



Statistische reeks Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2023

1	Inleiding	2
2	De Belgische verzekeringsmarkt	3
2.1	Verdeling van de verzekeringsprofessionals	3
2.2	Evoluties	4
3	De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen	5
3.1	De werkgelegenheid in 2023	5
3.2	Tendensen 2014-2023	8
3.3	Analyse van de resultaten	14
3.4	Structuur van de sector	23
3.5	Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD)	24
3.6	Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	26

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 2023 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 2023, evenals de voornaamste tendensen. Dit deel bevat ook een overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm.

Alex Maselis
Caroline Joye
vts@assuralia.be

2 De Belgische verzekeringsmarkt

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

2.1 Verdeling van de verzekeringsprofessionals

Alles bij elkaar stelt de Belgische verzekerings- en herverzekeringsmarkt bijna 43.700 personen tewerk¹. Het gaat om werknemers en zelfstandigen in (her)verzekeringsondernemingen, in agentschappen of in de makelarij²:

- ▶ het personeel dat werkt in de verzekeringsondernemingen en herverzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen³;
- ▶ de tussenpersonen (agenten en makelaars), die meestal zelfstandigen zijn;
- ▶ de personen in dienst van makelaarskantoren of verzekeringsagentschappen^{4 5};
- ▶ de verzekeringsondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen, en die naar schatting bijna 220 personen werk verschaffen⁶.

¹ Voor alle statuten samen (arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, zelfstandigen).

² 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.

³ 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).

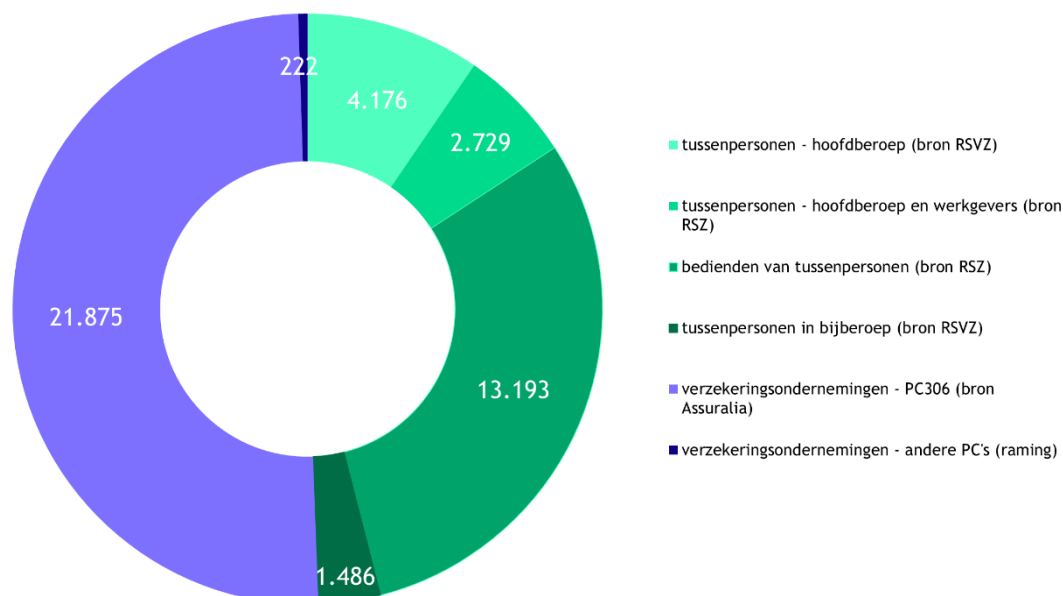
⁴ Voor deze bedrijven is het Paritair Comité 307 bevoegd.

⁵ Agentschappen die in België buitenlandse en Belgische maatschappijen vertegenwoordigen (algemene agenten of “gevolmachtigde onderschrijver”) horen ook bij deze categorie.

⁶ Enkele voorbeelden: Ageas, Precura en Verzekeringen van het Notariaat.

Grafiek 1 hieronder toont de werkgelegenheid in de verzekeringssector opgesplitst in de bovenvermelde categorieën.

Grafiek 1: Verdeling van de verzekeringsprofessionals in de Belgische verzekeringsmarkt



Bronnen : Schatting van Assuralia op basis van RSVZ, Cijfers 2023
RSZ & Assuralia, Cijfers 2023

Als maatstaf van de werkgelegenheid wordt het gemiddelde aantal werknemers in 2023 weergegeven. 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

Het aantal werkenden op de Belgische verzekeringsmarkt is in 2023 zeer licht teruggelopen in vergelijking met 2022⁷ (-0,1%). Deze relatieve stabiliteit verhult tegengestelde ontwikkelingen naargelang de categorie van werkenden. Bij de volgende categorieën krimpt het bestand tussen 2022 en 2023: tussenpersonen in hoofdberoep zonder werknemers (-0,7%), tussenpersonen in hoofdberoep met werknemers (-2,8%), tussenpersonen in bijberoep (-2,3%) en werknemers van verzekeringsondernemingen (-0,2%). Bij de andere categorieën groeit het bestand: werknemers van tussenpersonen (+1,1%) en verzekeringsondernemingen die onder een ander paritair comité vallen (+2,3%).

⁷ Na een herziening van de gegevens van het RSVZ werden de gegevens over de tussenpersonen bijgesteld; de cijfers die in deze versie van het Werkgelegenheidsrapport zijn opgenomen en worden toegelicht kan men niet vergelijken met die uit de vorige edities.

Over de voorbije vijf jaar is het aantal werkenden op de verzekeringsmarkt met 3,2 % gekrompen. De daling manifesteert zich bij alle categorieën, behalve bij de werknemers van tussenpersonen, waar de werkgelegenheid met 3,0 % toeneemt, en bij het personeel van verzekeringsondernemingen die onder een ander paritair comité dan PC 306 vallen, dat de voorbije vijf jaar in aantal verdrievoudigd is. Het aantal verzekeringstussenpersonen met zelfstandigenstatuut is de afgelopen vijf jaar evenwel vrij sterk gedaald: dit is zowel het geval bij de tussenpersonen in hoofdberoep zonder werknemers (-4,4 %) en de tussenpersonen in hoofdberoep met werknemers (-11,5 %) als bij de tussenpersonen in bijberoep (-21,3 %).

Het aantal jobs 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 in 2023, wat hetzelfde aandeel is als in 2022 werd waargenomen.

3 De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen⁸

3.1 De werkgelegenheid in 2023

3.1.1 Overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD)

- Op 31 december 2023 telt de verzekeringssector 21.651 personen die met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur werkzaam zijn. Meer dan de helft van deze werknemers (55,2 %) zijn vrouwen.
- Iets minder dan een op de vijf werknemers (19,3 %) werkt deeltijds. Het zijn vooral vrouwen die deeltijds werken: meer dan vier op de vijf deeltijdse werknemers (81,6 %) zijn vrouwen.
- De beroepscategorieën⁹ uitvoerend personeel en kaderleden vertegenwoordigen samen meer dan 90 % van de werknemers. De meeste werknemers (51,4 %) behoren tot het uitvoerend personeel. De kaderleden vormen de tweede grootste beroepscategorie, met 39,7 % 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 zo goed als 15 jaar (14 jaar en 11 maanden). Bijna twee op de vijf werknemers (39,0 %) zijn ouder dan 50 jaar. De werknemers die jonger zijn dan 35 jaar vertegenwoordigen 21,4 % van het personeelsbestand.
- Iets meer dan vier vijfde van de werknemers (80,2 %) behaalde een hogeschool- of universitair diploma. Onder de werknemers die 35 jaar of jonger zijn, ligt dat aandeel nog hoger (84,8 %).

⁸ 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"*.

⁹ Cf. sectie 3.3.2.

Tabel 1 : Kerncijfers 2023

	31.12.2023
Aantal werknemers	21.651
Vrouwen	55,2 %
Deeltijds	19,3 %
Full Time Equivalent (FTE)	20.536
Verdeling per categorie:	
Uitvoerend	51,4 %
Kader	39,7 %
Directie	4,2 %
Inspecteurs	4,5 %
Agenten	0,05 %
Arbeiders	0,15 %
Gemiddelde leeftijd	45 jaar en 7 maanden
Gemiddelde anciënniteit	14 jaar en 11 maanden
Hogeschool- of universitaire opleiding	80,2 %
Nationaliteit	95,4 % is Belg

Bron: Assuralia

In 2023 werven de verzekeringsondernemingen 1.990 werknemers aan met een overeenkomst van onbepaalde duur. Daartegenover zijn er 1.864 werknemers vertrokken uit een verzekeringsonderneming.

Standaardprofiel van de aangeworven personen

- Het gaat om iets meer vrouwen (53,7 %) dan mannen (46,3 %).
- 58,8 % van de werknemers wordt aangeworven als bediende - uitvoerend personeel; van deze werknemers start 38,3 % in de baremacategorie 4A.
- De gemiddelde leeftijd bij de aanwerving is 35 jaar. Meer dan zeven op de tien aangeworven personen (71,4 %) zijn tussen 20 en 40 jaar oud. 8,9 % van de aangeworvenen is ouder dan 50.
- 5,5 % van de aangeworven werknemers werkt deeltijds; 77,1 % onder hen zijn vrouwen.
- Meer dan acht op de tien aangeworven werknemers behaalde een master- of bachelordiploma (respectievelijk 42,1 % en 38,6 %).

Standaardprofiel van de personen die een verzekeringsonderneming hebben verlaten

- Het gaat om iets meer vrouwen (52,0 %) dan mannen (48,0 %).
- 19,4 % van de werknemers die vertrekken, hebben een deeltijdse arbeidsovereenkomst.
- Hun gemiddelde leeftijd bedraagt 44 jaar en 8 maanden. Van de werknemers die een verzekeringsonderneming hebben verlaten, is een kwart (25,6 %) 60 jaar of ouder en is iets minder dan één op de zes werknemers (16,9 %) jonger dan 30 jaar.
- De meest frequente reden van vertrek is ontslagname door de werknemer (39,8 % van de vertrekkers), gevolgd door ontslag door de werkgever (30,4 %), pensionering (pensioen of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) (22,9 %) en transfer naar een andere sector (5,7 %).

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 2023 werkten er 437 personen met een overeenkomst van bepaalde duur in een verzekeringsonderneming. Daarnaast deden de verzekeringsondernemingen een beroep op 841 studenten.

Tabel 2: Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2023

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Studenten	379	462	841
Bepaalde duur	175	262	437
Totaal	554	724	1.278

Bron: Assuralia

3.1.3 Voltijdsequivalent (FTE)¹⁰

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 2023 en het gemiddelde aantal tewerkgestelden met een OBD in 2023. Dit geeft een nauwkeuriger beeld van het arbeidsvolume dan het op 31 december waargenomen personeelsbestand.

Gedurende 2023 waren er gemiddeld 20.785 FTE's in de verzekeringsondernemingen die werden ingevuld door 21.875 werknemers.

Tabel 3: Gemiddeld aantal¹¹ werknemers en equivalent met een voltijdse overeenkomst (FTE)

Totaal (OOD+OBD)	Voltijds	Deeltijds	FTE
21.875	17.631	4.244	20.785

Bron: Assuralia

¹⁰ FTE = Full Time Equivalent (voltijdsequivalent).

¹¹ 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.

3.2 Tendensen 2014-2023¹²

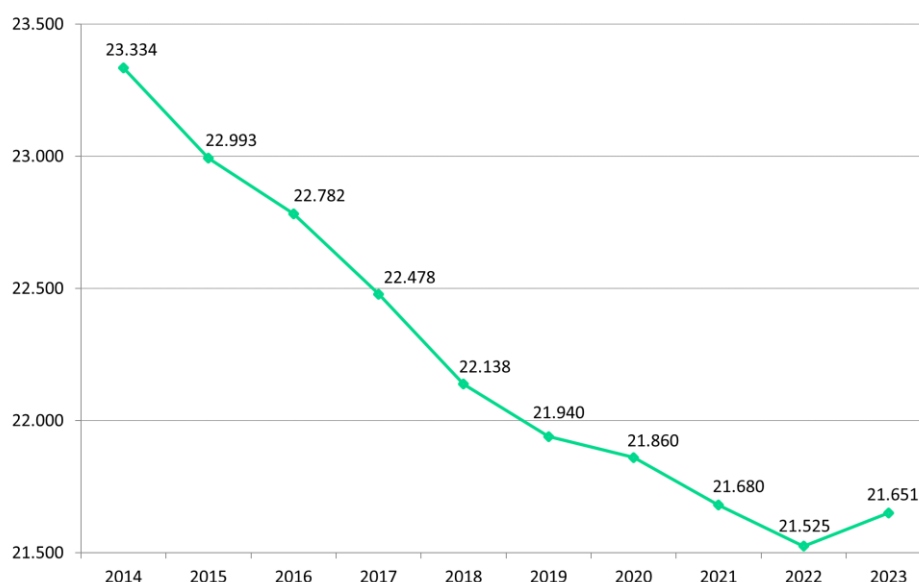
3.2.1 Evolutie van het aantal werknemers

Het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, dat aanhoudend daalde van 2014 tot 2022, herstelt zich licht in 2023. Eind 2023 telden de verzekeringsondernemingen 21.651 werknemers. Dat zijn 126 banen van onbepaalde duur méér dan eind 2022.

Deze toename van de werkgelegenheid in 2023 is een breuk met de trendmatige daling die het voorbije decennium werd waargenomen.

In 2023 tellen we zo 1.683 werknemers minder dan in 2014. Elk jaar verlaten een aantal oudere werknemers verzekeringsondernemingen omdat zij met pensioen gaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)¹³ stappen. Deze vertrekkers worden niet systematisch vervangen.

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



Bron: Assuralia

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.

¹² Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

¹³ Algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen), toegankelijk voor oudere werknemers die worden ontslagen.

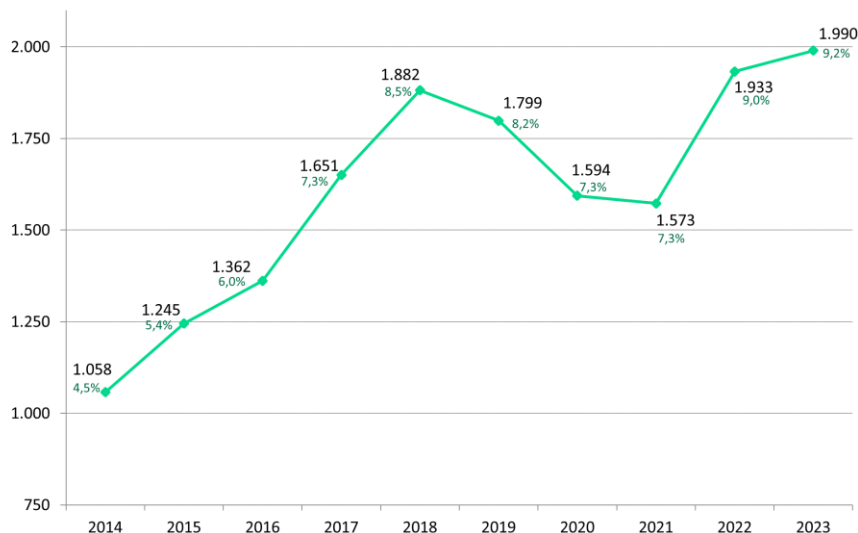
3.2.2 Evolutie van het aantal nieuwkomers en het aantal vertrekkers

De daling van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2023 is een onmiddellijk gevolg van het feit dat meer werknemers uit een onderneming zijn vertrokken dan dat er werknemers zijn aangeworven. In 2023 hebben 1.864 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur een onderneming verlaten en zijn er 1.990 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 en in 2023 weer toe om zijn hoogste niveau van de periode 2014-2023 te halen.

Het aantal vertrekkers neemt na twee jaar te zijn gestegen weer af, en komt uit op een niveau dat grosso modo overeenkomt met het gemiddelde van het voorbije decennium.

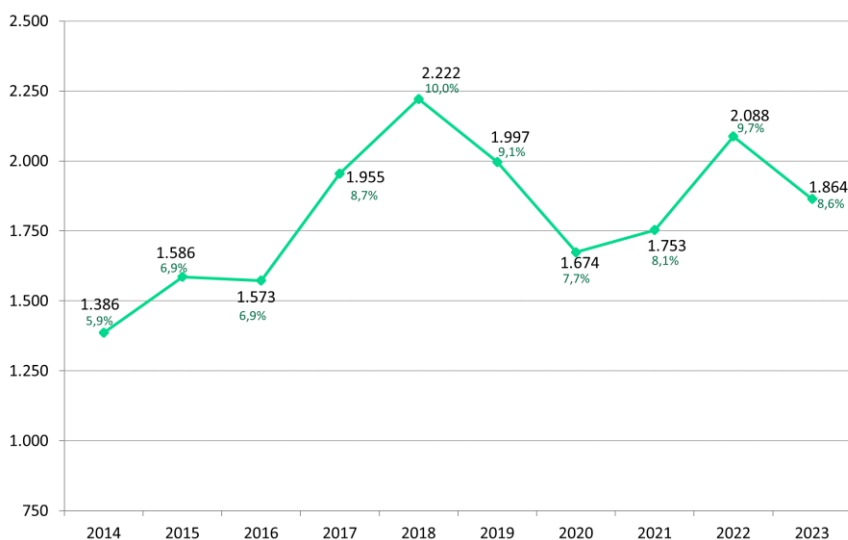
Grafiek 3: Aantal aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur (in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31 december)



Bron: Assuralia

Over de onderzochte periode 2014-2022 zien we dat er meer mensen zijn vertrokken dan er zijn aangeworven, wat de neerwaartse trend van de werkgelegenheid gedurende deze periode verklaart.

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

In 2023 zien we voor het eerst sinds 2014 een hoger aantal aangeworven personen dan vertrekkers, wat resulteert in de toename van de werkgelegenheid waarop hoger wordt gewezen.

De in 2020 en 2021 vastgestelde daling van de aantallen medewerkers die starten dan wel vertrekken, valt waarschijnlijk te verklaren door de COVID-19-crisis, die de bewegingen op de arbeidsmarkt heeft afgeremd.

De voornaamste redenen van vertrek uit een onderneming (zie sectie 3.3.7) zijn eerder 'klassiek': ontslagname door de werknemer (bijna twee op de vijf vertrekkers), beëindiging van de overeenkomst door de werkgever (iets minder dan een derde) en pensionering (pensioen of SWT¹⁴).

3.2.3 Evolutie van het aandeel deeltijdse werknemers

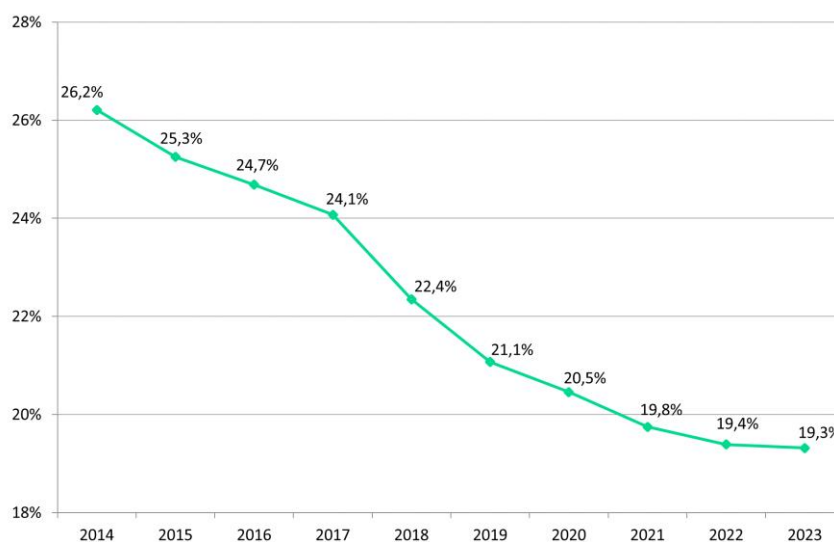
In 2023 werkten 4.184 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds; dat is iets minder dan een op de vijf werknemers (19,3 %). Na met 26,2 % zijn hoogste peil te hebben bereikt in 2014, is het aandeel van de deeltijdse werknemers in het bestand van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur elk jaar afgenomen om in 2023 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 26,0 %¹⁵).

¹⁴ Algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen), toegankelijk voor oudere werknemers die worden ontslagen.

¹⁵ FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, maart 2024.

De in 2015 ingezette daling van het aandeel deeltijdse overeenkomsten is toe te schrijven aan de vernieuwing van het personeelsbestand, die wordt gekenmerkt door een kleiner aandeel deeltijdsen bij de nieuw aangeworven medewerkers dan bij de werknemers die vertrekken (in 2023 respectievelijk 5,7 % van het totale aantal aangeworvenen tegenover 19,4 % van de werknemers die vertrekken). Deze trend is grotendeels het gevolg van de pensionering of overstap naar het SWT-stelsel⁴ van een deel van de deeltijdse arbeidskrachten. Zoals we verder nog zullen opmerken, gaan werknemers aan het einde van hun loopbaan immers vaak deeltijds werken.

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



Bron: Assuralia

Deze daling van het aandeel deeltijdse arbeidskrachten kan contra-intuïtief lijken in het licht van de evoluties op de arbeidsmarkt.

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 evenwichtigere 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. Door het rijkere aanbod aan mogelijkheden om de arbeidstijd te verminderen, met name dankzij de invoering van stimulerende maatregelen (onder meer tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematische verloven), kan aan deze wensen worden tegemoetgekomen.

Aan de andere kant zou ook de vervrouwelijking van de sector (zie verder, onder 3.3.3) de verspreiding van het deeltijds werken in de hand kunnen werken, aangezien vrouwen hun arbeidstijd vaker verminderen dan mannen.

Bijna 1.520 werknemers¹⁶ met een overeenkomst van onbepaalde duur, of 7,0 % van het totale personeelsbestand, hebben in de loop van 2023 voor een "tijdskrediet met motief" of een "tijdskrediet landingsbaan"¹⁷ gekozen. De betrokken werknemers verkiezen daarbij meestal de 1/5-onderbreking¹⁸ (76,7 % van het totale aantal tijdskredieten) of de 50 %-regeling (21,0 % 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 (57,7 % van het totale aantal tijdskredieten).

Daarnaast hebben ook bijna 1.150 werknemers met een OOD (5,3 % van het totale aantal werknemers) in de loop van 2023 ouderschapsverlof opgenomen. De betrokkenen kiezen hierbij meestal voor de 1/5-onderbreking (46,3 % van het totale aantal ouderschapsverloven) of voor een volledige onderbreking (28,4 % van het totale aantal ouderschapsverloven).

Het aantal in de sector tewerkgestelde werknemers dat in de loop van 2023 ouderschapsverlof of tijdskrediet opnam (tijdskrediet eindeloopbaan inbegrepen), ligt zowel in absolute als in relatieve cijfers lager dan in de jaren 2020 tot 2022.

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 2023 stabiliseert deze zich op 45 jaar en 7 maanden, zijn hoogste peil in de hele onderzochte periode. Ten opzichte van 2014 is de werknemer met een OOD in de verzekeringssector dus gemiddeld 1 jaar en 1 maanden ouder.

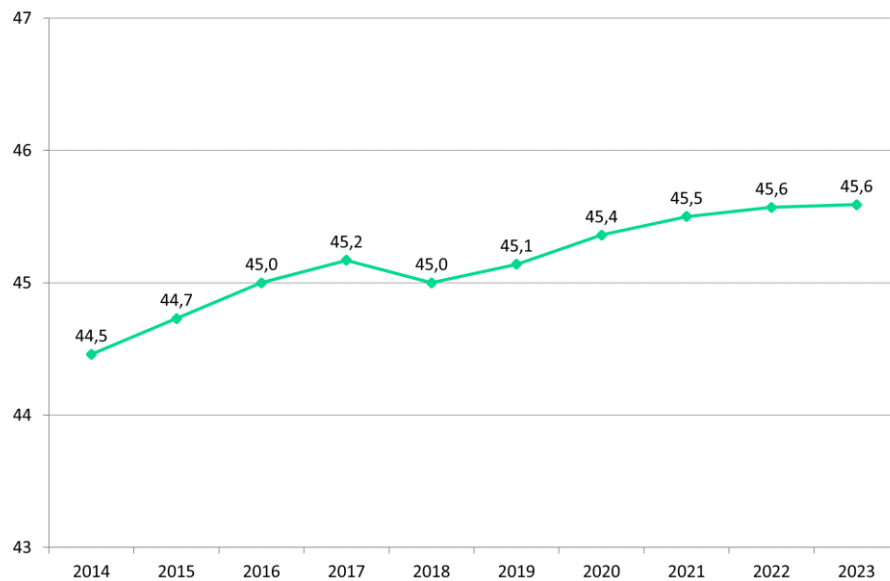
Logischerwijs zou de gemiddelde leeftijd in een constant personeelsbestand elk jaar automatisch een jaar moeten stijgen. Die jaarlijkse stijging wordt echter getemperd door de aanwerving, jaar na jaar, van relatief jongere werknemers (een gemiddelde leeftijd van 35 jaar bij de aanwerving in 2023) en het vertrek van relatief oudere werknemers (een gemiddelde leeftijd van 44 jaar en 8 maanden bij vertrek in 2023). Hierdoor steeg de gemiddelde leeftijd in de realiteit slechts met 2 tot 3 maanden per jaar tussen 2014 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 (in 2018 daalt hij zelfs).

¹⁶ De cijfers in deze en in de volgende paragraaf zijn afkomstig uit de Assuralia-studie over ouderschapsverlof en tijdskrediet.

¹⁷ 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.

¹⁸ Een 1/5-onderbreking komt overeen met een 4/5-tewerkstelling (80 %).

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



Bron: Assuralia

Iets meer dan de helft van de werknemers (53,2 % in 2023 tegenover 49,8 % in 2014) 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 resultaten¹⁹

3.3.1 Evolutie van de overeenkomsten van onbepaalde duur

Tabel 4: Evolutie kerncijfers 2014–2023

	31.12.2014	31.12.2022	31.12.2023
Aantal	23.334	21.525	21.651
Vrouwen (%)	53,1 %	54,9 %	55,2 %
Deeltijds (%)	26,2 %	19,4 %	19,3 %
FTE's (voltijdsequivalent)	21.905	20.535	20.536
Verdeling per categorie:			
Uitvoerend	58,3 %	51,7 %	51,4 %
Kader	32,7 %	39,1 %	39,7 %
Directie	4,1 %	4,4 %	4,2 %
Inspecteurs	4,5 %	4,5 %	4,5 %
Agenten	0,1 %	0,07 %	0,05 %
Arbeiders	0,3 %	0,16 %	0,15 %
Gemiddelde leeftijd	44 jaar en 6 maanden	45 jaar en 7 maanden	45 jaar en 7 maanden
Gemiddelde anciënniteit	16 jaar en 3 maanden	15 jaar	14 jaar en 11 maanden
Hogeschool- of universitaire opleiding	69,2 %	80,3 %	80,2 %

Bron: Assuralia

3.3.2 Beroepscategorieën

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst²⁰ deelt het personeel van verzekeringsondernemingen in de volgende zes categorieën (in volgorde van numeriek belang) in²¹:

- 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.

¹⁹ Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

²⁰ CAO van 19 februari 1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

²¹ 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 de meerderheid van de werknemers deel uit van de categorie uitvoerend personeel. In 2023 is 51,4 % van het personeel met een overeenkomst van onbepaalde duur ingedeeld in deze categorie. Toch neemt het belang ervan af, aangezien deze werknemers in 2014 nog 58,3 % van het personeelsbestand vertegenwoordigden. Dat komt dus neer op een daling van 6,9 procentpunten op 10 jaar tijd.

De tweede grootste personeelscategorie is die van de kaderleden. In 2023 is 39,7 % van het personeel kaderlid. Op langere termijn betekent dit een versterking van het kaderpersoneel, dat in 2014 maar 32,7 % van het personeelsbestand uitmaakte.

Het aandeel van de directieleden bedraagt 4,2 % van de werknemers in 2023, wat vergelijkbaar is met hun aandeel in 2014 (4,1 %).

Het aandeel van de werknemers die een commerciële functie uitoefenen (bezoldigde agenten en inspecteurs) blijft in 2023 vrij stabiel. Het aandeel van de agenten blijft afnemen en komt uit op 0,05 %, terwijl dat van de inspecteurs zich stabiliseert op 4,5 %. Tegenover 2014 boeten alleen de agenten aan gewicht in.

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 2023 waren 55,2 % 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 stereotiepe beeld 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 (28,6 %) met een overeenkomst van onbepaalde duur werkt deeltijds; bij de mannen bedraagt dit aandeel slechts 7,9 %. Vrouwen vertegenwoordigen zo minder dan de helft (48,8 %) van het voltijds tewerkgestelde personeelsbestand.

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

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Mannen	8.935	770	9.705
Vrouwen	8.532	3.414	11.946
Totaal	17.467	4.184	21.651

Bron: Assuralia

Vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur zijn gemiddeld jonger dan hun mannelijke collega's (45 jaar en 2 maanden tegenover 46 jaar en 2 maanden). Zo is 52,0 % van de vrouwelijke werknemers ouder dan 45, tegenover 54,6 % van de mannelijke werknemers. Een van de redenen voor dit verschil is dat de toegangsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag minder strikt zijn voor vrouwen dan voor mannen: vrouwen moeten een loopbaan van minimaal 39 jaar achter de rug hebben in 2023, voor mannen is dit 40 jaar.

Bij de vrouwen behoort 60,9 % tot de categorie uitvoerend personeel, is 34,3 % kaderlid en heeft 2,7 % een directiefunctie. Bij de mannen liggen de verhoudingen enigszins anders. Zo behoren minder mannen tot het uitvoerend personeel (39,8 %) en behoren meer mannen tot het kader (46,3 %) en de directie (6,1 %).

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 is het voorbije decennium trouwens licht toegenomen in deze categorie (65,3 % in 2022 en 2023 tegenover 63,9 % in 2014).

In de andere (grote) beroepscategorieën blijven de mannen in de meerderheid, al zien we dat het aandeel van de vrouwen in elke categorie een stijgende trend vertoont sinds het begin van het decennium, en dit meer uitgesproken bij de inspecteurs en het directiepersoneel, waar zij nog maar in geringe mate vertegenwoordigd zijn. Bij de inspecteurs tellen we aldus 23,2 % vrouwen in 2023, terwijl zij in 2014 maar 14,8 % van de inspecteurs uitmaakten. Verder oefenen vrouwen iets meer dan een derde van de directiefuncties uit (35,6 %), wat een vooruitgang is tegenover de 27,2 % in 2014. Tot slot vertegenwoordigen vrouwen 47,7 % van de kaderfuncties, tegenover 42,5 % in 2014; hier is de vooruitgang dus iets gematigder.

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)

	2014	2022	2023
Uitvoerend personeel	63,9 %	65,3 %	65,3 %
Kaderleden	42,5 %	47,4 %	47,7 %
Inspecteurs	14,8 %	21,1 %	23,2 %
Directie	27,2 %	35,3 %	35,6 %

Bron: Assuralia

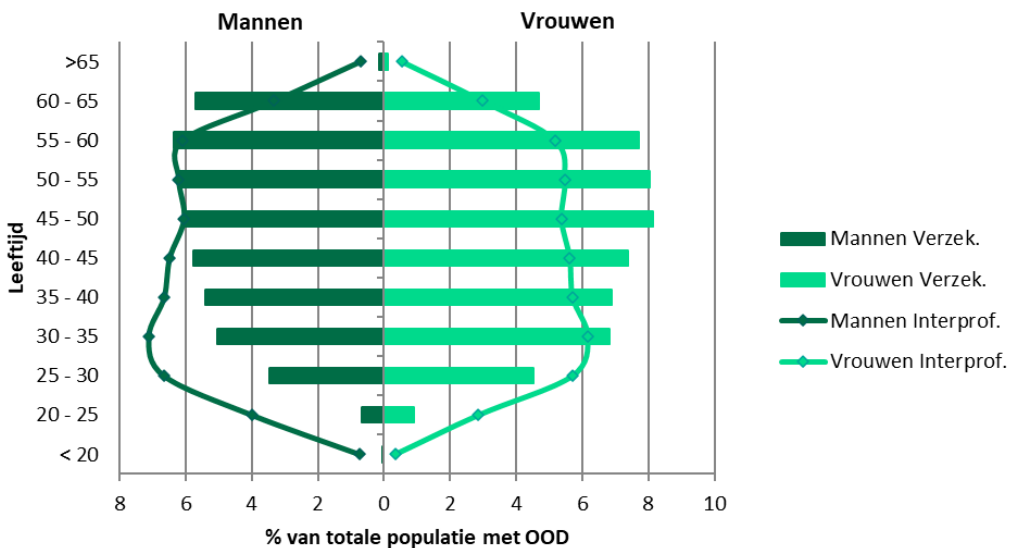
3.3.4 Leeftijd van de werknemers

Het afgelopen decennium is de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de verzekeringssector met een overeenkomst van onbepaalde duur vrijwel aanhoudend gestegen, van 44 jaar en 6 maanden in 2014 naar 45 jaar en 7 maanden in 2023.

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 39,0 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur ouder dan 50 jaar (18,4 % mannen en 20,6 % vrouwen). In de privésector bedraagt het aantal 50-plussers 30,5 % (16,3 % mannen en 14,2 % vrouwen).
- ▶ Bij de werknemers die jonger zijn dan 35 jaar stellen we het omgekeerde vast: hun gewicht is in de verzekeringssector minder groot dan in de privésector in zijn geheel. In de verzekeringssector vertegenwoordigt deze groep 21,4 % van het personeelsbestand (9,2 % mannen en 12,2 % vrouwen). Op het niveau van de privésector is 33,6 % van de werknemers jonger dan 35 jaar (18,5 % mannen en 15,1 % vrouwen).

Grafiek 7: Leeftijdspiramide van de werknemers - verzekeringssector (2023) vs. interprofessioneel (Q4-2023)



Bron: Assuralia en RSZ

3.3.5 Deeltijds werken²²

Het is al jaren zo dat ongeveer een vijfde van de werknemers in de verzekeringssector met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds werkt (19,3 % in 2023). De meesten onder hen geven hierbij de voorkeur aan een viervijfderegeling. Zo werkte 66,3 % van de deeltijdse werknemers in 2023 in een viervijfderegeling. Halftijds werken is minder gebruikelijk: hiervoor koos slechts 13,4 % van de deeltijdse werknemers in 2023.

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 2023 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 (19,3 % van de werkgelegenheid in de verzekeringssector

²² Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet (bijvoorbeeld: "tijdskrediet landingsbaan").

tegenover 26,2 % van de intersectorale werkgelegenheid). Bij deeltijdse werknemers in de verzekeringsondernemingen is de viervijfderегeling trouwens meer in trek (66,3 % 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 (13,4 % tegenover 35,5 %).

Merk op dat deeltijds werk in de verzekeringssector toeneemt met de leeftijd. In de leeftijdscategorie jonger dan 35 jaar is slechts 7,9 % van de werknemers deeltijds werkzaam, tegenover 18,7 % bij de werknemers tussen 35 en 50 jaar en zelfs 26,3 % bij de werknemers ouder dan 50.

Van de deeltijdse werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, werkt 17,0 % halftijds en 63,9 % in een viervijfderегeling. Van de deeltijdse werknemers tussen 35 en 50 jaar werkt slechts 9,3 % halftijds terwijl 68,3 % in een viervijfderегeling werkt. Van de deeltijdse werknemers jonger dan 35, werkt 9,3 % halftijds en 72,4 % in een viervijfderегeling.

Hoe hoger het opleidingsniveau van de werknemer, hoe minder hij deeltijds werkt, blijkt ook: 13,6 % van de werknemers met een masterdiploma werkt deeltijds, tegenover 21,4 % van de werknemers met een bachelordiploma en 24,8 % 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 2023 werkt meer dan een kwart (25,8 %) van de werknemers uit deze categorie deeltijds. Van het vrouwelijk uitvoerend personeel werkt 34,0 % deeltijds, tegenover 10,4 % van het mannelijk uitvoerend personeel. Van de kaderleden werkt 14,1 % deeltijds: 21,6 % 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 4,0 % en 4,9 % 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)

	2014		2022		2023	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Uitvoerend personeel	15,1 %	45,9 %	10,7 %	34,4 %	10,4 %	34,0 %
Kaderleden	7,1 %	29,9 %	7,2 %	21,2 %	7,2 %	21,6 %
Inspecteurs	3,2 %	10,0 %	3,0 %	8,1 %	2,7 %	8,1 %
Directie	4,8 %	7,2 %	3,2 %	5,8 %	3,3 %	7,7 %

Bron: Assuralia

De gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers, uitgedrukt als percentage van een voltijdse werknemer, bedraagt 74,8 % en is iets hoger bij de vrouwen (75,2 %) dan bij de mannen (72,8 %).

Aanschouwd per beroepscategorie ligt de gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers hoger bij de kaderleden en de inspecteurs (76,4 % voor elk van beide categorieën). Bij het uitvoerend personeel ligt de gemiddelde arbeidstijd iets lager, namelijk op 74,3 %. De gemiddelde arbeidstijd ligt aanzienlijk lager bij de deeltijds uitgeoefende directiefuncties (67,0 %), alsook bij de deeltijdse arbeiders (62,2 %).

3.3.6 Opleidingsniveau werknemers²³

In de verzekeringssector wordt het aandeel van de werknemers die een universitaire of hogeschoolopleiding hebben genoten, steeds groter. In 2023 waren vier op de vijf werknemers houder van een bachelor- of masterdiploma (34,4 % had een masterdiploma, 45,8 % een bachelordiploma), terwijl dat in 2014 nog maar voor 69,2 % 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 31,1 % een masterdiploma en 44,0 % een bachelordiploma, tegenover respectievelijk 36,6 % en 46,9 % bij de werknemers jonger dan 50. Anders gezegd, meer dan een kwart van de werknemers ouder dan 50 jaar (24,9 %) genoot geen hogeschool- of universitaire opleiding, terwijl bij de werknemers jonger dan 50 jaar het aandeel zonder diploma hoger onderwijs gevoelig lager ligt (16,5 %).

Deze in de verzekeringssector opgetekende cijfers weerspiegelen de verhoging van het onderwijsniveau die zich de afgelopen jaren voltrok bij de Belgische bevolking van 15 tot 65 jaar. In 2014 had 29,3 % van deze bevolkingsgroep een hogeschool- of universitair diploma, een aandeel dat is gestegen naar 36,6 % in 2022 en 35,6 % in 2023²⁴. 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)

	2014	2022	2023
Uitvoerend personeel	Bachelor: 46,3 %	Bachelor: 52,8 %	Bachelor: 53,4 %
Kaderleden	Master: 48,6 %	Master: 50,9 %	Master: 50,6 %
Inspecteurs	Bachelor: 41,7 %	Master: 45,6 %	Bachelor: 45,9 %
Directie	Master: 80,5 %	Master: 74,2 %	Master: 78,7 %

Bron: Assuralia

²³ De opleidingsniveaus worden als volgt ingedeeld:

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

²⁴ Bron: FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, maart 2024.

Kijken we voor de verzekeringsondernemingen naar het opleidingsniveau naargelang de functiecategorie (tabel 8), dan stellen we vast dat bij de directeurs en de kaderfuncties het masterdiploma het best vertegenwoordigd is (met een aandeel van respectievelijk 78,7 % en 50,6 % van de totale loontrekkende tewerkstelling in 2023). Bij de inspecteurs en de uitvoerende functies daarentegen, zijn de houders van een bachelordiploma in de meerderheid (respectievelijk 53,4 % en 45,9 % van hun personeelsbestand in 2023).

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 2022 tot 31 december 2023. Gedurende deze periode werden 1.990 werknemers aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur en hebben 1.864 werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Eind 2023 telt de verzekeringssector dus 126 werknemers meer in vergelijking met eind 2022.

Onder de 1.990 personen aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2023 vallen ook werknemers die daarvoor een overeenkomst van bepaalde duur hadden en in 2023 een overeenkomst van onbepaalde duur hebben gekregen.

Tabel 9: Evolutie van het totale personeelsbestand

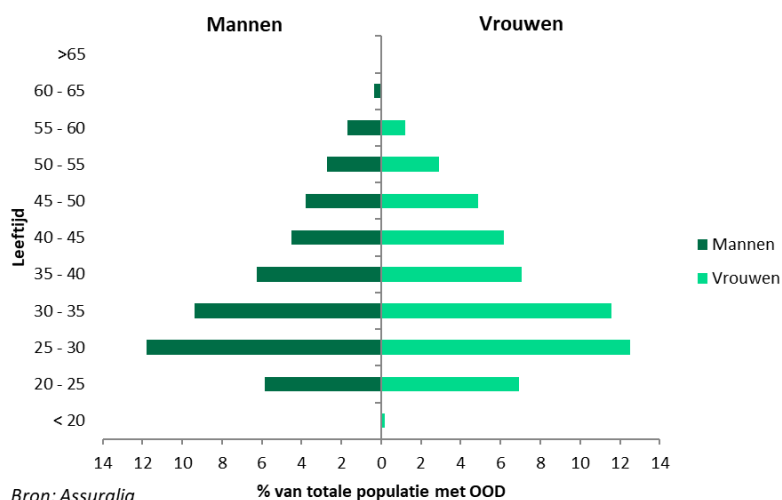
Aanwezig op 31.12.2022	Aangeworven in 2023	Vertrokken in 2023	Aanwezig op 31.12.2023
21.525	1.990	1.864	21.651
Ontwikkeling 2022-2023	57	-224	126

Bron: Assuralia

Het merendeel van de in 2023 aangeworven werknemers heeft een hoger diploma: 42,1 % bezit een masterdiploma en 38,6 % een bachelordiploma.

Er worden voornamelijk jonge werkkrachten aangeworven (grafiek 8): 37,3 % van de in 2023 aangeworven werknemers is jonger dan 30 jaar. De verzekeringsondernemingen werven niettemin ook oudere personen aan: in 2023 is 8,9 % van de aangeworvenen ouder dan 50 jaar.

Grafiek 8: Leeftijdspiramide van de aangeworven werknemers verzekeringssector (2023)



Tabel 10 geeft een overzicht van de redenen van vertrek uit een verzekeringsonderneming. Van de personen die in 2023 een verzekeringsonderneming hebben verlaten gaf 39,8 % (741 personen) zelf ontslag, vertrok 30,4 % (567 personen) wegens een beëindiging van de overeenkomst door de werkgever en ging 22,9 % (427 personen) met pensioen of SWT²⁵. Het aantal ontslagnames, dat in 2021 en 2022 een aanzienlijke stijging kende (respectievelijk 755 en 929, tegenover 592 en 2020), loopt in 2023 enigszins terug²⁶ (741). Het aantal pensioneringen ligt daarentegen hoger in 2023 dan in 2022, zowel in absolute als in relatieve cijfers. Het aantal werknemers dat in het SWT-stelsel stapt, ten slotte, blijft afnemen nu de toegang tot dergelijke regelingen sterker beperkt is dan vroeger.

Tabel 10: Overzicht van de redenen voor vertrek

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	227	274	501
Beëindiging zonder vergoeding (**)	37	29	66
Pensioen	209	195	404
SWT	14	9	23
Ontslag genomen	351	390	741
Overlijden	12	11	23
Transfer buiten sector (***)	45	61	106
TOTAAL	895	969	1.864

(*) 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 (45,2 % van alle vertrekkers) gaf zelf ontslag. Van de vertrekkers met een diploma (lager of hoger) middelbaar onderwijs heeft slechts 26,4 % de verzekeringsonderneming verlaten door zelf ontslag te nemen. Verder heeft 17,7 % van de personen met een bachelor- of masterdiploma de verzekeringsonderneming verlaten wegens pensionering of werkloosheid met bedrijfstoelag, tegenover 49,9 % 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 2023 respectievelijk 53,3 % en 39,6 %, zie tabel 11).

Tabel 11: Opsplitsing ontslagnames naargelang de functiecategorie

	Als percentage		
	2014	2022	2023
Agenten	0,0 %	0,1 %	0,0 %
Kaderleden	36,0 %	44,3 %	39,6 %
Directie	3,6 %	3,1 %	3,4 %
Uitvoerend personeel	56,6 %	50,1 %	53,3 %
Inspecteurs	3,8 %	2,4 %	3,7 %
TOTAAL	100 %	100 %	100 %

Bron: Assuralia

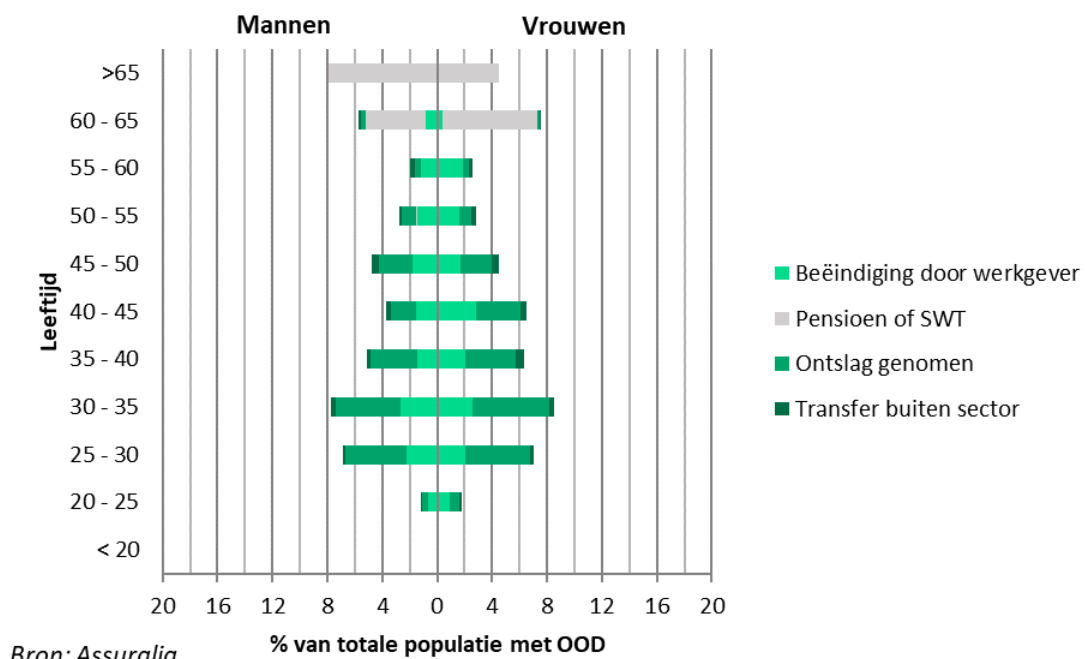
²⁵ SWT = het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (het vroegere brugpensioen).

²⁶ Er wordt verondersteld dat de COVID-19-crisis in 2020 geleid heeft tot een grotere terughoudendheid om van werk te veranderen.

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

Van de werknemers die een onderneming verlaten in 2023, is 25,6 % ouder dan 60 jaar. De grote meerderheid hiervan (negen op de tien) vertrekt wegens pensionering of SWT. Daarnaast is 33,2 % van de vertrekkers jonger dan 35 jaar. De meesten onder hen, namelijk bijna twee derde, nemen zelf ontslag.

Grafiek 9: Leeftijdspiramide van de werknemers die de verzekeringssector hebben verlaten (2023)



3.4 Structuur van de sector²⁷

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 dienst²⁸.

Het resterende kwart van de geïnventariseerde verzekeringsondernemingen is op de Belgische verzekeringsmarkt actief, maar stelt geen personeel tewerk²⁹.

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

Grootte van de onderneming	2014		2022		2023	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	33	2,7 %	37	3,1 %	35	2,7 %
50-150 werknemers	23	10,0 %	21	9,7 %	21	10,0 %
150-500 werknemers	11	13,7 %	10	11,0 %	9	10,4 %
>500 werknemers	10	73,6 %	10	76,2 %	10	76,9 %
TOTAAL	77	100,0 %	78	100,0 %	75	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 (76,9 % van de werkgelegenheid). Deze concentratie bij de grote ondernemingen was al een feit in 2014 (73,6 % van de werkgelegenheid). Het percentage tewerkgestelden in kleine ondernemingen (< 50 werknemers) daalt van 3,1 % in 2022 naar 2,7 % in 2023, wat overeenkomt met hun aandeel in 2014; dit is waarschijnlijk toe te schrijven aan het feit dat de stijging van het aantal werknemers die in 2023 werd waargenomen minder sterk is bij de kleine ondernemingen.

²⁷ Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

²⁸ 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.

²⁹ 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 (2023)

Plaats	Plaats wijziging t.o.v. 2022	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet- leven	Incasso leven	Totaal incasso
1		AG Insurance	4.396	20,3%	18,3%	25,7%	22,2%
2		AXA	3.605	16,7%	18,2%	8,1%	12,9%
3		Ethias	1.853	8,6%	11,5%	10,6%	11,0%
4		Baloise	1.734	8,0%	9,9%	3,2%	6,4%
5		P&V Assurances	1.413	6,5%	6,8%	6,3%	6,6%
6		Belfius	1.349	6,2%	6,0%	8,3%	7,2%
7		KBC	1.147	5,3%	9,8%	11,9%	10,9%
8		Allianz	1.032	4,8%	4,2%	5,6%	5,0%
9		ERGO	947	4,4%	6,2%	1,1%	3,5%
10		NN	695	3,2%	0,9%	5,8%	3,5%
11		FEDERALE Assurance	662	3,1%	2,5%	1,2%	1,8%
12		Europ Assistance	263	1,2%	0,6%	0,0%	0,3%
13		Atradius Crédito y Caucion S.A. de Seguros	229	1,1%	0,6%	0,0%	0,3%
14	+1	Athora	193	0,9%	0,0%	3,6%	1,9%
15	-1	North Europe Life	178	0,8%	0,5%	0,8%	0,7%
16		MS Amlin	139	0,6%	1,8%	0,0%	0,8%
17		AIG Europe	115	0,5%	1,1%	0,0%	0,5%
18		Credendo	108	0,5%	0,3%	0,0%	0,1%
19	NEW	HDI Global SE	108	0,5%	1,2%	0,0%	0,6%
20	-1	Zurich	105	0,5%	0,9%	0,0%	0,4%
TOTAAL			20.271	93,6%			

Bron: Assuralia

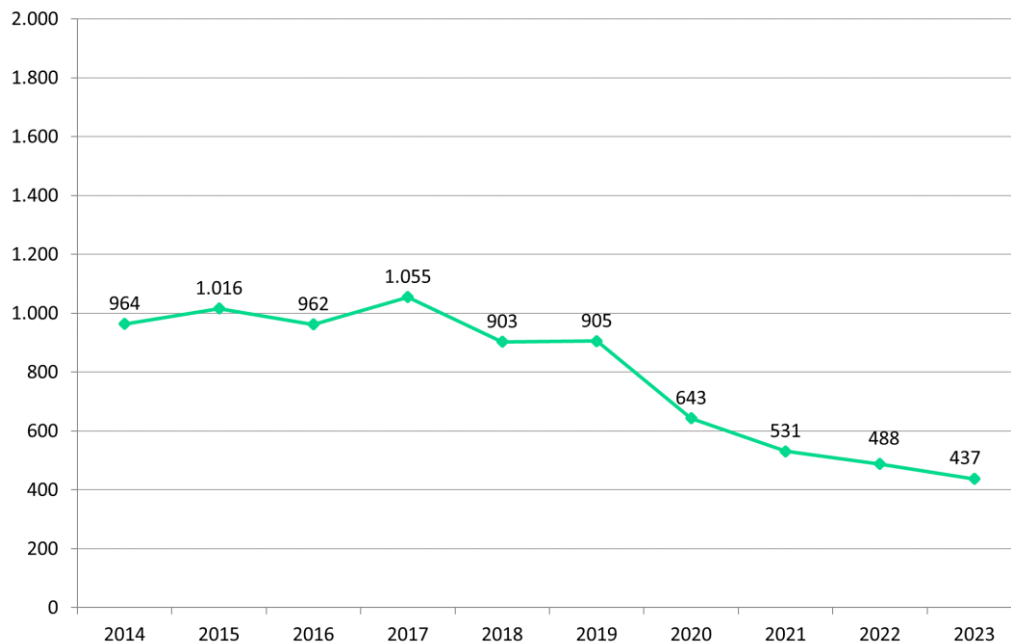
Indien bekeken per ondernemingsgroep, telt de verzekeringssector 11 verzekeringsgroepen met meer dan 500 werknemers die samen 87,0 % van de totale werkgelegenheid en 91,0 % van het totale premie-incasso vertegenwoordigen.

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 2023 deed de verzekeringssector een beroep op 437 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 2014 en 2019 schommelde de mate waarin verzekeringsondernemingen een beroep deden op overeenkomsten van bepaalde duur van iets meer dan 960 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 2023 het laagste niveau dat sinds 2014 was waargenomen.

Grafiek 10: Aantal overeenkomsten van bepaalde duur



Bron: Assuralia

Naast 437 werknemers met een OBD stelde de sector ook 841 studenten tewerk in 2023. 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	60,0 %	32 jaar en 2 maanden	Bachelor: 38,6 %	16,5 %
Studenten	5,9 %	21 jaar en 10 maanden	-	-

Bron: Assuralia

3.6 Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm³⁰

3.6.1 Profiel van de werknemers op 31 december 2023

Tabel 15: Profiel van de werknemers op 31 december 2023

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	9.705	11.946	21.651
waarvan deeltijdsen	770	3.414	4.184
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	328	301	629
2e categorie	187	503	690
3e categorie	570	1.130	1.700
4e categorie A	1.284	2.524	3.808
4e categorie B	1.489	2.817	4.306
Totaal	3.858	7.275	11.133
Kaderleden			
Categorie 1	1.577	1.644	3.221
Categorie 2	1.628	1.501	3.129
Categorie 3	1.286	950	2.236
Totaal	4.491	4.095	8.586
Inspecteurs			
1e categorie	5	5	10
2e categorie	109	56	165
3e categorie	387	125	512
4e categorie	244	39	283
Totaal	745	225	970
Agenten			
Totaal	4	6	10
Directie			
Totaal	592	327	919
Arbeiders			
Totaal	15	18	33
Leeftijd	46 jaar en 2 maanden	45 jaar en 2 maanden	45 jaar en 7 maanden
Anciënniteit	14 jaar en 8 maanden	15 jaar en 1 maand	14 jaar en 11 maanden

Bron: Assuralia

³⁰ Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

3.6.2 Profiel van de in 2023 aangeworven werknemers

Tabel 16: Profiel van de in 2023 aangeworven werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	922	1.068	1.990
waarvan deeltijdsen	25	84	109
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	34	46	80
2e categorie	12	46	58
3e categorie	121	165	286
4e categorie A	148	300	448
4e categorie B	119	179	298
Totaal	434	736	1.170
Kaderleden			
Categorie 1	160	131	291
Categorie 2	148	96	244
Categorie 3	96	65	161
Totaal	404	292	696
Inspecteurs			
1e categorie	1	0	1
2e categorie	16	10	26
3e categorie	33	15	48
4e categorie	12	2	14
Totaal	62	27	89
Agenten			
Totaal	0	0	0
Directie			
Totaal	22	13	35
Arbeiders			
Totaal	0	0	0
Leeftijd	35 jaar en 3 maanden	34 jaar en 10 maanden	35 jaar

Bron: Assuralia

3.6.3 Profiel van de in 2023 vertrokken werknemers

Tabel 17: Profiel van de in 2023 vertrokken werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	895	969	1.864
waarvan deeltijdsen	105	257	362
Bedienden - uitvoerend personeel			
1e categorie	36	34	70
2e categorie	17	37	54
3e categorie	61	103	164
4e categorie A	148	282	430
4e categorie B	145	189	334
Totaal	407	645	1.052
Kaderleden			
Categorie 1	130	112	242
Categorie 2	120	102	222
Categorie 3	108	61	169
Totaal	358	275	633
Inspecteurs			
1e categorie	0	0	0
2e categorie	12	3	15
3e categorie	32	13	45
4e categorie	25	1	26
Totaal	69	17	86
Agenten			
Totaal	0	1	1
Directie			
Totaal	60	31	91
Arbeiders			
Totaal	1	0	1
Leeftijd	45 jaar en 4 maanden	44 jaar	44 jaar en 8 maanden
Anciënniteit	13 jaar	13 jaar	13 jaar

Bron: Assuralia