

WERKGELEGENHEID IN HET VERZEKERINGSWEZEN IN 2010

Inleiding	2
1. De Belgische verzekeringsmarkt	3
2. De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen	4
2.1 Tendensen 2001-2010	
2.2 Analyse van de tendensen	
2.3 Kerncijfers	
2.4 Analyse van de kerncijfers per categorie	
2.5 In- en uitstroom	
2.6 Structuur van de sector	
2.7 Overeenkomsten van bepaalde duur	
3. Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	18
3.1. Profiel van de werknemers tewerkgesteld op 31 december 2010	
3.2. Profiel van de in 2010 aangeworven en vertrokken werknemers	
4. Vergelijking met andere Europese landen	23

Statistische Reeks

INLEIDING

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

- ▶ 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 onze sector 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 de verzekeringssector, 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 2010 alsook de voornaamste tussen 2001 en 2010 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.

1. De Belgische verzekeringsmarkt

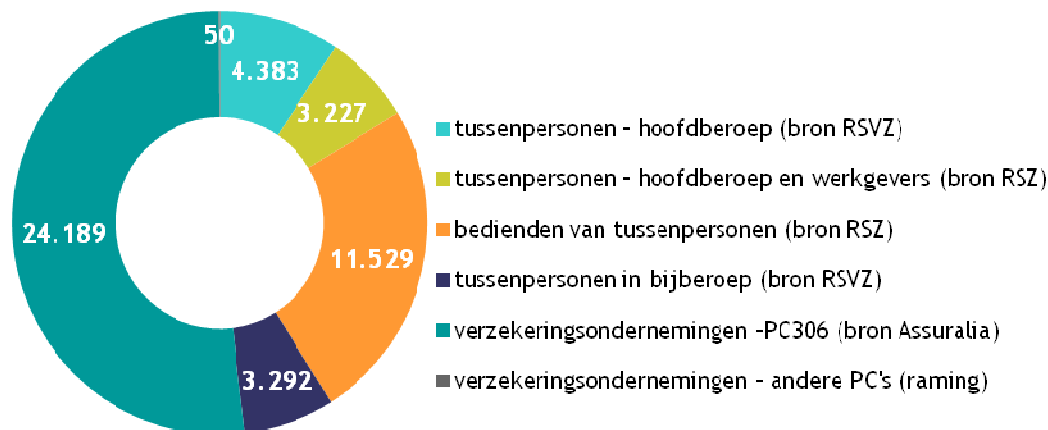
Niet alleen de verzekeringsondernemingen zijn op de Belgische verzekeringsmarkt actief. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er hun diensten aan bij particulieren en verzekeringsondernemingen.

Alles samen stelt de Belgische verzekeringsmarkt ongeveer 46.700 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 vallen;²
- ▶ 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 50-tal personen te werk⁵.

Deze +/- 46.700 verzekeringsprofessionals zijn als volgt verdeeld:

Grafiek 1 Verdeling van de verzekeringsprofessionals in de Belgische verzekeringsmarkt



Bronnen : RSZ-RSVZ Cijfers 2009
Assuralia Cijfers 2010

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 2).

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 Verzekeringen van het Notariaat.

Het aantal arbeidsplaatsen die het verzekeringswezen, in ruime zin, aanbiedt, vertegenwoordigt 1,3% van het totaal aantal zelfstandigen en werknemers uit de privésector.

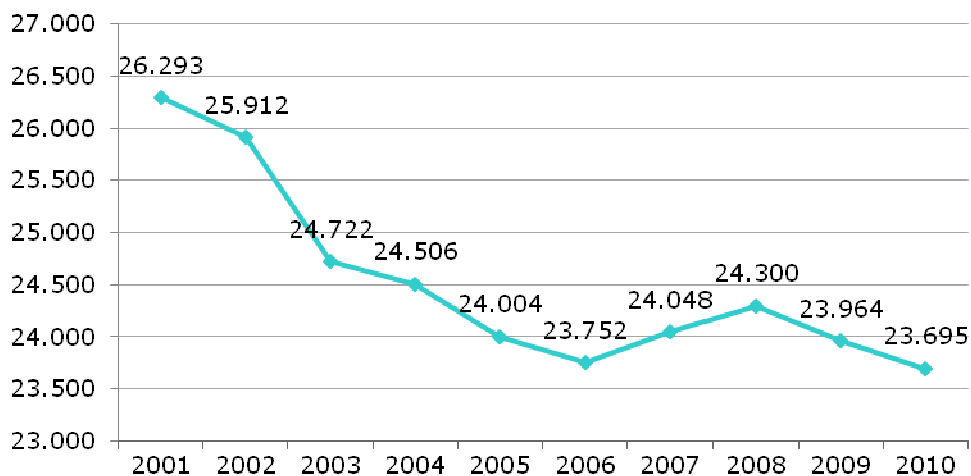
In deze grafiek werd de tewerkstelling in de verzekeringssector uitgedrukt in het gemiddeld aantal werknemers tijdens 2010. Bij deze berekening werd rekening gehouden met alle verschillende vormen van de arbeidsovereenkomst, zowel die van onbepaalde duur als die van bepaalde duur. Aangezien contracten 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.

2. De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen⁶

2.1. Tendensen 2001-2010

De werkgelegenheid in 2010 op laagste peil sinds 2001

Grafiek 2 Aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur (Situatie op 31.12)



Bron : Berekeningen Assuralia

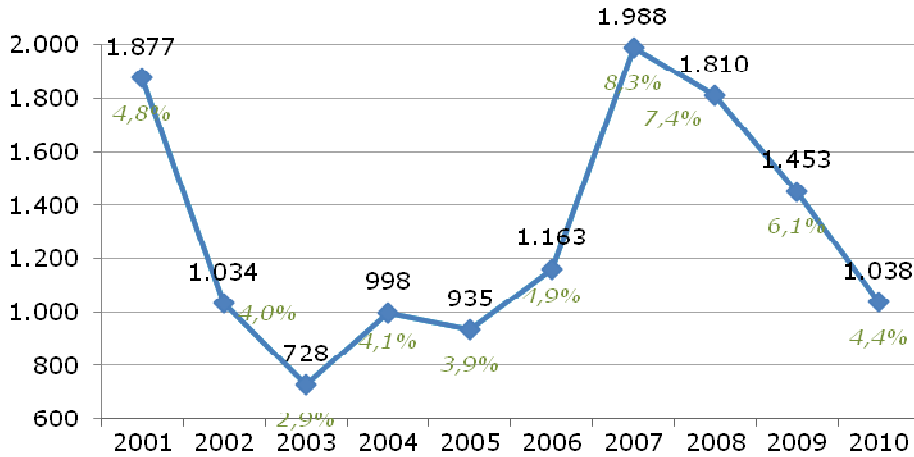
Het personeelsaantal van de verzekeringsondernemingen in ons land zit al verschillende jaren in dalende lijn. Het totaal aantal werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (OOD) daalt in 2010 verder tot 23.695 (situatie gemeten op 31 december) en komt daarmee op het laagste niveau van de afgelopen jaren. Ten opzichte van 2009 is de werkgelegenheid gedaald met 269 banen of met 1,1%.

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".

Het aantal aanwervingen in 2010 daalt tot het niveau van de crisisjaren 2002-2006

Grafiek 3

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

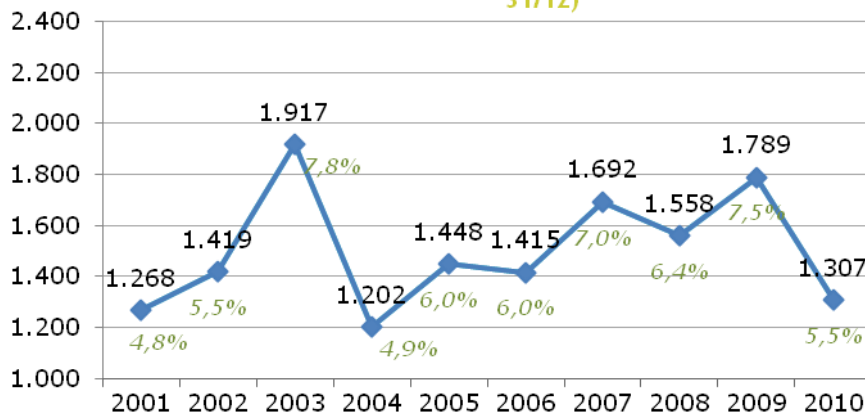


Bron : Berekeningen Assuralia

Aantal werknemers die een onderneming verlaten kent in 2010 een forse terugval

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

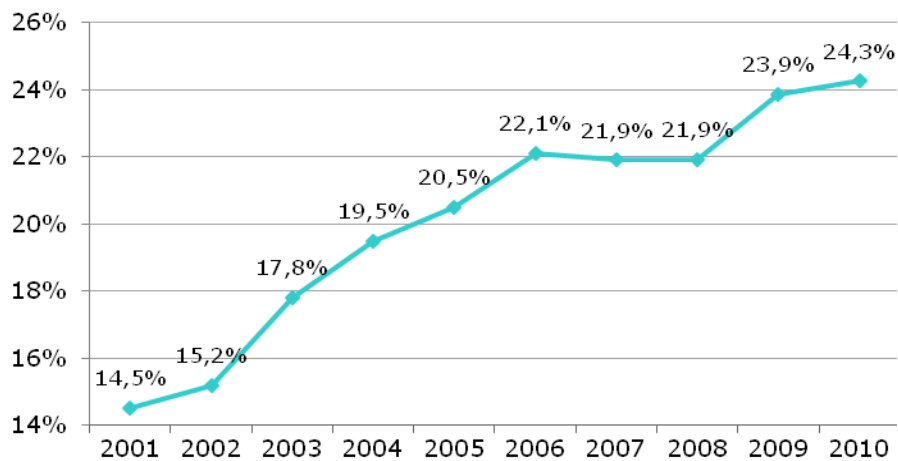
Sinds eind 2008 wordt de verzekeringssector geraakt door de financiële en economische crisis en de resultaten die meerdere ondernemingen boeken, zijn niet zo bevredigend. Het is dan niet verwonderlijk dat de werkgelegenheid ook in 2010 een terugval heeft gekend. Deze terugval is vooral toe te schrijven aan de forse daling van het aantal aanwervingen. In 2007 en 2008 lag het aantal aanwervingen tussen de 1.800 en 2.000 werknemers per jaar. In 2010 is dit aantal aanzienlijk gedaald tot 1.038 aanwervingen en het bereikt daarmee het niveau van de periode 2002-2006.

De post-financiële economische crisis heeft ook haar impact op de uitstroom. Het aantal werknemers dat een verzekeringsonderneming heeft verlaten is gedaald van 1.789 in 2009 tot 1.307 in 2010. De uitstroom in 2010 is bijgevolg groter dan de instroom⁷. Dit verklaart de daling van het totaal aantal werknemers.

De groei van de deeltijdse arbeid houdt ook in 2010 aan

Grafiek 5

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



Bron : Berekeningen Assuralia

In 2010 heeft de verzekeringssector ook meer dan ooit beroep gedaan op deeltijdse werknemers. Tussen 2006 en 2008 stagneerde het aantal deeltijdse werknemers nog en bleef steken rond de 22%. In 2009 en 2010 is dit percentage opnieuw toegenomen tot respectievelijk 23,9% en 24,3%.

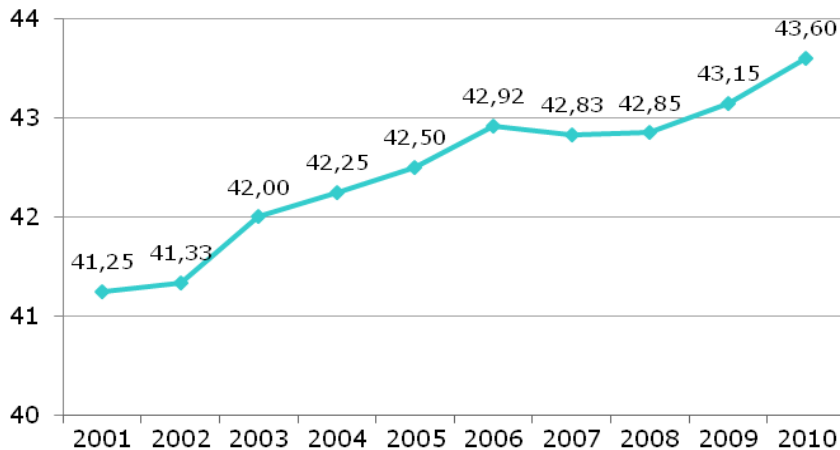
De deeltijdse arbeid blijkt naast telewerk en de glijdende werkuren, één van de ingeburgerde maatregelen te zijn om de werknemers soepele werkomstandigheden te bieden en om bijgevolg de retentie van de werknemers te bevorderen.

⁷ Het is mogelijk dat een aantal werknemers opnieuw aangeworven wordt door een andere verzekeringsonderneming, cf. analyses hierna.

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

Tijdens de jaren 2002 tot 2006 wierven de verzekeringsondernemingen minder nieuwe werknemers aan. Deze terugval van het aantal aanwervingen verklaart de aanhoudende stijging van de gemiddelde leeftijd van de werknemers in diezelfde periode. De gemiddelde leeftijd groeide fors van 41 jaar en 4 maanden in 2002 tot bijna 43 jaar in 2006.

In 2007 en 2008 kende het aantal aanwervingen van vooral jonge werknemers een aanzienlijke groei wat geleid heeft tot een stagnatie van de gemiddelde leeftijd.

In 2010 heeft de gemiddelde leeftijd van de werknemers met een contract van onbepaalde duur een nieuwe piek bereikt, 43 jaar en 7 maanden, wat voornamelijk toe te schrijven is aan de nieuwe daling van het aantal aanwervingen in 2009 en 2010.

2.2. Analyse van de tendensen 2001-2010

Herstel van de werkgelegenheid in 2007 en 2008 teniet gedaan door terugval in 2009 en 2010

In de afgelopen 10 jaren daalde de tewerkstelling in de verzekeringssector met bijna 2.600 arbeidsplaatsen. De sector kende bij schaarse momenten (in 1998 alsook in 2007 en 2008) een toename van de werkgelegenheid maar de recessie in 2002/2003 en de financieel-economische crisis van 2008/2009 deden de banengroei van de sector in die jaren teniet.

Tussen 2001 en 2006 volgde de werkgelegenheidscurve een constant dalende lijn. Deze periode werd gekenmerkt door de fusies en overnames van een aantal bedrijven. In 2007 en 2008 werd deze trend omgebogen naar een stijging met respectievelijk 1,2% en 1%.

De recente financieel-economische crisis leidde tot een inkrimping van de activiteiten en heeft met enige vertraging de werkgelegenheid beïnvloed. Vanaf de tweede helft van 2009 is het aantal werknemers in de verzekeringsondernemingen opnieuw gedaald. In 2010 neemt de tewerkstelling verder af en bereikt het laagste peil van de afgelopen jaren : 23.695 werknemers in 2010 tegenover 26.293 werknemers in 2001.

Onregelmatig verloop van het aantal aanwervingen en 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 heeft het aantal aanwervingen opnieuw de "normale" waarden van de jaren 2000 en 2001 bereikt. De huidige financiële crisis weegt opnieuw op het aantal aanwervingen: de instroom is sterk gedaald tot 1.453 aanwervingen in 2009 en slechts 1.038 in 2010, tegenover 1.810 in 2008.

Tijdens de crisisjaren 2002-2003 noteerden we ook een forse stijging van het aantal vertrekkers. De toename van de uitstroom maakte dan plaats voor een sterke terugval in 2004.

De recente financieel-economische crisis van 2008-2009 wordt gekenmerkt door een vergelijkbaar verloop : de uitstroom in 2009 haalt bijna het niveau van 2003 om aansluitend daaraan sterk te dalen: 1.789 vertrekkers in 2009 tegenover 1.307 in 2010.

Het aantal deeltijdse werknemers blijft stijgen

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.

Op het interprofessionele niveau neemt de deeltijdse arbeid momenteel sterk toe (25,7% in 2010 tegenover 24,2% in 2008 en 20,0% in 2000⁸). De toename van de deeltijdse werkgelegenheid gebeurt ten koste van de voltijdse banen: de toename vloeide niet zozeer voort uit de massale aanwerving van deeltijdse werkers, dan wel uit de overschakeling van voltijdse arbeid naar kortere arbeidstijden. Dit wijst erop dat de ondernemingen ook gebruik maken van de flexibiliteitsinstrumenten waarover ze beschikken om de beschikbare arbeid te verdelen over zoveel mogelijk betrokken werknemers.

Deze ontwikkelingen vinden we ook terug bij de deeltijdse arbeid in de verzekeringssector⁹. Na de stagnatie in 2007 en 2008, kent de deeltijdse arbeid een nieuwe opmars in 2009 en 2010, zowel in absolute (respectievelijk 5.719 en 5.747 deeltijdse werknemers in 2009 en 2010 tegenover 5.321 in 2008) als in relatieve cijfers (respectievelijk 23,9% en 24,3% in 2009 en 2010 tegenover 21,9% in 2008).

Deze toename is niet toe te schrijven aan de aanwerving van deeltijdse werknemers: in 2010 wierf de sector slechts 49 deeltijdse werknemers aan. De groei van de deeltijdse arbeid resulteert veeleer uit de omschakeling van voltijdse arbeid naar deeltijdse arbeid.

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 onze 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 heeft de afgelopen jaren natuurlijk ook jongeren aangeworven (in 2010 bedraagt de gemiddelde leeftijd bij aanwerving 32 jaar) maar de totale instroom van nieuwe werknemers in de periode tussen 2001 en 2010 was onvoldoende om de tendens van vergrijzing te doen keren.

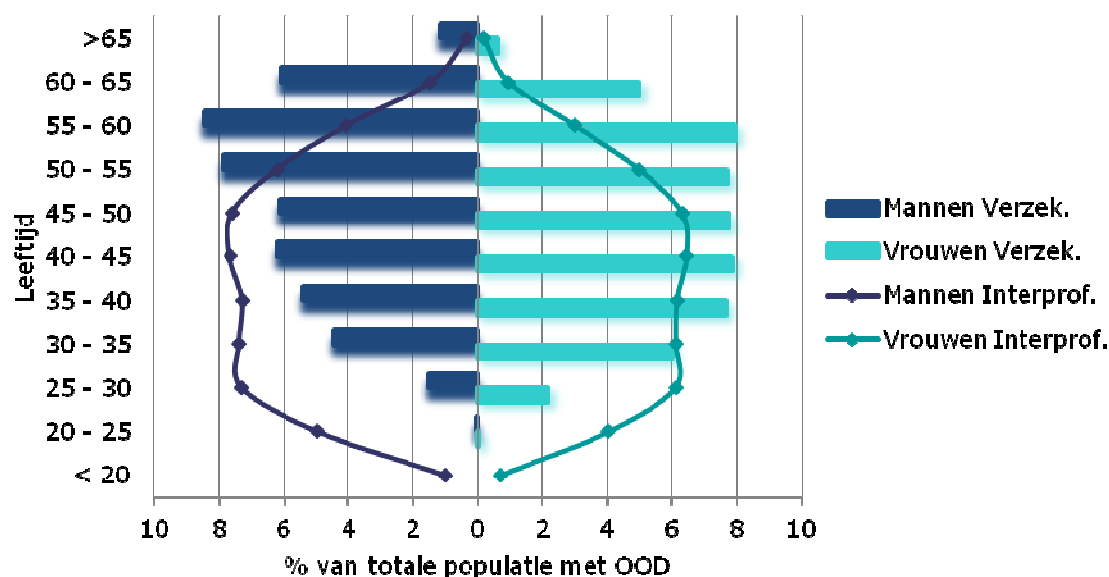
⁸ Bron : FOD Economie

⁹ Zowel een deeltijdse arbeidsovereenkomst als vormen van tijdskrediet (vermindering van de prestaties met de helft of met 1/5)

In deze periode kende de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de verzekeringsondernemingen een gemiddelde jaarlijkse stijging van 4 à 5 maanden!

Grafiek 7

Leeftijdspiramide v/d werknemers verzekeringssector (2010) vs interprofessioneel (2010)



Bron: Berekeningen Assuralia

De leeftijds piramiden van de verzekeringssector en die van de ganse privésector lopen sterk uiteen:

- ▶ 32,0% van de totale populatie in de verzekeringssector met een OOD is tussen de 50 en 60 jaar is (15,7% vrouwen en 16,3% mannen). De situatie op nationaal vlak verschilt hiervan sterk: slechts 18,2% van de werknemers in de privé-sector zijn 50 tot 60-jarigen (7,9% vrouwen en 10,3% mannen).
- ▶ - 14,2% van de werknemers in de verzekeringssector zijn jonger dan 35 jaar (waarvan 8,2% vrouwen en 6,0% mannen). Op nationaal vlak noteert men een relatief groter aantal werknemers jonger dan 35 jaar (37,5%): 20,6% zijn mannen en 16,9% zijn vrouwen).

2.3. Kerncijfers

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

- Overzicht van het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31.12.2010¹⁰:

Tabel 1 Overzicht van het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31.12.2010

	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>Totaal</i>
Mannen	10.322	884	11.206
Vrouwen	7.626	4.863	12.489
Totaal	17.948	5.747	23.695

- Aantal tijdelijke overeenkomsten gesloten gedurende het jaar 2010¹¹

Tabel 2 Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2010

Type contract	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>
Bepaalde duur	245	387	632
Studenten	476	504	980
Totaal	721	891	1.612

- Gemiddeld aantal¹² werknemers en voltijds equivalent (FTE¹³):

Tabel 3 Gemiddeld aantal werknemers en equivalent met een voltijdse overeenkomst (FTE)

Totaal (OOD+OBD)	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>FTE</i>
24.189	18.362	5.827	22.605

¹⁰De vermelde aantallen zijn absolute cijfers op een vastgesteld tijdstip (31 december), die niet teruggebracht zijn tot hun voltijds equivalent.

¹¹Voor de tijdelijke overeenkomsten geeft het aantal contracten afgesloten **tijdens** het jaar een vollediger beeld dan het aantal op 31 december. In punt 2.7. van deze studie worden de tijdelijke overeenkomsten uitvoeriger besproken.

¹²Ongeacht 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.

¹³FTE = voltijds equivalent

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.

Ontwikkeling 2001-2009-2010 voor overeenkomsten van onbepaalde duur

Tabel 4 **Ontwikkeling 2001-2009-2010**

	31.12.2001	31.12.2009	31.12.2010
Aantal OOD	26.293	23.964	23.695
Vrouwen	48,9%	52,6%	52,7%
Deeltijds	14,5%	23,9%	24,3%
FTE's	25.133	22.291	22.262
Verdeling per categorie			
uitvoerend	60,2%	60,9%	60,2%
kader	27,7%	30,1%	30,6%
directie	2,9%	2,8%	2,9%
inspecteurs	5,9%	5,3%	5,4%
agenten	2,1%	0,3%	0,3%
arbeiders	1,2%	0,6%	0,6%
Gemiddelde leeftijd	41 jaar en 3 maanden	43 jaar en 2 maanden	43 jaar en 7 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 3 maanden	15 jaar en 5 maanden	16 jaar
Hogere en universitaire opleiding	51,7%	61,8%	62,7%

2.4. Analyse van de kerncijfers per categorie

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst¹⁴ deelt het personeel van verzekeringsondernemingen in de volgende zes categorieën (in volgorde van numeriek belang) in¹⁵:

- ▶ 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.

¹⁴CAO van 19.02.1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

¹⁵De indeling in categorieën geschiedt op basis van de uitgeoefende functie. De CAO somt deze functies op en deelt ze in meerdere categorieën in.

Ontwikkeling tussen 2001 en 2010 wat betreft de beroepscategorieën:

- ▶ Het aantal kaderleden blijft toenemen (van 27,7% in 2001 naar 30,6% in 2010).
- ▶ Het relatief aandeel van de directie blijft nagenoeg constant (2,9% in 2001 en in 2010).
- ▶ Het aandeel van het uitvoerend personeel heeft tijdens de afgelopen jaren enkele schommelingen gekend maar blijft na 10 jaren nagenoeg ongewijzigd (60,2% in 2001 en in 2010).
- ▶ Het aandeel van personen met een commerciële functie daalt (van 7,0% in 2001 naar 5,7% in 2010 voor de inspecteurs en de agenten samen).

Ontwikkeling 2001-2009-2010 voor wat betreft vrouwelijking van het personeel

Tabel 5 **Ontwikkeling van het aantal vrouwelijke werknemers (ifv het totaal)**

	2001	2009	2010
Uitvoerend personeel	62,6%	64,2%	64,4%
Kaderleden	32,9%	39,7%	40,4%
Inspecteurs	7,5%	11,6%	11,9%
Directie	16,3%	20,4%	20,7%

Sinds 2003 zijn meer dan 50% van de tewerkgestelde personen vrouwen. De vrouwelijking van de arbeid in de verzekeringssector is een ontwikkeling die al jaren geleden begon, en die zich nog steeds verderzet.

De versterking van de vrouwelijking in 2010 is echter niet toe te schrijven aan de aanwerving van meer vrouwelijke werknemers. Integendeel, de ondernemingen werven in 2010 meer mannen aan dan vrouwen. De toename van het aantal vrouwelijke werknemers in 2010 vloeit veeleer voort uit het feit dat meer mannelijke werknemers de sector verlaten hebben.

Dit is deels te verklaren door het feit dat mannen en vrouwen een verschillende carrièrevisie hebben: mannen blijken de voorkeur te geven aan turn-over (iemand die een onderneming verlaat is vaker een man¹⁶), vrouwen blijven hun onderneming vaker trouw...

Vooraf bij het uitvoerend personeel worden meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers ingeschakeld. Maar de vrouwelijking doet zich ook voor bij de kaderleden. Momenteel zijn 4 op 10 kaderleden vrouwen (32,9% in 2001 tegenover 40,4% in 2010) en komt de gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen steeds dichterbij. De vrouwelijke werknemers worden minder vaak aangetroffen bij de inspecteurs maar hun relatief aantal is toegenomen van 7,5% in 2001 naar 11,9% in 2010. Eén directielid op vijf is een vrouw.

Bovendien zorgen interne projecten in het kader van het diversiteitsbeleid van de ondernemingen voor een betere verdeling tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers en krijgen steeds meer vrouwen een functie met verantwoordelijkheid toegewezen.¹⁷

¹⁶ Cf. hierna punt 2.5.

¹⁷ Ter informatie, cf. "Diversiteit in de ondernemingen", artikel van het brandpunt van Assurinfo nr. 36 van 15 november 2007.

Ontwikkeling 2001-2009-2010 met betrekking tot het meest voorkomende diploma¹⁸

Tabel 6

Ontwikkeling van het meest voorkomend opleidingsniveau (ifv het totaal)

	2001	2009	2010
Uitvoerend personeel	Middelbaar: 39,6%	Hoger: 43,6%	Hoger: 43,1%
Kaderleden	Universiteit: 44,6%	Universiteit: 48,9%	Universiteit: 49,2%
Inspecteurs	Universiteit: 31,7%	Hoger 37,9%	Hoger 40,3%
Directie	Universiteit: 74,6%	Universiteit: 79,2%	Universiteit: 80,7%

In 2010 bezat in totaal 62,7% 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 dan voor kaderleden en inspecteurs.

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.

Ontwikkeling 2001-2009-2010 van de deeltijdse arbeid¹⁹

Tabel 7

Ontwikkeling van het aantal deeltijdse werknemers (ifv het totaal)

	2001		2009		2010	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Uitvoerend personeel	3,5%	32,2%	10,9%	42,2%	11,9%	43,7%
Kaderleden	1,2%	15,2%	5,5%	25,2%	5,5%	26,6%
Inspecteurs	1,0%	3,7%	1,4%	10,9%	1,9%	9,3%
Directie	2,2%	6,1%	3,2%	9,9%	2,9%	6,7%

Het aantal vrouwen dat voor deeltijds werk kiest is nog altijd veel groter dan het aantal mannen maar geleidelijk doet zich een inhaalbeweging voor (11,9% 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 inspecteurs is dit niet het geval.

Het stelsel van tijdskrediet biedt de werknemer de kans om – onder bepaalde voorwaarden – zijn arbeidsovereenkomst volledig op te schorten of zijn arbeidsduur te verminderen. Het

¹⁸ 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").

¹⁹Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet.

tijdscrediet wordt immers nog altijd het meest gebruikt in zijn deeltijdse vorm. Uit de resultaten van een peiling, die Assuralia in 2010 bij een 20-tal verzekeringsondernemingen heeft gevoerd, blijkt dat tijdscrediet werd toegekend aan bijna 2.500 werknemers (= 12,2% van het totaal effectief van de bevroegde ondernemingen), waarvan 5% voltijds, 23% halftijds en 72% in 4/5-regime.

De gemiddelde tewerkstellingsgraad van de deeltijdse werknemers bedraagt 72,7% voor de vrouwen tegenover 74,3% voor de mannen. Deze tewerkstellingsgraad is het laagst bij de arbeiders (57,4%) en het hoogst bij de inspecteurs (78,1 %).

2.5. 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 2009 tot 31 december 2010. De ontwikkeling is het resultaat van het aantal **aanwervingen** (+1.038 werknemers) en het aantal **vertrekken**²⁰ (-1.307 werknemers) tijdens de beschouwde periode.

Tabel 8 **Ontwikkeling van het totale personeelsbestand**

<i>Aanwezig op 31.12.2009</i>	<i>Aangeworven in 2010</i>	<i>Vertrokken in 2010</i>	<i>Aanwezig op 31.12.2010</i>
23.964	1.038	1.307	23.695
<i>Ontwikkeling 2009-2010</i>	-415	-482	-269

Op 31 december 2010 stelden de verzekeringsondernemingen 23.695 personen tewerk met een overeenkomst voor onbepaalde duur (OOD), een daling met 1,1% in vergelijking met 2009.

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

Ondanks de verschillen in de instroomaantallen tussen 2009 en 2010 is het standaardprofiel van een in 2010 aangeworven persoon quasi niet gewijzigd ten opzichte van 2009. Ze kan als volgt omschreven worden²¹:

- ▶ bijna 1 op 2 is een vrouw;
- ▶ bijna 2 op de 3 werknemers worden aangeworven als uitvoerend bediendenpersoneel. Bijna één op de drie werknemers start in loonschaalniveau U4A;
- ▶ de gemiddelde leeftijd is 32 jaar met een sterke concentratie tussen 20 en 40 jaar (80% van de aanwervingen).

²⁰Een deel van die werknemers vindt wellicht opnieuw werk in de sector, maar Assuralia beschikt niet over de cijfers van deze "intrasectorale" verschuivingen

²¹In vergelijking met de werkgelegenheidscijfers van 2008 zijn deze profielen nagenoeg niet gewijzigd.

Het standaardprofiel van een werknemer die in 2010 een verzekeringsonderneming verliet, is

- ▶ meer mannen (55%) dan vrouwen (45%);
- ▶ overwegend werknemers van het uitvoerend personeel (58%), en kaderleden (33%);
- ▶ gemiddeld 43 jaar en 11 maanden, maar met een grotere spreiding: bijna 25% van deze werknemers zijn 20- tot 30-jarigen, 33% is 55 jaar of ouder en ongeveer 42% zijn 30- tot 55-jarigen;
- ▶ met een anciënniteit van 14 jaar en 10 maanden. Ter vergelijking, de gemiddelde anciënniteit van de werknemers aanwezig op 31 december 2010 is 16 jaar.

2.6. Structuur van de sector

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

Er zijn zo'n 120 verzekeringsondernemingen actief 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.²²

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

Grootte van de onderneming	2000		2009		2010	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	60	4,1%	38	2,9%	33	2,6%
50-150 werknemers	30	10,7%	19	8,3%	19	8,0%
150-500 werknemers	12	13,1%	14	17,7%	12	13,4%
>500 werknemers	14	72,1%	9	71,1%	11	76,0%
Totaal	116	100,0%	80	100,0%	75	100,0%

Het is genoegzaam gekend dat de werkgelegenheid in de Belgische verzekeringssector zich vooral concentreert in de grotere ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden. De brede golf van fusies en overnames die de sector de jongste jaren heeft gekend versterkt dit fenomeen. De bovenstaande tabel illustreert het aantal ondernemingen volgens hun omvang, enerzijds, en het relatieve deel in de totale tewerkstelling dat zij vertegenwoordigen, anderzijds.

De afgelopen jaren is deze concentratie ook toegenomen als gevolg van een verschuiving van de ondernemingen die 150 tot 500 personen tewerkstellen naar de grotere ondernemingen die meer dan 500 personen tewerkstellen, zo ook in 2010. In vergelijking met 2009 is de concentratie in grotere ondernemingen met meer dan 500 werknemers nog toegenomen (76,0% in 2010 tegenover 71,1% in 2009). Tegelijkertijd kan men een daling van dezelfde grootte-orde vaststellen bij de ondernemingen met 150 tot 500 werknemers (aandeel van 13,4% in 2010 tegenover 17,7% in 2009).

²²Het gaat hier veelal om buitenlandse verzekeringsondernemingen waarvoor de grote agenturen als wettelijke vertegenwoordiger optreden. Voor deze agentschappen of underwriters is het Paritair Comité 307 bevoegd.

De “top 20” van de groepen inzake tewerkstelling

De hypothese volgens welke de tak niet-leven arbeidsintensiever is wordt over het algemeen bevestigd.

Tabel 10

Tewerkgesteld personeel en marktaandeelen in % van het incasso

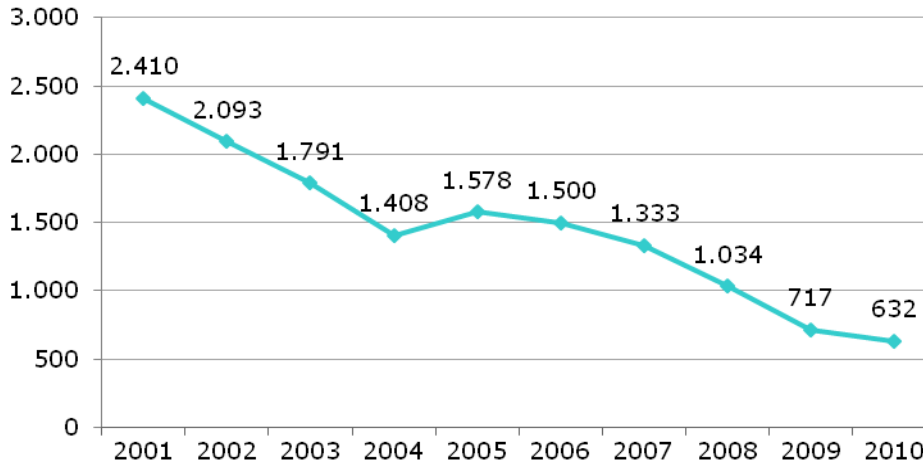
Rang	Winst-/Verliesplaatsen t.o.v. 2009	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-Leven	Incasso Leven	Incasso Totaal
1	-	AXA	5.038	21,3%	20,4%	13,1%	15,7%
2	-	AG Insurance	4.267	18,0%	15,3%	26,8%	22,8%
3	-	Ethias	2.127	9,0%	13,3%	8,1%	9,9%
4	-	KBC	2.036	8,6%	9,4%	14,5%	12,7%
5	-	P&V	1.618	6,8%	5,7%	3,7%	4,4%
6	-	Allianz	1.303	5,5%	4,1%	4,0%	4,1%
7	-	Dexia	1.109	4,7%	4,6%	9,6%	7,8%
8	+3	Generali	760	3,2%	1,9%	2,4%	2,2%
9	-	Ergo	754	3,2%	4,4%	2,2%	3,0%
10	-2	Mercator	741	3,1%	3,8%	0,9%	1,9%
11	-1	Delta Lloyd	630	2,7%	0,6%	4,6%	3,2%
12	-	Federale	568	2,4%	1,8%	0,5%	1,0%
13	+1	ING	373	1,6%	1,0%	4,5%	3,3%
14	-1	Atradius	337	1,4%	0,5%	0,0%	0,2%
15	-	Inter Partner Assistance	256	1,1%	0,5%	0,0%	0,2%
16	-	Avéro	162	0,7%	1,1%	0,0%	0,4%
17	-	Nationale Suisse	157	0,7%	0,8%	0,1%	0,4%
18	-	Chartis Europe	140	0,6%	1,2%	0,0%	0,4%
19	+1	Partners Verzekeringen	115	0,5%	0,2%	0,0%	0,1%
	+1	Mensura	115	0,5%	1,4%	0,0%	0,5%
TOTAAL			22.606	95,4%			

2.7. Overeenkomsten van bepaalde duur

Cijfers en ontwikkeling

De verzekeringsondernemingen werken steeds minder met overeenkomsten van bepaalde duur (OBD): in de periode tussen 2001 en 2010 is het jaarlijkse aantal overeenkomsten van bepaalde duur met bijna 75% gedaald.

Grafiek 8 Aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur



Bron : Berekeningen Assuralia

Waarom met overeenkomsten van bepaalde duur werken?

De economische recessie heeft ertoe geleid dat het aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur in 2010 is gedaald tot een absoluut dieptepunt (632 contracten in 2010 tegenover 1.578 contracten in 2005 en zelfs 2.410 contracten in 2001).

De bijstandsverzekeraars stellen veel werknemers met een OBD tewerk, vooral tijdens vakantieperiodes. Maar de terugval van het aantal werknemers met een OBD is ook in deze ondernemingen duidelijk merkbaar. In 2010 waren zo'n 21,6% van het totaal aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars aangeworven met een OBD (tegenover 26% in 2009). Ter vergelijking, de andere verzekeraars maken veel minder gebruik van werknemers met een OBD (2,1% van het totaal personeelsaantal).

Het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst

Tabel 11 Het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst

	% vrouwen	gemiddelde leeftijd	Meest voorkomend opleidingsniveau	% deeltijdsen
Bepaalde duur	61,2%	30 jaar	middelbaar: 46,3 %	10,1%
Studenten	51,4%	20 jaar en 10 maanden	-	-

3. Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm²³

3.1. Profiel van de werknemers op 31 december 2010

Tabel 12 Profiel van de werknemers op 31.12.2010

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	11.206	12.489	23.695
onder wie deeltijdsen	884	4.863	5.747
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	25	38	63
2e categorie	259	555	814
3e categorie	749	1.633	2.382
4e categorie A	1.814	3.559	5.373
4e categorie B	2.235	3.404	5.639
Totaal	5.082	9.189	14.271
Kaderleden			
Categorie 1	1.347	1.160	2.507
Categorie 2	1.489	1.014	2.503
Categorie 3	1.491	755	2.246
Totaal	4.327	2.929	7.256
Inspecteurs			
1e categorie	254	41	295
2e categorie	266	51	317
3e categorie	293	40	333
4e categorie	313	20	333
Totaal	1.126	152	1.278
Agenten			
Agenten	63	12	75
Algemene agenten	1	1	2
Totaal	64	13	77
Directie			
Totaal	535	140	675
Arbeiders			
Totaal	72	66	138
Leeftijd	44 jaar en 8 maanden	42 jaar en 7 maanden	43 jaar en 7 maanden
Anciënniteit	16 jaar	16 jaar	16 jaar

²³ Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

3.2. Profiel van de in 2010 aangeworven en vertrokken werknemers

Tabel 13 Profiel van de in 2010 aangeworven werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	543	495	1.038
onder wie deeltijdsen	11	38	49
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	1	5	6
2e categorie	8	15	23
3e categorie	57	83	140
4e categorie A	141	189	330
4e categorie B	64	72	136
Totaal	271	364	635
Kaderleden			
Categorie 1	59	46	105
Categorie 2	88	40	128
Categorie 3	72	28	100
Totaal	219	114	333
Inspecteurs			
1e categorie	8	4	12
2e categorie	8	3	11
3e categorie	10	1	11
4e categorie	0	0	0
Totaal	26	8	34
Agenten			
Agenten	4	1	5
Algemene agenten	0	0	0
Totaal	4	1	5
Directie			
Totaal	23	8	31
Arbeiders			
Totaal	0	0	0
Leeftijd	32 jaar en 9 maanden	31 jaar en 3 maanden	32 jaar

Tabel 14 Profiel van de in 2010 vertrokken werknemers

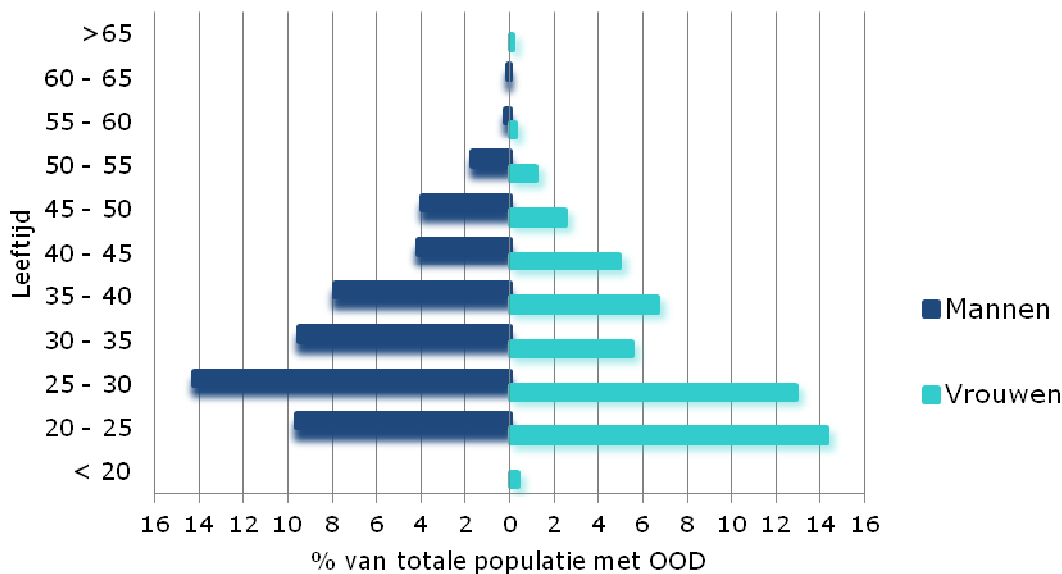
	<i>MANNEN</i>	<i>VROUWEN</i>	<i>TOTAAL</i>
Aantal werknemers	723	584	1.307
onder wie deeltijdsen	64	173	237
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	3	4	7
2e categorie	17	27	44
3e categorie	44	113	157
4e categorie A	146	187	333
4e categorie B	96	115	211
Totaal	306	446	752
Kaderleden			
Categorie 1	91	64	155
Categorie 2	123	27	150
Categorie 3	106	24	130
Totaal	320	115	435
Inspecteurs			
1e categorie	14	3	17
2e categorie	11	4	15
3e categorie	13	2	15
4e categorie	9	4	13
Totaal	47	13	60
Agenten			
Agenten	4	0	4
Algemene agenten	0	0	0
Totaal	4	0	4
Directie			
Totaal	43	9	52
Arbeiders			
Totaal	3	1	4
Leeftijd	45 jaar en 3 maanden	42 jaar en 4 maanden	43 jaar en 11 maanden
Anciënniteit	15 jaar	14 jaar en 8 maanden	14 jaar en 10 maanden

Analyse van de in- en uitstroom

- ▶ De economische crisis heeft niet alleen geleid tot een forse terugval van het aantal aanwervingen in 2010 maar heeft ook een impact op het profiel van de aangeworven personen teweeggebracht. In 2010 heeft de sector voornamelijk jongeren aangeworven: de gemiddelde leeftijd bij aanwerving in 2010 is 32 jaar, tegenover 34 jaar in 2009. De verzekeringsondernemingen werven ook nog werknemers met ervaring aan, maar het aandeel van de 45-plussers is gedaald van 16% in 2009 tot 10% in 2010.

Grafiek 9

Leeftijdspiramide v/d aangeworven werknemers verzekeringssector (2010)



Bron: Berekeningen Assuralia

- ▶ De uitstroom van werknemers in 2010 werd ook beïnvloed door de economische crisis. In vergelijking met de voorgaande jaren hebben veel minder werknemers ontslag genomen. Ook het aantal werknemers die met pensioen of met brugpensioen zijn gegaan kent een lichte daling.
- ▶ De forse daling van het aantal aanwervingen en het kleiner aantal (brug)pensioneringen in 2010 heeft ertoe geleid dat de arbeidsmarkt in de verzekeringssector verder vergrijsd. De gemiddelde leeftijd van de werknemers op 31/12/2010 stijgt tot 43 jaar en 7 maanden.

- De redenen voor vertrek zijn de volgende:

Tabel 15 **Overzicht van de redenen voor vertrek**

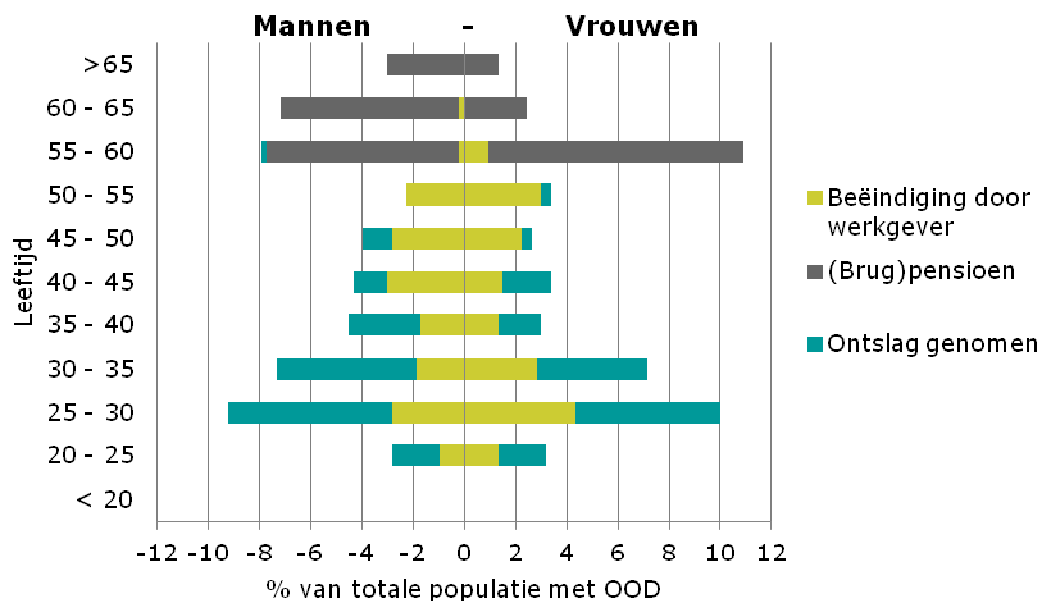
	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	165	152	317
Beëindiging zonder vergoeding (**)	40	47	87
Pensioen	45	23	68
Brugpensioen	181	134	315
Ontslag genomen	246	183	429
Overlijden	12	8	20
Transfert buiten sector (***)	34	37	71
Totaal	723	584	1.307

(*) 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, ...).

Grafiek 10 **Leeftijdspiramide v/d vertrokken werknemers verzekeringssector (2010)**



Bron: Berekeningen Assuralia

Uit de grafiek blijkt dat:

- werknemers jonger dan 40 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.

4. Vergelijking met andere Europese landen

Tabel 16 Vergelijking van de werkgelegenheid in de andere landen van Europa

		Werknemers	
		Aantal in 2009	Groeipercentage t.o.v. 2008
DE	Germany	216.500	0,1%
GB	United Kingdom	171.500	-4,0%
FR	France	147.400	1,5%
NL	The Netherlands	50.910	-0,2%
CH	Switzerland	49.386	0,3%
ES	Spain	49.203	
IT	Italy	47.369	1,1%
AT	Austria	26.732	0,7%
BE	Belgium	23.964	-1,4%
SE	Sweden	20.715	
DK	Denmark	16.455	1,1%
IE	Ireland	15.033	
PT	Portugal	11.207	-0,9%
FI	Finland	10.556	-2,3%
GR	Greece	8.500	-5,6%
LU	Luxembourg	3.480	6,5%
		868.910	-0,6%

Na 5 opeenvolgende jaren van terugval, hoofdzakelijk te wijten aan consolidaties, ondervond de werkgelegenheid in de Europese verzekeringsindustrie in 2007 en 2008 twee opeenvolgende jaren van herstel. De tewerkstelling kende een groei van respectievelijk 0,7% en 0,6%.

De tendens voor 2009 wijst in de richting van een daling van de tewerkstelling. Deze daling is voornamelijk toe te schrijven aan de daling van de werkgelegenheid in Groot-Brittannië. Terwijl België het aantal werknemers in de verzekeringssector in 2009 ziet dalen met 1,4%, noteert Frankrijk een toename van de werkgelegenheid met 1,5% en is de situatie in Duitsland quasi niet gewijzigd.

Deze cijfers zijn overgenomen uit de CEA Statistics "European Insurance in Figures" nr. 42 en zijn gebaseerd op de op 31 december 2009²⁴ berekende en door de nationale werkgeversorganisaties verstrekte gegevens²⁵.

²⁴ Uitgezonderd de cijfers van Spanje, Zweden en Ierland die verwijzen naar het jaar 2008.

²⁵ De tewerkstelling in België is uitgedrukt in het absoluut aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur op 31 december 2009 en is dus niet teruggebracht tot het voltijds equivalent. In punt 2.3 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.