



## ADİL ÜCRET POLİTİKASI

DOKÜMAN NO	GNL.SU.POL.002
YAYIN TARİHİ	25.07.2023
REVİZYON NO	1
REVİZYON TARİHİ	23.12.2024
DOKÜMAN TİPİ	POLİTİKA

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 ve becerilerini, iş güçlüğü 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

<b>HAZIRLAYAN</b>	<b>ONAYLAYAN</b>
Kalite Sistemleri Uzmanı	Yönetim Geliştirme Grup Başkanı



## ADİL ÜCRET POLİTİKASI

DOKÜMAN NO	GNL.SU.POL.002
YAYIN TARİHİ	25.07.2023
REVİZYON NO	1
REVİZYON TARİHİ	23.12.2024
DOKÜMAN TİPİ	POLİTİKA

eder. Buna göre adil ücreti oluşturan unsurlar, beşeri sermaye, işin değeri, performans ölçütlerini içeren karşılıklılık, belirli bir yaşam düzeyi sağlama, işletme içi ve işletme dışı eşitlik şeklinde ele alınabilir.

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 iş 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.)

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
Kalite Sistemleri Uzmanı	Yönetim Geliştirme Grup Başkanı



## ADİL ÜCRET POLİTİKASI

DOKÜMAN NO	GNL.SU.POL.002
YAYIN TARİHİ	25.07.2023
REVİZYON NO	1
REVİZYON TARİHİ	23.12.2024
DOKÜMAN TİPİ	POLİTİKA

- Performans:** Yapılan işteki katkının ölçülmesi ve normal performansın üzerinde sonuçlar sağlayan çalışanların ödüllendirilmesi, çalışanlar açısından iş doyumunu ve güdülenmeyi getirirken, işletme yönetiminin ücrette adaleti sağlamasına yardımcı olacaktır.
- Yaşam Düzeyi:** Çalışan açısından ücretin, belirli ölçülere göre kendisinin ve ailesinin belirli yaşam düzeyi için gereksinmelerini karşılayan bir araç olması, çalışan için önerilen ücret miktarı üzerinde önemle durulması gereken bir konu haline getirmektedir. Ücretin sadece emeğin karşılığı değil, aynı zamanda çalışanın ve ailesinin geliri olması gerçeği, ücretin gerçek değeri yani satın alma gücünün korunması ve yükseltilmesi gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır.
- İçsel Eşitlik:** İçsel eşitlik, bir çalışanın yaptığı işin karşılığı olarak aldığı ücretin, işletmedeki veya organizasyondaki benzer işleri yapan diğer çalışanların ücretleriyle eşit düzeyde olmasını ifade eder.
- Dışsal Eşitlik:** Ücretlerde dışsal eşitlik, bir çalışanın yaptığı işin karşılığı olarak aldığı ücretin diğer organizasyonlarda benzer işi yapanların aldığı ücretle eşit olması anlamında gelmektedir.

### ADİL ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ İŞLETMEMİZE SAĞLAYACAĞI YARARLAR

- “Eşit işe eşit ücret” ilkesinin gerçekleştirilmesi,
- Hem iş piyasasına göre hem de işin işletme içindeki göreceli önemine göre ücret belirleme yoluyla içsel ve dışsal ücret adaletinin gerçekleştirilmesi,
- Yöneticilerle çalışanlar arasında yapılan görüşme ve toplantılarda, ücretlerle ilgili sorunların çözülmesinde sağlayacağı avantajlar
- Kapsamı sürekli değişen veya yeni ortaya çıkan işler için mevcut ücretlerle uyumlu bir ücret düzeyi sağlanabilmesi,
- Ücretlerin belirlenmesinde nesnellik ve tutarlılık sağlanması,
- Ücrete ilişkin yakınmaların haklılığının araştırılarak, gereksiz taleplerin ve huzursuzluğun önlenmesi,
- Ücret doyumunun artmasıyla çalışanların güdülenmesinin sağlanması.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
Kalite Sistemleri Uzmanı	Yönetim Geliştirme Grup Başkanı



## ADİL ÜCRET POLİTİKASI

DOKÜMAN NO	GNL.SU.POL.002
YAYIN TARİHİ	25.07.2023
REVİZYON NO	1
REVİZYON TARİHİ	23.12.2024
DOKÜMAN TİPİ	POLİTİKA

- Çalışan performansının ve işletme verimliliğinin artmasıyla maliyetlerin düşürülmesi ve dolaylı olarak işletmenin rekabet gücünün artması.

Tüm bunların ışığında işletmemiz adil ücret politikası uyarınca her takvim yılı Ocak ayında TÜİK tarafından yayınlanan bölgesel açlık sınırı endeksleri, başta TÜRKİŞ olmak üzere sendikaların yayınladıkları açlık sınırı ve asgari geçim sınırı endekslerini baz alarak Buca bölgesi lokalizasyonunda yapılacak açlık sınırı hesaplamaları ile devlet tarafından açıklanan asgari ücretin altında olmamak kaydı ile çalışan ücretlerini belirlemeyi taahhüt ederiz.

<b>HAZIRLAYAN</b>	<b>ONAYLAYAN</b>
Kalite Sistemleri Uzmanı	Yönetim Geliştirme Grup Başkanı