


*dr Jarosław Poteraj*¹ 

Katedra Ekonomii i Finansów
Akademia Łomżyńska

Postkolonialny dylemat: konwergencja czy dywergencja systemów emerytalnych Trynidadu i Tobago oraz Wielkiej Brytanii w perspektywie nierówności społecznych (1962–2025)

Abstrakt

Artykuł przedstawia analizę porównawczą systemów emerytalnych Trynidadu i Tobago oraz Wielkiej Brytanii w okresie 1962–2025 w kontekście procesów konwergencji i dywergencji instytucjonalnej oraz ich wpływu na nierówności społeczne. Celem badania jest weryfikacja hipotezy o przeważającej dywergencji strukturalnej przy jednoczesnej konwergencji parametrycznej między systemami o wspólnych korzeniach kolonialnych. Wykorzystano metodę analizy porównawczej instytucjonalno-prawnej z wykorzystaniem danych pierwotnych i wtórnych z oficjalnych źródeł obu krajów. Wyniki potwierdzają główną hipotezę – mimo wspólnego dziedzictwa brytyjskiego modelu Beveridge’a systemy rozwinęły się w odmiennych kierunkach strukturalnych. Wielka Brytania przyjęła model oparty na mieszance rozwiązań publicznych i prywatnych z rosnącą rolą rynków kapitałowych, podczas gdy Trynidad i Tobago konsekwentnie rozwijał państwowy system z silnym naciskiem na redystrybucję. Jednocześnie oba kraje wykazują konwergencję w zakresie podstawowych parametrów – wieku emerytalnego, mechanizmów waloryzacji oraz wzmacniania elementów redystrybucyjnych. Różne trajektorie rozwoju przyniosły odmienne konsekwencje dla nierówności społecznych: system brytyjski charakteryzuje się większym zróżnicowaniem świadczeń i rosnącymi nierównościami międzygeneracyjnymi, podczas gdy system trynidadzki lepiej chroni najuboższe grupy, ale wykluczenie sektora nieformalnego pogłębia inne wymiary nierówności. Badanie dostarcza cennych wniosków dla projektowania reform emerytalnych w krajach postkolonialnych oraz teorii transferu polityki publicznych.

Słowa kluczowe: systemy emerytalne, nierówności społeczne, kraje postkolonialne, konwergencja instytucjonalna, polityki społeczne.

¹ Adres korespondencyjny: Akademia Łomżyńska, Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych, Katedra Ekonomii i Finansów, ul. Akademicka 14, 18-400 Łomża; e-mail: jpoteraj@al.edu.pl. ORCID: 0000-0002-0809-4414.

Postcolonial dilemma: convergence or divergence of pension systems in Trinidad and Tobago and the United Kingdom from the perspective of social inequalities (1962–2025)

Abstract

This article presents a comparative analysis of pension systems in Trinidad and Tobago and the United Kingdom from 1962 to 2025, in the context of institutional convergence and divergence processes and their impact on social inequalities. The study aims to verify the hypothesis of prevailing structural divergence alongside parametric convergence between systems sharing common colonial roots. The research employs comparative institutional-legal analysis using primary and secondary data from official sources in both countries. Results confirm the main hypothesis – despite the shared heritage of the British Beveridge model, systems developed in different structural directions. Great Britain adopted a mixed public-private model with a growing role of capital markets, while Trinidad and Tobago consistently developed a state-dominated system with strong redistributive emphasis. Simultaneously, both countries show convergence in basic parameters – retirement age, indexation mechanisms, and strengthening redistributive elements. Different developmental trajectories brought varying consequences for social inequalities: the British system features greater benefit differentiation and growing intergenerational disparities, while the Trinidadian system better protects the poorest groups, but exclusion of the informal sector deepens other inequality dimensions. The study provides valuable insights for designing pension reforms in postcolonial countries and theories of public policy transfer.

Keywords: pension systems, social inequalities, postcolonial countries, institutional convergence, social policies.

JEL: H55, I38, N36, P51, Z13.

WPROWADZENIE

Systemy emerytalne krajów postkolonialnych stanowią szczególnie interesujący przedmiot analizy porównawczej, ponieważ łączą w sobie dziedzictwo instytucjonalne metropolii z lokalnymi adaptacjami wynikającymi ze specyficznych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych (Pierson, 2000, s. 251). Relacje między byłymi koloniami a metropolitalnymi krajami europejskimi w obszarze polityk społecznych pozostają stosunkowo słabo zbadane, mimo że mogą dostarczyć cennych wniosków dotyczących mechanizmów transferu instytucjonalnego i procesów konwergencji lub dywergencji systemowej (DiMaggio, Powell, 1983, s. 147).

Celem niniejszego opracowania jest identyfikacja i ocena kierunków konwergencji oraz dywergencji w rozwoju systemów emerytalnych Trynidadu i Tobago oraz Wielkiej Brytanii w okresie od uzyskania niepodległości przez Trynidad i Tobago w 1962 roku do 1 września 2025 roku, a także określenie implikacji tych zmian dla nierówności społecznych, zwłaszcza w zakresie dostępu do zabezpieczenia emerytalnego i adekwatności świadczeń. Cel ten zrealizowano z wykorzystaniem analizy porównawczej instytucjonalno-prawnej.

Główna hipoteza badawcza zakłada, że mimo wspólnych korzeni kolonialnych i podobnego punktu wyjścia instytucjonalnego systemu emerytalne Trynidadu i Tobago oraz Wielkiej Brytanii wykazały w badanym okresie przeważającą dywergencję strukturalną, przy jednoczesnej konwergencji w obszarze wyzwań demograficznych i parametrów systemowych, takich jak wiek emerytalny czy mechanizmy waloryzacji świadczeń. Ponadto zakłada się, że obserwowane zmiany miały różnorodny wpływ na poziom nierówności społecznych w obu krajach, przy czym kierunek i skala tych zmian zależały od lokalnych uwarunkowań politycznych i gospodarczych.

Motywacją do podjęcia tej problematyki badawczej jest rosnące znaczenie studiów postkolonialnych w analizie współczesnych polityk społecznych oraz potrzeba lepszego zrozumienia mechanizmów kształtujących systemy zabezpieczenia społecznego w krajach o ograniczonych zasobach fiskalnych (Ryan, 1988, s. 156–159). Problematyka ta nabiera szczególnej aktualności w kontekście globalnych trendów demograficznych, w tym przyspieszającego procesu starzenia się społeczeństw rozwijających się, co stawia przed systemami emerytalnymi nowe wyzwania w zakresie zapewnienia adekwatnego zabezpieczenia na starość przy zachowaniu zrównoważenia fiskalnego (International Monetary Fund, 2024, s. 12).

Zakres opracowania obejmuje analizę instytucjonalną, prawną i funkcjonalną obu systemów emerytalnych, ze szczególnym uwzględnieniem ich struktury, parametrów demograficznych, poziomu świadczeń oraz pokrycia populacji. Badanie koncentruje się na głównych reformach systemowych i ich konsekwencjach społecznych, z pominięciem szczegółowych aspektów technicznych związanych z inwestowaniem aktywów emerytalnych czy specyficznych rozwiązań branżowych.

PRZEGLĄD LITERATURY W KONTEKŚCIE PROWADZONYCH BADAŃ

Analiza porównawcza systemów emerytalnych w kontekście relacji postkolonialnych wymaga osadzenia w solidnych ramach teoretycznych, które uwzględniają zarówno mechanizmy konwergencji i dywergencji instytucjonalnej, jak i specyfikę procesów kształtujących polityki społeczne w krajach o różnym poziomie rozwoju gospodarczego.

TEORIE KONWERCENCJI I DYWERCENCJI W POLITYKACH SPOŁECZNYCH

Teoretyczne ramy analizy konwergencji i dywergencji w politykach społecznych zostały rozwinięte przede wszystkim w nurcie neoinstytucjonalizmu socjologicznego. DiMaggio i Powell (1983, s. 149–152) wskazali na trzy główne mechanizmy izomorfizmu instytucjonalnego: przymusowy, mimetyczny i normatywny, które mogą prowadzić do upodobniania się struktur organizacyjnych

i rozwiązań systemowych. W kontekście systemów emerytalnych izomorfizm przymusowy może wynikać z presji międzynarodowych instytucji finansowych, mimetyczny – z naśladowania rozwiązań uznawanych za skuteczne, a normatywny – z profesjonalizacji kadr zarządzających systemami zabezpieczenia społecznego.

Jednocześnie teorie *path dependence*, rozwinięte przez Piersona (2000, s. 252–258), wskazują na znaczenie ścieżek rozwoju historycznego i mechanizmów samowzmacniających, które mogą prowadzić do dywergencji systemowej mimo podobnych punktów wyjścia. W przypadku systemów emerytalnych wcześniejsze wybory instytucjonalne mogą ograniczać możliwości reform i prowadzić do utrwalania różnic między krajami (Esping-Andersen, 1990, s. 26–29).

WPLYW DZIEDZICTWA INSTYTUCJONALNEGO NA SYSTEMY EMERYTALNE

Znaczenie dziedzictwa kolonialnego dla kształtowania współczesnych instytucji politycznych i społecznych zostało szeroko udokumentowane w literaturze (Acemoglu, Robinson, 2012, s. 43–47). W kontekście systemów emerytalnych analiza Poteraja (2008a, s. 89–94) wykazała, że kraje europejskie charakteryzują się znaczną różnorodnością rozwiązań systemowych mimo wspólnych korzeni historycznych, co sugeruje ważną rolę lokalnych adaptacji i specyficznych warunków rozwojowych.

Szczególne znaczenie ma model brytyjski oparty na założeniach raportu Beveridge'a, który wpłynął na kształt systemów emerytalnych w wielu krajach Wspólnoty Narodów (Poteraj, 2008b, s. 486–490). Jednocześnie procesy dekolonizacji i budowy niepodległych państw prowadziły do modyfikacji dziedzicznych rozwiązań w kierunku lepszego dostosowania do lokalnych potrzeb i możliwości fiskalnych.

LITERATURA DOTYCZĄCA SYSTEMÓW EMERYTALNYCH W KRAJACH POSTKOLONIALNYCH

Badania nad systemami emerytalnymi w krajach postkolonialnych pozostają stosunkowo ograniczone w porównaniu z analizami krajów rozwiniętych. Mesa-Lago (1989, s. 12–18) wskazał na wspólne wyzwania stojące przed systemami zabezpieczenia społecznego w krajach rozwijających się, w tym ograniczone pokrycie populacji, niski poziom świadczeń i problemy z zarządzaniem systemami.

W kontekście karaibskim szczególne znaczenie mają analizy Inter-American Development Bank (2024, s. 15–22), które dokumentują rosnące wyzwania fiskalne systemów emerytalnych w regionie oraz potrzebę gruntownych reform strukturalnych. Podobnie badania Międzynarodowej Organizacji Pracy wskazują na konieczność rozszerzenia pokrycia systemów na sektor nieformalny, który w krajach karaibskich obejmuje znaczną część siły roboczej.

NIERÓWNOŚCI W ZABEZPIECZENIU SPOŁECZNYM JAKO PRZEDMIOT
BADAŃ KOMPARATYSTYCZNYCH

Analiza nierówności w systemach zabezpieczenia społecznego stanowi kluczowy element badań komparatystycznych, szczególnie w kontekście różnic między krajami o różnym poziomie rozwoju. Korpi i Palme (1998, s. 661–664) wykazali, że systemy o charakterze uniwersalnym mogą być bardziej skuteczne w redukcji nierówności niż systemy selektywne, mimo wyższych kosztów budżetowych.

W przypadku systemów emerytalnych nierówności mogą wynikać z różnic w dostępie do systemu, poziomie świadczeń, warunków nabycia uprawnień oraz mechanizmów redystrybucji (Whitehouse, 2007, s. 15–19). Szczególnie istotne są różnice międzypokoleniowe, które mogą prowadzić do konfliktów społecznych w obliczu starzenia się społeczeństw.

Istotnym wymiarem nierówności w systemach emerytalnych są również nierówności płciowe (*gender pension gap*) definiowane jako różnica w wysokości świadczeń emerytalnych między kobietami a mężczyznami (OECD, 2023; European Commission, 2021). Zjawisko to jest szeroko analizowane w literaturze międzynarodowej, która wskazuje, że jego głównymi determinantami są różnice w przebiegu karier zawodowych, niższe wynagrodzenia kobiet oraz częstsze przerwy w zatrudnieniu związane z opieką nad dziećmi i osobami zależnymi (OECD, 2023; European Commission, 2021).

Analiza porównawcza systemów emerytalnych Trynidadu i Tobago oraz Wielkiej Brytanii wpisuje się w ten nurt badawczy, oferując możliwość zbadania mechanizmów kształtujących nierówności w kontekście różnych trajektorii rozwoju instytucjonalnego przy wspólnych korzeniach historycznych.

METODYKA BADANIA

Niniejsze badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem metody analizy porównawczej instytucjonalno-prawnej, która umożliwia systematyczne porównanie struktur, procesów i rezultatów funkcjonowania systemów emerytalnych w dwóch różnych kontekstach społeczno-ekonomicznych (Lijphart, 1999, s. 34–36). Wybór tej metody wynika z jej szczególnej przydatności do analizy złożonych systemów instytucjonalnych, które charakteryzują się długoterminową ewolucją i wzajemnym oddziaływaniem czynników endogenicznych i egzogenicznych.

Periodyzacja badania obejmuje okres od 31 sierpnia 1962 roku, gdy Trynidad i Tobago uzyskał niepodległość, do 1 września 2025 roku, co pozwala na prześledzenie pełnej trajektorii rozwoju systemu emerytalnego w niezależnym państwie oraz porównanie jej z równoległymi zmianami w systemie brytyjskim. Wybór punktu odniesienia w postaci daty uzyskania niepodległości ma znaczenie me-

todologiczne, ponieważ oznacza moment, w którym Trynidad i Tobago uzyskał pełną autonomię w kształtowaniu własnych polityk społecznych.

Kryteria porównania systemów emerytalnych zostały zoperacjonalizowane w pięciu głównych wymiarach: 1) struktura instytucjonalna systemu, obejmująca liczbę i charakter filarów emerytalnych; 2) parametry demograficzne, w tym wiek emerytalny, okresy składkowe i mechanizmy waloryzacji świadczeń; 3) poziom świadczeń wyrażony jako stopa zastąpienia wynagrodzenia; 4) pokrycie populacji mierzone odsetkiem osób objętych systemem oraz 5) mechanizmy redystrybucji i ich wpływ na nierówności dochodowe wśród emerytów.

Źródła danych obejmują dokumenty pierwotne w postaci aktów prawnych, rozporządzeń wykonawczych i oficjalnych raportów instytucji zarządzających systemami emerytalnymi w obu krajach. Dla Trynidadu i Tobago wykorzystano dane National Insurance Board of Trinidad and Tobago (NIBTT), Ministry of Social Development and Family Services oraz Central Bank of Trinidad and Tobago. W przypadku Wielkiej Brytanii podstawowe źródła stanowiły publikacje Department for Work and Pensions (DWP), HM Revenue and Customs (HMRC) oraz Office for National Statistics (ONS). Dodatkowo wykorzystano dane międzynarodowych organizacji, w tym Międzynarodowego Funduszu Walutowego, Banku Światowego oraz Inter-American Development Bank.

Analiza danych została przeprowadzona w trzech etapach temporalnych: 1) stan wyjściowy w 1962 roku; 2) okres transformacji 1962–2000 oraz 3) współczesny okres reform 2000–2025. Takie podejście umożliwia identyfikację momentów krytycznych (*critical junctures*) w rozwoju obu systemów oraz ocenę ich długoterminowych konsekwencji dla kształtu współczesnych rozwiązań instytucjonalnych.

W analizie nierówności przyjęto podział na grupy społeczno-ekonomiczne według pozycji w rozkładzie dochodów (kwintyle dochodowe).

Ograniczenia badania wynikają przede wszystkim z utrudnionej dostępności danych historycznych dla Trynidadu i Tobago, zwłaszcza w zakresie szczegółowych statystyk dotyczących pokrycia systemu i poziomu świadczeń w pierwszych dekadach niepodległości. Ponadto różnice w metodologiach stosowanych przez instytucje statystyczne obu krajów utrudniają bezpośrednie porównania niektórych wskaźników, co wymaga ostrożnej interpretacji rezultatów analizy.

PUNKT WYJŚCIA: DZIEDZICTWO KOLONIALNE I STAN SYSTEMÓW W 1962 ROKU

WSPÓLNE KORZENIE W BRYTYJSKIM MODELU BEVERIDGE’A

Systemy emerytalne zarówno Wielkiej Brytanii, jak i Trynidadu i Tobago w momencie uzyskania niepodległości przez ten ostatni w 1962 roku wykazywały wyraźne ślady wspólnego dziedzictwa instytucjonalnego. Fundamenty obu systemów

zostały położone w okresie międzywojennym i podczas II wojny światowej, kiedy to brytyjski model zabezpieczenia społecznego przechodził gruntowną reformę pod wpływem koncepcji zawartych w raporcie Beveridge'a z 1942 roku (s. 6–9).

Model Beveridge'a przewidywał uniwersalny system zabezpieczenia społecznego oparty na trzech filarach: obowiązkowych składkach o jednolitej wysokości, świadczeniach na poziomie gwarantującym minimum egzystencji oraz finansowanej z podatków pomocy socjalnej dla osób niespełniających warunków ubezpieczeniowych. Kluczowym założeniem tego modelu była zasada, że każdy obywatel ma prawo do podstawowego zabezpieczenia na starość w zamian za regularne opłacanie składek przez całą karierę zawodową (Hill, 2002, s. 39–42).

WIELKA BRYTANIA W 1962 ROKU: UGRUNTOWANY SYSTEM PO REFORMACH

W momencie uzyskania niepodległości przez Trynidad i Tobago brytyjski system emerytalny funkcjonował już od 16 lat w oparciu o *National Insurance Act* z 1946 roku. System składał się z dwóch głównych komponentów: bazowej emerytury państwowej (*Basic State Pension* – BSP) finansowanej z obowiązkowych składek oraz niekontrybucyjnej pomocy socjalnej dla osób niespełniających warunków ubezpieczeniowych (Poteraj, 2008b, s. 486–488).

Bazowa emerytura państwowa w 1962 roku wynosiła 4 funty i 2 szylingi tygodniowo dla mężczyzn oraz 3 funty i 2 szylingi dla kobiet, co stanowiło około 20% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce (Schulze, Moran, 2007, s. 59). Wiek emerytalny ustalono na 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet, przy czym pełna emerytura przysługiwała po przepracowaniu odpowiednio 44 i 39 lat. System charakteryzował się wysokim stopniem pokrycia populacji – praktycznie wszyscy pracownicy najemni byli objęci obowiązkowymi składkami na ubezpieczenia społeczne.

Równolegle rozwijał się sektor schematów zawodowych (*occupational pension schemes*), szczególnie w dużych przedsiębiorstwach i sektorze publicznym. W 1962 roku około 12 mln pracowników, czyli około 53% siły roboczej, było objętych takimi schematami, co czyniło z Wielkiej Brytanii jeden z krajów o najlepiej rozwiniętym drugim filarze emerytalnym w Europie (Blake, 2002, s. 315–317).

TRYNIDAD I TOBAGO W 1962 ROKU: OGRANICZONE DZIEDZICTWO KOLONIALNE

System emerytalny Trynidadu i Tobago w momencie uzyskania niepodległości był znacznie mniej rozwinięty niż brytyjski odpowiednik. Podstawę stanowił *Old Age Pensions Act* z 1939 roku, który ustanowił niekontrybucyjne świadczenie emerytalne wypłacane osobom w wieku 65 lat i starszym, spełniającym kryteria dochodowe i rezydencji (*Senior Citizens' Pension Act*, 2016, s. 3–4).

Wysokość świadczenia w 1962 roku była bardzo skromna i wynosiła zaledwie 15 dolarów trynidadzko-tobagijskich miesięcznie, co stanowiło około 8%

przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce (Senior Citizens' Pension Act, 2016, s. 3–4). System charakteryzował się ograniczonym pokryciem populacji – szacuje się, że w 1962 roku świadczenia emerytalne pobierało jedynie około 12% osób w wieku 65 lat i starszym, głównie ze względu na rygorystyczne kryteria dochodowe i wymogi dotyczące okresu zamieszkania.

Brak było w tym czasie jakiegokolwiek systemu składkowego. Sektor zawodowych programów emerytalnych był praktycznie nierozwinięty, z wyjątkiem niektórych stanowisk w administracji publicznej, gdzie funkcjonowały schematy wzorowane na brytyjskim systemie służby cywilnej (Ryan, 1988, s. 89–91).

WSTĘPNA ANALIZA PORÓWNAWCZA: RÓŻNICE W POZIOMIE INSTYTUCJONALIZACJI

Porównanie obu systemów w 1962 roku ujawnia fundamentalne różnice w poziomie rozwoju instytucjonalnego i pokrycia populacji. Podczas gdy Wielka Brytania posiadała już w pełni funkcjonalny system składkowy z wysokim stopniem pokrycia populacji i rozwiniętym sektorem zawodowym, Trynidad i Tobago dysponował jedynie podstawowym systemem pomocy socjalnej o bardzo ograniczonym zasięgu.

Różnice te odzwierciedlały nie tylko odmienne poziomy rozwoju gospodarczego, ale także różne priorytety polityczne i możliwości fiskalne. Wielkiej Brytanii jako krajowi uprzemysłowionemu łatwiej było wdrożyć system oparty na składkach płaconych przez formalnie zatrudnionych pracowników. W Trynidadzie i Tobago dominowała gospodarka rolnicza z dużym udziałem sektora nieformalnego, co czyniło implementację systemu składkowego znacznie trudniejszą (Look Lai, 1993, s. 156–159).

Jednocześnie oba systemy wykazywały wspólne cechy charakterystyczne dla brytyjskiej tradycji instytucjonalnej: preferencję dla świadczeń o stałej wysokości (*flat-rate benefits*), znaczenie kryteriów rezydencji oraz rolę państwa jako głównego organizatora systemu zabezpieczenia społecznego. Te wspólne elementy stanowiły punkt wyjścia dla późniejszych procesów konwergencji i dywergencji w rozwoju obu systemów.

EWOLUCJA SYSTEMÓW W OKRESIE 1962–2000:

POSZUKIWANIE WŁASNYCH ŚCIEŻEK

WIELKA BRYTANIA (1962–2000): OD GRADUALIZMU DO PRYWATYZACJI

Okres od 1962 do 2000 roku charakteryzował się w Wielkiej Brytanii intensywnymi reformami systemu emerytalnego, które odzwierciedlały zmieniające się filozofie polityczne kolejnych rządów oraz rosnące wyzwania demograficzne

i fiskalne. Kluczowym momentem było wprowadzenie w 1961 roku *Graduated Retirement Scheme* (GRS), który po raz pierwszy uzależnił część świadczenia emerytalnego od poziomu zarobków (PoteraJ, 2008b, s. 488–489).

System GRS funkcjonował w latach 1961–1975 i przewidywał skromne emerytury stopniowalne, zależne od zarobków, wypłacane jako dodatek do bazowej emerytury państwowej. Choć świadczenia były relatywnie niskie, wprowadzenie tego systemu oznaczało fundamentalną zmianę filozofii brytyjskiego systemu emerytalnego – odejście od zasady jednolitych świadczeń na rzecz elementów zarobkowych (Blundell, Meghir, Smith, 2004, s. 646).

W 1975 roku GRS został zastąpiony przez *State Earnings Related Pension Scheme* (SERPS), który stanowił znacznie bardziej ambitną próbę wprowadzenia drugiego filara opartego na zarobkach. SERPS miał zapewniać emerytom dodatkowe świadczenie w wysokości 25% przeciętnych zarobków z 20 najlepszych lat kariery zawodowej (Blake, 2002, s. 319). System był obowiązkowy dla wszystkich pracowników, z możliwością *opt-out* dla uczestników schematów zawodowych spełniających określone standardy.

Lata 80. XX wieku przyniosły fundamentalną zmianę kursu pod rządami Thatcher. *Social Security Act* z 1986 roku wprowadził możliwość indywidualnego *opt-out* z SERPS na rzecz nowo utworzonych *personal pension schemes* (PPS), jednocześnie ograniczając hojność SERPS poprzez obniżenie stopy zastąpienia z 25% do 20% i wydłużenie okresu referencyjnego do całej kariery zawodowej (Blake, 2002, s. 319–320).

Wprowadzenie PPS miało na celu zmniejszenie obciążeń fiskalnych państwa oraz zwiększenie roli rynków kapitałowych w finansowaniu emerytur. System oferował zwolnienia podatkowe oraz rabaty składkowe jako zachęty do prywatnych oszczędności emerytalnych. Jednak agresywna sprzedaż produktów finansowych doprowadziła do skandalu *mis-selling* w latach 90., który dotknął około 1,5 mln osób i wymagał wypłaty odszkodowań w wysokości ponad 11 mld funtów (Hughes, Sinfield, 2004, s. 165–167).

TRYNIDAD I TOBAGO (1962–2000): BUDOWA NOWOCZESNEGO SYSTEMU SKŁADKOWEGO

Rozwój systemu emerytalnego w Trynidadzie i Tobago w tym okresie przebiegał według odmiennej logiki, koncentrując się przede wszystkim na budowie podstawowej infrastruktury instytucjonalnej i rozszerzeniu pokrycia systemu na większość populacji pracującej. Kluczowym momentem było uchwalenie *National Insurance Act* w 1971 roku, który wszedł w życie 1 maja 1972 roku i ustanowił *National Insurance Scheme* (NIS) – pierwszy w historii kraju obowiązkowy system składkowy (International Social Security Association, 2023).

NIS od początku był systemem kompleksowym, obejmującym nie tylko emerytury, ale także świadczenia z tytułu niezdolności do pracy, bezrobocia oraz

śmierci żywiciela rodziny. System składkowy objął wszystkich pracowników najemnych w wieku od 16 do 60 lat, włączając pracowników domowych i rolniczych, co stanowiło znaczące rozszerzenie pokrycia w porównaniu z poprzednim systemem niekontrybucyjnym (Social Security Administration, 2019, s. 328).

Pierwotne parametry systemu były relatywnie skromne. Wiek emerytalny ustalono na 60 lat dla obu płci, a warunkiem uzyskania pełnej emerytury było zgromadzenie co najmniej 750 tygodni składkowych, czyli około 14,4 roku. Składka wynosiła początkowo 6% wynagrodzenia brutto, dzielone równo między pracownika i pracodawcę (National Insurance Board of Trinidad and Tobago, 2007, s. 12–15).

W pierwszej dekadzie funkcjonowania systemu składki i świadczenia były relatywnie niskie, co odzwierciedlało ograniczone możliwości fiskalne młodego państwa oraz potrzebę stopniowego budowania akceptacji społecznej dla nowego systemu. Pierwsza znacząca rewizja parametrów nastąpiła w 1985 roku na podstawie drugiej oceny aktuarialnej, która zalecała zwiększenie składek oraz podwyższenie poziomu świadczeń (NIBTT, 2007, s. 18–20).

Lata 90. XX wieku przyniosły dalsze reformy mające na celu poprawę adekwatności świadczeń oraz stabilności finansowej systemu. W 1999 roku przeprowadzono piątą ocenę aktuarialną, która zalecała stopniowe zwiększenie składek oraz wprowadzenie mechanizmów waloryzacji świadczeń zgodnie ze wzrostem kosztów życia. Jednocześnie rozszerzano katalog świadczeń o nowe elementy, takie jak zasiłki pogrzebowe i świadczenia dla osób niespełniających warunków do pełnej emerytury.

ANALIZA PORÓWNAWCZA: DYWERGENCJA W KIERUNKACH REFORM

Porównanie trajektorii rozwoju obu systemów w okresie 1962–2000 ujawnia wyraźną dywergencję w kierunkach reform mimo podobnych wyzwań demograficznych i fiskalnych. Podczas gdy Wielka Brytania przeszła przez okres eksperymentów z systemami zarobkowymi, a następnie zwrot w kierunku prywatyzacji i indywidualizacji oszczędności emerytalnych, Trynidad i Tobago konsekwentnie rozwijał państwowy system składkowy o charakterze redystrybucyjnym.

Te różne ścieżki rozwoju odzwierciedlały odmienne uwarunkowania polityczne, gospodarcze i społeczne. W Wielkiej Brytanii presja fiskalna związana ze starzeniem się społeczeństwa oraz ideologia neoliberalna sprzyjały prywatyzacji i ograniczeniu roli państwa. W Trynidadzie i Tobago priorytetem było rozszerzenie pokrycia systemu oraz budowa podstawowej sieci bezpieczeństwa socjalnego w warunkach ograniczonych zasobów instytucjonalnych (Ryan, 1988, s. 89–94).

Różnice te miały istotne konsekwencje dla poziomu nierówności w obu systemach. Brytyjskie reformy, koncentrując się na indywidualnych oszczędnościach i rynkowych mechanizmach, zwiększyły zróżnicowanie przyszłych świadczeń emerytalnych w zależności od poziomu zarobków i skuteczności inwestycji.

W szczególności różnice te są widoczne między grupami dochodowymi definowanymi według pozycji w rozkładzie dochodów (kwintyle), gdzie wyższe grupy dochodowe osiągają relatywnie większe korzyści z uczestnictwa w schematach prywatnych. System trynidadzki, zachowując silny element redystrybucyjny i gwarantowane minimalne świadczenia, lepiej chronił gospodarstwa domowe należące do niższych grup dochodowych (dolne kwintyle), ale za cenę relatywnie niższych świadczeń dla grup o średnich i wyższych dochodach.

REFORMY XXI WIEKU: MIĘDZY KONWERCENCJĄ A DYWERCENCJĄ (2001–2025)

W celu uporządkowania dalszej analizy oraz ułatwienia interpretacji omawianych reform w tabeli 1 przedstawiono syntetyczną charakterystykę współczesnej architektury systemów emerytalnych w obu analizowanych krajach.

Tabela 1. Struktura (architektura) systemów emerytalnych w Wielkiej Brytanii i Trynidadzie i Tobago (stan na 2024/2025)

Element systemu	Wielka Brytania	Trynidad i Tobago
Filar publiczny (państwowy)	<i>New State Pension (flat-rate)</i> , finansowana ze składek i podatków	<i>National Insurance Scheme (NIS)</i> – system składkowy
Świadczenia minimalne/socjalne	<i>Pension Credit (Guarantee + Savings Credit)</i>	<i>Senior Citizens' Pension</i> (świadczenie niekontrybucyjne)
Filar zawodowy	Rozwinięte <i>occupational pension schemes (auto-enrolment)</i>	Ograniczone, głównie sektor publiczny
Filar indywidualny	<i>Personal pensions / private pensions</i>	Marginalne znaczenie
Charakter systemu	Wielofilarowy (<i>mixed public-private</i>)	Dominacja systemu publicznego
Pokrycie systemem	Wysokie (z wyjątkiem <i>self-employed</i>)	Około 68% (problem sektora nieformalnego)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Department for Work and Pensions (2024), Office for National Statistics (2024), National Insurance Board of Trinidad and Tobago (2021), International Monetary Fund (2024).

WIELKA BRYTANIA (2001–2025): W POSZUKIWANIU NOWEGO RÓWNOWAŻENIA

Początek XXI wieku przyniósł w Wielkiej Brytanii dalszą intensyfikację reform emerytalnych, motywowaną rosnącą świadomością niepowodzenia polityki prywatyzacji z lat 80. i 90. XX wieku oraz pogłębiającymi się problemami adekwatności świadczeń. Kluczowym momentem było zastąpienie w kwietniu 2002 roku systemu SERPS przez *State Second Pension (S2P)*, który wprowadził progresywną formułę naliczania świadczeń, faworyzującą osoby o najniższych zarobkach (Blake, 2002, s. 318).

S2P reprezentował częściowy powrót do redystrybucyjnych funkcji państwowego systemu emerytalnego. Dla osób zarabiających poniżej 11 600 funtów rocznie świadczenia były naliczane tak, jakby zarabiali tę kwotę, co znacząco poprawiło sytuację pracowników o najniższych dochodach. Jednocześnie system był stopniowo przekształcany w kierunku świadczeń o stałej wysokości (*flat-rate*), co miało uprościć jego strukturę i zwiększyć przejrzystość (Emmerson, 2005, s. 175–176).

Równolegle w 2003 roku wprowadzono *Pension Credit*, który zastąpił poprzedni *Minimum Income Guarantee*. Nowy system gwarantował minimum dochodowe dla osób w wieku 60 lat i starszych na poziomie początkowo 102 funtów tygodniowo, z dodatkowymi elementami dla osób posiadających skromne oszczędności emerytalne. *Pension Credit* składał się z dwóch komponentów: *Guarantee Credit* dla osób o najniższych dochodach oraz *Savings Credit* zachęcającego do dodatkowych oszczędności (Blundell i in., 2004, s. 649–650).

Przełomowe znaczenie miała publikacja w 2005 roku raportu *Pensions Commission* pod przewodnictwem Turnera, który zdiagnozował głęboki kryzys brytyjskiego systemu emerytalnego. Raport wskazał na trzy główne wyzwania: niedostateczne oszczędności emerytalne, rosnące nierówności oraz złożoność systemu utrudniającą podejmowanie racjonalnych decyzji przez obywateli (Pensions Commission, 2005, s. 15–18).

Rekomendacje *Turner Commission* zostały w dużej mierze wdrożone przez rząd Blaira. W 2008 roku wprowadzono mechanizm *Auto-Enrolment*, który wszedł w pełni w życie w 2012 roku i objął wszystkich pracowników w wieku 22–65 lat zarabiających powyżej 10 000 funtów rocznie. System przewidywał automatyczne zapisanie do zakładowego schematu emerytalnego z możliwością *opt-out*, przy minimalnej składce w wysokości 8% wynagrodzenia (3% pracownik, 4% pracodawca, 1% ulga podatkowa) (Department for Work and Pensions, 2012, s. 23–25).

W 2016 roku przeprowadzono kolejną fundamentalną reformę, wprowadzając *New State Pension* (NSP), który zastąpił zarówno *Basic State Pension*, jak i S2P jednym uproszczonym świadczeniem. NSP gwarantuje świadczenie w wysokości 159,55 funta tygodniowo (w cenach z 2016 roku) osobom, które przepracowały co najmniej 35 lat, z proporcjonalnym obniżeniem dla osób z krótszym stażem (minimum 10 lat). Jednocześnie wprowadzono mechanizm *Triple Lock* gwarantujący coroczną waloryzację emerytur o wyższą z trzech wartości: wzrost przeciętnych zarobków, inflację lub 2,5% (Thurley, McInnes, 2016, s. 8–12).

TRYNIDAD I TOBAGO (2001–2025):

MODERNIZACJA W WARUNKACH OGRANICZONYCH ZASOBÓW

Rozwój systemu emerytalnego w Trynidadzie i Tobago w XXI wieku charakteryzował się stopniową modernizacją parametrów systemu oraz rozszerzeniem zakresu świadczeń, przy jednoczesnej rosnącej świadomości wyzwań demo-

graficznych i fiskalnych. Kluczowym momentem była reforma *Senior Citizens' Pension* przeprowadzona w październiku 2006 roku, która znacząco zwiększyła maksymalną wysokość świadczenia niekontrybucyjnego z 400 do 1350 dolarów trynidadzkich miesięcznie (Republic Bank, 2006, s. 45–47).

Reforma z 2006 roku oznaczała również zmianę nazwy świadczenia z *Old-Age Pension* na *Senior Citizens' Grant*, podkreślając jego socjalny charakter oraz większą hojność w porównaniu z poprzednim systemem. Jednocześnie podniesiono próg dochodowy uprawniający do świadczenia oraz uproszczono procedury aplikacyjne, co przyczyniło się do zwiększenia liczby beneficjentów (Republic Bank, 2006, s. 45–47).

W ramach *National Insurance Scheme* przeprowadzono serię reform opartych na zaleceniach kolejnych ocen aktuarialnych. Siódma ocena aktuarialna, przygotowana przez Międzynarodową Organizację Pracy w 2007 roku, zaleciła stopniowe zwiększenie składek z 9,9% do 11,4% w okresie 2008–2012, jednocześnie podnoszenie minimalnej miesięcznej emerytury z 1000 do 2000 dolarów trynidadzkich (National Insurance Board of Trinidad and Tobago, 2007, s. 35–38).

Lata 2010–2015 przyniosły dalsze zmiany legislacyjne dotyczące indeksacji świadczeń oraz uproszczeń procedur kwalifikacyjnych. Zgodnie z *Act No. 6 of 2010* oraz *Legal Notice No. 209/2015* podniesiono kwoty świadczeń oraz wprowadzono mechanizmy dostosowywania ich do zmieniającego się poziomu kosztów życia (*Senior Citizens' Pension Act*, 2016, [http](#)).

Szczególne wyzwanie stanowiła sytuacja pracowników sektora publicznego zatrudnianych na zasadzie dziennej (*daily-paid workers*), którzy nie byli objęci systemem emerytalnym. W 2020 roku rząd ogłosił plan wdrożenia dedykowanego systemu emerytalnego dla tej grupy, przewidującego kontrybucyjny charakter oraz minimalne gwarantowane świadczenie w wysokości 3500 dolarów trynidadzkich miesięcznie (Ministry of Finance, 2020).

Rosnące wyzwania demograficzne skłoniły władze do rozważania gruntownych reform strukturalnych. W 2023 roku *National Insurance Board* zaproponował rządowi pakiet reform obejmujący stopniowe podniesienie wieku emerytalnego z 60 do 65 lat oraz zwiększenie stopy składki do 16,2% w celu ograniczenia przewidywanego deficytu, który w 2024 roku miał przekroczyć miliard dolarów trynidadzkich (Trinidad and Tobago Guardian, 2023, [http](#)).

ANALIZA PORÓWNAWCZA: KONWERGENCJA PARAMETRÓW, DYWERGENCJA STRUKTURALNA

Porównanie reform przeprowadzonych w obu krajach w pierwszym ćwierćwieczu XXI wieku ujawnia interesującą mieszaną elementami konwergencji i dywergencji. Pod względem parametrów systemowych obserwujemy wyraźną konwergencję: oba kraje podniosły lub planują podnieść wiek emerytalny, wpro-

wadziły mechanizmy automatycznej waloryzacji świadczeń oraz wzmocniły elementy redystrybucyjne w systemach.

Jednocześnie strukturalnie systemy nadal wykazują znaczące różnice. Wielka Brytania kontynuuje eksperymentowanie z mieszanką rozwiązań publicznych i prywatnych, czego przykładem jest *Auto-Enrolment*, podczas gdy Trynidad i Tobago konsekwentnie rozwija państwowy system z ograniczoną rolą sektora prywatnego. Te różnice odzwierciedlają odmienne uwarunkowania instytucjonalne oraz różny poziom rozwoju rynków kapitałowych w obu krajach.

WSPÓLCZESNE WYZWANIA I NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNE

STARZENIE SIĘ SPOŁECZEŃSTWA: WSPÓLNE WYZWANIE DEMOGRAFICZNE

Oba kraje stoją obecnie w obliczu podobnych wyzwań demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa, choć w różnym tempie i na różnych etapach tego procesu. W Wielkiej Brytanii udział osób w wieku 65 lat i starszych wzrósł z 15,1% w 2000 roku do 18,6% w 2020 roku i prognozowany jest na poziomie 25,8% w 2050 roku. Średnia oczekiwana długość życia osiągnęła 79,4 roku dla mężczyzn i 83,1 roku dla kobiet w 2020 roku, co oznacza wydłużenie odpowiednio o 3,2 i 2,1 roku w porównaniu z 2000 rokiem (Office for National Statistics, 2022, [http](http://), s. 12–15).

W Trynidadzie i Tobago proces starzenia się przebiega w przyspieszonym tempie, charakterystycznym dla krajów o średnim dochodzie. Udział osób w wieku 65 lat i starszych wzrósł z 8,7% w 2000 roku do 11,6% w 2024 roku, a prognozy wskazują na wzrost do 19,3% w 2050 roku (Population Pyramid, [http](http://), 2024). Średnia oczekiwana długość życia osiągnęła 73,9 roku, przy czym różnica między płaciami wynosi 5,5 roku na korzyść kobiet (International Monetary Fund, 2024, [http](http://)).

Kluczowym wskaźnikiem presji demograficznej na systemy emerytalne jest stosunek osób w wieku produkcyjnym do emerytów (*dependency ratio*). W Wielkiej Brytanii spadł on z 4,2 w 2000 roku do 3,4 w 2020 roku i prognozowany jest na poziomie 2,8 w 2040 roku. W Trynidadzie i Tobago, mimo młodszej struktury demograficznej, tempo zmian jest szybsze – stosunek ten spadł z 7,9 w 2000 roku do 5,9 w 2024 roku i może osiągnąć 3,1 w 2050 roku, co oznaczałoby zbieżność z brytyjskimi poziomami (International Monetary Fund, 2024, [http](http://), s. 45–47).

NIERÓWNOŚCI MIĘDZYGENERACYJNE: RÓŻNE ŚCIEŻKI REPARTYCJI KOSZTÓW

Reformy przeprowadzone w obu krajach mają znaczące konsekwencje dla różnych generacji, choć mechanizmy redystrybucji międzygeneracyjnej różnią się istotnie. W Wielkiej Brytanii wprowadzenie *Auto-Enrolment* oznacza, że młodsze generacje będą w większym stopniu polegać na akumulacji

kapitału w funduszach prywatnych, co zwiększa niepewność dotyczącą przyszłych świadczeń ze względu na ryzyko inwestycyjne i demograficzne (Thurley, McInnes, 2016, s. 15–18).

Jednocześnie mechanizm *Triple Lock*, gwarantujący coroczne podwyżki emerytur o co najmniej 2,5%, faworyzuje obecnych emerytów kosztem przyszłych pokoleń podatników. Szacuje się, że *Triple Lock* zwiększył realną wartość *New State Pension* o około 8% w porównaniu z waloryzacją opartą wyłącznie na wzroście płac w latach 2016–2023 (House of Commons Work and Pensions Committee, 2023, s. 23–26).

W Trynidadzie i Tobago nierówności międzygeneracyjne mają odmienny charakter. System *pay-as-you-go* oznacza, że obecni emeryci otrzymują świadczenia finansowane ze składek aktualnie pracujących. Jednak rosnący deficyt NIS, szacowany na ponad miliard dolarów trynidadzkich w 2024 roku, oznacza konieczność reform, które obciążą przyszłe generacje wyższymi składkami lub niższymi świadczeniami (Trinidad and Tobago Guardian, 2023, [http](http://)).

Propozycje podniesienia wieku emerytalnego z 60 do 65 lat oraz zwiększenia składek z 13,2% do 16,2% oznaczałyby istotne pogorszenie warunków dla przyszłych emerytów. Jednocześnie osoby, które już osiągnęły wiek emerytalny lub są bliskie jego osiągnięcia, zostałyby w dużej mierze chronione przed skutkami reform.

NIERÓWNOŚCI PŁCIOWE: TRWAŁE DYSPARTYTETY MIMO REFORM

Systemy emerytalne w obu krajach odzwierciedlają i w istotnym stopniu reprodukcją nierówności płciowe obecne na rynku pracy, co znajduje odzwierciedlenie w zjawisku określanym jako *gender pension gap*, czyli różnicy w poziomie świadczeń emerytalnych między kobietami a mężczyznami. W Wielkiej Brytanii różnica w wysokości średnich świadczeń emerytalnych między mężczyznami a kobietami wynosi około 34% w przypadku *occupational pensions* i 7% w przypadku *State Pension* (Department for Work and Pensions, 2024, s. 67–69). Różnice te wynikają przede wszystkim z luk w karierach zawodowych kobiet związanych z opieką nad dziećmi oraz niższych średnich wynagrodzeń. Nierówności te mają charakter strukturalny i kumulują się w cyklu życia, co oznacza, że różnice obserwowane na rynku pracy przekładają się bezpośrednio na poziom przyszłych świadczeń emerytalnych. W szczególności systemy oparte na ścisłej zależności świadczeń od wysokości składek wzmacniają istniejące dysproporcje dochodowe między płciami (OECD, 2023).

Reformy lat pierwszych dwóch dekad XXI wieku przyniosły pewną poprawę sytuacji kobiet – zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na poziomie 66 lat oznacza wydłużenie okresu składkowego dla kobiet, ale także możliwość zgromadzenia wyższych uprawnień emerytalnych. Wprowadzenie *Auto-Enrol-*

ment zwiększyło pokrycie kobiet schematami zawodowymi z 40% w 2012 roku do 88% w 2023 roku, co może się przyczynić do ograniczenia różnic w przyszłości (Office for National Statistics, 2024, s. 34–37).

W Trynidadzie i Tobago nierówności płciowe w systemie emerytalnym są mniej udokumentowane, ale dane z 2020 roku wskazują na 15-procentową różnicę w średnich świadczeniach z NIS na korzyść mężczyzn (National Insurance Board of Trinidad and Tobago, 2021, s. 45). Jednocześnie kobiety częściej korzystają ze świadczeń niekontrybucyjnych (*Senior Citizens' Pension*), co odzwierciedla ich gorszą sytuację na formalnym rynku pracy oraz częstsze zatrudnienie w sektorze nieformalnym.

Ograniczony zakres danych empirycznych dotyczących nierówności płciowych w Trynidadzie i Tobago utrudnia pełną ocenę skali zjawiska, jednak dostępne informacje sugerują, że jego mechanizmy są zbliżone do obserwowanych w krajach rozwiniętych, przy czym dodatkowym czynnikiem pogłębiającym nierówności jest wysoki udział kobiet w sektorze nieformalnym.

DOSTĘPNOŚĆ SYSTEMU DLA RÓŻNYCH GRUP SPOŁECZNYCH

Pokrycie systemów emerytalnych różni się znacząco między krajami i grupami społecznymi. W Wielkiej Brytanii praktycznie wszyscy pracownicy najemni są objęci systemem składkowym, a wprowadzenie *Auto-Enrolment* zwiększyło pokrycie schematami zawodowymi do 79% wszystkich kwalifikujących się pracowników (Department for Work and Pensions, 2024, s. 12–15). Jednak osoby samozatrudnione nadal mają ograniczony dostęp do automatycznych mechanizmów oszczędzania na emeryturę, co dotyczy około 15% siły roboczej.

W Trynidadzie i Tobago pokrycie NIS obejmuje około 68% siły roboczej, przy czym znaczna część populacji pracującej w sektorze nieformalnym pozostaje poza systemem składkowym (Social Security Administration, 2019, s. 329). Szczególnie dotyczy to pracowników rolniczych, domowych oraz osób prowadzących małe przedsiębiorstwa, którzy często nie spełniają warunków formalnego zatrudnienia.

Różnice w dostępie do systemu przekładają się na znaczące nierówności w zabezpieczeniu emerytalnym. Osoby pracujące w sektorze nieformalnym w Trynidadzie i Tobago muszą polegać wyłącznie na niekontrybucyjnym *Senior Citizens' Pension*, którego maksymalna wysokość 3500 dolarów trynidadzkich miesięcznie stanowi jedynie około 42% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce (Central Statistical Office of Trinidad and Tobago, 2024, [http](#)).

W dłuższej perspektywie system trynidadzki utrzymywał relatywnie stabilny poziom redystrybucji, jednak rosnące znaczenie czynników demograficznych oraz ograniczone pokrycie systemem składkowym mogą prowadzić do stopniowego pogłębiania nierówności w dostępie do świadczeń emerytalnych.

ADEKWATNOŚĆ ŚWIADCZEŃ W STOSUNKU DO KOSZTÓW ŻYCIA

Kwestia adekwatności świadczeń emerytalnych stanowi centralne wyzwanie dla obu systemów, choć na różnych poziomach zaawansowania. W Wielkiej Brytanii *New State Pension* w wysokości 203,85 funta tygodniowo (stan na 2024 rok) stanowi około 28% przeciętnego wynagrodzenia brutto, co plasuje UK wśród krajów o najniższych stopach zastąpienia w systemie publicznym wśród krajów OECD (OECD, 2023, s. 156–159). W ujęciu dynamicznym należy zauważyć, że poziom adekwatności świadczeń w Wielkiej Brytanii ulegał stopniowemu obniżeniu w ostatnich dwóch dekadach w relacji do przeciętnych wynagrodzeń, co było konsekwencją świadomej polityki ograniczania roli systemu publicznego na rzecz rozwiązań prywatnych, a tym samym prowadziło do wzrostu zróżnicowania poziomu zabezpieczenia emerytalnego między grupami dochodowymi.

Jednak gdy uwzględni się wszystkie źródła dochodów emerytalnych, łączna stopa zastąpienia dla przeciętnego pracownika wynosi około 58%, głównie dzięki rozwiniętemu sektorowi schematów zawodowych. Przez wszystkie źródła dochodów emerytalnych rozumie się w niniejszym opracowaniu łączne świadczenia pochodzące z systemu publicznego (państwowego), schematów zawodowych (pracowniczych) oraz indywidualnych oszczędności emerytalnych. Jednocześnie istnieją znaczące różnice między grupami społeczno-ekonomicznymi – osoby należące do najniższych kwintyli dochodowych mogą liczyć na stopę zastąpienia około 75% dzięki progresywnej formule *Pension Credit*, podczas gdy dla gospodarstw domowych z najwyższych kwintyli dochodowych wynosi ona jedynie około 47%.

W Trynidadzie i Tobago sytuacja jest bardziej zróżnicowana. Maksymalne świadczenie z NIS wynoszące około 2000 dolarów trynidadzkich miesięcznie stanowi około 24% przeciętnego wynagrodzenia, podczas gdy *Senior Citizens' Pension* w wysokości 3500 dolarów miesięcznie osiąga 42% przeciętnych zarobków (Ministry of Social Development and Family Services, 2024, http, s. 8–11). Dla osób kwalifikujących się do obu świadczeń łączna stopa zastąpienia może osiągnąć około 66%, ale dotyczy to stosunkowo niewielkiej grupy beneficjentów.

KONWERGENCJA CZY DYWERGENCJA? SYNTEZA PORÓWNAWCZA

OBSZARY KONWERGENCJI: PODOBNE ODPOWIEDZI NA WSPÓLNE WYZWANIA

Analiza porównawcza rozwoju systemów emerytalnych Trynidadu i Tobago oraz Wielkiej Brytanii w okresie 1962–2025 ujawnia wyraźne obszary konwergencji w odpowiedziach na podobne wyzwania strukturalne i demograficzne. Najistotniejszym przykładem jest konwergencja w zakresie wieku emerytalnego – oba kraje podniosły lub planują podnieść wiek emerytalny do 65–66 lat, choć w różnym tempie i z różnymi punktami wyjścia.

W Wielkiej Brytanii proces zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na poziomie 65 lat został zakończony w 2018 roku, z dalszym podniesieniem do 66 lat w 2020 roku i planowanym wzrostem do 67 lat w latach 2026–2028. W Trynidadzie i Tobago propozycje podniesienia wieku z 60 do 65 lat pozostają na etapie dyskusji politycznej, ale presja demograficzna i fiskalna czyni takie reformy coraz bardziej nieuniknionymi (Inter-American Development Bank, 2024, [http](http://), s. 28–31).

Drugim obszarem konwergencji są mechanizmy waloryzacji świadczeń. Oba kraje wprowadziły automatyczne mechanizmy dostosowywania wysokości emerytur do zmieniających się warunków ekonomicznych, choć różnią się one szczegółami technicznymi. Brytyjski *Triple Lock* gwarantuje coroczne podwyżki o najwyższą z trzech wartości: wzrost płac, inflację lub 2,5%, podczas gdy w Trynidadzie i Tobago waloryzacja opiera się na indeksie kosztów życia z możliwością dodatkowych korekt rządowych.

Trzecim obszarem zbieżności jest rosnące znaczenie elementów redystrybucyjnych w obu systemach. Wielka Brytania po dekadach eksperymentów z prywatyzacją powróciła do wzmacniania państwowego komponentu przez wprowadzenie *New State Pension* oraz rozszerzenie *Pension Credit*. Trynidad i Tobago konsekwentnie rozwijał redystrybucyjne elementy systemu, znacząco podnosząc poziom *Senior Citizens' Pension* oraz wprowadzając progresywne formuły w ramach NIS.

OBSZARY DYWERGENCJI: RÓŻNE FILOZOFIE I STRUKTURY SYSTEMOWE

Mimo tych podobieństw systemy wykazują fundamentalną dywergencję w zakresie struktury instytucjonalnej i roli sektora prywatnego. Wielka Brytania rozwinęła złożony system wielofilarowy z istotną rolą schematów zawodowych i indywidualnych oszczędności, gdzie sektor prywatny odpowiada za około 60% łącznych świadczeń emerytalnych. Trynidad i Tobago utrzymuje system zdominowany przez państwowe rozwiązania, gdzie sektor prywatny odgrywa uzupełniającą rolę, ograniczoną głównie do wyższych grup dochodowych.

Różnice te odzwierciedlają odmienne filozofie polityczne oraz różny poziom rozwoju instytucjonalnego. Brytyjskie podejście opiera się na założeniu, że konkurencja rynkowa oraz indywidualna odpowiedzialność mogą zapewnić lepsze rezultaty niż państwowa monopolizacja. Podejście trynidadzkie zakłada, że w warunkach ograniczonych zasobów i słabo rozwiniętych rynków kapitałowych państwo pozostaje najbardziej skutecznym mechanizmem zapewnienia zabezpieczenia emerytalnego dla szerokiej populacji.

Druga istotna różnica dotyczy podejścia do nierówności dochodowych. System brytyjski, mimo wprowadzenia elementów redystrybucyjnych, akceptuje znaczne różnicowanie przyszłych świadczeń jako cenę za wyższe średnie stopy zwrotu

z inwestycji prywatnych. System trynidadzki priorytetowo traktuje ograniczenie nierówności, nawet kosztem niższych średnich świadczeń dla klasy średniej.

ROLA CZYNNIKÓW ENDOGENICZNYCH I EGZOGENICZNYCH

Proces kształtowania się podobieństw i różnic między systemami był determinowany przez oddziaływanie czynników wewnętrznych i zewnętrznych o różnej sile i kierunku. Wśród czynników egzogenicznych kluczowe znaczenie miały globalne trendy demograficzne, presje międzynarodowych instytucji finansowych oraz dyfuzja *best practices* między krajami.

Starzenie się społeczeństwa jako czynnik globalny wywierało podobną presję na oba systemy, prowadząc do konwergencji w zakresie podstawowych parametrów demograficznych. Jednocześnie różne tempo tego procesu w obu krajach umożliwiło Trynidadowi i Tobago uczenie się z brytyjskich doświadczeń oraz unikanie niektórych błędów związanych z nadmierną prywatyzacją.

Rekomendacje międzynarodowych organizacji, szczególnie Banku Światowego i MFW, wpływały na kierunki reform w obu krajach, choć w różnym stopniu. Wielka Brytania, jako kraj rozwinięty, miała większą autonomię w kształtowaniu własnych rozwiązań, podczas gdy Trynidad i Tobago był bardziej podatny na zewnętrzne naciski, szczególnie w okresach kryzysów fiskalnych.

Czynniki endogenne, w tym specyficzne uwarunkowania polityczne, społeczne i ekonomiczne, odgrywały kluczową rolę w kształtowaniu różnic między systemami. W Wielkiej Brytanii silna tradycja liberalizmu gospodarczego, rozwinięte rynki kapitałowe oraz wysokie zaufanie do instytucji finansowych sprzyjały rozwojowi rozwiązań rynkowych. W Trynidadzie i Tobago ograniczone zasoby instytucjonalne, słabe rynki kapitałowe oraz większe znaczenie solidarności społecznej przemawiały za utrzymaniem dominującej roli państwa.

IMPLIKACJE DLA TEORII TRANSFERU POLITYK PUBLICZNYCH

Przypadek porównawczy systemów emerytalnych Trynidadu i Tobago oraz Wielkiej Brytanii dostarcza cennych wniosków dla teorii transferu polityk publicznych oraz procesów konwergencji instytucjonalnej. Wyniki analizy potwierdzają złożoność tych procesów oraz ważność lokalnych uwarunkowań w kształtowaniu ostatecznych rezultatów reform.

Wpływ dziedzictwa kolonialnego okazał się być znaczący, ale nie determinujący. Mimo wspólnych korzeni instytucjonalnych systemy rozwinęły się w odmiennych kierunkach, co potwierdza tezy o znaczeniu *path dependence* oraz lokalnych adaptacji. Jednocześnie wspólne wyzwania demograficzne i fiskalne prowadziły do podobnych rozwiązań parametrycznych, co sugeruje istnienie mechanizmów konwergencji funkcjonalnej niezależnie od różnic strukturalnych.

Szczególnie interesujące jest zjawisko *policy learning* – Trynidad i Tobago wyraźnie korzystał z brytyjskich doświadczeń, zwłaszcza negatywnych skutków nadmiernej prywatyzacji, co pozwoliło uniknąć niektórych błędów popełnionych przez metropolię. Ten proces uczenia się był jednak selektywny i dostosowany do lokalnych uwarunkowań, a nie stanowił mechanicznej imitacji brytyjskich rozwiązań.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

WERYFIKACJA HIPOTEZY BADAWCZEJ

Przeprowadzona analiza porównawcza potwierdza główną hipotezę badawczą dotyczącą przeważającej dywergencji strukturalnej między systemami emerytalnymi Trynidadu i Tobago oraz Wielkiej Brytanii przy jednoczesnej konwergencji w obszarze parametrów systemowych i odpowiedzi na wyzwania demograficzne. Mimo wspólnych korzeni kolonialnych i podobnego punktu wyjścia w 1962 roku oba systemy rozwinęły się w odmiennych kierunkach, odzwierciedlając różne filozofie polityczne oraz uwarunkowania instytucjonalne.

Dywergencja strukturalna przejawia się przede wszystkim w różnej roli sektora prywatnego – od dominującej pozycji w Wielkiej Brytanii do marginalnej w Trynidadzie i Tobago – oraz w różnym podejściu do redystrybucji między grupami dochodowymi. Wielka Brytania przyjęła model oparty na mieszance rozwiązań publicznych i prywatnych z akceptacją większych nierówności w zamian za wyższe średnie świadczenia. Trynidad i Tobago konsekwentnie rozwijał państwowy system z silnym naciskiem na ograniczenie nierówności społecznych.

Jednocześnie konwergencja w zakresie parametrów systemowych – wieku emerytalnego, mechanizmów waloryzacji oraz wzmacniania elementów redystrybucyjnych – potwierdza znaczenie wspólnych wyzwań demograficznych i fiskalnych jako czynników kształtujących podobne odpowiedzi polityczne niezależnie od różnic strukturalnych.

IMPLIKACJE DLA NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNYCH

Różne trajektorie rozwoju systemów emerytalnych w obu krajach przyniosły odmienne konsekwencje dla poziomu i struktury nierówności społecznych. System brytyjski, mimo wprowadzenia mechanizmów *Triple Lock* i rozszerzenia *Pension Credit*, charakteryzuje się większym zróżnicowaniem przyszłych świadczeń ze względu na rosnące znaczenie schematów prywatnych uzależnionych od poziomu zarobków i skuteczności inwestycji.

Szczególnie istotne są nierówności międzygeneracyjne – obecni emeryci w Wielkiej Brytanii korzystają z hojnych mechanizmów waloryzacji i rozwiniętych schematów zawodowych, podczas gdy przyszłe generacje będą w większym

stopniu polegać na niepewnych rezultatach *Auto-Enrolment* i wahaniach rynków kapitałowych. Szacuje się, że różnica w stopach zastąpienia między obecnymi emerytami a osobami rozpoczynającymi karierę zawodową może osiągnąć 15–20 pp. (House of Commons Work and Pensions Committee, 2023, [http](http://), s. 45–48).

System trynidadzki lepiej chroni osoby o najniższych dochodach dzięki progresywnej formule NIS oraz stosunkowo hojnemu *Senior Citizens' Pension*. Jednak ograniczone pokrycie sektora nieformalnego oznacza wykluczenie znacznej części populacji z pełnego zabezpieczenia emerytalnego. Około 32% siły roboczej pozostaje poza systemem składkowym, co pogłębia nierówności między sektorami formalnym i nieformalnym gospodarki.

PRAKTYCZNE IMPLIKACJE DLA REFORM SYSTEMOWYCH

Doświadczenia obu krajów dostarczają cennych wniosków dla projektowania przyszłych reform emerytalnych, zarówno w kontekście krajów rozwiniętych, jak i rozwijających się. Kluczowym wnioskiem jest konieczność dostosowania struktury systemu do lokalnych uwarunkowań instytucjonalnych oraz poziomu rozwoju rynków kapitałowych.

Dla krajów rozwijających się, takich jak Trynidad i Tobago, brytyjskie doświadczenia z prywatyzacją lat 80. i 90. XX wieku stanowią ostrzeżenie przed nadmiernym poleganiem na niedojrzałych rynkach kapitałowych. Skandal *mis-selling* oraz konieczność kosztownych interwencji regulacyjnych pokazują, że korzyści z prywatyzacji mogą być iluzoryczne bez odpowiednich ram instytucjonalnych i kultury finansowej.

Jednocześnie brytyjskie sukcesy z *Auto-Enrolment* wskazują na możliwości łączenia automatyzacji z wyborem indywidualnym w sposób zwiększający pokrycie systemu bez nadmiernego obciążenia budżetowego. Kluczowym elementem jest jednak istnienie rozwiniętego sektora finansowego oraz skutecznego nadzoru regulacyjnego.

Dla Trynidadu i Tobago priorytetem pozostaje rozszerzenie pokrycia systemu na sektor nieformalny oraz zapewnienie długoterminowej stabilności fiskalnej w obliczu starzenia się społeczeństwa. Proponowane reformy – podniesienie wieku emerytalnego i zwiększenie składek – są nieuniknione, ale wymagają starannego rozłożenia w czasie oraz mechanizmów ochrony najuboższych grup.

REKOMENDACJE DLA DALSZYCH BADAŃ KOMPARATYSTYCZNYCH

Prezentowana analiza otwiera kilka kierunków dalszych badań nad systemami emerytalnymi w kontekście postkolonialnym. Po pierwsze, potrzebne są bardziej szczegółowe analizy ilościowe skutków reform dla różnych grup społecznych, wykorzystujące dane mikro na poziomie indywidualnych beneficjentów.

Po drugie, warto rozszerzyć analizę porównawczą na inne kraje Wspólnoty Narodów, szczególnie te o podobnym poziomie rozwoju do Trynidadu i Tobago, takie jak Barbados, Jamajka czy Mauritius. Taka analiza mogłaby lepiej wyjaśnić, w jakim stopniu obserwowane różnice wynikają ze specyfiki trynidadzkiej, a w jakim z ogólnych uwarunkowań małych wyspiarskich państw rozwijających się.

Po trzecie, przydatne byłyby długoterminowe studia kohortowe śledzące rzeczywiste poziomy zabezpieczenia emerytalnego różnych generacji w obu krajach. Takie badania mogłyby zweryfikować prognozy dotyczące wpływu obecnych reform na przyszłe nierówności oraz dostarczyć empirycznej podstawy dla oceny skuteczności różnych modeli systemowych.

Wreszcie, interesującym kierunkiem badań byłaby analiza procesów *policy learning* i transferu rozwiązań między krajami postkolonialnymi a byłymi metropoliami. Przypadek Trynidadu i Tobago sugeruje, że uczenie się może przebiegać w obu kierunkach – również kraje rozwinięte mogą czerpać wnioski z doświadczeń swoich byłych kolonii w obszarach, gdzie osiągnęły one lepsze rezultaty.

PODSUMOWANIE

W celu syntetycznego ujęcia wyników przeprowadzonej analizy porównawczej w tabeli 2 zestawiono kluczowe obszary różnic i podobieństw między systemami emerytalnymi Wielkiej Brytanii oraz Trynidadu i Tobago.

Tabela 2. Wyniki analizy porównawczej systemów emerytalnych Wielkiej Brytanii oraz Trynidadu i Tobago

Obszar analizy	Wielka Brytania	Trynidad i Tobago	Charakter relacji
Model systemu	Wielofilarowy, z silną rolą sektora prywatnego	Dominacja systemu publicznego	Dywergencja
Adekwatność świadczeń	Niska w filarze publicznym, kompensowana przez filary prywatne	Umiarkowana, oparta głównie na systemie publicznym	Dywergencja
Nierówności dochodowe	Wysokie, zależne od uczestnictwa w systemach dodatkowych	Niższe dzięki elementom redystrybucyjnym	Dywergencja
Nierówności płciowe	Utrzymujące się mimo reform	Podobne mechanizmy, słabsza dokumentacja	Konwergencja
Pokrycie systemem	Wysokie (z wyjątkiem samozatrudnionych)	Ograniczone przez sektor nieformalny	Dywergencja
Trendy reform	Wzrost roli prywatnych oszczędności	Utrzymanie dominacji systemu publicznego	Dywergencja
Presja demograficzna	Wysoka	Rosnąca, ale niższa	Konwergencja (częściowa)

Źródło: opracowanie własne.

Analiza porównawcza systemów emerytalnych Trynidadu i Tobago oraz Wielkiej Brytanii w okresie 1962–2025 dostarcza cennych wniosków dotyczących procesów konwergencji i dywergencji instytucjonalnej w kontekście postkolonialnym oraz ich implikacji dla nierówności społecznych. Mimo wspólnego dziedzictwa kolonialnego i podobnych wyzwań demograficznych oba systemy rozwinęły się według różnych trajektorii, odzwierciedlających odmienne filozofie polityczne oraz specyficzne uwarunkowania społeczno-ekonomiczne.

Przeprowadzone badanie potwierdza hipotezę o przeważającej dywergencji strukturalnej przy jednoczesnej konwergencji w obszarze podstawowych parametrów systemowych. Wielka Brytania przyjęła model oparty na mieszance rozwiązań publicznych i prywatnych z rosnącą rolą rynków kapitałowych, podczas gdy Trynidad i Tobago konsekwentnie rozwijał państwowy system z silnym naciskiem na redystrybucję i ograniczenie nierówności społecznych.

Kluczowym czynnikiem kształtującym różnice między systemami okazały się lokalne uwarunkowania instytucjonalne oraz poziom rozwoju rynków finansowych. Brytyjskie eksperymenty z prywatyzacją, mimo kosztownych błędów lat 80. i 90. XX wieku, mogły być kontynuowane dzięki rozwiniętej infrastrukturze finansowej i regulacyjnej. Trynidad i Tobago, korzystając z brytyjskich doświadczeń, uniknął niektórych pułapek nadmiernej prywatyzacji, koncentrując się na budowie solidnych podstaw państwowego systemu zabezpieczenia społecznego.

Wpływ reform na nierówności społeczne różni się znacząco między krajami. System brytyjski, mimo mechanizmów ochronnych dla najuboższych, charakteryzuje się większym ogólnym zróżnicowaniem świadczeń oraz rosnącymi nierównościami międzygeneracyjnymi. System trynidadzki lepiej chroni osoby o najniższych dochodach, ale wykluczenie sektora nieformalnego pogłębia nierówności między różnymi segmentami rynku pracy.

W ujęciu dynamicznym należy podkreślić, że obserwowane różnice w poziomie nierówności społecznych mają charakter narastający w czasie i są ściśle powiązane z kierunkiem przyjmowanych reform systemowych. W Wielkiej Brytanii stopniowe ograniczanie roli systemu publicznego oraz wzrost znaczenia filarów prywatnych prowadziły do zwiększania zróżnicowania poziomu zabezpieczenia emerytalnego między grupami dochodowymi. W Trynidadzie i Tobago nierówności pozostawały relatywnie stabilne dzięki utrzymaniu redystrybucyjnego charakteru systemu, jednak w dłuższej perspektywie mogą ulegać nasileniu w związku z ograniczonym pokryciem systemem składkowym oraz zmianami demograficznymi.

Analiza ma istotne implikacje praktyczne dla projektowania reform emerytalnych w innych krajach postkolonialnych. Pokazuje ona znaczenie dostosowania struktury systemu do lokalnych możliwości instytucjonalnych oraz ostrożnego podejścia do prywatyzacji w warunkach niedojrzałych rynków kapitałowych.

Jednocześnie potwierdza uniwersalny charakter wyzwań demograficznych, które wymagają podobnych odpowiedzi w zakresie parametrów systemowych niezależnie od różnic strukturalnych.

Badanie otwiera nowe perspektywy dla studiów porównawczych nad politykami społecznymi w kontekście postkolonialnym, wskazując na złożoność procesów transferu instytucjonalnego oraz znaczenie selektywnego uczenia się politycznego. Pokazuje również, że dziedzictwo kolonialne, choć istotne, nie determinuje trajektorii rozwoju instytucjonalnego – lokalne adaptacje i innowacje mogą prowadzić do rozwiązań lepiej dostosowanych do specyficznych potrzeb i uwarunkowań niż mechaniczne naśladowanie wzorców metropolitalnych.

BIBLIOGRAFIA

- Acemoglu, D., Robinson, J.A. (2012). *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty*. New York: Crown Business.
- Beveridge, W. (1942). *Social Insurance and Allied Services, Report by Sir William Beveridge – Presented to Parliament by Command of His Majesty, November 1942*. Pobrano z: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.275849/page/n7/mode/2up> (2025.09.19).
- Blake, D. (2002). The United Kingdom: Examining the switch from low public pensions to high-cost private pensions. W: M. Feldstein, H. Siebert (red.), *Social Security Pension Reform in Europe* (s. 315–346). Chicago: University of Chicago Press.
- Blundell, R., Meghir, C., Smith, S. (2004). Pension incentives and the pattern of retirement in the United Kingdom. W: J. Gruber, D.A. Wise (red.), *Social Security Programs and Retirement around the World. Micro-Estimation* (s. 643–689). Chicago: University of Chicago Press.
- Central Statistical Office of Trinidad and Tobago (2024). *Population and labour force statistics 2024*. Pobrano z: <https://cso.gov.tt/statistics/labour-force/> (2025.09.19).
- Department for Work and Pensions (2012). *Automatic enrolment: Employer guide*. London: DWP Publications.
- Department for Work and Pensions (2024). *Workplace pension participation and savings trends of eligible employees*. Pobrano z: <https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pension-participation-and-savings-trends> (2025.09.19).
- DiMaggio, P.J., Powell, W.W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. DOI: 10.2307/2095101.
- Emmerson, C. (2005). Pension reform in the United Kingdom: Increasing the role of private provision? W: G.L. Clark, N. Whiteside (red.), *Pension Security in the 21st Century. Redrawing the Public-Private Debate* (s. 169–190). New York: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

- European Commission (2021). *The Gender Pension Gap in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hill, M. (2002). Social insurance in the United Kingdom: The fall of the Beveridge model. W: M.-C. Kuo, H.F. Zacher, H.-S. Chan (red.), *Reform and Perspectives on Social Insurance: Lessons from the East and West* (s. 35–55). The Hague: Kluwer Law International.
- House of Commons Work and Pensions Committee (2023). *Intergenerational fairness: inquiry page*. Pobrano z: <https://committees.parliament.uk> (2025.09.19).
- Hughes, G., Sinfield, A. (2004). Financing pensions by stealth: The Anglo-American model and the cost and distribution of tax benefits for private pensions. W: G. Hughes, J. Stewart (red.), *Reforming Pensions in Europe. Evolution of Pension Financing and Sources of Retirement Income* (s. 158–189). Cheltenham: Edward Elgar.
- Inter-American Development Bank (2024). *Caribbean Pension Systems Face Challenges, But Solutions Are Within Reach*. Pobrano z: <https://www.iadb.org/en/news/caribbean-pension-systems-face-challenges-solutions-are-within-reach-idb-report-says> (2025.09.19).
- International Monetary Fund (2024). *Trinidad and Tobago: 2024 Article IV Consultation – Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for Trinidad and Tobago (IMF Staff Country Report, 24/150, 1-117*. Pobrano z: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2024/06/04/Trinidad-and-Tobago-2024-Article-IV-Consultation-Press-Release-Staff-Report-and-Statement-549885> (2025.09.19). DOI: 10.5089/9798400277153.002
- International Social Security Association (2023). *Country profiles: Trinidad and Tobago*. Pobrano z: <https://ww1.issa.int/country-details?countryId=TT®ionId=AME> (2025.09.19).
- Korpi, W., Palme, J. (1998). The paradox of redistribution and strategies of equality: Welfare state institutions, inequality, and poverty in the Western countries. *American Sociological Review*, 63(5), 661–687. DOI: 10.2307/2657333.
- Lijphart, A. (1999). *Patterns of democracy: Government forms and performance in thirty-six countries*. New Haven: Yale University Press.
- Look Lai, W. (1993). *Indentured labor, Caribbean sugar: Chinese and Indian migrants to the British West Indies, 1838–1918*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Mesa-Lago, C. (1989). *Ascent to bankruptcy: Financing social security in Latin America*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Ministry of Finance (2020). *Budget Statement 2020*. Port of Spain: Government of Trinidad and Tobago.
- Ministry of Social Development and Family Services (2024). *Senior Citizens' Pension Programme*. Pobrano z: <https://social.gov.tt/senior-citizens-pension/> (2025.09.19).
- National Insurance Board of Trinidad and Tobago (2007). *Seventh Actuarial Review of the National Insurance System*. Port of Spain: NIBTT.
- National Insurance Board of Trinidad and Tobago (2021). *Annual Report 2021*. Pobrano z: <https://www.nibtt.net/index.php> (2025.09.19).
- OECD (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*. Paris. DOI: 10.1787/678055dd-en.

- Office for National Statistics (2022). *National population projections: 2020-based interim*. Pobrano z: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationprojections/bulletins/nationalpopulationprojections/2020basedinterim> (2025.09.19).
- Office for National Statistics (2024). *Funded occupational pension schemes in the UK: October 2023 to March 2024*. Pobrano z: <https://www.ons.gov.uk/economy/investmentpensionsandtrusts/bulletins/fundedoccupationalpensionschemesintheuk/october2023tomarch2024> (2025.09.19).
- Pensions Commission (2005). *A New Pension Settlement for the Twenty-First Century*. London: The Stationery Office.
- Pierson, P. (2000). Increasing returns, path dependence, and the study of politics. *American Political Science Review*, 94(2), 251–267. DOI: 10.1017/S0003055400000882.
- Population Pyramid (2024). *Trinidad and Tobago 2024*. Pobrano z: <https://www.populationpyramid.net/trinidad-and-tobago/2024/> (2025.09.19).
- Poteraj, J. (2008a). *Pension Systems in 27 EU Countries*. Vilnius: The Association of Polish Scientists of Lithuania.
- Poteraj, J. (2008b). Systemy emerytalne w Europie – Wielka Brytania. W: P. Karpuś, J. Węclawski (red.), *Rynek finansowy. Inspiracje z integracji europejskiej* (s. 486–495). Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Republic Bank (2006). *Budget Speech & Analysis 2006*. Port of Spain.
- Ryan, S.D. (red.) (1988). *Trinidad and Tobago: The Independence Experience, 1962–1987*. St. Augustine: Institute of Social and Economic Research, University of the West Indies.
- Schulze, I., Moran, M. (2007). United Kingdom: Pension politics in an adversarial system. W: E.M. Immergut, K.M. Anderson, I. Schulze (red.), *The Handbook of Western European Pension Politics* (s. 49–96). New York: Oxford University Press.
- Senior Citizens' Pension Act, Chap. 32:02 (2016). Laws of Trinidad and Tobago. Pobrano z: https://rgd.legalaffairs.gov.tt/laws2/Alphabetical_List/lawspdfs/32.02.pdf (2025.09.19).
- Social Security Administration (2020). *Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2019*. Washington: SSA Publications.
- Thurley, D., McInnes, R. (2016). State Pension age increases for women born in the 1950s. *House of Commons Library Briefing Paper*, 7405, 1–72.
- Trinidad and Tobago Guardian (2023). *NIB proposes rate increase to Govt to fund billion-dollar gap*. Pobrano z: <https://www.guardian.co.tt/news/nib-proposes-rate-increase-to-govt-to-fund-billion-dollar-gap-6.2.1815482.cbe71637cb> (2025.09.19).
- Whitehouse, E. (2007). *Pensions panorama: Retirement-income systems in 53 countries*. Washington: The World Bank.