

ÇEVİRİ

İTALYA'DA İŞÇİLERİN KATILIMI VE KONTROLÜ: İŞ SAĞLIĞI MODELİ*

Giorgio ASSENNATO, Vicente NAVARRO*

Bu makalede İtalya'daki iş sağlığı merkezlerinin tarihsel ve bugünkü analizleri ile birlikte bunları belirleyen pratik, ekonomik, sosyal güçler tartışılmıştır. Özellikle üzerinde durulan konu; 1969 yılında, işyerinde doğrudan demokrasi (işçi komiteleri ve bunların iş sağlığı servislerindeki sonuçları gibi) formlarının oluşmasına kadar giden süreçteki olayların analizidir. Ayrıca bu komitelerin, üretim noktasında, bilimsel bilginin yaratılmasına ve yeniden üretilmesine katılmadaki sorumluluğu ve çalışma tarzı tanımlanmış ve analiz edilmiştir. İşçi komiteleri, 'uzmanlar' ve tıp enstitülerinin ilişkileri ile birlikte, işçi komitelerinin siyasi partiler ve ticari şirketler ile ilişkileri de tartışılmıştır. Son politik gelişmelerin işçi komiteleri üzerindeki etkileri de makale içinde yer almaktadır.

II. DÜNYA SAVAŞI'NDAN ÖNCE İŞ SAĞLIĞININ DURUMU

İtalya'daki iş sağlığı ve tıbbının gelişimini, bu ülkedeki tüm kapitalist gelişmeyi şekillendiren sosyoekonomik ve politik gelişmeleri bilmeden anlayabilmek mümkün değildir. Endüstrinin 20.yy'ın başındaki evrimini kısaca tanımlamakla başlayabiliriz.

1901 yılında, tüm işçilerin %18'inin çalıştığı tekstil endüstrisi en önemli alandı; ardından metalurji endüstrisi ve kömür madenleri gelmekteydi. Üretim birimlerinin boyutu -ki bunlar fabrikalardı- küçüktü ve kullanılan teknolojiler gelişmemişti. O zamanlar işçiyi, işyerinde koruyabilecek yasalar mevcut değildi. İşçi gücünü yansıtabilecek

tek kanun 1902 yılında yapılmıştır ve 9 yaşın altındaki çocukların endüstri alanında, 10 yaşın altındaki çocukların da madencilik alanında çalışmaları yasaklanmıştır. Bunun dışında iş yerinde hiçbir koruma yoktu; bu da çalışan popülasyonda ölümlerin ve kazaların sık görülmesine yol açmaktaydı. Örneğin Alpler'deki ünlü San Gottardo Tüneli'nin yapımı sırasında 10.000'den fazla işçinin öldüğü tahmin edilmektedir. İş yerindeki bu yüksek ölüm oranı ve bunun neden olduğu işçi kaybı, işverenleri harekete geçirmiştir. Elbette en önemlisi işçi sınıfının bu hastalık ve ölüm profiline müdahale etmesi ve değişiklik için direnmesidir. Milan ve Turin'in sendikaları 1891 yılında, Sosyalist Parti ise 1892 yılında kurulmuştur. Bir tarafta işçi sınıfının baskısı, işverenlerin işçilerin maliyeti ile ilgili kaygıları nedeniyle ilk kez 1902 yılında Milan'da iş sağlığı kliniği kurulmuştur.

Milan kliniğinin kurulmasının Liberal Parti ile Sosyalist Parti'nin büyük bir kesimini oluşturan reformistlerin ittifakı ile mümkün olması ilginçtir. Reformistler sosyal adalet sağlandıktan sonra devrimin kademeli olarak mümkün olabileceğini savunmaktaydı. Reformist ideolojiye göre kapitalist birikim sırasında oluşan zarar ve koşullar kademeli olarak düzeltilebilirdi. Sağlık alanındaki bu girişim de iyileştirmenin bir parçası olarak görülüyordu. Hem sendikaların hem de Sosyalist Parti'nin içindeki küçük gruplar bu reformist görüşe karşıydı ve bunun yerine işçi sınıfının tek başına hem kapitalist birikimin tüm sürecini yönlendirmesi hem de devlette tek hegemonik güç olması gerektiğini savunuyordu. Bunu elde etmek için reformist yoldan çok devrimci yola ihtiyaç vardı. Bu gruba göre işçiler üretim sürecini kontrol etmediği sürece iş sağlığı ile ilgili tüm yasal düzenlemeler -ne kadar iyi niyetli olursa olsun- sonunda mutlaka işçilerin aleyhine dönecekti. Azınlıktaki bu grubun

* *International Journal of Health Services, Cilt 10, Sayı 2, 1980*
Çeviri: Özlem Kurt, Erhan Nalçacı

bildirileri 1911'deki Padova Kongresi'nde ortaya konmuştur.

Ancak reformist yaklaşım devrimci yaklaşıma üstün gelmiştir ve İtalya'da sosyal (iş sağlığını da içerecek şekilde) yasaların yapısını belirlemede etkili olmuştur. Toplumdaki tüm grup ve sınıfların birlikte çalışabileceği ve çalışma şartlarının düzeltilebileceği savunulmuştur. Milan İş Sağlığı Kliniği'nin ilk başkanı Dr.Devoto, hükümetin, işverenlerin ve işçilerin sosyal bir pakt oluşturabileceğini ve bu sayede iş sağlığı servislerinin kurulabileceğini söylemiştir (3). Dr.Devoto, işyerinde işçilerin korunmasının tüm toplumun yararına olduğunu vurgulamıştır. Sonuçta, ilk iş sağlığı ve iş sağlığı klinikleri ağı kurulmuştur.

Bu ağı gelişimi 1922-1943 yılları arasındaki faşist dönemde durmuştur. İşçi sınıfı ile işverenler arasındaki anlaşmazlık o kadar büyümüştür ki İtalya'daki fabrikaları tehdit eder hale gelmiştir. Faşizm, işçi sınıfının kazanımlarını durdurmak isteyen güçlerin yanıtı olmuştur. Faşist rejimin ilk yaptığı şeylerden birisinin iş sağlığının gelişmesini engellemek olması şaşırtıcı değildir. Faşizm döneminde iş sağlığının doğası değişmiş ve iş kazalarından veya meslek hastalıklarından etkilenenlere yönelik bir sigorta sistemine dönüştürülmüştür. 1927'deki İşçi Hareketi'ne göre, iş sağlığının işlevi; sadece risk altındaki işçilere yardım değil; iş yerindeki riskleri tanımlamak ve oluşan zararları telafi etmek olarak tanımlanmıştır. Bu durumda, ulusal iş sağlığı 'servislerinden', ulusal iş sağlığı 'sigortalarına' bir değişim başlamıştır. Böylece Istituto Nazionale Assicurazione Per gli Intortuni sol Lavato (INAIL) adlı bir ulusal sigorta şirketi kurulmuştur. Bu şirket, 1925 Genova Konvansiyonu'nunda belirlenen şartlara göre iş ortamındaki aksaklıkları telafi etmekle sorumludur. Bunlar arasında kurşun, civa, fosfor ve CS2 zehirlenmeleri ile oluşan zararlar da vardır. Bu dönemde iş sağlığı, bir işçinin gördüğü zararın telafi edilip edilemeyeceğine, edilecek ise nasıl edileceğine karar veren bir tıp branşı olarak kabul edilmiştir. İş sağlığı doktorları, işçinin işyerinden dolayı zarar görüp görmediğini ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin desteğe ihtiyacı olup olmadığını belirlemekle görevliydi. İşyeri hekiminin diğer bir sorumluluğu da iş kaybını azaltarak işçilerin üretimi mümkün olduğu kadar az etkilemelerini sağlamaktır.

İKİNCİ DÜNYA SAVAŞI'NDAN SONRA İŞ SAĞLIĞI

II. Dünya Savaşı'ndan sonra iş sağlığı politikası değişik sendika stratejilerine karşılık gelen üç farklı dönem izlemiştir.

1945-1969 yılları arasındaki 'ilk dönemde sendikalar iş sağlığının onlar için çok önemli olmadığını düşünmüşlerdir. İşçilerin çalışma saatlerini azaltmak için mücadele etmişlerdir ancak bunun dışında işçileri işyerinde korumaya yönelik veya İtalya'daki genel iş ortamını değiştirmeye yönelik fazla istekleri olmamıştır.

1969 yılı sonbaharında sosyal şartlara ve çalışma şartlarına karşı bir isyan başlaması ile ortam değişmiştir. 1960'lı yıllarda Avrupa'da görülen ekonomik gelişmenin yarattığı 'yalancı' sosyal stabilite durumu 1968'de Fransa'daki Mayıs İsyancı ve 1969'da İtalya'daki 'Sıcak Sonbahar' ile dağılmıştır. Her iki ülkedeki sosyal isyanlarda da bu topluluklardaki çalışma şartlarını sorgulayan yaklaşım merkezde idi. Bu durumda 1969'dan sonra yapılan kolektif ve yerel sözleşmelerde işçileri çalışma şartlarından veya işin doğasından kaynaklanan zararlara karşı korumak maddesi eklenmiştir.

Sonuçta 1969'dan sonra başlayan bu 'İkinci Dönem' iş sağlığını, İtalya'daki sermaye tartışmalarını merkezine yerleştirmiştir. Şunu belirtmek gerekir ki o dönemde İtalya'da iş ve sağlık arasında kurulan ilişki sol kanat partileri veya sendikalardan çok işçi sınıfının mücadelesi ile olmuştur. Sendikalar ve belli başlı sol kanat partiler, bu konuda işçiler tarafından uyarılmışlardır. Bu isyan dalgasının tepesinde devam edebilmek için bu organizasyonlar toplumdaki çalışma şartlarını ve bunun sağlık ile ilişkisini politik ve ekonomik mücadelelerinin önemli bir kısmı haline getirmişlerdir. Ancak iş ve sağlık ile ilgili mücadeleler her zaman bu güçlerin diğer alanlardaki mücadeleleri ile eşgüdüm içinde olmamıştır. Örneğin sendikaların amacı işsizliği azaltmak olmuştur ki bu, bazı durumlarda iş sağlığı ile ilgili konular çelişmiştir.

İtalya'nın şimdi içinde bulunduğu 'Üçüncü Dönem'in başlamasına yani 1972 yılına kadar sendikalar, iş sağlığı stratejilerini (parça başı çalışma, vardiyalı çalışma...vb) ve toplumu dönüştürmeyi amaçlayan diğer stratejilerle entegre edememişlerdir. Bu periyotta sendikalar kendilerini sadece ekonomik değil, toplumu değiştirmeyi amaçlayan 'politik' yapılar olarak görmeye başlamıştır. Bunu yapabilmek için değişik isteklerin ve mücadelelerin entegre olduğu, eşgüdümlü bir stratejiye ihtiyaçları vardı.

II. Dünya Savaşı'ndan sonraki üç ana periyodu tanımladıktan sonra, tekrar geri dönelim ve sendikal politikalar, siyasi partiler ve iş sağlığının birbirleri ile olan ilişkilerine göz atalım.

SENDİKALAR, PARTİLER, İŞ SAĞLIĞI

Yüksek işsizlik oranları ve 1950'de Hristiyan Demokratlar'ın majör İtalyan sendikası (CGIL) ayrılıp CİSL'yi kurması sonucu işçi hareketinde meydana gelen bölünmeler nedeniyle 1950'li yıllarda İtalya'da sendikalar zayıftı. Bu ayrılmanın nedeni Soğuk Savaş ve ABD'nin İtalyan Meclisi üzerindeki etkisiydi. Amerikan AFL-CIO ve Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası (United Automobile Workers) Hristiyan Demokratlar'ın, komünistlerin ağırlıkta olduğu CGIL'den ayrılmasında etkili olmuştur. CİSL, Amerikan Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası'na benzer bir organizasyon modeli ile kurulmuştur. Onların temel idelolojik 'kabullenmeleri' işçi-sermaye çelişkisi olmadığı ve işbirliğinden her iki tarafın da yarar göreceğidir. Sonuçta farklı

ideolojik ve politik yaklaşımları olan iki sendika oluştu. CISL'nin sekreterliğindeki 9 kişiden 5'i Hristiyan Demokrat Parti (CDP) üyesi idi. CGIL'nin sekreterliğindeki 11 kişiden 4'ü Komünist Parti üyesi iken 7'si sosyalist ve sol kanat partilere üye idi. İşçi hareketindeki bu ayrılmanın en önemli iki nedeni ABD baskısı ve Hristiyan Demokrat Parti'nin İtalya'daki sol kanat güçlerini, partilerini ve sendikalarını izole etme isteğidir.

İşçi sınıfı bölündükten ve zayıflatıldıktan sonra İtalyan sermayesi 1950'li ve 60'lı yıllarda endüstriyel ve teknolojik yönden en agresif programlarını izlemişlerdir; fabrikalar yeni teknoloji ve makinelerle yeniden şekillendirilmiş ve teknolojik değişim sağlanmıştır. Bu yapılanların amacı sermaye birikiminde hızlı bir ilerleme yaratmak ve İtalya'nın Avrupa ile bütünleşme sürecine yönelik olarak ekonomik gelişmeye hizmet etmektir. Eski makineler yenileriyle değiştirilmiştir. Güney İtalya'dan iç göç ile insan gücünün daha fazla kullanımı söz konusudur ve üretimin artmasına büyük önem verilmiştir. Tüm bu politikalar iş kazalarında dramatik bir artışa neden olmuştur. Öyle ki 1956 yılında 950.000 olan iş kazası sayısı 1960'da 1.400.000'e çıkmıştır. Eğer işçi sınıfı ardarda farklı ve tutarsız politikalarla bölünmemiş olsaydı, bu anormal fedakarlık sadece işçi sınıfının üzerine yıkılmazdı. Hristiyan Demokratlar tarafından yeni kurulan CISL iki konu üzerinde ısrarla durmuştur:

a) İş yerinde insan ilişkilerini geliştirmek

b) Yönetim ve işçinin birarada olduğu üretim komiteleri kurmak -ki bu durumda yönetim ve işçi zıt rollerde olmaktan çok işbirliğine teşvik edilmektedir. Bu strateji ile işçilerin en önemli mücadele alanı daha yüksek ücretler olmuştur (8,9).

Bu bağlamda CISL'nin temel amacı sendikal işçilerin ücretlerini yükselterek üretimi de arttırmaktır. İş kazalarının kaçınılmaz ve işçinin fiziksel başarısının ve yeteneklerinin bir sonucu olduğu kabul edilmiştir. Bu stratejiye göre, kazayı önlemenin en iyi yolu doğru işe doğru kişiyi seçmektir. Elbetteki bu yaklaşımda iş kazasının kaçınılmaz olduğu, üretim sürecinden kaynaklandığı, bunun da değiştirilemez olduğu kabul edilmektedir.

Bu tutum işçi sınıfı tarafından da benimsenmiştir ve 1959'da Turin'de yapılan bir çalışma işçilerin %65'inden fazlasının iş kazalarının pratik olarak kaçınılmaz olduğunu düşündüğünü ortaya koymuştur(10). Bu yaklaşım, aynı zamanda sadece Hristiyan Demokrat ve Sosyal Demokrat sendikalar tarafından değil İtalya'daki diğer tüm politik güçler ve sendikalar tarafından da benimsenmiştir. 1950'li yılların sonuna doğru Roma'da Komünist Parti'nin entelektüel merkezi durumundaki Gramsci Enstitüsü'nde yapılan kongrede, otomasyon ve mekanizasyonun ilerlemesinin işin ve işçinin kalitesini geliştireceği vurgulanmıştır (10). Burada yine teknolojik gelişmenin doğal ve pozitif bir süreç olduğu kabul edilmiştir. Bu durumda mücadele, çalışma sürecinin yeniden tanımlanmasından çok çalışma

sürecinin ürününün dağılımı konusunda olmuştur. Bu ideolojik pozisyon 1950'li ve 60'lı yıllardaki hızlı endüstrileşme ile son derece uyumludur; çalışma sürecinin değiştirilemez olduğu kabullenildiği için mücadele çalışma şartlarından çok ücretler üzerinde yoğunlaştırılmıştır. Kapitalist bakış açısı ile uyumlu olarak teknolojinin bu denli kabul görmüş olması, 1960'lı yıllardaki ekonomik canlanmanın temeli olan sermaye birikimini hızlandırmıştır. Büyük yatırımlar yapılmıştır, güneyden kuzeye göç artmıştır ve neredeyse tam istihdam söz konusudur. Elbetteki bu canlanmanın da bir bedeli olacaktır. Kuzey'de göçmenlerle kentliler arasında iletişim kopukluğu vardı; güneyde tarım sektörü ciddi bir kriz içindeydi ve iş kazaları sürekli artıyordu. İş kazalarındaki bu artış, 1973 yılında 1.600.000 ile maksimuma ulaşmıştır (11).

1950'li yıllarda işçi sınıfı; CISL ve CGIL'nin kurulması ile gelişen sendika hareketi nedeni ile bölünmüştür. 1960'lı yıllarda sol kanat partileri bölünmüştü ve İtalya'da Hristiyan Demokrat Parti ve Sosyalist Parti koalisyonu iktidarda idi. Eğer çoğunluğu Hristiyan Demokratları, Sosyalistleri; Sosyal Demokrat Partileri (İktidardaki partiler) ve bir kısmı da Komünist Partiyi destekleyen işçi sınıfı bölünmeseydi; sürekli artan sermaye birikimi ve işçi sınıfının sömürsü bu seviyelere elbetteki ulaşmazdı. Ayrıca bu bölünme, Komünist Parti'nin izolasyonuna ve gettolaşmasına neden olmuştur. Kapitalist sınıfın umudu, yaratılan bu canlanma ve tam istihdam sayesinde; işçi sınıfının Komünist Parti'ye olan ilgisinin azalması ve Komünist Parti'nin dışlanmasındı. Bu strateji çerçevesinde kapitalist sınıf, Sosyalist ve Sosyal Demokratların Büyük Britanya'dakine benzer şekilde büyük bir İşçi Partisi kurabileceklerini umuyorlardı. Her iki partide kapitalizmin kendi toplumlarının ekonomik yapısı olduğunu kabul edecekti; farkları ise hükümete müdahale etme düzeyinde ve istenilen sosyal reformların yapısı ile ilgili olacaktır. Eğer bu strateji başarı ile uygulanabilseydi İtalya'daki kapitalizmin güçlenmesi ve yeniden üretimi garantiye alınmış olacaktır. Bu arada merkez sol hükümetteki partiler İtalya'nın hızlı endüstrileşmesi ve güneydeki yatırımların Southern Italy Guernative Fund'un (SIGF) rehberliğinde yapılması konusunda hem fikir idi. SIGF şimdi 'Çöldeki Katedral' diye anılan başta çelik ve kimyasal kompleksler olmak üzere birçok büyük fabrikanın yapımında liderlik yapmıştır.

Bunlar İtalya'daki önde gelen grupların stratejisi idi. Bu stratejide kapitalist gelişmenin anarşik doğası nedeniyle birçok problemle karşılaşmıştır. Hatta İtalyan 'mucizesi' olarak adlandırılan bu kaotik canlanma, çözdüğü problemler kadar çok da problem yaratmıştır. 1968'deki öğrenci hareketi ve 1969'daki kitlesel protesto hareketleri beklenmedik bir şekilde İtalyan halkının çoğunluğunun önde gelen grupların ekonomik ve politik yaklaşımlarını sorgulamakta olduğunu ortaya koymuştur. 1969'daki seçimlerde hükümetteki partiler önemli oranda destek kaybederken, Komünist Parti'nin önemli kazançları olmuştur. Komünist Parti, zayıflamaktan öte güç kazanmıştır.

1969 OLAYLARININ İŞ SAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİLERİ

Fabrika işçilerinin 1969 yılında yurt çapında yaptığı grevlerin İtalya'da yaşamın tüm alanlarına ve iş sağlığına önemli etkileri olmuştur. İtalya'daki değişimler için 1969 yılı anahtar tarih olmasına rağmen 1960'lı yılların başlarında, nüve şeklinde de olsa bazı değişiklikler görülmeye başlanmıştır. Örneğin, endüstrileşmenin pozitif ve yansız bir süreç olduğuna ilişkin kavram işçi sınıfının militan kesimleri tarafından sorgulanmış, endüstrileşmenin yansız olmaktan çok işçi sınıfının çıkarlarına zıt bir kontrolü yansıttığı fikri gelişmiştir. Mücadelelerin çalışma sürecinin düzenlenmesi ve kontrolü ile ilgili boyutu ilk olarak 1962-1963 yıllarında ele alınmıştır. Mücadeleler, sendikaların yerel şubelerinin, yerel ve fabrika düzeyinde üç konuyu müzakere etmesi konusunda kolektif bir uzlaşma sağlanması ile 1960'lı yılların ortalarında sonlanmıştır. Bu alanlar;

- Üretimin artması için yönetimdekilerin istekleri
- Çalışma sürecinin düzenlenmesi ve o süreçteki iş bölümü
- Meslek değerlendirmesi veya o çalışma sürecindeki değişik bileşenlerin değerlendirilmesi (13).

Müzakerelerin bir parçası olarak da sendika temsilcilerinin de içinde bulunduğu bağlantı komiteleri kurulmuştur ve iş yerindeki güvenlik şartları tartışmaya açılmıştır. Daha sonra iş yerindeki problemlerle ilgilenmek üzere ilk kez korunma ve güvenlik ile ilgili bağlantı komiteleri kurulmuştur. Sendikalar ve yönetim tarafından belirlenen bu komiteler büyük farklılıklar göstermekte idi; kimi anlamlı ve aktif iken bazıları son derece baştan savmaydı.

1969'daki sıcak sonbahardan sonra, tamamen farklı bir strateji geliştirilmiştir. Sosyal değişiklikler; İtalya'da işçi sınıfının çalışma şartlarının hoşnutsuzluğu konusunda sendikalar için uyarıcı olmuştur. Ayrıca çalışan popülasyonun ne çalışma şartlarından ne de toplumdaki güç dengelerinden hoşnut olmadığı ortaya çıkmıştır. 1969'da tüm ülkede yapılan grevlerde sadece işyerinde değil sağlıkta, barınmada, okullarda, tüm mali politikalarda ve vergi sisteminde de değişiklikler yapılması isteniyordu. Demokrasi, üretim sürecinin işçiler tarafından kontrolü ve sosyal sömürü gibi kavramlar bu mücadelelerin merkezinde yer alıyordu. Fabrikalarda ve komitelerde bir çok yerel (grass-root) komiteler oluşturulmuştur -Comitato Uniterio di Bbose (CUB). Bu komiteler başlangıçta sendika ve politik parti yapılarının dışında geliştirilmiştir (14). Tüm bu mücadelelerde, üretim sürecinin ve komitenin kontrolü en önemli konu olmuştur. Örneğin Pirelli Fabrikası'nın CUB'u tarafından hazırlanan bir dökümanda, sendikalar tarafından değil de işçiler tarafından doğrudan kurulmuş olan ve işyerindeki zararların, ilgili problemlerin çözüldüğü bir komite oluşturulmuştur. Oldukça uzlaşmaz bir dille, işçilerin sağlığının artık satılamayacağı ifade edilmiştir. Kazalar sonrası telafi etme sistemi bir bütün olarak sorgu-

lanmıştır ve işyerindeki kazaların değiştirilebilir ve önenebilir olduğu artık kabul edilmiştir.

Sosyal başkaldırı sürecinin bir sonucu olarak fabrikadaki işçileri korumaya yönelik oluşturulan organizasyonlar da değişmiştir. Yönetim ve sendikanın temsilcilerinin oluşturduğu komitenin yerini işçilerin doğrudan seçtiği yeni komiteler almıştır. Bu yeni komiteler büyük bir uzlaşmazlık, kargaşa ortamında ortaya çıkmışlardır. Komitede delegasyona uzlaşmazlık delegasyonu (Conflict Delegates) (Delegati di Lotto) ismi verilmiştir ve görevi isimden bellidir; Uzlaşmazlık ve/veya Ajitasyon Komiteleri. Fiat'taki bir delege şunu ifade etmiştir: "Eğer belli bir sosyal sistem tipini reddedecekseniz, işçilerle doğrudan temas içinde olmayan organize yapılarla, bu mümkün olmaz. Eğer bu yönde ilerlemek istiyorsanız; kendi organizasyonunuzu oluşturmak zorundasınız ve bu da delege hareketi ve işçi komitesi şeklinde olabilir." Delegeler homojen gruplardan dosyalarına ve tabakalarına göre seçilmişlerdir. Homojen gruplar benzer koşullarda çalışan, sonuçta benzer ilgi alanları olduğu kabul edilen işçilerden oluşmaktadır. Her bir homojen grup içinden bir delege seçilmekteydi; bu kişi hem işine devam etmekte hem de işçilerin temsilciliğini yürütmekteydi. Başka bir deyişle, temsilci bir kez seçildikten sonra üretimden uzaklaştırılmıyordu. Oysa önceki komitelerde işçi temsilcisi aynı zamanda da sendika delegesi oluyordu ve seçildikten sonra üretim sürecinden ayrılıyordu. Şunu da vurgulamak gerekir ki sendika hareketi, bu 'grass-root' işçilerin komitelerinin oluşmasını ve güçlenmesini endişe ile izlemiştir. Endişelenmelerinin en önemli nedenlerinden birisi pazarlık gücünün desantralizasyonu ve merkezden uzaklaşmasıdır. Yani her bir işçi grubu kendi alanı ile ilgilendiği için işçi sınıfına yönelik bütünsel bakış açısını yitirecekleri düşünülmüştür. Bazı sendikalar tarafından pazarlık gücünün desantralizasyonunun işçi sınıfının bölünmesine yol açacağı korkusu dile getiriliyordu. Ancak deneyimler tam tersini göstermiştir. İşçi komitelerinden gelen istekler arasında eşitlikçi istekler, (örneğin beyaz ve mavi yakalı işçilerin ücretlerinin eşit olması, tüm işçilerin ücretlerinin eşit olması gibi), demokratik istekler (fabrika ve sendika içinde gücün daha eşit dağılması gibi), devrimci istekler (İtalya'daki güç ilişkilerinin dönüştürülmesi isteği gibi) de vardı (16,17). İşçi komitesi hareketi en çok, işçilerin mücadelelerinde daha marjinal kalan kadınların, maaşlı çalışanların ve göçmen işçilerin durumlarını politize etmiştir (15). Başarılarının önemli bir ölçütü sendikaların pozisyonları, komite karşıtlığından komite yandaşlığına geçmeleri olmuştur. Censi'ye göre (15) 'Yeni yapıları tanımak zorunda kalmışlardır; aksi takdirde iş yerlerinde kalan etkilerini ve kredilerini de kaybedebilirlerdi.'

Şunu belirtmek gerekir ki işçi hareketinin tüm sektörleri işçi komiteleri hareketinin karşısında değildi. 1969 olaylarından önce bile CGIL'nin sektörleri; işyeri düzeyinde tüm işçilerin mücadelesini sağlayabilecek, doğrudan seçilmiş komiteler üzerinde durmuştur. Bu mücadeleler arasında, çok önemli bir tanesi çalışma sürecinin kontrolü ve işçi sağlığı üzerindeki etkileri ile ilgiliydi. Örneğin

CGIL'nin metal işçileri sendikası, 1968 yılında Bologna'daki bir toplantıda aşağıdaki istekleri sıralamıştır:

1. Güvenlik komitesindeki işçi, homojen gruplar tarafından seçilecek.

2. Delegasyonsuz (Non delegation) kontrol prensibi kabul edilmeli; bununla işçilerin çalışma şartları ile ilgili

isteklerini temsil etme hakkı hekimler, endüstri hijyenistleri veya herhangi bir meslek grubu veya uzmanlar dahil hiçbir temsilciye bırakılmayacaktır.

3. Grup değerlendirmesi prensibi kabul edilmelidir. Bu prensibe göre, işçiler kendi çalışma şartlarını kendi homojen grupları içinde değerlendirecekler.

4. Her bir homojen grup iş yeri ortamı ve çalışma şartları ile ilgili verileri içeren bir dosya oluşturacaktır. Bu dosyadaki bilgiler işçiler tarafından kurul toplantılarında toplanmış olmalıdır.

5. Her bir homojen grup için morbidite verilerini içeren bir biyoistatistik dosyası oluşturulmalıdır. Bu dosyada mortalite, morbidite, devamsızlık ve kazalarla ilgili veriler olmalıdır, ve işçiler tarafından hazırlanmalıdır.

6. Her bir işçi tarafından biyoistatistik dosyasına benzer şekilde, ancak işçinin kendisine özel bir kişisel riskler dosyası oluşturulmalıdır. Daha önce maruz kalınan zararlar ve hem şimdiki hem de geçmişteki zararların karakteristikleri ile ilgili veriler olmalıdır.

7. Her bir işçinin periyodik tıbbi muayene ve laboratuvar bulgularını içeren bir dosyası olmalıdır.

8. Sağlığın, çalışma sürecinin önemli bir çıktısı olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda her bir meslek, işçiler tarafından değerlendirilmeli ve görülen zararlar şu başlıklar altında toplanmaktadır;

a. Fiziksel faktörler: Radyasyon, gürültü, mikroçevre gibi.

b. Kimyasal faktörler

c. Fiziksel yük faktörleri

d. İşin organizasyonuna bağlı faktörler; parça başı çalışma, vardiyalı çalışma, fazla mesai ve monoton çalışma gibi

1969 devrimi bu isteklerin gerçekleşmesini mümkün kılmıştır ve işçi komiteleri ile sendikaların kolektif mücadelesi sonucu uygulanmıştır. 1969'dan beri kolektif pazarlık tüm bu maddelerin gerçekleştirilmesi üzerinden

yürümüştür. Bunların ne oranda yerine getirilebildiği coğrafik alana göre (uygulanma oranı kuzey İtalya'da daha yüksektir), endüstrinin tipine göre (metal ve kimyasallar alanında çalışan işçiler en politize gruplardır), endüstrinin büyüklüğüne göre (büyük fabrikalarda uygulanma oranı daha yüksektir) değişiklik göstermektedir. Daha sonraki mücadelelerde de işçiler çalışma ortamında hangi kimyasalların ve maddelerin kullanıldığını ve bunların kendileri üzerindeki etkilerini bilme hakkını kazanmışlardır. Ayrıca iş yerindeki yeni teknolojileri inceleme ve kendi analizlerini yapma hakkını kazanmışlardır. Bu çalışmalar ve analizler için gereken para yönetim ve/veya çoğunluğu sol kanatın kontrolü altında olan yerel yönetimlerin iş sağlığı otoriteleri tarafından ödenmektedir.

Mücadelelerin bir sonucu da Mayıs 1974'te İşçilerin Hakları Yasası'nın oluşturulmasıdır. Bu yasaya göre işçiler mesai saatleri içinde biraraya gelerek toplantı yapabileceklerdi, nedensiz yere işten atılmayacaklardı. Ayrıca iş sağlığı ile doğrudan ilişkili olan 3 madde vardı. Bunlar:

a. Ücreti yönetim tarafından ödenen doktorların fabrikada hiçbir güçleri yoktu ve mesleki nedenlerle yapılan devamsızlık durumlarının belgelendirilmesinde fabrika doktorunun değil; yerel sağlık otoritelerinin sorumluluğundaki halk sağlığı doktorlarının karar vermesi gerekir.

b. İşçilerin problemleri ne olursa olsun çözmek için kendi seçtikleri uzmanları arama hakkı olmalıdır.

c. İşçilerin her bir iş yerinde, sendikaların mesleki ve diğer ilgili servisleri ile ilgili bir düzen kurma hakkı olmalıdır.

Ayrıca sendikalar, işyeri sağlık servislerinin ulusal sağlık sistemi içinde yer alması için de mücadele etmiştir (1979 yılında Parlamento'dan geçmiştir). Bu isteğin altında yatan amaç işyeri sağlık örgütlerini yönetimin kontrolünden çıkarıp; kamu otoritelerinin kontrolüne geçirmektir. Bu bağlamda ulusal sağlık sisteminin oluşturulması en temel isteklerden birisidir. 1972 Rimini Kongresi'nde büyük sendikalar temel birimi yerel sağlık servisleri -Unita Sanitaria Locale (USL) olan ve yerelleştirilen bir ulusal sağlık sistemi istemişlerdir. Bu yerel sağlık merkezlerinin komite ve bu komitedeki işçiler tarafından kontrol edilmesi planlanmıştır. Ayrıca bu kongrede, ulusal sağlık sigortasını yerelleştirilmiş ulusal sağlık servisine dönüştürmek için acil adımlar atılmıştır. Örneğin ulusal sağlık sigorta şeması idari ve politik yapıya bölünecek; bu da ulusal sağlık servisinin sonraki yapılanmasını kolaylaştıracaktır. Bu yeni yapıya göre; her bir sosyal politik alanın, örneğin Lombardy gibi, daha küçük iş sağlığı servislerine bölünmesi - Servizio di Medicina Del Ambiente di Lavoro (SMAL) planlanmıştır.

SMAL merkezlerinin görevleri ve sorumlulukları şöyledir:

a. İşçilere, gereksinim duyduklarında, teknik yardım sağlanması

b. Delege komitesi ile işbirliği yapacak ve çalışma süreci ile bu sürecin ürünlerinin karakteristiklerinin ve bunların işçilerin sağlığı üzerindeki etkilerinin tartışılması

c. Delege ve homojen grubun yönetiminde ve onlarla işbirliği içinde fabrikanın risk haritasının çıkarılması. Kurulda biraraya gelen homojen grupların çalışma ortamını, çalışma sürecini ve ürünlerini, riskleri değerlendirip tanımlayarak bilgi üretmesi gerekir. Ayrıca istedikleri teknik bilgileri (Laboratuvar tetkiki veya epidemiyolojik bilgi gibi) değerlendirip kabul etmeleri veya reddetmeleri gerekir.

d. Kuruldaki işçilerin tıbbi, laboratuvar ve epidemiyolojik konularda sorularını yanıtlamak üzere bilgi üretmek.

e. Delegelerin yönetim ile kolektif pazarlığı sırasında ihtiyaç duyabileceği sağlıkla ilgili verileri sağlamak.

Bu sorumluluklar; SMAL ile çalışan iş sağlığı doktorlarını klasik iş sağlığı doktorlarından farklı kılmaktadır. Doktorlar artık devamsızlığı işveren adına kontrol eden kişiler değil; bilgileri ışığında işçilerin yönetime karşı mücadelesinde onlara destek olan kamu görevlisi olarak görülmeye başlanmıştır. Böylece kontrol edici rolden çıkıp destekleyici olmuşlardır ve bu da işçiler tarafından kolay ancak doktorlar tarafından zor kabullenilen bir durumdur. İş sağlığındaki bu evrim tüm sermaye birikimi sürecindeki güç ilişkilerinin değişmesi ile ilişkilidir.

İşçi sınıfının militanlığı iş sağlığını, yönetimi savunan anlayıştan çıkarıp işçileri savunan anlayışa yöneltmiştir. Bu yeni ilişkide, yönetim ile işçilerin benzer değil aksine zıt çıkarları olduğu kabul edilmektedir. Elbetteki iş sağlığındaki bu değişim iş yeri hekimlerinin eğitimini de etkilemiştir. 1969 devriminden üniversiteler de etkilenmiştir ve akademik çalışmanın kim için yapıldığı sorgulanmaya başlanmıştır. Bu olayların sonucunda, iş sağlığı, halk sağlığının yönetim için çalışan bir dalı olmaktan çıkıp işçilere hizmet eder hale gelmiştir. İtalyan İş Sağlığı Topluluğu'nun 36. Kongresi'ndeki açılış konuşmasında topluluğun başkanı Dr. Casula'nın da belirttiği gibi iş yeri hekimlerinin rolü işçi sınıfını mücadelelerinde desteklemektir (19). Daha önceleri iş sağlığı teorik olarak yansız kabul ediliyordu ancak pratik olarak yönetime hizmet ediyordu; artık roller değişmiştir. 1973 yılında İtalya'da önemli bir gazetede iş sağlığı ile ilgili olarak şunlar söyleniyordu:

".....İş sağlığının geleneksel rolü; tıbbi, doktor tarafından kontrol edilen sadece bilimsel bir metod olarak; fabrikayı da kapalı ve statik bir sistem olarak kabul etmekte; araştırmaların ve sonuçta elde edilen bulguların kapitalist gerçeklik ile sıkı bir ilişki içinde olduğunu düşünmektedirler. Bu şema içinde, çalışma sürecinin çalışan popülasyonu nasıl etkilediğini anlamak mümkün değildir.

Ayrıca kar amaçlı üretimin yapıldığı bu sosyoekonomik sistemin yapısını anlamak da mümkün değildir. Fabrika bu anlamda kapalı bir sistemden çok, açık bir sistem olarak ve sistemin parçası olarak düşünülmelidir. Fabrikada işçilerin yaşamlarını etkileyen iç çelişkiler vardır. Fabrika içindeki ve dışındaki yaşam birbiri ile ilişkilidir. İşçilerin yaşamı büyük ölçüde fabrika içi ve dışındaki kurallara dayandığı için, çalışanlar (erkekler ve kadınlar) fabrikadaki problemlerle dolaylı olarak ilgili birçok problemle karşı karşıya kalırlar."

Akademidekiler için diğer ilginç bir deneyim de işçilerin mücadeleleri sonucu çalıştıkları zaman içinde de eğitimlerine devam edebilme hakkı kazanmış olmalarıdır. İşçiler, kolektif sözleşme ile yılda 150 saati kendi kültürel gelişimleri için istedikleri konuyu öğrenerek değerlendirme hakkı kazanmışlardır. Alabilecekleri kurslar arasında iş sağlığı ve genel sağlık sistemi ile ilgili kurslar da vardır.

HOMOJEN GRUPLARIN ÇALIŞMA TARZI

Homojen gruplar, işçi komiteleri ve işçi delegeleri ile ilgili deneyimler şimdiden çok artmıştır. Ayrıca iş sağlığı ve işçi hareketinin tarihinde ilginç bir gelişmeyi yansıtmaktadır. Zengin ve değişik bir deneyim olmakla birlikte, belirli bir ortak yol izlenmiştir. Aşağıdaki bölümde şunlar tartışılacaktır:

a. Bu homojen grupların nasıl çalıştığı yani iş ile ilgili problemleri çözerken nasıl mücadele ettikleri,

b. Problem çözme konusunda uzman yaklaşımından ne gibi farklılıkları olduğu

Homojen Gruplar Nasıl Çalışır?

İlk basamak işçilerin kurulu ile homojen grupları oluşturulmaktadır. İşçiler kurulda bir araya gelir ve bu gruplar farklı çalışma şartları ve çevrelerine maruz kalan işçilerin kendi algılamalarına göre oluşturulur.

Her bir homojen grup, çalışma süreci, işyeri ortamı ve bu süreçte kullanılan ürünlerle ilgili bilgileri içeren bir çalışma dosyası tutmalıdır. Bu bilgiler her bir homojen gruptaki işçiler tarafından üretilmeli, tartışılmalı ve analiz edilmelidir. Her bir bilginin tek başına değil kolektif olarak analiz edilmesi ve tartışılması çok önemlidir. Bilgiler, Araştırma ve Dökümantasyon Merkezi (üç büyük sendika tarafından oluşturulmuştur) tarafından hazırlanan bir rehber kitaba göre toplanır.

Bu kitapta bilgiler iki gruba ayrılır:

a. Nesnel bilgi: İşyerindeki gürültü, sıcaklık ve ventilasyon gibi mikroçevre ile ilgili faktörler, kimyasal, toksin ve zararlı maddeler; fiziksel pozisyon, fiziksel efor ve yorgunluk; işin hızı ve vardiyalar gibi fizyolojik faktörleri de

içeren, iş yerindeki potansiyel risklerle ilgili bilgiler.

b. Öznel bilgi: Hastalık, yorgunluk, stres ve diğer hastalıklar ile birlikte işçilerin çalışırken karşılaştıkları güçlüklerle ilgili kolektif olarak tartışılan ve analiz edilen bilgiler.

İşçiler, işleri ile ilgili olduğunu düşündükleri sağlık problemleri ile birlikte tartışabilmekteydi. Kolektif dosyanın yanı sıra, her bir işçinin kendi iş deneyimleri ile ilişkili tüm tıbbi bilgileri içeren dosyası vardır.

Kuruldaki işçiler, istedikleri uzmandan tıbbi muayeneler, epidemiyolojik çalışmalar, laboratuvar testleri gibi teknik bilgiler konusunda yardım isteyebilir. Çalışmalar, kurula bildirildiğinde, olgun geçerlilik işlemi (mutual validation process) ortaya çıkar. Bu bulgular, işçilerin kendi duygularına veya algılamalarına ne kadar uyumlu olduğuna bağlı olarak tartışılır; kabul edilir veya reddedilir. Başka bir deyişle, 'bilimsel' bilgi otomatik olarak tek gerçek olarak değerlendirilmez; yani objektif bilgiler, subjektif bilgilerin ışığında değerlendirilir.

Sorunlar ve nedenleri işçiler tarafından tartışıldıktan sonra, kurul bu problemi çözmek için strateji geliştirir.

Uzmanların Yaklaşımına Karşı İşçilerin Yaklaşımı

1969'dan önce yönetim, fabrikada bir sağlık sorunu olabileceğini farketmediği zaman, uzman çağırılır ve uzman, sorunu araştırıp çözüm yolları önerirken aşağıdaki yolu izledi:

Öncelikle her bir işçiden mümkün olduğunca çok bilgi toplamaya çalışırdı. Anketler, röportajlar, tıbbi kayıtlar ve benzeri yollarla mümkün olduğunca güvenilir ve niceliksel nesnel bilgileri istatistiksel yöntemlerle test ederdi. Tüm bu süreç boyunca, uzman, problemden duygusal anlamda mümkün olduğunca uzak durmakta; ne kendi duygularının ne de işçilerin duygularının bilimsel objektiflik ile etkileşmemesini sağlamaya çalışmaktaydı. Son olarak rapor yönetime bildirilirdi. Bu şema içinde, problemin analizinde ve çözümünde ön planda olmaktan çok araştırmanın pasif özneleri durumunda ve geri plandadır.

1969'da başkaldıran işçilerin bilimsel araştırma anlayışına karşı çıkmaları ve onun bir parçası olmak istememeleri şartıcı değildir. 1969'da işçi komitelerinin kurulmasından sonra; işçiler fabrikalarında bu tür araştırmaların yapılmasına karşı çıkmışlardır. 'Uzman' yaklaşımına karşı olarak onların geliştirdiği süreç şöyledir;

1. Sorunu tanımlamak ve çözmek için kişisel değil kolektif olarak bilgi toplanması ve hipotez geliştirilmesi: Tüm bilgi kolektif olarak toplanır ve tartışılır çünkü kolektif sorunlar; kişisel sorunların toplamından daha ötedir. Ayrıca işçi kurullarının kolektif bir belleği, deneyimi vardır ve kendi

algılarını bu kolektif ve tarihsel perspektiften geçirirler. Fabrikadaki sürecin ve çevrenin nereden gelip nereye gitmekte olduğunu bilirler. Ayrıca kendi kolektif ve kişisel sağlık ve iyilik hislerinin değerlendirilmesi için ilk elden deneyime sahiptirler.

2. İşçilerin kendi öznel algılamalarına göre ne olduğu ve niçin olduğu konusuna önem verme öncelikleri. Nesnel ve öznel verileri toplama sürecinde özel duygulanımlar, belirtiler, zorluklar ve stres birincil verilerdir.

3. Bilim, uzmanlık ve nesnel bilginin sağlıklı şüpheliği: İşçiler tüm nesnel verileri dikkatli bir şekilde gözden geçirip, olgun geçerlilik sürecinde, kendi gerçeklik algılamalarına ne kadar uyduğu prensibiyle bilgilerin değerini kabul ederler.

4. Uzmanlar, -sadece uzmanlık işçilerin yönlendirmesi altında- olursa kabul ediliyor. İşçilerin iş sağlığı ile ilgili deneyimleri işçilere şunu öğretmiştir; bilim değersiz bir bilgi değildir aksine o bilimi üreten bilim adamlarının ve enstitülerin değerini yansıtır.

5. İşçiler, kendi sorunlarının çözümünde kişisel değil, kolektif ve o kolektif dışındaki hiç kimseye sorumluluk vermeden çözüm arama anlayışını benimsemişlerdir.

Bilginin böyle kolektif bir şekilde toplanması bilimsel bilgi olarak adlandırılan kişisel bilgi üretimine bir alternatiftir. İtalya'daki işçi komiteleri deneyiminin önemli sonuçlarından birisi de demokrasi ile işçi sınıfının problemlerini çözmeye kullanılan bilgi üretiminin arasındaki ilişkinin net bir şekilde gösterilmiş olmasıdır.

İTALYA'DA İŞ SAĞLIĞINDA GÜNÜMÜZDEKİ EĞİLİMLER

1979 yılı Ocak ayında Ulusal Sağlık Servisi (NHS) yasası ulusal Parlemantoda kabul edildi. Yasaya göre hükümet, iş sağlığını da içeren, sağlık servislerini örgütleme görevini bölgelere vermiştir. Bazı bölgelerde bu servisler önceden de mevcut olup yıllardır aktiftiler. Lombady, Tuscany ve Emilia'daki iş sağlığı ile ilgili pilot deneyimler, Ulusal Sağlık Servisi'nin periferal birimleri (yerel sağlık birimleri veya USL) fabrika içinde ve dışında; fabrikadaki işçi komiteleri ile yakın ilişki içinde iş sağlığı servislerini oluşturmuştur. 'Birinci basamak' servisi; endüstriyel hijyen bölümleri ve poliklinik hastalarına bakan hastanelerini içeren 'ikinci basamak servisleri' ile desteklenmiştir. Yeni yasanın diğer önemli bir yönü de (sendikaların 1969'dan beri devam eden mücadelelerinin amacı) kişisel ve kolektif sağlık ve riskler dosyalarının kullanımının zorunlu olmasıdır. Ayrıca NHS yasasına göre, endüstri sürecinde karşılaşılabilecek zararlar, kimyasal ürünler hakkında işçilerin yönetim tarafından bilgilendirilmesi zorunludur. Hükümetin endüstriyel hasarların eşit değerleri ile ilgili bir liste (İtalya'da şu ana kadar böyle bir liste yoktur) yapması da yasada belirtilmiştir. Sonuçta NHS yasası ile tüm sendikaların 1960'-

ların sonlarındaki ve 1970'lerin başlarındaki istekleri gerçekleştirilmiş oldu. Ancak şunu belirtmek gerekir ki uygulama konusunda bir kuşku dalgası vardır.

Bir yasa, uygulanabildiği sürece geçerlidir. Bunun için de; bu yasanın yerel ve fabrika düzeyinde uygulanması için mücadele edecek militan bir işçi sınıfına ihtiyaç vardır. Oysa son yıllarda, sol kanat güçlerinin ve sendikaların çoğunluğu işsizlik ve enflasyon gibi genel konularda mücadelelerini yoğunlaştırmıştır. Yerelden ulusala ve doğrudan yerel katılım ve kontrolden; mücadelenin dolaylı formlarına kayma, yerel kontrolü zayıflatmıştır.

Ayrıca son yıllarda hükümet ile en büyük işçi partisinin, PCI, Hristiyan Demokratların (işçi sınıfının çoğunluğu tarafından patronların partisi olarak bilinir) arasındaki ittifak ile oluşan tarihsel uzlaşması işçi sınıfının moral bozukluğuna, hareketsizleşmesine, demobilizasyonuna ve işçi komitelerine katılımların azalmasına neden olmuştur.

Sermaye, 1960'lı yıllardaki yerel mücadelenin zorlaması ile riskli mesleklerin büyük bir kısmını, işçi sınıfı örgütlenmesinin zayıf olduğu küçük fabrikalara ve hatta işçilerin evlerine taşımıştır. Riskli meslekleri desantralize ederek veya küçük birimlerde ya da işçilerin evlerinde yapılmasını sağlayarak büyük fabrikalardaki ve işyerlerindeki güçlü işçi komitelerini atlamayı başarmıştır. Sonuçta 70'lerin başındaki iş dağılımını ve fabrikalardaki işin doğasını sorgulayan hareket dağıtılmış ve yavaşlatılmıştır. Bu anlamda NHS yasaları iş yerinde yeni güç ilişkileri tanımlıyormuş gibi görüldüğü için (aslında gerçek böyle değil) önem kazanmaktadır. Gramsci'nin belirttiği gibi yasa ilişkileri yaratamaz sadece yansıtır.

İşyerlerindeki bu zayıflamanın profesyonellerin işçilerle ilişkisine de etkisi olmuştur. Ayrıca akademik iş sağlığı bölümlerinin hem bütçeleri hem de personel sayısı artmasına rağmen ve bu bölümler çoğunlukla emekten yana olmalarına rağmen kendilerini iş yerindeki risklerin analizleri ile ilgili araştırmaların, lideri saymaktadırlar. Bu bağlamda, profesyoneller işçi komitelerini bilgi üretiminin lideri (1960'lı yılların sonunda ve 1970'li yılların başında olduğu gibi) olarak görmekten çok kendilerini öncelikli aktörler olarak görmektedirler. İş yerindeki mücadelenin zayıflaması, araştırmalar, analizler ve çalışmalar üzerinde profesyonellerin etkinliğinin artmasına neden olmuştur. Sonuçta; bilime 'uzman' yaklaşımından çok 'işçi' yaklaşımının gelmesi tam olarak sağlanamamıştır.

Özetle İtalya'daki işçi komiteleri - uluslararası işçi hareketinde 1969'dan beri olan en önemli gelişmedir- tarihsel konjonktürde çok önemli bir yere sahiptir. Onların zayıflaması sadece İtalya'daki işçi hareketi için değil, iş yeri sağlık örgütlenmesi için mücadele eden tüm diğer işçi hareketleri için önemli bir kayıptır.

KAYNAKLAR

1- Berlinguer, G. Malaria Urbana. Feltrinelli, Italy, 1976.

2- Berlinguer, G. Medicine e Politica. DeDonato Editori, Italy, 1973.

3- Devoto, A. The conditions of work in Italy. Journal of Occupational Medicine, 1903 (in Italian).

4- Crouch, C., and Pizzorno, A., editors. The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968, Volumes I and II. Macmillan, New York, 1978.

5- Platt, A. A., and Leonardi, R. American foreign policy and the postwar Italian left. Political Science Journal 93(2):197-216, 1978.

6- Ricardo, P. Los Sindicatos Italianos, Ediciones Populares, Italy, 1968.

7- Istituto Nazionale Assicurazione Per gli Infortuni sul Lavoro. Notizian Statistico, Italy, 1974.

8- Selavi, M. Lotta di Classe e Organizzazioni Operaia. Mazzotta, Italy, 1974.

9- Garavini, S. Strutture della autonoma operaia sul laogo di lavoro, 1971.

10- Assennato, G. Occupational Medicine in Italy, Unpublished manuscript.

11- Istituto Nazionale Assicurazione Per gli Infortuni sul Lavoro, Notiziario Statistico, Italy, 1975.

12- Lagrao, P. Las Masas el Poder, Critica, Italy, 1978.

13- Zoll, R. A Comparision of union structures at shop floor level in Italy and the Federal Republic of Germany. In C. Crouch and A. Pizzorno, editors. The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968. Macmillan, New York, 1978.

14- d' Agostani, J. La Comtizioni Operatia e i Consielio di Fabbrica, Reuniti, Italy, 1974.

15- Censa, G. et al. Delegati e Consiglio di Fabbrica in Italia, Milan, 1973.

16- Gewerkschaft und Egaliterismus in den Arbeitskämpfen in der Italienschen Metalindustrie nach 1968: Fin Analyse der Metallerbeites Gewerkschaft FIM-CISI. University of Bremen, 1976 (mimcographed).

17- Centro Operatio di Milano, Conscios de Fabbrica y Sindicatos en Italia. Inciativas Editoriales, Italy, 1978.

18- Basaglia, F. Et al. La Salute in Fabbrica. Savelli, Rome, 1974.

19- Casula, D. La Mission di la Medicine di Lavarò. Unpublished manuscript, 1978.

20- Roseto, R. La salute di operai, Medicina dei Lavoratori, 1973.