

KVINDER I MANDEFAGS- STRATEGIEN 1977-1992

Af Astrid Elkjær Sørensen

“Kvinder i Mandefagsstrategien” er fællesbetegnelsen for den række af offentlige og private initiativer, der fra slutningen af 1970’erne til starten af 1990’erne havde til mål at skaffe kvinder job i brancher, der traditionelt set kun beskæftigede mænd. Artiklen giver et overblik over strategien og diskuterer dens betydning for det kønsopdelte arbejdsmarked og værdisættelsen af traditionelt kvindearbejde.

Danmark har ligesom de andre nordiske lande et globalt ry for en høj grad af ligestilling mellem kønnene – dels lovmæssigt, men også i kraft af, at vi siden 1960’erne har haft en høj uddannelses- og erhvervsfrekvens for kvinder.¹ De skandinaviske landes høje erhvervsfrekvenser for kvinder er dog ledsaget af nogle af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i den vestlige verden.² Et faktum, der i slutningen af 1970’erne kom politisk fokus på i Danmark, da erhvervsaktive kvinders ledighed steg. I kombination med den øgede interesse for en aktiv ligestillingspolitik førte det i slutningen af 1977 til lanceringen af Kvinder i Mandefagsstrategien (ofte også bare kaldet Mandefagsstrategien). Strategien gik primært på at flytte og uddanne ufaglærte kvinder til at tage arbejde i traditionelle mandefag, samt fra 1980’erne at mindske tilstrømningen til omsorgsfagene ved at fjerne uddannelsespladser på de mellemlange sundhedsfaglige uddannelser og på pædagogseminarierne.

Kvinder i Mandefagsstrategien har kun i ringe grad været behandlet af historieforskningen, og artiklen starter derfor med en beskrivelse af Kvinder i Mandefagsstrategiens forløb, og de forskellige involverede aktørers mål med at engagere sig i denne. Dette skal dog på ingen måde anskues som en fyldestgørende redegørelse for samtlige initiativer under strategien – men snarere som en kortlægning af de overordnede diskurser, der formede strategiens initiativer.

Efterfølgende fokuseres der på de kvindedominerede områder, som Mandefagsstrategien ønskede at flytte kvinderne fra. Formålet med dette er at undersøge, hvordan disse fag blev påvirket af strategien, og hvordan de forholdt sig til den. Fagforeninger knyttet til de traditionelle kvindefag både støttede og modvirkende strategien: Hvor LO-fagforeningerne var positive, var FTF-fagforeningerne negative. Deres forskellige holdninger kan dels forklares gennem forskelle i identitetsmarkører og dels ud fra de forskellige syn, der var på køn og ligestilling i de to grupper. Gennem analysen bliver det tydeligt, hvordan køn ikke kan forstås som en særskilt kategori, men altid må ses i sammenspil med andre identitetskategorier såsom uddannelse og klasse.

Afslutningsvis diskuteres det, hvilke konsekvenser strategien har haft for de kvindedominerede områder og ligestillingen på arbejdsmarkedet både i datiden og på længere sigt. Gennem denne diskussion tydeliggøres det, hvordan Kvinder i Mandefagsstrategien endte med at have utilsigtede konsekvenser for ligestillingen på andre områder bl.a. ligelønnen og valoriseringen af de traditionelle kvindefag.³

Kildemæssigt er artiklen hovedsageligt baseret på materiale fra og evalueringer af de enkelte initiativer og projekter under strategien, samt materiale fra de kvindedominerede fagforeninger som var knyttet til de fag, som Mandefagsstrategien ønskede at fjerne kvinderne fra.⁴

Dilemmaet mellem enshed og forskellighed

Kvinder i Mandefagsstrategien blev ofte både i datiden og efterfølgende beskrevet som et ligestillingspolitisk tiltag (om end mange aktører engagerede sig af helt andre grunde). Ligeledes har modstandere af Mandefagsstrategien brugt ligestillingshensyn som et argument mod implementering af strategien. Et vigtigt spørgsmål for artiklen er derfor, hvad både tilhængere og modstandere af strategien forstod ved ligestilling, når de brugte det som argument. Ligestilling er altså i artiklen en undersøgelseskategori snarere end et fast begreb.

Forståelsen af begrebet ligestilling hos en aktør er ofte sammenvævet

Ung kvindelig murer fra Give sidder stolt på sit svendestykke i 1970'erne. Murerfaget er et udpræget mandefag, hvor meget få kvinder arbejder. Fx arbejdede i 2009 8 kvinder og 1052 mænd indenfor murerfaget. (Kvinder i byggefag, SFI 2011)



med, hvordan denne opfatter køn. Her har diskussionen typisk stået et sted imellem to yderpunkter. Det ene yderpunkt er, at kønnene er grundlæggende ens og det andet, at kønnene er grundlæggende forskellige. Hvis ens standpunkt er, at kønnene er grundlæggende ens, forstås ligestilling typisk som, at kvinder og mænd opnår identiske roller, og at arbejdsdelingen mellem kønnene forsvinder. Hvis ens standpunkt er, at der er grundlæggende kønsforskelle, er ligestillingsmålet, at man lader kvinder og mænd have forskellige roller, men at disse tilskrives samme værdi. Altså lige, men forskellige.

De skandinaviske feminister har siden 1960'erne primært argumenteret ud fra det fælles menneskelige, altså kønnene enshed, når de skulle argumentere for ligestillingsinitiativer. Dette har dog ført til kritik både i og udenfor feministiske kredse omkring, at disse feminister ville gøre kvinder magen til mænd, og hermed udelukker særlige kvindelige erfaringer og kvaliteter.⁵ Inklusion bliver således på mændenes præmisser, eller som politologen Carole Pateman udtrykker det:

To demand that citizenship, as it presently exists, be extended to women, accepts the patriarchal meaning of "citizen," which is constructed from men's attributes, capacities and activities.⁶

Men kræver man en større inklusion af kvinders perspektiver og forhold, ender man unægtelig ved fortsat forskelsbehandling, i og med at ideen om kønnene bidrager med noget forskelligt ofte ender med, at man henviser mænd og kvinder til forskellige sfærer eller med Patemans ord:

At the same time, within the patriarchal welfare state, to demand proper social recognition and support for women's responsibilities is to condemn women to less than full citizenship, and continued incorporation into public life as "women," i.e., members of another sphere who cannot, therefore, earn the respect of fellow (i.e., male) citizens.⁷

I artiklen forholder jeg mig løbende til, om aktørerne omkring Mandefagsstrategien synes hovedsageligt at opfatte kønnene som ens eller forskellige, og hvordan dette påvirker deres syn på diverse initiativer. Med Patemans pointer i baghovedet, analyserer jeg også, hvilke konsekvenser for kønsopdelingen på arbejdsmarkedet samt valorisering af mænds og kvinders arbejde de forskellige standpunkter medfører.

Mandefagsstrategien opstår

De danske kvinder blev under højkonjunkturen i 1960'erne en fast del af det danske arbejdsmarked, og i starten af 1970'erne udgjorde de lidt under 40 % af den samlede arbejdsstyrke. I 1973 ramte oliekrisen, hvilket medførte et fald i beskæftigelse, der særligt ramte den kvindelige arbejdsstyrke, og i 1976 var erhvervsaktive kvinders arbejdsløshed for første gang større end erhvervsaktive mænds. I flere prognoser og af flere af arbejdsmarkedets eksperter blev kvindernes overledighed i samtiden og helt op til slutningen af 1980'erne ofte forklaret med kvindernes lavere uddannelsesniveau, og at kvinder valgte uddannelser og fag med højere arbejdsløshed. Denne forklaring tilsiger, at problemet omkring kvinders større arbejdsledighed primært lå ved kvinderne selv, og den bedste måde at løse problemet på derfor måtte være at sørge for at kvinderne blev tilskyndet til at uddanne sig mere og vælge mindre snævert erhvervs- og uddannelsesmæssigt. En del af statens løsning blev derfor, i samarbejde med bl.a. kommunerne, Danske Kvinders Nationalråd (DKN), Arbejdsformidlingen (AF), Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og de af de kvindedominerede fagforeninger under LO, der organiserede kvinder med ingen eller kort uddannelse, at arbejde for at få kvinder til skifte fra et traditionelt kvindefag til et traditionelt mandefag.

Organisationerne og institutionerne bag Mandefagsstrategien lavede initiativer hver for sig og sammen. Strategien involverede altså fra starten flere og meget forskellige aktører med forskellige og til tider modstridende mål. Aktørernes forskellige begrundelser for at understøtte strategien, medvirker til at det til tider er svært at beskrive Mandefagsstrategien, ja endda det enkelte initiativ, som værende en del af en sammentænkt helhed med præcise mål. Denne manglende kohærens i Kvinder i Mandefagsstrategien, vender jeg løbende tilbage til.

1977-1981 Fokus på de ufaglærte kvinder

De første større initiativer indenfor Mandefagsstrategien blev udformet i 1977 i AMU⁸-regi gennem en udvidelse af de erhvervsintroducerende kurser (EI-kurserne), hvor kommunerne i samarbejde med de relevante uddannelsesinstitutioner oprettede flere rene kvindehold. Formålet med kurserne var at give arbejdsløse kvinder vejledning omkring de traditionelle mandefag, så kursisterne fik motivation til beskæftigelses- eller uddannelsesmæssigt at gå nye veje.⁹ Disse nye kurser blev af statsminister Anker Jørgensen i Folketingets åbningstale 4. oktober

1977 kædet sammen med regeringens ligestillingspolitik, og disse første initiativer inden for Kvinder i Mandefagsstrategien kan altså ses som en del af en datidig ligestillingspolitisk indsats, der også indeholdt Danmarks første lov, der forbød kønsdiskrimination (vedtaget 31. marts 1978)¹⁰ og lovfæstelsen af Ligestillingsrådet (1978).

De første initiativer under Mandefagsstrategien involverede altså primært kvinder med kort eller ingen uddannelse organiseret under LO-fagforeninger, og som allerede havde været nogle år på arbejdsmarkedet.

Selvom kurserne hovedsagelig var betalt af enten staten eller kommunerne og blev markedsført gennem Arbejdsformidlingen og de relevante fagforeninger,¹¹ havde de på mange måder rødder i rødstrømpebevægelsen. Dette kan for det første ses på et personmæssigt niveau, hvor mange af initiativtagerne bag og underviserne på kurserne var tidligere rødstrømper eller kvinder med tæt forbindelse til bevægelsen.¹² For det andet var kurserne på mange måder idemæssigt vokset ud af de samme ideologiske tanker, som vi finder i rødstrømpebevægelsen. Fx blev der lagt vægt på en ikke-hierarkisk relation mellem lærer og deltager, deltagerinvolvering, og at kurserne blev afholdt som rene kvindekurser, hvor underviserne ideelt set også kun var kvinder.¹³ Mandefagsstrategien havde desuden rødder i den lighedstankegang, der understreger kønnenes enshed og ønskede faktisk lighed på stort set alle områder i samfundet.¹⁴ Det var således et mål i sig selv at få afskaffet det kønsopdelte arbejdsmarked og bevise at kvinder kunne varetage de samme job som mænd – og altså ikke kun et mål at sikre kvinders beskæftigelse. Et mål Arbejdsdirektoratet i 1982 også vedkendte sig i sin argumentation for at oprette kurser, hvor kvinder blev oplært til de traditionelle mandefag:

For derigennem at aflive myten om, at fagene er umulige for piger at klare.¹⁵

Muligvis har de ideologiske grunde vejet tungere end de faktiske forhold, da man indledte Mandefagsstrategien, i hvert fald var flere forskere ude at påpege, at mænds og kvinders uddannelsesvalg var omtrent lige varieret, og at de unge kvinder i højere grad uddannede sig.¹⁶ Ligeledes blev det påpeget, at de traditionelle kvindefag siden 1950'erne havde været i vækst, mens der var blevet færre job indenfor de traditionelle mandefag.¹⁷ Strategien havde desuden en klar værdidom, hvor traditionelt mandligt arbejde værdsattes over traditionelt kvindeligt arbejde.

Herunder, at kvinden stiger i værdi som arbejder, hvis hun kan forlade det traditionelt kvindeligt mærkede arbejde, og så at sige arbejdsmæssigt fungere som en mand.

1981-1992 Mandefagsstrategien styrkes og bredes ud

I 1981 forstærkede man Mandefagsstrategien, da Folketinget vedtog at oprette 14 ligestillingskonsulentstillinger, en i hver af AF-systemets 14 regioner (i 1986 blev antallet af konsulenter udvidet til 29).¹⁸ Stillinger, der i høj grad gik til tidligere/daværende medlemmer af rødstrømpebevægelsen.¹⁹ Arbejdet er derfor sandsynligvis blevet præget af de tanker om ligestilling og organisering, som herskede her. Ligestillingskonsulenterne arbejdede projektorienteret og ofte med lokalt forankrede projekter, og var med til at brede Mandefagsstrategien ud, så den omfattede flere grupper end de arbejdsløse, ufaglærte kvinder. I første halvdel af 1980'erne var der fx samarbejder mellem flere folkeskoler og ligestillingskonsulenterne, hvor ligestillingskonsulenterne gennemførte temaundervisning om arbejdsmarkedet og ligestilling. I flere af regionerne arbejdede ligestillingskonsulenterne desuden med at målrette erhvervspraktik for unge piger, der var interesserede i at tage en erhvervsfaglig grunduddannelse.²⁰ Denne involvering af uddannelsessektoren skyldtes nok, at kvindernes udbytte af de korte erhvervsintroducerende kurser var beskeden.²¹ Ligestillingskonsulenterne stod desuden også flere steder for, i samarbejde med kommunerne og de kvindedominerede LO-fagforeninger at åbne datastuer.²²

I første halvdel af 1980'erne oprettede AF og nogle af LO-fagforeningerne desuden de såkaldte KIM-grupper (Kvinder-i-Mandefagsgrupper).²³ KIM-grupperne bestod af kvinder, der arbejdede i traditionelle mandefag eller var under uddannelse hertil. Formålet med grupperne var dels, at kvinderne i gruppen kunne støtte hinanden, og dels at kvinderne skulle være en ekstra ressource for den del af Mandefagsstrategien, der fandt sted i folkeskolen – her brugte man kvinderne som undervisere og forbilleder for pigerne.²⁴ Både ligestillingskonsulenternes arbejde og KIM-grupperne fik støtte og hjælp til projektudvikling gennem initiativet "Kvinder i Arbejde" (kørte 1980-1985), der hørte under Danske Kvinders Nationalråd, men var finansieret af Undervisningsministeriet. Ud over disse to projekter understøttede "Kvinder i Arbejde" også en række andre projekter under strategien, herunder bl.a. kvindedaghøjskolerne.²⁵

I 1982 vandt de borgerlige partier folketingsvalget og den nye fir-



kløverregering under ledelse af Poul Schlüter indledte den såkaldte økonomiske genopretningspolitik.²⁶ Denne betød, at regeringen suspenderede den automatiske dyrtidsregulering, indførte fastkurs på valutaområdet og satte kraftigt ind på at mindske de offentlige udgifter. I 1983 kom det Økonomiske Råd med en prognose om, at der i det kommende årti ville ske et markant fald i arbejdspladser inden for kvindefagene, mens der ville ske en stigning indenfor de traditionelle mandefag.²⁷ Dette fik den konsekvens, at de kvindedominerede omsorgsområder nu også kom ind under Mandefagsstrategien. I skolevejledning advarede man nu målrettet de unge piger imod at tage uddannelse som sygeplejerske, pædagog eller lignede og samtidig beskar politikerne antallet af pladser på disse studier kraftigt. En praksis de kvindedominerede fagforeninger knyttet til disse områder var stærkt kritiske overfor.

Fra starten af 1980'erne var stort set alle kvindedominerede arbejdsområder kommet under Mandefagsstrategien. Enten direkte i form af at medlemmerne blev omskolet til andre fag eller indirekte i

Maskinsnedkerlærling Ulla Frederiksen fotografet i værkstedet i 1982. I 2009 var der 6 kvindelige og 113 mandelige snedkerlærlinge. (Kvinder i byggefag, 2011)

form af uddannelsesnedskæringer og forsøg på lokke unge til ikke at tage uddannelse indenfor faget.

1980-1992 Mandefagsstrategien som en arbejdskraftsstrategi

I 1980'erne fik de gunstige prognoser for industrien og det faktum, at de små årgange ville mindske arbejdsstyrken i de kommende år, arbejdsgivernes organisationer (herunder særligt DI) til også at tilslutte sig Mandefagsstrategien, ud fra argumentet om, at kvindernes arbejdskraft i fremtiden skulle bruges til at løse flaskehalsproblemer i industrien.²⁸ Arbejdsgivernes tilslutning til Mandefagsstrategien var altså ikke primært betinget af ligestillingsmæssige hensyn, men derimod af et ønske om at forebygge flaskehalse. Arbejdsgivernes tilslutning gav mulighed for at igangsætte en række nye projekter. For hvor fagforeningerne havde kunnet hjælpe med at finde kvinder til projekter under Mandefagsstrategien og reklamere for kurserne, kunne arbejdsgiversiden lægge arbejdsplads til en række konkrete forsøg.²⁹

Fra midten af 1980'erne og frem var Mandefagsstrategien altså ligeså meget en arbejdskraftsstrategi, som en ligestillingsstrategi.

De økonomiske prognoser og den øgede tilslutning til strategien førte til, at man i 1983 fra statslig side valgte at udvide indsatsen til også at gælde specialarbejderuddannelserne, der i modsætning til EI-kurserne giver specifik erhvervskompetence.³⁰ Samtidig udsendte Ligestillingsrådet i samarbejde med Undervisnings- og Arbejdsministeriet i 1984 og 1985 i alt 9 brochurer under den fælles overskrift "Fag med gode muligheder – også for piger". Brochurerne skulle informere piger og kvinder om fordelene ved at tage en uddannelse indenfor et klassisk håndværkerfag.³¹

Disse tiltag opslugede en stor del af pengene afsat til indsatsen for de arbejdsløse kvinder i 1980'erne.³² Men fik dog også den effekt, at særligt de ufaglærte kvinder fik adgang til en større andel af kursusmidler og kom til at optage en større andel af kursuspladserne. Konkret gik kvinder fra i 1983 at udgøre 22 % af kursisterne på specialarbejderuddannelserne til i 1987 at udgøre 31,2 %.³³ Ligesom ved de første kurser under strategien bestræbte man sig på, at de nye kurser så vidt muligt også blev afholdt som rene kvindekurser og ud fra de samme pædagogiske retningslinjer som på EI-kurserne. En pædagogik, der blandt aktørerne bag Mandefagsstrategien, havde fået navnet kvindepædagogik, og som ligestillingskonsulenterne og kvindeforskerne både underviste i og skrev bøger om.³⁴

1985-1989 BRYT-projektet

I 1985 iværksatte det Nordiske Ministerråd det såkaldte BRYT-projekt, der skulle udvikle og afprøve metoder til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Projektet løb frem til 1989 (evalueringerne et stykke længere) og foregik samtidig i både Danmark, Norge, Sverige, Island og Finland.³⁵ BRYT-projektet var på mange måder en fortsættelse og videreudvikling af tidligere initiativer under Mandefagsstrategien. Forskellen i forhold til tidligere projekter var (ud over det tværnordiske samarbejde), at projektet havde tilknyttet en del forskere til at dokumentere og analysere diverse initiativer. Således var projektlederen for den danske del af BRYT-projektet forsker Inge Mærkedahl fra Socialforskningsinstituttet, og den fællesnordiske projektleder var samfundsforsker Drude Dahlerup. Den danske del af BRYT-projektet involverede også en stor del af de aktører, der tidligere havde afviklet andre initiativer under Mandefagsstrategien (ved siden af BRYT, fortsatte en del af disse selvstændige initiativer dog).³⁶ Dette gav dels nogle muligheder i henhold til at sammenkoble initiativer såvel som ved udarbejdelse af nye, men det medførte også forvirring omkring, hvad formålet med projektet egentlig var. Fx var BRYT-projektet for Arbejdsministeriet, Undervisningsministeriet og Dansk Arbejdsgiverforening primært en beskæftigelse- og arbejdskraftstrategi, mens den for Ligestillingsrådet og flere af de involverede forskere i højere grad var en ligestillingsstrategi. Deraf argumenterede Ligestillingsrådet i 1988 for, at strategien ikke kun handlede om at bekæmpe arbejdsløshed:

Imidlertid har KIM [AES: Kvinder i Mandefag] ikke blot været tænkt som en løsning på kvinders arbejdsløshedsproblem. KIM har også været tænkt ind i en bredere ligestillingsstrategi: Et led i at ændre kønsroller og normer.³⁷

Et citat, der dels kan ses som et modsvar mod kritikken om, at strategien ikke skaffede kvinder job, men også som et forsøg på at vinde definitionsmagten over projektets formål.

Økonomisk set havde BRYT-projektet et samlet budget på omkring 6,7 millioner kr. tværnordisk, og det nationale projekt ca. det samme i nationale og lokale midler.³⁸ I alt hørte cirka 30 initiativer i Danmark under projektet. Disse handlede primært om at få kvinder over i håndværks- og teknikerfag – men enkelte var også særlige kvindekurser målrettet mod at ruste kvinder til at starte som iværksættere.³⁹

Både som en del af BRYT-projektet, men også som selvstændige

initiativer,⁴⁰ begyndte både Undervisningsministeriet og Ligestillingsrådet at arbejde med folkeskolens betydning for det kønsopdelte arbejdsmarked:

Hvis tilgangen til det kønsopdelte arbejdsmarked skal ændres, bliver folkeskolen central som største og vigtigste uddannelses- og opdragelsesinstitution.⁴¹

Således blev det fx vedtaget, at undervisningen i fysik og naturvidenskab skulle begynde tidligere, og undervisningen skulle indrettes, så den tog hensyn til pigers særlige behov og erfaringsverden.⁴² I forlængelse heraf samarbejdede Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning og Ligestillingsrådet om at sætte fokus på ligestilling og erhvervsvejledning, hvoraf en del af indsatsen fx gik på at få flere kvindelige skolevejledere i folkeskolen og studievejledere ved de tekniske skoler.⁴³ En strategi, der peger tilbage mod Mandefagsstrategiens generelle ønske om kvindelige undervisere.

Efter BRYT-projektet var afsluttet, var der indtil 1992 flere initiativer, der hørte under Mandefagsstrategien, men BRYT var den sidste store indsats – hvoraf udviklingen så at sige sluttede med BRYT og den efterfølgende evaluering og analyse heraf.

Tilhængerne af Mandefagsstrategien

De kvindedominerede fagforeninger, der støttede op om Mandefagsstrategien var alle LO-fagforeninger (fx KAD, HK⁴⁴ og HAF). Hermed var de ikke kun kendetegnet ved at organisere kvinder i klassiske kvindefag, men ved at organisere kvinder i klassiske kvindefag, der krævede ingen eller kun kortere uddannelse. Tilslutningen til Mandefagsstrategien afhang således ikke kun af køn, men også af klasse. Disse fagforeninger oplevede op gennem 1970'erne og 1980'erne, hvordan arbejdsløsheden for deres medlemmer var stigende og lønnens realværdi faldende. Derfor mente de, at de hjalp deres medlemmer bedst ved at understøtte Mandefagsstrategien.⁴⁵

Opbakningen til Mandefagsstrategien i de kvindedominerede LO-fagforeninger udsprang altså af de daværende økonomiske og beskæftigelsesmæssige forhold. Men den peger også kulturhistorisk tilbage på fagbevægelsens og samfundets mindre anerkendelse af kvinders traditionelle arbejde.⁴⁶ Forstået således, at i den herskende diskurs var den mandlige arbejder og det traditionelle maskuline arbejde normen for

værdiskabelse og produktion og herigennem mest værdifuldt. Dette har gjort det svært for mange af datidens aktører at forestille sig en fremtid, hvor traditionelt kvindearbejde (hvoraf meget for relativt kort tid siden havde været udført ulønnet i den private sfære) skulle kunne blive en ligeværdig del af arbejdsmarkedet – da dette ville stride imod den herskende diskurs om, hvad produktivt arbejde er. De kvindedominerede LO-fagforeninger prøvede således med Mandefagsstrategien at finde plads til deres kvindelige arbejdere i den gældende diskurs, der som udgangspunkt dikterede, at det mest værdifulde arbejde var det traditionelt mandligt kønnede. Dette forsøg på at indpasse sig er bl.a. afspejlet i følgende citat af KAD's formand Ruth Løjbert, der i 1989 i KAD's medlemsblad opfordrede medlemmer til at søge job i jernindustrien:

I kan naturligvis også springe over, hvor gærdet er lavest, og forsøge at finde et traditionelt job som ekspeditrice, kontorassistent eller et traditionelt pigejob i den offentlige sektor. Så har I ifølge prognoserne en rimelig chance for at blive arbejdsløse inden for få år. Sørge ligt, men sandt.⁴⁷

Konkret understøttede de kvindedominerede LO-fagforeninger strategien ved bl.a. at henvise medlemmer til relevante kurser og bistå med finansiering og afholdelse af disse, samt løbende at skrive positivt om og reklamere for kvinder, der havde fået beskæftigelse i traditionelle mandejob.⁴⁸ Ligeledes tog man i høj grad Det Økonomiske Råds og andre statsorganers dystre prognoser om fremtidens beskæftigelse i kvindefagene til sig – herunder at de jævnligt var citeret i medlemsbladene.⁴⁹

Mængden af kvinder, der både gennemførte et kvalificerende kursus til et traditionelt mandefag og herefter foretog et skift i beskæftigelse var faktisk et ret begrænset antal. I samtiden var der dog flere forsøg på at maksimere effekten ud over den enkelte deltager. Fx bragtes der i KAD's medlemsblad kontinuerligt op gennem 1980'erne artikler om kvinder, der med succes var skiftet til mandefag.⁵⁰ Disse artikler har sandsynligvis haft til formål at motivere medlemmerne til også at prøve kræfter med de traditionelle mandefag, og hermed øge virkningen af initiativerne. De kvindedominerede LO-fagforeninger tog også initiativ til flere åbne datastuer,⁵¹ hvor kvinder kunne komme ind fra gaden og prøve kræfter med, og få vejledning i EDB. Disse åbne datastuer var forholdsvis populære. Fx brugte 900 kvinder HK's og Aarhus kommu-



To kvindelige pædagoger på vej over en gade med en flok børnehavebørn i 1980. Pædagogfaget er stadig et kvindedomineret fag. I 2010 var 25 % af de pædagogstuderende mænd. (Statistikbanken U26, Danmarks Statistik)

nes datastue i de fire første måneder.⁵² Datastuerne kan altså også ses som forsøg på at nå bredere ud – da de var åbne for alle kvinder, både ledige og beskæftigede.

Gennem de åbne datastuer blev der også arrangeret kurser af kortere og længere varighed. Disse var, ligesom de andre kurser under strategien, forsøgt målrettet kvinder, dels ved (hvis muligt) at have en kvindelig underviser og dels ved at forsøge at tilpasse undervisningen til kvindernes erfaringsverden. Dette giver civiløkonom og underviser på et edb-kursus, Lene Hansen, et godt eksempel på i et interview i 1985:

Vi holdt derfor EDB-undervisning for hulledamerne. Jeg underviste ved hjælp af eksempler som lagkager og strikkegarn, eksempler fra hverdagen, der betød, at EDB ikke længere var svært og utilgængeligt. Jeg forklarede det konkret. Men jeg blev til grin blandt kollegerne.⁵³

Lene Hansen demonstrerer her, hvordan hun arbejder succesfuldt med

at overføre viden fra kvindernes dagligdag til erhvervsnyttig viden (såsom strikkemønstre som en analogi til programmering). Men hun angiver også, hvordan denne form for vidensformidling gør, at hun mister autoritet blandt sine (mandlige) kolleger. Implementering og anvendelse af klassiske kvindelige kompetencer og erfaringer, såsom principperne bag strikning og madlavning, på et klassisk mandligt område, synes altså at medføre et statusmæssigt tab for underviseren. Et statusmæssigt tab, der kan ses i forlængelse af den lavere status traditionelt kvindearbejde har i forhold til traditionelt mandearbejde. Ved at gøre brug af kvindernes traditionelle forståelses- og videnshorisont får Lene Hansen et stempel hos kollegerne som ufaglig og i denne sammenhæng lattervækkende. En stigmatisering, hun hidtil har kunnet undgå ved at assimilere sig igennem at praktisere og snakke fag nøjagtig ligesom sine mandlige kollegaer. Det var altså ikke nok for kvinderne at kunne udføre traditionelt mandligt arbejde. De skulle kunne udføre det på samme måde som mændene. Dvs. at enhver overførsel af traditionel kvindelig viden eller kvindelig performance som udgangspunkt var illegitim.

For Lene Hansens elever kunne dette også gå hen og blive et problem, hvis de vælger at søge job eller bruge deres nye edb-kompetencer. For på trods af, at de måske har opnået en funktionel viden, der gør dem i stand til at betjene komplicerede maskiner og/eller programmering, er det ikke sikkert, at deres viden opleves som legitim, da deres forståelse bunder i et andet vidensparadigme end det traditionelle indenfor området, som mænd typisk behersker. Heraf at kvinderne kan få svært ved at positionere sig selv som ligeså gyldige og kompetente EDB-arbejdere, og hermed får svært ved at konkurrere om jobbene indenfor området.

Konstruktionen af de rene kvindehold, både på de åbne datastuer, på AMU-kurserne og på de erhvervsfaglige uddannelser, synes dog også at have givet deltagerne en mulighed for at støtte hinanden og stå sammen mod evt. negative stereotyper. Det vidner disse to citater fra kvinder, der i forbindelse med BRYT-projektet, var på et rent pigehold under EFG-basisuddannelsens første halve år om:

Umiddelbart, da jeg tænkte på en ren kvindekasse, tænkte jeg: Gud nej, en flok høns sammen, det kan ikke andet end gøre en svagere og dårligere rustet til at komme ud i det "virkelige" liv bagefter; men det er gået akkurat modsat. Vi er blevet enormt selvsikre og er ikke bange for at dumme os.⁵⁴

Nogle mandlige lærere troede, at de bare kunne sige og gøre, hvad de ville, for vi var jo ikke andet end piger (som måske skulle blive hjemme ved kødgrysterne), men hen af vejen fik vi sat nogle ting på plads, for vi stod sammen og fik klaret paragrafferne.⁵⁵

Begge citater er typiske for oplevelserne af at være på et rent pigehold, da stort set alle interviewede under dette projekt fremhæver sammenholdet på holdet, og at de mandlige lærere, særligt i starten, var kritiske overfor kvinder i faget. Men også at kvinderne netop i kraft af deres sammenhold, formåede at overvinde bias imod dem. Her skal man dog være opmærksom på, at de interviewede har hørt under det samme projekt på den samme skole, om end der er tale om to forskellige hold. Deraf, at oplevelserne ikke nødvendigvis kan tages som en generel beskrivelse af, hvordan de rene pigehold fungerede i 1980'erne.⁵⁶ Formålet med kvindeholdene var under dette initiativ særligt at mindske det store frafald blandt kvinder på EFG-uddannelsernes basisår- hvilket også lykkedes.⁵⁷ Spørgsmålet er dog, om den tryghed og selvsikkerhed, kvinderne fik opbygget det første halve år, har været nok til også at holde dem i faget, når de herefter kom ud på kønsblandede (hvilket vil sige stærkt mandsdominerede) hold, og herefter på stærkt mandsdominerede arbejdspladser.

I promovringen af mandefagene blev det ofte gentaget, hvordan de traditionelle kvindefag førte til dårligt lønnede og usikre job, der ville blive overflødige i fremtiden. Samtidig blev de traditionelle mandefags vigtighed og attraktionsværdi på samme tid trukket i den modsatte retning, da der igennem de kvindedominerede LO-fagforeningers medlemsblade og diverse kursusopslag blev gjort positiv reklame for disse.⁵⁸ I forlængelse af dette er det interessant at overveje, hvilke utilsigtede konsekvenser Mandefagsstrategien har haft for de traditionelle kvindefags status og for arbejdende kvinders villkår både i kvindefagene og generelt. Kvindefagene, særligt de i den offentlige sektor, blev jo indirekte gennem Mandefagsstrategien fremstillet som mindre attraktive både at uddanne sig til og arbejde i. Denne diskurs var allerede tilstede, da det mandlige produktionsarbejde i forvejen havde en højere status. Men med Mandefagsstrategiens fremstilling af disse fag som mindre attraktivt arbejde, kombineret med dårligere løn, er denne diskurs blevet forstærket. Ydermere blev de traditionelle mandefags vigtighed og attraktionsværdi på samme tid trukket i den modsatte retning, da der igennem medlemsbladets artikler og diverse kursusopslag konstant blev gjort positiv reklame for disse.

For de kvinder, der arbejdede i de traditionelle kvindefag, har devaluering af deres fag muligvis også smittet af på dem i form af ringere anerkendelse af deres individuelle arbejde. Denne statusforskydning synes i hvert fald at være slået igennem på statsligt plan, hvor et udvalg under Undervisningsministeriet, nedsat specifikt til at arbejde med kønsroller og uddannelse i 1982, konkluderede:

Det skal gøres til en opgave for vejledningen aktivt at medvirke til, at de "stærkere" unge kvinder, og de, der er motiverede for det, søger over i noget utraditionelt, så der bliver plads til de mere ressourcetsvage på de traditionelle kvindeområder.⁵⁹

I citatet fremstilles mandefagene som et arbejdsmarked for den ressourcestærke og motiverede arbejdskraft. Mens de traditionelle kvindefag fremstilles som et jobmarked, der fint kan fyldes op af de mindre ressourcestærke kvinder. Herigennem får Undervisningsministeriet positioneret de traditionelle kvindejob som mindre krævende evnemæssigt og som fag, der fint kan fungere med mindre ressourcestærk arbejdskraft – altså et lavstatus felt. Hermed er der skabt en diskurs, hvor kvinder for at være succesfulde på arbejdsmarkedet skal performe som mænd, hvad angår jobvalg. Kvinder, der i deres jobvalg derimod performer traditionelt feminint, stemples dels som ressourcetsvage, og dels som mindre centrale for arbejdsmarkedet.

Det er altså sandsynligt, at de kvindedominerede LO-fagforeninger gennem deres tilslutning til og arbejde indenfor Mandefagsstrategien, er kommet til at modarbejde de kampagner og initiativer, som de samtidig stod for, som skulle modvirke status- og lønfald i de traditionelle kvindefag.

Modstanderne af Mandefagsstrategien

I de kvindedominerede fagforeninger under FTF (fx DSR og BUPL) var opfattelsen af Mandefagsstrategien, at den var til skade for de traditionelle kvindefag:

Nu er vi trætte af at høre om alle herlighederne for piger i mandefag. Hvad med at slå et slag for piger i pigefag.⁶⁰ (Kirsten Stallknecht, DSR's Formand).

Opfattelsen var at Mandefagsstrategien kunne skade både lønnen og

statussen i de kvindedominerede fag. I forlængelse heraf var de kvindedominerede FTF-fagforeninger stærke kritikere af de nedskæringer, regeringen havde foretaget på uddannelsespladserne på bl.a. sygeplejerske- og pædagoguddannelserne.⁶¹ BUPL's formand Bente Jørgensen mente nedskæringerne var et direkte angreb mod kvinders ligestilling:

Men selv om vi har fået en ligestillingslov og principiel ligeløn, så udhules kvinders ligestilling på andre fronter. Karensdagen er et meget synligt tilbageskridt. Og kvinder sættes f.eks. tilbage i uddannelsessystemet, bl.a. fordi fremtidens uddannelser samler sig omkring EDB og den teknologiske udvikling.⁶²

Den umiddelbare forklaring på de kvindedominerede FTF-fagforeningers modstand er, at modsat flere af LO-fagforeningerne, oplevede de ikke arbejdsløshed, snarere tværtimod, og de mange prognoser om, at fremtiden var dystert for kvindefagene, har derfor nok følt sig knap så plausible, som de gjorde for de LO-fag, hvor man havde høj arbejdsløshed. En anden forklaring er forskellen i uddannelsesniveau. For FTF's medlemmer, hvoraf størstedelen havde investeret tid og kræfter i en relativt lang uddannelse, var et fagskifte langt mindre attraktivt, da de ikke ville kunne bruge deres uddannelseskompetencer her. Desuden ville de ofte heller ikke vinde lønmæssigt på at tage beskæftigelse i mandefag, der krævede mindre uddannelse, i og med at de offentlige kvindefag med mellemlange uddannelser, trods alt stadig var lønnet højere end de fleste traditionelle mandefag, der kun krævede kort eller ingen uddannelse. Ydermere syntes mange af FTF-fagforeningerne og deres medlemmer at besidde en langt større stolthed over egne fag og faglighed, hvilket også giver en modvilje mod at skifte til et ubeslægtet fag.

Modviljen mod Mandefagsstrategien i de kvindedominerede fagforeninger fra FTF var så stærk, at de flere gange involverede sig i aktivt at bekæmpe den. Fx deltog DSR's formand Kirsten Stallknecht i seminaret "Piger i Kkvindefag" den 5.-7. april 1988 og bidrog ligeledes til antologien baseret på arrangementets oplæg. Det erklærede mål med seminaret var bl.a. at udveksle og udvikle strategier for at højne kvindefagenes status.⁶³ I seminariet deltog nemlig også en del kønsforskere, heriblandt lektor i matematisk statistik Inge Henningsen, der helt siden 1970'erne flere gange havde rejst kritik i medierne og forskningsmæssigt vedrørende Mandefagsstrategien. Inge Henningsen blev ligeledes interviewet i BUPL's medlemsblad omkring Mandefagsstrategien og dens potentielt negative konsekvenser.⁶⁴

De kvindedominerede FTF-fagforeningerne var også provokeret af ideen om Mandefagsstrategien som en vej til ligeløn, og beskrev det som en regulær falliterklæring:

Strategien (...) at lokke/presse kvinder over i traditionelle mandejobs er ikke lykkedes. Mange holder op og søger tilbage i kvindefagene. Det er sagt før i debatten, men bør gentages: Hvorfor skal kvinder over i jern- og metal eller edb for at få en ordentlig løn. (Unge pædagoger, 11.4 1988).⁶⁵

I citatet ligger en vis vrede over, at promovning af Kvinder i Mandefagsstrategien, indirekte også fører en devaluering af det traditionelle kvindearbejde med sig – heraf spørgsmålet om, hvorfor det kun er det traditionelle mandearbejde, der er tildelt en "ordentlig løn".

Mellem de to holdninger til Mandefagsstrategien, finder vi også et sammenstød mellem to forestillinger om køn, nemlig om kønnene er grundlæggende ens eller grundlæggende forskellige. Tilhængerne af Mandefagsstrategien læner sig, som skrevet ovenfor, op ad et ideal om kønnenes enshed, heraf, at en del af målet også var at bevise kvinders ligeværd og evne til at mestre tingene på samme vis som mændene. For kritikerne synes et sådan forsøg meningsløst. I deres øjne vil de fleste kvinder alligevel holde op og søge tilbage til kvindefagene (jf. ovenstående citat fra Unge pædagoger). I deres optik bør hverken staten eller fagforeninger arbejde med at gøre kønnene mere ens eller udviske kønsrollerne, snarere bør de acceptere kønnene som forskellige, og herefter tage en kamp for, at denne forskellighed anerkendes som lige værdifuld.

Her har vi altså to forskellige kønssyn. På den ene side har vi LO-fagforeningerne, som prøvede at opnå ligestilling gennem at fokusere på kønnenes enshed. På den anden side har vi så FTF-fagforeninger, der afviser kønnenes enshed, og insisterer på at kæmpe for en ligestilling, der tager udgangspunkt i en anerkendelse af forskellighed. Begge disse positioner indeholder, som bl.a. politolog Carole Pateman har beskrevet, en række faldgruber i forhold til at opnå ligestilling.⁶⁶ Ligestillingsstrategier med udgangspunkt i kønnenes enshed kommer, som jeg har vist i foregående afsnit, ofte til at promovere en inklusion af kvinder, der tager udgangspunkt i et maskulint ideal og udelukker kvindelige erfaringer. Ligestillingsstrategier, der derimod tager udgangspunkt i en grundlæggende forskellighed, ender derimod med ofte indirekte at promovere, at kvinder forsåt henvises til bestemte sfærer, og at kønnenes ansvarsområder forbliver opdelte.

Et eksempel på, hvordan de kvindedominerede FTF-fagforeninger ender med indirekte at fremsætte en strategi, der fastholder kvinder i bestemte sfærer, finder vi et interview i Ligestillingsrådets magasin med Økonomaforeningens formand og FTF's repræsentant i ligestillingsrådet, Irene Kofoed-Nielsen. Her forklarer Kofoed-Nielsen, at det ikke er evner eller manglende lyst, der holder kvinderne i kvindeafegene, men derimod hensynet til balancen mellem hjem og arbejde:

Det er arbejdstiden! Hvem kan få et familieliv til at fungere med aften- og nattearbejde? Det er bestemt ikke, fordi kvinder er mindre interesserede i at lege med alle de kulinariske goder.⁶⁷

I interviewet med Kofoed-Nielsen angiver hun efterfølgende, at man derfor bør forbedre forholdene og de faglige mulighederne for økonomaer – og altså ikke noget om, at mænd kunne tage et større ansvar derhjemme, eller mandefagene gøres mere familievenlige. Her ligger løsningen på ligestillingsproblematikken på arbejdsmarkedet, altså inden for de samtidige kønsnormer. Kvinder er som Pateman teoretisk beskriver fastholdt i bestemte sfærer, hvor de grundet de særligt kvindelige ansvarsområder for familiens trivsel, aldrig på helt samme vilkår kan indtræde i de samme sfærer som mænd.

Selv da arbejdsminister Henning Dyremose (Konservative) i dagbladet Politiken november 1988 erklærede at det kønsopdelte arbejdsmarked også skulle opløses ved at få mænd til at tage beskæftigelse i traditionelle kvindeafeg – om nødvendigt ved at hæve lønnen her, var modtagelsen relativt kølig fra FTF-fagforeningerne:

Pædagoglønnen og andre kvindeafegs lønninger skal hæves – åbenbart ikke som anerkendelse af, at det arbejde, kvinder gør, er værdifuldt og en bedre løn værd – men for at tiltrække mændene.

– Altså, det ville ikke gøre noget, om vi fik nogle flere mænd ind i faget. Selvom det givetvis vil afføde andre ligestillingsmæssige problemer. Hvis en kvindelig og mandlig pædagog med lige gode kvalifikationer i dag søger en lederstilling, så gives stillingen i de allerfleste tilfælde til manden. Hvordan ellers forklare, at de 10-12 procent mænd, som findes i BUPL, er så uforholdsmæssigt rigt repræsenteret i lederstillingerne.⁶⁸ (Bente Jørgensen, BUPL's formand).

Selvom BUPL's formand i artiklen er positiv over for udsigten til højere løn, giver hun i citatet tydeligt udtryk for, at hun finder det

problematisk, at mænd automatisk tillægges højere anerkendelse. Dette skisma mellem de kvindedominerede LO-fagforeninger og de kvindedominerede FTF-fagforeninger er ret interessant. Traditionelt set har LO-familien været langt mere kritisk overfor nedskæringer i det offentlige og også haft en større tradition for politisk agitation.⁶⁹ Hvis de kvindedominerede fagforeninger skulle have fulgt de historiske tendenser og linjen i deres hovedorganisation, burde rollerne været byttet om. Dette brud kan dels skyldes uddannelses- og klasseforskellene mellem fagene, som jeg nævner overfor, men det kan også have en del af sin baggrund i skismaet mellem ideerne om kønnenes enshed eller forskellighed. Således synes der altså i 1980'erne at eksistere to forskellige diskurser om køn blandt de kvindedominerede fagforeninger. Hvor de kvindedominerede fagforeninger i LO i høj grad synes at have adopteret ideen om kønnenes grundlæggende enshed, synes de kvindedominerede fagforeninger i FTF at holde fast i en grundlæggende forskellighed.

Mandefagsstrategiens ophør og dens konsekvenser

På det rent kvantitative plan betød "Kvinder i Mandefagsstrategien" ikke meget for kønsopdelingen på arbejdsmarkedet, hvor Mandefagsstrategiens initiativer alle var relativt små i omfang og sigte. De enkelte initiativer arbejdede ofte kun med en lille gruppe personer og var koncentreret om konkrete problemstillinger knyttet til en bestemt region eller virksomhed.⁷⁰

Fx var der i perioden 1976-1984 kun 248 kvinder, der uddannede sig indenfor det mandsdominerede område jern og metal – og herfra kan trækkes de 61 kvinder som uddannede sig til guld- eller sølvsmed, da disse fag som de eneste indenfor jern- og metalområde allerede var kvindedominerede. I samme periode uddannede 49.740 mænd sig indenfor området.⁷¹ Indenfor Bygge- og anlægsområdet blev der i samme periode uddannet 1211 kvinder mod 41.889 mænd.⁷² Målt i procent-satser får man umiddelbart nogle lidt mere imponerede tal, hvis man fokuserer på de enkelte fag indenfor områderne. Her gik maskinarbejderfaget inden for jern- og metalområdet fra at have en kvindeandel på 0 % i 1980 til en på 9 % i 1988. Denne vækst skyldtes dog ikke så meget Mandefagsstrategien, som at mange industrivirksomheder på grund af den teknologiske udvikling var tvunget til at omskole tidligere ufaglært kvindelig arbejdskraft til at varetage funktioner, der indtil da primært havde været besat af faglært mandlig arbejdskraft. I samme periode gik kvinderne inden for bygge- og anlægsområdet fra i 1980 at

udgøre 3 % til at udgøre 6 % i 1988 – denne vækst lå primært indenfor malerområdet, og kan et godt stykke af vejen ses som et udslag af Mandefagsstrategien.⁷³

Kigger man isoleret på den gruppe af kvinder, der søgte over i de traditionelle mandefag, var projekterne heller ikke nogen succes. Op igennem 1980'erne måtte man flere gange konstatere, at kvinder ansat i mandefagene, ikke kun havde en større arbejdsløshed end deres mandlige kollegaer, men også end kvinder med samme uddannelsesniveau ansat i for kvinder mere traditionelle job. For flere af de kvinder, der havde taget en håndværkeruddannelse, var det også vanskeligt at finde en praktikplads.⁷⁴ Skiftet sikrede, mod initiativtagernes forventning, altså ikke kvinderne job.

Skiftet førte for flere af kvinderne også til en følelse af et dårligt arbejdsmiljø, da kulturen på de mandsdominerede arbejdspladser var anderledes, end den de havde været vant til,⁷⁵ og de mandlige kollegaer i nogle tilfælde ikke var parate til at acceptere kvindelige kollegaer.⁷⁶ Ligeledes havde nogle kvinder også svært ved at møde forståelse for deres nye fag hos familie og venner.⁷⁷ Sluttelig havde både gravide⁷⁸ og mange kvinder med børn svært ved at balancere jobbet i et typisk mandefag med arbejdet i hjemmet, da mange af de traditionelle mandefag ikke havde samme overenskomstsmæssigt sikrede familievenlige goder som de traditionelle kvindefag og ej heller samme muligheder for deltid eller ansættelser med nedsat timetal.⁷⁹ Problemerne med at balancere familieliv og job kan være en medvirkende årsag til kvindernes højere arbejdsløshed i de traditionelle mandefag, da de ikke har kunnet tilbyde samme fleksibilitet som den mandlige arbejdskraft. I alt havde 46 % af de kvinder, som var blevet omskoleet til et mandefag i perioden 1975-1985, i 1988 valgt at forlade deres nye fagområde igen.⁸⁰

Kvinderne i mandefagene oplever problemer med at få balancen mellem arbejde og hjem til at gå op peger mod, at det var vanskeligt for disse på en gang at skulle leve op til det nye krav om, at de på arbejdsmarkedet skulle performe ligesom mænd, og samtidig leve op til det gamle krav om kvinden som primært ansvarlig for børn og hjem. Hvilket jf. ovenstående stadig ofte var forventningen fra kvinderne selv, deres familie og store dele af samfundet. Denne skævhed i forventninger kan forklares med, at alle initiativerne under Mandefagsstrategien udelukkende koncentrerede sig om sfærerne udenfor hjemmet, og altså ikke havde elementer, der arbejdede med at ændre arbejdsdelingen i hjemmet eller i det hele taget forholdt sig til, at kvinder ofte var på arbejdsmarkedet på andre betingelser end mænd. Herunder skal man også huske, at

Mandefagsstrategien for flere af de involverede aktører handlede ligeså meget om at skaffe ekstra arbejdskraft som at sikre ligestilling – i flere af projekterne kan man derfor have overset kønsmæssige udfordringer. Hos flere af de kvindedominerede fagforeninger under LO syntes der dog at være en forestilling om, at arbejdsdelingen i hjemmet ville ændre sig, hvis mænd og kvinder kom til at ligne hinanden mere på arbejdsmarkedet – og at Mandefagsstrategien således ville ændre forventningerne til kønnene i alle sfærer:

Ved at nedbryde alle de grænser vi har på henholdsvis mands- og kvindejob, nedbryder vi også grænser andre steder. Ikke mindst i familiemønstret. Det er vel noget svært for manden at henholde sig til, at hustruen nu engang må stå for de huslige pligter og børnepasnin-gen, fordi hun “kun” har kvindearbejde, hvis hun f.eks. arbejder som svejser på et skibsværft.⁸¹ (Ruth Løjbert, KAD formand)

Problemerne ved Mandefagsstrategien blev evalueret af forskere og embedsmænd, der også fremsatte mulige løsninger til at få projekterne til at fungere bedre.⁸² De fleste af disse blev dog aldrig implementeret, hvilket skyldes at de fleste evalueringer på projekterne under strategien udkom i slutningen af 1980'erne og op gennem 1990'erne, og at både staten, kommunerne og fagforeningerne på dette tidspunkt i det store hele havde opgivet strategien. Årsagerne til, at disse fravalgte at forsætte med strategien, kan findes både på et økonomisk og et diskursivt niveau.

De økonomiske konjunkturer ændrede sig i 1990'erne til det bedre, og sammen med regeringsskiftet i 1993 betød det, at beskæftigelsen i de traditionelle kvindefag steg, hvoraf kvindelig arbejdsløshed ikke længere var så stort et problem. Ydermere medførte globaliseringen, at mange industrijob, der kun kræver kort eller ingen faglig oplæring forsvandt. Det var især disse job, som mange af projekterne under Mandefagsstrategien havde uddannet kvinderne til og opfordret dem til at søge, og dette var nu ikke længere meningsfyldt.

Men som jeg nævnte tidligere, havde Mandefagsstrategien også ofte et klart ideologisk sigte, om, at bevise at kvinder kunne varetage samme funktioner som mænd. Denne ide havde som sagt sin oprindelse i dele af 1970'ernes kvindebevægelse og ideen om kønnenes grundlæggende enshed. Ved indgangen til 1990'erne havde rødstrømperne været væk i ca. 5 år, og hermed også det pres, som bevægelsen havde kunnet lægge på offentlige institutioner og fagforeninger for at adoptere stra-

tegien. Ydermere var der i slutningen af 1980'erne en stigning i kritikken af strategien, dels fra flere kønsforskere og dels fra de kvindedominerede FTF-fagforeninger,⁸³ hvilket også kan have været med til at påvirke at både de offentlige institutioner og de kvindedominerede fagforeningerne i LO valgte ikke at opstarte nye projekter. Ligeledes syntes flere af de tidligere rødstrømper, der havde støttet Mandefagsstrategien og forsvaret den, nu også selv at stille spørgsmålstegn ved det hensigtsmæssige i at fortsætte med projekterne. Et eksempel er samfundsforsker, tidligere rødstrømpe og leder af BRYT-projektet, Drude Dahlerups, evaluering af strategien:

Vi blev selv klogere undervejs. Vi startede med et mål om, at nu skulle kvinderne over i mandefagene. Men undervejs begyndte vi at diskutere, hvorfor det nu var så galt, hvis pigerne hellere ville være sygeplejersker end smede.⁸⁴

De kvindedominerede fagforeninger under LO ophørte også med at skrive jævnlige om kvinder i mandefag omkring indgangen til 1992.⁸⁵ Ligeledes finder vi i flere af medlemsbladene i starten af 1990'erne en bevidsthed om, at kvindefagene har brug for at blive hevet op i status i forhold til mandefagene:

Jeg vil gerne arbejde for at højne kvindefagernes status. For kvinderne skal ikke kun have tudet ørerne fulde med, at de skal ind i mandefag. Det skal de også, men de skal samtidig vide, at de er gode nok, også når de vælger et "kvindefag."⁸⁶ (Vibeke Abel, ligestillingskonsulent i HK)

I LO-fagforeningerne var der altså tale om en tilnærmelse til den holdning, vi finder i FTF-fagforeninger om, at de kvindedominerede fagforeninger har til opgave at værne om de traditionelle kvindefag. Samtidig kommer der i LO-fagforeningernes blade også en stigende mængde af indlæg, der trækker på ideen om kønnenes grundlæggende forskellighed:

Mange misforståelser på arbejdspladsen skyldes i dag, at man TROR, at det modsatte køn reagerer og opfatter lige som een selv. Men sådan er det kun et stykke hen af vejen. Mænd og kvinder er IKKE ens, på en lang række områder er vi forskellige. OG det er vigtigt at kende og lære at forstå hinandens forskelligheder, så man ikke

hele tiden bliver irriteret på hinanden og skaber grobund for et dårligt arbejdsklima.⁸⁷ (Vibeke Abel, Ligestillingskonsulent HK).

Diskursen i LO-fagforeningerne bevægede sig således tættere på diskursen, som vi fandt i FTF-fagforeningerne. Denne diskursændring fandt ikke kun sted i de kvindedominerede LO-fagforeninger, men slog også igennem i det statslige organ for ligestilling Ligestillingsrådet:

Mens 1980ernes Mandefagsstrategi blev lanceret med det bagvedliggende postulat, at kvinder og mænd kan og vil det samme – altså er fundamentalt ens – så er vi, i løbet af 1990'erne, blev mere åbne over for at diskutere vores forskellighed.⁸⁸ (Ingrid Rasmussen, formand Ligestillingsrådet)

Skiftet på statsligt plan er også afspejlet i finansloven 1992, hvor puljen, man siden 1985 havde øremærket specielt til introduktionskurser på erhvervsskolerne for piger, der lige havde forladt folkeskolen og unge arbejdsløse kvinder, blev ændret til en pulje, der skulle bruges til lave uddannelsesinitiativer for unge af begge køn, der var umotiverede for en uddannelse.⁸⁹

Mandefagsstrategiens spøgelse

Kvinder i Mandefagsstrategien er på skrivende tidspunkt ikke blevet forsøgt genoptaget i Danmark, men der har dog senere hen været tiltag og projekter, der trækker på nogle af de samme diskurser og former. I de kvindedominerede fagforeninger under LO finder vi flere projekter, der i deres udformning minder om 1980'ernes initiativer for at få kvinder til at skifte fra et kvindefag til et typisk mandefag.⁹⁰ Ligeledes er der enkelte gange også artikler i medlemsbladene, der virker som en fortsættelse af denne diskurs. Fx en portrætartikel i KAD's medlemsblad af kvinderne på Jernstøberiet Dania i 1997. Her fremhæves, hvordan kvinderne er glade for deres faste og godt placerede arbejdstider og høje løn. Ydermere er der en tydelig gentagelse af diskursen om, at hvis en mand kan klare det, så kan en kvinde også:

Det er kun de røde hårtjavser ned af nakken, der røber, at det er en køn, ung kvinde, der er ved at slibe en flere kilo tung jernklods til, inden hun med et snuptag, som var det en tallerken, kycler den ned i bunken af færdigstøbt gods.⁹¹

Således eksisterer diskursen om kønnenes enshed og lige evner stadigvæk i dele af de kvindedominerede fagforeninger i slutningen af 1990'erne – om end henvist til en mere parentetisk plads end i 1980'erne.

I slutningen af 1990'erne finder vi også flere tiltag, der minder om 1980'ernes åbne datastuer. I 1997 reklamerede KAD fx for projektet Kvintech, der var et kursus specielt for kvinder, der gerne vil blive bedre til at arbejde med og betjene teknologisk udstyr.⁹² I 1997 åbnede FOA ligeledes en datastue i Odense, der havde som formål at *servere EDB for kvinder på et sprog de kan forstå*,⁹³ hvilket minder om 1980'erne brug af kvindepædagogik. Tanken bag kurset synes også at være, at når kvinderne ikke arbejdede mere med IT-opgaver, måtte det skyldes, at kvinderne ikke havde kompetencerne. Heraf, at man vendte sig mod en løsning, der så at sige gik på at fikse kvinderne og ikke systemet. Disse initiativer falder sammen med, at Ligestillingsrådet samme år iværksatte et uddannelsesinitiativ for at få piger, særligt i folkeskolens ældre klasser og i gymnasiet, til at interessere sig mere for IT.⁹⁴

I 1998 oprettede HK i samarbejde med DA og støttet af EU et anderledes teknologisk kursus for kvinder. Kurset var særligt henvendt til HK-medlemmer, hvis teknologiske kompetencer var blevet forældet, grundet længere fravær fra arbejdsmarkedet fx i forbindelse med barsels- eller børnepasningsorlov.⁹⁵ HK beskriver kurset som en stor succes. Ikke kun fordi, at det hjælper den enkelte medarbejder, men også fordi at kurset kan fjerne arbejdsgivers bias mod kvinder i den fødedygtige alder.⁹⁶ I og med at denne ikke længere skal frygte at få en dårligere medarbejder tilbage efter barsel.

Et interessant senere tiltag er KAD's samarbejde med en række virksomheder i 1996 og frem, omkring at bryde kønsarbejdsdelingen på den enkelte arbejdsplads.⁹⁷ Ideen var, at medarbejderne på virksomhederne internt roterede mellem forskellige funktioner, så man undgik, at en funktion frøs fast som værende enten et kvinde- eller mandejob. Forskellen mellem dette og tidligere projekter er, at fokus nu er på den glidende arbejdsdeling indenfor det enkelte fag, som kan være med til at fastholde kvinder i lavtlønnede positioner eller i arbejdsfunktioner med ringe mulighed for advancement. Dette tiltag var altså ikke kun rettet mod at bekæmpe horisontal arbejdsdeling, men også den vertikale arbejdsdeling og den glidende arbejdsdeling. En væsentlig udvikling fra 1980'ernes projekter, og en tilgang der ikke arbejder specifikt med kvinderne som problem, men derimod har som tilgang at uddanne og omskole begge køn.

Disse nye tiltag mod arbejdsdeling, bliver dog beskrevet som værende svære at sælge til den mandlige del af fagbevægelsen – både internt på arbejdspladsen og i toppen af fagbevægelsen:

Der er en meget kraftig kønsarbejdsdeling. Det fremgår ikke af overenskomsternes tekst, fordi overenskomsten er fuldstændig den samme uanset om du er mand eller kvinder, men det er en gammel tradition, at sådan ser et vaskeri i Danmark ud. Mændene har de opgaver, kvinderne har de opgaver...

Og der bruger vi [AES: KAD] lønsystemerne som rambuk, og indgangsvinkel mod omorganisering af arbejde og uddannelse. Sådan så alle vaskerimedarbejdere uanset om du er mand eller kvinde, så skal du kunne varetage alle funktioner på et vaskeri. Det er vores mål. Det har selvfølgelig ikke været mændenes mål, fordi de har haft de attraktive jobs på vaskeriet, og de står heller ikke og klapper ovre i hjørnet, og de skubber heller ikke med på vognen, men de er ikke så stor en hindring mere som de har været.⁹⁸ (Anonym overenskomstforhandler, KAD)

I citatet beskrives det, hvordan det er svært at få mænd til at være solidariske i kampen mod arbejdsdelingen, da det kræver, at de deler privilegier, der hidtil har været forbeholdt dem. Ligeledes er problemet ikke adresseret i overenskomstteksten, da den formuleres i et kønsblindt system. Kvinderne har således et fællesskab skabt gennem en fælles interesse for at opnå bedre og mindre opslidende arbejdsfunktioner. Dette fællesskab er dog svært at bruge til at gennemføre kravet, da arbejdsfunktioner forhandles i et politisk kønsblindt rum, hvor der er en forventning om at det er fællesskabet og solidariteten mellem arbejdstagere og ikke mellem kønsfæller, der er det centrale. Heraf, at kønnede interesser er svære at italesætte. I interviewet påpeger den anonyme overenskomstforhandler, dog hvordan der er sket en positiv udvikling, hvor især yngre mænd er mere åbne over for kvindernes krav.⁹⁹

Mandefagsstrategien bestod dog ikke kun af initiativer, der skulle påvirke kvinder til at få job i traditionelle mandefag, men også tiltag, der skulle forhindre at de tog job eller uddannede sig til de traditionelle kvindefag. Dette er forsat længe efter at Mandefagsstrategien var slut, og på alle uddannelsesniveauer fra erhvervsuddannelser til universitetsuddannelser, spares der mest på de kvindedominerede områder og ligeledes er det her vi overordnet set finder færrest uddannelsespladser. Dette har også været gældende i fx sundhedsfagene, selvom disse har

tæt på fuld beskæftigelse.¹⁰⁰ Det er derfor nemmere for mænd at få den uddannelse, de gerne vil have end det er for kvinder. I 1980'erne var de kvindedominerede fagforeninger under FTF kritiske overfor denne tendens, hvilket de også er i 1990'erne og 2000'erne. Men i 2000'erne er LO-fagforeningerne også begyndt at være kritiske overfor denne tendens:

Antalsmæssigt er det langt flere piger end drenge, der bliver berørt af disse adgangsbegrænsninger. Det indskrænker pigernes mulighed for en erhvervsuddannelse.¹⁰¹ (Jørgen Dan Pedersen, faglig sekretær HK omkring at Undervisningsministeriet i 2009 indfører adgangsbegrænsning på 12 kvindedominerede erhvervsuddannelser).

LO-fagforeningernes kritik overfor kvinders manglende mulighed for at få uddannelse indenfor de traditionelle kvindefag kan ses som et yderligere udtryk for den tilnærmelse til ideen om kønnenes forskellighed, som jeg har beskrevet overfor. Men det kan også fortolkes som en forkastelse af det mandlige arbejde som norm. Altså en øget bevidsthed om de negative konsekvenser ved ligestillingsstrategisk at fokusere for ensidigt på kønnenes enshed.

En anden tendens fra Mandefagsstrategien, som også jævnligt dukker op igen, er, at de kvindedominerede fag beskrives som et egnet jobmarked for ressourcetsvage grupper. Modsat 1980'erne anses disse fag dog ikke kun som egnede for ressourcetsvage kvinder, men også som egnede for ressourcetsvage mænd. Således opfordrer Dan Oxholm (A-kasse-medarbejder, 3F Ålborg), arbejdsløse og/eller nedslidte mænd fra byggerisektoren til at få et arbejde inden for social- og sundhedsområdet, da dette i hans optik er et mindre hårdt arbejde og ikke kræver synderlige kompetencer:

Det eneste, der umiddelbart kræves, er en generel interesse for at have med mennesker gøre.¹⁰²

Høj beskæftigelse og et uddannelsesløft i starten af 1990'erne løftede altså ikke omsorgsjobbene i status. I 1980'erne var plejesektorens lave status bundet op på at traditionelt kvindeligt omsorgsarbejde blev tilskrevet en lavere værdi end traditionelt mandligt produktionsarbejde, bl.a. ud fra, at dette arbejde blev forbundet med ulønnet husmørarbejde. I 2000'erne er denne hierarkisering og kønsmærkning mellem tradi-

tionelt mandligt produktionsarbejde og traditionelt kvindeligt omsorgsarbejde stadig intakt – i og med at mændene først skifter sektor, når ydre omstændigheder så at sige tvinger dem.¹⁰³ Men når plejefagene også bruges som en nødløsning for arbejdsløse mænd uden nogen faglige kompetencer indenfor faget, bidrager det til en negative statusspiral. En højere tilgang af mænd bidrager altså ikke til at hæve statussen, da disse i kraft af manglende formelle kompetencer, uddannelsesmæssigt devaluerer faget.

I lighed med Mandefagsstrategien indeholder disse nye initiativer altså et potentiale for et mindre kønsopdelt arbejdsmarked, og herigennem også en mulighed for en opblødning i det meget binære syn mange har på mænds og kvinders evner. Men mange af de nye tiltag trækker også på nogle af de samme diskurser som Mandefagsstrategien om det traditionelt maskulint mærkede arbejdes større værdi, og om at kvinder har brug for ekstra uddannelse og skoling for at være en ligeså kvalificeret arbejdskraft. Disse elementer kan være med til at positionerer kvinder som ringere arbejdskraft og trække statussen for de traditionelle kvindefag ned.

Noter

1. Ruth Emerek og Sanne Ipsen, Mandefagsstrategi – arbejdsmarkedspolitik og ideologi?, *Brydninger – perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*, Arbejdsmarkedsstyrelsen 1997, s. 15
2. Melby mfl: *Gender Equality and welfare politics in Scandinavia – the limits of political ambition*, The Policy Press 2008., s. 1 og s. 6-7
3. Helle Holt og Mona Larsen, Løngabet og det kønsopdelte arbejdsmarked, Mette Deding (red): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd – en antologi om ligeløn i Danmark*, SFI 2010, s. 83-84
- Jill Rubery, Mark Smith og Colette Fagan: *Women's employment in Europe. Trends and prospects*, Routledge 1999
4. Artiklen er delvist bygget på del 2 i min ph.d.-afhandling "Vi har fundet os i alt for meget!" *De kvindedominerede fagforeninger og deres medlemmers ligestillingsprojekt 1985-2010*
5. Drude Dahlerup, Ligestilling i dødvande – den ulidelige modstilling af lighed og forskel, Anette Borchost og Drude Dahlerup (red.): *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, samfundslitteratur 2003, s. 34
- De fleste aktørers syn på køn er ofte ikke utvetydigt enten på forskellighed eller lighed, og varierer ofte fra emne til emne. De opridsede standpunkter er altså først og fremmest et analytisk redskab, og ikke en virkelighedsgengivelse.
6. Carole Pateman: *The patriarchal welfare state: women and democracy*, paper præsenteret 13.3.1987 – http://www.people.fas.harvard.edu/~ces/publications/docs/pdfs/CES_WP7.pdf s. 30
7. Pateman 1987, s. 30
8. AMU (Arbejdsmarkedsuddannelser). AMU-kurser er korte, faglige kurser, hvor

medarbejdernes kompetencer kan blive udviklet i forhold til deres jobfunktion. AMU-kurserne bliver afholdt med statstilskud, som finansieres af Undervisningsministeriet og virksomhederne via Arbejdsgivernes Elevrefusion. Der er typisk en lille brugerbetaling på det enkelte kursus, men de fleste ufaglærte og faglærte medarbejdere har ret til et vist antal dages AMU-kursus gennem deres overenskomst, og ledige kan som regel få støtte til kurserne enten gennem deres A-kasse eller staten.

9. Susanne Volquartz, Ligestilling i arbejdsmarkedsuddannelserne, Vibeke Abel og Louise Wolfson (red) *Ka' kvinder arbejde? En debatbog fra Ligestillingsrådet*, Ligestillingsrådet 1989, s. 101-103

10. "Folketingstidende 1977-78. Tillæg C", s. 398-92

11. Jenny Humeniuk mfl: *Mellem markeds kræfter og ligestillingspolitik i Dynamik, kvinder, mobilitet, teknologi, marked* – forskningsrapport arbejdsministeriet 1984-1985, Arbejdsministeriet 1985, s. 153

Aase Rieck Sørensen 1987, s. 15-16

12. Drude Dahlerup, *Rødstrømperne – den danske Rødstrømpebevægelses udvikling, nytænkning og gennemslag 1970-1985*, Gyldendal 1998, Bind 1, s. 599-600

Drude Dahlerup, *Rødstrømperne – den danske Rødstrømpebevægelses udvikling, nytænkning og gennemslag 1970-1985*, Gyldendal 1998, bind 2 s. 315

13. Dahlerup 1998, bind 1, s. 598-600

14. Dahlerup, s. 34

15. Emerek og Ipsen 1997, s. 18

Se desuden Humeniuk 1985, s. 163

16. Inge Henningsen, Kvindefag er beskæftigelse – samfundsmæssig nødvendighed uanset politisk prioritering, Vibeke Abel og Louise Wolfson (red) *Ka' kvinder arbejde? En debatbog fra ligestillingsrådet*, Ligestillingsrådet 1989, s. 73-75

17. Henningsen 1989, s.75-78

18. Sanne Udsen (red), *Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet*, Beskæftigelsesministeriet, 2002, s. 91

19. Dahlerup bind 1 1998, s. 596-600

20. Udsen 2002, s. 93-95

Emerek og Ipsen 1997, s. 18-19

21. DKN nyt 1985, april-maj, nr. 106, s. 41

22. Helle Jacobsen 1993, s. 27

DKN Nyt Tema, 1985 marts ”teknologi”

23. Karen Skåning Ellerbæk og Inga Fjendbo Jensen, *KIM- rapport fra en konference for kvinder i mandefag om kvinder i mandefag*, Arbejdsnotat nr. 15 1985

Med fagbevægelsen var der dels støtte fra de kvindedominerede LO-fagforeninger, men flere mandsdominerede fagforeninger såsom SID og grafikerforbundet valgte også at afsætte økonomiske midler til at finansiere kvindegrupper for deres nye medlemmer.

24. Udsen 2002, s. 93

Ellerbæk og Jensen 1985

25. DKN nyt 1985 februar nr. 105, s. 31

26. <http://danmarkshistorien.dk/perioder/ef-og-krisetider-1973-1989/genopretningspolitikken/>

27. Emerek og Ipsen 1997, s. 18-19

28. Emerek og Ipsen 1997, s 18-19

Henningsen 1989, s. 82-82

DKN-nyt 1985, november nr. 109, s. 32-33

29. Dorthé Cohr Lützen, Pisk eller gulerod – hvordan øges kvinders muligheder i virksomhederne?, Vibeke Abel og Louise Wolfson (red) *Ka' kvinder arbejde? En debatbog fra ligestillingsrådet*, Ligestillingsrådet 1989 s. 162-164

30. Vollquartz 1989 s. 103-104

31. DKN nyt 1985, februar nr. 105, s. 28
Fagene dækket i brochurerne var blikkenslager, butiksslagter, elektriker, finmekaniker, de grafiske fag, kleinsmed, værksstedskoler, elektronikmekaniker og møbelsnedker.
32. Henningsen 1989, s. 68-69
33. Vollquartz 1989, s. 101
34. Vollquartz 1989, s. 104-105
Britta Felbøl & Bente Larsen, *Voksenvejledning – en udviklingsmulighed for kvinder*, RUC og kvinder på tværs 1989. (Eksempel på en vejledningsbog i kvindepædagogik. Bogen blev udgivet med støtte fra flere ministerier såvel som kvindedominerede LO-forbund)
35. Kirsten Thue Skinhøj *Kvinder og mænd i mandefag – uddannelse, beskæftigelse og jobindhold*. Socialforskningsinstituttet 1989, s.155
36. Skinhøj 1989, s. 5-6 (bemærk her den meget lange liste af følgegrupper)
Helle Jacobsen *Hvordan står det til med ligestillingen på undervisnings- og forskningsområdet i Danmark?: statusrapport 1988-1992*, Ligestillingsrådet 1993, s. 28-29
37. Lige Nu! 1988, nr. 27, s. 2
38. Helle Jacobsen 1993, s. 28
39. Helle Jacobsen 1993, s. 29
40. Ligestillingsrådet Årsberetning 1987, s. 22-23
41. Ligestillingsrådets Årsberetning 1987, s. 19
42. DKN nyt 1985, december nr. 110, s. 34-35
43. Ligestillingsrådets Årsberetning 1987, s. 28-30
44. HK er en meget stor fagforening, der dækker mange sektorer og har medlemmer med ret forskelligt uddannelsesniveau – således omfattede HK's involvering i Mandefagsstrategien ikke alle HK's medlemmer, men primært dem der havde ingen eller kort uddannelse.
45. Se
HK-bladet 1989, nr. 1, s. 22-23
Huslige Erhverv 1986, nr. 6, s. 14-15
HK-fagbladet 1987, nr. 2 s.24-25
Huslige Erhverv 1985 nr. 1, s. 29
Andersen og Schmidt 2001, s. 162
46. Henning Jørgensen *Forhandlingsystemet i det offentlige og ligelønnen – rapport afgivet til Sundhedskartellet*, Aalborg 2010b, s. 20
47. Andersen og Schmidt 2001, s. 162
HK Fagblad 1986 nr. 11 s. 32-33
48. Udsen 2002, s. 94-98
HK-bladet 1987, nr. 2 s. 24-25
Husligt Erhverv 1987, nr. 6, s. 26-27
49. HK-bladet 1986, nr. 11, s. 32-33
Kvindernes Fagblad 1985, nr. 4, s. 3
50. Kvindernes Fagblad 1987 nr. 2. s. 7
51. Kvindernes Fagblad 1987, nr. 6, s. 14-15
HK-bladet 1989 nr. 1 s. 2 2
Udsen 2002, s. 97
Huslige Erhverv 1987, nr. 6, s. 26-27
52. DKN Tema, 1985 marts ”Teknologi”
53. DKN Tema, 1985 marts ”Teknologi”
Se også Jette Gustafsen og Inge Mærkedahl *Kvinder bryder traditionerne – kvinder i mandefag fra Haslev Haandværkerskole fortæller*, Socialforskningsinstituttet 1988, s. 13 og 77
54. Gustafsen og Mærkedahl 1988, s. 12

55. *ibid*, s. 13
56. *ibid*
57. *ibid* s. 92-94
58. KAD's ufaglærte kvinder og HK's kontor- og butiksansatte var i forvejen ikke høj-statusfag, særligt ikke internt i fagbevægelsen.
59. Kirsten Skinhøj *Kvinder i mandefag*, Danske Kvinders Nationalråd 1984, bind 2 mfl. 1984, bind 2, s. 556
60. Sygeplejersken 1988, nr. 21 s. 8-11
61. Sygeplejersken 1987. nr. 16/17 s. 3
- Børn & Unge 1987, nr. 11 s. 5
- Børn & Unge 1987 nr. 32 s. 11
62. Børn & Unge 1985 nr. 9 s. 6
63. Arbejdsdirektoratet, *Piger i kvindefag: rapport fra seminar om pædagogik og pigers valg af fag*, 1989 indholdsfortegnelsen og s. 1
64. Børn & Unge 1989, nr. 2, s. 5
65. Stig 1988
66. Pateman 1987
67. Lige Nu! 1988, nr. 27, s. 5
68. Børn & Unge 1988, nr. 8, s. 5
69. Christer Thörnqvist, *Kvinder og strejker – I norden og Internationalt*, Mette Dedding (red): *Hvorfor har vi lønforskel mellem kvinder og mænd – en antologi om ligeløn i Danmark*, SFI 2010, s. 201-203. Det skal dog her påpeges, at de kvindedominerede fagforeninger under LO ofte har været blandt de mindst aktive.
70. Udsen 2002, s. 75-76
- Aase Rieck Sørensen, *Kurser for ufaglærte kvinder – forsøg med voksenuddannelse*, Danske Kvinders Nationalråd 1987, s. 13.
71. Benthe Stig, *Pensum for piger – den udskældte Mandefagsstrategi i Piger i Kvindefag*, Arbejdsdirektoratet 1988, s. 45
72. Benthe Stig *Det lønner sig – om kvinder i mandefag*, Arbejdsdirektoratet, arbejdsnotat nr. 21, 1989, s. 49
73. Helle Jacobsen 1993, s. 35
74. Særligt kvinder med anden etnisk baggrund end dansk eller ældre kvinder der deltog i projekter blev meget hårdt ramt af arbejdsløshed. Således var nogle af kvinder i projektet ekstra sårbare ikke alene i kraft af deres køn, men også andre identitetsmarkører. Rita Knudsen, *Kvindens beskæftigelse og kvinders arbejdsløshed*, Vibeke Abel og Louise Wolfson (red): *Ka' kvinder arbejde? En debatbog fra ligestillingsrådet*, Ligestillingsrådet 1989, s.127-130
- Lige Nu! 1988, nr. 27, s. 3
- DKN nyt 1985, februar nr. 105, s. 2
- Aase Rieck Sørensen 1987, s. 80.
- Ellerbæk og Jensen 1985
75. Hanne Petersen, *Lov og orden i familie- og arbejdsliv*, Søren Carlsen og Jørgen Elm Larsen: *Den svære balance – om sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv set i et ligestillingsperspektiv*, Ligestillingsrådet 1993, s. 49 og s. 64-65
- Holt 1994, s. 114-115
- Christiansen og Vejlebo 1990, s. 27-28
76. Huslige Erhverv 1991, nr. 1, 18-19
77. Vibeke Jensen, "Nye Kvindefag", *Dynamik, kvinder, mobilitet, teknologi, marked – forskningsrapport arbejdsministeriet 1984-1985*, Arbejdsministeriet 1985, s. 149
- Ellerbæk og Jensen 1985
78. Stig 1989, s. 16
79. Knudsen 1989, s. 138

- Knudsen 1989, s. 142-144
80. Børn & Unge 1990 nr. 1 s. 4
- Hanne Petersen 1993 s. 49 og s. 64-65
81. Andersen og Schmidt 2001 s. 162
82. Ruth Emerek mfl. *Brydninger – perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*, Arbejdsmarkedsstyrelsen 1997
- Udsen 2002
83. Arbejdsdirektoratet 1989
84. Lige Nu! 1990, nr. 33, s. 15
- Lige Nu! 1991, nr. 40, s. 4-5 (Interview med Drude Dahlerup – hvor hun siger at fremtidig indsats bør fokusere på den lodrette og ikke den vandrette kønsopdeling)
85. Kvindernes Fagblad 1991, nr. 4 s. 4-5
- Kvindernes Fagblad 1991, nr. 6, s. 17
86. HK-bladet 1990, nr.6-7, s. 11
- Se også Huslige Erhverv 1991, nr. 1, 18-19
- HK-magasinet 1991, nr. 1, s. 7
- Huslige Erhverv 1987, nr. 10, s. 24-25
87. HK-magasinet 1993, nr. 10, s. 9
88. Lige Nu! 1997, nr. 4, s. 3
89. Helle Jacobsen 1993, s. 14
90. I 2002 samarbejdede FOA, HK og KAD med jobcentrene på Vestsjælland omkring et projekt, der skulle omskole kvinder til traditionelle mandefag. Disse kurser fik navne som "Kvinder i Kedeldragt", "Seje Sild" og "Jernladies".
- Se: Kvindernes Fagblad 2002, nr. 8, s. 20-21
91. Kvindernes Fagblad 1997, nr. 1, s. 6-7
- Se også HK-Replik 1999 nr. 6-7
92. Kvindernes Fagblad 1997, nr. 8, s. 38
93. FOA-bladet 1997, nr. 2, s. 22-23
94. Ligestillingsrådets Årsberetning 1996, s. 41-42
95. HK-Replik 1998, nr. 3, s. 20-21
96. HK-Replik 1999, nr. 5, s. 20-21
97. Kvindernes Fagblad 1996, nr. 5, s. 17 og s. 24-25
- Kvindernes Fagblad 1996, nr. 8, s. 6-7
- Kvindernes Fagblad 1997, nr. 5, s. 4-5
98. KAD, *Når kønnet taler med: et bidrag til mainstreaming i KAD's overenskomstarbejde. Del 1: kønsneutrale overenskomstforhandlinger?* Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Center for Ligestillingsforskning, RUC 2003, s. 28
99. *ibid*, s. 28-29
100. Inge Henningsen, Køn og uddannelsesvalg, Ruth Emerek og Helle Holt (red): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, SFI 2008
101. HK-Privat 2009, nr. 2, s. 6
102. Fagbladet 3F 2008, nr. 14, s. 56
- Fag og Arbejde- Social og Sundhed 2010, nr. 4, s. 26-27. Her udtaler forsker Helle Holt, hvordan samfundet med fordel kan flytte nogle mænd fra bygge-anlæg over i pleje- og omsorgsjobbene. Dog har hun også fokus på, at der i den forbindelse skal foregå en omskoling.
103. Gro Hagemann, *Kjønn og Industrialisering*, Universitets Forlaget Oslo 1994, s. 321

Abstract

Astrid Elkjær Sørensen: *Women in male trades/occupations strategy 1977-1992*, Arbejderhistorie nr.1, 2017, pp. 34-66.

From the 1970s until the start of the 1990s the Danish state, as well as a whole number of other involved parties, had its focus on the so-called connection between women's unemployment and the horizontal gender division of the labour market. This led to a series of initiatives that were grouped together under the descriptive rubric of 'Women in male trades/occupations strategy' or just male trades/occupations strategy. As a strategy it was primarily devised to train and transfer unskilled women to take work in traditional male occupations or trades, while at the same time reducing the influx into health and social care by eliminating places in the short-to-medium term healthcare training and nursery/early teaching training colleges.

The 'Women in male trades/occupations strategy' was supported by the female dominated LO-trade unions (TUC affiliated trade unions), as they felt that this would in part protect their members against unemployment and otherwise show that women could carry out work just as well as men. In contrast, the female dominated FTF-trade unions opposed the strategy as they found that it undermined the status of traditional women's occupations and thereby potentially their pay level. To some extent these two different positions resulted from the class and educational differences between the trade unions, but a different view of gender also played a part.

The last initiatives of the strategy of women in male occupations ended at the start of the 1990s when even the female dominated LO-trade unions seemed to have lost enthusiasm for the project. Further to this we find in these trade unions both a reawakening of the idea of gender difference and a greater awareness of the need to safeguard traditional female occupations and their status.

However, there were later initiatives, that drew from some of the same discourses to be found in the 'women in male trades/occupations strategy'. Like the male occupation/trades strategy, these proposals can be said to have within them the potential for creating a less gender divided labour market but also come at a risk of devaluing traditional women's work.

Astrid Elkjær Sørensen
Ph.d., Århus Universitet
Email: hisaes@cas.au.dk