

## Statistische reeks

# Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2018

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>DE BELGISCHE VERZEKERINGSMARKT</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>DE WERKGELEGENHEID IN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN</b>	<b>5</b>
3.1	De werkgelegenheid in 2018	5
3.2	Tendensen 2009-2018	7
3.3	Analyse van de resultaten	12
3.4	Structuur van de sector	19
3.5	Overeenkomsten van bepaalde duur	21
3.6	Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	22
<b>4</b>	<b>VERGELIJKING MET ANDERE EUROPESE LANDEN</b>	<b>25</b>

# 1 Inleiding

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

- ▶ de werkgelegenheid, op grond van de gegevens die sinds het begin van de jaren 1990 voortkomen uit een jaarlijkse enquête die geïndividualiseerde en anonieme informatie inwint over alle werknemers in de sector en over het personeelsverloop van de sector;
- ▶ 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 het Assuralia mogelijk maakt om de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de bewegingen van het personeelsbestand te analyseren.

Deze publicatie belicht ook de verschillende actoren die samen met de verzekeringsondernemingen 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, ...

Daarop volgt een analyse van de werkgelegenheidscijfers van de verzekeringsondernemingen en de herverzekeraars voor 2018, alsook van de voornaamste vastgestelde tendensen. Dit deel bevat eveneens een overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm.

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

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

## 2 De Belgische verzekeringsmarkt

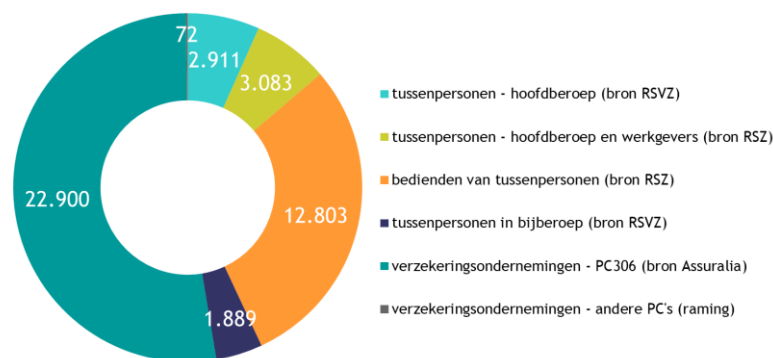
Niet alleen de verzekeringsondernemingen zijn op de Belgische verzekeringsmarkt actief. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er hun diensten aan bij particulieren en verzekeringsondernemingen.

Alles samen stelt de Belgische verzekerings- en herverzekeringsmarkt zo'n 43.650 personen te werk. Het gaat om werknemers in (her)verzekeringsondernemingen, in agentschappen of in de makelarij<sup>1</sup>:

- ▶ het personeel dat werkt in de verzekeringsondernemingen en herverzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen<sup>2</sup>;
- ▶ de tussenpersonen (agenten en makelaars), die meestal zelfstandigen zijn;
- ▶ de personen in dienst van makelaarskantoren of verzekeringsagentschappen<sup>3 4</sup>;
- ▶ de verzekeringsondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen, stellen naar schatting een 70-tal personen te werk<sup>5</sup>.

Deze 43.650 verzekeringsprofessionals zijn als volgt verdeeld:

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



Bronnen : RSVZ, Cijfers 2017  
RSZ & Assuralia, Cijfers 2018

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

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

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

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

<sup>4</sup> Agentschappen die in België buitenlandse ondernemingen vertegenwoordigen (algemene agenten of "underwriters") horen ook bij deze categorie.

<sup>5</sup> Bijvoorbeeld: Credimo, Precura en de Verzekeringen van het Notariaat.

In vergelijking met eind 2017 telt de Belgische verzekeringsmarkt 824 werkkrachten minder. De terugval bij de tussenpersonen (-402) is quasi even groot als die bij de werknemers in de verzekeringsondernemingen (-422). Enige nuance is op zijn plaats aangezien het aantal tussenpersonen merkbaar daalt, maar het aantal bedienden bij de tussenpersonen stijgt.

Een vergelijking met de situatie eind 2009 laat opmerkelijke tendensen zien. Na tien jaar blijven nog maar 55,4% van de tussenpersonen in bijberoep over en van de tussenpersonen in hoofdberoep die solo werken en die met personeel werken blijven eind 2018 respectievelijk 71,5 % en 94,6 % over. In diezelfde periode is het personeel van de verzekeringsondernemingen gedaald tot 93,3 % van het aantal eind 2009, terwijl het personeel in dienst van de tussenpersonen zelfs gestegen is tot 112,1 %.

Het aantal arbeidsplaatsen die het verzekeringswezen, in ruime zin, aanbiedt, stemt overeen met 1,2 % van het totaal aantal zelfstandigen en werknemers uit de privésector.

In de grafiek hierboven is de werkgelegenheid in de verzekeringssector uitgedrukt in het gemiddelde aantal werknemers tijdens 2018. Deze berekening houdt rekening 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 *gemiddelde* aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers die in dienst waren op 31 december.

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

#### 3.1 De werkgelegenheid in 2018

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

- Op 31 december 2018 telde de verzekeringssector 22.138 personen met een contract van onbepaalde duur. Meer dan de helft van die werknemers (53,8 %) is een vrouw.
- Meer dan één op de vijf werknemers (22,4 %) werkt deeltijds. Het zijn voornamelijk de vrouwen die deeltijds werken; meer dan acht op de tien deeltijdse werknemers (82,8 %) is een vrouw.
- Meer dan 90 % van de werknemers behoort tot de beroeps categorieën<sup>7</sup> uitvoerend bediendenpersoneel en kaderleden. Het grootste deel van de werknemers (53,5 %) behoort tot het uitvoerend personeel. De kaderleden vormen, met 38,2 % van het totale personeel, de tweede grootste categorie.
- Een werknemer in een verzekeringsonderneming is gemiddeld 45 jaar oud en heeft een anciënniteit van gemiddeld 15 jaar en 11 maanden. Meer dan één op drie werknemers (36,9 %) is ouder dan 50 jaar. De werknemers jonger dan 35 jaar vertegenwoordigen 21,7 % van het personeelsbestand.
- Meer dan drie kwart van de werknemers (76,5 %) hebben een universitaire of hogeschoolopleiding genoten. Bij de werknemers jonger dan 50 jaar loopt het percentage met een master- of bacheloropleiding op tot 83,4 %.

**Tabel 1 : Kerncijfers 2018**

	31.12.2018
Aantal werknemers	22.138
Vrouwen	53,8 %
Deeltijds	22,4 %
FTE's	21.025
Verdeling per categorie:	
Uitvoerend	53,5 %
Kader	38,2 %
Directie	3,1 %
Inspecteurs	4,9 %
Agenten	0,10 %
Arbeiders	0,18 %
Gemiddelde leeftijd	45 jaar
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 11 maanden
Hogeschool en universitaire opleiding	76,5 %
Nationaliteit	96,3 % is Belg

Bron: Assuralia

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

<sup>7</sup> Zie sectie 3.3.2

In 2018 wierven de verzekeringsondernemingen 1.882 werknemers aan met een contract van onbepaalde duur. Daartegenover zijn er 2.222 werknemers vertrokken uit een verzekeringsonderneming.

#### *Standaardprofiel van de aangeworven personen*

- Iets meer vrouwen (51,1 %) dan mannen (48,9 %).
- 54,3 % van de werknemers wordt aangeworven als bedienden – uitvoerend personeel. Daarvan start 50,7 % in loonschaalcategory 4A.
- De gemiddelde leeftijd bij aanwerving is 34 jaar en 5 maanden. Bijna drie op vier aangeworven personen zijn tussen 20 en 40 jaar oud. 8,9 % is ouder dan 50 jaar.
- 5,6 % van de aangeworven werknemers werkt deeltijds.
- Meer dan acht op de tien aangeworven werknemers hebben een master- of bachelordiploma (respectievelijk 46,3 % en 38,2 %).

#### *Standaardprofiel van de personen die de onderneming hebben verlaten*

- Iets meer mannen (50,1 %) dan vrouwen (49,9 %).
- Meer dan één op vier (27,4 %) heeft een deeltijds contract.
- De gemiddelde leeftijd van de vertrekkers is 47 jaar. Meer dan één kwart van de werknemers (27,2 %) die een verzekeringsonderneming verlaten, is 60 jaar of ouder en bijna één op zes (15,3 %) is jonger dan 30 jaar.
- 30,7 % van de vertrekkers heeft zelf ontslag genomen.

### 3.1.2 Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)

Voor de tijdelijke overeenkomsten geeft het aantal contracten in de loop van het jaar een correcter en vollediger beeld dan het aantal op 31 december. In sectie 3.5 van deze studie worden de tijdelijke overeenkomsten uitvoeriger behandeld.

In 2018 werkten 903 werknemers in een verzekeringsonderneming met een overeenkomst van bepaalde duur. Daarnaast hebben de verzekeringsondernemingen ook 1.131 studenten ingezet.

**Tabel 2: Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2018**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Studenten	488	643	1.131
Bepaalde duur	340	563	903
<b>Totaal</b>	<b>828</b>	<b>1.206</b>	<b>2.034</b>

*Bron: Assuralia*

### 3.1.3 Voltijds equivalent (FTE)<sup>8</sup>

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

<sup>8</sup> FTE = Full Time Equivalent (voltijds equivalent)

Het aantal FTE's wordt hier berekend op basis van het gemiddelde aantal personen met een OOD gedurende 2018 en het gemiddelde aantal personen met een OBD gedurende 2018. Dit geeft een nauwkeuriger beeld dan de situatie op 31 december.

Gedurende 2018 waren er gemiddeld 21.600 FTE's in de verzekeringsondernemingen die werden ingevuld door 22.900 werknemers.

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

Totaal (OOD+OBD)	Voltijds	Deeltijds	FTE
22.900	17.873	5.027	21.600

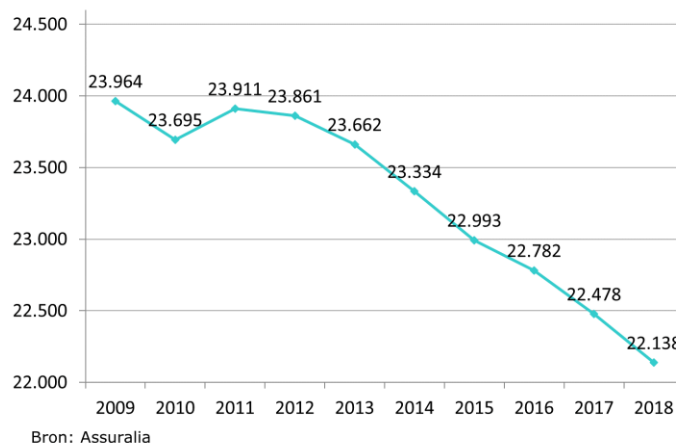
Bron: Assuralia

## 3.2 Tendensen 2009-2018<sup>10</sup>

### 3.2.1 Evolutie van het aantal werknemers

Met uitzondering van 2011, is het aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur sinds 2009 jaarlijks gedaald. Eind 2018 tellen de verzekeringsondernemingen 22.138 werknemers. Dat zijn er 340 minder dan eind 2017. Ten opzichte van eind 2009, het jaar met het hoogste aantal contracten van onbepaalde duur van de voorbije tien jaar, zijn er in 2018 ongeveer 1.800 werkkrachten minder.

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



Het afgelopen decennium hebben de verzekeringsondernemingen heel wat inspanningen geleverd om hun kosten te beperken. Dit werd mede mogelijk gemaakt door de sterk toegenomen digitalisering en de daarmee gepaard gaande automatisering, maar heeft geleid tot een afname van de werkgelegenheid.

<sup>9</sup> 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 gemiddelde aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers die in dienst waren op 31 december.

<sup>10</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

Jaarlijks zijn er een aantal oudere werknemers die, door pensioen of het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag<sup>11</sup> (SWT), een verzekeringsonderneming verlaten. Als gevolg van de digitalisering en automatisering worden zij niet altijd vervangen.

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

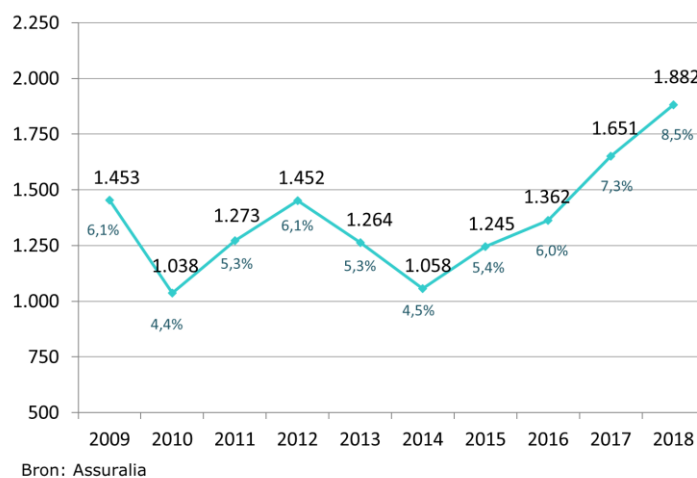
De daling van het aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur in 2018 is een onmiddellijk gevolg van het feit dat meer werknemers uit een onderneming zijn vertrokken dan dat er werknemers zijn aangeworven.

In 2018 hebben 2.222 werknemers met een contract van onbepaalde duur een onderneming verlaten en zijn er 1.882 nieuwe werkkrachten met contracten van onbepaalde duur (waarvan sommige werknemers daarvoor een contract van bepaalde duur hadden).

2018 kenmerkt zich daarmee als het jaar met het grootste aantal aanwervingen sinds 2009. Tussen 2014 en 2018 is het aantal nieuwe werkkrachten jaarlijks toegenomen. In dezelfde periode is het aantal vertrekkers ook jaarlijks gestegen, met uitzondering van 2016. De voorbije zes jaren ligt het aantal vertrekkers ook steeds hoger dan het aantal nieuwkomers, wat ook verklaart dat de werkgelegenheid aanhoudend daalt.

De belangrijkste redenen om een onderneming te verlaten zijn SWT, pensioen, beëindiging van het contract door de werkgever of ontslag door de werknemer (zie sectie 3.3.7).

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



<sup>11</sup> Het vroegere brugpensioen



**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 december)**

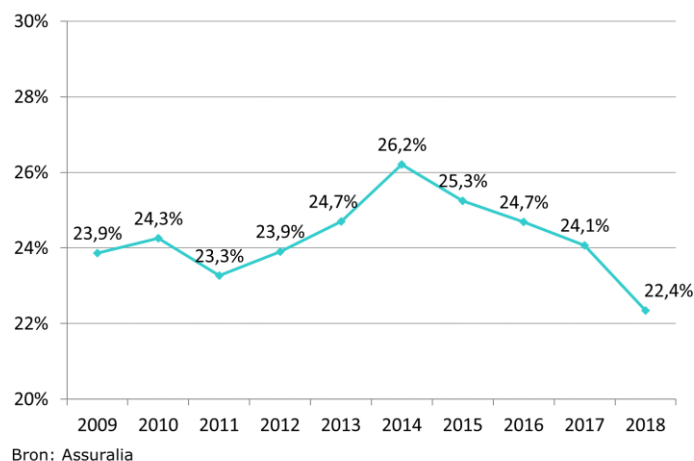


### 3.2.3 Evolutie van het aandeel deeltijdse werknemers

Eind 2018 hadden 4.948 werknemers met een contract van onbepaalde duur een deeltijds arbeidsregime, hetzij meer dan één op vijf werknemers (22,4 %). Na de piek van 26,2 % in 2014 kende het aandeel deeltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur een jaarlijkse daling en bereikte in 2018 het laagste niveau in de afgelopen 10 jaar.

De daling van het aandeel deeltijdse contracten die sinds 2015 is ingezet volgt grotendeels uit het feit dat een deel van de deeltijdse werkkrachten de werkvloer verlaten omwille van pensioen of SWT.

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



Niet alleen wordt de pensioenleeftijd opgetrokken, ook de voorwaarden voor vervroegd pensioen worden strenger. Dit betekent dat werknemers langer zullen moeten werken. Als we de economische vooruitzichten mogen geloven, dan zullen de twintigers en dertigers van vandaag veel langere loopbanen tegemoet gaan dan hun ouders, hetgeen onze manier van werken kan veranderen. Deeltijds werken is hierbij één van de manieren om de work-life balans beter in evenwicht te houden. Het bestaan van verschillende stimulerende maatregelen (onder andere

tijdskrediet, ouderschapsverlof of thematische verlofdagen) heeft ook bijgedragen aan de ontwikkeling van deeltijds werk, ook voor mannen.

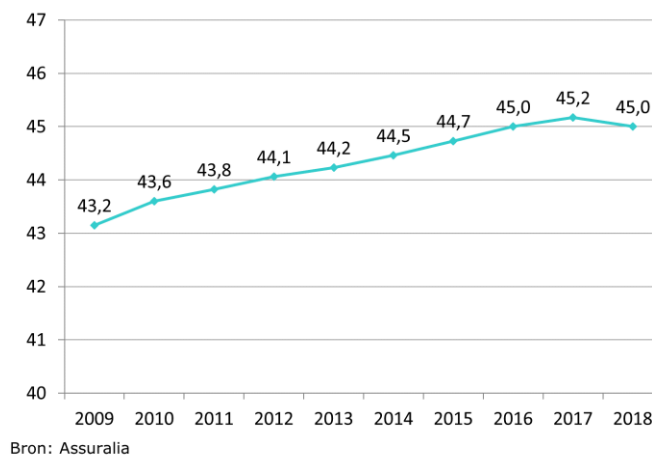
Bijna 2.100 werknemers<sup>12</sup> met een contract van onbepaalde duur, hetzij bijna 10 % van het totaal aantal werknemers, hebben in de loop van 2018 tijdskrediet of een landingsbaan opgenomen. De betrokken werknemers kiezen dan overwegend voor het 1/5 regime (76,9 % van het totaal aantal tijdskredieten/landingsbanen) of voor het 50% regime (20,1 % van het totaal aantal tijdskredieten/landingsbanen). Deze maatregel is met name veel geprezen door werknemers aan het einde van hun loopbaan, zoals blijkt uit het aanzienlijk hogere percentage van 55-plussers (47 % van het totaal aantal tijdskredieten/landingsbanen).

Daarnaast hebben in de loop van 2018 ook 'meer dan 900 werknemers met een OOD (4,3 % van het totaal aantal werknemers werknemers) ouderschapsverlof opgenomen. Er wordt dan voornamelijk gekozen voor het 1/5 regime (63,3 % van het totaal aantal ouderschapsverloven) of voor een volledige onderbreking (33,4 % van het totaal aantal ouderschapsverloven).

### 3.2.4 Evolutie van de gemiddelde leeftijd

Nadat de gemiddelde leeftijd van werknemers met een contract van onbepaalde duur tussen 2009 en 2017 onafgebroken is gestegen, is ze in 2018 licht gedaald en bedraagt ze 45 jaar. In vergelijking met 2009 is de werknemer met een OOD gemiddeld bijna twee jaar ouder.

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



Logischerwijs neemt de gemiddelde leeftijd van een constant personeelsbestand jaarlijks toe met één jaar. De jaarlijkse aanwerving van relatief jongere werknemers (gemiddelde leeftijd van 34 jaar en 5 maanden bij aanwerving in 2018) en het vertrek van relatief oudere werknemers (gemiddelde leeftijd bij vertrek van 47 jaar in 2018) reduceert deze jaarlijkse toename. Daardoor is de gemiddelde leeftijd tussen 2009 en 2017 in realiteit slechts toegenomen met één tot vier maanden per jaar. In 2018 ligt het aantal aanwervingen en het aantal vertrekkers ruim hoger dan in de voorgaande jaren. Dit heeft geleid tot een groter reducerend effect op de gemiddelde leeftijd, waardoor deze voor het eerst is gedaald sinds jaren.

Iets meer dan de helft van de werknemers (51 %) is ouder dan 45 jaar. Met het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd en het verstrengen van maatregelen voor vervroegde uittreding, ziet het ernaar uit dat de gemiddelde leeftijd toch nog verder zal stijgen. Ook het feit dat niet

<sup>12</sup> De cijfers die in deze paragraaf en in de daaropvolgende paragraaf worden vermeld, zijn afkomstig van de Assuralia-studie gewijd aan ouderschapsverlof en tijdskrediet.

alle oudere werknemers vervangen worden door een jonge werkkraft, zal in de toekomst leiden tot een toename van de gemiddelde leeftijd. Ten slotte versterkt de demografische veroudering deze verschijnselen door het aandeel van de oudere leeftijdsgroepen te vergroten.

### 3.3 Analyse van de resultaten<sup>13</sup>

#### 3.3.1 Ontwikkeling van overeenkomsten van onbepaalde duur

**Tabel 4: Ontwikkeling kerncijfers 2010-2018**

	31.12.2010	31.12.2017	31.12.2018
Aantal	23.695	22.478	22.138
Vrouwen ( % )	52,7%	53,6%	53,8%
Deeltijds ( % )	24,3%	24,1%	22,4%
FTE's (voltijds equivalent)	22.262	21.194	21.025
<b>Verdeling per categorie:</b>			
Uitvoerend	60,2%	55,7%	53,5%
Kader	30,6%	35,8%	38,2%
Directie	2,9%	2,6%	3,1%
Inspecteurs	5,4%	5,6%	4,9%
Agenten	0,3%	0,08%	0,10%
Arbeiders	0,6%	0,20%	0,18%
Gemiddelde leeftijd	43 jaar en 7 maanden	45 jaar en 2 maanden	45 jaar
Gemiddelde anciënniteit	16 jaar	15 jaar en 9 maanden	15 jaar en 11 maanden
Hogeschool en universitaire opleiding	62,7%	75,3%	76,5%

Bron: Assuralia

#### 3.3.2 Beroepscategorieën

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst<sup>14</sup> deelt het personeel van verzekerings-ondernemingen in de volgende zes categorieën (in volgorde van numeriek belang) in<sup>15</sup>:

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

In de verzekeringssector maakt het grootste deel van de werknemers deel uit van de categorie uitvoerend personeel. In 2018 is 53,5 % van het personeel met een contract van onbepaalde duur ingedeeld in deze categorie. Ten opzichte van 2010 is haar aandeel wel gedaald met 6,7 procentpunten.

<sup>13</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

<sup>14</sup> CAO van 19 februari 1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

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

Terwijl het aandeel van het uitvoerend personeel afneemt ten opzichte van 2010 neemt het aandeel van de kaderleden toe<sup>16</sup>. In 2018 is 38,2 % van het personeel een kaderlid, in 2010 was dat 30,6 %.

De directieleden zijn in 2018 goed voor 3,1 % van de werknemers.

In 2018 neemt het aandeel van de werknemers met een commerciële functie (bezoldigde agenten en inspecteurs) af. De inspecteurs maken 4,9 % uit van het personeelsbestand, terwijl het aandeel van de bezoldigde agenten slechts 0,1 % bedraagt.

### 3.3.3 Verdeling tussen vrouwen en mannen

De Belgische verzekeringsondernemingen tellen sinds 2003 meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers. Ook daarna is de sector nog blijven vervrouwelijken. In 2018 is 53,8 % van de werknemers met een contract van onbepaalde duur een vrouw. Met uitzondering van 2017 en 2018 werden de voorbije jaren niet meer vrouwen aangeworven dan mannen. De vervrouwelijking van de verzekeringssector lijkt dus ook te volgen uit het feit dat meer mannen dan vrouwen een verzekeringsonderneming verlaten.

Het stereotype beeld van de vrouw die deeltijds werkt en de man voltijds blijft voorlopig nog overeind in de verzekeringssector. Meer dan één op drie vrouwen (34,4 %) met een contract van onbepaalde duur werkt deeltijds, bij de mannen is dat slechts 8,3 %. Van de voltijdse werkrachten vertegenwoordigen de vrouwen minder dan de helft (45,5 %).

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

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Mannen	9.375	853	10.228
Vrouwen	7.815	4.095	11.910
<b>Totaal</b>	<b>17.190</b>	<b>4.948</b>	<b>22.138</b>

*Bron: Assuralia*

De vrouwelijke populatie werknemers met een contract van onbepaalde duur is gemiddeld jonger dan de mannelijke populatie: 48,7 % van de vrouwelijke werknemers is ouder dan 45 jaar tegenover 54 % van de mannelijke werknemers. Eén van de redenen hiervoor is dat de voorwaarden voor SWT minder streng zijn voor vrouwen dan voor mannen: zo moet een vrouw een minimumloopbaan hebben van 34 jaar in 2018 tegenover 40 jaar voor mannen.

Bijna twee derden van de vrouwelijke werknemers (64,1 %) maakt deel uit van de categorie van het uitvoerend personeel, 32,4 % van de vrouwen is kaderlid en 1,6 % is directielid. De verhoudingen zijn enigszins anders bij de mannen. Zo is 41,2 % van de mannen tewerkgesteld als uitvoerend personeel, 45 % als kaderlid en 4,8 % als directielid.

Bekijken we het aandeel van de vrouwelijke werknemers met een contract van onbepaalde duur per categorie, dan zien we dat zij het sterkst vertegenwoordigd zijn binnen de categorie van het uitvoerend personeel. Bijna twee op de drie werkrachten binnen deze categorie zijn vrouw. Binnen de andere (grote) beroeps categorieën is meer dan de helft van de werknemers een man, maar geleidelijk aan neemt het aandeel vrouwelijke werknemers binnen deze categorieën toe. In 2018 is 45,6 % van de kaderleden een vrouw, tegenover 40,4 % in 2010. Van de inspecteurs is

<sup>16</sup> In 2018 heeft één van de verzekeringsondernemingen een wijziging in de classificatie van haar werknemers aangebracht. Hierdoor is het procentueel aandeel van de kaderleden en directie sterker toegenomen dan in de voorgaande jaren en dat van het uitvoerend personeel sterker gedaald.

in 2018 18,9 % een vrouw, tegenover 11,9 % in 2010. Ook binnen de directie neemt het aandeel vrouwen toe: in 2018 is 27,3 % van de directieleden een vrouw, tegenover 20,7 % in 2010.

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

	2010	2017	2018
Uitvoerend personeel	64,4%	63,8%	64,4%
Kaderleden	40,4%	45,5%	45,6%
Inspecteurs	11,9%	17,2%	18,9%
Directie	20,7%	25,3%	27,3%

Bron: Assuralia

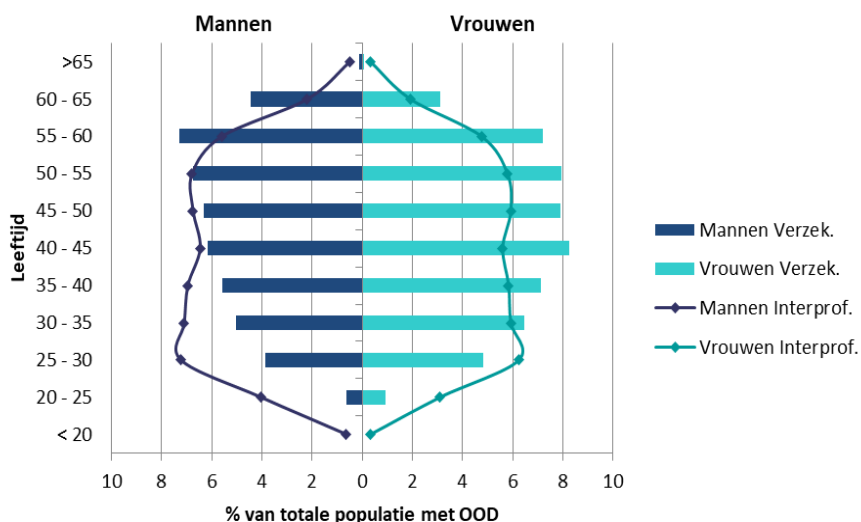
### 3.3.4 Leeftijd van de werknemers

Zoals reeds vermeld is de gemiddelde leeftijd voor het eerst sinds jaren gedaald in 2018. Eind 2018 is de gemiddelde leeftijd van een werknemer in de verzekeringssector 45 jaar, tegenover 45 jaar en 2 maanden eind 2017.

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

- ▶ In de verzekeringssector zijn 36,9 % van de werknemers met een OOD ouder dan 50 jaar (18,6 % mannen en 18,3 % vrouwen). In de privésector bedraagt het aantal 50-plussers 27,9 % (15,1 % mannen en 12,8 % vrouwen).
- ▶ Een omgekeerde verhouding zien we bij de werknemers jonger dan 35 jaar. In de verzekeringssector vertegenwoordigt deze groep 21,7 % van het personeelsbestand (9,5 % mannen en 12,2 % vrouwen). Op het niveau van de privésector is 34,6 % van de werknemers jonger dan 35 jaar (19 % mannen en 15,6 % vrouwen).

**Grafiek 7: Leeftijdspiramide van de werknemers verzekeringssector (2018) vs interprofessioneel (Q3-2018)**



Bron: Assuralia en RSZ

---

### 3.3.5 Deeltijds werken<sup>17</sup>

Al jaren op rij werkt ruwweg 20 % tot 25 % met een OOD volgens een deeltijds regime. Het grootste deel van deze werknemers werkt in een regime van vier vijfden. Dit regime is steeds meer in trek: in 2018 werkten 72,9 % van de deeltijdse werkkrachten in een regime van vier vijfden, tegenover 68,7 % in 2017. Het halftijdse regime komt minder vaak voor: slechts 14,9 % van de deeltijdse werkkrachten kozen in 2018 voor dit regime.

Het valt op dat de keuze om deeltijds te werken toeneemt met de leeftijd. Binnen de leeftijdscategorie van 35 jaar of jonger werkt slechts 9,2 % van de werknemers in een deeltijds regime, terwijl 22,4 % van de werknemers tussen 35 jaar en 50 jaar tot zelfs 30 % van de 50-plussers parttime werkt.

Van de deeltijdse werknemers ouder dan 50 jaar werkt 21,8 % halftijds en 65,7 % in een regime van vier vijfden. Bij de deeltijdse werknemers tussen 35 en 50 jaar, werkt 8,8 % in een halftijds regime en 79,3 % in een stelsel van vier vijfden. En bij de deeltijdse werkkrachten jonger dan 35 jaar werkt 10,5 % halftijds en 85,4 % vier vijfden.

Ook in 2018 bestaat de groep van deeltijdse werkkrachten voornamelijk uit vrouwelijke werknemers. Van de vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur werkt 34,4 % deeltijds tegenover 8,3 % van de mannelijke werknemers (Tabel 5). Het grootste deel van de mannen die deeltijds werken (68,3 %) is ouder dan 50 jaar. Bij de vrouwen die deeltijds werken is 45,7 % ouder dan 50 jaar.

Daarnaast blijkt dat hoe hoger het opleidingsniveau van een werknemer is, hoe minder de werknemer volgens een deeltijds stelsel werkt: 13,3 % van de werknemers met een masterdiploma werkt deeltijds tegenover 23,6 % van de werknemers met een bachelordiploma en meer dan twee derden van de werknemers zonder master- of bachelordiploma. In sectie 3.3.6 wordt de correlatie tussen het opleidingsniveau en de leeftijd van de werknemer uitvoeriger geanalyseerd. Dat lager opgeleiden vaker deeltijds werken hangt samen met het feit dat vooral oudere werknemers deeltijds werken.

Vooraf het uitvoerend personeel kiest voor een deeltijds werkregime. In 2018 werkt bijna één op de drie werknemers uit deze categorie in een deeltijds stelsel. Bij het vrouwelijk uitvoerend personeel werkt 40,8 % als deeltijdse werkkracht, tegenover 12,1 % bij de mannen. Bij de kaderleden werkt 14,7 % deeltijds: van de vrouwelijke kaderleden is 24,8 % een deeltijdse werknemer, terwijl dat bij de mannen 6,2 % is.

Bij de inspecteurs en bij de directie wordt het deeltijdse werken merkbaar minder aangewend.

Voor zowel het uitvoerend personeel, de kaderleden als de directie is het percentage van de vrouwen dat deeltijds werkt in 2018 afgenomen ten opzichte van 2017, terwijl het aantal vrouwelijke inspecteurs met een deeltijds werkregime in 2018 is gestegen. Het is opmerkelijk dat het percentage van de mannen dat deeltijds werkt, licht is toegenomen bij de directie.

---

<sup>17</sup> Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet.

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

	2010		2017		2018	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Uitvoerend personeel	11,9%	43,7%	14,7%	43,2%	12,1%	40,8%
Kaderleden	5,5%	26,6%	7,0%	26,4%	6,2%	24,8%
Inspecteurs	1,9%	9,3%	3,1%	8,7%	3,1%	12,1%
Directie	2,9%	6,7%	3,2%	7,4%	3,4%	6,3%

Bron: Assuralia

De gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers, uitgedrukt als percentage van een voltijdse werknemer, bedraagt 74,3 % en is iets hoger bij de vrouwen (74,6 %) dan bij de mannen (72,8 %).

Per beroepscategorie is de gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers het hoogst bij de inspecteurs (76,2 %) en bij de kaderleden (76 %). Bij het uitvoerend personeel (73,9 %) ligt de gemiddelde arbeidstijd enkele procentpunten lager. Merkwaaardig genoeg wordt bij de directie met een deeltijds werkregime de laagste gemiddelde arbeidsduur (60 %) genoteerd.

### 3.3.6 Opleidingsniveau werknemers<sup>18</sup>

In de verzekeringssector wordt het aandeel van werknemers die een universitaire of hogeschoolopleiding hebben genoten, steeds groter. In 2018 bezitten meer dan drie op vier werknemers een master- of bachelordiploma (32,3 % heeft een masterdiploma en 44,2 % heeft een bachelordiploma), terwijl dat in 2010 62,7 % was.

Op dat vlak is er een belangrijk verschil te merken tussen de werknemers jonger dan 50 jaar en die ouder dan 50 jaar. Bij de 50-plussers behaalde 26,4 % een masterdiploma en 38,6 % een bachelordiploma tegenover respectievelijk 35,9 % en 47,5 % bij de werknemers jonger dan 50 jaar. Met andere woorden, onder de 50-plussers zijn bijna twee op vijf werknemers niet hooggeschoold, terwijl dat bij de groep jonger dan 50 jaar minder dan één op vijf werknemers is.

Het onderwijsniveau van de Belgische bevolking van 15 jaar en ouder is de voorbije jaren dan ook sterk geëvolueerd. In 1987 had 12 % een diploma aan een hogeschool of universiteit<sup>19</sup>, terwijl dat aantal gestegen is tot 32,7 % in 2018. Op de arbeidsmarkt zijn dus steeds meer hooggeschoolde werkkrachten beschikbaar. Werknemers die vertrekken omwille van pensioen of SWT, worden dan ook dikwijls vervangen door personen met een master- of bachelordiploma.

<sup>18</sup> De opleidingsniveaus worden als volgt ingedeeld:

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

<sup>19</sup> Bron: FOD Economie



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

	2010	2017	2018
Uitvoerend personeel	Bachelor: 43,1%	Bachelor: 51,0%	Bachelor : 51,2%
Kaderleden	Master: 49,2%	Master: 52,8%	Master: 52,3%
Inspecteurs	Bachelor: 40,3%	Bachelor: 44,4%	Bachelor/Master : 43,1%
Directie	Master: 80,7%	Master: 86,3%	Master: 82,1%

Bron: Assuralia

### 3.3.7 In- en uitstroom

Tabel 9 toont het verloop van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur voor de periode van 31 december 2017 tot 31 december 2018. Gedurende deze periode werden 1.882 werknemers aangeworven met een contract van onbepaalde duur en hebben 2.222 werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Eind 2018 telt de verzekeringssector dus 340 werknemers minder in vergelijking met eind 2017.

Onder de 1.882 personen aangeworven met een contract van onbepaalde duur in 2018 vallen ook werknemers die daarvoor een contract van bepaalde duur hadden en in 2018 een contract van onbepaalde duur hebben gekregen.

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

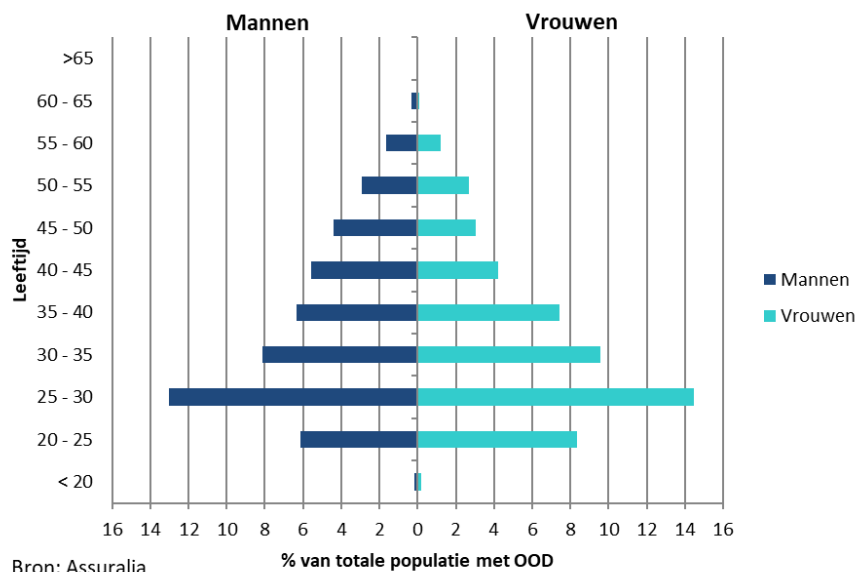
Aanwezig op 31.12.2017	Aangeworven in 2018	Vertrokken in 2018	Aanwezig op 31.12.2018
22.478	1.882	2.222	22.138
Ontwikkeling 2017-2018	+231	+267	-340

Bron: Assuralia

Het grootste deel van de aangeworven werknemers heeft een hoger diploma: 46,3 % bezit een masterdiploma en 38,2 % beschikt over een bachelordiploma.

Er worden voornamelijk jonge werkkrachten aangeworven: 42,4 % van de aangeworven werknemers is jonger dan 30 jaar. De verzekeringsondernemingen werven niettemin ook oudere personen aan: in 2018 was 8,9 % van de aangeworvenen ouder dan 50 jaar.

### Grafiek 8: Leeftijdspiramide van de aangeworven werknemers verzekeringssector (2018)



Tabel 10 geeft een overzicht van de motieven waarom werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Van de personen die een verzekeringsonderneming hebben verlaten in 2018 is 35,6 % (792 personen) vertrokken omwille van pensioen of SWT<sup>20</sup>, 25,8 % (573 personen) omwille van beëindiging van het contract door de werkgever en 30,7 % (682 personen) heeft zelf ontslag genomen.

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

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Beëindiging met vergoeding (*)	231	214	445
Beëindiging zonder vergoeding (**)	58	70	128
Pensioen	131	116	247
SWT	288	257	545
Ontslag genomen	337	345	682
Overlijden	18	20	38
Transfert buiten sector (***)	50	87	137
<b>TOTAAL</b>	<b>1.113</b>	<b>1109</b>	<b>2.222</b>

(\*) met uitbetaling van een compenserende opzeggingsvergoeding

(\*\*) met prestatie gedurende de opzeggingstermijn

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

Bron: Assuralia

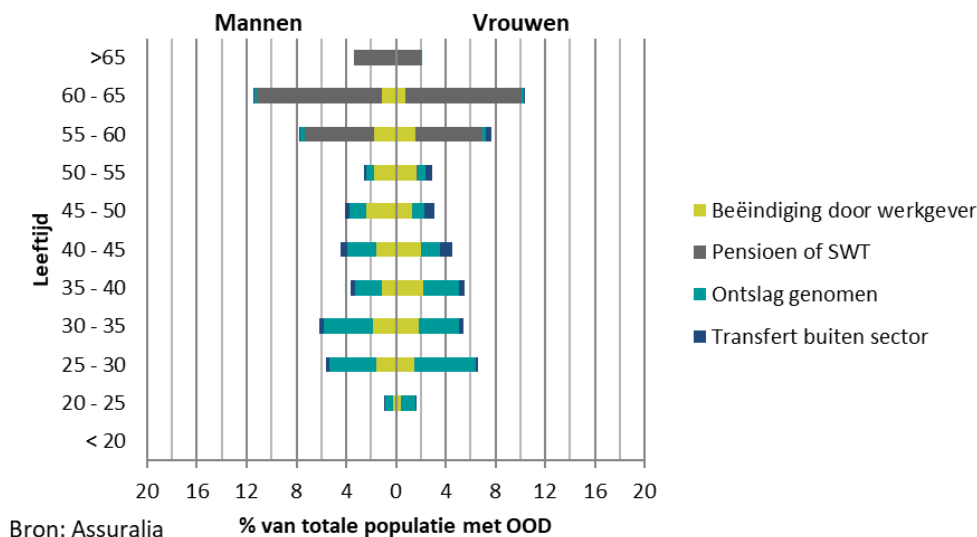
Bijna twee op de vijf personen met een master- of bachelordiploma (39 %) die een verzekeringsonderneming verlaten heeft, diende zelf ontslag in. Van de werknemers zonder hoger diploma nam slechts 14,1 % ontslag. Daarentegen is 25,2 % van de personen met een bachelor- of masterdiploma uit de onderneming vertrokken omwille van pensioen of SWT tegenover 57,5 % van de werknemers zonder dergelijk diploma.

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

<sup>20</sup> SWT = het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (het vroegere brugpensioen).

27,2 % van de werknemers die een onderneming verlaten, zijn ouder dan 60 jaar. Het grootste deel doet dit omwille van pensioen of SWT. Daarnaast is 26,5 % van de vertrekkers jonger dan 35 jaar. Het grootste deel van deze jongere vertrekkers neemt zelf ontslag.

**Grafiek 9: Leeftijdspiramide van de vertrokken werknemers verzekeringssector (2018)**



### 3.4 Structuur van de sector<sup>21</sup>

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

Er zijn iets meer dan 100 verzekerings- en herverzekeringsondernemingen actief op de Belgische markt. Bijna drie kwart van deze ondernemingen heeft personeel in dienst. De rest is actief op de Belgische verzekeringsmarkt, maar heeft geen personeel in dienst.<sup>22</sup>

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

Grootte van de onderneming	2010		2017		2018	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	33	2,6%	32	2,8%	29	2,5%
50-150 werknemers	19	8,0%	20	9,0%	21	9,1%
150-500 werknemers	12	13,4%	14	17,7%	13	15,8%
>500 werknemers	11	76,0%	8	70,5%	9	72,6%
Totaal	75	100,0%	74	100,0%	72	100,0%

Bron: Assuralia

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

<sup>21</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

<sup>22</sup> 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 werkgelegenheid in de Belgische verzekeringssector concentreert zich vooral in de ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden. Dat percentage ligt in 2017 en 2018 lager dan in 2010, mede door de daling van het aantal ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden.

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

**Tabel 12: Werkgelegenheid en marktaandelen in % van het incasso (2018)**

Rang	Evolutie t.o.v. 2017	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-Leven	Incasso Leven	Incasso Totaal
1	-	AG Insurance	4.355	19,7%	15,9%	26,3%	21,7%
2	-	AXA	3.851	17,4%	18,0%	7,5%	12,1%
3	-	Ethias	1.763	8,0%	10,6%	8,3%	9,3%
4	-	P&V Verzekeringen	1.471	6,6%	5,6%	5,8%	5,7%
5	-	KBC	1.385	6,3%	8,8%	8,8%	8,8%
6	-	Allianz	1.374	6,2%	4,9%	5,6%	5,3%
7	-	Belfius	1.208	5,5%	5,7%	7,7%	6,8%
8	-	Baloise	1.198	5,4%	6,9%	3,4%	4,9%
9	-	ERGO	853	3,9%	5,5%	2,1%	3,6%
10	-	NN	717	3,2%	1,1%	7,8%	4,9%
11	-	FEDERALE Verzekering	658	3,0%	1,8%	1,3%	1,5%
12	-	Generali	594	2,7%	1,8%	3,3%	2,7%
13	-	FIDEA	365	1,6%	1,7%	0,6%	1,1%
14	-	Atradius Crédito y Caucion S.A. de Seguros	264	1,2%	0,5%	0,0%	0,2%
15	-	Partners Verzekeringen	153	0,7%	0,4%	0,0%	0,2%
16	+1	Integrale	149	0,7%	0,0%	1,2%	0,7%
17	-1	MS Amlin	129	0,6%	1,1%	0,0%	0,5%
18	-	AIG Europe	123	0,6%	1,1%	0,0%	0,5%
19	-	Credendo	117	0,5%	0,3%	0,0%	0,1%
20	-	Dela	110	0,5%	0,0%	0,7%	0,4%
TOTAAL			20.837	94,1%			

Bron: Assuralia

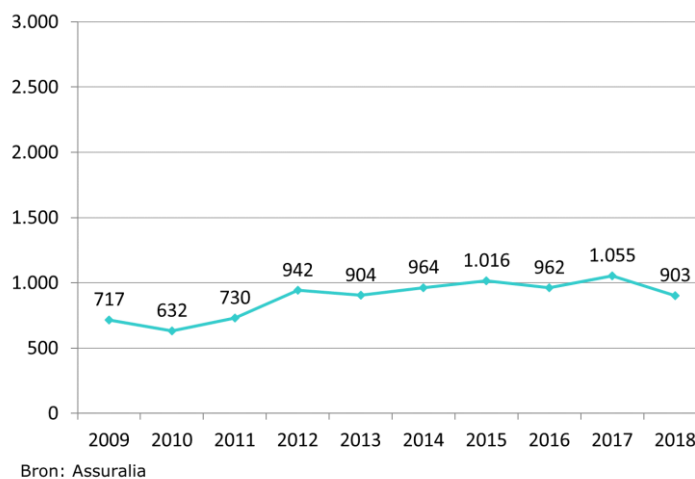
Indien bekeken per ondernemingsgroep, telt de verzekeringssector 12 verzekeringsgroepen met meer dan 500 werknemers die samen 87,8 % van de totale werkgelegenheid en 90,9 % van het totale premie-incasso vertegenwoordigen.

### 3.5 Overeenkomsten van bepaalde duur

De tijdsduur van overeenkomsten van bepaalde duur (OBD) kan variëren van bijvoorbeeld één maand tot langer dan twee jaren of zelfs drie jaren. Daarom is het zinnvoller om de situatie weer te geven van het aantal werknemers met een tijdelijke overeenkomst gedurende een observatiejaar in plaats van een foto te nemen op 31 december. In de loop van het jaar 2018 deed de verzekeringssector beroep op 903 werknemers met een OBD. Het komt voor dat de werknemers, na de beëindiging van hun contract van bepaalde duur, een contract van onbepaalde duur onderschrijven.

In 2009, 2010 en 2011 maakten de verzekeringsondernemingen minder gebruik van overeenkomsten van bepaalde duur, waardoor het aantal contracten daalde tot respectievelijk 717, 632 en 730. Sinds 2012 blijft het aantal contracten van bepaalde duur schommelen rond ruwweg duizend per jaar.

**Grafiek 10: Aantal contracten van bepaalde duur**



De bijstandsverzekeraars schakelen relatief meer werknemers in voor een kortere duur, vooral tijdens vakantieperiodes. In 2018 waren zo'n 8,6 % van het totaal aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars tewerkgesteld met een OBD. Ter vergelijking, de andere verzekeraars werven veel minder werknemers met een OBD aan (3,9 % van het totaal personeelsaantal).

Naast 903 werknemers met een OBD, stelde de sector in 2018 ook 1.131 studenten tewerk.

Onderstaande tabel geeft het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst en die van de studenten.

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

	% vrouwen	Gemiddelde leeftijd	Meest voorkomend opleidingsniveau	% deeltijdsen
Bepaalde duur	62,3%	31 jaar en 2 maanden	Bachelor 43,1%	6,9%
Studenten	57,0%	21 jaar en 4 maanden	-	-

Bron: Assuralia

### 3.6 Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm<sup>23</sup>

#### 3.6.1 Profiel van de werknemers op 31 december 2018

**Tabel 14: Profiel van de werknemers op 31.12.2018**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal werknemers	10.228	11.910	22.138
onder wie deeltijdsen	853	4.095	4.948
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	12	30	42
2e categorie	162	288	450
3e categorie	628	1.229	1.857
4e categorie A	1.578	2.976	4.554
4e categorie B	1.834	3.113	4.947
Totaal	4.214	7.636	11.850
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	1.620	1.596	3.216
Categorie 2	1.540	1.325	2.865
Categorie 3	1.442	934	2.376
Totaal	4.602	3.855	8.457
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	23	10	33
2e categorie	119	44	163
3e categorie	417	108	525
4e categorie	326	44	370
Totaal	885	206	1.091
<b>Agenten</b>			
Totaal	10	12	22
<b>Directie</b>			
Totaal	493	185	678
<b>Arbeiders</b>			
Totaal	24	16	40
Leeftijd	45 jaar en 9 maanden	44 jaar en 4 maanden	45 jaar
Anciënniteit	15 jaar en 9 maanden	16 jaar	15 jaar en 11 maanden

Bron: Assuralia

<sup>23</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

### 3.6.2 Profiel van de in 2018 aangeworven werknemers

**Tabel 15: Profiel van de in 2018 aangeworven werknemers**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal werknemers	921	961	1.882
onder wie deeltijdsen	27	79	106
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	0	3	3
2e categorie	11	25	36
3e categorie	95	133	228
4e categorie A	189	329	518
4e categorie B	101	136	237
<b>Totaal</b>	<b>396</b>	<b>626</b>	<b>1.022</b>
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	231	133	364
Categorie 2	125	94	219
Categorie 3	101	59	160
<b>Totaal</b>	<b>457</b>	<b>286</b>	<b>743</b>
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	3	1	4
2e categorie	8	10	18
3e categorie	16	8	24
4e categorie	8	0	8
<b>Totaal</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>54</b>
<b>Agenten</b>			
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Directie</b>			
<b>Totaal</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>63</b>
<b>Arbeiders</b>			
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Leeftijd	35 jaar en 4 maanden	33 jaar en 7 maanden	34 jaar en 5 maanden

Bron: Assuralia

### 3.6.3 Profiel van de in 2018 vertrokken werknemers

**Tabel 16: Profiel van de in 2018 vertrokken werknemers**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal werknemers	1.113	1.109	2.222
onder wie deeltijdsen	100	512	612
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	1	1	2
2e categorie	13	36	49
3e categorie	80	142	222
4e categorie A	181	297	478
4e categorie B	247	280	527
Totaal	522	756	1.278
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	138	121	259
Categorie 2	153	109	262
Categorie 3	172	85	257
Totaal	463	315	778
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	0	4	4
2e categorie	22	6	28
3e categorie	26	6	32
4e categorie	40	3	43
Totaal	88	19	107
<b>Agenten</b>			
Totaal	1	1	2
<b>Directie</b>			
Totaal	38	16	54
<b>Arbeiders</b>			
Totaal	1	2	3
Leeftijd	47 jaar en 11 maanden	46 jaar en 2 maanden	47 jaar
Anciënniteit	17 jaar en 8 maanden	17 jaar en 10 maanden	17 jaar en 9 maanden

Bron: Assuralia



## 4 Vergelijking met andere Europese landen

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

		Werknemers	
		Aantal in 2017	Evolutie t.o.v. 2016
DE	Duitsland	292.190	-1,2%
FR	Frankrijk	146.800	0,4%
UK	Verenigd Koninkrijk	105.000	0,0%
NL	Nederland	42.000	-6,7%
CH	Zwitserland	46.051	-0,8%
IT	Italië	46.558	-0,6%
ES	Spanje	48.978	0,0%
AT	Oostenrijk	29.254	7,6%
<b>BE</b>	<b>België</b>	<b>22.478</b>	<b>-1,3%</b>
SE	Zweden	20.362	-1,3%
DK	Denemarken	13.664	-15,3%
IE	Ierland	15.000	0,0%
FI	Finland	9.600	0,8%
PT	Portugal	9.372	-0,2%
GR	Griekenland	7.000	7,7%
LU	Luxemburg	4.017	3,1%
		<b>858.324</b>	<b>-0,8%</b>

Bron: Insurance Europe en Assuralia

België: aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

In 2017 noteert de verzekeringssector slechts in drie West-Europese landen een groei van de werkgelegenheid die groter is dan 1 %: in Luxemburg met 3,1 %, in Oostenrijk met 7,6 % en in Griekenland met 7,7 %. De overige landen noteren een groei van minder dan 1 % of een daling.

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