

Ücret genel olarak çalışanın, bir işi gerçekleştirmek üzere zihinsel, bedensel ya da her iki şekilde de sunduğu emek karşılığında aldığı bedeldir. İşe karşılık olarak ödenen ücret “asıl ücreti” ifade eder, iş gereklerine bağlı olarak belirlenir. İşletmemiz düzeyinde çalışanlar arasında “eşit işe eşit ücret” ilkesine göre ücret yapısının oluşturulmasında dikkate alınan bu asıl ücrettir.

Ücret yönetimi, ücret yapısının oluşturulması ve hangi ölçütlerle hareket edileceği, ücret değişiklikleri, ücret ayarlamaları, ödeme maliyetlerinin belirlenmesi ile ilgili faaliyetlerin düzenlenmesi ve programlanması faaliyetlerini içerir. Adaletli bir ücret yönetimi öncelikle uygun ücret yapısının ve ücret sisteminin belirlenmesini gerektirir.

Ücret çalışanlarımızın işten beklentileri arasında önemli bir yere sahiptir. Eğer bireyler adil şekilde ücretlendirildiklerini düşünürlerse ücret doyumları daha yüksek olmaktadır. Ücret adaleti algısında, ücretin ihtiyaçları karşılama konusundaki yeterliliği, bireyin kendi çaba ve katkılarına karşılık uygun gördüğü düzey ve diğer çalışanlarla karşılaştırma sonucunda kendi ücretine ilişkin algılaması etkili olmaktadır. Buna göre bireylerin, ihtiyaçlarını karşılama olanağı artıkça, kendileri için biçtikleri değere karşılık bir ücret aldıklarını hissettikçe ve karşılaştırmalar sonucunda benzer işleri yapan diğer çalışanlarla benzer ücretleri olduklarını algıladıkça ücret doyumları artacaktır.

Adil ücret, düzenli ve dengeli bir toplumda sağlıklı, tutumlu ve çalışkan her insanın, emeğinin karşılığı olan ve ailesinin geçimini sağlamasına ve gelecek için belirli bir miktar birikim yapmasına imkân verecek düzeyde bir gelire eşit olan ücret düzeyini ifade etmektedir. Adil ücretin belirlenmesinde, işletmemiz dışındaki diğer çalışan gruplarının ücretlerinin, hayat pahalılığının ya da geçim koşullarının da dikkate alınması gerekmektedir.

Adil ücret, çalışanın eğitim, deneyim , becerilerini ve yetkinliklerini , iş güclüğü ve önemini, performansına karşılık gelecek, yaşadığı toplumdaki yaşam koşullarına uygun, makul bir yaşam seviyesi sağlayacak, çalıştığı işletme içinde ve dışında kendisi ile benzer işleri yapanlarla benzer miktarda olacak bir ücret düzeyini ifade eder. Buna göre adil ücreti oluşturan unsurlar, beşeri sermaye, işin değeri, performans ölçütlerini içerenkarşılıklılık, belirli bir yaşam düzeyi sağlama, işletme içi ve işletme dışı eşitlik şeklinde ele alınabilir.

 MEDİKAL TIBBİ CİHAZ VE SANAYİ LTD.ŞTİ.	YAŞAM ÜCRETİ HESAPLAMA POLİTİKASI	Doküman No	İK.P.001.50-00
		Sayfa Numarası	2 / 2

Çalışanların aldıkları ücretler hangi ücret sistemi ile belirleniyor ve ne tür ek ödemeler içeriyor olursa olsun, çalışan açısından belirli unsurların karşılığı olarak eline geçen ücret miktarı esastır. Bu unsurlar çalışanın beşeri sermayesi, yaptığı işin değeri ve işinde gösterdiği performanstır.

Firmamızın adil ücret belirlenmesinde kıstas aldığı değerler aşağıda gruplandırılmıştır:

- **Beşeri Sermaye:** Adil ücretin unsurlarından birisi çalışanların sahip oldukları eğitim, yetenek, bilgi ve mesleki nitelik düzeylerini oluşturan beşeri sermayelerine uygun miktar ve yapıda ücret almalarıdır.
- **İşin Değeri:** Bir iş için ödenecek olan ücretin adil olması, o işin değerinin belirlenmesini gerektirir. Her işi için ödenecek olan kök ücretin belirlenmesinde, işin değerinin esas alınması adil ücretlendirmenin ilk adımındır. İşin değeri ise güçlük ve önemine göre belirlenir.

TEMEL FAKTÖRLER	ALT FAKTÖRLER
Yetenek	Deneyim (işin gerektirdiği en az deneyim)
	Eğitim (işin gerektirdiği en az eğitim düzeyi) Bilgi-beceri
	Teknik Yetenek
Çaba	Zihinsel Çaba Düzeyi
	Bedensel Çaba Düzeyi
Sorumluluk	Diğer çalışanlardan sorumluluk
	İş güvenliğinden sorumluluk
	Mali sorumluluk
	Makine, araç-gereç, ekipmandan sorumluluk
Çalışma Koşulları	İş kazası, meslek hastalığı riski istenmeyen fiziki
	koşullar (gürültü, soğuk, sıcaklık, buhar, nem v.b.)