



# استقلال حرفه‌ای روزنامه‌نگاران

(تشکیلات صنفی، مقررات شغلی و سایر مسایل حرفه‌ای روزنامه‌نگاران)

محمد مهدی فرقانی\*

● نظام فعلی مطبوعات ما، بیشتر «کارمند» دارد تا «روزنامه‌نگار» و عمدتاً «کارمند پرور» است تا «روزنامه‌نگار پرور».

● روزنامه‌نگاری یعنی دنیایی از مشاهده و تجربه اجتماعی، و این جز با حضور مستمر و مداوم در بطن و متن جامعه میسر نیست. اما روزنامه‌نگار ما امروز باید نگران ۱۰ تا ۲۰ دقیقه تأخیر ورود، کسر کار و مؤاخذه باشد.

● «حریم» خبرنگار کجاست، «سطح» او چیست، روزنامه‌نگار در کجا ایستاده است؟ چگونه به او نگاه می‌شود، چه انتظارات و توقعاتی از او هست، به او چه می‌دهند و از او چه می‌خواهند؟ حریم حرفه‌ای او چقدر امنیت دارد تا بتواند حریم حرمت جامعه و افراد را نگه دارد؟

● روزنامه‌نگار

همچون نماینده مجلس باید

در رابطه با کار و حرفه و مسئولیت اجتماعی،

مصونیت قانونی و امنیت شغلی

داشته باشد.

اشاره:

مطبوعات متعلق به کیست، نقش و رسالتشان چیست و جای روزنامه‌نگار در نظام اجتماعی کجاست؟ چقدر «حقوق» آنها را به رسمیت می‌شناسیم، تا «حدود» کارشان را مشخص کنیم؟ کدام حرفه و کدام عملکردی این همه در معرض ارزیابی و داوری است؟ چه کسی، در کدام منصبی هر روز حاصل کارش را برای میلیون‌ها نفر منتشر می‌کند و چه کسی در کار خود موظف است که همه‌ی خواسته‌ها، سلیقه‌ها و انتظارات را برآورده کند؟

نوشته حاضر، طرح تحقیقی است که در اولین سمینار بررسی مسایل مطبوعات ایران (اسفند ۶۹) ارائه شده است.

نویسنده، در بخش اول مقاله به آسیب شناسی روزنامه‌نگاری ایران و بررسی وضعیت حقوقی و جایگاه اجتماعی روزنامه‌نگاران می‌پردازد، و موانع و مشکلاتی که در راه استقلال حرفه‌ای آنها وجود دارد. در بخش دوم، همین مسایل را از دیدگاه روزنامه‌نگاران و بر اساس یک تحقیق پرسشنامه‌ای مطرح می‌کند. و در نهایت، بر ضرورت ایجاد تشکیلات صنفی و حرفه‌ای و چند و چون آن تأکید می‌ورزد.

«رسانه»

موضوع بحث، «استقلال حرفه‌ای روزنامه‌نگاران» است و نمی‌خواهم که از این چارچوب چندان عدول کنم و به حریم موضوعات دیگر وارد شوم. اما به هر حال، وقتی صحبت از استقلال حرفه‌ای روزنامه‌نگاران به میان می‌آید، نمی‌توان آن را مستقل و متنوع از سایر جنبه‌هایی که بدان وابسته و پیوسته‌اند، بررسی کرد. چرا که هیچ مرز فیزیکی روشنی، این مسایل را از شرایط کلی سیاسی و اجتماعی جامعه جدا نمی‌کند. اگر این مسایل شناخته و حل نشود،

هرگز قادر نخواهیم بود که مطبوعات و روزنامه‌نگاران مستقل، شجاع، جسور و راوی صادق حقایق داشته باشیم و بسیاری از قابلیت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی و خلاقیت‌های حرفه‌ای در این میانه هرز خواهند رفت و عقیم خواهند ماند، و صاحبان آنها سرخورده و مأیوس، به روزمرگی خواهند افتاد.

### کارمند مطبوعات

نظام فعلی مطبوعات ما، بیشتر «کارمند» دارد تا «روزنامه‌نگار»، و عمده‌تاً «کارمند پرور» است تا «روزنامه‌نگار پرور». ما امروز «کارمند مطبوعات» زیاد داریم، اما تعداد روزنامه‌نگاران واقعی بسیار اندک است. روزنامه‌نگار شدن ریاضت‌کشی می‌طلبد، عشق و جنون کار می‌خواهد، سری پرشور و دلی پردرد، دانش و آگاهی و توانایی در کار را ایجاب می‌کند، آزادی و آزادی و وارستگی می‌طلبد. و این همه، چیزی نیست که نظام مطبوعاتی ما موجود و مشوق آن باشد. روزنامه‌نگار، وقت و ساعت کار و شب و روز نمی‌شناسد، و فقط در ساعت خاصی از روز، خبرنگار نیست. پس اگر پشت میز نشست، باید مؤاخذه شود. روزنامه‌نگار یعنی دنیایی از مشاهده و تجربه اجتماعی. و این جز با حضور مستمر و مداوم در بطن و متن جامعه، میسر نیست. اما روزنامه‌نگار ما امروز باید نگران ۱۰ یا ۲۰ دقیقه تأخیر ورود، کسر کار و مؤاخذه باشد، او باید کارمندی وفادار به مقررات سفت و سخت و خشک اداری باشد و برای چند دقیقه پشت میز نبودن، جواب پس بدهد. برای همین است که همواره چشم بر ساعت دارد تا کی وقت اداری تمام شود و دیگر کاری نداشته باشد که تا فردا چه خواهد گذشت، چه اتفاقاتی خواهد افتاد و او چه وظیفه‌ای دارد.

یک روزنامه‌نگار می‌تواند و باید حتی از یک سفر تفریحی و خانوادگی، برای روزنامه‌اش با دست پر برگردد. اما شرایط محیط کارش، باید چنین حس و وظیفه‌ای را به او منتقل کند و او در کار خود، احساس آزادی عمل، خلاقیت و مسئولیت نماید. در غیر این صورت، همچنان که بسیاری اوقات شاهدیم، او به منشی روابط عمومی‌ها تبدیل می‌شود و روزنامه را از خبرهای تبلیغاتی و بی‌محتوا و بی‌مخاطب پر می‌کند.

روزنامه‌نگار ما امروز از بسیاری از مسایل روزمره جامعه‌اش بی‌خبر است، حتی از مردم عادی کوچه و بازار عقب‌تر است و به اندازه آنها نمی‌داند. برای همین است که «ارتباطات شفاهی» هنوز هم کارآمدترین وسیله ارتباطی در کشور ماست. به عبارت دیگر، وسایل ارتباط جمعی

موجود، نیاز خبری جامعه ما را ارضا نمی‌کنند و مردم غالباً خبرهای شفاهی را موثقتر از خبرهای مطبوعات می‌دانند. سؤال دیگری که در اینجا باید طرح شود، این است که نظام مطبوعاتی ما برای یک روزنامه‌نگار چقدر استقلال فکر، شخصیت، بلوغ و اعتبار قایل است؟ خبرنگار نه در درون سازمان مطبوعاتی خود از احترام و شخصیت و اعتبار لازم برخوردار است، نه خارج از آن. یک روزنامه‌نگار باید به تعداد دفعات تغییر در مدیریت سازمان خود، رنگ عوض کند و بامدیریت جدید همخوانی داشته باشد، و مدام باید دیدگاه‌ها، سلیقه‌ها و کارآیی‌های خود را با خواسته‌های مدیریتهای تطبیق دهد. تثبیت مدیریتهای مطبوعاتی، یا اداره موسسات مطبوعاتی به وسیله هیئت‌امنای، که حتی در صورت تغییر ناگزیر مدیریتهای، سیاستها و برخوردها را تحت تأثیر قرار ندهد، شاید یکی از راه‌حلهای باشد. چرا که



روزنامه‌های بی‌ثبات نمی‌توانند اهرم قدرتمندی در ایجاد ثبات اجتماعی باشند.

اما مسایل بیرونی مطبوعات، از آنچه گفتیم نیز غامض‌تر و پیچیده‌تر است. برخوردهای توهین‌آمیز، توقعات بی‌حد و حصر و غیر منطقی، عدم مصونیت شغلی و حرفه‌ای و قضایی و تهدیدهای رنگارنگ گروه‌های فشار مری و نامریی و در عین حال غیررسمی، به این بلاتکلیفی و عدم کارایی دامن می‌زند.

من معتقدم که روزنامه‌نگار همچون نماینده مجلس باید در رابطه با کار و حرفه و مسئولیت اجتماعی، مصونیت قانونی و امنیت شغلی داشته باشد.

□

در این زمینه و نیز در مورد مسایل حرفه‌ای و شغلی روزنامه‌نگاران، تحقیقی از طریق توزیع پرسشنامه بین

گروهی از همکاران در مطبوعات روزانه، صورت گرفته که نتایج کامل آن در پایان این مقاله ارائه خواهد شد. بررسیها نشان می‌دهد که طول دوران اشتغال در مطبوعات، تقریباً از همه مشاغل و حرفه‌های دیگر کوتاهتر است و میزان جابه‌جایی نیروها و انصراف از شغل در مطبوعات بسیار بالاست.

و همین جابه‌جاییهای مکرر، ثبات و امکان برنامه‌ریزی دراز مدت و استفاده از نیروهای کارآمد را به حداقل می‌رساند، و آفت کیفی و محتوایی مطبوعات را در پی خواهد داشت.

امکانات و تسهیلاتی که باید برای حضور خبرنگاران در مراکز خبر خیز وجود داشته باشد، بسیار ناچیز و غیرقابل اعتناست. یکی از استادان ارتباطات تعریف می‌کرد که در یکی از کشورهای غربی، کنفرانس مهمی برپا شده بود که اکثر مقامات در آن حضور داشتند. وقتی یک خبرنگار وارد شد و جایی برای نشستن پیدا نکرد، یکی از سناتورها را از جایش بلندکردند و خبرنگار را به جای او نشاندند. استدلالشان هم این بود که آن سناتور می‌تواند از طریق مطبوعات و رادیو تلویزیون، از رویدادهای کنفرانس مطلع شود، ولی اگر خبرنگار نباشد، همه مردم بی‌خبر می‌مانند. اما در مورد روزنامه‌نگاران ما، وضع کاملاً معکوس است. در بسیاری موارد، منابع خبری، فقط یک خبرنگار را به عنوان کانال اعلام خبرهای خود انتخاب می‌کنند و میانه‌خوایی با خبرنگاران مطبوعات ندارند. این مسئله تا حدود زیادی باعث یکدستی، عدم تنوع و داشتن نگاهی یکسان به مسایل و مقوله‌های مختلف می‌شود، و در نتیجه، مطبوعات را از چشم مردم می‌اندازد.

#### قانون کار و مسایل شغلی

روزنامه‌نگاران ما، اگر عضو مؤسسه مطبوعاتی معتبری باشند، می‌توانند زیر پوشش قانون کار و تأمین اجتماعی قرار گیرند. یعنی به همان چشمی نگریسته شوند که یک کارگر دستی. آنها در عین حال، از همه مزایا و امتیازاتی که یک کارگر کارخانه دارد- از جمله سود ویژه- برخوردار نیستند.

بر اساس قانون کار، روزنامه‌نگاران بایستی ۳۵ سال سابقه کار یا ۶۰ سال سن داشته باشند، تا به افتخار بازنشستگی نایل آیند و این درحالی است که بر اساس آخرین تحقیقات علمی انجام شده در کشورهای مختلف، متوسط عمر روزنامه‌نگاران به دلیل فشارهای روانی و عصبی، ۱۰ سال از متوسط عمر در سایر حرفه‌ها کوتاهتر است. در نظرخواهی از همکاران شاغل مطبوعاتی نیز اکثراً

#### ● اشتغال همزمان روزنامه‌نگار به چند شغل،

فراغ بال، آرامش و احساس مسئولیت او را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد و در نهایت،

#### حریم مسئولیت اجتماعی وی را

در معرض آسیب‌پذیری شدید قرار می‌دهد.

#### ● مطبوعات در بسیاری موارد فقط یک خبرگزاری را

به عنوان کانال اعلام خبرهای خود

انتخاب می‌کنند و میانه‌خوایی با خبرنگاران ندارند.

این مسئله تا حدود زیادی باعث یکدستی،

عدم تنوع و داشتن نگاهی یکسان به مسایل می‌شود.

#### ● خبرنگار نه در درون سازمان مطبوعاتی خود از احترام و شخصیت

و اعتبار لازم برخوردار است، نه خارج از آن،

یک روزنامه‌نگار باید به تعداد دفعات تغییر در مدیریت سازمان خود،

رنگ عوض کند و با مدیریت جدید همخوانی داشته باشد.

۱۰ سال را به عنوان آستانه مرگ زودرس خود در این حرفه ذکر کرده‌اند. به همین دلیل است که در تاریخ مطبوعات کشور ما، تعداد روزنامه‌نگارانی که از طریق کار در مطبوعات به سن بازنشستگی رسیده و از حقوق این دوران استفاده کرده‌اند یا می‌کنند، انگشت شمار است. بر اساس آخرین بررسی، شمار کسانی که در حال حاضر از قبل کار در مطبوعات، حقوق بازنشستگی می‌گیرند، به ۲۰ نفر می‌رسد. که بیشتر آنها را خبرنگاران عکاس تشکیل می‌دهند.

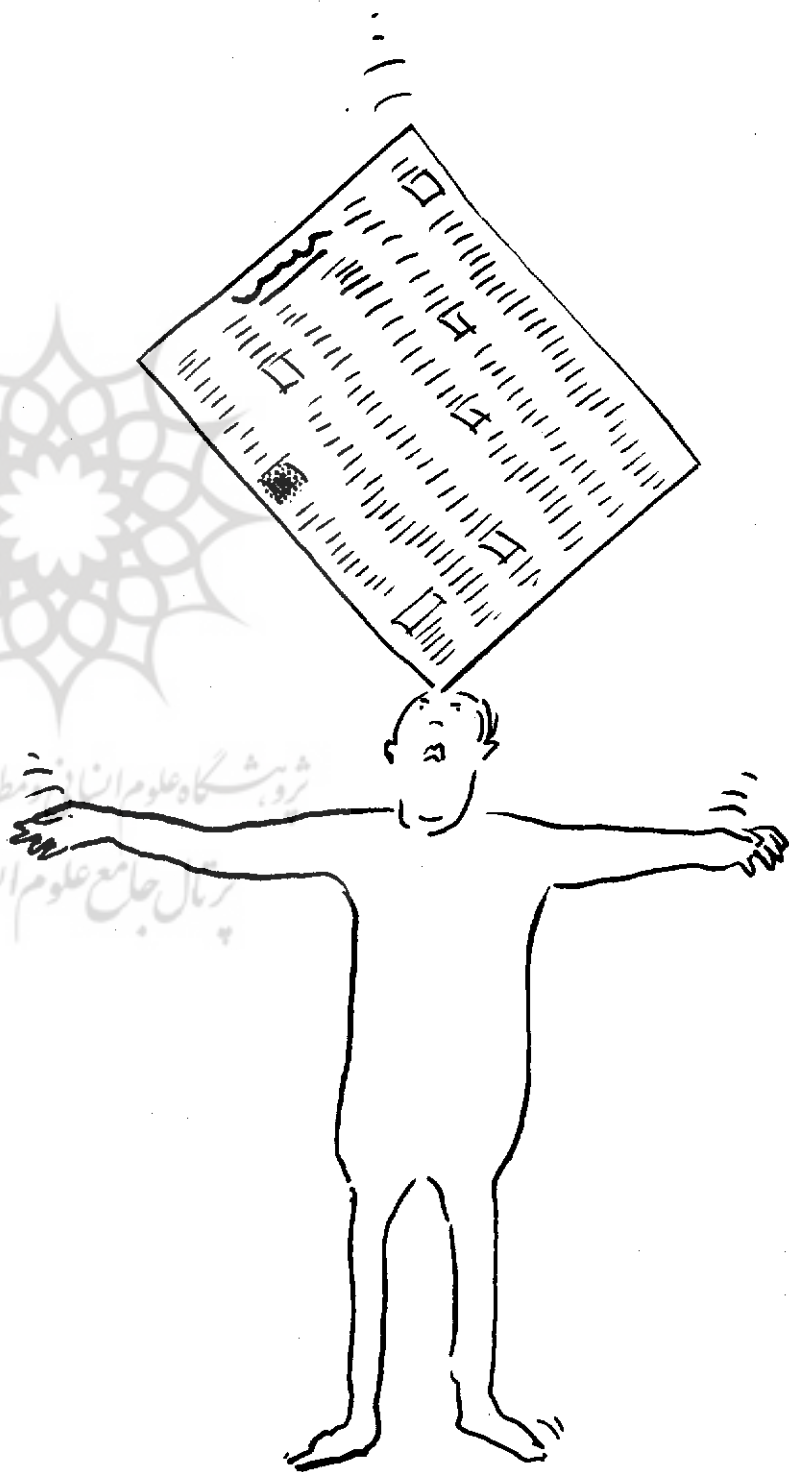
این واقعیت، ضرورت تجدید نظر در قوانین حاکم بر کار مطبوعاتی را مطرح می‌کند و اینکه، روزنامه‌نگاران به دلیل ماهیت کاملاً متفاوت حرفه‌شان، باید از قوانین خاصی تبعیت کنند که با در نظر گرفتن مقتضیات شغلی آنها تدوین می‌شود.

بیشتر همکاران مطبوعاتی در پرسشنامه‌هایی که پر کرده‌اند، همچنان که در جدول انتهای این مقاله خواهید دید، از احتمال رسیدن به سن بازنشستگی اظهار ناامیدی کرده‌اند و معتقدند که اگر کار در مطبوعات را ادامه دهند، عمر آنها کفاف رسیدن به سن بازنشستگی را نخواهد کرد. غالب این عده، حاکمیت قانون کار را بر شغل و حرفه‌شان مناسب ندانسته و معتقدند که باید قوانین خاصی برای حمایت در نظر گرفتن ویژگیهای شغل روزنامه‌نگاران، وضع شود. بخش اعظم همکاران مطبوعاتی، میزان سابقه کار مناسب را برای بازنشستگی در این شغل، ۲۰ سال ذکر کرده‌اند.

به هر حال، تجربه‌ها و بررسیها نشان می‌دهد که قانون کار از آنجا که بیشتر به کار دستی و کمی توجه دارد و نیز از آنجا که روزنامه‌نگاری حرفه‌ای است که عمدتاً ذهن و روان در پی آن جسم را خسته و فرسوده می‌کند و میزان بیماریهای روان تنی در این حرفه بسیار بالاست؛ نمی‌تواند پاسخگوی مقتضیات و نیازهای این حرفه باشد و حتی عدالت نسبی را در این زمینه برقرار کند. بنابراین، ضرورت به رسمیت شناختن روزنامه‌نگاری به عنوان یک حرفه مستقل، و تهیه و تدوین قوانین خاص برای شاغلان آن، امری است اجتناب ناپذیر که لازم است هرچه زودتر مورد عنایت و توجه مسئولان قرار گیرد.

#### حقوق و معیشت

بررسیهایی که در دی ماه ۱۳۶۹ از طریق یک طرح تحقیق در میان گروه نسبتاً وسیعی از همکاران مطبوعاتی به عمل آمد، نشان داد که شاغلان مطبوعات برای تأمین هزینه‌های سرسام‌آور زندگی، در حال حاضر کار دوم و سوم دارند. بیشتر آنها اظهار داشته‌اند حقوقی که از مؤسسه



مطبوعاتی متبوع خود می‌گیرند، حداکثر ۵۰ درصد هزینه‌های زندگی آنها را تأمین می‌کند و آنها ناگزیرند برای فراهم کردن حداقل امکانات زندگی خود، به کار دوم و سوم روی آورند. این امر، ضرورت بازنگری در نظام پرداخت دستمزد در مؤسسات مطبوعاتی و ارائه کمک‌هایی که این مؤسسات را قادر سازد حقوق و دستمزد مناسبی به روزنامه‌نگار را نشان پرداخت کنند، آشکار می‌سازد. چراکه، روزنامه‌نگاری، حرفه‌ای است که مانند قضاوت در صورت تأمین نشدن حداقل هزینه‌های زندگی، راه‌های انحراف و سوء استفاده را برای شاغلان به راحتی باز می‌کند. و در چنین صورتی، روزنامه‌نگار هرگز نخواهد توانست به وظایف و مسئولیت‌های خطیر اجتماعی خود و رعایت بی‌طرفی و عدم تمایل و گرایش به سوی افراد و سازمان‌های خاص، وفادار بماند. به علاوه، اشتغال همزمان روزنامه‌نگار به چند شغل، فراغ‌بال، آرامش و احساس مسئولیت او را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد و در نهایت، حریم مسئولیت اجتماعی وی را در معرض آسیب‌پذیری شدید قرار می‌دهد.

اغلب مؤسسات مطبوعاتی، نظام پرداخت دستمزد مشخص و ثابتی ندارند و حقوق کارکنان تحریری در مطبوعات، از هیچ نظم و قاعده خاصی تبعیت نمی‌کند و بسیاری اوقات رابطه‌ها و سلیقه‌ها، توان مالی مؤسسه، نیاز و وابستگی کارکنان تحریری به هر میزان حقوق که برای آنها تعیین شود و.... معیار تعیین دستمزد است و یا، حداقل‌هایی که وزارت کار تعیین می‌کند، مبنای پرداخت حقوق قرار می‌گیرد. به همین دلیل، روزنامه‌نگاران همواره در معرض تهدید و تطمیع هستند و اگر شخصیت مستحکم و شکل گرفته‌ای نداشته باشند، خطر غلتیدن آنها به ورطه فساد و انحراف، افزون می‌شود.

در این میان، مؤسسه کیهان از سال ۶۵ اقدام به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت کار و امور اجتماعی کرده است که گرچه وضعیت حقوقی کارکنان را تا حدودی بهبود بخشیده و نظام مشخصی را بر حقوق و دستمزد آنها حاکم کرده است، اما به دلایل مختلف این طرح نیز نمی‌تواند پاسخگوی نیازها و مقتضیات حرفه‌ای روزنامه‌نگاران باشد. به همین دلیل، علی‌رغم آنکه پرداختها - پس از اجرای طرح طبقه‌بندی - افزایش یافت، نتوانست رضایت کامل کارکنان مطبوعات را جلب کند و انگیزه‌های لازم را برای ارتقای سطح کمی و کیفی کار در آنها به وجود آورد. حتی در پاره‌ای موارد، تأثیر معکوس نیز داشته است، زیرا:

۱. طرح طبقه‌بندی مشاغل، در وضعیت کنونی اساساً

یک طرح کمی است که برای مشاغلی که با عملکرد کمی سروکار دارند، مناسب است و نمی‌تواند همخوانی کافی و لازم با فعالیتهای ذهنی و مشغله‌های فکری کار مطبوعاتی داشته باشد. به همین دلیل، این طرح در بخشهایی از مؤسسات مطبوعاتی که با امور اداری و فنی سروکار دارند، موفقتر است.

۲. این طرح، ظرفی است که می‌بایست همه مشاغل گوناگونی را که در یک مؤسسه مطبوعاتی وجود دارد، در آن ریخت و همه را با یک پیمانانه سنجید. از مشاغل اداری و حسابداری و مالی تا بخش آگهیها و پورسانت بگیریها، و نیز حروف چین و چاپ و توزیع تا نمایندگیهای شهرستانها و خبرنگار و گزارشگر و مترجم و نویسنده و غیره. و یک طرح واحد که اساساً برای محیطهای کارگری طراحی شده،

● بررسیها نشان می‌دهند که طول دوران اشتغال در مطبوعات، تقریباً از همه مشاغل و حرفه‌های دیگر کوتاهتر است و میزان جابه‌جایی نیروها و انصراف از شغل در مطبوعات بسیار بالاست.

● اداره مؤسسات مطبوعاتی به وسیله هیئت اُمناء که حتی در صورت تغییر ناگزیر مدیریتهای،

سیاستها و برخوردها را

تحت تاثیر قرار ندهد شاید یکی از راه‌حلها باشد،

چرا که روزنامه‌های بی‌ثبات

نمی‌توانند اهرم قدرتمندی در ایجاد

ثبات اجتماعی باشند.

نمی‌تواند عدالت لازم را میان بخشهای مختلف یک مؤسسه مطبوعاتی حاکم کند.

۳. در مؤسسات مطبوعاتی - به خصوص مؤسسات قدیمی - میزان سابقه کار داخل و خارج مؤسسه، تحصیلات و تجربه افراد، نوسانهای شدید دارد. فی‌المثل از کارمند و کارگر تازه استخدام شده گرفته تا کارکنان و روزنامه‌نگارانی که چندین سال سابقه کار دارند، یا کسانی که تحصیلات اضافه بر شرایط احراز شغلشان را دارند و این تحصیل اضافه در یک مؤسسه فرهنگی و مطبوعاتی باید منشأ امتیازهای خاصی برای صاحب آن باشد. اما طرح طبقه‌بندی مشاغل، انعطاف لازم را در این زمینه ندارد.

۴. درجه‌بندی مشاغل که غالباً بین یک تا ۳ در طرح طبقه‌بندی صورت می‌گیرد، گرچه می‌تواند تا حدودی عدالت نسبی را بر اساس سابقه کار، تجربه، توانایی و

کارایی به همراه داشته باشد، اما خود به خود عاملی مؤثر در دلسردی و مأیوس کردن عده‌ای خواهد بود. چرا که این درجه‌بندی - به خصوص در بخش فرهنگی این مؤسسه‌ها یعنی تحریریه - برای افراد جنبه حیثیتی دارد و همه آنها که در درجه‌های پایین طبقه‌بندی شده‌اند، حق خود را ضایع شده می‌پندارند و آن را عامل سرشکستگی بین همکاران خود می‌شمارند و در عین حال، آنها که عنوان «درجه یک» را گرفته‌اند، دیگر جایی برای رشد و ترقی خود نمی‌یابند و چون می‌بینند که سالهای سال باید در پست خود درجا بزنند، بسیاری از انگیزه‌ها در آنها کم رنگ یا بی‌رنگ می‌شود.

۵. این طرح، راه اعمال نظر مدیریتهای بخشهای مختلف را کاملاً سد نکرده و همچون گذشته، مدیران، تعیین کننده سرنوشت شغلی کارکنان خود هستند و اینجا نیز «رابطه‌ها» در تعیین عنوان شغلی افراد و ترفیعات بعدی آنها بی‌تأثیر نیست.

با این حال، طرح طبقه‌بندی مشاغل حتی در وضعیت فعلی نیز تا حدود زیادی فاصله‌ها و تبعیضهای ناروا بین شاغلان را از بین می‌برد، و اعمال نظرها و رابطه‌های شخصی را نسبت به شرایط عدم اجرای طرح به حداقل می‌رساند و بجاست که تا تدوین ضوابط و مقررات شغلی خاص روزنامه‌نگاران، دیگر مؤسسه‌های مطبوعاتی نیز در این زمینه اقدام کنند. چرا که وجود قانون و ضابطه - حتی اگر غیر عادلانه باشد - از بی‌قانونی بسیار بهتر است. در هر حال برای پایان دادن به هرج و مرج حرفه‌ای، پیشنهاد می‌شود که:

الف. قانون فعلی مطبوعات دگرگون و اصلاح شود. چرا که قانون موجود بیشتر به «جرایم» و «حدود» مطبوعات پرداخته و «حقوق» روزنامه‌نگاران و مصونیت‌های لازم را برای انجام وظیفه آنها در نظر نگرفته است و باید در اصلاحیه جدید، این موارد گنجانده شود.

همچنین منابع خبری و افراد مختلف و مسئولان موظف شوند که اطلاعاتی را که بیان آنها خدشه‌ای به مصالح ملی و اساس نظام نمی‌زند، در اختیار روزنامه‌نگاران قرار دهند. و در صورت خودداری از این همکاری، برای آنها نیز مجازات‌هایی در نظر گرفته شود.

ب. نظام صنفی خاص روزنامه‌نگاران تدوین، تصویب و اجرا گردد، تا این حرفه به عنوان حرفه مستقل به رسمیت شناخته شود، ضوابط و قانونمندیهای خاص خود را داشته باشد و حقوق این قشر زحمتکش ضایع نگردد.

ج. تا تصویب قوانین خاص روزنامه‌نگاران، شغل روزنامه‌نگاری به دلایلی که تاکنون ذکر شد، از نظر سازمان

تأمین اجتماعی جزو مشاغل سخت و زیان‌آور به حساب آید، تا روزنامه‌نگاران نیز بتوانند با ۲۰ سال کار مطبوعاتی، چند سالی هم که شده، از حقوق و مزایای بازنشستگی استفاده کنند. برای اثبات ضرورت اجرای این امر، کافی است به سوابق تأمین اجتماعی مراجعه کنیم تا ببینیم که در طول نیم قرن اخیر، چند روزنامه‌نگار توانسته‌اند از مزایای بازنشستگی بر اساس مقررات تأمین اجتماعی برخوردار شوند. این در حالی است که تعداد کسانی که پس از چندسال کار مطبوعاتی به دلایل مختلف ترک کار کرده‌اند، و نیز کسانی که قبل از احراز شرایط بازنشستگی به دلیل ماهیت حرفه روزنامه‌نگاری دچار مرگ زودرس شده‌اند، قابل قیاس با دسته اول - یعنی آنها که عمرشان مجال دیدن روزهای بازنشستگی را به آنها داده - نیست.

در تحقیقی که از طریق پرسشنامه کتبی از همکاران به عمل آمد، هر کدام از آنها در پاسخ این سؤال که چند نفر را می‌شناسید که طی ۱۰ سال گذشته از تحریریه روزنامه رفته‌اند، «تعداد زیادی» را ذکر کرده‌اند. اما همین عده، در پاسخ این سؤال که: «چند نفر را می‌شناسید که در حال حاضر از حقوق بازنشستگی روزنامه‌نگاری استفاده می‌کنند»، نوشته‌اند: «کسی را نمی‌شناسیم». و این نشان از یک فاجعه دارد که اگر به فکر پیشگیری آن نباشیم، هیچ‌گاه نخواهیم توانست مطبوعاتی قابل رقابت در عرصه جهانی داشته باشیم.

چه اشکالی دارد که وقتی هر سال مراسم انتخاب و معرفی کارگر نمونه، کشاورز نمونه، چای کار نمونه، کندودار نمونه و... داریم، وقتی هر سال جشنواره‌هایی برای فیلمسازان، هنرمندان، عکاسان و... داریم، برای روزنامه‌نگاران نمونه هم جایگاهی قابل باشیم و به تلاش و کوشش آنها ارج بگذاریم؟

### تشکیلات صنفی و حرفه‌ای

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، با آنکه بر تعداد همکاران مطبوعاتی و نیز تعداد نشریات مختلف اعم از روزانه و ادواری افزوده شده، روزنامه‌نگاران هیچ‌گونه تشکیلات صنفی و حرفه‌ای نداشته‌اند و به همین دلیل، مسایل و مشکلات این حرفه ناشناخته مانده و حریم حرفه روزنامه‌نگاری آسیب‌پذیر شده است. و تلاشهای پراکنده برای اعتلای روح همکاری، اشتراک مساعی، حل مشکلات صنفی، حقوقی، مالی و عاطفی و حمایت‌های حرفه‌ای روزنامه‌نگاران، راه به جایی نبرده است. یکی از دلایل این عدم تشکل و فقدان یک تشکیلات منسجم صنفی، شرایط سیاسی و اجتماعی بعد از پیروزی انقلاب و فضای پرتلاطم

و متحول جامعه بود که ایجاد شرایط مساعد برای شکل‌گیری تشکیلات صنفی و حرفه‌ای را ناممکن می‌کرد. دلیل دوم، آن بود که بافت نیروهای شاغل در مطبوعات، بعد از پیروزی انقلاب اسلامی دستخوش دگرگونی و تغییر و تحول عمیق و وسیعی شد. گروه زیادی از شاغلان، به دلایل مختلف از مطبوعات رفتند و افراد تازه‌ای جای آنها را گرفتند و بسیاری از این افراد نیز کمتر به این حرفه به عنوان کار ثابت و دائمی نگاه کردند. به همین جهت، ترکیب نیروهای مطبوعاتی در طول ۱۲ سال گذشته، مدام در حال تغییر و دگرگونی بوده است.

اصطلاح «قدیم و جدید» در ترکیب نیروهای شاغل در مطبوعات، تا چند سال پیش فاصله‌ای تصنعی و غیر واقعی بین این دو گروه به وجود آورده بود که حاصلی جز تحلیل رفتن نیروها و ایجاد سوء تفاهم و بدبینی نداشت. اکنون به نظر می‌رسد که هر دو دلیل در جهت مثبتی تغییر کرده‌اند. هم جامعه به ثبات سیاسی و اجتماعی و استحکام لازم رسیده است، و هم روح همکاری و تفاهم در جامعه مطبوعاتی ما به جایی رسیده که هم شرایط ایجاد تشکیلات صنفی و حرفه‌ای در آن فراهم شده است و هم ضرورت آن کاملاً احساس می‌شود. و به نظر می‌رسد که همه چیز برای شکل‌گیری این تشکیلات مهیاست.

تقریباً کلیه همکارانی که به پرسشنامه تحقیقاتی پاسخ گفته‌اند، وجود تشکیلات صنفی را برای روزنامه‌نگاران ضرورتی مبرم و حیاتی دانسته‌اند و اظهار نظر کرده‌اند که وجود این تشکیلات، می‌تواند تا حدود زیادی استقلال شغلی، مصونیت حرفه‌ای، تأمین حقوق صنفی، حمایت‌های قانونی و مالی و اخلاقی اعضا و کسب هویت شکل نیافتاده این حرفه را به دنبال داشته باشد. آنها همچنین بر این عقیده‌اند که عضویت روزنامه‌نگاران در تشکیلاتی - مثلاً با نام «انجمن روزنامه‌نگاران» یا هر اسم و عنوان دیگری - می‌تواند آگاهی‌های آنها را در مسایل اجتماعی و سیاسی روز داخلی و خارجی افزایش دهد و در نتیجه، سطح کیفی مطبوعات و توان کاری آنها را ارتقا دهد. تشکیل جلسه‌های گفت و شنود، سخنرانیها، دعوت از مسئولان و صاحب نظران برای طرح مسایل و نظرهای متقابل، تدوین مقررات و ضوابط شغلی و حرفه‌ای، شکل دهی الگوهای ملی و بومی روزنامه نگاری و ارائه آن در مجامع بین‌المللی، تبادل اطلاعات و تجربیات، شرکت در کنگره‌ها و نشستهای جهانی و... نیز می‌تواند در کنار وظایف اصلی چنین تشکیلاتی، جامعه تحقق بیوشد.

### ● طرح تحقیق

پیش از نوشتن این مقاله، در اوایل دی ماه سال جاری (۱۳۶۹)، بدین منظور که مقاله حاضر علاوه بر پشتوانه تجربی و عینی از حمایت تحقیقاتی نیز برخوردار باشد، اقدام به تهیه پرسشنامه‌ای حاوی ۳۲ سؤال در زمینه‌های مختلف صنفی و حرفه‌ای شد و نزدیک به ۱۵۰ نسخه آن بین همکاران مطبوعاتی به ویژه در روزنامه‌های صبح و عصر توزیع شد. در یکی از روزنامه‌های صبح، همکاران مطبوعاتی حاضر به پاسخگویی به سؤالات و برگرداندن پرسشنامه‌ها نشدند که این خود جای تأمل و تعمق دارد و یکی از دلایل آن می‌تواند ترس از به خطر افتادن امنیت شغلی باشد. به هر حال، حدود ۱۱۰ پرسشنامه تکمیل و برگردانده شد که از میان آنها، ۱۰ پرسشنامه که ناقص و نارسا بود، از رده خارج، و نتایج ۱۰۰ پرسشنامه استخراج شد. در اینجا بخشی از نتایج این تحقیق به اجمال مورد بررسی قرار خواهد گرفت. به پاره‌ای دیگر از نتایج تحقیق نیز در مقاله اشاره شد.

پرسشنامه به شکل زیر تنظیم و در اختیار همکاران قرار گرفت. برای آنکه پاسخها حتی الامکان به واقعیت نزدیکتر باشد، پرسشنامه‌ها فاقد نام بود. جمع‌بندی پاسخها می‌تواند شمایی از وضعیت نیروهای شاغل در مطبوعات، نیازها، خواسته‌ها، مسایل و مشکلات حرفه‌ای آنها را به دست دهد.

ترکیب پاسخگویان بدین ترتیب بود: ۵۳ نفر کیهان، ۲۸ نفر اطلاعات، ۹ نفر روزنامه رسالت و ۱۰ نفر روزنامه ابرار. نتایج حاصل از این تحقیق، در جای خود نیاز به بررسی و تفسیر اساسی و تفصیلی دارد که می‌تواند در برنامه‌ریزیها و تصمیم‌گیریهای آینده مورد توجه قرار گیرد. لیکن در اینجا فقط به ترکیب پاسخها نظری اجمالی می‌افکنیم. ابتدا، سؤالات پرسشنامه را از نظر می‌گذرانیم و سپس به جوابهای ارائه شده می‌پردازیم.

### پرسشنامه

روزنامه: مجله:

همکار گرامی، با سلام، پاسخگویی صحیح و دقیق به سؤالهای مطرح شده در این پرسشنامه می‌تواند ما را در تدوین یک طرح تحقیقاتی در زمینه وضعیت حرفه روزنامه‌نگاری در ایران یاری دهد. تنها تقاضای ما این است که صمیمانه و صادقانه به این سؤالها پاسخ دهید و فقط در صورتی که مایل بودید، نامتان را هم ذکر کنید. هدف، استخراج نتایج و ارائه آن به مسئولان مربوطه برای کمک به طرح‌ریزی نظام مطلوب مطبوعاتی کشور است.

۱. سن.

۲. میزان سابقه کار مطبوعاتی

۳. میزان تحصیلات (رشته تحصیلی)

۴. آیا تصمیم دارید تا رسیدن به سن بازنشستگی به این

شغل ادامه دهید؟

۵. میزان سابقه کار مناسب را برای بازنشستگی در این

حرفه چند سال می دانید؟

۶. فکر می کنید چند سال در این رشته بتوانید مفید و

مؤثر کار کنید؟

۷. فکر می کنید حرفه شما چند سال میزان متوسط عمر

طبیعی شما را نسبت به سایر مشاغل کاهش می دهد؟

۸. آیا امید دارید که به سن بازنشستگی برسید؟

۹. آیا از شغلستان احساس رضایت، آرامش خاطر و

وجدان آسوده دارید؟

۱۰. آیا به خاطر نوع شغل و حرفه تان (روزنامه نگاری)،

دچار بیماری یا نازاحتیهای روحی و جسمی مهمی

شده اید، یا خود را در معرض آن می بینید؟

۱۱. آیا دغدغه ها، فشارها و نگرانیهای ناشی از محیط

کار در زندگی خصوصی شما هم تأثیر گذاشته است؟

۱۲. آیا در انجام وظایف روزمره، استقلال شغلی دارید؟

۱۳. چه عواملی بر استقلال شغلی و حرفه ای شما تأثیر

منفی می گذارد؟

شرایط اجتماعی، سیاسی

حقوقی

مالی

تخصصی

مدیریتیها

نظریه های شخصی دیگران

۱۴. به نظر شما یک روزنامه نگار برای انجام هرچه بهتر

وظایف حرفه ای خود، به چه نوع حمایتها و امکاناتی نیاز

دارد؟

قوانین حمایتگرانه

مصونیت حرفه ای

همکاری سازمانها و مسئولان

وجود تشکیلات صنفی

تضمین حقوق حرفه ای خبرنگاران

جایگاه رسمی مطبوعات و روزنامه نگاران

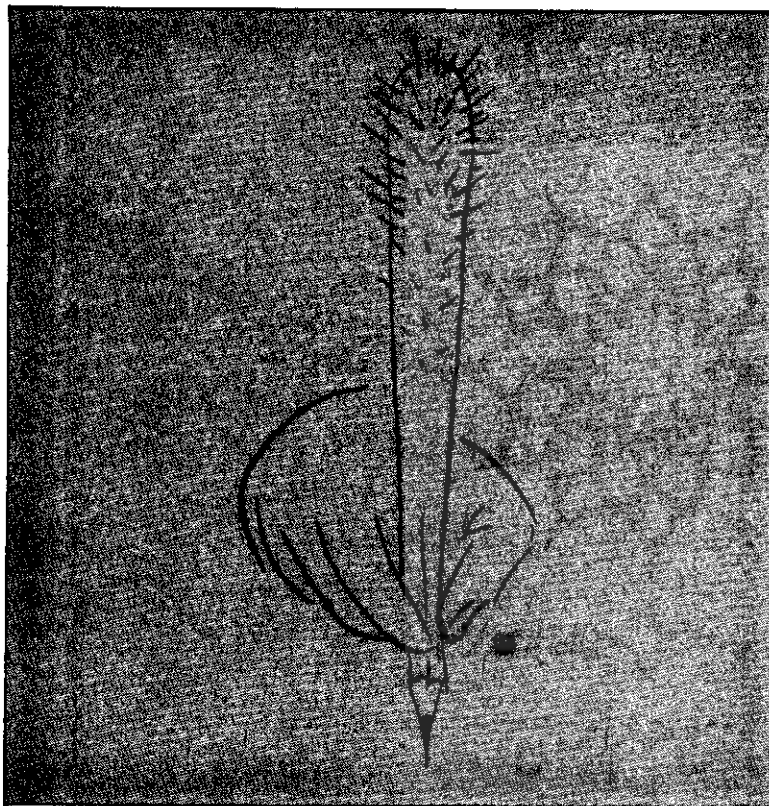
استقلال حرفه ای

همه آنها

۱۵. آیا روزنامه نگاران قادر و مجازند با استقلال فکری

خود- نه به صورت تحمیلی- در تهیه و تنظیم اخبار،

گزارشها و واقعیتهای عمل کنند؟





### ● پاسخها

۱. متوسط سن در تحریریه کیهان ۳۳ سال، اطلاعات ۳۴ سال، رسالت ۳۵ سال، ابرار ۳۴ سال.  
- جوانترین روزنامه‌نگار ۲۱ سال سن، ۵ سال سابقه کار مطبوعاتی، دیپلمه اقتصاد و دانشجوی زبان و ادبیات فارسی (رسالت).  
- مستترین روزنامه‌نگار ۵۱ سال سن، ۳۰ سال سابقه کار، دیپلمه، در حال گذراندن دوره‌های آموزشی کوتاه مدت (روزنامه اطلاعات).

۲. متوسط سابقه کار در کیهان ۸/۶ سال، پرسابقه‌ترین ۲۹ سال و کم سابقه‌ترین یک سال.  
- متوسط سابقه کار در اطلاعات ۹/۶ سال، پرسابقه‌ترین ۳۰ سال و کم سابقه‌ترین یک سال.  
- متوسط سابقه کار در ابرار ۱۰ سال و در رسالت ۴/۵ سال (عده‌ای از اعضای تحریریه ابرار قبلاً در مطبوعات دیگر شاغل بوده‌اند یا در حال حاضر هستند).  
توضیح: ترکیب سنی جوان اعضای تحریریه مطبوعات، یا به عبارت دیگر، پایین بودن متوسط سابقه کار در روزنامه‌ها، نشان دهنده کم ثبات بودن این شغل و کوتاه بودن عمر کاری در این حرفه است. این ترکیب جوان، هم می‌تواند ما را به واقعیت‌های نهفته در این حرفه آشنا کند، و هم ضرورت برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری روی نیروهای جوان مطبوعات را که هنوز می‌توانند سالهای زیادی در خدمت آنها باشند، مورد تأکید قرار می‌دهد.

۳. کیهان: از ۵۳ نفر پرسش شونده، ۲۵ نفر دارای لیسانس (۱۲ نفر لیسانس روزنامه‌نگاری)، ۲۳ نفر دیپلمه و ۵ نفر دارای فوق لیسانس بوده‌اند.  
اطلاعات: از ۲۸ نفر پرسش شونده، ۱۱ نفر لیسانس و ۱۶ نفر دیپلم دارند و یک نفر نیز دارای فوق لیسانس است (۹ نفر لیسانس روزنامه‌نگاری).  
رسالت: از ۹ نفر، ۵ نفر دانشجو و ۴ نفر دیپلمه.  
ابرار: از ۱۰ نفر، ۲ نفر لیسانس، ۳ نفر فوق دیپلم و ۵ نفر دیپلم دارند.

۴. کیهان: ۲۳ درصد نمی‌دانم - ۱۲ درصد خیر - ۶۵ درصد بلی.  
اطلاعات: ۱۸ درصد نمی‌دانم - ۲۱ درصد خیر - ۶۱ درصد بلی.  
ابرار: ۳۰ درصد نمی‌دانم - ۲۰ درصد خیر - ۵۰ درصد بلی.

۱۶. آیا این شغل را ارادی و آگاهانه انتخاب کرده‌اید؟  
 آری  
 خیر
۱۷. چه عواملی باعث شده به این حرفه ادامه دهید؟  
 نیاز مالی  
 علاقه  
 عوامل دیگر
۱۸. آیا مایلید شغل‌تان را عوض کنید؟
۱۹. آیا وجود تشکیلات صنفی را برای روزنامه‌نگاران ضروری می‌دانید؟
۲۰. عدم تشکیلات صنفی روزنامه‌نگاران باعث بروز چه ضعفها و اشکالاتی در کار آنها شده است؟
۲۱. میزان حقوقی که دریافت می‌کنید، چند درصد مخارج زندگی‌تان را تأمین می‌کند؟
۲۲. آیا تحت پوشش تأمین اجتماعی هستید؟
۲۳. آیا تبعیت روزنامه‌نگاران را از قانون کار صحیح می‌دانید، یا معتقدید باید قوانین خاصی با توجه به مقتضیات شغلی آنها تدوین شود؟
۲۴. کار دوم دارید یا نه، چرا؟
۲۵. آیا کار دوم شما هم همین رشته است؟
۲۶. آیا داشتن تحصیلات تخصصی را در این رشته لازم می‌دانید؟
۲۷. ضعف عمومی مطبوعات را ناشی از چه عواملی می‌دانید؟  
 ضعف نیروهای کیفی و تخصصی  
 شرایط اجتماعی و سیاسی  
 تنگ نظریها و نگرشهای غلط  
 کیفیت و تلقی مدیریتها  
 عدم شناخت از نقش مطبوعات و استنباطهای شخصی  
 همه آنها
۲۸. آیا قانون فعلی مطبوعات را پاسخگویی نیازها، مقتضیات، رسالت و مسئولیت این حرفه می‌دانید؟
۲۹. آیا طرح طبقه‌بندی مشاغل دارید؟
۳۰. این طرح به نظر شما پاسخگویی طبیعت این حرفه هست؟
۳۱. چند نفر را می‌شناسید که طی ۱۰ سال گذشته از روزنامه (تحریریه) رفته‌اند (فقط تعداد را ذکر کنید). دلیل اصلی آن را چه می‌دانید؟
۳۲. چند عضو تحریری را می‌شناسید که در حال حاضر از حقوق بازنشستگی استفاده می‌کنند.
- توضیحات ضروری:

- رسالت: ۱۰ درصد نمی دانم- ۱۰ درصد خیر- ۸۰ درصد بلی.
۱۸. منفی ۸۴ درصد، مثبت ۱۴ درصد، بی جواب ۲ درصد.
۱۹. پاسخ مثبت ۱۰۰ درصد.
۲۰. عدم امنیت شغلی، عدم حمایت‌های صنفی و حرفه‌ای و مالی، عدم ارتباط و شناخت و تفاهم متقابل، نبود مرجعی برای حل مشکلات صنفی و....
۲۱. حداکثر ۵۰ درصد.
۲۲. پاسخ مثبت، البته در مورد چهار روزنامه بزرگ، تقریباً ۱۰۰ درصد.
۲۳. بیش از ۹۵ درصد بر ضرورت تهیه و تدوین قوانین خاص تأکید کرده‌اند. و ۴ درصد معتقد به تهیه قوانین تکمیلی برای ضوابط موجود بوده‌اند. و یک درصد، قانون کار را کافی دانسته‌اند.
- ۲۴ و ۲۵. ۹۵ درصد کار دوم دارند و بیشتر آنها کار دومشان هم بی ارتباط با کار اصلی شان نیست.
۲۶. پاسخ مثبت ۹۰ درصد.
۲۷. بیش از ۹۰ درصد پرسش شوندگان، چهارخانه آخر یعنی «همه آنها» را علامت زده‌اند.
۲۸. پاسخ منفی ۸۰ درصد، مثبت ۲۰ درصد.
- ۲۹ و ۳۰. پاسخ مثبت، فقط مربوط به مؤسسه کیهان بوده است.
۳۱. اکثریت قریب به اتفاق ذکر کرده‌اند: «عده زیادی».
۳۲. ۹۵ درصد گفته‌اند: «هیچ کس» و ۵ درصد گفته‌اند: «یکی دو نفر».
۵. کیهان: ۷۷ درصد، ۲۰ سال را مناسب دانسته‌اند و ۲۳ درصد ۱۵ سال را.
- اطلاعات: ۶۵ درصد ۲۰ سال، ۱۴ درصد ۱۵ درصد، ۱۵ درصد ۲۵ سال، بقیه متفرقه.
- ابراز: ۸۰ درصد ۲۰ سال، ۲۰ درصد پاسخهای متفرقه.
- رسالت: ۳۰ درصد ۲۰ سال، بقیه: این شغل بازنشستگی ندارد.
۶. ۳۱ درصد ۱۵ سال، ۲۵ درصد ۲۰ سال، ۷ درصد ۲۵ سال، ۳۷ درصد بی جواب یا پاسخهای متفرقه.
۷. ۳۲ درصد بیش از ۱۰ سال، ۲۳ درصد ۱۰ سال، ۷ درصد ۵ سال و ۳۸ درصد بی جواب یا متفرقه.
۸. پاسخ منفی ۶۰ درصد، پاسخ مثبت ۳۰ درصد، بی جواب ۱۰ درصد.
۹. پاسخ منفی ۵۰ درصد، مثبت ۲۶ درصد، پاسخ «تقریباً» ۲۰ درصد، بی جواب ۴ درصد.
۱۰. پاسخ مثبت ۷۶ درصد، منفی ۲۴ درصد.
۱۲. پاسخ منفی ۵۲ درصد، مثبت ۲۲ درصد، «تأحدودی» ۲۴ درصد، بی جواب ۲ درصد.
۱۳. پاسخها به ترتیب فراوانی: مدیریتها، نظریه‌های شخصی، شرایط اجتماعی سیاسی، مالی، حقوقی.
۱۴. تقریباً همه، چهارخانه آخر یعنی «همه آنها» را علامت زده‌اند.
۱۵. پاسخ منفی ۵۰ درصد، مثبت ۱۹ درصد، «به طور نسبی» ۱۵ درصد، «قادرند» ولی مجاز نیستند» ۸ درصد بقیه بی جواب.
۱۶. پاسخ مثبت ۹۰ درصد، منفی ۱۰ درصد.
۱۷. اکثریت قریب به اتفاق «علاقه» و عده‌ای نیز «نیاز مالی» را در کنار «علاقه» ذکر کرده‌اند.