

Empowering Workers in Chile

A specter is haunting the world. It is the specter of bankrupt government-run social security systems. The pay-as-you-go system that reigned supreme through most of the 20th century has a fundamental flaw, one rooted in a false conception of how human beings behave: it destroys, at the individual level, the link between contributions and benefits—in other words, between effort and reward. Whenever that happens on a massive scale and for a long period of time, the final result is disaster.

Two exogenous factors aggravate the consequences of that flaw: the global demographic trend toward decreasing fertility rates and medical advances that are lengthening life. As a result, fewer workers have to support more and more retirees. Since increasing payroll taxes generates unemployment, sooner or later promised benefits have to be reduced, a tell tale sign of a bankrupt system. Whether benefits are reduced through inflation, as in most developing countries, or through legislation, the result is the same: anguish about old age is created, paradoxically, by the inherent insecurity of an unfunded “social security” system.

In Chile, the Social Security Reform of November 4, 1980 introduced a revolutionary innovation. The Reform gave every worker the choice of opting out fully from the government-run pension system and instead putting the former payroll tax (10% of wages) in a privately managed personal retirement account (PRA). Since 95 percent of the workers chose the PRA system, the end result was a “privatization from below” of Chile’s social security system.

Օժանդակություն Չիլիի աշխատավորներին

Ուրվականը շրջում է աշխարհում: Դա կառավարության կողմից կառավարվող սոցիալական ապահովության համակարգի սնանկության ուրվականն է: Բաշխողական համակարգը, որը գերիշխում էր 20-րդ դարի մեծ մասում, հիմնավոր թերություն ուներ, որը բխում էր մարդկանց վարքի սխալ ընկալումից: Այն անհատական մակարդակում խզում է կապը հատկացումների և նպաստների միջև, այլ կերպ ասած՝ ջանքերի և դրանց դիմաց պարգևատրության միջև: Երբ դա տեղի է ունենում մեծ մասշտաբներով և երկար ժամանակ, վերջնական արդյունքն աղետալի է լինում:

Երկու արտաքին գործոն խորացնում են այդ թերության հետևանքները. ծնելիության նվազման գլոբալ ժողովրդագրական միտումը և բժշկական նոր նվաճումները, որոնց շնորհիվ երկարում է մարդկանց կյանքը: Արդյունքում՝ ավելի քիչ քանակով աշխատավորներ են ստիպված օժանդակել ավելի շատ թոշակառուների: Քանի որ աճող աշխատավարձի հարկը հանգեցնում է գործազրկության, վաղ թե ուշ խոստացվող նպաստները պետք է կրճատվեն. ինչը նշան է համակարգի սնանկության: Անկախ նրանից՝ զարգացող երկրներում նպաստները կրճատվում են արժեզրկման պատճառով թե օրենսդրության, արդյունքը նույնն է՝ ծերության տարիքի նկատմամբ մտահոգություն է առաջանում՝ տարօրինակ կերպով չֆինանսավորվող «սոցիալական ապահովության» համակարգի ներքին անապահովության պատճառով:

1980թ. նոյեմբերի 4-ին Չիլիում սոցիալական ապահովության բարեփոխումը հեղափոխական նորամուծություն էր: Բարեփոխումը յուրաքանչյուր աշխատողի հնարավորություն տվեց լիովին հրաժարվել կառավարության կողմից կառավարվող կենսաթոշակային համակարգից և փոխարենը նախկինում աշխատավարձից հատկացվող հարկի գումարը (աշխատավարձի գումարի 10%-ը) դնել իր մասնավոր կառավարվող Անհատական կենսաթոշակային հաշվին (ԱԿՀ): Քանի որ աշխատավորների 95 տոկոսն ընտրեց

This same Reform introduced two important changes to the health system:

a) the disability and survivor insurance system became an integral part of the so-called “AFP system” (the AFPs Administradora de Fondos de Pensiones are the private companies that manage the PRAs on workers behalf); and,

b) it allowed workers to opt out from the monopolistic government health insurance system with all their mandatory contribution (another 7% of wages), as long as they were willing and able to buy with that money a minimum health insurance plan in what became the “ISAPRE system” (the ISAPRES Instituto de Salud Previsional are the private companies that offer diverse health insurance plans).

This comprehensive Reform has changed dramatically Chile’s economy and society. Six million workers (95% of the labor force) have a PRA and 1.5 million (almost 25% of labor force, and gradually increasing as higher wages allow their 7% of wages to buy the minimum health plan) have an ISAPRE plan.

The PRAs annual average rate of return for 26 years has been 10.3 percent, above inflation.

Retirement benefits in the AFP system already are 50 to 100 percent higher—depending on whether they are old-age, disability, or survivors’ retirement benefits—than they were in the pay-as-you-go system. The resources accumulated in the workers PRAs amount to \$110 billion, or

ԱԿՀ համակարգը, վերջնական արդյունքը եղավ Չիլիի սոցիալական ապահովության համակարգի «մասնավորեցումը ներքևից վեր»:

Նույն բարեփոխումը երկու կարևոր փոփոխություններ առաջացրեց առողջապահության համակարգում.

ա) անաշխատունակության և կերակրողին կորցնողի ապահովագրության համակարգը դարձավ, այսպես կոչված, «ԿՀԿ համակարգի» անբաժանելի մասը (ԿՀԿ-ները՝ կենսաթոշակային հիմնադրամների կառավարիչները՝ մասնավոր ընկերություններ են, որոնք աշխատողի անունից կառավարում են ԱԿՀՆ-ն),

բ) թույլ տվեց աշխատավորներին հրաժարվել կառավարական մենաշնորհի հանդիսացող առողջապահական ապահովագրական համակարգից՝ չվճարելով աշխատավարձից պարտադիր հատկացումները (աշխատավարձի գումարի 7%-ը), եթե ցանկություն ունեն և ի վիճակի են այդ գումարով ձեռք բերել նվազագույն առողջապահական ապահովագրության պլան, որը և հանգեցրեց ԱԱԻ համակարգի ստեղծմանը (ԱԱԻ-ները՝ Առողջության ապահովագրության ինստիտուտները՝ մասնավոր ընկերություններ են, որոնք առաջարկում են տարատեսակ ապահովագրական պլաններ):

Այս համակողմանի բարեփոխումը լիովին փոխեց Չիլիի տնտեսությունը և հասարակությունը: Վեց միլիոն աշխատավոր (աշխատուժի 95%-ը) ունեն ԱԿՀ, իսկ 1.5 միլիոնը (աշխատուժի գրեթե 25%-ը, որոնց թիվն աստիճանաբար աճում է, քանի որ բարձր աշխատավարձերը թույլ են տալիս նրանց աշխատավարձի գումարի 7%-ով ձեռք բերել նվազագույն առողջապահական պլան) ունեն ԱԱԻ պլան:

ԱԿՀ-ների տարեկան միջին հատուցադրույքը 26 տարվա ընթացքում կազմել է 10.3 տոկոս՝ արժեզրկման նկատմամբ: Կենսաթոշակային նպաստները ԿՀԿ համակարգում արդեն իսկ 50-100 տոկոսով ավելի բարձր են՝ կախված նրանից, թե ինչ տեսակի կենսաթոշակային նպաստ է ծերության, անաշխատունակության, թե կերակրողին կորցնողի, քան բաշխողական համակարգի դեպքում: Աշխատողի ԱԿՀ-ներում

around 75% of Chile’s GNP (Gross National Product). According to William Lewis (“The Power of Productivity”, 2004), total government expenditures in Chile as a percentage of GDP (Gross Domestic Product) declined from 34.3% in 1984 to 21.9% in 1990, and of that 12.4 points decline, Social Security and Welfare changes accounted for half. By increasing savings and improving the functioning of both the capital and the labor markets, this Reform was the single most important structural change that contributed to the doubling of the growth rate of the economy in the 1985-1997 period (from the historic 3 to 7.2%).

How It Works

Under Chile’s new social security system, what determines a worker’s retirement benefit is the amount of money he accumulates in his PRA during his working years. Neither the worker nor the employer pays a payroll tax. Nor does the worker collect a government-funded benefit. Instead, 10 percent of his wage coming from the previous payroll tax is deposited, tax free, by his employer each month in his own PRA. The 10 percent rate was calculated on the assumption of a 4 percent average real return on a PRA during a whole working life, so that the typical worker would have sufficient money in his account to fund a retirement benefit equal to approximately 70 percent of his final salary. A worker may contribute up to an additional 10 percent of his wage each month also deductible from taxable income, as a form of voluntary savings. The return on the PRA is tax-free. Upon retirement, when funds are withdrawn, taxes are paid according to the income tax bracket at that moment.

կուտակվող միջոցները հասնում են մինչ \$110 միլարդի կամ կազմում են Չիլիի ՀԱԱ-ի (Համախառն ազգային արդյունքի) մոտ 75%-ը: Ըստ Վիլիամ Լուիսի «Արտադրողականության ուժի», (2004թ.) Չիլիում կառավարական ընդհանուր ծախսերը ՀՆԱ-ի գծով (Համախառն ներքին արդյունք) 1984թ. 34.3%-ից 1990թ. նվազել են մինչև 21.9 %, և այդ 12.4-ով նվազման կեսը կազմել են Սոցիալական ապահովության և բարեկեցության գծով փոփոխությունները: Խնայողությունները ավելացնելու և թե կապիտալի, թե աշխատանքային շուկայի գործունեության բարելավման այս բարեփոխումը միակ ամենակարևոր կառուցվածքային փոփոխությունն էր, որ նպաստեց տնտեսական աճի տեմպերի կրկնապատկմանը 1985-1997թթ ընկած ժամանակահատվածում (արձանագրված 3 %-ից հասնելով 7.2%-ի):

Ինչպես է դա գործում

Ըստ Չիլիի սոցիալական ապահովության նոր համակարգի աշխատողի թոշակային նպաստը պայմանավորված է այն գումարով, որ նա կուտակում է իր ԱԿՀ-ի վրա իր աշխատանքի տարիներին: Ոչ աշխատողը, ոչ էլ գործատուն աշխատավարձից հարկ չեն վճարում: Աշխատողը նաև կառավարության կողմից ֆինանսավորվող նպաստ չի ստանում: Փոխարենը՝ նրա աշխատավարձի 10 տոկոսը, որ համապատասխանում է աշխատավարձից պահվող նախկին հարկին, գործատուի կողմից ամեն ամիս առանց հարկման ավանդադրվում է աշխատողի սեփական ԱԿՀ-ում: 10 տոկոս դրույքաչափը հաշվարկվել է ամբողջ աշխատանքային կյանքի ընթացքում ԱԿՀ-ի միջինը 4 տոկոս իրական հատուցադրույթի հիման վրա, այնպես, որ սովորական աշխատողը ունենա բավարար գումար իր հաշվի վրա՝ ապահովելու համար իր կենսաթոշակային նպաստը, որը հավասար կլինի իր վերջին աշխատավարձի 70 տոկոսին: Աշխատողը կարող է նաև կամավոր խնայողությունների տեսքով յուրաքանչյուր ամիս իր աշխատավարձի մինչև 10 տոկոսի չափով լրացուցիչ հատկացում կատարել, որը նույնպես պահվում է հարկվող եկամուտից: ԱԿՀ հատուցադրույթը ենթակա չէ հարկման: Թոշակի անցնելուց հետո, երբ կուտակված միջոցները հանվեն, հարկերը

A worker may choose any one of the private pension fund companies (called AFPs) to manage his PRA. A key provision is totally free entry to the AFP industry, for both domestic and foreign companies (foreign companies can own up to 100 percent of an AFP) in order to provide competition and thus benefit workers. Those companies can engage in no other activities and are subject to strict supervision by a government entity, the Superintendence of AFP, that was created to provide highly technical oversight to prevent theft or fraud.

Each AFP operates five mutual funds, with different bond/share proportions (the original scheme allowed only one fund for each AFP). Older workers have to own mutual funds highly invested in fixed income securities, while young workers can have up to 80 percent of their funds in shares. Investment decisions are made by the AFP, but the worker can choose both the AFP and, within limits, the preferred fund. The law sets only maximum percentage limits both for specific types of instruments and for the overall mix of the portfolio; and the spirit of the reform is that those regulations should be reduced progressively as the AFP companies gain experience and capital markets work better. There is no obligation whatsoever to invest in government bonds or any other security. Legally, the AFP companies and the mutual funds are separate entities. Thus, should an AFP go under, the assets of the mutual funds—that is, the workers' investments—are not affected at all and only the AFP's shareholders lose their capital.

կվճարվեն համաձայն տվյալ պահին առկա եկամտահարկի հարկադրույթի:

Աշխատողը կարող է ընտրել մասնավոր կենսաթոշակային հիմնադրամները կառավարող ցանկացած ընկերություն (ԿՀԿ-ներ), որոնք կկառավարեն իր ԱԿՀ-ն: Կարևոր նախապայման է ԿՀԿ ոլորտ լիովին ազատ մուտք գործելու հնարավորությունը թե՛ տեղական և թե՛ արտասահմանյան ընկերությունների համար (արտասահմանյան ընկերությունները կարող են տնօրինել ԱԿՀ-ի՝ ընդհուպ մինչև 100 տոկոսը), որպեսզի ապահովվի մրցակցություն և դրանից շահեն աշխատավորները: Այդ ընկերությունները չեն կարող ներգրավված լինել որևէ այլ գործունեության մեջ և ենթակա են խիստ վերահսկողության կառավարական մարմնի՝ ԿՀԿ-ի վերահսկիչի կողմից, որն ստեղծվել է գոյությունը և կեղծիքը կանխելու նպատակով՝ բարձր տեխնիկական հսկողություն ապահովելու համար:

Յուրաքանչյուր ԿՀԿ տնօրինում է հինգ համատեղ օգտագործվող հիմնադրամ՝ տարբեր պարտատոմսային/բաժնեմասային համամասնությամբ (նախնական սխեման թույլ էր տալիս յուրաքանչյուր ԿՀԿ-ին ունենալ միայն մեկ հիմնադրամ): Մեծահասակ աշխատողները պետք է տիրապետեն մեծ մասամբ հաստատագրված եկամուտով արժեթղթերում ներդրված համատեղ օգտագործվող հիմնադրամներ, մինչդեռ երիտասարդ աշխատողները կարող են իրենց միջոցների մինչև 80 տոկոսը ներդնել բաժնետոմսերում: Ներդրման վերաբերյալ որոշումները կայացվում են ԿՀԿ-ի կողմից, բայց աշխատողը կարող է ընտրել և՛ ԿՀԿ-ն, և՛ թույլատրելի սահմաններում մեծ գերադասելի հիմնադրամ: Օրենքը միայն սահմանում է առավելագույնը թույլատրելի տոկոսային սահմանաչափ և հատուկ տեսակի փաստաթղթերի ու ընդհանուր խառը փաթեթի համար: Բարեփոխման նպատակն է նշված կարգավորումներն առաջընթացային կերպով նվազեցնել ԿՀԿ ընկերությունների փորձի աճին և կապիտալի շուկաների աշխատանքի լավացմանը զուգահեռ: Կառավարության պարտատոմսերում կան որևէ այլ արժեթղթերում ներդնելու որևէ տեսակի պարտավորություն չի նախատեսվում: Իրավական տեսանկյունից ԿՀԿ

Workers are free to change from one AFP company to another, and from one fund to another. There is then competition among the companies to provide a higher return on investment, better customer service, or a lower commission. Each worker is given a PRA passbook (to use if he wants to update his balance by visiting his AFP) and receives a statement by mail every three months informing him of how much money has been accumulated in his retirement account and how well his investment fund has performed. The account bears the worker's name, is his property, and will be used to pay his old-age retirement benefit (with a provision for survivors' benefits).

As should be expected, individual preferences about old age differ as much as any other preferences. Some people want to work forever; others cannot wait to cease working and indulge in their true vocations or hobbies. The pay-as-you-go system does not permit the satisfaction of such preferences, except through collective pressure to have, for example, an early retirement age for powerful political constituencies. It is a one-size-fits-all scheme that may exact a high price in human happiness.

The PRA system, on the other hand, allows individual preferences to be translated into individual decisions that will produce the desired outcome. In the branch offices of many AFPs, there are user-friendly computer terminals on which a worker can calculate the expected value

ընկերությունները և համատեղ օգտագործման հիմնադրամները առանձին մարմիններ են: Այսպիսով, եթե ԿՀԿ-ն սնանկանա, համատեղ օգտագործման հիմնադրամների միջոցները, այն է՝ աշխատողների ներդրումները, բոլորովին չեն տուժի, այլ միայն ԿՀԿ-ի բաժնետերերը կկորցնեն իրենց կապիտալը:

Աշխատողները կարող են փոխել ԿՀԿ ընկերությունը և հիմնադրամը: Այդ դեպքում ընկերությունների միջև առաջանում է մրցակցություն՝ ներդրման ավելի բարձր հատուցադրույթ, հաճախորդների ավելի լավ սպասարկում կամ ավելի ցածր միջնորդավճար տրամադրելու համար: Յուրաքանչյուր աշխատողին տրվում է ԱԿՀ խնայքային, որը կարող է օգտագործել իր հաշվեկշիռը վերանայելու համար՝ այցելելով ԿՀԿ, իսկ յուրաքանչյուր երեք ամիսը մեկ փոստով քաղվածք է ստանում, որով տեղեկանում է, թե ինչքան գումար է կուտակվել իր կենսաթոշակային հաշվի վրա, և ինչքանով արդյունավետ է գործել իր ներդրման հիմնադրամը: Հաշիվը կրում է աշխատողի անունը, նրա սեփականությունն է, կիրառվում է վճարելու համար՝ վերապրողների նպաստների հատկացմամբ:

Բնականաբար, ծերության տարիքի անհատական նախընտրությունները տարբերվում են՝ ճիշտ այնպես, ինչպես ցանկացած այլ նախընտրություններ: Որոշ մարդիկ ցանկանում են միշտ աշխատել, իսկ որոշները անհամբեր սպասում են, թե երբ կարող են դադարել աշխատել, որպեսզի կարողանան զբաղվել իրենց իսկական արհեստներով և նախասիրություններով: Բաշխողական համակարգը թույլ չի տալիս բավարարել այդ նախասիրությունները, բացառությամբ կոլեկտիվ ճնշման ազդեցությամբ, օրինակ՝ սահմանել թոշակի անցման վաղ տարիք՝ հզոր քաղաքական ընտրազանգվածի համար: Այն միանվագ համապարփակ սխեմա է, որ կարող է բարձր գին պահանջել մարդկային երջանկության համար:

ԱԿՀ համակարգը մյուս կողմից թույլ է տալիս անհատական նախընտրությունները վերածել անհատական որոշումների, որոնք կարող են տալ ցանկալի արդյունք: Շատ ԿՀԿ-ների մասնաճյուղային գրասենյակներում կան օգտագործողի համար հարմար

of his future retirement benefit, based on the money in his account, the life expectancy of his age group, and the year in which he wishes to retire. Alternatively, the worker can specify the retirement benefit he wishes to receive and determine how much extra money he must deposit each month if he wants to retire at a given age. Once he gets the answer, he simply asks his employer to withdraw that new percentage from his salary. Of course, he can adjust that figure as time goes on, depending on the actual yield of his pension fund or other relevant variables (for example, longer life expectancies).

All workers, whether employed by private companies or by the government, were given the opportunity to opt out of the pay-as-you-go system. Self-employed workers are not compelled to participate in the PRA system, as they were not in the government pay-as-you-go system, because of the practical difficulties in a country like Chile of enforcing any mandatory system for self-employed people. But the pension reform allows them to enter the PRA system if they wish, thus creating an incentive for informal workers to join the formal economy.

The social security reform system also includes a “safety net.” A worker who has contributed for at least 20 years but whose benefit, upon reaching retirement age, is below what the law defines as a “minimum pension” is entitled to receive that benefit level from general government revenue sources once his PRA has been depleted. (Those without 20 years of contributions can apply for a welfare-type retirement benefit at a lower level.)

համակարգչային տերմինալներ, որով աշխատողը կարող է հաշվարկել իր ապագա կենսաթոշակային նպաստի ակնկալվող արժեքը՝ կախված իր հաշվին առկա գումարից, տարիքային խմբի՝ կյանքի տևողության հաշվարկից և այն տարուց, որում նա ուզում է թոշակի անցնել: Որպես այլընտրանք՝ աշխատողը կարող է որոշել այն կենսաթոշակային նպաստը, որ նա ցանկանում է ստանալ և որոշել, թե յուրաքանչյուր ամիս ինչքան լրացուցիչ գումար պետք է ավանդադրվի, եթե ցանկանում է թոշակի անցնել որոշակի տարիքում: Պատասխանում ունենալուց անմիջապես հետո նա ուղղակի խնդրում է իր գործատուին իր աշխատավարձից պահել այդ նոր տոկոսը: Իհարկե, նա կարող է ժամանակի ընթացքում փոփոխել այդ թիվը՝ կախված իր թոշակային հիմնադրամի փաստացի հասույթից կամ այլ էական փոփոխականներից (օրինակ՝ կյանքի ավելի երկար տևողություն):

Բոլոր աշխատողներին, անկախ նրանից՝ մասնավոր ընկերության թե կառավարության աշխատակից է, հնարավորություն է տրվել հրաժարվել բաշխողական համակարգից: Ինքնազբաղված աշխատողներին չի պարտադրվում մասնակցել ԱԿՀ համակարգին, քանի որ նրանք ներգրավված չեն եղել բաշխողական համակարգում, և քանի որ Չիլիի մնացած երկրում պրակտիկ դժվարություններ կան՝ ինքնազբաղված աշխատողներին որևէ հարկադիր համակարգ պարտադրելու համար: Սակայն, թոշակային բարեփոխումը թույլ է տալիս նրանց մուտք գործել ԱԿՀ համակարգ, եթե ցանկանան՝ այսպիսով խթան ստեղծելով ոչ ֆորմալ աշխատողների համար՝ միանալու ֆորմալ տնտեսությանը:

Սոցիալական ապահովության բարեփոխման համակարգը նաև ներառում է «ապահովության ցանց»: Այն աշխատողը, ով նվազագույնը 20 տարի հատկացումներ է արել, սակայն իր նպաստը կենսաթոշակային տարիքի հասնելու պահին ավելի ցածր է, քան օրենքով սահմանված «նվազագույն կենսաթոշակը», իրավունք ունի ստանալ սահմանված չափի նպաստ, կառավարական ընդհանուր հասույթներից՝ իր ԱԿՀ-ն սպառվելուց հետո: (Նրանք, ովքեր 20 տարի հատկացումներ չեն կատարել, կարող են դիմել ավելի ցածր չափի բարեկեցության կենսաթոշակային նպաստի համար):

The government-run disability and survivors' program, a source of systematic abuse, given the nonexistence of incentives to control its fair use, was also fully privatized. Each AFP has to provide this service to its affiliated workers by taking out, through open and transparent bidding, group life and disability coverage from private life insurance companies. This coverage is paid for by an additional worker contribution of around 2 percent of salary, which includes the commission to the AFP for administrative and investing expenses.

A key feature of the reform was the change in the meaning of “retirement.” The legal retirement age is 65 for men and 60 for women (those were the ages in the former pay-as-you-go system and were not discussed or changed during the reform process because they are not a structural characteristic of the PRA system). But in the PRA system, workers with sufficient savings in their accounts to buy a “reasonable annuity” (defined as 50 percent of the average salary of the previous 10 years, as long as it is higher than the “minimum pension”) can cease working, begin withdrawing their money, and stop contributing to their accounts. Of course, workers can continue working after beginning to retire their money. A worker must reach the legal retirement age to be eligible for the government subsidy that guarantees the minimum pension. But in no way is there an obligation to cease working, at any age, nor is there an obligation to continue working or saving for retirement benefit purposes once you have assured yourself a “reasonable” benefit as described above.

Կառավարության կողմից իրականացվող անաշխատունակության և կերակրողին կորցրածների աջակցության ծրագիրը, որ սխտեմատիկ չարաշահումների աղբյուր է՝ դրանց արդարացի օգտագործման վերահսկման խթանների բացակայության պատճառով, նույնպես ամբողջովին մասնավորեցվել է: Յուրաքանչյուր ԿՀԿ պետք է փոխկապակցված իր աշխատողներին տրամադրի այս ծառայությունը՝ բաց և թափանցիկ գնառաջարկի միջոցով կյանքն ապահովագրող մասնավոր ընկերություններից վերցնելով խմբակային կյանքի և անաշխատունակության ընդհանուր ապահովագրական գումարը: Այս ապահովագրական գումարը վճարվում է աշխատողի կողմից կատարված աշխատավարձի 2 տոկոսի չափով լրացուցիչ հատկացումից, որը ներառում է ԿՀԿ-ի միջնորդավճարը վարչական և ներդրման ծախսերի համար:

Բարեփոխման գլխավոր հատկանիշը «թոշակի անցնելու» իմաստի փոփոխությունն է: Օրենքով սահմանված թոշակի անցման տարիքը տղամարդկանց համար 65 տարեկանն է, իսկ կանանց համար՝ 60-ը: Սրանք այն տարիքներն են, որոնք սահմանվել են բաշխողական մոխրի համակարգում և չեն քննարկվել կամ փոփոխվել բարեփոխման գործընթացի ժամանակ, քանի որ դրանք ԱԿՀ համակարգի կառուցվածքային հատկանիշ չեն: Սակայն ԱԿՀ համակարգում իրենց հաշվին բավարար խնայողություններ ունեցող աշխատողները «ողջամիտ անուիտետ» գնելու համար, որը սահմանվում է որպես նախորդ 10 տարվա միջին աշխատավարձի 50 տոկոս, եթե այն ավելի բարձր է, քան «նվազագույն կենսաթոշակը», կարող են դադարել աշխատել, սկսել հանել իրենց գումարները և դադարել հատկացումներ անել իրենց հաշիվների: Անշուշտ, աշխատողները կարող են շարունակել աշխատել իրենց գումարը հանելուց հետո: Աշխատողը պետք է լինի օրենքով սահմանված կենսաթոշակային տարիքի, որպեսզի իրավունք ունենա կառավարական սուբսիդիա ստանալ, որը երաշխավորում է նվազագույն կենսաթոշակ: Սակայն որևէ պարտավորություն չի նախատեսվում աշխատելը դադարեցնելու, շարունակել աշխատելու կամ թոշակային նպաստի համար խնայելու համար, եթե վերոնշյալ ձևով աշխատողն արդեն իր համար ապահովել է «ողջամիտ» նպաստ:

Upon retiring, a worker may choose from three general payout options.

1.- In the first case, a retiree may use the capital in his PRA to purchase an annuity from any private life insurance company. The annuity must guarantee a constant monthly income for life, indexed to inflation (there are indexed bonds available in the Chilean capital market so that companies can invest accordingly), plus survivors' benefits for the worker's dependents (wife and orphans under the age of 21).

2.- Second, a retiree may leave his funds in the PRA and make programmed withdrawals, subject to limits based on the life expectancy of the retiree and his dependents; with this option, if he dies, the remaining funds in his account form a part of his estate and can be given to his heirs basically tax-free. In both cases, he can withdraw as a lump sum the capital in excess of that needed to obtain an annuity or programmed withdrawal equal to 70 percent of his last wages.

3.- And third, he can choose any mix he wishes of the previous two.

The PRA system solves the typical problem of pay-as-you-go systems with respect to labor demographics: in an aging population the number of workers per retiree decreases. Under the PRA system, the working population does not pay taxes to finance the retired population. Thus, in contrast with the pay-as-you-go system, the potential for intergenerational conflict and eventual bankruptcy is avoided. The problem that many countries face-huge unfunded government social security liabilities-does not exist under the PRA system.

Թոշակի անցնելուց հետո աշխատողը կարող է ընտրել վճարման երեք ընդհանուր հնարավորություններից մեկը:

1. Թոշակառուն կարող է օգտագործել իր ԱԿՀ-ի կապիտալը՝ ցանկացած ապահովագրական մասնավոր ընկերությունից կյանքի ապահովագրության անուիտետ ձեռք բերելու համար: Անուիտետը պետք է երաշխավորի կյանքի համար մշտական ամսական եկամուտ, որն ինդեքսավորվում է արժեզրկման համեմատ: Չիլիի կապիտալի շուկայում առկա են ինդեքսավորվող պարտատոմսեր, այնպես որ, ընկերությունները կարող են համապատասխան ներդրումներ անել, ավելացված մաս կերակրողին կորցնողի նպաստները աշխատողից կախում ունեցողների համար (աշխատողի այրին և մինչև 21 տարեկան որբերը):

2. Թոշակառուն կարող է իր միջոցները թողնել ԱԿՀ-ում և կատարել ծրագրավորված դրամական ելքեր՝ համաձայն թոշակառուի և իր խնամքի տակ գտնվողների ակնկալվող կյանքի տևողության հաշվարկների վրա հիմնված սահմանաչափերի: Այս տարբերակի դեպքում, նրա մահից հետո իր հաշվին մնացած դրամական միջոցները կազմում են նրա գույքի մի մասը և կարող են փոխանցվել իր ժառանգներին՝ առանց հարկերի: Երկու դեպքում էլ նա կարող է միանվագ գումարի տեսքով հանել իր կապիտալը՝ անուիտետ ստանալու կամ իր վերջին աշխատավարձի 70 տոկոսի չափով դրամական ելքեր կատարելու համար պահանջվող գումարից՝ ավելցուկի առկայության դեպքում:

3. Թոշակառուն կարող է ընտրել վերոնշյալ երկու տարբերակներից ցանկացած խառնուրդ:

ԱԿՀ համակարգը լուծում է բաշխողական համակարգերին բնորոշ աշխատանքի ժողովրդագրության խնդիրը՝ ծերացող բնակչության շրջանում յուրաքանչյուր թոշակառուի դիմաց աշխատողների քանակի նվազումը: ԱԿՀ համակարգի համաձայն՝ աշխատող բնակչությունը հարկեր չի վճարում՝ ֆինանսավորելու համար թոշակի անցած բնակչությանը: Այսպիսով, ի տարբերություն բաշխողական համակարգի, կարելի է խուսափել սերունդների միջև հնարավոր բախումից և դրանից բխող սնանկությունից: Շատ երկրներում առկա

In contrast to company-based pension systems that generally impose costs on workers who leave the company before a given number of years and that sometimes result in the loss of the workers' retirement funds—thus depriving workers of both their jobs and their pension rights (such as in the infamous Enron case in the United States)—the PRA system is completely independent of the company employing the worker. Since the PRA is tied to the worker, not the company, the account is fully portable. Given that the pension funds must be invested in tradable securities, the PRA has a daily value and therefore is easy to transfer from one AFP to another. The problem of “job lock” is entirely avoided. By not impinging on labor mobility, the PRA system helps create labor market flexibility and neither subsidizes nor penalizes immigrants. As PRA systems spread around the world, I envision portability between countries as well, which will help people who are more internationally mobile (such as professionals or unassimilated immigrants).

A PRA system also can accommodate flexible labor styles. In fact, some people are deciding to work only a few hours a day or to interrupt their working lives—especially women and youngsters. In pay-as-you-go systems, those decisions create the problem of filling the gaps in contributions and, in some cases, may entail no right at all to a retirement benefit, despite years of contributing to the system. Not so in a PRA scheme where stop-and-go contributions do not impinge on the right to get back the totality of (plus the return on) one's contribution.

խնդիրը՝ հսկայական չֆինանսավորվող կառավարական սոցիալական ապահովության պարտավորությունները, ԱԿՀ համակարգում արդեն գոյություն չի ունենա:

Ի տարբերություն ընկերության վրա հիմնված թոշակային համակարգի, երբ սովորաբար ծախսեր են ստեղծվում այն աշխատողների համար, ովքեր ընկերությունը լքում են՝ չհասնելով որոշակի տարիների աշխատանքային ստաժի, և դա հանգեցնում է աշխատողների թոշակային միջոցների կորստի՝ այդպիսով աշխատողներին գրկելով և՛ իրենց աշխատանքից, և՛ իրենց թոշակային իրավունքներից (ինչպես օրինակ, ԱՄՆ-ում «Էներոն» ընկերության տխրահռչակ դեպքը). ԱԿՀ համակարգը լիովին անկախ է գործատու ընկերությունից: Քանի որ ԱԿՀ կապակցված է աշխատողին, ոչ թե ընկերությանը, նրա հաշիվը լիովին շարժական է: Քանի որ թոշակային միջոցները պետք է ներդրվեն առևտրային արժեթղթերում, ԱԿՀ-ն ունի օրական արժեք, ուստի և հեշտությամբ կարելի է տեղափոխվել մի ԱԿՀ-ից մյուսը: Այսպիսով կարելի է լիովին խուսափել «աշխատանք-թակարդից»: Աշխատանքային ճկունությունը չվտանգելու միջոցով ԱԿՀ համակարգը օգնում է ստեղծել աշխատանքային ճկուն շուկա և ո՛չ սուբսիդավորում է, ո՛չ էլ պատժում ներգաղթողներին: ԱԿՀ համակարգի աշխարհում տարածում գտնելու դեպքում կանխատեսում են, որ երկրների միջև ևս շարժունակություն կառաջանա, որը կօգնի այն մարդկանց, ովքեր ավելի շատ են տեղափոխվում երկրից երկիր (մասնագետներ կամ չճանաչված ներգաղթողներ):

ԱԿՀ համակարգը նաև կարող է ներառել ճկուն աշխատած: Որոշ մարդիկ որոշում են աշխատել օրվա մեջ միայն մի քանի ժամ կամ ընդհատել իրենց աշխատանքային գործունեությունը, հատկապես կանայք և երիտասարդները: Բաշխողական համակարգում նման որոշումները հատկացումներում առաջացած բացերի համալրման խնդիր են առաջացնում և որոշ դեպքերում կարող են հանգեցնել կենսաթոշակային նպաստի իրավունքից զրկվելուն՝ չնայած համակարգին տարիներ շարունակ հատկացումներ անելուն: ԱԿՀ սխեմայի դեպքում այդպես չէ, քանի որ հաճախակի դադարեցումներով հատկացումները չեն սպառնում կատարված

հատկացումների ամբողջ մասը (ավելացրած նաև հատուցադրույքը) ետ ստանալուն:

The Transition

In countries that already have a pay-as-you-go system, one crucial challenge is to design and implement the transition to a PRA system. In Chile we set three basic policy rules:

1.- The government guaranteed those already receiving a social security check that their benefits would not be touched by the reform. It would be unfair to the elderly to break the promises made. I stated this basic rule in this way: “Nobody will take away your grandmother’s check.”

2.- Every worker was given the choice of staying in the pay-as-you-go system or moving to the new PRA system. Those who opted out of the former system were given a “recognition bond” that was deposited in their new PRAs. That bond was indexed to inflation and carried a 4 percent real interest rate. It was basically a zero-coupon Treasury bill maturing when the worker reaches the legal retirement age. The bonds can be traded in secondary markets, so as to allow the worker to use them to build the capital necessary for early retirement. The bond was calculated to reflect the rights the worker had already acquired in the pay-as-you-go system. The exact formula was in the law and was widely and simply explained to the people. Thus, a worker who had paid social security contributions for years did not have to start at zero when he entered the PRA system.

Անցումը

Այն երկրներում, որտեղ արդեն գործում է բաշխողական համակարգը, կարևոր խնդիր է դեպի ԱԿՀ համակարգ անցումը ձևավորել և իրագործելը: Չիլիում մենք կիրառել ենք մարտավարության երեք հիմնական կանոն.

1. Կառավարությունը այն անձանց, ովքեր արդեն ստանում էին կենսաթոշակային նպաստ, երաշխավորել էր, որ նրանց նպաստների վրա բարեփոխումը չի տարածվի: Նախկինում տված խոստումներն չկատարելն անարդարացի կլիներ մեծահասակների հանդեպ: Այս հիմնական կանոնը ես ձևակերպել եմ այսպես. «Ոչ-ոք չի խլի քո տատիկի չեկը»:

2. Յուրաքանչյուր աշխատողի տրվել էր ընտրության հնարավորություն՝ մնա՞լ բաշխողական համակարգում, թե՞ անցնել նոր ԱԿՀ համակարգին: Նախկին համակարգից հրաժարված անձանց տրվել էր «պարտատոմս», որը ավանդադրվել էր նոր ԱԿՀ-ներում: Այդ պարտատոմսն ինդեքսավորվում է արժեզրկմանը և ունի 4 տոկոս իրական տոկոսադրույք: Իրականում դա գրո արժեկտրոնով զանձապետական պարտատոմս էր, որի վճարման ժամկետը լրանում էր, երբ լրանում էր աշխատողի՝ օրենքով սահմանված թոշակի անցնելու տարիքը: Պարտատոմսերը կարող են վաճառվել երկրորդային շուկաներում, որպեսզի աշխատողը կարողանա օգտագործել դրանք՝ կապիտալ կուտակելու համար, որը նրան անհրաժեշտ կլինի վաղաժամկետ թոշակի անցնելու համար: Պարտատոմսը հաշվարկված էր այնպես, որ արտացոլի աշխատողի այն իրավունքները, որոնք նա արդեն ձեռք էր բերել բաշխողական համակարգում: Ճշգրիտ բանաձևը սահմանված էր օրենքով և այն լայնորեն ու մատչելի ձևով բացատրվել էր մարդկանց: Այսպիսով, աշխատողը, ով տարիների ընթացքում կատարել էր սոցիալական ապահովության համար հատկացումները, ստիպված չէր սկսել գրոյից, երբ մուտք գործեց ԱԿՀ համակարգ:

3.- All new entrants to the labor force were required to enter the PRA system. This requirement ensured the complete end of the pay-as-you-go system once the last worker who remained in it reaches retirement age. From then on, and for a limited period of time, the government has only to pay benefits to retirees of the old system.

To give all those who might be interested in doing so an equal opportunity to create AFPs, the law established a six-month period during which no AFP could begin operations (not even advertising). Thus, the AFP industry is unique in that it had a clear day of conception (November 4, 1980) and a clear date of birth (May 1, 1981). Note that in this way we transformed May Day into a day celebrating the empowerment of workers through social security choice.

We also ended the illusion-artificially maintained by lawmakers around the world-that both the employer and the worker contribute to social security. As economists know well, all the contributions are ultimately paid from the worker's marginal productivity, and employers take into account all labor costs-whether termed salary or social security contributions-in making their hiring and pay decisions. So, by renaming the employer's contribution an additional gross wage, our reform made it clear, without reducing workers' take-home pay, that all contributions are paid ultimately by the worker and that he can control his own money. Of course, at the end of the day, wage levels will be determined by the interplay of market forces.

3. Բոլոր նոր աշխատողներից պահանջվում էր մտնել ԱԿՀ համակարգ: Այս պահանջը երաշխավորում էր բաշխողական համակարգի լիակատար ավարտը, երբ վերջին աշխատողը, ով մնացել էր այդ համակարգում, հասնի կենսաթոշակային տարիքի: Այդ ժամանակից ի վեր՝ սահմանափակ ժամանակահատվածի համար կառավարությունը պետք է միայն վճարի հին համակարգի թոշակառուների կենսաթոշակները:

Գրանով հետաքրքրված բոլոր անձանց ԿՀԿ-ների ստեղծելու համար, հավասար հնարավորություններ տալու նպատակով, օրենքը սահմանել է վեցամսյա ժամանակահատված, որի ընթացքում ոչ մի ԿՀԿ չի կարող սկսել իր գործունեությունը (նույնիսկ գովազդը): Այսպիսով, ԿՀԿ ոլորտը բացառիկ է նրանով, որ ուժի մեջ ունի մտահղացման հստակ օր՝ 1980 թվականի նոյեմբերի 4 և հստակ ծննդյան օր՝ 1981 թվականի մայիսի 1: Նշենք, որ այս կերպ մենք վերափոխեցինք մայիսյան օրը մի օրվա, երբ նշում ենք աշխատավորներին՝ սոցիալական ապահովության ընտրության միջոցով օժանդակությունը:

Մենք նաև վերջ դրեցինք օրենսդիրների կողմից ողջ աշխարհում արհեստականորեն պահպանված այն պատրանքին, իբր թե՛ գործատուն և թե՛ աշխատողը հատկացումներ են անում սոցիալական ապահովության համար: Տնտեսագետները լավ գիտեն՝ բոլոր մուծումներն ի վերջո կատարվում են աշխատակցի սահմանային արտադրողականությունից, իսկ գործատուներն իրենց աշխատուժ վարձելու և վարձավճարի վերաբերյալ որոշումները կայացնելու ժամանակ հաշվի են առնում աշխատուժի բոլոր ծախսերը՝ լինեն դրանք ժամկետային աշխատավարձի, թե սոցիալական ապահովության վճարումներ: Այսպիսով, վերանայելով գործատուի հատկացումը, հավելյալ համախառն աշխատավարձի մեր բարեփոխումը, առանց աշխատավորի առձեռն վարձատրությունը նվազեցնելու, պարզ դարձավ, որ բոլոր հատկացումները վերջին հաշվով կատարվում են աշխատակցի կողմից, և որ նա կարող է տնօրինել իր սեփական գումարը: Իհարկե, օրվա վերջում աշխատավարձի դրույքները կսահմանվեն

The financing of the transition is a complex technical issue that we addressed successfully without raising taxes and that each country must resolve according to its own circumstances. The key insight in this regard is that, contrary to the widely held belief, there is no “economic” transition cost, because there is no cost to GNP due to this reform (on the contrary). A completely different, and relevant, issue is how to confront the “cash-flow” transition cost to the government of recognizing, and ultimately eliminating, the unfunded liability created by the pay-as-you-go-system.

The implicit pay-as-you-go debt of the Chilean system in 1980 has been estimated by a World Bank study at around 80 percent of GDP. As that study states, “Chile shows that a country with a reasonably competitive banking system, a well-functioning debt market, and a fair degree of macroeconomic stability can finance large transition deficits without large interest rate repercussions.”

We used five “sources” to finance the fiscal costs of changing to a PRA system:

1.- Using debt, the transition cost was shared by future generations. In Chile, roughly 40 percent of the cost has been financed by issuing government bonds at market rates of interest. These bonds have been bought mainly by the AFPs as part of their investment portfolios, and that “bridge debt” should be completely redeemed when the beneficiaries of the old system are no longer with us (a source of sadness for their families and friends but, undoubtedly, a source of relief for future treasury ministers).

շուկայական ուժերի փոխադրեցությամբ: Անցման ֆինանսավորումը բարդ տեխնիկական հարց է, որը մենք բարեհաջող հաղթահարեցինք՝ առանց հարկերը բարձրացնելու, և որ յուրաքանչյուր երկիր պետք է իր հարցերը լուծի սեփական պայմաններից ելնելով: Այս պարագայում գլխավոր գաղափարը, չնայած տարածված համոզման, այն է, որ գոյություն չունի «տնտեսական» անցումային արժեք, քանի որ այս բարեփոխման շնորհիվ ՀԱԱ-ի համար արժեք չկա (ընդհակառակը): Ամբողջովին այլ և կարևոր հարց է, թե ինչպես համադրել «կանխիկի հոսքի» անցման արժեքը կառավարության հետ, որն ընդունում է և ի վերջո վերացնում չֆինանսավորված պատասխանատվությունը, որն ստեղծվել էր աշխատանքից պահումների համակարգի միջոցով:

Չիլիի համակարգի ենթադրելի պարտքը 1980 թվականին Համաշխարհային բանկի կողմից կատարված ուսումնասիրության արդյունքում հաշվարկվել էր ՀՆԱ-ի մոտավորապես Համախառն Ազգային Արտադրանքի 80%-ը: Ինչպես այդ ուսումնասիրությունում նշված է. «Չիլիի օրինակը ցույց է տալիս, որ բավարար մրցունակ բանկային համակարգ, լավ գործող պարտավորությունների շուկա և մակրոտնտեսական կայունության բավարար մակարդակ ունեցող երկիրը կարող է ֆինանսավորել անցումային մեծ պակասուրդներ՝ առանց տոկոսադրույքի վրա մեծ հետևանքներ թողնելու»:

Մենք օգտագործել ենք հինգ «աղբյուր» ԱԿՀ համակարգին անցնելու համար նախատեսված հարկային ծախսերը ֆինանսավորելու համար.

1.-Օգտագործելով պարտքը՝ անցումային ծախսը բաշխվել էր ապագա սերունդների միջև: Չիլիում արժեքի մոտ 40 տոկոսը ֆինանսավորվել էր շուկայական տոկոսադրույքով պետական պարտատոմսեր թողարկելու միջոցով: Այս պարտատոմսերը հիմնականում գնվել էին ԿՀԿ-ների կողմից՝ որպես իրենց ներդրումային փաթեթների մի մաս: Այդ «միջանկյալ պարտքը» պետք է ամբողջովին մարվի, երբ հին համակարգի շահառուները այլևս մեզ հետ չլինեն (իրենց ընտանիքների և ընկերների համար դա տխուր առիթ է, սակայն, անկասկած, մխիթարություն է ֆինանսների ապագա նախարարների համար):

2.- Since the savings rate needed in a defined-contribution system, like the PRA, to finance adequate retirement benefit levels was lower than the existing payroll taxes, a fraction of the difference between them was used as a temporary “transition tax” (which was gradually reduced to zero, lowering the cost of hiring labor and leading to more employment).

3.- In a government’s balance sheet there are liabilities-such as social security and health obligations-but also government-owned enterprises, land, and other types of assets. Since we were also at that time privatizing government-owned assets, especially companies, that was one way to finance the transition that had several additional benefits, such as increasing efficiency, spreading ownership, and depoliticizing the economy.

4.- The need to finance the transition was a powerful incentive to reduce wasteful government spending. Prior to the reform, the government deliberately created a budget surplus, and for many years afterwards the treasury minister was able to use the need to “finance the transition” as a powerful argument to contain the permanent pressure from all sources to increase government expenditures.

5.- The increased economic growth fueled by the PRA system substantially increased tax revenues, especially those from the value-added tax.

2.-Քանի որ հաստատագրված հատկացումների համակարգում, ինչպիսին է ԱԿՀ-ն, համապատասխան կենսաթոշակի մակարդակը ֆինանսավորելու համար անհրաժեշտ խնայողությունների նորմերն ավելի ցածր էին, քան աշխատավարձի առկա հարկերը, նրանց միջև տարբերության մասը օգտագործվել էր որպես ժամանակավոր «անցումային հարկ» (որն աստիճանաբար կրճատվել էր՝ հասնելով զրոյի, նվազեցնելով վարձու աշխատանքի արժեքը և խթանելով ավելի շատ աշխատատեղերի բացմանը):

3.-Կառավարության հաշվեկշռի մեջ կան այնպիսի պարտավորություններ, ինչպիսիք են՝ սոցիալական ապահովության և առողջապահական պարտավորությունները, բայց կան նաև կառավարությանը պատկանող ձեռնարկություններ, հողեր և այլ տեսակի ակտիվներ: Քանի որ այդ ժամանակ մենք նույնպես մասնավորեցնում էինք կառավարությանը պատկանող ակտիվները, մասնավորապես՝ ընկերությունները, ինչն անցումը ֆինանսավորելու եղանակներից մեկն էր և ուներ մի քանի լրացուցիչ առավելություններ, ինչպիսիք են՝ արդյունավետության բարձրացումը, սեփականության ընդլայնումը և տնտեսության ապաքաղաքականացումը:

4.-Անցումը ֆինանսավորելու անհրաժեշտությունն ուժեղ խթան էր՝ կառավարության շռայլ ծախսերը նվազեցնելու համար: Մինչ բարեփոխումը, կառավարությունը դիտավորյալ ստեղծել էր բյուջեի ավելցուկ և դրանից հետո երկար տարիների ընթացքում ֆինանսների նախարարը կարողացել էր օգտագործել «անցումը ֆինանսավորելու» անհրաժեշտությունը՝ որպես հզոր փաստարկ՝ բոլոր աղբյուրներից կառավարական ծախսերը ավելացնելու դեմ մշտական ճնշումը զսպելու համար:

5.-Ավելացած տնտեսական աճը, որ խթանվում էր ԱԿՀ համակարգի կողմից, զգալիորեն ավելացրեց հարկերից ստացված հասույթները, մասնավորապես՝ ավելացված արժեքի հարկերից ստացվածները:

The Results

Since the system began to operate on May 1, 1981, the average real return on investment has been 10.7 percent per year (during 21 years). Of course, the annual yield has shown the oscillations that are intrinsic to the free market—ranging from minus 3 percent to plus 30 percent in real terms—but the important yield is the average one over the working life of a person (say 40–45 years) or the full working plus retired life (say 55–60 years) if a person chooses the programmed withdrawal option.

Retirement benefits under the PRA system (with a mandatory savings rate of only 10 percent) have been significantly higher than under the old, state-administered system, which required a much higher payroll tax. According to one study, the average AFP retiree was receiving, after 15 years of operation of the system, a retirement benefit equal to 78 percent of his mean annual income over the previous 10 years of his working life. Upon retirement, workers may withdraw in a lump sum their “excess savings” (above the 70 percent of salary threshold). If that money were included in calculating the value of the retirement benefit, the total value would come close to 84 percent of working income. Recipients of disability retirement benefits also receive, on average, 70 percent of their working income.

The pension funds have already accumulated an investment fund equivalent of 55 percent of GNP, and some experts forecast that that percentage will rise to 100 percent of GNP when the system reaches full maturity. This long-term investment capital not only has helped fund economic growth but has spurred the development of efficient financial markets and institutions. The decision to create the PRA system first, and then privatize the large state-owned companies second, resulted in a “virtuous sequence.” It gave workers the possibility of

Արդյունքը

1981 թվականի մայիսի 1-ից՝ համակարգը գործելուց ի վեր, ներդրման միջին տարեկան իրական հատուցադրույքը կազմել է 10.7 տոկոս (21 տավա ընթացքում): Իհարկե, տարեկան շահութաբերությունը տատանվել է, որը բնորոշ է ազատ շուկային, իրական հաշվարկներով՝ մինուս 3 տոկոսից մինչև պլյուս 30 տոկոս, բայց կարևոր շահութաբերությունը անձի աշխատանքային ստաժի միջին շահութաբերությունն է (օրինակ՝ 40-45 տարի) կամ ամբողջ աշխատանքային ստաժը՝ գումարած թոշակի անցնելու ժամանակահատվածը (55-60 տարի), եթե անձն ընտրում է ծրագրավորված դրամական ելքերի տարբերակը:

ԱԿՀ համակարգի դեպքում ծերության նպաստները (պարտադիր խնայողությունների միայն 10% տոկոսադրույքի դեպքում) զգալիորեն ավելի բարձր են եղել, քան հին պետության կողմից ղեկավարվող համակարգի ժամանակ, որը պահանջում էր աշխատավարձի ավելի բարձր հարկ: Ըստ մեկ ուսումնասիրության՝ միջին ԿՀԿ համակարգին անցած թոշակառուն համակարգի գործելուց 15 տարի հետո ստանում էր ծերության նպաստ, որը հավասար էր իր աշխատանքային ստաժի վերջին 10 տարվա տարեկան միջին եկամտի 78 տոկոսին: Թոշակի անցնելուց հետո, աշխատողները կարող են միանվազ գումարով հաշվից հանել իրենց «հավելյալ խնայողությունները» (աշխատավարձի շեմի 70 տոկոսից բարձր): Եթե այդ գումարը ներառվեր ծերության նպաստի չափի հաշվարկման մեջ, ընդհանուր չափը կմոտենար աշխատանքային եկամտի 84 տոկոսին: Հաշմանդամության թոշակ ստացողները նույնպես ստանում են միջինում իրենց աշխատավարձի 70 տոկոսը:

Կենսաթոշակային հիմնադրամներն արդեն կուտակել են ներդրումային հիմնադրամ, որը հավասար է ՀԱԱ-ի 55 տոկոսին, և որոշ փորձագետներ կանխատեսում են, որ երբ համակարգն ամբողջովին հասունանա, այդ տոկոսային ցուցանիշը կաճի մինչ ՀԱԱ –ի 100 տոկոս: Այս երկարաժամկետ ներդրումային կապիտալը ոչ միայն օգնել է հիմնադրամի տնտեսական աճին, այլև խթանել է արդյունավետ ֆինանսական շուկաների և հաստատությունների զարգացմանը. նախ՝ ԱԿՀ համակարգ

benefiting handsomely from the enormous increase in productivity of the privatized companies by allowing workers, through higher stock prices that increased the yield of their PRAs, to capture a large share of the wealth created by the privatization process.

One of the key results of the new system has been, then, to increase the productivity of capital and thus the rate of economic growth in the Chilean economy. The vast resources administered by the AFPs have encouraged the creation of new kinds of financial instruments while enhancing others already in existence but not fully developed. Another of Chile's pension reform contributions to the sound operation and transparency of the capital market has been the creation of a domestic risk-rating industry and the improvement of corporate governance. (The AFPs appoint independent directors of the companies in which they own shares, thus shattering complacency at board meetings.)

The new social security system has made a significant contribution to the reduction of poverty by increasing the size and certainty of old-age, survivors', and disability benefits; by the indirect but very powerful effect of promoting economic growth and employment; and by eliminating the unfairness of the old system. According to conventional wisdom, pay-as-you-go schemes redistribute income from the rich to the poor. However, when certain income-specific characteristics of workers and the modus operandi of the political system are taken into account, those systems generally redistribute income to the most powerful groups of workers, who are obviously not the most vulnerable or poor.

ստեղծելու, այնուհետև՝ մեծ պետական ընկերությունները մասնավորեցնելու մասին որոշումները «բարեհաջող արդյունք» տվեցին: Դա աշխատողներին հնարավորություն տվեց մեծապես շահել մասնավորեցված ընկերությունների արտադրողականության հսկայական աճից՝ աշխատողներին թույլ տալով, բաժնետոմսերի ավելի բարձր արժեքների շնորհիվ, որոնք ավելացրել են իրենց ԱԿՀ շահութաբերությունը, ստանալ մասնավորեցման գործընթացից առաջացած գումարի ավելի մեծ բաժին:

Նոր համակարգի գլխավոր արդյունքներից մեկը եղել է կապիտալի արտադրողականության և նման կերպով Չիլիի տնտեսության տնտեսական աճի մակարդակի բարձրացումը: ԿՀԿ ընկերությունների կողմից կառավարվող հսկայական ռեսուրսները խթանել են նոր տեսակի ֆինանսական գործիքների ստեղծմանը միաժամանակ բարելավելով արդեն գոյություն ունեցող, սակայն լիովին չզարգացած մյուս ֆինանսական գործիքները: Չիլիի կենսաթոշակային ոլորտի բարեփոխման՝ կապիտալի շուկայի սահուն կառավարմանը և թափանցիկությանը նպաստող առավելություններից մեկն էլ տեղական ռիսկային ոլորտի ստեղծումն էր և կորպորատիվ կառավարման բարելավումը: (ԿՀԿ-ները նշանակեցին անկախ տնօրեններ այն ընկերություններում, որտեղ ունեն բաժնետոմսեր՝ այդպիսով թուլացնելով ինքնագոհությունը տնօրենների խորհրդի ժողովների ժամանակ):

Սոցիալական ապահովության նոր համակարգը նշանակալի դեր ունեցավ աղքատության նվազեցման հարցում՝ ավելացնելով ծերության, վերապրողի և անաշխատունակության նպաստների չափը և երաշխավորվածությունը՝ անուղղակի, բայց շատ հզոր ազդեցություն ունենալով տնտեսական աճի և աշխատունակության վրա և վերացնելով հին համակարգի անարդարությունը: Ըստ ընդունված տեսակետի՝ բաշխողական սխեմայի դեպքում եկամուտը վերաբաշխում է հարուստներից աղքատներին: Այդուհանդերձ, երբ հաշվի է առնվում աշխատավորների եկամուտներին բնորոշ հատկանիշները և քաղաքական համակարգի գործունեության ոճը, այդ համակարգերը սովորաբար եկամուտը

Social security issues in Chile have ceased to concentrate the energy and focus of the government, thus depoliticizing a huge sector of the economy and giving individuals more control over their own lives.

It is not surprising that the PRA system has survived intact four center-left governments, since it really has become the “third rail” of Chilean politics. Not only has it been untouched in its structural design, but some technical adjustments have improved it, for example, by allowing more competition in the management of voluntary retirement savings and enlarging the choices of funds from one to five.

When the PRA system was inaugurated in May 1981, one-fourth of the eligible workforce signed up in the first month of operation alone, and today 95 percent of covered Chilean workers are in the PRA system. When given a choice, Chilean workers have voted with their money overwhelmingly for a free-market-based retirement system.

For Chileans, their PRAs now represent real and visible property rights—indeed they are the primary sources of security for retirement, and the typical Chilean worker’s main asset is not his used car or even his small house (probably still mortgaged) but the capital in his PRA. The new social security system has given Chileans a personal stake in the economy. A typical Chilean worker is not indifferent to the behavior of the stock market or interest rates. He knows that a bad economic policy can harm his retirement benefits. When workers feel that they themselves own a part of their country’s assets, not through

վերաբաշխում են աշխատավորների ամենահզոր խմբերին, որոնք ակնհայտորեն ամենախոցելի կամ աղքատը չեն:

Չիլիում սոցիալական ապահովության հարցերը վերջ դրեցին կառավարության ջանքերին և ուշադրությանը՝ այդպիսով ապաքաղաքականացնելով տնտեսության հսկայական հատվածը և հնարավորություն տալով անհատներին ավելի շատ վերահսկել իրենց սեփական կյանքը:

Չարմանալի չէ, որ ԱԿՀ համակարգը կարողացել է անփոփոխ պահպանվել ձախամետ չորս կառավարության դեպքում, քանի որ դա իսկապես դարձել էր չիլիական քաղաքականության «երրորդ ռեյլը»: Այն ոչ միայն անփոփոխ էր մնացել իր կառուցվածքային նախագծի առումով, այլև նույնիսկ որոշ տեխնիկական շտկումներ ավելի են բարելավել այն, օրինակ՝ ավելի շատ մրցունակություն են ապահովել կենսաթոշակային կամավոր խնայողությունների կառավարման մեջ և ընդլայնել հիմնադրամների ընտրությունը՝ մեկից հասցնելով հինգի:

Երբ 1981 թվականի մայիսին ԱԿՀ համակարգը ուժի մեջ մտավ, միայն համակարգի գործարկման առաջին ամսվա ընթացքում համապատասխան աշխատուժի մեկ-չորրորդը անդամագրվել էր համակարգին, իսկ այսօր Չիլիի ապահովագրված աշխատավորների 95 տոկոսը ԱԿՀ համակարգի անդամ է: Երբ տրվեց ընտրության հնարավորություն, չիլիացի աշխատավորները գումարների տեսքով մեծ մասամբ քվեարկեցին ազատ շուկայական հիմքով թոշակային համակարգի օգտին:

Չիլիացիների համար իրենց ԱԿՀ-ները հիմա ներկայացնում են իրական և տեսանելի սեփականության իրավունքներ. իրականում նրանք թոշակի անցման համար ապահովվածության առաջնահերթ աղբյուրներ են, իսկ չիլիացի տիպիկ աշխատավորի համար հիմնական ունեցվածքը ո՛չ նրա օգտագործված ավտոմեքենան է, ո՛չ էլ նույնիսկ իր փոքրիկ տունը (որը թերևս դեռ գրավի տակ է), այլ իր ԱԿՀ կապիտալը: Սոցիալական ապահովության նոր համակարգը չիլիացիներին տնտեսության մեջ անձնական շահագրգռվածություն

party bosses or a Politburo, they are much more attached to the free market and a free society.

The overwhelming majority of Chilean workers who chose to move into the new system freely decided to abandon the government system even though some of the national trade union leaders and most of the political class advised against it. I have always believed that common workers care deeply about and pay a lot of attention to matters close to their lives, such as social security, education, and health, and make their decisions for the well-being of their families, not according to political allegiances or collectivist ideologies.

The ultimate lesson of the Chilean experience is that the only revolutions that are successful are those that trust the individual and the wonders that individuals can do when they are free.

Epilogue

Why first in Chile? What was the political context? How did you manage to do it? Those are invariably the first questions I am asked whenever I explain the Chilean social security reform in my travels around the world. So let me answer them briefly here.

It all began in 1956 when the Faculty of Economic Sciences of the Catholic University

ունենալու հնարավորություն տվեց: Տիպիկ չիլիացի աշխատավորն անտարբեր չէ արժեթղթերի շուկայի կամ տոկոսադրույքի նկատմամբ: Նա գիտի, որ վատ տնտեսական քաղաքականությունը կարող է վնասել իր կենսաթոշակային վճարին: Երբ աշխատավորներն զգում են, որ իրենք անձամբ տիրապետում են իրենց երկրի ունեցվածքի մի մասին, ոչ թե կախված են լինում կուսակցության ղեկավարներից կամ Պոլիտբյուրոյից, նրանք ավելի շատ են կապված լինում ազատ շուկային և ազատ հասարակությանը:

Չիլիացի աշխատավորների մեծ մասը, ովքեր ընտրել էին նոր համակարգին անցում կատարել, ազատորեն որոշում կայացրին հրաժարվել կառավարական համակարգից՝ չնայած այն փաստին, որ ազգային արհմիության առաջնորդներից ոմանք և քաղաքական գործիչների մեծ մասը դեմ էին արտահայտվել դրան: Ես միշտ հավատացել եմ, որ հասարակ աշխատավորները շատ են հոգ տանում և մեծ ուշադրություն են դարձնում իրենց կյանքին վերաբերող այնպիսի հարցերին, ինչպիսիք են՝ սոցիալական ապահովությունը, կրթությունը, առողջությունը, և որոշումներ են կայացնում իրենց ընտանիքների բարեկեցության համար՝ ոչ ըստ քաղաքական պատկանելիության կամ կոլեկտիվ գաղափարախոսության:

Չիլիի փորձի վերջին դասը հետևյալն է. հաջողված հեղափոխությունները նրանք են, որ հավատում են անհատին և այն հրաշքներին, որ անհատը կարող է իրագործել, երբ ազատ է:

Վերջաբան

Ինչու՞ դա առաջինը կիրառվեց Չիլիում: Ո՞րն էր քաղաքական իրավիճակը: Ինչպե՞ս դա Ձեզ հաջողվեց: Սրանք ինձ տրվող մշտական այն առաջին հարցերն էին, երբ աշխարհի շուրջ իմ ճանապարհորդությունների ընթացքում փորձում էի բացատրել չիլիական սոցիալական ապահովության համակարգի բարեփոխումը: Թույլ տվեք տալ դրանց հակիրճ պատասխանները:

Այդ ամենն սկսվեց 1956 թվականին, երբ Չիլիի Կաթոլիկ համալսարանի տնտեսական

of Chile signed a three-year agreement of cooperation with the Department of Economics of the University of Chicago. The agreement was renewed twice, for a total of nine years. The extraordinary transfer of ideas that took place created the best economics faculty in Latin America. In the 1960s hundreds of students such as myself were learning rigorous economics and discovering public policy ideas based on individual freedom and private enterprise.

Soon there was a critical mass of free-market economists, with a common diagnosis of the country's economic problems and similar views on the needed solutions. Since ideas have consequences, this group began to influence the public debate and began to be referred to as the "Chicago Boys." When I got my economics degree in Chile in 1970, I decided that after four years of intensive and rewarding study in a faculty that, from an intellectual point of view, was a "wholly owned subsidiary" of the University of Chicago, it would be enriching to go to another university for my postgraduate studies. So, breaking tradition, I went to Harvard University for my M.A. and Ph.D. in economics. Years later, when I was already a minister, some newspapers began calling me a "Chicago Boy" but a "Harvard Man." I am really proud of being both.

In my four years in Cambridge (Massachusetts), not only did I deepen my knowledge of economics and other social sciences, but I immersed myself in the exhilarating climate of freedom of American society. In search of the ultimate causes of the success of America, I became a passionate admirer of the Founding Fathers and their two great legacies to all the world: the Declaration of Independence and the Constitution of the United States. I also found great inspiration in the works of thinkers

գիտությունների ֆակուլտետը Չիկագոյի համալսարանի տնտեսագիտական ֆակուլտետի հետ կնքեց համագործակցության եռամյա պայմանագիր: Պայմանագիրը երկու անգամ երկարացվեց և տևեց ընդհանուր առմամբ ինը տարի: Գաղափարների արտասովոր փոխանակումն ստեղծեց լավագույն տնտեսագիտական բաժինները Լատինական Ամերիկայում: 1960-ական թվականներին հազարավոր ուսանողներ, ինչպես և ես, մանրամասն ուսումնասիրում էինք տնտեսագիտությունը և հայտնագործում հասարակական քաղաքականության գաղափարներ՝ հիմնված անհատական ազատության և անհատ ձեռներեցության վրա:

Շուտով ի հայտ եկավ ազատ շուկայի տնտեսագետների մի սովոր խումբ, որոնք երկրի տնտեսական խնդիրներին տալիս էին ընդհանուր վերլուծություններ և պահանջվող լուծումների վերաբերյալ ունեին միանման մոտեցումներ: Քանի որ գաղափարներն անհետևանք չէին, այս խումբն սկսեց ազդել հասարակական քննարկումների վրա և անվանվեցին «Չիկագոյի տղաներ»: Երբ 1970 թվականին Չիլիում ես ստացա տնտեսագետի կոչում, որոշեցի, որ այս ֆակուլտետում չորս տարի ինտենսիվ և օգտակար ուսուցումից հետո, որն ինտելեկտուալ տեսանկյունից Չիկագոյի համալսարանի «ամբողջովին սեփական բաժինն» էր, գիտելիքները հարստացնելու նպատակով ասպիրանտուրայի համար լավ կլինեք ուսանել այլ համալսարանում: Այսպիսով, խախտելով սովորույթը, ընդունվեցի Հարվարդի համալսարան՝ գիտությունների մագիստրոսի և դոկտորի կոչումների համար: Տարիներ անց, երբ ես արդեն նախարար էի, որոշ թերթեր սկսեցին ինձ անվանել «Չիկագոյի տղա» և «Հարվարդի շրջանավարտ»: Ես, իրոք, երկու կոչումների համար էլ հպարտ եմ:

Քենբրիջում (Մասաչուսեթս) ուսանած չորս տարիվա ընթացքում ես ոչ միայն խորացրի իմ տնտեսագիտական և սոցիոլոգիական գիտելիքները, այլև տարվեցի ամերիկյան հասարակության զվարթ ազատությամբ: Ամերիկայի հաջողության հիմնական պատճառների փնտրողների ժամանակ ես դարձա «հիմնադիր հայրերի» և ամբողջ աշխարհին հայտնի՝ նրանց երկու ժառանգությունների՝ Անկախության դեկլարացիայի և Միացյալ Նահանգների

on liberty such as John Locke, Adam Smith, Frederic Bastiat, Friedrich Hayek, Karl Popper, Ludwig von Mises, and Milton Friedman (in whose 1962 book, *Capitalism and Freedom*, I first read about the idea of privatizing social security). During those years, I became convinced that only fundamental economic and political reforms based on individual freedom could deliver my country from poverty and all forms of oppression.

In the meantime, the communist takeover of Cuba in 1959 and its government's efforts to create, in the words of Che Guevara, "multiple Vietnams" in Latin America, led ultimately to the breakdown of democracy in Chile. Soon after, the new military government decided to invite some of the "Chicago Boys" to help reconstruct a destroyed economy and the real revolution began in Chile: a radical, comprehensive, and sustained move toward free markets. This "Chilean Revolution" doubled Chile's historic rate of economic growth (to an average of 7 percent a year from 1984 to 1998), drastically reduced the proportion of people living in poverty, and unleashed the forces that brought liberal democracy and the rule of law.

At the end of 1974, I faced a very difficult choice: remain in Boston enjoying the academic life I loved so much or go back to help found a new country from the ashes of the old one. When I went back, I knew the road ahead was full of dangers and risks. Almost immediately, I became very active in promoting the ideas of economic, social, and political liberty in public debate. Two years later, in 1977, I gave a speech in which I described a possible future for the country should we choose to make a dash for economic freedom. The next day, I was invited by the president, whom I had never met before, to repeat the speech to him and the full

սահմանադրության ջերմ երկրպագուն: Մեծ ներշնչանք գտա նաև ազատության այնպիսի մտածողների աշխատությունների մեջ, ինչպիսիք են՝ Ջոն Լոքը, Ադամ Սմիթը, Ֆրեդերիկ Բասթիատը, Ֆրիդրիխ Հայեկը, Կարլ Պոպերը, Լյուդվիգ վոն Միսեսն և Միլթոն Ֆրիդմանը (որի 1962 թ. գրված «Կապիտալիզմը և ազատությունը» գրքում, առաջին անգամ կարդացի սոցիալական ապահովագրությունը մասնավորեցնելու մասին): Այս տարիների ընթացքում ես ավելի քան համոզվեցի, որ միայն անհատական ազատության վրա հիմնված արմատական տնտեսական և քաղաքական բարեփոխումները իմ երկիրը կհանեն աղքատությունից և կվերացնեն ճնշման ձևերի բոլոր դրսևորումները:

Միևնույն ժամանակ 1959թ. կոմունիստների կողմից Կուբայի իշխանության ստանձնումը և այդ կառավարության ջանքերը Չե Գուեվարայի բառերով՝ Լատինական Ամերիկայում «բազմաթիվ Վիետնամներ» ստեղծելու, վերջնականապես տարան Չիլիում ժողովրդավարության անկման: Շուտով նոր զինվորական կառավարությունը որոշեց «Չիկագոյի տղաներ»-ից ոմանց հրավիրել՝ օգնելու վերակառուցել ոչնչացված տնտեսությունը, և Չիլիում սկսվեց իսկական հեղափոխություն՝ արմատական, համակողմանի և երկարատև շարժ դեպի ազատ շուկաներ: Այս «Չիլիական հեղափոխությունը» կրկնակի բարձրացրեց Չիլիի տնտեսական աճի պատմական ցուցանիշը (1984-1998 թվականներին՝ տարեկան միջինը 7 տոկոս), զգալիորեն նվազեցրեց անապահովների թիվը և ազատեց այն ուժերը, որոնք բերեցին լիբերալ ժողովրդականության և իրավունքի նորմայի:

1974 թվականի վերջին ես կանգնած էի լուրջ ընտրության առջև. կամ մնալ Բոստոնում և զբաղվել ինձ համար այդքան հաճելի ակադեմիական գործերով, կամ վերադառնալ հետ՝ օգնելու հին հայրենիքի մոխիրներից նոր երկիր հիմնելուն: Երբ վերադարձա, գիտեի, որ ինձ սպասող նոր ուղին լի է վտանգներով և ռիսկերով: Գրեթե անմիջապես՝ հանրային քննարկումների ընթացքում, շատ ակտիվ սկսեցի առաջ քաշել տնտեսական, սոցիալական և քաղաքական ազատությանը վերաբերող գաղափարներ: Երկու տարի անց՝ 1977թ., ես մի գեկույց կարդացի, որտեղ ներկայացրի երկրի հնարավոր ապագան, եթե

cabinet, and in December 1978, I became Chile's secretary of labor and social security with two big goals: creating a new social security system and reforming the rigid and anti-employment labor law of my country.¹⁰

My ideas for social security reform were then part of an overall vision of a free market and a free society in Chile. At the ministry, I assembled an excellent team to help me design not only the new system but also a transition strategy. For decades in Chile, those striving for social security reform had failed, because their plans were partial and flawed. I decided that we should “take the bull by the horns.” My motto was that we needed a “radical reform with a conservative execution.” I remember often reiterating to my team that there was nothing as satisfying in life as to do something others deem impossible. We were bound together by our faith in the power of ideas and by the conviction that we could make a difference for millions of Chilean workers.

During my two years in the ministry, I divided my seven-day workweek equally between excruciating work with my team, perfecting every detail of the reform project, and educating people on the values and logic of those ideas. I had countless meetings with workers across the country, and I began a weekly, three-minute explanation of the reform on one of the prime-time TV news programs. Those TV appearances, promoting the reform in the most simple and truthful terms, were crucial to building the popularity of pension reform among the nation's workers.

մենք ընտրենք տնտեսական ազատության համար որոշիչ քայլեր ձեռնարկելու ուղին: Հաջող օրն ինձ հրավիրեց նախագահը, ում երբևէ չէի հանդիպել, որպեսզի իր և ամբողջ ապարատի մոտ նորից կարդամ իմ զեկույցը և 1978թ. դեկտեմբերին ես դարձա Չիլիի աշխատանքի և սոցիալական ապահովության հարցերով քարտուղար՝ ունենալով երկու մեծ նպատակ՝ ստեղծել իմ երկրի սոցիալական ապահովության նոր համակարգ և աշխատանքային օրենսգիրք:

Սոցիալ-ապահովության վերաբերյալ իմ գաղափարներն այդ ժամանակ Չիլիում ազատ շուկայի և ազատ հասարակության համընդհանուր կանխատեսումներ էին: Նախարարությունում ես հավաքել էի մի հիանալի խումբ՝ օգնելու ինձ ձևավորել ոչ միայն նոր համակարգը, այլև անցումային ռազմավարությունը: Տասնամյակներ շարունակ Չիլիում սոցիալական ապահովության բարեփոխումների ձգտողները հաջողության չէին հասել, քանի որ նրանց պլանները մասնակի և թերի էին: Ես որոշեցի, որ պետք է հարվածել նշանակետին: Իմ նշանաբանն էր. «Արմատական բարեփոխում պահպանողական կատարմամբ»: Հիշում եմ, որ հաճախ կրկնում էի իմ քիմակիցներին, որ կյանքում չկա ավելի գոհացնող բան, քան անել այն, ինչը շատերին անհնար է թվում: Մեզ միացնում էր մեր գաղափարների ուժի նկատմամբ հավատը և այն համոզմունքը, որ մենք կարող ենք միլիոնավոր չիլիացի աշխատավորների համար փոփոխություն կատարել:

Նախարարությունում աշխատած երկու տարվա ընթացքում աշխատանքային յոթօրյա շաբաթը հավասարապես բաժանել էի երկու մասի. քիմակիցներիս հետ տքնաջան աշխատանքը՝ ուղղված բարեփոխման նախագծի յուրաքանչյուր դետալը կատարյալ դարձնելուն, և մարդկանց այդ գաղափարների արժեքները և դրանց տրամաբանությունը սովորեցնելուն: Երկրով մեկ բազմաթիվ հանդիպումներ եմ ունեցել աշխատավորների հետ և լրատվական ծրագրերից մեկով մեծ հեռուստալսարան ունեցող ժամերին սկսեցի շաբաթական երեք րոպե տևողությամբ բացատրել բարեփոխման մասին: Հեռուստաէկրանով այս ելույթները, որոնց միջոցով ամենապարզ և իրական եղանակներով տարածվում էր բարեփոխման գաղափարը, էական դեր խաղացին մեր ազգի աշխատավորների շրջանում կենսաթոշակային

Let me share two revealing anecdotes regarding the temptations a reformer faces and must avoid. At some moment, it seemed very likely that the pension reform would finally be approved, as the idea was gaining support everywhere. But some special interest groups thought they could hash out some last-minute compromises. One day, I was petitioned to attend, by myself, a closed-door meeting with the top union leaders of the country. After a round of cordial greetings, their spokesman explained that, although they were ideologically opposed to the reform, they knew that it was likely to be passed. “We have come to suggest to you that our support could be helpful in the future. After all, you are a young man of 30, maybe with a promising political career in front of you. . . . So, we are willing to immediately give you our public support, as long as you are reasonable and modify a single detail in your project: instead of giving workers the right to choose the manager of their individual accounts, it should be the exclusive decision of the directors of the unions to which workers belong.” He continued: “The workers, Mr. Minister, do not know how to make a decision of that nature. If we can come to an agreement about this, we will be very pleased to be of use to you in the future.”

I must confess to having been surprised, not only by the brazen nature of the offer, but also by the Olympian contempt they showed for the freedom and dignity of the workers. In formulating a response, I opted for humor. “Unfortunately, I cannot accept the offer that you have come to tender, because I am concerned with saving your souls.” “How is that, by God?” shouted several of them at the same time. “It’s just as you heard it, gentlemen. As we all know, union leadership in our country has always been highly politicized, but it is not corrupt. If the manager selection becomes a

բարեփոխման նկատմամբ համակրանք առաջացնելու համար:

Թույլ տվեք պատմել երկու անեկդոտ այն գայթակղությունների վերաբերյալ, որոնք հանդիպում են ռեֆորմատորներին և որոնցից նա պետք է խուսափի: Մի պահ թվում էր, որ վերջապես կենսաթոշակային բարեփոխումը կհաստատվի, քանի որ այդ գաղափար ամենուր արժանանում էր օժանդակության: Բայց մի քանի հատուկ հետաքրքրված խմբերի թվում էր, թե նրանք կարող են վերջին վայրկյանին քննարկել փոխգիջումները: Մի օր ինձ խնդրել էին մասնակցել փակ դռներով հանդիպման՝ երկրի արհմիության ղեկավարների հետ: Ջերմ ողջույններից հետո նրանց խոսնակը բացատրեց, որ չնայած նրանք գաղափարապես դեմ են բարեփոխմանը, բայց գիտեն, որ հնարավորությունը մեծ է, և այն կընդունվի: «Եկել ենք այստեղ՝ Ձեզ առաջարկելու մեր օժանդակությունը, որն ապագայում շատ օգտակար կլինի: Վերջապես դուք երիտասարդ՝ 30 տարեկան անձնավորություն եք և հնարավոր է՝ խոստումնալից քաղաքական կարիերայով . . . Այսպիսով, մենք ցանկանում ենք անմիջապես Ձեզ տալ մեր հանրության օժանդակությունը, եթե Դուք խելամիտ գտնվեք և նախագծի մեջ փոխեք մի դետալ. «Աշխատավորներին տալ իրավունք՝ ընտրելու իրենց անհատական հաշիվների ղեկավար»-ի փոխարեն լինի «Դա կլինի արհմիության տնօրենների բացառիկ որոշում»-ը, որին պատկանում են աշխատավորները: Հետո նա շարունակեց. «Աշխատավորները, պրն նախարար, չգիտեն՝ ինչպես այդ կարգի որոշումներ կայացնեն: Եթե մենք կարողանանք համաձայնության գալ այս հարցի շուրջ, շատ գոհ կլինենք Ձեզ ապագայում օգտակար լինելու համար»:

Պետք է խոստովանեմ, որ զարմացած էի ոչ միայն առաջարկի անամոթությամբ, այլև օլիմպիական արհամարհական վերաբերմունքով, որը նրանք ցուցաբերեցին աշխատավորների ազատության և արժանապատվության հանդեպ: Պատասխանը ձևակերպելիս ես ընտրեցի հումորը. «Դժբախտաբար, ես չեմ կարող ընդունել Ձեր առաջարկը, քանի որ ես մտահոգված եմ Ձեր հոգիները փրկելով»: «Այդ ինչպե՞ս, աստված սիրես», - միառժամանակ բացականչեցին նրանցից մի քանիսը: «Հենց այն, ինչ լսեցիք, պարոնա՛յք: Ինչպես մենք բոլորս գիտենք,

union leader decision-as opposed to one made by each worker-you directors would be inundated by so many pressures that it would not be easy to maintain your integrity. The pension managers, who would love to manage the retirement savings of large groups, will find it much cheaper to corrupt union officials than to compete for the accounts in the free market by offering better returns or lower commissions. I will not accept that, because it will lend itself to temptations which none of you would want to face.” Nobody raised his voice after that. The meeting was quietly adjourned, though much less cordially than it had begun.

The next visit was that of the chairmen of the most powerful banks in Chile. They told me they fully supported the concept of private individual retirement accounts, but that they wanted the system to be managed only by the banks. One of them even made an impassioned argument against allowing “foreign” financial institutions to manage the workers’ retirement savings. As I had the trade union leaders’, I pondered their arguments but rejected their position completely. Competition was crucial to providing good service. And it was out of the question for me to restrict workers’ choices to grant Chilean financial businessmen a monopoly on managing the system. I knew I was creating adversaries, but there is nothing more dangerous than diluting the coherence of a reform in order to please those with vested interests. It is not only moral and intellectual dishonesty, but also very bad policy.

Those two meetings reminded me of Thomas Jefferson’s words, which had been engraved on my mind and soul since I first read them: “Whenever a man casts a longing eye on public office, a rot begins in his conduct.” The key

արհմիության ղեկավարությունը մեր երկրում միշտ չափազանց քաղաքականացվել է, բայց կոռումպացված չի եղել: Եթե մենեջերի ընտրությունը դառնում է արհմիության ղեկավարների որոշումը՝ հակառակ յուրաքանչյուր աշխատավորի կայացրած որոշման, դուք՝ տնօրեններդ, կենթարկվեք այնպիսի ճնշման, որ դժվար կլինի պահպանել ձեր ազնվությունը: Թոշակի հարցերով զբաղվող մենեջերները, որոնք կցանկանան ղեկավարել մեծ խմբերի թոշակային խնայողությունները, ավելի էժան կհամարեն կաշառել արհմիության ղեկավարներին, քան մրցել ազատ շուկայում՝ հաշիվների հետ առաջարկելով ավելի լավ եկամուտ կամ ցածր տոկոսներ: Ես չեմ ընդունի դա, քանի որ դա կտանի գայթակղության, որը Չեզնից ոչ մեկը չի ուզի»: Դրանից հետո ոչ ոք ձայն չհանեց: Հանդիպումն անձայն ավարտվեց, չնայած ոչ այնքան ջերմորեն, ինչպես սկսվել էր:

Հաջորդն այցելեցինք Չիլիի ամենահզոր բանկի նախագահին: Նրանք ասացին, որ ամբողջապես սատարում են մասնավոր անհատական թոշակային հաշիվների գաղափարը, բայց և ուզում են, որ այդ համակարգը լինի միայն բանկի կառավարման տակ: Նրանցից մեկը նույնիսկ դեմ արտահայտվեց «օտար» ֆինանսական հաստատությունների կողմից աշխատավորների կենսաթոշակային խնայողությունները կառավարելուն: Քանի որ արհմիության ղեկավարների օրինակն ունեի, ես քննարկեցի նրանց փաստարկները, բայց մերժեցի դիրքորոշումը: Լավ ծառայություն մատուցելու համար մրցակցությունը վճռական էր: Հարց անգամ չէր կարող լինել այն մասին, որ ես սահմանափակեի աշխատավորների ընտրությունը՝ չիլիացի ֆինանսական գործարարին համակարգը ղեկավարելու մենաշնորհը տալու համար: Գիտեի, որ թշնամիներ են ձեռք բերում, բայց չկար ավելի վտանգավոր բան, քան բարեփոխումը հաջորդականությունից զրկելը՝ հետաքրքրված օղակներին գոհացնելու համար: Դա ոչ միայն մտավոր և ինտելեկտուալ անազնվություն էր, այլև վատ քաղաքականություն:

Այս երկու հանդիպումներն ինձ հիշեցրին Թոմաս Չեֆերսոնի բառերը, որոնք առաջին անգամ կարդալուց հետո քափանցել են մտքիս և հոգուս մեջ. «Երբ մարդն անկուշտ աչքերով է նայում պաշտոնին, վարքը դառնում

phrase here is “a longing eye,” by which Jefferson distinguished between the necessary role of public men and the illegitimate desire to hold office for its own sake. That wise man saw the need for real leadership in order for a republic to survive and prosper. But he also illuminated clearly the difference between leadership and the mere quest for power.

On November 4, 1980, the reform was finally approved. The law gave the pension fund companies six months to start up, which would have set May 4 as the date. An idea suddenly hit me: to move the inauguration date up to May 1, the international Labor Day. It is a date that historically has had a special meaning for workers but that regrettably had been turned into an occasion for protest fueled by the rhetoric of class warfare. For Chile in the future, I foresaw that day as one of celebration of a reform that gave freedom and dignity to our nation’s workers.

With this minor adjustment approved, I rushed to my office to share the good news with the rest of the team. In the midst of all the cheering, a voice broke through the noise: “We did it! We took the bull by the horns! Viva Chile!” I arrived home very late that evening. I was extremely happy but completely exhausted. To relax, I turned on the TV news. They were announcing the breaking news that Ronald Reagan had just been elected president of the United States. As I slept that night, my dreams were filled with hope for Chile and hope for the world.

է անհետք»։ Գլխավոր արտահայտությունն այստեղ «անկուշտ աչքեր»-ն է, որով Ջեֆերսոնը բնութագրում է հասարակական գործչի անհրաժեշտ դերը և սեփական շահերի համար պաշտոն զբաղեցնելու անօրինական ցանկությունը։ Այդ իմաստուն մարդն զգացել է, որ հանուն հանրապետության բարգավաճման և պահպանման անհրաժեշտ է իսկական ղեկավար։ Նա նաև պարզորոշ կերպով լուսաբանել է տարբերությունը ղեկավարելու և լոկ իշխանությանը ձգտելու միջև։

1980 թվականի նոյեմբերի 4-ին բարեփոխումը վերջնականապես հաստատվեց։ Օրենքը կենսաթոշակային հիմնադրամներին սկզբի համար 6 ամիս ժամանակ տվեց, իսկ ժամկետը սահմանվեց մայիսի 4-ը։ Հանկարծ գլխումս մի միտք ծագեց. բացման ժամկետը տեղափոխել մայիսի 1, երբ նշում են աշխատավորների միջազգային օրը։ Սա մի ամսաթիվ է, որը պատմականորեն հատուկ նշանակություն ուներ աշխատավորների համար, որը, ցավոք, վերածվել էր բողոքի, սնվելով դասակարգային պատերազմի կարգախոսով։ Ապագա Չիլիի համար այս օրը կանխատեսում էի որպես այնպիսի բարեփոխման տոնակատարություն, որն ազատություն և արժանապատվություն կտար մեր ազգի աշխատավորներին։

Երբ հաստատվեցին այս փոքր շտկումները, վազեցի գրասենյակ՝ լավ լուրը թիմակիցներիս հետ կիսելու համար։ Ուրախության ժամանակ աղմուկի միջից լսեցինք մի ձայն. «Մենք արեցինք դա, մենք հարվածեցինք նշանակետին, կեցցե՛ Չիլին»։ Այդ երեկո տուն եկա շատ ուշ։ Չափազանց երջանիկ էի, բայց և ուժասպառ։ Հանգստանալու համար միացրի հեռուստացույցը՝ լուրեր լսելու։ Հեռուստատեսությամբ հայտնեցին հրատապ լուր այն մասին, որ Ռոնալդ Ռեյգանը դարձել էր Միացյալ Նահանգների նախագահ։ Գիշերը քնեցի և իմ երազները լի էին հույսով Չիլիի և աշխարհի հանդեպ։