

## Statistische reeks

# Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2021

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>DE BELGISCHE VERZEKERINGSMARKT</b>	<b>3</b>
2.1	Verdeling van de verzekeringsprofessionals	3
2.2	Evoluties	4
<b>3</b>	<b>DE WERKGELEGENHEID IN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN</b>	<b>5</b>
3.1	De werkgelegenheid in 2021	5
3.2	Tendensen 2012-2021	7
3.3	Analyse van de resultaten	12
3.4	Structuur van de sector	21
3.5	Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)	22
3.6	Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	24
<b>4</b>	<b>VERGELIJKING MET ANDERE EUROPESE LANDEN</b>	<b>27</b>

# 1 Inleiding

Elk jaar verzamelt en verwerkt Assuralia gegevens over de stand van zaken op het gebied van human resources in de verzekeringssector. Sinds het begin van de jaren 1990 zijn deze gegevens afkomstig van een enquête bij de verzekeringsondernemingen die het mogelijk maakt geïndividualiseerde en anonieme inlichtingen te verzamelen over het geheel van de werknemers die de sector tewerkstelt en over de bewegingen in het personeelsbestand van de sector.

Dit rapport is het resultaat van de verwerking van de werkgelegenheidsgegevens voor het jaar 2021 die Assuralia in staat stelt de evolutie van de werkgelegenheid en de bewegingen van het tewerkgestelde personeel te analyseren.

Deze publicatie belicht ook de verschillende actoren die samen met de verzekeringsondernemingen de verzekeringsmarkt in de ruime zin van het woord uitmaken, en geeft een overzicht van de belangrijkste kerncijfers die de werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen kenmerken.

Het eerste deel situeert de verzekeringsondernemingen in de verzekeringsmarkt in de ruimste zin van het woord, dus met inbegrip van de tussenpersonen, de makelaars, de agenten ...

Het tweede deel analyseert de werkgelegenheidscijfers van de verzekeringsondernemingen en herverzekeraars voor 2021, evenals de voornaamste tendensen. Dit deel bevat ook een overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm.

In het laatste deel van de studie worden de werkgelegenheidscijfers met die van andere Europese landen vergeleken.

*Alex Maselis*  
*Caroline Joye*  
[vts@assuralia.be](mailto:vts@assuralia.be)

## 2 De Belgische verzekeringsmarkt

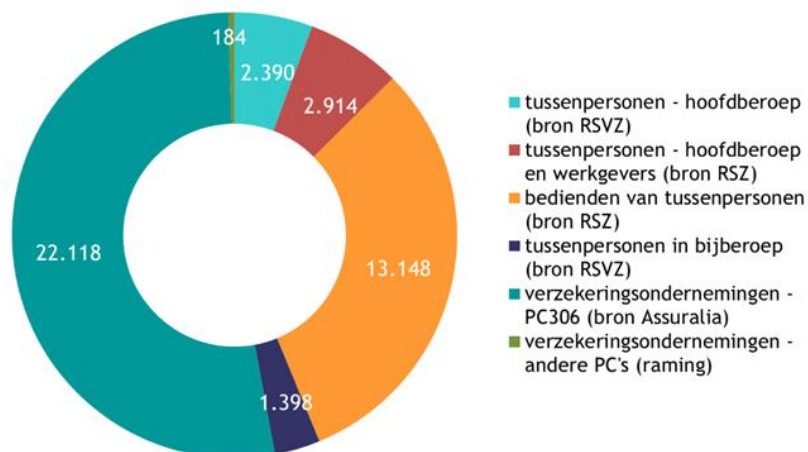
Niet alleen de verzekeringsondernemingen zijn op de Belgische verzekeringsmarkt actief. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er diverse diensten aan die aansluiten bij verzekeringen.

### 2.1 Verdeling van de verzekeringsprofessionals

Alles samen biedt de Belgische verzekerings- en herverzekeringmarkt 42.152 personen werk. Het gaat om werknemers en zelfstandigen in (her)verzekeringsondernemingen, in agentschappen of in de makelarij<sup>1</sup>:

- ▶ het personeel dat werkt in de verzekeringsondernemingen en herverzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen<sup>2</sup>;
- ▶ de tussenpersonen (agenten en makelaars), die meestal zelfstandigen zijn;
- ▶ de personen in dienst van makelaarskantoren of verzekeringsagentschappen<sup>3 4</sup>;
- ▶ de verzekeringsondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen, en die naar schatting om en bij de 190 personen werk verschaffen<sup>5</sup>.

**Grafiek 1: Verdeling van de verzekeringsprofessionals in de Belgische verzekeringsmarkt**



Bronnen : RSVZ, Cijfers 2020  
RSZ & Assuralia, Cijfers 2021

<sup>1</sup> De verzekering verschaft echter werk aan nog andere categorieën van personen, waarvan het precieze aantal onbekend is:

- de personen die verzekeringsactiviteiten verrichten, maar in een bank werken ("bankverzekering"). Zij vallen onder het Paritair Comité 310: Assuralia beschikt in dit verband niet over gedetailleerde cijfers;
- het personeel dat voor de sector werkt via outsourcing (externe financiële beheerders, ondernemingen die gespecialiseerd zijn in het schadebeheer voor rekening van anderen, informatici, cateringdiensten, schoonmaakbedrijven...);
- ten slotte doet de verzekering een beroep op tal van lasthebbers in het kader van expertiseopdrachten, zowel bij de contractsluiting als bij de schaderegeling.

<sup>2</sup> De studie van Assuralia focust voornamelijk op deze werknemers (en dit vanaf punt 3). Het aantal in Grafiek 1 geeft het gemiddelde aantal werknemers tijdens het kalenderjaar en niet de situatie op 31 december (cf. tabel 3).

<sup>3</sup> Voor deze bedrijven is het Paritair Comité 307 bevoegd.

<sup>4</sup> Agentschappen die in België buitenlandse en Belgische maatschappijen vertegenwoordigen (algemene agenten of "gevolmachtigde onderschrijver") horen ook bij deze categorie.

<sup>5</sup> Enkele voorbeelden: Ageas, Precura en Verzekeringen van het Notariaat.

---

In de grafiek hierboven wordt het gemiddelde aantal werknemers in 2020 weergegeven als maatstaf van de werkgelegenheid in de verzekeringssector. Deze berekening houdt rekening met de verschillende vormen van arbeidsovereenkomsten, zowel die van onbepaalde duur als die van bepaalde duur. Aangezien overeenkomsten van bepaalde duur regelmatig worden gesloten voor een duurtijd van minder dan een jaar, geeft het *gemiddelde* aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers dat op 31 december in dienst was.

## 2.2 Evoluties

Ten opzichte van het cijfer dat eind 2020 werd opgetekend (42.574) telt de Belgische verzekeringsmarkt ongeveer 422 werknemers minder. De relatieve daling bij de tussenpersonen is identiek aan die bij de verzekeringsondernemingen (-0,9%). De daling bij de tussenpersonen is uitsluitend het gevolg van het teruggelopen aantal onafhankelijke tussenpersonen, aangezien arbeid in loondienst bij de tussenpersonen in opmars is.

Een vergelijking met de waarnemingen van eind 2011 brengt belangrijke tendensen bij de onafhankelijke tussenpersonen aan het licht. Tien jaar later is het aantal tussenpersonen in bijberoep met meer dan de helft gedaald (-54,7 %), terwijl ook het aantal tussenpersonen in hoofdberoep zonder personeel sterk is afgenomen (-39,8 %). Er tekende zich in de loop van de afgelopen tien jaar eveneens een daling af bij de tussenpersonen met personeel en in het personeelsbestand van de verzekeringsondernemingen (respectievelijk -10,3 % en -8,7 %). Het bij de tussenpersonen tewerkgestelde personeel gaat er daarentegen met 10,7 % op vooruit tussen 2011 en 2021.

Het aantal arbeidsplaatsen in de verzekeringssector, in de ruime zin van het woord, komt overeen met 1,1 % van het totale aantal zelfstandigen en werknemers in de privésector.

### 3 De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen<sup>6</sup>

#### 3.1 De werkgelegenheid in 2021

##### 3.1.1 Overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD)

- Op 31 december 2021 telt de verzekeringssector 21.680 personen die met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur werkzaam zijn. Meer dan de helft van deze werknemers (54,4 %) zijn vrouwen.
- Iets minder dan een op de vijf werknemers (19,8 %) werkt deeltijds. Het zijn vooral vrouwen die deeltijds werken: meer dan vier op de vijf deeltijdse werknemers (82,0 %) zijn vrouwen.
- De beroepscategorieën<sup>7</sup> uitvoerend personeel en kaderleden vertegenwoordigen samen meer dan 90 % van de werknemers. De meeste werknemers (52,3 %) behoren tot het uitvoerend personeel. De kaderleden vormen de tweede grootste beroepscategorie, met 38,7 % van het totale personeelsbestand.
- De gemiddelde leeftijd van een werknemer in een verzekeringsonderneming is 45 jaar en 6 maanden. Zijn of haar anciënniteit bedraagt gemiddeld 15 jaar en 6 maanden. Bijna twee op de vijf werknemers (37,8 %) zijn ouder dan 50 jaar. De werknemers die jonger zijn dan 35 jaar vertegenwoordigen 21,5 % van het personeelsbestand.
- Bijna vier op de vijf werknemers (79,0 %) behaalde een universitair of hogeschooldiploma. Van de werknemers die jonger zijn dan 50 behaalde 84,9 % een bachelor- of masterdiploma.

**Tableau 1 : Kerncijfers 2021**

31.12.2021	
Aantal werknemers	21.680
Vrouwen	54,4%
Deeltijds	19,8%
Full Time Equivalent (FTE's)	20.671
Verdeling per categorie:	
Uitvoerend	52,3%
Kader	38,7%
Directie	4,4%
Inspecteurs	4,4%
Agenten	0,05%
Arbeiders	0,15%
Gemiddelde leeftijd	45 jaar en 6 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 6 maanden
Hogeschool- en universitaire opleiding	79,0 %
Nationaliteit	95,7 % is Belg

Bron: Assuralia

<sup>6</sup> De statistieken van dit hoofdstuk hebben uitsluitend betrekking op het personeel van de verzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen. Dit Paritair Comité werd opgericht bij koninklijk besluit van 9 februari 1971 en omschrijft zijn toepassingsgebied als volgt: "de verzekeringsmaatschappijen met vaste premie en de onderlinge verzekeringsmaatschappijen, zowel de in België gevestigde zetels van buitenlandse maatschappijen als de Belgische maatschappijen".

<sup>7</sup> Cf. sectie 3.3.2.

In 2021 wierven de verzekeringsondernemingen 1.573 werknemers aan met een overeenkomst van onbepaalde duur. Daartegenover zijn er 1.753 werknemers vertrokken uit een verzekeringsonderneming.

#### *Standaardprofiel van de aangeworven personen*

- Het gaat om iets meer vrouwen (52,6 %) dan mannen (47,4 %).
- 52,8 % van de werknemers wordt aangeworven als bediende - uitvoerend personeel; van deze werknemers start 48,7 % in de baremacategorie 4A.
- De gemiddelde leeftijd bij de aanwerving is 35 jaar en 6 maanden. Bijna drie op de vier (70,5 %) aangeworven werknemers zijn tussen 20 en 40 jaar oud. 11,5 % van de aangeworvenen is ouder dan 50.
- 4,7 % van de aangeworven werknemers werkt deeltijds; 77,0 % onder hen zijn vrouwen.
- Meer dan acht op de tien aangeworven werknemers behaalde een master- of bachelordiploma (respectievelijk 47,1 % en 35,1 %).

#### *Standaardprofiel van de personen die een verzekeringsonderneming hebben verlaten*

- Het gaat om iets meer vrouwen (50,9 %) dan mannen (49,1 %).
- Iets meer dan een op de vijf werknemers (20,0 %) heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst.
- Hun gemiddelde leeftijd bedraagt 45 jaar en 2 maanden. Van de werknemers die een verzekeringsonderneming hebben verlaten, is bijna een derde (26,8 %) 60 jaar of ouder en is bijna een op de zes werknemers (16,9 %) jonger dan 30.
- De meest frequente reden van vertrek is ontslagname door de werknemer (43,1 % van de vertrekkers), gevolgd door pensionering (pensioen of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) (25,0 %) en vervolgens beëindiging van de overeenkomst door de werkgever (24,6 %).

### 3.1.2 Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)

Wat de tijdelijke overeenkomsten betreft, krijgt men een correcter en vollediger beeld door te kijken naar het aantal overeenkomsten tijdens het hele observatiejaar dan enkel naar het aantal op 31 december. De tijdelijke overeenkomsten worden nader besproken in sectie 3.5 van deze studie.

In 2021 werkten er 531 personen met een overeenkomst van bepaalde duur in een verzekeringsonderneming. Daarnaast deden de verzekeringsondernemingen een beroep op 638 studenten.

**Tabel 2: Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2021**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Studenten	276	362	638
Bepaalde duur	212	319	531
<b>Totaal</b>	<b>488</b>	<b>681</b>	<b>1.169</b>

*Bron: Assuralia*

### 3.1.3 Voltijdsequivalent (FTE)<sup>8</sup>

De werkgelegenheid bestuderen op basis van het aantal werknemers geeft niet altijd een correcte weergave. Bij het tellen van het aantal werknemers wordt geen rekening gehouden met de gemiddelde werktijd van de deeltijdse werknemers. Wanneer hiermee wel rekening wordt gehouden, met andere woorden als men de werkgelegenheid uitdrukt in voltijdsequivalent (FTE), krijgt men een ander beeld van de werkgelegenheid.

Het aantal FTE's is hier berekend op basis van het gemiddelde aantal tewerkgestelden met een OOD in 2021 en het gemiddelde aantal tewerkgestelden met een OBD in 2021. Dit geeft een nauwkeuriger beeld van het arbeidsvolume dan het op 31 december waargenomen personeelsbestand.

Gedurende 2021 waren er gemiddeld 20.983 FTE's in de verzekeringsondernemingen die werden ingevuld door 22.118 werknemers.

**Tabel 3: Gemiddeld aantal<sup>9</sup> werknemers en equivalent met een voltijdse overeenkomst (FTE)**

Totaal (OOD+OBD)	Voltijds	Deeltijds	FTE
22.118	17.744	4.374	20.983

*Bron: Assuralia*

## 3.2 Tendensen 2012-2021<sup>10</sup>

### 3.2.1 Evolutie van het aantal werknemers

Het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur is sinds 2012 alleen maar afgenomen. Eind 2021 telden de verzekeringsondernemingen 21.680 werknemers. Dat zijn 180 banen van onbepaalde duur minder dan eind 2020. Ten opzichte van eind 2012, het jaar met het hoogste aantal overeenkomsten van onbepaalde duur tijdens de onderzochte periode van de laatste tien jaar, tellen we 2.181 werknemers minder in 2021.

Elk jaar verlaat een aantal oudere werknemers een verzekeringsonderneming wegens hun pensionering of toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag<sup>11</sup> (SWT). Deze vertrekkers worden niet systematisch vervangen.

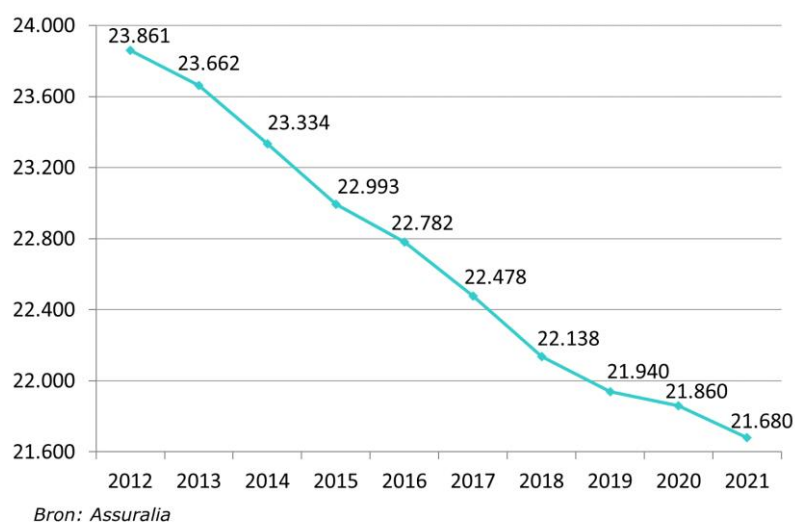
<sup>8</sup> FTE = Full Time Equivalent (voltijdsequivalent).

<sup>9</sup> Ongeacht het type van arbeidsovereenkomst: hetzij van onbepaalde duur, hetzij van bepaalde duur. Aangezien overeenkomsten van bepaalde duur regelmatig worden afgesloten voor een duurtijd van 6 maanden of minder, geeft het gemiddelde aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers dat in dienst was op 31 december.

<sup>10</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

<sup>11</sup> Het vroegere brugpensioen.

**Grafiek 2: Aandeel werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur (situatie op 31 december)**



Het voorbije decennium hebben de verzekeringsondernemingen zich overigens aangepast aan de digitale evoluties die hun partners (agenten en makelaars) en de verzekerden wensen. De toegenomen digitalisering en de automatisering die hieruit voortvloeit, gaan gepaard met een afname van de werkgelegenheid, vooral bij de meer operationele functies.

### 3.2.2 Evolutie van het aantal nieuwkomers en het aantal vertrekkers

De daling van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2021 is een onmiddellijk gevolg van het feit dat meer werknemers uit een onderneming zijn vertrokken dan dat er werknemers zijn aangeworven. In 2021 hebben 1.753 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur een onderneming verlaten en zijn er 1.573 nieuwe werkkrachten met overeenkomsten van onbepaalde duur (waarvan sommige werknemers daarvoor een overeenkomst van bepaalde duur hadden).

Na elk jaar te zijn gestegen in de periode 2014-2018, daalt het aantal nieuwe aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2021 voor het derde jaar op rij. Het aantal vertrekkers is in 2021 daarentegen licht toegenomen, na een terugval de voorbije twee jaren.



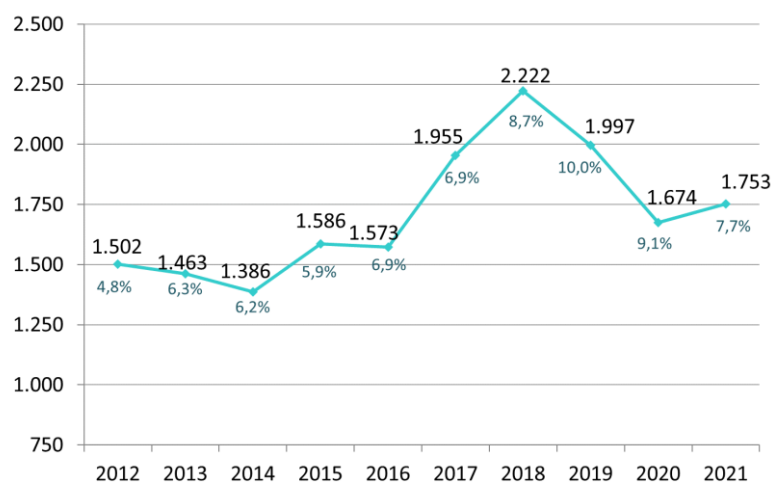
**Grafiek 3: Aantal aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur (in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31 december)**



Bron: Assuralia

Het aantal vertrekkers ligt telkens hoger dan het aantal aanwervingen in de onderzochte periode, wat ook de aanhoudende daling van de werkgelegenheid tijdens de voorbije tien jaar verklaart. De terugval van het aantal aanwervingen en het aantal vertrekkers over de periode 2020-2021, ten opzichte van 2019, valt waarschijnlijk te verklaren door de beperktere mobiliteit op de arbeidsmarkt wegens de covid-19-crisis. De belangrijkste redenen om een onderneming te verlaten zijn ontslagname door de werknemer, pensionering (pensioen of SWT) en ten slotte de beëindiging van de overeenkomst door de werkgever (zie sectie 3.3.7).

**Grafiek 4: Aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur die een verzekeringsonderneming verlaten hebben (in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31 december)**



Bron: Assuralia

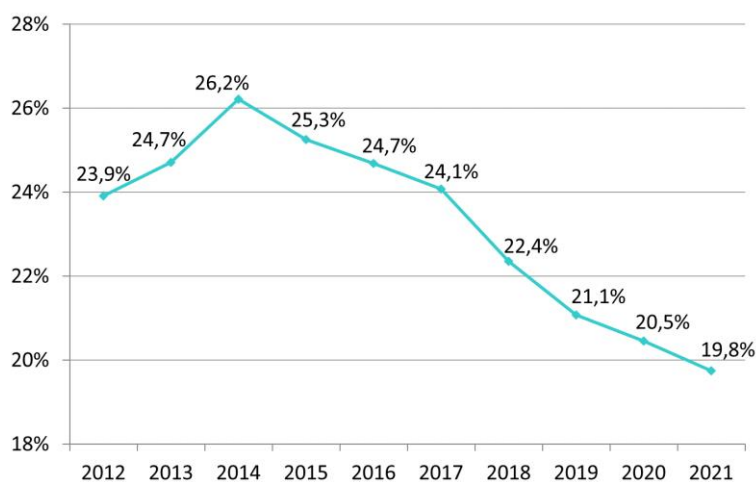
### 3.2.3 Evolutie van het aandeel deeltijdse werknemers

In 2021 werkten 4.282 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds; dat is iets minder dan een op de vijf werknemers (19,8 %). Na met 26,2 % zijn hoogste peil te hebben bereikt in 2014, is het aandeel van de deeltijdse werknemers in het bestand van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur elk jaar afgenomen om in 2021 uit te komen op zijn

laagste peil van de afgelopen tien jaar. Het aandeel van de deeltijdse werknemers ligt lager in de verzekeringsondernemingen dan in de totale bezoldigde werkgelegenheid in de privésector (geraamd op 27,1 %<sup>12</sup>).

De daling van het aandeel deeltijdse overeenkomsten die is ingezet in 2015, is grotendeels het gevolg van het feit dat een deel van de deeltijdse werknemers met pensioen is gegaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is gestapt. Bovendien is het aandeel van de deeltijds aangeworven werknemers (4,7 % van het totale aantal aanwervingen) relatief laag ten opzichte van de deeltijdse werknemers die zijn vertrokken (20,0 % van de vertrekkers).

**Grafiek 5: Aandeel deeltijdse werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur (in % van het totaal aantal werknemers op 31 december)**



Bron: Assuralia

Het aandeel van de deeltijdse werknemers in het personeelsbestand daalt terwijl de mogelijkheden en motivaties voor deeltijds werk de afgelopen jaren net sterk zijn uitgebreid, met meer bepaald de invoering van een aantal stimulerende maatregelen (tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven). Het is namelijk zo dat de wettelijke pensioenleeftijd werd opgetrokken en dat, parallel hiermee, de toegangsvoorwaarden voor een vroegtijdig pensioen werden verstrengd, wat een loopbaanverlenging in de hand werkt.

Als we de economische vooruitzichten mogen geloven, zullen de twintigers en dertigers van vandaag een veel langere loopbaan moeten volbrengen dan hun ouders. Dat kan veranderingen in het arbeidsritme teweegbrengen die leiden tot een evenwichtiger arbeidstijdsverdeling gedurende dergelijke langere loopbanen. Deeltijds werken is in dat opzicht een manier om een beter evenwicht te handhaven tussen de beroepswerkzaamheden en het privéleven. Dat er diverse regelingen bestaan die deeltijds werken aanmoedigen, draagt bij tot de evolutie van dit deeltijds werken, met een zeker succes bij mannen in het laatste stadium van hun loopbaan.

Bijna 1.850 werknemers<sup>13</sup> met een overeenkomst van onbepaalde duur, of 8,5 % van het totale personeelsbestand, hebben in de loop van 2021 voor een "tijdskrediet met motief" of een "tijdskrediet landingsbaan"<sup>14</sup> gekozen. De betrokken werknemers verkiezen daarbij meestal de

<sup>12</sup> FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, 2021.

<sup>13</sup> De cijfers in deze en in de volgende paragraaf zijn afkomstig uit de Assuralia-studie over ouderschapverlof en tijdskrediet.

<sup>14</sup> Met het specifieke tijdskrediet voor werknemers die het einde van hun loopbaan naderen, kunnen werknemers uit de privésector hun arbeidsprestaties verminderen tot zij met pensioen gaan.

1/5-onderbreking<sup>15</sup> (73,3 % van het totale aantal tijdskredieten) of de 50 %-regeling (23,0 % van het totale aantal tijdskredieten). Deze mogelijkheid om de arbeidstijd af te bouwen wordt zeer op prijs gesteld door werknemers die het einde van hun loopbaan naderen, zoals blijkt uit het aanzienlijk hogere percentage werknemers van 55 jaar of ouder die er gebruik van maken (53,8 % van het totale aantal tijdskredieten).

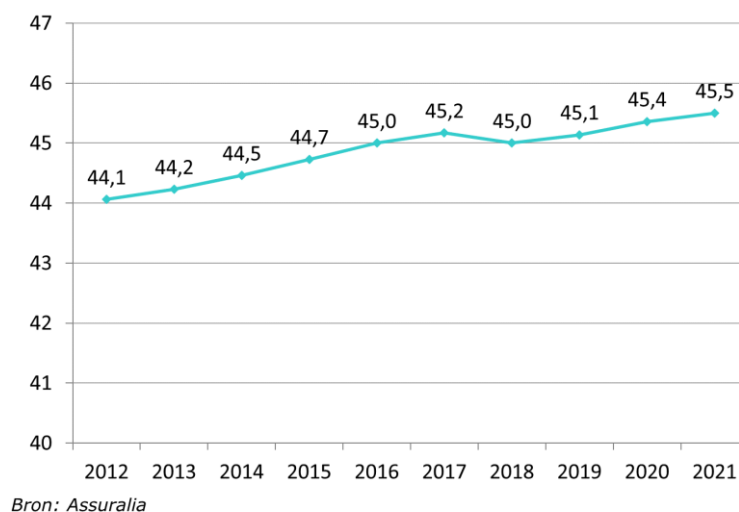
Daarnaast hebben ook bijna 1.135 werknemers met een OOD (5,2 % van het totale aantal werknemers) in de loop van 2021 ouderschapsverlof opgenomen. De betrokkenen kiezen hierbij meestal voor de 1/5-onderbreking (56,3 % van het totale aantal ouderschapsverloven) of voor een volledige onderbreking (27,3 % van het totale aantal ouderschapsverloven).

Het aantal werknemers uit de verzekeringssector die in de loop van 2021 tijdskrediet, een landingsbaan of ouderschapsverlof hebben opgenomen is, net als in de ganse privésector, gedaald in vergelijking met 2020.

### 3.2.4 Evolutie van de gemiddelde leeftijd

De voorbije tien jaar is de gemiddelde leeftijd van werknemers met een OOD elk jaar toegenomen, behalve in het jaar 2018. In 2021 evolueert deze van 45 jaar en 4 maanden naar 45 jaar en 6 maanden, en bereikt daarmee zijn hoogste peil in de hele onderzochte periode. Ten opzichte van 2012 is de werknemer met een OOD in de verzekeringssector dus gemiddeld 1 jaar en 5 maanden ouder.

**Grafiek 6: Gemiddelde leeftijd van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur**



Logischerwijs zou de gemiddelde leeftijd in een constant personeelsbestand elk jaar automatisch een jaar moeten stijgen. Die jaarlijkse stijging wordt echter getemperd door de aanwerving, jaar na jaar, van relatief jongere werknemers (een gemiddelde leeftijd van 35 jaar en 6 maand bij de aanwerving in 2021) en het vertrek van relatief oudere werknemers (een gemiddelde leeftijd van 45 jaar en twee maanden bij vertrek in 2021). Hierdoor steeg de gemiddelde leeftijd in de realiteit slechts met 1 tot 4 maanden per jaar tussen 2012 en 2017. In 2018 en in 2019 lagen de aantallen aanwervingen en vertrekkers hoger dan de jaren voordien, wat de stijging van de gemiddelde leeftijd afremt door de omvangrijkere vernieuwing van het personeelsbestand. Net als in 2020 zijn

<sup>15</sup> Een 1/5-onderbreking komt overeen met een 4/5-tewerkstelling (80 %).

de aantallen aanwervingen en vertrekkers in 2021 weer iets gematigder, zodat de gemiddelde leeftijd sterker stijgt dan voordien.

Iets meer dan de helft van de werknemers (52,8 %) is ouder dan 45 jaar. De leeftijdsstructuur van de tewerkgestelden zal enigszins wijzigen, in de zin dat er een vergrijzing zal optreden, gelet op verschillende factoren. Ten eerste zijn er de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de verstrenging van de toegang tot vroegtijdige uittreding. De bedoeling hiervan is oudere werknemers langer aan het werk te houden. Verder zal de gemiddelde leeftijd in de toekomst stijgen omdat oudere werknemers niet allemaal zullen worden vervangen door jongeren. Ten slotte worden deze verschijnselen nog versterkt door de demografische vergrijzing in België, die ertoe leidt dat het aandeel van de oudste groepen in de actieve beroepsbevolking toeneemt.

### 3.3 Analyse van de resultaten<sup>16</sup>

#### 3.3.1 Evolutie van de overeenkomsten van onbepaalde duur

**Tabel 4: Evolutie kerncijfers 2010-2021**

	31.12.2010	31.12.2020	31.12.2021
Aantal	23.695	21.860	21.680
Vrouwen ( % )	52,7%	54,2%	54,4%
Deeltijds ( % )	24,3%	20,5%	19,8%
FTE's (voltijdsequivalent)	22.262	20.740	20.671
<b>Verdeling per categorie:</b>			
Uitvoerend	60,2%	53,0%	52,3%
Kader	30,6%	39,2%	38,7%
Directie	2,9%	3,1%	4,4%
Inspecteurs	5,4%	4,5%	4,4%
Agenten	0,3%	0,05%	0,05%
Arbeiders	0,6%	0,17%	0,15%
Gemiddelde leeftijd	43 jaar en 7 maanden	45 jaar en 4 maanden	45 jaar en 6 maanden
Gemiddelde anciënniteit	16 jaar	15 jaar en 10 maanden	15 jaar en 6 maanden
Hogeschool en universitaire opleiding	62,7%	78,3%	79,0%

Bron: Assuralia

<sup>16</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

### 3.3.2 Beroepscategorieën

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst<sup>17</sup> deelt het personeel van verzekeringsondernemingen in de volgende zes categorieën (in volgorde van numeriek belang) in<sup>18</sup>:

- het uitvoerend bediendenpersoneel (5 deelcategorieën),
- de kaderleden (3 subcategorieën),
- de inspecteurs (4 subcategorieën),
- de bezoldigde agenten (in tegenstelling tot de zelfstandige agenten),
- de directieleden en
- de arbeiders.

In de verzekeringssector maakt het grootste deel van de werknemers deel uit van de categorie uitvoerend personeel. In 2021 is 52,3 % van het personeel met een overeenkomst van onbepaalde duur ingedeeld in deze categorie. Ten opzichte van 2010 is haar aandeel wel gedaald met 7,9 procentpunten.

De tweede grootste personeelscategorie is die van de kaderleden. In 2021 is 38,7 % van het personeel kaderlid. Op langere termijn betekent dit een versterking van het kaderpersoneel, dat in 2010 maar 30,6 % van het personeelsbestand uitmaakte.

Het aandeel van de directieleden bedraagt 4,4 % van de werknemers in 2021<sup>19</sup>. In 2020 en 2010 was dit respectievelijk 3,1 % en 2,9 %.

Het aandeel van de werknemers die een commerciële functie uitoefenen (bezoldigde agenten en inspecteurs) evolueert slechts weinig in 2021. De agenten blijven wat hun vertegenwoordiging betreft stabiel in 2021 met 0,05 %. De inspecteurs boeten een heel klein beetje aan gewicht in, met een aandeel van 4,4 % in 2021 (komend van 4,5 % in 2020). Ten opzichte van 2010 nemen beide categorieën in belang af.

### 3.3.3 Verdeling tussen vrouwen en mannen

Sinds 2003 tellen de Belgische verzekeringsondernemingen meer vrouwen dan mannen onder hun werknemers. De vervrouwelijking van het personeel in de sector heeft zich daarna nog verder doorgezet. In 2021 waren 54,4 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur vrouwen. Aangezien er tot in 2016 minder vrouwen dan mannen werden aangeworven, was de vervrouwelijking van het personeel in de verzekeringssector waarschijnlijk het gevolg van het feit dat meer mannen dan vrouwen uit de verzekeringsondernemingen vertrokken. Het feit dat er sinds 2017 meer vrouwen dan mannen worden aangeworven, werkt de vervrouwelijking van de sector verder in de hand.

Het "cliché" van de vrouw die deeltijds werkt terwijl de man voor een voltijdse betrekking kiest, blijft in de verzekeringssector overeind. De bestaande regelingen voor een graduele afbouw van de arbeidstijd in de aanloop naar het pensioen, die meer mannen kunnen aansporen om aan het einde van hun loopbaan voor deeltijds werk te kiezen, volstaan dus (nog) niet om dit fenomeen af te zwakken. Bijna een op de drie vrouwen (29,7 %) met een overeenkomst van onbepaalde duur werkt deeltijds; bij de mannen bedraagt dit aandeel slechts 7,8 %. Vrouwen

---

<sup>17</sup> CAO van 19 februari 1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

<sup>18</sup> De indeling in categorieën geschiedt op basis van de uitgeoefende functie. De CAO somt deze functies op en deelt ze in meerdere categorieën in.

<sup>19</sup> Merk op dat dit toegenomen aandeel van de directieleden grotendeels te verklaren valt door een correctie in de classificatie van een deel van het bestand (van hoger kader naar directiemedewerkers).

vertegenwoordigen zo minder dan de helft (47,7 %) van het voltijds tewerkgestelde personeelsbestand.

**Tabel 5: Overzicht van het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31 december**

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Mannen	9.107	772	9.879
Vrouwen	8.291	3.510	11.801
<b>Totaal</b>	<b>17.398</b>	<b>4.282</b>	<b>21.680</b>

*Bron: Assuralia*

Vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur zijn gemiddeld jonger dan hun mannelijke collega's (44 jaar en 11 maanden tegenover 46 jaar en 3 maanden). Zo is 50,8 % van de vrouwelijke werknemers ouder dan 45, tegenover 55,1 % van de mannelijke werknemers. Een van de redenen voor dit verschil is dat de toegangsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag minder strikt zijn voor vrouwen dan voor mannen: vrouwen moeten een loopbaan van minimaal 35 jaar achter de rug hebben in 2021, voor mannen is dit 40 jaar.

Bij de vrouwen behoort 62,2 % tot de categorie uitvoerend personeel, is 33,2 % kaderlid en heeft 2,6 % een directiefunctie. Bij de mannen liggen de verhoudingen enigszins anders. Zo behoort 40,4 % van de mannen tot het uitvoerend personeel, is 45,3 % kaderlid en heeft 6,4 % een directiefunctie.

Kijken we naar het aandeel vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur per functiecategorie (tabel 6), dan stellen we vast dat zij het meest vertegenwoordigd zijn in de categorie uitvoerend personeel (hier zijn bijna twee van de drie werknemers vrouwen). Hun aandeel in het uitvoerend personeel blijft trouwens op de lange termijn relatief stabiel.

Bij de andere (grote) beroepscategorieën blijven de mannen in de meerderheid, al lijkt het aandeel van de vrouwen in elke categorie toe te nemen. In 2021 bekleeden vrouwen 46,7 % van de kaderfuncties, tegenover 40,4 % in 2010. Bij de inspecteurs tellen we 20,6 % vrouwen in 2021, tegenover 11,9 % in 2010. Ook bij de directiefuncties zien we het aantal vrouwen toenemen: in 2021 was 32,9 % van de directieleden vrouw, tegenover 20,7 % in 2010. Men kan dus besluiten dat de vervrouwelijking die sinds het begin van de jaren 2000 in de verzekeringsondernemingen wordt waargenomen zich voornamelijk situeert bij de kaderleden, de inspecteurs en de directiefuncties.

**Tabel 6: Evolutie van het aantal vrouwelijke werknemers per categorie (in % van het totaal)**

	2010	2020	2021
Uitvoerend personeel	64,4%	64,5%	64,8%
Kaderleden	40,4%	46,0%	46,7%
Inspecteurs	11,9%	20,4%	20,6%
Directie	20,7%	30,4%	32,9%

*Bron: Assuralia*

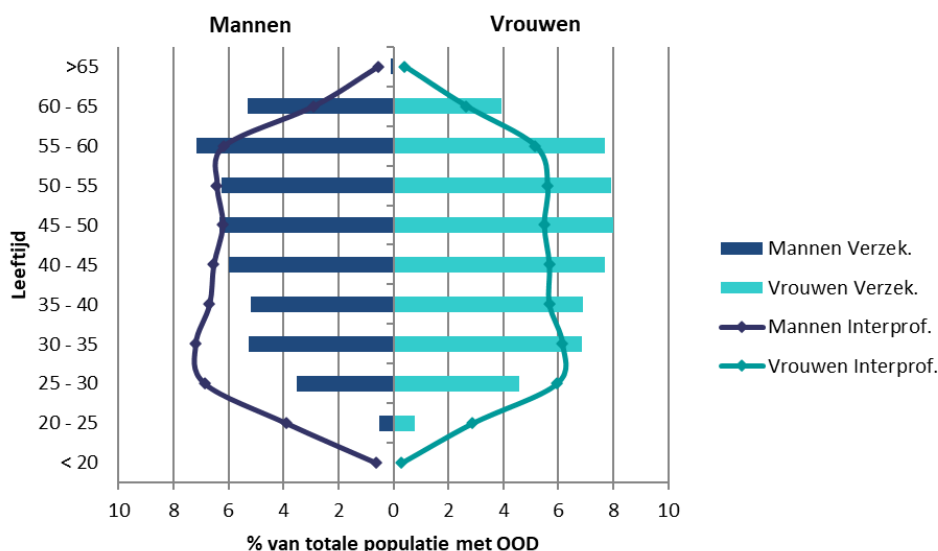
### 3.3.4 Leeftijd van de werknemers

Na een stijgende trend tot in 2017, daalt de gemiddelde leeftijd van de werknemers met een OOD in de verzekeringssector enigszins in 2018 en 2019, om dan opnieuw toe te nemen in 2020 en 2021. Eind 2021 was een werknemer in de verzekeringssector gemiddeld 45 jaar en 6 maanden oud, tegenover 45 jaar en 4 maanden eind 2020.

Vergeleken met de privésector in zijn geheel, lijkt de verzekeringssector een ouder personeelsbestand te hebben. De leeftijds piramide (grafiek 7) van de verzekeringssector en die van de ganse privésector tonen een verschillende verdeling van de leeftijd van de betrokken werknemers:

- ▶ In de verzekeringssector zijn 38,5 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur ouder dan 50 jaar (18,8 % mannen en 19,7 % vrouwen). In de privésector bedraagt het aantal 50-plussers 29,8 % (16,0 % mannen en 13,8 % vrouwen).
- ▶ Bij de werknemers die jonger zijn dan 35 jaar stellen we het omgekeerde vast: hun gewicht is in de verzekeringssector minder groot dan in de privésector in zijn geheel. In de verzekeringssector vertegenwoordigt deze groep 21,5 % van het personeelsbestand (9,3 % mannen en 12,2 % vrouwen). Op het niveau van de privésector is 33,9 % van de werknemers jonger dan 35 jaar (18,6 % mannen en 15,3 % vrouwen).

**Grafiek 7: Leeftijds piramide van de werknemers - verzekeringssector (2021) vs. interprofessioneel (Q4-2022)**



Bron: Assuralia en RSZ

### 3.3.5 Deeltijds werken<sup>20</sup>

Het is al jaren zo dat ongeveer een vijfde van de werknemers in de verzekeringssector met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds werkt (19,8 % in 2021). De meesten onder hen geven hierbij de voorkeur aan een viervijfderegeling. Zo werkte 68,4 % van de deeltijdse

<sup>20</sup> Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet (bijvoorbeeld: "tijdskrediet landingsbaan").

werknemers in 2021 in een viervijfderегeling. Halftijds werken is minder gebruikelijk: hiervoor koos slechts 13,8 % van de deeltijdse werknemers in 2021.

Het kan interessant zijn om de kenmerken van deeltijds werk in de verzekeringsondernemingen te vergelijken met die inzake de totale intersectorale werkgelegenheid. Hiertoe baseren we ons op de resultaten 2021 van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) van de FOD Economie. We stellen vooral vast dat deeltijds werken relatief minder voorkomt in de verzekeringsondernemingen dan in de totale bezoldigde werkgelegenheid (19,8 % van de werkgelegenheid in de verzekeringssector tegenover 26,5 % van de intersectorale werkgelegenheid). Bij deeltijdse werknemers in de verzekeringsondernemingen is de viervijfderегeling trouwens meer in trek (68,4 % van de deeltijdse werknemers) dan het geval is over alle sectoren heen (46,0 % van de deeltijdse werknemers). De halftijdse regeling komt dan weer aanzienlijk minder voor in de verzekeringssector dan over alle sectoren heen (13,8 % tegenover 36,4 %).

Merk op dat deeltijds werk in de verzekeringssector toeneemt met de leeftijd. In de leeftijdscategorie jonger dan 35 jaar is slechts 7,8% van de werknemers deeltijds werkzaam, tegenover 19,2 % bij de werknemers tussen 35 en 50 jaar en zelfs 27,2 % bij de werknemers ouder dan 50.

Van de deeltijdse werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, werkt 17,1 % halftijds en 63,5 % in een viervijfderегeling. Van de deeltijdse werknemers tussen 35 en 50 jaar werkt slechts 10,1 % halftijds terwijl 74,3 % in een viervijfderегeling werkt. Van de deeltijdse werknemers jonger dan 35, werkt 11,3 % halftijds en 79,9 % in een viervijfderегeling.

Hoe hoger het opleidingsniveau van de werknemer, hoe minder hij deeltijds werkt, blijkt ook: 13,2 % van de werknemers met een masterdiploma werkt deeltijds, tegenover 21,6 % van de werknemers met een bachelordiploma en 27,3 % van de werknemers zonder een diploma hoger onderwijs. De correlatie tussen het opleidingsniveau en de leeftijd van de werknemer wordt uitvoeriger geanalyseerd in sectie 3.3.6. De bredere verspreiding van deeltijds werken onder werknemers die minder hoog opgeleid zijn, kan worden gelinkt aan het feit dat vooral oudere werknemers deeltijds werken.

Vooraf uitvoerend personeel kiest voor deeltijds werken. In 2021 werkt meer dan een kwart van de werknemers uit deze categorie deeltijds. Van het vrouwelijk uitvoerend personeel werkt 35,4 % deeltijds, tegenover 10,2 % van het mannelijk uitvoerend personeel. Van de kaderleden werkt 14,2 % deeltijds: 22,1 % van de vrouwelijke kaderleden werkt in een deeltijdse regeling, tegenover slechts 7,3 % van de mannelijke kaderleden.

De inspecteurs en de directieleden kiezen aanzienlijk minder voor deeltijds werken: respectievelijk werkt hiervan slechts 3,6 % en 4,7 % deeltijds.

De afname van het aantal deeltijdse werknemers, die sinds 2015 wordt waargenomen, werd in sectie 3.2.3. al vermeld.

**Tabel 7: Evolutie van het aantal deeltijdse werknemers per categorie (in % van het totaal)**

	2010		2019		2021	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Uitvoerend personeel	11,9%	43,7%	10,6%	36,8%	10,2%	35,4%
Kaderleden	5,5%	26,6%	6,6%	22,9%	7,3%	22,1%
Inspecteurs	1,9%	9,3%	3,3%	7,7%	2,4%	8,2%
Directie	2,9%	6,7%	3,9%	7,4%	3,4%	7,5%

Bron: Assuralia



De gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers, uitgedrukt als percentage van een voltijdse werknemer, bedraagt 74,4 % en is iets hoger bij de vrouwen (75,0 %) dan bij de mannen (72,0 %).

Aanschouwd per beroepscategorie en zonder rekening te houden met de agenten en de arbeiders, ligt de gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers hoger bij de inspecteurs (75,8 %) en bij de kaderleden (75,4 %). Bij het uitvoerend personeel (74,3 %) ligt de gemiddelde arbeidstijd iets lager. Een nogal verrassende vaststelling is overigens dat de laagste gemiddelde arbeidstijd wordt opgetekend bij de deeltijdse directiefuncties (61,8 %).

### 3.3.6 Opleidingsniveau werknemers<sup>21</sup>

In de verzekeringssector wordt het aandeel van de werknemers die een universitaire of hogeschoolopleiding hebben genoten, steeds groter. In 2021 waren bijna vier op de vijf werknemers houder van een bachelor- of masterdiploma (34,3 % had een masterdiploma, 44,7 % een bachelordiploma), terwijl dat in 2010 nog maar voor 62,7 % het geval was.

Op dit vlak stellen we een belangrijk verschil vast tussen de werknemers die jonger zijn dan 50 jaar en de 50-plussers. Bij de 50-plussers heeft 29,6 % een masterdiploma en 41,6 % een bachelordiploma, tegenover respectievelijk 37,3 % en 46,6 % bij de werknemers jonger dan 50. Anders gezegd: bijna drie op de tien werknemers die ouder zijn dan 50 ronden geen universitaire of hogeschoolopleiding af terwijl het aandeel van degenen die geen diploma hoger onderwijs behaalden bij de groep werknemers jonger dan 50 aanzienlijk lager ligt (iets meer dan 16 %).

Deze in de verzekeringssector opgetekende cijfers weerspiegelen de verhoging van het onderwijsniveau die zich de afgelopen jaren voltrok bij de Belgen van 15 jaar en ouder. In 1987 had 12,1 % van deze bevolkingsgroep een universitair of hogeschooldiploma; in 2020 was dit al opgelopen tot 34,1 % en in 2021 tot 36,1 %<sup>22</sup>. Werknemers die een universitaire of hogeschoolopleiding afronden, zijn dus steeds talrijker op de arbeidsmarkt. Werknemers die met pensioen gaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag stappen, worden dan ook vaak vervangen door personen die hoger opgeleid zijn.

**Tabel 8: Evolutie van het meest voorkomende opleidingsniveau (in % van het totaal)**

	2010	2020	2021
Uitvoerend personeel	Bachelor: 43,1%	Bachelor: 52,2%	Bachelor: 52,0%
Kaderleden	Master: 49,2%	Master: 52,4%	Master: 51,4%
Inspecteurs	Bachelor: 40,3%	Master: 43,3%	Bachelor: 43,9%
Directie	Master: 80,7%	Master: 81,9%	Master: 79,3%

Bron: Assuralia

Kijken we voor de verzekeringsondernemingen naar het opleidingsniveau naargelang de functiecategorie (tabel 8), dan zijn er verschillende vaststellingen mogelijk. Enerzijds maken houders van een bachelordiploma de meerderheid uit bij de uitvoerende functies en de inspecteurs

<sup>21</sup> De opleidingsniveaus worden als volgt ingedeeld:

- universitair onderwijs, hoger onderwijs van het lange type of masteropleiding (= "master");
- hoger onderwijs van het korte type, bijvoorbeeld graduaat, regentaat, kandidatuur, bacheloropleiding (= "bachelor");
- hoger secundair onderwijs (= "middelbaar");
- lager secundair onderwijs (= "lager").

<sup>22</sup> Bron: FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, 2021.

(respectievelijk 52,0 % en 43,9 % van het bestand in 2021). Anderzijds komen masterdiploma's het vaakst voor bij de kaderleden (51,4 % in 2021) en de directiefuncties (79,3 % in 2021).

### 3.3.7 In- en uitstroom

Tabel 9 toont het verloop van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur voor de periode van 31 december 2020 tot 31 december 2021. Gedurende deze periode werden 1.573 werknemers aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur en hebben 1.753 werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Eind 2021 telt de verzekeringssector dus 180 werknemers minder in vergelijking met eind 2020.

Onder de 1.573 personen aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2021 vallen ook werknemers die daarvoor een overeenkomst van bepaalde duur hadden en in 2021 een overeenkomst van onbepaalde duur hebben gekregen.

**Tabel 9: Evolutie van het totale personeelsbestand**

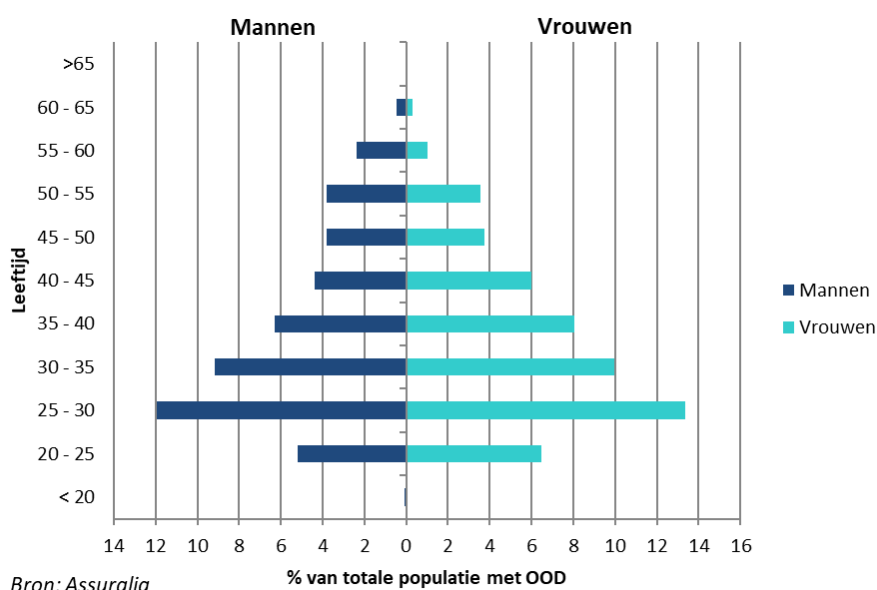
Aanwezig op 31.12.2020	Aangeworven in 2021	Vertrokken in 2021	Aanwezig op 31.12.2021
21.860	1.573	1.753	21.680
Ontwikkeling 2020-2021	-21	79	-180

Bron: Assuralia

Het merendeel van de in 2021 aangeworven werknemers heeft een hoger diploma: 47,1 % bezit een masterdiploma en 35,1 % een bachelordiploma.

Er worden voornamelijk jonge werkkrachten aangeworven: 37,1 % van de in 2021 aangeworven werknemers is jonger dan 30 jaar. De verzekeringsondernemingen werven niettemin ook oudere personen aan: in 2021 is 11,5 % van de aangeworvenen ouder dan 50 jaar.

### Grafiek 8: Leeftijdspiramide van de aangeworven werknemers verzekeringssector (2021)



Tabel 10 geeft een overzicht van de redenen waarom werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Van de personen die in 2021 een verzekeringsonderneming hebben verlaten, heeft 43,1 % (755 personen) zelf ontslag genomen, vertrok 24,6 % (431 personen) na een beëindiging van de overeenkomst door de werkgever en vertrok 25,0 % (438 personen) op pensioen of in SWT<sup>23</sup>. Het aantal personen dat zelf ontslag neemt, is in 2021 dus weer toegenomen, na een aanzienlijke terugval in 2020<sup>24</sup> (592 personen). Daarentegen zijn er in 2021 zowel relatief als absoluut meer werknemers met pensioen gegaan dan in 2020. Dat houdt wellicht verband met de veroudering van het personeelsbestand van de verzekeringsondernemingen (waarop onder punt 3.3.4 werd gewezen). Het aantal vertrekkers wegens SWT loopt echter terug nu de toegang tot dit type van regeling beperkter is dan voorheen.

**Tabel 10: Overzicht van de redenen voor vertrek**

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	183	184	367
Beëindiging zonder vergoeding (**)	35	29	64
Pensioen	209	180	389
SWT	14	35	49
Ontslag genomen	366	389	755
Overlijden	11	6	17
Transfer buiten sector (***)	42	70	112
<b>TOTAAL</b>	<b>860</b>	<b>893</b>	<b>1.753</b>

(\*) met uitbetaling van een compenserende opzeggingsvergoeding

(\*\*) met prestatie gedurende de opzeggingstermijn

(\*\*\*) werknemers die hun loopbaan verderzetten in dezelfde ondernemingsgroep, maar dan in de bankafdeling of in de supportafdeling (HR, ICT, ...).

Bron: Assuralia

<sup>23</sup> SWT = het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen).

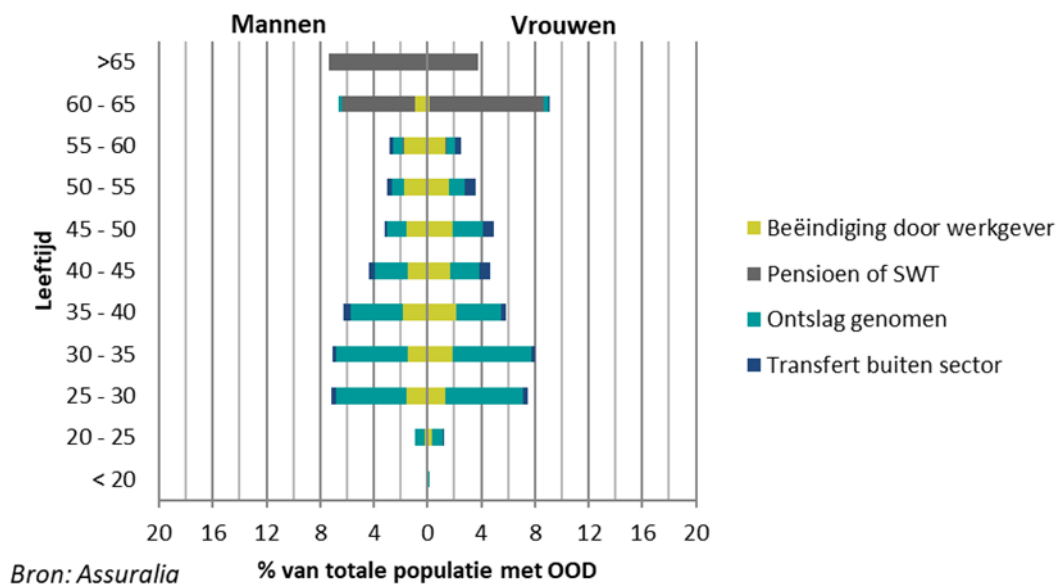
<sup>24</sup> De hypothese is dat de covid-19-crisis in 2020 geleid heeft tot een grotere terughoudendheid om van job te veranderen.

Meer dan de helft van de houders van een bachelor- of masterdiploma (of 72,7 % van alle vertrekkers) die een verzekeringsonderneming hebben verlaten, heeft zelf ontslag genomen. Bij de werknemers zonder een diploma hoger onderwijs nam slechts 20,9 % zelf ontslag. Ook heeft 15,0 % van de personen met een bachelor- of masterdiploma de verzekeringsonderneming verlaten om met pensioen te gaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te stappen, tegenover 55,4 % van de werknemers zonder een dergelijk diploma.

Grafiek 9 illustreert de spreiding van de leeftijd van de werknemers die een verzekeringsonderneming hebben verlaten.

Van de werknemers die een onderneming verlaten, is 26,8 % ouder dan 60 jaar. De grote meerderheid hiervan (meer dan negen op de tien) vertrekt wegens pensionering of SWT. Daarnaast is 32,0 % van de vertrekkers jonger dan 35 jaar. De meesten onder hen, namelijk meer dan twee derde, nemen zelf ontslag.

**Grafiek 9: Leeftijdspiramide van de werknemers die de verzekeringssector hebben verlaten (2021)**



## 3.4 Structuur van de sector<sup>25</sup>

### 3.4.1 Evolutie naar de grootte van de ondernemingen en het personeelsbestand

Er zijn iets meer dan 100 verzekerings- en herverzekeringsondernemingen actief op de Belgische markt.

Bijna driekwart van deze ondernemingen heeft personeel in dienst<sup>26</sup>.

Het resterende kwart van de geïnventariseerde verzekeringsondernemingen is op de Belgische verzekeringsmarkt actief, maar stelt geen personeel tewerk<sup>27</sup>.

**Tabel 11: Evolutie van de grootte van de ondernemingen en het personeelsbestand**

Grootte van de onderneming	2010		2020		2021	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	33	2,6%	38	3,2%	34	2,8%
50-150 werknemers	19	8,0%	19	8,3%	21	9,3%
150-500 werknemers	12	13,4%	13	14,6%	12	13,8%
>500 werknemers	11	76,0%	9	73,9%	9	74,1%
Totaal	75	100,0%	77	100,0%	79	100,0%

Bron: Assuralia

Tabel 11 illustreert het aantal ondernemingen volgens hun omvang, enerzijds, en het relatieve deel in de totale werkgelegenheid dat zij vertegenwoordigen, anderzijds.

De werkgelegenheid in de Belgische verzekeringssector concentreert zich vooral in de ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden (74,1 % van de werkgelegenheid). In 2010 was de werkgelegenheid nog meer geconcentreerd in de grote ondernemingen (76,0 % van de werkgelegenheid), vooral door het grotere aantal hiervan. Daar staat tegenover dat het percentage tewerkgestelden in kleine ondernemingen (< 50 werknemers) ten opzichte van 2010 is gestegen, net als het aantal ondernemingen in deze categorie.

<sup>25</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

<sup>26</sup> Merk op dat hun aantal in 2019 is toegenomen door de opname in de werkgelegenheidsstatistieken van een aantal buitenlandse verzekeraars die zich wegens de Brexit in België zijn komen vestigen.

<sup>27</sup> Het gaat hier veelal om buitenlandse verzekeringsondernemingen waarvoor de grote agenturen als wettelijke vertegenwoordiger optreden. Het Paritair Comité 307 is bevoegd voor deze agentschappen of "gevolmachtigde onderschrijvers".

### 3.4.2 De “top 20” van de groepen inzake werkgelegenheid

**Tabel 12: Werkgelegenheid en marktaandelen in % van het incasso (2021)**

Plaats	Plaatswijziging t.o.v. 2019	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-leven	Incasso leven	Totaal incasso
1	-	AG Insurance	4.280	19,7%	16,6%	27,2%	22,3%
2	-	AXA	3.559	16,4%	17,3%	7,5%	12,0%
3	-	Ethias	1.889	8,7%	10,0%	8,5%	9,2%
4	-	Baloise	1.693	7,8%	9,6%	3,7%	6,4%
5	-	P&V Verzekeringen	1.460	6,7%	6,2%	6,0%	6,1%
6	+1	Belfius	1.244	5,7%	5,6%	6,8%	6,2%
7	-1	Allianz	1.227	5,7%	4,0%	6,7%	5,5%
8	-	KBC	1.170	5,4%	8,9%	10,0%	9,5%
9	-	ERGO	934	4,3%	5,7%	1,4%	3,4%
10	+1	NN	713	3,3%	1,0%	6,4%	3,9%
11	-1	FEDERALE Verzekering Atradius Crédito y Caucion S.A. de Seguros	703	3,2%	2,4%	1,3%	1,8%
12	-	Europe Assistance	241	1,1%	0,5%	0,0%	0,2%
13	+1	Athora	218	1,0%	0,5%	0,0%	0,2%
14	-1	North Europe Life	188	0,9%	0,0%	3,9%	2,1%
15	-	MS Amlin	175	0,8%	0,4%	0,5%	0,5%
16	+2	Monument Assurance	122	0,6%	1,3%	0,0%	0,6%
17	NEW	AIG Europe	119	0,5%	0,0%	0,2%	0,1%
18	+1	Credendo	116	0,5%	1,0%	0,0%	0,5%
19	-2	Cardif	112	0,5%	0,3%	0,0%	0,1%
20	NEW	Dela	96	0,4%	0,3%	0,0%	0,1%
	-		96	0,4%	0,0%	0,8%	0,5%
<b>TOTAAL</b>			<b>20.478</b>	<b>93,7%</b>			

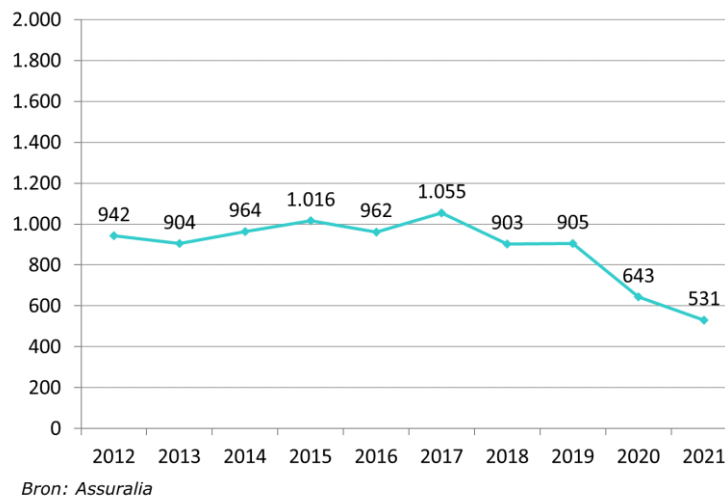
Bron: Assuralia

Indien bekeken per ondernemingsgroep, telt de verzekeringssector 11 verzekeringsgroepen met meer dan 500 werknemers die samen 87,0% van de totale werkgelegenheid en 86,3 % van het totale premie-incasso vertegenwoordigen.

### 3.5 Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)

De tijdsduur van overeenkomsten van bepaalde duur kan variëren van bijvoorbeeld één maand tot langer dan twee jaren of zelfs drie jaren. Daarom is het zinvoller om de situatie weer te geven van het aantal werknemers met een tijdelijke overeenkomst gedurende een observatiejaar in plaats van een foto te nemen op 31 december. In de loop van het jaar 2021 deed de verzekeringssector een beroep op 531 werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur. Het komt voor dat de werknemers, na de beëindiging van hun overeenkomst van bepaalde duur, een overeenkomst van onbepaalde duur onderschrijven.

Tussen 2012 en 2019 schommelde de mate waarin verzekeringsondernemingen een beroep deden op overeenkomsten van bepaalde duur van iets meer dan 900 overeenkomsten tot bijna 1.060 overeenkomsten. In 2020 en 2021 stellen we een behoorlijk sterke daling vast van het aantal overeenkomsten van bepaalde duur. De covid-19-pandemie heeft een sterk effect gehad op het aantal werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur, dat naar 643 terugloopt in 2020 en naar 531 in 2021, het laagste niveau sinds 2012.

**Grafiek10: Aantal overeenkomsten van bepaalde duur**

De bijstandsverzekeraars stellen relatief meer mensen tewerk voor een korte periode, vooral om de hogere werkdruk tijdens de vakantieperiodes het hoofd te bieden. In 2019 had ongeveer 20,5 % van het totale aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars (OBD + OOD) een overeenkomst van bepaalde duur. De covid-19-crisis liet zich sterk voelen in de reissector, met als gevolg dat de bijstandsverzekeraars minder werknemers met een OBD inschakelden: in 2020 en in 2021 viel het aantal werknemers met een OBD bij de bijstandsverzekeraars terug naar respectievelijk 4,1% en 5,9 % van het totale aantal werknemers (OBD + OOD).

Ter vergelijking: de andere verzekeraars stellen heel wat minder mensen tewerk met een overeenkomst van bepaalde duur (2,3 % van hun totale personeelsbestand in 2021).

Naast 531 werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur, stelde de sector in 2021 ook 638 studenten tewerk. Onderstaande tabel geeft het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst en die van de studenten.

**Tabel 13: Het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst**

	% vrouwen	Gemiddelde leeftijd	Meest voorkomend opleidingsniveau	% deeltijdsen
Bepaalde duur	60,1%	31 jaar en 10 maanden	Bachelor: 42,0%	12,1%
Studenten	56,4%	21 jaar en 4 maanden	-	-

Bron: Assuralia

## 3.6 Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm<sup>28</sup>

### 3.6.1 Profiel van de werknemers op 31 december 2021

**Tabel 14: Profiel van de werknemers op 31.12.2021**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal werknemers	9.879	11.801	21.680
waarvan deeltijdsen	772	3.510	4.282
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	26	33	59
2e categorie	251	545	796
3e categorie	543	1.097	1.640
4e categorie A	1.474	2.643	4.117
4e categorie B	1.693	3.026	4.719
<b>Totaal</b>	<b>3.987</b>	<b>7.344</b>	<b>11.331</b>
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	1.584	1.592	3.176
Categorie 2	1.612	1.418	3.030
Categorie 3	1.278	912	2.190
<b>Totaal</b>	<b>4.474</b>	<b>3.922</b>	<b>8.396</b>
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	7	5	12
2e categorie	97	38	135
3e categorie	400	118	518
4e categorie	261	37	298
<b>Totaal</b>	<b>765</b>	<b>198</b>	<b>963</b>
<b>Agenten</b>			
<b>Totaal</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
<b>Directie</b>			
<b>Totaal</b>	<b>635</b>	<b>311</b>	<b>946</b>
<b>Arbeiders</b>			
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>33</b>
Leeftijd	46 jaar en 3 maanden	44 jaar en 11 maanden	45 jaar en 6 maanden
Anciënniteit	15 jaar en 5 maanden	15 jaar en 8 maanden	15 jaar en 6 maanden

Bron: Assuralia

<sup>28</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).



## 3.6.2 Profiel van de in 2021 aangeworven werknemers

Tabel 15: Profiel van de in 2021 aangeworven werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	746	827	1.573
waarvan deeltijdsen	17	57	74
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	15	13	28
2e categorie	30	61	91
3e categorie	57	104	161
4e categorie A	136	207	343
4e categorie B	92	153	245
Totaal	330	538	868
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	129	108	237
Categorie 2	122	90	212
Categorie 3	82	48	130
Totaal	333	246	579
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	1	0	1
2e categorie	12	6	18
3e categorie	18	7	25
4e categorie	5	1	6
Totaal	36	14	50
<b>Agenten</b>			
Totaal	0	0	0
<b>Directie</b>			
Totaal	47	29	76
<b>Arbeiders</b>			
Totaal	0	0	0
Leeftijd	35 jaar en 2 maanden	35 jaar	35 jaar en 6 maand

Bron: Assuralia

### 3.6.3 Profiel van de in 2021 vertrokken werknemers

**Tabel 16: Profiel van de in 2021 vertrokken werknemers**

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	860	893	1.753
waarvan deeltijdsen	90	261	351
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	7	11	18
2e categorie	15	52	67
3e categorie	56	93	149
4e categorie A	133	231	364
4e categorie B	152	196	348
Totaal	363	583	946
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	153	120	273
Categorie 2	133	91	224
Categorie 3	90	62	152
Totaal	376	273	649
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	3	0	3
2e categorie	6	0	6
3e categorie	23	3	26
4e categorie	9	1	10
Totaal	41	4	45
<b>Agenten</b>			
Totaal	0	2	2
<b>Directie</b>			
Totaal	78	30	108
<b>Arbeiders</b>			
Totaal	2	2	4
Leeftijd	47 jaar en 9 maanden	44 jaar en 8 maanden	45 jaar en 2 maanden
Anciënniteit	14 jaar	14 jaar en 6 maanden	14 jaar en 3 maanden

Bron: Assuralia

## 4 Vergelijking met andere Europese landen

**Tabel 17: Werkgelegenheid in de verzekeringssector in andere Europese landen**

	Werknemers	
	Aantal in 2020	Evolutie t.o.v. 2019
Duitsland	290.100	-0,3%
Frankrijk	149.100	1,0%
Verenigd Koninkrijk	114.300	0,6%
Nederland	40.000	0,0%
Zwitserland	47.000	-0,1%
Italië	46.300	-0,8%
Spanje	53.510	3,2%
Oostenrijk	27.840	0,6%
<b>België</b>	<b>21.860</b>	-0,4%
Zweden	22.363	2,2%
Denemarken	16.979	17,7%
Ierland	17.000	0,0%
Finland	9.813	-0,1%
Portugal	10.148	0,0%
Griekenland	6.700	-4,3%
Luxemburg	4.090	0,0%
	<b>877.103</b>	<b>1,8%</b>

Wat onze buurlanden betreft, is Duitsland het enige land waar de werkgelegenheid afneemt (-0,3 %). In Frankrijk is er qua werkgelegenheid een stijging (+1,0 %), terwijl Luxemburg en Nederland een status quo vertonen (+0,0 %). Verder stellen we een vrij sterke daling van de werkgelegenheid in Griekenland vast (-4,3 %). De cijfers van Denemarken (+17,7 %) zijn niet zo betrouwbaar.

Deze cijfers komen uit de Insurance Data "[European insurance industry database](#)" van Insurance Europe en zijn gebaseerd op de door de nationale werkgeversorganisaties verstrekte gegevens.