



## Statistische reeks

### De werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2024

|          |                                                           |          |
|----------|-----------------------------------------------------------|----------|
| <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 2024                                | 5        |
| 3.2      | Tendensen 2015-2024                                       | 8        |
| 3.3      | Analyse van de resultaten                                 | 14       |
| 3.4      | Structuur van de sector                                   | 23       |
| 3.5      | Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD's)                  | 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 2024 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 2024, evenals de voornaamste tendensen. Dit deel bevat ook een overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm.

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

## 2 De Belgische verzekeringsmarkt

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

### 2.1 Verdeling van de verzekeringsprofessionals

Alles bij elkaar stelt de Belgische verzekerings- en herverzekeringsmarkt net iets meer dan 43.900 personen tewerk.<sup>1</sup> Het gaat om werknemers en zelfstandigen in (her)verzekeringsondernemingen, in agentschappen of in de makelarij<sup>2</sup>:

- ▶ het personeel dat werkt in de verzekeringsondernemingen en herverzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen<sup>3</sup>;
- ▶ de tussenpersonen (agenten en makelaars), die meestal zelfstandigen zijn;
- ▶ de personen in dienst van makelaarskantoren of verzekeringsagentschappen<sup>4 5</sup>;
- ▶ de verzekeringsondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen, en die naar schatting iets meer dan 230 personen werk verschaffen<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Alle statuten samengenomen (overeenkomsten van onbepaalde duur, overeenkomsten van bepaalde duur, zelfstandigen).

<sup>2</sup> De verzekering verschaft echter ook nog werk aan andere categorieën van personen, waarvan de precieze aantallen onbekend zijn:

- 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>3</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).

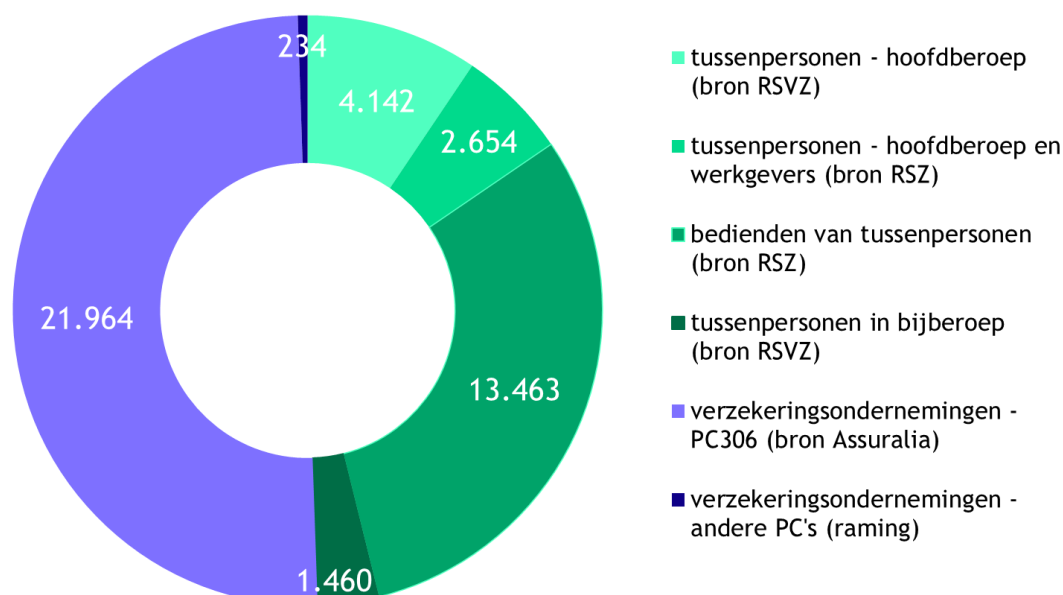
<sup>4</sup> Voor deze bedrijven is het Paritair Comité 307 bevoegd.

<sup>5</sup> Agentschappen die in België buitenlandse en Belgische maatschappijen vertegenwoordigen (algemene agenten of "gevolmachtigde onderschrijvers") horen ook bij deze categorie.

<sup>6</sup> 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 2024  
RSZ & Assuralia, Cijfers 2024*

Als maatstaf van de werkgelegenheid wordt het gemiddelde aantal werknemers in 2024 weergegeven. Deze berekening houdt rekening met de verschillende soorten arbeidsovereenkomsten, zowel die van onbepaalde duur als die van bepaalde duur. Aangezien overeenkomsten van bepaalde duur regelmatig worden gesloten voor een duurtijd van minder dan een jaar, geeft het *gemiddelde* aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers dat op 31 december in dienst was.

## 2.2 Evoluties

In 2024 nam het aantal werknemers op de Belgische verzekeringsmarkt, in de ruime zin van het woord, heel licht toe tegenover 2023<sup>7</sup> (+0,5 %). Achter deze toename gaan tegengestelde ontwikkelingen schuil naargelang de categorie van werknemers. Bij de volgende categorieën groeit het personeelsbestand: bedienden van tussenpersonen (+2,0 %), werknemers van verzekeringsondernemingen (+ 0,4 %) en werknemers van verzekeringsondernemingen die onder een ander paritair comité vallen (+5,4 %). Het personeelsbestand is daarentegen tussen 2023 en 2024 gekrompen bij de andere categorieën: tussenpersonen in hoofdberoep zonder werknemers (-0,8 %), tussenpersonen in hoofdberoep met werknemers (-2,7 %) en tussenpersonen in bijberoep (-1,7 %).

<sup>7</sup> 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 werknemers op de verzekeringsmarkt in de ruime zin van het woord met 2,0 % afgenomen. Het personeelsbestand is de voorbije vijf jaar gekrompen voor alle categorieën, behalve voor de bedienden van tussenpersonen en het personeel van de verzekeringsondernemingen die onder een ander paritair comité vallen dan PC306; bij die laatste twee categorieën nam de werkgelegenheid respectievelijk met 3,8 % en 55,0 % toe. Bij alle categorieën van verzekeringstussenpersonen actief als zelfstandige zijn de aantallen de voorbije vijf jaar in sterkere of minder sterke mate afgenomen: tussenpersonen in hoofdberoep zonder werknemers (-3,0 %), tussenpersonen in hoofdberoep met werknemers (-12,1 %) en tussenpersonen in bijberoep (-17,8 %). Het personeelsbestand van de verzekeringsondernemingen onder PC 306 ten slotte, is over de voorbije vijf jaar met 3,0 % gekrompen.

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 in 2024, wat hetzelfde aandeel is als in 2023.

### 3 De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen<sup>8</sup>

#### 3.1 De werkgelegenheid in 2024

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

- Op 31 december 2024 telt de verzekeringssector 21.851 personen die met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tewerkgesteld zijn. Meer dan de helft van deze werknemers (55,6 %) zijn vrouwen.
- Iets minder dan één op de vijf werknemers (19,2 %) werkt deeltijds. Het zijn vooral vrouwen die deeltijds werken: meer dan vier op de vijf deeltijdse werknemers (81,4 %) zijn vrouwen.
- De beroepscategorieën<sup>9</sup> uitvoerend personeel en kaderleden vertegenwoordigen samen meer dan 90 % van de werknemers. De meerderheid van de werknemers (50,2 %) behoort tot het uitvoerend personeel. De kaderleden vormen de op een na grootste beroepscategorie, met 40,7 % van het totale personeelsbestand.
- De gemiddelde leeftijd van een werknemer van een verzekeringsonderneming is 45 jaar en 7 maanden. Zijn of haar anciënniteit bedraagt gemiddeld bijna 15 jaar (14 jaar en 7 maanden). Bijna twee op de vijf werknemers (39,2 %) zijn ouder dan 50 jaar. De werknemers tot en met 35 jaar vertegenwoordigen 21,8 % van het personeelsbestand.
- Iets meer dan vier vijfde van de werknemers (81,1 %) behaalde een diploma hoger onderwijs (hogeschool of universiteit). Bij de werknemers tot en met 35 jaar ligt dat aandeel nog hoger (84,9 %).

<sup>8</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>9</sup> Zie sectie 3.3.2.

**Tabel 1 : Kerncijfers 2024**

| 31.12.2024                             |                      |
|----------------------------------------|----------------------|
| Aantal werknemers                      | 21.851               |
| Vrouwen                                | 55,6 %               |
| Deeltijdsen                            | 19,2 %               |
| Fulltime-equivalenten (fte's)          | 20.695               |
| Verdeling per categorie:               |                      |
| Uitvoerend                             | 50,2 %               |
| Kader                                  | 40,7 %               |
| Directie                               | 4,5 %                |
| Inspecteurs                            | 4,4 %                |
| Agenten                                | 0,05 %               |
| Arbeiders                              | 0,14 %               |
| Gemiddelde leeftijd                    | 45 jaar en 7 maanden |
| Gemiddelde anciënniteit                | 14 jaar en 7 maanden |
| Hogeschool- of universitaire opleiding | 81,1 %               |
| Nationaliteit                          | 95,5 % is Belg       |

*Bron: Assuralia*

In 2024 hebben de verzekeringsondernemingen 1.916 werknemers aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur. Daarnaast hebben 1.716 werknemers een verzekeringsonderneming verlaten.

#### *Standaardprofiel van de aangeworven personen*

- Het gaat om iets meer vrouwen (56,1 %) dan mannen (43,9 %).
- 53,8 % van de werknemers is aangeworven als bediende - uitvoerend personeel; hierbij is de baremacategorie 4A het meest vertegenwoordigd (43,0 %).
- De gemiddelde leeftijd bij aanwerving is 34 jaar en 9 maanden. Bij meer dan zeven op de tien aanwervingen (72,8 %) is de persoon in kwestie tussen 20 en 40 jaar oud; 8,9 % is ouder dan 50 jaar.
- 4,2 % van de aangeworven werknemers werkt deeltijds; vier vijfde van de deeltijds aangeworven werknemers zijn vrouwen.
- Meer dan acht op de tien aangeworven werknemers behaalde een master- of bachelordiploma (respectievelijk 44,3 % en 37,2 %).

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

- Het gaat om iets meer vrouwen (51,7 %) dan mannen (48,3 %).
- Van de werknemers die vertrekken, heeft 17,1 % een deeltijdse overeenkomst; 67,6 % daarvan zijn vrouwen.
- Hun gemiddelde leeftijd bedraagt 44 jaar en 10 maanden. Van de werknemers die bij een verzekeringsonderneming zijn vertrokken, is meer dan een kwart (27,4 %) 60 jaar of ouder en is iets meer dan een op de zes werknemers (17,7 %) jonger dan 30 jaar.
- De meest frequente reden van vertrek is ontslagname door de werknemer (39,0 % van de werknemers die vertrekken), gevolgd door pensionering (pensioen of het stelsel van arbeidsongeschiktheid met bedrijfstoelage) (23,4 %), ontslag door de werkgever (27,0 %) en transfer naar een andere sector (9,6 %).

### 3.1.2 Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD's)

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

In 2024 werkten er 325 personen met een overeenkomst van bepaalde duur in een verzekeringsonderneming. Daarnaast schakelden de verzekeringsondernemingen 710 studenten in.

**Tabel 2: Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2024**

|               | Mannen     | Vrouwen    | Totaal       |
|---------------|------------|------------|--------------|
| Studenten     | 317        | 393        | 710          |
| Bepaalde duur | 140        | 185        | 325          |
| <b>Totaal</b> | <b>457</b> | <b>578</b> | <b>1.035</b> |

Bron: Assuralia

### 3.1.3 Fulltime-equivalent (fte)<sup>10</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 fulltime-equivalent (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 overeenkomst van onbepaalde duur in 2024 en het gemiddelde aantal tewerkgestelden met een overeenkomst van bepaalde duur in 2024. Dit geeft een nauwkeuriger beeld van het arbeidsvolume dan het op 31 december waargenomen personeelsbestand.

In het jaar 2024 telden de verzekeringsondernemingen gemiddeld 20.884 fte's, ingevuld door 21.964 werknemers.

**Tabel 3: Gemiddeld aantal<sup>11</sup> werknemers en fulltime-equivalenten (fte's)**

| Totaal<br>(OOD+OBD) | Voltijds | Deeltijds | Fte    |
|---------------------|----------|-----------|--------|
| 21.964              | 17.744   | 4.220     | 20.884 |

Bron: Assuralia

<sup>10</sup> Fte = fulltime-equivalent (voltijdsequivalent).

<sup>11</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.

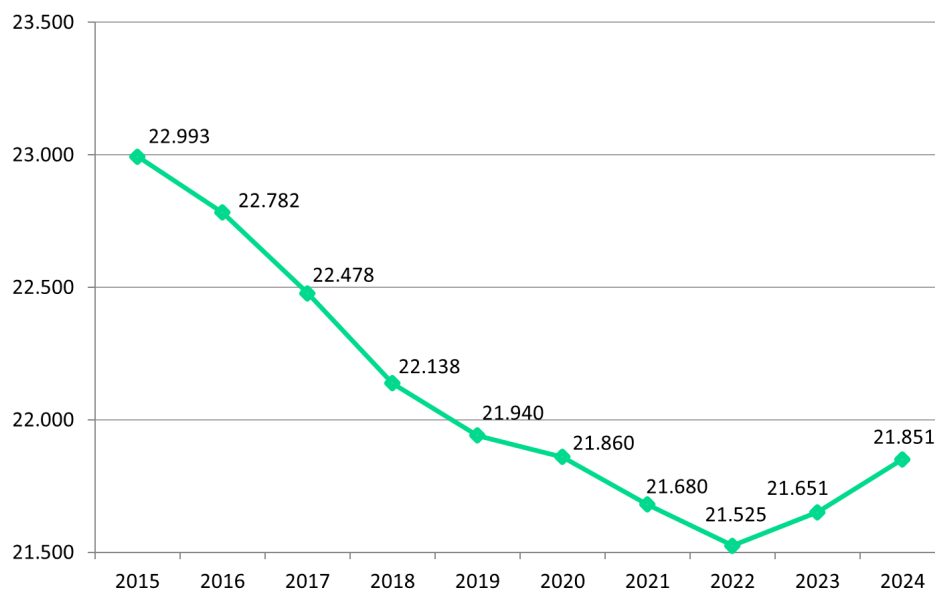
## 3.2 Tendensen 2015–2024<sup>12</sup>

### 3.2.1 Evolutie van het aantal werknemers

Het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur herstelt zich verder in 2024, wat de heropleving die in 2023 werd ingezet bevestigt. Eind 2024 telden de verzekeringsondernemingen 21.851 werknemers. Dat zijn 200 banen van onbepaalde duur méér dan eind 2023.

Toch blijft de werkgelegenheid in 2024 op een lager niveau dan in 2015 (1.142 werknemers minder). De neerwaartse trend die een groot deel van het voorbije decennium werd waargenomen, is te verklaren door het feit dat de verzekeringsondernemingen niet meer systematisch overgaan tot de vervanging van oudere werknemers die met pensioen gaan – klassiek pensioen of vervroegd pensioen via het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)<sup>13</sup>.

**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 wensen van hun partners (agenten en makelaars) en verzekerden op het vlak van digitale evoluties. De toegenomen digitalisering en de daaruit voortvloeiende automatisering gaan gepaard met een dalende werkgelegenheid, vooral bij de meer operationele beroepen. Tot slot leiden herstructureringen bij ondernemingen er soms toe dat personeel bij een ander paritair comité wordt ondergebracht, wat dan automatisch een daling van de werkgelegenheid bij PC306 teweegbrengt.

<sup>12</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

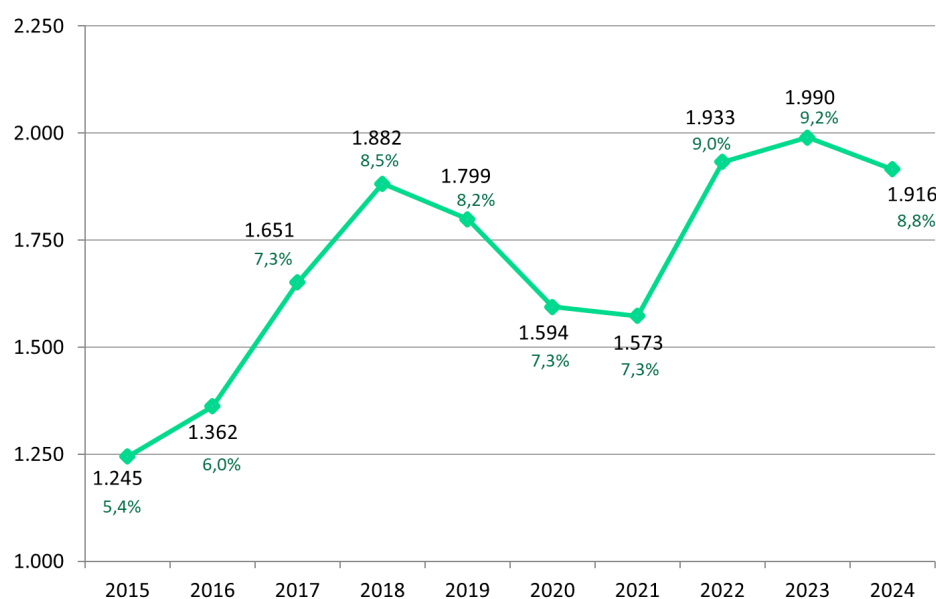
<sup>13</sup> Algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen), toegankelijk voor oudere werknemers die worden ontslagen.

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

De stijging van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur in 2024 is een gevolg van het feit dat – net als in 2023 – het aantal werknemers dat vertrekt lager ligt dan het aantal nieuwkomers. In 2024 hebben 1.716 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur een verzekeringsonderneming verlaten en werden er 1.916 nieuwe medewerkers met een overeenkomst van onbepaalde duur aangeworven (sommigen onder hen waren voordien al tewerkgesteld via een overeenkomst van bepaalde duur).

Na in 2020-2021 sterk te zijn gedaald door de covidcrisis nam het aantal aanwervingen in 2022 en 2023 aanzienlijk toe. In 2024 blijft het aantal nieuwe aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur ondanks een lichte daling vrij hoog liggen ten opzichte van de hele periode 2015-2024. De stijging van het aantal aanwervingen in de periode 2022-2024 is te verklaren door het strategisch aanwerven van (jong) talent voor nieuwe taken die verband houden met de digitalisering en vooral met applicaties naar aanleiding van de uitrol van artificiële intelligentie.

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



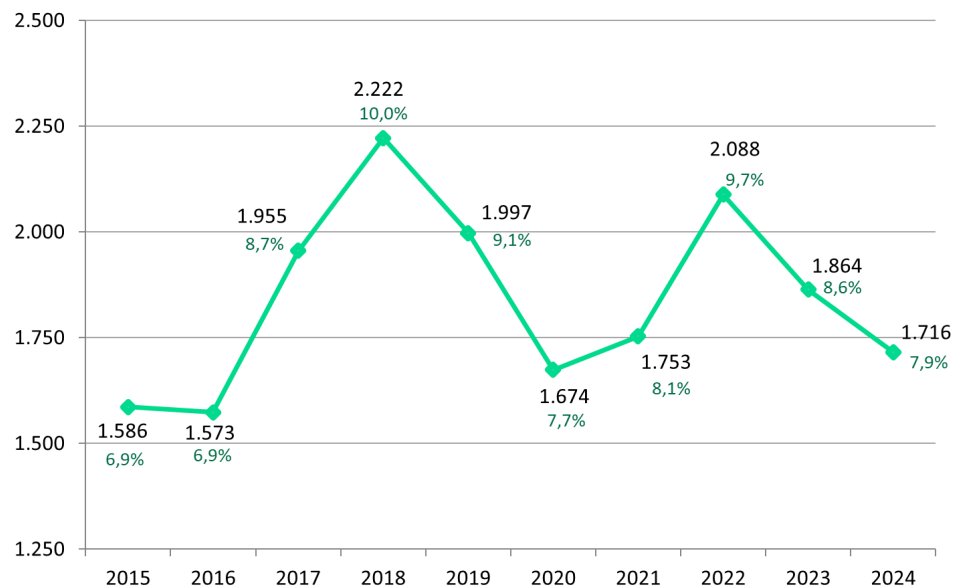
Bron: Assuralia

Het aantal werknemers dat vertrekt, neemt in 2024 verder af en bedraagt 1.716: een niveau dat in de buurt komt van dat van 2020-2021, toen de arbeidsmobiliteit zwakker was en waarschijnlijk werd afgeremd door de covidcrisis.

De voornaamste redenen om bij een onderneming te vertrekken (zie sectie 3.3.7) zijn eerder "klassiek": ontslagname door de werknemer (bijna 2 op de 5 vertrekkers), beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (iets meer dan een kwart) en pensionering (pensioen of SWT<sup>14</sup>) voor iets minder dan een kwart.

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

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



Bron: Assuralia

Over de periode 2015–2022 vertrekken er meer werknemers dan er worden aangeworven, wat de neerwaartse trend van de werkgelegenheid in deze periode verklaart. Vanaf 2023 zien we het omgekeerde, waardoor de werkgelegenheid weer stijgt.

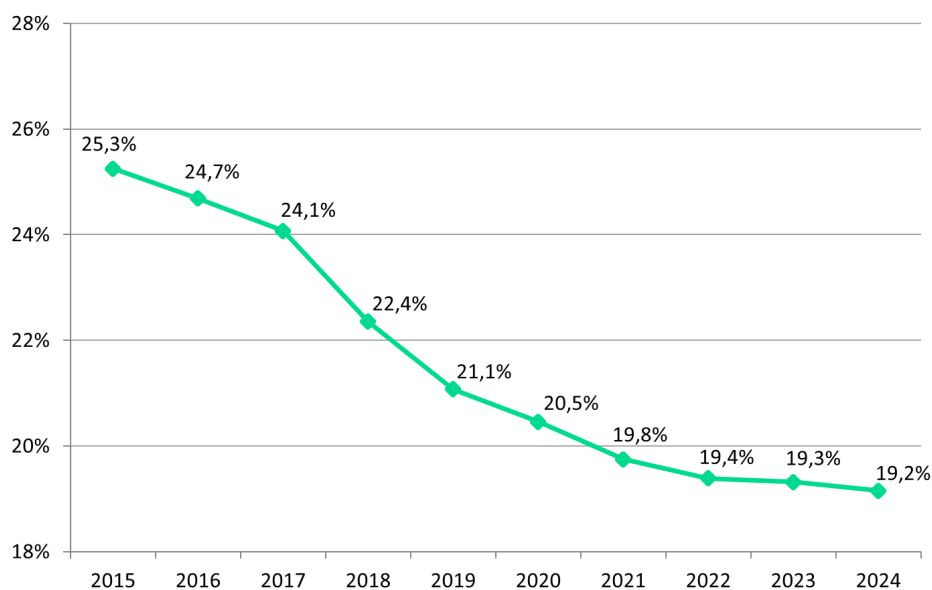
De in 2020 en 2021 vastgestelde daling van zowel het aantal vertrekkers als het aantal nieuwkomers is waarschijnlijk toe te schrijven aan de covidcrisis, die de bewegingen op de arbeidsmarkt sterk vertraagde.

### 3.2.3 Evolutie van het aandeel deeltijdse werknemers

In 2024 werkten 4.186 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds; dat is iets minder dan een op de vijf werknemers (19,2 %). Na met 25,3 % zijn hoogste niveau te hebben bereikt in 2015, is het aandeel van de deeltijdse werknemers in het bestand van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur elk jaar kleiner geworden om in 2024 zijn laagste niveau van de voorbije tien jaar te bereiken. Het aandeel van de deeltijdse werknemers is overigens kleiner in de verzekeringsondernemingen dan in de totale bezoldigde werkgelegenheid in de privésector (26,4 %<sup>15</sup>).

De krimp sinds 2015 van het aandeel deeltijdse overeenkomsten is grotendeels te verklaren door de vernieuwing van het personeelsbestand: er zijn immers duidelijk minder deeltijdse werknemers bij de nieuwkomers dan bij de vertrekkers (in 2024 respectievelijk 4,2 % van de aangeworven werknemers tegenover 17,1 % van de vertrekkers). Het grote aandeel deeltijdse arbeidskrachten bij de werknemers die vertrekken, is voornamelijk toe te schrijven aan de werknemers die met pensioen gaan of in het SWT-stelsel stappen<sup>14</sup>. Zoals verder zal blijken, kiezen werknemers aan het einde van hun loopbaan immers vaker voor deeltijds werk.

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



Bron: Assuralia

Deze daling van het aantal deeltijdse arbeidskrachten kan contra-intuïtief lijken in het licht van de evoluties op de arbeidsmarkt. Aan de ene kant werd de wettelijke pensioenleeftijd opgetrokken en werden, parallel hieraan, de toegangsvoorwaarden voor vroegtijdige pensionering verstrengd, met een verlenging van de loopbaan tot gevolg. Gezien de intenties van de regering met betrekking tot de economische en budgettaire prognoses is het zeer waarschijnlijk dat de twintigers en dertigers van vandaag nog langere loopbanen zullen moeten volbrengen dan hun ouders om de houdbaarheid van het pensioenstelsel te waarborgen. Ook treden er bij jonge werknemers mentaliteitsveranderingen op ten gunste van een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Deze

<sup>15</sup> FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, (2024), maart 2025.

factoren kunnen leiden tot andere keuzes qua werkritme, gericht op een evenwichtigere verdeling van de arbeidstijd over langere loopbanen. Deeltijds werk is in dat opzicht een manier om een beter evenwicht te bewaren tussen de beroepswerkzaamheden 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) het deeltijds werken breder ingang kunnen doen vinden, aangezien vrouwen hun arbeidstijd vaker verminderen dan mannen.

Bijna 1.140 werknemers<sup>16</sup> met een overeenkomst van onbepaalde duur, of 5,2 % van het totale personeelsbestand, hebben in de loop van 2024 gekozen voor een “tijdskrediet met motief” of een “tijdskrediet landingsbaan”<sup>17</sup>. De betrokken werknemers verkiezen daarbij meestal de 1/5-regeling<sup>18</sup> (63,5 % van het totale aantal tijdskredieten) of de 50 %-regeling (17,8 % van het totale aantal tijdskredieten). Deze vorm van tewerkstelling, die het mogelijk maakt 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 60 jaar of ouder die er gebruik van maken (42,6 % van het totale aantal tijdskredieten).

Daarnaast hebben meer dan 1.130 werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur (5,2 % van het totale aantal werknemers) in de loop van 2024 ouderschapsverlof opgenomen. De betrokkenen kiezen hierbij meestal voor de 1/5-regeling (44,2 % van het totale aantal ouderschapsverloven) of voor een volledige onderbreking (29,6 % van het totale aantal ouderschapsverloven).

Het aantal in de sector tewerkgestelde werknemers dat ouderschapsverlof of tijdskrediet opneemt (tijdskrediet landingsbaan inbegrepen) blijft in 2024 verder dalen – een daling die in 2023 werd ingezet ten opzichte van de periode 2020–2022, zowel in absolute als in relatieve cijfers.

### 3.2.4 Evolutie van de gemiddelde leeftijd

In de periode 2015–2022 is de gemiddelde leeftijd van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur elk jaar toegenomen, behalve in het jaar 2018. In 2024 ligt de gemiddelde leeftijd op hetzelfde niveau als de twee voorgaande jaren, namelijk 45 jaar en 7 maanden. Ten opzichte van 2015 is een werknemer met een overeenkomst van onbepaalde duur in de verzekeringssector gemiddeld bijna een jaar ouder.

---

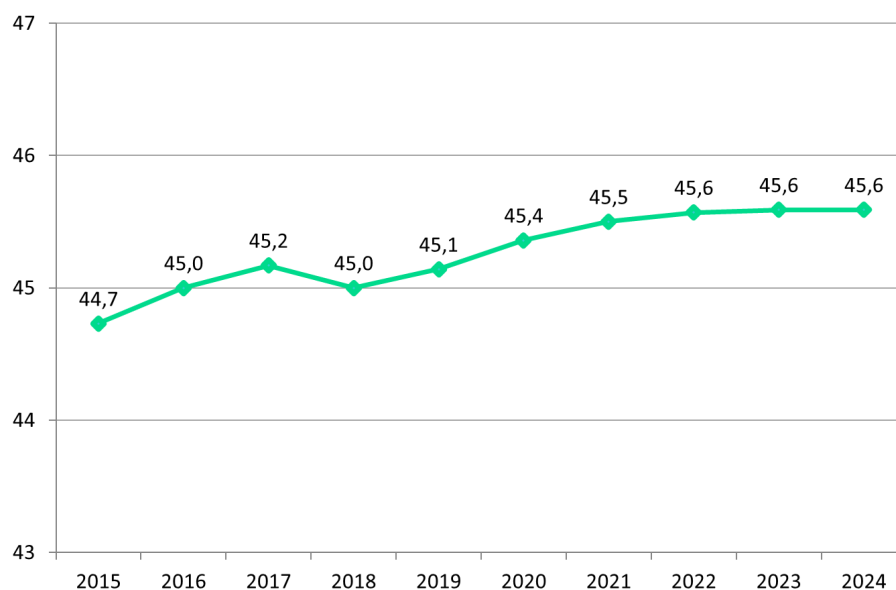
<sup>16</sup> De cijfers in deze en in de twee volgende paragrafen zijn afkomstig uit de Assuralia-studie over ouderschapsverlof en tijdskrediet.

<sup>17</sup> Met het specifieke tijdskrediet voor werknemers die het einde van hun loopbaan naderen, kunnen werknemers uit de privésector hun arbeidsprestaties verminderen tot zij met pensioen gaan.

<sup>18</sup> Een 1/5-regeling komt overeen met een 4/5-tewerkstelling (80 %).

Logischerwijs zou de gemiddelde leeftijd in een constant personeelsbestand elk jaar automatisch een jaar moeten stijgen. Die automatische jaarlijkse stijging wordt echter getemperd door de aanwerving, jaar na jaar, van relatief jongere werknemers (in 2024 bedraagt de gemiddelde leeftijd bij aanwerving 34 jaar en 9 maanden) en het vertrek van relatief oudere werknemers (in 2024 bedraagt de gemiddelde leeftijd bij vertrek 44 jaar en 10 maanden). Hierdoor steeg de gemiddelde leeftijd in de realiteit slechts met 2 tot 3 maanden per jaar tussen 2015 en 2017. In de jaren met een groter personeelsverloop, zoals 2018, 2019 en 2022, heeft de omvangrijkere vernieuwing van het personeelsbestand de stijging van de gemiddelde leeftijd nog sterker afgeremd (in 2018 daalt deze zelfs<sup>19</sup>).

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



Bron: Assuralia

Iets meer dan de helft van de werknemers (52,8 % in 2024 tegenover 50,3 % in 2015) is ouder dan 45 jaar. De leeftijdsstructuur bij de tewerkgestelden wijzigt enigszins in de zin dat er zich een vergrijzing voltrekt, gezien verschillende factoren. Ten eerste zijn er de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de verstrenging van de toegang tot vroegtijdige uittreding, maatregelen die bedoeld zijn om 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.

<sup>19</sup> Ter herinnering: in 2018 lag zowel het aantal vertrekkers als het aantal aanwervingen zeer hoog, met een sterkere daling van de gemiddelde leeftijd tot gevolg.

### 3.3 Analyse van de resultaten<sup>20</sup>

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

**Tabel 4: Evolutie kerncijfers 2015–2023–2024**

|                                        | 31.12.2015           | 31.12.2023            | 31.12.2024           |
|----------------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| Aantal                                 | 22.993               | 21.651                | 21.851               |
| Vrouwen ( % )                          | 53,3%                | 55,2 %                | 55,6%                |
| Deeltijds ( % )                        | 25,3%                | 19,3 %                | 19,2%                |
| Fte (fulltime-equivalent)              | 21.630               | 20.536                | 20.695               |
| Verdeling per categorie:               |                      |                       |                      |
| Uitvoerend                             | 57,1%                | 51,4 %                | 50,2%                |
| Kader                                  | 34,5%                | 39,7 %                | 40,7%                |
| Directie                               | 3,8%                 | 4,2 %                 | 4,5%                 |
| Inspecteurs                            | 4,3%                 | 4,5 %                 | 4,4%                 |
| Agenten                                | 0,05%                | 0,05 %                | 0,05%                |
| Arbeiders                              | 0,25%                | 0,15 %                | 0,14%                |
| Gemiddelde leeftijd                    | 44 jaar en 9 maanden | 45 jaar en 7 maanden  | 45 jaar en 7 maanden |
| Gemiddelde anciënniteit                | 16 jaar en 4 maanden | 14 jaar en 11 maanden | 14 jaar en 7 maanden |
| Hogeschool- of universitaire opleiding | 72,9 %               | 80,2 %                | 81,1 %               |

Bron: Assuralia

#### 3.3.2 Beroepscategorieën

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst<sup>21</sup> deelt het personeel van de verzekeringsondernemingen in de volgende zes categorieën in (in volgorde van numeriek belang)<sup>22</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>20</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

<sup>21</sup> CAO van 19 februari 1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

<sup>22</sup> De indeling in categorieën gebeurt 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 2024 behoort 50,2 % van de personen met een overeenkomst van onbepaalde duur tot deze categorie. Zij boet echter aan gewicht in, aangezien het aandeel ervan met 6,9 procentpunten is gekrompen ten opzichte van 2015 (toen 57,1 % van het personeelsbestand uitvoerende functies bekleedde).

De op een na grootste personeelscategorie is die van de kaderleden. In 2024 is 40,7 % van het personeel kaderlid. Op de langere termijn zien we dus een versterking van het kaderpersoneel, dat in 2015 slechts 34,5 % van het personeelsbestand uitmaakte.

Het aandeel van de directieleden bedraagt 4,5 % van de werknemers in 2024 en ligt daarmee iets hoger dan in 2015 (3,8 %).

Het aandeel van de werknemers die een commerciële functie uitoefenen (agenten in loondienst en inspecteurs) blijft in 2024 vrij stabiel. Het aandeel van de agenten blijft zeer klein (0,05 %), terwijl dat van de inspecteurs licht afneemt ten opzichte van 2023 en 4,4 % bedraagt.

### 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 2024 waren 55,6 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur vrouwen, tegenover 55,2 % in 2023. Aangezien er tot in 2016 minder vrouwen dan mannen werden aangeworven, was de vervrouwelijking van het personeel in de verzekeringssector vooral het gevolg van het feit dat meer mannen dan vrouwen uit de verzekeringsondernemingen vertrokken. Vervolgens heeft de verzekeringssector vanaf 2017 meer vrouwen dan mannen aangeworven, wat de vervrouwelijking van de sector verder in de hand werkt.

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 voor meer mannen een incentive zouden kunnen zijn om aan het einde van hun loopbaan voor deeltijds werk te kiezen, volstaan dus (nog) niet om dit fenomeen af te zwakken. Bijna drie op de vijf vrouwen (58,1 %) met een overeenkomst van onbepaalde duur werkt deeltijds; bij de mannen bedraagt dit aandeel slechts 8,0 %. Vrouwen vertegenwoordigen zo minder dan de helft (49,5 %) van de voltijds tewerkgestelde werknemers.

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

|         | Voltijds | Deeltijds | Totaal |
|---------|----------|-----------|--------|
| Mannen  | 8.922    | 779       | 9.701  |
| Vrouwen | 8.743    | 3.407     | 12.150 |
| Totaal  | 17.665   | 4.186     | 21.851 |

Bron: Assuralia

Vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur zijn gemiddeld jonger dan hun mannelijke collega's (respectievelijk 45 jaar en 1 maand versus 46 jaar en 1 maand). Zo is 51,7 % van de vrouwelijke werknemers ouder dan 45, tegenover 54,2 % van de mannelijke werknemers. Een van de redenen voor dit verschil is dat de toegangsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot 2023 minder strikt waren voor vrouwen dan voor mannen: de vereiste minimale loopbaanduur was namelijk korter voor vrouwen dan voor mannen. Dat onderscheid is vanaf 2024 niet meer van toepassing, wat het leeftijdsverschil tussen mannen en vrouwen in de toekomst waarschijnlijk geleidelijk zal doen verdwijnen.

Bij de vrouwen behoort 59,3 % tot de categorie uitvoerend personeel, is 35,4 % kaderlid en is 3,2 % directielid. Bij de mannen liggen de verhoudingen enigszins anders. Zo voeren minder mannen een uitvoerende functie uit (38,8 % van de mannen), maar bekleden meer mannen een kaderfunctie (47,3 %) of een directiefunctie (6,2 %).

Buigen we ons over het aandeel van de vrouwelijke werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur per functiecategorie (tabel 6), dan stellen we vast dat zij het meest vertegenwoordigd zijn in de categorie uitvoerend personeel (hier zijn bijna twee van de drie werknemers vrouwen). Hun aandeel in deze categorie is het voorbije decennium overigens licht gegroeid (65,3 % in 2023 en 65,7 % in 2024, tegenover 63,8 % in 2015).

In de andere (grote) beroepscategorieën blijven de mannen in de meerderheid, al zien we toch dat het aandeel van de vrouwen sinds het begin van het decennium groeit, ten koste van de mannen. Deze trend is meer uitgesproken bij de inspecteurs en bij het directiepersoneel, waar de vertegenwoordiging van vrouwen nog laag ligt. Zo tellen we onder de inspecteurs 23,6 % vrouwen in 2024, terwijl dat in 2015 slechts 15,0 % was. Verder oefenen vrouwen bijna twee vijfde (39,2 %) van de directiefuncties uit, wat een sterke vooruitgang is tegenover 2015 (28,0 %). Tot slot bekleden vrouwen 48,4 % van de kaderfuncties in 2024, tegenover 43,4 % in 2015, wat een gematigdere vooruitgang is.

Men kan dus besluiten dat de vervrouwelijking die sinds het begin van de jaren 2000 in de verzekeringsondernemingen wordt waargenomen zich sterker manifesteert bij de inspecteurs en de directiefuncties – bij uitstek functies waar mannen (nog) ruim de meerderheid uitmaken.

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

|                      | 2015   | 2023   | 2024   |
|----------------------|--------|--------|--------|
| Uitvoerend personeel | 63,8 % | 65,3 % | 65,7 % |
| Kaderleden           | 43,4 % | 47,7 % | 48,4 % |
| Inspecteurs          | 15,0 % | 23,2 % | 23,6 % |
| Directie             | 28,0 % | 35,6 % | 39,2 % |

Bron: Assuralia

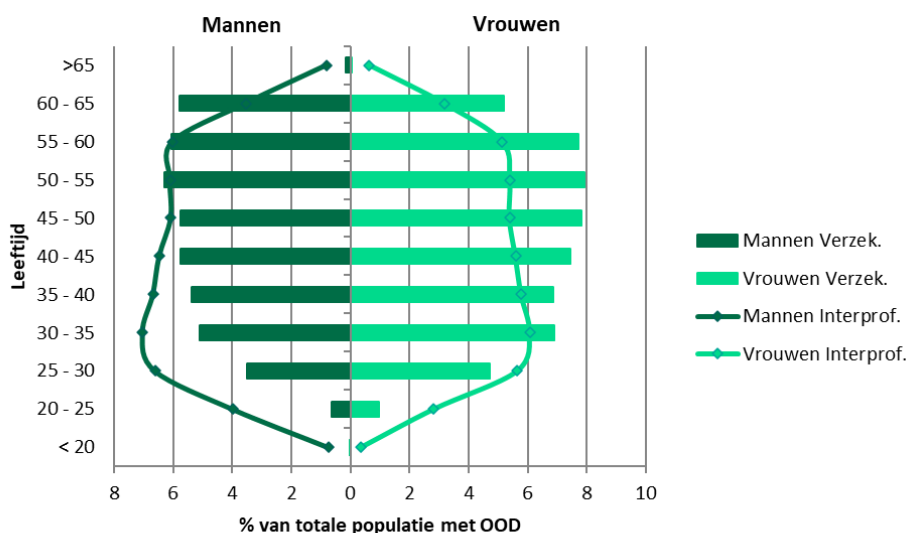
3.3.4    Leeftijd van de werknemers

Het voorbije decennium is de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de verzekeringssector met een overeenkomst van onbepaalde duur vrijwel aanhoudend gestegen, van 44 jaar en 9 maanden in 2015 naar 45 jaar en 7 maanden in 2024.

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 hele privésector tonen een verschillende verdeling van de leeftijd van de betrokken werknemers:

- In de verzekeringssector is 39,2 % van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur ouder dan 50 jaar (18,3 % mannen en 20,9 % vrouwen). Kijken we naar de hele privésector, dan bedraagt het aandeel van de werknemers ouder dan 50 jaar 30,8 % (16,4 % mannen en 14,4 % vrouwen).
- Bij de werknemers die jonger zijn dan 35 jaar stellen we het omgekeerde vast: hun aandeel is kleiner in de verzekeringssector dan in de privésector als geheel. In de verzekeringssector vertegenwoordigt deze groep 21,8 % van het personeelsbestand (9,2 % mannen en 12,6 % vrouwen). Kijken we naar de intersectorale werkgelegenheid, dan is 33,2 % van de werknemers jonger dan 35 (18,3 % mannen en 14,9 % vrouwen).

**Grafiek 7: Leeftijds piramide van de werknemers – verzekeringssector (2024) vs. interprofessioneel (Q4-2024)**



Bron: Assuralia en RSZ

### 3.3.5 Deeltijds werken<sup>23</sup>

Het is al jaren zo dat ongeveer een vijfde van de werknemers in de verzekeringssector met een overeenkomst van onbepaalde duur deeltijds werkt (19,2 % in 2024). De meesten onder hen geven de voorkeur aan een 4/5-regeling. Zo werkte 65,4 % van de deeltijdse werknemers in 2024 in een 4/5-regeling. Halftijds werken is minder gebruikelijk: hiervoor koos slechts 13,6 % van de deeltijdse werknemers in 2024.

Het kan interessant zijn om de kenmerken van deeltijds werk in de verzekeringsondernemingen te vergelijken met de kenmerken van deeltijds werk in de totale intersectorale werkgelegenheid. Hiertoe baseren we ons op de resultaten 2024 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 (19,2 % van de

<sup>23</sup> Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet (bijvoorbeeld: "tijdskrediet landingsbaan").

werkgelegenheid in de verzekeringssector tegenover 26,4 % van de intersectorale werkgelegenheid). Bij de deeltijdse werknemers is de 4/5-regeling trouwens meer in trek in de verzekeringsondernemingen (65,4 % van de deeltijdse werknemers) dan over alle sectoren heen (45,2 % van de deeltijdse werknemers). De halftijdse regeling komt dan weer aanzienlijk minder voor in de verzekeringssector dan over alle sectoren heen (13,6 % tegenover 35,8 %).

Deeltijds werk neemt in de verzekeringssector toe met de leeftijd. In de leeftijdscategorie jonger dan 35 jaar werkt slechts 7,3% van de werknemers deeltijds, tegenover 18,8 % bij de werknemers tussen 35 en 50 jaar en zelfs 26,2 % bij de werknemers ouder dan 50.

Van de deeltijdse werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, werkt 17,8 % halftijds en 62,8 % in een 4/5-regeling. Van de deeltijdse werknemers tussen 35 en 50 jaar werkt slechts 9,1 % in een halftijdse regeling terwijl 68,4 % in een 4/5-regeling werkt. Van de deeltijdse werknemers jonger dan 35 jaar, werkt 8,0 % halftijds en 68,7 % in een 4/5-regeling.

Hoe hoger het opleidingsniveau van de werknemer, hoe minder hij deeltijds werkt, blijkt bovendien: 13,6 % van de werknemers met een masterdiploma werkt deeltijds, tegenover 21,1 % van de werknemers met een bachelordiploma en 25,3 % 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 minder hoog opgeleide werknemers, kan worden gelinkt aan het feit dat vooral oudere werknemers deeltijds werken.

Vooral uitvoerend personeel kiest voor deeltijds werken. In 2024 werkt meer dan een kwart van de werknemers uit deze categorie (25,9 %) deeltijds. Van het vrouwelijk uitvoerend personeel werkt 33,8 % deeltijds, tegenover 10,9 % van het mannelijk uitvoerend personeel. Van de kaderleden werkt 13,7 % deeltijds: 21,0 % van de vrouwelijke kaderleden werkt in een deeltijdse regeling, tegenover slechts 6,9 % van de mannelijke kaderleden.

De inspecteurs en de directieleden kiezen aanzienlijk minder voor deeltijds werken: respectievelijk werkt hiervan slechts 4,6 % en 6,6 % deeltijds.

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

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

|                      | 2015          |                | 2023          |                | 2024          |                |
|----------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
|                      | <i>Mannen</i> | <i>Vrouwen</i> | <i>Mannen</i> | <i>Vrouwen</i> | <i>Mannen</i> | <i>Vrouwen</i> |
| Uitvoerend personeel | 13,6 %        | 44,9 %         | 10,4 %        | 34,0 %         | 10,9 %        | 33,8 %         |
| Kaderleden           | 6,9 %         | 29,5 %         | 7,2 %         | 21,6 %         | 6,9 %         | 21,0 %         |
| Inspecteurs          | 3,3 %         | 10,1 %         | 2,7 %         | 8,1 %          | 3,5 %         | 8,4 %          |
| Directie             | 3,5 %         | 6,0 %          | 3,3 %         | 7,7 %          | 4,2 %         | 10,3 %         |

*Bron: Assuralia*

De gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers uitgedrukt als percentage van de door een voltijdse werknemer gepresteerde uren, bedraagt 74,7 % en ligt iets hoger bij de vrouwen (75,1 %) dan bij de mannen (72,9 %).

Aanschouwd per beroepscategorie ligt de gemiddelde arbeidstijd van de deeltijdse werknemers hoger bij de kaderleden en de inspecteurs (respectievelijk 76,4 % en 74,6 %). Bij het uitvoerend personeel ligt de gemiddelde arbeidstijd iets lager, namelijk op 74,1 %. De gemiddelde arbeidstijd ligt aanzienlijk lager bij de deeltijds uitgeoefende directiefuncties (68,6 %) alsook bij de deeltijdse arbeiders (66,1 %).

### 3.3.6 Opleidingsniveau werknemers<sup>24</sup>

Het aandeel van de werknemers in de verzekeringssector die een universitaire of hogeschoolopleiding volgden, groeit. In 2024 zijn vier op de vijf werknemers houder van een bachelor- of masterdiploma (35,3 % heeft een masterdiploma, 45,9 % een bachelordiploma), terwijl dat in 2015 nog maar voor 72,9 % het geval was.

Op dit vlak stellen we een belangrijk verschil vast tussen de werknemers die jonger dan 50 jaar zijn en de 50-plussers. Bij de 50-plussers heeft 32,0 % een masterdiploma en 45,3 % een bachelordiploma, tegenover respectievelijk 37,4 % en 46,2 % bij de werknemers jonger dan 50. Anders gezegd: meer dan een vijfde van de werknemers die ouder zijn dan 50 (22,8 %) rondde geen universitaire opleiding of ander hoger onderwijs af, terwijl het aandeel van degenen zonder diploma hoger onderwijs bij de werknemers jonger dan 50 jaar aanzienlijk kleiner is (16,4 %).

Deze cijfers van de verzekeringssector weerspiegelen de verhoging van het onderwijsniveau bij de Belgische bevolking van 15 jaar tot 65 jaar die zich de afgelopen jaren voltrok. In 2015 had 29,5 % van de bevolking een universitair of hogeschooldiploma; in 2024 was dit al opgelopen tot 35,6%<sup>25</sup>. Werknemers die een opleiding hoger onderwijs afrondden, zijn dus steeds talrijker op de arbeidsmarkt. Werknemers die met pensioen gaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag stappen, worden dan ook vaak vervangen door personen die hoger opgeleid zijn.

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

|                      | 2015             | 2023             | 2024             |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|
| Uitvoerend personeel | Bachelor: 49,0 % | Bachelor: 53,4 % | Bachelor: 53,2 % |
| Kaderleden           | Master: 49,7 %   | Master: 50,6 %   | Master: 51,8 %   |
| Inspecteurs          | Bachelor: 43,5 % | Bachelor: 45,9 % | Bachelor: 48,2 % |
| Directie             | Master: 83,1 %   | Master: 78,7 %   | Master: 74,0 %   |

Bron: Assuralia

<sup>24</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>25</sup> Bron: FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten, 2024.

Kijken we wat de verzekeringsondernemingen betreft naar het opleidingsniveau naargelang de functiecategorie (tabel 8), dan stellen we vast dat bij de directeurs en kaderfuncties het masterdiploma het best vertegenwoordigd is (met een aandeel van respectievelijk 74,0 % en 51,8 % van hun personeelbestand in 2024). Bij de uitvoerende functies en de inspecteurs zijn de houders van een bachelordiploma dan weer in de meerderheid (respectievelijk 53,3 % en 48,2 % van hun personeelsbestand in 2024).

3.3.7 In- en uitstroom

Tabel 9 toont de evolutie van het aantal werknemers bij de verzekeringsondernemingen met een overeenkomst van onbepaalde duur voor de periode die loopt van 31 december 2023 tot 31 december 2024. Gedurende deze periode werden 1.916 werknemers aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur en hebben 1.716 werknemers een verzekeringsonderneming verlaten. Eind 2024 telt de verzekeringssector bijgevolg 200 werknemers méér dan eind 2023.

Onder de 1.916 personen die in 2024 werden aangeworven met een overeenkomst van onbepaalde duur vallen ook de werknemers die voordien al een overeenkomst van bepaalde duur hadden en in 2024 een overeenkomst van onbepaalde duur aangeboden kregen.

Tabel 9: Evolutie van het totale personeelsbestand

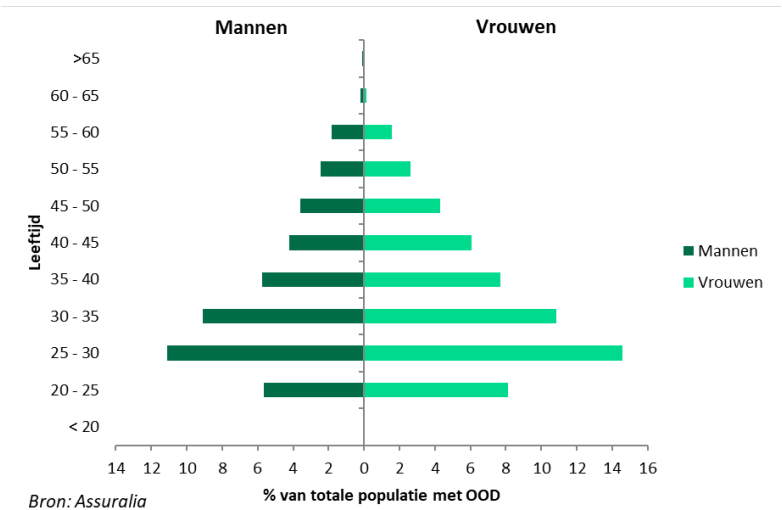
| Aanwezig op 31.12.2023 | Aangeworven in 2024 | Vertrokken in 2024 | Aanwezig op 31.12.2024 |
|------------------------|---------------------|--------------------|------------------------|
| 21.651                 | 1.916               | 1.716              | 21.851                 |
| Ontwikkeling 2023-2024 | -74                 | -148               | 200                    |

Bron: Assuralia

Het merendeel van de in 2024 aangeworven werknemers heeft een diploma hoger onderwijs: 44,3 % bezit een masterdiploma en 37,2 % een bachelordiploma.

Er werden vooral jongere werknemers aangeworven (zie grafiek 8): 39,6 % van de in 2024 aangeworven werknemers is jonger dan 30 jaar. Toch werven de verzekeringsondernemingen ook oudere werknemers aan: in 2024 is 8,9 % van de aangeworven werknemers ouder dan 50 jaar.

Grafiek 8: Leeftijdspiramide van de aangeworven werknemers in de verzekeringssector (2024)



Tabel 10 geeft een overzicht van de redenen waarom mensen een verzekeringsonderneming verlaten. Van de personen die in 2024 een verzekeringsonderneming hebben verlaten, nam 39,0 % zelf ontslag (669 personen), vertrok 27,0 % wegens een beëindiging van de overeenkomst door de werkgever (464 personen) en ging 23,4 % met pensioen of in SWT<sup>26</sup> (402 personen). Merk op dat werknemers die in het SWT-stelsel stappen nog slechts 1,8 % van de vertrekkers uitmaken nu er voor dit type van regeling strengere beperkingen gelden dan voordien. Het aantal ontslagnames, dat in 2021 en 2022<sup>27</sup> aanzienlijk was gestegen (respectievelijk 755 en 929 tegenover 592 in 2020), is in 2023 (741) en 2024 (669) weer afgenomen. Transfers buiten de sector zijn goed voor bijna 10 % van de vertrekkers (164 personen), wat zowel in absolute als in relatieve cijfers een stijging betekent ten opzichte van 2023 (106 personen, of 5,6 % van de vertrekkers).

**Tabel 10: Overzicht van de redenen voor vertrek (2024)**

|                                    | MANNEN     | VROUWEN    | TOTAAL       |
|------------------------------------|------------|------------|--------------|
| Beëindiging met vergoeding (*)     | 192        | 176        | 368          |
| Beëindiging zonder vergoeding (**) | 37         | 59         | 96           |
| Pensioen                           | 196        | 175        | 371          |
| SWT                                | 11         | 20         | 31           |
| Ontslag genomen                    | 318        | 351        | 669          |
| Overlijden                         | 13         | 4          | 17           |
| Transfer buiten sector (***)       | 61         | 103        | 164          |
| <b>TOTAAL</b>                      | <b>828</b> | <b>888</b> | <b>1.716</b> |

(\*) met uitbetaling van een compenserende opzeggingsvergoeding

(\*\*) met prestatie gedurende de opzeggingstermijn

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

*Bron: Assuralia*

Bijna de helft van de houders van een master- of bachelordiploma die een verzekeringsonderneming hebben verlaten (namelijk 44,2 %), nam zelf ontslag. Bij de vertrekkers met een diploma middelbaar onderwijs (lager of hoger) nam slechts 23,2 % zelf ontslag.

Verder heeft 18,1 % van de personen met een bachelor- of masterdiploma de verzekeringsonderneming verlaten om met pensioen te gaan of in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag te stappen (tegenover 40,1 % van de vertrekkers met lagere diploma's).

Wat de andere vertrekredenen betreft, stellen we weinig verschillen vast tussen houders van een bachelor- of masterdiploma en lager gediplomeerden.

<sup>26</sup> SWT = het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (het vroegere brugpensioen).

<sup>27</sup> Er wordt verondersteld dat de covidcrisis geleid heeft tot meer terughoudendheid om van werk te veranderen in 2020.

Kijken we nader naar de vertrekkers die zelf ontslag namen (zie tabel 11), dan zijn het uitvoerend personeel en de kaderleden de meest betrokken functiecategorieën (respectievelijk 50,7 % en 43,4 % in 2024).

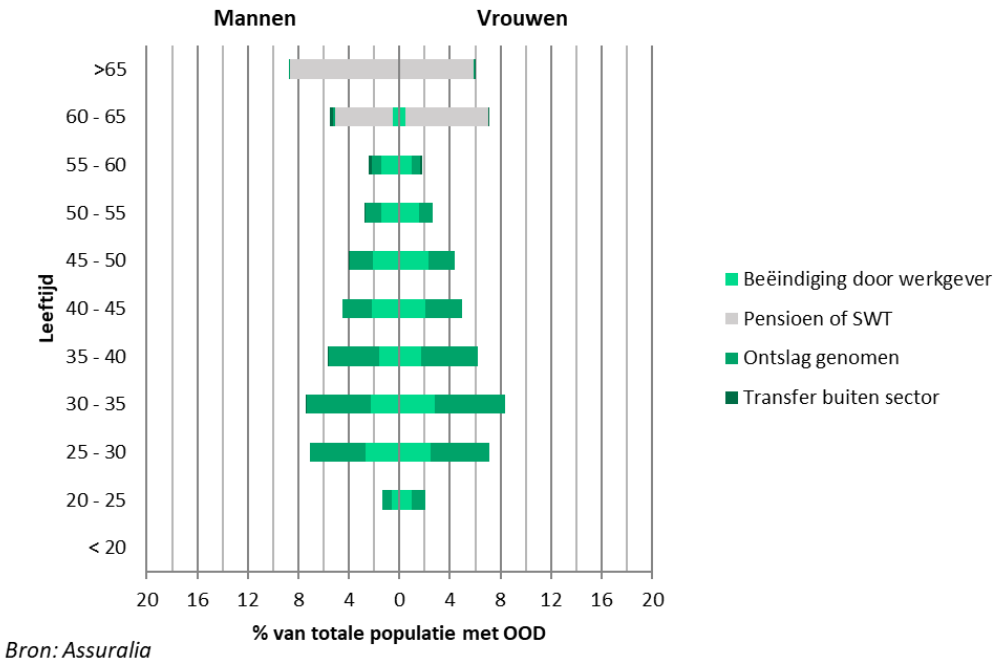
Tabel 11: Opsplitsing ontslagnames naargelang de functiecategorie  
Als percentage

|                      | 2015   | 2023   | 2024   |
|----------------------|--------|--------|--------|
| Agenten              | 0,2 %  | 0,0 %  | 0,0 %  |
| Kaderleden           | 39,4 % | 39,6 % | 43,4 % |
| Directie             | 4,5 %  | 3,4 %  | 3,4 %  |
| Uitvoerend personeel | 51,4 % | 53,3 % | 50,7 % |
| Inspecteurs          | 4,5 %  | 3,7 %  | 2,5 %  |
| TOTAAL               | 100 %  | 100 %  | 100 %  |

Grafiek 9 toont de verdeling volgens leeftijd van de werknemers die een verzekeringsonderneming hebben verlaten.

Van de werknemers die in 2024 een onderneming hebben verlaten, is 27,4 % ouder dan 60 jaar. De grote meerderheid hiervan (bijna 95 %) ging met pensioen of stapte in het SWT-stelsel. Daarnaast is 33,4 % van de vertrekkers jonger dan 35. De meesten onder hen, namelijk bijna twee derde, heeft zelf ontslag genomen.

Grafiek 9 : Leeftijdspiramide van de werknemers die de verzekeringssector hebben verlaten (2024)



### 3.4 Structuur van de sector<sup>28</sup>

#### 3.4.1 Evolutie van de grootte van de ondernemingen en van het personeelsbestand

Er zijn op de Belgische markt iets meer dan 100 verzekerings- en herverzekeringsondernemingen actief.

Bijna driekwart van deze ondernemingen heeft personeel in dienst<sup>29</sup>.

Het resterende kwart van de geïnventariseerde verzekeringsondernemingen is op de Belgische verzekeringsmarkt actief, maar stelt geen personeel tewerk<sup>30</sup>.

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

| Grootte van de onderneming | 2015                 |                                 | 2023                 |                                 | 2024                 |                                 |
|----------------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|
|                            | Aantal ondernemingen | % van de totale werkgelegenheid | Aantal ondernemingen | % van de totale werkgelegenheid | Aantal ondernemingen | % van de totale werkgelegenheid |
| <50 werknemers             | 31                   | 2,7 %                           | 35                   | 2,7 %                           | 35                   | 2,8 %                           |
| 50-150 werknemers          | 22                   | 9,6 %                           | 21                   | 10,0 %                          | 21                   | 9,9 %                           |
| 150-500 werknemers         | 12                   | 14,7 %                          | 9                    | 10,4 %                          | 9                    | 10,6 %                          |
| >500 werknemers            | 10                   | 73,0 %                          | 10                   | 76,9 %                          | 10                   | 76,7 %                          |
| <b>TOTAAL</b>              | <b>75</b>            | <b>100,0 %</b>                  | <b>75</b>            | <b>100,0 %</b>                  | <b>75</b>            | <b>100,0 %</b>                  |

Bron: Assuralia

Tabel 12 illustreert het aantal verzekeringsondernemingen naargelang zowel hun grootte als hun relatieve aandeel in de totale werkgelegenheid.

De werkgelegenheid in de Belgische verzekeringssector is voornamelijk geconcentreerd in de grote ondernemingen, namelijk ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden (76,7 % van de werkgelegenheid). De grote ondernemingen hadden in 2015 reeds het overwicht wat hun aandeel in de totale werkgelegenheid betreft (73,0 % van de werkgelegenheid). De kleine ondernemingen (met minder dan 50 werknemers) zijn dan wel in de meerderheid, zij vertegenwoordigen slechts 2,7-2,8 % van de totale werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen.

<sup>28</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD's).

<sup>29</sup> Merk op dat dit aantal in 2019 gestegen is door de opname in de werkgelegenheidsstatistieken van de gegevens van een aantal buitenlandse verzekeraars die zich in België hebben gevestigd als gevolg van de brexit.

<sup>30</sup> Het gaat in de meeste gevallen om buitenlandse verzekeringsondernemingen waarvoor grote agentschappen optreden als wettelijke vertegenwoordigers. 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 (2024)**

| Plaats       | Plaats<br>wijziging<br>t.o.v.<br>2023 | Groep                   | Aantal<br>werknemers | Sector<br>(%) | Incasso<br>Niet-<br>leven | Incasso<br>leven | Totaal<br>incasso |
|--------------|---------------------------------------|-------------------------|----------------------|---------------|---------------------------|------------------|-------------------|
| 1            |                                       | AG Insurance            | 4.471                | 20,5 %        | 17,0 %                    | 23,5 %           | 20,4 %            |
| 2            |                                       | AXA                     | 3.680                | 16,8 %        | 16,5 %                    | 7,8 %            | 12,0 %            |
| 3            |                                       | Ethias                  | 1.846                | 8,4 %         | 10,9 %                    | 9,3 %            | 10,1 %            |
| 4            |                                       | Baloise                 | 1.705                | 7,8 %         | 8,6 %                     | 3,4 %            | 5,9 %             |
| 5            |                                       | P&V Assurances          | 1.459                | 6,7 %         | 6,2 %                     | 6,0 %            | 6,1 %             |
| 6            |                                       | Belfius                 | 1.369                | 6,3 %         | 5,4 %                     | 7,9 %            | 6,7 %             |
| 7            |                                       | KBC                     | 1.127                | 5,2 %         | 9,1 %                     | 13,7 %           | 11,5 %            |
| 8            |                                       | Allianz                 | 1.060                | 4,9 %         | 3,9 %                     | 5,6 %            | 4,8 %             |
| 9            |                                       | ERGO                    | 967                  | 4,4 %         | 5,8 %                     | 1,0 %            | 3,3 %             |
| 10           |                                       | NN                      | 706                  | 3,2 %         | 0,8 %                     | 4,9 %            | 3,0 %             |
| 11           |                                       | FEDERALE Assurance      | 602                  | 2,8 %         | 2,3 %                     | 1,0 %            | 1,6 %             |
| 12           |                                       | Europ Assistance        | 266                  | 1,2 %         | 0,6 %                     | 0,0 %            | 0,3 %             |
| 13           |                                       | Atradius Crédito y      |                      |               |                           |                  |                   |
| 13           |                                       | Caucion S.A. de Seguros | 226                  | 1,0 %         | 0,5 %                     | 0,0 %            | 0,2 %             |
| 14           |                                       | Athora                  | 190                  | 0,9 %         | 0,0 %                     | 3,9 %            | 2,0 %             |
| 15           |                                       | North Europe Life       | 176                  | 0,8 %         | 0,4 %                     | 0,6 %            | 0,5 %             |
| 16           |                                       | MS Amlin                | 152                  | 0,7 %         | 1,4 %                     | 0,0 %            | 0,7 %             |
| 17           | -3                                    | Zurich                  | 114                  | 0,5 %         | 0,8 %                     | 0,0 %            | 0,4 %             |
| 18           |                                       | Credendo                | 112                  | 0,5 %         | 0,2 %                     | 0,0 %            | 0,1 %             |
| 19           | +2                                    | AIG Europe              | 107                  | 0,5 %         | 0,9 %                     | 0,0 %            | 0,4 %             |
| 20           | NEW                                   | Cardif                  | 103                  | 0,5 %         | 0,0 %                     | 0,8 %            | 0,4 %             |
|              |                                       | ARAG                    | 103                  | 0,5 %         | 0,2 %                     | 0,0 %            | 0,1 %             |
|              |                                       | Dela                    | 103                  | 0,5 %         | 0,0 %                     | 0,9 %            | 0,5 %             |
| <b>TOTAL</b> |                                       |                         | <b>20.644</b>        | <b>94,5%</b>  |                           |                  |                   |

Bron: Assuralia

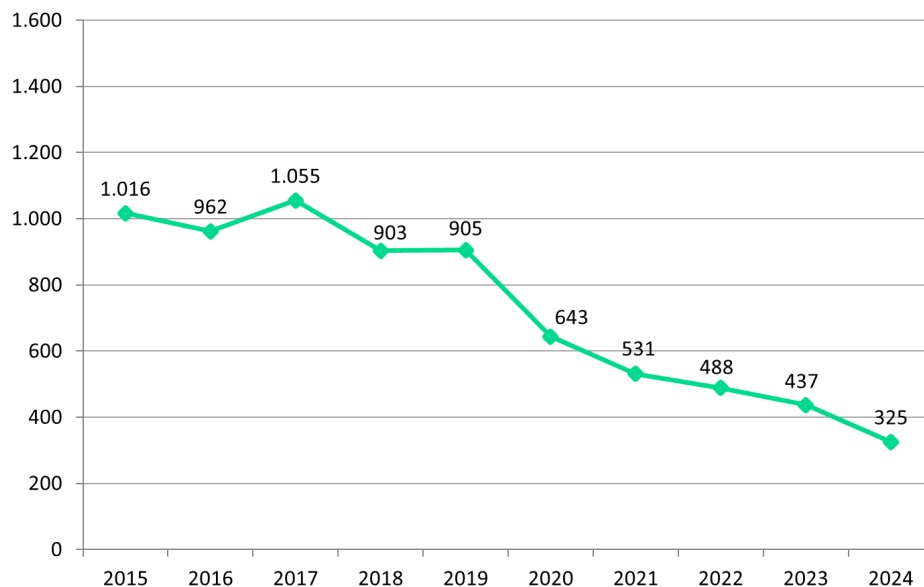
Uit een analyse per ondernemingsgroep blijkt dat de verzekeringssector 11 verzekeringsgroepen met meer dan 500 werknemers telt die samen 86,9 % van de totale werkgelegenheid en 85,3 % van het totale premie-incasso vertegenwoordigen.

## 3.5 Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD's)

De duur van de overeenkomsten van bepaalde duur (OBD's) varieert sterk, bijvoorbeeld van een maand tot meer dan twee of zelfs drie jaar. De vermelding van het aantal werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur tijdens een waarnemingsjaar is dan ook sprekender dan een momentopname op 31 december. In de loop van 2024 deed de verzekeringssector een beroep op 325 werknemers met een OBD. Soms gebeurt het dat werknemers bij afloop van hun overeenkomst van bepaalde duur een overeenkomst van onbepaalde duur tekenen.

Het aantal overeenkomsten van bepaalde duur dat de verzekeringsondernemingen afsloten, schommelde in de periode 2015-2019 tussen iets meer dan 900 en bijna 1.060. In 2020 en 2021 nam de tewerkstelling via overeenkomsten van bepaalde duur met bijna een derde af, een daling die grotendeels volgt na de covidpandemie. Nadien nam de tewerkstelling in de verzekeringsondernemingen via overeenkomsten van bepaalde duur nog verder af, om in 2024 haar laagste niveau van het onderzochte decennium te bereiken.

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



Bron: Assuralia

Naast 327 werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur stelde de sector in 2024 ook 710 studenten tewerk. De tabel hieronder schetst het standaardprofiel van de werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur en van de studenten.

**Tabel 14: Het standaardprofiel van de werknemers met een tijdelijke overeenkomst en de studenten (2024)**

|               | % vrouwen | Gemiddelde leeftijd  | Meest voorkomende opleidingsniveau | % deeltijdsen |
|---------------|-----------|----------------------|------------------------------------|---------------|
| Bepaalde duur | 56,9 %    | 31 jaar en 9 maanden | Bachelor: 39,8 %                   | 17,8 %        |
| Studenten     | 55,4 %    | 22 jaar              | -                                  | -             |

Bron: Assuralia

### 3.6 Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm<sup>31</sup>

#### 3.6.1 Profiel van de werknemers op 31 december 2024

**Tabel 15: Profiel van de werknemers op 31 december 2024**

|                                         | MANNEN               | VROUWEN              | TOTAAL               |
|-----------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Aantal werknemers                       | 9.701                | 12.150               | 21.851               |
| waarvan deeltijdsen                     | 779                  | 3.407                | 4.186                |
| <b>Bedienden - uitvoerend personeel</b> |                      |                      |                      |
| 1e categorie                            | 24                   | 33                   | 57                   |
| 2e categorie                            | 176                  | 356                  | 532                  |
| 3e categorie                            | 593                  | 1.225                | 1.818                |
| 4e categorie A                          | 1.377                | 2.639                | 4.016                |
| 4e categorie B                          | 1.593                | 2.949                | 4.542                |
| Totaal                                  | 3.763                | 7.202                | 10.965               |
| <b>Kaderleden</b>                       |                      |                      |                      |
| Categorie 1                             | 1.604                | 1.739                | 3.343                |
| Categorie 2                             | 1.603                | 1.493                | 3.096                |
| Categorie 3                             | 1.377                | 1.075                | 2.452                |
| Totaal                                  | 4.584                | 4.307                | 8.891                |
| <b>Inspecteurs</b>                      |                      |                      |                      |
| 1e categorie                            | 6                    | 5                    | 11                   |
| 2e categorie                            | 108                  | 52                   | 160                  |
| 3e categorie                            | 392                  | 131                  | 523                  |
| 4e categorie                            | 227                  | 39                   | 266                  |
| Totaal                                  | 733                  | 227                  | 960                  |
| <b>Agenten</b>                          |                      |                      |                      |
| Totaal                                  | 4                    | 6                    | 10                   |
| <b>Directie</b>                         |                      |                      |                      |
| Totaal                                  | 604                  | 390                  | 994                  |
| <b>Arbeiders</b>                        |                      |                      |                      |
| Totaal                                  | 13                   | 18                   | 31                   |
|                                         |                      |                      |                      |
| Leeftijd                                | 46 jaar en 1 maand   | 45 jaar en 1 maand   | 45 jaar en 7 maanden |
| Anciënniteit                            | 14 jaar en 5 maanden | 14 jaar en 8 maanden | 14 jaar en 7 maanden |

Bron: Assuralia

<sup>31</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD).

### 3.6.2 Profiel van de in 2024 aangeworven werknemers

**Tabel 16: Profiel van de in 2024 aangeworven werknemers**

|                                         | MANNEN               | VROUWEN              | TOTAAL               |
|-----------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Aantal werknemers                       | 842                  | 1.074                | 1.916                |
| waarvan deeltijdsen                     | 16                   | 64                   | 80                   |
| <b>Bedienden - uitvoerend personeel</b> |                      |                      |                      |
| 1e categorie                            | 2                    | 4                    | 6                    |
| 2e categorie                            | 24                   | 41                   | 65                   |
| 3e categorie                            | 64                   | 164                  | 228                  |
| 4e categorie A                          | 172                  | 271                  | 443                  |
| 4e categorie B                          | 104                  | 184                  | 288                  |
| Totaal                                  | 366                  | 664                  | 1.030                |
| <b>Kaderleden</b>                       |                      |                      |                      |
| Categorie 1                             | 139                  | 177                  | 316                  |
| Categorie 2                             | 141                  | 98                   | 239                  |
| Categorie 3                             | 118                  | 95                   | 213                  |
| Totaal                                  | 398                  | 370                  | 768                  |
| <b>Inspecteurs</b>                      |                      |                      |                      |
| 1e categorie                            | 2                    | 1                    | 3                    |
| 2e categorie                            | 10                   | 4                    | 14                   |
| 3e categorie                            | 29                   | 12                   | 41                   |
| 4e categorie                            | 10                   | 1                    | 11                   |
| Totaal                                  | 51                   | 18                   | 69                   |
| <b>Agenten</b>                          |                      |                      |                      |
| Totaal                                  | 0                    | 0                    | 0                    |
| <b>Directie</b>                         |                      |                      |                      |
| Totaal                                  | 27                   | 21                   | 48                   |
| <b>Arbeiders</b>                        |                      |                      |                      |
| Totaal                                  | 0                    | 1                    | 1                    |
| Leeftijd                                | 35 jaar en 2 maanden | 34 jaar en 5 maanden | 34 jaar en 9 maanden |

Bron: Assuralia

## 3.6.3 Profiel van de in 2024 vertrokken werknemers

Tabel 17: Profiel van de in 2024 vertrokken werknemers

|                                         | MANNEN               | VROUWEN              | TOTAAL                |
|-----------------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Aantal werknemers                       | 828                  | 888                  | 1.716                 |
| waarvan deeltijdsen                     | 95                   | 198                  | 293                   |
| <b>Bedienden - uitvoerend personeel</b> |                      |                      |                       |
| 1e categorie                            | 4                    | 7                    | 11                    |
| 2e categorie                            | 12                   | 40                   | 52                    |
| 3e categorie                            | 74                   | 92                   | 166                   |
| 4e categorie A                          | 127                  | 218                  | 345                   |
| 4e categorie B                          | 128                  | 211                  | 339                   |
| Totaal                                  | 345                  | 568                  | 913                   |
| <b>Kaderleden</b>                       |                      |                      |                       |
| Categorie 1                             | 123                  | 119                  | 242                   |
| Categorie 2                             | 136                  | 95                   | 231                   |
| Categorie 3                             | 125                  | 68                   | 193                   |
| Totaal                                  | 384                  | 282                  | 666                   |
| <b>Inspecteurs</b>                      |                      |                      |                       |
| 1e categorie                            | 0                    | 0                    | 0                     |
| 2e categorie                            | 5                    | 3                    | 8                     |
| 3e categorie                            | 29                   | 8                    | 37                    |
| 4e categorie                            | 14                   | 0                    | 14                    |
| Totaal                                  | 48                   | 11                   | 59                    |
| <b>Agenten</b>                          |                      |                      |                       |
| Totaal                                  | 0                    | 0                    | 0                     |
| <b>Directie</b>                         |                      |                      |                       |
| Totaal                                  | 50                   | 27                   | 77                    |
| <b>Arbeiders</b>                        |                      |                      |                       |
| Totaal                                  | 1                    | 0                    | 1                     |
| Leeftijd                                | 45 jaar en 8 maanden | 44 jaar en 1 maand   | 44 jaar en 10 maanden |
| Anciënniteit                            | 12 jaar en 4 maanden | 12 jaar en 8 maanden | 12 jaar en 6 maanden  |

Bron: Assuralia