

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

REGIMUL CONDIȚIILOR SPECIALE DE MUNCĂ ÎN UNELE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

studiu documentar

septembrie 2023

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa: <http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Dan Alexandreanu
Consilier- Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350,
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

DATE STATISTICE.....	4
ALTE PREVEDERI APLICABILE ÎN UNELE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE	19
WEBOGRAFIE	28

DATE STATISTICE

Statele membre ale Uniunii Europene au diferite sisteme de abordare a activităților cu grad mare de risc și de periculozitate, dar practic, doar în cazul a 5 state - *Polonia, Bulgaria, Estonia, Lituania și Letonia*, studiile și rapoartele experților fac referire la grupele I și II de muncă, mențiuni care nu se regăsesc și în legile specifice (Codul muncii, Legea muncii, etc.), ci doar în unele clasificări ale activităților economice. Aceste state pot fi împărțite în două grupe principale¹.

Cel mai mare grup este compus din țări care recunosc ocupațiile cu grad mare de risc (la nivel național). Acest grup poate fi împărțit în două subgrupuri:

- țări care recunosc dificultatea și periculozitatea muncii pentru o categorie largă de lucrători, având în vedere fie condițiile de muncă, fie condițiile de mediu - *Austria, Belgia, Bulgaria, Estonia, Grecia, Spania, Finlanda, Franța, Croația, Italia, Lituania, Letonia, Luxemburg, Polonia, Portugalia, România, Slovenia și Slovacia*²;

- al doilea subgrup de țări oferă o recunoaștere formală doar pentru una dintre condiții și este compus din: *Cehia, Cipru, Danemarca și Ungaria*.

Al doilea grup este compus din statele care nu reglementează în normele lor legale condițiile grele și/sau periculoase de muncă - *Malta, Țările de Jos, Suedia și Marea Britanie*.

În câteva țări europene, periculozitatea muncii este evidențiată în contractele colective de muncă: *Belgia, Islanda, Germania, Suedia, Elveția și Norvegia*, iar acordurile acoperă adesea sectoare întregi de activitate. În *Țările de Jos*, de exemplu, contractele colective acoperă activitatea desfășurată de aproximativ 90% din forța de muncă, existând o distincție între diferitele tipuri de muncă. În *Germania*, există o varietate de reglementări contractuale care definesc dificultatea și pericolul muncii, care includ prevederi privind durata și formele programului de lucru (program redus de lucru săptămânal sau zilnic, lucru în schimburi și/sau muncă de noapte), ocuparea forței de muncă și salariile (perioadele de măsuri de restructurare, schimbări de sarcini), măsuri de formare, dispoziții de concediere și modalități de ieșire timpurie la pensie. *Germania* are peste 25 de acte normative care

¹ Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe - a study of national policies (2016) și <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12318> (2023)

² Belgia și Luxemburg sunt incluse în acest grup deoarece recunosc o listă restrânsă de condiții legate de munca de noapte și în schimburi, care acoperă diferite ocupații sau sectoare. Belgia are unele contracte colective care recunosc periculozitatea condițiilor grele de muncă.

reglementează condițiile de muncă grea, situația respectivă regăsindu-se și în cazul altor state europene.

În general, activitățile periculoase sunt descrise printr-o listă de condiții fizice de muncă sau (în unele cazuri) prin descrierea unor condiții psihice intense:

- mediu/condiții de lucru dăunătoare, de exemplu manipularea materialelor chimice și nucleare, activități subterane și subacvatice (*Austria, Belgia, Bulgaria, Estonia, Grecia, Spania, Finlanda, Franța³, Croația, Italia, Lituania, Letonia, Polonia, Portugalia, România, Slovenia și Slovacia*);
- activități fizice sau mentale intense, cum ar fi minerit, personalul aeronavelor, metalurgie, dar și dansatori (*Bulgaria, Estonia, Grecia, Spania, Croația, Ungaria, Portugalia, România, Slovenia*), muzicieni și actori (*Grecia*) sau toreadori (*Spania*).

În ceea ce privește determinarea acestor condiții grele, unele țări aplică instrumente cantitative legate de factori precum sarcinile de lucru, consumul de energie, temperatura și presiunea de lucru, munca de noapte și munca în schimburi (*Austria, Belgia, Franța, Luxemburg, Slovenia, Slovacia*). De exemplu, în *Franța*, pragul minim pentru manipularea zilnică manuală a încărcăturilor (etichetată drept o „activitate grea”) este de 7,5 tone/zi, iar pragul minim de timp este de 120 de zile/an. *Austria* definește condițiile de muncă „nefavorabile” ca fiind acelea care necesită cheltuieli de energie peste un anumit prag de kilojouli. Munca de noapte grea este, de asemenea, reglementată diferit de statele europene.

Rapoartele experților estimează că munca grea reprezintă un procent cuprins între 1% și 4% din totalul forței de muncă din țările europene. În *Estonia și Ungaria*, procentul reprezintă aproximativ 1% din populația ocupată. În *Spania*, numărul de persoane care lucrează în domeniul maritim este de 0,4%, iar lucrătorii din minerit reprezintă 0,03% din totalul contribuabililor la sistemul de asigurări sociale. În *Cehia*, muncitorii din industria minieră reprezintă mai puțin de 0,6% din forța de muncă. În *Polonia și Croația*, procentul reprezintă aproximativ 2,2% din totalul asiguraților, iar în *Slovacia* de 4,1%. *Grecia* este un caz aparte, unde în cadrul condițiilor grele de muncă este cuprins un procent de 12,9% din totalul angajaților sau 29,52% din totalul salariaților asigurați din sectorul privat.

³ De exemplu, definiția franceză a activităților grele subliniază efortul fizic: constrângeri fizice marcante, un mediu de lucru dificil sau anumite modele de lucru susceptibile de a avea durate identificabile și un impact ireversibil asupra sănătății.

Țările europene au implementat o varietate de instrumente de politici sociale pentru a aborda sfârșitul carierei în munca grea și/sau periculoasă:

- acestea includ pensiile (pensii pentru limită de vârstă, pensii parțiale, pensii de invaliditate);
- politici de protecție privind piața muncii (protecția persoanelor în șomaj, prestații de boală);
- politici active pe piața muncii (recalificare, învățare pe tot parcursul vieții, consiliere la locul de muncă);
- măsuri de sănătate și securitate la locul de muncă.

Majoritatea țărilor din prima grupă - în cea mai mare parte din Europa Centrală și de Est și unele țări din sudul continentului - au prevederi vizând finalul carierei în ceea ce privește munca periculoasă, în special în domeniul pensiilor (reguli separate sau scheme speciale de pensii) și/sau alte servicii sociale, respectiv beneficii sociale pentru a facilita ieșirea timpurie de pe piața muncii a lucrătorilor în cauză. Acesta este cazul în *Bulgaria, Estonia, Grecia, Spania, Croația, Italia, Polonia, Portugalia, România, Slovenia și Slovacia*. Prevederile privind pensiile de acest tip variază foarte mult, nu numai între țările din aceeași grupă, dar și în cadrul aceleiași țări, în funcție de categoria de muncitori și adesea de gen.

Majoritatea țărilor din această grupă oferă reguli de pensii separate în cadrul general al sistemului de pensii (*Estonia, Grecia, Spania, Croația, Italia, Polonia, Portugalia, România, Slovenia și Slovacia*). Câteva țări au scheme speciale de pensii pentru anumite categorii de lucrători (*Bulgaria, Spania, Polonia, Slovenia*).

Spania și Slovenia combină schemele speciale de pensii cu reglementări care se regăsesc în schema de pensii generale, în funcție de categoriile de lucrători. Sunt utilizate și alte beneficii de securitate socială ca metode de ieșire timpurie la pensie. Acestea includ pensiile de invaliditate, prestațiile de boală și schemele de șomaj. Cu toate acestea, astfel de beneficii oferă de obicei rate scăzute de înlocuire și, în unele cazuri, sunt utilizate ca beneficii de legătură, până la îndeplinirea condițiilor pentru pensiile pentru limită de vârstă⁴.

Țările din a doua grupă nu au prevederi specifice pentru sfârșitul carierei, angajații pensionându-se ca și persoanele care desfășoară o muncă obișnuită.

⁴ Aceste scheme pot consta într-o combinație de muncă cu fracțiune de normă cu pensionare parțială. De exemplu, reducerea timpului de lucru poate fi parțial compensată prin plăți suplimentare ale angajatorilor. De asemenea, pot fi avute în vedere concedii suplimentare, combinate cu activități de reinstruire. În *Belgia*, reducerea este parțial compensată de asigurarea de șomaj pentru concediu și este complet compensată de angajatori în cazul reducerii programului de lucru săptămânal în sectorul sănătate și asistență socială.

Acesta este cazul în *Cehia*⁵, *Cipru*, *Danemarca*, *Ungaria*, *Irlanda*, *Liechtenstein*, *Lituania*, *Letonia*, *Olanda*, *Regatul Unit* sau *Norvegia*. Dintre aceste țări, *Liechtenstein* este singura care recunoaște munca grea în legislația națională (pe baza unei liste de ocupații), și oferă o serie de prevederi speciale pentru acestea.

Țările care fac parte din subgrupa *Austria*, *Belgia*, *Germania*, *Finlanda*, *Franța*, *Luxemburg*, *Țările de Jos* combină ieșirea timpurie la pensie și măsurile de prelungire a vieții profesionale. Pe de o parte, aceste țări oferă opțiuni de ieșire la pensie prin contractele colective de muncă. De exemplu, *Austria* are două scheme speciale de pensii pentru activitatea dificilă: „pensie pentru muncă grea” și „pensie specială pentru munca grea de noapte”. Și în *Franța* se aplică mai multe scheme de pensionare anticipată (de exemplu, pentru lucrătorii din industria azbestului). *Belgia* favorizează ieșirea timpurie de pe piața muncii prin schema de șomaj cu prestații suplimentare din partea angajatorului, împreună cu o varietate de politici active ale pieței muncii. *Luxemburg* aplică o schemă limitată de pre-pensie (plătită de sistemul de șomaj) care servește drept punte către pensionare, cu un beneficiu mai generos decât pentru muncitorii obișnuiți, care este plătit de către angajator.

Belgia, *Germania*, *Țările de Jos* și *Elveția*, condițiile de muncă grea și schemele de pensionare parțială (în special prin pensii ocupaționale) sunt negociate exclusiv prin contracte colective. De exemplu, în *Țările de Jos*, cel mai frecvent aspect prevede, în contractele colective, un concediu suplimentar pentru lucrătorii în vârstă, în ipoteza că aceștia au nevoie de un timp liber suplimentar pentru a rămâne sănătoși și apti pentru muncă. Acest tip de prevedere de obicei se aplică lucrătorilor cu vârsta cuprinsă între 45 și 64 de ani.

În unele dintre țările care au urmat această tendință de reformă, rutele de ieșire timpurie la pensie au fost negociate prin contractele colective, fiind implementate fonduri de pensii sau de invaliditate. Cu toate acestea, condițiile favorabile au fost înăsprite de o serie de state. De exemplu, în *Suedia* și *Norvegia*, pensiile ocupaționale cuprind condiții mai stricte de pensionare anticipată. În *Suedia*, limita de vârstă pentru pensie, retragerea din planurile de pensii private profesionale, a fost majorată de la 55 de ani la 62 de ani. În *Țările de Jos*, guvernul a crescut vârsta de pensionare pentru pensia de bază legală la 67 de ani.

Noua schemă aplicabilă în *Franța*, implementată în 2015, permite angajaților să obțină puncte în funcție de expunerea lor la zece factori de risc definiți. Aceste puncte pot fi utilizate în anumite condiții pentru (a) formare profesională (b) muncă cu fracțiuni de normă cu același salariu și (c) pensionare anticipată. În *Finlanda*,

⁵ Principala problemă a sistemului de pensii private din Cehia este legată de condițiile extrem de inegale create pentru două grupe de produse (asigurări suplimentare de pensie și planuri de economii vs. planurile de asigurări de viață private) și furnizorii acestora (societăți de pensii și companii de asigurări de viață).

împreună cu un accent pus pe capacitatea de muncă, a existat un proces de reducere a condițiilor necesare pentru obținerea unei pensii ocupaționale pentru activități grele. În urma închiderii multor procedee de pensionare timpurie pentru ocupații individuale, o schemă specifică de ani de serviciu a fost creată din 2017, care necesită 38 de ani de cotizare și se aplică tuturor sistemelor de pensii majore.

În *Austria și Germania*, mixul de politici a fost, de asemenea, orientat către sănătatea ocupațională și siguranța muncii. În *Austria*, „pensia temporară de invaliditate” a fost înlocuită cu două noi beneficii, și anume „prestația de reabilitare” și „prestația de recalificare”, care se adresează tuturor lucrătorilor.

A doua tendință de reformă privește înăsprirea condițiilor de eligibilitate ale schemelor de pensii prin trei măsuri principale:

- reducerea categoriilor de condiții de muncă/ocupații considerate ca fiind dificile și periculoase;
- creșterea vârstelor de pensionare și a perioadelor de asigurare;
- eliminarea prevederilor de pensii favorabile pentru activitatea grea.

În acest grup de țări, măsurile pentru a investi în capacitatea de muncă a lucrătorilor în situații grele și periculoase au vizat prelungirea vieții profesionale prin reducerea oportunităților de ieșire de pe piața muncii. De exemplu, în *Ungaria*, întregul sistem de activități dificile a fost eliminat treptat din decembrie 2014 și nu pot fi acumulate noi eligibilități. Avantajele obținute înainte de anul 2015 pot fi în continuare convertite într-o vârstă preferențială de pensionare, sub rezerva condițiilor inițiale. Mai mult, condițiile de eligibilitate pentru persoanele cu handicap și prestațiile de boală au fost revizuite.

Modificări semnificative în ceea ce privește activitatea grea a avut loc și în *Croația*, locurile de muncă devenind mai automatizate și, prin urmare, considerate mai puțin dificile decât în trecut.

În ultimii 20 de ani, țările baltice au reformat schemele de pensii aplicabile în trecut. În *Letonia*, vârsta de pensionare a unor categorii de angajați a crescut cu 10,5 ani. Regulile speciale de pensie se aplică doar pentru lucrătorii care au lucrat în medii dificile și locuri de muncă periculoase înainte de anul 1996, la fel ca în *Lituania* pentru angajații care s-au încadrat înainte de anul 1995.

În *Malta*, reforma pensiilor din 2004 a deschis posibilități de pensionare anticipată pentru o serie de muncitori, dar în 2014 au fost introduse mecanisme de stimulare pentru creșterea cuantumului prestației și creșterea vârstei profesionale de la 62 la 65 de ani. În *Belgia*, a fost aprobată schema de ajutor de șomaj cu suplimente ale angajatorilor în condiții mult mai stricte: condiția generală de vârstă

minimă este acum de 62 de ani, iar pentru toți lucrătorii care desfășoară activități grele este de 58 de ani, cu condiția să fi contribuit timp de 35 de ani.

În timp ce se înăspresc condițiile de eligibilitate și se elimină posibilitățile de ieșire la pensie, țările care urmează a doua tendință de reformă nu au implementat măsuri coerente de extindere a vieții profesionale pentru aceste categorii de lucrători. Unele țări aplică scheme speciale lucrătorilor în vârstă din anumite sectoare (de exemplu, în *Belgia*, din sectorul sănătății și asistenței sociale).

A treia tendință de reformă - care vizează posibilitățile de ieșire timpurie la pensie - reprezintă o excepție, fiind legată în mare parte de condițiile economice deosebite, mai ales la nivel sectorial și pentru unele grupe ocupaționale. De exemplu, în *Turcia*, împreună cu promovarea unei vieți profesionale mai lungi prin reglementarea perioadelor de acumulare a pensiilor, reforma a redus vârsta de pensionare a minerilor pentru a facilita ieșirea acestora de pe piața muncii, în special datorită accidentelor grave care au avut loc în mine. De asemenea, în *Cehia*, mai multe reguli favorabile pentru pensionarea anticipată a minerilor au fost adoptate în perioada 2009 - 2016, din cauza recesiunii economice a sectorului minier. În plus, din 2013 a devenit posibilă obținerea beneficiului de pre-pensie din schemele individuale finanțate în condiții favorabile de vârstă și venit.

Schemele de pensionare anticipată și alte scheme de securitate socială în țări care nu au prevederi specifice de pensii pentru munca grea se prezintă astfel:

- 15 țări oferă reguli de pensii separate pentru activitatea grea în cadrul general al schemelor de pensii: *Cipru, Cehia, Estonia, Grecia, Spania, Croația, Ungaria, Italia, Letonia, Portugalia, România, Slovenia și Slovacia*;
- 10 țări au scheme de pensii separate: *Austria, Bulgaria⁶, Germania, Spania, Franța, Finlanda (din 2017), Islanda, Norvegia, Polonia și Slovenia*.
- *Slovenia și Spania* sunt incluse în ambele grupuri deoarece au reguli separate în cadrul schemei generale de pensii, precum și pensie specială scheme conform categoriei de muncă în condiții grele.

Astfel:

- în **Germania**: vârsta de pensionare pentru mineri variază între 60 și 62 de ani, în funcție de stagiul de cotizare, dar se pot pensiona mai devreme în cazul în care există o diminuare economică a sectorului respectiv.

⁶ Persoanele care desfășoară activități grele trebuie, indiferent de vârsta lor, să devină membre ale schemei de finanțare numită fond de pensii pilonul doi - profesional, pe lângă schema de pensii PAYG.

- în **Grecia**: vârsta de pensionare pentru persoanele care desfășoară activități de risc este de 62 de ani pentru o pensie completă, în timp ce pentru o pensie normală este de 67 de ani. O serie de categorii de angajați beneficiază de o vârstă de pensionare redusă, de la vârsta de 60 de ani (sectorul construcții, sectorul de curățenie municipală), iar altele de la 57 de ani (activități miniere, subacvatice și aeriene, unele categorii de artiști).
- în **Italia**: pensionarea se poate realiza de la vârsta de 61 de ani și 7 luni, adică cu cinci ani înainte de vârsta angajaților care desfășoară activități comune, dacă ating stagiul de cotizare necesar.
- în **Croația**: vârsta de pensionare variază foarte mult în funcție de categoria de muncă, de stagiul de cotizare și de gen. De exemplu, marinarii se pot pensiona la 60 de ani, în timp ce vârsta de pensionare pentru lucrătorii din industria de azbest poate varia de la 45 la 48 de ani pentru femei, 50 - 53 de ani pentru bărbați. Pentru majoritatea activităților desfășurate în condiții grele, vârsta efectivă de pensionare este cuprinsă între 60 și 62 de ani.
- în **Ungaria**: bărbații au dreptul la o reducere a vârstei de pensionare de 2 ani după 10 ani de activitate într-o muncă grea sau periculoasă, care se prelungește cu un an la fiecare cinci ani suplimentari de activitate. Pentru femei, reducerea este de 2 ani pentru fiecare 8 ani suplimentari petrecuți într-o muncă grea sau periculoasă, respectiv 1 an pentru fiecare 4 ani suplimentari.
- în **Macedonia de Nord**: reducerea de vârstă poate varia de la 3 la 7 ani prin comparație cu angajații care desfășoară activități comune, în funcție pe categoria de muncă, dreptul la prelungirea stagiului de cotizare, etc.
- în **Portugalia**: vârsta de pensionare poate varia de la 45 - 50 de ani pentru mineri și se calculează în funcție de stagiul de cotizare.
- în **Spania**, toreadorii și artiștii se pot pensiona la vârsta de 55 - 60 de ani, în funcție de perioada de cotizare, dar cu o deducere a beneficiilor de 8% pentru fiecare an de pensionare anticipată după vârsta de 60 de ani. Pentru alte categorii de angajați într-o categorie de muncă grea există coeficienți speciali de reducere a vârstei (pentru mineri și personalul aeronautic).
- în **Slovacia**, angajații într-o categorie de muncă grea se pot pensiona între 56 și 59 de ani (în funcție de categorie) cu condiția să aibă o contribuție de cel puțin 25 de ani în această activitate.

Scheme de pensii speciale pentru activitatea grea

- *Austria* - 60 de ani; - muncă grea de noapte - 57 de ani
- *Belgia* - 58 de ani
- *Bulgaria* - grupa I 55 ani; grupa a II-a 60 de ani

- *Cehia* - 57 de ani mineri
- *Danemarca* - 60 - 62 de ani mineri; 56 de ani - marinarii
- *Estonia* - 63 de ani;
- *Spania* - 60 de ani mineri; 55 de ani - marinari
- *Finlanda* - 38 de ani perioada de contribuție, 51,7 ani invaliditate; 61,9 ani activitate part-time; 61,7 ani șomaj
- *Franța* - 55 de ani
- *Ungaria* - 25 de ani perioada de contribuție
- *Islanda* - 60 de ani - marinarii
- *Luxemburg* - 57 de ani
- *Norvegia* - 60 de ani - marinarii
- *Polonia* - 50 - 55 de ani minerii
- *Slovenia* - 52 - 56 de ani
- *Estonia*: 55 ani - grupa I-a de muncă; 60 ani - grupa a II-a de muncă, pentru persoanele angajate înainte de reforma pensiilor
- *Letonia*: 58,1 ani - grupa I-a de muncă; 60,3 ani - grupa a II-a de muncă
- *Portugalia*: 50 ani mineri
- *Suedia*: 62,8 ani beneficii pentru persoane cu dizabilități; 64 ani beneficii pentru boală

Ca regulă generală, minerii se pot pensiona între 55 și 57 de ani. Uneori există oportunități de pensionare anticipată, în funcție de perioada petrecută în subteran, perioada de cotizare și situația economică a sectorului respectiv. Se observă că multe țări acordă pensii speciale numai pentru categorii foarte specifice care desfășoară o activitate grea, cum sunt minerii și navigatorii, sau în sectoare în care se preconizează că activitatea se va diminua considerabil sau chiar va fi desființată.

Dispozițiile privind perioada de desfășurare a carierei și/sau a contribuțiilor variază între țări și adesea în cadrul aceleiași țări, după categoriile de muncă grea. În cele mai multe cazuri, acumularea drepturilor de pensie depinde de perioada de cotizare, iar în unele cazuri de nivelul contribuțiilor plătite. În acest sens, minerii și navigatorii au condiții de pensionare favorabile pentru o pensie completă la o vârstă mai mică (și după o perioadă de cotizare mai scurtă). În multe cazuri, minerii beneficiază de acumularea pensiei, care poate fi calculată folosind un coeficient multiplicator pe lună contributivă, aplicând un coeficient de reducere a vârstei în funcție de pericolul și toxicitatea activității sau utilizând o formulă de pensie preferențială (cazul *Cehiei*). Perioada de carieră necesară pentru mineri variază între 25 de ani în *Germania* și 10 ani în *Polonia*. În această din urmă țară, minerii se pot pensiona și la vârsta de 55 de ani după o carieră de 10 ani, la 50 de ani după o

carieră de 15 ani și nu există o vârstă minimă de pensionare dacă au avut o carieră de 25 de ani.

Unele state aplică condiții duble în ceea ce privește perioada de contribuție care dă dreptul la pensie: acestea se referă la stagiul de cotizare pentru întreaga carieră profesională și la perioada de cotizare în activitatea de muncă grea (*Austria, Grecia, Spania, Franța, Italia, Portugalia și Slovenia*). În *Grecia*, perioada de cotizare necesară pentru a ajunge la pensie, la vârsta de 62 de ani, calificat pentru o pensie completă, este de 35 de ani, din care cel puțin 25 de ani trebuie să reprezinte perioada de activitate într-o muncă grea. Pentru o pensie redusă stagiul de cotizare în munca grea și periculoasă este limitată la 12 ani.

În ceea ce privește drepturile de angajare, multe țări au reguli avantajoase (*Bulgaria, Grecia, Spania, Croația, Macedonia, Polonia, România, Slovenia, Turcia*). În unele țări, perioada de contribuție este socotită ca una cu durată prelungită (ani/luni de carieră) care oferă rate de acumulare favorabile (de exemplu, *Croația*). În *Croația*, perioada de contribuție maximă obișnuită pentru pensie într-un an este de 12 luni, în timp ce pentru activitățile periculoase se ia în calcul un stagiul de cotizare de 12, 14, 15, 16 sau 18 luni, în funcție de categoria de muncă. Creșterea punctelor de pensie variază între 25% și 50% în funcție de categoria de muncă grea. În *Grecia*, acumularea drepturilor de pensie se bazează pe contribuții suplimentare, începând de la 14% (pentru 15 ani de contribuții într-o muncă grea), până la 20% (pentru 35 de ani de contribuții într-o muncă grea). În *Slovenia și Bulgaria*, perioada de cotizare este, de asemenea, calculată cu o durată prelungită (ani/luni de carieră). În *Austria*, „pensia de muncă grea” este calculată folosind aceeași formulă ca pentru pensiile pentru limită de vârstă, existând deduceri pentru fiecare lună de pensionare timpurie.

Pe lângă vârste de pensionare mai favorabile și acumularea drepturilor la pensie, angajatorii (în *Bulgaria, Grecia, Spania, Croația, Macedonia, Polonia, România, Slovenia, Turcia*) plătesc contribuții mai mari decât cele pentru lucrătorii obișnuiți. În unele țări, o parte din pensia pentru activități grele este finanțată de stat (*Austria, Bulgaria, Polonia, Portugalia, Slovenia*). În *Portugalia*, multe pensii sunt finanțate de angajatori, dar unele sunt finanțate atât de angajatori cât și din bugetul asigurărilor sociale (pentru mineri și controlori de trafic aerian) sau numai din bugetul asigurărilor sociale (pentru unii artiști și dansatori).

Una dintre excepții este *Croația*, care are o schemă aparte de pensii finanțate pentru lucrători sub o anumită vârstă, inclusiv pentru persoanele care desfășoară activități grele. Prin comparație, angajații care lucrează în locuri de muncă grele plătesc de obicei contribuții suplimentare față de lucrătorii obișnuiți, din salariul brut,

diferența putând fi mai mare cu un procent care variază între 1,5% și 11%, în funcție de țară, sau chiar în cadrul aceleiași țări după categoria de muncă⁷.

În ceea ce privește cel de-al doilea grup de state menționat mai sus, schemele speciale de pensii pentru activități grele se regăsesc în cadrul legal de pensii PAYG⁸. Singurele excepții sunt *Bulgaria și Slovenia*, unde pentru activități grele, angajatorii fac o contribuție obligatorie la schemele finanțate. În majoritatea țărilor, ultimele scheme sunt finanțate atât de angajatori, cât și de angajați (cu excepția *Poloniei și Bulgariei*), iar în unele cazuri există finanțare suplimentară de la bugetul asigurărilor sociale (*Austria, Bulgaria, Polonia și Slovenia*). De exemplu, în *Bulgaria* contribuțiile la finanțarea suplimentară sunt plătite numai de către angajatori: 12% pentru categoria I de muncă și 7% pentru categoria a II-a. În *Polonia*, angajatorii plătesc o contribuție suplimentară de 1,5% la Fondul de pensii, care este finanțat și printr-o subvenție de la bugetul de stat. În *Austria*, ambele scheme speciale de pensii sunt finanțate printr-un mix de contribuții de asigurări sociale și resurse din bugetul federal finanțat în mare parte din impozite.

Scheme de pensii pentru mineri și navigatorii sunt, în majoritatea țărilor, sisteme PAYG (*Germania și Polonia*). De exemplu, în *Polonia* sursa de finanțare a pensiilor este Fondul de asigurări sociale.

Contribuțiile angajatorilor pentru angajații care desfășoară activități grele sunt de obicei mai mari decât cele pentru lucrătorii obișnuiți și poate varia de la aproximativ 1,5% la 26%, în funcție de categoria de activitate, perioada de contribuție (*Croația, Macedonia, România*) și de pilonul care urmează să fie finanțat (*Croația*).

Instrumentele de politică care asigură ieșirea timpurie din piața muncii pentru trei grupuri de țări, respectiv:

- a) cele care nu au prevederi speciale de pensii pentru activitățile periculoase;
- b) țările care beneficiază de pensii speciale, dar numai pentru o categorie restrânsă de activități;

⁷ De exemplu, în *Grecia*, muncitorii care desfășoară activități grele și angajatorii lor plătesc un total de 45,66% din salariul lor brut în contribuții, față de 40,06% pentru muncitorii obișnuiți. Contribuțiile suplimentare plătite de acești angajați, în comparație cu alții, se ridică la 2,2% pentru pensia PAYG și de 0,75% pentru pensia suplimentară. O altă contribuție specială de 1% este plătită în plus pentru cei care lucrează în minele subterane și de personalul din industria aeronautică și marinari. În *Croația*, muncitorii care desfășoară activități grele și au doar sistemul PAYG, plătesc o cotă de contribuție la pensie de 20%. Cei care sunt supuși atât schemei PAYG (cu beneficii), cât și schemei obligatorii de finanțare (contribuții determinate) plătesc 15% pentru primul sistem și 5% pentru cel de-al doilea.

⁸ Diferitele tipuri de scheme de pensii sunt de obicei grupate în doi, trei, patru sau mai mulți piloni ai sistemului național de pensii. Nu există o clasificare universal acceptată. Multe sisteme de pensii fac distincție între scheme de pensii statutare, finanțate prin lege, ocupaționale și individuale.

- c) cele care au pensii speciale pentru o categorie largă de activități grele, dar care sunt accesibile numai lucrătorilor angajați în condiții grele și periculoase înainte de o anumită dată (*Letonia, Lituania, Slovacia*) sau în cazul în care aceste scheme sunt într-o etapă de tranziție (*Finlanda, Suedia*).

Principalele trei seturi de prevederi sunt următoarele:

- pensia anticipată și pensia de invaliditate;
- prestațiile de boală și accidente profesionale;
- schemele de șomaj.

Schemele de pensionare anticipată în cadrul sistemului național de pensii aplicabile sunt încă disponibile în toate statele, cu excepția *Țărilor de Jos și Regatului Unit*. Majoritatea țărilor au au înăsprit considerabil sau chiar au închis unele scheme de pensionare anticipată în ultimele două decenii (*Austria, Danemarca, Finlanda, Islanda, Norvegia, Suedia*). În multe țări, pensionarea anticipată este supusă condițiilor de eligibilitate referitoare la vârstă și perioada de cotizare, care nu diferă considerabil de condițiile de pensionare completă (*Elveția, Danemarca, Islanda, Irlanda, Lituania, Letonia, Malta, Norvegia, Țările de Jos, Suedia*)⁹.

Vârsta legală de pensionare anticipată în aceste țări este, în medie, cu 2-4 ani mai mică decât în cazul pensionării pentru limită de vârstă, iar stagiul de cotizare nu este considerabil mai scurt decât pentru pensia integrală. În *Malta*, vârsta legală de pensionare anticipată este de 61 de ani pentru o perioadă de contribuție de 40 de ani, în timp ce pensionarea la termen este de 62 de ani cu un stagiul de cotizare de 40 de ani. În *Danemarca* există o schema voluntară de pensionare anticipată finanțată pe bază contributivă și prin impozitarea generală. Vârsta de pensionare pentru acest sistem va crește de la 60 la 64 de ani, iar pentru persoanele care desfășoară activități obișnuite de la 64 la 67, în anul 2023. În *Țările de Jos* nu este permisă pensionarea anticipată în cadrul sistemului național de pensii, dar acest lucru poate fi asigurat prin contracte colective de muncă unde regulile diferă

⁹ În *Norvegia*, vârsta legală de pensionare anticipată este de 62 de ani, care este cu 8 ani mai mică decât cea pentru angajații care desfășoară activități normale, care este de 70 de ani, dar această pensie este obținută sub rezerva unor condiții stricte de eligibilitate privind drepturile de pensie acumulate. În *Letonia și Lituania*, care au restricționat accesul la pensii speciale, începutul vârstei de pensionare nu diferă considerabil de vârsta legală. În *Letonia*, legislația privind pensiile permite pensionarea anticipată cu 2 ani mai devreme pentru o perioadă contributivă de 30 de ani. Similar, în *Lituania*, muncitorii se pot pensiona cu 5 ani mai devreme, dacă au un stagiul de cotizare de 30 de ani.

considerabil. Scheme de pensii ocupaționale negociate colectiv au urmat exemplul pensiei naționale, iar majoritatea au stabilit vârsta de pensionare la 67 de ani.

În majoritatea țărilor, pensionarea anticipată aduce o serie de penalități. În *Lituania* și *Estonia*, de exemplu, pensia se reduce cu 0,4% pentru fiecare lună de pensionare anticipată. În *Cehia*, pensionarea cu un an înainte de vârsta limită (62 de ani pentru bărbați și 60 de ani pentru femei) reduce pensia cu aproximativ 4-6%, în funcție de baza de calcul personală și de durata perioadei de cotizare.

Condițiile de eligibilitate și regulile de finanțare pentru pensiile de invaliditate variază de la țară la țară. De obicei aceste pensii se acordă după o evaluare medicală individuală și constau în sume forfetare (*Irlanda*). În alte cazuri, acestea se calculează pe baza câștigurilor familiei sau situației gospodăriei (*Danemarca*) sau perioada de cotizare (*Letonia*). În Danemarca există și o condiție strictă de eligibilitate legată de vârstă - persoanele sub 40 de ani nu pot solicita o pensie de invaliditate - în schimb, aceste persoane sunt supuse unui proces care se concentrează pe evaluarea capacității de muncă. Mai mult, din 2014 a fost implementată o nouă pensie de invaliditate, care se adresează în mod special lucrătorilor care mai au cinci ani până la atingerea vârstei de pensionare legală, oferind o procedură administrativă accelerată pentru solicitarea unei pensii de invaliditate.

Există beneficii pe termen scurt sau lung legate de bolile profesionale, accidentele profesionale și dizabilitățile rezultate. În unele cazuri, diferența dintre prestațiile de invaliditate/handicap și pensiile de invaliditate/handicap este că acestea din urmă fac parte din sistemul de pensii, în timp ce prima categorie face parte din sistemul de sănătate, din fondurile pentru accidente profesionale. De exemplu, în 2003, *Suedia* a înlocuit pensia de invaliditate cu prestații de boală în numerar și s-au separat pensiile de invaliditate de pensiile pentru limită de vârstă, cele dintâi intrând acum sub cadrul asigurărilor de boală.

De exemplu, în *Irlanda*, lucrătorii care: (a) primesc indemnizație de boală timp de un an, (b) nu pot lucra din cauza unei boli de lungă durată sau a unei dizabilități și (c) este probabil să nu poată lucra timp de 12 luni, se pot transfera la o pensie de invaliditate pe termen lung. În *Germania*, prestațiile de boală profesională și accidente sunt asigurate prin asigurarea națională pentru accidente de muncă. Dacă măsurile de reabilitare nu sunt posibile sau sunt ineficiente, angajații asigurați pot solicita o reducere a vârstei de pensionare. În *Lituania*, sistemul de asigurări sociale pentru accidente de muncă și boli profesionale oferă o sumă forfetară și beneficii pe termen scurt, dar și compensații regulate pe termen lung în cazurile de incapacitate permanentă.

În unele state, aceste beneficii sunt supuse unor condiții stricte (*Irlanda, Marea Britanie*). În *Regatul Unit*, persoanele cu dizabilități pot solicita alocație pentru angajare și sprijin. Această sumă a înlocuit indemnizația pentru incapacitate de muncă și indemnizația de invaliditate gravă. Sistemul este contributiv și/sau legat de venit. Capacitatea de lucru este evaluată de un antreprenor privat folosind reguli standard de evaluare. Se pune accent pe menținerea oamenilor la locul de muncă și pe reîntoarcerea lor la muncă prin activități regulate, evaluări medicale ale aptitudinilor și interviuri axate pe domeniul muncii.

În ceea ce privește veniturile obținute de persoanele care desfășoară activități grele sau periculoase, se poate realiza următoarea clasificare:

- primul grup cuprinde țările în care activitatea grea se bucură de condiții mai favorabile (beneficii mai mari) decât pensionarii din sistemul general de pensii. Acesta include țări precum *Portugalia, Grecia, Austria, Luxemburg, Bulgaria, Cehia și Croația*. Cu toate acestea, nivelul mai ridicat al beneficiilor pentru persoanele care au desfășurat o muncă grea trebuie evaluat cu prudență, deoarece pensiile mai mari sunt adesea legate la contribuții mai mari. În plus, aceste beneficii sunt adesea plătite pentru o perioadă de timp mai scurtă după pensionare ca urmare a speranței de viață mai scăzute decât pentru alte categorii profesionale.

- într-un al doilea grup, de 13 țări, beneficiile sunt sub media prestațiilor lucrătorilor obișnuiți, acesta fiind cazul *Germaniei*. În *Lituania*, valoarea medie a pensiei anticipate reprezintă 73% din pensia medie pentru limita de vârstă, în unele cazuri, acest nivel scăzut al pensiilor fiind rezultatul aplicării regulilor generale de acumulare a pensiei. În *Italia* se aplică sistemul NDC pentru noii intrați pe piața muncii după anul 1995. Coeficienții cresc odată cu vârsta de pensionare, dar pentru acești lucrători, pensionarea cu 5 ani înainte de vârsta de pensionare implică reducerea beneficiilor de pensie cu circa 20%.

- al treilea grup include țările în care situația veniturilor angajaților care au desfășurat activități grele și părăsesc piața muncii este în mare parte asemănătoare cu a celorlați lucrători. În *Slovenia*, pensiile noi medii pentru angajații care au desfășurat activități grele au fost mai mari pentru bărbați și mai mici pentru femei în comparație cu muncitorii obișnuiți - 1,6% mai mare la bărbați și cu 15,2% mai mică la femei - în cazul pensiei pentru limită de vârstă, 1,1% mai mare la bărbați și cu 7,1% mai mică la femei - în cazul pensiei de handicap. În *Spania*, condițiile speciale de pensionare pentru mineri conduc la beneficii de pensie mult mai mari decât drepturile generale pentru limită de vârstă (54%), în timp ce lucrătorii maritimi au o pensie considerabil mai mică.

Tendința generală în multe țări este orientată spre creșterea vârstei efective de pensionare și înăsprirea condițiilor de acces la scheme care permit o ieșire mai timpurie din piața muncii. Aceasta este în principal consecința politicilor care sunt mai orientate către prelungirea vieții profesionale prin înăsprirea condițiilor de eligibilitate (*Danemarca, Finlanda, Franța, Norvegia*).

În *Marea Britanie*, modificarea condițiilor pentru șomaj și a schemelor de handicap au crescut ratele de ocupare pentru muncitorii mai în vârstă. În *Belgia*, strategia de a permite o reducere a timpului de lucru săptămânal pentru lucrătorii în vârstă, menținând veniturile, mai ales în sectorul sănătății și asistenței sociale, a fost, de asemenea, o strategie de retenție pentru un sector care se confruntă cu locuri de muncă stresante fizic și psihic, fiind confruntat și cu o serie de lipsuri de altă natură.

În concluzie, reformele recente au contribuit în mare măsură la reducerea oportunităților pentru ieșirea timpurie de pe piața muncii, chiar și în cazul activităților considerate grele. Rapoartele indică faptul că ratele de ocupare au crescut pentru cohorte mai în vârstă de lucrători care părăsesc devreme piața muncii.

În ceea ce privește compensațiile acordate în lipsa prevederilor privind munca grea, situația se prezintă astfel:

- *Belgia* - indemnizație de șomaj cu alocări suplimentare din partea angajatorului (RCC); angajare cu fracțiune de normă; programul săptămânal de lucru redus pentru lucrătorii în vârstă, cu menținerea veniturilor în sectorul asistenței medicale și sociale
- *Elveția* - asigurare de invaliditate
- *Cehia* - schema de pensionare anticipată; prestație de pensionare anticipată (din schemele cu finanțare individuală voluntară „al treilea pilon”)
- *Germania* - pensie anticipată; pensie cu capacitate de câștig redusă; prestații de boală
- *Danemarca* - pensie de invaliditate; flexi-job; schema de plată voluntară pentru pensionare anticipată (VERP)
- *Estonia* - indemnizație pentru lipsa capacității de muncă (din 2016)
- *Finlanda* - pensii de invaliditate
- *Ungaria* - pensii de invaliditate
- *Irlanda* - beneficii de boală; pensii de invaliditate; compensații pentru accidente de muncă
- *Islanda* - pensii de invaliditate; locuri de muncă part-time
- *Lituania* - pensionare anticipată

- *Letonia* - compensație pentru pierderea capacității de muncă; pensionare anticipată
- *Luxemburg* - pre-pensie (schemă de șomaj)
- *Malta* - pensie anticipată în cazul contribuțiilor complete
- *Țările de Jos* - scheme flexibile de concediu și pensionare cu jumătate de normă; pensionare anticipată stabilită prin contracte colective sectoriale
- *Norvegia* - pensii de invaliditate; scheme speciale pentru anumite grupuri
- *Suedia* - programe de asigurare de accidente de muncă și de boală; pensionare anticipată
- *Slovenia* - pensie de invaliditate.

Rapoartele experților evidențiază următoarele aspecte urmărite pentru viitor (raportat la politicile statelor):

- *Belgia* - eliminarea completă a ieșirii anticipate prin șomaj pentru lucrătorii în vârstă.
- *Bulgaria* - creșterea treptată a vârstei de pensionare pentru angajații care desfășoară activități grele. Chiar și cu această reformă, muncitorii respectivi se vor putea pensiona cu 5 sau 10 ani mai devreme decât muncitorii obișnuiți.
- *Cehia* - noul cadru legal scade vârsta de pensionare pentru mineri cu 7 ani sub cea a muncitorilor obișnuiți (inițial, diferența era de 5 ani).
- *Estonia* - scăderea numărului de noi pensionari care desfășoară activități grele, în ultimii zece ani, reflectă schimbarea structurii ocupaționale a economiei.
- *Ungaria* - facilitățile acordate pentru muncă grea au fost eliminate treptat. Persoanele care au desfășurat astfel de activități înainte de anul 2015 pot beneficia de prevederile existente până atunci.
- *Luxemburg* - utilizarea limitată a sistemului de pensionare anticipată.
- *Letonia* - reguli speciale de tranziție pentru lucrătorii care au intrat pe piața muncii înainte de anul 1996.
- *Polonia* - reforma pensiilor din anul 2009, în special în ceea ce privește pensionarea anticipată, a dus la o reducere a numărului de persoane care primesc aceste beneficii, precum și o creștere a ratei de ocupare în grupa de vârstă 55-64 de ani, iar acest trend se va menține.
- *Suedia* - pensiile de invaliditate recent acordate au scăzut substanțial pentru persoanele din cohorta 30-64 de ani.
- *Slovenia* - reforma pensiilor din 2012 a introdus restricții suplimentare de pensionare pentru persoanele care au desfășurat activități grele.

ALTE PREVEDERI APLICABILE ÎN UNELE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

AUSTRIA

În Austria, există o opțiune de pensionare la vârsta de 60 de ani după 540 de luni de asigurare pentru cei cu muncă grea din punct de vedere psihic sau fizic. Cerința trebuie îndeplinită pentru cel puțin 120 de luni din ultimele 240 de luni de muncă.

Există două criterii pentru ca munca să fie considerată grea sau periculoasă. Una se referă la utilizarea de energie pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă. Există o listă lungă de ocupații care definesc ceea ce este inclus drept sarcini de lucru ce necesită o energie ridicată (un minim de 8.374 kJ pe zi pentru bărbați și de 5.862 kJ pentru femei). Lista de activități se bazează pe o bază de date de medicină cu 170 de studii internaționale privind energia consumată pe perioada activității. Un alt criteriu (medical) se referă la sarcina asupra sistemului cardiovascular sau pe mușchi și oase.

BELGIA

Vârsta de pensionare este de 65 de ani. Potrivit unor acte normative adoptate în anul 2015, acesta va fi ridicată la 66 de ani în 2025 și la 67 de ani în 2030. Este posibilă pensionarea înainte de împlinirea vârstei de 65 de ani cu condiția îndeplinirii anumitor condiții, dar acestea se aplică pentru angajații din poliție și armată.

Belgia nu are un sistem special de pensionare parțială care să facă posibilă părăsirea pieței muncii fără penalizare până la vârsta legală de pensionare.

BULGARIA

Un număr mare de angajați cu locuri de muncă periculoase, precum și militarii și funcționarii publici ai Ministerului Afacerilor Interne și alte agenții speciale, profesorii și dansatorii de balet sunt eligibili pentru pensionare anticipată în conformitate cu norme speciale. Normele de pensionare în cadrul sistemului cu finanțare statutară privind fondurile universale de pensii sunt aceleași ca și cele din sistemul de stat. Există o singură opțiune suplimentară menționată în codul de securitate socială, și anume că plata pensiei poate începe cu 5 ani înainte de vârsta legală de pensionare, dar numai în cazurile în care suma acumulată permite plăți lunare care nu sunt mai mici decât pensia minimă legală.

Începând cu data de 1 ianuarie 2016, persoanele cu o durată suficientă de asigurare pot dobândi dreptul la pensie cu un an înainte de a ajunge la vârsta de pensionare. Pensia va fi redusă cu 0,4% pentru fiecare lună până la împlinirea vârstei standard de pensionare.

Există o reformă în curs privind creșterea vârstei de pensionare pentru toate categoriile de lucrători, adoptată în 2015. Vârsta de pensionare pentru femei va crește cu 2 luni în fiecare an până în 2029 și apoi cu 3 luni în fiecare an până în anul 2037.

CEHIA

Sistemul de pensii este universal și cuprinde toate persoanelor active din punct de vedere economic; reglementarea juridică este aceeași pentru toți asigurații și nu există scheme specifice industriei sau altor activități grele. Numai în domeniul prevederilor de organizare și administrare există unele variații în așa-numitele sectoare de forță (de exemplu, soldați, polițiști, ofițeri vamali, pompieri).

CROAȚIA

Categoriile de angajați care beneficiază de prevederi speciale sunt: poliția și personalul militar, membrii Parlamentului, oficiali guvernamentali, membrii Curții Constituționale, veteranii Războiului Patriei (HWV), cadre universitare, veteranii celui de al doilea război mondial și foștii deținuți politici.

DANEMARCA

Opțiunile pentru obținerea unui beneficiu de tranziție de pensionare au fost restrâns treptat. Vârsta la care este posibil ca o persoană să înceapă să primească un beneficiu de tranziție de pensionare a fost crescută treptat, indiferent de tipul de activitate desfășurat. Pentru persoanele născute după data de 1 ianuarie 1963, o prestație de tranziție de pensionare poate să se acorde numai la vârsta de 65 de ani, iar numărul de ani pentru care aceasta poate fi primită este de maxim 3 ani, până la atingerea vârstei de pensionare, care este de 68 de ani pentru acest grup.

ESTONIA

Sistemul de asigurări estonian prevede pensionarea în condiții favorabile pentru diferite profesii: ofițer de poliție, procuror, cadru militar, judecător, auditor național, cancelar al Înaltei Curți de Justiție.

FINLANDA

Vârsta de pensionare profesională (pensia pentru limită de vârstă) se aplică anumitor categorii de angajați, atât din mediul privat, cât și din personalul angajat la stat. Acest lucru permite persoanelor care lucrează în aceste locuri de muncă să se pensionezeze înainte de vârsta generală de pensionare de 63 de ani.

Dintre aceste categorii se pot menționa polițiștii, personalul din penitenciare, profesorii universitari, angajații din structurile de apărare și grănicerii.

FRANȚA

Sistemul de pensii din Franța include o pensie publică, mai multe sisteme de pensii ocupaționale diferite în funcție de sector și profesie, precum și soluții de pensii private. Sistemul de pensii include un total de 42 diferite programe de pensii cu reguli diferite, în cadrul căruia pensia se calculează parțial în moduri diferite.

GERMANIA

Unele dispoziții speciale se aplică minerilor - aceștia au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă fără reducere pentru minierii care au lucrat în subteran timp de mulți ani, de la împlinirea vârstei de 60 de ani, după o perioadă de activitate de 25 de ani. Vârsta de aplicare pentru această pensie va fi majorată treptat pentru asigurații născuți după data de 31 decembrie 1952. Majorarea are loc în trepte de 1 lună pe an, iar pentru cei născuți în perioada 1959-1963 în trepte de 2 luni pe an. Pentru persoanele născute după 1 ianuarie 1964, limita de vârstă este de 62 de ani.

GRECIA

Munca grea sau periculoasă este definită pentru 38 de ocupații și sarcini de lucru, precum și pentru de 61 de tipuri de locuri de muncă, toate fiind în sectorul privat. Înainte de reforma pensiilor, lista includea în jur de 580 de categorii și subcategorii de angajați.

Principalele locuri de muncă: minerit și cariere, prelucrarea calcarului, construcții, industria cimentului, sculptura în marmură, ceramică, încărcarea și descărcarea vehiculelor de transport fără echipament mecanic, tăbăcării, măcelarii, industria fierului, industria textilă, spălătorii, industria de produse lactate și șoferi de vehicule grele.

Ocupații/sarcini de muncă: pescari de adâncime, lucrători în camere frigorifice (mai puțin de 4°C), pietrari, scafandri, cizmari, muncitori de noapte, curățători cu normă întreagă.

ITALIA

Există reguli speciale pentru anumite grupuri de muncitori care doresc să iasă mai devreme de pe piața muncii. Principalele condiții¹⁰:

- capacitate de lucru redusă la 74%;
- are în grijă o rudă apropiată;
- a efectuat lucrări deosebit de grele și/sau periculoase;
- a efectuat lucrări grele cel puțin 7 ani în ultimii 10 ani sau cel puțin 6 ani în ultimii 7 ani (mineri, macaragiu, mecanici de tren, șoferi de camion, lucrători în schimburi în ocupații din domeniul sănătății, profesori din învățământul preșcolar, muncitori agricoli, navigatori, angajat servicii de curățenie).

De asemenea, o legislație specială se aplică personalului militar. Condiții de acordare:

- 67 de ani în 2019, sub rezerva limitelor speciale de vârstă stabilite pentru gradele superioare;
- pensia pentru limită de vârstă, 58 de ani și 2 luni;
- stagiu minim 20 de ani de contribuții.

Pentru ofițeri există diferite vârste de pensionare în funcție de tipul de activitate desfășurat și de gradul deținut. În plus, există scutiri pentru carierele specifice și sectoarele de activitate respective, astfel încât un angajat poate atinge vârsta de pensionare la 53 de ani, cu o pensie de 80% din venitul realizat.

¹⁰ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/05/11/011G0111/sg>

LITUANIA

Nu mai există excepții în formula de calcul a beneficiilor de pensie sau privind perioadele de contribuție. Personalul care își desfășoară activitatea în condiții de muncă speciale primește despăgubiri în conformitate cu prevederile legale, având dreptul la o pensie de stat de gradul I sau al II-lea, în funcție de vechimea în muncă.

Perioada de contribuție pentru o pensie completă este de 30 de ani pentru bărbați și femei.

POLONIA

Codurile PKD privind *clasificarea activităților* au o structură pe cinci niveluri și constă din 21 de secțiuni, 88 de divizii, 272 de grupuri, 615 clase și 654 de subclase¹¹.

De exemplu, clasa mineritului include:

- exploatarea cărbunelui în mine (subterane sau cariere deschise), inclusiv exploatarea produselor sub formă lichidă;
- curățarea, sortarea, pudrarea etc., a cărbunelui în scopul îmbunătățirii calității acestuia sau al pregătirii pentru transport sau depozitare;
- recuperarea cărbunelui;
- extracția și îmbogățirea turbei;
- foraje de probă pentru cărbune și activități de servicii care sprijină extracția cărbunelui;
- funcționarea cuptoarelor de cocs;
- producția de brichete de cărbune;
- pregătirea terenului pentru exploatarea cărbunelui, etc.

Lista privind activitatea în condiții speciale mai cuprinde domeniul ingineriei energetice, metalurgia și industria metalurgică, chimia, industria construcțiilor și a materialelor de construcții, silvicultura, industria lemnului și hârtiei, industria ușoară, economia municipală, agricultura și industria agroalimentară, industria tipografică, servicii de sănătate și asistență socială, unități de prelucrare a sticlei, domeniul navigației aeriene, profesiile portuare, lucrări la cald efectuate în fabricile siderurgice

¹¹ <https://medium.com/transparent-data-eng/pkd-polish-classification-of-economic-activity-2022-7b9cf8aad46b>

și legate de producția de metale neferoase, alte activități clasificate ca lucrări diverse¹².

Cu cât pensionarea este mai târzie, cu atât pensia pentru limită de vârstă va fi mai mare¹³, iar acest lucru se datorează faptului că nivelul unei pensii pentru limită de vârstă depinde de suma contribuțiilor la pensie plătite, de valoarea capitalului inițial, de suma fondurilor acumulate într-un cont și de speranța de viață.

Baza de evaluare a pensiei se determină prin calculul:

- 1,3% din baza de evaluare a pensiei pentru limită de vârstă pentru fiecare an de stagii contributive;
- 0,7% din baza de evaluare a pensiei pentru limită de vârstă pentru fiecare an de perioade necontributive.

Salariaților li se acordă dreptul de a se pensiona dacă aveau cel puțin 55 de ani în momentul în care deveneau beneficiari, conform legii pensiilor pentru limită de vârstă pentru mineri; lucrau ca mineri sau primeau prestații de asigurări sociale din cauza bolii la vârsta de 55 de ani; aveau 25 de ani de experiență de lucru ca miner sau echivalentul pentru perioadele de muncă minieră¹⁴.

PORTUGALIA

Unele grupe ocupaționale cu sarcini de muncă periculoase au opțiuni de pensionare anticipată specială. Aceste grupuri sunt în principal cele care lucrează în minerit și muncitorii din carieră, navigatori, pescari de adâncime, pompieri, dansatori, etc.

În general, această formă de pensionare anticipată este dependantă de un factor de stabilitate. Acest lucru este diferit de alte forme de pensionare anticipată și face această pensie mai mare decât pentru alte forme de pensionare anticipată. Cerința este ca persoana respectivă să fi lucrat în domeniul respectiv o perioadă cuprinsă între 15 și 30 de ani.

Pensia anticipată pentru mineri este puțin diferită de a celorlalte categorii de angajați. La fiecare doi ani de muncă se adaugă încă un an de vechime. În plus, există circumstanțe excepționale care pot conduce la posibilitatea de a primi pensia

¹² <https://www.randstad.pl/strefa-pracownika/praca-na-co-dzien/co-to-jest-praca-w-szczegolnych-warunkach-wykaz-stanowisk/>

¹³ <https://www.gov.pl/web/your-europe/old-age-pension--step-by-step#:~:text=When%20can%20a%20person%20retire,or%20leave%20work%20and%20retire>

¹⁴ <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/261/1/012031/pdf>

cu cinci ani mai devreme. Pentru cei care au fost angajați în activități miniere, pensia este majorată cu un procent de 2,2% față de a persoanelor care au desfășurat activități obișnuite.

SLOVACIA

Pensiile de serviciu se acordă în conformitate cu prevederile legale, următoarelor categorii de angajați:

- (a) angajați în ocupații dificile sau periculoase;
- (b) artiști¹⁵;
- (c) polițiștii și angajații penitenciarelor¹⁶;
- (d) personalul militar și cel din serviciile de informații;

Pentru a avea dreptul la pensie pentru limită de vârstă, durata minimă a contractului de muncă trebuie să fie de 25 de ani. Contribuția de pensionare este:

- pentru o durată de 25 de ani a contractului, 37,5% din salariul de bază,
- pentru o vechime de 26 - 30 de ani, suma este majorată cu 2% în fiecare an;
- pentru perioada cuprinsă între 31 și 35 de ani, suma este majorată cu 3% în fiecare an;
- de la al 36-lea an și până la încheierea serviciului public, suma contribuției de pensionare este majorată cu 0,5%, dar nu mai mult de 65% din salariul de bază.

SUEDIA

Nu există noțiunea de pensie specială, ci de pensie națională. În plus față de pensia națională pentru limită de vârstă, majoritatea celor care lucrează în Suedia (aproximativ 90% dintre aceste persoane) primesc pensii ocupaționale de la angajator, care sunt reglementate prin acorduri colective între angajatori și sindicate. Aceasta înseamnă că salariatul va primi un procent din salariul său ca pensie. În unele cazuri, pensiile ocupaționale sunt acorduri directe între angajatori și salariat. Aceasta înseamnă că există o mare varietate de diferite sisteme de pensii ocupaționale.

¹⁵ <http://www.epi.sk/zz/2014-103>

¹⁶ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2002/328/20180630>

Pensia ocupațională se calculează în funcție de salariul primit de la angajator și de vechimea în muncă. Pensia ocupațională reprezintă aproximativ 22% (în medie) din pensia totală a salariatului și reprezintă un supliment important la pensia națională.

SPANIA

Conform Decretului legislativ regal nr. 670/1987¹⁷, funcționarii publici care beneficiază de *regim special* sunt:

- funcționarii publici din administrația de stat;
- personalul militar permanent și echivalent;
- funcționarii publici din cadrul Administrației de Justiție;

ȚĂRILE DE JOS

Este important de menționat că pensia de stat olandeză oferă doar beneficii financiare limitate pensionarilor și trebuie suplimentată cu beneficii din pilonul 2, pilonul 3 sau ambele:

- fonduri colective de pensii: sunt schemele de pensii legate de o anumită industrie sau companie. Astfel de scheme colective sau private sunt gestionate de fondurile de pensii sau de societățile de asigurări, inclusiv în cazul muncitorilor care desfășoară activități grele.

- cea de-a treia parte a sistemului de pensii olandez privește produsele individuale de pensie sau suplimentele. Astfel de suplimente sunt utilizate în cea mai mare parte de către lucrătorii independenți și angajații din industriile fără fonduri colective de pensii. Astfel, persoanele pot cumpăra și gestiona în mod independent produse de pensii sau investiții, cum ar fi asigurări de viață, acțiuni sau proprietăți, profitând de pauzele fiscale aferente¹⁸.

¹⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1987-12636>

¹⁸ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020809/2018-10-01>

UNGARIA

Odată cu modificarea legii pensiilor, prestația respectivă a fost convertită într-o indemnizație, astfel încât toate funcțiile se supun regulii generale privind pensiile, cu foarte puține excepții:

- dansator de balet - dacă persoana respectivă are o experiență practică de muncă de cel puțin 25 de ani;

- minierii primesc pensie specială dacă sunt angajați în industria minieră (subteran) de cel puțin 25 de ani¹⁹;

Are dreptul la o alocație temporară pentru minerit persoana care:

- a) lucrează în subteran;

- b) are cel puțin 25 de ani de serviciu care pot fi luați în considerare conform Legii privind prestațiile de pensie ale asigurărilor sociale sau

- c) a lucrat cel puțin 5.000 de schimburi - care pot fi luate în considerare ca timp de serviciu conform Legii privind prestațiile de pensionare a asigurărilor sociale;

Indemnizația de miner este reglementată de Legea LXXXI (1997) privind prestațiile de pensie de asigurări sociale.

De asemenea, de prevederi speciale beneficiază personalul militar/membri ai forțelor armate - Legea nr. CCV/2012 și nr. XLII/2015, inclusiv personalul din poliție, structura de gestionare a dezastrelor, Serviciul de Securitate Națională etc., - la atingerea vârstei de pensionare de 65 de ani.

¹⁹ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300048.tv>

WEBOGRAFIE

- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12318>
- https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4453515
- <https://isf.se/download/18.662d0bf917f44ad512cd9ce0/1649238776837/Options%20for%20Early%20Retirement%20-%20ISF%20Report%202021-7.pdf>
- <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/05/02/is-addressing-working-conditions-the-response-to-the-great-resignation/>
- <https://www.schoenherr.eu/content/the-employment-law-review-edition-12/>
- <https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-austria/indepth#WKID-202102151558560778-93768960>
- <https://www.bhp-ciolka.com.pl/ohs-outsourcing-in-english-in-poland/>
- https://leglobal.law/countries/poland/employment-law/employment-law-overview-poland/03-working-conditions/#kb_content_wrapper
- <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1302788/labor-and-employment-law-in-poland->
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652622036332>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753519301286>
- <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16329&langId=en>
- <https://at.dk/en/regulations/executive-orders/conditions-permanent-places-work-96/>

- <https://www.lm.gov.lv/lv/media/637/download>
- https://tracer-h2020.eu/wp-content/uploads/2019/11/TRACER-D3.1_Report_final.pdf
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_498324.pdf
- https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang--en/index.htm
- <https://www.guidetobusinessinspain.com/en/4-investment-aid-and-incentives-in-spain/4-3-4-other-specific-industries/>
- <https://www.mercer.com/insights/law-and-policy/frances-metallurgy-sector-agrees-on-national-cba/>
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8197831/>
- <https://www.osha.gov/data/sic-manual/division-b>
- <https://leglobal.law/countries/germany/employment-law/employment-law-overview-germany/03-working-conditions/>
- <https://www.bmas.de/EN/Labour/Occupational-Safety-and-Health/occupational-safety-and-health.html>
- https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2020-04/dp125_en.pdf
- <https://isf.se/download/18.662d0bf917f44ad512cd9ce0/1649238776837/Options%20for%20Early%20Retirement%20-%20ISF%20Report%202021-7.pdf>
- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12318>

- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/05/11/011G0111/sg>
- <https://medium.com/transparent-data-eng/pkd-polish-classification-of-economic-activity-2022-7b9cf8aad46b>
- <https://www.gov.pl/web/your-europe/old-age-pension--step-by-step#:~:text=When%20can%20a%20person%20retire,or%20leave%20work%20and%20retire>
- <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/261/1/012031/pdf>
- <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020809/2018-10-01>
- <http://www.epi.sk/zz/2014-103>
- <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2002/328/20180630>
- <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300048.tv>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1987-12636>
- <https://www.randstad.pl/strefa-pracownika/praca-na-co-dzien/co-to-jest-praca-w-szczegolnych-warunkach-wykaz-stanowisk/>