

## Statistische reeks

### Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2013

Inleiding .....	2
1. De Belgische verzekeringsmarkt .....	3
2. De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen .....	5
2.1. Tendensen 2001-2013 .....	5
2.2. Analyse van de tendensen 2001-2013 .....	9
2.3. Kerncijfers .....	11
2.4. Analyse van de kerncijfers per categorie .....	12
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 2013 .....	20
3.2. Profiel van de in 2013 aangeworven en vertrokken werknemers .....	21
4. Vergelijking met andere Europese landen .....	25

## Inleiding

Assuralia verzamelt en verwerkt gegevens over de werkgelegenheid in de verzekeringssector:

- ▶ de personeelssterkte: sinds het begin van de jaren 1990 levert een jaarlijkse enquête geïndividualiseerde en anonieme informatie 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 een vooruitziend beleid 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 bijgewerkt en die 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 ruime zin met inbegrip van de tussenpersonen, de makelaars, de agenten...

Daarna worden de werkgelegenheidscijfers voor 2013 en de voornaamste tussen 2001 en 2013 vastgestelde tendensen geanalyseerd. Het volgende hoofdstuk bevat een overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm.

Het laatste deel van de studie vergelijkt de werkgelegenheidscijfers met die van andere Europese landen.

*Alex Maselis*  
**[dac@assuralia.be](mailto:dac@assuralia.be)**

---

## 1. De Belgische verzekeringsmarkt

De Belgische verzekeringsmarkt bestaat niet alleen uit de verzekeringsondernemingen. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er hun diensten aan bij particulieren en verzekeringsondernemingen.

Alles samen stelt de Belgische verzekeringsmarkt ongeveer 46.600 personen te werk. Het gaat om professionele krachten in verzekeringsondernemingen, in agentschappen of in de makelarij<sup>1</sup>:

- ▶ het personeel dat werkt in de verzekeringsondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen;<sup>2</sup>
- ▶ de tussenpersonen (agenten en makelaars), die meestal zelfstandigen zijn;
- ▶ de personen in dienst van makelaarskantoren of verzekeringsagentschappen;<sup>3 4</sup>
- ▶ de verzekeringsondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité 306 vallen stellen naar schatting een 70-tal personen te werk<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> De verzekering verschaft bovendien 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.

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

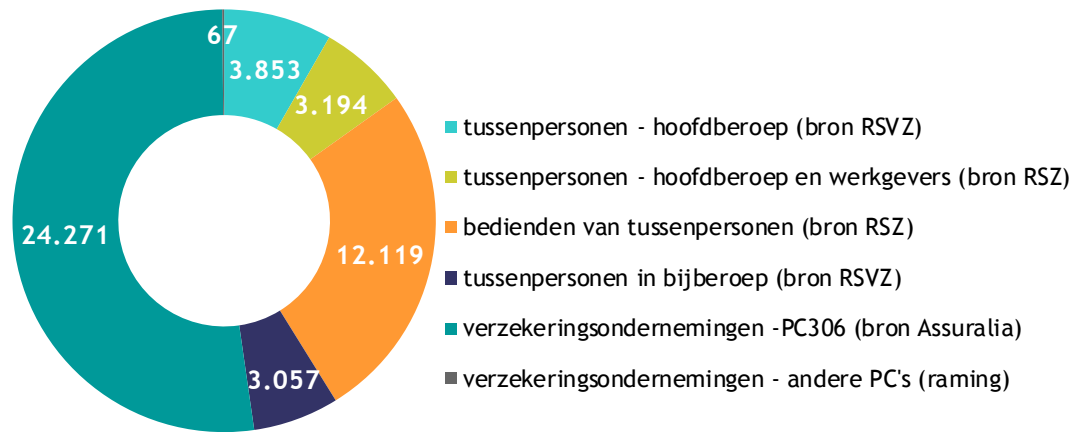
<sup>3</sup> Voor deze bedrijven is het Paritair Comité 307 bevoegd.

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

<sup>5</sup> Bijvoorbeeld: Credimo en de Verzekeringen van het Notariaat.

Deze 46.600 verzekeringsprofessionals zijn als volgt verdeeld:

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



Bronnen : RSVZ, Cijfers 2012  
RSZ & Assuralia, Cijfers 2013

Het aantal arbeidsplaatsen die het verzekeringswezen, in ruime zin, aanbiedt, is goed voor 1,7 % van het totaal aantal zelfstandigen en werknemers uit de privésector.

In deze grafiek werd de werkgelegenheid in de verzekeringssector uitgedrukt in het gemiddeld aantal werknemers tijdens 2013. Bij deze berekening werd 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 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.

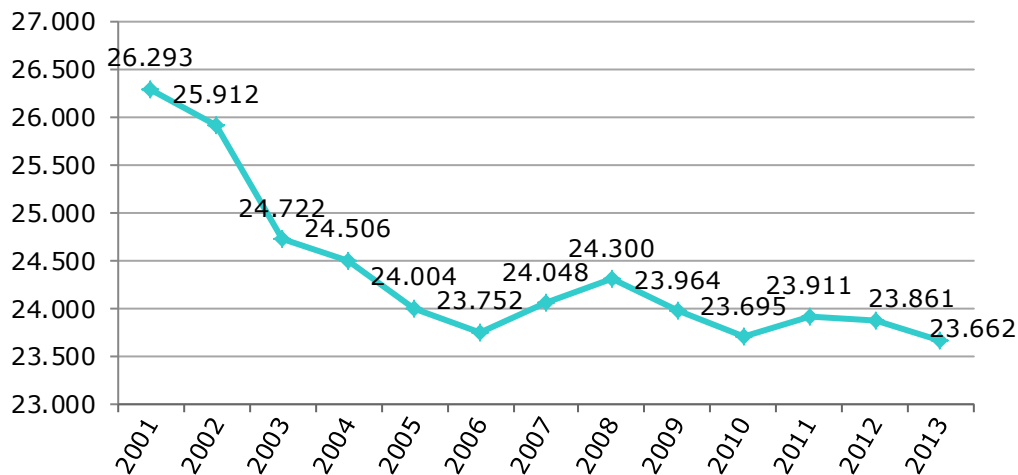
## 2. De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen<sup>6</sup>

### 2.1. Tendensen 2001-2013

#### De werkgelegenheid daalt lichtjes

**Grafiek 2**

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



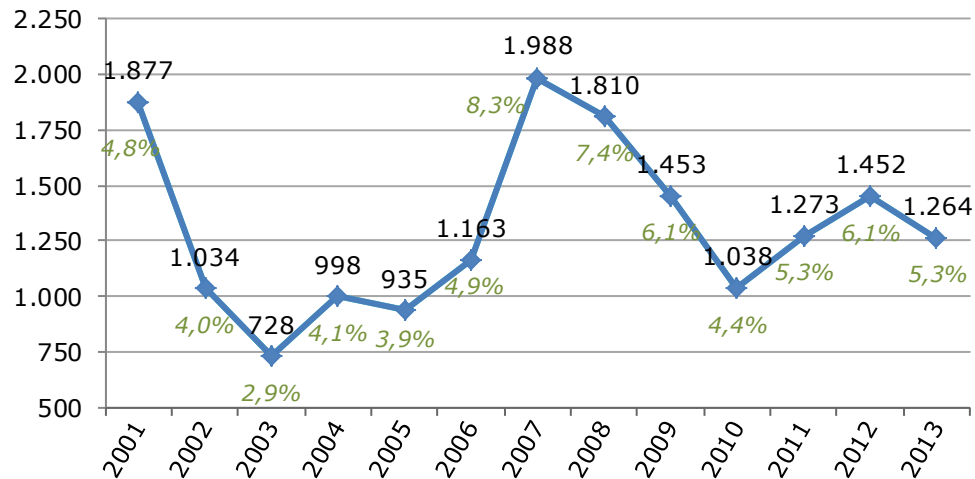
Bron : Berekeningen Assuralia

De Belgische verzekeringssector kent een inkrimping van de werkgelegenheid in de periode 2001-2013. Het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (OOD) daalt in die periode met zo'n 2.600 werknemers. De grootste daling doet zich voor in de periode 2001-2006. In 2007 en 2008 is er een licht herstel. Sinds 2009 blijft de werkgelegenheid schommelen tussen 23.500 en 24.000 werknemers. In 2013 zijn er 23.662 werknemers in dienst met een OOD, dat zijn er 199 minder dan in 2012 (dit is een daling van 0,8 %).

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

## Minder aanwervingen in 2013

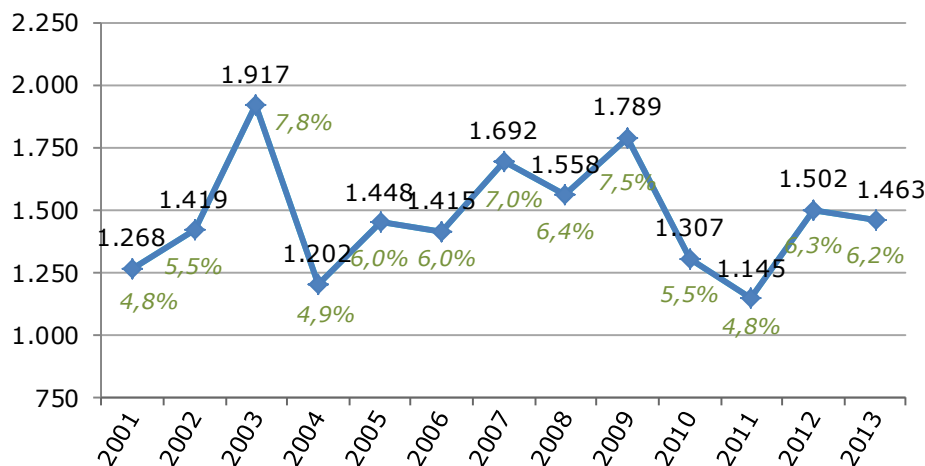
**Grafiek 3** Aantal aanwervingen met een contract van onbepaalde duur  
(in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31/12)



Bron : Berekeningen Assuralia

## 6,2 % van de werknemers hebben een verzekeringsonderneming verlaten

**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)



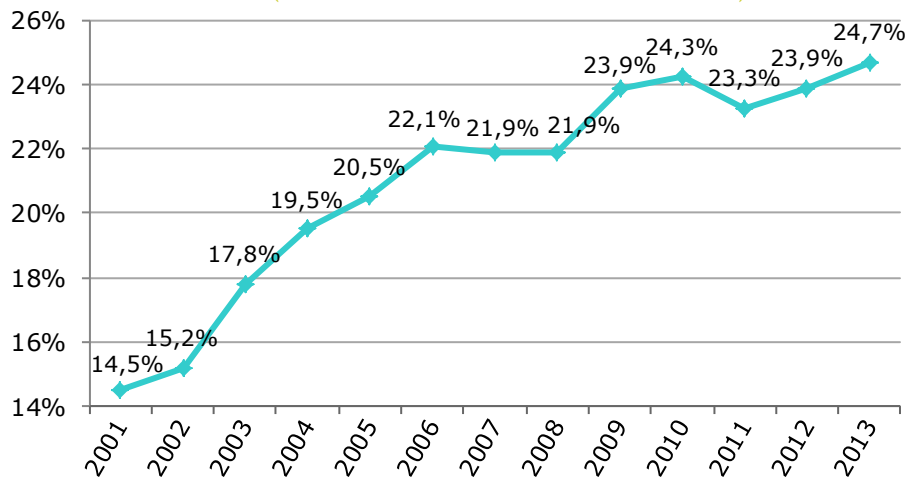
Bron : Berekeningen Assuralia

Al sinds eind 2008 wordt de verzekeringssector geraakt door de financiële en economische crisis. Hierdoor kende de rekrutering van nieuwe werknemers in 2009 en 2010 een terugval. In de daaropvolgende jaren, 2011 en 2012, nam het aantal aanwervingen van werknemers met een contract van onbepaalde duur toe. In 2013 zijn er 1.264 aanwervingen, een niveau vergelijkbaar met dat van 2011.

In 2011 bereikte het aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur die een verzekeringsonderneming verlaten hebben een absoluut laagtepunt, wat resulteerde in een netto-instroom van werknemers met een contract van onbepaalde duur. In 2012 en 2013 is het aantal werknemers die een verzekeringsonderneming verlaten hebben aanzienlijk hoger dan in 2011 en is er sprake van een netto-uitstroom. In 2013 bedraagt de netto-uitstroom 199 werknemers.

1 op 4 werknemers werkt deeltijds

**Grafiek 5** Aantal deeltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur (in % van het totaal aantal werknemers)

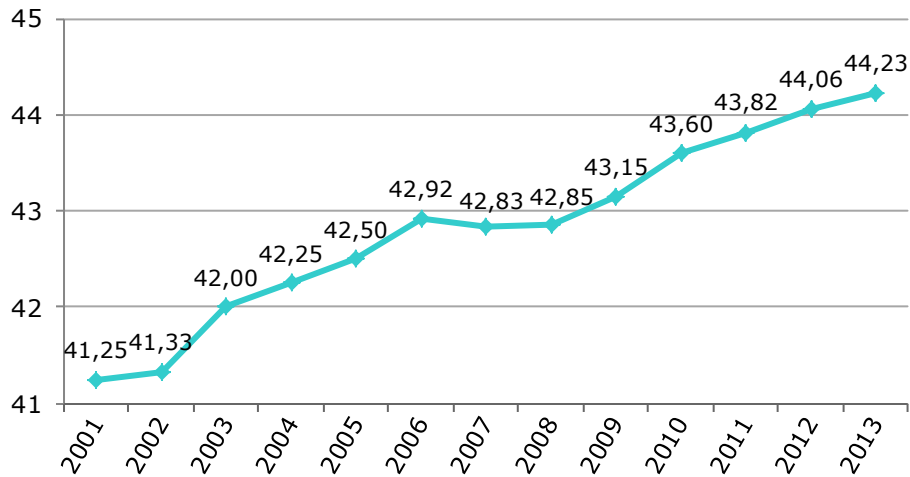


Bron : Berekeningen Assuralia

Afgezien van een stagnatie in de periode 2006-2008 en een terugval in 2011, kent het aantal deeltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur jaarlijks een toename over de periode 2001-2013. In 2013 ligt het aantal deeltijdse werknemers, in procent van het totaal aantal werknemers met een OOD, 0,8 % hoger dan in 2012.

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 is 44 jaar en 3 maanden

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

Bron : Berekeningen Assuralia

Sedert 2001 neemt de gemiddelde leeftijd van de werknemers met een OOD almaar toe. Enkel in 2007 was er een lichte terugval. In de periode 2001-2013 stijgt de gemiddelde leeftijd met zo'n drie jaren. Ook in 2013 ligt de gemiddelde leeftijd van de werknemers hoger dan het voorgaande jaar. In 2013 bedraagt deze 44 jaar en 3 maanden.



## 2.2. Analyse van de tendensen 2001-2013

### Opleving werkgelegenheid blijft uit

In 2001 bood de Belgische verzekeringssector 26.293 personen werk en in 2013 zijn er dat nog 23.662. In de periode 2001-2013 daalt de werkgelegenheid met zo'n 2.600 arbeidsplaatsen. De sector kende bij schaarse momenten (in 2007, 2008 en 2011) een toename van de werkgelegenheid, maar deze konden het banenverlies vanwege de recessie in 2002-2003 en de financieel-economische crisis van 2008-2009 niet compenseren.

Tussen 2001 en 2006 volgde de werkgelegenheidscurve een continu 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 financieel-economische crisis van 2008-2009, waarvan de gevolgen ook vandaag nog steeds voelbaar zijn, leidde tot een inkrimping van de activiteiten en heeft met enige vertraging de werkgelegenheid beïnvloed. Ook in 2013 lijkt deze crisis nog een impact te hebben op de werkgelegenheid.

### Uitstroom gemiddeld groter dan instroom

De crisissen van 2002-2003 en 2008-2009 worden beide gekenmerkt door een forse stijging van het aantal vertrekkers en het afremmen van het aantal aanwervingen. Na elk van deze crisissen is er een sterke terugval van het aantal vertrekkers (respectievelijk in 2004 en 2010 en 2011). In 2007 en 2008 bereikte het aantal aanwervingen opnieuw de "normale" waarden van de jaren 2000 en 2001. Ook in 2011 en 2012 was er een toename van het aantal aanwervingen, zij het eerder bescheiden.

In de periode tussen 2001 en 2013 is de gemiddelde uitstroom groter dan de gemiddelde instroom, alhoewel het aantal vertrekkers en het aantal aanwervingen tussen 2010 en 2013 bijna in evenwicht zijn.

### Deeltijdse arbeid blijft populair

Bedrijven in moeilijkheden 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 werkgelegenheid (26,5 % in 2013 tegenover 24,2 % in 2008 en 20,0 % in 2000<sup>7</sup>). 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 ondernemingen ook gebruik maken van de flexibiliteitsinstrumenten waarover ze beschikken om de beschikbare arbeid te verdelen over zoveel mogelijk werknemers.

Deze ontwikkelingen vinden we ook terug bij de deeltijdse arbeid in de verzekeringssector<sup>8</sup>. 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.

---

<sup>7</sup> Bron: FOD Economie

<sup>8</sup> Zowel een deeltijdse arbeidsovereenkomst als vormen van tijdskrediet (vermindering van de prestaties met de helft of met 1/5)

Na een opvallende terugval in 2011, de eerste sinds 2001, neemt het aantal deeltijdse werknemers met een OOD verder toe in 2012 en 2013. In 2013 bedraagt dit aantal 24,7 % van het totaal aantal werknemers met een OOD, een nieuw record. Met andere woorden, in 2013 werkt één op vier werknemers deeltijds.

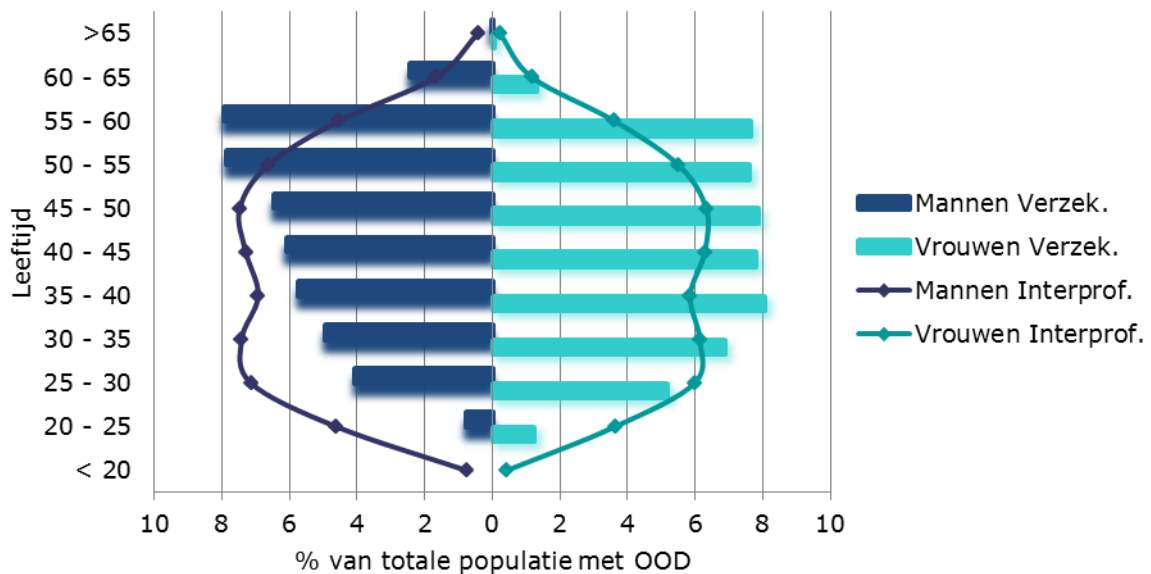
### Ondanks een stijging van het aantal werknemers dat op (brug)pensioen gaat, blijft de gemiddelde leeftijd stijgen

In 2013 is zowat de helft van de werknemers in de verzekeringssector met een OOD 45 jaar of ouder. Op interprofessioneel vlak bedraagt het aandeel 45-plussers 38 %. De verzekeringssector biedt heel wat oudere werknemers werk: bijna één op vijf werknemers is ouder dan 55 jaar. En 30 % daarvan is kaderlid. De komende jaren dreigt de sector te kampen met de gevolgen van de vergrijzing (cf. leeftijdspiramide) en het verlies van onschatbare kennis en vaardigheden door het vertrek van oudere werknemers. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid en toekomstgericht competentiebeleid lijkt een onontbeerlijke doelstelling voor de verzekeringsondernemingen.

De sector heeft de afgelopen jaren natuurlijk ook jongeren aangeworven (in 2013 bedraagt de gemiddelde leeftijd bij aanwerving 34 jaar), maar de totale instroom van nieuwe werknemers in de periode tussen 2001 en 2013 was onvoldoende om de tendens van vergrijzing te doen keren.

#### Grafiek 7

#### Leeftijdspiramide v/d werknemers verzekeringssector (2013) vs interprofessioneel (Q3-2013)



Bron: Berekeningen Assuralia

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

- 31,1 % van de totale populatie in de verzekeringssector met een OOD is tussen de 50 en 60 jaar (15,3 % vrouwen en 15,8 % mannen). De situatie op nationaal vlak verschilt hier sterk van: slechts 20,3 % van de werknemers in de particuliere sector zijn 50 tot 60-jarigen (9,1 % vrouwen en 11,2 % mannen).
- 23,1 % van de werknemers in de verzekeringssector zijn jonger dan 35 jaar (waarvan 13,3 % vrouwen en 9,8% mannen). Op nationaal vlak is een relatief groter aantal werknemers jonger dan 35 jaar (36,1 %): 16,2 % zijn vrouwen en 19,9 % 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 (OOD) op 31.12.2013<sup>9</sup>:

**Tabel 1** Overzicht van het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31.12.2013

	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>Totaal</i>
Mannen	9.865	1.064	10.929
Vrouwen	7.952	4.781	12.733
<b>Totaal</b>	<b>17.817</b>	<b>5.845</b>	<b>23.662</b>

- Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2013<sup>10</sup>

**Tabel 2** Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2013

Type contract	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>
Bepaalde duur	379	525	904
Studenten	446	618	1.064
<b>Totaal</b>	<b>825</b>	<b>1.143</b>	<b>1.968</b>

- Gemiddeld aantal<sup>11</sup> werknemers en voltijds equivalent (FTE<sup>12</sup>):

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

Totaal (OOD+OBD)	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>FTE</i>
24.271	18.334	5.937	22.706

<sup>9</sup> De vermelde aantallen zijn absolute cijfers op een vastgesteld tijdstip (31 december), die niet teruggebracht zijn tot hun voltijds equivalent.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Ongeacht het type van arbeidsovereenkomst: hetzij van onbepaalde duur, hetzij van bepaalde duur. Aangezien contracten van bepaalde duur regelmatig worden afgesloten voor 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.

<sup>12</sup> FTE = voltijds equivalent

De werkgelegenheid 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 werkgelegenheid uitgedrukt in voltijds equivalent sneller dan de werkgelegenheid uitgedrukt in aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur: daling met 10,1 % van het FTE tegenover een daling met 6,5 % van het aantal OOD's. Dit fenomeen wordt ontegensprekelijk verklaard door de stijging van het aantal personen dat deeltijds werkt en wordt ook waargenomen op het interprofessioneel niveau.

### Ontwikkeling 2001-2012-2013 voor overeenkomsten van onbepaalde duur

**Tabel 4** Ontwikkeling 2001-2012-2013

	31.12.2001	31.12.2012	31.12.2013
Aantal OOD	26.293	23.861	23.662
Vrouwen	48,9%	52,8%	53,8%
Deeltijds	14,5%	23,9%	24,7%
FTE's	25.133	22.261	22.223
<b>Verdeling per categorie</b>			
uitvoerend	60,2%	57,2%	58,7%
kader	27,7%	33,3%	32,2%
directie	2,9%	4,1%	4,4%
inspecteurs	5,9%	4,9%	4,4%
agenten	2,1%	0,0%	0,0%
arbeiders	1,2%	0,5%	0,3%
Gemiddelde leeftijd	41 jaar en 3 maanden	44 jaar en 1 maand	44 jaar en 3 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 3 maanden	16 jaar en 3 maanden	16 jaar en 4 maanden
Hogere en universitaire opleiding	51,7%	67,3%	68,2%

## 2.4. Analyse van de kerncijfers per categorie<sup>13</sup>

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst<sup>14</sup> deelt het personeel van verzekeringsondernemingen in de volgende zes categorieën (in volgorde van numeriek belang) in<sup>15</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>13</sup> De statistieken van dit hoofdstuk hebben betrekking op de totale personeelssterkte.

<sup>14</sup> CAO van 19.02.1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

<sup>15</sup> De indeling in categorieën geschiedt op basis van de uitgeoefende functie. De CAO somt deze functies op en deelt ze in meerdere categorieën in.

### Ontwikkeling tussen 2001 en 2013 wat betreft de beroepscategorieën:

- ▶ Het aantal kaderleden is toegenomen van 27,7 % in 2001 naar 32,2 % in 2013.
- ▶ Het relatief aandeel van de directie stijgt van 2,9 % in 2001 naar 4,4 % in 2013.
- ▶ Het aandeel van het uitvoerend personeel heeft tijdens de afgelopen jaren enkele schommelingen gekend. De afgelopen jaren daalde dit aandeel, maar in 2013 stijgt het opnieuw tot 58,7 %. Dit aandeel is iets lager dan de 60,2 % in 2001.
- ▶ Het aandeel van personen met een commerciële functie daalt (van 8,0 % in 2001 naar 4,4 % in 2013 voor de inspecteurs en de agenten samen). Het aandeel van de bezoldigde agenten is de voorbije twee jaren verwaarloosbaar klein.

### Ontwikkeling 2001-2012-2013 voor wat betreft vrouwelijking van het personeel

**Tabel 5**      **Ontwikkeling van het aantal vrouwelijke werknemers (ifv het totaal)**

	2001	2012	2013
Uitvoerend personeel	62,6%	64,0%	64,8%
Kaderleden	32,9%	42,0%	42,9%
Inspecteurs	7,5%	14,0%	14,4%
Directie	16,3%	26,0%	26,5%

Sinds 2003 stellen de verzekeringsondernemingen meer vrouwen dan mannen tewerk. De feminisatie van de arbeid in de verzekeringssector is een ontwikkeling die al jaren geleden begon, en die zich tot 2013 heeft verdergezet, met uitzondering van 2012 toen het aandeel vrouwen licht daalde.

De versterking van de vrouwelijking in 2013 is het resultaat van twee bewegingen. Enerzijds was de uitstroom van de mannen groter dan die van de vrouwen, anderzijds wierven de ondernemingen meer vrouwen aan dan mannen. Beide bewegingen maken dat het procentueel aantal vrouwelijke werknemers in 2013 hoger ligt dan in 2012.

De grotere uitstroom bij de mannelijke werknemers is een trend die zich al jaren aftekent. Deze verschillen in uitstroom tussen mannen en vrouwen zijn deels te verklaren door het feit dat mannen en vrouwen een verschillende carrièrevisie hebben. Mannen blijken immers de voorkeur te geven aan turn-over (mannen verlaten vaker een onderneming dan vrouwen<sup>16</sup>), terwijl vrouwen hun werkgever vaker trouw blijven.

De grotere instroom bij de vrouwen is daarentegen geen terugkerende trend. Integendeel, de ondernemingen wierven in 2010, 2011 en 2012 meer mannen aan dan vrouwen. In 2012 was de verhouding tussen uitstroom en instroom groter bij de vrouwen dan bij de mannen. Hierdoor lag het procentuele aantal vrouwelijke werknemers in 2012 iets lager dan in 2011.

Bij het uitvoerend personeel worden meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers ingeschakeld. In 2013 is er een lichte stijging van het aandeel vrouwelijke werknemers bij het uitvoerende personeel aangezien de procentuele netto uitstroom (= uitstroom-instroom) van de mannen (1,01 %) groter is dan die van de vrouwen (0,57 %).

Bovendien zorgen interne projecten in het kader van het diversiteitsbeleid van de ondernemingen voor een betere verdeling tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers en krijgen steeds meer vrouwen een functie met verantwoordelijkheid toegewezen. De vrouwelijking zet zich dus ook voort in de andere categorieën. Momenteel zijn iets meer dan

<sup>16</sup> Cf. hierna punt 2.5.

4 op 10 kaderleden vrouwen (32,9 % in 2001 tegenover 42,9 % in 2013) en komt de gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen steeds dichterbij. De vrouwelijke werknemers worden minder vaak aangetroffen bij de inspecteurs, maar hun relatieve aantal blijft toenemen (7,5 % in 2001 tot 14,4 % in 2013). En ondertussen is ook al één op vier directieleden een vrouw (tegenover 1 op 6 in 2001).

### Ontwikkeling 2001-2012-2013 met betrekking tot het meest voorkomende diploma <sup>17</sup>

**Tabel 6** Ontwikkeling van het meest voorkomende opleidingsniveau (ifv het totaal)

	2001	2012	2013
Uitvoerend personeel	Middelbaar: 39,6%	Bachelor: 44,8%	Bachelor: 46,9%
Kaderleden	Master: 44,6%	Master: 48,1%	Master: 48,6%
Inspecteurs	Master: 31,7%	Master: 40,2%	Bachelor: 40,9%
Directie	Master: 74,6%	Master: 80,9%	Master: 79,8%

In 2013 is 68,2 % van alle werknemers in het bezit van een bachelor- of een masterdiploma.

Het percentage werknemers met een hoge opleidingsgraad (bachelor studies voor het uitvoerende personeel, masteropleidingen voor de kaderleden) kent een ononderbroken stijging. Werknemers met een lager diploma die met pensioen vertrokken of op brugpensioen gingen, worden doorgaans vervangen 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. De verdringing van de lager geschoolden door de andere werknemers wordt veroorzaakt doordat naar verhouding meer hoger geschoolde werknemers op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn, en zij de voorkeur krijgen boven de lager geschoolden.

### Ontwikkeling 2001-2012-2013 van de deeltijdse arbeid <sup>18</sup>

**Tabel 7** Ontwikkeling van het aantal deeltijdse werknemers (ifv het totaal)

	2001		2012		2013	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Uitvoerend personeel	3,5%	32,2%	12,5%	42,3%	13,6%	42,0%
Kaderleden	1,2%	15,2%	6,6%	27,6%	8,1%	28,8%
Inspecteurs	1,0%	3,7%	2,3%	8,3%	2,2%	9,8%
Directie	2,2%	6,1%	3,8%	7,9%	5,5%	7,8%

<sup>17</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");
- secundair onderwijs (= "middelbaar");
- lagere studies (= "lager").

<sup>18</sup> Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet.

In 2013 is het aantal vrouwen dat deeltijds werkt nog altijd veel groter dan het aantal mannen, maar de mannen hebben een inhaalbeweging ingezet. Ook in 2013 is er een stijging van het aantal mannen die voor deeltijds werk kiezen (1.064 werknemers in 2013 tegenover 963 in 2012, hetzij een stijging van 10,5 %). De stijging van de deeltijdse arbeid bij de mannen doet zich voor in alle categorieën, met uitzondering van de inspecteurs.

Bij het uitvoerende personeel noteert men in 2013 opnieuw een daling van het aantal vrouwelijke werknemers die deeltijds werken. Bij de kaderleden neemt de deeltijdse arbeid wel toe: bijna drie vrouwelijke kaderleden op tien werken deeltijds. Deeltijds werken mag dan wel in de lift zitten voor vrouwelijke kaderleden, voor directiefuncties is dit veel minder het geval. In 2013 beperkt het aantal deeltijdse vrouwelijke directieleden zich tot 7,8 %.

De gemiddelde tewerkstellingsgraad (werktijd ten opzichte van voltijdse job) van de deeltijdse werknemers bedraagt 73,8 % zowel voor de vrouwelijke als voor de mannelijke werknemers. Deze tewerkstellingsgraad is het laagst bij de arbeiders (58,2%) en het hoogst bij de inspecteurs (75,3 %) en de kaderleden (75,5 %).

## 2.5. In- en uitstroom

### Cijfers en ontwikkelingen

Dit overzicht geeft de ontwikkeling van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur voor de periode van 31 december 2012 tot 31 december 2013. De ontwikkeling is het resultaat van het aantal **aanwervingen** (+1.264 werknemers) en het aantal **vertrekken**<sup>19</sup> (-1.463 werknemers) tijdens de beschouwde periode.

**Tabel 8**      **Ontwikkeling van het totale personeelsbestand**

<i>Aanwezig op 31.12.2012</i>	<i>Aangeworven in 2013</i>	<i>Vertrokken in 2013</i>	<i>Aanwezig op 31.12.2013</i>
23.861	1.264	1.463	23.662
<i>Ontwikkeling 2012-2013</i>	-188	-39	-199

Op 31 december 2013 stelden de verzekeringsondernemingen 23.662 personen tewerk met een overeenkomst voor onbepaalde duur (OOD), een daling met 0,8% in vergelijking met 2012.

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

Niet alleen de instroomaantallen zijn gedaald in vergelijking met 2012, ook het standaardprofiel van een in 2013 aangeworven persoon is op een aantal vlakken gewijzigd. Ze kan als volgt omschreven worden<sup>20</sup>:

- ▶ meer vrouwen (52 %) dan mannen (48 %);
- ▶ 3 op de 5 werknemers worden aangeworven als uitvoerend bedienden-personeel. Bijna drie op de tien gerekruteerde werknemers start in loonschaalniveau U4A;

<sup>19</sup> Een deel van die werknemers vindt wellicht opnieuw werk in de sector, maar Assuralia beschikt niet over de cijfers van deze "intrasectorale" verschuivingen

<sup>20</sup> Sinds de werkgelegenheidscijfers van 2008 zijn deze profielen nagenoeg niet gewijzigd.

- ▶ de gemiddelde leeftijd is 33 jaar en 9 maanden met een sterke concentratie tussen 20 en 40 jaar (bijna drie kwart van de aanwervingen).

Het standaardprofiel van een werknemer die in 2013 een verzekeringsonderneming verliet, kan als volgt getypeerd worden:

- ▶ bijna evenveel mannen (50,3 %) als vrouwen (49,7 %);
- ▶ overwegend werknemers van het uitvoerende personeel (60,3 %) en kaderleden (30,3 %);
- ▶ de gemiddelde leeftijd is 46 jaar en 1 maand. De verhoudingen van de leeftijdsgroepen in 2013 verschillen van deze in 2012. Steeds minder werknemers verlaten de onderneming op jongere leeftijd: in 2013 is bijna 1 op 7 van de vertrokken werknemers jonger dan 30 jaar (tegenover 1 op 5 in 2012 en 1 op 3 in 2011). Aangezien het relatieve aantal (brug)gepensioneerden in 2013 sterk stijgt, zijn de vertrokken werknemers ook sterker geconcentreerd in de oudere leeftijdscategorieën: vier op de tien vertrokken werknemers is 55 jaar of ouder (tegenover 1 op 3 in 2012 en 1 op 5 in 2011);

## 2.6. Structuur van de sector

### Ontwikkeling wat betreft de grootte van de ondernemingen en het personeel in dienst

Er zijn ongeveer 120 verzekerings- en herverzekeringsondernemingen actief op de Belgische markt. Ongeveer driekwart van deze ondernemingen biedt personeel werk. Het andere kwart is actief op de Belgische verzekeringsmarkt, maar heeft geen personeel.<sup>21</sup>

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

Grootte van de onderneming	2001		2012		2013	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	58	3,6%	37	2,8%	34	2,8%
50-150 werknemers	28	10,2%	23	9,2%	22	9,3%
150-500 werknemers	13	14,2%	13	15,3%	12	14,1%
>500 werknemers	13	72,0%	10	72,6%	10	73,8%
Totaal	112	100,0%	83	100,0%	78	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 werkgelegenheid dat zij vertegenwoordigen, anderzijds.

De concentratie van het totale personeelsbestand in grotere ondernemingen met meer dan 500 werknemers is in 2013 versterkt ten opzichte van 2012 (73,8 % in 2013 en 72,6 % in 2012). Deze stijging is voornamelijk te wijten aan enkele fusies tussen ondernemingen met meer dan 500 mensen en ondernemingen van een kleinere omvang. Om dezelfde reden is ook de concentratie werknemers in de ondernemingen met 150-500 werknemers afgenomen.

<sup>21</sup> Het gaat hier veelal om buitenlandse verzekeringsondernemingen waarvoor de grote agenturen als wettelijke vertegenwoordiger optreden. Voor deze agentschappen of underwriters is het Paritair Comité 307 bevoegd.



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

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

Tabel 10

## Personeel en marktaandelen in % van het incasso

Rang	Winst-/Verliesplaatsen t.o.v. 2012	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-Leven	Incasso Leven	Incasso Totaal
1	-	AXA	4.548	19,2%	19,6%	9,8%	13,1%
2	-	AG Insurance	4.388	18,5%	16,0%	24,0%	21,3%
3	-	Ethias	1.730	7,3%	11,3%	5,8%	7,7%
4	-1	P&V Verzekeringen	1.667	7,0%	6,0%	3,5%	4,4%
5	-	KBC	1.524	6,4%	8,2%	18,2%	14,8%
6	-	Allianz	1.369	5,8%	5,6%	3,9%	4,4%
7	-	Baloise	1.313	5,5%	6,7%	1,8%	3,4%
8	-	Belfius	1.241	5,2%	4,9%	8,7%	7,4%
9	-	ERGO	878	3,7%	4,7%	2,3%	3,2%
10	-	Generali	656	2,8%	1,9%	1,5%	1,6%
11	+1	FEDERALE Verzekering	567	2,4%	1,9%	0,8%	1,1%
12	-1	Delta Lloyd	547	2,3%	0,5%	4,1%	2,9%
13	-	ING	352	1,5%	1,2%	3,3%	2,6%
14	+1	Fidea	323	1,4%	1,5%	1,0%	1,1%
15	-1	Atradius	302	1,3%	0,4%	0,0%	0,2%
16	-	Inter Partner Assistance (*)	233	1,0%	0,5%	0,0%	0,2%
17	-	AMLIN	153	0,6%	0,7%	0,0%	0,2%
18	+1	AIG	150	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
19	-1	Nationale Suisse	132	0,6%	0,6%	0,1%	0,3%
20	-	Partners Verzekeringen	108	0,5%	0,3%	0,0%	0,1%
TOTAAL			22.181	93,7%			

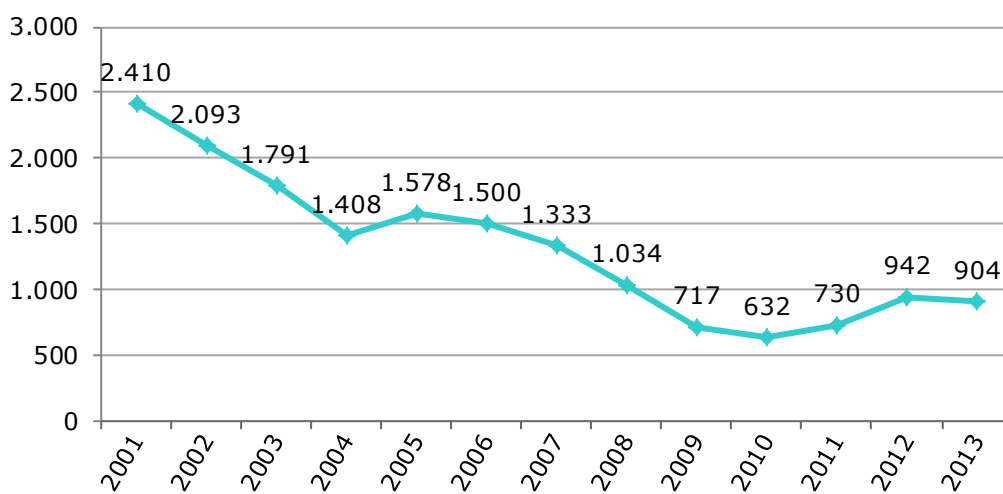
(\*) Inmiddels AXA Assistance

## 2.7. Overeenkomsten van bepaalde duur

### Cijfers en ontwikkeling

Na de recessie van 2008 kende de verzekeringssector een moeizaam maar zeker herstel. Dit blijkt niet alleen uit de stijging van het aantal aanwervingen met een overeenkomst van onbepaalde duur, maar ook uit die van bepaalde duur (942 in 2012 tegenover 730 in 2011 en 632 in 2010). Het herstel heeft zich op dit vlak niet kunnen bestendigen in 2013. Het aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur daalt licht tot 904.

**Grafiek 8** Aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur



Bron : Berekeningen Assuralia

### Waarom met overeenkomsten van bepaalde duur werken?

Sinds het begin van de jaren 2000 werken de verzekeringsondernemingen wel minder met overeenkomsten van bepaalde duur (OBD). Het aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur is tussen 2001 en 2010 bijna onafgebroken gedaald. Enkel in 2005 werd een stijging genoteerd. Het aantal werknemers met een OBD bereikte in 2010 een absoluut dieptepunt: 632 contracten in 2010 tegenover 2.410 contracten in 2001 hetzij een daling van gemiddeld 13,8 % per jaar. In 2011 en 2012 kent dit aantal opnieuw een stijging (730 contracten in 2011 en 942 contracten in 2012) om dan weer een lichte daling te noteren in 2013 (904 contracten)

De bijstandsverzekeraars stellen veel werknemers met een OBD tewerk, vooral tijdens vakantieperiodes. De daling van het aantal werknemers met een OBD is ook in deze ondernemingen duidelijk merkbaar. In 2013 waren 20,5 % van het totaal aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars aangeworven met een OBD (tegenover 22,2 % in 2012). Ter vergelijking, de andere verzekeraars maken veel minder gebruik van werknemers met een OBD (3,2 % van het totale personeelsaantal).

**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	58,1%	29 jaar en 3 maanden	Bachelor: 40,7 %	13,1%
Studenten	58,1%	21 jaar en 1 maand	-	-

### 3. Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm<sup>22</sup>

#### 3.1. Profiel van de werknemers op 31 december 2013

**Tabel 12** Profiel van de werknemers op 31.12.2013

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
<b>Aantal werknemers</b>	<b>10.929</b>	<b>12.733</b>	<b>23.662</b>
onder wie deeltijdsen	1.064	4.781	5.845
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	20	41	61
2e categorie	263	501	764
3e categorie	696	1.448	2.144
4e categorie A	1.715	3.491	5.206
4e categorie B	2.199	3.522	5.721
<b>Totaal</b>	<b>4.893</b>	<b>9.003</b>	<b>13.896</b>
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	1.386	1.247	2.633
Categorie 2	1.745	1.299	3.044
Categorie 3	1.223	718	1.941
<b>Totaal</b>	<b>4.354</b>	<b>3.264</b>	<b>7.618</b>
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	17	17	34
2e categorie	157	45	202
3e categorie	414	64	478
4e categorie	296	24	320
<b>Totaal</b>	<b>884</b>	<b>150</b>	<b>1.034</b>
<b>Agenten</b>			
Agenten	2	6	8
Algemene agenten	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>Directie</b>			
<b>Totaal</b>	<b>758</b>	<b>273</b>	<b>1.031</b>
<b>Arbeiders</b>			
<b>Totaal</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>75</b>
Leeftijd	45 jaar en 3 maanden	43 jaar en 5 maanden	44 jaar en 3 maanden
Anciënniteit	16 jaar en 3 maanden	16 jaar en 5 maanden	16 jaar en 4 maanden

<sup>22</sup> Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

## 3.2. Profiel van de in 2013 aangeworven en vertrokken werknemers

Tabel 13

Profiel van de in 2013 aangeworven werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
<b>Aantal werknemers</b>	<b>606</b>	<b>658</b>	<b>1.264</b>
onder wie deeltijdsen	21	61	82
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	0	3	3
2e categorie	2	14	16
3e categorie	84	120	204
4e categorie A	136	229	365
4e categorie B	74	121	195
<b>Totaal</b>	<b>296</b>	<b>487</b>	<b>783</b>
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	105	63	168
Categorie 2	91	51	142
Categorie 3	50	35	85
<b>Totaal</b>	<b>246</b>	<b>149</b>	<b>395</b>
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	7	7	14
2e categorie	9	0	9
3e categorie	9	6	15
4e categorie	3	0	3
<b>Totaal</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>41</b>
<b>Agenten</b>			
Agenten	0	0	0
Algemene agenten	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Directie</b>			
<b>Totaal</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>44</b>
<b>Arbeiders</b>			
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Leeftijd	34 jaar en 5 maanden	33 jaar en 3 maanden	33 jaar en 9 maanden

**Tabel 14** Profiel van de in 2013 vertrokken werknemers

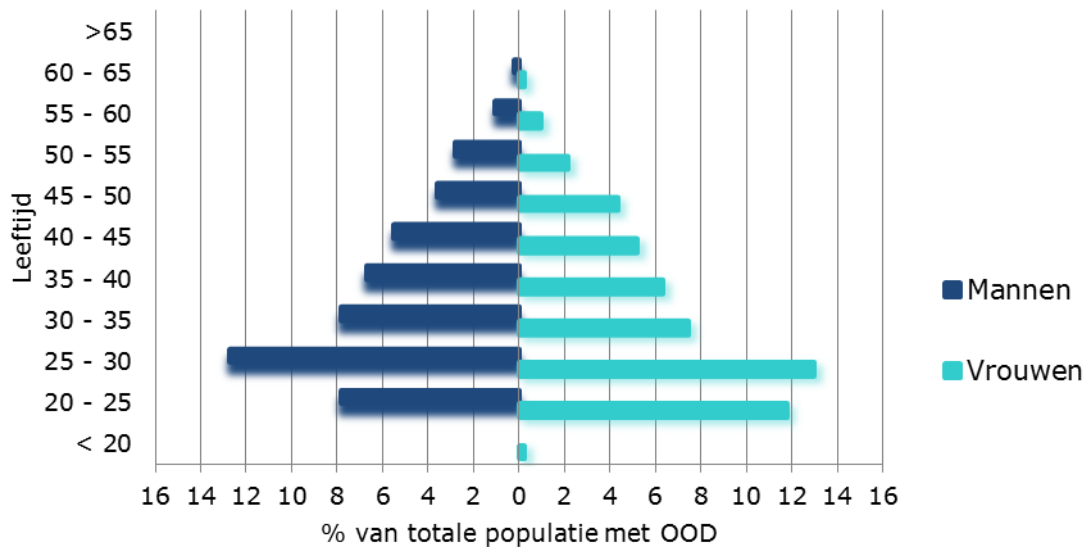
	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
<b>Aantal werknemers</b>	<b>736</b>	<b>727</b>	<b>1.463</b>
onder wie deeltijdsen	127	292	419
<b>Bedienden - uitvoerend personeel</b>			
1e categorie	1	6	7
2e categorie	16	28	44
3e categorie	59	105	164
4e categorie A	146	234	380
4e categorie B	123	165	288
<b>Totaal</b>	<b>345</b>	<b>538</b>	<b>883</b>
<b>Kaderleden</b>			
Categorie 1	100	69	169
Categorie 2	102	62	164
Categorie 3	82	29	111
<b>Totaal</b>	<b>284</b>	<b>160</b>	<b>444</b>
<b>Inspecteurs</b>			
1e categorie	1	0	1
2e categorie	11	3	14
3e categorie	23	3	26
4e categorie	16	1	17
<b>Totaal</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>58</b>
<b>Agenten</b>			
Agenten	0	0	0
Algemene agenten	1	0	1
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Directie</b>			
<b>Totaal</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>71</b>
<b>Arbeiders</b>			
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Leeftijd	47 jaar	45 jaar en 3 maanden	46 jaar en 1 maand
Anciënniteit	17 jaar	16 jaar en 11 maanden	16 jaar en 11 maanden

Analyse van de in- en uitstroom

- ▶ Dat de economische crisis wellicht voorbij haar hoogtepunt was in 2013, vertaalt zich nog niet in de werkgelegenheid in de verzekeringssector. In 2013 is het aantal aanwervingen gedaald, tot onder het niveau van 2011. In 2013 heeft de sector voornamelijk jongeren aangeworven: 45,6 % van de aangeworven werknemers is 30 jaar of jonger. De verzekeringsondernemingen werven ook nog werknemers met ervaring aan. In vergelijking met 2012 is het aandeel van de 45-plussers in het totale aantal aanwervingen zelfs gestegen van 12,2 % naar 15,5 %. Dit heeft ook geleid tot een hogere gemiddelde leeftijd bij aanwerving: 33 jaar en 9 maanden in 2013 tegenover 33 jaar in 2012.

Grafiek 9

Leeftijdspiramide v/d aangeworven werknemers verzekeringssector (2013)



Bron: Berekeningen Assuralia

- ▶ De uitstroom van werknemers is in 2013 nagenoeg even groot als in 2012, maar de redenen van vertrek zijn anders verdeeld. Het aantal gepensioneerden en bruggepensioneerden is fors gestegen (resp. 221 en 275 in 2013 tegenover 200 en 173 in 2012), terwijl het aantal werknemers die ontslag nemen fors is gedaald (439 in 2013 tegenover 585 in 2012).
- ▶ De daling van de instroom in 2013 en de hogere gemiddelde leeftijd bij aanwerving hebben geleid tot een toename van de vergrijzing van de arbeidsmarkt in de verzekeringssector, en dit ondanks de grotere uitstroom van de (brug)gepensioneerden. De gemiddelde leeftijd van de werknemers op 31 december 2013 stijgt tot 44 jaar en 3 maanden.

- ▶ De redenen voor vertrek zijn de volgende:

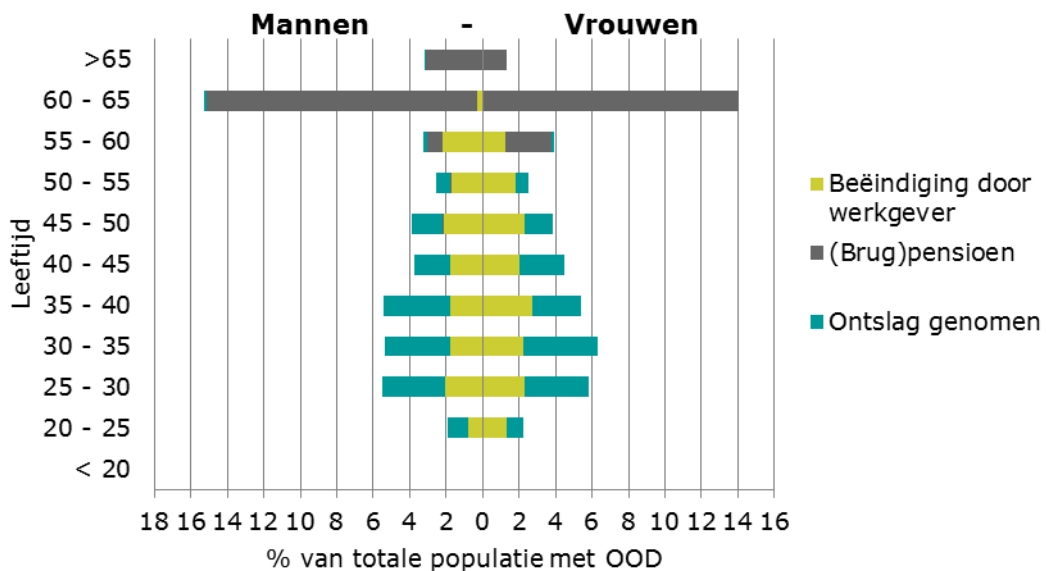
**Tabel 15****Overzicht van de redenen voor vertrek**

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	144	159	303
Beëindiging zonder vergoeding (**)	53	55	108
Pensioen	116	105	221
Brugpensioen	139	136	275
Ontslag genomen	222	217	439
Overlijden	18	12	30
Transfert buiten sector (***)	44	43	87
<b>Totaal</b>	<b>736</b>	<b>727</b>	<b>1.463</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, ...).

**Grafiek 10****Leeftijdspiramide v/d vertrokken werknemers verzekeringssector (2013)**

Bron: Berekeningen Assuralia

Uit de grafiek blijkt dat:

- ▶ werknemers jonger dan 40 jaar vaker ontslag nemen. 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 2012	Groeipercentage t.o.v. 2011
DE	Duitsland	214.100	-0,6%
GB	Verenigd Koninkrijk	168.631	0,5%
FR	Frankrijk	147.600	0,1%
NL	Nederland	54.000	-3,6%
CH	Zwitserland	48.400	-1,6%
IT	Italië	47.712	0,5%
ES	Spanje	46.485	-1,7%
AT	Oostenrijk	26.094	1,2%
<b>BE</b>	<b>België</b>	<b>23.861</b>	<b>-0,2%</b>
SE	Zweden	20.551	0,6%
IE	Ierland	14.000	3,7%
DK	Denemarken	11.967	-29,1%
PT	Portugal	11.180	-0,6%
FI	Finland	10.870	2,1%
GR	Griekenland	8.000	0,0%
LU	Luxemburg	3.859	8,0%
		<b>857.310</b>	<b>-0,8%</b>

Bron: Insurance Europe en Assuralia

België: aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

De werkgelegenheid in de Europese verzekeringssector 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 stilstand van de werkgelegenheid, 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 %). In de overige Europese landen wordt een lichte stijging van de werkgelegenheid genoteerd. Het netto resultaat leidt tot een daling van de werkgelegenheid in deze Europese landen met 0,1 %.

In 2012 breidt de daling van de werkgelegenheid zich uit tot een groter aantal West-Europese landen. De totale werkgelegenheid in de landen weergegeven in tabel 16 daalt met 0,8 % tot 857.310 werknemers. De grootste dalingen in absolute waarden worden in Duitsland, Nederland en Denemarken genoteerd.

Deze cijfers zijn overgenomen uit de Insurance Europe Statistics "European Insurance in Figures" nr. 48 en zijn gebaseerd op de op 31 december 2012 berekende en door de nationale werkgeversorganisaties verstrekte gegevens<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> De werkgelegenheid in de Belgische verzekeringssector is uitgedrukt in het absoluut aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur op 31 december 2012 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.