



Etnisk mangfold i academia

Ethnic diversity in academia

Tanja Askvik

Ph.d.-stipendiat ved Senter for profesjonsstudier, OsloMet – storbyuniversitetet

tanja.askvik@oslomet.no

Ida Drange

Forsker II ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet

ida.drange@oslomet.no

SAMMENDRAG

Det er betydelige forskjeller i hvem som blir i Universitets- og høyskolesektoren etter oppnådd doktorgrad om man sammenligner personer med majoritetsbakgrunn og innvandrere. Doktorer med majoritetsbakgrunn har størst sannsynlighet for å inneha en undervisnings- eller forskningsstilling i UH-sektoren. Forskjellen er størst innenfor pedagogiske og økonomisk administrative fagfelt og lavest innenfor helsefag og naturvitenskapelige og teknologiske fagfelt. Det er små forskjeller i sannsynligheten for å ha et professorat ti år etter uteksaminering etter innvandringsbakgrunn, men innvandrere har en marginalt lavere sannsynlighet for å oppnå dette.

Nøkkelord

akademia, professorat, innvandrere, fagfelt

ABSTRACT

There are considerable differences in who stays in academia after achieving a Ph.D. when comparing the majority population with immigrants. Doctors of majority origin have a higher likelihood of having a teaching or research position at universities or university colleges, but the differences vary between different fields of education. The largest differences are found within the fields of pedagogy and economics and administration, while the smallest difference is observed in health-related subjects, natural sciences, and technology. Immigrants generally have a slightly lower likelihood of being professors.

Keywords

ethnic diversity, immigrant, academic career, professorships, field of education

INNLEDNING

Norsk akademia må i økende grad forholde seg til etnisk mangfold. Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) internasjonaleses, og rekrutteringsgrunnlaget inkluderer i økende grad innvandrere. UH-sektoren skiller seg fra andre sektorer ved at de meritokratiske prinsippene for ansettelse teller sterkt. Dette innebærer blant annet at det å være innvandrer ikke skal være et hinder. Innvandreres akademiske karrierer har inntil nylig nærmest vært upløyd mark i Norge, men en forskningsrapport fra 2016 viser at sannsynligheten for å inneha stilling i akademia er lavere for doktorer med innvandringsbakgrunn (Maximova-Mentzoni, Egeland, Askvik, Drange, Støren, Røsdal & Vabø 2016). Rapporten påpeker behovet for forskning på forskjeller mellom ulike fagområder når det gjelder karriereløp for akademikere som er innvandrere. I denne artikkelen sammenligner vi sannsynligheten for å inneha stilling i UH-sektoren for ulike grupper av innvandrere og majoritet.

Det er relativt få personer som har doktorgradsutdanning i Norge. Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) hadde 1,2 prosent av menn og 0,8 prosent av kvinner doktorgrad per 2015.¹ I analysen benytter vi registerdata som inkluderer alle som har fullført en ph.d. eller tilsvarende mellom 1980 og 2012. Antallet er dermed tilstrekkelig stort til at det kan analyseres. Kun studenter som er registrert i arbeid i Norge er inkludert, da vi søker svar om det norske arbeidsmarkedet.

Tre sammenligningsgrunnlag står sentralt i analysen: regional bakgrunn, stillingshierarki og fagfelt. Vi skiller mellom de som har innvandret fra europeiske eller vestlige land og de som har innvandret fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika. Det er godt dokumentert at innvandreres arbeidsmarkedsinkludering varierer med regional bakgrunn, og noe av forklaringen er ulike grunner til innvandring og ulik risiko for diskriminering (se bl.a. Abrahamsen og Drange 2015).

Vi bruker to mål på posisjoner i UH-sektoren. Vi ser først på sannsynligheten for å inneha en undervisnings- eller forskningsstilling (UF-stilling), dernest på sannsynligheten for å inneha en toppstilling (professorat) ti år etter uteksaminering, men kun blant de som har stilling i UH-sektoren. Til sammen gir disse målene kunnskap om både etablering i sektoren og opprykk.

Vi sammenligner karrieremønster på tvers av fagfelt fordi fagfeltene kvalifiserer til ulike arbeidsmarked hvor det er ulike muligheter for andre typer arbeid. For eksempel vil det innenfor helse være mange som tar en ph.d. og fortsetter å jobbe klinisk på sykehus, og en økonomisk eller naturvitenskapelig ph.d. kan gi muligheter for attraktive stillinger i henholdsvis finans eller industri. Våre analyser er i hovedsak deskriptive, men analysene gir viktig kunnskap om systematiske forskjeller, som kan gi grunnlag for videre forskning og eventuelle tiltak.

HVA KAN VI FORVENTE?

Som nevnt er det forskjeller mellom innvandrere og majoritet i sannsynligheten for å ha en jobb i akademia (Maximova-Mentzoni mfl. 2016). Mest markant er forskjellen i professorstillinger: Majoritet har klart høyest sannsynlighet for å inneha stillingen, dernest

1. <https://ssb.no/utdanning/statistikker/utniv>. Statistikken er utarbeidet for befolkningen 16 år og over.

følger doktorer med bakgrunn fra europeiske og vestlige land, og til sist doktorer med bakgrunn fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika. Når det gjelder de lavere undervisningsstillingene, som inkluderer blant annet amanuensiser, er rekkefølgen annerledes. Doktorer med bakgrunn fra asiatiske land mm. har høyere sannsynlighet for å inneha stillingsposisjoner under professornivå enn doktorer med bakgrunn fra europeiske og vestlige land. Det kan med andre ord synes som om doktorer med majoritetsbakgrunn innehar de mest prestisjefylte stillingene, mens doktorer som har innvandret, spesielt fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika, innehar de mindre prestisjefylte stillingene i det akademiske stillingshierarkiet. Dette kan ha sammenheng med tid siden uteksaminering dersom doktorer som har innvandret har kortere ansiennitet. Vi gjør separate analyser hvor vi ser på sannsynligheten for å oppnå professorat forutsatt at det er gått ti år siden avlagt doktorgrad blant de som jobber i UH-sektoren.

Det er store forskjeller i hvilke fagfelt innvandrere og majoritet velger (Østby & Henriksen 2013: 6), også på stipendiatnivå (Børing & Gunnes 2012: 54–57). Det er derfor viktig å inkludere fagfelt i analysene, da vi ikke vet hva minoritetenes ulike fordeling på fagretninger har å si for etablering i UH-sektoren.

Preferanser og prestasjoner

Det er en rimelig antakelse at doktorens preferanser og prestasjoner påvirker søkeaktiviteten og sannsynligheten for å bli tilsatt. Et viktig spørsmål er om UH-sektoren fremstår som attraktivt for doktorer som er innvandrere. Om så ikke er tilfelle, vil andelen som innehar en UF-stilling antakelig være lavere fordi de heller søker seg til andre sektorer. I 2017 meldte NIFU at færre doktorgradskandidater enn tidligere ønsker seg en jobb innenfor academia (Reymert, Nesje & Thune 2017). Rapporten sier imidlertid ikke hvorvidt nedgangen er forskjellig for majoritet og innvandrere.

Vi ikke kjenner ikke preferansene og ambisjonene til doktorene i vårt utvalg, men tidligere forskning viser at innvandrerbefolkningen i Norge har en sterk akademisk orientering som viser seg i faktisk utdanningsatferd og i forventninger og ønsker for fremtiden. Dersom vi sammenligner majoritet med fullført videregående og innvandrere og barn av innvandrere med fullført videregående, har innvandrere en høyere overgangsrate til høyere utdanning (Fekjær & Birkelund 2007). I tillegg fortsetter de i utdanningssystemet på tross av at de har lavere sosial bakgrunn (Støren 2005: 90) og lavere karakterer (Støren 2010:31). Studenter med bakgrunn fra asiatiske land uttrykker høye akademiske ambisjoner; da de både har en større forventning om å ta en mastergrad (Abrahamsen & Drange 2015) og et betydelig sterkere ønske om å ta en ph.d. og å jobbe med forskning (Støren 2016: 33). Kunnskapsutvikling på et akademisk nivå må anses som prestisjefylt, og de nevnte studiene viser at også innvandrere verdsetter dette.

Det kan imidlertid være at doktorer som har innvandret søker andre karrierer. I noen fagfelt, som medisin, økonomiske og teknologiske fag finnes det særlig gode muligheter utenfor UH-sektoren. Stillinger i UH-sektoren er forbundet med usikkerhet over tid med mye midlertidighet, konkurranse og relativt lav lønn. I så måte kan det hende at innvandrere i større grad søker sikkerhet utenfor det akademiske karriereløpet. I fravær av statistikk

om søkeatferd kan vi ikke utelukke dette, men hvis andelen sysselsatte innvandrere i UF-stillinger er lavere i fagretninger med større, alternative arbeidsmarked, kan det tyde på at preferansene påvirkes av alternativene. Vi vil diskutere resultatene i lys av disse ulike forventningene til innvandreres preferanser for akademisk karriere.

Innvandreres prestasjoner kan også ha betydning for andelen som innehar en UF-stilling. Vi diskuterer primært kvalifikasjoner for å få en slik stilling, ettersom kvalifisering til professorat skjer etter ansettelse og dermed påvirkes av arbeidsorganiseringen. På lavere utdanningsnivå er det tidligere vist at forskjeller i karakterer langt på vei forklarer innvandreres høyere risiko for arbeidsledighet (Abrahamsen 2016). Det er ingen karaktersetning på doktorgraden, og opptak til doktorgradsutdanningen skjer på bakgrunn av (topp)karakterer. Når vi studerer kandidater med en fullført ph.d. tar vi med andre ord for oss en selektert gruppe med tanke på prestasjoner. Det kan likevel tenkes at karakterforskjeller direkte eller indirekte påvirker sannsynligheten for å få en jobb, enten ved at arbeidsgiver konsulterer karakterer på lavere utdanningsnivå, eller ved at toppkandidatene produserer bedre doktorgrader og generelt fremstår som mer kompetente. Å kontrollere for karakterer på masternivå kunne justert for eventuelle skjevheter som oppstår som følge av ulike prestasjoner, men slike opplysninger er ikke tilgjengelig i vårt datasett. Vi vet heller ikke om forskning som har vist hvorvidt lavere nivåes karakterer har betydning utover inntak på doktorgrad for akademisk karriere. Vi vil imidlertid anta at innhold i doktorgraden er mest avgjørende for senere ansettelsesmuligheter.

Arbeidsgivers utvelgelse og tilrettelegging for karriere

Ifølge universitets- og høyskolelovgivningen (LOV-2005-04-01-15) er institusjonene pliktet å jobbe for likestilling og mot diskriminering. De fleste tilsetninger i UH-sektoren skjer i tråd med regler for utlysning og sakkyndig vurdering, for eksempel skal UF-stillinger som hovedregel kunngjøres offentlig, og ansettelse skal gjøres av et ansettelsesorgan oppnevnt av styret (2005, kap. 6). Ansettelsesorganet består av personer tilknyttet institusjonen, som ledere, ansatte, tillitsvalgte eller studenter. Alle søkere til førstestillinger og professorstillinger blir vurdert av en sakkyndig komité i tråd med beskrivelsen i stillingsutlysningen (§ 6-3(2)), og kvalifikasjonskravene til disse stillingene er fastsatt i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (FOR-2006-02-09-129). Den sakkyndige komiteen oppnevnes av institusjonen for hver stillingsutlysning og leverer sin innstilling på bakgrunn av det vitenskapelige arbeidet til kandidatene. Sammensetningen bestemmes av institusjonen, men det er vanlig å ha en overvekt av eksterne medlemmer og en fra utlandet. Det eneste lovkravet er at begge kjønn skal, så langt det er mulig, være representert i komiteen. Ansettelsesorganet kan også bestemme at andre vurderingskriterier skal legges til grunn, som intervju eller prøveforelesninger, og har dermed mulighet til å gjøre om på komiteens innstilling. Selve prosessen rundt utlysning, vurdering og tilsetning er fastsatt i institusjonenes personalreglement, og praksis kan variere.²

2. Etter statsansatteloven (LOV-2017-06-16-67) er kvalifikasjonsprinsippet, som tilsier at den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes, ytterligere styrket.

Den byråkratiske rammen for ansettelser i UH-sektoren, og statlig sektor mer generelt, reduserer altså arbeidsgivers bruk av skjønn. Arbeidsgiver kan i noen grad påvirke gjennom utforming av utlysningstekst, forslag til sakkyndig komite og utforming av innstilling, men i motsetning til for eksempel privat sektor, er det tydelig at sentrale elementer ved vurderingen av kandidaten og selve ansettelsen ikke foretas av lederen.

Etter ansettelse vil arbeidsgivers praksiser kunne påvirke karrierene til doktorer som er majoritet og innvandrere ulikt. Å kvalifisere seg faglig krever at man utvikler forskningsprosjekter som bidrar til å flytte forskningshorisonten. Å motta støtte og veiledning fra etablerte forskere og professorer, for eksempel ved å bli inkludert i publikasjonsgivende prosjekter, gir økt sannsynlighet for å lykkes. En svensk studie av innvandreres posisjon i akademia viser at utenlandske doktorer har lavere sannsynlighet enn majoriteten for å bli ansatt ved samme universitet som de avla doktorgraden ved, for å få innvilget forsknings-søknadene sine og for å bli ansatt i undervisningsstillinger (Saxonberg & Sawyer 2006). Dette kan bidra til å forklare at doktorer som har innvandret er mindre representert i UH-sektoren.

Det er imidlertid viktig å skille mellom doktorer fra europeiske og andre vestlige land og doktorer fra Asia, Afrika mv. for å se om det er forskjeller mellom gruppene når det kommer til hvilke stillinger de innehar. Dersom det er det, kan dette henge sammen med hvilken gruppe som blir oppfattet som minst lik de som skal ansette, som vist i tidligere studier av kjønnsforskjeller i akademia (van den Brink & Benschop 2012). Den norske ordningen med personlig opprykk til professor kan imidlertid bedre mulighetene for underrepresenterte grupper, fordi de ikke må søke ledige professorater for å bli vurdert (Hovdhaugen mfl. 2004).

Er noen fagfelt åpnere enn andre?

Hvis vi ser på innvandreres valg av fagfelt, vet vi at spesielt studenter med bakgrunn fra Asia mv. satser på visse anvendte fag som leder mer eller mindre direkte til arbeid, som farmasi og odontologi, men at de unngår andre, som pedagogiske utdanninger (Østby & Henriksen 2013:6). Også i Finland befinner utenlandsfødte akademikere seg i anvendte disipliner, og sjelden i fag som ikke kan knyttes direkte til et yrke utenfor akademia, som matematikk, litteratur og lignende (Hoffman 2007). Det er lite kunnskap om årsak til forskjellene, men det kan dreie seg om hva som oppleves som trygge utdanninger, eller hva som anses som prestisjefullt (se f. eks. Leirvik 2010).

Arbeidsgivere innenfor fagfelt med høy representasjon av innvandrere vil ha mer erfaring med ansettelse av personer med utenlandsk bakgrunn. Dette kan gjøre avansement lettere, da usikkerhet knyttet til for eksempel kvalifikasjoner eller språklige og kulturelle barrierer kan være mindre fordi gruppen oppleves som mindre fremmed. Vi finner lavest andel utenlandsfødte vitenskapelig ansatte innen samfunnsvitenskap, og høyest andel innen matematikk, naturvitenskap og tekniske fagområder pr. 2009 (Børing & Gunnes 2012: 25). Dette kan bety at det er lettere for innvandrere å avansere i de sistnevnte fagene. Det kan også være at kulturforståelse er viktigere i noen fagfelt enn andre. Eksempelvis vil matematisk kunnskap i mindre grad være kulturelt betinget enn samfunnsvitenskapelige fagfelt. Vår studie omfatter kun doktorer som er registrert med arbeid i Norge, og de fleste

har også tatt doktorgraden i Norge og vært bosatt her over tid. Vi ekskluderer doktorgrads-studenter som kommer til Norge kun i studieøyemed. De fleste vil derfor ha god kjennskap til norsk språk og kultur.

Det er ulike preferanser for fagfelt blant majoritet og innvandrere, men dette burde ikke ha betydning for stillingsavansementet til den enkelte innenfor de respektive fagfeltene. Spørsmålet er om innvandrere har større sannsynlighet for å gjøre karriere innenfor noen fagfelt enn andre. Våre analyser baserer seg på generelle data om sammensatte grupper og viser derfor utfall på makronivå. Vi kan ikke studere variasjon innenfor gruppene, ei heller konkludere om observerte forskjeller skyldes doktorenes preferanser og prestasjoner eller om det er arbeidsgivers handlinger som utløser forskjellene. Analysen kan imidlertid gi et bilde av nåsituasjonen og peke på viktige innsatsområder for videre forskning.

DATA OG METODE

Registerdatamaterialet i våre analyser er innhentet av SSB fra en rekke offentlige instanser og bearbeidet ved Senter for profesjonsstudier. Registerne inneholder informasjon om alle som har tatt en doktorgrad (nivå 8 i NUS2000) i Norge eller som har fått sin grad registrert i Norge ved NOKUT eller lignende i perioden 1980–2012. Utvalget inkluderer kun personer som er bosatt og arbeider i Norge, og ekskluderer personer på korte arbeidskontrakter, herunder personer som har kommet til Norge for å ta en doktorgrad.

Vi har konstruert to datasett for å besvare forskningsspørsmålene våre. Det første datasettet er laget for å besvare spørsmålet om hvem som jobber i UF-stillinger i UH-sektoren. Det er et tverrsnittsutvalg hvor vi bruker opplysninger om stillingstype i 2013, eller siste tilgjengelige år dersom de ikke var i arbeid i 2013. Det første datasettet inkluderer alle som har avlagt en doktorgrad i perioden 1980 til 2012.

Det andre datasettet er konstruert for å besvare spørsmålet om hvem som innehar et professorat ti år etter uteksaminering. I dette datasettet er antallet observasjoner lavere enn i hovedutvalget, fordi disse analysene krever at doktorgraden er avlagt ti år før observasjonsåret og at doktorene er ansatt ved et universitet eller en høyskole. Vi inkluderer de som er ansatt i UH-sektoren i perioden 2003–2013 og dermed de som avla doktorgraden ti år før (1993–2003). Perioden er bestemt ut fra at det tidligste året vi har stillingskoder i registerdata er 2003. Det mangler yrkesopplysninger for fra 16 til 11 prosent av doktorene uteksaminert i 1993 til 2003. Det er dermed noe større frafall på de tidligste årgangene sammenlignet med de nyeste årgangene av uteksaminerte doktorer. Frafallet er større blant innvandrergruppene, hvor det er henholdsvis 39-13 prosent blant doktorer med bakgrunn fra Europa mv. og 33-20 prosent blant doktorer med bakgrunn fra Asia mv. Det er naturlig at frafallet er høyere blant de med utenlandsk bakgrunn, ettersom flere først og fremst kommer i utdanningsøyemed, men andelen som etablerer seg på det norske arbeidsmarkedet er økende.

Avgrensninger

Få innvandrere har avlagt en doktorgrad. Dette gir restriksjoner på hva som kan analyseres og hvilke funn som kan vises, både fordi det er viktig å opprettholde anonymitet (NESH 2016: 12–13), og fordi det hefter usikkerhet ved hva små tall kan fortelle. Kjønn har betydning for akademisk karriere, men fordi innvandrere er såpass få, lar det seg ikke gjøre å vise funn fordelt på regional bakgrunn og kjønn i analysene av forskjeller mellom fagfelt. Et annet vanlig skille er mellom innvandrere og etterkommere, og vi vet at etterkommere tar høyere utdanning i langt større grad enn sine foreldre (Lødding 2003). I vårt utvalg inngår kun 61 etterkommere. Disse har derfor blitt beholdt i samme gruppe som innvandrere, og gruppetilhørighet er satt utfra foreldres regionale bakgrunn. Studenter som har fullført ph.d. i et annet land enn Norge, kan skille seg fra de resterende studentene, men da dette også gjelder svært få, er heller ikke disse skilt ut som egen gruppe.

Variabler

Avhengig variabel

Avhengig variabel i analysene er stillingstype. Opplysninger om dette er hentet fra arbeidsgiver og arbeidstakerregisteret (A/A-registeret). Variabelen er definert på bakgrunn av stillingstittel for yrkesklassifisering (Styrk-98) og stillingskode fra hovedavtalen i staten. Fordelingen på stillingstype er vist i vedleggstabell 1. Variabelen skiller mellom UF-stillinger (som inkluderer forskerstillinger, undervisningsstillinger som amanuensis, førsteamanuensis, dosent og lektor, professorstillinger, stipendiater og assistenter/teknikere, postdoktorer og lederstillinger) og andre stillinger. UF-stillinger inkluderer bare personer sysselsatt i universitets- og høyskolesektoren. Ansatte i akademiske stillinger (forskere, professorer og ledere) utenfor universitets- og høyskolesystemet er dermed inkludert i kategorien «andre stillinger» (gitt verdien 0 på vår avhengig variabel).³

I den andre analysen undersøkes sannsynligheten for å inneha en professorstilling ti år etter uteksaminering. Professorat er den høyest rangerte stillingskategorien. Det gir god anledning til å sammenligne gruppene med tanke på karriereutvikling og posisjonering.

Uavhengige variabler

Informasjon om fagfelt er hentet fra en statistisk standardkategorisering (NUS2000) som inneholder informasjon om utdanningsnivå, fagfelt og studieprogram. Standarden identifiserer ti kategorier av fagfelt, men i våre analyser benytter vi kun seks: (1) humanistiske og estetiske fag, (2) pedagogiske fag, (3) samfunnsvitenskap og juridiske fag, (4) økonomiske og administrative fag, (5) naturvitenskap, håndverksfag og tekniske fag og (6) helse, sosial og idrettsfag. De resterende fagfeltene (primærnæringsfag/sikkerhets- og servicefag) er for

3. Det er til sammen 4 254 personer med doktorgrad i vårt materiale som jobber i akademiske stillinger (primært forskerstillinger), men som ikke har sitt virke ved et universitet eller en høyskole. Disse utgjør ca. 16 prosent av doktorene i utvalget (jf. vedleggstabell 1). Disse personene finner vi primært i de private forskningsinstituttene (ca. 75 %), ved sykehusene (ca. 9 %), innen utenriks/forsvar (ca. 6 %) og i industrien (ca. 3 %). Eksempler på de private forskningsinstituttene er SINTEF, IRIS, NIFU etc.

små til å inngå i våre analyser. Standarden inneholder også en restgruppe med fagfelt som er vanskelig å kategorisere. Heller ikke denne inngår i de videre analysene.

Opplysningene om region er basert på informasjon om eget opprinnelsesland eller foreldres. Vi skiller mellom personer med majoritetsbakgrunn, personer med europeisk og vestlig bakgrunn og personer med bakgrunn fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika.

I tillegg kontrolleres analysene for kjønn (kvinne=1), alder ved uteksaminering og fullføringsår, da tilgangen til akademiske stillinger kan variere over tid.

Analysemetode

I analysene undersøker vi seleksjon i to ledd; først undersøker vi sannsynligheten for å inneha en UF-stilling i UH-sektoren og deretter sannsynligheten for å inneha en profesorstilling ti år etter uteksaminering. I analysene har vi benyttet logistisk regresjon fordi de avhengige variablene har to utfall.⁴ Den logistiske regresjonsanalysen viser hvordan den estimerte sannsynligheten øker eller avtar på gruppenivå ved inkludering av de forskjellige uavhengige variablene. Det vil si at koeffisientene uttrykker endring i sannsynlighet for et utfall relativt til referansealternativet på gruppenivå. Analysene inkluderer samspillsledd mellom region og fagfelt. Samspillsledd viser om sammenhengen mellom den ene variabelen som inngår i samspillet er betinget av verdiene på den andre variabelen, noe som her konkret betyr at vi undersøker om muligheten for å inneha en gitt stilling avhenger av fagfelt for personer fra de ulike regionene. Modelldiagnostiske tester viser at variablene bidrar til å forklare variasjonen i data, og at modellen med samspillsledd gir en bedre tilpassing til data enn modellen uten samspill.

Fordi koeffisientene i logistisk regresjonsanalyse er vanskelige å tolke, er de regnet om til sannsynligheter som presenteres i søylediagram (gjennomsnittlige marginaleffekter). Søylene viser prosentandelen av personer med henholdsvis majoritetsbakgrunn og innvandrere fra ulike regioner innenfor de ulike fagfeltene (angitt på y-aksen til venstre i figuren). På denne måten sammenligner vi andeler. Beregninger av sannsynligheter er gjort med Stata *margins* (Buis 2010).

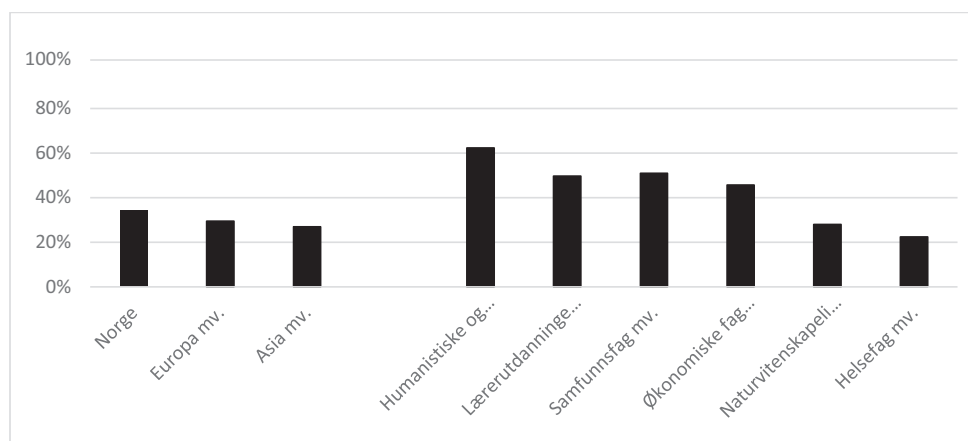
FUNN

Hvem blir i universitets- og høyskolesektoren?

Figur 1 og 2 presenterer resultatene fra analysen av hvem som har en UF-stilling i UH-sektoren. Analysene er justert for kjønn, alder ved uteksaminering og fullføringsår.

Figur 1 viser at 34 prosent av de som har majoritetsbakgrunn og som har fullført en doktortrad, har en stilling i UH-sektoren, mens de tilsvarende andelene er 29 og 27 for personer med bakgrunn fra Europa og Asia mv.⁵

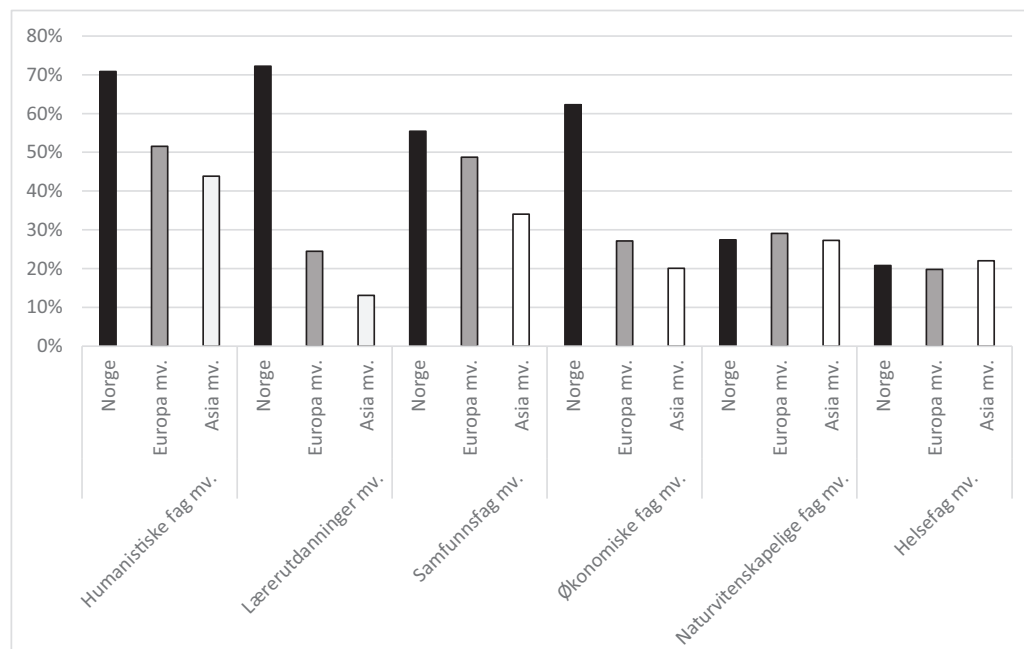
4. Lineære probabilitetsmodeller gir samme resultat som logistiske regresjoner.
5. Vi fant ingen signifikant sammenheng mellom tid siden uteksaminering og sannsynlighet for å ha en jobb i akademia, ei heller i samspill med landbakgrunn.

**Figur 1.**

Sannsynlighet for å inneha stilling i UH-sektoren blant personer med fullført doktorgrad 1980–2012

(Vedleggstabell 3, modell 3)

Når analysene brytes ned på fagfelt kommer to interessante mønster til syne. Det er store forskjeller i andelen doktorgradsutdannede som jobber innenfor sektoren etter fullført doktorgrad. Andelen er høyest innenfor humanistiske og estetiske fag med 62 prosent, og lavest innenfor helse-, sosial- og idrettsfag med 21 prosent. Det er verdt å bemerke at innenfor helsefag er kombinerte stillinger mellom klinikk og undervisning holdt utenfor, da disse tilfaller sykehussektoren.

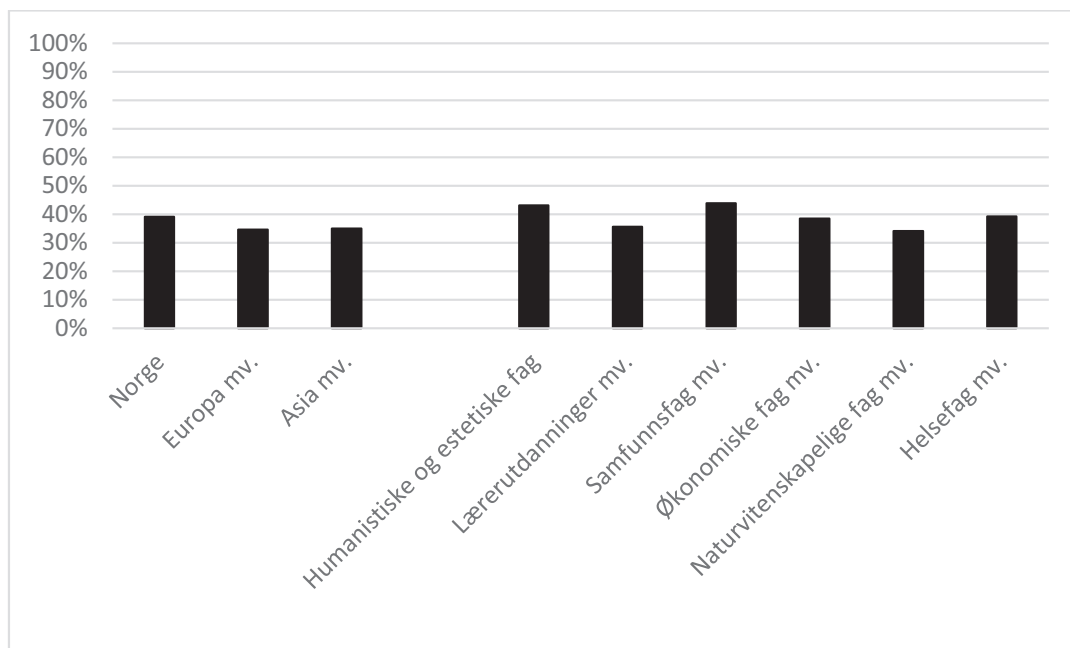
**Figur 2.**

Sannsynlighet for å ha en UF-stilling i UH-sektoren fordelt på region og fagfelt (Vedleggstabell 3, modell 3)

Det er også store variasjoner i representasjonen av de regionale gruppene av innvandrere fordelt på fagfelt. Den mest påfallende underrepresentasjonen av doktorer som har innvandret, finner vi i pedagogiske fagfelt, hvor nærmere åtte av ti med norsk bakgrunn innehar en UF-stilling i UH-sektoren, mens de tilsvarende tallene for doktorer med bakgrunn fra Europa mv. og Asia mv. er to av ti og en av ti. Doktorer som har innvandret er også underrepresentert innenfor humaniora, samfunnsvitenskapen og økonomiske og administrative fag. Unntaket er naturvitenskapelige og helserelaterte fagfelt hvor doktorer fra Europa mv. og Asia mv. er tilnærmet likt representert som majoriteten.

Sannsynligheten for å ha et professorat

Tidsaspektet er viktig når det kommer til avansement i UH-sektoren. Det tar tid å erverve den kompetansen som kreves for å bli professor. Det vi vet mindre om, er om denne utviklingen er lik for majoritet og innvandrere. Hvis innvandrere har hatt kortere tid til å utvikle sin akademiske karriere enn majoriteten, kan det være en av grunnene til at de er underrepresentert i professorstillinger. Figur 3 viser sannsynligheten for å inneha et professorat ti år etter uteksaminering blant de som er ansatt i UH-sektoren. Analysene inkluderer alle som har avlagt doktorgrad innen 1993–2003 (ti år før observasjonsåret 2003–2013). Antallet observasjoner i disse analysene er derfor lavere enn i analysen av hvem som blir i akademia (vedleggstabell 3).



Figur 3.

Sannsynlighet for å inneha et professorat i UH-sektoren ti år etter avlagt doktorgrad (Vedleggstabell 4, modell 3)

Sannsynligheten for å inneha et professorat blant majoriteten er 39 prosent ti år etter uteksaminering. For europeiske og vestlige innvandrere og for innvandrere fra Asia mv. er tilsvarende sannsynligheter 35 prosent. Det kan tyde på at majoriteten raskest oppnår professorat, deretter fulgt av de med innvandringsbakgrunn. Forskjellen mellom landgruppene er imidlertid ikke signifikant.

Sannsynligheten for å inneha et professorat varierer med fagretning, og er høyest i humanistiske og estetiske fag og samfunnsfag og juridiske fag, hvor andelene er henholdsvis 43 prosent og 44 prosent. Den er lavest i naturvitenskapelige og tekniske fag og pedagogiske fagfelt med om lag 34 prosent.

På grunn av et lavt antall professorer med bakgrunn fra Asia mv., så kan ikke analysen beregnes på faggruppe for denne innvandrerguppen. For innvandrere med bakgrunn fra vestlige land mv. er det et tilstrekkelig antall, men analysen avdekker ingen signifikante forskjeller etter regional bakgrunn for fagretning (analyse ikke vist).

DISKUSJON OG KONKLUSJON

I denne artikkelen undersøker vi om det er ulik sannsynlighet for å inneha henholdsvis en stilling og en toppstilling i UH-sektoren avhengig av innvandringsbakgrunn. Analysen er bygd opp rundt tre sammenligningsgrunnlag: regional bakgrunn, fagfelt og stillingsnivå. Den generelle tendensen er at doktorer med innvandringsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en UF-stilling, og den er lavest for de fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika.

Sannsynligheten for å ha en UF-stilling blant de med fullført doktorgrad varierer sterkt mellom fagfelt. Lavest er den i naturvitenskapelige og helserelaterte fagfelt, men samtidig er det her forskjellen mellom doktorer med majoritetsbakgrunn og doktorer som har innvandret er minst. For doktorer som har innvandret er sannsynligheten for å ha en UF-stilling høyest innenfor humaniora og samfunnsfag, og lavest innenfor lærerutdanningene og pedagogiske fagfelt og økonomisk-administrative fagfelt. En antagelse gikk ut på at innenfor fagfelt med store, alternative arbeidsmarked utenfor UH-sektoren, som helsefag, økonomiske og administrative fag og naturvitenskap, ville doktorer som har innvandret i større grad forsvinne ut. Med unntak av økonomi og administrasjon, er ikke dette tilfelle, da forskjellene i hvem som blir i sektoren er minst i de naturvitenskapelige og helserelaterte fagfeltene. Overordnet sett ser det likevel slik at fagene med de mest attraktive, alternative arbeidsmarkedene har lavere andel doktorer i UH-sektoren, uavhengig av regional bakgrunn.

Andelen som innehar et professorat ti år etter avlagt doktorgrad er 40-35 %, avhengig av bakgrunn, når alle fagfelt ses under ett. Det er imidlertid variasjoner mellom fagfelt, og andelen med professorat er høyest innenfor samfunnsfag og juridiske fag, og lavest i naturvitenskapelige og tekniske fag. Det at vi ikke finner signifikante forskjeller i sannsynligheten for å inneha et professorat ti år etter uteksaminering blant ansatte i UH-sektoren, tyder på at ulik ansiennitet er en forklaring på forskjellene referert i Maximova-Mentzoni mfl. (2016). Det at vi ikke finner statistisk signifikante forskjeller i sannsynligheten for å inneha et professorat etter regional bakgrunn, kan ha sammenheng med den norske ordningen med personlige opprykk. Videre forskning bør derfor gjøre komparasjoner mellom Norge

og andre sammenlignbare land for å gi en indikasjon på om ordningen med personlige opprykk til professor bidrar til økt mangfold i de akademiske toppstillingene.

Analysene gir et oversiktsbilde av situasjonen ved norske universitet og høyskoler med tanke på etnisk mangfold, men kan i mindre grad gi svar på hvorfor mønstrene er som de er. Innledningsvis pekte vi på at både preferanser og prestasjoner har betydning for valget om å søke en stilling i UH-sektoren. Vi antok at doktorer som har innvandret har en preferanse for en jobb ved universitet og høyskoler basert på en generelt sterk utdanningsorientering i innvandrerbefolkningen, og fordi studenter som har innvandret har høyere sannsynlighet for å uttrykke en interesse i forskning (Støren 2016). Det kan imidlertid være at interessene for en akademisk karriere endres etter gjennomført doktorgradsutdanning. Ifølge NIFU avtar attraktiviteten til sektoren blant doktorander (Reymert mfl. 2017). Vår analyse tyder ikke på at innvandrere søker seg vekk fra sektoren etter endt doktorgrad i betydelig større grad enn majoriteten i fagfelt som antagelig gir bedre betingelser i profesjonsarbeidsmarkedet. Imidlertid ser vi en klar underrepresentasjon i humanistiske og estetiske fagfelt, pedagogiske fagfelt og økonomiske og administrative fagfelt. Det er behov for videre forskning rundt karrierepreferanser i minoritetsbefolkningen, og i hvilken grad sektorens særpreg med mye usikkerhet, midlertidig ansettelse og relativt lave lønninger vurderes ulikt i majoritets- og innvandrergruppene.

Vi åpnet også for at ulike prestasjoner på lavere utdanningsnivå kan påvirke sannsynligheten for å få en stilling i UH-sektoren. På aggregert nivå har innvandrere et lavere karaktergjennomsnitt ved uteksaminering på masternivå enn majoritetsbefolkningen. Det er usikkert i hvilken grad arbeidsgiver gjøres kjent med karakterer fra masternivå ved tilsetning, men det kan likevel tenkes at karakterer korrelerer med kvaliteten på avhandlingen og gjennomføringstid. I videre forskning på mangfold i academia bør man inkludere mål på prestasjoner, og andre relaterte indikatorer, som hvorvidt avhandlingen er en del av et prosjekt, disiplinorientert eller tverrfaglig. Dersom doktorer som har innvandret i mindre grad er inkludert i etablerte forskningsmiljø under doktorgradsutdanningen, kan dette ha ringvirkninger for senere ansettelses- og opprykksmuligheter.

Sannsynligheten for å inneha en UF-stilling påvirkes også av arbeidsgivers vurdering av søkere og utlysningsatferd. Lovverk og byråkrati gjør at arbeidsgivers skjønnsutøvelse er mindre enn i andre arbeidsmarked, noe som kan bidra til å sikre likebehandling og redusere arbeidsgivers diskriminerende tendenser. Det kan likevel være mekanismer som skaper forskjell. Forskning på kjønnslikestilling i academia viser blant annet til at kvinner i mindre grad enn menn får tilgang til de mest meritterende oppgavene og de høyest rangerte stillingene (Babcock mfl. 2017). Det gjør at kvinner i mindre grad avanserer i academia. Tilsvarende viser Leslie mfl. (2015) at kompetanseidealene påvirker karrieremuligheter. Kvinner og doktorer med afrikansk bakgrunn ble ikke vurdert til å oppfylle disse idealene i samme grad som menn og doktorer med asiatisk bakgrunn. I hvilken grad tilsvarende prosesser påvirker minoritetenes mulighet for å få en UF-stilling og senere avansere til toppstillingene, bør undersøkes nærmere. Det bør også undersøkes om sannsynligheten for å inneha en UF-stilling varierer innenfor de brede regionale grupperingene vi har benyttet her.

På grunn av begrensningene i datamaterialet kan vi ikke konkludere med tanke på hvilken forklaring som er dominerende for utfallet, men basert på sammenligningene av fagfelt kan vi gjøre noen betraktninger om hvilke forklaringer som virker plausible. Det er

minst variasjon i sannsynligheten for å ha en UF-stilling innenfor naturvitenskapelige og tekniske fagfelt og helserelaterte fagfelt, og størst variasjon innenfor økonomi og administrasjon og pedagogiske fagområder. Imidlertid er variasjonen i sannsynligheten for å inneha en toppstilling tilnærmet lik på tvers av fagfelt ettersom analysen i liten grad avdekker statistiske forskjeller mellom doktorer med og uten vestlig innvandringsbakgrunn.

Kulturforståelse ble vektlagt som en mulig barriere for doktorer som har innvandret. Dette ser ikke ut til å forklare hele forskjellen fordi underrepresentasjonen av doktorer som har innvandret er mer utpreget innenfor økonomiske og administrative fag og pedagogiske fag, enn i humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag.

Vi spurte innledningsvis om det kan være lettere å inneha UF-stilling i fagfelt hvor innvandrerandelen er høyere. Undersøkelser fra 2009 viser at andelen utenlandsfødte vitenskapelig ansatte er høyest i fagområdene matematikk, naturvitenskap og tekniske fag og at det er færrest i samfunnsvitenskap (Børing & Gunnes 2012:25). Av disse fagområdene er det større sannsynlighet for å få UF-stilling i samfunnsvitenskap og humaniora, fagområdet hvor de i 2009 var færrest. Tar vi en titt på vedleggstabell 2 som viser fordeling i fagfelt pr. region, ser vi også her at humaniora ikke er fagfeltet som trekker flest innvandrere, selv om dette har vist seg relativt lett å avansere i. Antall er dermed ikke en god forklaring alene.

I denne artikkelen har vi avdekket at det er systematiske forskjeller i sannsynligheten for å ha en UF-stilling etter regional bakgrunn hos innvandrere. Vi har ikke undersøkt forskjeller blant doktorer i akademiske stillinger utenfor UH-systemet, og kan derfor ikke si noe om eventuelle forskjeller mellom innvandrere og majoritet i dette segmentet av academia (sykehus, private forskningsinstitutt o.l.). Vi har antydnet at de observerte mønstrene kan skyldes forskjeller i preferanser og prestasjoner mellom gruppene, men vi har også pekt på arbeidsgiversiden med grunnlag i tidligere forskning som har avdekket at sannsynligheten for å gjøre karriere varierer med kjønn og regional bakgrunn. Å undersøke nærmere hvorvidt, og i hvilken grad, disse prosessene kan forklare mønstrene som her er observert, er en oppgave for videre forskning.

REFERANSER

- Abrahamsen, B. (2016). Er kort profesjonsutdanning ikke nok? Betydningen av innvandrerbakgrunn for utforming av profesjonskarrierer. *Sosiologisk Tidsskrift*, 24, 123–141. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2928-2016-02-04>
- Abrahamsen, B. & Drange, I. (2015). Ethnic minority students' career expectations in prospective professions: Navigating between ambitions and discrimination. *Sociology*, 49, 252 – 269. DOI: <https://doi.org/10.1177/0038038514542494>
- van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work & Organization*, 19, 71–92. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x>
- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107, 714–47. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.20141734>
- Buis, M. (2019). Stata tip 87: Interpretation of interactions in nonlinear models. *The Stata Journal*, 10, 305–308.

- Børing, P. & Gunnes, H. (2012). *Internasjonal rekruttering til norsk forskning*. NIFU rapport 4-2012. Oslo: NIFU.
- Fekjær, S. N. & Birkelund, G. E. (2007). Does the ethnic composition of upper secondary schools influence educational achievement and attainment? A multilevel analysis of the Norwegian case. *European Sociological Review*, 23, 309–323. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcm003>
- Hoffman, D. (2007). *The Career Potential of Migrant Scholars in Finnish Higher Education: Emerging Perspectives and Dynamics*. Doctoral Dissertation. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. No. 318. Jyväskylä University Press.
- Hovdhaugen, E., Kyvik, S. & Olsen, T. B. (2004). *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademien*. SKRIFTSERIE 25/2004. Oslo: NIFU.
- Leirvik, M. S. (2010). For mors skyld. Utdanning, takknemlighet og status blant unge med pakistansk og indisk bakgrunn. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 10, 23–47.
- Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M. & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347, 262–265. DOI: <https://doi.org/10.1126/science.1261375>
- Lødding, B. (2003). *Ut fra videregående: Integrasjon i arbeid og utdanning blant minoritetsungdom i det første Reform 94-kullet*. Oslo: NIFU.
- Maximova-Mentzoni, T., Egeland, C., Askvik, T., Drange, I., Støren, L. A., Røsdal, T. & Vabø, A. (2016). *Å være utlending er ingen fordel». Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademien*. AFI-rapport 2016:3, Oslo: AFI.
- NESH (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. 4. utgave. Oslo: NESH, Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora.
- Reymert, I., Nesje, K. & Thune, T. M. (2017). *Doktorgradskandidater i Norge: Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger*. Rapport 102. Oslo: NIFU.
- Saxonberg, S. & Sawyer, L. (2006). Uteslutningsmekanismer och etnisk reproduktion inom Akademin. I L. Sawyer & M. Kamali (red.) *Utbildningens dilemma: Demokratiska ideal och andrafierande praxis* (s. 405–463). SOU 2006:40. Stockholm.
- Støren, L. A. (2005). Ungdom med innvandrerbakgrunn i norsk utdanning – ser vi en fremtidig suksesshistorie? Utdanning 2005 – deltakelse og kompetanse. *Statistiske analyser*, 74, 70–97. Oslo–Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Støren, L. A. (2010). *Unge innvandrere i utdanning og overgang til arbeid*. Rapport 45/2010. Oslo: NIFU.
- Støren, L. A. (2016). Planer og ønsker om å arbeide med forskning – er det forskjeller mellom mastere med og uten innvandringsbakgrunn? I T. Maximova-Mentzoni, C. Egeland, T. Askvik, I. Drange, L. A. Støren, T. Røsdal & A. Vabø *Å være utlending er ingen fordel». Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademien* (s. 27–34). AFI-rapport 2016:3, Oslo: AFI.
- Østby L. & Henriksen K. (2013). Innvandrere – Hva vi nå vet og ikke vet. *Samfunnsspeilet* 5/2013, s. 2–10. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.

VEDLEGG

Vedleggstabell 1.

Hvilke stillinger de ulike stillingskategoriene inneholder med frekvenser. Tabellen inkluderer personer som er registrert med doktorgrad i perioden 1980–2012

Stillingskategori	Stillingstittel	Andel
Professor	Professor.	12 %
Undervisning	Førsteamanuensis (over 94 % av gruppen), amanuensis, høyskoledosent, høyskolelektor, studieleder (universitet og høyskole), førstelektor (universitet og høyskole), lektor (universitet og høyskole), høyskolelærer, lærer (universitet og høyskole), dosent.	12 %
Forsker	Forsker ved universitet/høyskole.	3 %
Post-doc.	Postdoktor.	4 %
Ledere	Forskningsdirektør, forskningssjef, dekan, prodekan, instituttleder.	1 %
Stipendiater, assistenter og forskningsteknikere	Stipendiat, forskningsassistent, vitenskapelig assistent, forskningstekniker, seniorforskningstekniker, ledende forskningstekniker.	1 %
Akademiske stillinger ved private forskningsinstitutt	Forsker, postdoktor, professor, leder etc.	16 %
Stillinger utenfor academia	Fullført doktorgrad, jobb utenfor academia.	51 %
Antall observasjoner		25 460

Vedleggstabell 2.

Deskriptiv statistikk. Personer som har avlagt doktorgrad i perioden 1980–2012

	Norge	Europa og Vesten	Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika
Fagfelt			
Humanistiske og estetiske utdanninger	9 %	9 %	5 %
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	1 %	2 %	2 %
Samfunnsfag og juridiske fag	11 %	7 %	5 %
Økonomiske og administrative fag	2 %	5 %	6 %
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	40 %	50 %	53 %
Helse-, sosial- og idrettsfag	27 %	16 %	16 %
Primærnærings-, samferdselsfag og uoppgitte fagfelt.	10 %	11 %	13 %
Kjønn			
Kvinner	36 %	40 %	36 %
Alder, gjennomsnitt, år	50 år	44 år	41 år
Antall år siden uteksaminering, gjennomsnitt	12 år	11 år	9 år
Botid, gjennomsnitt, år	—	17 år	13 år
Stilling i academia inkl. private institutt	54 %	44 %	37 %
Stilling i academia (bare UH-sektoren)	36 %	28 %	24 %
Førsteamanuensis mm.	15 %	9 %	7 %
Professorstilling	15 %	9 %	4 %
Antall observasjoner	14 577	8 150	2 733

Vedleggstabell 3.

Logistisk analyse av sannsynligheten for å inneha en UF-stilling i UH-sektoren blant personer med avlagt doktorgrad i perioden 1980–2012

	UF-stilling		UF-stilling		UF-stilling	
	logit	se	logit	se	logit	se
Fagretning (ref: humanistiske fag mv.)						
Lærerutdanninger mv.	-0,871***	(0,113)	-0,824***	(0,113)	0,069	(0,206)
Samfunnsfag mv.	-0,412***	(0,063)	-0,436***	(0,063)	-0,670***	(0,082)
Økonomiske fag mv.	-0,894***	(0,084)	-0,863***	(0,084)	-0,387**	(0,131)
Naturvitenskapelige fag mv.	-1,414***	(0,052)	-1,420***	(0,052)	-1,861***	(0,072)
Helsefag mv.	-1,865***	(0,056)	-1,887***	(0,056)	-2,223***	(0,075)
Primæringsfag mv.	-1,420***	(0,064)	-1,428***	(0,064)	-1,621***	(0,087)
Landbakgrunn (ref: Norge)						
Europa mv.			-0,218***	(0,033)	-0,825***	(0,099)
Asia mv.			-0,338***	(0,051)	-1,136***	(0,190)
Samspillsledd						
Lærerutdanninger mv. * Europa mv.					-1,256***	(0,279)
Samfunnsfag mv. * Europa mv.					0,557***	(0,142)
Økonomiske fag mv. * Europa mv.					-0,662***	(0,190)
Naturvitenskapelige fag mv. * Europa mv.					0,908***	(0,109)
Helsefag mv. * Europa mv.					0,761***	(0,126)
Primæringsfag mv. * Europa mv.					0,327*	(0,141)
Lærerutdanninger mv. * Asia mv.					-1,712***	(0,488)
Samfunnsfag mv. * Asia mv.					0,257	(0,269)
Økonomiske fag mv. * Asia mv.					-0,746*	(0,302)
Naturvitenskapelige fag mv. * Asia mv.					1,128***	(0,202)
Helsefag mv. * Asia mv.					1,210***	(0,225)
Primæringsfag mv. * Asia mv.					0,596*	(0,242)
Kvinner	0,010	(0,030)	0,017	(0,030)	0,040	(0,031)
Alder ved uteksaminering	0,045***	(0,002)	0,040***	(0,002)	0,036***	(0,002)
Årsdummier (ref. 1980)	Ja		Ja		Ja	
Konstant	0,370***	(0,104)	0,510***	(0,106)	0,880***	(0,116)
N	25 460		25 460		25 460	
Pseudo R2	0,079		0,081		0,090	

* p≤0,05, ** p≤0,01 *** p≤0,001

Vedleggstabell 4.

Sannsynlighet for å inneha et professorat 10 år etter avlagt doktorgrad for personer uteksaminert i perioden 1993–2003 som er ansatt i UH-sektoren

	Professor		Professor	
	logit	se	logit	se
Fagretning (ref: humanistiske fag mv.)				
Lærerutdanninger mv.	-0,324	(0,313)	-0,328	(0,313)
Samfunnsfag mv.	0,045	(0,136)	0,028	(0,136)
Økonomiske fag mv.	-0,173	(0,213)	-0,187	(0,214)
Naturvitenskapelige fag mv.	-0,377**	(0,135)	-0,379**	(0,135)
Helsefag mv.	-0,148	(0,154)	-0,163	(0,155)
Primæringsfag mv.	-0,776***	(0,200)	-0,794***	(0,200)
Kvinne	-0,559***	(0,095)	-0,554***	(0,095)
Landbakgrunn (ref: Norge)				
Europa mv.			-0,192	(0,111)
Asia mv.			-0,046	(0,201)
Årsdummier (ref: 1993)	Ja		Ja	
Alder ved uteksaminering	0,043***	(0,007)	0,041***	(0,007)
Konstant	0,122	(0,193)	0,183	(0,197)
N	2 379		2 379	
pseudo R-sq	0,058		0,059	

* p≤0,05, ** p≤0,01 *** p≤0,001