

7/4490

T.C.
DEVLET BAKANLIĞI VE BAŞBAKAN YARDIMCILIĞI

Sayı : B.02.0.003/01-3080

21/08/2008

Konu : 7/4490 sayılı esas
yazılı soru önergesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : TBMM Başkanlığının 25/07/2008 tarihli, A.01.0.GNS.0.10.00.02-7/4490-7908/16569 sayılı yazısı.

İlgi yazı eki İzmir Milletvekili Sayın Selçuk AYHAN tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan 7/4490 sayılı yazılı soru önergesinin cevabına ilişkin olarak, T.Halk Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğünün 07/08/2008 tarihli, 193/43023 sayılı yazısı ekte sunulmaktadır.

Bilgilerinize arz ederim.


Nazım EKREN
Devlet Bakanı
ve
Başbakan Yardımcısı

EK: T.Halk Bankası A.Ş. yazısı (1 sayfa)

DAĞITIM:

Gereği:
TBMM Başkanlığına

Bilgi:
Başbakanlığa

BİRİM : Finansal Muhasebe ve Raporlama Daire Başkanlığı
KONU : Soru Önergesi

Tarih : 07.08.2008
Sayı : 193 / 43023
İşaretimiz : ZY

T.C. DEVLET BAKANLIĞI VE BAŞBAKAN YARDIMCILIĞI
(Sn. Nazım EKREN)

ANKARA

İlgi: a-) 28.07.2008 tarih ve 01/2757 sayılı evrak akış ve talimat formunuz.

b-) 25.07.2008 tarih ve 16569 sayılı TBMM Genel Sekreterliği Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığı Kanunlar ve Kararlar Müdürlüğü'nün yazısı.

İzmir Milletvekili Selçuk AYHAN'ın 7/4490 esas no'lu yazılı soru önergesine ilişkin Bankamız cevabı aşağıda belirtilmiştir.

Bilindiği üzere Bankamız, 4603 sayılı Yasa hükümleri çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmekte olup Banka çalışanları da diğer sektör bankalarında olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre istihdam edilmektedirler.

Dolayısıyla; Bankamız çalışanlarının emeklilik işlemlerinde, devlet memurlarında olduğu gibi, yaş haddi ve res'en emeklilik uygulaması bulunmamaktadır.

Bankacılık, rekabetin çok yoğun yaşandığı bir sektör olup bankaların başarısı, müşteriye verilen hizmetin kalitesi ve dolayısıyla da personel kalitesi ile yakından ilgilidir. Sektör, müşteri ilişkileri iyi, teknolojiye uyum sağlayabilen, dinamik personel yapısı gerektirmektedir.

Bu çerçevede, Bankamız personeli de, performans ve verimlilikleri ile değerlendirilmekte, çalışma istek ve motivasyonunu yitirmiş, verimlilik ve performansı yetersiz, bu olumsuz durumu performans değerlendirme sonuçlarına da yansıyan, görevin yapılışı sırasında Banka müşterileri, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerinde sorunlar çıkaran, bu tutum ve davranışları ile görev yaptığı birime fazla bir katkı sağlamadığı gibi bulunduğu yerdeki çalışma düzenini ve diğer personelin motivasyonunu da olumsuz etkileyen, teknolojiye uyum sağlamakta güçlük çeken personelin Banka ile ilişkileri, İş Kanunu çerçevesinde yasal hakları ödenmek suretiyle kesilmektedir.

Bu uygulamadaki temel ölçüt performans değerlendirmesi olup diğer bankalarda olduğu gibi Bankamızda da, yukarıda belirtilen olumsuzlukları nedeniyle performans değerlendirmesi olumsuz olan personel hakkında belirtildiği şekilde aksiyon alınmaktadır.

Ayrıca; Bankamız Genel Müdürünün, soru önergesinin 4.maddesinde belirtildiği şekilde bir açıklaması bulunmamaktadır.

Bilgilerinize arz ederiz.

Devlet Bakanlığı	Başbakan Yardımcılığı
Tarih	07/08/2008
Sayı	193/43023

Saygılarımızla,
Yusuf Duran OCAK
Daire Başkanı
Osman ARSLAN
Genel Müdür Yrd.