

STATISTISCHE REEKS

WERKGELEGENHEID IN HET VERZEKERINGSWEZEN IN 2011

Inhoud

INLEIDING	2
1. DE BELGISCHE VERZEKERINGSMARKT	3
2. DE WERKGELEGENHEID IN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN.....	5
2.1. Tendensen 2001-2011	5
2.2. Analyse van de tendensen 2001-2011	8
2.3. Kerncijfers	11
2.4. Analyse van de kerncijfers per categorie	12
2.5. In- en uitstroom	15
2.6. Structuur van de sector	16
3. OVERZICHT VAN DE WERKGELEGENHEID IN TABELVORM.....	20
3.1. Profiel van de werknemers op 31 december 2011	20
3.2. Profiel van de in 2011 aangeworven en vertrokken werknemers	21
4. VERGELIJKING MET ANDERE EUROPESE LANDEN	25

INLEIDING

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

- ▶ de werkgelegenheidsgegevens bieden sinds het begin van de jaren 1990 via een jaarlijkse enquête de mogelijkheid geïndividualiseerde en anonieme informatie in te winnen over alle werknemers in de sector en over het personeelsverloop van de sector;
- ▶ de "beroepsklassen" brengen de functies en beroepen van onze sector in kaart en creëren een hulpmiddel voor het voeren van een vooruitziend beheer op het gebied van betrekkingen en competenties;
- ▶ het loonpeil in de verzekeringssector, in samenwerking met externe partners, helpt elke onderneming de kritische functies en haar loonbeleid te toetsen aan marktgegevens.

Deze uitgave 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 makelaars en agenten.

Daarna worden de werkgelegenheidscijfers voor 2011 alsook de voornaamste tussen 2001 en 2011 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

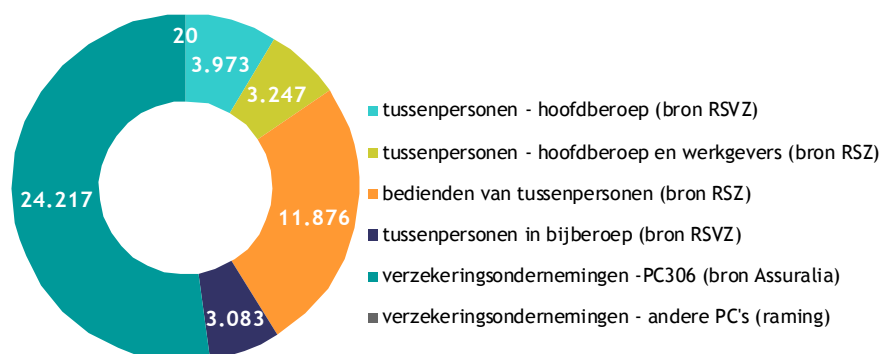
Niet alleen de verzekeringsondernemingen zijn op de Belgische verzekeringsmarkt actief. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er hun diensten aan bij particulieren en verzekeringsondernemingen.

Alles samen stelt de Belgische verzekeringsmarkt ongeveer 46.400 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 20-tal personen te werk⁵.

Deze +/- 46.400 verzekeringsprofessionals zijn als volgt verdeeld:

Grafiek 1 Verdeling van de verzekeringsprofessionals in de Belgische verzekeringsmarkt



Bronnen : RSZ-RSVZ, Cijfers 2010
Assuralia, Cijfers 2011

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 Verzekeringen van het Notariaat.

Het aantal arbeidsplaatsen dat 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 2011. 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 zes 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.

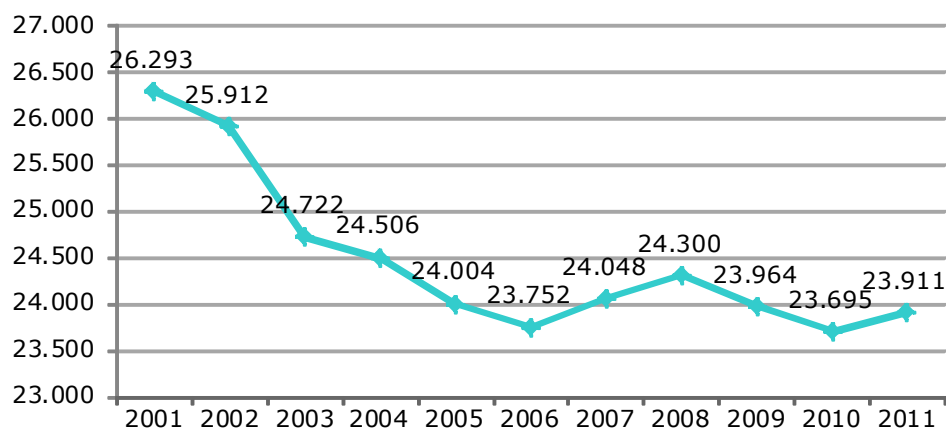
2. DE WERKGELEGENHEID IN DE VERZEKERINGS- ONDERNEMINGEN⁶

2.1. Tendensen 2001-2011

De werkgelegenheid in 2011 kent een kleine stijging na dieptepunt in 2010

Grafiek 2

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



Bron : Berekeningen Assuralia

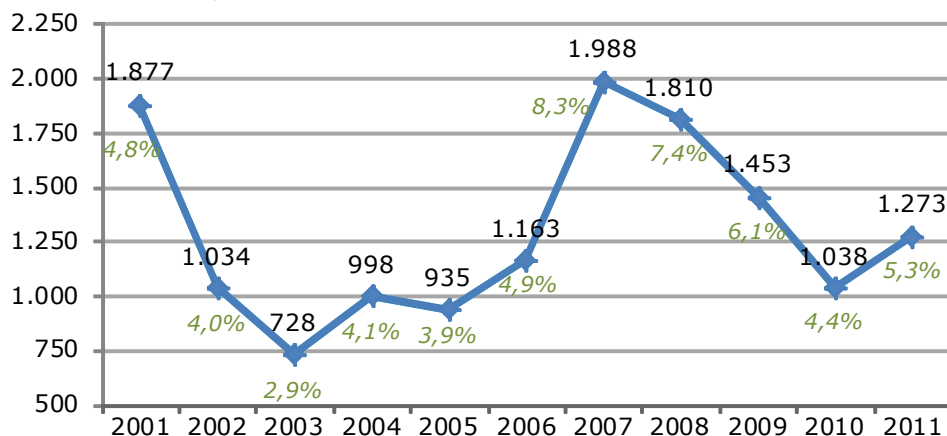
Het personeelsaantal van de verzekeringsondernemingen in ons land zit al verschillende jaren in dalende lijn. Het totaal aantal werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (OOD) daalde in 2010 verder tot 23.695 (situatie gemeten op 31 december) en kwam daarmee op het laagste niveau van de afgelopen jaren. In 2011 is er een lichte stijging van het aantal werknemers tot 23.911, dat is een stijging met 216 banen of 0,9 % ten opzichte van 2010. Deze stijging moet echter genuanceerd worden omdat dit jaar een extra onderneming werd opgenomen in de enquête⁷. Indien geen rekening wordt gehouden met deze onderneming voor het bepalen van het aantal werknemers in 2011 bedraagt de stijging 0,5 % ten opzichte van 2010. Na 2006 en 2010 is het niveau van 2011 het laagste van de voorbije jaren.

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".

⁷ Sinds 1 april 2011 valt de onderneming Delcredere NV onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen (PC306). Voorheen behoorde Delcredere NV tot het Paritair Comité van de openbare kredietinstellingen (PC325).

In 2011 opnieuw een stijging van het aantal aanwervingen

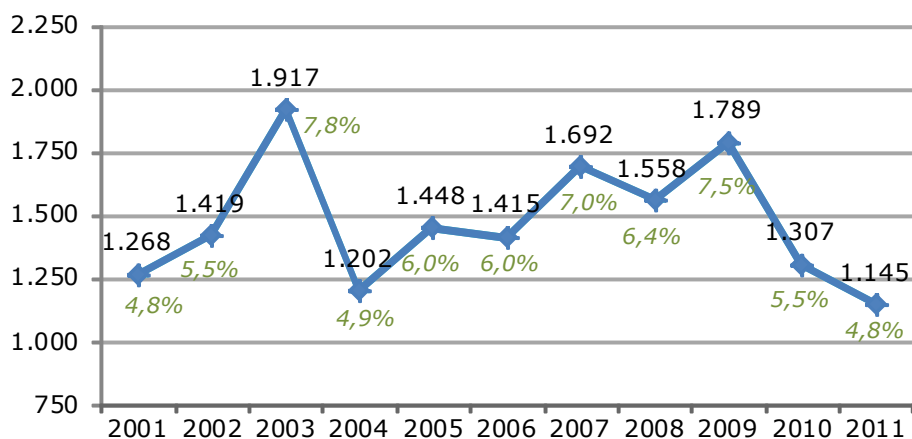
Grafiek 3 Aantal aanwervingen met een contract van onbepaalde duur
(in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31/12)



Bron : Berekeningen Assuralia

Aantal werknemers die een onderneming verlaten in 2011 op laagste peil sinds 2001

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

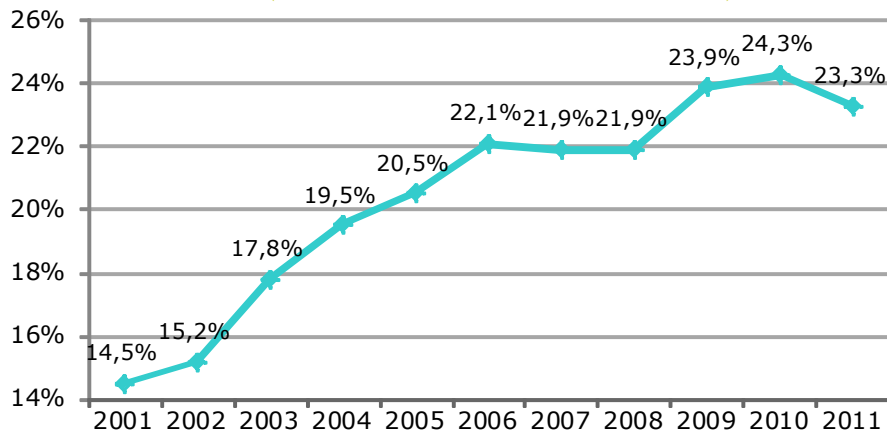
Sinds eind 2008 wordt de verzekeringssector geraakt door de financiële en economische crisis en de resultaten die meerdere ondernemingen boeken, waren niet zo bevredigend. Het is dan niet verwonderlijk dat de werkgelegenheid in 2009 en 2010 een terugval heeft gekend. In 2011 noteert men opnieuw een stijging van de werkgelegenheid. Deze stijging is het gevolg van zowel de stijging van het aantal aanwervingen als de daling van het aantal werknemers die een onderneming verlaten. In 2007 en 2008 lag het aantal aanwervingen tussen 1.800 en 2.000 werknemers per jaar. In 2010 is dit aantal aanzienlijk gedaald tot 1.038 aanwervingen. In 2011 is er opnieuw een toename van het aantal aanwervingen tot 1.273.

De crisis heeft ook haar impact op de evolutie van de uitstroom. Het aantal werknemers dat een verzekeringsonderneming heeft verlaten is gedaald van 1.789 in 2009 tot 1.145 in 2011. Waar de uitstroom in 2009 en 2010 groter was dan de instroom, is het omgekeerde waar voor 2011⁸. Dit verklaart de stijging van het totaal aantal werknemers.

Aandeel deeltijdse werknemers over hoogtepunt heen?

Grafiek 5

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



Bron : Berekeningen Assuralia

In 2011 is er voor het eerst sinds 2001 een significante daling van 1 % waar te nemen in het aantal deeltijdse werknemers. Jarenlang kende het procentuele aandeel van deeltijdse werknemers een stijging, met een stagnatie tussen 2006 en 2008, tot het een hoogtepunt van 24,3 % bereikte in 2010. Niettemin bedraagt het aandeel van de deeltijdse werknemers nog steeds 23,3 %, het hoogste percentage na 2009 en 2010.

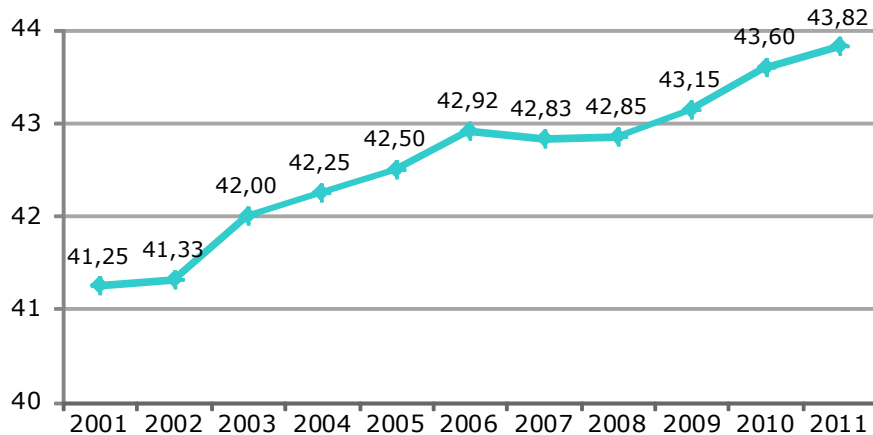
De deeltijdse arbeid blijkt naast telewerk en de glijdende werkuren, één van de ingeburgerde maatregelen te zijn om de werknemers soepele werkomstandigheden te bieden en om bijgevolg de retentie van de werknemers te bevorderen.

⁸ Het is mogelijk dat een aantal werknemers opnieuw aangeworven wordt door een andere verzekeringsonderneming, cf. analyses hierna.

De gemiddelde leeftijd van de werknemers bereikt weerom een 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 2011 bereikt de gemiddelde leeftijd van de werknemers met een contract van onbepaalde duur een nieuwe piek, met name 43 jaar en 10 maanden. Deze stijging is voornamelijk toe te schrijven aan het feit dat het voornamelijk jonge mensen zijn die in 2011 een onderneming verlaten hebben.

2.2. Analyse van de tendensen 2001-2011

Herstel van de werkgelegenheid in 2007 en 2008 teniet gedaan

Tussen 2001 en 2011 daalde de tewerkstelling in de verzekeringssector met zo'n 2.400 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 inkringing 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 bereikte de tewerkstelling het laagste peil van de afgelopen jaren. Na het dieptepunt in 2010 is er opnieuw een lichte stijging van de tewerkstelling: 23.911 werknemers in 2011.

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 crisis weegt nog steeds op het aantal aanwervingen: de instroom is sterk gedaald tot 1.038 in 2010 en 1.273 in 2011, 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 daarna plaats voor een sterke terugval in 2004.

De huidige financieel-economische crisis is gekenmerkt door een vergelijkbaar verloop: de uitstroom in 2009 (1.789 vertrekkers) bereikte bijna het niveau van 2003 om aansluitend daaraan sterk te dalen in 2010 (1.307 vertrekkers). Ook in 2011 blijft het aantal vertrekkers dalen tot 1.145.

Het aandeel van deeltijdse werknemers blijft hoog

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 speelt de deeltijdse arbeid de laatste jaren een steeds belangrijker rol in de tewerkstelling (25,7 % in 2010 tegenover 24,2 % in 2008 en 20,0 % in 2000⁹). 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 werknemers.

Deze ontwikkelingen vinden we ook terug bij de deeltijdse arbeid in de verzekeringssector¹⁰. 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).

In 2011 is er voor het eerst sinds 2001 een noemenswaardige daling van het aantal deeltijdse werknemers: in absolute cijfers daalt het aantal van 5.747 deeltijdse werknemers in 2010 tot 5.563 in 2011 en in relatieve cijfers daalt de proportie van 24,3 % in 2010 tot 23,3 % in 2011.

De gemiddelde leeftijd van de werknemers blijft stijgen...

De verzekeringssector wordt alsmaar ouder: de gemiddelde leeftijd bedraagt bijna 44 jaar. De concentratie van werknemers boven de 45 jaar is in onze sector een pak 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 2011 bedraagt de gemiddelde leeftijd bij aanwerving 32 jaar en 4 maanden) maar de totale instroom van nieuwe

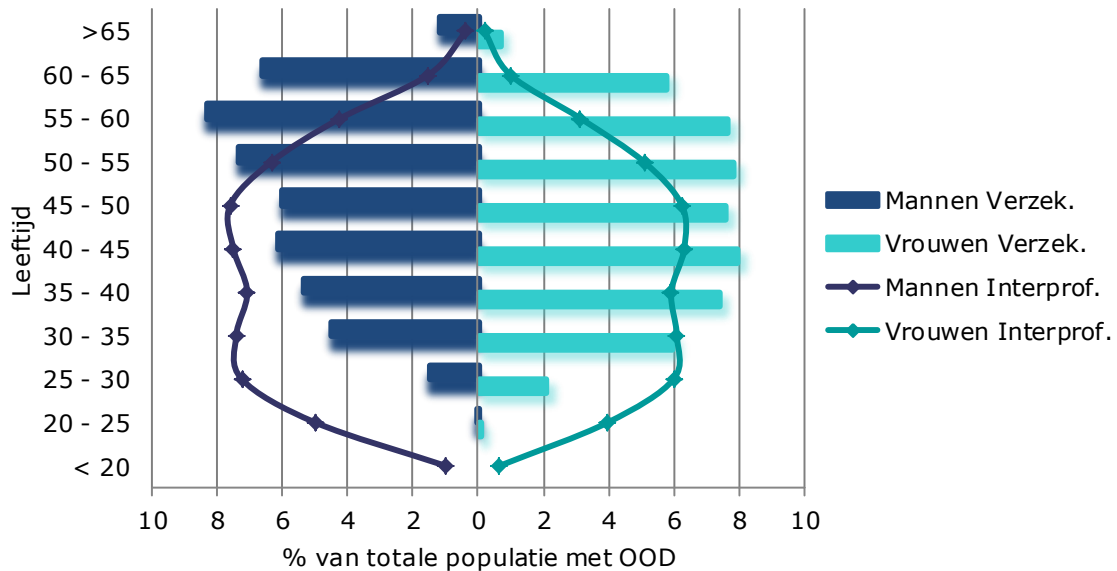
⁹ Bron: FOD Economie

¹⁰ Zowel een deeltijdse arbeidsovereenkomst als vormen van tijdskrediet (vermindering van de prestaties met de helft of met 1/5)

werknemers in de periode tussen 2001 en 2011 was onvoldoende om de tendens van vergrijzing te doen keren. In deze periode kende de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de verzekeringsondernemingen een gemiddelde jaarlijkse stijging van 4 a 5 maanden!

Grafiek 7

Leeftijdspiramide v/d werknemers verzekeringssector (2011) vs interprofessioneel (2011)



Bron: Berekeningen Assuralia

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

- ▶ 31,2 % van de totale populatie in de verzekeringssector met een OOD is tussen 50 en 60 jaar (15,5 % vrouwen en 15,7 % mannen). De situatie op nationaal vlak verschilt hiervan sterk: slechts 18,8 % van de werknemers in de privé-sector zijn 50 tot 60-jarigen (8,2 % vrouwen en 10,6 % mannen);
- ▶ 14,1 % van de werknemers in de verzekeringssector zijn jonger dan 35 jaar (waarvan 8,1 % vrouwen en 6,0 % mannen). Op nationaal vlak noteert men een relatief groter aantal werknemers jonger dan 35 jaar (35,7 %): 16,1 % zijn vrouwen en 19,7 % zijn mannen.

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 31.12.2011¹¹:

Tabel 1 Overzicht van het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31.12.2011

	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>Totaal</i>
Mannen	10.339	860	11.199
Vrouwen	8.009	4.703	12.712
Totaal	18.348	5.563	23.911

- Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2011¹²

Tabel 2 Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2011

Type contract	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>
Bepaalde duur	326	404	730
Studenten	463	582	1.045
Totaal	789	986	1.775

- Gemiddeld aantal¹³ werknemers en voltijds equivalent (FTE¹⁴):

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

Totaal (OOD+OBD)	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>FTE</i>
24.217	18.633	5.584	22.676

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: er was een daling met 10,1 % van het FTE tegenover een daling met 6,5 % van het aantal OOD's. Dit fenomeen wordt

¹¹De vermelde aantallen zijn absolute cijfers op een vastgesteld tijdstip (31 december), die niet teruggebracht zijn tot hun voltijds equivalent.

¹²Voor de tijdelijke overeenkomsten geeft het aantal contracten **in de loop van** het jaar een vollediger beeld dan het aantal op 31 december. In punt 2.7. van deze studie worden de tijdelijke overeenkomsten uitvoeriger besproken.

¹³Ongeacht het type van arbeidsovereenkomst: hetzij van onbepaalde duur, hetzij van bepaalde duur. Aangezien contracten van bepaalde duur regelmatig worden afgesloten voor een duurtijd van zes 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.

¹⁴FTE = voltijds equivalent

ontegensprekelijk verklaard door de stijging van het aantal personen dat deeltijds werkt en wordt ook waargenomen op interprofessioneel niveau.

Ontwikkeling 2001-2010-2011 voor overeenkomsten van onbepaalde duur

Tabel 4 Ontwikkeling 2001-2010-2011

	31.12.2001	31.12.2010	31.12.2011
Aantal OOD	26.293	23.695	23.911
Vrouwen	48,9%	52,7%	53,2%
Deeltijds	14,5%	24,3%	23,3%
FTE's	25.133	22.262	22.278
Verdeling per categorie			
uitvoerend	60,2%	60,2%	58,6%
kader	27,7%	30,6%	32,6%
directie	2,9%	2,9%	2,9%
inspecteurs	5,9%	5,4%	5,1%
agenten	2,1%	0,3%	0,3%
arbeiders	1,2%	0,6%	0,5%
Gemiddelde leeftijd	41 jaar en 3 maanden	43 jaar en 7 maanden	43 jaar en 10 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 3 maanden	16 jaar	16 jaar en 6 maanden
Hogere en universitaire opleiding	51,7%	62,7%	65,2%

2.4. Analyse van de kerncijfers per categorie¹⁵

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

- ▶ het uitvoerende 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 2001 en 2011 wat betreft de beroepscategorieën:

- ▶ Het aantal kaderleden blijft toenemen (van 27,7 % in 2001 naar 32,6 % in 2011).
- ▶ Het relatieve aandeel van de directie blijft nagenoeg constant (2,9 % in 2001 en in 2011).
- ▶ Het aandeel van het uitvoerende personeel heeft tijdens de afgelopen jaren enkele schommelingen gekend maar bereikt in 2011 een iets lager niveau dan 10 jaren geleden (60,2 % in 2001 en 58,6 % in 2011).

¹⁵ De statistieken van dit hoofdstuk hebben betrekking op de totale tewerkgestelde populatie.

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.

- ▶ Het aandeel van personen met een commerciële functie daalt (van 8,0 % in 2001 naar 5,4 % in 2011 voor de inspecteurs en de agenten samen).

Ontwikkeling 2001-2010-2011 voor wat betreft vrouwelijking van het personeel

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

	2001	2010	2011
Uitvoerend personeel	62,6%	64,4%	65,0%
Kaderleden	32,9%	40,4%	41,5%
Inspecteurs	7,5%	11,9%	12,5%
Directie	16,3%	20,7%	21,7%

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 is echter niet toe te schrijven aan de aanwerving van meer vrouwelijke werknemers. Integendeel, de ondernemingen werven in 2010 en 2011 meer mannen aan dan vrouwen. De toename van het aantal vrouwelijke werknemers vloeit veeleer voort uit het feit dat meer mannelijke werknemers de sector verlaten hebben in 2010 en 2011.

Dit lijkt deels te verklaren door een verschillende carrièrevisie van mannen en vrouwen: mannen blijken de voorkeur te geven aan turn-over (iemand die een onderneming verlaat is vaker een man¹⁸), vrouwen blijven hun onderneming vaker trouw...

Vooraf bij het uitvoerende 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 41,5 % in 2011) 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 tot 12,5 % in 2011. Plusminus één 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.

¹⁸ Cf. hierna punt 2.5.

Ontwikkeling 2001-2010-2011 met betrekking tot het meest voorkomende diploma¹⁹

Tabel 6 Ontwikkeling van het meest voorkomend opleidingsniveau (ifv het totaal)

	2001	2010	2011
Uitvoerend personeel	Middelbaar: 39,6%	Bachelor: 43,1%	Bachelor: 42,9%
Kaderleden	Master: 44,6%	Master: 49,2%	Master: 48,8%
Inspecteurs	Master: 31,7%	Bachelor: 40,3%	Bachelor: 39,2%
Directie	Master: 74,6%	Master: 80,7%	Master: 78,2%

In 2011 bezat in totaal 65,2 % van de werknemers een bachelor- of een masterdiploma.

Het percentage werknemers met een hoge opleidingsgraad (hogere studies voor het uitvoerende 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 opleiding. Deze tendens is meer uitgesproken voor het uitvoerende personeel dan voor kaderleden en inspecteurs.

Ontwikkeling 2001-2010-2011 van de deeltijdse arbeid²⁰

Tabel 7 Ontwikkeling van het aantal deeltijdse werknemers (ifv het totaal)

	2001		2010		2011	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Uitvoerend personeel	3,5%	32,2%	11,9%	43,7%	12,2%	44,1%
Kaderleden	1,2%	15,2%	5,5%	26,6%	6,2%	27,0%
Inspecteurs	1,0%	3,7%	1,9%	9,3%	1,8%	8,1%
Directie	2,2%	6,1%	2,9%	6,7%	3,8%	7,5%

Het aantal vrouwen dat voor deeltijds werk kiest is in 2011 nog altijd veel groter dan het aantal mannen maar geleidelijk doet zich een inhaalbeweging voor (12,2 % van het mannelijke uitvoerende 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 veel minder 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 tijdskrediet wordt immers nog altijd het meest gebruikt in zijn deeltijdse vorm. Uit de resultaten van een peiling, die Assuralia in 2010 bij een twintigtal verzekeringsondernemingen heeft gevoerd, blijkt dat tijdskrediet werd toegekend aan bijna 2.500 werknemers (= 12,2 % van het totaal effectief van de bevraagde ondernemingen), waarvan 5 % voltijds, 23 % halftijds en 72 % in 4/5-regime.

¹⁹ 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");
- secundair onderwijs (= "middelbaar");
- lagere studies (= "lager").

²⁰ Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet.

De gemiddelde tewerkstellingsgraad van de deeltijdse werknemers bedraagt 72,5 % zowel voor de vrouwelijke als voor de mannelijke werknemers. Deze tewerkstellingsgraad is het laagst bij de arbeiders (56,7 %) en het hoogst bij de inspecteurs (78,9 %).

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 2010 tot 31 december 2011. De ontwikkeling is het resultaat van het aantal **aanwervingen** (+1.273 werknemers) en het aantal **vertrekken**²¹ (-1.145 werknemers) tijdens de beschouwde periode.

Tabel 8 **Ontwikkeling van het totale personeelsbestand**

	Aangeworven in	Vertrokken in	Aanwezig op 31.12
2010	1.038	1.307	23.695
2011	1.273	1.145	23.911
<i>Ontwikkeling 2010-2011</i>	+235	-162	+216

Cijfers 2010: tewerkstelling van Delcredere NV niet meegerekend.

Op 31 december 2011 stelden de verzekeringsondernemingen 23.911 personen tewerk met een overeenkomst voor onbepaalde duur (OOD), een daling met 0,9 % in vergelijking met 2010. In 2011 werden de tewerkstellingscijfers van Delcredere NV voor de eerste maal meegerekend (zie voetnoot 7). Dit heeft de stijging van het aantal werknemers in 2011 mede beïnvloed. De reële stijging in 2011 bedraagt 0,5 % (plus 119 werknemers).

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

Ondanks de verschillen in de instroomaantallen tussen 2010 en 2011 is het standaardprofiel van een in 2011 aangeworven persoon quasi niet gewijzigd ten opzichte van 2010. Het kan als volgt omschreven worden²²:

- ▶ bijna 1 op 2 is een vrouw;
- ▶ bijna 2 op de 3 werknemers worden aangeworven als uitvoerend bediendenpersoneel;
- ▶ de gemiddelde leeftijd is 32 jaar en 4 maanden met een sterke concentratie tussen 20 en 40 jaar (bijna 80 % van de aanwervingen).

Het standaardprofiel van een werknemer die in 2011 een verzekeringsonderneming verliet, kan als volgt getypeerd worden:

- ▶ meer mannen (54 %) dan vrouwen (46 %);
- ▶ overwegend werknemers van het uitvoerende personeel (58 %) en kaderleden (33 %);

²¹Een deel van die werknemers vindt wellicht opnieuw werk in de sector, maar Assuralia beschikt niet over de cijfers van deze "intrasectorale" verschuivingen

²²Sinds de werkgelegenheidscijfers van 2008 zijn deze profielen nagenoeg niet gewijzigd.

- ▶ de gemiddelde leeftijd is 41 jaar en 8 maanden, maar met een grotere spreiding: 1 op 3 is jonger dan 30-jaar, 1 op 5 is 55 jaar of ouder en bijna 1 op 2 behoort tot de categorie van 30- tot 55-jarigen;
- ▶ de gemiddelde anciënniteit bedraagt 13 jaar en 4 maanden. Ter vergelijking, de gemiddelde anciënniteit van de werknemers aanwezig op 31 december 2011 is 16 jaar en 6 maanden.

2.6. Structuur van de sector

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

Er zijn bijna 150 verzekerings- en herverzekeringsondernemingen 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.²³

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

Grootte van de onderneming	2001		2010		2011	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	58	3,6%	34	2,6%	35	2,7%
50-150 werknemers	28	10,2%	22	8,0%	20	7,9%
150-500 werknemers	13	14,2%	12	13,4%	13	14,1%
>500 werknemers	13	72,0%	12	76,0%	11	75,3%
Totaal	112	100,0%	80	100,0%	79	100,0%

De werkgelegenheid in de Belgische verzekeringssector concentreert zich vooral in de grotere ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden. De bovenstaande tabel illustreert het aantal ondernemingen volgens hun omvang, enerzijds, en het relatieve deel in de totale tewerkstelling dat zij vertegenwoordigen, anderzijds.

In vergelijking met 2010 is de concentratie van het totale personeelsbestand in ondernemingen met meer dan 500 werknemers gedaald (75,3 % in 2011 tegenover 76 % in 2010). Tegelijkertijd doet zich een stijging van dezelfde grootteorde voor bij de ondernemingen met 150 tot 500 werknemers (aandeel van 14,1 % in 2011 tegenover 13,4 % in 2010).

²³Het 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 takken niet-leven blijven arbeidsintensiever dan de tak leven.

Tabel 10

Tewerkgesteld personeel en marktaandeelen in % van het incasso

Rang	Winst- /Verliesplaatsen t.o.v. 2010	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-Leven	Incasso Leven	Incasso Totaal
1	-	AXA	4.967	20,8%	20,2%	11,5%	14,7%
2	-	AG Insurance	4.345	18,2%	15,5%	24,3%	21,1%
3	+1	KBC	2.014	8,4%	9,4%	15,4%	13,2%
4	-1	Ethias	1.714	7,2%	11,6%	6,5%	8,4%
5	-	P&V	1.608	6,7%	5,8%	4,0%	4,6%
6	+4	Mercator	1.346	5,6%	6,5%	2,0%	3,7%
7	-1	Allianz	1.261	5,3%	4,2%	4,6%	4,4%
8	-1	Belfius	1.125	4,7%	4,8%	9,8%	8,0%
9	-	Ergo	781	3,3%	4,6%	2,5%	3,3%
10	-2	Generali	710	3,0%	1,9%	1,7%	1,8%
11	-	Delta Lloyd	605	2,5%	0,6%	4,3%	2,9%
12	-	Federale	572	2,4%	1,8%	0,6%	1,1%
13	-	ING	368	1,5%	1,1%	5,1%	3,6%
14	-	Atradius	342	1,4%	0,5%	0,0%	0,2%
15	-	Inter Partner Assistance	236	1,0%	0,5%	0,0%	0,2%
16	+5	Argenta	192	0,8%	0,9%	3,1%	2,3%
17	+1	Chartis Europe	159	0,7%	1,1%	0,0%	0,4%
18	+2	Mensura	144	0,6%	1,3%	0,0%	0,5%
19	-2	Nationale Suisse	131	0,5%	0,8%	0,1%	0,3%
20	-1	Partners Verzekeringen	97	0,4%	0,3%	0,0%	0,1%
TOTAAL			22.717	95,0%			

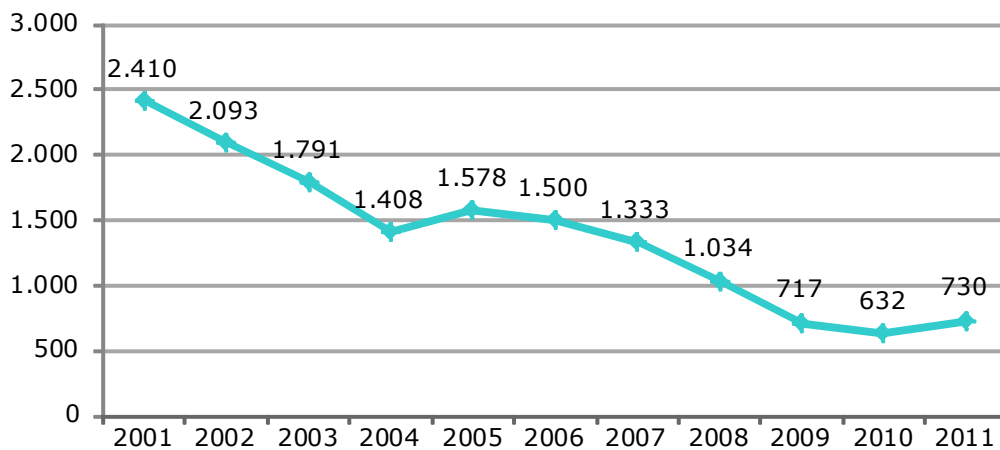
2.7. Overeenkomsten van bepaalde duur

Cijfers en ontwikkeling

De verzekeringssector kende na de recessie van 2008 een moeizaam maar zeker herstel. Dit blijkt niet alleen uit de stijging van het aantal aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur, maar ook die van bepaalde duur (730 in 2011 tegenover 632 in 2010).

De verzekeringsondernemingen werken wel steeds minder met overeenkomsten van bepaalde duur: in de periode tussen 2001 en 2011 daalde het jaarlijkse aantal overeenkomsten van bepaalde duur met gemiddeld 11,1 % per jaar. Enkel in 2005 en in 2011 werd een stijging genoteerd.

Grafiek 8 Aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur



Bron : Berekeningen Assuralia

Waarom met overeenkomsten van bepaalde duur werken?

Het aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur heeft sinds 2001 een bijna aanhoudende daling gekend en bereikte in 2010 een absoluut dieptepunt (632 contracten in 2010 tegenover 2.410 contracten in 2001). Enkel in 2005 en in 2011 wordt een lichte stijging van het aantal contracten van bepaalde duur genoteerd.

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 2011 waren zo'n 18,6 % van het totaal aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars aangeworven met een OBD (tegenover 26 % in 2009 en 21,6 % in 2010). Ter vergelijking, de andere verzekeraars maken veel minder gebruik van werknemers met een OBD (2,6 % van het totaal personeelsaantal).

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	55,3%	29 jaar en 10 maanden	middelbaar: 41,2 %	9,3%
Studenten	55,7%	21 jaar en 1 maand	-	-

3. OVERZICHT VAN DE WERKGELEGENHEID IN TABELVORM²⁴

3.1. Profiel van de werknemers op 31 december 2011

Tabel 12 Profiel van de werknemers op 31.12.2011

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	11.199	12.712	23.911
onder wie deeltijdsen	860	4.703	5.563
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	27	32	59
2e categorie	299	605	904
3e categorie	658	1.533	2.191
4e categorie A	1.774	3.564	5.338
4e categorie B	2.142	3.369	5.511
Totaal	4.900	9.103	14.003
Kaderleden			
Categorie 1	1.404	1.193	2.597
Categorie 2	1.713	1.275	2.988
Categorie 3	1.439	767	2.206
Totaal	4.556	3.235	7.791
Inspecteurs			
1e categorie	39	17	56
2e categorie	203	41	244
3e categorie	497	72	569
4e categorie	340	24	364
Totaal	1.079	154	1.233
Agenten			
Agenten	60	10	70
Algemene agenten	1	0	1
Totaal	61	10	71
Directie			
Totaal	542	150	692
Arbeiders			
Totaal	61	60	121
Leeftijd	44 jaar en 10 maanden	42 jaar en 11 maanden	43 jaar en 10 maanden
Anciënniteit	16 jaar en 5 maanden	16 jaar en 6 maanden	16 jaar en 6 maanden

²⁴ Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

3.2. Profiel van de in 2011 aangeworven en vertrokken werknemers

Tabel 13 Profiel van de in 2011 aangeworven werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	653	620	1.273
onder wie deeltijdsen	13	49	62
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	5	5	10
2e categorie	6	21	27
3e categorie	61	111	172
4e categorie A	196	258	454
4e categorie B	67	65	132
Totaal	335	460	795
Kaderleden			
Categorie 1	100	59	159
Categorie 2	90	58	148
Categorie 3	54	27	81
Totaal	244	144	388
Inspecteurs			
1e categorie	2	3	5
2e categorie	12	2	14
3e categorie	24	8	32
4e categorie	6	1	7
Totaal	44	14	58
Agenten			
Agenten	2	0	2
Algemene agenten	0	0	0
Totaal	2	0	2
Directie			
Totaal	28	2	30
Arbeiders			
Totaal	0	0	0
Leeftijd	33 jaar en 1 maand	31 jaar en 7 maanden	32 jaar en 4 maanden

Tabel 14 Profiel van de in 2011 vertrokken werknemers

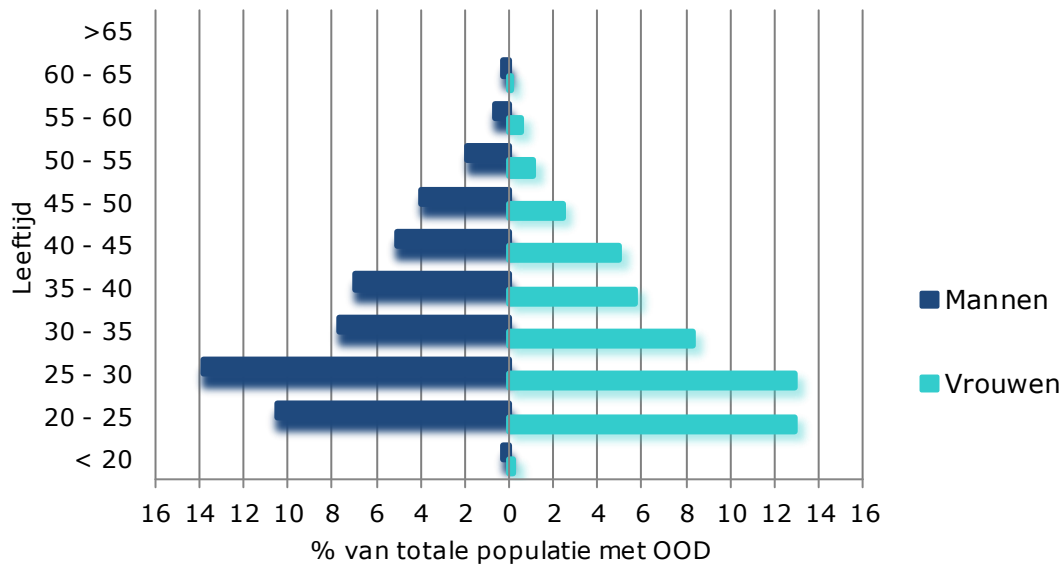
	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	622	523	1.145
onder wie deeltijdsen	37	105	142
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	5	6	11
2e categorie	7	21	28
3e categorie	38	78	116
4e categorie A	142	170	312
4e categorie B	93	104	197
Totaal	285	379	664
Kaderleden			
Categorie 1	97	54	151
Categorie 2	82	45	127
Categorie 3	79	26	105
Totaal	258	125	383
Inspecteurs			
1e categorie	0	0	0
2e categorie	10	8	18
3e categorie	17	2	19
4e categorie	17	1	18
Totaal	44	11	55
Agenten			
Agenten	3	1	4
Algemene agenten	0	0	0
Totaal	3	1	4
Directie			
Totaal	31	6	37
Arbeiders			
Totaal	1	1	2
Leeftijd	42 jaar en 4 maanden	40 jaar en 11 maanden	41 jaar en 8 maanden
Anciënniteit	13 jaar en 3 maanden	13 jaar en 7 maanden	13 jaar en 4 maanden

Analyse van de in- en uitstroom

- ▶ De economische crisis heeft haar greep op de tewerkstelling in de verzekeringssector niet volledig gelost. In 2011 is het aantal aanwervingen weliswaar gestegen, maar het haalt niet het niveau van de jaren 2007 en 2008. In 2011 heeft de sector voornamelijk jongeren aangeworven: de gemiddelde leeftijd bij aanwerving in 2011 is 32 jaar en 4 maanden. De verzekeringsondernemingen werven ook nog werknemers met ervaring aan, maar het aandeel van de 45-plussers bedraagt slechts 10,9 % van het totale aantal aanwervingen in 2011.

Grafiek 9

Leeftijdspyramide v/d aangeworven werknemers verzekeringssector (2011)



Bron: Berekeningen Assuralia

- ▶ De uitstroom van werknemers in 2011 onderscheidde zich van deze in 2010 door een daling van het aantal brugpensioenen (123 bruggepensioneerden in 2011 tegenover 315 in 2010) en van het aantal beëindigingen met of zonder vergoeding (292 beëindigingen in 2011 tegenover 404 in 2010). In vergelijking met 2010 hebben ook meer werknemers ontslag genomen (553 in 2011 tegenover 429 in 2010).
- ▶ Ondanks de stijging van het aantal aanwervingen van voornamelijk jonge werknemers en het kleinere aantal (brug)pensioneringen in 2011 is de vergrijzing van de arbeidsmarkt in de verzekeringssector verder toegenomen. De gemiddelde leeftijd van de werknemers op 31/12/2011 stijgt tot 43 jaar en 10 maanden.

- ▶ De redenen voor vertrek zijn de volgende:

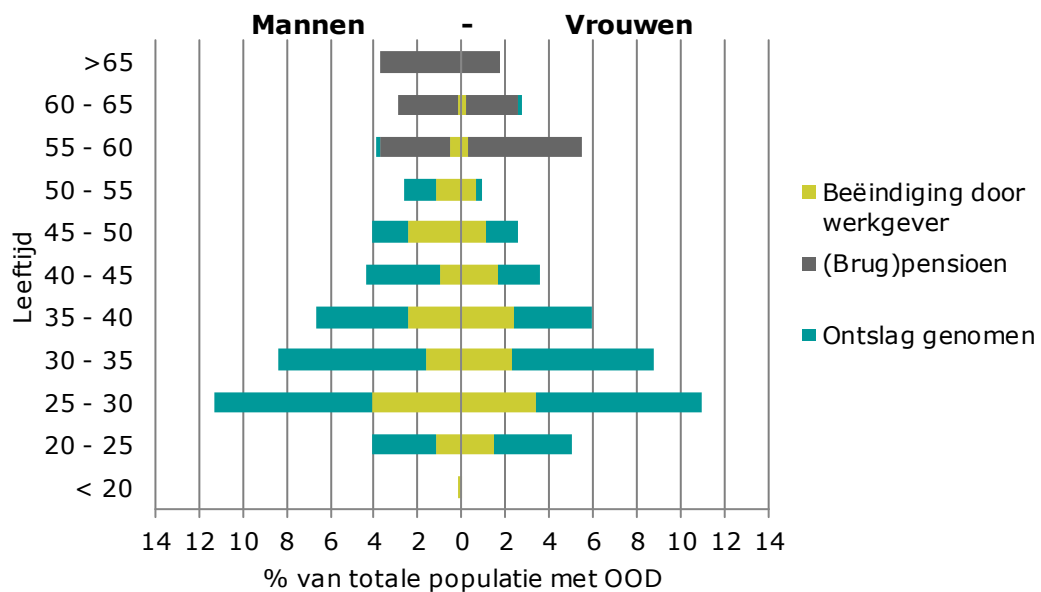
Tabel 15**Overzicht van de redenen voor vertrek**

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	136	110	246
Beëindiging zonder vergoeding (**)	23	23	46
Pensioen	51	27	78
Brugpensioen	57	66	123
Ontslag genomen	301	252	553
Overlijden	14	12	26
Transfert buiten sector (***)	40	33	73
Totaal	622	523	1.145

(*) 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**Leeftijdspyramide v/d vertrokken werknemers
verzekeringsector (2011)**

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 2010	Groeipercentage t.o.v. 2009
DE	Duitsland	216.400	0,0%
GB	Verenigd Koninkrijk	171.500	
FR	Frankrijk	147.400	-0,2%
NL	Nederland	57.000	-3,4%
CH	Zwitserland	45.659	-1,6%
ES	Spanje	47.779	
IT	Italië	47.185	-0,4%
AT	Oostenrijk	26.538	-0,7%
BE	België	23.695	-1,1%
SE	Zweden	20.414	6,0%
DK	Denemarken	16.773	1,9%
IE	Ierland	14.000	-2,1%
PT	Portugal	11.224	-0,4%
FI	Finland	10.472	-0,9%
GR	Griekenland	9.000	0,0%
LU	Luxemburg	3.950	6,5%
		868.989	-0,3%

Bron: Insurance Europe en Assuralia

België: aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

Spanje en Verenigd Koninkrijk : cijfers 2009

Na een periode van aanhoudende terugval kende de werkgelegenheid in de Europese verzekeringsindustrie in 2007 en 2008 twee jaren van herstel. De tewerkstelling kende in die jaren een groei van respectievelijk 0,7 % en 0,6 %.

Vanaf 2009 slaat de trend opnieuw om. De tewerkstelling in Europa kende in 2009 en 2010 een daling van respectievelijk 0,6 en 0,3 %. Terwijl de daling in 2009 voornamelijk toe te schrijven was aan de daling van de werkgelegenheid in Verenigd Koninkrijk, is de terugval in 2010 algemener. Bijna alle landen noteerden in 2010 een daling of een standstill van de tewerkstelling, met uitzondering van Luxemburg (+6,5 %), Zweden (+6 %) en Denemarken (+1,9 %).

Deze cijfers zijn overgenomen uit de Insurance Europe Statistics "European Insurance in Figures" nr. 44 en zijn gebaseerd op de op 31 december 2010²⁵ berekende en door de nationale verzekeraarsfederaties verstrekte gegevens²⁶.

²⁵ Uitzonderd de cijfers van Spanje en het Verenigd Koninkrijk die verwijzen naar het jaar 2009.

²⁶ De tewerkstelling in België is uitgedrukt in het absolute aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur op 31 december 2010 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 voltijdse equivalent.