

## **Yngre ufaglærte kvinder og ligestilling**

*Af Pernille Tanggaard Andersen*

Hovedinteressen i Ph.d. afhandlingen ”Retten til at vælge fællesskab” har været at analysere relationen mellem fagbevægelse og de yngre kvindelige medlemmer i lyset af forandringsprocesserne på arbejdsmarkedet. Afhandlingens analyser viser, at de yngre ufaglærte kvinder generelt bakker op om fagforeningsideen, men er mindre interesserede i hvilken fagforening de er organiseret i. Deltagelse i forskellige former for fællesskaber i og udenfor arbejdslivet er ikke ’gået af mode’, men en afgørende betingelse for kvindernes engagement er selvbestemmelse – retten til at vælge fællesskab.

Undersøgelsen bygger på en kvalitativ og fortolkende forskningsstrategi, hvor fokus har været at forstå de yngre ufaglærte kvinders arbejdsliv og hverdagsliv i en helhed, og derudfra anskue opfattelser af og praksis om fællesskab og solidaritet. Min undersøgelse bygger dels på kvalitative interviews med yngre ufaglærte kvinder i alderen 22-38 år (alle medlem af KAD), og dels på et længere feltarbejde i de seks virksomheder, hvor kvinderne arbejder. Da samtalerne med de yngre ufaglærte kvinder foregik ønskede hovedparten af kvinderne en sammenlægning mellem KAD og SID, dette blev som bekendt en realitet i januar 2005 med dannelsen af forbundet 3F (Fagligt Fælles Forbund).

Flere af de tematikker som analyseres i afhandlingen beskæftiger sig med køn, ligestilling og relationen mellem arbejde og familieliv. I det følgende vil analyserne og resultaterne blive diskuteret med fokus på barrierer for kvinder og ligestilling i fagbevægelsen. De barrierer der skitseres er barrierer, der forekommer i de yngre ufaglærte kvinders liv, det vil sige er forankret i deres orienteringer, erfaringer og praksis. På baggrund af undersøgelsen vil jeg pege på seks barrierer for ligestilling. 1. Strukturelle vilkår individualiseres. 2. Individualisering påvirker fællesskab og solidaritet. 3. ”En faglig aktiv er en mand”. 4. ”Kvinder er primært mødre”. 5. ”At kæmpe for ligestilling er rødstrømpeagtigt”. 6. ”Man skal ikke stikke hovedet frem”.

## Barrierer

### 1. Barriere: Strukturelle vilkår individualiseres

En gennemgående barriere for fagbevægelsens virke og for gennemførelse af bl.a. ligestillingspolitikker er tendensen på arbejdsmarkedet til at strukturelle vilkår individualiseres. At strukturelle vilkår individualiseres vil sige, at det enkelte individ – arbejdstager - i stigende grad gøres ansvarlig for egen succes eller mismanagement. Eksempelvis tænkes flere rettigheder i arbejdslivet mere i forhold til den konkrete og enkeltes situation frem for som noget, der via et arbejderfællesskab kan tænkes kollektivt og handles politisk ud fra. Blandt flere af de yngre ufaglærte kvinder eksisterer det man kan kalde en selvopfattet individualisering, der kommer til udtryk som en fortælling om, at de kan forme deres liv som de vil. I det lys bliver mangel på succes eller anerkendelse mere et spørgsmål om egen livsplanlægning end en fælles klassebestemt 'skæbne'. Denne fortælling influerer bl.a. på opfattelsen af fagforeningsmedlemsskabet, hvilke krav der stilles, hvad den enkelte synes det faglige fællesskab kan og skal blande sig i. To kvinder udtrykker det således:

*” Sommetider kan jeg ha’ svært ved at se, hvad jeg konkret får ud af at være medlem, for vi ordner tingene løbende, der er ikke så mange problemer herude. Nu det med om jeg foretrækker at være i KAD frem for SID, da tror jeg egentlig det vigtigste er økonomisk tryghed, frem for alt det med kvindeting, ja...det virker gammeldags”.*

*” Vi har ikke skullet kæmpe for det på samme måde, som de skulle, og derfor er det noget andet nu.[...], Jeg opfatter ikke mig selv som arbejderklasse, som min mor og hendes forældre, for vi har det godt og har mange muligheder. Vi kan gøre hvad vi vil også materielt [...] Jeg kan jo bare forfølge mine drømme. Det er noget andet i dag... vi bestemmer mere det hele selv”.*

Flere af de yngre ufaglærte er således præget af fortællingen om individualisering, og selvom de kan opleve sammenstød mellem den selvopfattelse individualisering og de

oplevede realiseringsmuligheder, er der tendens til, at det mere ses som et individuelt problem frem for et strukturelt problem, der kan ændres politisk. Eksempelvis opfattes det at få en 'stor' familie som et valg, der indebærer fravalg i forhold til arbejdslivet, frem for som en uretfærdighed, der strukturelt via politiske fællesskaber burde ændres på – skabes bedre rammer for. Den selvopfattede individualisering kommer også til udtryk blandt de yngre ufaglærte kvinder under 30 år i en fortælling om, at vi har opnået ligestilling, og denne fortælling indebærer konkret, at kønsforskelle bliver illegitime at tale om (herom senere).

## **2. Barriere: Individualisering påvirker fællesskab og solidaritet**

Selvom der er en tendens til, at de strukturelle vilkår individualiseres i arbejdslivet er det ikke ensbetydende med et fravær af solidaritet og fællesskab, for de yngre ufaglærte kvinder har ikke nok i sig selv. Det vil sige, de individuelle orienteringer står ikke i modstrid med eksempelvis opbakningen til fagforeningen – til de kollektive orienteringer. Tværtimod dyrkes mange forskellige former for identitets- og interessefællesskaber i tilknytning til hele hverdagslivet. De primære fællesskaber i kvindernes liv er knyttet til familien og det lokale samfund, men også fællesskaber i arbejdslivet har betydning. Fællesskaber i det lokale samfund opstår ofte spontant og er ikke nødvendigvis så formaliserede som deltagelse i en fagforening.

Fællesskaber i arbejdslivet betyder kollektivitet og solidaritet på såvel gamle som nye måder. Klassiske solidaritetsformer optræder side om side med andre solidaritetsudtryk. Til at illustrere spændvidden i de yngre ufaglærte kvinders holdninger til og praksis om solidaritet og fællesskab er der udarbejdet fire typer i afhandlingen:

A). ***“Vi står sammen for enhver pris”***. De yngre ufaglærte kvinder i denne gruppe er præget af stor identifikation med fagforeningen og bakker op om fagforeningens målsætning. Solidariteten er interessebaseret og de klassiske skillelinjer mellem arbejdsgiver og arbejdstager synes at præge orienteringen.

B). ***“Vi står sammen i krisesituationer”***. De yngre ufaglærte kvinder i denne gruppe har en svagere identifikation med fagforeningen i det daglige, men loyaliteten aktiveres i krisesituationer. Solidariteten og interessefællesskabet mellem kollegerne er derfor

betinget af, hvilken situation man er i.

C). *“Hvad kan I gøre for mig”*. De yngre ufaglærte kvinder er her præget af individuelle værdisæt, hvilket spiller ind på deres tilgang og orientering til fagforeningen. Fagforeningsmedlemskabet anskues som en vare, den enkelte kan vælge at købe eller ej. Man opfatter her fagforeningen som et sikringssystem mere end et kollektivt anliggende.

D). *“Vi er jo alle i samme båd”*. Identifikationen med fagforeningen er svag og man identificerer sig mere med virksomhedsfællesskabet. Fagforeningsmedlemskabet ses som et sikringssystem, men i lyset af de nye arbejdsorganiseringer bliver det mindre vigtigt. Solidariteten i orienteringen er ikke rettet mod én bestemt gruppe af kolleger, men rettet mod virksomheden som et samlet fællesskab.

Som det fremgår af de fire typer er moderne virksomheder ikke længere kun præget af fællesskaber omkring klassiske fraktioner mellem arbejdstager overfor arbejdsgiver, men fællesskabsdannelsen er mere flydende og modsætningsfyldt. Det kan betyde en følelse af ambivalens for den enkelte arbejder, fordi det ikke længere er givet *hvem* og *hvad* man kan være fælles om eller solidarisk med. Ses der på de yngre ufaglærte kvinders orienteringer er de solidariske med hinanden i de store og små fællesskaber, men det 'nye' er, at fællesskabets tolerance og rummelighed primært omfatter hele virksomheden. Samtidig viser resultaterne fra denne undersøgelse, at de nye solidaritetsformer og fællesskaber ikke behøver at være eksklusive eller rettet mod et politisk eller ideologisk endemål. Resultaterne peger derfor på, at der ikke længere eksisterer fasttømrede forbindelseslinjer mellem fagforeningen (fagbevægelsen) generelt, og arbejderkollektivet praktiseret i forskellige fællesskaber på arbejdspladsen.

### **3. Barriere: ”En faglig aktiv er en mand”**

De krav der stilles til det at være faglig aktiv har mænd nemmere ved at honorere end kvinder. At det synes nemmere for mænd hænger bl.a. sammen med forskellige forælderroller og uligedelte familieforpligtelser. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder befinder sig alle i parforhold, med en fuldtidsarbejdende partner og små børn.

Undersøgelsen viser, at det fortsat er kvinderne, der har hovedansvaret for de praktiske forhold omkring børn og hjem. At få dagligdagen til at hænge sammen kan godt være meget dilemmafyldt og kræver en stram organisering, eksempelvis er der ikke 'tid' til at blive hængende efter fyraften, for børnene skal jo hentes i institutionerne. Yderligere er selvopfattelsen blandt flere af de yngre ufaglærte kvinder, at de ikke besidder de kompetencer, der skal til for at være faglig aktiv. Det at være faglig aktiv defineres ifølge de yngre ufaglærte kvinder følgende:

- At man har meget forstand på politik og er til lange møder
- At man har mulighed for at deltage i diverse aktiviteter ud over 'normal' arbejdstid
- At være socialdemokrat
- At man kan begå sig i en mandeverden (fagbevægelsen)

Som det fremgår af de opstillede kriterier opererer de yngre ufaglærte kvinder med et fasttømret billede af, hvad det vil sige at være faglig aktiv, og dette billede synes mænd umiddelbart at have nemmere ved at leve op til end kvinder. Nogle af kvinderne har dog taget springet og er i dag tillidsrepræsentanter, men ingen af disse kvinder ytrer ønske om at komme videre i hierarkiet, og det hænger primært sammen med billedet af den 'rigtige' faglige aktive og mødekulturen. En yngre kvinde fortæller her, hvorfor hun ikke forfølger drømmen om at blive faglig aktiv:

*"Jeg synes nok det er svært og at jeg ikke slår til. Man skal jo følge med i politik og så være socialdemokrat og jeg er lidt på vippen... min tid er heller ikke til at være til lange møder og være væk i weekenden, for Allan spiller jo fodbold nogle aftener om ugen og som regel én gang i weekenden, og hvem skal så ta' sig af børnene?"*

En anden, der er SU repræsentant siger om at gøre karriere indenfor fagbevægelsen:

*"Jeg tror generelt mænd egner sig mere til alt det der, for vi (jeg) vil hellere hjem til familien og synes det er rigtig irriterende med alle de møder... Jeg vil gerne diskutere ting på gulvet, men alt det andet interesserer mig ikke".*

Citaterne er med til at illustrere, at sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv udgør en selvstændig barriere for kvinderne. Primært fordi de har hovedansvaret for de praktiske forhold omkring børn og familie, hvilket giver mindre tid at give af. Yderligere er mødekulturen omkring det faglige arbejde ikke indrettet på kvindernes præmisser, men indbefatter ofte lange møder efter arbejdstid, om aftenen eller længere internatkurser. Disse krav kan de yngre ufaglærte kvinder have svært ved at honorere pga. kønsarbejdsdelingen i familien, også selvom enkelte føler sig tiltrukket af dette arbejde.

#### **4. Barriere: "Kvinder er primært mødre"**

Som barriere 3. viser, eksisterer der nogle bestemte billeder af, hvordan den 'rigtige' fagligt aktive er, og det synes umiddelbart at passe bedre på en mand end på en kvinde. Stereotype billeder af kvinder som arbejdskraft og forældre udgør også en væsentlig barriere for ligestilling.

I samtalerne med de yngre ufaglærte kvinder fremgår det tydeligt, at dagligdagen og balancen mellem arbejdsliv og familieliv er svær at håndtere, samt præget af flere konflikter. Analyserne viser, at konflikterne og følelsen af ambivalens opstår, fordi arbejdslivet ikke er indrettet så kvinderne samtidig kan varetage omsorgsforpligtelsen i familien. Følelsen af ambivalens opstår således, fordi den enkelte kvinde føler modsatrettede krav og har svært ved at se, hvordan kravene kan forenes. Yderligere opererer kvinderne med stereotype billeder af, hvordan man er en 'rigtig' mor, og det harmonerer sjældent med billedet af 'den gode medarbejder'.

To kvinder siger i den forbindelse:

*"Jeg har brug for at være faglig, ikke kun mor, og arbejdet er vigtigt for mig. Det giver mig selvværd, noget socialt, og så har man noget at bidrage med til aftensmaden. Men jeg må indrømme, jeg synes det er hårdt, jeg kan ikke slå til nogle af stederne. Det er svært at ville det hele"*

*"Familielivet betyder meget for mig, og jeg vil gerne være en god mor, og det piner mig da også nogle gange, at man skal gå på arbejde, for man synes det er en meget stresset hverdag. Jeg er så træt når jeg kommer hjem, og jeg synes slet ikke jeg er sammen med børnene, og det synes jeg er meget vigtigt"*

Citaterne afspejler, at det kan være dilemmafyldt både at gå på arbejde og leve op til billedet af 'den rigtige mor'. For at være 'den gode medarbejder' på industrivirksomhederne kræver det et ubetinget engagement, at man kan levere en ekstra indsats og være fleksibel i perioder med store ordrer. For at leve op til billedet, af 'den rigtige mor' kræver det meget tid sammen med børnene, at man påtager sig hovedansvaret for den nære og daglige omsorg, samt nedprioriterer engagementet i arbejdslivet. At leve op til de to billeder synes at være uforenelige krav.

Hovedparten af kvinderne lever i familier, der er kendetegnet ved det man kan kalde komplementær kønsarbejdsdeling, det vil sige, hvor kvinden har hovedansvaret for familielivet og manden er relativt lidt hjemme, dels pga. arbejde og dels pga. fritidsinteresser udenfor hjemmet. Samtidig har flere af de yngre kvinder et ideal om, at de i kraft af deres position som mødre, skal påtage sig hovedansvaret for den nære og daglige omsorg – og for nogle ses moderskabet som den primære identitetsskabende faktor. Analyserne peger derfor umiddelbart på, at rollen som mor synes og bliver mere central for hovedparten af kvinderne end rollen som arbejder. Hvorvidt denne rangorden er udtryk for nutidens billede af det at være kvinde eller mere et udtryk for kvindernes eget valg giver afhandlingen ikke et entydigt svar på. Men generelt ser det ud som om kvinderne i samspil med omverdenen opbygger idealer og praksisser, der er med til at reproducere kønsarbejdsdelingen og derved skabe barrierer mod yderligere ligestilling i familien og på arbejdspladsen.

### **5. Barriere: ”At kæmpe for ligestilling er rødstrømpeagtigt”**

Blandt de yngre ufaglærte kvinder under 30 år synes at være en gennemgående opfattelse af, at vi har ligestilling i Danmark. Faktisk opfattes det at kæmpe for ligestilling i denne gruppe som forældet, og der er modstand mod at sætte det på dagsordenen igen. At kæmpe for ligestilling sættes lige med at være rødstrømpe. Blandt flere af kvinderne opfattes det med at være rødstrømpe som et skældsord, og modstilles ofte det at være en feminin frisat kvinde:

*”I mine ører lyder det lidt rødstrømpeagtigt, det der med kvindefællesskaber. Jeg synes det med ligestilling er sådan noget med*

*kvindesamfund, 'hænge patter' og os kvinder mod dem og dem (mændene).  
Jeg tror det var mere før i tiden, hvor der ikke var ligestilling, nu har de jo  
lagt vejen for os, og vi er jo som kvinder meget forskellige”*

Som det fremgår af citatet sammenligner de yngre ufaglærte kvinder deres situation med deres mødre, og i det lys virker deres liv som 'det rene paradys'. Yderligere spiller den selvopfattede individualisering også ind på følelsen af, at man er frisat fra traditionelle bindinger, og kan gøre hvad man vil. Ligestillingsproblematikker er ikke noget som i-tale-sættes mellem kvinderne, og samtidig er det blandt flere af kvinderne illegitimt at tale om kønsuligheder. Når der spørges ind til arbejdsdelingen i hjemmet nævnes ofte sætninger som "vi deles om det huslige", "min mand hjælper meget til" og "jeg har en god mand, der hjælper, det er noget helt andet end hjemme ved min far og mor". Fortællingen om frigørelse, og at man kan forme sit liv som man vil, synes således at spille ind på flere af kvindernes selvforståelse, også selvom beskrivelser af hverdagslivet fortæller om mange konflikter. Den manglende ligestilling kan ifølge den norske kønsforsker Hanne Haavind være illegitimt at tale om i lyset af tendenser til øget frisættelse, for der er jo sket forandringer og arbejdsdelingen er blevet mere lige, hvis der sammenlignes med forældregenerationen. Men ofte forekommer en mere lige fordeling ikke reelt, men forandringerne influerer på, at uligestillingen bliver mere usynlig og med mindre tydelige grænser.

#### **6. Barriere: "Man skal ikke stikke hovedet frem"**

Arbejdspladskulturen, det vil bl.a. sige de normer, regler og vaner som eksisterer, kan også virke som en barriere for ligestilling. På de seks virksomheder, som undersøgelsen bygger på arbejder de yngre ufaglærte kvinder i selvstyrende grupper og ofte sammen med andre kvinder i dele af produktionen. De er derfor ofte adskilt fra mændene i deres daglige arbejde. På arbejdspladserne er 'det store fællesskab' mellem KAD'erne præget af en lighedskultur, hvor man vægter fælles træk og ser bort fra eller helt ekskluderer forskellighed. Det store fællesskab mellem alle KAD'erne kan karakteriseres som et spil, hvor regler hovedsagligt bestemmes af danske medarbejdere med høj anciennitet. Det positive ved lighedskulturen er, at det giver en sammenhængskraft udadtil og minder om en enhedskultur i arbejderfællesskabet. Det negative er den manglende

rummelighed og tolerance overfor det anderledes, samt at man ikke skal stikke hovedet frem. I analyserne ses, hvordan tillidsrepræsentanterne føler sig meget alene og ikke altid mærker opbakningen fra kollegerne/medlemmernes sider. Blandt de yngre ufaglærte kvinder eksisterer der dog en opbakning til tillidsfunktionen generelt, men opbakningen kommer på prøve i dagligdagen på arbejdspladsen. Her gælder lighedskulturen i det store fællesskab mellem alle KAD'erne, og derfor skal den enkelte ikke skille sig ud fra mængden. En kvindelig tillidsrepræsentant fortæller, at hun er bevidst om, at de andre føler tillidsrepræsentanten 'slipper let om ved det arbejdsmæssigt', hvortil hun siger:

*"Jeg har valgt at komme klokken to (hun skal oprindelig møde klokken tre), for så kan jeg jo passe mit tillids- arbejde ved siden af, men et eller andet sted må man jo også være kollegial overfor dem"*

Analyserne afspejler, at lighedskulturen som præger det store fællesskab mellem KAD'erne kan være en barriere for at nå langt som kvinde indenfor det faglige system. Analyserne viser, at kvindelige tillidsrepræsentanter også er underlagt jantelovens regler om ikke at stikke hovedet for langt frem, og det betyder konkret, at flere kvinder forsøger at gøre deres arbejde som tillidsvalgt lidt usynligt. Et arbejdsfællesskab der er præget af en lighedskultur kan derfor have en stærk disciplinerende effekt og være en barriere for ligestilling, fordi der ikke er plads til forskellighed og til at gøre en forskel individuelt.

## **Anbefalinger**

De følgende anbefalinger er dels inspireret af denne undersøgelse og min nuværende forskning af køn og løn. Jeg vil prøve at diskutere nogle af barriererne og forsøge at

komme med bud på, hvilke initiativer, der konkret kan iværksættes for at opnå mere ligestilling. I samme åndedrag er det vigtigt at slå fast, at kampen for ligestilling er en løbende proces fyldt med mange dilemmaer og en kamp, der skal kæmpes på mange planer. Anbefalingerne nedenfor retter sig derfor mod forskellige niveauer og en enkelt tematiserer også, hvilke krav de yngre ufaglærte kvinder stiller til fagbevægelsen i fremtiden.

- *De stereotype forestillinger om køn udgør en betydelig selvstændig barriere mod ligestilling.* Der eksisterer en række stereotype forestillinger om kvinder og mænds adfærd, forælderroller og prioriteringer. Disse kønsopfattelser er grundfæstet i flere lag af vores kultur, og det kræver derfor en indsats på flere niveauer for at komme dem til livs. På virksomhedsniveau kan der sættes ind på to planer: Stereotype kønsopfattelser afspejler sig i *virksomhedsstrukturen*, dvs. i virksomhedens opbygning med vertikal og horisontal kønsarbejdsdeling. Når kvinder og mænd arbejder adskilt er der tendens til en fastholdelse og reproduktion af forestillinger om hinandens forskellighed. Stereotype kønsopfattelser afspejles også i *virksomhedskulturen*. Det vil sige i den daglige omgang på arbejdspladsen, hvor der etableres billeder af hinanden, som kvinder og mænd, forældre og arbejdskraft. Sideløbende med de stereotype opfattelser af kvinder og mænd som *forskellige* eksisterer en generel opfattelse af *køns-lighed*, det vil sige, at kvinder og mænd kan og vil det samme og derfor skal behandles ens. Den sidste opfattelse betyder konkret, at der på virksomhederne ikke tænkes i køn. Derfor er der behov for at sætte køn på dagsordenen igen. Der er behov for at bruge mainstreaming som værktøj til at tænke køn ind i alle niveauer af en virksomhed, bl.a. i forhold til opbygning af struktur, fastlæggelse af mødekultur og fastlæggelse af politikker. Når det gælder ligestillingspolitikker er det afgørende, at sætte fokus på, hvordan virksomheden kan være med til at skabe sammenhæng mellem arbejde og familieliv.
- *De faglige organisationer skal gøre op med billedet af, at den 'rigtige' fagligt aktive er en mand.* Det gælder om at udarbejde lige betingelser for at kvinder og

mænd kan deltage i det fagpolitiske arbejde. Det kan bl.a. gøres ved at ændre mødekulturen - eksempelvis ved at afholde flere møder indenfor selve arbejdsdagen. En anden barriere, der bør arbejdes med er at åbne op for forskelligheden og ikke bare vedligeholde uskrevne regler om, at den aktive skal have et bestemt politisk ståsted og være medlem af Socialdemokraterne. Generelt gælder det om at rette op på tendensen til, at kvinder befinder sig i 'det lille demokrati' (lokale niveau) og mænd er i 'det store' demokrati (regionale/nationale niveau).

- *Mere støtte til tillidsrepræsentanternes rolle.* På arbejdspladserne skal tillidsrepræsentanternes arbejde gøres mere legitimt og synligt. Selvom der generelt er opbakning til tillidsrepræsentant-funktionen, oplever flere kvinder arbejdet som ensomt. Samtidig betyder stigende rationalisering af arbejdsdagen, at de andre kolleger er irriterede over at arbejde i en selvstyrende gruppe med én person, der ofte er væk. Derfor er der behov for flere fastlagte arbejdstimer til varetagelse af tillidshvervet og større synlighed omkring, hvad arbejdet betyder for den enkeltes arbejdsliv.
- *Køn gør en forskel.* I repræsentationsundersøgelserne fra 1999 og 2003 sættes fokus på, at kvinders generelle repræsentation falder når der fusioneres mellem kvindedominerede og mandedominerede forbund. I forbindelse med dannelsen af 3F arbejdes der med 'fair repræsentation' (dvs. lige repræsentation if. medlemsgrundlag inden fusion) i det fagpolitiske hierarki. Spørgsmålet er så, hvad der kommer til at ske på tillidsrepræsentantposterne i 3F? På baggrund af forskellige analyser anbefales det at bibeholde tillidsrepræsentanter af forskelligt køn i en længere overgangsperiode. Hovedargumentationen for denne ordning er, at tillidsrepræsentanternes funktion er at tilgodese begge former for kulturer indenfor medlemsskaren og indtil fornyligt var den bundet til køn.
- *Fagbevægelsen skal arbejde ud fra en to-benet strategi.* I forhold til problematikken om svækkelse mellem fagforening og de yngre medlemmer

peger denne undersøgelse på, hvilke 'nye' krav de yngre generationer stiller til fagforeningerne. De yngre ufaglærte kvinders krav peger på, at fagbevægelsen må gå på to ben. Det vil på den ene side sige at kæmpe for bedre rettigheder og goder og på den anden side sige at kæmpe for større differentiering i løsninger og tilbud således, at de yngre ufaglærte kvinder kan se nytten af medlemskabet. De yngre ufaglærte kvinders ønsker går i retning af større individuel service og fleksible tilbud, der passer til forskelligheden blandt medlemmerne. Endelig ønsker de yngre ufaglærte kvinder ret til selvbestemmelse if. medlemskabet