



Munich Personal RePEc Archive

Danish pension system

Poteraj, Jarosław

Instytut Pracy i Polityki Społecznej

January 2008

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/35787/>

MPRA Paper No. 35787, posted 07 Jan 2012 21:51 UTC

DUŃSKI SYSTEM EMERYTALNY

WSTĘP

W perspektywie historycznej myślenie o własnej przyszłości, w okresie, kiedy nie można będzie zarabiać pieniędzy ze względu na zaawansowany wiek, prawie do końca XIX wieku na całym świecie realizowało się na zasadach tzw. naturalnego systemu emerytalnego. Oznaczał on utrzymywanie ludzi starych, w okresie braku aktywności zarobkowej spowodowanej wiekiem, przez ich dzieci. Pierwszą zmianą w tym zakresie było rozwiązanie wprowadzone na ziemiach niemieckich w roku 1889, kiedy to kanclerz Otton von Bismarck przeforsował projekt państwowego systemu emerytalnego, w którym występowała składka emerytalna oraz określono wiek emerytalny na 70 lat (Pension Reform ... 2006, s. 62). W roku 1913 wiek ten obniżono na 65 lat. Rozwiązanie wprowadzone przez Bismarcka było wzorem dla większości krajów europejskich, a w dalszej perspektywie czasowej także pozaeuropejskich, w zakresie wdrażania systemów emerytalnych. W systemie tym, określanym anglojęzycznym sformułowaniem pay-as-you-go, opłacający składki finansują wypłacanie emerytur beneficjentom systemu. Dopiero w latach 40. XX wieku pojawiła się znacząca modyfikacja składowego systemu Bismarck'a w postaci ogłoszonych w Wielkiej Brytanii zasad Beveridge'a¹. W rozwiązaniu brytyjskim emerytura potraktowana została jako element należnego każdemu obywatelowi pakietu świadczeń socjalnych. Nie potrzeba więc było opłacać składek, ażeby uzyskać prawo do świadczenia emerytalnego, a lokalna społeczność miała oceniać komu i w jakiej wysokości emeryturę wypłacać. System ten, finansowany z powszechnych podatków, znalazł szczególne uznanie, poza Wielką Brytanią, w krajach skandynawskich. Kolejną znaczącą propozycją systemową było rozwiązanie zaproponowane przez Milтона Friedmana, i wdrożone przez Jose Pinera w Chile w roku 1980, bazujące na powiązaniu zarządzania środkami gromadzonymi na emerytury z rynkami kapitałowymi (Kołodziejczyk 2004, s. 60-61). Sukces rozwiązania wprowadzonego w Chile za rządów Pinocheta był podstawą do zainteresowania się szerokiej społeczności międzynarodowej tym systemem, szczególnie w perspektywie niewydolności dotychczasowych rozwiązań

¹ Zasady te sformułował brytyjski ekonomista i reformator spraw społecznych William Henry Beveridge, który swoje poglądy przedstawił w roku 1942 w tzw. raporcie Beveridge'a pod właściwym tytułem Social Insurance and Allied Services. Więcej na ten temat czytelnik znajdzie w książce Jakuba Wiśniewskiego (Wiśniewski 2005).

emerytalnych, obarczonych efektem niekorzystnych zmian demograficznych. W roku 1994 Bank Światowy (Averting the Old Age Crisis 1994) zaproponował i rozpoczął promocję rozwiązania wielofilarowego, składającego się z trzech filarów – 1. obowiązkowego, działającego na zasadach pay-as-you-go, ale z indywidualną ewidencją składek, 2. obowiązkowego lub dobrowolnego, powiązanego z rynkami kapitałowymi i 3. dobrowolnego, uzupełniającego, także powiązanego z lokowaniem środków na rynkach kapitałowych. Rozwiązanie z indywidualną ewidencją składek w zakresie I filara (*notionally defined contribution* - NDC) zostało po raz pierwszy w Europie wdrożone w roku 1996 na Łotwie, a następnie we Włoszech. W latach 90. XX wieku oraz na początku wieku XXI pełne rozwiązania bazujące na trzech filarach wprowadzono w wielu krajach Ameryki Południowej, Karaibów i Europy; w Europie najwcześniej na Węgrzech, w Szwecji i w Polsce.

Od roku 2000 Unia Europejska, wobec dużego zróżnicowania systemów emerytalnych w krajach członkowskich, realizuje tzw. „otwartą koordynację” swoich systemów emerytalnych. O zastosowaniu metody otwartej koordynacji do analizy zabezpieczenia emerytalnego państw członkowskich mowa jest po raz pierwszy we wnioskach z posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie w marcu 2000 roku. Kolejne kroki w zakresie wdrażania metody otwartej koordynacji przedstawiają się następująco

(<http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#2005> ,
dostęp 25 listopada 2007):

- październik 2000 - Komisja Europejska stworzyła ramy dla analizy problematyki emerytalnej - w komunikacie zatytułowanym *The Future Evolution of Social Protection from a Long-Term Point of View: Safe and Sustainable Pensions* gdzie podkreślono, że **każdy kraj członkowski sam decyduje o tym, jaki chce mieć system emerytalny**, jednak celowa jest koordynacja tych wysiłków i wymiana informacji o bieżących i planowanych reformach,
- czerwiec 2001 - na posiedzeniu Rady Europejskiej w Göteborgu w zadecydowano o zastosowaniu metody „otwartej koordynacji” w dziedzinie emerytur; zobowiązano Komitet Polityki Gospodarczej i Komitet Zabezpieczenia Społecznego do przygotowania wspólnego raportu o celach i metodach pracy w dziedzinie emerytur,
- lipiec 2001 - komunikat Komisji Europejskiej zatytułowany *Supporting national*

strategies for safe and sustainable pensions through an integrated approach potwierdził sformułowane na szczycie w Göteborgu trzy podstawowe cele, które powinny być w dłuższej perspektywie realizowane przez systemy emerytalne: 1) zapewnienie zdolności systemów emerytalnych do wypełniania ich celów społecznych, przez zapewnienie bezpiecznych i odpowiednich emerytur, 2) zapewnienie stabilności finansowej systemów emerytalnych w dłuższej perspektywie, bez naruszania stabilności budżetów publicznych ze względu na dalsze starzenie się ludności, 3) wzmocnienie zdolności systemów emerytalnych do reagowania na zmieniające się potrzeby społeczeństwa i jednostki,

- listopad 2001 - opublikowano wspólny raport Komitetu Polityki Gospodarczej i Komitetu Zabezpieczenia Społecznego o zastosowaniu metody otwartej koordynacji w dziedzinie emerytur, przyjęty następnie przez Radę Europejską w Laeken w grudniu 2001 roku,
- wrzesień 2002 – przygotowanie przez państwa członkowskie narodowych raportów strategicznych o przyszłości ich systemów emerytalnych,
- listopad 2002 – na zlecenie Komisji Europejskiej niemiecka firma Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V. opracowała raport o systemach emerytalnych 13 krajów aplikujących do Unii Europejskiej *Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries*,
- marzec 2003 - Komisja Europejska wraz z Radą Europejską przygotowały wspólny raport, oceniający narodowe strategie emerytalne i identyfikujący dobre przykłady - *Joint report by the Commission and the Council on Adequate and sustainable pensions*,
- grudzień 2003 – raport został przyjęty przez Radę Europejską; był to pierwszy w Unii Europejskiej obszerny raport na temat systemów emerytalnych, analizowanych według uzgodnionej struktury,
- lipiec 2005 - nowe państwa członkowskie zaprezentowały swoje raporty strategiczne, a stare państwa członkowskie zaktualizowały swoje raporty za okres 2002 – 2005,
- 27 lutego 2006 roku - po przeanalizowaniu raportów narodowych Komisja Europejska opublikowała obszerny raport o ubezpieczeniach społecznych w Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem obszaru emerytur [Joint

Report on Social Protection and Social Inclusion 2006 - Synthesis report on adequate and sustainable pensions 2006]; w raporcie tym w sprawach emerytalnych utrzymana została metoda otwartej koordynacji.

Niniejszy artykuł stanowi część zamierzonej przez autora serii publikacji o systemach emerytalnych, funkcjonujących w wybranych państwach europejskich. Globalizacja, rozwój komunikacji oraz telekomunikacji, rozwiązania informatyczne i swoboda terytorialnego przemieszczania się w europejskiej przestrzeni powodują coraz większe zainteresowanie możliwościami zarabiania pieniędzy w innych krajach niż kraj urodzenia. To z kolei może być związane z uczestniczeniem w systemach emerytalnych obcych państw. Systemy te podlegają ciągłym zmianom, wynikającym przede wszystkim z przyczyn demograficznych, ale także ekonomicznych. Dominująca współcześnie na mapie Europy Unia Europejska przewiduje funkcjonowanie w zakresie emerytur metody otwartej koordynacji, a zatem nie narzuca w tym obszarze jedynie słusznego rozwiązania. W państwach, które nie przystąpiły do tejże unii, rozwiązania emerytalne jeszcze bardziej nacechowane są indywidualizacją. Stąd duża różnorodność tych systemów i niewielka o nich wiedza, nawet w kręgach specjalistów. Zamierzone przez autora publikacje powinny tę wiedzę wzbogacić i być przyczynkiem do dyskusji, prowadzącej do wyboru najlepszych rozwiązań systemowych. Celem badawczym autora jest zatem prezentacja historycznych i aktualnych rozwiązań w celu odnalezienia w tak różnorodnych systemach pomysłów, stanowiących swoiste perełki, które w benchmarking'owych porównaniach warto wykorzystywać. Każdy z artykułów prezentowany będzie w układzie: 1. Ogólna informacja o kraju, 2. Rozwój historyczny systemu emerytalnego, 3. Stan obecny systemu emerytalnego oraz 4. Wyzwania i przewidywane zmiany w systemie emerytalnym.

1. Ogólna informacja o kraju

Królestwo Danii (duń. Kongeriget Danmark) jest monarchią konstytucyjną (Wielka Encyklopedia PWN 2002, t. 6 s. 502 i dalsze). Jednostką monetarną jest korona duńska (DKK² duń. krone). W lipcu 2007 roku Danię zamieszkiwało 5.468.120 osób (<<https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/da.html>> , dostęp 25 listopada 2007) z następującą strukturą wiekową populacji: 0-14 lat – 18,6%, 15-64 lat –

² Skrót według standardu ISO 4217. Według Tabeli kursów nr 228/A/NBP/2007 z dnia 2007-11-23 za 1 DKK płacono 0,4943 PLN.

66,0%, 65 lat i więcej – 15,4%. Przeciętna długość życia wynosiła ogółem 77,96 lat, w tym mężczyzn – 75,65 lat, a kobiet – 80,41 lat. Produkt krajowy brutto (PKB) na jednego mieszkańca w roku 2006 szacowany był na 37.000 USD, a stopa wzrostu PKB na 3,0%. Stopa bezrobocia wyniosła 3,8%. Dług publiczny stanowił 28,1% PKB. Bilans płatniczy zamknął się w roku 2006 nadwyżką o wielkości 4,941 mld USD.

2. Rozwój historyczny systemu emerytalnego w Danii

Początki duńskiego systemu emerytalnego sięgają roku 1849, kiedy to wprowadzono system emerytalny, zwany po duńsku *tjenestemandspension*, dla części pracowników sektora publicznego (Bingley, Datta Gupta, Pedersen 2004, s. 155). W roku 1891 powstał pierwszy powszechny publiczny system emerytalny w tym kraju (Green-Pedersen 2007, s. 464). System był rozwiązaniem bezskładkowym, w całości finansowanym z podatków, w którym 28% wartości emerytur było finansowanych z budżetu centralnego, zaś reszta z budżetów lokalnych. Każdorazowo wartość świadczenia była ustalana przez gminę. Uprawnienia emerytalne uzyskiwali wszyscy mieszkańcy, którzy ukończyli 60 lat i nie posiadali innych dochodów (Więckowska 2004, s. 71). Kolejne ważne daty w rozwoju systemu emerytalnego to:

- rok 1921 - weszło w życie rozwiązanie prawne dotyczące emerytów niepełnosprawnych (Social Security Programs ... 2006, s. 82),
- rok 1945 - powstał Fundusz Emerytalny Pracowników Sektora Samorządowego (*Kommunernes Pensionsforsikring a/s* - KP a/s) (<[http://www.kp.dk/media\(811,1030\)/KP - Annual Report 2006.pdf](http://www.kp.dk/media(811,1030)/KP_-_Annual_Report_2006.pdf) , dostęp 23 listopada 2007>),
- rok 1956 - zniesiono uzależnienie prawa do emerytury od dochodów emeryta i wprowadzono system emerytur zaopatrzeniowych (lub ludowych - od duńskiego określenia *Folkepension*), finansowany z powszechnych podatków i funkcjonujący w formule pay-as-you-go; rozwiązanie to zostało skierowane do wszystkich mieszkańców Danii, którzy ukończyli 67 lat (Green-Pedersen 2007, s. 464),
- rok 1964 - wprowadzono obowiązkowy publiczny system emerytur uzupełniających, uzależnionych od uprzednich zarobków, obsługiwany przez niezależną instytucję (duń. *Arbejdsmarkedets Tillægspension* - ATP)

(<http://www.atp.dk/www/portal.nsf/mainfrms!ReadForm&Expand=0&Area=ATPKoncernLanguage> , dostęp 5 maja 2007>),

- rok 1979 - pojawił się program wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (Bingley, Datta Gupta, Pedersen 2004, s. 153); jednocześnie wprowadzono funkcjonowanie rozwiązania emerytalnego, łagodzącego skutki inflacji (duń. *Lønmodtagernes Dyrtdsfond* - LD) (<<http://www.ld.dk/Default.aspx?ID=792> dostęp 5 maja 2007>),
- rok 1984 - wprowadzono nowe prawo o ubezpieczeniach emerytalnych i rentowych (Więckowska 2004, s. 74), które powiązało system emerytalny z systemem tzw. rent antycypacyjnych³ (duń. *førtidspension*)
- rok 1986 - pojawiła się nowa regulacja prawna, dotycząca wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (Social Security Programs ... 2006, s. 82),
- rok 1990 - pojawiła się prawna możliwość organizowania zakładowych planów emerytalnych (Więckowska 2004, s. 72), a także dokonano zmiany zasad indeksowania emerytur z zasady indeksowania względem wzrostu cen na zasadę indeksowania względem wzrostu realnych wynagrodzeń (Green-Pedersen 2007, s. 471),
- rok 1992 - wprowadzono program przedemerytalnych świadczeń przejściowych dla osób w wieku 55-59 lat, które były bezrobotne (Bingley, Datta Gupta, Pedersen 2004, s. 156),
- rok 1993 - dochody kapitałowe przestały stanowić element brany pod uwagę przy obliczaniu emerytury (Bingley, Datta Gupta, Pedersen 2004, s. 154),
- rok 1997 - powstał publiczny system specjalnych emerytur uzupełniających (duń. *Den Særlige Pensionsopsparing* - SP) ze stałą stopą składki, wynoszącą 1% od zarobków brutto (Green-Pedersen 2007, s. 466),
- rok 1999 - podjęto decyzję o obniżeniu wieku emerytalnego z 67 do 65 lat z dniem 1 lipca 2004 roku (Bingley, Datta Gupta, Pedersen 2004, s. 155),
- 1 stycznia 2002 roku - wprowadzono w zakresie funkcjonowania systemu SP zasady w pełni kapitałowe, bez elementów redystrybucji (Więckowska 2004, s. 76),

³ Ogólnie określenie *antycypacja* oznacza wyprzedzanie, przewidywanie lub zakładanie czegoś jeszcze nie istniejącego. W przypadku duńskiego systemu emerytalnego oznacza przyznawanie rent inwalidom i osobom uprawnionym do wcześniejszej emerytury.

- 1 stycznia 2003 roku - powołano do życia publiczny system emerytur uzupełniających dla osób otrzymujących rentę antycypacyjną (duń. *Den Supplerende Arbejdsmarkedspension for Førtidspensionister* - SAP) (Więckowska 2004, s. 77); ponadto w roku 2003 wprowadzono dla emerytów o niskim poziomie dochodów dodatkowe świadczenie emerytalne, wypłacane raz w roku (Synthesis report ... 2006, s. 17),
- rok 2004 - standardowa składka na zakładowe programy emerytalne została podwyższona z 9,0% do 10,8% wynagrodzenia w ramach umów firmowanych przez duńską konfederację związków zawodowych,
- 1 lipca 2004 roku - obniżono wiek emerytalny z 67 na 65 lat (Więckowska 2004, s. 90) i jednocześnie wprowadzono nowe zasady późniejszego przechodzenia na emeryturę (Synthesis report ... 2006, s. 17),
- 1 lipca 2005 roku uczestnikom zakładowych planów emerytalnych zezwolono na przenoszenie zgromadzonych zasobów do dowolnego funduszu emerytalnego (National Strategy Report ... 2005, s. 35)
- styczeń 2007 – wdrożenie platformy informatycznej PensionInfo, na której emeryci mogą znaleźć wszelkie informacje dotyczące zasad funkcjonowania emerytur i stanu ich osobistych rachunków emerytalnych (<<http://www.pensionsinfo.dk/>>).

3. Stan obecny systemu emerytalnego w Danii – na 1 listopada 2007 roku

Duński system emerytalny składa się z trzech poziomów: 1) pierwszego, obejmującego pięć elementów: a) publiczny system emerytalny, b) publiczny system emerytur uzupełniających, uzależnionych od poprzednich zarobków (ATP), c) publiczny system specjalnych emerytur uzupełniających (SP), d) publiczny system emerytur uzupełniających dla osób otrzymujących rentę antycypacyjną (SAP) oraz e) rozwiązanie łagodzące skutki inflacji (LD) 2) drugiego, obejmującego: a) zakładowe programy emerytalne oraz b) emerytury dla pracowników sektora publicznego, i 3) trzeciego, który stanowią indywidualne plany emerytalne (Więckowska 2004, s. 73).

W pierwszym poziomie obowiązek finansowania **publicznego systemu emerytalnego** mają wszyscy mieszkańcy Danii (Więckowska 2004, s. 74) poprzez podatki. System jest w pełni zarządzany przez państwo i ma charakter *pay-as-you-go*. Warunkiem nabycia prawa do emerytury jest minimum trzyletni okres pobytu w

kraju między 15 rokiem życia a wiekiem emerytalnym. Wiek emerytalny jest równy dla kobiet i mężczyzn i wynosi 65 lat⁴. Dla osób, które nie mają duńskiego obywatelstwa, wymagany jest minimalny czas pobytu w Danii przez 10 lat, przy czym dodatkowo wymaga się pobytu przez 5 ostatnich lat bezpośrednio przed przejściem na emeryturę. Pełne uprawnienia emerytalne uzyskuje się, przebywając w Danii przez 40 lat między 15 a 65 rokiem życia (Więckowska 2004, s. 81). Jeżeli czas pobytu w Danii był krótszy, emerytura jest proporcjonalnie niższa. Świadczenia finansowane z tego systemu to emerytura podstawowa i dodatek emerytalny (Synthesis report ... 2006, s. 17). Prawo określa poziom pełnej emerytury podstawowej⁵ jako 17% przeciętnych zarobków (Whitehouse 2007, s. 65). Kwota emerytury zależy jedynie od aktualnych dochodów emeryta z innych źródeł oraz od jego stanu rodzinnego⁶. Jeżeli emeryt uzyskuje zarobki przekraczające kwotę 246.500 DKK rocznie, emerytura podstawowa jest obniżana o 30% w zakresie przekraczającym tę kwotę (National Strategy Report ... 2005, s. 32). Wcześniejsze przejście na emeryturę jest możliwe w wieku 60 lat, pod warunkami: stałego zamieszkiwania w Danii, zatrudnienia na pełnym etacie przez co najmniej 10 lat z ostatnich 20 lat i pracy w przedziale czasowym od 12 do 30 godzin tygodniowo w pozostałym okresie. Konieczne jest także uczestniczenie przez co najmniej 10 z ostatnich 20 lat w systemie ATP (Social Security Programs ... 2006, s. 82). Możliwe jest przejście na tzw. zwykłą emeryturę wcześniejszą już w wieku 50 lat, jeżeli uzasadnione to jest stanem zdrowia lub względami społecznymi. System przewiduje także emeryturę minimalną, która równa jest 3/40 emerytury pełnej. Emerytury podlegają indeksowaniu zgodnie ze wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń, przy czym jeśli wzrost ten jest wyższy niż 2% wówczas 0,3% jest przeznaczane na specjalny fundusz w dyspozycji rządu (The Handbook ... 2007, s. 884). Oprócz emerytury podstawowej emeryt otrzymuje dodatek emerytalny⁷. Ponadto raz w roku emeryt o niskim poziomie dochodów otrzymuje dodatkowe świadczenie emerytalne⁸. W przypadku późniejszego przejścia na emeryturę zmniejszają się obciążenia podatkowe uzyskiwanych dochodów oraz występuje nagroda w postaci wyższej

⁴ Dla osób urodzonych przed 1 lipca 1939 roku wiek emerytalny wynosił 67 lat (The Handbook ... 2007, s. 883).

⁵ W roku 2003 wynosiła ona 54.204 DKK rocznie, a w 2005 - 56.892 DKK rocznie (National Strategy Report ... 2005, s. 6).

⁶ Duńskie prawo na równi traktuje w tym zakresie małżonków, jak i osoby żyjące w konkubinacie.

⁷ W 2005 wynosił on 57.276 DKK rocznie, a więc więcej niż emerytura podstawowa, a w 2006 – 4.868 DKK miesięcznie, czyli 58.416 DKK rocznie (Social Security Programs ... 2006, s. 83).

⁸ W 2005 w kwocie 6.200 DKK (National Strategy Report ... 2005, s. 32).

kwoty emerytury (Synthesis report ... 2006, s. 17). System podatkowy nie przewiduje żadnych ulg ani zwolnień w zakresie opodatkowania wypłacanych emerytur (Whitehouse 2007, s. 66). Emeryci nie płacą natomiast składek na ubezpieczenie społeczne. System jest zarządzany przez jednostki samorządu terytorialnego, ale w pełni regulowany i monitorowany przez Ministerstwo Spraw Społecznych (The Handbook ... 2007, s. 883).

Publiczny system emerytur uzupełniających, uzależnionych od poprzednich zarobków (ATP), stanowi uzupełnienie emerytur uzyskiwanych z publicznego systemu emerytalnego. W systemie uczestniczą obowiązkowo osoby w wieku pomiędzy 16 a 64 lat, które pracują powyżej 9 godzin tygodniowo. Nie ma wymagalnego minimalnego czasu uczestnictwa w systemie, koniecznego dla otrzymania emerytury (The Handbook ... 2007, s. 883). Wielkość składek nie zależy od zarobków, ale od liczby godzin pracy w tygodniu i dzieli się na trzy poziomy. Składka w 2/3 opłacana jest przez pracodawcę, a w 1/3 przez pracownika (Whitehouse 2007, s. 65). W przypadku osób otrzymujących płatności transferowe 2/3 składki jest opłacane przez państwo (National Strategy Report ... 2005, s. 34). Poziom maksymalny składki płacony przez pracownika wynosi 975 DKK rocznie⁹ i zwiększył się w ostatnich latach¹⁰. Pracodawca lub państwo dopłaca maksimum 1.949 DKK rocznie (Social Security Programs ... 2006, s. 82). Składki opłacane są miesięcznie lub kwartalnie. Składka gromadzona jest w instytucji zarządzającej systemem - *Arbejdsmarkedets Tillægspension* (ATP). Zgromadzone zasoby inwestowane są na rynkach kapitałowych, przy czym nie więcej niż 70% może być inwestowane w aktywa ryzykowne (The Handbook ... 2007, s. 883). Wysokość świadczenia zależy od wartości wpłaconych składek oraz od stażu w systemie (Więckowska 2004, s. 76). Uprawnienia emerytalne uzyskuje się po skończeniu 65 lat. Możliwe jest także opóźnienie czasu przejścia na emeryturę do wieku 70 lat (Social Security Programs ... 2006, s. 83). Oznacza to podwyższenie wysokości świadczenia o 7% za każdy rok późniejszego przejścia na emeryturę (The Handbook ... 2007, s. 884). System przewiduje tzw. świadczenie pełne¹¹, które wypłacane jest osobom pracującym na pełnym etacie. Zakłada się, że maksymalna emerytura w tym

⁹ Można także opłacać składkę na ubezpieczenie zdrowotne, macierzyńskie i przeciw bezrobociu - wówczas składka ulega podwojeniu (Social Security Programs ... 2006, s. 82).

¹⁰ W roku 2005 poziom standardowy wynosił całkowity 2.700 DKK rocznie, co odpowiadało 1% zarobków brutto. Pracownik płacił z tego 1/3, czyli maksymalnie 900 DKK (National Strategy Report ... 2005, s. 34).

¹¹ W roku 2003 wynosiło ono 21.444 DKK rocznie.

systemie stanowi 20% wartości świadczeń wypłacanych z publicznego systemu emerytalnego¹². System nie przewiduje indeksowania ani zgromadzonych składek, ani wypłacanych emerytur, ale ATP gwarantuje 2% stopę wzrostu rocznie (The Handbook ... 2007, s. 884).

Publiczny system specjalnych emerytur uzupełniających (SP) uzależnia emeryturę od wysokości otrzymywanych zarobków. Nie ma wymagalnego minimalnego czasu uczestnictwa w systemie, koniecznego dla otrzymania emerytury. Stopa składki jest stała i wynosi 1% od zarobków brutto. Składka gromadzona jest, podobnie jak w systemie ATP, w instytucji zarządzającej systemem - *Arbejdsmarkedets Tillægspension* (ATP), która inwestuje zgromadzone zasoby na rynkach kapitałowych (The Handbook ... 2007, s. 883). Po osiągnięciu wieku emerytalnego świadczenie wypłacane jest przez 10 lat (Więckowska 2004, s. 77). Istnieje także możliwość wypłacenia pełnej zgromadzonej kwoty w postaci wypłaty jednorazowej, jeżeli zgromadzona kwota składek wraz z efektem inwestycji nie przekracza 15.000 DKK (The Handbook ... 2007, s. 883). W latach 2004-2007 opłacanie składek w tym systemie zostało zawieszone (National Strategy Report ... 2005, s. 34). System nie przewiduje indeksowania ani zgromadzonych składek, ani wypłacanych emerytur, ale ATP gwarantuje 2% stopę wzrostu rocznie (The Handbook ... 2007, s. 884).

Publiczny system emerytur uzupełniających dla osób otrzymujących rentę antycypacyjną (SAP) jest systemem dobrowolnym, przeznaczonym dla rencistów. Składka w tym systemie wynosi 2,8% wysokości renty¹³, z czego 1/3 jest opłacana przez rencistę, a 2/3 przez państwo (Więckowska 2004, s. 77). System może być administrowany albo przez ATP, albo przez wybraną przez uczestnika instytucję zarządzającą, która może być bank lub zakładów ubezpieczeń na życie (The Handbook ... 2007, s. 883).

Rozwiązanie łagodzące skutki inflacji powstało w latach 1977-1979 poprzez przekazywanie przez rząd ulg w podatku dochodowym. Po tym okresie nie było innych wpływów do systemu. System zarządzany jest przez niezależną instytucję *Lønmodtagernes Dyrtidsfond*, która inwestuje powierzone zasoby na rynkach kapitałowych (<<http://www.ld.dk/Default.aspx?ID=792>> , dostęp 5 maja 2007). Środki

¹² W 2004 dla osoby w wieku 67 lat emerytura ta wynosiła 22.400 DKK rocznie (National Strategy Report ...2005, s. 34).

¹³ W roku 2005 składka ta wynosiła 4.680 DKK rocznie (National Strategy Report ... 2005, s. 34).

zgromadzone w systemie na indywidualnych rachunkach są przekazywane uprawnionym osobom po ukończeniu przez nie 60 roku życia przez 10 lat. 30 czerwca 2007 roku w systemie uczestniczyło 1,1 mln członków, a rynkowa wartość zgromadzonych aktywów wyniosła 61,7 mld DKK (<<http://www.ld.dk/Half%20year%202007-1439.aspx>> dostęp 23 listopada 2007).

Drugi poziom dotyczy przede wszystkim **zakładowych programów emerytalnych**. Są to systemy o zdefiniowanej składce, stanowiącej najczęściej od 7% do 10% wynagrodzenia w sektorze prywatnym, a od 12% do 16% w sektorze publicznym (National Strategy Report ... 2005, s. 35), i opłacane w 2/3 przez pracodawcę, a w 1/3 przez pracownika. Zakładowe programy emerytalne są elementem układów zbiorowych między pracownikami i pracodawcami. System jest w pełni kapitałowy, a zatem wartość emerytury zależy od wartości wniesionych składek i osiągniętych stóp zwrotu z inwestycji. Typowy plan emerytalny w Danii ma zatem charakter *defined contribution* (DC) (Andretti 2003, s. 203). System ten obejmuje 93% zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (Green-Pedersen 2007, s. 467). 2/3 zakładowych programów emerytalnych zarządzanych jest przez zakłady ubezpieczeń na życie, a pozostałe przez banki oraz fundusze emerytalne. Najbardziej znaną firmą zarządzającą zakładowymi programami emerytalnymi jest Pensionskassernes Administration A/S (PKA), której właścicielami jest 8 funduszy emerytalnych (<http://www.pka.dk/public/forside/this_is_pka/this_is_pka.htm> dostęp 31 maja 2007). W marcu 2007 roku firma ta zarządzała aktywami o wartości 15,5 mld € (PKA to double ... 2007).

Do drugiego poziomu zalicza się także **emerytury dla pracowników sektora publicznego**. Różnią się one od zakładowych programów emerytalnych obecnością ustawowej podstawy prawnej ich funkcjonowania oraz tym, że są systemami repartycyjnymi. Obejmują urzędników administracji państwowej, urzędników samorządów terytorialnych (Więckowska 2004, s. 78), a także pastorów i księży. Dla otrzymania świadczenia emerytalnego wymagany jest trzyletni okres uczestniczenia w schemacie. Maksymalny okres przyjmowany do kalkulacji emerytury to 37 lat zatrudnienia (The Handbook ... 2007, s. 883 i 884). Wartość świadczenia emerytalnego zależy od liczby lat pracy jako urzędnik publiczny oraz od wysokości ostatniego wynagrodzenia (National Strategy Report ... 2005, s. 36). Maksymalna emerytura dla osoby, która uczestniczyła w schemacie przez 37 lat wynosi 57% ostatniego wynagrodzenia (The Handbook ... 2007, s. 884). Systemem zarządza

SAMPENSION - instytucja powołana przez Kommunernes Pensionsforsikring do zarządzania środkami emerytalnymi. Instytucja ta zarządzała aktywami na poziomie 90 mld DKK, przekazanymi przez 259.000 pracowników (<[http://www.kp.dk/media\(289,1030\)/Engelsk_brochure.pdf](http://www.kp.dk/media(289,1030)/Engelsk_brochure.pdf)> , dostęp 23 listopada 2007).

Trzeci poziom duńskiego systemu emerytalnego stanowią **indywidualne plany emerytalne**. Są całkowicie dobrowolne i funkcjonują podobnie jak zakładowe programy emerytalne. Zarządzanie środkami gromadzonymi w tych planach powierza się bankom, zakładom ubezpieczeń na życie lub funduszom emerytalnym. Emerytury mogą być wypłacane na cztery sposoby, jako: 1) dożywotnia renta natychmiastowa, 2) dożywotnia renta odroczone, 3) wypłata jednorazowa lub 4) terminowa renta odroczone. Najbardziej znaną na tym rynku firmą jest Danica Pension z grupy kapitałowej Den Danske Bank A/S (<<http://www.danskebank.com/DanicaPensionInEnglish>>). W marcu 2007 roku firma ta zarządzała aktywami o wartości 32 mld € (Danica to enter ... 2007).

4. Wyzwania i przewidywane zmiany w systemie emerytalnym Danii

Głównym problemem duńskiego systemu emerytalnego są niekorzystne zmiany demograficzne (Więckowska 2004, s. 90), jednakże skala tego problemu jest znacznie mniejsza niż w innych krajach OECD (Bingley, Datta Gupta, Pedersen 2004, s. 164). Duńczyków stać było nawet na obniżenie w połowie roku 2004 wieku emerytalnego z 67 na 65 lat. Zmiany, które przewidywane były w roku 2004 dotyczyły trzech obszarów (Bingley, Datta Gupta, Pedersen 2004, s. 165):

- stopniowego zwiększania znaczenia rozwiązań kapitałowych kosztem rozwiązań repartycyjnych,
- odwrócenia tendencji do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę,
- zachęcania do różnych form uczestnictwa w dodatkowych programach emerytalnych.

Duże znaczenie dla sytuacji duńskiego systemu emerytalnego ma spadający poziom długu publicznego oraz pojawiająca się w ostatnich latach nadwyżka budżetowa. Pozwala to nie tylko finansować z budżetu system emerytalny, ale również cały katalog przywilejów socjalnych i z zakresu opieki zdrowotnej, kierowanych do emerytów. W tym kontekście wydaje się, że stabilny obecnie system emerytalny, będzie mógł podejmować w przyszłości, nawet w obecnej formie,

wyzwania, dotyczące niekorzystnych zmian demograficznych. Korzystnymi w tym zakresie są także niski poziom bezrobocia oraz wysoki stopień zatrudnienia osób starszych. Wartym podkreślenia jest także duże zainteresowanie Duńczyków odkładaniem pieniędzy na emeryturę – na koniec roku 2005 w funduszach emerytalnych zgromadzili oni około 1,3 bln DKK, odpowiednik 85% PKB (Bernstein 2006).

Podsumowanie

Doktrynalnie duński system emerytalny został zakorzeniony w brytyjskich zasadach Beveridge'a, uznających emeryturę jako prawo socjalne każdego mieszkańca kraju. System ten bazuje na finansowaniu emerytur z powszechnych podatków. Rozwiązania składkowe, charakterystyczne dla modelu bismarck'owskiego, pojawiają się jedynie jako uzupełnienie zasadniczej emerytury (Bingley, Datta Gupta, Pedersen 2004, s. 155), ale jako iż są realizowane w formule kapitałowej zyskują coraz większe znaczenie. Dzięki wspieraniu dwóch podstawowych filarów przez trzeci – filar emerytur indywidualnych - przyjęte przez Duńczyków rozwiązanie coraz bardziej zbliża się do wzorca systemu emerytalnego rekomendowanego przez Bank Światowy (Green-Pedersen 2007, s. 454). Jednakże zdaniem autora znaczącym brakiem w tym zakresie jest nieobecność w systemie duńskim indywidualnej ewidencji składek w I filarze.

Ciekawym w porównaniach międzynarodowych rozwiązaniem duńskiego systemu emerytalnego jest funkcjonowanie zintegrowanej platformy informatycznej PensionInfo, na której emeryci mogą znaleźć wszelkie informacje dotyczące zasad funkcjonowania emerytur i stanu ich osobistych rachunków emerytalnych.

BIBLIOGRAFIA

Andretti V. (2003), Occupational pensions and job mobility in the European Union w: Pension Policy in an Integrating Europe (2003), Edited by Onorato Castellino and Elsa Fornero University of Turin and Center for Research on Pension and Welfare Policies, Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA, s. 198-223;

Averting the Old Age Crisis (1994), A World Bank Policy Research Report, Oxford University Press, New York, N.Y.;

Bernstein N. (2006), The role of the pension sector in the economy, Speech at the Labour-Market Pension Conference 2006 on 26 October 2006, dostęp pod adresem [http://www.nationalbanken.dk/C1256BE900406EF3/sysOakFil/NBe_speech_261006/\\$File/NBEspeec h_okt2006_pension.pdf](http://www.nationalbanken.dk/C1256BE900406EF3/sysOakFil/NBe_speech_261006/$File/NBEspeec h_okt2006_pension.pdf) z dnia 31 maja 2007;

Bingley P., Datta Gupta N., Pedersen P. J. (2004), The Impact of Incentives on Retirement in Denmark w: Social Security Programs and Retirement around the World. Micro-Estimation (2004), Edited by Jonathan Gruber and David A. Wise, The University of Chicago Press, Chicago and London, s. 153-234;

Danica to enter Irish market with Dublin HQ (2007), artykuł z 23 marca 2007, dostęp pod adresem http://www.nrpn-online.com/news/fullstory.php/aid/332/Danica_to_enter_Irish_market_with_Dublin_HQ.html , dostęp z 31 maja 2007;

Green-Pedersen Ch. (2007) Denmark: A "World Bank" Pension System w: The Handbook of Western European Pension Politics (2007), Edited by Ellen M. Immergut, Karen M. Anderson & Isabelle Schulze, Oxford University Press, New York, s. 454-495;

Holzmann R., MacKellar L., Rutkowski M. (2003), Accelerating the European pension Reform Agenda: Need, progress, and Conceptual Underpinneings, w: Pension Reform in Europe: Process and Progress (2003), Edited by Robert Holzmann, Mitchell Orenstein and Michal Rutkowski, The World Bank – Directions in Development, Washington, D.C.;

Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2006 - Synthesis report on adequate and sustainable pensions (2006), COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Brussels, 27.2.2006, dostęp pod adresem: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/sec_2006_304_en.pdf ;

Kołodziejczyk K., (2004) Systemy emerytalne w Ameryce Łacińskiej. Od repartycji do kapitalizacji, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań;

National Strategy Report on the Danish Pension System (2005), July 2005, dostęp pod adresem http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2005/dk_en.pdf ;

Pension Policy in an Integrating Europe (2003), Edited by Onorato Castellino and Elsa Fornero University of Turin and Center for Research on Pension and Welfare Policies, Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA;

Pension Reform and the Development of Pension Systems. An Evaluation of World Bank Assistance (2006), Independent Evaluation Group - The World Bank, Washington, D.C.;

PKA to double private equity exposure after initial success (2007), artykuł z 23 marca 2007, dostęp pod adresem http://www.nrpn-online.com/news/fullstory.php/aid/333/PKA_to_double_private_equity_exposure_after_initial_success.html , dostęp 31 maja 2007;

Social Security Programs and Retirement around the World. Micro-Estimation (2004), Edited by Jonathan Gruber and David A. Wise, The University of Chicago Press, Chicago and London;

Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006 (2006), Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSA Publication No. 13-11801, September 2006, Washington, DC;

Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries (2006), Commission Staff Working Document dostępny pod adresem: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/sec_2006_304_annex_en.pdf ;

Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej (2004), pod redakcją Tadeusza Szumlicza Macieja Żukowskiego, TWIGGER, Warszawa;

The Handbook of Western European Pension Politics (2007), Edited by Ellen M. Immergut, Karen M. Anderson & Isabelle Schulze, Oxford University Press, New York;

Whitehouse E. (2007), Pensions Panorama. Retirement-Income Systems in 53 Countries, The World Bank, Washington, D.C.;

Wielka Encyklopedia PWN (2002), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, t. 6;

Więckowska B. (2004), System emerytalny w Danii w: Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, (2004) pod redakcją Tadeusza Szumlicza Macieja Żukowskiego, TWIGGER, Warszawa, s. 71-91;

Wiśniewski J. (2005), Ewolucja szwedzkiego i brytyjskiego modelu polityki społecznej w latach 1993-2003, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa;

http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#2005 , dostęp 25 listopada 2007;

http://pl.wikipedia.org/wiki/Dania#Ustr.C3.B3j_polityczny ;

<http://www.atp.dk/www/portal.nsf/mainfrms!ReadForm&Expand=0&Area=ATPKoncernLanguage> , dostęp 5 maja 2007;

<http://www.danskebank.com/DanicaPensionInEnglish> ;

[http://www.kp.dk/media\(289,1030\)/Engelsk_brochure.pdf](http://www.kp.dk/media(289,1030)/Engelsk_brochure.pdf) , dostęp 23 listopada 2007;

[http://www.kp.dk/media\(811,1030\)/KP_-_Annual_Report_2006.pdf](http://www.kp.dk/media(811,1030)/KP_-_Annual_Report_2006.pdf) , dostęp 23 listopada 2007;

<http://www.ld.dk/Default.aspx?ID=792> , dostęp 5 maja 2007;

<http://www.ld.dk/Half%20year%202007-1439.aspx> , dostęp 23 listopada 2007;

<http://www.pensionsinfo.dk/> ;

http://www.pka.dk/public/forside/this_is_pka/this_is_pka.htm , dostęp 31 maja 2007.

<https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/da.html> , dostęp 25 listopada 2007.