

Kendelse

afsagt den 9. februar 2024

i faglig voldgift 2022-829

HK Privat

som mandatar for

laborantklubben ved Novozymes

(advokat Jacob Goldschmidt

og advokat Peter Breum)

mod

Novozymes A/S

(advokat Morten Eisensee og

advokat Marta Valgreen Knudsen)

Indholdsfortegnelse

1. Parternes uoverensstemmelse.....	1
2. Påstande.....	1
3. Sagens behandling	2
4. Sagsfremstilling	3
4.1. Novozymes ansatte laboranter og teknikere	3
4.2. Jobbeskrivelser, stillingsopslag, kriterier for udnævnelse og DISCO-fagklassifikation	5
4.3. Uddannelsesforhold	21
4.4. Lønforhold.....	23
5. Forklaringer	42
5.1. HK 1	42
5.2. NZ 1.....	46
5.3. NZ2.....	48
5.4. HK 2.....	52
5.5. HK 3.....	54
5.6. HK 4	55
5.7. HK 5	57
5.8. NZ 3	58
5.9. HK 6.....	59
5.10. NZ 4	61
5.11. HK 7.....	63
5.12. NZ 5	65
5.13. HK 9.....	66
5.14. HK 8.....	68
5.15. NZ 6	69
5.16. HK 10.....	72
5.17. HK 11	73
5.18. NZ 7.....	73
5.19. HK 12	74
5.20. HK 13.....	75
5.21. NZ 8	76
5.22. HK 14.....	77
5.23. NZ 9.....	79

5.24. NZ10.....	80
5.25. HK15.....	81
5.26. NZ 11	82
5.27. NZ 12.....	83
5.28. NZ 13.....	83
6. Overenskomstgrundlag mv.....	84
7. Parternes anbringender	88
8. Opmændenes begrundelse og resultat.....	94
8.1. Baggrund og problemstilling	94
8.2. Klagers påstand 1 - afvisningsspørgsmålet	95
8.3. Klagers påstand 1 – realitetsspørgsmålet: Er der tale om arbejde af samme værdi?	96
8.3.1. Generelt om retstilstanden	96
8.3.2. Den konkrete helhedsvurdering.....	97
8.3.2.1. Gruppesammenligning.....	97
8.3.2.2. Arbejdets art	98
8.3.2.3. Uddannelsesmæssige kvalifikationer.....	103
8.3.2.4. Ansvar.....	104
8.3.2.5. Arbejdsvilkår.....	105
8.3.2.6. Lokalaftaler.....	105
8.3.2.7. Samlet vurdering.....	106
8.4. Konklusion	108

1. Parternes uoverensstemmelse

Sagens materielle spørgsmål er, om ikke-udnævnte laboranter ansat i Novozymes A/S i Danmark udfører arbejde af samme værdi som ikke-udnævnte teknikere ansat i Novozymes i Danmark. I bekræftende fald er spørgsmålet, om Novozymes skal bringe gennemsnitslønnen for denne gruppe af laboranter på niveau med gennemsnitslønnen for den nævnte gruppe af teknikere, og om lønreguleringen med tillæg af rente skal ske med virkning 5 år eller et kortere tidsrum tilbage i tiden regnet fra sagens anlæg den 28. februar 2022. Sagen rejser endvidere et formalitetsspørgsmål om, hvorvidt de påstande, som klager har nedlagt, overhovedet kan påkendes.

2. Påstande

Klager, HK Privat som mandatar for laborantklubben ved Novozymes, har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1 – Arbejde af samme værdi

Indklagede, Novozymes A/S, skal anerkende, at ikke-udnævnte laboranter ansat i Novozymes i Danmark udfører arbejde af samme værdi som ikke-udnævnte teknikere ansat i Novozymes.

Påstand 2 – Fremtidig løn

Novozymes skal under inddragelse af alle lønelementer og lønvilkår bringe gennemsnitslønnen for ikke-udnævnte laboranter ansat i Novozymes i Danmark på niveau med gennemsnitslønnen for ikke-udnævnte teknikere ansat i Novozymes i Danmark.

Påstand 3 – Efterregulering

Novozymes skal til hver af de laboranter, der får reguleret lønnen ved opfyldelsen af påstand 2, med samme procentvise regulering, som laboranten får ved Novozymes' opfyldelse af påstand 2, regulere lønnen fra 5 år før indlevering af klageskrift (stævning) den 28. februar 2022 og subsidiært fra et af retten fastsat senere tidspunkt. Reguleringen skal udbetales hver medarbejder med tillæg af rente efter renteloven fra tidspunktet, hvor den løn, der reguleres, var til disposition for medarbejderen, og indtil betaling sker.

Påstand 4 – Novozymes' afvisningspåstand

Afvisningspåstanden tages ikke til følge.

Indklagede har påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev hovedforhandlet den 10., 11., 12., 13., 16. og 17. januar 2024 hos DI, H.C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V.

Som sidedommere udpeget af klager fungerede faglig chef Christoffer Marckmann og faglig sekretær Vibeke Ansbjerg, begge HK, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede underdirektør Ulla Løvschal Wernblad, DI, og Head of P&O Europe Global Support Pia Carlé Bayer, Novozymes.

Højesteretsdommer Oliver Talevski, tidligere højesteretspræsident Thomas Rørdam og højesteretsdommer Hanne Schmidt fungerede som opmænd, førstnævnte som voldgiftsrettens formand.

Der blev den 24. november 2023 gennemført en besigtigelse hos Novozymes omfattende afdelinger i Production Strain Technology, R&D, Household Care Applied, R&D, Fermentation & Recovery, Quality Control & Formulation Development, alle i Bagsværd, samt afdelinger i Production Recovery og Project Execution, begge i Kalundborg. Til stede ved besigtigelsen var – udover de ansatte i Novozymes, der stod for præsentationerne under besigtigelsen – voldgiftsdommerne, sagens advokater samt en række repræsentanter for HK Privat, laborantklubben ved Novozymes og for Novozymes.

Der blev under hovedforhandlingen afgivet forklaring af HK 1, NZ 1, NZ 2, HK 2, HK 3, HK 4, HK 5, NZ 3, HK 6, NZ 4, HK 7, NZ 5, HK 9, HK 8, NZ 6, HK 10, HK 11, NZ 7, HK 12, HK 13, NZ 8, HK 14, NZ 9, NZ 10, HK 15, NZ 11, NZ 12 og NZ 13.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Sagen blev herefter optaget til opmændenes kendelse.

4. Sagsfremstilling

4.1. Novozymes' ansatte laboranter og teknikere

Novozymes beskæftiger på verdensplan ca. 6.500 medarbejdere, hvoraf ca. 3.000 er ansat i Danmark. I 2021 beskæftigede Novozymes 398 laboranter og 156 teknikere i Danmark.

Laboranter og teknikere er fordelt således på 13 af Novozymes' 40 funktionsområder:

Område:	Laboranter:	Teknikere:
Advanced Proteins	2	
Agriculture & Industrial Biosolutions	10	
Applied R&D CB	63	3
Applied Research AIB	21	
Consumer Biosolutions Europe	11	1
EMA Operations	4	88
Engineering, Sourcing & Facilities		4
Enzyme Research	98	
Microbe Research	5	
Product & Process Development	35	49
Quality, Environment & Safety	137	2
Regulatory Affairs & Product Safety	15	
Supply Chain Management		6

Novozymes har udarbejdet en oversigt over de ansatte laboranters og teknikeres uddannelses- og erhvervsbaggrund, hvoraf følgende fremgår, idet det bemærkes, at det ikke af oversigten vedrørende teknikere er angivet, hvor mange der har gennemført procesteknologuddannelsen:

398 Laboranter	Antal	%
Laborantuddannet	285	71%
Bioanalytics	27	7%
Biology	4	1%
Bioprocess Technician	23	6%
Change af jobclass	2	1%
Nursing	2	1%
Other Business & admin.	8	2%
Other Engineering &-trades	1	0%
Other Health	2	1%
Other Humanities	6	2%
Other life science	2	1%
Other Manufact. & Process technician	8	2%
Physics	1	0%
Unknown	27	7%
Grand Total	398	

156 Teknikere	Antal	%
Operatørbaggrund	64	41%
Other Manufact. & Process technician	16	10%
Electrical technician	10	6%
Håndværkerbaggrund	9	6%
Bioprocess Technician	9	6%
Procesteknolog	5	3%
(AP) graduate in Chem. & Biotech Science	5	3%
Other Agro.,Forest&Fishery	4	3%
Other Engineering &-trades	4	3%
Self-taught	3	2%
Maskinmester	3	2%
0	3	2%
Laboratory Technician	2	1%
Change af jobclass	2	1%
Other Business & admin.	2	1%
Elektriker	2	1%
Food Science and Technology	2	1%
EDB økonom controller	1	1%
Secretarial and office work	1	1%
EDB assistent	1	1%
Kemi og bioteknologiingeniør (Diplomingeniør)	1	1%
Other Soc. & Behav. Science	1	1%
Bioanalytiker	1	1%
Bager	1	1%
Teknisk indkøber	1	1%
Electronics engineer	1	1%
Teknisk tegner	1	1%
Professionsbachelor i laboratorieteknolog	1	1%
Grand Total	156	

Den besigtigelse af nogle af Novozymes' afdelinger i Bagsværd og i Kalundborg, som voldgiftsrettens dommere og advokater foretog den 24. november 2023, blev gennemført efter følgende besigtigelsesplan:

Afd – Tid for besigtigelse	Hvad vises	Laboranter (311110)			Tekniker (311600)			Operatør	Kemiker +Sci Mgr
		Ikke udnævnt	Udnævnt	Ass. Scientist	Ikke udnævnt	Udnævnt	Ass. Scientist		
1U Production Strain Technology, R&D (PFJO) Tid: 8:00	Afdeling 249 – Bacillus og Aspergillus stammekonstruktion	2	6						12
	Afdeling 160 – Automatisering og digitalisering – support til stammekonstruktion	2	7						9
	Afdeling 482 – Laboratorieskala fermenteringsteknologi	1	6	1					7
2C Household Care Applied R&D (RLJ) Tid: 8:45	Kort beskrivelse af de forskellige arbejdsgange vi benytter mest Rundvisning i laboratoriet hvor vi vil gennemgå vores processer for: <ul style="list-style-type: none"> Fuldskala vask TOM vask AMSA vask Måling af remission 	17	12						24
2J Fermentation & Recovery Dev. (KARW) Tid: 9:30	Afdeling 259 – Rensningspilot				16	3			
	Afdeling 1515 – Laboratorier til support af gæring og rensningspilot	10			1				
	Afdeling 235 – Gæringspilot				14	2			
6E Quality Control (PIFR/HEAR) Tid 10:30	Afdeling 245 <ul style="list-style-type: none"> 2 forskellige analyse lab's – et med automatiserede processer og et med mere manuelle processer 	38	11					7	10
6ES Formulation Development (RVDL) Tid 11:15	Afdeling 247: <ul style="list-style-type: none"> Pilot plant til produktion af faste formuleringer Laboratorie til faste formuleringer Laboratorie til flydende formuleringer 	10	5		7	1	1		
KA Production Recovery (SSKB) Tid 14:00	Afdeling 078 - Rensningsfabrik, opkoncentrering af enzymer fra gæringsvæske. Gennemgang af: <ul style="list-style-type: none"> Processflow Udstyr Arbejdsopgaver 				6	1	1	82	7+ (4 Teaml)
KA Project Execution (BJEP) Tid 15:00	Afdeling 240 – Project Execution. <ul style="list-style-type: none"> Intro afdelingen og execution af Capex investeringsprojekter. 				2	1	1		20

4.2. Jobbeskrivelser, stillingsopslag, kriterier for udnævnelse og DISCO-fagklassifikation

Af Novozymes' "Job Description Process Technician, EMA Operations" (teknikerstilling) af 29. september 2020 fremgår bl.a.:

Job Description Process Technician, EMA Operations

Purpose	Describe job content and responsibilities for an EMA Production Process Technician
Scope	EMA Operations
Job Title	Process Technician
Job Description	<p>The Process Technician (PT) is the primary driver of practical problem solving and daily follow-up on processes and equipment in a work center.</p> <p>The PT is responsible for setting standards, updating procedures/instructions, and daily process confirmation of standard work.</p> <p>The PT is also responsible for building technical and operational insight of equipment and processes in the work center.</p> <p>The PT has an informal leadership role in the team and is co-responsible for the individual development of operational skills for operators in the work center.</p>
Tasks and responsibilities	<p>The PT has the responsibility to follow-up on daily operational performance against work center targets. The PT is the team's specialist within practical problem solving. The focus areas are:</p> <p>Safety:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Support practical and operational safety focus in the work center in order to reduce the number of work related accidents. • Support risk analysis at implementation of new procedures and equipment in the work center. <p>Quality:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsible for standardizing tasks in the work center e.g. operating procedures and equipment to ensure compliance with GMP standards. • Support that the work center continuously improves quality e.g. infection rate, off spec, TVC, CIP etc. • Assist in implementation of new 'process in control' technology. • Support quality focus with practical and operational know-how.

Continued on next page

Prepared by



Valid from

29-09-2020

Novozymes	No.	Version	Page
My MS Document	SiteDK-MED053	5.0	2 of 4

Job Description Process Technician, EMA Operations, *Continued*

Tasks and responsibilities (*continued*)

Delivery:

- Ensure fast identification and implementation of containment solutions when the work center has delivery/OEE problems.
- Support identification of root causes and implementation of countermeasures when the work center has delivery/OEE problems.
- Support continuously improvements in productivity, process flow and OEE in the work center.
- Support production also outside normal working hours in critical situations.

Economy:

- Support the Associate Manager by supporting justifications for capital investments.
- Responsible for eliminating operational waste in the work center, e.g. non value adding activities for procedures and standard work.
- Support that equipment is sufficiently maintained or replaced at 'end of life', in cooperation with Maintenance.

People:

- Ensure training of Process Operators in operation of equipment in accordance to procedures and standards.
- Actively work with Process Operators to support high quality systematic problem solving and continues improvements.
- Support an ambitious and high performance culture.

General:

- Continually solve problems by "Go, Look, See" and by the use of practical problem solving e.g. A3 and 3C.
- Support implementation of visual controls in the work center.
- Daily process confirmation, e.g. ensuring production is running within specified parameters and standards.
- Cooperation with relevant work centers across departments and functions to meet EMA Operations overall targets.

Basic Qualifications

Background:

Several years of experience within industrial production is preferred.

A relevant degree such as Process Technician or similar. Alternatively, the candidate must have a proven track record over several years with distinctive results from an operator job or similar.

Continued on next page

Prepared by



Valid from

29-09-2020

Af Novozymes' "Job Description for Research Associate in AR" (laborantstilling) af 21. januar 2021 fremgår bl.a.:

Job Description for Research Associate in AR

Purpose Purpose of this document is to secure that all Research Associates in AR can refer to a general job description, in which general tasks and responsibilities are defined. Specific job descriptions are in project allocation and in AIM documents.

Scope AR-DK

Specific Targets The specific targets are as follows:

Area	Function
Laboratory Tasks	<ul style="list-style-type: none"> • Planning of laboratory trials and drawing up of study plans in ELN Sharepoint with the responsible Research Scientist • Carry out the laboratory trials • Keep an up-to-date laboratory notebook containing raw-data, comments, descriptions of deviations from SOPs and unambiguous cross-references to study plans. • Identify monotonously repeated laboratory routines and proactively search for alternatives. • Handling data and results from the laboratory trials • Elaborate own conclusions when writing study reports – support from the responsible Research Scientist • Reporting results from the laboratory trials in agreement with the responsible Research Scientist • Develop the ability to present data and conclusions at department meetings and/or project-group meetings.

Continued on next page

Job Description for Research Associate in AR, *Continued*

Specific Targets (*continued*)

Area	Function
Area of responsibility	<ul style="list-style-type: none"> • Each Research Associate has the responsibility to define and pursue individual competency and development plans stored in AIM in co-operation with the Research Scientist and/or the department manager. • Secure a well-functioning, organized, tidy and safe working environment and a continuous and safe operation of laboratory equipment • Training of new Research Associates, colleagues and students • Responsible for ordering, receiving, labelling and storage of samples and chemicals • Responsible for ordering workmen and service technicians • Secure continuous updating of SOPs and support the Quality-coordinator(s). • Communicate with other laboratories such as analytical labs or collaborating labs within a given project

Educational requirements

Educated as a Research Associate or similar

Experience

Courses and/or further education can be documented in CV, which are stored locally.

Promotion and special area of responsibility

Promotion and special area of responsibility are documented in the AIM system.
 Rules of promotions available for Research Associates: [Promotion of Lab Associates and Technicians in NZDK](#)

Af Novozymes' "Job Description; Pilot Technician in FDOps" (teknikerstilling) af 12. januar 2023 fremgår bl.a.:

Job Description; Pilot Technician in FDOps

Job title	Pilot Technician
Area of responsibility	Formulation Development Operations (FDOps, 0247)
Authority	Has the authority as Employee in Novozymes.
Tasks	<p>Formulation of enzyme concentrate and powders in pilot</p> <p>Standard methods include granulation and coatings in lab and pilot scale using mixers and fluid beds, coloring of granules, spray drying of enzyme concentrate, sieving and grinding of granules.</p> <p>Participate in development of new products and formulation processes and/or qualification and optimization of processes and equipment.</p> <p>Sample preparation (and to some extent labelling) for later analytical evaluation</p> <p>Ensure accurate and timely reporting and efficient communication of test results.</p> <p>Responsible for maintenance of specific equipment and should take part in daily operational tasks in Pilot and the department in general.</p> <p>Participate in developing new working procedures, LEAN, pilot upgrades, pilot cleaning/clean-up etc.</p> <p>Participate in achieving goals and KPI's set in Formulation Development in close collaboration with scientists from SPD&I</p> <p>Ensure that all work is performed in accordance with the quality and safety guidelines in the department. Actively participate in creating and maintaining a good working climate in the department.</p>
Supervisory responsibility	Supervisory responsibility of Pilot Technician Trainees
Reporting lines	Report to the manager of Formulation Development Operations

Continued on next page

Prepared by		Valid from	12-01-2023
Novozymes	No.	Version	Page
My MS Document	DO-FD-EMP-02.04	7.0	2 of 2

Job Description; Pilot Technician in FDOps, *Continued*

Educational requirements	Process technologist, "kemotekniker", food technologist, process operator or similar education
Required experience	No particular requirement.

Af Novozymes' "Job Description for Lab. Technicians in FDOps & FDCN" (laborantstilling) med seneste opdatering af 9. januar 2023 fremgår bl.a.:

Job description for Lab. Technicians in FDOps & FDCN

Job title	Lab. technician (DK) or laboratory assistant analyst (CN)
Validity	Formulation Development Operations (FDOps, 0247) Formulation Development China (FDCN, 408948)
Authority	Has the authority as employee in Novozymes.
Tasks	<p>Participate in development of new products and formulations, as well as optimizing existing product formulations. This may include development and analysis of new liquid formulations, as well as characterization of granules and powders produced in pilot and production.</p> <p>Participate in development of new analytical and characterization methods, new working procedures, LEAN initiatives, digitization initiatives, laboratory upgrades, laboratory cleaning/clean-up, and similar.</p> <p>Responsible for preparation and shipment of samples for additional analytical evaluation and customers testing.</p> <p>Responsible for planning and execution of own work in accordance with guidelines from Research scientist from FDCN, LPD&I or SPD&I, and communication of results.</p> <p>Responsible for documentation of results in study plans and digital tools. Responsible for maintenance of specific laboratory equipment.</p> <p>Secure that all work is performed in accordance with the quality and safety guidelines in the department.</p> <p>Participate in achieving goals and KPI's set for Product & Process Development and Formulation Development.</p> <p>Actively participate in creating and maintaining a good working climate in the department</p>

Continued on next page

Job description for Lab. Technicians in FDOps & FDCN, *Continued*

Supervisory responsibility Supervisory responsibility of Lab. technician trainees and student helpers.

Reporting lines Report to either

- Manager of Formulation Development Operations (FDOps, 0247)
- Lab assistant team leader of Formulation Development China

Educational requirements Laborant, Kemotekniker or similar education in DK
B.Sc. or similar in CN

Required experience. No particular requirement.

Der er under sagen fremlagt en række eksempler på opslag til stillinger i Novozymes:

Opslag til en stilling som "Tekniker Recovery Development, Bagsværd" med den 21. juni 2020 som ansøgningsfrist:

Tekniker, Recovery Development, Bagsværd

Pioneer a brighter future

Novozymes arbejder tæt sammen med kunder, partnere og det globale samfund for at skabe en bedre og mere bæredygtig verden. Gennem videnskab og forskning videreudvikler vi industrier, og som del af Research, Innovation & Supply er du med til finde biologiske løsninger og opbygge nye fometningsområder, der kan være med til at bane vejen for en lysere fremtid.

Tekniker, Recovery Development, Bagsværd

I Recovery Development søger vi en dygtig tekniker til en stilling med spændende udfordringer indenfor udvikling af bioteknologiske rensningsprocesser i et dynamisk og internationalt miljø.

Afdelingen består af 40 motiverede medarbejdere fordelt på teknikere, laboranter og kemikere. Vi arbejder i laboratorie og pilot skala og er ansvarlige for rensningsprocesudvikling samt proces-opskalering og overførsel til vores produktionssites over hele verden.

Du kommer til at indgå i et teknikersteam med ansvar for at køre vores pilot aktiviteter. Arbejdet foregår på skiftehold hvor arbejdstiden i løbet af 4 uger består af 3 uger med dagvagt, 1 uge med aftenvagt samt en arbejdsweekend.

I denne stilling skal du have:

- En uddannelse som proces teknolog, levnedsmiddeltekniker eller lignende
- En god forståelse og interesse for procesudvikling samt proces teknik, evt. indenfor gæring eller oprensning af enzymer
- Evnen til at trives i et dynamisk miljø og være nysgerrig efter at lære nyt og finde løsninger på de udfordringer der kan opstå i dagligdagen
- En høj kvalitetssans og en naturlig forståelse for vigtigheden af, at alt eksperimentelt arbejde bliver dokumenteret
- Evnen til både at arbejde alene og tæt sammen med andre

Opslag til en stilling som ”Laborant, Product and Process Development, Bagsværd” med den 21. juni 2020 som ansøgningsfrist:

Laborant, Product and Process Development, Bagsværd

Pioneer a brighter future

Novozymes arbejder tæt sammen med kunder, partnere og det globale samfund for at skabe en bedre og mere bæredygtig verden. Gennem videnskab og forskning videreudvikler vi industrier, og som del af Research & Technology er du med til finde biologiske løsninger og opbygge nye forretningsområder, der kan være med til at bane vejen for en lysere fremtid.

Laborant, Product and Process Development, Bagsværd

Vi søger en dygtig laborant til Recovery Development med spændende udfordringer indenfor udvikling af bioteknologiske rensningsprocesser i et dynamisk og internationalt miljø.

Afdelingen består af 40 motiverede medarbejdere fordelt på teknikere, laboranter og kemikere. Vi arbejder i laboratorie og pilot-skala og er ansvarlige for procesudvikling for oprensning af enzymer samt proces-opskalering og overførsel til vores produktionssites over hele verden.

Du bliver en vigtig del af et team (5 laboranter og 1 teamleder), der arbejder med forsøg og procesudvikling i laboratorieskala. Du kommer til at arbejde med en række forskellige opgaver i liter-skala, som flokkulering, filtrering, stabilitets-forsøg samt screening af ny proces-teknologi. I mange opgaver er en visuel vurdering et lige så vigtigt resultat som analysedata. Arbejdet foregår i tæt samarbejde med afdelingens teknikere og kemikere, hvor du bl.a. får ansvar for planlægning og dokumentation af forsøg og deltagelse i tværfaglige projekter.

Som person er du positiv og konstruktiv, god til at koordinere eget arbejde selvstændigt, samt indgår let og naturligt i samarbejde med andre. Du er ansvarlig, fleksibel, arbejder systematisk og du kan bevare overblikket i en travl hverdag med mange skiftende opgaver. Det er en fordel hvis du har en flair for IT og erfaring med databehandling f.eks. i Excel og/eller SAS JMP.

I denne stilling skal du:

- Være uddannet laborant eller lignende. Erfaring indenfor bioteknologi og/eller mikrobiologi er en fordel
- Kunne tale og skrive dansk samt have gode engelskkundskaber, såvel skriftlige som mundtlige
- Have gode IT-færdigheder – erfaring med MS Office-pakken er en forudsætning
- Sætte en ære i at levere arbejde af høj kvalitet
- Være vant til at tage beslutninger og initiativ vedrørende eksperimentelle forsøg og med tiden selv kunne drive aktiviteter og mindre projekter

Opslag til en stilling som ”Kvalitetskoordinator i Fermentation & Recovery Pilot Plant, Bagsværd” med den 16. juni 2021 som ansøgningsfrist:

KVALITETSKOORDINATOR I FERMENTATION & RECOVERY PILOT PLANT, BAGSVÆRD

Ønsker du at Rethink your impact, og har du en passion for kvalitetsarbejde i kombination med procesudvikling? Så er du måske vores nye kvalitetskoordinator.

Tænk, hvis du kunne arbejde for et større formål, og ikke bare en virksomhed?

Novozymes er verdensførende inden for biologiske løsninger. Vi hjælper med at opbygge bedre liv. Sammen med vores kunder, samarbejdspartnere og det globale samfund bruger vi vores innovative tænkning og passion for videnskab til at fremme industrier og gøre hverdagsprodukter mere bæredygtige til gavn for hele verden. Som verdens førende leverandør af industrielle enzymer og mikroorganismer muliggør vores bioinnovation højere landbrugsudbytter, vask ved lavtemperaturer, energieffektiv produktion, vedvarende brændstof og mange, mange andre biologiske løsninger, som verden kan drage fordel af både nu og i fremtiden. Vi kalder det Rethink Tomorrow.

Bliv vores nye Kvalitetskoordinator i Fermentation & Recovery Pilot Plant, Bagsværd

I vores udviklingsafdeling udvider vi vores kapabiliteter til at omfatte muligheden for at producere enzymer, mikrober og probiotika i fødevarer af høj kvalitet. Vi søger derfor en dygtig og engageret kvalitetskoordinator til Lab & Quality Support som vil være med til at udvikle vores kvalitetssystem til at leve op til kravene for fødevarerproduktion (GMP og FSSC22000).

Vi tilbyder en stilling med spændende udfordringer indenfor kvalitet og procesudvikling i et dynamisk og internationalt miljø. Du bliver en vigtig del af vores kvalitetsteam, der har ansvar for pilot's kvalitets- og miljøledelsessystem (ISO9001, ISO14001 og ISO22000) og er sparringpartnere til medarbejderne i pilot mht. lokale compliance spørgsmål. Du vil have stor kontaktflade og samarbejde med teknikere, laboranter og kemikere i pilot samt Novozymes centrale kvalitetsafdeling.

Vi søger dig, der brænder for kvalitetsarbejdet, og som selvstændigt kan drive sine arbejdsopgaver i en travl hverdag. Du er nysgerrig på at lære nyt og god til selv at tilegne dig viden. Du er god til at samarbejde og kan dokumentere og kommunikere dine resultater til andre.

For den rigtige kandidat findes gode muligheder for, udover kvalitetsarbejdet, at få ansvar for enzymoprensninger og andre mindre projekter i afdelingen.

Velkommen til Fermentation & Recovery Development, Bagsværd

I Fermentation & Recovery Development (FRD) er vi et stort team af motiverede medarbejdere fordelt på teknikere, laboranter og kemikere. Vi råder både over laboratorier og pilotenheder og er ansvarlige for udvikling af gæringsprocesser, processer til oprensning af enzymer og mikrober, samt opskalering og overførsel til vores produktionssites over hele verden.

Du kommer til at gøre en forskel ved at:

- Opbygge og implementere et kvalitetssystem for fødevarerproduktion i vores pilot
- Sikre at vores kvalitetssystem er up-to-date og udvikles i takt med at nye behov og rutiner opstår
- Udarbejde instruktioner og træne kollegaer
- Følge op på afvigelser samt interne og eksterne audits
- Drive systematisk problemløsning og ad hoc projekter i afdelingen

For at lykkes skal du:

- Være uddannet **processteknolog, levnedsmiddeltekniker, laborant** eller lignende med min. 3 års erfaring fra kvalitetsarbejde, gerne i en virksomhed indenfor fødevarerproduktion
- Have kendskab til fødevarer sikkerhed og GMP
- Have gode kommunikationsevner på dansk og engelsk, både mundtligt og skriftligt
- Være god til at koordinere eget arbejde selvstændigt og kan bevare overblikket i en travl hverdag med mange skiftende opgaver
- Trives i et dynamisk miljø og være nysgerrig på at lære nyt og finde løsninger på de udfordringer, der opstår i dagligdagen

Sted: Arbejdsstedet er Bagsværd.

Har du en passion for bæredygtige løsninger, og kan du se dig selv i denne stilling? Så følg din passion og ansøg i dag!

Ansøgningsfrist: 16. juni 2021.

Kontaktoplysninger: For yderligere information kontakt afdelingsleder [REDACTED]
[REDACTED]

Passer det ikke til dig?

Hvis dette job ikke passer til dig, så kender du måske nogen, det passer til?? I så fald er du velkommen til at dele joblinket og opmuntre ham eller hende til at ansøge. Tak for din henvisning. Se vores andre åbne stillinger. Måske er det rigtige job for dig kun et par klik væk.

Vil du vide mere?

Vidste du, at Novozymes blev rangeret som nr. 7 i videnskabsmagasinet Science's globale Top Employer Survey 2019?

Hos Novozymes inviterer vi dig til sammen med os at finde biologiske løsninger på verdens problemer. Fordi vi er en innovativ virksomhed, søger vi mennesker, der er ivrige efter at prøve nye ting, som motiveres af udfordringer og som ikke er bange for at fejle, men derimod drevet til at prøve igen. Og igen. Original tænkning sker, når vi har fleksibilitet til at fokusere og frihed til at udfolde vores individuelle styrker fuldt ud. Dette er nøglen til vores innovationskraft og årsagen til, at vi er blevet en af de største patentholdere i biotekindustrien. Lær mere om Novozymes, vores formål og dine karrieremuligheder på novozymes.com. Følg os på LinkedIn og Instagram.

Af Novozymes' vejledning af 12. september 2018 om udnævnelse af laboranter og teknikere i Novozymes fremgår bl.a.:

Novozymes	No.	Version	Page
My MS Document	LR-104	8.0	1 of 4

Udnævnelse af Laboranter og Teknikere i Novozymes DK

Novozymes Personalehåndbog	6
----------------------------	---

Indledning Formålet med denne vejledning er at give retningslinjer for udnævnelser til:

- Speciallaborant (Senior Lab. Associate) /
Specialtekniker (Senior Technician) – niveau B
- Kemikerlaborant/Kemikertekniker (Associate Scientist) – niveau C

Udnævnelsen er knyttet til jobbet.

Udnævnelsen forudsætter således, at der i afdelingen er opgaver, der svarer til jobbeskrivelsen - men også at medarbejderen opfylder både de personlige og faglige kvalifikationskrav.

Såfremt der sker ændringer i enten jobindholdet eller medarbejderens kvalifikationer, skal udnævnelsen tages op til revurdering.

Der kan i det enkelte område være yderligere uddybende beskrivelse/regler for udnævnelse i det pågældende område.

Krav til jobindhold og kvalifikationer for udnævnelse beskrives nedenfor.

Kvalifikationskrav til medarbejdere, der udnævnes til niveau B eller C

Personen passer til jobbet Medarbejderen har vist evner, som modsvarer jobkravene og har i særlig grad en kombination af specialviden, erfaring, udadvendthed, procesorientering og selvstændighed, som bringer ham/hende op på et højt kompetenceniveau.

Performance Medarbejderen har leveret resultater, som er klart bedre i kvalitet og kvantitet end resultater leveret af hovedparten af de øvrige laboranter/teknikere. Medarbejderen er accepteret som en kapacitet blandt kolleger.

Erfaring Medarbejderen har en dybtgående viden om og erfaring med afdelingens nøgleopgaver og arbejdsprocesser.

Samarbejde

Prepared by

Valid from

12-09-2018

Approved
Sep 12, 2018 11:14:46 +02:00

Novozymes	No.	Version	Page
My MS Document	LR-104	8.0	2 of 4

Medarbejderen har vist gode samarbejdsevner, forståelse for tværorganisatoriske arbejdsprocesser samt evne til formidling af egen ekspertise.

Krav til jobbet i niveau B og C

LABORANTER:	
<i>Jobgruppe DK (UK)</i>	<i>Beskrivelse</i>
Laborant (Lab Associate) Niveau A	Løser traditionelle laborantopgaver, planlægger og udfører selvstændigt laboratorieaktiviteter indenfor eget arbejdsområde. Rapporterer og konkluderer på konkrete forsøg i overensstemmelse med praksis i afdelingen. Udfører lejlighedsvis mere komplekse opgaver i samarbejde med kemiker.
Speciallaborant (Senior Lab Associate) Niveau B	Løser traditionelle samt mere komplekse laborantopgaver, arbejder selvstændigt, rapporterer og udfærdiger egne konklusioner. Er typisk specialist indenfor et område af høj betydning for afdelingen eller er en dygtig generalist som generelt tager et stort ansvar for aktiviteter på tværs af funktionen eller afdelingen. Har udvist konsekvent høj performance og gode samarbejdsevner i en årrække.
Kemikerlaborant (Associate scientist) Niveau C	Som speciallaborant samt yderligere deltagelse og allokering på projekter. Helt selvklørende i udvalgte projekter/aktiviteter, selvklørende med kemikersparring i andre. Definerer selv opgaver og disse løsninger. Udvikler selv metoder, søger selv løsninger i litteraturen og via eksterne kontakter, beskriver studier og rapporterer. Er ofte eneste fra afdelingen på et givent projekt og repræsenterer ofte afdelingen i tværorganisatoriske sammenhænge. (Her typisk en bachelorgrad)

TEKNIKERE:	
<i>Jobgruppe DK (UK)</i>	<i>Beskrivelse</i>

Prepared by



Valid from

12-09-2018

Novozymes	No.	Version	Page
My MS Document	LR-104	8.0	4 of 4

Løn fastsættes i dialog med P&O, som også informeres om hvorvidt medarbejderen skal være omfattet af klausul eller særlige insiderregler (gruppe 2-insider).

Indholdsmæssige krav til indstillingen	<p>Indstillingen skal indeholde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En beskrivelse af specialistjobbet og de kvalifikationer, som er nødvendige for at bestride jobbet. 2. En beskrivelse af medarbejderens kvalifikationer i relation til jobbet.
Orientering til P&O	<p>Godkendt indstilling fra områdets VP/ledelsesgruppe med angivelse af øvrige vilkår for medarbejderen sendes til P&O.</p> <p>P&O udarbejder udnævnelsesbrev, som sendes til medarbejderens leder i lukket kuvert til udlevering til medarbejderen. Lederen modtager samtidig kopi af udnævnelsesbrevet.</p>
Forventninger/ antal udnævnte	<p>Det forventes, at indenfor hvert forretningsområde vil ca. 25-30 % af medarbejderne være udnævnt til Speciallaborant/Specialtekniker – og denne andel må ikke overstige 50 %.</p> <p>Det forventes, at der i et område er udnævnt fra 0-1/max. 2 % af medarbejderne til Kemikerlaborant/Kemikertekniker.</p>

Novozymes	No.	Version	Page
My MS Document	LR-104	8.0	3 of 4

Tekniker (Technician) Niveau A	Løser traditionelle teknikeropgaver, planlægger og udfører selvstændigt aktiviteter indenfor eget arbejdsområde. Rapporterer og konkluderer på opgaver og konkrete forsøg i overensstemmelse med praksis i afdelingen. Udfører lejlighedsvis mere komplekse opgaver i samarbejde med kemiker.
Specialtekniker (Senior Technician) Niveau B	Løser traditionelle samt mere komplekse teknikeropgaver, arbejder selvstændigt, rapporterer og udfærdiger egne konklusioner. Er typisk specialist indenfor et område af høj betydning for afdelingen eller er en dygtig generalist som generelt tager et stort ansvar for aktiviteter på tværs af funktionen eller afdelingen. Har udvist konsekvent høj performance og gode samarbejdsevner i en årrække.
Kemikertekniker (Associate Scientist) Niveau C	Som specialtekniker samt yderligere deltagelse og allokering på projekter. Helt selvkørende i mange projekter/aktiviteter, selvkørende med kemikersparring i andre. Definerer selv opgaver og disses løsninger. Udvikler selv metoder, søger selv løsninger i litteraturen og via eksterne kontakter, beskriver studier og rapporterer. Er ofte eneste fra afdelingen på et givent projekt og repræsenterer ofte afdelingen i tværorganisatoriske sammenhænge. Arbejder typisk på kemikerniveau, men afgrænset til inden for eget fag- område. (Her typisk en bachelorgrad)

Procedure for udnævnelse

Indstilling Det er medarbejderens leder, der indstiller til udnævnelse.

Når en medarbejder indstilles til udnævnelse, bliver såvel stillingens indhold som medarbejderens kompetencer vurderet. Denne vurdering foretager medarbejderens leder i samarbejde med P&O.

Indstillingen sendes til områdets VP eller ledelsesgruppe.

Udnævnelse Områdets VP/ledelsesgruppe skal godkende udnævnelsen.

Prepared by

Valid from

12-09-2018

Danmarks Statistik har udarbejdet publikationen "DISCO-08 Danmarks Statistiks fagklassifikation", hvoraf fremgår bl.a.:

Forord

DISCO er den danske version af den internationale fagklassifikation, *International Standard Classification of Occupations, ISCO*, som udarbejdes af *International Labour Organisation, ILO*. Den sidste revision af ISCO-klassifikationen blev foretaget i 1988 (ISCO-88). I lyset af de store ændringer som er sket på arbejdsmarkedet siden 1988, samt de erfaringer man har gjort sig i brugen af ISCO-88, har ILO siden 2003 arbejdet på en revision. Revisionen er nu færdig og den nye udgave af ISCO klassifikationen har fået navnet ISCO-08.

Danmarks Statistik har i forlængelse heraf arbejdet med en dansk version, DISCO-08. DISCO-08 er en sekscifret klassifikation opbygget som en hierarkisk struktur med fem niveauer. De første fire cifre er stort set identiske med ISCO-08, mens de to sidste cifre er en udvidelse, således at klassifikationen kan tilgodese de specifikke behov der er, når arbejdsfunktioner på det danske arbejdsmarked skal kategoriseres.

DISCO-08 giver retningslinier for en opdeling af det danske arbejdsmarked i 563 faggrupper, som hver indeholder en række nært beslægtede arbejdsfunktioner.

Den nye 2008 version af fagklassifikationen er forsøgt tilpasset, så den sikrer en god balance mellem muligheden for at producere relevant statistik og den aktuelle situation på det danske og internationale arbejdsmarked.

Nærværende publikation indeholder foruden titler og koder på alle faggrupperne på hvert niveau i den hierarkiske opdeling, også beskrivelse og forklaringer af klassifikationens begrebsramme, udformning, struktur og principper. Publikationen indeholder desuden en mere udførlig beskrivelse af klassifikationens såkaldte hovedgrupper, samt de vigtigste årsager til at klassifikationen nu er blevet revideret.

Arbejdet med DISCO-08 er foregået i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter for at sikre et bredest muligt fundament for beslutningsprocessen i udviklingsarbejdet. Danmarks Statistik har hørt parterne, både hvad angår oversættelsen af ISCO-08 og hvad angår udvidelsen fra fire til seks cifre.

...

1. Indledning

Danmarks Statistiks fagklassifikation 2008 (DISCO-08) er et system til klassificering og aggregering af oplysninger om arbejdsfunktioner fra forskellige statistiske undersøgelser. Klassifikationen er en revideret udgave af fagklassifikationen fra 1988 (DISCO-88), som den erstatter.

Klassifikationen er et redskab til at organisere jobs eller stillinger inden for en organisation, en branche eller et område, i nogle klart definerede grupper, i forhold til de opgaver der udføres i jobbet eller stillingen. Anvendelsen af DISCO gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion - uanset medarbejderens formelle titel og uddannelse.

DISCO-08 er opbygget som en hierarkisk struktur med fem niveauer, der gør det muligt at aggregere alle arbejdsfunktioner til 563 grupper. Disse 563 grupper udgør klassifikationsstrukturens mest detaljerede niveau og er aggregeret til 429 undergrupper, 125 mellemgrupper, 42 overgrupper og 10 hovedgrupper. Dette gør det muligt at producere relativt detaljerede internationalt sammenlignelige data og at sammenfatte oplysningerne i kun 10 grupper ved den laveste detaljeringsgrad.

Fagklassifikationen kan anvendes i national sammenhæng til indsamling og offentliggørelse af statistiske oplysninger fra folketællinger, husstandsundersøgelser, personundersøgelser, arbejds-giverundersøgelser og andre kilder. Den kan ligeledes anvendes af den offentlige sektor og private virksomheder til aktiviteter som at finde egnede kandidater til ledige job, uddannelsesplanlægning, indberetning af arbejdsulykker, udbetaling af arbejdsskadesikring og styring af beskæftigelsesrelateret migration m.m.

...

3 Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau

31 Teknikerarbejde inden for videnskab, ingeniørvirksomhed og skibs- og luftfart

...

3111	Teknikerarbejde inden for kemisk, fysisk, biologisk og bioteknologisk videnskab
311110	Laborantarbejde
311120	Assistentarbejde i laboratorier
311130	Laboratorieteknikerarbejde
311140	Teknikerarbejde inden for geologi, meteorologi og astronomi

3116	Teknikerarbejde inden for det kemiske område
311600	Teknikerarbejde inden for det kemiske område
3119	Andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed
311900	Andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed
3139	Andet teknisk kontrolarbejde inden for processtyring
313900	Andet teknisk kontrolarbejde inden for processtyring
3141	Teknikerarbejde inden for biovidenskab (undtagen medicinsk område)
314100	Teknikerarbejde inden for biovidenskab (undtagen medicinsk område)

4.3. Uddannelsesforhold

Af bilag 1 til bekendtgørelse nr. 170 af 2. februar 2021 om ændring af bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser fremgår bl.a.:

Uddannelsesoversigt

.....

C. Det bio- og laboratorietekniske område

.....

<p>Erhvervsakademiuddannelse inden for laboratorieområdet (Laborant AK) Uddannelsens navn: Erhvervsakademiuddannelse inden for laboratorieområdet (Academy Profession Degree Programme in Chemical and Biotechnical Science). Betegnelse: Uddannelsen giver den uddannede ret til at anvende betegnelsen Laborant AK (AP Graduate in Chemical and Biotechnical Science). Formål og erhvervsige: Formålet med uddannelsen er at kvalificere den uddannede til at kunne planlægge, løse og dokumentere arbejdsopgaver inden for laboratorieområdet teknisk fagligt samt arbejdsmiljø- og kvalitetsmæssigt korrekt. Uddannelsen sigter mod beskæftigelse inden for produktion, forskning, udvikling, rådgivning og kontrol i såvel private som offentlige virksomheders laboratorier. Normering: Uddannelsen er normeret til 150 ECTS-point, der omfatter:</p>
--

- 1) Uddannelseselementer med et samlet omfang på 90 ECTS-point, der tilrettelægges inden for uddannelsens faglige områder.
- 2) Praktik med et samlet omfang på 50 ECTS-point.
- 3) Afslutende eksamensprojekt på 10 ECTS-point.

Fagområder: Uddannelseselementerne tilrettelægges inden for følgende fagområder, der samlet set omfatter 90 ECTS-point, og som er indbyrdes vægtet i forholdet 3:2:1.

- 1) Laboratoriearbejde: Fagområdet indeholder planlægning, udførelse, vurdering og kommunikation af laboratoriearbejde, med henblik på drifts-, optimerings- og udviklingsopgaver samt fagligt samarbejde.
- 2) Laboratorieteknologi: Fagområdet indeholder naturvidenskab, herunder kemi og biologi samt teori omkring udstyr og analyseteknikker, som danner grundlag for laboratoriearbejde.
- 3) Arbejds miljø og kvalitetssikring: Fagområdet indeholder dels arbejdsmiljø, som danner grundlag for sikkerheds-, sundheds- og miljømæssig forsvarlig udførelse af laboratoriearbejde, samt kvalitetssikring af data, metoder og udstyr, som sikrer pålidelige resultater.

Nationale og lokale uddannelseselementer: Uddannelseselementerne tilrettelægges som:

- 1) Nationale fagelementer med et samlet omfang på 60 ECTS-point, der er fælles for uddannelsens studerende og fastsættes i den nationale del af studieordningen.
 - 2) Lokale fagelementer med samlet omfang på 30 ECTS-point, der tilrettelægges under hensyntagen til lokale og regionale behov og fastsættes i institutionsdelen af studieordningen. De lokale fagelementer skal omfatte valgfag i et omfang, der mindst svarer til 5 ECTS-point.
- Praktik:** Praktikken gennemføres under lønnet ansættelse i en eller flere virksomheder. Praktikken kan være ulønnet, hvis den gennemføres i udlandet, og hvis det udenlandske praktiksted erklærer, at lønede praktikophold ikke er sædvane i det pågældende land. Desuden kan praktikperioder, der påbegyndes i efterårssemesteret 2020, være ulønnet praktik, hvis der ikke kan findes en lønnet praktikplads. Dog kan ulønnet praktik højst anvendes i et omfang svarende til 50 pct. af det samlede antal praktikpladser.

Erhvervsakademiuddannelse inden for ernærings-, fødevarer-, mejeri- og processteknologi (Processteknolog AK)

Uddannelsens navn: Erhvervsakademiuddannelse inden for ernærings-, fødevarer-, mejeri- og processteknologi (Academy Profession Degree Programme in Nutrition, Dairy, Food and Process Technology).

Betegnelse: Uddannelsen giver den uddannede ret til at anvende betegnelsen Processteknolog AK (AP Graduate in Nutrition and Technology).

Formål og erhvervsøjte: Formålet med uddannelsen er at kvalificere den uddannede til selvstændigt at planlægge, udføre og dokumentere arbejdsopgaver af teknisk faglig karakter. Gennem uddannelsen kvalificeres den uddannede til at varetage opgaver i relation til produktion inden for ernæring, fødevarer, mejeri og processteknik således, at den uddannede kan arbejde udviklingsorienteret og med både et nationalt og internationalt perspektiv.

Normering: Uddannelsen er normeret til 120 ECTS-point, der omfatter:

- 1) Uddannelseselementer med et samlet omfang på 30 ECTS-point, der er fælles for de studerende, uanset valg af studieretning.
- 2) Uddannelseselementer, der er indbyrdes forbundne i studieretninger, hvoraf den studerende vælger en. Hver studieretning omfatter 60 ECTS-point.
- 3) Praktik med et samlet omfang på 15 ECTS-point.
- 4) Afslutende eksamensprojekt på 15 ECTS-point.

Fagområder: Uddannelseselementer, der er fælles for de studerende, tilrettelægges inden for følgende fagområder, der samlet set omfatter 30 ECTS-point, og som er indbyrdes vægtet i forholdet 2:1.

- 1) Naturvidenskab: Fagområdet indeholder anvendt matematik, mikrobiologi, fysik og statistik, som danner grundlag for arbejde med fagtekniske opgaver.
- 2) Samarbejde og kommunikation: Fagområdet indeholder samarbejde og konfliktløsning i praksis, skriftlig og mundtlig formidling samt planlægning og dokumentation af praktisk arbejde, resultater og vurderinger.

Studieretninger: Uddannelsen er tilrettelagt med følgende studieretninger, hvoraf den studerende vælger én. Hver studieretning omfatter 60 ECTS-point.

1) Studieretning i *Erhvervsfaglig teknologi* tilrettelægges inden for følgende fagområder, der er indbyrdes vægtet i forholdet 1:1:1.

- a. Måltidsproduktion og ernæring: Fagområdet indeholder professionel måltidsforplejning herunder menu- og produktionsplanlægning, -udvikling og -optimering. Dette med udgangspunkt i målgrupper og ernæringsmæssige anbefalinger, sensorisk og kulinarisk kvalitet samt råvarer og tilberedningsmetoder.
- b. Fødevarer sikkerhed og kvalitetsstyring: Fagområdet indeholder kvalitetsstyringssystemer i storkøkkenvirksomheder med fokus på interne og eksterne krav, herunder kundekrav og myndighedskrav. Myndighedskrav indeholder fødevarerlovgivning, HACCP-analyse med vurdering af risikofaktorer, egenkontrol og dokumentation. Fagområdet indeholder desuden miljøstyringssystemer.
- c. Ledelse og økonomi: Fagområdet indeholder driftsøkonomi, organisation af virksomhed og medarbejdere, personaleledelse, motivation og arbejdsmiljø samt lignende områder, der er relevante for ledere i storkøkkenvirksomheder.

2) Studieretning i *Fødevarer teknologi* tilrettelægges inden for følgende fagområder, der er indbyrdes vægtet i forholdet 1:1:1.

- a. Fødevarerproduktion: Fagområdet indeholder ingrediensers sammensætning og funktionalitet samt industrielle fremstillingsprocesser og konserveringsmetoder. Derudover indeholder fagområdet analyser af fødevarers kvalitet og funktionelle egenskaber.
- b. Fødevarer sikkerhed og -kvalitet: Fagområdet indeholder konserveringsmetoder og HACCP-analyse herunder fastsættelse og vurdering af risikofaktorer. Fagområdet indeholder ligeledes fødevarerlovgivning og internationale kvalitetsstandarder.
- c. Innovation og produktudvikling: Fagområdet indeholder produktinnovation med fokus på udvikling af recepter og processer, herunder forsøgsplanlægning, statistik, økonomiske overvejelser og resultatformidling.

3) Studieretning i *Mejeriteknologi* tilrettelægges inden for følgende fagområder, der er indbyrdes vægtet i forholdet 2:1:1.

- a. Produktion af mejeriprodukter: Fagområdet indeholder mælk som råvarer samt andre ingredienser og produktionsprocesser, som anvendes til produktion af mejeriprodukter. Ligeledes indgår produkt- og procesoptimering samt lovgivning, kvalitet og fødevarer sikkerhed inden for mejeriområdet.
- b. Økonomi og ledelse: Fagområdet indeholder driftsøkonomi, organisation af virksomhed og medarbejdere, personaleledelse, motivation og arbejdsmiljø samt lignende områder, der er relevante for ledere i mejerivirksomheder. Ligeledes indgår anvendelse af projektstyrings- og effektiviseringsværktøjer.
- c. Produktionsfaciliteter: Fagområdet indeholder produktionsfaciliteter til produktion af mejeriprodukter, herunder procesanlæg, sekundære anlæg og opbygning af proceslinjer. Ligeledes indgår funktional opbygning af mejerivirksomheder.

4) Studieretning i *Processteknologi* tilrettelægges inden for følgende fagområder, der er indbyrdes vægtet i forholdet 2:1.

- a. Produktionsprocesser: Fagområdet indeholder produktionsprocesser inden for kemisk- og bioteknologisk industri, herunder kalkulation, kvalificering og validering samt forsøgsdesign og optimering af produktionsprocesser. Fagområdet indeholder desuden kvalitetssikring, herunder kvalitetsstyringssystemer og sikkerhed.
- b. Processtekniske anlæg: Fagområdet indeholder procesmeknik og enhedsoperationer, herunder drift og indkøring af udstyr. Desuden indeholder fagområdet måling, styring og regulering af procesanlæg.



Nationale og lokale uddannelseselementer: Uddannelseselementerne tilrettelægges som:

- 1) Nationale fagelementer med et samlet omfang på 60 ECTS-point, der er fælles for uddannelsens studerende og fastsættes i den nationale del af studieordningen.

2) Lokale fagelementer med samlet omfang på 30 ECTS-point, der tilrettelægges under hensyntagen til lokale og regionale behov og fastsættes i institutionsdelen af studieordningen. De lokale fagelementer skal omfatte valgfag i et omfang, der mindst svarer til 5 ECTS-point.

4.4. Lønforhold

Af "Lønftale for Laboranter og Teknikere i Novozymes" af 15. februar 2021 fremgår bl.a.:

Novozymes My MS Document	No. LR-139	Version 15.0	Page 1 of 3
<h2>Lønftale for Laboranter og Teknikere i Novozymes</h2> <p>(Gældende pr. 1. januar 2021)</p> <p>Formål</p> <p>Et af elementerne i Novozymes' personalepolitik er at rekruttere, udvikle og fastholde den bedst egnede arbejdskraft. Til støtte herfor indføres et lønsystem, som sikrer en markedsrelateret og konkurrencedygtig løn, og som samtidigt er enkelt at administrere.</p> <p>§ 1. Omfang</p> <p>Aftalen er en funktionæraftale og en lokalaftale jf. Funktionæroverenskomsten mellem DI og COI.</p> <p>Lønftalen omfatter de medarbejdere, som hovedsageligt er beskæftiget med arbejde, der kræver kvalifikationer, som svarer til en uddannelse som laborant, samt medarbejdere, der hovedsageligt er beskæftiget med teknisk bistandsydelse, der kræver kvalifikationer, som svarer til en uddannelse som tekniker.</p> <p>Aftalen gælder for Novozymes' virksomheder i Danmark.</p> <p>Aftalens omfang er i øvrigt i henhold til Funktionæroverenskomsten mellem DI og COI, §1, stk. 1, stk. 2b, stk. 3.</p> <p>§ 2. Løn</p> <p>Lønnen for den enkelte medarbejder er en personlig løn, der udbetales månedligt. Den personlige løn fastsættes én gang årligt af den ansvarlige leder på grundlag af den enkelte medarbejders præstation.</p> <p>Det er lederens ansvar at lægge en systematisk og kønsneutral vurdering til grund ved fastsættelsen af lønnen blandt de af aftalen omfattede medarbejdere indenfor området, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn til f.eks. uddannelse, der er relevant for jobbet, jobindhold, erfaring, kompetence og indsats.</p> <p>Principper og kriterier skal drøftes lokalt f.eks. afdelingsvis med inddragelse af medarbejderne, og de skal være beskrevet og kendt af disse. Det er lederens ansvar at fastsætte præstationslønnen for den enkelte medarbejder på baggrund af den samlede vurdering, ligesom ledelsen skal oplyse hver enkelt medarbejder om begrundelsen for lønnen.</p> <p>I forbindelse med ansættelsen forhandles en personlig løn. Der kan tidligst forventes en præstationsbaseret lønregulering pr. 1. april det efterfølgende kalenderår.</p>			<p>SIRIUS  advokater Bilag nr.: 8</p>
Prepared by 	Valid from 15-02-2021	<p>Approved Feb 15, 2021 12:15:41 +01:00</p>	

Novozymes	No.	Version	Page
My MS Document	LR-139	15.0	2 of 3

En medarbejder, der i forbindelse med den årlige løngennemgang ikke får reguleret den personlige løn, har krav på skriftligt at få oplyst årsagen hertil af den ansvarlige leder. På medarbejderens foranledning skal der afholdes et møde med lederen, hvor lederen skal begrunde sin indstilling. På medarbejderens foranledning kan tillidsrepræsentanten/klubben og People & Organisation deltage i dette møde. I modsat fald informeres tillidsrepræsentanten/klubben og People & Organisation, med medarbejderens accept, skriftligt om mødets konklusion.

I forbindelse med lønftalen er der etableret et *lønftaleudvalg*. Udvalget består af repræsentanter fra Labour Relations & Legal og de faglige klubber/tillidsrepræsentanter. Udvalget har til formål at følge lønftalens intentioner og behandlingen af denne. Hvis der i en enhed er et ønske fra medarbejderne eller ledelsen, kan enheden anmode udvalget om assistance til at få drøftet principper/kriterier for løntildeling og bonusmål. Udvalget er alene et processuelt hjælpeværktøj til brug for enhederne. Det er ikke tanken, at udvalget skal involveres i enhedernes arbejde med bonusmål og præstationslønsystemet. Tværtimod forventes det kun, at udvalget inddrages i få og helt særlige tilfælde.

Lønspørgsmål kan ikke behandles fagretligt.

§ 3. Elevlønninger

Elevlønningerne udgør (2021):

Laborant:	kr. 20.250,- pr. måned
Teknisk assistent:	År 1 => kr. 16.225,- pr. måned
	År 2 => kr. 17.750,- pr. måned
	År 3 => kr. 18.690,- pr. måned
	År 4 => kr. 19.800,- pr. måned

Elevlønningerne forhandles én gang årligt.

§ 4. Regulering af lønsum

Lønsummen reguleres pr. april måned på baggrund af en forhandling mellem parterne. I den forhandlede lønsumsudvidelse indgår regulering af alle lønelementer.

Informationer om aktuel status, populationens størrelse samt størrelsen af den samlede lønsum udleveres af Novozymes til tillidsrepræsentanten/klubben inden forhandlingernes start. Endvidere får tillidsrepræsentanten/klubben ved periodens udløb en oversigt over resultatet af årets løngennemgang.

Lønsumsudvidelsen, der beregnes på basis af populationen pr. 1. januar fratrukket medarbejdere, der fratræder i perioden frem til 1. april fordeles af Novozymes som løn- og bonuspuljer.

§ 5. Bonus

Bonusordningen blev afviklet i forbindelse med lønforhandlingerne for 2019, således at bonus efter

Novozymes	No.	Version	Page
My MS Document	LR-139	15.0	3 of 3

denne ordning blev udbetalt sidste gang i april 2019. Medarbejderne under denne lønftale blev kompenseret for afviklingen af bonusordningen, idet alle medarbejdere, der var berettiget til en lønvurdering ved lønreguleringen i april 2020, modtog en lønstigning på 2% udover den almindelige regulering.

Medarbejderne under denne lønftale er herefter ikke omfattet af en bonusordning.

I helt ekstraordinære tilfælde kan der fortsat udbetales en mindre bonus som et engangsbeløb på grundlag af en personlig vurdering

§ 6. Pension

Novozymes' pensionsbidrag beregnes ud fra den personlige løn efter den gældende ordning.

Arbejdsgiverens pensionsbidrag udgør 11,0 % af den pensionsgivende løn.

Medarbejderens eget pensionsbidrag udgør min. 5 % af den pensionsgivende løn.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen trådte i kraft den 1. juli 1998, sprogligt revideret pr. 1. april 2018 og senest tilrettet omkring bonusaftale i 2020. Aftalen kan opsiges efter reglerne for lokalaftaler jf. Funktionæroverenskomsten mellem DI og COI.

Af referat af møde med Laborant- og Teknikergruppen hos Novozymes den 26. august 1997 fremgår bl.a.:

P-vilkår understregede, at den overordnede dagsordenen for mødet var, at få klarhed over om parterne er enige om, at der skal være en fælles lønftale for laboranter og teknikere

...

Bonus (bilag 2) skal fremme 1) projektarbejde og 2) sikre fokus på afdelingens mål / virksomhedens mål. P.t. er det en hindring for gruppebonus at fx laboranterne ikke har mulighed for det.

Målene skal ikke fastsættes fra centralt hold, men ude i linien mellem leder og medarbejder. Der kan også fastsætte bløde bonusmål.

Klubberne ser det som et problem, at der for det første ikke er tillid til at ledelsen kan håndtere det tilfredsstillende og at medarbejderne ikke kan være sikre på at opfyldelsen af målene under alle omstændigheder vil udmønte sig i en bonus.

Det er klubbernes holdning, at er der et præstationselement i lønftalen skal det også være muligt at få den løn man er værd - uafhængigt af andre.

P-vilkår understregede, at det vil være op til de enkelte direktører at lave en ordentlig fordelingsnøgle, hvilket foranledige klubberne til tanken om, at man måske fra centralt hold, skal være mere med ved fordelingen. P-vilkår understregede dog, at dette ikke var intentionen med en ny lønftale. Men det er altid værd at undersøge hvorvidt tingene kan gøres bedre.

Det overordnede formål er som sagt, at finde ud af om der er basis for en fælles lønftale (bilag 3). Begrundelsen for ønsket om en sådan aftale er bl.a., at den overordnede målsætning er at opnå fælles aftaler for CO-området, at der allerede er et vis overløb mellem lab- og teknikerstillinger, at lønudviklingen ser ud til at være ensartet for de 2 grupper og frem for alt, at én lønftale vil være væsentlig enklere at administrere, hvilket også vil blive til medarbejdernes fordel.

Klubberne mener, at det er svært at tage endelig stilling førend der er et mere konkret lønftale-udspil. P-vilkår var dog af den opfattelse, at det for klubberne var muligt at tage stilling til fælles lønftale, idet indholdet i en lønftale var uafhængigt af dette forhold.

Af Novozymes' "Retningslinjer ved lønregulering og bonustildeling" (udateret) fremgår bl.a.:

Retningslinjer ved lønregulering og bonustildeling

Elementer der skal indgå i lønvurderingen

Løn og bonus er ledelsesværktøjer, som den enkelte leder skal anvende til at underbygge dialogen omkring medarbejderens performance, ansvar og kompetencer.

Ved lønreguleringen skal lederen foretage en samlet vurdering af følgende elementer:

- Medarbejderens performance og udvikling i jobbet siden sidste vurdering (ansvar og performance)
- Medarbejderens lønniveau i forhold til relevante interne og eksterne benchmarks (markedsværdi)
- Medarbejderens kompetencer og betydning for NZ
- Det tildelte lønbudget

Lønreguleringen skal altid ske på et fair og systematisk grundlag.

...

Ligeløn

Vær opmærksom på, at mænd og kvinder har krav på samme løn for samme arbejde.

Novozymes har udarbejdet en oversigt "Data ligeløn Laboranter" for 2017, hvoraf fremgår bl.a.:


Laboranter

Laboranter	Køn						Forsk. (%)
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
Klasse	456	40.460	380	40.321	76	41.152	2,1%
1	318	38.815	267	38.654	51	39.660	2,6%
3	129	44.067	107	44.047	22	44.161	0,3%
4	9	46.883	6	48.092	3	44.464	-7,5%
DST	6.391	38.285	4.898	37.680	1.494	40.225	6,8%

Lille forøgelse af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige laboranter i Novozymes. I maj 2017 er den 2,1% mod 1,3% i 2016.

Benchmark er arbejdsfunktionen: Teknikerarbejde indenfor kemisk, fysisk, biologisk og bioteknologisk videnskab (3111)
Kilde: Danmarks Statistik. Strukturstatistik 2014

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

novozymes 

Teknikere


Teknikere	Køn						Forsk. (%)
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
NZ	150	45.455	23	43.705	127	45.772	4,7%
DST	7.279	43.527	2.277	40.536	5.001	44.874	10,7%

Indsnævring af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige teknikere i Novozymes. I maj 2017 er den 4,7% mod 6,9% i 2016 og 10,9% i 2015.

Benchmark er arbejdsfunktionerne vægtet (Antal):
3116 Teknikerarbejde inden for det kemiske område (579)
3119 Andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed (4.740)
3139 Andet teknisk kontrolarbejde inden for processtyring (1.482)
314 Teknikerarbejde inden for biovidenskab (478)

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.


novozymes 

Forklaring på lønforskellen:

Opfølgning April 2017

Salary increase	Spent	3,2% Budget	Diff
Laboranter	5.905.194	5.869.246	100,6
Teknikere	2.125.250	2.142.152	99,2

Ult 2016	Antal	Lønsum (grundløn)	Gennemsnit
Laboranter	470	16.241.337	34.556
Teknikere	150	5.804.143	38.694
Ult. 2015			
Laboranter	474	16.003.163	33.762
Teknikere	149	5.679.014	38.114
Ult. 2014			
Laboranter	490	16.240.473	33.144
Teknikere	141	5.271.852	37.389
....			
Ult. 2010			
Laboranter	431	13.514.932	31.357
Teknikere	144	5.050.401	35.072
Stigning (%)	2014-2015	2015-2016	2010-2016
Lab	1,9%	2,4%	10,2%
Tek	1,9%	1,5%	10,3%

novozymes 

Kommentarer

Årsag?

Markedsforhold bestemmer.

Aflønner I overensstemmelse med markedet.

Laboranter har et løntal 105-106, teknikere har et på 104-105, jf side 3.

Hvis en gruppe?


Det kan regnes ud på baggrund af de allerede udleverede tal. Vi mener det er at sammenligne æbler og pærer og vil ikke selv foretage beregningen, da det kan give indtryk af, at vi legitimerer en sådan sammenblanding.

Udnævnte?

Udnævnte bruges ikke i nær samme udstrækning blandt teknikere. Kun 9% mod 32% blandt laboranter.

Forklaring?

Det er ikke de årlige lønsumsudvidelser. Går vi tilbage til 2010, så er gennemsnitslønnen fordelt på de to grupper frem til i dag begge steget med ca. 10%.

novozymes 

Af oversigten for 2018 fremgår bl.a.:


Opfølgning April 2018

Salary increase	Count	Spent	Salary base	Diff
F	362	3.561.719	153.843.134	2,32%
M	73	714.187	31.625.567	2,26%
Laboranter Total	435	4.275.906	185.468.701	2,31%

Stk 2. Lønsumsudvidelsen, der beregnes på basis af populationen pr. 1. januar fratrukket medarbejdere, der fratræder i perioden frem til 1. april fordeles af Novozymes som lønpulje.

Bonus	Spent	2%	Diff
F	2.995.161	2.886.818	103,8
M	638.003	602.362	105,9
Laboranter Total	3.633.164	3.489.180	104,1

Den aftalte lønsumsudvidelse på 1,8% samt en håndtering af laboranter der lå uhensigtsmæssigt som følge af den forhøjede startløn er mødt.
Bonus udbetalingen beløber sig til 2,08%.

novozymes 


Laboranter

Laboranter	Køn						Forskell
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
Klasse	441	42.030	367	41.880	74	42.776	2,1%
1	294	40.253	249	40.097	45	41.120	2,6%
3	138	45.486	112	45.485	26	45.494	0,0%
4	9	47.078	6	48.586	3	44.061	-9,3%
DST	6.607	40.428	4.993	39.816	1.614	42.258	6,1%

Uændret lønforskel mellem kvindelige og mandlige laboranter I Novozymes. I maj 2018 er den 2,1% uændret fra 2016.


Benchmark er arbejdsfunktionen: Teknikerarbejde indenfor kemisk, fysisk, biologisk og bioteknologisk videnskab (3111)
Kilde: Danmarks Statistik. Strukturstatistik 2016

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

novozymes 

Ligelønsoverblik på Gennemsnit, Nedre kvartil og Øvre kvartil

Class	Age	Gender	Count	Mean	LQ	UQ	Gap (Mean)	Gap (LQ)	Gap (UQ)
			441	42.030	38.766	44.943			
			367	41.880	38.598	44.937	2,1%	2,7%	1,1%
			74	42.776	39.627	45.417			
01	20-29 years	K	31	36.224	34.740	37.624	1,7%	4,5%	-0,7%
01	20-29 years	M	2	36.828	36.296	37.359			
01	30-39 years	K	64	37.745	36.044	39.012	3,5%	5,3%	2,7%
01	30-39 years	M	15	39.066	37.969	40.047			
01	40-49 years	K	60	40.422	38.576	42.223	2,1%	2,0%	1,1%
01	40-49 years	M	8	41.254	39.342	42.693			
01	50-59 years	K	68	42.427	40.926	44.086	-4,0%	-3,4%	-4,2%
01	50-59 years	M	11	40.724	39.540	42.228			
01	60 years +	K	26	43.659	42.333	44.918	5,0%	5,3%	5,6%
01	60 years +	M	9	45.860	44.571	47.443			

novozymes 

Af oversigten for 2019 fremgår bl.a.:

Opfølgning April 2019


Salary increase	Count	Spent	Salary base	Diff
F	363	3.428.324	161.437.351	2,1%
M	73	690.133	32.567.452	2,1%
Laboranter Total	436	4.118.457	194.004.803	2,1%

Stk. 2. Lønsumsudvidelsen, der beregnes på basis af populationen pr. 1. januar fratrukket medarbejdere, der fratræder i perioden frem til 1. april fordeles af Novozymes som lønpuje.

Bonus	Spent	2%	Diff
F	3.139.232	3.074.844	102,1
M	633.745	625.346	101,3
Laboranter Total	3.772.977	3.700.190	102,0

Den aftalte lønsumsudvidelse på 1,9% samt en håndtering af laboranter der lå uhensigtsmæssigt som følge af den forhøjede startløn er mødt.

Bonus udbetalingen beløber sig til 2,08%.

novozymes 


Laboranter

Laboranter	Køn						Forskel
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
Klasse	442	42.776	368	42.725	74	43.030	0,7%
1	291	40.924	246	40.849	45	41.332	1,2%
3	139	46.098	113	46.185	26	45.720	-1,0%
4	12	49.209	9	50.549	3	45.189	-10,6%
DST	6.612	40.886	4.992	40.378	1.620	42.398	5,0%

Reduceret lønforskel mellem kvindelige og mandlige laboranter i Novozymes. I maj 2019 er den 0,7% ned fra 2,1% i 2018.


Benchmark er arbejdsfunktionen: Teknikerarbejde indenfor kemisk, fysisk, biologisk og bioteknologisk videnskab (3111)
Kilde: Danmarks Statistik. Strukturstatistik 2018

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

novozymes 

Ligelønsoverblik på Gennemsnit, Nedre kvartil og Øvre kvartil

Class	Age	Gender	Count	Mean	LQ	UQ	Gap (Mean)	Gap (LQ)	Gap (UQ)
01			291	40.924	38.335	43.689			
01		K	246	40.849	38.006	43.689	1,2%	2,7%	-1,0%
01		M	45	41.332	39.028	43.232			
01	20-29 years	K	31	36.661	35.367	37.941	-2,3%	-1,7%	-0,8%
01	20-29 years	M	3	35.818	34.776	37.647			
01	30-39 years	K	59	38.527	36.863	40.119	2,3%	-3,4%	3,4%
01	30-39 years	M	15	39.410	35.609	41.495			
01	40-49 years	K	59	40.818	39.094	42.750	1,9%	1,0%	1,1%
01	40-49 years	M	9	41.575	39.482	43.232			
01	50-59 years	K	67	43.272	41.803	44.720	-3,2%	-3,2%	-4,1%
01	50-59 years	M	12	41.897	40.464	42.893			
01	60 years +	K	30	44.397	43.216	45.593	6,8%	5,2%	9,9%
01	60 years +	M	6	47.396	45.442	50.115			

novozymes 

Af oversigten for 2020 fremgår bl.a.:


Opfølgning April 2020

Salary increase	Count	Spent	Salary base	Diff
F	327	5.120.345	145.837.230	3,5%
M	68	1.066.017	30.448.925	3,5%
Laboranter Total	395	6.186.362	176.286.155	3,5%

Stk. 2. Lønsumsudvidelsen, der beregnes på basis af populationen pr. 1. januar fratrukket medarbejdere, der fratræder i perioden frem til 1. april fordeles af Novozymes som lønpulje.

Den aftalte lønsumsudvidelse på 3,4% samt en håndtering af en gruppe identificerede medarbejdere, der lå relativt lavt er mødt.

Endvidere er der for den del af lønsumsudvidelsen der hidrører fra bonus sikret at alle der var berettiget til lønregulering minimum har fået 2%.

novozymes 


Laboranter

Laboranter	Køn						Forskel
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
Klasse	398	44.517	327	44.568	71	44.280	-0,6%
1	243	42.440	202	42.435	41	42.463	0,1%
3	142	47.490	115	47.669	27	46.730	-2,0%
4	13	50.856	10	51.989	3	47.079	-9,4%
DST	6.612	40.886	4.992	40.378	1.620	42.398	5,0%

Lønforskel tipper så kvindelige laboranter ligger lidt over de mandlige laboranter i Novozymes. I maj 2020 er den -0,6% ned fra 0,7% i 2019.


Benchmark er arbejdsfunktionen: Teknikerarbejde indenfor kemisk, fysisk, biologisk og bioteknologisk videnskab (3111)
Kilde: Danmarks Statistik. Strukturstatistik 2018

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegøtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

novozymes 

Ligelønsoverblik på Gennemsnit, Nedre kvartil og Øvre kvartil

Class	Age	Gender	Count	Mean	LQ	UQ	Gap (Mean)	Gap (LQ)	Gap (UQ)
01			243	42.440	39.831	45.189			
01		K	202	42.435	39.855	45.189	0,1%	-0,5%	-0,1%
01		M	41	42.463	39.648	45.162			
01	20-29 years	K	26	37.776	36.606	39.071	-1,1%	-1,6%	1,3%
01	20-29 years	M	3	37.362	36.014	39.597			
01	30-39 years	K	43	39.803	38.500	41.396	-0,3%	-5,0%	-0,6%
01	30-39 years	M	12	39.673	36.573	41.137			
01	40-49 years	K	46	42.560	40.853	44.165	3,7%	3,6%	5,2%
01	40-49 years	M	10	44.142	42.344	46.449			
01	50-59 years	K	61	44.797	43.040	46.320	-4,1%	-3,3%	-4,2%
01	50-59 years	M	10	42.953	41.605	44.376			
01	60 years +	K	26	45.684	44.050	47.615	2,8%	-1,0%	4,3%
01	60 years +	M	6	46.976	43.616	49.650			

novozymes 

Af oversigten for 2021 fremgår bl.a.:


Opfølgning April 2021

Salary increase	Count	Spent	Salary base	Diff
F	316	1.870.365	145.327.731	1,4%
M	69	438.357	31.397.679	1,29%
Laboranter Total	385	2.308.722	176.725.410	1,31%

Stk. 2. Lønsumsudvidelsen, der beregnes på basis af populationen pr. 1. januar fratrukket medarbejdere, der fratræder i perioden frem til 1. april fordeles af Novozymes som lønpulje.

Den aftalte lønsumsudvidelse på 1,2% samt en håndtering af en gruppe identificerede medarbejdere, der lå relativt lavt er mødt.

Yderligere er 1,3% anvendt til forhøjelse af "feriefritvalgstillægget", så der med 2021 spares 5,8% op.

novozymes 


Laboranter

Laboranter	Køn						Forskelle
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
Klasse	397	44.733	330	44.806	67	44.370	-1,0%
1	239	42.379	201	42.416	38	42.182	-0,6%
3	142	47.962	118	48.173	24	46.930	-2,6%
4	16	51.233	11	52.376	5	48.719	-7,0%
DST	6.612	41.513	4.954	40.970	1.655	43.131	5,3%

Lønforskelle er med -1% næsten uændret i forhold til de -0,6% som vi så i maj 2020
I 2019 var den 0,7% i 2019.


Benchmark er arbejdsfunktionen: Teknikerarbejde indenfor kemisk, fysisk, biologisk og bioteknologisk videnskab (3111)
Kilde: Danmarks Statistik. Strukturstatistik 2019

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

novozymes 

Ligelønsoverblik på Gennemsnit, Nedre kvartil og Øvre kvartil

Class	Age	Gender	Count	Mean	LQ	UQ	Gap (Mean)	Gap (LQ)	Gap (UQ)
01			239	42.379	39.259	45.277			
01		K	201	42.416	39.546	45.468	-0,6%	-5,1%	-0,9%
01		M	38	42.182	37.519	45.064			
01	20-29 years	K	30	37.918	36.855	38.888	-3,5%	-1,7%	-5,6%
01	20-29 years	M	5	36.602	36.214	36.709			
01	30-39 years	K	42	39.880	38.504	41.225	-4,0%	-3,5%	-5,6%
01	30-39 years	M	7	38.272	37.154	38.923			
01	40-49 years	K	52	43.212	41.616	44.797	-0,4%	1,4%	4,5%
01	40-49 years	M	10	43.040	42.209	46.821			
01	50-59 years	K	52	44.663	42.793	46.638	-1,4%	-1,6%	-3,0%
01	50-59 years	M	11	44.046	42.104	45.246			
01	60 years +	K	25	45.743	44.490	47.328	3,7%	-1,3%	5,6%
01	60 years +	M	5	47.420	43.921	49.999			

novozymes 

Novozymes har udarbejdet en oversigt "Data opfølgning på april 2018 samt ligeløn Teknikere", hvoraf fremgår bl.a.:


Opfølgning April 2018

Salary increase	Count	Spent	Salary base	Increase
F	23	230.744	10.319.394	2,24%
M	131	1.152.413	62.666.550	1,84%
Teknikere Total	154	1.383.157	72.985.944	1,90%

Stk. 2 Lønsumsudvidelsen, der beregnes på basis af populationen pr. 1. januar fratrukket medarbejdere, der fratræder i perioden frem til 1. april fordeles af Novozymes som lønpulje.

Bonus	Spent	2%	Diff
F	194.071	190.063	102,1
M	1.198.469	1.199.138	99,9
Teknikere Total	1.392.540	1.389.201	100,2

Den aftalte lønsumsudvidelse på 1,8% + er anvendt til Teknikerne.
Den udbetalte bonus sum svarer til 2% af lønsummen.

novozymes 

Teknikere


Teknikere	Køn						Forskel
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
NZ	157	46.546	22	44.836	135	46.825	4,4%
DST	7.581	45.323	2.459	41.398	5.252	47.023	10,7%

Indsnævring af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige teknikere i Novozymes.
I maj 2018 er den 4,4% mod 4,7% i 2017 og 6,9% i 20156.

Benchmark er arbejdsfunktionerne vægtet (Antal):
3116 Teknikerarbejde inden for det kemiske område (548)
3119 Andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed (5.278)
3139 Andet teknisk kontrolarbejde inden for processtyring (1.581)
3141 Teknikerarbejde inden for biovidenskab (174)

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegødtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

novozymes 

Af oversigten for 2019 fremgår bl.a.:


Opfølgning April 2019

Salary increase	Count	Spent	Salary base	Increase
F	25	224.228	11.522.654	1,9%
M	135	1.297.393	65.010.949	2,0%
Teknikere Total	160	1.521.621	76.533.603	2,0%

Stk. 2. Lønsumsudvidelsen, der beregnes på basis af populationen pr. 1. januar fratrukket medarbejdere, der fratræder i perioden frem til 1. april fordeles af Novozymes som lønpulje.

Bonus	Spent	2%	Diff
F	210.853	206.497	102,1
M	1.292.464	1.296.465	99,7
Teknikere Total	1.503.317	1.502.962	100,0

Den aftalte lønsumsudvidelse på 1,9% + er anvendt til Teknikerne.
Den udbetalte bonus sum svarer til 2% af lønsummen.

novozymes 

Teknikere


Teknikere	Køn						Forskel
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
NZ	160	47.294	25	45.575	135	47.612	4,5%
DST	6.841	46.921	1.848	42.414	4.993	48.548	14,4%

Indsnævring af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige teknikere i Novozymes.
I maj 2019 er den 4,5% mod 4,4% i 2018, 4,7% i 2017 og 6,9% i 2015.

Benchmark er arbejdsfunktionerne vægtet (Antal):
3116 Teknikerarbejde inden for det kemiske område (542)
3119 Andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed (5.844)
314 Teknikerarbejde inden for biovidenskab (455)

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

novozymes 

Af oversigten for 2020 fremgår bl.a.:

Opfølgning April 2020

Salary increase	Count	Spent	Salary base	Increase
F	22	374.569	10493687	3,57%
M	122	2.088.244	60196963	3,47%
Teknikere Total	144	2.462.813	70690650	3,48%

Stk. 2. Lønsumsudvidelsen, der beregnes på basis af populationen pr. 1. januar fratrukket medarbejdere, der fratræder i perioden frem til 1. april fordeles af Novozymes som lønpulje.

Den aftalte lønsumsudvidelse på 3,4% samt en håndtering af en gruppe identificerede medarbejdere, der lå relativt lavt er mødt.

Endvidere er der for den del af lønsumsudvidelsen der hidrører fra bonus sikret at alle der var berettiget til lønregulering minimum har fået 2%.

novozymes 

Teknikere


Teknikere	Køn						Forskell
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
NZ	147	48.909	24	47.475	125	49.184	3,6%
DST	6.841	46.921	1.848	42.414	4.993	48.548	14,4%

Indsnævring af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige teknikere i Novozymes.
I maj 2020 er den 3,6% mod 4,5% i 2019, 4,4% i 2018, 4,7% i 2017 og 6,9% i 2015.
De 3,6% virker rimelig, hvis man inddrager uddannelses anciennitet, hvor de 24 kvinder har 16 i gennemsnit har de 125 mænd 20 år

Benchmark er arbejdsfunktionerne vægtet (Antal):
3116 Teknikerarbejde inden for det kemiske område (542)
3119 Andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed (5.844)
314 Teknikerarbejde inden for biovidenskab (455)

Kilde: Danmarks Statistik.

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

novozymes 

Af oversigten for 2021 fremgår bl.a.:


Opfølgning April 2021

Salary increase	Count	Spent	Salary base	Increase
F	24	139.617	11.617.358	1,20%
M	121	751.084	61.575.150	1,22%
Teknikere Total	145	890.701	73.192.508	1,22%

Stk. 2. Lønsumsudvidelsen, der beregnes på basis af populationen pr. 1. januar fratrukket medarbejdere, der fratræder i perioden frem til 1. april fordeles af Novozymes som lønpulje.

Den aftalte lønsumsudvidelse på 3,4% samt en håndtering af en gruppe identificerede medarbejdere, der lå relativt lavt er mødt.

Endvidere er der for den del af lønsumsudvidelsen der hidrører fra bonus sikret at alle der var berettiget til lønregulering minimum har fået 2%.

novozymes 

Teknikere

Teknikere	Køn						Forskel
	Alle		K		M		
	Antal	Gns.	Antal	Gns.	Antal	Gns.	
NZ	156	49.395	23	47.151	133	49.783	5,6%
DST	6.841	46.921	1.848	42.414	4.993	48.548	14,4%


Forøgelse af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige teknikere i Novozymes.
I maj 2021 er den 5,6% mod 3,6% i 2020, 4,5% i 2019, 4,4% i 2018, 4,7% i 2017 og 6,9% i 2015.
De 5,6% virker rimelig, hvis man inddrager uddannelses anciennitet, hvor de 24 kvinder har 16 i gennemsnit har de 125 mænd 20 år

Benchmark er arbejdsfunktionerne vægtet (Antal):
3116 Teknikerarbejde inden for det kemiske område (542)
3119 Andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed (5.844)
314 Teknikerarbejde inden for biovidenskab (455)

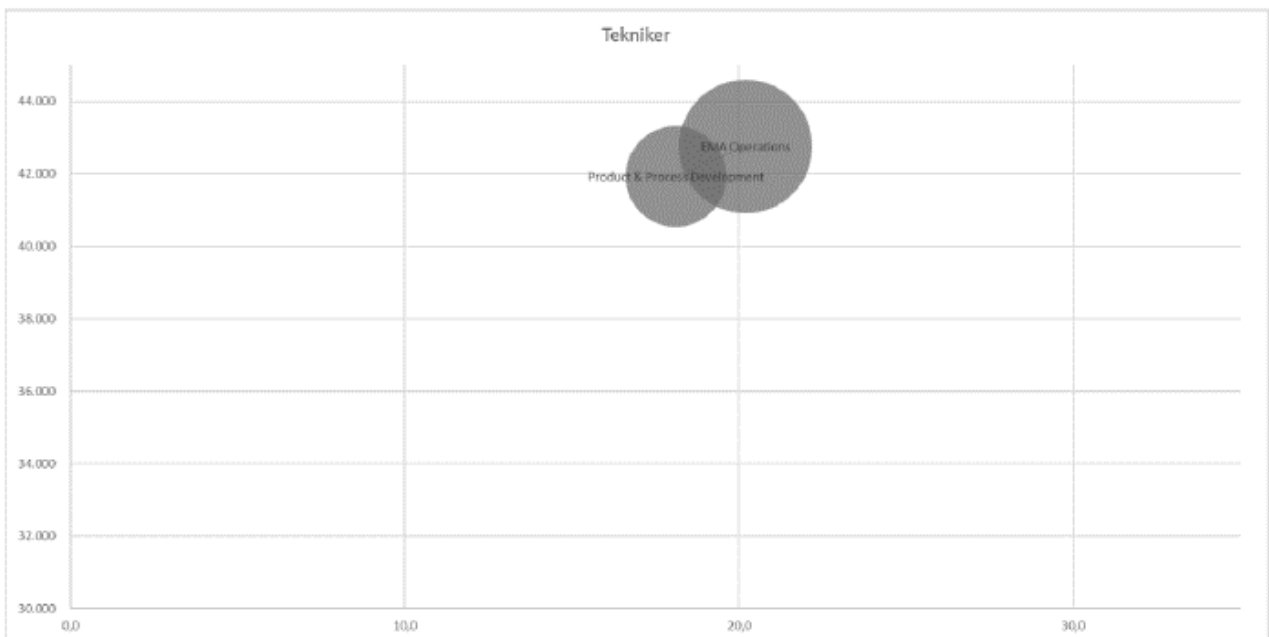
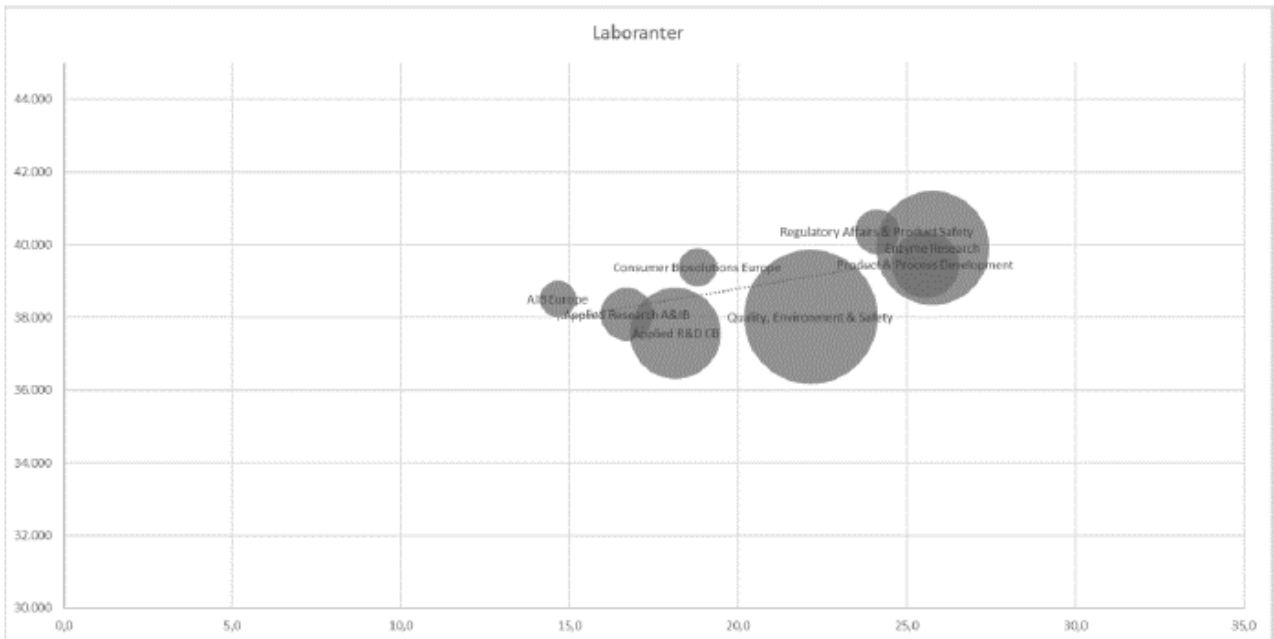
Kilde: Danmarks Statistik.

Lønbegrebet er fortjenesten fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og sh-betalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

PRØV AT LAV EN OPGØRELSE PÅ PILOT OG PROD

novozymes 

Novozymes har udarbejdet følgende grafiske opstillinger af sammenhængen mellem uddannelses-anciennitet, løn og indplacering i organisationen fordelt på henholdsvis laborantområder med mere end 10 laboranter og teknikerområder med mere end 10 teknikere:



Novozymes har udarbejdet følgende oversigt til illustration af andelen af udnævnte laboranter og teknikere og til illustration af lønforskellen:

Ultimo 2021	Lab	%-fordeling	Tek	%-fordeling	Lab Grundløn	Tek Grundløn	Lønforskel i %
Udnævnt - Ass.	24	6%	5	3%	Mindre end 10		
Udnævnt - Senior	147	37%	31	20%	41.319	45.459	10,0%
Ikke udnævnt	227	57%	120	77%	36.501	41.260	13,0%

Af HK's beregning af forskellen mellem kvinders og mænds løn i gruppen af teknikere og laboranter samlet i 2017 fremgår:

Beregning af gennemsnitsløn for alle kvinder og alle mænd blandt den samlede gruppe laboranter og teknikere						
Data hentet fra "Data ligeløn Laboranter" udarbejdet af Novozymes HR 2017						
	Kvinder antal	Gennemsnitsløn	I alt	Mænd antal	Gennemsnitsløn	I alt
Laboranter	380	40.321,00	15.321.980,00	76	41.152,00	3.127.552,00
Teknikere	23	43.705,00	1.005.215,00	127	45.772,00	5.813.044,00
	403	40.514,13	16.327.195,00	203	44.042,34	8.940.596,00
Gennemsnit kvinder		40.514,13				
Gennemsnit mænd		44.042,34				
Forskel		3.528,21				
Forskel i %		8,71				

Novozymes har beregnet lønforskellen således under den forudsætning, at udnævnelsespraksis for teknikere havde været den samme som udnævnelsespraksis for laboranter:

Ultimo 2021	Lab	%-fordeling	Tek	%-fordeling	Lab grundløn	Tek Grundløn	Lønforskel I %
Udnævnt - Ass.	24	6%	9	6%			
Udnævnt - Senior	147	37%	58	37%	41.319	41.998	1,6%
Ikke udnævnt	227	57%	89	57%	36.501	39.953	9,5%

HK har på baggrund af materiale fra Novozymes beregnet lønforskellen således:

3.12 Resultaterne af alle beregningerne er sammenfattet i tabel nr. 1:

Tabel nr. 1 – Sammenfatning	Alle		Ikke-udnævnte	
	Lønforskel i kr.	Lønforskel i %	Lønforskel i kr.	Lønforskel i %
Alle				
Alle LAB vs. alle TEK	3.678,76 kr.	9,48 %	-	-
Alle kvinder (LAB+TEK) vs. alle mænd (LAB+TEK)	2.433,07 kr.	6,25 %	3.437,32 kr.	9,35 %
Alle LAB – kvinder vs. mænd	-116,85 kr.	-0,30 %	-45,10 kr.	-0,12 %
Alle TEK – kvinder vs. mænd	2.029,01 kr.	4,98 %	2.648,69 kr.	6,81 %
Udnævnelse				
Kun ikke-udnævnte	4.608,74 kr.	12,61 %	-	-
Kun udnævnte	4.937,54 kr.	11,82 %	-	-
Anciennitet hos NZ	LAB: 16,35 år i gns. TEK: 15,36 år i gns.		LAB: 12,50 år i gns. TEK: 13,92 år i gns.	
0-5 år	4.438,28 kr.	12,63 %	4.408,67 kr.	12,79 %
6-10 år	3.770,15 kr.	10,10 %	4.104,93 kr.	11,38 %
11-15 år	2.952,08 kr.	7,45 %	4.352,01 kr.	11,50 %
16-20 år	4.206,24 kr.	10,62 %	4.327,79 kr.	11,46 %
21-25 år	4.192,58 kr.	10,34 %	4.379,60 kr.	11,36 %
>25 år	3.192,66 kr.	7,57 %	3.697,72 kr.	9,23 %
Uddannelsesanciennitet	LAB: 21,87 år i gns. TEK: 18,20 år i gns.		LAB: 19,12 år i gns. TEK: 17,81 år i gns.	
0-5 år	3.212,36 kr.	9,68 %	3.752,01 kr.	11,49 %
6-10 år	5.681,19 kr.	16,09 %	6.140,85 kr.	18,00 %
11-15 år	3.964,44 kr.	10,43 %	5.208,00 kr.	12,58 %
16-20 år	3.470,31 kr.	8,87 %	4.139,70 kr.	10,04 %
21-25 år	5.475,34 kr.	14,09 %	5.161,60 kr.	13,57 %
>25 år	3.574,40 kr.	8,62 %	3.920,30 kr.	9,91 %
Divisioner				
Operations, Supply & Quality	4.675,34 kr.	12,27 %	5.218,03 kr.	14,27 %
Research & Development	1.987,50 kr.	4,98 %	2.745,11 kr.	7,39 %
- 0-5 år NZ anc.	3.390,65 kr.	9,50 %	2.950,26 kr.	8,43 %
- >25 års udd.anc.	3.598,40 kr.	8,60 %	-	-
Område				
Product & Process Development	2.390,68 kr.	6,05 %	2.367,36 kr.	6,30 %
- 0-5 år NZ anc.	3.899,65 kr.	11,08 %	2.782,57 kr.	7,91 %
- >25 år udd.anc.	2.724,77 kr.	6,38 %	-	-

- 3.13 HK bemærker, at den gennemsnitlige grundlønsforskel mellem teknikere og laboranter på Novozymes som følge af ovenstående beregninger ikke kan forklares med henvisning til hverken udnævnelse, anciennitet, uddannelsesanciennitet eller arbejdsområde.
- 3.14 Den gennemsnitlige grundlønsforskel mellem laboranter og teknikere varierer i størrelse alt efter hvilke parametre beregningen foretages ud fra. Det er forventeligt og ændrer ikke på, at forskellen er gennemgående til teknikernes fordel og af ikke uvæsentlig størrelse.
- 3.15 HK finder ikke, at opdelingen på divisioner og områder er relevant for sagen. Denne opdeling ville være relevant, hvis sagen vedrørte samme arbejde. Ved vurderingen af arbejde af samme værdi, er det imidlertid gruppetilhørsforholdet, der er relevant. Da Novozymes imidlertid lægger

vægt på denne opdeling, er der også i bilag 17 medtaget beregninger opdelt efter division og område.

- 3.16 HK fastholder, at lønforskellen heller ikke kan begrundes sagligt med henvisning til de af Novozymes påberåbte forhold vedrørende forskelle i arbejdsopgaver, ansvar, driftsform, kompetencer, uddannelse, markedsløn og efterspørgsel (svarskriftet s. 19), samt individuelle forhold.
- 3.17 Beregningerne i bilag 17 gennemgås nærmere i det følgende.
- 3.18 **Alle laboranter og teknikere**
- 3.19 Ved sammenligning af hele gruppen af teknikere med hele gruppen af laboranter, ligger den gennemsnitlige grundlønsforskel i 2021 på 3.678,76 kr., svarende til 9,48 %.

Tabel nr. 2 - Alle laboranter og teknikere 2021		Antal		%		Lønsum	Gennemsnitsløn
LAB	Kvinder	333	83 %				
	Mænd	68	17 %				
i alt LAB		401	100 %	72 %	15.555.220,24 kr.	38.791,07 kr.	
TEK	Kvinder	24	16 %				
	Mænd	129	84 %				
i alt TEK		153	100 %	28 %	6.497.883,75 kr.	42.469,83 kr.	
i alt LAB + TEK		554		100 %			
Forskel i kr.							3.678,76 kr.
Forskel i %							9,48 %

- 3.20 På grundlag af bilag 3 samt bilag A-H er det ligeledes muligt at opgøre lønforskellen mellem alle teknikere og alle laboranter i år 2010 og i årene 2014-2021:

Forskel på gennemsnitsløn mellem laboranter og teknikere i årene 2010 og 2014-2021

	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bilag	3	3	3	3	3	A og E	B og F	C og G	D og H
LAB	31.357,00 kr.	33.144,00 kr.	33.762,00 kr.	34.556,00 kr.	40.460,00 kr.	42.030,00 kr.	42.776,00 kr.	44.517,00 kr.	44.733,00 kr.
TEK	35.072,00 kr.	37.389,00 kr.	38.114,00 kr.	38.694,00 kr.	45.455,00 kr.	46.546,00 kr.	47.294,00 kr.	48.909,00 kr.	49.395,00 kr.
Forskel	3.715,00 kr.	4.245,00 kr.	4.352,00 kr.	4.138,00 kr.	4.995,00 kr.	4.516,00 kr.	4.518,00 kr.	4.392,00 kr.	4.662,00 kr.
Forskel i %	11,85	12,81	12,89	11,97	12,35	10,74	10,56	9,87	10,42

5. Forklaringer

5.1. HK 1 har forklaret bl.a., at hun er formand for laborantklubben i Novozymes og er partsrepræsentant i denne sag. Hun blev færdiguddannet som laborant i 1980. Hun har også taget tekni-keruddannelsen, som hun blev færdig med i 1985. Hun blev i 2000 ansat i Novo Nordisk og herefter fra 2002 i Novozymes. Hun blev valgt som tillidsrepræsentant i 2012 og blev i 2015 formand for laborantklubben. Siden 2021 har hun desuden været medarbejderrepræsentant i bestyrelsen i No-vozymes. Hendes titel er laborant og Laborant Technician.

Laborantklubben har eksisteret i ca. 50 år og blev først opsplittet mellem laboranter i Novo Nordisk og laboranter i Novozymes i 2011. 85 % af Novozymes laboranter er medlemmer af HK. Hun ved ikke

om og hvor de øvrige 15 % er organiseret, men muligvis i gule fagforeninger. Der er tre tillidsrepræsentanter for laboranterne. Der er i Novozymes også bl.a. en håndværkerklub, en teknikerklub og en klub for de administrative medarbejdere. Der er ti tillidsrepræsentanter i hele Novozymes og en fælles formand for alle. Håndværkere, operatører og de administrative funktionærer har hver deres egen lønftale, mens laborantklubben og teknikerklubben har en fælles lønftale.

En lang række lokalaftaler er også fælles for laboranter og teknikere, fordi Novo i sin tid insisterede på, at disse aftaler skulle være fælles, og Novozymes har ikke siden villet opdele aftalerne i særskilte aftaler for laboranter og teknikere. Det indebærer også, at laborantklubben og teknikerklubben tidligere har forhandlet løn og ansættelsesvilkår i fællesskab. Efter at denne sag om ligeløn er rejst, har teknikergruppen afvist at forhandle løn sammen med laboranterne. Teknikerne er ikke glade for sagen om ligeløn. De er bekymrede for, hvilke konsekvenser sagen kan få for dem, og om det kan komme til at betyde, at de vil stå stille lønmæssigt. Og der er ikke teknikere, der vil stille op for laboranterne.

Med hensyn til laborantgruppen består den hovedsageligt af personer, der er uddannet som laboranter eller som bioteknikere. Teknikeruddannelsen som procesteknolog svarer på mange punkter til laboranternes uddannelse. Afgrænsningen af teknikerne over for håndværkergruppen sker groft sagt ud fra størrelsen af det anvendte værktøj – teknikere bruger normalt kun små værktøjer, mens arbejde med større værktøjer varetages af håndværkere.

Produktionen i Novozymes er tilrettelagt således, at processen starter i laboratorierne i Lyngby, hvor der er ansat laboranter, men ikke teknikere. Laboratorieprodukterne går videre til U1, Production Strain Technology i Bagsværd. Her gror man produkterne, renser dem op og koncentrerer dem og arbejder med mængder i centiliter. Derefter går produkterne videre til Fermentation & Recovery (Pilot), hvor man opskalerer mængden af et produkt ved en gæring og en rensning med henblik på udvikling til fremstilling af et færdigt produkt. Teknikere tager sig af gæring og oprensning, men der er også laboranter og kemikere i arbejdsprocessen. Herefter fortsætter udviklingsprocessen i Formulation Development (6ES) i Bagsværd. Produktionen ligger bl.a. i Kalundborg. I Kalundborg Production Recovery er der ikke ansat laboranter, men otte teknikere, der bl.a. gennemfører

produktionsprocessen og kallibrerer udstyret, og 82 operatører. De beskrevne afdelinger laver samme enhedsoperationer, blot i forskellig skala med forskelligt udstyr.

Arbejdet med at fremstille enzymer indebærer en sundhedsmæssig risiko, bl.a. i form af, at de ansatte kan udvikle allergi, f.eks. over for enzymstøv. Man kender ikke i dag alle virkninger af de stoffer, der arbejdes med. De ansatte bliver forud for ansættelsen screenet for deres allerginiveau, og der er også årlige helbredscontrollere. Helbredsmæssige gener løses i nogle tilfælde ved at flytte de ansatte til andet arbejde. Arbejdet foregår i vidt omfang under anvendelse af beskyttelsesudstyr, og laboranter arbejder med stoffer både i sikkerhedsklasse 1 og sikkerhedsklasse 2. Hun ved ikke, om laboranter undervises mere i sikkerhed end teknikere.

Lønfastsættelse for de ansatte i Novozymes sker en gang om året, hvor der forhandles en ramme, der skal udmøntes i en lønregulering for de enkelte ansatte. Når rammen er fastsat, udmønter ledelsen lokalt, hvilke individuelle lønstigninger der kan gives. Dette er laborantklubben ikke inde over. Hun får oplysninger om laboranternes lønninger, men hun får ikke oplysninger om lønnen for teknikere.

Der er i Novozymes fastsat "Retningslinjer ved lønregulering og bonustildeling", hvorefter ledere, dvs. teamledere eller afdelingsledere, ved lønregulering bl.a. skal se på medarbejdernes performance, udvikling, kompetencer og lønniveau i forhold til markedsniveau. Der er ikke tale om en forhandling med de enkelte medarbejdere om lønreguleringen. Medarbejderne får en seddel i hånden om deres lønstigning.

Hun har rejst spørgsmålet om lønforskellen mellem laboranter og teknikere, efter at hun blev formand for laborantklubben. Hun forsøgte at få en dialog med ledelsen og bad om en forklaring på lønforskellen på ca. 5.000 kr. Hun blev afvist af en ledelsesrepræsentant i 2016 med et svar om, at der ikke var noget at komme efter. Herefter gik hun til en chef i direktionen i HR, som sagde, at laboranterne måtte gå et spadestik dybere. Hun har ikke fået nogen fornuftig forklaring på, at der er en lønforskel på 12 % mellem teknikere og laboranter, selv om de er på samme lønftale. En opregulering af laboranternes løn til teknikerniveauet vil koste mindre end 1 % af Novozymes' lønsum.

I 2017 fik hun både tal vedrørende laboranter og teknikere, men senere har Novozymes på grund af denne sag ikke givet hende de tal om ligeløn, som udarbejdes for teknikere. Tal fra 2007 om ligeløn viser i øvrigt, at der dengang kun var en lønforskel mellem teknikere og laboranter på ca. 700 kr.

Novozymes har i 2021 udleveret et bilag med detaljerede oplysninger om alle individuelle lønninger for teknikere og laboranter. En nærmere gennemgang af oplysningerne fra oversigten viste, at teknikerne har det højeste lønniveau, at laboranter og teknikere generelt ikke har samme lønniveau, og at der ikke er teknikere med lønninger i det laveste niveau. Novozymes har oplyst, at det skyldes, at markedslønnen for teknikere er højere end markedslønnen for laboranter.

Oplysningerne om den store lønforskel mellem teknikere og laboranter kom bag på hende.

Stillingsopslag vedrørende henholdsvis teknikere og laboranter viser, at der anvendes samme stillingsbeskrivelse for de to grupper – blot med den forskel, at teknikere arbejder med store kolber, mens laboranter arbejder med små kolber. Eksemplerne på stillingsopslag for "Tekniker Recovery Development, Bagsværd" og "Laborant, Product and Process Development, Bagsværd" for henholdsvis en tekniker og en laborant viser stort set samme stillingsbeskrivelse for de to stillinger.

Novozymes' udnævnelse af medarbejdere sker for at fastholde dem ved at ændre deres titel. Udnævnelse er en anerkendelse, men medarbejdernes arbejde ændres ikke. Typisk medfører udnævnelse en lønforhøjelse på 1.000 kr. om måneden. Novozymes' vejledning af 12. september 2018 om udnævnelse af laboranter og teknikere indeholder retningslinjer for udnævnelser. Kriterierne er angivet i niveau A, B og C. Kriterierne er ikke konkrete og målbare, men snarere elastik i metermål. Det er ikke gennemskueligt, hvorledes udnævnelser har betydning for lønfastsættelsen.

Det er en beslutning, der er truffet af HK's advokater, at denne sag skal afgøres alene på grundlag af en sammenligning af lønningerne for ikke-udnævnte laboranter med ikke-udnævnte teknikere, og at gruppen af udnævnte teknikere og laboranter således ikke skal indgå i sagen.

5.2. NZ 1

NZ 1 har forklaret bl.a., at han er Head of GL Labour & Employee Relations i Novozymes og er partsrepræsentant i denne sag. Han har været ansat i Novozymes i 6 år og har ansvaret for kollektive aftaler og relationer. Han har også ansvaret for forhandlinger og lønaftaler med klubberne i Novozymes og med teamledere og vice presidents. Han er uddannet jurist.

Novozymes har i alt 40 funktionsområder i Danmark, hvoraf 13 har ansat teknikere og/eller laboranter. Funktionsområderne dækker over mange forskellige opgaver og arbejdsprocesser. På forskningsområdet udvikles nye produkter, mens produktionen står for fremstillingen af produkter, som Novozymes har produceret ofte gennem mange år, og nyudviklede produkter. HK's fremstilling af alle afdelinger som et led i en produktion, der opskaleres led for led, er en forsimpning.

Laboranterne i Novozymes er oftest laborantuddannede (285 af de 398 laboranter, svarende til 71 %), men de kan have en anden baggrund, f.eks. som bioanalytikere (7 %). Laboranterne udfører i de forskellige afdelinger forskellige elementer i arbejdet, men er oftest beskæftiget med kvalitetssikring.

Teknikergruppen har en større spredning i deres uddannelsesbaggrund, og der er ikke tale om en homogen gruppe. Mange har erfaring fra industri og produktion. Der er også tidligere håndværkere, mens andre har en helt anden baggrund. Det illustreres også af de fire teknikere, der er ansat i KA Project Execution, som beskæftiger sig med etablering af nye tekniske anlæg, og som efter Novozymes' opfattelse burde udgå af sagen som helt atypiske i forhold til de øvrige teknikere. Teknikerne er formentlig oftest organiseret i Teknisk Landsforbund eller i 3F.

De udnævnte laboranter og udnævnte teknikere er udeladt af sagen. Det giver et skævt billede at sammenligne ikke-udnævnte laboranter og ikke-udnævnte teknikere, bl.a. fordi der for teknikerne er en tradition for færre udnævnte, mens der er langt flere udnævnte blandt laboranterne. Nå man således udskiller de højstlønnede udnævnte laboranter, bliver lønniveauet for de ikke-udnævnte laboranter lavere, mens der udskilles færre af de højstlønnede teknikere af sagen.

Ved fastsættelse af lønniveauet i Novozymes anvender de data bl.a. vedrørende deres egne ansatte, fra Danmarks Statistik og fra forbundene mv., herunder de allerede ansatte næsten 400 laboranter. De stiller også ved ansættelser spørgsmål til ansøgerne om, hvad de forventer i løn, ligesom de spørger ansatte, der forlader Novozymes, om dette skyldes lønnen. Det giver et stærkt grundlag for at fastsætte det rette lønniveau, som er baseret på, at man skal følge med markedet, så niveauet stemmer med, hvad ansøgerne kan forvente. De skal finde det sweet spot, hvor lønniveauet kan tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere, og samtidig ikke fastsætte lønnen så højt, at Novozymes ikke er konkurrencedygtig.

Den løbende lønregulering sker ved en årlig forhandling af en lønpulje med tillidsrepræsentanterne. Lønpuljen beregnes for hele virksomheden globalt og for de enkelte lande og fastsættes bl.a. under hensyn til inflation og andre økonomiske faktorer. Normalt ender dette med en pulje, der er nogenlunde ens for alle grupper af ansatte, f.eks. 2 %.

Det er lederne i Novozymes, der fordeler puljen på de enkelte medarbejdere efter retningslinjerne for lønregulering og bonustildeling. Fordelingen sker normalt med en generel lønforhøjelse for de medarbejdere, der har gjort en god og stabil indsats, og med særlige lønstigninger til medarbejdere, der har gjort det særlig godt og eventuelt er i karriere. Lønnen til den enkelte medarbejder afspejler også, om medarbejderen har opfyldt de personlige mål, der opstilles for den enkelte, så det ikke kommer som en overraskelse, hvad medarbejderen får eller ikke får i den årlige lønregulering. Der kan f.eks. være tale om en fordeling af en pulje på 2 %, således at 1,7 % går til en generel lønregulering, og 0,3 % til særlige lønstigninger. De holder også ved fordelingen øje med, at der skal være ligeløn i virksomheden.

SMETA, som bl.a. undersøger virksomhedens arbejdsmiljø, tjekker også, om virksomheden overholder sin lønpolitik. Det sker ved en undersøgelse over 3-4 dage. Systemet for lønfastsættelse er meget transparent, næsten som standardløn, og det kan gennemskues, hvordan man som ansat kan påvirke sin løn.

Laboranter og teknikere har en fælles lønftale fra 1998. Hensigten var at opnå en forenkling, idet det er nemmere at administrere en fælles aftale f.eks. sådan, at en aftale om tilkald kan anvendes for både laboranter og teknikere. Før den fælles lønftale blev indgået i 1998, var der en lønforskel mellem de to grupper på 8,7 %. Det vidste parterne, da aftalen blev indgået. Tal fra 2001 viser en lønforskel på 8,1 %. I disse tal indgår også de udnævnte laboranter og teknikere.

Han har deltaget i samtalerne med laboranterne om ligeløn siden han blev ansat i 2018. Han holdt bl.a. møder med HK 1. Han fornemmede, at en fælles årlig ligelønsstatistik for laboranter og teknikere ville blive brugt mod Novozymes. De gav derfor for 2018 og frem kun laboranternes tal vedrørende ligeløn til laboranterne og teknikernes tal vedrørende ligeløn til teknikerne. Kommentarerne til tallene om ligeløn i oversigten fra 2017, hvorefter Novozymes aflønner laboranter og teknikere i overensstemmelse med markedet, og hvorefter laboranter og teknikere i Novozymes har henholdsvis et løntal på 105-106 og på 104-105, blev givet som følge af spørgsmålene fra HK 1. Disse løntal er angivet i forhold til en markedsløns på 100 og viser, at Novozymes lønner højere end markedet for at tiltrække og fastholde de bedste arbejdstagere.

Den besigtigelse, som er gennemført for voldgiftsretten, viser meget tydeligt, at laboranter og teknikere udfører forskelligt arbejde, og at de to grupper ikke er sammenlignelige i forhold til ligeløn til kvinder og mænd. Teknikere arbejder meget selvstændigt. De skal kunne forstå udstyret og skal kunne tilkaldes, hvis der opstår problemer. De har ofte meget speciel viden om de enkelte procesapparater som f.eks., hvordan man regulerer en ventil på en tank med kogende masse. Laboranternes arbejde er meget forskelligt fra teknikernes. En hane på en pipette er ikke det samme som en ventil på en tank.

5.3. NZ 2

NZ 2 har forklaret bl.a., at han arbejder som manager i HR-afdelingen hos Novozymes. Han har at gøre med HR-data og med HR-it-systemet. Hans arbejde omfatter løn og bonus i Danmark og globalt. Han blev ansat i Novozymes i oktober 2005. Han er uddannet økonom.

Efter hans opfattelse vil det koste Novozymes 24 mio. kr. om året, hvis HK vinder denne sag.

Han har siden 2010 udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik for hver enkelt medarbejdergruppe hos Novozymes, hvor der er mindst 10 personer, sådan som arbejdsgiverne skal efter loven om ligeløn til mænd og kvinder. Fra 2011 blev den kønsopdelte lønstatistik mere summarisk svarende til de oversigter, der er fremlagt i sagen.

I de første år blev den kønsopdelte lønstatistik gennemgået på et fælles møde, hvor både laborantgruppen og teknikergruppen var repræsenteret. Lønstatistikken omfattede en sammenligning af løn for mænd og kvinder i hver gruppe. Der blev således ikke udarbejdet en sammenligning af lønnen grupperne imellem. I 2017 begyndte laborantgruppen imidlertid at interessere sig for en sådan tværgående sammenligning. Novozymes ønskede ikke at udarbejde en tværgående lønstatistik, fordi det ikke er relevant at sammenligne laboranter med teknikere. Fra 2018 ophørte Novozymes med at afholde et fælles møde med laborantgruppen og teknikergruppen vedrørende den kønsopdelte lønstatistik. Baggrunden var dels et ønske fra grupperne, dels at Novozymes ikke længere mente, at der var behov for at holde et fællesmøde. Statistikken blev herefter gennemgået på et møde for hver gruppe, og det sker også i dag.

Som det fremgår af den fremlagte kønsopdelte lønstatistik for 2017, er laborantgruppen opdelt i tre klasser. Klasse 1 omfatter de ikke-udnævnte laboranter. Klasse 2 og 3 omfatter de udnævnte laboranter, idet klasse 3 vedrører de såkaldte associate scientists. I 2017 var lønforskellen mellem mandlige og kvindelige laboranter i Novozymes på 2,1 % i mændenes favør. På markedet generelt var lønforskellen 6,8 % i mændenes favør. Der har været fokus på at eliminere lønforskellen i Novozymes, og det er også lykkedes. Aktuelt er der nærmest ingen lønforskel mellem mandlige og kvindelige laboranter hos Novozymes, idet forskellen er 0,1 % i kvindernes favør.

I 2017 var lønforskellen mellem mænd og kvinder i teknikergruppen på 4,7 % i mændenes favør, og i 2021 var forskellen på 5,6 % i mændenes favør. Forskellen skyldes ikke

forskelsbehandling af kvinder, men andre forhold. Der er relativt få kvindelige teknikere, og de har i gennemsnit 4 års kortere anciennitet end mændene.

Lønudviklingen for de to grupper var næsten ens i perioden fra 2010-2016. Teknikergruppen har fået en lønstigning på 10,3 %, mens laborantgruppen har fået en lønstigning på 10,2 %.

Han har ultimo 2021 trukket oplysninger om løn mv. fra personalesystemet vedrørende samtlige laboranter og teknikere i Novozymes. Alle medarbejdere er registreret i personalesystemet.

Laborantarbejdet på Novozymes omfattes af Disco-kode 3111 (teknikerarbejde inden for kemisk, fysisk biologisk og bioteknologisk videnskab). Specifikt laborantarbejde har underkode 311110. Teknikergruppen hos Novozymes omfattes af flere Disco-koder, nemlig kode 3116 (teknikerarbejde inden for det kemiske område), 3119 (andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed), 3139 (andet teknisk kontrolarbejde inden for processtyring) og 3141 (teknikerarbejde inden for biovidenskab - undtagen medicinsk område). Baggrunden er, at teknikergruppen er mere uhomogen end laborantgruppen, idet arbejdet er forskelligt afhængigt af, i hvilken afdeling det udføres. F.eks. arbejder nogle teknikere i produktionen, nogle i Pilot-afdelingen, mens andre teknikere er testbagere i forskningsenheden.

Han har udarbejdet en grafisk fremstilling af sammenhængen mellem uddannelsesanciennitet, løn og indplacering i virksomheden fordelt på laborantområder med mere end 10 laboranter og på teknikerområder med mere end 10 teknikere. Fremstillingen viser, at laborantgruppen er pænt varieret alt efter, hvor arbejdet udføres. Laborantgruppen er ikke homogen. Der er også en pæn lønspredning. Der er en stor forskel på udnævnelser i laborantgruppen afhængig af, hvilket område der arbejdes i. I kvalitetsafdelingen er mere end 70 % udnævnte. I forskningsenheden er 60-70 % udnævnte. På teknikerområdet er der to store hovedområder (EMA Operations med knap 90 teknikere og Product & Process Development med 50 teknikere). Figuren viser, at der er nogen lønspredning afhængig af, hvor teknikerne arbejder.

Han har lavet en beregning af månedslønnen fordelt på teknikere og laboranter i afdelingen for Product & Process Development. Beregningen omfatter 84 medarbejdere og viser, at lønforskellen mellem laboranter og teknikere er på 6,3 % i teknikernes favør. Da arbejdsopgaverne i afdelingen er forskellige, er sammenligningen ikke retvisende. Hertil kommer, at der er stor spredning i anciennitet, og det påvirker statistikken. Hvis f.eks. der ansættes nye laboranter med kort anciennitet, vil det påvirke lønforskellen i kvindernes disfavør.

For at opnå en grad af sammenlignelighed er det nødvendigt at gå helt ned på underafdelingsniveau i Product & Process Development. Problemet er imidlertid, at grupperne er så små, at resultaterne ikke bliver pålidelige. Løngennemsnittet og dermed lønforskellen er meget påvirket af den enkelte laborant eller tekniker i gruppen. En ældre højt placeret tekniker påvirker løngennemsnittet markant. Tilsvarende gælder en ny laborant med kort anciennitet.

Der udnævnes mange flere laboranter end teknikere. I 2021 var 57 % af laboranterne ikke udnævnt, mens ikke-udnævnte teknikere udgjorde 77 %. Lønforskellen mellem ikke-udnævnte laboranter og ikke-udnævnte teknikere var 13 % i laboranternes disfavør ifølge hans beregninger. Når udnævnelsesgraden er så forskellig, giver det ikke mening at sammenligne ikke-udnævnte laboranter med ikke-udnævnte teknikere. Hvis man tager højde for, at flere laboranter end teknikere udnævnes, og for begge grupper antager, at procenten af ikke-udnævnte udgør 57, vil lønforskellen blive reduceret til 9,5 % i de ikke-udnævnte laboranternes disfavør ifølge hans beregninger.

Hvis klager får medhold, vil det ifølge hans beregninger medføre, at hele laborantgruppen vil få en lønstigning på 2,7 %.

Lønforskellen mellem laborantgruppen og teknikergruppen hos Novozymes er 8,7 % i laborantgruppens disfavør. Denne lønforskel afspejler grundlæggende markedsforholdene her i landet, hvor lønforskellen (ud fra landsgennemsnittet) udgør 16 % i laborantgruppens disfavør. Forskellen tyder på, at teknikerne hos Novozymes bliver underbetalt. Hans beregninger viser da også, at der er flere teknikere end laboranter, som forlader Novozymes, således at det er van-

skeligere at fastholde teknikerne end laboranterne. Der er med andre ord en skarpere konkurrence i at rekruttere og fastholde teknikere end laboranter.

Klagers beregninger over lønforskellen er baseret på en sammenligning mellem alle laboranter og alle teknikere. Denne sammenligning er ikke relevant. Grupperne er langt fra hinanden. I klagers beregninger er lønforskellen mellem alle laboranter og alle teknikere opgjort til 9,48 % i laboranternes disfavør. I hans beregninger er lønforskellen som nævnt opgjort til 8,7 % i laboranternes disfavør. Forskellen mellem klagers og hans beregninger er begrundet i, at datagrundlaget er lidt anderledes. Den ene beregning er baseret på lønnen i november 2021, mens den anden beregning er baseret på lønnen i december 2021.

5.4. HK 2

HK 2 har forklaret bl.a., at han er studieleder på Sjællands Erhvervsakademi i Roskilde for laborantuddannelsen, der udbydes i Roskilde og Slagelse. Han har også erfaring med procesteknologuddannelsen, som han har været studieleder på siden 2013. Han har været med til at formulere kravene til procesteknologiuddannelsen. I april 2023 blev en anden person studieleder på procesteknologuddannelsen.

I bekendtgørelsen om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser anvendes udtrykket ETC-points. Dette er en fælles europæisk betegnelse for et studies arbejdsmængde. 60 ETC-points svarer til 1 års fuldtidsstudium. Procesteknologuddannelsen er normeret til 120 ETC-points svarende til 2 års studier. Laborantuddannelsen er normeret til 150 ETC-points svarende til 2,5 års studier.

Der er to eller tre måder at opfylde adgangskravet til laborantuddannelsen og procesteknologuddannelsen. Man kan blive optaget, hvis man har en studentereksamen med matematik og kemi på C-niveau. På procesteknologuddannelsen, men ikke laborantuddannelsen, kan man også blive optaget, hvis man har en relevant håndværksmæssig baggrund eller erhvervsuddannelse f.eks. som slagter, gastronom/kok, mejerist eller procesoperatør. Endelig kan man

blive optaget på begge uddannelser, hvis man har en erhvervsuddannelse på mindst 3 år med matematik og kemi på C-niveau.

Både laborantuddannelsen og procesteknologuddannelsen er erhvervsakademiuddannelser på niveau 5, som er kvalifikationsrammen for videregående uddannelser. Bacheloruddannelsen er på niveau 6, mens kandidatuddannelsen er på niveau 7.

I bilag 1, afsnit C, til bekendtgørelsen om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser er uddannelsen som laborant og procesteknolog nærmere beskrevet.

Laborantuddannelsen er meget praktisk. Alle udbydere har et laboratorium, hvor halvdelen af undervisningen foregår. Analysearbejdet er udgangspunktet for undervisningen. Teorien bruges til at sikre, at de studerende forstår analysearbejdet i laboratoriet. I praksis efter endt uddannelse arbejder laboranter og kemikere i par, men det er noget, som man må spørge de enkelte arbejdsgivere nærmere om. Det er lidt af et håndværk at være laborant.

På procesteknologuddannelsen er det første semester fælles. Først herefter vælger de studerende en af de retninger, som de ønsker at specialisere sig i (ernæringsteknologi, fødevareteknologi, mejeriteknologi og procesteknologi). På det fælles semester lærer de studerende om hygiejne og mikrobiologi. Under studiet stiftes der også bekendtskab med fermentering (gæring), men det er kun på få uddannelsessteder, at de studerende beskæftiger sig med proteinoprensning. Der arbejdes med procesudstyr. Udbyderne har pilotanlæg, som de studerende arbejder med.

Pilotanlæg er anlæg, som er mindre end produktionsanlæggene. Pilotanlæg bruges til produktudvikling eller til optimering. Inden for branchen arbejder man med forskellige skalaer. Produktionsanlæg er i den store skala, mens pilotanlæg er i en mindre skala. Niveaue under pilotskalaen er laboratorieskalaen, hvor arbejdet med at analysere og måle foregår på et bord. Fermentering (gæring) kan foregå i små skalaer og i store skalaer. Proteinoprensning kan laves

i små skalaer og i kæmpestore skalaer. Det kræver forskellige uddannelser at arbejde med små skalaer og store skalaer.

På laborantuddannelsen er der meget fokus på arbejdsmiljø og håndtering af farlige stoffer. Man lærer, hvornår man skal bruge personlige værnemidler, og hvordan man skal håndtere giftige stoffer, f.eks. kræftfremkaldende stoffer.

På procesteknologuddannelsen er der ikke så meget fokus på farlige stoffer, idet man selvsagt skal passe på, når man anvender rengøringsmidler, der kan indeholde giftige stoffer. I undervisningen vælges bevidst ufarlige bakterier, så der ikke sker nogen skade, hvis noget går galt. På grund af de store mængder, der arbejdes med, vil skaden kunne blive meget stor, hvis der blev arbejdet med giftige bakterier.

På procesteknologuddannelsen er kønsfordelingen nogenlunde 50/50. På laborantuddannelsen er der en overvægt af kvinder.

Laborantuddannelsen og procesteknologuddannelsen er ikke den samme uddannelse; det er søsteruddannelser. Laboranter uddannes til at arbejde i laboratorier, mens procesteknologer uddannes til at arbejde med pilotanlæg eller i produktionen. I begge uddannelser har man fag som bioteknologi, kemi, mikrobiologi og hygiejne, men laboranter og procesteknologer kan ikke substituere hinanden umiddelbart efter endt uddannelse. Laboranter og procesteknologer konkurrerer endvidere ikke ret meget med hinanden om jobs. Laboranter hører til i laboratoriet, hvor de skal sikre valide resultater og foretage målinger. Procesteknologer har til opgave at få en proces til at køre eller at optimere en proces.

5.5. HK 3

HK 3 har forklaret bl.a., at hun var færdiguddannet som laborant i 1999 og blev ansat i Novozymes i 2006. Her var hun ansat i forskellige afdelinger, indtil hun i 2017 kom til Fermentation & Recovery, hvor hun var ansat til udgangen af 2022. Hun var fra 2016 tillidsrepræsentant for

laboranterne i Novozymes. Hun har siden 1. januar 2023 været ansat som faglig konsulent i Dansk Laborant-Forening i HK Privat.

Under sin ansættelse i Novozymes har hun beskæftiget sig meget med uddannelse og har endvidere siddet i et uddannelsesudvalg, der var ansvarlig for laborantuddannelsen og tidligere tillige for uddannelsen i procesteknologi. De to uddannelser blev således behandlet i samme udvalg og er da også beskrevet i samme afsnit i bilag 1 til bekendtgørelsen om erhvervsakademiuddannelser, nemlig i afsnit C om det bio- og laboratorietekniske område.

Beskrivelserne af de to uddannelser i bilag 1 matcher det arbejde, som udføres af henholdsvis laboranter og procesteknologer i Novozymes. Der er tale om to forskellige uddannelser, men en række fagelementer er de samme. Det gælder f.eks. den del af uddannelsen, der omfatter bioteknologi og drift. For de teknikere, der er ansat i Novozymes, gælder, at det er arbejdet i Novozymes, der bestemmer, hvad de skal lave, således at de oplæres til dette arbejde. Hun har ikke deltaget i oplæring af teknikere.

Fra sit arbejde i HK Privat ved hun, at der for laboranter efter en opgørelse pr. 31. december 2023 er en ledighedsprocent på 1,6 % og i hovedstadsområdet en ledighedsprocent på 1,0 %, hvilket anses for at være fuld beskæftigelse. Der er stor efterspørgsel efter laboranter, og det er svært at få besat alle stillinger. HK's opgørelser viser også, at der fra 2022 til 2023 er sket den ændring, at laboranter skifter job oftere end for et år siden. Der er en større medarbejderomsætning.

5.6. HK 4

HK 4 har forklaret bl.a., at hun blev færdiguddannet som laborant i 2000. Hun blev i 2007 ansat i Novozymes, hvor hun nu har været ansat i 16 år. Hun arbejder i Research & Development i Lyngby med grundforskning i et traditionelt laboratoriemiljø. Hendes arbejdstid, der ligger fra 8-16 mandag til fredag, deles ligeligt mellem laboratoriearbejde og dokumentationsarbejde. Hun er desuden arbejdsmiljørepræsentant og bruger ca. 20 % af sin arbejdstid herpå.

Hun er udnævnt, og da det skete, fik hun mere ansvar. Udnævnte laboranter forventes at arbejde mere selvstændigt end ikke-udnævnte og skal også være rollemodeller. Der er ikke teknikere involveret i hendes arbejde.

Research & Development er den afdeling i Novozymes, hvor man starter alle nye produkter – altså det første led i udviklingsprocessen af et nyt enzym. De tager udgangspunkt i svampe og bakterier – f.eks. en svampeplet på en kartoffel – og finder ud af, om disse kan indgå i en produktion i Novozymes.

Arbejdet udføres eventuelt for en kunde, som ønsker at få løst et problem, f.eks. at få en mere miljørigtig eller effektiv version af et middel, der skal afrense fedtpletter. Sådanne henvendelser til kundeafdelingen kan give anledning til et projekt, der bliver til i projektgruppen, og som tildeles en kemiker i hendes afdeling. Kemikeren vælger, hvorfra man skal forsøge at klonе nye produkter, og hun får herefter tildelt sit arbejde hermed af en kemiker. Det sker f.eks. ved et formøde, hvor de taler om målet med projektet, og hun får derefter frie tøjler til at løse sin opgave. Hun sparrer med kemikeren, hvis hun herunder løber ind i problemer. De opstiller benchmarks og bestemmer, hvad produktet skal kunne, eventuelt efter sammenligning med et eksisterende produkt. De vælger det materiale, hvorfra der skal klones, ud fra deres erfaring og ofte fra naturen. De har også skuffeprojekter, hvor de selv får en god ide, som de måske arbejder videre med.

De arbejder i en målestok fra få mikroliter og op til 5 liter. De laver ofte en række versioner af det samme produkt, f.eks. 200 prøver, hvor de vælger de bedste. Deres produkter sendes videre til oprensningsafdelingen, som oprenser deres produkter, hvorefter de får dem retur. De bruger robotter, der kan effektivisere arbejdet, der ellers må udføres manuelt. Robotter kan ikke erstatte laboranterne, men kan hjælpe dem i arbejdet ved at udføre det hurtigere. Der er ikke sket fyringer som følge af den øgede anvendelse af robotter.

Hun arbejder ikke meget efter SOP'er (Standard Operation Procedures), men anvender en protokol. Hun ved normalt selv, hvordan hun skal tilpasse en proces for at få resultater. Hun kan også få tildelt arbejde fra en kemiker f.eks. med at finde manglende led i en DNA-streng, hvor hun skal læse

litteratur og artikler mv. Hun har i den forbindelse et tæt samarbejde med en kemiker. En kemiker kunne i princippet udføre hendes arbejde, men kemikere er ikke så trænede i at arbejde i laboratoriet og roder mere end laboranter. Når de har resultater, afrapporterer enten kemikeren eller hun til projektgruppen. Deres materialer sendes herefter videre til Production Strain Technology i Bagsværd, hvor de er bedre til at vækste produktet.

Arbejds miljø er højt prioriteret. Alle ansatte, der skifter fra en afdeling til en anden, skal ved skiftet have et intro-kursus til, hvorledes man i arbejdet skal tage hensyn til arbejdsmiljøet. Alle laboranter skal endvidere læse information om de kemikalier, som de arbejder med, og hvordan man skal arbejde med dem med hensyn til beskyttelse, f.eks. anvendelse af stinkske mv.

5.7. HK 5

HK 5 har forklaret bl.a., at hun er laborant i Novozymes' forskningsafdeling 1569 i Lyngby. Hun har en baggrund som butikslagter og er uddannet procesteknolog. Hun har været ansat hos Novozymes i 12 år, de første 5 år som tekniker. Uddannelsen til procesteknolog tog 2 år, og hun var herefter et halvt år i praktik som tekniker hos Novozymes. Hun blev fulgt af en kollega i starten. På grund af kemikalieallergi måtte hun efter 5 år flytte til anden beskæftigelse og overgik til arbejde som laborant.

Som tekniker arbejdede hun i skiftehold i pilotafdelingerne 235 og 259, Fermentation & Recovery. Når hun mødte ind om morgenen, lå der en seddel med den produktionsopgave, hun skulle udføre, og med angivelse af nummeret på den batch, som skulle køres (produceres). Hun havde selv ikke nærmere kendskab til produktet. En produktionsproces varede typisk 2-3 dage. Man sendte løbende prøver fra produktionen til en laborant. Det skete for at kontrollere at alt var, som det skulle være, så eventuelle fejl kunne blive korrigeret. Som tekniker havde hun ringe indflydelse på arbejdsopgavernes udførelse. Hun kunne godt afprøve forskellige metoder i produktionsprocessen, men hun kunne ikke ændre på opgaven.

Som laborant arbejder hun mandag-fredag, primært kl. 8-16 (med fleks). I hendes afdeling (Functional Food) beskæftiger man sig med at berige fødevarer. Det er en ren forskningsafdeling, hvor man

udfører forsøg og opbygger erfaring. Hun indgår i et samarbejde med kemikere, som fordeler arbejdsopgaverne til laboranterne. Hun planlægger selv sit arbejde og taler med en kemiker, hvis det ønskede resultat ikke opnås. Efterhånden får man som laborant mere erfaring og kan arbejde mere selvstændigt. Hun vil beskrive sit arbejde som laborant som ret selvstændigt. Hun er som laborant ikke udnævnt.

Det er hendes opfattelse, at arbejdet som laborant er farligere end arbejdet som tekniker. Man får som laborant, men ikke som tekniker, en god undervisning og instruktion i håndtering af farligt stof.

Da hun kom fra stillingen som slagter til stillingen som tekniker, gik hun ned i løn. Først efter ca. 7 år hos Novozymes kom hun op på den løn, hun fik som slagter på ca. 35.000 kr. pr. måned. Hun bevarer sin løn, da hun overgik fra at være tekniker til at være laborant.

5.8. NZ 3

NZ 3 har forklaret bl.a., at han er leder (director) af Molecular Discovery under Research & Development hos Novozymes. Han kom til Novozymes i 2006. Han blev afdelingsleder i 2008 og har haft den nuværende lederstilling siden 2012. Han har ca. 60 medarbejdere under sig. De er fordelt på tre afdelinger, en computerafdeling og to laboratorieafdelinger. I de to laboratorieafdelinger er der beskæftiget i alt ca. 20 laboranter, ca. 10 i hver afdeling. Af de ca. 20 laboranter er to mænd. Den ene laboratorieafdeling udfører fortrinsvis molekylærbiologiopgaver, mens den anden fortrinsvis beskæftiger sig med screening og tests. Inden for hver af de to laboratorieafdelinger er arbejdet ret ensartet, og de to afdelingers opgaver er beslægtet.

Afdelingerne beskæftiger sig med at finde ud af, hvilke enzymer der kan anvendes til bestemte projekter, og hvordan man kan optimere og forbedre. Der er tale om den tidlige, undersøgende fase. Afdelingerne beskæftiger også akademikere (kemikere). Kemikerne har ansvaret for projekterne og tilrettelægger arbejdet for laboranterne, som står for udførelsen. Tilrettelæggelsen sker eventuelt i sparring med laboranterne. Som laborant arbejder man i et laboratorium med stoffer i små volumener. Man udfører både manuelt arbejde med pipetter mv. og anvender robotter.

Laborantarbejdet er i stigende omfang blevet automatiseret ved brug af robotter. Dette har medført, at man kan klare sig med færre laboranter, og der er derfor laborantstillinger, som ikke er blevet genbesat. Men automatiseringen giver også laboranterne mere tid til arbejdet med projekterne. Laborantarbejdet adskiller sig fra kemikerarbejdet bl.a. ved, at kemikerne designer eksperimenterne, hvorefter laboranterne udfører dem og får biologisk materiale ud som resultat af dem. Herefter vurderer kemikeren resultatet, og hvis resultatet er brugbart, bringer kemikeren det videre til en projektgruppe.

Hos ham tager man meget gerne laborantelever ind, så de kender virksomheden, når de skal fortsætte som laboranter. Ansætter man en laborant med laborantuddannelse, som ikke har været elev i virksomheden, kræves der en oplæring på 1/2 – 1 år. Laboranterne arbejder i almindelig dagtid med fleks.

Af de ca. 20 laboranter er seks ikke udnævnt. De laboranter, som bliver udnævnt, er typisk personer, som har ydet en god og selvstændig arbejdsindsats og som kan arbejde med større ansvar. Kernen i arbejdet er det samme efter udnævnelse, men med større selvstændighed.

Der er lønfastsættelse en gang om året. HR udmelder rammerne for de forskellige medarbejdergrupper. Hans tre afdelingsledere fremkommer herefter med oplæg til lønreguleringen for de enkelte medarbejdere til hans godkendelse. Lønreguleringen sker på baggrund af performance. Der gennemføres årlige og halvårslige evalueringssamtaler med medarbejderne. Ofte sker lønreguleringen på den måde, at en vis del af puljen fordeles generelt uden hensyn til performance, mens en anden del fordeles efter performance. Lønnen forhandles ikke med de enkelte medarbejdere. Man følger Novozymes' "Retningslinjer ved lønregulering og bonustildeling".

5.9. HK 6

HK 6 har forklaret bl.a., at hun er laborant og blev færdiguddannet for 40 år siden. Hun har været ansat i Novo Nordisk og senere i Novozymes i ca. 38 år og arbejder i Production Strain Technology, Research & Development, afdeling 160. Hun er udnævnt.

Afdelingen er en udviklingsafdeling, som yder støtte til den afdeling, som beskæftiger sig med stam- mekonstruktion. De arbejder i agile teams bestående af laboranter og kemikere med forsøgsprojek- ter. Kemikerne opstiller projektmål og forsøgsplaner, og laboranterne planlægger og udfører den praktiske del af forsøgene og foretager dokumentation af data. Der er ikke ansat teknikere i afdelin- gen.

De får deres materiale fra forskningsafdelingen i Lyngby i form af DNA. Opgaven i hendes afdeling er sikre, at denne DNA kan producere enzymer i tilstrækkelige mængder til, at det eventuelt senere kan anvendes i en produktionsproces. De skal udvikle materialet og forbedre materialets produktion af enzymer. De kan herunder teste en lang række prøver af det samme materiale. Under deres forsøgs- proces kan de sende de fremstillede enzymer til kvalitetskontrol i Q&C, som bl.a. tester, at enzy- merne er sterile. Deres slutprodukt er en lille produktionsstamme, en lille "fabrik", der kan produ- cere enzymer, i et lille rør. Disse rør sendes typisk videre til Fermentation & Recovery (Pilot), som skal teste, om produktionsstammen kan virke i en større størrelse og eventuelt senere i en egentlig produktion.

Hun arbejder bl.a. med en robot kaldet Pegasus, som anvendes til at lave en produktionsstamme. Robotten er udviklet af Novozymes i samarbejde med en anden virksomhed og bruges også andre steder i Novozymes. Pegasus-robotterne, som de har tre af, anvendes under gæringsprocessen og betjenes af laboranter, som er uddannet hertil af laboranter og teknikere fra Pilot. I stadiet forud for anvendelsen af Pegasus anvender de mikrotiter bakker, der er små gæringstanke i plastic med 96 rum. De anvender også en robot, Hamilton, som fylder materiale i mikrotiter bakkerne. Hun er su- perbruger for denne robot og står for den daglige pasning af robotten. Brugen af robotter indebærer også programmering, og dette varetages også i et vist omfang af laboranter. Hun har også kemika- lieansvar og er ansvarlig for korrekt registrering, mærkning og brug af afdelingens kemikalier, således at sikkerhedskrav kan overholdes.

Der er som nævnt ikke ansat teknikere i afdelingen. Hun mener, at hun efter en oplæring godt kunne udføre arbejde i Fermentation & Recovery, hvor det er teknikere, der står for at gennemføre gæring

og rensning i den lidt større målestok. Bl.a. ville hun kunne betjene en Pegasus-robot, som også findes der.

Hun mener ikke, at lønfastsættelsen i Novozymes er klar og gennemskuelig, og hun ved ikke, hvad der skal til, før hun ville kunne stige i løn.

5.10. NZ 4

NZ 4 har forklaret bl.a., at hun er chef for Production Strain Technology, der består af fire underafdelinger med i alt godt 70 medarbejdere. Hun har en master i biokemi og PhD i molekylær biologi og genetik. Hun har været i Novozymes i 23 år.

I Production Strain Technology er der ansat lidt flere akademikere end laboranter.

Afdelingens hovedopgave er i overordnede træk at fremstille enzymer, som kan produceres i en så stor mængde, at det bliver kommercielt interessant for Novozymes. Processen består i at skabe enzymer i bakterier eller svampe. Mikroorganismene gives næring, så de kan vokse. Samtidig hermed produceres enzymerne, som via molekylær biologi "spyttes" ud (sekreteres) i gæringsvæsken, hvorefter de oprenses. Enzymerne analyseres og måles herefter i Pilot-afdelingen eller i Q&C-afdelingen.

Laboranterne står for den praktiske udførelse af laboratorieopgaver. Akademikernes opgave består i at udtænke det projekt, som skal udføres. Akademikerne kan også udføre de praktiske opgaver, som laboranterne laver, men akademikerne er ikke så erfarne i dette arbejde som laboranterne. Laboranternes opgave består endvidere i håndtering og opsamling af data.

Arbejdet i afdelingen er som nævnt fordelt på fire underafdelinger, men arbejdet foregår i teams på tværs af underafdelingerne, hvor de enkelte teams kan fungere som en helhed med forskellige kompetencer. Laborantarbejdet er forskelligt fra underafdeling til underafdeling. En af underafdelingerne fokuserer på automatisering. I denne afdeling arbejder HK 6. Herudover arbejder laboranterne i molekylærafdelingen, i dataafdelingen og i fermentations-

afdelingen (gæringsafdelingen). Også inden for den enkelte underafdeling er arbejdet forskelligt. Det skyldes, at nogle laboranter arbejder med svampe, mens andre arbejder med bakterier. Svampe og bakterier opfører sig ikke ens. Laboranterne er højt specialiserede.

Det er i princippet samme cyklus, som laboranterne gennemfører gang på gang. Men tingene opfører sig ikke altid, som man tror, og i den situation må laboranterne gøre noget andet. Laborantarbejdet i hendes afdeling er noget helt andet end det laborantarbejde, som udføres i Q&C-afdelingen. Molekylærbiologi er noget andet end analysearbejde.

I afdelingen vil de gerne indføre så megen automatisering som muligt. Det er en rejse, de er på. Automatisering har den virkning, at de kan køre med meget større mængder, at de kan standardisere processen, og at de kan undgå menneskelige fejl. På gæringssiden anvender de robotten Pegasus, som har medført kæmpe fremskridt. De bruger færre hænder, og antallet af laboranter er i dag mindre end tidligere. Reduktionen er ikke sket via afskedigelser, men ved, at ledige stillinger ikke er blevet genbesat. I afdelingen har de ikke så mange superbrugere, og der er kun to laboranter, som er superbrugere. Den ene er HK 6, som er udnævnt laborant og særligt dygtig.

Det er ikke nogen udfordring at rekruttere laboranter. Det kræver en laborantuddannelse at få ansættelse som laborant i hendes afdeling. De har løbende elever i praktik, og det er navnlig fra eleverne, at de rekrutterer laboranterne. Det er en fordel, fordi eleverne kender til arbejdet, og fordi de kan se eleverne an. Når de rekrutterer laboranter "fra gaden", ser de på, om laboranterne har erfaring med molekylærbiologi eller gæring. De helt nyansatte laboranter skal også gennem en oplæringsproces, så de kan indgå i driften. Oplæringen tager 2-4 måneder, og der er tale om sidemandsoplæring.

Laboranterne arbejder efter protokoller og metoder. De arbejder ikke efter SOP'er, men i afdelingen forsøger de at standardisere arbejdet. Arbejdsprocessen er lidt mere "loose", fordi afdelingen er en del af forskningsenheden. Hvis noget går galt under arbejdet, laver de arbejdet om, og finder ud af, hvad grunden er til, at det gik galt.

I afdelingen er der 22 udnævnte laboranter, mens to laboranter ikke er udnævnt. Der er tale om en flok supererfarne laboranter, som er eksperter inden for deres kompetenceområde.

Det billede med en surdej, der vokser, som klager har tegnet, er meget forsimplet. Processen er meget mere kompleks. I hendes afdeling udfører de eksperimenter med henblik på at fremstille egnede enzymer, som kan blive til noget. Så laver de 100 ampuller, som sendes til Pilot med henblik på opskalering. Opskaleringen i Pilot og senere i produktionen i store mængder med noget helt andet udstyr kan ikke sammenlignes med en surdej, der vokser og bliver til rugbrød. Der bygges ikke blot videre.

Lønreguleringen foretages en gang om året på baggrund af performance. Lønreguleringen forhandles ikke. Performance vurderes med udgangspunkt i de mål, der er fastsat for det enkelte team og for den enkelte medarbejder. Performance vurderes midt på året og i slutningen af året. I den forbindelse har hendes afdelingsledere modtaget retningslinjer om lønreguleringen fra HR-afdelingen, således at vurderingen af performance kan blive så ensartet som muligt. Hendes afdelingsledere har i øvrigt 1:1 samtaler med deres medarbejdere en gang om måneden, hvor de bl.a. kan tale om, hvad der skal til for at stige i løn.

5.11. HK 7

HK 7 har forklaret bl.a., at hun er ansat som laborant hos Novozymes i Household Care Applied under Research & Development. Hun kom til Novozymes som praktikant i 2017 og blev udlært som laborant i 2018. Hun har været i sin nuværende afdeling i ca. 4 år. Hun er tillidsrepræsentant. Hun er som laborant ikke udnævnt.

Efter at hun blev udlært, arbejdede hun i en periode i Household Care Applied med forskellige opgaver for en enkelt stor kunde, der bl.a. fremstiller og sælger vaskemidler. Det kunne f.eks. dreje sig om undersøgelser af, om vaskeenzymet kan fungere i de forskellige typer vand, som brugerne forsynes med i forskellige lande. De opgaver, hun udførte, var veldefinerede og beskrevet af kemikere. Hun var ny i denne periode og arbejdede derfor ikke så selvstændigt.

Efter arbejdet for den store kunde bestod hendes arbejde som laborant i at teste, om det resultat, en kunde ønskede med hensyn til et enzym, kunne opnås. Når man testede, havde man øje for, i hvilket eller hvilke lande produktet med enzymet skulle bruges. Skulle et vaskepulver f.eks. bruges i Vietnam, skulle man teste med vand, som havde den samme hårdhed mv., som blev leveret til brugerne i dette land, og man skulle teste med de vaskemaskiner, som blev anvendt der. Hvis ikke det ønskede resultat blev opnået med den sæbe, kunden fremstillede, kunne det komme på tale at drøfte med kunden, om sæbens ingredienser kunne ændres, så de sammen med enzymet blev til en sæbe med de ønskede egenskaber. Man testede i hendes afdeling også materiale, som ikke kom fra kunder, men f.eks. fra forskningsafdelingen i Lyngby. Hendes arbejde som laborant krævede kreativitet for at finde ud af, hvad der virkede.

Hun arbejder nu som laborant i Freshness under Household Care Applied. Man beskæftiger sig der med rensning af ikke synlige pletter og tilsmudsninger mv. på tøj mv., f.eks. pletter mv., der giver sig udslag i dårlig lugt (sure strømper og sved mv.). Det udviklede enzym virker sammen med sæben og fjerner pletten. Undertiden skal flere forskellige enzymer anvendes i en sæbe for at opnå det ønskede resultat, da en plet kan indeholde flere forskellige ingredienser. Man tester materiale fra forskningsafdelingen i Lyngby og afprøver det på tekstiler. Tests foregår i små skalaer og således ikke i en vaskemaskine. Man bruger robotter til arbejdet. Laboranten står for testen og programmerer robotten.

Arbejdet udføres i samarbejde med en kemiker, som beskriver arbejdsopgaven, hvorefter laboranten udfører den og udarbejder forsøgsplan. Kemikeren tager stilling til og udvælger, hvad der skal præsenteres for en eventuel kunde. Der er i et vist omfang udarbejdet SOP'er til brug for tilrettelæggelsen af arbejdet. Man arbejder i teams (laboranter og kemikere), som løbende holder møder. Det er et led i testen, at man også undersøger, hvordan enzymet opfører sig efter forløbet af nogen tid (hvad sker der f.eks. med enzymet i et vaskepulver, når det har stået på en butikshylde i 12 måneder?). Efter et tilfredsstillende testresultat skal resultatet videre til Pilot, inden det sættes i produktion. Det kan tænkes, at man hos hende modtager materialet tilbage fra Pilot med henblik på udførelse af yderligere tests.

”Job Description for Research Associate in AR” passer på jobfunktionen for hende og de andre laboranter, hun arbejder med. Beskrivelsen passer også på en udnævnt laborant.

Det er hendes opfattelse, at hendes lønfastsættelse er uigennemskuelig.

5.12. NZ 5

NZ 5 har forklaret bl.a., at han er uddannet som ingeniør i bioteknologi fra DTU og blev ansat i Novozymes som student i 2006. Han har senere arbejdet i Novozymes som kemiker og som afdelingsleder og er nu Senior Director i Household Care Applied R&D.

Household Care Applied R&D består af tre afdelinger. Alle tre afdelinger beskæftiger sig med enzymer i anvendt grundforskning, såkaldt baljekemi, hvor man bl.a. tester, om enzymer har den virkning, som man ønsker at opnå. De tre afdelinger arbejder med hver sin type af enzymer.

Laboranternes arbejde består bl.a. i at teste vaskemidler i forskellige skalaer herunder test af, hvordan et enzym virker i en vaskeproces, og af stabilitetsprøver. Der bruges forskellige enzymer til de forskellige typer af pletter. Laborantarbejdet kan være meget forskelligt og varieret. Der kan f.eks. være tale om at samarbejde specifikt med en kunde om at udvikle et enzym, der kan fjerne græspletter, hvor testen sker i et længere flow. Laboranterne arbejder i et vist omfang med SOP'er og med andre procedurer, som f.eks. at tests skal foregå med 4 kg tøj i en vaskemaskine, men der anvendes ikke SOP'er i udviklingsarbejde.

Laboranternes arbejde planlægges i et samarbejde mellem en kemiker og laboranten f.eks. for en kommende uge, men der laves ikke planer f.eks. et halvt år frem i tiden. Kemikere og laboranter sætter sammen et forsøg op, således at hypoteserne udarbejdes af kemikeren, mens de, hvis der er tale om en laborant med erfaring, i fællesskab kan planlægge forsøgets set up. Det er normalt kemikeren, der præsenterer resultaterne opad, f.eks. for ham, men det kan også være laboranten, eventuelt sammen med kemikeren.

Der er gennemført en automatisering af noget af laboranternes arbejde. Det har ikke ført til, at de har skåret ned på antallet af laboranter, men i stedet til, at de kan gennemføre mere arbejde end tidligere.

Når en laborantstilling slås op, er det et krav, at ansøgere er uddannede laboranter, og at de besidder de grundlæggende kompetencer for laboranter, men de oplæres efter ansættelsen i arbejdet i afdelingen. De tager mange elever ind, bl.a. med henblik på eventuelt at ansætte dem, når de er færdiguddannede.

Laboranterne arbejder mandag til fredag i dagtimerne med flekstid. Ca. 40 % af laboranterne er udnævnte, hvilket indebærer, at de kan varetage mere komplekse opgaver eller har en speciel kompetence, men jobbeskrivelserne er de samme for udnævnte og ikke-udnævnte laboranter. Lønfastsættelse foretages af de tre afdelingsledere efter en fast proces, hvor afdelingslederne bl.a. ser på, om de enkelte laboranter har opfyldt de mål, der er fastsat for dem. Han skal godkende udmøntningen af lønstigninger.

5.13. HK 9

HK 9 har forklaret bl.a., at hun er laborant i Gæringspilot i Bagsværd (afdeling 235). Hun blev uddannet i 1988 og blev ansat i Novozymes (dengang Novo Nordisk) i foråret 1989. Hun har arbejdet i Gæringspilot i mere end 25 år.

Afdelingen hører organisatorisk under afdeling 1515 (laboratorier til support af gæring og rensningspilot). De produktionsstammer, de anvender i Novozymes, omtales som virksomhedens kronjuveler, fordi det er produktionsstammerne, som genererer virksomhedens indtjening.

I hendes afdeling er der en masse gæringstanke og rør, der fører ud til tankene. De anvender tanke med 500 liter og 2.500 liter. De anvender også mindre tanke (Chemap-tanke), hvor der kan være 20 liter. I den robot, de bruger, Pegasus, anvendes meget små tanke, hvor der kan være et indhold svarende til to kopper.

I Pilot foretages forsøg for at se, om tingene virker, som de skal, inden enzymerne skal produceres. Hvis fejlene først opdages under produktionen, hvor der arbejdes med meget store mængder, kan det blive for dyrt.

I overordnede træk begynder hendes arbejdsproces med at hente en lille ampul med en produktionsstamme, som kommer fra Production Strain Technology (afdeling 1U) eller fra laboratoriet for produktionsstammer. Ampullerne opbevares i en fryser med en temperatur på minus 80 grader eller koldere. Produktionsstammen skal "vågne". Det sker ved at foretage podning i en kolbe med noget væske. Man tager en sprøjte og suger svampen eller bakterien i ampullen op, og sprøjter indholdet ind i kolben, hvorefter kolben placeres i et termostatrum med passende temperatur. I weekenden er det teknikerne, som står for podningen. Hun eller hendes kollega har gjort det hele parat i fryseren, så teknikerne ved, hvad der skal podes.

Herefter afventes, at svampen eller bakterien vokser i en periode (vækstperioden). Så hentes kolben fra termostatrummet, og svampen eller bakterien suges op i en sprøjte efter tilsætning af en buffer, hvorefter indholdet puttes ned i tanken, som herefter er blevet podet.

I tanken, hvor kolbens indhold efter vækstperioden bliver puttet ned, er der f.eks. kartoffelprotein, salt og sukker samt vand, som teknikerne har tilsat, typisk i henhold til en SOP. Mens gæringen i tanken er i gang, skal der tilsættes f.eks. vand eller sukker. Det står teknikerne for efter instruktion fra en kemiker.

Gæringsprocessen kan tage flere dage, f.eks. 10 dage. Teknikerne tager jævnligt prøver, der skal analyseres. Analysen foretages af en laborant i laboratoriet, eller prøven sendes til analyse i kvalitetsafdelingen (Q&C). Der er kemikerne, der har bestemt, hvor prøven skal hen, og det er kemikerne, der beslutter, hvilke prøver der skal tages. Teknikerne tager også prøver med henblik på at måle PH-værdi og sukkerindhold. Disse målinger foretager teknikerne selv. Der må ikke ske infektion af det, som er i tanken. Laboranterne laver hver morgen en test for at fastslå, at tanken ikke er blevet inficeret.

Under gæringsprocessen dukker der jævnligt uforudsete ting op, og så hjælper laboranterne med at løse problemerne. Det kræver erfaring at se på en prøve, om der er noget galt, eller om alt er, som det skal være.

Når gæringsprocessen er færdig, sendes massen med enzymer til rensning, så enzymet kan blive isoleret. Mikroorganismene (svampene eller bakterierne) bliver slået ihjel og håndteret som affald.

I hendes afdeling anvender de robotter. De har ikke en Hamilton robot i afdelingen, men de har som nævnt bl.a. en Pegasus robot. Hun betjener selv en robot, og hvis der er noget galt, har hun indtil videre selv kunnet reparere fejlene. Ellers er der en hotline, som hun kan kontakte.

Det varierer, hvor meget tidspres der er i hendes arbejde. Det beror på, hvor meget manuelt arbejde hun skal udføre. Hun er involveret i indkøb af nyt udstyr.

Hun har et fast møde med kemikerne en gang om ugen. Derudover mødes de, når der er behov for det. Der er en glidende overgang med hensyn til de opgaver, som hun og kemikerne tager sig af. Hun er ikke udnævnt laborant. I Pilot-afdelingen er der ikke tradition for, at laboranter udnævnes.

Hun vil kunne lave det arbejde, som teknikerne udfører. Men det kræver en vis oplæring. Tankene styres af en computer, hvorfra man f.eks. kan åbne eller lukke en ventil. Hun vil også kunne lære at betjene computeren.

5.14. HK 8

HK 8 har forklaret bl.a., at han er ansat i Novozymes som laborant og arbejder i Pilot, Fermentation & Recovery, afdeling 259 (rensningspilot). Han er uddannet laborant og kom til Novozymes som praktikant i 2017. Han har som laborant arbejdet i forskellige afdelinger hos

Novozymes og har også været ude af virksomheden i en periode. Han har arbejdet i afdeling 259 siden 2021.

Rensningen er trinnet efter gæringen og går ud på at isolere det enzym, der skal sælges. Kemikeren beskriver for hvert enkelt produkt, hvad der må være i massen efter rensningen. Det varierer alt efter, hvad produktet skal anvendes til. Skal det anvendes til fødevarerproduktion, kræves typisk et renere produkt med færre "fremmedingredienser", end hvis det skal anvendes til f.eks. vask.

Når massen modtages efter gæring, tager en tekniker en prøve, som analyseres af en laborant i laboratoriet. Derefter tilsættes massen kemikalier til brug for rensningsprocessen. Efter denne proces foretages filtrering og fornyet laboratorietest af en prøve. Der udarbejdes herefter i laboratoriet en opskrift på, hvordan rensningsprocessen skal gennemføres i en større skala, og på baggrund af denne opskrift udfører teknikerne rensningen. Hvis der opstår problemer med opskriften, kan det komme på tale, at teknikerne sender opskriften tilbage til laboratoriet med henblik på forbedring. Laboranter og teknikere anvender i et vist omfang det samme udstyr.

Som laborant møder man typisk kl. 7 og har typisk rensningsmateriale klar til teknikerne ved 9-tiden.

Det er hans opfattelse, at hans lønfastsættelse er uigennemskuelig.

5.15. NZ 6

NZ 6 har forklaret bl.a., hun er Director i Fermentation & Recovery. Hun er kemiingeniør og har arbejdet i Novozymes i 31 år, herunder tidligere i produktionen i 13 år, som projektchef i 13 år, og som chef for Pilot Plant i 4 ½ år.

Fermentation & Recovery består af seks afdelinger med i alt 95 ansatte. De udvikler gærings- og rensningsprocesser med henblik på, at disse senere kan anvendes i produktionen. De skaber opskrifterne for gærings- og rensningsprocesser. Herudover laver de i et vist omfang enkelte produkter for kunder og prøvebatch til udlevering eller salg.

De arbejder i 11 teams. Kemikere har ansvaret for de forskrifter, der bliver resultatet af arbejdet, men de øvrige ansatte medvirker i processen med at skabe forskriften.

I afdeling 235, som er gæringshallen, arbejdes med gæringsprocesser, og arbejdet f.eks. med at pøde kolber varetages af laboranter på hverdage og af teknikere i weekenden. I øvrigt står teknikere for gennemførelsen af gæringsprocessen og udtagelse af prøver undervejs, mens laboranter analyserer prøverne eller sender dem andre steder hen for at blive analyseret. Arbejdet i gæringshallen er i et vist omfang rutineopgaver, f.eks. arbejdet med podning, og der er mange standardopgaver og færre specialopgaver end i rensningen. De foretager 800 gæringer i hallen om året.

I afdeling 259, som er afdelingen for rensning, renses de resultater, der kommer fra gæringsafdelingen. Man undersøger, hvordan man kan bedst kan oprense de enzymer, der er blevet skabt i gæringen, og udarbejder en forskrift for rensningen. Kemikere starter med at opstille en plan for rensning af hvert enkelt produkt. Planen kan blive justeret af den laborant, der skal medvirke ved rensningen, og selve rensningen udføres herefter af teknikere. Rensningen indebærer flere forskellige processer end gæring, og arbejdet med rensning er mere varieret. Der er derfor også mere interaktion mellem kemikere og laboranter på daglig basis end i gæringsarbejdet.

Der er stor forskel på laboranternes opgaver i forbindelse med gæring og oprensning, og de har i dag kun en enkelt laborant, der kan varetage opgaverne i begge processer. På sigt er det deres ønske, at alle laboranter kan varetage laborantopgaverne i begge processer.

Ved ansættelsen af laboranter lægger de bl.a. vægt på, om de pågældende er dygtige og grundige og vil kunne udføre specialopgaver indimellem. De ansætter sjældent elever. Laboranterne arbejder i dagtimerne med flekstid.

Teknikere er ansat i seks af de 11 teams. Teknikerne er typisk personer, der kan bruge deres hænder og har et godt håndelag, og som kan følge forskrifter for processerne. Det er teknikere, der udfører selve gæringen og rensningen i gærings- og rensningsafdelingerne.

I gæringen skal teknikerne følge de forskrifter, der er fastsat af en kemiker, for en gæringsproces. De skal herunder forberede gæringen ved bl.a. at opmåle de råvarer, der skal anvendes i gæringen, og overføre podematerialet til de tanke, hvori gæringen gennemføres. De skal endvidere overvåge gæringsprocessen og selv gribe ind, hvis noget går galt, eller gribe ind efter drøftelse med en kemiker. Teknikerne betjener også den Pegasus-robot, der bruges i gæringen. I gæringen har teknikerne også ansvaret for de udenomsanlæg, der medvirker i gæringsprocessen. Det er f.eks. anlæg, der producerer ilt, isvand eller kølevand til brug for processen, og omrørere. Teknikerne overvåger dette udstyr. Hvis de ikke selv kan løse problemer, kan de hidskalde personale fra vedligehold eller tale med deres ledere om løsninger.

I rensningen arbejder teknikerne også efter konkrete anvisninger fra en kemiker om den rensningsproces, der skal foretages. Teknikerne har her også ansvaret for det udstyr, der anvendes, og de skal i forbindelse med oprensning sikre, at udstyret er rent, koble det op, sørge for, at det kører, og herunder justere flowet i rensningsprocessen.

Generelt har teknikerne herudover ansvaret for at vedligeholde udstyr og løse problemer med udstyr, herunder f.eks. skifte en pakning og kontrollere pumper og ventiler. De beskæftiger sig også meget med rengøring af udstyr og af omgivelserne, herunder ved manuel rengøring. Teknikere har ofte tungt arbejde.

Teknikerne arbejder i skiftehold fra kl. 6 morgen til kl. 22 om aftenen, også i weekenderne, men de arbejder ikke om natten. De kan blive tilkaldt ved alarmer om natten, og det sker omkring hver anden måned. De teknikere, som de ansætter, har ofte en uddannelse i procesteknologi, men de kan også være uddannet fødemiddeltekniker eller have erfaring fra andet lignende arbejde, f.eks. i Novo eller i Chr. Hansen. Efter ansættelse skal en tekniker oplæres, således at de starter med nemme opgaver og efter ca. 1 år er i stand til at varetage de basale funktioner i den daglige drift.

Når de opslår en laborantstilling, får de typisk ca. 40 ansøgninger, mens antallet af ansøgninger til teknikerstillinger er omkring det halve. Det er sværere at rekruttere teknikere end laboranter.

Teknikernes hovedopgave er at levere et produkt, mens laboranterne hjælper i processen med input til planlægningen og med at analysere udtagne prøver mv. Teknikernes arbejde er tungere og også mere uforudsigeligt end laboranternes. Der er færre problemer med laboranternes udstyr end med teknikernes udstyr, og anvendelse af laborantudstyret indebærer ikke tungt arbejde. Laboranter udfører også rengøring, bl.a. i laboratoriet, med henblik både på sikkerhed og for at undgå inficering.

Operatører udfører en del af deres arbejde i et overlap med teknikernes arbejde. Det kan ske, at en operatør med lang erfaring kan skifte til en stilling som tekniker.

Da hun startede i sin stilling, var der ikke tradition for at udnævne medarbejderne i Fermentation & Recovery, men de påbegyndte et arbejde med at anvende udnævnelse som en motivation. Betingelserne for at udnævne er, at medarbejderen er dygtig og hjælpsom, hjælper med oplæring af de øvrige ansatte og typisk har en særlig kompetence og kan ses som rollemodel. Afdelingslederne skal nikke til en udnævnelse, og de har en boblerliste med kandidater til udnævnelse. Siden sommeren 2021 har de gjort mere ud af at udnævne medarbejdere, således at ca. 20 % af laboranter og teknikere nu er udnævnte. Der er nu i hvert fald fire udnævnte teknikere i de seks afdelinger. Udnævnelse medfører typisk en lønforhøjelse på 1.000 kr. månedligt og op til 2.000 kr.

5.16. HK 10

HK 10 har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Novozymes siden 2002. Hun arbejder i Kalundborg i en afdeling, der hører til Q&C. Hun er laborant. Hun er tillidsre-præsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Hun arbejder i den mikrobiologiske gruppe. Der er to andre grupper, nemlig en kemisk gruppe og en substratlaboratoriegruppe. Det er den kemiske gruppe og den mikrobiologiske gruppe, som får prøver til analyse. Der er ikke ansat teknikere på hendes område.

Hendes arbejde består i at lave kvalitetskontrol af prøver – både prøver, der er taget under gæringsprocessen, og prøver, der er taget under rensningsprocessen. Hun har SOP'er, der skal følges, således at analysen foretages på samme måde hver gang. Det er nok udarbejdet ca.

600 SOP'er til brug for analysearbejdet. Hendes arbejde kan betegnes som klassisk laborant-arbejde. Hun arbejder selvstændigt.

Ud over analyse af prøver foretager de podninger i hendes afdeling. Podningen sker i samarbejde med kemikerne i henhold til en plan. Der podes i potter, hvor der kan være 1 liter.

I hendes afdeling laves der risikovurderinger af arbejdsprocesserne. Sikkerhedsmæssige og arbejdsmiljømæssige spørgsmål bliver også jævnligt drøftet på tavlemøder, hvor spørgsmålet er et fast punkt på dagsordenen.

5.17. HK 11

HK 11 har forklaret bl.a., at hun i Novozymes arbejder som laborant i Quality Control, afdeling 245 (Q&C). Hun har været hos Novozymes i 23 år, heraf de sidste ca. 4 år i den nuværende arbejdsfunktion.

I kvalitetskontrollen deltager hun i arbejdet med at foretage laboratorieanalyser. Der er ofte deadlines, hvilket der er styr på. Hun arbejder i almindelig dagtid med fleks, men deltager også i arbejde i aftenhold fra kl. 14.30 til kl. 22.00, ligesom hun indgår i weekendvagter. Hun arbejder som laborant i samarbejde med kemikerne, som har ansvaret for, hvad der sendes videre efter kvalitetskontrollen. Laboranterne planlægger og udfører opgaverne, og de bestiller nye prøver, hvis noget går galt. Som laborant bliver man ved med at arbejde, til man opnår det ønskede resultat. Laboranten prøver selv at fejlfinde og søger ellers bistand fra en kemiker. En opgave kan f.eks. indeholde udfordringer, hvis der er givet et forkert estimat. Der er tale om et selvstændigt arbejde. Noget af arbejdet foregår ved brug af robotter, som laboranterne betjener. Kemikerne har kontakten til rekvirenten af opgaven.

5.18. NZ 7

NZ 7 har forklaret bl.a., at hun er Senior Director og chef for Novozymes' afdeling 334, Global Quality Control. Hun er uddannet kemiingeniør og kom til Novozymes i 2001. Hun startede som kemiker i produktionen. Hun er nu global Quality Control chef.

Laboranterne hos hende udfører klassisk laboratoriearbejde, herunder podning i kolber og analysearbejde. Nogle laboranter har udover kerneopgaverne ansvar for udstyr, sikkerhed eller compliance. Udvalget og diversiteten af udstyret i kvalitetskontrollen er mindre end i produktionen. Er der brug for support med hensyn til udstyret, og kan laboranterne ikke udføre opgaven, tilkaldes en intern eller ekstern tekniker. Laboranterne kan klare de mere almindeligt forekommende og forholdsvis simple udstyrsproblemer. Normalt er der ikke problemer med laboratorieudstyret. Laborantopgaverne kan være forskellige fra afdeling til afdeling, men er ret ensartede inden for de enkelte afdelinger.

Man bestræber sig på at minimere risikoen for fejl. Målet er at levere pålidelige testresultater i rette tid. I kvalitetskontrollen er man meget drevet af faste og standardiserede procedurer. Man tilrettelægger arbejdsdagen, når man møder ind.

Hos hende tager man gerne laborantelever ind. For at blive ansat som laborant, skal man have gennemført laborantuddannelsen. Ca. 10-20 % af hendes laboranter er udnævnt. Der kan være forskellige årsager til, at en laborant opnår udnævnelse. Typisk drejer det sig om, at man har et ansvarsområde, der består af andet end basislaboratorieopgaver.

5.19. HK 12

HK 12 har forklaret bl.a., at han blev laborant i 1972 og har været ansat i Novozymes herunder tidligere i Novo Nordisk i 50 år. Han arbejder som laboratorietekniker i Fermentation Optimization, afd. 084, i Kalundborg. Afdelingen beskæftiger sig med optimering af gæringsprocesser og ligger ved siden af produktionen. Afdelingen er organisatorisk knyttet til Pilot, dvs. udvikling.

Afdelingens opgave er at forfine og forbedre gæringsprocesser, således at dette kan hjælpe i produktionen af de store mængder, så der fås et større udbytte. I hans afdeling får de samme produktionsstammer fra laboratoriet som produktionen. De arbejder dog med langt mindre mængder end i produktionen og anvender typisk Chemap tanke, der rummer ca. 20 liter, og som er udviklet under medvirken af laboranter. Arbejdet med disse tanke har han lært via sin erfaring.

De er i afdelingen tre laboranter og en tekniker, og deres arbejde foregår i samarbejde med en kemiker. De laver det samme alle fire og kan hjælpe hinanden på kryds og tværs. Der er således ikke forskel på det arbejde, der udføres af de tre laboranter, og arbejdet som udføres af teknikeren. Teknikeren, som har været i afdelingen i 5 år, og som kom fra Bagsværd, er i øvrigt oplært af laboranterne. De foretager alle fire fejlfinding. De arbejder kontinuerligt og er på skift på arbejde i weekendene, således at de er på arbejde hver fjerde weekend.

Han arbejder 80 % og tjener ca. 40.000 kr., hvilket for 100 % indebærer en løn på 46.000 kr. Hans kolleger tjener noget mindre, formentlig 38-40.000 kr., idet de ikke har lige så lang anciennitet som ham. Han har tidligere været udnævnt, men ophørte med at være udnævnt, da han flyttede til Kalundborg, fordi udnævnelsen skulle bruges til en anden medarbejder. Han gik dog ikke ned i løn.

5.20. HK 13

HK 13 har forklaret bl.a., at han er industrioperatør. Han er også uddannet som kontorassistent. Han blev ansat i Novozymes for mere end 22 år siden. De første 18 år arbejdede han på skiftehold. Han har i de sidste 4 år været tillidsrepræsentant for operatørerne, der er organiseret i 3F.

Der er en høj organisationsgrad blandt operatørerne. Ud af 350 operatører er der kun seks, der ikke er medlem af 3F. Operatørerne har deres egen klub i fællesklubben og deres egne lønaftaler mv. Novozymes har tiltrådt Industriens Overenskomst, og hans klub har indgået lokalaftaler med virksomheden.

Operatørerne tager sig af det meste i produktionen, som kører 24/7 året rundt. Operatørerne modtager en pødekolbe fra laboratoriet, og så begynder produktionsprocessen i samarbejde med kemikerne. Teknikerne har til opgave at supportere operatørerne. Støtten kan f.eks. bestå i at implementere udstyr, når der er behov for det. Teknikerne kan også være tovholdere, hvis der er udfordringer. Det sker i samspil med håndværkere i vedligehold eller med kemikerne. Teknikernes support er primært relateret til udstyr.

Hvis der under produktionsprocessen er noget, der går galt, og det er ukompliceret, er det operatørerne selv, der ordner det, som f.eks. at skifte en ventil. Hvis der er en mere kompliceret opgave, tager teknikerne sig af det, og hvis det er en endnu mere kompliceret opgave, kaldes der på en intern eller ekstern håndværker eller en tekniker til at løse opgaven. Hvis fejlen er mere af procesmæssig karakter, kontaktes en kemiker. En programmør kan tilkaldes, hvis der er tale om fejl i styresystemerne. Teknikerne rådgiver om, hvem der i givet fald skal tages kontakt til. Ud over supportfunktionen til operatørerne har teknikerne andre projekter, f.eks. at opgradere forskellige ting.

Laboranter er ikke involveret i produktionsprocessen – ud over at laboranterne har lavet podedkolben. Der bliver dog afleveret prøver fra produktionen til laboranterne efter faste intervaller, eller hvis der er noget, som er gået galt.

De fleste teknikere i produktionen har en baggrund som operatører. De bliver udvalgt på grund af flair for arbejdet, dygtighed og indsigt. De skal have en uddannelse som proces teknolog eller tage en sådan uddannelse eller nogle akademimoduler.

Han tror, at operatørernes løn nogenlunde svarer til teknikernes løn. Men operatørerne får også et tillæg for at arbejde på skiftehold. Teknikere arbejder ikke på skiftehold.

5.21. NZ 8

NZ 8 har forklaret bl.a., at han er produktionschef i Production Recovery hos Novozymes i Kalundborg. Han kom til Novozymes i 2003. Han har ca. 350 medarbejdere under sig. Heraf er ca. 40 teknikere. Resten er operatører, kemikere og ledere. Der er ingen laboranter.

I produktionen i Kalundborg udføres produktion af enzymer i stor skala. Man modtager produktionsstammer fra Pilot og opskalerer til produktion i stor skala. Denne opgave er meget kompleks, og stoffet opfører sig ikke altid på samme måde som ved produktion i mindre skala. Produktionstrinene er de samme som i Pilot. Der skal således gennemføres gæring og rensning.

Det er operatørerne, som styrer produktionen. Oplæringsperioden for en operatør er 3 år. Teknikerne supporterer operatørerne. Teknikerne følger med i, hvordan produktionen forløber og er – bl.a. på baggrund af beskeder fra operatørerne – opmærksomme på eventuelle fejl og afvigelser, som teknikerne har ansvaret for at følge op på og gå videre med til rette vedkommende for at få problemet løst, hvis teknikerne ikke selv kan løse problemet. Teknikerne samarbejder i tilfælde af problemer ofte med dygtige operatører og kemikere for at få problemet løst. Teknikerarbejdet varierer meget, og teknikerne kan ikke på forhånd forudse, hvordan en dag forløber. Det er også en teknikeropgave at kunne se frem og f.eks. ved deltagelse i messer at være opmærksom på, om nyt interessant produktionsudstyr er kommet på markedet. En tekniker skal (mod løntillæg) kunne tilkaldes uden for normal arbejdstid.

Teknikerne rekrutteres typisk fra kredsen af operatører. En talentfuld operatør kan blive opfordret til at tage uddannelsen som procestekniker for derefter at blive ansat som tekniker. Uddannelsen kan tages i kombination med fortsat deltidsarbejde som operatør. I så fald tager uddannelsen 4 år. Hvis en tekniker ansættes "fra gaden" med procesteknikeruddannelse, kræves typisk en oplæringsperiode på 6-12 måneder. På grund af den interne rekruttering er der i praksis ikke problemer hos ham med at rekruttere teknikere.

Det har store konsekvenser, hvis en produktionsbatch ødelægges. Det kan for en enkelt batch koste 1/2 – 1 mio. kr. Sidste år, som var særlig slemt, måtte 1-2 batches kasseres hver måned. Han er ikke klar over, hvor stor en del der skyldes fejl fra teknikere. Han vil tro, at ca. 1/3 af tilfældene kan henføres til menneskelige fejl.

En operatørs grundløn udgør 39.253 kr. pr. måned, hvis der er tale om en senioroperatør på slutstadiet. En teknikers startløn udgør ca. 43.000 kr. pr. måned. De dygtigste teknikere får ca. 50.000 kr. pr. måned. Til de nævnte lønninger kommer skifteholdstillæg og tilkaldetillæg.

5.22. HK 14

HK 14 har forklaret bl.a., at han er laboratorietekniker (Laboratory Technican) i Formulation Development Operation i Bagsværd. Han blev færdiguddannet i 1995. Han blev ansat i

Novozymes i 2003 og har arbejdet som laborant i en afdeling ved navn Pharma, der blev nedlagt i 2014. Herefter blev han ansat som tekniker, hvilket han var i 4 år, hvorefter han skiftede til sin nuværende arbejdsplads, hvor han arbejder som laborant. Han er organiseret som laborant.

Han arbejder med SPD (Solid Product Development), dvs. med udvikling af processer til produktion af faste produkter – og ikke med udvikling vedrørende flydende produkter. Afdelingen er en udviklingsafdeling, der arbejder på at forbedre Novozymes' produkter eller på at udvikle et nyt produkt. De får deres materiale fra afdelingen Fermentation & Recovery, når materialet har gennemgået en gæring og en oprensning. Materialet er altid flydende ved modtagelsen og kommer i dunke eller tanke. Deres opgave er at omskabe produktet til fast form, f.eks. til granulat. Det kan f.eks. ske i et spraytørringsanlæg.

Der er ansat både teknikere og laboranter i afdelingen, og de samarbejder med kemikere.

Afdelingens teknikere samarbejder med kemikere, således at kemikeren opsætter eller formulerer en arbejdsopgave, hvorefter teknikere udfører opgaven og eventuelt kommer med forslag til ændring af processen. Produktet herfra kommer derefter til laboratoriet, der analyserer det bl.a. med henblik på, om det overholder de krav, der er opstillet for produktet. Der kan også undervejs i processen være et samarbejde mellem teknikere og laboranter, således at laboranter skal teste og analysere prøver af et produkt. Et par af deres teknikere er oplært i at bruge laboratorieudstyr, så de f.eks. kan måle partikelstørrelser eller indholdet af tørstof i et produkt. Dette arbejde kan således udføres både af laboranter og teknikere. I hovedtræk er forskellen på laboranter og teknikere, at teknikere laver et produkt, mens laboranterne analyserer det.

Han arbejder for tiden sammen med en tekniker med håndværkerbaggrund. Det er Novozymes, der sørger for, at de ansatte kan bestride deres stilling, og teknikere kan f.eks. af Novozymes få tilbudt en processteknologuddannelse. I dag kan man dog næppe komme ind fra gaden og blive tekniker. De har i øvrigt både laborantelever og elever fra processteknologuddannelsen med det formål eventuelt selv at ansætte de pågældende, når de er færdiguddannet.

I SPD er der i laboratoriet ansat 15-20 personer, hvoraf to er mænd, mens fordelingen blandt de syv teknikere er mere ligelig med tre kvinder og fire mænd.

Skiftet mellem en laborantstilling og en teknikerstilling har ikke givet problemer, og dette skifte kan også ske for andre laboranter og teknikere, hvis de har lyst. Det er kun et spørgsmål om at blive oplært i de forskellige afdelinger til at anvende det udstyr, der findes i afdelingerne. Der er ikke den store forskel på oplæringen af en laborant og en tekniker i en ny afdeling. Udstyret, som anvendes af laboranterne, har de ofte selv deltaget i udviklingen af. Både laboranter, teknikere og kemikere følger løbende med i udvikling af nyt udstyr og kommer med forslag til optimering af udstyret eller indkøb af nyt.

Han skiftede fra teknikerstillingen tilbage til en laborantstilling, primært fordi han var mere interesseret i laborantarbejde, der er mere alsidigt, og fordi han i højere grad kan medvirke til at udvikle nye analysemetoder mv. Desuden fik han slidigt. Han har tidligere været udnævnt, men ophørte med at være udnævnt, da han skiftede til SPD, fordi han ikke havde erfaring med arbejdet der.

5.23. NZ 9

NZ 9 har forklaret bl.a., at han er chef for Formulation Development, der består af tre underafdelinger i Danmark og en underafdeling i Kina. Han er uddannet kemiingeniør i Holland og har en PhD fra Danmark. Han har været ansat i Novozymes i 22 år.

Hans afdeling udfører en pilotfunktion, hvor formålet er at skabe viden, f.eks. om, hvordan produktet skal sammensættes, eller hvordan processen skal udvikles, så den kan overføres til produktionen. Der er ikke nogen produktion i afdelingen, men der laves prøver, som kunderne kan evaluere.

I hans afdeling arbejdes der i en større skala, men ikke i en så stor skala som i produktionen. Der er forskel på at arbejde i Pilot og i produktionen. Der er ikke en 100 % relation mellem Pilot og produktionen. At arbejde i stor skala som i produktionen giver andre udfordringer. Man skal

have kendskab til, hvordan udstyret i produktionen virker. I Pilot kan de dog foretage et godt skøn over, hvad der vil virke i produktionen.

Processen med at udvikle faste produkter er kompliceret og kræver, at man har ingeniørmæssige kvalifikationer. Det samme er ikke tilfældet for så vidt angår processen med at udvikle flydende produkter, hvor i princippet et bægerglas med kemikalier skal omrøres.

NZ 6's afdeling har med gæring og oprensning at gøre. Herfra sendes væsken til hans afdeling, hvor det udvikles til en flydende eller en fast form via en proces. Det er en anden arbejdsproces end den, der foregår i NZ 6's afdeling. Det kan godt lade sig gøre at flytte medarbejdere fra hendes afdeling til hans afdeling. Men det kræver oplæring. Flytning er sket på kemikerniveau, men ikke mellem laboranter og teknikere.

Det tager tid at blive oplært som tekniker. En laborant kan derfor ikke uden videre blive tekniker. Det kræver oplæring i 6 måneder for, at en udlært tekniker kan udføre sit arbejde selvstændigt. For at en tekniker kan bidrage til udvikling af formuleringerne kræves der erfaring i flere år. Han har teknikere med 1 år og 6 måneders anciennitet, som stadig er ved at lære det. Teknikere, der kommer fra produktionen, kan hurtigere læres op, fordi de kender produktet. Det er nemmere at blive oplært, hvis man har en uddannelse som proces teknolog. Oplæringsperioden for en udlært laborant er kortere end oplæringsperioden for en udlært tekniker.

Han og afdelingslederne drøfter, om en laborant eller tekniker skal udnævnes. Afdelingen har et system for vurdering af den enkeltes faglige og personlige kvalifikationer.

5.24. NZ 10

NZ 10 har forklaret bl.a., at hun hos Novozymes arbejder i Pilot som Head of Formulation Development. Hun er uddannet som kemiingeniør.

Der er hos hende to produktionsgrupper, solid og fluid. Laboranterne foretager stabilitetsundersøgelser og laver analysearbejde. Teknikerne er beskæftiget med produktion af forsøgsmateriale og

håndterer store mængder. Teknikeropgaven med at tørre og fremstille granulater er kompliceret. Der undervises i dette på procesteknologuddannelsen. En tekniker skal have godt kendskab til det udstyr, der anvendes, og teknikeren skal vide, hvad der skal gøres, hvis udstyret ikke virker eller skaber problemer. Teknikerne hos hende skal have truck kørekort. Laboranterne skal have indsigt i laboratorieudstyret. Hun har ikke operatører. Hun beskæftiger otte teknikere, hvoraf tre er kvinder. Hun beskæftiger ca. 15 laboranter. Fem laboranter og tre teknikere er udnævnt.

Det er sværere at rekruttere teknikere end laboranter. Både laboranter og teknikere skal oplæres. En laborant kan varetage en række opgaver på egen hånd efter nogle måneders oplæring og kan arbejde selvstændigt efter ca. 1/2 år. En tekniker skal oplæres i ca. 1/2 år og kan arbejde selvstændigt efter ca. 1 år.

For at blive ansat som laborant, skal man som det klare udgangspunkt have gennemført laborantud-dannelsen. Det er ualmindeligt, at en medarbejder skifter fra tekniker til laborant, således som HK 14 har gjort.

5.25. HK 15

HK 15 har forklaret bl.a., at hun er Associate Scientist i afdelingen for Management Systems. Hun er uddannet bioanalytiker og tilhører laborantgruppen. Hun har været ansat i Novozy-mes i snart 35 år og er udnævnt i C-gruppen. I afdelingen er der ansat både bibliotikarer, laboranter, ingeniører og kemikere.

Hun arbejder hovedsagelig ved en pc med masterdata, som anvendes af produktionen, af laboratorierne og i marketingsafdelingen. Masterdata er bl.a. de kvalitetsstandarder, som skal godkendes, før et produkt kan leveres til en kunde. De indeholder anvisninger og en beskrivelse af de procedurer, prøver og tests, der skal gennemføres i forbindelse med fremstillingen af et produkt, når en kunde har afgivet en ordre. Der er ansat to personer til at varetage dette arbejde. Der anvendes laboranter hertil, fordi de skal kende produkterne og de analysekrav, der gælder for produkterne.

Herudover er hun tilkaldevagt uden for almindelig arbejdstid hver anden uge, idet hun er ansvarlig for arkivering af toxologiprøver og vævsprøver, som opbevares i fryserne. Hun bliver tilkaldt, hvis der udløses en alarm. Det kan være, når en fryser svigter, eller der er strømsvigt, og hendes opgave er at flytte prøverne, hvis det er nødvendigt. Hun og den anden kollega, der har tilkaldevagt, tilkaldes omkring fem gange om året i alt, og de får et månedligt tillæg for tilkaldevagten.

5.26. NZ 11

NZ 11 har forklaret bl.a., at hun hører til produktionen og er direktør for gra-nuleringsafdelingen, hvor man gennem en proces laver et koncentrat til en fast form. Hun er uddannet kemiker og har været i Novozymes i 32 år. Hun blev direktør for hele området i 2019.

I hendes afdeling er der ansat ledere, driftsoperatører, teknikere, ingeniører og håndværkere. Ud af ni teknikere er fire udnævnt.

Granulering laves også i Pilot. Men udstyret i hendes afdeling er anderledes. Granulering foregår ved, at der i maskintårnet tilsættes råvarer og mellemvarer, hvorefter indholdet gennem en proces med bl.a. kogning og tørring bliver til granulater. Det er driftsoperatører, som arbejder i tårnet.

Teknikerne har til opgave at bistå driftsoperatørerne og optimere udstyret eller ændre det, hvis noget går galt. Teknikerne laver instruktion til driftsoperatørerne om anvendelsen af nyt eller ændret udstyr. Driftsoperatørerne anvender teknikernes instruktioner (opskrift) under deres arbejde. Teknikerne skal sikre, at udstyret kan anvendes til den formulering, der kommer fra Pilot.

Det er ikke særligt påregneligt, hvordan en teknikers arbejdsdag foregår. Det afhænger af, om udstyret bryder sammen. Sker det, bliver det en forfærdelig dag for teknikeren. Driftsoperatørerne kan tilkalde teknikerne også efter arbejdstid. Ofte kan problemet løses telefonisk. Men teknikerne må gennemsnitligt en gang om ugen møde ind for at løse problemer uden for arbejdstid.

En tekniker, der ansættes i hendes afdeling, skal gerne have et stort kendskab til almindeligt procesudstyr og indgående kendskab til udstyret i hendes område. Derfor finder hun sine teknikere blandt driftsoperatørerne, som skal tage en akademiuddannelse som proces-teknolog for at blive teknikere. En tekniker, som ansættes "fra gaden" med en uddannelse som proces-teknolog, skal typisk gennem et oplæringsforløb på 6-12 måneder, før teknikeren er 80 % kørende. De kan godt rekruttere og fastholde teknikere, men der er konkurrence fra Novo Nordisk i Kalundborg.

5.27. NZ 12

NZ 12 har forklaret bl.a., at hun er afdelingsleder i Novozymes' afdeling 240, Project Execution, i Novozymes Kalundborg. Afdelingen beskæftiger sig med virksomhedens interne projektudviklingsopgaver.

Hun beskæftiger ikke laboranter i sin afdeling, men bl.a. teknikere, som falder i to grupper. Den ene gruppe af teknikere er en del af den medarbejdergruppe, som udarbejder projekter og skitser mv., bl.a. i dialog med kunderne og eksterne rådgivere. Disse teknikere tager sig af at beskrive projektet, for at det kan fungere korrekt. Det kan f.eks. omfatte en beskrivelse af, hvor en pumpe skal placeres. Den anden gruppe af teknikere tager sig af design og dokumentation, når man i slutfasen skal have tegnet projektet rigtigt op, efter at man har sikret sig, at alt er, som det skal være. Design og dokumentation bliver bl.a. anvendt i produktionen.

5.28. NZ 13

NZ 13 har forklaret bl.a., at han er afdelingschef i Novozymes' HR-afdeling (Head of Compensation & Benefits), og at han bl.a. beskæftiger sig med politik og proces for aflønning af Novozymes medarbejdere i de ca. 30 lande, hvor Novozymes har ansatte. I hans afdeling ser man på, hvordan lønfastsættelsen skal ske, og hvor Novozymes lønmæssigt skal ligge i markedet for hver af de forskellige personalegrupper. Der er et marked for hver personalegruppe. Der er ingen sammenhæng mellem f.eks. lønnen til laboranter og lønnen til teknikere på grund af de forskelle, der eksisterer med hensyn til uddannelse, arbejdsopgaver og substituerbarhed mv. Det er vigtigt, at Novozymes for hver personalegruppe placerer sig rigtigt lønmæssigt, således at man på den ene side kan

tiltrække og fastholde de rigtige medarbejdere og på den anden side ikke sætter virksomhedens konkurrenceevne over styr. Det indgår i vurderingen, om det er let eller svært at rekruttere medarbejdere inden for de forskellige medarbejdergrupper. Er det svært, kan det tale for, at man lægger sig lidt over markedslønnen, således at man undgår en for stor medarbejderudskiftning. I hans afdeling undersøger man markedet for hver personalegruppe så godt man kan ved hjælp af tilgængelige lønstatistikker og andre tilgængelige kilder.

Hos Novozymes aflønner man både laboranter og teknikere over markedet. Det er mest udtalt for laboranternes vedkommende. Efter hans opfattelse kan det overvejes, om teknikerne skal have mere i løn, da de er sværere at rekruttere end f.eks. laboranterne.

Hvis klager får medhold i sine påstande, vil Novozymes blive suverænt lønførende for laboranter, og Novozymes vil have et forklaringsproblem over for andre medarbejdergrupper, som givet vil presse på for også at opnå en lønforbedring. Novozymes vil også kunne få problemer med sin konkurrenceevne over for f.eks. virksomheder, som ikke beskæftiger teknikere, men kun laboranter, og som derfor ikke behøver at justere deres lønninger til laboranter.

Det ligger Novozymes meget på sinde at sikre, at man overholder reglerne om ligeløn. Der er ligeløn inden for alle medarbejdergrupper.

6. Overenskomstgrundlag mv.

Novozymes har tiltrådt Industriens Funktionæroverenskomst (med nogle fravigelser, der er uden betydning for denne sag).

I henhold til § 3, stk. 1, i funktionæroverenskomsten aftales lønnen for den enkelte medarbejder i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Efter § 3, stk. 2, skal lønnen give udtryk for bl.a. den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar. Ifølge § 3, stk. 3, skal vurdering og eventuel regulering af medarbejdernes lønforhold ske individuelt mindst en gang om året.

Efter loven om lige løn til mænd og kvinder (lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019) må der ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven. Dette gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling.

Ved ligelønsloven er de EU-retlige forpligtelser om lige løn til mænd og kvinder gennemført i dansk ret, jf. senest direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

Efter ligelønslovens § 1, stk. 4, finder loven ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

Bilag 27 til Industriens Funktionæroverenskomst er et protokollat af 22. februar 2010 om implementering af ligelønsloven mv. Det hedder i protokollatet bl.a.:

”§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

...

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. ... Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den til årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik opstod.

§ 5. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.”

Parterne har i maj 2022 indgået et protokollat vedrørende fagretlig behandling i denne sag. Det hedder i protokollatet:

Protokollat vedrørende fagretlig behandling af ligelønssag mellem HK Privat og Novozymes A/S

Foranlediget af ændret organisationstilhør for Novozymes A/S har parterne drøftet spørgsmålet om forum for den ved de civile domstole anlagte ligelønssag, og overførsel til behandling ved Faglig Voldgift.

På denne baggrund er Parterne enige om at lade sagen overgå til behandling ved faglig voldgift i overensstemmelse med reglerne i arbejdsretsloven, herunder særligt kap. 2 og med de særlige aftaler, der er gengivet nedenfor.

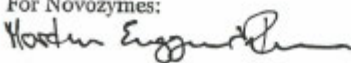
1. Grundlaget for Faglig Voldgift
 - a. Novozymes A/S er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Bestemmelserne heri om fagretslig behandling, ligelønsnævn mm. er fraveget ved denne aftale.
 - b. Parterne er enige om, at sagen ikke behandles ved Ligelønsnævnet og at Forretningsorden for Ligelønsnævnet ikke finder anvendelse.
 - c. Parterne er enige om, at bestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 1 til 3 om lokal forhandling, mæglingssmøde og organisationsmøde ikke finder anvendelse. Sagen har været og vil sideløbende med den Faglige Voldgift forhandles efter nærmere aftale mellem parterne. Bestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 5 og 6 finder ikke anvendelse.
 - d. Parterne er enige om at Bilag 11 til Industriens Funktionæroverenskomst ikke finder anvendelse.
 - e. Parterne er enige om, at Klageskrift, jf. nedenfor pkt. 2, i den forstand Industriens Funktionæroverenskomst opererer med frister, er rettidigt modtaget.
 - f. Parterne er enige om, at frister angivet i Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 4, ikke finder anvendelse. Frister aftales konkret, jf. nedenfor.
 - g. Parterne er enige om, at i det omfang Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 4 ikke er fraveget i denne aftale, finder bestemmelsen anvendelse med de nødvendige tilpasninger.
2. Formalia
 - a. Stævningen indgivet til Retten i Glostrup, den 28. februar 2022, udgør klageskrift.
 - b. Sagen betragtes som anlagt og iværksat pr. 28. februar 2022. Forældelsen er således afbrudt i samme udstrækning som ved indgivelsen af stævningen.
 - c. DI og Novozymes frafalder eventuelle formalitetsindsigelse vedrørende forudgående krav til forhandling og frister mv., således at der er enighed om, at den faglige voldgift kan fremmes.
 - d. Sagen ved retten i Glostrup hæves på vilkår, at hver part bærer egne omkostninger.
3. Dommere
 - a. Parterne er enige om, at sagen besættes med 3 højesteretsdommere (herunder eventuelt forhenværende højesteretsdommere).
 - b. Parterne er enige om at pege på Højesteretsdommer Oliver Talevski som formand for voldgiftsretten.
 - c. Herudover udpeger hver af parterne én anden opmand.

- d. DI udarbejder seneste 7 dage fra indgåelsen af denne aftale udkast til fælles henvendelse til Arbejdsretten.
 - e. I den hovedforhandlingen vurderer parterne, om der er behov for sidedommerdeltagelse. Eventuelle vidner kan ikke udpeges som sidedommere.
 - f. Parterne er enige om, at afgørelser der skal træffes under sagens forberedelse kan træffes af opmændene uden inddragelse af sidedommere eller efter aftale mellem opmændene af voldgiftsrettens formand.
4. Processuelle forhold, herunder beviser mv.
- a. Arbejdsretsloven, herunder navnlig dennes kap. 2, finder anvendelse.
 - b. Parterne er enige om, at det følger a pkt. 4. a., at Retsplejelovens regler om edition finder anvendelse.
 - c. Voldgiftsrettens parter og dommere foretager fysisk besigtigelse af forholdene efter nærmere aftale om tid og sted mv.
5. Tidsfrister
- a. Svarkrift afgives senest 31. august 2022, kl. 16.00.
 - b. Efter svarkriftet er afgivet afholdes et forberedende møde med retsformandens deltagelse, hvorunder parterne drøfter omfanget af den yderligere skriftveksling og sagens berømmelse.
 - c. Parterne anerkender gensidigt, at det kan være forbundet med et stort arbejde at oplyse sagen fyldestgørende, og at der skal være passende tid hertil.
 - d. Besigtigelse foretages, når parterne finder det hensigtsmæssigt under sagen, dog tidligst efter afgivelse af svarkrift eller duplik i sagen. Parterne skal have mulighed for at afgive yderligere processkrifter efter besigtigelse.
6. Forhandlinger
- a. Uafhængigt af den skriftlige forberedelse af sagen afdækker parterne mulighederne for en forligsmæssig løsning.
 - b. Begge parter er positivt indstillet i forhold til at rykke fristerne ovenfor, såfremt hensynet til forligsdrøftelserne tilsiger det.

For DI:



For Novozymes:



For HK:

20/5-2022



7. Parternes anbringender

Klager har til støtte for sin påstand om, at indklagedes afvisningspåstand ikke skal tages til følge, anført navnlig, at der ikke er grundlag for at afvise klagers påstande.

Påstandene, der er udformet i overensstemmelse med de påstande, der var nedlagt i tidligere sager om ligeløn, er egnet til at blive påkendt. Påstandene er hverken for upræcise eller for abstrakte.

Nogle af indklagedes indvendinger mod klagers påstande angår sagens materielle spørgsmål, hvor den retlige virkning i givet fald er frifindelse – og ikke afvisning. Det gælder f.eks. anbringendet om, at klagers påstande er indsnævret til de ikke-udnævnte laboranter og de ikke-udnævnte teknikere. Klager er i den forbindelse uenig i, at begrænsningen af påstandene til de ikke-udnævnte laboranter og teknikere indebærer, at grupperne ikke kan sammenlignes.

Klager repræsenterer kun medlemmer af HK Privat og laborantklubben, men klager kan som overenskomstpart også påtale overtrædelse af ligelønsreglerne i forhold til personer, der ikke er medlemmer af HK Privat og laborantklubben.

Kravene til udformning af påstandene 2 og 3 er ikke, at kravene – hvis der gives medhold i påstandene – umiddelbart kan eksekveres i fogedretten. Sikringen af, at påstandene opfyldes, sker under ansvar for Arbejdsretten, der har mulighed for at pålægge indklagede en bod, hvis klagers påstande tages til følge, og indklagede ikke opfylder dem.

Lønfastsættelsen efter funktionæroverenskomsten og lønaftalerne er individuel. I respekt herfor kan klager ikke nedlægge mere individualiserede påstande om den fremtidige løn og om efterregulering 5 år tilbage. Det er ikke et retligt relevant synspunkt, at det kan være administrativt besværligt for indklagede at opfylde påstandene 2 og 3. Indklagede kan enten foretage individuelle tilpasninger med en vurdering af hver enkelt medarbejders løn, eller indklagede kan vælge at hæve lønnen for alle, der er forskelsbehandlet. Resultatet skal uanset metode eliminere den gennemsnitlige lønforskel.

Klager har *med hensyn til sagens realitet til støtte for sine påstande* anført navnlig, at indklagede ikke yder kvinder og mænd lige løn for arbejde, der har samme værdi.

Bedømmelsen af, om arbejde er af samme værdi, skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. Helhedsvurderingen skal i denne sag ske ved at sammenligne gruppen af laboranter med gruppen af teknikere som et hele, idet gruppen af

laboranter og gruppen af teknikere befinder sig i en sammenlignelig situation. Laboranternes uddannelse svarer mindst til teknikernes uddannelse, og begge grupper indgår i en højteknologisk fremstillingsproces af enzymer. Den væsentligste forskel i arbejdet består i, at laboranterne set som et hele deltager i fremstillings- og forskningsprocessen med mindre biomasse, mens teknikerne arbejder i produktionsprocessen med større portioner biomasse. Denne forskel er uden betydning for spørgsmålet om, hvorvidt laboranter og teknikere udfører arbejde af samme værdi. Indklagede har peget på en række forskelle mellem laboranter og teknikere med hensyn til arbejdets art, uddannelse, arbejdets ansvar og arbejdsvilkår. Forskellene er uden betydning for, om der er tale om arbejde af samme værdi.

Lønfastsættelsen for laboranter og teknikere sker på baggrund af samme overenskomst, samme lokalaftale, samme individuelle kriterier og samme kriterier for advancement (udnævnelse). Det statistiske materiale viser, at teknikerne i gennemsnit er ca. 12 % højere lønnet end laboranterne. Gruppen af laboranter består overvejende af kvinder. Gruppen af teknikere består overvejende af mænd. Lønforskellen kan ikke begrundes i de enkelte medarbejderes forskellige arbejdsresultater. Individuelle kvalifikationer, der kan begrunde en lønforskel, kan der ses bort fra, da sagen i den form, den er forelagt voldgiftsretten, alene angår de ikke-udnævnte laboranter og ikke-udnævnte teknikere, dvs. laboranter og teknikere, der ikke er forfremmet gennem en udnævnelse.

Det er uden betydning, hvordan forskellen i løn er opstået, og om indklagede har tilstræbt kønsdiskrimination. Det er også uden betydning, om indklagede har tilsigtet en lønfastsættelse, der har medført lønforskelle baseret på køn. Det afgørende er, at mænd og kvinder aflønnes forskelligt for arbejde, der tillægges samme værdi.

Indklagede har reelt ikke påvist noget objektivt kriterium, der begrunder lønforskellen. Lønfastsættelsen og reguleringen hos indklagede er uigennemskuelig. For spørgsmålet om ligeløn er det endvidere ikke retligt relevant, at der aflønnes efter udbud og efterspørgsel. Under alle omstændigheder har indklagede ikke dokumenteret, at lønforskellen er begrundet i udbud og efterspørgsel.

Klager har i hvert fald påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, og herefter påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Denne bevisbyrde er ikke løftet.

Det må sammenfattende lægges til grund, at der foreligger direkte forskelsbehandling, fordi laboranter på grund af køn lønnes ringere end teknikere.

Efter ligelønsloven har en lønmodtager krav på forskellen, hvis lønnen er lavere end andres, og krav om efterbetaling forældes efter en 5-årig forældelsesfrist. Indklagede har haft anledning til at regulere lønnen i hvert fald siden 2017, og allerede af den grund er der ingen andre hensyn end forældelse, der kan begrunde efterregulering for en kortere periode.

Indklagede har til støtte for sin påstand om afvisning af klagers påstande anført navnlig, at påstandene ikke er egnede til påkendelse eller til at sikre en materiel korrekt afgørelse af sagen. Det er der flere årsager til.

Klagers mandatarforhold rækker alene til at omfatte medarbejdere, der er medlemmer af både HK Privat og laborantklubben. Laboranter, der ikke opfylder begge disse betingelser, kan ikke repræsenteres af klager igennem mandatarforholdet. Da ingen af påstandene tager hensyn til dette forhold, er de for abstrakte til at kunne påkendes.

Der er betydelige forskelle i aflønning og arbejdsopgaver inden for såvel laborantgruppen som teknikergruppen. Det vil derfor savne mening at foretage en sammenligning inden for hver af grupperne og så meget desto mere på tværs af dem.

Når klagers påstande indsnævres til de ikke-udnævnte laboranter og teknikere, får man ikke et komplet billede af den samlede lønforskel mellem laboranter og teknikere. Dette er egnede til at skævvride resultaterne. Hertil kommer, at teknikere historisk set ikke har haft en lige så formaliseret udnævnelsespraksis som laboranter. Når gruppen af udnævnte teknikere ikke

medregnes, betyder det, at teknikernes gennemsnitsløn fremstår højere, end den burde være, fordi en betydelig del af de højest lønnede teknikere reelt set kunne have været udnævnt.

Klagers påstande sonderer ikke mellem kvindelige laboranter og mandlige laboranter. Som påstandene er formuleret, vil konsekvensen derfor være, at også de mandlige laboranter skal reguleres. En sådan regulering vil være helt uberettiget, da de mandlige laboranter i sagens natur ikke kan have et ligelønsproblem.

Det bestrides, at der skulle være en fast praksis for, at påstande svarende til dem, klager har nedlagt i denne sag som påstandene 2 og 3, kan påkendes i ligelønssager. Et betalingskrav må for at kunne påkendes opgøres for hver enkelt medarbejder, således at det for hver enkelt medarbejder specificeres, hvad der er det relevante sammenligningsgrundlag. Som påstandene 2 og 3 er formuleret, er det ikke muligt for indklagede at opfylde dem. Indklagede har ikke kendskab til, hvem der er medlem af laborantklubben, og påstandene giver ikke vejledning om, hvordan de kan opfyldes, uden at der skabes et nyt ligelønsproblem.

Indklagede har *om sagens realitet til støtte for sin påstand om frifindelse* anført navnlig, at en forudsætning for, at der overhovedet kan være en ligelønsproblemstilling, er, at der ikke ydes lige løn, og at der er tale om samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Klager bærer en almindelig, ligefrem bevisbyrde for, at disse betingelser er opfyldt. Denne bevisbyrde er ikke løftet.

Indklagede anerkender, at der er en forskel i den gennemsnitlige løn for laborantgruppen som sådan set i forhold til teknikergruppen som sådan, men der er ikke herved påvist en relevant forskel i løn for kvinder og mænd i virksomheden. Indklagede bestrider således, at de to medarbejdergrupper har en sådan intern homogenitet, at det giver mening at sammenligne de to grupper som sådan på tværs af alle afdelinger i virksomheden. Der må nødvendigvis ske en opdeling i undergrupper, men en sådan opdeling giver det problem, at der som udgangspunkt ikke kan beregnes lønforskelle, der er statistisk signifikante. Essensen af klagers

grundlæggende synspunkt er med andre ord, at man enten sammenligner grupper, der er så store, at de ikke meningsfyldt kan sammenlignes, eller er så små, at sammenligningen ikke er pålidelig.

Efter indklagedes opfattelse er der endvidere ikke tale om arbejde af samme værdi; laboranter og teknikere befinder sig ikke i en sammenlignelig situation. For det første er der ikke tale om arbejde af samme art. For det andet udføres arbejdet som laborant og tekniker på grundlag af forskellige uddannelsesmæssige kvalifikationer. Den uddannelsesmæssige baggrund for teknikerne er i alle tilfælde suppleret af et dybdegående kendskab til indklagedes produktionsapparat. For det tredje er det individuelle ansvar for teknikerne som klart udgangspunkt større end det ansvar, der hviler på laboranterne. For det fjerde er der meget store forskelle i de vilkår, som arbejdet i teknikergruppen og laborantgruppen udføres under.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der sandsynliggør, at laboranter er blevet forskelsbehandlet på grund af køn. Den eneste faktiske omstændighed, som klager kan påberåbe sig, er den ovennævnte gennemsnitlige lønforskel mellem de to overordnede grupper. Det bestrides, at denne lønforskel i sig selv er en faktisk omstændighed, der sandsynliggør forskelsbehandling på grund af køn. Det bestrides endvidere, at lønfastsættelsen og lønreguleringen hos indklagede er uigennemskuelig.

Hvis klager anses for at have påvist sådanne faktiske omstændigheder som nævnt ovenfor, har indklagede bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Udbud og efterspørgsel indgår som et væsentligt element i lønfastsættelsen for de to grupper. Markedslønnen fremgår af eksterne statistikker og er transparent. Arbejdet som tekniker er endvidere som nævnt forbundet med et større individuelt ansvar end arbejdet som laborant. Arbejdet som tekniker er der næst generelt mere belastende end arbejdet som laborant, og arbejdet som laborant er i højere grad end arbejdet som tekniker påvirket af automatisering. Teknikerne har større jobmobilitet end laboranterne, og der også en række individbaserede årsager til lønforskellene mellem grupperne.

For så vidt angår klagers påstand 3 bestrider indklagede, at der er grundlag for at betale rente, når kravet ikke er beløbsmæssigt opgjort. Indklagede bestrider endvidere, at henvisningen til laboranterne som kollektiv gruppe er egnet til at afbryde den individuelle forældelse for den enkelte medarbejder.

8. Opmændenes begrundelse og resultat

8.1. Baggrund og problemstilling

Novozymes A/S (indklagede) har tiltrådt Industriens Funktionæroverenskomst (med nogle fravigelser, som er uden betydning for denne sag). Indklagede er således også omfattet af bilag 27 til funktionæroverenskomsten – protokollat af 22. februar 2010 om implementering af ligelønsloven mv., som er citeret i afsnit 6 ovenfor. Reglerne i protokollatet skal fortolkes i overensstemmelse med ligelønsloven, som protokollatet træder i stedet for, og de EU-retlige forpligtelser, som ligelønsloven og protokollatet gennemfører i dansk ret.

I indklagedes virksomhed her i landet er der ansat både laboranter og teknikere. Den overvejende del af laboranterne (over 80 %) er kvinder, mens den overvejende del af teknikerne (over 80 %) er mænd, jf. nærmere afsnit 4.4 ovenfor om lønforhold.

HK Privat som mandatar for laborantklubben hos Novozymes (klager) har beregnet, at teknikerne hos indklagede har en højere gennemsnitlig grundløn end laboranterne. Forskellen udgør ifølge klager 12,61 % for de ikke-udnævnte laboranter sammenlignet med de ikke-udnævnte teknikere, mens forskellen ifølge klager udgør 9,48 % for alle laboranter (udnævnte som ikke-udnævnte) sammenlignet med alle teknikere (udnævnte som ikke-udnævnte), jf. afsnit 4.4 ovenfor om lønforhold. De ikke-udnævnte laboranter og de ikke-udnævnte teknikere omfatter laboranter og teknikere, der ikke er forfremmet gennem en udnævnelse, jf. afsnit 4.3 ovenfor om udnævnelseskriterierne.

Det fremgår af klagers påstande i afsnit 2, at sagen er afgrænset til gruppen af ikke-udnævnte laboranter og gruppen af ikke-udnævnte teknikere. Det er klagers opfattelse, at forskellen i grundløn

mellem ikke-udnævnte laboranter og ikke-udnævnte teknikere udgør forskelsbehandling på grund af køn i strid med reglerne i protokollatet om ligeløn.

Indklagede har ikke bestridt, at der er en lønforskel mellem grupperne, jf. indklagedes beregninger heraf i afsnit 4.4 ovenfor om lønforhold, men har bestridt, at der er tale om forskelsbehandling på grund af køn i strid med ligelønsreglerne.

Klager har nedlagt tre påstande. Påstand 1 er en anerkendelsespåstand, der går ud på, at indklagede skal anerkende, at ikke-udnævnte laboranter ansat hos indklagede i Danmark udfører arbejde af samme værdi som ikke-udnævnte teknikere ansat hos indklagede i Danmark. Påstand 2 angår fremtidig løn og går ud på, at indklagede skal bringe gennemsnitslønnen for ikke-udnævnte laboranter på niveau med gennemsnitslønnen for ikke-udnævnte teknikere. Påstand 3 angår efterregulering og går ud på, at indklagede skal efterbetale lønforskellen i 5 år forud for indleveringen af klageskriftet (stævningen) den 28. februar 2022.

Indklagede har i første række påstået afvisning af alle klagers påstande under henvisning til det overordnede synspunkt, at påstandene er uegnet til at blive påkendt. Klager har heroverfor påstået sagen fremmet. Indklagede har i en anden række påstået frifindelse over for klagers påstande.

Stillingtagen til spørgsmålet om regulering af den fremtidige løn (klagers påstand 2) og om efterbetaling af lønforskellen (klagers påstand 3) forudsætter, at det forinden er fastslået, at klagers påstand 1 kan tages under påkendelse, og at klager skal have medhold i påstanden. I de følgende afsnit behandler vi derfor klagers påstand 1.

8.2. Klagers påstand 1 - afvisningsspørgsmålet

Det er bl.a. en betingelse for, at der kan foreligge lønmæssig forskelsbehandling i strid med ligelønsreglerne, at den medarbejder eller medarbejdergruppe, der sammenlignes med, udfører samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi, jf. § 1, stk. 2, i protokollatet om ligeløn.

Vi finder, at en påstand om, at en arbejdsgiver skal anerkende, at en medarbejdergruppe udfører arbejde af samme værdi som en anden medarbejdergruppe, som udgangspunkt ikke kan afvises med den begrundelse, at påstanden ikke er egnet til at blive taget under påkendelse. En sådan anerkendelsespåstand er da også påkendt i tidligere ligelønssager.¹

Efter vores opfattelse foreligger der i denne sag ikke grunde, som indebærer, at det nævnte udgangspunkt skal fraviges. Klagers påstand 1 er hverken for upræcis eller abstrakt. Det bemærkes særligt herved, at klager – som overenskomstpart – har ret til at få prøvet, om indklagede overholder reglerne i protokollatet om ligeløn, uanset at alle laboranter hos indklagede efter det oplyste ikke er medlem af laborantklubben og HK Privat. Det bemærkes endvidere, at indklagedes synspunkt om, at det savner mening at sammenligne ikke-udnævnte laboranternes løn med ikke-udnævnte teknikeres løn, angår sagens realitet og i givet fald må behandles i den forbindelse.

Efter det anførte kan vi ikke give indklagede medhold i afvisningspåstanden og vil derfor behandle klagers påstand 1 i realiteten.

8.3. Klagers påstand 1 – realitetsspørgsmålet: Er der tale om arbejde af samme værdi?

8.3.1. Generelt om retstilstanden

Efter § 1, stk. 1, i protokollatet om ligeløn må der ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i protokollatet. Dette gælder både direkte forskelsbehandling (som defineret i § 1 a, stk. 1), og indirekte forskelsbehandling (som defineret i § 1 a, stk. 2).

Det fremgår som nævnt af protokollatets § 1, stk. 2, at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, ”for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi”.

¹Jf. f.eks. faglig voldgiftskendelse af 3. december 1996 (DANÆG) og faglig voldgiftskendelse af 19. marts 1996 (Royal Copenhagen).

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal efter protokollatets § 1, stk. 3, ske ”ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer”. Dette er i overensstemmelse med praksis fra EU-Domstolen, hvorefter det må afgøres ud fra en flerhed af faktorer, om et arbejde skal tillægges samme værdi, og om medarbejderne dermed må anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation. Nogle af de faktorer, der indgår i helhedsvurderingen, er arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsvilkår (arbejdsforhold).²

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. protokollatets § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. protokollatets § 5, stk. 2.

For at skabe den nævnte formodning skal arbejdstageren eller arbejdstagergruppen normalt ikke alene bevise, at der er en lønforskel i forhold til den eller de arbejdstagere eller den arbejdstagergruppe, der sammenlignes med, men også bevise eller i hvert fald sandsynliggøre, at der udføres arbejde af samme værdi.³

I veloplyste sager, hvor det relevante faktum er fremlagt, behøver retten ikke nødvendigvis at tage stilling til, hvem der har bevisbyrden for, at der udføres arbejde af samme værdi, idet spørgsmålet kan afgøres uden brug af bevisbyrderegler.⁴

8.3.2. Den konkrete helhedsvurdering

8.3.2.1. Gruppesammenligning

Klagers påstand 1 indebærer, at vi skal sammenligne det arbejde, som laboranter udfører, med det arbejde, som teknikere udfører, for at afgøre, om gruppen af ikke-udnævnte laboranter udfører arbejde af samme værdi som gruppen af ikke-udnævnte teknikere.

²Jf. f.eks. præmis 27 i dom af 28. februar 2013 i sag nr. C-427/11 (Margaret Kenny m.fl.), og præmis 33 i dom af 31. maj 1995 i sag nr. C-400/93 (Royal Copenhagen).

³Se hertil bl.a. EU-Domstolens dom af 28. februar 2013 i sag nr. C-427/11.

⁴Jf. bl.a. Byrial R. Bjørst, Ligeløn for job af samme værdi (2006), s. 308.

Ved en sådan sammenligning må der efter vores opfattelse fokuseres på det arbejde, som er karakteristisk for laboranter og for teknikere.

Afgørelsen af, om et arbejde har samme værdi, skal som nævnt træffes efter en helhedsvurdering med inddragelse af en række relevante faktorer vedrørende arbejdet som laborant og som tekniker.

I de følgende afsnit beskriver vi arbejdet som laborant og som tekniker ud fra en række af de relevante faktorer baseret på sagens bevismateriale, dvs. vores besigtigelse den 24. november 2023 af afdelinger hos indklagede, det skriftlige materiale, jf. sagsfremstillingen i afsnit 4 ovenfor, og de afgivne forklaringer, jf. gengivelsen heraf i afsnit 5 ovenfor. Herefter foretager vi en samlet vurdering.

8.3.2.2. Arbejdets art

a. Laborantarbejdet

Indledende bemærkninger

Hos indklagede er der ansat ca. 400 laboranter. De fleste laboranter arbejder i Enzyme Research (98), i Applied R & D CB og Consumer Biosolution Europe (i alt 74), i Product & Process Development (35) og i Quality, Environment & Safety (137), jf. afsnit 4.1 ovenfor om indklagedes ansatte laboranter og teknikere.

Enzyme Research

Under dette område, hvor der som nævnt er ansat 98 laboranter, hører forskningsafdelingen i Lyngby. Afdelingen beskæftiger sig med at finde ud af, hvilke enzymer der kan anvendes til bestemte projekter, og hvordan man kan optimere og forbedre enzymerne. Laboranterne arbejder i et laboratorium med stoffer i små volumener og udfører både manuelt arbejde med pipetter mv. og anvender robotter. Kemikerne har ansvaret for projekterne og tilrettelægger

arbejdet for laboranterne eventuelt efter sparring med laboranterne. Kemikerne designer eksperimenterne, hvorefter laboranterne udfører dem. Resultatet af arbejdet sendes til Production Strain Technology i Bagsværd, hvor der bliver arbejdet videre med materialet.

Production Strain Technology har som hovedopgave at fremstille enzymer, som kan produceres i en så stor mængde, at det bliver kommercielt interessant for indklagede. Laboranterne står for den praktiske udførelse af laboratorieopgaver (prøveudtagning og analyse) og i håndtering og opsamling af data. Kemikernes opgave er at udtænke de projekter, som skal udføres. Laboranterne anvender robotter som led i deres arbejde, bl.a. robotten Pegasus under gæringsprocessen og robotten Hamilton til at fylde materiale i mikrotiter bakkerne. Resultatet af arbejdet i form af produktionsstammer (små "fabrikker", der kan producere enzymer) sendes typisk videre til Pilot, hvor det testes, om produktionsstammerne kan virke i en større skala og eventuelt senere kan indgå i en egentlig produktion.

Applied R & D CB og Consumer Biosolution Europe

I dette område er som nævnt ansat i alt 74 laboranter. Household Care Applied R&D hører under dette område. Afdelingen beskæftiger sig med enzymer i anvendt grundforskning. Laboranternes arbejde består bl.a. i at teste vaskemidler i forskellige skalaer, herunder hvordan et enzym virker i en vaskeproces.

Laborantarbejdet kan være meget forskelligt og varieret. HK 7 har givet et illustrerende billede heraf, jf. afsnit 5.11 ovenfor. Hun har f.eks. været med til at teste, om det resultat, som en kunde ønskede med hensyn til et enzym til et vaskemiddel, kunne opnås. Her skulle man have for øje, i hvilket land produktet med enzymet skulle bruges, og bl.a. tage højde for, at vandet havde den samme hårdhed mv., som blev leveret til brugerne i det pågældende land. Testen skulle endvidere foretages med en vaskemaskine, som blev anvendt i det pågældende land. Hun arbejder nu med enzymer til rensning af ikke synlige pletter og tilsmudsninger på tekstiler. Det udviklede enzym skal virke sammen med sæben og fjerne pletten. Hun tester bl.a. materiale fra forskningsafdelingen i Lyngby. Tests foregår i små skalaer, og der arbejdes med robotter.

Laboranternes arbejde planlægges i samarbejde med en kemiker, som beskriver arbejdsopgaven, hvorefter laboranten udfører den og udarbejder en forsøgsplan. Hvis resultatet er tilfredsstillende, sendes resultatet videre til Pilot.

Product & Process Development (Pilot)

I dette område, der også benævnes Pilot, arbejder som nævnt 35 laboranter.

Fermentation & Recovery

Laborantarbejdet i denne afdeling under Pilot består i gæring og oprensning af enzymer. Der anvendes både mindre gæringstanke og store gæringstanke med op til 2.500 liter. Arbejdet for laboranterne under gæringsprocessen er udførligt beskrevet af HK 9, jf. afsnit 5.13 ovenfor. I overordnede træk består arbejdet i at hente en lille ampul med en produktionsstamme, som kommer fra bl.a. Production Strain Technology, og som er lagt i en fryser. Produktionsstammen bliver podet og placeret i et termostatrum med passende temperatur. Herefter afventes, at svampen eller bakterien vokser i en periode, hvorefter en tekniker putter den i gæringstanken, som herefter er blevet podet. Under gæringsprocessen i tanken, som kan tage flere dage, tager teknikerne prøver, som laboranterne analyserer, og laboranterne tester, at tanken ikke er blevet inficeret. Laboranterne arbejder med robotter, bl.a. Pegasus-robotten.

Når gæringsprocessen er færdig, sendes massen med enzymer til rensning i rensningsafdelingen. Der tages her en prøve, som analyseres af en laborant i laboratoriet. Derefter tilsættes massen kemikalier til brug for rensningsprocessen. Efter denne proces foretages filtrering og fornyet laboratorietest af en prøve. Der udarbejdes herefter i laboratoriet en opskrift på, hvor-dan rensningsprocessen skal gennemføres i en større skala, og på baggrund af denne opskrift udfører teknikerne rensningen.

Formulation Development

Afdelingen består af tre underafdelinger her i landet. Der udføres en pilotfunktion, hvor formålet er at skabe viden om, hvordan produktet skal sammensættes, eller hvordan processen

skal udvikles, så den kan overføres til produktionen. Der arbejdes i en større skala, men ikke i så stor en skala som i produktionen. Der udvikles både flydende og faste produkter. Om laborantarbejdet har HK 14, der arbejder med udvikling af processer til faste produkter, forklaret, jf. afsnit 5.22 ovenfor, at materialet modtages fra Fermentation & Recovery, når materialet har gennemgået en gæring og oprensning. Materialet er altid flydende ved modtagelsen og kommer i dunke eller tanke. Kemikere i afdelingen formulerer herefter en arbejdsopgave, som teknikerne udfører. Produktet herfra kommer så til laboratoriet, hvor laboranterne analyserer produktet bl.a. med henblik på, om det overholder de krav, der er opstillet for produktet. Undervejs i produktionsprocessen kan laboranter også blive anmodet om at teste og analysere prøver af et produkt.

Quality, Environment & Safety

Dette område, hvor der er ansat 137 laboranter, er indklagedes kvalitetskontrol. Det er indklagedes absolut største laborantområde.

Laboranternes hovedopgave består i at lave kvalitetskontrol af prøver, der er taget under gæringsprocessen eller under rensningsprocessen. Herudover foretages der podning i kolber.

b. Teknikerarbejdet

Indledende bemærkninger

Hos indklagede er der ansat ca. 150 teknikere. De fleste teknikere arbejder i Pilot, dvs. Product & Process Development (49), og i EMA Operations (88).

Product & Process Development (Pilot)

Det er som nævnt ovenfor laboranterne, som varetager opgaven med at pøde kolber i Fermentation & Recovery til brug for gæringsprocessen. I weekender varetages denne opgave dog af teknikere. I øvrigt er det teknikerne, som står for gæringsprocessen i gæringstankene, herunder for at tage prøver undervejs, som skal analyseres af laboranterne. Teknikerne skal følge de forskrifter, der er fastsat af en kemiker for gæringsprocessen. De skal herunder forberede

gæringen ved bl.a. at opmåle de råvarer, der skal anvendes i gæringen, og overføre podematerialet til de tanke, hvori gæringen gennemføres. De skal endvidere overvåge gæringsprocessen og gribe ind, hvis noget går galt. De skal også anvende og overvåge de udenomsanlæg, der medvirker i gæringsprocessen, f.eks. anlæg, der producerer ilt, isvand eller kølevand.

I rensningen arbejder teknikerne også efter konkrete anvisninger fra en kemiker om den rensningsproces, der skal foretages. Teknikerne har ansvaret for det udstyr, der anvendes, og de skal i forbindelse med oprensningen sikre, at udstyret er rent. De skal endvidere koble udstyret op og sørge for, at det kører.

Generelt har teknikerne herudover ansvaret for at vedligeholde udstyr og løse problemer med udstyr, herunder f.eks. skifte en pakning og kontrollere pumper og ventiler. Der er færre problemer med laboranternes udstyr end med teknikernes udstyr. Teknikerne har ofte tungt arbejde. Teknikerne er typisk personer, der kan bruge deres hænder og har et godt håndslag.

Formulation & Development

Afdelingens teknikere samarbejder med kemikere, således at kemikeren opsætter eller formulerer en arbejdsopgave, hvorefter teknikeren udfører opgaven og i den forbindelse eventuelt kommer med forslag til ændringer af processen. For at en tekniker kan bidrage til udvikling af formuleringer, kræves der erfaring i flere år. Teknikerne er med andre ord beskæftiget med produktion af forsøgsmateriale og håndterer store mængder. Teknikeropgaven med at tørre og fremstille granulater er kompliceret. En tekniker skal have godt kendskab til det udstyr, der anvendes, og skal vide, hvad der skal gøres, hvis udstyret ikke virker eller skaber problemer. Teknikerne skal have truck kørekort.

EMA Operations

Dette område er indklagedes egentlige produktion, hvor enzymer produceres i stor skala.

Teknikerne i *Production Recovery* supporterer operatørerne, som står for selve produktionen. Teknikernes support er primært relateret til udstyr, herunder til at implementere udstyr, når

der er behov for det. Teknikerne følger med i, hvordan produktionen forløber og er bl.a. på baggrund af beskeder fra operatørerne opmærksomme på eventuelle fejl og afvigelser. Teknikerne rådgiver operatørerne om, hvem der i givet fald skal tages kontakt til for at få problemet løst. Ud over supportfunktionen har teknikerne andre projekter, herunder opgradering af udstyr. Arbejdet som tekniker varierer meget, og teknikerne kan ikke forudse, hvordan en dag forløber.

Teknikerne i *granuleringsafdelingen* har til opgave af bistå driftsoperatørerne, der står for produktionen, og optimere udstyret eller ændre det, hvis noget går galt. Teknikerne laver instruktioner til driftsoperatørerne om anvendelsen af nyt eller ændret udstyr. Teknikerne skal sikre, at udstyret kan anvendes til den formulering, der kommer fra Pilot. Det er ikke særligt påregneligt, hvordan en teknikers arbejdsdag forløber. Det afhænger af, om udstyret bryder sammen.

c. Andet

Det er kun i Product & Process Development (Pilot), at der arbejder både mange laboranter (35) og mange teknikere (49). I de andre områder arbejder der stort set enten kun laboranter eller teknikere. Der henvises til afsnit 4.1 ovenfor.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at laboranter og teknikere hos indklagede normalt ikke substituerer hinanden, og at det er meget sjældent, at medarbejdere har skiftet fra den ene til den anden gruppe. Et skifte vil i øvrigt normalt forudsætte oplæring og eventuelt supplerende uddannelse.

Laboranterne hos indklagede omfattes af DISCO-koden 3111 i Danmark Statistiks fagklassifikation. Teknikere hos indklagede omfattes ikke af samme DISCO-kode, men af en række andre koder (3116, 3119, 3139 og 3141).

8.3.2.3. Uddannelsesmæssige kvalifikationer

Arbejdet som laborant varetages som altovervejende hovedregel på baggrund af en laborantuddannelse.

Arbejdet som tekniker varetages typisk på baggrund af en uddannelse som procesteknolog, som teknikeren enten har ved ansættelsen eller opnår under ansættelsen. I EMA Operations foretrækkes det, at teknikerne rekrutteres blandt de bedste driftsoperatører i afdelingen, dvs. de medarbejdere, der betjener produktionsanlæggene, således at teknikerne allerede ved ansættelsen har et indgående kendskab til indklagedes produktionsapparat.

Både uddannelsen som laborant og uddannelsen som procesteknolog er en erhvervsakademiuddannelse. Der er fælles træk ved uddannelserne, men uddannelserne er ikke ens. Som forklaret af HK 2 i afsnit 5.4 ovenfor uddannes laboranter til at arbejde i laboratoriet, hvor de skal foretage målinger og sikre valide resultater. Procesteknologer uddannes til at arbejde med pilotanlæg eller i produktionen; de har til opgave at få en proces til at køre eller at optimere en proces. Det kræver forskellige uddannelser at arbejde med små skalaer og store skalaer, og laboranter og teknikere konkurrerer normalt ikke med hinanden om jobs efter endt uddannelse.

8.3.2.4. Ansvar

Laboranterne i Production Strain Technology arbejder ofte i teams. I bl.a. Quality, Environment & Safety arbejder laboranterne i et betydeligt omfang efter såkaldte SPO'ere (Standard Operation Procedures). Det er desuden karakteristisk ved laborantarbejdet hos indklagede, at laboranten arbejder tæt sammen med en kemiker, og at laboranten kan konsultere og sparre med en kemiker, som kender til laborantens arbejde. Det er i øvrigt meget varierende, hvilket selvstændigt ansvar den enkelte laborant har.

I Pilot skal teknikerne følge de forskrifter for gæring, rensning eller granulering, som kemikeren har udarbejdet og kan i den forbindelse konsultere en kemiker, når de er i tvivl. I både Pilot og i produktionen har teknikerne imidlertid et selvstændigt ansvar for det produktionsudstyr, der anvendes. Teknikerne kan normalt ikke konsultere eller sparre med en kemiker herom, fordi

kemikeren ikke har så meget kendskab til produktionsudstyret. I produktionen har teknikerne endvidere en rådgivende rolle i forhold til driftsoperatørerne.

Både laboranter og teknikere kan lave fejl, og begges fejl kan efter omstændighederne have betydelige økonomiske konsekvenser. Teknikere arbejder med store volumener, og som følge heraf kan de økonomiske konsekvenser af en teknikers fejl efter omstændighederne være langt større end en fejl begået af en laborant. Laver en laborant en fejl, og opdages fejlen i tide, vil konsekvensen normalt være begrænset til den konkrete prøve. Laver en tekniker en fejl, vil hele det verserende produktions "batch" kunne være i fare.

8.3.2.5. Arbejdsvilkår

Den overvejende del af laborantarbejdet løses fra laboratorier, hvor den enkelte laborant har sin egen arbejdsstation. Arbejdet er hverken støjende eller beskidt. Laboranterne arbejder efter en fast vagtplan, typisk i dagtimerne.

Arbejdet som tekniker kan i mindre grad løses fra en fast arbejdsstation. Arbejdet kræver normalt, at den enkelte tekniker bevæger sig rundt på arbejdspladsen. Arbejdet er ofte støjende og beskidt. Teknikere arbejder endvidere ofte med tilkald.

8.3.2.6. Lokalaftaler

Laboranter og teknikere er omfattet af en række lokalaftaler, herunder en lønaftale, der er indgået for begge grupper samlet.

Det kan efter bevisførelsen ikke lægges til grund, at den omstændighed, at lokalaftalerne er fælles for begge grupper, er udtryk for, at indklagede anser laborantgruppen og teknikergruppen for at være sammenlignelige i arbejdsmæssig henseende. Det fremgår således af et mødereferat af 9. september 1997, jf. afsnit 4.4 ovenfor, at arbejdsgivers ønske om en fælles lønaftale ikke alene var begrundet i, at der var et vist overlap mellem laboranter og teknikere, men også i, at lønudviklingen så ud til at være ensartet for de to grupper "og frem for alt, at

én lønftale vil være væsentlig enklere at administrere, hvilket også vil blive til medarbejdernes fordel”.

8.3.2.7. Samlet vurdering

Indledningsvis bemærkes, at arbejdet som laborant og arbejdet som tekniker efter vores opfattelse har en sådan homogenitet i hver gruppe, at det er muligt at foretage en sammenligning af, om ikke-udnævnte laboranter udfører arbejde af samme værdi som ikke-udnævnte teknikere.

Vi finder endvidere, at afgrænsningen af klagers påstande til ikke-udnævnte laboranter og ikke-udnævnte teknikere ikke udelukker, at der meningsfyldt kan foretages en sammenligning mellem arbejdet som laborant og som tekniker med henblik på at tage stilling til klagers påstand 1. Vi har hermed ikke afgjort, om der skal ses bort fra udnævnte laboranter og udnævnte teknikere, hvis der skal tages stilling til spørgsmålet om regulering af den fremtidige løn (klagers påstand 2) og om efterbetaling af lønforskellen (klagers påstand 3).

Det er et fælles træk for laboranter og teknikere, at begge grupper indgår i en teknologisk fremstillingsproces af enzymer; laboranterne arbejder med mindre biomasse, mens teknikerne arbejder i Pilot eller produktionen med større portioner biomasse. Laboranter og teknikere har endvidere begge typisk en erhvervsakademiuddannelse, og de lokalaftaler, der gælder hos indklagede, er indgået for begge grupper samlet. Stillingsopslag vedrørende ansættelse som laborant eller tekniker i samme område kan efter omstændighederne ligne hinanden.

Som gennemgangen ovenfor viser, er der imidlertid en række væsentlige forskelle mellem laborantgruppen og teknikergruppen vedrørende arbejdets art, uddannelsesmæssige kvalifikationer, ansvar og arbejdsvilkår. Laboranter udfører klassisk laborantarbejde i form af prøvetagning, måling og analyse mv. Teknikerne arbejder med pilotanlæg eller i produktionen og har – gennem et indgående kendskab til det anvendte udstyr – til opgave at få en proces til at køre eller at optimere en proces. Denne grundlæggende forskel i arbejdets art afspejler sig i deres uddannelsesmæssige kvalifikationer og indebærer, at laboranter og teknikere efter endt

uddannelse som laborant og procesteknolog ikke konkurrerer om de samme jobs. Med hensyn til ansvar er det kendetegnende for nogle af de områder, som laboranter er ansat i, at der arbejdes i teams eller efter faste standard procedurer. Laboranter kan endvidere konsultere og sparre med kemikere, som kender til laboranternes arbejde. I modsætning hertil arbejder teknikerne selvstændigt for så vidt angår det produktionsudstyr, som teknikerne har ansvaret for. I produktionen har teknikerne endvidere en rådgivende rolle i forhold til driftsoperatørerne. Hvad angår arbejdsvilkår løses den overvejende del af laborantarbejdet fra laboratorier, hvor den enkelte laborant har sin egen arbejdsstation. Arbejdet er ikke støjende eller beskidt. Arbejdet som tekniker kræver normalt, at den enkelte tekniker bevæger sig rundt på arbejdspladsen, og arbejdet er ofte støjende og beskidt. Teknikerne arbejder ofte med tilkald, mens laboranter arbejder efter en fast vagtplan, typisk i dagtimerne.

Efter en samlet vurdering af alle relevante faktorer er det vores opfattelse, at laboranter og teknikere hos indklagede ikke befinder sig i en sammenlignelig situation i arbejdsmæssig henseende. Vi har derfor ikke grundlag for at fastslå, at de ikke-udnævnte laboranter udfører arbejde af "samme værdi" som de ikke-udnævnte teknikere, således som det er fastsat i § 1, stk. 2, i protokollatet om ligeløn.

Allerede som følge heraf har indklagede ikke overtrådt reglerne i protokollatet om ligeløn ved, at den gennemsnitlige grundløn for ikke-udnævnte laboranter er mere end 12 % lavere end den gennemsnitlige grundløn for ikke-udnævnte teknikere. Det må i øvrigt efter vores opfattelse lægges til grund, at lønforskellen mellem laboranter og teknikere hos indklagede afspejler markedsforholdene, hvor lønforskellen mellem laboranter og teknikere udgør 16 % i laboranternes disfavør.

Sagen er efter vores opfattelse så veloplyst, at vi uden brug af bevisbyrderegler har kunnet afgøre spørgsmålet om, hvorvidt ikke-udnævnte laboranter udfører arbejde af samme værdi som ikke-udnævnte teknikere.

Indklagede skal sammenfattende frifindes for klagers påstand 1, og der er herefter ikke grundlag for at regulere den fremtidige løn som nævnt i klagers påstand 2 eller for at efterbetale lønforskellen som nævnt i klagers påstand 3. Indklagede skal derfor også frifindes for klagers påstande 2 og 3, og vi har således ikke anledning til at tage stilling til, om klagers påstande 2 og 3 efter deres formulering er egnet til at blive taget under påkendelse.

8.4. Konklusion

Indklagede frifindes.

Thi bestemmes:

Indklagede, Novozymes A/S, frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmændenes honorar.

København, den 9. februar 2024

Thomas Rørdam

Oliver Talevski

Hanne Schmidt