DOROTA KUDER

Kraków

Wybrane regulacje zabezpieczeń społecznych gospodarki Stanów Zjednoczonych na tle rozwiązań stosowanych w innych krajach

Wprowadzenie

Stany Zjednoczone, Dania, Finlandia, Norwegia i Szwecja to obecnie kraje największego dobrobytu, a przez to wydaje się, że i bezpieczeństwa społecznego – osiągany tam dochód *per capita* jest ponad 40 razy wyższy niż ten występujący w najbiedniejszych krajach świata¹. Wymienione kraje w ciągu ostatnich sześćdziesięciu lat miały podobną stopę wzrostu gospodarczego², istnieją jednak między nimi zauważalne rozbieżności. Przykładem może być system zabezpieczeń społecznych proponowany przez każdą gospodarkę. W jednym kraju przybiera on charakter bardziej liberalny, z niewielką ochroną pracownika i obywatela, w innym może mieć charakter bardziej opiekuńczy, o rozwiniętych programach ochrony proponowanych w ramach systemów emerytalnych, socjalnych lub opieki medycznej.

Celem niniejszego opracowania jest analiza podstawowych regulacji rynku pracy służących zabezpieczeniu społecznemu w Stanach Zjednoczonych na

¹D. Acemoglu, J.A. Robinson, T. Verdier, *Can't We All Be More Like Scandinavians? Asymmetric Growth and Institutions in an Interdependent World*, NBER „Working Paper” No. 18441, October 2012, s. 1.

²W ostatnich trzech dekadach średnia stopa wzrostu dla tych krajów znajdowała się w przedziale 1,5–2,3% – dane OECD, <http://stats.oecd.org> [dostęp 31.12.2014].

tle ich odpowiedników występujących u wybranych przedstawicieli Unii Europejskiej. Prześledzenie kierunków zmian w procesie legislacyjnym prawa pracy i skonfrontowanie ich z odpowiednikami w prawie europejskim pozwoli na zweryfikowanie hipotezy badawczej.

Przyjętą hipotezą badawczą jest twierdzenie, że regulacje rynku pracy w zakresie wybranych zabezpieczeń społecznych w Stanach Zjednoczonych mają bardziej liberalny charakter, niż ma to miejsce w wybranych krajach Unii Europejskiej, co wpływa na uelastycznienie tego rynku pracy i jego szybsze dostosowania (mierzone stopą bezrobocia). Do weryfikacji tej hipotezy posłużyła metoda polegająca na analizie podstawowych regulacji rynku pracy wybranych przedstawicieli Unii Europejskiej oraz Stanów Zjednoczonych, analiza literatury przedmiotu, dostępnych raportów i baz danych.

W pierwszej części opracowania krótko scharakteryzowano amerykański rynek pracy na tle innych wybranych rynków w zakresie jego rozmiarów, stopy bezrobocia i stopy zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, płacy minimalnej oraz należnego urlopu przysługującego pracownikowi. W kolejnym punkcie zaprezentowano podstawowe instytucje amerykańskich zabezpieczeń społecznych – ubezpieczenie od bezrobocia i system emerytalny. W opracowaniu zabrakło miejsca na analizę niezwykle ciekawego zabezpieczenia społecznego, jakim jest ubezpieczenie zdrowotne (programy *Medicare* i *Medicaid*). W ostatniej części opracowania przedstawiono amerykański model zabezpieczeń społecznych, określając go jako liberalny na tle wybranych krajów Unii Europejskiej.

1. Rynek pracy w Stanach Zjednoczonych a rynki innych krajów wysokorozwiniętych

Amerykański rynek pracy jest jednym z największych na świecie. W listopadzie 2014 roku siła robocza w Stanach Zjednoczonych wyniosła około 156,4 mln osób, zatrudnienie osiągnęło poziom 147,3 mln osób przy stopie bezrobocia 5,8%³. Analizując zmiany w zatrudnieniu w amerykańskiej gospodarce w trzech ostatnich dekadach, można zauważyć jedynie delikatnie zarysowujące się spadki związane z cyklem koniunkturalnym i występującymi w gospodarce amerykańskiej okresami recesji: 1982–1983, 1990–1991, 2002–2003 oraz 2008–2009.

³ U.S. Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, www.bls.gov [dostęp 31.12.2014].

Średnioroczne stopy bezrobocia dla Stanów Zjednoczonych są znacznie niższe niż dla innych krajów, w porównaniach z krajami wysokorozwiniętymi jedynie Japonia okresowo cechuje się podobnym wskaźnikiem. Wyjątkiem w tej tendencji są wzrosty stopy bezrobocia związane ze wspomnianymi już recesjami ostatnich dekad.

Rysunek 1. Stopa bezrobocia w wybranych krajach w latach 1990–2010 (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych U.S. Census Bureau, *The 2012 Statistical Abstract of the United States of America*, Tab. 1365, www.census.gov/compendia/statab [dostęp 31.10.2013].

Poziom wykorzystania zasobów siły roboczej w porównaniach międzynarodowych również przemawia na korzyść Stanów Zjednoczonych. Analizując stopę zatrudnienia jako procent całej populacji danego kraju, można stwierdzić, że spośród wysokorozwiniętych państw wyższym wskaźnikiem od gospodarki amerykańskiej w 2007 roku⁴ cechowała się tylko Japonia. Osiągnęła wynik 77,1% zatrudnionych na tle całej populacji, podczas gdy Stany Zjednoczone 74,6%,

⁴Chociaż istnieją bardziej aktualne dane, przy porównywaniu tego wskaźnika podawano jego wartość dla 2007 r. Bezpośrednim tego powodem jest recesja, który wystąpiła w wyniku kryzysu finansowego w latach 2008–2009 najpierw w Stanach Zjednoczonych, a następnie w większości krajów Europy. Kryzys ten nie miał tak dużego wpływu na inne wskaźniki przywoływane wcześniej, jak populacja, zasoby siły roboczej, PKB *per capita* czy pozycja Stanów Zjednoczonych w światowym handlu, dlatego autorka posłużyła się najbardziej aktualnymi statystykami. W tym przypadku kryzys odbił piętno na poziomie wykorzystania zasobów siły roboczej przez wzrost liczby bezrobotnych w gospodarce amerykańskiej.

Wielka Brytania – 73,9%, Niemcy – 70,1%. Stany Zjednoczone wyprzedziły aż o 6,5 pkt proc. średnią dla piętnastu najbogatszych krajów Unii Europejskiej.

Biorąc pod uwagę obie płcie w wieku produkcyjnym⁵, warto zauważyć, że w Japonii odsetek aktywnych zawodowo w zasobach siły roboczej wynosi 80,3%, w Stanach Zjednoczonych – 78,3%, w Wielkiej Brytanii – 78%, w Niemczech – 76,7%. Gdy porówna się Stany Zjednoczone z przeciętnym zatrudnieniem dla piętnastu najbogatszych krajów Unii Europejskiej, ustępują one miejsca gospodarce amerykańskiej z wynikiem o ponad 5 pkt proc. niższym (około 73,2%).

W Stanach Zjednoczonych obowiązuje 40-godzinny tydzień pracy, podobnie, jak w większości krajów na świecie. Tak samo sytuacja wygląda w krajach Unii Europejskiej, w Wielkiej Brytanii, Niemczech i Włoszech obowiązuje 8-godzinny dzień pracy od poniedziałku do piątku. Wyjątkiem jest Francja, gdzie obowiązuje 35-godzinny tydzień pracy. W większości krajów Unii Europejskiej czas pracy stopniowo się zmniejsza⁶. Dyrektywa dotycząca czasu pracy w Unii Europejskiej nakłada maksymalnie 48-godzinny tydzień pracy, który dotyczy każdego z państw członkowskich, z wyjątkiem Wielkiej Brytanii i Malty (kraje te obowiązuje klauzula *opt-out*, co oznacza, że pracownicy mogą pracować dłużej niż 48 godzin, jeśli chcą, ale nie mogą być do tego zmuszani). Za główną przyczynę niskiego poziomu godzin rocznych przepracowanych przez Europejczyków uważa się stosunkowo wysoką kwotę rocznego płatnego urlopu⁷. Ciekawym rozwiązaniem występującym w gospodarce amerykańskiej jest tzw. 80-godzinny dwutygodniowy okres pracy obowiązujący wielu pracowników rządowych i korporacyjnych (80 godzin pracownicy przepracowują w ciągu 9 dni roboczych, dzięki czemu mają wolny co drugi piątek).

Ze stałym zatrudnieniem wiąże się urlop wypoczynkowy w wymiarze od czterech do sześciu tygodni urlopu. Przykładowo w Wielkiej Brytanii pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do 28 dni płatnego urlopu rocznie. W Stanach Zjednoczonych nie ma obowiązku przydzielenia minimalnego

⁵ W statystykach OECD są to osoby powyżej 15. roku życia, ale bez górnej granicy wieku.

⁶ OECD, *Average annual hours actually worked per worker*, www.stats.oecd.org [dostęp 31.12.2014]. Zob. również The Economist Intelligence Unit, *Germany Regulation – Human Resources: Labour Law*, Country Commerce Germany, September 1996 – w październiku 1995 Przemysłowy Związek Zawodowy IG Metall przeforsował 35-godzinny tydzień pracy w przemyśle motoryzacyjnym i inżynierii. Mimo że była to historyczna zmiana dla pracowników, już od 1994 r. ponad 20% niemieckich pracowników pracowało w takim wymiarze godzin.

⁷ R. Ray, J. Schmitt, *No-vacation nation USA – a comparison of leave and holiday in OECD countries*, European Economic and Employment Policy Brief, No. 3/2007.

wymiaru płatnego urlopu w przypadku choroby lub urlopu wypoczynkowego. Często zdarza się jednak, szczególnie w dużych korporacjach, że pełnoetatowym pracownikom przydziela się zwykle do dziewięciu dni urlopu związanego z różnymi świętami czy wyjazdami, dwa tygodnie (10 dni roboczych) chorobowego i dwa tygodnie (10 dni roboczych) płatnego czasu wypoczynkowego, przy czym niektórzy pracownicy otrzymują dodatkowy czas wolny po określonej wysłudze lat.

Kolejną instytucją rynku pracy, która określa jego charakter, jest płaca minimalna. W Stanach Zjednoczonych ustawowe płace minimalne wprowadzono po raz pierwszy w 1938 roku, podczas gdy ustawodawstwo w tym zakresie w Wielkiej Brytanii istniało już od 1909 roku⁸ (a jeszcze wcześniej w Nowej Zelandii i Australii). W Unii Europejskiej 22 państwa członkowskie mają obecnie krajową płacę minimalną⁹, w lipcu 2014 roku w Niemczech zaczął się proces legislacyjny mający na celu wprowadzenie federalnego obowiązkowego minimalnego wynagrodzenia, przepisy te weszły w życie 1 stycznia 2015 roku. W wielu krajach, takich jak Szwecja, Finlandia, Dania, Szwajcaria, Austria i Włochy, nie ma regulacji w zakresie płacy minimalnej, ale opiera się ona na negocjacjach grup pracodawców i związków zawodowych w celu ustanowienia minimalnych zarobków (za pośrednictwem układów zbiorowych). Takie rozwiązanie nie sprawdziłoby się w Stanach Zjednoczonych, gdzie wyjątkowo niski stopień uzwiązkowienia oraz względy historyczne¹⁰ wpływają na osłabienie pozycji związkowców – istnieje tam wiele antyzwiązkowych uregulowań prawnych oraz ogólna niechęć mediów do związków zawodowych.

Część spośród omówionych cech charakterystycznych rynku pracy w Stanach Zjednoczonych wiąże się z historią tworzenia i ewolucji regulacji amerykańskiego rynku pracy.

2. Amerykański system ubezpieczeń od bezrobocia

Ubezpieczenie od bezrobocia w Stanach Zjednoczonych (Unemployment Insurance, UI, oparte na ustawie The Federal Unemployment Tax Act, FUTA) działa na zasadzie jednolitego dla wszystkich stanów podatku płaconego przez

⁸ Ustawowa płaca minimalna opiera się obecnie na przepisach z 1998 r., a obowiązuje od kwietnia 1999 r.

⁹ Eurostat, *Minimum Wages 2006 – Variations from 82 to 1503 euro gross per month*, <http://ec.europa.eu/eurostat> [dostęp 31.10.2013].

¹⁰ Amerykański rynek pracy można określić mianem rynku pracodawcy.

pracodawców od wysokości wynagrodzeń. Ciekawym i wyjątkowym rozwiązaniem jest zapewne indywidualne ustalanie podatkowego zobowiązania pracodawcy. Kwota, którą musi zapłacić pracodawca w ramach systemu ubezpieczeń od bezrobocia, opiera się na dwóch zmiennych: liczbie bezrobotnych, którzy stracili pracę w wyniku działalności firmy, oraz długości okresu, w którym pozostawali bezrobotni. Oznacza to zasadę opodatkowania na podstawie doświadczenia (*experience rating*) i ma również wpływ na wysokość wypłacanych bezrobotnemu zasiłków. W sytuacji zwolnienia pracownika z uzasadnionych przyczyn pracownikowi nie przysługuje prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Podobnie w przypadku odejścia z pracy bez uzasadnionej przyczyny. Ocenia się, że opodatkowanie na zasadzie doświadczenia tworzy dla pracodawców bodźce do stabilizacji zatrudnienia i zwiększa ich zainteresowanie uczestnictwem w programie ubezpieczeń dla bezrobotnych, jednak skłania również pracodawców do stosowania nielegalnych praktyk. FUTA pokrywa federalną część kosztów administrowania ubezpieczeniem od bezrobocia (UI) i programów serwisowych pracy w każdym stanie. Ponadto FUTA płaci połowę kosztów udzielonych świadczeń dla bezrobotnych (w okresach wysokiego bezrobocia) i zapewnia fundusz, z którego stany mogą pożyczyć, jeśli to konieczne, do wypłaty świadczeń.

W porównaniach międzynarodowych uwagę zwraca niski odsetek bezrobotnych, którym wypłacane są zasiłki – w Stanach Zjednoczonych wynosi on około 30% i jest znacznie niższy niż w krajach europejskich¹¹. Fakt ten wynika bezpośrednio z poważnych ograniczeń dotyczących uprawnień do tych zasiłków. Do zasiłków nie mają prawa przykładowo zatrudnieni w rolnictwie, służba domowa, pracownicy rządu federalnego, w niektórych stanach również pracownicy administracji stanowej i lokalnej, poszukujący pracy po raz pierwszy, osoby, które odeszły z pracy albo zostały zwolnione z uzasadnionej przyczyny, strajkujący, osoby, które odrzuciły propozycje stosownej pracy, czy osoby, które nie przepracowały co najmniej 18 miesięcy, uzyskując pewną minimalną sumę zarobków¹².

Wysokość zasiłków dla bezrobotnych jest uzależniona bezpośrednio od wysokości otrzymywanej płacy – w ostatnich latach średniotygodniowy zasiłek kształtuje się na poziomie około 40–50% (ostatnimi laty 30–40%) płacy tygodniowej brutto osiągananej przez pierwsze 12 miesięcy na ostatnio zajmowanym

¹¹ U.S. Bureau of Labor Statistics, Division of International Labor Comparisons, www.bls.gov/ilc [dostęp 31.12.2014].

¹² NY State Department of Labor, Unemployment Insurance Division, <https://labor.ny.gov> [dostęp 31.12.2014].

stanowisku¹³ i jest wartościowo znacznie niższy niż w krajach europejskich. Zasiłki są zazwyczaj wypłacane przez rządy stanowe, a finansowane w dużej mierze ze stanowych i federalnych podatków od wynagrodzeń pobieranych od pracodawców oraz pracowników, którzy stali się bezrobotni nie z własnej winy. Kompensacja ta jest sklasyfikowana jako typ świadczeń pomocy społecznej i musi być wliczona do dochodów brutto podatnika.

Standardowy czas wypłacania zasiłku dla bezrobotnych wynosi sześć miesięcy, choć możliwe są, choć rzadkie, rozszerzenia w okresie spowolnienia gospodarczego. Po sześciomiesięcznym okresie wypłaty świadczenia osoba, która pozostaje bez pracy, może liczyć jedynie na pomoc organizacji charytatywnych, rodziny lub przyjaciół.

3. System ubezpieczeń emerytalnych w Stanach Zjednoczonych

Drugi aspekt ustawy z 1935 roku to wprowadzenie systemu emerytalnego dla osób, które przekroczyły 67. rok życia (Old-Age Insurance) oraz pomocy osobom, które samotnie wychowują dzieci (Aid to Dependent Children, później – Aid to Families with Dependent Children – AFDC, powszechnie nazywany welfare).

Amerykański system emerytalny dostosowano do trzyfilarowego modelu systemu emerytalnego Banku Światowego¹⁴. Pierwszy z filarów składa się z minimalnej, publicznej emerytury wynikającej z ustawy o zabezpieczeniu społecznym wypłacanej w systemie PAYGO¹⁵. Drugi filar składa się z programów emerytalnych powiązanych z wynagrodzeniem lub grupą zawodową, które opierają się na uzgodnieniach dofinansowania publicznego (rządowego) i/lub prywatnego. Trzeci filar natomiast składa się z prywatnych oszczędności i akumulacji pochodzącej z posiadania własności, dochodów z akcji czy obligacji. W Stanach

¹³ U.S. Bureau of Labor Statistics, Division of International Labor Comparison...

¹⁴ World Bank, *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*, Oxford University Press, Oxford 1994; World Bank, *Old-age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension System and Reform*, World Bank, Washington, DC 2005.

¹⁵ System, w którym składki przyszłych beneficjentów nie są gromadzone i rezerwowane na przyszłe wypłaty, lecz wypłacane na bieżąco obecnym beneficjentom (w przeciwieństwie do systemu kapitałowego, w którym składki są gromadzone i wypłacone wraz z odsetkami, gdy beneficjent wypełni wymagania kwalifikacyjne). W amerykańskim systemie emerytalnym nie mamy do czynienia z czystym systemem PAYGO, ponieważ choć składki są płacone przez aktualnie zatrudnionych w postaci podatku FICA, a odbiorcami są obecni emeryci, amerykański zakład ubezpieczeń gromadzi dodatkowo nadwyżki przychodów wynikające z funduszy powierniczych OASDI i przeznacza je na wypłaty emerytur.

Zjednoczonych wyraźne znaczenie przypisuje się drugiemu i trzeciemu filarowi w przypadku przejścia na emeryturę, gdyż sektor publiczny oferuje minimalną emeryturę, a ostatnio nawet rozważa się pomysł przesunięcia niektórych elementów emerytury pochodzącej z pierwszego filaru do indywidualnych decyzji o inwestycjach i oszczędnościach¹⁶.

3.1. Zabezpieczenia społeczne w pierwszym filarze

Zasadniczą strukturę roli państwa w zakresie zabezpieczeń społecznych określa akt z 1935 roku (Social Security Act) wraz z późniejszymi zmianami. Ustawa ta reguluje kwestie związane z dystrybucją środków finansowych dla emerytów, niepełnosprawnych, zależnych małoletnich dzieci wraz z zabezpieczeniami uzupełniającymi dla ubogich. Dodatkowo zainicjowany w 1965 roku system Medicare/Medicaid dostarcza minimalnej opieki medycznej ubezpieczonym pracownikom, emerytom, ubogim.

System zabezpieczeń społecznych ma zasadniczy wpływ na planowanie przejścia na emeryturę w Stanach Zjednoczonych. Jego początki sięgają 1960 roku, kiedy grupy pracowników pokolenia doświadczonego pierwszą wojną światową zaczęły przechodzić na emeryturę. Wówczas osiągnięcie 65 lat życia kwalifikowało do otrzymywania świadczeń. Jednak w ciągu kolejnych trzech dekad regularnym wiekiem przejścia na emeryturę było 61–62 lata. Przy obniżonym wieku emerytalnym świadczenia, choć nieco zredukowane, uwzględniały wskaźniki inflacji i były szeroko dostępne starszym pracownikom i członkom ich rodzin. Z uwagi na rozszerzenie ustawy o zabezpieczeniu społecznym coraz więcej pracowników dobrowolnie zaczęło opuszczać zasoby siły roboczej w celu uzyskania świadczeń wynikających z osiągnięcia wieku 62 lat. Dwa powiązane ze sobą trendy przyspieszyły ten proces. Najpierw był to początek restrukturyzacji gospodarczej w Stanach Zjednoczonych w latach 70. XX wieku, kiedy sektory produkcyjne zaczęły się kurczyć i wczesne przechodzenie na emeryturę było związane często z zamykaniem dużych fabryk i redukcją zatrudnienia¹⁷. Restrukturyzacji towarzyszyło również bezrobocie, które w ciągu trzech

¹⁶ *Employment opportunities at older ages*, ed. R.W. Johnson, „Special Issue of Research on Aging” 2009, nr 31, 2, s. 139–52.

¹⁷ A.M. O’Rand, J. Hamil-Luker, *Late employment careers, transitions to retirement, and retirement income in the United States*, w: *Aging Populations, Globalization and the Labor Market*, ed. H.P. Blossfeld, D. Buchholz, K. Kurz, Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA 2011, s. 283–307.

wspomnianych dekad, poza sektorem produkcyjnym, dotknęło także inne sektory gospodarki. Drugim trendem było starzenie się grup pracowniczych, które były pokoleniem rozpoczynającym pracę tuż po drugiej wojnie światowej, i które skorzystały na powojennym *prosperity*. Korzyści te zamierzali częściowo odebrać w postaci wypłacanych emerytur. Ten zbieg okoliczności niektórzy nazwali „złotym wiekiem przechodzenia na emeryturę” w Stanach Zjednoczonych (szczególnie dla najbardziej uprzywilejowanych pracowników), jednak tendencja ta w latach 90. i pierwszych latach XXI wieku zatrzymała się, a w końcu gwałtownie odwróciła¹⁸.

Zbieżność polityki zabezpieczenia społecznego i te dwa wskazane trendy sprowokowały pojawienie się trzech strumieni emerytów między latami 60. i początkiem XXI wieku. Pierwszy z nich to pracownicy uprzywilejowani poprzez plan emerytalny swojego pracodawcy, otrzymujący korzyści emerytalne gwarantowane przez resztę ich życia na podstawie stażu pracy i poziomu wynagrodzeń osiąganych podczas pracy. Takie pracownicze programy emerytalne opierały się na opóźnionej wypłacie korzyści ustalanych na podstawie wynagrodzenia i stażu pracy, miały na celu związanie pracownika z firmą, a następnie wynagrodzenie jego lojalności po przejściu na emeryturę. Te plany emerytalne określonego świadczenia (*defined-benefit plan*, DB¹⁹) były dostępne mniej niż połowie siły roboczej, czyli przede wszystkim pracownikom aktywnie działającym w związkach zawodowych lub grupom zawodowym wysokiego szczebla – menedżerom i specjalistom.

Druga strumień pracowników dotyczył tych o niskich płacach, którym prywatne plany emerytalne były niedostępne, a publiczne świadczenia emerytalne wydawały się stosunkowo atrakcyjne. Redystrybucyjny aspekt takich świadczeń pozwalał najmniej zarabiającym pracownikom na otrzymywanie zadowalających świadczeń, gdyż zwykle dotyczył prac niebezpiecznych lub w szkodliwych warunkach, a często wiązał się z wcześniej istniejącymi ograniczeniami pracownika dotyczącymi zdrowia. Wpływało to na zdolność do pracy w sposób permanentny lub okresowy.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Program określonych świadczeń jest rodzajem planu emerytalnego, w którym pracodawca (sponsor) zobowiązuje się do uzyskania dla pracownika wypłaty określonego miesięcznego zasiłku emerytalnego, którego wysokość jest oparta na historii zarobków pracownika, wysługi lat pracy i wieku, a nie na zwrocie z zainwestowanego kapitału.

Ostatni strumień składał się z pracowników dobrze wykształconych, specjalistów, pracowników szczebla kierowniczego i pracujących na własny rachunek, którzy byli silnie przywiązani do swoich karier lub firm, utożsamiali się z nimi, a tym samym byli niechętni wcześniejszemu przejściu na emeryturę. Dla tych pracowników mniejszą rolę odrywały aspekty finansowe pracy i świadczeń związanych z przejściem na emeryturę, a większą skupienie się na niematerialnych aspektach kariery, takich jak kreatywność, przedsiębiorczość i dziedzictwo rodzinne.

Pierwsze polityczne obawy o przyszłość zabezpieczeń społecznych pojawiły się we wczesnych latach 80., a wiązały się z potencjalnym przejściem na emeryturę grup pracowniczych powojennego wyżu demograficznego (urodzeni w latach 1946–1964). Nowelizacja ustawy o zabezpieczeniu społecznym z 1983 roku stworzyła zestaw czynników zniechęcających do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Najważniejszym elementem dla przyszłych emerytów pochodzących z wyżu demograficznego i późniejszych roczników było wydłużenie wieku dla osiągnięcia pełnych korzyści do 65 lat i zmniejszenie wieku do osiągnięcia częściowych świadczeń emerytalnych do lat 62. Dodatkowo po 2000 roku zniesiono limit zarobków, który upoważnia do otrzymania świadczeń ubezpieczenia społecznego bez kary podatkowej dla osób w wieku 65 lat.

Dzięki tym zmianom coraz więcej Amerykanów pozostaje czynnych zawodowo zamiast podjąć decyzję o wcześniejszej niepełnej emeryturze²⁰. Prognozy administracji rządowej są również w tym zakresie coraz bardziej optymistyczne²¹.

3.2. Świadczenia pracownicze w drugim filarze

Od 1990 roku pracownicze plany emerytalne drugiego filaru stały się kluczowym czynnikiem w przechodzeniu na emeryturę w Stanach Zjednoczonych. Gospodarka ta aspiruje do opisanego w literaturze liberalnego modelu opiekuńczego, w którym nieskoordynowane instytucje rynkowe określają zasady zatrudnienia, poziom płac, utrzymanie ich na określonym poziomie, bezpieczeństwo pracy czy zasoby emerytalne²².

²⁰ Zob. A.L. Gustman, T. Steinmeier, *How changes in social security affect recent retirement trends*, „Research on Aging”, No. 31, 1/2009, s. 261–290.

²¹ Zob. prognozy w statystykach U.S. Departament of Labor, www.bls.gov [dostęp 31.12.2014].

²² G. Esping-Andersen, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, New York 1999.

Pracownicze programy emerytalne w Stanach Zjednoczonych dzielą się na trzy kategorie: o określonym poziomie składek, o określonych korzyściach (opisane wcześniej plany emerytalne określonego świadczenia) oraz plany hybrydowe. Plany emerytalne zdefiniowanej składki (*define-contribution plan*, DC²³) są bardziej powszechne w amerykańskiej gospodarce w stosunku do omówionych wcześniej planów emerytalnych o zdefiniowanym świadczeniu (DB). Od 1990 roku plany DC przyjmowały różne formy, jednak od 2003 roku, czyli dwa lata po bankructwie Enronu, ich formy zostały ograniczone tylko do dwóch rodzajów: mogą to być plany oparte na odroczonym podziale zysku lub programy akcji pracowniczych²⁴.

Dominującą formą planów DC są rachunki inwestycyjne, do których pracownicy wpłacają określony procent swoich miesięcznych lub tygodniowych zarobków. DC mogą być przenoszone, są chronione przed opodatkowaniem aż do momentu ich wypłaty po uzyskaniu odpowiedniego wieku przez uprawnionego, dodatkowo mogą być wypłacone wcześniej na zasadzie udzielonego kredytu (spłacanych według ścisłych harmonogramów przy przewidzianych karach w przypadku niedotrzymania warunków umowy). Wszystkie te cechy czynią plany DC niezwykle atrakcyjne dla pracowników. Pracownicy decydują o rozkładzie ryzyka swojego wkładu, wybierając proporcje między inwestowaniem w akcje i obligacje. Na emeryturze saldo konta można wypłacić w ryczałcie i przenieść w inne instrumenty ubezpieczeń emerytalnych lub wypłacić w formie regularnej ustalonej płatności o zmiennej lub stałej (ewentualnie mieszanej) wartości.

W coraz większym stopniu plany DC zastępują tradycyjne plany DB, które są wypłacane w formie dożywotniej płatności na podstawie formuł (wzorów), a których wartość zależy od wysługi lat i osiąganego wynagrodzenia. Około 60% gospodarstw domowych objętych emeryturą pracowniczą ma dziś tylko plany DC, podczas gdy tylko 20% ma tylko plan DB, a około 25% ubezpiecza się w obu jednocześnie. Osiemdziesiąt procent wszystkich składek emerytalnych wpłacanych jest do planów DC, a prawie trzy czwarte ubezpieczonych w pracowniczych programach emerytalnych ma plany DC^{25,26}.

²³ Plan emerytalny określonych (zdefiniowanych) składek jest rodzajem planu emerytalnego, w którym pracodawca, pracownik lub obaj dokonują wpłat na indywidualne konto ubezpieczonego.

²⁴ A.H. Munnell, A. Sunden, *Coming Up Short: The Challenge of 401k plans*, Brookings Institution, Washington, DC 2004.

²⁵ Obecnie jednym z najbardziej popularnych planów DC jest 401k, zob. dane Internal Revenue Service, www.irs.gov [dostęp 31.12.2014].

²⁶ A.H. Munnell, A. Sunden, *Coming Up Short...*

Warto zaznaczyć, że ryzyko finansowe, na które są narażeni uczestnicy programu DC, jest stosunkowo wysokie. Pracownicy na takim samym stanowisku, z takim samym wynagrodzeniem i historią inwestycyjną mogą osiągać całkowicie rozbieżne dochody dla swoich udziałów (decydującymi czynnikami są tutaj zmiany na giełdzie, zmiany w oprocentowaniu obligacji, różne poziomy inflacji).

3.3. Akumulacja aktywów prywatnych w trzecim filarze i poza nim

W latach 80. pojawiła się forma prywatnego oszczędzania na emeryturę dostępna poza miejscem pracy. Była ona dodatkową formą strategii emerytalnych bazującą na osobistych kontach emerytalnych (Individual Retirement Accounts, IRAs) trzeciego filaru, które są legislacyjnie chronionymi przed podatkiem oszczędnościami, a mogą dotyczyć zarówno grup pracowników, jak i grup ubezpieczających się niezależnie od zakładów pracy i ich rodzin. Te plany, oparte na ofertach banków, stawały się coraz popularniejsze w latach 80. i 90., kiedy wynagrodzenia przestały rosnąć, a nawet obniżały się (dla pracujących klasy robotniczej i średniej).

Pozostałe aktywa trzeciego filaru to również forma oszczędności osobistych. Będące w rękach gospodarstw papiery wartościowe, choć związane z ryzykiem i spekulacją, są postrzegane przez ekonomistów jako szczególnie ważne dla działalności inwestycyjnej i dla oszczędności Amerykanów, jednak w ostatnich dziesięcioleciach mają drugorzędne znaczenie dla pracowników jako źródło dochodu emerytalnego.

Podsumowując, należy podkreślić, że zmiany w instytucjach państwowych i rynkowych, które bezpośrednio wpływają na dostęp do świadczeń emerytalnych, doprowadziły do bardziej zindywidualizowanych wzorców pracy i emerytur. W Stanach Zjednoczonych aż 40% pracowników nie jest objętych planem emerytalnym²⁷. Dla tych, którzy są nim objęci, emerytury pracownicze zostały przesunięte w kierunku planów emerytalnych o określonej wysokości składki wymagającej gromadzenia środków na rachunku inwestycyjnym (ich podstawą są strategie zakupu akcji i obligacji). Zmiana ta dotyczy szczególnie młodszych grup pracowników – z uwagi na większe ryzyko związane z inwestowaniem trudniej określić termin, kiedy uzyskane na indywidualnych kontach emerytalnych pozwolą na uzyskanie pożądanej wypłaty świadczeń. Niepewność tę

²⁷ A.M. O’Rand, J. Hamil-Luker, *Late employment careers...*

dotatkowo wzmacniają okresowe wzrosty stopy bezrobocia i trend wskazujący na częste zmiany pracy wśród młodych pracowników.

4. Stany Zjednoczone jako kraj o liberalnym modelu zabezpieczeń społecznych na tle innych krajów

Amerykańskie standardy warunków pracy zasadniczo opierają się na wykorzystaniu wysokich wynagrodzeń bezpośrednich zamiast świadczeń dodatkowych oraz na zbiorowych lub indywidualnych negocjacjach, a nie ustawodawstwie społecznym.

Wiek emerytalny dla pełnego korzystania z przywilejów zabezpieczenia społecznego (Social Security) lub programu Old Age Survivors Insurance (OASI) historycznie wynosił 65 lat, ostatnio został jednak podniesiony do 67. Ciekawe, że około 20% zatrudnionych Amerykanów znajduje się w przedziale wiekowym 65–70 lat, a ci, którzy przekroczyli 70. rok życia, stanowią aż 5% zasobu pracujących²⁸. Wskaźniki te są znacznie wyższe dla Stanów Zjednoczonych niż dla Europy. We Włoszech wiek emerytalny został podniesiony w 2014 roku do 66 lat dla mężczyzn i 64 dla kobiet²⁹, w Niemczech wiek ten jest taki sam dla kobiet i dla mężczyzn i wynosi 65 lat, a ma zostać zwiększony do 67 lat w 2029 roku. W Wielkiej Brytanii różni się dla kobiet i dla mężczyzn i wynosi odpowiednio 60 i 65 lat³⁰, natomiast najniższy jest we Francji i tak sam dla obojga płci – po 62 lata. Zatem obecnie najwyższy wiek emerytalny obowiązuje w Stanach Zjednoczonych, przy stosunkowo wysokiej aktywności zawodowej najstarszej z grup zawodowych 65+.

Stosunkowo świeża, jak na ustawodawstwo amerykańskiego rynku pracy, jest ustawa o nieobecności w pracy z powodów rodzinnych lub medycznych

²⁸ Dane OECD, *Pensions at a Glance 2005*, <http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/pensionsataglance2005.htm> [dostęp 31.10.2013].

²⁹ Dane włoskiego Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, www.lavoro.gov.it [dostęp 31.12.2014].

³⁰ Obecnie wiek emerytalny dla kobiet w Wielkiej Brytanii wzrasta aż do wyrównania z mężczyznami: dla urodzonych przed 6 kwietnia 1950 wiek emerytalny to 60 lat, a dla urodzonych pomiędzy 6 kwietnia 1950 i 5 kwietnia 1953 – od 60 do 65 lat, w zależności od daty urodzenia. Wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn wzrośnie w latach 2018–2020 do 66 lat. Dalszy wzrost, do 67 lat, przewidziany jest do wprowadzenia stopniowo w latach 2026–2028, a rozważany jest również wzrost wieku emerytalnego do 68. roku życia w latach 2044–2046 lub wcześniej. Rząd wycofywał zapis o wieku emerytalnym 65 lat jako wieku domyślnym. W konsekwencji od 1 października 2011 pracodawcy nie mają już prawa do zmuszenia pracowników do przejścia na emeryturę.

(FMLA). Obowiązujące od 1993 roku prawo pozwala na wykorzystanie do 12 tygodni urlopu bezpłatnego w każdym 12-miesięcznym okresie z następujących powodów: narodzin dziecka pracownika i opieki nad nim, adopcji lub zastępczej opieki nad dzieckiem powierzonej pracownikowi, opieki nad najbliższym członkiem rodziny (małżonkiem, dzieckiem, rodzicem) z uwagi na jego poważny stan zdrowia lub ratowanie przez pracownika stanu własnego zdrowia określonego jako poważny, ewentualnie jakikolwiek przymus związany z faktem, że małżonek, dziecko lub rodzic pracownika jest w czynnej służbie wojskowej. FMLA pozwala również małżonkowi, dziecku, rodzicowi lub krewnemu na skorzystanie z maksymalnie 26 tygodni urlopu na opiekę nad członkiem sił zbrojnych z powodu poważnej kontuzji lub choroby. Co ważne, ustawa odnosi się do wszystkich instytucji publicznych i prywatnych oraz przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników.³¹ Przykładowo w Niemczech pełnopłatny urlop chorobowy może trwać do sześciu tygodni. Minimalny roczny okres urlopu wynosi 24 dni roboczych dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak pracownicy są uprawnieni do corocznych urlopów w wymiarze średnio 30 dni, na podstawie porozumienia związkowego³².

W zakresie urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego prawo amerykańskie jest bardzo restrykcyjne. Ustawa z 1993 roku, The Family and Medical Leave Act, zagwarantowała urlop macierzyński w wymiarze minimum 12 tygodni wszystkim nowym matkom w całym kraju. Jest to jednak urlop całkowicie bezpłatny, dostępny dla matek, które urodziły dziecko lub przystosowują adoptowane. W celu uzyskania prawa do urlopu macierzyńskiego pracownicy muszą pracować w przedsiębiorstwie z 50 lub więcej pracownikami, utrzymywać zatrudnienie w tym samym przedsiębiorstwie przez 12 miesięcy i zgromadzić co najmniej 1250 godzin pracy w ciągu tych 12 miesięcy. Dla porównania: w stosunkowo liberalnej Wielkiej Brytanii ustawa o stosunkach pracy (Employment Relations Act) z lipca 1999 roku³³ zwiększyła urlop macierzyński dla kobiet do 18 tygodni, dała pracownikom prawo do czasu wolnego w sytuacji nagłych wypadków. Następnie ustawa o zatrudnieniu (Employment Act) z 2002 roku³⁴ rozszerzyła prawa macierzyńskie

³¹ The Economist Intelligence Unit, *US Regulation – Human Resources: Labour Law*, Country Commerce United States, May 2012.

³² Tamże.

³³ Zob. więcej na ten temat: serwis prawny rządu brytyjskiego, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents> [dostęp 31.12.2014].

³⁴ Tamże.

– ustalono płatny urlop macierzyński (od 18 kwietnia 2003) na 26 tygodni i uprawniono matki do korzystania z sześciomiesięcznego urlopu bezpłatnego, a ponadto przyznano ojcom prawo do dwóch tygodni płatnego urlopu ojcowskiego. Zobowiązano pracodawców do poważnego rozważenia wniosków od rodziców z małymi dziećmi (poniżej szóstego roku życia) o elastyczne godziny pracy³⁵. W 2006 roku brytyjski rząd ponownie zajął się prawami macierzyńskimi – ustawa o pracy i rodzinach (Work and Families Act)³⁶ rozszerzyła płatny urlop macierzyński do 39 tygodni, począwszy od kwietnia 2007 roku, a dodatkowo stworzyła możliwość żądania przez rodziców/opiekunów nieletnich elastycznych godzin pracy. Akt pozwolił rządowi na wprowadzenie nowych zasad pozwalających ojcom na podjęcie dodatkowego urlopu ojcowskiego – nowe zasady pozwalają ojcom na skorzystanie z maksymalnie sześciomiesięcznego urlopu ojcowskiego, z czego trzy miesiące muszą dotyczyć drugiego półrocza życia dziecka, po powrocie matki do pracy.

Wybrane tutaj instytucje rynku pracy powiązane z zabezpieczeniami społecznymi określają tylko w pewnej mierze charakter i jakość zabezpieczeń w Stanach Zjednoczonych. W celu dodatkowego nakreślenia międzynarodowego tła dla tej gospodarki zostanie przywołany wskaźnik, który pozwala na porównania dużej liczby krajów, stąd bardziej obiektywnie oddaje charakter rynku pracy wraz z występującymi tam zabezpieczeniami. Jest to skonstruowany przez OECD indeks ochrony zatrudnienia. Służy ocenie procedur oraz kosztów wynikających ze zwolnień indywidualnych pracowników lub zwolnień grupowych, jak również ocenie procedur uruchamianych w celu zatrudnienia pracownika na czas określony lub nieokreślony. Należy wspomnieć, że ochrona zatrudnienia odnosi się wyłącznie do jednego wymiaru zestawu czynników oddziałujących na elastyczność rynku pracy. Indeksy te są budowane na bazie oceny 21 cech rynku pracy obejmujących trzy zasadnicze aspekty ochrony zatrudnienia:

- indywidualne zwolnienia pracowników,
- koszty zwolnień zbiorowych,
- regulacje kontraktów na czas określony.

Każda z tych grup pozwala na ocenę rynku pracy za pomocą skali od 0 do 6, przy czym 0 oznacza najniższy stopień restrykcyjności regulacji ochrony zatrudnienia, a 6 informuje o ich najwyższym stopniu surowości. Powstałe indeksy

³⁵ Prawo do żądania elastycznych godzin pracy rozszerzono na rodziców z dziećmi w wieku do lat 16 w kwietniu 2009 r.

³⁶ Zob. więcej na ten temat: serwis prawny rządu brytyjskiego: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/18/contents> [dostęp 31.12.2014].

za pomocą średniej ważonej wyrażają ogólny stopień ochrony zatrudnienia. W 2008 roku ocena dla Stanów Zjednoczonych wyniosła 0,21, dla Wielkiej Brytanii 0,45, dla Włoch 1,89, dla Niemiec 2,12, dla Francji 3,05.

Rysunek 2. Poziom indeksu ochrony zatrudnienia w wybranych krajach w latach 1990–2008

Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD, Employment Outlook 2012, <http://stats.oecd.org> [dostęp 31.12.2014].

Biorąc pod uwagę zmienność indeksu w czasie, na rysunku 2 pokazano jego wartości dla wszystkich analizowanych gospodarek w latach 1990–2008.

Podsumowując, należy podkreślić, że rynek pracy w Stanach Zjednoczonych charakteryzuje się niskim poziomem ochrony zatrudnienia. Wynika to głównie z niskiego stopnia uzwiązkowienia oraz ze względów historycznych – amerykański rynek pracy można określić mianem rynku pracodawcy. Pozwala to jednak na jego uelastycznienie z uwagi na swobodę przechodzenia do prac dorywczych (tymczasowych), swobodę w zatrudnianiu i zwalnianiu oraz wysoką mobilność popytu na pracę. Wskaźnik uzwiązkowienia w Stanach Zjednoczonych w 2011 roku wyniósł 11,3% wśród wszystkich zatrudnionych, we Francji był on jeszcze niższy i wyniósł w 2009 roku 7,7%, w Niemczech osiągnął poziom 18,5% (w 2010), w Wielkiej Brytanii 25,8% (w 2011), a we Włoszech 35,1% (w 2010)³⁷.

³⁷ Przedstawione dane to najbardziej bieżące statystyki zaczerpnięte z: OECD, Employment Outlook 2012, <http://stats.oecd.org> [dostęp 31.12.2014].

Podsumowanie

Jedna z najniższych na świecie stopa bezrobocia, przy wysokim wykorzystaniu zasobów siły roboczej oraz wysokim wskaźniku aktywności zawodowej, czyni gospodarkę amerykańską krajem dużego potencjału, wysokich zarobków i realizacji pożądanej kariery zawodowej. Z drugiej strony występujące tam zabezpieczenia społeczne mają charakter podstawowy. W porównaniu do krajów europejskich ustawodawstwo amerykańskie pozwala na wypłatę niższych zasiłków dla bezrobotnych przez podobny lub krótszy okres, przy występowaniu wielu wykluczeń, co ogranicza liczbę ich beneficjentów. Zakres proponowanego urlopu wypoczynkowego lub nieobecności w pracy z powodu choroby jest tam niewielki, rzadko stosowany lub wręcz nieznan. Zmienione ustawodawstwo w kwestii urlopów macierzyńskich pozwala już na zastosowanie takiego rozwiązania w gospodarce amerykańskiej, lecz w ograniczonym stopniu w porównaniu do rozwiązań europejskich. Dodatkowo urlop macierzyński jest tam nie tylko krótszy niż dla krajów UE, lecz dodatkowo bezpłatny.

Podobną tendencję odnośnie do zwiększania wieku emerytalnego i jego poziomu zauważa się zarówno w USA, jak i w Europie (wyjątek stanowi Francja). Kolejnym podobieństwem cechuje się ustawodawstwo w zakresie płacy minimalnej, choć jej poziom jest wyższy w Europie (w niektórych państwach europejskich płaca minimalna opiera się nie na przepisach prawnych, lecz na porozumieniach zbiorowych). W tej grupie warto wymienić obowiązujący w Europie i w Stanach Zjednoczonych taki sam 40-godzinny tydzień pracy (wyjątkiem jest Francja), jednak zdecydowana różnica dotyczy nadgodzin – o ile w USA nie występują jasne ograniczenia w tym zakresie, o tyle w krajach Unii tydzień pracy nie powinien przekraczać 48 godzin (wyjątkiem jest Wielka Brytania i Malta).

Większość elementów ochrony pracownika nabiera konkretnego charakteru pod wpływem działalności związków zawodowych. W Stanach Zjednoczonych ich znikomy wpływ na gospodarkę może być główną przyczyną liberalnego charakteru systemu zabezpieczeń społecznych. Historycznie uwarunkowane przekonanie Amerykanów o tym, że odpowiedzialność za swój los ponosi wyłącznie jednostka, ma tutaj duże znaczenie. Z tych powodów pomoc państwa potrzebującym w Stanach Zjednoczonych ma miejsce, ale nie może mieć demoralizującego charakteru.

Literatura

- Acemoglu D., Robinson J.A., Verdier T., *Can't We All Be More Like Scandinavians? Asymmetric Growth and Institutions in an Interdependent World*, „NBER Working Paper” No. 18441, October 2012.
- Employment opportunities at older ages*, ed. R.W. Johnson, „Special Issue of Research on Aging” 2009, nr 31, 2, s. 139–152.
- Esping-Andersen G., *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, New York 1999.
- Eurostat, *Minimum Wages 2006 – Variations from 82 to 1503 euro gross per month*, <http://ec.europa.eu/eurostat>.
- Gustman A.L., Steinmeier T., *How changes in social security affect recent retirement trends*, „Research on Aging” 2009, nr 31, 1, s. 261–290.
- Internal Revenue Service, www.irs.gov.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, www.lavoro.gov.it.
- Munnell A.H., Sunden A., *Coming Up Short: The Challenge of 401k plans*, Brookings Institution, Washington, DC 2004.
- NY State Department of Labor, Unemployment Insurance Division, <https://labor.ny.gov>.
- OECD, *Average annual hours actually worked per worker*, www.stats.oecd.org.
- OECD, *Employment Outlook 2012*, www.oecd.org.
- OECD, *Pensions at a Glance 2005*, www.oecd.org/els.
- O’Rand A.M., Hamil-Luker J., *Late employment careers, transitions to retirement, and retirement income in the United States*, w: *Aging Populations, Globalization and the Labor Market*, ed. H.P. Blossfeld, D. Buchholz, K. Kurz, Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA 2011.
- Ray R., Schmitt J., *No-vacation nation USA – a comparison of leave and holiday in OECD countries*, European Economic and Employment Policy Brief No. 3/2007, http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/papers/No_Holidays.pdf.
- Serwis prawny rządu brytyjskiego, www.legislation.gov.uk/ukpga.
- The Economist Intelligence Unit, *Germany Regulation – Human Resources: Labour Law*, Country Commerce Germany, May 2012.
- The Economist Intelligence Unit, *Germany Regulation – Human Resources: Labour Law*, Country Commerce Germany, September 1996.
- The Economist Intelligence Unit, *US Regulation – Human Resources: Labour Law*, Country Commerce United States, May 2012.
- U.S. Census Bureau, *The 2012 Statistical Abstract of the United States of America*, www.census.gov/compendia/statab.
- U.S. Bureau of Labor Statistics, Division of International Labor Comparisons, www.bls.gov/ilc.
- U.S. Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, www.bls.gov.
- World Bank, *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*, Oxford University Press, Oxford 1994.

Selected social security regulation of the United States on the background of solutions used in other countries

Summary

The United States is perceived as a country with a low level of social security, although legislation in this area seems to be comprehensive. The nature of the American worker protection regulations is assessed as a much more liberal than it is for European countries. The aim of the study is to analyze the basic regulations of the US labor market in the area of social protection and compare them with equivalent regulations in selected European Union countries. Research hypothesis is the claim that social security regulations in the United States are more liberal than in compared countries of the European Union.

The study briefly describes the US labor market and compares it to selected markets in other countries. Then, presents the basic American institutions of social security – unemployment insurance and pension system. It also discusses regulations on working hours, minimum wage, granted leave etc. The last part of the paper presents the American model of social security by specifying it as a liberal in comparison with other European Union countries.

Keywords: social security, labor market, unemployment

Translated by Dorota Kuder