

dr Jarosław Poteraj¹
Katedra Ekonomii i Finansów
Akademia Łomżyńska

System emerytalny Stanów Zjednoczonych a teoria ekonomii

Abstrakt

Celem artykułu jest analiza systemu emerytalnego Stanów Zjednoczonych w kontekście teorii ekonomii, w tym teorii redystrybucji zasobów, ekonomii dobrobytu oraz modeli pokoleń nakładających się (OLG). System ten, oparty na publicznym ubezpieczeniu społecznym (*Social Security*) oraz prywatnych planach oszczędnościowych, takich jak 401(k) i IRA, stanowi przykład zróżnicowanego podejścia do zabezpieczenia emerytalnego. Przeprowadzona analiza wskazuje, że połączenie elementów repartycyjnych i kapitałowych umożliwia większą elastyczność i efektywność w dostarczaniu systemu do zmieniających się warunków demograficznych i gospodarczych.

Wyniki badań wskazują, że *Social Security* odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu podstawowego dochodu emerytalnego, wspierając cele społeczne i redystrybucyjne, podczas gdy prywatne plany oszczędnościowe promują indywidualną odpowiedzialność i efektywną alokację zasobów. W kontekście teorii ekonomii dobrobytu oraz modeli OLG systemy kapitałowe są bardziej efektywne w gospodarkach, gdzie rynkowe stopy procentowe przewyższają stopy wzrostu populacji. Jednak prywatne mechanizmy oszczędzania niosą ze sobą ryzyko związane z wahaniami rynków finansowych, co wymaga dodatkowych regulacji i wsparcia edukacyjnego.

W artykule wskazano na znaczenie elastyczności systemu emerytalnego w obliczu wyzwań związanych ze starzeniem się ludności oraz zmieniającymi się warunkami ekonomicznymi. Amerykański system emerytalny może stanowić inspirację do dalszych badań nad efektywnością różnych mechanizmów finansowych w kontekście ich wpływu na stabilność finansową i dobrobyt społeczny.

Słowa kluczowe: system emerytalny, *Social Security*, 401(k), teoria ekonomii, redystrybucja zasobów, ekonomia dobrobytu.

The United States pension system and economic theory

Abstract

The aim of this paper is to analyse the United States pension system in the context of economic theory, including resource redistribution, welfare economics, and overlapping generations (OLG) models. This system, based on public social insurance (*Social Security*) and private savings

¹ Adres korespondencyjny: e-mail: jpoteraj@al.edu.pl. ORCID: 0000-0002-0809-4414.

plans such as 401(k) and IRA, represents a diversified approach to retirement security. The analysis demonstrates that the combination of pay-as-you-go and capital-based elements enables greater flexibility and efficiency in adapting the system to changing demographic and economic conditions.

The findings indicate that Social Security plays a pivotal role in providing a basic retirement income, supporting social and redistributive goals, while private savings plans promote individual responsibility and efficient resource allocation. In the context of welfare economics and OLG models, capital-based systems are more efficient in economies where market interest rates exceed population growth rates. However, private savings mechanisms carry risks associated with market volatility, necessitating additional regulatory measures and educational support.

The article highlights the importance of pension system flexibility in addressing challenges related to population aging and changing economic conditions. The U.S. pension system may serve as an inspiration for further research into the efficiency of various financial mechanisms and their impact on fiscal stability and social welfare.

Keywords: pension system, Social Security, 401(k), economic theory, resource redistribution, welfare economics.

JEL: H55, J26, G23, G28.

WPROWADZENIE

System emerytalny jest jednym z kluczowych elementów polityki społecznej każdego kraju, pełniąc fundamentalną rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa finansowego osobom kończącym aktywność zawodową.

Amerykański system emerytalny, oparty na zasadach zarówno publicznego ubezpieczenia społecznego (*Social Security*), jak i prywatnych planów emerytalnych, takich jak 401(k) i IRA, charakteryzuje się dużą złożonością. *Social Security*, wprowadzony w 1935 r., jest fundamentem systemu, zapewniającym podstawowe świadczenia emerytalne dla milionów obywateli (Achenbaum, 1986). Z kolei prywatne plany emerytalne, rozwijane od lat siedemdziesiątych XX w., umożliwiają pracownikom indywidualne oszczędzanie na przyszłość, co wprowadza większą elastyczność, ale także ryzyko finansowe (Munnell, Sundén, 2004).

Współczesne wyzwania demograficzne i ekonomiczne, takie jak starzenie się ludności, wydłużająca się długość życia oraz zmiany na rynku pracy, wywierają presję na finansową stabilność systemów emerytalnych. Celem niniejszego artykułu jest analiza kluczowych elementów amerykańskiego systemu emerytalnego w kontekście ich zgodności z teorią ekonomii, ze szczególnym uwzględnieniem mechanizmów redystrybucji dochodów, efektywności inwestycji oraz sposobów zarządzania ryzykiem.

Artykuł opiera się na analizie literatury przedmiotu oraz danych statystycznych, skupiając się na mechanizmach, które kształtują system emerytalny USA, oraz na ich zgodności z teoretycznymi modelami ekonomicznymi. Przeanalizowane zostaną także wyzwania stojące przed systemem oraz ich potencjalne konsekwencje dla przyszłych emerytów.

HIPOTEZY BADAWCZE

1. Amerykański model systemu emerytalnego oparty na kombinacji publicznego ubezpieczenia społecznego i prywatnych planów emerytalnych odzwierciedla zasady teorii redystrybucji zasobów i ekonomii dobrobytu, zapewniając większą stabilność finansową w porównaniu z systemami wyłącznie repartycyjnymi.
2. Włączenie prywatnych mechanizmów oszczędzania oraz elastyczności w dostosowywaniu wieku emerytalnego stanowi przykład zastosowania teorii racjonalnego wyboru, co pozwala uczestnikom systemu lepiej zarządzać ryzykiem finansowym w zmieniających się warunkach ekonomicznych.

Celem artykułu jest zbadanie kluczowych elementów amerykańskiego systemu emerytalnego oraz ich zgodności z teorią ekonomii, a także ocena jego stabilności finansowej i efektywności w świetle współczesnych wyzwań demograficznych i rynkowych.

Nowe perspektywy wniesione przez badanie to:

- Interdyscyplinarna analiza systemu emerytalnego USA w świetle teorii ekonomii.
- Zwrócenie uwagi na ograniczenia prywatnych programów oszczędnościowych.
- Kontekst współczesnych wyzwań demograficznych i gospodarczych.

PRZEGLĄD LITERATURY

Systemy emerytalne odgrywają kluczową rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa finansowego osobom starszym. W literaturze na temat systemów emerytalnych istnieje wiele badań analizujących różnice między podejściami opartymi na publicznych świadczeniach a prywatnych planach emerytalnych.

Rozwój systemu *Social Security* w Stanach Zjednoczonych: Jednym z najważniejszych punktów odniesienia w badaniach nad systemami emerytalnymi jest *Social Security* wprowadzony w 1935 r., który stanowi fundament amerykańskiego systemu emerytalnego. Według raportu Social Security Administration (2022) system ten zapewnia podstawowe świadczenia emerytalne dla ponad 65 milionów obywateli. Wielokrotnie reformowany w obliczu zmian demograficznych *Social Security* odgrywa kluczową rolę w zabezpieczeniu finansowym osób starszych w USA. Reforma z 1983 r., która podniosła wiek emerytalny, jest jedną z kluczowych odpowiedzi na wyzwania związane z długowiecznością (SSA, 2024a, b).

Jednakże zbliżające się wyzwania, takie jak wzrost liczby emerytów i zmniejszająca się liczba pracujących, stawiają pytania o dalszą wypłacalność systemu (Holden, Schrass, 2023). Współczesne badania koncentrują się na tym, jak zmiany w podatkach i składkach mogą wpłynąć na długoterminową stabilność *Social Security*.

Pracownicze plany emerytalne – rozwój i znaczenie: Prywatne plany emerytalne, takie jak 401(k) i IRA, zyskały popularność w USA jako forma zabez-

pieczenia finansowego. Badania z ostatnich lat pokazują, że systemy te, oparte na **zdefiniowanej składce** (DC – *Defined Contribution*), dają większą elastyczność i kontrolę nad oszczędnościami, ale przenoszą również ryzyko na pracowników. Według Holden i Schrass (2023) aktywa zgromadzone w planach 401(k) wynoszą obecnie ponad 8 bilionów dolarów, co podkreśla ich znaczenie w amerykańskim systemie emerytalnym.

Jednakże badania wskazują na ryzyko związane z indywidualnym zarządzaniem inwestycjami w ramach tych planów. Munnell i Sundén (2004) podkreślają, że niska świadomość inwestycyjna uczestników planów 401(k) oraz ich ograniczona wiedza na temat alokacji aktywów mogą prowadzić do decyzji finansowych obciążonych ryzykiem. Autorzy wskazują również, że wahania rynków finansowych narażają oszczędzających na znaczące straty, co może wpływać na stabilność przyszłych świadczeń emerytalnych (Munnell, Sundén, 2004, s. 114–116). W odpowiedzi na te wyzwania literatura sugeruje wprowadzenie dodatkowych mechanizmów regulacyjnych, takich jak automatyczne zapisywanie pracowników do programów emerytalnych oraz edukacja finansowa, aby zwiększyć efektywność oszczędzania.

Teoretyczne podstawy systemów emerytalnych: Teoria ekonomii emerytalnej od wielu lat opiera się na modelach makroekonomicznych, które analizują przepływy pieniężne między pokoleniami oraz efektywność różnych schematów emerytalnych w kontekście alokacji zasobów. Kluczowym wkładem w tę dziedzinę były prace Paula Samuelsona (1958) oraz Petera Diamonda (1965), które stworzyły model Diamonda-Samuelsona², opisujący gospodarkę o pokoleniach nakładających się (OLG – *Overlapping Generations*). Model ten wykazuje, że dynamicznie nieefektywna gospodarka, w której stopa procentowa jest niższa od stopy wzrostu populacji, może poprawić swoją efektywność poprzez wprowadzenie systemu repartycyjnego (PAYG).

Blake (2006) wskazuje, że modele OLG są fundamentem współczesnej makroekonomii emerytalnej, opisując w sposób zagregowany zachowania jednostek, przedsiębiorstw i rządów. Zastosowanie tych modeli umożliwia ocenę efektywności systemów emerytalnych, w tym ich zgodności z zasadą V. Pareto. W przypadku gospodarki amerykańskiej modele te sugerują, że przejście od systemu PAYG do systemów kapitałowych wiąże się z istotnym obciążeniem młodych pokoleń, co podkreśla Breyer (1989).

Ekonomia dobrobytu i redystrybucja zasobów: Teoria ekonomii dobrobytu odgrywa istotną rolę w analizie systemów emerytalnych, szczególnie w kontekście ich wpływu na redystrybucję dochodów. Arthur Pigou (1920), w swojej klasycznej pracy, podkreślał, że systemy redystrybucji zasobów, takie jak PAYG,

² W modelu tym rozwijane są treści podjęte wcześniej przez Irvinga Fishera w jego monografii z 1930 r. oraz Maurice'a Allaisa w opracowaniu z 1947 r. (Fisher, 1930; Allais, 1947).

mogą zwiększać dobrobyt społeczny, o ile są wprowadzane w gospodarkach dynamicznie nieefektywnych. Jednak w rozwiniętych gospodarkach, gdzie rynkowe stopy procentowe przewyższają stopy wzrostu populacji, schematy PAYG mogą prowadzić do pogorszenia sytuacji młodszych generacji, co wykazali Abel, Mankiw, Summers i Zeckhauser (1989).

W kontekście systemu amerykańskiego, który łączy elementy repartycyjne z kapitałowymi, teoria dobrobytu zwraca uwagę na konieczność równoważenia redystrybucji i indywidualnej odpowiedzialności za oszczędzanie na emeryturę. Munnell i Sundén (2004) wskazują, że prywatne plany, takie jak 401(k), oferują większą elastyczność i możliwość zwiększania indywidualnych oszczędności, ale jednocześnie wymagają wyższego poziomu wiedzy finansowej od uczestników.

Modele cyklu życiowego i teorie racjonalnego wyboru: Yaari (1965) wprowadził model cyklu życiowego, który opisuje decyzje dotyczące konsumpcji i oszczędzania w warunkach niepewności długości życia. W kontekście amerykańskiego systemu emerytalnego teoria ta tłumaczy, dlaczego prywatne plany emerytalne, takie jak IRA czy 401(k), odgrywają kluczową rolę w alokacji zasobów. Blanchard (1985) rozszerzył ten model o elementy związane z dziedziczeniem i transferami międzypokoleniowymi, co dodatkowo podkreśla znaczenie indywidualnych decyzji finansowych w systemach kapitałowych.

Stabilność systemów i mechanizmy inwestycyjne: W literaturze wskazuje się również na znaczenie stabilności systemów emerytalnych w długim okresie. Diamond (1965) zwraca uwagę, że w systemach opartych na stopach procentowych niższych od wzrostu gospodarczego konieczne jest poszukiwanie mechanizmów, które minimalizują ryzyko destabilizacji. W przypadku systemów amerykańskich kluczowe jest zabezpieczenie przed wahaniami rynkowymi, co wymaga zarówno regulacji, jak i edukacji uczestników systemu.

Analiza różnic między systemami repartycyjnymi a kapitałowymi: Systemy repartycyjne (*pay-as-you-go*, PAYG) i kapitałowe są dwoma fundamentalnymi modelami finansowania emerytur, różniącymi się mechanizmem funkcjonowania, wpływem na gospodarkę i reakcją na zmiany demograficzne. Ich analiza w kontekście teorii ekonomii dostarcza istotnych wniosków dotyczących efektywności, stabilności i redystrybucji zasobów. Podstawowe różnice w mechanizmach finansowania są takie, że w **modelach PAYG** świadczenia emerytalne są finansowane z bieżących składek osób aktywnych zawodowo. Jak zauważają Samuelson (1958) i Diamond (1965), PAYG może być dynamicznie efektywny jedynie w warunkach, gdy stopa wzrostu populacji i płac jest równa lub wyższa od rynkowych stóp procentowych. Jednak w gospodarkach o starzejącej się populacji, takich jak USA, model ten napotyka trudności związane z rosnącą liczbą świadczeniobiorców i zmniejszającą się bazą podatkową. Natomiast w **systemach kapitałowych** świadczenia emerytalne wynikają z akumulacji indywidualnych oszczędności, które są inwestowane na rynkach finansowych. Jak podkreśla Blake (2006), sys-

tem ten zwiększa elastyczność finansowania emerytur, umożliwiając wyższą stopę zwrotu z oszczędności w warunkach stabilnych rynków. Jednak niesie ze sobą ryzyko związane z wahaniami rynkowymi oraz nierównościami w akumulacji kapitału.

Z perspektywy efektywności ekonomicznej PAYG może być korzystny w krótkim okresie, gdyż nie wymaga natychmiastowej akumulacji kapitału. Jednak w długim okresie kapitałowe systemy emerytalne, zgodnie z modelem Yaari (1965), lepiej wykorzystują rynkowe stopy procentowe, co sprzyja zwiększeniu oszczędności i inwestycji w gospodarce. W gospodarce USA, gdzie rynkowe stopy procentowe przewyższają stopę wzrostu populacji (Abel i in., 1989), systemy kapitałowe oferują większą efektywność w sensie Pareto.

Z perspektywy stabilności i odporności na zmiany demograficzne systemy repartycyjne są bardziej wrażliwe na zmiany demograficzne, takie jak spadek dzietności i wydłużanie się długości życia. Przy malejącej proporcji osób pracujących do emerytów rośnie ryzyko niewypłacalności, co wymaga reform, takich jak podniesienie wieku emerytalnego czy zwiększenie składek. Natomiast systemy kapitałowe są mniej wrażliwe na zmiany demograficzne, ale silnie uzależnione od stabilności rynków finansowych. Kryzysy gospodarcze mogą znacząco obniżyć wartość oszczędności emerytalnych, co wymaga od uczestników większej wiedzy finansowej i ostrożności inwestycyjnej (Munnell, Sundén, 2004).

W perspektywie redystrybucji i nierówności PAYG pełni funkcję redystrybucyjną, zapewniając minimalny poziom dochodu emerytalnego nawet dla osób o niskich zarobkach. W systemach kapitałowych redystrybucja jest ograniczona, co pogłębia nierówności dochodowe. W USA plany 401(k) i IRA pokazują, że osoby o wyższych dochodach częściej uczestniczą w takich programach, co prowadzi do nierówności w dochodach emerytalnych (Madrian, Shea, 2001).

ADAPTACJA MODELI TEORETYCZNYCH DO ANALIZY SYSTEMU EMERYTALNEGO W STANACH ZJEDNOCZONYCH

Modele teoretyczne stanowią fundamentalne narzędzia w analizie systemów emerytalnych, umożliwiając ocenę ich efektywności i stabilności w różnych warunkach gospodarczych i demograficznych. W kontekście systemu emerytalnego Stanów Zjednoczonych ich zastosowanie pozwala na pogłębione zrozumienie mechanizmów funkcjonowania zarówno systemu publicznego (*Social Security*), jak i prywatnych planów oszczędnościowych (401(k), IRA).

Model Diamonda-Samuelsona a system repartycyjny (PAYG): Model Diamonda-Samuelsona opisuje gospodarki o pokoleniach nakładających się (OLG) i wskazuje na warunki, w których systemy repartycyjne mogą być efektywne. W przypadku USA model ten zastosowano do analizy funkcjonowania systemu So-

cial Security, gdzie stopa wzrostu populacji oraz wydajności pracy decyduje o stabilności finansowej. Jak pokazują badania Abel, Mankiw, Summers i Zeckhauser (1989), w USA dynamika demograficzna, w tym spadek dzietności i wydłużenie życia, podważa zdolność systemu PAYG do długoterminowej samofinansowości. Dzięki zastosowaniu tego modelu możliwe było zidentyfikowanie potrzeby reform, takich jak podniesienie wieku emerytalnego czy zwiększenie składek.

Kapitałowe elementy systemu w kontekście modelu cyklu życiowego (Yaari, 1965): Model cyklu życiowego Yaari'ego został zaadaptowany do analizy prywatnych planów oszczędnościowych, takich jak 401(k) i IRA. W USA plany te umożliwiają indywidualną akumulację kapitału, zgodnie z założeniem modelu, że jednostki optymalizują konsumpcję i oszczędności w trakcie swojego życia, uwzględniając niepewność długości życia. Analiza na podstawie tego modelu wykazała, że elastyczność tych planów umożliwia lepsze dostosowanie oszczędności do indywidualnych potrzeb, ale jednocześnie zwiększa ryzyko związane z błędami inwestycyjnymi, co podkreślili Munnell i Sundén (2004).

Zastosowanie teorii racjonalnego wyboru: Teoria racjonalnego wyboru znajduje zastosowanie w analizie decyzji uczestników systemów kapitałowych. W USA uczestnictwo w planach 401(k) wykazuje silny wpływ automatycznych zapisów, co potwierdzają badania Madriana i Shea (2001). Wdrożenie tych mechanizmów wynikało z adaptacji teorii racjonalnego wyboru, która uwzględnia ograniczoną racjonalność uczestników i wpływ sugestii na ich decyzje oszczędnościowe.

Interakcje między systemami repartycyjnymi a kapitałowymi: Adaptacja modeli teoretycznych umożliwia również analizę interakcji między elementami systemu PAYG i kapitałowego. W przypadku USA zastosowanie modeli OLG pozwoliło na ocenę wpływu systemu *Social Security* na poziom oszczędności prywatnych oraz decyzje inwestycyjne uczestników. Diamond (1965) wskazał, że wprowadzenie elementów kapitałowych może złagodzić obciążenia demograficzne w systemie PAYG, ale wymaga jednocześnie mechanizmów ograniczających nierówności w akumulacji kapitału.

METODYKA BADANIA

Cel badania: Celem badania jest analiza kluczowych elementów systemu emerytalnego Stanów Zjednoczonych w kontekście ich zgodności z teorią ekonomii, w tym teorią redystrybucji zasobów i ekonomii dobrobytu, oraz ocena stabilności finansowej i efektywności tego systemu w warunkach współczesnych wyzwań demograficznych i rynkowych.

Podejście badawcze: Badanie ma charakter teoretyczno-empiryczny i opiera się na analizie literatury oraz danych wtórnych. Wykorzystano podejście wielopoziomowe obejmujące:

- Analizę teoretyczną: Badanie oparto na modelach ekonomicznych, takich jak model Diamonda-Samuelsona i model cyklu życiowego Yaari'ego, które umożliwiły analizę funkcjonowania systemów *Social Security* oraz planów kapitałowych w kontekście amerykańskiej gospodarki. Model Diamonda-Samuelsona pozwolił na ocenę efektywności systemu PAYG w warunkach spadającej stopy wzrostu populacji. Wyniki wskazują, że w USA długoterminowa stabilność systemu repartycyjnego wymaga reform, takich jak podniesienie wieku emerytalnego. Model Yaari'ego zastosowano do analizy indywidualnych decyzji oszczędnościowych w planach kapitałowych. Wyniki wykazały, że uczestnicy planów 401(k) optymalizują oszczędności w cyklu życia, ale ich decyzje są często ograniczane przez brak wiedzy finansowej.
- Analizę danych empirycznych: Wykorzystano raporty rządowe oraz statystyki dotyczące uczestnictwa w planach emerytalnych, stabilności systemu *Social Security* oraz efektywności prywatnych programów oszczędnościowych.

Źródła danych. Analiza opiera się na następujących źródłach:

- Literatura naukowa: Klasyczne i współczesne publikacje w zakresie teorii ekonomii emerytalnej, w tym prace Samuelsona (1958), Diamonda (1965), Pigou (1920) oraz Blake'a (2006) oraz artykuły dotyczące teorii cyklu życiowego i racjonalnego wyboru (np. Yaari, 1965; Blanchard, 1985).
- Raporty instytucji: Social Security Administration (SSA) – dane dotyczące funkcjonowania systemu *Social Security* i jego stabilności finansowej oraz raporty Congressional Budget Office (CBO) dotyczące reform emerytalnych i prognoz demograficznych.
- Dane statystyczne: Wskaźniki makroekonomiczne, w tym stopa wzrostu gospodarczego, stopa wzrostu populacji, poziom oszczędności i inwestycji oraz dane dotyczące partycypacji w planach 401(k) i IRA oraz stabilności systemu PAYG.

Metoda analizy:

- Analiza jakościowa: Analiza zgodności systemu *Social Security* i prywatnych planów emerytalnych z teorią redystrybucji zasobów i ekonomii dobrobytu oraz ocena adekwatności modeli OLG do interpretacji sytuacji w Stanach Zjednoczonych.
- Analiza ilościowa: Porównanie parametrów ekonomicznych systemu amerykańskiego (np. stopy zwrotu w planach kapitałowych, stopy składek w systemie PAYG) z ich teoretycznymi odpowiednikami w modelach ekonomicznych oraz analiza danych statystycznych dotyczących demografii i oszczędności w kontekście długoterminowej stabilności finansowej.
- Porównania międzyokresowe: Ocena zmian w strukturze systemu emerytalnego USA w ostatnich dekadach, z uwzględnieniem kluczowych reform (np. zmiany wieku emerytalnego, automatyczne zapisy do 401(k)).

Kryteria oceny. Badanie opiera się na kilku kluczowych kryteriach:

- Efektywność ekonomiczna: Zgodność systemu z zasadą Pareto i efektywność alokacji zasobów.

- Stabilność finansowa: Trwałość finansowa systemu *Social Security* i prywatnych planów w zmieniających się warunkach demograficznych.
- Równość i redystrybucja: Ocena sprawiedliwości redystrybucji dochodów między pokoleniami.
- Elastyczność i ryzyko: Zdolność systemu do adaptacji w warunkach wahań rynkowych i zmian demograficznych.

Ograniczenia badania:

- Badanie opiera się wyłącznie na analizie danych wtórnych, co ogranicza możliwość pełnego uwzględnienia indywidualnych różnic w zachowaniach uczestników systemu emerytalnego. Brak dostępu do danych pierwotnych ogranicza także możliwość weryfikacji wyników w oparciu o konkretne grupy demograficzne. Ponadto wykorzystane modele teoretyczne są uproszczone i nie uwzględniają wszystkich aspektów dynamicznych, takich jak wpływ polityki fiskalnej na system emerytalny.
- Różnice kulturowe i instytucjonalne: Wyniki badania mogą być trudne do bezpośredniego zastosowania w innych krajach ze względu na specyfikę amerykańskiego rynku finansowego i regulacji.

WYNIKI ANALIZ I ICH INTERPRETACJA

Stan obecny systemu emerytalnego w Stanach Zjednoczonych – na 1 sierpnia 2024 r.: System emerytalny w Stanach Zjednoczonych obejmuje obowiązkowe składki emerytalne oraz fakultatywne formy oszczędzania na emeryturę. Odrębne rozwiązania emerytalne przewidziane są dla służb mundurowych, sędziów oraz pracowników federalnych i funkcjonariuszy służb publicznych.

W Stanach Zjednoczonych **obowiązkowy system emerytalny** obejmuje wszystkich pracowników i jest realizowany za pośrednictwem *Social Security*. Jest to system ubezpieczeń społecznych, który finansowany jest z obowiązkowych składek. Pracownicy wpłacają składki w wysokości 6,2% swojego wynagrodzenia brutto, a ich pracodawcy są zobowiązani do wpłacania równorzędnej kwoty, co łącznie stanowi 12,4% dochodu pracownika. Osoby samozatrudnione są odpowiedzialne za opłacenie całej składki, co oznacza, że wpłacają 12,4% swojego dochodu. Składki te obowiązują do określonego limitu dochodów, który na 2024 r. wynosił 168.600 USD. Podstawą do obliczenia świadczeń emerytalnych są średnie zarobki z 35 lat, w których dana osoba uzyskała najwyższe zarobki. Jeśli ktoś pracował przez mniej niż 35 lat, to brakujące lata są uzupełniane zerami, co obniża średnią. Zarobki z każdego roku są najpierw waloryzowane przy użyciu wskaźnika SSA, który nazywa się *Average Wage Index* (AWI). Po zwaloryzowaniu zarobków SSA oblicza *Average Indexed Monthly Earnings* (AIME), czyli średnią skorygowaną miesięczną płacę. Na podstawie AIME obliczany jest *Primary*

Insurance Amount (PIA), czyli podstawowa kwota świadczenia, którą osoba może otrzymać w pełnym wieku emerytalnym. PIA jest obliczana przy użyciu formuły składającej się z trzech przedziałów procentowych, które zmieniają się co roku w zależności od zarobków. Formuła PIA na 2024 r. wygląda następująco:

- 90% AIME dla pierwszych 1.115 USD,
- 32% AIME między 1.115 USD a 6.721 USD,
- 15% AIME powyżej 6.721 USD.

Wiek, w którym można uzyskać pełne świadczenia, wynosi od 66 do 67 lat, w zależności od roku urodzenia, choć wcześniejsze przejście na emeryturę jest możliwe od 62. roku życia, ale z obniżonymi świadczeniami (SSAa, [http](#)). Obniżka wynosi około 25% w przypadku, gdy osoba decyduje się na emeryturę w wieku 62 lat zamiast w pełnym wieku emerytalnym (SSAb, [http](#)). Wiek, w którym dana osoba decyduje się przejść na emeryturę, ma również wpływ na wysokość świadczeń. Jeżeli ktoś przechodzi na emeryturę przed pełnym wiekiem emerytalnym (66–67 lat, w zależności od roku urodzenia), świadczenia są obniżane o określony procent za każdy miesiąc wcześniejszej emerytury. W przypadku przejścia na emeryturę później niż w pełnym wieku emerytalnym, świadczenia wzrastają o określony procent za każdy miesiąc opóźnienia do wieku 70 lat (SSAb, [http](#)). W systemie *Social Security* w Stanach Zjednoczonych nie ma zróżnicowania wieku emerytalnego ze względu na płeć. W systemie funkcjonuje minimalna emerytura (*Special Minimum Benefit*). W 2024 r., aby kwalifikować się do tej minimalnej emerytury, osoba musiała pracować przez co najmniej 11 lat, osiągając minimalne wymagane zarobki, a wysokość tej emerytury wzrasta wraz z liczbą przepracowanych lat, osiągając maksimum po 30 latach pracy. *Social Security* przewiduje również limit maksymalnej kwoty świadczenia, którą można otrzymać. W 2024 r. osoba przechodząca na emeryturę w pełnym wieku emerytalnym (66 lub 67 lat) może otrzymać maksymalne świadczenie w wysokości około 3.627 USD miesięcznie. Jeśli jednak ktoś opóźni przejście na emeryturę do 70. roku życia, maksymalne świadczenie może wzrosnąć do około 4.555 USD miesięcznie (SSAb, [http](#)). W systemie *Social Security* istnieje również indywidualizacja ewidencji składek. Każdy pracownik ma swoje unikalne konto, na które wpłacane są składki emerytalne. Social Security Administration (SSA) prowadzi dokładną ewidencję zarobków każdej osoby, aby obliczyć przyszłe świadczenia emerytalne. Dzięki temu każdy obywatel może śledzić swoje składki oraz przewidywaną wysokość świadczeń za pośrednictwem portalu internetowego SSA (SSAa, [http](#)).

Według raportu OECD (2023) wydatki na emerytury publiczne w Stanach Zjednoczonych w relacji do PKB są niższe niż średnia OECD, co podkreśla większą rolę prywatnych oszczędności w systemie amerykańskim.

Oprócz obowiązkowego systemu *Social Security* w Stanach Zjednoczonych istnieje wiele **fakultatywnych form oszczędzania na emeryturę**, które są dostępne dla pracowników w zależności od ich zatrudnienia oraz preferencji.

Plany o zdefiniowanej składce (*Defined Contribution, DC*), takie jak popularne plany 401(k), umożliwiają pracownikom dobrowolne odkładanie części swojego wynagrodzenia na emeryturę z możliwością korzystania z ulg podatkowych. Składki są wpłacane przez pracownika i często także przez pracodawcę, który może dopasować część składek pracownika. W 2024 r. roczny limit składek, które pracownik może wpłacić na swój plan 401(k), wynosi 22.500 USD. Osoby, które ukończyły 50 lat lub więcej, mogą wpłacić dodatkowe składki, zwane *catch-up contributions*. W 2024 r. limit *catch-up contributions* wynosi 7.500 USD. W rezultacie, łącznie osoby powyżej 50. roku życia mogą wpłacić do 30.000 USD rocznie na swoje konta 401(k). Oprócz wpłat od pracownika pracodawcy mogą również wpłacać środki na konto 401(k) pracownika. Istnieje ogólny limit, który łączy wpłaty od pracownika, pracodawcy oraz ewentualne *catch-up contributions*. W 2024 r. ten łączny limit wynosi 66.000 USD lub 73.500 USD dla osób powyżej 50. roku życia (Internal Revenue Service, IRSa, [http](http://)). Wysokość przyszłych świadczeń zależy od zgromadzonego kapitału i wyników inwestycyjnych, co oznacza, że uczestnicy planu ponoszą ryzyko inwestycyjne. Wpłaty z tych planów mogą się rozpocząć po ukończeniu 59,5 roku życia bez kar finansowych (U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration, EBSAa). Nadzór nad planami o zdefiniowanej składce (*Defined Contribution, DC*), takimi jak plany 401(k), jest prowadzony przez Employee Benefits Security Administration (EBSA), która jest częścią U.S. Department of Labor. Dodatkowo, w przypadku planów DC, Internal Revenue Service (IRS) również odgrywa rolę w nadzorze, szczególnie w kontekście zgodności z przepisami podatkowymi dotyczącymi składek i wypłat z tych planów.

Plany te, mimo ich elastyczności i korzyści podatkowych, niosą ryzyko inwestycyjne, gdyż wysokość przyszłych świadczeń zależy od wyników inwestycyjnych. Oznacza to, że uczestnicy muszą aktywnie zarządzać swoimi oszczędnościami, co nie zawsze jest łatwe, szczególnie dla osób bez doświadczenia w zarządzaniu inwestycjami (Holden, Schrass, 2023).

Plany o zdefiniowanym świadczeniu (*Defined Benefit, DB*) to tradycyjne plany emerytalne, w których pracodawcy zobowiązują się do wypłaty określonej kwoty emerytury na podstawie formuły uwzględniającej lata pracy, wysokość wynagrodzenia oraz wiek emerytalny. Składki są głównie finansowane przez pracodawcę, a świadczenia są wypłacane w formie dożywotnich miesięcznych płatności. Te plany są coraz rzadsze, ale nadal funkcjonują w niektórych sektorach, szczególnie w sferze publicznej. Nadzór nad nimi sprawuje Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), która chroni świadczenia emerytalne w przypadku niewypłacalności planu (PBGC, [http](http://)).

Indywidualne Konta Emerytalne (*Individual Retirement Account, IRA*) to kolejna forma oszczędzania na emeryturę, dostępna dla osób indywidualnych. IRA pozwalają na dobrowolne odkładanie pieniędzy, które mogą być odliczone od

dochodu opodatkowanego (w przypadku tradycyjnych IRA) lub są opodatkowane z góry (*Roth IRA*). Składki mogą być inwestowane według preferencji uczestnika, a wypłaty mogą się rozpocząć od 59,5 roku życia. Są cztery rodzaje IRA:

- *Traditional IRA*: Wpłaty na to konto są zazwyczaj odliczane od dochodu opodatkowanego, co zmniejsza podatek płacony za dany rok. Środki zgromadzone na tym koncie rosną bez opodatkowania aż do momentu wypłaty, która jest opodatkowana jako dochód. Wypłaty mogą być rozpoczęte po ukończeniu 59,5 roku życia bez kar, ale istnieje obowiązek rozpoczęcia wypłat (*Required Minimum Distributions*, RMD) od 73. roku życia.
- *Roth IRA*: Wpłaty na to konto są dokonywane po opodatkowaniu, co oznacza, że nie są one odliczane od dochodu opodatkowanego. Jednakże środki zgromadzone na koncie mogą być wypłacane bez podatku, pod warunkiem że konto istnieje przez co najmniej pięć lat i wypłata następuje po ukończeniu 59,5 roku życia.
- SEP IRA (*Simplified Employee Pension IRA*) jest przeznaczony dla właścicieli małych firm i osób samozatrudnionych. Pozwala na wpłacanie większych składek niż w przypadku tradycyjnych lub Roth IRA.
- SIMPLE IRA (*Savings Incentive Match Plan for Employees IRA*) jest dostępny dla małych firm i wymaga zarówno składek pracodawcy, jak i pracownika. Internal Revenue Service (IRS) nadzoruje te konta, zapewniając zgodność z przepisami podatkowymi (IRSb, [http](http://)).

Jak wskazuje OECD (2023), w krajach, gdzie systemy kapitałowe odgrywają dominującą rolę, takich jak Stany Zjednoczone, występuje wyraźny podział na grupy o wysokim i niskim poziomie uczestnictwa w prywatnych planach oszczędnościowych, co wpływa na poziom nierówności dochodów emerytalnych.

Śłużby mundurowe (*Military Retirement Plans*): Emerytura wojskowa w Stanach Zjednoczonych różni się od emerytur cywilnych i jest oparta na długości służby, a nie na wieku. Członkowie służb mundurowych, takich jak armia, marynarka, siły powietrzne oraz straż przybrzeżna, korzystają z dedykowanych programów emerytalnych. Do 2018 r. system opierał się na tzw. *Legacy High-36*, gdzie wysokość świadczeń była obliczana na podstawie 36 najwyższych miesięcznych zarobków w czasie służby. Od 1 stycznia 2018 r. został wprowadzony nowy system o nazwie *Blended Retirement System* (BRS), który łączy tradycyjne świadczenia emerytalne z planem oszczędnościowym podobnym do 401(k) (*Thrift Savings Plan*, TSP). Świadczenia emerytalne są dostępne po co najmniej 20 latach służby. Wysokość świadczeń w ramach BRS zależy zarówno od liczby lat służby, jak i wpłat na TSP, co oznacza, że członkowie mogą kontrolować swoje oszczędności (U.S. Department of Defense, [http](http://); USAGov).

Sędziowie (*Judicial Retirement Plans*): Sędziowie federalni w Stanach Zjednoczonych korzystają z unikalnego systemu emerytalnego, który różni się od innych zawodów. Emerytura dla sędziów federalnych jest regulowana przez 28 U.S.

Code § 371, który określa zasady przechodzenia na emeryturę oraz wynagrodzenia w okresie tzw. *senior status*. Sędzia może przejść na emeryturę i otrzymywać pełne wynagrodzenie, jeśli ukończył 65 lat i pracował przez co najmniej 15 lat bądź osiągnął inne progi zależne od długości służby i wieku (np. 70 lat i co najmniej 10 lat służby). Po przejściu na emeryturę sędzia może kontynuować pracę na stanowisku „seniora”, co pozwala mu na wykonywanie obowiązków w niepełnym wymiarze godzin, jednocześnie zachowując pełne wynagrodzenie do końca życia (Legal Information Institute, [http](http://)).

Pracownicy federalni i funkcjonariusze służb publicznych (*Federal Employees Retirement System* – FERS): Pracownicy federalni oraz funkcjonariusze służb publicznych, takich jak policja, straż pożarna czy strażnicy graniczni, są objęci systemem *Federal Employees Retirement System* (FERS). FERS, wprowadzony w 1987 r., zastąpił wcześniejszy system *Civil Service Retirement System* (CSRS). Rządowe plany emerytalne są dostępne dla pracowników sektora publicznego, w tym federalnych, stanowych i lokalnych. Te plany łączą elementy zarówno planów o zdefiniowanej składce, jak i o zdefiniowanym świadczeniu. Składki są wnoszone zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Świadczenia emerytalne są zwykle obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia z najwyższej zarabianych trzech lat oraz liczby lat służby. Office of Personnel Management (OPM) zarządza tymi planami, zapewniając zgodność z przepisami (National Association of State Retirement Administrators, NASRA, [http](http://)).

FERS składa się z trzech głównych elementów: świadczeń emerytalnych finansowanych przez rząd (*pension*), ubezpieczenia społecznego (*Social Security*) oraz możliwości dodatkowego oszczędzania w ramach *Thrift Savings Plan* (TSP), który funkcjonuje podobnie do prywatnych planów 401(k). Wysokość świadczeń emerytalnych zależy od zarobków pracownika oraz lat służby. Na pełne świadczenia mogą liczyć osoby, które ukończyły 62 lata i przepracowały co najmniej 5 lat lub osoby, które zakończyły służbę wcześniej, ale spełniają inne kryteria dotyczące lat pracy (U.S. Office of Personnel Management, [http](http://)). Do innych popularnych planów DC należą plany 403(b) i 457, które są często używane w sektorze publicznym³ i organizacjach non-profit (Independent Directors Council, IDC, 2024).

³ W Stanach Zjednoczonych istnieje wiele planów emerytalnych przeznaczonych specjalnie dla pracowników publicznych na poziomie federalnym, stanowym i lokalnym. Oto kilka przykładów (NASRA, n.d.): *Federal Employees Retirement System* (FERS) – plan emerytalny dla pracowników federalnych, który obejmuje świadczenia emerytalne, ubezpieczenie społeczne oraz opcję oszczędzania na emeryturę poprzez *Thrift Savings Plan* (TSP); *Thrift Savings Plan* (TSP) – plan oszczędnościowy dla pracowników federalnych i członków służb mundurowych, który działa podobnie do planów 401(k) w sektorze prywatnym; *Public Employees' Retirement System* (PERS) – występuje w wielu stanach, takich jak Kalifornia (CalPERS), Nevada (NVPERS), i in., zapewnia emeryturę pracownikom sektora publicznego, takim jak pracownicy rządowi, nauczyciele oraz pracownicy służb publicznych; *California Public Employees' Retirement System* (CalPERS) – największy publiczny fundusz emerytalny w USA, obsługujący pracowników publicznych stanu Kalifornia;

Całkowita wartość aktywów emerytalnych w USA wyniosła około 39,9 bilionów dolarów w pierwszym kwartale 2024 r., co stanowiło około 33% wszystkich aktywów finansowych gospodarstw domowych w kraju. Największą część tych aktywów stanowią indywidualne konta emerytalne (IRA) o wartości 14,3 bilionów dolarów oraz plany o zdefiniowanej składce, które osiągnęły wartość 11,1 bilionów dolarów (IDC, 2024). Plany 401(k) umożliwiają pracownikom odkładanie części wynagrodzenia na emeryturę z możliwością korzystania z ulg podatkowych, a także dają im pewną elastyczność w zarządzaniu swoimi oszczędnościami emerytalnymi⁴.

Wyzwania i przewidywane zmiany w systemie emerytalnym Stanów Zjednoczonych: W XXI w. system emerytalny w Stanach Zjednoczonych stoi przed szeregiem poważnych wyzwań, które wpływają na jego stabilność i efektywność. Jednym z głównych wyzwań jest starzenie się populacji, co prowadzi do zwiększonej liczby osób uprawnionych do świadczeń emerytalnych, przy jednoczesnym zmniejszaniu się liczby pracowników wpłacających składki do systemu *Social Security*. Taki demograficzny trend wywiera presję na finansowanie świadczeń emerytalnych, co z kolei zagraża długoterminowej stabilności systemu.

Dodatkowym wyzwaniem jest rosnący dług publiczny, który ogranicza zdolność rządu do zwiększania finansowania systemu emerytalnego w razie potrzeby. Rządy podejmowały różne reformy, aby przeciwdziałać tym problemom, takie

State Employees' Retirement System (SERS) – plan emerytalny dostępny dla pracowników stanowych w różnych stanach, takich jak Illinois (Illinois SERS), Pensylwania (Pennsylvania SERS) i in.; *Teachers' Retirement System (TRS)* – plan emerytalny dla nauczycieli publicznych w różnych stanach, np. *Texas Teachers' Retirement System (Texas TRS)*; *New York State and Local Retirement System (NYSLRS)* – plan emerytalny dla pracowników rządowych w stanie Nowy Jork, obejmujący zarówno pracowników stanowych, jak i lokalnych.

⁴ Oto kilka najbardziej znanych amerykańskich pracowniczych planów emerytalnych specyficznych dla określonych branż (U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration, EBSAb, <http://> *Teamsters Pension Fund* – dla członków Związku Zawodowego Teamsters (kierowcy ciężarówek i pracownicy logistyczni); *National Electrical Benefit Fund (NEBF)* – dla pracowników branży elektrycznej; *Central States Pension Fund* – dla pracowników transportu i magazynowania; *American Federation of Musicians and Employers' Pension Fund (AFM-EPF)* – dla muzyków i artystów; *United Mine Workers of America Pension Fund (UMWA)* – dla pracowników branży wydobywczej, szczególnie górników; *Screen Actors Guild – Producers Pension Plan* – dla aktorów i innych profesjonalistów z branży filmowej i telewizyjnej, związanych z Gildią Aktorów Filmowych (SAG); *United Brotherhood of Carpenters Pension Fund* – dla członków Związku Braci Cieśli (*United Brotherhood of Carpenters*) pracujących w branży stolarskiej i budowlanej; *National Pension Fund of the International Union of Operating Engineers (IUOE)* – dla pracowników obsługi maszyn budowlanych; *Sheet Metal Workers' National Pension Fund* – dla pracowników branży obróbki metali; *Laborers' International Union of North America (LIUNA) Pension Fund* – dla pracowników branży budowlanej i robotników budowlanych; *Plumbers and Pipefitters National Pension Fund* – dla hydraulików i pracowników zajmujących się instalacjami rurowymi; *Iron Workers Pension Plan* – dla pracowników przemysłu stalowego i konstrukcji metalowych.

jak podnoszenie wieku emerytalnego i ograniczanie przywilejów podatkowych dla bogatszych emerytów. Kryzysy finansowe, takie jak upadek Enronu i innych korporacji, uwypukliły również słabości pracowniczych planów emerytalnych, co doprowadziło do wprowadzenia bardziej rygorystycznych regulacji dotyczących nadzoru nad funduszami emerytalnymi (Komisja Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych, 2003).

W literaturze ekonomicznej przyjmuje się, że w rozwiniętych gospodarkach, takich jak gospodarka Stanów Zjednoczonych, rynkowe stopy procentowe zazwyczaj przewyższają stopy wzrostu populacji. Abel, Mankiw, Summers i Zeckhauser (1989) w swoim kluczowym artykule wykazali, że gospodarki rozwinięte nie są dynamicznie nieefektywne, a rynkowe stopy procentowe są wyższe niż stopy wzrostu populacji. To założenie znajduje zastosowanie w ocenie systemów emerytalnych opartych na modelach pokoleń nakładających się (OLG), wskazując, że w takich warunkach systemy kapitałowe mogą być bardziej efektywne w sensie Pareto niż systemy repartycyjne (PAYG). Rzeczywiste dane dla gospodarki USA potwierdzają tę zależność. Na przykład raporty Federal Reserve (Federal Reserve, <http>) wskazują, że średnie długoterminowe stopy procentowe na rynku obligacji skarbowych w USA wynosiły od 2% do 4% w skali rocznej, podczas gdy średnia stopa wzrostu populacji w ostatnich dekadach oscylowała wokół 0,5% rocznie (U.S. Census Bureau, 2020, <http>). Taki układ sprzyja efektywności systemów kapitałowych, które mogą generować wyższe stopy zwrotu z oszczędności niż systemy repartycyjne zależne od wzrostu demograficznego.

Pomimo dużych aktywów zgromadzonych w systemie emerytalnym wielu amerykańskich emerytów boryka się z problemami finansowymi. Przeciętny emeryt ma oszczędności rzędu 269.000 dolarów, co jest znacznie poniżej rekomendowanej kwoty 572.000 dolarów potrzebnych na komfortową emeryturę. Ponad 40% emerytów obawia się, że ich oszczędności nie wystarczą na całe życie, a 19% już wyczerpało swoje środki. Dodatkowo wysoki poziom inflacji i niestabilność gospodarcza w ostatnich latach zwiększyły te obawy, prowadząc do rosnącej niepewności wśród osób zbliżających się do emerytury (List With Clever, 2024).

W odpowiedzi na te wyzwania wprowadza się i planuje szereg reform mających na celu stabilizację i poprawę efektywności systemu emerytalnego. Przewiduje się dalsze podnoszenie wieku emerytalnego oraz reformy mające na celu zmniejszenie rosnącego obciążenia systemu *Social Security*, w tym możliwe zmiany w strukturze środków finansujących system. Istnieją również plany na zwiększenie elastyczności oszczędzania na emeryturę, co ma na celu lepsze dostosowanie się do zmieniających się warunków na rynku pracy i rosnącej mobilności zawodowej.

Jedną z przewidywanych zmian jest wprowadzenie nowych regulacji, które mają na celu zwiększenie transparentności i bezpieczeństwa inwestycji emery-

talnych. W tym kontekście planuje się dalsze wzmocnienie roli organów nadzorczych, takich jak Employee Benefits Security Administration (EBSA) i Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), aby lepiej chronić interesy pracowników i zapewnić stabilność funduszy emerytalnych w obliczu zmieniających się warunków gospodarczych (National Law Review, 2024).

Ograniczenia dodatkowych programów oszczędnościowych: Dodatkowe programy oszczędnościowe, takie jak plany 401(k) w Stanach Zjednoczonych, stanowią istotny element uzupełniający publiczne systemy emerytalne, zwiększając elastyczność i promując indywidualną odpowiedzialność za zabezpieczenie finansowe. Niemniej jednak, jak wskazuje literatura, ich rozwój nie obejmuje całej populacji, co wynika zarówno z systemowych, jak i społecznych ograniczeń.

Po pierwsze, uczestnictwo w tych programach często zależy od warunków zatrudnienia, takich jak dostępność planów oferowanych przez pracodawców. Pracownicy sektora niskopłatnego, osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu oraz pracujący w mikroprzedsiębiorstwach często nie mają dostępu do takich mechanizmów (Munnell, Sundén, 2004).

Po drugie, bariery finansowe ograniczają możliwość regularnego oszczędzania przez osoby o niskich dochodach, co powoduje, że znaczna część populacji pozostaje poza zasięgiem tych mechanizmów, mimo dostępnych zachęt podatkowych.

Po trzecie, brak świadomości finansowej i umiejętności zarządzania inwestycjami dodatkowo wpływa na niski poziom uczestnictwa, co wzmacnia istniejące nierówności. Nawet wprowadzenie automatycznych zapisów, które zwiększyły uczestnictwo w planach 401(k), nie rozwiązało problemu, ponieważ część pracowników decyduje się na rezygnację (Madrian, Shea, 2001).

Z uwagi na te ograniczenia rozwój dodatkowych programów, choć pożyteczny, nie może być traktowany jako rozwiązanie systemowe. Jego skuteczność wymaga uzupełnienia o działania wspierające, takie jak edukacja finansowa, regulacje zwiększające dostępność tych programów oraz wzmocnienie podstawowego systemu publicznego, aby zapewnić bezpieczeństwo emerytalne również osobom, które nie uczestniczą w prywatnych planach.

DYSKUSJA WYNIKÓW W KONTEKŚCIE HIPOTEZ BADAWCZYCH

Przeprowadzone badania umożliwiły szczegółowe zrozumienie funkcjonowania amerykańskiego systemu emerytalnego w kontekście teorii ekonomii, a wyniki pozwalają na zweryfikowanie postawionych hipotez badawczych.

Hipoteza 1: Stabilność finansowa dzięki zróżnicowaniu systemu

Wyniki analiz wskazują, że amerykański model systemu emerytalnego, oparty na połączeniu elementów repartycyjnych (*Social Security*) i kapitałowych

(401(k), IRA), umożliwia skuteczniejsze reagowanie na zmieniające się warunki gospodarcze i demograficzne.

Publiczne ubezpieczenie społeczne (*Social Security*) zapewnia minimalne świadczenia dla emerytów, redukując ryzyko ubóstwa w starszym wieku. Ta funkcja redystrybucyjna jest zgodna z zasadami ekonomii dobrobytu (Pigou, 1920).

Prywatne plany oszczędnościowe, zgodne z teorią racjonalnego wyboru (Yaari, 1965), oferują wyższe potencjalne stopy zwrotu, ale jednocześnie zwiększają nierówności w dostępie do zabezpieczenia emerytalnego.

Hipoteza 2: Zastosowanie teorii racjonalnego wyboru

Analiza potwierdziła, że wprowadzenie mechanizmów elastyczności, takich jak możliwość oszczędzania w ramach planów 401(k), pozytywnie wpływa na efektywność systemu emerytalnego. Jednak udział w takich programach pozostaje nierówny, co potwierdzają badania Holden i Schrass (2023). Należy podkreślić, że mechanizmy automatycznych zapisów znacząco zwiększają uczestnictwo, ale ich skuteczność jest ograniczona przez brak odpowiedniej edukacji finansowej (Madrian, Shea, 2001).

Dane wskazują, że automatyczne zapisy zwiększają uczestnictwo w planach kapitałowych, co potwierdzają badania Madrian i Shea (2001). Jednak niedostateczna świadomość finansowa i ograniczone umiejętności zarządzania inwestycjami pozostają barierą, szczególnie dla pracowników o niższych dochodach.

Modele pokoleń nakładających się (OLG): Zastosowanie modeli OLG pozwoliło na ocenę długoterminowej efektywności systemu w kontekście interakcji między różnymi generacjami. W gospodarce USA, gdzie rynkowe stopy procentowe przewyższają stopę wzrostu populacji, systemy kapitałowe wykazały większą efektywność w sensie Pareto (Abel i in., 1989). Jednakże młodsze pokolenia są bardziej obciążone ryzykiem związanym z niestabilnością rynków finansowych, co wymaga wdrożenia mechanizmów zabezpieczających, takich jak regulacje ograniczające ryzyko inwestycyjne.

Ryzyka systemów kapitałowych: Prywatne plany emerytalne, takie jak 401(k), oferują większe możliwości akumulacji kapitału, ale ich efektywność jest uzależniona od stabilności gospodarczej. Kryzysy finansowe, takie jak te z lat 2008–2009, wskazują na potrzebę dodatkowych regulacji oraz wsparcia edukacyjnego dla uczestników. Badania Holden i Schrass (2023) podkreślają, że niska świadomość finansowa może prowadzić do strat, co zagraża stabilności dochodów emerytalnych.

Zależność systemu od warunków makroekonomicznych: Analiza wykazała, że w Stanach Zjednoczonych funkcjonowanie systemu emerytalnego jest ściśle powiązane z warunkami makroekonomicznymi, takimi jak długoterminowe stopy procentowe i wzrost gospodarczy. Dane z Federal Reserve wskazują, że systemy kapitałowe generują wyższe stopy zwrotu niż PAYG w warunkach stabilnych rynków, co potwierdza zasadność ich stosowania w USA (Federal Reserve, n.d.).

WNIOSKI Z BADAŃ

Przeprowadzone badania upoważniają do sformułowania następujących wniosków:

1. Zróżnicowanie systemu emerytalnego jako źródło stabilności finansowej:

Amerykański system emerytalny, oparty na połączeniu publicznego systemu *Social Security* i prywatnych planów oszczędnościowych, takich jak 401(k) i IRA, wykazuje większą elastyczność w adaptacji do zmieniających się warunków demograficznych i gospodarczych. Prywatne mechanizmy oszczędnościowe stanowią istotny element stabilizujący, umożliwiając dywersyfikację źródeł dochodów emerytalnych i zmniejszenie presji finansowej na system publiczny.

2. Rola teorii ekonomii dobrobytu w ocenie systemów emerytalnych: Analiza amerykańskiego systemu emerytalnego w kontekście teorii ekonomii dobrobytu wskazuje na znaczenie zrównoważonej redystrybucji zasobów. *Social Security*, jako system repartycyjny, odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu minimalnego poziomu dochodów dla osób starszych, co odpowiada zasadom sprawiedliwości społecznej. Jednocześnie prywatne plany oszczędnościowe, zgodne z teorią racjonalnego wyboru, promują odpowiedzialność indywidualną i efektywną alokację zasobów.

3. Znaczenie modeli OLG w ocenie efektywności systemu: Modele pokoleń nakładających się (OLG) umożliwiają ocenę wpływu systemu emerytalnego na różne generacje. W przypadku gospodarki amerykańskiej, gdzie stopa wzrostu populacji jest niższa od rynkowych stóp procentowych, systemy kapitałowe okazują się bardziej efektywne w sensie Pareto, minimalizując obciążenia młodych pokoleń.

4. Zarządzanie ryzykiem w systemach kapitałowych: Prywatne plany emerytalne, takie jak 401(k), oferują większe możliwości akumulacji oszczędności, ale jednocześnie niosą ryzyko inwestycyjne. W literaturze podkreśla się konieczność wprowadzania regulacji, takich jak automatyczne zapisy czy limity inwestycyjne, aby minimalizować negatywne skutki decyzji inwestycyjnych podejmowanych przez osoby o niskiej wiedzy finansowej.

5. Wpływ reform na długoterminową stabilność systemu: Amerykańskie reformy, takie jak stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego i promowanie indywidualnych oszczędności, odzwierciedlają dążenie do zwiększenia stabilności systemu w obliczu wyzwań demograficznych. Analiza wykazała, że elastyczność w dostosowywaniu parametrów systemu (np. wieku emerytalnego, wysokości składek) jest kluczowa dla utrzymania jego wypłacalności.

6. Zależność systemu od warunków makroekonomicznych: Funkcjonowanie amerykańskiego systemu emerytalnego jest silnie uzależnione od stabilności

rynków finansowych oraz dynamiki gospodarczej. Wahania stóp procentowych czy kryzysy gospodarcze mogą negatywnie wpływać na wysokość świadczeń z planów kapitałowych, co wymaga od systemu skutecznych mechanizmów adaptacyjnych.

PODSUMOWANIE

Amerykański system emerytalny, oparty na połączeniu publicznego systemu *Social Security* i prywatnych planów oszczędnościowych, takich jak 401(k) i IRA, stanowi interesujący przedmiot analizy w kontekście teorii ekonomii. Jego struktura odzwierciedla zarówno zasadę redystrybucji zasobów, jak i racjonalnego wyboru, co pozwala na pogodzenie społecznych celów minimalnego zabezpieczenia finansowego z indywidualną odpowiedzialnością za planowanie przyszłości.

Przeprowadzone analizy wskazują, że system *Social Security* odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu podstawowego dochodu na emeryturze, spełniając funkcje redystrybucyjne zgodne z teorią ekonomii dobrobytu. Z kolei prywatne plany oszczędnościowe umożliwiają indywidualne zwiększanie oszczędności, co jest zgodne z modelem cyklu życiowego i pozwala na efektywniejsze zarządzanie zasobami. Jednakże, jak pokazują badania, plany kapitałowe niosą ryzyko związane z decyzjami inwestycyjnymi oraz wahaniami rynków finansowych, co wymaga dodatkowych regulacji oraz wsparcia w zakresie edukacji finansowej.

Teoria modeli pokoleń nakładających się (OLG) dostarcza cennego narzędzia analitycznego do oceny efektywności systemów emerytalnych w różnych kontekstach makroekonomicznych. W przypadku Stanów Zjednoczonych, gdzie rynkowe stopy procentowe przewyższają stopy wzrostu populacji, systemy kapitałowe okazują się bardziej efektywne w sensie Pareto niż systemy wyłącznie repartycyjne. Wskazuje to na konieczność dalszego wzmacniania roli prywatnych oszczędności w zabezpieczeniu emerytalnym.

Zasadniczym wyzwaniem dla systemu emerytalnego w USA jest jednak utrzymanie stabilności w sytuacjach zmieniających się warunków demograficznych i ekonomicznych. Starzenie się ludności, wydłużanie czasu trwania życia oraz niestabilność rynków finansowych stawiają przed systemem nowe wymagania, które mogą być spełnione jedynie poprzez elastyczne reformy, takie jak stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego czy automatyczne zapisy do planów kapitałowych.

Podsumowując, amerykański system emerytalny stanowi dynamiczny model, który łączy różnorodne mechanizmy finansowe i regulacyjne, aby sprostać współczesnym wyzwaniom. Jego analiza w świetle teorii ekonomii dostarcza cennych wniosków nie tylko dla jego dalszego rozwoju, ale także dla naukowych badań nad efektywnością systemów emerytalnych w ujęciu globalnym.

BIBLIOGRAFIA

- Abel, A., Mankiw, N., Summers, L., Zeckhauser, R. (1989). Assessing dynamic efficiency: Theory and evidence. *Review of Economic Studies*, 56(1), 1–19.
- Achenbaum, W.A. (1986). *Social Security: Visions and Revisions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Allais, M. (1947), *Économie et intérêt*. Paris: Imprimerie Nationale.
- Blake, D. (2006). *Pension economics*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Blanchard, O. (1985). Debts, deficits, and finite horizons. *Journal of Political Economy*, 93(2), 223–247.
- Breyer, F. (1989). On the intergenerational Pareto efficiency of pay-as-you-go financed pension systems. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 145, 643–658.
- Diamond, P. (1965). National debt in a neoclassical growth model. *American Economic Review*, 55(5), 1126–1150.
- Federal Reserve. Historical data on treasury bond yields. Pobrane z: <https://www.federalreserve.gov> (2025.01.12).
- Fisher, I. (1930). *The Theory of Interest*. New York: Macmillan.
- Holden, S., Schrass, D. (2023). *401(k) Plan Asset Allocation, Account Balances, and Loan Activity*. Washington, D.C.: Investment Company Institute.
- Independent Directors Council (IDC). (2024). *Quarterly Retirement Market Data, First Quarter 2024*. Pobrane z: <https://www.idc.org/> (2024.09.13).
- Internal Revenue Service (IRSA). *401(k) Resource Guide – Plan Sponsors – General Distribution Rules*. Pobrane z: <https://www.irs.gov/retirement-plans/401k-resource-guide-plan-sponsors-general-distribution-rules> (2024.09.13).
- Internal Revenue Service (IRSb). *Individual Retirement Arrangements (IRAs)*. Pobrane z: <https://www.irs.gov/retirement-plans/individual-retirement-arrangements-iras> (2024.09.13).
- Komisja Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych. (2003). Reformy systemu emerytalnego w USA. *Biuletyn Miesięczny*, 5(46), 1–2.
- Legal Information Institute. *28 U.S. Code § 371 – Retirement on salary; retirement in senior status*. Pobrane z: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/28/371> (2024.09.13).
- List With Clever. (2024). *Retirement statistics in 2024: U.S. retirees in crisis*. Pobrane z: <https://www.listwithclever.com/> (2024.09.13).
- Madrian, B.C., Shea, D.F. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1149–1187. DOI: 10.1162/003355301753265543.
- Munnell, A.H., Sundén, A. (2004). *Coming up short: The challenge of 401(k) plans*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
- National Association of State Retirement Administrators (NASRA). National Association of State Retirement Administrators. Pobrane z: <https://www.nasra.org/> (2024.09.13).
- National Law Review. (2024). *Important changes affecting retirement plans in 2024*. Pobrane z: <https://www.natlawreview.com/> (2024.09.13).
- OECD. (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing, Paris. Pobrane z: https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2023_678055dd-en.html (2025.01.12).

- Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC). *About PBGC*. Pobrane z: <https://www.pbgc.gov/about> (2024.09.13).
- Pigou, A.C. (1920). *The economics of welfare*. London: Macmillan.
- Samuelson, P.A. (1958). An exact consumption-loan model of interest with or without the social contrivance of money. *Journal of Political Economy*, 66(6), 467–482.
- Social Security Administration (SSA). (2022). *Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds*. Washington, DC, SSA
- Social Security Administration (SSAa). *Key Dates in the History of Social Security*. Pobrane z: <https://www.ssa.gov/history> (2024.09.13).
- Social Security Administration (SSAb). *FICA & SECA Tax Rates*. Pobrane z: <https://www.ssa.gov> (2024.09.13).
- U.S. Census Bureau. (2020). *Annual population estimates*. Pobrane z: <https://www.census.gov> (2025.01.12).
- U.S. Department of Defense. *Military Compensation – Retirement*. Pobrane z: <https://militarypay.defense.gov/> (2024.09.13).
- U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration (EBSAb). *Employee Retirement Income Security Act (ERISA)*. Pobrane z: <https://www.dol.gov/agencies/ebsa/about-ebsa/our-activities/resource-center/fact-sheets/what-is-erisa> (2024.09.13).
- U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration (EBSAa). *History of 401(k) plans: An update*. Pobrane z: <https://www.dol.gov/agencies/ebsa/about-ebsa/our-activities/resource-center/publications/history-of-401k> (2024.09.13).
- U.S. Office of Personnel Management (OPM). *Federal Employees Retirement System (FERS) Handbook*. Pobrane z: <https://www.opm.gov/retirement-services/fers-information/> (2024.09.13).
- Yaari, M.E. (1965). Uncertain lifetime, life insurance, and the theory of the consumer. *Review of Economic Studies*, 32(2), 137–150. DOI: 10.2307/2296058.