

Netaş'ta işten çıkarmalar

Netaş 16 Nisan 2010 tarihinde birçok çalışanını işten çıkardı. Üst düzey yöneticiler "Krizde işten çıkarma kesinlikle olmayacak" demesine rağmen bir grup çalışanın işine toplu olarak son verildi. Çalışanların genel olarak performans düşüklüğü gerekçesi ile işten çıkarıldıklarını öğrendik. EMO'ya başvuran üyelerimize, işe iade davası açılabilmesi için gerekli hukuki destek odamız avukatı tarafından sağlandı.

Nortel Netaş, Türkiye'nin iletişim gereksinimini yerli üretimle karşılamak amacıyla 1967'de PTT (Posta, Telgraf ve Telefon İdaresi) ve Kanada'nın Northern Electric Company Limited (Nortel Networks Corporation) ortaklığıyla kuruldu. Günümüzde %31,87 oranındaki hissesi İMKB'de işlem gören şirketin başlıca ortakları Nortel Networks (%53,13) ve Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı (%15) oluşturuyor.

Geçen yıl yaptığı açıklamada Nortel Netaş Genel Müdürü C.Müjdat Altay, "Son yıllarda işimizi çeşitlendirmek ve büyütme amacıyla çalışmalarımızı sürdürdük. Bu çalışmalar ile 2007'de olduğu gibi, 2008 yılında da "Yazılım İhracat Şampiyonu" ve BİT sektöründe son üç yılda en hızlı büyüme gösteren kuruluşlar arasında yer aldık. Her zaman olduğu gibi tüm müşterilerimize en mükemmel desteği vermeyi sürdüreceğiz" demişti.

Son yıllarda işverenlerin uygulamaya çalıştıkları performans rejimleri çalışanlar açısından pek çok olumsuzluk barındırıyor. Öncelikle performans kriterleri ya bilinçli olarak belirsiz bırakılıyor ya da tümüyle işveren tarafından belirleniyor. Uygulanan performans kriterleri çalışanların verimliliğini işveren lehine artırmak amacıyla düzenleniyor. İşin nitelikleri, çalışanların sağlıkları, iş güvenliği gibi konular genellikle gözardı ediliyor. Yine yapılan işin kapsamı açıkça belirli olmadığından çalışandan çoğunlukla işi ile ilgisiz performans gereklerini gerçekleştirilmesi bekleniyor. Hatta çoğu işyerinde çalışan yöneticinin hazırlamış olduğu performans dökümanını sonradan imzalamak zorunda bırakılıyor. Özetle bizim yaptığımız işi çoğunlukla o işle ilgisi olmayan başkaları ölçüp biçiyorlar. Üstelik bunun sonuçları hep olumsuz oluyor. Uzun çalışma saatleri, belirsiz iş tanımları ile çalıştıktan sonra, bir gün kapının önüne konuyoruz.

Genel olarak toplumda "çalışan kazansın" ve "çok çalışan çok kazansın" anlayışı destek bulur. Performans kriterlerinin de bu ilkeye göre geliştirildiğini ve olumlu olacağını pek çok mühendis düşünmeden kabul eder. Oysa performans rejimine göre çalışmış arkadaşlarımız her takımında bir iyi performanslı var ise bir de kötü performanslı olacağını bilir. Hatta çoğumuz şu beylik cümleyi duymuştur: 'Herkes iyi olamaz'. Okul yıllarında başlayan rekabet, işte de bu şekilde meşruiyet kazanır. Bu kurallara göre birinin iyi çalışmış olması için bir başkasının kötü çalışmış olması gerekir. İki kez kötü çalışmış olarak sicilimize işlendiğinde işten çıkarılmanızın gerekçesi hazırlanmıştır. Ancak kalanlar bir dönem sonra yine aralarında bir iyi ve en az bir kötü çalışmış personel bulunduracaktır. Çalışanların rekabeti hiç durmadan devam edecektir. İşte bu nedenle en iyi olduğu söylenen performans rejimi dahi adil değildir. Bu rejime uymak için çalışmak, her geçen dönem daha fazla, daha hızlı ve kat kat verimli çalışmak için ömrümüzü tüketeceğimiz ve sonunda ya sağlığımızdan ya da işimizden olacağız anlamına gelir.

Performans uygulamaları çalışanları yalnızlaştırır ve birbirleriyle rekabet etmeye teşvik eder. Mesleğimizi onurumuzla yapabilmek için birlikte hareket etmek ve performans kriterlerinin bizleri yarıştırmasına izin vermememiz gerekir.

Önceki yıllarda ST Microelectronics şirketinden aynı gerekçe ile işten çıkarılan arkadaşlarımız odamız desteği ile açtıkları işe iade davalarını kazandılar. Bu onurlu kazanım hepimize örnek olacaktır. Tüm işten çıkarılan arkadaşlarımızı haklarını almaları için hukuki destek sağlamak amacıyla odamıza başvurmaya davet ediyoruz. Tüm ücretli çalışan mühendisleri performans uygulamalarına karşı çıkmak için odamızda örgütlenmeye çağırıyoruz.