



Tillægsnotat til Moderniseringsstyrelsen

## Lønssystemer i Danmark, Løndomænet og priser *Input til strategi for statens lønssystem*

*- Præcisering af markedet for moderne standard lønssystemer*

26. oktober 2017

## 1. Introduktion

Moderniseringsstyrelsen ønsker en nærmere præcisering af hvilke reelle moderne lønsystemer markedet tilbyder i dag, som tillæg til notatet "Lønsystemer i Danmark, løndomænet og proces - input til strategi for statens lønsystem". Dette er formålet med nærværende tillægsnotat.

## 2. Moderne og Realistisk vurdering

Foranlediget af benævnte notat, hvor termen "moderne" anvendes, ønsker Moderniseringsstyrelsen at kunne forholde sig til hvor mange og hvilke moderne lønsystemer, der realistisk kan løfte lønopgaven i Staten. Inden vi præciserer lønsystemerne er det vigtigt at præcisere termene "moderne" og "realistisk".

Moderne (udtrykt i benævnte notat p. 3 afs. 4 f.o.) skal forstås som at systemet skal:

- have et robust modulært, lagdelt design (fri for legacy), åbne grænseflader og integration med andre relevante systemer
- være baseret på fremtidssikrede teknologier (udvikling, test og drift)
- være baseret på en fremtidssikret platform (cloud)

Realistisk (udtryk af Moderniseringsstyrelsen) skal forstås som udtryk for lønsystemets modenhed baseret på tilgængelighed i Danmark, antal kunder der anvender systemet, samt om disse kunders størrelse og kompleksitet kan matche Moderniseringsstyrelsens behov.

## 3. De moderne lønsystemer

De 7 konkrete lønsystemer i benævnte notat vurderes i det følgende i forhold til hvorvidt de er moderne og realistiske.

**Lessor-5** - Lessor-5 er en løsning der blev tilgængelig i Danmark allerede i 2011, og havde i de første år udelukkende fokus på offentlige organisationer. Indtil videre har de ganske mange kunder på systemet, men primært mindre institutioner dækkende de fleste offentlige overenskomster, dog endnu ingen større og komplekse enkeltorganisationer. Systemet er teknologisk langt fremme og er en ren cloud-baseret løsning med mulighed for variationer.

**Oracle HCM Cloud Payroll** - Oracle's nyeste lønsystem er bygget på den moderne Fusion arkitektur, hvor funktioner og moduler er blevet indarbejdet løbende. For løndelen har Oracle siden 2001 haft et dansk lønsystem, men har gået stille med dørene siden den uønskede opmærksomhed i Københavns Kommune. Derfor er det begrænset med antal reelt kunder, der realistisk er løftet med dette moderne system. Der er ikke nogle referencer på komplekse danske arbejdsforhold i store organisationer.

**SAP Payroll** - SAP har overladt udviklingen af deres lønsystem til partnere som KMD, Bluegarden (Visma) og Gavdi, da de komplekse danske arbejdsforhold ikke er et fokusområde for SAP. Teknologisk er systemet præget af flere proprietære teknologier, og det vil være ukorrekt at benævne systemet som moderne, men det understøtter dog funktionelt de samme behov som et moderne system.

**KMD Opus Payroll Cloud** - KMD har som dedikeret partner til SAP netop leveret på samme system som SAP Payroll, og derfor gælder samme vurdering her omkring det moderne. KMD har i 2017 annonceret et nyt lønsystem, der skal indikere at de har en moderne løsning, og indtil videre har 10 private kunder på det. Det er KMD Opus Payroll Cloud. Det er stadig ikke et moderne system, da det stadig gør brug af ældre og tilsandede teknologier. Det er mere navn end gevinst.

**Proløn og Zenegy** - Proløn fra Randers og Zenegy fra København er begge fokuseret på at levere løn på cloud-baserede moderne systemer til mindre private virksomheder. Der er ingen tvivl om at systemerne er moderne, men de er ikke udviklet til brug i store og komplekse offentlige organisationer, og det forventes de heller ikke i fremtiden.

**Visma** - Visma er den største lønleverandør i Norden, især efter købet af Bluegarden i år. De har mange lønsystemer. I Sverige er de i skrivende stund ved at teste et moderne cloud-baseret lønsystem hos early-adopter kunder i mellemmarkedet, jf. bl.a. p. 7 og 8 i hovednotatet. Hvorvidt dette system vil blive tilbudt i Danmark og til store komplekse organisationer er dog stadig uklart, og det vil tage nogle år før det er realistisk.

**SD (Silkeborg Data) Løn** - SD ejes af kapitalfonden Axcel, som i 2016 købte Lessor. Dette ejerskabssammenfald har foranlediget at SD's teknologisk meget forældede lønsystem kan drage fordel af Lessor's moderne lønsystem Lessor-5. SD har derfor købt en udviklingskopi af Lessor-5, og er i skrivende stund ved at konfigurere denne til et nyt moderne lønsystem, som kan tilbydes store og komplekse offentlige organisationer i Danmark og internationalt. Der går dog nogle år endnu før dette system er realistisk at ihændehave.

## 4. Opsummering

Nedenstående tabel sammenfatter ovenstående vurderinger:

Lønsystem	Moderne	Realistisk
Lessor-5	Ja	Nej, ej store komplekse kunder
Oracle HCM Cloud Payroll	Ja	Nej
SAP Payroll	Ja	Nej
KMD Opus Payroll Cloud	Nej, ældre teknologier	Ja, har store komplekse kunder
Proløn	Ja	Nej, ej Modst størrelse
Zenegy	Ja	Nej, ej Modst størrelse
Visma	Ja, men først i 2018	Nej, først efter nogle år
SD Løn	Ja, men først i 2018	Nej, først efter nogle år

Der er moderne lønsystemer i markedet, og der findes pt. 5 og indenfor ét års tid 7. Det er dog noget helt andet om disse 7 systemer er realistiske bud på fremtidens statens lønsystem. 1 system (Lessor-5) har endnu ingen store og komplekse kunder, men har mange mindre kunder med samme kompleksitet. 2 af systemerne (Oracle og SAP) er ved at overlade det til deres partnere at tilbyde landespecifikke lønløsninger. 2 af systemerne (ProLøn og Zenegy) kan reelt ikke håndtere Statens kompleksitet. 1 system (KMD) er – trods antydning i navnet om noget andet – baseret på ældre og proprietære teknologier. 2 systemer (Visma og SD Løn) er stadig under udvikling.

Det betyder i skrivende stund, at der ikke er nogle af de moderne systemer, som realistisk kan byde ind med et lønsystem, der er velafprøvet i store komplekse organisationer under danske forhold. Det er stadig ældre systemer som SD Løn og KMD Opus Løn, der danner et duopol.