



Lønsedler i e-Boks

Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen skal som opfølgning på budgetseminaret i februar 2008 beslutte om alle lønsedler til kommunens medarbejdere fremover skal sendes digitalt til e-Boks.

INDSTILLING OG BESLUTNING

Økonomiforvaltningen anbefaler, at ØU overfor BR indstiller,

1. at alle lønsedler fremover sendes digitalt til medarbejderne via e-boks, i stedet for med papirpost, med mindre medarbejderen framelder sig den digitale ordning. Forvaltningen afholder, af eget budget omkostninger forbundet med udsendelse af lønsedler på papir.
2. at der afsættes 300 t.kr. (2008 p/l) fra kontoen til uforudsete udgifter bevilling fælles driftspuljer, funktion 06.45.51.1 (sekretariat og forvaltning) til implementering i 2008. Disse tilbagebetales af besparelserne i 2009.
3. at den samlede besparelse på 1,78 mio. kr. (2008 p/l) fra 2009 deles således at halvdelen af besparelsen (891 t.kr. årligt (2008 p/l)) tilfalder forvaltningerne og den anden halvdel af besparelsen (891 t.kr. årligt (2008 p/l)) anvendes til at dække implementeringsomkostningerne og når de er betalt i 2009 indgår til tværgående prioritering i forbindelse med budgetforhandlingerne.
4. at nærværende indstilling sendes i høring i de stående udvalg med høringsfrist 26.05.2008.

PROBLEMSTILLING

Københavns Kommune arbejder på at udskifte den store mængde papirpost, der i dag udsendes til borgere og medarbejdere, med digitale breve der sendes elektronisk. Første skridt i denne proces, er at erstatte de ca. 700.000 papirlønsedler, der årligt printes til kommunens ca. 50.000 medarbejdere, med digitale lønsedler der sendes direkte til medarbejdernes e-Boks¹.

I gamle dage fik man udbetalt løn i en brun kuvert, i dag *skal* man have en bankkonto. Digitale lønsedler er et naturligt næste skridt i en udvikling mod en generel digitalisering. Fordelene ved at indføre digitale lønsedler er både økonomiske og miljømæssige og er en del af den løbende it-kompetenceudvikling af medarbejderne.

LØSNING

Digital distribution af lønspecifikationer blev lovgivningsmæssigt en mulighed i sommeren 2005 jf. bilag 1. En del andre kommuner samt staten har implementeret lønsedler i e-Boks og gjort det obligatorisk for alle medarbejdere (se bilag 2).

Økonomiforvaltningen foreslår tre implementeringsfaser startende i november 2008. En mere detaljeret udrulningsplan ses i bilag 3. Det anbefales, at alle lønsedler fra implementeringsdatoen bliver sendt til e-Boks. Medarbejderne får dog mulighed for at

¹ E-Boks er en sikker digital postkasse, hvor man som borger kan modtage breve fra mange forskellige myndigheder samt banker, pensionskasser mv, hvis man er tilmeldt.

framelde sig ordningen og få lønsedlen på papir. Medarbejdere der har fremeldt sig digitale lønsedler skal en gang årligt tilkendegive at de stadig ønsker deres lønsedler på papir. De enkelte forvaltninger afholder, af eget budget omkostninger forbundet med udsendelse af lønsedler på papir. Det er således op til forvaltningerne, at sørge for, at medarbejderen har adgang til deres digitale lønsedler således at de ikke framelder sig ordningen.

Medarbejderne der får tilsendt digitale lønsedler, skal blot logge på deres e-Boks for at se deres lønseddel. Adgangen kan ske via medarbejderens netbank eller ved hjælp af en digital signatur. For at sikre at alle medarbejdere har nemt ved at anvende e-Boks, skal der afsættes ressourcer til at sikre, at medarbejderne modtager tilstrækkelig råd og vejledning i overgangen mellem papir og digitale lønsedler.

Medarbejdere uden PC adgang

Det forventes at nogle medarbejdergrupper ikke har adgang til PC'er privat eller på arbejdet. Disse medarbejdere skal enten have adgang til en PC på deres arbejdsplads, eller de skal fortsat modtage en papirlønseddel.

Adgang gennem netbank

80% af den voksne befolkning har i dag adgang til netbank. Fra alle danske netbanksløsninger, er det muligt at logge direkte på e-Boks. Ved implementeringen af digitale lønsedler i Københavns Kommune, forventes det derfor, at hovedparten af medarbejderne vil hente deres digitale lønseddel i e-Boks via netbank. Det foreslås, at implementeringsindsatsen overfor disse medarbejdere omfatter en stor kampagne.

Adgang gennem mobil digital signatur

En del medarbejdere har hverken netbank eller en digital signatur. Det anbefales derfor, at medarbejderne tilbydes en mobil digital signatur, som kan benyttes til at logge på e-Boks. Den mobile digitale signatur kan benyttes fra hvilken som helst PC med netadgang, hvad enten der er tale om en privat PC, en PC på biblioteket eller på arbejdet. Mobil digital signatur kan i dag udstedes i Københavns Borgerservice på en usb-nøgle. Den digitale signatur kan, udover e-Boks, også bruges til at logge ind på kommunens selvbetjeningsløsninger, på Skats selvbetjening mv. Den vil således hjælpe medarbejderne til at blive mere digitale.

ØKONOMI

Jo flere medarbejdere der overgår til digitale lønsedler, jo bedre er den samlede økonomi i projektet. Derfor er økonomien opstillet med et indbygget incitament til, at få forvaltningerne til at få så mange medarbejdere på digitale lønsedler som muligt.

Budgettet er estimeret ud fra at 100% af medarbejderne går over på digitale lønsedler. Den samlede årlige besparelse er estimeret til 1,78 mio. og implementeringsomkostningerne er estimeret til 1,4 mio. i 2008 og 2009, heraf er 530 t.kr. decentrale. Endvidere vil der være en løbende udgift til medarbejdernes print af lønsedler estimeret til 5 t.kr. I nedenstående tabel er omkostninger samt besparelser fordelt på årene:

Tabel 1 Samlet budget

T.kr. (2008 p/l)	2008	2009	2010	2011	2012
Besparelse distribution	0	1.781	1.781	1.781	1.781
Implementering centralt	-220	-654	0	0	0
Implementering decentralt	-80	-451	-5	-5	-5
Netto besparelse	-300	676	1.776	1.776	1.776

Nettoudgiften i 2008 på 300 t.kr. mellemfinansieres over kontoen til uforudsete udgifter bevilling fælles driftspuljer, funktion 06.45.51.1 (sekretariat og forvaltning). Pengene tilbagebetales i 2009 i form af rammekorrekationer, som beskrevet i bilag 4.

Forvaltningerne opkræves i dag for print og distribution af lønsedler af Koncernservice. Den årlige betaling til Koncernservice sættes ned med 1,78 mio. svarende til besparelsen v. 100 % implementering fra 2009.

Den ene halvdel af besparelsen svarende til 890 t. kr. årligt tilfalder forvaltningerne til dækning af decentrale implementerings-omkostninger samt eventuelle øvrige ekstraudgifter. Besparelsen er fordelt på forvaltningerne i henhold til antal lønanvisninger. Økonomien i de enkelte forvaltninger er beskrevet i bilag 4.

Den anden halvdel af besparelsen (890 t. kr. årligt) opkræves i forvaltningerne til at dække de centrale implementeringsomkostninger. Når implementeringen er betalt indgår disse midler til tværgående prioritering i forbindelse med budgetforhandlingerne. Nedenstående tabel viser afkastet til prioriteringsrummet fordelt på årene:

Tabel 2 Afkast til prioriteringsrum

T.kr. (2008 p/l)	2008	2009	2010	2011	2012
Forvaltningernes nettobidrag		890	890	890	890
Implementering centralt	-220	-654	0	0	0
Tilbagebetaling af mellemfinansiering	0	-220	0	0	0
Afkast til prioriteringsrum	0	16	890	890	890

VIDERE PROCES

Vedtages forslaget sendes indstillingen i høring i stående udvalg samt i SU-systemet. Indstillingen forelægges derefter ØU igen, hvorefter indstillingen behandles i BR. Vedtages forslaget koordinerer ØKF implementeringen, der påbegyndes straks herefter.

BILAG

1. Lovgivningsmæssige forudsætninger
2. Andre kommuners erfaringer
3. Udrulningsplan
4. Budget

Claus Juhl

/Bjarne Winge