

SOSYAL GÜVENLİĞE KAYITLI 4/1-a BENDİ KAPSAMINDAKİ ZORUNLU SİGORTALILARA İLİŞKİN ÇOKLU AZALAN HAYAT TABLOLARI

Yasemin Göknur ÜNDEMİR*
Hülya ÖZUYSAL*
Şeref HOŞGÖR**

Bu çalışmada, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerinden faydalanılarak 2007-2010 yılları için, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendine tabi zorunlu sigortalıların (SSK Devredilen) çoklu azalan hayat tabloları oluşturulmuştur. Hesaplanan tablolara göre 2007 ile 2010 yılları arasında, sosyal güvenlik sisteminden önemli ayrılış nedenlerinden emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle ayrılmalarda medyan, kadınlarda 11,11 ile 14,27 yıl arasında, erkeklerde ise 12,37 ile 13,05 yıl arasında değişmektedir. Diğer yandan askerlik nedeniyle erkeklerin sistemden ayrılma medyan yılı aynı dönemde 1,82 yıl ile 2,34 yıl arasında değişmektedir. Emeklilik nedeniyle ayrılanların medyan yılının her iki cinsiyet için yükseltilmesi yolunda emeklilik yaşı ve çalışma süresi açısından bugünden yapılacak planlamalar, çıkarılacak kanunlar, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından önemli uygulamalar olarak görülmektedir. Askerlik ve diğer bazı nedenlerle ayrılan kişilerin sosyal güvenlik sistemi içinde kalmalarını sağlayacak tedbir ve uygulamaların ise, kişilerin sosyal güvenlik sistemine katkılarının sürekliliğini sağlayacağı açıkça görülmektedir.

1. GİRİŞ

Hayat tabloları demografik çalışmaların temel analizlerinden birisidir (Barclay, 1958). Genelde ölüm verileri kullanılarak tek azalanlı veya bir başka deyişle tek değişkenli olarak hazırlanan hayat tabloları ülkelerin ölüm seviyeleri, ölümlerin yaş örüntüsü ve doğumdaki yaşam ümidinin hesaplanması açısından kullanılmakta olan önemli analizlerdir (Suchindran, 2011). Son zamanlarda demografik morbidite çalışmaları çerçevesinde, zaman içerisinde biten her olay veya değişkenin birden fazla bitiş nedeni üzerinde ayrıntılı olarak duran çoklu azalan hayat tabloları üzerinde yoğunlaşmaya başlamışlardır. Zamana uygun olarak çok iyi tanımlanmış iki veya daha fazla değişken üzerinden hesaplanan çoklu azalan hayat tabloları, ilgili olayın geleceğe yönelik olarak iyileştirilmesi yolunda gerekli politikaların çizilmesi ve uygulamaya konması açısından çok önemlidir(Hoşgör,1983). Çoklu azalan hayat tablolarına, çoklu azalan eğitim, işgücü, emeklilik ve aile planlaması gibi konularda hazırlanan tablolar örnek olarak gösterilebilir (Suchindran, 2011). Bu çalışmanın amacı, Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı işçilerin işten ayrılış nedenlerine ve sigortalılık yıllarına göre çoklu azalan hayat tablolarının oluşturulması ve değerlendirilmesidir. Çalışmada, çoklu azalan hayat tablosu literatüründe yer alan yaşları sigortalılık yılı; ölümü işten ayrılmalar; yaşamı ise işten ayrılmama temsil etmekte olup, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendi kapsamındaki sigortalıların sosyal güvenlik sisteminden ayrılış nedenlerini değişken olarak alan, çoklu azalan hayat tabloları oluşturulmaktadır. Çalışmada, 22 farklı işten ayrılma nedeni değişken olarak kullanılmıştır. Çoklu azalan hayat tablolarının sosyal güvenlik verileri kullanılarak işten ayrılma nedenlerine göre oluşturulması ve değerlendirilmesi demografi literatüründe Türkiye'de ilk kez yapılan bir çalışma olmaktadır.

* Sosyal Güvenlik Uzmanı; SGK, Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, Ankara/Türkiye

** Yrd. Doç. Dr.; Başkent Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Sigortacılık ve Risk Yönetimi Bölümü, Ankara/ Türkiye

2. YÖNTEM

Çok değişkenli hayat tablosu oluştururken takip edilecek adımlar ve formülasyonlar çalışma ile bağlantılı olarak aşağıda sunulmuştur. Bunlar;

2.1. Kaba Olasılıklar, ($Q_{x\delta}$)

Kaba olasılıklar, herhangi bir spesifik nedenden dolayı meydana gelen olaylardır (Shryock ve Siegel, 1982).

$Q_{x\delta}$: R_δ olayından dolayı x zamanında ortaya çıkan kaba olasılıktır.

Bu çalışmada $Q_{x\delta}$ kümesi;

$$Q_{x\delta} = \{Q_{x1}, Q_{x2}, \dots, Q_{x22}\}$$

olarak belirlenmiştir.

$Q_{x\delta}$ 'lar ile ilgili değişkenler Tablo 1 'de sunulmuştur.

2.2. Toplam Olasılık, (q_x)

Bir olayın nedenlerinin olasılıkları toplamı olarak ortaya çıkan olayın olasılığıdır. Başta bir deyişle, toplam olasılık, daha önce belirtilen kaba olasılıklara göre sigortalıların, sigortalılıklarının bitmesine sebep olacak tüm olasılıkların toplamıdır.

Bu çalışmada q_x , herhangi bir nedenle, x zamanında sigortalının sosyal güvenlik sisteminden ayrılarak sigortalılığının sona ermesi olarak tanımlanmıştır. Buna göre;

q_x : Herhangi bir nedenle x zamanında sosyal güvenlik sistemindeki sigortalılığın sona ermesi olur.

Çalışmada, sosyal güvenlik sisteminden ayrılma olayının olasılığı, 22 farklı nedene bağlı olarak oluşmaktadır. Bu durumda;

$$q_x = Q_{x1} + Q_{x2} + \dots + Q_{x22}$$

olarak gösterilir.

Sosyal güvenlik sisteminden ayrılışlar tek yıllara göre incelendiği için, burada gruplara ait bütün nedenler (R_δ) için aralık $[x, x+n]$ olarak ve ${}_nQ_{xs}$ formülüyle ifade edilmiştir.

Dolayısıyla;

$${}_nq_x = Q_{x1} + Q_{x2} + \dots + Q_{xk}, \quad k= 22 \quad \text{olur.}$$

Tablo 1. İşten Ayrılış Nedenleri

Q ₁ : Askerlik
Q ₂ : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi
Q ₃ : Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi (İstifa)
Q ₄ : Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Sebep Bildirilmeden Feshi
Q ₅ : Deneme Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi
Q ₆ : Deneme Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi
Q ₇ : Emeklilik (Yaşlılık) veya Toptan Ödeme Nedeniyle
Q ₈ : Emeklilik İçin Yaş Dışında Diğer Şartların Tamamlanması
Q ₉ : İş Sözleşmesinin Haklı Nedenlerle İşçi Tarafından Feshi
Q ₁₀ : İş Sözleşmesinin Haklı Nedenlerle İşveren Tarafından Feshi
Q ₁₁ : İşin Sona Ermesi
Q ₁₂ : İş Kazası Sonucu Ölüm
Q ₁₃ : İşyerinin Kapanması Nedeniyle Fesih
Q ₁₄ : Kadın İşçinin Evlenmesi
Q ₁₅ : Kampanya Bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır)
Q ₁₆ : Malulen Emeklilik Nedeniyle
Q ₁₇ : Mevsim Bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır)
Q ₁₈ : Sözleşme Sona Ermeden Sigortalının Aynı İşverene Ait Diğer İşyerine Nakli
Q ₁₉ : Ölüm
Q ₂₀ : Statü Değişikliği
Q ₂₁ : Toplu İşçi Çıkarma
Q ₂₂ : Diğer Nedenler, Disiplin Kurulu Kararı İle Fesih, Gazeteci Tarafından Sözleşmenin Feshi, İşçi Tarafından İşveren Ahlak ve İyi Niyet Kuralına Aykırı Davranışı Nedeniyle Fesih, İşveren Tarafından İşçinin Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırı Davranışı Nedeni İle Fesih, İşçi Tarafından Sağlık Nedeniyle Fesih, İşçi Tarafından Zorunlu Nedenlerle Fesih, İşveren Tarafından Zorunlu Nedenlerle ve Tutukluluk Nedeniyle Fesih, İşveren Tarafından Sağlık Nedeniyle Fesih, İşyerinin Devri, İşin veya İşyerinin Niteliğinin Değişmesi Nedeniyle Fesih, Vize Süre Bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır), Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu Kapsamında Kendi İstek ve Kusuru Dışında Fesih, 4046 sayılı Kanun'un 21 inci Maddesine Göre Özelleştirme Nedeniyle Fesih

2.3. Hayatta Kalma Fonksiyonları, (S(x))

Hayatta kalma fonksiyonları, x zamanında bildirilen olaya hiç maruz kalmama (sosyal güvenlik sistemindeki sigortalılığın sona ermemesi) olasılığıdır. Tıpkı tek azalanlı hayat tablolarındaki (P_x) hayatta kalma oranı gibidir. Çok azalanlı hayat tablolarında bu olasılık S(x) sembolü ile gösterilir. S(x), Kaplan Meier'in tahmin tekniği ile hesaplanır (Hoşgör, 2011).

$$\hat{S}(x) = \prod_{h=0}^{x-1} (1 - q_h)$$

Burada tek değişkenli hayat tablolarının ilk satırında olduğu gibi,

$$l_x = 100.000 \cdot S(x) \text{ dir.}$$

Çünkü $S(0) = 1$ ' dir. Dolayısı ile $l_0 = 100.000$ olur.

100.000'le başlayan hayat tablosu nüfusunda, x zamanı içinde meydana gelen R_δ olaylarının sayısı $d_{x\delta}$ olarak gösterilmektedir. Spesifik olay R_δ 'nin hayat tablosu nüfusu içindeki sayısı, l_x kolonu ile ilgili kaba olasılığın çarpımı sonucu elde edilir. R_δ olaylarının formülü ise;

$$d_{xs} = l_x \cdot Q_{x\delta}$$

olarak gösterilir.

Bu çalışmada, x zamanı içinde meydana gelen tüm olayların sayısı,

$$d_x = d_{x1} + d_{x2} + \dots + d_{x22}$$

olarak tanımlanmıştır. x zamanında meydana gelen olayların kümülatif toplamı ise;

$$Cd_{x\delta} = \sum_{h=0}^{x-1} d_{hs} \text{ olarak gösterilir (Bennet\&Horiuchi, 1981).}$$

2.4. Kümülatif Olasılıklar, ($CQ_{x\delta}$)

Hayat tablosunda l_0 , x zamanında toplam meydana gelen özel olayların sayısını vermektedir. Dolayısıyla ($Cd_{x\delta}$), x zamanında R_δ olayının bireysel olarak çıkması olarak tanımlanabilir. Burada kümülatif olasılık;

$$CQ_{x\delta} = \frac{Cd_{x\delta}}{l_0} \text{ olarak ortaya çıkar.}$$

Bu aşamada, çok değişkenli azalan hayat tablosuna geçiş prosedürü adımlar halinde aşağıda belirtilmiştir.

1. ADIM: Risk Seti

Bilinen tek değişkenli azalan hayat tablosunda olduğu gibi, öncelikle x zamanda risk setindeki sayılar oluşturulur. Burada N_x riske maruz kalan veya x zamanında risk setindeki, sayılardır. Daha sonra x zamanda olay sayıları (d_x) ve kümülatif olasılıklar da (C_x) sırasıyla oluşturulur. Burada;

$$N_{x+1} = N_x - d_x - C_x \text{ formülü uygulanır (Preston ve Bennet, 1983).}$$

2. ADIM: Kaba Olasılıkların Hesaplanması

Burada her yıl için N_x değerleri kullanılarak tüm nedenler için kaba olasılıklar;

$$Q_{1d} = \frac{d_{x1}}{N_{x1}}$$

$$Q_{2d} = \frac{d_{x2}}{N_{x2}}$$

·
·
·

$$Q_{wd} = \frac{d_{xw}}{N_{xw}}$$

şeklinde her bir sistemden ayrılış nedeni için ayrı ayrı hesaplanarak, ilgili yıla ait kaba olasılık tablosu oluşturulur.

3. ADIM: Toplam Olasılık

Toplam olasılığın tanımı, spesifik olasılıkların sistemden ayrılış sürelerindeki toplamlarına eşittir. Buna göre,

$$q_x = Q_{x1} + Q_{x2} + \dots + Q_{xk} = \frac{d_x}{N_x} \quad \text{olup, bizim çalışmamızda bu formül,}$$

$$q_0 = Q_{0,1} + Q_{0,2} + \dots + Q_{0,22} \quad \text{şeklini almaktadır.}$$

4. ADIM: Hayatta Kalma Olasılığı (sosyal güvenlik sistemindeki sigortalılıktan ayrılmama olasılığı)

Hayatta kalma olasılığı için Kaplan Meier'in formülünün kullanılacağı önceden belirtilmişti. Burada,

$$S(x) = \prod_{h=0}^{x-1} (1 - q_h) \quad \text{ve } S(0)=1 \quad \text{olarak gösterilmiştir.}$$

Dolayısıyla,

$$S(0)=1$$

$$S(1)= S(1)- S(2)$$

$$S(2)= S(2)- S(1)$$

·
·
·

$$S(n-1)= S(n-1)-S(n)$$

$$S(n)= 0$$

olarak hayatta kalma oranları hesaplanır.

5. ADIM: Hayat Tablosu Standartlaştırılmış Olay Sayısı

Hayat tablosu standartlaştırılmış olay sayısı (100.000), hayat tablosunun oluşturulması esnasında spesifik olay R_{δ} 'nin hayat tablosu nüfusu içindeki sayısı, l_x kolonu ile ilgili kaba olasılığın çarpımı sonucu elde edilmektedir. Yani,

$$d_{xs} = l_x \cdot Q_{x\delta}$$

formülü kullanılarak her bir sigortalılığın sona ermesiyle sistemden ayrılma nedeni için hayat tablosu nüfusu, ayrılma yıllarına göre elde edilir.

6. ADIM: Ayrılma Nedenlerine Göre Kümüle Edilmiş Neden Sayıları

Daha önce tamamlanmış yıl esasına dayalı sistemden ayrılış nedenlerine göre, ayrılma sayıları hesaplanmıştı. Burada basit olarak ayrılma sayılarının her tamamlanmış ayrılma yılı için, ayrılma nedenlerine göre (Cd ; δ) kümülatif sayıları,

$$Cd_{x\delta} = \sum_{h=0}^{x-1} d_{hs} \quad \text{formülü ile elde edilir.}$$

7. ADIM: Özel Tanımlanmış Olayların Kümülatif Olasılıkları

Hayat tablosunda l_0 , x zamanında toplam meydana gelen özel olayların sayısını, bir başka deyişle toplam ayrılma nedenlerinin standartlaştırılmış sayısını verecektir ($Cd_{x\delta}$).

Dolayısıyla x zamanında R_{δ} olayının ya da sistemden ayrılışının bireysel olarak ortaya çıkması,

$$CQ_{x\delta} = \frac{Cd_{x\delta}}{l_0} \quad \text{formülüyle hesaplanır ve tablolastırılır.}$$

8. ADIM: Medyan Zamanının Bulunması

Çoklu azalan hayat tablolarında "*medyan*" önemli bir ölçüttür. Özel neden veya olayların bir başka deyişle bu çalışmada kapsanan grubun sistemden ayrılış nedenlerinin medyan zamanı, kümülatif olasılıkların yarısı ile tanımlanır (UN, 1983).

1. VERİ KAYNAKLARI VE SINIRLILIKLAR

Ülkemizde son 10 yıllık dönemde, sosyal güvenlik reformu çalışmaları kapsamında önemli ve köklü düzenlemeler yapılmıştır. 20/05/2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'yla, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumu'nun tüzel kişilikleri sona ermiştir. Bu kurumlar bir çatı altında toplanarak, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK) kurulmuştur. 5502 sayılı Kanun'la kurulan SGK, çalışanların, emeklilerin, hak sahiplerinin ve bakmakla yükümlü olunan tüm kişilerin sosyal sigortalar ve sağlık sigortası açısından hak ve yükümlülüklerinde yeniden düzenlemeler yaparak, 16/06/2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu† yürürlüğe koymuştur. Bu süreçte, Anayasa Mahkemesi

† Buna göre, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından kapsama alınan sigortalılar bu Kanunda aşağıdaki şekilde yeniden tanımlanmıştır;

tarafından 5510 sayılı Kanun'un bazı madde ve hükümlerinin iptal edilmesi nedeniyle, bu Kanun bütün olarak 01/10/2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu çalışmada kullanılan değişkenler, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun "*İşten Ayrılış Bildirgesi*"nde yer alan 34 tane ayrılış nedeninden, en fazla rastlanan ve uygulamada kullanılabilir olmasına göre, 22 nedene indirgenerek yeniden düzenlenmiştir. Bu nedenler analiz değişkenleri olarak Tablo 1'de (*İşten ayrılış nedenlerini*) gösterilmiştir (Resmi Gazete, 2006).

Çalışmada, 4/1-a bendi kapsamındaki "*zorunlu sigortalılar*" için kadın erkek ayırımında, tamamlanmış sigortalılık yılı esasına göre "*ilk*" sigortalılıktan ayrılış nedeni verileri kullanılmıştır. Oluşturulan veri setinde mevsimlik çalışan işçilerin, uygulamadaki kullanılabilirlik ve detaylar açısından kapsam dışı bırakılması sonucu geriye kalan sigortalılar için 2007-2010 yıllarında aşağıdaki işlemler yapılmıştır;

- i. Sigortalılar, tamamlanmış sistemden ayrılış yıllarına göre yıl bazında tablolaştırılmıştır.
- ii. 2010 yılı için sigortalılıktan ayrılan 7.346.472 kişi için ayrılış bildirgesinde yer alan nedenler Tablo 1'de gösterilen gruplanmış ilk ayrılış nedenlerine veyillara göre tamamlanmış her bir sigortalılık yılı bazında düzenlenerek tablolaştırılmıştır.
- iii. Her iki tablodan elde edilen verilerle, Türkiye, 5510 sayılı Kanun 4/1-a bendi kapsamındaki zorunlu sigortalılara ilişkin çoklu azalan hayat tabloları 2007-2010 yılları için hesaplanmıştır.

2. BULGULAR

Bu bölümde, sadece 2010 yılına ait 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamındakilere[‡] ilişkin çoklu azalan hayat tablosu incelenmektedir.

Tablo 2, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendi kapsamındaki "*kadın*" sigortalıların, 2010 yılı çoklu azalan hayat tablosu kümülatif olasılıklarını göstermektedir.

Tablo 2'den de görüleceği üzere, kadınlar için en yüksek medyan yılına sahip ilk üç sistemden ayrılış nedeni sırasıyla, 13,92 yıl ile Q₀₈, emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması); 11,11 yıl ile Q₀₇, emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme; ve 8,72 yıl ile Q₁₆, malulen emeklilik olarak tespit edilmiştir. Bunların yanında, kadınlar için Q₀₄ (belirsiz süreli iş

[‡] **Madde 4/1-a:** Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,

Madde 4/1-b: Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;

1) Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,

2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,

3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,

4) Tarımsal faaliyette bulunanlar,

Madde 4/1-c: Kamu idarelerinde;

1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atanmış, sigortalı sayılırlar.

sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi), Q_{14} (kadın işçinin evlenmesi), Q_{18} (sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli) Q_{19} (ölüm) ve Q_{21} (toplu işçi çıkarma) sigortalılıktan ayrılış nedenleri 3 yılı aşan medyan yıl değerlerine sahiptir.

5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendi kapsamındaki "erkek" sigortalıların 2010 yılı çoklu azalan hayat tablosu kümülatif olasılıkları da Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3'te erkekler için 2010 yılında en yüksek medyan yıla sahip ilk üç sistemden ayrılış nedeni kadınlara benzer bir şekilde; 13,06 yıl ile Q_{08} , emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması; 11,57 yıl ile Q_{07} , emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme; ve 9,11 yıl ile Q_{16} malulen emeklilik olarak sıralanmaktadır. Öte yandan, 2010 yılında erkekler için sigortalılıktan ayrılış nedenleri 3 yıldan fazla medyan yıl değerine sahip olanlar, 6,34 yıl ile Q_{15} (kampanya bitimi), 5,70 yıl ile Q_{21} (toplu işçi çıkarma), 5,08 yıl ile Q_{18} (sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli), 4,59 yıl ile Q_{19} (ölüm), 4,08 yıl ile Q_{04} (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi), 3,67 yıl ile Q_{13} (işyerinin kapanması), 3,31 yıl ile Q_{10} (iş sözleşmesinin haklı nedenlerle işveren tarafından feshi) ve 3,06 yıl ile Q_{09} (iş sözleşmesinin haklı nedenlerle işçi tarafından feshi) olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4'te, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendi kapsamındaki "toplama" sigortalıların 2010 yılı çoklu azalan hayat tablosu kümülatif olasılıkları sunulmuştur.

Tablo 4'ten de görüldüğü gibi kadın ve erkek için hesaplanan kadın ve erkek çoklu azalan hayat tablolarına benzer bir şekilde toplamda da ilk üç sistemden ayrılış nedeni sıralama olarak değişmemektedir. Bu üç neden emekliliğe bağlı çeşitli nedenlerdir. Kadın ve erkek toplamının çoklu azalan hayat tablosunda, 2010 yılı için altı farklı ayrılış nedeninin medyan yılları, üç yılın üzerinde hesaplanmıştır.

Tablo 2. 5510 Sayılı Kanun'un 4/1-a Bendine Tabi Sigortalıların Çoklu Azalan Hayat Tabloları, 2010 Kadın

S. Yılı	CQ ₁	CQ ₂	CQ ₃	CQ ₄	CQ ₅	CQ ₆	CQ ₇	CQ ₈	CQ ₉	CQ ₁₀	CQ ₁₁	CQ ₁₂	CQ ₁₃	CQ ₁₄	CQ ₁₅	CQ ₁₆	CQ ₁₇	CQ ₁₈	CQ ₁₉	CQ ₂₀	CQ ₂₁	CQ ₂₂	CQ _{toplam}	
0	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	
1	0,00000	0,02312	0,07399	0,00488	0,00642	0,00405	0,00013	0,00001	0,00009	0,00012	0,01192	0,00001	0,00121	0,00009	0,00114	0,00000	0,00211	0,00200	0,00002	0,00029	0,00010	0,00010	0,08161	0,21331
2	0,00000	0,02803	0,10219	0,00864	0,00779	0,00509	0,00023	0,00002	0,00012	0,00018	0,01567	0,00001	0,00193	0,00047	0,00127	0,00001	0,00294	0,00404	0,00004	0,00049	0,00018	0,00018	0,09479	0,27413
3	0,00000	0,03083	0,11974	0,01278	0,00855	0,00567	0,00033	0,00002	0,00014	0,00022	0,01821	0,00002	0,00253	0,00111	0,00140	0,00001	0,00346	0,00615	0,00006	0,00057	0,00025	0,00025	0,10109	0,31314
4	0,00000	0,03305	0,13161	0,01618	0,00907	0,00604	0,00055	0,00003	0,00016	0,00025	0,02035	0,00002	0,00300	0,00180	0,00152	0,00001	0,00380	0,00819	0,00008	0,00063	0,00032	0,00032	0,10545	0,34213
5	0,00000	0,03472	0,13972	0,01879	0,00942	0,00629	0,00070	0,00005	0,00018	0,00027	0,02201	0,00002	0,00334	0,00232	0,00159	0,00002	0,00404	0,00981	0,00009	0,00066	0,00039	0,00039	0,10817	0,36259
6	0,00000	0,03593	0,14551	0,02083	0,00966	0,00645	0,00084	0,00005	0,00018	0,00029	0,02325	0,00002	0,00361	0,00271	0,00165	0,00002	0,00421	0,01107	0,00010	0,00068	0,00044	0,00044	0,10998	0,37748
7	0,00000	0,03670	0,14961	0,02243	0,00982	0,00658	0,00098	0,00006	0,00019	0,00030	0,02409	0,00002	0,00383	0,00300	0,00169	0,00003	0,00435	0,01206	0,00010	0,00069	0,00049	0,00049	0,11119	0,38823
8	0,00000	0,03723	0,15248	0,02357	0,00995	0,00667	0,00110	0,00007	0,00020	0,00030	0,02468	0,00002	0,00399	0,00317	0,00172	0,00003	0,00445	0,01279	0,00011	0,00069	0,00053	0,00053	0,11201	0,39575
9	0,00000	0,03763	0,15465	0,02450	0,01004	0,00674	0,00121	0,00008	0,00020	0,00031	0,02517	0,00002	0,00411	0,00329	0,00173	0,00004	0,00453	0,01336	0,00011	0,00070	0,00056	0,00056	0,11264	0,40162
10	0,00000	0,03797	0,15636	0,02526	0,01011	0,00679	0,00132	0,00009	0,00020	0,00032	0,02558	0,00002	0,00421	0,00338	0,00174	0,00004	0,00458	0,01385	0,00011	0,00070	0,00059	0,00059	0,11314	0,40637
11	0,00000	0,03827	0,15772	0,02593	0,01016	0,00684	0,00148	0,00011	0,00021	0,00032	0,02593	0,00002	0,00430	0,00344	0,00175	0,00005	0,00462	0,01429	0,00011	0,00070	0,00061	0,00061	0,11356	0,41042
12	0,00000	0,03853	0,15875	0,02647	0,01021	0,00687	0,00163	0,00013	0,00021	0,00032	0,02621	0,00002	0,00437	0,00349	0,00175	0,00005	0,00465	0,01466	0,00012	0,00071	0,00063	0,00063	0,11388	0,41367
13	0,00000	0,03872	0,15952	0,02692	0,01024	0,00689	0,00179	0,00016	0,00021	0,00033	0,02645	0,00002	0,00443	0,00353	0,00175	0,00005	0,00467	0,01499	0,00012	0,00071	0,00065	0,00065	0,11414	0,41630
14	0,00000	0,03885	0,16010	0,02724	0,01026	0,00691	0,00197	0,00019	0,00021	0,00033	0,02662	0,00002	0,00448	0,00355	0,00176	0,00006	0,00469	0,01525	0,00012	0,00071	0,00066	0,00066	0,11435	0,41832
15	0,00000	0,03894	0,16055	0,02749	0,01028	0,00692	0,00220	0,00022	0,00021	0,00033	0,02672	0,00002	0,00451	0,00356	0,00176	0,00006	0,00469	0,01543	0,00012	0,00071	0,00067	0,00067	0,11449	0,41990
16	0,00000	0,03901	0,16085	0,02768	0,01029	0,00693	0,00234	0,00025	0,00021	0,00033	0,02679	0,00002	0,00453	0,00357	0,00176	0,00006	0,00470	0,01556	0,00013	0,00071	0,00068	0,00068	0,11461	0,42102
17	0,00000	0,03906	0,16105	0,02781	0,01029	0,00694	0,00244	0,00029	0,00022	0,00034	0,02684	0,00002	0,00455	0,00357	0,00176	0,00006	0,00470	0,01566	0,00013	0,00071	0,00068	0,00068	0,11470	0,42183
18	0,00000	0,03910	0,16119	0,02791	0,01030	0,00694	0,00254	0,00031	0,00022	0,00034	0,02687	0,00002	0,00456	0,00358	0,00176	0,00006	0,00470	0,01574	0,00013	0,00071	0,00069	0,00069	0,11478	0,42244
19	0,00000	0,03913	0,16129	0,02799	0,01030	0,00694	0,00263	0,00033	0,00022	0,00034	0,02688	0,00002	0,00457	0,00358	0,00176	0,00007	0,00470	0,01580	0,00013	0,00071	0,00069	0,00069	0,11484	0,42292
20	0,00000	0,03915	0,16137	0,02805	0,01030	0,00694	0,00273	0,00035	0,00022	0,00034	0,02689	0,00002	0,00457	0,00358	0,00176	0,00007	0,00470	0,01585	0,00013	0,00071	0,00070	0,00070	0,11488	0,42332
21	0,00000	0,03917	0,16142	0,02809	0,01031	0,00695	0,00282	0,00036	0,00022	0,00034	0,02690	0,00002	0,00458	0,00358	0,00176	0,00007	0,00470	0,01588	0,00013	0,00071	0,00070	0,00070	0,11491	0,42362
22	0,00000	0,03918	0,16146	0,02813	0,01031	0,00695	0,00288	0,00037	0,00022	0,00034	0,02690	0,00002	0,00458	0,00358	0,00176	0,00007	0,00470	0,01590	0,00013	0,00071	0,00072	0,00072	0,11493	0,42383
23	0,00000	0,03918	0,16149	0,02816	0,01031	0,00695	0,00294	0,00037	0,00022	0,00034	0,02690	0,00002	0,00458	0,00358	0,00176	0,00007	0,00470	0,01592	0,00013	0,00071	0,00072	0,00072	0,11495	0,42399
24	0,00000	0,03918	0,16151	0,02817	0,01031	0,00695	0,00297	0,00037	0,00022	0,00034	0,02690	0,00002	0,00459	0,00358	0,00176	0,00007	0,00470	0,01594	0,00013	0,00071	0,00072	0,00072	0,11496	0,42409
25+	0,00000	0,03919	0,16152	0,02818	0,01031	0,00695	0,00300	0,00037	0,00022	0,00034	0,02691	0,00002	0,00459	0,00358	0,00176	0,00007	0,00470	0,01595	0,00013	0,00071	0,00072	0,00072	0,11497	0,42416
m/2	0,00000	0,01959	0,08076	0,01409	0,00515	0,00347	0,00150	0,00019	0,00011	0,00017	0,01345	0,00001	0,00229	0,00179	0,00088	0,00003	0,00235	0,00797	0,00007	0,00036	0,00035	0,00035	0,05748	0,21208
Medyan																								
Yıl	0,0000	0,8476	1,2401	3,3852	8,8022	8,8576	11,106	13,925	17,339	1,8668	1,4084	1,762	2,5977	3,9904	0,772	8,7197	1,2947	3,8935	3,1793	1,3348	4,4232	0,7043	0,9942	

Tablo 3. 5510 Sayılı Kanun'un 4/1-a Bendine Tabi Sigortalıların Çoklu Azalan Hayat Tabloları, 2010 Erkek

S. Yılı	CQ ₁	CQ ₂	CQ ₃	CQ ₄	CQ ₅	CQ ₆	CQ ₇	CQ ₈	CQ ₉	CQ ₁₀	CQ ₁₁	CQ ₁₂	CQ ₁₃	CQ ₁₄	CQ ₁₅	CQ ₁₆	CQ ₁₇	CQ ₁₈	CQ ₁₉	CQ ₂₀	CQ ₂₁	CQ ₂₂	CQ _{toplam}
0	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
1	0,00075	0,01174	0,05964	0,00360	0,00408	0,00227	0,00007	0,00001	0,00004	0,00007	0,01008	0,00002	0,00072	0,00000	0,00012	0,00001	0,00073	0,00146	0,00005	0,00010	0,00004	0,00004	0,04062
2	0,00212	0,01490	0,09394	0,00675	0,00589	0,00337	0,00014	0,00002	0,00005	0,00012	0,01516	0,00004	0,00135	0,00000	0,00016	0,00001	0,00130	0,00338	0,00009	0,00016	0,00009	0,00009	0,05138
3	0,00359	0,01707	0,11854	0,01006	0,00712	0,00414	0,00022	0,00002	0,00007	0,00016	0,01915	0,00005	0,00193	0,00000	0,00020	0,00002	0,00170	0,00550	0,00013	0,00019	0,00014	0,00014	0,05821
4	0,00448	0,01886	0,13690	0,01299	0,00798	0,00469	0,00071	0,00006	0,00008	0,00019	0,02250	0,00007	0,00242	0,00000	0,00023	0,00003	0,00197	0,00765	0,00017	0,00021	0,00020	0,00020	0,06317
5	0,00487	0,02025	0,14997	0,01540	0,00857	0,00508	0,00104	0,00008	0,00009	0,00022	0,02513	0,00007	0,00283	0,00000	0,00025	0,00005	0,00217	0,00962	0,00019	0,00023	0,00026	0,00026	0,06622
6	0,00505	0,02135	0,15953	0,01739	0,00899	0,00536	0,00127	0,00010	0,00010	0,00024	0,02718	0,00008	0,00315	0,00000	0,00029	0,00006	0,00234	0,01131	0,00021	0,00024	0,00030	0,00030	0,06838
7	0,00513	0,02217	0,16665	0,01905	0,00931	0,00557	0,00148	0,00011	0,00011	0,00026	0,02872	0,00008	0,00341	0,00000	0,00035	0,00007	0,00247	0,01275	0,00024	0,00026	0,00034	0,00034	0,07002
8	0,00517	0,02276	0,17191	0,02032	0,00955	0,00573	0,00165	0,00013	0,00011	0,00027	0,02988	0,00008	0,00362	0,00000	0,00039	0,00008	0,00257	0,01389	0,00025	0,00027	0,00038	0,00038	0,07123
9	0,00519	0,02324	0,17594	0,02136	0,00972	0,00584	0,00183	0,00014	0,00012	0,00028	0,03077	0,00008	0,00379	0,00000	0,00045	0,00009	0,00265	0,01482	0,00026	0,00027	0,00041	0,00041	0,07215
10	0,00521	0,02363	0,17911	0,02222	0,00987	0,00593	0,00199	0,00015	0,00012	0,00029	0,03149	0,00009	0,00393	0,00000	0,00050	0,00010	0,00272	0,01558	0,00028	0,00028	0,00043	0,00043	0,07288
11	0,00522	0,02397	0,18164	0,02294	0,00998	0,00601	0,00215	0,00017	0,00013	0,00030	0,03209	0,00009	0,00404	0,00000	0,00054	0,00011	0,00278	0,01625	0,00029	0,00028	0,00045	0,00045	0,07350
12	0,00522	0,02427	0,18370	0,02356	0,01007	0,00607	0,00233	0,00019	0,00013	0,00031	0,03259	0,00009	0,00413	0,00000	0,00057	0,00012	0,00282	0,01682	0,00030	0,00029	0,00047	0,00047	0,07399
13	0,00523	0,02455	0,18539	0,02410	0,01014	0,00613	0,00260	0,00022	0,00013	0,00032	0,03299	0,00009	0,00421	0,00000	0,00059	0,00013	0,00286	0,01733	0,00031	0,00029	0,00049	0,00049	0,07444
14	0,00523	0,02475	0,18668	0,02454	0,01019	0,00617	0,00280	0,00026	0,00013	0,00032	0,03330	0,00009	0,00428	0,00000	0,00060	0,00014	0,00289	0,01775	0,00031	0,00029	0,00050	0,00050	0,07478
15	0,00523	0,02491	0,18770	0,02491	0,01024	0,00620	0,00298	0,00029	0,00013	0,00032	0,03355	0,00009	0,00433	0,00000	0,00061	0,00015	0,00291	0,01808	0,00032	0,00030	0,00051	0,00051	0,07505
16	0,00523	0,02504	0,18849	0,02520	0,01028	0,00623	0,00312	0,00031	0,00014	0,00033	0,03373	0,00009	0,00436	0,00000	0,00061	0,00015	0,00293	0,01837	0,00033	0,00030	0,00052	0,00052	0,07526
17	0,00523	0,02515	0,18911	0,02545	0,01031	0,00625	0,00326	0,00034	0,00014	0,00033	0,03387	0,00009	0,00440	0,00000	0,00061	0,00016	0,00294	0,01860	0,00033	0,00030	0,00053	0,00053	0,07543
18	0,00523	0,02524	0,18961	0,02565	0,01033	0,00626	0,00340	0,00036	0,00014	0,00033	0,03398	0,00009	0,00442	0,00000	0,00061	0,00016	0,00295	0,01881	0,00034	0,00030	0,00054	0,00054	0,07559
19	0,00523	0,02531	0,19000	0,02582	0,01035	0,00628	0,00353	0,00038	0,00014	0,00033	0,03407	0,00009	0,00444	0,00000	0,00061	0,00016	0,00296	0,01897	0,00034	0,00030	0,00055	0,00055	0,07571
20	0,00523	0,02537	0,19032	0,02596	0,01037	0,00629	0,00368	0,00039	0,00014	0,00034	0,03414	0,00009	0,00446	0,00000	0,00061	0,00017	0,00296	0,01911	0,00035	0,00030	0,00055	0,00055	0,07582
21	0,00523	0,02543	0,19058	0,02608	0,01038	0,00630	0,00382	0,00041	0,00014	0,00034	0,03419	0,00009	0,00448	0,00000	0,00061	0,00017	0,00297	0,01923	0,00035	0,00030	0,00056	0,00056	0,07592
22	0,00523	0,02548	0,19078	0,02618	0,01039	0,00630	0,00398	0,00042	0,00014	0,00034	0,03424	0,00009	0,00450	0,00000	0,00061	0,00017	0,00297	0,01933	0,00036	0,00030	0,00056	0,00056	0,07600
23	0,00523	0,02552	0,19095	0,02625	0,01040	0,00631	0,00414	0,00043	0,00014	0,00034	0,03427	0,00010	0,00451	0,00000	0,00062	0,00017	0,00297	0,01942	0,00036	0,00030	0,00057	0,00057	0,07606
24	0,00523	0,02555	0,19108	0,02631	0,01040	0,00631	0,00433	0,00045	0,00014	0,00034	0,03430	0,00010	0,00451	0,00000	0,00062	0,00017	0,00298	0,01948	0,00036	0,00030	0,00057	0,00057	0,07611
25+	0,00523	0,02556	0,19117	0,02636	0,01041	0,00632	0,00451	0,00045	0,00014	0,00034	0,03432	0,00010	0,00452	0,00000	0,00062	0,00017	0,00298	0,01953	0,00036	0,00031	0,00057	0,00057	0,07615
n/2	0,00261	0,01278	0,09558	0,01318	0,00520	0,00316	0,00226	0,00023	0,00007	0,00017	0,01716	0,00005	0,00226	0,00000	0,00031	0,00009	0,00149	0,00976	0,00018	0,00015	0,00029	0,00029	0,20506
Medyan Yılı	2,3385	1,3298	2,0668	4,0782	1,6216	1,8059	11,569	13,06	3,061	3,3124	2,5013	2,6696	3,6725	0,0000	6,3377	9,1075	2,4749	5,0831	4,5859	1,933	5,6985	0,9373	2,0973

Tablo 4. 5510 Sayılı Kanun'un 4/1-a Bendine Tabi Sigortalıların Çoklu Azalan Hayat Tabloları, 2010 Toplam

S. Yılı	CQ ₁	CQ ₂	CQ ₃	CQ ₄	CQ ₅	CQ ₆	CQ ₇	CQ ₈	CQ ₉	CQ ₁₀	CQ ₁₁	CQ ₁₂	CQ ₁₃	CQ ₁₄	CQ ₁₅	CQ ₁₆	CQ ₁₇	CQ ₁₈	CQ ₁₉	CQ ₂₀	CQ ₂₁	CQ ₂₂	CQ _{Optimum}
0	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000
1	0.00056	0.01467	0.06334	0.00393	0.00469	0.00273	0.00009	0.00001	0.00005	0.00008	0.01056	0.00002	0.00085	0.00002	0.00038	0.00001	0.00109	0.00160	0.00004	0.00015	0.00006	0.00006	0.05119
2	0.00155	0.01832	0.09601	0.00725	0.00637	0.00382	0.00017	0.00002	0.00007	0.00013	0.01527	0.00003	0.00150	0.00013	0.00045	0.00001	0.00173	0.00356	0.00008	0.00024	0.00011	0.00264	0.21945
3	0.00261	0.02065	0.11858	0.01078	0.00747	0.00453	0.00025	0.00002	0.00009	0.00018	0.01885	0.00004	0.00208	0.00030	0.00051	0.00002	0.00216	0.00566	0.00011	0.00029	0.00017	0.00629	0.26466
4	0.00326	0.02255	0.13502	0.01380	0.00823	0.00502	0.00066	0.00005	0.00010	0.00021	0.02184	0.00005	0.00257	0.00049	0.00057	0.00003	0.00245	0.00776	0.00014	0.00032	0.00024	0.07404	0.29940
5	0.00354	0.02398	0.14658	0.01622	0.00875	0.00537	0.00094	0.00007	0.00011	0.00023	0.02418	0.00006	0.00295	0.00062	0.00060	0.00004	0.00266	0.00961	0.00016	0.00034	0.00029	0.07695	0.32427
6	0.00367	0.02508	0.15498	0.01818	0.00912	0.00562	0.00115	0.00009	0.00012	0.00025	0.02598	0.00006	0.00325	0.00072	0.00064	0.00005	0.00282	0.01115	0.00018	0.00036	0.00033	0.07897	0.34277
7	0.00373	0.02587	0.16117	0.01978	0.00939	0.00580	0.00133	0.00010	0.00013	0.00027	0.02731	0.00006	0.00350	0.00079	0.00070	0.00006	0.00295	0.01245	0.00020	0.00037	0.00038	0.08047	0.35678
8	0.00376	0.02643	0.16569	0.02098	0.00959	0.00594	0.00148	0.00011	0.00013	0.00028	0.02829	0.00007	0.00369	0.00083	0.00073	0.00006	0.00305	0.01345	0.00021	0.00038	0.00041	0.08154	0.36711
9	0.00377	0.02688	0.16915	0.02196	0.00974	0.00604	0.00164	0.00012	0.00014	0.00029	0.02906	0.00007	0.00384	0.00086	0.00078	0.00007	0.00312	0.01426	0.00022	0.00039	0.00044	0.08237	0.37521
10	0.00379	0.02724	0.17187	0.02277	0.00986	0.00612	0.00178	0.00013	0.00014	0.00030	0.02969	0.00007	0.00396	0.00088	0.00082	0.00008	0.00318	0.01494	0.00023	0.00039	0.00046	0.08302	0.38172
11	0.00379	0.02756	0.17405	0.02345	0.00995	0.00618	0.00194	0.00015	0.00015	0.00030	0.03020	0.00007	0.00406	0.00089	0.00085	0.00009	0.00324	0.01553	0.00024	0.00039	0.00049	0.08357	0.38715
12	0.00380	0.02783	0.17580	0.02403	0.01003	0.00624	0.00211	0.00017	0.00015	0.00031	0.03063	0.00007	0.00415	0.00091	0.00087	0.00010	0.00328	0.01603	0.00025	0.00040	0.00051	0.08401	0.39167
13	0.00380	0.02809	0.17721	0.02453	0.01009	0.00628	0.00234	0.00020	0.00015	0.00032	0.03098	0.00007	0.00422	0.00091	0.00089	0.00011	0.00331	0.01648	0.00025	0.00040	0.00052	0.08439	0.39557
14	0.00380	0.02827	0.17830	0.02492	0.01014	0.00632	0.00253	0.00023	0.00015	0.00032	0.03125	0.00007	0.00428	0.00092	0.00089	0.00012	0.00333	0.01685	0.00026	0.00040	0.00053	0.08469	0.39859
15	0.00380	0.02840	0.17916	0.02525	0.01018	0.00634	0.00271	0.00026	0.00015	0.00032	0.03146	0.00007	0.00432	0.00092	0.00090	0.00012	0.00335	0.01714	0.00027	0.00040	0.00055	0.08492	0.40101
16	0.00380	0.02851	0.17981	0.02551	0.01021	0.00637	0.00285	0.00029	0.00015	0.00033	0.03161	0.00007	0.00436	0.00092	0.00090	0.00013	0.00336	0.01738	0.00027	0.00041	0.00055	0.08511	0.40289
17	0.00380	0.02860	0.18031	0.02573	0.01023	0.00638	0.00297	0.00032	0.00016	0.00033	0.03172	0.00007	0.00438	0.00092	0.00090	0.00013	0.00338	0.01757	0.00028	0.00041	0.00056	0.08526	0.40441
18	0.00380	0.02868	0.18071	0.02590	0.01025	0.00639	0.00309	0.00034	0.00016	0.00033	0.03181	0.00007	0.00441	0.00093	0.00090	0.00013	0.00338	0.01774	0.00028	0.00041	0.00057	0.08538	0.40567
19	0.00380	0.02874	0.18103	0.02604	0.01026	0.00640	0.00321	0.00035	0.00016	0.00033	0.03188	0.00007	0.00442	0.00093	0.00091	0.00014	0.00339	0.01788	0.00028	0.00041	0.00057	0.08549	0.40670
20	0.00380	0.02879	0.18128	0.02615	0.01027	0.00641	0.00335	0.00037	0.00016	0.00033	0.03193	0.00008	0.00444	0.00093	0.00091	0.00014	0.00339	0.01799	0.00029	0.00041	0.00058	0.08558	0.40759
21	0.00380	0.02884	0.18149	0.02625	0.01028	0.00642	0.00347	0.00038	0.00016	0.00033	0.03198	0.00008	0.00445	0.00093	0.00091	0.00014	0.00340	0.01809	0.00029	0.00041	0.00058	0.08566	0.40834
22	0.00380	0.02887	0.18165	0.02633	0.01029	0.00643	0.00360	0.00040	0.00016	0.00033	0.03201	0.00008	0.00446	0.00093	0.00091	0.00014	0.00340	0.01817	0.00029	0.00041	0.00059	0.08572	0.40897
23	0.00380	0.02891	0.18178	0.02640	0.01030	0.00643	0.00373	0.00040	0.00016	0.00034	0.03204	0.00008	0.00447	0.00093	0.00091	0.00014	0.00340	0.01824	0.00030	0.00041	0.00059	0.08578	0.40951
24	0.00380	0.02893	0.18188	0.02645	0.01030	0.00643	0.00388	0.00041	0.00016	0.00034	0.03206	0.00008	0.00448	0.00093	0.00091	0.00014	0.00340	0.01829	0.00030	0.00041	0.00059	0.08582	0.40998
25+	0.00380	0.02894	0.18195	0.02648	0.01031	0.00644	0.00402	0.00042	0.00016	0.00034	0.03207	0.00008	0.00448	0.00093	0.00091	0.00014	0.00340	0.01833	0.00030	0.00041	0.00060	0.08585	0.41034
n/2	0.00190	0.01447	0.09097	0.01324	0.00515	0.00322	0.00201	0.00021	0.00008	0.00017	0.01604	0.00004	0.00224	0.00046	0.00045	0.00007	0.00170	0.00916	0.00015	0.00021	0.00030	0.04292	0.20517
Medyan Yılı	2.33126	0.98614	1.84586	3.81445	1.27719	1.44866	11.43767	13.22562	2.50763	2.81935	2.21360	2.59108	3.32774	3.87353	2.05803	8.82764	1.96082	4.75686	4.35456	1.60470	5.20090	0.83854	1.77457

Tablo 5'te 2007-2010 yılları için hesaplanan, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendi kapsamındaki tabi sigortalıların çoklu azalan hayat tablolarının SGK sisteminden ayrılış nedenlerine göre cinsiyet ayırımında medyan ayrılış yılları gösterilmektedir.

Tablo 5. Çoklu Azalan Hayat Tablolarında İşten Ayrılış Nedenlerine Göre ve Cinsiyet Ayırımında, Medyan İşten Ayrılış Yılları, 2007-2010

4/1-a Ayrılış Nedenleri	2007			2008			2009			2010		
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T
Q ₁	0,00	1,82	1,81	0,00	1,94	1,93	0,00	2,10	2,09	0,00	2,34	2,33
Q ₂	0,83	1,13	0,95	0,91	1,82	1,41	0,84	1,44	1,01	0,85	1,33	0,99
Q ₃	0,94	1,47	1,33	0,72	1,16	0,93	1,28	1,97	1,80	1,24	2,07	1,85
Q ₄	3,13	3,85	3,58	2,99	3,83	3,51	3,36	4,19	3,89	3,39	4,08	3,81
Q ₅	0,74	1,05	0,94	0,61	0,88	0,77	0,84	1,63	1,36	0,80	1,62	1,28
Q ₆	0,76	1,26	0,98	0,69	1,05	0,89	0,87	1,86	1,52	0,86	1,81	1,45
Q ₇	13,97	13,05	13,24	14,27	13,02	13,32	13,39	12,37	12,52	11,11	11,57	11,44
Q ₈	13,76	11,94	12,12	14,47	11,65	12,13	14,31	12,19	12,55	13,92	13,06	13,23
Q ₉	1,51	2,25	1,96	1,05	2,38	1,87	2,31	3,61	3,06	1,73	3,06	2,51
Q ₁₀	1,30	1,97	1,80	1,13	2,16	1,84	1,61	2,84	2,45	1,87	3,31	2,82
Q ₁₁	1,42	1,78	1,70	1,36	1,94	1,80	1,54	2,43	2,19	1,41	2,50	2,21
Q ₁₂	0,81	1,59	1,39	0,92	1,76	1,58	1,39	1,99	1,90	1,76	2,67	2,59
Q ₁₃	2,15	2,90	2,68	2,17	3,00	2,75	2,41	3,46	3,11	2,60	3,67	3,33
Q ₁₄	3,67	0,00	3,56	3,78	0,00	3,64	3,65	0,00	3,53	3,99	0,00	3,87
Q ₁₅	0,79	4,98	2,31	0,73	4,37	1,72	0,81	5,56	2,68	0,77	6,34	2,06
Q ₁₆	10,16	10,55	10,50	10,16	10,10	10,11	9,22	9,59	9,55	8,72	9,11	8,83
Q ₁₇	0,97	1,71	1,45	0,96	1,69	1,44	1,20	2,04	1,75	1,29	2,47	1,96
Q ₁₈	2,99	3,93	3,67	3,18	4,18	3,87	3,59	4,77	4,44	3,89	5,08	4,76
Q ₁₉	3,17	4,37	4,16	3,13	4,38	4,16	2,87	4,73	4,50	3,18	4,59	4,35
Q ₂₀	2,96	0,01	0,02	0,85	2,04	1,60	1,05	2,10	1,63	1,33	1,93	1,60
Q ₂₁	4,47	5,14	4,88	4,19	4,71	4,49	4,13	5,01	4,66	4,42	5,70	5,20
Q ₂₂	0,80	1,07	0,95	0,66	0,89	0,80	0,73	1,07	0,90	0,70	0,94	0,84

K: Kadın, E: Erkek, T: Toplam

Tablo 5'ten açıkça görülebileceği üzere, en yüksek medyan ayrılış yılına sahip ilk üç neden, kadın, erkek ve toplamda farklı emeklilik nedenleri olarak tespit edilmiştir. Burada önemli olan medyan ayrılış yılının miktarıdır. Çünkü bu miktar aynı zamanda kişilerin ortalama sistemde kalış sürelerini göstermektedir. Her üç neden için de, sistemde kalış süresi ne kadar çok olursa veya başka bir deyişle sistemden ayrılış süresi ne kadar uzun ve ertelenebilir olursa, sosyal güvenlik sisteminin emeklilerini güvence altına alması o kadar kolaylaşmakta ve sistemin sürdürülebilirliği artmaktadır. Diğer bir ifadeyle emekli aylığı almakta olan kişilerin, sosyal güvenlik finansmanının sürdürülebilir olması için sistemce üretilen kaynak miktarının oranı artmaktadır. 2007-2010 yılları arasında kadınlar için en yüksek medyan yılına sahip Q₀₇ (emeklilik/yaşlılık veya toptan ödeme) ayrılış nedenlerinin medyan ayrılış yılı 11,11 ile 14,27 yıl arasında değişmektedir. Bir yılda sigortalının 360 gün prim ödediği düşünülürse, 2007-2010 yılları arasında bu nedenle sistemden ayrılmış olan 4 (a) kapsamındaki kadınların yaklaşık 4.000 gün ile 5.137 gün arasında ortalama prim ödediklerini veya bir başka deyişle bu kadar günlük sisteme katkıdan sonra sistemden ayrıldıklarını söylemek mümkün olmaktadır.

4/1-a bendi kapsamındaki kadınlar, 2007-2010 yılları arasında diğer ayrılış nedenleri olan Q₀₈ (emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması) için 13,76 ile 14,47 yıl arasında, Q₁₆ (malulen emeklilik) için ise 8,72 ile 10,16 yıl arasında sistemde kalıp, belirtilen nedenlerle ayrılmışlardır.

2007-2010 yılları arasında erkekler için ilk üç sistemden ayrılış nedeninin medyan yıllarına bakıldığında bu süreler, Q₀₇ (emeklilik/yaşlılık veya toptan ödeme) için 11,57 ile 13,05 yıl, Q₀₈ (emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması) için 11,65 ile 13,06 yıl ve Q₁₆ (malulen emeklilik) için ise 9,11 ile 10,55 yıl olarak hesaplanmıştır.

Toplamda ise, 2007-2010 yılları için medyan yıllar, Q₀₇ (emeklilik/yaşlılık veya toptan ödeme) için 11,44 ile 13,24 yıl, Q₀₈ (emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması) için 12,12 ile 13,23 yıl, Q₁₆ (malulen emeklilik) için ise 8,83 yıl ila 10,50 yıl arasında değişmektedir.

20/05/2006 tarihinde 5502 sayılı Kanun'la, devredilen kurumlar Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve SSK'nın, SGK'nın çatısı altında birleşmesi ve daha sonra çıkarılan 5510 sayılı Kanunla emeklilik yaşlarının yeniden düzenlenmesini öngören hükümlerle, emeklilik yaşları kademeli olarak yükseltilmiş ve emekli olma prim ödeme gün sayıları gibi diğer şartlardaki düzenlemelerle kişilerin daha uzun süre sistemde kalmaları, böylece sisteme daha çok katkıda bulunmaları sağlanmıştır.

Bu durum ileriki yıllarda emekliliğin şimdiye kadar üzerinde durduğumuz (Q₀₇ ve Q₀₈) iki çeşidi ile ilgili ayrılış nedenlerini de etkileyecek olması sebebiyle önemlidir. Alınan tedbirler, çıkarılan kanun ve yönetmeliklerle sigortalılıktan ayrılışların zorlaştırılması veya kesintiye uğramadan devam edilmesi sağlandığında, sisteme kişiler tarafından yapılacak katkılar çoğalacak ve bu nedenlerle sistemden ayrılışlar azalacaktır. Böylece medyan sigortalılık yılları artacaktır. Başka bir ifadeyle, sigortalıların sistemde daha uzun kalması sağlanmış olacaktır.

Örneğin yine Tablo 5'ten, hem kadınlar hem de erkekler için Q₀₄ (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) ayrılış nedeninin medyan ayrılış yılı 2,99 ila 4,19 yıl arasında değişmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi feshi nedeninin, zorlaştırıcı kanun ve yönetmeliklerle yeniden düzenlenerek, kişinin iş hayatına devam etmesinin ve daha çok prim ödemesinin sağlanması sonucu, işten ayrılma medyan yılında artış sağlanacaktır.

Q₀₆ (deneme süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi) ayrılış nedeninde, deneme süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin zorlaştırıcı birtakım sebeplere bağlanması, bu nedenle 0,76 ile 1,81 yıl arasında değişen medyan yıl süresinin artmasına sebep olacaktır.

Q₂₁ (toplu işçi çıkarma) ayrılış nedeninde, toplu işçi çıkarma nedeniyle sistemden ayrılmak zorunda kalan kişilerin başka bir kurum ve kuruluşta işe devam ederek sigortalılıklarını sürdürmeleri ile ilgili yasal düzenlemeler ya da işverenlere sağlanacak çeşitli yardımlarla veya teşviklerle işverene destek olunması sonucunda, bu nedenle 4,13 ila 5,70 yıl arasında gerçekleşen ayrılış medyan yılının yükselmesine, dolayısıyla sistemde kişilerin daha fazla kalarak sisteme destek olmalarına yol açacaktır.

Yukarıda belirtilen örneklerde olduğu gibi, sosyal güvenlik sisteminde yer alan tüm ayrılış nedenlerinin detaylı bir çoklu azalan hayat tablosu analiziyle gözden geçirilip, ayrılma medyan yıllarının yükseltilmesi yolunda derinlemesine yapılacak araştırmalar ve bu araştırmalara dayanılarak alınacak tedbir ve planlanacak politikalar, Türkiye sosyal güvenlik sisteminin iyileşmesinde büyük fayda sağlayacaktır.

Çalışmada tartışılan bulgular ışığında elde edilen sonuçlar ilgili mevzuatlar çerçevesinde maddeler halinde aşağıda sıralanmıştır:

1. İş kazası sonucu ölüm sebebiyle işten ayrılma incelendiğinde, tüm sigortalılar içinmedyan ayrılış yılının 1,39 ila 2,59 yıl arasında değişmekte olduğu gözlemlenmektedir. Bu verilere göre, iş kazalarının ortalama olarak işe girilen ilk 2 yılda meydana geldiği ve bu nedenle iş kazasına bağlı ölümlere sebep olduğu görülmektedir. Buna istinaden, gerek eğitim sisteminin, gerekse işletme oryantasyon programlarının sigortalı işçiye işini nasıl güvenli bir şekilde yapacağını tam olarak öğretmediği ve iş kazasına bağlı ölümlerin çoğunlukla tecrübesizlikten kaynaklandığı sonucu çıkarılabilir. 5510 sayılı Kanun'la çıkarılan yönetmeliklerle belirlenen iş kolları, tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlere göre derecelere ayrılmaktadır (Resmi Gazete, 2006). Buna göre tehlike sınıf ve derecesi yüksek olan iş kollarından başlamak üzere, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili kurum ve kuruluşlarda çalışan işçi ve bunların işverenlerine düzenlenecek olan süreklilik niteliği taşıyan ve eğitilmiş uzmanlarca verilecek eğitimlerin artırılması ve yaygınlaştırılması ve bu eğitimlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili denetim elemanlarınca da kuralına uygun verilip verilmediğinin sıkı ve düzenli bir şekilde denetlenmesinin kazaları önlemede yararlı olacağı düşünülmektedir.
2. İşyerinin kapanması nedeniyle işten ayrılışlar için medyan yıllara bakıldığında, bu sebeple sistemden ayrılan işçilerin 2,68 ila 3,33 yıl arasında sistemde kaldıkları görülmektedir. Buna göre, işyerleri için ortalama olarak ilk 3 yıl, istikrarın sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda işyerlerinin kapanmadan faaliyetlerinin devam etmesine yönelik çeşitli teşvik edici unsurlarla iş kaybına neden olacak etmenlerin ortadan kaldırılması önerilmektedir.
3. Belirli süreli iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanununa göre aksi kararlaştırılmadıkça, sürenin bitiminde veya sözleşmenin amacına ulaşmasıyla kendiliğinden sona erer (Resmi Gazete, 2003). Taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur. Ancak, sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına karşın işçi çalışmaya devam eder, işveren de onaylarsa, sözleşme aynı süre için (en çok bir yıl) yenilenmiş sayılır. Buna göre, medyan yıllar incelendiğinde kadınlarda ortalama 8,5 ay, erkeklerde ise ortalama 1,5 yılda belirli iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işten ayrılmalar gerçekleşmektedir. Kadınlarda bu süre daha düşüktür. Bu konuda geliştirilecek yeni yaptırımlarla sigortalı olarak işe devam etme yılı artırılmalıdır.
4. 4857 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesine göre, "*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir*" ibaresiyle iş sözleşmelerinin türleri belirtilmiştir. Ayrıca, aynı Kanun'un 15 inci maddesinde "*Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir*" hükmüyle, deneme süresinin 2 ay olduğu, toplu iş sözleşmeleriyle en fazla 4 aya uzatılabileceği açıkça belirtilmiştir. Ancak, bu çalışmada yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlara göre, sigortalıların, deneme süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından ya da işçi tarafından feshi ile işten

ayrılış yıllarına bakıldığında, medyan yılının yaklaşık olarak kadınlarda 8 ay, erkeklerde ise 1,4 yıl olduğu gözlemlenmektedir. Buradan yola çıkarak, işten ayrılışlarda deneme sürelerine genel olarak riayet edilmediği görülmektedir.

5. 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendi kapsamında çalışan kadın işçilerin medyan yıllarına bakıldığında, işe girdikten yaklaşık olarak 3,7 yıl ila 4 yıl sonra evlenmeleri dolayısıyla işten ayrılış yaptıkları görülmektedir. Bu konuda, evlenen kadınların işe devam etmelerini sağlayacak teşvik edici unsurların belirlenmesi gerekmektedir. 4857 sayılı Kanun'a göre evlenen kadın sigortalı, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile işinden ayrılırsa, işveren kendisine kıdem tazminatı ödemektedir. Eski uygulamada, evlenen kadın işçi, kendisi ve işvereni tarafından SGK'ya ödenen primleri toptan ödeme şeklinde alabilmekteyken, 5510 sayılı Kanun'la bu uygulama kaldırılmıştır. Toptan ödemenin kaldırılması, kadın işçilerin sosyal güvenlik sisteminde kalmalarının teşviki açısından olumlu bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir.
6. İşyerinde kampanya bitimi nedeniyle işten ayrılan kadın sigortalılar yaklaşık 8 ay, erkek sigortalılar ise 5 yıl sistemde kalmaktadırlar. Kampanya dönemlerinde yoğun çalışmayı gerektiren işlerde kadınların sistemde kalma süresi, erkeklere göre oldukça kısa olarak gözlemlenmektedir. Erkek ve kadınlar arasında sistemde kalma medyan yılları açısından yaklaşık 4 yıllık bir fark olması önemli bulunmuştur. Kampanya bitimi nedeniyle işten çıkarılan sigortalılara ilişkin olarak çalışmalar yapılmalıdır.
7. Askerlik sebebiyle işten çıkarımlarda, askerlik bitiminde sigortalının yeniden işe devam etmesi gerektiği kati yaptırımlarla hükme bağlanmalıdır. Bu durumda işverenin işçiyi işten çıkarmaması ve askerlik hizmetinden dönen işçinin sistemde kalması sağlanmalıdır. Askerlik sebebiyle sigortalılıktan ayrılma medyan yılı yaklaşık olarak 2 yıldır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31 inci maddesinde "*Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı gündün başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır*" ibaresi yer almaktadır. Yine aynı maddeye göre, herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat ödemektedir. Bu hükümde belirtilen yaptırımlar artırılarak, askerlik nedeniyle işten ayrılan erkek işçilerin askerlik hizmetinden döndüklerinde, işten çıkarılmamaları ve sistemde kalmalarını sağlayıcı önlemler desteklenmeli ve sigortalılar bu konuda bilgilendirilmelidir.
8. Toplu işten çıkarmalarda sistemde kalma medyan yılı kadınlarda yaklaşık 4 yıl, erkeklerde ise 5 yıl olarak bulunmuştur. Buna göre, toplu işçi çıkarmalarında kadınların erkeklerden daha çok etkilendiği söylenebilir. Toplu işçi çıkarmayla ilgili, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. İşveren toplu işçi çıkarmalarında mutlaka bir neden belirtmek zorundadır. Bildirimden sonra işyeri

sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir. Bu hususta işçiler için toplu işçi çıkarımına sebebiyet verecek durumlarda gerekli belgeler incelenerek işverenlere mali destek verilebilir ya da çıkarılan işçilerin tekrar işe alımları kolaylaştırılabilir.

9. 2007-2010 yılları için, işten ayrılış nedenlerine göre bu çalışmada hazırlanan nedenlere göre kişi sayılarının dağılımından oluşan matristeki işten ayrılan kişilerin yüzde oranlarına baktığımızda, ortalama olarak kadın sigortalıların %38,5'i, erkek sigortalıların ise %43,5'i "*Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi (İstifa)*" nedeniyle işlerinden ayrılmışlardır. Tüm ayrılış nedenleri arasında, en yüksek orana sahip bu nedenle ayrılan sigortalıların medyan yılı, bir başka deyişle ortalama sigortalılıkta geçirdikleri süreleri, yaklaşık olarak kadınlarda 1 yıl, erkeklerde ise 1,7 yıl olarak tespit edilmiştir. Buna göre, bu sebeple işten ayrılan 4(a) kapsamındaki sigortalıların, sistemde kalma süresinin oldukça kısa olduğu gözlemlenmiştir. Bu değerlendirmeler ışığında, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işçinin kendi isteğiyle sözleşmeyi feshetmesi, diğer bir ifade ile işinden istifa etmesine sebep olan unsurların tespit edilerek, bu konuda işçilerin sistemde daha uzun kalmalarına yönelik çalışmalar başlatılmalıdır. İşten ayrılışların çok fazla olması ve 1 yıl gibi kısa süreli sigortalılık süresi sonucu, sigortalı işçinin mevcut işinden istifa etmesi, işgücü politikası açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de güvenceli esneklik modellerinin uygulamaya geçirilmesi çalışmalarına hız verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Böylece sigortalılara, hızlı iş değiştirme süreçleri ile başa çıkmalarında yardımcı olacak, işsizlik dönemlerini kısaltacak ve yeni işlere geçişi basitleştirecek etkili aktif işgücü piyasası politikalarıyla kolaylıklar sağlanabilir.

Ayrıca, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa) ayrılış nedeniyle ilgili, 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 24'te "*İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı*" hükmünde süresi belirli olsun veya olmasın işçiye, ana başlıklar halinde; sağlık sebebi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebeplerle (ayrıntısı belirtilen kanun maddesinde mevcuttur) iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilme olanağı tanınmıştır. Bu sebeplerin yapılacak çalışmalarla ayrıntılı olarak değerlendirilmesi önerilmektedir.

10. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi nedeniyle işten ayrılışlarla ilgili medyan yılı ortalama olarak kadınlarda 3,2, erkeklerde 4 yıldır. Bu konuda, çalışanların işe sürekli olarak uyum sağlama yeteneklerini ve istihdam edilebilirliklerini sağlayacak kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri geliştirilerek sistemde kalma süresi uzatılabilir.
11. 5510 sayılı Kanun'a göre malulen emeklilik şartları, 1800 gün prim ödeme ve en az 10 yıllık sigortalılık süresi olup, başkasının bakımına muhtaç ise 1800 gün prim ödemesi yeter koşuldur. Malulen emeklilik nedeniyle işten ayrılan sigortalıların medyan yılı yaklaşık 10 yıl olarak bulunmuştur.
12. Emeklilik veya toptan ödeme ve emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması nedeniyle ayrılan sigortalıların medyan yılı yaklaşık olarak 13 yıldır. Bu hususta iki olasılık göze çarpmaktadır. Birincisi, sigortalılar 13 yıl sistemde kalarak emekli (ya da toptan ödeme) olmakta, emekli aylığı almasa bile yaşını beklemekte ve sisteme prim olarak katkısı olmamasıdır. 5510 sayılı Kanunla emeklilik süreleri kademeli olarak

artırılarak sistemde kalma süresi uzatılmıştır. İkincisi, bu sigortalılar 4/1-b ve/veya 4/1-c bendi kapsamındaki geçmiş sigortalılıklarını hizmet birleştirmesi yoluyla birleştirerek emeklilik ya da toptan ödeme şartlarını taşımaları halinde emekli olmaktadır. Burada geçirilen sigortalılık süresi, sigortalı kişinin ilk işten ayrılışına göre hesaplandığı için, kişilerin emekli olmadan önce, yaklaşık son 13 yılını 4/1-a bendi kapsamında geçirdikleri söylenebilir.

- 13.** İşten çıkış nedenlerinden ölüm sebebiyle sistemden çıkanlar, tüm sisteme kayıtlı sigortalıların, yaklaşık olarak %0,05'ini temsil etmektedirler. Yine ölüm nedeniyle sistemden ayrılan sigortalıların, yaklaşık olarak %90'ını erkek sigortalılar oluşturmaktadır. Medyan yıllara baktığımızda ise, ortalama olarak kadınlarda 3,1 yıl erkeklerde ise 4,5 yıl, 5510 sayılı Kanun'un 4(a) bendi kapsamında geçirilen iş hayatı sonrasında sigortalının öldüğü görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2008 *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi ve Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırmaları*'na dayalı verilerine göre, 2007-2010 yılı için "belli bir yıldaki ölümlerin yıl ortası nüfusa oranı" olarak ifade edilen kaba ölüm hızları, ortalama % 6,3'tür. 2007-2010 yılları arası SGK verilerine göre ise, kaba ölüm hızları ortalama olarak kadınlarda % 0,2, erkeklerde % 0,6 ve toplamda % 0,5 olarak hesaplanmaktadır. Bu verilere göre, sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olarak çalışan 4(a) kapsamındaki zorunlu sigortalıların kaba ölüm hızlarının, Türkiye ortalamasına göre oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bu eksikliğin sebebinin işten ayrılış bildirgesiyle SGK'ya gönderilen ölümlerin eksik bildiriminden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sigortalılara ilişkin kaba ölüm hızlarının, Türkiye ortalamasına göre düşük olmasının diğer bir sebebi olarak, sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmaları gereği, sağlıkla ilgili sorunlarında hastane, doktor, ilaç gibi genel sağlık sigortasının öngördüğü sağlık yardımlarına kolaylıkla ulaşabilen, daha sağlıklı bir kitleden medyana geldikleri söylenebilir. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2010 yılında işgücünün yaklaşık %40'ına denk gelen kayıt dışı istihdamda çalışanların sisteme kayıtları gerçekleşirse, daha sağlıklı yaşamaları için genel sağlık sigortasının öngördüğü sağlık yardımlarına da ulaşabilmeleri söz konusu olacaktır.
- 14.** Statü değişikliği sebebiyle işten ayrılanların medyan yılı ortalama olarak 1,5 yıldır. Bu sebeple işten ayrılmalar olabilmekte, yapılan sözleşmelerin niteliği değişebilmektedir. Bu durumların değerlendirilmesi ve sosyal güvenlik sisteminde kalma süresini artırıcı çalışmaların düzenlenmesi önerilmektedir.
- 15.** Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli sebebiyle SGK'ya işten ayrılış bildirgesi verenler ortalama olarak kadınlarda medyan 3,5 yıl erkeklerde ise medyan 4,5 yıl sigortalı kalmışlardır. Bu nedenle işten ayrılma, işverenin işçiyi hak kaybına uğratmadan kendine ait farklı bir işyerine nakledebilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Buradan görüldüğü üzere şirketler yaklaşık 4 yıllık bir deneyim süresi sonucunda işçilerini diğer işyerlerine nakledebilmektedirler.
- 16.** Türkiye'nin kadın istihdam oranı, Avrupa Birliği (AB) ülkeleriyle karşılaştırıldığında oldukça düşüktür. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen Lizbon Stratejisi'nde belirlendiği üzere, AB üye ülkeleri 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranını % 60 seviyesine çıkarmayı hedeflerken, Türkiye'de bu oran, Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2010 yılı itibarıyla % 24 seviyesindedir. Bu çalışmada, 2007-2010 yılları için hesaplanan medyan zamanlara bakıldığında, emeklilik nedenleri hariç olmak üzere diğer tüm nedenlere göre, kadın sigortalıların erkeklere kıyasla, daha kısa

çalışma süresi sonucunda işten ayrıldıkları görülmektedir. Bu sonuçlar, Türkiye’de kadın istihdamı konusunun istihdam politikalarının merkezinde yer alması gerektiğini göstermektedir. Buna göre kadınların istihdamının artırılması çalışmalarının yanı sıra, kadın istihdamının devamlılığına yönelik çalışmaların da desteklenmesi büyük önem arz etmektedir.

17. Diğer nedenler, disiplin kurulu kararı ile fesih, gazeteci tarafından sözleşmenin feshi, işçi tarafından işveren ahlak ve iyi niyet kuralına aykırı davranışı nedeniyle fesih, işveren tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih, işçi tarafından sağlık nedeniyle fesih, işçi tarafından zorunlu nedenlerle fesih, işveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih, işveren tarafından sağlık nedeniyle fesih, işyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih, vize süre bitimi, Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih, 4046 sayılı Kanununun 21. maddesine göre özelleştirme nedeniyle fesih ile sigortalılar ortalama kadınlar 7 ay, erkekler 1 yıl sonunda işten ayrılmaktadırlar. Bu konuda sigortalıların sistemde daha uzun kalma sürelerine ilişkin çalışmalar yapılmalıdır.

3. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bulgular bölümünde işten ayrılmanın hangi durumlardan kaynaklanabileceği, sistemde kalma medyan yılları ve bununla ilgili değerlendirmeler ve çözüm önerileri sunulmuştur. Burada değinilen tüm nedenlerin ayrı ayrı bir konu olarak değerlendirilerek, ileride yapılacak olan veya yapılması planlanan çeşitli çalışmalara kaynak niteliğinde olması beklenmektedir.

En önemli konulardan biri olan Türkiye’nin kadın istihdam oranı, Avrupa Birliği (AB) ülkeleriyle karşılaştırıldığında oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da kadınların işten ayrılış medyan yılları erkeklere göre düşük bulunmuştur. Kadınların istihdamını artırmayı hedefleyen politika ve uygulamaların yanı sıra, istihdamda kalmalarını sağlayıcı politikaların da hızlıca geliştirilmesi ve uygulamaya konması büyük önem arz etmektedir.

En yaygın işten ayrılma nedeni olarak belirlenen, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa) sebebiyle işten çıkışların bu kadar yüksek oranda olmasının nedenlerinin sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan etraflıca değerlendirilmesi önemlidir. İşverenin işçiyi istifaya zorlaması ve kıdem tazminatı ödemekten kaçınması gibi unsurların istihdamı ve verimliliği etkilediği göz önünde bulundurulmak koşuluyla, yapılacak çalışmalarda bu gibi unsurların da özenle değerlendirilmesi önerilmektedir.

Genel bir değerlendirmeye, gelişen teknoloji ve sosyo-ekonomik koşullar çerçevesinde esnek çalışma yöntemleri, güvenceli esneklik modeli, iş organizasyonları ve planlamaları ile iş sağlığı ve güvenliği koşulları geliştirilmeli; daimi eğitim yoluyla işletmelerin ve çalışanların sürekli değişen piyasa koşullarına, zamanında ve etkin biçimde uyumlarıyla, kısa ve uzun dönemli işsizlerin güncel işgücü piyasası koşullarına uyumlu eğitim almaları sağlanmalıdır. Ayrıca sigortalıların işgücü verimliliği ve işgücü kullanımını teşvik etmeli, dolayısıyla büyüme ve yeni işlere katkı sağlayacak işgücü piyasasıyla uyumlu ihtiyaçlar ve daha etkin işgücü piyasası beklentilerinin desteklenmesi sağlanmalıdır. Böylece, uyumlu işgücü piyasa ihtiyaçlarını ve bu konuda dünyada yapılmış en iyi uygulama örneklerini sunarak, daha iyi ve işgücü piyasasıyla daha ilgili becerilerle insanları donatmayı amaçlayan girişimler desteklenmelidir. Bu doğrultuda geliştirilecek ve uygulanacak düzenlemelerle sosyal güvenlik sistemi kapsamında sigortalı kalma

sürelerinin uzamasına olanak tanınacak, dolayısıyla 2011 ilk 7 aylık dönem için % 68,5 olan, prim gelirlerinin emekli aylıkları ve sağlık ödemelerini karşılama oranının artırışı, başka bir ifadeyle sistemin en büyük finansman kaynağı olan prim gelirlerinin artışı sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

- Barclay, G.W. (1958), **Techniques of Population Analysis**. Longman press; 248 p. New York.
- Bennet, G. and Horiuchi, S. (1981), **Estimating The Completeness Of Death Registration In A Closed Population**, Population Index, vol.47, No.2, pp. 207-221.
- Hoşgör, Ş. (1983), **Mortality Pattern by Causes of Death in Urban Turkey**; Cairo Demographic Center; unpublished general diploma thesis; 40 p.; Cairo.
- Hoşgör, Ş. (2011), **Demografi Kurs Notları**, SGK Uzman-Uzman yardımcısı eğitimi, 148 p, ANKARA.
- Preston, H. S. and Bennet, G. N. (1983), **A Censuses-Based Method for Estimating Adult Mortality**; Population Studies, vol. 37, No:1.
- Shryock, H. S. and Siegel, J. S. (1982), **The Methods and Materials of Demography**; Academic Press; 575 p.; New York.
- Sivamurthy, M. And Seetharam, K. S. (1980), **Indirects Methods for Mortality Estimation**; Cairo Demographic Center; Unpublished Occasional Paper; 120 p.; Cairo.
- Suchindran Chirayath (2011), **Multiple-Decrement Life Tables**, Course Notes , Carolina Population Center of the University of North Carolina, 119 p, North Carolina.
- United Nations (1983), **Indirect Techniques for Demographic Estimation, Manual X**; Department of International Economic and Social Affairs, Population Studies No:81; 304 p.; New York.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; Resmi Gazete:16/6/2006 tarih ve 26200 sayılı
- 4857 sayılı İş Kanunu; Resmi Gazete: 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı

SUMMARY

MULTIPLE DECREMENT LIFE TABLES FOR THE SOCIAL SECURITY REGISTERED COMPULSORY INSURED PERSONS UNDER ITEM 4/1-a

In this study, the multiple decrement life tables of compulsory insured persons who are subject to the clause of 4 /1-a of the Law Number 5510 (Transferred SSK) have been created by making use of the Social Security Institution (SSI) data for the years 2007 to 2010. According to the calculated figures between the years 2007 and 2010, important causes for leaving social security system because of the retirement (old age) or lump-sum payment, median years for both women and men are respectively ranges between 11.11 and 14.27, 12.37 and 13.05 years. On the other hand, during the same period men's median years of leaving the system because of military service is ranged from 1.82 years to 2.34 years. On the way of raising the median years for both genders for whom has leaved because of their retirement, to begin to do plans from today in terms of retirement age and working time, to issue laws, are seen important implementations for the sustainability of the social security. And, it is obvious that the measures and implementations allowing people who are leaving the system due to the military service and other reasons to stay in the system are providing the continuity of the social security system contributions.