

KAMU KESİMİNDE PERSONEL VE ÜCRET REJİMİ ARAYIŞLARI

Ali ÖZTÜRK

Uzman Denetçi

Kamu Yönetimi Uzmanı

GİRİŞ:

Son yıllarda kamu kesimi çalışanlarına ödenen ücretlerde, Cumhuriyet döneminin en büyük karmaşa ve adaletsizliği yaşanmaktadır. Ortaya çıkan bu karmaşanın baş aktörü personel rejimleri olmuştur.

Ücret rejimindeki yaşanan karmaşa, ücretliler arasında büyük huzursuzluklara yol açmakta, iş verimini önemli ölçüde düşürdüğü gibi kamu hizmetini sunmakla görevli bulunan personelin kanun dışı eğilimler ve eylemlerde bulunmalarına neden olmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan 78 yıl gibi uzun bir dönemin geçmesine ve bu dönem içinde personel rejiminde düzeltmeye yönelik çalışmalar ve düzenlemeler yapılmasına rağmen, her nedense her düzenleme sonucu karmaşa bir kat daha artmış, içinden çıkılmaz hal almıştır. Çeşitli hükümetler döneminde yapılan farklı düzenlemeler de sorunun boyutunu giderek bir kat daha artırmıştır. Ücretlerin sadeleştirilmesi ve hizmet sınıfları arasında iş yoğunluğuna, iş riskine, işin önemine ve personelin işteki sorumluluk ve verim düzeyine göre adil bir ücret sisteminin belirlenmesi gerekmektedir.

Ücret düzenlemelerinin özelliklerine bakıldığında her bir düzenleme, belli toplumsal olaylara denk düşmektedir. Örneğin belli başlı personel düzenlemelerinin yapıldığı tarihlere bakıldığında bu tarihinin 1925, 1929, 1939, 1958, 1965-70, 1982 ve 1983-2000'li yıllar olduğu görülür. Tüm bu tarihler ülkenin karşılaştığı siyasal ve ekonomik dönüşüm ve krizlere denk düşmektedir. Bu nedenle personel düzenlemeleri, genellikle çıkarıldıkları dönemlerin izlerini taşımakta ve kalıcı çözüm arayışlarından çok günü kurtarma endişesini yansıtmaktadırlar. 1926-2001

yılları aralığında düzenlenen ve uygulanan ücret sistemleri, özellikleri ve meydana getirdikleri oluşumlar açısından genel bir değerlendirmeye tabi tutulacak olursa, bu düzenlemeleri üç grupta toplamak mümkündür. Bunları; 1926-1965 yılları aralığında kullanılan "barem sistemi dönemi", 1965-1983 yılları aralığında kullanılan "göstergeli sistem dönemi" ve 1983 sonrasını kapsayan "1983-2001 dönemi" olarak adlandırmak mümkündür.

Yaşanan karmaşanın boyutunu görebilmek için ücret düzenlemeleri incelenecek olursa;

I-1927-1965 DÖNEMİ

A-Dönemin Kullanılan Ücret Sistemi "Barem Uygulaması"

Barem; dar anlamda personele kadro derecesine göre ödenen ücret miktarıdır. Geniş anlamda bakıldığında ise, kadro derecelerine göre belirlenen ücret listesidir. İlk düzenlemenin yapıldığı 1452 sayılı Kanuna bakıldığında Kanuna ekli II sayılı cetvelde, kadro unvanları ve unvanların hangi dereceler alacağı, I sayılı cetvelde de kadro derecelerine karşılık olan ücretler belirlenmiştir. Ücretli; kadro cetvellerinde yazılı unvanına karşılık olan kadro derecesinin I sayılı cetvelde belirlenen ücretini alacaktır.

Barem sisteminin en belirgin özelliği; derecelerin unvanlara sıkı sıkıya bağlanmış olmasıdır. Öncelikle görev unvanları belirlenmekte sonra belirlenen bu görev unvanı için kadro dereceleri tespit edilmektedir. Ücret skalası da dereceye bağlandığından personele elde ettiği kadro unvanının gerektirdiği derecenin ücreti ödenecektir.

Kadro cetvellerine bakıldığında, bazı unvanlar için sadece bir derece belirlenmesine karşılık bazı unvanlarda bu sayı geniş tutularak birden fazla derecelerin verildiği görülmektedir. Örneğin müdür kadro unvanı için birkaç derece belirlenmesine karşılık, Umum Müdür kadrosu sadece 2. derece ile sınırlandırılmıştır. Bazı unvanlar için birden fazla kadro derecesi belirlenmesinin temelinde, kurumsal bazda bir sınırlama

yatmaktadır. Örneğin Meteoroloji Müdürlüğüne ait kadro cetvelinde müdür kadrosu 8. dereceli olarak belirlenmesine karşılık Maliye Bakanlığı ait kadro cetvelinde bu kadro derecesi 6 olarak tespit edilmiştir.

Dikey olarak yükselme ancak personelin kadro unvanını dolayısıyla da kadro derecesinin değişmesine bağlı olmasının yanında aynı derece içinde geçen süreler yatay olarak kıdem şeklinde değerlendirilmektedir. Ancak bu kıdem, sadece personelin yükselme imkanı varsa derece terfiinde dikkate alınmaktadır. Aynı derecede geçen hizmetlerin süresine göre elde edilen kıdem ücretle karşılanmamaktadır. 1452 sayılı Kanuna ekli 2 sayılı kadro cetvellerine bakıldığında bir müfettişin yükselebileceği derece azami ikinci derecedir. İkinci derecenin üstünde bir müfettiş kadrosu bulunmamaktadır. Yükselmek suretiyle ikinci dereceyi almış bir müfettişin bu derecede kalma süresi ne olursa olsun 1. dereceli müfettiş kadrosu mevcut bulunmadığından 2. dereceli müfettiş kadrosunda geçen süre ne kadar olursa olsun ücretin belirlenmesinde dikkate alınmayacaktır. Ancak bu personelin müfettiş olan bu unvanın değişmesi ve 1. derece kadrolu bir göreve atanması halinde bu kıdem dikkate alınabilecektir.

B-Barem Düzenlemeleri

Cumhuriyetle birlikte personel rejimi konusunda ilk kapsamlı düzenleme 18 Mart 1926 tarih ve 788 sayılı "**Memurin Kanunu**" ile yapılmıştır. 788 sayılı Kanunla; ilk kez "Devlet Memuru" nun tarifinin yapıldığı gibi memur ve ücretlilerin işe alınışından emekliliklerine kadar bütün çalışma şartlarının, sosyal haklarının ve yükümlülüklerinin neler olduğu belirlenmiştir.

Oldukça kapsamlı olarak yapılan bu düzenlemede; personel rejimi ile ilgili hususların düzenlenmesi yanında 1'inci maddesi ile de Devlet Memurlarının sınıf, derece, unvan ve ücretlerinin birleştirilmesi konusunda 1927 yılı içinde bir kanuni düzenlemenin yapılması istenmiştir.

788 sayılı Kanunun 2'nci maddesi hükmüne de uyularak yaklaşık bir yıl sonra 2.7.1927 tarih ve 1108 sayılı "Maaş Kanunu" düzenlenmiştir. Ancak bu Kanun hükümlerine bakıldığında; sadece memur ve ücretlilerin maaşlarının ödenmesi ve kesilmesi şartlarının belirlenmiş olup memur ve hizmetlilere ödenecek ücretlerin miktarlarına ilişkin bir düzenleme yapılmadığı görülmektedir.

Maaş ve ücretlerin miktarına ilişkin kapsamlı ilk düzenleme 8.5.1929 tarih ve 1452 sayılı "**Devlet Memurları Maaşatının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun**"la yapılmıştır. Ücret miktarlarıyla ilgili olarak yapılan bu düzenlemeyle, Devlet Memurları için (Askeri personel hariç) 20 ücret derecesi belirlenmiş ve derecelere ödenecek maaş miktarları da ekli I sayılı cetvelde gösterilmiştir.

<i>Derece</i>	<i>1 Sayılı Cetvel</i>	<i>Çarpım Katsayısı</i>	<i>Ödenecek Tutar</i>	<i>Derece</i>	<i>1 Sayılı Cetvel</i>	<i>Çarpım Katsayısı</i>	<i>Ödenecek Tutar</i>
1	150	4	600	10	40	3	108
2	125	4	500	11	35	3	98
3	100	4	400	12	30	3	84
4	90	3	288	13	25	3	75
5	80	3	256	14	22	3	66
6	70	3	210	15	20	3	60
7	60	3	180	16	18	3	56
8	50	3	150	17	16	3	52
9	45	3	126	18	14	4	49
10	40	3	108	19	12	4	45
11	35	3	98	20	10	4	40

Ancak maaş bu demek değildir ayrıca Kanunun 3'üncü maddesinde de, maaş asıllarının çarpılacağı ve toplam ücretin belirleneceği emsaller (katsayılar) belirlenmiştir. Devlet memuruna ödenecek ücret; II sayılı listedeki kadro derecesinin I sayılı listede karşılık gelen asıl ücretinin katsayı ile çarpımı ile bulunacak tutar ücretin toplamını oluşturacaktır.

Devlet, yeni kurulan Cumhuriyette Başşehir Ankara'da bulunmanın verdiği olumsuzlukları da göz önünde bulundurarak belli derecelerde bulunan kamu görevlilerine Ankara'da ikâmet zammının verilmesini de yine bu kanunla kararlaştırmıştır. Bu ödemenin asıl dayanağı 28.5.1928 tarih ve 1277 sayılı Kanunla daha önce düzenlenmiş olan "Pahalılık Zammı" dır. Gerekçesi de Ankara'da kira ve ulaşımın pahalılığının memurlar üzerindeki etkisini azaltmayı amaç edinmiş olmasıdır.

Devlet Memurları personel rejimlerine ve ücretlerine ilişkin ikinci kapsamlı düzenlemenin 30.6.1939 tarih ve 3656 sayılı **Devlet Memurları Aylıklarının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun**'la yapıldığı görülmektedir. Bu düzenlemenin dikkat çeken ilk yönü, maaş derecelerinin 20'den 15'e düşürülmesidir. Diğer önemli kısmı ise 3'üncü maddeyle, öğrenim durumuna göre memuriyete giriş dereceleri yeniden düzenlenmiş, ortaokul mezunlarının 14'üncü, lise mezunlarının 13'üncü, yüksek okul mezunlarının 11'inci, altı yıllık yüksek okul mezunlarının 10'uncu dereceden göreve alınmalarının belirlenmiş olmasıdır. Ayrıca bu düzenlemeyle Ankara'da İkamet Zammının ilk üç derecedeki memurlara da verilmesi sağlanmıştır.

<i>Maaş Aslı</i>		<i>Ödentiler</i>		<i>Toplam Ödentiler</i>
<i>Derece</i>	<i>1 Sayılı Cetvel</i>	<i>Ödenecek Tutar</i>	<i>Ankara'da İkamet Zammı</i>	
1	150	600	60	660
2	125	500	60	560
3	100	400	60	460
4	90	300	30	330
5	80	260	30	290
6	70	210	22	232
7	60	170	22	192
8	50	140	15	155
9	40	120	15	135
10	35	100	15	115
11	30	85	15	100
12	25	75	15	90
13	20	60	15	75
14	15	50	10	60
15	10	40	10	50

3656 sayılı Kanunun kabul yılı 1939 yılından itibaren 1945 yılına kadar Kanunda bir dizi değişiklikler yapılmasına rağmen ücretlerin artışı ile ilgili düzenlemeye rastlanmamaktadır. Bu sürenin 2. Dünya Savaşı dönemini kapsamı dolayısıyla bu durumun nedeni daha anlaşılır olmaktadır.

Savaş döneminin kapanmasıyla birlikte ülkemizde de ücretlerle ilgili bir dizi düzenlemelere gidilmiş olup savaş sonrası ilk düzenleme, **21.12.1945 tarih ve 4805 sayılı Kanunla** yapılmıştır. Bu değişiklikle; 3656 sayılı Kanunun 1'inci maddesi ile tespit edilmiş ücretler yeniden belirlenmiştir.

<i>DERECE</i>	<i>MAAŞ ASLI</i>	<i>TUTARI</i>	<i>DERECE</i>	<i>MAAŞ ASLI</i>	<i>TUTARI</i>
1	150	700	8	50	210
2	125	600	9	40	170
3	100	500	10	35	120
4	90	400	11	30	100
5	80	300	12	25	85
6	70	200	13	20	75
7	60	260	14	15	60

Bu Kanunla ilk kez yeni bir düzenlemeye gidilerek yeni belirlenen bu tutarlardan % 5 oranında emekli karşılığının kesilmesi ve ilgili memurun görev yaptığı kurumun bütçesinden de aynı oranda ödeneğin ayrılması kararlaştırılmıştır.

Savaş sonrası yapılan bu düzenleme yeterli görülmemekle yeni siyasi yapılanmanın da etkisiyle **28.12.1946 tarih ve 4988 sayılı Kanunla** yeni bir düzenlemeyle personel rejiminde bir dizi değişiklikler yapılmış, ücretler yeniden belirlenmiş ve değişikliğin 4'üncü maddesiyle de 14'üncü derecedekiler 13'üncü dereceye terfi etmiş sayılmışlardır.

<i>DERECE</i>	<i>MAAŞ ASLI</i>	<i>TUTARI</i>	<i>DERECE</i>	<i>MAAŞ ASLI</i>	<i>TUTARI</i>
1	150	1000	8	50	350
2	125	875	9	40	300
3	100	750	10	35	225
4	90	625	11	30	225
5	80	550	12	25	200
6	70	475	13	20	175
7	60	400	14	15	150

1959 yılına gelindiğinde, ülkemizde yaşanan aşırı enflasyon durumu yeni bir ücret düzenlemesini gerekli kılmıştır. Bu nedenle de **28.2.1959 tarih ve 7244 sayılı "Çeşitli Teadül ve Teşkilat Kanunlarıyla Diğer Kanunlarda Mevcut Aylık ve Ücret Tutarlarının Değiştirilmesi Hakkındaki Kanun"** kabul edilmiştir.

Döneminin en önemli düzenlemelerinden biri sayılacak bu Kanunun 1'inci maddesi ile Maaş Aslı ve Tutarı kavramları kaldırılarak derecelere karşılık gelen tek bir tutar belirlenmiş ve 4988 sayılı Kanunla belirlenen miktarlar tam % 100 oranında artırılmıştır. Kanunun 1'inci maddesiyle bu yapılırken 5'inci maddesiyle yeni bir düzenlemeye gidilerek hizmetliler için ayrı ücret miktarları belirlenmiştir.

<i>MEMURLAR</i>		<i>HİZMETLİLER</i>	<i>MEMURLAR</i>		<i>HİZMETLİLER</i>
<i>DERECE</i>	<i>ÜCRETLER</i>	<i>ÜCRETLER</i>	<i>DERECE</i>	<i>ÜCRETLER</i>	<i>ÜCRETLER</i>
1	2000	1250	9	800	400
2	1750	1100	10	500	350
3	1500	950	11	450	300
4	1250	800	12	400	250
5	1100	700	13	350	200
6	950	600	14	300	150
7	800	500	15	-	100
8	700	450			

1960 ihtilali sonrası ücretlerle ilgili ilk düzenleme; 27.2.1961 tarih ve 263 sayılı "**Çeşitli Teadül ve Teşkilat Kanunlarıyla Diğer Mevcut Aylık ve Ücret Tutarlarının Değiştirilmesi Hakkındaki 7244 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılması ve Bu Kanuna Bazı Hükümler Eklenmesine Dair Kanun**"la yapılmış olup 7244 sayılı Kanunun 1, 5, 7, 8, 9 ve 10'uncu maddelerinde belirlenen ücretlere %35 oranında zam yapılması öngörülmüştür.

<i>DERECE</i>	<i>7244 MAAŞI</i>	<i>263- 1/%35 ZAM</i>	<i>TOPLAM MAAŞ</i>	<i>DERECE</i>	<i>7244 MAAŞI</i>	<i>263- 1/%35 ZAM</i>	<i>TOPLAM MAAŞ</i>
1	2000	700	2700	8	700	245	945
2	1750	612,5	2362,5	9	600	210	810
3	1500	525	2025	10	500	175	675
4	1250	437,5	1687,5	11	450	157,5	607,5
5	1100	385	1485	12	400	140	504
6	950	332,5	1282,5	13	350	125	472,5
7	800	280	1080	14	300	105	405

Böylece, siyasi ve ekonomik çalkantılarla başlayan ücret uyarlamaları sadece son iki yılında doruğa ulaşarak ücretlerde net % 140 varan bir artışı beraberinde getirmiş bulunmaktadır.

Ücret ayarlamalarının en önemli yanlarından biriside 12 kata varan ücret açıklığının giderek daralması ve en son düzenlemede de bunun 6 kata düşmesidir. Bu duruma göre en yüksek devlet memuru ücretinin en düşük ücretin ancak 6 katı olabilmesidir. Yapılan bu düzenleme barem sisteminin son düzenlemesi olmuştur.

II-1965-1983 DÖNEMİ

A-Dönemde Uygulanan Göstergeli Sistem

Cumhuriyetin ilanından 1960'lı yıllara gelinceye kadar ülkenin toplumsal, siyasi ve ekonomik yapısında önemli değişiklikler olmuştur. Hızlı nüfus artışı, endüstrileşme, enflasyon ve demokratikleşme ile çok partili siyasal hayata geçiş yaşanmıştır. Ortaya çıkan bu değişikliklere rağmen, kamu yönetimi sistemi pek az değişiklikle eski geleneksel yapı ve özelliğini korumuştur. Kamu yönetimindeki bu durağanlığa personel rejimi de ayak uydurarak 1965 yılına kadar Devlet Memurluğu rejimini ilk

defa düzenleyen 1926 tarihli ve 788 sayılı Memurin Kanunu ile Devlet memurlarının ücret rejimini belirleyen 3656 ve 3659 sayılı Kanunlar çok az değişikliklerle orijinalliklerini yitirmemişlerdir. Toplumsal ve ekonomik yapıda meydana gelen önemli değişikliklere rağmen geleneksel yapı ve özelliğini koruyan bu personel sistemi gelişmelerin gerisinde kalarak değişik toplumsal ve ekonomik yapıya ayak uyduramamıştır.

Gelişen bu ekonomik ve toplumsal yapıya uyum sağlamayan personel rejiminin çağın gereklerine uyarlanması amacıyla 1960'lı yıllardan sonra personel rejimi ıslah çalışmaları başlatılmıştır. Personel rejimi ıslah çalışmaları ile mevcut rejimin; "hayatın ve özellikle Türkiye'deki şartların gösterdiği değişiklikler karşısında gerçeklerin çok gerisinde kaldığı" düşüncesiyle bütün aksaklıkları, bozuklukları, ahenksizlikleri ve yetersizlikleri ortaya koymak, bunların giderilmesini sağlayacak ve "İkinci Dünya Harbinden sonra kamu görevlilerinin hukuki, sosyal durumları bakımından ortaya çıkan zihniyet değişikliklerini, insan hakları konusundaki, plânlı kalkınmanın gereklerini ve 1961 Anayasasının getirdiği temel ilkeleri" yansıtabilecek yeni bir sistem kurmak ve geliştirmek amaç edinilmiştir.

İstenilen amaçların yerine getirilmesi için Devlet Memurlarının personel rejimi ile ücret sistemi kökten değiştirilerek, gösterge ve katsayı esaslı ücret rejimi 14.7.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile kabul edilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununu üç yeni ilke üzerine düzenlemiş olup bunlar, sınıflandırma, kariyer ve liyakattir. **Sınıflandırma ilkesiyle**; memurların görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre ayrıma tabi tutulmaları öngörülmüş, **kariyer ilkesiyle**; Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde sınıflar içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme olanağı sağlamak ve **liyakat ilkesiyle** de; Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla

uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmak amaç edinilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile getirilen bu sistemde derece ve kademeler; öğrenim durumuna göre memuriyete giriş ve azami yükselinecek derece ve kademeleri geçmemek üzere personeli takip etmektedir. Yüksek okul mezunu bir personelin aynı unvan ile 1 derecenin son kademesine kadar yükselmesi olanaklıdır. Sadece özel düzenlemelerle belli şartlar veya unvanları arayan ödentileri alamayabilecektir. Derece yükselmesinin yanında, derece içindeki hizmet süresini değerlendiren kademe uygulaması da getirilmiş olup bu kıdemler ücretle karşılanmaktadır. Ücret; personelin gösterge tablosundaki derece ve kademesi için belirlenen göstergenin Bütçe Kanunlarıyla tespit edilen memur maaş katsayıları ile çarpımından oluşmaktadır. Ancak, 657 sayılı Kanun sonrası düzenlemelerle ücretin kapsamı genişletilmiş olup, ücret memurun gösterge rakamıyla bulunan maaşı ile ek ödentilerinin toplamından oluşmaktadır.

B- Göstergeli Sistem Düzenlemeleri

657 sayılı Kanunla yapılan ayrıntı düzenlemelere bakıldığında ; 70'den başlayıp 1000'de bitmek üzere bir gösterge tablosu öngörülmüş, çeşitli teadül kanunlarıyla düzenlemelerle yapılan sosyal yardımlar ile yükümlülükler kapsamlı bir şekilde yeniden belirlenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki düzenlemelerin büyük bir kısmı çerçeve şeklinde belirlenmiş olup bu konudaki ayrıntı düzenlemelerin sonradan kabul edilecek 500'e yakın yönetmelikler ile yapılması öngörülmüştür. Ancak bu düzenlemelerin yeterli düzeyde yapılmaması sonucu bu açıklığı gidermek üzere 1970 yıllarından sonra bir dizi yeni düzenlemelere gidilmiştir.

İlk kapsamlı düzenleme 31.7.1970 tarih ve 1327 sayılı Kanunla yapılmıştır. Bu Kanunun 9'uncu maddesi ile 657 sayılı Kanunun 36'ncı maddesinde düzenlenmesi öngörülen hizmet sınıfları belirlenmiş olup devlet memurları 8 hizmet sınıfında toplanmıştır.

Yine bu değişlikle 657 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde yer alan Devlet Memurları, sözleşmeliler ve yevmiyeli personel şeklindeki ayırım, yevmiyeli personel çıkarılarak yerine işçiler eklenmek suretiyle Devlet Memuru, Sözleşmeli Personel ve İşçiler biçimine getirilmiştir. 657 sayılı Kanunun 43'üncü maddesi ile öngörülen 70 ile 1000 arasındaki gösterge rakamının derece ve kademelere göre ayarlanması Kanunun 96'ncı maddesi ile yapılmıştır. Belirlenen bu gösterge tablosuna göre 16 derece sıralaması ve 9 da kademe sıralaması mevcuttur.

1327 sayılı Kanunun 14'üncü maddesi ile 657 sayılı Kanunun 43'üncü maddesine bir fıkra eklenmek suretiyle genel idare sınıfının ilk dört derecesindeki bazı memurluklara 50, 100, 150 veya 200 ek gösterge verilmesi uygulamasına başlanmıştır.

Yine 1327 sayılı Kanunun 71'inci maddesi ile 657 sayılı Kanunun 213'üncü maddesine bir fıkra eklenmek suretiyle, ilk kez İş Riski, İş Güçlüğü ve Temininde Güçlük Zamları uygulaması getirilmiş, sınıfların ilk dört derecelerindeki kadrolara derece yükselmelerindeki süre kaydı aranmaksızın memur atama imkanı yine bu kanunla yapılmıştır. Kariyer sistemini temelden sarsan bu madde ile; üst derecelerde bazı önemli yöneticilik konumlarına kıdemi az, yetenekli gençlerin atanmasına, böylece bunların bilgisinden ve girişimcilik yeteneğinden yararlanılmasına imkân kazandırılması düşünülmüştür. Ancak uygulamada bu imkânın orta düzeydeki görevler için de kullanılması maddeyi amacından saptırmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunda ki kapsamlı ikinci düzenlemelerin 15.5.1975 tarih ve 1897 sayılı Kanunda yapıldığı görülmektedir. Bu düzenlemeyle yapılan önemli değişiklikler, üç istihdam şekline "Geçici Personel" istihdam şeklinin eklenmesi, hizmet sınıflarına "Mülki İdare Hizmetleri Sınıfı" ile "Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı" eklenerek hizmet sınıfları sayısı 10'a çıkartılması olmuştur. Yapılan diğer düzenlemelerde de, öğrenim durumu itibarıyla giriş ve yükselinebilecek derece ve kademeler yeniden tespit edilmiş, göstergeler yeniden belirlenerek en düşük gösterge 160'a yükseltilmiş, en yüksek gösterge ise yine 1000 olarak cetvelde gösterilmiştir.

657 sayılı Kanunda kapsamlı değişiklerin bir kısmının da 12.2.1982 tarih ve 2595 sayılı Kanunla yapıldığı görölmektedir. Bu kanunun gösterge tablosu değiştirilmiş, en düşük gösterge 380'e ve en yüksek gösterge ise 1400'e yükseltilmiştir. Ek gösterge uygulanacak derece kapsamı da genişletilmiştir. Kanunla yapılan en önemli düzenlemelerden birisi de; yetki, sorumluluk ve memuriyet niteliği dikkate alınarak bazı görevler için "Özel Hizmet Tazminatı" uygulaması adı altında bir ödeme şekli getirilmiştir.

Her iki sistemin bazı özellikleri karşılaştırılacak olursa, barem sistemi kolay uygulanabilir basit bir sistemdir. Buna karşılık göstergeli sistemde ilk başta yalın ve basittir. Ancak 657 sayılı Kanun akabinde yapılan ilk düzenlemeden itibaren inanılmaz bir biçimde karmaşık hal almıştır.

Barem sistemi mutlak anlamda adaletin sağlanmasında daha etkindir. Çünkü personelin aynı kadro derecesinde olması şartıyla hangi kurumda hizmet ederse etsin ücret miktarı değişmemektedir. 10'uncu derecedeki bir daktilograf (A) kurumunda da (B) kurumunda da çalışması halinde aynı ücreti alacaktır. Her ne kadar barem sisteminin uygulandığı dönemin sonlarına doğru personel statülerinde ve kadro cetvellerinde yeni düzenlemeler ile kurumsal bazda farklılaşmaya gidilmesi yanında bir kısım değişik ödentilerin getirilmesiyle sistemde bozulmalar görölse de genel anlamda özelliklerini kaybetmemiştir. Buna karşılık göstergeli sistemle nispi olarak ücrette adalet sağlanmıştır. Personelin aynı derecede geçen kıdemleri de dikkate alınmakta olduğu gibi salt kadroya bağlı kalmaksızın istenilen şartların oluşması halinde dikey olarak yükselmeye bir engel bulunmamaktadır. Personelin yüksek okul mezunu olması 1'inci dereceye kadar yükselmesine yeterli görölmektedir. Aynı zamanda ilk dönemlerde çıkartılan ek ödentilerde hakkaniyete uygun bulunmaktadır. İş riski, iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı bunlara iyi bir örnektir.

Son döneme bakıldığında ise yukarıda sayılan niteliklerin kalmadığı, hakkaniyete uygun bir ücret sisteminden bahsedilemeyeceği gibi ne mutlak ne de nispi anlamda adaletten söz edilemeyeceği

görülmektedir. Fazla çalışma yapılmayan bir kurumda personele fazla çalışma ücreti, bir kurumdaki hizmetliye diğer kurumun genel müdürü ücretinin katları, teşvik primleri ödenmesi olağan hal almıştır.

III-1983-2001 DÖNEMİ

2595 sayılı Kanundan sonraki dönemi kapsayan 1983-2001 yılları arasındaki 657 sayılı Kanunda ve diğer personel kanunlarındaki ücretler hususundaki düzenlemelerin neredeyse tamamı KHK ile yapılmıştır. Bu dönem aralığında ücretlere ilişkin kabul edilen KHK'lerin sayısı onlarca olup, önemli sayılacak düzenlemeler 242, 243, 265, 269, 270, 272, 281, 281, 285, 333, 351, 418, 433, 469, 486, 547 ve en son olarak da 631 sayılı KHK'ler olmuştur.

Yapılan bu düzenlemelerden sonrada hangi düzenlemenin yürürlükte olduğunun bilinmesinin artık özel bir uzmanlık gerektirdiği gibi liyakat ve kariyerin önceki anlamı kalmamıştır. Diğer yandan Sermaye Piyasası Kurulu, RTÜK ve Bankacılık Düzenleme Kurulu gibi birimlerin başkanlarına **Devletin En Yüksek Memuru**'nun maaşının 2 katı (ikramiye farkı hariç), üyelerine 1,5 katı aylık verilirken bu kez de En Yüksek Devlet Memuru da kanunda tarif edilen unvanını maaşı yerine, özel olarak çeşitli düzenlemelerle oluşturulan ücret kalemlerinden oluşan bir aylık ödenmektedir.

Ortaya çıkan bu karmaşanın yanında önemli bir sorun da ödenmekte olan ücretleri oluşturan kalemlerde yaşanan enflasyondur. Şu anda bir kısmı uygulanmakta olan ve ancak tespit edilebilen 32 çeşit tazminat kalemi 28 çeşit aylık ve ödenek kalemi ve 26 çeşit yardım ve zamlardan oluşan toplam 86 ödenti kalemleriyle sayıları onlara varan kesinti kaleminden oluşan bir ücret rejiminde, eşit işe eşit ücret veya yaklaşık ücret ödemenin yanı sıra kime ne ödeneceğinin hesaplanmasının güçlükleri yaşanmaktadır. Herhangi bir personelin ücretinin hesaplanabilmesi için artık bu konuda uzman olmayı gerektirmektedir.

A – TAZMİNATLAR

- 1-Adalet Hizmetleri Tazminatı
- 2-Arazi Tazminatı
- 3-Avukatlık Hizmetleri Tazminatı
- 4-Dalış Tazminatı
- 5-Din Hizmetleri Sınıfı Tazminatı
- 6-Denetim Hizmetleri Sınıfı Tazminatı
- 7-Denizaltı Tazminatı
- 8-Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Tazminatı
- 9-Ek Tazminat
- 10-Emniyet Hizmetleri Sınıfı Tazminatı
- 11-Emniyet ve Asayiş Tazminatı
- 12-General Tazminatı
- 13-Hizmet ve Seyis Erleri Tazminatı
- 14-Kadastro Hizmetleri Tazminatı
- 15-Kıt'a Tazminatı
- 16-Lojman Tazminatı
- 17-Mali Sorumluluk Tazminatı
- 18-Makam Tazminatı
- 19-Mülki İdare Hizmetleri Tazminatı
- 20-Operasyon Tazminatı
- 21-Olağanüstü Hal Tazminatı
- 22-Özel Hizmet Tazminatı
- 23-Sağlık Hizmetleri Sınıfı Tazminatı

- 24-Seyyar Görev Tazminatı
- 25-Silahlı Kuvvetler Tazminatı
- 26-Teknik Hizmetler Sınıfı Tazminatı
- 27-Teknik Öğretmen Özel Hiz. Tazminatı
- 28-Uçuş Tazminatı
- 29-Üniversite Tazminatı
- 30-Yabancı Dil Tazminatı
- 31-Yüksek Hakimlik Tazminatı
- 32-Temsil Tazminatı
- 33-Görev tazminatı

B - AYLIK VE ÖDENEKLER

- 34-Gösterge Maaşı
- 35-Ek Gösterge Maaşı
- 36-Kıdem Aylığı
- 37-Taban Aylığı
- 38-Vekalet Ücreti
- 39-İkinci Görev Ücreti
- 40-Huzur Ücreti
- 41-Fazla Çalışma Ücreti
- 42-Ek Ders Ücreti
- 43-Nöbet Ücreti
- 44-Kelime İşlem Ücreti
- 45-Diyanet Ödeneği
- 46-Eğitim-Öğt. Yılına Hz. Ödeneği
- 47-İkramiye Ödemeleri
- 48-İdari Görev Ödeneği

49-İlkokul Öğretmenleri Ödeneği
50-Kuruluş ve Geliştirme
Ödeneği
51-Mahrumiyet Yeri Ödeneği
52-Temsil Ödeneği
53-Toplum Zabıta Ödeneği
54-Üniversite Ödeneği
55-Vergi İdr Glş. Fonu Ödemeleri
56-Yargıç Ödenekleri
57-Yargı Ödeneği
58-Stajyer Harçlıkları
59-Tasarrufu Teşvik Fonu Kes.
Krş
60-Edebi Kurul Toplantı Ödeneği
61-Denetim Elm. Gündelik
Ödemeleri

C- YARDIMLAR VE ZAMLAR

62-Aile Yardımı
63-Çocuk Yardımı
64-Doğum Yardımı
65-Ek Gıda Yardımı
66-Giyecek Yardımı
67-İaşe Bedeli
68-Kira Yardımı
69-Konut Edindirme Yardımı
70-Tayin Bedeli
71-Yakacak Yardımı
72-Yiyecek Yardımı

73-Süt Yardımı
74-Ölüm Yardımı
75-Asgarî Ücret Zammı
76-Asgarî Ücret Farkı Zammı
77-Bilet Piriimi
78-Büyük Proje Zammı
79-Fiili Hizmet Zammı
80-İşgüçlüğü Zammı
81-İş Riski Zammı
82-Karla Mücadele Zammı
83-Öncelikli Yöre Zammı
84-Temininde Güçlük Zammı
85-Vardiya Zammı
86-Sıkıyönetim Hizmetleri
Zammı

IV-KESİNTİ KALEMLERİ

1-Gelir Vergisi
2-Damga Vergisi
3-Emekli sandığı veya SSK
Kesintisi
4-Emekli Sandığı Kesintisi Kurm.
Krş.
5-Tazminat Krş. Em. Sand.
Kesintisi
6-Oyak Kesintisi
7-Damga Vergisi
8-Tasarrufu Teşvik Kesintisi
9- Tasarrufu Teşvik Kesintisi Kr.
Krş.