

En sammenligning av lønnsnivået ved Høgskolen i Ålesund med andre høyere utdanningsinstitusjoner

Lønnsnivå og lønnsutvikling blant ansatte i faglige, tekniske og administrative stillinger

Rune Borgan Reiling
Pål Børing
Hebe Gunnes

Arbeidsnotat 17/2014

En sammenligning av lønnsnivået ved Høgskolen i Ålesund med andre høyere utdanningsinstitusjoner

Lønnsnivå og lønnsutvikling blant ansatte i faglige, tekniske og administrative stillinger

Rune Borgan Reiling
Pål Børing
Hebe Gunnes

Arbeidsnotat 17/2014

Arbeidsnotat 17/2014

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Adresse PB 5183 Majorstuen, NO-0302 Oslo. Besøksadresse: Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Prosjektnr. 12820481

Oppdragsgiver Høgskolen i Ålesund
Adresse Postboks 1517, 6025 Ålesund

Trykk Link Grafisk

ISBN 978-82-327-0039-4
ISSN 1894-8200 (online)

www.nifu.no

Forord

Dette arbeidsnotatet presenterer en figur- og tabellsamling med oversikt over lønnsnivå og lønnsutvikling ved Høgskolen i Ålesund, samt et utvalg av andre høyere utdanningsinstitusjoner for perioden 2010-2013. I arbeidsnotatet forsøker vi også å gi noen forklaringer på eventuelle forskjeller i nivå og utvikling mellom de ulike utdanningsinstitusjonene. Oppdragsgiver har vært Høgskolen i Ålesund. Rune Borgan Reiling har vært prosjektleder, mens Pål Børing og Hebe Gunnes har vært prosjektmedarbeidere.

Oslo, 15. oktober 2014

Sveinung Skule
Direktør

Susanne Lehmann Sundnes
Forskningsleder

Innhold

1	Bakgrunn og metode	7
1.1	Bakgrunn.....	7
1.2	Sentrale variabler	7
1.2.1	Utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	7
1.2.2	Stillingsgrupper	8
1.2.3	Lønn.....	9
1.2.4	Fagområder	9
1.2.5	Aldersgrupper	9
1.3	Datagrunnlag	10
1.4	Metode.....	10
1.5	Oppbygging av notatet	11
2	Strukturelle rammer	12
2.1	Personale ved institusjonene.....	12
2.2	Forskning og utviklingsarbeid (FoU) ved høgskolene	15
2.2.1	Tidsbruk ved høgskolene	15
2.2.2	Innretning på FoU-virksomheten ved høgskolene.....	17
3	Lønnsnivå og lønnsutvikling	19
3.1	Lønnsnivå og lønnsutvikling ved de ulike høyere utdanningsinstitusjonene	19
3.1.1	Lønnsnivå og lønnsutvikling – overordnede stillingsgrupper	19
3.1.2	Lønnsnivå og lønnsutvikling – utvalgte stillinger	23
3.2	Detaljert om lønnsnivå og lønnsutvikling.....	34
3.2.1	Lønnsnivå og lønnsutvikling – forskjeller mellom kjønn	34
3.2.2	Lønnsnivå og lønnsutvikling – forskjeller mellom aldersgrupper	44
3.2.3	Lønnsutvikling og lønnsnivå – fagfelt.....	50
3.3	Lønnsutvikling og lønnsnivå i næringslivet.....	67
4	Oppsummering og konklusjon	78
	Referanser	80
	Vedlegg 1	81
	Vedlegg 2	86
	Tabelloversikt	88
	Figuroversikt.....	91

1 Bakgrunn og metode

1.1 Bakgrunn

Dette arbeidsnotatet presenterer en figur- og tabellsamling med oversikt over lønnsnivå og lønnsutvikling for ulike stillingsgrupper ved Høgskolen i Ålesund og et utvalg av andre høyere utdanningsinstitusjoner. Blant ansatte i faglige stillinger ved utdanningsinstitusjonene ser vi spesielt på følgende stillingsgrupper: professorer, førsteamanuenser, høgskolelektorer, førstelektorer, høgskolelærere og stipendiater. Videre ser vi på følgende stillingsgrupper blant ansatte i tekniske og administrative stillinger: dekaner, overingeniører, førstekonsulenter, rådgivere og prosjektledere.¹ Arbeidsnotatet gir også en oversikt over det gjennomsnittlige lønnsnivået blant det totale antall sysselsatte i ulike fylker og regioner i Norge. Notatet belyser tidsperioden 2010-2013.

Formålet med arbeidsnotatet er å fremskaffe kunnskap om lønnsnivå og lønnsutvikling ved Høgskolen i Ålesund, samt å sammenligne dette med næringslivet og et utvalg sammenlignbare høyere utdanningsinstitusjoner. Hovedspørsmålet som belyses er om Høgskolen i Ålesund innenfor viktige strategiske fagområder er særlig eksponert for konkurranse fra næringslivet. Notatet bidrar med å presentere statistikk, samt å gi et kunnskapsgrunnlag for å arbeide videre med tematikk knyttet til personal- og lønnspolitikk ved Høgskolen i Ålesund. Datakildene som benyttes i arbeidsnotatet er nærmere beskrevet i avsnitt 1.3.

Det er viktig å understreke at sammenstillingene som gjøres i dette notatet er rent deskriptive. Dette innebærer at man må være forsiktig med å trekke for vidtgående konklusjoner basert på de deskriptive analysene. Selv om vi presenterer interessante mønstre og mulige sammenhenger basert på de datakildene som benyttes, kan ikke disse nødvendigvis tolkes som kausale sammenhenger.

1.2 Sentrale variabler

Vi vil her redegjøre for variabler som er sentrale i sammensetningen av figurer og tabeller, og hvorfor vi har valgt de variabelgruppene som benyttes i fremstillingene. I tillegg vil vi opplyse om spesielle faktorer man bør være oppmerksom på når tallene skal brukes i videre arbeid.

1.2.1 Utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

De høyere utdanningsinstitusjonene som inngår i utvalget, er bestemt i samarbeid med Høgskolen i Ålesund. En utdanningsinstitusjon inkluderes i utvalget hvis den oppfyller minst ett av følgende kriterier:

¹ Stillingsgruppene som inngår i analysen er valgt ut av Høgskolen i Ålesund.

- Lokalisert i samme fylke som Høgskolen i Ålesund.
- Liknende fagprofil som Høgskolen i Ålesund.
- Liknende omkringliggende næringsliv som Høgskolen i Ålesund.

Basert på disse kriteriene har vi valgt å inkludere 12 statlige høyskoler og ett universitet i analysen. Følgende høyere utdanningsinstitusjoner er valgt ut (forkortelser i parentes):

- Høgskolen i Molde (HiM)
- Høgskolen i Volda (HiVo)
- Høgskolen i Sogn og Fjordane (HiSF)
- Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST)
- Høgskolen i Bergen (HiB)
- Høgskolen Stord/Haugesund (HSH)
- Høgskolen i Buskerud (HiBu)
- Høgskolen i Vestfold (HiVe)
- Høgskolen i Harstad (HiHa)
- Høgskolen i Østfold (HiØf)
- Høgskolen i Gjøvik (HiG)
- Høgskolen i Telemark (HiT)
- Universitetet i Stavanger (UiS)

1.2.2 Stillingsgrupper

For å gi et oversiktsbilde over lønnsutviklingen ved de utvalgte høyere utdanningsinstitusjonene, fokuserer vi først i arbeidsnotatet på overordnede stillingsgrupper. Vi benytter de samme stillingskategoriene som i NSDs Database for statistikk om høgre utdanning (DBH), og kategoriserer derfor stillinger inn i følgende stillingsgrupper:²

- Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN)
- Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)
- Drifts- og vedlikeholdsstillinger (DR)
- Administrative stillinger (AD)
- Andre stillinger

Videre har Høgskolen i Ålesund et ønske om at vi spesielt skal fokusere på 11 utvalgte stillingsgrupper. I de detaljerte analysene i dette notatet konsentrerer vi oss derfor om følgende stillingsgrupper (vi tar utgangspunkt i de firesifrede stillingskodene som finnes i Statens stillingsstruktur, angitt i parentes):

- Professor (1013)
- Førsteamanuensis (1011)
- Førstelektor (1198)
- Høgskolelektor (1008)
- Høgskole-/øvingslærer (1007)
- Stipendiat (1017)
- Dekan (1474)
- Rådgiver (1434)
- Førstekonsulent (1408)
- Prosjektleder (1113)

² Se <http://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/stillingskoder.action> for en oversikt over hvilke stillingskoder som faller inn under de ulike stillingsgruppene.

- Overingeniør (1087)

Vi har valgt å inkludere alle ansatte i datamaterialet, uavhengig av stillingsprosent. Dette er gjort fordi antall observasjoner reduseres betraktelig dersom vi for eksempel fjerner alle som har mindre enn 40 prosent stilling. Dette innebærer at II-stillinger er inkludert i utvalget. I analysene er imidlertid lønn regnet per antall utførte årsverk (se avsnitt 1.4).

1.2.3 Lønn

Med unntak av analysene i avsnitt 3.3, definerer vi lønn som gjennomsnittlig månedsfortjeneste per 01.10. Vi har valgt å ikke inkludere lønnstillegg ettersom forskjellen mellom gjennomsnittlig lønn innenfor hver stillingskategori med og uten tillegg er liten. Dette gjelder både for analysene der vi benytter lønnsstatistikk hentet fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) og når vi benytter lønnsuttrekk fra lønnsystemet (SAP) til de høyere utdanningsinstitusjonene som grunnlag for analysene. Det vises her til datagrunnlaget beskrevet i avsnitt 1.3.

I analysene i avsnitt 3.3 er lønn målt ved kontantlønn. Kontantlønn er summen av alle kontante ytelser som blir utbetalt til arbeidstakeren i løpet av et kalenderår. Det omfatter bl.a. lønn inklusive overtidsgodtgjørelse og honorarer, feriepenger og opsjonsytelser.

1.2.4 Fagområder

Høgskolen i Ålesund opererer med følgende overordnede faglige organisasjonsenheter:

- Avdeling for maritim teknologi og operasjoner
- Avdeling for biologiske fag
- Avdeling for ingeniør- og realfag
- Avdeling for helsefag
- Avdeling for internasjonal markedsføring

UHR, Forskningsrådet og CRISTin opererer med følgende seks fagområder:

- Humaniora
- Samfunnsvitenskap
- Matematikk og naturvitenskap
- Teknologi
- Medisin og helsefag
- Landbruksfag, fiskerifag og veterinærmedisin

Disiplinindelingsen etter de seks fagområdene tilsvarer den inndelingen som benyttes av Eurostat og OECD. Ettersom mange av de statlige høgskolene i utvalget er relativt små, er det nødvendig å forenkle inndelingen noe. Vi har derfor slått sammen matematikk og naturvitenskap med teknologi. Dette betyr at vi sammenligner lønnsutviklingen ved henholdsvis avdeling for maritim teknologi og operasjoner, avdeling for biologiske fag og avdeling for ingeniør og realfag med avdelinger ved de andre utdanningsinstitusjonene som faller inn under fagområdene matematikk og naturvitenskap og teknologi.

1.2.5 Aldersgrupper

Den alminnelige aldersgrensen i Staten er 70 år, og vitenskapelig ansatte er blant de yrkesgruppene som har tradisjon for å stå i jobb frem til aldersgrensen. I spesielle tilfeller kan institusjonene søke om at aldersgrensen fravikes, slik at en ansatt kan stå i jobb lenger, i første omgang i to år. Dette gjøres i dag for noen få professorer, slik at det finnes professorer i utvalget som er over 70 år, og som er i full jobb.

Vi har valgt å dele de ansatte i faglige, tekniske og administrative stillinger i utvalget av høyere utdanningsinstitusjoner i følgende to alderskategorier:

- Personer som er 50 år eller yngre
- Personer som er over 50 år

Denne inndelingen er åpenbart grov, men er valgt fordi antall personer som inngår i de ulike stillingskategoriene blir svært få hvis vi opererer med finere aldersintervaller.

1.3 Datagrunnlag

Som datakilder benyttes lønnsstatistikk hentet fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST), lønnsuttrekk fra lønssystemet (SAP) til de høyere utdanningsinstitusjonene, statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge, og NIFUs Forskerpersonalregister.

NIFUs Forskerpersonalregister er en individbasert database som inneholder opplysninger om forskere/faglig personale som deltar i FoU ved universiteter og høyskoler, helseforetak, forskningsinstitutter og institusjoner med FoU i instituttsektoren, og inngår som en del av den nasjonale FoU-statistikken. Registeret inneholder opplysninger om kjønn, alder, stilling, arbeidssted (institusjon/lærested/fakultet/klinikk/avdeling/institutt/fagområde), høyeste akademiske grad (grad, fagfelt, år og sted) og doktorgrad. Opplysninger om forskerpersonalet samles inn per 1. oktober og innhentes direkte fra de forskningsutførende enhetenes sentrale administrasjoner. Vi ber institusjonene rapportere inn grunnlagsdata for rapportering til DBH, slik at det i praksis er de samme tallene. Forskjellen er at Forskerpersonalregisteret teller antall hoder, mens DBH teller årsverk. Forskerpersonalregisteret går tilbake til 1960-tallet og finnes elektronisk fra 1977. Statlige høyskoler er med fra 1995, mens distriktshøyskolene også var med i tidligere årganger.

Forskerpersonalregisteret benyttes i hovedsak til å redegjøre for ulike strukturelle rammer knyttet til personalsammensetningen, tidsbruken og innretningen på forskningen ved de utvalgte lærestedene pr. 1. oktober 2013. I notatet skiller vi mellom forskere/personer i faglige stillinger, og høyere teknisk/administrativt personale (inklusive ledere).

Lønnsuttrekkene fra de høyere utdanningsinstitusjonene inneholder data på individnivå og omfatter alle ansatte i alle stillinger ved hver enkelt utdanningsinstitusjon. Stillingskoder benyttes for å identifisere de stillingsgruppene vi er interessert i. Datamaterialet inneholder ansatte ved de ulike institusjonene etter kjønn, alder og stilling pr. 1. oktober hvert år. Denne datoen er valgt fordi dette er samme dato som Statens sentrale tjenestemannsregister og NIFUs Forskerpersonalregister bruker for sine innrapporteringer. Dataene dekker perioden 2010-2013.

Data fra Statens sentrale tjenestemannsregister gir oversikt over gjennomsnittlig månedsfortjeneste etter virksomhet og stilling per 1.10 i perioden 2010-2013. I tillegg gir dataene oversikt over faste og variable tillegg, som er beregnet som et gjennomsnitt per måned basert på rapportering for perioden 1.1-1.10 hvert år.

Statistikk fra SSB er basert på registerdata over alle sysselsatte personer i Norge for hvert år i perioden 2010-2013. Denne statistikken er levert av SSB.

1.4 Metode

Lønnsnivået vil henge sammen med kjønn og alder. I figurene og tabellene som viser lønnsnivå og lønnsutvikling vil vi derfor gruppere ansatte etter kjønn og alder. Videre vil lønnsnivået henge sammen med hvilken avdeling, det vil si avdeling relatert til type fagfelt, de ansatte er tilsatt ved. For eksempel vil lønnsnivået sannsynligvis være høyere ved ingeniørutdanningene enn ved sykepleierutdanningene,

ettersom avdelingene for ingeniørutdanningene i større grad vil være påvirket av konkurranse fra næringslivet. Vi vil derfor også gruppere ansatte etter avdeling.

I figurene og tabellene som viser lønnsnivå og lønnsutvikling for de ulike stillingskategoriene, er lønn regnet per antall utførte årsverk i de ulike stillingene. De oppgitte nominelle lønningene for årene 2010-2012 er i tillegg omregnet til 2013 kroner basert på tall for utviklingen i konsumprisindeksen, som er innhentet fra SSB. Lønnsdataene kan derfor tolkes som reallønn regnet i 2013 kroner (dvs. med 2013 basisår).

Statistikken fra SSB benyttes til å undersøke hvorvidt konkurranse fra næringslivet er en viktig faktor for press på lønninger ved Høgskolen i Ålesund. I analysene basert på denne statistikken ser vi på sysselsatte personer i ulike næringer, fylker og regioner. Sysselsatte personer omfatter kun personer i alderen 25-65 år, og som i tillegg har ett av følgende utdanningsnivåer:

- Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (1-4 år)
- Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå (minst 5 år), som inkluderer forskerutdanning

Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007), og omfatter hovednæringer. Fylker og regioner omfatter henholdsvis arbeidsfylker og arbeidsregioner, dvs. det fylket eller den regionen en person har sitt arbeidsted.

1.5 Oppbygging av notatet

Innledningsvis i dette arbeidsnotatet har vi gjort rede for bakgrunn, hvilke variabler som inngår, datagrunnlag og metode brukt i analysen. Vi har også kommentert spesielle faktorer man bør være oppmerksom på når tallene skal brukes i videre arbeid.

Kapittel 2 redegjør for ulike strukturelle rammer knyttet til personalsammensetning, tidsbruk og innretning på forskningen ved de utvalgte utdanningsinstitusjonene. Fremstillingen i denne delen av notatet gir indikasjoner på hva slags faktorer som kan forklare forskjeller i lønnsnivå mellom de utvalgte institusjonene. Videre kan fremstillingen vedrørende tidsbruk gi indikasjoner på om utdanningsinstitusjonene gir de ansatte goder i form av for eksempel mer tid til forskning for å kompensere for en lavere lønn enn det de ansatte ville fått i næringslivet.

Kapittel 3 inneholder figurer og tabeller som viser lønnsnivå og lønnsutvikling totalt ved institusjonene, samt nivå og utvikling etter kjønn, alder og fagområde.

2 Strukturelle rammer

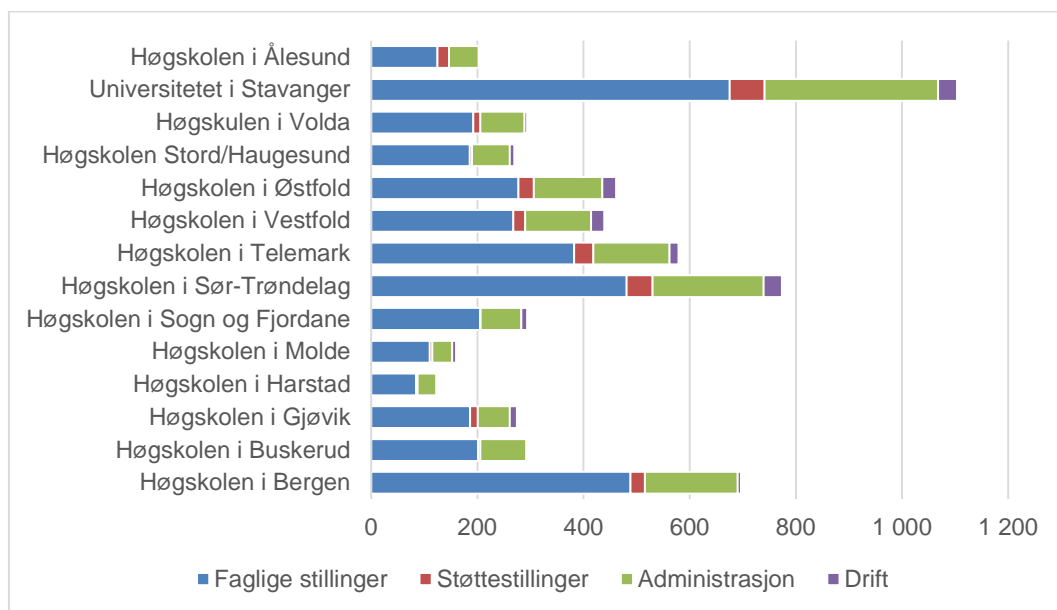
I dette kapittelet vil vi redegjøre for ulike strukturelle rammer knyttet til personalsammensetningen, tidsbruken og innretningen på forskningen ved de utvalgte lærestedene.

2.1 Personale ved institusjonene

Kilde for fremstillingene i dette kapittelet er NIFUs Forskerpersonalregister. Faglige stillinger i fremstillingene omfatter DBH-kategorien «undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger», som inkluderer professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, amanuensis, universitets- og høgskolelektor, postdoktor, forsker, stipendiat og vit.ass. Støttestillinger omfatter ingeniører, teknikere og laboratoriepersonale, mens administrative stillinger inkluderer lederstillinger, konsulenter, rådgivere, sekretærer og prosjektledere. Merk at dekaner og instituttledere er inkludert i denne kategorien. I Forskerpersonalregisteret er disse klassifisert som faglige ledere, og presenteres i kategorien faglig/vitenskapelig personale, mens vi i dette notatet benytter inndelingene fra DBH slik at de blir regnet som administrative ledere.

Fremstillingene i notatet omfatter 14 læresteder. Figur 2.1 viser antall årsverk utført i ulike stillingskategorier ved disse lærestedene. Universitetet i Stavanger var den klart største utdanningsinstitusjonen i utvalget i 2013, målt i antall årsverk, deretter følger Høgskolen i Sør-Trøndelag og Høgskolen i Bergen. Høgskolene i Harstad, Molde og Ålesund var de minste.

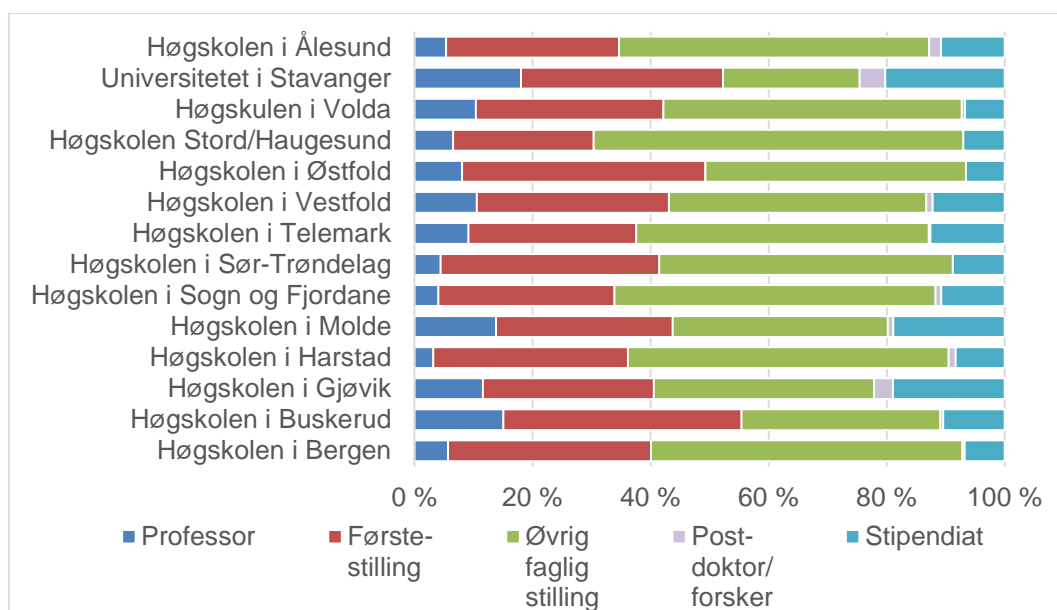
Figur 2.1: Årsverk utført i hver stillingskategori ved utvalgte læresteder i 2013



Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

Figur 2.2 viser at sammensetningen av det faglige/vitenskapelige personalet varierer mellom lærestedene. Universitetet i Stavanger og Høgskolene i Buskerud og Molde hadde størst andel professorer, mens Universitetet i Stavanger, Høgskolen i Buskerud og Høgskolen i Østfold hadde størst andel ansatte i førstestilling. Førstestilling omfatter førsteamanuensis, dosent og førstelektor. Øvrig faglig stilling inkluderer universitets- og høgskolelektor, amanuensis og høgskolelærer. Størst andel stipendiater finner vi ved Universitetet i Stavanger og Høgskolen i Gjøvik, det var også disse to lærestedene som hadde høyest andel stipendiater i 2013. Stillingsstrukturen ved statlige høgskoler kjennetegnes av mange ansatte i øvrige faglige stillinger som ikke krever doktorgradskompetanse, noe figur 2.2 også understreker.

Figur 2.2: Personale i faglige/vitenskapelige stillinger ved utvalgte læresteder i 2013 etter stilling

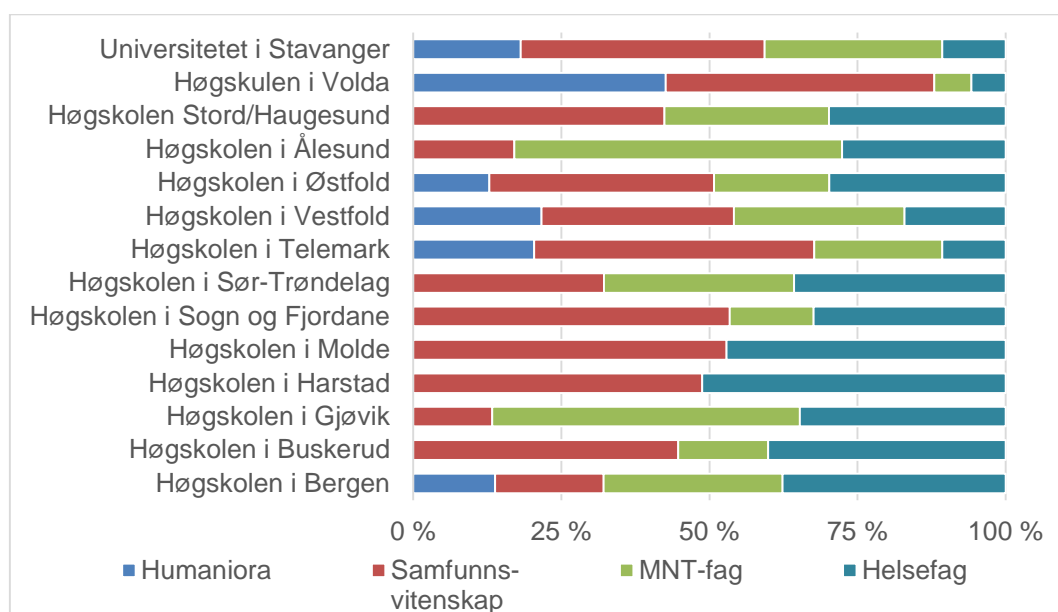


Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

Høgskolen i Ålesund hadde en relativt lav andel professorer blant det faglige/vitenskapelige personalet i 2013; 5 prosent. Kun Høgskolen i Harstad, Høgskolen i Sogn og Fjordane og Høgskolen i Sør-Trøndelag hadde lavere andel professorer. Høgskolen i Ålesund hadde dessuten lavere andel ansatte i øvrig førstestilling enn de fleste andre lærestedene i utvalget, og en litt lavere andel stipendiater og postdoktorer/forskere.

Sammensetningen av stillinger gjenspeiles av hvilke fagfelt lærestedene tilbyr utdanning innenfor. Det er for eksempel færre professorer innenfor helsefagene enn innenfor ingeniørutdanningene. Figur 2.3 viser at samfunnsvitenskap, det vil her primært si avdelinger for lærerutdanning og økonomisk-administrative fag, var det største fagområdet ved flertallet av de utvalgte lærestedene i 2013. Helsefag, det vil si sykepleierutdanning og annen helsefaglig utdanning, var også sentralt ved mange av høgskolene.

Figur 2.3: Personale i faglige/vitenskapelige stillinger ved utvalgte læresteder i 2013 etter avdelingens/instituttets fagfelt³



Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

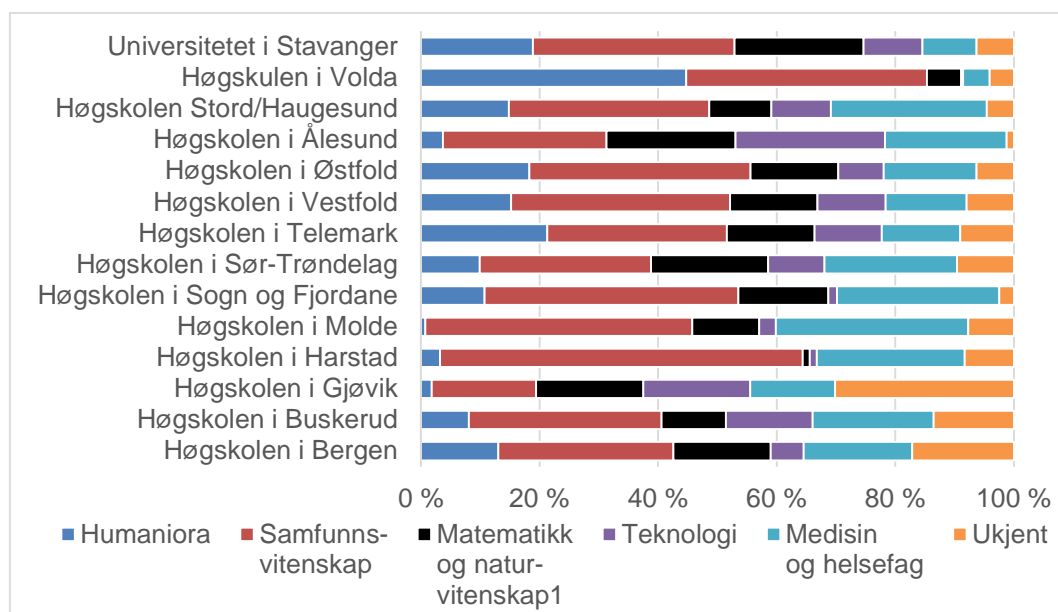
Høgskolen i Ålesund kjennetegnes her ved en høy andel av det faglige/vitenskapelige personalet innenfor MNT-fagene, det vil si matematikk, naturvitenskap og teknologi. Lønnsnivået er høyest innenfor disse fagfeltene, som i større grad konkurrerer med næringslivet om arbeidskraft.

Om vi ser på de ansattes utdanningsbakgrunn, blir bildet litt mer nyansert, se figur 2.4. Alle lærestedene har personale med utdanningsbakgrunn fra alle fagområder. Totalt en tredjedel av de ansatte i faglige/vitenskapelige stillinger hadde samfunnsvitenskapelig utdanning, mens om lag 17 prosent hadde utdanning innenfor helsefag, 16 prosent innenfor matematikk og naturvitenskap og 15 prosent innenfor humaniora. For 10 prosent av personalet mangler opplysninger om høyere utdanning, det vil si utdanning på master- eller hovedfagsnivå. Høgskolelærere med profesjonsutdanning som sykepleiere eller lærere vil være i denne kategorien, det samme gjelder ansatte med utdanning fra utlandet.⁴

³ Fagområde tildeles på institutt-/avdelingsnivå etter mestkriteriet, basert på svarene i FoU-statistikkens spørreskjema. MNT-fag omfatter matematikk og naturvitenskap og teknologi.

⁴ Forskerpersonalregisteret henter utdanningsopplysninger fra Akademikerregisteret, som er en database med alle master- og hovedfag som er avlagt ved norske læresteder. Utdanning avlagt i utlandet rapporteres inn av institusjonene, og her varierer detaljeringsgraden i rapporteringen, slik at vi ikke kan identifisere fagfelt for flere av disse.

Figur 2.4: Personale i faglige/vitenskapelige stillinger ved utvalgte læresteder i 2013 etter utdanningsfag



¹ Matematikk og naturvitenskap omfatter her også utdanninger innenfor landbruks- og fiskerifag.

Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

Høgskolen i Ålesund hadde den høyeste andelen faglig/vitenskapelig tilsatte med utdanning fra matematikk og naturvitenskap og teknologi, hele 47 prosent. Nest høyest andel ansatte med utdanning innenfor MNT-fagene hadde Høgskolen i Gjøvik, 36 prosent, deretter følger Universitetet i Stavanger med 33 prosent.

Vedleggsdelen inneholder personalprofiler for de utvalgte lærestedene som viser utviklingen i stillingsstruktur, kjønns sammensetning, alder og utdanningsbakgrunn for perioden 2010 til 2013.

2.2 Forskning og utviklingsarbeid (FoU) ved høyskolene

Det er gjennomført to tidsbruksundersøkelser ved høyskolene de siste ti årene, av NIFU i 2005 (Kyvik og Larsen 2006) og av AFI i 2010 (Egeland og Bergene 2012). Tallene som ligger til grunn for fremstillingene i dette kapittelet er hentet fra NIFUs undersøkelse, ettersom svarprosenten i AFIs undersøkelse var svært lav. Vi vil i dette kapittelet presentere fordelingen av tid brukt på ulike aktiviteter ved de utvalgte høyskolene, samt se på innretningen av forskningen fordelt på henholdsvis grunnforskning, anvendt forskning og utviklingsarbeid.

2.2.1 Tidsbruk ved høyskolene

Spørreundersøkelsen om tidsbruk ble sendt til professorer, dosenter, førsteamanuenser, førstelektorer, amanuenser, høyskolelektorer, postdoktorer og stipendiater. I de to siste kategoriene var det svært få respondenter, disse inngår derfor ikke i oversiktene.

Definisjoner av tidsbrukskategorier benyttet i undersøkelsen

FoU-arbeid: Angi både arbeid med egne prosjekter og ledelse eller assistanse ved andres prosjekter. Arbeid som er direkte knyttet til FoU-arbeid, som f. eks. litteraturstudier, publisering av resultater, reiser og planlegging av prosjekter og deltakelse på konferanser og egenutdanning medregnes også. Inkluder også FoU-arbeid innenfor rammen av en annen stilling (f.eks. forsker ved forskningsstiftelse).

Undervisning ved egen institusjon: Omfatter tid medgått til planlegging, forberedelse og gjennomføring av alle typer undervisning inkl. praksisveiledning ved egen institusjon. Etterutdanningskurs eller liknende, arbeid med studieplaner, veiledning på bachelornivå, konferansetimer, ekskursjoner, eksamensarbeid, bedømmelse av doktorgrader, eller liknende skal medregnes. Tid til utvikling av undervisningsmateriale og studie-/fagplaner skal medregnes her.

Faglig veiledning av mastergrads- og doktorgradsstudenter

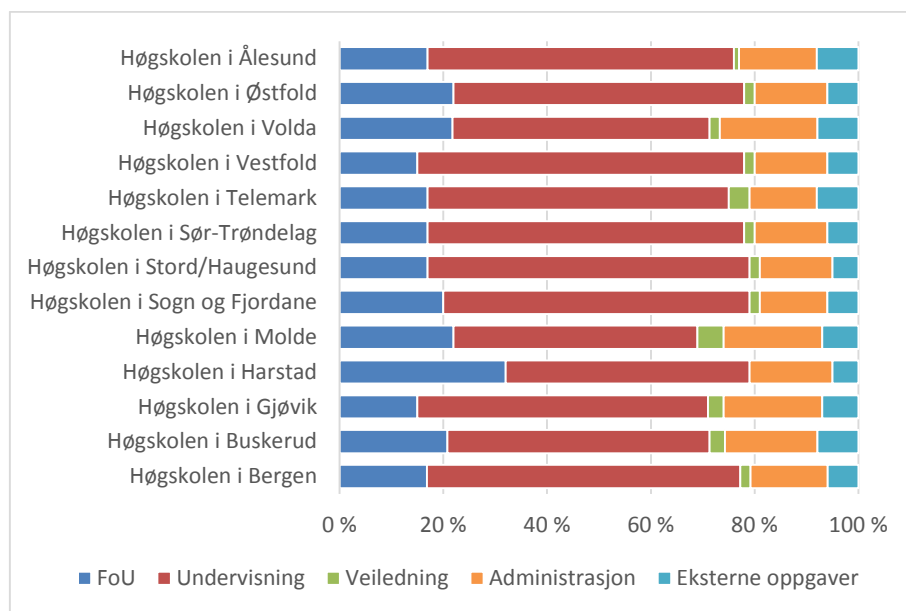
Administrasjon: Omfatter alt administrativt arbeid, verv, møter m.v. ved universitetet, som ikke naturlig inngår i noen av funksjonene overfor. Eksempelvis inkluderes tid medgått til bedømmelse av søker til stillinger/stillingsopptrykk ved egen institusjon, vurderinger av studenter ved opptak, besvarelser av henvendelser m.v.

Utadvendte oppgaver: Omfatter foredrag, undervisning, veiledning, eksamensarbeid, arbeid med studieplaner ved andre institusjoner, populærvitenskapelig virksomhet, medlemskap i styrer, komiteer, redaktør/medarbeider i vitenskapelige tidsskrifter e.l., evaluerings- og bedømmelsesoppdrag ved andre institusjoner.

Profesjonell yrkesutøvelse: All yrkesaktivitet som ikke er tatt med foran. For eksempel kan dette være konsulenttjenester e.l. Hvis du utfører FoU-arbeid innenfor rammen av en stilling utenfor universitetet, bes du likevel medregne denne tiden under punktet om FoU-arbeid og ikke her.

De to siste kategoriene er slått sammen til «Eksterne oppgaver» i figuren.

Figur 2.5: Arbeidstidens fordeling i 2005 ved utvalgte høyskoler

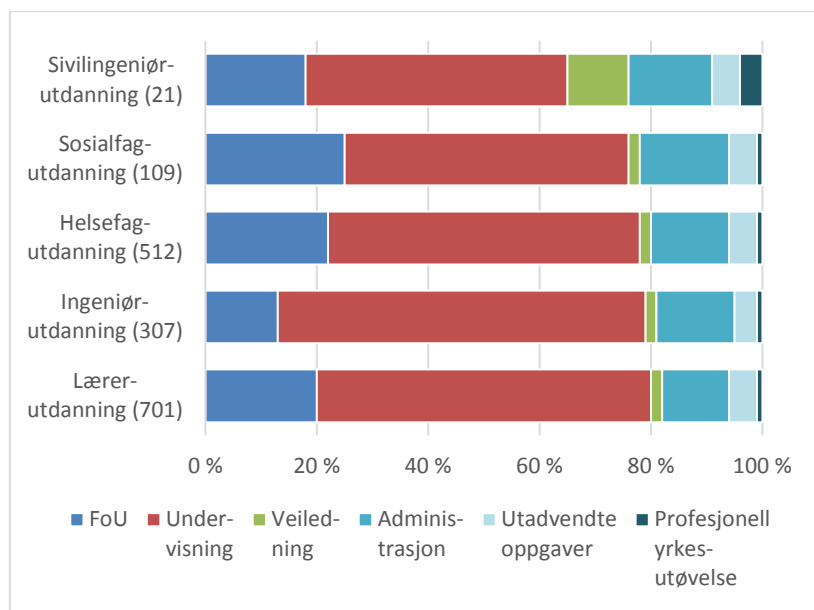


Kilde: NIFU

De ansatte ved Høyskolen i Harstad oppga å bruke den største andelen av sin tid til FoU i 2005, nesten en tredjedel, fulgt av Høyskolene i Østfold, Volda og Molde, alle med 22 prosent. Høyskolene i Molde og Telemark brukte mest tid på veiledning av master- og doktorgradsstudenter. De ansatte ved Høyskolene i Gjøvik, Molde og Volda oppga å bruke mest tid på administrasjon, 19 prosent, mens tid brukt på eksterne oppgaver var relativt jevnt fordelt på alle høyskolene. Høyskolene der det faglige/vitenskapelige personalet brukte mest tid til undervisning var Vestfold, Stord/Haugesund, Bergen og Sør-Trøndelag, mens de brukte minst tid ved Høyskolene i Harstad og Molde.

Høgskolen i Ålesund skiller seg ikke nevneverdig fra gjennomsnittet for sektoren når det gjelder bruk av arbeidstiden.

Figur 2.6: Arbeidstidens fordeling i 2005 etter profesjonsutdanning



Kilde: NIFU

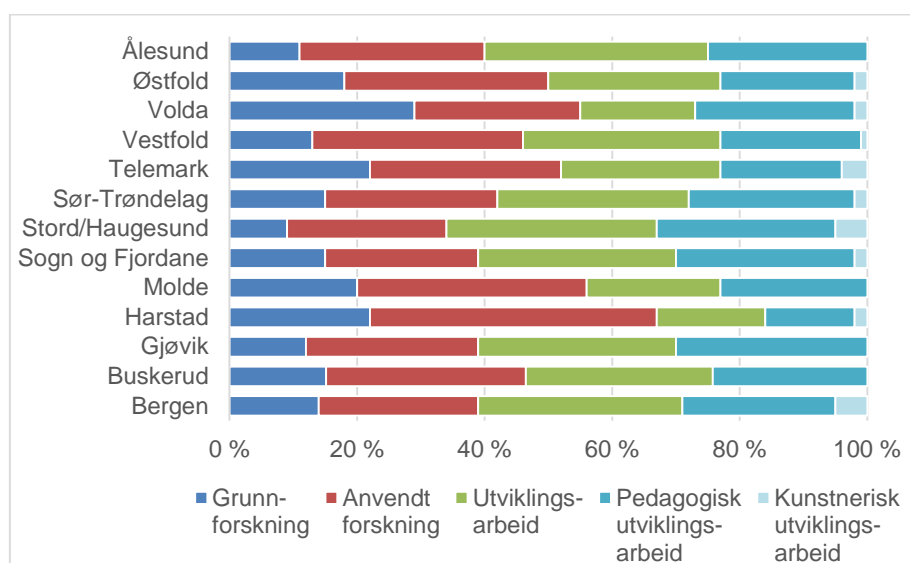
Ser vi på arbeidstidens fordeling innenfor ulike profesjonsutdanninger, finner vi at FoU-andelen var høyest ved sosialfagutdanningene, deretter følger helsefag- og lærerutdanningene. Sivilingeniørutdanningene brukte mest tid på veiledning, men det er ikke overraskende, ettersom disse hadde flest doktorgradsstipendiater i 2005. Det er dessuten svært få respondenter fra denne utdanningen.

2.2.2 Innretning på FoU-virksomheten ved høgskolene

Innretningen på FoU-virksomheten kan ha betydning for hvordan de ansatte fordeler tiden.

Høgskolene hadde veldig ulike FoU-profiler i 2005. Harstad har høyest forskningsandel (sum av grunnforskning og anvendt forskning), fulgt av Molde, Volda og Telemark, mens Stord/Haugesund, Bergen, Gjøvik og Ålesund hadde den laveste.

Figur 2.7: Høgskolens FoU-profil i 2005



Kilde: NIFU

OECDs definisjon av forskning og utviklingsarbeid

Forskning og utviklingsarbeid (FoU) er kreativ virksomhet som utføres systematisk for å oppnå økt kunnskap – herunder kunnskap om mennesket, kultur og samfunn – og omfatter også bruken av denne kunnskapen til å finne nye anvendelser. FoU kan deles inn i følgende tre aktiviteter:

Grunnforskning er eksperimentell eller teoretisk virksomhet som primært utføres for å skaffe til veie ny kunnskap om det underliggende grunnlag for fenomener og observerbare fakta, uten sikte på spesiell anvendelse eller bruk.

Anvendt forskning er også virksomhet av original karakter som utføres for å skaffe til veie ny kunnskap. Anvendt forskning er imidlertid primært rettet mot bestemte praktiske mål eller anvendelser.

Utviklingsarbeid er systematisk virksomhet som anvender eksisterende kunnskap fra forskning og praktisk erfaring, og som er rettet mot:

- å fremstille nye eller vesentlig forbedrede materialer, produkter eller innretninger, eller
- å innføre nye eller vesentlig forbedrede prosesser, systemer og tjenester.

Et hovedkriterium for å skille FoU fra annen beslektet virksomhet er at FoU må inneholde et element av nyskaping og reduksjon av vitenskapelig og/eller teknologisk usikkerhet.

Mer utførlige drøftinger av hvilke aktiviteter de ulike begrepene inkluderer, finnes i «Frascati-manualen» (OECD 2002), norsk oversettelse i utdrag (NIFU 2004).

3 Lønnsnivå og lønnsutvikling

3.1 Lønnsnivå og lønnsutvikling ved de ulike høyere utdanningsinstitusjonene

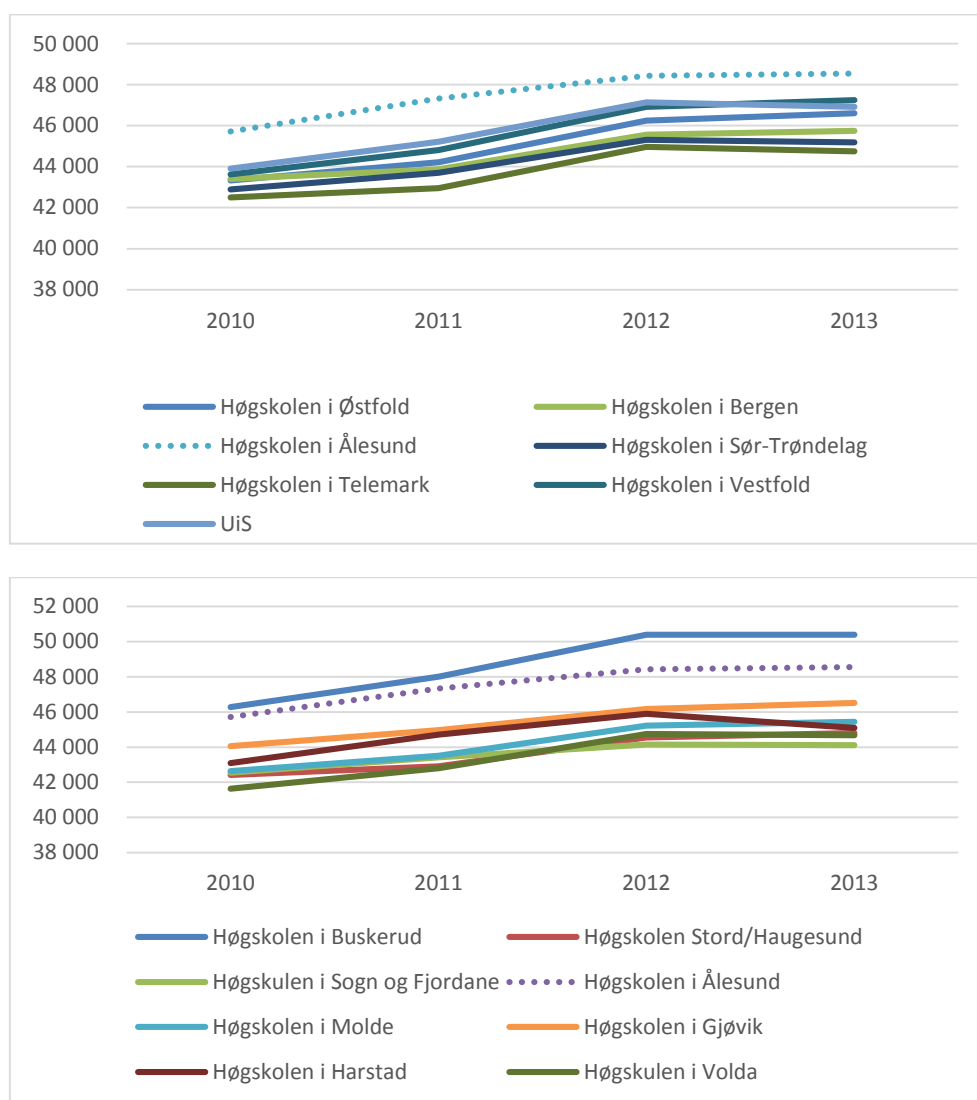
3.1.1 Lønnsnivå og lønnsutvikling – overordnede stillingsgrupper

Vi begynner med å sammenligne lønnsnivå og lønnsutvikling for ulike stillingsgrupper ved Høgskolen i Ålesund med tilsvarende stillingsgrupper ved de øvrige høyere utdanningsinstitusjonene i utvalget. Sammenstillingene er basert på data fra Statens sentrale tjenestemannsregister. Lønn er definert som gjennomsnittlig månedsførtjeneste, hvor både faste og variable tillegg inngår. Vi har både sett på lønnsutvikling når vi inkluderer faste og variable tillegg, og lønnsutvikling hvor disse ikke er inkludert. De resultatene vi får ved å inkludere faste og variable tillegg avviker ikke i betydelig grad fra resultatene hvor disse ikke er inkludert. Når vi ser på lønnsutvikling for utvalgte stillinger, ser vi derfor bort fra faste og variable tillegg.

Vi benytter de samme stillingskategoriene som i DBH, og kategoriserer stillinger etter følgende stillingsgrupper (se avsnitt 1.2.2):

- Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN)
- Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)
- Administrative stillinger (AD)
- Andre stillinger

Figur 3.1: Lønnsutvikling 2010-2013 - Undervisnings-, forsknings-, og formidlingsstillinger (UN)

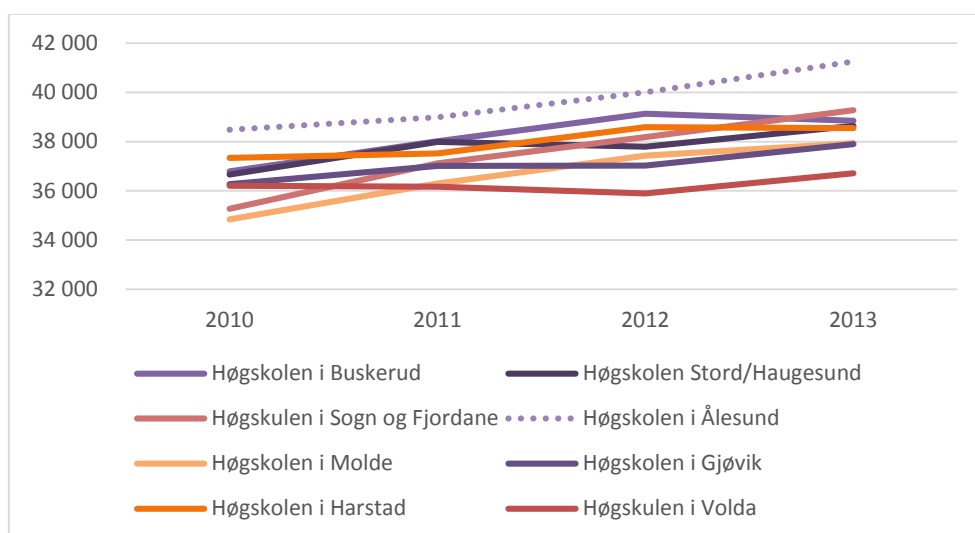
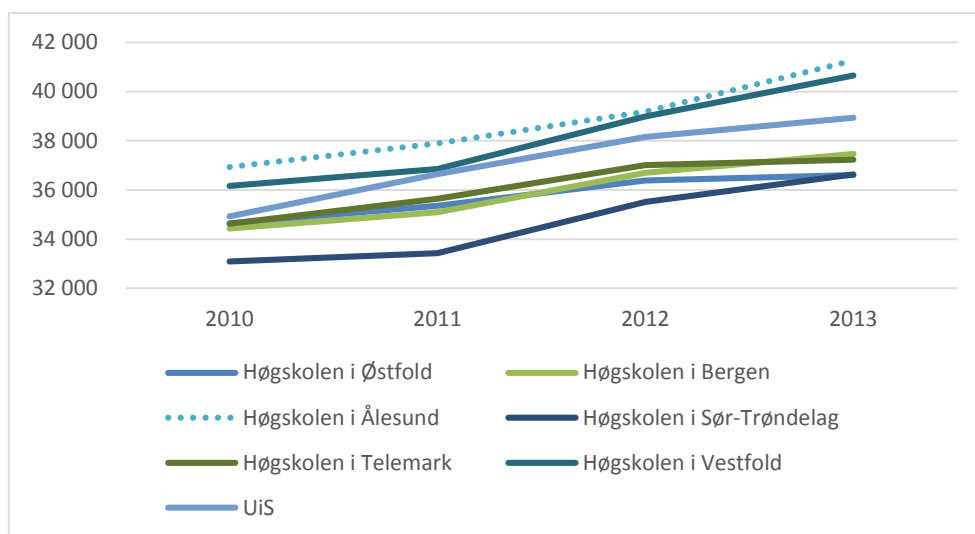


Kilde: Statens sentrale tjenestemannsregister

Figur 3.1 viser at Høgskolen i Ålesund i begynnelsen i hele perioden 2010-2013 har ligget på et høyere lønnsnivå for UN-stillinger sammenlignet med de øvrige institusjonene i utvalget. Unntaket er Høgskolen i Buskerud som har ligget over Høgskolen i Ålesund i hele perioden. I perioden har reallønnen for UN-stillinger ved Høgskolen i Ålesund økt fra om lag 46 000 kroner til i overkant av 48 000 kroner (altså omtrent fire prosent vekst).

For de store institusjonene i utvalget varierer lønnsnivået for UN-stillinger i 2013 mellom i overkant av 44 000 kroner og 47 000 kroner (hvis vi ser bort fra Høgskolen i Ålesund). For de mindre institusjonene er variasjonen større fra et maksimum på 50 000 kr (HiBu) til et minimum lik 44 000 kroner (Høgskulen i Sogn og Fjordane). Det er Høgskolen i Buskerud og Høgskolen i Ålesund som skiller seg ut fra de andre institusjonene i utvalget. Hvis vi ser bort fra Høgskolen i Buskerud, ligger lønnsnivået for UN-stillinger ved Høgskolen i Ålesund om lag 4000 kroner over gjennomsnittlig lønnsnivå for de mindre institusjonene (ca. 44 000) og 2000 kroner over gjennomsnittlig lønnsnivå for de store institusjonene.

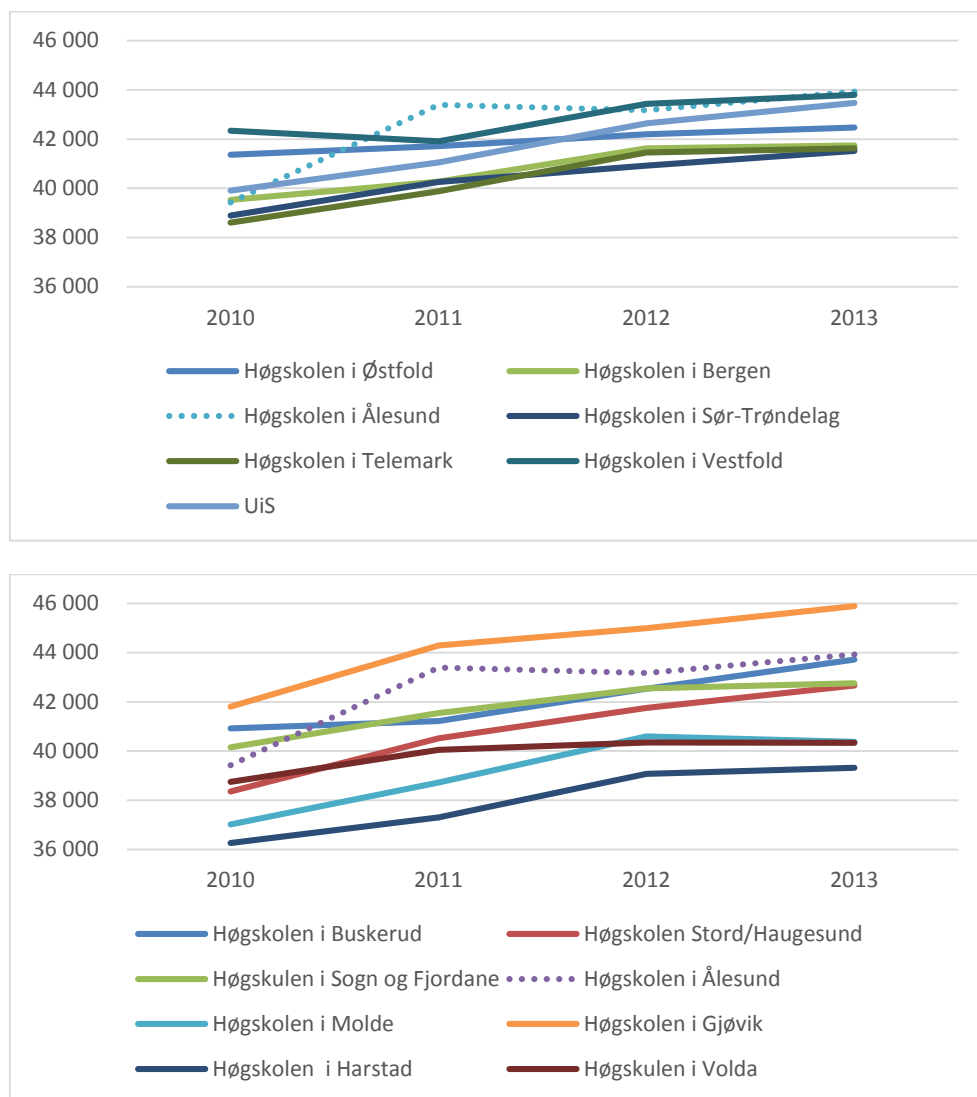
Figur 3.2: Lønnsutvikling 2010-2013 - Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)



Kilde: Statens sentrale tjenestemannsregister

Figur 3.2 presenterer lønnsutvikling i perioden 2010-2013 for støttestillinger ved de utvalgte høgskolene. Høgskolen i Ålesund har, sammen med Høgskolen i Vestfold, hatt et høyere lønnsnivå for støttestillinger sammenlignet med de store høgskolene i utvalget i hele perioden. Sammenlignet med de mindre høgskolene har også Høgskolene i Ålesund og Vestfold et høyt lønnsnivå for støttestillinger. Dette er interessant fordi det inngår mange ingeniørstillinger i støttestillingene for undervisning, forskning og formidling. Dermed kan dette være en indikasjon på konkurranse om ingeniører i regionen rundt Høgskolen i Ålesund.

Figur 3.3: Lønnsutvikling 2010-2013 - Administrative stillinger (AD)



Kilde: Statens sentrale tjenestemannsregister

Figur 3.3 viser lønnsutvikling i perioden 2010-2013 for administrative stillinger ved de utvalgte institusjonene. Etter at lønnsnivået steg relativt kraftig fra 2010 til 2011, har det gjennomsnittlige lønnsnivået ligget stabilt i underkant av 44 000 kroner for ansatte i administrative stillinger ved Høgskolen i Ålesund. For de store institusjonene i utvalget har også lønnsnivået for denne gruppen stillinger vært ganske stabilt i perioden 2010-2013. Lønnsnivået i 2013 varierer mellom om lag 42 000 kroner og 44 000 kroner. For de mindre institusjonene i utvalget varierer gjennomsnittslønningene for ansatte i administrative stillinger betydelig mer; fra nærmere 46 000 kroner ved Høgskolen i Gjøvik til underkant av 40 000 kroner ved Høgskolen i Harstad. Høgskolen i Ålesund ligger altså blant de høgskolene med høyest lønnsnivå, men forskjellene er relativt små.

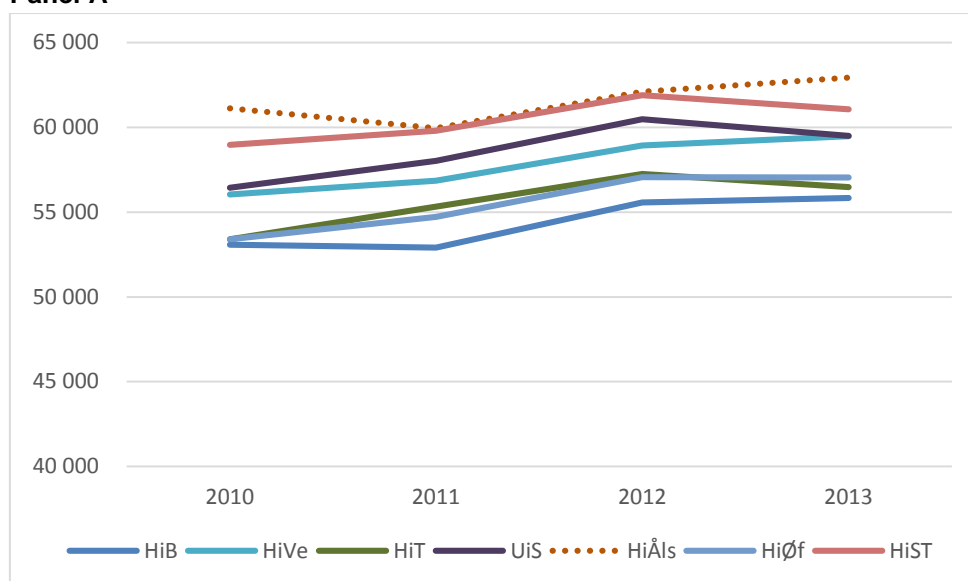
3.1.2 Lønnsnivå og lønnsutvikling – utvalgte stillinger

I figurene 3.4-3.13 presenterer vi lønnsutviklingen for utvalgte stillinger ved Høgskolen i Ålesund, samt utvalget av høyere utdanningsinstitusjoner.⁵ I panel A i hver enkelt figur viser vi lønnsutviklingen ved Høgskolen i Ålesund sammenlignet med lønnsutvikling ved de seks største utdanningsinstitusjonene i utvalget.⁶ På samme måte sammenligner vi i panel B lønnsutviklingen ved Høgskolen i Ålesund med de syv resterende institusjonene som alle er høgskoler. Lønn i figurene måler gjennomsnittlig månedslønn per årsverk i hver enkelt stillingskategori, hvor månedslønn er rapportert 1.oktober hvert år. Alle beregninger er basert på lønnsuttrekkene fra de høyere utdanningsinstitusjonene.

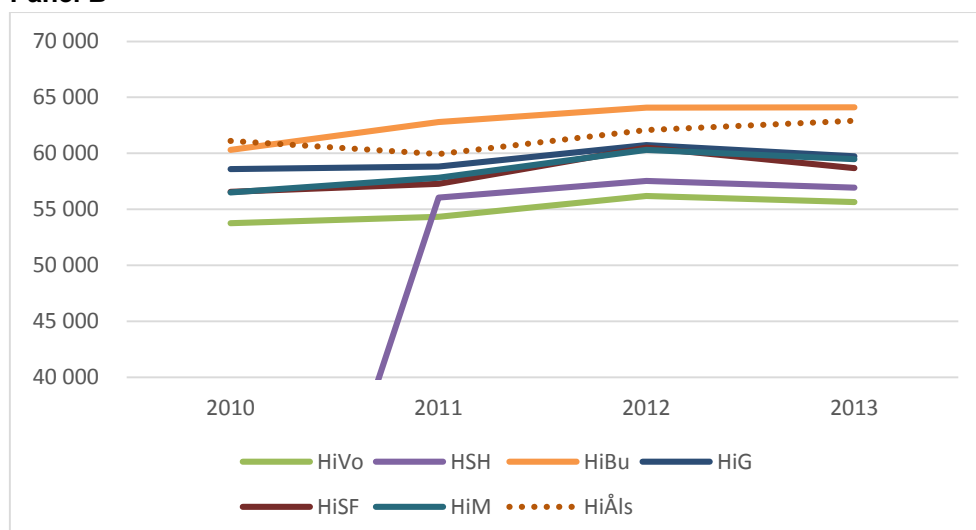
Vitenskapelige stillinger

Figur 3.4: Lønnsutvikling 2010-2013 - professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A



Panel B



Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

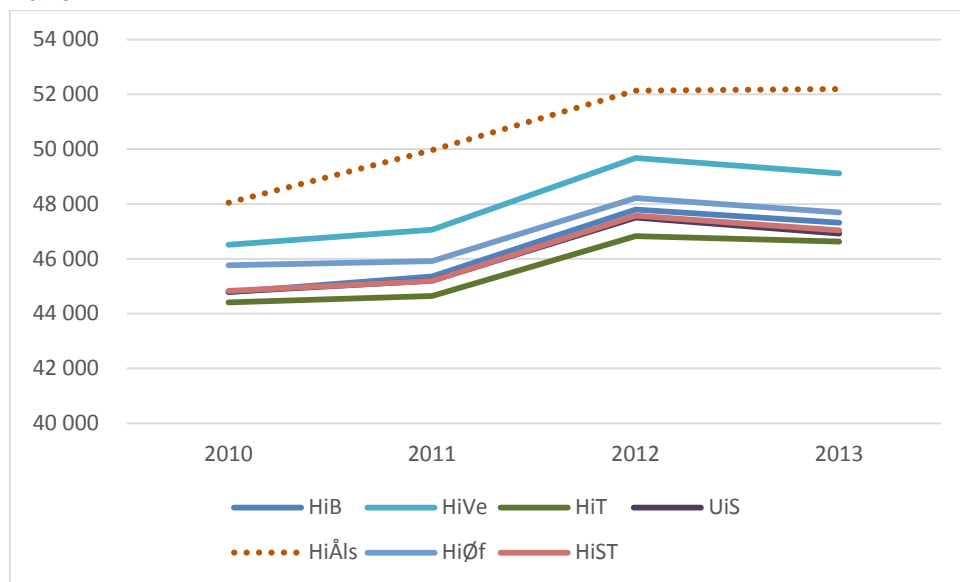
⁵ Høgskolen Stord/Haugesund har ikke levert uttrekk for 2010. Det jobbes med å innhente denne informasjonen. Høgskolen i Sør-Trøndelag leverte uttrekk etter at fristen for å levere gikk ut, og vi har foreløpig ikke hatt tid til å inkludere denne høgskolen i analysene. Vi inkluderer Høgskolen i Sør-Trøndelag så fort det er mulig.

⁶ Se fotnote over.

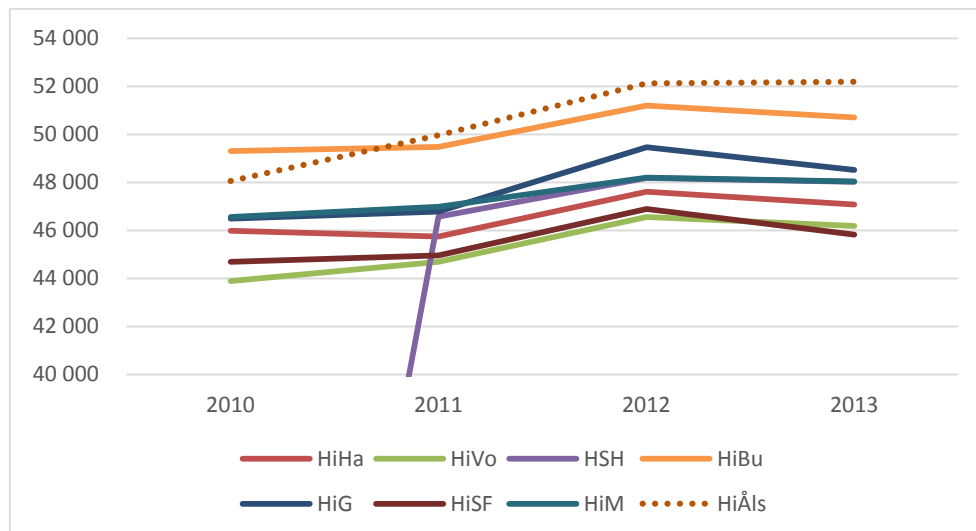
Figur 3.4 indikerer at Høgskolen i Ålesund har et høyere lønnsnivå enn de andre høgskolene i utvalget. Unntaket er Høgskolen i Buskerud. For alle utdanningsinstitusjonene er lønnen for professor relativt stabil i hele perioden. Størst endring har det vært ved Høgskolen i Buskerud. Det er viktig å merke seg at det er få professorstillinger ved hver enkelt utdanningsinstitusjon. Dette betyr at endringer i gjennomsnittlig lønn kan forklares gjennom endringer i antall ansatte ved institusjonene. For eksempel har Høgskolen i Harstad i perioden hatt under fem professorer.

Figur 3.5: Lønnsutvikling 2010-2013 - førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A



Panel B

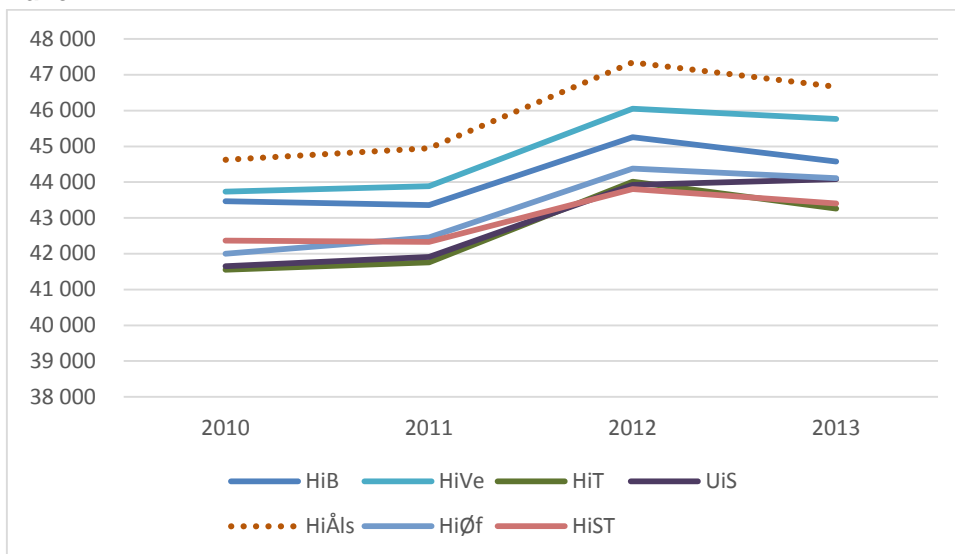


Kilde: Utdanningsinstitusjonene lønnsuttrekk (SAP)

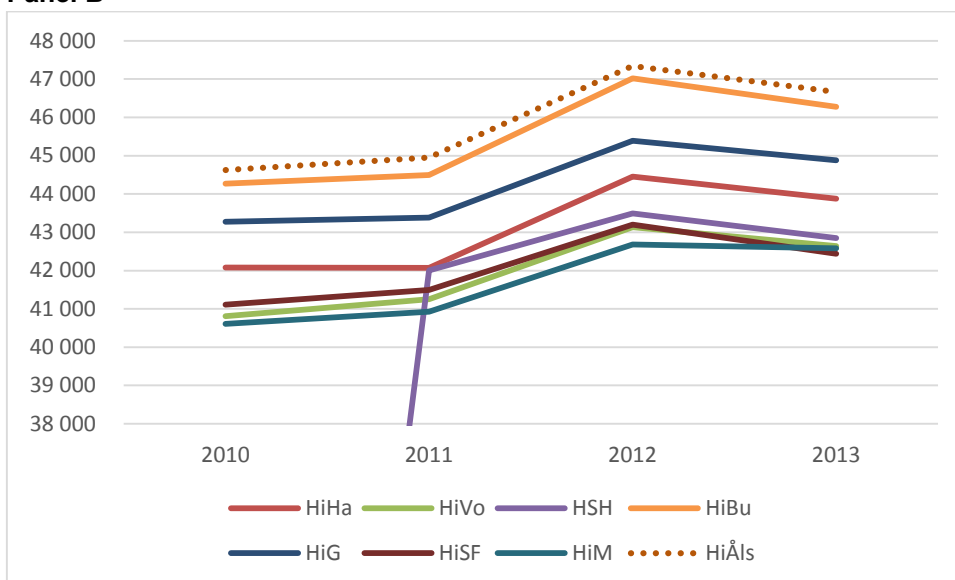
Lønnsutviklingen for førsteamanuenser har vært relativt lik ved de utdanningsinstitusjonene som inngår i utvalget (se figur 3.5). Økningen fra 2010 til 2013 var om lag 4000 kr for alle institusjonene. Høgskolen i Ålesund hadde det høyeste lønnsnivået for førsteamanuenser i hele perioden (ca. 48 000 kr i 2010 og 52 000 kr i 2013), men unntak av at Høgskolen i Buskerud hadde et høyere lønnsnivå det første året i perioden.

Figur 3.6: Lønnsutvikling 2010-2013 - høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A



Panel B

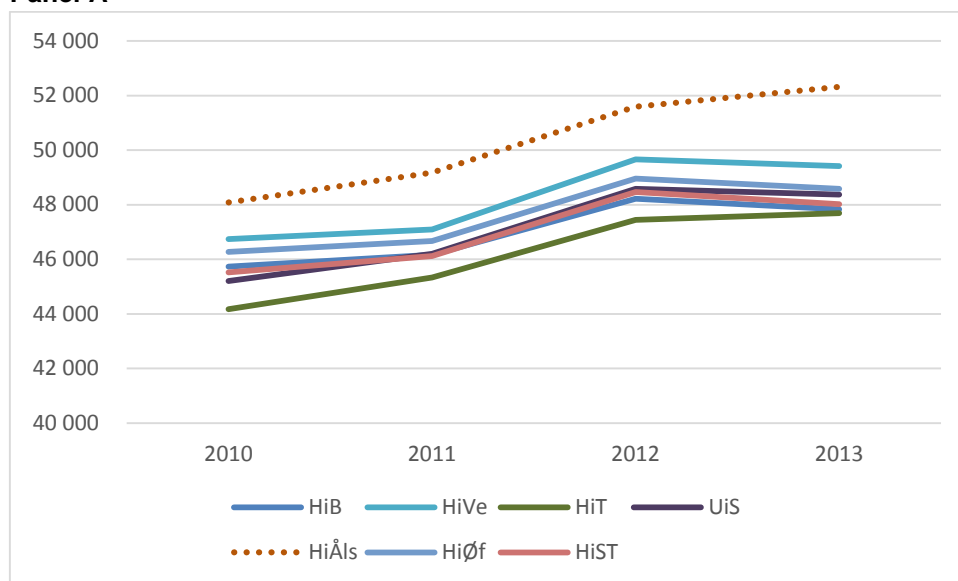


Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

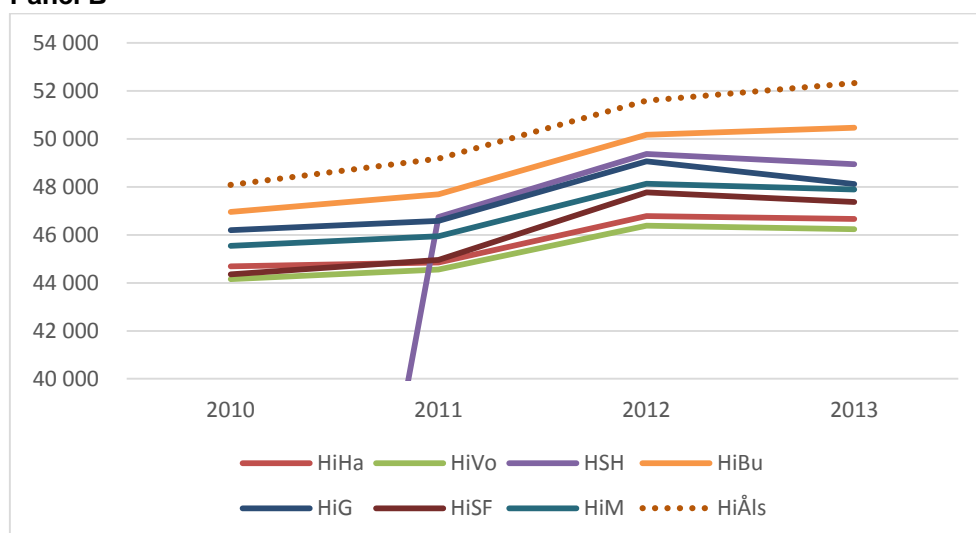
Note: For Universitetet i Stavanger har vi benyttet universitetslektor (1009) i stedet for høgskolelektor (1008).

Figur 3.7: Lønnsutvikling 2010-2013 - førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A



Panel B

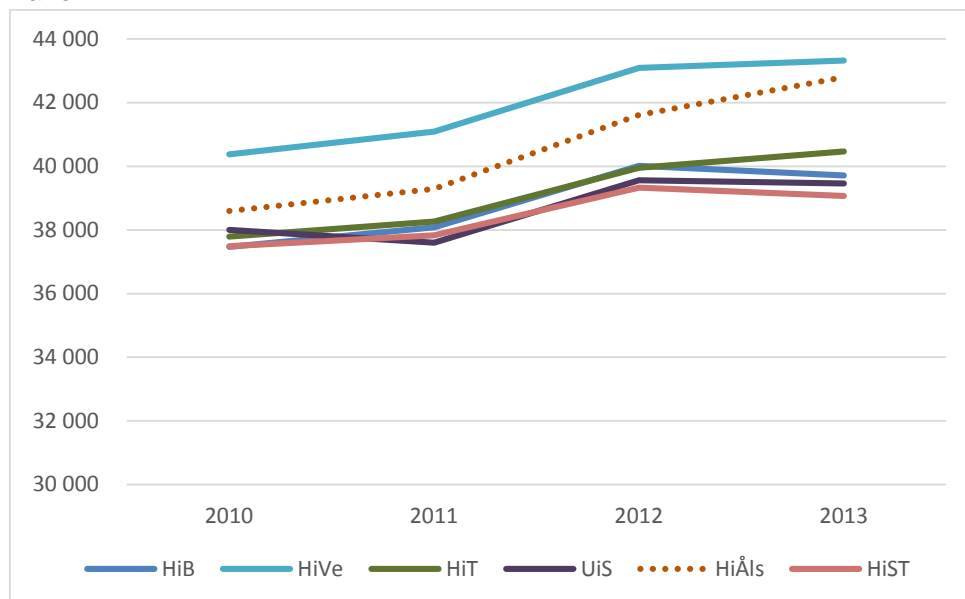


Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

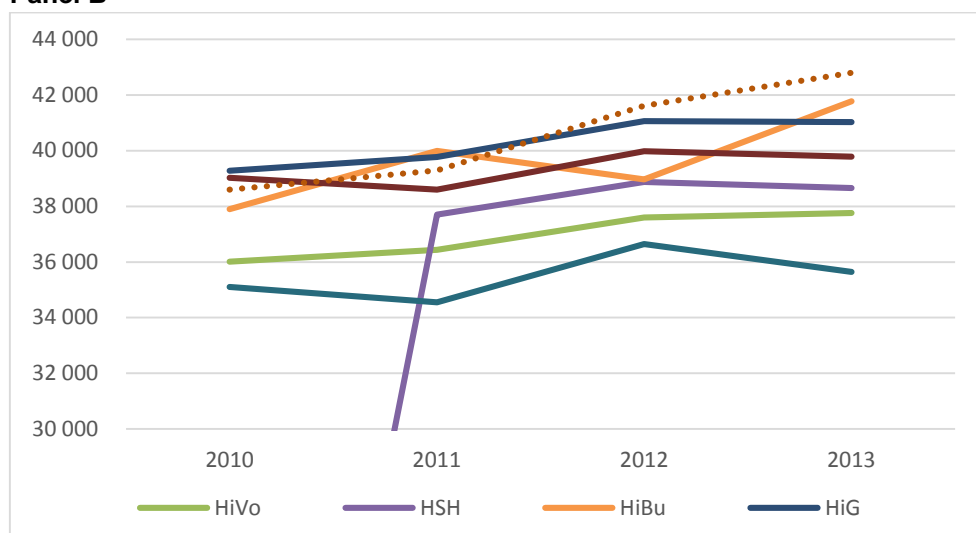
I figurene 3.6 og 3.7 presenterer vi lønnsutvikling for henholdsvis høgskolelektorer og førstelektorer ved de utvalgte utdanningsinstitusjonene. Figurene viser at utviklingen i reallønn for høgskolelektorer og førstelektorer var relativt lik ved de utvalgte institusjonene. Økningene fra 2010 til 2013 var om lag 4000 kroner ved alle institusjonene. Høgskolen i Ålesund har det høyeste lønnsnivået for både høgskolelektorer og førstelektorer i hele perioden (ca. 48 000 kroner i 2010 og ca. 52 000 kroner i 2013). Lønnsveksten ved Høgskolen i Ålesund har altså vært på om lag åtte prosent fra 2010 til 2013. Videre var lønnsnivået for høgskolelektorer og førstelektorer om lag fire prosent høyere ved Høgskolen i Ålesund sammenlignet med lønnsnivået for de samme stillingene ved den høgskolen som ligger nærmest i nivå i 2013 (Høgskolen i Buskerud).

Figur 3.8: Lønnsutvikling 2010-2013 - høgskole-/øvingslærere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A



Panel B

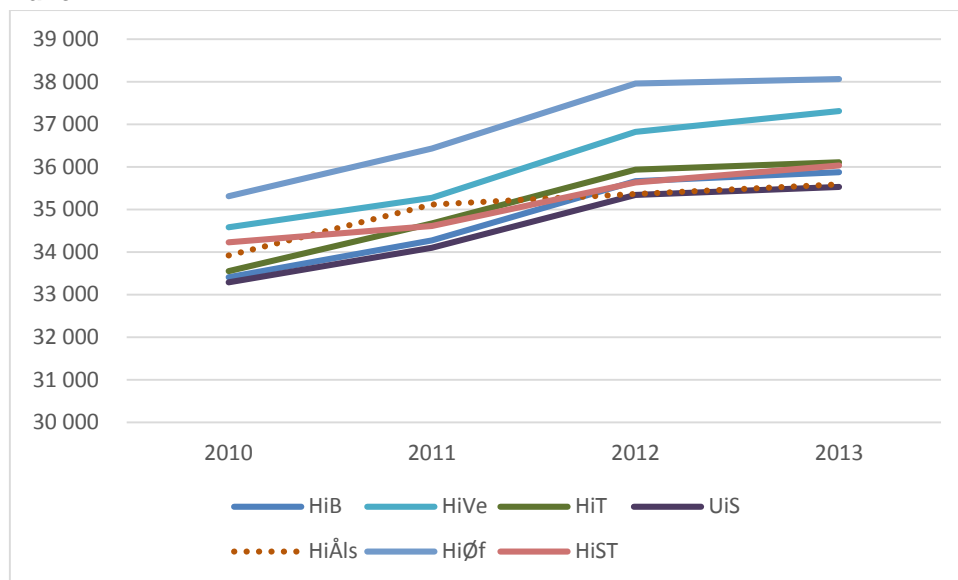


Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

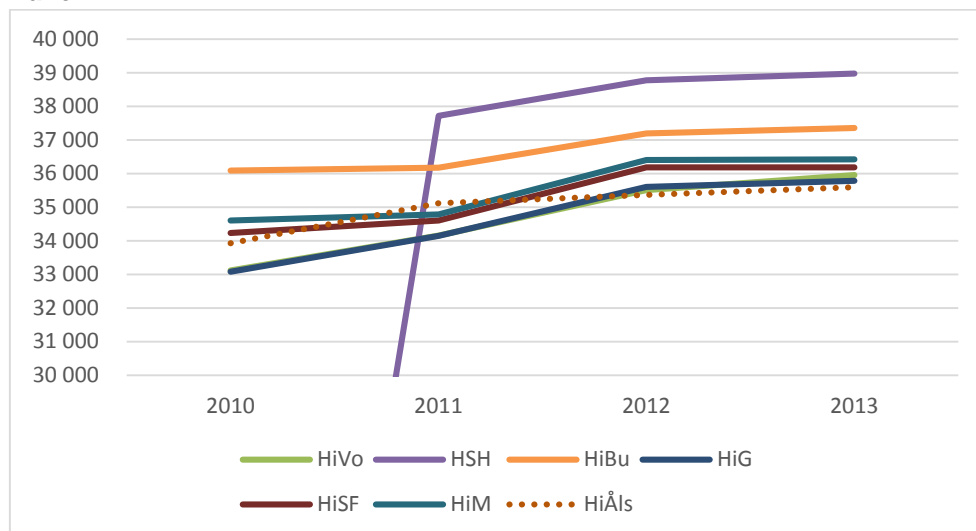
I figur 3.8 viser vi lønnsutvikling for høgskole-/øvingslærere. Høgskolen i Ålesund ligger høyt både når vi sammenligner med store og små institusjoner. Tendensen har vært at Høgskolen i Ålesund har hatt en sterkere lønnsvekst for denne stillingstypen sammenlignet med de øvrige institusjonene. Mens de i 2010 hadde omtrent samme lønnsnivå som de andre utdanningsinstitusjonene, lå de i slutten av perioden (2013) høyere enn alle de andre institusjonene. Unntaket er Høgskolen i Bergen.

Figur 3.9: Lønnsutvikling 2010-2013 - stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A



Panel B



Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Når vi ser på stipendiater (figur 3.9), har Høgskolen i Ålesund et lavt, eller tilnærmet likt, lønnsnivå som de andre utdanningsinstitusjonene i utvalget. Lønnsutviklingen har vært omtrent den samme for samtlige institusjoner. En mulig forklaring på dette kan være at stipendiatene i mindre grad forhandler om lønn sammenlignet med de andre stillingsgruppene, og at lønnsnivå og lønnsutvikling dermed i større grad følger fastlagte rammer for denne stillingsgruppen.

Oppsummering

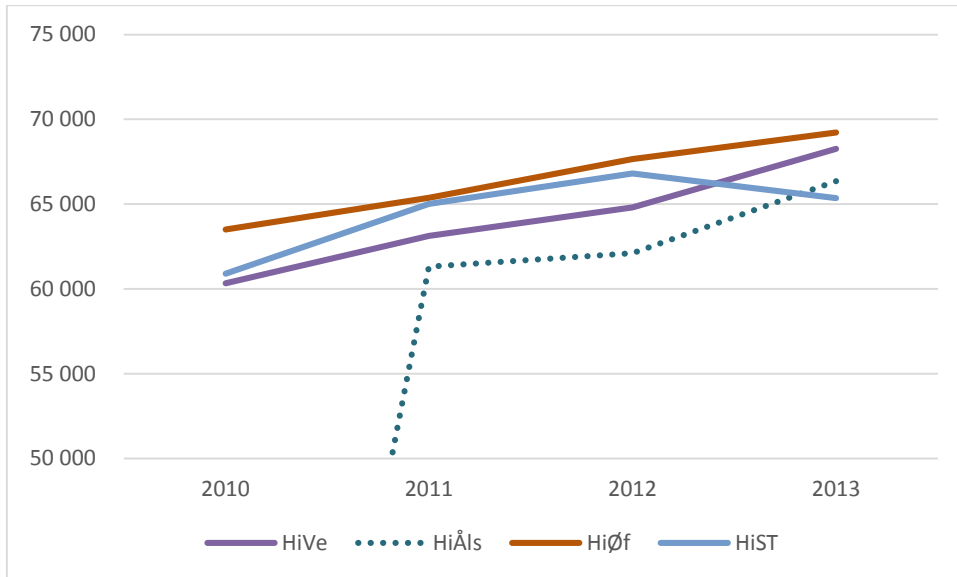
For alle vitenskapelige stillinger har lønnsutviklingen vært positiv ved Høgskolen i Ålesund. I hovedsak hadde de andre høyere utdanningsinstitusjonene i utvalget også en positiv lønnsutvikling i perioden 2010-2012, men fra 2012 til 2013 falt lønningene litt ved sammenligningsinstitusjonene. Med unntak av lønn til stipendiater ligger Høgskolen i Ålesund høyest på lønnsnivå sammenlignet med de andre utdanningsinstitusjonene for alle øvrige vitenskapelige stillinger. Dette bekrefter Høgskolen i Ålesunds egen vurdering av at de har opplevd et press i lønningene de siste årene. Den utviklingen i lønnsnivå for faglige stillinger som beskrives i figurene 3.4-3.9, kan indikere at Høgskolen i Ålesund presses av omkringliggende næringsliv på lønnsnivå. Det er allikevel viktig å merke seg at forskjeller i lønnsnivå

mellom institusjonene i utvalget også kan skyldes alderssammensetning, sammensetning av kjønn og fag ved de ulike institusjonene. Dette kommer vi tilbake til senere i notatet.

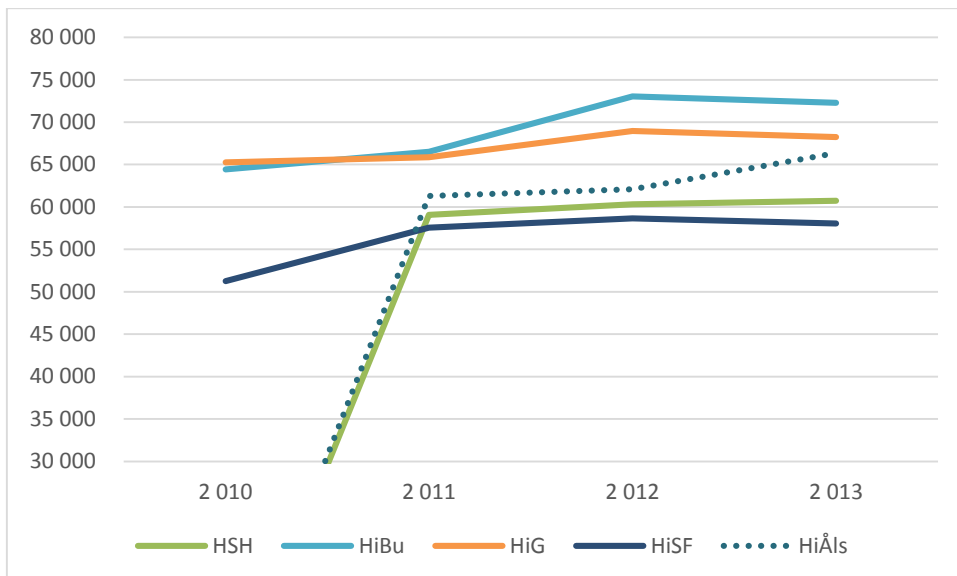
Administrative stillinger

Figur 3.10: Lønnsutvikling 2010-2013 - Dekaner ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A



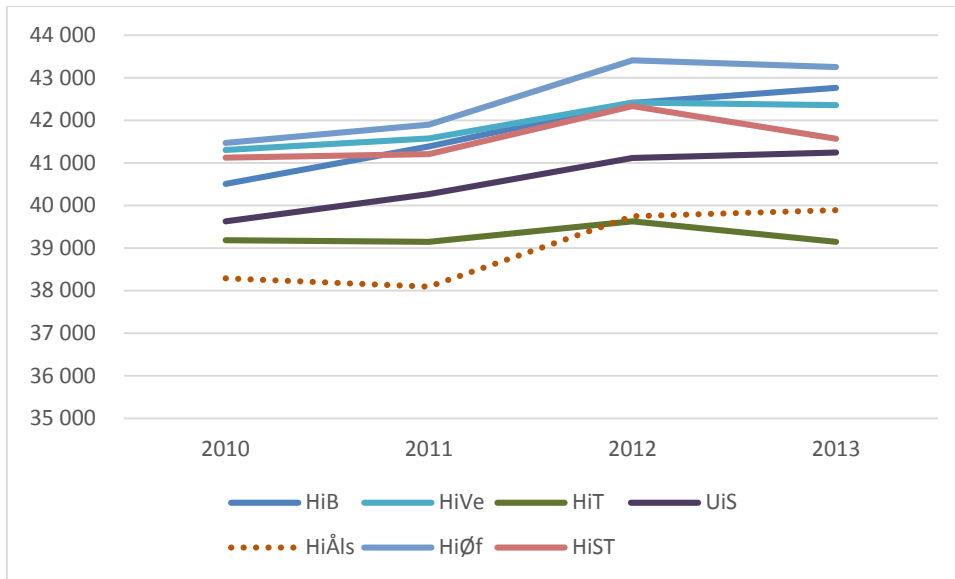
Panel B



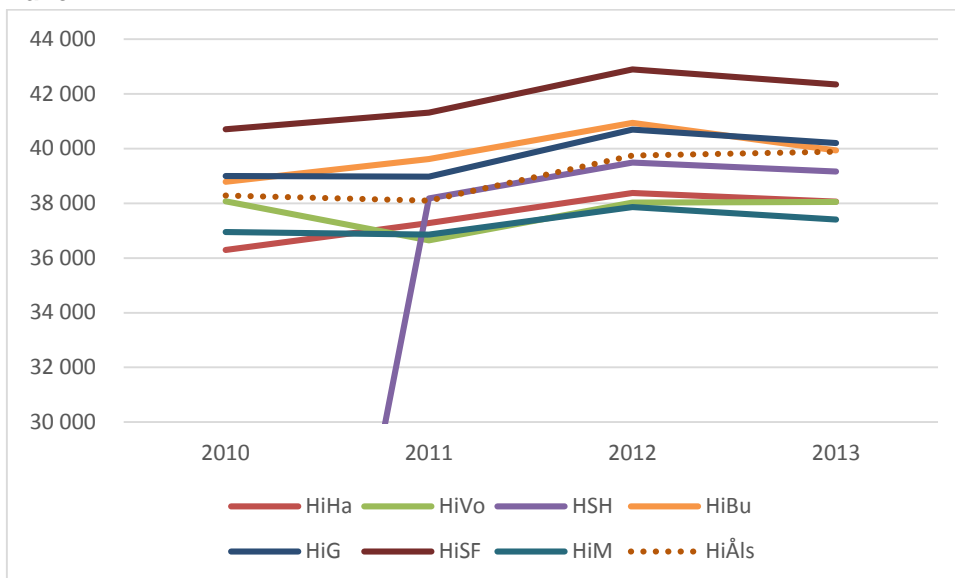
Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Figur 3.11: Lønnsutvikling 2010-2013 - rådgivere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A



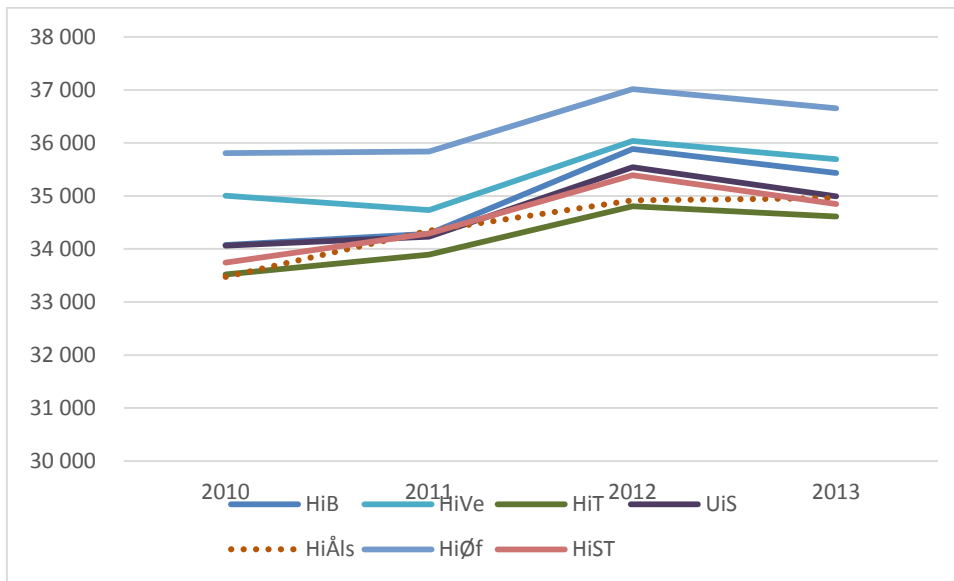
Panel B



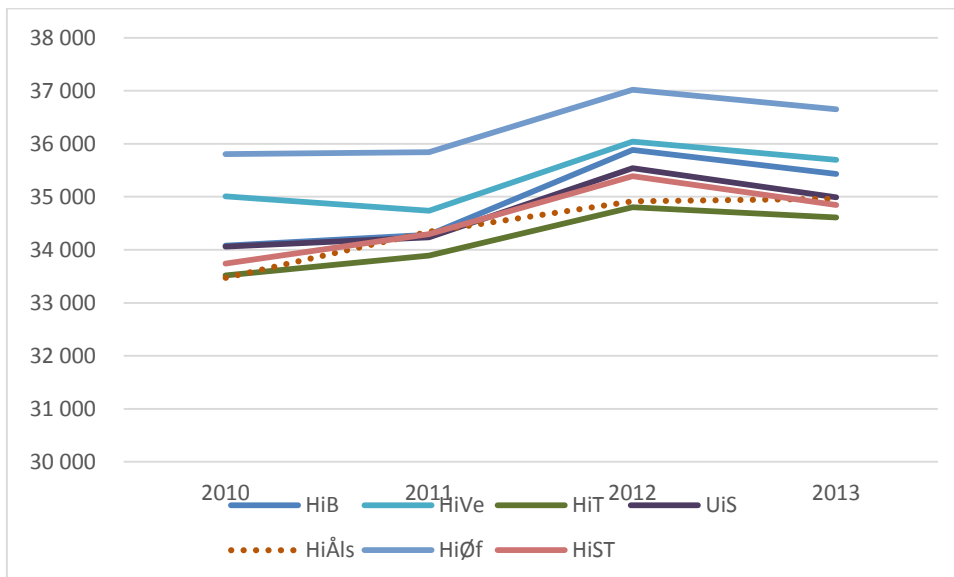
Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Figur 3.12: Lønnsutvikling 2010-2013 - førstekonsulenter ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A



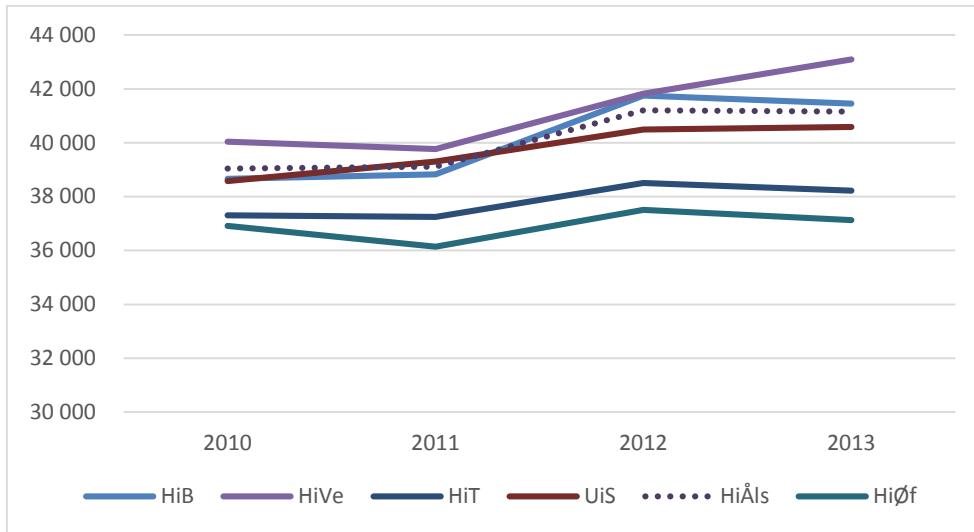
Panel B



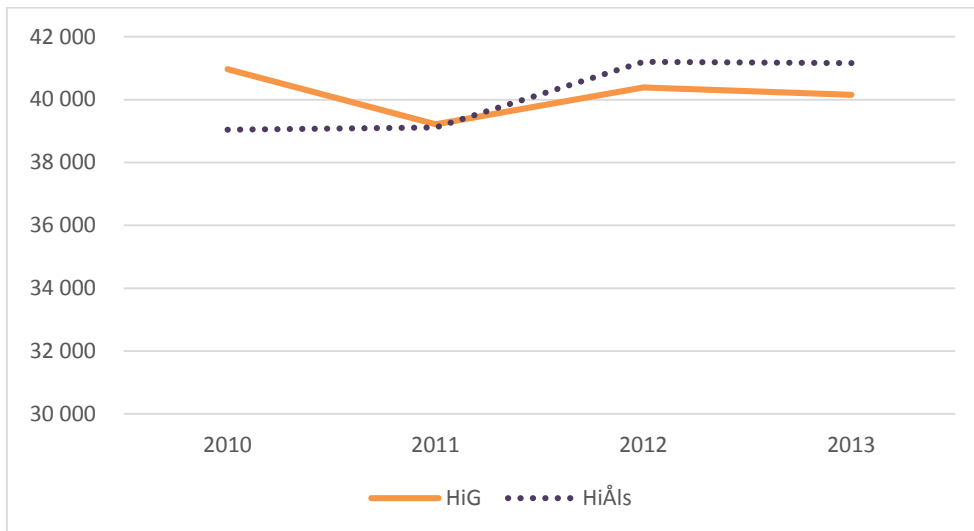
Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Figur 3.13: Lønnsutvikling 2010-2013 - overingeniører ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner

Panel A

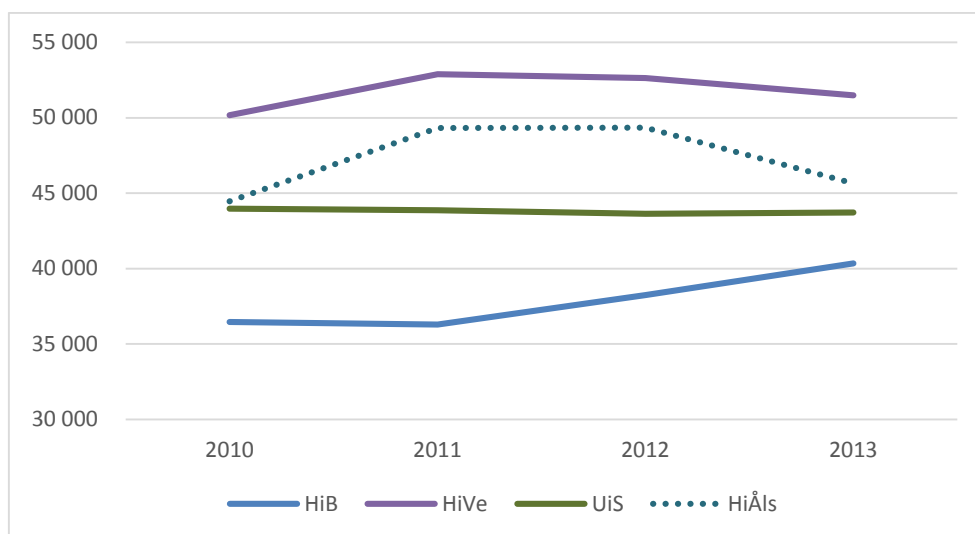


Panel B



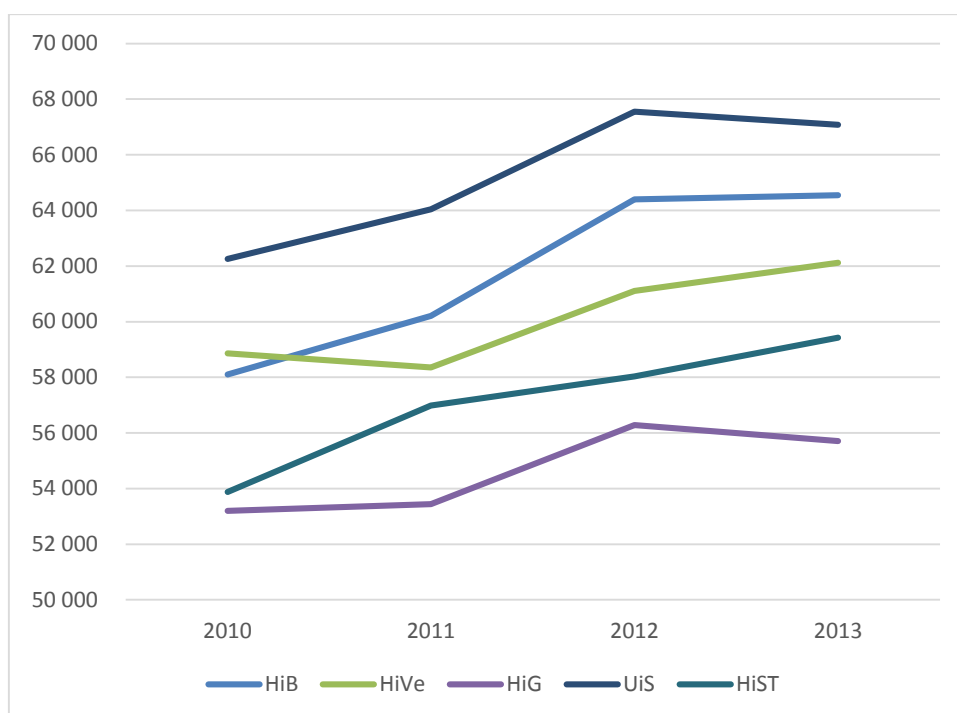
Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Figur 3.14: Lønnsutvikling 2010-2013 - prosjektledere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner



Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Figur 3.15: Lønnsutvikling 2010-2013 - avdelingsdirektører ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner



Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Kommentar og oppsummering

I motsetning til da vi så på vitenskapelige stillinger, er det ingenting som tyder på at Høgskolen i Ålesund har et spesielt høyt lønnsnivå når det gjelder administrative stillinger sammenlignet med de andre institusjonene i utvalget. Når vi sammenligner lønnsutviklingen til dekanene ved Høgskolen i Ålesund med de store høgskolene, ser vi at Høgskolen i Ålesund ligger lavere enn alle disse. Sammenligner vi med de mindre høgskolene, havner Høgskolen i Ålesund midt i gruppen. Det samme mønsteret ser vi også når vi sammenligner lønnsutvikling for rådgivere, førstekonsulenter og prosjektledere ved de utvalgte utdanningsinstitusjonene. Derimot er Høgskolen i Ålesund blant de

institusjonene med høyeste lønnsnivå for overingeniører. Dette kan indikere at konkurranse fra en viss type næringsliv legger press på lønningene ved Høgskolen i Ålesund.

Som nevnt i innledningen kan forskjeller i lønnsnivå og lønnsutvikling for ulike stillingsgrupper henge sammen med forskjeller i sammensetningen av de ansatte etter kjønn, alder og fagområde. I det neste avsnittet undersøker vi om lønnsforskjellene kan forklares gjennom slike forskjeller ved de ulike utdanningsinstitusjonene.

3.2 Detaljert om lønnsnivå og lønnsutvikling

3.2.1 Lønnsnivå og lønnsutvikling – forskjeller mellom kjønn

I avsnitt 3.1.2 konkluderte vi at med unntak av lønn til stipendiater ligger Høgskolen i Ålesund høyest på lønnsnivå sammenlignet med de andre utdanningsinstitusjonene for alle øvrige vitenskapelige stillinger. Når det gjelder administrative stillinger er det derimot ingenting som tyder på at Høgskolen i Ålesund har et spesielt høyt lønnsnivå i forhold til de andre institusjonene i utvalget.

Vi skal i dette avsnittet undersøke om det relativt høye lønnsnivået for vitenskapelige stillinger ved Høgskolen i Ålesund gjelder begge kjønn, eller om det i stor grad kun gjelder for ett av kjønnene. Vi skal også kommentere eventuelle lønsmessige forskjeller mellom kjønnene når det gjelder administrative stillinger.

I tabellene 3.1-3.11 ser på gjennomsnittlig lønnsnivå for hvert av årene 2010-2013 for de utvalgte stillingene ved de utvalgte høyere utdanningsinstitusjonene for menn og kvinner separat. Tabellene viser også gjennomsnittlig lønnsnivå for begge kjønn.

Det er relativt få høgskole-/øvingslærere ved Høgskolen i Ålesund. Tabell 3.1 viser at lønnen for denne stillingsgruppen er høy ved Høgskolen i Ålesund sammenlignet med de andre høyere utdanningsinstitusjonene. For de få årene hvor gjennomsnittslønn vises for menn og kvinner separat, ser vi av tabellen at dette i stor grad skyldes et høyt lønnsnivå blant menn, men at dette i mindre grad gjelder for kvinner.

Tabell 3.1 viser for øvrig at for høgskole-/øvingslærere er lønnsnivået i gjennomsnitt lavere blant menn enn blant kvinner for alle årene ved Høgskolen i Telemark og Universitetet i Stavanger. For de øvrige høyere utdanningsinstitusjonene i denne tabellen er gjennomsnittslønnen stort sett høyere blant menn enn blant kvinner for de årene som viser gjennomsnittslønnen for begge kjønn.

Tabell 3.1: Lønnsutvikling 2010-2013 - Høgskole-/øvingslærer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	38	38	40	42				44		36	38	
HiB	37	38	40	39	37	37	41	40	37	38	39	38
HiHa	35			36					35			36
HiVo	36	36	37	37	36	37	39	38	35	35	36	37
HSH		38	39	39		39	40	40		37	38	38
HiVe	40	41	43	43	41	41	43	44				
HiBu	37		38	41							37	
HiG	39	40	41	40	41	41			39	39	40	40
HiSF	39	39	40	40	39	39	41	41	38	39	40	39
HiT	37	38	39	40	36	37	39	39	38	38	40	41
UiS	37	37	39	39	37	36	39	39	37	37	39	39
HiM	35	34		36					35	35		36
HiØf	38	40	39						39		38	

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Blant høgskolelektorer, førstelektorer, førsteamanuenser og professorer er lønnsnivået spesielt høyt ved Høgskolen i Ålesund i forhold til de øvrige utdanningsinstitusjonene. Dette viser tabellene 3.2-3.5. For høgskolelektorer, førstelektorer og førsteamanuenser skyldes dette i stor grad at lønnsnivået er høyt både blant menn og kvinner sammenlignet med de andre institusjonene.

Av tabell 3.2 fremgår det at ved Høgskolen i Harstad er lønnsnivået blant høgskolelektorer lavere blant menn enn blant kvinner for alle årene, mens det er høyere blant menn enn blant kvinner for de øvrige høyere utdanningsinstitusjonene. Unntaket gjelder Høgskolen i Buskerud for de to siste årene.

Tabellene 3.3-3.5 viser at ved flere av utdanningsinstitusjonene har kvinnelige førstelektorer, førsteamanuenser og professorer en høyere gjennomsnittslønn enn sine mannlige kolleger.

Tabell 3.2: Lønnsutvikling 2010-2013 - Høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	45	45	47	47	45	46	48	48	44	44	46	45
HiB	43	43	45	44	44	44	46	46	43	43	45	44
HiHa	42	42	44	44	42	42	44	43	42	42	45	44
HiVo	41	41	43	42	41	42	43	43	40	41	42	42
HSH		42	43	43		43	44	44		41	43	42
HiVe	44	44	46	46	45	45	47	46	43	43	46	45
HiBu	44	44	47	46	44	44	47	46	44	44	47	46
HiG	43	43	45	45	44	44	46	45	43	43	44	44
HiSF	41	41	43	42	41	42	44	43	41	41	43	42
HiT	41	42	44	43	42	42	45	44	41	41	43	43
HiM	41	41	42	42	41	41	43	43	40	41	42	42
HiØf	42	42	44	44	42	43	44	44	42	42	44	44

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.3: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	48	49	51	52	48	48			48	50	51	
HiB	46	46	48	48	45	47	49	48	46	46	48	48
HiHa	45	45	47	47	45	45	47	47	44	44	46	46
HiVo	44	45	46	46	44	44	46	46	45	45	47	47
HSH		47	50	49		47	50	50		47		48
HiVe	47	47	50	49	47	48	50	50	47	47	50	49
HiBu	47	48	50	50	46	47	49	50	48	49	51	51
HiG	46	47	49	48	47	47	49	49	46	46	49	48
HiSF	44	45	48	47	44	45	48	48	45	46	47	47
HiT	44	45	47	48	44	45	47	48	45	45	47	47
UiS	45	46	49	48	45	46	48	48	45	47	49	49
HiM	45	46	48	48							48	48
HiØf	46	47	49	49	46	46	49	48	47	47	49	49

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.4: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	48	50	52	52	48	50	52	53	48	50	51	51
HiB	45	45	48	47	45	46	48	48	45	45	47	47
HiHa	46	46	47	47	46	46	48	47	46	45	47	47
HiVo	44	45	47	46	44	45	47	46	44	45	46	46
HSH		47	48	48		47	49	49		46	48	48
HiVe	47	47	50	49	47	47	50	50	46	47	49	48
HiBu	49	49	51	51	50	49	51	51	49	49	51	51
HiG	46	47	49	48	47	47	50	49	46	46	48	48
HiSF	45	46	48	46	45	45	48	47	46	47	48	46
HiT	44	45	47	47	44	44	47	46	44	45	47	47
UiS	45	45	47	47	45	45	48	47	45	45	47	46
HiM	46	47	48	48	46	47	48	48	47	47	48	49
HiØf	46	46	48	48	46	46	49	48	45	46	48	48

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.5: Lønnsutvikling 2010-2013 - Professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	61	60	62	63	61	60	62	63				
HiB	53	53	56	56	53	54	57	56	53	53	54	54
HiHa		61	61									
HiVo	54	54	56	56	54	54	56	56				
HSH		55	57	57		54	56	57			57	57
HiVe	56	57	59	60	55	56	59	59	58	58	60	60
HiBu	58	63	64	64	57	62	65	64	58	63	62	63
HiG	58	58	60	60	58	58	60	60	58	58	61	60
HiSF	58	58	61	59	58	58	62	60		56	58	58
HiT	53	56	57	56	54	55	57	56	52	57	58	56
UiS	55	57	59	58	55	57	59	58	55	56	59	57
HiM	57	58	60	59	57	58	60	59				
HiØf	54	55	57	57	54	55	57	57		56	57	56

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Gjennomsnittslønnen for stipendiater ligger ikke spesielt høyt ved Høgskolen i Ålesund hvis vi sammenligner med de andre utvalgte høyere utdanningsinstitusjonene, og dette gjelder heller ikke hvis vi kun ser på mannlige stipendiater. Dette viser tabell 3.6. Tabellen viser også at blant

stipendiater har kvinner stort sett en høyere gjennomsnittslønn enn menn for de institusjonene hvor lønnen er vist.

Tabell 3.6: Lønnsutvikling 2010-2013 - Stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	34	35	35	36			35	36				
HiB	33	34	36	36	33	34	35	35	34	35	36	36
HiHa	38		37	36								
HiVo	33	34	36	36	33	34	35		33	34	36	36
HSH		38	39	39				38		37	38	39
HiVe	35	35	37	37	34	35	36	36	35	36	37	38
HiBu	36	36	37	37	36				36	37	38	38
HiG	33	34	36	36	33	34	36	36				
HiSF	34	35	36	36					34	35	36	36
HiT	34	35	36	36	34	34	35	36	33	35	36	36
UiS	33	34	35	36	33	34	35	35	33	34	35	36
HiM	35	35	36	36	35	35	37	36	35	35	36	37
HiØf	35	36	38	38	33	36	37	38	36	37	38	38

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Ser vi på de administrative stillingene viser tabellene 3.7-3.11 at blant overingeniører, prosjektledere, førstekonsulenter, rådgivere og dekaner er ikke gjennomsnittslønnen spesielt mye høyere ved Høgskolen i Ålesund sammenlignet med de andre høyere utdanningsinstitusjonene. Dette gjelder i særlig grad for førstekonsulenter og rådgivere, hvor gjennomsnittslønnen faktisk er lavere ved Høgskolen i Ålesund i forhold til mange av de øvrige institusjonene. Hvorvidt dette også gjelder for menn og kvinner separat, er ikke så lett å fastslå ut fra tabellene ettersom det er relativt få kvinnelige overingeniører og prosjektledere ved de fleste utdanningsinstitusjonene, og relativt få mannlige førstekonsulenter og rådgivere ved flere av institusjonene.

Av tabell 3.7 ser vi at de relativt få kvinner som er overingeniører stort sett har en høyere gjennomsnittslønn enn sine mannlige kolleger. Blant førstekonsulenter og rådgivere er det ikke noe entydig bilde av hvorvidt menn eller kvinner har høyest gjennomsnittslønn ved de utvalgte høyere utdanningsinstitusjonene (se tabellene 3.9 og 3.10).

Tabell 3.7: Lønnsutvikling 2010-2013 - Overingeniører ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	39	39	41	41	40	40	42	41	38	38	40	40
HiB	39	39	42	41			43	42				
HiVo												
HSH												
HiVe	40	40	42	43	40	40	42	42				
HiBU			41									
HiG	41		40	40	41		40	40				
HiT	37	37	39	38	37	37	39	38				
UiS	39	39	40	40	39	39	41	41	39	39	39	39
HiM												
HiØf	37	36	38	37	37	36	37	37				

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.8: Lønnsutvikling 2010-2013 - Prosjektledere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	46	49	49	46	46	49	51	45				
HiB	37	37	38	41	36	36	37	42	37	37	41	39
HiVo				44				44				
HSH												
HiVe	50	52	53	51					51	53	51	
HiBu												
HiG												
HiSF												
HiT	41		48	48								
UiS	46	45	45	44	47		47	45				
HiM												
HiØf												

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.9: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstekonsulenter ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	33	34	35	35					33	34	35	35
HiB	34	34	36	35	34	34	35	35	34	34	36	35
HiHa	35	34	36	36	35	35	37	36	35	34	35	35
HiVo	34	34	36	35	34	34	36	36	34	34	36	35
HSH		34	36	35		34	36	36		34	36	35
HiVe	35	35	36	36					35	35	36	36
HiBu	34	34	36	35	35	35	36	36	34	34	36	35
HiG	36	36	37	37					36	36	37	37
HiSF	34	34	35	35		34	34	35	34	34	35	35
HiT	33	34	35	35	34	34	35	35	33	34	35	35
UiS	34	34	35	35	35	34	36	35	34	34	35	35
HiM	33	33	35	34					34	33	35	34
HiØf	36	36	37	37	37	37	37	38	35	35	37	36

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.10: Lønnsutvikling 2010-2013 - Rådgivere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	38	38	40	40				38	38	38	40	40
HiB	40	41	42	43	41	41	42	42	40	42	43	43
HiHa	36	37	38	38	37	38	39	39	36	37	38	38
HiVo	38	37	38	38	37			39	38	37	38	38
HSH		38	40	39		36	39	39		39	40	39
HiVe	41	42	42	42	42	43	42	42	40	41	43	42
HiBu	39	39	41	40	40	40	42	40	38	39	40	40
HiG	39	39	41	40				40	39	39	41	40
HiSF	41	41	43	42	40	40	43	42	41	42	43	42
HiT	39	39	40	39	39	39	40	40	39	39	39	39
UiS	40	40	41	41	40	41	42	42	39	40	41	41
HiM	37	37	38	37					37	37	38	38
HiØf	41	42	43	43	41	43	43	44	41	41	43	43

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.11: Lønnsutvikling 2010-2013 - Dekaner ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn

	Både menn og kvinner				Kun menn				Kun kvinner			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls		61	62	66								
HiB												
HiVo	58	59	65	64								
HSH		59	60								60	
HiVe	60	63	65	68								
HiBu	64	67	73	72								
HiG		66	69	68								
HiSF	51	58	59	58	51							
HiT	64	67		70								
UiS												
HiM												
HiØf	63	65	68	69	64	65						69

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

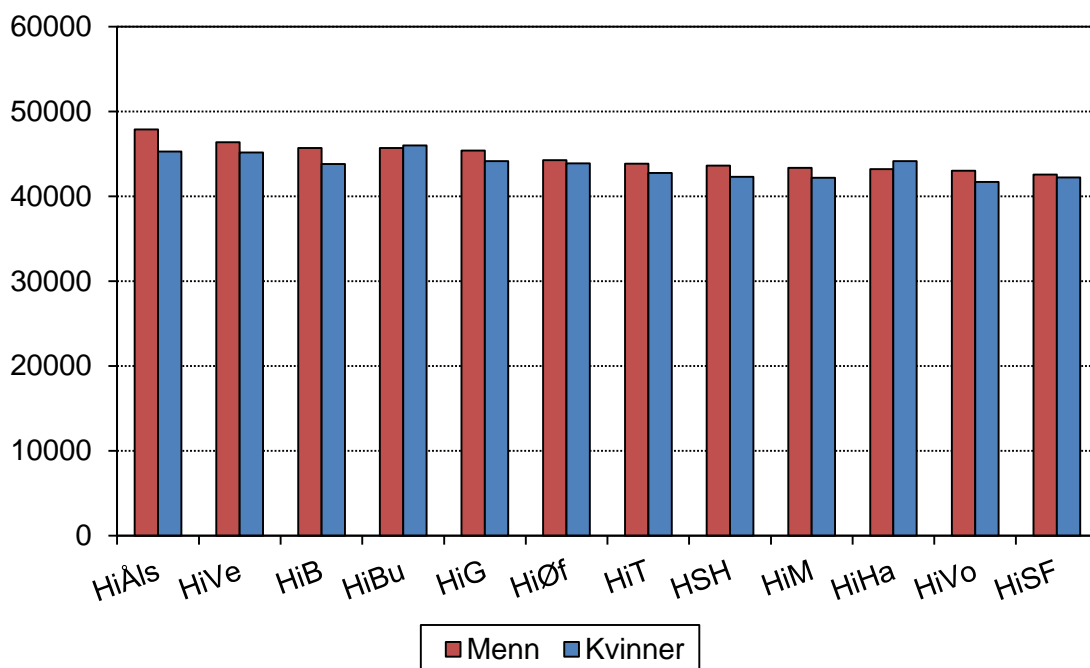
Oppsummering

Det høye lønnsnivået blant høgskole-/øvingslærere ved Høgskolen i Ålesund i forhold til de andre utvalgte utdanningsinstitusjonene skyldes i stor grad et høyt lønnsnivå blant menn, men at dette i mindre grad gjelder for kvinner. For høgskolelektorer, førstelektorer og førsteamanuenser ved Høgskolen i Ålesund er lønnsnivået høyt både blant menn og kvinner sammenlignet med de øvrige utdanningsinstitusjonene.

Figurene 3.16 og 3.17 viser lønnsnivået i 2013 blant henholdsvis høgskolelektorer og førsteamanuenser etter kjønn. Vi ser av figurene at mannlige høgskolelektorer og mannlige førsteamanuenser ved Høgskolen i Ålesund har høyest gjennomsnittslønn i forhold til alle de andre utvalgte institusjonene. Kvinnelige høgskolelektorer og kvinnelige førsteamanuenser ved Høgskolen i Ålesund har den nest høyeste gjennomsnittslønnen i forhold til alle de andre institusjonene, mens gjennomsnittslønnen blant kvinner er høyest ved Høgskolen i Buskerud for begge stillingsgrupper.

Vi ser av figur 3.18 at kvinnelige førstekonsulenter ved Høgskolen i Ålesund er blant de med lavest gjennomsnittslønn i forhold til alle de andre utvalgte utdanningsinstitusjonene, mens figur 3.19 viser at kvinnelige rådgivere ved Høgskolen i Ålesund havner midt i gruppen. Mannlige rådgivere ved Høgskolen i Ålesund har lavest gjennomsnittslønn blant de institusjonene som er vist i figur 3.19.

Figur 3.16: Lønnsnivå 2013 - Høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn



Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Lønnsnivå i 2013, hentet fra tabell 3.2.

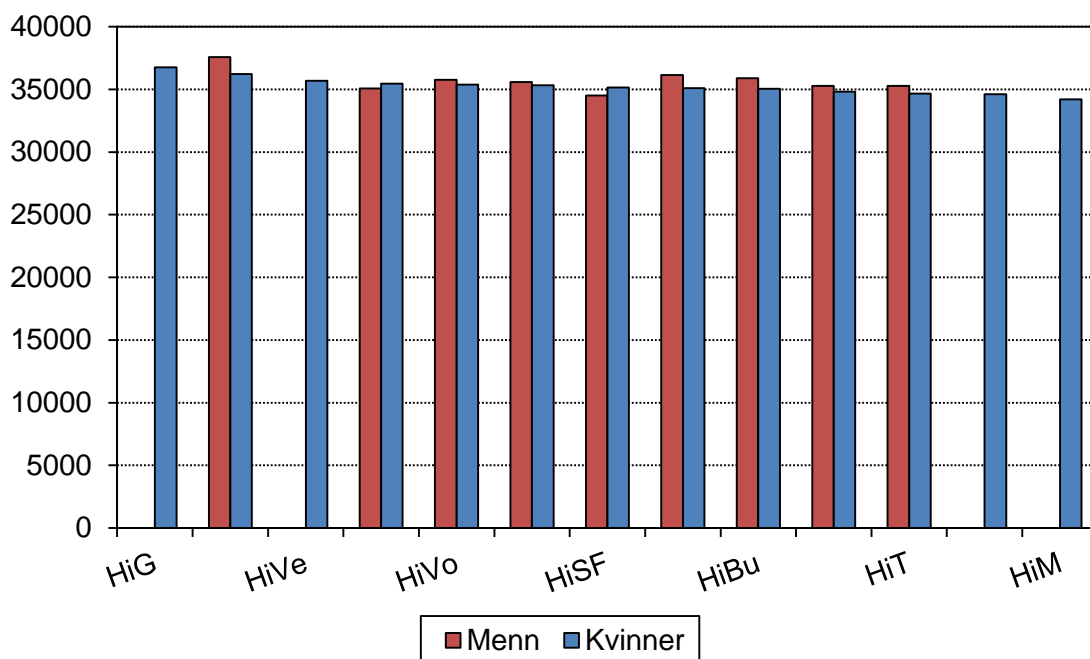
Figur 3.17: Lønnsnivå 2013 - Førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn



Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Lønnsnivå i 2013, hentet fra tabell 3.4.

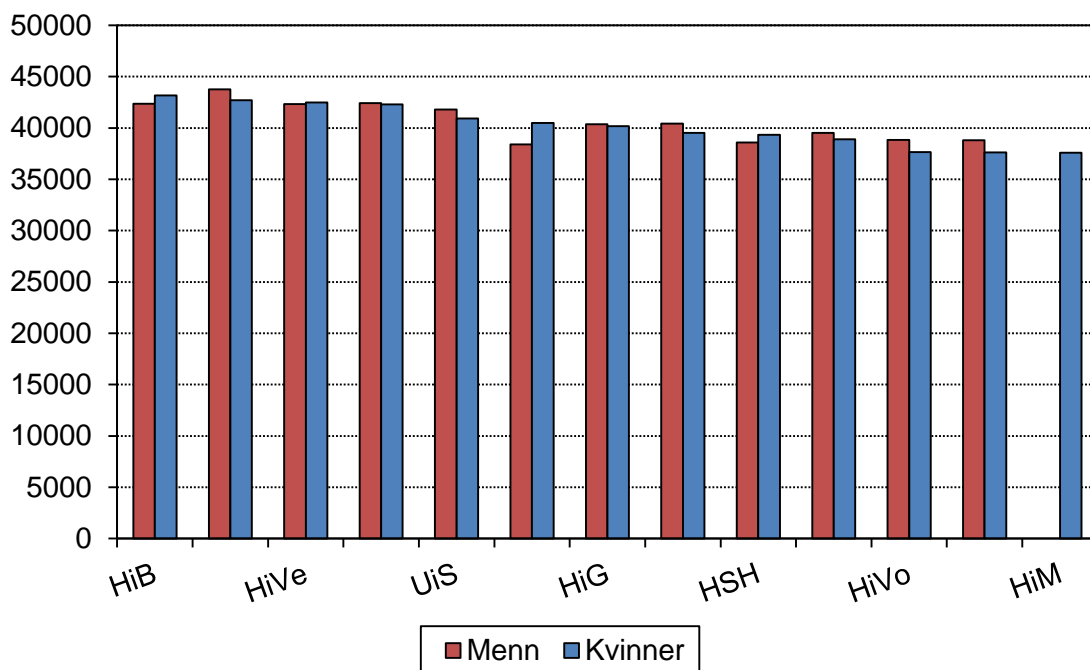
Figur 3.18: Lønnsnivå 2013 - Førstekonsulenter ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn



Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønnsnivå i 2013, hentet fra tabell 3.9. 2) Gjennomsnittlig månedslønn hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist i figuren.

Figur 3.19: Lønnsnivå 2013 - Rådgivere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn



Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønnsnivå i 2013, hentet fra tabell 3.10. 2) Gjennomsnittlig månedslønn hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist i figuren.

3.2.2 Lønnsnivå og lønnsutvikling – forskjeller mellom aldersgrupper

Tabellene 3.12-3.22 viser gjennomsnittlig lønnsnivå for årene 2010-2013 for de utvalgte stillingene ved de utvalgte høyere utdanningsinstitusjonene for de som er 50 år eller yngre og for de som er over 50 år, samt også nivået for alle aldersgrupper sett under ett. Ikke overraskende viser tabellene stort sett at gjennomsnittslønnen ved utdanningsinstitusjonene er høyere for de som er over 50 år sammenlignet med de som er 50 år eller yngre for de utvalgte stillingskodene.

Vi ser av tabellene 3.13, 3.15 og 3.16 at den relativt høye gjennomsnittslønnen for høgskolelektorer, førsteamanuenser og professorer ved Høgskolen i Ålesund i stor grad skyldes et høyt lønnsnivå både blant de som er over 50 år og blant de som er 50 år eller yngre. Hvorvidt det er et tilsvarende mønster for enkelte administrative stillinger ved Høgskolen i Ålesund er ikke så lett å fastslå ut fra tabellene 3.19-3.21, ettersom det er svært få prosjektledere, førstekonsulenter og rådgivere som er over 50 år ved Høgskolen. Blant overingeniører kan det se ut som lønnen er relativt høy ved Høgskolen i Ålesund for de som er 50 år eller yngre, men at dette i noe mindre grad gjelder de over 50 år.

Tabell 3.12: Lønnsutvikling 2010-2013 - Høgskole-/øvingslærere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	38	38	40	42				41		41	40	
HiB	37	38	40	39	36	37	39	37	38	38	41	41
HiHa	35			36	35			35				
HiVo	36	36	37	37	35	36	36	36	38		41	40
HSH		38	39	39		36	37	37		39	41	40
HiVe	40	41	43	43	39	41	44	44	41	41	43	43
HiBu	37		38	41								
HiG	39	40	41	40	39	39	40		40	40	42	41
HiSF	39	39	40	40	38	38	40	39	40	40	41	40
HiT	37	38	39	40	35	36	37	39	40	40	41	42
UiS	37	37	39	39	36	36	38	38	38	39	41	40
HiM	35	34		36	35	34		35				
HiØf	38	40	39		38		38					

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.13: Lønnsutvikling 2010-2013 - Høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	45	45	47	47	43	43	45	45	46	46	48	48
HiB	43	43	45	44	42	42	43	43	44	44	46	46
HiHa	42	42	44	44	41	41	43	43	43	43	45	45
HiVo	41	41	43	42	39	40	41	41	42	43	45	44
HSH		42	43	43		40	42	41		44	45	45
HiVe	44	44	46	46	42	43	45	45	45	45	47	46
HiBu	44	44	47	46	43	43	46	45	45	45	48	46
HiG	43	43	45	45	43	43	44	44	43	44	46	45
HiSF	41	41	43	42	40	41	42	41	42	43	45	44
HiT	41	42	44	43	40	40	42	42	43	43	46	45
HiM	41	41	42	42	40	40	42	42	42	42	44	43
HiØf	42	42	44	44	41	41	43	43	43	44	46	45

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.14: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	48	49	51	52					48	49	51	52
HiB	46	46	48	48	44	46	47	47	46	46	48	48
HiHa	45	45	47	47					44	45	47	47
HiVo	44	45	46	46	43		45		45	45	47	46
HSH		47	50	49				48		47	50	49
HiVe	47	47	50	49	46	47	50	49	47	48	50	50
HiBu	47	48	50	50	46	47	50	51	47	48	50	50
HiG	46	47	49	48					46	47	49	48
HiSF	44	45	48	47					45	45	48	47
HiT	44	45	47	48	44		47	47	44	45	47	48
UiS	45	46	49	48	43		46		46	46	49	49
HiM	45	46	48	48							48	48
HiØf	46	47	49	49	46	46	48	48	46	47	49	49

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.15: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	48	50	52	52	48	49	51	51	48	50	53	53
HiB	45	45	48	47	44	44	46	46	46	46	49	48
HiHa	46	46	47	47	47	45	47	47	46	46	48	47
HiVo	44	45	47	46	43	44	45	45	45	46	48	48
HSH		47	48	48		45	48	47		48	49	49
HiVe	47	47	50	49	46	47	49	49	47	47	50	49
HiBu	49	49	51	51	49	49	50	50	50	49	52	52
HiG	46	47	49	48	46	46	49	48	47	48	50	50
HiSF	45	46	48	46	43	44	46	45	47	47	49	49
HiT	44	45	47	47	44	44	46	46	45	46	48	48
UiS	45	45	47	47	44	45	47	46	45	46	48	48
HiM	46	47	48	48	45	46	48	48	48	48	48	48
HiØf	46	46	48	48	44	45	48	47	47	47	49	48

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.16: Lønnsutvikling 2010-2013 - Professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	61	60	62	63						61		
HiB	53	53	56	56	52	52	54	54	53	54	57	57
HiHa		61	61									
HiVo	54	54	56	56	52	52	54		54	55	57	56
HSH		55	57	57			56	59		55	57	56
HiVe	56	57	59	60	56	56	58	58	56	57	60	61
HiBu	58	63	64	64	62	63	65	64	57	62	63	64
HiG	58	58	60	60	58	59	61	61	58	57	59	59
HiSF	58	58	61	59	55	55			60	59	61	60
HiT	53	56	57	56	54	55	56	55	53	56	57	57
UiS	55	57	59	58	56	58	60	59	55	56	58	58
HiM	57	58	60	59					57	58	60	60
HiØf	54	55	57	57	55	56	56	57	53	55	57	57

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.17: Lønnsutvikling 2010-2013 - Stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	34	35	35	36	34	35	35	36				
HiB	33	34	36	36	33	34	36	36				37
HiHa	38		37	36				36				
HiVo	33	34	36	36	33	34	36	36	33			
HSH		38	39	39		38	39	39				
HiVe	35	35	37	37	35	35	37	37	36	36	39	39
HiBu	36	36	37	37	36	36	37	37				
HiG	33	34	36	36	33	34	36	36				
HiSF	34	35	36	36	34	35	36	36				
HiT	34	35	36	36	33	35	36	36				
UiS	33	34	35	36	33	34	35	36	34	34	36	36
HiM	35	35	36	36	34	35	36	36				
HiØf	35	36	38	38	35	36	38	38				

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.18: Lønnsutvikling 2010-2013 - Overingeniører ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	39	39	41	41	39	39	41	42	38		42	40
HiB	39	39	42	41	39	40	41	41				
HiVo												
HSH												
HiVe	40	40	42	43			41	44	41	40	42	42
HiBU			41				41					
HiG	41		40	40			41	40				
HiT	37	37	39	38	37	37	38	38	38	38	39	38
UiS	39	39	40	40	39	39	41	40	38	39	39	41
HiM												
HiØf	37	36	38	37	36	36	37	37	37	37	38	38

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.19: Lønnsutvikling 2010-2013 - Prosjektledere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	46	49	49	46	46	49	49	42				
HiB	37	37	38	41	36	35	38	39				
HiVo				44								
HSH												
HiVe	50	52	53	51	47				52	54		
HiBu												
HiG												
HiSF												
HiT	41		48	48								
UiS	46	45	45	44			42	44				
HiM												
HiØf												

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.20: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstekonsulenter ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	33	34	35	35	33	34	35	35				
HiB	34	34	36	35	34	34	36	35	35	35	36	36
HiHa	35	34	36	36	35	34	36	36				
HiVo	34	34	36	35	34	34	36	36	35	34	35	35
HSH		34	36	35		33	35	35		36	37	36
HiVe	35	35	36	36	35	35	36	36	35	34	36	35
HiBu	34	34	36	35	34	35	36	35	33	34	36	35
HiG	36	36	37	37	36	36	37	37				
HiSF	34	34	35	35	34	34	35	35		33	35	35
HiT	33	34	35	35	34	34	35	35	33	33	35	34
UiS	34	34	35	35	34	34	35	35	34	34	36	36
HiM	33	33	35	34	33	33	35	34		34	35	34
HiØf	36	36	37	37	35	36	37	36	36	36	38	38

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.21: Lønnsutvikling 2010-2013 - Rådgivere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls	38	38	40	40	38	38	40	40				40
HiB	40	41	42	43	40	41	42	43	41	41	43	
HiHa	36	37	38	38	36	37	38	38				39
HiVo	38	37	38	38	37	36	38	38	39			
HSH		38	40	39		37	39	38		39	42	41
HiVe	41	42	42	42	40	42	42	42	43	42	43	43
HiBu	39	39	41	40	39	39	41	40	39	40	41	39
HiG	39	39	41	40	39	39	41	40			41	41
HiSF	41	41	43	42	41	42	43	43	41	41	42	42
HiT	39	39	40	39	39	39	39	39	39	39	40	39
UiS	40	40	41	41	39	40	41	41	41	42	43	43
HiM	37	37	38	37	37	37	37	37			39	38
HiØf	41	42	43	43	41	41	42	42	43	44	47	46

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.22: Lønnsutvikling 2010-2013 - Dekaner ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder

	Alle aldersgrupper				50 år eller yngre				Over 50 år			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
HiÅls		61	62	66						59		67
HiB												
HiVo	58	59	65	64					58	59	65	64
HSH		59	60									
HiVe	60	63	65	68								
HiBu	64	67	73	72	64	67	73					
HiG		66	69	68								
HiSF	51	58	59	58	51							
HiT	64	67		70								70
UiS												
HiM												
HiØf	63	65	68	69					63	65	68	69

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) Lønn er målt i 1000 kroner. 2) Lønningene for årene 2010-2012 er omregnet til 2013 kroner. 3) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

3.2.3 Lønnsutvikling og lønnsnivå – fagfelt

Høgskolen i Ålesund opererer med følgende overordnede faglige organisasjonsenheter:

- Avdeling for maritim teknologi og operasjoner
- Avdeling for biologiske fag
- Avdeling for ingeniør- og realfag
- Avdeling for helsefag
- Avdeling for internasjonal markedsføring

For realfag og teknologiske fag finnes ingen felles norm for hvordan høgskolene skal organisere sine faglige organisasjonsenheter. For eksempel har noen høgskoler en felles avdeling for realfag, teknologifag og økonomiske fag. Det er derfor krevende å sammenligne lønnsnivå og lønnsutvikling på fagområder mellom høgskoler. Vi har derfor valgt å sammenligne lønnsutvikling ved avdelingene for henholdsvis maritim teknologi og operasjoner, biologiske fag og ingeniør og realfag ved Høgskolen i Ålesund med avdelinger ved de andre høgskolene som ligger under fagområdene matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag. Der høgskolene har felles avdelinger for realfag, teknologiske fag og økonomiske fag, har vi så langt det er mulig skilt ut økonomiske institutter fra analysene (se vedlegg 2 for en oversikt over hvilke avdelinger og fakulteter som faller inn under hver enkelt kategori).

Når det gjelder medisin og helsefag, er det enklere å sammenligne lønnsutvikling på tvers av høgskoler, ettersom organiseringen av disse fagene er mer ensartet. Avdeling for internasjonal markedsføring består så langt vi kan se av institutt for økonomi og administrasjon. Vi har derfor valgt å sammenligne lønnsutviklingen ved denne avdelingen med andre avdelinger for økonomi og administrasjon.

Ettersom avdelingene innenfor matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag antakelig er de som i størst grad er utsatt for konkurranse fra næringslivet om arbeidskraft, har vi valgt å kommentere resultatene under dette punktet spesielt. For de andre fagfeltene har vi valgt å kun komme med oppsummerende kommentarer.

Vi har valgt å ikke se på administrative stillinger fordelt på fagfelt. Grunnen er at gruppene blir svært små om vi gjør dette. Samtidig viser de mer generelle sammenstillingene at lønnsnivået ved høgskolen i Ålesund ikke skiller seg fra de andre institusjonene i utvalget når vi ser på administrative stillinger.

Matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag

Tabell 3.23: Lønnsutvikling blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013. Fagfelt: Matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag

	2010	2011	2012	2013	Lønnsvekst 2010-2013 (%)
HiÅls					
Avdeling for maritim teknologi og operasjoner	47 000	47 000	49 000	49 000	5,5 %
Avdeling for biologiske fag	43 000	43 000	45 000	44 000	1,6 %
Avdeling for ingeniør- og realfag	47 000	47 000	50 000	49 000	5,4 %
HiB	46 000	45 000	47 000	47 000	2,4 %
HSH	-	43 000	45 000	43 000	
HiVe	46 000	46 000	48 000	47 000	3,7 %
HiBu	-	-	47 000	46 000	
HiG	44 000	44 000	46 000	46 000	4,3 %
HiSF	43 000	43 000	45 000	43 000	1,6%
HiT	43 000	45 000	47 000	46 000	6,3 %
UIS	-	41 000	43 000	43 000	-
HiØf	43 000	43 000	46 000	45 000	5,2 %
HIST	42 000	43 000	44 000	44 000	5,8 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.23 viser at høgskolelektorer ansatt ved de avdelingene som faller inn under MNT-fag ved Høgskolen i Ålesund har høyere lønn sammenlignet med lønnsnivået til høgskolelektorene tilknyttet MNT-fag ved de andre institusjonene i utvalget. Unntaket er høgskolelektorene ved avdeling for biologiske fag. Spørsmålet er om dette skyldes alder, kjønn eller andre faktorer.

Ettersom stillingsgruppene i utgangspunktet blir små når vi grupperer etter fagfelt, har vi valgt å ikke dele lønn videre på aldersgrupper og kjønn. I stedet presenterer vi i tabell 3.24 gjennomsnittsalder og kvinneandel på de ulike stillingskodene innenfor fagfelt i 2013. Basert på dette vurderer vi om lønnsforskjeller mellom utdanningsinstitusjonene drives av aldersforskjeller eller forskjeller i kjønnssammensetning ved institusjonene. Denne fremgangsmåten benyttes for alle stillinger og fagfelt i den videre analysen.

Andelen høgskolelektorer som er under 50 år ved avdelingen for maritim teknologi og ingeniør- og realfag litt høyere enn for høgskolelektorer ved avdelingene for MNT-fag ved de andre utdanningsinstitusjonene. Samtidig ser vi at kvinneandelen er svært lav ved avdeling for maritim teknologi og operasjoner. For avdeling for ingeniør- og realfag er kvinneandelen blant høgskolelektorer omtrent lik som for høgskolelektorer ved avdelingene for MNT ved de andre utdanningsinstitusjonene i utvalget. Andelen høgskolelektorer som er under 50 år ved avdeling for biologiske fag er omtrent det samme som for de andre MNT-avdelingene ved de andre utdanningsinstitusjonene, og kvinneandelen er betydelig høyere for høgskolelektorer ved avdeling for biologiske fag sammenlignet med de andre MNT-avdelingene. Unntaket er MNT-avdelingene ved Høgskulen i Sogn og Fjordane.

Dette indikerer at det høye lønnsnivået for høgskolelektorer ved avdeling for maritim teknologi og operasjoner og ingeniør- og realfag kan delvis forklares gjennom relativt høy alder og lav kvinneandel.

Tabell 3.24: Alder og kjønn blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag

	Høgskolelektor	
	Andel under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls		
Avd. for maritim teknologi og operasjoner	36 %	0 %
Avd. for biologiske fag	75 %	63 %
Avd. for ingeniør- og realfag	25 %	19 %
HiB	48 %	25 %
HSH	60 %	20 %
HiVe	50 %	17 %
HiBu	73 %	27 %
HiG	50 %	20 %
HISF	50 %	63 %
HiT	63 %	11 %
UIS	79 %	21 %
HiØf	39 %	44 %
HiST	49 %	21 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.25: Lønnsutvikling blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag

	2010	2011	2012	2013	Lønnsvekst 2010-2013 (%)
HiÅls					
Avdeling for maritim teknologi og operasjoner	49 000	52 000	54 000	56 000	14,4 %
Avdeling for biologiske fag	47 000	48 000	-	51 000	9,2 %
Avdeling for ingeniør- og realfag	49 000	50 000	52 000	52 000	7,3 %
HiB	45 000	46 000	49 000	48 000	6,6 %
HSH	-	48 000	49 000	49 000	
HiVe	47 000	48 000	50 000	50 000	4,7 %
HiBu	-	-	51 000	50 000	
HiG	46 000	47 000	50 000	48 000	4,2 %
HISF	44 000	45 000	47 000	45 000	2,8 %
HiT	45 000	46 000	48 000	48 000	5,5 %
UIS	45 000	45 000	47 000	47 000	3,8 %
HiØf	46 000	47 000	49 000	48 000	5,4 %
HiST	45 000	45 000	47 000	47 000	4,4 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.25 viser det samme mønsteret for førsteamanuenser tilknyttet MNT-fagene ved Høgskolen i Ålesund som for høgskolelektorer. Førsteamanuenser tilknyttet MNT-fag ligger på et høyere lønnsnivå i forhold til førsteamanuenser tilknyttet fag som faller inn under samme fagfelt ved de øvrige institusjonene i utvalget.

Forskjellen fra tabell 3.24 er at førsteamanuenser ved avdeling for biologiske fag også ligger på et høyere lønnsnivå sammenlignet med førsteamanuenser ved MNT-avdelinger på de andre institusjonene. Forklaringen på dette er antakelig at førsteamanuensene ved avdelingen for biologiske fag ved Høgskolen i Ålesund er betydelig eldre sammenlignet med førsteamanuensene ved de andre utdanningsinstitusjonene (se tabell 3.26). Dette ser ut til å veie opp lønnsforskjeller mellom kjønn.

Førsteamanuensene ved avdelingene for maritim teknologi og operasjoner og ingeniør og realfag er om lag like gamle som sine kolleger innenfor samme fagfelt ved de andre utdanningsinstitusjonene. Dermed kan ikke lønnsforskjellene forklares gjennom forskjeller i alder. På den andre siden er det også for førsteamanuenser overvekt av menn sammenlignet med de andre utdanningsinstitusjonene. Det er allikevel interessant å merke seg at lønnsnivået for førsteamanuenser ved disse to avdelingene også ligger høyere enn lønnsnivået for førsteamanuenser tilknyttet MNT-fag både ved Høgskolen Stord/Haugesund og Høgskolen i Gjøvik (begge disse har liknende alderssammensetning og kvinneandel som avdelingene ved Høgskolen i Ålesund). Dette styrker hypotesen om at konkurranse fra næringslivet kan være en faktor som trekker opp lønnsnivået ved Høgskolen i Ålesund.

Tabell 3.26: Alder og kjønn blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag

Førsteamanuenser		
	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls		
Avd. for maritim teknologi og operasjoner	67 %	0 %
Avd. for biologiske fag	0 %	75 %
Avd. for ingeniør- og realfag	70 %	10 %
HiB	67 %	44 %
HSH	58 %	17 %
HiVe	56 %	19 %
HiBu	80 %	20 %
HiG	57 %	14 %
HiSF	64 %	27 %
HiT	65 %	30 %
UiS	69 %	20 %
HiØf	67 %	42 %
HiST	56 %	37 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.27: Lønnsutvikling blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag

	2010	2011	2012	2013	Lønnsvekst 2010-2013 (%)
HiÅls					
Avdeling for maritim teknologi og operasjoner	-	-	-	-	
Avdeling for biologiske fag	-	-	-	-	
Avdeling for ingeniør- og realfag	-	-	-	-	
HiB	53 000	53 000	57 000	59 000	10,5 %
HSH	-	.	-	59 000	
HiVe	56 000	58 000	59 000	58 000	3,4 %
HiBu	-	-	62 000	62 000	
HiG	-	-	-	59 000	
HiSF	-	56 000	59 000	58 000	-
HiT	56 000	58 000	59 000	58 000	4,7 %
UiS	57 000	58 000	62 000	60 000	5,6 %
HiØf	-	-	-	-	
HiST	-	60 000	65 000	64 000	

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Det er ikke nok professorer innenfor MNT-fagfeltet til at vi kan oppgi gjennomsnittslønn i tabellen, men hvis vi ser på gjennomsnittslønna for alle professorer ved Høgskolen i Ålesund ser vi at lønnsnivået ved Høgskolen i Ålesund er høyere enn lønnsnivået til professorer innenfor MNT fag ved de andre utdanningsinstitusjonene i utvalget. Unntaket er Høgskolen i Buskerud, som har tilnærmet likt lønnsnivå som Høgskolen i Ålesund. Ser vi på andelen under 50 år og kvinneandelen blant professorer, finner vi ingen klare indikasjoner på at alder og kjønn forklarer lønnsforskjellen. Alle utdanningsinstitusjoner som har en liknende sammensetning som Høgskolen i Ålesund, har lavere lønnsnivå i 2013. Det er interessant å merke seg at alderen ved Høgskolen i Buskerud er noe høyere enn ved Høgskolen i Ålesund. Dette kan forklare liknende lønnsnivå.

Tabell 3.28: Alder og kjønn blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag

Professorer		
	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls		
Avd. for maritim teknologi og operasjoner	-	-
Avd. for biologiske fag		
Avd. for ingeniør- og realfag	-	-
HiB	50 %	0 %
HSH	20 %	20 %
HiVe	73 %	0 %
HiBu	17 %	17 %
HiG	33 %	14 %
HISF	25 %	25 %
HiT	22 %	17 %
UiS	34 %	5 %
HiØf	-	-
HiST	17 %	17 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell Å3.30: Lønnsutvikling blant stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag

	2010	2011	2012	2013
HiÅls				
Avdeling for maritim teknologi og operasjoner	-	-	34 000	36 000
Avdeling for biologiske fag	-	-	-	-
Avdeling for ingeniør- og realfag	-	-	-	-
HiB	32 000	34 000	35 000	36 000
HSH	-	-	-	-
HiVe	33 000	35 000	36 000	36 000
HiBu	-	-	-	-
HiG	-	-	-	36 000
HISF	-	35 000	36 000	37 000
HiT	33 000	33 946	35 000	36 000
UiS	33 000	34 000	35 000	35 000
HiØf	34 000	35 000	-	-
HiST	35 000	35 000	35 000	35 000

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

For stipendiatene ved MNT-avdelingene er lønnsnivået tilnærmet likt for alle utdanningsinstitusjonene. Aldersgjennomsnittet er også omtrent det samme ved alle utdanningsinstitusjonene i utvalget (ca. 30

år). Det er lite som tyder på at lønnsnivået blant stipendiatene tilknyttet MNT-avdelingene ved Høgskolen i Ålesund blir presset av konkurranse fra næringslivet.

Tabell 3.31: Alder og kjønn blant stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag

	Stipendiater	
	Andelen under 50 år	Kvinne (%)
HiÅls		
Avd. for maritim teknologi og operasjoner	100 %	14 %
Avd. for biologiske fag	-	-
Avd. for ingeniør- og realfag	-	-
HiB	100 %	11 %
HSH	-	-
HiVe	100 %	27 %
HiBu	-	-
HiG	100 %	25 %
HiSF	100 %	50 %
HiT	100 %	52 %
UiS	100 %	35 %
Hiøf	-	-
HiST	100 %	62 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Høgskolen i Ålesund hadde bare førstelektorer tilknyttet MNT-avdelingene i 2010 og 2011. Vi ser derfor ikke spesielt på denne stillingskategorien innenfor det fagfeltet.

Oppsummert ser vi at vitenskapelig ansatte tilknyttet MNT-avdelingene ved Høgskolen i Ålesund gjennomgående har et høyere lønnsnivå sammenlignet med vitenskapelig ansatte tilknyttet tilsvarende avdelinger ved de øvrige institusjonene i utvalget. Aldersgjennomsnitt og kjønnssammensetning ved avdelingene kan forklare noe av forskjellen. Det er allikevel viktig å bemerke at dette ikke helt utelukker at konkurranse fra næringslivet også kan bidra til lønnsforskjellene.

Økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

Tabell 3.32: Lønnsutvikling blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	2010	2011	2012	2013	Lønnsvekst 2010-2013 (%)
HiÅls	44 000	45 000	49 000	47 000	6,5 %
HiB	44 000	44 000	47 000	46 000	4,5 %
HiHa	-	42 000	45 000	44 000	
HiVo	42 000	42 000	44 000	43 000	1,7 %
HSH	-	43 000	45 000	45 000	
HiVe	44 000	44 000	46 000	46 000	5,9 %
HiBu	44 000	44 000	47 000	47 000	5,4 %
HiG	45 000	45 000	47 000	46 000	3,9 %
HiSF	42 000	43 000	45 000	43 000	3,5 %
HiT	43 000	44 000	45 000	45 000	5,0 %
UiS	41 000	43 000	44 000	44 000	6,9 %
HiM	41 000	41 000	43 000	43 000	6,4 %
HiØf	-	-	-	-	-
HiST	43 000	45 000	47 000	-	-

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.33: Alder og kjønn blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls	57 %	29 %
HiB	31 %	38 %
HiHa	80 %	20 %
HiVo	60 %	50 %
HSH	43 %	29 %
HiVe	80 %	40 %
HiBu	56 %	25 %
HiG	44 %	11 %
HISF	46 %	62 %
HiT	27 %	18 %
UiS	52 %	41 %
HiM	88 %	50 %
HiØf	-	-
HiST	-	-

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.34: Lønnsutvikling blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	2010	2011	2012	2013	Lønnsvekst 2010-2013 (%)
HiÅls	47 000	50 000	51 000	51 000	9,2 %
HiB	45 000	45 000	48 000	47 000	5,5 %
HiHa	47 000	46 000	48 000	47 000	7,5 %
HiVo	44 000	45 000	46 000	46 000	3,5 %
HSH	-	46 000	48 000	48 000	
HiVe	46 000	46 000	51 000	50 000	7,9 %
HiBu	49 000	49 000	52 000	52 000	5,9 %
HiG	45 000	44 000	46 000	46 000	2,0 %
HISF	44 000	44 000	46 000	46 000	5,3 %
HiT	45 000	46 000	48 000	48 000	4,8 %
UiS	46 000	47 000	48 000	48 000	3,6 %
HiM	45 000	45 000	48 000	47 000	5,5 %
HiØf	46 000	44 000	47 000	46 000	0,2%
HiST	45 000	46 000	48 000	48 000	

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.35: Alder og kjønn blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	Aldersgjennomsnitt	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls		50 %	0 %
HiB		50 %	0 %
HiHa		50 %	33 %
HiVo		43 %	43 %
HSH		40 %	80 %
HiVe		63 %	0 %
HiBu		56 %	22 %
HiG		-	-
HiSF		63 %	32 %
HiT		57 %	14 %
UIS		67 %	31 %
HiM		36 %	23 %
HiØf		43 %	43 %
HiST		86 %	26 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.36: Lønnsutvikling blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	2010	2011	2012	2013
HiÅls	-	-	-	-
HiHa	-	-	-	-
HiVo	53 000	54 000	56 000	56 000
HSH	-	-	-	-
HiVe	55 000	56 000	60 000	60 000
HiBu	60 000	63 000	64 000	65 000
HiG	-	-	-	-
HiSF	-	-	-	-
HiT	-	-	-	-
UIS	58 000	60 000	63 000	63 000
HiM	57 000	58 000	60 000	60 000
HiØf	55 000	56 000	60 000	60 000
HiST	63 000	64 000	65 000	63 000

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.37: Alder og kjønn blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls	-	-
HiHa	-	-
HiVo	17 %	8 %
HSH	-	-
HiVe	17 %	17 %
HiBu	42 %	17 %
HiG	-	-
HiSF	-	-
HiT	-	-
UiS	34 %	16 %
HiM	0 %	11 %
HiØf	17 %	0 %
HiST	61 %	22 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.38: Lønnsutvikling blant stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	2010	2011	2012	2013
HiÅls	-	-	-	-
HiHa	-	-	-	-
HiVo	33 000	34 000	35 000	-
HSH	-	-	-	-
HiVe	34 000	35 000	36 000	-
HiBu	-	-	-	-
HiSF	-	-	-	-
HiT	-	-	-	-
UiS	33 000	34 000	35 000	36 000
HiM	34 000	35 000	36 000	36 000
HiØf	-	-	-	-
HiST	33 000	34 000	35 000	36 000

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.39: Alder og kjønn blant stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls	-	-
HiHa	-	-
HiVo	-	-
HSH	-	-
HiVe	-	-
HiBu	-	-
HiSF	-	-
HiT	-	-
UIS	93 %	76 %
HiM	100 %	53 %
HiØf	-	-
HiST	100 %	50 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.40: Lønnsutvikling blant førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	2010	2011	2012	2013
HiÅls	-	-	-	-
HiB	-	-	-	-
HiHa	-	-	-	-
HiVo	44 000	44 000	46 000	46 000
HSH	-	47 000	51 000	50 000
HiVe	49 000	49 000	51 000	51 000
HiBu	46 000	47 000	50 000	50 000
HiSF	44 000	45 000	48 000	48 000
HiT	44 000	44 000	46 000	46 000
UIS	45 000	46 000	49 000	-
HiM	-	-	-	-
HiØf	49 000	49 000	51 000	-
HiST	43 554	44 559	46 878	46 411

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.41: Alder og kjønn blant førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap

	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls	-	-
HiB	-	-
HiHa	-	-
HiVo	0 %	50 %
HSH	0 %	0 %
HiVe	38 %	13 %
HiBu	38 %	13 %
HiSF	33 %	17 %
HiT	33 %	0 %
UiS	-	-
HiM	-	-
HiØf	-	-
HiST	20 %	20 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Noter: 1) For Høgskolen i Ålesund inngår kun internasjonal markedsføring, mens for de øvrige utdanningsinstitusjonene inngår både økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap. 2) Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

For fagfeltet økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap ser vi at høgskolelektorene og førsteamanuensene ved Høgskolen i Ålesund har omtrent likt lønnsnivå som tilsvarende stillinger ved de øvrige institusjonene. Alderssammensetningen og kjønnsfordelingen for disse to stillingskodene er omtrent lik for samtlige utdanningsinstitusjoner. Dette indikerer igjen at alder og kjønn er faktorer som delvis kan forklare lønnsforskjeller.

Høgskolelektorene innenfor økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap ved Høgskolen i Ålesund ligger på et lavere lønnsnivå sammenlignet med høgskolelektorene innenfor MNT-fagfeltet. Tilsvarende forskjeller finner vi ikke ved de andre utdanningsinstitusjonene. Det samme ser vi for førsteamanuenser. Førsteamanuensene innenfor MNT-fagene ved Høgskolen i Ålesund har vesentlig høyere lønn sammenlignet med førsteamanuensene tilknyttet økonomi og administrasjon og samfunnsvitenskap. Alder og kjønn kan ikke forklare disse forskjellene.

Medisin og helsefag

Tabell 3.42: Lønnsutvikling blant høyskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: medisin og helsefag

År	2010	2011	2012	2013	Lønnsvekst 2010-2013 (%)
HiÅls	43 000	43 000	46 000	45 000	4,6 %
HiB	43 000	43 000	45 000	45 000	3,0 %
HiHa	42 000	42 000	44 000	44 000	3,8 %
HSH	-	42 000	44 000	43 000	
HiVe	44 000	45 000	47 000	46 000	3,9 %
HiBu	44 000	45 000	47 000	46 000	3,7 %
HiG	42 000	43 000	45 000	44 000	3,6 %
HiSF	42 000	42 000	44 000	43 000	2,8 %
HiT	43 000	43 000	46 000	45 000	4,9 %
HiM	41 000	41 000	43 000	42 000	4,5 %
HiØf	42 000	43 000	44 000	44 000	3,5 %
HiST	43 000	42 000	44 000	43 000	0 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.43: Alder og kjønn blant høyskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: medisin og helsefag

	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls	41 %	93 %
HiB	42 %	85 %
HiHa	35 %	83 %
HSH	41 %	88 %
HiVe	28 %	88 %
HiBu	40 %	90 %
HiG	49 %	79 %
HiSF	48 %	81 %
HiT	33 %	80 %
UiS	34 %	85 %
HiM	48 %	89 %
HiØf	53 %	71 %
HiST	43 %	80 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.44: Lønnsutvikling blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: medisin og helsefag

År	2010	2011	2012	2013	Lønnsvekst 2010-2013 (%)
HiÅls	-	-	51 000	49 000	
HiB	46 000	47 000	49 000	49 000	5,3 %
HiHa	45 000	45 000	48 000	47 000	3,7 %
HSH	-	46 000	49 000	48 000	
HiVe	46 000	47 000	49 000	49 000	5,0 %
HiBu	50 000	50 000	51 000	50 000	0,7 %
HiG	46 000	47 000	49 000	49 000	5,5 %
HiSF	45 000	-	-	45 000	0,5 %
HiT	46 000	47 000	49 000	49 000	6,0 %
UiS	46 000	46 000	48 000	47 000	3,0%
HiM	-	47 000	50 000	48 000	4,0 %
HiØf	46 000	46 000	49 000	48 000	3,8 %
HiST	46 000	47 000	49 000	48 000	4,3 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.45: Alder og kjønn blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: medisin og helsefag

	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls	40 %	80 %
HiB	10 %	70 %
HiHa	20 %	60 %
HSH	40 %	100 %
HiVe	30 %	90 %
HiBu	71 %	76 %
HiG	50 %	75 %
HiSF	50 %	50 %
HiT	20 %	50 %
UiS	52 %	73 %
HiM	25 %	25 %
HiØf	46 %	62 %
HiST	38 %	76 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.46: Lønnsutvikling blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: medisin og helsefag

År	2010	2011	2012	2013
HiÅls	-	-	-	-
HiB	53 000	52 000	54 000	54 000
HiHa	-	-	-	-
HiVe	-	-	-	-
HiBu	63 000	64 000	66 000	64 000
HiG	59 000	59 000	61 000	60 000
HiSF	-	-	-	-
HiT	-	-	-	-
UiS	51 000	52 000	56 000	56 000
HiM	56 000	-	-	59 000
HiØf	-	-	-	-
HiST	57 000	58 000	61 000	61 000

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.47: Alder og kjønn blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: medisin og helsefag

	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls	-	-
HiB	10 %	50 %
HiHa	-	-
HiVe	-	-
HiBu	27 %	55 %
HiG	10 %	50 %
HiSF	-	-
HiT	-	-
UiS	18 %	47 %
HiM	25 %	50 %
HiØf	-	-
HiST	17 %	25 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.48: Lønnsutvikling blant førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: medisin og helsefag

År	2010	2011	2012	2013	Lønnsvekst 2010-2013 (%)
HiÅls	48 000	50 000	51 000	-	-
HiB	47 000	47 000	49 000	49 000	4,4 %
HiHa	45 000	45 000	47 000	47 000	4,3 %
HSH	-	46 000	48 000	48 000	
HiVe	48 000	47 000	50 000	50 000	6,0 %
HiBu	48 000	48 000	52 000	51 000	7,5 %
HIG	46 000	46 000	49 000	48 000	3,9 %
HiSF	-	45 000	49 000	48 000	
HiT	46 000	46 000	48 000	48 000	5,5 %
UiS	46 000	46 000	49 000	49 000	6,2 %
HiM	46 000	46 000	48 000	48 000	5,0 %
HiØf	47 000	47 000	49 000	49 000	4,3 %
HiST	46 000	47 000	48 000	48 000	4,3 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Tabell 3.49: Alder og kjønn blant førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: medisin og helsefag

	Andelen under 50 år	Kvinneandel (%)
HiÅls	-	-
HiB	5 %	95 %
HiHa	13 %	63 %
HSH	25 %	50 %
HiVe	0 %	78 %
HiBu	20 %	90 %
HIG	29 %	100 %
HiSF	0 %	83 %
HiT	20 %	80 %
UiS	0 %	63 %
HiM	0 %	83 %
HiØf	0 %	68 %
HiST	20 %	20 %

Kilde: Utdanningsinstitusjonenes lønnsuttrekk (SAP)

Note: Gjennomsnittlig månedslønn i celler i tabellen hvor det inngår færre enn 4 personer er ikke vist.

Når vi sammenligner lønnsnivået for ulike stillinger innenfor fagområdet medisin- og helsefag ved de utvalgte utdanningsinstitusjonene, ser vi at lønnsnivået ved Høgskolen i Ålesund ikke skiller seg nevneverdig fra lønnsnivået ved de øvrige institusjonene i utvalget. Samtidig ser vi at alders- og kjønnssammensetningen også er lik for de ulike stillingene innenfor dette fagområdet sammenlignet med matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag.

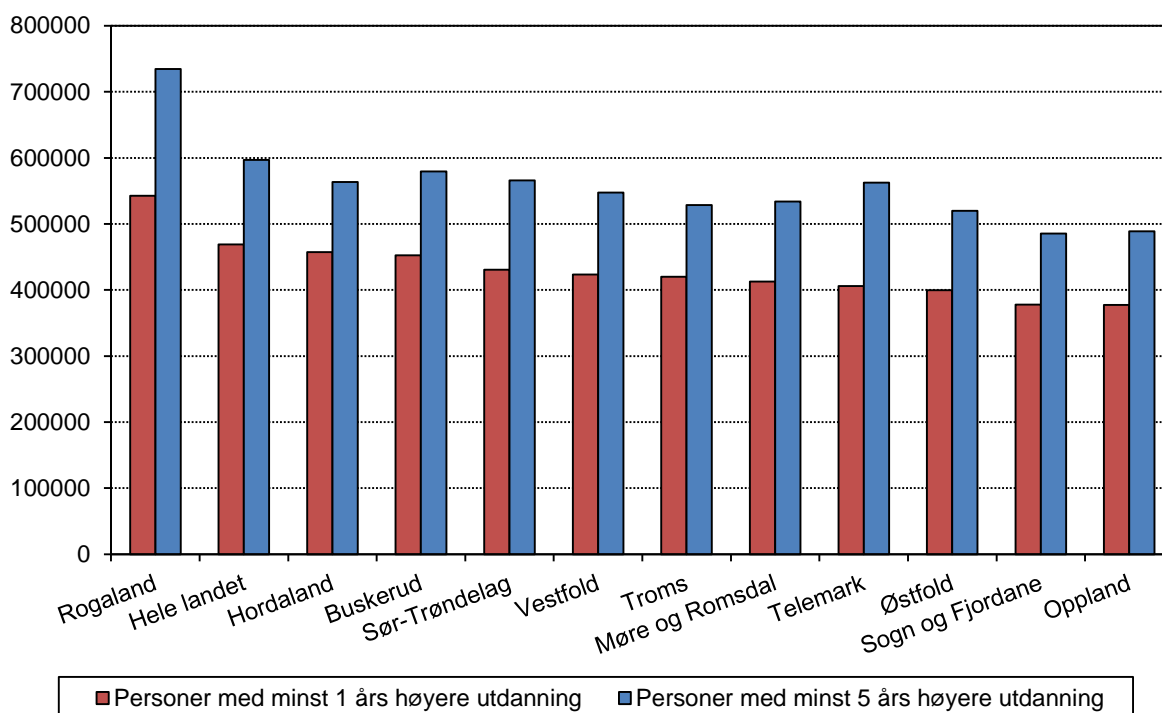
Lønnsforskjellen for like stillinger ved henholdsvis MNT-fagene og medisin- og helsefag er gjennomgående større ved Høgskolen i Ålesund sammenlignet med de øvrige utdanningsinstitusjonene. Dette kan delvis skyldes at alder og kjønnsfordeling er likere på tvers av de to fagområdene ved de øvrige institusjonene enn ved Høgskolen i Ålesund. Det kan imidlertid også være en indikasjon på at konkurransen om høyt utdannede personer innenfor MNT-faget er større i Møre og Romsdal sammenlignet med situasjonen i de andre fylkene.

3.3 Lønnsutvikling og lønnsnivå i næringslivet

I figurene 3.20-3.30 viser vi gjennomsnittslønn blant alle sysselsatte med høyere utdanning i Norge i utvalgte fylker, næringer og regioner, samt etter kjønn. Gjennomsnittslønn er målt ved kontantlønn, som er summen av alle ytelser som blir utbetalt til arbeidstakeren i løpet av et kalenderår.

Figur 3.20 viser gjennomsnittslønn for utvalgte fylker i 2013 for sysselsatte menn og kvinner samlet sett. Vi ser at blant de utvalgte fylkene i figuren er gjennomsnittslønnen høyest i Rogaland i 2013, som er det eneste av de utvalgte fylkene som ligger over landsgjennomsnittet. Gjennomsnittslønnen i Møre og Romsdal ligger midt i gruppen blant de utvalgte fylkene i figuren. Dette gir noen indikasjoner på at konkurransen fra næringslivet er en faktor for press på lønningene ved Høgskolen i Ålesund, men ingen klare indikasjoner på at dette er en viktig faktor for press på lønningene ved denne høgskolen, for begge kjønn samlet sett. I figurene 3.21 og 3.22 viser vi gjennomsnittslønnen for utvalgte fylker i 2013 etter kjønn. Disse figurene indikerer at konkurransen fra næringslivet er en viktigere faktor for press for lønningene ved Høgskolen i Ålesund for sysselsatte menn enn for sysselsatte kvinner.

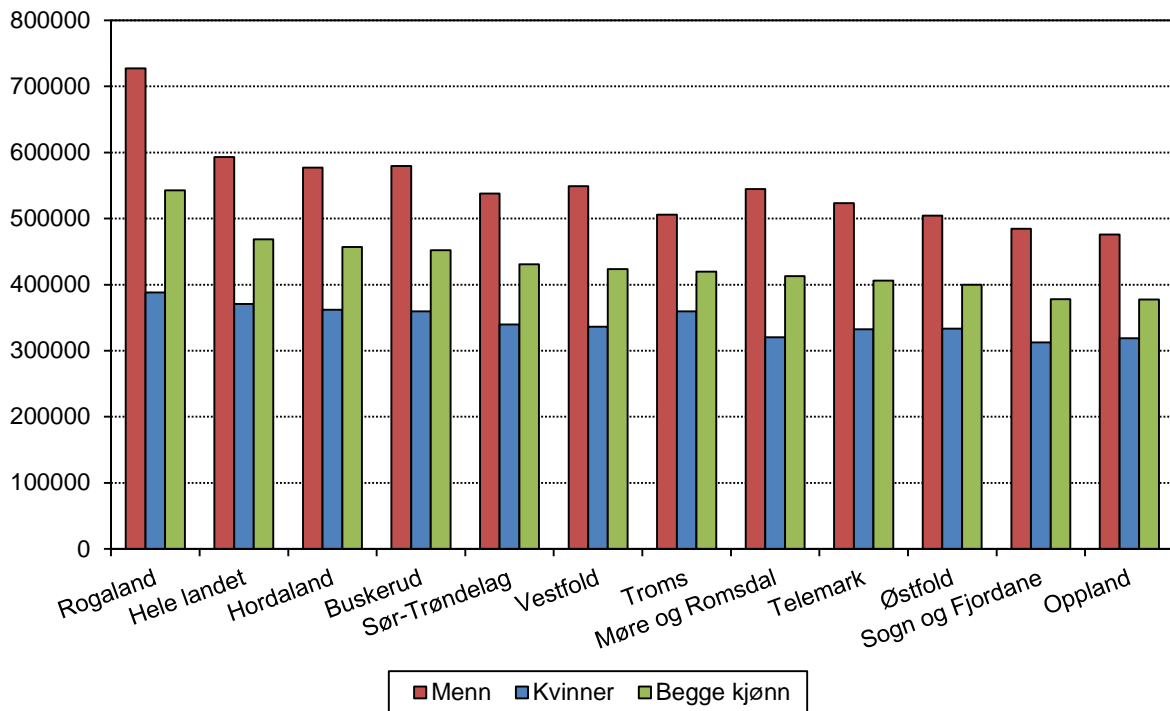
Figur 3.20: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning i Norge i utvalgte fylker



Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Lønnsnivå er målt ved kontantlønn (se avsnitt 1.2.3). 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har ett av følgende utdanningsnivåer: Universitets- og høgskoleutdanning på lavere nivå (1-4 år), og universitets- og høgskoleutdanning på høyere nivå (minst 5 år) som inkluderer forskerutdanning. 3) Med «fylke» menes arbeidsfylke.

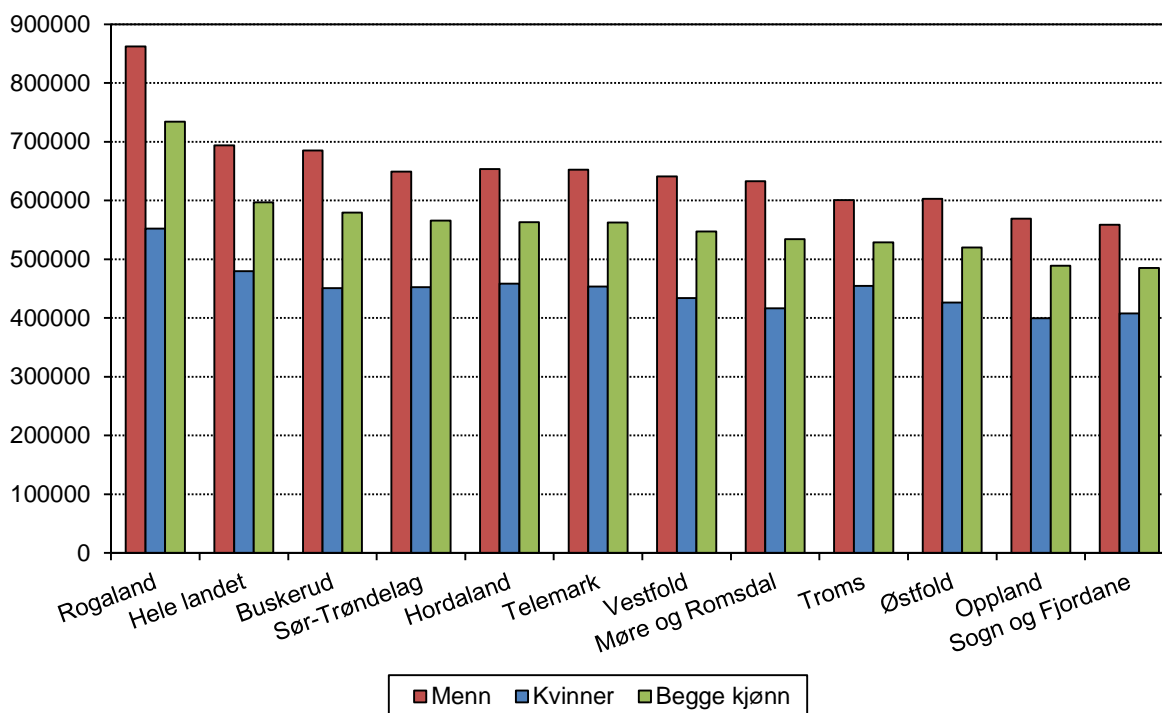
Figur 3.21: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på lavere nivå i Norge i utvalgte fylker etter kjønn



Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Lønnsnivå er målt ved kontantlønn (se avsnitt 1.2.3). 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har universitets- og høgstskoleutdanning på lavere nivå (1-4 år). 3) Med «fylke» menes arbeidsfylke.

Figur 3.22: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på høyere nivå i Norge i utvalgte fylker etter kjønn

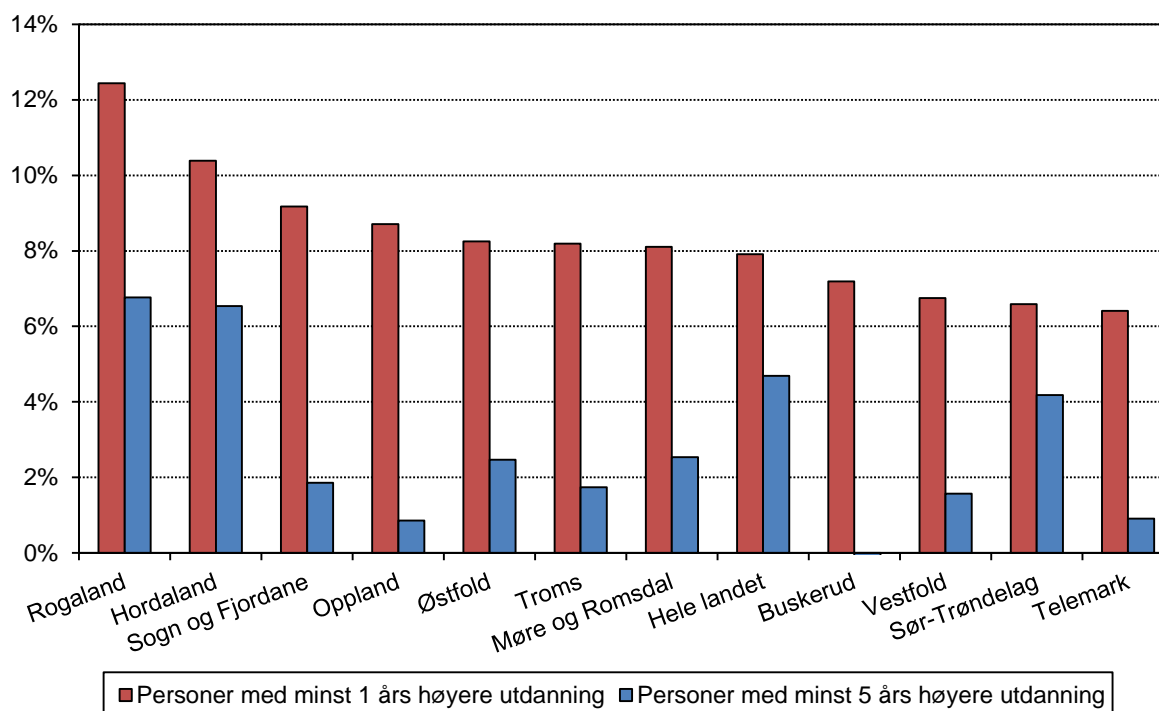


Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Lønnsnivå er målt ved kontantlønn (se avsnitt 1.2.3). 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har universitets- og høgskoleutdanning på høyere nivå (minst 5 år) som inkluderer forskerutdanning. 3) Med «fylke» menes arbeidsfylke.

Ser vi på den prosentvise økningen i gjennomsnittslønnen fra 2010 til 2013 blant de utvalgte fylkene, viser figur 3.23 at Møre og Romsdal har ligget om lag midt i gruppen. Figuren viser også at lønnsveksten for Møre og Romsdal for de med høyere utdanning på lavere nivå har vært på linje med landsgjennomsnittet i denne perioden, men langt lavere for de med høyere utdanning på høyere nivå.

Figur 3.23: Prosentvis endring i gjennomsnittslønn fra 2010-2013 blant sysselsatte med høyere utdanning i Norge i utvalgte fylker

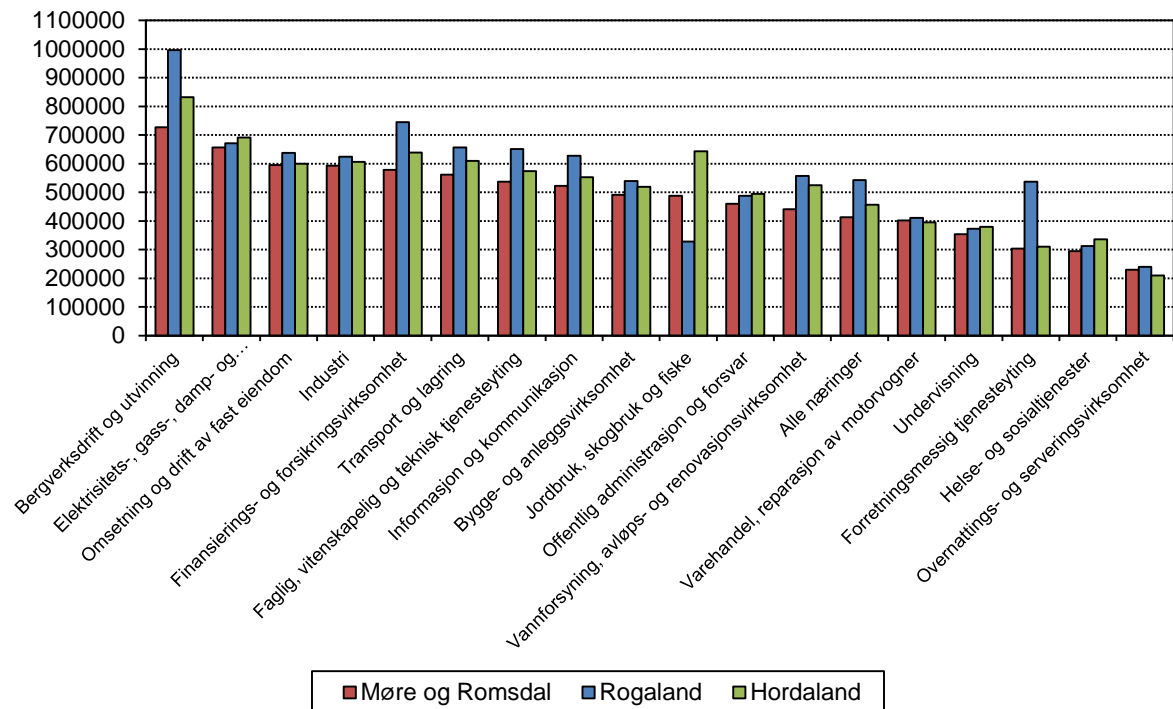


Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Lønnsnivå er målt ved kontantlønn (se avsnitt 1.2.3). 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har ett av følgende utdanningsnivåer: Universitets- og høgskoleutdanning på lavere nivå (1-4 år), og universitets- og høgskoleutdanning på høyere nivå (minst 5 år) som inkluderer forskerutdanning. 3) Med «fylke» menes arbeidsfylke. 4) Lønnsnivå for 2010 er målt i 2013 kroner. Omregning til 2013 kroner for 2010 er gjort ved å benytte Statistisk sentralbyrås konsumprisindeks.

I figur 3.24 viser vi gjennomsnittslønnen etter hovednæring for de med høyere utdanning på lavere nivå i Møre og Romsdal, Rogaland og Hordaland. Figur 3.25 viser tilsvarende resultater for de med høyere utdanning på høyere nivå. For de tre fylkene viser figurene at gjennomsnittslønnen for de med høyere utdanning er lavest i Møre og Romsdal som helhet og høyest i Rogaland. Bergverksdrift og utvinning har høyest lønnsnivå i alle de tre fylkene, mens nivået er lavest innen overnattings- og serveringsvirksomhet.

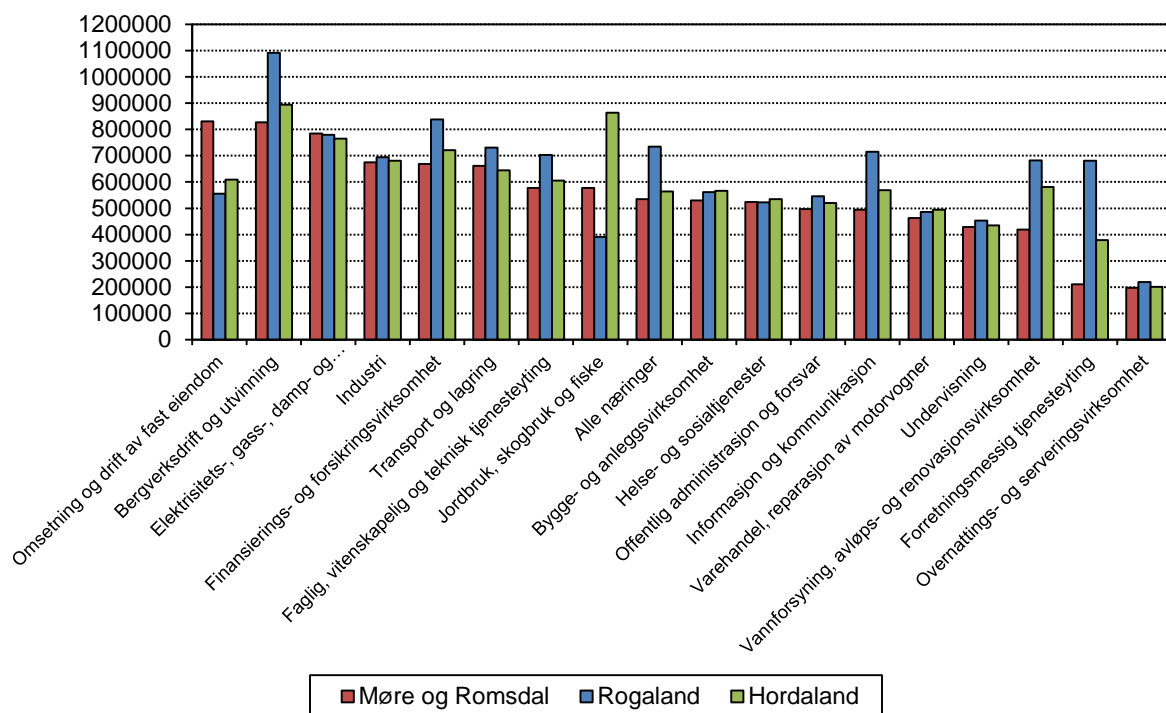
Figur 3.24: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på lavere nivå i Norge i utvalgte fylker etter hovednæringer



Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Lønnsnivå er målt ved kontantlønn (se avsnitt 1.2.3). 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har universitets- og høgskoleutdanning på lavere nivå (1-4 år). 3) Med «fylke» menes arbeidsfylke. 4) Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007), og omfatter hovednæringer.

Figur 3.25: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på høyere nivå i Norge i utvalgte fylker etter hovednæringer

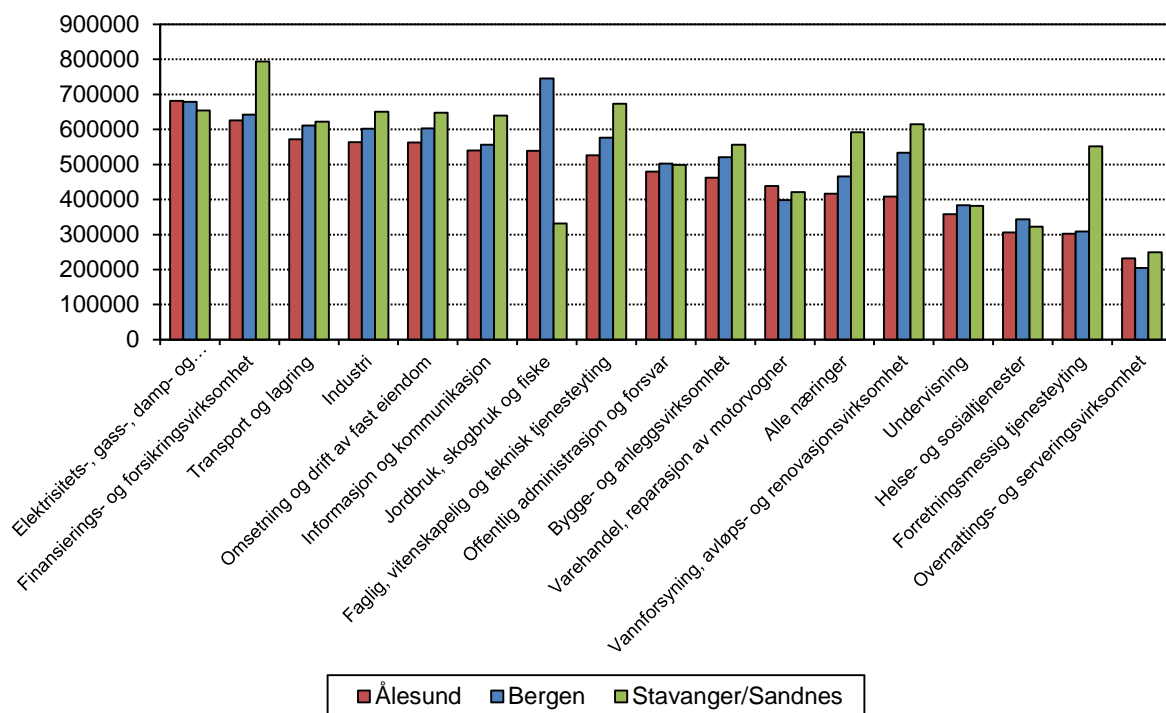


Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Lønnsnivå er målt ved kontantlønn (se avsnitt 1.2.3). 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har universitets- og høgskoleutdanning på høyere nivå (minst 5 år) som inkluderer forskerutdanning. 3) Med «fylke» menes arbeidsfylke. 4) Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007), og omfatter hovednæringer.

I figurene 3.26 og 3.27 sammenligner vi gjennomsnittslønnen etter hovednæring for sysselsatte i Ålesund, Bergen og Stavanger/Sandnes som har høyere utdanning på henholdsvis lavere og høyere nivå. Figurene viser at lønnsnivået er lavest i Ålesund og høyest i Stavanger/Sandnes når vi ser alle næringer under ett. Gjennomsnittslønnen innen elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning ligger gjennomgående høyt i alle de tre regionene, mens den er lavest innen overnattings- og serveringsvirksomhet.

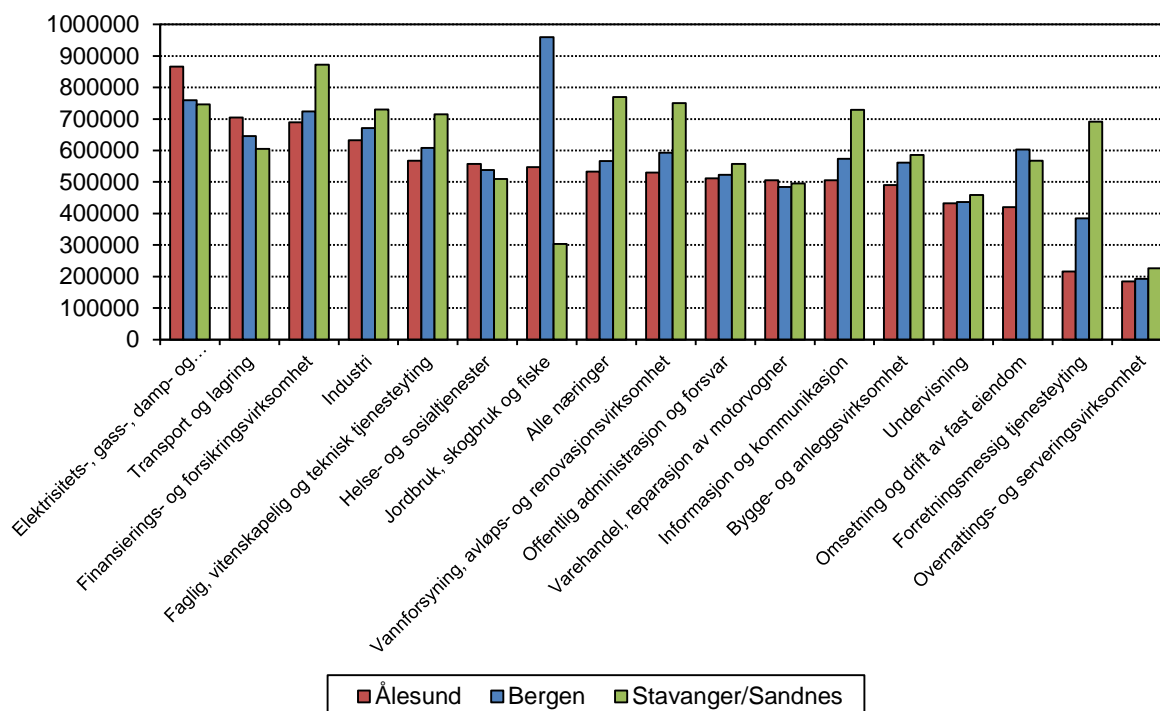
Figur 3.26: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på lavere nivå i Norge i utvalgte regioner etter hovednæringer



Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Lønnsnivå er målt ved kontantlønn (se avsnitt 1.2.3). 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har universitets- og høgskoleutdanning på lavere nivå (1-4 år). 3) Med «region» menes arbeidsregion. 4) Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007), og omfatter hovednæringer.

Figur 3.27: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på høyere nivå i Norge i utvalgte regioner etter hovednæringer

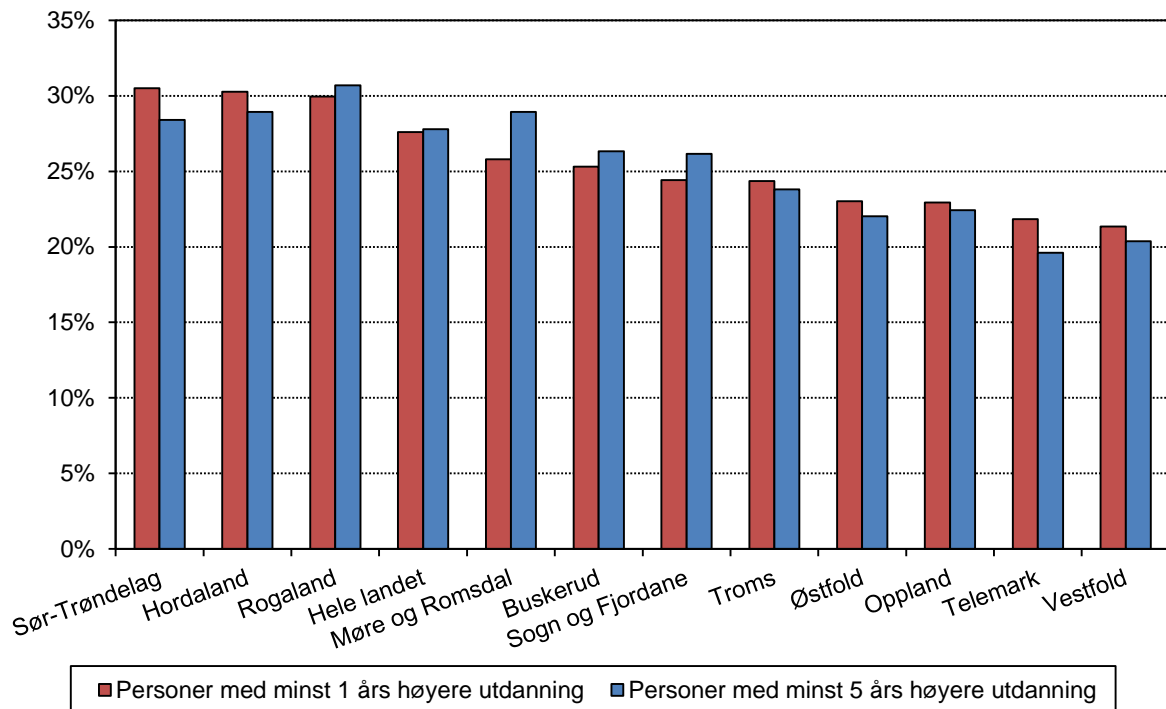


Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Lønnsnivå er målt ved kontantlønn (se avsnitt 1.2.3). 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har universitets- og høgskoleutdanning på høyere nivå (minst 5 år) som inkluderer forskerutdanning. 3) Med «region» menes arbeidsregion. 4) Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007), og omfatter hovednæringer.

Vi har også sett på alderssammensetningen blant sysselsatte personer med høyere utdanning i Møre og Romsdal og de andre utvalgte fylkene. Disse resultatene er gjengitt i figurene 3.28-3.30, som alle viser andelen sysselsatte med høyere utdanning etter alder. Vi ser at Møre og Romsdal har en noe høyere andel sysselsatte i alderen 25-34 år med høyere utdanning på høyere nivå, men enn noe lavere andel for de ned høyere utdanning på lavere nivå, sammenlignet med landsgjennomsnittet.

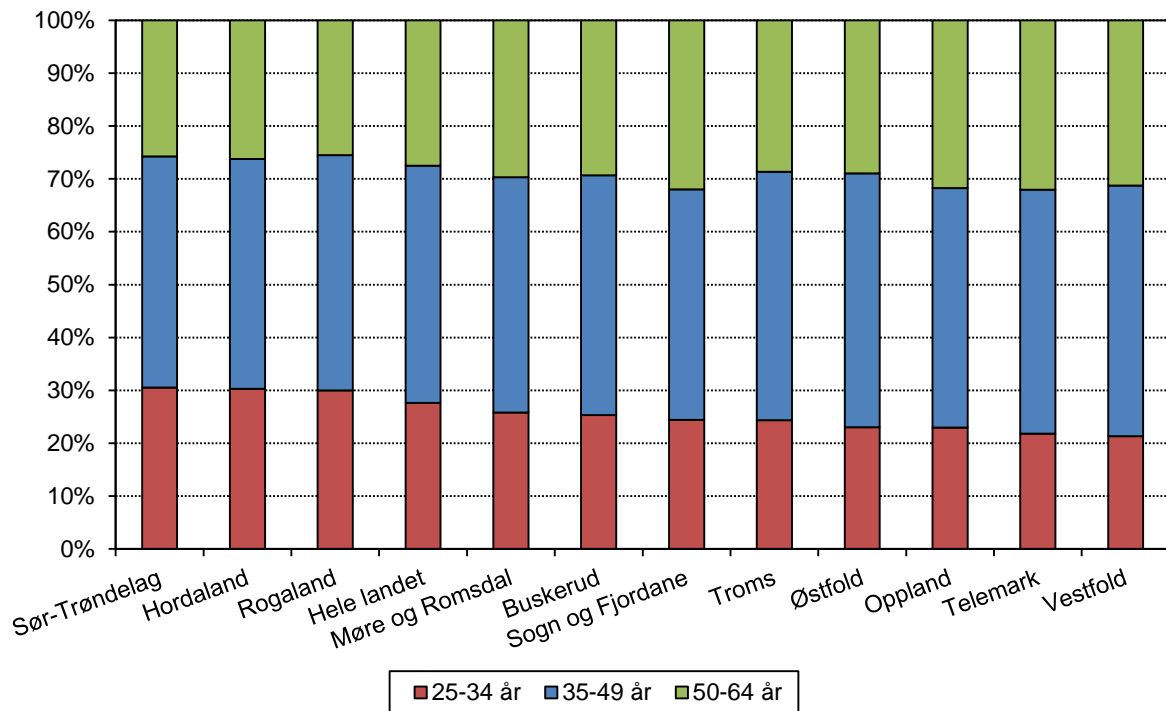
Figur 3.28: Andelen personer i alderen 25-34 år blant sysselsatte med høyere utdanning i Norge i utvalgte fylker



Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har ett av følgende utdanningsnivåer: Universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå (1-4 år), og universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå (minst 5 år) som inkluderer forskerutdanning. 2) Med «fylke» menes arbeidsfylke.

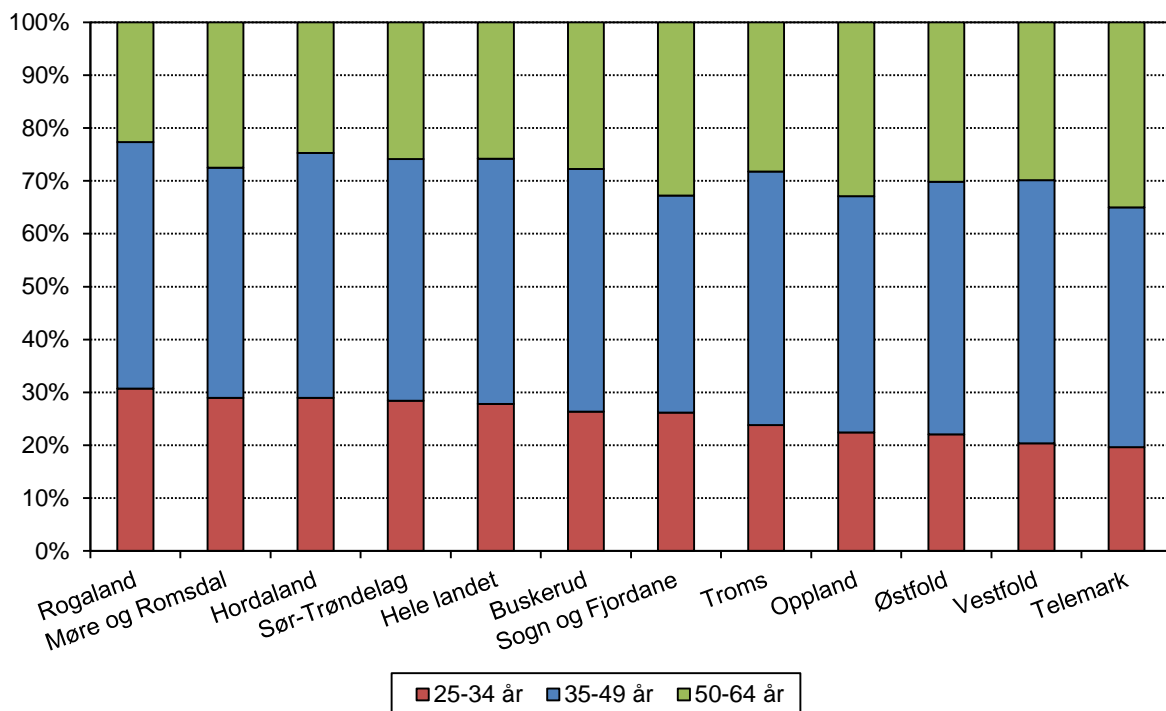
Figur 3.29: Andelen personer etter alder blant sysselsatte med høyere utdanning på lavere nivå i Norge i utvalgte fylker



Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå (1-4 år). 2) Med «fylke» menes arbeidsfylke.

Figur 3.30: Andelen personer etter alder blant sysselsatte med høyere utdanning på høyere nivå i Norge i utvalgte fylker



Kilde: Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte personer i Norge

Noter: 1) Figuren omfatter kun sysselsatte personer i alderen 25-64 år, og som i tillegg har universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå (minst 5 år) som inkluderer forskerutdanning. 2) Med «fylke» menes arbeidsfylke.

4 Oppsummering og konklusjon

Formålet med dette notatet er å fremskaffe kunnskap om lønnsnivå og lønnsutvikling ved Høgskolen i Ålesund, samt å sammenligne dette med næringslivet og et utvalg sammenlignbare høyere utdanningsinstitusjoner. Hovedspørsmålet som belyses er om Høgskolen i Ålesund innenfor viktige strategiske fagområder er særlig eksponert for konkurranse fra næringslivet. Notatet bidrar med å presentere statistikk, samt å gi et kunnskapsgrunnlag for å arbeide videre med tematikk knyttet til personal- og lønnspolitikk ved Høgskolen i Ålesund.

Som datakilder benytter vi lønnsstatistikk fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST), lønnsuttrekk fra lønssystemet (SAP) til de høyere utdanningsinstitusjonene, statistikk fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) over alle sysselsatte i Norge, og data fra NIFUs forskerpersonalregister. Basert på disse datakildene setter vi sammen en figur- og tabellsamling med oversikt over lønnsnivå og lønnsutvikling for ulike stillingsgruppene ved Høgskolen i Ålesund og et utvalg av andre høyere utdanningsinstitusjoner.

For alle vitenskapelige stillinger har lønnsutviklingen vært positiv ved Høgskolen i Ålesund i perioden 2010-2013. Med unntak av lønn til stipendiater ligger Høgskolen i Ålesund høyest på lønnsnivå sammenlignet med de andre institusjonene i utvalget for alle vitenskapelige stillinger. Når vi sammenligner lønnsnivå og lønnsutvikling for administrative stillinger, finner vi ingen indikasjoner på at Høgskolen i Ålesund har et spesielt høyt lønnsnivå i forhold til de andre institusjonene i utvalget. Unntaket er lønnsnivå og lønnsutvikling for overingeniører, der Høgskolen i Ålesund ligger høyt sammenlignet med de andre institusjonene. Disse funnene kan indikere at Høgskolen i Ålesund innenfor enkelte fagområder er særlig eksponert for konkurranse fra næringslivet.

Samtidig kan forskjeller i lønnsnivå og lønnsutvikling henge sammen med forskjeller i sammensetningen av de ansatte etter kjønn, alder og fagområde. Vi finner at det høye lønnsnivået blant høgskole-/øvingslærere ved Høgskolen i Ålesund i forhold til de andre utvalgte utdanningsinstitusjonene i stor grad skyldes et høyt lønnsnivå blant menn, men at dette i mindre grad gjelder for kvinner. For høgskolelektorer, førstelektorer og førsteamanuenser ved Høgskolen i Ålesund er lønnsnivået høyt både blant menn og kvinner sammenlignet med de øvrige utdanningsinstitusjonene.

Vi ser at vitenskapelig ansatte tilknyttet MNT-avdelingene ved Høgskolen i Ålesund gjennomgående har et høyere lønnsnivå sammenlignet med ansatte i vitenskapelige stillinger tilknyttet tilsvarende avdelinger ved de øvrige institusjonene i utvalget. Alders- og kjønnssammensetning ved avdelingene kan forklare noe av forskjellen, men vi kan ikke utelukke at konkurranse fra næringslivet også bidrar til lønnsforskjellene.

For høgskolelektorer og førsteamanuenser innenfor fagfeltet økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap er det liten forskjell mellom lønnsnivået ved Høgskolen i Ålesund og de andre høyere utdanningsinstitusjonene. Når vi sammenligner lønnsnivået for høgskoler og førsteamanuenser innenfor økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap med lønnsnivået for de samme stillingsgruppene tilknyttet MNT-avdelingen ved Høgskolen i Ålesund ser vi at lønnsnivået er høyere for de ansatte ved MNT-avdelingen. Den tilsvarende forskjellen er ikke like stor ved de andre institusjonene, og alder og kjønns sammensetning kan ikke forklare denne forskjellen. Det samme bildet vises når vi ser på lønnsnivået og lønnsutviklingen for vitenskapelige stillinger tilknyttet medisin- og helsefag. Dette indikerer at konkurransen om høyt utdannende personer innenfor MNT-fagene som Høgskolen i Ålesund opplever er sterkere enn for de andre institusjonene i utvalget.

Analysene basert på statistikken fra SSB over alle sysselsatte i Norge gir noen indikasjoner på at konkurransen fra næringslivet er en faktor for press på lønningene ved Høgskolen i Ålesund, men ingen klare indikasjoner på at dette er en viktig faktor for press på lønningene ved denne høgskolen, for begge kjønn samlet sett. Imidlertid indikerer analysene at konkurransen fra næringslivet er en viktigere faktor for press for lønningene ved Høgskolen i Ålesund for sysselsatte menn enn for sysselsatte kvinner.

Selv om analysene ikke gir noen klare indikasjoner på at konkurransen fra næringslivet er en viktig faktor for press på lønningene ved Høgskolen i Ålesund, kan det allikevel være slik at rekrutteringsgrunnlaget (altså tilstrømningen til arbeidsmarkedet) ikke er så høyt i Møre og Romsdal sammenlignet med andre fylker. Dette kan vi ikke teste ut fra det datamaterialet vi har.

Referanser

Egeland, C., og A. C. Bergene (2012), *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høgskolesektoren*, Oslo: AFI-rapport 1/2012.

Kyvik, S., og I. M. Larsen (2006), *Tolv år etter høgskolereformen: En statusrapport om FOU i statlige høgskoler*, NIFU STEP rapport 7/2006.

NIFU (2004), *Utdrag fra OECDs «Frascati Manual» i norsk oversettelse*, NIFU rapport 2004.

OECD (2002), *Frascati Manual. Proposed Standard Practice for Surveys of Research and Development*, Paris, OECD.

Vedlegg 1

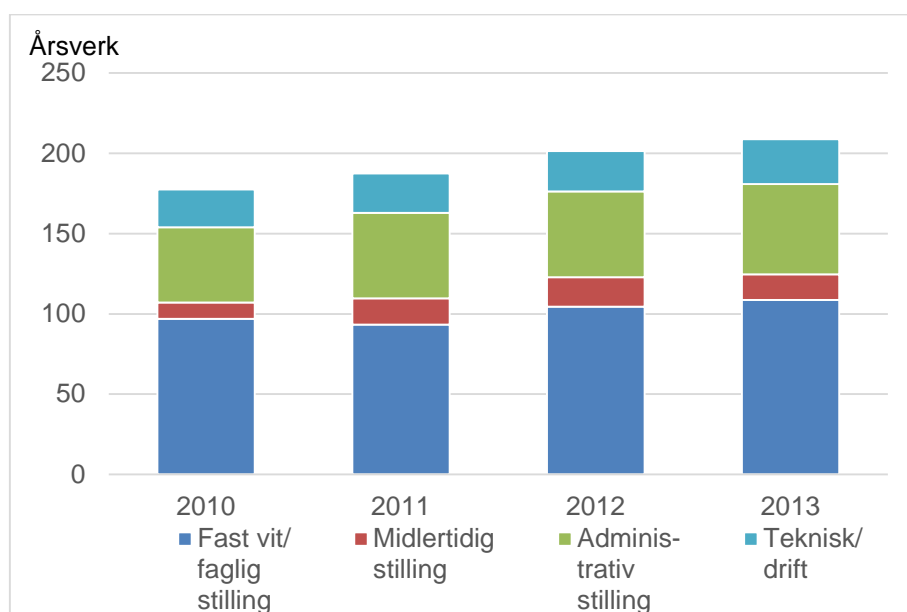
Dette vedlegget presenterer personalprofiler for lærestedene i utvalget. Hensikten er å undersøke om det er underliggende strukturer i personalsammensetningen som kan være med på å forklare lønnsforskjeller.

Alle figurene er laget med utgangspunkt i antall årsverk utført i de ulike stillingskategoriene, eller av personer med ulike typer utdanning.

Personalprofil for Høgskolen i Ålesund

Stillingsstruktur

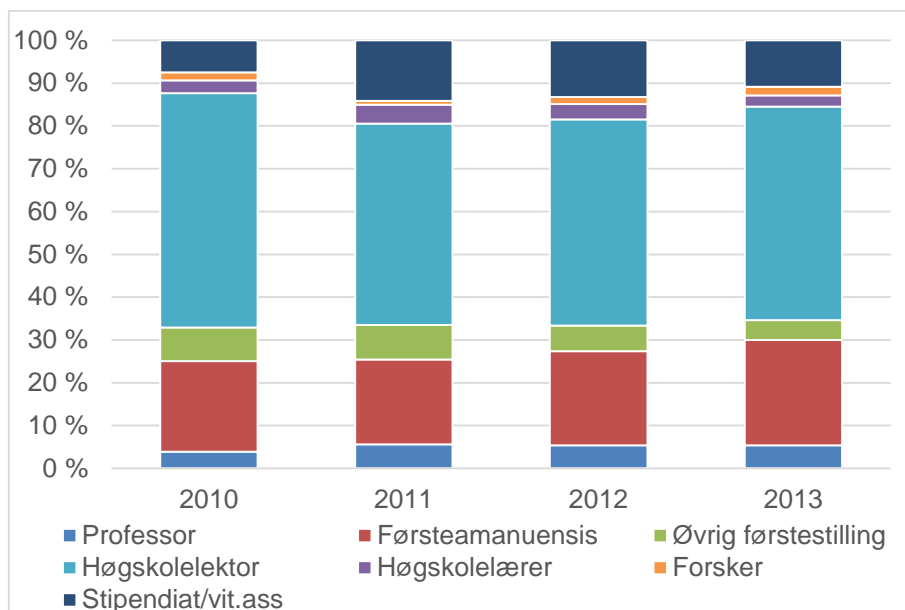
Figur V.4.1: Personale ved Høgskolen i Ålesund i perioden 2010 til 2013 etter stillingskategori



Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Fast vitenskapelig/faglig stilling omfatter professor, førsteamanuensis, dosent, førstelektor, høgskolelektor og høgskolelærer. Midlertidig stilling omfatter her forsker på prosjekt, stipendiat og vitenskapelig assistent. Administrativ stilling inkluderer også dekaner og instituttledere. Teknisk/drift er alle øvrige stillinger ved høgskolen.

Figur V.4.2: Vitenskapelig/faglig personale ved Høgskolen i Ålesund i perioden 2010 til 2013 etter stillingsgruppe, prosent

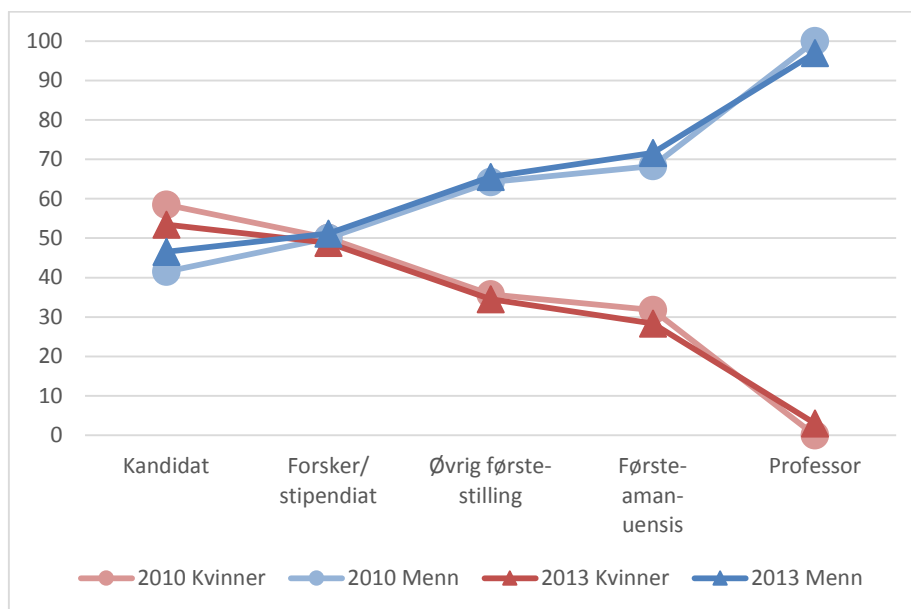


Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Øvrig førstestilling omfatter her dosent og førstelektor.

Kjønn

Figur V.4.3: Karrierestigen for kvinner og menn ved Høgskolen i Ålesund i 2010 og 2013, prosent

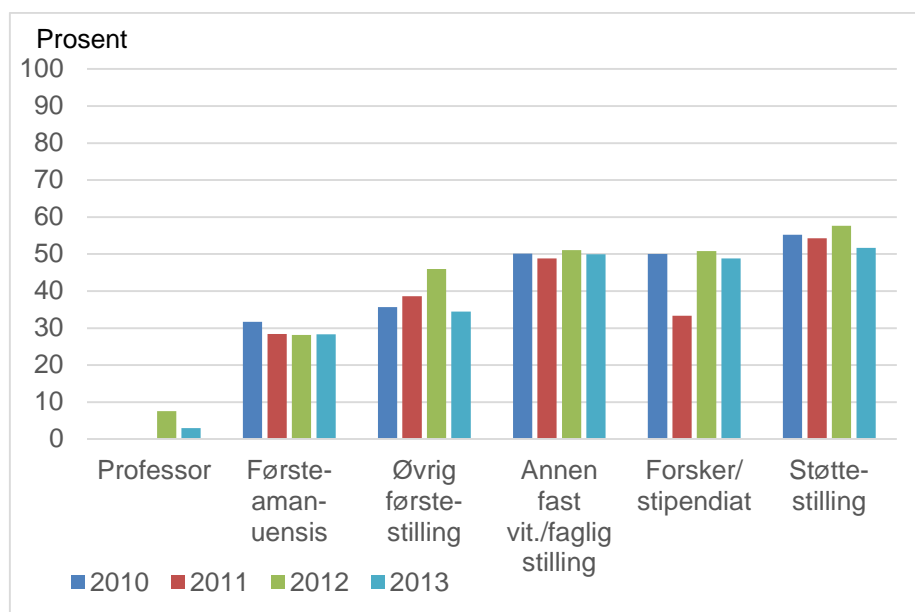


Kilde: DBH/NIFU, Forskerpersonalregisteret

Øvrig førstestilling omfatter her dosent og førstelektor.

Kandidat er antall ferdige kandidater ved Høgskolen i Ålesund som er rapportert inn til DBH.

Figur V.4.4: Kvinneandelen i utvalgte stillingsgrupper ved Høgskolen i Ålesund i perioden 2010 til 2013

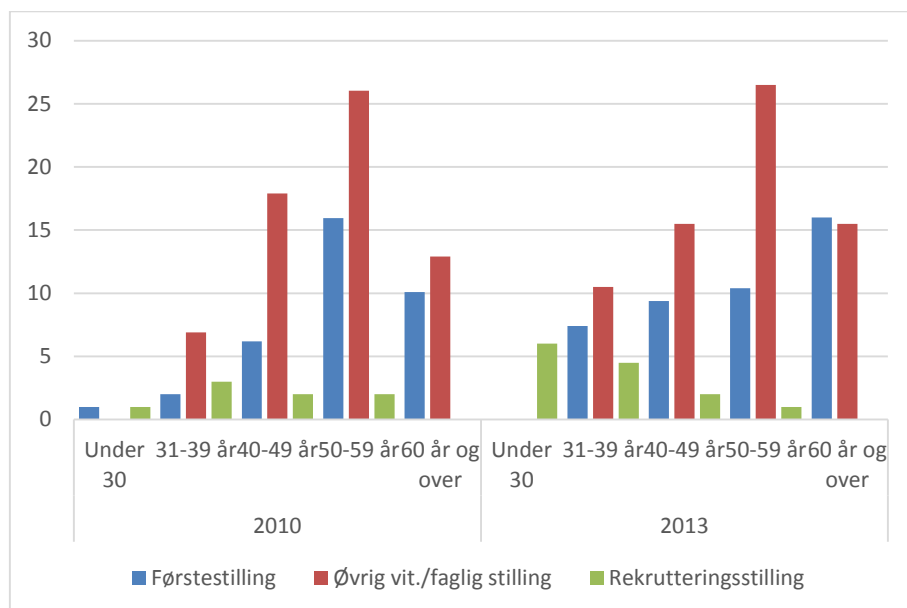


Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Øvrig førstestilling omfatter her dosent og førstelektor. Annen fast vitenskapelig/faglig stilling omfatter høgskolelektor og høgskolelærer. Støttestilling inkluderer administrative stillinger, tekniske stillinger og driftspersonale. Vit.ass er inkludert i kategorien forsker/stipendiat. Merk at det er snakk om relativt få årsverk i noen av stillingsgruppene, slik at små endringer i sammensetningen av personalet gjør store utslag på prosentandelene.

Alder

Figur V.4.5: Aldersfordeling blant personalet ved Høgskolen i Ålesund i 2010 og 2013 etter stillingsgruppe

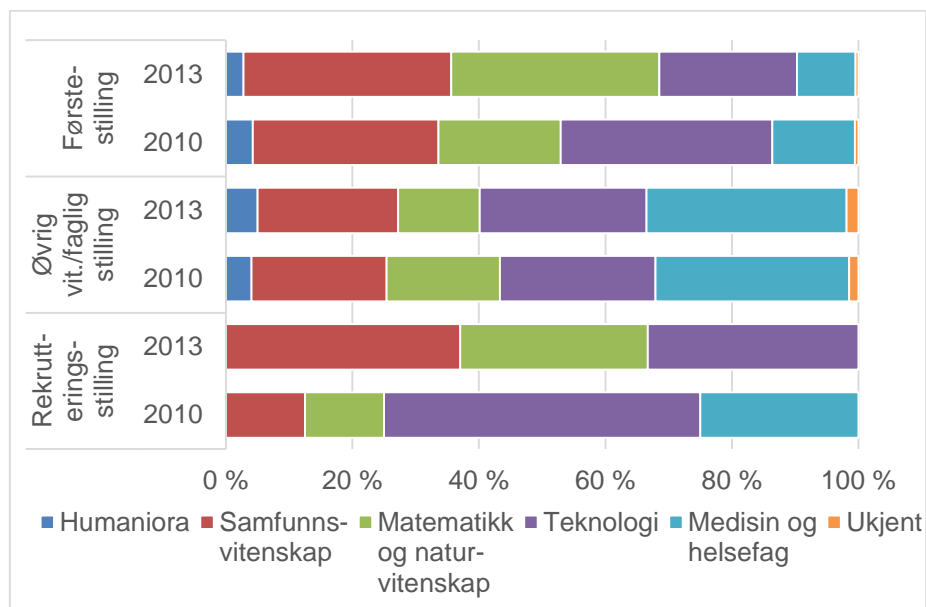


Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Førstestilling omfatter her professor, førsteamanuensis, dosent og førstelektor.
 Øvrig vitenskapelig/faglig stilling omfatter høyskolelektor, høyskolelærer og forsker.
 Rekrutteringsstilling omfatter stipendiater og vit.ass.

Utdanningsbakgrunn

Figur V.4.6: Personalet ved Høgskolen i Ålesund i 2010 og 2013 etter stillingsgruppe og utdanningsfag

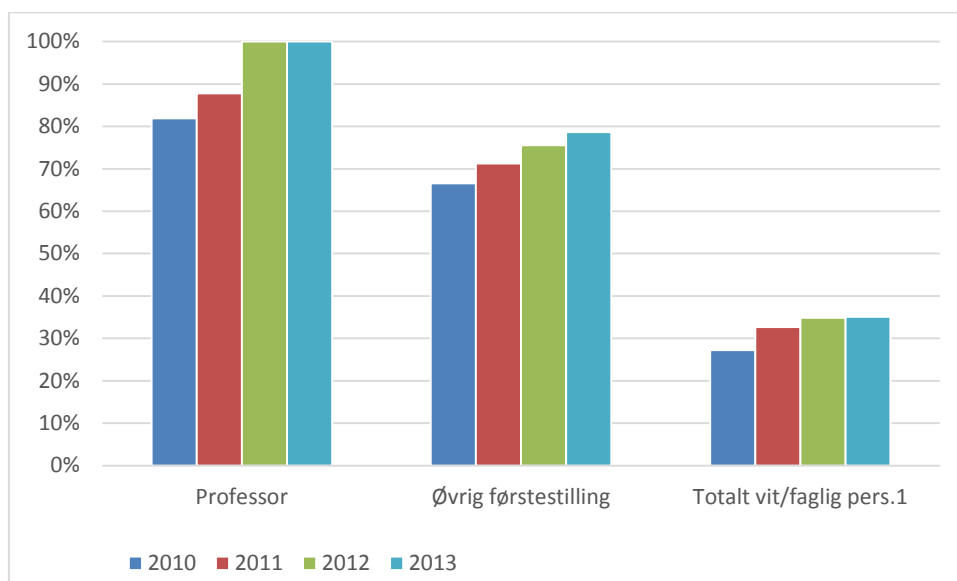


Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Førstestilling omfatter her professor, førsteamanuensis, dosent og førstelektor.
 Øvrig vitenskapelig/faglig stilling omfatter høyskolelektor, høyskolelærer og forsker.
 Rekrutteringsstilling omfatter stipendiater og vit.ass.

Doktorgradsandel

Figur V.4.7: Doktorgradsandel blant personalet ved Høgskolen i Ålesund i perioden 2010 til 2013 per stillingskategori



Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Øvrig førstestilling omfatter førsteamanuensis, dosent og førstelektor.

Stipendiater, vitenskapelige assistenter og høgskolelærere er holdt utenfor i kategorien Totalt vitenskapelig/faglig personale.

Vedlegg 2

Oversikt over hvilke avdelinger og fakulteter som inngår i de ulike fagfeltene.

Matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag		
Institusjon	Avdeling/Fakultet	Institutt
HiB	Avdeling for ingeniørutdanning	
HiBu	Fakultet for teknologi	
HiG	Avd. for teknologi, økonomi og ledelse	
HiSF	Avdeling for ingeniør og naturfag	
HiT	TF-Fakultet for teknologiske fag	
HiT	AF-Fak. for allmennvitenskapelige fag	AF-Inst. for natur-helse-miljøvern
HiVe	Fak for teknologi og maritime fag	
HiØf	Avdeling for ingeniørfag	
HiÅls	Avd for maritim teknologi og operasjoner	
HiÅls	Avd. for biologiske fag	
HiÅls	Avd. for ingeniør- og realfag	
HSH	Avdeling for tekn., øko. og maritime fag	ResQ, Ingeniørutdanning, Nautikk
UiS	Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet	

Medisin og helsefag	
HiB	Avdeling for helse og sosialfag
HiBu	Fakultet for helsevitenskap
HiG	Avdeling for helse, omsorg og sykepleie
HiM	Avd for Helse og Sosialfag
HiSF	Avdeling for helsefag
HiT	HS-Fakultet for helse- og sosialfag
HiVe	Fak for helsevitenskap
HiVo	Seksjon vernepleierutd.
HiVo	Seksjon sykepleierutd.
HiØf	Avdeling for helse- og sosialfag
HiÅls	Avd. for helsefag
HSH	Avdeling helsefag
UiS	Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Økonomi, administrasjon og samfunnskunnskap		
Institusjon	Avdeling/Fakultet	Institutt
HiB	Avdeling for ingeniørutdanning	
HiBu	Fakultet for økonomi og samfunnsfag	
HiG	Avd. for teknologi, økonomi og ledelse	Faggruppe økonomio
HiHa	Avdeling for samf.fag og historie	
HiM	Avd Økonomi, Informatikk og Samfunnsfag	
HiSF	Avdeling for samfunnsfag	
HiT	AF-Fak. for allmennvitenskapelige fag	AF-Inst. for økonomi og informatikk
HiVe	Fak for økonomi og samfunnsvitenska	
HiVo	Seksjon tjenesteyting	
HiVo	Seksjon LOS	
HiØf	Avdeling for økonomi, språk og samf.fag	Økonomi og ledelse
HiÅls	Avd. for internasjonal markedsføring	
HSH	Avdeling for tekn., øko. og maritime fag	Økonomiske fag
UIS	Det samfunnsvitenskapelige fakultet	

Tabelloversikt

Tabell 3.1: Lønnsutvikling 2010-2013 - Høgskole-/øvingslærer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	35
Tabell 3.2: Lønnsutvikling 2010-2013 - Høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	36
Tabell 3.3: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	36
Tabell 3.4: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstemanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	37
Tabell 3.5: Lønnsutvikling 2010-2013 - Professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	37
Tabell 3.6: Lønnsutvikling 2010-2013 - Stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	38
Tabell 3.7: Lønnsutvikling 2010-2013 - Overingeniører ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	39
Tabell 3.8: Lønnsutvikling 2010-2013 - Prosjektledere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	39
Tabell 3.9: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstekonsulenter ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	40
Tabell 3.10: Lønnsutvikling 2010-2013 - Rådgivere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	40
Tabell 3.11: Lønnsutvikling 2010-2013 - Dekaner ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	41
Tabell 3.12: Lønnsutvikling 2010-2013 - Høgskole-/øvingslærere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder	44
Tabell 3.13: Lønnsutvikling 2010-2013 - Høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder	45
Tabell 3.14: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder	45
Tabell 3.15: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstemanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder	46
Tabell 3.16: Lønnsutvikling 2010-2013 - Professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder.....	46
Tabell 3.17: Lønnsutvikling 2010-2013 - Stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder.....	47
Tabell 3.18: Lønnsutvikling 2010-2013 - Overingeniører ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder	47
Tabell 3.19: Lønnsutvikling 2010-2013 - Prosjektledere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder	48
Tabell 3.20: Lønnsutvikling 2010-2013 - Førstekonsulenter ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder	48
Tabell 3.21: Lønnsutvikling 2010-2013 - Rådgivere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder.....	49

Tabell 3.22: Lønnsutvikling 2010-2013 - Dekaner ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter alder.....	49
Tabell 3.23: Lønnsutvikling blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013. Fagfelt: Matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag	51
Tabell 3.24: Alder og kjønn blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag.....	52
Tabell 3.25: Lønnsutvikling blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag.....	52
Tabell 3.26: Alder og kjønn blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag.....	53
Tabell 3.27: Lønnsutvikling blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag.....	54
Tabell 3.28: Alder og kjønn blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag.....	55
Tabell 3.30: Lønnsutvikling blant stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag.....	55
Tabell 3.31: Alder og kjønn blant stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: matematikk, naturvitenskapelige fag og teknologiske fag.....	56
Tabell 3.32: Lønnsutvikling blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap	57
Tabell 3.33: Alder og kjønn blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap.....	58
Tabell 3.34: Lønnsutvikling blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap	58
Tabell 3.35: Alder og kjønn blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap.....	59
Tabell 3.36: Lønnsutvikling blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap.....	59
Tabell 3.37: Alder og kjønn blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap.....	60
Tabell 3.38: Lønnsutvikling blant stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap.....	60
Tabell 3.39: Alder og kjønn blant stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap.....	61
Tabell 3.40: Lønnsutvikling blant førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap.....	61
Tabell 3.41: Alder og kjønn blant førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: økonomi, administrasjon og samfunnsvitenskap.....	62
Tabell 3.42: Lønnsutvikling blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: medisin og helsefag	63
Tabell 3.43: Alder og kjønn blant høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: medisin og helsefag.....	63
Tabell 3.44: Lønnsutvikling blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: medisin og helsefag	64

Tabell 3.45: Alder og kjønn blant førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: medisin og helsefag.....	64
Tabell 3.46: Lønnsutvikling blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: medisin og helsefag.....	65
Tabell 3.47: Alder og kjønn blant professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: medisin og helsefag.....	65
Tabell 3.48: Lønnsutvikling blant førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner 2010-2013, fagfelt: medisin og helsefag.....	66
Tabell 3.49: Alder og kjønn blant førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner i 2013, fagfelt: medisin og helsefag.....	66

Figuroversikt

Figur 2.1: Årsverk utført i hver stillingskategori ved utvalgte læresteder i 2013	13
Figur 2.2: Personale i faglige/vitenskapelige stillinger ved utvalgte læresteder i 2013 etter stilling	13
Figur 2.3: Personale i faglige/vitenskapelige stillinger ved utvalgte læresteder i 2013 etter avdelingens/instituttets fagfelt	14
Figur 2.4: Personale i faglige/vitenskapelige stillinger ved utvalgte læresteder i 2013 etter utdanningsfag	15
Figur 2.5: Arbeidstidens fordeling i 2005 ved utvalgte høyskoler	16
Figur 2.6: Arbeidstidens fordeling i 2005 etter profesjonsutdanning	17
Figur 2.7: Høgskolens FoU-profil i 2005.....	18
Figur 3.1: Lønnsutvikling 2010-2013 - Undervisnings, forsknings-, og formidlingsstillinger (UN).....	20
Figur 3.2: Lønnsutvikling 2010-2013 - Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST).....	21
Figur 3.3: Lønnsutvikling 2010-2013 - Administrative stillinger (AD)	22
Figur 3.4: Lønnsutvikling 2010-2013 - professorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	23
Figur 3.5: Lønnsutvikling 2010-2013 - førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	24
Figur 3.6: Lønnsutvikling 2010-2013 - høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	25
Figur 3.7: Lønnsutvikling 2010-2013 - førstelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	26
Figur 3.8: Lønnsutvikling 2010-2013 - høgskole-/øvingslærere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	27
Figur 3.9: Lønnsutvikling 2010-2013 - stipendiater ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner	28
Figur 3.10: Lønnsutvikling 2010-2013 - Dekaner ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner	29
Figur 3.11: Lønnsutvikling 2010-2013 - rådgivere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	30
Figur 3.12: Lønnsutvikling 2010-2013 - førstekonsulenter ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	31
Figur 3.13: Lønnsutvikling 2010-2013 - overingeniører ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	32
Figur 3.14: Lønnsutvikling 2010-2013 - prosjektledere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner ..	33
Figur 3.15: Lønnsutvikling 2010-2013 - avdelingsdirektører ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner.....	33
Figur 3.16: Lønnsnivå 2013 - Høgskolelektorer ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	42
Figur 3.17: Lønnsnivå 2013 - Førsteamanuenser ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	42
Figur 3.18: Lønnsnivå 2013 - Førstekonsulenter ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	43
Figur 3.19: Lønnsnivå 2013 - Rådgivere ved utvalgte høyere utdanningsinstitusjoner etter kjønn.....	43

Figur 3.20: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning i Norge i utvalgte fylker	67
Figur 3.21: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på lavere nivå i Norge i utvalgte fylker etter kjønn.....	68
Figur 3.22: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på høyere nivå i Norge i utvalgte fylker etter kjønn.....	69
Figur 3.23: Prosentvis endring i gjennomsnittslønn fra 2010-2013 blant sysselsatte med høyere utdanning i Norge i utvalgte fylker	70
Figur 3.24: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på lavere nivå i Norge i utvalgte fylker etter hovednæringer	71
Figur 3.25: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på høyere nivå i Norge i utvalgte fylker etter hovednæringer	72
Figur 3.26: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på lavere nivå i Norge i utvalgte regioner etter hovednæringer.....	73
Figur 3.27: Gjennomsnittslønn i 2013 blant sysselsatte med høyere utdanning på høyere nivå i Norge i utvalgte regioner etter hovednæringer.....	74
Figur 3.28: Andelen personer i alderen 25-34 år blant sysselsatte med høyere utdanning i Norge i utvalgte fylker.....	75
Figur 3.29: Andelen personer etter alder blant sysselsatte med høyere utdanning på lavere nivå i Norge i utvalgte fylker	76
Figur 3.30: Andelen personer etter alder blant sysselsatte med høyere utdanning på høyere nivå i Norge i utvalgte fylker	77
Figur V.4.1: Personale ved Høgskolen i Ålesund i perioden 2010 til 2013 etter stillingskategori	81
Figur V.4.2: Vitenskapelig/faglig personale ved Høgskolen i Ålesund i perioden 2010 til 2013 etter stillingsgruppe, prosent.....	82
Figur V.4.3: Karrierestigen for kvinner og menn ved Høgskolen i Ålesund i 2010 og 2013, prosent ...	82
Figur V.4.4: Kvinneandelen i utvalgte stillingsgrupper ved Høgskolen i Ålesund i perioden 2010 til 2013.....	83
Figur V.4.5: Aldersfordeling blant personalet ved Høgskolen i Ålesund i 2010 og 2013 etter stillingsgruppe.....	83
Figur V.4.6: Personalet ved Høgskolen i Ålesund i 2010 og 2013 etter stillingsgruppe og utdanningsfag	84
Figur V.4.7: Doktorgradsandel blant personalet ved Høgskolen i Ålesund i perioden 2010 til 2013 per stillingskategori	85

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no