

## Statistische reeks

# Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2020

<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 2020	5
3.2	Tendensen 2011-2020	7
3.3	Analyse van de resultaten	12
3.4	Structuur van de sector	20
3.5	Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)	21
3.6	Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	23
<b>4</b>	<b>VERGELIJKING MET ANDERE EUROPESE LANDEN</b>	<b>26</b>

# 1 Inleiding

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

- ▶ de werkgelegenheid, op grond van de gegevens die sinds het begin van de jaren 1990 voortkomen uit een jaarlijkse enquête die geïndividualiseerde en anonieme informatie inwint over alle werknemers in de sector en over het personeelsverloop van de sector;
- ▶ het loonpeil in de verzekeringssector, in samenwerking met externe partners, zodat elke onderneming de kritische functies en haar loonbeleid kan toetsen aan marktgegevens.

Deze uitgave van de speciale Assurinfo-reeks is het resultaat van de verwerking van de gegevens over de werkgelegenheid die het Assuralia mogelijk maakt om de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de bewegingen van het personeelsbestand te analyseren.

Deze publicatie belicht ook de verschillende actoren die samen met de verzekeringsondernemingen de 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 2020, 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](mailto:vts@assuralia.be)

## 2 De Belgische verzekeringsmarkt

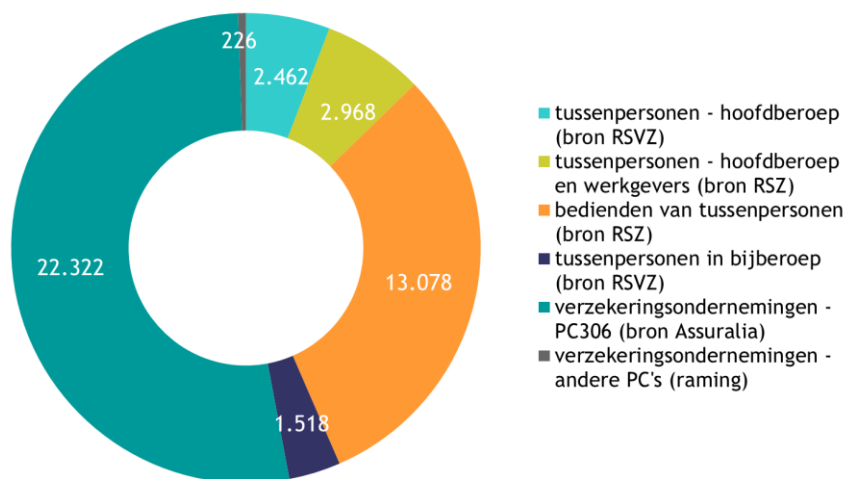
Niet alleen de verzekeringsondernemingen zijn op de Belgische verzekeringsmarkt actief. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er diverse diensten aan die aansluiten bij verzekeringen.

### 2.1 Verdeling van de verzekeringsprofessionals

Alles samen biedt de Belgische verzekerings- en herverzekeringmarkt 42.574 personen werk. 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 om en bij de 230 personen werk verschaffen<sup>5</sup>.

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



Bronnen : RSVZ, Cijfers 2019  
RSZ & Assuralia, Cijfers 2020

<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 2020 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 dat eind 2019 werd opgetekend (43.064) telt de Belgische verzekeringsmarkt ongeveer 472 werknemers minder. De daling bij de tussenpersonen (-237) is van dezelfde orde als die bij de verzekeringsondernemingen (-235). Deze daling bij de tussenpersonen is uitsluitend het gevolg van het teruggelopen aantal onafhankelijke tussenpersonen, aangezien arbeid in loondienst bij de tussenpersonen in opmars is.

Een vergelijking met de waarnemingen van eind 2010 brengt belangrijke tendensen bij de onafhankelijke tussenpersonen aan het licht. Tien jaar later is het aantal tussenpersonen in bijberoep met meer dan de helft gedaald (-53,9 %), terwijl ook het aantal tussenpersonen in hoofdberoep zonder personeel sterk is afgenomen (-43,8 %). Er tekende zich in de loop van de afgelopen tien jaar eveneens een daling af bij de tussenpersonen met personeel en in het personeelsbestand van de verzekeringsondernemingen (respectievelijk -8,0 % en -7,7 %). Het bij de tussenpersonen tewerkgestelde personeel gaat er daarentegen met 13,4 % op vooruit tussen 2010 en 2020.

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 verzekeringsondernemingen<sup>6</sup>

#### 3.1 De werkgelegenheid in 2020

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

- Op 31 december 2020 telt de verzekeringssector 21.860 personen die met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur werkzaam zijn. Meer dan de helft van deze werknemers (54,2 %) zijn vrouwen.
- Iets meer dan één op de vijf werknemers (20,5 %) werkt deeltijds. Het zijn vooral vrouwen die deeltijds werken: meer dan vier op de vijf deeltijdse werknemers (82,4 %) zijn vrouwen.
- De beroeps categorieën<sup>7</sup> uitvoerend personeel en kaderleden vertegenwoordigen samen meer dan 90 % van de werknemers. De meeste werknemers (53,0 %) behoren tot het uitvoerend personeel. De kaderleden vormen de tweede grootste beroeps categorie, met 39,2 % van het totale personeelsbestand.
- De gemiddelde leeftijd van een werknemer in een verzekeringsonderneming is 45 jaar en 4 maanden. Zijn of haar anciënniteit bedraagt gemiddeld 15 jaar en 10 maanden. Bijna twee op de vijf werknemers (37,8 %) zijn ouder dan 50 jaar. De werknemers die jonger zijn dan 35 jaar vertegenwoordigen 21,5 % van het personeelsbestand.
- Meer dan drie kwart van de werknemers (78,3 %) behaalde een universitair of hogeschooldiploma. Van de werknemers die jonger zijn dan 50 behaalde 84,1 % een bachelor- of masterdiploma.

**Tableau 1 : Kerncijfers 2020**

	31.12.2020
Aantal werknemers	21.860
Vrouwen	54,2%
Deeltijds	20,5%
Full Time Equivalent (FTE's)	20.740
Verdeling per categorie:	
Uitvoerend	53,0%
Kader	39,2%
Directie	3,1%
Inspecteurs	4,5%
Agenten	0,05%
Arbeiders	0,17%
Gemiddelde leeftijd	45 jaar en 4 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 10 maanden
Hogeschool- en universitaire opleiding	78,3 %
Nationaliteit	96,0 % 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 2020 wierven de verzekeringsondernemingen 1.594 werknemers aan met een overeenkomst van onbepaalde duur. Daartegenover zijn er 1.674 werknemers vertrokken uit een verzekeringsonderneming.

#### *Standaardprofiel van de aangeworven personen*

- Het gaat om iets meer vrouwen (53,8 %) dan mannen (46,2 %).
- 52,8 % van de werknemers wordt aangeworven als bediende - uitvoerend personeel; van deze werknemers start 48,7 % in de baremacategorie 4A.
- De gemiddelde leeftijd bij de aanwerving is 35 jaar en 1 maand. Bijna drie op de vier (71,3 %) aangeworven werknemers zijn tussen 20 en 40 jaar oud. 10,4 % van de aangeworvenen is ouder dan 50.
- 4,4 % van de aangeworven werknemers werkt deeltijds; 81,4 % onder hen zijn vrouwen.
- Meer dan acht op de tien aangeworven werknemers behaalde een master- of bachelordiploma (respectievelijk 49,4 % en 36,7 %).

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

- Het gaat om iets meer vrouwen (51,5 %) dan mannen (48,5 %).
- Iets meer dan een op de vijf werknemers (21,9 %) heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst.
- Hun gemiddelde leeftijd bedraagt 46 jaar en 3 maanden. Van de werknemers die een verzekeringsonderneming hebben verlaten, is bijna een derde (28,5 %) 60 jaar of ouder en is bijna een op de zes werknemers (15,6 %) jonger dan 30.
- De meest frequente reden van vertrek is ontslagname door de werknemer (35,4 % van de vertrekkers), beëindiging van de overeenkomst door de werkgever (28,2 %) en pensionering (pensioen of Stelsel werkloos met bedrijfstoeslag) (26,5 %).

### 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 2020 werkten er 643 personen met een overeenkomst van bepaalde duur in een verzekeringsonderneming. Daarnaast deden de verzekeringsondernemingen een beroep op 442 studenten.

**Tabel 2: Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2020**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Studenten	170	272	442
Bepaalde duur	246	397	643
<b>Totaal</b>	<b>416</b>	<b>669</b>	<b>1.085</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 2020 en het gemiddelde aantal tewerkgestelden met een OBD in 2020. Dit geeft een nauwkeuriger beeld van het arbeidsvolume dan het op 31 december waargenomen personeelsbestand.

Gedurende 2020 waren er gemiddeld 21.141 FTE's in de verzekeringsondernemingen die werden ingevuld door 22.322 werknemers.

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

Totaal (OOD+OBD)	Voltijds	Deeltijds	FTE
22.322	17.796	4.526	21.141

*Bron: Assuralia*

## 3.2 Tendensen 2011-2020<sup>10</sup>

### 3.2.1 Evolutie van het aantal werknemers

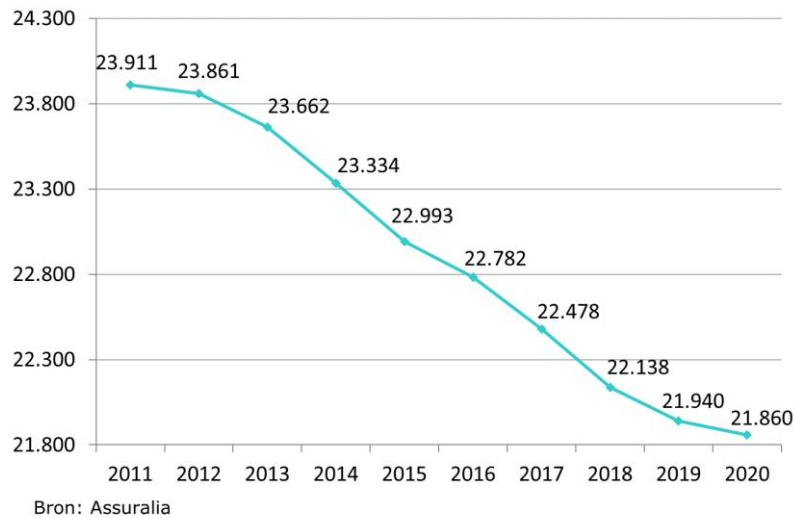
Het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur is sinds 2012 alleen maar afgenomen. Eind 2020 telden de verzekeringsondernemingen 21.860 werknemers. Dat zijn 80 banen van onbepaalde duur minder dan eind 2019. Ten opzichte van eind 2011, het jaar met het hoogste aantal overeenkomsten van onbepaalde duur tijdens de onderzochte periode van de laatste tien jaar, tellen we 2.051 werknemers minder in 2020.

<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).

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



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

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

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

De daling van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2020 is een onmiddellijk gevolg van het feit dat meer werknemers uit een onderneming zijn vertrokken dan dat er werknemers zijn aangeworven.

In 2020 hebben 1.674 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur een onderneming verlaten en zijn er 1.594 nieuwe werkkrachten met overeenkomsten van onbepaalde duur<sup>12</sup> (waarvan sommige werknemers daarvoor een overeenkomst van bepaalde duur hadden).

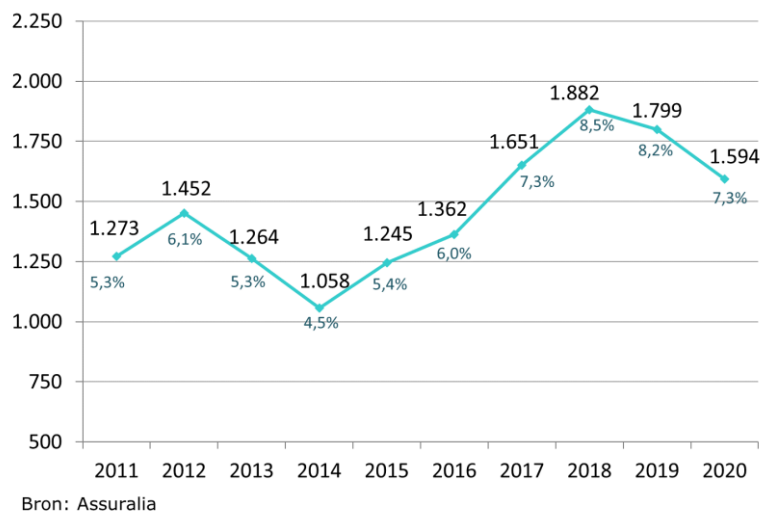
Na elk jaar te zijn gestegen in de periode 2014-2018, daalt het aantal nieuwe aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2020 voor het tweede jaar op rij. Hetzelfde geldt voor het aantal werknemers dat vertrekt: dit blijft teruglopen in 2020, ook hier na een zo goed als aanhoudende toename tussen 2014 en 2018.

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

<sup>12</sup> Door de fusie met Fidea en de acquisitie van de portefeuille schadeverzekeringen van Athora heeft Baloise bijna 500 werknemers overgenomen. Nieuwe werknemers en vertrekkers in het kader van deze fusie/acquisitie zijn in deze cijfers niet meegeteld, aangezien het hier niet om eigenlijke "vertrekkers" en "nieuwe aanwervingen" gaat.

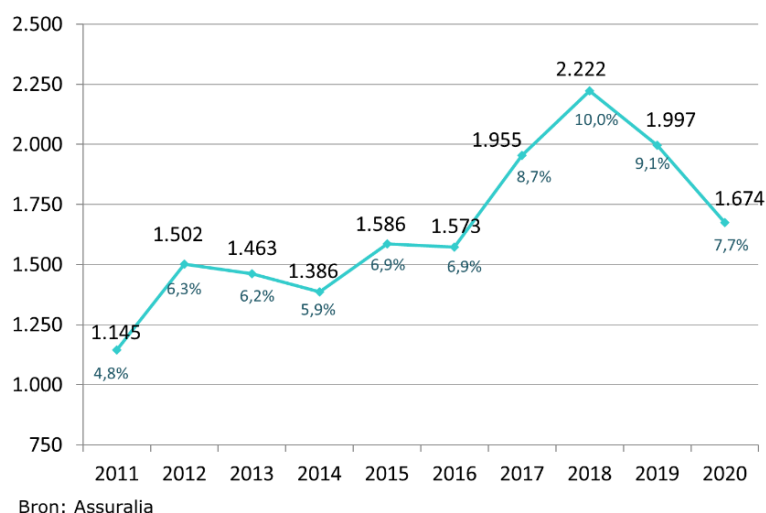


**Grafiek 3: Aantal aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur (in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31 december)**



Het aantal vertrekkers ligt telkens hoger dan het aantal aanwervingen in de onderzochte periode, behalve in 2011, wat ook de aanhoudende daling van de werkgelegenheid sinds 2012 verklaart. De terugval van het aantal aanwervingen en van het aantal vertrekkers valt waarschijnlijk te verklaren door de beperktere mobiliteit op de arbeidsmarkt door de covid-19-crisis. 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 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)**



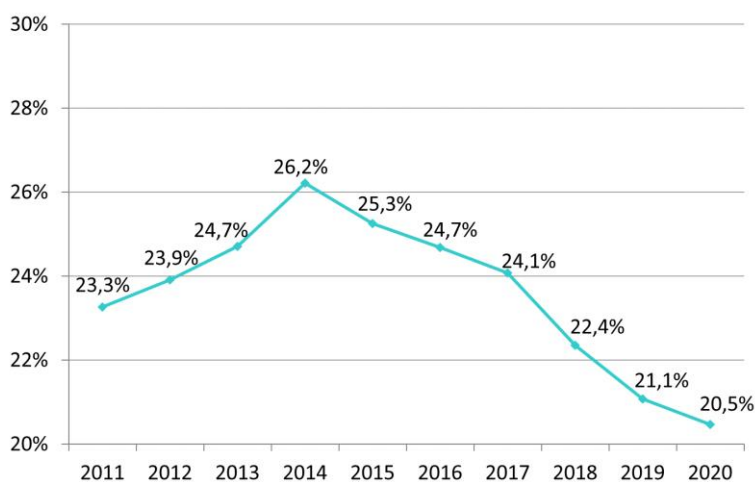
### 3.2.3 Evolutie van het aandeel deeltijdse werknemers

In 2020 werkten 4.473 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds; dat is iets meer dan een op de vijf werknemers (20,5 %). 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 2020 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 27,7 %<sup>13</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 (4,4 % van het totale aantal aanwervingen) relatief laag ten opzichte van de deeltijdse werknemers die zijn vertrokken (21,9 % van de vertrekkers).

#### 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). Het is namelijk zo dat de wettelijke pensioenleeftijd werd opgetrokken en dat, parallel hiermee, de toegangsvoorwaarden voor een vroegtijdig pensioen werden verstrengd, wat een loopbaanverlenging in de hand werkt.

Als we de economische vooruitzichten mogen geloven, zullen de twintigers en dertigers van vandaag een veel langere loopbaan moeten volbrengen dan hun ouders. Dat kan veranderingen in het arbeidsritme teweegbrengen die leiden tot een evenwichtigere arbeidstijdsverdeling gedurende dergelijke langere loopbanen. Deeltijds werken is in dat opzicht een manier om een beter evenwicht te handhaven tussen de beroepswerkzaamheden en het privéleven. Dat er diverse regelingen bestaan die deeltijds werken aanmoedigen, draagt bij tot de evolutie van dit deeltijds werken, met een zeker succes bij mannen in het laatste stadium van hun loopbaan.

Bijna 1.900 werknemers<sup>14</sup> met een overeenkomst van onbepaalde duur, of 8,6 % van het totale personeelsbestand, hebben in de loop van 2020 voor een "tijdskrediet met motief" of een "tijdskrediet landingsbaan"<sup>15</sup> gekozen. De betrokken werknemers verkiezen daarbij meestal de

<sup>13</sup> FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, 2020.

<sup>14</sup> De cijfers in deze en in de volgende paragraaf zijn afkomstig uit de Assuralia-studie over ouderschapverlof en tijdskrediet.

<sup>15</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.

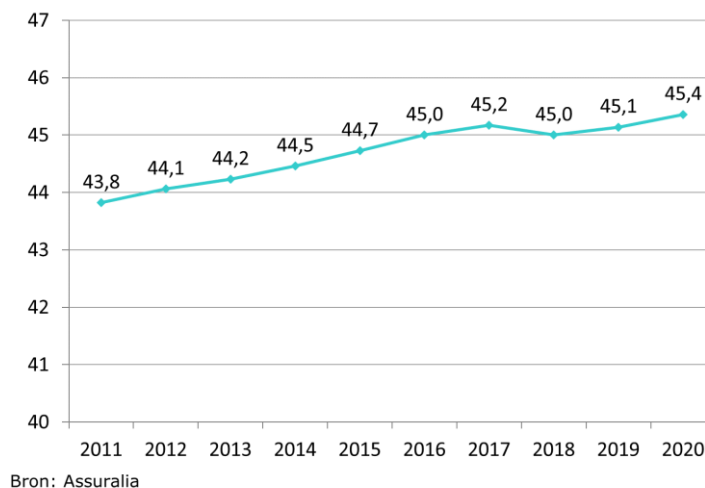
1/5-onderbreking<sup>16</sup> (73,0 % van het totale aantal tijdskredieten) of de 50 %-regeling (24,6 % van het totale aantal tijdskredieten). Deze mogelijkheid om de arbeidstijd af te bouwen wordt zeer op prijs gesteld door werknemers die het einde van hun loopbaan naderen, zoals blijkt uit het aanzienlijk hogere percentage werknemers van 55 jaar of ouder die er gebruik van maken (56,5 % van het totale aantal tijdskredieten).

Daarnaast hebben ook bijna 1.340 werknemers met een OOD (6,1 % van het totale aantal werknemers) in de loop van 2020 ouderschapsverlof opgenomen. De betrokkenen kiezen hierbij meestal voor de 1/5-onderbreking (61,7 % van het totale aantal ouderschapsverloven) of voor een volledige onderbreking (22,5 % 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, neemt de gemiddelde leeftijd van de werknemers met een OOD opnieuw toe sinds 2019. In 2020 evolueert deze van 45 jaar en bijna 2 maanden naar 45 jaar en 4 maanden, en bereikt daarmee zijn hoogste peil in de hele onderzochte periode. Ten opzichte van 2011 is de werknemer met een OOD in de verzekeringssector dus gemiddeld 1 jaar en 7 maanden ouder.

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



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 na jaar, van relatief jongere werknemers (een gemiddelde leeftijd van 35 jaar en 1 maand bij de aanwerving in 2020) en het vertrek van relatief oudere werknemers (een gemiddelde leeftijd van 46 jaar en drie maanden bij vertrek in 2020). Hierdoor steeg de gemiddelde leeftijd in de realiteit slechts met 1 tot 4 maanden per jaar tussen 2011 en 2017. In 2018 en in 2019 lagen de aantallen aanwervingen en vertrekkers hoger dan de jaren voordien, wat de stijging van de gemiddelde leeftijd afremt door de omvangrijkere vernieuwing van het personeelsbestand. In 2020 zijn de aantallen aanwervingen en vertrekkers weer iets gematigder, zodat de gemiddelde leeftijd sterker stijgt dan het jaar voordien.

Iets meer dan de helft van de werknemers (52,5 %) 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 uitkering. De bedoeling hiervan is oudere

<sup>16</sup> Een 1/5-onderbreking komt overeen met een 4/5-tewerkstelling (80 %).

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>17</sup>

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

**Tabel 4: Evolutie kerncijfers 2010-2019**

	31.12.2010	31.12.2019	31.12.2020
Aantal	23.695	21.940	21.860
Vrouwen ( % )	52,7%	54,0%	54,2%
Deeltijds ( % )	24,3%	21,1%	20,5%
FTE's (voltijdsequivalent)	22.262	20.821	20.740
<b>Verdeling per categorie:</b>			
Uitvoerend	60,2%	53,0%	53,0%
Kader	30,6%	38,9%	39,2%
Directie	2,9%	2,9%	3,1%
Inspecteurs	5,4%	4,9%	4,5%
Agenten	0,3%	0,06%	0,05%
Arbeiders	0,6%	0,17%	0,17%
Gemiddelde leeftijd	43 jaar en 7 maanden	45 jaar en 2 maanden	45 jaar en 4 maanden
Gemiddelde anciënniteit	16 jaar	15 jaar en 11 maanden	15 jaar en 10 maanden
Hogeschool en universitaire opleiding	62,7%	77,5%	78,3%

Bron: Assuralia

#### 3.3.2 Beroepscategorieën

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst<sup>18</sup> deelt het personeel van verzekeringsondernemingen in de volgende zes categorieën (in volgorde van numeriek belang) in<sup>19</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.

<sup>17</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

<sup>18</sup> CAO van 19 februari 1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

<sup>19</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.

In de verzekeringssector maakt het grootste deel van de werknemers deel uit van de categorie uitvoerend personeel. In 2020 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 2020 is 39,2% van het personeel kaderlid, terwijl dit aandeel in 2010 nog maar 30,6 % bedroeg.

Het aandeel van de directieleden is stabiel en bedraagt 3,1 % van de werknemers in 2020.

Het aandeel van de werknemers die een commerciële functie uitoefenen (bezoldigde agenten en inspecteurs) is in 2020 iets gekrompen. Bij de agenten evolueert dit van 0,06 % in 2019 naar 0,05 % in 2020. Ook de inspecteurs gaan erop achteruit, en komen in 2020 uit op 4,5 % (komend van 4,9 % in 2019). Ten opzichte van 2010 nemen beide categorieën in belang af.

### 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 2020 waren 54,2 % 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 (31,1 %) met een overeenkomst van onbepaalde duur werkt deeltijds; bij de mannen bedraagt dit aandeel slechts 7,9 %. Vrouwen vertegenwoordigen zo minder dan de helft (46,9 %) van het voltijds tewerkgestelde personeelsbestand.

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

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Mannen	9.234	787	10.021
Vrouwen	8.153	3.686	11.839
<b>Totaal</b>	<b>17.387</b>	<b>4.473</b>	<b>21.860</b>

Bron: Assuralia

Vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur zijn gemiddeld jonger dan hun mannelijke collega's (44 jaar en 8 maanden tegenover 46 jaar en 2 maanden). Zo is 50,5 % van de vrouwelijke werknemers ouder dan 45, tegenover 54,8 % 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 2020, voor mannen is dit 40 jaar.

Bij de vrouwen behoort 63,0 % tot de categorie uitvoerend personeel, is 33,3 % kaderlid en heeft 1,7 % een directiefunctie. Bij de mannen liggen de verhoudingen enigszins anders. Zo behoort 41,1 % van de mannen tot het uitvoerend personeel, is 46,3 % kaderlid en heeft 4,7 % 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).

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 2020 bekleden vrouwen 46,0 % van de kaderfuncties, tegenover 40,4 % in 2010. Bij de inspecteurs tellen we 20,4 % vrouwen in 2020, tegenover 11,9 % in 2010. Ook bij de directiefuncties zien we het aantal vrouwen toenemen: in 2020 was 30,4 % van de directieleden vrouw, tegenover 20,7 % in 2010. 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)**

	2010	2019	2020
Uitvoerend personeel	64,4%	64,7%	64,5%
Kaderleden	40,4%	45,7%	46,0%
Inspecteurs	11,9%	19,6%	20,4%
Directie	20,7%	28,7%	30,4%

*Bron: Assuralia*

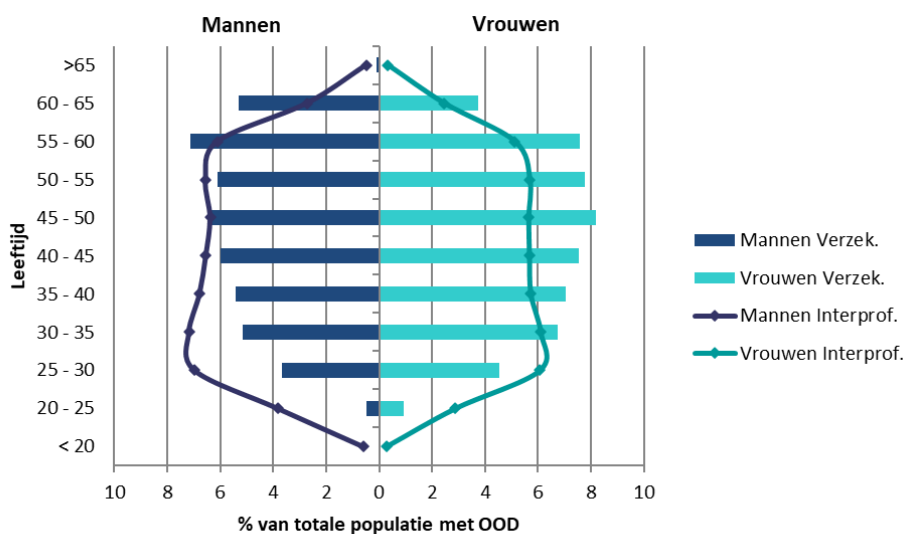
### 3.3.4 Leeftijd van de werknemers

De gemiddelde leeftijd van de werknemers in de verzekeringssector met een overeenkomst van onbepaalde duur neemt sinds 2018 weer wat af, na te zijn gestegen tot 2017. Eind 2020 was een werknemer in de verzekeringssector gemiddeld 45 jaar en 4 maanden oud, tegenover 45 jaar en 2 maanden eind 2019.

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 37,7 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur ouder dan 50 jaar (18,6 % mannen en 19,1 % vrouwen). In de privésector bedraagt het aantal 50-plussers 29,5 % (15,9 % mannen en 13,6 % 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 21,5 % van het personeelsbestand (9,3 % mannen en 12,2 % vrouwen). Op het niveau van de privésector is 33,8 % van de werknemers jonger dan 35 jaar (18,5 % mannen en 15,3 % vrouwen).

**Grafiek 7: Leeftijdspiramide van de werknemers - verzekeringssector (2020) vs. interprofessioneel (Q4-2020)**



Bron: Assuralia en RSZ

### 3.3.5 Deeltijds werken<sup>20</sup>

Het is al jaren zo dat van de werknemers in de verzekeringssector met een overeenkomst van onbepaalde duur 20 tot 25 % deeltijds werkt (20,5 % in 2020). De meesten onder hen geven hierbij de voorkeur aan een viervijfderregeling. Zo werkte 71,5 % van de deeltijdse werknemers in 2020 in een viervijfderregeling. Halftijds werken is minder gebruikelijk: hiervoor koos slechts 16,5 % van de deeltijdse werknemers in 2020.

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 2020 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 (20,5 % van de werkgelegenheid in de verzekeringssector tegenover 27,7 % van de intersectorale werkgelegenheid). Bij deeltijdse werknemers in de verzekeringsondernemingen is de viervijfderregeling trouwens meer in trek (71,5 % van de deeltijdse werknemers) dan het geval is over alle sectoren heen (46,0 % van de deeltijdse werknemers). De halftijdse regeling komt dan weer aanzienlijk minder voor in de verzekeringssector dan over alle sectoren heen (16,5 % tegenover 36,7 %).

Merk op dat deeltijds werk in de verzekeringssector toeneemt met de leeftijd. In de leeftijdscategorie jonger dan 35 jaar is slechts 8,5% van de werknemers deeltijds werkzaam, tegenover 19,5 % bij de werknemers tussen 35 en 50 jaar en zelfs 28,5 % bij de werknemers ouder dan 50.

Van de deeltijdse werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, werkt 19,2 % halftijds en 64,1 % in een viervijfderregeling. Van de deeltijdse werknemers tussen 35 en 50 jaar werkt slechts 10,1 % halftijds terwijl 74,3 % in een viervijfderregeling werkt. Van de deeltijdse werknemers jonger dan 35, werkt 12,0 % halftijds en 76,3 % in een viervijfderregeling.

<sup>20</sup> Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet (bijvoorbeeld: "tijdskrediet landingsbaan").

Ook in 2020 bestaat de groep deeltijdse werknemers voornamelijk uit vrouwen: 31,1 % 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 71,3 % bij de mannen en 49,3 % bij de vrouwen.

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 22,1 % van de werknemers met een bachelordiploma en 28,6 % 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 2020 werken bijna drie op de 10 werknemers uit deze categorie deeltijds. Van het vrouwelijk uitvoerend personeel werkt 36,8 % deeltijds, tegenover 10,6 % van het mannelijk uitvoerend personeel. Van de kaderleden werkt 13,9 % deeltijds: 22,9 % van de vrouwelijke kaderleden werkt in een deeltijdse regeling, tegenover slechts 6,8 % van de mannelijke kaderleden.

De inspecteurs en de directieleden kiezen aanzienlijk minder voor deeltijds werken: respectievelijk werkt hiervan slechts 4,2 % en 5,0 % deeltijds.

De afname van het aantal deeltijdse werknemers, die sinds 2015 wordt waargenomen, werd in sectie 3.2.3. al vermeld. Deze zet zich door in 2020 en heeft betrekking op alle personeelscategorieën behalve de mannelijke kaderleden, bij wie het aandeel deeltijdse werknemers toeneemt.

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

	2010		2019		2020	
	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>
Uitvoerend personeel	11,9%	43,7%	11,3%	38,1%	10,6%	36,8%
Kaderleden	5,5%	26,6%	6,0%	23,4%	6,6%	22,9%
Inspecteurs	1,9%	9,3%	3,5%	11,3%	3,3%	7,7%
Directie	2,9%	6,7%	4,3%	7,9%	3,9%	7,4%

*Bron: Assuralia*

De gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers, uitgedrukt als percentage van een voltijdse werknemer, bedraagt 74,1 % en is iets hoger bij de vrouwen (74,6 %) dan bij de mannen (71,6 %).

Aanschouwd per beroepscategorie en zonder rekening te houden met de agenten en de arbeiders, ligt de gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers het hoogst bij de kaderleden (75,7 %). Bij het uitvoerend personeel (73,8 %) en de inspecteurs (72,3 %) ligt de gemiddelde arbeidstijd iets lager. Een nogal verrassende vaststelling is overigens dat de laagste gemiddelde arbeidstijd wordt opgetekend bij de deeltijdse directiefuncties (60,6 %).



### 3.3.6 Opleidingsniveau werknemers<sup>21</sup>

In de verzekeringssector wordt het aandeel van de werknemers die een universitaire of hogeschoolopleiding hebben genoten, steeds groter. In 2020 waren bijna vier op de vijf werknemers houder van een bachelor- of masterdiploma (33,5 % had een masterdiploma, 44,8 % een bachelordiploma), terwijl dat in 2010 nog maar voor 62,7 % 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 27,6 % een masterdiploma en 41,3 % een bachelordiploma, tegenover respectievelijk 37,0 % en 47,0 % bij de werknemers jonger dan 50. Anders gezegd: bijna drie op de tien werknemers die ouder zijn dan 50 ronden geen universitaire of hogeschoolopleiding af, terwijl dit aandeel bij de werknemers jonger dan 50 jaar maar net boven de 15 % ligt.

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 1987 had 12,1 % van deze bevolkingsgroep een universitair of hogeschooldiploma; in 2019 was dit al opgelopen tot 32,9 % en in 2020 tot 34,1 %<sup>22</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 bedrijfstoelagen stappen, worden dan ook vaak vervangen door personen die hoger opgeleid zijn.

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

	2010	2019	2020
Uitvoerend personeel	Bachelor: 43,1%	Bachelor: 52,0%	Bachelor: 52,2%
Kaderleden	Master: 49,2%	Master: 52,7%	Master: 52,4%
Inspecteurs	Bachelor: 40,3%	Bachelor: 43,3%	Master: 43,3%
Directie	Master: 80,7%	Master: 82,1%	Master: 81,9%

Bron: Assuralia

Kijken we voor de verzekeringsondernemingen naar het opleidingsniveau naargelang de functiecategorie (tabel 8), dan zijn er verschillende vaststellingen mogelijk. Enerzijds blijven de houders van een bachelordiploma in de meerderheid bij de uitvoerende functies (52,2 % van de uitvoerende werknemers in 2020). Anderzijds komen masterdiploma's het vaakst voor bij de kaderleden (52,4 % in 2020), de inspecteurs (43,3 % in 2020) en de directiefuncties (81,9 % in 2020).

### 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 2019 tot 31 december 2020. Gedurende deze periode werden 1.594 werknemers aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur en hebben

<sup>21</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>22</sup> Bron: FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, 2020.

1.674 werknemers een verzekeringsonderneming verlaten<sup>23</sup>. Eind 2020 telt de verzekeringssector dus 80 werknemers minder in vergelijking met eind 2019.

Onder de 1.594 personen aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2020 vallen ook werknemers die daarvoor een overeenkomst van bepaalde duur hadden en in 2020 een overeenkomst van onbepaalde duur hebben gekregen.

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

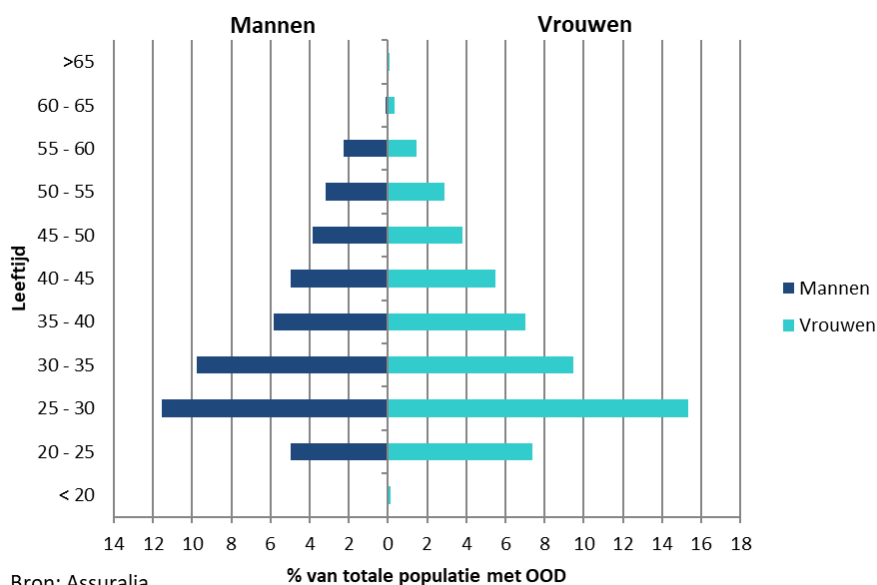
Aanwezig op 31.12.2019	Aangeworven in 2020	Vertrokken in 2020	Aanwezig op 31.12.2020
21.940	1.594	1.674	21.860
Ontwikkeling 2019-2020	-205	-323	-80

Bron: Assuralia

Het grootste deel van de aangeworven werknemers heeft een hoger diploma: 49,4 % bezit een masterdiploma en 36,7 % beschikt over een bachelordiploma.

Er worden voornamelijk jonge werkkrachten aangeworven: 39,4 % van de aangeworven werknemers is jonger dan 30 jaar. De verzekeringsondernemingen werven niettemin ook oudere personen aan: in 2020 was 10,4 % van de aangeworvenen ouder dan 50 jaar.

**Grafiek 8: Leeftijdspiramide van de aangeworven werknemers verzekeringssector (2020)**



Tabel 10 geeft een overzicht van de redenen waarom werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Van de personen die in 2020 een verzekeringsonderneming hebben verlaten, heeft 35,4 % (592 personen) zelf ontslag genomen, vertrok 28,2 % (472 personen) na een beëindiging van de overeenkomst door de werkgever en vertrok 26,5 % (444 personen) op pensioen of in

<sup>23</sup> Door de fusie met Fidea en de acquisitie van de portefeuille schadeverzekeringen van Athora heeft Baloise bijna 500 werknemers overgenomen. Nieuwe werknemers en vertrekkers in het kader van deze fusie/acquisitie zijn in deze cijfers niet meegeteld, aangezien het hier niet om eigenlijke "vertrekkers" en "aanwervingen" gaat.

SWT<sup>24</sup>. Ten opzichte van 2019 daalde het aantal werknemers dat zelf ontslag nam in absolute en relatieve cijfers, waarschijnlijk door de Covid-19-crisis en de hiermee gepaard gaande toegenomen terughoudendheid om van werk te veranderen. Daarentegen zijn er in 2020 zowel relatief als absoluut meer werknemers met pensioen gegaan dan in 2019. Dat houdt wellicht verband met de veroudering van het personeelsbestand van de verzekeringsondernemingen (waarop onder punt 3.3.4 werd gewezen).

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

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	187	203	390
Beëindiging zonder vergoeding (**)	43	39	82
Pensioen	178	185	363
SWT	40	41	81
Ontslag genomen	290	302	592
Overlijden	24	9	33
Transfer buiten sector (***)	50	83	133
<b>TOTAAL</b>	<b>812</b>	<b>862</b>	<b>1.674</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*

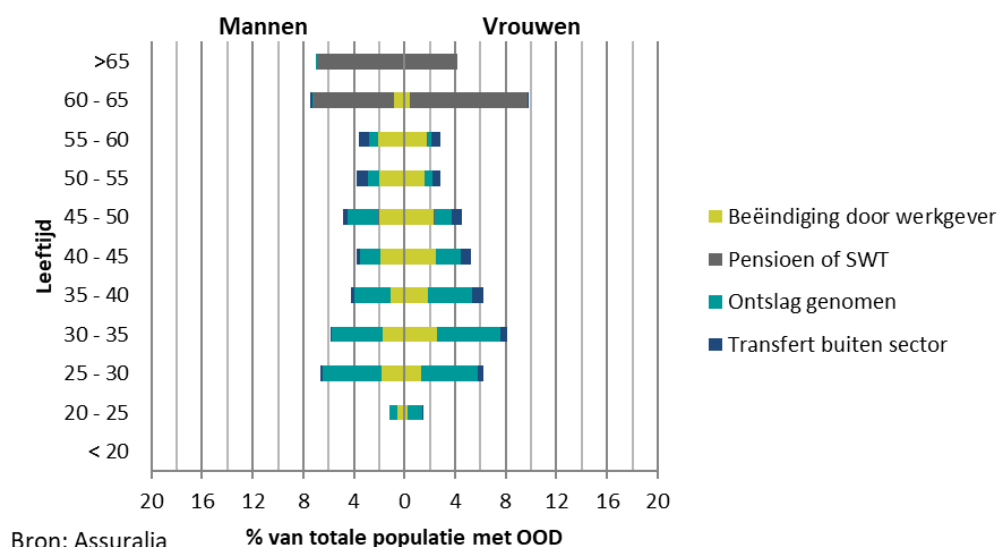
De helft van de houders van een bachelor- of masterdiploma (of 71,1 % van alle vertrekkers) die een verzekeringsonderneming hebben verlaten, heeft zelf ontslag genomen. Bij de werknemers zonder een diploma hoger onderwijs nam slechts 16,1 % zelf ontslag. Ook heeft 15,4 % van de personen met een bachelor- of masterdiploma de verzekeringsonderneming verlaten om met pensioen te gaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te stappen, tegenover 55,1 % van de werknemers zonder een dergelijk diploma.

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

Van de werknemers die een onderneming verlaten, is 28,5 % ouder dan 60 jaar. De grote meerderheid hiervan (meer dan negen op de tien) vertrekt wegens pensionering of SWT. Daarnaast is 29,6 % van de vertrekkers jonger dan 35 jaar. De meesten onder hen, namelijk meer dan twee derde, nemen zelf ontslag.

<sup>24</sup> SWT = het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (het vroegere brugpensioen).

**Grafiek 9: Leeftijdspiramide van de werknemers die de verzekeringssector hebben verlaten (2020)**



### 3.4 Structuur van de sector<sup>25</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. Dit aantal is ten opzichte van 2019 licht gestegen. Dat ligt aan het feit dat een aantal buitenlandse verzekeraars zich in België hebben gevestigd als gevolg van de brexit; deze ondernemingen zijn in 2020 voor het eerst in de werkgelegenheidscijfers opgenomen.

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

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

Grootte van de onderneming	2010		2019		2020	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	33	2,6%	35	2,8%	38	3,2%
50-150 werknemers	19	8,0%	19	8,2%	19	8,3%
150-500 werknemers	12	13,4%	14	16,7%	13	14,6%
>500 werknemers	11	76,0%	9	72,3%	9	73,9%
Totaal	75	100,0%	77	100,0%	79	100,0%

Bron: Assuralia

<sup>25</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

<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".

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 (73,9 % van de werkgelegenheid). Ten opzichte van 2010 is het gewicht van deze ondernemingen in 2019 en 2020 evenwel afgenomen, vooral door de afname van het aantal ondernemingen dat meer dan 500 personen tewerkstelt. Daar staat tegenover dat het percentage tewerkgestelden in kleine ondernemingen (< 50 werknemers) ten opzichte van 2010 is gestegen, 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 (2020)**

Plaats	Plaatswijziging t.o.v. 2019	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-leven	Incasso leven	Totaal incasso
1	-	AG Insurance	4.345	19,9%	16,1%	25,8%	21,4%
2	-	AXA	3.600	16,5%	17,4%	8,1%	12,3%
3	-	Ethias	1.839	8,4%	10,2%	8,7%	9,4%
4	+4	Baloise	1.677	7,7%	9,9%	4,2%	6,8%
5	-1	P&V Verzekeringen	1.463	6,7%	5,9%	6,0%	5,9%
6	-1	Allianz	1.290	5,9%	4,4%	6,8%	5,7%
7	-	Belfius	1.239	5,7%	5,7%	6,2%	6,0%
8	-2	KBC	1.236	5,7%	8,9%	10,6%	9,9%
9	-	ERGO	901	4,1%	5,8%	1,6%	3,5%
10	-	FEDERALE Verzekering	739	3,4%	2,2%	1,3%	1,7%
11	-	NN	700	3,2%	1,0%	6,3%	3,9%
12	+2	Atradius Crédito y Caucion S.A. de Seguros	243	1,1%	0,5%	0,0%	0,2%
13	-	Athora	220	1,0%	0,0%	3,2%	1,8%
14	+1	Europ Assistance	206	0,9%	0,5%	0,0%	0,2%
15	NEW	North Europe Life	164	0,8%	0,4%	0,4%	0,4%
16	-	Integrale	159	0,7%	0,0%	1,1%	0,6%
17	+2	Credendo	119	0,5%	0,2%	0,0%	0,1%
18	-	MS Amlin	117	0,5%	1,3%	0,0%	0,6%
19	+1	AIG Europe	114	0,5%	1,0%	0,0%	0,5%
20	NEW	Dela	107	0,5%	0,0%	0,8%	0,5%
TOTAAL			20.478	93,7%			

Bron: Assuralia

Indien bekeken per ondernemingsgroep, telt de verzekeringssector 11 verzekeringsgroepen met meer dan 500 werknemers die samen 87,0% van de totale werkgelegenheid en 86,4 % van het totale premie-incasso vertegenwoordigen.

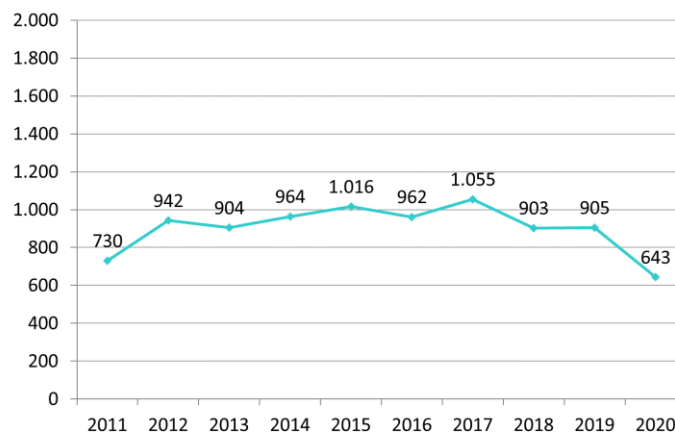
## 3.5 Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)

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 2020 deed de verzekeringssector een beroep op 643 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 deden in de periode 2011-2012 vaker een beroep op overeenkomsten van bepaalde duur, waarvan het aantal van 730 naar 942 steeg om vervolgens op een relatief stabiel niveau te blijven. Zo schommelde het aantal overeenkomsten van bepaalde duur tussen 2012 en 2019 rond de 900 tot 1.055. De covid-19-pandemie had aanzienlijke gevolgen voor het aantal werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur. Dit aantal viel terug naar 643, het laagste peil sinds 2011.

**Grafiek10: Aantal overeenkomsten van bepaalde duur**



Bron: Assuralia

De bijstandsverzekeraars stellen relatief meer mensen tewerk voor een korte periode, vooral om de hogere werkdruk tijdens de vakantieperiodes het hoofd te bieden. In 2019 had ongeveer 20,5 % van het totale aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars (OBD + OOD) een overeenkomst van bepaalde duur. Ter vergelijking: de andere verzekeraars stellen heel wat minder mensen tewerk met een overeenkomst van bepaalde duur (3,1 % van hun totale personeelsbestand). De covid-19-crisis liet zich sterk voelen in de reissector, met als gevolg dat de bijstandsverzekeraars minder werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur inschakelden: in 2020 daalde het aantal werknemers bij de bijstandsverzekeraars met een dergelijke overeenkomst naar 4,1% van het totale aantal werknemers (OBD + OOD).

Naast 643 werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur, stelde de sector in 2020 ook 442 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	61,7%	32 jaar	Bachelor: 45,4%	10,6%
Studenten	61,5%	21 jaar en 6 maanden	-	-

Bron: Assuralia

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

### 3.6.1 Profiel van de werknemers op 31 december 2020

**Tabel 14: Profiel van de werknemers op 31.12.2020**

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal werknemers	10.021	11.839	21.860
waarvan deeltijdsen	787	3.686	4.473
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	31	99	130
2e categorie	194	422	616
3e categorie	629	1.203	1.832
4e categorie A	1.529	2.772	4.301
4e categorie B	1.733	2.968	4.701
<b>Totaal</b>	<b>4.116</b>	<b>7.464</b>	<b>11.580</b>
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	1.599	1.564	3.163
Categorie 2	1.592	1.388	2.980
Categorie 3	1.445	991	2.436
<b>Totaal</b>	<b>4.636</b>	<b>3.943</b>	<b>8.579</b>
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	2	6	8
2e categorie	99	42	141
3e categorie	398	109	507
4e categorie	276	42	318
<b>Totaal</b>	<b>775</b>	<b>199</b>	<b>974</b>
<b>Agenten</b>			
<b>Totaal</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
<b>Directie</b>			
<b>Totaal</b>	<b>473</b>	<b>207</b>	<b>680</b>
<b>Arbeiders</b>			
<b>Totaal</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>37</b>
Leeftijd	46 jaar en 2 maanden	44 jaar en 8 maanden	45 jaar en 4 maanden
Anciënniteit	15 jaar en 9 maanden	15 jaar en 11 maanden	15 jaar en 10 maanden

Bron: Assuralia

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

### 3.6.2 Profiel van de in 2020 aangeworven werknemers

**Tabel 15: Profiel van de in 2020 aangeworven werknemers**

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	737	857	1.594
waarvan deeltijdsen	13	57	70
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	2	2	4
2e categorie	10	19	29
3e categorie	62	115	177
4e categorie A	142	268	410
4e categorie B	102	120	222
<b>Totaal</b>	<b>318</b>	<b>524</b>	<b>842</b>
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	140	114	254
Categorie 2	121	116	237
Categorie 3	74	65	139
<b>Totaal</b>	<b>335</b>	<b>295</b>	<b>630</b>
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	0	1	1
2e categorie	8	5	13
3e categorie	25	6	31
4e categorie	1	1	2
<b>Totaal</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>47</b>
<b>Agenten</b>			
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Directie</b>			
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>73</b>
<b>Arbeiders</b>			
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Leeftijd	35 jaar en 9 maanden	34 jaar en 5 maanden	35 jaar en 1 maand

Bron: Assuralia



### 3.6.3 Profiel van de in 2020 vertrokken werknemers

**Tabel 16: Profiel van de in 2020 vertrokken werknemers**

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	812	862	1.674
waarvan deeltijdsen	82	284	366
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	7	9	16
2e categorie	11	39	50
3e categorie	46	85	131
4e categorie A	151	249	400
4e categorie B	120	199	319
Totaal	335	581	916
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	125	89	214
Categorie 2	127	100	227
Categorie 3	115	60	175
Totaal	367	249	616
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	2	1	3
2e categorie	9	4	13
3e categorie	26	6	32
4e categorie	15	4	19
Totaal	52	15	67
<b>Agenten</b>			
Totaal	0	0	0
<b>Directie</b>			
Totaal	56	15	71
<b>Arbeiders</b>			
Totaal	2	2	4
Leeftijd	47 jaar en 2 maanden	45 jaar en 5 maanden	46 jaar en 3 maanden
Anciënniteit	15 jaar en 7 maanden	15 jaar en 11 maanden	15 jaar en 9 maanden

Bron: Assuralia

## 4 Vergelijking met andere Europese landen

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

	Werknemers	
	Aantal in 2019	Evolutie t.o.v. 2018
Duitsland	290.850	-0,1%
Frankrijk	147.600	0,1%
Verenigd Koninkrijk	113.600	20,6%
Nederland	40.000	0,0%
Zwitserland	47.054	0,0%
Italië	46.668	1,0%
Spanje	48.233	0,4%
Oostenrijk	27.675	1,8%
<b>België</b>	<b>21.940</b>	-0,9%
Zweden	19.500	-8,4%
Denemarken	14.425	24,4%
Ierland	15.000	0,0%
Finland	9.823	1,4%
Portugal	8.500	-3,7%
Griekenland	6.900	0,0%
Luxemburg	4.090	0,0%
	<b>861.858</b>	<b>2,5%</b>

Wat onze buurlanden betreft, is Duitsland het enige land waar de werkgelegenheid afneemt (-0,1 %). In Frankrijk is er qua werkgelegenheid een lichte stijging (+0,1 %), terwijl Luxemburg en Nederland een status quo vertonen (+0,0 %). De meest uitgesproken dalingen in werkgelegenheid werden vastgesteld in Zweden (-8,4 %) en in Portugal (-3,7 %). De cijfers voor het Verenigd Koninkrijk (+20,6 %) en Denemarken (+24,4 %) zijn minder betrouwbaar.

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.