

**BEREGNING AF MERUDGIFTER VED
ÆNDREDE LØNFORLØB**

VEJLEDNING

AUGUST 1993



INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
1.0. Indledning	3
1.1. Generelle problemer	3
2.0. Særlige forhold	4
2.1. Midlertidig merudgift overstiger den varige	4
2.2. Forskelle mellem opgørelses- og ud- møntningstidspunkt	5
2.3. Individuelle omklassificeringer	5
2.4. Atypiske antalsfordelinger	5
2.5. Beregning af antal år inden fuldt gen- nemslag	6
2.6. Merudgiftens fordeling	8
3.0. Fremgangsmåde ved beregning	9
3.1. Beregningsgrundlag	9
3.2. Beregningsmetode	9
3.3. Hop på skalaen	10
4.0. Eksempler på beregning af den varige merudgift	12
4.1. Gruppevise omklassificeringer	12
4.1.1. Omklassificeringer, hvor alle merudgifter falder straks	12
4.1.2. Omklassificering med forsinket virkning	13
4.2. Forlængelse af lønrammen med et eller flere skalatrin eller med tillæg til sluttrin net	14
4.3. Afkortning af skalatrin	17
4.4. Omklassificering hvor alle straks rykker et eller flere trin, men hvor den varige merudgift ikke falder straks	22
4.5. Atypiske fordelinger	23
4.6. Udgiftsforløb ved to samtidige ændringer i et lønforløb	24
Bilag 1. Merudgift incl. reduktion ved omklassificering fra en lønramme til en anden pr. 1. april 1993.	27
Bilag 2. Pensionsmerudgiften ved omklassificering af overenskomstansatte	29

INDLEDNING

Denne vejledning er en opdateret version af vejledningen fra 1986.

Vejledningen indeholder ikke endegyldige svar på, hvordan der beregnes merudgifter ved ændrede lønforløb. Derimod giver vejledningen en række anvisninger på forhold, der bør inddrages i overvejelserne, når der skal skønnes over fremtidige merudgifter.

Der blev i 1986 enighed med de statslige lønmodtagerorganisationer om at anvende de beskrevne principper ved beregninger af merudgifter. For omlægninger af lønforløb, hvor der sker to samtidige ændringer, jf. afsnit 4.6. gælder, at denne type omlægning først opstod i 1989, og at eksemplet viser, hvordan udgiften kan opgøres.

I 1993 blev det aftalt, at der kunne ske hop på lønskalaen. Beregning heraf er vist i afsnit 3.3.

1.0. Generelle problemer

Ved beregning af merudgifter ved ændringer af lønforløb, som ikke umiddelbart får fuld virkning, er det nødvendigt at basere beregningerne på skøn, idet beregningsmetoden forudsætter en konstant antalsfordeling på trin. Der vil derfor altid være en vis usikkerhed ved sådanne beregninger, fordi tilgang/afgang ikke kan forudsiges, og fordi det fremtidige aktivitetsniveau ikke kendes.

Det må derfor fastslås, at der *ikke findes nogen beregningsmetode eller grundregel*, der med fuldstændig sikkerhed kan bestemme omkostningerne ved ændringer, der ikke umiddelbart har fuld virkning.

Udgangspunktet for alle skøn er den aktuelle forhandlingsstatistik evt. suppleret med tidligere års forhandlingsstatistik. Heraf vil det fremgå, om der er tale om stabile fordelinger eller om fordelinger, der er udsat for kraftige ændringer.

Der kan ikke opstilles generelle retningslinier for udarbejdelsen af disse skøn. Man må i hvert enkelt tilfælde anvende den "sunde fornuft" og evt. indhente oplysning om tilgang/afgang i den pågældende gruppe.

2.0. Nogle særlige forhold

2.1. Midlertidig merudgift overstiger den varige

I visse tilfælde kan merudgifterne på kort sigt være større end den varige merudgift. Det typiske eksempel herpå har været udmøntning af resultaterne af *stillingsvurderingsundersøgelser*. Her vil der ofte være tale om, at nogle stillinger umiddelbart rykkes op i en højere lønramme, hvorimod stillinger, der skal rykkes til en lavere lønramme, ikke nedrykkes før ved stillingsledighed. Der kan således gå flere år, før den varige merudgift er nået, og i den mellemliggende periode vil merudgiften være større.

Der er *enighed* om, at der i sådanne tilfælde må ske en vis forøgelse af det beløb, som en given pulje belastes med. Der må i hvert enkelt tilfælde tages stilling til størrelsen.

2.2. Forskelle mellem opgørelses- og udmøntnings-tidspunkt

Der er eksempler på, at der kan være betydelige tidsmæssige forskelle mellem afsættelse af en pulje og puljens udmøntning. Hvis antallet af ansatte i den pågældende gruppe ændres i den mellemliggende periode, rejser det spørgsmål om, hvad grundlaget for merudgiftsberegningen skal være.

Vælges et aktuelt statistikgrundlag, kan det rejse nogle principielle problemer i forhold til den hidtidige praksis om, at der forhandles i 31/3-niveauet i aftaleåret. Bl.a. kan der opstå diskussion om, hvor lang tid der skal gå, før der vælges et nyt statistikgrundlag, og der kan evt. spekuleres heri.

Derfor vil det være hensigtsmæssigt at anvende statistikken fra det tidspunkt, hvor puljen blev afsat.

2.3. Individuelle omklassificeringer

Ved individuelle omklassificeringer beregnes merudgiften ved at opgøre *slutlønsforskellen*. Der regnes på samme lønmæssige grundlag, dvs. samme lønbegreb som ved gruppevisse omklassificeringer, jf. afsnit 3.

Hvis den fulde udgiftsvirkning af en individuel omklassificering ikke optræder samtidig med aftalens ikrafttræden, reduceres merudgiften med 2 pct. pr. år for det antal år, det varer at komme fra slutløn i gammel til slutløn i ny lønramme.

I bilag 1 er vist merudgiften inkl. reduktion ved omklassificering fra en lønramme til en anden pr. 1. april 1993.

Bilag 2 giver mulighed for at opgøre pensionsvirkningen ved omklassificering af overenskomstansatte med pensionsordninger pr. 1. april 1993.

2.4. Atypiske antalsfordelinger

Ved atypiske antalfordelinger er det ikke muligt generelt at afgøre, hvad der er stabile, og hvad der er midlertidige fordelinger og dermed, om den varige merudgift kan beregnes på grundlag af den foreliggende statistik over ansattes fordeling på trin.

En fordeling kan være skæv, f.eks. med mange ansatte på de første trin og få eller ingen på sluttrin. Det kan skyldes

- * at personaleomsætningen er meget høj, og der kan så være tale om en varig fordeling.
- * at der inden for de seneste år er gennemført omklassificeringer, som har bevirket, at der på visse trin befinder sig forholdsvis mange ansatte.
- * at tilgangen til gruppen er accelereret i de senere år, fx fordi aktiviteten på området er udvidet.

I sådanne tilfælde er der tale om midlertidige fordelinger, og merudgiften bør regnes ud fra, hvordan de ansatte på længere sigt kan skønnes at ville fordele sig på trin.

En alders- eller anciennitetsfordeling af de ansatte kan have særlig interesse ved vurdering af fordelinger, hvor forholdsvis mange ansatte er på sluttrin, men det afhænger af hvilken konkret ændring, der overvejes jf. eksempel 4.

Ved vurderingen af en given fordeling må der således tages hensyn til:

- * Eventuelle tidligere omklassificeringer
- * Tilgang/afgang
- * Avancementsmuligheder
- * Tidligere foreliggende statistikker
- * Aldersfordeling
- * Anciennitetsfordeling
- * Markante aktivitetsændringer
- * Stillingsgruppens etableringstidspunkt

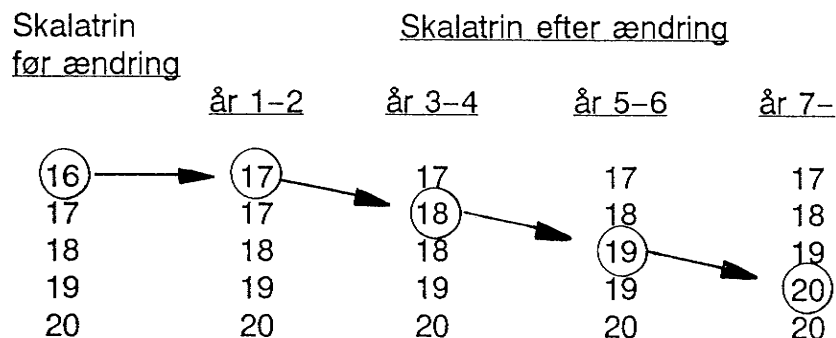
2.5. Beregning af antal år inden fuldt gennemslag

Gennemslaget varighed er det antal år, der forløber, indtil en ændring har fået fuld virkning. Der kan ikke opstilles en generel regel for opgørelsen heraf. I hvert enkelt tilfælde må der foretages en konkret vurdering.

I følge reglerne skal tjenestemænd *ved oprykning til højere lønramme indplaceres på nærmeste højere skalatrin i den ny lønramme medmindre andet aftales*. Derfor skal der ved beregning af antal år, inden en given ændring har fuld virkning (dvs. gennemslaget varighed) tages hensyn til tjenestemændenes særlige indplaceringsregler.

Det er her væsentligt at sondre mellem de tilfælde, hvor f.eks. kun ansatte på ét trin umiddelbart berøres (*uden gennemslag*), i modsætning til de tilfælde, hvor samtlige rykker et eller flere trin ved aftalens indgåelse (*med gennemslag*). Hvor fx kun de ansatte på 1. trin og fremtidigt ansatte rykkes op på 2. trin efter ét mod tidligere to år, vil gennemslaget være lig med den tid, det tager at rykke fra 1. trin til sluttrinnet.

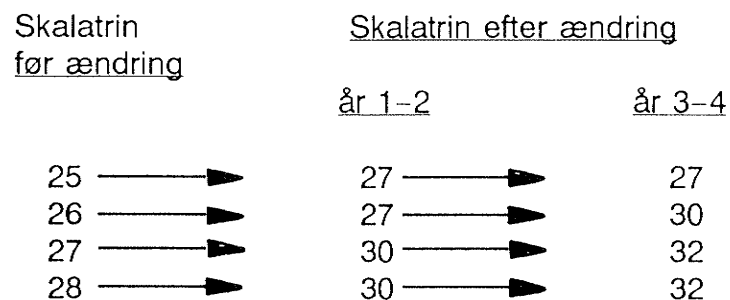
Ovennævnte situation kan illustreres ved et eksempel, hvor skalatrinsforløbet 16–20 ændres til 17–20 (alle trin er to-årige). Ændringen vedrører kun skalatrin 16 og fremtidigt ansatte, således at ansatte på skalatrin 16 og fremtidigt ansatte fremover vil nå hurtigere på sluttrin.



I eksemplet vil det således vare 6 år før de, der er omfattet af ændringen, er på plads i det nye lønforløb.

Hvis derimod alle straks rykker et eller flere trin, uden at fordelingen straks kommer endeligt på plads, er der tale om en ændring, der kan sammenlignes med en parallelforskydning. I disse tilfælde kan gennemslagets varighed opgøres ved at følge hvert trin i den gamle lønramme og tælle antal år, indtil det pågældende trin er faldet på plads i den nye lønramme. Afhængigt af ændringens art kan antal år variere for de enkelte trin, men gennemslagets varighed er det antal år, der går, indtil alle trin er på plads i ny lønramme eller nyt lønforløb.

En fordeling kan siges at være på plads, når de ansatte fra et vilkårligt trin i fordelingen før ændringen, er nået til det trin i det nye trinforløb, hvor de med samme anciennitet skal befinde sig. Ovennævnte kan også anskueliggøres ved et eksempel, hvor skalatrिनforløbet 25, 26, 27, 28 ændres til 27, 30, 32 (alle trin er to-årige).



Ansatte på trin 25 og 26 rykker således til 27. De ansatte på 25 vil straks være på plads i det nye lønforløb, medens ansatte på trin 26 først vil være endeligt på plads, når de er nået til trin 30, da ansatte med to års anciennitet fremover skal oppebære en løn svarende til trin 30. Ansatte på trin 27 skal først være to år på trin 30, inden de rykker endeligt på plads i det nye lønforløb. Dvs. ansatte med fire års anciennitet fremover indplaceres på trin 32. Hensynet til indplaceringsreglerne betyder i dette tilfælde, at det varer to år, før alle er på plads i det nye lønforløb.

Ved *individuelle omklassificeringer* opgøres gennemslagets varighed som det antal år, det varer at komme fra sluttrin i gammel til sluttrin i ny lønramme.

2.6. Merudgiftens fordeling

Ved en ændring, hvor det umiddelbart fremgår, at en betydelig del af de ansatte straks rykker og måske tilmed rykker på plads, og hvor kun en mindre del af de ansatte er årsag til, at merudgiften først nås efter en årrække, er der grund til at undersøge, hvor stor en del af merudgiften, der falder allerede ved ændringens ikrafttræden. Dvs. at man bør se på forholdet mellem den øjeblikkelige merudgift og den varige merudgift, når reduktion er fratrukket.

Der er ikke fundet konkrete eksempler, men i ekstreme tilfælde kunne det tænkes, at fx. 80 pct. af merudgiften faldt straks, hvorimod den varige merudgift først blev nået i løbet af 12 år. Med en reduktionsprocent på 2 pct. pr. år ville det betyde en samlet reduktion af merudgiften på i alt 24 pct.

Derved ville puljebelastningen end ikke svare til, hvad ændringen allerede fra starten kostede. Reduktionsprocenten kan derfor ikke anvendes i sådanne tilfælde.

Reduktionsprincippet forudsætter således, at der ikke falder en uforholdsmæssig stor del af merudgiften umiddelbart ved ændringens ikrafttræden.

3.0. Fremgangsmåde ved beregning

Beregning af den varige merudgift ved gruppevis omklassificeringer samt ved ændrede lønforløb, hvor der sker overspringelse af skalatrin eller på andre måder afkortes i lønforløbet, foretages efter nedenstående principper.

3.1. Beregningsgrundlag

Som *beregningsgrundlag* anvendes:

- a1) Årslønnen for stedtillægssats III opgjort i samme niveau som den pulje, der finansierer forbedringen.
- b1) Det aktuelle statistikgrundlag, der forudsættes at indeholde oplysninger om vedkommende gruppes fordeling på skalatrin samt evt. tjenesteår. Hvor der måtte være behov for at kende gruppens fordeling på tjenesteår, kan den skønsmæssigt opgøres ved at dele antallet på hvert skalatrin (indtil sluttrinnet) med 2.
- c1) I tilfælde, hvor gruppens fordeling på tjenesteår/trin fremover kan skønnes at blive ændret væsentligt, beregnes den varige merudgift på grundlag af en skønnet fordeling jf. herom senere.

3.2. Beregningsmetode

Som *beregningsmetode* anvendes:

- a2) For hvert tjenesteår multipliceres antallet med den faktiske årsløn, stedtillægssats III, på vedkommende skalatrin. Summen af disse beløb udgør gruppens lønsum før ændringen.
- b2) Gruppens lønsum, efter at ændringen er slået helt igennem, beregnes på tilsvarende vis (antallet på tjenesteår multipliceres med faktisk årsløn på skalatrin), efter at de nu ansatte med den eksisterende anciennitetsfordeling er overført til det fremtidige lønforløb.
- c2) Den varige merudgift beregnes som forskellen mellem lønsummerne før og efter lønændringen (jf. pkt. a2 og b2) tillagt særlig feriegodtgørelse og for overenskomstansatte med pensionsordning tillige stigningen i det samlede pensionsbidrag.

- d2) Hvor en ændring først får fuld udgiftsvirkning efter aftaleperiodens udløb, foretages der en procentvis reduktion af den varige merudgift og dermed af det beløb, som en given pulje belastes med for hvert år, indtil den fulde merudgift er nået.

Omvendt gælder, at der ved ændringer, hvor den midlertidige merudgift overstiger den varige, må ske en vis forøgelse af det beløb, som en given pulje belastes med.

Reduktionen/forøgelsen beregnes som 2 pct. gange antallet af år fra ændringens ikrafttræden til den fulde merudgift er nået. I de efterfølgende eksempler på beregning af den varige merudgift er vist, hvorledes antal år kan bestemmes, idet der ikke kan opstilles en model, som passer til alle typer af omklassificering/ændrede lønforløb. Husk at indplacering i højere lønramme/lønrammeforløb skal ske på nærmeste højere skalatrin/løntrin, jf. afsnit 2.5., medmindre andet aftales.

3.3. Hop på skalaen

Ved tillægelse af lønanciennitet sker der en midlertidig lønforbedring. Forbedringen forsvinder, når man "indhentes" af sit oprindelige lønforløb.

Beregningen kan enten foretages ved at opgøre forbedringen år for år, og lægge de aktuelle årsbeløb til grund for puljebelastningen i hvert af årene fremover, indtil virkningen er ophørt. Alternativt kan summen af lønstigningerne i de enkelte år divideres med varigheden. Derved kan puljen belastes med samme beløb for hvert år, indtil virkningen ophører.

En mere summarisk måde at opgøre den midlertidige puljebelastning på er at anvende 1. års forbedring som midlertidig puljebelastning. Puljebelastningens varighed opgøres derefter således:

Antal år det ville have varet at nå fra hidtidigt løntrin til sluttrin i lønforløbet. Herfra trækkes halvdelen af det antal år, der tillægges i lønanciennitet

Hvis det fx ville have været 8 år, inden sluttrin var nået, og der tillægges 4 år i lønanciennitet, så opgøres varigheden af puljebelastningen som 8 minus $4/2$, d.v.s. 6 år.

Nogenlunde ensartede lønforskelle mellem de enkelte trin i forløbet er en forudsætning for anvendelse af den summariske model. Modellen kan i øvrigt ikke anvendes, hvis sidste trin i lønforløbet nås ved tillægelse af 1 års lønanciennitet. I sådanne tilfælde beregnes den faktiske udgift.

Sker der spring ud over hidtidigt lønforløb, foretages beregningen i to omgange. Først opgøres puljebelastningen ved hop på skalaen, jfr. ovenfor.

Dernæst opgøres udgiften ved at rykke fra hidtidigt til nyt sluttrin på samme måde som individuelle omklassificeringer, jfr. afsnit 2.3.

4.0. Eksempler på beregning af den varige merudgift

4.1. Gruppevise omklassificeringer

Ved gruppevise omklassificeringer i form af oprykning fra en lønramme eller et lønrammeforløb til højere lønramme/lønrammeforløb beregnes den varige merudgift på grundlag af de ansattes skønnede varige fordeling på trin.

4.1.1. Omklassificering hvor alle merudgifter falder straks.

Eksempel 1:

En gruppe tjenestemænd i lønramme 18 (skalatrin 23–27) omklassificeres til lønramme 19 (skalatrin 24–28). Merudgiften er beregnet i sats III.

Før ændring

Skala- trin	Antal	Løn 01.04.93	Lønsum før
23	1	191.394	191.394
24	1	194.313	194.313
25	5	197.290	986.448
26	1	200.329	200.329
27	13	203.428	2.644.569
	21		4.217.053

Efter ændring

Skala- trin	Antal	Løn 01.04.93	Lønsum efter
24	1	194.313	194.313
25	1	197.290	197.290
26	5	200.329	1.001.644
27	1	203.428	203.428
28	13	206.592	2.685.696
	21		4.282.371

Lønsumsændring	65.318
Særlig feriegodtgørelse	980
Pension	0
Varig merudgift	66.298

4.1.2. Omklassificering med forsinket virkning

Eksempel 2:

En gruppe tjenestemandsansatte i lønramme 22 (skalatrín 27, 29, 31, 33) omklassificeres til lønramme 27 (skalatrín 33, 35, 37, 39).

Før ændring

Skala- trin	Antal	Løn 01.04.93	Lønsum før
29	0	209.820	0
31	5	216.472	1.082.360
33	2	223.394	446.788
35	13	230.599	2.997.785

I alt 20 4.526.933

Efter ændring

Skala- trin	Antal	Løn 01.04.93	Lønsum efter
33	0	223.394	0
35	5	230.599	1.152.994
37	2	238.088	476.177
39	13	246.122	3.199.582

I alt 20 4.828.753

Lønsumsændring	301.821
+ særlig feriegødtgørelse	4.527
+ pension	0
Varig merudgift	306.348

Den varige merudgift reduceres herefter med 4 gange 2 pct., idet der vil gå 4 år fra omklassificeringens ikrafttræden til den fulde merudgift er nået. Grunden hertil er, at indplaceringen skal ske på nærmeste højere skalatrin/løntrin i det nye lønforløb. Det vil sige, at ansatte på skalatrin 27, 29 og 31 vil blive indplaceret på skalatrin 33. Efter 2 år vil alle, der som følge af anciennitetsstigning i det gamle lønforløb skulle på skalatrin 29, blive indplaceret på skalatrin 35 osv. Indplaceringen er vist nedenfor, hvor fuld udgiftsvirkning først opnås efter år 4.

Skalatrin før ændring	Skalatrin efter ændring		
	år 1-2	år 3-4	år 5-6
27 →	33 →	33 →	33
29 →	33 →	35 →	35
31 →	33 →	35 →	37
33 →	35 →	37 →	39

4.2. Forlængelse af lønrammen med et eller flere skalatrin eller med tillæg til sluttrinnet

I sådanne tilfælde kan det være nødvendigt at skønne over de ansattes anciennitet på sluttrin for at undgå, at der betales for ansatte med 1-2 års anciennitet på sluttrin. Da beregningsmetoden forudsætter en stabil fordeling, vil der på grund af tilgang/afgang til stadighed være ansatte med 1-2 års anciennitet på sluttrinnet. Ved en lønrammeforlængelse vil ansatte med 1-2 års anciennitet derfor ikke medføre nogen merudgift.

Det skal desuden bemærkes, at det i nogle tilfælde ved slutlønsforbedringer kan være aktuelt at foretage modregning i tillæg, som visse personalegrupper på sluttrin oppebærer (jf. eksempel 3).

Ved forlængelse af lønrammen med et eller flere skalatrin, eller med tillæg til sluttrinnet beregnes den varige merudgift ved at multiplicere sluttrinsforskellen med det antal ansatte, der omfattes af oprykningen. Det vil sige, at gives der tillæg på sluttrin, skal alle på sluttrin betale. Vedrører ændringen kun ansatte med 2 års anciennitet på hidtidigt sluttrin, skal der kun betales for ansatte med mindst 2 års anciennitet på sluttrin.

Eksempel 3:

Lønforløbet for en gruppe med et fastlagt skalatrinsforløb forlænges med to skalatrin fra skalatrin 14–19 til 14–21 (alle skalatrin er to-årige, og der er regnet med stedtillægssats III). Hvis den varige merudgift skal beregnes som slutlønsforskellen mellem skalatrin 19 og 21, vil der blive betalt for de, der befinder sig på 1. og 2. anciennitetsår på skalatrin 19.

På baggrund af antallet på skalatrin 18 er skønnet, at af de 147 fuldtidsbeskæftigede på skalatrin 19 har 57, dvs. de, der ikke har tillæg, mindre end 2 års anciennitet, og resten (de, der har tillæg) har 30 mellem 2 og 4 år, og 60 har mere end 4 års anciennitet. Der skal i merudgiftsberegningen modregnes for tillægget.

Før ændring

Skala- trin	Antal	Løn 01.04.93	Lønsum
18	54	177.803	
Skalatrin 19			
1–2 års anc	57	180.238	10.273.543
3–4 års anc	30	180.238	5.407.128
4 års anc	60	180.238	10.814.256
i alt	147		26.494.927

I *alternativ 1* er det forudsat, at ansatte på skalatrin 19 med 2–4 års anciennitet straks rykkes til skalatrin 20, mens ansatte med mere end 4 års anciennitet rykker til skalatrin 21.

Alternativ 1

Efter ændring

Skala- trin	Antal	Løn 01.04.93	Lønsum efter
18	54	177.803	
19	57	180.238	10.273.543
20	30	182.763	5.482.903
21	60	185.824	11.149.445
I alt	147		26.905.891

Lønsumsændring	410.964	
- modregning		
i tillæg	192.075	218.890
+ særlig feriegodtgørelse		3.283
+ pension		<u>27.201</u>
Varig merudgift		249.374

I *alternativ 2* er det forudsat, at *alle* på skalatrin 19 med mere end 2 års anciennitet straks rykkes til skalatrin 20, for 2 år senere at rykke til skalatrin 21. I denne beregning skal der derfor ske en reduktion, idet den varige merudgift først opnås efter 2 år dvs. reduktionsfaktoren bliver 2 gange 2 procent.

Alternativ 2

Skala- trin	Antal	Løn 01.04.93	Lønsum
19	57	180.238	10.273.543
21	90	185.824	<u>16.724.167</u>
I alt	147		26.997.711

Lønsumsændring	502.784	
- modregning		
i tillæg	192.075	310.709
+ særl. feriegg.		4.661
+ pension		<u>32.698</u>
Merudgift		348.068
- reduktion 2*2 pct		13.923
Samlet merudgift		334.145

I *alternativ 2* kan merudgiften på tilsvarende måde beregnes til 348.068 kr. Herfra skal trækkes en reduktion, fordi den varige merudgift først opnås efter 2 år. Dvs. at merudgiften skal reduceres med 2 gange 2 pct.

4.3 Afkortning af skalatrin

Ved afkortning af lønforløb og overspringelse af skalatrin beregnes den varige merudgift på tilsvarende måde som ved gruppevise omklassificeringer. Dvs. den varige merudgift beregnes på grundlag af de ansattes faktisk fordeling på skalatrin, med mindre fordelingen ikke er varig. I de tilfælde, hvor ændringen foretages uden gennemslag, skal der ske reduktion i den varige merudgift, da den varige merudgift først opnås efter et antal år.

Antal år inden fuld virkning ved overspringelse af begyndelsestrinnet er lig med: (antal trin i det fremtidige lønforløb - 1) gange antal år pr. trin.

Hvis en ændring indebærer overspringelse af et trin inde i lønforløbet, opgøres antal år som: (antal trin i den del af lønforløbet, der ligger efter overspringelsen - 1) x antal år pr. trin.

Det skal dog bemærkes, at ovennævnte opgørelsesmetode ikke kan anvendes ved ændringer, hvor alle straks rykker. jf. eksempel 2.

Eksempel 4:

Lønforløbet for en gruppe overenskomstansatte afkortes således, at lønforløbet fra at omfatte skalatrin 13-20 omfatter skalatrinene 14-20 (alle skalatrin er to-årige).

Før ændring

Skala- trin	Antal	Løn	
		01.04.93	Lønsum
13	357	163.271	58.287.748
14	256	166.165	42.538.157
15	405	169.137	68.500.663
16	387	171.439	66.346.726
17	413	174.577	72.100.319
18	452	177.803	80.367.135
19	499	180.238	89.938.561
20	817	182.763	149.317.732
I alt	3586		627.397.042

<u>Efter ændring</u>			
Skala-	Antal	Løn	Lønsum
trin		01.04.93	01.04.93
14	357	166.165	59.320.789
15	256	169.137	43.299.184
16	405	171.439	69.432.621
17	387	174.577	67.561.316
18	413	177.803	73.432.803
19	452	180.238	81.467.394
20	1316	182.763	240.516.690
I alt	3586		635.030.797
Lønsumsændring			7.633.755
+ særlig feriegodtgørelse			114.506
+ pension			695.387
Varig merudgift			8.443.649

I de tilfælde, hvor ændringen kun omfatter de, der befinder sig på skalatrin 13 ved aftalens indgåelse og fremtidigt ansatte (dvs. uden gennemslag), skal den varige merudgift reduceres, idet den varige merudgift først vil nås efter 12 år. Dvs. at den varige merudgift skal reduceres med 12 gange 2 pct.

Eksempel 5:

Lønforløbet for samme overenskomstgruppe som i eksempel 4 ændres fra skalatrin 13-20, hvor alle trin er to-årige, til skalatrin 13-20, hvor skalatrin 13 er et-årigt, resten er to-årige.

<u>Før ændring</u>		Antal	Løn 01.04.93	Lønsum før
Skala- trin	Anc.			
13	1	178	163.271	29.062.238
	2	179	163.271	29.225.509
14	3	128	166.165	21.269.079
	4	128	166.165	21.269.079
15	5	203	169.137	34.334.900
	6	202	169.137	34.165.763
16	7	193	171.439	33.087.644
	8	194	171.439	33.259.082
17	9	207	174.577	36.137.448
	10	206	174.577	35.962.871
18	11	226	177.803	40.183.568
	12	226	177.803	40.183.568
19	13	249	180.238	44.879.162
	14	250	180.238	45.059.399
20	15	817	182.763	149.317.732
		3.586		627.397.042

<u>Efter ændring</u>		Antal	Løn 01.04.93	Lønsum efter
Skala- trin	Anc.			
13	1	178	163.271	29.062.238
14	2	179	166.165	29.743.477
	3	128	166.165	21.269.079
15	4	128	169.137	21.649.592
	5	203	169.137	34.334.900
16	6	202	171.439	34.630.591
	7	193	171.439	33.087.644
17	8	194	174.577	33.867.947
	9	207	174.577	36.137.448
18	10	206	177.803	36.627.500
	11	226	177.803	40.183.568
19	12	226	180.238	40.733.697
	13	249	180.238	44.879.162
20	14	1.067	182.763	195.008.593
I alt		3.408		631.215.435
Lønsumsændring				3.818.393
+ særlig feriegodtgørelse				57.276
+ pension				432.395
Varig merudgift				4.308.064

I de tilfælde, hvor ændringen kun omfatter de, der befinder sig på skalatrin 13 (2. anciennitetsår) ved aftalens indgåelse, og fremtidigt ansatte, skal den varige merudgift reduceres, idet man først vil opnå den varige merudgift efter 12 år. Dvs. at den varige merudgift skal reduceres med 12 gange 2 pct.

Eksempel 6:

Lønforløbet for en gruppe overenskomstansatte ændres således, at lønforløbet skalatrin 15–28, i fremtiden skal bestå af skalatrinene 15, 16, 17, 20, 22, 23, 25, 27 og 28 (alle trin er et-årige). Ændringen foretages, således at skalatrinene 18 og 19 straks oprykkes til nærmeste højere skalatrin i det nye lønforløb, dvs. skalatrin 20.

Før ændring			
Skala-	Antal	Løn	Lønsum
trin		01.04.93	før
15	9	169.137	1.522.237
16	3	171.439	514.316
17	5	174.577	872.885
18	7	177.803	1.244.624
19	4	180.238	720.950
20	3	182.763	548.290
21	4	185.824	743.296
22	2	188.567	377.134
23	1	191.394	191.394
24	0	194.313	0
25	0	197.290	0
26	4	200.329	801.315
27	2	203.428	406.857
28	4	206.592	826.368
I alt	48		8.769.667

<u>Efter ændring</u>			
Skala-	Antal	Løn	Lønsum
trin		01.04.93	efter
15	9	169.137	1.522.237
16	3	171.439	514.316
17	5	174.577	872.885
20	7	182.763	1.279.344
22	4	188.567	754.268
23	3	191.394	574.183
25	4	197.290	789.158
27	2	203.428	406.857
28	11	206.592	2.272.512
I alt	48		8.985.760
Lønsumsændring			216.093
+ særlig feriegodtgørelse			3.241
+ pension			23.987
Varig merudgift			243.321

For ansatte på skalatrin 15-19 i det gamle lønforløb samt fremtidigt ansatte vil ændringen indebære, at de kommer hurtigere på sluttrin. Det vil vare 5 år, før ændringen er slået igennem. Derfor skal den varige merudgift reduceres med 5 gange 2 pct.

4.4. Omklassificering, hvor alle straks rykker et eller flere trin, men hvor den varige merudgift ikke slår fuldt igennem straks

Eksempel 7:

En gruppe tjenestemandsansatte omklassificeres fra lønramme 17 (skalatrin 24–28) til lønramme 20 (skalatrin 25, 27, 29 og 31) – alle trin 2-årige.

<u>Før ændring</u>			
Skala-	Antal	Løn	Lønsum
trin		01.04.93	før
24	30	194.313	5.829.391
25	30	197.290	5.918.687
26	27	200.329	5.408.879
27	47	203.428	9.561.136
28	28	206.592	5.784.576
I alt	162		32.502.669

<u>Efter ændring</u>			
Skala-	Antal	Løn	Lønsum
trin		01.04.93	efter
25	30	197.290	5.918.687
27	30	203.428	6.102.853
29	27	209.820	5.665.129
31	75	216.472	16.235.394
I alt	162		33.922.063

Lønsumsændring	1.419.394
+ særlig feriegodtgørelse	21.291
+ pension	0
Varig merudgift	1.440.685

Da indplaceringen skal ske på nærmeste højere trin, skal ansatte på skalatrin 26 være to år på skalatrin 27, før de oprykkes til skalatrin 29. Tilsvarende skal de ansatte på skalatrin 27 og 28 være to år på skalatrin 29 før de oprykkes til skalatrin 31. Den varige merudgift opnås således først efter 2 år, hvorfor den varige merudgift skal reduceres med 2 gange 2 pct.

4.5. Atypiske fordelinger

Hvor en ændring af et lønforløb først får fuld udgiftsvirkning efter nogle år, vil beregningen af den varige merudgift altid være baseret på skøn. Beregningsmetoden forudsætter, at personalestrukturen er konstant som følge af uændrede til- og afgangsfrekvenser. Den forudsætning vil formentlig aldrig holde.

Derfor vil det ofte være nødvendigt at skønne over den fremtidige fordeling. Afslutningsvis vises et eksempel, hvor en sådan situation er illustreret.

Eksempel 8:

En gruppe omklassificeres fra skalatrin 13-18 (alle skalatrin to-årige) til skalatrin 13-20 (skalatrin 14 er et-årigt, øvrige to-årige).

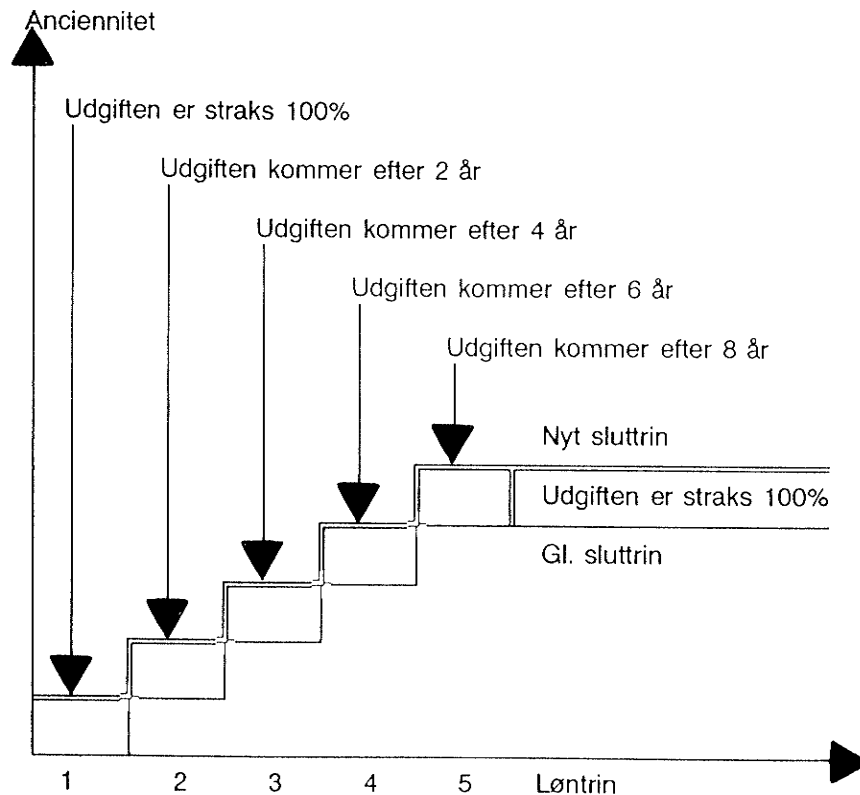
Det blev skønnet, at antallet på sluttrin på længere sigt ville stige, idet kun 4,4 pct. af hele gruppen på opgørelsestidspunktet befandt sig på sluttrin. Efter forhandlinger enedes man om en skønnet fordeling. Med udgangspunkt i forhandlingsstatistikken forudsattes, at antallet på sluttrin 18 i fremtiden ville udgøre 12 pct. af hele gruppen. Antallet på de øvrige trin blev herefter reduceret forholdsmæssigt, hvilket gav følgende fordeling:

Skalatrin	Nuv. fordeling	Skønnet fordeling
13	5.570	5.129
14	4.916	4.528
15	1.038	957
16	663	611
17	652	600
18	598	1.612
I alt	13.437	13.437

4.6. Udgiftsforløb ved to samtidige ændringer i et lønforløb

To samtidige ændringer kan fx være et højere starttrin og et ekstra trin på slutlønnen. Alle med mere end to års anciennitet på sluttrinnet rykker straks op. Dvs. at denne del af den samlede udgift slår fuldt igennem straks, hvorimod forbedringen af begyndelseslønnen gælder de ansatte på 1. trin og samtlige nyansatte fremover. Det vil altså vare nogle år, før denne del af ændringen får fuld udgiftsvirkning, hvorimod sluttrinsforbedringens udgift er 100 pct., så snart aftalen er trådt i kraft. Hvis man ikke regner det i flere omgange, kommer man til at give reduktion af merudgifter, der ikke skulle reduceres.

Den korrekte fremgangsmåde er at beregne hver ændring for sig og at starte med ændringen nærmest sluttrinnet. De efterfølgende ændringer beregnes så på grundlag af den fordeling, der var resultatet af den forudgående ændring.



Ovenstående tegning illustrerer, hvad er sker, hvis kun ansatte på første trin og ansatte på sidste trin med 2 års anciennitet rykkes ét trin op samtidigt.

Straksudgiften ligger på første og sidste trin. I løbet af de følgende 8 år slår udgiften fuldt igennem.

Regnes det hele på én gang, vil der blive givet reduktion også af sluttrinsforbedringen, og det havde man ikke gjort, hvis sluttrinsforbedringen var blevet gennemført isoleret. Derfor skal der regnes i to omgange, først forbedringen på sluttrin uden reduktion, og dernæst forbedringen af begyndelseslønnen på grundlag af det nye trinforløb.

