

”Främlingen” bland svensk ”Homo Academicus”

The ”stranger” among Swedish ”Homo Academicus”

This paper is about individuals with immigrant background among the Swedish academic elite, i.e. those who have a PhD and work at Swedish universities. The aim of the study is to understand how factors other than academic qualifications, such as gender and a migrant background, may impact on the individual’s ability to get a job and pursue a successful career in Swedish higher education. The data used for this study is obtained from the Longitudinal Database of Education, Income and Occupation (LISA) administered by Statistics Sweden.

When compared to the reference group (individuals born in Sweden with at least one Swedish-born parent), the results show that given the same work experience individuals born in Eastern Europe, Asia, Africa and South America are more likely to be unemployed. Among those who have a job, those with immigrant background have lower income (lower position) than the reference group.

Keywords: academic elite, immigrant background, recruitment, advancement, equal opportunities

AKADEMIKER MED DOKTORSEXAMEN (utbildningskapital) som maktmedel, har en underordnad position inom elitfältet, konstaterar Bourdieu (1996). Även om akademiker är underordnade ekonomiskt (har mindre pengar), så har de mer kulturellt kapital, jämfört med t.ex. verkställande direktörer inom industrin som har en ekonomisk överordnad position men mindre kulturellt kapital. Emellertid, i och med att akademikernas position bland eliter är baserad på den *institutionaliserade* formen av det kulturella kapitalet, har de en mer gynnsam position än t.ex. författare eller artister som är den ekonomiskt mest underordnade delen av eliter med kulturella kapital (Bourdieu 1986). Om individer som innehar doktorsexamen inte blir arbetslösa efter disputationen och lyckas få en tillsvidare anställning inom universitet och högskolor, då har de (i motsats till kulturarbetare) en fast inkomst och möjligtvis en akademisk/byråkratisk karriär framför sig. I det avseendet liknar akademiker mer högre tjänstemän inom civilförvaltningen, än konstnärer, författare och intellektuella (Bourdieu 1996).

Universitetsvärlden som arbetsplats, likt andra arbetsorganisationer, har ett hierarkiskt system och där (som i alla andra fält) pågår en ständig dragkamp om vilka legitima kriterier som bör vara grunden för avancemang, beträffande lön och status.

Kampen om att definiera legitima kriterier för rangordning (mer makt), gäller inte enbart olika individuella meriter inom en och samma vetenskapliga disciplin, utan också hierarkier mellan olika institutioner och ämnen, samt olika universitet (Bourdieu 1996).

Fokus i den här studien är *individuella* kriterier som avgör ens position inom den akademiska världen. Om vi antar att den ”meritokratiska principen” gäller och akademiska kvalifikationer (förvärvade egenskaper) helt avgör ens position inom universitetsvärlden, då skulle de tillskrivna egenskaperna (t.ex. individens kön eller migrationsbakgrund) inte ha någon påverkan på individens plats inom hierarkin.

Universitetsmiljön i Sverige, likt i andra delar av västvärlden, har traditionellt varit en plats för vita män med över- och övre medelklass bakgrund (Ambjörnsson 2011). Med tiden har det tillkommit en hel del ”andra folk” (kvinnor och människor med arbetarklass- och migrantbakgrund), in i den här världen. Underrepresentation och problem som kvinnor konfronteras med inom akademien har uppmärksamats av forskare och beslutfattare de senaste åren (Meurling 2003, Mählck 2003, Nielsen 2014), men människor med migrationsbakgrund och deras position har knappt studerats inom svensk forskning.

I Storbritannien skriver Puwar (2004) att diskursen om ”professionell neutralitet” hämmar diskussionen om hur icke-vita människor inom akademien upplever utanförskapet. Det är ett riskabelt projekt att en ”*space invader*”, en forskare med invandrarbakgrund, kommer ut och berättar om ”hemligheter” på sin egen arbetsplats. Om de gör så, skriver Puwar, riskerar de konfrontation med sina kollegor och seniorer, som de är egentligen beroende av i olika sammanhang och vars hjälp de behöver för att överleva och göra karriär. De som kommer ut och berättar om problem betraktas som bråkmakare och besvärliga. En etablerad forskare som Bourdieu kan kosta på sig att skriva en kritisk bok om akademien, ”en bok för att brännas” (Bourdieu 1992), men inte de mindre etablerade, konstaterar Puwar.

Den här artikeln har ett avgränsat syfte, att med hjälp av kvantitativa deskriptiva metoder förstå hur andra faktorer än akademiska meriter, t.ex. kön och etnicitet, kan ha betydelse för individens möjlighet till arbete och en framgångsrik karriär inom den svenska högskolevärlden. Med andra ord, om vi kontrollerar för akademiska meriter, hittar vi då några skillnader mellan män och kvinnor samt mellan individer med svensk- och utländsk bakgrund inom det svenska högskoleväsendet när det gäller rekrytering och befordran?

Frågor som vägleder undersökningen är följande:

- Har infödda och individer med utländsk bakgrund med doktorsexamen lika möjligheter att skaffa ett arbete inom akademien?
- Finns det skillnader i karriärmöjligheter mellan infödda och individer med olika migrantbakgrund bland anställda inom akademien?
- Om det finns skillnader, hur kan vi förklara gapet?

Studien bygger på registerdata från SCB:s registerdata (LISA-databasen och befolkningsstatistik). Individer som har en doktorexamen och har sina arbetsplatser inom Sveriges högskolor och universitet, är valda som undersökningens population.¹ Undersökningens data innefattar inte individer som arbetar inom högskoleväsendet med enbart administrativa uppgifter och inte heller de universitetslärare som är inte disputerade (till exempel adjunkter).

Teoretisk referensram och tidigare studier

Som Becher and Trowler (2001:153) skriver, ”precis som genus, är de strukturella ojämligheter som är baserade på ras och etnicitet som finns i hela samhället, också synliga inom akademien”. Därför, menar de, tenderar den akademiska eliten att domineras av ”vita” och män i USA.

Det finns flera mekanismer involverade i rekrytering och karriärutveckling för individer som har en doktorexamen inom universitetsvärlden. Om vi antar att människan i fråga har lyckats fortsätta arbeta inom akademien, så är nästa fråga om hen har fått en tidsbegränsad anställning (heltid- eller deltid) eller en tillsvidareanställning? När man har erhållit en heltids tillsvidare anställning, då är frågan om arbetet enbart handlar om undervisning eller forskning? När det gäller undervisning, är det på kandidat nivå eller master och doktorand nivå? Ifall individen sysslar mer med forskning, när blir forskaren i fråga befördrad till docent och professor? Ingår forskaren i de beredningsgrupper som granskar och bedömer ansökningar om forskningsmedel (nationellt och internationellt)? Utses hen som betygsnämndsledamot eller opponent för granskning av doktorsavhandlingar, är medlem av vetenskapliga tidskrifters redaktioner, anlitas för att vara med i statliga utredningar och kommittéer eller har en högt uppsatt position inom administrationen (t ex avdelningsföreståndare, prefekt och dekanus)? (Se Turner, González and Wood 2008 för en genomgång av litteratur).

Enligt Bourdieu (1996:39), har individens sociala ursprung (klassbakgrund, genus/kön, ras/etnicitet, från vilken del av landet man kommer ifrån, religiös tillhörighet osv.) en väsentlig betydelse för vilken position individen intar inom akademien. ”Ens sociala ursprung har sina effekter, även om de aldrig anses var en grund för bedömning av individen inom akademien” (Bourdieu 1996:214, min översättning, för förhållanden inom det svenska universitetet se Ambjörnsson (2011) om klass och Mählck (2003) samt Nielsen (2014) om genus). Utöver socialt ursprung, så är vilken utbildning individen har i sitt bagage också av stor betydelse (givetvis är dessa två variabler starkt korrelade med varandra). Vilken skola man har gått, från vilken universitet man har sin grundutbildning (stora universitet eller små högskolor), vart man har doktorerat (i Sverige, Västvärlden eller andra platser), om man vistats i andra västerländska universitet under sin doktorandutbildning (Bourdieu 1996.:40)?

En avgörande faktor för att göra karriär inom akademien är, enligt Bourdieu (1996:93), om man har haft en inflytelserik handledare/mentor och genom den är

¹ Det är individer som har koden 231 i SSK (standard för svensk yrkesklassificering).

medlem av resursfulla nätverk, som i sin tur öppnar möjligheter att vara med i forskningsansökningar och delta i attraktiv/meriterande undervisning. När man har gjort det, då har man förvisso "valt" ett forskningsämne i ledarens och nätverkets riktning som redan har visat prov på framgång. Bourdieu anser att "valet" av handledare/mentor är en sorts intellektuell och social "investering" (1996:94) som avgör individens tillgång till sociala nätverk med värdefulla resurser.

För att förstå vilka som får ett jobb inom akademien diskuterar Nielsen (2015), begreppet "dold rekrytering". En del av tjänster inom högre utbildningen tillsätts utan någon öppen konkurrens, och de som inte har goda kontakter i den etablerade akademiska miljön, utesluts. Ibland kringgås konkurrensen med "riktade tjänsteskrivelser", dvs. annonstexten för en utlyst tjänst är skriven på ett visst sätt så att den är skraddarsydd för en specifik kandidat (Schoug 2004). För öppna annonser kan det hända att man väljer de sakkunniga som säkerligen rankar favoritkandidaten högst. Även om det händer att en "outsider" (av misstag från de sakkunniga) rankas högre, så kan misstaget med hjälp av intervjuer och provföreläsningar åtgärdas till fördel för favoriten, insider kandidaten, i efterhand.

Angående karriärmöjligheter, så visar tidigare forskning att även om individen redan under doktorandtiden läser en hel del kurser som förbereder henne för forskningen, men det också finns en "dold läroplan" (*hidden curriculum*) som genom en socialiseringsprocess lär doktoranden rådande normer, värderingar och principer inom miljön, vilka är grunden för att bli bedömd som en duktig doktorand, för att bli inkluderade i huvudströmningen. Sådana diskursiva praktiker, validerar vissa erfarenheter och förklarar andra som illegitima (jfr med Margolis 2001). Det är genom inläring av en sådan "dold läroplan" som den disputerade gör karriär inom det akademiska fältet, blir inkluderad i grupper som skriver forskningsansökningar och meriterar sig för att få lektorattjänst, får prestigefyllda jobb såsom redaktör för vetenskapliga tidskrifter, utses som granskare för avhandlingar, ingår i betygsnämnder, utnämns till handledare för nya doktorander, undervisar i doktorandkurser och förbereds för högre positioner (docent och professor). Att bli inkluderad i sociala nätverk med värdefulla resurser är det avgörande momentet i karriärbanan för unga akademiker. De som, av olika anledningar, inte blivit godkänd i examination av denna "dold läroplan" blir antingen exkluderade eller står och trampar i botten av hierarkin.

Begreppet "främlingen" i allmänhet (Simmel 2013) och "främligen inom akademien" (Coser 1965), avser inte de människor som vandrar, utan de som stannar.² "Främlingen är en del av själva gruppen, på samma sätt som de fattiga och de olika 'inre fienderna'" (Simmel, 2013: 139). Som Alexander (2004) skriver, bör man tolka Simmels "främling" som en socialt konstruerad kategori snarare än ett fenomen

2 Min tolkning av begreppet "främlingen" i den här artikeln ligger i linje med Jeffrey Alexanders (2004: 94), som konstaterar att "Groups are *made* strange by the active intervention of interpreting subjects". Men Simmels "främling" kan också ha annan betydelse. Där främlingen är en positiv relation och en form av växelverkan. Främlingen i denna betydelse är någon som stannar men "inte helt övergivit den frihet från alla band som ligger i att komma och gå". I denna mening är främlingen egentligen inte en typ, utan en relation.

betingat av naturen, t.ex. genom födelseland, hudfärg eller ”kultur”. Detta för att alla som är födda i andra länder, betraktas inte per automatik som ”de andra”, det är enbart en del av dem som blir ”främligen”. Främlingskapet har inte heller dirket koppling till gruppens ”objektiva” positioner inom det sociala rummet. De som betraktas som ”de andra” befinner sig inte alltid i botten av hierarkin, de kan finnas även bland eliter (och då är det intressant att undersöka deras position i dessa fält). För att avgöra vilka som betraktas som ”oss” (och förtjänar samarbete och stöd) och vilka som är ”de andra” (som besitter lägre kompetens och inte är värda att investeras i, de stigmatiserade), ”används polariserande standarder och dikotoma symboliska strukturer som dras från månghundraåriga diskurser” (Alexander 2004: 93). På det viset framställer Simmels begrepp ”främligen” en subtil form av differentiering och särbehandling av individer som tilldelas status som ”de andra” (Jämför med Collins 1986). När en sådan differentiering av vissa grupper leder till att de får en underordnad position (i de fält som de är verksamma), betecknar Goffman dem som *stigmatiserade* grupper (Goffman 1963). Alla tecken på tillhörighet till den här gruppen blir ett *stigma* för var och en som bär dem, till exempel genom sitt utseende eller sitt namn. Robert Miles (1993) benämner processen av kategorisering av en grupp människor som ”de andra” som *rasifiering* och definierar begreppet på följande sätt: ”... i vissa historiska förhållanden och under särskilda materiella villkor, tillskrivs människor vissa biologiska egenskaper med syfte att skilja ut dem, att utesluta och att dominera: reproducerande föreställningar om ’ras’, skapar det en ”rasifierad andre” och samtidigt rasifierar de sig själva.” (1993:44)

Konsekvensen är att individer som inordnas i de stigmatiserade/rasifierade grupperna ser sina karriärmöjligheter minska. Tidigare svensk forskning visar att individer från länder utanför nord-väst Europa och Nordamerika löper större risk att föreställas som ”de andra”, alltså stigmatiseras/rasifieras och bli diskriminerade (Schierup, Hansen and Castles 2006).

Amerikanska och brittiska studier av den akademiska världen visar att svarta amerikaner och spansktalande grupper samt icke-vita briter är bland de som oftare har korttidsanställning och deltidsarbete. De arbetar vanligtvis på högskolor med lägre status och på grund av dessa omständigheter så har de ofta lägre positioner och lön än ”vita” akademiker [Se t ex Turner, Gonza’lez and Wood (2008), Tuitt, Sagaria and Turner (2007), Sang, Al-Dajani and Özbilgin (2013) and Fenton, Carter and Modood (2000), (Carter 2003), (Alexander and Arday 2015)]. I de flesta av dessa studier rapporteras förekomsten av ett subtilt sätt av marginalisering snarare än direkt diskriminering av icke-vita inom akademien. Det som demonstreras i dessa studier handlar om hur ”*people of colour*” har varit exkluderade från nätverk av akademiker som skriver forskningsansökningar, får forskningspengar och gör karriär, att de inte hade någon mentors stöd, hade hänvisas till mindre prestigefyllda ämnen för undervisning och i de flesta fall har de ingen forskningsfinansiering.

I motsats till i USA och Storbritannien, så finns det få svenska studier om individer med utländsk bakgrund inom akademien. Beträffande det, skriver Mählck (2013: 66); trots omfattande datainsamling, forskning och publiceringar kring invandrare och

ämnen som ”kriminalitet, fattigdom och våld”, det råder en diskursiv tystnad i fråga om ”främlingen” inom den svenska akademien.

SOU 2000:47, är det enda svensk studie som har information om antal och positioner av akademiker med invandrarbakgrund inom den svenska akademien. Enligt rapporten finns det ”I förhållande till hela befolkningen [...] bland högskolans personal en överrepresentation av personer som är utrikes födda” (s. 66), men ”den europeiska dominansen är stor, personer från Afrika och Asien är underrepresenterade i förhållande till dessa gruppers andel av befolkningen” (s. 126). Och vidare ”att en stor del av personalen med utländsk bakgrund finns inom tjänster som per definition är tidsbegränsade, gör att vi här anar en karriärproblematik” (s. 69).

I en annan statlig utredning (SOU 2006:40) presenteras resultatet av en enkätundersökning som innefattar 395 individer. Resultatet visar att bland ”dem som disputerade på 1990- talet, är andelen svenskfödda personer som fått lektorstjänster vid universitet, cirka fem procent högre än andelen utlandsfödda”, men ”Skillnaden är inte statistiskt signifikant”.³

Paulina de los Reyes (2004) rapporterar i en intervjustudie med sjutton akademiker med invandrarbakgrund (både anställda och studenter) om utbredd diskriminering, som sträcker sig från nedsättande kommentarer från studenter eller kollegor, till diskriminering vid ansökan om forskningsmedel eller köp av statistik.

En annan studie, som bygger på intervjuer med forskare med migrationsbakgrund inom den svenska akademien, Andersson (2014), visar bl. a. att ”en mörkare hudfärg kan fungera som ett särskiljande tecken som riskerar att placera en forskare i en yrkesmässigt lägre position än vad hen i själva verket har” (S. 202). Studien visar också att hur ”icke-vita” akademiker med hårt arbete måste bevisa sin kompetens och beskriver olika processer genom vilka blir de tillskrivna ”en plats utanför akademins centrum” (S. 214).

Data och variabler

Data för den här studien är hämtade från SCB:s LISA databas (register data) år 2012. De personer som har avlagt doktorsexamen vid ett universitet (i Sverige eller utomlands) år 2012 och hade svenska universitet och högskolor som sin (senaste) arbetsplats har valts. Det totala antalet individer i den kategorin var 15 953 personer. Information om individernas födelseland, medborgarskap och eventuella migration hämtades från SCB:s befolkningsstatistik.

Undersökningens två utfallsvariabler är följande: a) om individer som har en doktorsexamen har ett arbete och b) om så, vad deras status är inom det svenska lärosätet, vilket mäts genom individens totala årliga inkomst.

För att veta om individen har ett arbete eller är arbetslös, används variabeln ”Yrkeställning” i registerdata (I de fallen de inte har något arbete, har universitetet varit

³ Problemet med den här undersökningen är att, I) det finns ingen information om akademikers födelseland, därför har de valt att gissa individernas ”eticitet” via deras namn (S. 408) och II), de gör ingen uppdelning mellan de som betraktas som invandrare och har rötter i olika delar av världen.

deras sista arbetsplats innan arbetslösheten). Uppgifterna om individens yrkesställning bygger på den information som arbetsgivare lämnar till skattemyndigheter. Bland alla doktorer som, enligt register data, hade högskolor som sin arbetsplats, var det 933 personer som inte hade någon anställning november 2012. Det finns dock en möjlighet att en del av dessa personer har lämnat Sverige för ett annat land för att hitta jobb utan att registrera sin utvandring. Därför har enbart de som hade en disponibel inkomst över 100 tusen kronor år 2012 valts bland dessa individer. Härmed kan vi försäkra oss att de som finns med i analysen enbart är de som bor kvar i Sverige. De andra antas ha emigrerat. Antalet individer som under 2012 inte hade någon anställning med det här antagande, minskades från 933 till 337 individer. Det innebär att det totala antal individer i undersökningen blir 15 616 personer. På basis av den här informationen, skapades en dummy variabel som får värdet 1 om individen har ett arbete (15 020 personer) och värdet noll om så inte är fallet (337 personer).

I nästa steg, granskar studien positioner hos de som har ett arbete, det vill säga de som är utan anställning är uteslutna från analysen. I det dataset som används för studien finns inte detaljerad information om dessa individer har en tillsvidare anställning eller de är timanställda och om de jobbar heltid eller deltid. Det finns inte heller information om individens status inom högskolans hierarki, exempelvis vem som är post-dok, forskare eller lektor, docenter eller professorer, prefekter eller dekanus. Det finns däremot information om de anställdas inkomster som är baserade på kontrolluppgifter skickade till skatteverket från arbetsgivare.⁴ Individens totala årliga inkomst (som studiens andra utfalls variabel), kan antas vara en indikator för individernas positioner inom universitetsvärlden. Detta därför att akademikers differentierade positioner och privilegium vanligtvis avspeglas i deras lön, vare sig det handlar om deras högre akademiska eller högre administrativa positioner (se t ex på SULF:s lönebilaga 2012). Man kan tänka sig att inkomsten ger en mer detaljerad information om ens position inom hierarkin, för att positioner som rapporteras inom högskoleorganisationen vanligtvis är begränsade till ett fåtal positioner (t ex post-dok, lektor, docent och professor). Medan vi vet att befordran inom högskolefältets rankingsystem får en mängd olika former som inte nödvändigtvis speglas av dessa fåtal positioner.

Lägg märke till det faktum att den deklarerade förvärvsinkomsten inte alltid motsvarar 100 % arbete, dvs. bland individer i vårt dataset finns det de som har blivit tvungna att ta ett deltidsarbete (det finns rimliga skäl att tro att de flesta individer som arbetar inom akademien vill ha ett heltidsarbete).

Som kontrollvariabler för analysen om vem som har ett arbete och för dem som har ett arbete, vilken status de innehar inom hierarkin, har två kontinuerliga variabler använts som indikerar en del av individens akademiska meriter; först antal år efter doktorexamen (Examensår), och sen hur gammal individen är. De här variablerna visar arbetslivserfarenheter inom akademien och den totala arbetslivserfarenheten som

⁴ Variabeln, som har använts i studien kallas för ”summa inkomst av förvärvskälla” (ForvInk) som innefattar kontant bruttolön (enligt kontrolluppgift till Skatteverket från arbetsgivaren), sjukpenning och ersättningar för tjänsteresor, traktamente osv.

individerna har. Båda typer av arbetslivserfarenheter är viktiga för avancemang, och därmed högre lön.

Nästa kontrollvariabel är en dummy variabel som kallas för *gender* (män= 1). Med en sådan kontroll, kan vi ta reda på eventuella skillnader som finns mellan män och kvinnor.

För att kontrollera migrationsbakgrund används information om individens födelse-land. Av alla individer i vårt dataset är 80.5 procent (12 572 individer) födda i Sverige med minst en förälder som är född i Sverige.⁵ Den här gruppen är vår referensgrupp (som andra jämförs med). När man betraktar enskilda födelseländer, så är de tre länder med största antal akademiker efter Sverige, Kina (224), Tyskland (214) och Iran (191). Individer som har sina rötter i dessa tre länder har redovisats separat. Andra länder har slagits ihop i olika regioner för att antal grupper ska bli hanterbart. Följande regioner har konstruerats: (1) Norden (innefattar Finland, Danmark, Norge och Island), (2) Västeuropa och Nordamerika (EU 15 + USA och Kanada), (3) Östeuropa, (4) Asien, (5) Afrika och (6) Sydamerika. Bland de som är födda i Sverige med två utlandsfödda föräldrar, dessutom föräldrarnas födelse-land kontrollerats. Nord2, Väst2 och Öst2 är individer som är födda i Sverige och barn till grupp 1–3 och Tyskland2 är födda i Sverige med föräldrar som är födda i Tyskland.⁶

När det gäller analysen av inkomst (som en Proxy för individens status inom hierarki), har även disciplinen som akademikern doktorerat i kontrollerats. Det är för att det finns variationer inom olika discipliner för lönesättning. Med hjälp av variabeln ”utbildningens inriktning”, så har vi skapat åtta dummy variabler (medicin, teknik och industri, Pedagogik, Humaniora, Samhällsvetenskap, Jordbruk och annat).

Vi har vidare delat upp universitet och högskolor i två grupper, ”Stora Universitet” som referensgruppen (Uppsala, Lund, Göteborg och Chalmers, Linköping, Umeå och SU-KI-KTH-HHS), och alla andra lärosäten benämndes som ”Små Universitet”. Anledningen till en sådan uppdelning är att för det första kontrollera om, som tidigare studier visar (Turner, González and Wood 2008), akademiker med utländsk bakgrund oftare arbetar på små universitet, vilket enligt samma forskning står i periferin till de stora lärosätena. Vidare undersöktes huruvida de som arbetar på dessa små lärosäten har mindre genomsnittlig inkomst än andra.

Tre andra variabler som eventuellt kan påverka ens rekrytering och lön är; i) svenskt medborgarskap, ii) om doktorsexamen är en svensk sådan eller från universitet utanför Sverige, och iii) om individen har bott i Sverige 10 år eller längre. Dessa tre variabler

5 Anledningen för användandet av gruppen födda i Sverige med minst en förälder född i Sverige är att tidigare forskning visar att personer i den här gruppen inte skiljer sig markant från de som är födda i Sverige med två föräldrar födda i Sverige (se t.ex. Behtoui 2006).

6 Totala antalet individer som hade en doktorsexamen i Sverige år 2012, var 44 252. Det innebär att enbart 36 procent av de som har en PhD examen arbetar inom det akademiska fältet och resten finns i andra delar av arbetsmarknaden. Av alla dessa doktorer är 35 988 födda i Sverige (81.3 procent). Bland de som är födda i andra länder, så är det individer födda i Kina med 911, Iran 632 och Tyskland 543 doktorer, som sett till antal är flest jämfört med andra länder.

har ingen direkt koppling till individens akademiska meriter men de kan indikera individens tillgång till socialt kapital (resursrika sociala nätverk) inom den svenska akademiska miljön. Carter (2003 : 70), till exempel, rapporterar att akademiker som hade utländsk examina i Storbritannien och USA har haft mindre karriärmöjligheter än de som med motsvarande brittiska eller amerikanska doktorsexamen. Som första variabel har jag kodat de som, enligt registerdatas information, har ett svensk medborgarskap = 1 och de utan = 0. För att veta huruvida doktorsexamen är svensk, så har jag granskat under vilket år individen erhållit en doktorsexamen och när hen har emigrerat till Sverige. Om datumet för doktorsexamen är efter tiden för invandring till Sverige, då har jag kodat 1 (svensk doktorsexamen), och om migration har ägt rum efter datumet för doktorsexamen, då har variabeln kodats som noll (utländsk examina). För den tredje variabeln har jag kodat alla individer som har bott i Sverige 10 år eller mer som 1, och noll om mindre.

I studien har valts att inte använda socioekonomisk bakgrund av individer som kontrollvariabel. Anledningen är att vårt dataset saknar information om föräldrars utbildning, inkomst och arbetsstatus för nästan hälften av individerna. Med så stort internt bortfall vore det meningslöst att inkludera en sådan variabel i analysen.

Resultat

Först presenteras de deskriptiva resultat som redogör för olika egenskaper hos individer i vårt dataset, uppdelat i olika migrationsgrupper. Därefter studeras vilka som har ett arbete och vilka egenskaper som bidrar till att de som har avlagt doktorsexamen arbetar. Sist i artikeln presenteras resultatet av en serie av regressionsanalyser som granskar olika faktorer som påverkar individens årsinkomst (som en proxy för hens status inom arbetsorganisationen).

Totalt är det cirka 59 procent män och 41 procent kvinnor i vårt dataset. Resultatet av tabell 1 visar att andelen kvinnor är högst bland akademiker med rötter i nordiska länder (53 %) och lägst inom akademiker från Afrika (18 %). Kvinnliga forskare är majoritet inom området pedagogik (65 %) och medicin (56 %). Medan män är majoritet inom teknik & industri (77 %), science & Data (72 %) samt samhällsvetenskap (58 %).

Vad gäller *migrantbakgrund*, kan man se att individer från Kina, sedan Tyskland och Iran har flest akademiker efter Sverige om man räknar enskilda länder. Men när det gäller regioner, då är det akademiker från Östeuropa (3.6 %) och Västeuropa plus Nordamerika (3.5%) som har störst andel i det svenska högskoleväsendet. Andelen akademiker som är födda i Sverige med minst en förälder född i Sverige är 80.5 procent, vilket är lite över andelen av samma kategori av människor i Sveriges totalbefolkning (75 procent i totalbefolkningen).

Som framgår av tabell A1 i appendix, jämfört med andra grupper så arbetar akademiker med afrikansk bakgrund samt individer från Iran och Kina i högre utsträckning inom industri & teknik. Akademiker från Kina, Iran och barn till invandrare från östeuropeiska länder har högre representativitet inom medicin, relativt andra grupper.

Andelen svenska medborgare bland utrikesfödda är högst för akademiker från Iran

(83%), Sydamerika (77%) och östeuropeiska länder (72%), och lägst bland akademiker från Tyskland, Västeuropa och Nordamerika.

Andelen akademiker födda i Afrika, Asien och Sydamerika, är proportionellt större inom små högskolor, och akademiker med svensk bakgrund är oftare anställda inom större universitet enligt resultat redovisade i Tabell 1. I linje med amerikansk och brittiska studier (Carter 2003, Walter 2000), kan man anta att ett arbete vid stora universitet är mer prestigefyllt än motsvarande vid mindre och nya högskolor. Dessutom, i och med att universitet i den första kategorin generellt drar till sig fler forskningsanslag, har sedan länge etablerade traditioner inom vetenskap och teknik, har större antal forskningsprojekt, och därför kan erbjuda bättre karriärmöjligheter för sina medarbetare. Som Mählck and Felleson skriver om Sverige, ”huvuddelen av de externa forskningsmedlen har tilldelats straka forskningsprogram på äldre universitet” (2014, S. 187).

Andelen doktorer som har ett arbete är högst bland individer i referensgruppen (97 %) och lägst bland de som är födda i Afrika och Kina.

Medelinkomst för de som har ett arbete är betydlig högre för födda i Sverige med minst en svenskfödd förälder (referensgruppen), samt svenskfödda med föräldrar från Nord, Väst och Östeuropa jämfört med de som är födda i Afrika, Asien och Latinamerika.

I det som följer, kommer jag att närmare granska de egenskaper som påverkar sannolikheten för högre arbetslöshetsrisk och högre inkomster (högre positioner).

Tabell 1: Deskriptiv data, migrant bakgrund, (standardavvikelse inom parantes). N = 15 616

	N	Ålder %	Män %	Tid efter disp.	Mer än 10 ¹	Med-Borg. %	Dok-I_Sv %	Små_ Univ %	med Arb. %	N. Ut. Arb ²	In-komst ³	
SW	12 572	80.5	49	.59	12	96	1.00	.94	.36	.97	365	559
Nord	359	2.3	51	.47	12	89	.54	.87	.36	.97	12	548
Väst E.	547	3.5	48	.61	11	77	.48	.82	.34	.95	25	509
Nord Am.												
Tysk	214	1.4	45	.53	9	70	.38	.84	.36	.94	12	457
ÖstEur.	555	3.6	46	.49	10	81	.72	.84	.37	.93	30	468
Asien	276	1.8	43	.68	8	68	.63	.85	.42	.89	19	418
Syd Am.	155	1.0	48	.57	10	79	.77	.86	.45	.88	23	464
Afrika	141	.9	48	.82	9	70	.65	.84	.55	.84	23	433
Iran	191	1.2	47	.67	8	77	.83	.92	.43	.88	23	466
Kina	224	1.4	45	.63	10	73	.53	.92	.38	.84	35	444
Nord_2	180	1.2	49	.53	11	94	.92	.92	.35	.97	6	525
Väst_2	44	.3	50	.68	14	98	.89	.93	.36	.95	2	545
East_2	102	.7	46	.61	12	96	.96	.96	.38	.91	9	586
Tysk_2	56	.4	52	.73	14	95	.95	.93	.36	.95	3	613

1. Andel de som har bott i Sverige mer än 10 år (procent)

2. Antal personer med doktorsexamen utan arbete

3. Medelårsinkomst för de som ett arbete, 1000 kronor

Vem har ett arbete?

Som nämndes ovan, i Tabell 1, av andelen individer som har en doktorsexamen och har drabbats av arbetslöshet (åtminstone under tiden för mätningen, dvs. november 2012), är mer än tio procent akademiker från Afrika, Asien och Sydamerika. För att granska faktorer som påverkar möjligheten att få ett arbete efter disputationen för individer i vårt dataset, så har jag använt en logistisk regression med ”har arbete” = 1 och annars = 0 som utfallsvariabel. Resultatet har redovisats i Tabell 2.

Tabell 2. Oddset att ha ett arbete, Exp(B) -1, N = 15 616

	Model (1)	Model (2)	Model (3)
Age	.05**	.05**	.05**
ExaminaAge	.005	-.002	.001
Gender (male)	-.005	.07	.09
<i>Immig.backg.</i>			
(SW. ref)			
Nord		-0.21	-.11
Väst E. & Nord Am.		-.38*	-.31
Tyskland		-.36**	-.27
EastE		-.58**	-.54**
Asia		-.70**	-.67**
Iran		-.77**	-.75**
China		-.82**	-.80**
Sys Am.		-.79**	-.76**
Afrika		-.85**	-.83**
North2		-.15	-.12
Väst 2		-.44	-.44
East2		-.67**	-.68**
Tysk2		-.58	-.57
Dip_Sverige			.84**
Medborgare			.08
Mer än 10 år i Sverige			.14
-2LL	4870	4690	4663
R ²	.04	.08	.09

* anger signifikant på 10 procent nivå, ** på 5 procent och *** på 1 procent.

Som framgår av resultat i modell 1 Tabell 2, för varje år som individen blivit äldre, så har oddsden (chansen) att ha ett arbete ökat med 5 procent. Det vill säga de som är äldre har större chans att ha ett arbete, jämfört med de som är yngre. Andra variabler i modell 1 (kön och antal år efter doktorsexamen) har inte någon signifikant effekt i det avseendet.

I modell 2 har migrationsbakgrund adderats, (med svenskfödda individer med minst en svenskfödd förälder som referensgrupp). Som resultaten visar, har akademiker som är födda utanför Sverige samt barn till östeuropeiska invandrare lägre chans än

referensgruppen att ha ett arbete. Sämst är situationen för individer från Afrika, Asien och Sydamerika som relativt referensgruppen, har mellan 70–85 procent lägre odds att ha ett arbete.

I modell 3 har tre nya variabler inkluderats, om individen: i) har disputerat i Sverige, ii) är svensk medborgare och iii) har bott i Sverige 10 år och mer. Resultaten visar att för de som har examen från Sverige (jämfört med de som har doktorerat utomlands) ökar oddsen att ha ett arbete med 84 procent. Men effekten av de två andra variablerna (ha bott längre än 10 år i Sverige och svensk medborgarskap) är inte statistisk signifikanta. Med inkludering av de sista tre variablerna, minskar gapet en aning mellan de som är födda i Östeuropa och deras barn samt akademiker från Afrika, Asien och Sydamerika och referensgruppen. Gapet mellan referensgruppen och akademiker från Västvärlden blir icke-signifikanta.

För att sammanfatta, i vårt dataset, högre ålder och att ha en doktorexamen från svenska universitet, ökar oddsen (chansen) att ha ett arbete. Medan migrationsbakgrund (rötter i Östeuropa, Asien, Afrika och Sydamerika) ökar oddsen (risken) för att vara arbetslös.

Lön som Proxy för ställning inom hierarki

I den sista delen av analysen, används akademikernas inkomst som utfallsvariabel för en serie linjer -regressionsanalyser. Som ovan nämnt är inkomst i den här övningen en indikator för akademikers position inom universitetsorganisationens hierarki. I Tabell 1, såg vi att medel-årsinkomst för de som har ett arbete inom referensgruppen var 558 tusen kronor/år jämfört med t.ex. akademiker från Afrika som hade ca 433 tusen kronor per år. Återigen bör det betonas att årsinkomstskillnaderna inte huvudsakligen är resultatet av att gruppen som har högre årsinkomst varit mer skicklig i att förhandla högre lön för sig än den andra gruppen. Dessa inkomstdifferenser är snarare resultatet av olika positioner som de har inom arbetsorganisationen, exempelvis att antal docenter och professorer i gruppen med högre inkomst har varit högre, eller andelen med deltidsarbete och timlön har varit fler i gruppen med lägre inkomst.

Individernas årsinkomst har transformerats till naturlig logaritm av inkomst (LN inkomst) för att kunna redovisa inkomstskillnaderna i procent (i stället för svenska kronor). Observera att i den här delen av analysen enbart inkluderats akademiker som har ett arbete och inte de utan (dvs. som har varit arbetslösa november 2012). Därför är antalet 15 020 individer istället för 15 953.

I Modell 1 i tabell 3, finns först ålder (vilken indikerar den totala arbetslivserfarenheten) och antal år efter disputation (vilket indikerar den specifika arbetslivserfarenheten inom den akademiska miljön). Som resultaten visar har båda variabler positiva och signifikanta effekter (för varje år man blir äldre, stiger årsinkomsten med 1 procent och varje år efter disputation genererar 3 procent högre inkomst). I samma modell finns genusvariabeln, vilken visar att det att vara man (jämfört med kvinna) frambringa 7 procent högre inkomst.

Modell 2 innefattar migrationsbakgrundsvariabler utöver variabler i föregående modell. Resultaten visar att de flesta akademiker som är födda utomlands har lägre

inkomst (en indikation för lägre status inom hierarkin) jämfört med svenskfödda med minst en svenskfödd förälder. Större skillnader observeras mellan referensgruppen och akademiker från Afrika, Asien, Sydamerika och Östeuropa.

I modell 3 inkluderats svenskt medborgarskap, att ha doktorerat inom svenska universitet, och att ha bott i Sverige längre än tio år. Dessa variabler är inte relaterade till akademiska meriter, men som tidigare arbetsmarknadsforskning visat, när allt annat är lika, att ha bott längre i landet och att ha längre arbetslivserfarenhet i ett fält ökar chansen för att ha skaffat sig ett resursrikt socialt nätverk (Behtoui and Neergaard 2010). Av resultatet att döma så att ha svensk doktorsexamen inte har någon signifikant effekt. Men att vara svensk medborgare och att ha bott länge i landet ökar inkomsten (med 16 respektive 13 procent högre årsinkomst). Angående svensk doktorsexamen bör tilläggas att när det finns den här variabeln i modellen, då får man en signifikant effekt men när ”tio år eller mer”-variabeln introduceras i modellen, försvinner effekten av svensk doktorsexamen (för att de är korrelerade med varandra). Med kontroll för de tre variablerna i Modell 3 (som proxy för socialt kapital), minskar gapet mellan akademiker från Östeuropa, Asien, Afrika och Sydamerika med 4–10 procent, jämfört med Modell 2. Det innebär att tillgång till mer socialt kapital har en positiv påverkan på individens position inom svenska akademiska fältet.

Vidare kontrolleras i Modell 4 för utbildningens inriktning med de som arbetar inom den ”medicinska” disciplinen som referensgrupp. Som resultatet visar, så har de som har examen från humaniora, naturvetenskap & datateknik samt jordbruk lägre inkomst jämfört med referensgruppen (medicinare). I samma modell inkluderas variabeln ”arbetar inom små universitet” som visar att inkomsten för akademiker i dessa miljöer (deras möjlighet för att uppnå högre status) är 4.4 procent mindre än de som jobbar inom stora universitet. Med kontroll för utbildningens inriktningar och arbete inom stora universitet, förändras inte gapet mellan utrikesfödda och referensgruppen avsevärt. I vissa fall blir gapet större (t ex i fallet akademiker med rötter i Iran och Kina).

Även efter inkludering av alla dessa kontrollvariabler, kvarstår omfattande skillnader mellan årsinkomster för akademiker födda i Östeuropa, Asien, Afrika och Sydamerika å ena sidan och referensgruppen å andra sidan (mellan 20–30 procent mindre för första kategori). Det finns inte någon signifikant skillnad mellan referensgruppens inkomster och akademiker födda i Sverige (med föräldrar födda i andra länder) och akademiker från andra nordiska länder och de som har sina rötter i Västeuropa och Nordamerika. Med andra ord är karriärmöjligheterna för akademiker i första gruppen (Östeuropa, Asien, Afrika och Sydamerika) mindre än alla andra, även när man tar hänsyn till individernas arbetslivserfarenheter, kön och inom vilken disciplin de är verksamma.⁷

Genusgapet kvarstår och till och med ökar från 7 procent i modell 1 till 9.4 procent i modell 4, vilket betyder att efter kontroll för skillnader i meriter och inriktningar

⁷ I och med att utlandsfödda akademiker (med undantag för akademiker från Norden) är lite yngre än referensgruppen, så har jag gjort om analysen om arbetslöshetsrisken samt inkomstskillnader för en yngre kohort, de som har varit som äldst 55 år gamla under 2012. Resultatet är praktiskt taget detsamma som det som har redovisats här.

så har kvinnor (jämfört med sina manliga kollegor) också mindre möjligheter för avancemang inom den svenska akademien.

Tabell 3. Egenskaper som påverkar årsinkomsten (LN inkomst), OLS Regression, Partial (and Standardiserade) koefficienter, N= 15 020

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B	beta	B	beta	B	beta	B	beta
Ålder	.01**	.12	.01**	.116	.01**	.105	.01**	.085
År_efter_PhD	.03**	.19	.02**	.183	.02**	.185	.024**	.204
Gender (male)	.07**	.03	.08**	.035	.08**	.038	.094**	.042
<i>Immig.backg.</i> (SW. ref)								
North			-.065	-.010	.010	.001	.025	.003
Väst			-.17**	-.07	-.073	-.012	-.065	-.011
Tyskland			-.123	-.013	-.012	-.001	.027	.003
EastE			-.28**	-.047	-.22**	-.037	-.20**	-.033
Asia			-.33**	-.039	-.26**	-.030	-.26**	-.030
Iran			-.24**	-.023	-.20**	-.019	-.23**	-.022
China			-.27**	-.028	-.17*	-.018	-.21**	-.022
Sys Am.			-.27**	-.024	-.22**	-.019	-.21*	-.018
Afrika			-.38**	-.031	-.30**	-.024	-.30**	-.024
North2			-.090	-.009	-.078	-.008	-.084	-.008
Väst2			-.181	-.009	-.168	-.008	-.153	-.007
East2			-.019	-.001	-.022	-.002	-.035	-.003
Tysk2			.162	.009	.174	.010	.165	.009
Dip_Sverige					.04	.008	.016	.004
Medborgare					.16**	.036	.152**	.035
Mer än tio år i Sv					.13**	.031	.138**	.032
<i>Subj. Medic. ref.</i>								
Ped							.047	.010
Hum							-.26**	-.080
Sam							-.024	-.009
Data_Science							-.24**	-.093
Teknik& indust.							-.022	-.007
Jordbruk							-.27**	-.043
Annat							.019	.002
Små_universitet							-.044*	-.019
R2 Adj.		.087		.093		.096		.107

* anger signifikant på 10 procent nivå, ** på 5 procent och *** på 1 procent.

Sammanfattning och diskussioner

Den här studien är en total undersökning av alla individer som hade en doktorsexamen och universitet och högskolor som sin arbetsplats. Resultatet visar att andelen akademiker som har sina rötter utanför Sverige är ungefär fem procent mindre än gruppens andel av totalbefolkningen. Studiens övergripande syfte var att granska, givet samma akademiska meriter, om tillskrivna egenskaper (såsom kön och etnicitet) har någon betydelse för möjligheten att skaffa ett arbete efter disputationen och göra karriär inom det svenska högskoleväsendet? Resultaten visar att efter disputation, så hade akademiker födda i Östeuropa, Asien, Afrika och Sydamerika lägre chans att skaffa ett arbete inom akademien, jämfört med doktorer inom referensgruppen (svenskfödda med minst en svenskfödd förälder).

Vidare visade resultaten att efter kontroll för arbetslivserfarenheter (allmän och specifik inom akademien), om man har disputerat i Sverige, har bostad i Sverige längre än tio år och har svensk medborgarskap samt i vilket ämne och vilken typ av universitet man är verksam, så kvarstår ett inkomstgap mellan män och kvinnor samt de som är födda i Sverige och de som är födda i Östeuropa, Asien, Afrika och Sydamerika. Det här gapet indikerar att, givet samma egenskaper, så finns skilda karriärmöjligheter för olika grupper inom den svenska högre utbildningen. Detta då inkomst i studien antas indikera individens position inom organisationen. Sålunda kan man dra en slutsats att tillskrivna egenskaper (kön och tillhörighet till stigmatiserade invandrargrupper) spelar roll för individens position inom svenska universitet och högskolor. Men för att vara fullständigt säker på slutsatsen, bör man ha tillgång till information om ytterligare individuella egenskaper och resurser samt kontextuella förutsättningar som inte har varit tillgängliga via registerdata. I sammanhanget, individens tillgång till resursrika sociala nätverk (socialt kapital) är av stor vikt. Som nämndes ovan, tre variabler i den här studien (svenskt medborgarskap, att ha disputerat på ett svenskt universitet och ha bostad i landet mer än 10 år) var tänkta att indikera individens tillgång till mer socialt kapital. Men givetvis fångar inte dessa variabler på ett tillfredställande sätt in de sociala relationer som har varit i gång och har lett till att en viss kategori av individer har fått mindre möjligheter för avancemang än andra.

Även om inkomst är på ett övergripande plan tillfredställande som sätt att mäta möjligheter till karriär inom akademien, men är samtidigt ett trubbigt instrument att mäta mer specifika karriärmöjligheter, exempelvis ”forskningskarriär”, ”undervisningskarriär” och/eller ”administrativ karriär”. Därför, ytterligare forskning behövs kring hur möjligheterna rörande de mer specifika karriärvägarna ser ut.

I fråga om möjligheter till avancemang för utländskfödda och deras descendenter, det räcker inte att konstatera att främlingen (bestämda grupper av akademiker som tillhör stigmatiserade invandrargrupper), har större risk att bli arbetslös efter disputation eller har mindre årsinkomst än andra (mindre karriärmöjligheter) inom det svenska akademiska fältet. En mer djuplodande forskning behövs som också inkluderar kvalitativa metoder för att förstå hur dessa processer av professionell avancemang/marginalisering fungerar konkret inom det svenska högskoleväsendet. Subtila meka-

nismer såsom ”dold rekrytering” och ”dolda läroplaner”, samt inkludering/exkludering i olika sociala nätverk, är viktiga komponenter som bör uppmärksammas för att förstå reproduktionen av hierarkin inom universitetens hög-intellektuella arbetsorganisation.

Tabell A1. Utbildningens Inriktning, procent

	Ped	Hum	Sam	Data&Scien	Ind&Tech	Medicin	Lantbruk	Annat
SV	5.4	12.6	21.2	22.6	14.4	20.0	3.1	0.7
Nord	5.2	19.3	23.2	20.7	8.0	19.3	2.8	1.4
Väst	2.1	16.1	19.6	24.3	17.7	14.2	2.6	3.5
EastEurop	1.2	13.5	13.7	34.7	18.5	14.7	1.5	2.2
Asian	1.0	7.3	15.9	27.1	22.6	21.0	3.5	1.6
SydAm	4.1	12.9	18.8	24.7	11.8	20.0	4.1	3.5
Afrika	5.1	5.7	17.7	24.1	24.1	16.5	6.3	0.6
Tyskland	1.3	17.2	13.4	31.9	17.7	12.5	4.3	1.7
Nord2	6.6	13.8	26.0	20.4	15.5	17.1	0.0	0.6
Väst 2	2.3	20.5	13.6	25.0	11.4	27.3	0.0	0.0
East2	3.8	9.6	18.3	23.1	15.4	28.8	1.0	0.0
Iran	1.4	4.2	18.1	17.6	27.8	28.7	1.9	0.5
Kina	1.2	0.4	4.7	22.6	38.5	30.0	1.2	1.6
Tysk2	5.4	8.9	26.8	23.2	12.5	16.1	5.4	1.8

Referenser

- Alexander, C., & Arday, J. (2015). *Aiming higher: Race, inequality and diversity in the academy*. London: Runnymede Trust & London School of Economics.
- Alexander, J. C. (2004). Rethinking strangeness: From structures in space to discourses in civil society. *Thesis Eleven*, 79(1), 87–104.
- Ambjörnsson, R. (2011). *Mitt förnamn är Ronny : berättelsen om en klassresa* ([Ny utg.] ed.). Stockholm: Atlas.
- Andersson, M. (2014). Närvaro som märks. Rasifiering och tillhörighetsarbete i den svenska akademien. In K. Sandell (Ed.), *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på Jämställdhet och Mångfald i Akademien* Lund: Makadam.
- Becher, T., & Trowler, P. R. (2001). *Academic tribes and territories : intellectual enquiry and the culture of disciplines* (2. ed.). Philadelphia, Pa.: Open University Press.
- Behtoui, Alireza. 2006. *Om de hade föräldrar födda på ”rätt plats”: om ungdomar med utländsk bakgrund i det svenska utbildningssystemet och på den svenska arbetsmarknaden*. Norrköping: Integrationsverket.

- Behtoui, Alireza, and Anders Neergaard. 2010. ”Social capital and wage differentials between immigrants and natives.” *Work, Employment and Society* 24(4):761–79.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 96–111). New York: Greenwood.
- Bourdieu, P. (1996). *Homo academicus*. Stanford: Stanford univ.press.
- Carter, J. (2003). *Ethnicity, exclusion, and the workplace*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York: Palgrave Macmillan.
- Collins, P. H. (1986). Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist. *Social Problems*, 33(6), 14–32.
- Coser, L. A. (1965). *Georg Simmel* (2. pr. ed.). Englewood Cliffs, N.J.,.
- Fenton, S., Carter, J., & Modood, T. (2000). Ethnicity and academia: closure models, racism models and market models. *Sociological Online*, 5, (<http://www.scoresonline.org.uk/5/2/fenton.html>).
- Goffman, E. (1963). *Stigma : notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Margolis, E. (2001). *The hidden curriculum in higher education*. New York: Routledge.
- Meurling, B. (2003). Det akademiska könet.: Kvinnliga forskares erfarenheter av universitetsmiljön. *Kulturella Perspektiv: Svensk etnologisk tidskrift*, 3, 18–28.
- Miles, R. (1993). *Racism after ’race relations’*. London ; New York: Routledge.
- Mählck, P. (2003). *Mapping gender in academic workplaces : ways of reproducing gender inequality within the discourse of equality*. Umeå: Univ.
- Mählck, P. (2013). Academic women with migrant background in the global knowledge economy: Bodies, hierarchies and resistance. *Women’s Studies International Forum*, 36, 65–74.
- Mählck, P., & Fellesson, M. (2014). Kunskapspolitikens Blinda Fläck – Rasifiering i Akademin. In K. Sandell (Ed.), *Att bryta innanförskapet : kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam.
- Nielsen, M. W. (2014). Justifications of Gender Equality in Academia: Comparing Gender Equality Policies of Six Scandinavian Universities. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 22(3), 187–203.
- Nielsen, M. W. (2015). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, *published online* doi: 10.1093/scipol/scv052.
- Puwar, N. (2004). *Space invaders : race, gender and bodies out of place*. Oxford: Berg.
- Sang, K., Al-Dajani, H., & Özbilgin, M. (2013). Frayed Careers of Migrant Female Professors in British Academia: An Intersectional Perspective. *Gender, Work and Organization*, 20(2), 158–171.
- Schierup, C.-U., Hansen, P., & Castles, S. (2006). *Migration, Citizenship and the European Welfare State. A European Dilemma*. Oxford: Oxford University Press
- Schoug, F. (2004). *På trappans första steg. Doktoranders och nydisputerade forskares erfarenheter av akademien*. Lund: Studentlitteratur.
- Simmel, G. (2013). *Hur är samhället möjligt? – och andra essäer* (3. uppl. ed.). Göteborg: Korpen.

- Tuitt, F. A., Sagaria, M. A. D., & Turner, C. S. V. (2007). Signals and Strategies in Hiring Faculty of Color. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 22, 497–535.
- Turner, C. S. V., Gonza'lez, J. C., & Wood, J. L. (2008). Faculty of Color in Academe: What 20 Years of Literature Tells Us. *Journal of Diversity in Higher Education*, 1(3), 139–168.
- Turner, C. S. V., González, J. C., & Wood, J. L. (2008). Faculty of color in academe. What 20 years of literature tells us. *Journal of Diversity in Higher Education*, 1(3), 139–168.
- Alexander, Claire and Jason Arday. 2015. "Aiming Higher: Race, Inequality and Diversity in the Academy." Vol. London: Runnymede Trust & London School of Economics.
- Alexander, J. C. 2004. "Rethinking Strangeness: From Structures in Space to Discourses in Civil Society." *Thesis Eleven* 79(1):87–104.
- Ambjörnsson, Ronny. 2011. *Mitt Förnamn Är Ronny : Berättelsen Om En Klassresa*. Stockholm: Atlas.
- Andersson, Malinda. 2014. "Närvaro Som Märks. Rasifiering Och Tillhörighetsarbete I Den Svenska Akademien." in *Att Bryta Innanförskapet. Kritiska Perspektiv På Jämställdhet Och Mångfald I Akademien* edited by K. Sandell. Lund: Makadam.
- Becher, Tony and Paul R. Trowler. 2001. *Academic Tribes and Territories : Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines*. Philadelphia, Pa.: Open University Press.
- Bourdieu, Pierre. 1986. "The Forms of Capital." Pp. 96–111 in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by J. Richardson. New York: Greenwood.
- Bourdieu, Pierre. 1992. *Homo Academicus*. Paris: Minuit.
- Bourdieu, Pierre. 1996. *Homo Academicus*. Stanford: Stanford univ.press.
- Carter, John. 2003. *Ethnicity, Exclusion, and the Workplace*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York: Palgrave Macmillan.
- Collins, Patricia Hill. 1986. "Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist." *Social Problems* 33(6):14–32.
- Coser, Lewis A. 1965. *Georg Simmel*. Englewood Cliffs, N.J.,.
- Fenton, S., J. Carter and T. Modood. 2000. "Ethnicity and Academia: Closure Models, Racism Models and Market Models." *Sociological Online* 5:(<http://www.scoresonline.org.uk/5/2/fenton.html>).
- Goffman, Erving. 1963. *Stigma : Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Margolis, Eric. 2001. *The Hidden Curriculum in Higher Education*. New York: Routledge.
- Meurling, Birgitta. 2003. "Det Akademiska Könet.: Kvinnliga Forskares Erfarenheter Av Universitetsmiljön." *Kulturella Perspektiv: Svensk etnologisk tidskrift* 3:18–28.
- Miles, Robert. 1993. *Racism after 'Race Relations'*. London ; New York: Routledge.
- Mähck, Paula. 2003. *Mapping Gender in Academic Workplaces : Ways of Reproducing Gender Inequality within the Discourse of Equality*. Umeå: Univ.

- Mählck, Paula. 2013. "Academic Women with Migrant Background in the Global Knowledge Economy: Bodies, Hierarchies and Resistance." *Women's Studies International Forum* 36:65–74.
- Mählck, Paula and Måns Fellesson. 2014. "Kunskapspolitikens Blinda Fläck – Rasiifiering I Akademin." in *Att Bryta Innanförskapet : Kritiska Perspektiv På Jämställdhet Och Mångfald I Akademin*, edited by K. Sandell. Göteborg: Makadam.
- Nielsen, M. W. 2014. "Justifications of Gender Equality in Academia: Comparing Gender Equality Policies of Six Scandinavian Universities." *Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 22(3):187–203.
- Nielsen, Mathias W. 2015. "Limits to Meritocracy? Gender in Academic Recruitment and Promotion Processes." *Science and Public Policy* published online doi: 10.1093/scipol/scv052.
- Puwar, Nirmal. 2004. *Space Invaders : Race, Gender and Bodies out of Place*. Oxford: Berg.
- Sang, Katherine, Haya Al-Dajani and Mustafa Özbilgin. 2013. "Frayed Careers of Migrant Female Professors in British Academia: An Intersectional Perspective." *Gender, Work and Organization* 20(2):158–71.
- Schierup, Carl-Ulrik, Peo Hansen and Stephen Castles. 2006. *Migration, Citizenship and the European Welfare State. A European Dilemma*. Oxford: Oxford University Press
- Schoug, Fredrik. 2004. *På Trappans Första Steg. Doktoranders Och Nydisputerade Forskares Erfarenheter Av Akademin*. Lund: Studentlitteratur.
- Simmel, Georg. 2013. *Hur Är Samhället Möjligt? – Och Andra Essäer*. Göteborg: Korpen.
- Tuitt, Franklin A., Mary Ann Danowitz Sagaria and Caroline Sotello Viernes Turner. 2007. "Signals and Strategies in Hiring Faculty of Color." *Higher Education: Handbook of Theory and Research* 22:497–535.
- Turner, C.S.V., J.C. González and J.L. Wood. 2008. "Faculty of Color in Academe. What 20 Years of Literature Tells Us." *Journal of Diversity in Higher Education* 1(3): 139–68.
- Turner, Caroline Sotello Viernes, Juan Carlos Gonzá'lez and J. Luke Wood. 2008. "Faculty of Color in Academe: What 20 Years of Literature Tells Us." *Journal of Diversity in Higher Education* 1(3):139–68.

Om artikeln

Denna artikel är skriven inom ramen för forskningsprojektet ”*Pathways to Success*”, finansierad av Marianne och Marcus Wallenbergs Stiftelse

Korresponderande författare

Alireza Behtoui

Institutionen för samhällsvetenskaper (ISV)

Södertörns högskola

141 89 Huddinge

alireza.behtoui@sh.se

tel: 08-608 48 36

Författarpresentation

ALIREZA BEHTOUI är docent i sociologi och verksam vid Södertörn Högskolan och Stockholms universitet. Han har forskat om hur olika aspekter av sociala nätverk skapade av individens sociala relationer är relaterade till och påverkar individens arbetsmarknads- och utbildningsutfall. Teoretiskt arbetar Behtoui med begreppet ”socialt kapital” i kvantitativa och kvalitativa studier av utbildning och arbetslivet.