

YAYINLANAN TEBLİĞ, YÖNETMELİK, YÖNETMELİK TASLAKLARI VE RİSK DEĞERLENDİRME REHBERLERİ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:
[ASBEST SÖKÜMÜ İLE İLGİLİ EĞİTİM PROGRAMLARINA İLİŞKİN TEBLİĞ](#)



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:
[“Taksi ile Yolcu Taşımacılığında Risk değerlendirme Rehberi](#)



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:
[Çok Tehlikeli İşlerde Görevlendirilebilecek \(C Sınıfı İ.G.U Hakkında\) TEBLİĞ](#)



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:
[Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesine dair yönetmelik.](#)



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:
[İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ÇALIŞAN TEMESİLCİSİ SEÇİMİ HAKKINDA TEBLİĞ](#)



[MESLEKİ SORUMLULUK SİGORTASI GENEL ŞARTLARI](#)



Sağlık Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığından:
[HİJYEN EĞİTİMİ YÖNETMELİĞİ](#)



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:
[KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN İŞYERLERİNDE KULLANIMI HAKKINDAKİ YÖNETMELİK](#)



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:
[Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Taslağı](#)



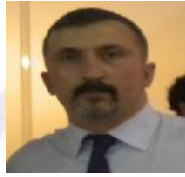
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:
[İŞYERLERİNDE ACİL DURUMLAR HAKKINDA YÖNETMELİK](#)



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:
[İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ HAKKINDA YÖNETMELİK TASLAĞI](#)



Ahlaksız Olmak !



İnsan algısının karar mekanizması ne kadar güç ise kararı veren insanın nedenselliğini anlamak bir o kadar zordur. Her birimizin iç dünyasında yaşadığı " BEN " leri bir diğerimizin anlamasını beklemeden bağırarak haykırırız kendi gerçekliğimizi.....Bizim gerçekliğimiz, birilerinin zihnimizde yokluğu olduğunu bilmeden doğrulayarak yaşarız.....yaşatırız.....

Zimmerman'ın yada Bauman'ın söylemleri değersizdir.... mekanik dünyanın esaretinde her birimiz bir dişli , her birimiz birer robot ! Düşüncelerin yok olduğu , sorgulama bilincinden uzak, ahlaki yargıları kendince oluşturmuş ve varlığının nedenini sorgulamayan insan kitleleri dünyaya bakışımız bizim bakışımızla mı olmalı yoksa değer verdiğimiz İNSAN'la mı ?

Derneğimizin kuruluşunda belirlediğimiz " İnsan Değerlidir " felsefesi neye bakarsanız bakın ! neye karar verirsiniz verin ! sebebi insan olan düşünce ile karar verelim diye belirledik. Biz değil toplum ve insan vardı. Bizim için bizce yaşamaktansa İnsan için insanca karar verip yaşamak gerekliliğine sahip çıkmak vardı.

Bizler gibi kanunları hazırlayanlarında düşünmesi gerektiğini savunuyor hatta haykırıyorduk. Kanunları hazırlayan erkin kanunlarından ziyade bugüne yarına hizmet edebilecek bütünü ve geleceği kapsayan kararlar alabilir olmalı! Bunları yaparken sivil toplum etkisini hissetmek yerine sivil toplumla kol kola girip doğru kararları seçebilir, dik tavırlara sahip idareciler tarafından yönetilmeliydi. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında alınan kararların en büyük destekçisi , yön veren ve liderliğini yapan ÇSGB ve İSGGM almış olduğu radikal kararları takdirle karşılamak mümkün değil ! Hoşumuza gitse de gitmese de yaptıkları işlerin hakkını veriyorlar. Bugün sistem içinde çalışanların ahlaksızlığını iyi niyetle sistem kuranların sırtına yüklemeye çalışanları eleştirmek gerektiğini düşünenlerdenim. OSGB ve Bireysel çalışmalarla usulsüz çalışmalara imza atarak, gerek topluma gerekse hizmet verenlere kötü örnek olup ,kopyala yapıştır ile risk değerlendirmesi yaparak sözde ahlaklı ahlaksızlara söyleyecek kelime bulamıyorum. Bu insanlar insan hayatına yönelik düzenleme yaparken sizler elerinizi iş kazasına davet çıkaracak ahlaksızlığa ortak oluyorsunuz ! Bizler kurumda kanun hazırlayanları eleştirmek yerine ahlaksızlık yapanları tespit edip mücadele etmeliyiz....

Ya hep beraber mücadele ederiz yada birgün bizde zarar görenlerin arasında yerimizi alırız.....

Latif İŞCEN

İSGDER Yönetim Kurulu Başkanı
SOSYOLOG

İŞ KAZALARINDA YAPILMASI GEREKEN İDARİ İŞLEMLER

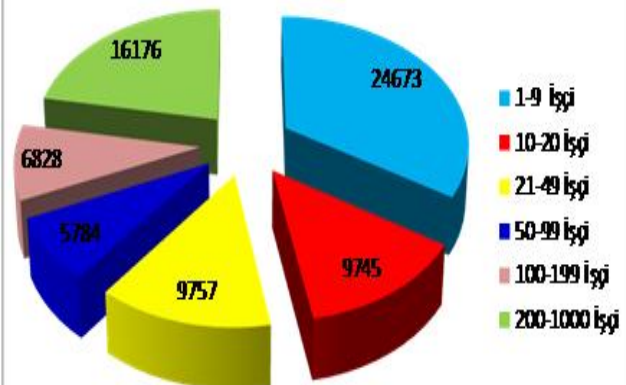


1. İş kazasına uğrayan personel derhal gerekli sağlık yardımları yapılır.
2. İşyeri kaza raporu düzenlenir. Şahitlerin ifadesi alınır.
3. Kaza jandarma veya polise derhal bildirilir.
4. Kaza ilgili Sigorta İl / sigorta Müdürlüğüne vizite kağıdı ile en geç kazadan sonraki üç gün içinde bildirilir.
5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne bildirim formu ile en geç üç iş günü içinde haber verilir.
6. Kaza ile ilgili bir dosya hazırlanır. Evraklar burada muhafaza edilir.

Dosyada ayrıca ;

- işçinin sigortalı işe giriş bildirgesi
- işe giriş sağlık raporu
- kaza tarihinden önceki dört aya ait ücret hesap pusulalarının sureti
- işçi çizelgesi
- eğitim belgesi ile diğer sertifikalar ve kişisel koruyucuları teslim belgeleri yer alır.

İŞ KAZALARI VE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISI



ETİK VE ETİĞİN İŞ GÜVENLİĞİNDEKİ YANSIMALARI



İş sağlığı ve güvenliği ,İşyerlerinde işin yürütümü sırasında, çeşitli sebeplerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak kısaca tanımlanır. Çeşitli sebeplerden kaynaklanan sağlığa, işletmeye, işe ve işin kalitesine zarar verebilecek koşulların önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği açısından önlemler almak esastır. Bu önlemlerin alınması için sistemli ve bilimsel bir çalışma yapılması gerekmektedir. Mevcut çalışmaların ne kadarı sistemlidir?

Çıkmış olan yönetmelikler daha doğrusu mevzuatımıza göre bunların yapılması ne kadar uygulanabilir olduğuna bakmamız gerekmektedir. Uygulanabilir mevzuat mevcuttur ancak ne kadarı uygulanmaktadır? Veya ne kadarı uygulanabilir

Bilindiği üzere tehlike grupları belirlenmiş olup bu gruplara göre ve çalışan sayıları dikkate alınarak iş güvenliği ile ilgili hizmetler yürütülmeye çalışılmaktadır. Bu hizmet sadece birkaç saat veya ayda birkaç gün ile yapılmaya çalışılmaktadır. Bu durumda iş güvenliği uzmanının olduğu gün veya günlerde işlerde önlemler alınmakta olmadığı günlerde önlem alınmamakta mıdır? İş güvenliği ayda birkaç saat veya birkaç gün bakılacak bir iş midir? İşin özüne bakıldığında iş güvenliği insanı temel olarak aldığından ve hekimlik gibi kutsal bir meslek olmasına karşın karşılaştığı durumları hak etmeyen bir bilim dalı.

İnsan hayatı veya işletmenin iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirmesi sadece birkaç saat veya birkaç günle olacak bir durum mudur? Elbette olmamalıdır. Son dönemlerde iş sağlığı ve güvenliği ,iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından tek yaptığı şey risk değerlendirmesi,acil durum planı ve eğitim olarak görülmektedir.

Yapılan risk değerlendirmeleri işletmenin özelliklerine uygun olmadan , kopyala yapıştır lar la yapılan bir değerlendirme hatta copy paste diye Türkçeyi katlederek konuşulan kopyala yapıştır haline gelmiştir.

Bir işletmenin bir günde eğitim , risk değerlendirmesi nasıl yapılarak teslim edilebilmektedir.Yönetmelikte belirtilen süreler ile uzmanın çalışma süreleri bile birbirini tutmamaktadır.

Uygulama ile yürürlükte olan mevzuat çakışmaktadır. Bu durumların yeniden gözden geçirilmesi, uygun uygulamaların getirilmesi gerekmektedir. Bu gelişmeler sihirli bir değnek ile bir anda yapılabilir mi?

Nasıl bir anda bu kadar sihirli olanları gerçekleştirebiliriz. Şuan itibari ile iş sağlığı ve güvenliği açısından yapıldığı sanılan sihirli bir değnek ile işletmeye dokunulmaya çalışılmakta ve bir anda her tarafın düzelmesi beklenmektedir.

İşe aldığımız ve çok tehlikeli grupta yer alan işletmenizde başlangıçta 8 saat eğitim vererek işe başlattığınız bir çalışan 2 gün sonra herhangi bir sebepten iş kazası geçirerek hayatını kaybeder ise sizler eğitim vermiş olarak sayılır mısınız? Sizler yürürlükteki eğitimler ile ilgili yönetmeliği baz alırsanız ve anlatmanız gereken konulardan ilk sekiz (8 saat) saatte anlatmadığınız ve kayıt altına almadığınız eğitim konusundan kaynaklanan bir kaza yaşandı o zaman ne yapılacak? Resmi mercilerin incelemelerinde ne olacak, işin etiği ve vicdanın rahatsızlığı ne olacak?

Bu durumu yaşamamış olanların uzaktan ahkâm kesmeleri bitmez.”Ne olacak ki”,”sizde kötü haber tellalısınız” gibi birçok söylemlerle karşılaşılır. Ancak fiiliyatta yaşanacak tutuklamalar, idari para cezaları ve vicdanınız ile muhakemedir. Bana ne vicdandan bana ne etikten ben alacağım paraya bakarım denmeler artmıştır. Bu durumda çok üzücüdür. Sorunlar sorun olmaktan çıkmış kangren olmuştur.

İş güvenliğinin kutsallığı ve etiği tam bir bütündür esasında. Ancak son zamanlarda olanlara bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği açısından etiklikten bahsetmek mümkün değildir. Etik kuralları olan bir ahlak bilimi dalıdır. İş sağlığı ve güvenliği ve uzmanlarının da etik kurallar çerçevesinde çalışması gerekmektedir. Zamanımız da uygulanan veya gerçeği , doğrusu buymuş gibi gösterilmeye çalışılan ise sadece kandırmacadan başka bir şey değildir.

Sevim MACİT
İSGDER Başkan Yardımcısı



İŞVEREN EŞİT DAVRANMALI MI?



Eşitlik ilkesi, T.C. Anayasasının 10. Maddesinde "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." şeklinde tanımlanmıştır.

Buna istinaden İş Kanunu "Eşit Davranma İlkesine" özellikle değinmiş ve bazı düzenlemeler getirmiştir. Bu kapsamda;

* İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

* İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

* İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

* Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

* İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz,

* İşçinin tazminat ve diğer haklarını talep edebilmesi, şeklinde işçileri koruyucu hükümler getirmiştir.

Eşit davranma borcu, aynı işyerinde çalışan işçilere haklı sayılabilecek bir objektif neden bulunmaksızın farklı işlem yapılmasının yasaklanmasıdır. İşverenin işçilere eşit davranma borcu mutlak eşitlik olmayıp, belirli somut kriterler bakımından benzer durumda olan işçilere eşit işlem yapılması, eşit davranılması anlamına gelmektedir. Eşit davranma borcu, her işverenin kendi işyerinde çalışan işçiler bakımından geçerli olan bir borçtur.

İşveren, işin yürütümünde çalışanı ile kurduğu ilişkilerde temel bazı kurallara uymakla yükümlü olup, bu kurallar genel olarak insan hakları ve özgürlüklerine dayanmaktadır. Çalışanlara karşı temel hak ve özgürlüklere dayanan sorumluluğa "işverenin eşit davranma yükümlülüğü" deniyor. Yani, iş ilişkisinde keyfi ayrımcılık yasaklanmış oluyor.

Ancak, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesi de demek değildir. Yani işveren için her durumda mutlak bir eşit davranma ilkesinden söz edilemez. Bu ilke, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemek amacıyla getirilmiştir.

Yargıtay 9.hukuk Dairesi de belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz ederek, ancak " esaslı nedenler olmadıkça" ve " biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça" bu yükümlülüğün bulunmadığını vurgulanmıştır.

Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması, kolektif uygulamanın varlığı, zamanda birlik ve iş sözleşmesiyle çalışmak koşulları gerekmektedir.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma borcuna aykırılık hallerinde işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

Eşit davranma ilkesine aykırılık hallerinde bu durumu işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur .

İşverenin bunu ispat edememesi durumunda, eşit davranmama ilkesine ilişkin cezaları sadece İş Kanunu değil, Türk Ceza Kanunu'nun 122. Maddesine göre ayrımcılık yapan kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası verileceği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere ; İş Kanunumuzdaki Eşit davranma ilkesi işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir.

Ancak, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesi de demek değildir. Bu ilke, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemek amacıyla getirilmiştir.

Osman SAYAR

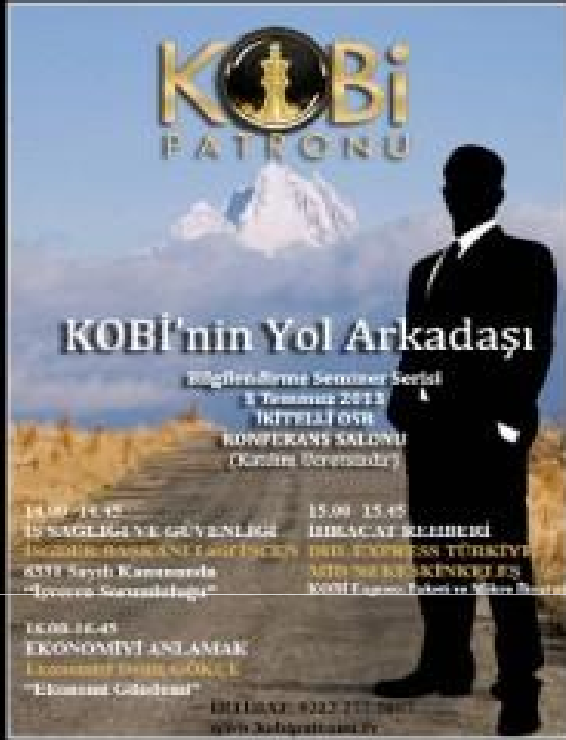
İSGDER Eğitim ve Proje Sorumlusu

İş Güvenliği Uzmanı



İSGDER VE DENİZ GÖKÇE KOBİ TV SEMİNERİ

3 TEMMUZ 2013 İKİTELLİ OSB
SAAT 14:00 – 18:00
İRTİBAT: 0 212 277 50 07
www.kobipatronu.tv



REW 2013 FUARINDAYDIK



İSGDER HATAY YAŞAM GÜVENLİĞİ SEMİNERİ



İskenderun Sanayi ve Ticaret Odası Seminer Salonunda 22 Haziran 2013 saat 14:00 da gerçekleştirildi



İSGDER Başkanı H. Latif İŞÇEN Yaşam Güvenliği konusunda katılımcıları bilgilendirdi



İletişim Sorumlumuz Mahmut CİHAN 6331 Sayılı Kanun ve Yeni Yönetmelikler konusunda bilgilendirmede bulundu

DERNEK İÇİ GÖREVLENDİRME VE İL SORUMLULARIMIZ

H.Latif İŞÇEN
Yönetim Kurulu Başkanı
latifiscen@isgder.com
0 536 279 4010

Sevim MACİT
Yönetim Kurulu Başkan
Yardımcısı
İstanbul Sorumlusu
sevimmacit@isgder.com
535 309 2095

Ali İhsan OTO
Dernek Genel Sekreteri ve İdari
İşler Sorumlusu
aliihsanoto@isgder.com
0 532559 14 86

Serap TUFAN
Dernek Muhasibi
seraptufan@isgder.com
0 532 377 47 22

Osman SAYAR
Eğitim ve Projeler Sorumlusu
osmansayar@isgder.com
0 507 406 81 30

Mert MAVİŞ
Reklam Tanıtım Pazarlama
Sorumlusu
mertmavis@isgder.com
0 544 762 71 44

Mahmut CİHAN
Web Site ve İletişim Sorumlusu
mahmutcihan@isgder.com
0 555 706 78 81

Mehmet Ali ECE
Yurt Dışı İlişkiler Sorumlusu
mehmetaliece@isgder.com
0 544 420 0070

Alper DURYAZ
Üyelik Sorumlusu
uyelik@isgder.com
0532 230 82 89

Tugba CURA
Organizasyon Sorumlusu
tugbacura@isgder.com
0555 851 05 01

Nilgun KAZAK
Aydın ve İzmir Sorumlusu
nilgunkazak@isgder.com
0 533 774 8129

Ahmet BAYDİLLİ
Gaziantep Sorumlusu
ahmetbaydilli@isgder.com
0 532 597 0997

İlker ACAR
Sakarya Sorumlusu
ilkeracar@isgder.com
0 532 583 28 10

Yüksel KURT
Samsun Sorumlusu
yukselkurt@isgder.com
0 532 736 4162

Murat ERDEM
Eskişehir Sorumlusu
muraterdem@isgder.com

Nurullah GÖK
Konya Sorumlusu
nurullahgok@isgder.com
0 532 592 00 42

Eyüp CİHAN
Kütahya Sorumlusu
eyupcihan@isgder.com
0 533 398 20 13

Ayşegül VURAL
Antalya Sorumlusu
ayseguvural@isgder.com
0545 791 23 59

Erkan Dünder
Trabzon ve Rize Sorumlusu
erkandundar@isgder.com
0 537 294 64 33

İsmail SARIKAYA
Bursa Sorumlusu
ismailsarikaya@isgder.com
0 535 325 11 07

Remzi Gökhan KAZAK
Hatay Sorumlusu
gokhankazak@isgder.com
0 538 471 09 98

**BULUNDUKLARI İLLERDE
İSGDER İL SORUMLUSU
OLMAK İSTEYEN ADAYLAR**

MERSİN
Yaşar ÇAKMAK
0 505 240 16 23
ycposta@gmail.com

DIYARBAKIR:
İlker Yönt
ilker_yont21@hotmail.com

KAHRAMAN MARAŞ
Çağatay ÖZCAN
0554 216 2194
cagatayozcaan@gmail.com
Tuğba ÖZ
teacher_4685@hotmail.com

AFYON :
Ahmet ASLAN
(534) 471 72 10
aslanahmet03@gmail.com

KARABÜK:
Derya DURAN
0 530 228 18 52
derya@karcel.com.tr

BİLECİK :
Akın ARSLAN
0 542 201 90 40
attwistme@hotmail.com

MALATYA :
Özkan HAVLUCU
0505 314 52 76
ozkanhavlucu@myynet.com

GÜMÜŞHANE :
Fatih ALBAYRAK
0543 413 22 57
fatih_albayrak53@hotmail.com

**Diğer illere yönelik
SORUMLU ÇALIŞMALARIMIZ
DEVAM ETMEKTEDİR.**

İLETİŞİM İÇİN
mahmutcihan@isgder.com veya
0 555 706 78 81



**sevdiklerinize zaman ayırın;
yoksa zaman sizi sevdiklerinizden ayırır.**

- WILLIAM GOLDING -



Ne şektin be yavrum.
İş güvenliği Uzmanlığı sınavını kazanıcam
diye özel akademi kapılarını tırmaladın.
Sınavı kaçırmamak ve kazanmak için bir gün önceden gidip
Ankara da kalacam diye kendini paraladın be yavrum.
onda da bi halt başaramıycan be çocuğum.
Şu sınavdan ne şektin. Yandaki kağıttan i
ki şık görüp de işaretleyeceğim diye ne paraladın kendini.
Hayır gördün de ne oldu? Doğru dürüst
Risk Değerlendirme Analizi yapamıyorsun be evladım!
Hayır yanlış anlama kazanamazsın demiyorum,
Sallasan belki daha çok tuttururdun , Ne şektin be yavrum!
Öyle böyle sınavı geçip işe girecem diye
ömrünü şürüttün be evladım!

A.T



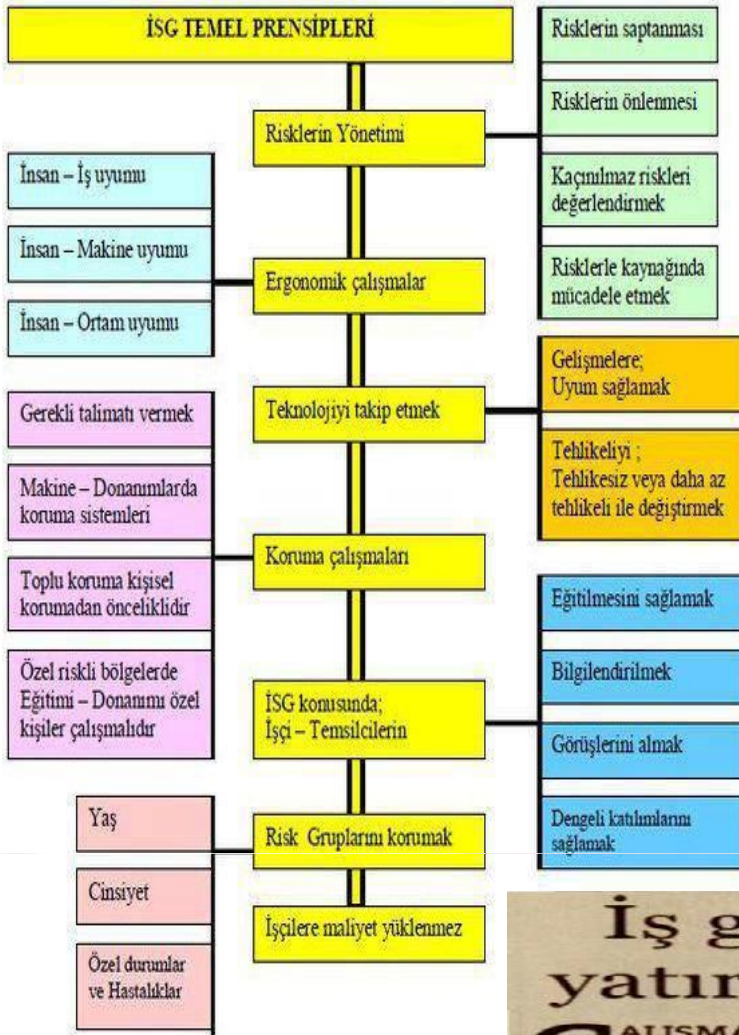
**Haklı olduğun zaman,
Hiç kimseye boyun
eğmeyeceksin.
Hz Ali'**



ONLARDA



BİZDE



BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?



Günümüzde pek çok sürücü bundan haberdar değil fakat araçlarımızda gizli bir cihaz bulunmaktadır. Aracınızın direksiyonunun yan tarafına baktığınızda, aracın dışındaki turuncu ışıkların yanıp sönmelerini sağlayan gizli bir çubuk bulacaksınız. "Sinyal kolu" denen bu kuduğumun çubuğunu kullandığınızda; dışarıdaki turuncu ışıklar yanıp sönecek, etraftaki sürücülere ve yayalara sizin hangi yöne gideceğinizi bildirecektir.



Topraklama ?

İş güvenliğine yatırım çok kârlı

ÇALIŞMA ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye'de iş güvenliğine yapılan her 1 liralık harcamanın işyerine 2 liralık fayda sağladığını ortaya koydu. Bakanlık, iş güvenliğini dikkate alan işletmelerin imajının yüzde 92, üretiminin de yüzde 98 arttığını belirledi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Kasım Özer, Türkiye'de günde ortalama 172 iş kazası olduğunu belirterek, "Fayda ve maliyet analizlerine göre; iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapan işletmelerin ürün kalitesi yüzde 50 artıyor. İş kazası sayısı yüzde 88 azalıyor" dedi.



TAKMAZSANIZ...



TIKARLAR...



İSGİT ÇALIŞANLARININ KATILIMIYLA...



İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI EĞİTİM MERKEZİ



İSG sektörünün iş ve sosyal Ağı
İSGforum.Net



TUZLA ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ
İşyeri hekimliği
İş güvenliği uzmanlığı
Çalışanların periyodik muayeneleri
Tel: (0216) 701 20 44
Fax: (0216) 701 20 45
Adres: Yayla Mah. Cengiz Topel Cad.
Akkum Sitesi No:4/8 Tuzla/İSTANBUL

HABERLER.COM



Çevre ve İş Sağlığı Ölçümlerinde
TÜRKAK Akreditasyon Kurumu Güvencesi
ile Güçlü Çözüm Ortağınız...

