



DUŃSKI SYSTEM EMERYTALNY

Jarosław Poteraj

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki
i Przedsiębiorczości w Łomży

WSTĘP

W perspektywie historycznej myślenie o własnej przyszłości, czyli 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 po ustaniu aktywności zarobkowej spowodowanej wiekiem przez ich dzieci.

Pierwsze rozwiązania regulujące problematykę ubezpieczenia emerytalnego wprowadzono na ziemiach niemieckich w 1889 r. za czasów kanclerza Ottona von Bismarcka. Według ówczesnych przepisów prawnych składkę na ubezpieczenie emerytalno-inwalidzkie opłacali po połowie pracodawcy i robotnicy, a wiek emerytalny ustalono na 70 lat; w 1913 r. obniżono go na 65 lat (*Pension Reform...* 2006, s. 62).

Rozwiązanie wprowadzone przez Bismarcka było wzorem dla większości krajów europejskich i 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 składkowego systemu Bismarcka 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 uzy-

skać 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 Miltona Friedmana i wdrożone przez Jose Pinera w Chile w 1980 r., 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 emerytalnych, obarczonych efektem niekorzystnych zmian demograficznych.

W 1994 r. Bank Światowy (*Averting....* 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 powiązane go z rynkami kapitałowymi,
- 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 1996 r. na Łotwie, a następnie we Włoszech.

W latach 90. XX w. oraz na początku XXI w. pełne rozwiązania bazujące na trzech filarach wprowadzono w wielu krajach Ameryki Południowej, Karaibów i Europy (najwcześniej na Węgrzech, w Szwecji i Polsce).

Od 2000 r. Unia Europejska, wobec dużego zróżnicowania systemów emerytalnych w krajach członkowskich, realizuje tzw. otwartą koordynację 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 r.

ROZWÓJ HISTORYCZNY SYSTEMU EMERYTALNEGO W DANII

Początki duńskiego systemu emerytalnego sięgają 1849 r., kiedy to wprowadzono system emerytalny (*tjenestemandspension*) dla części pracowników sektora publicznego (Bingley i in. 2004, s. 155). Z kolei pierwszy powszechny publiczny system emerytalny powstał w 1891 r. (Green-Pedersen 2007, s. 464). System w całości był finansowany z podatków (bezskładkowy). 28% wartości emerytur było finansowanych z budżetu centralnego, reszta zaś 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).

W 1956 r. wprowadzono system emerytur zaopatrzeniowych dla Duńczyków, którzy ukończyli 67 lat (*Folkepension*). Był on finansowany z powszechnych podatków i funkcjonował w formule *pay-as-you-go* (Green-Pedersen 2007, s. 464).

Dalszy rozwój systemu emerytalnego to wprowadzenie w 1964 r. obowiązkowego publicznego systemu emerytur uzupełniających, uzależnionych od uprzednich zarobków. System ten obsługiwała niezależna instytucja (*Arbejdsmarkedets Tillægspension* – ATP)². W 1979 r. zaczęto realizować program wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (Bingley i in. 2004, s. 153). Dalsze zmiany w systemie duńskim to uchwalenie w 1984 r. nowych przepisów o ubezpieczeniach emerytalnych i rentowych (Więckowska 2004, s. 74), które powiązały system emerytalny z systemem tzw. rent antycypacyjnych³ (*førtidspension*).

W końcu XX w. uchwalono regulacje prawne umożliwiające organizowanie zakładowych planów emerytalnych (Więckowska 2004, s. 72), a także dokonano zmiany zasad indeksowania emerytur z indeksacji cenowej na indeksację względem wzrostu realnych wynagrodzeń (Green-Pedersen 2007, s. 471). Od 2005 r. uczestnicy tych planów mogą przenosić zgromadzone zasoby do dowolnego funduszu emerytalnego (*National...* 2005, s. 35).

Kolejne modyfikacje to wprowadzenie w 1992 r. programu przedemerytalnych świadczeń przejściowych dla osób w wieku 55–59 lat, które były bezrobotne (Bingley i in. 2004, s. 156). W 1997 r. powstał publiczny system specjalnych emerytur uzupełniających (*Den Særlige Pensionsopsparing* – SP) ze stałą stopą składki, wynoszącą 1% od zarobków brutto (Green-Pedersen 2007, s. 466). Od 1 stycznia 2002 r. system SP jest w pełni kapitałowy, bez elementów redystrybucji (Więckowska 2004, s. 76).

1 stycznia 2003 r. powołano do życia publiczny system emerytur uzupełniających dla osób otrzymu-

jących rentę antycypacyjną (*Den Supplerende Arbejdsmarkedspension for Førtidspensionister* – SAP). Ponadto dla emerytów o niskim poziomie dochodów wprowadzono dodatkowe świadczenie emerytalne, wypłacane raz w roku (*Synthesis...* 2006, s. 17).

W styczniu 2007 r. uruchomiono platformę informatyczną *PensionInfo*, na której emeryci mogą znaleźć wszelkie informacje dotyczące zasad funkcjonowania emerytur i stanu ich osobistych rachunków emerytalnych⁴.

SYSTEM EMERYTALNY OBECNIE

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,
- 3) trzeciego, który stanowią indywidualne plany emerytalne (Więckowska 2004, s. 73).

W pierwszym poziomie obowiązek finansowania publicznego systemu emerytalnego mają wszyscy mieszkańcy Danii poprzez podatki (tamże, s. 74). System jest w pełni zarządzany przez państwo i ma charakter redystrybucyjny.

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 lat⁵.

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...* 2006, s. 17).

Prawo określa poziom pełnej emerytury podstawowej jako 17% przeciętnych zarobków. 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 (Whitehouse 2007, s. 65; *National...* 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...* 2006, s. 82). Możliwe jest przejście na tzw. zwykłą emeryturę wcześniejszą już w wieku 50 lat, jeżeli uzasadnione to jest stanem zdrowia lub względa-

mi 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 do dyspozycji rządu (Immergut i in. 2007, s. 884).

Oprócz emerytury podstawowej emeryt otrzymuje dodatek emerytalny. Ponadto raz w roku emeryt o niskim poziomie dochodów otrzymuje dodatkowe świadczenie emerytalne. W przypadku późniejszego przejścia na emeryturę zmniejszają się obciążenia podatkowe uzyskiwanych dochodów oraz występuje nagroda w postaci wyższej kwoty emerytury (*Synthesis...* 2006, s. 17).

System podatkowy nie przewiduje żadnych ulg ani zwolnień w zakresie opodatkowania wypłacanych emerytur. 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 (Whitehouse 2007, s. 66; Immergut i in. 2007, s. 883).

Publiczny system emerytur uzupełniających, uzależnionych od poprzednich zarobków (ATP), stanowi uzupełnienie emerytur uzyskiwanych z publicznego systemu emerytalnego. W systemie uczestniczą obojętnie 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 (tamże).

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. W przypadku osób otrzymujących płatności transferowe 2/3 składki jest opłacane przez państwo. Poziom maksymalny składki płacony przez pracownika wynosi 975 DKK rocznie; w ostatnich latach zwiększył się. Pracodawca lub państwo dopłaca maksimum 1949 DKK rocznie (Whitehouse 2007, s. 65; *Social...* 2006, s. 82; *National...* 2005, s. 34).

Składki opłacane są miesięcznie lub kwartalnie. Gromadzone są 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 (Immergut i in. 2007, s. 883).

Wysokość świadczenia zależy od wartości wpłaconych składek oraz od stażu w systemie. Uprawnienia emerytalne uzyskuje się po skończeniu 65 lat. Możliwe jest także opóźnienie czasu przejścia na emeryturę do wieku 70 lat. Oznacza to podwyższenie wysokości świadczenia o 7% za każdy rok późniejszego przejścia na emeryturę (Więckowska 2004, s. 76; Immergut i in. 2007, s. 884; *Social...* 2006, s. 83).

System przewiduje tzw. świadczenie pełne, które wypłacane jest osobom pracującym na pełnym etacie. Zakłada się, że maksymalna emerytura w tym systemie stanowi 20% wartości świadczeń wypłacanych z publicznego systemu emerytalnego.

System nie przewiduje indeksowania ani zgromadzonych składek, ani wypłacanych emerytur, ale ATP gwarantuje 2% stopę wzrostu rocznie (Immergut i in. 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). Inwestuje ona zgromadzone zasoby na rynkach kapitałowych.

Po osiągnięciu wieku emerytalnego świadczenie wypłacane jest przez 10 lat. Istnieje także możliwość wypłacenia pełnej zgromadzonej kwoty w postaci wypłaty jednorazowej, jeżeli zgromadzona kwota składek wraz z efektem inwestycji nie przekracza 15 tys. DKK. W latach 2004–2007 opłacanie składek w tym systemie zostało zawieszono (Więckowska 2004, s. 77; Immergut i in. 2007, s. 883; *National...* 2005, s. 34).

System nie przewiduje indeksowania ani zgromadzonych składek, ani wypłacanych emerytur, ale ATP gwarantuje 2% stopę wzrostu rocznie.

Publiczny system emerytur uzupełniających dla osób otrzymujących rentę antycypacyjną (SAP) jest systemem dobrowolnym, przeznaczonym dla rencistów. Składka w tym systemie wynosi 2,8% wysokości renty, z czego 1/3 jest opłacana przez rencistę, a 2/3 przez państwo. System może być administrowany albo przez ATP, albo przez wybraną przez uczestnika instytucję zarządzającą. Może nią być bank lub zakład ubezpieczeń na życie (Więckowska 2004, s. 77; Immergut i in. 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.

Środki zgromadzone w systemie na indywidualnych rachunkach są przekazywane uprawnionym osobom po ukończeniu przez nie 60. roku życia przez 10 lat. 30 czerwca 2007 r. w systemie uczestniczyło 1,1 mln członków, a rynkowa wartość zgromadzonych aktywów wyniosła 61,7 mld DKK⁹.

Drugi poziom dotyczy przede wszystkim zakładkowych 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...* 2005, s. 35). W 2/3 są one opłacane 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 zakładkowych 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. W marcu 2007 r. firma ta zarządzała aktywami o wartości 15,5 mld euro (PKA... 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 systemie. Maksymalny okres przyjmowany do kalkulacji emerytury to 37 lat zatrudnienia.

Wartość świadczenia emerytalnego zależy od liczby lat pracy przepracowanych jako urzędnik publiczny oraz od wysokości ostatniego wynagrodzenia (*National...* 2005, s. 36). Maksymalna emerytura dla osoby, która uczestniczyła w systemie przez 37 lat wynosi 57% ostatniego wynagrodzenia.

Systemem zarządza SAMPENSION – instytucja powołana przez *Kommunerne Pensionsforsikring* do zarządzania środkami emerytalnymi. Instytucja ta zarządzała aktywami na poziomie 90 mld DKK, przekazany przez 259 tys. pracowników⁹.

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,
- 4) terminowa renta odroczone.

Najbardziej znaną na tym rynku firmą jest Danica Pension z grupy kapitałowej Den Danske Bank A/S. W marcu 2007 r. firma ta zarządzała aktywami o wartości 32 mld euro (*Danica...* 2007).

WYZWANIA I PRZEWIDYWANE ZMIANY W SYSTEMIE

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 i in. 2004, s. 164). Duńczyków stać było nawet na obniżenie w połowie 2004 r. wieku emerytalnego z 67 na 65 lat. Zmiany, które przewidywane były w 2004 r., 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 kierowanych do emerytów, także z zakresu opieki zdrowotnej.

W tym kontekście wydaje się, że stabilny obecnie system emerytalny będzie mógł podejmować w przyszłości, nawet w obecnej formie, wyzwania dotyczące niekorzystnych zmian demograficznych. Sprzyjające są również niski poziom bezrobocia oraz wysoki stopień zatrudnienia osób starszych.

Warto podkreślić, że Duńczycy są mocno zainteresowani odkładaniem pieniędzy na emeryturę – na koniec 2005 r. w funduszach emerytalnych zgromadzili oni około 1,3 bln DKK, co odpowiadało 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 składowe, charakterystyczne dla modelu bismarckowskiego, pojawiają się jedynie jako uzupełnienie zasadniczej emerytury. Ponieważ są one realizowane w formule kapitałowej, zyskują na coraz większym znaczeniu. Dzięki wspieraniu dwóch podstawowych filarów przez 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 rozwiązaniem duńskiego systemu emerytalnego w porównaniu z innymi systemami międzynarodowymi jest funkcjonowanie zintegrowanej platformy informatycznej *PensionInfo*, na której emeryci mogą znaleźć wszelkie informacje dotyczące zasad funkcjonowania emerytur i stanu ich osobistych rachunków emerytalnych.

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

² <http://www.atp.dk/www/portal.nsf/mainfrms!ReadForm&Expand=0&Area=ATPKoncernLanguage>, [dostęp 5.05.2007].

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

⁴ <http://www.pensionsinfo.dk/>.

⁵ Dla osób urodzonych przed 1 lipca 1939 r. wiek emerytalny wynosił 67 lat (*The Handbook...* 2007, s. 883).

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

⁷ Można także opłacać składkę na ubezpieczenie zdrowotne, macierzyńskie i przeciw bezrobociu, wówczas składka ulega podwojeniu (*Social...* 2006, s. 82).

⁸ <http://www.ld.dk/Half%20year%202007-1439.aspx>, [dostęp 23.11.2007].

⁹ [http://www.kp.dk/media\(289,1030\)/Engelsk_brochure.pdf](http://www.kp.dk/media(289,1030)/Engelsk_brochure.pdf) [dostęp 23.11.2007].

LITERATURA

Andretti V. (2003), *Occupational pensions and job mobility in the European Union*, w: O. Castellino, E. Fornero (eds.), *Pension policy in an integrating Europe*, University of Turin and Center for Research on Pension and Welfare Policies, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA: Edward Elgar, s. 198–223.

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

Bernstein N. (2006), *The role of the pension sector in the economy*, speech at the Labour-Market Pension Conference 2006 on 26 October 2006, dostępny w Internecie:

- <[http://www.nationalbanken.dk/C1256BE900406EF3/sysOakFil/NBe_speech_261006/\\$File/NBEspeech_okt2006_pension.pdf](http://www.nationalbanken.dk/C1256BE900406EF3/sysOakFil/NBe_speech_261006/$File/NBEspeech_okt2006_pension.pdf)>, [dostęp 31.05.2007].
- Bingley P., Datta Gupta N., Pedersen P.J. (2004), *The Impact of incentives on retirement in Denmark*, w: J. Gruber, A. David (eds.), *Wise social security programs and retirement around the world. Micro-Estimation*, Chicago and London: The University of Chicago Press, s. 153–234.
- Castellino O., Fornero E., red. (2003), *Pension policy in an integrating Europe*, University of Turin and Center for Research on Pension and Welfare Policies, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Danica to enter Irish market with Dublin HQ (2007), artykuł z 23 marca, dostępny w Internecie: <http://www.nrpn-online.com/news/fullstory.php/aid/332/Danica_to_enter_Irish_market_with_Dublin_HQ.html>, [dostęp 31.05.2007].
- Green-Pedersen Ch. (2007), *Denmark: A "World Bank" pension system*, w: E.M. Immergut, K.M. Anderson, I. Schulze (eds.), *The Handbook of Western European Pension Politics*, New York: Oxford University Press, s. 454–495.
- Gruber J., Wise D.A., red. (2004), *Social security programs and retirement around the world. Micro-Estimation*, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Holzmann R., MacKellar L., Rutkowski M. (2003), *Accelerating the European pension Reform Agenda: Need, progress, and Conceptual Underpinneings*, w: R. Holzmann, M. Orenstein, M. Rutkowski (eds.), *Pension Reform in Europe: Process and Progress*, Washington, D.C.: The World Bank – Directions in Development.
- Immergut E.M., Anderson K.M., Schulze I., red. (2007), *The Handbook of Western European Pension Politics*, New York: Oxford University Press.
- Joint report on social protection and social inclusion 2006 – Synthesis report on adequate and sustainable pensions* (2006), COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Brussels, dostępny w Internecie: <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*, Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu.
- National strategy report on the danish pension system* (2005), July dostępny w Internecie: <http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2005/dk_en.pdf>.
- Pension reform and the development of pension systems. An evaluation of World Bank Assistance* (2006), Washington, D.C.: Independent Evaluation Group – The World Bank.
- PKA to double private equity exposure after initial success* (2007), artykuł z 23 marca, dostępny w Internecie: <http://www.nrpn-online.com/news/fullstory.php/aid/333/PKA_to_double_private_equity_exposure_after_initial_success.html>, [dostęp 31.05.2007].
- 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, Washington, D.C.
- Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries* (2006), Commission Staff Working Document dostępny w Internecie: <http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/sec_2006_304_annex_en.pdf>.
- Szumlicz T., Żukowski Maciej, red. (2004), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Warszawa: TWIGGER.
- Whitehouse E. (2007), *Pensions panorama. Retirement-income systems in 53 countries*, Washington, D.C.: The World Bank.
- Więckowska B. (2004), *System emerytalny w Danii*, w: T. Szumlicz, M. Żukowski (red.), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Warszawa: TWIGGER, s. 71–91.
- Wiśniewski J. (2005), *Ewolucja szwedzkiego i brytyjskiego modelu polityki społecznej w latach 1993–2003*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.

STRONY INTERNETOWE

- http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#2005 [dostęp 25.11.2007].
- <http://www.atp.dk/www/portal.nsf/mainfrms!ReadForm&Expand=0&Area=ATPKoncernLanguage>, [dostęp 5.05.2007].
- <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 23.11.2007].
- [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 23.11.2007].
- <http://www.ld.dk/Default.aspx?ID=792>, [dostęp 5.05.2007].
- <http://www.ld.dk/Half%20year%202007-1439.aspx>, [dostęp 23.11.2007].
- http://www.pka.dk/public/forside/this_is_pka/this_is_pka.htm, [dostęp 31.05.2007].
- <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/da.html>, [dostęp 25.11.2007].

SUMMARY

The paper presents an insight into the old age pension system in Denmark. The introduction is followed by tree topic paragraphs: 1. the historical development of its pension system, 2. the present situation, and 3. challenges and foreseen changes. There, the author's goal was to present both past and present solutions employed by the Danish's pension system, in search for ideas worth consideration in international comparisons. In the summary, the author highlights as a particular Danish approach the fact of existing integrated IT-platform PensionInfo, where pensioners can find all the data according to the rules of pension performance and the state of their personal pension accounts.