

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: LİBYA'DA EMEKLİLİK
SİSTEMİNE AİT BİR DEĞERLENDİRME**

Manal MİLAAD

**Danışman
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi**

**Doç. Dr. Tolga ULUSOY
Prof. Dr. Selçuk KENDİRLİ
Dr. Öğr. Üyesi Hülya Çağırın KENDİRLİ**

TEZ ONAYI

Manal MİLAAD tarafından hazırlanan "**Bireysel Emeklilik Sistemi : Libya'da Emeklilik Sistemine Ait Bir Değerlendirme** " adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve **oy birliği / oy çokluğu** ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS** olarak kabul edilmiştir.

Danışman

Doç. Dr. Tolga ULUSOY
Kastamonu Üniversitesi



Jüri Üyesi

Prof. Dr. Selçuk KENDİRLİ
Hitit Üniversitesi



Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Hülya Çağırın KENDİRLİ
Hitit Üniversitesi



12/09/2018-

Enstitü Müdürü

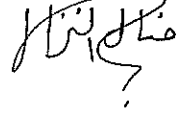
Prof. Dr. Cevdet YAKUPOĞLU



TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

İmza
Manal MİLAAD



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın verimli bir şekilde yürütülmesi ve sonlandırılmasında göstermiş olduğu çaba için Danışmanım Doç. Dr. Tolga ULUSOY'a ve Anabilimdalı Başkanım Prof. Dr. Yavuz DEMİREL'e derin şükranlarımı ve teşekkürlerimi ifade etmek istiyorum.

Ayrıca, bu büyük ve önemli çalışma sürecinin her aşamasında bana destek olan sevgili eşime her zaman duacıyım.

Son olarak, bana yardımcı olan ve bu çalışmanın başarılı bir şekilde sonuçlandırılmasını mümkün kılan herkese ayrı ayrı teşekkürlerimi sunuyorum.

Manal MİLAAD
Kastamonu, Ekim, 2018

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1
1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: BİR MODEL OLARAK TÜRKİYE ..	4
1.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Genel Bir Bakış	5
1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Genel İşleyişi.....	7
1.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi	8
1.4. Bireysel Emeklilik İle İlgili Kurumlar	9
1.4.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)	10
1.4.2. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM).....	10
1.4.3. Bireysel Emeklilik Şirketleri	12
1.4.4. Bireysel Emeklilik Aracıları	13
2. BİREYSEL EMEKLİLİK TASARRUF VE YATIRIM SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ	14
2.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım.....	14
2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı	14
2.3. Emekliliğe Hak Kazanma ve Emeklilik Seçenekleri	16
3. KATKILARIN YATIRIMA YÖNLENDİRİLMESİ	18
3.1. Para Piyasası Fonları	18
3.2. Gelir Amaçlı Fonlar	19
3.3. Tahvil Fonları	19
3.4. Dengeli Fonlar	19
3.5. Hisse Fonları.....	20
3.6. Küresel / Uluslararası Fonlar.....	20
3.7. Özel Fonlar	20
3.8. Endeks Fonları.....	21
3.9. Borsa Yatırım Fonları	21

4. DÜNYADA EMEKLİLİK FONLARININ BÜYÜKLÜĞÜ VE LİBYA’DE YARATILACAK FON MİKTARI İLE İLGİLİ TAHMİNLER.....	22
4.1. Dünyada ve MENA Ülkelerinde Emeklilik Fonları	22
4.2. Libya’da Hak Aylıkları ve Emeklilik.....	23
4.2.1. Çalışanlar için Genel Düzenleyici Yapılar.....	23
4.2.2. Hastalık ve Annelikte Düzenleyici Yapılar	26
4.2.3. İş Kazalarına Ait Düzenleyici Yapı.....	29
4.2.4. İşsizlikte Düzenleyici Yapılar	31
4.3. Günümüz Koşullarında Etkin Planlama	32
SONUÇ VE ÖNERİLER	34
KAYNAKLAR.....	44
ÖZGEÇMİŞ	46

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: LİBYA’DA EMEKLİLİK SİSTEMİNE AİT BİR DEĞERLENDİRME

Manal MİLAAD

Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Tolga ULUSOY

Bireyler Ortadoğu ve Kuzey Afrika'daki kazanca bağlı olarak hesaplanan bir ödeme planı ile finanse edilen emeklilik planlarını kullanmaktadırlar. Çoğu durumda planlar bugün bildiğimiz şekli ile başlamayan bir finansal sistemle idare edilmektedir. 20 yüzyılın ikinci çeyreğinden sonra başlayan Arap baharı ile birlikte emeklilik fonları ve sağlık sigortası ile ilgili kavramlar sekteye uğramıştır. Bunun yanında kapsamlı bir emeklilik fonu ve emeklilik sigortası kavramı 2000li yıllardan sonra tekrar ivme kazanmış tartışmalar kurumsal organizasyonlar ve sistemleri ile emeklilik haklarına ait olan bildirimleri nasıl yapılacağı üzerine olmuştur. Mevcut yapılar içerisinde kişilere ait olan faydalar ve yapılanma türü sistemleri ile teşvikler bunu koşulları açısından çok fazla çalışmaya konu olmamıştır. Finansal sürdürülebilirlik ekseninde konular ele alınırken ilgili ülkelerin finansal yetenekleri ve emeklilik sistemlerinin maliyet etkileri doğrusallık arz etmektedir. Özellikle dini kurumlar için emeklilik sistemi kullananların sayısı oldukça düşüktür. Çoğunluk devlet için çalıştığından dolayı özel emeklilik fonlarının sayısı serbest meslek sahipleri ile işçiler yani devlet dışında çalışanlarda yoğunlaşmaktadır. Emeklilik fonlarını ve hayat sigortalarını bağımsız şirketlere yaptırmaktadırlar. Bu çalışmada Öncelikle Türkiye’deki örneklerinden hareket edilerek Bireysel Emeklilik Sistemi kavramsal olarak ele alınmıştır. Sonrasında Arap dünyasında emeklilik sistemleri ile Libya için emeklilik sistemleri konusunda değinilmiştir. Son olarak öneriler ile çalışma bitirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik sistemi, bireysel emeklilik, Libya.

2018, 46 Sayfa
Bilim Kodu:

ABSTRACT**MASTER THESIS****INDIVIDUAL PENSION SYSTEM: AN EVALUATION OF PENSION SYSTEM
IN LIBYA****Manal MİLAAD**

Kastamonu University
Institute of Social Sciences
Department of Business Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Tolga ULUSOY

Individuals are using retirement plans financed by a payment plan calculated on an accrual basis in the Middle East and North Africa. In most cases the plans are governed by a financial system that does not begin with the shape we know today. The Arab Spring, which started after the second quarter of the 20th century, included pension funds and health insurance concepts. In addition, a comprehensive pension fund and pension insurance concept has gained momentum after the 2000s have been about how to make declarations about corporate organizations and systems and pension rights. In the existing constructions, the benefits and structuring systems and incentives belonging to the persons have not been studied much in terms of these conditions. When discussing issues on the subject of financial sustainability, the financial capacities of the countries concerned and the cost effects of the pension systems are linear. Especially for religious institutions, the number of people using the pension system is very low. Because it works for the majority of the state, the number of private pension funds concentrates on self-employed and workers, ie those outside the state. Retirement funds and life insurance are made by independent companies. First, by acting in this study, the sample was taken as a conceptual Turkey Individual Retirement System. Later on in the Arab world, pension systems and pension systems for Libya were mentioned. Finally, the study was completed with the proposals.

Key Words: Pension systems, retirement plan, Libya.

2018, 46 Pages

Science Code:

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1.1. Emeklilik Sistem Yapısı	11
Şekil 2.1. Özel Emeklilik Sisteminin Genel İşleyişi	15

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

A.Ş	Anonim Şirket
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
APFN	Afrika Emeklilik Fonları Ağı
BAE	Birleşik Arap Emirlikleri
BATSETA	Güney Afrika Emeklilik Sanayi Derneği
BEDK	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
EMDC	Diğer Gelişmekte Olan Piyasalar ve Gelişmekte Olan Ülkeler
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
IMF	International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
ISSA	Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği
KİK	Körfez Arap Ülkeleri
MENA	Middle East and North Africa Region (K. / İng)
MFW4A	Making Finance Work For Africa
Moh	Ministry of Health (Sağlık Bakanlığı)
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development
SPK	Sermaye Piyasası Kurumu

GİRİŞ

Ortadoğu ve Kuzey Afrika'daki Bireysel Emeklilik Sistemi kazanç hesaplı bir ödeme planı olarak finanse edilmektedir. Arap ülkelerindeki öncelikle kötü yönetim ardından gelen terör saldırıları ve savaş ile birlikte halk 2000 sonrası bozulan ekonomilerinde genele devlet destekli emeklilik planlarını kullanmaktadırlar. Çoğu durumda emeklilik planları bugün bilindiği şekli ile başlamayan bir finansal sistemle mevcuttur. 20 yüzyılın ikinci çeyreğinden sonra başlayan Arap baharı ile birlikte emeklilik fonları ve sağlık sigortası ile ilgili kavramlar sekteye uğramıştır. Bunun yanında kapsamlı bir emeklilik fonu ve emeklilik sigortası kavramı 2000li yıllardan sonra tekrar ivme kazanmış tartışmalar kurumsal organizasyonlar ve sistemleri ile emeklilik haklarına ait olan bildirimleri nasıl yapılacağı üzerine olmuştur. Mevcut yapılar içerisinde kişilere ait olan faydalar ve yapılanma türü sistemleri ile teşvikler, koşulları açısından çok fazla çalışmaya konu olmamıştır. Finansal sürdürülebilirlik ekseninde konular ele alınırken ilgili ülkelerin finansal yetenekleri ve emeklilik sistemlerinin maliyet etkileri doğrusallık arz etmektedir. Özellikle emeklilik fonlaması için özel şirket kullananların sayısı Kuzey Afrika ülkelerine sayısı oldukça düşüktür. Çoğunluk devlet için çalıştığından ve özel emeklilik fonlarının sayısı yetersizliğinden devlet için çalışanların haricinde serbest meslek sahipleri ile işçiler yani devlet dışında çalışanlar emeklilik fonlarının hayat sigortalarından bağımsız olarak yabancı şirketlerle yaptırmaktadır.

Bireysel emeklilik kavramı tasarrufta bulunmak isteyen ve emeklilik sonrası kaliteli bir yaşam sağlamak ile belirli bir yaş haddinde bir veya daha fazla aylık arası ek gelir elde etmek amacıyla, kurulmuş olan özel şirketlere belirli bir prim ödenerek birikim yapman esasına dayanan bir sistemdir. Sözleşmeler koşulları önceden belirlenmiş finansal varlıklar aracılığıyla katkı payı adı altında çalışanların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırdıkları fon yönetimi ile değerlendirme esasına dayalı özel bir emeklilik fonudur. Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerin ekonomik sistemleri sosyal güvenlik sistemleri ile doğrudan ilişki halindedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise Sosyal Güvenlik Sistemleri ekonomik ve sosyal sorumlukların rahatlıkla yerine getirilememesi, yaş cinsiyet gibi yapıların emeklilikteki dağılımlarını dengesiz oluşu

ve emekli sayısının dengesizliği ile kayıtların tutulmasındaki tutarsızlıklar ile günden güne hızla artması yerine gelen genç nüfusun azalması ile sosyal güvenlik kurumları devlet eliyle işlediklerinde finansal yapıları bozulmakta ve devletler kendilerine verilen sosyal güvenlik hakları ile ilgili hususlarda gereken özeni gösterememektedirler. Bu açıdan bakıldığında hayat sigortası özel emeklilik fonları ve etkin emeklilik ödemelerinin özel şirketlerde değerlendirilmesi ve bu yönde çalışanlara katkıda bulunulması özel şirketleriyle gerçekleştirildiğinde devletler de bu konunun geniş bir tabana yayılması için rahatlıkla destekte bulunabilmektedirler.

Emeklilik sistemlerinde yaşanan sorunlar insanların emeklilik sonrasındaki yaşamlarını, emeklilik öncesi yaşamlarını da doğrudan etkilemektedir. Gelişmiş ülkeler devletleri eliyle kendi fonlarından aktardıkları emeklilik fonları ile rahat yaşam sürmek isteyen vatandaşlarına bütçelerinde oluşturduğu finansal varlıklar nedeniyle oldukça önem vermektedir. Bu gelişmekte olan ülkeler ile özellikle Afrika ve Arap ülkelerinde bütçe açıklarını yol açmakta bütçe açıkları ise genel ekonomik dengeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Devlet eliyle yapılan yardımlar sermaye birikiminin yavaşlamasına büyümenin durmasına ve çalışanları refah kayıplarına yol açmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sistemin tam anlamıyla yerine oturması için sermaye ve para piyasalarının etkinliğinin sağlanması gerekmektedir.

Sadece gelişmiş ülkelerde değil dünyanın birçok şirketleri üzerinde yatırımcı özelliklerini ve piyasalara bakıldığında ekonomik kaynak sağlayan önemli kurumlar bireysel emeklilik sistemlerine doğrudan etki etmektedirler. Yukarıda anılan özellikleri ile özel emeklilik fonları gelişmekte olan ülkelerin özellikle de sosyal güvenlik haklarından mahrum olan Afrika ülkelerindeki katılımcıların emeklilik sonrası yaşayabileceği olumsuzlukları ortadan kaldırmanın bir aracı olarak görölmektedir. Sosyal Güvenlik Sistemleri ve yapılacak olan bireysel puanlamalar aynı zamanda Afrika ülkelerinin geri kalmış ekonomik gelişmelerine ve kendileri için gerekli olan uzun vadeli fon kaynağı sağlamalarına da yol açacaktır.

Çalışanların sosyal güvenlik hakları ile emeklilik fonları henüz sanayileşmemiş ülkelerde daha önemlidir. Sanayileşmiş ülkelerin tersine genç nüfusun fazlalığı ile

işsizlik ile birlikte Sosyal Güvenlik dengelerinin bozulmaya başlaması bu alanda Afrika ülkelerini güvenlik reformları yapmaya itmektedir.

Kimi durumlarda bireysel emeklilik sisteminin ortaya çıkış amacı mevcut ekonomik sisteminin çöküşü olmuştur. Bu çöküşün en önemli nedeni doğum oranlarının artışı, ekonomideki bozulmalar, iç savaşlar işveren ve çalışan dengesinin bozulması insan ömrünün kısalması yaşlı bakımlarının iyi olmaması insanların toplum içerisinde Sosyal Güvenlik haklarından mahrum kalması ile ilgili yaşanan politikalardır. Afrika'daki ülkeler bu sorunlardan farklı düzeylerde etkilenmişlerdir Yaşanan iç savaşlar sonucu Sosyal Güvenlik sistemlerinde Özellikle de emeklilik sistemlerinde kararsızlıklar ve ani değişimler bu ülkelerde emeklilik sistemlerinin finansmanını gündeme getirmiştir. Sorunun her geçen gün artması ve emeklilerin finanse edilmesinin sistemde yarattığı kalıcı göçükler sonucu Afrika ülkeleri kendi Sosyal Güvenlik yasalarını gözden geçirmeye başlamışlardır.

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: BİR MODEL OLARAK TÜRKİYE

Bir toplumda yaşayan bireylerin giderlerindeki artışa karşın gelirlerinde bir artış olmuyor ise bu bireylerin “sosyal risk” grubunda oldukları rahatlıkla söylenebilir. Aslında güvenlik denilen kavramın kişinin dışarıdan maddi ya da manevi açıdan gelebilecek tüm tehlikelere karşı korunma isteği olarak düşünülürse olası sonuçlara karşı korunmanın kavram olarak bireysel güvenlik olarak yansıtılması yanlış olmamaktadır. Sosyal güvenlik kavramı yukarıda bahsi geçen olası tüm sebep ve sonuçlara ilişkin kavramlar bütünü ise sosyal güvenlik insanları sosyal tehlikelerin zararlarından koruyan bir sistem olarak tanımlanmalıdır (Ak Emeklilik,2005). Sosyal güvenlik sisteminin bir toplumda yaşayan tüm bireylerin bireysel anlamda oluşacak tüm risklere karşı devreye giren bir sistem (Gerek,2001) ve ötesinde ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurumlar topluluğu olduğundan (Tuçomağ,1988) hareketle bu kurumların sağladığı genel tedbirler sistemi (Dillik,1991) olduğu söylenebilir.

Kişilerin kendi yaşam süreleri içerisinde, tamamen yetersiz kaldığı durumlarda karşılaştıkları olumsuz sonuçlara hazırlıklı olmak istemeleri ile sonradan gerekli olan ekonomik ve sosyal ihtiyaçların zamanında karşılanması için önceden yaptıkları birikim ve hazırlıklar sosyal güvenlik kavramını ortaya çıkarmıştır. Sosyal güvenlik uygulamaları devlet eliyle yapılabildiği gibi daha geniş kapsamda devletin gözetiminde ve denetiminde olan özel sektör kuruluşları tarafından da desteklenmektedir. İnsan iş hayatı ve can güvenliği ile ilgili olarak özel hayat sigortaları ile bireysel emeklilik sistemleri kişinin yaşamında herhangi bir anda karşılaşılan rizikoları karşılayan ekonomik sistemler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sigorta kavramının en genel haliyle insanların zararlarını birlikte karşılama ihtiyacından doğduğundan hareketle iki dinamik ilkedен bahsedilebilir. Bireyden gruba doğru bir risk devri ile grubun üyeleri arasında zarar paylaşımı olarak da algılanabilmektedir.

Özel hayat sigortaları kişinin aktif çalışma hayatında yani üretkenliğin durmasına neden olan risklerin en az olduğu dönemde elde ettiği gelirin bir kısmını sözleşmede

belirtilen şekil şartlarına tabi olarak ayırmasına ve değerlendirmesine yarayan bir sistemdir. Sözleşmenin konusuna göre sadece ölüm veya sadece yaşam ile her iki unsura da sigortalama yapılabilmekte böylece özel hayat sigortaları sigortanın konusu ve sözleşme şartlarına göre sigorta yaptıran kişiye rizikonun ortaya çıkması durumunda tazminat ödenmesini veya nemalandırılmasının yolunu açmaktadır.

1.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Genel Bir Bakış

Bireysel emeklilik sistemi yukarıda değinildiği gibi medeni hakları kullanma ehliyeti haiz kişilerin belirli bir süre ödedikleri katkıları kendilerinin birikim yapmasını sağlayarak devletin kamu sosyal güvenlik sistemi ile birlikte kendisine destek sağlayacak ve tamamlayıcı özellikte olacak özel bir sistem olarak tanımlanabilir. Emeklilik sonrasına yönelik tasarrufların artırılması kamu veya özel sektör eliyle bireysel emeklilik sisteminin kurulması emeklilik sonrası devlet veya Özel sektör eliyle verilen sağlık hizmetlerinin daha az maliyetli olarak tüketiciye yansıtılması böylelikle insanların iş hayatı arasında refah içerisinde bir sosyal yaşam sürdürecektir sosyal bir yardım olarak tanımlanmaktadır.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ilk defa kamu sosyal güvenlik sisteminde yer alan emeklilik planlarının tamamlayıcısı nitelikte bireysel emeklilik programı hayata geçirilmiştir. Genel olarak faydalarına bakıldığında, tasarruf bilincinin ve tasarrufların artmasına, enflasyonun düşmesine, kamunun uzun vadeli borçlanabilmesine, özel sektörün borçlanabilme olanağının genişlemesine, faizlerin düşmesine, sermaye piyasalarının gelişmesine, özelleştirme sürecinin etkinleştirilmesine, katılımcıların emekliliklerinde ek gelir almalarına ve emeklilik dönemlerinde daha rahat bir yaşam sürmelerine olanak sağlama gibi faydaları olduğu bilinmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin temel unsurlarını şu şekilde özetlemek mümkündür: Sistem tamamen gönüllülük esasına dayanmakta, medeni hakları kullanma ehliyeti haiz herkese açık olmaktadır. Herhangi bir kamu veya özel kuruluştaki çalışanlar ile çalışmayan veya emekli kesime de açıktır. İşverenlerin de kendi çalışanlarına katkıda bulunmak istediklerinde tüzel kişilik olarak sisteme dahil olmalarının önü açıktır.

Sistem ayrıca, sisteme katılan ve “sigortalı” sıfatını taşıyan herkesin yatırımlarını ve bu yatırımlardan doğan katkı paylarını kendi hesaplarında izlemelerine olanak tanımaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere ana amaç hali hazırda var olan emeklilik sistemlerinin yerini almak değil, bireylerin huzur ve refahını sağlamada tamamlayıcı etkiler sağlamaktır.

Dünyanın her yerinde teşvikler bireysel emeklilik sistemi destekleyici nitelik taşımaktadır yeni kim dönemlerinde adı katkı payı olarak ödenen katkılar vergi tutarından indirilmekte ve böylece vergi teşvikleri olarak görülmektedir. bu sistem Kuzey Afrika'nın bir çok ülkesinde olmamakla birlikte yapılan taslak çalışmalar Türkiye ile benzerlik teşkil etmektedir Türkiye'de yapılan sistemin bir benzeri hayata geçirilmeye çalışılmaktadır. Katkı payından indirim konu olan tutar ödemenin yapıldığı aydaki brüt maaşın dilimin miktarı kadar vergiden düşürebilmek ana çıkış noktasıdır. İşverenler çalışanları adına yapacakları katkıları da azami tutarın belirli bir yüzdesi kadar kurumlar vergisinden çalışanlarına oluşturdukları özel emeklilik fonu azami katkı tutarının belirli bir yüzdesi kadar vergiden muaf olmaları halinde sistemde alabilecektir. Özel emeklilik fonuna yatırılmış olan katkı paylarının özel emeklilik portföylerinde değerlendirilmesi ve oluşacak fon fazlalığı yine vergiden muaf tutulabilecek bireysel emeklilik sistemlerinde genel itibariyle özel şirketler devletlere yardımcı bir pozisyon alabileceklerdir. Bunun da yapılabilmesi için öncelikle etkin bir denetim mekanizması hayata geçirmek zorundadırlar. Böylece katkı paylarını kullanarak gelir elde eden ve topluma katkı sağlamalarının yanısıra çalışan ve organizasyon faaliyetlerini yerine getiren bireysel emeklilik şirketleri diğer finans yöneticiliğinde olduğu gibi kanun kapsamında faaliyetlerini yerine getirmeli ve yıllık olarak devlete bunu rapor etmelidirler.

Denetimin öncesinde ise sistem aktif bir uzmanlaşma gerektirdiğinden emeklilik yatırım fonlarının yönetiminde bulunan şirketler diğer portföy yönetim firmalarından destek alabilir durumda olmalıdırlar. Kanun; birikimlerini yatırım fonlarında tutan yatırımcıların yatırım yaptıkları hesapları üzerinde söz sahibi olmalarına olanak tanımalı ve hesaplarını her türlü iletişim aracı ile takip edebilmelerinin önünü açabilecek şekilde düzenlemelidir.

1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Genel İşleyişi

Sigortalı olmak üzere başvuruda bulunacakların emeklilik şirketlerinde bireysel hesap açtırmaları ile başlamaktadır. İşverenler ise gönüllü olarak hesaplara katkı yapabilmektedirler. Emeklilik hesaplarını yöneten şirket güçlü bir uzmanlaşma ve rekabetçi avantajı haiz tüm tüzel kişilik özellikleri ile emeklilik sistemi piyasasında faaliyet göstermek için münhasıran faaliyet gösterecektir. Hali hazırda sigortacılık faaliyetleri yürüten ve kanunda ki kurumsal faaliyetlerin nasıl olması gerektiği ile ilgili hususları yerine getirmiş şirketler dilediklerinde emeklilik şirketine dönüşebilecektir. Emeklilik şirketi olarak faaliyetine devam etmek isteyen firmalar değişik risk alternatiflerine göre farklı yatırım fonları oluşturacaklardır. Bu fonların yönetimi ise portföy yönetim şirketleri tarafından yapılacaktır. Fonlar bireysel emeklilik şirketi ve portföy danışmanlık şirketi tarafından izlenmekle beraber devletin gözetiminde ve denetiminde olacaktır. Sigorta sistemine katılan bireyler risk teminatı alabilme imkanına sahip olacaklardır. Bunun yanında mevcut herhangi bir yatırım fonuna bağlı kalmaksızın risklerini ayarlayacak biçimde değişik fon alternatifleri arasında çeşitlendirme yapabilecek ve ayrıca belirli bir periyod içerisinde başka bir emeklilik şirketine virman yapma hakkına sahip olacaklardır. Sözleşmede belirtilen yaş sınırına gelindiğinde ise katkılar nemaları ile birlikte geri ödemeleri ister toplu istenirse taksitler halinde yapılabilecektir. Emeklilik sisteminden sözleşme sonu beklenmeden erken ayrılmalarda olabileceği gibi vergi-kesinti gibi uygulamalarda farklılıklar olabilecektir.

Özel emeklilik kavramının geçtiğimiz yüzyıla kadar uzanmakta olduğu görülmektedir. Özellikle Birleşik Devletler başta olmak üzere Kuzey Amerika’da 500 civarında özel emeklilik programı kurulmuş durumdadır. İngiltere’de ilk özel emeklilik fonu, iş kollarında çalışanlar için 1375 yılında Londra’da oluşturulan “Of St. James at Garlekhithe of London” olarak bilinmektedir. ABD’de ilk özel emeklilik sistemi 1875 yılında Amerikan Demiryolu Şirketi (The American Express Company) tarafından kurulmuştur. Özel emeklilik sistemi için asıl ivmenin başladığı dönem, büyük ekonomik sıkıntıların birikimleri erittiği, güvensizlik ve gelecek kaygısının arttığı 1929 Büyük Bunalım sonrasıdır (Şen,2000). Uygulamanın Avrupa’da yaygınlık kazanması 1940’lı yıllarda olmuştur. ABD’de sistemin çok geç başlamış olmasından

dolayı kökleşmiş emeklilik fonları bilhassa büyük işletmelerde varlıklarını sürdürmüşlerdir (Ege,2002). ABD’de Ekonomik krizin geniş toplum kesimleri üzerindeki yıkıcı etkisini hafifletmek ve ülke çapında dayanışma sağlamak üzere 1931 yılında kurulan emeklilik fonu sistemi, Türkiye’deki SSK ile benzer bir fonksiyonu yerine getirmektedir. Avustralya’da bilinen ilk özel emeklilik fonu 1862 yılında Bank of New South Wales tarafından oluşturulmuş; onu, 1875 yılında ABD firması American Express Co. takip etmiştir (Buzlupınar,2001). Özel emeklilik fonlarının tarihine bakıldığında, American Express Company tarafından kurulan fon kendi türünün ilk örneğini oluşturmaktadır. 1902 yılında İngiltere’de Equitable Life Assurance Society tarafından sunulan emeklilik aylığı planı, hayat sigortası poliçesiyle nakit akışı sağlayan ilk ürün olmuştur (Ergenekon,2001).

Günümüzde önemini gittikçe hissettiren bireysel emeklilik kavramı dünyanın bir çok ülkesinde zorunluluk esasına göre yürütülmektedir. Gelişmiş ülkelerde tasarrufların büyük bir kısmını, bireysel emeklilik yatırım fonları oluşturmaktadır. Ülke ekonomilerinin ihtiyaç duyduğu uzun vadeli kaynak ihtiyacını bu fonların karşıladığı görülmektedir.

1.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Kamusal emeklilik sistemleri çalışanların aldıkları ücretlerden belirli bir oranda kesenekte bulunarak devletin yönetiminde faaliyet gösteren sistemler olup bunlar ülkemizde en yaygın olan birinci basamak kurumlardır. Memurlar için Emekli Sandığı, işçiler için SSK, geri kalan ve her iki kuruma dahil olmayan kişiler için BAĞ-KUR sistemleri olarak örneklenebilir. Bu sistemlerde SGK adıyla tek bir çatı altında birleştirilmiş ve tek bir emeklilik sistemi haline getirilmiştir. Zorunluluk esasına göre işleyen bu kurumlardan sonra hem zorunluluk hem de gönüllülük esasına dayalı olan ikinci basamak kuruluşlar gelmektedir. Bunların en önemlileri OYAK, İLK SAN gibi kuruluşlardır.

Türkiye’de uygulanmaya başlayan ve 3. basamak emeklilik sistemi olan Bireysel Emeklilik Sistemi ise; 28.03.2001 Tarih ve 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kurulmuştur. Söz konusu yasa 07.04.2001 tarihli Resmi

Gazete’de yayımlanmış ve 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun, sistemin amacını, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi olarak belirtmiştir (4632/1).

Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri olarak;

- a. Sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olması,
- b. Sisteme katılma mecburiyetinin olmaması, gönüllü katılım esasına dayanması,
- c. Sosyal güvenlik sistemine bağlı olanların katılmasının, tamamlayıcılık açısından esas olmakla birlikte 18 yaşını dolduran herkesin sisteme girebilmesi,
- d. Sistem yaşlılıkta kullanmaya yönelik olarak kişilerin bireysel tasarrufları için çok çeşitli seçenekler sunması,
- e. Bireysel katkılardan oluşan birikimlerin fonlarda değerlendirilmesi,
- f. Emeklilik için belirli bir sürenin ve yaşın öngörülmesi (10 yıl sistemde bulunmak 10 yıllık asgari katkı payı ödemek ve 56 yaşını doldurmak.)
- g. Emeklilik hakkını elde edenlerin toplu para veya yıllık gelir sigortası ile maaş (aylık, 3 aylık, yıllık) alabilmesi,
- h. Katılımcının istediği zaman katkı paylarının getirisini de alarak sistemden ayrılabilmesi,
- i. Bireysel emeklilik şirketlerinin fon ve portföy yönetimlerinin hazine ve kurulun denetimine tabii olması,
- j. Şirketlerin bağımsız dış denetim kurumları tarafından denetlenmesi, **hususları sayılabilir.**

1.4. Bireysel Emeklilik İle İlgili Kurumlar

Bu kısımda bireysel emeklilik sistemi içerisinde yer alan Türkiye’de ki kurumlar incelenmiştir. Bu kurumların gözetim, düzenleme, denetim ve uygulamayı teşvik

faaliyetleri çerçevesinde Libya özeline örnek oluşturmaları düşünülmektedir. Bu amaçla sistemde yer alan kurumlara kısaca göz atılması yerinde olacaktır.

1.4.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK)

Danışma Kurulu, Hazine Müsteşarının başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Müsteşarlık ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur. Danışma Kurulu, bireysel emeklilik sistemine ilişkin politikalarını belirlemek, bu politikaların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almakla görevlidir (İlgili Yönetmelik 24569/4-5).

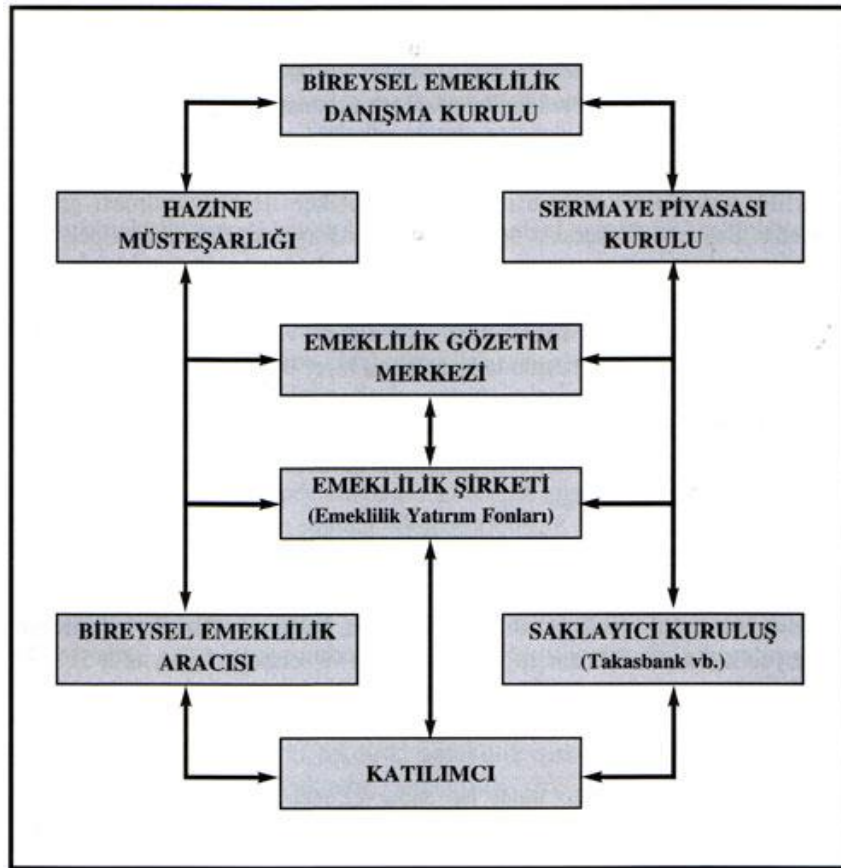
1.4.2. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)

Türkiyede Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ (EGM), adıyla ilgili kanun ve mevzuat çerçevesinde kurulmuş olan 2003 yılında devletin bir kurumu olarak Hazine Müsteşarlığı izniyle kurulmuştur. Hazine Müsteşarlığı ve ilgili kanun ve yönetmeliklerle düzenlenmiş yapı içerisinde katkı payı ödeyerek sisteme dahil olan yatırımcıların menfaatlerini koruma görevini başarıyla yerine getirmektedir. Denetim mekanizmaları dahilinde özellikle katılımcıların oluşturacakları portföyler ile bir ucunda yine Türkiye’de önemli bir kamu kurumu niteliği taşıyan Sermaye Piyasası Kurumu ile birlikte katılımcıların sağlıklı verilere ulaşmasını sağlamakla görevlidir.

EGM’nin “Türkiye Bireysel Emeklilik Sistemi” içerisinde faaliyet konuları ise şunlardır:

1. Katılımcıların hak ve menfaatlerinin korunması ve bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimlerine; hatalı bilgilendirme, kötü yönetim veya suiistimal sonucu zarar verilmesini önlemek amacıyla yetkili kamu otoritelerine bilgi ve belge temin etmek,
2. Emeklilik şirketlerinin emeklilik planlarının kaydını tutmak, emeklilik planlarının günlük gözetime uygunluğunun sağlanmasını teminen gerekli teknik kontrolleri yapmak,

3. Bireysel emeklilik hesaplarına ilişkin iş ve işlemlerin gözetimini mevzuatta tanımlanmış esaslara, emeklilik sözleşmelerine ve emeklilik planlarına uygunluğunu sınavan yazılım temelli doğrulama kuralları ile gerçekleştirmek,
4. Emeklilik faaliyet ruhsatı başvurularında emeklilik şirketlerinin teknik altyapılarının günlük gözetim ve denetimine uygunluğunu sınamak, Müsteşarlıkça görev verilmesi halinde, faaliyetine devam eden şirketlerin teknik altyapılarına ilişkin sınama ve değerlendirme işlemlerini yürütmek,
5. Bireysel emeklilik araçları sınavlarının elektronik ortamda yapılmasına, araçlar sicilinin tutulmasına, güncelleştirilmesine ve bireysel emeklilik aracılığı faaliyetlerinin elektronik ortamda kontrolüne ilişkin alt yapıyı oluşturmak ve işletmek,
6. Tarafsızlık ilkesi çerçevesinde, bireysel emeklilik sisteminin işleyişi; emeklilik planları, emeklilik yatırım fonları ve benzeri konularda ilgili mevzuat çerçevesinde tarafları bilgilendirmek, hatalı uygulamaların tespitine yönelik çeşitli iletişim araçları ile kontrol sistemleri oluşturmak,



7. Şekil 1.1. Emeklilik Sistem Yapısı

8. Emeklilik sözleşmesinin uygulanmasında ilgili kişilerin emeklilik şirketlerince tatmin edici biçimde sonuçlandırılmamış şikayetlerini yazılı veya kayda alınmış şifahi başvuruları üzerine tarafsız olarak incelemek, değerlendirmek ve gerekli görülmesi halinde ilgili kamu birimlerini bilgilendirmek,
9. Genel nüfustan farklı ölüm riski ve hastalık risk değerlerine sahip bireysel emeklilik sisteminde yer alan katılımcılar kümesine ait demografik parametreleri, sürekli ölçüm prensibi ile izleyerek, katılımcıların, fon biriktirme döneminde ve yaşadıkça düzenli emeklilik geliri alma döneminde kullanılacak güncel ve projektif istatistiksel tablolar üretmek,
10. Bireysel emeklilik sistemine ilişkin ileriye yönelik modelleme ve analizler yapmak, bireysel emeklilik sisteminin güvenilir ve şeffaf bir şekilde işletilmesine yönelik önerilerde bulunmak,
11. Bireysel emeklilik sistemini tanıtıcı ve geliştirici faaliyetlerde bulunmak, ortak faaliyetlerin organizasyonunu yürütmek, rapor ve kitap yayımlamak,
12. Müsteşarlıkça bireysel emeklilik sistemi, hayat sigortaları ve diğer sigorta branşlarına ilişkin verilebilecek diğer görevleri yerine getirmek,
13. Yurt içi ve yurtdışında benzer kapsamda faaliyet gösteren kuruluşlarla işbirliği tesis etmek, yurt içi ve yurtdışında kurulmuş veya kurulacak organizasyonlara üye olmak, eğitimler vermek, know-how almak ve ihraç etmek (www.egm.gov.tr).

1.4.3. Bireysel Emeklilik Şirketleri

Emeklilik sisteminde devlet doğrudan taraf olmamakla birlikte yatırımcıların karşısında aslında taraf olan devletin gözetim ve denetimde tuttuğu bireysel emeklilik şirketi sıfatı taşıyan kuruluşlardır. Daha önceden de belirtildiği üzere sigortacılık faaliyetlerinin yanında ayrıca bireysel emeklilik yapabilir oluru alarak bireysel emeklilik şirketi olarak tüzel kişiliği haiz iktisadi birimlere denmektedir.

Şirket kuruluş izni Bakan tarafından verilmekle beraber kurulacak şirketin ticaret unvanında “emeklilik” ibaresinin bulunması ve AŞ olarak kurulması zorunluluğu vardır. Kuruluş izni için Hazine Müsteşarlığına başvuruda bulunulması zorunludur.

Emeklilik şirketlerinin başlıca görev ve sorumlulukları şöyle özetlenebilir: (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Madde 11)

Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların zamanında fona yönlendirilmesini sağlamak, bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmek, portföy yöneticilerinin, şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamak, katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak sağlamak, fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamak, Müsteşarlığın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde şirketin, Sigorta Denetleme Kurulunun belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de fonun iç denetimini sağlamak, bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almak, kanun ve mevzuatla belirlenen esaslar ile fon içtüzüğünde yer alan ilkeler çerçevesinde fon portföyünün değerlemesini ve birim pay fiyatının doğru olarak hesaplanmasını sağlamak, fon portföyünün kanun ve mevzuat ile fon içtüzüğünde yer alan sınırlamalara uygun olarak yönetilmesini sağlamaktır.

1.4.4. Bireysel Emeklilik Aracıları

Kurulmuş olan özel tüzel kişiliklere bağlı olarak katılımcıların katkı paylarını toplamaya aracılık eden gerçek veya tüzel kişilere emeklilik aracılığı denmektedir. Bu aracılar Hazine Müsteşarlığına bağlı EGM tarafından yapılan merkezi sınavda başarılı olanlar arasından Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolarak bu işlemi gerçekleştirebilirler. Bireysel emeklilik aracılarında aranacak şartlar, kuruluşları, faaliyetleri, sicile ilişkin işlemler ve diğer hususlarla ilgili esas ve usuller Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenir.

2. BİREYSEL EMEKLİLİK TASARRUF VE YATIRIM SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ

2.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım

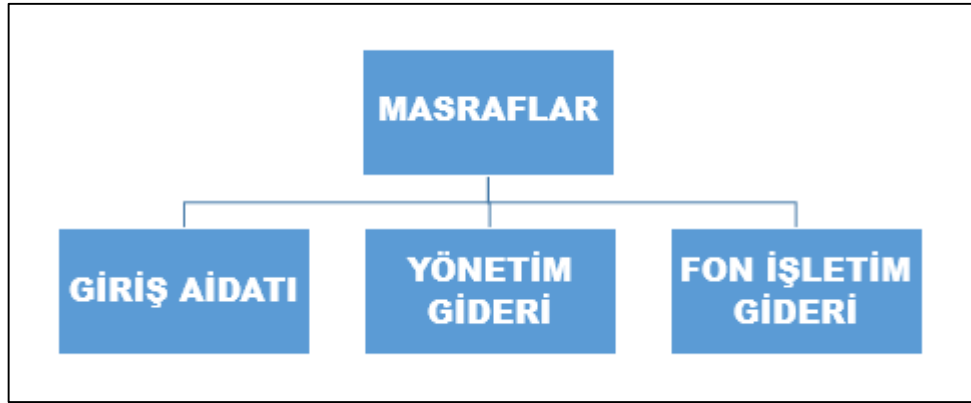
Bireysel emeklilik sistemine medeni hakları kullanma ehliyetini haiz kişiler katılabilir. Sisteme katılacak kişiler şirket ile bir bireysel emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar. (28.03.2001 tarih ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu)

Bireysel emeklilik sistemine 18 yaşını aşmış yatırımcılar gönüllü olarak katılabilmektedirler. Katkı payını ödeyenler özel emeklilik fonunu tesis edecek olan aracı şirketlerini kendileri belirlerler. İlk ödemenin yapılması ile emeklilik sözleşmesi başlamış olur. Emeklilik Sözleşmesi, katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkı paylarının ödenmesine, bu katkı paylarının bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarlarına yapılacak olan ödemelerine ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesini kapsayan esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir (4632 Sayılı Kanun Md 4).

2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı

Özel emeklilik fonlarında yükümlülükler katkı payının ödenmesi ile birlikte ortaya çıkan gider ile ilgili kesintiler ve giriş aidatlarıdır.

Bireysel emeklilik sözleşmeleri yapılırken katılımcıdan alınan masraflar ve kesintiler aşağıdaki şemada gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Özel Emeklilik Sisteminin Genel İşleyişi

Katılımcının, bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde katılımcı veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişilerden emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşmamak kaydıyla emeklilik şirketi, giriş aidatı alabilir. Emeklilik şirketi, katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden azami yüzde sekiz oranını aşmamak kaydıyla yönetim gideri kesintisi ve fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük azami yüz binde on oranında fon işletim gideri kesintisi yapabilir. Şirketler bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü kesintileri, emeklilik sözleşmelerinde ve yapılacak ilanlarda açıkça göstermek zorundadır. Emeklilik sözleşmelerinde yer alan giriş aidatı, yönetim gideri kesintileri ve fon işletim gideri kesintilerinde değişiklik yapılabilmesi için sözleşmede aksine hüküm bulunmaması ve değişikliğin Müsteşarlık tarafından onaylanması şarttır. *(4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun 26 ncı maddesine dayanılarak kabul edilen Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik).*

Türkiye’de bireysel emeklilik fonuna dahil olan katılımcı aracısıyla yaptığı sözleşme hükümlerine göre bireysel emeklilik hesabına katkı yapmaktadır. Bu katılım payları aynen portföy yönetiminde olduğu gibi sözleşme şartlarındaki hükümlerin dışına çıkmamak üzere emeklilik planında değişikliğe giderek fonlar arasında değişiklik yapabilir. Hatta katılımcı emeklilik planındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla kendisine aracılık eden şirketi değiştirebilir. Yani emeklilik sistemindeki katkı paylarının getirileri ile birlikte bir başka aracının bir başka portföyünde değerlendirme hakkı vardır. Bunun için belirli bir süre kalması ve çıkarken katkı payı hesabının bir

yüzdesi kadar ödeme bırakması esası da bulunmaktadır. Aracısına durumu bildirdiği tarihten itibaren aracısı fonu katılımcının isteği doğrultusunda serbest bırakmaktadır.

Katılımcı kanunda belirtilen süreler dışında istediği anda sistemden tamamen çıkma hakkına da sahiptir. Bu konuda işgçeremezlik ve diğer ihtiyaçlar durumunda sistemde kalmak istememesi hatta ödemelerin yeniden yapılandırılması gibi esnek talepler de aracısı tarafından yerine getirilmek zorundadır.

2.3. Emekliliğe Hak Kazanma ve Emeklilik Seçenekleri

Bireysel emeklilik sisteminde katkı payını düzenli ödemeleri halinde katılımcılara yaş ve yıl sınırı getirilmektedir. Mevcut sistemde en az 10 yıl sistemde kalma şartıyla 56 yaşında emeklilik hakkı tanınmaktadır. Yıl şartını tamamlamış olanlar yaş şartını beklemek zorundadırlar. Tersî durumunda ise yıl şartı mutlak surette tamamlanmalıdır. Yasal süreler sonunda ise yapılmış olan ödemeler portföy getirileri ile birlikte tek seferde tlep edilebileceği gibi emeklilik sonrası ödemeler benzeri aylıkveya üç aylık ödemeler şeklinde de talep edilebilmektedir. Vefat durumunda ise kanuni mirasçılara ödeme yapılmaktadır.

Birden fazla özel emeklilik fonuna dahil olunabilmektedir. Yukarıda anılan hususlar herbir fon için ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Yatırımcı katılım paylarını yasal süresini beklemeden ayrı hesaplardaki fonlarını tek hesaplarda birleştirerek tek bir aracıya ya da fona devredebilir. Burada da yine emekliliğe hak kazanabilmek için 10 yıl ve 56 yaş koşullarının sağlanması esas kabul edilmektedir. Birleştirilmesi düşünülen hesaplarda hangi aracı kurumla çalışılacaksa ilgili aracı kurumun koşulları esas alınmaktadır. En son birleştirmenin yapıldığı kurum birleştirme talebinin ertesinde atırımcısıyla yapılan sözleşmenin belirlenmiş hükümlerini yüyülüğe koyar ve işletir.

Türkiye’de belirlenmiş olan ve Libya Hükümeti için örnek teşkil edebilecek emeklilik seçenekleri ise şunlardır:

Katkı payı ödeyen katılımcılar kanuni süreler sonunda birikimlerini tek seferde alıp sistemden çıkabilmektedirler. Buna toplu alım seçeneği adı verilmektedir.

Katkı payı ödeyen katılımcılar birikimlerinin sözleşmede belirtilen kısımlarını aşmamak kaydıyla bir miktarını alarak kalan miktarını belirli süreler ve bir program dahilinde kısımlara bölünmüş miktarlarda almayı talep edebilmektedir. Bu seçeneğe ise programlı geri ödeme seçeneği adı verilmektedir.

Emeklilik sözleşmesinden ayrıldıktan sonra yapılan ayrı bir sözleşme ile de ödeme talep edilebilmektedir. Yatırımcı birikimlerin bir kısmını alarak kalanını veya tümünü bir yıllık gelir sigortası sözleşmesine aktarabilir ve bu çerçevede kendisine ömür boyu veya belirli süreler için aylık, 3 aylık, 6 aylık veya yıllık dönemlerde sigorta sistemlerinde olduğu gibi aylık bağlanmasını talep edebilmektedir.

3. KATKILARIN YATIRIMA YÖNLENDİRİLMESİ

Ne tür bir yatırımcı olunursa olunsun olun, aracı katkıları uygun bir yatırım aracına dönüştürmek zorundadır.

Her bir yatırım fonunun farklı risk ve ödül profillerine sahip olduğunu anlamak önemlidir. Genel olarak, potansiyel geri dönüş ne kadar yüksekse, potansiyel kayıp riski de o kadar yüksektir. Bazı fonlar diğerlerinden daha az riskli olmasına rağmen, tüm fonların bir miktar riski vardır - sözde bile olsa, tüm riski ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bu, gerçekte tüm yatırımlar için bir gerçektir. Her bir yatırım fonu, fonun varlıklarını, yatırım bölgelerini ve yatırım stratejilerini sıralayan önceden belirlenmiş bir yatırım hedefine sahiptir.

En temel düzeyde, bireysel emekliliğe yönlendirilmesi gereken yatırım fonlarının üç çeşidi vardır: Hisse senedi yatırımları (hisse senedi fonları), tahvillere yatırım yapanlar (sabit getirili fonlar), hem hisse senetlerine hem de tahvillere (dengeli fonlar) yatırım yapan ve risksiz oran (para piyasası fonları) arayanlar. Çoğu yatırım fonu, bu üç varlık sınıfının temasıyla ilgili varyasyonları kapsar.

Pek çok farklı fon çeşidi ele alındığında en güvenliiden başlayıp daha riskli bir şekilde sıralandığında aşağıdaki fonlama çeşitleri kullanımda olabilecektir.

3.1. Para Piyasası Fonları

Para piyasası araçları çoğunlukla hükümet müdahaleli olmak üzere güvenli (risksiz) kısa vadeli borçlanma araçlarından oluşmaktadır. Hazine bonosu bunların başında gelmektedir. Bireysel emeklilikte katkı payları için güvenli bir yer teşkil eden hazine bonoları en önemli portföy elemanı olarak kabul edilmektedir. Para piyasası fonlarından elde edilen tipik bir getiri, normal bir kontrol veya tasarruf hesabında kazanılan miktardan biraz daha fazla ve ortalamadan biraz daha azdır. Para piyasasındaki fonlar, 2008 mali krizi sırasında bireysel emeklilik katkı paylarının kayıp yaşamaması için çok güvenli varlıklara yatırım yaparken, bazı para piyasası fonları, tipik olarak \$ 'da sabitlenen bu fonların hisse fiyatı bu seviyenin altına

düştükten sonra zararlar yaşamasına rağmen dünyada bireysel emeklilik fonlarına kazandırmayı başarmıştır.

3.2. Gelir Amaçlı Fonlar

Gelir fonları amaçlarına göre adlandırılır: cari geliri sabit bir temelde sağlamak. Bu fonlar öncelikle hükümete ve yüksek kaliteli kurumsal borçlara yatırım yapmakta, bu tahvilleri faiz akışları sağlamak amacıyla vadeye kadar beklemektedir. Fon sahipleri değer kazanabilirken, bu fonların temel amacı istikrarlı bir şekilde yatırımcılara nakit akışı sağlamaktır. Bu nedenle, bu fonlar için izleyici, muhafazakar yatırımcılar ve emeklilerden oluşmaktadır. Düzenli gelir ürettikleri için, vergi bilincine sahip yatırımcılar bu fonlardan kaçınmak isteyebilirler.

3.3. Tahvil Fonları

Tahvil fonları çeşitli tahvillere yatırım yapar ve aktif olarak alım satımı yapılan bir finansal enstrüman çeşididir. Tahvil fonları genellikle aktif olarak yönetilen ve nispeten az bir karda satmak için nispeten düşük değerli tahvilleri satın almaya çalışmaktadırlar. Bu yatırım fonlarının mevduat ve para piyasası yatırımlarından daha yüksek getiri ödemeleri muhtemeldir, ancak tahvil fonları risksiz olarak bilinmelerine karşın risksiz değildir. Birçok farklı türde tahvil olduğundan, yatırım fonları, yatırım yaptıkları yere göre önemli ölçüde değişebilir. Örneğin, yüksek getirili değişken faizli tahvillerde uzmanlaşmış bir bireysel emeklilik fonu, devlet tahvillerine yatırım yapan bir fondan çok daha risklidir. Ayrıca, neredeyse tüm tahvil fonları faiz oranı riskine tabidir. Yani oranlar yükselirse fonun değerinin düştüğü anlamına gelir.

3.4. Dengeli Fonlar

Bu fonların amacı, güvenlik, gelir ve sermaye takdirinin dengeli bir karışımını sağlamaktır. Dengeli fonlar stratejisi, hem sabit gelir hem de hisse senedi portföyüne yatırım yapmaktır. Tipik bir dengeli fon,% 60 riskli ya da değişken ve% 40 sabit getiriye sahip olacaktır. Ağırlıklandırma, her bir varlık sınıfı için belirli bir maksimum veya minimum ile sınırlandırılabilir, böylece örneğin hisse değerleri tahvillerden çok

daha fazla artarsa, portföy yöneticisi portföyü otomatik olarak 60 / 40'a yeniden dengeleyecektir.

3.5. Hisse Fonları

Temel olarak hisse senetlerine yatırım yapan fonlar, en büyük yatırım fonları kategorisini temsil etmektedir. Genel olarak, bu fon sınıfının yatırım hedefi uzun vadeli sermaye büyümesidir. Bununla birlikte, pek çok farklı hisse senedi türü vardır, çünkü birçok farklı hisse senedi türü vardır. Özkaynak fonlarının evrenini anlamanın bir yolu, bu tip fonlamalarda kazanç kayıp oranlarını kullanmaktır.

3.6. Küresel / Uluslararası Fonlar

Bir uluslararası fon (veya yabancı fon) sadece kendi ülkenizin dışında bulunan varlıklara yatırım yapar. Bu arada küresel fonlar, ülkeniz dahil, dünyanın her yerine yatırım yapabilir. Bu fonları yurt içi yatırımlardan daha riskli veya daha güvenli olarak sınıflandırmak zor olmakla birlikte, daha uçucu ve kendine özgü bir ülke ve politik risklere sahip olma eğilimindedir. Bireysel emeklilik fonlarında iyi dengelenmiş bir portföyün bir parçası olarak, riski arttırarak çeşitlendirme ile riski azaltabilirler. Dünya ekonomileri birbiriyle daha bağlantılı hale gelmekle birlikte, başka bir yerde bir başka ekonominin ülkenizin ekonomisinden daha iyi performans göstermesi muhtemeldir. Bu manada küresel fonlara yatırım yapan bireysel emeklilik fonları riskli kategoriye girmektedir.

3.7. Özel Fonlar

Yatırım fonlarının bu sınıflandırması, popüler olduğu kanıtlanmış, ancak şimdiye kadar anlatılan daha katı kategorilere ait olmayan fonlardan oluşan, her şeyi kapsayan bir kategoridir. Bu tür yatırım fonları, ekonominin belirli bir kesimini veya hedeflenen bir stratejiyi yoğunlaştırmak için geniş çeşitliliğe sahiptir. Sektör fonları Finans, teknoloji, sağlık ve benzeri gibi belirli sektörlerle yönelik hedeflenmiş strateji fonlarıdır. Bu nedenle, sektör fonları son derece uçucu olabilir çünkü belirli bir sektördeki hisseler oldukça yüksek korelasyonla birbirleriyle bağlantılıdır. Büyük

kazançlar için daha büyük bir olasılık vardır, fakat aynı zamanda bir sektörün çöküşü ile etkileri daha da yıkıcı olabilmektedir. (örneğin, 2008 ve 2009 mali sektörü).

Bölgesel fonlar dünyanın belirli bir coğrafi alanına odaklanmayı kolaylaştırır. Bu, daha geniş bir bölgeye (Latin Amerika) veya bireysel bir ülkeye (örneğin, yalnızca Brezilya) odaklanmak anlamına gelebilir. Bu fonların bir avantajı, yabancı ülkelerde hisse satın almayı daha kolay hale getirmesidir, ki bu da zor ve pahalı olabilir. Sektör fonları için olduğu gibi, bölge kötü bir durgunluğa girerse ortaya çıkan yüksek kayıp riskini de yatırımcı kabul etmelidir.

Sosyal sorumluluk veren fonlar (veya etik fonlar) sadece belirli kuralların veya inançların kriterlerini karşılayan şirketlere yatırım yapar. Örneğin, bazı sosyal sorumlu fonlar tütün, alkollü içecekler, silahlar veya nükleer güç gibi toplum tarafından tercih edilmeyen sektörlerine yatırım yapmaz. Fikir, sağlıklı koşullarda vicdani yatırımları korurken, rekabetçi performans elde etmektir. Bu tür diğer fonlar öncelikle güneş ve rüzgar enerjisi veya geri dönüşüm gibi yeşil teknolojiye yatırım yapar.

3.8. Endeks Fonları

Endeks fonları BIST100 veya diğer sektör endeksleri gibi geniş bir pazar endeksinin performansını çoğaltmaya çalışan pasif yönetilen fonlardır. Bir yatırımcı, çoğu aktif portföy yöneticisinin bir piyasada düzenli olarak kazanamayacağı fikrine sahip olduğunda bireysel emeklilik fonlarında bir endeks fonunu düşünebilir. Bir endeks fonu sadece piyasa riskini azalttığından, yatırımcılara düşük getiriler şeklinde fayda sağlayabilir.

3.9. Borsa Yatırım Fonları

Borsa yatırım fonları destekli portföylere olan bireysel emeklilik fonu yatırımları popüler yatırım araçları havuzuna dahil olunması ile riskli ve risksiz yatırım fonları arasında tutarlı stratejiler doğrultusunda emeklilik fon havuzunun yapılandırılmasına katkıda bulunur. Borsa yatırım fonları tek başına bünyesinde tuttuğu alım satım vadeleri kısa olan varlıkları daha uzun vadede bireysel emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmesini sağlar.

4. DÜNYADA EMEKLİLİK FONLARININ BÜYÜKLÜĞÜ VE LİBYA'DE YARATILACAK FON MİKTARI İLE İLGİLİ TAHMİNLER

4.1. Dünyada ve MENA Ülkelerinde Emeklilik Fonları

Ekonomik krizin etkilerine rağmen, dünyadaki bireysel emeklilik fonlarının toplam büyüklüğünün 2020 yılına kadar % 66 oranında büyüyerek 36 trilyon Euro'ya ulaşması beklenmektedir. Bu rakam, % 4,7 büyüme oranı anlamına gelmektedir.

Emeklilik fonlarındaki en hızlı büyüme Asya, Orta ve Doğu Avrupa'daki gelişmekte olan piyasalarda beklenmektedir. Anılan piyasalardaki emeklilik fonlarının yıllık % 15'in üzerinde büyüyeceği tahmin edilmektedir (Şengün,2010).

Finansal krizden en çok etkilenmesine rağmen, ABD % 50,5'lik payı ile halen dünyanın en büyük emeklilik pazarı görünümündedir. Önümüzdeki 10 yılın sonuna kadar ABD'deki emeklilik fonlarının yıllık ortalama % 3,6 oranında büyümesi beklenmektedir. ABD'yi % 11,5'lik Pazar payı ile İngiltere izlemekte olup, diğer Batı Avrupa ülkeleri toplam emeklilik fonları pazarından % 20 oranında pay almaktadırlar. Avustralya ve Japonya'nın payı ise % 20 oranındadır.

Lübnan hariç tüm MENA ülkelerinin işgücünün en azından bir kısmı için zorunlu kamu emeklilik planları vardır (yalnızca Filistin Toprakları ve Katar'daki devlet memurları için). Cezayir şeması en eskisi. Fransız sömürge gücü tarafından 1949 yılında kurulmuştur. Mısır düzeni, daha sonra (1955'te Gamâl cAbd ve Nâşir'i iktidara getiren devrimden sonra) 1975'te ağır bir şekilde elden geçirilmiştir. Cezayir ve Mısır, Fransız yasal tanımlı sosyal sigorta programını model olarak almıştır. Şabanlar için ve Cezayir düzeni yine Fas tarafından (1959'da) ve Tunus'ta (1960'da) kopyalanırken, çoğu Mashriq ve Körfez bölgesi ülkeleri Mısır planının tasarımı az çok taklit etti: Irak (emeklilik maaşını kurdu) 1956'da şema ve 1971'de reformu), Libya (sırasıyla 1957'de 1980), Suriye (1959/1976), Suudi Arabistan (1962), Ürdün (1956/1971), Umman (1975), Bahreyn (1976), Kuveyt (1976), Yemen (1990) ve sonunda BAE (1999'a kadar). Filistin Toprakları özel bir durum, çünkü Gazze Şeridi eski Mısır emekli maaşı modelini miras aldığından 1948'den 1967'ye kadar Mısır tarafından

yönetiliyordu, Batı Şeria hala Ürdünlü emekli maaşı ile aynı zamanda Haşimi'nin bir parçasıydı. Krallık. Lübnan'ın hala emeklilikten sonra ömür boyu emekli aylıkları yerine bir kerelik ödemeler sağlayan bir tanımlanmış ulusal yardım fonu vardır (Gillion ve diğerleri 2000: 546–549; ISSA 2008: giriş No. 3359).

4.2. Libya'da Hak Aylıkları ve Emeklilik

(Kaynak: Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2017 <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/africa/libya.html>).

Libya'dan hak aylıkları ve emeklilik ile ilgili tarihsel süreci yaşlılık ve ülke içi mücadelelerde hayatta kalanlar için ilk düzenleyici yapı 1957 yılında yapılmıştır 1957 yılında emeklilik yasası 1958 yılından sigorta yasası 1980 yılında Sosyal Güvenlik Yasası kabul edilmiştir. Uygulama ise ancak 1981 yılında hayata geçirilebilmiştir. Engellilik yasası 1987 yılında uygulamaya konulmuştur.

Yasanın kapsamı Libya sivil ve askeri personeli kapsamaktadır. İdari Organizasyon olarak Ulusal bir sosyal güvenlik komitesi genel denetim sağlamaktadır. Sosyal Güvenlik Fonu (<https://ssf.ly/>) programları ilçe ve yerel ofisler aracılığıyla yönetmektedir. Belediye komiteleri yerel denetim sağlamaktadır.

4.2.1. Çalışanlar için Genel Düzenleyici Yapılar

Gelir kaynağı olarak sigortalı kişi kazançların % 3.75'ini sisteme vermektedir. Sigortalı kişinin katkıları ayrıca nakit hastalık yardımı, gebelik ödeneği, doğum yardımı ve iş kazası nakit yardımlarını finanse eder.

Kendi işinin sahibi olanlar; beyan edilen gelirin% 15.675'ini vermekle yükümlüdür. Kendi hesabına çalışan kişinin katkıları; ayrıca nakit hastalık parası, gebelik parası, doğum yardımı, tıbbi yardımlar ve iş kazası yardımlarını finanse eder.

İşveren kısmında ise bordronun% 10.5'u; yabancı şirketlerdeki işverenler % 11.25 katkıda bulunmaktadır.

İşverenin katkıları ayrıca nakit hastalık parası, gebelik parası, doğum hibesi ve iş kazası nakit yardımlarını finanse eder.

Hükümet ise kazançların% 0,75'ini yıllık sübvansiyonlar şeklinde sisteme dağıtmaktadır.

Hükümetin katkıları aynı zamanda nakit hastalık parası, gebelik parası, doğum hibesi ve iş kazası nakit yardımlarını finanse eder.

Sistemden çıkabilme koşulları ise şu şekildedir:

Emekli aylığı: Yaş 65 (erkek), yaş 60 (kadınlar), yaş 62 (memur) ya da yaş 60 (tehlikeli veya sağlıksız mesleklerde çalışanlar). İlgili yaşlarda istihdam sona ermelidir.

Bakmakla yükümlü oldukları bir eş ve 18 yaşın altındaki her çocuk için yapılan ödemeler (evli olmayan kızı için sınır yoktur) mevcuttur. Libya vatandaşının yurt dışında kalması durumunda ödenek kesilmektedir.

Engellilik aylığı: Engellilik değerlendirilmesi yapılabilmesi için engellilik derecesi en az% 60 olarak değerlendirilmektedir.

Sabit (devamlı) yapılan ödenek: Sigortalı görme engelli, veya hareket kabiliyetine sahip değilse ve diğerlerinin günlük işlevlerini yerine getirmesi için sürekli olarak katılımını gerektiriyorsa ödenir.

Ölen kişinin yakınlarına, bir ihtiyarlık veya engellilik aylığı bağlanabilmektedir

Uygun kazazede işsizler dul kadın (lar) ; evlenmemiş, işsiz oğullar (28 yaşına kadar devam eden eğitimin türüne bağlı olarak); evli olmayan, boşanmış veya dul kalan kızları (evlilik veya evlilik üzerine fayda sona erer); geliri olmayan ebeveynler; ve ölenlerin hiç çocuğu yoksa bakmakla yükümlü olduğu kardeşlerine yurt dışında ikamet etmedikleri süre zarfında ödeme yapılmaktadır.

Ölüm yardımı: Ölen kişi, bir ihtiyarlık ya da ölüm anında özürlü aylığının bir kısmı yasal varislerine devredilebilmektedir.

Yaşlılıkta Emeklilik Avantajları ise şu şekilde sıralanmaktadır:

- Emekli aylığı son üç yılda sigortalının ortalama aylık kazançlarının% 2,5'u ilk 20 ayın her birine ödenmektedir yıllık katkı payı artı her yıl% 2'yi aşan 20 yıl.
- Asgari emekli aylığı, yasal ulusal aylık asgari ücretin% 80'i kadardır.
- Yasal ulusal aylık asgari ücret 450 dinar.
- Maksimum aylık emeklilik sigortalıların son üç yıldaki ortalama aylık kazançlarının% 80'idir.
- Bakmakla yükümlü bulunanlara: 4 dinar ayda bir eş ve iki kişi için ödenir yaşı altındaki her çocuk için ayda bir dinar 18 (evli olmayan kızı için sınır yoktur).
- Fayda ayarı: Faydalar, memur maaşlarındaki değişikliklere göre endekslenir.

Devlet tarafından sürekli engelli statüsünde bulunan Libya vatandaşlarına ait güncel uygulama ise şu şekildedir:

- Engellilik aylığı değerlendirilen bir özürlülük derecesi için en az % 60, emekli aylığı% 50 oranında
- Alınan veya almaya hakkı olan sigortalıya emeklilik artı her bir ilk 20 yıl katkısı ve her yıl % 2'nin üstünde 20 yıl.
- Minimum emeklilik, sigortalıların son aylık maaşının% 50'si artı aylık asgari aylık tutarın% 50'si kadardır
- Minimum aylık asgari ücret ihtiyarlık emekli maaşı 450 dinar.
- Maksimum aylık emeklilik sigortalıların son aylık maaşının% 80'idir.
- Sabit devamlı yardımı: Engellilik aylığının% 25'ine kadar ödenmektedir.
- Fayda ayarı: Faydalar, memur maaşlarındaki değişikliklere göre endekslenir.

Ölen kişinin hayatta kalan aile fertlerine ödemeler ise şu şekildedir:

Hayatta kalanlara ödenen aylık: Ödeme aile üyelerinin sayısına ve ölen kişiyle olan ilişkisine bağlıdır. % 40 ila % 75'i ihtiyarlık ya da ölenin alması veya almaya hakkı olan sakatlık aylığı, dul kadın (lar) alırlar. Bir çocuk için % 40 ila % 75 arasında ödeme yapılır; birden fazla çocuk için % 100'e kadar ödenmesi; % 15 ila % 60 ebeveynlere ve kardeşlere ödenir. Artış: Artışlar, memur maaşlarındaki değişikliklere göre endekslenir.

4.2.2. Hastalık ve Annelikte Düzenleyici Yapılar

İlk yasa: 1958.

Mevcut yasalar: 1980 (sosyal güvenlik), 1981'de uygulanmıştır ve 2010 (iş yasası).

Program türü: Sosyal sigorta (hastalık ve tıbbi nakit yardımlar) ve işveren yükümlülüğü (anlık nakit yardımı) sistemi.

Kapsamı

Sosyal sigorta: İstihdam edilen ve serbest çalışanlar.

İşveren sorumluluğu: Çalışan kişiler.

Hariç Tutulanlar: Serbest meslek sahibi kişiler.

Gelir kaynağı

Sigortalı kişi

Sosyal sigorta (nakit yardımlar): Yaşlılık, Özürlülük ve Hayatta Kalma Kaynakları ile aynıdır

Sosyal sigorta (tıbbi yardımlar): Örtülü kazançların % 1,5'u.

Sigortalı kişinin katkıları ayrıca iş kazası tıbbi yardımlarını finanse eder.

İşveren sorumluluğu: Yok.

Kendi işinin patronu

Sosyal sigorta (nakit yardımlar): Yaşlılık, Özürlülük ve Hayatta Kalma Kaynakları ile aynı sistem.

Sosyal sigorta (tıbbi yardımlar): Yaşlılık, Özürlülük ve Hayatta Kalma Kaynakları ile aynı sistem.

İşveren sorumluluğu: Uygulanamaz.

İşveren

Sosyal sigorta (nakit yardımlar): Yaşlılık, Özürlülük ve Hayatta Kalma Kaynaklarının kaynağını görün.

Sosyal sigorta (tıbbi yardımlar): Örtülü gelirin % 2.45'u.

İşveren katkıları ayrıca iş kazası tıbbi yardımlarını finanse eder.

İşveren sorumluluğu: Toplam maliyet.

Hükümet

Sosyal sigorta (nakit yardımlar): Yaşlılık, Özürlülük ve Hayatta Kalma Kaynakları ile aynıdır.

Sosyal sigorta (tıbbi yardımlar): Örtülü kazançların% 5'i.

Hükümetin katkıları ayrıca iş kazalarının tıbbi yardımlarını finanse etmektedir.

İşveren sorumluluğu: Yok; bir işveren olarak katkıda bulunur.

Sistemden Elenme Koşulları:

Nakit hastalık parası (sosyal sigorta): Son üç ayda en az altı hafta katkı payı olmalıdır.

Nakit doğum karşılığı (işveren yükümlülüğü): Doğumun beklenen tarihten önce en az altı ay, son altı ayda dört aylık katkı olması gerekir.

Gebelik kazancı (sosyal sigorta): Son üç ayda en az altı hafta katkı payı olmalıdır.

Doğum karşılığı (sosyal sigorta): Doğumun beklenen tarihten önce en az altı ay, son altı ayda dört aylık katkı olması gerekir.

Tıbbi yardımlar (sosyal sigorta): Hastalık yardımı, analık yardımı ya da emekli maaşı alınmalıdır.

Hastalık ve Annelik Yardımları

Hastalık parası (sosyal sigorta): Sigortalıların kazançlarının % 60'ı bir yıla kadar ödenir.

Annelik parası (işveren yükümlülüğü): Çalışanın kazancının % 100'ü üç aya kadar ödenir.

Gebelik kazancı (sosyal sigorta): Aylık olarak hamileliğin dördüncü ayından doğum gününe kadar ödenir.

Doğum hibesi (sosyal sigorta): Her doğum için ödenir.

İşçilerin Tıbbi Faydaları

Yardımlar arasında genel ve uzman bakım, hastaneye kaldırma, doğum bakımı, gerekli tıbbi malzeme ve rehabilitasyon yer alır.

Maliyet paylaşımı: Hastalar yardım masraflarının bir bölümünü ödemeleri gerekebilir. Nakit yardımlar sona erdiğinde, tıbbi yardımlar altı aya kadar sağlanır.

Bakma Yükümlü Olunanlara Sağlanan Tıbbi Yardım

Yardımlar arasında genel ve uzman bakım, hastaneye kaldırma, doğum bakımı, gerekli tıbbi malzeme ve rehabilitasyon yer alır.

Maliyet paylaşımı: Hastalar yardım masraflarının bir bölümünü ödemeleri gerekebilir.

İdari Organizasyon

Ulusal bir sosyal güvenlik komitesi genel denetim sağlar.

Sosyal Güvenlik Fonu (<https://ssf.ly/>) programları ilçe ve yerel ofisler aracılığıyla yönetir.

Belediye komiteleri yerel denetim sağlar.

4.2.3. İş Kazalarına Ait Düzenleyici Yapı

İlk yasa: 1958.

Yürürlükteki kanun: 1980 (sosyal güvenlik), 1981'de hayata geçirildi.

Program türü: Sosyal sigorta sistemi.

Kapsam

İstihdam edilen ve serbest çalışanlar.

Gelir kaynağı

Sigortalı kişi: Yaşlılık, Engellilik ve Hayatta Kalanlar (nakit yardımlar) ve Hastalık ve Annelik (sağlık yardımı) altındaki fon kaynakları ile aynıdır.

Kendi işinin patronu: Yaşlılık, Özürlülük ve Hayatta Kalma Kaynaklarının kaynağını görün.

İşveren: Yaşlılık, Engellilik ve Hayatta Kalanlar (nakit yardımlar) ve Hastalık ve Annelik (sağlık yardımı) altındaki fon kaynakları ile aynıdır.

Hükümet: Yaşlılık, Engellilik ve Hayatta Kalanlar (nakit yardımlar) ve Hastalık ve Annelik (sağlık yardımı) altındaki fon kaynakları ile aynıdır

Geçici Engellilik Avantajları

Sigortalıların aylık kazançlarının% 70'i bir yıla kadar ödenmektedir.

Daimi Engellilik Avantajları

Sürekli engellilik aylığı: Değerlendirilen bir sakatlık derecesinin en az% 60'ı için, emekli aylığı, sigortalının ilk üç aylık kazançlarının son üç yıldaki ortalama aylık kazançlarının% 2.5'idir.

Minimum aylık emeklilik sigortalıların son aylık kazançlarının artı aylık asgari aylık tutarının% 50'si kadardır.

Minimum aylık asgari ücret ihtiyarlıkta emekli maaşı 450 dinardır.

Maksimum aylık emeklilik sigortalıların son aylık kazançlarının % 100'üdür.

Sabit devamlılık ödeneği: Sigortalı, başkalarının günlük görevlerini yerine getirmesini gerektiriyorsa, sürekli emeklilik maaşının% 25'ine kadar ödenir.

Kısmi sakatlık: Değerlendirilen bir özrün derecesi için % 30 ila% 59, aylık asgari ihtiyarlık ödeneği ile aynıdır. Değerlendirilen özürlülük derecesinin eşdeğeri belirlenen emeklilik maaşı ödenir; Özürlülük derecesi değerlendirmesi için, toplam 12 ayda bir değerlendirme yapılmakta ve değerlendirme sonucuna göre özürlülüğün derecesi ile çarpılmış emeklilik maaşı ödenir.

İşçilerin Tıbbi Faydaları

Yardımlar tıbbi tedavi ve ameliyat, hastaneye kaldırma, ilaç ve aletler, diş bakımı, gözlük ve rehabilitasyon.

Hayatta Kalma Ödeneği Faydaları

Hayatta kalma aylığı: Fayda aile üyelerinin sayısına ve ölen kişiyle olan ilişkisine bağlıdır. % 40 ila% 75'i ihtiyarlık ya da ölenin alması veya almaya hakkı olan sakatlık aylığı, dul kadın (lar) ; Bir çocuk için% 40 ila% 75 arasında ödeme yapılır; birden fazla çocuk için% 100'e kadar ödenmesi; % 15 ila% 60 ebeveynlere ve kardeşlere ödenir.

Uygun kazazede işsizler dul kadın (lar) ; evlenmemiş, işsiz oğullar (yaşına kadar) 28 devam eden eğitimin türüne bağlı olarak); evli olmayan, boşanmış veya dul kalan kızları (evlilik veya evlilik üzerine fayda sona erer); ebeveynler; ve ölenlerin hiç çocuğu yoksa bağımlı kardeşler.

Ölüm yardımı: Bir toplu 50 Dinar ödeniyor.

İdari Organizasyon

Ulusal bir sosyal güvenlik komitesi genel denetim sağlar.

Sosyal Güvenlik Fonu (<https://ssf.ly/>) programı ilçe ve yerel ofisler aracılığıyla yönetir.

Belediye komiteleri yerel denetim sağlar.

4.2.4. İşsizlikte Düzenleyici Yapılar

Düzenleyici Yapı

1980 Sosyal Güvenlik Yasası, işverenlerin bir çalışanın kazancının% 100'ünü altı aya kadar kıdem tazminatı ödemelerini şart koşturmaktadır.

Aile Yardımı ile İlgili Düzenleyici Yapı

Düzenleyici yapı

İlk yasa: 1998.

Yürürlükteki kanun: 2013 (aile yardımı).

Program türü: Evrensel sistem.

Kapsam

Libya'da yerleşik vatandaşları.

Gelir kaynağı

Sigortalı kişi: Yok.

Kendi işinin patronu: Yok.

İşveren: Yok.

Hükümet: Toplam maliyet.

Eleme Koşulları

Bakmakla yükümlü olduğu bir eş ve her çocuk yaşı'n altında ödenir 18 (evli olmayan kızı için sınır yoktur). Kazanç, yurtdışında üç aydan fazla yaşıyorsa askıya alınır.

Aile Yardımı Faydaları

Uygun her bir çocuk için ayda bir dinamik ücret ödenir; Bakmakla yükümlü olunan eşler için aylık çok az bir miktar ödenir

İdari Organizasyon

Sosyal İşler Bakanlığı (<http://sa.gov.ly/site/>) programı yönetir.

4.3. Günümüz Koşullarında Etkin Planlama

Emeklilik fonları ve diğer kurumsal yatırımcılar yatırımları desteklemek için istikrarlı, uzun vadeli tasarrufların seferber edilmesi ve tahsisi yoluyla uzun vadeli finans ve sermaye piyasalarında giderek daha kritik bir rol oynarlar. Afrika'da emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi farklı düzeylerde, bazı ülkelerde iyi özel emeklilik sistemleri geliştirmiş ve diğerleri sadece finanse emeklilik planları için hareket ile, kıta genelinde sanayi ile katılımcılar arasında bilgi ve uzmanlık alışverişi için yararlı bir etkileşim sağlamaktadır.

Bu bağlamda, Afrika genelinde önde gelen Emekli Sandığı katılımcılarının desteği ile MFW4A Sekreterliği, Afrika Emeklilik Fonları Ağı (APFN) bu planlama konusunda katılımcılara destek sağlamak üzere yola çıkmıştır.

APFN, kıtadaki ticaret/sanayi da dahil olmak üzere her türlü işçi işveren arasındaki ilişkilerin tesisi için katılımcılarının bilgi ve uzmanlıklarının değişimine yönelik bir platform sunmaktadır. Ağ aynı zamanda ortak yatırımlar ve benzer/farklı sektörler arası öğrenme yoluyla ülke çapında işbirliğini kolaylaştırmaktadır ve Pan-Afrika düzeyinde diğer mali sektör paydaşları ile işbirliği için bir forum sağlamaktadır. APFN kendisine bağlı üyeleri birbirine bağlamak için işlevsel bir intranet platformu

geliştirmiştir. Bu platformda etkin bir emeklilik sistemi oturtabilmek için işbirliği, belge alışverişi, fikir ve tartışmalar için fırsatların üye sistemler arasında tanıtımını sağlama görevi üstlenmiştir sağlar;

Üye tarafından oluşturulan içerik dahil olmak üzere kıta içinden ve dışından sanal bilgi kaynaklarına sahip bir intranet tabanlı kütüphane kurularak; desteklenen emeklilik fonları ve özel kaynak-bilgi merkezinde mevcut Afrika'nın potansiyel emeklilik dernekleri arasında bağlantı sağlamıştır. Bu dernekler arasında, Güney Afrika Emeklilik Sanayi Derneği (BATSETA), Doğu ve Orta Afrika Sosyal Güvenlik Kurumu (Burundi, Kenya, Ruanda, Tanzanya, Uganda ve Zambiya) Nijerya Emeklilik Fonu operatörleri Derneği, Botswana Emeklilik Derneği, Namibia Emeklilik Derneği başlıcaları sayılabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Arap Bölgesi'nde Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma için Emeklilik Fonları için Yatırım Fırsatlarından Yararlanma oldukça önem arz etmekle birlikte bu çalışmanın kapsamına giren konular ve tavsiye niteliğinde karşılaştırmalar ile ilgili olarak literatürde - OECD Raporları haricinde- hiçbir akademik yayın rapor bulunmamaktadır. Araştırma deneye dayalı olmayan gözleme dayalı ve varolan sistem içerisinde olmayıpta Libya ve benzeri hükümetlere destek niteliğinde olan görüş ve önerileri de kapsamaktadır. Bu çalışmada öncelikli olarak Türkiye'de Bireysel Emeklilik Mekanizması da anlatılmıştır. Genel olarak dünyada da uygulaması aynı olmakla birlikte Libya Türkiye bilgi alışverişinde kullanılması uygun görülmüştür. Etkin bir sosyal güvenlik reformu istenmekle birlikte Libya, aynı durumda olan diğer ülkelere bakıldığında sosyal güvenlikle faydalanma ve devlet sistemine dahil olmak konusunda oldukça iyi durumdadır. Bunun yanında sistemin geliştirilmesi ve daha da elverişli hale getirilebilmesi için aşağıdaki bilgilerin göz önüne alınması da faydalı olacaktır. Bilgiler özellikle Dünya Bankasının Ağustos 2017 raporu esas alınarak ve Arap Para Fonu ile ilgili bilgiler derlenerek tavsiye niteliğinde verilmiştir: (World Bank Report, 2017, 54-60)

Dünya Bankası raporunda aşağıdaki hususlar belirtilmekte ve acil çözümler isteniyorsa bu bilgilerin göz önüne alınması istenmektedir:

Arap Bölgesine Yatırım Önem Arzetmektedir:

Uluslararası kurumsal yatırımcının bakış açısı Arap bölgesi arasındaki uçurum kapatılmalıdır. Bölge küresel petrol rezervlerinin yaklaşık yarısını ve küresel gaz rezervlerinin üçte birini elinde bulunduran büyük bir ekonomik potansiyele sahiptir. Aynı zamanda dünyanın en hızlı büyüyen bölgelerinden biridir ve en genç iş gücünden birine sahiptir. Bu potansiyele rağmen, küresel ekonominin yavaş yavaş toparlanması, uluslararası petrol fiyatlarının düşmesi ve bazı Arap ülkelerindeki iç koşullar gibi bazı olumsuz faktörler, bölgenin makroekonomik performansını etkilemiştir. Sonuç olarak, son üç yılda bölgenin

ortalama büyüme hızı son on yılda yüzde 5,5'e düşmüştür. Büyüme hızının artırılması için acilen önlemler alınması gerekmektedir.

Birçok Arap ülkesinde altyapı seviyelerini yükseltmek ve üretim kapasitesini artırmak için büyük yatırımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Mevcut altyapı harcamalarının 100 milyar dolar olduğu tahmin edilmekle birlikte, Arap dünyasının altyapıya agresif bir biçimde ve acilen yatırım yapması, ve gerçekleşmesi düşünülen büyüme oranlarına ulaşması, ekonomik rekabet gücünü artırması ve iş yaratımını teşvik etmesi gerekmektedir. Göreceli olarak, altyapı yatırım açığı ülkelerin hükümetlerine bağlı olmayan petrol ihraç eden ülkeler için GSYİH'nın yaklaşık yüzde 6,5'ini ve petrol ithalatçısı ülkeler için GSYİH açığının yaklaşık yüzde 3'ünü (IMF, 2016) temsil etmekte ve finansman açığı büyük ölçüde enerjide yoğunlaşmaktadır. özellikle yenilenebilir enerji) ve ulaştırma sektörleri alt yapı yatırımlarında önem arz etmektedir.

Ulaştırma yapılan yatırımlarda olmak üzere elektrik ve iletim hatlarında, lojistik sektörlerinde yatırım ve rehabilitasyon ihtiyaçlarının özellikle yüksek olması muhtemeldir. Elektrik ve ulaşımın, bölgedeki toplam altyapı ihtiyaçlarının çok yüksek bir kısmını oluşturduğu tahmin edilmektedir; bunu, bilgi ve iletişim teknolojisi ve su ve arıtma izlemektedir. Altyapı yatırımı için artan talebi karşılamak için gerekli fonları harekete geçirmek, yeni kaynaklar ve finans araçları gerektirecektir. Hükümetler ve ticari bankalar, birçok Arap ülkesinde altyapı finansmanındaki büyümenin çoğunu karşılamaktadır. Bankalar, özellikle yeni projelerin ilk aşamalarında önemli finansörler olmaya devam edecek, ancak bankalar, büyümeye rağmen, Basel III altında daha kısıtlayıcı bir ortamla karşı karşıya kaldıkları ve uzun vadeli aktiflerini uzun bir süre boyunca bilançolarında tutmak için iyi bir konumda olmadıkları için, çok daha geniş bir yatırımcı grubunun hedeflenmesi gerekmektedir .

Arap Bölgesinde Yatırımlarda Genel Eğilimler

Arap bölgesinde kamu ve özel kuruluşlar tarafından daha yüksek sermaye harcamasını teşvik etmeyi amaçlayan politikalar ve reformlar konusunda ilerleme kaydedilmiş olsa da, önceki on yılda, küresel koşullardan güçlü bir şekilde faydalanılmıştır. Özellikle, 21.yy'ın başlarında başlayan emtia ve yaraltı kaynakları fiyatlarındaki belirgin artış,

kamu kaynaklarına yapılan yatırım harcamalarının güçlü doğal yapısını yansıtarak, kaynak bakımından zengin ülkelerde kamu sektörü yatırım harcamalarında artışa neden olmuştur. Bölgede bol miktarda banka likiditesi de dahil olmak üzere petrol ihraç eden ülkelerdeki yüksek büyümeden kaynaklanan artışlar, artan hükümet mevduatları nedeniyle ihracatçı ve ithalatçılara özel yatırımlarda belirgin bir artışa neden olmuştur. Ticaretteki hızlı küresel büyüme, düşük enflasyon, küresel faiz oranlarının düşmesi ve uluslararası ticaretin genişlemesi, 2008-09 küresel mali krizi ve son birkaç yıldır bölgedeki son gelişmeler olsa da, birçok ülkenin hala toparlandığı olaylar da katkıda bulunmuştur. Bu eğilimleri biraz da olsa bir araya getirdi dinamikler ile birlikte makroekonomik faktörlerdeki olumlu gidişata rağmen Arap ülkelerindeki yatırım oranları her Arap ülkesi için aynı oranlara ulaşamamıştır. Arap ülkelerinde reel yatırımda ülkelerin petrol gelirlerinin çoğunlukla dışarı akması ve içeride de yabancıların hali hazırda müdahaleleri finansman yatırımlarını geciktirmektedir. Ayrıca, Kuzey Afrika Ülkeleri ve Diğer Arap Ülkelerine bakıldığında toparlanmaya sürecinde en önde giden ekonomilerden biri Libya ekonomisi olmuştur. Ülkedeki kamu yatırım oranlarında önemli bir artış olmasının yanısıra çalışanların sosyal güvenlik mekanizmalarından faydalandırılmaları ile ilgili çalışmalar devam etmektedir.

Bölgede Emeklilik ve Emeklilik Fonlarının Ölçeğinin İyileştirilmesi

İyi yönetim, her türlü emeklilik fonlarında iyi performansın merkezi konumundadır - kamu ya da özel sektörde çalışan hayat yaşam kalitesinin sağlanması buna bağlıdır. Temel gereklilik, uzun vadede net bir emeklilik geliri veya geri dönüş hedefi belirlemektir. Güçlü bir yatırım süreci merkezine ihtiyaç bulunmaktadır. Maliyet kontrolü hayati önem taşımakta - sadece üyeleri değil tüm topluma katkıda bulunmak için hatta alt gelir grubuna değer katan şeyler için ödeme yapmak ve büyük ölçüde toplum ihtiyaçlarına göre yardım etmek etkin bir planlamanın en önemli aşamalarıdır. İyi yönetim dinamiktir - doğru yaklaşım zamanla değişecektir - ancak her zaman liderlik ve beceri gerektirir. İyi yönetişimin başarısını desteklemek için iyi düzenleme ve denetim önemlidir. Yönetişim Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği'nin (ISSA) birçok tanımları vardır:

“Üstün yetkinin, kurumun politikalarını, kurallarını, sistemlerini ve süreçlerini tasarlamak, uygulamak ve yenilemek ve paydaşlarını dahil etmek ve sisteme dahil etmek için yetkileri de dahil olmak üzere, kurumun hedeflerine ulaşmak için yetkilerini kullanma biçimi. İyi yönetim, verilen yetkinin kullanılmasının hesap verebilir, şeffaf, öngörülebilir, katılımcı ve dinamik olmalıdır”.

Sosyal güvenlik mekanizmalarının hayata geçirilmesi için kurumlar arası etkin bir iletişim mekanizmasının hayata geçirilmesine gereklilik bulunmaktadır. Yönetişimin iyileştirilmesi haklı olarak birçok kurumun çalışmasında merkezi bir odak noktası vardır:

- Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği
- Bireysel Emeklilik Yönetmeliğinin Temel Prensipleri – OECD Kabulleri
- Toronto Merkezi Uluslararası Sigorta ve Emeklilik Programı
- Dünya Bankası Sonuçlarına Özel Emekliliklere Dayalı Değerlendirmeler – (ülke anlayışlarını ve yönetime yönelik çoklu yaklaşımlardan temel bilgileri birleştiren)
- Ayrıca, saygın emeklilik fonlarının yıllık raporlarında da güçlü bir odak noktası vardır – (örneğin Hollanda'da ABP 2015 veya Kanada'daki OPTrust 2015'e bakınız).

Etkin bir sosyal güvenlik reformu için beklenenler:

- Stratejik Planlama: Yönergelerin hazırlanması
- Operasyonel Risk Yönetimi
- Operasyonların İç Denetimi
- Aktüeryal Sağlamlık
- İhtiyatlı Kişiyi Uygulamak
- Yolsuzluk ve Yolsuzluğun Önlenmesi ve Kontrolü, Üyeler ve Yararlanıcılara Yönelik Hizmet Standartları
- Bilgi ve İletişim Teknolojisinde İK Politikaları ve Yatırımlar

Libya gibi iç karışıklık ve savaş sonucu yaralarını sarmaya çalışan ülkelerde uzun vadeli gerçekçi bir hedef belirlemek için açık ve tutarlı bir sürece ihtiyaç olduğu unutulmamalıdır.

Bireysel emeklilik sistemleri için kurumlar, kurumlarda yönetim dinamikleri, kurumlarda yatırımlardan gelecek olan fonların temininin önemi yukarıda belirtilmiştir. Bu konuda kesin olan mdurum piyasaya entegrasyonda dinamik bir yaklaşım gereklidir çünkü sermaye piyasası, hükümetler ve piyasa katılımcılarının pazarı genişletmek ve derinleştirmek için proaktif bir kampanyanın bir parçası olarak sosyal güvenlik unsurlarını zamanla geliştireceği açıktır. Bu, uzun vadeli varlıkların artan tedarikini, uzun vadeli finansmana ihtiyaç duyanlara yönlendirmek için mevcut enstrümanları iyileştirecektir. Bu dinamik yaklaşıma duyulan gereksinim, devlet tahvillerindeki yaklaşık yüzde 100 emeklilik fonu yatırımından, birden fazla varlık sınıfında çok daha fazla çeşitlendirilmiş iç ve uluslararası bir portfolyoya doğru ilerleyen bir ilerlemeyi gören Meksika örneğiyle gösterilmektedir .

Maliyet disiplini çok önemlidir çünkü tüm maliyetler daha yüksek net getirilere yol açmaz (ya da azaltılmış volatilité ile aynı seviyede getiri elde etmeye yardımcı olur). Kıyaslama çalışmaları yapıldığında, daha yüksek maliyetlerin varlığı, katılımcılara geri ödeme yapılırken daha da iyi olmayan ödemelere yol açtığını göstermektedir. Ancak buradan alınması gereken mesaj, düşük maliyetin her zaman iyi olduğu anlamına gelmez, ancak emeklilik kurumlarının değer katacak bir şey için ödeme yapıp yapmadıklarını belirlemek için uzmanlığa sahip olmaları gerekir denir. Endeks ya da pasif yatırımın (özellikle de derin ve likit piyasalarda) daha fazla kullanılmasına yönelik dünya çapında eğilim, bu piyasalardaki aktif yönetimden elde edilen sonuçların yokluğunun bir kanıtıdır. Fakat aynı şekilde, en güçlü getiriler de, dış fonlara ve özellikle de vadeli piyasalara ekleyen fon yapılarına karşı maliyet avantajından yararlanan kurum içi yatırım portföyleri işleten büyük fonlarla özel sermaye ve gayrimenkul yatırımlarına doğrudan yatırımlar olmuştur.

Libya Sermaye Piyasalarının Güçlendirilmesi ve Emeklilik Fonları İçin Fırsatlar Yaratılması

Uzun vadeli finansmanın mevcudiyeti için sermaye piyasası derinliğini kullanarak, diğer gelişmiş ülkelerdeki şekliyle gösterildiği gibi, bölgede uzun vadeli finansmanın geliştirilmesinde daha az ilerleme kaydedilmiştir. Sermaye Piyasası Gelişiminde Libya ile diğer bölge ülkeleri arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır ve doğrudan yabancı yatırımlar hariç tutulduğunda, bölgedeki sermaye piyasalarının derinliği diğer gelişmekte olan bölgelerin çok altındadır.

Libya sermaye piyasasında 200'den az sayıyla listelenen yerli şirketlere ait a sayıda tahvil ihracı haricinde genelde bankacılık sektöründeki hisse senetlerinin işlem görmesi göze çarpmaktadır. Temel problem bu tarz ülkeler yaraltından çıkarılan kaynaklarını satarak geçimini sağladığından yabancı şirketlerin varlığı ile bankacılık sektörü de dahil olmak üzere neredeyse tamamıyla dışa bağımlılık söz konusu olmaktadır. Sermaye piyasalarında oluşan sektör profilleri genellikle petrol vb kaynakların ihraç edildiği yapılaşmalardan etkilenmektedir.

Yukarıda belirtildiği gibi, Arap Baharı ve son gelişmeler, finansman ihtiyaçlarını artırarak ve bütçe açıklarını genişleterek bölge ülkelerini de etkilemiştir. Bu durum, birçok Arap ülkesinin Suudi Arabistan, Kuveyt, Birleşik Arap Emirlikleri ve yakın tarihte Cezayir gibi tahvil ihracı planları düzenlemesine yol açmıştır, ancak yerel tahvil piyasaları hala birçok Arap ülkesinde kalkınma aşamasındadır. Halka açık şirketler ya eliyle sermaye piyasası araçlarının ihraç edilmesi için aday olan yerel şirketler henüz emekleme aşamasında denebilir.

Katılım bankacılığındaki “Sukuk” piyasaları, kurumsal tahviller ve satınalma gücü paritesine bağlı programlar da yeni bir aşamadır. Arap sermaye piyasaları, özellikle Körfez Arap Ülkeleri (KİK) ülkelerinde, Arap altyapı projelerini desteklemede önemli bir rol oynayabilir. Projelerden elde edilen yatırım tahvillerinin, büyük olasılıkla inşaat sonrası yeniden finansman aracı olarak altyapı finansmanı anlaşmalarında giderek daha önemli bir rol oynayabileceğine dair işaretler vardır. Algı, proje tahvillerinin inşaat riski için proje tahvil pazarındaki sınırlı iştahı, borç sermaye piyasalarının volatilitesi ve “maliyet” nedeniyle, çoğu bölgesel birçok projenin başlangıç finansman gereksinimleri için geçerli bir çözüm olmayacağı yönünde ısrar eden raporlamalar da mevcuttur. Borç sermaye piyasası ihraçları ile ilişkili olarak karşılıklı faydanın

olabileceğine ait görüşler olabildiği gibi ekonomi ile ilgili yapısal reformların halledilmeden buna girilmemesi gerektiği ile ilgili görüşlerde raporlar da yer alanılmaktadır. Bununla birlikte, proje tahvilleri, tamamlama sonrası yeniden finansman ve genişletmeler gibi belirli durumlarda değerli bir ek likidite havuzu sunmakta ve bu şekilde proje tahvillerinin kullanılması, diğer altyapı projelerinde ikinci el banka piyasalarında likiditenin artmasına yardımcı olacaktır. Bölgede Dünya Bankası kısa süre önce altyapı finansmanını desteklemek için yol gösterici ilkeler sağlayan çeşitli uygulamalar başlattı. Bu uygulamaların getirdiği yaklaşımlarda kalkınma ile birlikte sermaye piyasalarına olan erişimin projeler eliyle olabileceğinden hareketle yol gösterici ilkeler şu şekilde belirlendi: (World Bank Report, 2017: 64)

“Borçluyu piyasa disiplinine alan finansman olarak tanımlanan, hükümet garantili, düşük maliyetli ticari finansmanı önceliklendirin;

Ticari finansman, algılanan riskler ya da piyasa başarısızlıkları nedeniyle maliyet etkin ya da uygulanabilir değilse, ülke ve sektör politikalarını, düzenlemeleri ve kurumları güçlendirmek ve haklılaştırıldığı yerlerde iyi hedeflenmiş sübvansiyonları desteklemek için üst düzey reformlar yoluyla bu piyasa başarısızlıklarına değinmek üzerine desteklere odaklanmalıdır;

Risklerin yüksek kaldığı durumlarda, ticari sermayenin maliyetini, proje veya kurumsal gelir üretimi ile sağlananın ötesinde arttırmak, risk paylaşım araçlarında imtiyazlı ve kamu kaynaklarının dağıtımını yaparak finansman maliyetini düşürme potansiyelini araştırmak;

Sektör finansmanı, sektör reformu ve risk azaltımına rağmen ihtiyaç duyulan kamu altyapı hizmetleri için uygun maliyetli veya uygulanabilir değilse, kamu ve imtiyaz kaynakları uygulanacaktır. Arap sermaye piyasalarının gelişmesi, sağlam bir düzenleyici çerçeve içinde, ekonomideki özel sektör payını arttırmaya ve bilgi akışını iyileştirerek piyasa güçlerinin güçlenmesine yol açan makroekonomik bir ortam da dahil olmak üzere bir dizi kurumsal ve yapısal reform gerektirir. Muhasebe standartları, mülkiyet hakları, fiyatlandırma verimliliği ve vergi reformları mutlak elden geçirilmelidir.”

Kurumsal Yatırımcıları Finansman Bankası (Aracısı) Olarak Kullanmak

Emeklilik fonları ve sigorta şirketleri genellikle devlet tahvili piyasalarının gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Bu kurumlar bankaların hakimiyetini azaltmaya, tek yönlü piyasaların dalgalanma dönemlerini azaltmaya ve özellikle emeklilik fonlarının birikim aşamasında uzun vadeli enstrümanlara olan talebi canlandırmaya yardımcı olmaktadır. Arap sermaye piyasalarında derinliklerini artırma konusunda bugüne kadar eksik olan şey, çoğunlukla emeklilik fonları ve sigorta şirketleri tarafından temsil edilen kurumsal yatırımcıların olmamasıdır. Arap ülkelerinde yatırımcı tabanı genellikle küçüktür. Bölgedeki emeklilik fonlarının ve sigorta şirketlerinin rolünün artırılması için birçok fırsat vardır. Körfez Ülkelerinde, emeklilik fonları ve sigorta şirketleri GSYİH'nın yüzde 5'inden daha azını oluşturmaktadır. Bir dizi kamu emekli maaşı, Mısır, Fas ve Ürdün'de olduğu gibi kısmen önceden ödenmiş ve kısmen halen ödenilen ücretli sistemlerin bir hibriti altında faaliyet göstermektedir. Bu sistem, kamu emeklilerini her ülkenin bu anlamda en büyük kurumsal yatırımcıları olarak görüyor, ancak kamu nitelikleri ve alternatif yatırımların yokluğu, borçlu piyasalarda rekabeti yaratmada daha az önemli bir rol ile, yatırımcıların esiri konumuna getiriyor. Örneğin Fas'ta kamu emeklilik fonları, kamu borçlanma piyasalarında, özellikle kamu borçlarının yüzde 9'unu elinde bulunduran Fransız firmalarında daha aktif bir rol oynamaktadır. Birincil piyasadaki en önemli katılımcı ve ikincil piyasadaki ikinci en büyük katılımcıdır. Bu, kamu borcunun piyasa fiyatlarını etkileme potansiyeli hakkında endişelere neden olmuştur.

Başarılı tasarruf piyasalarının ortak noktası, yatırımların güvenliğini ve likiditesini sağlamak için ihtiyatlı yatırım kılavuzlarını içeren emeklilik ve sigorta için düzenleyici bir çerçeve oluşturmaktan geçmektedir. Portföyler, ister kamusal isterse özel olarak çalışıyor olsunlar, Sukuk da dahil olmak üzere yüksek oranlı veya risksiz varlıklar için asgari portföy tahsisleri içerecek düzenlemelere uymak zorunda kalacaklardır. Düzenleyiciler ve piyasa katılımcıları şeriat uyumlu para piyasası araçları ve riskten korunma konusunda işbirliğini derinleştirmelidir. Arap ülkeleri, geleneksel uygulamalar ve şeriat için bölgedeki kurumsal yatırımcılar için temel gereksinimleri geliştirmelidir. İhtiyaç duyulan şey, özel tasarruflara ve bunları teşvik etme taahhüdüne kapsamlı bir bakıştan geçmektedir. Bir dizi Arap ülkesinin emeklilik

sektöründe devam eden reformları, gelecekteki emeklilik taahhütleri için yeterli fonların ayrılmasının sağlanması da dahil olmak üzere, kurumsal yatırımcı tabanının hızla büyümesine neden olmuştur. Bu reformlar, yerel kurumsal yatırımcılara, uzun vadeli yatırım ufkuna uygun yerel yatırımlar sağlama ihtiyacını daha da vurgulayarak, Arap bölgelerindeki hükümetlerin dikkatini yerel kurumsal finansman tabanının derinleştirilmesine odaklamıştır.

Kurumsal Şeffaflığı Artırmanın Önemi

Arap şirketleri uzun zamandır kurumsal yönetimde şeffaflık ve eksikliklerden dolayı eleştirilmektedir. Aile şirketleri, sermaye piyasalarından kaçınmaya ve gizliliği ve esnekliği sürdürmenin olağan nedenlerinden ötürü diğer finansman yollarını aramaya devam etmektedir. Borsa dışı, büyük ölçüde listelenmemiş kuruluşlar olarak, hissedarların getirilerini en üst düzeye çıkarmak için hissedarların taleplerine cevap vermelerinin gerekliliğine inanmamaktadırlar. Dahası, bu tür şirketlerin sahipleri yatırımlarından değer elde etmeyi güç bulabilirler. Bu faktörler, diğerleri arasında, özellikle şeffaflık ve bilgilendirme standartlarını ve genel olarak kurumsal yönetim uygulamalarını sınırlandırmaktadır. Her ne kadar pek çok Arap ülkesinde kurumsal yönetim çerçevesi zaten mevcut olsa da, “şeffaflık”, “açıklama”, “kontrol gücü” olmayan pay sahiplerinin korunması, aile şirket yöneticilerinin bağımsızlığı, nitelikleri ve tazminat konularında iyileştirme alanı hala açıkta kalmaktadır.

Bölgenin yasal ve düzenleyici çerçeveler ve mülkiyet hakları ile ilgili olarak karşılaştığı zorluklar, aynı zamanda, kurumsal yönetişimin önündeki engeller olarak da düşünülebilir. İkincil pazar likiditesini ve şeffaflığı iyileştirme çalışmalarına da hız verilmelidir. Hızlandırma ihtiyacı Libya bölgeseli olarak ve daha geniş perpektifte İslami bölgeseli olarak birincil piyasalarda kendini daha çok gösterecektir. Şirketler daha büyük beklentileri haklı çıkaracak yeterli bir ölçek oluşturmaya çalışmalıdırlar. İkincil piyasa için; adımlar atılmış olmasına rağmen, likidite ve fiyat şeffaflığı artırılabilir olmalıdır. Satın alma tarafına hizmet etmek için daha çok kazandıran yeni rekabetçi endeksler oluşturulmalıdır. Daha fazla fiyat şeffaflığı ve endeks dahil edilmesi, şirketlere yapılan değer teklifini daha da artıracak ve Sukuk dahil olmak üzere hızla gelişen yeni pazara daha fazla küresel yatırımcı çekmenin yolunu açacaktır.

Petrol harici büyük yatırım tarafındaki zorlukların aşılması ve tüm piyasanın önünü açabilecek olan fonların kullanılabilirliği ile yerliden çok ve yabancı yatırım tarafına daha yakın olunmak isteniyorsa gerekli şartların ve birlikteliklerin mutlaka sağlanması gereklidir.

Altyapı sektörlerinde, önemli bir kısıtlama, kurumsal tahvil ihraçlarının temelini oluşturabilecek “yatırım projeleri” ile ilgili herhangi bir boru hattının bulunmaması ve uygun sayıda ödeme yapıldığında yatırım yapmak için emeklilik fonlarına uygun hale getirilmesi olabilir. Yerel sponsorlar arasında iyi yapılandırılmış, uygulanabilir projeler ve proje yapılandırma becerileri vardır. Bu nedenle, proje hazırlığı açısından kurumsal altyapının güçlendirilmesinde ve kolaylaştırıcı yasal ve düzenleyici çerçevenin güçlendirilmesi amacıyla kullanılabilecek pilot projelere risk azaltımı sağlayarak yatırımın kolaylaştırılması için bir yol haritası devlet eliyle yapılabilir. Piyasaya yeni ürünler getirme eğilimi devam etmeli ve gelecekte piyasayı şekillendirmeye yardımcı olmalıdır. Yatırımcı türlerini çeşitlendirme eğilimi, daha küçük şirketlerin piyasaya daha aşına ve rahat olmaları ve buna erişmek için nelere ihtiyaç duydukları konusunda devam etmelidir. Piyasalar potansiyellerini gerçekleştirecekse, bir vizyon geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Bir borç/sermaye piyasasını desteklemek için yapılabilecek en önemli şey, devletlerin kendi para birimlerinde devlet getiri eğrilerini geliştirmeleri için bir eylem olacaktır. Tahvil piyasaları bölgedeki gelişmelere katkıda bulunur ve son yıllarda muazzam bir büyüme görülmüştür. Bölgesel bir vizyon ve devletler, merkez bankaları ve ulusal düzenleyicileri içeren organize bir resmi taahhüdün endüstriden yardım alınması konusunda fikir birliğine varılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Ak E. (2005), Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Notları, *BES ve Sosyal Güvenlik Sistemleri, İstanbul.*
- Aydın, A. (2008). Türkiye’de ve Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.*
- Bireysel E. (2001), Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, 31.10.2001 tarih ve 24569 sayılı *Resmi Gazete.*
- Buzlupınar, E. (2009), Emeklilik Fonları Sermaye Piyasalarına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler, *Sermaye Piyasası Kurulu Yayını*, Yayın No: 47.
- Derelioğlu, D. (2000), Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, *TÜGİAD, İstanbul.*
- Dilik, S. (1991) *Sosyal Güvenlik, Ankara.*
- Ege, I. (2002). Dünyada Özel Emeklilik Sistemleri Ve Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununa Eleştirisel Bir Bakış. *İktisat İşletme ve Finans*, 17(196), 81-91.
- Ege, I. (2002). Dünyada Özel Emeklilik Sistemleri Ve Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununa Eleştirisel Bir Bakış. *İktisat İşletme ve Finans*, 17(196), 81-91.
- Ergenekon, Ç. (1998), *Bireysel Emeklilik Fonları*; İMKB Yayınları.
- ERGENEKON, Ç. (2001). Emekliliğin Finansmanı, Emin Matbaacılık.
- Gatti, R., Angel-Urdinola, D. F., Silva, J., & Bodor, A. (2014). *Striving for better jobs: the challenge of informality in the middle east and North Africa.* The World Bank.
- Gatti, R., Morgandi, M., Brodmann, S., Angel-Urdinola, D., Moreno, J. M., Marotta, D., ... & Mata Lorenzo, E. (2013). *Jobs for shared prosperity: Time for action in the Middle East and North Africa.* The World Bank.
- Gerek, N (2001), Sosyal Güvenlik Hukuku (2. basım. *Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:882).*
- Hujo, K. (2007) *Reforming Pensions in Developing and Transition Countries, United Nations Research Institute for Social Development, Social Policy in a Development Context Series.*
- Issue, (1970) *Report to the Government of Libya on Social Security*, International Labour Office.

- Limassol, (2014), Social Security a Factor of Social Cohesion, *Proceeding Book, Euro Mediterranean Conference, Cyprus*.
- Otman, W., & Karlberg, E. (2007). *The Libyan economy: economic diversification and international repositioning*. Springer Science & Business Media.
- Şen, M. (2000) *Tanzimat Öncesi Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik*.
- Şen, M., & Memiş, T. (2000). *Özel emeklilik ve Türkiye için sistem önerisi*. Türkiye Genç İşadamları Derneği.
- Şen, M., & Memiş, T. (2000). *Özel emeklilik ve Türkiye için sistem önerisi*. Türkiye Genç İşadamları Derneği.
- Şengün, Ö. (2010) Allianz Demografik : *Allianz Demografik Eğilimler Araştırması*.
- Şenol, S., ŞENTÜRK (2001), *Şili ve Peru Uygulamaları Işığında Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi*.
- Tunçomağ, K. (1998), Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar (*Gözden geçirilmiş ve yenilenmiş 4. bası, İstanbul: Beta Basın Yayımları*).
- URL_1 http://www.e-akademi.org/makaleler/msen-1.htm#_ftn18.
- URL_2 <http://www.euractiv.com.tr/finansal-hizmetler/link-dossier/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi-gelecege-yatirim-000089>.
- URL_3 http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=422.
- URL_4 www.egm.org.tr.
- URL_5 www.tsev.org.tr.
- URL_6 <https://www.mfw4a.org/stakeholder-engagement/working-groups/africa-pension-funds-network-apfn.html>.
- Whitehouse, E. (2006) *Pensions in the Middle East and North Africa: Time for Change* s.59.
- Whitehouse, E. (2007). *Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries* (The World Bank, Washington, DC).
- World Bank Report (2017) *Arab Pension Reforms, That took place on January 25th, and 26th, 2017, in Abu Dhabi*. The conference was co-hosted by the AMF and the World Bank Group (WBG).
- Zuzik, M. B. (1966). *Labor law and practice in the Kingdom of Libya* (No. 297). US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.

ÖZGEÇMİŞ

Ad, Soyad : Manal MİLAAD
Doğum Tarihi ve Doğum Yeri : 1985 Koufra-Libya
Medeni Hali : Evli
Yabancı Dil : Arapca ve İngilizce
E-mail : manalmilaad@gmail.com



Eğitim

Lise : Benghazi 2006-2007
Lisans : Benghazi Üniversitesi