



T.C.
ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

27 2013

Sayı : B.15.0.SGB.02.610 - 1903
Konu : Yazılı Soru Önergesi (7-17423)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

- İlgi: a) TBMM Başkanlığının 21.01.2013 tarih ve KAN.KAR.BŞK.A.01.0.KKB.0.10.00.00-120.07(7/17423)-169366 sayılı yazısı.
b) Başbakanlığın 25.01.2013 tarih ve 31853594-610-2-3050-571 sayılı yazısı.

Ankara Milletvekili Sayın Levent GÖK'ün Sayın Başbakanımıza tevcih ettiği, Sayın Başbakanımızın da kendileri adına tarafımca cevaplandırılmasını tensip ettikleri, 7/17423 esas nolu yazılı soru önergesi, T.B.M.M. İç Tüzüğü'nün 99 uncu maddesi gereği aşağıda cevaplandırılmaktadır.

Bilgilerinize arz ederim.

Taner YILDIZ
Bakan

EK :
Önerge Cevabı (2 Sayfa)

DAĞITIM :

Gereği :
TBMM Başkanlığı

Bilgi :
Başbakanlık

ANKARA MİLLETVEKİLİ SAYIN LEVENT GÖK'ÜN
YAZILI SORU ÖNERGESİ VE CEVAPLARI
(7/17423)

Sorular 1, 2, 3:

Önceki hafta, bir ENERJİSA çalışanı elektrik teknisyeni, aynı kurum çalışanı bir elektrik-elektronik mühendisini silahla öldürmüş, başka bir mühendisi yaralamış ve aynı silahla kendi canına da kıymak istemiştir.

Anılan iş yeri bir devlet kurumu olan Başkent Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi'nin 2009 yılında özelleştirilmesinden sonra kurumun hizmetlerini devralan ENERJİSA olup kurumun devlet elinden çıkmasından sonra çalışanlar arasında büyük olumsuzluklar yaşandığı, gergin çalışma atmosferinde alt- üst ilişkilerinin baskıcı bir ortam doğduğunun basına sık sık yansıyan bir durum olduğu ileri sürülmüştür. Bu bağlamda;

-Kurumun özelleştirilmesinden sonra ENERJİSA'nın kalifiye teknisyen ve mühendis çalıştırmaktan kaçındığı, daha düşük ücretler ödeyerek tecrübesiz teknisyen ve mühendislerle hizmet sunmakta direndiği, bu nedenlerle sık sık elektrik kesintileriyle ve arızalara zamanında müdahale edilememesinden hizmetin kalitesinde ortaya çıkan düşüklüğün tüm personeli olumsuz etkilediğini kabul ediyor musunuz?

-Alınan hizmetten memnun olmayan yurttaşların olumsuz tepkilerinin de çalışanlar üzerinde bir baskı oluşturduğu inkâr edilemez bir durumdur. Kalifiye olmayan elemanlarla yürütülmeye çalışılan elektrik dağıtım çalışmalarının işyerinde mobbing dâhil işini kaybetme korkusu ve benzeri endişeler yarattığını düşünüyor musunuz?

-Özelleştirme öncesinde tıkr tıkr işleyen bu kuruluşun şimdi içinde bulunduğu olumsuzlukların tüm yurttaşları etkilediği gerçeği karşısında olumsuzlukların daha da derinleşmesini önlemek için ne yapmayı düşünüyorsunuz?

Cevaplar 1, 2, 3:

Önergede yer alan konulara ilişkin Enerjisa Başkent Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi'nden bilgi talep edilmiş olup iletilen bilgi aşağıda özetlenmiştir.

Enerjisa Başkent Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi bünyesinde istihdam edilen mühendis sayısı özelleştirme dönemi öncesinde çalışan mühendis sayısının 5 katıdır. Her işletmede en az iki mühendis ve bir işletme sorumlusunun bulunduğu bir yapı oluşturulmuştur. Bu yapı oluşturulurken elektrik dağıtım sektöründe dünya çapında tecrübeli ve uzman danışman kuruluşlar ile işbirliği yapılmıştır. Sayısal açıdan yaşanan bu artışın yanı sıra, personelin kişisel ve mesleki gelişimi için de eğitim ve gelişim faaliyetleri aralıksız devam etmektedir. Devirden bu yana geçen sürede kişi başı ortalama 35 saat eğitim verilmiştir.

İş ve çalışan performansı, Enerjisa İnsan Kaynakları ve hizmet kalite standartları çerçevesinde ölçümlenebilmektedir. Ankara ili merkez ilçelerindeki Yüksek Gerilim şebekesinin önemli bir kısmı, uzaktan izlenebilir ve kontrol edilebilir durumdadır. Arızalara uzaktan müdahale edilerek kısa sürede sorun giderilmekte ve enerji tedarik sürekliliğinin devamı sağlanmaktadır.

El terminali ile arıza bildirim sürecine başlanmış olup, çağrı merkezlerine aboneler tarafından bırakılan arıza bildirimleri, operatörler tarafından değerlendirilerek arızaya en yakın lokasyonda bulunan saha ekiplerine yönlendirilmekte ve kısa sürede arızaya müdahale edilmesi sağlanmaktadır. Arızalara müdahale süreleri ve işlemleri sistemsal olarak kayıt altına alınmakta, Elektrik Piyasası mevzuatlarınca belirlenmiş formatlar ve periyotlarda ilgili kuruluşlarla paylaşılmaktadır.



**ANKARA MİLLETVEKİLİ SAYIN LEVENT GÖK'ÜN
YAZILI SORU ÖNERGESİ VE CEVAPLARI
(7/17423)**

Çalışanların memnuniyetini ölçümlemek amacıyla 2011 yılı itibariyle bağımsız, yetkin ve gizlilik prensibini esas alan "Çalışan Memnuniyeti Anketi" uygulamasına başlanmıştır. Bu uygulama ile çalışanların şirketin tüm süreçleri hakkında istek, geri bildirim ve değerlendirmeleri alınarak ölçümlendirilmektedir. Bu çerçevede, çıkan sonuçlar titizlikle incelenerek tespit edilen gelişmeye açık noktaların iyileştirilmesi için çalışanların da katılımıyla oluşturulan projeler geliştirilmektedir. Söz konusu ölçümlerde tespit edilmiş olan yüksek memnuniyet oranının korunması ve daha ileriye taşınması hedeflenmektedir. Çalışan memnuniyet anketinde elde edilen sonuçlar, üst yönetiminde katılımıyla gerçekleştirilen saha ziyaretlerinde şeffaf bir şekilde tüm çalışanlarla paylaşılmaktadır. Bu bağlamda, mobbing olarak tabir edilen uygulamalar olduğuna dair bir sonuç tespit edilmemiştir.