

Ligelønsanalyse – sammenligning af privatansatte kvinder og mænds løn

Ref. KEB/PIL

22.02.2019

Indledning

I dette notat analyseres lønforskelle mellem kvinder og mænd i den private sektor. Analysen er gennemført på baggrund af Djøf Privats lønstatistik 2018.

Analysens hovedresultater:

- Der er stor forskel på chefandelen mellem mænd og kvinder. 24 pct. af de mandlige privatansatte djøfere besidder en stilling, hvor de har personaleansvar, mens det tilsvarende kun er 15 pct. af kvinderne.
- For privatansatte djøfere, der ikke besidder en chefstilling, har kvinderne en gennemsnitsløn, som udgør 88 pct. af mændenes gennemsnitsløn.
- Blandt privatansatte djøfere uden lederansvar (ikke-chefer) er den korrigerede lønforskel mellem mænd og kvinder på 5,7 pct., dermed er niveauet for den korrigerede lønforskel faldet i forhold til de seneste år.
- Halvdelen af lønforskellene mellem mandlige og kvindelige ikke-chefer kan forklares med forskelle i mænds og kvinder karakteristika. For eksempel forskelle i anciennitet, faktisk arbejdstid og uddannelsesbaggrund.
- For privatansatte chefer (ekskl. direktører) har kvinderne en gennemsnitsløn som udgør 90 procent af mændenes gennemsnitsløn.
- Den korrigerede lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer er på 9,3 procent.
- Det er mindre end en tiendedel af den observerede lønforskel, der kan forklares ud fra kønsforskelle i de variable, der indgår i modellen. Fx anciennitet, faktisk arbejdstid, stilling og uddannelsesbaggrund.
- Der er markant flere mænd end kvinder, der besidder en direktørstilling. Samtidig har de kvindelige direktører en gennemsnitsløn, der udgør 83 procent af de mandlige direktørers gennemsnitsløn. Der er ikke gennemført en særlig analyse af lønforskellen for denne gruppe.

Indhold

Indledning	1
Lønforskelle mellem mænd og kvinder	3
Forskel i gennemsnitsløn	3
Dekomponering af lønforskelle mellem mænd og kvinder	5
Dekomponeringsanalyse for medarbejdere uden ledelsesansvar (ikke-chefer) ...	5
Dekomponeringsanalyse for medarbejdere med ledelsesansvar (chefer)	7
Mulige forklaringer på lønforskelle	8
Metode	9
Bortfaldsanalyse	9
Dekomponeringsanalyse	11
Modelvariable	11

Lønforskelle mellem mænd og kvinder

Nedenfor analyseres lønforskellen mellem kvindelige og mandlige medlemmer af Djøf Privat. For at sikre en sammenlignelig analysepopulation baseres analysen alene på medlemmer, som har en lang videregående uddannelse og er ansat i en fuldtidsstilling. Dermed er alle mellemuddannede¹ og medlemmer, der er ansat i en deltidsstilling, udeladt i analysen.

Forskel i gennemsnitsløn

Af Tabel 1 fremgår de gennemsnitlige bruttolønninger for kvinder og mænd fordelt på tre stillingsgrupper: Direktør/topleder, Chef med personaleansvar og Ikke-chef (medarbejdere uden personaleansvar).

For alle tre stillingsgrupper gælder det, at kvindernes gennemsnitsløn er lavere end mændenes. Bruttolønnen, som er inkl. pension, gratiale og bonus, er for kvinderne på tværs af stillingsgrupperne 55.868 kr. om måneden, mens den for mændene tilsvarende er 68.553 kr. Der er således en forskel på 12.685 kr. mellem kvinderne og mændenes gennemsnitlige bruttoløn. Det svarer til, at kvindernes gennemsnitlige bruttolønninger udgør 81 procent af mændenes gennemsnitlige løn.

Tabel 1, Gennemsnitlig bruttoløn fordelt på stillingsgrupper

	Kvinder	Mænd	Samlet
	----- kr. pr. måned -----		
Direktør/topleder	116.294	138.595	132.744
Chef	69.967	77.054	74.041
Ikke-chef	50.707	57.319	53.960
Alle	55.868	68.553	62.486

Note: Gennemsnitlig bruttoløn for kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere, med en lang videregående uddannelse.

Kilde: Djøf Privats lønstatistik, september 2018.

Lønningerne for de privatansatte djøfere afhænger af flere forskellige forhold. For eksempel har anciennitet, stillingstype og branche typisk en betydning for lønnen. Af Tabel 1 ses det, at gennemsnitsbruttolønnen for henholdsvis direktører/topledere og chefer er markant højere end gennemsnitslønnen for de djøfere, som er ansat i en stilling uden ledelsesansvar (ikke-chefer).

Af Tabel 2 fremgår chefandelen for mænd og kvinder. Her ses det, at chefandelen for de mandlige medlemmer er 24 procent (8 procent er direktører/topledere og 16 procent er chefer), mens det blandt de kvindelige medlemmer kun er 15

¹ Mellemuddannede dækker over alle medlemmer, hvis højeste uddannelse er henholdsvis en bacheloruddannelse, en HA- eller en HD-uddannelse.

procent, der besidder en chefstilling (2 procent er direktører/topledere og 13 procent er chefer).

Tabel 2, Direktør- og chefandel for mænd og kvinder

	Kvinder	Mænd	Samlet
	----- procent -----		
Direktør/topleder	2	8	5
Chef	13	16	15
Ikke-chef	85	76	80

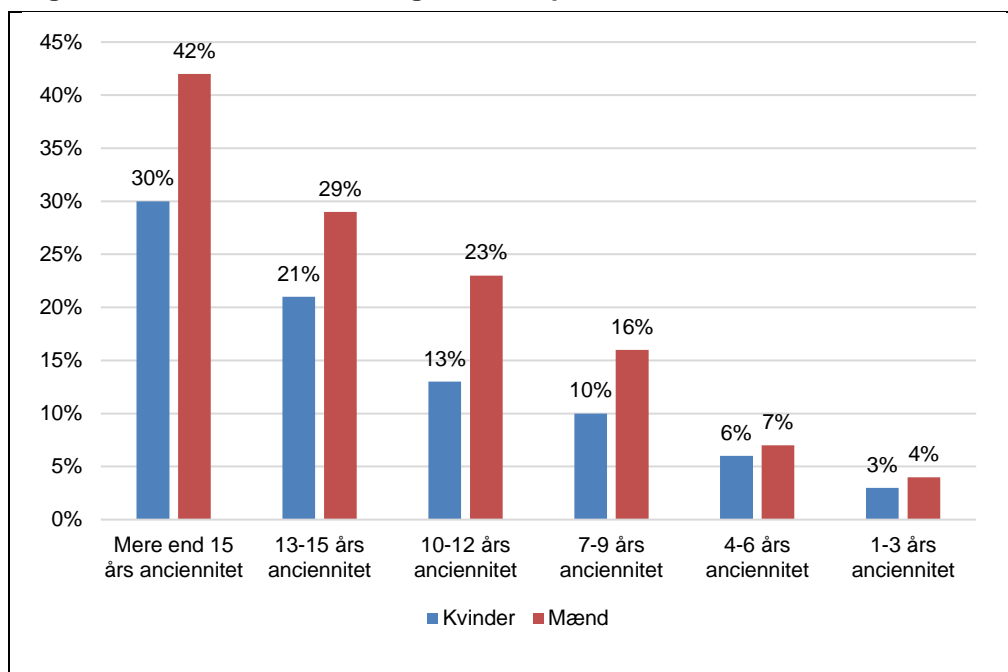
Note: Direktør- og chefandel for kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere, med en lang videregående uddannelse.

Kilde: Djøfs medlemsdatabase, oktober 2018.

En del af lønforskellen mellem kvinder og mænds gennemsnitslønninger kan altså forklares med en kønsopdeling på arbejdsmarkedet, hvor forholdsvis flere mænd besidder en chefstilling, hvor de får en højere løn.

Figur 1 viser chefandelen (den samlede andel af direktører/topledere og chefer) for henholdsvis kvinder og mænd opdelt efter kandidatanciennitet. For alle anciennitetsgrupperinger er chefandelen for kvinderne lavere end for mændene. Forskellen i chefandelen mellem kvinder og mænd skyldes således, at mændene både hurtigere og i højere grad varetager en chefstilling end kvinderne.

Figur 1, Chefandel for mænd og kvinder opdelt efter kandidatanciennitet



Note: Chefandel (den samlede andel af direktører/topledere og chefer) for kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere, med en lang videregående uddannelse.

Kilde: Djøfs medlemsdatabase, oktober 2018.

Dekomponering af lønforskel mellem mænd og kvinder

Som ovenstående viser, er der store absolutte forskelle mellem mænd og kvinders gennemsnitlige lønniveauer. Ud over forskelle i chefandelen er der en del andre forhold, der kan påvirke den enkeltes løn og dermed også lønforskellen mellem mænd og kvinder. For at isolere den kønsrelaterede lønforskel foretoges en dekomponeringsanalyse, hvor der kontrolleres for øvrige forhold.

Dekomponeringsanalysen foretages i to trin. Først estimeres en regressionsmodel for bruttolønnen for henholdsvis kvinder og mænd på baggrund af de observerede forklarende variable. Ud fra de to lønregressioner dekomponeres lønforskellen i to dele - en forklaret del (lønforskellene som kan forklares ved de i modellen medtagede forklarende variable) og en uforklaret del, som er den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd. Se metodeafsnittet for en nærmere beskrivelse af metoden og de enkelte modelvariable.

I analysen medtages alle målbare forhold, som er tilgængelige via Djøf Privats lønstatistik. Følgende forklarende variable inddrages i modellen:

- Faktiske arbejdstimer
- Kandidatanciennitet
- Uddannelsesbaggrund
- Stilling
- Antal år med ledelsesansvar
- Arbejdspladsens geografiske placering
- Arbejdspladsens antal medarbejdere (virksomhedsstørrelse)

Grundet den store lønforskel mellem chefer og ikke-chefer analyseres de to medarbejdergrupper efterfølgende separat. I det følgende analyseres først lønforskellene mellem mandlige og kvindelige medarbejdere uden ledelsesansvar (ikke-chefer), og efterfølgende analyseres lønforskellen mellem chefer.

Dekomponeringsanalyse for medarbejdere uden ledelsesansvar (ikke-chefer)

De kvindelige medlemmer af Djøf Privat, der ikke har en chefstilling, har en gennemsnitlig bruttoløn på 50.707 kr. om måneden, jf. Tabel 1. Tilsvarende har mændene i gennemsnit en bruttoløn på 57.319 kr. om måneden. For ikke-cheferne udgør kvindernes løn således 88 pct. af mændenes løn og løngabet mellem mænd og kvinder er på 12,3 procent².

² Løngabet er beregnet som den absolutte forskel i kvinderne og mændenes gennemsnitlige lønninger divideret med den gennemsnitlige løn for alle medlemmer, jf. "Lønforskel mellem mænd og kvinder 1997-2006", SFI 2008.

Tabel 3, Dekomponering af lønforskel mellem mænd og kvinder

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	5,7%	50,2%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	5,7%	49,8%
Samlede lønforskel	11,4%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere, med en lang videregående uddannelse, som ikke har en chefstilling.

Kilde: Djøf Privats lønstatistik, september 2018.

Af Tabel 3 fremgår resultaterne ved dekomponeringsanalysen af ikke-chefer. Analysen viser, at der er en samlet lønforskel på 11,4 procent. Heraf kan ca. halvdelen tilskrives forskelle i kvinder og mænds karakteristika i de forklarende variable. Den anden halvdel af lønforskellen er den uforklarede del, som ikke kan tilskrives kønnenes forskellige fordelinger i de observerbare forhold.

I den forklarede del af lønforskellen er det især anciennitet, den faktiske arbejdstid og uddannelsesbaggrunden "universitetsøkonomer", som forklarer lønforskellen. For eksempel forklarer anciennitet alene en lønforskel på ca. 6 procent, hvilket svarer til ca. 51 procent af den samlede lønforskel. Modsat er uddannelsesgruppen "jurister" og mellemstore virksomheder (101-1000 medarbejdere) med til at mindske lønforskellen i forhold til referencegruppen.

De forklarede forskelle stemmer godt overens med observerede forskelle mellem kvindelige og mandlige privatansatte djøfere. Mændene har i gennemsnit 10,5 års anciennitet, mens kvinderne har 9,2 års anciennitet. Samtidig arbejder mændene i gennemsnit lidt mere end en time mere om ugen end kvinderne gør. Blandt de forskellige uddannelsesgrupper er det universitetsøkonomerne, der har den højeste løn og omkring 18 procent af mændene er universitetsøkonomer, mens det kun er ca. 8 procent af kvinderne. Modsat er 18 procent af kvinderne jurister, mens det kun er omkring 11 procent af mændene, der er jurister.

Når der er korrigeret for de observerbare forhold, er den korrigerede lønforskel, som det fremgår af Tabel 3, på 5,7 pct., hvilket svarer til halvdelen af den samlede lønforskel.

Niveauet for den korrigerede lønforskel er faldet med 0,8 procentpoint i forhold til niveauet i 2017 og er på det laveste niveau siden 2011. Af Tabel 4 fremgår det, at den korrigerede lønforskel for ikke-chefer har svinget mellem 6,4 pct. og 7,9 pct. fra 2011 til 2017.

Tabel 4, Udvikling i den korrigerede lønforskel, pct.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Den korrigerede lønforskel	6,4	6,5	6,9	7,9	7,0	6,6	6,5	5,7

Note: Modellerne, som er anvendt til at bestemme den korrigerede lønforskel kan variere mellem de enkelte år.

Kilde: Ligelønsanalyse – sammenligning af privatansatte kvinder og mænds løn, Djøf 2017.

Dekomponeringsanalyse for medarbejdere med ledelsesansvar (chefer)

I analysen for chefer medtages alle uddannelsesniveauer og ikke kun medarbejdere med en kandidatuddannelse³. Kvindelige direktører har en gennemsnitlig bruttoløn på 114.937 kr. om måneden, mens mandlige direktører har en gennemsnitlig bruttoløn på 138.532 kr. om måneden. Tilsvarende har kvindelige chefer en bruttoløn på 68.723 kr. om måneden, mens de mandlige chefer har en gennemsnitlig bruttoløn på 75.953 kr. om måneden.

Da lønniveauet blandt direktører generelt er markant højere end for den øvrige chefgruppe, og andelen, der besidder en direktørstilling, er markant større blandt mænd end blandt kvinder, så skyldes en del af den samlede lønforskel for medarbejdere med ledelsesansvar, at flere mænd end kvinder er direktører. For at sikre et forholdsvist homogent datagrundlag til analysen, så udelades alle direktørstillinger af dekomponeringsanalysen, så de følgende resultater omfatter alene chefer med ledelsesansvar.

Tabel 5, Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer

	Lønforskel	Andel af lønforskel
Forklaret del	0,8%	8,2%
Uforklaret del/Den korrigerede lønforskel	9,3%	91,8%
Samlede lønforskel	10,1%	100,0%

Note: Dekomponering af lønforskelle mellem kvindelige og mandlige private- og fuldtidsansatte djøfere, der besidder en chefstilling (ekskl. direktører).

Kilde: Djøf Privats lønstatistik, september 2018.

På baggrund af den gennemsnitlige bruttoløn er løngabet mellem mandlige og kvindelige chefer på 10 procent². Af **Tabel 5, Dekomponering af lønforskel mellem mandlige og kvindelige chefer** fremgår resultaterne ved dekomponeringsanalysen af chefgruppen. Analysen viser, at kun 8 procent af den samlede lønforskel kan tilskrives forskelle i kvindelige og mandlige chefers karakteristika i de forklarende variable. 92 procent af lønforskellen er den uforklarede del, som ikke kan tilskrives kønnenes forskellige fordelinger i de observerbare forhold.

Når der er korrigeret for de observerbare forhold, er den korrigerede lønforskel, som det fremgår af Tabel 5, på 9,3 procent.

³ Da alle uddannelsesniveauer indgår i analysen for chefer, adskiller lønniveauerne sig fra dem i Tabel 1.

Mulige forklaringer på lønforskelle

Foruden de i modellerne medtagne forhold, kan der også være nogle udeladte faktorer, der kan påvirke lønforskellen mellem kvinder og mænd. For eksempel arbejdsfunktioner, barsels- og forældreorlov, ledighedsperioder eller andre mindre målbare forhold og karakteristika.

Arbejdsfunktioner

Både i gruppen af ikke-chefer og chefer kan der være stor forskel på de enkelte medlemmers arbejdsfunktioner. Oplysninger omkring medlemmers arbejdsfunktioner er ikke tilgængelige i analysen, men arbejdsfunktionen afhænger typisk af forhold som uddannelse, branche og anciennitet. Alle disse forhold er medtaget i analysen, hvorfor det er tvivlsomt, om inddragelse af arbejdsfunktion ville påvirke forklaringen af lønforskellen yderligere.

Barsels- og forældreorlov

Et andet udeladt forhold er barsel- og forældreorlov, som kan være en mulig forklaring på lønforskellen mellem kvinder og mænd. Det er muligt, at en vis andel af de kvindelige medlemmer har haft barselsorlov og evt. forældreorlov og dermed været fraværende fra arbejdspladsen i en periode. Fraværet kan eksempelvis betyde, at de ikke har fået samme andel af lønforbedringerne som kollegaer med samme anciennitet, hvorved barslen indirekte påvirker deres lønniveau. Det er ikke direkte muligt at afdække, om barsels- og forældreorlov kan bidrage til at forklare lønforskellen ud fra det tilgængelige data.

Ledighedsperioder

I analysen er kandidatanciennitet medtaget som et mål for anciennitet på arbejdsmarkedet. Hvis kvinder har flere eller længere ledighedsperioder end mænd, er deres jobanciennitet kortere end mændenes, selvom de har samme kandidatanciennitet. Det er ikke muligt at korrigerer for den faktiske jobanciennitet i analysen, men tidligere undersøgelser har vist, at der ikke er stor forskel på kvindelige og mandelige dørfers ledighedsperioder, når der er korrigeret for forskelle i uddannelse og anciennitet. Det er derfor antaget, at en korrektion for ledighedsperiode ikke ville bidrage til at forklare lønforskellen yderligere.

Ikke målbare forhold

Udover ovenstående forhold er der også en række karakteristika, som ikke er direkte målbare, men som kan have betydning for lønnen og dermed også for lønforskellen. Det kan for eksempel være den personlige indsats eller effektivitet, den enkeltes prioritering af forholdet mellem privat- og arbejdsliv eller forhandlingsevne. Hvis fordelingen ved disse forhold er kønsafhængige, kan det have betydning for lønforskellen mellem kvinder og mænd.

Metode

Analyserne er baseret på Djøf Privats lønstatistik fra 2018. Lønstatistikken indeholder oplysninger om ansættelsesforhold og løn, som er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af Djøf Privat.

Grundet den store lønforskel mellem chefer og ikke-chefer er lønforskelle mellem mandlige og kvindelige chefer og ikke-chefer analyseret separat.

For medlemmer uden ledelsesansvar (ikke-chefer) er analysen baseret på kandidatuddannede, som har en fuldtidsstilling. Den samlede analysepopulation for ikke-cheferne er på 6.231 medlemmer, hvilket svarer til 37 procent af de privatansatte medlemmer, der har en kandidatuddannelse. Af de 6.231 besvarelser i analysepopulationen er der 3.166 kvindelige respondenter og 3.065 mandlige.

For medlemmer med ledelsesansvar er analysen baseret på alle, der har en fuldtidsstilling, men alle med en direktørstilling indgår ikke i analysen. Den samlede analysepopulation for cheferne er på 1.554 medlemmer, hvilket svarer til 42 pct. af de privatansatte medlemmer, der har ledelsesansvar (ekskl. direktører). Af de 1.554 besvarelser i analysepopulationen er der 645 kvindelige respondenter og 909 mandlige.

Bortfaldsanalyse

For at sikre at analysepopulationerne til dekomponeringsanalyserne er repræsentative, sammenlignes analysepopulationernes fordeling i forhold til køn, alder og uddannelse med samme fordelinger blandt medlemmer af Djøf Privat.

Tabel 6, Bortfaldsanalyse for ikke-chefer

		Analyse- population	Djøf Privat population
Køn	Mænd	49%	48%
	Kvinder	51%	52%
Alder	Under 35 år	50%	44%
	35 – 44 år	27%	29%
	45 – 59 år	23%	25%
	60 år og derover	3%	3%
Uddannelse	Jurist	15%	13%
	Universitetsøkonom	13%	13%
	Handelshøjskoleøkonom	39%	44%
	Samfunds- og forvaltningsuddannet	20%	19%
	Anden kandidatuddannelse	13%	11%
Populationsstørrelse		6.231	17.034

Note: Bortfaldsanalyse for medlemmer af Djøf Privat, der har en kandidatuddannelse og som er ansat i en fuldtidsstilling uden ledelsesansvar (ikke-chefer).

Kilde: Djøf Privats lønstatistik, september 2018 og Djøfs medlemsdatabase, oktober 2018.

I forhold til kønsfordelingen er analysepopulationens fordeling rimelig tæt på fordelingen for hele populationen af ikke-chefer, jf. Tabel 6. Inden for uddannelsesbaggrund er handelshøjskoleøkonomerne en smule underrepræsenteret i analysepopulationen. I forhold til aldersfordelingen, så er de unge medlemmer under 35 år overrepræsenteret i analysen sammenlignet med hele populationen. Modsat er medlemmer i de to midterste aldersgrupper en smule underrepræsenteret.

Tabel 7, Bortfaldsanalyse for Chefer

		Analyse- population	Djøf Privat population
Køn	Mænd	58%	58%
	Kvinder	42%	42%
Alder	Under 35 år	18%	9%
	35 – 44 år	36%	30%
	45 – 59 år	42%	52%
	60 år og derover	5%	9%
Uddannelse	Jurist	12%	15%
	Universitetsøkonom	12%	13%
	Handelshøjskoleøkonom	31%	33%
	Samfunds- og forvaltningsuddannet	17%	16%
	Anden kandidatuddannelse	11%	8%
	Øvrige	17%	16%
Populationsstørrelse		1.554	3.708

Note: Bortfaldsanalyse for medlemmer af Djøf Privat, der er ansat i en chefstilling med personaleansvar.

Kilde: Djøf Privats lønstatistik, september 2018 og Djøfs medlemsdatabase, oktober 2018.

Bortfaldsanalysen for chefer viser, at de unge chefer under 35 år er overrepræsenteret i analysen sammenlignet med den tilsvarende medlemspopulation, og det samme gælder for medlemmer i alderen 35-44 år, jf. Tabel 7. Tilsvarende er aldersgrupperne over 45 år underrepræsenteret i analysepopulationen. Kønsfordelingen i analysen svarer præcis til kønsfordelingen i denne medlemsgruppe generelt. I forhold til uddannelsesbaggrund er der kun mindre variationer.

Uddannelsesbaggrund indgår direkte i modellerne og alder indgår indirekte gennem kandidatanciennitet, hvorfor der i modellerne tages højde for variation i disse forhold. Det vurderes derfor, at de mindre skævvridninger i analysepopulationerne ikke har betydning for de endelige analyser af lønforskellen mellem kvindelige og mandelige henholdsvis ikke-chefer og chefer.

Dekomponeringsanalyse

Lønforskellen mellem kvinder og mænd er analyseret ved brug af den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode. Med dekomponeringsmetoden er det muligt at bestemme, hvor stor en andel af den observerede lønforskel, der kan forklares ved forskelle i kvinder og mænds karakteristik. Heraf efterlades den resterende del af lønskellen – den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd – som er den uforklarede lønforskel. Den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd er således defineret ved lønforskellen, når der er taget højde for forskelle i kvinder og mænds karakteristika.

Analysen foretages i to trin. I det første trin opstilles og estimeres to lineære regressionsmodeller for bruttolønnen – en for mænd og en for kvinder.

For både ikke-chefer og chefer er de to regressionsmodeller opstillet med logaritmen til bruttolønnen, som den forklarende variabel. For ikke-chefer indgår henholdsvis uddannelsesgruppe, kandidatanciennitet, faktiske arbejdstid, branche, geografi og virksomhedstørrelse som forklarende variable. For chefer indgår yderligere stilling og antal år med personaleledelse (se nedenfor for en præsentation af de enkelte modelvariable).

I det andet trin anvendes regresionsestimaterne ved regresionsmodellerne til at dekomponere den observerede lønforskel i to dele:

- En forklaret del, som er den del af lønforskellen, der kan forklares ved forskelle i mænd og kvinders karakteristika – observeret ved de forklarende variable.
- En uforklaret del (den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd), som er den resterende del, der ikke kan forklares ved forskelle i de betragtede forklarende variable.

Modelvariable

De enkelte modelvariable er kort præsenteret nedenfor.

Bruttoløn

Bruttolønnen, som er inkl. pension, gratiale og bonus, er den afhængige variabel og indgår i modellen ved den naturlige logaritme. Når den afhængige variabel er logaritmetransformeret, kan koefficienterne til de forklarende variable fortolkes som procentvise afvigelser.

Uddannelsesgruppe

Medlemmerne er inddelt i fem forskellige uddannelsesgrupper; jurister, universitetsøkonomer, handelshøjskoleøkonomer, samfunds- og forvaltningsuddannede og øvrige kandidater. Uddannelsesgrupperne indgår i modellen som effektvariable, hvor der er konstrueret dummy'er, for henholdsvis jurister, universitetsøkonomer handelshøjskoleøkonomer og samfunds- og

forvaltningsuddannede, således at forskellene i bruttolønningerne estimeres med udgangspunkt i gruppe af øvrige kandidater.

Anciennitet

Kandidatanciennitet er bestemt ud fra dimittendår og indgår som en kontinuert variabel.

Faktiske arbejdstid

I lønstatistikken har medlemmerne angivet, hvor mange timer de arbejder om ugen, inklusiv frokost. Arbejdstiden indgår i modellen som en kontinuert variabel.

Stilling (indgår kun i analysen for chefer)

I lønstatistikken har medlemmerne angivet deres stillingsbetegnelse. Stillingerne indgår som dummyvariable, og det er kun de stillinger, der er signifikante i en af de to regressionsmodeller, der indgår, hvorefter effekten måles i forhold til referencegruppen, der består af alle øvrige stillinger. Der er dannet dummy'er for afdelingschef, økonomichef, teamleder, sekretariatschef, seniormanager, kontorchef og projektleder.

Branche

Branchen indgår ligesom uddannelsesgrupperne som effektvariable. Der er i alt syv branchekategorier. Der er konstrueret seks dummyvariable, hvorefter effekten ved hver branche måles i forhold til branchen *Interesseorganisationer, foreninger mv.*

Antal år med personaleledelse (indgår kun i analysen for chefer)

Medlemmer med personaleansvar angiver hvor længe de har været ledere. I modellen indgår der dummyvariable for ledelseserfaring på 5-10 år og mere end 10 år, således at effekten måles i forhold til dem, der har under 5 års ledelseserfaring.

Geografi

Arbejdspladsens geografiske placering indgår i modellen ved en dummyvariable, hvor der skelnes mellem hovedstaden og det øvrige af landet.

Virksomhedsstørrelse

Virksomhedsstørrelse er inddelt i tre grupper: mindre virksomheder på mellem 1 og 100 medarbejdere, mellemstore virksomheder med mellem 101 og 1000 medarbejdere og store virksomheder med mere end 1000 medarbejdere. I modellen indgår der dummyvariable for de mellemstore og store virksomheder, således at effekten af virksomhedsstørrelse måles i forhold til mindre virksomheder.