

Statistische reeks

Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2019

1	INLEIDING	2
2	DE BELGISCHE VERZEKERINGSMARKT	3
2.1	Verdeling van de verzekeringsprofessionals	3
2.2	Evoluties	4
3	DE WERKGELEGENHEID IN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN	5
3.1	De werkgelegenheid in 2019	5
3.2	Tendensen 2010-2019	7
3.3	Analyse van de resultaten	11
3.4	Structuur van de sector	19
3.5	Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)	21
3.6	Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	22
4	VERGELIJKING MET ANDERE EUROPESE LANDEN	25

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 verzekeringsmarkt in de ruime zin van het woord uitmaken, en geeft een overzicht van de belangrijkste kerncijfers die de werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen kenmerken.

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

Het tweede deel analyseert de werkgelegenheidscijfers van de verzekeringsondernemingen en herverzekeraars voor 2019, evenals de voornaamste tendensen. Dit deel bevat ook een overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm.

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

Alex Maselis
Caroline Joye
vts@assuralia.be

2 De Belgische verzekeringsmarkt

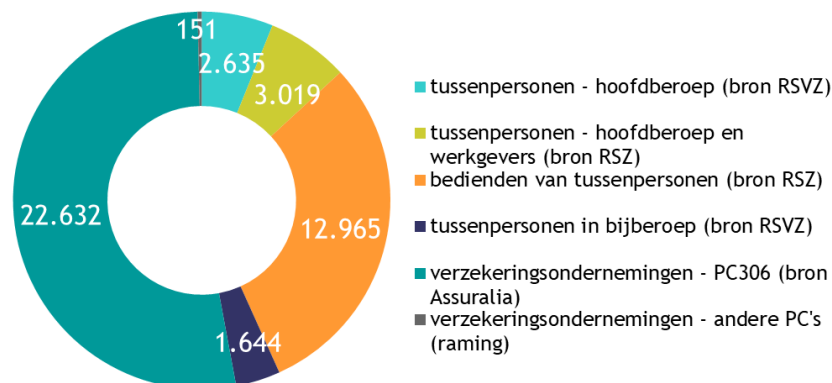
Niet alleen de verzekeringsondernemingen zijn op de Belgische verzekeringsmarkt actief. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er hun diensten aan bij particulieren en verzekeringsondernemingen.

2.1 Verdeling van de verzekeringsprofessionals

Alles samen stelt de Belgische verzekerings- en herverzekeringsmarkt zo'n 43.046 personen te werk. Het gaat om werknemers in (her)verzekeringsondernemingen, in agentschappen of in de makelarij¹:

- ▶ het personeel dat werkt in de verzekeringsondernemingen en herverzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen²;
- ▶ de tussenpersonen (agenten en makelaars), die meestal zelfstandigen zijn;
- ▶ de personen in dienst van makelaarskantoren of verzekeringsagentschappen^{3 4};
- ▶ de verzekeringsondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen, stellen naar schatting iets meer dan 150 personen te werk⁵.

Grafiek 1: Verdeling van de verzekeringsprofessionals in de Belgische verzekeringsmarkt



Bronnen : RSVZ, Cijfers 2018
RSZ & Assuralia, Cijfers 2019

¹ De verzekering verschafft 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.

² 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).

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: Credimo, Precura, LAR en de Verzekeringen van het Notariaat.

In de grafiek hierboven wordt het gemiddelde aantal werknemers in 2019 weergegeven als maatstaf van de werkgelegenheid in de verzekeringssector. Deze berekening houdt rekening met de verschillende vormen van arbeidsovereenkomsten, zowel die van onbepaalde duur als die van bepaalde duur. Aangezien overeenkomsten van bepaalde duur regelmatig worden gesloten voor een duurtijd van minder dan een jaar, geeft het *gemiddelde* aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers dat op 31 december in dienst was.

2.2 Evoluties

In vergelijking met eind 2018 telt de Belgische verzekeringsmarkt 604 werkkrachten minder. De terugval bij de tussenpersonen (-423) is meer dan dubbel zo groot als die bij de verzekeringsondernemingen (-198). Deze daling bij de tussenpersonen is uitsluitend het gevolg van het afgenomen aantal onafhankelijke tussenpersonen, aangezien loonarbeid bij de tussenpersonen in opmars is.

Een vergelijking met de waarnemingen van eind 2009 brengt belangrijke tendensen bij de onafhankelijke tussenpersonen aan het licht. Na tien jaar rest nog slechts 48,2 % van de tussenpersonen in bijberoep, 64,7 % van de tussenpersonen in hoofdberoep die alleen werken en 92,7 % van de tussenpersonen die personeel tewerkstellen. In diezelfde periode slonk het personeelsbestand van de verzekeringsondernemingen naar 92,2 % van zijn niveau dat eind 2009 werd waargenomen, terwijl het door tussenpersonen tewerkgestelde personeel een stijging kende en in 2019 uitkomt op 113,5 % van zijn niveau in 2009. Het aantal arbeidsplaatsen in de verzekeringssector, in de ruime zin van het woord, komt overeen met 1,2 % van het totale aantal zelfstandigen en werknemers in de privésector.

3 De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen⁶

3.1 De werkgelegenheid in 2019

3.1.1 Overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD)

- Op 31 december 2019 telt de verzekeringssector 21.940 personen die met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tewerkgesteld zijn. Meer dan de helft van deze werknemers (54,0 %) zijn vrouwen.
- Meer dan een op de vijf werknemers (21,1 %) werkt deeltijds. Vooral vrouwen werken deeltijds; meer dan acht op de tien deeltijdse werknemers (82,8 %) zijn vrouwen.
- De beroepscategorieën⁷ uitvoerend personeel en kaderleden vertegenwoordigen meer dan 90 % van de werknemers. De meerderheid van de werknemers (53,0 %) behoort tot het uitvoerend personeel. De kaderleden vormen de tweede grootste beroepscategorie, met 38,9 % van het totale personeelsbestand.
- De gemiddelde leeftijd van een werknemer in een verzekeringsonderneming is 45 jaar en 2 maanden. Gemiddeld heeft hij een anciënniteit van 15 jaar en 11 maanden. Meer dan een op de drie werknemers (37,4 %) is ouder dan 50 jaar. Werknemers die jonger zijn dan 35 jaar vertegenwoordigen 21,6 % van het bestand.
- Meer dan driekwart van de werknemers (77,5 %) volgde een universitaire of hogeschoolopleiding. Van de werknemers jonger dan 50 jaar is 84,0 % houder van een bachelor- of masterdiploma.

Tabel 1 : Kerncijfers 2019

	31.12.2019
Aantal werknemers	21.940
Vrouwen	54,0%
Deeltijds	21,1%
FTE's	20.821
Verdeling per categorie:	
Uitvoerend	53,0%
Kader	38,9%
Directie	2,9%
Inspecteurs	4,9%
Agenten	0,06%
Arbeiders	0,17%
Gemiddelde leeftijd	45 jaar en 2 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 11 maanden
Hogeschool en universitaire opleiding	77,5 %
Nationaliteit	96,2 % is Belg

Bron: Assuralia

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 Cf. sectie 3.3.2.

In 2019 werven de verzekeringsondernemingen 1.799 werknemers aan met een overeenkomst van onbepaalde duur. Daartegenover zijn er 1.997 werknemers vertrokken uit een verzekeringsonderneming.

Standaardprofiel van de aangeworven personen

- Het gaat om iets meer vrouwen (51,8 %) dan mannen (48,2 %).
- 53,9 % van de werknemers wordt aangeworven als bediende - uitvoerend personeel; van deze werknemers start 47,7 % in de baremacategorie 4A.
- De gemiddelde leeftijd bij de aanwerving is 34 jaar en 5 maanden. Bijna drie op de vier aangeworven werknemers zijn tussen 20 en 40 jaar oud; 7,9 % van de aangeworvenen is ouder dan 50.
- 4,9 % van de aangeworven werknemers werkt deeltijds.
- Meer dan acht op de tien aangeworven medewerkers hebben een master- of bachelordiploma behaald (respectievelijk 46,6 % en 38,6 %).

Standaardprofiel van de personen die de onderneming hebben verlaten

- Het gaat om iets meer mannen (50,2 %) dan vrouwen (49,8 %).
- Iets meer dan een op de vijf werknemers (22,6 %) heeft een deeltijdse overeenkomst.
- De gemiddelde leeftijd is 45 jaar. Bij de werknemers die een verzekeringsonderneming hebben verlaten, is bijna een kwart (23,1 %) 60 jaar of ouder en is bijna een op de zes werknemers (16,3 %) jonger dan 30.
- 39,8 % vertrekt na zelf ontslag te hebben genomen.

3.1.2 Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)

Voor de tijdelijke overeenkomsten geeft het aantal overeenkomsten 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 2019 werkten 905 werknemers in een verzekeringsonderneming met een overeenkomst van bepaalde duur. Daarnaast hebben de verzekeringsondernemingen ook 927 studenten ingezet.

Tabel 2: Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2019

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Studenten	407	520	927
Bepaalde duur	332	573	905
Totaal	739	1.093	1.832

Bron: Assuralia

3.1.3 Voltijdsequivalent (FTE)⁸

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

⁸ FTE = Full Time Equivalent (voltijdsequivalent)

Het aantal FTE's wordt hier berekend op basis van het gemiddelde aantal personen met een overeenkomst van onbepaalde duur gedurende 2019 en het gemiddelde aantal personen met een overeenkomst van bepaalde duur gedurende 2019. Dit geeft een nauwkeuriger beeld dan de situatie op 31 december.

Gedurende 2019 waren er gemiddeld 21.388 FTE's in de verzekeringsondernemingen die werden ingevuld door 22.632 werknemers.

Tabel 3: Gemiddeld aantal⁹ werknemers en equivalent met een voltijdse overeenkomst (FTE)

Totaal (OOD+OBD)	Voltijds	Deeltijds	FTE
22.632	17.930	4.702	21.388

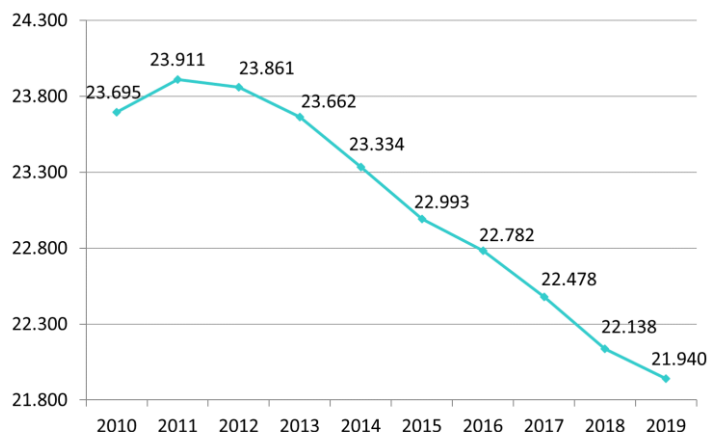
Bron: Assuralia

3.2 Tendensen 2010-2019¹⁰

3.2.1 Evolutie van het aantal werknemers

Het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur is sinds 2012 alleen maar afgenomen. Eind 2019 telden de verzekeringsondernemingen 21.940 werknemers. Dat zijn 198 arbeidsplaatsen van onbepaalde duur minder dan eind 2018. Ten opzichte van eind 2011, het jaar met het hoogste aantal overeenkomsten van onbepaalde duur gedurende de laatste tien jaren die zijn onderzocht, zijn er 1.971 werknemers minder in 2019.

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



Bron: Assuralia

Het afgelopen decennium hebben de verzekeringsondernemingen heel wat inspanningen geleverd om hun kosten te beperken. Dit werd mede mogelijk gemaakt door de sterk toegenomen

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

¹⁰ Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

digitalisering en de daarmee gepaard gaande automatisering, maar heeft geleid tot een afname van de werkgelegenheid.

Jaarlijks zijn er een aantal oudere werknemers die, door pensioen of het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag¹¹ (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

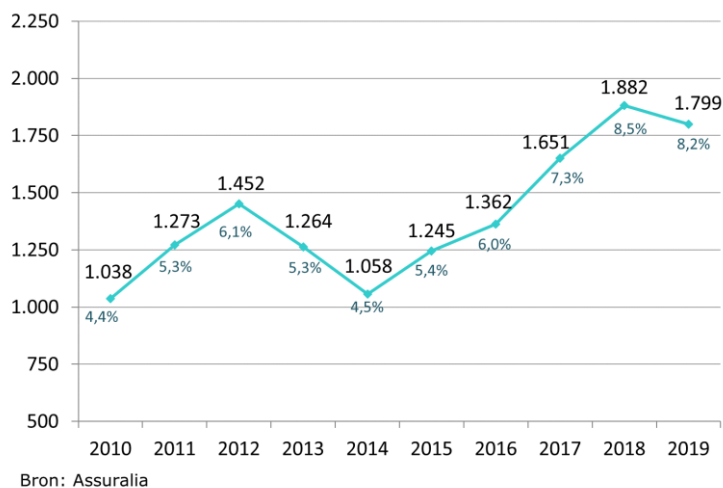
De daling van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2019 is een onmiddellijk gevolg van het feit dat meer werknemers uit een onderneming zijn vertrokken dan dat er werknemers zijn aangeworven.

In 2019 hebben 1.997 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur een onderneming verlaten en zijn er 1.799 nieuwe werkkrachten met overeenkomsten van onbepaalde duur (waarvan sommige werknemers daarvoor een overeenkomst van bepaalde duur hadden).

Nadat het aantal nieuwe aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur jaarlijks was toegenomen sinds 2014, daalt dit weer enigszins in 2019. Ook het aantal vertrekkers loopt terug in 2019, eveneens na een haast ononderbroken stijging sinds 2014. Het aantal vertrekkers ligt telkens hoger dan het aantal aanwervingen in de onderzochte periode, behalve in 2011, wat ook de gestage afname van de werkgelegenheid sinds 2012 verklaart.

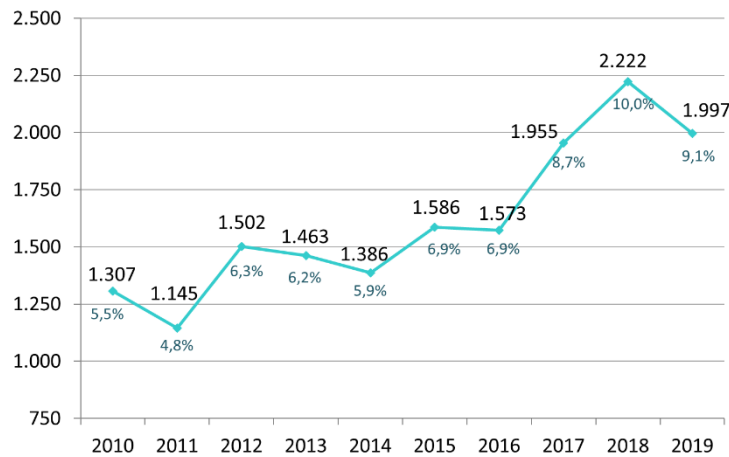
De belangrijkste redenen om een onderneming te verlaten zijn ontslagname door de werknemer, beëindiging van de overeenkomst door de werkgever en, ten slotte, pensionering (pensioen of SWT) (zie sectie 3.3.7).

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



¹¹ Het vroegere brugpensioen

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



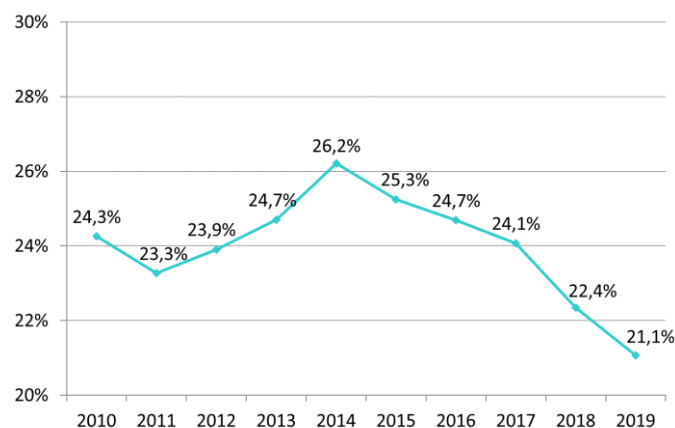
Bron: Assuralia

3.2.3 Evolutie van het aandeel deeltijdse werknemers

In 2019 werkten 4.623 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds; dat is meer dan een op de vijf werknemers (21,1 %). Na in 2014 te zijn toegenomen tot 26,2 %, is het aandeel deeltijdse werknemers bij de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur jaarlijks gedaald, om in 2019 zijn laagste niveau van de laatste tien jaar te bereiken. Het aandeel deeltijdse werknemers is kleiner bij de verzekeringsondernemingen dan in de globale tewerkstelling (28,1 %¹²).

De daling van het aandeel deeltijdse overeenkomsten die is ingezet in 2015, is grotendeels het gevolg van het feit dat een deel van de deeltijdse werknemers met pensioen is gegaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is gestapt.

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



Bron: Assuralia

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

¹² FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, 2019.

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-lifebalans beter in evenwicht te houden. Het bestaan van verschillende stimulerende maatregelen (o.a. tijdskrediet, ouderschapsverlof of thematische verlofdagen) heeft ook bijgedragen aan de ontwikkeling van deeltijds werk, ook voor mannen.

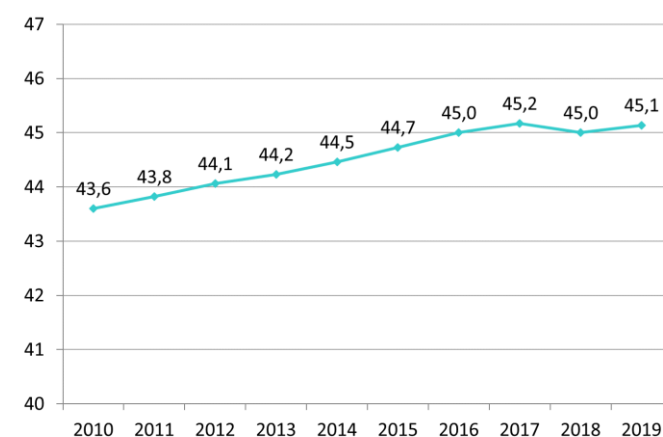
Bijna 2.000 werknemers¹³ met een overeenkomst van onbepaalde duur, of 9 % van het totale bestand, hebben in de loop van 2019 voor tijdskrediet of een landingsbaan gekozen. De betrokken werknemers verkiezen daarbij meestal de 1/5-onderbreking¹⁴ (77,5 % van het totale aantal tijdskredieten/landingsbanen) of de 50 %-regeling (19,8 % van het totale aantal tijdskredieten/landingsbanen). Deze maatregel wordt vooral gemaakt door werknemers die het einde van hun loopbaan naderen, zoals blijkt uit het aanzienlijk hogere percentage personen van 55 jaar of ouder (49,2 % van het totale aantal tijdskredieten/landingsbanen).

Daarnaast hebben meer dan 1.050 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur (4,8 % van het totale aantal werknemers) in de loop van 2019 ouderschapsverlof opgenomen. De betrokkenen kiezen hierbij meestal voor de 1/5-onderbreking (58,4 % van het totale aantal ouderschapsverloven) of voor een volledige onderbreking (33,6 % van het totale aantal ouderschapsverloven).

3.2.4 Evolutie van de gemiddelde leeftijd

Na een ononderbroken stijging tot in 2017, gevolgd door een daling in 2018, kent de gemiddelde leeftijd van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2019 opnieuw een lichte stijging, van 45 jaar naar 45 jaar en bijna twee maanden. Ten opzichte van 2010 is de werknemer met een overeenkomst van onbepaalde duur in de verzekeringssector gemiddeld anderhalf jaar ouder.

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



Bron: Assuralia

Logischerwijs neemt de gemiddelde leeftijd van een constant personeelsbestand jaarlijks toe met één jaar. De aanwerving, jaar na jaar, van relatief jongere werknemers (een gemiddelde leeftijd van 34 jaar en 5 maanden bij de aanwerving in 2019) en het vertrek van relatief oudere

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

¹⁴ Een 1/5-onderbreking komt overeen met een 4/5-tewerkstelling (80 %).

werknemers (een gemiddelde leeftijd van 45 jaar bij vertrek in 2019) tempert deze jaarlijkse stijging. Daardoor is de gemiddelde leeftijd tussen 2009 en 2017 in realiteit slechts toegenomen met één tot vier maanden per jaar. In 2018, en in mindere mate ook in 2019, ligt zowel het aantal aangeworven medewerkers als het aantal vertrekkers hoger dan de voorgaande jaren. Dit verklaart deels waarom de gemiddelde leeftijd de afgelopen twee jaren trager is toegenomen, gezien de grotere impact van de vernieuwing van het bestand.

Iets meer dan de helft van de werknemers (52 %) is ouder dan 45 jaar. Met het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd en het verstrengen van maatregelen voor vervroegde uittreding, ziet het er naar uit dat de gemiddelde leeftijd toch nog verder zal stijgen. Ook het feit dat niet alle oudere werknemers vervangen worden door een jonge werkkraacht, 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 resultaten¹⁵

3.3.1 Evolutie van de overeenkomsten van onbepaalde duur

Tabel 4: Evolutie kerncijfers 2010-2019

	31.12.2010	31.12.2018	31.12.2019
Aantal	23.695	22.138	21.940
Vrouwen (%)	52,7%	53,8%	54,0
Deeltijds (%)	24,3%	22,4%	21,1
FTE's (voltijdsequivalent)	22.262	21.025	20.821
Verdeling per categorie:			
Uitvoerend	60,2%	53,5%	53,0%
Kader	30,6%	38,2%	38,9%
Directie	2,9%	3,1%	2,9%
Inspecteurs	5,4%	4,9%	4,9%
Agenten	0,3%	0,10%	0,06%
Arbeiders	0,6%	0,18%	0,17%
Gemiddelde leeftijd	43 jaar en 7 maanden	45 jaar	45 jaar en 2 maanden
Gemiddelde anciënniteit	16 jaar	15 jaar en 11 maanden	15 jaar en 11 maanden
Hogeschool en universitaire opleiding	62,7%	76,5%	77,5%

Bron: Assuralia

¹⁵ Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

3.3.2 Beroepscategorieën

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

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

In de verzekeringssector maakt het grootste deel van de werknemers deel uit van de categorie uitvoerend personeel. In 2019 is 53,0 % van het personeel met een overeenkomst van onbepaalde duur ingedeeld in deze categorie. Ten opzichte van 2010 is haar aandeel wel gedaald met 7,2 procentpunten.

Terwijl het aandeel van het uitvoerend personeel afneemt ten opzichte van 2010 neemt het aandeel van de kaderleden toe. In 2019 is 38,9% van het personeel een kaderlid, in 2010 was dat 30,6 %.

Het aandeel van de directieleden is stabiel en bedraagt 2,9 % van de werknemers in 2019.

Het aandeel van de werknemers met een commerciële functie (bezoldigde agenten en inspecteurs) vertoont in 2019 een lichte daling, die alleen aan de agenten toe te schrijven is (hun aandeel zakte van 0,10 % in 2018 naar 0,06 % in 2019). De inspecteurs vertegenwoordigen 4,9 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2019, net als in 2018. Ten opzichte van 2010 nemen beide categorieën in belang af.

3.3.3 Verdeling tussen vrouwen en mannen

De Belgische verzekeringsondernemingen tellen sinds 2003 meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers. De vervrouwelijking van het personeel in de sector heeft zich vervolgens verder doorgezet. In 2019 zijn 54,0 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur vrouwen. Tot in 2016 werden er minder vrouwen dan mannen aangeworven; de vervrouwelijking van het personeel in de verzekeringssector was waarschijnlijk het gevolg van het feit dat meer mannen dan vrouwen uit de verzekeringsondernemingen vertrokken. Sinds 2017 worden er meer vrouwen dan mannen aangeworven, wat de vervrouwelijking in de sector versterkt.

¹⁶ CAO van 19 februari 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 stereotiepe beeld van de vrouw die deeltijds werkt en de man die voltijds werkt, blijft voorlopig nog overeind in de verzekeringssector. De bestaande regelingen voor een graduele afbouw van de arbeidstijd naar het pensioen toe, die meer mannen kunnen aansporen om aan het einde van hun loopbaan voor deeltijds werk te kiezen, volstaan dus (nog) niet om dit fenomeen af te zwakken. Meer dan één op de drie vrouwen (32,3 %) met een overeenkomst van onbepaalde duur werkt deeltijds, bij de mannen is dat slechts 7,9 %. Van de voltijdse werkkrachten vertegenwoordigen de vrouwen minder dan de helft (46,3 %).

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

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Mannen	9.301	795	10.096
Vrouwen	8.016	3.828	11.844
Totaal	17.317	4.623	21.940

Bron: Assuralia

Vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur zijn gemiddeld jonger dan hun mannelijke collega's: 49,6 % van de vrouwelijke werknemers is ouder dan 45, tegenover 54,6 % van de mannelijke werknemers. Een van de redenen voor dit verschil is dat de toegangsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag minder strikt zijn voor vrouwen dan voor mannen: vrouwen moeten een loopbaan van minimaal 35 jaar achter de rug hebben in 2019, voor mannen is dat 40 jaar.

Bijna twee derde van de vrouwelijke werknemers (63,5 %) behoort tot de categorie uitvoerend personeel, 32,9 % van de vrouwen is kaderlid en 1,6 % directielid. Bij de mannen liggen de verhoudingen enigszins anders. Zo behoort 40,7 % van de mannen tot het uitvoerend personeel, oefent 45,9 % een kaderfunctie uit en bekleedt 4,6 % een directiefunctie.

Kijken we naar het aandeel vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur per categorie, dan stellen we vast dat zij het meest vertegenwoordigd zijn in de categorie uitvoerend personeel. Bijna twee op de drie werknemers in deze categorie zijn vrouwen. In de andere (grote) beroepscategorieën maken mannen meer dan de helft van de werknemers uit, al neemt het aandeel vrouwelijke werknemers in deze categorieën toe. In 2019 bekleeden vrouwen 45,7 % van de kaderfuncties, tegenover 40,4 % in 2010. Bij de inspecteurs tellen we 19,6 % vrouwen in 2019, tegenover 11,9 % in 2010. Ook bij de directiefuncties neemt het aandeel van de vrouwen toe: in 2019 waren 28,7 % van de directieleden vrouwen, tegenover 20,7 % in 2010.

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

	2010	2018	2019
Uitvoerend personeel	64,4%	64,4%	64,7%
Kaderleden	40,4%	45,6%	45,7%
Inspecteurs	11,9%	18,9%	19,6%
Directie	20,7%	27,3%	28,7%

Bron: Assuralia

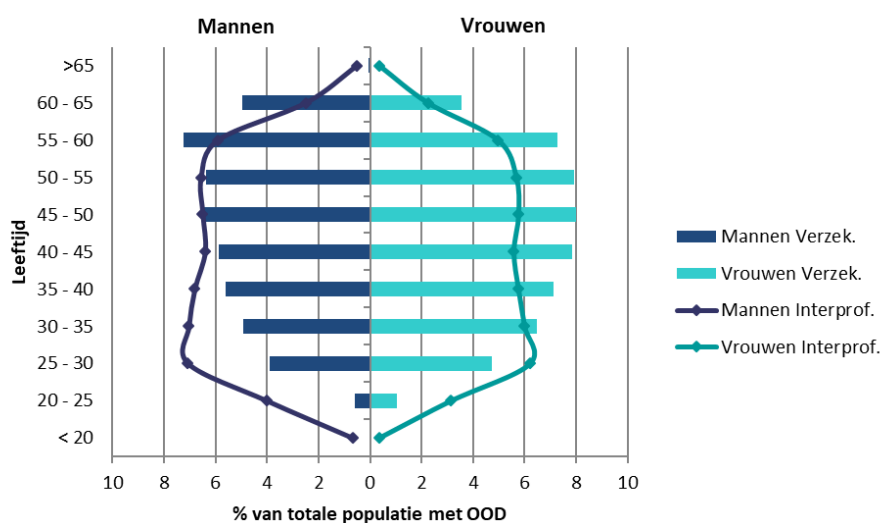
3.3.4 Leeftijd van de werknemers

De gemiddelde leeftijd van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur in de verzekeringssector is, na een stijgende trend tot in 2017, sinds 2018 weer enigszins gedaald. Eind 2019 is de gemiddelde leeftijd van een werknemer in de verzekeringssector 45 jaar en twee maanden, tegenover 45 jaar eind 2018.

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

- ▶ In de verzekeringssector zijn 37,4 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur ouder dan 50 jaar (18,6 % mannen en 18,8 % vrouwen). In de privésector bedraagt het aantal 50-plussers 28,7 % (15,5 % mannen en 13,2 % vrouwen).
- ▶ Bij de werknemers die jonger zijn dan 35 jaar stellen we het omgekeerde vast: hun gewicht is in de verzekeringssector minder groot dan in de privésector in zijn geheel. In de verzekeringssector vertegenwoordigt deze groep 21,6 % van het personeelsbestand (9,4 % mannen en 12,2 % vrouwen). Op het niveau van de privésector is 34,5 % van de werknemers jonger dan 35 jaar (18,8 % mannen en 15,7 % vrouwen).

Grafiek 7: Leeftijds piramide van de werknemers verzekeringssector (2019) vs. interprofessioneel (Q4-2019)



Bron: Assuralia en RSZ

3.3.5 Deeltijds werken¹⁸

Al jaren op rij werkt ruwweg 20 % tot 25 % met een overeenkomst van onbepaalde duur volgens een deeltijdse regeling. Het grootste deel van deze werknemers werkt in een 4/5-regeling. In 2019 werkte 70,0 % van de deeltijdse werkkrachten in een 4/5-regeling. De halftijdse regeling komt minder vaak voor: slechts 16,3 % van de deeltijdse werkkrachten koos in 2019 voor deze regeling.

¹⁸ Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet.

Volgens een interprofessionele enquête van de FOD Economie¹⁹, zijn de voornaamste redenen voor deeltijds werken bij vrouwelijk personeel 'zorg voor kinderen of afhankelijke personen' (25 %), gevolgd door 'andere persoonlijke of familiale redenen' (20,2 %) en 'de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden' (17,8 %). Bij de mannen zijn de voornaamste redenen: 'de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden' (17,6 %) en 'andere persoonlijke of familiale redenen' (13,3 %). Uit deze studie blijkt ook dat 10,2 % van de mannen die deeltijds werken geen voltijdse functie vinden.

Merk op dat deeltijds werk in de verzekeringssector toeneemt met de leeftijd. In de leeftijdscategorie jonger dan 35 jaar is slechts 8,2% van de werknemers deeltijds tewerkgesteld, tegenover 20,5 % bij de werknemers tussen 35 en 50 jaar en zelfs 29,3 % bij de werknemers ouder dan 50.

Bij de deeltijdse werknemers ouder dan 50, werkt 21,9 % halftijds en 63,3 % in een 4/5-regeling. Bij deeltijdse werknemers tussen 35 en 50 jaar, werkt slechts 9,9 % in een halftijdse regeling terwijl 76,2 % in een 4/5-regeling werkt. Bij de deeltijdse werknemers jonger dan 35, werkt 12,1 % halftijds en 80,6 % in een 4/5-regeling.

Ook in 2019 bestaat de groep deeltijdse werknemers voornamelijk uit vrouwen: 32,3 % van de vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur werkt deeltijds, tegenover 7,9 % van de mannelijke werknemers (zie hoger, Tabel 5). Mannen kiezen eerder aan het einde van hun loopbaan voor deeltijds werken, terwijl vrouwen vroeger in hun loopbaan hun arbeidstijd verminderen. Zo bedraagt het aandeel 50-plussers onder de deeltijdse werknemers 71,4 % bij de mannen en 48,4 % bij de vrouwen.

Hoe hoger het opleidingsniveau van de werknemer, hoe minder hij deeltijds werkt, blijkt ook: 13,2 % van de werknemers met een masterdiploma werkt deeltijds, tegenover 22,5 % van de werknemers met een bachelordiploma en 29,5 % van de werknemers zonder een diploma hoger onderwijs. De correlatie tussen het opleidingsniveau en de leeftijd van de werknemer wordt uitvoeriger geanalyseerd in sectie 3.3.6. De bredere verspreiding van deeltijds werken onder werknemers die minder hoog opgeleid zijn, kan worden gelinkt aan het feit dat vooral oudere werknemers deeltijds werken.

Vooraf uitvoerend personeel kiest voor deeltijds werken. In 2019 werken bijna drie op de 10 werknemers uit deze categorie deeltijds. Van het vrouwelijk uitvoerend personeel werkt 38,1 % deeltijds, tegenover 11,3 % van het mannelijk uitvoerend personeel. Van de kaderleden werkt 13,9 % deeltijds: 23,4 % van de vrouwelijke kaderleden werkt in een deeltijdse regeling, tegenover slechts 6,0 % van de mannelijke kaderleden.

De inspecteurs en de directieleden kiezen aanzienlijk minder voor deeltijds werken: respectievelijk werkt hiervan slechts 5,0 % en 5,2 % deeltijds.

De daling van het aandeel deeltijdse werknemers die sinds 2015 wordt waargenomen, werd in sectie 3.2.3. al vermeld. Deze terugval houdt aan in 2019, maar niet voor alle werknemerscategorieën in dezelfde mate. Zowel bij het uitvoerend personeel als bij de kaderleden en de inspecteurs is het percentage deeltijds werkende vrouwen in 2019 gedaald ten opzichte van 2018, terwijl het aandeel vrouwelijke directieleden dat in een deeltijdse regeling werkt in 2019 is toegenomen. Het valt op dat het percentage deeltijds werkende mannen daalde bij het uitvoerend personeel en de kaderleden, maar licht toenam bij de inspecteurs en de directieleden.

¹⁹ Enquête naar de arbeidskrachten, 2019.

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

	2010		2018		2019	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Uitvoerend personeel	11,9%	43,7%	12,1%	40,8%	11,3%	38,1%
Kaderleden	5,5%	26,6%	6,2%	24,8%	6,0%	23,4%
Inspecteurs	1,9%	9,3%	3,1%	12,1%	3,5%	11,3%
Directie	2,9%	6,7%	3,4%	6,3%	4,3%	7,9%

Bron: Assuralia

De gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers, uitgedrukt als percentage van een voltijdse werknemer, bedraagt 73,8 % en is iets hoger bij de vrouwen (74,2 %) dan bij de mannen (72,0 %).

Een opsplitsing per beroepscategorie, zonder rekening te houden met de agenten en de arbeiders, toont aan dat de gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers het hoogst is bij de kaderleden (75,8 %). Bij de inspecteurs (73,7 %) en het uitvoerend personeel (73,4 %) ligt de gemiddelde arbeidstijd iets lager. Een verrassende vaststelling is overigens dat de gemiddelde arbeidstijd het laagst ligt bij de deeltijds uitgeoefende directiefuncties (59,6 %).

3.3.6 Opleidingsniveau werknemers²⁰

In de verzekeringssector wordt het aandeel van werknemers die een universitaire of hogeschoolopleiding hebben genoten, steeds groter. In 2019 bezitten meer dan drie op de vier werknemers een master- of bachelordiploma (33,0 % heeft een masterdiploma, 44,4 % een bachelordiploma), terwijl dat in 2010 nog maar voor 62,7 % van de werknemers het geval was.

Op dit vlak stellen we een belangrijk verschil vast tussen de werknemers die jonger dan 50 jaar zijn en de 50-plussers. Bij de 50-plussers heeft 27,1 % een masterdiploma behaald en 39,7 % een bachelordiploma, tegenover respectievelijk 36,6 % en 47,4 % bij de werknemers jonger dan 50. Anders gezegd: bij de 50-plussers genoten bijna twee op de vijf werknemers geen universitaire of hogeschoolopleiding, terwijl dit bij de werknemers jonger dan 50 jaar minder dan één op de vijf is.

Deze cijfers weerspiegelen de verhoging van het onderwijsniveau die zich de afgelopen jaren heeft voltrokken bij de Belgen van 15 jaar of ouder. In 1987 had 12 % van deze bevolkingsgroep een hogeschool- of universiteitsdiploma; in 2018 was dit al opgelopen tot 32,7 % en in 2019 tot 32,9 %²¹. Werknemers die een universitaire of hogeschoolopleiding afronden, zijn dus steeds talrijker op de arbeidsmarkt. Werknemers die met pensioen gaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag stappen, worden dan ook vaak vervangen door personen met een bachelor- of masterdiploma.

²⁰ 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").

²¹ Bron: FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, 2019.

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

	2010	2018	2019
Uitvoerend personeel	Bachelor: 43,1%	Bachelor: 51,2%	Bachelor: 52,0%
Kaderleden	Master: 49,2%	Master: 52,3%	Master: 52,7%
Inspecteurs	Bachelor: 40,3%	Bachelor/Master: 43,1%	Bachelor: 43,3%
Directie	Master: 80,7%	Master: 82,1%	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 2018 tot 31 december 2019. Gedurende deze periode werden 1.799 werknemers aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur en hebben 1.977 werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Eind 2019 telt de verzekeringssector dus 198 werknemers minder in vergelijking met eind 2018.

Onder de 1.799 personen aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2019 vallen ook werknemers die daarvoor een overeenkomst van bepaalde duur hadden en in 2019 een overeenkomst van onbepaalde duur hebben gekregen.

Tabel 9: Evolutie van het totale personeelsbestand

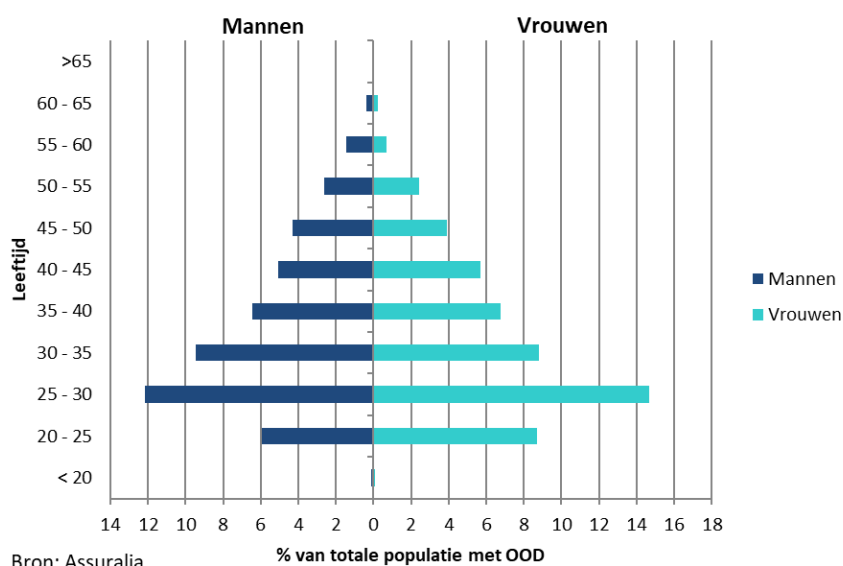
Aanwezig op 31.12.2018	Aangeworven in 2018	Vertrokken in 2018	Aanwezig op 31.12.2019
22.138	1.799	1.997	21.940
Ontwikkeling 2018-2019	-83	-225	-198

Bron: Assuralia

Het grootste deel van de aangeworven werknemers heeft een hoger diploma: 46,6 % bezit een masterdiploma en 38,6 % beschikt over een bachelordiploma.

Er worden voornamelijk jonge werkkrachten aangeworven: 41,2 % van de aangeworven werknemers is jonger dan 30 jaar. De verzekeringsondernemingen werven niettemin ook oudere personen aan: in 2019 was 7,9 % van de aangeworvenen ouder dan 50 jaar.

Grafiek 8: Leeftijdspiramide van de aangeworven werknemers verzekeringssector (2019)



Tabel 10 geeft een overzicht van de redenen waarom werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Van de personen die in 2019 een verzekeringsonderneming hebben verlaten, heeft 39,8 % (794 personen) zelf ontslag genomen, vertrok 28,3 % (566 personen) na een beëindiging van de overeenkomst door de werkgever en vertrok 21,4 % (428 personen) op pensioen of in SWT²².

Tabel 10: Overzicht van de redenen voor vertrek

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	245	267	512
Beëindiging zonder vergoeding (**)	26	28	54
Pensioen	155	126	281
SWT	58	89	147
Ontslag genomen	418	376	794
Overlijden	10	12	22
Transfer buiten sector (***)	91	96	187
TOTAAL	1.003	994	1.997

(*) 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

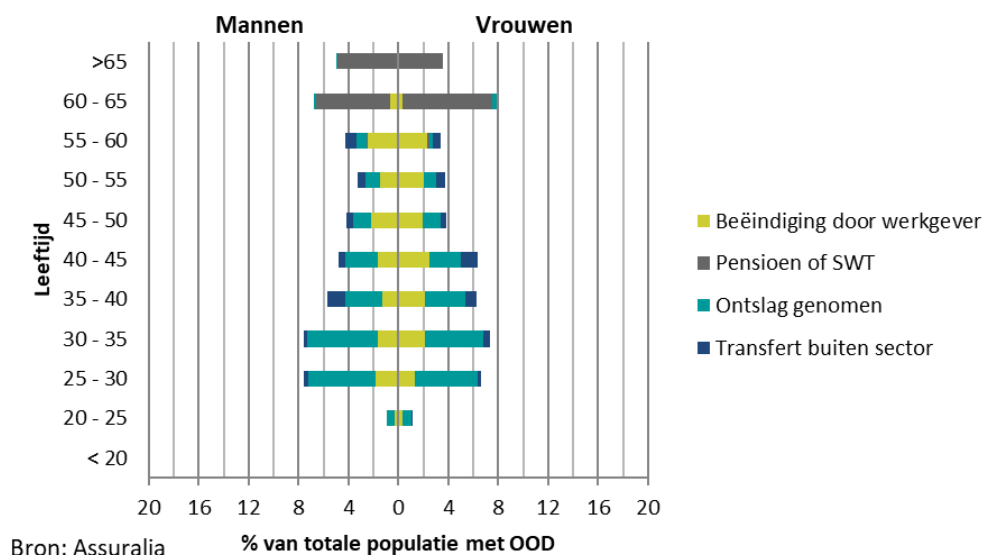
De helft van de houders van een bachelor- of masterdiploma (of 71,1 % van alle vertrekkers) die een verzekeringsonderneming hebben verlaten, heeft zelf ontslag genomen. Bij de werknemers zonder een diploma hoger onderwijs nam slechts 19,3 % zelf ontslag. Ook heeft 12,9 % van de personen met een bachelor- of masterdiploma de verzekeringsonderneming verlaten om met pensioen te gaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag te stappen, tegenover 42,8 % van de werknemers zonder een dergelijk diploma.

²² SWT = het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (het vroegere brugpensioen).

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

23,1 % van de werknemers die een onderneming verlaten, zijn ouder dan 60 jaar. Het grootste deel doet dit omwille van pensioen of SWT. Daarnaast is 31,2 % 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 (2019)



3.4 Structuur van de sector²³

3.4.1 Evolutie naar de grootte van de ondernemingen en het personeelsbestand

Er zijn iets meer dan 100 verzekerings- en herverzekeringsondernemingen actief op de Belgische markt. Bijna driekwart van deze ondernemingen heeft personeel in dienst. De rest is actief op de Belgische verzekeringsmarkt, maar heeft geen personeel in dienst.²⁴

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

Grootte van de onderneming	2010		2018		2019	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	33	2,6%	29	2,5%	35	2,8%
50-150 werknemers	19	8,0%	21	9,1%	19	8,2%
150-500 werknemers	12	13,4%	13	15,8%	14	16,7%
>500 werknemers	11	76,0%	9	72,6%	9	72,3%
Totaal	75	100,0%	72	100,0%	77	100,0%

Bron: Assuralia

²³ Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

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

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

De werkgelegenheid in de Belgische verzekeringssector concentreert zich vooral in de ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden. Dit percentage ligt in 2018 en 2019 lager dan in 2010, vooral door de afname van het aantal ondernemingen die meer dan 500 personen tewerkstellen. Daarentegen is het percentage werknemers in middelgrote ondernemingen (150 tot 500 werknemers) ten opzichte van 2010 toegenomen, net als het aantal ondernemingen in deze categorie.

3.4.2 De “top 20” van de groepen inzake werkgelegenheid

Tabel 12: Werkgelegenheid en marktaandelen in % van het incasso (2019)

Rank	Evolutie t.o.v. 2018	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-Leven	Incasso Leven	Incasso Totaal
1	-	AG Insurance	4.376	19,9%	16,0%	28,0%	22,7%
2	-	AXA	3.690	16,8%	17,9%	7,3%	12,0%
3	-	Ethias	1.783	8,1%	10,3%	7,7%	8,8%
4	-	P&V Verzekeringen	1.478	6,7%	5,6%	5,7%	5,7%
5	+1	Allianz	1.345	6,1%	4,9%	6,2%	5,6%
6	-1	KBC	1.323	6,0%	8,8%	9,1%	9,0%
7	-	Belfius	1.219	5,6%	5,5%	7,0%	6,3%
8	-	Baloise	1.194	5,4%	7,0%	3,5%	5,0%
9	-	ERGO	856	3,9%	5,5%	1,7%	3,4%
10	+1	FEDERALE Verzekering	715	3,3%	2,1%	1,5%	1,8%
11	-1	NN	695	3,2%	1,1%	7,1%	4,4%
12	+1	FIDEA	365	1,7%	1,7%	0,5%	1,0%
13	-1	Athora	363	1,7%	1,1%	3,0%	2,2%
14	-	Atradius Crédito y Caucion S.A. de Seguros	257	1,2%	0,6%	0,0%	0,2%
15	NEW	Europe Assistance	211	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
16	+1	Integrale	153	0,7%	0,0%	1,1%	0,6%
17	-2	Partners Verzekeringen	147	0,7%	0,4%	0,0%	0,2%
18	-2	MS Amlin	121	0,6%	1,1%	0,0%	0,5%
19	-	Credendo	120	0,5%	0,2%	0,0%	0,1%
20	-2	AIG Europe	111	0,5%	1,1%	0,0%	0,5%
TOTAL			20.522	93,5%			

Bron: Assuralia

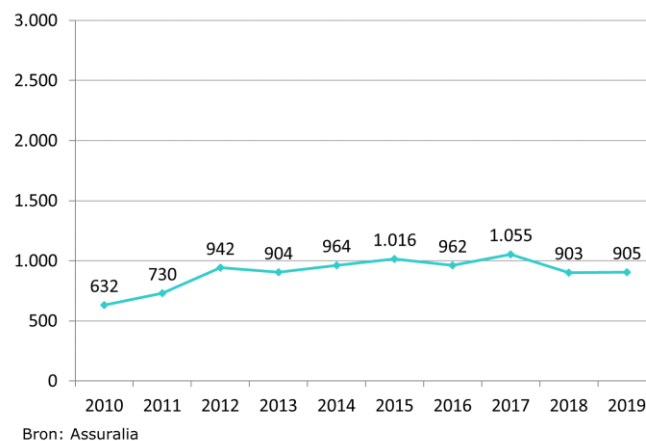
Indien bekeken per ondernemingsgroep, telt de verzekeringssector 11 verzekeringsgroepen met meer dan 500 werknemers die samen 85,1 % van de totale werkgelegenheid en 84,8 % van het totale premie-incasso vertegenwoordigen.

3.5 Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)

De tijdsduur van overeenkomsten van bepaalde duur kan variëren van bijvoorbeeld één maand tot langer dan twee jaren of zelfs drie jaren. Daarom is het zinvoller om de situatie weer te geven van het aantal werknemers met een tijdelijke overeenkomst gedurende een observatiejaar in plaats van een foto te nemen op 31 december. In de loop van het jaar 2019 deed de verzekeringssector een beroep op 905 werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur. Het komt voor dat de werknemers, na de beëindiging van hun overeenkomst van bepaalde duur, een overeenkomst van onbepaalde duur onderschrijven.

De verzekeringsondernemingen hebben tussen 2010 en 2012 vaker gebruikgemaakt van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur: deze stegen van 632 naar 942. Dit niveau bleef vervolgens relatief stabiel. Sinds 2012 schommelt het aantal overeenkomsten van bepaalde duur bij benadering tussen 900 en 1.050.

Grafiek 10: Aantal overeenkomsten van bepaalde duur



De bijstandsverzekeraars schakelen relatief meer werknemers in voor een kortere duur, vooral tijdens vakantieperiodes. In 2019 waren zo'n 20,5 % van het totaal aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars tewerkgesteld met een overeenkomst van bepaalde duur. Ter vergelijking, de andere verzekeraars werven veel minder werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur aan (3,1 % van het totaal personeelsaantal).

Naast 905 werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur, stelde de sector in 2019 ook 927 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	63,3%	30 jaar en 2 maanden	Bachelor: 42,6%	9,8%
Studenten	56,1%	20 jaar en 10 maanden	-	-

Bron: Assuralia

3.6 Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm²⁵

3.6.1 Profiel van de werknemers op 31 december 2019

Tabel 14: Profiel van de werknemers op 31.12.2019

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal werknemers	10.096	11.844	21.940
waarvan deeltijdsen	795	3.828	4.623
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	25	84	109
2e categorie	186	393	579
3e categorie	614	1.187	1.801
4e categorie A	1.556	2.858	4.414
4e categorie B	1.733	3.000	4.733
Totaal	4.114	7.522	11.636
Kaderleden			
Categorie 1	1.598	1.542	3.140
Categorie 2	1.557	1.366	2.923
Categorie 3	1.482	993	2.475
Totaal	4.637	3.901	8.538
Inspecteurs			
1e categorie	18	9	27
2e categorie	133	44	177
3e categorie	405	114	519
4e categorie	305	43	348
Totaal	861	210	1.071
Agenten			
Totaal	3	10	13
Directie			
Totaal	460	185	645
Arbeiders			
Totaal	21	16	37
Leeftijd	45 jaar en 11 maanden	44 jaar en 6 maanden	45 jaar en 2 maanden
Anciënniteit	15 jaar en 9 maanden	16 jaar	15 jaar en 11 maanden

Bron: Assuralia

²⁵ Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

3.6.2 Profiel van de in 2019 aangeworven werknemers

Tabel 15: Profiel van de in 2019 aangeworven werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	867	932	1.799
waarvan deeltijdsen	11	77	88
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	3	13	16
2e categorie	18	21	39
3e categorie	71	112	183
4e categorie A	164	298	462
4e categorie B	121	148	269
Totaal	377	592	969
Kaderleden			
Categorie 1	183	145	328
Categorie 2	110	84	194
Categorie 3	110	74	184
Totaal	403	303	706
Inspecteurs			
1e categorie	5	1	6
2e categorie	11	2	13
3e categorie	31	14	45
4e categorie	3	0	3
Totaal	50	17	67
Agenten			
Totaal	0	2	2
Directie			
Totaal	37	18	55
Arbeiders			
Totaal	0	0	0
Leeftijd	35 jaar en 2 maanden	33 jaar en 9 maanden	34 jaar en 5 maanden

Bron: Assuralia

3.6.3 Profiel van de in 2019 vertrokken werknemers

Tabel 16: Profiel van de in 2019 vertrokken werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	1.003	994	1.997
waarvan deeltijdsen	121	331	452
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	4	11	15
2e categorie	11	32	43
3e categorie	71	133	204
4e categorie A	159	288	447
4e categorie B	208	203	411
Totaal	453	667	1.120
Kaderleden			
Categorie 1	154	129	283
Categorie 2	132	88	220
Categorie 3	137	72	209
Totaal	423	289	712
Inspecteurs			
1e categorie	4	0	4
2e categorie	14	7	21
3e categorie	28	7	35
4e categorie	24	2	26
Totaal	70	16	86
Agenten			
Totaal	0	0	0
Directie			
Totaal	55	22	77
Arbeiders			
Totaal	2	0	2
Leeftijd	45 jaar en 1 maanden	44 jaar en 11 maanden	45 jaar
Anciënniteit	13 jaar en 9 maanden	15 jaar en 7 maanden	14 jaar en 8 maanden

Bron: Assuralia

4 Vergelijking met andere Europese landen

Tabel 17: Werkgelegenheid in de verzekeringssector in andere Europese landen

		Werknemers	
		Aantal in 2018	Evolutie t.o.v. 2017
DE	Duitsland	291.240	-0,3%
FR	Frankrijk	147.400	0,4%
UK	Verenigd Koninkrijk	94.200	-10,3%
NL	Nederland	40.000	-4,8%
CH	Zwitserland	47.000	2,1%
IT	Italië	46.197	-0,8%
ES	Spanje	48.064	0,4%
AT	Oostenrijk	27.181	-0,3%
BE	België	22.138	-1,5%
SE	Zweden	21.277	4,5%
DK	Denemarken	13.669	0,0%
IE	Ierland	15.000	0,0%
FI	Finland	9.692	0,9%
PT	Portugal	8.825	-5,8%
GR	Griekenland	6.800	0,0%
LU	Luxemburg	5.506	37,1%
		844.189	-1,3%

Bron: Insurance Europe en Assuralia

België: aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

In 2018 werd de meest opmerkelijke werkgelegenheidsgroei in de verzekeringssector opgetekend in Luxemburg (+37,1 %). Ook in Zweden (+4,5 %) en Zwitserland (+2,1 %) was er een werkgelegenheidsgroei van meer dan 1 %. De meest opvallende afnames in werkgelegenheid werden vastgesteld in het Verenigd Koninkrijk (-10,3 %), Portugal (-5,8 %) en Nederland (-4,8 %). De meeste andere landen tekenen een groei of krimp van minder dan 1 % op.

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.