
Kaderleden, situering en positionering van een werknemersgroep

Delmotte J., Van Gyes G. & De Troyer M. (2002), *Voorbereidende studie voor het oprichten van een observatiesysteem van het kaderpersoneel (Etude préliminaire à la mise en place d'un observatoire des cadres)*, HIVA-K.U.Leuven/TEF-ULB, Leuven/Brussel, 209 p.¹

Delmotte J., Van Gyes G., De Troyer M. & P. van der Hallen (2002), *Observatorium-kaderpersoneel. Samenvatting van de resultaten van een wetenschappelijke studie*, Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid/DWTC, Brussel, 39 p.

Delmotte J., Van Gyes G., De Troyer M. & P. van der Hallen (2002), *Observatoire des cadres. Résumé des résultats de l'étude scientifique préliminaire*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail/SSTC, Bruxelles, 39 p.

De categorie 'kaderpersoneel': een juridische, administratieve en sociologische verkenning

'Kaderlid' is enerzijds een begrip dat relevantie heeft in het Belgische sociale bestel (arbeidsrechtelijk, syndicaal, in personeelsmanagement, ...). Anderzijds moeten we evenwel vaststellen dat veel onduidelijkheid bestaat over de omschrijving van een kaderlid en het juiste gebruik van het begrip. Dit heeft als gevolg dat weinig wetenschappelijk bekend is over deze werknemerscategorie. In statistieken duikt de categorie niet dikwijls op. Naar de arbeidssituatie van deze groep hebben we grotendeels het raden. Het opzet van bovenstaande studie was dan ook het vinden van een wetenschappelijk operationele definitie voor de categorie 'kaderpersoneel' en na te gaan hoe de nodige gegevens over de arbeidssituatie van kaders kan worden verzameld in België.²

Uit de literatuurstudie bleek dat er grote onduidelijkheid heerst over de criteria om kaderleden af te bakenen. De notie 'kaderpersoneel' wordt op een weinig duidelijke wijze gedefinieerd. In de herstel-

wet van 22 januari 1985³ is het begrip kaderpersoneel voor de eerste keer officieel gehanteerd in het Belgisch arbeidsrecht. Door deze wet is het kaderpersoneel als een specifieke groep erkend, verschillend van de categorie van de bedienden waarmee hun arbeidscontract tot dan toe werd gelijkgesteld. Volgens deze wet zijn kaderleden *'bedienden, met uitsluiting van het leidinggevend personeel, die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft'*. Het is de werkgever die zowel de functies als de personen aanwijst die volgens hem als kaderlid moeten worden beschouwd. Vanwege haar vaagheid wordt de definitie door ondernemingen verder ingevuld en aangevuld. Dergelijke aanvullingen leiden tot verschillende interpretaties van het begrip kaderlid.

Verder bleek dat het begrip 'kaderpersoneel' een belangrijke en omstreden juridische waarde heeft in het *Belgische arbeidsrecht*. Kaderleden nemen apart deel aan de sociale verkiezingen, ze hebben een aparte, non-baremieke loonregeling en krijgen

meestal een bijzondere invulling van het arbeidsrooster. Het is een omstrepen begrip omdat de afbakening zéér dikwijls situationeel en bedrijfsgebonden is.

Deze 'lokale' of 'decentrale' definitie-situaties zorgen er voor dat de groep van kaderfuncties een *dy-namische omschrijving* kent. Functies of beroepen die in het ene bedrijf of de ene sector als kader worden gedefinieerd, krijgen in een ander bedrijf of sector deze status niet. Deze onduidelijkheid heeft er in België, maar ook internationaal, toe geleid dat in administratieve statistieken en in sociologische studies over het Belgische arbeidsbestel de notie 'kader' een miskend begrip is.

Een belangrijke vraag, zeker met het nut en de haalbaarheid van een observatorium over deze beroeps-categorie in het achterhoofd, was voor de hand liggend: op 'wie' moet de focus liggen? We leerden uit het onderzoek dat het instrument 'beroeps-codering' op dit vlak een groot aantal nadelen kent:

1. De op grote schaal toegepaste ISCO-beroeps-classificatie⁴ in allerlei bestanden voldoet niet. Een vergelijking met een Franse enquête leert dat er voor België een groot verschil bestaat tussen een op de ISCO-1 en ISCO-2 gebaseerde kaderomschrijving en de meer op de praktijk gebaseerde afbakening van APEC.⁵ Het aantal kaderleden in België schommelt dan tussen de 26,2% (ISCO-1+2) en 13,5% (APEC, 2002).
2. Beroeps-coderingen worden geconfronteerd met allerlei methodologische zwaktes.
3. Wetenschappelijke classificatiesystemen hanteleren de notie 'kader' niet, tenzij in de vorm van een zelfidentificatie door de respondent.

Op zoek naar beter

Het (kwantitatief en kwalitatief) onderzoek⁶ bouwde op deze mogelijke discussie verder. Binnen dit onderzoeksdeel concentreerden we ons nog nadrukkelijker op *bet 'wie'-vraagstuk* van het mogelijke observatorium. Via een beperkte enquête is geëxploreerd hoe deze discussies een rol spelen in de 'dagdagelijkse' afbakening van kaderleden in de Belgische bedrijfswereld. Een beperkt en representatief staal van werkgevers (255 bedrijven) is gevraagd een aantal kaderfuncties van de eigen be-

drijfsorganisatie in te schalen op enkele arbeidsdimensies.

In wat volgt gaan we dieper in op de opinies van personeelsverantwoordelijken over een aantal (mogelijke) kenmerken van kaderleden. Deze vrij algemene kenmerken laten ons toe een zicht te krijgen op de kenmerken die voor personeelsverantwoordelijken meespelen om kaderleden af te bakenen.

Criteria om kaderleden af te bakenen

We vroegen aan de respondenten na te gaan welke van de opgesomde kenmerken naar hun mening belangrijk zijn om een kaderlid te omschrijven. Tabel 1 geeft meer details.

Uit tabel 1 blijkt dat in de ogen van de bevroegde personeelsverantwoordelijken een kaderlid iemand is die *leiding geeft* en *verantwoordelijkheid opneemt* in het bedrijf. Verder kan men op het kaderlid rekenen en hem/haar in vertrouwen nemen. Het bedrijf verschaft het kaderlid in ruil de nodige autonomie. Gevraagd naar 'wie een kaderlid is' denken de respondenten aan iemand die bepaalde taken verricht in het bedrijf en daarvoor een aantal vaardigheden moet hebben. Er wordt van een kaderlid verwacht dat hij zijn hersenen gebruikt. Het aspect *intellectuele arbeid* verrichten is niet onbelangrijk. In onze hedendaagse kenniseconomie wordt een diploma hoger onderwijs hiervoor meer en meer als minimumwaarde aanzien. Ook en in het bijzonder voor kaderleden is dit het geval.

Resultaten jobkenmerken

We zijn ook dieper ingegaan op de opgegeven kaderfuncties zelf. In totaal werden 472 kaderfuncties opgegeven.⁷ Achtereenvolgens kwamen volgende kenmerken aan bod: de plaats in de hiërarchie en het aspect van leiding geven, het arbeidsstatuut, het vereist diploma, de kenmerken van de job (werkdruk, afwisselend werk, autonomie, fysieke belasting), het loon (inkomen, extra voordelen en financiële participatie, loonvorming) en de arbeidstijdregeling. Aldus kregen we een zicht op waar in de beschrijving van kaderleden bedrijven verschillen of gelijken.

Tabel 1.

Belangrijkheid kenmerken voor het behoren tot de groep kaderleden, in % (n=255 bedrijven)*.

Kenmerken	Onbelangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
1. Een diploma hoger onderwijs	6,3	63,9	29,8
2. Een diploma universiteit	24,7	56,5	18,8
3. Een statuut van bediende	17,3	48,6	34,1
4. Anciënniteit binnen het bedrijf	44,7	42,0	13,3
5. Directielid	56,5	35,3	8,2
6. Vertrouwenspersoon van de directie	8,6	40,8	50,6
7. Vertegenwoordiger van de werkgever	14,5	49,4	36,1
8. Leiding geven	5,5	43,1	51,4
9. Verantwoordelijkheid hebben in de job	0,4	23,5	76,1
10. Autonomie hebben in de job	3,1	35,7	61,2
11. Intellectuele arbeid doen	5,1	51,8	43,1
12. Hoge loonschaal in het bedrijf	16,1	65,0	18,9
13. Loon buiten een vastgesteld barema	31,0	47,8	21,2
14. Geen specifieke loonregeling voor overuren	36,1	42,3	21,6
15. Ten allen tijde beschikbaar zijn voor de werkgever	12,6	59,6	27,8
16. De mogelijkheid van overplaatsing door de werkgever	49,4	41,6	9,0
17. Allerlei functies kunnen opnemen binnen het bedrijf bij afwezigheid van anderen	14,9	55,3	29,8
18. Dagelijks beheer of bestuur van de onderneming	25,1	47,5	27,4
19. Verbintenissen aangaan in naam van de werkgever	25,5	54,5	20,0

* De zes kenmerken die als zeer belangrijk worden aanzien zijn schuin gedrukt.

De resultaten van de inschaling van jobkenmerken leidden uiteindelijk tot twee mogelijke scenario's, een minimaal en een maximaal scenario.

Van een aantal kenmerken kunnen we sluitend zeggen dat alle kaderleden deze bezitten. We noemen dit gemakshalve *het maximale scenario (alle kaderleden)*. Dit scenario is een heel brede benadering. Het gaat hier bijvoorbeeld om jobkenmerken zoals fysiek belastend werk (laag), werkdruk (hoog), afwisselend werk (hoog) en autonomie (hoog). Kenmerken als diploma (hoger onderwijs) en statuut (bediende) behoren eveneens tot de kenmerken van kaderpersoneel. Met dit maximale scenario vatten we dus *zeker alle kaderleden*, maar daarnaast vatten we evenzeer *andere werknemersgroepen* die niet als kaderlid worden gedefinieerd in bedrijven.

Met *het minimale scenario (een deel van de kaderleden)* omvatten we arbeidskenmerken, waarvan

we met grote zekerheid kunnen stellen dat als iemand ze heeft, hij of zij een kaderlid is: een maandelijks bruto-inkomen van meer dan 4 960 euro, een individuele loonregeling, een directe medewerker van de werkgever (hiërarchisch niveau n-1), leiding hebben over meer dan de helft van het personeelsbestand in een bedrijf.

Met zulke kenmerken vatten we zeker *alleen maar kaderleden* maar het nadeel van dit scenario is dat we *niet heel de groep bereiken*.

Databankanalyse: wat observeren?

In een derde luik zijn we dieper ingegaan op *de arbeidssituatie van kaderleden*. Binnen dit deel concentreerden we ons dan op de 'wat' van het observatievraagstuk. We probeerden in *bestaande databanken en onderzoeken*⁸ zowel op zoek te gaan naar vragen die een indicatie gaven van de

kwaliteit van de arbeid als naar de manier waarop we kaderleden uit deze databanken kunnen distilleren. In veel databanken worden aspecten van de kwaliteit van de arbeid (arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen) bevraagd.

Het nadeel van deze databanken en onderzoeken is dat kaderleden er niet gemakkelijk uitgelicht kunnen worden. Vaak wordt immers een codering van beroepen gehanteerd. Naast de algemene methodologische beperkingen, stuit deze methode in het bijzonder bij de detectie van kaderleden evenwel op beperkingen. De groep van kaderleden is een heterogene groep als men zich zou baseren op functiebenamingen. Het is vandaag dus niet mogelijk het 'wat' van de kaderleden te observeren, omdat 'wie' onder de kaderleden valt niet traceerbaar is in de beschikbare databestanden.

Waarom kaderleden observeren?

Nochtans is inzicht in wie tot de groep van kaderleden behoort en wat de arbeidssituatie is, belangrijk om de volgende redenen:

- Het kaderstatuut wordt traditioneel gehanteerd om *arbeidsrechtelijk* uitzonderingen te bekomen (bv. individuele loonregeling, arbeidstijd, ...). Een zicht op de mate waarin, en de werknemers waarvoor, die uitzonderingen spelen is dus voor de Belgische arbeidsregeling belangrijk;
- Er zijn indicaties dat het kaderstatuut ook voor nieuwe werknemersgroepen wordt gehanteerd, namelijk binnen de stijgende groep van specialistische kenniswerkers. Is dit al of niet een goede evolutie?
- Verder is het voor *maatschappelijke analyse* (bijvoorbeeld naar cohesie, vertrouwen en solidariteit) uitermate belangrijk dat men niet alleen de sociaal-economische 'onderkant' kan afbakenen, maar ook de 'bovenkant';
- De kadergroep kent *belangenorganisaties* die erop wijzen dat deze groep wordt geconfronteerd met specifieke problemen, die een apart inzicht en oplossing vereisen. De beleidsmaker mist vandaag grotendeels de wetenschappelijke onderbouw voor deze oplossingen.

Om kaderpersoneel beleidswetenschappelijk meer te gaan benaderen, moet evenwel dringend de impasse worden doorbroken die ertoe leidt dat kader-

leden niet zichtbaar zijn in bestaande data en onderzoeken in verband met tewerkstelling en arbeid.

Cruciale startvoorwaarde: de 'wie'-zichtbaarheidsvraag

De studie sluit in dit verband af met een oproep, die uit twee delen bestaat.

1. *Pragmatisch scenario: opnemen van slechts één vraag in bestaande enquêtes*

In de eerste plaats wordt een pragmatische aanpak voorgesteld voor het zichtbaar maken van kaderleden in relevant wetenschappelijk onderzoek. Er wordt gepleit voor het inpassen in bestaande enquêtes van slechts één vraag, namelijk het opnemen van een subjectieve plaatsingsvraag. Volgende vraag is een voorbeeld van zulke eenvoudige identificatievraag.

Hoe zou u uw job omschrijven, wanneer u enkel rekening houdt met het werk dat u doet? Bent u:

- 1. Ongeschoolde arbeid(st)er
- 2. Geschoolde arbeid(st)er
- 3. Gewone bediende
- 4. Hogere bediende
- 5. Kaderlid

Door middel van één bijkomende vraag kan men het probleem van classificatie van kaderleden oplossen. Als men deze vraag als vertrekpunt neemt, kan men nadien telkens nog controleren door andere vragen (en variabelen) zoals diploma, statuut, arbeidsvoorwaarden (loon, arbeidstijd, ...), jobkenmerken (afwisselend werk, autonomie, werkdruk, fysieke belasting) te gebruiken om binnen een bestaande databank kaderleden af te bakenen.

2. *Enquête arbeidskrachten als eerste te nemen borde*

De enquête naar arbeidskrachten (EAK) is de beste enquête om deze vraag op korte termijn in te voegen. Op de eerste plaats zullen er in de toekomst in deze enquête, gezien de Europese richtsnoeren over de kwaliteit van de arbeid, zeker vragen aan toegevoegd worden. In 2003 zou er een hervor-

ming komen van deze enquête wat betekent dat het nu het moment is om een aantal voorstellen te lanceren. Op de tweede plaats is dit een internationale enquête wat vergelijkbaarheid met andere landen van de Europese Unie mogelijk maakt. Het is tenslotte een grootscheepse enquête die op gezette tijdstippen wordt gehouden.

Jeroen Delmotte
Guy Van Gyes
HIVA
K.U.Leuven

Noten

1. Het volledige rapport of een uitgebreide samenvatting (nederlandstalig of franstalig) van het onderzoek kan u downloaden op volgende site: <http://www.hiva.be>.
2. De studie werd verricht door het HIVA-K.U.Leuven, Steunpunt WAV en het Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF-ULB), in opdracht van Overlegcomité van het kaderpersoneel – een adviesorgaan verbonden aan het Federale Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
3. De eerste wettelijke definitie van 'kaderlid' is ook al terug te vinden in de bedrijfsorganisatiewet van 20 september 1948 in verband met de installatie van ondernemingsraden. De herstelwet van 22 januari 1985 (Belgisch Staatsblad 24/01/1985) neemt deze definitie over.
4. ISCO = International Standard Classification of Occupations.
5. APEC = Association pour l'emploi des cadres.
6. De resultaten van het kwalitatief onderzoek zijn niet opgenomen in deze bijdrage. Voor de resultaten verwijzen we naar het onderzoeksrapport (Delmotte, Van Gyes & De Troyer, 2002).
7. Het gaat hier om de twee meest voorkomende kaderfuncties (= kaderfuncties met het grootst aantal werknemers). Sommige bedrijven hebben slechts één kaderfunctie vermeld waardoor we slechts over 472 kaderfuncties uitspraken kunnen doen i.p.v. over 510 (255 x 2) kaderfuncties.
8. In totaal kwamen negen databanken aan bod: NOVA, EAK, Volkstelling, Vacature salarisenquête, APS-survey, ESWC, PSBH, IDEWE en NIS-loonstructurenenquête.

Bibliografie

APEC (2002), *Emploi cadre. Les perspectives pour 2002*, Panel Europe APEC, 29 p.