

Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2009

1. Inleiding	2
2. De Belgische verzekeringsmarkt	3
3. De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen	4
3.1 Tendensen 2000 – 2009	4
3.2 Analyse van de tendensen	8
3.3 Kerncijfers	10
3.4 Analyse van de kerncijfers per categorie	12
3.5 In- en uitstroom	16
3.6 Structuur van de sector	17
3.7 Overeenkomsten van bepaalde duur	19
4. Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	21
4.1 Profiel van de werknemers tewerkgesteld op 31 december 2009	21
4.2 Profiel van de in 2009 aangeworven en vertrokken werknemers	22
5. Vergelijking met andere Europese landen	26

1. Inleiding

Assuralia verzamelt en verwerkt gegevens over de human resources in de verzekeringsondernemingen:

- ▶ de **werkgelegenheid** waarvan de gegevens sinds het begin van de jaren 1990 voortkomen uit een jaarlijkse enquête die het mogelijk maakt geïndividualiseerde en anonieme informatie in te winnen over alle werknemers in de sector en over het personeelsverloop van de sector;
- ▶ de "**beroepsklassen**" om de functies en beroepen van de verzekeringssector in kaart te brengen en een hulpmiddel te creëren voor het voeren van een vooruitziend beheer op het gebied van betrekkingen en competenties;
- ▶ het **loonpeil**, in samenwerking met externe partners, zodat elke onderneming de kritische functies en haar loonbeleid kan toetsen aan marktgegevens.

Deze uitgave van de speciale Assurinfo-reeks is het resultaat van de verwerking van de gegevens over de "werkgelegenheid" die Assuralia jaarlijks aanvult en die de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de bewegingen van het personeelsbestand van nabij volgt.

Deze publicatie belicht ook de verschillende actoren die samen met de verzekeringsondernemingen het decor van de verzekeringssector vormen 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 ruimst mogelijke zin met inbegrip van de tussenpersonen, de makelaars, de agenten...

Daarna worden de werkgelegenheidscijfers voor 2009 in de strikte zin en de voornaamste tussen 2000 en 2009 vastgestelde tendensen geanalyseerd. Het volgende hoofdstuk bevat een overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm.

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

2. De Belgische verzekeringsmarkt

Niet alleen de verzekeringsondernemingen zijn op de Belgische verzekeringsmarkt actief. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er hun diensten aan bij particulieren en verzekeringsondernemingen.

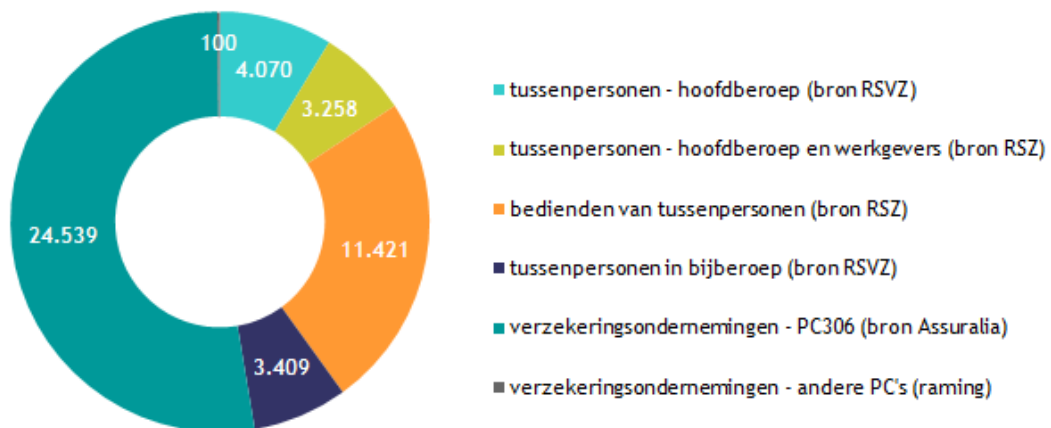
Alles samen stelt de Belgische verzekeringsmarkt ongeveer 47.000 personen te werk. Het gaat om werknemers in verzekeringsondernemingen, in agentschappen of in de makelarij¹ :

- ▶ het personeel dat werkt in de verzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen²;
- ▶ de tussenpersonen (agenten en makelaars), die meestal zelfstandigen zijn;
- ▶ de personen in dienst van makelaarskantoren of verzekeringsagentschappen;^{3 4}
- ▶ de verzekeringsondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen stellen naar schatting een 100-tal personen te werk⁵.

Deze ongeveer 47.000 verzekeringsprofessionals zijn als volgt verdeeld:

Grafiek 1

Verdeling van de verzekeringsprofessionals in de Belgische verzekeringsmarkt



Bronnen : RSZ-RSVZ, Cijfers 2008
Assuralia, Cijfers 2009

¹ 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, zoals 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.

² De studie van Assuralia observeert in de eerste plaats deze werknemers (en dit vanaf punt 3).

³ Voor deze bedrijven is het Paritair Comité 307 bevoegd.

⁴ Agentschappen die in België buitenlandse maatschappijen vertegenwoordigen (algemene agenten of "underwriters") horen ook bij deze categorie.

⁵ Bijvoorbeeld: de Nationale Delcrederedienst of de Verzekering van het Notariaat.

Het aantal banen die het verzekeringswezen, in ruime zin, aanbiedt, vertegenwoordigt 1,4% van het totaal aantal zelfstandigen en werknemers uit de privésector.

In grafiek 1 werd de tewerkstelling in de verzekeringssector uitgedrukt in het gemiddeld aantal werknemers tijdens 2009. Bij deze berekening werd rekening gehouden met alle verschillende vormen van de arbeidsovereenkomst, zowel die van onbepaalde duur als die van bepaalde duur. Aangezien contracten van bepaalde duur regelmatig worden afgesloten voor een duurtijd van 6 maanden of minder, geeft het gemiddeld aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers die in dienst waren op 31 december.

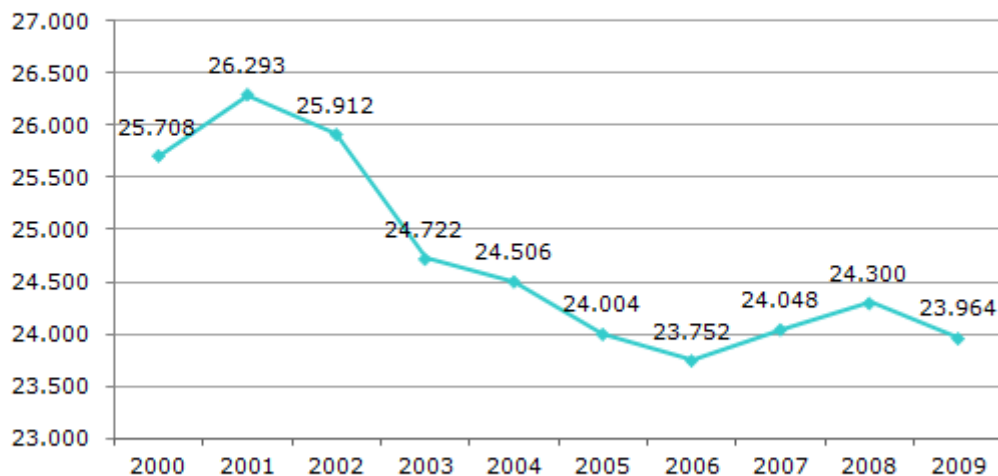
3. De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen⁶

3.1. Tendensen 2000-2009

De werkgelegenheid kent in 2009 een terugval na de opmars in 2007 en 2008

Grafiek 2

**Aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur
(Situatie op 31/12)**



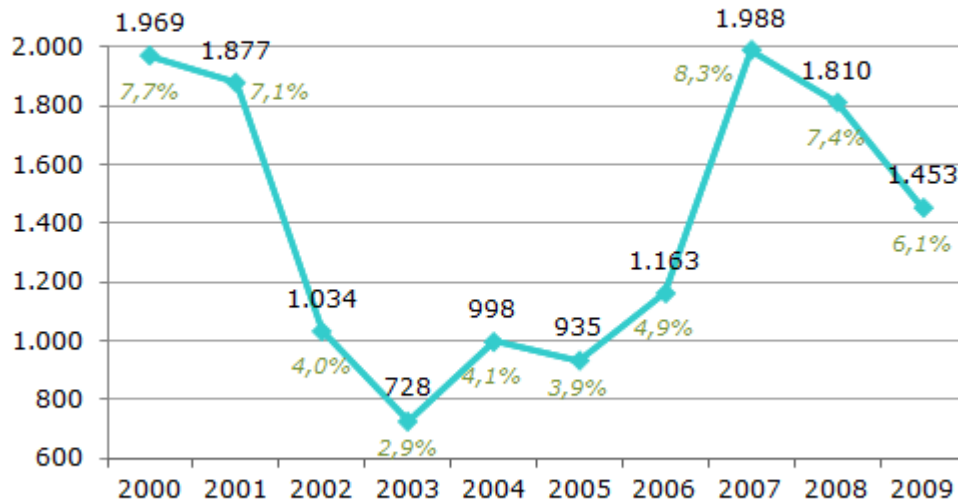
Bron : Berekeningen Assuralia

Op 31 december 2009 stelden de verzekeringsondernemingen 23.964 personen te werk met een overeenkomst voor onbepaalde duur (OOD), een daling met 1,4% in vergelijking met 2008.

⁶ 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".

Niveau van het aantal aanwervingen in 2009 is gelegen tussen crisisjaren 2002-2006 en “normale” waarden

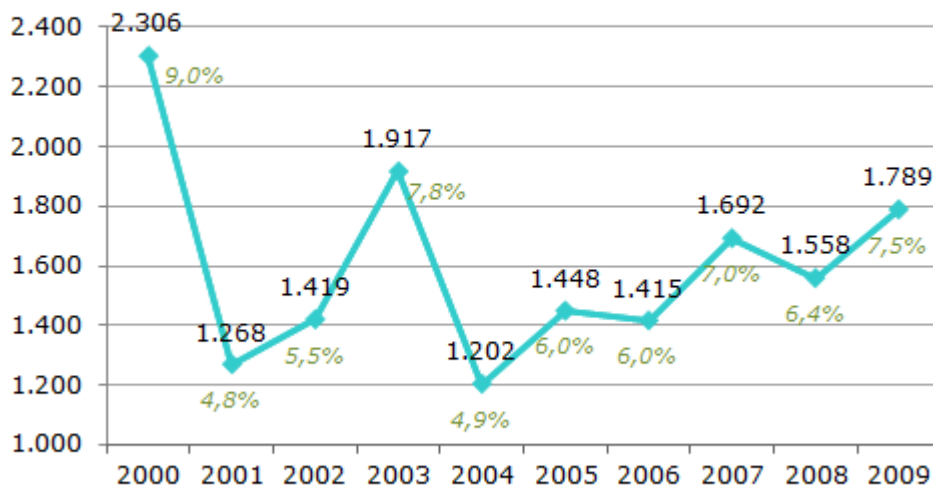
Grafiek 3 Aantal aanwervingen met een contract van onbepaalde duur (in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31/12)



Bron : Berekeningen Assuralia

Aantal werknemers die een onderneming verlaten ligt in stijgende lijn sinds 2005

Grafiek 4 Aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur die een verzekeringsonderneming verlaten hebben (in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31/12)



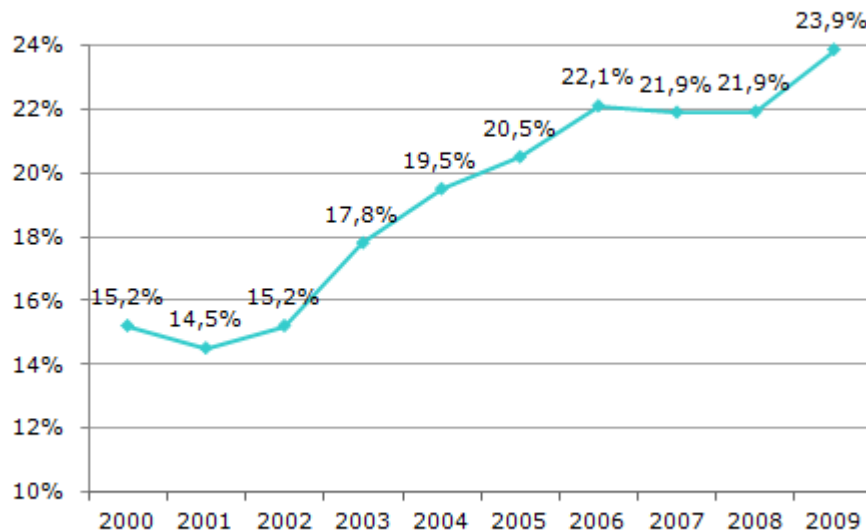
Bron : Berekeningen Assuralia

De crisis, ingezet in 2008, is voor het eerst voelbaar in de werkgelegenheidscijfers van 2009. De gevolgen van de crisis tijdens de jaren 2001-2003 zijn ook nog duidelijk merkbaar in de grafieken.

In 2009 werden 1.453 personen aangeworven met een OOD. Daartegenover staan 1.789 personen die een verzekeringsonderneming hebben verlaten tijdens het jaar 2009⁷.

De deeltijdse arbeid maakt in 2009 een nieuwe opmars.

Grafiek 5 Aantal deeltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur
(in % van het totaal aantal werknemers)



Bron : Berekeningen Assuralia

De deeltijdse arbeid is in 2009 opnieuw fors gestegen. Tussen 2006 en 2008 stagneerde het aantal deeltijdse werknemers en bleef steken rond de 22%. In 2009 is dit percentage toegenomen tot 23,9%.

Op het interprofessioneel niveau neemt de deeltijdse arbeid momenteel ook sterk toe (25,0% in 2009 tegenover 24,2% in 2008 en 20,0% in 2000⁸). Deze stijging van het aantal deeltijdse werkers is echter sterk geconcentreerd binnen de groep van hooggeschoolde werknemers.

Men kan dus vaststellen dat in deze recessieperiode nog vaker gebruik wordt gemaakt van deeltijdse overeenkomsten. De ontwikkeling van de deeltijdse arbeidsplaatsen, vergeleken met de voltijdse overeenkomsten, is een tendens die al verschillende jaren wordt waargenomen. In het recentste observatiejaar blijft enkel de deeltijdse werkgelegenheid groeien.

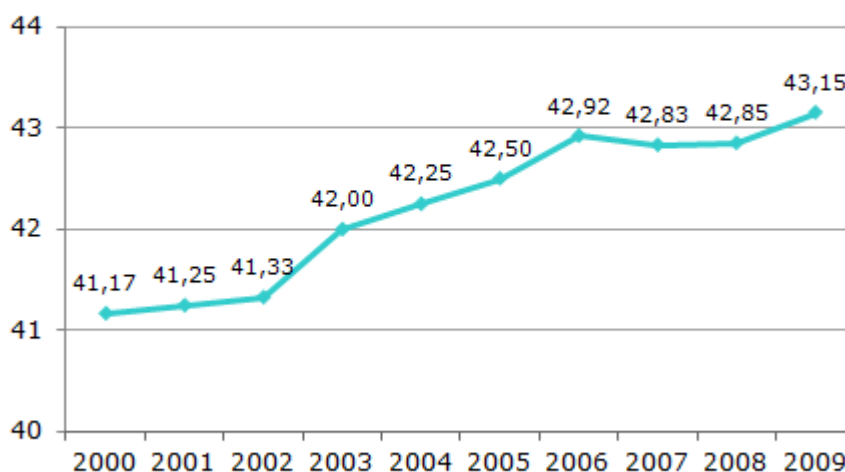
⁷ Het is mogelijk dat een aantal werknemers opnieuw aan de slag gaat bij een andere verzekeringsonderneming, cf. analyses hierna.

⁸ Bron : FOD Economie

De gemiddelde leeftijd van de werknemers bereikt een nieuw hoogtepunt

Grafiek 6

Gemiddelde leeftijd van de werknemers met een contract van onbepaalde duur



Bron : Berekeningen Assuralia

De periode tussen 2000 en 2008 kan men in drie ontwikkelingsfasen indelen.

Tot 2002 kende de gemiddelde leeftijd van de werknemers een lichte groei en bedroeg hij om en bij de 41 jaar en 3 maanden. Tussen 2002 en 2009 kende de sector een aanhoudende vergrijzing : de gemiddelde leeftijd groeide fors tot ongeveer 43 jaar. Deze ontwikkeling wordt in de eerste plaats verklaard door de terugval van het aantal aanwervingen.

3.2. Analyse van de tendensen 2000-2009

Het aantal werknemers daalt opnieuw in 2009 na het herstel in 2007 en 2008

Tussen 2001 en 2006 volgde de werkgelegenheidscurve een constant dalende lijn. In die periode heeft een groot aantal bedrijven⁹ één of zelfs meerdere fusies of overnames gekend. Terwijl deze ondernemingen in 2000 nog 16.048 werknemers in dienst hadden, was dit aantal in 2006 tot 14.352 gedaald.

In 2007 en 2008 werd deze trend omgebogen naar een stijging met respectievelijk 1,2% en 1%.

De daling van het aantal werknemers in 2009 is ontegensprekelijk toe te schrijven aan de recessie die in 2008 was ingezet.

Stijging van het aantal aanwervingen, stabilisatie van het aantal vertrekkers

De ondernemingen reageerden op de financiële crisis van 2002-2003 onder andere door het aantal aanwervingen af te remmen. Sinds 2004 stijgt dit aantal opnieuw.

In 2007 en 2008 is het aantal aanwervingen opnieuw gestegen tot "normale" waarden van de jaren 2000 en 2001. De huidige financiële crisis weegt opnieuw op het aantal aanwervingen: de instroom in 2009 is sterk gedaald tot 1.453 aanwervingen, tegenover 1.810 in 2008.

Tijdens de crisisjaren 2002-2003 noteerden we ook een forse stijging van het aantal vertrekkers. De uitstroom kende vervolgens een sterke terugval in 2004, maar vanaf 2005 toont ze een stijgende lijn. Het aantal vertrekkers in 2009 haalt bijna het niveau van 2003.

De gevolgen van deze twee tendensen samen brachten een daling van het totale personeelseffectief met zich mee.

Het aantal deeltijdse werknemers blijft stijgen

De deeltijdse tewerkstelling blijft groeien en ook steeds meer mannen werken deeltijds (aangezien het vervrouwelijkingsproces kleiner is dan de stijging van de deeltijdse tewerkstelling)¹⁰. Na de stagnatie in 2007 en 2008, kent de deeltijdse arbeid een nieuwe opmars in 2009, zowel in absolute (5.719 deeltijdse werknemers in 2009 tegenover 5.321 in 2008) als in relatieve cijfers (23,9% in 2009 tegenover 21,9% in 2008).

Bedrijven in moeilijkheden kunnen gebruik maken van de deeltijdse arbeid om in te spelen op de vertraging van de economische activiteit en de hieruit volgende druk op de werkgelegenheid. In vergelijking met de andere Europese landen is België, samen met Duitsland en Nederland, een van de landen die de minst sterke stijging van hun werkloosheidsgraad lieten optekenen¹¹.

⁹ Waaronder AG, Fortis Bank, Fortis Insurance Belgium, AGF (Allianz geworden), Assubel, Apra, AXA Belgium, CGU, Delta Lloyd, Dexia, De Vaderlandsche, DVV, Fortis ING, Mauretus, Naviga, P&V, RVS, Vivium, Winterthur, Zurich, ...

¹⁰ Cf. de profielen per categorie, punt 3.4.

¹¹ Cf. Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, technisch verslag van 12 november 2009.

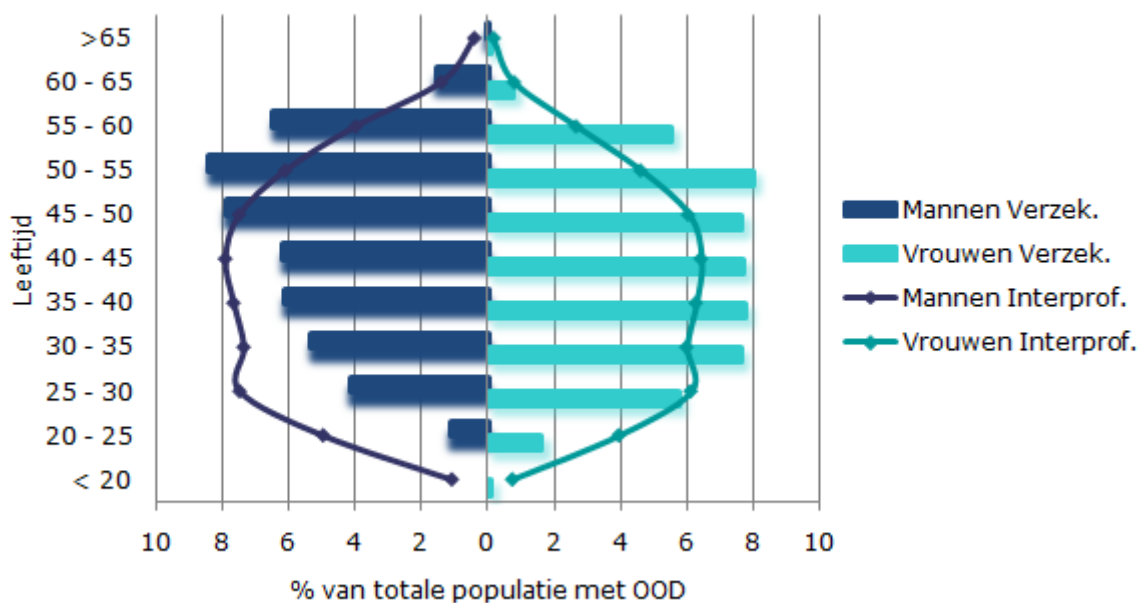
De gemiddelde leeftijd van de werknemers blijft stijgen...

De verzekeringssector wordt alsmaar ouder: de gemiddelde leeftijd bedraagt meer dan 43 jaar. De concentratie van werknemers ouder dan 45 jaar is in de sector groter dan op interprofessioneel vlak. In 2015 zal één op de drie werknemers 60 zijn en ongeveer 30% daarvan is kaderlid. De problematiek van de vergrijzing (cf. leeftijdspiramide) gekoppeld aan de uitstroom van 'oudere' werknemers met hun onschatbare competenties geeft duidelijk aan dat de sector er alle belang bij heeft werk te maken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en een toekomstgericht competentiebeleid.

De sector werft natuurlijk ook jongeren aan (de gemiddelde leeftijd bij aanwerving bedraagt 34 jaar in 2009) maar tussen 2002 en 2006 was dat onvoldoende om de tendens van de vergrijzing te doen keren. In deze periode kende de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de verzekeringsondernemingen een gemiddelde jaarlijkse stijging van 4 à 5 maanden! In 2009 bedraagt de jaarlijkse toename van de gemiddelde leeftijd 4 maanden, deels doordat de uitstroom groter was dan de instroom.

Grafiek 7

Leeftijdspiramide v/d werknemers verzekeringssector (2009) vs interprofessioneel (2009)



Bron: Berekeningen Assuralia

Dit houdt in dat:

- ▶ 16,4% van de totale populatie met een OOD tussen de 50 en 55 jaar is (8,0% vrouwen en 8,4% mannen). De situatie op nationaal vlak verschilt sterk hiervan: 4,6% van de vrouwen en 6,1% van de mannen is tussen de 50 en 55 jaar.
- ▶ 35 tot 40-jarigen 14,0% vertegenwoordigen (waarvan 7,8% vrouwen en 6,2% mannen). Op nationaal vlak noteert men hetzelfde relatief aantal (14,0%), maar de verhouding tussen mannen en vrouwen is omgekeerd (6,3% zijn vrouwen en 7,7% zijn mannen).

3.3. Kerncijfers

Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD), overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD) en voltijds equivalent (FTE)

- ▶ Overzicht van het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31.12.2009¹²:

Tabel 1 Aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31.12.2009

	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>Totaal</i>
Mannen	10.483	882	11.365
Vrouwen	7.762	4.837	12.599
Totaal	18.245	5.719	23.964

- ▶ Aantal tijdelijke overeenkomsten gesloten gedurende het jaar 2009¹³

Tabel 2 Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2009

type contract	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totalen</i>
Bepaalde duur	288	429	717
Studenten	493	559	1.052
Totaal	781	988	1.769

- ▶ Gemiddeld aantal¹⁴ werknemers en voltijds equivalent (FTE)¹⁵:

Tabel 3 Gemiddeld aantal werknemers en voltijds equivalent

<i>Totaal (OOD+OBD)</i>	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>FTE</i>
24.539	18.714	5.825	22.827

De tewerkstelling uitgedrukt in voltijds equivalent geeft een ander beeld dan wanneer men ze uitdrukt in aantal werknemers. De volgende cijfers illustreren dit. Tussen 2000 en 2006 daalde de tewerkstelling uitgedrukt in voltijds equivalent sneller dan de tewerkstelling uitgedrukt in aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur: daling met 10,1% van het FTE tegenover een daling met 6,5% van het aantal OOD's. Dit fenomeen wordt ontegensprekelijk verklaard door de stijging van het aantal personen dat deeltijds werkt en wordt ook waargenomen op het interprofessioneel niveau.

¹² De vermelde aantallen zijn absolute cijfers op een vastgesteld tijdstip (31 december), die niet teruggebracht zijn tot hun voltijds equivalent.

¹³ Voor de tijdelijke overeenkomsten geeft het aantal contracten afgesloten **tijdens** het jaar een vollediger beeld dan het aantal op 31 december. In punt 3.7. van deze studie worden de tijdelijke overeenkomsten uitvoeriger besproken.

¹⁴ Ongeacht het type van arbeidsovereenkomst: hetzij van onbepaalde duur, hetzij van bepaalde duur. Aangezien contracten van bepaalde duur regelmatig worden afgesloten voor een duurtijd van 6 maanden of minder, geeft het gemiddeld aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers die in dienst waren op 31 december.

¹⁵ FTE = voltijds equivalent

Ontwikkeling 2000-2008-2009 voor overeenkomsten van onbepaalde duur

Tabel 4 **Ontwikkeling 2000-2008-2009**

	31.12.2000	31.12.2008	31.12.2009
Aantal OOD	25.708	24.300	23.964
Vrouwen	48,2%	52,0%	52,6%
Deeltijds	15,2%	21,9%	23,9%
FTE's	24.574	23.338	22.291
Verdeling per categorie			
uitvoerend	61,0%	60,9%	60,9%
kader	25,3%	30,0%	30,1%
directie	2,7%	2,6%	2,8%
inspecteurs	7,0%	5,6%	5,3%
agenten	2,6%	0,3%	0,3%
arbeiders	1,4%	0,6%	0,6%
Gemiddelde leeftijd	41 jaar en 2 maanden	42 jaar en 10 maanden	43 jaar en 2 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar	15 jaar en 5 maanden	15 jaar en 5 maanden
Hogere en universitaire opleiding	51,4%	61,4%	61,8%

3.4. Analyse van de kerncijfers per categorie

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst¹⁶ deelt het personeel van verzekeringsondernemingen in de volgende zes categorieën (in volgorde van numeriek belang) in¹⁷:

- ▶ 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.

Ontwikkeling tussen 2000 en 2009 wat betreft de beroepscategorieën:

- ▶ Het aantal kaderleden blijft toenemen (van 25,3% in 2000 naar 30,1% in 2009). De directie kent een lichte relatieve opmars (van 2,7% in 2000 naar 2,8% in 2009).
- ▶ Het aandeel van het uitvoerend personeel is de laatste 7 jaar vrij stabiel gebleven (61% in 2000 tegenover 60,9% in 2008 en 2009).
- ▶ Het aandeel van personen met een commerciële functie daalt (van 9,6% in 2000 naar 5,9% in 2008 en 5,6% in 2009 voor de inspecteurs en de agenten samen).

¹⁶ CAO van 19.02.1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

¹⁷ De indeling in categorieën geschiedt op basis van de uitgeoefende functie. De CAO somt deze functies op en deelt ze in meerdere categorieën in.

Ontwikkeling 2000-2008-2009 voor wat betreft vrouwelijking van het personeel

Tabel 5 Ontwikkeling van het aantal vrouwelijke werknemers

	2000	2008	2009
Uitvoerend personeel	62,0%	63,8%	64,2%
Kaderleden	32,7%	39,3%	39,7%
Inspecteurs	5,6%	12,3%	11,6%
Directie	12,8%	21,9%	20,4%

De versterking van de vrouwelijking in de sector vloeit voort uit de volgende twee ontwikkelingen. De ondernemingen hebben in 2009 meer vrouwen dan mannen aangeworven en tegelijkertijd noteert men meer mannelijke werknemers die de sector verlaten hebben.

Dit is deels te wijten aan het feit dat mannen en vrouwen een verschillende carrièrevisie hebben: mannen blijken de voorkeur te geven aan turn-over (standaardprofiel van iemand die een onderneming verlaat is een man¹⁸), vrouwen blijven hun onderneming vaker trouw...

Sinds 2003 zijn meer dan 50% van de tewerkgestelde personen vrouwen en men mag er logischerwijze van uitgaan dat dit aandeel in de toekomst zal blijven stijgen. Momenteel zijn bijna 4 op 10 kaderleden vrouwen (28% in 1996 tegenover 39,7% in 2009) en komt de gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen steeds dichterbij. Bij de commerciële functies kan men een trendbreuk waarnemen : in 2009 is het percentage vrouwelijke werknemers met een commerciële functie gedaald in vergelijking met 2008. Eén directielid op vijf is een vrouw.

Bovendien zorgen interne projecten in het kader van het diversiteitsbeleid van de ondernemingen voor een verdere vrouwelijking en krijgen steeds meer vrouwen een functie met verantwoordelijkheid toegewezen¹⁹.

¹⁸ Cf. hierna punt 3.5.

¹⁹ Ter informatie, cf. "Diversiteit in de ondernemingen", artikel van het brandpunt van Assurinfo nr. 36 van 15 november 2007.

Ontwikkeling 2000-2008-2009 met betrekking tot het meest voorkomende diploma²⁰

Tabel 6 Ontwikkeling van het meest voorkomend opleidingsniveau

	2000	2008	2009
Uitvoerend personeel	Middelbaar: 38,3%	Hoger: 41,1%	Hoger: 43,6%
Kaderleden	Universiteit: 45,9%	Universiteit: 47,1%	Universiteit: 48,9%
Inspecteurs	Universiteit: 33,4%	Hoger: 37,7%	Hoger: 37,9%
Directie	Universiteit: 80,6%	Universiteit: 76,8%	Universiteit: 79,2%

In 2009 bezat in totaal 61,8% van de werknemers een diploma hogere of universitaire studies.

Het percentage werknemers met een hoge opleidingsgraad (hogere studies voor het uitvoerend personeel, universitaire studies voor de kaderleden) kent een ononderbroken stijging, in het bijzonder omdat werknemers met een lager diploma die met pensioen vertrokken of op brugpensioen gingen, vervangen werden door personen met een hogere basisopleiding. Deze tendens is meer uitgesproken voor het uitvoerend personeel en de inspecteurs dan voor kaderleden.

De daling van het percentage werknemers met een universitaire opleiding of masteropleiding in 2008 op directieniveau (76,8 % tegenover 80,6% in 2007 en 79,2% in 2009) is verrassend.

Op interprofessioneel niveau is deze trend met betrekking tot het opleidingsniveau ook merkbaar. Het probleem van de verdringing van de lager geschoolden door de andere werknemers wordt veroorzaakt doordat naar verhouding meer hoger geschoolde werknemers op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn, en zij de voorkeur zullen krijgen boven de lager geschoolden.

²⁰ De opleidingsniveaus worden als volgt ingedeeld:

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

Ontwikkeling 2000-2008-2009 van de deeltijdse arbeid²¹**Tabel 7** Ontwikkeling van het aantal deeltijdse werknemers

	2000		2008		2009	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Uitvoerend personeel	3,5%	32,6%	9,8%	40,9%	10,9%	42,2%
Kaderleden	2,0%	14,8%	4,6%	25,5%	5,5%	25,2%
Inspecteurs	1,3%	3,3%	1,8%	9,9%	1,4%	10,9%
Directie	4,0%	13,8%	3,7%	11,4%	3,2%	9,9%

Het aantal vrouwen dat voor deeltijds werk kiest is nog altijd veel groter dan het aantal mannen maar geleidelijk doet zich een inhaalbeweging voor (10,9% van de mannen van het uitvoerend personeel werkt deeltijds). Eén vrouwelijk kaderlid op vier werkt deeltijds. Deeltijds werken mag dan wel in de lift zitten, voor directiefuncties en commerciële functies is dit niet het geval.

De gemiddelde tewerkstellingsgraad van de deeltijdse werknemers bedraagt 70%, zowel voor mannen als voor vrouwen. Deze tewerkstellingsgraad is het laagst bij de arbeiders (55%) en het hoogst bij de inspecteurs (bijna 80 %).

²¹ Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet.

3.5. In- en uitstroom

Cijfers en ontwikkelingen

Dit overzicht bekijkt de ontwikkeling van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur voor de periode van 31 december 2008 tot 31 december 2009. De ontwikkeling is het resultaat van het aantal **aanwervingen** (+1.453 werknemers) en het aantal **vertrekken**²² (-1.789 werknemers) tijdens de beschouwde periode.

Tabel 8 **Ontwikkeling van het totale personeelsbestand**

<i>Aanwezig op 31.12.2008</i>	<i>Aangeworven in 2009</i>	<i>Vertrokken in 2009</i>	<i>Aanwezig op 31.12.2009</i>
24.300	1.453	1.789	23.964
<i>Ontwikkeling 2008-2009</i>	-	+	-

Op 31 december 2009 stelden de verzekeringsondernemingen 23.964 personen tewerk met een overeenkomst voor onbepaalde duur (OOD), een daling met 1,4% in vergelijking met 2008.

Standaardprofiel van de aangeworven personen en van personen die de onderneming hebben verlaten

Het standaardprofiel van een in 2009 aangeworven persoon kan als volgt omschreven worden²³:

- ▶ 1 op 2 is een vrouw;
- ▶ bijna 2 op de 3 werknemers worden aangeworven als uitvoerend bediendenpersoneel. Eén op de drie werknemers start in loonschaalniveau U4A;
- ▶ de gemiddelde leeftijd is 34 jaar met een sterke concentratie tussen 20 en 40 jaar (75% van de aanwervingen).

Het standaardprofiel van een werknemer die in 2009 een verzekeringsonderneming verliet, is

- ▶ bijna evenveel vrouwen (49%) als mannen (51%);
- ▶ overwegend werknemers van het uitvoerend personeel (56%), en kaderleden (34%);
- ▶ gemiddeld 43 jaar en 4 maanden, maar met een grotere spreiding: bijna 25% van deze werknemers zijn 20- tot 30-jarigen, meer dan 45% is 55 jaar of ouder en ongeveer 30% zijn 30- tot 55-jarigen;
- ▶ met een anciënniteit van 13 jaar en 7 maanden. Ter vergelijking, de gemiddelde anciënniteit van de werknemers aanwezig op 31 december 2009 is 15 jaar en 5 maanden.

²² Een deel van die werknemers vindt wellicht opnieuw werk in de sector, maar Assuralia beschikt niet over de cijfers van deze "intrasectorale" verschuivingen

²³ In vergelijking met de werkgelegenheidscijfers van 2008 zijn deze profielen nagenoeg niet gewijzigd.

3.6. Structuur van de sector

Ontwikkeling wat betreft de grootte van de ondernemingen en het tewerkgestelde personeel

Er zijn zo'n 120 verzekeringsondernemingen die actief zijn op de Belgische markt. Ongeveer driekwart van deze ondernemingen stelt personeel tewerk. Het andere kwart is actief op de Belgische verzekeringsmarkt, maar stelt geen personeel tewerk.²⁴

Tabel 9 Ontwikkeling van de grootte van de ondernemingen en het tewerkgestelde personeel

Grootte van de onderneming	2000		2008		2009	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	60	4,1%	38	3,4%	38	2,9%
50-150 werknemers	30	10,7%	19	7,4%	19	8,3%
150-500 werknemers	12	13,1%	16	19,0%	14	17,7%
>500 werknemers	14	72,1%	9	70,2%	9	71,1%

In 2009 wordt het overgrote deel van de werknemers tewerkgesteld door ondernemingen met meer dan 500 werknemers. In vergelijking met 2008 is de concentratie in grotere ondernemingen zelfs lichtjes gestegen (71,1% in 2009 tegenover 70,2% in 2008). Tegelijkertijd kan men een daling van dezelfde grootte-orde vaststellen bij de ondernemingen met 150 tot 500 werknemers (aandeel van 17,7% in 2009 tegenover 19% in 2008).

²⁴ Het gaat hier veelal om buitenlandse verzekeringsondernemingen waarvoor de grote agenturen als wettelijke vertegenwoordiger optreden. Voor deze agentschappen of onderwriters is het Paritair Comité 307 bevoegd.

De "top 20" van de groepen inzake tewerkstelling

Tabel 10

Tewerkgesteld personeel en marktaandelen in % van het incasso

Rang	Winst-/ Verliesplaatsen t.o.v. 2008	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-Leven	Incasso Leven	Incasso Totaal
1	-	AXA	5.148	21,5%	21,3%	13,7%	16,4%
2	-	AG Insurance	4.261	17,8%	15,0%	29,3%	24,2%
3	-	Ethias	2.148	9,0%	13,3%	8,9%	10,4%
4	-	KBC	2.087	8,7%	9,5%	14,9%	13,0%
5	-	P&V	1.671	7,0%	5,8%	4,0%	4,6%
6	-	Allianz	1.364	5,7%	4,1%	3,5%	3,7%
7	-	Dexia	1.113	4,6%	4,5%	6,1%	5,5%
8	-	Mercator	761	3,2%	3,7%	0,9%	1,9%
9	-	Ergo	748	3,1%	4,2%	1,7%	2,6%
10	+1	Delta Lloyd	612	2,6%	0,6%	4,0%	2,8%
11	-1	Generali	607	2,5%	1,9%	2,7%	2,4%
12	-	Federale	595	2,5%	2,0%	0,6%	1,1%
13	-	Atradius	404	1,7%	0,6%	0,0%	0,2%
14	-	ING	346	1,4%	0,9%	5,5%	3,9%
15	-	Inter Partner Assistance	284	1,2%	0,5%	0,0%	0,2%
16	+1	Avéro	173	0,7%	1,2%	0,0%	0,4%
17	+1	Nationale Suisse	163	0,7%	0,9%	0,1%	0,4%
18	+1	Chartis	140	0,6%	1,1%	0,0%	0,4%
19	+1	Argenta	124	0,5%	0,8%	1,2%	1,1%
20	+1	Partners	114	0,5%	0,2%	0,0%	0,1%
TOTAAL			22.863	95,4%			

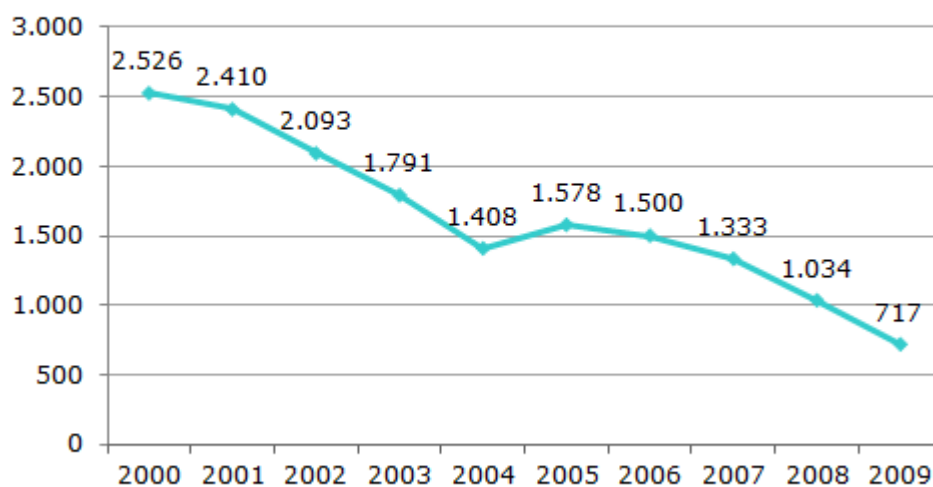
De hypothese volgens welke de tak niet-leven arbeidsintensiever is (de tak niet-leven vergt meer werk om tot hetzelfde premieniveau te komen) wordt over het algemeen bevestigd.

3.7. Overeenkomsten van bepaalde duur

Cijfers en ontwikkeling

De verzekeringsondernemingen werken steeds minder met overeenkomsten van bepaalde duur (OBD): in de periode tussen 2006 en 2009 is het jaarlijks aantal overeenkomsten van bepaalde duur met meer dan 50% gedaald.

Grafiek 8 Aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur



Bron : Berekeningen Assuralia

Waarom met overeenkomsten van bepaalde duur werken?

Contracten van bepaalde duur worden veelal gesloten ter vervanging van werknemers die van een ouderschapsverlof of een tijdskrediet genieten. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft vastgesteld dat het gebruik van tijdskrediet sinds de conjuncturomslag niet is toegenomen. De recessie heeft ertoe geleid dat het aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur in 2009 is gedaald tot een absoluut dieptepunt (717 contracten in 2009 tegenover 1.408 contracten in 2004 en zelfs 2.526 contracten in 2000).

De bijstandsverzekeraars stellen veel werknemers met een OBD tewerk, vooral tijdens vakantieperiodes. In 2009 waren zo'n 26% van het totaal aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars aangeworven met een OBD, tegenover 2,3% bij de andere verzekeraars.

Het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst

Tabel 11 Het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst

	<i>% vrouwen</i>	<i>gemiddelde leeftijd</i>	<i>meest voorkomend opleidingsniveau</i>	<i>% deeltijdsen</i>
Bepaalde duur	59,9%	30 jaar en 8 maanden	middelbaar: 44,2 %	14,0%
Studenten	53,1%	21 jaar en 10 maanden	-	-

4. Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm²⁵

4.1. Profiel van de werknemers op 31 december 2009

Tabel 12 Profiel van de werknemers op 31.12.2009

	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>
Aantal werknemers	11.365	12.599	23.964
onder wie deeltijdsen	882	4.837	5.719
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	44	44	88
2e categorie	327	621	948
3e categorie	761	1.731	2.492
4e categorie A	1.866	3.611	5.477
4e categorie B	2.222	3.364	5.586
Totaal	5.220	9.371	14.591
Kaderleden			
Categorie 1	1.413	1.190	2.603
Categorie 2	1.497	976	2.473
Categorie 3	1.439	703	2.142
Totaal	4.349	2.869	7.218
Inspecteurs			
1e categorie	265	36	301
2e categorie	265	52	317
3e categorie	283	43	326
4e categorie	315	16	331
Totaal	1.128	147	1.275
Agenten			
Agenten	61	10	71
Algemene agenten	1	1	2
Totaal	62	11	73
Directie			
Totaal	534	137	671
Arbeiders			
Totaal	72	64	136
Gemiddelde leeftijd	44 jaar en 3 maanden	42 jaar en 2 maanden	43 jaar en 2 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 5 maanden	15 jaar en 5 maanden	15 jaar en 5 maanden

²⁵ Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

4.2. Profiel van de in 2009 aangeworven en vertrokken werknemers

Tabel 13 Profiel van de in 2009 aangeworven werknemers

	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>
Aantal werknemers	710	743	1.453
onder wie deeltijdsen	24	93	117
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	12	10	22
2e categorie	28	20	48
3e categorie	67	142	209
4e categorie A	179	254	433
4e categorie B	99	116	215
Totaal	385	542	927
Kaderleden			
Categorie 1	79	74	153
Categorie 2	85	49	134
Categorie 3	62	57	119
Totaal	226	180	406
Inspecteurs			
1e categorie	12	2	14
2e categorie	9	3	12
3e categorie	23	6	29
4e categorie	14	1	15
Totaal	58	12	70
Agenten			
Agenten	2	0	2
Algemene agenten	0	0	0
Totaal	2	0	2
Directie			
Totaal	39	9	48
Arbeiders			
Totaal	0	0	0
Gemiddelde leeftijd	34 jaar en 11 maanden	33 jaar en 1 maand	34 jaar

Tabel 14 Profiel van de in 2009 vertrokken werknemers

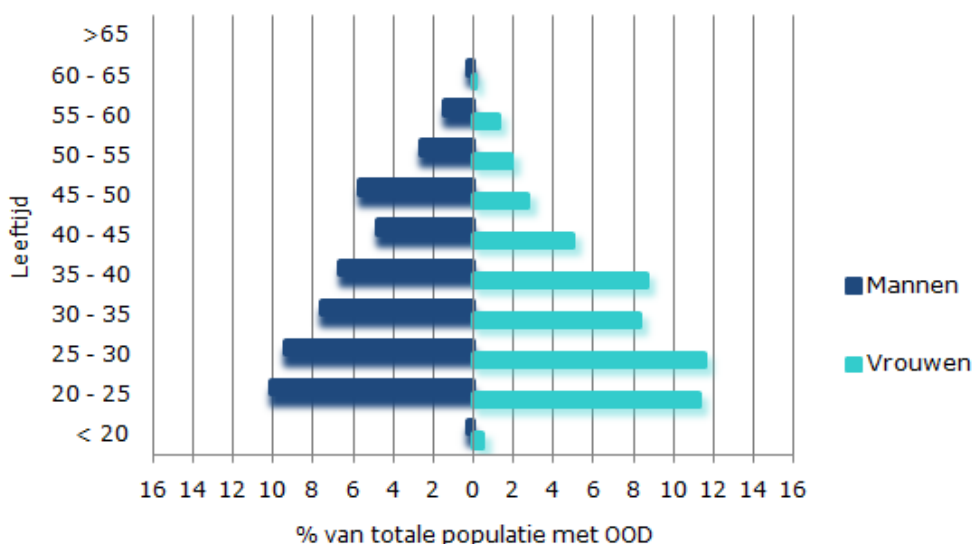
	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>
Aantal werknemers	920	869	1.789
onder wie deeltijdsen	90	259	349
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	6	4	10
2e categorie	40	19	59
3e categorie	60	127	187
4e categorie A	139	272	411
4e categorie B	155	186	341
Totaal	400	608	1.008
Kaderleden			
Categorie 1	128	114	242
Categorie 2	125	71	196
Categorie 3	120	54	174
Totaal	373	239	612
Inspecteurs			
1e categorie	20	0	20
2e categorie	7	6	13
3e categorie	23	5	28
4e categorie	25	1	26
Totaal	75	12	87
Agenten			
Agenten	5	0	5
Algemene agenten	0	1	1
Totaal	5	1	6
Directie			
Totaal	65	8	73
Arbeiders			
Totaal	2	1	3
Gemiddelde leeftijd	45 jaar en 1 maand	41 jaar en 7 maanden	43 jaar en 4 maanden
Gemiddelde anciënniteit	13 jaar en 8 maanden	13 jaar en 6 maanden	13 jaar en 7 maanden

Analyse van de in- en uitstroom

- ▶ De verzekeringsondernemingen werven niet alleen jongeren aan – de gemiddelde leeftijd bij aanwerving is 34 jaar - maar ze werft meer en meer werknemers met ervaring aan: in 2009 was 16% van de aangeworvenen 45 of ouder (tegenover 11% in 2008).

Grafiek 9

Leeftijdspiramide v/d aangeworven werknemers verzekeringssector (2009)



Bron: Berekeningen Assuralia

- ▶ De gemiddelde leeftijd van werknemers die de onderneming verlaten (43 jaar en 4 maanden) ligt iets hoger dan de gemiddelde leeftijd van de in de ondernemingen aanwezige personen (43 jaar en 2 maanden).
- ▶ De redenen voor vertrek zijn de volgende:

Tabel 15

Overzicht van de redenen voor vertrek

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Beëindiging met vergoeding (*)	123	111	234
Beëindiging zonder vergoeding (**)	79	68	147
Pensioen	102	64	166
Brugpensioen	128	114	242
Ontslag genomen	373	375	748
Overlijden	19	11	30
Transfert buiten sector (***)	96	126	222
Totaal	920	869	1.789

(*) met uitbetaling van een compenserende opzeggingsvergoeding

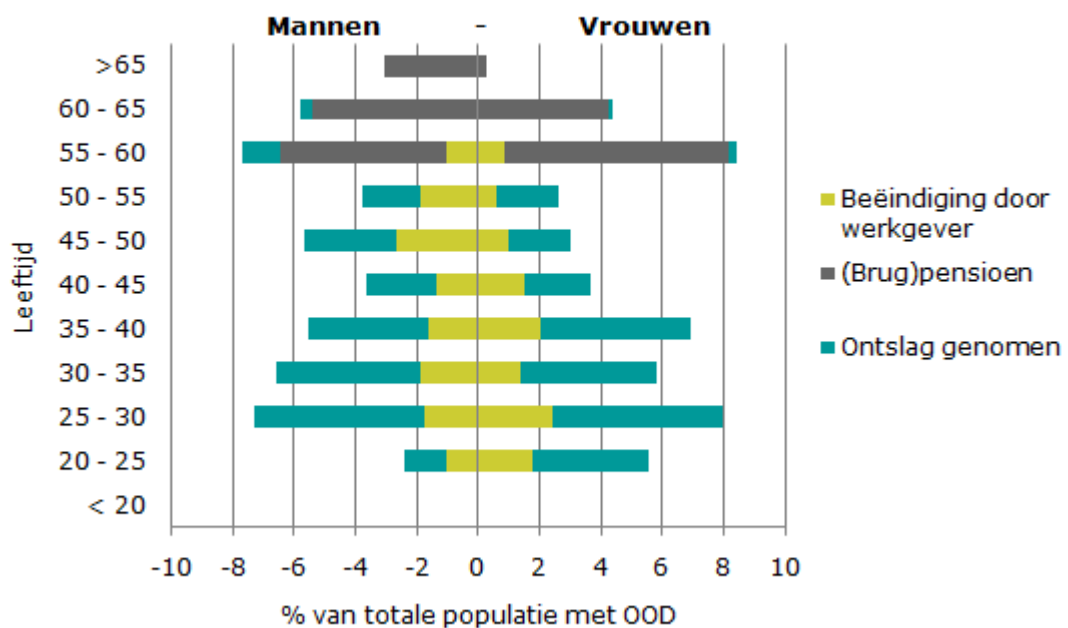
(**) met prestatie gedurende de opzeggingstermijn

(***) werknemers die hun loopbaan verder zetten in dezelfde ondernemingsgroep, maar dan in de bankafdeling of in de supportafdeling (HR, ICT, ...). In 2009 maakten een 80-tal werknemers de overstap van Mensura Verzekeringen naar Mensura Support, het economisch samenwerkingsverband dat de ICT en de HR van de groep Mensura verzorgt.

- ▶ Het kleiner aantal aanwervingen en het kleiner aantal (brug)pensioneringen in 2009 heeft ertoe geleid dat de arbeidsmarkt in de verzekeringsondernemingen verder vergrijsd. De gemiddelde leeftijd van de werknemers op 31/12/2009 stijgt tot 43 jaar en 2 maanden.
- ▶ Een deel van de personen is overgeplaatst naar andere bedrijven. Zij hebben de sector in de enge zin van het woord verlaten, maar blijven actief in de verzekeringswereld. Zo heeft Mensura een support-bedrijf opgericht, Mensura Support ESV, voor haar human resources en ICT-activiteiten.

Grafiek 10

Leeftijdspiramide v/d vertrokken werknemers verzekeringssector (2009)



Bron: Berekeningen Assuralia

Uit de grafiek blijkt dat:

- ▶ werknemers jonger dan 55 jaar vaker ontslag nemen. Dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen;
- ▶ werknemers ouder dan 55 jaar de arbeidsmarkt in de eerste plaats verlaten om reden van (brug)pensioen.

5. Vergelijking met andere Europese landen

Tabel 16 Vergelijkingen met andere Europese landen

		Werknemers	
		Aantal in 2008	Groeipercentage t.o.v. 2007
DE	Duitsland	216.300	-1,2%
GB	Verenigd Koninkrijk	175.700	-1,0%
FR	Frankrijk	144.000	0,0%
NL	Nederland	51.010	-2,0%
ES	Spanje	47.991	
IT	Italië	46.831	1,2%
AT	Oostenrijk	26.547	-0,4%
BE	België	24.300	1,0%
SE	Zweden	20.000	-0,2%
DK	Denemarken	15.808	-11,3%
IE	Ierland	15.000	0,0%
PT	Portugal	11.295	0,0%
FI	Finland	10.791	1,1%
GR	Griekenland	9.000	0,0%
LU	Luxemburg	3.268	0,8%
		817.841	-0,8%

Bron: CEA en Assuralia

België: aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

Deze cijfers zijn overgenomen uit de CEA Statistics "European Insurance in Figures" 2008 nr. 37 en zijn gebaseerd op de op 31 december 2008²⁶ berekende en door de nationale werkgeversorganisaties verstrekte gegevens²⁷.

Uit dit verslag blijkt dat het aantal verzekeringsondernemingen in Europa tussen 2000 en 2007 geleidelijk is gedaald als gevolg van de golf van fusies en herstructureringen. In 2008 is dit aantal voor de eerste maal sinds jaren opnieuw gestegen.

Terwijl België het aantal werknemers in de verzekeringssector in 2008 ziet stijgen met 1%, noteert het Europa van de 15 een terugval van 0,8%. Deze daling is voornamelijk toe te schrijven aan de daling van de werkgelegenheid in Duitsland en in Groot-Brittannië.

²⁶ Uitgezonderd de cijfers van Spanje die verwijzen naar het jaar 2007.

²⁷ De tewerkstelling in België is uitgedrukt in het absoluut aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur op 31 december 2008 en is dus niet teruggebracht tot het voltijds equivalent. In punt 3.3 van deze studie wordt een uitgebreider overzicht gegeven van de werkgelegenheid volgens het type van arbeidsovereenkomst (onbepaalde duur of bepaalde duur) en van het voltijds equivalent.