

# 台灣媒體工會意識與集體行動之初探\*

林富美\*\*

## 《摘要》

本研究探討台灣媒體工會意識及集體行動的情況，試圖分析媒體工會意識及集體行動之弱化因素。結果發現：工作處境上之利害考量，會影響媒體工作者之工會意識與集體行動。台灣媒體工會之設立與運作，常受制於資方，加上工會會員藍、白階級偏態，連帶也弱化工會之集體行動能力。解嚴後，台灣政經結構邁向「新政商關係」，威權統合主義對勞工控制的基本架構並未改變，勞資爭議反而因為執政黨和資本家的結盟與聯合壓制，更不利勞工。台灣媒體工會成立於此時，弱化是必然的。1990年代以來，媒體市場競爭加劇，在資方以市場生存優先及廣結政治人脈以求壯大的情況下，勞資爭議案例，工會集體行動更顯分裂與無助，談判結果也隨著媒體經營之困頓，一次不如一次。

**關鍵詞：**工會意識、企業取向工會行動、社會取向工會行動、集體行動、程序議題、實質議題

---

投稿日期：2001年10月17日；通過日期：2002年8月19日。

\* 本文係由〈媒體工作者之勞動者意識與其組織團體作為之探討〉（國科會研究計畫編號：NSC 89-2412-H-128-001）研究結果發展而成，特此誌謝，並感謝本刊評審對本文之斧正、建議及協助本研究的所有朋友。

\*\* 作者現為世新大學傳播管理學系副教授，E-mail: fmlim@cc.shu.edu.tw。

## 壹、緣由與目的

近年來，國內媒體勞動市場面臨極大的變化，如1999年1月21日，《自立早報》宣佈無限期停刊，200多位《自立早報》的員工，一夕之間丟掉工作。同年三、四月間，《台灣時報》在沒有事先知會員工的情況下，連續調動三批共19位記者，調動的距離在150公里以上，被調動的地點無人力需求，且事先未徵詢當事人，在當事人無法報到情況下，卻被資方發出解雇令。創社70年的《中央日報》，有意與《中華日報》合併，將750位現職員工資遣三分之一，有250名員工因而離職，2002年4月，更全部改組，將所有員工終止聘雇關係。以民生娛樂新聞為主的《大成報》，為因應市場競爭，索性改成娛樂新聞，社論專欄等人員也遭大幅裁撤資遣。

1999年10月25日，《聯合報》以營運合理化、人力運用效率化，以提升企業競爭力為由，推出優退優離辦法，有254位員工，在該辦法中離開報社，2001年繼續推動精簡方案，前後近達千人去職。印務部門為因應人力不足的窘境，以聘臨時包工的方式，解決人力不足問題，引發員工擔心會過渡成外包制的疑慮。而甫創立的聯合電子報也以短期雇用的方式，聘雇新加坡籍工程師設計網頁，以迴避勞基法因年資衍生之退休金問題。

1999年11月15日，中時報系宣佈《中國時報》、《中時晚報》、《工商時報》的財經組自12月10日起裁撤，三報財經組合併成一個財經新聞中心，由工商時報總編輯統籌指揮，將全面推動報系三合一，所有時報系的新聞將由新聞中心統一供稿運作與策畫，2001年更裁撤中部、南部編輯部門，引發員工對勞動條件改變及變相裁員的憂慮。近來部分媒體（如公視、中央社）對於新進人員，改以一年一聘的方式，增加勞動力使用的彈性（林富美，2000）。

相較於過去，這一波因媒體經營結構改變對媒體工作者勞動權的影響，殃及的不僅限於勞力的手工技術部門，言論編採等勞心工作者同樣受累。

工業社會中，勞工組織被認為是藉集體組織以對抗企業專權，確保勞工權益最有效途徑。西方先進國家的經驗，許多白領勞工擔心加入工會會喪失中產階級的地位，工會是製造麻煩，加入工會只會與老闆對立，失去升遷機會。西方研究發現，白領勞工會加入工會，多數出於工作情境已發生問題，企盼藉由工會保障工作情境的自主與尊嚴之時（朱柔若，1998）。

對白領勞工而言，工作所賦予之社會聲望、獨立與主動性，遠比工資與工作保障，更能左右其加入工會的意願。而這項因素非但使白領勞工很難組織起來，同時也使組織起來的白領工會很難協調出一份全體適用的契約。白領勞工對組織化行動所突顯的不安與猜疑，正構成勞工運動內部團結的主要障礙。

解嚴以來，媒體環境競爭激烈，媒體工作者勞動環境也今非昔比，也因此本文企圖探討如下問題：

1. 台灣媒體從業人員的工會意識與及集體力量為何？
  - 工會意識指：(1)個別勞工加入工會的意願高低；(2)工會是否公開身分；(3)工會是否註冊登記；(4)工會是否加入全國總工會？
  - 工會集體力量指：(1)與政黨的（聯盟與否之）關係；(2)與企業主的關係，即是否為其懷柔或獨立自主；(3)是否具有怠工、罷工…等保障及伸張員工權益能力及意願；(4)解決勞資關係實質議題（如薪資、假期、加班、年金、福利、培訓、升遷等），或程序議題（指解決問題的方法和程序）擁有之種影響力為何等？
2. 影響台灣媒體工會意識與集體力量因素為何？是勞動階級意識的欠缺？或是工會成員（藍、白領）階級意識差異所致？或是工作處境之自我權益考量所致？
3. 從媒體競爭環境變遷看台灣媒體工會意識與集體力量所呈現問題，與台灣工會的結構性發展，又有那些相似處？

## 貳、相關理論文獻

### 一、階級意識與勞工組織間關係

有關分析藍、白領勞工階級意識對勞工組織的發生與參與，理論重點有：

#### （一）工作處境與勞工階級意識

Lockwood (1958, 1989)、Blackburn & Prandy (1965) 認為，影響工會特性與行為的主要因素，是工會會員工作處境的差異（指工作場所內勞雇權威關係），勞工的階級處境受到市場關係結構與工作場所內的權威關係結構的影響。至於階級意識，則根據勞工涉入工會，獲得階級程度的特性而定（Wright, 1982；1985；1990；1992）。

Blackburn & Prandy (1965) 則以社會面「工會取向」和企業面「工會取向」的概念，作為分析勞工組織全心接納工會運動的一般原則與意識型態的程度。社會

面取向 (society unionateness) 主要涵蓋工會與較廣大的社會關係，分為四大類：勞工組織對外是否公開承認其工會的身份，是否註冊登記為工會，是否加入全國總工會，是否與政黨發生聯盟關係；企業面工會取向 (enterprise unionateness)，關心的是雇傭範疇內工會的行為；為了達到協商目的，該勞工組織是否獨立於雇主控制，是否將集體協商與保護會員權益視為主要職責，以及是否準備不惜一戰 (militancy)，即為了肯定其會員權益，實踐其作為一個工會的職責，不惜用盡各種形式的工會行動與雇主抗爭。

「不惜一戰」的程度端視二項因素決定：一是工會實際的力量，工會的實力決定了工會抗爭過程中，實際上能作什麼的本事，基本上受到工作與市場處境以及會員普及程度的影響；二是意識形態，包括階級與地位二個要素，「地位」涉及到員工與管理者間存在上下等級的概念，而「階級」則負擔著衝突的概念，因一個協商團體的存在本身，就某種程度來說，代表著某種被公認的利益衝突，公開承認工會身份這項事實，雖然帶有認同階級的意識型態，但多少殘留著地位意識的成分。基此，Blackburn & Prandy (1965, 1982) 認為，對白領勞工來說，雇主的權威是可以接受的，雇主在經營上所行使的控制權也是合法的，所以白領工會動員的重點不在協商而在代表，與在相對權力下尋求妥協的藍領工會運動完全不同。

Bain (1979)、Coates & Topham (1972) 則不認為社會階級與加不加入工會及所採取的工會行動上，存有互相對應的關係。其論點有二：1. 勞動者所在的社會階層位置與工會身分間沒有一致的關係。Bain (1979) 指出，並不是受雇於社會階層結構位置上低的職業，工會組織的情況就比較高；2. 工會的特性本身並不能正確反應其成員的目標，工會組織的目標，大多是工會領導者所選出需要追求的。所以專業或白領階級所展現的「工會取向」特性，最好將之解釋為對特殊情境所發展出來帶有實用主義的回應，而不要將之視為階級意識的具體表現。

## (二) 資本主義的生產結構

Crompton & Gubbay (1977) 認為，工作處境與地位雖是解釋白領勞工工會成長與行為的重要因素，但無法解釋白領勞工近年來在市場處境與工作處境上的劇烈變化，而這樣的問題，必須從資本主義生產模式的發展中去尋求解答。Crompton & Gubbay (1977) 提出來的解答有三：1. 資本的功能日漸被沒有擁有生產工具的代理人所執行；2. 大量的白領勞工受雇於特屬於資本主義生產的經濟部門；3. 有一小部分的白領勞工，在法律上雖然並未擁有生產工具的所有權，但是卻確確實實地控制著生產工具、勞工與剩餘價值，這些白領勞工同時執行著資本與勞動的功能。

故 Crompton & Gubbay (1977) 認為以階級處境來建構白領工會的行為是行得通的，但必須掌握社會階層與白領勞工間的關係，雖然白領勞工與藍領勞工同樣面對著無產階級，但白領勞工在資本主義的生產模式上所扮演的角色，卻常是執行資本功能的代理人，使他們無法明確認同無產階級（勞動的功能）或有產階級（資本的功能）。因此，這群白領勞工工會行動的獨特性，大多反映這些因素交互作用的結果。

從上述說法，事實上都支持工作處境是影響勞工組織，建立勞工組織特性與發展集體協商行為的主要因素。至於階級意識，Blackburn & Prandy (1965) 認為會影響勞雇協商談判與是否不惜一戰的目標與方法，但 Crompton & Gubbay (1977) 指陳，階級意識的發展與階級處境有關，而階級處境又受到市場關係結構與工作場所內的權威關係結構影響，白領勞工勞動階級意識出不來，是其工作職位與處境（較為自主或本身又是管理者），讓它無法發展如同藍領階層般鮮明的勞動者意識，至於是否加入或籌組勞工組織，會有利益與內在價值的衝突與矛盾（Wright, 1982），故必需放在更高的資本主義歷史發展結構中，方能釐清。

## 二、政經脈絡中勞資爭議解決模式

理論上，工會是代表或反映特定屬性工人的需求和利益。工作處境、階級意識與工會集體行動有關外，工會組織從設立、運作到變遷的過程，都不可能獨立於該社會的政經結構的影響之外。其間涉及到國家機關與社會階級或團體（主要是勞工階級與資本家）之間的結構關係。探討範型有「國家中心論」（the state-centered）及「社會中心論」（the society-centered）。

社會中心論的前提假設是，國家機關的政策與行動都只是反映社會團體某一階級的利益，國家沒有意志，沒有特定的利益（Stepan, 1978; Nordlinger, 1981），以此為研究範型主要為「多元主義」和「新馬克斯主義」；國家中心論則強調國家在政策過程的積極主動的角色，依此範型作論述取向又可分「統合主義」與「後馬克斯主義」，如表一。

多元主義處理國家機關與民間社會的關係時，基本上把國家機關當作一個被動性的組織機構。社會上各式各樣的利益團體和社會運動，則經由彼此的競合，來影響這個組織，制定政策，分配社會資源。在這種決策過程中，國家機關並非主動積極的行動者，而是消極被動的把社會各種群體或個人的需求，加以彙整、折衷協調，轉化為公共政策。即國家機關與民間社會的主從關係，民間社會是主動的，國家機關是被動的。國家機關只是各種利益團體的競技場和社會需求的攪拌器，它本

身缺乏意志，只能反映社會情勢的演化，無法主導控制社會的變遷。

表一：國家機關與社會階級團體互動之研究範型

	多元主義	新馬克斯主義
社會中心 國家從屬於社會	菁英主義 (Mills) 新多元主義 (Lindblom ; Dahl) 官僚行政 (政府和私人組織) 決定政策走向，而非民選之代表	工具論 (Miliband) 結構論 ◎功能主義 (Poulantzas) ◎階級鬥爭論 (Block)
國家中心 國家從屬於社會，但是具自主性	統合主義 (Lehmbruch) : 將私人團體納入政策制定過程。 新右派：重視國家制度的行動性和反應能力，如 Thatcherism 中的政府和 Reganomics 政府等	後馬克斯主義 (Offe ; Jessop) : 資本累積與合法性之間的矛盾關係，仲裁工業、財經、國境和國際場域的衝突。

整理自：McGrew, 1992；丁仁方，1999；李允傑，1999；王振寰，1996等。

Mills (1956) 在其《權力菁英》(Power Elites) 一書中，以強調多元主義的美國為例，指出美國社會是由少數人統治，包括政府高層官員、資本家，和軍人等結合成一體的權力菁英所共治，民主政治只是名目上的意義而已。這些權力菁英佔據社會組織的上層位置，而這些位置本身就具有對全國的影響力 (王振寰，1996)。

Dahl (1961) 則強調「少數統治」(rule by minorities) 而非「多數統治」(rule by the majority)，他指出，多元民主導致專業分工，使涉入某一議題最深的團體，對於該議題最具影響力。惟各團體為了公共預算的分配，彼此之間自然會呈現競爭的現象，且能彼此制衡對方，使任一少數團體不致於支配該特定議題。故實際上是官僚行政 (政府和私人組織) 決定政策走向，而非民選之代表 (王振寰，1996)。

新馬克斯主義者反對多元主義的看法，他們認為必須從階級觀點來分析國家機關的屬性。主張工具論的馬派學者，以 Miliband 為代表，他指出，多元論者忽略資本主義社會中的主要競爭對手——資本家與工人，雙方一開始就處於不平等地位。資產階級由於掌握生產工具而擁有龐大的經濟權力，能利用國家機關做為統治社會

的工具。國家機關在資本主義社會中，就是資產階級的支配工具。他們強調，雖然先進工業社會透過民主選舉，使得中下層民眾的意願和利益可以得到相當的反映，但資本家可以透過直接擔任國家機關的職務、充任各種顧問委員會的成員、提供選舉經費、進行遊說活動、與議會及行政部門的人建立特殊關係，及操縱傳播媒體與教育體系等直接和間接手段，來控制國家機關的決策職位和意見管道，所以，資本主義的民主只是一種表象，實際上，國家機關還是掌握在資本家手裡，為資本家而服務（Miliband, 1969；龐建國，1990）。

結構主義者中 Poulantzas（1974）則以國家機關功能出發，而非堅持資本主義國家機關只是資產階級的支配工具，強調它是資本主義生產方式的護衛者。此派認為，資本主義的體制有著它本質上的內在矛盾與危機，如果任由資本主義自由市場的法則來運作的話，貧富懸殊、勞資對立之類的社會衝突不斷，社會動亂，投資意願低落，資本累積減緩，導致經濟蕭條和更大的動亂。所以國家機關在某種程度上會監督資本家作為，保障勞工福利，以免過度的勞資衝突，使資本主義的生產方式能夠延續下去。故資本主義的體制在結構上就會賦予國家機關某種程度的「相對自主性」（relative autonomy），以維持資本主義制度的持續運行。不過，資本主義國家機關雖然會靠著這份自主性來調解勞資糾紛，必要時還會壓制資本家而保護勞工，但是，它的最終目的，追根究底，結構論者認為，資本主義國家機關還是為資產階級服務的。

階級抗爭論者 Block（1977）則認為，資本主義國家機關乃是階級抗爭的比武台。他們認為，國家機關並沒有一個固定的結構與性格，它的形式和功能是由階級抗爭和他本身在抗爭中的角色所決定。隨著資本主義體制的發展演化，資本主義國家機關的形式和功能也會變遷。即國家機關的形式和功能不再是由抽象的階級論斷，如資產階級就是統治階級這類說法所決定，而是反映社會上階級勢力強弱的實況。由於社會上各種階級都想利用國家機關所擁有的公權力，為本身謀取利益，於是國家機關本身變成各種階級勢力互相競爭抗衡的場所。在這種情況下，國家機關不一定是資產階級統治的工具，而可能成為勞工階級的代言人，或某種社會勢力合縱連橫的組織聯盟。至於國家機關究竟代表那一方面的利益，就要看各階級勢力在這個社會中的強弱分合而定（Poulantzas, 1980）。

國家中心論並不否認國家機關在政治過程或社會變遷過程中所扮演的角色，會受到來自民間社會乃至於國際社會的影響制約，可是它強調國家機關在制定公共政策時，往往會有本身特定立場，有本身可以憑藉的稟賦和可以運用的資源，也常常

會對抗社會上的優勢群體或階級，以謀求較廣泛的整體社會福祉，或者國家機關本身成員的利益。

統合主義的出現是爲了終止階級間的對立，由國家制度的介入及規畫使得階級間由原先上下的鬥爭關係，轉換爲平行的談判關係，透過制度化的管道解決可能危及資本持續累積的衝突。其特性爲主要的社會團體或社會利益被整合進入政府體系，通常立基於壟斷性的基礎或在國家的指導、保護及控制之下，達到調合的國家發展。故統合主義的重點在探討國家角色與階級力量在資本主義所呈現的關係。

所有對統合主義的定義大抵不脫離兩個關於國家與社會關係的基礎問題：合作與控制，或者誘因與限制。Schmitter (1979) 以統合形成過程中壓力的來源及表現的體制，將統合主義分爲「社會統合主義」與「國家統合主義」兩類，其差異如表二。

表二：社會統合主義與國家統合主義的差異

	社會統合主義	國家統合主義
工會會員的限制	參與成員的決定	國家的限制
工會數目的單一性	淘汰、整合或協議	國家法令的強制
工會會員資格的強制性	社會壓力、階級意識	國家法令的強制
工會組織間的非競爭性	協議、協約	國家的壓制
工會組織內部的階層性	階層化趨勢、組織鞏固	國家法令的規範
工會代表的壟斷性	工運的成果	國家的特許
工會組織的功能分化	組織間的協議	國家對職業類別的規定
國家的承認	由下而上的壓力	由上而下的特許
工會領導階層的選擇	自主性的階級意識	國家的控制

來源：Schmitter, P., 1979.

Jessop (1990) 的國家理論源起於對新馬克斯主義國家理論的批判，強調行動者的策略選擇，認爲結構的限制不是命定的，結構和形式提供不同策略不同的機會，他強調制度的重要性，但他不「物化」國家機關的概念，或將之視爲不分化的整體，相反的，他認爲國家機關本身並不具權力，而是使用或借用國家機關的行動者在代理國家機關的權力。對 Jessop 來說，國家機關不只反映權力菁英的利益，而且積極建構「想像的社區」，轉圜危機和衝突，並不斷調整與經濟和社會間的關係



(McGrew, 1992; Jessop, 1990; 王振寰, 1996)。

Offe (1981) 則認為，社會利益的匯集包括社會系統 (the social system)、組織 (the organization) 和個人 (the individual) 三種不同的層次。勞工利益取向來自於社會經濟系統的客觀地位，其利益的匯集是先有社會系統的層次，才有組織的層次；與社會多元主義者持先有個人層次，再有組織層次不同。故此派學者，意在以國家機關在資本累積與合法性之間的矛盾關係中，如何仲裁工業、財經、國境和國際場域的衝突 (Offe, 1981; 丁仁方, 1999)。

晚近新右派主義者，更重視國家制度的行動性和反應能力，如「柴契爾主義」(Thatcherism) 或有人稱之「雷根主義」(Reganomics)。在很多時候，國家機關作為一個積極主動的行動者，可以主動出擊，推動「自由市場」(free market) 的運作。勞工在國家與資本家的自由市場共識中，更居弱勢 (McGrew, 1992)。

學者從國家機關與社會階級或團體 (主要是勞工階級與資本家) 之間的結構關係，探討台灣工會組織從設立、運作到變遷的過程，基本上認為以上述的統合主義較貼切。然台灣工會組織形式上受到國家機關的扶植協助，但實質上國家機關並未透過工會將勞工的利益整合進來 (甚至在制度形式上，國民黨中常會也沒有納入工會代表)，因此也有人認為以國家主義的概念來解釋其間的關係也不完全恰當 (李允傑, 1999)。

在台灣，因為統合主義在威權體制時期亦被黨國機關運用，藉以控制社經部門，達到鞏固政權的目的，屬黨國威權體制。國家機關與社會團體間主要的交換管道並非正式的制度管道，而是統治菁英與佔據社會組織的社經菁英彼此間的「恩庇主—侍從」關係 (王振寰, 1996)。

其互動關係是：黨國部門先進行「國家化」的步驟，對民間社會完成征服與臣屬的工作，包括將地方原有的政治菁英派系化、社經部門組織化及地域化、利益彙集壟斷化，其次再藉由統合主義及侍從主義的機制達到控制民間社會的目的。黨國部門採取這兩種機制其實是交互運用，對地方派系內部整合雖是以社會人際關係為主，但卻鼓勵地方派系滲入官方與民間的組織，以方便選舉的運作動員，因此地方派系既控制地方政治權力，也相當程度壟斷地方社經部門的利益匯集。故侍從主義人際式動員及統合式組織性控制，其實是交互為用的。以社會政經脈絡看台灣統合制度，可以分成以下三期：

1. 1950 年—1965 年——仿列寧主義的國家統合主義，1950 年國民黨的改造運動正式開始，1950 年 8 月中央改造委員會的成立，開啓一個新的規範社經

團體的架構，為求安定，執政者強力介入工會策組及運作。

2. 1965年—1987年——實踐中的國家統合主義，1960年代台灣經濟發展進入出口擴張時期，1965年第四次經建計劃公佈後，工會運作安定的重要性已逐漸超越前時期快速策組的需求，因此有一連串由國民黨內部啟動的密集性改革。1969年後期，國民黨克服這些因素後，台灣工會才開始顯著成長，復由選舉逐漸開放，基於政治動員需要壓迫國民黨充實基層。因此1970年代，絕大多數新成立的工會，皆由黨政策組。加上台灣各公/工會選舉雖有公開選舉程序，但大多數理事長都是「黨政關係良好」者，這種交換關係，不同於統合國家與民間團體組織性的交換關係，最主要在於它是非正式人際間或特殊主義的交換，形成威權統合制度內的侍從結構。直到威權體制轉型之後。
3. 1987年以後，弱化中的國家統合主義，解嚴後，「自主性工會」及工運團體攻佔體制內工會的領導權等情形出現（沈宗瑞，1994）。

此外，台灣威權統合制度下也有如下非統合特質：

1. 近似一元化——國家與社會結合成一個實體，社會組織變成單一極權政黨的附屬品，集權意識型態的文化霸權及政治恐怖增強極權政黨對大眾部門的整合。但仍容許政治競爭的多元、意識型態上的分歧、及其它自主性社會組織的存在，所以也並不完全是一元化的結構。
2. 低「統」低「合」的問題——台灣的威權統合雖然透過法令規範了包括強制入會、單一壟斷組織、層級組織等控制原則，但實際上這些原則並未真正發生作用；所謂低「合」則指經濟組織與國家之的合作關係偏低、偏少。
3. 只「統」不「合」的問題——只有黨國機關對勞資組織的「統」，勞資內部組織並沒有真正的「統」，勞資組織間沒有「合」，也就是勞資合作機制在台灣並沒有真正透過強制性統合制度具體落實，不僅在最高層次層峰組織透過國家整合的「三邊委員會」的形成付諸闕如，就連法律所規範的勞資間透過工會簽訂團體協約也無多大成就（丁仁方，1999）。

對於勞資爭議，解嚴前，國家機關與資方是採取比較消極的策略因應。資方以勞工法令為基礎，拆解勞工的要求；但從解嚴後，新興勞工運動的主題朝向爭取年終獎金、改善勞動條件、工會改造、挑戰勞動法規等更具積極意義與深化的運動主題。國家機關在苗客事件後，採取較積極方式回應，以「治安問題」置換「階級衝突」。另對勞工團結權、集體爭議權與罷工權等最根本的權利進行研議，以行政裁

量權限制工運的擴展，希望將「強制入會」改為「自由入會」，以弱化勞工的集結動員能力。使勞工原本脆弱分散的政治力量，在資本家國家機關的聯合壓制下開始逐漸萎縮。

隨著民主政治的開展，資本部門以其逐漸累積的經濟權力，開始積極參與政治事務，以保護或擴大其自身的利益。大型企業的菁英逐漸擺脫過去的從屬關係，成為國民黨的重要合作伙伴，形成了「新政商關係」。新政商關係表現出比過去更濃厚的「偏資本家」政策取向，特別是與勞資關係相關的議題。

故工會組織與運動雖然曾在民主化過程中出現高潮，但卻未能持續有效的動員，威權統合主義對勞工控制的基本架構並未改變，勞資爭議反而因為國民黨和資本家的結盟與聯合壓制，更不利勞工。新政商關係的發展也由威權統合主義下的控制關係，逐漸變成兄弟的合作伙伴關係。而這樣的背景，也是本文分析媒體工會勞工階級意識與集體行動時，一個結構性基礎。

## 參、研究方法

### 一、訪談媒體勞工組織

本研究以以聯合報工會、中時工會、自立工會、大眾傳播產業工會聯合會（簡稱大傳聯）、台灣新聞記者協會（以下簡稱記協）等之工會幹部（共 19 名）與會員（共 15 名）為訪談對象。選這幾個工會組織的目的，在於區隔其屬性差異，聯合報工會為資方所發起，在媒體遭遇外在環境挑戰時，勞資立場與價值較一致。中時工會，由記者所發動號召，但成員技術工為多數。自立工會，實施強制入會，成員不會因為加入工會而在個別的升遷上受影響，近年頻頻易主，工會在勞雇協商戰役激烈。大傳聯，是將媒體工會聯合起來的組織，但受制於現行工會法的設限，屬體制外的工會組織，工會間聯誼性大於權益的抗爭，且成員以藍領之技術勞工為主。記協成立時即強調以新聞專業為主軸的組織，並排除非專業性的媒體藍領工人參與，且記協也不是定位在產業工會或職業工會性質。至於沒有工會組織之媒體，本研究訪問了《自由時報》及《台灣日報》之新聞工作者（共 5 名記者）及編採部門主管，總編輯及採訪主任等（共 3 名）。

### 二、資料收集與分析

訪談前述組織會員、幹部，了解其對勞雇關係的看法、工會組織的角色、功能主張，以釐清影響媒體勞工加入工會因素為何？另針對研究期間發生之勞雇關係事

件，如 1999 年《自立早報》休刊事件、1999 年《聯合報》優退優離案例及《中國時報》三合一事件，了解分析不同屬性之勞工組織，其集體行動能力及如何掌握實質性與程序性議題談判，這些媒體勞工組織之社會取向作為與企業取向作為如何？影響勞工不惜一戰的因素為何等。

本篇報告是由國科會 89 年委託研究案部分資料整理而成，研究進行的時間為 89 年 8 月至 90 年 7 月，實際上訪談時間，由於牽涉到訪問對象聯繫，於 89 年 10 月才陸續展開，一直持續至 90 年 6 月。訪談對象都是透過人脈引薦，每位受訪者錄音最短時間為 2 小時，一般都在 4 小時到 6 小時間，研究者在訪問完後，會以「原音重現」的原則整理成文字，在「原音重現」過程中，由研究者進行意義性歸類。整理過程若發現有不明瞭處，會再次約訪談對象進行訪問，故相關資料有些是經過數次訪問才完成。

為彌補本研究未能直接訪問資方資料之缺失，本研究也透過關係，收集各報工會與資方談判時之記錄性文件資料，作為補充，有關《中國時報》三合一時，資方的說法即是從文件資料整理而成的。

## 肆、研究結果與討論

### 一、媒體工會意識

勞工工會組織的種類，以工會而言，一般大致可分為兩種：一為產業工會（Industrial Union）：係一種產業組合，即聯合同一產業內各部分不同職業工人所組織者；二是職業工會（Craft Union）：係一種職業組合，即聯合同一職業工人所組織者（黃越欽，1991）。

依據目前工會法的規定，同一區域或同一廠場年滿 20 歲之同一產業工人，或同一區域同一職業之工人，人數在三十人以上，應依法組織產業工會或職業工會。以這樣的門檻，各媒體都可以成立其所屬的產業工會，但鑑於大部分媒體老闆，都視工會為禁忌，因此成立媒體產業工會的情形並不理想。

戒嚴時期台灣沒有媒體工會組織；解嚴後迄今，傳播媒體成立產業工會的有 17 家（調查時為 18 家），相對於媒體總數是偏低的。至於媒體職業工會，多屬一些小眾媒體廣告代理或雜誌發行人者所成立，限於一個區域只能成立一家，大眾媒體，多半很難再籌組工會。

從本研究的訪談資料，研究者也發現，台灣媒體工會組織，除受既有工會法的

限制外，媒體所有人對工會的態度，更影響工會組織成立、運作性格與工會成員參與的情況。以台灣第一家媒體工會——聯合報工會為例，「聯合報籌組工會的構思在 1987 年底，當時報系已整整四年都沒調薪，再加上報禁後增張，工作量加大，印務部同仁認為應籌組工會保障權力，1988 年成立台灣第一個媒體工會且創辦人採樂觀其成的態度。」（聯合報工會幹部 1）因為報老闆支持，故「我們員工入會比例以印務部最高，編輯部也達八成以上，算是所有媒體工會中最高。」（聯合報工會幹部 1）但工會的性格就難脫離報老闆的影響，所以「有什麼樣的老闆就有什麼樣的員工，有什麼樣的員工就有什麼樣的工會。」（聯合報工會幹部 3）

相較於聯合報工會，「1988 年中國時報工會是第一個由記者催生的產業工會，但勞資雙方為工會的主導權發生資方搶先登記，勞方連線怠工，報社出報誤點，勞工局協談破裂，資方動員警力鎮壓，並片面調職和解雇籌組之記者」。（中時工會會員 2）也因為「中國時報工會的成立過程面臨激烈的抗爭，三位記者被解雇，並以很大的廣告刊登解雇聲明，目前會員 1200 多名，很多記者視加入工會為毒蛇猛獸，編採部門入會很低」。（中時工會幹部 1）然這樣的背景，也使「中時工會的戰鬥性比較強，有所謂小組長會議、聯席會議、勞工教育等。…中國時報工會為儲備戰力，要求會員每人繳交 1 萬元，作為工會罷工專用之「團結基金」，共 1100 位會員繳交，共 1100 萬；另外 100 多位不繳費的會員，工會以停權及除名處置，創媒體工會主動將會員集體除名之記錄。」（中時工會幹部 2）比照中時與聯合工會之訪談資料，可以發現，中時工會成立時，會員之「在己階級」（class in itself）比聯合報系工會清楚，工會對如何在經濟獨立的情況下形成一「自為階級」（class for itself），維護勞工權益之警覺性也較強。<sup>(1)</sup>

至於採強制入會之自立工會，員工對「在己階級」的體認，來自於「這幾年因媒體經營權的轉移，開始有較多人注意到工作權的保障，過去幾年大家一直認為自己是文字工作者，不算是勞工。」（自立工會會員 3）然產生於工作權益受損之階級意識，並沒有提升至「自為階級」的工會意識，觀望於資方的情操，仍然處處可見。工會幹部也直言：「台灣很多工會可以存活下來，都是靠老闆的善意，包括自立工會在內，自立工會一方面是靠法律而活的，由於我們實施強制入會，成員並不會因為加入工會而在個別的升遷上受影響，至於積極參與工會者，在工作職務上是會有一些負面的影響。」（自立工會幹部 1）「自立早報休刊，自立晚報縮編後，自立報系工會從 670 人，減少至 265 人，近 10 年，自立報系 4 次易主，工會卻能苦力經營維持，在危機時發揮功能，實屬不易。」（自立工會幹部 2）

原有工會之《台灣日報》，1996年9月17日易手後，在買主不允情況，工會自動消失。新進員工中也有多人來自於自立報系，對於工會並不陌生，然不知是經驗現實使其對工會功能失去期待，或受資方對工會排斥的影響，對於《台灣日報》為何不籌組工會一事，編採主管以「有關新聞工作者之權益問題，記協應可取代工會回應」（台灣日報編採部門主管2），極力迴避。訪談沒有工會之《自由時報》記者及編輯主管也發現，報老闆的態度是工會存在與否的關鍵，因為「沒有理由和老闆過不去…」（自由時報記者2）。

為因應媒體電腦化、組織扁平化等勞工權益，1996年，聯合報產業工會等媒體工會團體，籌組成立「大眾傳播產業工會聯合會」（以下簡稱大傳聯），希望透過集體力量，替會員爭取權益。但受限於工會法規規定（全國性聯合會必須要有七個省或直轄市發起），大傳聯仍屬非合法性組織，組織力量相對被削弱。

1995年5月成立的記協，其成員的範疇界定於記者、攝影、自由撰稿、專欄作家等傳播實務界人士，媒體的一級主管，雖可加入，但不能擔任記協會長職務。其組織路線定位於自主性專業團體之「專業主義」，而非「工會主義」，故不承認自己是工會組織，也不承認與特定政黨發生聯盟關係，僅以專業聯誼社團自居。該組織也認為工會路線，並非其組織所訂的行動目標。

18家媒體工會（此為訪談時家數，加減新增或因媒體轉讓、改組，現總數為17家）之會員結構，除採強制入會的自立報系外，會員多集中在技術生產與及業務部門，《聯合報》編輯部有八成以上人員入會，算是少見。十八家有媒體之工會組織，都公開承認其工會身分、且註冊登記為工會、除因媒體經營問題造成會費繳不出，被取消資格外，都會加入全國性媒體總工會（如大傳聯），政黨輪替，全國產業總工會合法化後，媒體工會加入地方產業總工會的有：四家無線電視台、《聯合報》、《聯合晚報》、《國語日報》、《自立晚報》、《中央日報》、《中國時報》、中央通訊社等，參與率達六成以上。

然從工會數偏低、會員結構偏態及大傳聯未能合法及記協非「工會主義」的定位，台灣媒體工會意識整體而言似顯薄弱而被動（如：老闆支持或工作權益受到影響時）其間工會意識的分裂也是問題。正如馮建三訪談中時、聯合報工會及大眾傳播聯合會、台灣記協幹部，描述其對工作權上的認知作為，並對照分析其發行之刊物論域訴求，發現各自的定位與主張並不太相同，其成員特質也呈現不同的勞動者意識，這些差異影響媒體改造問題（馮建三，1998a）。

本研究訪談資料中也發現，活躍的工會幹部多數是藍領階級。<sup>(2)</sup>唯一例外的自

立工會雖由白領主導，不過，自立工會內部曾因藍白領價值取向不同，在易主過程的勞資談判中，發生內訌事件。

另外，工會幹部與工會會員加入工會價值取向不同，造成會員與幹部間的互信不足，常常相互牽制，砲口難以一致對外。以聯合報工會為例，訪談資料發現，一旦擔任工會理事長，老闆多少會禮讓三分，可以在工作組織上取得有利地位，形成既得利益的獲利者。《聯合報》成立至今，卸任的二位理事長也都能獲得不錯的出路（第一、二屆理事長陳建新卸任後，轉任當職工福利委員會理事長；第三、四屆理事長簡正福擔任總經理特別助理），但也造成工會會員對工會幹部的互信不足。再加上，工會幹部仍是企業體組織內部的成員，年度考績和考核大權仍主掌在企業主手中，除了少數自覺意識強的幹部可能不惜與組織對峙外，一般都會在企業主的管理權大帽下，妥協屈服，難有作為。

以白領為主之記協，其核心會員與一般會員參與度也差距很大，其會長就不諱言：「記協的會員始終維持在 300-400 個間，但除 10 幾個核心幹部有在互動外，因為大家時間很難配合，互動很少，只有在活動時聲援一下或需要連署時簽個名。」（記協幹部 5），「記者不管有無加入記協，都是有工作權益或被打壓等麻煩才來找記協，可說是很被動的，彼此間的關係並不是很密切。」（記協幹部 3），「記協推動的事情，只有和這些議題有關聯的記者才會支持，其它人則覺得不關我的事，記協只能做到選擇性的接觸互動和片面的連結，無法做到廣泛結盟和支持。」（記協幹部 1），「以白領記者來說，他們通常只關心自己身價，待價而沽…。老闆要裁員，記者比較不會從勞工身分，與媒體中的人團結起來和老闆談判爭取權益，不然就是公務員心態只要老闆不威脅到個人，裁員沒裁到就沒事了。等到自己被裁員，但自己又沒能力跳槽時，才覺得自己是勞工，要趕快爭取權益。」（記協幹部 2）

大傳聯幹部與工會幹部重疊性高，以出身藍領居多，活躍於各媒體工會之幹部，通常也是大傳聯活躍幹部，二者重疊性相當高。故相互奧援情況是有，以自立停刊事件來說，「從抗爭開始，工會便邀請大傳聯、自主工聯，北市產總等上級工會派員加入抗爭決策小組，他們豐富的經驗研判形勢，再加上盟會的聲援，讓工會獲更有效資源」。（自立工會幹部 1）

然成員以白領居多的記協，與藍領為領導幹部的大傳聯，互動的情況也不熱絡，以自立停刊、中時三合一或聯合報優退優離等事件來說，並未見大傳聯與記協雙方人馬，相互協商、奧援情形。（大傳聯幹部 1；記協幹部 5）

承上所述，可以發現，市場處境與工作環境的變化，是 1988 年以來台灣媒體工會陸續組織成立主因，然勞工「在己階級」之勞工意識，受制於工作場所勞雇權威關係的影響，多數並不清楚，因此在發展「自為階級」之工會組織上，依舊受制於資方態度與作為。從白領勞工參與工會偏低及以白領會員為主之記協，標榜「專業主義」而非「工會主義」的立場，也可以發現，白領勞工的「在己階級」勞動者意識，顯然又較藍領勞工弱，或許正如記協所標榜之「專業主義」，白領媒體工作者工作處境之自主性不同於藍領，加入工會組織爭取「自為階級」利益，與藍領難免有所斷裂與衝突。媒體勞工的「在己階級」體認，已出現內在衝突，媒體工會意識發展除了受制於資方外，缺乏「受雇者皆勞工」的「在己階級」共識，恐也是工會意識薄弱的主因。

## 二、媒體工會集體力量情形

組織工會目的在集體力量以爭取勞工權益，本研究發現，台灣媒體工會集體力量的展現，情形如下：

### （一）受限於媒體老闆

在報老闆精神態度與實質幫助（資金、辦公室等奧援）下成立之聯合報系工會，工會集體力量的運作，就顯得處處以和為貴，資方懷柔化解的功能，從以下論述，可知一二，如「工會與資方的互動主要以勞資和諧為前提，用談判溝通作為抗爭手段，《聯合報》有家族企業的模式，處理勞資問題時，拿捏很重要，很多事情工會不能衝過頭，工會主要在表達意見。」（聯合報工會幹部 1），工會幹部認為，「工會的存在就是挖掘問題，工會本身沒有行政裁量權，問題要老闆解決，但給的建議要讓老闆覺得有前瞻性，可創造雙贏。」（聯合報工會幹部 3），且「該爭的爭，爭不到的就設法一步一步慢慢來，工會提出不可行的辦法，根本不會有結果，還不如務實些好。」（聯合報工會幹部 2），因為「工會每年會費才 300 萬，如果資方不補助，工會早就出現赤字。」（聯合報工會會員 1）。聯合報系工會主體意識薄弱，使其集體行動的展現，連帶缺乏自主性。

強制入會的自立工會，會員參與結構，顯然與工會集體力量的自主性並沒有多大關係，工會的運作，依然需要媒體老闆的善意回應，工會幹部無奈表示：「台灣很多工會可以存活下來，都是靠老闆的善意，包括自立工會在內。」（自立工會幹部 3），涉及員工權益保障，資方對於工會事前因應的提案，往往也置若罔聞，如：「工會對自動化與產業變動所造成工作權問題，一直希望社方能針對此提出一



套人力資源評估方案，讓會員在轉業或職訓上有所因應，但可惜都未能如願。」  
(自立工會幹部 2)

標榜走專業自主之記協也認為：「記協聲援之事件若與報老闆之利益不合時，就很容易受到媒體的抵制與旁觀。」(記協幹部 5)，「如果要拉到媒體結構問題時，記協是無能為力的，大生態是資本擁有者在操盤，而不是媒體受雇者。」(記協幹部 4) 所以「通常雇主會以不變應萬變，等待『藍』、『白』領的自我了斷的雙贏策略。媒體所有權人與媒體工作者，在資本主義市場運作的邏輯下，永遠存在著不對稱關係。再說媒體所有權人輕易擁有『媒體抗爭資訊』的封殺權。」(記協幹部 4)

如上所述，媒體工會在集體行動展現上，會事先評估資方的態度與反應，但這種評估並沒有轉化成積極協商談判的戰鬥力，多數反掉入自我設限，處處消極退讓妥協的組織作為。勞雇權力不對稱的因素，在工會集體行動中格外明顯，這樣的情形，反應出工會法中以廠場單一工會的限制，當工會與資方居處同一生產事業下，工會指揮、調度權責全控於資方，資方擁有棍棒與胡蘿蔔的策略，永遠比工會還多，更何況媒體老闆擁有相關資訊的封殺權，連帶更加削弱工會集體力量的展現。

## (二) 會員結構

如前所述，台灣媒體工會會員是以印務、打字、派報、廣告、發行等藍領勞工為主，本研究發現，這一波工作權受影響的白領勞工，因為非工會會員，工會集體力量對其權益維護，都以無從著力回應，如：「三合一涉及的員工都不是工會會員，工會沒有身分角色為他們爭取權利護，或保障其可能引發之工作權。」(中時工會幹部 1)，故工會無法採取為其爭取權益的集體行動；而工會集體力量，也因生產自動化，發生結構空洞化的危機，如：「生產線的技術完全被取代，工會等於名存實亡，就算保住了工作權，但等於是沒有工會，那麼留下來的人要如何保障自己的權益，是不是可能個別簽訂工作契約。」(中時工會幹部 4)，「自動化後遭裁員者都是工會會員居多，資方正設法讓工會空洞化。」(中時工會幹部 5)，「工會最有實力的生產單位，在自動化後將慘遭淘汰(新的印刷機操作以技術理由將完全改聘新的人員)，而分散成立不同的公司，也使工人的力量難以集結(因不同公司員工，便不能組成同一工會)。」(中時工會幹部 5)

白領工作者工作權益，已成近年來媒體勞工問題的主軸，然受限於會員結構的偏態及產業自動化後，工會會員逐漸空洞化的危機，造成媒體工會集體行動弱化的

情況，或許是媒體工會未來最大的隱憂。

### （三）勞勞內鬨

面對勞資談判時資方，工會幹部及會員往往也會有各自的權益考量而難有共識。在 1999 年自立停刊事件中，工會幹部抱怨：「四年間，資方屢次降低勞動條件，會員希望工會幹部爭取，但自己為保住飯碗，也不願挺身而出，但若工會幹部冒進，下場是橫遭整肅。」（自立工會幹部 2），「聰明人嫌工會沒力量，光會批評卻不投入。」（自立工會幹部 1），「在這場抗爭中，自立員工出席率差不多僅佔 30%，人數不算多。少數位置較優勢的員工，本身不但沒有參加這場抗爭行動，甚至一味的批評，工會不僅耗力對外抗爭，也得花力氣澄清內部員工因誤解產生的認知差距。」（自立工會幹部 3）

在聯合報優退優離事件中，也發現：「工會反應會員的意見，大部分不被經營管理者接受，會員對工會代表的不滿，基層同仁會逐漸不信任工會，甚至放棄工會溝通管道。」（聯合報工會幹部 4）故即使「優退優離對編輯部的同仁是不公平的，雖然社方公佈的辦法強調一體適用，但受限於團體協約的影響，社方能有不同意的優勢，擔心同仁跳槽，但申請優退不准，優離卻同意，顯得又相互矛盾。」（聯合報工會會員 3），所以「優退優離任何人都可以申請，但通過與否的生殺大權掌握在主管手裡，往往造成想走的走不了（如編輯部、業務部），不想走的卻被逼走。」（聯合報工會會員 2）在一樣勞工，二樣情的情況下，工會的訴求就難有一致性作為。

自立停刊事件，反應更是明顯，如：「在這場抗爭中，工會面臨二個最大的矛盾：一是自立早報的會員要資遣費，晚報會員要保工作權的矛盾，一旦早報會員採取較強硬得抗爭手段，晚報會員不免擔心他們的飯碗受影響。」（自立工會幹部 3），「當時自立部分主管暗中發動所謂『護報聲明』，意圖利用這個矛盾製造工人內部的對立，也因工會明確的態度獲得會員的支持而即時化解。」（自立工會幹部 3），在集體行動的過程中，「工會面臨的第二個矛盾是，年資淺的會員希望快打，痛打，早日解決，即使拿不到資遣費，痛痛快快打一頓，出口怨氣也好，他們擔心下手太輕，資方不痛不癢，打慢了戰力潰散。」（自立工會幹部 3），「可是對資深的會員來講，他們的資遣費依協議比照退休金，動輒數十萬，他們擔心『呷緊弄破碗』，出手太重，自立成了引爆宏福集團的導火線。二條路線在抗爭期間不斷糾葛，在工會沒有獲得更明確的情報前，兩種主張誰也不讓誰。」（自立工會幹

部3)

從上述勞資談判過程中，可以發現，個別勞工切身利益與工會組織作為可能發生衝突，當會員發現媒體工會在過程中並不能正確反應其目標時，集體行動未戰已先敗。工會會員對於工會幹部的不信任，也使先天不良的集體行動，在過程中易於失序、潰散。勞工與勞工間對集體行動所突顯的不安與猜疑，正是勞工集體行動展現的最大障礙。

#### (四) 無法自主的勞資談判協商

以《聯合報》優退優離事件為例，整個過程全由資方操盤，工會意見在決策過程被完全漠視，如：「王副總原允諾在6至7月間端出菜單，卻拖至11月9日公佈，給同仁選擇考慮不到1個月時間…表面上同仁可以主動申請但准不准的權力卻在社方…真的自始至終工會僅止於間接參與，提供資料建議，所有的決策過程並未參與。」（聯合報工會幹部3），且「從公佈日（10/21）到截止申請日（11/30），僅1個月又1星期，要讓員工在這麼短促的時間做決定，似乎不盡人情。」（聯合報工會幹部3）

工會幹部指陳：「基本上社方肯辦優退優離，我們持肯定的態度…但理監事聯席會之所以難以接受，是因社方沒有和工會協商，公告與截止日期太短促，金額也未如85年印務部優惠專案那般公平優渥。」（聯合報工會幹部3），雖然「工會為此創下一個星期開3次臨時會的紀錄…報社一手拿錢，一手拿政策，面子裡子都要的作法，令工會十分的無奈。」（聯合報工會幹部1），且工會在過程中，更逃不掉等待資方的慣性思惟，一再犯錯，如，「對工會運作而言由於急著尋求王副總到場說明權益問題等相關的答案，反而把『因應』一事的主題給模糊了…。」（聯合報工會幹部5）

至於中時三合一事件，情況就更壞，如：「是會員的人，請他來開會或出面和資方協商，也沒人敢來，你說自己就如此這般，工會又能如何，老實說，『詛咒』讓別人死比較多啦。」（中時工會幹部3）

涉及產業結構變遷，「可能發生」的員工權益問題，工會與資方行動的不對稱關係，從以下訪談資料，愈見明顯，如：「電子科技環境的因應與傳統產業結構的經營調整，是工會恐懼之一，遇到人事調動的問題，總經理不提種種可能性，捉模不定是工會恐懼之二。」（中時工會幹部1），但是「要求資方對沒被挖角的員工規畫在那，人力需要多少，那些是需要人，時間多久，能對工會有所說明，但都沒有下文。」（中時工會幹部2），「中部編輯部裁撤全國版時，那時說中部編輯會

裁，高雄編輯不會裁，結果沒幾個月，高雄編輯就裁了（1999/10/1）。」（中時工會幹部 3），也因此工會幹部下的結論是，「依據慣例，中時的條件向來比《聯合報》落後，工會的策略在那，是主動逼上，要設方提出方案，若此，則主動的力量那來，或者被迫等待，到時工會要爭，條件只會越來越差。」（中時工會幹部 1），足見無論工會採取主動或被動，通常資方都以無動於衷回應。

從自立停刊事件，也說明了當媒體經營狀況不佳時，對於立即危及員工工作權益的停刊，工會並非資方認為必須先行支會的單位，如：「1999年1月21日，自立宣佈早報休刊，但許多同仁是直到21日到報社上班，報社登了休刊新聞，才知道自己的飯碗出了問題。不少外埠記者出外採訪是由採訪對象告知，方知早報休刊的新聞。」（自立工會會員 4），「早報停刊，工會是當天下午才知道，會員認為『工會的反應太慢』。」（自立工會幹部 1），雖然工會表示：「早在休刊之前，工會體會到宏福集團的體質問題、宏福票券易手轉讓、陳政忠意圖議長提名失利等訊息，已覺得苗頭不對，因此在1月舉辦幹部勞教，分析研判情勢，整合幹部意見，推動小組座談。」（自立工會幹部 3），「但修刊發佈後，資方對員工的態度，就是一問三不知，要求無回應，員工的勞動條件一再下降，勞動契約說變就變，平常一味的壓制與壓榨，臨到春節前夕宣佈關門，居然還敢以支票支付薪水和資遣費，員工只好選擇抗爭。」（自立工會幹部 1）

在抗爭中工會幹部也發現，「一旦戰線拖太長，會員就撐不下去，屆時沒有會員的工會，一點也沒有用。有意接手《自立晚報》的新買主出面表達接手心意，工會在評估戰力有限的情況下，2月5日勞資雙方達成協議，讓早報員工的資遣費得以現金兌現，晚報員工的薪水可以順利發放，協議內容。」（自立工會幹部 1），「在抗爭期間，自立工會並先研擬出十個抗爭步驟，如果資方不拿出誠意解決問題的話，打算每天採取不同的抗爭戰略，堅持問題不解決就不歇手的姿態，終於逼出大老闆陳政忠出面解決問題。在與陳政忠幾番的談判中，工會幹部學到談判要步步為營，不能因小失大。」（自立工會幹部 3）

從訪談資料可以發現《聯合報》、《中國時報》與自立工會在解決勞資關係實質議題，如薪資、假期、加班、福利、培訓、升遷等較積極，因為攸關勞工實質權益。然而，實質議題的成敗，常繫於程序議題角力，媒體工會在程序議題上，往往無法取得相對優勢（如：被動、事後研議常多於主動、事前參與），也因此解決問題的方法和程序，常操控於資方，這點與林淳華對新聞記者工作自主權與決策權之研究，發現「記者治報」或「產業民主」這樣的理念，尚未被台灣記者所接受的有

些近似（林淳華，1996）。從訪談資料中也可以發現工作處境及切身利益的考量會影響工會的協商，在被動、薄弱又分裂的工會意識下，使工會在掌握程序問題時，喪失先機在先，對於實質問題，又因共識難一致，讓資方有較好的談判情境。

### （五）政黨聯盟

如前所述，我國媒體工會多為禮儀性、象徵性或被資方控制。也因此媒體工會在發展，政治取向偏弱。本研究訪談資料發現既期待又怕受傷害或先天老闆就是政治人的宿命論，是台灣媒體工會普遍存在的政黨聯盟情節，如：「有人覺得民進黨執政後很多方面的改革機會較大，但我們不應該過度樂觀。」（中時工會幹部 2），「台灣在國民黨威權統治數十年的情況下，對新聞的控制及扭曲已經相當嚴重，政府長期以來希望把媒體塑造成一個工具，為政府服務……白領專業團體最大的困頓是扭曲的傳播結構。」（記協幹部 5），「媒體老闆很多都是政治人，工會要透過政治結盟與他們鬥，圈圈與實力都比他們小」（大傳聯幹部 1），也有工會幹部認為：「媒體本應中立，工會不會透過選舉或政黨表態的方式，為本身爭取權益……」（聯合報工會幹部 5）

訪談工會、大傳聯、記協的幹部都表示在政黨傾向上，都不會表態，但會與政黨發展聯盟關係，反應台灣工會似乎想要與政黨畫清界線的共同立場，至於是否與媒體老闆與政治人物關係有關，仍待釐清。結盟媒體產業工會成立的大傳聯，則以工會組織定位，並極力透過與公部門的協商，希望讓其合法化（大傳聯目前仍非工會法認可的工會組織），但也沒有透過與政黨聯盟關係，達成其合法化的目的，也因此工會代表對於藉由政治力加速工會法的修改，並沒有反應於工會組織行動上，連帶使其社會面之組織作為，常受制於現存之權力結構，無法透過政治權力的競爭，壯大組織之社會影響力。

### （六）不惜一戰情況

本研究發現，台灣媒體工會並沒有發生激烈罷工等抗爭手段，僅有怠工（如自立工會在 1999 年早報停刊時，晚報曾發動過延後印報舉動抵制；中時校對部門以各校對工壓稿延誤編採時間的方式，抗議資方裁員）。當勞工決定與雇主不惜一戰時，勞工不受工會人數多少，或對資方造成罷工影響力深淺而影響，而是已經被逼到窮途末路時（如易主、停刊），才會堅定站在第一線抗爭。

從訪談中本研究也發現，資方透過利益分化（如早報與晚報不一定連動）與收編的方式（如《聯合報》對工會理事長禮讓，及卸任後待遇，如轉任當職工福利委

員會理事長或總經理特別助理等），會影響其不惜一戰的行動強弱。而這樣的情形更容易造成工會會員間或工會會員與工會幹部互信基礎瓦解，削弱不惜一戰的集體行動。

工會意識的弱化，對於不惜一戰之程序與戰略方法的求知，也不明所以，當然更興趣缺缺。工會幹部就感慨的說：「爲了加強工會意識與強化會員對於集體行動的策略與方法，工會會安排一些勞教性座談，但爲了讓會員踴躍支持與參與，幹部平常都必需和這些會員『搏感情』，泡茶、聊天或去唱 KTV…，會員對聯誼性人情互動，大於對集體行動的認識與了解」。（中時工會幹部 5）

更有趣的是，「對於我們報社來說，勞教可以請公假，在籌辦時，會員會要求地點必須在名勝古蹟或有名休閒度假中心辦，老師在台上上課時，聽的人『離離落落』，但下課時，各景點與角落，人聲鼎沸，好不熱鬧，聊的不是上課內容，盡是閒話家常」。（聯合報工會幹部 3）當聯誼成爲工會會員集聚時的「常規」，反應工會會員對「自爲階級」的集體行動就出現認同空洞化現象，而表現的結果是平時不在意，需要不惜一戰時，不是很難持續就是快速的被收編，這也是近年台灣媒體工會展現不惜一戰時，多數流於蜻蜓點水，不見水波的主因。

### 三、影響台灣媒體工會意識與集體行動因素

媒體工會因「藍」、「白」領間的意識型態差異，再加上「白」領階層都未積極參與工會事務，功能較難發揮。發行部門著重於業績之商業利益，編採部門卻較著重於編採權自主，管理部門則看重內部管理，結構位置不同，專業分工衍生的價值取向也大不相同，這種「藍」「白」領混雜，權利義務各不同的情境下，更彰顯媒體工會的結構性困難（簡慧卿，1990；徐國淦，1997）。

本研究訪談資料整理如下：

「記者的冷漠心態和特殊的工作性質，使記者一直很難有勞工意識。…記者職業標準之一即是保持中立，平衡報導、兩面並陳的常規常貫穿整個行爲邏輯，故常以報導觀點，自外於工會運動之外。」（中時工會會員 2）

「記者是勞雇關係中的勞工，但勞方與資方在位階上是不平等的，是『弱勢勞工』，『沒有任何籌碼』，故『不會主動參與工會與資方抗衡』，在工作處境中，多數人不會故意與老闆翻臉，否則吃虧的還是自己。」（聯合報工會會員 4）

「新聞工作者的成就感與新聞表現息息相關，新聞表現又和組織對你的肯定與認同有關，這些又影響新聞記者升遷，很現實的，不用明說，大多數記者當然是明

哲保身，可以搭便車就好（工會爭取到的，人人有分），不會想要加入工會……，連是工會會員的人，請他來開個會都怕，你信不信……。」（中時工會幹部 3）

「許多記者、編輯往往自視為專業人士，無法認同本身為勞工或受雇者角色，白領新聞從業人員對自身勞工角色尚未釐清，對於工會自然採取觀望的態度。」（中時工會幹部 5）

「工會開會，是會員的記者、編輯會來的很少，以本報工會來說，記者編輯選理事長意願很低，能夠在工會寫寫文章已經不錯了…，就連事涉自己權益的會也不會有人主動來參加，都在觀望，期待工會幫他們出頭就好。」（聯合報工會幹部 4）

故媒體藍、白領工作處境（白領強調自主、專業，強調中立職業態度），多少影響其「勞工」階級的看法。而這樣的看法，也使其工會意識顯得被動、消極。體認自己現實的勞雇關係，使勞工宿命的認同勞資權力的不對稱關係，而喪失勞動者意識之自覺，導致其對工會角色與功能的質疑，故不認為工會組織對平衡勞資權力不對稱有何幫助，參與性低。結果支持 Lockwood（1958、1989）、Blackburn & Prandy（1965）、Crompton & Gubbay（1977）及 Wright（1982; 1985; 1990; 1992）階級處境的看法。

#### 四、政經脈絡中台灣媒體工會

台灣媒體工會成立是順應於政治開放與經濟發展的一個縮影，然媒體工會的實力與作為在媒體遭逢科技與資本衝擊的 1990 年代，並沒有因為媒體競爭加速而開展，反而減弱。媒體工會意識與集體行動的弱化與台灣工會結構性發展有關。

台灣勞工運動的狂飆期起自 1989 年，但隨即開始式微，並逐漸走向比較溫合的路線。勞工人數增加，但在政治過程中或在公共政策，所佔的角色卻一直未十分突顯。（龐建國，1990）從國家機關與社會階級或團體（主要是勞工階級與資本案）之間的結構關係。媒體工會發展也呈現如下問題：

##### （一）國家機器與媒體企業主的關係

台灣第一家媒體工會成立於 1988 年。同年 8 月之苗客事件，國家機關在苗客事件後，採取較積極方式回應，以「治安問題」置換「階級衝突」。另對勞工團結權、集體爭議權與罷工權等最根本的權利進行研議，以行政裁量權限制工運的擴展，希望將「強制入會」改為「自由入會」，以弱化勞工的集結動員能力。其間以生產事業為主體之媒體工會，各種職業不同的工作者，限於相同廠場/公司之內，

必須合組相同工會的現象，衍生勞工階級的分裂。初萌芽的媒體工會組織，未及開始發展，在此政經結構中，就難免弱化。

1990年代以來，由於電子媒體環境的開放，媒體企業主，開始積極參與政治事務，或向政治人物靠攏，以保護或擴大其自身的利益；政治人物也企圖透過媒體鞏固或開展其政治資源，二者交相利的情況下，在這樣的結構下，也難怪如前所述，工會組織成立與其集體行動，更要看媒體老闆眼色。

## （二）媒體經營市場競爭

解嚴以前，媒體的市場結構，在黨國機關的結構性控制下，二報三台的利潤豐厚，加上沒有工會，發生勞資爭議，勞方也只能個別承受解決。報禁開放後，媒體工作者勞動市場暢旺，新聞工作者勞動市場較好，然為因應市場競爭，報業推動產業電子化及自動化，以節省成本。

以《聯合報》為例，印務部門工作者工作全受到衝擊，但因報社事先推動勞工技術訓練，1991年自動化過程，沒有因此解雇一人，無勞資爭議。隨著1993年有線電視開放，報業盈餘已大不如前，《聯合報》於1996年推動第一次優退優離，「但因條件優渥，很多人也急著轉台，工會與資方協商過成算是順利的」（聯合報工會幹部1）。1999年10月第二次優退優離方案，如前所述，資方給的條件更差，而勞方在過程中只能處於被動提供資訊或等待資方回應的情況，受整體景氣低迷影響及網路對媒體生態的衝擊，2001年該報又推動第三波優退優離，「條件又比1999年更差，工會理事長，更一路處於被打的成分居多」。（聯合報工會幹部3）

至於《中國時報》對於走上三合一的決策，員工直指是產業科技變動的結果，如：「都是被網路事業害的…，余紀忠體認網際網路的市場競爭力，考諸電子商務的未來發展趨勢在必行。時報系的電子即時新聞系統基礎上，不得不更上層樓以取得競爭優勢，因此他要以革命性的編制，來打這場新聞供應戰。」（中時工會會員1）

資方則著眼於人事成本是因應產業變動最佳的利器，如：「過去報系內三報一刊，幾乎在跑新聞的人力配置上呈現重疊與資源重複浪費現象…將來三合一形成後，一個報系駐派3-4名記者跑同一單位的不經濟情形將會改善，統由供稿中心供應新聞即可解決。」，更何況「中時一部機器就要10億元，人事薪水佔32%，材物料35-38%，網路沒有財物料，成本最大是人力成本，他們抓住這一點來打。」，「中時報系這幾年來都是苦撐，在《聯合報》，《自由時報》的夾擊下，



如果人事不作適度的精簡，恐怕會拖垮時報。」（中國時報內部會議記錄）

所以，「從《工商時報》開始所謂財經記者三合一，我們做的不光提供報刊的經濟新聞，其它報刊的經濟新聞也要提供，同時也出雜誌即時新聞，由我們網路財經新聞…創造一種市場價值是一個中央大廚的模式，不是把力量只給一個報紙或刊物。」，「現有事業，現有單位變成另一種事業，除單一任務外，可以多作其它事，多賺點錢回來，讓報社少負擔一些。」；報老闆更理直氣壯認為，這是長痛不如短痛的負責態度，如：「我是一個有責任的經營者…中時傳統印刷媒體是一定要保的..今天留一個人的工作，還不如去創造整體的工作環境，未來的發展環境大家可以在裡面工作，用這種方式解決人力，否則搞也搞不完…解決一時的問題解決不了長期的問題。」（中國時報內部會議記錄）

也因此，三合一對中時員工的勞動權益的影響，裁員是首當其衝：「中時三大報的財經記者人數超過 200 位整合後只留下 180 位記者，部分記者將調至編輯台，做重整稿子的工作。」（中時工會會員 4），接下來還有幅度更大的整併，「余紀忠並透露，未來財經新聞中心運作成功，績效出來後，報系將全面推動三合一，相繼成立八大新聞中心，打破三報一刊的藩籬與界線，所有時報的新聞，全由新聞中心統一供稿，運作策劃，不分彼此。」（中時工會幹部 5）對此員工人人自危，「三報一刊的記者已經開始盤算自己是否應該找好退路，有的則開始擔心三合一推動後，自己的位子不保或更動，特別是為數眾多的一級主管，危機感特別強烈」。（中時工會會員 3）「隨著中時自動化的進程…加上對手進逼，眼前預料社方大開殺戒的時間不會太遠。」（中時工會幹部 1）

但過程中，資方卻不忘描繪天邊的彩霞，向工會宣導，經過如此改造，未來還是會更好，以提振士氣，如：「總經理余建新在 1999 年勞資協商會上說，《中國時報》的部分部門將朝向成立獨立公司，比如編輯部變成編輯公司，印務部變成印刷公司，發行部變成物流公司，廣告部門變成廣告公司，2000 年 2 月底更傳出要將電腦處獨立成電腦公司」，然前提是「原有的員工必須先算年資」。（中時工會幹部 1）

顯然不論作法為何，過程中勞工勞動條件已先行被犧牲，如：「1992 年實行『記者打字』政策後，至今已超過 85% 的稿件是由記者電腦打字，會電腦打字是基本趨勢，既不會增加工作負荷，反而便利迅速，但如今又要自行校對，在爭取時效的有限時間內，將造成精神的壓力，與工作的負擔…，自校實施以來，PC 打字組工作量減至三分之一，至財經版『三合一』實施，財經中心負責改樣工作，校對

組工作量頓減，工作危機加深。」（中時工會幹部 5）

對此依研究資料所述，中時工會所能做的是除了恐懼，還是恐懼，完全束手無策，如：「總經理要避免噩夢成真，追求企業再造，但遲遲不說明對員工的安排，難道非等到那一天，才讓員工對擔心的噩夢來個措手不及，工會的恐懼如何化解，電子科技環境的因應與傳統媒體產業結構的經營調整，是工會恐懼之一…這二方面遇到之人事調動的問題，總經理不提種種可能性，捉摸不定，是工會恐懼之二…吸引外資…要吸引外資，就必需裁撤多餘的人力，用什麼方式裁，總經理說，非到最後關頭此事不會發生，但以現實的環境發展，此事一定發生，工會面對不可知的未來…按照總經理的說法，在整體路線不變，美夢成真時，代價是完畢後，進行清檔。」（中時工會幹部 1），「總經理得以逃離他的噩夢，卻不能保證我們員工也能共享此一美好果實，相反的，卻可能是我們工人的一場噩夢。」（中時工會幹部 1）

承上所述，科技變遷與環境的變動，對不同勞動者利益衝突不一。媒體工會對於科技引入過程及市場變動對勞動權益的衝擊，從訪談資料發現，其運作過程並沒有因資方給的壓力越大，更團結或更有自覺，反而更顯無力、無助；資方會以生存至上的理由，讓勞方體認「有工作」最重要，使其談判結果一次不如一次。

### （三）媒體管理制度

另本研究也發現組織管理對於集體行動會有影響，訪談資料如下：「《聯合報》工會理事長採借調制，卸任後是否能回原單位或被調職，不確定性較高，工會幹部多少會有一層顧慮…反觀我們《中國時報》則是帶職幹，在任或卸任都還是在原單位工作，所以工作始終在作，職位沒變，顧慮較少，然資方還是會以你的公假太多（工會開會可以請工假），把你的考績打差一些。」（中時工會幹部 3）「我們也在了解為什麼編採部門加入工會這麼少…，不過就我個人任內看法，考績獎勵制度是個因素，想成為紅牌或明星記者，見報率一定要高，這當中牽涉到組織管理問題，誰願意自己被冷落，況且成名後，記者想去那就去那。況且記者跑到獨家新聞，報社獎勵是立即的，所以多數記者會認為好不好，與自己表現有關，只要不發生被解雇或裁員，他們很少去看勞資間關係和結構性問題。」（中時工會幹部 4）

顯然媒體組織管理制度的賞罰作用，對於工會參與與工會集體行動的思惟都發生一定程度的影響。當工會幹部個人利益成為集體行動考量的變項時，就難免如前所述，會發生會員與幹部間的不信任與猜疑情形。個別媒體工作者，一方對工會功能質疑，一方又畏於現實的考績獎懲壓境，居處這樣的結構，非但「在己階級」的

勞工意識出不來，「自為階級」的工會意識與集體行動，也就如同本研究發現，參與情況不良、被動而分裂。造成這樣的結果，組織管理制度的影響，或恐是探討工會意識與集體行動時，應一併納入之影響因素（慧民、王星譯，1991；許嘉猷，1994）。

## 伍、結論

### 一、研究發現

本次研究發現，媒體工作者在工作上所體會之階級意識（藍、白領不同），會影響其工會意識與集體行動。媒體參與工會時，往往屈就於現實勞資談判權力結構及個別或權益考量，也因此在不惜一戰之集體行動上，易受分化及瓦解。受制於資方的媒體工會，及會員藍白階級偏態，連帶也弱化工會之集體行動能力。無論是工會組織或聯合會、協會組織對於程序問題掌握，反應過慢，也使實質議題協商，只能退居守勢，今後若想發揮更大的實質功能，對程序議題協商必需更積極及主動。研究結果大抵支持 Lockwood（1958、1989）、Blackburn & Prandy（1965）、Crompton & Gubbay（1977）及 Wright（1982; 1985; 1990; 1992）等階級處境的看法。然從訪談中也意外發現，台灣媒體所有權人對工會組織與工會集體行為的影響似乎較西方理論文獻發現為甚，如所有工會都在老闆默許或認可下方可能成立，沒有例外。有趣的是所有權人的影響力來自於二個面向，一為產製過程之階層管理制度（如審稿、獎懲、薪酬、升遷等），另一則來出於所有權人之恩威並濟手段，以「我說了算」之「家父長」模式，跳脫既有之管理制度，發揮「馴服」勞工之社會化功能，這一點與西方勞雇爭議解決模式大不同。

從理論文獻中，我們也很清楚左右工會發展與集體行動的因素之一是國家與社會階級利益間的政策與制度問題。解嚴後，台灣政經結構邁向「新政商關係」，威權統合主義對勞工控制的基本架構並未改變，勞資爭議反而因為國民黨和資本家的結盟與聯合壓制，更不利勞工，台灣媒體工會成立於此時，弱化是必然的。工會或聯合會之政黨聯盟情況不佳，連帶使其無法藉由政治力改善勞雇關係結構性不對稱。大傳聯若無法合法化，其社會面、企業面組織行動，介入媒體勞雇實質議題與程序議題的功能，將很難發揮。記者協會若只限於社團聯誼，則其改造媒體、保護專業自主的社會目標，也很難落實。

1990 年代以來，媒體市場競爭加劇，在資方一切因市場生存優先及其與政治

人物關係密切的國家社會結構下，相關勞資爭議的案例中，研究更發現，1990年代以來，工會集體行動更顯分裂與無助，談判結果隨著也媒體經營之困頓，一次不如一次。媒體工會意識與集體行為的弱化，勞動階級意識的分裂故然是因素，但造成勞動階級意識分裂之工作處境場域權力不對稱的體制，或恐更見真實。在新政商關係中，國家機關的「無所作為」，媒體工作者的勞動權益，顯然是悲觀的。然更令人憂心的是，這種不對稱勞動體制，也將扼殺反應不同利益之媒體社會本質，對整體社會影響或恐更大。

## 二、對後續研究的建議

設若工作權力處境左右著工會意識的自覺與集體行動展現，則媒體工作處境中，那些因素會影響媒體工作者之「在己」與「自為」階級意識？這些因素與產製過程的管理制度（如新聞核稿過程及人事薪酬、獎懲、升遷、考核等）有何關聯？更待後續實證。

台灣媒體組織管理不同於西方，媒體所有權者不但透過組織管理進行規範，更常藉由人際、親情的互動（如家父長制），讓員工在恩威並施的階層制度中，遇到問題，往往在人情、面子或個人責備論下進行「個別承受」，顯少有集體行為意識，這種情況尤其發生在深受儒家文化薰陶的老一輩為甚。然隨著新世代逐漸步入職場及媒體工作者失業問題頻仍，媒體工作者之勞動意識除了工作處境權力與藍、白領階級意識思惟外，有無世代差距？組織文化是否也是影響因素？或恐也是後續研究待釐清處。

台灣媒體工會發展深受國家「作為」與「無所作為」之影響。在經濟力左右媒體市場的今天，設若政府無法在勞、資、政三方中扮演一個仲裁、平衡的角色，則勞資關係權力傾斜，顯然無法只透過媒體內部之組織管理解決，也因此有關不合時宜或不公平之勞動法規、制度的探討，或許也是對政經結構影響媒體勞雇關係有興趣者，值得一試的研究問題。

## 註釋

- (1) 所謂「在己階級」，依 Marx 所述，係指經濟條件把大量人口變成勞工，相對於資本家，這群勞工明白在資本的宰制下自我階級共同的處境與利益；當勞工明白自己的階級處境，擴大結盟團結，以維護本身階級利益時，就形成一「自為的階級」。可參見 Marx, K. 中譯本（1975）《馬恩選第一卷》，北京：人

民出版社，頁 103-161。

- (2) 階級是對社會中地位相等的一群人的稱謂。所謂藍領階級 (blue-collar class) 係指以體力工作的雇員而言；白領階級 (white-collar class)，則為一般不以體力工作的雇員，所作的工作是腦力工作。對媒體工作者而言，本文採媒體工會團體一般說法，所謂藍領階級，係指有關印務、打字、廣告業務、發行派報等部門勞工，至於編採部門及管理階層則歸屬為白領勞工。

## 參考文獻

- 丁仁方 (1999)。《威權統合主義：理論、發展與轉型》，台北：時英出版社。
- 王振寰 (1996)。《誰統治台灣？：轉型中的國家機器與權力結構》台北：巨流圖書公司。
- 李允傑 (1999)。《台灣工會政策的政治經濟分析》，台北：商鼎文化出版社。
- 朱柔若 (1996)。《政經發展與工運變遷之跨國分析》，台北：華泰書局。
- 朱柔若 (1998)。《社會變遷中的勞工問題》，台北：揚智文化事業有限公司。
- 何榮幸 (1996)。〈一個自主性關心新聞專業團體的誕生—記「台灣記者協會」組織過程與實踐經驗〉，《新聞學研究》，52: 95-108。
- 沈宗瑞 (1994)。〈台灣工會的角色與發展—國家統合主義角度的分析〉，國立台灣大學三民主義研究所博士論文。
- 林富美 (2000)。〈平面媒體工會組織如何因應產業變動下之媒體勞動者權益—以聯合、中時、自立工會為例〉，世新大學傳管系主辦，《迎接 21 世紀之傳播媒體研討會論文》，頁 1-26。
- 林淳華 (1996)。〈新聞記者決策自主權和決策參與權之研究〉，《新聞學研究》，52: 63。
- 林德隆 (Lindblom, C.) (1985)。《政策制定過程》，台北：國立編譯館出版。
- 徐國淦 (1997)。〈記者工會的「藍白說」--媒體工會現況〉，《目擊者》，創刊號，頁 96-97。
- 黃越欽 (1991)。《勞動法論》，台北：政大勞工研究所。
- 馮建三 (1998a)。〈媒體工作者工作權的初步探討〉，國科會專題研究報告。
- 馮建三 (1998b)。〈藍領與白領的拉鋸戰〉，《目擊者》，7: 59-61。
- 許嘉猶 (1994)。〈階級結構的分類，定位與評估〉，許嘉猶 (主編)《階級結構

- 與階級意識比較研究論文集》，頁 21-68。台北：中研院歐美所。
- 慧民、王星譯（1991）。《地位》，台北：桂冠圖書股份有限公司。
- 簡慧卿（1990）。〈我國從業人員組織工會之研究〉，國立政治大學新聞研究所碩士論文。
- 龐建國（1990）。〈我國勞工運動之發展趨勢及其因應措施之研究〉，行政院研究發展考核委員會委託研究。
- Bain, G. (1979). *A bibliography of British industrial relations*. Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Blackburn, R. & Prandy, K. (1982). *White-collar work*. London: Macmillan.
- Blackburn, R. & Prandy, K. (1965). White-collar unionization: a conceptual framework, *British Journal of Society*, 16, 111-122.
- Block, M. (1977). The ruling class does not rule. *Socialist Revolution*, 33, 6-28.
- Coates, K. & Topham, T. (1972). *The new unionism*. London: Owen.
- Crompton, R. & Gubbay, J. (1977). *Economy and class structure*. London: Macmillan.
- Dahl, R. (1961). *Who governs*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Jessop, B. (1990). *State theory: putting capitalist states in their place*. Cambridge: Polity Press.
- Lehmbruch, G. (2002). *Renegotiating the welfare state*. London: Routledge.
- Lockwood, D. (1958). *The blackcoated worker*. London: Allen & Unwin.
- Lockwood, D. (1989). *The blackcoated worker: A study in class consciousness*. Oxford: Clarendon Press.
- McGrew, A. (1992). *The state in advanced capitalist societies*. In J. Allen, P. Braham and P. Lewis (Eds.) *Political and economic forms of modernity* (pp.66-111). Cambridge: Polity Press.
- Mills, C. (1956). *The power elite*. New York: Oxford University Press.
- Miliband, R. (1969). *The state in capitalist society*. New York: Basic Books.
- Nordlinger, E. (1981). *On the autonomy of the democratic state*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Offe, C. (1981). The attribution of public status to interest groups: observation on the West German case in Susan Berger, (eds.), *Organizing interests in western groups*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Poulantzas, N. (1974). *Political power and social classes*. London: New Left Books.
- Poulantzas, N. (1980). *State, power and socialism*. London: New Left Books.
- Schmitter, P. (1979). *Trends toward corporatist intermediation*. London: Sage.

- Stepan, A. (1978). *The state and society: Peru in comparative perspective*. Princeton: Princeton University Press.
- Wright, E. (1982). *The American class structure*. *American Sociological Review*, 47, 709-726.
- Wright, E. (1985). *Classes*. London: New Left.
- Wright, E. (1990). *The debate on classes*. London: Verso.
- Wright, E. & Cho, D. (1992). The relative permeability of class boundaries to cross-class friendships: a comparative study of the United States, Canada, Sweden, and Norway. *American Sociological Review*, 57, 85-102

# The Consciousness and Collective Action of Media Worker Unions in Taiwan: A Preliminary Analysis

Fu-Mei Lin \*

## ABSTRACT

This paper delves into the consciousness and collective action of media worker unions in Taiwan and attempts to understand factors causing the weakening of union consciousness and collective action. Findings: Personal interests at the workplace affect the union consciousness and collective action of a typical media worker. Media corporations often control the organization and operation of media worker unions in Taiwan; moreover, the biases of blue and white collar workers weaken the collective action power of the union.

Keywords: union consciousness, business-oriented union action, social-oriented union action, collective action, procedural issue, substantial issue.

---

\* Dr. Fu-Mei Lin is Associate Professor at Department of Communications Management, Shih Hsin University.