

Çalışma Ekonomisi Vize

1. Emek piyasasını diğer piyasalardan ayıran özellikler?

- Emegin sadece para ile ölçülemeyen, bireyin kişiliğinde yani isteginin, yeteneginin ve deneyimleri gibi özelliklerinde yer olması.
- Emegin heterojen olması.
- İşçi ve işveren arasında bilgi eksikliğinin olması.
- İşverenin pazarlık gücünün, işçinin pazarlık gücünden fazla olması.

2. Aktif Nüfus: Aktif bir şekilde üretim yapan nüfus.
 Çalışma Çağındaki Nüfus: Çalışma çağındaki nüfusun alt sınırı sorunu temel eğitimi tamamlamış 15-64 yaş aralığındaki nüfus.
 İşgücü: İstihdam edilenler ile işsizlerin toplamının oluşturduğu kavramdır.

İstihdam ve istihdam oranı: İstihdam edilenleri iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar olarak ayırarak istihdam oranını ise $\frac{\text{İstihdam edilenler}}{\text{Aktif Nüfus}} \times 100$ şeklinde buluruz.

İşsizlik ve işsizlik oranı: İşsizlik, kişilerin çalışma istek ve yeteneğinde olduğu halde, piyasa cari ücret düzeyinde iş bulamama durumu. Oranı ise $\frac{\text{İşsizler}}{\text{İşgücü}} \times 100$.

Eksik İstihdam ~~Oranı~~ Vizi, işin gerektirdiğinden fazla bilgi sahibi olması. Eğitimli olduğu iş dışında gönüllü çalışması. işin gerektirdiğinden daha fazla iş deneyimine ve niteliğe sahip olması.

İş Gücüne Katılma Oranı veya İktisadi Faaliyet Oranı: İstihdam edilenlerle işsizlerin toplamından oluşan işgücünün aktif nüfus içerisinde nisbi ağırlı oranıdır.

$$\text{Bağımlılık Oranı} = \frac{\text{GÇON}}{\text{İGÖN}} \times 100$$

Emek Verimliliği: İşçinin emeginden kazandığına verimlilik. hesaplaması ise $\frac{\text{Toplam Ürün}}{\text{Çalışılan süre}} \times 100$

3. Emek arzını etkileyen Ücret Dışı Unsurlar

1. Diğer Ücret oranları: Bireyin mevcut çalıştığı olduğu iş dışında alternatif olarak çalışabileceği işlerin ücretlerindeki değişimlerde emek arzı kararını değiştirir.

2. Ücret Dışı Gelir: Ücret dışı gelirler arttıkça bireyin boş zaman ihtiyacı artarken derim gibi olumsuz bir olayda kaybedeceği gayrimenkul ücret dışı gelirini azaltırken emek arzı yükselerek daha fazla çalışmaya karar verecektir.

3. Bireyin Boş Zamanı Tercih Etmelei:

İşlerin ücretlerinde bir değişim olmadığı halde çeşitli nedenlerden kaynaklı boş zamanların daha değerli veya değersiz olması emek arzını etkiler.

4. İşlerin Ücret Dışı Yönleri: Çalışılan işte ücret kadar çalışma koşulları da önemlidir. Bazen birey ücret aynı olsa dahi çalışma koşulları daha iyi olduğundan iş değişikliği tercih edebilir. Bunda emek arzını etkileyecektir.

5. İşçi Sayısının artması: Doğum oranının düşüm oranını geçmesi ve emek gücünden kaynaklı işçi sayısının arttığı kısımda ve gücün diğer azalan kısımda emek arzı artıp, azalabilir.

4. Emek talebini etkileyen faktörler

1. Ürün talebindeki değişimler: Ürün piyasasında meydana gelen değişimler emek piyasasında etkilir. Örneğin üründeki talep artarsa fiyatlar artar. Fiyatlar artar ise de gelir artacağından emek talebi artacaktır.

2. Verimlilik değişmesi: Emek verimliliğindeki bir artış fiyatlarıdaki düşme ile karşılanamayacağı için emek talebi artar. Aksi durumda ise emek talebi azalacaktır.

3. İşveren Sayısı: Piyasa emek talep eğrisi işverenlerin bireysel taleplerinin yatay toplamı alınarak bulunduğu göre, piyasaya yeni işverenler gireirse emek talebi de buna bağlı artacaktır.

4. Diğer Üretim Faktörlerinin Fiyatları: Emegin fiyatı sabitken sermayenin fiyatındaki bir artış sermaye kullanımını azaltıp emek kullanımını arttıracaktır. Bunda emek talebini etkiler.

5. Asgari Ücret nedir? ve Özellikleri nelerdir?

Birey başına düşen emegin verimliliğine göre, kişiye yasama olanakları sağlayabilen ücettir.

1. Asgari ücret bağlayıcıdır.

2. Asgari ücret işin ve çalışanın niteliklerinden bağımsız olarak tespit edilir.

3. Asgari ücret sadece işçi statüsü altında çalışanları kapsar.

4- Milli gelirin adil bir şekilde dağılmasını sağlar.

5- Parasal nitelikteki bazı yaratımlar ile iknamiye ve tazminat hesaplarında ölçüt olarak kullanılır.

11. Besei Sermaye Yatırımı nedir? Öneri??

- Besei sermaye yatırımı eğitim için yapılan
- harcamalardır.
- Besei sermayenin önemi ise işyerinde verilen mesleki eğitimidir.

12. Besei Sermaye hangi yönlerden eleştiriliyor?

- **Eleme yaklaşımı:** Eğitimin temel işlevi, işveren tarafından hangi işçinin daha kaliteli olduğunu belirleme ve bu işçiye istihdam maliyeti harcamadığından kaynaklı seçilme, diğerlerini eleme söz konusudur.
- **İkili işgücü piyasaları:** Enformel sektördeki işlerin istihdamı daha düşük mertebeleşer, formal sektördeki işlerin ise daha çok mertebe yükselmesi yaşanabilir ve yerlerine Enformel (örneğin) en besei sermayesi yüksek olanın düşük mertebeleşmesi.
- **Eğitim Yatırımlarının Geri Dönüşümü:** Yüksek düzeyde eğitime ve yetereğe sahip kişilerin sahip oldukları işgücünü işverenlerine daha yüksek bir bedelle kiralamaları mümkündür.
- **Besei Sermayenin Evrensel bir kabul sağlayamaması:** Bu 3 nedenden ötürü besei sermaye evrensel bir kabul sağlayamamaktadır;
 - * Besei sermaye ve geleneksel sermaye arasındaki farklar.
 - * Besei sermaye yatırımı sürecinde tüketim için yapılan harcamaları yatırım harcamalarından ayırmanın güçlüğüdür.
 - * Girdiler ve yatırımın birbirlerinden ayırmak mümkün olsa dahi gelirdeki artışın yatırımdan kaynaklandığını kabul edebilmek için araştırılması gereken başka sorunlu noktaların varlığıdır.
- **Eğitim ve Gelir Düzeyi ilişkisinde Muğlaklık:** Ücretlerdeki yükselişin eğitimden kaynaklandığının ispatının zorluğu ve eğitim yatırımının yüksek ücrete etkisinin abartıldığıdır. Yüksek ücret farklı nedenleri de olabilir.
- **Feminist Teoriler:** Besei sermaye ne kadar yapılmış olursa olsun, kadın işinin er işi olduğu doğallastırılarak işgücünde erkeğin daha çok rağbet görmesi. Besei sermayeye bakılmaksızın cinsiyet ayrımcılığının söz konusu olması.

13.

= Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri = İlişkileri Final

Soru 1 = Emek mobilitesi:

- * Biray eğer fiziki anlamda yer değiştiriyorsa coğrafi mobilitedir.
- * Biray sınırlı sistemde bir konumdan diğerine geçiş yapıyor ise ekonomik mobilitedir.

Soru 2 = Neo - Klasik Mikro Gıda Kuramı:

Bireylerin ekonomik motivasyonlarla göç etme kararlarını açıklamak için kullanılan bir teori. Bu teori, ekonomik faktörlerin göç kararlarını şekillendirdiğini ve bireylerin kendi çıkarlarını gözeterek göç ettiklerini savunur.

1. **Fayda - Maliyet yaklaşımı:** Göçün beşeri sermaye kavramı içinde incelenmesi.

2. **İtici ve Çekici Güçler yaklaşımı:** Göçün geleneksel açıklamaları, kaynak bölgede ~~itici~~ iticiliğe ve göç edecek alanlarda çekiciliğe neden olan faktörler. Üzerin kuruludur.

3. **Seçkinlik yaklaşımı:** Göçmenlerin seçkinliği önceliklerle göç almasının fırsatları sağlaması, bireylerin belirsizliklerle karşı karşıya olması ve bazı maliyetlerle karşılaşması dolayısıyla ortaya çıkar.

Soru 3 = Emek hareketliliğinin belirleyicileri:

1. **Yaş:** Yaş ilerledikçe iş konusunda yerleşik düzenlerini değiştirme ve yeni bir maceraya atılmak da kişinin istekli olmayacaktır.
2. **Medeni durum ve Aile Büyüklüğü:** Medeni durumdaki bir değişiklik, emegin meale ve coğrafi hareketliliğini artırır.
3. **Eğitim:** Bireyin eğitim seviyesi yükseldikçe göç katılım eğiliminin arttığı eğitim seviyesi ile göç etme ihtimali arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlenir.
4. **Uzaklık:** Emek hareketi açısından bölgesel ve ulusal sınırlar önemlidir. Yakın bir bölgeye göç, uzak olma göre her zaman daha fazla tercih edilir.
5. **İssizlik oranı:** Emek hareketliliği açısından göç eden bireylerin işsizlik oranlarına dikkat edilmesi gerektiği söylenilebilir.
6. **Siyasal ve Sosyal Gelişmeler:** Yaşanan göçlerde bireylerin siyasal ve sosyal açıdan sıkıntıda olan savaş gibi olumsuzlukların olduğu yerleri tercih etmemesi gözlemlenmiştir.

Soru 4 = Toplu pazarlık: Bir tarafta bir işveren veya bir ya da birden fazla işveren örgütü ile diğer taraftan işçileri temsil eden bir veya birden fazla işçi örgütü arasında, ücret ve diğer çalışma koşullarına ilişkin yapılan pazarlık görüşmeleridir.

Soru 5 = Toplu pazarlığın unsurları:

1. İşçilerin temsilcileri aracılığıyla yer aldığı toplu bir hareketler.
2. İşçilere işveren ile pazarlık yapma gücü sağlar.
3. Kurumsal bir nitelik taşıy ve örgütlülüğü içerir.
4. Esnek, dinamik ve mobil bir süreçtir.
5. Sürekli ve gelişim gösteren bir süreçtir.
6. Gönüllülük esasına dayalı formal bir mekanizma.

Soru 6 = Toplu pazarlığın türleri:

* İşyeri - işletme düzeyinde toplu pazarlık.

* Avantajları =

- İşçi - işveren arasında olumlu diyalog
- Tarafların birbirini tanıma imkanı
- Daha gerçekçi toplu pazarlık
- İşletme koşullarının daha fazla dikkate alınması

* Sektör düzeyinde toplu pazarlık

* Grup toplu (çok işvereni pazarlık) pazarlık

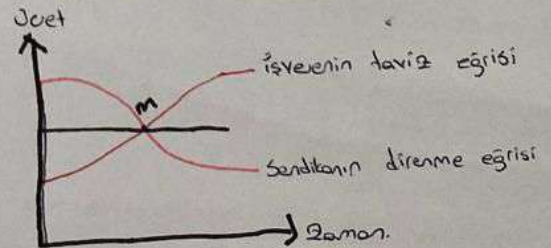
* Ulusal düzeyde toplu pazarlık.

Soru 7 = Toplu pazarlık aşama süreci:

- Toplu pazarlık hazırlık aşaması: Talep ve teklifler, yetki, çoğr, toplantı zamanı ve yer.
- Görüşme ve pazarlık aşaması: Barışçı yollar (Arabuluculuk - Hakim kurulu), müdahaleci yollar (Grev ve lockout)
- Toplu iş sözleşmesinin imza ve uygulama aşaması: Sözleşmenin imzalanması ve uygulanması.

Soru 8 = Toplu pazarlık modelleri:

1. **Hicks Modeli:** Sendikalar taleplerini ve stratejilerini istihdamdan bağımsız bir şekilde ve ücret oranlarını göç önünde tutarak belirlerler.



2. **Tekel Sendika Modeli:** Ücretin sendika tarafından ve istihdam düzeyinin emek talebi eğrisi üzerinde gerçekleşmesi koşuluyla tek taraflı olarak belirlenir.

2.

3. **İki Yanlı Tekel Modeli:** Sendikalar tetelci yapısı sonucunda monopsonla pazarlık yaptığı için bu süreç iki yanlı tekel olarak adlandırılır.

4. **Yönetme Hakkı Modeli:** Sendika işverenle sadece ücret konusunda pazarlık yapabilmekte işveren ise ek olarak belirlenen ücret haddine göre istihdam miktarını belirlemektedir.

5. **REES Modeli:** Taraflar grevin maliyeti ile grevin faydası arasında kısıtlanmış yapıdadır.

6. **Kaza Modeli:** Grevin nedenin eksik bilgilendirme olduğu varsayımına dayanır ve risk unsuru ve zaman maliyetini dahil eder.

Soru 9: Toplu Pazarlık Gücünü Etkileyen Faktörler:

- * Ekonomik
- * Yapısal ve Kurumsal
- * Sosyal ve Toplu pazarlık sürecinde belirginleşen

Soru 10: Sendikaların Tanımı: Sendikalar, üyelerinin çıkarlarını işveren karşısında korumak ve desteklemek için işçiler tarafından oluşturulan gönüllü organizasyonlardır.

Soru 11: Sendikaların Unsurları Nelerdir:

1. **Sendikalar kitle örgütleridir:** Sendikalar dil, din, ırk ayrımı yapmaksızın tüm işçileri örgütleyen bir kitle örgütüdür.
2. **Sendikalar sınıf örgütleridir:** İşçi sınıfı örgütü olarak bir sınıf örgütüdür.
3. **Çıkar örgütleridir:** İşçilerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları uğruna birleşmelerinin ifadesidir.
4. **Demokratik örgütlerdir:** Adil paylaşımı güç dengesini ve çalışma barışını hedefleyen örgütler olarak demokratik gelişimi amaçlayan mesleki örgütlerdir.
5. **Denge sağlayan örgütlerdir:** Toplumun iktisadi, sosyal ve siyasal yapısında denge ve ahenk unsuru.
6. **Bağımsız örgütlerdir:** Sendikalar amacı, faaliyet ve işleyişlerinde derlele, siyasal iktidara ve partilere karşı bağımsızdır.
7. **Sendikalar meslek örgütleridir:** Sendikalar üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını işveren karşısında koruyan birer meslek örgütüdür.
8. **Dayanışma ve temsil örgütleridir:** Üyelerinin yanı sıra temsil ettikleri sınıfın çıkarlarını hükümet, işveren ve diğer çıkar grupları karşısında temsil eder.

Soru 12: Sendika Türleri:

1. **Örgütlenme esasına göre sınıflandırması;**

- Meslek sendikacılığı
- Genel sendikalar
- İş kolu sendikaları
- İşyeri sendikacılığı

2. **İdeolojilerine göre sınıflandırması;**

- Pragmatik sınıflandırma
- Reformist sınıflandırma

Soru 13: Sendikaların İstevleri:

- Gıda
- Ekonomik düzenleme
- Çalışma koşullarının düzenlenmesi
- Üyelere destek faaliyetleri
- Bireysel tatmin
- * Sosyal değişim

Soru 14: Sendika Üyelığının Faydaları:

- Pazarlık gücünün yükseltilmesi
- Esit işe esit ücret
- İş güvencesi
- İşyeri koşullarının iyileştirilmesi

Soru 15: Sendika Üyelığının Maliyetleri:

- Grev maliyeti
- İş güvencesinin azaltılması
- Bireysel hareket kabiliyetinin ~~azaltılması~~ azaltılması
- İşverence cezalandırma

Soru 16: İssizlik Türleri:

1. **Acık İssizlik:** Cari ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmesine rağmen iş bulamayan kişilere denir.

1.1. **Friksiyonel (gecici) İssizlik:** Mevcut işinden daha iyi bir iş bulmak amacıyla ayrılmış bireyler ve geçici işsiz kalanları kapsar.

1.2. **Yapısal İssizlik:** İşgücü arzı ile işgücü talebi arasında gerçekleşen uyum sorunu sonucunda ortaya çıkan işsizlik türüdür.

1.3. **Konjektürel İssizlik:** Ekonominin konjektürel dalgalanmaları sonucunda resesyon dönemine girmesi ile yaşanan işsizlik türüdür.

1.4. **Mevsimsel İssizlik:** İnşaat, turizm ve turizm gibi sektörlerde yılın belli zamanlarında yaşanan işsizlik.

1.5. **Teknolojik İssizlik:** Emek yerine robotların kullanılması sonucu oluşan işsizlik.

1.6. **Bogal İssizlik:** İşten ayrılan kişilerin sayısını iş bulan kişilerin sayısına eşitleyen işsizlik haddi.

2. **Gizli İssizlik:** Kişinin üretim sürecinde yer almasına rağmen üretime katkısının çok az olması durumunda ortaya çıkan işsizlik türüdür.

3. Genç işsizlik: 15-24 yaş aralığındaki çalışan çalışması için herhangi bir bedensel ve zihinsel engeli olmayan aktif olarak iş arayan iş bulamayanlara denir.

Soru 17: İşsizliğin nedenleri:

1. İşgücü arzı kaynaklı nedenler;

- Nüfus yapısı
- Eğitim düzeyi
- Göç ve kentleşme hızı
- Çalışma hayatına şekil veren kurullar

2. İşgücü talebi kaynaklı nedenler;

- Ekonomik yapı
- Teknoloji düzeyi
- ~~İşgücü~~ işgücü maliyetleri
- Verimlilik
- Rekabet düzeyi

Soru 18: Aktif istihdam politikaları:

1. Mesleki eğitim ~~programları~~ ^{programları}: Mesleki eğitim programları genel olarak sınıf eğitimi, iş başında eğitim ve iş tecrübesi kazandırma eğitimlerini kapsamaktadır.

2. Ücret ve istihdam Subvensiyonları: İş gücüne ilişkin maliyetleri minimize ederek işverenlerin daha çok işçi çalıştırmalarını dolayısıyla istihdamda artış sağlamaktadır.

3. Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri:

Emek piyasasında emek arzı ile talebinin uyumlu bir şekilde eşleşmesi gerekmektedir. Kuruma ait iş ve işçi bulma kuruluşları hizmeti sağlamakta ve süreci yönetmektedir.

4. Kendi işini kurarlara yardım programları:

İşsiz kişilere girişimcilik eğitimi ve iş kurmalarına ilişkin finansal ve finansal olmayan katkılar sunarak istihdamın artması planlanır.

5. Doğrudan Kamu Sektöründe istihdam:

İstihdam edilebilirlik oranı düşük olan kişilerin kamu veya yarı kurumsal kuruluşlarda geçici süreliğine istihdam edilebilmesi.

Soru 19: Pasif istihdam politikaları:

1. İşsizlik Sigortası: İşsizlik sigortası uygulaması ile pasif anlamda işsizlikle mücadele edilmesi amaçlanırken, ~~uygulamanın~~ uygulamanın kendisi işsizliği arttırabilmektedir.

2. İşsizlik Yardımı (Sosyal Yardım): İşsizlere minimum bir hayat standardı sunan bu uygulama işsiz kalmayı başı kişilerin ailesinden kazıp kalacağı için pasif aktif politikalarındandır.

3. Kıdem Tazminatı: Bir işyerinde bir yılını doldurmuş her işçinin yollarına ayrıştığı karşısında işvereninden yasal hakları ile tazminatını istemesi.

4. Erken Emeklilik: Bu uygulamadaki amaç işgücü arzını azaltarak işsizliği önlemektir.

Soru 20: İş piyasaları: (2 açıklama bilmek)

1. İdeal İş Piyasası: Tam rekabet piyasasının özelliklerini taşır. Emek arzı ve talebi daima dengede ve uzun süreli işsizlik olmaz. Satılan mal ve hizmetler homojendir. Tam bilgi vardır.

2. Tabii İş Piyasası:

3. Kurumsal İş Piyasası: İşçi ve işveren örgütlerinin güçlü olduğu, devletin ekonomik hayatta aktif rol aldığı, sendikalaşma güçlü. Devlet müdahalesi söz konusudur.

4. Güdümlü İş Piyasası: Komünist ve kolektivist rejimlerde uygulanan ve işgücü piyasasında rekabetin olmadığı piyasa türü. Sendikaların gücü zayıf. Ücret ve fiyatlar devlet tarafından belirlenir.

5. Himayeci İş Piyasası:

6. Esnek İş Piyasası:

Soru 21: Teknolojik yenilikler nelerdir?

1. Ürün Yeniliği: Tamamen yeni bir ürün üretimi ya da mevcut bir üründe önemli ölçüde değiştirilerek yapılan yenilikler ürün yeniliğidir.

2. Süreç Yeniliği: Yeni veya önemli ölçüde iyileştirilmiş bir üretim veya teslimat yönteminin gerçekleştirilmesi. Teknik ve teçhizat gibi önemli değişiklikler içermektedir.

3. Pazarlama Yeniliği: Ürün tasarımı ve ambalajlanması, ürün konumlandırması, ürün tanıtımı ve fiyatlandırmasında önemli değişiklikleri kapsayan bir yenilik.

4. Organizasyonel Yenilik: ~~Firma~~ Firmaların ticari uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde yeni bir organizasyonel yöntem uygulanması. Örneğin, üniversiteler veya diğer araştırma organizasyonları ile araştırma işbirliğine girilmesi.

6. Geleneksel ve Modern Ücret Teorileri Özellikleri ile açıklanır.

Geleneksel (Klasik) Ücret Teorileri:

- Adam Smith
- Doğal Ücret Teorisi: İşçinin yaşamını sürdürebilmesi için en çok gerekli olan tüketim mallarını almaya yeten işçinin emeği karşılığında verilen para veya mal.
- Ücret Fonu Teorisi: John Stuart Mill. Ücreti gelirlerin belirlenmesi.
- Artık Değer Teorisi: Emeğin kullanım değeri ve değişim değeri arasındaki fark. İşçiler ve ailelerin asgari düzeyde geçimlerini seviyesindeki ücret.

Modern Ücret Teorileri:

- Marginal verimlilik teorisi: İşçinin ücretinin verimliliğini belirlemesi
- Pazarlık Gücü Teorisi: İşçi ve işverenin arasındaki pazarlık ile belirlenir. (Ücret)
- Satın alma Gücü Teorisi: Ücretin çalışanın satın alma gücünü korumaya hizmet etmesi gerekliliğine dayanır.
- Etkin Ücret Teorisi: Emet verimliliğinin işçilere piyasa ücretinin üzerinde ücret verilmesine dayanan teorilerdir.

7. Etkin ücret teorisi modelleri?

- Beslenme modeli: Daha az gelişmiş ülkeler için işçisine daha çok ücret veren işveren, işçisinin daha iyi beslenmesini sağlayarak hastalanmasının ve diğer işçilere bulaşma riskinin önüne geçerek oluşabilecek masraflardan kurtulmuştur.
- İşçi Devri Modeli: Daha çok gelişmiş ülkeler için işverenler işçi devrinden kaynaklanacak olan yeni işçinin işe alma maliyeti ve eğitim geliştirme maliyetlerinden kaçınmak için mevcut işçisine daha yüksek ücret vermeyi tercih edecektir.
- Seçim modeli: Bir firmanın sahip olduğu işgücünün nitelik düzeyi, işçilere ödediği ücrete bağlıdır. Firma piyasadaki en yüksek ücreti verdiği takdirde daha çok ilgi duyacaktır. Bu şekilde ise en çok verim alabileceği işçiyi seçebilecektir.
- Kayıtname modeli: İşçilerin kayıtname davranışının önüne geçebilmek amacıyla piyasa üzerinde bir ücret verilir. Böylece işçi atılması durumunda daha az ücretli bir iş bulabileceği bilincinde olup verimliliğini maksimize etmeye çalışır.

→ **Sosyolojik model:** İşçi işveren ilişkisini karşılıklı hediye değişimi olarak açıklayan teoridir. İşveren işçiye hediye olarak yüksek ücret verir ise işçi ise işverene yüksek kalıba olarak karşılığını alır.

8. Ana kök hüce sistemleri nelerdir?

- **Zaman Temeline Dayalı Ücret Sistemleri:** (Açıklamalı) Çalışana ödenecek ücret, çalışanın iş başında geçirdiği ücrete bağlıdır. Bu sistemde belirlenen süre içinde ücret daima sabittir.
- **Parça Baş Ücret Sistemleri:** Genellikle küçük işyerlerinde uygulanan parça başı ücret sistemi bir ürün veya işbirimi için saptanan ücretin üretilen iş birimi ile karşılamasıdır.
- **Göstere Ücret Sistemi:** İşletme içerisinde yine getirilecek bir işin, bir veya birden fazla çalışan tarafından önceden belirlenmiş bir ücret üzerinden yapılmasıdır. Eğer ki iş belirlenen süreden kısa bir sürede biterse ek ücret ödenmezken, geç biterse işçi ücretinden kesinti yapılır.

9. Performansa dayalı ücret sistemleri

- **Bireysel performansa dayalı ücret sistemleri:** Ücret artışlarının çalışanların gösterdiği performansa göre belirlenmesidir.
- **Grup performansa dayalı ücret sistemleri:** İşletme yöneticileri çalışanlarını grup halinde çalışmaya yönlendirmek için grup başlı ücret ödeme planını ortaya koyar. Grubun elde ettiği sonuçlara göre tüm takım üyelerine belirli oranda ödül verilir.
- **İşletme performansa dayalı ücret sis.** Diğer ücret sistemlerinden başka birçok işletmede işletmenin tümünü kapsayan teşvik semalarında uygulanır. Scanlon sistemi gibi.

10. Telif edici ücret faktörlerinin uygulama nedenleri nelerdir?

- **Ölüm ve yaralanma riski:** Bu riskteki bir işte çalışmak istenmediği için ücret yükseltilecek telif edilmeye çalışılmaktadır.
- **Gelir dengesizliği:**
- **İşin Statüsü:**
- **Yüksek prestijli / Düşük prestijli:**
- **Yapılma şekli**
- **İşçinin iş hısı üzerinde kontrolünün olup olmaması**
- **Ücret artış ihtimali**
- **Yan ödemeler**