

## ভিডিউ ব্যবহারকারীদের কর্মবিরতি দেয়া উচিত কি?

### (Should VDU users be given breaks?)

সংশ্লিষ্ট আইন হচ্ছে The relevant regulations are the Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations 1992. রেগুলেশন ৪ ব্যবহারকারীদের দৈনন্দিন কাজকর্মের সাথে সম্পর্কিত। এতে বলা হয়েছেঃ

‘প্রত্যেক নিয়োগকর্তা তাঁর প্রতিষ্ঠানে ব্যবহারকারীদের কর্মতৎপরতা এমনভাবে পরিকল্পনা করবেন যাতে ডিসপ্লে স্ক্রীনযুক্ত যন্ত্রে তাদের কাজ সময় সময় এমন বিরতি পায় বা এমনভাবে কাজকর্মের পরিবর্তন হয় যাতে করে ঐ যন্ত্রে তাদের কাজের ভার লাঘব হয়।’

নির্দেশিকায় বলা হয়েছেঃ

বেশীরভাগে কাজের ক্ষেত্রে কাজের অন্তর্নিহিত কাঠামোর ফলশ্রুতিতেই স্বাভাবিক বিরতি বা কাজ সাময়িক বন্ধ থাকার সুযোগ থাকে। ডিসপ্লে স্ক্রীনের কাজ এমনভাবে পরিকল্পনা করা উচিত যাতে অবসাদ নিরোধকল্পে এবং দৃষ্টিশক্তির ও মানসিক চাহিদাকে বিবেচনায় রেখে স্ক্রীনভিত্তিক ও স্ক্রীনভিত্তিক নয় এমন কাজের মিশ্রণ থাকে। যেখানে অপরিহার্যভাবে নিবিড় ডিসপ্লে স্ক্রীনের কাজ থাকে (কীবোর্ড বা ইনপুট ডিভাইস ব্যবহার, স্ক্রীন পড়া বা উভয়ের মিশ্রণ), সেক্ষেত্রে কাজগুলোকে নিবিড়-নয় ও ডিসপ্লে বিহীন স্ক্রীনওয়ার্কে ভাগ করে দেয়া উচিত। যেখানে কাজকে এভাবে বিন্যস্ত করা যাবে না, যেমন, শুধু ডাটা বা টেক্সট টোকানোর কাজ যেখানে অব্যাহত মনযোগ ও একাগ্রতা প্রয়োজন, সেক্ষেত্রে ইচ্ছাকৃত বিরতি বা কাজ বন্ধ রাখার ব্যবস্থা অবশ্যই নিতে হবে।

যেখানে ডিসপ্লে স্ক্রীনের কাজে কীবোর্ডের খুব বেশী ব্যবহার হয়, সেখানে বিরতির সময় মোটামুটি একই রকম হাত ও বাহুর ব্যবহারসমপন্ন কাজ পরিহার করতে হবে। একইভাবে, ডিসপ্লে স্ক্রীনের কাজ যদি চোখের দৃষ্টির জন্য বেশী চাপ সম্পন্ন হয় তাহলে বিরতির সময়ের কাজ চোখের ভিন্ন রকমের ব্যবহারযুক্ত হতে হবে। বিরতির সময় ব্যবহারকারীদের দেহভঙ্গি পরিবর্তন করার সুযোগ থাকতে হবে। বিভিন্ন ব্যায়াম যেমন চোখ পিটপিট করা, শরীর টান করা ও দূরের বস্তুর দিকে দৃষ্টি নিবদ্ধ করা উপকারী হতে পারে এবং ট্রেনিং প্রোগ্রামে তা অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।

সব কাজের জন্য প্রয়োজ্য একই ধরনের বিরতির আবশ্যিকতা নির্ধারণ করা সঠিক হবে না; কাজের ধরণ ও বিভিন্নমুখী চাহিদার ভিত্তিতেই ঠিক করতে হবে অবসাদ নিরোধ করতে কত লম্বা সময়ের বিরতি প্রয়োজন। তবে কিছু সাধারণ দিক নির্দেশনা দেয়া যায়ঃ

- অবসাদগ্রস্থ হতে শুরু করার আগেই বিরতি নিতে হবে, অবসাদ কাটিয়ে ওঠার জন্য নয়, এবং যখন কর্মদক্ষতা সর্বোচ্চ তখন, উৎপাদনশীলতা কমার পূর্বেই বিরতি গ্রহণীয়। বিরতির স্থায়ীত্বের চেয়ে বিরতির সঠিক সময়ই বেশী গুরুত্বপূর্ণ;
- কর্মঘন্টার মধ্যেই বিরতি বা কাজের পরিবর্তনের সময় অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে। এই কর্মঘন্টা, স্ক্রীনের ওপর কাজের পরিমাণ কমাতে সহায়তা করতে হবে, অর্থাৎ এর প্রয়োগের ফলে যেন কাজের দ্রুত লয় বা নিবিড়তা বেড়ে না যায়;
- অল্প সময়ের ঘনঘন বিরতি, ঘটনাক্রমিক, দীর্ঘতর বিরতির চেয়ে বেশী সন্তুষ্টিজনক, উদাহরণতঃ ৫০-৬০ মিনিট অবিরাম স্ক্রীনে ও কীবোর্ডে কাজ করার পর ৫-১০ মিনিট বিরতি, প্রতি ২ঘন্টা পর ১৫ মিনিটের বিরতির চেয়ে ভাল হবার কথা;
- সম্ভব হলে, স্ক্রীন থেকে দূরে সরে গিয়ে বিরতি নেয়া উচিত;

- অনানুষ্ঠানিক বিরতি, অর্থাৎ স্ক্রীন না দেখে সময় কাটানো (অন্যান্য কাজের জন্য), সমীক্ষা অনুসারে দৃষ্টিশক্তির অবসাদ উপশম করতে আনুষ্ঠানিক বিশ্রাম-বিরতির চেয়ে বেশী কার্যকরী;
- যেখানে বাস্তবসম্মত, ব্যবহারকারীদেরকে তাঁদের কাজ কিভাবে সম্পন্ন করবেন সে ব্যাপারে কিছু স্বাধীনতা দেয়া উচিত; পুরো কর্মদিবস ব্যাপী কাজের ধরণ ও গতির ওপর ব্যক্তির নিয়ন্ত্রণ কর্মপ্রচেষ্টার সুষম বন্টনে সহায়তা করে।

সূত্রঃ

L26, Display Screen Equipment Work - Guidance on Regulations, (ISBN 0717604101- HSE Books এ পাওয়া যাবে)

- **Working with VDU's** - ফ্রি তথ্যপত্র।

(ভিডিইউ নিয়ে কাজ)