İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Çalışma yaşamında etik

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU

Etik, ahlak ve iş etiği

Etik

Doğru ile yanlışı, iyi ile kötüyü ve insan davranışlarına yön veren değerleri sistematik olarak inceleyen felsefe dalıdır.

Ahlak

Bir toplumun belirli bir dönemde benimsediği ve uyulmasını beklediği davranış kuralları ve değerlerin bütünüdür.

İş etiği

Çalışma yaşamında çalışanların, yöneticilerin ve kurumların davranışlarına yön veren ilke ve değerlerdir. İSG profesyonelleri için mesleki bağımsızlık, gizlilik ve tarafsızlık bu değerlerin merkezindedir.

Temel etik ilkeler: ilkecilik

Beauchamp ve Childress'in (1979) tıp etiğinde geliştirdiği yaklaşım dört temel ilkeye dayanır; bu ilkeler sağlık gözetimi ve İSG uygulamalarında da yol göstericidir:

İlke	Anlamı	İSG'de örnek
Zarar vermemek	Kişiye zarar verebilecek uygulamalardan kaçınmak	Riskleri kaynağında ortadan kaldırmak
Yararlı olmak	Kişinin iyiliği için etkin biçimde çalışmak	Sağlığı koruyucu ve geliştirici önlemler
Özerkliğe saygı	Kişinin kendi kararını verme hakkını tanımak; aydınlatılmış onam	Muayene ve tetkiklerden önce çalışanın bilgilendirilmesi ve onayı
Adalet	Yararların ve yüklerin hakkaniyetle dağıtılması	Tüm çalışanlara ayrım gözetmeksizin eşit koruma

Bölüm 1

İş hayatında etik ilkeler

Adaletten emeğin hakkını vermeye kadar temel değerler

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Adalet ve eşitlik

Adalet

- Temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce, çok yönlü gelişmesi, eşit hak ve sorumluluğun paylaşılması vardır.
- Herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmasını, kişinin erdemlerinin toplumca güvence altına alınmasını anlatan etik ve hukuk ilkesidir.
- Yöneticiler, örgütte görev, yükümlülük ve sorumlulukların eşit dağıtılmasından sorumludur.

Eşitlik

- Yararların, sıkıntıların ve hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir; dürüstlük ve adalet kavramlarıyla bütünleşir.
- **Temel bireysel eşitlik:** eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır; örneğin her vatandaşın bir oy hakkı.
- **Kısmi eşitlik:** bireyler aynı özelliklere sahip olmadığından her zaman işlevsel değildir; örneğin farklı meslek gruplarının farklı vergi ödemesi.
- **Blokların eşitliği:** kadın-erkek, yaşlı-genç gibi gruplar arasında eşitlik.

Dürüstlük, tarafsızlık ve sorumluluk

Dürüstlük ve doğruluk

- Etik davranış başkalarıyla ilişkilerde dürüstlüğü gerektirir.
- İçten ve dürüst davranmayan yöneticiler güven ortamını yok eder.
- Örgütte güç kazanmak etik dışı değildir; ancak bunun için dürüstlükten ödün vermek etik ihlaldir.
- Yönetimde yalanın kaynağı güvensizlik ve korkudur.

Tarafsızlık

- Kişileri ve olayları olduğu gibi görebilmek; bu görüntüyü kendi istek ve korkularından ayırabilmektir.
- Yönetici, vatandaşlarla ve çalışanlarla ilişkilerinde yansız davranmalıdır; siyasal tarafsızlık en önemli sorumluluklarındandır.
- Taraflı davranış çalışanların adalet ve güven duygusunu zedeler.

Sorumluluk

- Belirli bir görevin istenen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir.
- **Sorumlu olma:** üstlere hesap vermek
- **Sorumluluk alma:** bir işi yapmayı üstlenmek
- Sorumluluğun temeli, yetkiyi kullanma zorunluluğudur.

İnsan hakları, bağlılık ve hukukun üstünlüğü

İnsan hakları

- İnsanın insan olması nedeniyle sahip olduğu dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez haklardır.
- Bu haklara saygı, yöneticinin etik değerleri arasında öncelikli yer almalıdır.
- **Hümanizm:** insancıl olma çabası; insan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesi

Bağlılık

- Çalışanların örgüt üyeliğini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleridir.
- Yönetici, kendisinin ve çalışanlarının mesleki gelişime istekli olmasını; yayınları izlemeyi ve eğitimlere katılmayı teşvik eder.

Hukukun üstünlüğü

- Hukuk düzeninin egemen kılınması, hukuk üzerinde siyasi baskı olmaması ve yasaların kişilere göre çifte standartla uygulanmaması
- Yargısız uygulama yapılmaması; yetkili kişi ve kuruluşların yasalara saygılı olması
- Bireye ve topluma güven, huzur ve mutluluk verir.

Sevgi, saygı, hoşgörü ve tutumluluk

Sevgi

- İnsanın kendisiyle ve başkasıyla yaratıcı ilişki kurmasıdır; sorumluluğu, ilgiyi, saygıyı ve başkasının gelişmesi için istek duymayı gerektirir.
- Yönetici mesleğini de sevmelidir; yoğun stres altında hızlı ve etkili çözüm üretmek bunu gerektirir.

Saygı

- İnsan öncelikle insan olduğu için değerlidir.
- Saygı korkmak ve çekinmek değil; bir insanı olduğu gibi görmek, kişiliğini ve biricikliğini fark etmektir.

Hoşgörü

- Yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığına katlanmaktır.
- Empati kurmayı ve belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanımayı içerir.

Tutumluluk

- Örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanmaktır.
- Kaynakların amaçlara uygun tüketilmesini; araç-gereçlerin kullanışlı, ekonomik ve işlevsel olanlardan seçilmesini gerektirir.

Laiklik, demokrasi, olumlu insan ilişkileri ve açıklık

Laiklik

- Din ve inanç seçimi bireyin iç dünyasının en dokunulmaz alanıdır.
- Yöneticiler, çalışanların Anayasa'yla güvence altındaki din ve inanç özgürlüğüne karışmamalıdır.

Demokrasi

- İnsana değer olarak önem veren ve kişiliğin özgürce gelişmesine yarayan yönetim biçimidir.
- Eğitim süreci içinde öğretilebilir ve yaşam biçimine dönüştürülebilir; eğitim demokrasinin ön koşuludur.

Olumlu insan ilişkileri

- Bireyin yetenek ve güçleri kadar zayıf yanlarının ve gereksinimlerinin de anlaşılması gerekir.
- İnsan ilişkilerinin niteliği başarı ya da başarısızlığı belirler.

Açıklık

- Karşılıklı, sözlü ve sözsüz iletişimi gerektirir.
- Yöneticiler eleştiriye açık olmalıdır.
- Eleştiriler amaçlı, nesnel ve çıkarsız olmalıdır.

Hak ve özgürlükler, emeğin hakkı ve hukuka aykırı emirler

Hak ve özgürlükler

- Özgürlük, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir; devlet ya da başka bir güç tarafından zorlanmamayı ifade eder.
- Hak, özgürlükten daha geniş bir kavramdır: yalnızca serbest olmayı değil, devletten ya da toplumdan bazı istemlerde bulunmayı da içerir.

Emeğin hakkını verme

- Emek, çalışanın iş için harcadığı kafa ve kol gücüdür; hakkı örgütün yapacağı ödemeyle verilir.
- Ödeme, çalışanın üretime kattığı değerden hak ettiği payın kendisine döndürülmesidir.

Hukuka aykırı emirlere direnme

- Kamu görevlisi, üstünden aldığı emri mevzuata aykırı görürse yerine getirmez ve aykırılığı emri verene bildirir.
- Üst emrinde ısrar eder ve yazılı yenilerse emir yerine getirilir; sorumluluk emri verene aittir.
- **Konusu suç oluşturan emir hiçbir şekilde yerine getirilmez;** yerine getiren sorumluluktan kurtulamaz (Anayasa md. 137; 657 sayılı Kanun md. 11).

Etik değerlere uygun çalışma ortamı için neler yapılmalı?

Temel adımlar

1. Etik değerlere bağlı kalmaya kararlı olmak
2. Davranışlarla örnek olmak
3. Etiğe uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak
4. Kurumun etik ilkelerini belirlemek
5. Çalışanları eğitmek
6. Açık iletişimi desteklemek
7. Tutarlı olmak

Uygulamayı güçlendiren araçlar

- Yazılı etik kurallar ve davranış kodu
- Çıkar çatışması ve hediye politikası
- Etik ihlallerin misilleme korkusu olmadan bildirilebileceği güvenli kanallar
- Etik kurul veya etik sorumlusu
- Rüşvetle mücadele yönetim sistemi (ISO 37001)
- Düzenli eğitim ve denetim

Bölüm 2

Etik dışı davranışlar

İş hayatında ve yönetimde karşılaşılan etik ihlaller

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

İş hayatında etik dışı davranışlar

- İş kalitesini önemsememe
- Rüşvet isteme veya verme
- Kurum varlıklarını kötü kullanma
- İşyerinde ayrımcılık
- Özel yaşama müdahale
- Çevre kirliliğine duyarsızlık
- Kurum olanaklarını kişisel amaçla kullanma
- Kayıt ve raporlarda tahrifat
- Hediye alma ve ağırlama
- Yanlış bilgilendirme veya bilgi saklama
- Yetkililerle etik dışı ilişki
- İşyerinde hırsızlık
- Çıkar çatışmasına girme
- Ticari veya mesleki sırları sızdırma
- Rakiplerle ilgili bilgi toplamada etik dışı yöntemler
- Ürün sorumluluğunu ve güvenliğini önemsememe
- Çalışanlara eşit davranmama
- Ast, üst veya iş arkadaşlarını sömürme
- İş arkadaşlarını yıldırma, korkutma
- Görevi ihmal etme
- Bencil davranma
- İş ilişkilerine siyasi düşünceler katma
- Yaranma ve dalkavukluk
- Cinsel taciz
- Hakaret ve argo dil
- Yetkiyi kötüye kullanma
- Söylenti ve dedikodu yayma
- Zimmet ve görevi suistimal

Yönetimde etik dışı davranışlar (1/4)

Ayrımcılık

Önyargılı tutumlarla bir grup insana karşı adaletsiz ve zarar verecek biçimde davranmaktır.

- **Açık ayrımcılık:** genellikle cinsiyete veya ırka dayalı olarak ortaya çıkar.
- **Kurumsal ayrımcılık:** seçim süreci yansız görünse bile kadınların veya azınlıkların örgütte eşit oranda temsil edilmemesiyle ortaya çıkar.

Kayırma ve rüşvet

- **Kayırma:** tarafgirlik
- **Rüşvet:** yöneticiye çeşitli nedenlerle, farklı nitelikte çıkar sağlanması; çoğu zaman kurumsallaşmamış bürokratik kültürün bir gereği gibi algılanır.

Yıldırma ve korkutma

- Kabadayılık; kimseden korkmaz görünerek çevreye meydan okuyup çalışanları yıldırmaya çalışmak
- Çalışanlar üzerinde güç gösterisi yapmak, yöneticinin özenle kaçınması gereken bir davranıştır.

Yönetimde etik dışı davranışlar (2/4)

Sömürü (istismar)

- İnsan veya nesnelerin adaletsiz kullanımıdır; çıkar sağlamaya yöneliktir.
- Zorlama veya aldatmayla yapılabilir; sömürülen kişi bazen eylemlere gönüllü rıza gösterebilir.

İhmal

Görevin hangi nedenle olursa olsun savsaklanması ve geciktirilmesi ya da üstün verdiği buyrukların geçerli bir neden olmadan yapılmamasıdır.

Kamu görevlisinin görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstermesi 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 257. maddesinde düzenlenmiştir.

Bencillik

- Yöneticinin başkalarının yararını düşünmeden, kimi zaman onlara zarar vererek davranışlarını yalnız kendi çıkarına yönlendirmesidir.
- Bencil kişi başkalarının gereksinimlerine ilgi duymaz, kişilik bütünlüklerine saygı göstermez.

Eziyet ve yolsuzluk

- **Eziyet:** bir insana maddi veya manevi acı çektirme; yalnız fiziksel değil psikolojik acıyı da kapsar.
- **Yolsuzluk:** bir çıkar karşılığında yetkilerin yasa dışı kullanımıdır; maddi olmayan özel amaçlara da yönelik olabilir.

Yönetimde etik dışı davranışlar (3/4)

Yaranma ve dalkavukluk

- Rahatsız edici ve sahtekârca bir davranıştır; başarı için ödenmesi gereken bir bedel gibi görülmesi yaygındır.
- Dalkavukluk yapılan yönetici bunu pekiştirirse tüm çalışanlardan aynı davranışı bekler.

Şiddet, baskı ve saldırganlık

- Aşırı duygu durumunu, kaba ve sert davranışı niteler.
- Yönetici şiddeti kendisini engellediğini düşündüğü kişiye doğrudan yöneltebileceği gibi hiç ilgisi olmayan kişilere de yöneltebilir.

Hakaret ve küfür

- Sözlü taciz, sözel bir şiddet gösterisidir.
- Kişiliğe saldırıdır; bu tür yöneticiler başkalarını küçülterek kendilerini yücelttiklerine inanır.

Bedensel ve cinsel taciz

- Bedensel taciz şiddetin bir ürünüdür.
- Cinsel taciz, laf atma ve el-kol hareketiyle başlayan geniş bir yelpazede yer alır.

Yönetimde etik dışı davranışlar (4/4)

Kötü alışkanlıklar ve yetkinin kötüye kullanımı

- Çocuk ve gençlerin bulunduğu kurumlarda sigara, alkol, kumar gibi alışkanlıkların onların gözü önünde sergilenmesi sakıncalıdır.
- Kötü alışkanlıklar kişisel olsa da kamu alanına taşındığında sorun yaratır.
- Yetkinin veriliş amacından başka bir amaçla kullanılması etik ve hukuk ihlalidir.

Dedikodu ve zimmet

- **Dedikodu:** gerçekliği bilinmeden başkalarını kötülemek, kınamak ve suçlamak amacıyla yapılan konuşmalar; zaman ve enerji kaybına, ilişkilerin bozulmasına yol açar.
- **Zimmet:** kamu görevlisinin görevi nedeniyle zilyetliğindeki para veya malı kendisi ya da başkası yararına kullanmasıdır; rüşvetten farkı, alıcı ve verici olmamasıdır.

Dogmatizm ve bağnazlık

- **Dogmatik davranış:** doğruluğu zamanla ortadan kalksa bile bir kavrama veya inanca bağlı kalmak; yenilikleri benimsememek.
- **Yobazlık ve bağnazlık:** tartışmaya yer vermeyen, tek doğrunun kendi doğrusu olduğuna inanan, hoşgörüsüz tutum; çalışanların gelişmesini ve yenileşmesini engeller.

Etik davranışın sonuçları

Olumlu sonuçlar

- İş ortamında saygınlık ve kabul görme
- Güvenilirlik ve iyi bir kurumsal imaj
- Sorunların çözümünde kolaylık
- Kalite yönetimi ve stratejik planlamanın yürütülmesine katkı
- Kurumların sosyal sorumluluklarını düzenli yerine getirmesi
- Haksız rekabetin engellenmesi

Olası olumsuz sonuçlar

Etik değerlere uygun davranmak bazen kişiye bedel ödetebilir:

- İşini kaybetme
- Mevki yitirme
- Pasif bir göreve atanma
- Maddi ve manevi zarar görme

Etik ihlalleri bildirenlerin misillemeye karşı korunması, kurumların bu bedeli azaltmasının başlıca yoludur.

Bölüm 3

Mevzuatta etik

İSG mevzuatı, borçlar hukuku, ceza hukuku ve uluslararası kodlar

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

İSG profesyonellerinde mesleki bağımsızlık ve etik

6331 sayılı Kanun, md. 8

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hakları kısıtlanamaz; görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde sürdürürler.

Görev yönetmelikleri: mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler

İSG hizmetlerinde ve eğitimlerde görevlendirilenler:

a Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda işveren ve çalışanlara öneride bulunurken hiçbir etki altında kalmazlar.

b Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar; ayrım gözetmeksizin tümünü eşit değerlendirirler.

c Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla iletişime açık ve iş birliği içinde hareket ederler.

Gizlilik ve kurulların yükümlülükleri

İSG Hizmetleri Yönetmeliği (RG 29.12.2012)

İSG profesyonelleri; çalışanların yürüttüğü işleri, risk değerlendirmesi sonuçlarını ve maruziyet bilgilerini, işe giriş ve periyodik muayene sonuçlarını, iş kazası ve meslek hastalığı kayıtlarını kişisel sağlık dosyalarında **gizlilik ilkesine uyarak** saklamaktan sorumludur.

İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik (RG 18.01.2013)

- **md. 11:** Kurullar teklif, tavsiye ve kararlarında işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurur.
- Kurul üyeleri işyerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumu hakkında öğrendiklerini gizli tutmak zorundadır.
- **md. 12:** Çalışanlar, kurulların koyduğu kurallar ve yasaklar ile aldığı karar ve tedbirlere uymak zorundadır.

Kişisel verilerin korunması

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre sağlık verileri özel nitelikli kişisel veridir; yalnızca kanunda öngörülen koşullarda ve yetkili kişilerce işlenebilir. Verilerin hukuka aykırı olarak verilmesi veya ele geçirilmesi suçtur (TCK md. 136).

Türk Borçlar Kanunu: işçinin yükümlülükleri

Bizzat çalışma borcu (md. 395)

Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça işçi, yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.

Özen ve sadakat borcu (md. 396)

- İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.
- İşverene ait makine, araç-gereç, teknik sistem, tesis ve taşıtları usulüne uygun kullanmak ve kendisine teslim edilen malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.
- Hizmet ilişkisi sürdükçe ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmet veremez, özellikle işvereniyle rekabete giremez.
- İşte öğrendiği üretim ve iş sırlarını kendi yararına kullanamaz, başkalarına açıklayamaz; işverenin haklı menfaati gerektirdiği ölçüde ilişki sona erdikten sonra da sır saklamakla yükümlüdür.

Etik dışı davranışlara ilişkin yasal düzenlemeler

Davranış	Düzenleme
Ayrımcılık	Anayasa md. 10; 4857 sayılı İş Kanunu md. 5 (eşit davranma ilkesi); 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu; TCK md. 122 (nefret ve ayırımcılık)
Psikolojik taciz (mobbing)	Türk Borçlar Kanunu md. 417; 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi
Cinsel taciz	TCK md. 105; İş Kanunu md. 24 ve 25 (haklı nedenle fesih)
Hakaret	TCK md. 125
Rüşvet, irtikap, zimmet	TCK md. 252, 250 ve 247
Görevi kötüye kullanma ve ihmal	TCK md. 257
Kamu görevlilerinin etik davranışı	5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu; Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (hediye alma yasağı, çıkar çatışmasından kaçınma, kamu kaynaklarının kullanımı)
Kişisel veriler ve sırlar	6698 sayılı KVKK; TCK md. 136; TBK md. 396

Uluslararası çerçeve

ICOH Uluslararası Etik Kodu

Uluslararası İş Sağlığı Komisyonu'nun (ICOH) iş sağlığı profesyonelleri için etik kodu 1992'de kabul edilmiş ve birçok kez güncellenmiştir. Kodun temel vurguları:

- Mesleki uygulamanın amacı çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmektir.
- Mesleki bağımsızlık ve tarafsızlık
- Sağlık bilgilerinin gizliliği
- Çalışanların bilgilendirilmesi ve onamının alınması
- Bilimsel yeterliliğin sürdürülmesi

ILO ve standartlar

- ILO'nun çalışanların sağlık gözetimine ilişkin teknik ve etik rehberi (1998), sağlık gözetiminin çalışanın yararına, gizlilik içinde ve ayrımcılığa yol açmadan yapılmasını öngörür.
- ISO 37001, rüşvetle mücadele yönetim sistemi için uluslararası bir çerçeve sunar.

Kaynaklar

Mevzuat

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, md. 10 ve 137; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 11.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, md. 8; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG 29.12.2012); İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (RG 18.01.2013).

İşyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelikler: mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, md. 395, 396 ve 417; 4857 sayılı İş Kanunu, md. 5, 24 ve 25.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu; 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu; 6701 sayılı TİHEK Kanunu.

Diğer kaynaklar

Beauchamp, T. L. ve Childress, J. F. (1979). Principles of Biomedical Ethics.

ICOH. International Code of Ethics for Occupational Health Professionals.

ILO (1998). Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance.

ISO 37001: Rüşvetle mücadele yönetim sistemleri.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Teşekkürler

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU