

Statistische reeks

Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2012

Inleiding	2
1.De Belgische verzekeringsmarkt	3
2.De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen	4
2.1. Tendensen 2001-2012	4
2.2. Analyse van de tendensen 2001-2012	7
2.3. Kerncijfers.....	10
2.4. Analyse van de kerncijfers per categorie	11
2.5. In- en uitstroom	15
2.6. Structuur van de sector	16
2.7. Overeenkomsten van bepaalde duur	18
3.Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	20
3.1. Profiel van de werknemers op 31 december 2012	20
3.2. Profiel van de in 2012 aangeworven en vertrokken werknemers	21
4.Vergelijking met andere Europese landen	25

Inleiding

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

- ▶ de werkgelegenheid, waarvan de gegevens sinds het begin van de jaren 1990 voortkomen uit een jaarlijkse enquête die het mogelijk maakt geïndividualiseerde en anonieme informatie in te winnen over alle werknemers in de sector en over het personeelsverloop van de sector;
- ▶ de "beroepsklassen", om de functies en beroepen van onze sector in kaart te brengen en een hulpmiddel te creëren voor het voeren van een vooruitziend beheer op het gebied van betrekkingen en competenties;
- ▶ het loonpeil in de verzekeringssector, in samenwerking met externe partners, zodat elke onderneming de kritische functies en haar loonbeleid kan toetsen aan marktgegevens.

Deze uitgave van de speciale Assurinfo-reeks is het resultaat van de verwerking van de gegevens over de "werkgelegenheid" die Assuralia jaarlijks aanvult en die de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de bewegingen van het personeelsbestand van nabij volgt.

Deze publicatie belicht ook de verschillende actoren die samen met de verzekeringsondernemingen de verzekeringssector vormen 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 ruimst mogelijke zin met inbegrip van de tussenpersonen, met name de makelaars, de agenten...

Daarna worden de werkgelegenheidscijfers voor 2012 alsook de voornaamste tussen 2001 en 2012 vastgestelde tendensen geanalyseerd.

Het volgende hoofdstuk bevat een overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm.

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

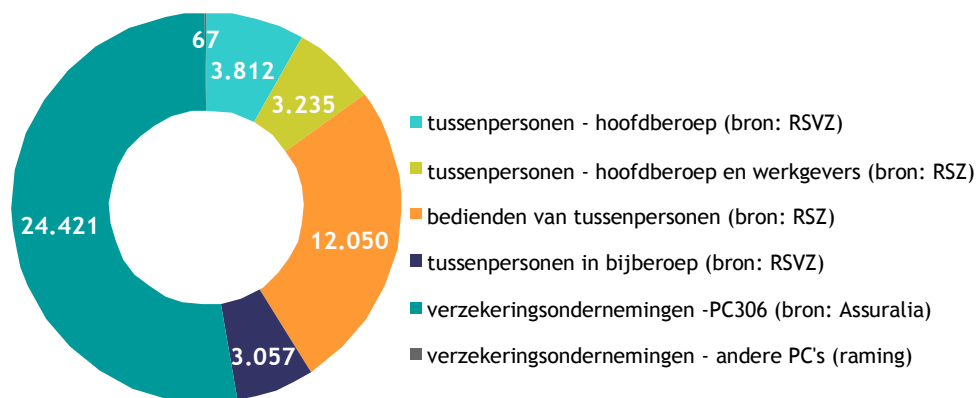
1. De Belgische verzekeringsmarkt

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

Alles samen stelt de Belgische (her)verzekeringsmarkt ongeveer 46.600 personen te werk. Het gaat om werknemers in verzekeringsondernemingen, in agentschappen of in de makelarij¹:

- ▶ het personeel dat werkt in de verzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen;²
- ▶ de tussenpersonen (agenten en makelaars), die meestal zelfstandigen zijn;
- ▶ de personen in dienst van makelaarskantoren of verzekeringsagentschappen;^{3 4}
- ▶ de verzekeringsondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen stellen naar schatting een 70-tal personen te werk⁵.

Grafiek 1 Verdeling van de werkgelegenheid in de Belgische verzekeringsmarkt



Bronnen: RSZ -RSVZ, Cijfers 2011
Assuralia, Cijfers 2012

Het aantal arbeidsplaatsen die het verzekeringswezen, in ruime zin, aanbiedt, stemt overeen met 1,3 % van het totaal aantal zelfstandigen en werknemers uit de privésector.

¹ 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, zoals externe financiële beheerders, ondernemingen die gespecialiseerd zijn in het schadebeheer voor rekening van anderen, informatici, cateringdiensten, schoonmaakbedrijven...;
- ▶ ten slotte doet de verzekering een beroep op tal van lasthebbers in het kader van expertiseopdrachten, zowel bij de contractsluiting als bij de schaderegeling.

² De studie van Assuralia observeert in de eerste plaats deze werknemers (en dit vanaf punt 2).

³ Voor deze bedrijven is het Paritair Comité 307 bevoegd.

⁴ Agentschappen die in België buitenlandse maatschappijen vertegenwoordigen (algemene agenten of "underwriters") horen ook bij deze categorie.

⁵ Bijvoorbeeld: Credimo en de Verzekeringen van het Notariaat.

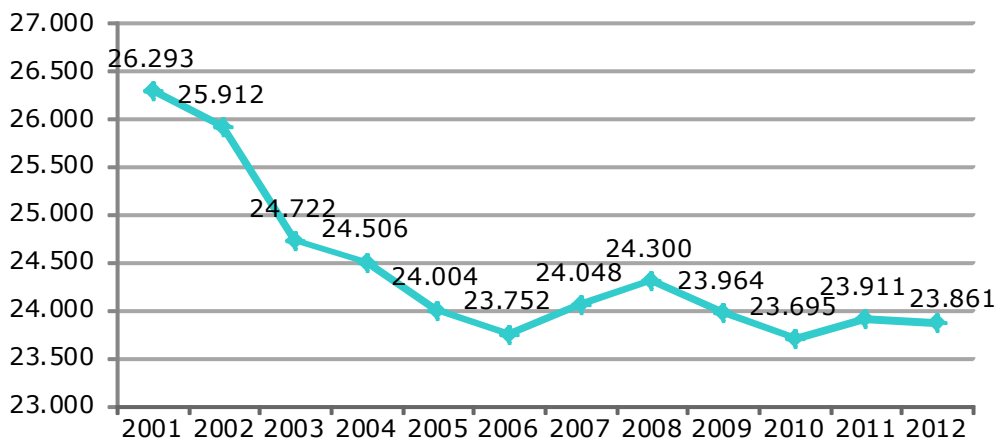
In deze grafiek wordt de tewerkstelling in de verzekeringssector uitgedrukt in het gemiddeld aantal werknemers in 2012. Bij deze berekening is rekening gehouden met alle verschillende vormen van de arbeidsovereenkomst, zowel die van onbepaalde duur als die van bepaalde duur. Aangezien contracten van bepaalde duur regelmatig worden afgesloten voor een duurtijd van 6 maanden of minder, geeft het *gemiddelde* aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers die in dienst waren op 31 december.

2. De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen⁶

2.1. Tendensen 2001-2012

De werkgelegenheid blijft nagenoeg status quo

Grafiek 2 Aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur (Situatie op 31.12)



Bron : Berekeningen Assuralia

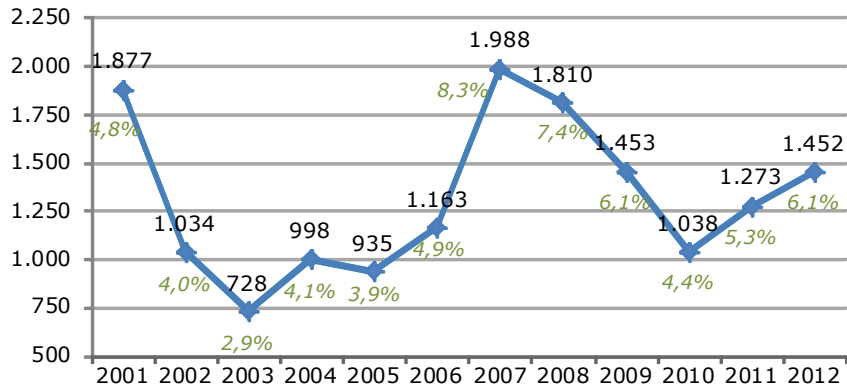
Het personeelsaantal van de verzekeringsondernemingen in ons land volgt sinds 2001 een eerst dalende en daarna licht schommelende lijn. Na twee jaren van herstel in 2007 en 2008 daalde het totaal aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (OOD) in 2009 en 2010 verder tot 23.695 (situatie gemeten op 31 december) en kwam daarmee op het laagste niveau van de afgelopen jaren. In 2011 was er een lichte stijging van het aantal werknemers (deze stijging vergt echter wat uitleg⁷). In 2012 daalt de tewerkstelling met 0,2 % tot 23.861 werknemers en blijft nagenoeg op hetzelfde niveau als in 2011.

⁶ De statistieken van dit hoofdstuk hebben uitsluitend betrekking op het personeel van de verzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen. Dit paritair comité werd opgericht bij koninklijk besluit van 9 februari 1971 en omschrijft zijn toepassingsgebied als volgt: "de verzekeringsmaatschappijen met vaste premie en de onderlinge verzekeringsmaatschappijen, zowel de in België gevestigde zetels van buitenlandse maatschappijen als de Belgische maatschappijen".

⁷ Sinds 1 april 2011 valt de onderneming Delcredere NV onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het verzekeringswezen (PC306). Voorheen behoorde Delcredere NV tot het Paritair Comité van de openbare kredietinstellingen (PC325).

Het aantal aanwervingen stijgt voor het tweede opeenvolgende jaar

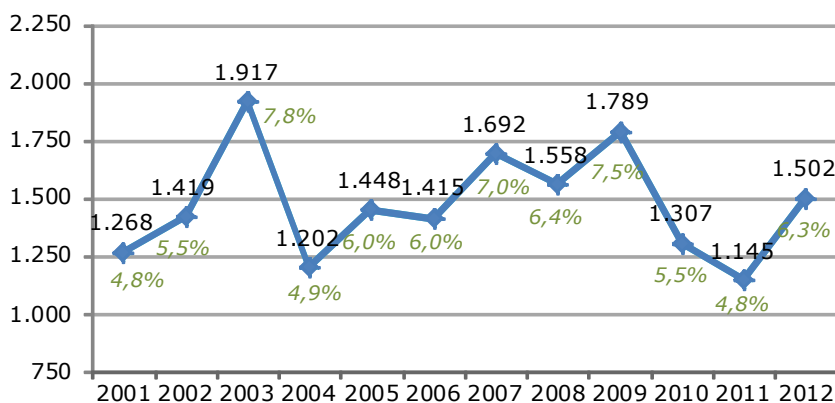
Grafiek 3 Aantal aanwervingen met een contract van onbepaalde duur (in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31/12)



Bron : Berekeningen Assuralia

Aantal werknemers die een onderneming verlaten, haalt in 2012 een gemiddeld peil

Grafiek 4 Aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur die een verzekeringsonderneming verlaten hebben (in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31/12)



Bron : Berekeningen Assuralia

Sinds eind 2008 wordt de verzekeringssector geraakt door de financiële en economische crisis en de resultaten die meerdere ondernemingen boekten, waren niet zo bevredigend. Hierdoor kende de rekrutering van nieuwe werknemers in 2009 en 2010 een terugval. Zowel in 2011 als in 2012 stijgt het aantal aanwervingen van werknemers met een contract van onbepaalde duur opnieuw.

In 2011 bereikte het aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur die een verzekeringsonderneming verlaten hebben een absoluut laagtepunt, wat leidde tot een netto-instroom van werknemers met een contract van onbepaalde duur. In 2012 neemt het aantal werknemers die een verzekeringsonderneming verlaten echter opnieuw toe. Om die reden is er een netto-uitstroom van 50 werknemers in 2012, of een daling van 0,2 % van de tewerkstelling, ten opzichte van 2011⁸.

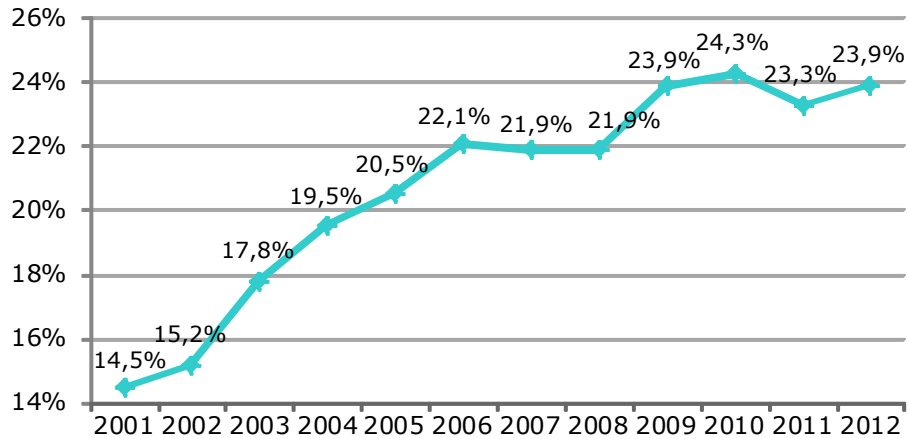
⁸ Het is mogelijk dat een aantal werknemers opnieuw aangeworven wordt door een andere verzekeringsonderneming, cf. analyses hierna.

Het aandeel van de deeltijdse werknemers blijft hoog

Grafiek 5

Aantal deeltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur

(in % van het totaal aantal werknemers)



Bron : Berekeningen Assuralia

Jarenlang kende het procentuele aandeel van deeltijdse werknemers een stijging, met een stagnatie tussen 2006 en 2008, tot een hoogtepunt van 24,3 % in 2010.

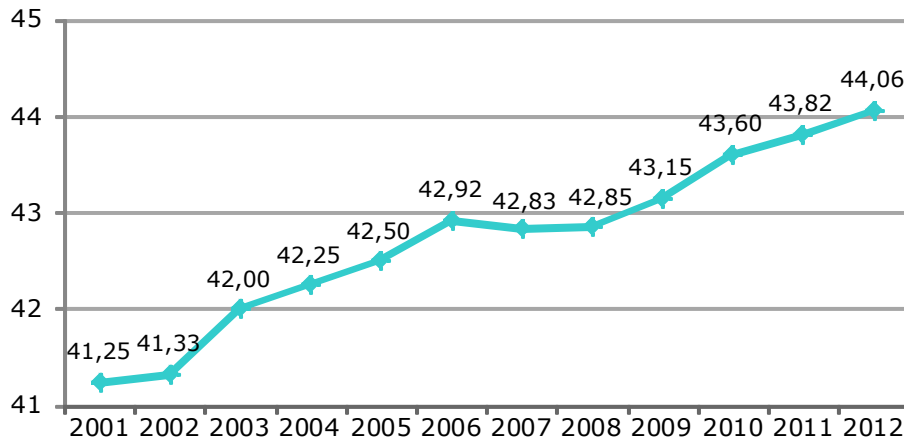
Na een daling in 2011 van het aantal deeltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur, uitgedrukt in procent van het totale aantal werknemers, neemt dit aantal in 2012 toe tot 23,9 %. Hiermee wordt hetzelfde niveau bereikt als in 2009, het tweede hoogste sinds 2001.

De deeltijdse arbeid blijkt naast telewerk en de glijdende werkuren, één van de ingeburgerde maatregelen te zijn om de werknemers soepele werkomstandigheden te bieden en om bijgevolg de retentie van de werknemers te bevorderen.

De gemiddelde leeftijd van de werknemers bereikt een nieuw hoogtepunt

Grafiek 6

Gemiddelde leeftijd van de werknemers met een contract van onbepaalde duur



Bron : Berekeningen Assuralia

Van 2002 tot 2006 werven de verzekeringsondernemingen minder nieuwe werknemers aan. Deze terugval van het aantal aanwervingen verklaart de aanhoudende stijging van de gemiddelde leeftijd van de werknemers in diezelfde periode. De gemiddelde leeftijd groeide fors van 41 jaar en 4 maanden in 2002 tot bijna 43 jaar in 2006.

In 2007 en 2008 groeide het aantal aanwervingen van vooral jonge werknemers aanzienlijk wat geleid heeft tot een stagnatie van de gemiddelde leeftijd.

In 2012 piekt de gemiddelde leeftijd van de werknemers met een contract van onbepaalde duur voor het vierde jaar op rij. Voor 2012 bedraagt deze leeftijd 44 jaar en 1 maand. Hoewel een kwart van de personen met een contract van onbepaalde duur die een onderneming verlaten in 2012 met (brug)pensioen gaan en hoewel de ondernemingen inspanningen leveren om meer jonge mensen aan te werven, zijn deze qua absolute aantallen onvoldoende om de gemiddelde leeftijd te doen dalen.

2.2. Analyse van de tendensen 2001-2012

Herstel van 2011 zet zich niet door in 2012

Tussen 2001 en 2012 daalde de tewerkstelling in de verzekeringssector met meer dan 2.400 arbeidsplaatsen. De sector kende bij schaarse momenten (in 1998 alsook in 2007 en 2008) een toename van de werkgelegenheid, maar de recessie in 2002/2003 en de financieel-economische crisis van 2008/2009 deden de banengroei van de sector in die jaren teniet.

Tussen 2001 en 2006 volgde de werkgelegenheidscurve een constant dalende lijn. Deze periode werd gekenmerkt door de fusies en overnames van een aantal bedrijven. In 2007 en 2008 werd deze trend omgebogen naar een stijging met respectievelijk 1,2 % en 1 %.

De recente financieel-economische crisis leidde tot een inkrimping van de activiteiten en heeft met enige vertraging de werkgelegenheid beïnvloed. Vanaf de tweede helft van 2009 is het aantal werknemers in de verzekeringsondernemingen opnieuw gedaald en in 2010 bereikte de tewerkstelling het laagste peil van de afgelopen jaren. Na een lichte stijging in 2011 is er opnieuw een lichte daling in 2012 en bedraagt het aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur 23.861, het derde laagste niveau sinds 2001.

Aantal aanwervingen en aantal vertrekkers bijna in evenwicht

De ondernemingen reageerden op de financiële crisis van 2002-2003 onder andere door het aantal aanwervingen af te remmen. Sinds 2004 stijgt dit aantal opnieuw. In 2007 en 2008 heeft het aantal aanwervingen opnieuw de "normale" waarden van de jaren 2000 en 2001 bereikt. De financiële crisis van 2008-2009 en de daarop volgende economische crisis deed het aantal aanwervingen teruglopen: in 2010 bedraagt dit aantal 1.038 (tegenover 1.988 in 2007 en 1.810 in 2008). In 2011 en 2012 volgt een herstel en stijgt het aantal aanwervingen respectievelijk naar 1.273 (+5,3 %) en 1.452 (+6,1 %).

Tijdens de crisisjaren 2002-2003 vond ook een forse stijging van het aantal vertrekkers plaats. De toename van de uitstroom sloeg daarna om in een sterke terugval in 2004.

De recente financieel-economische crisis kende een vergelijkbaar verloop: de uitstroom in 2009 (1.789 vertrekkers) bereikte bijna het niveau van 2003, om vervolgens sterk te dalen tot 1.145 vertrekkers in 2011. In 2012 stijgt echter opnieuw het aantal tewerkgestelden die een onderneming verlaten tot 1.502. Hiermee ligt het aantal vertrekkers in 2012 op een gemiddeld peil over de periode 2001-2012 heen.

Deeltijdse arbeid blijft populair

Bedrijven kunnen gebruik maken van de deeltijdse arbeid om in te spelen op de vertraging van de economische activiteit en de hieruit volgende druk op de werkgelegenheid.

Op het interprofessionele niveau speelt de deeltijdse arbeid de laatste jaren een steeds belangrijkere rol in de tewerkstelling (25,7 % in 2010 tegenover 24,2 % in 2008 en 20,0 % in 2000⁹). De toename van de deeltijdse werkgelegenheid gebeurt ten koste van de voltijdse banen: de toename vloeide niet zozeer voort uit de massale aanwerving van deeltijdse werkers, dan wel uit de overschakeling van voltijdse arbeid naar kortere arbeidstijden. Dit wijst erop dat de arbeidsmarkt beschikt over flexibiliteitsinstrumenten die als effect hebben om de beschikbare arbeid te verdelen over zoveel mogelijk werknemers.

Deze ontwikkelingen vinden we ook terug bij de deeltijdse arbeid in de verzekeringssector¹⁰. Na de stagnatie in 2007 en 2008, kende de deeltijdse arbeid een nieuwe opmars: het aandeel deeltijdse werknemers steeg met 2 procentpunten in 2009 en bereikte een piek van 24,3 % in 2010.

In 2011 was er voor het eerst sinds 2001 een noemenswaardige daling van het aantal deeltijdse werknemers, maar het aandeel deeltijdse werknemers bleef hoog. In 2012 wordt deze daling gedeeltelijk teniet gedaan: het aandeel deeltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur stijgt met 0,6 procentpunt ten opzichte van 2011. Het aandeel deeltijdse werknemers in 2012 bedraagt 23,9 % van het totaal aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur, hetzelfde niveau als in 2009.

⁹ Bron : FOD Economie

¹⁰ Zowel een deeltijdse arbeidsovereenkomst als vormen van tijdskrediet (vermindering van de prestaties met de helft of met 1/5)

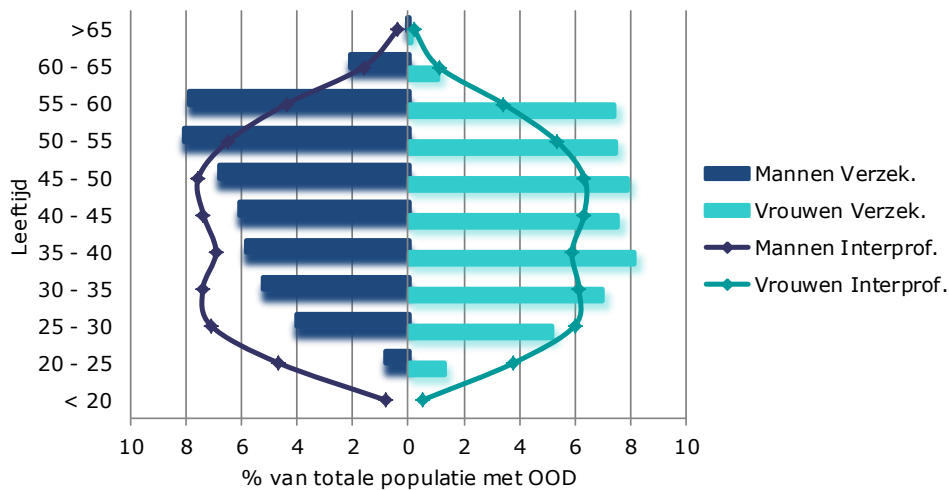
De gemiddelde leeftijd van de werknemers blijft stijgen...

De verzekeringssector wordt alsmaar ouder: de gemiddelde leeftijd bedraagt ondertussen iets meer dan 44 jaar. De concentratie van werknemers ouder dan 45 jaar is in onze sector duidelijk groter dan op interprofessioneel vlak. In 2017 zal één op de zeven werknemers ouder dan 60 zijn (dat wil zeggen van wie de leeftijd nu tussen 55 en 60 jaar ligt) en meer dan 30 % daarvan is kaderlid. De problematiek van de vergrijzing (cf. leeftijdspiramide) gekoppeld aan de uitstroom van 'oudere' werknemers met hun competenties geeft duidelijk aan dat de sector er alle belang bij heeft werk te maken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en een toekomstgericht competentiebeleid.

De sector heeft de afgelopen jaren natuurlijk ook jongeren aangeworven (in 2012 bedraagt de gemiddelde leeftijd bij aanwerving 33 jaar), maar de totale instroom van nieuwe werknemers tussen 2001 en 2012 was onvoldoende om de tendens van vergrijzing te doen keren. In deze periode kende de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de verzekeringsondernemingen een gemiddelde jaarlijkse stijging van drie maanden!

Grafiek 7

Leeftijdspiramide v/d werknemers verzekeringssector (2012) vs interprofessioneel (2012)



Bron: Berekeningen Assuralia

De leeftijdspiramiden van de verzekeringssector en die van de ganse privésector lopen sterk uiteen:

- ▶ 30,9 % van de totale populatie in de verzekeringssector met een OOD is tussen de 50 en 60 jaar (14,9 % vrouwen en 16,0 % mannen). De situatie op nationaal vlak verschilt hiervan sterk: slechts 19,7 % van de werknemers in de privé-sector zijn 50 tot 60-jarigen (8,8 % vrouwen en 10,9 % mannen).
- ▶ 23,5 % van de werknemers in de verzekeringssector zijn jonger dan 35 jaar (waarvan 13,4 % vrouwen en 10,1 % mannen). Op nationaal vlak is een relatief groter aantal werknemers jonger dan 35 jaar (36,5 %): 16,5 % zijn vrouwen en 20,0 % zijn mannen.

2.3. Kerncijfers

Overeenkomsten van bepaalde duur (OBD), overeenkomsten van onbepaalde duur (OOD) en voltijds equivalent (FTE)

- ▶ Overzicht van het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31.12.2012¹¹:

Tabel 1 Overzicht van het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31.12.2012

	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>Totaal</i>
Mannen	10.309	963	11.272
Vrouwen	7.847	4.742	12.589
Totaal	18.156	5.705	23.861

- ▶ Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2012¹²

Tabel 2 Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2012

Type contract	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>
Bepaalde duur	419	523	942
Studenten	434	582	1.016
Totaal	853	1.105	1.958

- ▶ Gemiddeld aantal¹³ werknemers en voltijds equivalent (FTE¹⁴):

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

Totaal (OOD+OBD)	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>FTE</i>
24.421	18.659	5.762	22.870

De tewerkstelling uitgedrukt in voltijds equivalent geeft een ander beeld dan wanneer men ze uitdrukt in aantal werknemers. De volgende cijfers illustreren dit. Tussen 2000 en 2006 daalde de tewerkstelling uitgedrukt in voltijds equivalent sneller dan de tewerkstelling uitgedrukt in aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur: er is sprake van een daling met 10,1 % van het FTE tegenover een daling met 6,5 % van het aantal OOD's. Dit fenomeen wordt verklaard door de stijging van het aantal personen dat deeltijds werkt en wordt ook waargenomen op het interprofessionele niveau.

In 2007 en 2008 stegen het aantal OOD's en het overeenstemmende FTE om vervolgens opnieuw te dalen tot een absoluut minimum in 2010. In 2012 stijgt het FTE lichtjes ondanks de stijging van het aantal deeltijdse werknemers.

¹¹ De vermelde aantallen zijn absolute cijfers op een vastgesteld tijdstip (31 december), die niet teruggebracht zijn tot hun voltijdse equivalent.

¹² Voor de tijdelijke overeenkomsten geeft het aantal contracten **in de loop van** het jaar een vollediger beeld dan het aantal op 31 december. In punt 2.7. van deze studie worden de tijdelijke overeenkomsten uitvoeriger besproken.

¹³ Ongeacht het type van arbeidsovereenkomst: hetzij van onbepaalde duur, hetzij van bepaalde duur. Aangezien contracten van bepaalde duur regelmatig worden afgesloten voor een duurtijd van zes maanden of minder, geeft het gemiddelde aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers die in dienst waren op 31 december.

¹⁴ FTE = voltijds equivalent

Ontwikkeling 2001-2011-2012 voor overeenkomsten van onbepaalde duur

Tabel 4

Ontwikkeling 2001-2011-2012

	31.12.2001	31.12.2011	31.12.2012
Aantal OOD	26.293	23.911	23.861
Vrouwen	48,9%	53,2%	52,8%
Deeltijds	14,5%	23,3%	23,9%
FTE's	25.133	22.278	22.354
Verdeling per categorie			
uitvoerend	60,2%	58,6%	57,2%
kader	27,7%	32,6%	33,3%
directie	2,9%	2,9%	4,1%
inspecteurs	5,9%	5,1%	4,9%
agenten	2,1%	0,3%	0,0%
arbeiders	1,2%	0,5%	0,5%
Gemiddelde leeftijd	41 jaar en 3 maanden	43 jaar en 10 maanden	44 jaar en 1 maand
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 3 maanden	16 jaar en 6 maanden	16 jaar en 3 maanden
Hogere en universitaire opleiding	51,7%	65,2%	67,3%

2.4. Analyse van de kerncijfers per categorie¹⁵

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

- ▶ het uitvoerende 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.

Ontwikkeling tussen 2001 en 2012 wat betreft de beroepscategorieën:

- ▶ Het aantal kaderleden blijft toenemen (van 27,7 % in 2001 naar 33,3 % in 2012).
- ▶ Het relatieve aandeel van de directie stijgt van 2,9 % in 2011 naar 4,1 % in 2012. Dit is voornamelijk het gevolg van een wijziging in de indeling in een onderneming.
- ▶ Het aandeel van het uitvoerende personeel heeft de afgelopen jaren schommelingen gekend. De laatste jaren daalt dit aandeel. In 2012 bereikt dit aandeel 57,2 % tegenover 58,6 % in 2011 en 60,2 % in 2001.
- ▶ Het aandeel van personen met een commerciële functie daalt (van 8,0 % in 2001 naar 4,9 % in 2012 voor de inspecteurs en de agenten samen).

¹⁵ De statistieken van dit hoofdstuk hebben betrekking op de totale tewerkgestelde populatie.

¹⁶ CAO van 19.02.1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

¹⁷ De indeling in categorieën geschiedt op basis van de uitgeoefende functie. De CAO somt deze functies op en deelt ze in meerdere categorieën in.

Ontwikkeling 2001-2011-2012 inzake vervrouwelijking van het personeel

Tabel 5 Ontwikkeling van het aantal vrouwelijke werknemers

	2001	2011	2012
Uitvoerend personeel	62,6%	65,0%	64,0%
Kaderleden	32,9%	41,5%	42,0%
Inspecteurs	7,5%	12,5%	14,0%
Directie	16,3%	21,7%	26,0%

Sinds 2003 zijn meer dan 50 % van de tewerkgestelde personen vrouwen. De vervrouwelijking in de verzekeringssector is een ontwikkeling die al jaren geleden begon, en die zich tot 2011 heeft verdergezet. In 2012 daalt het aandeel vrouwen echter licht.

De versterking van de vervrouwelijking in 2010 en 2011 is niet toe te schrijven aan de aanwerving van meer vrouwelijke werknemers. Integendeel, de ondernemingen werven in 2010 en 2011 meer mannen aan dan vrouwen. De toename van het aantal vrouwelijke werknemers vloeit veeleer voort uit het feit dat meer mannelijke werknemers de sector verlaten hebben in 2010 en 2011. Ook in 2012 doen deze beide bewegingen zich voor, maar de verhouding tussen uitstroom en instroom is groter bij de vrouwen dan bij de mannen. Hierdoor ligt de proportie vrouwelijke werknemers in 2012 iets lager dan in 2011.

De verschillen in de uitstroom zijn deels te verklaren door het feit dat mannen en vrouwen een verschillende carrièrevisie hebben: mannen blijken de voorkeur te geven aan turn-over (iemand die een onderneming verlaat is vaker een man¹⁸), vrouwen blijven hun onderneming vaker trouw...

Bij het uitvoerende personeel worden meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers ingeschakeld. In 2012 is er een lichte daling van het aandeel vrouwelijke werknemers bij het uitvoerende personeel. De reden hiervoor is dat er meer vrouwen vertrokken zijn dan aangenomen, terwijl het omgekeerde geldt voor de mannen. Maar de vervrouwelijking zet zich voort in de andere categorieën. Momenteel zijn iets meer dan vier op tien kaderleden vrouwen (32,9 % in 2001 tegenover 42,0 % in 2012) en komt de gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen steeds dichterbij. De vrouwelijke inspecteurs zijn eerder zeldzaam, maar hun relatief aantal blijft toenemen (7,5 % in 2001 tot 14,0 % in 2012). En ondertussen is ook al één op vier directieleden een vrouw (tegenover één op vijf in 2011).

¹⁸ Cf. hierna punt 2.5.

Ontwikkeling 2001-2011-2012 met betrekking tot het meest voorkomende diploma¹⁹

Tabel 6 Ontwikkeling van het meest voorkomend opleidingsniveau

	2001	2011	2012
Uitvoerend personeel	Middelbaar: 39,6%	Bachelor: 42,9%	Bachelor: 44,8%
Kaderleden	Master: 44,6%	Master: 48,8%	Master: 48,1%
Inspecteurs	Master: 31,7%	Bachelor: 39,2%	Master: 40,2%
Directie	Master: 74,6%	Master: 78,2%	Master: 80,9%

In 2012 bezat in totaal 67,3 % van de werknemers een bachelor- of een masterdiploma.

Het percentage werknemers met een hoge opleidingsgraad (hogere studies voor het uitvoerende personeel, universitaire studies voor de kaderleden) kent een ononderbroken stijging, in het bijzonder omdat werknemers met een lager diploma die met pensioen vertrokken of op brugpensioen gingen, vervangen werden door personen met een hogere basisopleiding.

Deze tendens is meer uitgesproken voor het uitvoerende personeel dan voor kaderleden en inspecteurs.

Op interprofessioneel niveau is deze trend met betrekking tot het opleidingsniveau ook merkbaar. Het probleem van de verdringing van de lager geschoolden vloeit voort uit het feit dat naar verhouding meer hoger geschoolde werknemers op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn, en zij de voorkeur zullen krijgen op de lager geschoolden.

Ontwikkeling 2001-2011-2012 van de deeltijdse arbeid²⁰

Tabel 7 Ontwikkeling van het aantal deeltijdse werknemers

	2001		2011		2012	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Uitvoerend personeel	3,5%	32,2%	12,2%	44,1%	12,5%	42,3%
Kaderleden	1,2%	15,2%	6,2%	27,0%	6,6%	27,6%
Inspecteurs	1,0%	3,7%	1,8%	8,1%	2,3%	8,3%
Directie	2,2%	6,1%	3,8%	7,5%	3,8%	7,9%

Het aantal vrouwen dat voor deeltijds werk kiest is in 2012 nog altijd veel groter dan het aantal mannen, maar geleidelijk doet zich bij de mannen een grotere neiging tot deeltijds werken voor. In 2012 is er opnieuw een toename van mannen die deeltijds werken (963 werknemers in 2012

¹⁹ 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");
- ▶ secundair onderwijs (= "middelbaar");
- ▶ lagere studies (= "lager").

²⁰ Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet.

tegenover 860 in 2011, hetzij een stijging van meer dan 10 %). De stijging van de deeltijdse arbeid bij de mannen doet zich voor in alle categorieën, met uitzondering van de directie.

Bij de vrouwelijke werknemers noteert men in 2012 een opmerkelijke daling van de deeltijdse arbeid bij het uitvoerende personeel. Bij kaderleden neemt de deeltijdse arbeid wel toe: één vrouwelijk kaderlid op vier werkt deeltijds. Deeltijds werken mag dan wel in de lift zitten voor vrouwelijke kaderleden, voor directiefuncties en inspecteurs is dit veel minder het geval.

Het stelsel van tijdskrediet biedt de werknemer de kans om – onder bepaalde voorwaarden – zijn arbeidsovereenkomst volledig op te schorten of zijn arbeidsduur te verminderen. Het tijdskrediet wordt nog altijd het meest gebruikt in zijn deeltijdse vorm. Uit de resultaten van een peiling, die Assuralia in 2010 bij een twintigtal verzekeringsondernemingen heeft gevoerd, blijkt dat tijdskrediet werd toegekend aan bijna 2.500 werknemers (= 12,2 % van het totaal effectief van de bevroegde ondernemingen), waarvan 5 % voltijds, 23 % halftijds en 72 % in 4/5-regime.

De gemiddelde tewerkstellingsgraad van de deeltijdse werknemers bedraagt 72,5 % zowel voor de vrouwelijke als voor de mannelijke werknemers. Deze tewerkstellingsgraad is, binnen de groep van de deeltijdsen, het laagst bij de arbeiders (57,3 %) en het hoogst bij de inspecteurs (76,1 %) en de kaderleden (75,3 %).

2.5. In- en uitstroom

Cijfers en ontwikkelingen

Dit overzicht bekijkt de ontwikkeling van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur voor de periode van 31 december 2011 tot 31 december 2012. De ontwikkeling is het resultaat van het aantal **aanwervingen** (+1.452 werknemers) en het aantal **vertrekken**²¹ (-1.502 werknemers) tijdens de beschouwde periode.

Tabel 8 Ontwikkeling van het personeelsbestand

<i>Aanwezig op 31.12.2011</i>	<i>Aangeworven in 2012</i>	<i>Vertrokken in 2012</i>	<i>Aanwezig op 31.12.2012</i>
23.911	1.452	1.502	23.861
<i>Tov-2011</i>	+179	+357	-50

Op 31 december 2012 stelden de verzekeringsondernemingen 23.861 personen tewerk met een overeenkomst voor onbepaalde duur (OOD), een daling met 0,2 % in vergelijking met 2011.

Standaardprofiel van de aangeworven personen en van personen die de onderneming hebben verlaten

Ondanks de verschillen in de instroomaantallen tussen 2011 en 2012 is het standaardprofiel van een in 2012 aangeworven persoon in grote lijnen niet gewijzigd. Het kan als volgt omschreven worden²²:

- ▶ bijna één op twee is een vrouw;
- ▶ bijna drie op de vijf werknemers worden aangeworven als uitvoerend bediendenpersoneel. Eén op de drie werknemers start in loonschaalniveau U4A;
- ▶ de gemiddelde leeftijd is 33 jaar met een sterke concentratie tussen 20 en 40 jaar (bijna 80 % van de aanwervingen).

Het standaardprofiel van een werknemer die in 2012 een verzekeringsonderneming verliet, kan als volgt getypeerd worden:

- ▶ meer mannen (52 %) dan vrouwen (48 %);
- ▶ overwegend werknemers van het uitvoerend personeel (58 %) en kaderleden (32 %);
- ▶ de gemiddelde leeftijd is 43 jaar en 6 maanden. De verhoudingen van de leeftijdsgroepen in 2012 zijn verschillend van deze in 2011: één op vijf is jonger dan 30 jaar (één op drie in 2011), één op drie is 55 jaar of ouder (één op vijf in 2011) en bijna één op twee behoort tot de categorie van 30- tot 55-jarigen (één op twee in 2011);
- ▶ de gemiddelde anciënniteit bedraagt 14 jaar en 4 maanden. Ter vergelijking, de gemiddelde anciënniteit van de werknemers aanwezig op 31 december 2011 is 16 jaar en 3 maanden.

²¹ Een deel van die werknemers vindt wellicht opnieuw werk in de sector, maar Assuralia beschikt niet over de cijfers van deze "intrasectorale" verschuivingen

²² Sinds de werkgelegenheidscijfers van 2008 zijn deze profielen nagenoeg niet gewijzigd.

2.6. Structuur van de sector

Ontwikkeling wat betreft de grootte van de ondernemingen en het tewerkgestelde personeel

Er zijn zo'n 120 verzekerings- en herverzekeringsondernemingen actief op de Belgische markt. Ongeveer driekwart van deze ondernemingen stelt personeel tewerk. Het andere kwart is actief op de Belgische verzekeringsmarkt, maar stelt geen personeel tewerk.²³

Tabel 9 Ontwikkeling van de grootte van de ondernemingen en het tewerkgestelde personeel

Grootte van de onderneming	2001		2011		2012	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	58	3,6%	35	2,7%	37	2,8%
50-150 werknemers	28	10,2%	20	7,9%	23	9,2%
150-500 werknemers	13	14,2%	13	14,1%	13	15,3%
>500 werknemers	13	72,0%	11	75,3%	10	72,6%
Totaal	112	100,0%	79	100,0%	79	100,0%

Het is een feit dat de werkgelegenheid in de Belgische verzekeringssector zich vooral concentreert in de grotere ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden. De brede golf van fusies en overnames die de sector de jongste jaren heeft gekend versterkt dit fenomeen. De bovenstaande tabel illustreert het aantal ondernemingen volgens hun omvang, enerzijds, en het relatieve deel in de totale tewerkstelling dat zij vertegenwoordigen, anderzijds.

De concentratie van het totale personeelsbestand in grotere ondernemingen met meer dan 500 werknemers daalt in 2012 ten opzichte van 2011 (75,3 % in 2011 en 72,6 % in 2012). Deze daling is echter voornamelijk te wijten aan het feit dat één van de ondernemingen van de grootste naar de tweede grootste categorie terugviel. Indien we voor 2012 de betreffende onderneming mee opnemen in de groep van ondernemingen met meer dan 500 werknemers, dan bedraagt de daling slechts 0,6 %. Om dezelfde reden is ook de concentratie werknemers in de ondernemingen met 150-500 werknemers toegenomen.

²³ Het gaat hier veelal om buitenlandse verzekeringsondernemingen waarvoor de grote agenturen als wettelijke vertegenwoordiger optreden. Voor deze agentschappen of onderwriters is het Paritair Comité 307 bevoegd.

De “top 20” van de groepen inzake tewerkstelling

De hypothese volgens welke de tak niet-leven arbeidsintensiever is, wordt over het algemeen bevestigd.

Tabel 10

Tewerkgesteld personeel en marktaandelen in % van het incasso

Rang	Winst- /Verliesplaatsen t.o.v. 2011	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-Leven	Incasso Leven	Incasso Totaal
1	-	AXA	4.787	20,1%	20,2%	11,5%	14,7%
2	-	AG Insurance	4.385	18,4%	15,5%	24,3%	21,1%
3	+2	P&V Verzekeringen	1.701	7,1%	5,8%	4,0%	4,6%
	-	Ethias	1.701	7,1%	11,6%	6,5%	8,4%
5	-2	KBC	1.573	6,6%	9,4%	15,4%	13,2%
6	+1	Allianz	1.390	5,8%	4,2%	4,6%	4,4%
7	-1	Mercator / Baloise	1.311	5,5%	6,5%	2,0%	3,7%
8	-	Belfius	1.180	4,9%	4,8%	9,8%	8,0%
9	-	ERGO	827	3,5%	4,6%	2,5%	3,3%
10	-	Generali	658	2,8%	1,9%	1,7%	1,8%
11	-	Delta Lloyd	581	2,4%	0,6%	4,3%	2,9%
12	-	FEDERALE Verzekering	569	2,4%	1,8%	0,6%	1,1%
13	-	ING	340	1,4%	1,1%	5,1%	3,6%
14	-	Atradius	329	1,4%	0,5%	0,0%	0,2%
15	NEW	Fidea	313	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%
16	-1	Inter Partner Assistance	237	1,0%	0,5%	0,0%	0,2%
17	NEW	AMLIN	161	0,7%	1,7%	0,0%	0,6%
18	+1	Nationale Suisse	145	0,6%	0,8%	0,1%	0,3%
19	-2	AIG	142	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
20	-	Partners Verzekeringen	118	0,5%	0,3%	0,0%	0,1%
TOTAAL			22.448	94,1%			

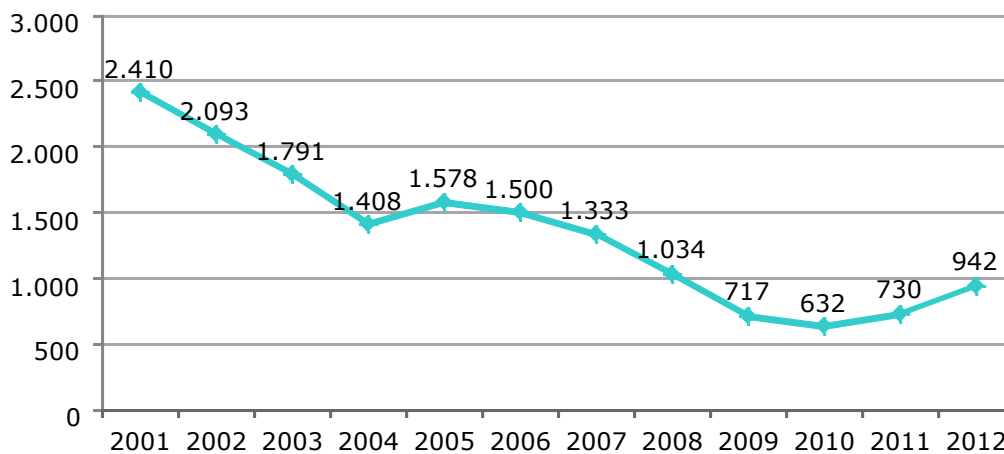
2.7. Overeenkomsten van bepaalde duur

Cijfers en ontwikkeling

De verzekeringssector kent een moeizaam maar zeker herstel na de recessie van 2008. Dit blijkt niet alleen uit de stijging van het aantal aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur, maar ook die van bepaalde duur (942 in 2012 tegenover 730 in 2011 en 632 in 2010).

De verzekeringsondernemingen werken wel minder met overeenkomsten van bepaalde duur: in de periode tussen 2001 en 2010 daalde het jaarlijkse aantal overeenkomsten van bepaalde duur met gemiddeld 13,8 % per jaar. In 2011 en 2012 stijgt opnieuw het aantal overeenkomsten van bepaalde duur.

Grafiek 8 Aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur



Bron: Assuralia

Waarom met overeenkomsten van bepaalde duur werken?

Het aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur heeft sinds 2001 een bijna aanhoudende daling gekend: enkel in 2005 werd een stijging genoteerd. Het bereikte in 2010 een absoluut dieptepunt (632 contracten in 2010 tegenover 2.410 contracten in 2001). In 2011 en 2012 kent dit aantal opnieuw een stijging (730 contracten in 2011 en 942 contracten in 2012).

De bijstandsverzekeraars stellen veel werknemers met een OBD tewerk, vooral tijdens vakantieperiodes. Het herstel van het aantal werknemers met een OBD is ook in deze ondernemingen duidelijk merkbaar. In 2012 waren zo'n 22,2 % van het totaal aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars aangeworven met een OBD (tegenover 18,6 % in 2011). Ter vergelijking, de andere verzekeraars maken veel minder gebruik van werknemers met een OBD (3,3 % van het totale personeelsaantal).

Het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst

Tabel 11 Standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst

	<i>% vrouwen</i>	<i>gemiddelde leeftijd</i>	<i>Meest voorkomend opleidingsniveau</i>	<i>% deeltijdsen</i>
Bepaalde duur	55,5%	29 jaar en 11 maanden	middelbaar: 39,8 %	9,8%
Studenten	57,3%	21 jaar en 1 maand	-	-

3. Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm²⁴

3.1. Profiel van de werknemers op 31 december 2012

Tabel 12 Profiel van de werknemers op 31.12.2012

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	11.272	12.589	23.861
onder wie deeltijdsen	963	4.742	5.705
Bedienden - uitvoerend personeel			
1ste categorie	17	31	48
2de categorie	240	390	630
3de categorie	654	1.320	1.974
4de categorie A	1.771	3.436	5.207
4de categorie B	2.181	3.603	5.784
Totaal	4.863	8.870	13.643
Kaderleden			
Categorie 1	1.347	1.197	2.544
Categorie 2	1.841	1.338	3.179
Categorie 3	1.449	794	2.213
Totaal	4.607	3.329	7.936
Inspecteurs			
1ste categorie	26	10	36
2de categorie	148	44	192
3de categorie	494	79	573
4de categorie	340	26	366
Totaal	1.008	159	1.167
Agenten			
Agenten	2	6	8
Algemene agenten	1	0	1
Totaal	3	6	9
Directie			
Totaal	730	257	987
Arbeiders			
Totaal	61	58	119
Leeftijd	45 jaar	43 jaar en 3 maanden	44 jaar en 1 maand
Anciënniteit	16 jaar en 1 maand	16 jaar en 4 maanden	16 jaar en 3 maanden

²⁴ Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

3.2. Profiel van de in 2012 aangeworven en vertrokken werknemers

Tabel 13

Profiel van de in 2012 aangeworven werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	768	683	1.451
onder wie deeltijdsen	10	47	57
Bedienden - uitvoerend personeel			
1ste categorie	1	4	5
2de categorie	3	8	11
3de categorie	98	113	211
4de categorie A	189	260	449
4de categorie B	73	97	170
Totaal	364	482	846
Kaderleden			
Categorie 1	103	70	173
Categorie 2	112	59	171
Categorie 3	92	51	143
Totaal	307	180	487
Inspecteurs			
1ste categorie	6	1	7
2de categorie	14	4	18
3de categorie	27	6	33
4de categorie	4	0	4
Totaal	51	11	62
Agenten			
Agenten	0	0	0
Algemene agenten	0	0	0
Totaal	0	0	0
Directie			
Totaal	46	10	56
Arbeiders			
Totaal	0	0	0
Leeftijd	33 jaar en 7 maanden	32 jaar en 4 maanden	33 jaar

Tabel 14

Profiel van de in 2012 vertrokken werknemers

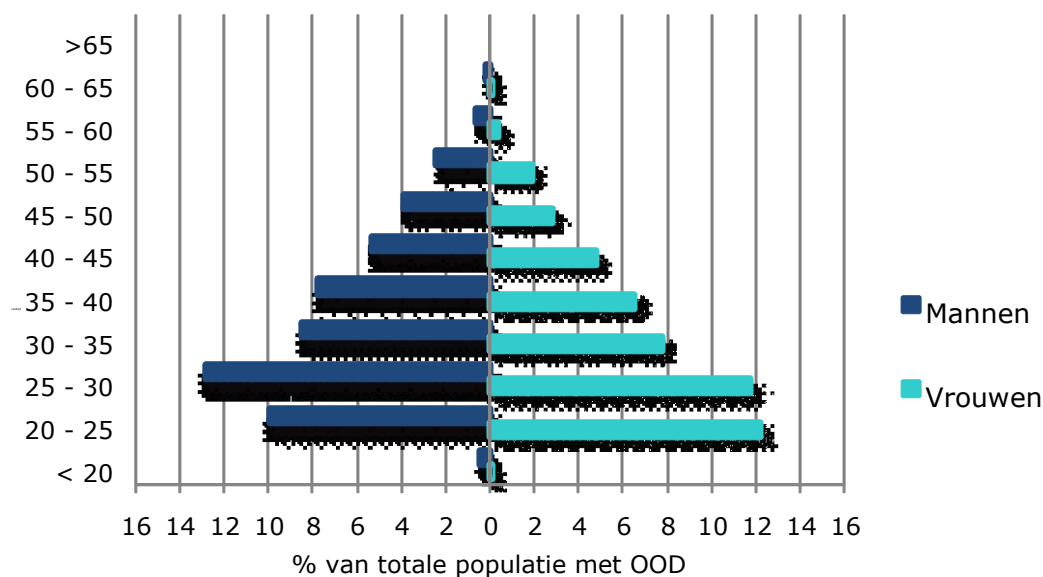
	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	782	720	1.502
onder wie deeltijdsen	91	222	313
Bedienden - uitvoerend personeel			
1ste categorie	5	3	8
2de categorie	18	23	41
3de categorie	41	89	130
4de categorie A	149	238	387
4de categorie B	126	172	298
Totaal	339	525	864
Kaderleden			
Categorie 1	102	61	163
Categorie 2	125	64	189
Categorie 3	95	35	130
Totaal	322	160	482
Inspecteurs			
1ste categorie	5	0	5
2de categorie	13	1	14
3de categorie	23	7	30
4de categorie	9	1	10
Totaal	50	9	59
Agenten			
Agenten	0	0	0
Algemene agenten	0	0	0
Totaal	0	0	0
Directie			
Totaal	69	21	90
Arbeiders			
Totaal	2	5	7
Leeftijd	44 jaar en 5 maanden	42 jaar en 6 maanden	43 jaar en 6 maanden
Anciënniteit	14 jaar en 3 maanden	14 jaar en 5 maanden	14 jaar en 4 maanden

Analyse van de in- en uitstroom

- ▶ De economische crisis heeft zijn greep op de tewerkstelling in de verzekeringssector niet volledig gelost. In 2012 is het aantal aanwervingen weliswaar gestegen, maar het haalt niet het niveau van de jaren 2007 en 2008. In 2012 heeft de sector voornamelijk jongeren aangeworven: de gemiddelde leeftijd bij aanwerving in 2012 is 33 jaar. De verzekeringsondernemingen werven ook nog werknemers met ervaring aan, maar het aandeel van de 45-plussers bedraagt slechts 12,2 % van het totaal aantal aanwervingen in 2012.

Grafiek 9

Leeftijdspyramide v/d aangeworven werknemers
verzekeringssector (2012)



Bron: Assuralia

- ▶ De uitstroom van werknemers in 2012 ligt hoger dan in 2011. Voor elke reden van vertrek worden er in 2012 meer vertrokken werknemers genoteerd ten opzichte van 2011: 200 gepensioneerd in 2012 (78 in 2011), 173 bruggepensioneerd (123 in 2011), 585 werknemers hebben ontslag genomen in 2012 (553 in 2011) en 352 beëindigingen met of zonder vergoeding in 2012 (292 in 2011). Het valt op dat het aantal werknemers die ontslag nemen ten opzichte van het totaal aantal vertrokken werknemers in 2012 (39 %) relatief gezien lager ligt dan in 2011 (48 %).
- ▶ Ondanks de stijging van het aantal aanwervingen van voornamelijk jonge werknemers en het kleinere aantal (brug)pensioneringen in 2012 is de vergrijzing van de arbeidsmarkt in de verzekeringssector verder toegenomen. De gemiddelde leeftijd van de werknemers op 31 december 2012 stijgt tot 44 jaar en 1 maand.

- De redenen voor vertrek zijn de volgende:

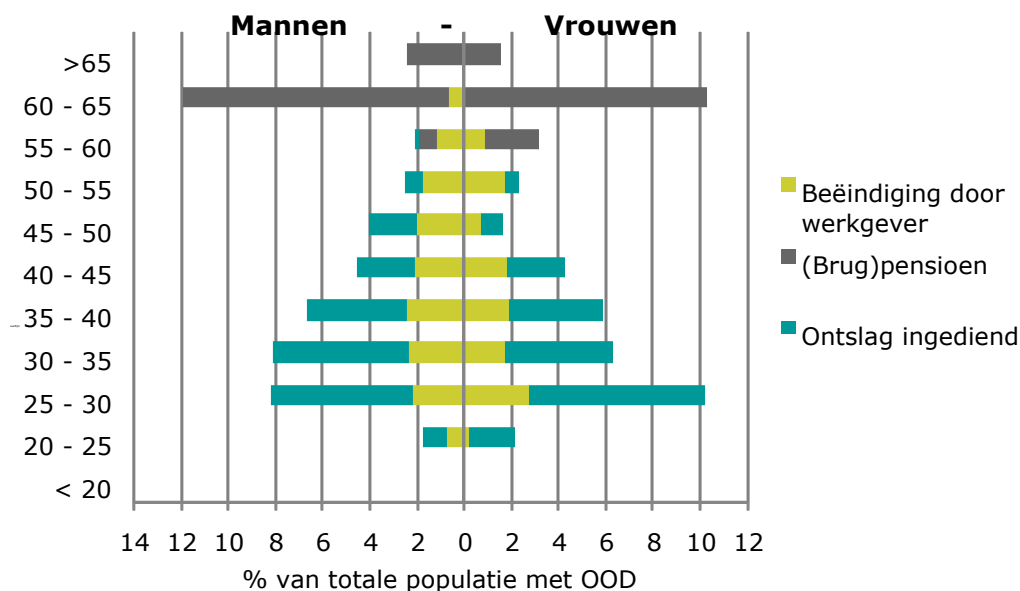
Tabel 15**Overzicht van de redenen voor vertrek**

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	161	109	270
Beëindiging zonder vergoeding (**)	34	48	82
Pensioen	95	105	200
Brugpensioen	90	83	173
Ontslag ingediend	295	290	585
Overlijden	18	16	34
Transfert buiten sector (***)	89	69	158
Totaal	782	720	1.502

(*) 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, ...).

Grafiek 10**Leeftijdspyramide van de vertrokken werknemers verzekeringssector (2012)**

Bron: Assuralia

Uit de grafiek blijkt dat:

- werknemers jonger dan 40 jaar vaker ontslag indienen. Dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen;
- werknemers ouder dan 55 jaar de arbeidsmarkt in de eerste plaats verlaten om reden van (brug)pensioen.

4. Vergelijking met andere Europese landen

Tabel 16 Vergelijking van de werkgelegenheid in de andere landen van Europa

	Werknemers	
	Aantal in 2011	Groeipercentage t.o.v. 2010
Duitsland	215.500	-0,4%
Verenigd Koninkrijk	117.000	
Frankrijk	147.750	0,2%
Nederland	56.000	-1,8%
Zwitserland	49.166	1,0%
Spanje	50.212	
Italië	47.477	0,6%
Oostenrijk	25.794	-2,8%
België	23.911	0,9%
Zweden	20.428	0,1%
Denemarken	16.871	0,6%
Ierland	13.500	-0,4%
Portugal	11.242	0,2%
Finland	10.646	1,7%
Griekenland	9.000	0,0%
Luxemburg	4.021	1,6%
	818.518	-0,1%

Bron: Insurance Europe²⁵ en Assuralia

België: aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

Na een periode van aanhoudende terugval kende de werkgelegenheid in de Europese verzekeringsindustrie in 2007 en 2008 twee jaren van herstel. De tewerkstelling kende in die jaren een groei van respectievelijk 0,7 % en 0,6 %.

Vanaf 2009 slaat de trend opnieuw om. De tewerkstelling in Europa kende in 2009 en 2010 een daling van respectievelijk 0,6 en 0,3 %. Terwijl de daling in 2009 voornamelijk toe te schrijven was aan de daling van de werkgelegenheid in het Verenigd Koninkrijk, is de terugval in 2010 algemener. Bijna alle landen noteerden in 2010 een daling of een nulgroei van de tewerkstelling, met uitzondering van Luxemburg (+6,5 %), Zweden (+6,0 %) en Denemarken (+1,9 %).

In 2011 tekenden slechts vier landen een daling van hun werkgelegenheid op: Duitsland (-0,4 %), Nederland (-1,8 %), Oostenrijk (-2,8 %) en Ierland (-0,4 %). De overige Europese landen kennen een lichte stijging van de werkgelegenheid genoteerd. Het netto resultaat leidt tot een daling van de werkgelegenheid in deze Europese landen met 0,1 %.

Deze cijfers zijn overgenomen uit de Insurance Europe Statistics "European Insurance in Figures" nr. 46 en zijn gebaseerd op de op 31 december 2011²⁵ berekende en door de nationale werkgeversorganisaties verstrekte gegevens²⁶.

²⁵ Uitgezonderd de cijfers van Spanje, die verwijzen naar het jaar 2010, en het Verenigd Koninkrijk, die verwijzen naar het jaar 2009.

²⁶ De tewerkstelling in België is uitgedrukt in het absoluut aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur op 31 december 2011 en is dus niet teruggebracht tot het voltijdse equivalent. In punt 2.3 van deze studie wordt een uitgebreider overzicht gegeven van de werkgelegenheid volgens het type van arbeidsovereenkomst (onbepaalde duur of bepaalde duur) en van het voltijdse equivalent.