



## YAŞLI İŞÇİLER

**A. Laville, S. Volkoff.**

Elderly Workers, Safety and Health at Work ILO-CIS Bulletin,  
No 4, Vol. 15-2001 Spec.Supp. p:217-223.

Çevirenler: **Dr. Mustafa N. İLHAN, Dr Elif DURUKAN**

Yaşlanan işçilerin durumları kendi fonksiyonel durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Bu fonksiyonel durum da kişilerin önceki çalışma hayatlarından etkilenmektedir. Bu işçilerin durumu ayrıca yaptıkları iş, yaşadıkları ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik durumuna da bağlıdır.

Daha fazla fiziksel aktivite gerektiren işlerde çalışanlar sıklıkla daha az okumuş ve daha az mesleki eğitim almış olanlardır. Bu kişiler hastalık oluşturabilecek mesleki maruziyetlerle daha çok karşılaşmaktadır ve iş kazaları yönünden daha fazla risk altındadırlar. Bu durumda, bu kişilerin fiziksel kapasiteleri aktif hayatlarının sonuna doğru düşüş göstermekte ve bu da, işyerinde pek istenmemelerine neden olmaktadır.

Tersine, daha uzun eğitim görmüş, yaptıkları işin gereklerine uygun mesleki eğitim almış olanlar gördükleri eğitimlerin kendilerine sağladığı bilgiyi en iyi şekilde kullanabildikleri işlerde çalışmakta ve iş deneyimlerini giderek arttırmaktadırlar. Bu kişiler genellikle çok zararlı, tehlikeli işlerde çalışmamakta, yaşlandıkları zaman bile bu kişilerin bilgi, beceri ve deneyimlerinden faydalanılmaktadır.

Ekonomik gelişme ve işçi yokluğu periyodu içerisinde, yaşlı işçiler; "mesleki dürüstlüğe" sahip olmaları, işlerinde düzenli olmaları, zamanında işlerinin başında olmaları, ustalık ve yaratıcılıklarını hala koruyor olmaları gibi nitelikleri nedeniyle tercih edil-

mektedirler. Gerileme ve işsizlik periyodunda ise, iş performanslarının düşmesi ve genç işçilere göre teknik değişim ve gelişimlere ve iş örgütlenmesi içerisindeki değişimlere ayak uyduramamaları daha önemle üzerinde durulan konular haline gelmektedir.

Ülke yapısına, kültürel geleneklerine ve ekonomik gelişmişlik düzeyine bağlı olarak yaşlanan işçilere yaklaşım ve onlarla dayanışma içerisinde olma daha az veya çok önemlilik göstermekte ve bu kişilerin korunması yine bu faktörlere bağlı olarak, daha az veya çok sağlanmaktadır.

### Yaş/İş İlişkisinde Zaman Boyutları

Yaşlanma ile iş arasındaki ilişkide koşullar iki bakış açısı ile değerlendirilebilir: Bir yandan, yaşlanma işçinin aktif hayatı için bir dönüşüm faktörüdür; bu dönüşüm olumsuz (yıpranma-yorulma, becerilerde azalma, hastalıklar ve kazalar gibi) ya da olumlu (bilgi ve deneyimlerin artması) olarak değerlendirilebilir. Diğer taraftan, iş yaşla birlikte birtakım değişimler göstermekte, yaşlanan işçiler azalan kapasitelerinin de etkisiyle, talepleri yeterince karşılayamadıkları için üretim sisteminin dışında tutulmak istenmekte ya da tersine, eğer çok deneyim gerektiren bir işse, bu kişiler tercih edilmekte, iş kariyerlerinde ilerleme sağlanmaktadır.

İlerleyen yaş, hem iş hem de iş yaşamı dışındaki olayların kronolojik olarak dizildiği bir "vektör" gö-



revi görmektedir. Bu çerçevede, işçiden işçiye değişen yapıcı ya da yıkıcı birtakım süreçler oluşmaktadır. Bu süreçlerde, yaşlı işçinin karşılaşacağı ya da yaratacağı problemleri değerlendirirken, yaşla birlikte değişen dinamik özellikleri göz önünde bulundurmak gerekmektedir ve bu değişimin de kişiden kişiye farklılık göstereceği unutulmamalıdır.

Yaş/iş ilişkisi üç gelişmenin ışığı altında değerlendirilebilir:

- İş gelişmektedir. Teknikler değişmekte, mekanizasyon, otomasyon, komputereleşme ve bilgi transfer yöntemleri diğer faktörlerin yanında daha önemli hale gelmektedir. Yeni ürünler ortaya çıkmakta diğerleri ortadan kaybolmaktadır. Yeni riskler oluşmakta ya da artmakta (örneğin radyasyon ve kimyasal maddeler), diğerleri daha önemsiz hale gelmektedir. Çalışma hayatında örgütlenme, iş yönetimi, görev paylaşımı ve çalışma programları değişmiştir. Bazı üretim sektörleri gelişmekte bazıları ise inişe geçmektedir. Bir kuşaktan diğerine, işçinin aktif iş yaşamı boyunca iş yaşamı ile ilgili koşullar, kendisinden beklenenler, sahip olması gereken beceriler aynı değildir.

- Çalışan Nüfus Değişmektedir. Demografik dönüşümlere bağlı olarak işe başlama ve emeklilik yaş gruplarındaki dağılımlar da değişmekte, işe girme ve emekli olma ortalamaları, işe başlama, çalışma hayatı konusundaki tutumlar da değişmektedir. Çalışan nüfus içerisinde kadınlar giderek daha fazla yer almaya devam etmektedir. Gerçek devrim, eğitim, mesleğe yönelik eğitim ve sağlık alanındaki ilerlemeler yönünde olmuştur.

- Son olarak-önemle üzerinde durulması gereken nokta- *kişilerin çalışma hayatında bireysel değişimler olmakta ve iş ve çalışan kişi ile ilgili özelliklerde yeni düzenlemeler yapmak gerekmektedir.*

### Organik Yaşlanmanın Bazı Basamakları ve Çalışma ile İlişkisi

20-25 yaşlarından sonra gelişimi duran bazı organik fonksiyonlar, 40-50 yaşlarından sonra belirgin şekilde azalmaktadır.

Özellikle maksimum kas gücü ve eklem hareketlerinde belirgin azalma meydana gelmektedir. 20-60 yaşları arasında kas gücünde %15-20'lik bir kayıp meydana gelmektedir. Ancak bu sadece yaklaşık bir değerdir ve doğal olarak kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Diğer taraftan sözü edilen, maksimum

kapasitedir; daha az fizik aktivite gerektiren işler için bu kapasite azalması daha az oranda olmaktadır.

Kişinin yaşı ile çok yakından ilgili olan bir fonksiyon, postürün sağlanmasıdır. Bu güçlük, durağan işler için çok önemli olmasa da (sürekli oturarak ya da ayakta yapılan işler için), büyük kas kasılması ve geniş açılı eklem hareketleri ve denge gerektiren işler için önemli bir sorundur. Bu sorunlar; eğer yapılan iş durağan değilse, kaygan bir zemin üzerinde çalışmayı gerektiriyorsa ya da kişi ani bir şok ya da beklenmeyen bir darbe aldığı durumlarda daha büyük önem kazanmakta ve ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Sonuç olarak yaş arttıkça, denge kaybından doğan kazalar da artmaktadır.

Uyku düzeni 40-45 yaşlarından itibaren daha az sağlanabilmektedir. Bu durum çalışma saatlerindeki değişikliklere (vardiyalı çalışma ya da gece çalışma gibi) ve çevre koşullarına (gürültü ve ışık gibi) daha da duyarlıdır. Bunun ardından da uyku süre ve kalitesinde değişim ve bozulmalar gelmektedir.

Isı düzenlenmesi de yaşla birlikte güçleşmekte ve daha yaşlı işçilerde, özellikle de yaptıkları iş yoğun fizik aktivite de gerektiriyorsa, ısıyla çalışmaya bağlı, bazı özgül sorunlar oluşabilmektedir.

Dokunma fonksiyonları çok erken değişmekte, fakat buna bağlı yetersizlikler nadiren 40-45 yaşından önce ortaya çıkmaktadır.

Görme fonksiyonları ilerleyen yaştan tamamen etkilenmektedir: Akomodasyon amplitüdünde azalma olmakta (uygun lenslerle düzelebilir), görme alanı daralmakta, derinlik algısı değişmekte, ışığa karşı hassasiyet ve lens kristalinden ışık iletimine direnç oluşmaktadır. Ancak bu rahatsızlıklar sadece bazı özel durumlar için sorun oluşturmaktadır (zayıf aydınlatma, ışık kaynaklarına çok yakın çalışma, çok küçük obje veya çok küçük yazılarla uğraşı gerektiren işler gibi).

Duyuma fonksiyonundaki azalma, yüksek frekanslardaki duyma eşliğini etkilemekte (yüksek perdeli sesler), özellikle gürültülü ortamlarda ses sinyallerini ayırt etmeyi güçleştirmektedir. Dolayısıyla şiddetli gürültü olan ya da kuvvetli yankı yapan ortamlarda konuşmaları duymak daha zor hale gelmektedir. Duyuma ile ilgili diğer fonksiyonlar hayatın bu evresinde genellikle çok az etkilenmiş durumdadır.



Sonuçta, genel olarak organik fonksiyonlardaki azalmanın ancak çok özel durumlarda genç işçilere kıyasla zorluklara yol açtığı görülmektedir. Diğer taraftan, yaşlı işçiler bu tür yetersizliklerini çalışma koşulları ve çalıştıkları kurumun izin verdiği ölçüde, deneyimleri ve bazı özel uygulamalar sayesinde kapatabilirler: Dengesiz postürler için ek destekler, ağırlıkların maksimum eforu azaltacak şekilde taşınması gibi.

### Bilişsel (Kognitif) Yaşlanma Yavaşlama ve Öğrenme

Bilişsel fonksiyonlar yönünden bakılacak olursa, bir taraftan mesleki aktivite, bilgiyi alma ve iletme açısından temel mekanizmaları çalıştırırken, diğer taraftan bilgi ve deneyim tüm hayat boyunca da kazanılmaktadır.

Kısa bellek birkaç saniye ya da dakika öncesinde olanları, öğrenilen bilgileri hatırlamayı sağlar. Bu bilgi, daha önceden öğrenilenlerle karşılaştırılarak işlenir. Yaşlanma, bu mekanizmalar üzerinde çeşitli şekillerde etkili olmaktadır: Önceki deneyimlere dayanarak; bilgi düzeyini artırmaktadır, hem faydalı bilgiyi hem de bunu iletmenin en iyi yolunu seçme kapasitesi genellikle tam olarak çalışmaktadır. Ancak, hem Santral Sinir Sisteminin yaşlanması hem de kısa belleğin bozulması nedeniyle bu olaylar daha uzun zaman almaktadır.

Bu bilişsel fonksiyonlar işçilerin yaşadıkları çevre, geçmişleri, eğitim düzeyleri ve karşı karşıya oldukları çalışma koşulları ile çok yakın ilişkilidir.

Eğer bir işçi çalışma hayatı boyunca ancak çok kısa eğitim almış ve yaptığı iş çok basit veya tekrarlı ise, bu kişinin bilgi düzeyleri de sınırlıdır ve yepyeni ya da her zaman alışageldiğinin biraz dışında bir olay ile karşılaştığında zor durumda kalacaktır. Eğer işlerini belirli zaman dönemlerinde yetiştirmek zorunda iseler duyuşsal fonksiyonlarındaki azalma ve bilgiyi alıp işleme süreçlerindeki yavaşlama yaşlanan işçiler için bir engel olmaktadır. Ancak eğer uzun süreli eğitim ve mesleki birtakım eğitim almışlarsa ve birçok beceriye sahip olmalarını gerektiren işlerde çalışmış ve farklı birkaç yeteneğe sahiplerse, bu işçilerin duyuşsal ve bilişsel fonksiyonlarındaki eksikliklere rağmen, bu durumlarını karşılamaları olanaklı olmaktadır.

Dolayısıyla yaşlı işçiler için çalışma hayatları boyunca aldıkları sürekli eğitimin ne kadar önemli bir

role sahip olduğu açıkça görülmektedir. Meslek alanındaki değişimlere ayak uydurabilmek açısından, bu alanda sürekli eğitimlere katılmak oldukça faydalı ve gereklidir; ancak yaşlı işçiler nadiren bu tür eğitimleri almaktadırlar. Firmalar da genellikle aktif yaşantısının sonuna gelmiş veya yaklaşmakta olan, özellikle de yaşlandığı için öğrenme güçlüğüne artmış olduğunu düşündükleri bir işçiye eğitim almaya pek yanaşmamaktadırlar. Diğer yandan işçiler de eğitime gitme konusunda başarılı olamayacakları korkusuyla tereddüt etmekte ve genelde bu eğitimlere katılmanın kendilerine sağlayacağı faydayı pek iyi görememektadırlar.

Sonuç olarak, yaşla birlikte öğrenme biçimi değişmektedir. Genç bir kişi kendisine verilen bilgiyi kaydederken yaşlı bir kişinin bunu önceki bildikleri ile ilişkilendirmesi, mantığına uydurması ve işinde uygulamak üzere düzenlemesi gerekmektedir. Dolayısıyla öğrenmek için zamana ihtiyacı vardır. Bu nedenle, yaşlıların öğrenme problemlerine bir cevap olarak yaşlı işçiler için eğitim düzenlerken kişilerin yaşı, bilgi düzeyi ve deneyimleri göz önünde bulundurularak farklı eğitim teknikleri kullanılmalı, yaşlı işçiler için eğitim süreleri daha uzun tutulmalıdır.

### Çalışan Kadın ve Çalışan Erkeklerde Yaşlanma

Kadın ve erkek arasındaki yaş farklılıkları iki açıdan karşımıza çıkmaktadır: Birincisi, organik yünden, kadınlarda beklenen yaşam süresi erkeklerden fazladır ancak hastalısız beklenen yaşam süresi her iki cinsiyet için birbirine çok yakındır (65-70 yıl). Bu yaşlarda kadınlar dezavantajlıdır. Kadınların maksimum fizik kapasiteleri erkeklerden %30 daha azdır ve bu farklılık ilerleyen yaşlarda da devam etmektedir.

Çalışma yönünden de cinsiyetler arasında büyük farklılıklar vardır. Genellikle kadınlar çalışma hayatlarına başladıklarında erkeklere göre (işle ilgili) daha az eğitim almış durumdadırlar, daha az nitelik gerektiren görevleri üstlenirler ve meslek hayatları boyunca erkeklere göre daha az karşılık alırlar. İlerleyen yaşla birlikte süre zorunluluğu gibi bir takım zorunluluklara gerektiren ve tekrarlı işlerde görev almaktadırlar. Yapılan işin sosyal içeriğindeki bu değişim dışında bilişsel kapasitenin yaşla birlikte gösterdiği değişimde cinsiyetler arasında fark yoktur.

Eğer çalışma koşullarının düzenlenmesinde bu



cinsiyet farklılıkları göz önünde bulundurulacaksa, kadınların başlangıç ve sürekli mesleki eğitimleri yönünde hareket edilmeli ve böylece kadınların meslek hayatlarında deneyimlerini ve iş hayatında onlara verilen değeri artırma yoluna gidilmelidir.

### Çalışan Nüfusun Yaşlanması Veri Toplama Gerekliliği

Çalışan nüfusun yaşlanması ile ilgili olarak ortak ve nitelikli bir yaklaşımda bulunmak için en az iki neden vardır. Birinci neden: Bir atölyede, bir serviste, bir firmada, bir sektörde ya da bir ülkede yaşlanmanın etkilerini izlemek ve değerlendirebilmek için bu tür veriye ihtiyaç vardır. İkinci olarak da; yaşlanmanın bileşenleri zaten olasılıklar açısından birer belirleyicidir: Tüm işçiler aynı oranda ve aynı hızda yaşlanmamaktadır ve bu nedenle yaşlanmaya bağlı etkilerle birtakım istatistiklerin çıkarılıp değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu konuda en basit yaklaşım yaş dağılımının tanımlanması ve bunların ekonomik sektör, esnaf vb. şekilde yaptıkları iş çeşitlerine göre gruplanmasıdır.

Örneğin; bir işyerinde çalışan kişilerin yaş dağılımına bakıldığında durağan ve genç bir nüfus ile karşı karşıya olunduğu saptanmışsa, o işin hangi özelliklerinin yaş konusunda seçici olmayı gerektirdiğini sorgulamak olanaklı olabilir. Tersine nüfus yapısı yaşlı ve durağan ise, işyeri diğer sektörlerden sürekli yeni birilerini alıyorsa, bu hareketliliğin nedeni araştırılabilir ve bu işyerinin yaşlı işgücü gerektiren özellikleri incelenebilir. Son olarak, yaş dağılımı düzenli olarak değişiyor, işe yeni alınanların sayısı yıldan yıla değişiyorsa, işçilerin "bu işyerinde yaşlandıklarını" düşünmek olasıdır. Bu durum, özellikle ileri yaş gruplarının yerini alacak yeni işçi sayısı giderek azalma eğiliminde ise, özel bir araştırma gerektirmektedir.

Eğer elde çalışma koşulları ile ilgili olarak, işçilerin sürekli, genel olarak yaptıkları işler ve (eğer olanaklı ise) daha az ilgilendikleri işlerle ilgili veri varsa bu durumu değerlendirmek daha kolay olacaktır. Çalışma saatleri, işte tekrar olması, fizik gereklilikler, çalışma alanı, bazı bilişsel bileşenler araştırma konusu olabilir (işçilere sorulması gereken sorular olabilir). Böylece, işçinin o anda çalıştığı iş ve önceki işinin özellikleri hakkında, işçilerin yaşları hakkında ve iş koşullarının gereği olarak bazı yaş gruplarına ön-

celik verecek şekilde seçim yapma mekanizmaları hakkında bilgi sahibi olmak mümkün olabilir.

Bu değerlendirmeler, aynı zamanda işçilerin sağlık durumları hakkında bilgi edinmeyi de sağlayabilir. Bu bilgiler, kaza hızı ve hastalıklı dönem oranları gibi objektif belirleyicilerden çıkarılabilir. Bu belirleyiciler mesleğe bağlı olabilecek sağlık durumlarını yansıttığı gibi, iş kazaları ve hastalık nedeniyle işe gelmeme durumlarına yaklaşımı da yansıtmaktadır: Bu açıdan, işçilerin kendilerinin, yönetimin ve işçileri gören hekimlerin yaklaşımları birbirinden farklı olabilir. Bu yaklaşımların işçilerin yaşından bağımsız olduğunun bir garantisi yoktur. Dolayısıyla yaşlara göre bu belirleyicileri karşılaştırmak oldukça karmaşıktır.

İşçilerin kendi sağlık durumlarını değerlendirmeleri ya da tıbbi muayene sonuçlarından elde edilen veriler sayesinde işçilere bu konuda yardım etmek olanaklı olacaktır. Prevalansı yaşa göre değişiklik gösteren ve koruma ve tedavi açısından iyi bilinmesi gereken hastalıklar açısından da bu tür veriler toplanmalıdır. Fakat yaşlanma ile ilgili araştırma hastalığın evresini ilerleten tüm durumların -örneğin; fonksiyonel bozulma (eklemlerde ağrı-hareket kısıtlılığı, duyma bozukluğu ve solunum sistemi gibi) veya bazı zorlanmalar ve kapasite yokluğu (hızlı adımlarla tırmanma, belirli özellikli bir hareketi yapma, kötü bir pozisyonda denge sağlama gibi) - değerlendirilmesi açısından güvenilir olmalıdır.

Yaş, yapılan iş ve sağlık durumu ile ilgili verileri birbirleriyle ilişkilendirmek hem gerekli ve faydalı ama bir o kadar da karmaşık bir iştir. Bu verilerin kullanılması pek çok neden-sonuç ilişkisinin ortaya konulabilmesine yardımcı olur. Mevcut basit ilişkiler ortaya konulabilir (yapılan işin yaşlanmayla birlikte fonksiyonel kapasitede bir azalmaya neden olması gibi). Ancak daha sıklıkla üzerinde durulan nokta, bazı koşulların sağlık durumu üzerine birikici etkisi ve sağlık durumu bozulan işçilerin bazı iş kollarının dışında tutulmasını sağlayacak şekilde çalışan seçme mekanizmasıdır (bu, epidemiyologlar tarafından "sağlıklı işçi etkisi" olarak tanımlanmaktadır).

Bu şekilde veriler toplanarak bazı psikofizyoloji bilgileri yeniden gözden geçirilebilir ve işçilerin yaşlanmasına yönelik koruyucu hizmetler yoğunlaştırılabilir.



## Yaklaşım Çeşitleri

Yaşlı işçileri, olumsuz sonuçlara neden olmayacak şekilde, iş hayatı içerisinde tutma yaklaşımlarımız da bazı önemli noktalar dikkate alınmalıdır.

- Bu yaş grubunun tamamen ayrı bir grup olduğu yerine, yaşın, aktif nüfus içerisinde, diğerleri arasında çeşitlilik yaratan bir faktör olduğu düşünülmelidir. Bu nüfusun yükünü hafifletmeye yönelik koruyucu önlemler üzerinde dikkatle durulmalı, koruyuculuk yönünden bu kişiler önemle hedeflenmelidir.

- İşle ilgili teknikler ve organizasyondaki değişiklikler kadar, yaşlanmaya bağlı olarak meydana gelecek bireysel ve ortak değişiklikler de önceden değerlendirilmelidir. İnsan kaynakları yönetimi, görev paylaşımı ve eğitimlerde gereken düzenlemelere hazırlıklı olmalı, bu konuda efektif çalışmalıdır. Görev dağılımının düzenlenmesinde, teknik ve kurumsal çözümler ve (gelecekteki) işçi nüfusunun özellikleri hesaba katılmalıdır.

- Çalışma hayatında bireysel çeşitlilik göz önünde bulundurularak yapılacak işlerin paylaşımı bu duruma uygun olarak yapılmalıdır.

- Yeni yetenek ve beceriler kazandırma ve yaşa bağlı yavaşlama sürecinin etkisini azaltmaya önem verilmelidir.

Bu birkaç prensibin temelinde öncelikle yapılması gerekenler tanımlanabilir. Öncelik, yaşlı işçilerde akut problemlere yol açabilecek çalışma koşullarının düzenlenmesine verilmelidir. Postural zorlamalar, aşırı yük, sıcak ve gürültülü ortamlar, ışıklandırma durumu, gece vardiyası ve vardiyalı çalışma vb. bu düzeltilmesi gereken koşullara örnek olarak verilebilir.

Yaşlı işçiler tarafından yürütülmekte olan işlerin bu kişilere getirdiği bu tür zorlukların bir dökümü yapılarak, yapılacak yeni düzenlemelerde nelere öncelik verileceği belirlenmelidir. Bu dökümü yapmak için ampirik kontrol listeleri kullanılabilir. İşçinin yaptığı aktivitelerin izlenmesi aynı zamanda karşılaştığı güçlükler karşısındaki davranışlarının da gözlenmesi ve buna açıklık getirilmesine olanak sağlayacaktır. Bu iki durumda da efor veya çevresel parametrelerin değerlendirilmesi ile gözlemler tamamlanacaktır.

Bu noktada aksiyon planı her durum için farklı

olacağından dolayı yapılması gerekenlerin tek tek burada tanımlanması olanaklı değildir. Bazı durumlarda bir takım standartların kullanılması faydalı olacaktır; ancak, bazı standartlar yaşlanmanın etkilerini gözardı etmektedir.

Kesin ölçütlerden bağımsız olarak, yaşlanmayı hesaba katmak, iş koşullarının düzenlenmesi sırasında olabildiğince esneklik sağlanmasına olanak verecektir.

Esneklik özellikle iş koşulları ve ekipman açısından sağlanmalıdır. Dar çalışma alanı, kullanıcıya göre ayarlanamayan aletler, sert zemin vb özellikle daha yaşlı işçiler için daha büyük güçlük yaratmaktadır. Aynı durum işin gerektirdiği bazı zorlamalar (görevlerin tamamen önceden belirlenerek paylaşılması, sık aralıklı ve acil iş teslim tarihleri, çok sayıda ve çok katı istekler) için de geçerlidir. Bu şekilde esneklik arayışı, aynı zamanda, kişiler arası farklılıklar ve yaşlanan işçileri başarılı bir şekilde üretim sistemi içine entegre etmeye yarayacak gerekli düzenlemelere yöneliktir. Bu düzenlemelerin başarılı olabilmesi için gerekli koşullardan bir tanesi kesinlikle, yaşlı işçilere, onların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde, eğitim programlarının düzenlenmesidir.

Çalışma ortamı ve koşullarının yeniden düzenlenmesi, eşgüdümlü bir takım düzeltmeleri (aşırı streslerin azaltılması, beceri ve yeteneklerin artırılması için sürekli çaba vb) gerektirmektedir. Bu tip düzenlemelerin hepsi de çok gerekli ve uzun vadede düşünüldüğünde aslında çok da pahalı olmayan düzenlemelerdir. Nüfusun yaşlanması, koruyucu önlemlerin alınabilmesini sağlayacak kadar yavaş gerçekleşen ve izlenebilen bir olaydır, bu nedenle bu konuda mükemmel şekilde başarı sağlamak olanaklıdır.●