

HK's KVINDEOPFATTELSE EFTER 1960

Af Brita Foged

Indledning

Jeg er tilknyttet Historisk Institut på Århus Universitet, og den følgende artikel er skrevet midtvejs i et kandidatstipendium. Projektets arbejdstitel er »Kvinder, ligestilling og fagbevægelse – konkretiseret på HK efter 1958«. Jeg arbejder alene med projektet, men vil nævne Leif Møller, som er tidligere student på Hist. Inst., han har været mig en god kammerat/hjælper i kategoriseringen og diskussionerne af HK-bladenes indhold og HK's historie. Jeg har tidligere arbejdet kollektivt sammen med andre kvinder i oparbejdelsen af en marxistisk kvindeforskning herhjemme. Jeg er, primært som forsker, med i den ny kvindebevægelse og var i begyndelsen af 70'erne organiseret i Rødstrømpebevægelsen. Jeg er 29 år og mor til et barn på 5 år.

Tidligere har jeg mest beskæftiget mig med udviklingen i og ændringerne i kvindearbejdet, således mit speciale »Kvindearbejde 1950-71« og »Kvinder i elektronikindustrien« (begge Modtryk 1975 og 1976). I disse to bøger lægges hovedvægten på at analysere og præcisere den økonomiske udbytning af kvinderne. Selv om intentionerne har været en begribelse af kvinders total-situation ud fra et klassestandpunkt har resultaterne alligevel fået et »økonomistisk skær«. Vores opsplittede verden, det fagspecialiserede universitet og dermed vores egne opdelte forståelsesrammer for virkeligheden gør det pokkers vanskeligt at udvikle tværfaglige analyser, som på tilfredsstillende måde begriber hverdagslivet i sin helhed: Kvinders udbytning og undertrykkelse i arbejdet og hjemme set som den helhed, det er for de enkelte kvinder.

Intentionen er så nuanceret som muligt at gribe alle aspekter af de betingelser, som kvinder underlægges i hverdagen. Kun derudfra kan der skabes realistiske forestillinger om mulighederne for og vejen til en forandring af disse betingelser.

Den økonomiske udbytning og kvindernes faktiske placering, som lavest lønnede, lavest hierarkisk placeret og med den største relative arbejdsløshed overalt på arbejdsmarkedet sammen med forventningerne til kvinder som kvinder i arbejde og hjemme og forpligtelserne med husarbejde og børnene, er meget vigtige materielle betingelser, som stiller kvinder ulige med mændene i hverdagen såvel som i kampen for et bedre fælles liv. Ændringerne i 60'erne, kvindernes stigende integration på arbejdsmarkedet har fundamentalt rokket ved den typiske kvindehverdag. Der er åbnet op for kvindernes integration også i besluttende organer – men hvordan går det?

I HK har kvinderne medlemsmæssigt været i flertal siden midten af 60'erne. 10% af medlemmerne i HK's hovedbestyrelse er kvinder. Der er andre

faktorer end kvindernes dobbeltarbejde hver dag, der hæmmer kvindernes integration i de besluttende organer i en faglig organisation. En af disse faktorer er meget ofte den herskende kvindeideologi i organisationen. Ændringerne i kvindernes situation i 60'erne nødvendiggør forandringer i ideologien om, hvad kvinder er for noget, hvad kvinder kan osv. Ideologi er således et socialt produkt som forandres med forandringer i virkeligheden. Samtidig er ideologien – her kvindeideologien i HK – en magt, som undertrykker kvinderne, undertrykker deres muligheder for integration, undertrykker de kvinder, der sidder i faglige organer, og i det hele taget undertrykker kvinders muligheder for selvstændigt at bearbejde deres hverdags erfaringer. Kvindeideologien undertrykker kvindernes selvstændige bearbejdning af deres hverdag, fordi ideologien på forhånd udtrykker bestemte tolkninger af kvindernes situation. Det er en søgen efter det præcise indhold af disse tolkninger af kvindesituationen, som styrer denne artikel. Jeg forsøger mig altså her med en ideologisk analyse i modsætning til, hvad jeg tidligere har beskæftiget mig med. Jeg har kaldt artiklen HK's kvindeopfattelse ud fra ønsket om at begribe ideologien både som HK-hierarkiets opfattelse af kvinderne i en konkret situation – HK-kongressen 1977 og som den opfattelse af kvinder og kvindesituationen, som ligger i HK-bladene som formidling af kvindeideologi ud til medlemmerne.

I mit videre arbejde vil jeg fokusere på, hvorledes HK-kvinderne selv bearbejder deres hverdag, på hvordan de selv opfatter sig selv og deres muligheder for integration op i HK-hierarkiet.

At besidde og bestemme ideologien er en magt, som slår såvel kvinder som mænd tilbage på plads, når de rejser sig mod undertrykkelsen. Specielt overfor kvinder fastholdes undertrykkelsen med meget nuancerede midler, midler som ofte ubevidst fra magtens side sætter sig igennem også i situationer, der umiddelbart kan ansues som baseret på lighed mellem mænd og kvinder. Dette forsøger jeg at beskrive ved at indfange det sociale rum, som HK-77-kongressen eksisterer i, og ved at sammenstille ledelsens udtalelser og erfaringer med menige kvinders erfaringsverden. En videre analyse med hvorledes magten sætter sig igennem kunne ske gennem en observering og analyse af hvorledes de, der har magten, kropsligt og mimisk reagerer over for kvinderne.

Jeg vil her nævne den norske psykolog Berit Ås' præcisering af de 5 herskerstrategier, som sætter sig igennem overfor kvinder, som deltager i magtens institutioner:

1. usynliggørelse! – såvel af kvindeudtalelser, som af dele af kvinders tilværelse.
2. latterliggørelse! – enten verbalt eller kropsligt/mimisk eller både-og.
3. tilbageholdelse af informationer! (Man(d) »glemmer« at informere kvinderne.)
4. uanset hvad kvinder gør er det galt! (Optræder kvinder mandigt er de ukvindelige, optræder de som kvinder, »kan de ikke se de store linjer«).
5. påfører kvinder skyld og skam for alt hvad de gør!

Jeg har ikke henvist til disse i fremstillingen. Jeg forsøger i begyndelsen af artiklen en fremstillingsform som »spiller op« til læserens egen oplevelse af forholdet mellem ledelse og menig kvinde.

Videre i artiklen præciserer jeg, efter et historisk rids tilbage i tiden, udviklingen i kvindeopfattelsen, som den viser sig i HK-bladene. I fremstillingen ligger ønsket om hele tiden at fastholde hvordan kvinder fremstilles på papiret, dvs. ideologisk, og hvordan virkeligheden faktisk er for de menige kvinder.

Det vigtigste kildemateriale til analysen har været HK-bladene fra 1958 og frem til i dag. HK-bladet er den faste, kontinuerlige formidling af HK-ledelsens synspunkter ud til hvert enkelt medlem, som får bladene ind af brevsprækken. HK-forbundets formand (ansvarsh.) sammen med en ansat person (gennem perioden Jørgen Beck) er de to redaktører af bladet. Jeg har bearbejdet alle væsentlige artikler, kommentarer og illustrationer i de 19 årgange af HK-bladet. Dertil kommer kongresprotokoller fra perioden som sammen med Forbundets jubilæumshøjer udgør resten af mit kildemateriale til denne artikel.

Jeg har lagt vægt på formændenes beretninger fra kongresserne 1957, 1961, 1965, 1969, 1973 og 1977 og suppleret med daglige protokoller fra kongressen i 1977. Dette kildemateriale må siges at være egnet til at begribe HK's formelle, nedskrevne kvindeideologi – HK's opfattelse af kvindesituationen og forandringer heri. Det er formålet med denne artikel at begribe kvindeideologien, som den udtrykkes fra centralt placerede mennesker i HK. Denne formelle kvindeideologi har jeg suppleret med et interview + samtaler med flere kvinder, som har deltaget i HK-kongressen 1977. Dette er sammen med avis- og radiomateriale omkring 77-kongressen baggrunden for 1. del af artiklen, hvor jeg forsøger at indfange kvindeideologien i en konkret situation, hvor den udspiller sig i praksis.

1977

SCENE 1: HK-Kongressen 1977

Det var en meget fornem kongres, under fine toner begyndte kongressen med oplæsning til minde om de døde siden sidste kongres. Derefter gik HK's formand Max Harvø over til beretningen. Max Harvø tog udgangspunkt i »Vort medlemsmæssige gennembrud er sket ved, at vi nu nærmer os et medlemstal på 250.000 – en kvart million medlemmer«. På sidste kongres i 1973 havde forbundet godt 150.000 medlemmer,¹ tilgangen udgøres primært af kvinder.

Derefter tales om »Vort faglige gennembrud er sket ved en række kampe og begivenheder, der har vist HK-ernes ændrede holdning. Der lyder en anden, renere og stoltere tone nu. Det er sammenholdet i gruppen, det er solidariteten fra de mange, mange tusind. Det er et krav om at blive respekteret.« Både de lovlige og de overenskomststridige konflikter (Føtex, Salling

og Den Kgl. Porcelænsfabrik) omtales og tages til indtægt for dette faglige gennembrud. Sidstnævnte medtages fordi »ingen var i tvivl om, at moralsk havde de strejkende ret«. Strejkevarslet for 60.000 medlemmer under Dansk Arbejdsgiverforening ved overenskomstforhandlingerne 1977 betragtes som det der markerede »vort endelige faglige gennembrud«. »Den sidste store understregning« .. »af den ændrede adfærd – holdning – blev foretaget af klinikassistenterne, og det, så det forslog«. Gennembruddet fremstilles som tilhørende forbundet, holdningsændringen og kravet om respekt tillægges de enkelte HK-er.

Senere i beretningen omtales Oliekrisen, der skabte »uorden i verdensøkonomien« og ligeledes »uheld med vor hjemlige byggepolitik skabte hurtigere vækst i arbejdsløsheden«. Og endelig omtales LO-kongressens accept af »Thomas Niensens linje, den smalle vej, det vil sige mindre lønstigning under forudsætning af, at alle indtægtsgupper viste tilbageholdenhed«. ²

Den smalle vej betyder en fokusering på de værste uretfærdigheder i samfundet, som f. eks. eksistensen af lave lønninger, derfor også en HK-glæde over garantilønnen på de 29 kr. ved 77-overenskomsten, »men det er jo ingen garanti for, at alle får den... Det er nødvendigt at vi på lokalt plan konstant kontrollerer, om den bliver respekteret af de uorganiserede...« ³

Beretningen fokuserer ikke på medlemmernes solidaritet indbyrdes mod arbejdsgiverne, men der sker snarere en opvarmning af medlemmerne til fortsat at deltage i kapløbet om at gøre forbundet så stort som muligt. Problemet med arbejdsgiverne er et problem med nogle enkelte arbejdsgivere, »som vi forlængst (har) taget op under slagordet »kørekort for arbejdsledere««. ⁴

Den manglende ligestilling omtales ikke direkte i beretningen – men blev til gengæld hoveddiskussionspunkt i den efterfølgende debat – dog omtaler Max Harvøe kvinderne i omtalen af klinikassistenternes strejke: ».. Til trods for deres ophøjede arbejdsgivere... til trods for at mange var unge kvinder helt uden erfaring i fagforeningsarbejde, til trods for at mange utvivlsomt var skræmte og bange, så stod de fast.« ⁵

Vi vil ikke her opholde os længere ved beretningen – ved omtalen af Glistrupsygen og skulderklappene til ØD, LO og Socialdemokratiet – men vi vil vende blikket ud over kongressens delegerede. En typisk delegeret på kongressen var »en mand over 40 år, til daglig sidder han enten i en afdelingsbestyrelse eller i forbundet, ²/₃ af kongrestiden tilbringer han i baren, når han er til stede i salen, er hans væsentligste arbejde at klappe som opbakning til hovedbestyrelsen. (Han er altså socialdemokratisk småpamper!)« ⁶

Det typiske HK-medlem er en kvinde på ca. 30 år, ansat på privat kontor. Men også disse kvinder var repræsenteret på kongressen, hidtil har der ikke været et max.-antal for kongresdelegerede, men antallet af medlemstallet i de forskellige HK-afdelinger. Der var 646 delegerede på 77-kongressen, heraf var et par hundrede kvinder, dvs. ca. ¹/₃. Og denne trediedel kom fuldstændig til at dirigere debatten de første dage på kongressen. Mod sæd-

vane udgjorde kvinderne 59% af talerstolens indtegnede og de var årsag til, at kongressen vedtog et krav om gratis daginstitutioner.

Blandt kvinderne var der også stor opbakning for urafstemning ved overenskomster, istedet for kompetent forsamling. »Pamperne i ledelsen i HK har den faste overbevisning, at de er bedre til at bestemme end medlemmerne selv. Og Max påpegede gang på gang at forbundets samlede magt overfor arbejdsgiverne ville blive formindsket.«⁷ Men til trods for HK-ledelsens forsøg på, også på denne kongres, at undgå en urafstemningsbeslutning, gik flertallet af de delegerede ind for det. Og urafstemning er herefter måden, hvorpå også HK-er tager stilling til overenskomsterne.

De meget ivrige kvinder talte ikke om mentalitetsændring for at opnå ligestilling, de (sammen med en del mandlige delegerede) talte om 35-timer arbejdsuge uden tempoopskrining og med fuld lønkomensation. Dette blev en kongresvedtagelse, dog manglede »uden tempoopskrining«.

Max Harvøe talte om »Det er først og fremmest kvinderne selv, der skal gøre sig gældende. Kvinderne må selv gå i spidsen.«⁸ Dette er et gammelt slogan fra HK-ledelsens side, Max formulerer det f. eks. sådan i HK-bladet: »Det er for dårligt piger!« Lønstatistikkerne viser, »at vore kvindelige kolleger ikke sørger for at få deres løn reguleret« ... »Den eneste ulempe, man må påtage sig, er at regne ud, hvor meget man kan tilkomme, og så gøre sin chef opmærksom på det« ... ellers bed om afdelingens hjælp, det kræver at firmaet er omfattet af HK-overenskomst. »Hvis man ikke er det, så er det nemt at blive det, såfremt blot halvdelen af personalet er medlemmer af HK.« ... »I må også selv gøre noget ved det piger! Også I, der er på deltid.«⁹

Kongressen i 77 var karakteriseret ved at kvinderne gjorde noget. De gjorde det, der var muligt, rejste sig og talte fra talerstolen, om hvilke krav, de især syntes kunne forbedre deres situation, udbyggede og gratis daginstitutioner og 35 timers arbejdsuge. Karen Smith, forbundssekretær i HK, udtalte derefter i radioen om ligestilling: »Kvinderne må ind i det faglige arbejde ... Der er tale om en holdningsrevolution, og det er først og fremmest i hjemmene ... Det er mændene, der skal gøre noget ved det, således, at deres koner også må have tid til at gå til fagforeningsmøder i deres fritid.«¹⁰ Der tales to forskellige sprog. Det betyder ikke at ledelsen og mændene ikke bemærkede kvindernes aktivitet under kongressen, jo i baren i pauserne fik nogle af de aktive kvinder små klap i enden, med bemærkningen »Godt søster!«¹¹

Kongresrummet er et socialt rum skabt og udviklet af mænd på deres præmisser. Kongresformen er struktureret med vægt på hierarkiseringen, det er ydre fremtræden, ikke at tabe ansigt, der tæller; det vigtigste er et gnidningsfrit forløb. Kongressen er mere et delrum af den borgerlige offentlighed end den er en del af de kvindelige delegeredes hverdag. Det sociale rum på kongressen er et frirum, for mændene er der tale om at være fri fra konen, fra de daglige forpligtelser, her skal tages nogle beslutninger, og så skal vi have det lidt hyggeligt. Kvinderne har også fået afsat deres børn, de

er frie, rummet eksisterer ud fra en formel lighed. Baggrunden for de enkelte, deres forudsætninger for at være på HK-kongres er efterladt derhjemme, skjult fra kongresatmosfæren. Er kvinderne ivrige for at være med i beslutningsprocessen, anses de for at være *for* ivrige og legen med den lille forskel, »som vi ellers er så glade for« hives frem.¹² Også når kongressen fester, danser, er det på mændenes præmisser. Hvilken form og indhold, der skal gælde for løssluppenhed, er der faste regler for: her er ligheden lagt på hylden og »den lille forskel« er fundamentet for samværet.¹³ På billederne fra kongressen ser de fleste kvinder meget alvorlige ud, hvorimod mændene ofte griner. Legen med den lille forskel virker som et forsøg på gennem en vis uhøjtidelighed at fastholde nogle mandebastioner mod kvindernes insistens på at deltage i formuleringen af nogle krav, som også kan virke til forbedring af deres forudsætninger. Når de rejser sig og går på talerstolen er det ikke for sjov, tværtimod, det er med hverdagens reelle problemer tæt i erindringen, og de har måske også lige i pausen nået at ringe hjem og høre til den lille.

Men til trods for at kvinderne udgør over $\frac{2}{3}$ af medlemmerne og $\frac{1}{3}$ af de kongresdelegerede, udgør de også efter kongressen kun 10% af HB (hovedbestyrelsen). HK's ledelse på forbundsplan såvel som ude i de enkelte afdelinger domineres af mænd. Dette gælder når vi taler om de grupper, som tager beslutninger, dette gælder når vi taler om faglige sekretærer, som er lønnet til at udføre det daglige HK-fagforeningsarbejde. Dette gælder ikke, når vi taler om personalet ansat på de enkelte HK-kontorer. Giver vi os til at se på, hvem der udfører kontorarbejdet på afdelingerne og i forbundshuset, hvem der er formændenes sekretærer, hvem der ordner kartotekerne, hvem der modtager medlemmerne ved skrankerne, så er det kvinderne der er flest af. Det er dette synlige udtryk for at mænd dominerer, når der tages beslutninger, og at kvinder dominerer, hvor arbejdet udføres, der er et af den nye kvindebevægelses kritikpunkter. Og omkring dette forhold var 77-kongressen ingen hverken mindre eller større revolution i forbundet. Resultatet af HB-valget og nedsættelse af antallet af delegerede til næste kongres var kontinuitetens største sejr på kongressen. Med kontinuitetens sejr mener jeg sikringen af at kvindernes ivrighed ikke nødvendigvis får betydning i forbundets politik fremover, en uændret personsammensætning i HK-ledelsen sikrer en politik, der ikke afviger stærkt fra den tidligere. Kvindernes ivrighed på kongressen, deres formuleringer af præcise bud på en forbundspolitik var et brud ind i denne kontinuerlige HK-forbundsudvikling. Sammen med nogle af de mandlige delegerede blev det et brud, som fremover bl. a. betyder urafstemning, men et brud, som ingen indflydelse kunne have på et valg af nye HB-medlemmer. En højtidelighed omkring at ville noget til forbedring af hverdagen, som ikke kan rokke, eller trække grundlaget væk, for et HB-valg, hvor de opstillede personer er besluttet ude i afdelingerne og hvor den enkelte skal sætte så mange krydser i afstemningen,¹⁴ at resultatet nødvendigvis bliver, at de dominerende bliver ved med at dominere. Samtidig var kvindernes ivrighed en manifestation, som nødvendiggjorde, at Max

Harvøe efter kongressen til pressen måtte søge at forklare, hvorfor det gik, som det gik.

Max Harvøe i radioen efter kongressen: »... ulykken er, at vore meget ivrige kvinder egentlig har talt sig selv ud af HB. Forsamlingen har reageret imod de mange – måske lovlig skræppe – indlæg og den slags ting og fundet ud af, at nu går man for vidt. En ting er meget vigtig i hele dette arbejde, det er altså ikke at skyde over målet.« Intervieweren: »Men synes du kvinderne har gjort det?« Max Harvøe igen: »Det kommer jo an på, hvem der ser det, men for mange er dette ikke så åbne og naturlige spørgsmål, indstillingerne er jo bestemt ikke ens; og med disse hårfine afstemninger, der er i sådan en stor forsamling, man skal ikke træde mange over tærne, før man er skubbet ud af listen.«¹⁵ Såvidt formandens forklaring på det valg, hvor kandidaterne var udpeget i forvejen, og hvor afstemningen fandt sted kl. 5 om morgenen efter at kongressens delegerede havde arbejdet hele natten.

Det er ikke kun forbeholdt Max Harvøe at mene, at kvinderne talte over sig. Esther Jørgensen, formand for den privat-kooperative sektor i Hillerød, »tager bladet fra munden: ... Ligestillingsproblematikken blev fremhævet så meget, at det skadede mere end det gavnede. Der måtte komme en reaktion. Hvis vi havde standset ligestillingsdebatten på et tidspunkt og kun gået på talerstolen i den almindelige debat – uden at fremhæve kvindeproblemerne som noget specielt der skulle tages hensyn til – så havde vi klaret det. – Kun én eneste fremhævede, at vi ville respekteres som arbejdskraft – ikke bare som kvinder.«¹⁶

En vigtig erfaring ud fra dette for de ivrige kvinder er altså, at deres krav, f. eks. 35-timers kravet, *ikke* må formuleres ud fra deres forudsætninger som en del af en ligestillingspolitik, hvor der tages specielt hensyn til 66% af medlemmerne. Det er at blande tingene sammen!

Kvinderne på talerstolen ville respekteres som arbejdskraft og kvinder på én gang. De ville respekteres som arbejdskraft – selv om de er kvinder! De ville respekteres som faglig aktiv – selv om de er kvinder! Men i stedet for at høre efter indholdet i kvindernes taler fra talerstolen, så så mange af salens mænd på dem som kvinder!

Kvinderne ville/vil bl. a. »gratis daginstitutioner« – fordi det oftest er dem arbejdet med børnene hviler på, »35-timers arbejdsuge uden tempoopskruling og med fuld lønkompensation« – fordi det vil gå mod den personlige løsning med deltid, og fordi det vil give også mændene mere tid til familieliv, og de vil »urafstemning« – fordi mulighed for indflydelse kan gøre flere kvinder aktive og fordi det simpelthen er mere demokratisk end når nogle centralt bestemmer for andre.

Linjen i disse krav er respekten for de enkelte kvinders udgangspunkt i familie og lønarbejde på én gang og deres mulighed for indflydelse på egen situation. Gratis daginstitutioner til alle børn og færre timer lønarbejde hver dag for både mænd og kvinder vil sammen med en mere demokratisk struktur i fagforeningerne tage højde for mænds og kvinders forskellige forudsætninger, vil forbedre kvindernes mulighed for fagligt arbejde og for ligestil-

ling. Kvinderne vil høres som HK-er, lønarbejderkvinder og fagligt engagerede mennesker. De blev set som kvinder, de blev kritiseret for at have talt over sig, de blev på kongressen først og fremmest behandlet som kvinder. («Godt søster» og det lille klask bagi!).

Tilbage bliver så spørgsmålet om, hvad Max Harvøe og med ham de andre ledende i HK mener, når de siger: »Det er først og fremmest kvinderne selv der må gøre noget« og samtidig »de talte over sig – kvinderne – på kongressen«.

Fastsåls kan det dog, at med »kvinderne må selv gøre noget« menes ikke, at de skal gøre det, de gjorde på kongressen. Når pressen under kongressen skrev meget om ligestilling inden for HK, og når Max Harvøe efter kongressen blev spurgt om, hvorfor det gik som det gik, så er det snarere fordi kvinderne dominerede på talerstolen de første dage end p. g. a. det de sagde. For ledelsen i HK, for de mange mænd oppe på podiet, fremtrådte de mange kvindelige talere som en manifestation, som HK her for første gang mødte i sin specifikke kvindelige form (spontan, ukoordineret og utaktisk). Den begejstring og tilslutning der spreder sig mellem kvinderne kan ses som en parallel til en af de første aktioner i kvindebevægelsen.

Ved busaktionen i Kbh. 1970 begyndte nogle få kvinder med at betale kun 80 % af billetprisen, med uligelønnen som argument, og en masse kvinder blev revet med. Men i modsætning til busaktionen var manifestationen på kongressen ikke planlagt, men fælles gælder det at en masse kvinder blev revet med i situationen, når først nogle kvinder tør rejse sig mod undertrykkelse, lader flere kvinder deres holdninger få manifest udtryk. »Jeg havde hjemmefra bestemt med mig selv, at jeg ville være aktiv lytter på kongressen, blot sidde og suge til mig; men jeg var nu også oppe på talerstolen.«¹⁷

Men når det nu ikke er som kvinder på kongressen, kvinderne først og fremmest selv må gøre noget, hvordan er det da, det forventes at kvinder skal være?

SCENE 2: HK's forbundshus: HK-ledelsens hverdag

Det er et stort hus, svarende til at HK er et stort forbund, det næststørste i DK, og det største kvindeforbund. »Hvis man ikke ved i forvejen, at HK er en stor organisation, bliver man i alle tilfælde klar over det ved at studere denne tavle.«¹⁸

Der er mange tråde, der skal samles, og mange dygtige folk er ansat her, bl. a. mange kvinder. Hvordan det forventes, at kvinder skal være, kan nok ikke adskilles fra, hvorledes mænd i HK-ledelsen gennem årene har set på de dygtige kvinder, der har arbejdet i forbundshuset. Ved at læse notitserne for de kvindelige jubilanter i HK-bladene igennem siden slutningen af 50'erne fås følgende billede: »Lasse«, »Ras«, »Knus«, »Steff« og »Søren« er nogle af disse kvinder, der gennem deres aldrig svigtende venlighed, elskværdige og smilende væsen og kvikke replikker som gennem en flittig,

AGITATIONSDELING	304
ARBEDSLØSNEDSKASSE	306
BØSSEHOLDERI	118
EDS - AFDELING	098
FAGLIG AFDELING	
DANSK ARBEJDSIVERFORNING	301 302 303 307
KOOPERATVE TILRÅDE	127 308
OFFENTLIG OMRÅDE	218 219 220 225 *
ANDRE FIRMAER	304 312
LABORANTER	328
FORSNINGSFORMAND	201
ØKONOMISKEKONTOR	205
ALLEMUNDRETTET FOR BULTRÅSLÅNINGE	132 *
HK - RÅDETS REGISTRATION	208
HØJESKRIBEN	031
INDTÆKTSDELING	214
INDTÆKTSDELING	106
JURIDISK AFDELING	008 **
KÅRTINE	501
KASSE	124
KONSULENTTJENESTE	008 008 **
KONTORAFDELING	123
KONTROLKONTROL	103
MØDEKALDE	401 402 403
NÆSTFORMAND	203
OP-TEGNINGSDELING	121 *
OVERENSKOMSTKORTOTEK	305
POSTAFDELING	314
SAG - DATA KONSULENT	304
UNDERSØGELSESDDELING	126 129 *
UNDERSØGELSESDDELING	109
UNDSØKSDELING	212
* INDGÅET I NR. 41	
** INDGÅET I NR. 42	

Orienteringstavlen i vestibulen til HK-huset.

Kilde: 1975-jubilæumbogen fra HK, s. 14.

samvittighedsfuld og pligtopfyldende indsats har opnået en viden og en indsigt, som har gjort det helt naturligt, at de hentes over til den ansvarsfulde stilling, som kræver elskværdighed (telefonomstilling), grundighed og akkuratse (afregning, flytning og medlemskartotek). Notitserne slutter som regel med håbet om, at de har kræfter, energi og lyst til arbejdet i organisationens sag fremover.

På linje med kvinderne er også mændene blevet hyldet i bladets spalter. Mændene får som bevis på at deres faglige kunnen er af en vis karat og deres store erfaring i at styre, en tillidsmandsstilling, hvor de formår at skabe respekt om deres person og om forbundet. De ønskes held og kræfter til endnu i mange år at være med i arbejdet.¹⁹

Notitserne er oftest skrevet af mere fremtrædende personer (mænd), som f. eks. personligt har dikteret til stenograferne, hensigten er at hædre de enkelte, læst i sammenhæng fremtræder klart forskellige sæt kvalifikationer for de to køn. Bortset fra »Ras«, hvor forbundet hurtigt opdagede, at der var stof i »pigebarnet«,²⁰ giver de andre hyldester kvinder håb om gennem en indsats at opnå en viden, som kvalificerer dem til at kunne hentes til forfremmelser. Hædringen gennem mandeøgenavne er nu næsten fortid, og naturligvis forkortelser af deres efternavne!

Det var ikke primært elskværdighed og venlighed, de kvindelige delegerede udfoldede på kongressen, selv om det heller ikke var det modsatte!

Vores lille kik indenom forbundshuset kan være med til at præcisere med hvilke forudsætninger HK-ledelsen møder op på kongressen. En hverdag fyldt op med deltagelse i møder med andre topfolk indenfor interesseorganisationerne eller med den socialdemokratiske regering, hvor man hele tiden har brug for at nogle andre udfører kontorarbejde for én, giver nogle andre erfaringer i baghovedet, end dem som de kvindelige delegerede mødte op med.

SCENE 3: En tilfældig HK-kvindes hverdag

Det, der kommer kongressen nærmest i de kvindelige menige delegeredes erindringsbillede, er generalforsamlingen, hvor de blev valgt til delegeret. Men også sådan en aften er på sin måde et brud på de almindelige hverdage, hvor den ene minder om den anden.

Forfatterens fiktion: Børnene ud af sengen – morgenmaden i hast, men dog i familiens skød, opvasken ud på køkkenbordet. Ud i bilen, aflevere børnene på institutionen på vejen, og derefter dig selv og endelig kører han videre til sit arbejde. Trivialiteten i renskrivningen – de mandlige overordnede små chikanerier – få luft for irritationerne i frokostpausen – og komme gennem eftermiddagens arbejde i forventningen om, at det snart er fyraften. Glæden over at han ordner aftensmaden, så behøver du kun tænke på om børnene mangler noget, der skal købes på vejen hjem. Nu er han her, ud i bilen, hen til institutionen – godt børnehaven først lukker kl. 17, og godt du ikke står i butik! Dække bord og nå at sætte en vask over, godt I ikke tager det med rengøring så tungt, det klarer I sammen om lørdagen.

Eller Karens hverdag: Enke og har ingen mand, mor til 2 børn. »De er 10 og 12 år og går i skole fra 8 til 2. Derefter går den lille på »Byggeren« eller tager til ridning, og den store hygger sig derhjemme og drikker te. Og så, i denne uge f. eks., da skal den lille lave mad. Så når hun kommer fra skole, så skal hun i byen og købe ind, og hun må selv bestemme, hvad hun vil købe. Det er meget forskelligt, hvor mange penge jeg lægger til indkøb, men det højeste er 30 kr. Det er ivoigt det, jeg synes har været hårdest ved at blive alene, det har været det økonomiske. Der var f. eks. en dag, hvor det smuttede, hvor den lille havde brugt mere end 30 kr. Så sagde jeg, »jamen, du godste barn, hvad skal vi nu gøre, vi har ikke råd til at bruge mere end 30 kr. om dagen.« »Nå, ja,« sagde hun så, »så må jeg jo spare i morgen.« Nå, men sådan har det altså været siden jeg blev enlig for ½ år siden, da har børnene købt ind og lavet mad, og den er færdig når jeg kommer hjem kl. 5. Så bruger vi en time til at snakke sammen og spise, og så går den, der har lavet mad, ud og vasker op. Så har vi, om jeg så må sige, fri for hinanden til kl. halvotte, hvor børnene kan gå ned og lege, eller jeg kan besøge nogle af mine bekendte i opgangen eller i nærheden. Så samles vi igen og ser TV-avis, og så slukker vi som regel for fjernsynet og snakker. Ugen efter så er det den andens tur. På den måde har vi fået et enormt godt forhold til

hinanden, fordi vi hjælpes ad.« De kan ikke være alene om aftenen, »f. eks. i aften er min mor der«.

– Er du fuldtids?»

– Ja, og det er et mareridt at være der en hel dag. Og så det dødsyge job jeg har, men jeg tror ikke jeg kunne klare at komme hjem fra arbejde og købe ind og lave mad«... Ved ansættelse: Jeg blev spurgt, hvor store mine børn var, og om de var ovre børnesygdommene. Da de fik det at vide, sagde de, at det var godt.«... »En alder på 30, det er lige in, det er det arbejdsmarkedet er interesseret i, fordi det er stabil arbejdskraft.«

»Jeg får 30,30 kr. i timen« – hvad kontorpersonalet får, ved Karen ikke. – Kan du heller ikke få det at vide? »Nej, det tror jeg ikke. Og det er jo sådan noget, der er så farligt, at de kan spille os ud mod hinanden ved sådan noget hemmelighedskræmmeri, så den eneste der ved, hvad alle får, det er chefen.« (Karen fortæller mere sammen med nogle andre kvinder om deres hverdag i en pjece lavet af ligestillingsgruppen i HK-Kbh., Bog- og papirafdelingen: »Kvinder i HK, det store mindretal«).

HK's historiske udvikling

Resultatet af kongressen blev ikke, at flere af disse tilfældige HK-medlemmers almindelige hverdagserfaringer nu er repræsenteret i HK, men resultatet blev nogle vigtige beslutninger m. h. t. forbundets politik fremover. Manifestationen af kvindelige talere på 77-kongressen kan ses som en ridse i en fin forbundsoverflade. En artikulering af nogle standpunkter ind i HK's politikudvikling i disse år med hastigt stigende medlemsmasse. Baggrunden for kvindernes stigende nærværelse såvel på kongressen som i medlemsmassen generelt er kvindernes stigende samfundsmæssige integration. Kvinderne udgør som nævnt $\frac{2}{3}$ af HK's medlemsskare, det var især HK-fagene, der ekspanderede gennem tilgang af gifte kvinder i 60'erne, og arbejdsløshedsrisikoen nu gør ikke ligefrem organisationslysten mindre! Når kvindernes samfundsmæssige placering ændres, ændres også kvindeideologien, og også f. eks. en faglig organisations syn på kvinder.

I det følgende vil vi begynde tilbage i historien og forfølge det, vi vil kalde HK's kvindeopfattelse. At det lige er kvindeopfattelsen, er naturligvis den kvindelige forfatters valg. Måden jeg gør det på bliver sporadisk eller eksemplarisk. HK som analysegenstand er meget omfattende, det er derfor næsten sikkert, at HK, eller rettere de ledende i HK-organisationen, har gjort noget, som kunne/burde være taget med, men som ikke er det. Lige så sikkert er det, at de samme personer i nogle situationer har undladt at gøre noget, som ligeledes burde nævnes, at de ikke gjorde, og som ikke påpeges.

I vores eftersporen udviklingen i HK's kvindeopfattelse vil vi dvæle ved nogle hjørnesten i HK's forbundshistorie. Når formanden Max Harvøe på 77-kongressen taler om »vort faglige gennembrud«, burde han have sagt det tredje faglige gennembrud for HK. Kikker vi tilbage i de gamle bøger,

oplever HK som organisation nemlig et fagligt gennembrud lige efter 1. Verdenskrig, og senere igen i 30'erne og nu i 70'erne. Disse tre gennembrud for organisationen skal også være vores holdepunkter i historien. Dertil vil vi tilføje et holdepunkt omkring 1900, hvor HK bliver en landsorganisation. Vor egen tid 70'erne vil vi udfolde noget, vi skal således også se på udviklingen i 60'erne.

Årene omkring år 1900 – en landsorganisation bliver til

En arbejdsdag på 16–17 timer og en ussel løn, det var medhjælpernes vilkår. I de fleste tilfælde udgjorde kost og logi en del af lønnen. Kosten blev indtaget i butikken og logiet var som regel et usselt kammer, der skulle deles med andre. Medhjælperne var på denne måde rent fysisk tæt knyttet til og afhængig af principalerne. Dertil kom, at de reelle muligheder for senere at kunne sætte foden under eget bord var forholdsvis store. I løbet af 1880'erne og 90'erne må en stadig større del af medhjælperne indse, at mulighederne for at blive selvstændig er forsvindende små.

At arbejdstiden afhang direkte af lukketiden, som var fri, og at den var afgørende for familielivet mærkede principalernes familie også direkte. Dette fik en damekomité til i juni 1897 at udsende et opråb til københavnske husmødre om at gøre deres indkøb fredag og lørdag, for derved at indskrænke søndagsåbningen. Damekomiteen bestod af overklassekvinder, deriblandt flere hvis ægtefæller var med i bestyrelsen af »5. juni«¹. Kvinderne ønskede, at kommissionen skulle have mulighed for at gå i kirke om søndagen, sagde de. Men mon ikke ønsket også var at se deres egne mænd lidt mere i familierne.

Provokeret af damerne var der i bladet »København« en artikel, der kaldte medhjælperne for nathuer og nogle tarvelige personager, der burde danne en rigtig fagforening. Karl Hintz og Jørgen Gjerding tog initiativ til et møde med medhjælperne, de var begge selv medhjælpere.² På mødet den 1. august 1897 stiftedes »Forbundet af danske handelsmedhjælpere«. Medhjælperne ønskede at udtræde af principalforeningen af 5. juni og sammen føre deres krav frem – kravene var:

- lønninger efter priskurant
- kost- og logisystemets afskaffelse
- hel-søndagslukningens gennemførelse
- gennemførelse af en ugentlig friaften
- regulering af lærlingevæsenet
- regulering af kvindelige medhjælpere
- en måneds opsigelsesfrist.

Der udsendtes et opråb, hvori alle medhjælpere opfordredes til at melde sig ind i fagforeningen. Ligeledes blev der afholdt en række offentlige møder, og i nov. 1897 udkom det første nummer af medlemsbladet »Mercuren«. Heri var der bl. a. en opfordring til provinsens medhjælpere om at organisere sig.

På en ekstraordinær generalforsamling 1. juli 1899 blev spørgsmålet om kvindelige medhjælperes ret til medlemskab taget op til diskussion. Kravet om regulering af kvindelige medhjælpere blev præciseret i et krav om samme løn for lige arbejdsydelse af mandlige og kvindelige medhjælpere.

Dette punkt blev vedtaget i erkendelse af den økonomiske udvikling og den stigende tilgang af kvinder indenfor faget. Selv om kvinderne på generalforsamlingen blev anerkendt som medlemmer kørte diskussionen om kvindernes indtrængen på handels- og kontorområdet videre bl. a. i »Vort Blad«:³

»Chancerne for os til at opnå selvstændige Stillinger bliver ringere År for År under den moderne Udvikling. Men skulde en Moder, en Tante, en ung Dame virkelig ikke, med lidt Hjælp, kunne tænke så dybt, at de kunde forstå, at Chancerne for en til at byde de unge Damer en hjemlig Arne, forinden vort Hår er gråt, også svækkes derved, at netop disse Damer i stadig stigende Antal optage Pladser på Kontorer og i butikker for en meget ringe Løn.« I modsætning hertil mente andre, at svaret på kvindeinvasionen ikke er tvivlsomt – »men kan kun lyde, at vore bestræbelser må gå i retning af at skabe lige forhold for den mandlige og kvindelige konkurrent«.

På et møde i Århus d. 23.–24. sept. 1900 blev »Centralorganisationen af danske handels- og kontormedhjælperforeninger« stiftet.

I 1901 overflyttes både engageringskontoret og redaktørposten til København – altså en centralisering af forbundets arbejde til København.

Allerede i 1898 havde forbundet sendt en underskriftindsamling om søndagslukning til rigsdagen – søndagslukningen gennemføres dog først i 1904.

På 1902-kongressen vedtoges det at satse på det socialpolitiske arbejde og lade problemerne omkring løn- og arbejdsforhold ligge til organisationen havde samlet flere kræfter.

Forbundet satser således sine kræfter på at få gennemført reformer via lovgivningsmagten. På 1906 kongressen vedtoges følgende: »Hovedbestyrelsen opfordres til at undersøge mulighederne for opstilling af en kandidat ved de kommende folketingsvalg som C.O.'s repræsentant«.

Årene omkring 1920 – Invasionen af fremmede i organisationen

Helt op til 1916 koncentrerede organisationen sig om hvervning af medlemmer samt forskellige socialpolitiske opgaver såsom sygekasse og pensionsordninger.

Den første kollektive overenskomst blev indgået med Vejle brugsforening i 1916, men allerede inden da var der forhandlinger igang med Hovedstadens brugsforening. I de følgende år oprettedes der overenskomst med adskillige store firmaer: C. Schous fabrikker, B. & W., Otto Mønsted, Alfa Vejen, Frichs Århus, Magasin du Nord.

Den 27. okt. 1917 blev loven om understøttelse ændret således, at de arbejdsløse, der var medlemmer af arbejdsløshedskasserne, kunne få hjælp efter 6 dages medlemsskab mod før 1 år. Denne ændring var nok i lige så høj grad som det stigende overenskomstarbejde med til at forøge medlemstallet så kraftigt som det var tilfældet i 1917–1919, over en fordobling, til 20.000.⁴

Medlemstilgangen betød bl. a. mere administrativt arbejde og mere aktivitet. Med økonomisk støtte fra forbundskassen kom der i flere af provinsafdelingerne fastansatte formænd. Samarbejdet mellem de forskellige afdelinger tog flere steder form af kredsforeninger, ligesom der i adskillige provinsafdelinger begyndte at udkomme lokale medlemsblade. Hovedbestyrelsen mente, at disse »stater i staten«⁵ tiltog sig en kompetence, der tilfaldt hovedbestyrelsen. På kongressen i 1918 vedtoges det på hovedbestyrelsens forslag at tage afstand fra kredsorganisationerne. Senere besluttede hovedbestyrelsen at annoncer ikke måtte optages i medlemsbladene, dermed forsvandt de lokale blades økonomiske fundament.

HK betegner Gyldendal konflikten i 1918 som et vendepunkt for organisationen og som det egentlige faglige gennembrud.⁶ Efter at 55 ud af 65 medhjælpere ved Gyldendal havde organiseret sig, fyrede direktøren tillidsmanden G. Nielsen med 3 mdr.s varsel. Medhjælperne besluttede på et møde at kræve tillidsmanden genansat samt at kræve lønforhandlinger, – som underbyggelse af deres krav deponerede de deres opsigelser hos organisationen. Direktøren fyrede nu tillidsmanden på stående fod med den begrundelse, at han ikke ønskede fagforeningsfolk i firmaet. Det lykkedes firmaet at få 23 medhjælpere til at udmelde sig af organisationen »som demonstration mod den planlagte aktion mod forlaget«. Firmaet dannede ligeledes en klub mod medhjælpernes egen klub. De medhjælpere der ikke ville melde sig ind i den nye klub blev fyret. Medhjælperne besluttede nu, med organisationens forretningsudvalgs billigelse, at gå i strejke. På trods af



*De strejkende medlemmer hos
Thorngren 1918.*

*Kilde: 1925-jubilæumsbogen
fra HK, s. 189*

at firmaet anvendte strejkebrydere lykkedes det at fremtvinge en overenskomst med firmaet, hvori medhjælpernes organisationsret anerkendtes.

En strejke i legetøjsforretningen Th. Thorngreen i København fulgte umiddelbart efter Gyldendal-konflikten. Ved Thorngreen var der ansat 43 kvindelige ekspeditricer i alderen 17-25 år. Kvinderne havde organiseret sig og havde dannet en klub og forlangte at få lønforhandlinger igang med firmaet. Firmaet trak forhandlingerne ud samtidig med at de fyrede de organiserede medhjælpere og ansatte uorganiserede på årskontrakt.

Kvinderne gik i strejke. Samme dag blev der optaget forhandlinger og indgået overenskomst med bl. a. store lønforhøjelser, betaling for overarbejde, indskrænkning af arbejdstiden, »organisationen kunne således påny notere en smuk sejr, der selvfølgelig heller ikke undlod at gøre sin virkning overfor såvel medhjælpere som principaler.«⁷

Det store gennembrud medlems- og overenskomstmæssigt i årene 1917-19 varer ikke ved. De medlemmer der var kommet til, havde hovedsageligt meldt sig ind for »vindings skyld«, »men havde ikke forstået betydningen af standens sammenhold«.⁸ De nye medlemmer kunne ikke stå for den hærgende storm, adskillige mistede modet og tilliden til organisationen under den defensive politik, og den fremmede invasion forsvandt ud af faget og dermed ud af organisationen.⁹ Den »fremmede invasion« var for en stor dels vedkommende unge kvinder, der var kommet ind i faget, da der var mangel på arbejdskraft i 1917-1919. Det var en defensiv politik, der blev ført, både i lønarbejdet (overenskomstarbejdet) og i det socialpolitiske arbejde. Flere af de overenskomster, der var blevet oprettet siden 1916, blev tabt i begyndelsen af 1920'erne, herunder B.W., Magasin du Nord, Otto Mønsted.¹⁰

Den store tilgang af medlemmer (kvinder) karakteriseres fra ledelsens side således som en fremmed invasion af medhjælpere, der er ligegyldige og kortsynede og som kun er medlemmer for vindings skyld, da presset fra arbejdsgiverne og organisationens defensive politik medfører masseudmeldelser, eller nok snarere sletninger p. gr. af restance med kontingentindbetalinger.

1930'erne – funktionærer og arbejdere, samme slags?

HK's indmeldelse i D.S.F. må betragtes som en følge af den generelle proletarisering af funktionærene. To gange tidligere var der blevet holdt afstemning om indmeldelse både i 1922 og 1928, men først i 1932 var der flertal for medlemskab af D.S.F. Der var flere argumenter for indmeldelse i D.S.F.¹¹

For det første var adskillige firmaer ikke særlig villige til at slutte overenskomster med de enkelte afdelinger, der i mange byer stod temmelig svagt. For det andet havde der i slutningen af 20'erne været nogle konfliktsituationer, hvor de andre forbund under D.S.F. havde udtalt, at de gerne ville

være gået i sympatiaktion, men da HK ikke var medlem af D.S.F. lod dette sig ikke gøre iflg. septemberforligets paragraf 2.

For det tredje blev der i 1928 vedtaget en lov om værn for erhvervs- og arbejdsfrihed – senere kaldet tugthusloven. Loven skulle primært sikre, at uorganiserede arbejdere fik lov til at arbejde uanset, at de ikke var medlem af fagforeningen.¹² Loven var især møntet på organisationer uden for D.S.F., idet organisationer i D.S.F. i langt højere grad ville være i stand til at forhindre strejkebrydere på deres områder.

Arbejdsgiverne var ikke blinde for udviklingen indenfor handels- og kontorområdet, de ønskede fremfor alt at forhindre de tendenser til solidaritet mellem arbejdere og handels- og kontormedhjælpere der var optræk til. Arbejdsgiverne forsøgte sig bl. a. med at etablere gule funktionærforeninger, men disse fik aldrig den store tilslutning.

I 1934 nægter firmaet Vølund A/S at anerkende HK's ret til at varsle konflikt i henhold til septemberforliget af 1899, selvom HK var medlem af D.S.F. Vølund påpeger, at de selv kun er medlem af D.A. med hensyn til deres værkstedsarbejdere. Endvidere mener de, at en evt. ændring i aftaleforholdene skal ske ved at hver enkelt ansat henvender sig til firmaet.

»Desuden må efter sagsøgerens mening Septemberforliget såvel efter sin ordlyd som efter hensigten med det antages i mangel af anden udtrykkelig aftale udelukkende at angå arbejder i teknisk forstand (manuelle arbejdere, værkstedsarbejdere), men ikke kontormedhjælpere (intellektuelle arbejdere), for hvem det ikke er egnet til at anvendes...«.¹³

For det første opereres der med en opsplnitning mellem manuelle og intellektuelle arbejder. Senere er der tale om de intellektuelle arbejdere (funktionærerne) ikke kan anvende det korte strejkevarsel fra septemberforliget, da deres individuelle opsigelsesvarsel som regel er længere.

Efter en lang og tung vej gennem retssystemet fastslås det endelig i 1935, at forbundet hører ind under septemberforliget og således har ret til strejke på samme betingelser som den øvrige del af arbejderklassen – de intellektuelle arbejdere er arbejdere.

Kort historik omkring funktionærloven

Allerede i begyndelsen af 1920'erne havde man i statsligt regie drøftet spørgsmålet om en særlig lovgivning for funktionærkategorien i Socialrådet (en permanent komité, der skulle undersøge aktuelle sociale problemer). HK havde imidlertid protesteret mod dette udvalgs nedsættelse, fordi det bl. a. havde til formål at støtte de såkaldte gule funktionærforeninger. Ligeledes havde HK på en kongres i 1936 taget afstand fra en særlovgivning for handels- og kontorfunktionærer.

I 1937 fremlagde de konservative v/ Christmas Møller imidlertid et »Forslag til lov om individuelle arbejdsaftaler«, der skulle omfatte alle de lønmodtagergrupper, der ikke allerede var inde under kollektivets lønaftaler, og det ville specielt sige mange handels- og kontorfunktionærer.

HK var meget imod forslaget, bl. a. fordi det byggede på, at lønftaler skulle foregå individuelt og Socialdemokratiet stemte derfor imod forslaget ved behandlingen. Det »syltedes derfor i udvalg, indtil det radikale venstre, der sad i regeringssamarbejde med S.D., kom frem med et ønske om en funktionærlov. Årsagen hertil var, at partiet konkurrerede med de konservative om mellemstandens stemmer. Herefter forhandlede der i udvalget mellem de forskellige partier, og resultatet blev et ændringsforslag, som i 1938 vedtoges af S.D., Radikale, Venstre samt den yngre fløj af de konservative.¹⁴

Loven fik titlen »Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer i private erhvervsvirksomheder«. Den havde fået HK's tilslutning, eftersom de mente, at den var til fordel både for fagforeningen selv og for alle funktionærer. På grund af den lave organiseringsgrad og den dårlige overenskomstdækning var det vigtigt for HK, at de kunne være om ikke initiativtager så være med til at forbedre hele standens vilkår gennem en funktionærlov.

I 1948 revideres loven uden at der foretages særlige ændringer bortset fra, at den nu kommer til at omfatte samtlige funktionærer i og uden for det private erhvervsliv. Dette må være en afspejling af funktionærernes stigende inddragelse i den offentlige administration, som begyndte at sætte sig igennem på dette tidspunkt.

§ 1, stk. 1 i loven lyder:

»Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

- a) Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb og salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
- b) Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
- c) Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentligste består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
- d) Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art.«¹⁵

For at være funktionær skal således tre betingelser være opfyldt:

- 1) der skal være tale om en *bestemt art arbejde*.
- 2) beskæftigelsen skal være af et *vist omfang* (står i stk. 2).
- 3) der skal foreligge et *tjenesteforhold*.

Derimod er lønform, titel og uddannelse ikke afgørende kriterier for funktionærstatus. Administrerende direktører og virksomhedsledere er udelukkede, fordi disse har kompetence til at træffe selvstændige afgørelser – funktionærens arbejde skal være underkastet arbejdsgiverens ret til indblanding, dermed sættes funktionærens lydighedspligt.

1948-loven revideres herefter fire gange, nemlig i 1952, 1964, 1969 og i 1971.

Da man i 1964 skulle revidere loven, stod man overfor problemer både hvad angik ændringer i lavere butiks- og kontorpersonales arbejdsforhold, og hvad angik de gifte kvinders indtrængen på arbejdsmarkedet formidlet via det voksende deltidsarbejde.

Det blev besluttet, at både kassedamer og hulledamer skulle vedblive med at høre under funktionærkategorien. Det stigende deltidsarbejde var et problem, idet kun personer med over 18-19 timer ugentlig kunne være funktionærer – her blev grænsen nedsat til 15 timer om ugen.

Funktionærstatustildelingen er i høj grad en politisk variabel faktor – udviklingen af nye arbejdsområder betyder stadig differentierede job, og om de karakteriseres som funktionærområde eller ej er en politisk afgørelse. Funktionærkategorien får således med den stigende dequalificering af de forskellige arbejdsområder for de fleste medlemmer af HK mere og mere udelukkende ideologisk betydning, idet funktionærbegrebet stadig tillægges en status (i kontrast til de reelle arbejdsvilkår for de fleste). Funktionærkategorien medvirker idag således til opretholdelse af et gammelt skel inden for lønarbejderklassen mellem manuelle og intellektuelle lønarbejdere.

1960'erne

Erhvervslivet og velfærdslivet

Funktionærene i HK's placering som en del af fagbevægelsen i DSF og samtidig funktionærernes særstilling gennem funktionærloven betød ikke vindstille omkring funktionærgruppens tilhørsforhold, snarere tværtimod. De store erhvervsmæssige ændringer i 50'erne og i 60'erne betød et stigende antal funktionærer og skærpet konkurrence mellem (parti)ideologierne for at vinde disse til sig.

Først nu sker der en egentlig *gennemindustrialisering af det danske samfund*, i begyndelsen af 60'erne overgår den danske industrieksport den danske landbrugseksport. Den industrielle stigning sker ved, at antallet af arbejdere øges fra ca. 240.000 i 50'erne til at stabiliseres på ca. 300.000 i 60'erne. Det sker ikke ved, at virksomhederne bliver større, men gennem et øget antal fabrikker geografisk spredt over landet. Der sker en kraftig rationalisering af landbruget, både gennem mekanisering og brugssammenlægning, og her kan den nødvendige arbejdskraftreserve til industrien tages fra afvandringen fra landbruget. Drømmen om at blive selvstændig bliver ren illusion, og såvel landmænd som små erhvervsdrivende i byerne »går neden om og hjem«. ¹

At der bliver færre kapitalejere og dermed arbejdsgivere præger også udviklingen indenfor handel og omsætning. Funktionærtallet øges kraftigt både med behovet for teknikere til industrien og med væksten af firmaer, som beskæftiger sig med reklame, revision, rådgivende ingeniør- og rationaliseringsfirmaer, industriel formgivning, EDB-bureauer osv. Det betyder en

kraftig øgning i det almindelige kontorarbejde. Kontorlandskaber i stedet for enkeltpersonskontorer i nye store administrationsbygninger. Den traditionelle engros- og detailhandelsstruktur med selvstændige og medhjælpende hustruer brydes og i stedet udvikles de store selvbetjeningsbutikker med en skjult ejer (ofte til flere butikker) og mange ansatte. Og indenfor handel og omsætning udfyldes det nye arbejdskraftsbehov først og fremmest med gifte kvinder. I 1970 arbejder ca. 160.000 kvinder her, og de udgør 85 % af de ansatte.

Disse store samfundsmæssige ændringer sker ikke udenom den offentlige sektor, også her sker en stor øgning af antal ansatte, og også her er kvinder reserven, der hentes ind. Kvindearbejdet her er også almindeligt kontorarbejde, men mere dominerende er de andre funktionærgrupper. Mange kvinder får ansættelse på de sociale institutioner, hospitalerne og i undervisningssektoren, hvor der overalt sker en stor udbygning. Gennemindustrialiseringen øger behovet for mere uddannet arbejdskraft og hurtig revalidering af den nedslidte. Offentlig varetægelse af dele af funktionerne i familien (børnepasning) var nødvendigt for overhovedet at kunne trække en kvart million ekstra kvinder ud i erhvervslivet.

De erhvervsmæssige ændringer bliver båret gennem *to rekrutteringsmuligheder til de nye lønmodtagergrupper. Afvandringen fra landbruget til 1. generationsarbejdere og kvinder*, såvel tidligere medhjælpende hustruer som unge kvinder, til funktionærgrupperne. Denne indslusning af beskæftigede i et arbejdsgiver-lønmodtager forhold betyder en opløsning af de tidligere partiideologiske tilknytningspunkter. Tidligere var butik knyttet til de konservative, landmænd til venstre, husmænd til de radikale og endelig arbejderne med en faglig organisering knyttet til Socialdemokratiet (SD). Opbrydningen af det materielle grundlag for denne struktur skærper ideologernes indbyrdes konkurrence for at vinde de nye lønmodtagergrupper til sig. Dette er ikke kun i spørgsmålet om at få flest folketingsvælgere – men også m. h. t. faglig organisering opstår der andre organiseringer, som tilbyder sig uden om SD.

I de år hvor selve den samfundsmæssige udvikling sætter *fokus på HK* gennem et øget antal potentielle medlemmer, skærpes problemet med mange uorganiserede yderligere ved parallelle organisationstilbud til funktionærer. Dette problem eksisterer stadigt, HK betragter idag EDB-arbejder-organiseringen Prosa for at være en gul fagforening.

Hidtil har det kun været indenfor arbejderklassen der har været tale om en faglig organisationshistorie, det er naturligt for arbejderne at organisere sig fagligt. Og ikke nok med at HK skal organisere lønmodtagere uden faglige traditioner, der er yderligere tale om at disse nye lønmodtagere er kvinder. Kvinderne er ikke historieløse, men deres historie er en skjult historie. Skjult fra offentligheden, knyttet til familie/privatsfæren og uden faglig organisering. At arbejderklassens kvinder altid har måttet tage arbejde og at de rent faktisk har en organisationshistorie, har ikke rokket ved den offentlige kvindeideologi om, at kvinder primært var knyttet til familierne. Også

arbejderklassens mænd har ønsket at kunne have mor derhjemme og at kunne forsørge familierne. Arbejderkvindernes slid på fabrikkerne og med rengøringsarbejde har været ud fra materiel nød og har ikke betydet en frigørelse fra kvindearbejdet i familierne. Først da det er en anden gruppe/lag af kvinder, der skal ud på arbejdsmarkedet, sker der en kraftig udvidelse af daginstitutionsområdet.

Disse nye grupper af kvinder er opvokset i familier, hvor deres mødre er blevet forsørget gennem mændenes indtjening. Frigivelse af boligmarkedet med mulighed for bedre og dermed dyrere boliger sammen med stigende forbrugsmuligheder er ikke i sig selv nok til at lokke kvinder i tilstrækkelig omfang ud på arbejdsmarkedet. De offentlige børnepasningsmuligheder må udbygges. Varer, som kan lette husarbejdet og statslige institutioner til at passe børnene åbner mulighed for kvinderne til at frigøre sig fra familiearbejdet. Men familiearbejdet er ikke kun pasning af børnene om dagen, de skal stadig have omsorg, godnatlæsning, knus og kærlighed og lægekonsultationer, og mandens daglige fysiske og psykiske pleje tynger stadig hende. En egentlig kollektivisering af lønmodtagernes daglige reproduktion omfatter også kollektivisering af husarbejdet. Tøjvask, madlavning, opvask og rengøring o. s. v. er stadig kvinders opgaver, skjult i familierne. Den dominerende kvindeideologi med mor, hustru og elskerindefunktionerne som værende det bærende i enhver kvindes liv, ændres ikke straks. I første omgang betød flere gifte kvinder i erhvervslivet flere gifte kvinder med dagligt dobbeltarbejde.

Kvinders udearbejde er kvindearbejde

Kvinders udearbejde er mange forskellige ting – men mest karakteristisk er det, at kvinders arbejde er noget andet end mænds arbejde, derfor kan vi tale om at noget arbejde er kvindearbejde.

Kvindearbejdsområderne i erhvervslivet må ses i sammenhæng med den traditionelle kvinderolle, og dermed de konkrete kvindeopgaver i familien. Samtidig er det karakteristisk, at kvinder også ud fra familietilknytningen generelt har en lavere uddannelse end mændene. Kvinder og mænds forskellige kønsroller har på arbejdsmarkedet betydet muligheden for en diskrimination af kvinderne, såvel m. h. t. hvilket arbejde de kan få, som m. h. t. hvilken løn de får for arbejdet, så sent som til 1958 var mænds forsørgerstatus direkte årsag til højere løn. De specifikke kvindelige kvalifikationer, som stadig idag udnyttes i kvindearbejdet er aldrig blevet regnet for kvalifikationer, som der skulle betales for. Kvinders erfaringer og evner til at være fingersnilde, hurtige, tålmodige til at gentage den samme proces igen og igen betragtes som noget naturgivent. Det er netop den slags kvalifikationer, som kræves til de arbejdsprocesser, hvor især kvinder er beskæftiget. Dette gælder indenfor al form for kvindearbejde.

Kvindearbejdet i industrien er med det manuelle, ensformige rutinearbejde i produktionsprocessen. Dette gælder både i de gamle traditionelle kvindebrancher – beklædning og nærings- og nydelsesmiddelbrancherne,

som lå direkte i forlængelse af kvindeopgaverne i familierne, – og i den nye form for kvindearbejde indenfor f. eks. elektronikindustrien. Derudover er de ufaglærte arbejderkvinder især beskæftiget med rengøring indenfor alle former for virksomheder.

Traditionelt har funktionærers arbejde været et varieret arbejde med mulighed for personlig tilrettelæggelse og indeholdt ofte mulighed for social opstigning. Kontorlandskaberne idag, styret fra central hold, og med de mange maskiner til hjælp i arbejdets udførelse, betyder at arbejdet er opdelt i små enheder og arbejdskraften specialiseret herefter, således er der visse dele af arbejdsprocesserne, som kan karakteriseres som kvindearbejde. De kvindelige funktionærer har det monotone, mere lavtlønnede arbejde og en dårligere placering end mændene. Dette fremgår bl. a. af Kvindekommis- sionens betænkning (nr. 715, s. 49):

»Det mest almindelige er imidlertid, at kvinder og mænd udfører forskellige arbejdsopgaver, har forskellige stillingsbetegnelser og får forskellig løn – mændenes højere end kvindernes. Undertiden er fordelingen sådan, at de ufaglærte arbejdere er kvinder, de faglærte samt formændene og værkførerne er mænd, eller som for EDB-personalets vedkommende, at kvinderne næsten udelukkende er beskæftiget som hulle damer, men mændene er operatører, der betjener maskinerne eller arbejder med programmering, planlægning og ledelsesfunktioner.«

Typisk er det, at kvinder ikke udfører varieret arbejde, enten de så er renskrivningsdamer eller kassedamer. Arbejdsgangen indenfor butikkerne er også opsplittet i delfunktioner, som øger muligheden for tempoopskru- ning. Og overalt dominerer kvinder i de underordnede stillinger, derfor kan vi også indenfor HK-fagene tale om, at kvinders lønarbejde er en særlig kategori for lønarbejde, kvindearbejde, hvor kvinder i arbejdet udbyttes og undertrykkes som kvinder.

HK's kvindeopfattelse

»Vor organisation« omkring 1960

Vores primære interesse i denne artikel er at få belyst HK's kvindeopfattel- se, men vi vil alligevel her først se lidt på, hvad der rører sig i HK-organisa- tionen ved indledningen til 60'erne.

1960 er et jubilæumsår – 60 års virke fejres med pomp og pragt – jubilæ- umsbladet viser, hvorledes HK-ledelsen selv opfatter de 60 år, som en udvikling fra funktionærmanden med cykel til funktionærkvinden med læbe- stift og håndspejl i hænderne.²

Det bærende element i formand Erling Dinesens kongresberetning 1957 er »de gode resultater set i lyset af de vanskelige betingelser for forbundets arbejde«. De gode resultater er et stadigt stigende antal medlemmer, som giver den organisatoriske styrke, der er bestemmende for udvidelsen af lønarbejdet. Lønarbejdet betyder antal overenskomster og disses indhold og udtrykker dermed organisationens faglige styrke. 1957 kongresberetningen er præget af ideologiernes konkurrence, således præciseres vanskelighe- derne til at være de borgerliges hetz mod organisationen, og HK ønsker på

dette tidspunkt ingen grænseaftale med FTF, det ville være at anerkende denne organisation; det er dog sket siden, nemlig i 1969.³

HK's arbejdsprioriteringer er først og fremmest at sikre fortsat medlems-tilgang – i disse år er der samtidig med stadig flere indmeldelser også stadig afgang af medlemmer. Medlemmer som slettes som medlemmer, fordi de ikke har betalt kontingent. Derfor pointeres det, at »både kontrollen med overenskomsternes overholdelse og kontrollen med den organisatoriske stilling i virksomhederne må være de vigtigste opgaver, der påhviler vores tillidsmænd, såfremt vi skal vinde videre frem,«⁴ og kontrollen med den organisatoriske stilling er at få restanceproblemet reduceret. Der sker ikke en præcisering af de kvalitative fordele og interesser i den faglige styrke – men megen tale om de uorganiserede, »at vore minimalløninger er lave har de uorganiserede ingen ret til at kritisere og det er først og fremmest deres skyld.«⁵ De potentielle medlemmer karakteriseres som »himmelråbende ligegyldige«.

HK's formål er først og fremmest »at samle alle handels- og kontorfagets udøvere«⁶ og herom drejer det centrale arbejde sig. Standen er endnu ikke samlet og i 1957 prioriteres det at opnå almene forbedringer for funktionærerne, bedre lærlingeforhold (dagskoler), og retten til arbejde skal sikres og udbygges, og usaglige afskedigelser skal forbydes ved lov.⁷

De andre to HK-formålspunkter er meget generelle i deres formuleringer: »at søge tilvejebragt bedre økonomiske, sociale samt uddannelses- og beskæftigelsesmæssige vilkår for handels- og kontorfunktionærstanden, at tilstræbe at enhver funktionær og lærling sikres gode og betryggende arbejdsforhold og det størst mulige udbytte af eget arbejde.«⁸

Organisationens mål er således at skabe en bedre tilværelse for funktionærerne, dels samfundsmæssigt via folketinget (SD) og dels på arbejdet via lønarbejdet. For begge veje bliver det samlede medlemstal afgørende for med hvilken styrke forbundet taler.

De samfundsmæssige forbedringer ligger udenfor selve det organisatoriske arbejde i det politiske liv, hvor »kompromiset er den eneste mulighed for politisk indflydelse«⁹ og »det der er mest grund til at beklage, er jo i virkeligheden at arbejdere, funktionærer og tjenestemænd endnu ikke har sikret sig tilstrækkelig indflydelse. At 75 % af befolkningen er lønmodtagere og Danmarks største lønmodtagerparti, SD, repræsenterer kun ca. 40 % af vælgerne... så har vi i en nøddeskal årsagen til... at den samfundspolitik der føres ikke først og fremmest er i lønmodtagernes interesse.«¹⁰

Det essentielle for det faglige arbejde er, at »fordele, der vindes for en gruppe... udvides til at gælde andre og til sidst alle«. Den anden vej rundt betyder det, at »vilkårene for den enkelte står i direkte forhold til det der gælder for faget som helhed.... Gennem vort virke for handels- og kontorfunktionærernes bedste skaber vi det grundlag, som giver hver enkelt funktionær mulighed for at forbedre sin stilling og levestandard«. ¹¹ Heri ligger indirekte en præcisering af forholdet mellem forbundet og medlemmerne, eller HK-ledere og menige. Vi i »vort virke« må således være alle ikke-me-

nige medlemmer, alle tillidsfolkene og alle ansatte i forbundet, såvel på hovedkontoret, som rundt om i afdelingerne. »Vort virke« skaber grundlaget, det er så op til den enkelte at udnytte dette. Og noget af det grundlag, som HK's virke satser meget på i disse år er ligelønsgrundlaget. Den formelle ligeløn indenfor HK-området bliver en realitet samme år, som kvinderne bliver i flertal i HK's medlemsskare, 1965.¹²

På denne baggrund skal den tidligere nævnte notits af Max Harvøe (HK-bladet 1974) »Det er for dårligt piger!« forstås.¹³ Vi har hermed fået lidt flere af forudsætningerne for HK-ledelsens handlinger og tale. I det følgende vil vi søge i HK-bladene 1957-77 for yderligere at begribe HK's kvindeopfattelse og ændringer heri.

Den ansvarshavende redaktion for HK-bladet er til enhver tid formanden for HK. I 1961 bliver Jørgen Beck ansat på bladet, som ansvarlig for lay out. Senere opgives han i bladet til at være redaktionen sammen med formanden. Derudover arbejder adskillige journalister, tegnere og fotografer for bladet. Bladet er det centrale formidlingsled fra forbundets ledelse til de menige medlemmer. Vi kan gå ud fra, at forbundets kvindeopfattelse kan aflæses i bladets spalter, den opfattelse, som ledelsen ønsker medlemmernes bevidsthed om.



*Ligelønsplakaten fra 1965.
Kilde: 1975-jubilæumsbogen
fra HK, s. 29*

To kvinderoller bliver til én

HK-kendemærker gennem hele perioden indeholder både en mand og en kvinde. Omkring 1960 var det, som vi har set på ligelønsplakaten, kvinden med stenogramblokken med blikket rettet op mod manden, som vi ser skråt bagfra på et fotografi. I 1973 maler Heerup et maleri med nøgen mand og nøgen kvinde, som støder brysterne og ansigterne sammen set fra siden.

I begyndelsen af 60'erne er der to sideordnede opfattelser i bladet om, hvilken samfundsmæssig rolle kvinder kan varetage, de kan enten være medlems hustru eller medlem, den første rolle bortfalder i 60'erne.

Som medlems hustru er kvinderollen ikke særlig fremtrædende i bladet, men ligger der indirekte. Det er hustruen der sørger for maden hver dag, så derfor opfordrer »Røg i køkkenet«-rubrikken medlemmerne (mænd) til en gang imellem at servere mad for deres »udslidte hustru«. Og så skal det ikke være billigt, »joh, – der skal vin til maden, når De står for anretningen. Det manglede bare andet«. ¹⁴ Dette står i kontrast til hustruens rolle med at »få en gage på under 1.000 kr. mdl. til at slå til blot til det allernødvendigste«. ¹⁵ Kvindernes hustrurole bearbejdes ikke i bladet ud fra deres indhold (det med gagen er et læserbrev), men organiseringen af husmødre i husmoderforeningen refereres i bladet, når de positivt støtter HK's kamp mod længere åbningstider i butikkerne. Så ofres et interview med Husmoderforeningens formand. ¹⁶

Identifikationsmuligheder for de kvindelige medlemmer i bladet træder mere og mere frem i 60'erne, især i 1965-årgangen med den »strålende landvinding (ligelønnen) og nu er det kvinderne selv, der i samråd med den stedlige afdeling, må arbejde med på at få del i dette værdifulde gode«. ¹⁷ Muligheden for – dvs. den faktiske realitet i – at kvindelige medlemmer også er hustruer med husmoderforpligtelser skinner ikke frem i bladets spalter. Der eksisterer et skarpt skel mellem disse to kvinderoller, hvoraf hustrurollen da også synes helt bort i løbet af 60'erne med den stigende erhvervshypighed for kvinder. I og med at medlemmer aldrig er hustruer eksisterer dobbeltarbejdet naturligvis heller ikke. Kvindernes ansvar over for børnene er derimod en realitet i bladet. Dette problemfelt behandles ikke ud fra kvinde- eller familiesynspunkt med f. eks. forestillingen om mændenes deltagelse heri. Det tematiseres i bladet ud fra børnenes udviklingsmuligheder i forbindelse med kvinders udearbejde. Dvs. den gamle travet fremdrages, »når der er behov for kvinder på arbejdsmarkedet, er det godt for børnene at komme i børnehaven«. (Den bliver ikke vendt om i 70'ernes krise!) Varetagelsen af det egentlige husarbejde eksisterer ikke i bladet.

Men kvindernes reelle liv som hustruer eller lønarbejdere er overhovedet ikke væsentlig i 60'erne, kvindernes stigende erhvervsfrekvens mødes med en helt anden bearbejdning af hunkønnet i HK-bladene i 60'erne. En stigende udstilling af kvinden, som ikke foretager sig noget som helst, hun skal blot vække lyster!

Kvinder er en dejlig ting!

Masser af billeder af kvinder – kvinder som objekter – kvinder for morskab – kvinder for mandelyster – kvinder som blikfang – det flyder med dejlige damer!

Enhver artikel eller historie skal præsenteres, så læseren lægger mærke til den, – og hvad er mere naturligt end at lade en smuk kvinde være indgangen, lade en kvinde vække læserens interesse. Kvinder, altid fotograferet som kvinden, er i 60'erne HK-bladenes blikfang til artiklerne. Dette gælder først og fremmest de rare, de gode nyheder, f. eks. HK-arrangementer »Ih, hvor de morede sig«,¹⁸ selve HK-bladenes forsider, reklamer for de forskellige årstider, kvinden som lykkens gudinde.¹⁹ Og endelig er ferisesæsonen altid præsenteret gennem en kvinde. Dette gælder såvel den nye ferielov i 1970,²⁰ som meddelelsen om at redaktionen tager på ferie.²¹

Ofte har billedet slet ikke direkte sammenhæng med artiklen: »Der er dejligt« – billede af kvinde foran en pottemagerbutik og artiklen handler så om HK's kursusejendom.²²

Det er tydeligt at kvinder som seksualobjekt ændrer karakter i løbet af 60'erne. I begyndelsen er hun ofte afbilledet i sammenhæng med en mand i et romantisk skær og senere bliver det mere som rene kvindeudstillinger – 'kvinder er dejlige i sig selv'. Disse modebilleder eksisterer især i rubrikken »Småtingsafdelingen«, her præsenteres modehætter fra Paris osv. Og rubrikken får i det hele taget et kurisorisk indhold på »slappe af stadiet«.

På slappe af planet knytter sig også den rige udfoldelse af direktør-sekretærvitserne. Sekretæren sidder på direktørens skød, han snakker i telefonen: »Tror De uden videre jeg kan smide det fra mig, jeg har i hænderne, blot fordi De ringer...?«²³ Ud over denne tingsliggørelse af kvinder er det morsomme ofte i vitserne, at kvinder er dumme/uvidende. Det sociale rum for disse vitser er ofte hustruen, der modtager manden derhjemme, eller kvinder som sælger eller køber i en butik.²⁴

Denne tingsliggørelse af kvinder udtales verbalt i underteksten til et foto i 1967. Fotoet er en præsentation af alle de mange nye ting (forbrugsgoder), som er fremkommet på markedet indenfor de sidste 25 år. »Her tænker vi ikke alene på pigen... som garanteret er under 25 somre«. Alle tingene på fotoet har nr., i omtalen under fotoet præsenteres disse således: »Vi ser nærmere på tingene: 1) Har vi talt nok om (kvinden, forf.), 2) Vaskemaskine, 3) Plasticbeklædning, ... 7) Nylonkjorte...«. Nr. 7 står retteligt på en mand, men manden er naturligvis ikke en ting!²⁵ Netop denne sætten kvinden på piedestal (her på en vaskemaskine), som en ting i kraft af kønnet, er et centralt moment for opgøret med kvindeundertrykkelsen. Denne kærlighed til kvinden som køn, lige som ting, giver ikke kvinder nogle som helst handlemuligheder, kvinder kan kun handles med. Således eksisterer kvinder som passiviteten.



Tingstiltværelse og tingsliggørelse.

Kilde: HK-bladet 1967, s. 224

De mange mandevitser uddør fra bladets spalter i slutningen af 60'erne. Dels er der ikke så meget direkte fyldstof i 70'erne, og dels, hvor der er vitser og morsomme bemærkninger, er de af en anden slags. Meget brugt er tegneren Sjøbergs vitser; f. eks.: Direktørens søn spørger sin fader: »Far, er det kun mens man er børn, man skal dele med hinanden?«²⁶

Anvendelsen af kvinderne som blikfang til artiklerne bliver mere og mere udpræget op gennem 60'erne end i årene omkring 1960. F. eks. m. h. t. at orientere i HK-bladene om udviklingen indenfor fagene. I 1960 sker det oftest gennem sobre artikler og billeder knyttet til det, redaktionen ønsker at oplyse om. De nye butikker eller skrivemaskinen »700 anslag i minuttet«.²⁷ Senere er maskinerne trukket tilbage i billedet, og læserens blik fanger i første omgang en smuk kvinde, f. eks. har kvindens korslagte nylonstrømpebeklædte ben en central betydning i billedet, dvs. hun befinder sig i en stilling i hvilken det er umuligt at arbejde.²⁸

Kvindernes stigende erhvervsbeskæftigelse imødekommes således på mange måder med en rigelig anvendelse af dem til at pryde bladets spalter, samtidig med en mandlig taknemmelighed herfor. »Da Henry Gran var i Juelsminde d. 30. sept. (1969) for at indvi HK-skolen, benyttede han lejligheden til at hilse på en af de søde serveringsdamer. Med hilsnen fulgte en

æske chokolade som tak for, at Joan Lindhardt havde prydet forsiden på sidste nr. af HK-bladet.«²⁹ Forsiden er et billede af Joan i forgrunden, og svagt kan HK-skolen skimtes i baggrunden.

Der er stadig mange billeder af kvinder i HK-bladene i 70'erne, men nu ud fra en anden synsvinkel, det er ikke kvinden, der afbildes, men billeder af kvinder i deres arbejdsmiljø, og uden betegnelsen »dejlige damer«. Det sidste direkte kvindemodellbillede i HK-bladene er 1971 med underteksten: »Vær venlig at bære over med staben på redaktionen, når vi anvender dejlige damer til at fange opmærksomheden med. Men vi har faktisk noget vigtigt og glædeligt at meddele. Fra januar 1972 udkommer HK-bladet i nyt og større format. Der bliver flere farvesider og plads til mere stof.«³⁰

Kvindes ændrede samfundsmæssige placering kræver en ændring af kvindeopfattelsen. Nødvendigheden af at kvinder integreres i erhvervslivet i større målestok og nødvendigheden for at de deltager i fagforeningsarbejdet kræver et opgør med billedet af kvindeidentiteten som værende passiv og uvidende. Opgøret med kvinder som passive er centralt både for den nye kvindebevægelse og for HK-organisationen. Også kvinders uvidenhed er en skranke for en organisation, hvor $\frac{2}{3}$ af medlemmerne er kvinder. At kvinder igennem hele den historiske udvikling også har været aktive og vidende er en anden sag, deres aktivitetsområder og deres viden har været skjult i de offentlige sammenhænge. Når vi her taler om passivitet og uvidenhed er det indenfor de områder af samfundslivet, som har været/er styret af mænd. »Damerne er åbenbart helt uvidende om de muligheder, de har i HK«, som Max Harvø skriver. Han har i S-toget hørt nogle kvinder tale om arbejdsforholdene, bl. a. om at hvis man er utilfreds må man rejse. »Den lille episode viser en farlig tendens – kvinders uvidenhed følges ofte op med en trussel: »Det kan blive farligt for vort fags lønniveau.«³¹

Den ene form for kvinders uvidenhed er således omkring faglig organisering. Den anden form for uvidenhed er det generelt lavere uddannelsesniveau for kvinder. Det problem gribes senere an ved dels at opfordre specielt kvinder til at deltage i de mange kurser og dels ved i mange artikler at skildre kvinder, som eksemplarisk har skabt sig en position gennem en uddannelse.³²

Med opfattelsen af kvinder som værende en dejlig ting, som værende et middel til at pryde bladets spalter, var HK's kvindeopfattelse på godt og ondt en afspejling af 60'ernes generelle kvindeideologi. Kvinder var ikke mennesker, der arbejder både ude og hjemme, de blev op- og fremstillede som kønsvæsener udelukkende med formidlingsfunktioner. De skulle formidle lysten til at læse, til at købe, dvs. lysten til at handle, og det var andre (mænd) der skulle handle. Dette gjaldt og gælder for det meste stadig i medieverdenen. Kvindernes indtræden i den offentlige verden i 60'erne blev mødt med en stigende synlig objektgørelse af dem i den borgerlige offentlighed.

Det er hverken for HK-organisationen eller for kvinderne selv muligt at fastholde løggen med kvinder som passive og som uvidende – derfor må

udstillingen af kvinder også slutte. Og efter kvindebevægelse og ligelønnens formelle indførelse på hele arbejdsmarkedet bliver tiden også moden til, at organisationen direkte griber fat i objektgørelsen i nogle af de job, som i højeste grad har krævet at lønarbejderen (kvinden) ikke kun arbejder i jobbet, men på alle planer optræder som kvinde både gennem udførelse af ekstraopgaver og gennem sit udseende. Undertrykkelsen i sekretærjobbet knytter sig direkte til objektgørelsen. Direktørerne forventer frit og til enhver tid at kunne snuppe fordele af sin egen manderolle overfor sekretærens kvinderolle; hunnerne skal servere kaffe, når hannerne forventer det, og hunnerne skal være underdanige overfor hannerne.³³

HK tager rollen i jobbet op som en kampagne i 1976 med direkte henvendelse til advokatsekretærer, korrespondenter og andre sekretærer. Der arrangeres møder, og kvinder opfordres til at tale sammen og gøre op med, at »kvinder stadig betragtes som seksualobjekter med værtindepligter af forskellig art.«³⁴

1970'erne

Et nyt livsperspektiv for kvinder

Det var denne opfattelse af kvinder som seksualobjekter i offentligheden, som blikfang i reklamerne for de nye konsumvarer, som mødte de gifte kvinder, som i 60'erne fik erhvervsarbejde. De gifte kvinders erhvervshyppighed steg fra 23% i 1960 til 53% i 1971.¹ Men gifte kvinder er ikke nogen homogen gruppe af kvinder. Ser vi på HK's aldersfordeling 1975, så udgør gruppen af de 22-30-årige ikke mindre end 40% af medlemmerne,² - og det er i disse yngre aldersgrupper tilgangen af kvinder primært har fundet sted.

En anden gruppe kvinder var de ældre kvinder, hvis børn var fløjet fra reden. Kvinder, som havde været hjemme»gående« og passet børnene, eller kvinder som samtidig med at børnene var til stede i hverdagen også havde arbejdet som medhjælpende hustruer til landbrug eller småerhvervsdrivende. For denne gruppe kvinder er muligheden for lønarbejde ikke ligefrem en gave, men næsten. Det er fantastisk at tjene sine egne penge. De har råd til at klæ' sig til jobbet, deres udseende får værdi for andre. De husker tider, hvor der var materiel nød, de husker tider, hvor andre bestemte over Danmark. »Hvis man passer det job, man får sin løn for, så er der ingen, der hundser med en,« - skriver én af disse kvinder i et læserbrev i HK-bladet.³ Her findes der mange læserbreve, hvor medlemmer er utilfredse med, at HK-bladene beskriver så megen utilfredshed, hvorfor skal det være så surt altsammen? »Der er næsten ingen grænser for, hvad man kan få kvinder i vores alder (de fyrreårige) til - bare vi af og til bliver stimuleret til, får et klap på skulderen og lidt ros. I kraft af vores alder og opdragelse er vi meget pligtopfyldende, stabile og loyale.« Vi kvinder er generelt for dårligt organiserede. Vi er simpelthen for lidt bevidste. Heltidsbeskæftigede, som også skal passe familie, kan vi godt forstå ikke har kræfter til at gå aktivt ind i organisationsarbejde. Men det kræver ikke så mange kræfter at være solidariske.«⁴

Samtidig med, at disse kvinder ofte har en glæde ved arbejdet, kan de også ofte finde en glæde i en arbejdsløshedshverdag, »det allervigtigste for mig synes at være min familie«... og »når bare jeg har mine børn og børnebørn«. ⁵ Denne familieorientethed er en vigtig del af de kvindelige socialisationstræk, det er det nære miljø, der har værdi. Det var også den socialisering/opdragelse, som bl. a. disse mødre i 50'erne rustede deres døtre med. De døtre som først og fremmest blev en del af den nye gruppe unge lønarbejderkvinder.

De yngre kvinder var også opdraget til at varetage forpligtelserne i familierne. I opdragelsen lå ganske vist også ønsket om, at de skulle kunne »klare sig selv, fordi giftermålet var ingen livsforsikring«, ⁶ men forventninger om, at erhvervslivsdeltagelse/lønarbejde skulle vare gennem hele livet, lå der ikke. Og lønarbejdet blev disse kvinders livsperspektiv.

At det blev kvinderne, der kunne opfylde behovet for arbejdskraft, og at lønarbejdet dermed blev livsperspektivet for alle kvinder, skyldes afgørende ændringer i kvindernes livsforløb. Kvinder føder færre børn nu, bruger derfor også mindre tid dertil, præventionsmulighederne er meget forbedret, så vi også selv kan bestemme, hvornår vi vil føde børn. Den socialdemokratiske politik i perioden har positivt medvirket hertil, der er sket en liberalisering af familiepolitikken, børnetilskud, støtte til enlige mødre og lign., hvor politikken tidligere havde været at den enkelte familie skulle klare sig selv, staten skulle beskytte familierne, så blev politikken nu mere individorienteret. Dette gælder også skattepolitikken, bl. a. med kildeskatten. Den socialdemokratiske politik om ligestilling mellem alle fortsættes også under krisen trods nedskæringer. Vi fik fri abort 1973, og ligelønslov 1976. ⁷

Den stadige tilgang af kvinder til arbejdsstyrken – også i krisen – betyder kvalitative ændringer i kvindesituationen. ⁸ Der er tale om et brud med kvindernes traditionelle historiske familiebinding. Frisættelse fra isolationen i familierne bliver dermed også kvindernes mulighed: deltagelse i interesseorganisationerne, være aktiv i de samfundsmæssige beslutninger eksisterer reelt for denne nye kvindegeneration. Alligevel hænger kønsrollerne ved, det husarbejde, som de var/er opdraget til at klare, skal stadig klares i lønarbejderfamilierne. Rent kvantitativt sker der en udvidelse af den enkelte kvindes daglige forpligtelser, hun skal klare udejobbet og forpligtelserne derhjemme og også gerne gå ind i det faglige arbejde for at forbedre vilkårene på arbejdspladsen. Døgnet får ikke flere timer specielt for hende, til gengæld bliver hun dagligt mere træt, og når ikke rigtigt at opleve glæden ved børnene. Det betyder mange forskellige individuelle løsninger for de enkelte kvinder. Nogle vælger deltidsarbejde og langt de fleste vælger ikke at involvere sig i det faglige arbejde. Passive medlemmer er ikke mindst et problem for de kvindelige fagforeninger HK og Kvindeligt Arbejderforbund. Derfor også de mange opfordringer i HK-bladene til medlemmerne om at være aktive.

Kvindernes egen opdragelse til bevidsthedsmæssigt at prioritere det nære, familien, manden og børnene hæmmer dem selv for aktivt at deltage i sam-

fundsprocesserne uden for familien. Den herskende kvindeideologi, som fastholder kvinder som passive og uvidende blokerer samtidigt for kvindernes reelle muligheder for integration i de samfundsmæssige beslutningsprocesser.

Det er lettere at illustrere dobbeltarbejdet end sammenfiltringen af kvindeudbytning og kvindeundertrykkelsen i kvindearbejdet!

Kilde: SID-bladet 1978, nr. 13, s. 18



Nyaktualiseringen af kvindespørgsmålet

De samfundsmæssige ændringer betyder ændringer i de enkelte menneskers hverdagsstruktur. Forholdet mellem fritid og arbejde ændres og indholdet i arbejdet og indholdet i fritiden forandres. Den nye materielle virkelighed giver de yngre individer nogle andre hverdagserfaringer end deres forældre. Ikke mindst betød den nye kapitalistiske udvikling også en stigning i kvalifikationskravene til jobbene, samtidig med at den økonomiske velfærd kunne åbne for flere til uddannelsessystemet. Indenfor uddannelsessystemet kom kvinderne bedre med end tidligere, og det var blandt disse kvinder kimen til den ny kvindebevægelse skabtes. Kvinder med tilknytning til læreanstalterne krævede lighed, lavede kvindeaktioner og snakkede i basisgrupper. Lighedsproblematikken var allerede blevet introduceret af Socialdemokratiet gennem uddannelsespolitikken. Udbygningen af uddannelsessektoren blev for SD et forsøg på at nå lighed gennem uddannelse. De nye uddannelsesmuligheder skulle forsøge at indfange de store restgrupper i samfundet, som ikke havde fået en uddannelse tidligere. Politikken betød reelt, at mange flere har fået/får en uddannelse, men problemet med restgrupper eksisterer stadig.⁹

Det var uddannelsesboomets kvinder, som gjorde den nye kvindebevægelse til centrum for bearbejdelse af den nye virkelighed for kvinder.¹⁰ De

skabte i første omgang Rødstrømpebevægelsens centre i Kbh. og Århus (fra 1970). Her satte kvinder sig sammen og diskuterede deres hverdagserfaringer. Brudfladerne mellem ændringerne i kvindernes hverdag til lønarbejde og fastholdelsen af kvindeideologien med modermyter og seksualobjekter var de sprækker i samfundsudviklingen, som skulle bearbejdes. Formen blev en kvindebevægelse kun for kvinder, dels ud fra kvindeundertrykkelsens delvise klasse/specifikke karakter og dels ud fra erfaringer hos kvinder, der havde deltaget i andre 60'er-bevægelser (antiatomkraft- og studenterbevægelsen), hvor mænd altid havde domineret. Her i 1978 er Rødstrømperne kun en mindre del af den bredt blomstrende ukoordinerede kvindebevægelse.

Kvinderne ville både en ny kvindeidentitet og en kritik af de eksisterende samfundsforhold. Fundamentet for opbygningen af den ny kvindesocialisering blev en subjektanerkendelse af alle kvinder. At skabe en identitet som tager alle hverdagserfaringer højtideligt, som bevidsthedsmæssigt forsøger at gribe totaliteten i hverdagen, hvor adskilt og usammenhængende vi ellers måtte opleve den. Essensen i samfundskritikken var således et nej til hele den objektgørelse som sker, ikke blot den seksuelle objektgørelse, men oplevelsen af overalt at være objekter, såvel i lønarbejdet, i parforholdet og i hele konsumræset. Ingen steder kan subjekterne/individene udfolde sig frit enten de så er mænd eller kvinder. Kritikken var således en protest mod destruktionen af subjektiviteten overhovedet – en kritik, som ikke kunne formuleres i praktiske reformer indenfor dette samfund.¹¹

At ville anerkende individer som subjekter betyder en kritik af det herskende demokratibegreb, hvor menige vælger repræsentanter til at varetage deres interesser. At ville sig selv og andre som subjekter involverer måden at være sammen på, nødvendiggør ændringer af de rammer som samværet skal foregå i. At formulere denne kritik til offentligheden, til staten, til arbejdsgiverne og til manden i parforholdet var/er ikke nogen let sag. Hvordan præcisere en reform til partierne, som går imod at partier varetager interesser? Hvordan stille krav til arbejdsgiverne om at lønarbejde og arbejdsgiver ikke skal eksistere?

I kvindernes krav om subjekttilværelse og kritik af samfundsforholdene ligger visionen om et klasseløst samfund, en samfundsudvikling, hvori ingen skal beskytte eller varetage enkeltindviders interesser. Et samfund hvor produktion og arbejde foregår kollektivt, hvor forbedringer ikke sker for at gøre karriere, men for at alle/fællesskabet skal komme alment og kontrolleret fremad. Menneskets ejendom skal være en kollektiv ret, som følger af det at være menneske. Ikke det enkelte individ men fællesskabet af individer-samfundet skal bevæge sig fremad.¹²

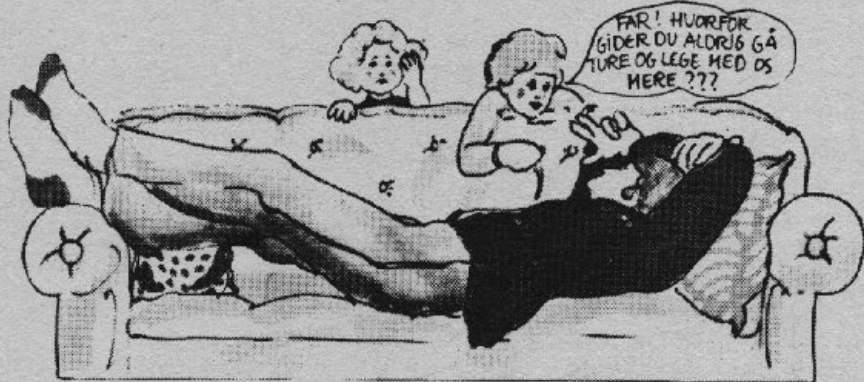
Denne samfundsmæssige totalkritik kan ikke opfanges i offentligheden, insisteringen om at individer/mennesker skal anerkendes som selvstændige hele subjekter fastholdes i bevægelsen og forsøges udfoldet indenfor bevægelsen. Hele bevægelsens struktur er båret af basisdemokratiske principper. Kvinderne organiserer sig i basisgrupper, kvindegrupper på 5–8 kvinder.

Meget af samværet drejer sig om at tage sine egne og andres erfaringer højtideligt, at bearbejde dem og sprænge bevidstheden om, at det er den enkelte kvinde, der er noget i vejen med, når hun føler, hun ikke slår til. Rundeprincippet dominerer, dvs. hver enkelt kvinde skal udtale sig en efter en, alle skal være med. Når beslutninger skal træffes for alle basisgrupper, foregår det på fællesmøder eller koordinationsmøder med repræsentanter for alle grupper.¹³

Kritikken af det omgivende samfund må nødvendigvis tage en kritikform, som kan opfanges ind i de herskende forhold. Kvindernes kritik er derfor udadtil formuleret som en kritik af den manglende ligestilling, manglende reelle ligeløn, objektgørelsen i reklamerne og ugepressen, mandens manglende deltagelse i husarbejdet og børneforpligtelserne, osv. Men netop i forlængelse af subjektkravet til tilværelsen har den nye kvindebevægelse ikke brugt meget energi på den manglende kvinderepræsentation i folketinget og i ledende stillinger, thi kvinderne ønsker at ingen skal repræsentere andre og ingen skal lede andre. De ønsker at alle skal deltage i beslutninger.

HK's kvindeopfattelse indtil 1977

Vi har været omkring den nye kvindebevægelse for at kunne se, hvad kimen her er, den kim, som har haft så stor betydning for nyaktualiseringen af kvindespørgsmålet. Kvindebevægelsens aktioner har fået stor pressedækning, kvindefestivaler og kvinde-øleje på Femø, og de sidste år også andre steder, har været rigt besøgt. Kvindedebatten er trængt ind overalt – nogle steder mødt med stor modstand. Selvfølgelig har den nye kvindebevægelse ikke hele »æren« for kvindedebatten i 70'erne herhjemme, de samfundsmæssige modsætninger mellem ideologi og virkelighed, som kvinderne i bevægelsen ønsker at bearbejde, er det også nødvendigt at de mere officielle



»Når man tager det dårlige humør med hjem til familien...«. De fleste HK-kvinder klarer selv husarbejdet og forpligtelserne over for børnene!
Kilde: HK-bladet 1973, nr. 9, s. 29

instanser bearbejder. Der tales meget om holdningsændringer og vi har haft et kvindeår. Vi vil nu se på, hvilken ny kvindeopfattelse som udvikles i HK-bladene i 70'erne. Med et stort flertal af kvinder i HK bliver det af afgørende betydning for HK-organisationen, hvorvidt og hvordan disse kvinder vil tage aktiv del i det faglige arbejde og indgå i den eksisterende faglige organisering. Disse kvinder i HK er ingen homogen masse inden for HK, de har forskellige arbejdsbetingelser, bor forskellige steder i landet og har forskellige forhold indenfor deres familier. Alligevel kan vi tale om, at det typiske HK-medlem samtidig er en af de kvinder, hvis hverdag kræver dobbeltarbejde, hvis livsforløb kræver andet og mere end hendes opdragelse. En del af disse kvinder er med i den nye kvindebevægelse, men langt fra alle. HK må tage hensyn til disse kvinders materielle forhold i hverdagen og ligeledes til debatten om kvindernes ligestilling i udviklingen af en ny kvindeopfattelse. Men samtidig er der alle de andre HK-medlemmers hverdag: mændene, ofte med gode/bedre både arbejdsbetingelser og lønforhold og ældre, ofte tilfødte kvinder. For i højere grad at forstå hvilken organisation, vi behandler her, for at kunne se betingelserne som hersker for HK-ledelsen vil vi se lidt nøjere på, hvor forskelligartet medlemsskaren i HK er og se på de dominerende arbejdsbetingelser.

HK's forskelligartede medlemsskare

I HK-bladet¹⁴ karakteriseres det typiske medlem til at være kvinde, ca. 30 år, hun arbejder i privat kontor. Mere karakteristisk end det typiske medlem for HK er de forskelligartede/inhomogene arbejdsbetingelser for medlemmerne. HK er ganske vist de butiks og kontoransattes fagforening, men også mange andre funktionærgrupper er organiseret her, f. eks. laboranter, klinikassistenter og biblioteksmedhjælpere. Idag er HK oppe på en medlemsskare på en kvart million og med stadig tilgang. Både den faktiske beskæftigelsestilgang til fagene og nu den store arbejdsløshedsrisiko har betydning herfor. Organisationen dækker såvel privatansatte som offentligt ansatte. Skematisk kan vi stille det sådan op:¹⁵

privat ansatte 70%	heraf halvdelen kontorarbejde heraf halvdelen butik, lager og andet arbejde
offentligt ans. 30%	heraf godt halvdelen i statsejet heraf knap halvdelen i amt og komm.

Da langt de fleste offentligt ansatte udfører kontorarbejde er dette det mest karakteristiske arbejde i HK. En trediedel af medlemmerne er deltid-ansatte – næsten 100% kvinder.

Mange uorganiserede og mange steder ingen overenskomster har altid været HK's problem, men det går stadigt fremad. Inden for det offentlige er overenskomstdækningen næsten 100% – mod kun ca. halvdelen af de butik-ansatte er dækket ind. Kravet er 50% organiserede på en arbejdsplads for at kunne få overenskomst. Organisationsprocenterne svinger meget fra ar-

bejdsplads til arbejdsplads, i nogle af de større supermarkeder er den oppe på 80-90%. Hvorvidt der er klubber og samarbejdsudvalg er ligeledes svingende. Inden for det offentlige eksisterer der klub og SU på $\frac{2}{3}$ af arbejdspladserne, inden for butikkerne har kun $\frac{1}{4}$ af arbejdspladserne klubber.¹⁶ Dette rids er vigtige betingelser for HK-organisationen og sætter stadig fokus på nødvendigheden af den faglige aktivitet ude på arbejdspladserne. Samtidig kommer dertil den hurtigløbende udvikling indenfor fagene, som kravene om arbejdsbetingelser skal tage udgangspunkt i.

Kapitalkoncentration og monopolisering er baggrunden for, at et stadigt større antal mennesker er underordnede lønmodtagere. Herudfra kan vi konstatere, at flere har fået det »ens« – men samtidig er der en anden tendens, som betyder færre udfører det samme arbejde indenfor samme virksomhed. Rationaliseringer med mekaniseringer og specialiseringer betyder færre slags arbejdsfunktioner til den enkelte og større intensivering af arbejdet. Inden for de store selvbetjeningsbutikker ser vi specialiseringen til ren rutinekassebetjening, ren rutinevareopfyldning osv. Ligeledes kontorkandskaber og opsplitningen af arbejdet ud fra EDB-maskinerne. Samtidig med disse forhold eksisterer der stadig små butikker og små kontorer, hvor en enkelt HK-er kan arbejde hele dagen uden at se skyggen af et andet HK-medlem.¹⁷

Disse forskelle i arbejdsforhold¹⁸ sætter en særstilling for HK i forhold til de dele af fagbevægelsen, hvor det i højere grad er muligt at skabe en »tæt til arbejdsprocessen«-knyttet faglig politik. Dertil kommer så de forskellige ansættelsesforhold fra brugsuddeler til ufaglært, fra overassistent til kontorassistent. Endelig har medlemmerne også forskellige livssituationer uden for arbejdet, lønarbejdere på samme arbejdsplads har også forskellige erfaringer og opdragelse, som vi har været inde på tidligere.

Inhomogeniteten i HK rejser sig som et problem både for medlemmerne og for HK-organisationen, det er svært at opbygge solidariteten på tværs af de store forskelligheder, og det er svært at almengøre en for hele HK gældende faglig politik, men lad os se på holdningen til kvinderne.

Kvinder på lønarbejde = mennesker

Vi vil nu begive os ind i HK-bladernes verden igen, vi vil søge efter, hvorledes kvindernes arbejde tematiseres i bladene. Efter at have konstateret på den ene side de store forskelle i medlemmernes arbejdsvilkår og på den anden side fællestrækkene i kvinders arbejdsituation og hele livssituationen for den store gruppe af yngre kvinder: En underordnet placering i arbejdet og det daglige dobbeltarbejde.

Hvordan beskrives kvindearbejdet?

Behandlingen af arbejdsvilkårene ændrer meget karakter i perioden fra 1960. I begyndelsen af perioden fokuseres på rent oplysende artikler og billeder af butiks- og kontorfogets fysiske rammer og de nye maskiner. HK arrangerer sammen med Handelsministeriets Produktivitetsudvalg konferencer om »Butikken i søgelyset« (1960) og »Kontoret i søgelyset« (1961).

Begge steder drejer det sig om at studere de nye tekniske fremskridt, deres psykologiske følger og nutidens personalepolitik.¹⁹

En orientering mere rettet mod faget end mod dets udøvere præger også HK's stand ved Dansk Kvindesamfunds 90 års jubilæumsudstilling »Kvinde og Hjem«, 1961. Det drejer sig om chefdekoratøren fra Anva, der med lånt inventar fra 6 firmaer, udstiller kontor, engros og butik.²⁰

Kontor- og butikskonferencerne i 1967 bliver arrangeret i samarbejde med Danmarks Erhvervsfond, og her præges diskussionen mest af handelens muligheder ved en evt. optagelse i Fællesmarkedet.²¹

Samtidig kommer der flere artikler som tematiserer det fysiske miljø, som arbejdet udføres i, »Arbejdsklimaet kan forbedres med godt lys«²² og »Mennesket bag glasfacaden«²³. Artiklerne tenderer dog til at have en lettere causerende stil.

Senere fokuseres mere direkte på trivsel og miljø på arbejdspladserne. Dette sker på flere måder, én arbejdsplads bliver hængt ud eller vinder præmie i trivselskonkurrencen,²⁴ eller ved at miljøet tages op mere alment.



*»Han ved det hele, det vil ikke vare længe, før hun kan det hele«.
Kilde: HK-bladet 1974, nr. 1, s. 11*

Miljøartiklerne kan så igen være enten helt generelle, om f. eks. arbejdslivets indvirken på familielivet,²⁴ eller meget konkrete. Et eksempel på det sidste er »Kassearbejdet skal gøres menneskeligt«.²⁶

I artiklen om kassearbejdet sker en fiksering på kasseapparatet »tangentbordet... bør være skråstillet 20–40° mod lodret plan«. Et eller andet menneskegennemsnit ligger til grund for dette krav om gradstørrelsen, og dermed er kravet også orienteret i forhold til, at det er mennesker, som skal bestemme maskinernes form. Karakteristisk er det, at mennesket alligevel forsvinder i artiklen. Hensigten er da heller ikke udelukkende at forbedre kvindernes situation åbenlyst, nej, »godt miljø for personalet... kunderne befinder sig bedre. Der kan de li' at komme. Derfor er det en god forretning at forbedre arbejdsmiljøet.« Og at disse mennesker er kvinder antydes ikke i artiklen, men de to tegninger forestiller kvinder.

Kassearbejdet har været genstand for en HK-undersøgelse om miljø,²⁷ både der og i andre af HK-bladenes artikler fremgår det, at kassedamer er damer. F. eks. behandler en artikel et kassebetjeningskursus – træning i blindskrift. »Det er som når man lærer at spille klaver – skalaer skal læres først«, siger Steffensen. »Han ved det hele, det vil ikke vare længe, før hun kan det hele,« og på spørgsmålet om det ikke kan være temmelig monotont at passe en kasse hele dagen? svarer han: »Nej, de fleste damer kan lide det, og de har jo også deres pauser eller andet arbejde ind imellem for at bryde ensformigheden«.²⁸ (Altså arbejdet er ikke monotont, men ensformigt!!)

Fra omkring 1970 behandler næsten alle beskrivelser om arbejdet kvinders arbejde, enten gennem at billedet til artiklen er en kvinde, eller ved at omtaler lyder på kassedamen, kontorkvinden eller hun. Artiklerne har en rent beskrivende karakter, der fremdrages ingen sammenhæng mellem rutinearbejdet og den manglende ligestilling. Artiklerne beskriver kvindernes lønarbejde, som generel – en almen form for lønarbejde. HK's beskrivelse problematiserer ikke kvindeundertrykkelsen i disse job som kvindeundertrykkelse, snarere sker der i fremstillingen en reproducering af den kvindeideologi, som undertrykker: Han ved det hele, hun udfører arbejdet.

Det tætteste HK kommer til at beskrive sammenhængen mellem kvindearbejde og den specifikke kvindesituation er mht. sekretærarbejde. Som tidligere nævnt opfordrer HK i en kampagne i 1976 sekretærene til at arbejde kvindeundertrykkelsen i deres job, til at gøre op med værtindepligterne. Det dominerende billede er at ligestillingsproblematikken ikke trænger ind i de enkelte job-/arbejdspladsbeskrivelser. Kvinder på lønarbejde fremstilles aldrig som kvinder på arbejde, det er mennesker lig funktionærer på arbejde. Der opbygges i HK-bladene en »på linje med hinanden«-identitet mellem mænd og kvinder, som på ingen måde tager hensyn til de to køns forskellige forudsætninger for at varetage lønarbejdet, dermed fastholdes kvindernes forpligtelser overfor børn og husarbejdet som de enkelte kvinders individuelle problemer.

Vi har tidligere været inde på, at den manglende lønmæssige ligestilling fra de ledende HK-er fremstilles som værende kvindernes egen skyld. Det er op

til den enkelte kvinde at sikre sig ligeløn. På samme måde analyseres den manglende jobligestilling mellem kvinder og mænd, den enkelte kvinde og ikke arbejdsgiverne gøres ansvarlige.

Kvindernes delagtighed i den manglende ligestilling fremstilles dog aldrig i de konkrete beskrivelser af kvinders arbejde. Den manglende ligestilling tematiseres i HK-bladene kun i mere generelle artikler om kønnenes ligestilling. I slutningen af 60'erne var der en hel del af disse artikler. F. eks. i forbindelse med ligelønnens formelle indførelse i anledning af den »charmerende hyldest til HK fra hele landet«³¹, charmerende, fordi det er kvinder fra fagbevægelsen, der hylder HK. Henry Gran udtrykker her behovet for en mentalitetsændring, en ændring af de gamle fordomme og endelig, at kvinderne må uddanne sig for at kunne gøre karriere.

Ligestillingsproblemet som et advancementsproblem for kvinderne behandles ikke kun som et uddannelsesproblem, men sammenstilles med en glorificering af de kvindelige karaktertræk. Dette sker bl. a. i en artikel i 1969 »Kan en kvinde sidde i denne chefstol?«³² – illustreret med en tom chefstol. Artiklen er et eksempel på en abstrakt kønspolitisk indfaldsvinkel til kvindeproblematikken.

Artiklen rejser diskussionen om sammenhængen mellem køn og leder, hvorfor er der så få kvindelige ledere? De karakteristiske karaktertræk, følsomhed, retfærdighed osv., som kvinder har opnået gennem opdragelsen fremhæves i artiklen og skildres som forskellige fra karaktertrækkene hos ledere. Disse skal være sikre, bestemmende, tage initiativer og være karrieresøgende. Disse træk tiltaler ikke kvinder. De nævnte »kvindedyder« glorificeres, og artiklens grundholdning er ønsket om at tilføre lederposterne disse gode kvindelige træk.

Samme tilgang til jobligheden ligger i en pjece fra Arbejdsformidlingen fra 1975: »Kvinder kan det hele«. Grundholdningen her er, at kvinder kan varetage alle former for job, primært illustreret gennem billeder: f. eks. fotomodel, industriarbejde, karakter, kranfører, keramik og dronning. Og ikke nok med at kvinder kan det hele, »Det at vi er opdraget til at være mere følsomme, er iøvrigt en af grundene til, at der må flere kvinder ud i erhvervslivet, også hvor de større beslutninger tages. Der er brug for mere hensyn.«³³

Den fundamentale modsætning og dermed konflikten mellem de kvindelige karaktertræk og ledertrækkene kommer aldrig frem, indfaldsvinkel til ligestillingen opbygger en illusion om, at disse to forskellige sæt karaktertræk kan komme til udfoldelse i samme person i én handling.

At lede andre, at bestemme over andre, er en retfærdighed, som i sine præmisser knytter sig til et repræsentativitetsdemokratibegreb. Kvindeopdragelsens retfærdighed bygger på præmisser om retfærdighed mellem og sammen med andre. Karakteristisk er det således også at de arbejdspladskonflikter, som kvinder er aktive i oftest er organiseret ud fra en basisdemokratisk tankegang, hvor alle er med i beslutningerne på fællesmøder.³⁴ Skismaet mellem kvinderetfærdigheden ud fra opdragelsen og den retfær-

dighed, som udfoldes blandt de ledende i samfundet, kommer ikke offentligt frem som en reel konflikt, men eksisterer kun på vittighedsplanet. F. eks. også i denne vittighed i HK-bladet (1976, nr. 9, s. 21). At ville følsomhed i ufølsomme lederposter bliver derfor en illusion om, at kvinder i ledende stillinger skulle kunne tilføre erhvervslivet den følsomhed og humanitet, som der i vores samfund kun er plads til i børneopdragelsen.

Når ligestillingsproblematikken i HK-bladene er fremme i lyset, så tematiseres problematikken som et løn- og avancementproblem i generelle kønspolitiske artikler. I de konkrete beskrivelser af kvinders arbejde rejser problematikken derimod ikke. De generelle artikler fastholder illusionen om, at kvinderne som enkeltkvinder kan gøre op med den manglende ligestilling på arbejdsmarkedet: Kvinde uddan dig! Kvinde kræve løn! Kvinde gør karriere! osv. Adskillelsen mellem mande- og kvindejob fremstår ikke

– Far, er det kun mens man er børn, at man pænt skal dele med hinanden?

Kilde: HK-bladet 1976, nr. 9, s. 21



som nogle strukturer, der sætter sig igennem bag ryggen af kvinderne. Problemet med at kvinders lønarbejde er en bestemt form for lønarbejde, nemlig rutinearbejdet, det underordnede, det lavestlønnede osv. fremgår ikke af HK-bladenes artikler. Skildringerne af kvinders konkrete lønarbejde i 70'erne bliver i bladene til HK's generelle beskrivelser af lønarbejdet – funktionærers arbejde. Kvindernes specifikke forudsætninger som kvinder med dobbeltarbejde og arbejdsgivernes samlede udnyttelse af kvinderne i rutinearbejdet og til de lave lønninger bortelimineres i HK-bladenes spalter. Derigennem kan løsningerne på kvindeundertrykkelsen og -udbytningen holdes indenfor de eksisterende rammer med krav om mentalitetsændringer hos arbejdsgiverne og krav til de enkelte HK-er (kvinder) om at kræve ligeløn og uddanne sig. Derfor overskriften på dette afsnit »kvinder på arbejde = mennesker«. Kvindernes særlige problemer fjernes, bortelimineres når kvinder beskrives som funktionærer/mennesker i lønarbejde.

Det er dermed heller ikke kvinder i lønarbejdet som muliggør, at de kvindelige læsere af bladet kan identificere sig ind i HK's kvindeopfattelse. Kvindeopfattelsen forstået som skildringer af kvinder, som kvinder bør være, ligger uden for varetagelsen af lønarbejdet. Idealkvinden i HK skildres i en anden verden end arbejdets daglige rutine.

HK's kvindeideal idag

Kernen i HK's nye kvindeideal, som det skildres i HK-bladenes spalter, er de aktive kvinder, kvinder der handler; dog aldrig skildret som kvinder, men som *kvinden*. Når jeg her søger kvindeidealet må det ske ud fra en sammenfatning af de mange enkeltkvindeskildringer. Hvor er idealkvinderne aktive og med hvilket indhold er de aktive? Lykkes det dem at være aktive med de omtalte kvindelige karaktertræk?

Der er to muligheder for de aktive kvinder – de er enten aktive indenfor folketingets rammer eller indenfor fagbevægelsens rammer.

Kvinder i folketingsarbejdet beskæftiger sig ofte med kvindesituationen i deres arbejde, de er medvirkende til løsninger på kvindeproblemer gennem socialt reformarbejde eller f. eks. gennem kvindekommisionsarbejde. Edel Saunte,³⁵ Inge Fischer Møller,³⁶ Camma Larsen-Lødet,³⁷ Ritt Bjerregård³⁸ og to svenske rigsdagsmedlemmer³⁹ er nogle af disse kvinder. Det karakteristiske er, at disse kvinder er dygtige kvinder, de arbejder med almene samfundsmæssige problemstillinger, herunder også de *lagus*specifikke kvindeproblemer. Deres position i det parlamentariske arbejde beskrives som værende eksemplarisk for kvindernes kamp for ligestilling. Hvori det eksemplariske ligger beskrives ikke direkte, men ud fra spørgsmålet om den manglende kvinderepræsentation i de besluttende organer, er det klart at en kvindelig minister betyder, at kvindeprocenten blandt ministre stiger! Hvilke problemer disse kvinder møder i deres usædvanlige kvindearbejde, fremgår aldrig af artiklerne.

De andre rammer, som de *aktive kvinder* kan handle indenfor, er *fagbevægelsen*. At være idealkvinde her betyder at have en valgt tillidsmandspost eller en post i forbundshuset.⁴⁰ Eksemplerne på disse kvinder er utallige og ofte tematiseres kvindesituationen i disse artikler, det drejer sig om den del af kvindesituationen, som handler om forpligtelserne over for børnene. Det er således tydeligt, at disse kvindeforpligtelser hæmmer kvinderne i at deltage i det faglige arbejde mht. kursusdeltagelse, indgå i bestyrelsesarbejde osv. Det er mht. det videre faglige arbejde uden for arbejdspladserne, at der sker en sammenkobling mellem de to verdener, fagbevægelsen og familien. Når skildringerne drejer sig om kvinders aktivitet på deres arbejdsplads, bortelimineres familien igen, som vi så mht. skildringerne af kvinder på arbejde.

Et eksempel på denne borteliminering af familieforpligtelserne og dermed kvindesituationen i en kvindeidealbeskrivelse er artiklen om Turi Bartens. Hun skildres som en »eventyrlig dygtig tillidsrepræsentant... hvis respekt er steget i takt med solen på den blå sommerhimmel«. ⁴¹ Overskiften til

artiklen lyder »Hentede flere hundrede tusinde kroner hjem til kollegerne«, og artiklen handler så om det at være tillidsrepræsentant på en arbejdsplads. Ikke med hensyn til det konkrete arbejde og hendes forudsætninger for at være tillidsrepræsentant. Det der vægtes i artiklen er forhandlingerne med arbejdsgiveren og kontakten til HK-afdelingen og mulighederne i samarbejdsudvalg. Turi Barten beskrives i artiklen adskilt fra hverdagen, adskilt fra alt det der karakteriserer hende som kvinde. Hun eksisterer i en verden af forhandlinger uden familie og uden arbejde. Arbejdets indhold, kammeraternes solidaritet, familien, de mange erfaringer som tilsammen er forudsætningerne for de resultater, som er prisværdige, er væk. Dermed bliver tilbage skildringen af en ener, som læserne kan se op til, men de får ingen anvisninger til at ændre de betingelser, som blokerer dem selv for at kunne det samme.

Kvinder i fagligt arbejde i tilknytning til en arbejdsplads er mennesker, at de også er kvinder er et overstået stadie, når de fremstilles i HK-bladene.

Derimod er der tendenser til at børnene eksisterer i HK-bladene og dermed i kvindernes virkelighed, når kvinder i fagligt arbejde uden for arbejdet skildres. Dvs. når temaet i artiklen direkte er »kvinder i fagbevægelsen«. Lad os se på to eksempler:

Hanne Larsen er også tillidsrepræsentant. Hun fremstilles som et eksempel på, hvorledes det at være kvinde og fagligt arbejde bør gå i spænd med hinanden. »Mænd og kvinder får det meget bedre med hinanden, hvis de bliver opdraget til, at fagligt liv, kærlighedsliv og arbejdsliv er begreber, der er uløseligt forbundet til hinanden.«⁴² Artiklen konkretiseres om, hvorledes hun klarer samværet med tre børn og familie, samtidig med at hun tager på HK-kursus. Illustrationen er ligeledes i familiens skød – mor og børn affotograferet. Skildringen borteliminerer at Hanne også har et arbejde, og ligeledes alt det faglige arbejde på arbejdspladsen er der ikke en lyd om. Interessen er udelukkende helliget det »at være faglig aktiv« i al sin almenhed sammen med familieorienteringen.

Et andet eksempel er Liselotte Knudsen, »Hun tager sit barn med på formandskontoret«.⁴³ Illustrationen til artiklen er Liselotte og hendes barn, fotograferet på formandskontoret. Også denne artikel drejer sig om det at være kvinde i fagligt arbejde. Og ligeledes her udelukkes resten af hverdagen, erfaringerne fra arbejdspladsen og familieforpligtelserne i forhold til at klare lønarbejdet. Det drejer sig om det at være mor mht. det faglige arbejde i fritiden.

Liselotte foreslår i artiklen, at det til alle HK-møder og HK-kurser skal være muligt at tage sine børn med. Hendes egne forudsætninger som kvinde i formandsstolen kan på denne måde være et skridt fremad til at bringe kvindernes betingelser helt frem i lyset. I det øjeblik hvor børnene rent faktisk eksisterer inde i den faglige verden, vil de blive synlige for de mandlige aktive i det faglige arbejde. Løsningen med børneafdelinger på afdelingskontorerne rejser en hel del andre problemer, f.eks. omkring børnenes sovetimes, og om mødrene rent faktisk kan deltage i arbejde, når

deres børn er der. Men trods dette vil børnenes faktiske tilstedeværelse kunne presse på for ændringer i selve rytmen i det faglige arbejde og organiseringen heraf. Når mødre er til stede som mødre med børn vil det være nødvendigt med flere kollektive løsninger både ud fra børnenes behov og ud fra mødrenes ønsker om selv at deltage aktivt. Som virkeligheden er nu er det de mange individuelle løsninger som flourerer, løsninger som bygger på den enkelte kvindes muligheder – det kræver i øjeblikket en formandspost at kunne tage sit barn med!

Dermed er vi tilbage ved det med eneren – i HK-bladene er det ikke kvinder sammen som er idealet. Identifikationsmulighederne for de kvindelige læsere ligger i personbeskrivelser af enkeltkvinder.

Den passive kvindeidentitet, som i 60'erne ikke blot var underforstået i HK-bladene men også den enerådende opfattelse af kvinders væsen, er i 70'erne blevet afløst af mange eksemplariske beskrivelser af aktive kvinder. Den brede almene diskussion om de kvindelige karaktertræk med glorificeringen af følsomhed og retfærdighedssans er ophørt. Det er nu kvindernes faktiske indtrængen indenfor de eksisterende rammer, der udfoldes i bladene. De karakteristiske karaktertræk for de aktive kvinder er stræbsomhed, dygtighed, evne til at skabe respekt om sig, de kan overkomme det hele og de har indflydelse gennem deres placering.

Det aktive kvindeideal svarer i sit indhold helt til det gængse mandsideal. Dette mandsideal er såvel indenfor HK som i folketing og hele offentligheden det herskende *menneskeideal*.

For ingen af disse idealkvinder er det de kvindelige karaktertræk som de bruger i deres arbejde, eller som har kvalificeret dem til deres post. At være et ideal for kvinderne i HK-bladet kræver de mandlige karaktertræk inden for fagbevægelsens rækker og herunder også individualismen. Kvinderne er hver for sig beskrevet som en ener, et evt. fællesskab med andre kvinder eksisterer ikke i disse beskrivelser. Erfaringer som en tilfældig blandt HK-medlemmerne kan genkende fra sin egen hverdag beskrives ikke i artiklerne. De beskrevne kvinder må have nogle erfaringer, som en læser kan nikke genkendende til, men læseren får intet kendskab hertil.

Der er en temmelig stor afstand fra en tilfældig HK-kvindes erfaringer og så opridsningen af Liselotte Knudsen's liste over tillidsposter: »36 år, gift og mor til Karen på ét år. Uddannet og beskæftiget som lægesekretær på Sønderborg Sygehus. Medlem af Sønderborg Byråd 1970–74, valgt af Socialdemokratiet. Medlem af afdelingsbestyrelsen for HK i Sønderborg i de sidste 10 år. Medlem af HK's hovedbestyrelse siden 1972. Tillidsrepræsentant for lægesekretærene på Sønderborg Sygehus. Formand for Socialpolitisk Forening i Sønderjylland. I tilsynsrådet for Erhvervsskolen i Sønderborg, medlem af det faglige fællesudvalg for kontorlæringerne«. ⁴⁴ Citatet stammer fra 1975, i 1976 blev Liselotte Knudsen formand for HK i Sønderborg. ⁴⁵

Idealkvinderne i HK-bladene hentes fra nogle andre verdener end de menige HK-er bevæger sig rundt i til hverdag. Først når en kvinde har nået

en position, som rækker ud over hverdagen, skildres hun i bladet som en kvinde, og den kønsmæssige mulige identificering for en kvindelig læser glipper dermed. Til gengæld opbygges bevidstheden hos læserne om, at det er muligt som kvinde at besidde en position. Samtidig med at disse kvinder besidder en position eksisterer de specifikke kvindelige forudsætninger ikke længere. De fleste beskrives uden børn, uden familie og også uden konkret lønarbejde. Læseren får en fornemmelse af at disse skildrede kvinder klarer det HELE. Hvad indholdet i dette hele, konkret i sin kompleksitet, er fremgår ikke af artiklerne og således beskrives heller ikke konkret, hvordan disse kvinder i enkeltheder klarer det hele. Når et for de fleste kvinder nært problem berøres – børnene – er de beskrevne løsninger individuelle og ikke-realiserbare for langt de fleste af HK's kvindelige medlemmer.

Konklusion

Der er sket en rivende udvikling af kvindeideologien i HK. Siden midten af 60'erne har flertallet af medlemmerne i HK været kvinder, og der er sket nogle radikale ændringer i den typiske kvindehverdag. Disse har medført en ny kvindebevægelse og en opblussen af kvindedebatten inden for alle partier og organisationer. Det er af afgørende betydning for HK's videreudvikling som faglig organisation, at kvinderne kommer med i det faglige arbejde; dette afspejler sig i HK-bladene med talrige opfordringer til kvinder om at være aktive. I løbet af 70'erne er der ikke blot sket en kvantitativ udvidelse af kvindestoffet, men også et brud med den gamle objektgørelse af kvinder. Billeder af kvinder udelukkende for at vække (den mandlige) læsers opmærksomhed er forsvundet. De kønne kvindefotos har idag i langt højere grad tilknytning til det indhold, der formidles ved siden af billederne. Der er ved at blive udviklet en ny opfattelse af kvinder såvel som af deres situation. Det er en modsætningsfyldt kvindeideologi, som kommer til syne. Opfattelsen af kvinder veksler ud fra i hvilken tematiseringsramme, beskrivelsen finder sted.

Tematisering af kvindesituationen

1965: »HK's medlemmer sikres ligeløn«, sådan stod der på ligelønsplakaten, i teksten stod »alligevel har vi jo ikke ligeløn«. Problematikken omkring formel ligeløn og reel uligeløn viser i en nøddeskal ind til HK's samfundsmæssige magt eller rettere manglende magt. HK-ligelønnen kom 10 år før det øvrige private arbejdsmarked, dermed har HK bevist sin prioritering af ligestillingen; samtidig viser den reelle uligeløn idag, hvor liden magt et forbund har til samfundsmæssigt at sikre kvindernes ligestilling.

HK's egen præcise formulering på dette forhold lyder: »Gennem vort virke... skaber vi det grundlag, som giver hver enkelt funktionær mulighed for at forbedre sin stilling og levestandard«. Dette er fagbevægelsens rolle i et kapitalistisk samfund, hverken mere eller mindre kan den centrale ledelse

love de menige medlemmer. Overenskomsterne med ligelønnen er et ydre pres til ligeløn; men den reelle lønfastsættelse afhænger af styrkeforholdet mellem arbejdsgiver og ansatte på den enkelte arbejdsplads, her ud fra kan hver af de to parter så hente solidaritet fra andre arbejdspladser og fra deres faglige organisation.

Funktionærernes bevidsthedsmæssige udvikling hen mod at se sig som en del af arbejderklassen betyder, at der idag (med rette) fokuseres mere på sammenholdet mellem kollegerne end på »hver enkelt funktionær«s muligheder for at gennemføre krav på arbejdspladsen.

Løsningerne til opnåelse af den reelle ligeløn bliver i konsekvens heraf: »Piger, det er for dårligt!« og »kvinder kræver løn!«

Inden for HK tematiseres den manglende ligestilling i arbejdet, som en mangel på kvinder i ledende stilling. »Kan en kvinde sidde i denne chefstol?« lyder overskriften til en af disse artikler. Med denne snævre kønspolitiske tilgang til ligestillingsproblematikken bliver det »kvinder som køn«, der er problemets årsag. Det bliver dermed kvinders opdragelse, kvinders manglende uddannelse, kvinders tilbageholdenhed der skal stilles løsninger op overfor: »Kvinde, uddan dig!« og »Kvinde, avancér!«

Samtidig hermed udtrykker såvel artikler i HK-bladet som en (socialdemokratisk) pjeces fra Arbejdsdirektoratet i 1973 ønsket om at fastholde kvinder som kvinder: »...at vi er mere følsomme, er en af grundene til... flere kvinder i erhvervslivet... Der er brug for mere hensyn.«

Gennem denne tilgang til ligestillingsproblematikken negligerer HK, at kvinders arbejde er *kvindearbejde*. Arbejdsmarkedet er delt i to: et for kvinder og et for mænd. (Se ny rapport fra Fagbevægelsen: »Kvindes Arbejds miljø«, Fremad aug. 78). Det er ikke kun et spørgsmål om mangel på kvinder i ledende stillinger, overalt er kvinde- og mandearbejde skilt fra hinanden. Karakteristisk for kvindearbejdet er, at kvinder udfører det monotone, stillesiddende tempoarbejde, heraf følger deres lave løn og deres underordnede placering i alle fabrikker, på alle kontorer og i alle butikker. Det er nødvendigt, at HK i sine beskrivelser af arbejdet lader denne indsigt komme frem i lyset, og at fagbevægelsen begynder at stille krav til kvindearbejdet, f. eks. nedsættelse af arbejdstempoet og varieret arbejde til alle! Hidtil har HK udgrænset denne indsigt fra HK-bladenes spalter.

Kvindes arbejde adskiller sig ikke kun fysisk fra mændenes, den daglige rutine omsvøbes af en specifik repression af kvinder. Krav til udseende, adfærd og væsen. Dette gælder ikke mindst inden for HK-fagene, hvor de ansatte meget ofte er »firmaets udseende« udadtil, fordi arbejdet foregår i et socialt åbent rum. Modsat industrien, hvor arbejderne er lukket godt og grundigt inde i socialt lukket rum. Arbejdsgiverne udnytter kvindeideologien, de glorificerer kvindedyderne: Smil til kunderne, vær underdanig, vær høflig, ta' hensyn osv. Disse krav til kvinderne betyder en negligering af kvinderne, som dem selv og med egne behov. Med kampagnen i 1976 om sekretærens »nej til værtindeforpligtelserne« er der taget skridt til en diskussion om kvindeundertrykkelsen i arbejdet. Generelt rummer HK's te-

matiseringer af kvindesituationen ikke hele kvindernes virkelighed, men udgrænser vigtige elementer.

Tematisering af konkrete kvinder

Den mere officielle kvindeideologi i HK gribes bedst ud fra kvindebeskrivelserne i HK-bladene. Jeg har kaldt disse kvinder for idealkvinder, fordi der i disse beskrivelser pointeres, at der er tale om en kvinde. Samtidig viser beskrivelserne hen til de strategiske konsekvenser af HK's tematisering af ligestillingsproblematikken.

Idealkvinderne er individuelle kvinder, ikke blot beskrives kun én af gangen, beskrivelserne indeholder tillige en isolering af kvinden fra de kollektive sammenhænge, hun er i. Idealet er kvinden, ikke kvinder. Praktiske eksempler på kollektive kvindesammenhænge, f.eks. Føtex-kvinderne, emnekvindegrupper i det faglige arbejde osv., udgrænnes fra bladets spalter. Enten beskrives disse slet ikke, eller de kollektive sammenhænge usynliggøres.

Idealkvinderne eksisterer *inden for de etablerede rammer*, enten folketing eller fagbevægelsen. De etablerede veje til forbedring af medlemmernes kår er således via lovgivning eller via overenskomstarbejdet. Det karakteristiske ved disse kvinder er, at de har opnået en samfundsmæssig placering, der giver dem indflydelse. De er stræbsomme, dygtige og kan skabe respekt om sig. Med andre ord, de arbejder og udfylder en plads i de etablerede strukturer på linje med mændene. De klarer det hele – på trods af kønnet!

Der er ved at blive åbnet en sprække for at erkende, at de fleste kvinder er mødre. I øjeblikket (1978) diskuteres mulighederne for at etablere børnepassning på kurser og til møder. Derigennem vil der kunne ske en synliggørelse af dele af kvinders betingelser for at indgå i det faglige arbejde, af deres forpligtelser over for børnene. Det kan også betyde en fastholdelse af kvinderne i disse forpligtelser; men immervæk betyder en diskussion om børn, og deres eventuelle tilstedeværelse, muligheder for *kollektive* løsninger for dem, der ingen individuelle har.

På denne måde er et enkeltelement fra kvindebevægelsens problematisering af kvinders dobbeltarbejde indoptaget i HK med hensyn til det faglige arbejde *uden* for arbejdspladsen. Generelt sker der i HK-bladene en tilbageholdelse af informationer om de alternative organiseringsformer, som er udviklet i 70'erne. Presset fra den nye kvindebevægelse skjules; problematiseringer, som rejses her af kvindesituationen, skæres i småstykker og enkeltelementer integreres ind i de eksisterende bearbejdningsformer og strukturer. Kvindernes organiseringsform med basisgruppestrukturer udgrænnes; denne form *kunne* ellers udvikles ind i fagbevægelsens struktur.

Idealkvindebeskrivelserne er indholdsbestemmelserne af, hvordan kvinder skal være. Disse beskrivelser ligger i forlængelse af opfordringerne til kvinder om at være aktive, de viser *hvorledes* aktiv! På linje hermed viser

reaktionerne på kvinderne på HK-77-kongressen, at kvinderne her ikke var aktive på den rigtige måde.

Det står *ikke* skrevet sort på hvidt, at kvinderne var *forkerte*. Kvindeaktiviteten på kongressen behandles praktisk talt ikke i HK-bladene! Kvinderne udgjorde $\frac{1}{3}$ af de kongresdelegerede, alligevel dominerede de debatten i de første kongresdage. Alene kunne de ikke få nogle krav igennem; men de var aktive mht. urafstemningskravet, mht. 35-timers kravet og præciserede daginstitutionskravet til at være et krav om *gratis* daginstitutioner til *alle*. Kvinderne vil have arbejdstiden nedsat, »så vi kan få tid til at passe vore børn«, de mener »fejlen ligger i, at kvinderne altid skal deltage på mændenes præmisser« og derudover, at »det er for dårligt, at »den lille forskel« altid skulle nævnes«. ¹

Reaktionerne på kvindernes aktivitet *under* kongressen er kun antydnet her i artiklen, der nævnes latterliggørelsen med små klap i enden, og hvorledes legen med den lille forskel, som »vi ellers er så glade for«, blev trukket frem.

Vi har nogle fremtrædende HK-personers² udtalelser *efter* kongressen om kvindernes aktivitet under kongressen: »Ulykken var at vore meget (forstået som *for*) ivrige kvinder«, de har »skudt over målet«, »det skadede mere end det gavnede«, de »fremhævede kvindeproblemerne, som noget specielt« osv. Disse citater skulle rumme forklaringen på, hvorfor ikke flere end 10% af den nye hovedbestyrelse er kvinder.

Når kvinderne på denne måde tillægges skylden for, at der ikke kom flere kvinder med i HB, og tilføres skam over deres optræden, så er det tegn på, at kvindeundertrykkelsen flourerer inden for HK's rækker. Det er på denne baggrund, at de ledende i HK på samme tid kan fastholde, at »kvinderne må selv gå i spidsen« og »det er for dårligt, piger!« – hvor dårlig får en dobbelt betydning! Kvindeaktiviteten på HK-kongressen i 77 usynliggøres i HK-bladens spalter; det var pressens spørgsmål til de ledende, der presede disse til offentligt at erkende kvindernes ikke bare tilstedeværelse, men aktivitet på kongressen.

(Næste HK-kongres vil indeholde et færre antal delegerede – og dermed sandsynligvis færre kvinder. Også næste HK-kongres' hovedbestyrelsesvalg vil være veltilrettelagt med prioriterede lister på forhånd.)

HK-aktivitet og kvindeaktivitet

Resultatet af analysen af HK's kvindeideologi viser, at der hele tiden sker en videreudvikling af såvel opfattelsen af kvinder som af analysen af kvindesituationen, dvs. ligestillingsproblematikkens indhold. Men denne udvikling halter efter både kvindernes egen analyse af deres situation og deres egen opfattelse af sig selv. Den menige HK-kvinde kan ikke identificere sig selv med kvindeideologien i HK, hun kan kun delvis se sin egen tilværelse tematiseret her. Årsagen hertil er, at HK's beskrivelser af HK-kvindes situation sker ud fra en ufuldstændig analyse af virkeligheden, og HK-løs-

ninger for kvinder åbner derfor kun delvis op for kvindernes integration.

Vigtigst er det at påpege:

- A) HK anskuer kvindeundertrykkelsen som værende en *lagu*specifik foretelse i dette land. Det er den ikke, kvindeundertrykkelsens konkrete form og indhold er afhængig af de behandlede kvinders *klassemæssige* placering, dvs. arbejdsmæssigt, dertil kommer familiære og geografiske differentieringer.
- B) HK støtter kvindernes kamp mod undertrykkelse, og samtidig sker der i HK en undertrykkelse af kvinder. HK negligerer dele af kvindernes hverdag og udgrænser erfaringsformidling fra nye kvindeorganiseringsformer og kvindekraft.

HK's kvindeideologi betyder et krav til den enkelte kvinde om at være *HK-aktiv*, dvs. være aktiv inden for allerede afstukne retningslinier, som vi så det exemplificeret gennem idealkvinderne. De konkrete personer, som udstikker disse retningslinier, er »HK-mennesker«, deres virkelighed er institutionen HK, og deres forestillingsverden ligger inden for deres eget univers. Deres univers er på linje med andre samfundsmæssige institutioner et mandeunivers, dvs. domineret af mænd, udviklet af mænd og struktureret ud fra deres mandlige erfaringer. (Kvinder ser ikke de store linjer, og »kvinder kan da heller ikke skille skæg fra snot«, som Trille synger det!!!!).

Alligevel er *HK-aktivitet* delvis overlappende med *kvindeaktivitet*, thi HK som faglig organisation er ikke fjenden for kvindernes kamp. Fjenden ligger udenfor: arbejdsgivernes daglige udbytning og daglige udnyttelse af kvindernes dårligere samfundsmæssige betingelser, dvs. koblingen mellem kvindeudbytning og kvindeundertrykkelse og betingelser i hverdagen med dobbeltarbejdet. I processen – i kampen mod fjenden udenfor – bliver de dele af HK, som fastholder en udnyttelse af kvindernes situation, også nød til at falde.

Kvindeaktivitet udspringer af kvindesituationen og kvindernes egne erfaringer. Kvindernes erfaringer er ikke HK-institutionen ej heller HK-faglig arbejde, deres erfaringer er hver hverdag som en helhed, rutinen i arbejdet, den lave løn, arbejdsgivernes chikanerier, det søde smil til kunderne, børnene, madlavning, tøjvask, og mandens madpakke! Alle disse erfaringer må med i analysen af kvindesituationen for at konsekvenserne får et perspektiv, der omfatter kvinderne i HK. Kvindernes selvstændige udvikling af nye organiseringsformer i kvindebevægelsen må forsøges i HK, når kvinderne skal aktivt med. Kvindearbejdets sammenkobling af kvindeudbytning og kvindeundertrykkelse som basis for overenskomstkrav, der kan rette op specifikt på kvindernes situation, vil gøre HK stærkere som faglig organisation. Gennem udgrænsning af de kollektive kvindesammenhænge i basis tabes kvindeaktivitet som mulig faglig aktivitet.

(Næste del af mit arbejde vil blive en analyse af kvindernes egen opfattelse af sig selv og deres bearbejdelse af deres egen situation).

Noter

1977:

- 1 HK-kongresprotokol 1973.
- 2 Alle citaterne hertil er fra HK-bladet nr. 14, 1977, s. 3.
- 3 Daglig protokol fra 77-kongressen, 23/10-77, s. 51.
- 4 HK-bladet nr. 14, 77, s. 5.
- 5 Daglig protokol, 23/10-77, s. 48.
- 6 Interview 1. (Kvinde, kongresdelegeret til 1977).
- 7 samme
- 8 Daglig prot., 24/10-77, bl. a. s. 17 og s. 19.
- 9 Radiobånd. Under kongressen optog jeg al reportage fra kongressen på bånd.
- 12 Bog- og Papir s. 19 (Ligestillingsgruppen, HK-Kbh., Bog- og Papirafd.s pjece fra nov. 1977 »Kvinder i HK, det store mindretal«).
- 13 Mon ikke kongressen i nogle mænds hoveder fungerer som et kursus? »De der mænd, der kommer fra fagforeningen, de har en idé om, at hvis man tager på kursus, så skal man have nedlagt en eller anden dame.« Bog- og Papir s. 14.
- 14 Opstillingslisterne var blevet konfirmeret af de delegerede i afd. inden de tog hjemme fra. Antallet af krydsere som den enkelte skal sætte er af betydning for, hvor stor vægt et enkelt kryds har på en person, som afviger fra prioriteringen. »Reglerne for antallet af krydsere ligger åbenbart ikke fast, det var dirigenten der suverænt bestemte, at vi skulle sætte 7 krydsere på vores landsdelsmøde til HB-valget. Han havde først sagt 9 krydsere, da folk så protesterede og ville have 5 krydsere kun, besluttede han 7«. Interview 1.
- 15 Radiobånd, citeret ordret.
- 16 HK-bladet nr. 15, 1977, s. 19.
- 17 Interview 1.
- 18 »Eventyret om HK« – HK-jubilæumsbog 1975, s. 14.
- 19 Dette afsnit er stykket sammen af mange forskellige jubilæumsnotiser i HK-bladene, se f. eks.: 1958 s. 94, 1959 s. 30, 1960 s. 13, 1963 s. 60, 1968 s. 190, 1973 nr. 6, s. 15, 1975 nr. 2, s. 23, 1976 nr. 4, s. 27 og 1978 nr. 2, s. 23.
- 20 samme 1973 nr. 6, s. 16.

HK's historiske udvikling

- 1 »Handelsforeningen af 5. juni 1864« var en harmoniforening, som både optog principaler (købmænd) og medhjælpere som medlemmer.
- 2 »Dansk Handels- og Kontor-medhjælperforbund gennem 25 år 1900-1925«. (= HK gennem 25 år) udgivet af hovedbestyrelse i HK 1925, redigeret af Jens Johansen og Harald Heie, s. 29-30.
- 3 »Vort blad« år 1900 – jydsk medhjælperbevægelses blad. »Regna Nespi« fra feb. 1900 og »Avanti« fra marts 1900.
- 4 »Eventyret om HK« – Jubilæumsbogen fra 1975, s. 15.
- 5 »HK gennem 25 år«, s. 180.
- 6 samme s. 187.
- 7 samme s. 188.
- 8 samme s. 225.
- 9 samme s. 226.
- 10 samme s. 249.
- 11 »50 års arbejde 1897-1. Aug. 1947«, Jubilæumsbog for Kbh.s afd., s. 41 og s. 49.
- 12 »Dansk Politik igår og idag«, Westergård Andersen, s. 49.
- 13 Sø- og Handelsrets Tidende 1934, s. 155, her taget fra opgave ved Århus Universitet 1976: Leif Møller og Herdis Toft: »De lavere kvindelige funktionærers arbejdsvilkår og fagforeningen HK's stillingtagen hertil«, s. 23.
- 14 samme opg. fra Hist. Inst. 1976, s. 56ff. Her er en grundigere gennemgang af funktionærloven.
- 15 samme s. 59, citeret fra »Fagorganisationernes Haandbog«, Arbejdsmarkedets opslagsbog 1974-75, s. 70.

1960'erne

- 1 Dette afsnit bygger på:
B. Foged: Kvindearbejde 1950-71. (B.F.)
Kollektiv: Kvinder i elektronikindustrien
Kollektiv: Hvor gik kvinderne hen, da de gik ud?
alle tre udgivet i Modtryk's kvindeserie.
N. O. Finnemann: Reformismen ved vejs ende? i tidsskriftet Socialistisk Politik nr. 8 fra Modtryk.
- 2 HK's Jubilæumsblad fra 1960, findes i Statsbibl.s Årgangsbind for HK-bladet 1960.
- 3 HK-bladet 1969, s. 266. FTF betyder Fællesrådet for Tjenestemænd og Funktionærorganisationer.
- 4 Kongresberetninger i HK-kongresprotokol fra 1957. (= Kongresprot. 1957), s. 45.
- 5 samme sted.
- 6 Jubilæumsbladet fra 1960.
- 7 Kongresprot. 1957 s. 74 og s. 81.
- 8 Jubilæumsbladet 1960.
- 9 Kongresprot. 1957, s. 39.
- 10 samme s. 41.
- 11 samme s. 75 + s. 76.
- 12 HK-bladet fra 1965, s. 298. Kvinderne udgør nu i 1965 51,8% af medlemmerne.
- 13 Max Harvøes notits er omtalt her i artiklen i Scene 1, se note 9 til »1977«.
- 14 f. eks. *HK-bladet* 1963, s. 78.
- 15 samme 1960 s. 55.
- 16 samme 1966 s. 298 og s. 317.
Som organisation til forbedring af de detailsattes arbejdsforhold og herunder arbejdstid er det vigtig med alliance til forbrugerne - traditionelt kvinderne - mht. butikkernes åbningstid.
- 17 samme 1965 s. 41.
- 18 f. eks. samme 1958, s. 191 og s. 189.
- 19 f. eks. samme 1965 s. 135.
- 20 samme 1970 s. 267.
- 21 samme 1968 s. 15 og s. 165.
- 22 samme 1966 s. 307.
- 23 samme f. eks. 1958 s. 171.
- 24 samme f. eks. 1969 s. 252 og 1966 s. 301.
- 25 samme 1967 s. 224.
- 26 samme 1976, nr. 9 s. 21.
- 27 samme f. eks. 1960 s. 40 og s. 165.
- 28 samme f. eks. 1965 s. 282 og s. 230 og 1969 s. 262, s. 336, s. 296.
- 29 samme 1969 s. 350.
- 30 samme 1971 s. 328.
- 31 samme 1974 nr. 10 s. 3.
- 32 samme f. eks. 1975 nr. 9 s. 23.
- 33 Kvindeundertrykkelsen i sekretærarbejdet er beskrevet i flere bøger, se f. eks. Mary Kathleen Benét: »Kontoret en ghetto for kvinder«. Gyldendals Bogklub 1974.
Bogen er anmeldt i HK-bladet 1974 nr. 3 s. 12-13 af Frode Møller. Hans anmeldelse kritiseres af Anne M. Lund i nr. 7 s. 21, dog ikke uden ny kommentarer fra Frode Møller. Dette medfører ny kommentar fra en kvinde, Edith Budde, i nr. 9 s. 18.
Frode Møllers holdninger til kvindejob og kvindekamp bliver en reproduktion af gamle traditionelle kvinde på piedestal-holdninger: »Kvinder er dygtigere til sekretærjobbet end mænd« og dertil lidt latterliggørelse: »Den gode Benét er noget af en rødstrømpe, men ellers er bogen livlig læsning«. A. M. Lund beder både om at kvindeproblemerne bliver taget højtideligt og angiver igen, hvordan kvinder »altid kun... fungere som katalysator (stof, der bevirker en fremskyndelse af en kemisk proces, uden at stoffet selv indgår i processen)«.
- 34 samme 1976 nr. 3 s. 6.

1970'erne

- 1 B. F. s. 31, op. cit.
- 2 HK-jub. bog fra 1975, s. 16.
- 3 HK-bladet 1977 nr. 2, læserbrev af Ingeborg Smith. Hendes alder er 64 år oplyses i artikel om hende i samme nr. 4 s. 15.
- 4 samme 1977 nr. 10 s. 4-5, interview med 3 kvinder (40, 45 og 48 år), som arbejder i Magasin.
- 5 samme 1977 nr. 1 og nr. 2 – læserbreve.
- 6 min (forf.) og utallige andres mødres påmindelse.
- 7 B. F. se efterskriftet hertil. Ang. ligelønsloven se folder udsendt af Ligestillingsrådet og Arbejdsministeriet samme år, 1976.
- 8 se f. eks. »Nyt fra Arbejdsdirektoratet« nr. 10 1976.
- 9 se f. eks.: Kollektiv: »Ka' kvinder læse?« DSF 1974 og A. Mathisen og H. S. Olesen: »Skolereformer & Uddannelsesøkonomi«. RUC 1974.
- 10 Kollektiv: »Mellem opgør og tilpasning« s. 25, Modtryk 1977.
- 11 samme s. 292
- 12 se f. eks. M. Vester: »Hvad Goethe er for borgeren er solidariteten for arbejderen«. Artikel i Kultur og Klasse, nr. 31. Medusa 1977.
- 13 se Rødstrømperne i Kbh.s pjecer, f. ejs. hæfte nr. 1 »En basisgruppe«, 1974.
- 14 Observas HK-undersøgelse 1976, stikprøve på 1000 mdl. Dele heraf er offentliggjort i HK-bladene 1976 nr. 7, nr. 8 og nr. 9.
- 15 samme også HK-bladet nr. 7, 1976.
- 16 Observa HK-undersøgelsen.
- 17 HK-bladet 1976 nr. 3, læserbrev.
- 18 Med ændring af arbejdsforholdene følger ændringer af ledelsesformerne og lønformerne også.
Det gamle funktionær-arbejdsgiver loyalitetsforhold båret af det personlige kendskab forsvinder, og nye loyalitetsformer opbygges aktivt fra arbejdsgivernes side. De arrangerer forskellige personaleudflugter, fritidsaktiviteter og konferencer for at opbygge en lighedsideologi, i håb om derigennem at fastholde loyaliteten opad i hierarkiet og ikke på tværs til kollegerne. Arbejdsgiverne indenfor HK-fagene har stadig brug for, at de ansatte repræsenterer firmaet udadtil – butiksfaget foregår jo til forskel fra industriarbejdet i et socialt åbent rum. De ansatte skal være rene og pæne og smile til kunderne.
Opsplitningen af arbejdsfunktionerne fremmer i rigt mål mulighederne for at kæde løn og arbejdspræstation sammen og dermed sker en yderligere individualisering gennem arbejds- og personvurderinger til lønafmåling. Se Kollektiv: »Hvor gik kvinderne hen?«, s. 230-272.
- 19 A. Liebst: »Bevidsthedsindustri og Irma«, s. 87-117. Litteratur & Samfund 1976.
- 20 HK-bladet 1960 s. 41 og 1961 s. 9.
- 21 samme 1961 s. 179.
- 22 samme 1967 s. 269 og 303.
- 23 samme 1965 s. 316
- 24 samme 1965 s. 296
- 25 samme 1975 nr. 8 s. 16 (Stella Nova).
- 26 »Når man tager det dårlige humør med hjem til familien« – samme 1973 nr. 9 s. 28-29.
Interview med to svenske rigsdagsmedlemmer. Artiklen er illustreret med en tegning: Far ligger på divanen, to børn spørger ham: »Far! Hvorfor gider du aldrig at gå ture og lege med os mere?«
Artiklen og tegningen behandler generelt arbejdslivets indflydelse på familielivet, hvor familielivet er fritid. Derved bortelimineres /udgrænses arbejdet i sin konkrete form og samtidig forpligtelserne i familien – de specifikke krav og forventningerne til kvinderne i familierne er helt borte.
- 27 samme 1975 nr. 6 s. 10.
- 28 samme 1973 nr. 6 s. 8-9.
- 29 samme 1974 nr. 1 s. 10-11.

- 29 Tilsvarende også Max Harvøes bemærkning (se Scene 1) om »Det er for dårligt piger... Den eneste ulemghed«.
- 30 se f. eks. HK informerer: »Kvindens lønmæssige ligestilling« udsendt af HK 1975.
- 31 HK-bladet 1965 s. 48.
- 32 samme 1969 s. 112.
- 33 »Kvinder kan det hele« – pjese i A3-format udsendt af Arbejdsdirektoratet 1975.
- 34 Kollektiv: »Kvinder i kamp«, Tiderne Skifter 1976.
- 35 HK-bladet 1965 s. 82.
- 36 samme 1976 nr. 11 s. 8.
- 37 samme 1965 s. 4.
- 38 samme 1975 nr. 1 s. 15.
- 39 samme 1973 nr. 9 s. 28.
- 40 samme 1975 nr. 1 s. 13 (forbundssekretær Karen Smith).
- 41 samme 1976 nr. 8 s. 8.
- 42 samme 1976 nr. 12 s. 5.
- 43 samme 1976 nr. 7 s. 18.
- 44 samme 1975 nr. 3 s. 6.
- 45 samme 1976 nr. 7 s. 18.

Konklusion

- 1 Daglig protokol fra HK-77-kongressen d. 24/10-77 side 23, side 11 og side 10.
- 2 Formanden Max Harvøe til radioavisen og formand for privat-kooperative sektor i Hille-rød, Esther Jørgensen i HK-bladet nr. 15 s. 19, 1978.

Kilder og litteratur

HK-materiale

- HK-bladene: Vort Blad 1900 og årgangene fra 1958 til 1977.
- HK-kongresprotokoller 1957, 1961, 1965, 1969, 1973 og Daglige Protokoller fra 1977-kongressen.
- HK's Jubilæumsbøger fra 1925, 1950 og 1975 og Kbh. Afd.s jubilæumsbog 1948.
- HK informerer: Kvindens lønmæssige ligestilling, 1974.
- HK-bladet særnummer: HK og dig (udateret, fra ca. 1976).
- HK-rapport om udgangskasser, feb. 1976.
- HK: Bog- og Papirafd. i Kbh.: Ligestillingsgruppen: Kvinder – det store mindretal i HK. Nov. 1977.
- Observas HK-undersøgelse feb. 1976. Dele heraf offentliggjort i HK-bladene 1976 nr. 7, nr. 8 og nr. 9.
- Eget materiale: Bånd over radioudsendelser om HK-1977 kongressen og interview og samtaler med kongresdelegerede fra samme kongres.

Litteratur om funktionærgruppen

- Andersen, H.: Funktionærgruppen, den nye tredjestand (DK's Radios Grundb. 65).
- Benét, M. K.: Kontoret, en ghetto for kvinder (Gyldendal 1974).
- Jensen, V. T.: EDB-systemer i detailforretninger (Datalogi, ÅU. 1977).
- Kadritzke, U.: Angestille – Die geduldigen Arbeiter (EVA, Frankfurt M. 1975).
- Kollektiv: Føtes Fyrer ... (TRYK, Kolding Højskole, 1977).
- Forsøg på indkredsning af den lavere funktionærkvindes bevidsthed i mellemkrigstiden (Nordisk opgave, ÅU. 1976).
 - Hvor gik kvinderne hen? (Borchorst m. fl. Modtryk 1977).
 - Kvinder i Butik (RUC-opgave Sam. Bas. 1977).
 - Kvinder i kamp (Giese m. fl. Tiderne Skifter 1976).
 - Kvinder på Kontor (RUC-opgave 1976).
 - Mellem opgør og tilpasning (Frastein m. fl. Modtryk 1977).
 - Supermarked, superservice eller samleband? (Hist.-opgave, ÅU 1978).

- Liebst, A.: Bevidsthedsindustri og Irma (Litt. og Samf. 1976).
 Lundmark, M.: Chefens højre hånd. (Rhodos 1975).
 Møller, L. og H. Toft: De lavere kvindelige funktionærers arbejdsvilkår og fagforeningen HK's stillingtagen hertil (Hist.-opgave ÅU. 1976).
 Nielsen, M.: Kvindeløn/lavtløn i Århus. (Modtryk 1977).
 Politisk Revy: Artikler i nr.: 289, 315, 320, 322 og 326.
 Rise, A. og P. Schade-Poulsen: Strejftog i arbejdsret og funktionærforhold (Nyt Nordisk Forlag, Arnold Busck 1971).
 Søndergård, T.: Kvinders Arbejdsmiljø (Fremad 1978).
 Vedel, E.: Udviklingen i detailhandelen siden slutn. af 50'erne (Datalogi ÅU 1978).
 VS: Kvindekamp i ulvetider. Lavet til kvindefestival 1977 (eget tryk, 1977).

Supplerende litteratur

- DUE-notat nr. 4. EDB på danske arbejdspladser (Datalogi ÅU. 1977).
 Fagorganisationernes Håndbog. Arbejdsmarkedets opslagsbog 1974-75.
 Falk, J.: Om historieskrivning, læsning og arbejde (Akademisk Forl. 1976).
 Finnemann, N. O.: Reformismen ved vejs ende? (SoPo nr. 8, Modtryk 1977).
 Folder: Lige løn for samme arbejde (Arbejdsministeriet og Ligestillingsrådet 1976).
 Foged, B.: Kvindearbejde 1950-71 (Modtryk 1976).
 Kollektiv: Kvinder i elektronikindustrien (Christensen m. fl., Modtryk 1976).
 -: Ka' kvinder læse? (DSF 1074).
 Knudsen, K.: Nogle problemstillinger omkring: Hvorfor og hvordan arbejderbevægelsens historie? (upubl. Hist. Inst. ÅU. 1977).
 Mathisen, A. og H. S. Olesen: Skolereformer & Uddannelsesøkonomi. (RUC 1974).
 Negt, O.: Sociologisk fantasi og exemplarisk indlæring (RUC 1976).
 Nyt fra Arbejdsdirektoratet nr. 10, 1976.
 Rødstrømpebevægelsens Grundhæfter nr. 1 til nr. 5 (Kbh. 1974-78).
 Pjece: Kvinder ka' det hele. (Arbejdsdirektoratet 1975).
 Prokop, U.: Weibliche Lebenszusammenhang (Suhrkamp 1976).
 Schanz, H. H.: Antikritik (Modtryk 1977).
 Vester, M.: »Hvad Goethe er for borgeren er solidariteten for arbejderen«. Artikel i Kultur og Klasse nr. 31 (Medusa 1977).
 Westergård Andersen, H.: Dansk Politik igår og idag 1920-67. (Fremads Fokus-bøger 1971).

English Summary

This article is to be regarded as further development of the recent analyses of the changes in women's work. this ideological analysis adds yet another aspect to the specification of the conditions women are usually subject to. The article focuses upon the largest women federation in DK - the organisation of (white collar) trade and office employed (HK). HK's concept of women and their situation is analysed in the light of an actual occasion - HK's 1977 Congress - and the last 19 volumes of the federation's periodical (HK-magazine).

1977

The women are very active during the 1977 congress. The women dominate the debate on the first days of the congress, even though they only represent $\frac{1}{3}$ of the delegated to the congress ($\frac{2}{3}$ of the members of the federation are women). The women speak for the members being given the right to vote via ballot on the final results of collective bargaining. They also demand a 35 hour week and free kindergardens and daycare centers. The women's active participation is not welcomed with great enthusiasm by the leaders of the federation. This is analysed in the article as being the result of the difference in the working conditions of the leaders and the delegated women.

The history of HK's developemnt

There is a short description of the history of the federation before 1945 with special emphasis on the culmination in memberships, collective agreements and strikes around 1920. HK becomes a member of D.S.F. (Trade Union Congres in Denmark). The Parliament passes a law in 1938: »The law of justice between employer and employee in private firms«.

1960

Denmark is completely industrialized during the sixties; there is an increase in the number of the people employed in trade and business, and 85% (= 160.000) of these are women, in 1965 women become the majority in HK, and from that same year HK's equal pay settlement becomes valid. The HK-magazines are filled up with »lovely ladies« to call (the male) readers' attention to the articles.

1970

From now on women can look forward to both working for wages and working in the family. This problem is discussed and worked on by many women in the new women's liberation movement. They protest against the old ideology according to which women are made objects. HK developes a new ideology by describing many talented women in the union and in Parliament. The women's new methods of organization are excluded from the columns of HK-magazines. Women's jobs are often the subject in the descriptions of the HK professions but women's specific backgrounds and their problems are never discussed.

Conclusion

HK does not consider the oppression of women as being dependent upon women's placement in the different classes of society. However, it is. While HK supports women in their fight against oppression, it also oppresses them. HK ignores women's experience and only wishes women's participation when they act according to the already accepted structural and qualitative lines of direction.