

# TAL OM LØN FOR LIGELØN

Der er stadig ikke ligeløn i Danmark. Internationale erfaringer viser, at vi kommer nærmere ligeløn ved at bryde tabuet og tale mere om løn på de enkelte arbejdspladser. Derfor har en lang række fagforeninger slået sig sammen om en fælles kamp for øget lønåbenhed. Med kampagnen 'Del din løn – tal om løn for ligeløn' vil vi i anledning af Kvindernes Internationale Kampdag d. 8. marts i samlet flok slå et slag for, at vi skal turde tale åbent om løn.

Vi opfordrer medlemmerne til at bryde løntabuet på arbejdspladsen – og politikerne til at gribe ind over for ulige løn.

Dette spil er fortsættelsen på den opfordring. Spillet skal hjælpe til større lønåbenhed ude på arbejdspladserne.

Så vi i fællesskab kan tale os til mere lige løn.

Se mere på [www.deldinloen.dk](http://www.deldinloen.dk) og [facebook.com/deldinloen](https://facebook.com/deldinloen)



**#DelDinLøn**

# SPILLETS REGLER



Gå sammen i grupper af 4-6 med hvert jeres spil kort. Fastsæt, hvor lang tid I vil afsætte til spillet, fx 45 minutter. Fordel kortene, så **Dilemmakort** og **Hjælpekort** ligger i hver deres bunke.

## Spillets start

Træk et **Dilemmakort**, læs dilemmaet højt i gruppen, og brug herefter tid på at tale, diskutere, fundere, spørge og argumentere. I kan både gå ud fra egne holdninger og erfaringer - og I kan tale ud fra generelle normer, fordomme og opfattelser. Dilemmaet på kortet er rammen for jeres snak. I skal altså alene forholde jer til det aktuelle dilemma. Når I har diskuteret dilemmaet godt igennem, kan I lægge kortet væk og trække et nyt dilemma.

**Hjælpekort** kan I trække, hvis I går i stå, eller har brug for lidt vejledning - de indeholder gode råd og generel viden om ligeløn og lønåbenhed.

## Spillets slutning

Når tiden er gået, kan I bruge et par minutter på at tale om, hvad I synes var særligt svært ved at tale om løn, og om der var noget, I har lyst til at tage med videre.

## Efter spillet

Når I har spillet spillet, har I fået taget hul på snakken om løn og lønåbenhed. Efter spillet har vi derfor lavet kortet **Gode råd** med forslag til en handleplan, hvor I kan tage spillet ind i jeres egen hverdag på arbejdspladsen. Læs **Gode råd**-kortet efter spillets afslutning.


**#DelDinLøn**

# DILEMMA



På Lottes arbejdsplads er der både fysisk hårde jobfunktioner (som besættes af mænd) samt logistiske og planlægningsmæssige opgaver (som besættes af kvinder). Generelt set er der et godt sammenhold på arbejdspladsen, men en dag finder Lotte ud af, at de fysisk hårde jobfunktioner lønnes højere. Hendes leder siger, at det er fordi, mændene arbejder hårdere og er bedre til at forhandle.

Lotte synes, det er uretfærdigt og vil gerne tale med sine kolleger om det - men hun er bange for at ødelægge den gode stemning.

 Hvad skal Lotte gøre. Skal hun overhovedet gøre noget?

 i


*Vidste du, at op mod 7 ud af 10 går ind for lønåbenhed og tror, at det vil være en hjælp til lønforhandlinger - også selv om de i praksis ikke selv taler om løn?*

**#DeIDinLøn**

# DILEMMA



Sigrid er socialpædagog og har en gymnasie- og en bacheloruddannelse bag sig. Hendes mand Søren er diplomingeniør og har en håndværker- og en bacheloruddannelse bag sig. Kommunen, de begge arbejder for, lønner Søren og hans kolleger væsentligt højere end Sigrid og hendes kolleger. Søren siger, at det har baggrund i diplomingeniørernes uddannelsesbaggrund - og at kommunen desuden er nødt til at give dem en høj løn for at holde dem fra at sive til det private arbejdsmarked.

 Hvad kan Sigrid sige til det? Til sin mand, kollegerne, chefen?



*Vidste du, at der er en 4-7% forskel mellem mænd og kvinders løn, som ikke kan forklares med det kønsopdelte arbejdsmarked eller erhvervserfaring og uddannelse?*

**#DelDinLøn**


# DILEMMA



Salma sidder på kontor og arbejder med projekter indenfor HR og personale. På samme kontor sidder et par af Salmas mandlige kolleger, som også arbejder med projekter - dog indenfor salg og udvikling. De har lidt forskellige uddannelsesbaggrunde, men de laver stort set det samme stykke arbejde blot med forskellige områder.

Salmas løn ligger markant lavest, selv om deres funktioner er de samme, og de arbejder lige hårdt.

Salma føler derfor, at hendes arbejde ikke bliver værdisat lige så højt som kollegernes.

 Hvorfor tror I, at Salma har det sådan? Hvad kan Salma gøre ved denne følelse? Kan hun ændre opfattelsen af sit arbejdes værdi?

 i

*Vidste du, at ifølge Ligelønsloven skal en arbejdsgiver give kvinder og mænd lige løn for det samme arbejde eller for arbejde, der har samme værdi?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Noah er elektrikeruddannet og arbejder på en større virksomhed. Han er teamleder og arbejder på kontor med Nete, som er akademisk uddannet og også er teamleder. En dag overhører han Nete tale med sin mand i telefonen, hvor hun nævner sin løn. Netes løn er flere tusind kroner lavere end Noahs, og det undrer ham lidt, da de i bund og grund laver det samme til hverdag. Han er lidt beklemmt ved den nye viden og ved ikke rigtigt, hvad han skal gøre med den.

 Hvad skal Noah gøre?

 i

*Vidste du, at over 60% aldrig taler om løn med hverken kolleger eller venner?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Gitte er ansat på en industri-arbejdsplads, hvor hun sidder i et team med kun mandlige kolleger. En af hendes kolleger har en dag sin lønseddel fremme på skærmen, og Gitte ser ved et tilfælde, at han tjener omkring 15% mere end hende om måneden. Gitte er rystet, for hun har aldrig talt om løn med sine kolleger, og hun begynder at tvivle på, om hun er god nok til sit arbejde, siden hun lønnes så meget dårligere. Hun har lyst til at tale om det, men ved ikke, hvor hun skal tage fat.

 Hvad skal Gitte gøre?

 i


*Vidste du, at virksomheder med mere end 10 ansatte har pligt til at oplyse medarbejdere deres DISCO-kode, hvis de beder om den? Koden angiver, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen primært udfører. DISCO-koden kan bl.a. benyttes til at forhandle løn, da der på denne måde kan sammenlignes lønninger med andre, der udfører samme arbejde.*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Lennart har været på arbejdsmarkedet i 9 år. Han er glad for sit arbejde og synes, hans lønforhandlinger går ok hvert år. Der bliver ikke talt om løn på Lennarts arbejde - det er en privat sag, har hans chef givet udtryk for. En dag siger en ven til Lennart, at han burde have lidt bedre styr på, hvordan han ligger rent lønmæssigt. Han skal kende sig egen markedsværdi, siger vennen.

 Hvad skal Lennart gøre i denne situation?

 i

*Vidste du, at større åbenhed om løn både bidrager til at afdække vilkårlighed og usaglighed i forhold til løndannelsen, men også i forhold til forskelsbehandling på grund af for eksempel køn, etnicitet, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder eller handicap?*

**#DelDinLøn**



# DILEMMA



Lene arbejder et sted, hvor der er mange forskellige jobfunktioner - men en del af dem ligner hendes egen. Hun er i princippet tilhænger af, at man skal kunne tale åbent om løn, fordi hun mener, det gavner alle at have så meget viden som muligt. Men hun er i tvivl, fordi hun er sikker på, hun tjener mindre end de fleste kolleger. Hun synes ikke, andre skal vide, at hun er værdisat så lavt. Hendes tillidsrepræsentant vil nu gerne holde et møde om lønåbenhed op til lønforhandlingerne.

 Hvordan skal Lene forholde sig til det møde?

 i


*Vidste du, at virksomheder med over 35 medarbejdere, heriblandt mindst 10 mænd og mindst 10 kvinder med samme arbejdsfunktion, skal udarbejde kønsopdelte lønstatistikker? Denne lønstatistik har du ret til at se - og bruge i en evt. snak om løn på din arbejdsplads.*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Gerd er dygtig til at forhandle løn og er ret sikker på at have den højeste løn i afdelingen - også selv om mange af kollegerne laver nogenlunde samme stykke arbejde som Gerd. En dag indkalder tillidsrepræsentanten til et møde om lønåbenhed, fordi der snart skal være lønforhandlinger. Tillidsrepræsentanten mener, at åbenhed kan gavne alle i deres personlige forhandlinger. Gerd har ikke så meget lyst til at fortælle om sin løn til kollegerne, som måske vil finde det uretfærdigt og ufortjent.

 Hvad skal Gerd gøre i den situation?

 i


*Vidste du, at hemmelig løn på en arbejdsplads risikerer at skabe rygter og ærgrelser på forkert baggrund?  
Viden om kollegernes løn kan hjælpe alle ved lønforhandlingen, fordi man så har fakta at tale ud fra.*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Der skal snart være lønforhandlinger på Alex' arbejdsplads. Sidste gang følte Alex, at chefen overså en del af Alex' kompetencer og delte for lidt ud af lønningsposen. Denne gang vil Alex gerne forberede sig ordentligt og overvejer at spørge sin kollega Hans. Alle ved, at Hans får en ret høj løn i forhold til de andre. Men Alex har svært ved at få indledt snakken med Hans - både fordi Alex selv er lidt flov over sin egen løn, og fordi løn er tabu på arbejdspladsen.

 Hvordan kan Alex få gang i en snak om løn og lønforhandling med Hans - og evt. med de andre kolleger også?

 i

*Vidste du, at udover muligheden for en mere kønsmæssig ligestilling ift. løn, vil en større lønåbenhed også betyde, at der generelt kan komme mere ligestilling ift. andre udsatte grupper, da man vil kunne afdække uregelmæssigheder, forskelsbehandling og potentiel diskrimination i forhold til f.eks. alder, etnicitet, seksuel orientering, eller handicap?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Tonni har i flere år følt, at lønforhandlingerne med chefen mere har virket som løndiktater og ikke så meget som egentlige forhandlinger. Tonni føler sig lidt svag i forhold til chefen, som i øvrigt ikke så gerne ser, at medarbejderne taler med hinanden om løn. Tonni føler altså, at der er en kultur, hvor der ikke rigtig er plads til hverken forhandling eller til konstruktive snakke om løn – også selvom Tonni har en fornemmelse af, at mere åbenhed mellem kollegerne måske kunne gavne dem alle.



Hvordan skal Tonni tage fat på problemet?



*Vidste du, at din ret til lønforhandling i mange tilfælde fremgår af en individuel eller kollektiv aftale? Og at en lønforhandling netop ér en forhandling - ikke et diktat?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Jens er tillidsrepræsentant og har fået udleveret arbejdspladsens lønstatistik fra arbejdsgiveren. Jens konstaterer, at der overordnet set er en forskel på mænd og kvinders løn - også selv om der er sammenlignelige baggrunde og jobfunktioner. Jens vil gerne have et mere nuanceret billede af situationen og indkalder til et medarbejdermøde om lønåbenhed. Han er dog bekymret for, om de højest lønnede vil deltage aktivt i mødet.

**?** Hvad kan Jens gøre for at forberede sig? Hvilke udfordringer er der i at holde det møde? Og hvad kan han gøre på selve mødet?

**i**

*Vidste du, at der stadig eksisterer et løngab på ca. 15% mellem mænd og kvinder, hvoraf 7% er uforklarede lønforskelle? Dvs. forskelle der ikke kan forklares lovmæssigt, såsom anciennitet, uddannelse, specialviden mm.*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Jonna sidder ved frokostbordet og taler meget åbent om sin egen løn. Hun er utilfreds med sin løn, fordi hun kender nogen på andre arbejdspladser, som med hendes baggrund og anciennitet tjener langt mere. Elmer sidder også ved frokostbordet. Elmer har samme job og baggrund som Jonna - og tjener mere end hende. Nu spørger Jonna ud blandt kollegerne, om ikke de er enige i, at hendes løn er urimelig.

 Hvad skal Elmer gøre der ved frokostbordet?

 i

*Vidste du, at op mod 4 ud af 10 har af deres arbejdsgiver fået at vide, at de ikke må tale om løn med deres kolleger?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Chris er tillidsrepræsentant og kan se på løntallene, at selv om Jan og Birte har samme type arbejde, så tjener Jan væsentligt mere end Birte. Chris kan ikke se argumenterne for denne forskel, hverken set på uddannelsesbaggrund, jobfunktion eller anciennitet. Chris overvejer at gøre noget ved det, men ved ikke, om det er bedst at starte med en snak med Birte, Jan, eller chefen. Eller måske slet ikke gøre noget.

 Hvad skal Chris gøre?

 i


*I hh. til EU-lov skal hver medlemsstat sørge for at gennemføre princippet om lige løn for mænd og kvinder for samme arbejde og arbejde af samme værdi. Vidste du, at du kan gå ind på Danmarks Statistik og få et overblik over den gennemsnitlige indkomst i forskellige løngrupper – fordelt på køn?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Frey har indstillet sig selv til en lønforbedring op til lønforhandlingen i næste uge. Men chefen giver på forhånd udtryk for, at Frey ikke skal forvente noget, fordi der er andre, der står længere fremme i løn-køen. Frey har ellers fornemmelse af at ligge ret lavt i forhold til kollegerne og undrer sig derfor.

 Hvad kan Frey gøre op til lønforhandlingen?

 i

*Vidste du, at mange mennesker ikke rigtig ved, hvad deres løn egentlig afspejler? Lønnen bliver ofte bare et tal, og lønforhandlingen tager ofte ikke nok udgangspunkt i medarbejderens opgaver, ansvar og kompetencer.*

**#DelDinLøn**



# DILEMMA



Lene er nyansat på en arbejdsplads, hvor de fleste kolleger har været der i lang tid. Op mod den første lønforhandling vil Lene gerne tale med de andre, mere erfarne kolleger om deres løn, og om hvordan de tackler lønforhandlingen. Hun bringer emnet på banen over frokosten en dag, men ingen vil rigtig tale om det. Dagen efter kommer Lenes chef hen og fortæller hende, at her på stedet må der ikke tales om løn medarbejderne imellem - det er en sag mellem chefen og den enkelte medarbejder.

 Hvordan skal Lene forholde sig til hele den situation?

 i

*Vidste du, at det er ulovligt for en arbejdsgiver at forhindre medarbejderne i at tale om løn med hinanden?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



En dag over frokosten sidder Svend og beklager sig over sin løn. Sif, Svends kollega, sidder med ved bordet. De laver ikke helt det samme, men deres funktioner kan godt sammenlignes - og Sif tjener selv mindre end Svend. Sif er lidt flov over at være blevet sat lavere i løn end Svend uden at have brokket sig, men samtidigt er Sif også vred over, at Svend kan sidde der og beklage sig, når han får mere end hende.

 Hvad skal Sif gøre?

 i


*Vidste du, at løn er tabu på mange arbejdspladser, fordi mange føler, at lønnen er et mål på, hvad de er værd som mennesker?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Leila møder en time tidligere end sine kolleger hver morgen, fordi hendes mand afleverer børnene i institution. Til gengæld går hun også en time tidligere end kollegerne, så hun kan nå at hente børnene. Leila føler, at hun og et par andre kvinder sakker bagud både med løn og med de gode arbejdsopgaver, og hun har flere gange taget tilløb til at tale med kollegerne om det. Men inden hun er nået så langt, er hun flere gange blevet mødt med argumentet, at hun jo også går tidligt hver dag og derfor ikke kan forvente mere i løn.

 Leila synes, det er uretfærdigt - men hvordan skal hun komme videre i sin snak om løn med kollegerne? Med chefen?

 i


*Vidste du, at langt flere kvinder end mænd går tidligt for at hente børn, passer syge børn og tager størstedelen af den fælles barsel? Og at dette går ud over ligelønnen?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Jeanette har arbejdet det samme sted i otte år. I den tid har hun fået to børn og har taget fuld barsel begge gange. Hun kan mærke, at hendes løn gennem årene har stået i stampe, hvorimod de kolleger, hun har haft gennem årene, har fået væsentlige lønstigninger. Hun tror, det kan skyldes, at hun har været væk på barsel, og hun synes, det er uretfærdigt. Men hun er ikke sikker - måske er kollegerne bare dygtigere end hende til at forhandle løn?

-  Hvordan tager Jeanette en snak om det? Med kollegerne? Eller måske med chefen?

 i

*Vidste du, at en kvinde gennemsnitligt taber 10% af sin lønværdi pr. barn hun får?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Tage har været ansat i virksomheden i 18 år. Han har en ret god løn, som han er tilfreds med. Flere af Tages nyansatte og yngre kolleger har højere uddannelser og løser meget mere komplicerede opgaver, end Tage gør. Men deres løn er omkring det halve af Tages. De yngre kolleger er utilfredse og flere er gået til tillidsrepræsentanten med deres frustrationer. Der er dårlig stemning.

**?** Hvordan kan arbejdspladsen få taget hul på denne snak om løn? Kan Tage gøre noget? Kan tillidsrepræsentanten gøre noget?

**i**

*Vidste du, at en af forhindringerne for at tale om løn er manglende viden og gennemsigtighed i forhold til kollegernes arbejdsopgaver?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Henriette er relativt nyuddannet med et par års erfaring. Hun føler, at hun får store ansvarsopgaver, som arbejdsgiveren forventer, at hun løser. I fredagsbaren taler hun med Lars, som også er nyuddannet og laver næsten det samme arbejde som hende. Lars fortæller, at han får mere i løn end Henriette. Det vil Henriette gerne bruge til at kræve mere i løn, og mandag morgen går hun til sin tillidsrepræsentant og beder om lønoplysninger for virksomheden. Men hun får at vide, at dem vil chefen ikke udlevere pga. personfølsomme oplysninger.

 Hvad skal Henriette gøre?




*Vidste du, at Persondatalovgivningen ikke udelukker, at en arbejdsgiver kan udlevere lønoplysninger på de enkelte medarbejdere?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Tom arbejder et sted, hvor der aldrig tales om løn. Tom har aldrig rigtig tænkt over kollegernes løn sammenlignet med sin egen. Nu har Tom fundet ud af, at der eksisterer et løngab på 15% mellem mænd og kvinder. Han vil derfor gerne undersøge, hvordan det ser ud på hans arbejdsplads.

 Hvordan kan han gøre dette?

 i


*Vidste du, at bare det at starte en generel snak om løn over frokosten faktisk kan lægge bund for en bedre kultur om lønåbenhed - og i sidste ende gavne alle kolleger lønmæssigt?*

**#DelDinLøn**

# DILEMMA



Ida arbejder som konsulent i en virksomhed og får ad omveje at vide, at hun tjener mindre om måneden end de yngre kollegaer. Det er uretfærdigt, synes hun, og hun går derfor til John, som er tillidsrepræsentant. John er uforstående overfor Idas frustration, da hun både har firmatelefon og får mere i pension end de yngre kollegaer.

 Hvordan skal John forklare Ida dette? Hvordan tænker I, deres samtale forløber?



*Vidste du, at firmagoder og pensionen er en del af den samlede løn?*

**#DelDinLøn**



# HJÆLPEKORT



Din ret til lønforhandling bør fremgå af individuel eller kollektiv aftale. Det er altid vigtigt at følge op på din lønforhandling. Men langt fra alle får det gjort. Ofte er det kvinder, der ikke får fulgt op, og hvor resultatet derfor bliver, at de sakker bagud rent lønmæssigt.

Tror du, personerne på kortet følger op på deres lønforhandling?

**#DelDinLøn**

# HJÆLPEKORT



Det kan være svært at tale om løn med udgangspunkt i sin egen personlige situation. Her kan arbejdspladsens lønstatistik være et godt udgangspunkt i en generel snak.

Hvad ville personerne på kortet kunne gøre eller sige, hvis de havde en lønstatistik at tale ud fra? Det kan være den fra Danmarks Statistik. Hvis man arbejder et sted med over 35 medarbejdere, heriblandt mindst 10 mænd og 10 kvinder med samme funktion, så skal arbejdspladsen udarbejde en kønsopdelt lønstatistik specifikt for arbejdspladsen.

**#DelDinLøn**

# HJÆLPEKORT



En måde at komme i gang med lønsnakken er, at man fortæller kollegerne, hvorfor man gerne vil tale om løn. Det er ikke for at snage i folks privatliv. Men når man har noget information og et bredere vidensgrundlag, så kan det gavne en selv og kollegerne i fremtidige lønforhandlinger.

Dette gælder for alle og ikke kun for den, der indleder snakken.

Prøv at sætte jer ind i personerne på kortets situation - og se, om det her kunne være en samtale-igangsætter.

**#DelDinLøn**

# HJÆLPEKORT



Et fyraftensmøde om lønåbenhed kan være en god isbryder i forhold til at tale om løn på din arbejdsplads. Måske kan I drøfte, hvordan et fyraftensmøde kan hjælpe i jeres dilemma - og hvordan et møde skulle arrangeres, hvis alle skal få noget ud af det.

**#DelDinLøn**

# HJÆLPEKORT



Når man skal tale om løn, kan det være et godt udgangspunkt at begynde med at tale om jeres arbejdsfunktioner og opgaver. På den måde får I noget substans bag snakken, så løn ikke bare bliver et tal.

Prøv at sætte jer i personerne på kortets situation og se, om man kunne starte lønsnakken med en snak om arbejdsfunktioner, opgaver, ansvar - og dermed få en idé om arbejdets værdi. Derefter kan det måske være lettere at komme ind på lønnen i sig selv.

**#DelDinLøn**

# HJÆLPEKORT



Hvis du er i tvivl om, hvordan du skal gå til en lønforhandling, kan det være en god idé at henvende dig til din lokale fagforening og få lavet et løntjek. Løntjekket kan også danne baggrund for en snak om løn på din arbejdsplads.

Kan personerne på kortet bruge et løntjek til at tale ud fra?

**#DelDinLøn**

# GODE RÅD EFTER SPILLET

**Virksomheder med mere end 10 ansatte** skal indberette løn til Danmarks Statistik. Når en virksomhed har gjort dette, har de mulighed for at trække en efterfølgende lønstatistik på deres ansatte. Som tillidsvalgt kan du gå til ledelsen og bede om denne statistik og på den måde lave et tjek af jeres lønninger.

**Er I i tvivl om, hvordan jeres løn ligger** ift. kvalifikationer og arbejdsopgaver? I kan gå ned til jeres lokale fagforening og få lavet et løntjek.

**Det kan være grænseoverskridende** at vise sin lønseddel. Men lønåbenhed er en nødvendighed, hvis vi vil nedbryde tabuet omkring løn og komme tættere på ligeløn. Efter I har spillet, kan det derfor være en god idé at lave en øvelse, hvor alle nedskriver deres løn på et papir, anonymt, hvorefter TR eller en anden udvalgt kollega samler sedlerne, og lægger dem på en linje ift. hvor lønnen ligger. Mange tror nemlig

ofte, at man enten får mere eller mindre i løn end kollegerne, og på denne måde kan I be- eller afkræfte dette. Tag så en rolig diskussion om lønninger, hvor I også ind- drager arbejdsopgaver – og taler om, hvilke arbejdsopgaver der er lønnet hvordan. Husk at pension også spiller ind på lønnen.

**En anden ting**, som vil være værdifuld at tale om efter spillet, er, hvordan forskelligt arbejde værdisættes i firmaet. På denne måde kan I tale om, hvilke arbejdsopgaver I hver især har, og om der fra virksomhedens side er givet en klar linje ift. hvilke arbejdsopgaver/arbejdsområder der værdisættes hvordan. På denne måde får I afklaret, hvordan forskellige kompetencer værdisættes i det pågældende lønsystem, virksomheden benytter sig af. I får samtidig rammesat, hvad man skal kunne, hvis man vil stige i løn – eller i hvert fald får I en forklaring på, hvorfor en kollega får mere i løn end en anden.