



## Statistische reeks

# Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2022

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>DE BELGISCHE VERZEKERINGSMARKT</b>	<b>3</b>
2.1	Verdeling van de verzekeringsprofessionals	3
2.2	Evoluties	4
<b>3</b>	<b>DE WERKGELEGENHEID IN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN</b>	<b>5</b>
3.1	De werkgelegenheid in 2022	5
3.2	Tendensen 2013-2022	7
3.3	Analyse van de resultaten	12
3.4	Structuur van de sector	21
3.5	Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)	22
3.6	Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	24

# 1 Inleiding

Elk jaar verzamelt en verwerkt Assuralia gegevens over de stand van zaken op het gebied van human resources in de verzekeringssector. Sinds het begin van de jaren 1990 zijn deze gegevens afkomstig van een enquête bij de verzekeringsondernemingen die het mogelijk maakt geïndividualiseerde en anonieme inlichtingen te verzamelen over het geheel van de werknemers die de sector tewerkstelt en over de bewegingen in het personeelsbestand van de sector.

Dit rapport is het resultaat van de verwerking van de werkgelegenheidsgegevens voor het jaar 2022 die Assuralia in staat stelt de evolutie van de werkgelegenheid en de bewegingen van het tewerkgestelde personeel 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 en laatste deel analyseert de werkgelegenheidscijfers van de verzekeringsondernemingen en herverzekeraars voor 2022, evenals de voornaamste tendensen. Dit deel bevat ook een overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm.

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

## 2 De Belgische verzekeringsmarkt

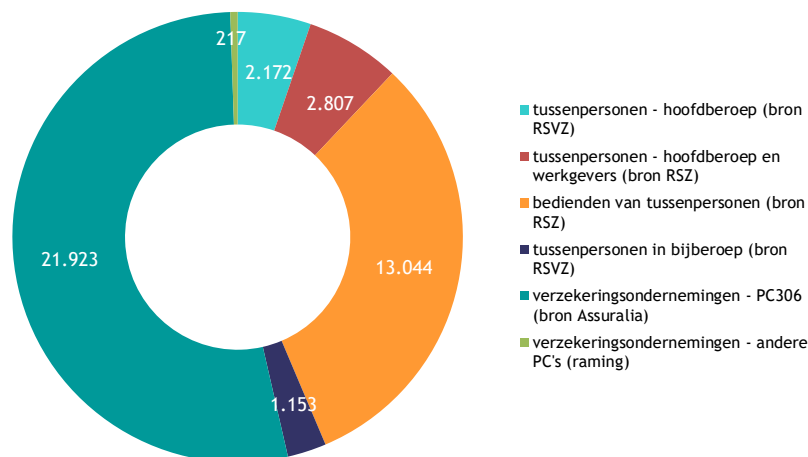
Niet alleen de verzekeringsondernemingen zijn op de Belgische verzekeringsmarkt actief. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er diverse diensten aan die aansluiten bij verzekeringen.

### 2.1 Verdeling van de verzekeringsprofessionals

Alles bij elkaar stelt de Belgische verzekerings- en herverzekeringmarkt iets meer dan 41.300 personen tewerk. Het gaat om werknemers en zelfstandigen 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, en die naar schatting bijna 220 personen werk verschaffen<sup>5</sup>.

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



Bronnen : Schatting van Assuralia op basis van RSVZ, Cijfers 2022  
RSZ & Assuralia, Cijfers 2022

- <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 focust voornamelijk op 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 3).
- <sup>3</sup> Voor deze bedrijven is het Paritair Comité 307 bevoegd.
- <sup>4</sup> Agentschappen die in België buitenlandse en Belgische maatschappijen vertegenwoordigen (algemene agenten of "gevolmachtigde onderschrijver") horen ook bij deze categorie.
- <sup>5</sup> Enkele voorbeelden: Ageas, Precura en Verzekeringen van het Notariaat.

In de grafiek hierboven wordt het gemiddelde aantal werknemers in 2022 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

Ten opzichte van het cijfer van eind 2022 telt de Belgische verzekeringsmarkt bijna 840 werknemers minder. Deze krimp is voor 80 % te wijten aan de afname van de werkgelegenheid bij de tussenpersonen. Bij alle subcategorieën van tussenpersonen gaat het personeelsbestand erop achteruit. De sterkste afname situeert zich bij de zelfstandigen in bijberoep en bij de zelfstandigen in hoofdberoep die alleen werken (respectievelijk -17,5 % en -9,1 %). De werkgelegenheid bij de tussenpersonen daalt op een wijze die vergelijkbaar is met de afname in werkgelegenheid die bij de verzekeringsondernemingen is waargenomen.

Een vergelijking met de waarnemingen van eind 2013 maakt het mogelijk trends op langere termijn vast te stellen wat de personeelsbestanden van de tussenpersonen en de verzekeringsondernemingen betreft. Sinds 2013 is het aantal tussenpersonen in bijberoep met meer dan de helft afgenomen (-62,3 %) en is ook het aantal tussenpersonen in hoofdberoep die alleen werken sterk teruggelopen (-43,6 %). De tussenpersonen met personeel en de personeelsbestanden van de verzekeringsondernemingen kenden eveneens een terugval sinds 2013 (respectievelijk -12,1 % en -9,7 %). Daarentegen gaat het bij tussenpersonen tewerkgestelde personeel er met 7,6 % op vooruit tussen 2013 en 2022.

Het aantal jobs in de verzekeringssector, in de ruime zin van het woord, komt overeen met 1,1 % van het totale aantal zelfstandigen en werknemers in de privésector in 2022, wat hetzelfde aandeel is als in 2021 werd waargenomen.

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

#### 3.1 De werkgelegenheid in 2022

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

- Op 31 december 2022 telt de verzekeringssector 21.525 personen die met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur werkzaam zijn. Meer dan de helft van deze werknemers (54,9 %) zijn vrouwen.
- Iets minder dan een op de vijf werknemers (19,4 %) werkt deeltijds. Het zijn vooral vrouwen die deeltijds werken: meer dan vier op de vijf deeltijdse werknemers (81,5 %) zijn vrouwen.
- De beroepscategorieën<sup>7</sup> uitvoerend personeel en kaderleden vertegenwoordigen samen meer dan 90 % van de werknemers. De meeste werknemers (51,7 %) behoren tot het uitvoerend personeel. De kaderleden vormen de tweede grootste beroepscategorie, met 39,1 % van het totale personeelsbestand.
- De gemiddelde leeftijd van een werknemer in een verzekeringsonderneming is 45 jaar en 7 maanden. Zijn of haar anciënniteit bedraagt gemiddeld 15 jaar. Bijna twee op de vijf werknemers (38,6 %) zijn ouder dan 50 jaar. De werknemers die jonger zijn dan 35 jaar vertegenwoordigen 21,3 % van het personeelsbestand.
- Iets meer dan vier vijfde van de werknemers (80,3 %) behaalde een hogeschool- of universitair diploma. Onder de werknemers die 35 jaar of jonger zijn, ligt dat aandeel nog hoger (84,9 %).

**Tableau 1 : Kerncijfers 2022**

	31.12.2022
Aantal werknemers	21.525
Vrouwen	54,9%
Deeltijds	19,4%
Full Time Equivalent (FTE)	20.535
Verdeling per categorie:	
Uitvoerend	51,7%
Kader	39,1%
Directie	4,4%
Inspecteurs	4,5%
Agenten	0,07%
Arbeiders	0,16%
Gemiddelde leeftijd	45 jaar en 7 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar
Hogeschool- of universitaire opleiding	80,3 %
Nationaliteit	95,6 % 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> Cf. sectie 3.3.2.

In 2022 wierven de verzekeringsondernemingen 1.933 werknemers aan met een overeenkomst van onbepaalde duur. Daartegenover zijn er 2.088 werknemers vertrokken uit een verzekeringsonderneming.

#### *Standaardprofiel van de aangeworven personen*

- Het gaat om iets meer vrouwen (53,5 %) dan mannen (46,5 %).
- 56,4 % van de werknemers wordt aangeworven als bediende - uitvoerend personeel; van deze werknemers start 44,4 % in de baremacategorie 4A.
- De gemiddelde leeftijd bij de aanwerving is 35 jaar en 4 maanden. Bijna drie op de vier (70,5 %) aangeworven werknemers zijn tussen 20 en 40 jaar oud. 11,5 % van de aangeworvenen is ouder dan 50.
- 6,7 % van de aangeworven werknemers werkt deeltijds; 75,4 % onder hen zijn vrouwen.
- Meer dan acht op de tien aangeworven werknemers behaalde een master- of bachelordiploma (respectievelijk 43,5 % en 38,2 %).

#### *Standaardprofiel van de personen die een verzekeringsonderneming hebben verlaten*

- Het gaat om iets meer vrouwen (49,3 %) dan mannen (50,7 %).
- Iets meer dan een op de vijf werknemers (15,9 %) heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst.
- Hun gemiddelde leeftijd bedraagt 44 jaar en 5 maanden. Van de werknemers die een verzekeringsonderneming hebben verlaten, is iets meer dan een vijfde (21,8 %) 60 jaar of ouder en is iets minder dan één op de zes werknemers (15,7 %) jonger dan 30 jaar.
- De meest frequente reden van vertrek is ontslagname door de werknemer (44,5 % van de vertrekkers), gevolgd door ontslag door de werkgever (19,3%), pensionering (pensioen of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) (18,5 %) en transfer naar een andere sector (16,8 %).

### 3.1.2 Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)

Wat de tijdelijke overeenkomsten betreft, krijgt men een correcter en vollediger beeld door te kijken naar het aantal overeenkomsten tijdens het hele observatiejaar dan enkel naar het aantal op 31 december. De tijdelijke overeenkomsten worden nader besproken in sectie 3.5 van deze studie.

In 2022 werkten er 488 personen met een overeenkomst van bepaalde duur in een verzekeringsonderneming. Daarnaast deden de verzekeringsondernemingen een beroep op 692 studenten.

**Tabel 2: Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2022**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Studenten	299	393	692
Bepaalde duur	204	284	488
<b>Totaal</b>	<b>503</b>	<b>677</b>	<b>1.180</b>

*Bron: Assuralia*

### 3.1.3 Voltijdsequivalent (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 voltijdsequivalent (FTE), krijgt men een ander beeld van de werkgelegenheid.

Het aantal FTE's is hier berekend op basis van het gemiddelde aantal tewerkgestelden met een OOD in 2022 en het gemiddelde aantal tewerkgestelden met een OBD in 2022. Dit geeft een nauwkeuriger beeld van het arbeidsvolume dan het op 31 december waargenomen personeelsbestand.

Gedurende 2022 waren er gemiddeld 20.821 FTE's in de verzekeringsondernemingen die werden ingevuld door 21.923 werknemers.

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

Totaal (OOD+OBD)	Voltijds	Deeltijds	FTE
21.923	17.660	4.263	20.821

*Bron: Assuralia*

## 3.2 Tendensen 2013-2022<sup>10</sup>

### 3.2.1 Evolutie van het aantal werknemers

Het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur is sinds 2013 alleen maar afgenomen. Eind 2022 telden de verzekeringsondernemingen 21.525 werknemers. Dat zijn 155 banen van onbepaalde duur minder dan eind 2021. Ten opzichte van eind 2013, het jaar met het hoogste aantal overeenkomsten van onbepaalde duur tijdens de onderzochte periode van de laatste tien jaar, tellen we 2.137 werknemers minder in 2022.

Elk jaar verlaat een aantal oudere werknemers een verzekeringsonderneming wegens hun pensionering of toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag<sup>11</sup> (SWT). Deze vertrekkers worden niet systematisch vervangen.

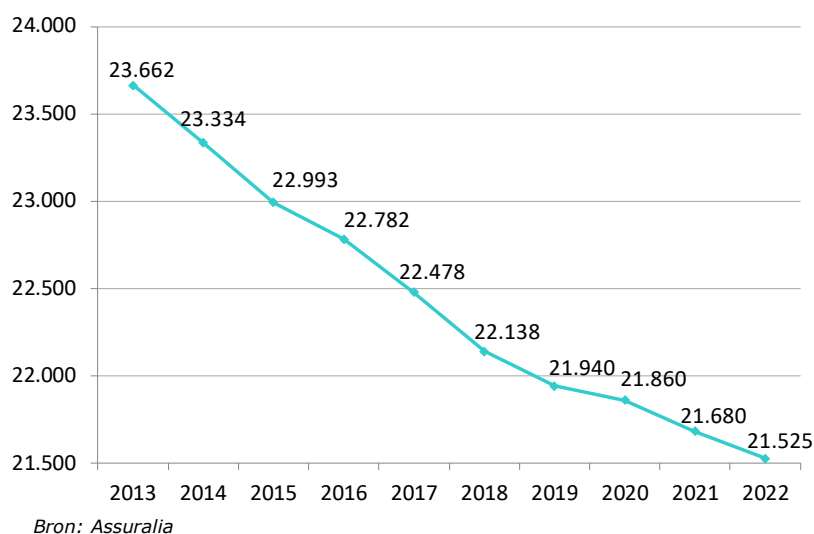
<sup>8</sup> FTE = Full Time Equivalent (voltijdsequivalent).

<sup>9</sup> 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 dat in dienst was op 31 december.

<sup>10</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

<sup>11</sup> Het vroegere brugpensioen.

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



Het voorbije decennium hebben de verzekeringsondernemingen zich overigens aangepast aan de digitale evoluties die hun partners (agenten en makelaars) en de verzekerden wensen. De toegenomen digitalisering en de automatisering die hieruit voortvloeit, gaan gepaard met een afname van de werkgelegenheid, vooral bij de meer operationele functies.

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

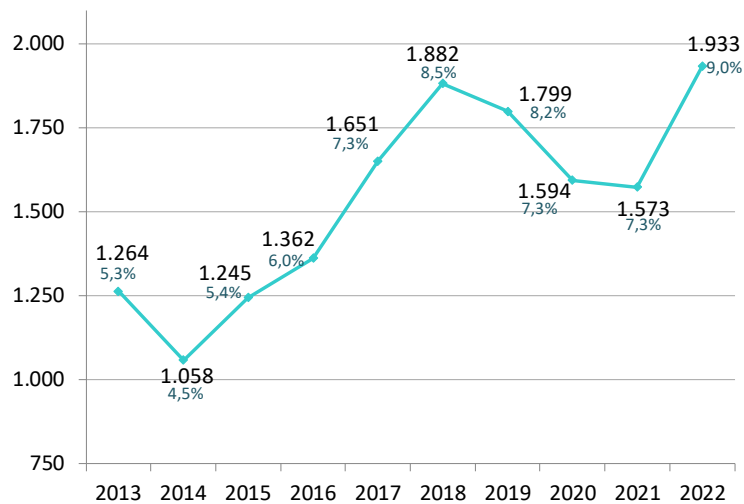
De daling van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2022 is een onmiddellijk gevolg van het feit dat meer werknemers uit een onderneming zijn vertrokken dan dat er werknemers zijn aangeworven. In 2022 hebben 2.088 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur een onderneming verlaten en zijn er 1.933 nieuwe werkrachten met overeenkomsten van onbepaalde duur (waarvan sommige werknemers daarvoor een overeenkomst van bepaalde duur hadden).

Na een jaarlijkse afname tussen 2018 en 2021, neemt het aantal nieuwe aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2022 weer toe, en haalt dit zijn hoogste niveau in de periode 2013-2022.

De in 2021 ingezette stijging van het aantal vertrekkers zet zich in 2022 door, en bereikt zo zijn tweede hoogste niveau in de onderzochte periode.



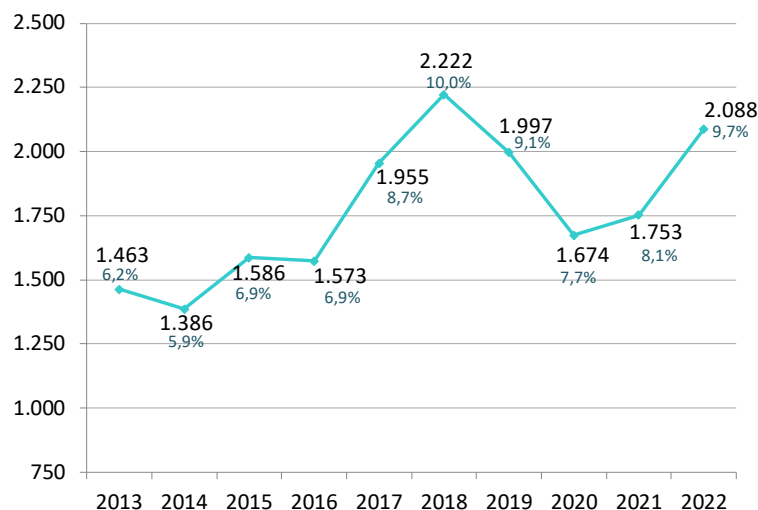
**Grafiek 3: Aantal aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur (in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31 december)**



Bron: Assuralia

Het aantal vertrekkers ligt telkens hoger dan het aantal aanwervingen in de onderzochte periode, wat ook de aanhoudende daling van de werkgelegenheid tijdens de voorbije tien jaar verklaart. De terugval van het aantal aanwervingen en het aantal vertrekkers over de periode 2020-2021, ten opzichte van 2019, valt waarschijnlijk te verklaren door de beperktere mobiliteit op de arbeidsmarkt wegens de covid-19-crisis. In 2022 liggen de niveaus van deze bewegingen weer meer in lijn met de pre-covid-19-niveaus.

**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

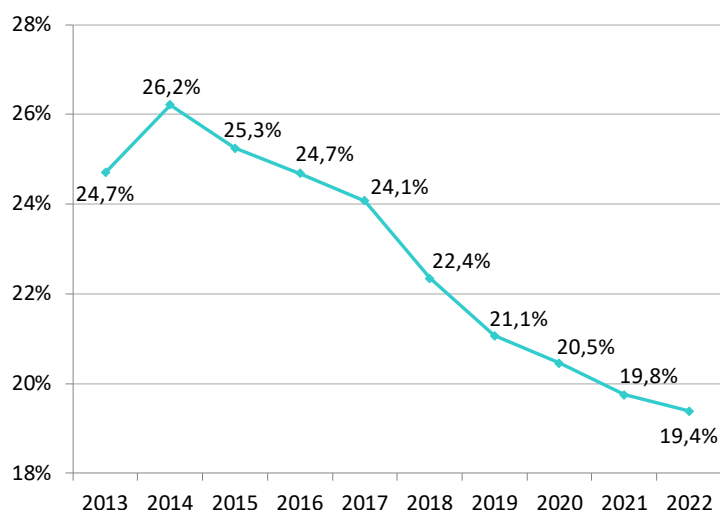
De voornaamste redenen van vertrek uit een onderneming (zie sectie 3.3.7) zijn eerder 'klassiek': ontslagname door de werknemer (bijna één vertrek op twee), beëindiging van de overeenkomst door de werkgever en pensionering (pensioen of SWT). Tot slot weegt de reden 'transfer van personeel' in 2022 relatief zwaarder door dan in de andere jaren omdat een onderneming naar aanleiding van een fusie haar personeel in een ander paritair comité heeft ondergebracht.

### 3.2.3 Evolutie van het aandeel deeltijdse werknemers

In 2022 werkten 4.174 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds; dat is iets minder dan een op de vijf werknemers (19,4 %). Na met 26,2 % zijn hoogste peil te hebben bereikt in 2014, is het aandeel van de deeltijdse werknemers in het bestand van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur elk jaar afgenomen om in 2022 uit te komen op zijn laagste peil van de afgelopen tien jaar. Het aandeel van de deeltijdse werknemers ligt lager in de verzekeringsondernemingen dan in de totale bezoldigde werkgelegenheid in de privésector (geraamd op 26,1 %<sup>12</sup>).

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. Bovendien is het aandeel van de deeltijds aangeworven werknemers (6,7 % van het totale aantal aanwervingen in 2022) relatief laag ten opzichte van de deeltijdse werknemers die zijn vertrokken (15,9 % van de vertrekkers in 2022).

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



Bron: Assuralia

Het aandeel van de deeltijdse werknemers in het personeelsbestand daalt terwijl de mogelijkheden en motivaties voor deeltijds werk de afgelopen jaren net sterk zijn uitgebreid, met meer bepaald de invoering van een aantal stimulerende maatregelen (tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven).

De afgelopen jaren werd de wettelijke pensioenleeftijd opgetrokken en parallel hieraan werden de toegangsvoorwaarden voor vervroegd pensioen verstrengd, met een verlenging van de loopbaan tot gevolg. Als we de economische en budgettaire prognoses mogen geloven is het zeer waarschijnlijk dat de huidige twintigers en dertigers nog langere loopbanen zullen moeten presteren dan hun ouders om de houdbaarheid van het pensioenstelsel te waarborgen. Ook zijn er mentaliteitsveranderingen bij jongere werknemers ten gunste van een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Deze elementen kunnen leiden tot een aanpassing van de werkritmes naar een evenwichtiger verdeling van de werktijd gedurende langere loopbanen. Deeltijds werk is in dat opzicht een manier om een beter evenwicht te vrijwaren tussen de beroepsactiviteiten en het privéleven. Het bestaan van diverse regelingen die deeltijds werk bevorderen, kan zo aan de ontwikkeling hiervan bijdragen.

<sup>12</sup> FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, maart 2023.

Bijna 1.670 werknemers<sup>13</sup> met een overeenkomst van onbepaalde duur, of 7,7 % van het totale personeelsbestand, hebben in de loop van 2022 voor een "tijdskrediet met motief" of een "tijdskrediet landingsbaan"<sup>14</sup> gekozen. De betrokken werknemers verkiezen daarbij meestal de 1/5-onderbreking<sup>15</sup> (73,2 % van het totale aantal tijdskredieten) of de 50 %-regeling (24,3 % van het totale aantal tijdskredieten). Deze mogelijkheid om de arbeidstijd af te bouwen wordt zeer op prijs gesteld door werknemers die het einde van hun loopbaan naderen, zoals blijkt uit het aanzienlijk hogere percentage werknemers van 55 jaar of ouder die er gebruik van maken (55,1 % van het totale aantal tijdskredieten).

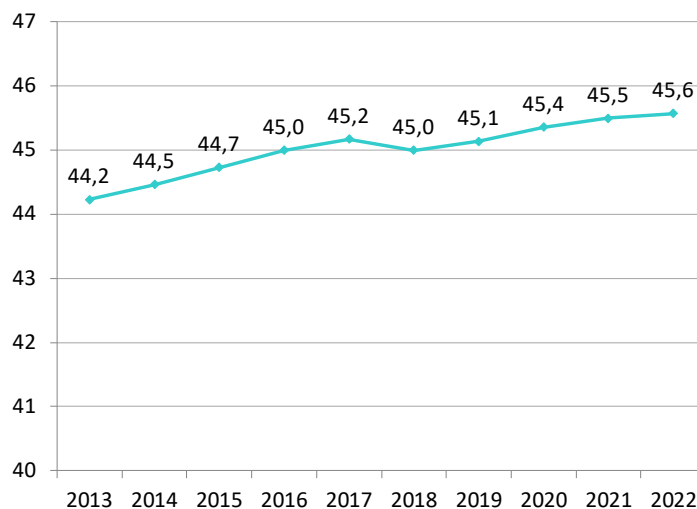
Daarnaast hebben ook bijna 1.120 werknemers met een OOD (5,2 % van het totale aantal werknemers) in de loop van 2022 ouderschapsverlof opgenomen. De betrokkenen kiezen hierbij meestal voor de 1/5-onderbreking (49,3 % van het totale aantal ouderschapsverloven) of voor een volledige onderbreking (29,4 % van het totale aantal ouderschapsverloven).

Het aantal werknemers uit de verzekeringssector die in de loop van 2022 tijdskrediet, een landingsbaan of ouderschapsverlof hebben opgenomen is, net als in de ganse privésector, gedaald in vergelijking met 2021 en 2020.

### 3.2.4 Evolutie van de gemiddelde leeftijd

De voorbije tien jaar is de gemiddelde leeftijd van werknemers met een OOD elk jaar toegenomen, behalve in het jaar 2018. In 2022 evolueert deze van 45 jaar en 6 maanden naar 45 jaar en 7 maanden, en bereikt daarmee zijn hoogste peil in de hele onderzochte periode. Ten opzichte van 2013 is de werknemer met een OOD in de verzekeringssector dus gemiddeld 1 jaar en 4 maanden ouder.

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



Bron: Assuralia

Logischerwijs zou de gemiddelde leeftijd in een constant personeelsbestand elk jaar automatisch een jaar moeten stijgen. Die jaarlijkse stijging wordt echter getemperd door de aanwerving, jaar

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

<sup>14</sup> Met het specifieke tijdskrediet voor werknemers die het einde van hun loopbaan naderen, kunnen werknemers uit de privésector hun arbeidsprestaties verminderen tot zij met pensioen gaan.

<sup>15</sup> Een 1/5-onderbreking komt overeen met een 4/5-tewerkstelling (80 %).

na jaar, van relatief jongere werknemers (een gemiddelde leeftijd van 35 jaar en 4 maanden bij de aanwerving in 2022) en het vertrek van relatief oudere werknemers (een gemiddelde leeftijd van 44 jaar en 5 maanden bij vertrek in 2022). Hierdoor steeg de gemiddelde leeftijd in de realiteit slechts met 2 tot 3 maanden per jaar tussen 2013 en 2017. In de jaren gekenmerkt door een groter personeelsverloop, zoals 2018, 2019 en 2022, remt de grotere hernieuwing van de personeelsbestanden de stijging van de gemiddelde leeftijd sterker af.

Iets meer dan de helft van de werknemers (53,0 % in 2022 tegenover 49,2 % in 2013) is ouder dan 45 jaar. De leeftijdsstructuur van de tewerkgestelden zal enigszins wijzigen, in de zin dat er een vergrijzing zal optreden, gelet op verschillende factoren. Ten eerste zijn er de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de verstrenging van de toegang tot vroegtijdige uittreding. De bedoeling hiervan is oudere werknemers langer aan het werk te houden. Verder zal de gemiddelde leeftijd in de toekomst stijgen omdat oudere werknemers niet allemaal zullen worden vervangen door jongeren. Ten slotte worden deze verschijnselen nog versterkt door de demografische vergrijzing in België, die ertoe leidt dat het aandeel van de oudste groepen in de actieve beroepsbevolking toeneemt.

### 3.3 Analyse van de resultaten<sup>16</sup>

#### 3.3.1 Evolutie van de overeenkomsten van onbepaalde duur

**Tabel 4: Evolutie kerncijfers 2013-2022**

	31.12.2013	31.12.2021	31.12.2022
Aantal	23.662	21.680	21.525
Vrouwen ( % )	53,8%	54,4%	54,9%
Deeltijds ( % )	24,7%	19,8%	19,4%
FTE's (voltijdsequivalent)	22.223	20.671	20.535
<b>Verdeling per categorie:</b>			
Uitvoerend	58,7%	52,3%	51,7%
Kader	32,2%	38,7%	39,1%
Directie	4,4%	4,4%	4,4%
Inspecteurs	4,4%	4,4%	4,5%
Agenten	0,0%	0,05%	0,07%
Arbeiders	0,3%	0,15%	0,16%
Gemiddelde leeftijd	44 jaar en 3 maanden	45 jaar en 6 maanden	45 jaar en 7 maanden
Gemiddelde anciënniteit	16 jaar en 4 maanden	15 jaar en 6 maanden	15 jaar
Hogeschool- of universitaire opleiding	68,2%	79,0%	80,3%

*Bron: Assuralia*

<sup>16</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

### 3.3.2 Beroepscategorieën

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst<sup>17</sup> deelt het personeel van verzekeringsondernemingen in de volgende zes categorieën (in volgorde van numeriek belang) in<sup>18</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 de meerderheid van de werknemers deel uit van de categorie uitvoerend personeel. In 2022 is 51,7 % van het personeel met een overeenkomst van onbepaalde duur ingedeeld in deze categorie. Toch neemt het belang ervan af, aangezien deze werknemers in 2013 nog 58,7 % van het personeelsbestand vertegenwoordigden. Dat komt dus neer op een daling van 7,0 procentpunten op 10 jaar tijd.

De tweede grootste personeelscategorie is die van de kaderleden. In 2022 is 39,1 % van het personeel kaderlid. Op langere termijn betekent dit een versterking van het kaderpersoneel, dat in 2013 maar 32,2 % van het personeelsbestand uitmaakte.

Het aandeel van de directieleden bedraagt 4,4 % van de werknemers in 2022, net als in 2021 en in 2013.

Het aandeel van de werknemers die een commerciële functie uitoefenen (bezoldigde agenten en inspecteurs) neemt in 2022 slechts licht toe ten opzichte van 2021. De agenten evolueren qua aandeel van 0,05 % naar 0,07 %, de inspecteurs van 4,4 % naar 4,5 %. Tegenover 2013 winnen beide categorieën enigszins aan belang.

### 3.3.3 Verdeling tussen vrouwen en mannen

Sinds 2003 tellen de Belgische verzekeringsondernemingen meer vrouwen dan mannen onder hun werknemers. De vervrouwelijking van het personeel in de sector heeft zich daarna nog verder doorgezet. In 2022 waren 54,9 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur vrouwen. Aangezien er tot in 2016 minder vrouwen dan mannen werden aangeworven, was de vervrouwelijking van het personeel in de verzekeringssector waarschijnlijk het gevolg van het feit dat meer mannen dan vrouwen uit de verzekeringsondernemingen vertrokken. Het feit dat er sinds 2017 meer vrouwen dan mannen worden aangeworven, werkt de vervrouwelijking van de sector verder in de hand.

Het "cliché" van de vrouw die deeltijds werkt terwijl de man voor een voltijdse betrekking kiest, blijft in de verzekeringssector overeind. De bestaande regelingen voor een graduele afbouw van de arbeidstijd in de aanloop naar het pensioen, 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. Bijna een op de drie vrouwen (28,8 %) met een overeenkomst van onbepaalde duur werkt deeltijds; bij de mannen bedraagt dit aandeel slechts 8,0 %. Vrouwen vertegenwoordigen zo minder dan de helft (48,6 %) van het voltijds tewerkgestelde personeelsbestand.

---

<sup>17</sup> CAO van 19 februari 1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

<sup>18</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.

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

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Mannen	8.926	772	9.698
Vrouwen	8.425	3.402	11.827
<b>Totaal</b>	<b>17.351</b>	<b>4.174</b>	<b>21.525</b>

Bron: Assuralia

Vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur zijn gemiddeld jonger dan hun mannelijke collega's (45 jaar tegenover 46 jaar en 3 maanden). Zo is 51,4 % van de vrouwelijke werknemers ouder dan 45, tegenover 54,9 % 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 38 jaar achter de rug hebben in 2022, voor mannen is dit 40 jaar.

Bij de vrouwen behoort 61,4 % tot de categorie uitvoerend personeel, is 33,8 % kaderlid en heeft 2,8 % een directiefunctie. Bij de mannen liggen de verhoudingen enigszins anders. Zo behoort 39,9 % van de mannen tot het uitvoerend personeel, is 45,6 % kaderlid en heeft 6,4 % een directiefunctie.

Kijken we naar het aandeel vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur per functiecategorie (tabel 6), dan stellen we vast dat zij het meest vertegenwoordigd zijn in de categorie uitvoerend personeel (hier zijn bijna twee van de drie werknemers vrouwen). Hun aandeel in het uitvoerend personeel blijft trouwens op de lange termijn relatief stabiel.

Bij de andere (grote) beroeps categorieën blijven de mannen in de meerderheid, al lijkt het aandeel van de vrouwen in elke categorie toe te nemen. In 2022 bekleeden vrouwen 47,4 % van de kaderfuncties – een toename dus ten opzichte van 2013 (42,8 %). Bij de inspecteurs tellen we 21,1 % vrouwen in 2022, tegenover 14,5 % in 2013. Ook bij de directiefuncties zien we het aantal vrouwen toenemen: in 2022 was 35,3 % van de directieleden vrouw, tegenover 26,5 % in 2013. Men kan dus besluiten dat de vervrouwelijking die sinds het begin van de jaren 2000 in de verzekeringsondernemingen wordt waargenomen zich voornamelijk situeert bij de kaderleden, de inspecteurs en de directiefuncties.

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

	2013	2021	2022
Uitvoerend personeel	64,8%	64,8%	65,3%
Kaderleden	42,8%	46,7%	47,4%
Inspecteurs	14,5%	20,6%	21,1%
Directie	26,5%	32,9%	35,3%

Bron: Assuralia

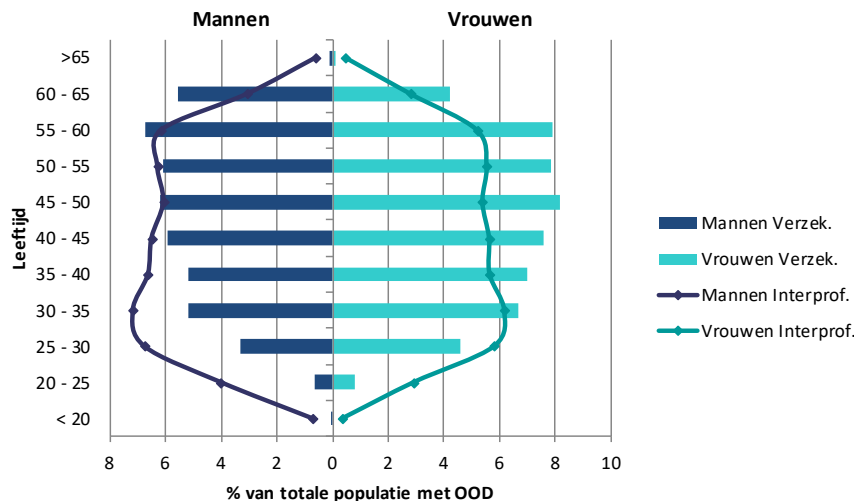
### 3.3.4 Leeftijd van de werknemers

Na een stijgende trend tot in 2017, daalt de gemiddelde leeftijd van de werknemers met een OOD in de verzekeringssector enigszins in 2018 en 2019, om dan opnieuw toe te nemen in 2021 en 2022. Eind 2022 was een werknemer in de verzekeringssector gemiddeld 45 jaar en 7 maanden oud, tegenover 45 jaar en 6 maanden eind 2021.

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 38,6 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur ouder dan 50 jaar (18,5 % mannen en 20,1 % vrouwen). In de privésector bedraagt het aantal 50-plussers 30,2 % (16,2 % mannen en 14,0 % 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 21,3 % van het personeelsbestand (9,2 % mannen en 12,1 % vrouwen). Op het niveau van de privésector is 33,9 % van de werknemers jonger dan 35 jaar (18,7 % mannen en 15,2 % vrouwen).

**Grafiek 7: Leeftijdspiramide van de werknemers - verzekeringssector (2022) vs. interprofessioneel (Q4-2022)**



Bron: Assuralia en RSZ

### 3.3.5 Deeltijds werken<sup>19</sup>

Het is al jaren zo dat ongeveer een vijfde van de werknemers in de verzekeringssector met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds werkt (19,4 % in 2022). De meesten onder hen geven hierbij de voorkeur aan een viervijfderegeling. Zo werkte 67,6 % van de deeltijdse werknemers in 2022 in een viervijfderegeling. Halftijds werken is minder gebruikelijk: hiervoor koos slechts 14,0 % van de deeltijdse werknemers in 2022.

Het kan interessant zijn om de kenmerken van deeltijds werk in de verzekeringsondernemingen te vergelijken met die inzake de totale intersectorale werkgelegenheid. Hiertoe baseren we ons op de resultaten 2022 van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) van de FOD Economie. We stellen vooral vast dat deeltijds werken relatief minder voorkomt in de verzekeringsondernemingen dan in de totale bezoldigde werkgelegenheid (19,8 % van de werkgelegenheid in de verzekeringssector tegenover 26,1 % van de intersectorale werkgelegenheid). Bij deeltijdse werknemers in de verzekeringsondernemingen is de

<sup>19</sup> Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet (bijvoorbeeld: "tijdskrediet landingsbaan").

viervijfdereregeling trouwens meer in trek (67,6 % van de deeltijdse werknemers) dan het geval is over alle sectoren heen (45,4 % van de deeltijdse werknemers). De halftijdse regeling komt dan weer aanzienlijk minder voor in de verzekeringssector dan over alle sectoren heen (14,0 % tegenover 39,0 %).

Merk op dat deeltijds werk in de verzekeringssector toeneemt met de leeftijd. In de leeftijdscategorie jonger dan 35 jaar is slechts 7,4 % van de werknemers deeltijds werkzaam, tegenover 18,8 % bij de werknemers tussen 35 en 50 jaar en zelfs 26,8 % bij de werknemers ouder dan 50.

Van de deeltijdse werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, werkt 17,9 % halftijds en 63,1 % in een viervijfdereregeling. Van de deeltijdse werknemers tussen 35 en 50 jaar werkt slechts 10,3 % halftijds terwijl 71,4 % in een viervijfdereregeling werkt. Van de deeltijdse werknemers jonger dan 35, werkt 12,0 % halftijds en 77,4 % in een viervijfdereregeling.

Hoe hoger het opleidingsniveau van de werknemer, hoe minder hij deeltijds werkt, blijkt ook: 13,4 % van de werknemers met een masterdiploma werkt deeltijds, tegenover 21,0 % van de werknemers met een bachelordiploma en 26,4 % 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.

Vooral uitvoerend personeel kiest voor deeltijds werken. In 2022 werkt meer dan een kwart (26,2 %) van de werknemers uit deze categorie deeltijds. Van het vrouwelijk uitvoerend personeel werkt 34,4 % deeltijds, tegenover 10,7 % van het mannelijk uitvoerend personeel. Van de kaderleden werkt 13,8 % deeltijds: 21,2 % van de vrouwelijke kaderleden werkt in een deeltijdse regeling, tegenover slechts 7,2 % van de mannelijke kaderleden.

De inspecteurs en de directieleden kiezen aanzienlijk minder voor deeltijds werken: respectievelijk werkt hiervan slechts 4,1 % en 4,2 % deeltijds.

De afname van het aantal deeltijdse werknemers, die sinds 2015 wordt waargenomen, werd in sectie 3.2.3. al vermeld.

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

	2013		2021		2022	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Uitvoerend personeel	13,6%	42,0%	10,2%	13,6%	42,0%	10,2%
Kaderleden	8,1%	28,8%	7,3%	8,1%	28,8%	7,3%
Inspecteurs	2,2%	9,8%	2,4%	2,2%	9,8%	2,4%
Directie	5,5%	7,8%	3,4%	5,5%	7,8%	3,4%

Bron: Assuralia

De gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers, uitgedrukt als percentage van een voltijdse werknemer, bedraagt 74,5 % en is iets hoger bij de vrouwen (75,0 %) dan bij de mannen (72,6 %).

Aanschouwd per beroepscategorie en zonder rekening te houden met de agenten en de arbeiders, ligt de gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers hoger bij de kaderleden (75,6 %). Bij het uitvoerend personeel en de inspecteurs ligt de gemiddelde arbeidstijd iets lager. Het is trouwens een vrij verrassende vaststelling dat we de laagste gemiddelde arbeidstijd waarnemen bij de deeltijds uitgeoefende directiefuncties (66,6 %).



### 3.3.6 Opleidingsniveau werknemers<sup>20</sup>

In de verzekeringssector wordt het aandeel van de werknemers die een universitaire of hogeschoolopleiding hebben genoten, steeds groter. In 2022 waren vier op de vijf werknemers houder van een bachelor- of masterdiploma (34,7 % had een masterdiploma, 45,6 % een bachelordiploma), terwijl dat in 2013 nog maar voor 68,2 % het geval was.

Op dit vlak stellen we een belangrijk verschil vast tussen de werknemers die jonger zijn dan 50 jaar en de 50-plussers. Bij de 50-plussers heeft 30,7 % een masterdiploma en 42,8 % een bachelordiploma, tegenover respectievelijk 37,1 % en 47,4 % bij de werknemers jonger dan 50. Anders gezegd, meer dan een kwart van de werknemers ouder dan 50 jaar (26,5 %) genoot geen hogeschool- of universitaire opleiding, terwijl bij de werknemers jonger dan 50 jaar het aandeel zonder diploma hoger onderwijs gevoelig lager ligt (15,6 %).

Deze in de verzekeringssector opgetekende cijfers weerspiegelen de verhoging van het onderwijsniveau die zich de afgelopen jaren voltrok bij de Belgen van 15 jaar en ouder. In 2013 had 28,1 % van deze bevolkingsgroep een hogeschool- of universitair diploma, in 2021 was dit aandeel al opgeklommen tot 36,1 % en in 2022 tot 36,6 %<sup>21</sup>. 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 bedrijfstoeslag stappen, worden dan ook vaak vervangen door personen die hoger opgeleid zijn.

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

	2013	2021	2022
Uitvoerend personeel	Bachelor: 46,9%	Bachelor: 52,0%	Bachelor: 52,8%
Kaderleden	Master: 48,6%	Master: 51,4%	Master: 50,9%
Inspecteurs	Bachelor: 40,9%	Bachelor: 43,9%	Master: 45,6%
Directie	Master: 79,8%	Master: 79,3%	Master: 74,2%

Bron: Assuralia

Kijken we voor de verzekeringsondernemingen naar het opleidingsniveau naargelang de functiecategorie (tabel 8), dan stellen we vast dat bij de directeurs, de kaderfuncties en de inspecteurs het masterdiploma het best vertegenwoordigd is (met een aandeel van respectievelijk 74,2 %, 50,9 % en 45,6 % van de totale loontrekkende tewerkstelling in 2022). Bij de uitvoerende functies daarentegen, maken de houders van een bachelordiploma de meerderheid uit (52,8 % van het personeelsbestand in 2022).

### 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 2021 tot 31 december 2022. Gedurende deze periode werden 1.933 werknemers aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur en hebben 2.088 werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Eind 2022 telt de verzekeringssector dus 155 werknemers minder in vergelijking met eind 2021.

<sup>20</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>21</sup> Bron: FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, 2022.

Onder de 1.933 personen aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2022 vallen ook werknemers die daarvoor een overeenkomst van bepaalde duur hadden en in 2022 een overeenkomst van onbepaalde duur hebben gekregen.

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

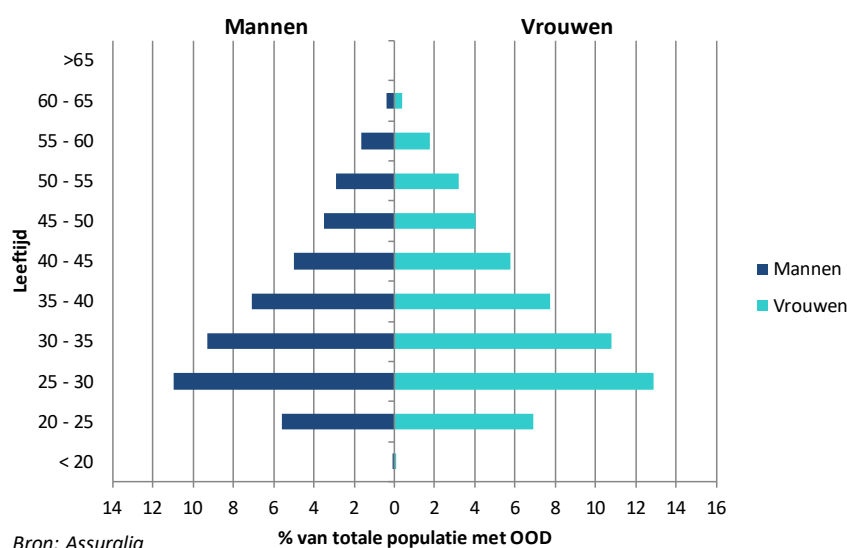
Aanwezig op 31.12.2021	Aangeworven in 2022	Vertrokken in 2022	Aanwezig op 31.12.2022
21.680	1.933	2.088	21.525
Ontwikkeling 2021-2022	360	335	-155

Bron: Assuralia

Het merendeel van de in 2022 aangeworven werknemers heeft een hoger diploma: 43,5 % bezit een masterdiploma en 38,2 % een bachelordiploma.

Er worden voornamelijk jonge werkkrachten aangeworven (grafiek 8): 36,5 % van de in 2022 aangeworven werknemers is jonger dan 30 jaar. De verzekeringsondernemingen werven niettemin ook oudere personen aan: in 2022 is 10,4 % van de aangeworvenen ouder dan 50 jaar.

**Grafiek 8: Leeftijdspiramide van de aangeworven werknemers verzekeringssector (2022)**



Tabel 10 geeft een overzicht van de redenen van vertrek uit een verzekeringsonderneming. Van de personen die in 2022 een verzekeringsonderneming hebben verlaten gaf 44,5 % (929 personen) zelf ontslag, vertrok 19,3 % (403 personen) wegens een beëindiging van de overeenkomst door de werkgever en ging 18,5 % (387 personen) met pensioen of SWT<sup>22</sup>. De stijging van het aantal ontslagnames blijft aanhouden in 2022, na een al aanzienlijke toename in 2021<sup>23</sup> (van 592 in 2020 naar 755). Daarentegen tellen we minder pensioneringen in 2022 dan in 2021, zowel in absolute als in relatieve cijfers. Het aantal vertrekkers wegens SWT blijft afnemen nu de toegang tot dit type van regeling beperkter is dan voorheen.

<sup>22</sup> SWT = het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (het vroegere brugpensioen).

<sup>23</sup> De hypothese is dat werknemers in 2020 terughoudender waren om van werk te veranderen door de covid-19-crisis.

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

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	144	190	334
Beëindiging zonder vergoeding (**)	35	34	69
Pensioen	195	153	348
SWT	18	21	39
Ontslag genomen	475	454	929
Overlijden	12	7	19
Transfer buiten sector (***)	180	170	350
<b>TOTAAL</b>	<b>1.059</b>	<b>1.029</b>	<b>2.088</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 de helft van de houders van een master- of bachelordiploma die een verzekeringsonderneming hebben verlaten (48,6 % van alle vertrekkers) gaf zelf ontslag. Van de vertrekkers met een diploma (lager of hoger) middelbaar onderwijs heeft slechts 29,8 % de verzekeringsonderneming verlaten door zelf ontslag te nemen. Verder heeft 11,7 % van de personen met een bachelor- of masterdiploma de verzekeringsonderneming verlaten wegens pensionering of werkloosheid met bedrijfstoelag, tegenover 42,9 % van de werknemers met lagere diploma's.

Kijken we naar de vertrekkende werknemers die zelf ontslag namen, dan zijn de meest betrokken functiecategorieën het uitvoerend personeel en de kaderfuncties (in 2022 respectievelijk 50,1 % en 44,3 %, zie tabel 11).

**Tabel 11: Opsplitsing ontslagnames naargelang de functiecategorie**

Als percentage

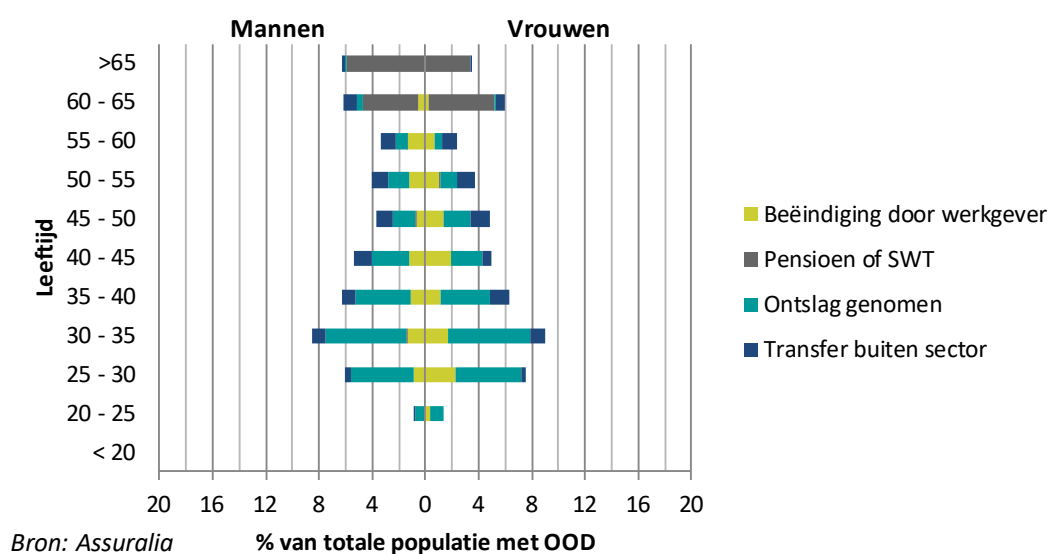
	2013	2021	2022
Agenten	0,0%	0,0%	0,1%
Kaderleden	39,0%	38,2%	44,3%
Directie	5,3%	4,8%	3,1%
Uitvoerend personeel	51,9%	54,7%	50,1%
Inspecteurs	3,7%	2,3%	2,4%
<b>TOTAAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: Assuralia

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

Van de werknemers die een onderneming verlaten in 2022, is 21,8 % ouder dan 60 jaar. De grote meerderheid hiervan (meer dan acht op de tien) vertrekt wegens pensionering of SWT. Daarnaast is 33,3 % van de vertrekkers jonger dan 35 jaar. De meesten onder hen, namelijk meer dan twee derde, nemen zelf ontslag.

**Grafiek 9: Leeftijdspiramide van de werknemers die de verzekeringssector hebben verlaten (2022)**



## 3.4 Structuur van de sector<sup>24</sup>

### 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<sup>25</sup>.

Het resterende kwart van de geïnventariseerde verzekeringsondernemingen is op de Belgische verzekeringsmarkt actief, maar stelt geen personeel tewerk<sup>26</sup>.

**Tabel 12: Evolutie van de grootte van de ondernemingen en het personeelsbestand**

Grootte van de onderneming	2013		2021		2022	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	34	2,8%	34	2,8%	37	3,1%
50-150 werknemers	22	9,3%	21	9,3%	21	9,7%
150-500 werknemers	12	14,1%	12	13,8%	10	11,0%
>500 werknemers	10	73,8%	9	74,1%	10	76,2%
Totaal	78	100,0%	79	100,0%	78	100,0%

Bron: Assuralia

Tabel 12 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 is voornamelijk geconcentreerd in de ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden (76,2 % van de werkgelegenheid). Deze concentratie bij de grote ondernemingen was al een feit in 2013 (73,8 % van de werkgelegenheid). Het percentage werknemers dat tewerkgesteld is in kleine ondernemingen (< 50 werknemers) ligt wel iets hoger in 2022 dan in 2013, omdat het aantal van deze ondernemingen tussen 2021 en 2022 is toegenomen.

<sup>24</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

<sup>25</sup> Merk op dat hun aantal in 2019 is toegenomen door de opname in de werkgelegenheidsstatistieken van een aantal buitenlandse verzekeraars die zich wegens de Brexit in België zijn komen vestigen.

<sup>26</sup> Het gaat hier veelal om buitenlandse verzekeringsondernemingen waarvoor de grote agenturen als wettelijke vertegenwoordiger optreden. Het Paritair Comité 307 is bevoegd voor deze agentschappen of "gevolmachtigde onderschrijvers".

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

**Tabel 13: Werkgelegenheid en marktaandelen in % van het incasso (2022)**

Plaats	Plaatswijziging t.o.v. 2019	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-leven	Incasso leven	Totaal incasso
1	-	AG Insurance	4.271	19,8%	16,5%	26,3%	21,7%
2	-	AXA	3.585	16,7%	17,2%	7,6%	12,1%
3	-	Ethias	1.882	8,7%	10,2%	8,7%	9,4%
4	-	Baloise	1.686	7,8%	9,1%	3,5%	6,2%
5	-	P&V Verzekeringen	1.429	6,6%	6,3%	6,1%	6,2%
6	-	Belfius	1.296	6,0%	5,6%	8,4%	7,1%
7	+1	KBC	1.152	5,4%	8,9%	10,8%	9,9%
8	-1	Allianz	1.100	5,1%	3,9%	5,3%	4,7%
9	-	ERGO	951	4,4%	5,6%	1,3%	3,3%
10	-	NN	703	3,3%	0,9%	6,0%	3,6%
11	-	FEDERALE Verzekering	687	3,2%	2,4%	1,1%	1,7%
12	+1	Europ Assistance	256	1,2%	0,6%	0,0%	0,3%
13	-1	Atradius Crédito y Caucion S.A. de Seguros	229	1,1%	0,6%	0,0%	0,3%
14	+1	North Europe Life	186	0,9%	0,4%	0,8%	0,6%
15	-1	Athora	183	0,9%	0,0%	3,6%	1,9%
16	-	MS Amlin	128	0,6%	1,4%	0,0%	0,7%
17	+1	AIG Europe	114	0,5%	1,0%	0,0%	0,5%
18	+1	Credendo	105	0,5%	0,3%	0,0%	0,1%
19	NEW	Zurich Insurance plc	102	0,5%	0,9%	0,0%	0,4%
20	NEW	QBE Europe	100	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAAL			20.145	93,6%			

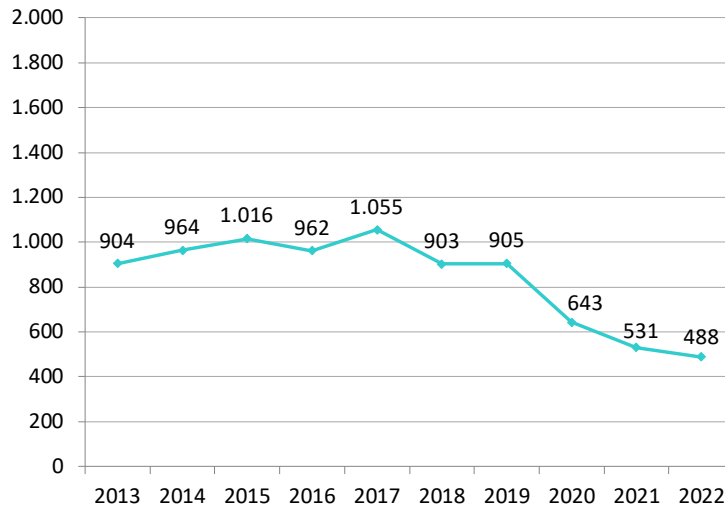
Bron: Assuralia

Indien bekeken per ondernemingsgroep, telt de verzekeringssector 11 verzekeringsgroepen met meer dan 500 werknemers die samen 87,1 % van de totale werkgelegenheid en 85,9 % 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 2022 deed de verzekeringssector een beroep op 488 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.

Tussen 2013 en 2019 schommelde de mate waarin verzekeringsondernemingen een beroep deden op overeenkomsten van bepaalde duur van iets meer dan 900 overeenkomsten tot bijna 1.060 overeenkomsten. De covid-19-pandemie ging gepaard met een daling van het aantal werknemers met een OBD. Dit aantal is sinds 2020 elk jaar gedaald en bereikte in 2022 het laagste niveau dat sinds 2013 was waargenomen.

**Grafiek10: Aantal overeenkomsten van bepaalde duur**

Source : Assuralia

Naast 488 werknemers met een OBD stelde de sector ook 692 studenten tewerk in 2022. De tabel hieronder toont het standaardprofiel van de werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur en van de studenten.

**Tabel 14: Het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst**

	% vrouwen	Gemiddelde leeftijd	Meest voorkomend opleidingsniveau	% deeltijdsen
Bepaalde duur	58,2%	32 jaar en 6 maanden	Bachelor: 43,3%	14,1%
Studenten	56,8%	21 jaar en 8 maanden	-	-

Bron: Assuralia

## 3.6 Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm<sup>27</sup>

### 3.6.1 Profiel van de werknemers op 31 december 2022

**Tabel 11: Profiel van de werknemers op 31.12.2022**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal werknemers	9.698	11.827	21.525
waarvan deeltijdsen	772	3.402	4.174
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	32	34	66
2e categorie	224	545	769
3e categorie	525	1.088	1.613
4e categorie A	1.407	2.565	3.972
4e categorie B	1.681	3.034	4.715
<b>Totaal</b>	<b>3.869</b>	<b>7.266</b>	<b>11.135</b>
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	1.555	1.577	3.132
Categorie 2	1.598	1.493	3.091
Categorie 3	1.272	923	2.195
<b>Totaal</b>	<b>4.425</b>	<b>3.993</b>	<b>8.418</b>
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	4	4	8
2e categorie	97	42	139
3e categorie	400	122	522
4e categorie	263	36	299
<b>Totaal</b>	<b>764</b>	<b>204</b>	<b>968</b>
<b>Agenten</b>			
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
<b>Directie</b>			
<b>Totaal</b>	<b>618</b>	<b>337</b>	<b>955</b>
<b>Arbeiders</b>			
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>34</b>
Leeftijd	46 jaar en 3 maanden	45 jaar	45 jaar en 7 maanden
Anciënniteit	14 jaar en 11 maanden	15 jaar en 1 maand	15 jaar

Bron: Assuralia

<sup>27</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).



### 3.6.2 Profiel van de in 2022 aangeworven werknemers

**Tabel 12: Profiel van de in 2022 aangeworven werknemers**

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	898	1.035	1.933
waarvan deeltijdsen	32	98	130
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	1	4	5
2e categorie	17	45	62
3e categorie	75	133	208
4e categorie A	191	293	484
4e categorie B	136	195	331
<b>Totaal</b>	<b>420</b>	<b>670</b>	<b>1.090</b>
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	156	124	280
Categorie 2	145	130	275
Categorie 3	101	80	181
<b>Totaal</b>	<b>402</b>	<b>334</b>	<b>736</b>
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	0	1	1
2e categorie	6	3	9
3e categorie	32	7	39
4e categorie	10	2	12
<b>Totaal</b>	<b>48</b>	<b>13</b>	<b>61</b>
<b>Agenten</b>			
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Directie</b>			
<b>Totaal</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>44</b>
<b>Arbeiders</b>			
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Leeftijd	35 jaar en 6 maanden	35 jaar en 3 maanden	35 jaar en 4 maand

Bron: Assuralia

### 3.6.3 Profiel van de in 2022 vertrokken werknemers

**Tabel 13: Profiel van de in 2022 vertrokken werknemers**

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	1.059	1.029	2.088
waarvan deeltijdsen	93	239	332
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	5	6	11
2e categorie	23	43	66
3e categorie	60	114	174
4e categorie A	182	260	442
4e categorie B	152	216	368
Totaal	422	639	1.061
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	182	152	334
Categorie 2	194	124	318
Categorie 3	117	72	189
Totaal	493	348	841
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	1	1	2
2e categorie	10	9	19
3e categorie	41	5	46
4e categorie	17	4	21
Totaal	69	19	88
<b>Agenten</b>			
Totaal	1	0	1
<b>Directie</b>			
Totaal	74	23	97
<b>Arbeiders</b>			
Totaal	0	0	0
Leeftijd	45 jaar en 7 maanden	43 jaar en 2 maanden	44 jaar en 5 maanden
Anciënniteit	12 jaar en 10 maanden	12 jaar	12 jaar en 5 maanden

Bron: Assuralia