

# Het concept “zware beroepen” in de pensioenwetgeving van enkele Europese landen

# Le concept de « métiers lourds » dans la législation de pensions de certains pays européens

Mars - Maart 2016

Yves Brys, [yb@plan.be](mailto:yb@plan.be)

## Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) est un organisme d'intérêt public.

Le BFP réalise des études sur les questions de politique économique, socio-économique et environnementale. À cette fin, le BFP rassemble et analyse des données, explore les évolutions plausibles, identifie des alternatives, évalue les conséquences des politiques et formule des propositions.

Son expertise scientifique est mise à la disposition du gouvernement, du parlement, des interlocuteurs sociaux, ainsi que des institutions nationales et internationales. Le BFP assure à ses travaux une large diffusion. Les résultats de ses recherches sont portés à la connaissance de la collectivité et contribuent au débat démocratique.

Le Bureau fédéral du Plan est certifié EMAS et Entreprise Écodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

url : <http://www.plan.be>

e-mail : [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Éditeur responsable : Philippe Donnay

## Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau (FPB) is een instelling van openbaar nut.

Het FPB voert beleidsrelevant onderzoek uit op economisch, sociaal-economisch vlak en op het vlak van leefmilieu. Hiertoe verzamelt en analyseert het FPB gegevens, onderzoekt het aanneembare toekomstscenario's, identificeert het alternatieven, beoordeelt het de gevolgen van beleidsbeslissingen en formuleert het voorstellen.

Het stelt zijn wetenschappelijke expertise onder meer ter beschikking van de regering, het Parlement, de sociale gesprekspartners, nationale en internationale instellingen. Het FPB zorgt voor een ruime verspreiding van zijn werkzaamheden. De resultaten van zijn onderzoek worden ter kennis gebracht van de gemeenschap en dragen zo bij tot het democratisch debat.

Het Federaal Planbureau is EMAS en Ecodynamische Onderneming (drie sterren) gecertificeerd voor zijn milieubeheer.

url: <http://www.plan.be>

e-mail: [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Philippe Donnay

**Bureau fédéral du Plan**  
**Centre d'Expertise des pensions**  
Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

**Federaal Planbureau**  
**Kenniscentrum pensioenen**  
Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tél. : +32-2-5077311  
fax : +32-2-5077373  
e-mail : [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)  
<http://www.plan.be>

## Het concept “zware beroepen” in de pensioenwetgeving van enkele Europese landen

## Le concept de « métiers lourds » dans la législa- tion de pensions de certains pays européens

Mars - Maart 2016

Yves Brys, [yb@plan.be](mailto:yb@plan.be)

# Inhoudstafel

<b>1. Inleiding.....</b>	<b>1</b>
<b>2. België.....</b>	<b>2</b>
2.1. Inleiding	2
2.2. Werknemers	3
2.2.1. Collectieve arbeidsovereenkomsten	3
2.2.2. Werknemers: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag	4
2.3. Zelfstandigen	4
2.4. Overheidssector	5
2.4.1. Belastende functies	5
2.4.2. Eindeloopbaanstelsel	5
<b>3. Overzicht van bestaande regelingen in enkele landen van de Europese Unie.....</b>	<b>8</b>
3.1. Finland	8
3.1.1. Inleiding	8
3.1.2. Definitie	8
3.1.3. Toekenningsvoorwaarden	9
3.1.4. Gevolgen voor het pensioenbedrag	10
3.1.5. Financiering	10
3.1.6. Samenvatting	10
3.2. Frankrijk	10
3.2.1. Inleiding	10
3.2.2. Definitie	11
3.2.3. Toekenning van de punten	12
3.2.4. Gebruik van de punten	12
3.2.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag	13
3.2.6. Financiering	13
3.2.7. Samenvatting	13
3.3. Griekenland	13
3.3.1. Inleiding	13
3.3.2. Definitie	13
3.3.3. Toekenningsvoorwaarden	14
3.3.4. Financiering	14
3.3.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag	14
3.3.6. Samenvatting	15

3.4.	Hongarije	15
3.4.1.	Inleiding	15
3.4.2.	Definitie	15
3.4.3.	Toekenningsvoorwaarden	16
3.4.4.	Financiering	16
3.4.5.	Gevolgen voor het pensioenbedrag	16
3.4.6.	Samenvatting	16
3.5.	Italië	17
3.5.1.	Inleiding	17
3.5.2.	Definitie	17
3.5.3.	Toekenningsvoorwaarden	17
3.5.4.	Financiering	18
3.5.5.	Gevolgen voor het pensioenbedrag	18
3.5.6.	Samenvatting	19
3.6.	Nederland	19
3.6.1.	Inleiding	19
3.6.2.	Definitie	19
3.6.3.	Samenvatting	20
3.7.	Oostenrijk	20
3.7.1.	Inleiding	20
3.7.2.	Definitie	20
3.7.3.	Toekenningsvoorwaarden	21
3.7.4.	Gevolgen voor het pensioenbedrag	21
3.7.5.	Samenvatting	21
3.8.	Polen	22
3.8.1.	Inleiding	22
3.8.2.	Definitie	22
3.8.3.	Toekenningsvoorwaarden	23
3.8.4.	Financiering	24
3.8.5.	Gevolgen voor het pensioenbedrag	24
3.8.6.	Samenvatting	24
3.9.	Portugal	25
3.9.1.	Inleiding	25
3.9.2.	Definitie	25
3.9.3.	Toekenningsvoorwaarden	25
3.9.4.	Financiering	26
3.9.5.	Gevolgen voor het pensioenbedrag	26
3.9.6.	Samenvatting	26

3.10. Roemenië	26
3.10.1. Inleiding	26
3.10.2. Definitie	26
3.10.3. Toekenningsvoorwaarden	27
3.10.4. Financiering	28
3.10.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag	28
3.10.6. Samenvatting	28
3.11. Spanje	28
3.11.1. Inleiding	28
3.11.2. Definitie	28
3.11.3. Toekenningsvoorwaarden	29
3.11.4. Financiering	29
3.11.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag	30
3.11.6. Samenvatting	30
<b>4. Referenties</b> .....	<b>31</b>

## Lijst van tabellen

Tabel 1	Erkenning van het concept zware beroepen in het pensioenstelsel
Tabel 2	Methode
Tableau 3	Prise en compte des métiers lourds dans le système des pensions légales
Tableau 4	Méthode
Tabel 5	Gedeeltelijke loopbaanonderbreking in eindloopbaanstelsel voor zware beroepen, overheidssector

## Synthese

Dit rapport biedt een overzicht van hoe het concept “zware beroepen” expliciet opgenomen is in het stelsel van de wettelijke pensioenen van enkele Europese landen. Per land wordt telkens toegelicht hoe een zwaar beroep gedefinieerd wordt (op basis van objectieve criteria of aan de hand van een beroepenlijst), hoeveel jaar het wettelijk pensioen vervroegd kan worden opgenomen, aan welke voorwaarden hiervoor voldaan moet zijn, wat de mogelijke gevolgen zijn voor de berekening van het pensioen en hoe het systeem gefinancierd wordt (zie Tabel 1 en 2).

Een eerste vaststelling is dat in de pensioenstelsels van de onderzochte landen geen uniforme benadering bestaat van het concept “zware beroepen”. Dit geldt zeker voor de oudere systemen die meestal werken met beroepenlijsten. In sommige landen werden beroepen ook om historische, culturele of andere redenen op de lijst van zware beroepen gezet. In deze oude systemen kunnen er per beroep(sgroep) bovendien ook nog verschillen zijn in de toekenningsvoorwaarden en de vervroegde pensioneringsleeftijden.

In wat we kunnen beschouwen als een recentere generatie van regelingen voor zware beroepen in de algemene pensioenstelsels (Finland, Frankrijk, Oostenrijk en Polen) valt vooral op dat zij werken met objectieve criteria om een zwaar beroep te definiëren. Oostenrijk en Polen zijn nog een stapje verder gegaan en hebben op basis van hun criteria een beroepenlijst opgesteld.

Ook typisch voor de recentere generatie is dat ze criteria bevatten waarmee naar mentaal belastend werk wordt verwezen (Finland, Polen en in beperktere mate Oostenrijk). De idee dat zware beroepen enkel uit gevaarlijk of fysiek zwaar werk bestaan, wordt hier verlaten.

Bijna alle onderzochte regelingen voor zware beroepen richten zich op de werknemers uit de privésector. Uitzondering hierop is Finland dat de regeling voor zware beroepen openstelt voor zowel werknemers, zelfstandigen als ambtenaren.

In de recentere generatie van regelingen kan de pensioenopname vervroegd worden met twee jaar (Finland en Frankrijk) tot vijf jaar (Oostenrijk en Polen). Bij landen met oudere regelingen vinden we verlagingen van de pensioenleeftijd tot 13 jaar terug.

Op vlak van loopbaanvoorwaarden eisen de meeste regelingen een minimale loopbaan in het zware beroep van 10 tot 15 jaar. Uitzonderingen hierop zijn Finland dat een volledige loopbaan in het zware beroep eist en Frankrijk waar dankzij het puntensysteem al vanaf één trimester in het zware beroep rechten worden opgebouwd.

Frankrijk is het enige land waar de erkenning van zware beroepen zich niet beperkt tot het pensioenstelsel. De invoering van een individuele puntenrekening met punten voor elk trimester gepresteerd in een zwaar beroep en verplichte besteding van een deel van de punten aan opleiding past in een groter kader van preventie rond het belastend karakter van bepaalde beroepen.

Tot slot willen we besluiten met te stellen dat dit rapport enkel een overzicht geeft van enkele bestaande Europese regelingen zonder zich uit te spreken over de efficiëntie of geschiktheid van elk systeem.



**Tabel 1 Erkenning van het concept zware beroepen in het pensioenstelsel**

	Algemene Pensioenleeftijd		Vervroegde pensioenleeftijd voor zware beroepen		Loopbaan-voorwaarde		Minimaal aantal jaren in zwaar beroep	Aanpassing van de berekeningswijze	Financiering	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw				
Finland	65 jaar		Algemene leeftijd - maximaal 2 jaar		38 jaar		38 jaar	Neen	Geen specifieke bijdrage	
Frankrijk	62 jaar		Algemene leeftijd - maximaal 2 jaar		-		-	Mogelijke financiering van bijdragejaren	Bijdragen WG	
Griekenland	67 jaar		62 jaar		15 jaar		11 jaar	Neen	Bijdragen WN + WG	
Hongarije	63 jaar		Algemene leeftijd - maximaal 5 jaar		Verschillende duurtijden		Verschillende duurtijden	Neen	Bijdragen WG	
Italië	WN	66j + 7m	65j + 7m		36 of 35 jaar (via quota)		7 in de laatste 10 jaar (vanaf 2018: helft van loopbaan)	Neen	Geen specifieke bijdragen	
	Zelfst.	66j + 7m	66j + 1m		37 of 36 jaar (via quota)					
Oostenrijk	65 jaar		60 jaar		45 jaar		10 in de laatste 20 jaar	Neen	?	
Polen	65j + 9m		60j + 9m		60 jaar 55 jaar		25 jaar 20 jaar	15 jaar	Neen	Overheid + bijdragen WG
Portugal	66j + 2m		66j + 2m		Verschillende leeftijden		Verschillende duurtijden	Verschillende duurtijden	Ja, verhoging voor bepaalde beroepen	Verschillende regelingen
Roemenië	65 jaar		60j + 3m		Minimaal 52 jaar Minimaal 50 jaar		35 jaar 30j + 3m	2 of 6 jaar (Afhankelijk van categorie)	Neen	Bijdragen WG
Spanje	65j + 4m		65 jaar		Minimaal 52 jaar		15 jaar	-	Neen	Bijdragen WG + WN

Opmerking: WN = werknemer; WG = werkgever

**Tabel 2 Methode**

	Werkwijze	Indien geen beroepenlijst, fysieke of mentale criteria	Toepassingsgebied	Creatie van het systeem	Opmerkingen
Finland	Criteria	Fysiek + Mentaal	Werknemers Zelfstandigen Openbare sector	Nieuw vanaf 2017	Max 2.000 nieuwe dossiers per jaar Medische diagnose
Frankrijk	Criteria	Fysiek	Werknemers	Nieuw vanaf 2015	Persoonlijke puntenrekening en concept preventie Werkgever moet zwaar werk identificeren
Griekenland	Beroepenlijst		Werknemers	Oud, maar hervormd in 2012	
Hongarije	Beroepenlijst		Werknemers	Uitdovingsscenario sinds 2012	
Italië	Beroepenlijst		Werknemers Zelfstandigen	Oud, hervormd in 2011	
Oostenrijk	Beroepenlijst + criteria	Fysiek (+ Mentaal, beperkt)	Werknemers	Sinds 2007	
Polen	Beroepenlijst op basis van criteria	Fysiek + Mentaal	Werknemers	Oud, hervormd in 2009	
Portugal	Beroepenlijst		Werknemers	Oud systeem	
Roemenië	Beroepenlijst + bedrijvenlijst		Werknemers (+Ambtenaren?)	Oud, hervormd in 2007	Herziening van de lijst voorzien om de 2 jaar
Spanje	Beroepenlijst		Werknemers (+Ambtenaren?)	Sinds 2008	

## Synthèse

Ce rapport offre une vue d'ensemble de la manière dont la notion de « métiers lourds » est prise en compte dans les régimes de pensions légales de plusieurs pays européens. Pour chaque pays, sont précisés : la manière dont la notion de métiers lourds est définie (sur la base de critères objectifs ou selon une liste de métiers), le nombre d'années dont le départ à la retraite peut être anticipé, les conditions devant être remplies à cette fin, les possibles implications au niveau du calcul de la pension et les modalités de financement du système (voir Tableau 1 et 2).

Le premier constat qui s'impose est que les régimes de pensions des différents pays n'ont pas une approche uniforme de la notion de « métiers lourds ». C'est assurément le cas pour les systèmes plus anciens qui se fondent généralement sur des listes de métiers. En outre, dans certains pays, des métiers sont inscrits sur cette liste pour des raisons historiques, culturelles ou autres. Dans les systèmes plus anciens, il peut de surcroît exister des différences au niveau des conditions d'octroi de la retraite anticipée et de l'âge d'accès à cette retraite selon les (groupes de) métiers.

Dans ce que nous pouvons considérer comme la génération récente de réglementations en matière de métiers lourds dans les régimes de pensions (Finlande, France, Autriche et Pologne), les définitions des métiers lourds sont basées sur des critères objectifs. L'Autriche et la Pologne sont allées un pas plus loin et ont établi une liste de métiers pénibles sur la base de ces critères.

Ces réglementations récentes présentent aussi la spécificité de contenir des critères de charge psychique (la Finlande, la Pologne et dans une moindre mesure l'Autriche). L'idée selon laquelle la pénibilité du travail tient uniquement à l'exécution de travaux dangereux et physiquement lourds est ici abandonnée.

Pratiquement toutes les réglementations sur les métiers lourds s'adressent aux travailleurs salariés du secteur privé. Seule la réglementation finlandaise fait exception puisqu'elle s'applique aussi bien aux travailleurs salariés qu'aux indépendants et fonctionnaires.

Dans les réglementations récentes, la pension peut être anticipée de deux (en Finlande et en France) à cinq ans (Autriche et Pologne). En revanche, elle peut être anticipée jusqu'à treize ans dans les pays où les réglementations sont plus anciennes.

En matière de conditions de carrière, la plupart des réglementations imposent l'exercice d'une durée minimale de dix à quinze ans d'un métier lourd. Les exceptions sont la Finlande qui exige l'exercice d'une carrière complète et la France où, grâce à un système à points, des droits sont constitués dès le premier trimestre d'exercice.

La France est le seul pays où la reconnaissance de la pénibilité du travail ne se limite pas au régime de pension. En effet, l'introduction d'un compte individuel comptabilisant des points pour chaque trimestre d'exercice d'un métier lourd et l'obligation de consacrer une partie de ces points à la formation s'inscrivent dans un cadre plus large de prévention en matière de pénibilité du travail.

Pour finir, soulignons le fait que ce rapport se borne à donner une vue d'ensemble de plusieurs réglementations en vigueur en Europe sans se prononcer sur leur efficacité ou leur adéquation.

**Tableau 3 Prise en compte des métiers lourds dans le système des pensions légales**

		Age de la retraite général		Age de la retraite anticipée pour métiers lourds		Condition de carrière		Carrière minimal de métier lourd	Modification du calcul	Financement
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme			
La Finlande		65 ans		Age de la retraite général - au maximum 2 ans		38 ans		38 ans	Non	Pas de cotisations spécifiques
La France		62 ans		Age de la retraite général - au maximum 2 ans		-		-	Financement des années d'assurance possible	Cotisations par l'employeur
La Grèce		67 ans		62 ans		15 ans		11 ans	Non	Cotisations (employeur + employé)
La Hongrie		63 ans		Age de la retraite général - au maximum 5 ans		Durées de carrière différentes		Durées de carrière différentes	Non	Cotisations par l'employeur
L'Italie	Employé	66a + 7m	65a + 7m	Age de la retraite général - au maximum 3 ans		36 ou 35 ans (quota)		7 des 10 dernières années (à.p.d. 2018 : la moitié de la carrière)	Non	Pas de cotisations spécifiques
	Indépendant	66a + 7m	66a + 1m			37 ou 36 ans (quota)				
L'Autriche		65 ans	60 ans	60 ans		45 ans		10 des 20 dernières années	Non	?
La Pologne		65a + 9m	60a + 9m	60 ans	55 ans	25 ans	20 ans	15 ans	Non	L'état + cotisations par l'employeur
Le Portugal		66a + 2m	66a + 2m	Ages différents selon métiers		Durées de carrière différentes		Durées de carrière différentes	Oui, augmentation pour certains métiers	Régimes différentes selon métiers
La Roumanie		65 ans	60a + 3m	Au minimum 52 ans	Au minimum 50 ans	35 ans	30a + 3m	2 ou 6 ans (selon la catégorie)	Non	Cotisations par l'employeur
L'Espagne		65a + 4m	65 ans	Au minimum 52 ans		15 ans		-	Non	Cotisations (employeur + employé)

**Tableau 4 Méthode**

	Manière de définition	Si pas de liste de métiers, critères physiques ou psychiques	Champ d'application	Création du système	Remarques
La Finlande	Critères	Physiques + psychiques	Employés Indépendants Secteur publique	Nouveau à.p.d. 2017	Au maximum 2.000 dossiers nouveaux par an Diagnose médicale
La France	Critères	Physiques	Employés	Nouveau à.p.d. 2015	Compte personnel à points et cadre de prévention Employeur doit identifier les métiers lourds
La Grèce	Liste de métiers		Employés	Ancien, mais réformé en 2012	
La Hongrie	Liste de métiers		Employés	Scénario d'extinction depuis 2012	
L'Italie	Liste de métiers		Employés Indépendants	Ancien, mais réformé en 2011	
L'Autriche	Liste de métiers + critères	Physiques (+psychiques, mais limité)	Employés	Depuis 2007	
La Pologne	Liste de métiers sur la base de critères	Physiques + psychiques	Employés	Ancien, mais réformé en 2009	
Le Portugal	Liste de métiers		Employés	Ancien	
La Roumanie	Liste de métiers + liste d'entreprises		Employés (+Secteur publique ?)	Ancien, mais réformé en 2007	Révision bisannuelle de la liste est prévue
L'Espagne	Liste de métiers		Employés (+Secteur publique ?)	Depuis 2008	

# 1. Inleiding

In april 2015 publiceerde de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 een Aanvullend advies rond zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit in het pensioensysteem. Dit advies werd gepubliceerd samen met een aantal bijlagen, waaronder Bijlage II “Beleid inzake zware beroepen en deeltijds pensioen: Europese vergelijking”. De aanleiding voor het opmaken van dit Aanvullend advies was een brief van de Minister van Pensioenen, dhr. Bacquelaine, waarin de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 werd gevraagd zich te buigen over onder meer het vraagstuk van de “zware beroepen” in het kader van de wettelijke pensioenen.

Tijdens de bijeenkomsten van het Begeleidingscomité van het Kenniscentrum Pensioenen werd gevraagd naar een geactualiseerde situatieschets van de bestaande systemen in de landen van de Europese Unie. In dit rapport wordt deze vraag beantwoord.

De Bijlage II van het Aanvullend advies van april 2015 bevat een overzicht en een vergelijking van bestaande systemen. In dit rapport wordt voor een selectie van landen iets verder gegaan: namelijk de definiëring van het begrip “zwaar beroep” (objectieve criteria, risicofactoren of beroepenlijst), wat de toekenningsvoorwaarden zijn, de eventuele impact op het pensioenbedrag en de financieringsmodaliteiten. Voor landen zoals Frankrijk en Finland bevat het rapport informatie die niet was opgenomen in de Bijlage II.

Het landenoverzicht wordt afgesloten met een conclusie en twee overzichtstabellen die de belangrijkste kenmerken van de pensioenstelsels naast elkaar zet. Voor het opstellen van dit rapport is de voorkeur gegeven aan officiële websites van de bevoegde instanties van de respectievelijke landen.<sup>1</sup>

Tot slot dient opgemerkt te worden dat dit rapport enkel tot doel heeft een antwoord te bieden op de vraag die gesteld werd in het kader van het Begeleidingscomité van het Kenniscentrum Pensioenen. Er wordt een overzicht gegeven van bestaande regelingen zonder zich uit te spreken over de efficiëntie of geschiktheid daarvan. Er kan geen voorstel tot uitwerking van een definitie rond “zware beroepen”, een ontwikkeling van een objectieve methode of het opstellen van een beroepenlijst uit afgeleid worden.

---

<sup>1</sup> Waar mogelijk werd gesteund op informatie in het Engels, Frans of Duits of de beschikbaarheid van de diensten voor vragen. In andere gevallen werd beroep gedaan op externe personen om te vertalen; deze personen worden hierbij bedankt voor hun hulp.

## 2. België

### 2.1. Inleiding

België heeft geen expliciete erkenning van zware beroepen in de pensioenwetgeving. Er zijn wel enkele speciale regimes voor beroepen binnen de algemene pensioenregeling. Van die speciale regimes worden enkele beroepen in andere landen van de Europese Unie expliciet erkend als zwaar beroep en vallen ze onder de daar bestaande regeling voor zware beroepen.

In het pensioenstelsel van de werknemers bestaan afwijkende regelingen voor:<sup>2</sup>

- mijnwerkers;
- zeevarenden;
- beroepsjournalisten;
- vliegend personeel van de burgerluchtvaart.

Het pensioenstelsel van de overheidssector voorziet voor elk jaar **actieve** dienst verricht in een van de betrekkingen vermeld in de bij de wet van 21 juli 1844 gevoegde lijst in een aangepaste berekening van het pensioen door een voordeligere loopbaanbreuk te gebruiken. Enkele voorbeelden hiervan zijn de douaniers en de penitentiaire beambten. 'Actieve diensten' verstrekken houdt in dat de persoon die deze diensten verstrekt bij de uitoefening van zijn ambt blootgesteld wordt aan weersomstandigheden, vermoeienissen of gevaren waaraan een persoon die "sedentaire diensten" verstrekt niet wordt blootgesteld.

Voor andere beroeps categorieën in de overheidssector zoals het rijdend personeel van de NMBS, de militairen, de politie en de brandweer en die om legistische redenen niet voorkomen in voormelde lijst, is in de pensioenwetgeving toch hetzelfde voordelige tantième toegekend op grond van dezelfde argumenten

Voor een volledige lijst en de loopbaanbreuken wordt verwezen naar de Pensioendienst voor de Overheidssector.<sup>3</sup>

Hoewel er geen wettelijke bepalingen omtrent zware beroepen bestaan in de pensioenwetgeving zijn er wel enkele andere bronnen waar een definitie te vinden is van zware beroepen, zowel voor werknemers als voor personen tewerkgesteld in de overheidssector. Deze worden uitvoering besproken in Bijlage II van het Aanvullend advies van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 en worden hier dan ook enkel kort aangehaald.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> RVP, Rustpensioen – speciale stelsels, Internet, 21 januari 2016.

<sup>3</sup> PDOS, Rustpensioenen van de overheidssector, Internet, 21 januari 2016.

<sup>4</sup> Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, Bijlage II: "Beleid inzake zware beroepen en deeltijds pensioen: Europese vergelijking", 2015.



## 2.2. Werknemers

Er bestaat geen expliciete erkenning van zware beroepen in de pensioenwetgeving van werknemers (zie eerder). Er zijn wel enkele andere plaatsen waar het begrip “zwaar beroep” gebruikt wordt.

### 2.2.1. Collectieve arbeidsovereenkomsten

CAO 103 regelt sinds 1 september 2012 het stelsel van tijdskrediet voor werknemers en bevat onder meer de mogelijkheid om een eindloopbaanregeling aan te vragen vanaf de leeftijd van 50 jaar voor tewerkstelling in zware beroepen.

Er bestaan 2 soorten eindloopbaanregeling:<sup>5</sup>

- Eindloopbaanstelsel in de vorm van een vermindering van prestaties met 1/5<sup>de</sup>
- Eindloopbaanstelsel in de vorm van een vermindering van de prestaties tot 1/2<sup>de</sup>

#### a. Eindloopbaanstelsel in de vorm van een vermindering van prestaties met 1/5<sup>de</sup>

De werknemer kan deze regeling aanvragen, onder andere, wanneer hij gedurende 5 jaar tewerkgesteld was in een zwaar beroep tijdens de 10 jaar voorafgaand aan zijn aanvraag (of gedurende de 7 jaar in de laatste 15 jaar).

Er zijn drie categorieën van zware beroepen:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23 maart 1990. De CAO is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:
  - de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
  - de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.
  - de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;
  - het varend personeel van de visserijbedrijven en van de koopvaardij alsmede het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht.

---

<sup>5</sup> RVA, Het tijdskrediet eindloopbaan CAO nr 103, Internet, 21 januari 2016.

## **b. Eindeloopbaanstelsel in de vorm van een vermindering van de prestaties tot 1/2<sup>de</sup>**

Net zoals het eindeloopbaanstelsel in de vorm van een vermindering van de prestaties met 1/5<sup>de</sup> kan de werknemer deze regeling aanvragen wanneer hij gedurende 5 jaar tewerkgesteld was in een zwaar beroep tijdens de 10 jaar voorafgaand aan zijn aanvraag (of gedurende de 7 jaar in de laatste 15 jaar).

Bijkomende voorwaarde hierbij is dat het een zwaar beroep moet betreffen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. Momenteel bestaan slechts twee categorieën van zware knelpuntberoepen. Het betreft:

- verpleegkundigen en verzorgend personeel in ziekenhuizen;
- verpleegkundigen en verzorgend personeel in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen.

In het kader van de eindeloopbaanregeling en zware beroepen wordt het verzorgend personeel verder gespecificeerd als de zorgkundigen, de kinesisten en de ergotherapeuten.

Deze twee categorieën van knelpuntberoepen kunnen worden uitgebreid met de beroepen die voorkomen op een lijst, opgemaakt op basis van de gewestelijke lijsten van knelpuntberoepen, die jaarlijks moet worden opgesteld bij een in de ministerraad overlegd besluit.

De lijst zal de beroepen bevatten die unaniem zijn goedgekeurd door de Paritaire Comités en door het Beheerscomité van de RVA. Voorlopig werd er nog nooit zo een lijst opgesteld.

### **2.2.2. Werknemers: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag**

De definitie van zware beroepen zoals die gebruikt wordt in kader van het tijdskrediet eindeloopbaan met een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> (enkel de drie categorieën, niet de knelpuntberoepen) zijn ook van toepassing voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).

Werknemers die een loopbaan van 35 jaar kunnen aantonen en een zwaar beroep hebben uitgeoefend gedurende 5 jaar in de 10 jaar voorafgaand aan hun aanvraag (of 7 jaar in de laatste 15 jaar) kunnen vanaf de leeftijd van 58 jaar tot het SWT toetreden.<sup>6</sup>

### **2.3. Zelfstandigen**

In het pensioenstelsel van de zelfstandigen is geen erkenning van zware beroepen terug te vinden. Er zijn evenmin op andere plaatsen in de wet definities te vinden. Wel kan vermeld worden dat via een werkbaarheidsmonitor van de SERV geprobeerd wordt om de belasting van zelfstandige beroepen objectief uit te drukken.

---

<sup>6</sup> RVA, Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – Wat verandert er vanaf 2015?, Internet, 21 januari 2016

## 2.4. Overheidssector

Voor de ambtenaren bestaat er evenmin een expliciete bepaling van zware beroepen in de pensioenwetgeving. Wat wel bestaat is een definitie van “belastende functies” en een omschrijving van “zwaar beroep” in de eindeloopbaanregeling.

### 2.4.1. Belastende functies

De definitie van “belastende functies” werd ingevoerd om de personeelsleden die deze functies uitoefenen een pensioencomplement toe te kennen.<sup>7</sup> Belastende functies zijn volgens deze definitie “functies die wegens hun aard of van de omstandigheden waarin zij worden uitgeoefend, psychisch of fysisch bijzonder zwaar en vermoeiend zijn om gedurende veel jaren te worden uitgeoefend”. Deze omschrijving dient normaal gepaard te gaan met een lijst van belastende functies, maar deze werd nooit gepubliceerd.

### 2.4.2. Eindeloopbaanstelsel

Naar analogie met het stelsel van tijdskrediet voor werknemers van de privésector is het ook voor werknemers van de overheidssector mogelijk om een vermindering van prestaties aan te vragen. Bij een gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van het eindeloopbaanstelsel kan men een vermindering van arbeidsprestaties bekomen vanaf 50 jaar (in plaats van 55 jaar) indien men een zwaar beroep heeft uitgeoefend.

Er zijn lichte verschillen in wat wordt begrepen onder “zwaar beroep” naargelang de dienst van tewerkstelling en de vermindering van arbeidsprestaties die wordt gevraagd. Eén gemeenschappelijk criterium is dat het zware beroep in 5 van de laatste 10 jaar uitgeoefend moet zijn (of 7 jaar van de laatste 15 jaar).

Volgende tabel geeft een overzicht van de huidige regelingen voor gedeeltelijke loopbaanonderbreking in eindeloopbaanstelsel voor personen tewerkgesteld in een zwaar beroep:

---

<sup>7</sup> Wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen.

**Tabel 5 Gedeeltelijke loopbaanonderbreking in eindeloopbaanstelsel voor zware beroepen, overheidssector**

	Vermindering van arbeidsprestaties met 1/5	Vermindering van arbeidsprestaties met 1/4, 1/3 of 1/2
Contractuele en statutaire werknemers van lokale en provinciale besturen en contractuele werknemers bij andere besturen <sup>8</sup>	Indien zwaar beroep (3 categorieën)	Indien zwaar beroep én knelpuntberoep
Statutaire werknemers bij autonome overheidsbedrijven <sup>9</sup>	Indien zwaar beroep (1 categorie)	Niet bestaande
Personeelsleden van het onderwijs en CLB's <sup>10</sup>	Indien zwaar beroep (3 categorieën)	Indien zwaar beroep én knelpuntberoep
Statutaire werknemers bij openbare besturen <sup>11</sup>	Indien zwaar beroep (3 categorieën)	Indien zwaar beroep én knelpuntberoep

#### a. Eindeloopbaanstelsel in de vorm van een vermindering van de prestaties met 1/5<sup>de</sup>

Net als in het stelsel van tijdskrediet voor werknemers van de privésector zijn er drie categorieën van zware beroepen:

- arbeid in wisselende ploegen, dat wil zeggen arbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen, zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen wisselt;
- arbeid in onderbroken diensten: dit arbeidsregime impliceert dat de werknemer permanent werkt in dagprestaties en dat er minstens 11 uur ligt tussen het begin en het einde van de arbeidstijd, met een onderbreking van minstens 3 uur en minimum 7 uur arbeidsprestaties. De onderbroken dienst moet het gewone - en niet het occasionele - arbeidsregime zijn van de werknemer;
- het arbeidsregime met nachtarbeid: dit regime omvat gewoonlijk prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitzondering van de werknemers van wie de arbeidsprestaties exclusief gesitueerd zijn tussen 6 uur en 22 uur en de werknemers van wie de prestaties gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Voor de statutaire werknemers bij autonome overheidsbedrijven wordt het begrip zwaar beroep beperkt tot de eerste categorie.

<sup>8</sup> RVA, De "gewone" loopbaanonderbreking - Reglementering voor contractuele en statutaire werknemers van de lokale en provinciale besturen en voor contractuele werknemers bij de andere overheidsbesturen, Internet, 1 februari 2016.

<sup>9</sup> RVA, Gewone loopbaanonderbreking - Reglementering van toepassing voor de autonome overheidsbedrijven, Internet, 1 februari 2016.

<sup>10</sup> RVA, "Gewone" loopbaanonderbreking - Reglementering van toepassing voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, Internet, 1 februari 2016.

<sup>11</sup> RVA, De "gewone" loopbaanonderbreking - Reglementering voor statutaire werknemers van de openbare besturen, Internet, 1 februari 2016.

**b. Eindeloopbaanstelsel in de vorm van een vermindering van de prestaties met meer dan 1/5<sup>de</sup>**

Voor de vermindering van de arbeidsprestaties met meer dan één vijfde is er bijkomend vereist dat het een zwaar beroep moet betreffen waarvoor er een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. Momenteel bestaan slechts twee categorieën van zware knelpuntberoepen. Het betreft:

- verpleegkundigen en verzorgend personeel in ziekenhuizen;
- verpleegkundigen en verzorgend personeel in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen.

In het kader van de eindeloopbaanregeling en zware beroepen wordt het verzorgend personeel verder gespecificeerd als de zorgkundigen, de kinesisten en de ergotherapeuten.

Aan deze twee categorieën van knelpuntberoepen kunnen ook de beroepen toegevoegd worden die voorkomen op een lijst van knelpuntberoepen, opgemaakt op basis van de gewestelijke lijsten van knelpuntberoepen, die jaarlijks moet worden opgesteld bij een in de ministerraad overlegd besluit. Deze lijst dient opgesteld te worden na onderhandeling met het gemeenschappelijk comité voor het geheel van de openbare diensten en na unaniem advies van het beheerscomité van de RVA en na het advies van de Commissie openbare bedrijven. Voorlopig is er nog nooit zo een lijst opgesteld.

## 3. Overzicht van bestaande regelingen in enkele landen van de Europese Unie

### 3.1. Finland

#### 3.1.1. Inleiding

Finland werkt aan een pensioenhervorming vanaf 2017. Het wetsontwerp dat deze hervormingen door zal voeren, werd op 20 november 2015 goedgekeurd door het Finse parlement. De hervormingen zullen ingaan op 1 januari 2017.<sup>12</sup>

De leeftijd voor een wettelijk pensioen is momenteel flexibel tussen 63 en 68 jaar.<sup>13</sup> De geplande hervormingen zullen onder andere de minimale leeftijd voor wettelijke pensioenen naar 65 jaar brengen tegen 2027. Vanaf dat moment wordt de stijging van de minimale pensioenleeftijd gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting. Verder omvatten deze hervormingen ook nog de aanpassing van de voorwaarden voor het deeltijdse pensioen en de toepassing van een actuariële correctie op gedeeltelijke vervroegde opname van het wettelijk pensioen. In het bestek van dit rapport wordt niet verder ingegaan op dit deel van de hervormingen.

Een hervorming waarop hier wel wordt ingegaan is de invoering van een nieuw type pensioen. Dit nieuwe type pensioen biedt de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan ("years-of-service" pensioen). Deze voorwaarden betreffen het uitvoeren van een zwaar beroep gedurende het merendeel van de loopbaan. Het "years-of-service" pensioen is bestemd voor werknemers, zelfstandigen, personeel van de openbare sector, landbouwers en zeelui.

#### 3.1.2. Definitie

In de Finse regeling wordt zowel fysiek zwaar belastend als mentaal zwaar belastend werk erkend.<sup>14</sup> De types van werk die werden opgenomen, zijn bepaald in overleg met de sociale partners, de overheid en het Finse Institute of Occupational Health. De criteria zijn zodanig bepaald dat ze sekseneutraal en niet beroepsspecifiek zijn.<sup>15</sup> Het pensioen is dan ook niet beperkt tot bepaalde beroepsklassen of sectoren.

Fysiek belastend werk houdt volgende types van werk in:

- werkbewegingen die een grote spierkracht vergen of die de spieren voor een lange tijd belasten;
- hevige belasting op de luchtwegen of het cardiovasculair systeem;
- belastende of moeilijke werkhoudingen;

---

<sup>12</sup> Väänänen, N. ([Niko.Vaananen@etk.fi](mailto:Niko.Vaananen@etk.fi)), Information on Years of service pension, e-mail aan Brys Y. ([yb@plan.be](mailto:yb@plan.be)), 8 december 2015.

<sup>13</sup> Finnish Centre for Pensions, Goals to extend working life will be concretized in pensions in 2017, Internet, 21 januari 2015.

<sup>14</sup> Väänänen, N., 2 juni 2015, Years of Service Pension – a Comparative Study, Presentatie voor ESIP, Brussel.

<sup>15</sup> Väänänen, N. ([Niko.Vaananen@etk.fi](mailto:Niko.Vaananen@etk.fi)), VS: Information on Years of service pension, e-mail aan Brys. Y. ([yb@plan.be](mailto:yb@plan.be)), 9 december 2015.

- herhaaldelijke werkbewegingen die kracht of grote snelheid vergen of werkbewegingen die bestaan uit het gelijktijdig uitoefenen van kracht, vastgrijpen van iets en roterende handbewegingen maken.

Mentaal belastend werk omvat volgende types:

- veeleisend en mentaal belastend interactief werk;
- werk dat een grote alertheid vereist en waar een verhoogd risico is voor arbeidsgerelateerde of andere ongevallen of een verhoogde dreiging van geweldpleging.

Om de belastende aard van een werk te evalueren, moeten volgende bijkomende factoren ook nog in rekening gebracht worden:

- uitzonderlijke fysieke kenmerken van het werk;
- het gebruik van beschermend materiaal dat een verhoogde last meebrengt;
- het werken in ploegstelsels met herhaaldelijk nachtwerk of dat op andere wijze belastend is;
- herhaaldelijke lange werktijden;
- voor zelfstandigen: het rond de klok verantwoordelijk zijn voor landbouwhuisdieren.

Informatie komende van beroepsgebonden verzekeringen voor gezondheidszorgen, informatie rechtstreeks van de werkgever of andere vormen van informatie, kunnen gebruikt worden om de inhoud en de belastende aard van het werk vast te stellen.

### 3.1.3. Toekenningsvoorwaarden

Wanneer de pensioenhervormingen van kracht worden, zal het vervroegd pensioen ten vroegste kunnen ingaan op 63 jaar. Dit blijft zo tot zolang de vroegst mogelijke ingangsdatum van het wettelijk pensioen op 65 jaar is gebracht (in 2027). Vanaf dat moment zal de limiet van 63 jaar geleidelijk verhoogd worden parallel aan de verhoging van het wettelijk pensioen waarbij het verschil van 2 jaar steeds blijft bestaan.

De vroegst mogelijke leeftijd om het vervroegd pensioen wegens zwaar werk te laten ingaan wordt vanaf 2027 dus ook gekoppeld aan de evolutie van de leeftijdsverwachting.

Om het speciale karakter van deze regeling te onderstrepen, worden bovendien jaarlijks slechts maximaal 2.000 vervroegde pensioenen in hoofde van deze reden toegekend. Volgens het Finnish Centre for Pensions werden in 2014 aan 73.373 gepensioneerden voor de eerste keer een pensioen betaald waarvan 51.607 ouderdomspensioenen.<sup>16</sup> Het “years-of-service” pensioen zou dus jaarlijks 3 à 4% uitmaken van het totale aantal nieuwe gepensioneerden.

Behalve de leeftijdsvoorwaarde en het werk dat tot een van de vermelde types moet behoren, dienen nog een aantal voorwaarden vervuld te zijn vooraleer een persoon toestemming kan krijgen om zijn wettelijk pensioen vervroegd op te nemen.

---

<sup>16</sup> Finnish Centre for Pensions, Update of all new retirees by pension benefit, Internet, 21 januari 2016.

Zo moet een medische diagnose gesteld worden die aantoont dat het werk fysiek of mentaal te belastend wordt, moet de persoon een loopbaan van 38 jaar kunnen aantonen en moet er een achteruitgang zijn in de capaciteit tot werken die veroorzaakt is door ziekte, handicap of arbeidsongeschiktheid. Verder moet de persoon op het moment van aanvraag nog steeds het belastende werk uitoefenen of het niet langer dan 1 jaar gestopt hebben.

#### **3.1.4. Gevolgen voor het pensioenbedrag**

Het pensioenbedrag is gelijk aan de verworven pensioenrechten op moment van vervroegde opname en wordt gecorrigeerd met een actuariële coëfficiënt (op basis van levensverwachting).

#### **3.1.5. Financiering**

Voor de financiering van de mogelijkheid tot vervroegde opname van het wettelijke pensioen in geval van belastend werk worden geen bijkomende bijdragen ten laste gelegd van de werkgever of werknemer.

#### **3.1.6. Samenvatting**

De Finse regering heeft een nieuwe regeling uitgewerkt die definieert wat belastende beroepen zijn en waarbij de belasting zowel van fysieke als psychische aard kan zijn. De regering erkent de impact op de gezondheid en levensverwachting en vertaalt dit in de verlaagde minimale leeftijd om dit pensioen op te nemen: 2 jaar eerder dan de minimale leeftijd van het wettelijke pensioen.

Een belangrijke voorwaarde is dat het belastende werk bijna tijdens de hele carrière moet uitgeoefend zijn: 38 jaar.

### **3.2. Frankrijk**

#### **3.2.1. Inleiding**

De minimale wettelijke pensioenleeftijd bedraagt 62 jaar voor personen die werden geboren vanaf 1955 en voldoende bijdragetrimesters aan de sociale zekerheid kunnen bewijzen.

Met de wet van 20 januari 2014 voerde Frankrijk, in het kader van haar recente pensioenhervormingen, een systeem in waarbij werknemers uit de privésector (en werknemers uit de overheidssector indien tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst) een persoonlijke rekening krijgen ("compte pénibilité", of ook nog "compte personnel de prévention de la pénibilité") waarop punten worden toegekend voor hen die worden blootgesteld aan risicofactoren die de levensverwachting verminderen. Ongeveer 20% van de loontrekkenden uit de privésector zou onder dit systeem vallen.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Premier Ministre, Réforme des retraites : garantir notre système, corriger les injustices, Internet, 21 januari 2016.



Het doel van de invoering van de persoonlijke rekening voor de preventie van zwaar werk is tweeledig:

- de zwaarte van de arbeid en de duur van de blootstelling helpen verminderen;
- rekening houden met de periodes van zwaar werk in de definitie van de pensioenrechten.

In een communicatie van 26 mei 2015 heeft de Franse Eerste Minister verklaard dat de regering er zich toe verbindt om bepaalde wijzigingen en vereenvoudigingen door te voeren aan de regeling zoals ze nu bestaat.<sup>18</sup> In wat volgt, wordt de huidige regeling beschreven en worden waar mogelijk de voorgestelde wijzigingen aangeduid.

### 3.2.2. Definitie

De zwaarte van de arbeid wordt gedefinieerd als de blootstelling aan één of meerdere beroepsrisicofactoren die blijvende, identificeerbare en onomkeerbare sporen kunnen nalaten op de gezondheid.<sup>19</sup>

Die risicofactoren houden verband met aanzienlijke fysiek belasting, een agressieve fysieke omgeving of bepaalde werktijden. De blootstelling aan die factoren wordt geëvalueerd wanneer rekening is gehouden met de collectieve en individuele beschermingsmaatregelen die door de werkgever zijn genomen. Er werd voor elke factor een blootstellingsdrempel vastgelegd.

De vastgelegde drempels worden in dit rapport niet vermeld, maar zijn weer te vinden in artikel D4161-2 van de Franse Code du Travail. Er dient vermeld te worden dat deze drempels in de toekomst aangepast zullen worden.

De risicofactoren worden opgedeeld in drie categorieën:<sup>20</sup>

1. voor de aanzienlijke fysieke belasting (aanvankelijk 1 januari 2016, uitgesteld tot 1 juli 2016);
  - manueel laden en lossen van zware lasten;
  - belastende houdingen gedefinieerd als geforceerde posities van de gewrichten;
  - mechanische vibraties.
2. voor de agressieve fysieke omgeving:
  - gevaarlijke chemische stoffen, met inbegrip van stof en dampen (aanvankelijk 1 januari 2016, uitgesteld tot 1 juli 2016);
  - activiteiten uitgeoefend in een hyperbare omgeving (1 januari 2015);
  - extreme temperaturen (aanvankelijk 1 januari 2016, uitgesteld tot 1 juli 2016);
  - lawaai (aanvankelijk 1 januari 2016, uitgesteld tot 1 juli 2016).

<sup>18</sup> Premier Ministre, Remise du rapport de Christophe Sirugue, Gérard Huot et Michel De Virville sur le Compte personnel de prévention de la pénibilité, Internet, 21 januari 2016.

<sup>19</sup> Compte prévention pénibilité, Internet, 21 januari 2016.

<sup>20</sup> Décret no 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

3. voor bepaalde werkritmes (1 januari 2015)
  - nachtwerk;
  - opeenvolgende afwisselende arbeid in ploegen;
  - repetitieve arbeid die wordt gekenmerkt door herhaling van dezelfde handelingen, in een dwingend tempo, al dan niet opgelegd door de automatische verplaatsing van een stuk of de beloning per stuk, met een gedefinieerde cyclustijd.

Aan de hand van deze criteria moeten werkgevers één keer per jaar evalueren welk werk belastend is. In de toekomst zou het mogelijk moeten zijn dat de werkgever kan verwijzen naar wat op sectorniveau werd beslist.

De selectie van belastende beroepen zal gecontroleerd worden door overheidsinstanties (CARSAT – Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail). Zij kunnen eveneens controleren welke blootstelling aan de risicofactoren de werkgever geïdentificeerd heeft.

### **3.2.3. Toekenning van de punten**

Enkel de periodes na 1 januari 2015 voor de eerste vier factoren en na 1 juli 2016 voor de andere zes factoren kunnen in aanmerking worden genomen: de rekening is zonder retroactief effect.

Elk trimester waarin men blootstaat aan een risicofactor levert 1 punt op (4 punten per jaar). De trimesters waarin men blootstaat aan meerdere factoren leveren 2 punten op. De rekening voor zwaar werk is begrensd tot 100 punten.

### **3.2.4. Gebruik van de punten**

Om gebruik te maken van de verzamelde punten op zijn rekening, maakt de persoon een keuze tussen de volgende drie mogelijkheden:

- een beroepsopleiding om zich te heroriënteren naar een minder zwaar beroep, waarbij 1 punt gelijk staat aan 25 uren opleiding. Om het luik 'preventie' van de regeling voorrang te geven, moeten de eerste 20 punten van de rekening verplicht besteed worden aan een beroepsopleiding. Wanneer de persoon de pensioenleeftijd nadert, geldt die verplichting niet;
- vermindering van de arbeidsduur: elke 10 punten staan gelijk aan een halftijdse betrekking zonder loonvermindering gedurende 1 trimester. De punten kunnen enkel gebruikt worden per groep van 10;
- vervroegde pensionering: ook hier kunnen de punten enkel gebruikt worden per groep van 10. Elke 10 punten geven recht op een trimester waarin de duur van de ouderdomsverzekering wordt verlengd. De werknemer kan tot 8 trimesters genieten, wat overeenkomt met een verlaging van de wettelijke pensioenleeftijd tot twee jaar.

De werknemers van de privésector die de pensioenleeftijd naderen en die niet genoeg punten zouden kunnen verzamelen op hun individuele rekening krijgen een verdubbeling van hun punten. Een

werknemer die bijvoorbeeld blootgesteld wordt aan een risicofactor en die twee jaar verwijderd is van zijn pensioen krijgt zo 16 punten, waardoor hij minstens een trimester halftijds kan werken of een trimester vroeger met pensioen kan gaan (10 punten).

### **3.2.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag**

Er worden geen correcties toegepast op het toegekende pensioenbedrag.

### **3.2.6. Financiering**

De regeling wordt gefinancierd door een fonds van werkgeversbijdragen: een minimale basisbijdrage van alle ondernemingen en een bijkomende bijdrage van elke onderneming waarbij rekening wordt gehouden met het aantal risicofactoren die hun drempel overschrijden.

### **3.2.7. Samenvatting**

In Frankrijk is in het kader van de pensioenhervormingen een volledig concept uitgewerkt rond zware beroepen of belastend werk voor de werknemers uit de privésector. De leeftijd waarop het wettelijk pensioen opgenomen kan worden, kan door het systeem van de individuele puntenrekening beperkt worden verlaagd in functie van de zwaarte van het beroep en de periode gedurende dewelke de persoon het beroep heeft uitgeoefend.

De regeling bevat 10 risicofactoren waardoor een beroep als belastend kan worden gedefinieerd. Voor elke risicofactor zijn drempelwaarden vastgelegd, al is niet duidelijk hoe de waarden zijn bepaald.

## **3.3. Griekenland**

### **3.3.1. Inleiding**

Griekenland heeft sinds de financiële crisis enkele opeenvolgende pensioenhervormingen doorgevoerd.

Wat betreft de wettelijke pensioenen bedraagt de pensioenleeftijd sinds 1 januari 2013 voor zowel mannen als vrouwen 62 jaar indien zij een bijdrageperiode van 12.000 werkdagen (40 jaar) hebben gepresteerd. Voor personen die minder dan 4.500 werkdagen (15 jaar) hebben gepresteerd, is de pensioenleeftijd 67 jaar.

### **3.3.2. Definitie**

Griekenland kent sinds lang een vervroegd pensioen toe aan personen die tewerkgesteld zijn in zware en ongezonde beroepen. Het systeem was gebaseerd op een zeer uitgebreide en gevarieerde lijst van beroepen. In het kader van de pensioenhervormingen trad vanaf 1 januari 2012 een ingekorte lijst in werking.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Grieks Staatsblad, Zwaar en ongezond werk, Internet, 21 januari 2016.

De nieuwe lijst wordt opgesplitst in twee categorieën:

- een eerste lijst van plaatsen van tewerkstelling zoals mijnbouwactiviteit, fabrieken voor productie van bouwmaterialen, slachthuizen, ziekenhuizen,... met telkens aanduiding van de beroepen die in aanmerking komen;
- een tweede lijst bevat een opsomming van beroepen en specialiteiten die recht geven op dit vervroegd pensioen, ongeacht de plaats van tewerkstelling, zoals bijvoorbeeld nachtwakers, steenhouwers, tewerkgestelden in koelruimtes onder de 4°C, ...

Het vervroegde pensioen kan worden opgenomen vanaf de leeftijd van 62 jaar.

### **3.3.3. Toekenningsvoorwaarden**

Vanaf 1 januari 2013 zijn volgende toekenningsvoorwaarden vastgelegd indien de werknemer beginnen werken is vóór 1 januari 1993:

- mannen en vrouwen die 10.500 verzekeringsdagen kunnen aantonen waarvan 7.500 in een zwaar of ongezond beroep
- een man die 4.500 verzekeringsdagen (15 verzekeringsjaren) kan aantonen, waarvan 3.600 dagen gepresteerd in een zwaar of ongezond beroep. Van die 3.600 dagen moeten 1.000 dagen gepresteerd zijn in de 13 jaar voorafgaand aan de leeftijdsgrens van 62 jaar.
- een vrouw die 4.500 verzekeringsdagen (15 verzekeringsjaren) kan aantonen, waarvan 3.600 dagen gepresteerd in een zwaar of ongezond beroep.

Vanaf 1 januari 2013 zijn volgende toekenningsvoorwaarden vastgelegd indien de werknemer beginnen werken is vanaf 1 januari 1993:

- minstens 4.500 verzekeringsdagen presteren, waarvan drie vierde of 3.375 dagen (ongeveer 11 verzekeringsjaren) in een zwaar of ongezond beroep.

### **3.3.4. Financiering**

Ter financiering van het vervroegd pensioen worden op de salarissen van de werknemers die een zwaar of ongezond beroep uitoefenen zowel werknemers- als werkgeversbijdragen ingehouden.

### **3.3.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag**

Er wordt geen penalitatie toegepast wanneer het pensioen vervroegd wordt opgevraagd door personen die een zwaar of ongezond beroep uitoefenden.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> OECD, "Greece" in Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris, 2015.

### 3.3.6. Samenvatting

Het oude vervroegde pensioen voor personen tewerkgesteld in een zwaar of ongezond beroep werd toegekend aan een uitgebreide lijst van beroepen. Door de recente hervormingen werd de lijst aangepast en de minimale leeftijd verhoogd.

Eventuele toekomstige hervormingen in dit systeem zijn niet uit te sluiten.

## 3.4. Hongarije

### 3.4.1. Inleiding

Sinds 1 januari 2012 zijn nieuwe regels van kracht voor het pensioensysteem in Hongarije. Om recht te hebben op een volledig wettelijk pensioen, moet men voldoen aan twee regels: een bijdrageperiode van 20 jaar kunnen aantonen en de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben. Deze pensioenleeftijd wordt stelselmatig verhoogd tot 65 jaar in 2022. Op 1 januari 2016 bedraagt de grens 63 jaar.<sup>23</sup>

De oude systemen van vervroegde pensionering worden sinds 1 januari 2012 uitgedoofd en worden nu beschouwd als 'sociale voordelen voorafgaand aan de pensionering' en worden niet langer uitbetaald als pensioenen. Een van deze vervroegde pensioenen was het vervroegd pensioen voor arbeid in gevaarlijke werkomstandigheden.

Dit systeem is enkel nog van toepassing voor de personen die dit vervroegd pensioen hadden aangevraagd vóór 1 januari 2012 en voor toekomstige aanvragers voor de periode waarin ze in dergelijke omstandigheden gewerkt hebben vóór 31 december 2012.

### 3.4.2. Definitie

Het vervroegd pensioen voor werk in gevaarlijke omstandigheden is gebaseerd op een lijst met beroepen en omschrijvingen van beroepen. Ongeveer 800 beroepen worden opgelijst en kunnen in volgende grote groepen weergegeven worden:

- ondergronds werken;
- werken onder hoge luchtdruk;
- werken onder extreme temperaturen;
- werken in de textiel-, elektriciteits-, bakkerij- en explosievenindustrie;
- werken in koude opslagruimtes;
- werken bij blootstelling aan ioniserende straling;
- werken in de transportsector;
- werken in de burgerluchtvaart.

---

<sup>23</sup> Central Administration of National Pension Insurance, Providing system – Old age, Internet, 21 januari 2016.

Het aantal jaren dat het wettelijk pensioen vervroegd kan worden hangt af van het geslacht en van het beroep.

Mannen krijgen na 10 jaar uitoefenen van een zwaar beroep een vermindering van 2 jaar en voor elke bijkomende 5 jaar dat het beroep werd uitgeoefend nog 1 jaar. Vrouwen daarentegen krijgen de vermindering van 2 jaar na 8 jaar uitoefenen van het beroep en een vermindering van 1 jaar per 4 bijkomende jaren.

Ongeacht het geslacht krijgen alle werknemers die gedurende de uitoefening van hun beroep werden blootgesteld aan hoge atmosferische druk een vermindering van 2 jaar voor de eerste 6 jaar dat ze het beroep uitoefenden en 1 jaar voor elke 3 bijkomende jaren.<sup>24</sup>

De totale vermindering kan niet meer dan 5 jaar bedragen.

### **3.4.3. Toekenningsvoorwaarden**

De toekenningsvoorwaarden voor dit type van vervroegd pensioen kunnen verschillen naargelang het beroep. Voor sommige beroepen is er geen leeftijdsvoorwaarde, andere beroepen hebben een minimale bijdrageperiode of andere criteria (bijvoorbeeld een vereist aantal ondergrondse diensten voor mijnwerkers).

### **3.4.4. Financiering**

Initieel werden de kosten voor deze vervroegde pensioenen gedragen door het budget van het algemene pensioensysteem. Vanaf 2007 werd een steeds groter gedeelte van de financiering ten laste gelegd van de werkgevers die in deze zware beroepen personen tewerkstelden om vanaf 2011 volledig door deze werkgevers gefinancierd te worden.

### **3.4.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag**

Er worden geen correcties toegepast op het pensioenbedrag.

### **3.4.6. Samenvatting**

Vanaf 2012 werd het toekennen van het vervroegde pensioen omwille van werk in gevaarlijke omstandigheden stopgezet ten gevolge van besparingen in het pensioensysteem. Er kunnen geen nieuwe rechten meer opgebouwd worden.

Kenmerkend aan dit systeem was de grote lijst van beroepen die in aanmerking kwamen voor een verlaagde pensioenleeftijd en het ontbreken van uniformiteit in de regels, zowel wat betreft de toekenningsvoorwaarden als de uiteindelijke verlaging van de pensioenleeftijd.

---

<sup>24</sup> Zaidi A. en Whitehouse E.R., Should pension systems recognise "Hazardous and arduous work?", OECD Social, Employment and migration working papers N° 91, OECD Publishing, 2009.

## 3.5. Italië

### 3.5.1. Inleiding

In 1995 besliste Italië tot een grondige hervorming van het pensioenstelsel ("riforma Dini") door de vervanging van het bestaande Defined Benefitssysteem door een Notional Defined Contributionssysteem. In wat volgt, worden enkel de voorwaarden beschreven die van toepassing zijn onder dit nieuwe systeem.

Door middel van bijdragen en een rendementsvoet die gelijk is aan de reële groei van het BBP wordt een notioneel pensioenkapitaal opgebouwd. Op het ogenblik van pensionering wordt het opgebouwde kapitaal omgezet in een pensioenrente door middel van een zogenaamde omzettingscoëfficiënt die rekening houdt met de resterende levensverwachting op de pensioneringsleeftijd.

De leeftijd voor het ouderdomspensioen wordt op 66 jaar en 7 maanden gebracht voor de categorieën waarvoor dit nog niet het geval was. Dit gebeurt in een overgangsperiode tot 1 januari 2019. Vanaf dat moment kan de wettelijke pensioenleeftijd worden aangepast aan de evolutie van de levensverwachting.

De pensioenleeftijden bedragen momenteel:

- 66 jaar en 7 maanden voor mannelijke werknemers en zelfstandigen;
- 65 jaar en 7 maanden voor vrouwelijke werknemers;
- 66 jaar en 1 maand voor vrouwelijke zelfstandigen;

In het kader van de pensioenhervormingen van 2011 werd de pensioenregeling voor zware beroepen (zogenaamde "lavori usuranti") aangepast. Indien gedurende een bepaalde periode arbeid gepresteerd werd waarbij een zekere blootstelling was aan bepaalde risico's kan dit recht geven op een vervroegd pensioen. De regeling bestaat zowel voor werknemers als zelfstandigen.<sup>25</sup>

Onder deze nieuwe regels kan het ouderdomspensioen maximaal 3 jaar vervroegd worden opgenomen.

### 3.5.2. Definitie

De Italiaanse wetgeving bevat geen definitie van de term "zware beroepen". In plaats hiervan wordt gewerkt met een lijst van beroepen. Het is bovendien niet duidelijk wat bedoeld wordt met "een zekere blootstelling aan bepaalde risico's".

### 3.5.3. Toekenningsvoorwaarden<sup>26</sup>

In het kader van het vervroegde pensioen voor zware beroepen moet de persoon aan een aantal voorwaarden voldoen.

---

<sup>25</sup> INPS, Lavori usuranti, Internet, 21 januari 2016.

<sup>26</sup> Idem

De nominatieve voorwaarde stelt dat de persoon gedurende een bepaalde periode arbeid gepresteerd moet hebben waarbij een zekere blootstelling was aan bepaalde risico's. Een lijst met beroepen welke hiervoor in aanmerking komen, is te vinden op de website van het Nationale Instituut voor Sociale Verzorg. Voorbeelden zijn: mijnwerkers, duikers, werken bij hoge temperaturen, verwijderen van asbest, nachtwerk en ploegenwerk, ...

Naast de nominatieve voorwaarde is er ook een loopbaanvereiste. De persoon moet:

- ofwel minstens 7 van de laatste 10 jaar gepresteerd hebben in een van de betreffende beroepen voor de pensioenen die ingaan in de periode tot 31 december 2017;
- ofwel minstens de helft van zijn loopbaan het belastende beroep uitgeoefend hebben voor de pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2018.

De persoon moet ook nog een bepaalde leeftijd bereikt hebben en een aantal jaren kunnen bewijzen waarin hij bijdragen heeft betaald aan het pensioensysteem. Deze dubbele voorwaarde wordt uitgedrukt door middel van de *'quota'*.

De *quota* is een vereiste die wordt toegepast bij alle types van vervroegde pensionering en is gelijk aan de som van de leeftijd op moment van pensionering en het aantal jaren waarin bijdragen zijn betaald.

Vanaf 1 januari 2013 is voor werknemers de minimale pensioneringsleeftijd voor vervroegde pensionering omwille van belastende beroepen vastgelegd op 61 met een *quota* van 97. Dit vertaalt zich in een pensioenleeftijd van 61 jaar met een bijdrageperiode van 36 jaar (of een pensioneringsleeftijd van 62 jaar met een bijdrageperiode van 35 jaar). De *quota* kan in de toekomst aangepast worden in functie van de evolutie van de levensverwachting.

De minimale pensioenleeftijd voor zelfstandigen die het pensioen vervroegd wensen op te nemen omwille van een zwaar beroep is vanaf 1 januari 2013 vastgesteld op 62 jaar met een *quota* van 98.

Voor nachtwerk bestaan afwijkende *quota* waarop in dit rapport niet verder ingegaan wordt.

#### **3.5.4. Financiering**

De financiering van vervroegde pensionering omwille van zware beroepen valt ten laste van het algemene pensioenbudget van de overheid.

#### **3.5.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag**

Door de omvorming van het pensioensysteem naar een Notional Defined Contributionssystem wordt het opgespaarde notionele pensioenkapitaal omgezet in een pensioenrente door middel een omzettingscoëfficiënt die rekening houdt met de levensverwachting op de pensioneringsleeftijd.

De vermindering van het pensioenbedrag zal dus in functie zijn van het aantal jaar vervroeging van het pensioen.



### 3.5.6. Samenvatting

Het Italiaanse systeem voor de erkenning van zware beroepen in de regeling van vervroegde pensioenen bestaat uit een lijst van beroepen en een aantal voorwaarden waaraan voldaan moet worden. De voorwaarden richten zich vooral op de duurtijd van de carrière en de periode waarbinnen bijdragen werden betaald aan het systeem.

De vervroegde aanvraag van het ouderdomspensioen heeft een effect op het pensioenbedrag dat inherent is aan het NDC-pensioensysteem.

## 3.6. Nederland

### 3.6.1. Inleiding

In 2009 legde de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een voorontwerp van wet voor waarin een definitie van zwaar werk werd gegeven. Tevens werd bepaald dat de minister, in samenspraak met de syndicale partners, een lijst zou opstellen van die zware beroepen.

De criteria waarop ze zich zouden steunen, waren gebaseerd op de arbeidsrisico's in beroepen en op de effecten die duiden op schade aan de gezondheid. Er zou eveneens gekeken worden naar sectoren waar er een bovengemiddelde instroom van werknemers in arbeidsongeschiktheidsregelingen is.

Een onafhankelijke onderzoekinstelling werd aangesteld om een definitie en een meetinstrument uit te werken.<sup>27</sup>

### 3.6.2. Definitie

Het voorontwerp van de "Wet duurzame inzetbaarheid in arbeid" geeft een definitie van hoe in Nederland "zwaar werk" gedefinieerd zou zijn geweest:<sup>28</sup>

*"Onder een zwaar beroep wordt verstaan: een als zodanig op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, na overleg met Onze Minister van Financiën, bij algemene maatregel van bestuur aangewezen beroep of functie waarvan langjarige uitoefening tot blijvende fysieke gezondheidsschade van de werknemer kan leiden."*

Het systeem voorzag ook in een onderscheid voorzien in fysiek en psychisch zwaar werk.

In de discussies die voorafgingen aan de beslissing tot invoering van een systeem ter erkenning van zware beroepen in de pensioenwetgeving, werd door de tegenstanders van een dergelijke regeling onder andere gewezen op de verhoogde financiële last voor het pensioenstelsel die dit systeem met zich zo meebrengen. Een erkenning van een beroep als zwaar en ongezond en de mogelijkheid tot vervroegd opnemen van het wettelijk pensioen zou er ook toe kunnen leiden dat de werkgevers geen investeringen meer zouden doen in het verlichten van de arbeid aangezien de werknemer een soort compensatie had

<sup>27</sup> TNO, 2014, Duurzame Inzetbaarheid in perspectief, Hoofdstuk 12: "Wat is nu eigenlijk écht zwaar werk?".

<sup>28</sup> Voorontwerp van wet "Wet duurzame inzetbaarheid in arbeid", 22 december 2009.

voor het zware beroep. Verder werd er ook gevreesd dat de uiteindelijke selectie van zware beroepen bekritiseerd zou worden en dat veel beroepsgroepen zouden aandringen om aan de lijst te worden toegevoegd omwille van de fysieke of mentale belasting van hun beroep.<sup>29</sup>

### 3.6.3. Samenvatting

Om alle bezwaren en praktische uitvoeringsproblemen te vermijden heeft de Nederlandse regering uiteindelijk beslist om het principe van zware beroepen niet mee te nemen in de pensioenhervorming. Het uitgangspunt van de huidige pensioenwet is preventie en aanpassing van de arbeidsomstandigheden in functie van de werknemers.

## 3.7. Oostenrijk

### 3.7.1. Inleiding

Het Oostenrijkse wettelijke pensioensysteem wordt bepaald door de wet van 1 januari 2005 (Allgemeines Pensionsgesetz, APG).

De pensioenleeftijd voor de ouderdomspensioenen is momenteel 65 jaar voor mannen en 60 jaar voor vrouwen. De pensioenleeftijd voor vrouwen zal tussen 2024 en 2033 elk jaar met 6 maanden verhoogd worden om op niveau van de mannen gebracht te worden.

Vanaf 1 januari 2007 werd een nieuw type van pensioen geïntroduceerd voor werknemers die een zwaar beroep uitoefenden ("Schwerarbeitspension"). Het richt zich vooral op hen die een zwaar beroep hebben uitgeoefend dat fysisch en psychologisch belastend was. De bedoeling van het pensioen is om deze personen te laten pensioneren vóór de normale pensioenleeftijd en ze op die manier een soort van compensatie te bieden voor de statistisch verwachte verminderde levensverwachting.

### 3.7.2. Definitie

Zware arbeid wordt beschouwd wanneer aan één van de volgende 6 criteria is voldaan:<sup>30</sup>

- ploegenwerk of wisselende werkuren (ten minste 6 werkuren op 6 werkdagen gedurende 1 maand), met inbegrip van nachtwerk;
- arbeid verrichten in extreme hitte of koude;
- arbeid verrichten onder chemische of fysieke invloeden die leiden tot een verminderde arbeidscapaciteit van 10%. Hieronder valt ook werken onder trillingen of met mogelijkheid tot het inhaleren van schadelijke stoffen;
- zware lichamelijke arbeid: gedurende een 8 uur durende werkdag minstens 2.000 arbeidscalorieën (voor mannen) of 1.400 arbeidscalorieën (voor vrouwen) verbranden. Aan de hand van dit criterium

<sup>29</sup> DNB, "Demanding occupations and the retirement age in the Netherlands", DNB Working paper n° 448, 2014, Amsterdam.

<sup>30</sup> Verordnung der Bundesministerin für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz über besonders belastende Berufstätigkeiten (Schwerarbeitsverordnung), BGBl. II Nr. 104/2006, Internet, 21 januari 2016.

werd een lijst van zware beroepen opgesteld. Deze lijst is te consulteren op de website van de Österreichische Sozialversicherung.<sup>31</sup>

- zorgen voor invalide of zieke mensen met bijzondere verzorgingsnoden, zoals bijvoorbeeld op spoeddiensten of palliatieve afdelingen.

Aanvullend op deze criteria kunnen personen met een verminderde arbeidscapaciteit van 80% ongeacht de arbeidsbetrekking aanspraak maken op het pensioen voor zware arbeid.

### 3.7.3. Toekenningsvoorwaarden

De vervroegde pensioenaanvraag omwille van een zware beroeps carrière kan ten vroegste worden aangevraagd op 60 jaar. Voorwaarde is wel dat de persoon moet kunnen bewijzen dat hij minimaal 45 verzekeringsjaren heeft gewerkt waarvan 10 jaar in een zwaar beroep gedurende de laatste 20 jaar vóór de pensionering.<sup>32</sup>

### 3.7.4. Gevolgen voor het pensioenbedrag

In geval van opname van een pensioen voor de pensioengerechtigde leeftijd wordt een correctie toegepast op het uitbetaalde pensioenbedrag. Dit is zo voor alle types van vervroegde opname. Voor de vervroegde opname in hoofde van de zware beroepenregeling bedraagt deze correctie 0,15% per maand vervroeging of 1,8% per jaar.

Ter vergelijking, de correctie in het kader van een gewone vervroegde opname van het pensioen bedraagt 4,2% per jaar (0,35% per maand) evenwel met een begrenzing tot 15%.

### 3.7.5. Samenvatting

Het Oostenrijkse pensioensysteem voor de erkenning van zware beroepen voor werknemers werkt met een lijst van criteria die een zwaar beroep definiëren. Op basis hiervan werd een lijst van zware beroepen opgesteld. Personen die een kwalificerend beroep uitoefenden moeten ook nog een loopbaanduur van 45 jaar kunnen aantonen waarvan 10 jaar in de laatste 20 jaar van de loopbaan in het zware beroep.

Bij een vervroegde aanvraag van het ouderdomspensioen ten gevolge van een zwaar beroep wordt een penaliserende correctie toegepast per maand vervroeging ten opzichte van de wettelijke pensioenleeftijd. De penaliserende correctie is wel lager dan een normale vervroegde pensioenaanvraag.

Zware beroepen worden in Oostenrijk voornamelijk gedefinieerd in termen van zwaar lichamelijk werk. Psychologisch zware arbeid is echter ook mogelijk zoals de laatste categorie aangeeft.

<sup>31</sup> Pensionsversicherungsanstalt, Berufsliste für Frauen und Männer mit "körperlicher Schwerarbeit", Internet, 21 januari 2016.

<sup>32</sup> Pensionsversicherungsanstalt, Schwerarbeitspension, Internet, 21 januari 2016.

## 3.8. Polen

### 3.8.1. Inleiding

Polen heeft de laatste decennia enkele pensioenhervormingen doorgevoerd waaronder de invoering op 1 januari 1999 van een Notional Defined Contributionsysteem voor ouderdomspensioenen. Dit systeem is van toepassing voor personen geboren na 31 december 1948.<sup>33</sup>

Door middel van bijdragen en een rendementsvoet die gelijk is aan de jaarlijkse groei van het nominale BBP over de laatste vijf jaar wordt een notioneel pensioenkapitaal opgebouwd. Op moment van pensionering wordt het opgebouwde kapitaal omgezet in een pensioenrente door middel van een zogenaamde *g-waarde*. Deze *g-waarde* is de gemiddelde resterende levensverwachting op de pensioneringsleeftijd. De *g-waarde* wordt berekend aan de hand van officiële uniseks sterftetafels.<sup>34</sup>

De wettelijke pensioenleeftijd in Polen bedraagt op 1 januari 2016, 65 jaar en 9 maanden voor mannen en 60 jaar en 9 maanden voor vrouwen. Deze leeftijden worden geleidelijk verhoogd tot ze 67 jaar bereiken in 2020 voor mannen en 2040 voor vrouwen.

Een andere grote pensioenhervorming werd doorgevoerd door de wet op de vervroegde pensionering<sup>35</sup> van 19 december 2008 (*Bridging pensions act*<sup>36</sup>) en maakte vanaf 1 januari 2009 een einde aan de bestaande regeling van vervroegde pensioneringen die bestond voor bepaalde beroepen.

Ter vervanging van deze oude regeling werd het zogenaamde *bridging pension* gecreëerd. Personen die in “speciale arbeidsomstandigheden” werken of “beroepen met een speciaal karakter” uitoefenen hebben de mogelijkheid het ouderdomspensioen op een jongere leeftijd op te nemen. De vervroeging verschilt van beroep tot beroep en kan tot 5 jaar gaan.

De wet bevat een lijst met beroepen die in aanmerking komen voor deze vervroeging. Voor bepaalde beroepsgroepen blijven er aparte regelingen bestaan, maar daar wordt in dit rapport niet op ingegaan.

### 3.8.2. Definitie

De vervroegde opname van het ouderdomspensioen bestaat voor personen die in “speciale arbeidsomstandigheden” werken of “beroepen met een speciaal karakter” uitoefenen.

#### a. Werken in speciale arbeidsomstandigheden

Werken in speciale arbeidsomstandigheden betreft het werk in verband met risicofactoren die waarschijnlijk blijvende schade aan de gezondheid tot gevolg hebben, uitgevoerd in bijzondere werkomstandigheden, ten gevolge van krachten van de natuur of technologische processen die,

<sup>33</sup> Chlon-Dominczak, A., Góra M., “The NDC System in Poland: Assessment after Five Years” in: R.Holzman en E.Palmer (ed.), Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes Pension Reform, p. 425-449, World Bank, 2006, Washington DC

<sup>34</sup> OECD, “Poland” in Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris, 2015.

<sup>35</sup> Wet van 19 december 2008 (Ustawy o emeryturach pomostowych, “Wet op de vervroegde pensionering”).

<sup>36</sup> We gebruiken hier de Engelse term die ook gebruikt wordt in officiële Poolse publicaties om geen verwarring te creëren met de Belgische brugpensioenen.

ondanks het gebruik van preventieve maatregelen van technische, organisatorische en medische aard, aan werknemers eisen stellen boven het niveau van hun mogelijkheden en in die mate dat dit hun prestaties negatief beïnvloedt.<sup>37</sup>

De risicofactoren waarvan sprake in deze definitie zijn:

- ondergronds werken;
- werken onder of op het water;
- werken in de lucht;
- werken in bijzondere omstandigheden als gevolg van technologische processen;
- werken in extreem warm of extreem koud microklimaat;
- zeer zwaar lichamelijk werk (meer bepaald een effectief energieverbruik bij mannen van meer dan 2.000 arbeidscalorieën en 1.100 arbeidscalorieën bij vrouwen);
- werken in verhoogde atmosferische druk;
- zwaar lichamelijk werk in verband met zeer hoge statische belasting als gevolg van de noodzaak om te werken in een gedwongen, onveranderlijke positie van het lichaam.

Een lijst van beroepen die aan de hand van deze risicofactoren werd opgesteld, is toegevoegd aan de wet van 2008. Voorbeelden van beroepen die hieronder vallen zijn mijnwerkers, metallurgie-arbeiders, professionele dansers, ...

#### **b. Beroepen met een speciaal karakter**

Een beroep met een speciaal karakter vereist een bijzondere verantwoordelijkheid en een speciale psychofysische aanleg, waarbij de mogelijkheid om dit beroep naar behoren uit te oefenen zonder afbreuk te doen aan de openbare veiligheid of de gezondheid of het leven van anderen, afneemt vóór het bereiken van de normale pensioengerechtigde leeftijd als gevolg van verslechtering van de mentale en fysieke fitheid geassocieerd met het normale verouderingsproces.<sup>38</sup>

De volledige lijst van beroepen die onder deze categorie vallen, is opgenomen bij de wet van 19 december 2008. Voorbeelden hiervan zijn: piloten, luchtverkeersleiders, treinbestuurders, leerkrachten en personeel in jeugdzorgcentra, personeel van psychiatrische instellingen,...

### **3.8.3. Toekenningsvoorwaarden**

Het recht op het zogenaamde *bridging pension* is verworven voor personen die aan elk van de volgende voorwaarden voldoen:<sup>39</sup>

- Geboren zijn na 31 december 1948;

<sup>37</sup> Art 3, Wet van 19 december 2008.

<sup>38</sup> Art 3, Wet van 19 december 2008.

<sup>39</sup> Ministry of Labour and Social Policy, Old age pension insurance, Internet, 21 januari 2016.

- gedurende minstens 15 jaar in “speciale” arbeidsomstandigheden gewerkt hebben of een beroep met een “speciaal” karakter uitgeoefend hebben;
- minstens 55 jaar oud zijn (vrouwen) of 60 jaar (mannen);
- gedurende een periode van minstens 20 jaar (vrouwen) of 25 jaar (mannen) bijdragen betaald hebben;
- vóór 1 januari 1999 of na 31 december 2008 gewerkt hebben in “speciale arbeidsomstandigheden” of een “beroep met een speciaal karakter” uitgeoefend hebben;
- de arbeidsovereenkomst beëindigd hebben.

#### **3.8.4. Financiering**

De financiering van deze *bridging pensions* valt voornamelijk ten laste van het algemene pensioenbudget van de Poolse overheid. Sinds 2010 wordt ook een bijdrage van de werkgevers gevraagd.

#### **3.8.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag**

De berekening van het pensioenbedrag voor personen die gewerkt hebben in “speciale arbeidsomstandigheden” of een “beroep met een speciaal karakter” uitgeoefend hebben, verschilt niet van de berekening van de normale ouderdomspensioenen in het nieuwe NDC-systeem.

Voor de omzetting van het notionele pensioenkapitaal naar pensioenrente wordt steeds de *g-waarde* berekend aan de hand van de gemiddelde resterende uniseks levensverwachting op 60 jaar ongeacht de werkelijke leeftijd.<sup>40</sup> Deze *g-waarde* op 60 jaar is groter dan de *g-waarde* op de normale pensioneringsleeftijd waardoor de pensioenrente bij vervroegde pensionering kleiner is dan de rente bij normale pensionering.

#### **3.8.6. Samenvatting**

Het nieuwe Poolse systeem voor de erkenning van zware beroepen in de regeling van vervroegde pensioenen bestaat enerzijds uit een lijst van risicofactoren en beroepen en anderzijds uit een aantal voorwaarden waaraan voldaan moet worden. De voorwaarden richten zich vooral op de duurtijd van de carrière en de periode waarbinnen bijdragen zijn betaald aan het systeem.

Gezien één van de voorwaarden het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is, is dit systeem niet van toepassing op zelfstandigen.

De mogelijke vervroegde aanvraag van het ouderdomspensioen heeft een effect op het pensioenbedrag via de omzetting van het notionele pensioenkapitaal in pensioenrente.

---

<sup>40</sup> Art 14, Wet van 19 december 2008.

## 3.9. Portugal

### 3.9.1. Inleiding

De huidige wettelijke pensioenleeftijd is 66 jaar en 2 maanden. Om recht te hebben op een pensioen moeten er minstens 15 bijdragejaren gepresteerd worden. Vanaf 1 januari 2016 wordt de pensioenleeftijd aangepast in functie van de resterende levensverwachting op 65 jaar.

Recent werden enkele ingrepen uitgevoerd aan de pensioenregelingen, onder andere in het stelsel van de vervroegde pensioenen. Het vervroegd pensioen omwille van langdurige onvrijwillige werkloosheid bleef bestaan, samen met de vervroegde pensioenleeftijd voor een specifieke beroepenlijst.

### 3.9.2. Definitie

Portugal heeft geen uitgewerkt concept rond vervroegde pensionering omwille van zware of ongezonde beroepen, maar werkt aan de hand van een korte lijst van ongezonde of stresserende beroepen waarvoor een vervroegde pensionering mogelijk is.

Volgende beroepen kunnen recht geven op een vervroegde pensioenleeftijd:<sup>41</sup>

- borduursters en tapijtenknoopsters van het eiland Madeira;
- luchtverkeersleiding;
- professionele dansers;
- gewerkt hebben als werknemer van de handelsvloot, kustnavigatie of kustvisserij;
- gewerkt hebben als zeevaarder in de visserij;
- ondergrondse mijnwerkers;
- mijnwerkers van de voormalige nationale uraniummaatschappij (ENU)
- werknemers onder internationale overeenkomst tewerkgesteld in de autonome regio van de Azoren.

De vervroegde pensioenleeftijden verschillen per beroepsgroep, maar liggen tussen de 45 en 60 jaar.

### 3.9.3. Toekenningsvoorwaarden

Om vervroegd met pensioen te kunnen omwille van de uitoefening van een zwaar beroep moet steeds een minimale periode aangetoond worden dat de persoon het beroep uitoefende. Het exacte aantal jaren kan verschillen tussen de beroepen, maar ligt tussen 10 en de 40 jaar. Per beroep kunnen nog bijkomende specifieke vereisten gelden.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Segurança Social, Pensão de velhice, Internet, 21 januari 2016.

<sup>42</sup> Idem.

### **3.9.4. Financiering**

De financiering van de vervroegde pensionering voor deze beroepen wordt geregeld door specifieke wetten en wordt hier niet verder behandeld. We volstaan door te vermelden dat er in bepaalde gevallen een bijkomende financiering is door werkgever en werknemer of enkel door de werkgever.

### **3.9.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag**

Ook hier is geen eenduidige regel te vinden. Voor dansers is er een penalisatie en voor mijnwerkers is er een verhoging van het pensioenbedrag in functie van het aantal gewerkte jaren, maar voor de andere categorieën is er geen penalisatie op het pensioenbedrag. In dit rapport wordt hierover niet in detail getreden. Informatie kan gevonden worden op de site van Portugese Sociale Zekerheid.

### **3.9.6. Samenvatting**

Portugal heeft geen vervroegd pensioen voor zware of ongezonde beroepen gebaseerd op een definitie of criteria, maar werkt met een korte lijst van beroepen.

De praktische kant van dit systeem is niet eenduidig te beschrijven en er kan dus ook niet veel informatie gehaald worden uit de manier waarop de lijst is samengesteld, hoe de vervroegde opname van het pensioen gefinancierd wordt en wat de impact ervan is op het pensioenbedrag.

## **3.10. Roemenië**

### **3.10.1. Inleiding**

Door de inwerkingtreding op 1 januari 2011 van de wet 263/2010 werd het pensioensysteem in Roemenië verder hervormd en eengemaakt. De wettelijke pensioenen worden toegekend op basis van een puntensysteem. Vooraleer een wettelijk pensioen wordt toegekend, moet aan volgende twee voorwaarden voldaan zijn: de wettelijke pensioenleeftijd en de bijdrageperiode.

De wettelijke pensioenleeftijd op 1 januari 2016 is 65 jaar voor mannen en 60 jaar en drie maanden voor vrouwen. Voor een volledig pensioen is een bijdrageperiode van 35 jaar voor mannen en 30 jaar en 3 maanden voor vrouwen vereist.<sup>43</sup>

### **3.10.2. Definitie**

Roemenië had vroeger een systeem dat een verlaagde pensioneringsleeftijd toekende aan personen die tewerkgesteld waren in zware werkomstandigheden. De beroepen waren toegewezen aan een zogenaamde groep I of groep II, waarvoor de toekenningsvoorwaarden en de verlaging van de pensioneringsleeftijd verschilden.

---

<sup>43</sup> "LEGE nr. 263 din 16 decembrie 2010 privind sistemul unitar de pensii publice", Internet, 21 januari 2016.



Dit systeem is opgenomen in het vernieuwde systeem voor zware beroepen. Bestaande rechten blijven erkend voor de arbeidsperiodes gepresteerd vóór 1 april 2001.

In het nieuwe systeem kan een verlaagde pensioenleeftijd worden toegekend aan personen die werkzaam waren in volgende categorieën:

- rechten opgebouwd in beroepen van de voormalige groep I, vóór 1 april 2011;
- werken in moeilijke of abnormale omstandigheden;
  - dit zijn werkomstandigheden waar gedurende de volledige werktijd een blootstelling is aan risicofactoren die verbonden zijn aan het werk. Deze blootstelling kan na verloop van tijd leiden tot arbeidsgerelateerde ziektes of gevaarlijke werksituaties.
  - de vroegere regeling voor beroepen van groep II valt ook onder deze categorie.
- werken in speciale omstandigheden;
  - Dit zijn werkomstandigheden waar gedurende minstens 50% van de werktijd een blootstelling is aan risicofactoren die verbonden zijn aan het werk. Deze blootstelling kan na verloop van tijd leiden tot arbeidsgerelateerde ziektes of gevaarlijke werksituaties.
- werken in ‘andere’ omstandigheden. Het betreft werken in één van de volgende categorieën:
  - tewerkstelling in mijnen;
  - tewerkstelling in exploitatie, behandeling en onderzoek van nucleaire materialen;
  - tewerkstelling in de burgerluchtvaart;
  - tewerkstelling in één van de activiteiten of bedrijven die zijn opgesomd in de wet. Deze lijsten kunnen elke 2 jaar herzien worden;
  - tewerkstelling in het kader van de openbare orde, nationale defensie en veiligheid;
  - Enkele artistieke beroepen die worden opgesomd in de wet.

### 3.10.3. Toekenningsvoorwaarden<sup>44</sup>

Personen die gewerkt hebben in moeilijke omstandigheden kunnen 1 tot 8 jaar vroeger met pensioen gaan. Het exacte aantal jaren wordt bepaald in functie van het aantal jaren waarin het beroep werd uitgeoefend, met een minimum van 6 jaar.

De vervroeging van de pensioneringsleeftijd voor personen die gewerkt hebben in speciale omstandigheden varieert tussen de 1 en 13 jaar. Ook hier wordt het exacte aantal jaren bepaald in functie van de tewerkstelling in de categorie, maar een minimum van 2 jaar moet gepresteerd zijn.

De tewerkstelling in de ‘andere’ omstandigheden kan afwijkende regels hebben waarop hier niet wordt ingegaan.

---

<sup>44</sup> “LEGE nr. 263 din 16 decembrie 2010 privind sistemul unitar de pensii publice”, Internet, 21 januari 2016.

De uiteindelijke vervroegde pensioneringsleeftijd mag niet lager zijn dan 52 jaar voor de mannen en 50 jaar voor de vrouwen.

#### **3.10.4. Financiering**

De sociale bijdragen aan het pensioensysteem worden door de werkgever en de werknemer gedragen. In het geval van tewerkstelling in moeilijke werkomstandigheden wordt de werkgeversbijdrage verhoogd met 5% en met 10% voor tewerkstelling in speciale of andere omstandigheden.

#### **3.10.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag**

Het vervroegd opnemen van het rustpensioen omwille van werk in andere dan normale omstandigheden heeft geen gevolgen voor het pensioenbedrag.

#### **3.10.6. Samenvatting**

Het systeem waarmee in Roemenië zware beroepen worden erkend in het wettelijke pensioenstelsel is een mengeling van een oud systeem en een nieuw systeem waaraan een aantal extra categorieën zijn toegevoegd. De regeling voorziet in een verlaging van de pensioenleeftijd voor zware beroepen. Er wordt een onderscheid gemaakt in twee categorieën op basis van de blootstelling aan risicofactoren en het aantal jaren dat in een bepaalde categorie het zware beroep werd uitgeoefend.

### **3.11. Spanje**

#### **3.11.1. Inleiding**

Spanje stemde in 2011 een wet op pensioenhervormingen die in voege trad vanaf 1 januari 2013. Om het wettelijke pensioen te kunnen opnemen moet de persoon een bepaalde leeftijd bereikt hebben en moet hij een bepaalde bijdrageperiode hebben gepresteerd.

Op 1 januari 2016 moet de pensioenaanvrager minstens de leeftijd van 65 jaar en 4 maanden hebben indien hij minder dan 36 jaar bijdragen heeft betaald. Deze leeftijd wordt teruggebracht naar 65 indien hij meer dan 36 jaar bijdragen heeft betaald.

Deze voorwaarden worden geleidelijk verhoogd en vanaf 1 januari 2027 is de minimale leeftijd 67 jaar indien er minder dan 38 jaar en 6 maanden bijdragen zijn betaald of 65 jaar indien er bijdragen werden betaald gedurende minstens 38 jaar en 6 maanden.<sup>45</sup>

#### **3.11.2. Definitie**

Spanje heeft twee aparte pensioenstatuten die niet vallen onder de algemene pensioenregeling. Het betreft de oude regelingen voor de mijnwerkers en de zeevaarders. In dit rapport wordt hier niet verder op ingegaan.

---

<sup>45</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Jubilación – Trabajadores, Internet, 21 januari 2016.

Binnen de algemene pensioenregeling voor werknemers werd vanaf 1 januari 2008 de mogelijkheid ingevoerd om de normale pensioenleeftijd te verlagen voor bepaalde beroepsgroepen of activiteiten waarbinnen de beroepen binnen uitzonderlijk zware, gevaarlijke, giftige of ongezonde omgevingen moet worden uitgevoerd wat leidt tot hoge morbiditeit- en mortaliteitscijfers.<sup>46</sup> Het moet bovendien gaan om beroepen waarbij het onmogelijk is om deze arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Spanje geeft geen definitie van wat zwaar werk is, maar werkt met een lijst van beroepen die als zwaar worden beschouwd. Vooraleer een beroep op de lijst geplaatst wordt en dus aanleiding kan geven tot een verlaagde pensioenleeftijd, moet een volledige procedure gevolgd worden. Er dienen studies uitgevoerd te worden naar het aantal arbeidsongevallen, de zwaarte van het werk, de schadelijke impact op de gezondheid en de gevaarlijkheid van de arbeidsomstandigheden.

Volgende activiteiten zijn op dit moment weerhouden als schadelijk voor de gezondheid:

- de werknemers die onder het statuut van de mijnindustrie vallen (en niet onder de oude regeling);
- luchtvaartpersoneel;
- spoorwegwerknemers;
- artiesten;
- stierenvechters;
- brandweermannen;
- leden van de *Ertzaintza* (Baskische regionale politie).

De toepassing van deze regels mag niet tot gevolg hebben dat de vervroegde pensioenleeftijd onder een absolute minimumleeftijd zakt: 52 jaar. Naargelang de beroepsgroep varieert deze vervroegde pensioenleeftijd, maar meestal ligt dit rond de 60 jaar.<sup>47</sup>

### **3.11.3. Toekenningsvoorwaarden**

Een vereiste om vervroegd met pensioen te kunnen gaan die voor elk beroep gemeenschappelijk is, is de minimale bijdrageperiode van 15 jaar. Bijkomend kunnen nog specifieke vereisten gelden. Zo kan een stierenvechter maar pas aanspraak maken op een vervroegde pensioenleeftijd na een aantal stierengevechten.

### **3.11.4. Financiering**

Voor de beroepsgroepen waarvoor een vervroegde pensioenleeftijd mogelijk is, worden de bijdragevoeten verhoogd teneinde het systeem financieel in evenwicht te houden. De verhoging van de bijdragen wordt gelijk verdeeld over de werkgevers en de werknemers.

---

<sup>46</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional, Internet, 21 januari 2016.

<sup>47</sup> Overzichtstabel ter beschikking op de website van het Spaanse Ministerie voor Werkgelegenheid en Sociale Zekerheid.

### **3.11.5. Gevolgen voor het pensioenbedrag**

Afhankelijk van de beroepsgroep kan er al dan niet een impact zijn op het pensioenbedrag. In dit rapport wordt hierover niet in detail getreden. Informatie kan gevonden worden op de site van het Spaanse Ministerie voor Werkgelegenheid en Sociale Zekerheid.

### **3.11.6. Samenvatting**

Spanje heeft een zeer gedetailleerd systeem gecreëerd dat in bepaalde beroepsgroepen toelaat vervroegd op pensioen te gaan. Een beroepsgroep waarbinnen een vervroegd pensioen mogelijk is, wordt pas na een grondige studie op de beroepenlijst gezet.

Hier kan besloten worden dat er geen algemene regeling bestaat rond zware of ongezonde beroepen en er dan ook weinig informatie gehaald kan worden uit de manier waarop de lijst is opgesteld, hoe de vervroegde opname van het pensioen gefinancierd wordt en wat de impact is op het pensioenbedrag.

## 4. Referenties

Central Administration of National Pension Insurance, Providing system – Old age, Internet, 21 januari 2016. (<http://www.onyf.hu/en/providing-system/old-age.html>)

Commissie Pensioenhervorming, 2015, Zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit. Aanvullend advies van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 (+ bijlagen), april 2015.

Compte prévention pénibilité, Internet, 21 januari 2016. (<http://www.preventionpenibilite.fr/salarie/qu-est-ce-que-la-penibilite/les-grands-principes.html>)

DNB, “Demanding occupations and the retirement age in the Netherlands”, DNB Working paper n° 448, 2014, Amsterdam.

Finnish Centre for Pensions, Goals to extend working life will be concretized in pensions in 2017, Internet, 21 januari 2016.

([http://www.etk.fi/en/service/pension\\_reform\\_in\\_2017/1504/pension\\_reform\\_in\\_2017](http://www.etk.fi/en/service/pension_reform_in_2017/1504/pension_reform_in_2017))

Finnish Centre for Pensions, Update of all new retirees by pension benefit, Internet, 21 januari 2016.

(<http://tilastot.etk.fi/?lang=1>)

Grieks Staatsblad, Zwaar en ongezond werk, Internet, 21 januari 2016.

([http://www.elinyae.gr/el/lib\\_file\\_upload/2778b\\_11.1324544429906.pdf](http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/2778b_11.1324544429906.pdf))

INPS, Lavori usuranti, Internet, 21 januari 2016.

(<http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=9652>)

LEGE nr. 263 din 16 decembrie 2010 privind sistemul unitar de pensii publice”, Internet, 21 januari 2016.

(<https://www.cnpp.ro/documents/10180/22956/LEGE%20nr.%20263%20din%2016%20decembrie%202010?version=1.3&t=1435827389925>)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Jubilación – Trabajadores, Internet 21 januari 2016.

([http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/Regimen-General/Jubilacionordinaria/Requisitos/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/Regimen-General/Jubilacionordinaria/Requisitos/index.htm))

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional, Internet, 21 januari 2016.

([http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionanticipad28464/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionanticipad28464/index.htm))

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional, Internet, 21 januari 2016. (Overzichtstabel voorwaarden zware beroepen)

(<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/176202.pdf>)

Ministry of Labour and Social Policy, Old age pension insurance, Internet, 21 januari 2016.

(<http://www.mpips.gov.pl/en/social-insurance/pension-insurance/>)

Pensionsversicherungsanstalt, Berufsliste für Frauen und Männer mit "körperlicher Schwerarbeit", Internet, 21 januari 2016.

(<https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10008.555254&action=b&cacheability=PAGE&version=1445600341>)

PDOS, Rustpensioenen van de overheidssector, Internet, 21 januari 2016.

([http://www.pdos.fgov.be/pdos/media/retirement\\_pension\\_201508.html](http://www.pdos.fgov.be/pdos/media/retirement_pension_201508.html))

Pensionsversicherungsanstalt, Schwerarbeitspension, Internet, 21 januari 2016.

(<https://www.sozialversicherung.at/portal27/sec/portal/pvportal/content/contentWindow?contentid=10007.707666&action=2>)

Premier Ministre, Réforme des retraites : garantir notre système, corriger les injustices, Internet, 21 januari 2016. ([http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dpreforme\\_retraites\\_27-08-2013\\_-2.pdf](http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dpreforme_retraites_27-08-2013_-2.pdf))

Premier Ministre, Remise du rapport de Christophe Sirugue, Gérard Huot et Michel De Virville sur le Compte personnel de prévention de la pénibilité, Internet, 21 januari 2016.

(<http://www.gouvernement.fr/partage/4299-remise-du-rapport-sur-le-compte-personnel-de-prevention-de-la-penibilite>)

RVA, Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage – Wat verandert er vanaf 2015?, Internet, 21 januari 2016. (<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t149>)

RVA, Het tijdskrediet eindloopbaan CAO nr 103, Internet, 21 januari 2015.

(<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t151>)

RVA, De "gewone" loopbaanonderbreking - Reglementering voor contractuele en statutaire werknemers van de lokale en provinciale besturen en voor contractuele werknemers bij de andere overheidsbesturen, Internet, 1 februari 2016.

(<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t12#sthash.FnA8gfja.dpuf>)

RVA, Gewone loopbaanonderbreking - Reglementering van toepassing voor de autonome overheidsbedrijven, Internet, 1 februari 2016.

(<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t13#sthash.agcBKGDl.dpuf>)

RVA, "Gewone" loopbaanonderbreking - Reglementering van toepassing voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, Internet, 1 februari 2016.

(<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t15#sthash.Dkb9JbLD.dpuf>)

RVA, De "gewone" loopbaanonderbreking - Reglementering voor statutaire werknemers van de openbare besturen, Internet, 1 februari 2016.

(<http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t16#sthash.ZUZkSv4g.dpuf>)

RVP, Rustpensioen – speciale stelsels, Internet, 21 januari 2016.

(<http://www.onprvp.fgov.be/NL/profes/benefits/retirement/special/paginas/default.aspx>)

Segurança Social, Pensão de velhice, Internet, 21 januari 2016. (<http://www.seg-social.pt/pensao-de-velhice>)

Verordnung der Bundesministerin für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz über besonders belastende Berufstätigkeiten (Schwerarbeitsverordnung), BGBl. II Nr. 104/2006, Internet, 21 januari 2016.

(<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004642>)