
Bengt Furåker, Pal Orban & Tiiu Soidre-Brink

Uppfattningar om yrken – en fråga om social distans?

Vilken syn har folk i allmänhet på undersköterskans, affärsbiträdets, industriarbetarens och skattetjänstemannens jobb? Tycker man att deras jobb är värdefullt för samhället, är det välbetalt, är det psykiskt påfrestande? Har män och kvinnor samma syn? Och vilken betydelse har den egna erfarenheten av de olika jobben? I artikeln analyseras dessa frågor utifrån ett empiriskt material. Det visar sig här att social distans – såväl vertikal som horisontell – tycks ha stor betydelse för bedömningarna. De som har en lägre position i klasshierarkin gör mer positiva bedömningar än de som själva har ett visst yrke. Omvänt tenderar individer som befinner sig högre i klasstrukturen att bedöma ett arbete som sämre än dess innehavare gör.

Det finns en hel del undersökningar och därmed kunskap om hur människor värderar sina jobb vad gäller fysiska arbetsförhållanden, psykosocial arbetsmiljö, möjligheter till inflytande över såväl den övergripande verksamheten som det dagliga arbetet, omväxling och monoton, möjligheter till vidareutbildning och personlig utveckling, karriärchanser och liknande (se t ex Gardell 1971, 1976; Åberg 1984; Vogel 1987; Karasek & Theorell 1990; Szulkin & Tählin

1994). Däremot vet vi inte så mycket – bortsett från den kunskap vi har rörande yrkens statusmässiga rangordning (se t ex Inkeles & Rossi 1956; Carlsson 1958, s 146–153) – om hur folk värderar *andras* jobb. Det är bl a därför som den senare frågan här står i fokus.¹

Denna artikel bygger på en undersökning i vilken människor fått bedöma det arbete som utförs av fyra olika yrkeskategorier: tjänsteman på skatteförvaltning, undersköterska vid ett sjukhus, affärsbiträde inom handeln och okvalificerad arbetare inom industrin. Ibland har respondenterna

Bengt Furåker är professor,
Pal Orban och **Tiiu Soidre-Brink**
universitetslektorer vid Sociologiska
institutionen, Göteborgs universitet.

1. Vi vill tacka Per Sjöstrand, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, för värdefulla synpunkter på en tidigare version av texten.

(som utgörs av anställda inom offentlig förvaltning, sjukvård, handel och industri) själva något av de fyra yrkena och därigenom finns också ett inslag av hur man värderar sitt eget jobb. Vi är dock främst intresserade av huruvida olika kategorier av människor skiljer sig åt i sina bedömningar av vissa vanliga yrken. Finns det köns-, ålders-, klass- och näringsgrensspecifika mönster i fråga om hur jobben uppfattas? Hur ser i så fall dessa mönster ut och hur ska de förstås?

De resultat vi ska presentera och diskutera härrör från en undersökning som huvudsakligen haft andra syften.² Därför finns det påtagliga begränsningar i den information som står oss till buds. Likväl menar vi att de data vi har tillgång till duger för att identifiera en del intressanta förhållanden samt ge underlag för diskussion och fortsatt forskning.

Teoretiska utgångspunkter och problemprecisering

När folk värderar sitt eller andras jobb gör de det i relation till något. Vid analysen av dessa värderingar använder sig sociologer ofta av referensgruppsteori (se t ex Cooley 1902, kap 8; Shibusani 1955; Merton 1964) eller andra varianter av social jämförelseteori (se t ex Festinger 1957; Wood 1989). Som bl a Merton och Rossi (1964, s 284) har påpekat är referensgruppens begreppet inte helt lyckat: Jämförelsen behöver ju inte avse en grupp utan kan gälla en person eller en kategori. Hur som helst brukar man urskilja två huvudtyper: normerande grupper och jämförelsegrupper. Den första typen syftar på sådana grupper som ger och upprätthåller måttstockar, medan den andra utgörs av enheter som tjänar som måttstockar.

Medlemsgruppen kan vara både normativ grupp och jämförelsegrupp. Det är till

och med vanligt att den har dessa dubbla funktioner. När människor diskuterar arbetsvillkor ligger det nära till hands att jämföra med hur de själva eller den egna yrkeskategorin har det och att utgå från normer som formulerats eller upprätthålls inom denna. Det finns samtidigt en annan "referensgrupp" som antagligen ofta kommer till användning när villkoren i olika arbeten ventileras och värderas. Den utgörs av ett slags generalisering eller schablonbild av de flesta andra yrkesarbetande. Man bygger på en föreställning om hur "folk i allmänhet" har det i sina jobb. När en person exempelvis hävdar att en yrkesgrupp ligger "rätt" eller "fel" lönemässigt impliceras vanligen "i jämförelse med hur (de flesta) andra ligger till".

Hur individer bedömer en given företeelse har dock inte enbart att göra med att de utgår från den ena eller den andra referensgruppen utan sammanhänger också med de faktiska omständigheterna. I den sociologiska litteraturen finns åtskillig diskussion om sambandet mellan subjektiva och objektiva indikatorer oavsett om det rör sig om arbetsvillkor eller allmänna levnadsförhållanden (se t ex Johansson 1970, kap 1; Allardt 1975, 1978; Wikman 1991, s 5–8). Här är vi inte direkt intresserade av huruvida subjektiva och objektiva förhållanden stämmer överens. Vi har således inte frågat folk om exempelvis hur mycket betalt en undersköterska har utan huruvida de anser det stämma – helt, delvis, knappast eller inte alls – att undersköterskor har god lön. Sva-

2. Datasamlingen finansierades genom anslag från dåvarande Arbetsmiljöfonden. Den gjordes inom ramen för ett projekt som syftade till att undersöka arbetet och arbetets styrformer inom industrirespektive tjänsteproduktion.

ren på en sådan fråga innefattar säkert en sammanvägning av olika faktorer som vårt empiriska material dock inte kan belysa. Huruvida lönen i ett yrke betraktas som god eller dålig har rimligen något samband med den faktiska lönenivån och med den totala löne- och levnadsomkostnadsbilden i samhället, men här är det bara själva värderingen som vi vet något om.

Betydelsen av social distans

En förklaring till att olika grupper bedömer ett yrke på olika sätt kan formuleras i termer av social distans. Att själv inneha ett yrke är det närmaste man kan komma detta. Många andra har mycket begränsade möjligheter att sätta sig in i vad jobbet egentligen innebär även om deras avstånd till det kan variera. Om t ex undersköterskor och industriarbetare ska bedöma läkaryrket föreligger ju en väsentlig skillnad att beakta. De förra har ju läkare nära inpå sig, medan de senare kanske bara ser läkare i aktion då de själva någon gång måste uppsöka sjukvården.

I begreppet social distans vill vi – i likhet med vad man finner inom litteraturen om social rörlighet (jfr Blau & Duncan 1967, s 67–75) – innefatta både en horisontell och en vertikal dimension. Den horisontella avser avstånd mellan olika kategorier som befinner sig på samma hierarkiska nivå. Den vertikala dimensionen innebär att något är överordnat (eller underordnat) något annat. Här ingår ofta också en värdering av vad som är bättre och vad som är sämre vilket t ex är fallet när människors statusmässigt rangordnar samhällets klasspositioner.

Horisontella avstånd i yrkesstrukturen har att göra med hur indelningen i och relationerna mellan verksamheter/arbetsplatser ser ut i samhället. Den som är kvalificerad arbetare inom industrin har inte därigenom

någon omedelbar information om vad en undersköterska – som också brukar räknas som kvalificerade arbetare – på ett sjukhus gör. Däremot har kanske den som befinner sig på motsvarande nivå på en flyktingmottagning mer kontakter med sjukvården. Människor på olika hierarkiska nivåer kan också ha direkt kontakt med varandra såsom t ex läkare och sjuksköterskor har. Avstånden mellan olika yrkeskategorier och mellan sektorer bildar således komplicerade mönster.

Det är inte självklart att samhällets klassstruktur ska uppfattas som en statushierarki, men vissa av de klassbegrepp som sociologer rör sig med (och som främst hämtar sin inspiration från den weberska traditionen) innebär just detta. Tjänstemän befinner sig på en högre nivå än arbetare; högre tjänstemän är överordnade lägre, och kvalificerade arbetare står över okvalificerade. Större och mindre företagare kan vi i detta sammanhang lämna därefter eftersom några sådana inte ingår i vårt material.

Avstånd till ett jobb sammanhänger alltså med vad man själv arbetar med. Direkt personlig kontakt ger närhet och förtrogenhet som inte så lätt kan åstadkommas på annat sätt. Likväl finns det andra aspekter att beakta. Någon kan exempelvis vara förtrogen med ett yrke han eller hon själv inte har eller ens befinner sig i närheten av genom att tidigare ha utövat det. En annan mekanism ligger i de sociala relationer som människor ingår i utanför arbetet. Den industriarbetare som är gift med en undersköterska bör veta mer om undersköterskeyrket än den industriarbetare som är gift med ett butiksbiträde och som inte har någon annan närstående med arbete inom sjukvården. Förhållanden av det slaget saknar vi emellertid helt information om i vår undersökning.

Bakom människors uppfattningar om andras yrken ligger en överföring av information via det egna jobbet (om det finns beröringspunkter), via släktingar och vänner eller via massmedia. Inte minst massmedia bidrar till skapa bilder som många tar del av mer eller mindre oberoende av var de själva befinner sig i yrkesstrukturen. Detta kan bidra till att de flesta uppfattar andras arbeten eller vissa dimensioner av dessa på i stort sett samma sätt. Exempelvis skulle nog flertalet instämma i att en gruvarbetare arbetar i en riskfylld arbetsmiljö eller att en journalist har ett stressigt men stimulerande jobb.

Nu är förvisso inte alla jobb inom ett yrke likadana, men det hindrar inte att människor ofta håller sig med stereotypa föreställningar eller schabloner om detta. Stereotypier utgör ett väsentligt inslag i det sociala livet (jfr bl a Hamilton 1979, 1981). Företeelsen har stark värdeladdning vilket emellertid inte får dölja dess vidare innebörd. Själva användningen av abstrakta begrepp kräver någon form av schablonisering. Abstrakt tänkande innebär att skala bort mindre väsentliga aspekter och i stället lyfta fram det allmängiltiga. I detta ligger en risk för enögdhet och därför har schablonbegreppet en innebörd inte bara av förenkling utan också av "otillåten" sådan. Vad som är tillåtet eller inte är en ständigt diskuterad fråga som aldrig kan få något för alla situationer gemensamt svar.

Konkretisering av frågeställningar

Den centrala problemställningen i föreliggande artikel gäller som sagt huruvida olika kategorier av människor skiljer sig åt i sina uppfattningar av vissa yrken och hur eventuella skillnader av det slaget ska förstås eller förklaras. I den analys som ska genomföras borde ett referensgrupps- eller jämförelse-

teoretiskt perspektiv kunna komma till användning. I vårt material finns emellertid ingenting som direkt säger vilka referensgrupper respondenterna subjektivt utgår från. Däremot ingår uppgifter om vilket yrke de själva har, dvs vi känner till deras medlemsgrupp.

Med avseende på social distans gör vi en enkel distinktion mellan horisontella och vertikala avstånd. Vi kan vad gäller den horisontella dimensionen fråga oss om det faktum att människor befinner sig i olika näringsgrenar eller sektorer systematiskt återspeglas i deras bedömningar av yrken. Är det exempelvis så att flertalet som är verkamma utanför handeln – oavsett om de arbetar inom industri, sjukvård eller offentlig förvaltning – bedömer affärsbiträdesyrket på ungefär samma sätt och därigenom skiljer sig från vad de handelsanställda själva anser?

Beträffande den vertikala dimensionen vill vi ställa frågan om personer i skilda klasspositioner också skiljer sig åt i sina bedömningar av yrken. Tenderar möjligen de som befinner sig längre ner i klasshierarkin att överskatta jobb som ligger högre? Detta kan i så fall tolkas på olika sätt. Överskattningen kan grunda sig enbart på bristande kunskap om de faktiska förhållandena, men den kan eventuellt också vara uttryck för en missunnsamhet, dvs att de "däruppe" uppfattas ha det alltför bra.

Hur ser då den omvända relationen ut? Vad anser de "däruppe" om jobben som de "därnere" har? Tenderar de att, relativt sett, övervärdera dessa för att så att säga reducera betydelsen av de skillnader som finns? Om de vet att personer i underordnad position har sämre villkor i många avseenden kan detta ur något slags jämlikhetsperspektiv te sig frustrerande. Följden skulle kunna bli att man försöker reducera den "kognitiva

dissonansen” (jfr Festinger 1957), dvs tonar skillnaderna. Möjligen förhåller det sig emellertid tvärtom, dvs att de ”däruppe” snarare betonar olikheterna. I detta kan då ligga såväl bristande kunskap som ringaktning för dem ”därnere”, men det kan också vara uttryck för en känsla av orättfärdighet.

Analysen kommer också att omfatta variablerna kön och ålder. Även här kan resonemangen föras i termer av social distans. Eventuella könsskillnader kan ses som uttryck för två olika världar: en mans- och en kvinnovärld som befinner sig på visst avstånd från varandra. Om man emellertid utgår från att skillnaderna går i en bestämd riktning och från att det handlar om en hierarkisk relation (mansdominans) blir tolkningen en annan. Man kan föreställa sig att de överordnade (männen) tenderar att nedvärdera vissa jobb och de underordnade (kvinnorna) att uppvärdera andra. Vi kommer att undersöka detta.

Även ålder har i en viss mening med distans att göra. Den väsentliga innebörden i att inkludera ålder är att en tidsdimension tas in i analysen. Äldre har delvis andra referensramar än yngre genom sina erfarenheter från epoker då de yngre inte var med. Att ett yrke har genomgått en positiv utveckling uppskattas sannolikt lättare (och omvänt) av den som vet hur det en gång var än av den som bara känner till den aktuella situationen. Dessutom sker vissa värderingsförändringar över tid och dessa har säkert olika starkt genomslag i olika generationer.

Det empiriska underlaget

De data som här används härrör från en enkätundersökning som år 1993 gick ut till samtliga anställda vid tjugio arbetsplatser inom fyra sektorer eller näringsgrenar: till-

verkningsindustri, handel, sjukvård och offentlig förvaltning (skattemyndigheter, invandrarförvaltning, stadsbyggnadskontor m m). Arbetsplatserna var inte tänkta att utgöra något representativt urval utan valdes på basis av, förutom ambitionen att få in material från vissa bestämda näringsgrenar, praktiska överväganden. Tre var industrier (två större med ca 475 anställda vardera och en mindre) medan sju hänförde sig till handel, sju till offentlig förvaltning och tre till sjukvård.

I *tabell 1* redovisas antalet individer som ingick i undersökningen, antalet svarande samt svarsprocent. Bara det faktum att arbetsplatserna storleksmässigt skiljer sig så mycket åt är en uppmaning till försiktighet vad gäller möjligheterna att dra slutsatser. Dessutom finns det en betydande variation i svarsfrekvensen mellan de fyra näringsgrenarna. I två av dessa, industrin och den offentliga förvaltningen, blev andelen svarande något över 80 procent vilket får betraktas som klart tillfredsställande. I sjukvården blev svarsprocenten ca 65 procent och det är inte riktigt vad vi skulle ha önskat, men i handeln hamnade den på en katastrofalt låg nivå, nämligen 30 procent. Vi har likväl valt att presentera hela materialet eftersom denna artikel har en tentativ karaktär.

Tabell 1. Antal personer i undersökningen, svarsfrekvens och svarsprocent.

	Antal personer i undersökningen	Antal svarande	Svars- procent
Industri	1 024	833	81,3
Handel	996	300	30,1
Sjukvård	413	269	65,1
Offentlig förvaltning	477	394	82,6
Totalt	2 910	1 796	61,7

Det som respondenterna för några olika yrken fick ta ställning till – utan att någon särskild jämförelsegrupp angavs – var huruvida: a) lönen är god; b) arbetet är fysiskt tröttande; c) den fysiska arbetsmiljön är god; d) man har möjligheter att påverka arbetsuppgifterna; e) arbetet är psykiskt påfrestande; f) arbetet är intressant och omväxlande; g) det som görs innebär ett värde för andra människor; h) det föreligger möjligheter att avancera; i) kamratskapet är gott; j) det går att ta egna initiativ; k) möjligheterna att lära sig nya saker är stora; l) anställningstryggheten är god; samt m) det föreligger stor risk för arbetsskador. Svartalternativen innebar ett ställningstagande till huruvida dessa karaktäristika stämmer helt, delvis, knappast el-

ler inte alls. De resultat som här presenteras avser fyra yrkeskategorier: tjänsteman på skatteförvaltning, undersköterska vid sjukhus, affärsbiträde och okvalificerad industriarbetare.

Hur uppfattas de fyra yrkena?

Som ett första steg i vår analys ska vi redovisa en del enkla, deskriptiva resultat för de fyra yrkena. I *tabell 2* presenterar vi – för de fyra näringsgrenar eller sektorer från vilka våra respondenter är hämtade – den högsta och den lägsta andelen svarande som angett att ett visst sätt att karakterisera ett yrke stämmer helt eller delvis. Tabellen ger således en bild av vilken spridning som finns mellan sektorerna med avseende på hur de

Tabell 2. Lägsta respektive högsta andelen bland anställda i fyra näringsgrenar (offentlig förvaltning, sjukvård, handel och industri) som angett att olika beskrivningar av fyra yrken stämmer helt eller delvis. Procent.

Arbetets karaktäristika	Bedömda yrken			
	Tjänsteman på skatteförvaltning	Undersköterska på sjukhus	Affärsbiträde inom handeln	Ej yrkesutbildad arbetare inom industrin
God lön	39/86	6/19	4/16	30/47
Fysiskt tröttande	15/16	93/98	87/94	86/96
God fysisk arbetsmiljö	91/94	34/55	26/45	21/40
Goda möjligheter att påverka arbetsuppgifterna	66/82	13/61	26/47	11/27
Psykiskt påfrestande	49/71	90/97	66/80	59/76
Intressant och omväxlande	52/71	61/77	42/62	15/33
Värde för andra	59/73	96/99	81/84	36/55
Begränsade möjligheter att avancera	45/71	68/78	71/73	65/75
Bra kamratskap	86/93	96/97	95/98	92/97
Små möjligheter att ta egna initiativ	40/60	66/76	60/78	74/80
Stora möjligheter att lära sig nya saker	70/84	58/78	24/56	31/53
God anställningstrygghet	83/93	28/58	17/52	18/57
Stor risk för arbetsskador	11/18	87/98	78/88	88/98

aktuella jobben uppfattas. Denna information är väsentlig genom att urvalet av arbetsplatser är icke-representativt.

Vi ska inte här gå igenom resultaten i detalj, men låt oss framhålla att det i vissa fall föreligger mycket liten variation. Ett av de allra klaraste exemplen är uppfattningen att undersköterskor utför ett arbete som är av värde för andra. Så tycker nästan alla, helt eller delvis, oberoende av vilken näringsgren de själva arbetar inom (lägsta andelen är 96 och den högsta 99 procent). Detta betyder i sin tur att det inte heller finns mycket utrymme för spridning knuten till de övriga oberoende variablerna som vi kommer att använda oss av, dvs kön, ålder och social klass. Låt oss också för frågan om arbetets värde för andra notera att affärsbiträdesyrket likaså har höga siffror och obetydlig variation mellan sektorerna medan de båda övriga yrkena företer en avsevärt mer splittrad bild.

Ett annat mycket entydigt exempel är variabeln kamratskap. För yrkena undersköterska, affärsbiträde och okvalificerad industriarbetare har inom samtliga fyra näringsgrenar minst nio av tio svarande uppgett det stämmer helt eller delvis att kamratskapet är gott. Siffrorna för yrket tjänsteman inom skatteförvaltningen ligger här bara något lägre.

Vidare kan konstateras att i var och en av de fyra näringarna har minst nio av tio respondenter instämt i att undersköterskeyrket är psykiskt påfrestande. Samtidigt är det mindre än två av tio (och i en sektor mindre än en av tio) som uppgett det stämmer att jobbet är välbetalt. På den senare punkten är bilden likartad för affärsbiträdena medan meningarna tycks gå mer i sår för de övriga två yrkeskategorierna.

Beträffande vissa variabler går det en tydlig skiljelinje mellan å ena sidan skatte-

tjänstemännen och å den andra de tre övriga yrkena. Så är exempelvis fallet med frågan om arbetet är fysiskt tröttande. Medan ungefär nio av tio respondenter – oberoende av näringsgrenstillhörighet – verkar vara av den uppfattningen att undersköterskors, affärsbiträdens och icke yrkeutbildade industriarbetares jobb är fysiskt tröttande är motsvarande tal för skattetjänstemännen bara 15–16 procent. Samtidigt har nästan alla instämt i att de senares fysiska arbetsmiljö är god vilket är ett utfall som helt avviker från vad vi finner för de övriga yrkena. Ett liknande resultat är att relativt få respondenter uppgett det stämmer att risken för arbetsskador är stor om man arbetar som tjänsteman på skatteförvaltningen medan kraftiga majoriteter avgett sådana svar för undersköterske-, affärsbiträdes- och de okvalificerade industrijobben.

Likaså tycks de flesta svarande – oavsett inom vilken sektor de arbetar – vara eniga om att skattetjänstemännen har god anställningstrygghet medan tre övriga yrkena får betydligt mer splittrade bedömningar. För frågorna om möjligheterna att avancera respektive ta egna initiativ är mönstret likartat om än inte lika distinkt. Även beträffande vilka möjligheter de fyra yrkeskategorierna har att påverka sina arbetsuppgifter och att lära sig nya saker finns en liknande skiljelinje mellan skattetjänstemännen och de övriga, men spridningen är här större.

Vem uppfattar yrkena positivt respektive negativt?

För att undersöka vilka som svarat på det ena eller andra sättet har vi analyserat materialet med hjälp av logistisk regression. De oberoende variabler som ingår i analysen är kön, ålder, klasstillhörighet och närings-

gren.³ Den logistiska regressionsanalysen möjliggör att man i termer av var och en av de ingående oberoende variablerna identifierar en referenskategori och jämför dess risker för att något ska inträffa (dvs att respondenterna svarar på visst sätt) med riskerna för övriga kategorier. Referenskategori är här ett tekniskt begrepp, men vi har i valet av kategorier försökt att komma så nära medlemsgruppen som möjligt. När det t ex gäller uppfattningarna om det arbete som en undersköterska på ett sjukhus utför definierar vi referenskategorierna som kvinna (för variabeln kön), född på 1950-talet (för variabeln ålder), kvalificerad arbetare (för variabeln social klass) och sjukvård (för variabeln näringsgren).

Vi utgår här från vad vi tror vanligen uppfattas som bra eller dåligt med ett arbete. Om det föreligger en signifikant högre "risk" att en viss kategori, jämfört med referenskategori, anser det stämna att lönen är god i ett yrke så betraktar vi det som en avvikelse i positiv riktning. Om samma kategori har en signifikant mindre "risk" att instämna i att arbetet har ett värde för andra blir det en negativ avvikelse. Som torde ha framgått ovan (tabell 2) är våra olika beroende variabler ibland formulerade positivt (t ex "stora möjligheter att lära sig nya saker") och ibland negativt (t ex "små möjligheter att ta egna initiativ"). I det följande har vi gjort våld (ett milt sådant) på materialet och vänt alla variablerna åt samma håll.

De oberoende variabler vi har utgått från är som sagt social klass, näringsgren, kön och ålder. Beträffande social klass har variabelvärdena definierats genom den s k SEI-koden (SCB 1984). Vi skiljer mellan högre tjänstemän, mellantjänstemän, lägre tjänstemän, kvalificerade arbetare och okvalificerade arbetare. Några företagare ingår inte i materialet. Variabeln näringsgren har fyra

grundvärden: industri, handel, sjukvård och offentlig förvaltning. När skatteförvaltning utgör referenskategori används för övriga anställda inom offentlig förvaltning kategori "offentlig förvaltning (ej skatteförvaltning)". På motsvarande sätt exkluderas detaljhandeln, när den är referenskategori, från den vidare kategorin handel. Kön behöver ingen närmare kommentar här. När det slutligen gäller ålder använder vi en tredelning: de som är födda på femtiotalet är hela tiden referenskategori och vi får därutöver en grupp äldre och en grupp yngre.

I de närmast följande fyra tabellerna anges de kategorier som signifikant avviker från referenskategorierna i olika avseenden. För att komprimera ett omfattande material innehåller tabellerna relativa risktal (oddskvoter) och asterisker som anger signifikansnivå bara för de variabler som visar sig signifikanta. Dessutom räcker det inte med att ett enskilt variabelvärde är signifikant utan variabeln som helhet måste vara det för att komma med i redovisningen (jfr Menard 1995, s 52).

Tjänsteman vid skatteförvaltning

Analysen inleds med respondenternas uppfattningar om det arbete som tjänstemän på skatteförvaltningen har (tabell 3). Referenskategorier är i detta fall anställda vid skatteförvaltning, mellantjänstemän, kvinnor och födda på 1950-talet. Det är så nära vi kan komma de verkliga tjänstemännen på skatteförvaltningen (vilka ju ingår i vårt material som respondenter).

3. Lägsta antalet individer i någon av de kategorier vi använder är 137 (anställda i detaljhandel). Därefter kommer frekvensen för de handelsanställda förutom detaljhandel (163 personer) och för de högre tjänstemännen (169 personer).

Tabell 3. Uppfattningar om arbetet för tjänsteman på skatteförvaltning. Kategorier som, uttryckt i oddskvoter, signifikant avviker i negativ eller positiv riktning från respektive referenskategori (anställda på skatteförvaltning = 1; mellantjänstemän = 1; kvinnor = 1; födda på 1950-talet = 1).

Arbetets karakteristika	Signifikant avvikelse i negativ riktning	Signifikant avvikelse i positiv riktning
a) Lön		okvalificerade arbetare 4,0*** kvalificerade arbetare 3,6*** lägre tjänstemän 2,4*** industrianställda 15,7*** handelsanställda 14,7*** sjukvårdsanställda 35,8*** anställda i off. förvalt. (ej skatteförv) 8,1*** yngre 1,6*
b) Arbetet fysiskt tröttande	okvalificerade arbetare 0,5* äldre 0,5**	industrianställda 1,9* handelsanställda 2,1* anställda i off. förv. (ej skatteförv) 2,7**
c) Fysisk arbetsmiljö		
d) Möjligheter att påverka arbetsuppgifterna	industrianställda 0,4*** handelsanställda 0,5** anställda i off. förvalt. (ej skatteförv) 0,5**	okvalificerade arbetare 2,7*** kvalificerade arbetare 2,8*** lägre tjänstemän 1,9***
e) Psykisk påfrestning		industrianställda 2,9*** handelsanställda 2,6*** sjukvårdsanställda 3,0*** anställda i off. förv. (ej skatteförv) 1,6*
f) Arbetet intressant och omväxlande	industrianställda 0,2*** handelsanställda 0,2*** sjukvårdsanställda 0,2*** anställda i off. förv. (ej skatteförv) 0,2*** män 0,6***	okvalificerade arbetare 2,5*** lägre tjänstemän 1,9**
g) Värde för andra	industrianställda 0,4*** handelsanställda 0,5** sjukvårdsanställda 0,4** anställda i off. förv. (ej skatteförv) 0,5*	okvalificerade arbetare 1,6** lägre tjänstemän 1,6*
h) Möjligheter att avancera		industrianställda 4,0*** handelsanställda 2,8*** sjukvårdsanställda 6,3*** anställda i off. förv. (ej skatteförv) 3,8***
i) Kamratskap	män 0,4***	
j) Möjligheter att ta egna initiativ	industrianställda 0,7* handelsanställda 0,5** anställda i off. förv. (ej skatteförv) 0,6* äldre 0,7**	
k) Möjligheter att lära sig nya saker	industrianställda 0,4*** handelsanställda 0,4** män 0,6**	okvalificerade arbetare 2,2*** kvalificerade arbetare 1,7*
l) Anställningstrygghet		industrianställda 3,1*** handelsanställda 2,9** anställda i off. förv. (ej skatteförv) 2,0*
m) Risk för arbetsskador	okvalificerade arbetare 0,4** kvalificerade arbetare 0,5* lägre tjänstemän 0,5*	industrianställda 2,7*** handelsanställda 2,5** sjukvårdsanställda 2,6** anställda i off. förv. (ej skatteförv) 2,8** män 1,6*

Signifikansnivåer: $p < 0,05 = *$; $p < 0,01 = **$; $p < 0,001 = ***$.

Vad som till att börja med kan utläsas ur tabell 3 är att ingen enda kategori tycks avvika negativt från referenskategorierna vad gäller skatttjänstemännens lön. Därför är andra rutan i andra raden tom. På den positiva sidan, dvs tredje rutan i samma rad, finner vi desto mer. Okvalificerade och kvalificerade arbetare liksom tjänstemän redovisar en klart mer positiv bedömning av lönen för skatttjänstemännen än vad referenskategorierna (mellantjänstemän) gör. Oddskvoten 4,0 för okvalificerade arbetare anger att de har fyra gånger så stor "risk" som referenskategorierna att helt eller delvis instämma i att tjänstemän på skatteförvaltningen har god lön.

I samma ruta ser vi att näringsgrenen också ger starka utslag. De anställda inom samtliga näringsgrenar (inklusive offentlig förvaltning utanför skatteförvaltning) bedömer i klart högre grad än referenskategorierna (anställda inom skatteförvaltningen) skatttjänstemännens lön som god. Oddskvoterna är här genomgående mycket höga (de klart högsta i hela det material som vi presenterar). Vidare finns ett svagare, men signifikant, utslag för yngre i förhållande till dem som är födda på femtioalet (referenskategorierna för åldersvariabeln).

På den negativa sidan finner vi sedan att de anställda inom andra näringsgrenar tycks stå för en från referenskategorierna avvikande uppfattning på flera punkter: möjligheter att påverka arbetsuppgifterna, arbetets innehåll (dvs om det är intressant och omväxlande), arbetets värde för andra samt möjligheter att ta egna initiativ och att lära sig nya saker. I övrigt finns det bara några få ytterligare negativa avvikelser som är signifikanta. Bland dessa kan vi notera att män tydligen har en mer negativ uppfattning om skatttjänstemännens arbete med avseende på om det är intressant och omväxlande,

om det innebär gott kamratskap och om vilka möjligheter det ger för avancemang.

Vid sidan av bedömningen av lönen, som vi redan behandlat, uppträder på den positiva sidan flera signifikanta resultat, särskilt för variabelerna klass och näringsgren. Okvalificerade arbetare har avgett positivare svar än referenskategorierna beträffande möjligheter att påverka arbetsuppgifterna, arbetets innehåll ("intressant och omväxlande"), arbetets värde för andra samt möjligheter att lära sig nya saker. På tre av dessa variabler avviker de lägre tjänstemännen på samma sätt och på två de kvalificerade arbetarna.

För näringsgrenen framgår att anställda i andra näringsgrenar (återigen inklusive offentlig förvaltning utanför skatteförvaltning) i flera avseenden bedömt det arbete som skatttjänstemän utför mer positivt än referenskategorierna. Det gäller då, förutom lön, huruvida arbetet är fysiskt tröttande respektive psykiskt påfrestande, möjligheter att avancera, anställningstrygghet samt risk för arbetsskador.

Undersköterska vid sjukhus

Vi övergår därmed till undersköterskeyrket (tabell 4). Referenskategorierna är här sjukvårdsanställda, kvalificerade arbetare, kvinnor samt födda på 1950-talet. En stor majoritet av de signifikanta resultaten återfinns på den negativa sidan i tabellen. De tre kategorierna av tjänstemän visar sig alla vara mer negativa till undersköterskornas arbete än referensgruppen när det gäller möjligheterna att påverka arbetsuppgifterna och mellantjänstemännen är det också beträffande arbetets innehåll ("intressant och omväxlande").

Anställda inom andra näringsgrenar än sjukvården (dvs industri, handel och offentlig förvaltning) är i några avseenden mer negativa i sin bedömning än referenskategorierna. En eller flera av dessa andra närings-

Tabell 4. Uppfattningar om arbetet för undersköterska på sjukhus. Kategorier som, uttryckt i oddskvoter, signifikant avviker i negativ eller positiv riktning från respektive referenskategori (sjukvårdsanställda = 1; kvalificerade arbetare = 1; kvinnor = 1; födda på 1950-talet = 1).

Arbetets karakteristika	Signifikant avvikelse i negativ riktning	Signifikant avvikelse i positiv riktning
a) Lön	anställda i offentlig förvaltning 0,4***	okvalificerade arbetare 1,6*
b) Arbetet fysiskt tröttnande		
c) Fysisk arbetsmiljö	industrianställda 0,6** handelsanställda 0,6** anställda i offentlig förvaltning 0,4***	
d) Möjligheter att påverka arbetsuppgifterna	lägre tjänstemän 0,6* mellantjänstemän 0,5** högre tjänstemän 0,4** industrianställda 0,2** handelsanställda 0,2** anställda i offentlig förvaltning 0,1***	
e) Psykisk påfrestning		män 2,7***
f) Arbetet intressant och omväxlande	mellantjänstemän 0,6** män 0,5*** yngre 0,7*	äldre 1,5**
g) Värde för andra	män 0,4*	
h) Möjligheter att avancera	anställda i offentlig förvaltning 0,6*	
i) Kamratskap		
j) Möjligheter att ta egna initiativ		
k) Möjligheter att lära sig nya saker	handelsanställda 0,6* anställda i offentlig förvaltning 0,5** män 0,6***	okvalificerade arbetare 1,7**
l) Anställningstrygghet	industrianställda 0,4*** handelsanställda 0,4*** anställda i offentlig förvaltning 0,3***	män 1,4*
m) Risk för arbetsskador		industrianställda 4,2** handelsanställda 3,5*

Signifikansnivåer: $p < 0,05 = *$; $p < 0,01 = **$; $p < 0,001 = ***$.

grenar finns med på sex av de i tabellen listade dimensionerna. Det gäller lön, fysisk arbetsmiljö, möjligheter att påverka arbetsuppgifterna, att avancera och att ta egna initiativ samt anställningstrygghet. Anställda inom offentlig förvaltning är representerade på samtliga dessa punkter, medan de övriga två kategorierna förekommer mindre ofta.

Vidare finner vi en rad intressanta resultat för variabeln kön. Män förefaller stå för en mer negativ uppfattning än kvinnor be-

träffande undersköterskejobbets innehåll, dess värde för andra samt möjligheterna att lära sig nya saker i yrket. I det första fallet har männen sällskap av yngre personer.

Kolumnen över positiva avvikelser från referenskategorierna har ett blygsamt innehåll. Okvalificerade arbetare återfinns i rutor för lön och möjligheter att lära sig nya saker. Industrianställda och handelsanställda har gjort en förhållandevis positiv bedömning av risken för arbetsskador.

Män förekommer på två ställen – vad gäller psykisk påfrestning och anställningstrygghet. Slutligen finner vi en markering för äldre beträffande arbetets innehåll.

Affärsbiträde inom handeln

I *tabell 5* redovisas resultaten för affärsbiträdesyrket. De som här utgör referens ar-

betar inom detaljhandeln samt är okvalificerade arbetare, kvinnor och födda på 1950-talet. På den negativa sidan finner vi många signifikanta utslag för klassvariabeln. De olika kategorierna av tjänstemän och de kvalificerade arbetarna framstår på en rad punkter som mer negativa än referensgruppen till affärsbiträdets ar-

Tabell 5. Uppfattningar om arbetet för affärsbiträde inom handeln. Kategorier som, uttryckt i oddskvoter, signifikant avviker i negativ eller positiv riktning från respektive referenskategori (anställda inom detaljhandel = 1; okvalificerade arbetare = 1; kvinnor = 1; födda på 1950-talet = 1).

Arbetets karakteristika	Signifikant avvikelse i negativ riktning	Signifikant avvikelse i positiv riktning
a) Lön	kvalificerade arbetare 0,4*** mellantjänstemän 0,3*** högre tjänstemän 0,3**	sjukvårdsanställda 2,5** män 1,6*
b) Arbetet fysiskt tröttande		män 2,3*** yngre 1,6*
c) Fysisk arbetsmiljö	mellantjänstemän 0,5*** handelsanställda (ej detaljhandel) 0,5** anställda i offentlig förvaltning 0,4***	män 1,5**
d) Möjligheter att påverka arbetsuppgifterna	kvalificerade arbetare 0,5*** mellantjänstemän 0,3*** högre tjänstemän 0,5** industrianställda 0,5** anställda i offentlig förvaltning 0,3***	
e) Psykisk påfrestning	sjukvårdsanställda 0,5**	högre tjänstemän 2,5*** yngre 1,4*
f) Arbetet intressant och omväxlande	kvalificerade arbetare 0,5*** lägre tjänstemän 0,7* mellantjänstemän 0,4*** högre tjänstemän 0,5*** industrianställda 0,6* anställda i offentlig förvaltning 0,6* män 0,8*	äldre 1,6***
g) Värde för andra	yngre 0,6*	
h) Möjligheter att avancera		
i) Kamratskap	män 0,2**	
j) Möjligheter att ta egna initiativ	industrianställda 0,5** anställda i offentlig förvaltning 0,4**	män 1,6**
k) Möjligheter att lära sig nya saker	kvalificerade arbetare 0,7* lägre tjänstemän 0,6* mellantjänstemän 0,4*** högre tjänstemän 0,5** industrianställda 0,5*** anställda i offentlig förvaltning 0,3***	äldre 1,9***
l) Anställningstrygghet	industrianställda 0,5** handelsanställda (ej detaljhandel) 0,4** sjukvårdsanställda 0,4*** anställda i offentlig förvaltning 0,1***	
m) Risk för arbetsskador		högre tjänstemän 2,1**

Signifikansnivåer: $p < 0,05 = *$; $p < 0,01 = **$; $p < 0,001 = ***$.

bete. Vi finner sådana resultat för lön, fysisk arbetsmiljö (endast mellantjänstemän), möjligheter att påverka arbetsuppgifterna, arbetets innehåll ("intressant och omväxlande") samt möjligheter att lära sig nya saker.

En eller vanligen flera av de i analysen ingående näringsgrenarna finns också representerade på ett antal ställen i tabellen. Vanligast förekommande är näringsgrenen offentlig förvaltning, följd av industri. Dessutom avviker män från kvinnor genom att vara mindre benägna att betrakta affärsbiträdenas arbete som intressant och omväxlande och deras kamratskap som gott.

När vi så betraktar de positiva mönstren finner vi återigen relativt lite. Högre tjänstemän förefaller bedöma den psykiska påfrestningen och risken för arbetsskador i affärsbiträdesyrket i positivare termer än vad referenskategorierna gör. Sjukvårdsanställda tycks stå för en förhållandevis positiv uppfattning av affärsbiträdenas lön. Vidare svarar män för fyra signifikanta utfall. Dessa gäller lönen, huruvida arbetet är fysiskt tröttsamt, den fysiska arbetsmiljön, kamratskapet samt möjligheterna att ta egna initiativ. Slutligen kan vi notera att åldersvariabeln också producerar några signifikanta resultat: yngre föreställer sig att affärsbiträdesjobbet inte är så fysiskt tröttsamt och inte så psykiskt påfrestande, medan äldre avviker från referenskategorierna genom att oftare uppfatta arbetet som intressant och omväxlande och rymmande möjligheter att lära sig nya saker.

Ej kvalificerad arbetare inom industrin

Slutligen kommer vi till ej yrkesutbildade arbetare inom industrin. I detta fall har följande variabelvärden använts för att definiera referenskategorierna: industri,

okvalificerad arbetare, man samt födelseår på 1950-talet. *Tabell 6* presenterar resultaten.

Tjänstemän på mellannivå har bedömt de okvalificerade arbetarnas arbete signifikant mer negativt än referensgruppen på tre punkter: möjligheter att påverka arbetsuppgifterna, arbetets innehåll ("intressant och omväxlande") samt möjligheter att lära sig nya saker. I det sistnämnda fallet avviker högre tjänstemän på samma sätt. Kvalificerade arbetare har uppfattat lönen mer negativt än vad referenskategorierna gjort. Just på den punkten tycks också ålder ha betydelse. De äldre har tydligen särskilt svårt att beteckna de ej yrkesutbildade industriarbetarnas lön som god.

Likaså har anställda inom de övriga näringsgrenarna i en rad avseenden gjort en mer negativ bedömning än de industrianställda av det arbete som okvalificerade industriarbetare utför. Som vi ser finns en eller flera av dessa övriga näringsgrenar med på många av tabellens dimensioner. Offentlig förvaltning är den kategori som förekommer oftast.

I den positiva kolumnen finns mindre att redovisa, men det är anmärkningsvärt att de två högre tjänstemannakategorierna förefaller betrakta den fysiska arbetsmiljön och den psykiska påfrestningen för okvalificerade industriarbetare i relativt sett positiva termer. Angående den senare oberoende variabeln uppvisar mellantjänstemännen ett liknande förhållningssätt. I övrigt finner vi en rad signifikanta utslag för faktorn ålder där i ett par fall (möjligheter att påverka arbetsuppgifterna och att lära sig nya saker) både äldre och yngre uppfattar det okvalificerade industriarbetet mer positivt än referenskategorierna. Slutligen tycks kvinnor göra en mer positiv bedömning av kamratskapet.

Tabell 6. Uppfattningar om arbetet för ej yrkesutbildad arbetare inom industrin. Kategorier som, uttryckt i oddskvoter, signifikant avviker i negativ eller positiv riktning från respektive referenskategori (industrianställda =1; okvalificerade arbetare =1; män =1; födda på 1950-talet =1).

Arbetets karakteristika	Signifikant avvikelse i negativ riktning	Signifikant avvikelse i positiv riktning
a) Lön	kvalificerade arbetare 0,7** anställda i offentlig förvaltning 0,4*** äldre 0,6***	
b) Arbetet fysiskt tröttande	handelsanställda 0,5** sjukvårdsanställda 0,4* anställda i offentlig förvaltning 0,4**	
c) Fysisk arbetsmiljö	handelsanställda 0,4*** anställda i offentlig förvaltning 0,4***	högre tjänstemän 1,8** äldre 1,5**
d) Möjligheter att påverka arbetsuppgifterna	mellantjänstemän 0,4*** handelsanställda 0,4*** sjukvårdsanställda 0,5** anställda i offentlig förvaltning 0,4***	äldre 1,6* yngre 1,5*
e) Psykisk påfrestning	sjukvårdsanställda 0,4*** anställda i offentlig förvaltning 0,5***	mellantjänstemän 2,8*** högre tjänstemän 3,3*** yngre 1,4*
f) Arbetet intressant och omväxlande	mellantjänstemän 0,5** handelsanställda 0,4** anställda i offentlig förvaltning 0,5**	yngre 1,5*
g) Värde för andra	handelsanställda 0,6**	
h) Möjligheter att avancera		
i) Kamratskap	sjukvårdsanställda 0,2***	kvinnor 2,4*
j) Möjligheter att ta egna initiativ		
k) Möjligheter att lära sig nya saker	mellantjänstemän 0,6* högre tjänstemän 0,6* handelsanställda 0,5*** anställda i offentlig förvaltning 0,5***	äldre 1,4* yngre 1,5**
l) Anställningstrygghet	handelsanställda 0,4*** sjukvårdsanställda 0,3*** anställda i offentlig förvaltning 0,1***	
m) Risk för arbetsskador	kvinnor 0,4***	

Signifikansnivåer: $p < 0,05 = *$; $p < 0,01 = **$; $p < 0,001 = ***$.

Några slutsatser

Det är därmed dags att fråga sig vilka slutsatser vi kan dra från våra data. Resultaten är många och de går inte sällan i olika riktning. Åtskilliga resultat vore värda att diskutera närmare, men det låter sig inte göras inom ramen för denna artikel. Vad vi här kan göra är att lyfta fram några generella

drag i den bild som vuxit fram i materialet. Som framgått av redovisningen är det särskilt variablerna klass och näringsgren som gett många signifikanta utslag. Också beträffande kön och ålder finns några intressanta resultat, men de är inte lika entydiga. Därför kommer vi att här koncentrera oss på de två förstnämnda variablerna. I *tabell*

Tabell 7. Sammanfattning av betydelsen av vertikal (klass) och horisontell (näringsgren) distans enligt tabellerna 3–6. Plus- och minustecknen betyder signifikanta avvikelser från referenskategori i positiv respektive negativ riktning (se vidare förklaring i texten).

	Tjänsteman på skatteförvaltning	Undersköterska på sjukhus	Affärsbiträde inom handeln	Ej yrkesutbildad arbe- tare inom industrin
<i>Klass</i>				
Högre tjänstemän		–	++ ----	++ –
Mellantjänstemän	referenskategori	--	-----	+ ----
Lägre tjänstemän	++++ –	–	--	
Kvalificerade arbetare	+++ –	referenskategori	----	–
Okvalificerade arbetare	++++ --	++	referenskategori	referenskategori
<i>Näringsgren</i>				
Industri	+++++ -----	+ ---	-----	referenskategori
Handel/detaljhandel	+++++ -----	+ -----	referenskategori	-----
Handel (ej detaljhandel)			--	
Sjukvård	++++ --	referenskategori	+ --	-----
Off förv/skatteförvalt	referenskategori	-----	-----	-----
Off förv (ej skatteförv)	+++++ -----			

7 har vi gjort en sammanställning av vissa resultat från tabellerna 3–6.

För varje yrkeskategori och samtliga oberoende variabler har de positiva avvikelserna markerats med ett plustecken och de negativa med ett minustecken. Dessa avvikelser innebär att människor med en viss distans, horisontell eller vertikal, till ett givet yrke tenderar att göra andra bedömningar än de som själva utövar det eller i varje fall, relativt sett, befinner sig nära det.

Genom sammanställningen i tabell 7 framträder vissa nya mönster eller i varje fall framträder de tydligare. Om vi börjar med social klass kan vi konstatera att den helt övervägande delen av minustecknen ligger ovanför och de allra flesta plustecknen under respektive referenskategori. Det bör utfärdas en varning för att rent mekaniskt räkna tecken eftersom dessa ju står för så olika dimensioner, men mönstret tyder ändå på att klasshierarkin spelar en väsent-

lig roll. De som befinner sig längre ner i hierarkin tycks relativt ofta bedöma ett yrke som bättre än de som själva har yrket eller befinner sig på samma klassmässiga nivå. Omvänt tenderar de som befinner sig över yrket i klasshierarkin att bedöma det som sämre än de som själva hänförs till samma socioekonomiska kategori. I det förra fallet skulle man kunna applicera begreppet relativ försakelse som är en central kategori i referensgruppsteorin. I det senare fallet saknas egentligen begrepp, men resultatet kan tolkas som att det rör sig om nedvärdering och ringaktning eller kanske en känsla av orättfärdighet.

Det finns några undantag från den beskrivna huvudregeln. Dessa verkar dock inte strida mot den tolkning vi gjort. De lägre tjänstemännen och de båda arbetargrupperna har för skattetjänstemännens vidkommande gjort en mer negativ bedömning än referenskategori av risken för arbetsskador

och i de okvalificerade arbetarnas fall gäller det samma i fråga om den fysiska arbetsmiljön. Man kan diskutera innebörden i dessa resultat, men de motsäger knappast vad som ovan sagts beträffande det klassmässiga mönstret. För yrkena affärsbiträde och okvalificerad industriarbetare har de högre tjänstemännen, och för det senare yrket också mellantjänstemännen, gjort en mer positiv bedömning än referenskategorierna vad gäller frågan om arbetet är psykiskt påfrestande. I detta kan det ligga en viss nedvärdering av den ansträngning som jobbet kräver. Vidare har de högre tjänstemännen för de båda nämnda yrkena bedömt risken för arbetsskador respektive den fysiska arbetsmiljön mer positivt vilket kanske också kan tolkas som uttryck för ett slags underskattning.

Beträffande näringsgrenen kan också en del intressanta iakttagelser göras. En första sådan är att de signifikanta utslagen här är många. Inom parentes kan sägas att om vi går tillbaka till tabellerna 3–6 och räknar antalet beroende variabler där klass respektive näringsgren gett signifikanta samband finner vi 24 för klass och 36 för näringsgren.

Ett skäl till de många plus- och minus-tecknen för näringsgrenen tycks vara att avvikande uppfattningar om ett visst yrke bland dem som inte själva har jobbet eller arbetar i dess omedelbara närhet ofta delas av människor från skilda sektorer. I vårt material är exempelvis uppfattningarna om jobbet som skattetjänsteman i många avseenden likartade för respondenter från industri, handel, sjukvård och offentlig förvaltning exklusive skatteförvaltning medan de som faktiskt arbetar som tjänstemän på skatteförvaltning avgett andra svar. För olika yrken verkar det finnas föreställningar som omfattas av många men som kanske inte är grundade på direkt erfarenhet utan förmed-

lade via personliga kontakter, media eller vad det nu kan vara.

Näringsgrenen handlar primärt om horisontellt avstånd, men om vi återvänder till tabell 7 kan vi iaktta hur resultaten för denna variabel har en speciell koppling till den vertikala, klassmässiga dimensionen. Klass som oberoende variabel hålls här förvisso konstant, men dess betydelse gör sig gällande på annat sätt. Flertalet av näringsgrenskategoriernas plustecken i tabellen avser ”tjänsteman på skatteförvaltning” (även om kategorin också tilldelas ett antal minus) och deras minustecken faller i huvudsak på de tre övriga yrkena (framför allt får dessa ytterst få plus). Den rimligaste tolkning av detta vi kan se är följande. Om man har den distans till ett yrke som det innebär att arbeta inom en annan näringsgren så har man en viss tendens att nedvärdera sådana jobb som ligger relativt långt ner i klasshierarkin och uppvärdera sådana som ligger relativt högt. Återigen handlar det kanske om mer eller mindre schablonartade uppfattningar, men vilket innehåll dessa får tycks i hög grad bestämmas av klassprägel på det som värderas.

Denna artikel får betraktas som tentativ till sin karaktär. Det enkätmaterial vi utgått från har vissa begränsningar, men icke desto mindre pekar våra resultat på en rad förhållanden som också verkar teoretiskt rimliga. När människor värderar någonting använder de sig av olika slags sociala måttstockar och många värderingar blir begripliga bara genom att man tar reda på vilka dessa är. Man kan diskutera vad det är för version av referensgruppsteorin eller den sociala jämförelseteorin som är mest användbar för detta ändamål, men att man behöver något sådant perspektiv förefaller uppenbart.

Vad som också framkommer i vår undersökning är betydelsen av social distans.

Föreställningar om olika yrken präglas av att människor befinner sig på olika avstånd från dessa – t ex genom att arbeta inom andra sektorer eller genom att befinna sig på en annan nivå i den klassmässiga hierarkin. Det finns ett intressant samspel mellan olika dimensioner vilket dock bara i begränsad utsträckning kunnat belysas i vår studie. En närmare analys av de mekanismer som här opererar skulle kräva ett bredare empiriskt material med såväl information om fler yrken som mer information om respondenternas sociala relationer.

Litteratur

- Allardt, E (1975) *Att ha, att älska, att vara. Om välfärd i Norden*. Argos Förlag, Lund.
- Allardt, E (1978) "The Relationship between Objective and Subjective Indicators in the Light of a Comparative Study". I Tomasson, R F (ed) *Comparative Studies in Sociology*. Vol I. JAI Press, Greenwich.
- Blau, P M & Duncan, O D (1967) *The American Occupational Structure*. John Wiley & Sons, New York.
- Carlsson, G (1958) *Social Mobility and Class Structure*. Gleerup, Lund.
- Cooley, C H (1902) *Human Nature and the Social Order*. Charles Scribner's Sons, New York.
- Festinger, L (1957) *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press, Stanford, CA.
- Gardell, B (1971) *Produktionsteknik och arbetsglädje. En socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Personaladministrativa rådet.
- Gardell, B (1976) *Arbetsinnehåll och livskvalitet*. Prisma, Stockholm.
- Hamilton, D L (1979) "A Cognitive-Attributional Analysis of Stereotyping". *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol 12.
- Hamilton, D L (ed) (1981) *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior*. Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Inkeles, A & Rossi, P H (1956) "National Comparisons of Occupational Prestige". *American Journal of Sociology*, Vol 61.
- Johansson, S (1970) *Om levnadsnivåundersökningen*. Allmänna förlaget, Stockholm.
- Karasek, R & Theorell, T (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, New York.
- Menard, S (1995) *Applied Logistic Regression Analysis*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Merton, R K (1964) *Social Theory and Social Structure*. Revised and enlarged edition. The Free Press of Glencoe.
- Merton, R K & Rossi, A S (1964) "Contributions to the Theory of Reference Group Behavior". I Merton, R K, *Social Theory and Social Structure*. Revised and enlarged edition. The Free Press of Glencoe.
- SCB (1984) "Socioekonomisk indelning (SEI)". *Meddelanden i samordningsfrågor* (1982:4). Stockholm.
- Shibutani, T (1955) "Reference Groups as Perspectives". *American Journal of Sociology*. Vol 60.
- Szulkin, R & Tåhlin, M (1994) "Arbetets utveckling". I Fritzell, J och Lundberg, O (red) *Var dagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*. Brombergs, Stockholm.
- Vogel, J (1987) *Det svenska klassamhället. Klassstruktur, social rörlighet och ojämlikhet. Levnadsförhållanden 1975–85*. SCB, Stockholm.
- Wikman, A (1991) *Att utveckla sociala indikatorer – en surveyansats belyst med exemplet arbetsmiljö*. SCB, Stockholm.
- Wood, J (1989) "Theory and Research Concerning Social Comparisons of Personal Attributes". *Psychological Bulletin*. Vol 106.
- Åberg, R (1984) "Arbetsförhållanden". I Erikson, R & Åberg, R (red) *Välfärd i förändring. Levnadsvillkor i Sverige 1968–1981*. Prisma, Stockholm.