

De ene sector is de andere niet

Keuzegedrag, netwerkvorming en werknemersorganisatie

De representativiteit van de Nederlandse vakbeweging staat onder druk. De daling van de organisatiegraad vanaf 1980 is weliswaar redelijk gestabiliseerd, maar met 25% georganiseerde werknemers verkeert de Nederlandse vakbeweging in de internationale achterhoede (Visser, 1991). Ook na het passeren van het dieptepunt, omstreeks 1985, heeft de vakbeweging ondanks ledenwinst de groei van de beroepsbevolking niet kunnen bijhouden. Bij dit al zijn er grote verschillen in organisatiegraad naar geslacht, leeftijd, duur van de werkweek en bedrijfsklasse. In een recent onderzoek op basis van een gedetailleerde uitsplitsing van de ledencijfers van de FNV-bonden naar 52 sectoren werden liefst 19 sectoren met een FNV-organisatiegraad van minder dan 10% aangetroffen (11 zelfs minder dan 5%), terwijl er slechts 5 sectoren zijn met een organisatiegraad van 30% en meer. De eerste groep valt geheel samen met de dienstensector. In de meeste van deze sectoren treffen we veel vrouwen en veel deeltijdbanen aan (Daalder en Visser, 1992, blz. 32). In dit onderzoek, op basis van gegevens uit 1985 voor 21 bedrijfsklassen in de marktsector, variëren de organisatiegraden, berekend voor de geschoonde ledencijfers van alle vakbonden samen, van 5% in de zakelijke dienstverlening tot 60% in de zee- en binnenvaart (zie: tabel A1 in de bijlage). In dit artikel doen wij een poging deze verschillen te verklaren. We zullen elke economische sector benaderen als een apart taakdomein voor de vakbonden die bedrijven en werknemers in zo'n sector tot hun recruiteringsgebied rekenen. Ieder domein heeft eigen arbeidsmarkt-, institutionele en bedrijfsorganisatorische kenmerken. Ons vermoeden is dat deze omgevingskenmerken – gezien vanuit de vakbeweging als recruiterende organisatie – de verschillen in de mate van werknemersorganisatie in aanzienlijke mate verklaren.

Ons theoretische vertrekpunt ligt bij twee elkaar aanvullende stromingen in de sociologie. Om te begrijpen waarom en hoe omgevingsfactoren bepalend kunnen zijn voor het lidmaatschap van een vakbond, gaan we uit van zowel een interactionistische als een rationele keuze theorie. Onze voorkeur sluit aan bij de benadering die Van Teeffelen en Klandermans (1989) kozen bij hun verklaring van ledenbinding en opzeggedrag.

Volgens de interactionistische theorie wordt 'deelname aan vakbondsactiviteiten verklaard door deelname aan netwerken of groepen waarin mensen zich bevinden' (Van Teeffelen en

Klandermans, 1989, blz. 5). Eenzelfde redenering kan onzes inziens opgaan voor het lid worden. De kans op lid worden wordt vergroot als een netwerk van leden aanwezig is en er van dat netwerk een socialiserende en normerende invloed uitgaat, bijvoorbeeld als binnen het netwerk sociale controle op liftersgedrag wordt uitgeoefend. Is de vakbond aanwezig in de directe omgeving van een potentieel lid? Bestaat de kans dat een potentieel lid in aanraking met een ledennetwerk komt? Rationele keuze theorieën verklaren 'vakbondsdeelname door de afweging van individuele doelen, de haalbaarheid van het doel, de middelen en de kosten en baten die aan deelname zijn verbonden' (ibid.). Potentiële leden worden eerder lid als voor hen duidelijk is dat de kosten opwegen tegen de baten. Onder kosten worden ook sociale kosten, zoals afkeuring door werkgever of collega's, verstaan even-

* De auteurs zijn beiden werkzaam bij de Vakgroep Sociologie, Sociology of Organizations Research Unit, van de Universiteit van Amsterdam.

als kosten die gemaakt worden om niet-leden op andere gedachten te brengen. De baten kunnen ook sociaal zijn, men kan immers ook plezier beleven aan participatie. Door deze toevoegingen kunnen beide theoretische benaderingen in elkaars verlengde geplaatst worden (Hechter, 1989; Coleman, 1990).

In hun baanbrekende studie van de relatie tussen vakbondsgroei en economische conjunctuur benadrukken Bain en Elsheikh (1976) zowel de motivatie als de mogelijkheid om lid te worden: 'unionization is determined not only by the propensity to unionize but also by the opportunity to unionize...'. De keuze voor lidmaatschap wordt ook beïnvloed door de (sociale) kosten van niet-lidmaatschap ten opzichte van de kosten van lidmaatschap (zie ook: Crouch, 1982). Daarnaast is van belang in welke mate en hoe de vakbeweging aanwezig is in de werkomgeving van de werknemer. Of andersom gesteld, hoe bereikbaar zijn de werknemers voor de vakbeweging, bijvoorbeeld door netwerken van leden (Visser, 1985 en 1992; Green, 1988). Van belang is dat vakbonden ledennetwerken hebben opgebouwd en in stand houden die zichtbaar aanwezig zijn op plaatsen waar de trefkans met potentiële leden het grootst is. Zowel tijd als plaats spelen een rol. Is de vakbond present waar jongeren hun eerste keuze maken? Zijn vakbonden zichtbaar aanwezig en wordt er over vakbonden gepraat in de buurt of op de werkplek? Domeinkenmerken kunnen zowel de kans op de aanwezigheid van ledennetwerken als de kosten en baten van deelname aan de vakbond beïnvloeden.

De samenstelling van de arbeidsmarkt

We vermoeden dat de keuze voor of tegen het lidmaatschap per categorie werknemers verschilt omdat er gelet op beroep, arbeidsmarkt-participatie of arbeidssituatie verschillende kosten en baten in het spel zijn. Zo zal iemand met een deeltijdbaas mogelijk een andere afweging van kosten en baten maken dan iemand met een voltijd baan. Hetzelfde kan gelden voor vrouwen of jongeren. Deze kosten en baten zijn niet uitsluitend van geldelijke aard, ook sociale factoren spelen mee. De vakbond kan bijvoorbeeld voor jongeren, vrouwen en deeltijders minder aantrekkelijk zijn als participatie-vorm. Ook de zogeheten interactionistische aspecten zullen per categorie werknemers verschillen.

Onder sommige categorieën valt door de grote arbeidsmobiliteit, het verloop, de onregelmatige uren, een kortere werkweek, de dubbele belasting en derhalve de beperkte contacten minder makkelijk een sociaal ledennetwerk op te bouwen of in stand te houden.

Kenmerken op het geaggregeerd niveau van een sector kunnen met individuele kansen op deelname aan vakbonden verbonden worden (Blau, 1977). Voor enkele categorieën (vrouwen, deeltijders, jongeren, laaggeschoolden, handarbeiders en hoofdarbeiders) zullen we hieronder enkele hypothesen over de demografische samenstelling van de arbeidsmarkt en participatie in vakbonden opstellen.

De meest besproken werknemers in de actuele literatuur over vakbondslidmaatschap zijn ongetwijfeld de vrouwen. Om te beginnen wordt deze categorie steeds belangrijker in aantal. Bijna 40% van alle banen wordt tegenwoordig vervuld door vrouwen; twintig jaar geleden was dat slechts 27%. Dertien procent van de vrouwen met een betaalde baan is lid van een vakbond, tegen 32% van de mannen met een betaalde baan (Visser e.a., 1991). De Nederlandse vakbeweging verkeert met slechts 13% georganiseerde vrouwen internationaal gezien wel heel erg in de achterhoede (Visser, 1991, blz. 116).

De mogelijke oorzaken van de geringere organisatie van vrouwen zijn elders uitvoeriger voorwerp van onderzoek geweest (Visser e.a., 1991). We kunnen deze oorzaken zowel vanuit een rationele keuze als een interactionistisch perspectief benaderen. Hoewel gelet op de meestal geringere beloning en de minder sterke arbeidspositie van vrouwen collectieve organisatie en actie juist voor hen vele voordelen zouden kunnen opleveren, zijn vrouwen een voorbeeld van wat we in aansluiting op Crouch's discussie over baten en kosten van vakbondsorganisatie kunnen aanduiden: 'those who need it don't usually get it' (zie Crouch, 1982, blz. 68, schema 2.1). De kosten van lidmaatschap, in economisch en sociaal-cultureel opzicht, zijn dikwijls hoger, vooral als het om lidmaatschap in mannen-vakbonden gaat, de banen tijdelijk en part-time zijn, en de combinatie van zorg in het gezin met een betaalde baan participatie in verenigingsactiviteiten of sociale acties bemoeilijkt. In marginale arbeidsmarktposities is de kans op het ontstaan of voortbestaan van netwerken van vrouwen geringer; de afwezigheid van dergelijke le-

dennetwerken of de dominantie van mannen in de bestaande vakbondsorganisatie zou de aantrekkingskracht op potentiële leden verkleinen (verg. Kanter, 1977). Voor de vakbeweging zijn vrouwen altijd een moeilijk bereikbare groep geweest. Collectieve organisatie van categorieën die, naar eigen verwachting of die van de erkende vakbonden, niet lang op de arbeidsmarkt verblijven, is kostbaar (zie ook: Dunlop, 1949).¹ De emancipatiebeweging in de afgelopen jaren heeft niet alleen iets aan de getalsverhoudingen veranderd. Ook is voor veel vrouwen, met en zonder kinderen of partner, werken buitenshuis een blijvende zaak geworden. De meeste vakbonden in Nederland hebben hun beleid aangepast en doen meer pogingen om vrouwen te organiseren en te recruteren voor bestuursposities. Maar de achterstand is vaak groot: leden-netwerken van vrouwen moeten van de grond af opgebouwd worden. Deze overwegingen leiden tot de volgende hypothese: naarmate het percentage vrouwelijke werknemers in een sector hoger is, zal de organisatiegraad lager zijn.

Deeltijdarbeid hangt nauw samen met sekse. In Nederland werkt maar één op de zeven mannen en bijna twee van de drie vrouwen met een betaalde baan in een deeltijdbetrekking. Internationaal is Nederland hiermee koploper in de ontwikkeling naar werken in deeltijd (OESO 1991, blz. 46). Deeltijd zal om dezelfde redenen een negatieve invloed op werknemersorganisatie hebben als sekse. Met andere woorden, hoe hoger het aandeel van deeltijdarbeid in de sector, hoe lager de organisatiegraad. Doordat deeltijdwerkers structureel onder slechtere arbeidsvoorwaarden werken, zullen de kosten van een vakbondslidmaatschap waarschijnlijk zwaarder wegen dan de baten, ook bij de aangepaste (lagere) contributies die doorgaans voor deeltijders gelden. Net als bij vrouwen is het omgekeerde argument ook te verdedigen: doordat deeltijdwerkers relatief slechtere arbeidsvoorwaarden en een zwakkere arbeidsrechtelijke positie hebben, zijn de verwachte baten van succesvolle collectieve belangenbehartiging groter. Voor deeltijders geldt ook het netwerk-argument. Vooral onder mensen met kleine deeltijdbanen zullen deze netwerken bijzonder moeilijk tot stand komen. Als het om oproep-contractanten en andere vormen van numerieke flexibiliteit gaat zullen anonimiteit en instabiliteit de vorming van duurzame netwerken in de weg staan.

Het is voor de vakbeweging moeilijk om een bruggehoofd te slaan, tenzij vanuit reeds georganiseerde voltijdwerknemers. Zij moet afwegen hoe belangrijk en kostbaar het is om jegens de categorie deeltijdwerkers wervings-, bindings- en belangenbehartigingsactiviteiten te ontplooiën.

Jongeren zijn belangrijk voor de vakbeweging. Immers, een jongere heeft gemiddeld nog veertig jaar te gaan. Net als in recrutering voor banen, spelen familiale netwerken ook een rol in de werving van vakbondsleden en wordt het lidmaatschap als het ware 'met de paplepel' ingegoten. Bijna de helft van de Nederlandse vakbondsleden geeft op dat een van de ouders ook lid is of was, terwijl dat slechts voor 21% van de niet-leden geldt (Klandermans e.a., 1992).

Jongeren zijn in Nederland, net als in de omliggende landen, ondervertegenwoordigd in de vakbeweging. Terwijl het aandeel van jongeren onder 25 jaar in de arbeidsmarkt rond een vijfde ligt, is hun aandeel in de vakbeweging minder dan 10%. Volgens Shister (1953, blz. 421-2) ligt het in de lijn der verwachtingen dat jongeren sterker collectief georganiseerd zijn. Hij noemt daarvoor de volgende redenen: als gevolg van hun korter dienstverband zouden jongeren zich minder loyaal voelen ten opzichte van de werkgever, zij zouden makkelijker van baan wisselen en minder afhankelijk zijn. Als gevolg van langer en beter onderwijs, in vergelijking met hun ouders, zouden ze arbitrair gedrag van managers minder snel pikken. Deze redenering is waarschijnlijk gedateerd. Ze beschrijft de generatieverandering tussen 1930 en 1950, van een generatie die groot werd in de crisisjaren tegenover de kinderen van de naoorlogse hoogconjunctuur. Bovendien lijkt de redenering geldiger voor de Amerikaanse arbeidsmarkt, met haar senioriteitsregels, dan voor de Europese. Tenslotte, sinds het midden van de jaren zeventig deed zich vooral onder de jongeren (in industrie, handel en bouw) waarvan de vakbeweging het moet hebben, een diepe arbeidsmarktcrisis voor die tot een sterk verminderde instroom van jongeren leidde (Visser, 1987; Daalder en Visser, 1992).

Nog steeds een rationele keuzenperspectief volgend, komen Booth (1985) en ook Bain en Elias (1985) tot de hypothese dat jongeren juist minder geneigd zullen zijn zich bij een vakbond aan te sluiten. Immers, 'oudere werknemers we-

ten het werk van vakbonden beter naar waarde te schatten', terwijl jongeren eerder op zichzelf dan op 'bureaucratische regels' zullen vertrouwen, aldus Booth (1985, blz. 47). Onzes inziens geldt dit overigens eerder voor employés (kantoor- en winkelpersoneel, technici, enzovoort) dan voor handarbeiders, overeenkomstig de stelling van Lockwood (1958) over de vertraagde vakbondsorganisatie van 'witte boorden'. Pas als men stukloopt en de hoop op individuele carrière opgeeft zou men zich tot vakbonden wenden. Bain en Els Sheikh benadrukken vooral het interactionistische perspectief als ze stellen dat de kans op lidmaatschap toeneemt met leeftijd: 'older workers will generally have had more opportunities to join unions and unions will generally have had more opportunities to recruit them because they will generally have been in the labour force for a larger period than younger workers' (Bain en Els Sheikh 1979, blz. 140).² Onze 'leeftijd-hypothese' sluit hierbij aan: *hoe groter het aandeel van jongere werknemers op de sectorale arbeidsmarkt, hoe lager de organisatiegraad.*

Opleiding ligt gedeeltelijk in het verlengde hiervan. Lager opgeleiden zouden gezien hun zwakkere arbeidsmarktpositie meer belang hebben bij collectieve organisatie. Maar in de geschiedenis van de vakbeweging zien we dat geschoolde arbeiders op dit punt meer succes hadden (Harmen en Reinalda, 1975). Recent onderzoek in Nederland laat zien dat vakbondsorganisatie enigszins toeneemt met het niveau van de beroepsopleiding en enigszins afneemt met het niveau van de algemene opleiding, maar de relaties zijn zwak (Klandermans e.a., 1992). Wij vermoeden dat opleiding niet zozeer de kans op aansluiting bij de vakbeweging als wel de keuze voor de soort vakbond beïnvloedt. Hoog opgeleiden zullen eerder voor een 'individuele' benadering van hun belangen kiezen, bijvoorbeeld door middel van een aparte cao. Onze hypothese luidt daarom: *een hoger aandeel van geschoolde werknemers in een sector gaat gepaard met een lagere organisatiegraad voor FNV- en CNV-bonden van uitvoerend personeel en een hogere organisatiegraad voor MHP-organisaties van middelbaar en hoger personeel.*

Dezelfde argumenten gelden voor de verschillen tussen hand- en hoofdarbeiders. Ook nu is de redenering dat handarbeiders meer profijt hebben bij collectieve belangenbehartiging en

hoofdarbeiders eerder vertrouwen op individuele belangenbehartiging (Mills, 1951; Lockwood, 1958). In de marktsector richten de bedrijfstakbonden zich vanouds meer op hand- dan op hoofdarbeiders. Zodoende zijn in die sectoren waar relatief meer handarbeid verricht wordt waarschijnlijk hechtere en meer omvangrijke ledennetwerken opgebouwd. De opkomst van bonden van middelbaar en hoger personeel sedert het begin van de jaren zeventig heeft hierin enige verandering gebracht (Van Diest, 1986). Ten dele is de toegenomen organisatie van deze groepen het gevolg van de opmars 'van grotere bureaucratische organisaties waarin ook hogere en middelbare employés niet meer op een individuele benadering door de werkgever mogen rekenen' (Visser, 1985, blz. 25). Dit werd duidelijk toen de golf van fusies en rationalisaties die het Nederlandse bedrijfsleven na het midden van de jaren zestig overspoelde ook de traditionele zekerheden van hoofdarbeiders aantastte. De erosie van relatieve beloningsvoordelen als gevolg van de hoge inflatie en de inhaalbeweging van handarbeiders in de jaren zeventig voegde daaraan een dreiging toe (Flanagan, Soskice en Ulman, 1983; Visser, 1990). Hoofdarbeiders kregen baat bij collectieve organisatie. In sommige gevallen kregen ze steun van werkgevers die baat hadden bij een tegenwicht tegen radicale vakbonden als de Industriebond NVV. Toch denken we dat er nog een achterstand is, vooral onder kantoorpersoneel, en houden we vast aan de hypothese dat *hoe hoger het aandeel hoofdarbeiders (respectievelijk handarbeiders) in een sector is, hoe lager (respectievelijk hoger) de organisatiegraad.* Tevens verwachten we een positief verband tussen handarbeid en de FNV- en CNV-organisatiegraad en een negatieve samenhang met de MHP-organisatiegraad. Tussen hoofdarbeid en de MHP-organisatiegraad zal een positief verband bestaan, terwijl de samenhang met de FNV- en CNV-organisatiegraad negatief is. Tenslotte is van belang of in de marktsector werken. Overal ter wereld zijn werknemers in de publieke sector beter georganiseerd dan werknemers in de marktsector (Visser, 1991, blz. 113). '(D)e vermoedelijk grotere concentratie van werkgelegenheid in vele overheidssectoren, het legale type van gezagsuitoefening in moderne staatsbureaucratieën en de erkenning van het recht

op collectieve organisatie, zelfs de aanmoediging daarvan door een 'bevriende' regering, verklaren in belangrijke mate de veel hogere organisatiegraad onder werknemers in de publieke sector' (Visser, 1985, blz. 26). We zullen in dit onderzoek de (semi-)collectieve sector buiten beschouwing laten. De regeling van de arbeidsvoorwaarden, de cao-onderhandelingen en het stakingsrecht waren tot voor kort in beide sectoren verschillend geregeld. Mobilisatie- en organisatieprocessen zullen daarom andere determinanten kennen. Omdat het ons om een afweging van demografische, structurele én institutionele determinanten van werknemersorganisatie gaat, zullen we ons tot de 21 bedrijfstakken in de marktsector beperken en de collectieve sector buiten beschouwing laten.

Invloed van de sectorale (markt)structuur

In eerder onderzoek is gebleken dat met name de concentratie van de werkgelegenheid in grotere vestigingen of bedrijven een belangrijke rol speelt in de verklaring van verschillen in sectorale organisatiegraden. In alle landen waarover gegevens bekend zijn, blijkt dat werknemers in grotere bedrijven in groter getale georganiseerd zijn, hoewel dit voor de allergrootste bedrijven niet geldt (Visser, 1991, blz. 117-118). Volgens Crouch (1982) zijn de kosten van collectieve organisatie lager, zowel voor de individuele werknemer die lid wil worden als voor de vakbond die werknemers tracht te organiseren. Voor vakbonden 'loont' het eerder een groot bedrijf te organiseren, hoewel de allergrootste ondernemingen meer fondsen tegen de vakbond kunnen mobiliseren als ze dat willen. Voor de individuele werknemer kan ook de anonimiteit, liever gezegd de afstand ten opzichte van de werkgever, een rol spelen. In een klein bedrijf waar de eigenaar-baas alomtegenwoordig is, zal men sterker van diens goedkeuring afhankelijk zijn. Wordt men 'als een nummer' behandeld, dan zijn veranderingen ook het beste collectief door te zetten. Tussen omvang en bureaucratie bestaat een nauwe samenhang (Blau en Schoenherr, 1971). In bureaucratische arbeidsmarkten is voor de werknemers de 'most effective way of modifying these rules in their favour ... by collective rather than individual bargaining' (Bain en Elsheikh, 1979, blz. 142). Vanuit de ledenwerving gezien zijn grotere bedrijven een gunstigere voedingsbodem voor een vakbonds-

netwerk. Daarnaast zijn er meer mogelijkheden voor het opbouwen van vakbondsfaciliteiten in de onderneming. Cao-bepalingen op het gebied van vakbondswerk in de onderneming (bedrijvenwerk) zullen eerder doorgang vinden bij relatief grote(re) bedrijven, die de financiering kunnen opbrengen en de menskracht kunnen missen voor gedeeltelijk bezoldigd vakbondswerk door werknemers. Deze faciliteiten kunnen ervoor zorgen dat de vakbond vaste voet aan de grond krijgt en bevorderen de instandhouding van een zichtbaar en wervend ledennetwerk.

Ook de aanwezigheid van een personeelsvertegenwoordiging, zoals de ondernemingsraad, kan van invloed zijn op de aanwezigheid van een ledennetwerk. In Nederland zijn bedrijven met 35 of meer werknemers verplicht een ondernemingsraad in te stellen, maar vooral kleinere bedrijven met minder dan honderd werknemers leven deze verplichting maar in geringe mate na. De OR biedt vakbonden de kans het ondernemingsbeleid mede te beïnvloeden. Deze vorm van medezeggenschap voor werknemers in de onderneming is echter niet per definitie een institutionalisering van vakbondsmacht in de onderneming. Het is vooralsnog onduidelijk of de instelling van ondernemingsraden in het voor- of nadeel werkt van de collectieve organisatie van werknemers. Tussen deze vorm van medezeggenschap en de collectieve belangenbehartiging in cao-onderhandelingen bestaat nogal een spanningsveld (Looise, 1989). Maar ook een intra-organisatieel spanningsveld heeft zich ontwikkeld. Binnen vakbonden zijn OR- en onderhandelingsactiviteiten dikwijls strikt gescheiden.³

Uitgaande van onze interactionistische en rationele-keuze-benadering luidt de hypothese vooralsnog dat *hoe groter de concentratie van werknemers in grote bedrijven (of hoe kleiner het aandeel van werknemers in kleine bedrijven) in een sector, hoe hoger de organisatiegraad*. Er zijn wel enkele redenen waarom dit verband tussen bedrijfsomvang en vakbondsorganisatie zwak zal zijn. In Nederland is de erkenning van de vakbeweging een zaak op nationaal (politiek) niveau. De vakbeweging hier te lande is niet voortgekomen uit werknemersorganisatie binnen de onderneming maar is groot geworden als onderdeel van politieke en religieuze emancipatiebewegingen. Daarnaast is het bedrijvenwerk

geen uitgesproken succes gebleken. Enkele bonden hebben enkele honderden redelijk functionerende bedrijfsledengroepen, maar dit is zelfs in de grote ondernemingen in het domein van de Industriebond-FNV niet altijd het geval. We vermoeden daarom dat in Nederland – in vergelijking met de bevindingen in Groot-Brittannië (Bain en Elsheikh, 1980; Elsheikh en Bain, 1979; Milward en Stevens, 1986) – het verband tussen bedrijfsomvang en de organisatiegraad aan de zwakke kant zal zijn.

Invloed van de institutionele context

Uit een onderzoek van Van Teeffelen en Klandermans (1989) bleek dat met name voor de zogeheten 'passieve' leden geldt, dat 'de collectieve belangenbehartiging van groot belang is voor hun binding met de bond' (blz. 12). Uit het recente UvA-VU onderzoek blijkt dat niet-leden en ex-leden collectieve motieven eveneens als één van de belangrijkste motieven beschouwen bij de overweging om lid te worden (Klandermans e.a., 1992). Collectieve belangenbehartiging is in belangrijke mate geïnstitutionaliseerd in een stelsel van meestal jaarlijkse collectieve onderhandelingen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau. In zijn internationaal vergeleken de studie legt Clegg (1976) een verband tussen de organisatie van collectieve onderhandelingen en de organisatie van werknemers. Verschillen in de reikwijdte en de diepgaandheid van de collectieve belangenbehartiging zouden verschillen in de organisatiegraden verklaren. Meer werknemers onder de werking van de cao, oftewel een groter bereik, zou de werving en binding van leden vergemakkelijken. De vakbeweging is dan voor een grotere groep werknemers relevant. Decentrale onderhandelingen, op ondernemings- of zelfs vestigingsniveau, vergroten daarentegen de zichtbaarheid en effectiviteit van collectieve arbeidsovereenkomsten. Invloed van de vakbond op de regelgeving op de werkplek wordt van essentieel belang geacht voor ledenbinding (Van Teeffelen en Klandermans, 1989). Dit is de zwakte van gecentraliseerde onderhandelingen. Enerzijds is de afstand tussen de eenheid waarvoor onderhandeld wordt (bedrijfstak of sector) en de individuele werksituatie groter, anderzijds is er minder controle op 'zwartrijders'-gedrag. Werknemers die onder centrale afspraken vallen zijn minder 'zichtbaar' dan (non-)participanten aan eventuele collectie-

ve acties. Onze verwachting is derhalve *dat een groter cao-bereik in een sector samenhangt met een hogere organisatiegraad en dat onderhandelen op bedrijfstak-niveau samenhangt met een lagere organisatiegraad.*

De richting van deze verbanden is echter niet zo zeker. Het verband tussen de institutionele structuur en de organisatie van werknemers kan immers ook andersom zijn. Doordat de organisatiegraad hoog is, krijgt de vakbeweging de 'strategische kans' een 'gunstige' onderhandelingsstructuur te creëren en te institutionaliseren. Het gaat hier mogelijk om een cyclische relatie of om een invloedspiraal. Een sterke organisatie van werknemers zou kunnen bijdragen aan een gunstige onderhandelingsstructuur, waardoor de werving en binding van leden makkelijker is, enzovoort. Een belangrijk aspect in zulke dynamische processen is natuurlijk het resultaat van de onderhandelingen, ofwel het succes dat vakbonden in de ogen van (potentiële) leden weten te bereiken. Onduidelijk blijft het effect van een specifieke onderhandelingsstructuur: hoeveel bonden en hoeveel werkgeversorganisaties zijn bij de onderhandelingen betrokken?; op welke niveaus wordt onderhandeld? Ook de invloed van de organisatiegraad op de onderhandelingsresultaten is nog niet zeker. Zolang moet ook de vraag of er een negatief of positief terugkoppelingseffect bestaat onbeantwoord blijven.

Methode en data

In dit onderzoek gaan we uit van een samengesteld verklaringsmodel. Het model omvat de demografische context, de sectorale (bedrijfs)-structuur en de institutionele context. Vanuit elke context verwachten we een invloed op de organisatiegraad van vakbonden. In beginsel worden de variabelen afzonderlijk geanalyseerd op hun samenhang met de organisatiegraad. Daarna zal met behulp van een controle-analyse en een multiple regressie, dus met inbegrip van de intercorrelaties tussen de verklarende variabelen, een geïntegreerd verklaringsmodel opgesteld worden. De datamatrices in de bijlage, tabellen A1 en A2, bevatten de in dit onderzoek gebruikte gegevens.

Sectoren

De analyse heeft betrekking op een vergelijking van sectoren. Een sector wordt beschouwd als

een specifiek domein waarin een of meer vakbonden werknemers (trachten te) organiseren. Alle markt-sectoren zijn op het niveau van de twee-cijferige SBI-code van het Centraal Bureau van de Statistiek ingedeeld in 21 bedrijfsklassen. Alle 21 bedrijfsklassen worden in dit onderzoek meegenomen. Deze volledigheid van de steekproef is van belang voor de significantie van de gevonden correlaties en de verklaringspercentages bij de multiple regressievergelijkingen.

Organisatiegraden

De vakbondsorganisatiegraad is de afhankelijke variabele in dit onderzoek. We beschouwen zowel de totale organisatiegraad in een bedrijfsklasse, gerekend over alle vakbonden tezamen, als de FNV-, CNV- en MHP-organisatiegraad.⁴ De organisatiegraad is het vakbondsledental in verhouding tot het potentiële ledental. Voor de berekening ervan is gebruik gemaakt van gegevens over de ledentallen per vakcentrale per sector voor het jaar 1985.⁵ Daarnaast is gebruik gemaakt van gegevens van het CBS over werknemers in loondienst naar economische activiteit, op bedrijfsklasse-niveau, eveneens voor het jaar 1985 (bron: CBS arbeidskrachtentelling, 1985). Het jaar 1985 is het meest recente waarvoor gegevens voor alle in dit onderzoek gespecificeerde variabelen aanwezig zijn. Graag zouden we een vergelijkbare analyse hebben uitgevoerd voor andere jaren, bijvoorbeeld 1980 en 1990, maar daarvoor ontbreken nu nog de gegevens. Overigens zijn de verschillen tussen de sectoren in de tijd tamelijk constant. Dit geldt zowel voor de organisatiegraad, de demografische arbeidskenmerken, de cao-structuur als de concentratie in grote of kleine bedrijven.⁶

Arbeidsmarktkenmerken

De samenstelling van de (sectorale) beroepsbevolking is gemeten met behulp van indicatoren voor de verdeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers, deeltijdbanen (arbeidsduur van minder dan 20 uur per week), jonge werknemers (15 tot en met 24 jaar), oudere werknemers (45 tot 64 jaar), ongeschoolde werknemers (met alleen een lagere schoolopleiding en/of een onvoltooide middelbare schoolopleiding), en hoofd- of handarbeiders.⁷ Voor elk van deze categorieën werknemers is de verhouding tot de totale werkende beroepsbevolking in een bedrijfsklasse berekend. Zodoende zijn er zeven

variabelen samengesteld voor de arbeidsmarktkenmerken: een seksevariabele, twee leeftijdvariabelen, een deeltijdvariabele, een opleidingsvariabele en twee variabelen voor hoofd- en handarbeid. Naast de correlaties van de afzonderlijke arbeidsmarktvariabelen met de verschillende organisatiegraden, is ook gekeken naar de correlaties tussen de arbeidsmarktvariabelen (zie tabel A3 in de bijlage).

Bedrijfsomvang

In de literatuur worden verschillende indicatoren genoemd voor de kenmerken van de sectorale structuur, zoals verschillende bedrijfsconcentratie-maten en arbeidskosten-ratio's. De bedrijfsomvang of de concentratie van werknemers in grote(re) bedrijven komt in vrijwel elk onderzoek naar voren als de belangrijkste verklarende variabele. In dit onderzoek is concentratie op twee manieren gemeten: als het aandeel van werknemers in grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) en, omgekeerd, als het aandeel van werknemers in zeer kleine bedrijven (met minder dan 10 werknemers in loondienst). De gegevens over het aantal werknemers per bedrijfsgrootteklasse zijn afkomstig van het CBS (Arbeidskrachtentelling 1985) en gelden eveneens voor 1985.

Institutionele context

De institutionele structuur van de collectieve belangenbehartiging is geoperationaliseerd als de reikwijdte en de centralisatie van de collectieve onderhandelingen. Onder cao-bereik verstaan we het aantal werknemers dat onder een cao valt als percentage van het totale aantal werknemers in een sector. Centralisatie is bij gebrek aan betere gegevens geoperationaliseerd als het aantal werknemers onder een bedrijfstak cao als percentage van het totale aantal werknemers onder een cao. De gegevens over het aantal cao-werknemers en het onderhandelingsniveau hebben betrekking op 1985-1986 en zijn afkomstig van de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze zijn door eigen berekeningen op sector-niveau geaggregeerd.

Analyse

In tabel 1 staan de correlaties vermeld tussen de (demografische) arbeidsmarktvariabelen enerzijds en de organisatiegraden anderzijds.

Tabel 1 Correlatiematrix arbeidsmarktvariabelen en organisatiegraden⁵

(N = 21)	Totaal	FNV	CNV	MHP
% Vrouwen	-.75	-.78	-.65	.12
% Deeltijd	-.67	-.54	-.45	-.21
% Onder 25 jaar	-.42	-.29	-.06	-.34
% Boven 45 jaar	.47	.38	.17	.20
% Laag opgeleid	.16	.33	.40	-.46
% Hoofdarbeid	-.48	-.57	-.39	.19
% Handarbeid	.28	.41	.37	-.31

De invloed van de demografische samenstelling van de arbeidsmarkt

Uit tabel 1 valt op te maken dat er significante en negatieve samenhangen bestaan tussen de totale organisatiegraad en het aandeel van vrouwen, deeltijders, jongeren en hoofdarbeiders. De sterkste negatieve samenhang is met de seksevariabele. Deze uitkomst is vooralsnog naar verwachting: hoe hoger het percentage vrouwelijke werknemers in een domein, hoe lager de organisatiegraad uitvalt. Als we de afzonderlijke organisatiegraden verder bekijken, dan is opvallend dat de negatieve invloed vooral de FNV en in mindere mate het CNV geldt. Bij de MHP is niet van een noemenswaardige invloed in de ene of andere richting sprake. In de marktsector zijn FNV- en CNV-bonden blijkbaar minder goed in staat om een hoge(re) arbeidsmarktparticipatie van vrouwen om te zetten in een hoge(re) participatie in werknemersorganisaties.

Hoe ontstaat de negatieve invloed van sekse op de (FNV- en CNV-) organisatiegraad? Het antwoord valt gedeeltelijk op te maken uit de gegevens in bovenstaande correlatiematrix. Naast sekse vertoont ook de deeltijdvariabele een sterke negatieve samenhang met de totale organisatiegraad en met de FNV-organisatiegraad. Deeltijd en sekse hangen onderling sterk en positief samen ($r = .79$; $p = .00$, zie tabel A3 in de bijlage): hoe hoger het percentage deeltijdbanen in een sector, hoe hoger het aandeel van vrouwelijke werknemers. Vrouwen werken vaker in deeltijd, waardoor bijvoorbeeld de kans en mogelijkheid op deelname in een netwerk van vakbondsleden kleiner zijn.

Het aandeel van jongeren op de arbeidsmarkt vertoont een matig negatieve samenhang met de totale organisatiegraad, maar heeft nauwelijks invloed op de afzonderlijke organisatiegraden

van FNV, CNV of MHP. Aangezien we hier een sectorale vergelijking maken, wil deze uitkomst nog niet zeggen dat leeftijd geen relatie vertoont met werknemersorganisatie. Een 'jonge' arbeidsmarkt is echter geen integrale hindernis voor vakbonden, in tegenstelling tot een hoog aandeel vrouwen en deeltijders. De andere leeftijdvariabele, het percentage werknemers ouder dan 45 jaar in een sector, vertoont zoals verwacht een licht positieve samenhang met vakbondsorganisatie. Al met al leveren de leeftijdvariabelen vooralsnog een matige bijdrage aan de verklaring voor de variatie in sectorale organisatiegraden.

Hetzelfde geldt voor opleiding. Alleen CNV en MHP lijken enigszins beïnvloed te worden door het aandeel van laag opgeleiden, zij het in tegengestelde richtingen. De negatieve samenhang met de MHP-organisatiegraad ligt voor de hand. MHP-bonden zijn immers gericht op middelbaar en hoger personeel. Voor FNV- en CNV-bonden levert een relatief groot aandeel lager opgeleide werknemers niet een uitgesproken voordeel op.

Tenslotte bestaat er volgens verwachting een negatieve samenhang tussen het percentage hoofdarbeiders en de totale organisatiegraad. Het is weinig verrassend dat dit ook voor de organisatiegraden van FNV en CNV geldt. Opmerkelijk genoeg vertoont deze variabele geen positieve samenhang met de organisatiegraad van de MHP. Dit laatste is waarschijnlijk te verklaren doordat de categorie hoofdarbeiders in ons onderzoek ruimer gedefinieerd is dan de categorie middelbaar en hoger personeel die de MHP-bonden tot hun recruteringsgebied rekenen. Het aandeel van handarbeiders in een sector laat een positieve maar zwakke samenhang zien met de organisatiegraden van FNV en CNV.

Tabel 2 Correlatiematrix concentratievariabelen en organisatiegraden

(N= 21)	<i>Totaal</i>	<i>FNV</i>	<i>CNV</i>	<i>MHP</i>
% Werkn. grote bedrijven (> 100)	.32	.06	-.15	.66
% Werkn. kleine bedrijven (< 10)	-.21	-.09	.17	-.45

Samenvattend kunnen we stellen dat sekse, deeltijd, hoofdarbeid en leeftijd in afnemende mate invloed hebben op de organisatiegraad van de Nederlandse vakbeweging. De invloed van deze factoren is niet hetzelfde voor iedere afzonderlijke centrale. FNV en CNV bonden weten een relatief grote arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, deeltijders en hoofdarbeiders blijkbaar moeizaam om te zetten in een relatief hoge(re) organisatiegraad, hoewel dit weer sterker geldt voor de FNV dan voor het CNV. De sectorale variantie in de MHP-organisatiegraad lijkt door geen enkel arbeidsmarktkenmerk verklaard te kunnen worden. Deze voorlopige uitkomsten zullen verderop nogmaals onder de loep genomen worden, maar dan geïntegreerd in één model met de andere nog te bespreken invloedsfactoren.

De invloed van werknemersconcentratie

We vermoedden dat de concentratie van werknemers in grote bedrijven een gunstige invloed heeft op de organisatiemogelijkheden van werknemers en werknemersorganisaties. Voor het aandeel van kleine bedrijven geldt het omgekeerde. We benadrukten de hoogte van de organisatiekosten, het gemak waarmee vakbondsnetwerken gevormd en gecontinueerd worden, en de kans op aanwezigheid van de vakbeweging in de onderneming. Of de concentratie van werknemers in grote bedrijven inderdaad bijdraagt aan het verschil tussen organisatiegraden op sectorniveau zien we in tabel 2.

De concentratie van werknemers blijkt nauwelijks of geen consequenties te hebben voor de hoogte van de totale organisatiegraad of voor de organisatiegraden van FNV en CNV. Wel zien we een effect bij de MHP. Voor MHP-bonden en verenigingen levert de concentratie van werknemers in grote bedrijven duidelijk voordelen op. Dit zal te maken hebben met het feit dat veel verenigingen van hoger personeel juist in

grote (multinationale) bedrijven ontstonden en hun domein tot dergelijke grotere concerns beperken (van Diest, 1986). Ook vinden we vooral in de grotere ondernemingen grotere concentraties van technici, kantoorpersoneel en lager management.

Voor FNV- en CNV-bonden bestaat er geen rechtstreeks verband tussen werknemersconcentratie en organisatiegraad. Dit zou kunnen betekenen dat de relatie curvilineair is – in heel grote bedrijven (zoals Philips, Shell of IBM) doet de vakbeweging het slechter, mogelijk omdat zij meer weerstand ondervindt. Maar we vinden evenmin een significante negatieve relatie tussen de organisatiegraad en het aandeel van zeer kleine bedrijven. Institutionele kenmerken – de traditionele afwezigheid van de Nederlandse vakbeweging in de onderneming, erkenning op nationaal niveau en de zwakte van het 'bedrijvenwerk' – lijken de relatie tussen bedrijfsomvang en vakbondsorganisatie af te zwakken of zelfs teniet te doen. Als we de data (in tabellen A1 en A2, bijlage) bezien, vinden we sectoren, zoals de bouw of de hout- en meubelindustrie, waar een geringe concentratie van werknemers in grote bedrijven samengaat met een verhoudingsgewijs hoge organisatiegraad. Voor het bank- en verzekeringswezen geldt het omgekeerde. Kennelijk slaagt de vakbeweging er hier niet in om het schaalvoordeel uit te buiten. De arbeidsmarkt verschilt nogal in de net genoemde sectoren. Mogelijk zijn arbeidsmarktkenmerken (het aandeel van vrouwen, deeltijders, hoofdarbeiders, enzovoort) doorslaggevend en worden de voordelen van werknemersconcentratie, bezien vanuit de vakbeweging, opgeheven. Op deze mogelijkheid komen we terug bij de bespreking van het hele model, na de bespreking van institutionele invloeden.

Invloed van de institutionele context

De invloed van geïnstitutionaliseerde vormen

Tabel 3 Correlatiematrix institutionele variabelen en organisatiegraden

(N= 21)	<i>Totaal</i>	<i>FNV</i>	<i>CNV</i>	<i>MHP</i>
Centralisatie	-.11	.08	.26	-.70
Cao-bereik	.27	.28	.00	.13

van collectieve belangenbehartiging, in het bijzonder van de cao-onderhandelingen, is in dit onderzoek niet in een lineair verband terug te vinden. De enige uitzondering hierop vormt de negatieve samenhang tussen centralisatie van de cao-onderhandelingen en de organisatiegraad van de MHP. Hoe meer in een sector op ondernemingsniveau onderhandeld wordt, hoe hoger de MHP-organisatiegraad. Eerder zagen we al dat concentratie van werknemers in grote bedrijven gunstig was voor de organisatiegraad van MHP-bonden. Dit wordt nog eens onderstreept door de samenhang tussen centralisatie en de concentratie van werknemers (tabel A3: $r = -.55$; $p = .00$). Waar in een sector meer werknemers in grote(re) ondernemingen werken, vinden cao-onderhandelingen vaker plaats op ondernemingsniveau (zie ook Huiskamp, 1983).

De uitkomsten geven verder aan dat een groter bereik niet zonder meer leidt tot een hogere organisatiegraad. Hoewel in recent onderzoek (Klandermans e.a., 1992) wederom bevestigd wordt dat zowel leden als niet-leden cao-vorming als één van de belangrijkste bestaansredenen van vakbonden zien, leidt dit lang niet altijd tot (persoonlijk) lidmaatschap. Dit wordt ook bevestigd door een andere bevinding uit dat onderzoek, namelijk dat vooral niet-leden vinden dat vakbonden zich *niet* moeten beperken tot het behartigen van de belangen van de eigen leden. Het is dus niet ondenkbaar dat een relatief groot cao-bereik, ondersteund door een algemeen verbindend verklaring door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zwartrijdersgedrag in de hand werkt. Daarbij zal de verwachte opbrengst van de collectieve belangenbehartiging een rol spelen, evenals de (afwezigheid van) controle op de cao-naleving in de werksituatie. In Nederland heeft zoals bekend de ondernemingsraad een taak in de controle op de naleving en is in veel bedrijven de vakbeweging afwezig. Dit alles draagt waarschijnlijk bij aan een zeer geringe (terug)koppeling van

collectieve belangenbehartiging en lidmaatschap (zie bijvoorbeeld Olson, 1965; Klandermans, 1985).

Eenzelfde redenering kan opgaan voor de vrijwel ontbrekende samenhang tussen de onderhandelingsstructuur (centralisatie) en de organisatiegraad. Ook is het mogelijk dat de onderhandelingsstructuur een circulaire relatie onderhoudt met organisatiegraden enerzijds en onderhandelingsresultaten anderzijds. Een onderhandelingsstructuur moet zich als het ware eerst met resultaten bewijzen, voordat er een positief terugkoppelingseffect ontstaat met ledenwerving en ledenbinding. De onderhandelingsstructuur kan ook in andere opzichten een intermediaire rol spelen, zonder dat het op zichzelf een beslissende invloed kan hebben op de organisatiegraad.

Intermediaire invloed van onderhandelingsstructuren?

Een nadere analyse kan mogelijk meer licht werpen op de intermediaire rol van de onderhandelingsstructuur. Hiertoe hebben we alle variabelen gedichotomiseerd op basis van hun positieve of negatieve afwijking van de gemiddelde score op de betreffende variabele. We combineren deze kennis met de volgens onze hypothesen gunstige of ongunstige invloed op de organisatiegraden. Een hoge score op een variabele waarvan wij een gunstige invloed verwachten, krijgt een '+'; een lage score een '-'; een hoge score op een variabele waarvan we een ongunstige invloed verwachten, krijgt eveneens een '-' en een lage score een '+'. We kunnen zo de combinatie van arbeidsmarktkenmerken en organisatiegraden nagaan in vier verschillende omgevingen:

- a veel kleine bedrijven en onderhandelingen op ondernemingsniveau;
- b veel grote bedrijven en onderhandelingen op ondernemingsniveau;
- c veel kleine bedrijven en onderhandelingen

Tabel 4 Invloed van arbeidsmarktfactoren gecontroleerd voor de onderhandelingsstructuur en de concentratiegraad van werknemers

Bedrijfsklasse	Arbeidsmarktenmerken				Organisatiegraden			
	Sekse	Hoofd	Leeft.	Opl.	Totaal	FNV	CNV	MHP
a) Kleine bedrijven, gedecentraliseerde onderhandelingen								
Bouwmaterialen	+	+	+	+	-	-	-	-
Hulp vervoer	-	-	-	-	-	-	-	-
b) Grote bedrijven, gedecentraliseerde onderhandelingen								
Voeding/genot	+	+	-	+	+	+	+	+
Papier(waren)	+	+	+	+	+	+	-	-
Chemie/kunstst.	+	+/-	+	-	+	+	+	+
Spoorwegen	+	-	+	-	+	+	+	+
Zee/bin.vaart	+	+/-	+	+	+	+	-	-
Luchtvaart	-	-	+	-	+	-	-	+
c) kleine bedrijven, gecentraliseerde onderhandelingen								
Landbouw	+	+	-	+	-	-	+	-
Visserij	+	+	-	+	+	+	+	-
Text.kleding	-	+	-	+	-	-	-	-
Hout/meubel	+	+	+	+	+	+	+	-
Bouw	+	+	+	-	+	+	+	-
Gr/kl handel	-	-	-	-	-	-	-	-
Horeca	-	+	-	+	-	-	-	-
Wegvervoer	+	+	+	+	+	+	+	-
Zakel.dienstv	-	-	+	-	-	-	-	+
Overige dienstv	-	+	-	+	-	-	-	+
d) grote bedrijven, gecentraliseerde onderhandelingen								
Metaal	+	+	+	-	-	+	-	+
Banken	-	-	-	-	-	-	-	+
Verzekeringen	-	-	-	-	-	-	-	+

op bedrijfstakniveau;

d veel grote bedrijven en onderhandelingen op bedrijfstakniveau. Tabel 4 toont de uitkomsten per bedrijfsklasse.

Uit tabel 4 valt in de eerste plaats op te maken dat gecentraliseerde cao-onderhandelingen vooral in sectoren plaatsvinden waar de concentratie van werknemers in grote bedrijven onder het gemiddelde ligt (in tien van de dertien gevallen). Het omgekeerde geldt voor sectoren waar relatief gedecentraliseerde cao-onderhandelingen plaatsvinden. Daar ligt de concentratie van werknemers in grote bedrijven in zes van de

acht gevallen boven het gemiddelde. Dit wijst er op dat in de meeste gevallen de onderhandelingsstructuur is afgestemd op één van de structurele kenmerken van een economische sector, namelijk de omvang van het bedrijf. De vraag is welke gevolgen deze afstemming voor de organisatiegraad heeft.

Op het eerste gezicht lijkt een goede 'fit' een versterkend – positief of negatief – effect te hebben. Bij een gedecentraliseerde onderhandelingsstructuur in combinatie met een hoge concentratie van werknemers komt een hoge organisatiegraad uit de bus (combinatie b). Ook lijkt

het omgekeerde op te gaan: gedecentraliseerde onderhandelingen in combinatie met een lage concentratie van werknemers laat een lage organisatiegraad zien (combinatie a). Dat geldt ook voor een gecentraliseerde onderhandelingsstructuur bij een hoge concentratie van werknemers (combinatie d). In de drie sectoren waar deze 'misfit' voorkomt – metaal en elektrotechniek, banken en verzekeringen – is de uitkomst een lage organisatiegraad. Waar centralisatie van cao-onderhandelingen samengaat met een lage concentratie van werknemers (combinatie c), gaat de redenering echter niet meer op. In zes van de tien sectoren uit deze categorie gaat de op het eerste gezicht adequate afstemming van de onderhandelingsstructuur op de bedrijfsstructuur niet samen met een relatief hoge maar met een lage organisatiegraad. Als we nu de arbeidsmarktkenmerken erbij betrekken, dan valt op dat de sectoren met een lage organisatiegraad ook relatief ongunstige arbeidsmarktkenmerken laten zien; alleen de landbouwsector vormt een uitzondering op de regel dat van de vier arbeidsmarktkenmerken er minimaal twee met een min-score zijn en dat met name de sekse-variabele een meer dan gemiddeld negatieve invloed heeft. De sectoren met een relatief hoge organisatiegraad hebben steeds relatief gunstige arbeidsmarktkenmerken.

Een goede afstemming tussen de onderhandelingsstructuur en de sectorale bedrijfsstructuur heeft gunstige effecten op de organisatiegraad van vakbonden als andere omgevingsfactoren, met name demografische factoren, eveneens gunstig zijn. Bij de sectoren met een decentrale cao-structuur én een hoge concentratie van werknemers zien we dat de arbeidsmarktkenmerken ook relatief gunstig zijn. En daar waar ze ongunstig zijn voor bijvoorbeeld de organisatiegraden van FNV- en CNV-bonden (bijvoorbeeld in de luchtvaartsector) scoren deze onder het gemiddelde, in tegenstelling tot de MHP. Een ander voorbeeld is de sector metaal en elektrotechniek (in d), waar de cao-structuur geen goede 'fit' vertoont met de hoge concentratie van werknemers maar waar relatief gunstige arbeidsmarktkenmerken toch nog in een relatief hoge FNV-organisatiegraad resulteren.

Samenvattend komt bij deze controle naar voren dat de institutionele en de sectorale structuur, al dan niet in onderlinge afstemming met elkaar, een intermediaire rol spelen. Met andere woor-

den, een goede afstemming van de onderhandelingsstructuur op de sectorale bedrijfsstructuur heeft pas een gunstige uitwerking op werknemersorganisatie als ook de arbeidsmarktsamenstelling dit toelaat.

Een integrale verklaring

Tenslotte is voor elke organisatiegraad een multiple regressie-analyse uitgevoerd. Er is gebruik gemaakt van stapsgewijze regressie-analyse, waarbij de factoren met de meest verklarende kracht overblijven, nadat rekening gehouden is met intercorrelatie. Telkens zijn clusters van verklarende variabelen gevormd, waarbij minstens één variabele uit elke categorie (arbeidsmarkt, sectorstructuur, institutionele structuur) vertegenwoordigd is. De clusters van significante verklarende variabelen worden hier besproken per centrale en voor de totale organisatiegraad. De uitkomsten van deze analyse zijn samengevat in tabel 5.

Met betrekking tot de totale organisatiegraad blijven twee clusters van variabelen over met evenveel verklarende kracht, beide kunnen ruim 70% van de variantie in de totale organisatiegraad verklaren. Het ene cluster bevat de hoofdarbeidvariabele en de deeltijdvariabele, het andere cluster bevat eveneens de hoofdarbeidvariabele, samen met de seksevariabele en de concentratievariabele. Dat de concentratievariabele in dit cluster zit, onderstreept nog eens de conclusie van de voorgaande controle-analyse. De hoofdarbeid- en de seksevariabelen waren bij de enkelvoudige correlaties al redelijk sterk verklarende variabelen, de concentratievariabele echter niet. De intermediaire rol die we aan de concentratievariabele toekenden, levert waarschijnlijk de verklaring waarom deze variabele nu wel een significante invloed blijkt te hebben in combinatie met twee van de vier arbeidsmarktvariabelen. De beide leeftijdvariabelen blijken nergens een rol te spelen.

Het cluster variabelen dat de meest verklarende kracht heeft ten opzichte van de FNV-organisatiegraad, is het variabelenpaar hoofdarbeid en sekse (zie tabel 5). De andere variabelen voegen daaraan geen extra verklarende waarde toe. Ook uit deze uitkomst blijkt dat voor de FNV-bonden in marktsectoren vrouwen en hoofdwerkers moeilijk te organiseren zijn. Dit geldt althans voor het jaar 1985 en waarschijnlijk ook voor voorgaande jaren. Of hierin onder invloed

Tabel 5 Determinanten sectorale organisatiegraden Nederlandse vakbonden 1985

	<i>Totaal</i>		<i>FNV</i>		<i>CNV</i>		<i>MHP</i>
	1	2	1		1	2	1
<i>Statistics</i>							
R ²	.72	.71	.67		.42	.46	.60
Standard error	10.24	10.75	7.93		3.19	3.18	2.12
F	23.17	13.82	18.54		14.02	7.61	13.51
<i>Coëfficiënten</i>							
Constant	51.8 (12.3)	33.2 (4.7)	34.5 (11.2)		7.6 (6.40)	3.2 (2.23)	3.7 (1.51)
Arbeidsmarktenmerken							
Hoofd	-.53 (-4.2)	-.37 (-2.4)	-.29 (-2.0)				
Vrouwen		-.55 (-3.6)	-.65 (-4.4)		-.65 (-3.8)		
Deeltijd	-.70 (-5.6)					-.56 (-3.2)	
Ongeschoold						.52 (2.91)	
Sectorstructuur							
Grote bedrijven		.38 (2.60)					.39 (2.17)
Institutionele structuur							
Centralisatie							-.49 (-2.8)

van de grotere aandacht voor de positie van vrouwen in de FNV verandering is gekomen, zal nader onderzoek met gegevens uit recentere jaren moeten uitwijzen.

Bij de CNV-organisatiegraad zijn er minder sterk verklarende factoren, zoals ook al bleek in de eerste analyse. De verklarende factoren bij de FNV-organisatiegraad hebben bij het CNV niet dezelfde verklarende kracht (zie ook tabel 1). Na stapsgewijze eliminatie blijft in het ene geval alleen de seksevariabele over, die 42% van de variantie in sectorale organisatie kan verklaren. De deeltijdvariabele in combinatie met de opleidingsvariabele doet het marginaal beter ($R^2 = .46$). De opleidingsvariabele legt wel enig gewicht in de schaal, in tegenstelling tot wat we zagen bij de FNV. Het aandeel van lager opgeleiden heeft een relatief positief effect op de CNV-organisatiegraad in de marktsector; voor

deeltijd geldt het omgekeerde.

Analoog aan de eerste enkelvoudige analyse kan de concentratie van werknemers in grote bedrijven (zie ook tabel 2), ditmaal in combinatie met een gedecentraliseerde onderhandelingsstructuur, 60% van de variantie in sectorale organisatiegraden van de MHP-verenigingen verklaren (tabel 5). Alhoewel er een redelijke samenhang bestaat tussen de concentratie van werknemers en de centralisatie van de onderhandelingsstructuur, verklaren ze los van elkaar niet zoveel als in combinatie: R^2 centralisatie = .43; R^2 concentratie = .49; R^2 centralisatie + concentratie = .60. Voor de MHP-organisaties gelden, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de FNV, sekse en deeltijd niet als belemmerende factoren. Meer gericht op decentrale onderhandelingen in sectoren met een relatief hoge concentratie van werknemers in grote bedrijven, weten de MHP-

verenigingen zich kennelijk redelijk succesvol te profileren onder dergelijke omstandigheden. Voor de MHP zijn centralisatie van de collectieve onderhandelingen en deconcentratie van werknemers de grootste hindernissen.

Samenvatting en conclusies

Met behulp van bovenstaande analyses hebben we voor een deel de verschillen tussen de sectorale organisatiegraden kunnen verklaren. Met verklaren bedoelen we dan dat we aan hebben kunnen tonen waarom bepaalde categorieën werknemers blijkbaar moeilijk te organiseren zijn door met name FNV- en CNV-bonden. In de theoretische inleiding hebben we beargumenteerd waarom, uitgaande van rationele keuze gedrag en netwerkvorming, sommige categorieën werknemers eerder in de vakbeweging zijn terug te vinden dan andere. Met onze data hebben we kunnen vaststellen dat er verbanden tussen arbeidsmarktkenmerken en de organisatiegraden van verschillende soorten vakbonden bestaan. We kunnen met de beschikbare gegevens niet de conclusie staven dat potentiële leden daadwerkelijk een rationele keuze voor of tegen lidmaatschap maken; evenmin nemen we met onze data de invloed van netwerken waar. Wel geven onze bevindingen uitsluitsel over de plausibiliteit van het gehanteerde theoretische kader.

Waarom en hoe bepaalde categorieën werknemers wel of geen lid worden, is een vraag op micro-niveau. Onze gegevens hebben betrekking op uitkomsten en relaties op macro-niveau. Het mechanisme via welk een werknemer lid wordt, blijft buiten beschouwing. Onze theorie specificeert hoe deze mechanismen zouden kunnen lopen; onze uitkomsten spreken dit niet tegen. Verder onderzoek naar besluitvorming en lidwordingsgedrag met individuele panel-data maakt een nauwkeurigere toets van ons theoretisch verklaringsmodel mogelijk.

Verder kunnen we op grond van onze analyses concluderen dat met name voor FNV- en CNV-bonden (en derhalve ook voor het totale niveau van werknemersorganisatie in Nederland) arbeidsmarktkenmerken doorslaggevend zijn. Waar veel vrouwen en deeltijders op de arbeidsmarkt zijn gekomen, heeft de vakbeweging het moeilijk. Ook de toename van het aantal hoofdwerkers (FNV) en de afname van ongeschoolde arbeid (CNV) spelen de vakbeweging parten. In principe gunstige voorwaarden voor

recrutering en binding van vakbondsleden, zoals concentratie van werknemers in grote bedrijven en een daarop afgestemde onderhandelingsstructuur, kunnen de invloed van ongunstige arbeidsmarktkenmerken niet neutraliseren. Organisatievoordelen als de concentraties van werknemers in grote bedrijven in combinatie met een gedecentraliseerde onderhandelingsstructuur worden, in 1985, door de FNV- en CNV-bonden in de marktsector niet benut. Het ligt voor de hand deze analyse voor recentere jaren te herhalen, zo veel mogelijk met dezelfde bedrijfsklassen en alle vakcentrales. Bovendien kan vervolgonderzoek meer licht werpen op de effecten van de onderhandelingsstructuur op de organisatiegraad en de onderhandelingsuitkomsten, en de eventuele terugkoppeling tussen beide.

Noten

- 1 Vrouwen deelden deze marginale positie met bijvoorbeeld de 'gastarbeiders' in de jaren zestig die evenmin geacht werden te blijven en daarom voor de vakbonden maar matig interessant waren. Ondanks alle retoriek van solidariteit waren er weinig serieuze pogingen tot organisatie van buitenlandse werknemers (Castles en Kosack, 1973).
- 2 Van Rij en Saris (1992) wijzen erop dat een dynamische analyse van lid worden en opzeggen de voorkeur verdient boven een statische vergelijking van leden en niet-leden per leeftijdsgroep. In de Nederlandse situatie blijkt vooral de doorstroom onder jongeren heel hoog (dat wil zeggen verhoudingsgewijs worden velen lid maar zeggen na korte tijd weer op). De hypothese van Bain en Elsheikh moet in feite aangevuld worden met een stelling dat de kans op uitstroom afneemt naarmate men langer in de arbeidsmarkt verblijft (mits niet werkloos of gepensioneerd). De wenselijkheid van een dynamische instroom/uitstroom analyse geldt ook voor ons studie-object, sectorale organisatiegraden, hoewel de dynamiek van het proces principieel anders is dan onder jongeren. In het kader van haar promotie-studie onderneemt drs. Annelies Daalder (UvA, vakgroep sociologie) een studie naar vakbondsorganisatie op sectorniveau, ledenverloop en arbeidsmarkt.
- 3 De verhouding tussen OR en vakbeweging in relatie tot de recrutering en organisatie van werknemers wordt uitvoeriger besproken in Jelle Visser (1992), *Works councils in the Netherlands: from paternalism to representation?*, Amsterdamse Werkstukken Sociologie 92/1, vakgroep sociologie UvA, Amsterdam.
- 4 De leden van categorale bonden – zoals het Zwarte Korps, de Algemene Industriebond, de Onafhankelijke Bedrijfsorganisatie, de vereniging van verkeersvliegers enzovoort (zie voor een volledige lijst: Visser, 1989, hoofdstuk 7) – zijn meegerekend in de totale organisatiegraad van de sector. Een berekening van de organisatiegraden van categorale bonden laten we achterwege

- omdat ze slechts in zeven van de 21 marktsectoren van belang zijn.
- 5 Deze gegevens zijn afkomstig van de DUES-databank van Jelle Visser. Het betreft de 'geschoonde' ledentalen, dus exclusief gepensioneerden, leden die vervroegd zijn uitgetreden, WAO-uitkeringen ontvangen of werkloos zijn. Een opsomming van de bonden per sector is te vinden in Visser, 1989, hoofdstuk 7.
 - 6 Zo blijkt tussen de sectorale organisatiegraden van FNV-bonden in 1980 en 1985 een correlatie van .94 te bestaan. Tussen 1985 en 1992 is de correlatie op grond van een iets andere indeling van de transportsector iets lager, maar nog altijd .84. Blijkbaar is de onderlinge rangorde van sectorale FNV-organisatiegraden in de periode 1980-1991 betrekkelijk constant: hoge organisatiegraden blijven relatief hoog en lage organisatiegraden laag.
 - 7 Op basis van CBS-gegevens over de werkzame personen naar bedrijfs- en beroepsklasse zijn uit de 99 te onderscheiden beroepsklassen vijf categorieën samengesteld, namelijk professionals (academici en hbo-ers), top-managers, lijnmanagers, hoofdarbeiders en handarbeiders. Onder hoofdarbeiders rekenen we leidinggevend personeel, administratief en commercieel personeel, waaronder ook verkooppersoneel. Handarbeiders zijn werknemers die voornamelijk fysieke arbeid verrichten, hieronder wordt bijvoorbeeld ook uitvoerend personeel in de horeca gerekend en schoonmaakpersoneel.
 - 8 Aangezien deze berekeningen over alle bestaande marktsectoren (en niet over een steekproef of deelverzameling) worden uitgevoerd, kan de vermelding van significantieniveaus achterwege blijven. Verder kan door het kleine aantal cases, het probleem van instabiele verbanden door zogenaamde 'outliers' zich voordoen. Zo ook bij bijvoorbeeld de MHP in verband met enkele variabelen (centralisatie, concentratie, zie tabellen 2 en 3). Analooq aan het bovenstaande argument, geldt hier echter dat het de enige cases zijn die dergelijke scores laten zien. Deze outliers zijn dus wel degelijk van belang en geven geen vertekend beeld van de 'werkelijkheid' in de gehele populatie, n is immers 100%. In dit geval zou juist de eliminatie van de outliers voor een vertekend beeld kunnen zorgen.

Literatuur

- Bain, G.S., & P. Elias (1985), 'Trade Union Membership in Britain: an individual-level analysis'. In: *British Journal of Industrial Relations*, XXIII, pp. 71-92.
- Bain, G.S., & F. Elsheikh (1976), *Union Growth and the Business Cycle*, Blackwell, Oxford.
- Bain, G.S., & F. Elsheikh (1979), 'An Inter-Industry Analysis of Unionisation in Britain'. In: *British Journal of Industrial Relations*, XVII, pp. 137-157.
- Bain, G.S., & F. Elsheikh (1980), 'Unionisation in Britain: An Inter-Establishment Analysis Based on Survey Data'. In: *British Journal of Industrial Relations*, XVIII, pp. 376-385.
- Blau, P.M. (1977), *Inequality and Heterogeneity*, Free Press, New York.
- Blau, P.M., & R.A. Schoenherr (1977), *The Structure of Organizations*, Basic Books, New York.
- Booth, A. (1985), 'Estimating the Probability of Trade Union Membership: A Study of Men and Women in Britain'. In: *Economica*, 53, pp. 41-61.
- Castles, S. & G. Kosack (1973), *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, Oxford U.P., Oxford
- CBS (1987), *Arbeidskrachtentelling 1985*, CBS-publicatie 1987, Den Haag.
- Clegg, H.A. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Theory Based on Comparisons of Six Countries*, Blackwell, Oxford.
- Coleman, (1990), *Foundations of Social Theory*, Belknap/Harvard U.P., Cambridge MA.
- Crouch, C. (1982), *Trade unions: the logic of collective action*, Fontana, Glasgow.
- Daalder, A., & J. Visser (1992), *Arbeidsmarkt en leden: een statistische verkenning van de FNV in 1992*, UvA NIMMO, Amsterdam.
- Diest, B. van (1986), *De vakcentrale MHP: van kateoraal tot algemeen?*, UvA, SORU, Amsterdam.
- Dunlop, J.T. (1949), 'The Development of Labor Organization: A Theoretical Framework'. In: R.A. Lester en J. Shister, *Insights into Labor Issues*, MacMillan, New York, pp. 163-193.
- Flanagan, R.J., D.W. Soskice & L. Ulman (1983), *Unionism, Economic Stabilization and Incomes Policy: European Experience*, The Brookings Institute, Washington D.C.
- Green, F. (1988), *The Distribution of Union Membership in Britain: An Individual-Based Analysis*, University of Leicester, mimes.
- Harmsen, Reinalda (1975), *Voor de bevrijding van de arbeid*, SUN, Nijmegen.
- Hechter, M. (1989), 'Rational Choice Foundations of Social Order'. In: J.H. Turner (ed.) *Theory Building in Sociology. Assessing Theoretical Cumulation*, Sage, London, pp. 60-81.
- Huiskamp, M.J. (1983), 'De Cao-structuur in de Nederlandse Industrie, deel I, II en III'. In: *Economisch Statistische Berichten*, 9-2-1983, pp.131-137; 16-2-1983, pp. 154-158; 23-2-1983, pp. 180-184.
- Kanter, R.M. (1977), *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.
- Klandermans, P.G. (1985), 'Vakbondsacties en zwartrijdersgedrag'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 1, nr. 3, pp. 45-53.
- Klandermans, P.G., S. Nandram, B. van der Putte, C. van Rij, W. Saris, G. van der Veen, J. Visser, *Participatie in Vakbonden*, Vakgroep Sociale Psychologie VU, vakgroep Sociologie UvA, NIMMO UvA.
- Lockwood, D. (1958), *The Blackcoated Worker. A Study in Class Consciousness*, Unwin, London.
- Looise, J.C. (1989), 'The Recent Growth in Employees' Representation in The Netherlands: Defying the Times?'. In: C.J. Lammers and G. Széll (eds.), *International Handbook of Participation in Organisations*, vol. 1: 'Organisational Democracy: Taking Stock', Oxford U.P., Oxford, pp. 268-284.
- Mills, C. Wright (1951), *White Collar. The American Middle Class*, Oxford U.P., Oxford.
- Millward, N., & M. Stevens (1986), *British Workplace Industrial Relations 1980-1984*, Gower, Aldershot.

- OESO (1991), 'A Review of the Labour Market in the 1980s'. In: OESO, *Employment Outlook 1991*, Parijs, pp. 29-62.
- Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard U.P., Cambridge MA.
- Rij, C. van, & W. Saris (1992), 'Het raadsel van de gemiddelde leeftijd'. In: *Zeggenschap*, 4e jrg, juli/augustus, pp. 38-42.
- Shister, J. (1953), 'The Logic of Union Growth'. In: *Journal of Political Economy*, LXI, pp. 413-433.
- Teeffelen, A.L.M. van, & P.G. Klandermans (1989), 'Tussen rationele afweging en interactie: ledenbinding en het opzeggen van het vakbondslidmaatschap'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 5, nr. 4, pp. 4-15.
- Visser, J. (1985), 'Vakbondsgroei en vakbondsmacht in West-Europa'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 1, nr. 1, pp. 18-38.
- Visser, J. (1987), *In Search of Inclusive Unionism. A comparative analysis*, Dissertatie UvA, in bewerkte versie gepubliceerd als speciaal nummer van *Bulletin of Comparative Labour Relations* no. 18, Kluwer, Deventer en Boston.
- Visser, J. (1989), *European Trade Unions in Figures*, Kluwer, Deventer en Boston.
- Visser, J. (1991), 'Trends in Union Membership'. In: *Employment Outlook 1991*, Organisation of Economic Co-operation and Development, Paris, pp. 97-134.
- Visser, J. (1992), 'Union Organizations: Why Countries Differ'. In: *Trade Unions in the Future*, vol. 2 van de Proceedings of the International Industrial Relations Association, 9th World Congress, Sydney 30 August-3 September 1992, pp. 158-176.
- Visser, J., C. van Rij, A. Kersten, W. Saris (1991), 'Waarom zijn weinig vrouwen lid van de vakbeweging?', pp. 167-182. In: C. Bouw et al. (eds), *Macht en onbehegen. Veranderingen in de verhoudingen tussen mannen en vrouwen*, SISWO; SUA, Amsterdam.

Bijlage

Tabel A1 Organisatiegraden per bedrijfsklasse per vakcentrale, 1985

Sbi code	Naam bedrijfsklasse	In %	Totale org.grd	FNV org.grd	CNV org.grd	MHP org.grd	Categorale org.graad
01	Land- en tuinbouw	21	16	5	0	0	
03	Visserij	51	36	15	0	0	
20/21	Voedings- en genotmiddelen ind.	34	25	4	4	0	
22-24	Textiel-, kleding- en leerind.	14	11	3	1	0	
25	Hout- en meubelindustrie	46	35	11	0	0	
26	Papier(waren) industrie	30	26	3	1	0	
28-31	Chemie/vezel/garen/rubber ind.	35	22	4	8	1	
32	Bouwmaterialen/glas/aardewerk	18	15	3	0	0	
33-38	Metaal/elektro/bouwinst./repar.	25	19	3	3	0	
51	Bouwnijverheid	47	34	9	1	3	
61-66	Groot- en detailhandel	7	5	1	1	0	
67	Hotels, restaurants, café's	13	12	0	0	0	
71	Spoorwegen	59	29	10	2	19	
72	Wegvervoer	34	27	6	0	0	
73/74	Zee- en binnenvaart	60	51	0	1	9	
75	Luchtvaart	47	12	3	13	18	
76	Hulpbedrijven verv./reisbureaus	4	4	0	0	0	
81	Bankwezen	9	4	1	4	1	
82	Verzekeringwezen	12	7	2	4	0	
83/84	Zakelijke dienstverlening	5	2	1	2	1	
98	Overige dienstverlening	10	7	0	3	0	

Tabel A2 Arbeidsmarkt-, sectorale structuur- en institutionele contextvariabelen, per sector 1985

sbi- code	% vr. wns	% dlt. wns	Arbeidsmarktvariabelen					Concentratievar.		Institutionele var.	
			lft 15-24	lft > 45	laag opgel.	hoofd arb.	hand arb.	% wns gr.bdr	% wns kl.bdr	centra- lisatie	cao- bereik
01	13	2	34	20	60	4	95	20	47	98	81
03	0	0	35	20	60	0	80	30	45	100	35
20/21	22	1	25	25	27	22	65	58	10	75	97
22-24	43	3	25	26	31	12	78	40	7	98	96
25	11	1	21	21	26	14	80	19	17	94	100
26	13	1	21	27	30	16	73	74	1	57	100
28-31	14	1	15	27	17	19	53	79	2	7	100
32	11	1	19	29	31	13	73	49	7	67	100
33-38	10	1	20	25	15	14	70	54	11	81	98
51	5	1	17	24	23	8	76	35	16	98	84
61-66	43	3	32	20	18	64	24	32	30	93	85
67	45	3	39	11	34	7	90	18	47	99	86
71	11	0	11	31	12	30	44	98	0	0	100
72	9	1	12	21	30	11	84	41	14	93	100
73-74	6	0	15	28	24	13	44	72	5	71	88
75	24	0	15	25	9	26	44	94	1	0	82
76	31	1	22	22	13	58	25	48	13	37	21
81	44	1	24	16	5	87	6	72	5	89	88
82	33	1	22	23	5	82	3	74	10	91	63
83/84	35	2	18	22	6	47	9	41	19	83	25
98	63	5	27	19	38	5	88	42	22	100	100

Tabel A3 Interrelaties verklarende variabelen

(n = 21)	vr. wns	dlt. wns	wns 15-24	wns > 45	laag opgel.	hoofd arb.	hand arb.	% wns gr.bdr	% wns kl.bdr	centr
<i>Arbeidsmarktvariabelen</i>										
dlt.werkn.	.79									
werkn. 15-24	.39	.51								
werkn. > 45	-.52	-.49	-.71							
ongeschoold	-.23	.22	.58	-.22						
hoofdarbeid	.42	-.07	-.06	-.15	-.71					
handarbeid	-.27	.23	.26	-.07	.79	-.92				
<i>Sectorstructuur</i>										
% werkn. gr.bedr.		-.12	-.51	-.64	.60	-.59	.33	-.49		
% werkn. kl.bedr.		.12	.39	.83	-.71	.67	-.26	.38		
<i>Institutionele context</i>										
centralisatie	.14	.36	.40	-.36	.35	-.08	.24	-.55	.49	
cao-bereik	-.07	.12	-.21	.24	.07	-.35	.45	.18	-.32	.06