



نی حمایت کننده رسانه‌های آزاد افغانستان
Nai supporting open Media in Afghanistan

پژوهش نی:

نقض حقوق کارمندان رسانه‌ای در رسانه‌ها

- مقرره‌ای برای رعایت نکردن
- کار بی‌قرارداد
- سوءاستفاده و قرارداد نبستن
- نقض قرارداد کار
- کار بی‌تنخواه
- کار اجباری
- قرارداد یک‌طرفه و قانون‌شکنانه
- اخراج‌های غیرقانونی
- معاش ناکافی زنان خبرنگار
- محیط کاری نامصون
- پیامد نقض مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی



پیش خوان

همواره از خشونت‌هایی که توسط عوامل درگیر در اوضاع افغانستان بر خبرنگاران روا داشته می‌شود، سخن گفته شده است، اما آیا وضعیت برخورد مالکان رسانه‌ها با خبرنگاران در داخل رسانه‌ها، قناعت بخش است یا خیر؟ این گزارش، با مروری بر شکایت‌ها، اعتراض‌ها، بررسی گزارش‌های قبلی نی و راه‌اندازی یک نظرسنجی از خبرنگاران، کارمندان رسانه‌ای و مدیران رسانه‌ها، این گزارش ویژه‌ی پژوهشی را تهیه کرده است.

بررسی‌های چندین ماهه‌ی دفتر نی که رویدادهای خشونت درون‌سازمانی خبرنگاران از موج نوین آزادی بیان الی ماه سنبله ۱۳۹۶ را در افغانستان پوشش داده است، نشان می‌دهد که کارفرمایان و مدیران رسانه‌های خصوصی در افغانستان حقوق قانونی کارمندان خود را زیر پا می‌گذارند و در رفتارهای اداری، قانون کار و مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی را رعایت نمی‌کنند.

ن بستن قرارداد با خبرنگاران، ندادن تنخواه، تهیه و بستن قراردادهای کاری خلاف قانون و یک‌طرفه، اخراج‌های غیرقانونی و فراهم نکردن محیط مصون برای کارمندان، مجموعه‌ی رفتارهای کارفرمایان و مدیران رسانه‌ها با کارکنان و خبرنگاران‌شان است.

همچنان ندادن حقوق بازنشسته‌گی، اکرامیه، امتیاز تشویقی و امتیاز گزارش‌دهی از رویدادهای تروریستی، از دیگر موارد مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی است که هیچ یک از رسانه‌های خصوصی آن‌ها را رعایت نکرده‌اند. این مقرره در ۱۶ عقرب ۱۳۹۴ توشیح و در جریده‌ی رسمی شماره ۱۱۹۶ نشر شد، اما یافته‌های نی نشان می‌دهد که هنوز کاری برای تطبیق موارد مهم آن نشده است.

۱- برآیند یک نظرسنجی: مقرره‌ای برای رعایت نکردن

در یک نظرسنجی که نی با ۴۰ خبرنگار از ۴۰ رسانه‌ی مهم خصوصی داخلی داشته است، روشن شده است که بیشتر رسانه‌ها، حقوقی برابر با قانون کار و مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌ها ندارند. این نظرسنجی نشان می‌دهد که ۵.۸۷ درصد خبرنگاران کاپی قراردادشان را دریافت نکرده و یا قرارداد ندارند. هم‌چنان نتایج این نظرسنجی در تطبیق با بررسی‌های نی، نشان می‌دهد که ۱۰۰ درصد خبرنگاران حقوق‌شان را به طور کامل مطابق به مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌های خصوصی دریافت نمی‌کنند.



بر بنیاد این نظرسنجی، ۴۵ درصد خبرنگاران رخصتی‌های قانونی برای‌شان داده نمی‌شود و تنها ۵۵ درصد خبرنگاران از رخصتی‌های قانونی استفاده می‌کنند. تمامی خبرنگارانی که در این نظرسنجی اشتراک کرده‌اند، گفته‌اند که برای‌شان حقوق بازنشستگی (تقاعد) در نظر گرفته نشده است. ۵.۹۲ درصد خبرنگاران پاسخ‌دهنده در این نظرسنجی گفته‌اند که معاش‌شان در زمان معین پرداخت نمی‌شود و تنها ۵.۷ درصد از مزیت دریافت تنخواه در زمان تعیین شده بهره‌مند اند.

۷۰ درصد خبرنگاران پاسخ‌دهنده به این نظرسنجی همچنان گفته‌اند که زمینه‌ی رشد و ترفیع برای‌شان فراهم نیست و تنها برای ۳۰ درصد خبرنگاران این زمینه‌ی قانونی فراهم است.

۵.۸۲ درصد خبرنگاران اشتراک کرده در این نظرسنجی گفته‌اند که رفتار مسئولان رسانه‌ها با آنان عادی است، اما ۵.۷ درصد که رفتار مدیران رسانه‌ها با آنان بد است.

۲- کار بی‌قرارداد

نداشتن قرارداد، بخش کلانی از دشواری‌های شرایط کاری کارکنان رسانه‌ها است. برخی از رسانه‌ها، به نفع خود قرارداد نوشته شده‌ای با کارکنان خود ندارند و هر طوری که خواسته باشند، با آن‌ها رفتار می‌کنند. در این رسانه‌ها، تعیین معاش و وعده‌ها، یک طرفه و «خود هر طور بخواهند» است و هر زمانی صاحبان رسانه‌ها یا حتی مدیران نخواستند به وعده‌های‌شان که شفاهی است، عمل نکنند، به ساده‌گی منکر می‌شوند.

ذبیح‌الله محمدی سه سال مدیرمسئول رادیو نوبهار بوده است. او نمونه‌ای از کارمندان بی‌قرارداد رسانه‌ها است. آقای محمدی از حمل ۱۳۸۹ تا حمل ۱۳۹۲ در این رسانه مدیر مسئول بود، اما پایان کار او، بی‌هیچ اطلاع قبلی‌ای، فقط با رسیدن مدیرمسئول جدید، بود. برای او هر شش ماه بعد و هر وقتی که صاحب امتیاز رسانه می‌خواست، معاش داده می‌شد، اما وقتی که برکنار شد، ماه‌ها سرگردانی داشت تا این که «معاش اندک و خلاف وعده‌های شفاهی صاحب امتیاز» را به دست بیاورد.

آقای محمدی با ارزیابی درخواست‌نامه‌ای به نی گفت: «قرارداد نداشتم، هر شش ماه بعد و هر زمانی که دل‌شان می‌شد، معاش می‌دادند، بیست ماه پیش برایم گفتند که معاشات را از ۱۳۲۰۰ به ۱۵۰۰۰ بلند بردیم، اما ماه‌ها که گذشت و برکنار شدم و ماه‌ها پشت معاشم گشتم، پس همان پول سابق را دریافت کردم و ۳۶۰۰۰ افغانی زیان کردم.»



این در حالی است که بند اول ماده‌ی پانزدهم مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌های خصوصی می‌گوید: «اداره‌ی رسانه یا نهاد، مکلف است، کارکنان مربوط را با رعایت احکام قانون کار، این مقرر و سایر اسناد تقنینی مربوط استخدام نموده و اسناد مکمل (دفتر سوانح و جواز کار) آن‌ها را در اداره‌ی مربوط حفظ و یک کاپی آن را به وزارت اطلاعات و فرهنگ ارسال نماید.» اما تا این دم بر بنیاد نظرسنجی نی، هیچ رسانه‌ای این کار را نکرده است.

همچنان در بند اول ماده‌ی شانزدهم مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌های خصوصی راجع به حقوق کارکنان رسانه‌های خصوصی آمده است: «کارکنان رسانه و نهاد با رعایت احکام قانون کار، مستحق مزد مناسب می‌باشند که توسط طرفین حین عقد قرارداد تعیین و از طرف اداره‌ی رسانه یا نهاد پرداخته می‌شود.»

۳ - سوءاستفاده و قرارداد نبستن

سوءاستفاده از کارمندان توسط رسانه‌ها، نمونه‌ای دیگری از رفتارهای مشکل‌آفرین با کارمندان رسانه‌ها بوده است. این سوءاستفاده، افزون بر کارهای اضافی، گاهی باعث شده است که هزینه‌ی شخصی از سوی کارمندان مصرف شود و بعداً آن هزینه‌ها به کارمند داده نشود.

محمدحسین، مدیر آدینس «Audience» تلویزیون یک، در آخر سال ۱۳۹۵ قراردادش با این رسانه به پایان رسیده، ولی وقتی که خواسته قرارداد جدید ببندد، مدیران این رسانه برایش گفتند که چون سال نو است و برنامه‌ها بیشتر است، قرارداد را بعد از سال نو با او امضا می‌کنند و او به کار ادامه بدهد. محمدحسین، در کنار ادامه‌ی کار، هزینه‌ی آوردن افراد برای «آدینس» به برنامه‌ی «فرار از قفس» را داشته است، ولی به سفارش مدیران رسانه‌ها، انتقال افراد را به هزینه‌ی خودش انجام داده، ولی حالا این پول برایش پرداخت نمی‌شود.

آقای محمدحسین در شکایت‌نامه‌اش به دفتر نی گفته است: «قرار ما این بود که برای هر نفر در هر برنامه ۲۵۰ افغانی هزینه و کرایه‌ی یک کاستر داده شود، در رفت و برگشت برنامه‌ی اول ۳۰ نفر و کرایه یک موتر کاستر، برنامه‌ی دوم ۲۳ نفر و یک موتر کاستر و قرار طوری بود که هر روز پول برای من داده شود، اما بنا بر مشکلاتی که پیش از سال نو بود، پول برای من داده نشده بود، بعد از سال نو اما، دروازه‌ی شبکه‌ی یک به روی من بسته است و طرف‌های من جواب من را نمی‌دهند.»



این تنها مورد قرارداد نبستن با رسانه‌ها نیست. بخش کلانی از کارمندان شمار زیادی از رسانه‌ها، قرارداد کاری ندارند و به این ترتیب، مدیران رسانه‌ها هر گونه و تا هر اندازه‌ای که خواستند، از آنان بهره می‌گیرند و خود نیز مسئولیتی در برابر کارمندان احساس نمی‌کنند.

این در حالی است که در قانون کار و مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌های همه‌گانی، داشتن قرارداد کاری و سپردن یک کاپی آن به کارمند، از لازمه‌های اساسی استخدام کارمند است.

بیشتر از آن اما، در ماده‌ی چهاردهم قانون کار، قرارداد را عاملی دانسته است که موجب آغاز کار طبق لایحه‌ی وظایف در مقابل دریافت مزد و سایر حقوق و امتیازات دوره‌ی کار، برای مدت معین یا غیر معین انجام خدمت می‌شود.

قانون کار، قرارداد کار را حاوی «۱- مشروعیت قرارداد، ۲- معین بودن موضوع قرارداد، ۳- عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار، ۴- نوع کار یا حرفه که کاران در آن اشتغال می‌ورزد، ۵- مزد، حقوق و امتیازات کاران، ۶- اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون، ۷- رخصتی‌ها طبق احکام این قانون، ۸- محل یا واحدی که کارمند شامل کار می‌شود، ۹- تاریخ عقد قرارداد، ۱۰- مدت اعتبار قرارداد» می‌داند.

همچنان اکثر خبرنگاران که در اعتراض‌هایشان نسبت به تلف شدن حقوق‌شان از سوی کارفرمایان‌شان به دفتر نی مراجعه کرده‌اند، گفته‌اند که قرارداد بسته‌اند، اما کاپی قرارداد را در دست ندارند. به بیان دیگر، فقط قراردادی را امضا کرده‌اند که از آن کاپی یا رونوشت در اختیار خود ندارند. در حالی که در بند اول ماده‌ی شانزدهم قانون کار آمده است: «قرارداد کار و کارآموزی در سه نقل ترتیب و بعد از توافق و امضای طرفین یک نقل به کارکن، دومی به وزارت کار و امور اجتماعی و سومی آن نیز در اداره‌ی استخدام کننده حفظ می‌گردد.»

۴ - نقض قرارداد کار

یکی از مواردی که بارها در سال‌های اخیر در برابر خبرنگاران از سوی رسانه‌ها به کرات اعمال شده، نقض مواد قرارداد بوده است. مدیران اصلی و رسانه داران مطابق به خواست خود، به گونه‌های مختلف مواد قرارداد میان رسانه و خبرنگار را به نفع سازمان خود و به ضرر خبرنگاران و کارمندان رسانه‌ها زیر پا کرده‌اند.

میرعبدالله میری، کارمند شبکه‌ی ۳ بود. او در ۲۸ سرطان ۱۳۹۱ برابر با ۱۸ جولای ۲۰۱۲ به دلیل رعایت نشدن مواد قراردادش از سوی شبکه‌ی سه، استعفا کرد. او می‌گوید: «پس از استعفا، باید تا یک ماه در دیگر



رسانه ظاهر نمی‌شدم و برای آنان کار می‌کردم، من این مقدار زمان را سپری کردم و در هیچ رسانه‌ای ظاهر نشدم، اما وقتی که میعاد معین گذشت و من خواهان حقوق یک‌ماهه و ورق عدم مسئولیت شدم، به رسانه ممنوع‌الورود شدم و دیگر نتوانستم به حقی که مطابق قرارداد داشتم، برسم.»

او می‌گوید که مسئولان شبکه‌ی سه، هم‌چنانی که ظاهراً ناگزیر بودند استعفای او را قبول کنند، اما چندین بار دیگر درخواست کار دوباره را کردند، ولی وقتی که او دوباره به کار کردن حاضر نشد، ورق عدم مسئولیت و حقوق یک‌ماهه‌اش را نیز ندادند.

۵- کار بی‌تنخواه

الف: پرداختن مزد اصلی

یکی از اساسی‌ترین دشواری‌های ایجاد شده از سوی رسانه‌ها برای خبرنگاران و کارمندان رسانه‌ای آن‌ها، پرداختن معاش‌های‌شان به وقت معین آن است. اکثر وقت‌ها، کارمندان رسانه‌ها ماه‌ها انتظار می‌کشند تا معاش‌شان برسد، اما در شماری از موارد، حتا برای کسانی که استعفا کرده‌اند، معاش داده نمی‌شود.

عبدالروف اجمل، یکی از کارمندان پیشین تلویزیون آریانا به تاریخ ۲۰ ثور ۱۳۹۳ در نامه‌ای به نی، نوشته است: «به دلایلی، از کار استعفا کردم، اما در جریان استعفا و کار ۷۰۰ دالر معاشم را نپرداختند، گفتند که می‌پردازند، اما چهار ماه گذشت و این پول برایم داده نشد.»

او ماه‌ها دنبال دریافت این مقدار پول گشت و نهاد نی نیز جریان قضیه‌ی او را در گزارشی به ریاست حقوق فرستاد.

هم‌چنان ذکی قیس، کارمند پیشین تلویزیون آریانا، پس از نزدیک به ده سال به خاطر اشتباه مبهمی که در کار گروهی نشر یک برنامه رخ داده، برکنار شده و یک ماه معاشش قید شده است. او می‌گوید: «با اجازه‌ی دیگران، برنامه‌ای که ساخته شده بود، نشر شد، اما در یک جلسه‌ی غیابی، مسئول اشتباه، مرا دانستند و ورقی را به من دادند که امضا کنم که از وسایل تلویزیون برای کار شخصی استفاده کرده‌ام، که هر چه زور گفتند، امضایش نکردم.»

آقای قیس از نی درخواست کرده است: «از نهاد حمایت از رسانه‌های آزاد می‌خواهم که در اخذ حقوق، امتیازات و تقاعد مرا کمک کند.»



در واکنش به درخواست‌های نی از تلویزیون آریانا برای حل مشکل آقای ذکی، نامه‌ای به امضای عزیزالله ارال رییس آن زمان شبکه‌ی جهانی رادیو تلویزیون آریانا به این اداره مواصلت کرده است. تلویزیون آریانا در این نامه ادعا کرده که آقای ذکی، برای امضای علم و خبرش به این اداره مراجعه نکرده است. این در حالی است که آقای قیس می‌گوید که اداره‌ی تلویزیون اعترافنامه‌ای را جبری به وی داده بود تا امضا کند.

معراج‌الدین کارمند تلویزیون سبا، اما مشکل دیگری دارد. کمره تلویزیون سبا، در جریان ضبط یک برنامه شکسته است، اما سبا در عوض این اتفاق، معاش او را نپرداخته است. معراج‌الدین به نی گفته بود که حدود سه سال در این تلویزیون کار کرده است، اما وقتی که کمره‌ای در جریان ضبط برنامه به خاطر محکم نبودن دیکور شکسته، حقوق وی تلف می‌شود. او گفته بود: «در اثر محکم نبودن، دیکور برنامه روی کمره فرود آمد و کمره شکست، اصلاً گناه من نبود، اما سبا مرا مقصر دانسته و از دادن معاشم خودداری می‌کند.» او از نی خواسته بود تا به مشککش رسیده‌گی و حقوقش پرداخته شود.

همین گونه محمدحامد منگل، کارمند فنی تلویزیون وطن، که به دلیل کمبود امکانات از جانب این رسانه اخراج شده، از سه‌ماهه معاشش سه سال می‌گذرد که پرداخته نشده است. آقای منگل در نامه‌اش به نی می‌گوید: «سه‌ماهه معاش، هر ماه ۷۰۰ دالر است که ۲۱۰۰ دالر می‌شود، رییس تلویزیون وطن، با آن که بارها وعده‌ی پرداخت معاش بنده را داد، اما بار بار رفتم، آن را نپرداخت، سال ۱۳۹۳ از دستش عرض کردم با آن هم به ولایت حاضر نشد.»

هم‌چنان در هژدهم جدی ۱۳۹۳ به تعداد ۸ کارمند شبکه‌ی تلویزیونی جوان، شماری اخراج شدند و برخی هم استعفا کردند. محمد، روح‌الله آیین، نوروزعلی رجبی، میراحمد برومند، علی بهزاد، جواد حسینی، حفیظ‌الله افضلی و فهیم وردک، کارمندان تلویزیون جوان بودند که در اعتراض‌شان از این شبکه، به نی گفتند: «شش‌ماهه معاش از [هر کدام] ۳۰ تا ۹۰ هزار افغانی ما باقی مانده است، وقتی به رییس شبکه عریضه بردیم، نگذاشتند داخل دفتر شبکه شویم و برای‌مان گفتند: دست‌تان خلاص، هر کاری که کرده می‌توانید آزاد هستید.»

دشنام‌گویی، برخورد زشت و رفتارهای توهین‌آمیز توسط رییس و مسئولان این شبکه، از دیگر مواردی است که کارمندان این شبکه از آن شکایت داشته‌اند.

هم‌چنان در یک مورد دیگر، شبکه‌ی تلویزیونی آریا به تاریخ اول عقرب ۱۳۹۴ پنج نفر کارمندان خود را اخراج کرده و بعد از آن، وقتی آنان درخواست معاش‌های پرداخت نشده‌ی‌شان را کرده‌اند، «جواب رد» دریافت کرده‌اند. آنان در نامه‌ای به نی گفتند: «نصیراحمد ملک‌زاده کارمند بخش دوبله، نادرشاه کارمند



بخش دوبره، نورآغا نوری کارمند بخش ایدیت و سباوون کارمند ایدیت، معاش دوماهه ۱ سنبله ۱۳۹۴ تا ۱ عقرب ۱۳۹۴ و حفیظالله عزیززی ترجمان این شبکه از تاریخ ۱ میزان ۱۳۹۴ تا ۱ عقرب ۱۳۹۴ می‌باشد، پرداخته نشده است، شبکه در تاریخ ۲۱ عقرب ۱۳۹۴ مستقیماً ما را جواب [رد] داد.»

مدیر مالی و اداری شبکه‌ی تلویزیونی آریا اما در پاسخ به تلاش‌های پی هم نی برای پرداخت معاش این کارمندان از سوی تلویزیون در نامه‌ای در تاریخ ۲۶۶ عقرب ۱۳۹۴ گفت: «به زودی این پول را می‌پردازد و پرنسیب اداری را رعایت می‌کند.»

چنان‌که گفته شد، اکثر رسانه‌ها تنخواه کارکنان خویش را به صورت ماهوار به دلیل‌هایی گوناگون، نمی‌پردازند. با این حال، نظرسنجی نی نیز حکایت از این دارد که هیچ رسانه‌ای، در تأخیر معاش، با همه کارمندان توافق نکرده است و اکثراً به صورت نوشتاری و یا به صورت شفاهی برای‌شان گفته شده است که معاش‌شان را به صورت ماهانه و در آخر ماه می‌پردازند. اما قانون کار، در بند دوم ماده‌ی هفتاد و سوم خود می‌گوید: «مزد در طول ماه پرداخته می‌شود. تأخیر در پرداخت آن بدون موافقت کارکن صورت گرفته نمی‌تواند.»

بارها اتفاق افتاده است که کارمندان رسانه‌ها، به دلیل دریافت نکردن تنخواه‌شان به دفتر نی مراجعه کرده‌اند و از این که معاش‌های‌شان به موقع پرداخت نشده است، شکایت کرده‌اند. مورد‌های دیگری از نپرداختن معاش، شامل نداشتن امتیاز تشویقی، نداشتن امتیاز در بدل پوشش رویدادهای تروریستی و ترفیع نیافتن کارمندان رسانه‌ای است که در ادامه به تشریح گرفته شده است.

ب: نداشتن امتیاز تشویقی

در گفت‌وگوهایی که نی با شمار کثیری از خبرنگاران رسانه‌های داخلی انجام داده است، هیچ کدام تأیید نکرده‌اند که امتیاز تشویقی دریافت می‌کنند. این در حالی است که در قانون کار، که رسانه‌ها نیز مطابق مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌های همه‌گانی خصوصی مکلف به دادن امتیاز تشویقی به خبرنگارانی هستند که کار درست و ارزنده می‌کنند.

همین گونه در بند سوم ماده‌ی شانزدهم مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌های خصوصی آمده است که کارکنان رسانه و نهاد، مانند کارکنان دولتی مستحق مزد اضافه‌کاری، تشویقی و نیز حالت انتظار با معاش و حالت توقف کار و زمان آموزش و نیز زنان کارمند رسانه‌ها نیز مثل زنان کارمند در دولت، حق رخصتی با معاش



ولادی دارند، اما نی در بررسی‌های خود با موردی بر نخورده است که برای کارمندی، مزد اضافه‌کاری و امتیازهای ذکر شده‌ی دیگر قانونی داده شود.

پ: نداشتن امتیاز پوشش رویدادهای تروریستی

مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی، رسانه‌ها را مکلف به پرداخت امتیاز دوبرابر برای خبرنگارانی می‌داند که واقعه‌های تروریستی را گزارش می‌کنند. در بند دوم ماده‌ی هجدهم مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌های خصوصی آمده است: «خبرنگاران و همکاران‌شان که جهت انجام پوشش خبری به ساحات جنگی توظیف می‌شوند در هر روز مستحق معادل دو روزه معاش ماهوار می‌گردند.» هم‌چنان در بند سوم این ماده آمده است که «تهیه‌ی گزارش از هر رویداد تروریستی معادل یک روز محاسبه می‌شود». اما نظرسنجی نی از میان خبرنگاران، نشان می‌دهد که هیچ رسانه‌ای این اصل مقرره را رعایت نکرده است و بسیاری نیز آن را نمی‌دانند.

ج: بی‌توجهی به ترفیع خبرنگاران

در حالی که در بند دوم مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی آمده است که «اداره‌ی رسانه یا نهاد مکلف است، به اساس تجربه‌ی کاری و مهارت‌های مسلکی کارکنان خویش بعد از ارزیابی سالانه در معاشات آن‌ها افزایش مناسب به عمل آورد»، اما هیچ یک از خبرنگاران از انجام ارزیابی سالانه و افزایش مزدهای‌شان در نظرسنجی نی تأیید نکرده‌اند و می‌گویند که چنین چیزی اصلاً در مدیریت رسانه‌ها وجود ندارد.

۶- کار اجباری

یکی از مورد‌های دیگر شکستن قرارداد کاری خبرنگاران و کارکنان رسانه‌ها از سوی رسانه‌ها، انجام کار بیش از اندازه‌ی ذکر شده در قانون است. شماری از خبرنگاران و فعالان رسانه‌ای می‌گویند که زمان مشخص کاری‌شان اگر چه در قانون و قرارداد کاری مشخص است، ولی عملاً و در جریان کار مراعات نمی‌شود و از آن‌ها حتی تا دو برابر هم گاهی کار گرفته می‌شود.



گذشته از این‌ها، حتا حالت‌هایی هم وجود داشته است که کارمندانی خسته از کارهای اضافه‌گی بوده و به همین دلیل استعفا کرده‌اند. ولی نه تنها استعفای‌شان قبول نشده، بلکه مورد لت و کوب هم قرار گرفته‌اند.

علی‌احمد همدم، مدیر بخش «آی.تی» شبکه‌ی تلویزیونی جوان و رادیو تپش در روز اول فبروری ۲۰۱۳ تا ۲۰ می ۲۰۱۳ قرارداد کاری امضا کرده است که ساعت مشخص کاری‌اش از ۸ صبح الی ۴ عصر بوده است، اما مدیران این رسانه، از وی بعضاً تا ۱۱ الی ۱۲ شب نیز کار می‌گرفتند. علی‌احمد همدم پس از تکرار کارهای اضافی، ناگزیر شده واکنش نشان دهد و بگوید که کار اضافی نمی‌کند، اما مورد خشونت لفظی و سپس فیزیکی مدیران این رسانه قرار گرفته است. تا جایی که ناگزیر به استعفا شده است. اما آیا استعفای وی پذیرفته شده است؟ آقای همدم می‌گوید: «پیش از استعفا، دوبار مورد خشونت فیزیکی قرار گرفتم که یکی از آن موردها، در تاریخ ۲۰ می ۲۰۱۳ رخ داد، بینی و چشمم آسیب دید و از بینی‌ام خون جاری شد، بعداً به وسیله جبر و گاردهای مسلح از من اقرار گرفتند که تا ناوقت شب هم کار کنم، با قنطاق تفنگ به بدنم کوبیدند و لت و کوبم کردند، وقتی استعفانامه‌ام را سپردم، پاره‌اش کردند.»

این تنها آقای همدم نیست که زیر فشار کار زیاد و مزد کم است، نظرسنجی نی از خبرنگاران و مسئولان چهل رسانه‌ی مهم داخلی نشان می‌دهد که در اکثر این رسانه‌ها، کار اجباری، به صورت‌های مختلف جریان دارد. کار اضافی به خاطر از دست ندادن شغل و کار اجباری به خاطر دریافت امتیازهای باقی‌مانده از مهم‌ترین موارد اعمال کار اجباری بر فعالان رسانه‌ای از سوی مدیران رسانه‌ها است.

کار اجباری در حالی از سوی مدیران رسانه‌ها بر خبرنگاران اعمال می‌شود که در بند اول ماده‌ی چهارم قانون کار گفته شده است: «کار اجباری ممنوع است، کار وقتی اجباری پنداشته می‌شود که کارکن به وسیله‌ی تهدید یا به نحو دیگر خلاف اراده‌ی وی، به اجرای آن مکلف گردد.»

در بند اول ماده‌ی سی و هشتم قانون کار، آمده است «کاری که کارکن خارج از وقت رسمی بنا بر ضرورت و تجویز اداره انجام می‌دهد، اضافه‌کاری محسوب گردیده» و در حالت‌های خاص مورد توافق کارکن و اداره مجاز است.

اما این در حالی است که بر بنیاد نظرسنجی نی از خبرنگاران، اکثر خبرنگاران در کارهای اضافی مزد افزودی دریافت نمی‌کنند.



۷- قرارداد یک طرفه و قانون شکنانه

یکی دیگر از دشواری‌های کارکنان رسانه‌ها، اقتدار یک طرفه در قراردادهای بوده است. مواردی که نی به آن برخورده، نشان می‌دهد که قرارداد با کارکنان رسانه‌ها، به صورت کل به سود رسانه‌ها ساخته می‌شود و رسانه‌ها اکثراً به دنبال فرصتی‌اند که قراردادهای را هرچه بیشتر به سود خود و به زیان کارمندان خود ترتیب و امضاء کنند.

در نامه‌ای که به امضای ۸ تن از کارمندان تلویزیون افغان در تاریخ دهم قوس ۱۳۹۰ به دفتر نی فرستاده شده، آمده است: «ما تعدادی از کارمندان تلویزیون افغان نیوز در اعتراض به برخوردهای غیرقانونی و قرارداد تازه‌ی ریاست این تلویزیون که اکثریت ماده‌های آن خلاف قانون رسانه‌ها و قانون کار کشور است، از چند روز به این سو اعتصاب کاری کرده و از رفتن به افغان نیوز خودداری کرده‌ایم، اما مالک و رییس تلویزیون به جای رسیدگی به اعتراض‌های قانونی کارمندان، خلاف تمام قوانین نافذ [مرتبط به موضوع] از پرداخت معاش یک و نیم ماهه ما خودداری کرده و اخطاریه‌هایی نیز داده است.»

این خبرنگاران افغان نیوز از نی خواسته بودند: «از شما به حیث مدافع حقوق خبرنگاران و کارکنان رسانه‌ها می‌خواهیم تا به این معضل رسیده‌گی کنید.»

پای این نامه‌ی اعتراضی، حبیب امرخیل ویراستار خبرهای پشتو، بهرام آذری ویراستار خبرهای فارسی، محسن جمال گوینده و ویرایش‌گر خبرهای انگلیسی، رازمل زمان، گوینده و مسئول خبرهای ولایتی، احسان‌الله سهاک خبرنگار، سیف‌الله ساحل خبرنگار و گوینده، ببرک یوسفزی خبرنگار و مالوف اشرفی خبرنگار این شبکه، امضا کرده بودند.

در متن قرارداد جدید تلویزیون افغان که باعث اعتراض کارمندان شده، حق استعفا و تقاضا و تعیین سمت از کارمندان گرفته شده و تلویزیون می‌تواند در هر وقت کارمندان را به کار حاضر سازد، کارمندان حق استعفا و ترک وظیفه و درخواست افزایش معاش و تغییر سمت به دل‌خواه خود را ندارند. هم‌چنان در این قرارداد، که کاپی آن به دست نی رسیده بود، جای‌گزینی جریمه‌ی نقدی و کسر معاش به جای هشدار، از موارد دیگر ناقض قانون کار است.

در همین حال، در ماه دلو ۱۳۹۰، هفت تن از خبرنگاران تلویزیون آریانا در کابل به صورت دسته‌جمعی، [استعفا کردند](#). این خبرنگاران در اعتراض به آن‌چه که «قراردادهای ظالمانه و عدم رعایت آزادی بیان در این رسانه» می‌خواندند، کنار رفتند.



امین بابک، احمدسیر بیات، نصیر فیاض، سیدعلی کاظمی، لطیف محمود و مصطفی سادات، که از این تلویزیون استعفا کردند به دیده بان رسانه‌ها در آن زمان گفته بودند که مسئولان این تلویزیون، «تحت فشار مقام‌های داخلی و خارجی» برنامه‌های‌شان را سانسور می‌کرده‌اند.

امین بابک یکی از گرداننده‌گان برنامه‌های تلویزیون آریانا می‌گوید: «علت استعفایم استثمار مسئولان این تلویزیون است.»

مصطفی سادات هم دلایلی مشابه برای استعفایش را داشت و می‌گفت کارمندان در تلویزیون آریانا هیچ نوع امنیت شغلی و روانی ندارند. او به عنوان مثال گفته بود: «از من خواستند که تعهد و امضا کنم که در صورت کشته و یا زخمی شدنم در جریان کار، رسانه‌ای که در آن کار می‌کنم هیچ تعهدی ندارد.»

۸- اخراج‌های غیرقانونی

الف: اخراج بدون آگاهی قبلی

یکی دیگر از روش‌های غیرقانونی رسانه‌ها با کارمندان‌شان، اخراج بی‌اطلاع قبلی است که در تضاد با قانون کار کشور است. تقریباً در بزرگ‌ترین رسانه‌های کشور نیز چنین روشی به کار گرفته می‌شود و رسانه‌های محدودی هستند که به اصل قانونی اطلاع قبلی برای قطع همکاری رفتار می‌کنند.

به عنوان نمونه، حبیب‌الله احمدی، در سال ۲۰۱۰ در تلویزیون طلوع به کار آغاز کرد، اما دو سال پس از ادامه‌ی کارش، او روزی بدون اطلاع قبلی به بخش منابع بشری تلویزیون خواسته شد و برایش گفتند که دیگر با آنان همکاری نخواهد داشت.

آقای احمدی در آن زمان گفته بود: «بی‌اطلاع قبلی یا این که با من قبلاً تماس گرفته شده باشد، به دفتر منابع بشری این تلویزیون خواسته شدم، زمانی که به این دفتر مراجعه کردم، تحسین‌نامه و استعفانامه‌ی بنده را هم‌زمان به دستم دادند و گفتند که دیگر نمی‌توانم با آنان کار کنم و هنوز علت قطع همکاری طلوع با خودم را نمی‌دانم.»

در اواخر ۱۳۹۲، سه تن از کارمندان تلویزیون یک بدون اطلاع قبلی، سبک دوش شدند. مبارک‌شاه شهرام، مسئول برنامه‌ی پیچکاری در تلویزیون یک بود و در نامه‌ای به تاریخ ۳۰ ثور ۱۳۹۳ به نی نوشت: «مسئولیت برنامه‌ی انتقادی را داشتم، در تاریخ ۱۳۹۲/۱۲/۱۶۶ به واسطه‌ی آقای اندی (یکی از مشاوران خارجی آن



زمان تلویزیون یک)، من و سه همکار دیگرم سبک دوش شدیم و (برای ما گفته شد) شما مطابق قرارداد، مستحق یک ماهه معاش می شوید و برای تان زنگ خواهیم زد، اما با گذشت دو ماه از این موضوع، هیچ پیامی از آنان دریافت نشده است و وقتی می خواهیم برای گرفتن حق مان به تلویزیون مراجعه کنیم، اجازه ی ورود نداریم و وقتی زنگ می زنیم، پاسخ نمی دهند. همچنان دو عنوان کتابی که نوشته بودم، در کامپیوتر تلویزیون مانده و من نمی توانم آن را بگیرم.»

معاش آقای شهرام، ۷۵ هزار افغانی می شده است که تلویزیون یک نمی خواست آن را تصفیه ی حساب کند. قانون نافذ کار افغانستان، اطلاع یک ماه قبل از قطع همکاری با کارمندان را پیش بینی کرده است و در صورتی که رسانه به این اصل پایبند نباشد، باید یک ماهه معاش را نقداً به کارمندی که بی اطلاع اخراج می کند، بپردازد.

این همه در حالی است که در بند چهارم ماده ی بیست و سوم قانون کار آمده است: «در صورت فسخ قرارداد کار به اساس دلایل مندرج فقره ی یک این ماده [که توافق طرفین است]، اداره مکلف است طی یک ماه موضوع را به کارکن اطلاع دهد.» یعنی اگر توافق دو طرفه در میان نباشد و بست کاری در اداره کم شده باشد، اداره مکلف به گذراندن حالت قانونی منتظر با معاش کارکن خویش می باشد.

ب: اخراج به خاطر درخواست معاش

یک تن از مدیران تلویزیون آینه در گفت و گو با نی در مورد استخدام و انفکاک در این نهاد می گوید: «استخدام به ملاحظه ی ضرورت و استعداد کارکنان صورت می گیرد و انفکاک به دلیل نبود بودجه هر گاه کارمند تقاضای معاش نموده منفک می شود. و یا می تواند هر وقت که خودش خواسته باشد از این اداره بیرون شود.»

پ: نداشتن حالت «منتظر با معاش»

در حالی که مقرره ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه های همه گانی خصوصی رسانه ها را در قبال کارمندان شان مکلف به رعایت قانون کار می سازد و قانون کار، حالت های انتظار با معاش در صورت تنقیص تشکیلاتی را



پیش‌بینی می‌کند، اما در نظرسنجی نی، معلوماتی که به دست آمده است، نشان می‌دهد که هیچ یک از رسانه‌ها در افغانستان، هنوز این حکم قانون کار را اجرا نکرده‌اند.

بند اول ماده‌ی هفتاد و دوم قانون کار می‌گوید: «در صورت تنقیص تشکیلاتی، تقلیل تعداد کارکنان و یا توقف طولانی کار، کارکن در حالت انتظار با معاش قرار می‌گیرد.» قانون کار در بند دوم، به شرح وضعیت حالت انتظار با معاش چنین پرداخته است: «در حالت انتظار با معاش، مأمور حسب احوال از شش ماه الی یک‌سال متناسب ادوار خدمت و کارکنان قراردادی از سه ماه الی شش ماه متناسب به ادوار خدمت مستحق مزد اصلی با اجزای آن است.

ج: پرداختن «مساعدت کاریابی»

در حالی که مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌ها، رسانه‌داران را مکلف به رعایت قانون کار می‌داند و قانون کار، مساعدت کاریابی را در حالت‌های ویژه‌ی فسخ قرارداد پیش‌بینی کرده است، اما دریافت‌های نی در نظرسنجی از رسانه‌ها نشان داد که خود خبرنگاران نیز از این موضوع آگاهی ندارند.

با این حال، اگر رسانه‌ای، می‌خواهد به دلیل منحل‌شدن و یا کم‌شدن تشکیل، توقف کاری بیش از شش ماه، و به زندان رفتن دوماهه‌ی خبرنگار خود با حکم نهایی، با خبرنگارش فسخ قرارداد کند، مکلف به پرداخت «مساعدت کاریابی» به کارمند اخراج شده‌اش به درجه‌های مختلف است.

بند دوم ماده‌ی بیست و پنجم قانون کار می‌گوید که اداره [رسانه] مکلف است برای کارکنانی/خبرنگارانی که بیش از شش ماه کارشان را متوقف کرده باشند یا رسانه‌ی مربوطشان منحل و یا کم‌تشکیل شده باشد، یا خبرنگار به دو سال حبس نهایی محکوم شده و یا از کار کردن بعد از تعیین مجدد به کار قبلی، امتناع ورزیده باشد و قراردادشان فسخ شود، آخرین مزد رتبه یا درجه‌ی آن‌ها را به اساس پیشینه‌ی کاری‌شان به نام «مساعدت کاریابی» بپردازد.

بر اساس این بند ماده‌ی بیست و پنجم قانون کار، خبرنگاری که تا یک‌سال سابقه‌ی کار در یک رسانه داشته باشد، مستحق یک ماه مزد، اجزا و ضمایم کاری، خبرنگاری که بیشتر از یک سال سابقه داشته باشد، دوماهه مزد، اجزا و ضمایم کاری، خبرنگاری که بیش از پنج سال پیشینه‌ی کاری داشته باشد، چهارماهه مزد، اجزا و ضمایم آن و خبرنگاری که بیش از ده سال پیشینه‌ی کاری داشته باشد، شش‌ماهه مزد، اجزا و ضمایم کاری از سوی رسانه است و رسانه‌ها مکلف به پرداخت آنند.



۹- معاش ناکافی زنان خبرنگار

در بررسی‌های چندین ماهه‌ی نی، به صورت واضح روشن شد که تمامی خبرنگاران، دشواری‌هایی چون نقض حقوق‌شان از سوی رسانه‌ها روبه‌رو اند، اما پیش از این در باره‌ی مزد و وضعیت کار زنان خبرنگار، مؤسسه‌ی اجتماعی - فرهنگی تساوی با نشر یک نظرسنجی در پایان اسد ۱۳۹۴، اعلام کرد که [بانوان خبرنگار با معاش کم، مشکلات زیاد کاری را متحمل می‌شوند.](#)

این تحقیق که بر روی وضعیت زنان خبرنگار افغان، در دو ولایت افغانستان (کابل و بلخ) انجام شده است، نشان می‌دهد که بانوان خبرنگار با معاش کم و با مشکلات زیادی دست‌وپنجه نرم می‌کنند.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد معاشی که زنان خبرنگار در بدل کارشان دریافت می‌کنند، برای مخارج و مصارف‌شان کافی نیست و این یک چالش بزرگ کاری برای این بانوان بوده است. از مجموعه‌ی کسانی که در این تحقیق مصاحبه شده‌اند ۶۹.۷ درصد اظهار کرده‌اند که معاش دریافتی‌شان اصلاً کافی نیست و هم‌چنان آن عده از بانوانی که بیشتر از زمان رسمی و در غیر زمان رسمی کار می‌کنند نیز معاش اضافه‌کاری دریافت نمی‌کنند. با این حال ۱۹.۵ درصد این بانوان بدون معاش در اداره‌های رسانه‌ها مصروف کار هستند.

هم‌چنان بر اساس اظهارات و گفته‌های آماری این تحقیق، زنان خبرنگار از آینده‌ی‌شان نگران‌اند. بر اساس نتایج به دست آمده توسط این تحقیق، بیمه‌ی خبرنگاری در افغانستان وجود ندارد و این باعث شده است که خبرنگاران حتا به سایر دوستان خود توصیه کنند که از کار در این رشته (خبرنگاری) منصرف شوند.

در این تحقیق آمده است که یکی از مشکلات دیگر بانوان خبرنگار در افغانستان، دسترسی به اطلاعات است. تعداد زیادی از مردم عام و مسئولین دولتی به زنان خبرنگار اطلاعات نمی‌دهند.

۴۰.۳ درصد از زنان خبرنگار در این تحقیق گفته‌اند که در قدم اول مقامات دولتی یا کسانی که در بخش‌های مطبوعاتی (سخن‌گویان) وزارت‌خانه‌ها وظیفه دارند، حاضر نمی‌شوند اطلاعات در دسترس خبرنگاران [زنان خبرنگار] قرار دهند.

هم‌چنان این پژوهش نشان می‌دهد که میزان بالای خشونت بر ضد زنان خبرنگار یکی از چالش‌های اصلی بانوان است. بر اساس نتایج به دست آمده در این تحقیق ۸۶.۷ درصد از مسئولان رسانه‌ها بیان کرده‌اند که



هیچ گونه مرجع مشخصی برای رسیدگی به مسأله‌ی خشونت بر ضد خبرنگاران بانو، به خصوص چالش‌های کاری زنان خبرنگار، وجود ندارد.

باید گفت که تحقیق انجام شده از سوی مؤسسه اجتماعی - فرهنگی تساوی که با هدف بررسی وضعیت زنان خبرنگار، تشخیص چالش‌ها و فرصت‌ها و همچنین دادخواهی برای از بین بردن این مشکلات بر اساس یافته‌های تحقیق و دادخواهی برای تهیه پیش‌نویس پالیسی حمایت از زنان خبرنگار برنامه‌ریزی شده بود.

بر بنیاد این تحقیق، ۱۹.۵ درصد بانوان خبرنگار، بدون معاش و ۱۶.۸ درصد آنان معاشی حدود بین ۵ - ۱۰ هزار افغانی داشته‌اند. عده‌ای دیگر (۵.۸۱ درصد) این بانوان بین ۱۰ - ۱۵ هزار افغانی معاش می‌گیرند.

معصومه محمدی، رییس مؤسسه اجتماعی - فرهنگی تساوی، که در کنفرانسی به مناسبت اعلان نتایج این تحقیق سخن می‌زد، گفته است که این تحقیق را از ۲۱ مارچ ۲۰۱۵ شروع کرده‌اند و در طول این تحقیق با مشکلات فراوان روبه‌رو بوده‌اند.

۱۰- محیط کاری نامصون

در حالی که ماده‌ی بیست و هشتم مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌های خصوصی اداره‌ی رسانه‌ها را مکلف به ایجاد محیط مناسب و مصون از خشونت، آزار و اذیت برای کارکنان و به ویژه برای زنان دانسته، اما یافته‌های نی نشان می‌دهد که مردان کارمند در برخی موردها، مورد لت و کوب قرار گرفته و نیز بانوان کارمند در رسانه‌ها، از مصونیت پیش‌بینی شده برخوردار نبوده‌اند.

در گزارشی که به تاریخ ۲۶ حمل ۱۳۹۵ از سوی کمیته‌ی مصونیت خبرنگاران نشر شد، گفته شده بود که [بیش از نصف زنان خبرنگار افغان با آزار جنسیتی روبه‌رو هستند.](#)

در این گزارش، آزار و اذیت جنسیتی در محیط کار، نارضایتی بسته‌گان و خانواده از کار زنان و دختران در رسانه و پایین بودن معاش مشکلات اساسی زنان و دختران خبرنگار در افغانستان است.

کمیته‌ی مصونیت خبرنگاران افغانستان با نشر نتایج نخستین نظرسنجی در مورد کار زنان خبرنگار، ضمن نشر این یافته‌ها گفته است که زمینه‌های بیشتر کار یکی از نکات مثبت برای خبرنگاران زن است. اما گزارش حاکی است که زنان خبرنگار از صلاحیت‌های کم‌تر کاری نسبت به مردان برخوردارند.



آقای نجیب شریفی رییس کمیته‌ی مصونیت خبرنگاران، در زمان نشر گزارش گفته بود که ۵۳ درصد شرکت کننده‌گان این نظرپرسی گفته‌اند که اعضای خانواده‌ی‌شان با کار آنان در رسانه مشکل دارند. او افزوده بود که ۲۵ درصد شرکت کننده‌گان در کابل، ۵۰ درصد در بلخ و ۸۰ درصد در قندهار گفته‌اند که از دید خانواده‌های آنان، زنان حق کار در رسانه‌ها را ندارند.

همچنان این نظرسنجی نشان می‌داد که ۵۸ درصد خانواده‌ها در این هفت ولایت گفته بودند که زنان در صورت حجاب و معین بودن زمان رفت‌وآمد می‌توانند به کار خبرنگاری بپردازند.

تبعیض جنسیتی مورد دیگر این نظرسنجی بود که نشان می‌داد زنان خبرنگار می‌توانند نسبت به مردان زودتر در رسانه‌ها صاحب کار شوند که این آمار در ولایت ننگرهار و قندهار به ۹۵ درصد می‌رسد.

همچنان ۴۲ درصد خبرنگاران زن در این نظرسنجی گفته‌اند، کار در رسانه سبب می‌شود که نتوانند همسر بیابند و خانواده تشکیل بدهند.

۱۱- پیامد نقض مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی

اما اگر مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی توسط رسانه‌ها تطبیق نگردد، چه پیامدی خواهد داشت؟

ماده‌ی سی‌ویکم مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی می‌گوید: «کمیسیون مندرج ماده‌ی بیست و نهم این مقرره می‌تواند رسانه یا نهاد را در صورت تخطی از احکام این مقرره حسب احوال ذیلاً تأدیب کند: توصیه، اخطار کتبی، جریمه‌ی نقدی حسب احوال از ده هزار تا یکصد هزار افغانی.»

در ماده‌ی بیست و نهم مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌های خصوصی، ایجاد «کمیسیون حل اختلافات کاری» پیش‌بینی شده است که باید موارد اختلافی میان رسانه‌ها و کارمندان‌شان را بررسی و حل کند.

در بند اول ماده‌ی بیست و نهم این مقرره آمده است که «اختلافات ناشی از کار میان اداره‌ی رسانه یا نهاد و کارکن، ابتدا از طریق تفاهم مستقیم میان اداره‌ی مربوط و کارکن رفع شده می‌تواند» اما در بند دوم گفته شده است که «هرگاه اختلاف ناشی از کار، توسط اداره‌ی رسانه یا نهاد و کارکن رفع شده نتواند، موضوع از طریق کمیسیون حل اختلافات کار حل و فصل می‌شود».



کمیسیون حل اختلافات کار، در مرکز شامل نماینده‌ی با صلاحیت وزارت کار به حیث رییس، یک کارکن مسلکی وزارت فرهنگ، دو نفر از کارکنان مسلکی و با تجربه‌ی اتحادیه‌ی رسانه و نهاد، یک نفر از اتحادیه‌ی ملی کارکنان افغانستان و یک نفر از وزارت عدلیه به حیث اعضا پیش‌بینی شده است در ولایات نیز همین ترکیب، با ریاست رییس کار و امور اجتماعی پیش‌بینی شده است.

اما این کمیسیون، هنوز ایجاد نشده است و دشواری‌های خبرنگاران با رسانه‌ها، همچنان در بی‌سرنوشتی خود ادامه دارد.

نتیجه‌گیری

در جمع‌بندی کلی این گزارش، می‌توان به این نتیجه رسید که مسئولان رسانه‌ها و کارفرمایان رسانه‌های خصوصی داخلی، علاقه‌مندی‌ای به تطبیق مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی و قانون کار در رفتارهای‌شان با خبرنگاران و کارمندان رسانه‌ای ندارند. نتایج این گزارش، به گونه‌ی تأسفباری، نشان می‌دهد که آینده‌ی مصونیت شغلی خبرنگاران به دشواری‌های گوناگونی مواجه است.

نی حمایت کننده‌ی رسانه‌های آزاد افغانستان، به این باور است که اگر وضعیت کاری خبرنگاران و قراردادهای‌شان به گونه‌ی کنونی باقی بماند، شماری بدون قرارداد باشند و کار اجباری وجود داشته باشد، و در کنار آن، مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی و قانون کار رعایت نشود، برای خبرنگاران فاجعه‌بار خواهد بود.

همچنان دریافت‌های نی از نتایج مصاحبه‌ها با خبرنگاران و مسئولان رسانه‌ها، نشان می‌دهد که اکثر خبرنگاران به آگاهی بیشتر از قوانین کار و مقرره‌های مرتبط به کارشان، نیاز دارند. ناآگاهی خبرنگاران و کارمندان رسانه‌ای از قانون کار و مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی باعث ناپایبندی مالکان رسانه‌ها به قانون کار و تلاش کمتر خبرنگاران در زمینه‌ی مجبورسازی رسانه‌داران به رعایت قانون کار و مقرره‌ی مذکور شده است.



نی از کارفرمایان و صاحبان امتیاز رسانه‌ها، خبرنگاران و حکومت می‌خواهد در تطبیق مقرره‌ی طرز تأسیس رسانه‌ها و قانون کار، تلاش کنند و دست‌به‌دست هم داده، تا به حق تلفی و نقض حقوق قانونی خبرنگاران پایان بدهند.

در ماده‌ی بیست و نهم مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی، ایجاد «کمیسیون حل اختلافات کاری» پیش‌بینی شده است که باید موارد اختلافی میان رسانه‌ها و کارمندان‌شان را بررسی و حل کند. نی از حکومت می‌خواهد تا در ایجاد این کمیسیون هرچه سریع‌تر اقدام کند و از رسانه‌ها و خبرنگاران می‌خواهد تا زمینه‌های پیاده‌سازی قانون کار و مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی خصوصی را با اصلاحات در قراردادها و پرداخت معاش‌های کارمندان رسانه‌ای، فراهم سازند. نی هم‌چنان از تمامی کارمندان رسانه‌ای در کشور می‌خواهد که در صورتی که فکر می‌کنند قراردادهای‌شان مخالف قوانین نافذ در کشور است و یا در صورتی که قراردادهای‌شان را در اختیار ندارند، به دفترهای نی در پنج شهر بزرگ افغانستان مراجعه کرده و یا هم از طریق صفحه‌ی اینترنتی این نهاد، در این مورد شکایت درج کنند.

دفتر نی از تمامی صاحبان رسانه‌ها و مسئولان اداری این نهادها درخواست می‌کند تا بر مبنای قانون کار و مقرره‌ی طرز تأسیس و فعالیت رسانه‌های همه‌گانی در مراوده‌های کاری با کارکنان رسانه‌ها بپردازند، در صورتی که چنین نباشد، قطعاً در صورت شناسایی، حکومت افغانستان بر مبنای قانون و مویده‌های قانونی عمل خواهد کرد.