

Statistische reeks Werkgelegenheid in het verzekeringswezen in 2014

Inleiding	2
1. De Belgische verzekeringsmarkt	3
2. De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen	5
2.1. Tendensen 2001-2014.....	5
2.2. Analyse van de tendensen 2001-2014	9
2.3. Kerncijfers.....	12
2.4. Analyse van de kerncijfers per categorie	14
2.5. In- en uitstroom	17
2.6. Structuur van de sector	18
2.7. Overeenkomsten van bepaalde duur	20
3. Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm	21
3.1. Profiel van de werknemers op 31 december 2014.....	21
3.2. Profiel van de in 2014 aangeworven en vertrokken werknemers.....	22
4. Vergelijking met andere Europese landen	27

Inleiding

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

- ▶ over de werkgelegenheid: sinds het begin van de jaren 1990 levert een jaarlijkse enquête gegevens die het mogelijk maken geïndividualiseerde en anonieme informatie in te winnen over alle werknemers in de sector en over het personeelsverloop van de sector;
- ▶ over de "beroepsklassen" om de functies en beroepen van onze sector in kaart te brengen en een hulpmiddel te creëren voor een vooruitziend beheer op het gebied van betrekkingen en competenties;
- ▶ over 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 makelaars, de agenten...

Daarna worden de werkgelegenheidscijfers voor 2014, alsook de voornaamste tussen 2001 en 2014 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.

Alex Maselis
Sarah Nuytten
vts@assuralia.be

1. De Belgische verzekeringsmarkt

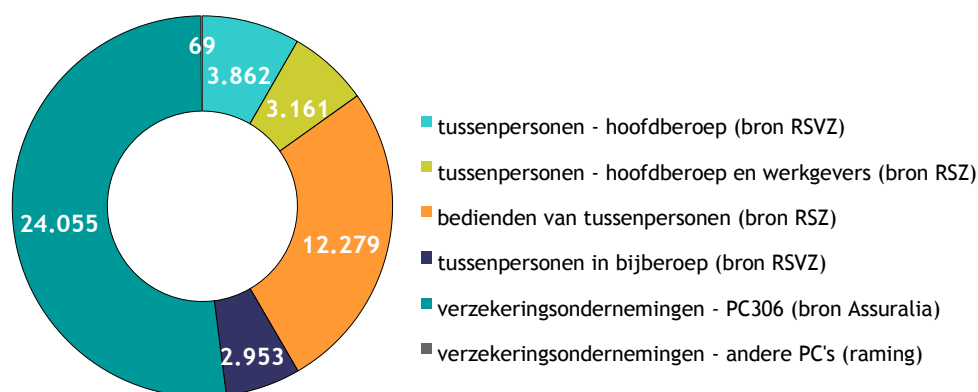
Niet alleen de verzekeringsondernemingen zijn op de Belgische verzekeringsmarkt actief. Ook andere ondernemingen of zelfstandigen bieden er hun diensten aan bij particulieren en (verzekerings-)ondernemingen.

Alles samen stelt de Belgische verzekeringsmarkt ongeveer 46.400 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.

Deze ongeveer 46.400 verzekeringsprofessionals zijn als volgt verdeeld:

Grafiek 1 Verdeling van de verzekeringsprofessionals in de Belgische verzekeringsmarkt



Bronnen : RSVZ, Cijfers 2013
RSZ & Assuralia, Cijfers 2014

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.

Het aantal arbeidsplaatsen die het verzekeringswezen, in ruime zin, aanbiedt, vertegenwoordigt 1,6 % van het totaal aantal zelfstandigen en werknemers uit de privésector.

In deze grafiek werd de tewerkstelling in de verzekeringssector weergegeven op basis van het gemiddeld aantal werknemers tijdens 2014. Deze berekening houdt rekening 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 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.

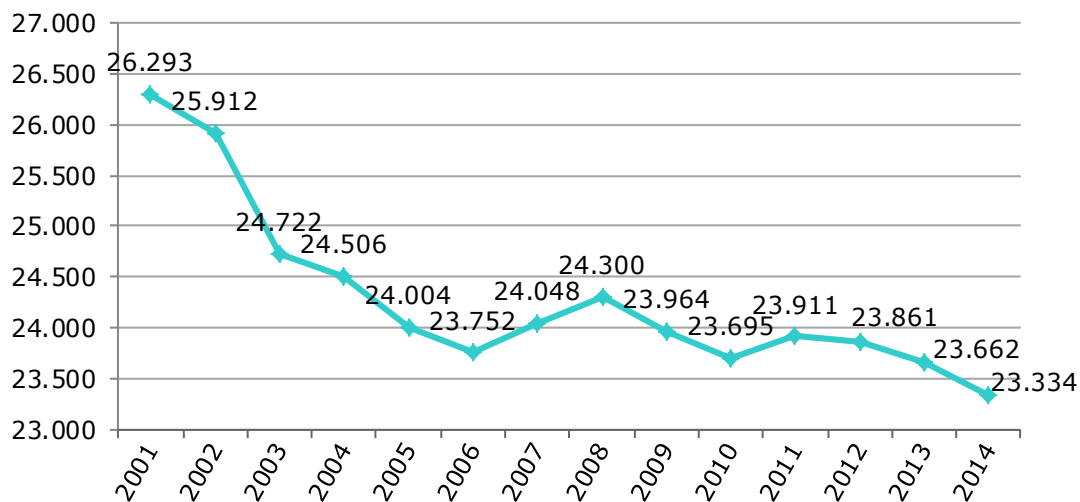
2. De werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen⁶

2.1. Tendensen 2001-2014

Geleidelijke terugloop van de werkgelegenheid

Grafiek 2

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



Bron : Berekeningen Assuralia

Op 31 december 2014 telt de Belgische verzekeringssector 23.334 werknemers met een contract van onbepaalde duur. In 2014 telt de sector 328 werknemers minder dan het voorgaande jaar.

In vergelijking met 2001 zijn er in 2014 zo'n 3.000 werknemers met een OOD (overeenkomst van onbepaalde duur) minder in de verzekeringssector. De daling situeert zich voornamelijk in de periode 2001-2006.

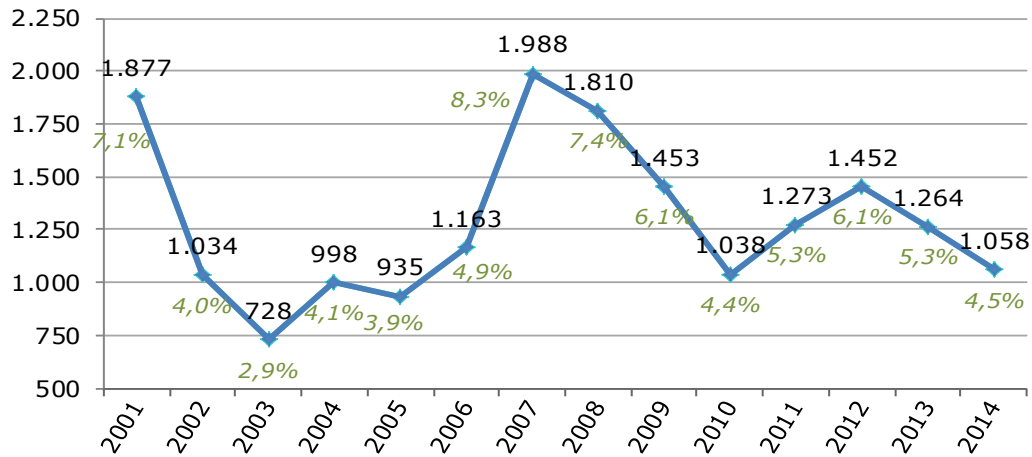
De laatste tien jaren kent de werkgelegenheid geen al te grote fluctuaties, het aantal werknemers schommelt tussen 23.300 en 24.300. Wanneer de schommelingen buiten beschouwing worden gelaten, dan is de tendens gedurende deze laatste tien jaren eerder dalend.

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".

Aantal vertrekkers daalt, aantal nieuwkomers nog meer

Grafiek 3

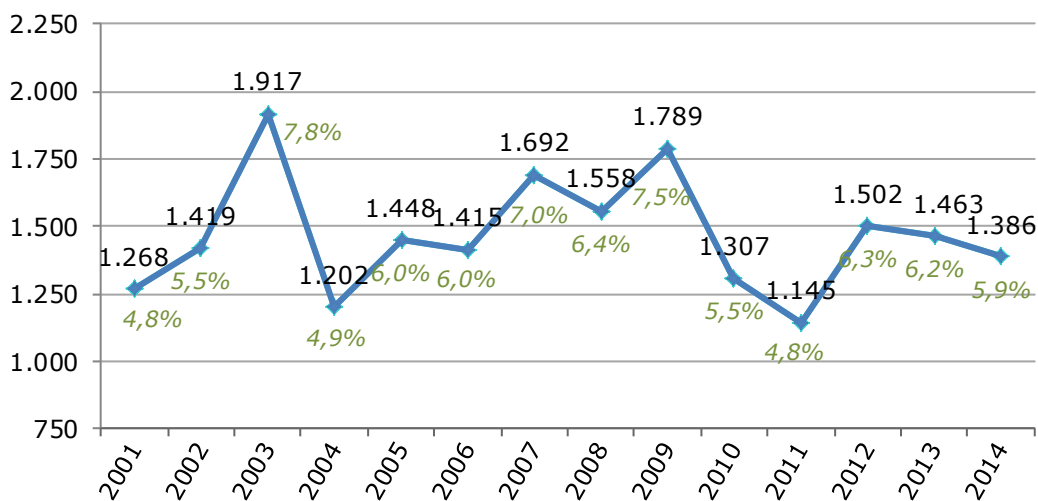
Aantal aanwervingen met een contract van onbepaalde duur
(in absolute cijfers en in % van het aantal werknemers aanwezig op 31/12)



Bron : Berekeningen Assuralia

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

In 2014 zijn 1.058 personen aangeworven door een verzekeringsonderneming en 1.386 werknemers hebben een onderneming verlaten. Met andere woorden, de uitstroom is groter dan de instroom en bijgevolg daalt de tewerkstelling in de verzekeringssector in 2014 ten opzichte van 2013.

Al sinds eind 2008 wordt de verzekeringssector geraakt door de financiële en economische crisis. De resultaten die meerdere ondernemingen in die periode boekten, waren niet zo bevredigend. 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. Maar in 2013 en 2014 rekruteerden de ondernemingen opnieuw minder werknemers⁷.

De crisis van 2008-2009 had ook een invloed op het aantal vertrekkers aangezien minder werknemers ontslag namen.

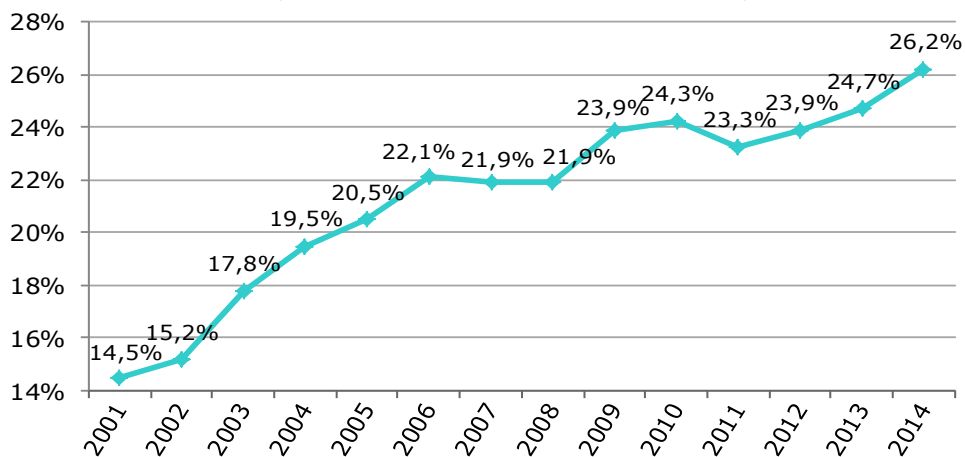
In 2011 lag het aantal personen die op (brug)pensioen gingen beduidend lager dan de voorgaande jaren.

De evolutie van het aantal aanwervingen in de jaren 2013 en 2014 is waarschijnlijk het gevolg van het niet echt aantrekken van de economie, terwijl de terugval van de uitstroom onder meer toe te schrijven is aan de dalende trend van het aantal bruggepensioneerden. Dit aantal zal de komende jaren wellicht nog verder dalen en op termijn uitdoven als gevolg van de afbouw van het stelsel dat voortaan officieel 'werkloosheid met bedrijfstoeslag' heet.

Gestage groei van het aandeel deeltijdse werkkrachten

Grafiek 5

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



Bron : Berekningen Assuralia

Het aandeel van de werknemers met een OOD die een deeltijdse betrekking hebben blijft toenemen. In 2014 is het aandeel deeltijdse werknemers gestegen met 1,5 procentpunten ten opzichte van 2013 en bedraagt 26,2 % van het totaal aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur. Ook in absolute aantallen is het aantal deeltijdse werknemers toegenomen.

Over de periode 2001-2014 is het aandeel deeltijdse werknemers op de Belgische verzekeringsmarkt geleidelijk aan toegenomen, zowel bij mannen als bij vrouwen. Het zijn voornamelijk vrouwen die kiezen voor een deeltijdse betrekking: vier op vijf deeltijdse werknemers zijn vrouwen. En drie vierde van de deeltijdse werknemers hebben een tewerkstellingsgraad van 80 % of meer.

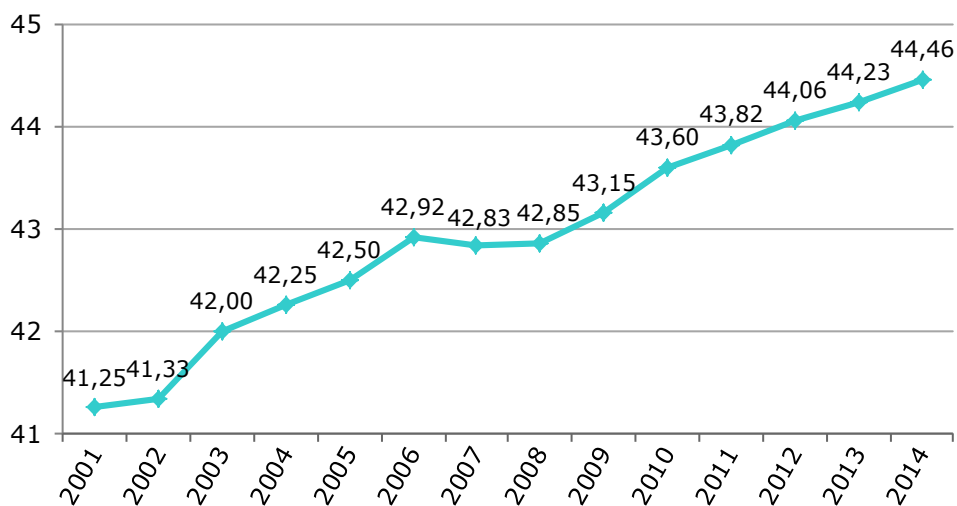
De deeltijdse arbeid blijkt naast telewerk, tijdskrediet en de glijdende werkuren, één van de ingeburgerde maatregelen te zijn om de werknemers soepele werkomstandigheden te bieden en om de work-life balans te ondersteunen.

⁷ Niet alle werknemers van wie een contract van bepaalde duur werd omgezet naar een contract van onbepaalde duur in 2014 zijn opgenomen in de groep van aangeworven werknemers in 2014. Het aantal aanwervingen met een OOD ligt in werkelijkheid dus iets hoger.

Gemiddelde leeftijd van de werknemers net geen 45 jaar

Grafiek 6

Gemiddelde leeftijd van de werknemers met een contract van onbepaalde duur



Bron : Berekeningen Assuralia

De leeftijd van een werknemer met een contract van onbepaalde duur is gemiddeld 44 jaar en 6 maanden. De gemiddelde leeftijd van de werknemers in de Belgische verzekeringssector is over de periode 2001-2014 bijna jaarlijks toegenomen. Ten opzichte van 2001 is de gemiddelde leeftijd met meer dan drie jaar gestegen.

2.2. Analyse van de tendensen 2001-2014

Opleving werkgelegenheid blijft alsnog uit

In 2001 waren er 26.293 werknemers met een contract van onbepaalde duur in de Belgische verzekeringssector. In 2014 zijn er 23.334 personen met een OOD. Er zijn dus ongeveer 3.000 personen minder tewerkgesteld in 2014 ten opzichte van 2001.

In de geobserveerde periode 2001-2006 was de tewerkstelling ononderbroken gedaald. Die periode werd gekenmerkt door de recessie in 2002-2003 alsook door fusies en overnames van een aantal bedrijven.

In de jaren 2007 en 2008 hebben de verzekeringsondernemingen opnieuw meer werknemers aangeworven; het aantal aanwervingen lag even hoog als in 2001, wat leidde tot een toename van de werkgelegenheid.

Maar de financieel-economische crisis van 2008-2009 leidde in Europa, opnieuw, tot een inkrimping van de activiteiten en heeft met enige vertraging de werkgelegenheid beïnvloed. De tewerkstelling in Europa heeft na de crisis moeilijke jaren gekend, vooral de jeugdwerkloosheid heeft al heel wat zorgen gebaard. Hoewel in 2014 sprake is van een licht herstel van de economie, lijkt een echte opleving alsnog niet in zicht.

De verzekeringssector bleef ook niet gespaard van de crisis, maar wat de werkgelegenheid betreft is de impact minder groot dan in sommige andere sectoren. Niettemin vertoont de werkgelegenheid in de verzekeringsondernemingen een dalende trend.

Meer vertrekkers dan nieuwkomers

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 2010/2011). In 2007 en 2008 bereikte het aantal aanwervingen opnieuw de "normale" waarden van de jaren 2000 en 2001.

In 2013 en 2014 daalt het aantal vertrekkers, maar het aantal aanwervingen daalt sterker. Dit betekent dat de ondernemingen die het hoofd moeten bieden aan de gevolgen van de crisis meer en meer een efficiënte aanwending van de middelen en van het personeel nastreven, waardoor de arbeidsplaatsen van de (oudere) werknemers die uitstromen niet automatisch worden ingevuld door een voltijdse nieuwe werkracht.

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. Een toename van de deeltijdse werkgelegenheid gebeurt vaak ten koste van voltijdse banen: de toename van deeltijdse werknemers vloeit niet altijd voort uit de massale aanwerving van deeltijdse werkers, maar eerder uit de overschakeling van voltijdse arbeid naar kortere arbeidstijden. Dit wijst erop dat ondernemingen gebruik maken van de flexibiliteitsinstrumenten om de beschikbare arbeid te verdelen over zoveel mogelijk betrokken werknemers.

Het aandeel van deeltijdse werknemers is op interprofessioneel niveau gestegen van 20 % in 2000 tot 25,8 % in 2014⁸. Het aandeel bereikte een hoogtepunt van 27 % in 2012 en kent een lichte terugval in 2013 en 2014.

Ook op de Belgische verzekeringsmarkt is het aandeel deeltijdse werknemers aanzienlijk toegenomen, van 14,5 % in 2001 tot 26,2 % in 2014. In tegenstelling tot het interprofessionele niveau neemt de deeltijdse arbeid ook toe in 2013 en in 2014. In 2014 stijgt dit aandeel zelfs sterker dan de voorgaande jaren.

Uit de cijfers van 2014 voor de verzekeringssector blijkt dat hoe ouder de werknemers, hoe groter het aandeel dat deeltijds werkt (met uitzondering van de 60-plussers). Bij de werknemers met een leeftijd onder 35 jaar werkt ongeveer één op tien deeltijds, bij de werknemers met een leeftijd tussen 35 en 55 jaar werkt ongeveer één op vier deeltijds en bij de leeftijd tussen 55 jaar en 60 jaar werkt ongeveer vier op tien deeltijds. Maar bij de 60-plussers ligt dat aandeel opnieuw iets lager en werkt iets meer dan één op vier werknemers deeltijds.

Het is uitkijken naar de evolutie van de deeltijdse arbeid in de komende jaren. Enerzijds, is de vraag naar een beter evenwicht tussen privé en werk heel actueel, anderzijds, moeten ook de oudere werknemers steeds langer op de markt blijven en is het mogelijk dat deze werknemers eerder voor een deeltijdse betrekking zullen kiezen. Het is vooral afwachten welke politieke maatregelen op dat vlak nog genomen zullen worden.

Pensioenhervormingen zullen vergrijzing verzekeringssector nog versterken

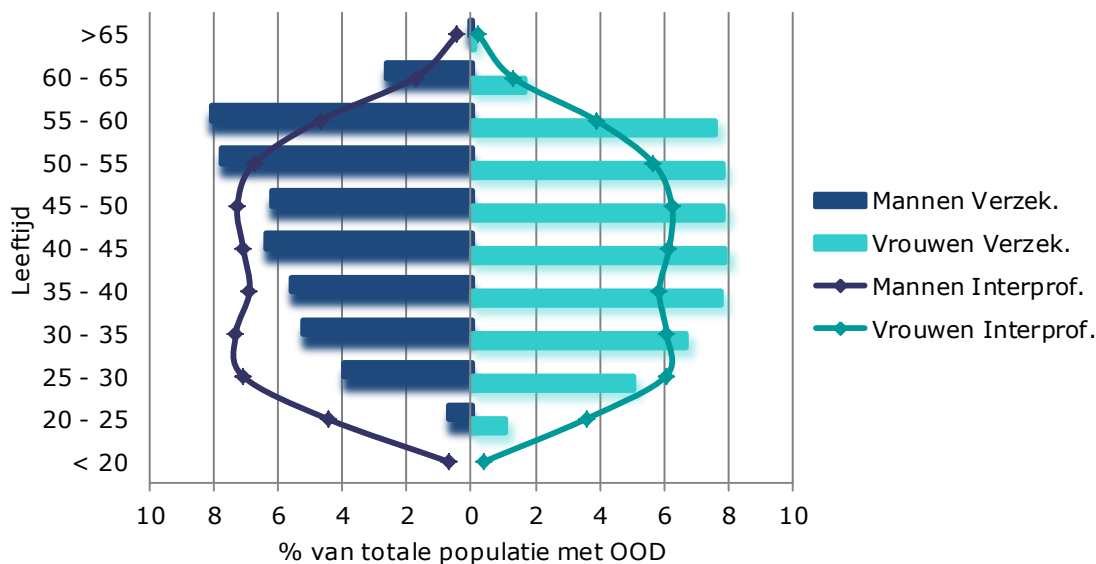
De helft van de werknemers van de Belgische verzekeringsondernemingen heeft een leeftijd van 45 jaar of ouder en één op de vijf werknemers is ouder dan 55 jaar (tegenover één op acht op interprofessioneel niveau). De verzekeringssector telt dus heel wat oudere werknemers. Met het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd en het verdwijnen van maatregelen voor vervroegde uittreding, ziet het er naar uit dat deze groep alleen maar groter zal worden. De verzekeringsondernemingen moeten er rekening mee houden dat, enerzijds, de groep oudere werknemers steeds toeneemt (vergrijzing) en, anderzijds, onschatbare kennis en vaardigheden zullen verdwijnen samen met de oudere werknemers die de onderneming verlaten. Een aangepast personeelsbeleid dat hier op tracht in te spelen lijkt geen overbodige luxe.

En hoewel de verzekeringsondernemingen voornamelijk jonge werkkrachten aanwerven (de gemiddelde leeftijd bij aanwerving bedraagt 33 jaar en 8 maanden in 2014, ongeveer dezelfde leeftijd als de voorgaande jaren), lijkt de sector er niet in te slagen om de nakende vergrijzing af te wenden.

⁸ Bron : FOD Economie

Grafiek 7

Leeftijdspyramide v/d werknemers verzekeringssector (2014) vs interprofessioneel (Q3-2014)



Bron: Berekeningen Assuralia

De leeftijdsprofielen van de verzekeringssector en die van de ganse privésector tonen een verschillende verdeling van de leeftijd van de betrokken werknemers:

- ▶ Het aandeel van de 50-plussers in de totale populatie in de verzekeringssector met een OOD bedraagt 35,7 % (17,1 % vrouwen en 18,6 % mannen). De situatie op nationaal niveau verschilt hiervan sterk: slechts 24,7 % van de werknemers in de privé-sector zijn 50 jaar of ouder (11,1% vrouwen en 13,6 % mannen).
- ▶ Het aandeel van de werknemers jonger dan 35 jaar bedraagt 22,6 % van het totaal aantal werknemers in de verzekeringssector (waarvan 12,7 % vrouwen en 9,9 % mannen). Op nationaal niveau noteert men een relatief groter aantal werknemers jonger dan 35 jaar: 35,7% van het totaal aantal werknemers, waarvan 16,1 % vrouwen en 19,6 % mannen).
- ▶ In vergelijking met de privésector heeft de verzekeringssector dus een groter aandeel oudere werknemers en een kleiner aandeel jonge werknemers. Hoewel dit geldt voor zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemers, wordt dit uitdrukkelijk waargenomen voor de populatie van mannelijke werknemers.

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 december 2014⁹:

Tabel 1 Overzicht van het aantal overeenkomsten van onbepaalde duur op 31.12.2014

	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>Totaal</i>
Mannen	9.823	1.109	10.932
Vrouwen	7.395	5.007	12.402
Totaal	17.218	6.116	23.334

- Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2014¹⁰

Tabel 2 Aantal tijdelijke overeenkomsten in de loop van het jaar 2014

Type contract	<i>Mannen</i>	<i>Vrouwen</i>	<i>Totaal</i>
Bepaalde duur	396	568	964
Studenten	580	715	1.295
Totaal	976	1.283	2.259

- Gemiddeld aantal¹¹ werknemers en voltijds equivalent (FTE¹²):

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

Totaal (OOD+OBD)	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>FTE</i>
24.055	17.845	6.210	22.442

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

¹⁰ 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.

¹¹ 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 6 maanden of minder, geeft het gemiddeld aantal werknemers tijdens het kalenderjaar een correcter beeld dan het aantal werknemers die in dienst waren op 31 december.

¹² FTE = voltijds equivalent

De werkgelegenheid bestuderen aan de hand van het aantal werknemers geeft niet altijd een correct inzicht in het aantal arbeidsplaatsen. Men houdt dan namelijk geen rekening met de tewerkstellingsgraad. Wanneer men de tewerkstelling uitdrukt in voltijds equivalent (FTE) in plaats van in aantal werknemers krijgt men dus een ander beeld.

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: een daling met 10,1 % van het FTE tegenover een daling met 6,5 % van het aantal OOD's. Dit is het gevolg van de stijging van het aantal personen dat deeltijds werkt en de daling van het aantal contracten van bepaalde duur.

In de periode 2006-2014 nam de tewerkstelling uitgedrukt in FTE af met 4,2 %. Het aantal personen met een OOD nam af met 1,8 % in diezelfde periode.

Ontwikkeling 2001-2014 voor overeenkomsten van onbepaalde duur

Tabel 4 **Ontwikkeling 2001-2014**

	31.12.2001	31.12.2008	31.12.2013	31.12.2014
Aantal OOD	26.293	24.300	23.662	23.334
Vrouwen	48,9%	52,0%	53,1%	53,1%
Deeltijds	14,5%	21,9%	24,7%	26,2%
FTE's	25.133	23.338	22.223	21.905
Verdeling per categorie				
uitvoerend	60,2%	60,9%	58,7%	58,3%
kader	27,7%	29,0%	32,2%	32,7%
directie	2,9%	3,6%	4,4%	4,1%
inspecteurs	5,9%	5,6%	4,4%	4,5%
agenten	2,1%	0,3%	0,0%	0,1%
arbeiders	1,2%	0,6%	0,3%	0,3%
Gemiddelde leeftijd	41 jaar en 3 maanden	42 jaar en 10 maanden	44 jaar en 3 maanden	44 jaar en 6 maanden
Gemiddelde anciënniteit	15 jaar en 3 maanden	15 jaar en 5 maanden	16 jaar en 4 maanden	16 jaar en 3 maanden
Hogere en universitaire opleiding	51,7%	61,4%	68,2%	69,2%

2.4. Analyse van de kerncijfers per categorie¹³

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst¹⁴ deelt het personeel van verzekeringsondernemingen in de volgende zes categorieën (in volgorde van numeriek belang) in¹⁵:

- ▶ - 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.

Ontwikkeling tussen 2001 en 2014 wat betreft de beroepscategorieën

Het aandeel van zowel het kader als de directie in functie van de totale groep werknemers met een OOD is toegenomen over de periode 2001-2014, ten nadele van de andere beroepscategorieën.

- ▶ Het aandeel van de kaderleden is toegenomen van 27,7 % in 2001 tot 32,7 % in 2014.
- ▶ Het aandeel van de directie stijgt van 2,9 % in 2001 naar 4,1 % in 2014.
- ▶ Het aandeel van het uitvoerend personeel situeert zich in de periode 2001-2014 rond de 60 %. Sinds 2011 ligt dit aandeel wel iets lager dan de voorgaande jaren.
- ▶ Het aandeel van personen met een commerciële functie (bezoldigde agenten en inspecteurs) is duidelijk gedaald in de periode 2001-2014. Het aandeel van de agenten bedraagt al sinds 2005 minder dan 0,5 % en is de voorbije jaren verwaarloosbaar klein. Het aandeel van de inspecteurs daalt van 5,9 % in 2001 tot 4,5 % in 2014.

Ontwikkeling 2001-2014 voor wat betreft vervrouwelijking van het personeel

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

	2001	2008	2013	2014
Uitvoerend personeel	62,6%	63,8%	64,8%	63,9%
Kaderleden	32,9%	39,3%	42,9%	42,5%
Inspecteurs	7,5%	12,3%	14,4%	14,8%
Directie	16,3%	21,9%	26,5%	27,2%

In de Belgische verzekeringsondernemingen werken sinds 2003 meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers. Ook daarna is de sector nog blijven vervrouwelijken. In 2014 zijn 53,1 % van de werknemers met contract van onbepaalde duur vrouwen.

¹³ De statistieken van dit hoofdstuk hebben betrekking op de totale tewerkgestelde populatie.

¹⁴ CAO van 19 februari 1979 over de arbeids- en loonvoorwaarden, koninklijk besluit van 13 februari 1980, Belgisch Staatsblad van 4 juni 1980.

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

De voorbije jaren werden nochtans ongeveer evenveel vrouwen als mannen aangeworven. De vervrouwelijking van de sector volgt voornamelijk uit het feit dat meer mannen hun werkgever verlaten dan vrouwen.

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 carriërevisie hebben. Mannen blijken immers de voorkeur te geven aan overstappen (mannen verlaten vaker een onderneming dan vrouwen¹⁶), terwijl vrouwen hun werkgever vaker trouw blijven.

Indien enkel de voltijdse contracten in rekening worden gebracht, dan bedraagt het aandeel van de vrouwelijke werknemers 43 %.

Onder de werknemers met een leeftijd van 55 jaar of ouder is 46,3 % een vrouw, in de leeftijdscategorie jonger dan 55 jaar is 55,2 % een vrouw. De vervrouwelijking in de verzekeringssector zou in de toekomst dus nog versterkt kunnen worden door het vertrek van oudere werknemers, waarvan het grootste deel mannelijke werknemers zijn.

Vrouwelijke werknemers zijn voornamelijk terug te vinden bij het uitvoerend personeel. Binnen deze categorie is 63,9 % een vrouwelijke werknemer. Over de periode 2001-2014 is het aandeel vrouwen binnen deze beroepscategorie amper gewijzigd.

Binnen de andere beroepscategorieën is, over de periode 2001-2014, het gros van de werknemers een man. Maar onderhand hebben interne projecten in het kader van het diversiteitsbeleid voor een betere verdeling tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers gezorgd. Binnen de categorie van de kaderleden is al meer dan vier op de tien werknemers een vrouw (32,9 % in 2001 en 42,5 % in 2014). Er zijn minder vrouwelijke werknemers terug te vinden binnen de categorie van de inspecteurs, maar ten opzichte van 2001 is hun aandeel wel verdubbeld. Ook binnen de directie is het aandeel vrouwen toegenomen, sinds enkele jaren is meer dan één op vier directieleden een vrouw (tegenover één op zes in 2001).

Ontwikkeling 2001-2014 met betrekking tot het meest voorkomende diploma ¹⁷

Tabel 6

Ontwikkeling van het meest voorkomend opleidingsniveau (in % van het totaal)

	2001	2008	2013	2014
Uitvoerend personeel	Middelbaar: 39,6%	Bachelor: 41,1%	Bachelor: 46,9%	Bachelor: 46,3%
Kaderleden	Master: 44,6%	Master: 47,1%	Master: 48,6%	Master: 48,6%
Inspecteurs	Master: 31,7%	Bachelor: 37,7%	Bachelor: 40,9%	Bachelor: 41,7%
Directie	Master: 74,6%	Master: 76,8%	Master: 79,8%	Master: 80,5%

Het aandeel hogeschoolden is de voorbije jaren voortdurend toegenomen. Het aandeel van de hogeschoolde werknemers in de Belgische verzekeringssector bedroeg in 2001 51,7 %. In 2014 hebben 69,2 % van de werknemers met een OOD een bachelor- of masterdiploma.

¹⁶ Cf. hierna punt 2.5.

¹⁷ 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").

Uit cijfers van Eurostat blijkt dat in 2014 het aandeel hooggeschoolden bij de Belgische jongeren van 25 tot 34 jaar 44,2 % bedraagt, terwijl het aandeel hooggeschoolden bij de 55- tot 64-jarigen 26,3 % bedraagt¹⁸. Met andere woorden, het opleidingsniveau van de huidige jongeren ligt aanzienlijk hoger dan het opleidingsniveau van de jongeren van 30 jaar geleden.

Op de arbeidsmarkt zijn bijgevolg steeds meer hooggeschoolde werkrachten beschikbaar. Werknemers met een lager diploma die met pensioen vertrekken of op brugpensioen gaan, worden dan ook dikwijls vervangen door personen met een hogere basisopleiding.

Ontwikkeling 2001-2014 van de deeltijdse arbeid¹⁹

Tabel 7

Ontwikkeling van het aantal deeltijdse werknemers (in % van het totaal)

	2001		2008		2013		2014	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Uitvoerend personeel	3,5%	32,2%	9,8%	40,9%	13,4%	42,3%	15,1%	45,9%
Kaderleden	1,2%	15,2%	4,6%	25,5%	8,0%	29,1%	7,1%	29,9%
Inspecteurs	1,0%	3,7%	1,8%	9,9%	2,2%	9,8%	3,2%	10,0%
Directie	2,2%	6,1%	3,7%	11,4%	5,4%	8,0%	4,8%	7,2%

Het aandeel van de werknemers met een OOD met een deeltijdse tewerkstelling is gestegen van 14,5 % in 2001 tot 26,2 % in 2014.

Voor zowel het uitvoerend personeel, de kaderleden, de inspecteurs als de directie is het aandeel van de deeltijdse werknemers toegenomen. Hoewel het duidelijk is dat het voornamelijk vrouwen zijn die kiezen voor deeltijds werk, is de stijging ook merkbaar voor de mannen.

Bij het uitvoerend personeel is iets meer dan een derde van de personen deeltijds tewerkgesteld (45,9 % van de vrouwen werkt deeltijds, 15,1 % van de mannen werkt deeltijds).

Ook bij de kaderleden stijgt het aandeel van de deeltijdse contracten. Bij de mannen ligt dit aandeel in 2014 echter iets lager dan in 2013.

Voor directiefuncties is het deeltijds werken veel minder ingeburgerd. In 2014 zien we, zowel voor mannen als voor vrouwen, zelfs een dalende tendens ten opzichte van 2013.

De gemiddelde tewerkstellingsgraad van de deeltijdse werknemers bedraagt 74,1 % en is iets groter bij mannen (75,3 %) dan bij vrouwen (73,9 %). Deze tewerkstellingsgraad is het laagst bij de arbeiders (57,9 %) en het hoogst bij de inspecteurs (79,4 %) en de kaderleden (76,2 %).

¹⁸ <http://ec.europa.eu/eurostat>

¹⁹Een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een vermindering van de prestaties onder de vorm van een tijdskrediet.

2.5. In- en uitstroom

Cijfers en ontwikkelingen

Dit overzicht toont de ontwikkeling van het aantal werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur voor de periode van 31 december 2013 tot 31 december 2014. De ontwikkeling is het resultaat van het aantal **aanwervingen** (+1.058 werknemers) en het aantal **vertrekken**²⁰ (-1.386 werknemers) tijdens de beschouwde periode.

Tabel 8 **Ontwikkeling van het totale personeelsbestand**

<i>Aanwezig op 31.12.2013</i>	<i>Aangeworven in 2014</i>	<i>Vertrokken in 2014</i>	<i>Aanwezig op 31.12.2014</i>
23.662	1.058	1.386	23.334
<i>Ontwikkeling 2013-2014</i>	-206	-77	-328

Op 31 december 2014 stelden de verzekeringsondernemingen 23.334 personen tewerk met een overeenkomst voor onbepaalde duur (OOD), een daling met 1,4 % in vergelijking met 2013.

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

Niettegenstaande de instroomaantallen in vergelijking met 2013 zijn gedaald, is het standaardprofiel van een in 2014 aangeworven persoon op de meeste vlakken nagenoeg niet gewijzigd:

- ▶ Iets meer mannen (51 %) dan vrouwen (49 %);
- ▶ drie op vijf werknemers worden aangeworven als bedienden - uitvoerend personeel. Bijna drie op tien gerekruteerde werknemers start in loonschaalcategorie 4A;
- ▶ De gemiddelde leeftijd bij aanwerving is 33 jaar en 8 maanden, met een sterke concentratie tussen 20 en 40 jaar (bijna drie kwart van de aanwervingen).

Het standaardprofiel van een werknemer die in 2014 een verzekeringsonderneming verliet, kan als volgt getypeerd worden:

- ▶ Meer mannen (53,8 %) dan vrouwen (46,2 %);
- ▶ Iets meer dan één op vier heeft een deeltijds contract;
- ▶ Overwegend werknemers van het uitvoerend personeel (57,4 %) en kaderleden (32,9 %);
- ▶ de gemiddelde leeftijd is 46 jaar en 4 maanden. Meer dan vier op de tien werknemers die een verzekeringsonderneming verlaten zijn 55 jaar of ouder. Het merendeel daarvan verlaat de onderneming omwille van (brug)pensioen. Drie op de tien werknemers die een onderneming hebben verlaten zijn jonger dan 35 jaar, twee op tien hebben zelf ontslag genomen.

²⁰ Een deel van die werknemers vindt wellicht opnieuw werk in de sector, maar Assuralia beschikt niet over de cijfers van deze "intrasectorale" verschuivingen

2.6. Structuur van de sector

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

Er zijn zo'n 115 verzekerings- en herverzekeringsondernemingen actief op de Belgische markt. Ongeveer twee derde van deze ondernemingen stelt personeel tewerk. De rest is actief op de Belgische verzekeringsmarkt, maar stelt geen personeel tewerk.²¹

Tabel 9

Ontwikkeling van de grootte van de ondernemingen en het tewerkgestelde personeel

Grootte van de onderneming	2001		2013		2014	
	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand	Aantal ondernemingen	% van het totale personeelsbestand
<50 werknemers	58	3,6%	34	2,8%	33	2,7%
50-150 werknemers	28	10,2%	22	9,3%	23	10,0%
150-500 werknemers	13	14,2%	12	14,1%	11	13,7%
>500 werknemers	13	72,0%	10	73,8%	10	73,6%
Totaal	112	100,0%	78	100,0%	77	100,0%

De bovenstaande tabel illustreert het aantal ondernemingen volgens hun omvang, enerzijds, en het relatieve deel in de totale tewerkstelling dat zij vertegenwoordigen, anderzijds.

De werkgelegenheid in de Belgische verzekeringssector concentreert zich vooral in de grotere ondernemingen met meer dan 500 personeelsleden. Deze grote ondernemingen bieden bijna drie op vier werknemers uit de verzekeringssector werk.

Ten opzichte van 2001 is het aantal ondernemingen sterk gedaald door fusies en overnames. Dit heeft natuurlijk ook een invloed op het personeelsbestand.

²¹Het gaat hier veelal om buitenlandse verzekeringsondernemingen waarvoor agenturen als wettelijke vertegenwoordiger optreden. Voor deze agentschappen of onderwriters 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

Werkgelegenheid en marktaandelen in % van het incasso

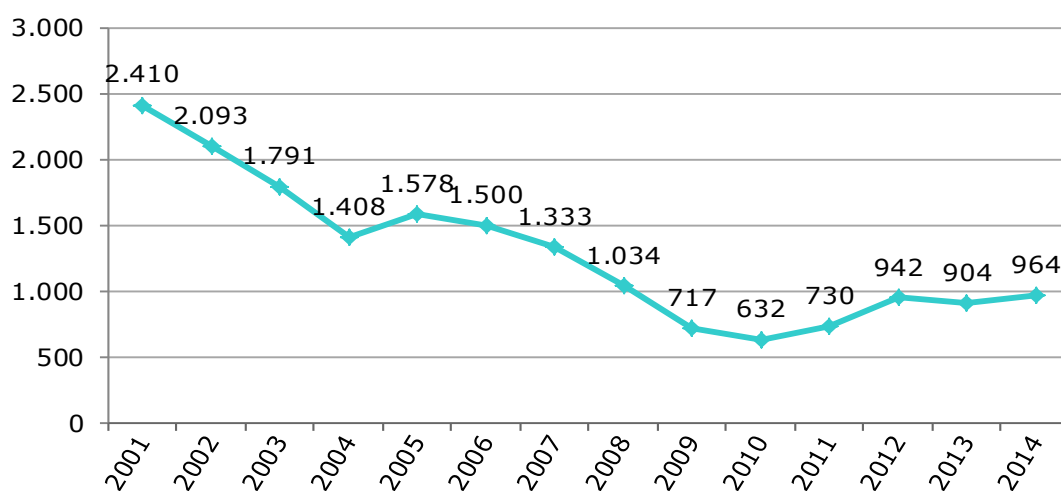
Rang	Evolutie t.o.v. 2013	Groep	Aantal werknemers	Sector (%)	Incasso Niet-Leven	Incasso Leven	Incasso Totaal
1	-	AXA	4.546	19,5%	18,8%	11,0%	14,2%
2	-	AG Insurance	4.420	18,9%	16,3%	24,0%	20,8%
3	-	Ethias	1.728	7,4%	11,3%	6,6%	8,5%
4	-	P&V Verzekeringen	1.608	6,9%	6,2%	4,8%	5,4%
5	-	KBC	1.487	6,4%	8,3%	9,6%	9,1%
6	-	Allianz	1.326	5,7%	5,2%	6,1%	5,7%
7	-	Baloise	1.304	5,6%	6,8%	2,9%	4,5%
8	-	Belfius	1.254	5,4%	4,9%	7,8%	6,6%
9	-	ERGO	914	3,9%	4,9%	3,3%	4,0%
10	-	Generali	625	2,7%	1,8%	2,1%	2,0%
11	-	FEDERALE Verzekering	598	2,6%	1,8%	0,9%	1,2%
12	-	Delta Lloyd	567	2,4%	0,0%	4,9%	2,9%
13	-	ING	366	1,6%	1,2%	2,9%	2,2%
14	-	Fidea	331	1,4%	1,7%	0,5%	1,0%
15	-	Atradius	280	1,2%	0,5%	0,0%	0,2%
16	+2	AIG	145	0,6%	1,2%	0,0%	0,5%
17	-	AMLIN	145	0,6%	0,7%	0,0%	0,3%
18	+2	Partners Verzekeringen	115	0,5%	0,4%	0,0%	0,2%
19	+2	Intégrale	108	0,5%	0,0%	1,6%	0,9%
20	-1	Nationale Suisse	105	0,4%	0,6%	0,1%	0,3%
TOTAAL			21.972	94,2%			

2.7. Overeenkomsten van bepaalde duur

Cijfers en ontwikkeling

Het aantal aanwervingen met een overeenkomst van bepaalde duur is tussen 2001 en 2010 bijna onafgebroken gedaald. Het aantal werknemers met een (OBD) bereikte in 2010 een absoluut dieptepunt: 632 contracten in 2010 tegenover 2.410 contracten in 2001. Sinds 2012 ligt het aantal contracten van bepaalde duur tussen de 900 en 970.

Grafiek 8 Aantal aanwervingen met een contract van bepaalde duur



Bron : Berekeningen Assuralia

De bijstandsverzekeraars stellen veel werknemers met een OBD tewerk, vooral tijdens vakantieperiodes. In 2013 waren zo'n 17,5 % van het totaal aantal werknemers van de bijstandsverzekeraars aangeworven met een OBD. Ter vergelijking, de andere verzekeraars maken veel minder gebruik van werknemers met een OBD (3,6 % van het totaal personeelsaantal).

Het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst

Tabel 11 Het standaardprofiel van werknemers met een tijdelijke overeenkomst

	% vrouwen	gemiddelde leeftijd	Meest voorkomend opleidingsniveau	% deeltijdsen
Bepaalde duur	58,9%	29 jaar en 7 maand	Bachelor: 39,3%	9,7%
Studenten	55,2%	20 jaar en 11 maand	-	-

3. Overzicht van de werkgelegenheid in tabelvorm²²

3.1. Profiel van de werknemers op 31 december 2014

Tabel 12 Profiel van de werknemers op 31.12.2014

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	10.932	12.402	23.334
onder wie deeltijdsen	1.109	5.007	6.116
Bedienden - uitvoerend personeel			
1ste categorie	27	41	68
2de categorie	258	408	666
3de categorie	705	1.373	2.078
4de categorie A	1.759	3.462	5.221
4de categorie B	2.161	3.409	5.570
Totaal	4.910	8.693	13.603
Kaderleden			
Categorie 1	1.500	1.271	2.771
Categorie 2	1.671	1.275	2.946
Categorie 3	1.217	701	1.918
Totaal	4.388	3.247	7.635
Inspecteurs			
1ste categorie	9	7	16
2de categorie	151	43	194
3de categorie	409	77	486
4de categorie	325	28	353
Totaal	894	155	1.049
Agenten			
Totaal	5	10	15
Directie			
Totaal	696	260	956
Arbeiders			
Totaal	39	37	76
Leeftijd	45 jaar en 4 maanden	43 jaar en 8 maanden	44 jaar en 6 maanden
Anciënniteit	16 jaar en 1 maand	16 jaar en 5 maanden	16 jaar en 3 maanden

²² Dit gedeelte betreft uitsluitend de OOD.

3.2. Profiel van de in 2014 aangeworven en vertrokken werknemers

Tabel 13 Profiel van de in 2014 aangeworven werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	535	523	1.058
onder wie deeltijdsen	11	53	64
Bedienden - uitvoerend personeel			
1ste categorie	2	1	3
2de categorie	2	5	7
3de categorie	59	96	155
4de categorie A	119	171	290
4de categorie B	78	70	148
Totaal	260	343	603
Kaderleden			
Categorie 1	107	71	178
Categorie 2	84	59	143
Categorie 3	45	29	74
Totaal	236	159	395
Inspecteurs			
1ste categorie	0	1	1
2de categorie	5	3	8
3de categorie	11	6	17
4de categorie	4	1	5
Totaal	20	11	31
Agenten			
Totaal	0	1	1
Directie			
Totaal	18	8	26
Arbeiders			
Totaal	1	1	2
Leeftijd	34 jaar en 1 maand	33 jaar en 2 maanden	33 jaar en 8 maanden

Tabel 14

Profiel van de in 2014 vertrokken werknemers

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Aantal werknemers	747	639	1.386
onder wie deeltijdsen	103	267	370
Bedienden - uitvoerend personeel			
1ste categorie	3	2	5
2de categorie	12	32	44
3de categorie	55	76	131
4de categorie A	112	168	280
4de categorie B	148	188	336
Totaal	330	466	796
Kaderleden			
Categorie 1	92	64	156
Categorie 2	120	56	176
Categorie 3	89	35	124
Totaal	301	155	456
Inspecteurs			
1ste categorie	0	1	1
2de categorie	11	4	15
3de categorie	28	2	30
4de categorie	19	1	20
Totaal	58	8	66
Agenten			
Totaal	1	0	1
Directie			
Totaal	56	9	65
Arbeiders			
Totaal	1	1	2
Leeftijd	46 jaar en 9 maanden	45 jaar en 11 maanden	46 jaar en 4 maanden
Anciënniteit	16 jaar	18 jaar en 6 maanden	17 jaar en 2 maanden

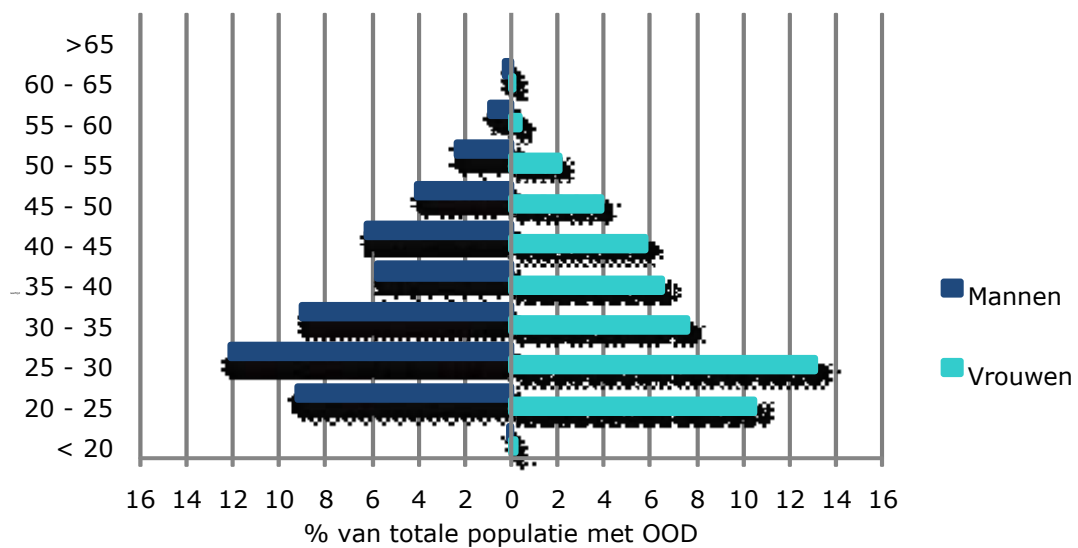
Analyse van de in- en uitstroom

In 2014 zijn er 1.058 personen aangeworven in een verzekeringsonderneming en 1.386 werknemers vertrokken. Er zijn in 2014 bijgevolg 328 personen minder tewerkgesteld in de Belgische verzekeringssector dan in 2013.

- ▶ Van de aangeworven werknemers zijn 64 personen deeltijds tewerk gesteld, van de vertrekkers werkten er 370 deeltijds. Toch is de deeltijdse arbeid gestegen van 24,7 % in 2013 tot 26,2 % in 2014, wellicht omdat een aantal voltijdse werknemers zijn omgeschakeld naar een deeltijds regime.
- ▶ Van de aangeworven werknemers in 2014 heeft 84,4 % een diploma hoger of universitair onderwijs. Van de 55-plussers die een onderneming hebben verlaten, heeft slechts 22,5 % een diploma hoger of universitair onderwijs.
- ▶ Er zijn 653 personen jonger dan 35 jaar aangeworven in 2014 en 402 werknemers jonger dan 35 jaar hebben de onderneming verlaten. Daarentegen hebben 603 personen boven de 55 jaar een onderneming verlaten ten opzichte van 17 aanwervingen. Toch stijgt de gemiddelde leeftijd van 44 jaar en 3 maanden in 2013 tot 44 jaar en 6 maanden in 2014, wellicht omdat het effect van de jaarlijkse veroudering overheerst.
- ▶ De ondernemingen werven ook nog werknemers aan met ervaring. In 2014 was 14 % van de aangeworven werknemers ouder dan 45 jaar.

Grafiek 9

Leeftijdspyramide van de aangeworven werknemers verzekeringssector (2014)



Bron: Berekeningen Assuralia

- De redenen voor vertrek zijn de volgende:

Tabel 15 Overzicht van de redenen voor vertrek

	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Beëindiging met vergoeding (*)	154	136	290
Beëindiging zonder vergoeding (**)	16	11	27
Pensioen	110	131	241
Brugpensioen	143	113	256
Ontslag genomen	233	178	411
Overlijden	14	11	25
Transfert buiten sector (***)	77	59	136
Totaal	747	639	1.386

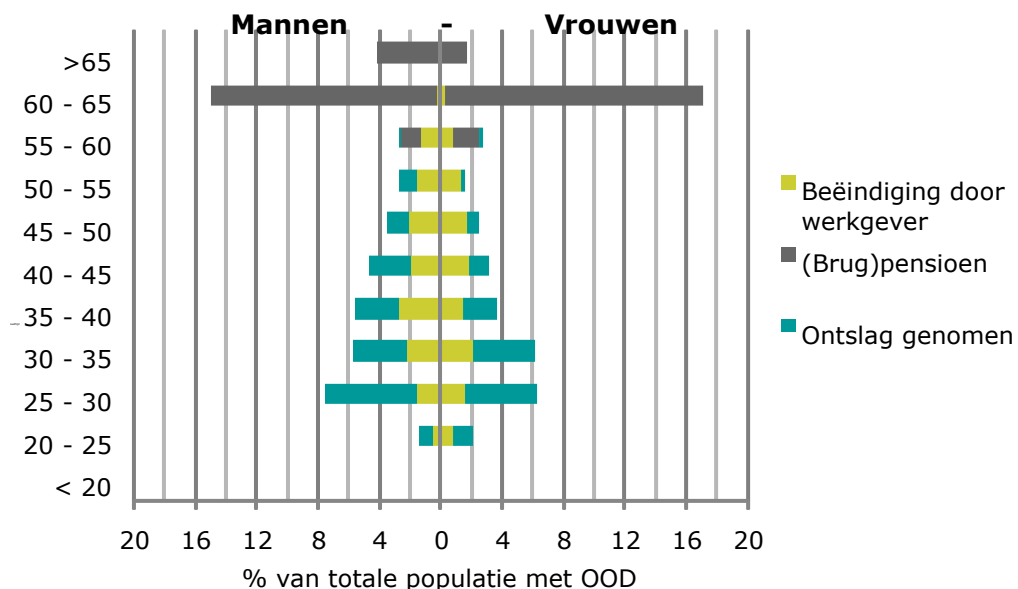
(*) met uitbetaling van een compenserende opzeggingsvergoeding

(**) met prestatie gedurende de opzeggingstermijn

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

- In 2014 ligt het aantal werknemers dat een onderneming heeft verlaten omwille van (brug)pensioen bijna even hoog als in 2013 (resp. 497 en 496) net zoals het aantal werknemers dat ontslag heeft genomen (resp. 411 en 439).

Grafiek 10 Leeftijdspyramide van de vertrokken werknemers verzekeringssector (2014)



Bron: Berekeningen Assuralia

Uit deze grafiek blijkt het volgende:

- ▶ Het zijn voornamelijk werknemers jonger dan 40 jaar die ontslag nemen. Dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen. Voor 2013 en 2014 ligt het aantal personen dat ontslag heeft genomen beduidend lager dan de voorgaande jaren.
- ▶ Van de groep deeltijdse werknemers die een onderneming hebben verlaten was 61,1 % ouder dan 60 jaar.
- ▶ Werknemers ouder dan 55 jaar verlaten de arbeidsmarkt in de eerste plaats om reden van (brug)pensioen. De regering Di Rupo heeft in 2011 maatregelen genomen om (brug)pensioen vóór de leeftijd van 60 jaar minder interessant te maken. Dit verklaart waarom het aantal 55-plussers dat de onderneming verlaat om reden van (brug)pensioen, sterk is afgenomen ten opzichte van 2010.

4. Vergelijking met andere Europese landen

Tabel 16 Werkgelegenheid in de verzekeringssector in andere Europese landen

		Werknemers	
		Aantal in 2013	Evolutie t.o.v. 2012
DE	Duitsland	212.700	-0,7%
FR	Frankrijk	147.100	-0,7%
GB	Verenigd Koninkrijk	104.715	-1,0%
NL	Nederland	52.000	-3,7%
IT	Italië	47.936	0,5%
CH	Zwitserland	47.832	-1,2%
ES	Spanje ⁽¹⁾	46.485	-
AT	Oostenrijk	26.124	0,1%
BE	België	23.662	-0,8%
SE	Zweden	20.710	0,8%
DK	Denemarken	17.367	3,8%
IE	Ierland	14.334	2,4%
FI	Finland	11.249	3,5%
PT	Portugal	11.135	-0,4%
NO	Noorwegen ⁽¹⁾	9.950	-
GR	Griekenland	8.000	0,0%
LU	Luxemburg	3.609	0,0%
		804.908	-0,6%

Bron: Insurance Europe en Assuralia

België: aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

(1) Voor ES en NO, data 2012.

Het aantal werknemers in de verzekeringssector in de West-Europese landen daalt in 2013 met 0,6 %. Toch noteren niet alle landen een daling van hun tewerkstelling in de verzekeringssector, het zijn voornamelijk de landen met het grootste aantal werknemers die verantwoordelijk zijn voor de daling.

Deze cijfers zijn overgenomen uit de Insurance Europe Statistics "European Insurance in Figures" nr. 50 en zijn gebaseerd op de door de nationale werkgeversorganisaties verstrekte gegevens²³.

²³ De tewerkstelling in België is uitgedrukt in het absolute aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur op 31 december 2013 en is dus niet teruggebracht tot het voltijds 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.