國立政治大學新聞學系

碩士學位論文

蘋果日報工會創建歷程之紀錄與分析

Documenting and Analyzing the Formation of Apple Daily Union

指導教授：馮建三 博士

研究生:黃于庭 撰

中華民國一零三年七月

DOI:10.6814/NCCU202100414

國立政治大學新聞學系

碩士學位論文

蘋果日報工會創建歷程之紀錄與分析

Documenting and Analyzing the Formation of Apple Daily Union

指導教授：馮建三 博士

研究生:黃于庭 撰

中華民國一零三年七月

DOI:10.6814/NCCU202100414

摘要

本研究旨在瞭解歸納《蘋果日報》工會的創建過程，其在短時間創建、成功與資方簽訂了《編輯室公約》的影響因素大部份為時間及環境脈絡促成，其脈絡可分析如下：首先，新聞媒體傳出「旺旺中時媒體集團」即將併購壹傳媒，「旺中集團」旗下媒體立場鮮明，使得《蘋果日報》社內新聞工作者產生新聞自主權消失的危機感。其次，《蘋果日報》內新聞工作者，普遍對「蘋果精神」的認同，不願讓「蘋果精神」消失。此外，《蘋果日報》社內普遍對於主席黎智英感到信任甚至崇拜，壹傳媒併購案的爆發，造成社內員工的情緒激動，產生被背叛感。上述因素影響下，造成了《蘋果日報》社內新聞工作者組成工會的強烈動機。《蘋果日報》幹部利用社群媒體平台宣傳，也對於工會的組成、運動的動員、喚起公民的關注有很大幫助，《蘋果日報》工會的組成，前期的抗爭，得到許多關注與協助。

由於「編輯室公約」的成功簽訂與壹傳媒交易案發展脈絡有關，「編輯室公約」簽訂後，編採自主程度並未改善太多，主因在於受限於妥協後的條款的工會力量不足以落實「編輯室公約」。

《蘋果日報》編輯部門和印刷部門工作者勞動條件的需求和感受大不相同，印刷部門對於勞動條件的需求主要為基本勞工權益及福利，但編輯部們的新聞工作者主要訴求為擁有新聞自主權。尤其在現今報社積極發展即時新聞的趨勢下，工作量大增、工作壓力增加、報社卻大幅裁員，勞動條件大幅下降。雖然蘋果日報社內新聞工作者普遍肯定及支持蘋果日報工會爭取勞動權益及新聞自主，蘋果工會也提升了員工的勞動意識，但仍不足以清楚意識到積極致力於勞方增權對於自身勞動條件、新聞自主權的影響。

《蘋果日報》工會短程目標為推動簽訂「團體協約」，藉此提升社內員工的勞動條件，並維持一定的工會會員人數，提高對資方協商的實力。

關鍵字：蘋果日報、媒體工會、新聞自主、編輯室公約、勞動條件、勞動意識

DOI:10.6814/NCCU202100414

Abstract

This research aims at understanding and analyzing the formation of Apple Daily Union. The formation of Apple Daily Union, and its further success in signing “Editorial Autonomy Agreement” with the management in a very short time was influenced by its chronological context, which can be analyzed as follows: first, the merge and acquisition of Apple Daily News by Want Want China Times Media Group created a sense of crisis that the journalists and editors will lose editorial autonomy after the acquisition. Secondly, workers in Apple Daily recognized there is something unique about Apple Daily as a press, and they also deeply identified with the spirit of this brand, which is ‘the spirit of Apple Daily,’ and not willing to see the spirit disappear. Lastly, the President of Apple Daily, Jimmy Chee-Ying Li, is a trustworthy, heroic icon to his employees. The employees became emotional after learning that Apple Daily was sold; they felt betrayed by President Lai. The aforementioned factors resulted in a strong motivation for the workers of Apple Daily to form the Apple Daily Union to fight for editorial autonomy and labor conditions.

With the utilization of social media to promote the Union, the formation process, the aggregation of participants, and the early stage protest events, was aware of and greatly assisted by members, non-members and the general publics.

The editorial autonomy in the organization did not improve very much after signing the agreement, mainly because the power of Union was limited. The power of the Union was limited since they compromised on several causes.

The labor condition of the editorial sections and printing sections are quite different. While workers in printing sections tend to demand on basic labors’ rights, workers in editorial section tends to demand on more editorial autonomy.

News workers of Apple Daily approved and supported the achievement and value of the Apple Daily Union. Also, there is improvement on the workers’ labor consciousness; however, it is still not strong enough to motivate the workers actively participate in the movement to improve labor conditions.

The Apple Daily Union is moving forward on advocacy of “Collective Bargaining Agreement” to achieve their goal of improving labor conditions, maintaining the number of members, and gaining their capability to bargain with the management.

Keywords: Apple Daily News, Media Trade Union, Editorial Autonomy, Collective Agreement, Labor Conditions, Labor Consciousness

DOI:10.6814/NCCU202100414

謝誌

寫論文是一個不斷面對自己的軟弱、面對問題的過程。在政大新聞所的日子很長，感謝的名單也特別長。這條長路上，很幸運有這麼多人的幫助。

這本論文能夠完成，首先必須感謝指導教授馮建三老師，感謝老師在學業上、生活上的指導，讓這本論文能夠從無到有，從不成形的初稿長成現在的樣子。在最後階段提醒我要注意身體健康；也很感謝老師對於我的極慢進度，或是內容不週之處的包容。也感謝口試委員劉昌德老師、林富美老師在口試時給予的包容及溫柔的建議。

感謝所有受訪者，尤其是蔡會長及唐秘書長。不畏工會議題敏感接受訪談，慷慨與我分享工會創建至今的經驗，並協助發放問卷，若沒有這些熱心的受訪者們，我的論文無法順利完成。

感謝研究所階段給予我工作機會的師長們。感謝王淑美老師在助理工作及學業的教導，感謝公企中心的樓永堅主任、邱于芸老師、蔡孟君老師、鐵人哥在工作和待人接物上的指引。也感謝創立方助理群筱琦、榮格、詩唯、郁琁、怡蓁，在論文路上互相扶持加油打氣，或是工作後每一次「微慶功」，都是快樂且溫暖的回憶。

感謝政大新聞所 97 級所有優秀的同學們，邱邱、于甄、麗晶、宜君，從碩一至今，互相支持和取暖。尤其邱邱和于甄雖然工作繁忙，仍排出空檔來參加口試，點滴溫暖都在心頭。在 409 研究室的最後三個月，感謝學妹們心瑜、螢萱給予我論文、問卷的回饋，擔任口試小幫手，互相打氣。

感謝老友禹函、思萱、子昕、俞真協助我詢問可能的受訪者，也就讀政大碩士班的宛霏和美華，在失意時鼓勵我，這些溫暖我無法忘記。感謝沈思回國時特地抽空參加大綱口試，非常感激。

最感謝我的家人，跳跳虎爸爸和貓頭鷹媽媽，支持包容我的每一個決定，盡所能地在每一個階段協助、安慰我。十年前，父親任職的外商公司無預警關廠西進，關廠勞工們向公司高層進行抗爭；我重新觀賞了當時抗爭的錄影帶，理解了當時父親及他的同僚們承受的壓力和心情，情感上獲得了意外的收穫。

感謝伴侶浩瑋所有無條件的支持，幫我打逐字稿、在腸思枯竭時帶我去運動、在我摸魚時鞭策我前進，口試前所有準備，浩瑋永遠是最支持我的小幫手。

最後感謝宇宙的機緣，使我能順利通過論文口試這道關卡，在颱風隔天舉行的口試，幸運地晴空萬里。

感謝在政大的每一個相遇。指南山下的青春歲月，苦樂參半，永懷我心。

DOI:10.6814/NCCU202100414

目　次

第一章 緒論 10

第一節　反媒體壟斷運動與壹傳媒轉售案 10

第二節　台灣蘋果日報社組織文化 15

第三節　研究動機 16

第二章 文獻探討 20

第一節　媒體所有權集中的影響 20

第二節 工會創建之政經環境 22

第三節 新聞工作者的勞動條件與新聞專業自主 24

第四節 工會運動與勞動意識 27

第五節 工會運動的限制與新契機 31

第六節 問題意識與研究問題 33

第三章 研究方法 35

第一節 研究設計 35

第二節 受訪對象選取 42

第三節　論文架構 44

第四章 研究分析 45

第一節　相關文獻分析 45

一、工會籌備與成立期（2012.09.02～2012.10.16） 56

三、買家現身與工會抗爭期（2012.11.14～2012.11.28） 66

四、《編輯室公約》協商期（2012.11.29～2013.04.18） 72

五、共存期（2013.03.28～） 75

第二節　問卷資料分析 78

一、問卷結果 78

二、小結 87

第五章　研究結果與討論 88

第一節　《蘋果日報》工會創建歷程特色 88

一、只要「蘋果」的滋味 88

DOI:10.6814/NCCU202100414

二、大哥，我們被出賣了！.....91
三、內部的矛盾與共識.....95
四、社內工作者勞動條件的感受差異.....99
五、普遍肯定蘋果工會的價值.....102
六、即時新聞：隨紙本銷量下滑的勞動條件.....104
七、工會運動與社群媒體.....106
八、工會與勞動意識的提升.....107

第二節　研究結論 109

第三節　研究限制與建議 111

參考文獻.....112

附錄一：問卷設計 117

附錄二：反媒體壟斷運動大事紀 121

附錄三：訪談大綱（工會幹部） 130

附錄四：訪談大綱（一般會員） 131

附錄五 台灣蘋果日報企業工會團體協約草案 132

附錄六 台灣蘋果日報企業工會團體協約簽訂版 143

DOI:10.6814/NCCU202100414

圖　次

圖一：旺中併購中嘉案相關大事時間軸 12
圖二：反媒體壟斷運動相關大事時間軸 13
圖三：壹傳媒工會相關大事時時間軸 14
圖四：本研究分析架構圖 44
圖五：受訪者工作分布 79
圖六：受訪者自我職業定位分布 80
圖七：工作壓力滿意度 80
圖八：工時長短滿意度 81
圖九：公司提供的工作訓練 82
圖十：收入滿意度 82
圖十一：受訪者每月固定收入分佈 82
圖十二：與同仁的互動 83
圖十三：與主管的互動 83
圖十四：報導及編輯的自主程度滿意度 84
圖十五：希望工會加強的服務 85
圖十六：工會參與 85
圖十七：與資方協談《編輯室公約》 85
圖十八：編採自主程度 86
圖十九：加強員工福利 86
圖二十：爭取合理工時 86

DOI:10.6814/NCCU202100414

表　次

表 1：蘋果日報工會相關報導及評論表 36

表 2：受訪者資料表 42

表 3 ：《蘋果日報》工會官方粉絲專頁發文 45

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100414

第一章 緒論

第一節 反媒體壟斷運動與壹傳媒轉售案

2012 年夏，台灣社會發生了新聞史上規模最大的抗議媒體運動，將近萬人上街遊行。事件的緣起是因政經環境改變，以及新科技的發展，台灣報業於千禧年後，歷經一波大衰退，加上全球數位匯流的影響，媒體產業併購成為發展趨勢。2008 年底，在併購中視、中天兩家電子媒體後，時任中時集團董事長的余建新因投資 Lehamn Brothers 損失 20 餘億，以不堪虧損為由，出售包括中天、中視、中時、工商、時報周刊及網路媒體的中時媒體集團，歷經變化，最後戲劇性地由旺旺集團主席蔡衍明[1]買下。

由於電視媒體是特許產業，國家通訊傳播委員會（NCC，以下簡稱通傳會）為此併購案召開聽證會，學者和媒改團體以及業界代表認為跨媒體經營會影響言論自由，聽取產學意見後。2009 年，通傳會（NCC）以附加條款方式通過變更案。

但此舉引來旺中集團反彈，事後分別以四版全版報導批評通傳會做法有如土皇帝、在中國時報頭半版刊登廣告及委員照片，指控三位委員違法濫權，並寄發存證信函給七名反對學者及記者。引起一百五十位傳播學者連署抗議，要求旺中集團懸崖勒馬。旺旺集團入主中時集團後，不僅蔡衍明曾在旺旺集團在大陸發行的刊物旺旺月刊專訪中承認，中國官方試圖藉由親中的蔡衍明擁有的媒體促進兩岸關係[2]，由於新企業主不忌從對岸取得廣告收入兼取宣傳之效，中時有關對岸政情與人物的置入性行銷也日益嚴重。

兩年後，旺旺中時（以下簡稱旺中）團旗下的旺中寬頻，在 2012 年 10 月又欲進一步併購中嘉有線電視系統，中嘉寬頻擁有台灣各地區 11 家有線電視系統

[1] 資料來源（後同此處，不再特別註明來源）：旺旺集團網站，擷取自：http://www.want-wat.com.cn/tw/about/companyds_72620543991349248.aspx，日期：2014/06/05。

[2] 資料來源：林倖妃（2009 年 2 月 25 日）。〈報告主任，我們買了中時〉，《天下雜誌》，416 期。

DOI:10.6814/NCCU202100414

公司，市佔率已高達 27%，併購案若通過，旺中集團成為擁有最多垂直、水平跨媒體資源的媒體集團，此併購案金額也是亞洲第一。在公平會有條件通過的情形下，中嘉寬頻審查的重責大任交由通傳會（NCC）進行，傳播學者及媒改團體串聯，連署反對旺中過高比例的跨媒體壟斷行為，並呼籲通傳會駁回此併購案。然而，在公聽會過後，2012 年 7 月，通傳會（NCC）決議有條件通過旺中集團併購中嘉案。

2012 年 2 月，自由時報於時論廣場版刊出一篇自稱「中時報系現任記者」匿名為「錢衷時」的投書，在投書中批評旺旺集團主席蔡衍明在華爾街日報談時的言論是向中國靠攏。事後，旺旺集團發出電子公告，懸賞百萬請各界協助揪出錢衷時的真實身份和事件真相，並批評自由時報造謠揚言提告，引起社會及旺中集團內部員工譁然。

旺旺集團主席蔡衍明的言論及行為，也引發諸多輿論爭議。例如，2012 年 4 月，旺旺集團主席蔡衍明接受華盛頓郵報時發表的「兩岸統一是遲早的事，希望自己能夠看到那一天」（”Whether you like it or not, unification happens sooner or later, I really hope I can see that.”）、「我的記者有批評的自由，但是他們下筆前要三思後果」（”need to think carefully before they write”）等言論[3]。

7 月 25 日起，旺中集團旗下媒體，開始連續兩天大規模報導在 NCC 前面聚集了百餘位學生示威抗議旺中併購案，且現場有白衣女子發給參與學生「走路工」費用，並將矛頭指向反媒體壟斷立場堅定的中央研究院研究員黃國昌，影射他雇用這些學生。然而，黃國昌否認與事件有關，批評旺中做法是惡質媒體操作，引發藝文界人士發起「拒絕中時運動」。

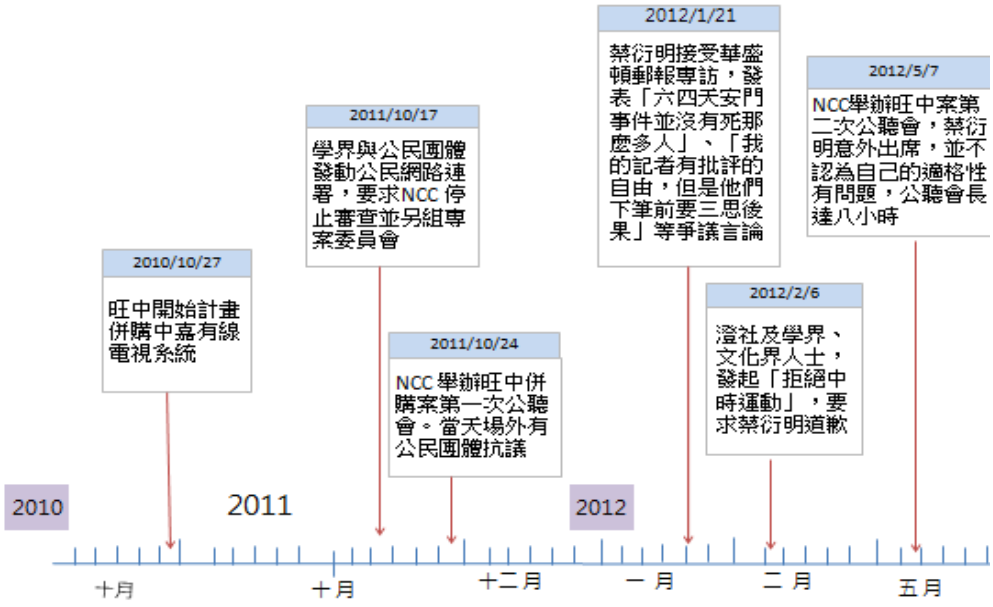
不久後，網友發現時報周刊副總編輯林朝鑫在示威抗議現場的照片，清華大學學生陳為廷因在社群網站轉載林朝鑫在現場的圖片，受到旺中集團旗下媒體公

[3] 資料來源：Higgins, A.(2012, January 21). Tycoon Prods Taiwan Closer to China. *The Washington Post.* http://www.washingtonpost.com/world/tycoon-prods-taiwan-closer-to-china/2012/01/20/gIQAhswmFQ_story.html

DOI:10.6814/NCCU202100414

布其個人背景及曾為民進黨議員輔選等經歷，旺中集團也揚言對陳提告。中時記者游婉琪也公開在個人部落格上撰文〈人生總有非賣品〉表示，自己受命在黃國昌事件中所寫的特稿，受到報社大幅度更改報導方向，大肆批評黃國昌，游婉琪也辭去中時記者一職。

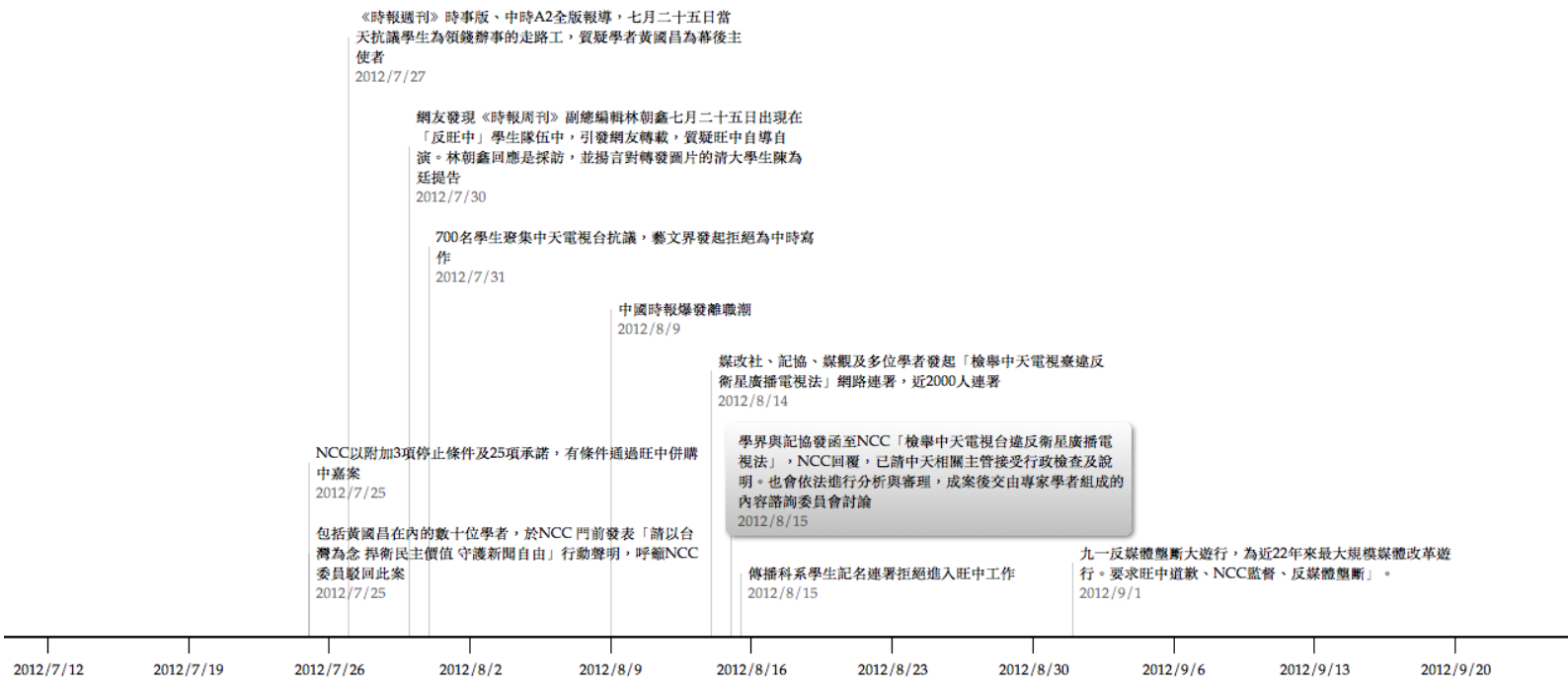
此時，以林飛帆、陳為廷為首的學生也組成青年反媒體巨獸聯盟，並與九零一反媒體壟斷聯盟合作，反媒體壟斷運動逐漸從網路或少數媒體上擴及到主流媒體，開始有了較長時間、較多篇幅的報導，並成為公民關注的焦點，尤其受到海內外學生的關注。9 月 1 日，除了國內學生及公民走上街頭，促成二十年來人數最多的媒體改革遊行外，海外學生也紛紛串聯，在社群媒體上刊登照片，遠距離地進行反旺中的活動[4]。這樣的結果，可說是由於社群媒體的分享串聯熱烈，網友積極參與反媒體壟斷運動，為近幾年各項社會運動之最，開啟了民眾對於媒體改革運動的認識和參與（洪貞玲，2012；張錦華，2013）。研究者將相關大事整理於下圖一及圖二：



圖一：旺中併購中嘉案相關大事時間軸

[4] 資料來源：事件經過整理自新聞及媒體報導，由研究者整理為一時間表，詳見附錄二：反媒體壟斷運動大事紀。

DOI:10.6814/NCCU202100414



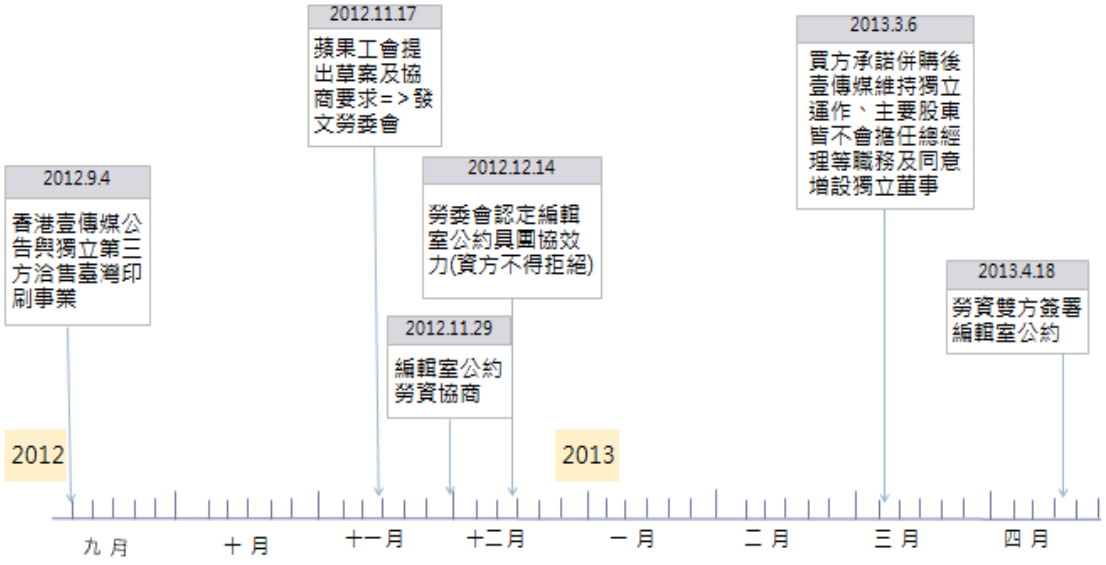
圖二：反媒體壟斷運動相關大事時間軸

2012 年 9 月 1 日，反媒體壟斷大遊行後，卻出現了意想不到的變化，反媒體壟斷遊行過後，傳播學者管中祥在臉書上呼籲《蘋果日報》應組工會、簽署編輯室公約。三天後，9 月 4 日，香港壹傳媒公告正與獨立第三方洽售臺灣印刷事業、壹電視，幾位蘋果日報及壹週刊記者因此發起組成工會，9 月 15 日成立籌備會。蘋果日報於 9 月 27 日正式成立「蘋果日報工會」，壹傳媒旗下其他公司，如壹電視、壹週刊、爽報，也相繼成立工會，準備為併購案後發生的資遣、資方介入編輯室等可能性爭取勞工勞動權益，並要求新資方簽署編輯室公約。2013 年 4 月 18 日，自前年 11 月起與資方五次協商後，臺灣《蘋果日報》工會與資方達成共識，簽訂「編輯室公約」，並經勞委會（現勞動部）函釋認定此「編輯室公約」具有團體協約效力[5]。

[5] 資料來源：蘋果日報工會新聞稿（2013 年 4 月 18 日）。擷取自：http://www.facebook.com/Appleunion/posts/442990519124175，日期：2014/06/05。

DOI:10.6814/NCCU202100414

壹傳媒轉售時間軸



圖三：壹傳媒工會相關大事時時間軸

翌年，2013 年 2 月，通傳會（NCC）審查旺中案，因不符三項停止條件及二十五項承諾，不予通過。壹傳媒案買賣雙方也於四月時，向公平會申請撤案，旺中集團併購壹傳媒案確定破局。

綜上所述，反媒體壟斷運動的實質成果包括：2013 年 2 月，通傳會（NCC）裁定因未成就三項附加條件，否決旺中集團併購中嘉案、旺中併購壹傳媒案亦破局。

雖然《廣播電視壟斷防制與多元維護法草案》及《廣電三法》修正案在立法院仍功敗垂成，在三讀時遭國民黨團封殺[6]；然而，由於對「中國因素」的疑慮，以及過程中社會大眾看見媒體組織如何介入編輯室運作，在在喚醒了公民對媒體壟斷問題的關注，實際走上街頭參與運動。旺中旗下媒體，時有違反新聞專業，以及違反新聞倫理，報導框架偏頗的事件。例如：中天電視台製作的新聞節目，因收受中國當局的置入性行銷，受通傳會（NCC）罰鍰新台幣一百八十萬元[7]。

[6] 資料來源：蘋果日報（2013 年 1 月 11 日），〈反媒體壟斷三讀 馬喊卡〉，蘋果日報。擷取自：http://tw.appledaily.com/headline/20130111/ED3BH6OKBJRGK75VOVVNWSOJWI/，日期：2014/06/05。

[7] 資料來源：林朝億（2012 年 5 月 27 日），〈學界：置入不斷 中天、中視執照也該撤照〉，新頭

DOI:10.6814/NCCU202100414

從壹傳媒併購案的始末可以發現，以業主個人的管理風格及善意，並非保障工作者勞動權、新聞自主權的有效之道，一旦更大的商業利益介入，就可能瓦解。相反地，若員工能經由集體抗爭，並與資方訂定具有法律效力的協約，就能提升員工的工作權益；而作為新聞工作者，其工作權益也包括自由編採新聞。

第二節　台灣蘋果日報社組織文化

台灣蘋果日報社於 2003 年 5 月 2 日成立[8]，為香港壹傳媒集團繼 2001 年 5 月 1 日成立台灣《壹週刊》後，在台設立的第二家分公司。在台灣，蘋果日報延續了香港蘋果日報的特色，偏重圖片、表格的報導和排版，所以全報採用全彩印刷；台灣蘋果日報也是開全台首例，第一家設有全日無休的讀者爆料投訴專線的報社，並引起平面、電子媒體起而效尤設置讀者爆料專線（王怡文，2007）。

壹傳媒集團主席黎智英的個人風格，也影響《蘋果日報》組織文化，他認為媒體賣的是一份「感覺」，感覺對了，讀者就會買；讀者愛看什麼，他就給讀者什麼（林富美，2005）。他也曾在訪談中公開表示：「大多數人強調重要的事，卻忘了讀者關心的事。」[9]。其經營理念信奉「市場新聞學」，將報紙視為純商品，報導不夾帶特定政治立場，迎合大眾閱讀品味，《蘋果日報》追求商業規範勝於新聞規範（何旭初，2007）。蘋果日報的編採策略以市場價值為主要考量，讓「讀者反應」決定報導和寫作的方向，並透過銷售量、舉辦「焦點讀者民調」（Focus Interview）瞭解市場需求，再不斷修正報導方針[10]。《壹週刊》將香港小報的八卦新聞報導方式帶進台灣，台灣《蘋果日報》帶動了台灣新聞的狗仔文化，使其他傳統大報開始模仿，包括改版、增加彩色版面，將台灣傳統報業的小報化（tabloidization）推向高峰（李貞怡、李秀珠，2006；孫曼蘋，2004；周世豐，

殼。取自：http://newtalk.tw/news/view/2012-05-27/25550，日期：2014/07/30。

[8] 引自蘋果日報官方網站

[9] 資料來源：數位時代編輯部（2001 年 3 月 1 日），〈你所不知道的黎智英：只要傳真，不要高深！〉，數位時代。擷取自：http://www.bnext.com.tw/article/view/id/7964。

[10] 資料來源同上註。

DOI:10.6814/NCCU202100414

2004）。

台灣蘋果日報的組織管理，主要利用量化數字做為績效考核根據。績效由記者所寫的新聞上版面的次數、上頭版的次數作為考核標準，並用年度考績「搖大樹」，將考績落在全體最末幾個百分比的員工資遣。蘋果日報組織文化充滿了競爭、壓力，透過每日的鋤報會議，組織內的工作者也對彼此的報導進行嚴厲的批判（林富美，2005）。

綜上所述，蘋果日報的組織文化，承襲了大部份香港蘋果日報的組織風格，不同於台灣其他日報的傳統，使得台灣蘋果日報在台灣報業中獨樹一格。

第三節　研究動機

相較於反媒體壟斷運動初期，媒體因恐懼產生寒蟬效應[11]；社會對反媒體壟斷運動反應熱烈，事件的制度面與運動面，也引起傳播學界許多討論，並與其他國家相關案例做出比較。

針對 2012 年反媒體壟斷運動，目前已有許多相關學者，對運動本身以及防治媒體壟斷、維護多元媒體環境做出建議。從 2011 年 9 月 6 日通傳會（NCC）針對旺中併購中嘉案舉辦第一次公聽會起，至 2013 年 7 月 30 日（立法院召開第八屆第三會期第二次臨時會開議，卻未將〈廣播電視壟斷防制與多元維護法草案〉排入議程）為止的相關報章評論，以主流媒體四家綜合報紙：旺旺中時、自由時報、聯合報、蘋果日報為例，本研究以「反媒體壟斷」、「旺中併購案」為關鍵字進行網路搜尋，共搜尋到 85 篇相關評論。

除了這些時論，另有學術期刊《傳播研究與實踐》在第 3 卷第 2 期專輯「言論多元化」做為主題。其中，羅世宏（2013）檢視歐美國家既有政策和研究文獻，清理國內外媒體集中化管制政策規範，認為媒體應發展複合式的管制取徑後，認

[11] 寒蟬效應之說法出自張錦華、林麗雲投書（2012 年 8 月 25 日），〈NCC 對寒蟬效應無感〉，蘋果日報。擷取自：http://tw.appledaily.com/headline/20120825/DWCCS6WM7KON6UTJAB2Y6542DU/，日期：2014/07/30。

DOI:10.6814/NCCU202100414

為應立法強化媒體產業工會的組織與運作，嚴格規範對涉己新聞的處理準則，使得強化新聞專業自主保障傳媒勞工權益，作為管制媒體行為取徑的方法之一。

張錦華（2013）比較美國 2003 年「反鬆綁運動」和台灣 2012 年「反媒體壟斷運動」分別在政經環境、制度面、運動面及媒體集團影響力表現的異同。政經背景同為數位匯流成為跨媒體整合的驅力，制度上皆有獨立機關的監理機構委員對抗媒體壟斷。這兩場運動，在運動面上皆有學者、公民團體與網路動員；在媒體影響力表現上，台灣的案例則顯示有線系統平台具有頻道上下架的強大影響力，間接影響了內容。但台灣的「反媒體壟斷運動」的特殊之處，在於兩岸的特殊關係，「中國因素」的介入顯然對於台灣的媒體功能、新聞價值、專業自主、產業公平競爭、媒體工作者勞動權、多元觀點等皆有衝突。除了影響新聞自由，也涉及自由民主及國家安全的問題。

洪貞玲（2013）指出台灣目前對於媒體市場的管制，缺乏跨媒體所有權的限制規範，媒體產業資訊不足，政府審查程序未公開透明，也缺少明確的審查標準和依據（陳炳宏、羅世宏、洪貞玲、劉昌德，2009；羅世宏，2011）；並分析美國兩媒體併購案例：ComCast-NBCU 與新聞集團併購休斯電子案，並檢視美國法制中，管制媒體併購相關法規與審查程序。發現美國雖於 1996 年解除過去的法令限制，開放媒體併購，但在目前的管制作為上，仍嚴格規範競爭行為，避免壟斷者危及其他競爭者；並將行政程序公開透明，使公眾能參與審查的意見表述。建議台灣立法，師法美國，將產業資訊透明化，確保公平競爭，明訂媒體市場規範。

林麗雲（2013）則透過英國 2010 年，「新聞集團」（News Corp）增購「天空衛視」（Sky TV）股權 3%的案例，分析當時英國國內相關論述中，「公共利益」的價值，及運作層次上，哪些價值較受重視。發現在社會面上，英國社會重視廣電媒體的公共服務之社會責任；政治面上則較關注其民主多元價值，在經濟面上也應有市場競爭的價值。即使官僚與資本家等利益團體結盟，仍受到法律的規範與其他社會反對團體的制衡，且廣電經營者的適格性也受到重視。英國媒改團體

DOI:10.6814/NCCU202100414

主張國家積極介入，使大媒體集團善盡公共義務，並成立新聞基金，促進多元產權。台灣在制訂媒體壟斷管制相關法令時，也應考慮到媒體在民主政治中扮演的重要角色，更深入討論公共利益的價值與標準，積極促進公共利益。

綜合幾位學者的意見及國外的案例可知，為了維護媒體自由、多元環境，防止媒體所有權的集中，在法制面上，應由立法運動爭取國家介入管制。反媒體壟斷運動後期，民間團體、行政院、國民黨團、民進黨團，皆分別提出了不同版本的《廣播電視壟斷防制與多元維護法草案》[12]。雖然最後立法並未成功，仍為修訂現行廣電三法不足之處，邁進了一大步。但在其他層面的實踐上，民間團體的力量也仍不容忽視。

研究者身為一名新聞系所的學生，未來也有志進入新聞組織內工作，在前述事件後，看見不具適格性的新聞媒體產權擁有者有濫用、壟斷媒體之虞，造成傳媒集團旗下媒體中國相關言論及報導的觀點的窄化。因此，希望能藉由研究，找到除了法令限制以外，反制媒體壟斷的方法。

而目前也較少研究者去探討關於媒體工作者如何運用在組織內的位置，聚集眾人之力，以組織內抗爭作為一種結構內的抵抗方式。

> *站在第一線的楊汝椿曾說，台灣媒體工作者面臨的主要挑戰是：低落的新聞專業素養極需提升和資本控制的媒體結構亟待突破。汝椿一針見血地指出台灣媒體的問題，他認為，專業素養的解決之道在於新聞工作者的自我學習與媒體自身建立的專業養成制度，至於媒體資本結構的問題，唯有記者先確立勞動者的主體意識，團結媒體內部相對弱勢的受僱工人，才可能齊力達到某種程度翻轉或改革（管中祥，2014）*[13]。

正如傳播學者管中祥引用資深記者楊汝椿先生的看法，臺灣媒體的問題包含了媒體結構及記者專業，解決這些問題，其中核心之一便是團結新聞業的從業人

[12] 媒體改造學社、台灣媒體觀察教育基金會、傳播學生鬥陣，於 2013 年 5 月，提出四個單位針對草案的特點及評析。擷取自：http://mediawatch.org.tw/sites/default/files/com-idea_0.pdf，日期：2014/07/30。

[13] 管中祥（2014），〈我想，這就是典範！──記一位客觀但不中立的媒體人〉，獨立評論@天下。擷取自：http://opinion.cw.com.tw/blog/profile/47/article/1025。

DOI:10.6814/NCCU202100414

員的力量，自組織內部加以改革。但目前對於反媒體壟斷運動的檢討重心，較少著眼於工會面向。

綜上所述，研究者發現工會團結的力量，是維護新聞自由不可或缺的，卻較少有研究探討。因此，本研究著眼於此，為相關研究增加新的面向，不予遺漏。媒體與政治、經濟和文化有著密不可分的關係，三者交互深深影響彼此。不同於其他產業，媒體所有權的過度集中，將不利於媒體言論的多元及自由，進一步危害台灣的民主。為了維護公共利益及民主價值，防制媒體所有權的壟斷，除了適當的政府介入以法制管制外，亦不可忽略民間力量的反抗；其中，尤應重視媒體工作者與組織權力的對抗，透過突破媒體組織內部權力的控制，達到專業自主權，進而保障媒體言論自由。而組織內部的反抗，除了媒體工作者在內部以個人所擁有的資源反抗，工作者的集體行動，組成組織進行運動抗爭，更是維護新聞自主，應正視強化的力量。

DOI:10.6814/NCCU202100414

第二章 文獻探討

第一節 媒體所有權集中的影響

Murdock & Golding（1991）認為，在分析媒體所有權集中的影響前，必須有「媒體產業也是生產和銷售商品的工、商業組織」的認知，媒體產業屬於文化產業（Cultural Industry）的一部份（Murdock & Golding, 1991: 15 /1997）。這也代表了媒體產業同樣順著資本主義市場的商業邏輯運作。

早在十九世紀，Marx（1859）即認為，控制物質生產工具的階級，也控制心靈生產工具；媒體的擁有權或經濟控制，是媒體訊息控制的最主要因素；也就是利用下層結構控制上層結構（引自 Wu，2010/2014）。

傳播政治經濟學派援引了馬克思主義的經濟決定論，學者 Golding & Murdock（1991）認為，媒介的集團化與集中化、媒介組織的併購、文化的商品化過程與政府角色、規範的改變等，這些都與文化的政治經濟分析有密切關聯。而在媒體所有權的集中化過程中，我們幾乎可以發現前述的所有概念在此交互作用（Golding & Murdock，1991/1997）。媒體產業除了和跟資本主義下的其他產業一樣，是生產和銷售商品的工、商業組織，但也同時擁有與其他產業無法相提並論的特質，這些特質為，媒體的產業結構決定了如何提供資訊、提供甚麼樣的資訊給閱聽人。這也呼應了前述馬克斯對資產階級控制心靈生產工具，進而進行媒體訊息控制的看法。可以說是「掌握了媒體產業，就掌握了話語權。」（Murdock & Golding, 1991/1997）。

Gomery（2000）將媒體所有權的集中定義為一種「少數業者參與的受控競爭」。Castells and Aresennault（2008）則將現今網路社會中的媒體所有權集中描述為，傳播媒體從各種跨國媒體組織的核心延伸到區域性的大公司、繼續延伸到在地的分支，圍繞著這樣的全球網絡組織起來。

媒體集中化現象自 1980 年代開始急速增加，許多傳媒公司開始併購，進行

DOI:10.6814/NCCU202100414

水平、垂直整合。八零年代出現「全球媒體系統」，導致以下現象：跨國多媒體集團的茁壯、媒體部門的科技整合、各類媒體工業的全球市場發展、商業化的傳佈和強化、公共服務廣播的式微、公共服務精神的腐蝕、廣告工業的成長與鞏固、為了建立最好的全球傳播網絡所形成的商業需求，刺激而生的傳播科技發展、前所未見的全球性媒體所有權集中現象等。這些改變發生的背景是財金市場整合、貿易自由化、無責任的財金和管理組織興起、國家介入的合法性縮減，而全球媒體系統同時也助長了這些政經脈絡的發展。全球媒體系統逐步破壞了民族國家在提供民主、平等的公共領域上可能扮演的角色（Hackett, 2000/2003）。

由此可知，媒體集團的集中化加速進行的背景，是新自由主義盛行的影響，及新科技數位匯流的趨勢，使得全世界的媒體產業所有權，逐漸集中到少數大型企業手中。在擴張和鞏固市場自由化政策的動力中，電訊傳播企業、財金及資訊媒體部門在政治上扮演了重要的角色。

針對媒體集中化現象，研究發現其對媒體內容表現將產生負面影響（Bettig & Hall, 2012/2013）。媒體所有權的過度集中，限制了媒體環境，不利於內容呈現的多元化，也影響媒體對公眾負責的態度，影響人民知的權利，並進一步控制人民知的自由（Bagdikian, 2000; McChesney, 1999）。媒體所有權人也將對媒介內容形成間接與結構性的影響（Guback, 1997）。企業集團常以經營綜效為藉口以影響旗下媒體的內容媒體所有權人將對媒介內容形成間接與結構性的影響（Horwitz, 2005）。Baker(2007) 在專注中也表達反對媒體所有權集中化的立場，認為媒體所有權必須分散，才能讓傳播權平均分配；並有效監督政府權力運作；及避免大型媒體集團因獲利而犧牲公民真正需要看到的內容，維持新聞及節目品質（Baker, 2007）。

關於企業集團影響媒體內容的方式，Chomsky（1999）研究紐約時報的報社管理與新聞控制發現，媒體的產權擁有者會很直接地表達意見及方針，記者與編輯會不自覺地服從資方的期待，自主權或公正客觀等專業也無法緩和組織的權力。這說明了媒體產權的擁有者能以組織控制的方式，影響媒體內容，也影響新聞專

DOI:10.6814/NCCU202100414

業。

組織內採信的觀念，可能在政策的層次控制工作者，組織內的工作者，對於組織的運作產生認同，但同時工作者也將自己的觀點投入作品中；媒體組織依賴是一種妥協政治──專業工作者在管理階層、組織與政府控制間達成協商，媒體工作者的作品，雖然受組織的結構化管制，但組織的管制仍必須與專業自主權協商工作者個人的角色與組織種類，皆會影響組織控制的影響程度（Gallengher, 1982）。

國內相關研究中，陳炳宏（2010）則發現媒體集中化造成新聞集團內相關媒體的報導的「量」增加，也藉由版面與版位等呈現方式在「質」的指標上產生顯著差異。媒體內容趨於單一，不利多元發展。羅世宏（2003）研究指出，國內外相關研究結果證明媒體產權的解除管制，造成媒體多元化發展的嚴重侵害，並對政府提出建議，應對媒體進行再管制，確保所有權分散的媒體生態以保障多元內容。

當媒體市場的所有權集中在某一企業手中，此時，壟斷者的適格性就顯得重要。壟斷者若能承擔起公共責任，不將市場效益的重要性放在公共責任之前，可以避免經濟因素影響媒體內容的質與量。以 20 世紀初美國貝爾公司（AT&T）為例，貝爾公司當時以「公共承運人」的角色自居，認為電話是一門「公共事業」，並要求政府限制公司的權力。因此，1921 年美國國會通過葛拉罕法案（The Will Graham Act），同意貝爾公司壟斷當時的電信事業市場。然而，貝爾公司接受「公共承運人」的職責，是由於當時貝爾公司的總裁韋爾（Theodore N. Veil）對於電信事業的信念，他認為電信事業攸關國家利益，必須為公眾謀福祉，也致力於普遍電信服務。雖然是壟斷者，但韋爾帶來了善意的壟斷（Wu, 2010/2014）。

第二節 工會創建之政經環境

現今的台灣社會，歷經威權時代、解嚴，以至於兩次政黨輪替，但民主制度依舊有許多缺陷，政府及社會中「人權保障」之觀念仍未臻成熟。劉靜怡（2009）

DOI:10.6814/NCCU202100414

檢視媒體改革與集會遊行自由的成效，認為符合民主憲政的政府應是致力於「保障基本人權」，但台灣社會目前對於人權的保障，仍未有實質成效，台灣的公共空間從未解禁，公民社會難以成為促成民主憲政體制運作的基石，使得台灣的民主制度遲遲無法步入「權力制衡」、達到「人權保障」的階段，反而陷入分裂對立的困境（劉靜怡，2009）。

「中國因素」對於台灣民主的影響，以及國家認同的問題，使得台灣仍有待補強的民主制度雪上加霜。吳介民（2009）在《中國因素與台灣民主》一文中，將中國對台灣關係分為三個階段：第一階段為 1949 年到 1970 年兩岸完全隔離的冷戰時期，第二階段為 1970 初期到 1990 年代初的後冷戰初期，兩岸恢復交流，台灣資本紛紛西進中國，中國因素開始浮現；第三階段為 1996 年以後，中國開始透過經濟實力展現對世界的影響，自 1996 年台海危機後，中國的面貌具體化，也影響台灣內部的政治論述與政治競爭，台灣必須面對主權受挑戰國家民主化的問題。同時，吳介民（2009）也指出目前中國可能對台灣民主造成的侵害：2008 年後，馬政府透過「國共平台」推動兩岸協商，此平台的協商迴避台灣立法院的監督及公民社會的參與，形同一種秘密外交談判。同時，國共平台的協商造成了一組關聯現象，正漸漸侵蝕台灣社會的民主根基：國共兩黨的談判，排除反對黨與公民社會的參與監督，而北京用其經濟規模與實力，透過給予台灣優惠政策，及跨海峽資本的聯盟形成，在台灣形成強而有力的利益團體，對立法與行政機構造成影響，形成對台內政的影響力槓桿，達到對台灣內部事務決策的影響（吳介民，2009: 148-150）。

在 Hallin and Mancini（2004）比較媒介體制一書中，提出了媒介與政治關係的三種體制，並以四種維度來比較不同國家的傳媒體制，分別為：媒介市場的發展、政治平行性，也就是媒介與政黨聯繫的性質和程度、新聞專業主義的發展、國家干預媒介體制的程度和性質（Hallin and Mancini, 2004/2012: 21）。在政府的威權統治下，相較於其他因素，中國的傳播媒體受到政治權力的影響較深（Hanitzsch and Mellado, 2011）。

DOI:10.6814/NCCU202100414

綜上所述，由於旺旺集團主席蔡衍明親共的立場，當前北京政權對台灣民主的影響也是這次旺中併購壹傳媒案，及後續蘋果日報工會創建受注目的因素之一。因此，若立場親共的財團掌控了媒體，媒體內容也會受影響，台灣的公民社會對於併購案對於台灣民主的衝擊深感擔憂。

此外，台灣報業長期衰退。林麗雲（2008）檢視報禁開放的歷程及開放後的報業變遷，發現 1987 年報禁解除之際，政府為從公共利益角度出發，並未立法規範所有權、市場行為，甚至是媒體內部民主，大報快速擴張，並使中小型報刊倒閉；大報利用促銷手法惡性競爭，報業的企業主更是利用報紙作為參政工具。2000 年後，《蘋果日報》等外來媒體強勢競爭，台灣報業更是在內耗中一蹶不振。由於沒有相關立法規範，新聞工作者的勞動條件不彰，而在報業持續不景氣、報社經營以市場邏輯為圭臬的情形下，新聞工作者的勞動條件也持續下降（林富美，2007；劉昌德，2008）。關於國內新聞工作者勞動條件的相關研究，將在下節中繼續探討。

第三節 新聞工作者的勞動條件與新聞專業自主

劉昌德（2008）針對解嚴後的 1988-2007 年間進行大規模調查，瞭解我國新聞工作者的勞動條件。研究發現由於媒體所有權集中，市場邏輯掛帥，我國新聞工作者的勞動條件持續下降，社經地位也下降；因為法律限制、階級意識淡薄、職業認同度低，工會組織發展亦成效不彰。

目前媒體市場邏輯掛帥的情形，也使得記者的勞動條件雪上加霜，甚至產生職業災害。林富美（2007）研究指出，許多記者因工作壓力大，作息混亂、體力透支，健康情況不佳而產生身心疾病。賴若函（2010）則檢視現行職災相關法令應用於新聞工作者的效果，發現媒體組織普遍缺乏職災保護機制，工作者自身也缺乏職災法制的瞭解認知及勞工意識，現行職災法制適用性不高。

在先前許多學者的研究中發現，新聞專業自主是新聞工作者自我認知中最重要的基礎，避免外力干預新聞工作（McDevitt et al, 2002；Deuze, 2005；轉引自

DOI:10.6814/NCCU202100414

劉蕙苓，2010）。尋求新聞專業自主也是新聞工作者最基本的需求（游蓓茹，2013）。Philips, Couldry, & Freedman（2009）認為，工作權缺乏保障，構成一種新聞審查機制，將減損新聞工作者的自主性（轉引自羅世宏，2013）。可以見得，新聞工作者的自主權仍舊受到資方的影響，適合視為勞動條件的一部分。

Bourdieu（1994）將工作自主權定義為，針對機構或個人，相較於某種權力中心、某種層級屬性與權威所做出決定的可能性或獨立性（轉引自舒嘉興，2001）。國內早期則有好幾個以 Johnstone（1976）針對組織控制及記者自主權的研究，對於記者自主權所下的操作型定義，「決定該新聞強調的重點、選擇報導題材的自由、組織中有人指派記者採訪工作、記者報導內容由其他成員刪改次數的多寡」，做為評量記者工作自主權的研究（林淳華，1996；華英惠，1992）。羅文輝、劉蕙苓（2006）則彙整國內以 Johnstone 定義所做的研究，定義工作自主權為「新聞人員工作時所擁有的自由，包括決定新聞重點、選擇報導題材、決定採訪對象、決定訪問問題、決定新聞內容」等（林淳華，1994；華英惠，1992；Johnstone, Slawski, & Bowman, 1976）。

我國的新聞工作者是否享有完善的專業自主權？林淳華（1996）調查發現，記者除了採訪與撰稿的部份擁有自主權外，交稿擁有自主權較低，其他各項實際決策的權力極低，但記者也渴望獲得更多的實際決策權。

在歐美國家，勞動參與決定權，被視為是產業民主的一部分，而產業民主是民主運動的一部份。基於保障社會弱勢、以及要求各層次參與的民主原則，勞動者應享有勞動參與決定權，以勞動者身份直接、間接行使企業經營職權，有權參與影響自身權益的各項企業決策。在歐洲與北美，許多國家已經透過賦予勞工程度不一的參與決定權，實踐產業民主，在法律面上，主要有兩種方式，一種是透過團體協約的締結，例如：美國、英國；另一種則透過法律強制規定，例如：德國、法國、荷蘭等（林佳和，1996）。

媒體組織內的參與決定權，1994 年自立運動時，國內曾有相關研究及評論，提及歐美國家幾個組織的範例。這些案例有的是運用利害關係人（stakeholder）

DOI:10.6814/NCCU202100414

的概念，讓員工入股產權，或公眾信託的方式，達到實質勞動參與決定權，使編採獨立於資方的影響之外。如法國的《世界報》（Le Monde），員工皆為報社的利害關係人（stakeholder），擁有產權，社長與總編輯由報社員工以一人一票方式選出，股東不得介入；同時，《世界報》如同法國其他報紙，都有政府直接、間接的補助（馮建三，1996）。近年來，雖然《世界報》的資金來源，仍因平面媒體式微改變，已有資本家入股，《世界報》成立一個二十人的監委會，其中九位委員是《世界報》員工，挑選報社資金來源，仍維持由員工票選總編輯的傳統；英國的《衛報》（the Guardian），則將產權分為四份，以公共信託的方式，讓非營利的基金會擁有產權，並明言這樣的方式，是用來維持新聞報導的獨立自主。德國《每日報》(taz, die tageszeitung)運用合作社的概念，發行人由公民、大學生、記者共同出資組成，並依靠長期訂戶以避免依賴廣告作為收入來源，以維持報導獨立性。目前，《每日報》發行量近六萬份，仍是一份具有輿論影響力的左派報（蘇正平，2012；馮建三，1996）。

也有學者肯定工會與利害關係人等機制，對於落實新聞自主的實際效能。Baker（2007）認為，應立法規定媒體併購案須獲得新聞部門員工同意，保障企業併購後繼續受雇的權利，避免侵犯勞動權和適格性不足的業者影響新聞品質，和新聞工作者的專業自主性（轉引自羅世宏，2013）。

Wolff（2012）則提出勞工自主企業（Worker's Self-Directed Enterprises）作為現行資本主義生產及分配方式的替代系統，他認為當社群以合作與民主方式編派、實踐勞動時，生產力將達到最優模式。勞工自主企業讓勞工不僅入股成為股東，更重要的是勞工有權力管理公司，分配生產的剩餘價值，享有全部生產的結果。而這些參與決策的過程，也是每個人最根本的民主養成訓練，全面達到工作場域的民主。Wolff（2012）舉西班牙的蒙德拉貢公司（La Corporacion Mondragon）做為較成功的勞工自主企業（Worker's Self-Directed Enterprises）的案例，該公司現為西班牙第十大企業，擁有八萬五千名員工，員工對於公司決策皆具有投票權。

DOI:10.6814/NCCU202100414

然而，這些利用利害關係人（stakeholder）或勞工自主企業（Worker's Self-Directed Enterprises）達到產業民主的案例，在歐美也仍是少數。而這些替代模式，亦不可能單獨發生，必須與社會改革相輔相成，社會改革乃是建立以上機制的前提（Wolff, 2012）。在報業萎縮、數位匯流的時代潮流之下，這些新聞組織的制度會如何變化仍值得觀察。此外，我國的新聞組織產業結構與國外也不同，因此，尚待研究發現能適應我國新聞組織文化的方式。

第四節 工會運動與勞動意識

現代的工會的主要定義，是由勞工組成的社團或組織，設立目的為「促進勞工團結，促進工人集體的利益和福利」，為此向雇主、政府施壓。Polanyi（1957）則認為工會等勞動者組織，是一種預防市場運作摧毀社會制度的保護主義（李耀泰，2008）。

從歷史的觀點看來，工會作為實質的運動組織，是工業革命下的產物。E.P. Thompson（1965）在《英國工人階級的形成》一書中認為，「由工業革命所導致的生產關係和工作境況的改變，影響到的不是物質原料，而是生而自由的英國人」（轉引自賈士蘅，2001）。E.P.Thompson 的分析並不是階級放在中心，強調集體的重要，他認為階級意識是工人共同文化經驗的投射，有了集體的行動才因而產生了階級意識。工會運動發展初期，由於工業化後，出現了付出勞力換取薪資的無產階級，及擁有生產工具、利用工人生產的剩餘價值以累積資本的資產階級；為了對抗資本主義對勞工的剝削，取回勞動所生產的剩餘，並改善勞動條件，因此勞動者團結起來進行鬥爭（Karatani, 2010/2013；邱林川，2013）

Marx（1912）則認為集體組織工會，起初是工人捍衛工資、進行經濟鬥爭以提升勞動條件的手段，後來轉變目標，為自身的利益而追求，產生勞工階級意識的團結，從階級自在（class-in-itself）轉化到階級自在（class-for-itself）（轉引自 Hyman, 1971）。由於工會在爭取工資方面的成效有限，工人們會逐漸轉變行動的形式，直接抵制工資制度，最終挑戰階級宰制的結構（Metcalf, 2005）。

DOI:10.6814/NCCU202100414

馬克思與恩格斯的理想，是認為資本主義的運作將導致其毀滅。當資本主義產生越來越多工人，工人階級佔了人口的大多數，工會是大眾的鬥爭媒介（struggle agent），勞工階級將對資本主義進行奪權（Marx, 1852；轉引自 Kelly, 1988:14）。

然而，後續的馬克思主義學者分析，修正了馬克思的理論。工會並未如馬克思所期望，發展為勞工挑戰階級宰制的行動場域，反而成為資本主義收編工人的空間（Hyman,1979；轉引自郭慧英，1997）。這是由於資本主義體系中的文化霸權，並使用人力資源管理以細緻化對於勞工的統治。勞動過程具有馴化的效果，勞工受制於生計壓力，為了工資產生競爭心態，形成經濟鬥爭（economic struggle）。在生產場域中，以上因素阻礙了階級意識的形成。甚至，資方會賦予工會協商的功能，工會成為了確保勞資雙方遵守規則的組織，削弱其作為工人階級行動組織的可能（Burawoy, 1979）。

早在十九世紀的工會研究中，Webb and Webb（1896）即認為，在從市場無政府、雇主專制，轉變為社會控制與管制的革命性過程中，工會在工業關係民主化的過程中擔任施為者（agent）的角色。然而，在各國不同的歷史背景發展下，工會擔任的角色及背後的意識形態也有所差異。工會主義的多義性，和存在於工會本質中互相衝突的定義、集體組織之目的中矛盾的概念、策略與戰術的對立模式有關（Hyman, 2001）。

Hyman（1995, 2001）將歐陸工會主義及其背後的意識形態分為三種理想類型。第一類為經濟行為者，工會是具有勞動市場功能的利益組織，進行經濟鬥爭；第二類為社會夥伴，普遍提升工人的社會地位及促進社會正義的工具；第三類為階級組織，也就是恩格斯（1845）眼中，工人與資本家進行政治鬥爭的「戰爭學校」。工會的策略，都是上述三種角色折衝後的結果，如何解決，或無法解決這些衝突，導致每個國家的工會都有不同的傾向（Hyman,2001）。

Freeman & Medoff（1984）則透過實證研究發現，工會能透過「集體」的方式「發聲」，促進會員的自由、權益與經濟層面的表現，例如改善收入及提高勞

DOI:10.6814/NCCU202100414

工在產業內的決策參與等。藉由改善勞工的勞動條件，使雇主作出更理性的決策，促進勞資雙方的信任與共識。

在歐美國家，這些在資本主義社會的結構條件下，應運而生的工人運動和社會主義民主政黨，一直是左派媒體與改革派國家媒體政策倡議的中流砥柱（Hackett, 2000）。回到前述工會的目的，工會的目的是促進團結、改善勞工的生活與提升地位，可以推論，工會要發揮作用，成員必須具有高度的勞工意識與凝聚力（蔡崇隆，1995）。當勞工開始反思自身的工作條件、環境等的時候，才可能形成一個為自己爭取工作權的自主工會。

回頭來看我國工會的發展，解嚴前，政府對所有社會運動採取敵視的態度，工會受到威權時代法令的限制，在法律上屬於一般社團；黨政結構扶植工會做為政府動員投票的工具，以利地方選舉，在政治力量控制之下，勞工無法形成「集體的階級意識」。這樣的工會文化，受到許多學者批評，也因此有了花瓶工會等稱號（王惠玲，1997；Huang, 1997）。 雖然解嚴後政治力對工會的介入減少，街頭運動風起雲湧，勞工意識抬頭，八零年代甚至曾出現工潮。然而，由於工會組織運作仍屬弱勢，加上法令限制仍在，勞工三權尚未落實，我國工會自主性並未提高，團結及動員力仍舊不足（李耀泰，2008）。舊勞動三法儼然是工會正常化發展的阻礙。

媒體組織工會的限制，除了上述結構因素的影響外，新聞工作者也因工作內容的特質，傾向以個人方式尋找抵抗組織的機會，而非集體抗爭，屢次研究結果皆發現，記者勞動意識較為模糊（劉昌德，2008；賴若函，2010）。無組織的衝突方式，有其侷限。有組織與無組織的衝突差異，雖然都是工人工作環境不滿的反應，但在無組織的衝突中，工人只能以個人的方式，作為對壓迫環境的反應，使用的方式可能為一：從引起不滿的事件中退出，二是反應其對壓迫行為的抗拒，這些反應很少來自計算性的策略；以無組織的方式表達衝突，經常不被當事人認為是衝突（Scott et al. 1963:40；轉引自 Hyman, 1984）。

馮建三（2001）分析中國時報、聯合報及大傳聯的工會刊物，發現大傳聯勞

DOI:10.6814/NCCU202100414

工階級意識互相衝突，階級意識模糊，聯工月刊則採取與資方合作的態度，階級意識並不明顯。唯有中時工興展現出階級意識與瞭解如何對抗資方。林富美（2002）研究發現，解嚴後，執政黨與資本家結盟聯合壓制勞工，因此並未改變資本家對勞工的控制。我國媒體工會的設立常受制於資方，勞資權力結構與個人權利的考量，影響工作者的工會意識及集體行動，工會易受分化。藍、白領階級的新聞工作者在工會內部的偏態，造成階級意識的分裂，也弱化了工會的行動。

以上研究說明了，台灣新聞工作者的勞工意識模糊。但是，做為文化場域的生產者，媒體工作者其實占據了一個受資方支配的位置，必須在資方限制的生產條件下，生產出合乎資本家要求的作品，並沒有擺脫勞工的身分（Bourdieu, 1994; 轉引自傅明雅，2006）。

朱若蘭（2002）針對民國七十三年至九十一年間任職於媒體的記者們，分析記者們勞工意識的建構過程與內涵，發現記者與編輯等白領階級，由於工作性質與內容，並未產生對勞工身份的認同，直到報業萎縮，發生勞資糾紛，在抗爭過程中，激發了這些新聞工作者的勞工意識，結合勞方共同利益對抗資方，並體認到工會運動的重要性。過去台灣新聞工作者的勞動意識相關研究也指出，勞動意識影響了集體行動的力量（林富美，2002；劉昌德，2008）。由此可見，台灣新聞工作者的勞動意識仍有待加強，也唯有培養新聞工作者的勞動意識，才能有更多翻轉結構的可能。

新聞自主權是新聞工作者勞動權中最與眾不同的勞動條件。但我國的媒體許多問題來自勞動權的低落，這些問題唯有當新聞工作者擁有身為勞動者的勞動意識，並團結媒體內部的勞工，爭取勞動權，擁有專業自主權，媒體才能實現新聞自由及其他的可能性。

法律學者林佳和（1996）在分析德國爭取內部新聞自主案例後指出，要真正落實內部新聞自由的憲法要求，最終只有透過運動及抗爭，但運動及抗爭不可能是個人為之，需要（組織）集體背書才有推進的可能。

DOI:10.6814/NCCU202100414

第五節 工會運動的限制與新契機

相較於九零年代的盛況，現在我國的媒體工會組織，規模、數量萎縮，媒體組織裁員頻繁。臺灣現存的媒體工會組織包括：臺灣新聞傳播產業工會、聯合報系、蘋果日報、壹週刊、爽報、國語日報、公視、民視、華視、中視、台視。中央通訊社。中國廣播公司、中央廣播公司[14]。1996 年成立的全國大眾媒體工會聯合會，會員工會由 13 家剩下 11 家，但媒體工會規模逐漸萎縮，自 2002 年底到 2010 年初，大傳聯總人數減少 24.3% [15]。媒體工會會員也急速減少，甚至停止運作，在媒體工會中，最具有勞動意識、擁有罷工基金，最具有行動力量的中國時報工會亦在 2008 年，因不願見到工會走向往資方靠攏的道路，由會員投票決議宣告解散。而中國時報、旺報目前報導受到社方干預新聞自主權的現象，可以作為現在媒體組織在沒有員工組成工會的力量箝制下的一種借鏡。

經過初步訪談工會成員，研究者由受訪者的說法中發現，即使有了工會組織，以及團體的力量，很多協約條款的簽訂等還是受到法令的限制、工會經費不足，以及由上而下的控制等問題，工會擁有的資源不足，導致與資方談判時，理想中的條款，資方不同意；或由於條約內容的法律效果及無法明訂懲罰標準，協約內容難以落實。甚至大多數的勞工可能不夠具有勞動意識，不具進行鬥爭或爭取正義的動能，例如，因與資方關係佳，某些採訪路線組別的記者在過程中一一退出工會。上述種種限制了組織內改革的發展，遑論進一步的可能。

如文獻探討中的回顧，因勞動意識的欠缺及經驗不足，造成工會內部的分化及運動上的困難，在臺灣並不少見，之前也有許多相關的研究。現在應設法克服這些困難。

即使當下結構條件不夠樂觀，工會的發展，仍有許多新契機。邱林川（2013）

[14] 資料來源：台北市勞工局網站，擷取自：http://www.bola.taipei.gov.tw/public/Attachment/44310291117.pdf，日期：2014/04/02。

[15] 媒體勞動權資料庫，擷取自：http://museum02.digitalarchives.tw/teldap/2009/Journalistic_Labor/labor.nccu.edu.tw/indexf02c.html?q=node/11，日期：2014/4/30。

DOI:10.6814/NCCU202100414

觀察分析近年來中國工人的對抗資本家的運動特色後指出，中國境內無論男女老少，都逐漸開始使用手機及網路服務成為行動主體。這些工人使手機及網路成為共享的集體資源，並從組織創造基層就業機會。2008 年金融核爆後，階級間的衝突與矛盾加深，在中國引發許多群體抗爭型的新媒體事件。但於此同時，勞工社會運動也透過新的公益組織、社會企業、草根網絡展開，實質地造成社會創新。透過手機和網路科技，這些勞工不再是被動的受害者，主動相互聯繫、協調行動，集體反制侵害權益的資本權貴。即使資本與權力也利用網路科技控制勞工，但無論由上而下使勞工異化的壓力有多大，仍無法讓這些基層人民完全放棄文化表達與政治賦權。

歐陸的工會運動，也受到新媒體的影響，有了不同的面貌。Freeman（2005）分析 2000 年以來英、美兩國的工會運動，發現工會使用網路傳達工會的服務，並且將工會的資源在網路上開放共享，他認為，由於網際網路的發展，工會運動不但不會萎縮衰退，且這些對於新媒體創新的使用，將會改變工會，使其變得更有效率，並使工會在資本主義社會中應扮演的角色得到復興。

Shirky（2008）在社群媒體如 Twitter、Facebook 發展成熟時亦研究指出，社交網路的普及，徹底改變人類的合作方式。雖然目前社交網路促成集體行動的例子仍以大眾快速協調形成的，突發的、負面的抗議活動為多，然而仍有一些長期且具有創造力的集體行動（Shirky，2008；李宇美譯，2011）。

此外，在法令的部分，勞工具體權利的實現在西方國家的脈絡中，可以統整為基本的勞動三權：團結權、集體協商權與罷工權。2011 年五月，中華民國修正後的新勞動三法正式實施上路，放寬勞工組成工會、參與工會的規定，資方不得拒絕工會協商的要求（企業外產業工會若有該企業 1/2 以上員工參加，亦不得拒絕協商），是工會運動重新團結力量的契機。

然而，即使經過修訂，法令仍限制了工會組織的發展，例如針對罷工行動權的部分，現行工會法仍有所限制（林佳和，2012）。台灣勞工陣線協會（2012）參考美、日兩國經驗，對未來工會相關法令制度之改革，以無記名投票為主軸，

DOI:10.6814/NCCU202100414

提出以下建議：一、透過無記名投票，鼓勵勞工全面加入產、職業工會；二、企業內多元工會之代表權，以無記名投票權決定；三、工會內部選務，採無記名投票，並由不當隸屬於勞委會下的獨立機構：「勞動行為裁決委員會」負責（張烽益，2012）。

第六節 問題意識與研究問題

綜合以上文獻回顧，一個言論多元、言論自由的環境，有助於民主社會的生成。言論及出版自由，為一個民主國家的公民所應享有的；媒體為協助公民針對重要公共政策議題與國家交換意見和進行辯論的場域（Dahlgren and Sparks, 1995），為了維繫民主的價值，必須保障言論及出版的自由。

而保障人民的言論自由，是我國民主轉型尚未完成的部份之一（劉靜怡，2009）。國家有責任維護憲法所保障的人民的言論自由。Gustafsson（1980）也認為，國家對大眾媒介負有責任，國家有責任透過立法正式和實際確保表達自由和新聞自由。新聞工作者必須被確保有權尋求資訊，和傳播其知識。但國家的責任遠比保障新聞工作者的權利更加廣泛，為了服務民主社會與公民，國家有責任創立和維護一個包容多元性的資訊及報刊體制（Gustafsson 1980: 104，轉引自 Hallin and Mancini: 160）。國家對於傳媒的責任是一種積極的自由。

當侵害的自由超越了允許的限度，人民應該採取行動來維護自己的權益。反媒體壟斷運動的核心理念，正是為了維持台灣媒體的言論自由與環境多元。

Friedman（1977）認為工人抗爭的重要性在於是一種在資本主義生產過程中非常有力而日漸成熟的力量。工會運動抗爭，是媒體組織爭取勞動權益及新聞專業自主不可或缺的力量之一，因此研究者著眼於此，對此議題做出相關研究。

以蘋果日報工會為例，在初步訪談的過程中，研究者訪問了兩位蘋果日報工會核心幹部及一位理事，發現除了透過工會尋求經營權轉移後的工作權保障外，蘋果日報工會，是有意識地藉由工會運動反制未來企業主對於新聞內容的控制。然而，先前針對台灣反媒體壟斷運動的討論，較少提到工會可能的貢獻，再加上訪談過程中，發現工會運動實際執行上，仍有很多問題。

DOI:10.6814/NCCU202100414

因此希望能藉由本研究去深入瞭解「蘋果日報工會」，探索該報及其成員的勞動條件與勞動意識，以及尋求工會遇到的問題的出路為何。在社群網路時代的時空背景下，以蘋果日報工會的團結經驗為例，如何能帶給媒體工會新的活力？在簽訂編輯室公約後，是否確實有協助新聞工作者拿回更多新聞專業自主權？媒體工作者的勞動意識是否足夠，持續戰鬥的能量，使曾一度活躍的台灣媒體工會的力量，有復甦的機會？

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100414

第三章 研究方法

第一節 研究設計

本研究的資料蒐集途徑，主要以質性研究為取向， 質性研究取向將焦點放在事件如何發生，強調現象發生的歷程（Patton, 1990/1995），經由深入探究現象發生的歷程，發覺行為背後的意義（Bogdan & Biklen, 1998）。本研究的研究目的為瞭解「蘋果日報工會」此媒體工會的創建過程、運作情形，並進一步探討該工會成員及組織內部的勞動意識，及媒體組織對實踐內部新聞自主的可能性，因此採用質性研究取向作為研究取向，

本研究之設計主要採用「深度訪談法」及「調查法」的方式，並輔以「文獻分析」補其不備。不同於一般對話，深度訪談法能有目的性地突顯某些特別議題，並引導出受訪者的經驗與感受，在對話中理解其價值觀。質性取向的研究者在訪談情境下，透過與研究對象的互動，得以進入研究對象的生命經驗，由研究對象的角度瞭解研究對象對經驗的詮釋（潘淑滿，2003）。本研究呈現三類受訪者的不同價值判斷與考量，以半結構式訪談（semi-structured interviews）來進行，以做為半開放式訪談的依循大綱，可增加討論互動與發掘出更多訊息，以瞭解蘋果日報工會創建的過程，與創會工會幹部及成員參與工會創建、抗爭，及與資方協商等經驗。在訪談過程中，能隨時應變和提問，收集第一手資料，補充文獻分析過時資訊和主觀視角之不足（黃瑞琴，1996）。本研究期能藉由的媒體工會運動參與者的經驗，提供創建過程深入的描寫，並加以分析背後的意義及研究者的看見。

此外，本研究也針對蘋果日報的社內員工進行問卷調查[16]，瞭解其工作者的勞動意識及勞動條件狀況，是否在編輯室公約簽訂後有所改善。問卷調查讓大型樣本的調查變得可行，大規模樣本的收集，有利於描述性及解釋性的分析；一份

[16] 本研究問卷設計如附錄一。

DOI:10.6814/NCCU202100414

標準化的問卷，能夠精確地，並具全面性地描述一個團體（Babbie, 2010）。

本研究同時採用「深度訪談」及「問卷調查」收集研究數據及資料的原因，在於深度訪談可以瞭解受訪者的價值觀、感受和行為規範，藉由問答瞭解研究對象的經歷，及他們對事件的解釋。深度訪談能從多重角度對事件的過程進行深入而細緻的描述，若在問卷調查的同時並用訪談，也有相關檢驗的作用（陳向明，2000）。

此外，研究者也以「蘋果日報工會」、「編輯室公約」為關鍵字搜尋新聞資料庫，自 2012 年 9 月 1 日大遊行起至 2013 年 5 月 18 日，蘋果日報工會與資方簽訂編輯室公約後一個月，共蒐集到 83 篇的相關新聞及評論。本研究亦會輔以對於這些報導及評論的文獻分析（Documentary Analysis），希望經由分析蘋果日報及其他媒體對蘋果日報工會的報導及評論，對於蘋果日報工會的創建、與資方協商的過程有更完整的理解，補充訪談內容及問卷調查的不備之處。

表 1：蘋果日報工會相關報導及評論表

編號	報導媒體	日期	版面	作者（身份）	標題
1	蘋果日報	2012.09.13	論壇	管中祥（學者） 劉昌德（學者）	新聞自主 不靠老闆
2	新頭殼	2012.09.28	新頭殼	林靖堂（記者）	901 大遊行後 蘋果日報工會明正式成立
3	苦勞網	2012.09.29	苦勞報導	孫窮理（創辦人／記者）	面對易手傳言 維護編輯自主 蘋果日報工會成立
4	蘋果日報	2012.09.30	要聞	王玉樹（記者）	《蘋果》工會成立 捍衛自主
5	苦勞網	2012.10.01	苦勞報導	樓乃潔（記者）	練台生買壹電視 500 多人遭裁 員工：之前未聽說
6	聯合報	2012.10.02	焦點	江碩涵（記者）	蘋果日報暫保住 恐裁員 15%
7	自由時報	2012.10.02	生活	黃淯尹（記	壹傳媒突裁 504 人 勞工

DOI:10.6814/NCCU202100414

				者)、翁聿煌（記者)、劉力仁（記者）	局調查有無違法
8	自由時報	2012.10.02	生活	本報訊(記者)	壹電視大裁員 蘋果工會盼協商溝通
9	自由時報	2012.10.02	政治	本報訊(記者)	媒改：練台生應說明壹電視經營政策
10	自由時報	2012.10.06	生活	張慧雯（記者)、趙靜瑜（記者）	壹週刊蘋果日報 昨一度傳談妥買主
11	自由時報	2012.10.09	地方	陳曉宜（記者)、吳志偉（記者）	壹電視資遣案 2 員工申請調解復職
12	自由時報	2012.10.16	生活	李靚慧（記者)、黃宣弼（記者)、趙靜瑜(記者)、黃湲尹（記者）	辜仲諒半路殺出？傳 175 億買壹傳媒
13	自由時報	2012.10.16	政治	張嘉明（記者）	壹傳媒易主 記協籲捍衛新聞自主權
14	聯合報	2012.10.16	焦點	黃驛淵(記者)	「蘋果還是蘋果嗎？」工會成員暴增
15	自由時報	2012.10.17	生活	即時新聞中心（記者）	壹傳媒易主 《蘋果》工會籲簽編輯室公約
16	自由時報	2012.10.17	生活	劉力仁(記者)	反壟斷 學者批 NCC 反應有夠慢
17	聯合報	2012.10.17	要聞	孫中英(記者)蔡永彬(記者)	吃蘋果第三方 傳為蔡衍明
18	蘋果日報	2012.10.17	要聞	張勵德(記者)	《蘋果》工會盼與黎對談
19	蘋果日報	2012.10.17	要聞	本報訊(記者)	黎淚訴：我要回家了 蘋果日報 壹週刊 爽報 壹電視 賣辜仲諒
20	蘋果日報	2012.10.17	要聞	本報訊(記者)	不捨黎智英 辦公室成簽名會
21	PNN 公視新聞議題中心	2012.10.17	P 頭條	鐘聖雄(記者)	金控鉅子掌媒體 學者憂蘋果喪失監督功能
22	蘋果日報	2012.10.18	要聞	本報訊(記者)	《聯合報》指 辜買壹傳

DOI:10.6814/NCCU202100414

					媒有蔡衍明資金 黎智英：汙衊我的人格
23	聯合報	2012.10.18	話題	本報訊（記者）	工會三訴求 促新蘋果簽公約
24	自由時報	2012.10.18	生活	李靚慧（記者） 黃宣弼（記者） 高嘉和（記者）	壹傳媒易主 黎智英3年不碰台媒
25	立報	2012.10.18	勞工	田育志（記者）	《蘋果》工會的第一步與一大步
26	中央社	2012.10.18	社會	徐卉（記者）	《蘋果》工會 盼新東家簽編輯室公約
27	自由時報	2012.10.22	政治	本報訊（記者）	要求黎智英公開對談信 網友熱烈轉載
28	新頭殼	2012.10.25	新頭殼	涂鉅旻（記者）	蘋果日報工會發聲明 籲資方速協商
29	立報	2012.11.07	勞工	呂苡榕（記者）	《蘋果》工會站出來 要資方簽編輯室公約
30	經濟日報	2012.11.07	金融	李淑慧（記者） 黃晶琳（記者）	併購資金 銀行局盯 （壹傳媒工會舉行「快閃」活動爭取權益）
31	苦勞網	2012.11.07	苦勞報導	張心華（記者）	呼籲簽團體協約及編輯室公約 蘋果日報工會辦公室前快閃
32	中央日報	2012.11.08	綜合	閻光濤（記者）	壹傳媒最大買家 財訊指蔡衍明
33	蘋果日報	2012.11.08	要聞	陳嘉恩（記者）	《蘋果》工會快閃喊 揭弊求真
34	人間福報	2012.11.09		馮建三（學者）	對傳媒壟斷的另類思考
35	聯合報	2012.11.11	要聞	蔡永彬（記者）	蘋果工會：對台塑沒意見盼與工會簽約
36	蘋果日報	2012.11.13	論壇	劉昌德（學者）	團協與信託 確保新聞自主
37	聯合報	2012.11.13	論壇	馮建三（學者）	賣蘋果，何不給員工優先權
38	新頭殼	2012.11.13	新頭殼	涂鉅旻（記者）	「黑手滾開」 蘋果工會17日封路要自主
39	蘋果日報	2012.11.15	即時	本報訊（記者）	《壹電視》聯席行政總裁

DOI:10.6814/NCCU202100414

					陳裕鑫 聲明拒絕執行命令
40	聯合報	2012.11.15	焦點	王茂臻(記者) 彭慧明(記者)	蔡衍明現身 會蘋果日報高層
41	聯合報	2012.11.15	焦點	彭慧明(記者)	《蘋果》工會：盼蔡簽編輯室公約
42	中央	2012.11.15	即時	鄭景雯（記者）	公然說謊 蘋果日報工會：黎智英要道歉
43	立報	2012.11.15	教育	鄭涵文(記者)	盼編輯室公約熟成 新聞自由結實纍纍
44	蘋果日報	2012.11.16	要聞	本報訊(記者)	蘋果工會：黎辜應向員工道歉 曾獲保證無蔡衍明資金 壹傳媒要辜澄清
45	聯合報	2012.11.16	話題	林河名(記者) 彭慧明(記者) 李昭安(記者) 許雅筑(記者)	綠：大老闆們專心本業（蘋果工會敬告蔡衍明不要對編輯台「伸出黑手」）
46	中央社	2012.11.16	教育文化	徐卉（記者）	工會守夜 蘋果日報高層現身支持
47	新頭殼	2012.11.16	新頭殼	涂鉅旻(記者)	拒絕黑手！壹傳媒員工感性守夜護新聞自主
48	蘋果日報	2012.11.17	論壇	本報訊(記者)	老闆們請簽編輯室公約
49	聯合報	2012.11.17	要聞	張博亭(記者)	《蘋果》工會：感覺被騙黎智英該給交代
50	經濟日報	2012.11.17	話題	黃晶琳(記者)	勞委會 促買方與工會協商
51	聯合晚報	2012.11.17	焦點	張博亭(記者)	壹傳媒簽約恐延期 工會下午總社封街示威 風雨無阻
52	苦勞網	2012.11.17	苦勞報導	王顥中(記者)	交易日前晚 壹傳媒四工會齊守夜 要黎道歉 拒蔡黑手伸進編輯台
53	聯合報	2012.11.18	要聞	彭慧明(記者)	封街抗議不要黑手 黎智英避見 蘋果員工很不滿
54	經濟日報	2012.11.18	焦點	黃晶琳(記者)	台灣壹傳媒 12/17 賣給辜

DOI:10.6814/NCCU202100414

					仲諒 傳辜與王文淵持股比約 7:3 買家不含新加坡私募基金
55	立報	2012.11.18	綜合	官世峰（記者）	蘋果別走味 工會要資方簽協定
56	新頭殼	2012.11.18	新頭殼	謝莉慧（記者）	壹傳媒交易簽約延後 3 工會要求透明化
57	電郵流通	2012.11.18		馮建三（學者）	「香蕉」與「蘋果」 勞動與品牌
58	聯合晚報	2012.11.19	話題	張博亭（記者）	蘋果日報工會：罷工將是最後一步
59	聯合報	2012.11.20	話題	彭慧明（記者）、蔡永彬（記者）、薛翔之（記者）	壹傳媒擬下周二簽約 旺中不插手壹電視
60	聯合報	2012.11.21	綜合	張博亭（記者）	壹傳媒給員工信 說明交易進度
61	經濟日報	2012.11.21	焦點	林昶宏（記者）、黃晶琳（記者）	港壹傳媒復牌 漲 12%
62	新頭殼	2012.11.21	新頭殼	林禾寧（記者）	百名港壹傳媒員工穿黑衣 挺台蘋
63	新頭殼	2012.11.22	新頭殼	陳嘉恩（記者）戴安瑋（記者）	《蘋果》工會下週與舊資方協商編輯室公約
64	聯合報	2012.11.23		馮建三（學者）	為政不積極 易造就傳媒壟斷
65	聯合晚報	2012.11.26	話題		捍衛新聞自由 《蘋果》工會再守夜
66	立報	2012.11.27	社運	官世峰（記者）	澳門簽約 蘋果工會：買不走靈魂
67	新頭殼	2012.11.27		林朝億（記者）	傳媒工會：不簽團協 不應通過交易
68	聯合報	2012.11.27	話題	張博亭（記者）	《蘋果》工會守夜
69	中央社	2012.11.29	重點新聞	黃麗芸（記者）	北市：蘋果日報勞資調解不成立
70	苦勞網	2012.11.29	苦勞報導	王顥中（記者）陳韋綸（記者）	場內辨利益 場外現激情 反壹交易 民主開花 流

DOI:10.6814/NCCU202100414

					血沒在怕
71	蘋果日報	2012.11.30	要聞	本報訊(記者)	《蘋果》工會 目標對準編輯室公約
72	蘋果日報	2012.12.03	論壇	本報訊(記者)	蘋論：全台灣新聞人聯合起來
73	人間福報	2012.12.12	國際/兩岸	馮建三(學者)	反壟斷 要工會 要公共
74	自由時報	2012.12.19	言論	簡妙如（學者)、劉昌德（學者)、王維菁（記者）	反壟斷 傳播教育重拾意義
75	苦勞網	2013.01.01	苦勞報導	王顥中(記者)	【邁向2013˙社運現場】反媒體壟斷篇 跨夜靜坐要馬表態未果 學生返校園深化訴求
76	破報	2013.01.03		曾芷筠（記者）	媒體壟斷怎麼反？蘋果日報工會的幾個立場
77	經濟日報	2013.03.28	兩岸話題	黃晶琳（記者)、蘇珮儀（記者）	要求提升獲利 承諾不裁員 黎智英；壹傳媒紙媒 不賣了
78	蘋果日報	2013.04.18	即時	本報訊(記者)	國內第一！台灣《蘋果日報》 今簽署編輯室公約
79	自由時報	2013.04.18	生活	本報訊(記者)	力爭新聞自由 《蘋果》簽編輯室公約
80	中央社	2013.04.18	焦點	涂鉅旻(記者)	5個月協商 《蘋果》簽編輯室公約
81	蘋果日報	2013.04.19	頭條要聞	本報訊(記者)	維護新聞自由 《蘋果》簽編輯室公約
82	蘋果日報	2013.04.22	頭條要聞	本報訊(記者)	蘋論：共襄編輯室公約的盛舉
83	自由時報	2013.04.29	生活	本報訊(記者)	練台生接壹電視 管中祥籲簽編輯室公約
84	蘋果日報	2013.04.29	論壇	本報訊(記者)	編輯室公約少了什麼
85	立報	2013.05.09	綜合	鄭雅云(記者) 張嘉真(記者)	編輯室公約的下一步

（資料來源：研究者整理）

DOI:10.6814/NCCU202100414

第二節 受訪對象選取

依據本研究之目的，為了瞭解蘋果日報工會的勞動條件與勞動意識，以及尋求工會遇到的問題的出路，本研究受訪對象的挑選依據研究問題，能夠且願意提供工會創建過程的豐富資訊及相關經驗者為原則，主要為蘋果日報傳媒工會幹部及成員。

本研究共招募到十一位受訪者，其中四位為工會幹部，五位為工會會員，一位已離職的前會員，一位為年資五年的離職編輯。

受訪對象的招募，主要以滾雪球的方式進行，說明如下：

一、 研究者向任職於媒體的同學、朋友說明本研究主題、目的，及研究對象條件，請任職於媒體的同學、朋友推薦蘋果日報工會幹部、工會會員或前會員擔任受訪者。

二、 在受訪者知情的情況下，研究者與受訪者聯繫，約定訪談時間地點，先進行基本資料及問卷填寫，再進行訪談。

三、訪談結束後，請受訪對象推薦合適的蘋果日報工會幹部及會員受訪。

下表 2 為本研究受訪者相關資料，並以匿名方式處理：

表 2：受訪者資料表

受訪者	現職	年資	其他媒體相關資歷	訪談時間	訪談地點
A	蘋果日報工會幹部 資深記者	20 年	有	2013/12/20	東區 Issyonini Café
B	蘋果日報工會幹部 記者	6 年	有	2013/12/16	永和初花咖啡
C	蘋果日報工會幹部 資深記者	14 年	有	2013/12/25	某警局記者室
D	蘋果日報記者	1 年	有	2014/06/14	某消防局記者室
E	蘋果日報記者	8 年	無	2014/06/14	某消防局記者室

DOI:10.6814/NCCU202100414

F	蘋果日報記者	2.8 年	無	2014/06/17	木柵道南館
G	蘋果日報編譯	1.5 年	無	2014/06/18	丹堤咖啡 科技大樓門市
H	前蘋果日報記者	0.8 年	有	2014/06/23	松菸園區 日常生活咖啡
I	前蘋果日報編輯	5.7 年	有	2014/06/26	東區 Issyonini Café
J	蘋果日報行政助理	2.9 年	無	2014/07/04	星巴克大安門市
K	蘋果日報工會幹部	4 年	有	2014/07/06	星巴克紹興門市

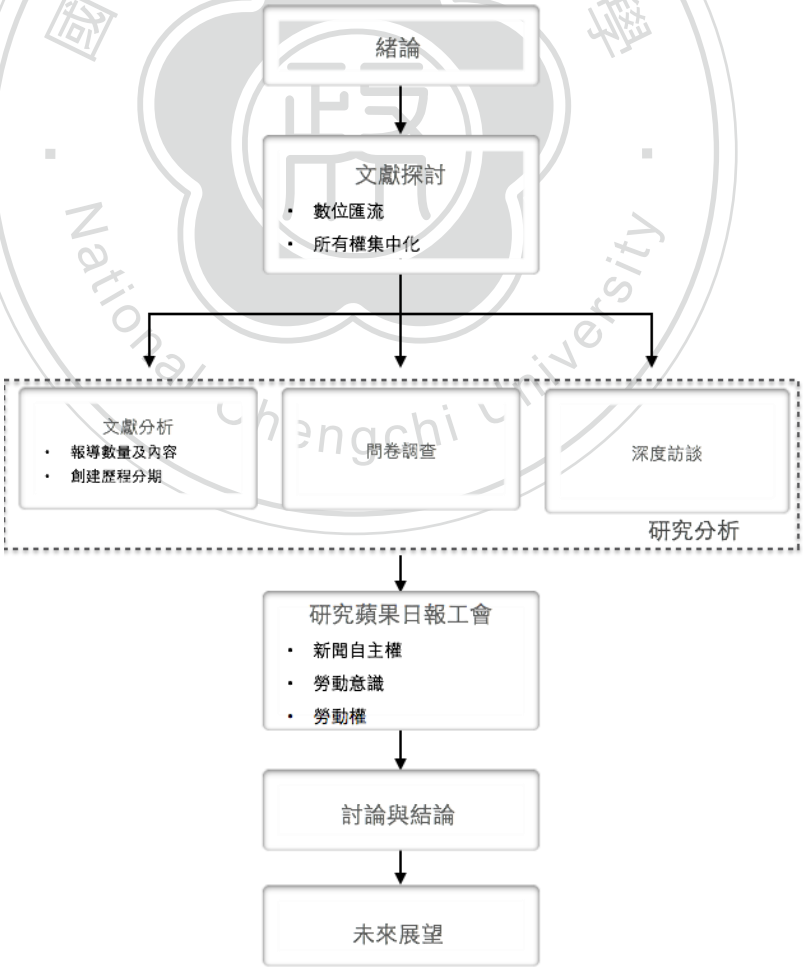
國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100414

第三節　論文架構

本研究的步驟從思考研究動機與目的開始，先回顧相關的文獻內容，蒐集目前國內媒體工會運動、國外工會或其他新聞專業自主的勞動意識、實際做法等相關研究，再加以延伸、深入探討，以確定自己的研究架構走向、如何研究，搭配三種研究方法：深度訪談法、調查法和文獻分析等，彌補研究取徑上不足，經過統整資料並分析，最後一一檢視本研究論點。

本研究期望藉由深度訪談、調查法和文獻分析的方式，發現在臺灣目前的政經結構下，新聞工作者是否具備勞動意識，應該如何持續培養新聞工作者的勞動意識。並研究利用工會這個取徑，如何使新聞工作者能擁有更完善的勞動權、新聞自主權，並為國內工會運動找到更具體可行的可能性。本論文分析架構圖如下圖四所示：



圖四：本研究分析架構圖

DOI:10.6814/NCCU202100414

第四章 研究分析

第一節　相關文獻分析

本節首先呈現《蘋果日報》工會創建及發展歷程的報導，藉由分析這些新聞報導及評論，觀察、紀錄報導的數量及內容，並加以分期。由於《蘋果日報》工會創建期間，有許多獨立媒體做了篇幅較多且詳盡的報導和紀錄，因此，本研究蒐集的報導範圍《蘋果日報》、《聯合報》、《自由時報》外，也蒐集了《新頭殼》、《苦勞網》、《破報》等獨立媒體的報導。

本研究先以「《蘋果日報》工會」為關鍵字搜尋各大報新聞，由於發現報導資訊不足以構成全貌，再以「壹傳媒出售」為關鍵字搜尋相關的報導及評論，共計 83 篇。

除了《蘋果日報》的相關報導外，由於多位受訪者提及社群網站平台在工會創建過程中產生的效果，雖然由於研究者無法看見工會內部臉書（Facebook）平台內容，但研究者將《蘋果日報》工會於社群網站上，公開的官方粉絲專頁於《蘋果日報》工會創建期間（2012 年 10 月 20 日至 2012 年 11 月 5 日）的訊息，做了整理及分析，希望也從中發現過程中發生的變化，及工會當下較為立即的反應。

表 3 ：《蘋果日報》工會官方粉絲專頁發文[17]

日期	**標題**	**發文內容大意**
2012.10.20	加入 facebook	
2012.10.20	2012 年 10 月 19 日《蘋果日報》工會聲明	1.《蘋果日報》工會雖期盼近期能拜訪辜仲諒先生，但至今均未與辜仲諒先生方面有過任何公開、私下互動。 2.《時報周刊》記者並未向《蘋果日報》

[17]資料來源：研究者整理自《蘋果日報》工會官方粉絲團，網址：http://www.facebook.com/Appleunion。

DOI:10.6814/NCCU202100414

		工會採訪、查證報導內容，對此有違新聞專業作法，《蘋果日報》工會深感遺憾。 3.《蘋果日報》工會仍積極爭取與黎智英先生對話機會，繼續推動「《團體協約》」與「《編輯室公約》」簽署、重申結清年資、待遇福利不變、人力精簡需於 60 天前告知《蘋果日報》工會並進行勞資協商等立場。
2012.10.20	蘋果工會盼與黎對談	轉貼《蘋果日報》新聞。
2012.10.21	工會小編報告	1. 成立六小時粉絲專頁粉絲人數衝破 350 人。 2. 粉絲專頁立意簡介，蘋果員工請加入「《蘋果日報》工會臉書討論平台」。 3. 加入工會相關事宜
2012.10.21	修改 banner 圖	圖文內容：《蘋果日報》工會會員 就缺你一個
2012.10.21	工會小編報告	1. 粉絲頁粉絲人數破 500 人。 2. 編輯部都會中心台中辦公室成員全數加入工會、高雄辦公室已有近 9 成加入工會。
2012.10.21	報馬仔	1. 壹電視、壹週刊已開始籌組工會。 2. 粉絲頁粉絲人數 615。

DOI:10.6814/NCCU202100414

2012.10.21	粉絲 633 人達成	
2012.10.21	最新戰報	台中辦公室各單位全體同仁加入工會。
2012.10.21	圖：蘋果工會 LOGO	工會入會人數達 611 人。 「蘋果人團結一心，用最快的速度動員、集結。因為平常大家就是這樣跑新聞的，不猛、不厲害就不是《蘋果日報》,《蘋果日報》工會當然更猛、更厲害。」
2012.10.21	轉自台大國發所教授劉靜怡臉書：給黎老闆的公開信	「劉靜怡老師與管中祥老師對黎老闆提出建議:『黎先生應該接受壹傳媒新組成的工會成員與您對話的要求之外，更希望黎先生能考慮撥冗與壹傳媒倫理委員會公開對談，這也是我們寫這封短信的主要目的。』 但黎老闆回信:「我現在美國休息短期內不會回台灣，我了解你的需要和提議，但目前是無法辦到了，我也不想講之前經營遭遇的事情，過去的便讓它過去好了。敬請原諒。」 蔡日雲 黎先生，你在台灣的生意，也許將要過去了，但是，對過去十年與你一起打拼，以青春血汗甚至是生命幫你創造平面媒體160億超高市值實價的員工，你，似乎還少了一個交代。 See Translation 22 October 2012 at 10:37 · Like · 21 Lenin Chuang 黎先生賣蘋果，招牌、員工加設備，不含辦公大樓，160億。 See Translation 22 October 2012 at 15:44 · Like 黃大明 樓上，這數字還包含壹週刊與爽報啦 See Translation 22 October 2012 at 15:45 · Like · 3 Daniel Li 蘋果加油
2012.10.22	工會訊息通報	1.《蘋果日報》工會入會人數達 650，

DOI:10.6814/NCCU202100414

		超過半數。 2.壹電視籌委會下午正式成立，下週一舉行成立大會。
2012.10.22	我們在乎！	
2012.10.23	《蘋果日報》新聞：黎智英不談委屈「過去讓他過去」	「粉絲團人數破千！雖然是好消息，但一早看到這則新聞，卻還是讓工會小編心情鬱悶啊.....」
2012.10.23	工會報你知	（附圖）台北市政府勞工局核准登記後發給《香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司企業工會》的登記證書，並簡介成立工會的行政流程。
2012.10.24	《蘋果日報》新聞：劉靜怡再發信黎智英　坦言「沒太多期待」	「黎智英鐵了心 只說在歐美旅遊 完全不回應」
2012.10.24	《蘋果日報》工會發起事件簿	「蘋果工會是如何在短短一個月內籌組完成？這裡整理出籌組的大致經過，留下一個記錄。」 （附圖）9 月 15 日，連署門檻突破 30 人大關，於台灣勞工陣線辦公室舉辦籌辦會議，成立籌備委員會推舉蔡日

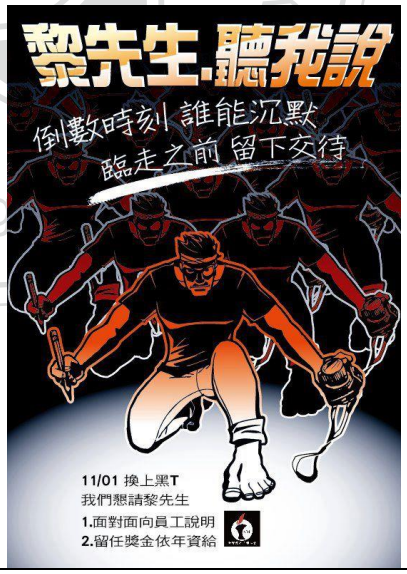
DOI:10.6814/NCCU202100414

		雲擔任召集人。
2012.10.25	蘋果的精神	
2012.10.25	蘋果人 創意無窮 愛無限	
2012.10.25	【《蘋果日報》工會新聞稿 1025】《編輯室公約》納入團協範圍 《蘋果日報》工會啟動協商	《蘋果日報》工會今（25）日發函給《蘋果日報》資方，正式提出「《團體協約》」協商要求。工會提出的《團體協約》草案將維護新聞專業自主的「《編輯室公約》」精神也納入團協範圍，資方必須維持所有員工現有福利不變，另對工作環境相較更辛苦的印刷廠同仁，也應每年提供健康檢查，並不得因不同工作地點而有差別待遇。工會呼籲資方應以最優先處理事項，儘速與工會協商，早日完成團協簽訂。
2012.10.25	小編報報	轉自新新聞粉絲專頁：

DOI:10.6814/NCCU202100414

		【媒體】壹電視、壹週刊跟進蘋果組工會，並更正報導誤植海報設計者之內容
2012.10.25	快訊	爽報連署成立工會人數已達30人門檻（列名於爽報的員工僅41人）
2012.10.26	工會報報	（附圖）《蘋果日報》工會邀請台灣勞工陣線秘書長與工會伙伴分享工會運作與運動策略。 1. 孫友聯分析，《蘋果日報》工會在台灣新興工會中算是成立過程相當順利的，原因可能與新舊資方交易期的混沌不明導致。 2. 孫友聯建議，《蘋果日報》工會現階段最重要的就是要站穩腳步，並且爭取更多時間與談判空間。 3. 此階段正是需要工會的時期，除加強工會宣傳力道外，運動策略也必須考量訴求對象的思維，才能爭取到最大保障。
2012.10.26	亞洲周刊報導：分手靠智慧	
2012.10.27	Quamnet 華富財經寶島：壹傳媒(00282)午後逆市爆升 Webb揣測售台灣業務或	

DOI:10.6814/NCCU202100414

	派特別息	
2012.10.29	轉自香港《陽光時務》週刊粉絲專頁：緣何台灣社會對待「蘋果」的情緒，從12年前的排斥轉而成為如今的留念？	粉絲專頁粉絲數達1300。
2012.10.29	工會報報	壹電視工會在今日順利舉辦成立大會。
2012.10.30	工會報報	（附圖轉自傳播學生鬥陣）工會秘書長唐鎮宇29日晚，應傳播學生鬥陣之邀，於台大新聞所視聽教室向新聞傳播科系師生及關心工會發展的大眾介紹《蘋果日報》工會的成立過程。
2012.10.30	「距離11月17日，壹傳媒交易進入倒數計時階段，黎先生，該回台面對壹傳媒的員工了吧？」	
2012.10.31	【《蘋果日報》工會聲明1031】	1. 壹傳媒行政總裁張嘉聲先生發表聲明，向所有台灣壹傳媒員工說明交易進展，工會表示肯定。

DOI:10.6814/NCCU202100414

		2. 聲明中未提及黎智英先生承諾的「年終獎金提前於今年12月發放」和辜仲諒先生承諾的「不會干預新聞自由」。工會呼籲張嘉聲先生提出說明：究竟這些承諾是否依然有效？ 3. 張嘉聲先生無正當理由拒絕與工會進行《團體協約》協商，工會表示遺憾；工會不排除向勞委會提出不當勞動行為申訴，呼籲一向守法的《蘋果日報》資方依法辦理。
2012.11.01		（附圖）工會製作「黎先生，聽我說」海報，上傳至 7-11 的 ibon，鼓勵員工們在 2012/11/4 上午 10:28:04 前，自行到全台 7-11 進行列印。
2012.11.01	工會報報： 距離交易簽約日 16 天，即日起每日刊載一篇同仁心聲投稿。	摘錄：「別忘了，黎先生終究就是個資本家，是個絕對的生意人。 我願相信，那天回到公司，看到那麼多找他簽名的員工，黎先生的眼淚、話語都是真誠，但這都不能掩蓋一個事實，175 億的交易中，有血有肉的我們，只是人，不是商品，我們就這樣被賣了，賣給一個黎先生到昨天感慨時，都還搖頭無奈的跨海峽國共資政商聯盟，幾千員工的未來際遇，在交

DOI:10.6814/NCCU202100414

		易完全沒被考量，只有絕大多數都會留任說詞，彷彿這是天大的恩賜，尤其對應大蕭條中的經濟環境。」
2012.11.02	工會報報：距離交易簽約日倒數 15 天	摘錄：「我自認我的道德良心水平在社會低標以下，如果可以收禮我就收，可以抽獎我都抽，如果我有能力包娼包賭當白手套我想我應該會去做，但我這些事我進了《蘋果日報》這幾年可都沒敢做，為什麼？因為報社有最嚴格的規定，我不敢冒一絲會丟掉工作的風險，我進《蘋果日報》上班當然不是真的是來「觀察」的，我就是為了養家活口，平常都只有聽說有人為了五斗米折腰不得不去作姦犯科，沒想到，我為了五斗米折腰加入壹傳媒，竟就這麼成為了媒體「清流」的一份子，當了這麼多年行得正坐得直的記者，這和黎老闆您的腥羶色壹傳媒在最後一夜被喻為台灣媒體的典範一樣讓人感到荒謬，但卻又荒謬的那麼真實。」
2012.11.02	工會報報	宣傳 11 月 7 日的黑 T 快閃、自拍【倒數 10 天，站出來！】活動。
2012.11.02	粉絲頁活動：倒數 10 天，站出來！	邀請 172，131 人會出席，40 人可能參加。

DOI:10.6814/NCCU202100414

2012.11.02		
2012.11.03	工會報報：距離交易簽約日倒數 14 天	摘錄：「蘋果工會砲聲隆隆，同事對黎先生責了員工感到不解，短短一個多月，成員迅速成長至 900 人，蘋果的每一份子面對自身的權益，人人都有平等的發言權，哪怕歧見多、立場不同，但仍可各自表述，不因職務高低而有所差異。別用「雜音」、「開砲」等字眼來撥弄是非，因為你們恐無法理解，蘋果不是你們那種一言堂的企業文化。 我們希望黎先生在最後的幾天能跟員工對話，希望可以照顧到跟他一起打拼多年同事，或許他黯然抱憾離開，但蘋果員工無愧於他。 也請所有的夥伴理解，只要大家繼續戰鬥，就沒人可以擊垮這隻台灣最強悍的新聞團隊。」
2012.11.04	《蘋果日報》新聞：拒刊政令澄清廣告 環保署長批《蘋果》	「政府官員希望蘋果成為他的傳聲筒，讀者希望如此嗎？」
2012.11.04	工會報報：距離交易簽約日倒數 13 天	摘錄：「其實，剛聽到蘋果要賣掉了，有點淡淡的哀傷，九年，要當黃粱一夢，醒了就算了，但半殘的右耳，又這麼深刻地提醒著我，想不忘記，都

DOI:10.6814/NCCU202100414

		難！」
2012.11.05	工會報報：距離交易簽約日倒數 12 天	「創刊當天上學路上買的那份《蘋果》現在還泛黃著放在我的書架上，每當工作到倦怠時，回家就會翻翻它來喚回當年第一次看到它的感動。我加入工會，不求工會要去幫我嗆哪個老闆，或是要幫我討什麼錢，而是希望不管老闆是誰，能讓我繼續每天痛痛快快地跑新聞和寫稿，讓隔天一早走進超商買《蘋果》的讀者，可以像我當年買到的那份報紙一樣，覺得這是份好看的報紙，嗯，當然更要比當年那份好看！」
2012.11.05	【《蘋果日報》工會聲明 1105】 共謀勞資雙贏 《蘋果日報》工會希望辜仲諒先生能儘速與工會見面	1. 這段期間《蘋果日報》工會透過各式管道表達希望拜會辜仲諒卻遲無回應。希望能在交易完成前儘速會面，將先前有關勞動條件、福利不變、不干預編輯室自主等承諾具體明文化、並與工會簽訂《團體協約》，以具體行動化解《蘋果日報》員工疑慮。 2. 日前壹傳媒行政總裁張嘉聲先生表示，在股權轉移之際，「目前不適宜與工會簽訂《團體協約》」，但《蘋果日報》工會認為，《蘋果日

DOI:10.6814/NCCU202100414

		報》僅是股權改動，公司經營者並未改變。資方於法、於理無理由拒絕與工會協商《團體協約》。 3. 近日坊間仍不斷傳出，蔡衍明先生的資金包含在收購台灣壹傳媒的資金中，且佔股比例不低，造成員工疑慮；工會也呼籲黎智英先生與辜仲諒先生，應充分向台灣壹傳媒所有員工及外界說明清楚資金來源。

根據以上文獻的分析，輔以訪談得到的資訊，將截至目前為止，《蘋果日報》工會的創建過程分為五個階段：

一、工會籌備與成立期（2012.09.02～2012.10.16）

此階段以反媒體壟斷大遊行後，因為學者的建言，加上爆發壹傳媒出售案，交易過程不透明，一日三變，社內的新聞工作者人心惶惶，也使得《蘋果日報》工會得以在短時間內籌組完成。

2012 年 9 月 2 日，在 901 反媒體壟斷大遊行隔天，學者管中祥在個人的臉書上轉錄了《蘋果日報》的社論《上街挺新聞自由》，同時發表評論認為《蘋果日報》大篇幅報導反媒體壟斷遊行，應「先作內部改革，保障記者的勞動權，讓新聞更自主」。翌日，《蘋果日報》報導了這則新聞，管中祥受訪時進一步建議組工會、簽署《編輯室公約》。《蘋果日報》總編輯馬維敏也在同則新聞中受訪回應，組工會、簽《編輯室公約》等事宜，由同仁自主思考是否需要[18]。

9 月 4 日傍晚，香港壹傳媒公告獲第三方接洽，有意購買台灣之印刷媒體業

[18] 資料來源：陳威廷，〈管中祥：壹傳媒應改革 保障勞動權〉，2012/09/03，《蘋果日報》。擷取自：http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20120903/34482819/。

DOI:10.6814/NCCU202100414

務，包括台灣《蘋果日報》、台灣爽報及台灣壹週刊合併本[19]，不久後中央社發出外電新聞報導這則消息[20]。9 月 5 日，各大報紛紛大幅報導台灣壹傳媒可能出售，並披露可能的購買資金來源為富邦集團高層。同時，據報導，壹傳媒行政總裁張嘉聲則發出內部信函給予壹傳媒員工，證實「集團將於未來數星期與有興趣之第三者進行接觸與洽商」，但不代表集團已確定出售該等業務，並在信函中做出承諾，將在上市條例許可下讓社內員工知道出售案的進展，也表示：「希望能有同仁的諒解，並請繼續專注於我們日常的工作。」

另一方面，根據受訪者的說法，在 2012 年初，由於壹電視長期虧損，新聞業界已經傳言壹電視會賣出一陣子了，只是，《蘋果日報》員工大多不認為報社也會被出售，大部份基層的受訪工作者，也都是看到報導才知道的。因此，得知《蘋果日報》要被出售後的情緒大多是驚訝，甚至憤怒的：

> *其實那時候訊息一出來那當下我們還是有點不敢相信，就是覺得，真的嗎？就是有點不是很...很了解。而且那時候好像那個問題在說，因為本來是壹電視，本來就傳說會把它賣掉，但是我們想說不干我們的事，因為我們在蘋果，就是那時候沒想說蘋果會一起賣掉，後來變成說，全部一起賣，才發現事態這麼嚴重這樣子。壹電視好像也是滿早就有的傳聞，因為，就內部也一直在聊說虧損啊，也許會賣掉*（受訪者 F）。

就是說壹電視要被賣我們大家都心裡有數啦，因為他一年就虧損兩、

[19] 資料來源：香港壹傳媒集團公告：
擷取自 http://www.hkexnews.hk/listedco/listconews/SEHK/2012/0904/LTN201209041000_C.pdf
[20] 資料來源：張謙、徐卉，〈壹傳媒發布 蘋果、壹週刊洽售〉，2012/09/04，中央社。
擷取自：http://www.cna.com.tw/news/FirstNews/201209040051-1.aspx。

DOI:10.6814/NCCU202100414

三百億，我們早就知道這個東西留不住，只是黎智英可以撐多久，那那個時候，那一年的四月五月那個時候，一直傳出（出售）。那可是最後這個消息出來是9月，那本來我們蘋果就，本來就想說應該只有壹電視，可是最後出來的消息是還有我們蘋果，就是全部的都要賣這樣子（受訪者K）。

根據工會官方臉書粉絲專頁，約在9月6日到7日間，壹傳媒集團內部，包括壹週刊的記者，及一些以《蘋果日報》政治、突發中心為主的記者，則開始《蘋果日報》工會的準備工作。根據共誌報導，工會籌組一開始響應並不熱烈。受訪者B也敘述了這個過程，提及幾位關鍵人物：

就是因為那紙公告，當時我們有另外一個同事（受訪者K）跟秘書長，秘書長是跑勞工的，他以前在中時是在跑勞委會的，那他們有一些人，包括壹週刊，有一個很活躍的楊汝椿，就聯繫了幾個跨媒體的同事 ，就大家就說，看要不要來組工會?而且趁趕快交易還沒有明朗之前，免得交易明朗後，你不知道被賣給誰。然後呢，他們後來找勞委會的人發現...因為我們壹週刊、蘋果還有壹電視登記商號，每一個都是獨立自主的公司，雖然是同屬一個董事會，那依照臺灣的勞動法律我們沒有辦法合組一個工會，只能個別。所以他們想要合組的，就沒有（如願）（受訪者A）。

9月8日，部分發起人第一次召開小型會議研究章程草案，工會也在這天開始在報社大樓進行連署。

根據受訪者的說法，連署開始後，有些在社內上班的員工，會協助將聯署單傳給同中心的同事;有些較熱心的外勤記者,也會幫忙向同組同事宣傳加入工會。工會理事長蔡日雲在成立大會上受訪也曾說,「連平常沒聯絡的業務和印刷部門也都回響熱烈，雖然參加連署手續繁瑣，但行銷中心卻自動抱一大疊連署好的資

DOI:10.6814/NCCU202100414

料來找她」[21]。此時，關於出售案其他媒體上各種消息依舊不斷，也傳出國泰金控蔡鎮宇可能成為買家[22]。在這段期間，9 月 10 日，工會內部聯絡用的臉書平台成立：

因為那時候我們剛成立工會沒多久，你也知道現在是社群網路的時候了嘛，我們就成立了一個臉書的社團，隱密的社團讓工會的成員加入，在裡面討論，其實，那時候的會員從兩、三百人、三、四百人這樣一直增加，那增加的情況下，比如說每一個事件每一個事件大家都會有不同的反應在上面討論（受訪者 K）。

短短一週後的 9 月 15 日，連署就突破 30 人的門檻，於是在台灣勞工陣線辦公室舉辦籌辦會議，成立籌備委員會，當天出席 15 人，推舉在社內人脈廣的政治中心副主任蔡日雲擔任召集人，並決定於 9 月 29 日舉辦成立大會[23]，蔡日雲自述：

我對這種事情態度是很開放的，如果你們組得成，缺人，我就遊說，我 ok 都可以來做，但我當時還沒有很積極。...那（聯合工會）不成了幾個人就在 msn 說那怎麼辦，就開始會憂慮自己未來的生活條件，那聊著聊著我就說，不然我出面，然後你們幫我。...那同事們，包括秘書長然後另外一個在跑勞委會的副秘書長，他們三個是我很主力的幹部，我真的很感謝他們。他們就自己串聯說他們願意協助組成工會，我之後就發起寫信遊說同事（受訪者 A）。

工會使用的宣傳方式，其一是透過人力資源部門發社內信函給 1300 名員工，

[21] 資料來源：莊豐嘉，〈《蘋果》工會成立 蔡日雲：守護新聞自由〉，《新頭殼》，2012/09/30。擷取自：http://history.n.yam.com/newtalk/life/20120929/20120929847577.html。

[22] 資料來源：黃晶琳、陳怡慈，〈蘋果日報 蔡鎮宇要買？〉，《經濟日報》，2012/09/13。

[23] 資料來源：《蘋果日報》工會官方粉絲團，〈《蘋果日報》工會發起事件簿〉，擷取自：https://www.facebook.com/photo.php?fbid=362042297218998&set=a.360944873995407.84038.360475094042385&type=1。

DOI:10.6814/NCCU202100414

公告工會開始籌組；工會也公開於《蘋果日報》分類廣告刊登徵求會員的廣告[24]，召集人蔡日雲也與工廠的職福會委員聯繫，親自到新屋、岡山兩個印刷廠宣傳加入工會相關事務。

拜託資方的 HR 就是發信給員工，說我要組工會，我一開始有點疑懼說，公司會不會幫我做這件事情，後來獲得還蠻善意的回應，是我自己疑慮太多。我沒有跟公司的後勤打過交道，...但後來發現，很多疑慮都是自己的。那我也寄了信，就是發了信給全體員工說，我要開始組工會了（受訪者 A）。

9 月 29 日，工會依法於報社 B 棟六樓會議室舉辦工會成立大會，共有 40 多人出席成立大會，此時聯署加入工會人數已超過 200 人，其中近 8 成來自編輯部，並有 9 位副總編輯聯署[25]，副總編輯不享有被選舉權，但可以加入團體協商。會中通過工會章程，選出 7 名理事、2 名監事。由於工會主要為編採部門發起，理事有 5 席為編採部門人員，資訊中心佔 1 席，印刷部門保留 1 席，並推選籌備會召集人蔡日雲為理事長，《蘋果日報》工會正式成立[26]。成立後第，可能就是壹傳媒經營權易主問題，工會的主要兩個訴求，即推動與資方簽定《團體協約》和《編輯室公約》，希望保障《蘋果》原有言論自由空間與勞工權益。

當時，由於面臨壹傳媒出售案，報社內的主管們，對於加入工會這件事情，並沒有明顯表達反對或介入，甚至有些小主管也加入了工會：

像加入工會這件事情呢，主管也沒有說，不只是我們這個單位，很多單位的主管他們就是，大家自由參加啊，有很多主管也是，有工會出現的時候他們也就挑明了講，就說，嗯..大家想參加就參加，不想參加就不參加，那他們不會干涉我們任何事情，就各部門主管在這間事

[24] 資料來源：《蘋果日報》工會官方粉絲團，〈《蘋果日報》工會發起事件簿〉，網址同註腳 5。
[25] 資料來源：王玉樹，〈《蘋果》工會成立 捍衛自主〉，《蘋果日報》，2012/09/30。擷取自：http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20120930/34543327/
[26] 資料來源：孫窮理，〈面對易手傳言 維護編輯自主 《蘋果日報》工會成立〉，2012/09/29，苦勞網。擷取自：http://www.coolloud.org.tw/node/70884。

DOI:10.6814/NCCU202100414

情上就處理得還不錯。...主管他們好像，好像（有的）有加入工會吧，可是他們就默默加入這樣子（受訪者 I）。

在第一階段，情勢發展得非常迅速，工會在不到一個月的時間內成立後，成立大會甫結束，於 10 月 1 日遞交工會成立申請資料給台北市勞工局；同日下午，壹傳媒行政總裁張嘉聲發出「事業單位重組公告」，宣布壹傳媒集團與練台生簽署出售壹傳媒電視廣播股份有限公司的合作備忘錄（MOU）[27]：

從成立工會到籌備會到工會正式成立時間很短，9 月 4 號到 10 號中間跟同事討論好，到 929 成立時間很短暫，兩三個禮拜我們就先求有再求好。為什麼要先求有，因為我們不知道什麼時候被賣掉。如果這是用自救會的方式，那就更不利於談判談事的工作，就是很緊湊，後來我覺得這也是蘋果的特色之一，就是當你要完成一件事情時，你要如何精準的而且很快的去完成他。...那大家剛成立完，會議紀錄都還沒整理好壹電視就被賣了！他們 10 月 1 號公告就出來（受訪者 A）。

傍晚台北市勞工局召開記者會說明，已收到壹電視與壹網樂兩家公司的大量解僱計劃書，壹電視將資遣 300 人，壹多媒體娛樂資遣 204 人，共 504 人。《蘋果日報》工會隨後發出首份聲明聲援壹電視，呼籲資方應依勞動相關法律給予離職者較優渥的待遇；資方應和勞方推派的代表進行集體協商談判；並強調新的經營者尊重員工的新聞自主與勞動權益，尊重員工發起組織工會等行動[28]。此時，聯合報報導指出，《蘋果日報》暫時可以保住，但可能裁員 15%。10 月 5 日，香港壹傳媒在香港聯合交易所公告暫時停止交易，再一次傳出《蘋果日報》

[27] 資料來源：〈虧損百億 裁員 504 人 壹電視賣給年代老闆〉，《蘋果日報》，2012/10/02。擷取自：http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20121002/34546532/。

[28] 資料來源：樓乃潔，〈練台生買壹電視 500 多人遭裁 員工：之前未聽說〉，苦勞網，2012/10/02。網址：http://www.coolloud.org/node/70928。

DOI:10.6814/NCCU202100414

及壹週刊已有新買家，但並未獲得證實[29]。

許多報導及受訪者都指出，此一階段感受到強烈的「危機感」，許多社內的工作者除了擔心工作不保的危機外，編採部門的工作者更多則是擔心蘋果獨樹一幟的風格改變，「蘋果還是蘋果嗎？」[30]：

> *他在國內的新聞媒體裡面，不管是平面、電子，這部分是很引以自豪的，在蘋果裡頭的新聞工作者，我相信對這樣的自由的、不被干預的運作環境其實是，其實它就是陽光空氣水一樣，它就是一部份的你，但突然間能會被人家，不知道的資方拿走之後，那大家的危機感就出現了，那我剛剛講的危機感就是，新聞自主的，那另一部份是談生存的*（受訪者 A）。

> *比方會擔心說，資方換了新老闆後會不會對原本的那一種報導方向或甚麼會不會有干涉。...第一個是，好那賣了以後新老闆會不會對我們這個單位這個部門，有沒有新的想法或規劃，會不會要裁或者是甚至就覺得，沒有這個單位的必要，因為其實接收投訴爆料一直是蘋果很大的一個特色，如果新的資方他不想要，那也可以說你就這個部門不要或者是把他併入（其他部門）*（受訪者 G）。

10 月 16 日，香港壹傳媒集團在香港股市再次宣布暫停交易，再傳出蘋果易主消息，並傳出可能買家為中國信託慈善基金會董事長辜仲諒，及台塑集團總裁王文淵，以個人名義結合新加坡私募基金買下。同一天，工會收到由台北市勞工局核發的，《香港商《蘋果日報》出版發展有限公司台灣分公司企業工會》的登記證書[31]，在這段期間，由於屢屢傳出《蘋果日報》可能易主，社內工作者有許多不安，會員人數暴增為 300 多人，甚至有屬於壹週刊、爽報、壹電視的工作者

[29] 張慧雯，趙靜瑜，〈壹週刊《蘋果日報》 昨一度傳談妥買主〉，自由時報，2012/10/06。
[30] 資料來源：黃驛淵，〈「蘋果還是蘋果嗎？」工會成員暴增〉，聯合報，2012/10/16。
[31] 資料來源：《蘋果日報》工會官方粉絲團，〈《蘋果日報》工會發起事件簿〉，網址同註腳 5。

DOI:10.6814/NCCU202100414

詢問是否能夠加入[32]。

小結此一階段，壹傳媒可能出售，新聞自主權消失、「蘋果」風格可能改變，讓蘋果社內員工產生迫切的危機感，促成了《蘋果日報》工會的短時間內誕生：

十年來公司沒有什麼勞資糾紛 ，就是在這（指法律）上面他們很注意。也因為也沒什麼勞資糾紛，也就沒什麼工會成立的迫切性。所以之前有很多學生或同業問過說:「為什麼你們之前不組？為什麼9月4日才組?」這是我跟你開宗明義說的，就是危機感。當你沒有真正面臨到無法呼吸了、快看不見了，你可能就沒那個動力跳出來（受訪者A）。

二、壹傳媒印刷部份出售確定期（2012.10.17～2012.11.13）

在第二階段，壹傳媒集團正式公告出售，交易過程傳言不斷，《蘋果日報》資方卻未公開說明，消息在一個月內數變，造成社內工作者人心不安，工會多次要求與新舊資方面對面協商、說明交易進展、說清楚資金來源，集團主席黎智英卻神隱不回應。台灣壹傳媒高層亦不回應工會提出的要求，拒絕協商《團體協約》。

10月16日出售消息傳出後，《蘋果日報》社內不少員工湧入黎智英的辦公室，向黎智英要求在識別證、手機背殼上簽名或合影，過程由壹電視拍攝、報導，黎智英也在鏡頭前表示：「我不會再回來了。」、「充滿希望到這個地方，黯然而去。」、「沒辦法，我撐不下去，此地不留人，人生就是這樣，盡了力後失敗，也要承受。」，並表示「發生在電視的懲罰、受壓，說不定雜誌、報紙也可能發生。」幾位受訪者回憶此事都感到不平：

就是我們那時候還有員工證啊，他們就叫黎智英在上面簽名，可是我看來就覺得有點煽情，我就覺得，明明是他要把你賣掉耶，你的工作可能會因為他而不保，但你還跑去跟他照相（受訪者I）。

[32] 資料來源：張勵德，〈《蘋果》工會盼與黎對談〉，《蘋果日報》，2012/10/17。

DOI:10.6814/NCCU202100414

就我們好像被當成一個商品一樣，其實你們爭取這麼多有的沒有的，為你這麼努力去打拼新聞自由，結果最後還是因為價格的關係所以才沒有要賣，就覺得有點，有點失落啦（受訪者 E）。

10 月 17 日下午，香港壹傳媒正式公告「訂立有關可能出售本集團台灣印刷及電視業務意向書」，將轉讓台灣壹傳媒所有業務給買方辜仲諒，預計於 11 月 16 日簽訂正式交易合約，12 月 17 日完成交易[33]。17 日聯合報報導，資金中的新加坡私募基金來自蔡衍明，且黎智英得知資金來自蔡，加碼二十五億才賣出，但黎智英堅決否認：「加碼二十五億元的說法是污蔑我的人格，在與辜仲諒洽談過程中，我與在場同事再三問清楚不是蔡衍明才成交。」[34]根據壹週刊報導，9 月 19 日辜仲諒曾與壹傳媒主席黎智英面議交易細節，但價格談不攏；10 月 15 日王文淵加入，與黎智英重啟談判，歷經五小時的談判才定案。

《蘋果日報》工會在 17 日當天，也發出聲明提出三點訴求：一、希望能與壹傳媒主席黎智英面對面溝通；二、結清年資、減薪、精簡人力及調降福利等，新舊經營者需與工會溝通；三、希望與新資方簽署《團體協約》及《編輯室公約》，確保現有的工作權，並使現行編輯運作模式繼續。發表聲明時，工會會員已成長至 400 多人。

10 月 23 日，擔任壹傳媒倫理委員會委員的學者劉靜怡和管中祥，聯名發函給壹傳媒集團主席黎智英，希望能和黎智英公開對談，呼籲應向壹傳媒同仁及閱聽人公開說明。黎智英僅回信表示自己人在美國，「不想講之前經營的遭遇，過去讓它過去。」隔日，學者劉靜怡公開發表致黎智英的第二封信，學者管中祥也在社群網站上表達對黎智英公開說明的期望，但黎智英未多做回應，僅回覆一切交由壹傳媒行政總裁張嘉聲處理。

《蘋果日報》工會於 25 日發函給《蘋果日報》資方，正式提出「《團體協約》」

[33] 資料來源：香港壹傳媒集團公告，擷取自：http://www.hkexnews.hk/listedco/listconews/SEHK/2012/1017/LTN20121017188_C.pdf

[34] 資料來源：〈《聯合報》指辜買壹傳媒有蔡衍明資金　黎智英：汙衊我的人格〉，《蘋果日報》，2012/10/18。擷取自：http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20121018/34582073

DOI:10.6814/NCCU202100414

協商要求，要求依法於 60 天內簽訂，草案將「《編輯室公約》」精神也納入團協範圍。月底，工會開始籌辦 11 月 7 日的黑踢快閃活動。從官方粉絲專頁上的活動專頁的討論看起來，一開始參加的人數不夠踴躍，在各種宣傳下後期人數增加。期間，工會兩度發表聲明，除了再度呼籲新、舊資方出面與工會協商外，由於屢傳買家包含旺旺集團主席蔡衍明的資金，也要求黎智英與辜仲諒，就資金來源一事向台灣壹傳媒所有員工及外界說明清楚：

> *這是我們工會的訴求之一，你要讓交易透明化，讓同事知道你要賣給誰。你一直跟資方要求，跟資方提出，但是有很多東西工會跟勞工都是很無助跟很弱勢的，他不告訴你，你又能怎麼辦？很多消息都是從外面過來，可能是大陸或香港這樣的管道而過來，你就會覺得很無力，連工會的幹部都這樣，更何況是同事們？不過還好的一點是當很疑問的訊息還在當下或是提出的過程中，工會是跟資方求取證實，資方會回答你 yes or no，但是前提是你必須要找到人*（受訪者 A）。

資方於黑 T 快閃活動前一天才行文回覆工會協商團協的要求，在股權轉移之際，不適宜與工會簽訂《團體協約》，拒絕了工會的協商要求；強調股權出售與經營團隊無關，補償金要求無法律依據。11 月 7 日，《蘋果日報》員工在台北、台中、高雄三地的辦公室前，舉行黑踢快閃合照行動，近 50 名工會成員穿著黑踢，以快閃的方式，在《蘋果日報》大樓廣場呼口號「踢爆！直擊！揭弊！求真！」，呼籲集團主席黎智英親自出面協商《團體協約》與《編輯室公約》，就結清年資、減薪、精簡人力及調降福利等事務與工會達成共識。當天出刊的財訊雜誌，則報導台灣壹傳媒交易案出資最多的大股東，為旺旺集團主席蔡衍明，出資金額高達 90 億。由於資方遲遲不肯回應協商要求，工會向台北市勞工局申請團體協商。此時工會會員人數已超過 900 人。在此一階段，壹電視、壹週刊、爽報工會，也分別成功成立。

DOI:10.6814/NCCU202100414

三、買家現身與工會抗爭期（2012.11.14～2012.11.28）

第三階段的這段期間，為了讓眾怒有個出口，在交易案正式簽約前，工會也連著幾天舉辦了數個抗議活動，抒發員工的怨氣，雖然媒體效果大於對資方形成的實質壓力，不過這些報導確實引起了公民的注意。在這段期間，台灣壹傳媒買家也漸漸浮上檯面，包括財訊雜誌率先報導的蔡衍明，終於在被拍到照片後確認為買家之一：

> *那時候蔡衍明是跟王文淵還有辜仲諒找我們一級主管去吃飯，然後那個現場是有我們一級主管去拍的照。所以那，某種程度就是有種我們被出賣的感覺啦*（受訪者 K）。

11 月 14 日，媒體報導台塑集團總裁王文淵、辜仲諒，與《蘋果》總編輯馬維敏、《壹週刊》社長裴偉等多位編輯部主管，溝通新團隊入主後的經營理念。買方出席者包括王文淵、辜仲諒、南亞光電董事長王文潮，以及蔡衍明、蔡紹中父子，證實了第三方買家是蔡家的傳聞。旺旺集團主席蔡衍明則說，辜仲諒當初與壹傳媒簽 MOU 時，確實沒有他的資金，辜仲諒簽約後才找他投資[35]。但是黎智英先前表示買家裡絕對沒有蔡衍明的承諾破裂，工會發表聲明譴責黎智英等人公開說謊，要求黎智英、張嘉聲、辜仲諒都應公開向《蘋果日報》全體員工道歉[36]。

本來不賣的《蘋果日報》，後來被包裹賣出，買家名單又一變再變，以至蔡衍明父子的身影浮現，《蘋果日報》社內員工的情緒，就像前面所引用幾位受訪者說法般莫名其妙，被出賣的感覺油然而生，工會會員人數也創新高，1300 位員工中，加入工會的人數已達 1000 人[37]。當時報社內的工作者，除了感覺被騙、

---

[35] 資料來源：＜買壹傳媒 蔡衍明父子現身 辜王蔡 3 保證「尊重專業 維持現狀」＞，2012/12/15，《蘋果日報》。擷取自：http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20121115/34642913

[36] 資料來源：《蘋果日報》工會聲明 ＜蔡衍明出資 《《蘋果日報》》工會譴責黎智英等人說謊 應公開道歉＞。擷取自：http://www.coolloud.org.tw/node/71535。

[37] 資料來源：＜《蘋果日報》工會新聞稿＞，《蘋果日報》工會官方粉絲團，2012/11/13。擷取自：https://www.facebook.com/Appleunion/posts/370023653087529

DOI:10.6814/NCCU202100414

被背叛，無所適從，甚至害怕蔡衍明擁有產權後，之前寫的批評旺中的報導被發現，因此遭到秋後算帳，或是無法接受這樣的結果而計畫離職：

那種感覺其實在要賣出之前的前半年我們都是在跟旺中對打的，中嘉那個事件，兩集團其實是交惡的，然後忽然間被賣，老闆變成他！你會不會被清算，就是說，你當初寫這個的人會被資遣，所以大家一定很不爽，尤其是我們之前是製造對立的，就兩方真的是感覺就是仇人了這樣，今天寫你的壞話，明天換中時罵你。所以忽然間發生這種事情我覺得大家都非常的...無法接受。那時候我也覺得說，要是真的、確實被賣掉的話，我應該也是會離開（受訪者 F）。

在 11 月 17 日原定的交易簽約日前，16 日晚間，《蘋果日報》工會分別在台北、台中、高雄三地辦公室，同步舉行「守護新聞自由之夜」守夜抗議活動，工會成員身穿工會的黑色 T 恤，用 1500 支蠟燭排成蘋果圖案及「自主」兩字，在台北總社前廣場前靜坐守夜，表達「捍衛新聞自主」的決心；除了《蘋果日報》社內員工外，幾位壹傳媒的高層，如壹傳媒平面媒體印刷暨行政總裁葉一堅、《蘋果日報》總編輯馬維敏、壹電視總編輯陳裕鑫都現身守夜活動現場相挺；此外，前民進黨主席蔡英文也親自到現場向抗議群眾致意，「感謝《蘋果》對台灣社會所做的事。」。17 日下午，工會再次在《蘋果日報》總社舉行「我要蘋果、不要黑手」封街示威活動，在封街示威活動中，員工一邊喊口號，一邊咬蘋果，傳達「蘋果咬一口」的《蘋果日報》原始初衷。工會也公布了工會版本的《編輯室公約》全文。不過，交易案的簽約則因有些交易細節尚未談妥而延期，並未在 17 日當天簽約成功。

《蘋果日報》《編輯室公約》的協商，雖然遭到資方拒絕，但工會有了更積極的作為，一面擬公文與資方交涉斡旋，另一方面也發函給台北市勞工局，請勞工局介入調解。

DOI:10.6814/NCCU202100414

我們在 11 月 17 號我要蘋果不要黑手的活動中，就正式提出了《編輯室公約》，10 月底給《團體協約》吧，然後《編輯室公約》是這時候公布出來的。那我們...《團體協約》就正式公文行文給資方，我們要依法要求做勞資談判，那資方一開始是回了文給我們說，因為現在是在交易過程不適合談，希望獲得我們的同意，希望和我們的協商能延到明年二月完成的時候再進行。那就是怕你賣了，我們怎麼可能延長他呢？那就是就麼一來一往的，我們回他們公文，他們回我們公文。這裡頭公文都還要字斟句酌，因為我們會擔心在法律上（的問題），畢竟他們有強大的律師團，那我們只有很勤奮的小記者這樣。...但同事們、夥伴們，就是去問官員，我們就自己擬了所有的公文去回（受訪者 A）。

11 月 18 日，台灣壹傳媒買賣雙方訂立兩份意向書增補書，預計在 11 月 27 日簽訂正式協議及其他法律文件。壹電視工會、《蘋果日報》工會、壹週刊工會則發表聯合聲明，要求新舊資方對合約簽訂過程，完全透明化；並再次呼籲行政總裁張嘉聲或新資方，立即與三個工會協商、簽訂「《團體協約》」；並與《蘋果日報》工會、壹週刊工會簽訂「《編輯室公約》」，與壹電視工會簽訂「新聞自主公約」。

11 月 19 日，香港壹傳媒公告，台灣壹傳媒的印刷業務買方確認為辜仲諒、台塑集團（集團投資）、旺旺中時媒體集團總經理蔡紹中；台灣壹傳媒的電視業務買方則為辜仲諒、王文淵（個人投資）。公告仍強調，交易可能會或可能不會進行。翌日工會理事長蔡日雲、突發中心副總編輯莊勝鴻、壹電視工會理事李晉印和陳明華，自費飛往香港，響應香港壹傳媒工會所舉辦的，「聲援台灣《蘋果》工會、堅持新聞自主」活動。約 100 位香港壹傳媒工會成員，在香港《蘋果日報》大樓天台集合，穿上黑 T、手拿紅蘋果、戴上口罩合影。

11 月 20 日，台灣壹傳媒集團行政總裁張嘉聲發公開信給員工，說明交易進度，信裡首次回應工會的要求，表示資方將展開與工會協商《團體協約》、《編輯

DOI:10.6814/NCCU202100414

室公約》。《蘋果日報》工會則發表聲明回應，樂見資方表態啟動協商，但資方並未和工會磋商協商舉行的時間、地點，呼籲資方以實際作為取代喊話，更盼望資方依工會提案版精神落實簽署兩項協約，也再度譴責黎智英說謊，要求買賣雙方就隱匿交易重要資訊一事，公開向全體員工道歉。

11 月 27 日，交易簽約日的前一晚，《蘋果日報》工會再度舉辦守夜活動。在《蘋果日報》總社前舉行「捍衛新聞自由，夜宿守護蘋果」活動。當天早上，工會發起員工們穿著工會黑 T 上班。當晚，14 度的低溫中，社內員工及來聲援的學生們，在風雨中靜坐，工會成員也高喊「壹傳媒加油！黎智英道歉！」等口號。香港壹傳媒工會也在蘋果大樓天台用燭光排成蘋果跨海聲援台灣。蘋果工會幹部回憶這段過程，認為學生的聲援也是重要的幫助：

> *還是會有一些工會成員，他會有一些他的包袱，那這時候，比較有熱血的學生，他們就會毅然而然地投入跟加入。...我覺得幫我們，就是衝人場，我覺得就是非常重要的幫助。咬蘋果的第一天，我覺得大部分，我記得我看到大部分都是學生。...那對當時我們的狀況來說當然是人越多越好*（受訪者 B)。

守夜活動中，壹傳媒四工會聯合發表聲明五大訴求：一、資方明文承諾不裁員、員工福利不變；二、拒絕黑手介入編輯室；三、簽訂《編輯室公約》、新聞自主公約、《團體協約》；四、新舊資方對外說明交易過程；五、黎智英返台向員工道歉。

上述這些工會舉辦的活動，其實有許多出自會員們自發的行動，而非全部由工會幹部發起。例如美編主動設計海報、設計工會 T 恤，「我要蘋果，不要黑手」活動當天的宣傳車，也是政治中心的會員向台聯借的宣傳車。有些活動的企劃，一開始的點子也出自會員們自發的想法：

> *這些都是他們，我都沒有想到自行自發的，然後貼到工會討論版來說，請問會長可不可以弄這個、可不可以弄這個，都是他們自動自主的去*

DOI:10.6814/NCCU202100414

做！...同事還會把印很大張的海報就貼在辦公室的樓梯門口，老闆來了就可以看。就是比較冷的那天，白天，我們有一台宣傳車來是跟台聯借，我們沒有錢辦活動，然後就貼我們自己的東西（受訪者 A）。

因為其實我們裡面的員工都有各自的專長，比如說美編啊什麼的，他們就設計一些 T 恤啊，設計圖樣，設計一些海報的圖，那我們就是，反正他們就是很熱心的先做了，然後就貼上去了這樣子（受訪者 K）。

其實不完全是幹部啦，因為我們有一些會員，他們不能夠變成幹部，比如說他是管理階層，但是他可以加入工會。他們有些比較熱血的，守夜的活動是，我記得是一個副總想的，然後工會覺得不錯，我們就一起來辦。...工會參與程度最高的應該是守夜那一天，因為守夜那一天呢，是第一次辦大型的活動，然後又在晚上，然後社長跟總編輯有出席，對大家的凝聚是象徵意義蠻大的（受訪者 B）。

這些由下而上主動發起的行動，反映了前面所述社內員工的不滿情緒。工會幹部也說，除了表達工會的訴求，示威活動主要是為了讓工會成員對報社的不滿有一個發洩的管道。社內員工們除了擔心曾批評旺中被秋後算帳外，其實也憂慮加入工會被貼標籤，被新資方「清算」：

有時候就會有比較激進的（會員），就是說，我們來罷工，但其實那時候的工會是比較謹慎的，因為你要罷工，你要按照法令程序來做，必須要一步一步來。...我們裡面有很多同事他們聲音是比較激進的時候，必須透過這些活動去紓解，就是說讓同事們那些意見有發洩的管道，就好比說，去參加我們那時候剛好香港蘋果有也聲援我們，然後我們理事長也跑到香港；比如說我們同事，大家都穿著黑 T，就是北中南這樣子，就大家呼籲說，只要蘋果不要黑手，類似這樣的模式。...其實那時候大家都還蠻生氣的啦，所以就是，把那個怒氣有發洩的管道，

DOI:10.6814/NCCU202100414

所以就辦這樣的活動。因為我們也清楚說，其實辦這樣的活動對這次的交易案是不會有影響的，因為老實說我們在辦活動的當下會有一些員工很害怕加入，因為很怕被貼標籤，就說這些人就是工會的，很怕以後會被秋後算賬（受訪者 K）

28 日凌晨零時，壹傳媒交易案在澳門完成簽約。完整的買家名單直到這一日才確定，除了原先傳出的辜仲諒、王文淵、蔡紹中，新增了龍巖董事長李世聰，以及台灣產物保險董事長李泰宏。由於法令的限制，台灣壹傳媒併購案分為平面媒體和電視兩大類，由不同買家併購。平面媒體部份買家及出資比率依序如下：王文淵認購 34%的股權、旺中集團總經理蔡紹中 32%、辜仲諒認購 20%、李世聰 14%；電視部份買家及出資比率為：王文淵認購 34%的股權、辜仲諒 20%、李世聰 14%，而旺中集團為了避免電子媒體壟斷的法律問題，將電視部份原訂認購的 32%股權，交由台灣產物保險董事長李泰宏接手。

28 日早晨，反媒體巨獸青年聯盟近 200 名學生在行政院前抗議壹傳媒交易案，呼籲當時的行政院長陳沖出面，要求嚴審購併案，兩度衝撞行政院大門，和警方發生推擠。

研究者以受訪者 K 的說法來總結此一階段，社內員工情緒的反彈，造成了工會會員人數暴增，也使得工會抗爭擴大，並引起了社會的注意，學者、學生都來聲援：

後面的動作有點趨近到運動、社運的層級的原因就在這個地方，因為那種，我們有很多員工就講啊，我幫老闆出去打人，結果這些小弟要被賣給對方的黑幫的老大，這樣子在江湖道義上就真的講不過去啊，這個就是，我們下面的員工的反彈其實是很大（受訪者 K）。

DOI:10.6814/NCCU202100414

四、《編輯室公約》協商期（2012.11.29～2013.04.18）

此一階段，經過工會的努力溝通及請求台北市勞工局的介入，資方終於同意與工會進行勞資調解，並同意工會的要求，先協商《編輯室公約》，但不同意先談《團體協約》。與資方《編輯室公約》協商過程中，關鍵的轉折點是勞委會發函認定《編輯室公約》，具有《團體協約》法規定的《團體協約》效力，經過五次協商及 1 次協商繼續會議，終於在 2013 年 4 月 18 日簽訂《編輯室公約》，簽署後依《團體協約法》規定送台北市政府勞動局備查，並從備查一日起生效。

11 月 29 日除了學生持續前往公平會抗爭壹傳媒交易案，《蘋果日報》工會向台北市勞工局提出與資方的勞資爭議調解，以及備受工會重視的《編輯室公約》協商也起跑，工會幹部與壹傳媒平面媒體暨印刷行政總裁葉一堅、蘋果總編輯馬維敏開會協商。工會提出「依年資算補償金、保證 2 年之內不裁員、勞動條件不變」的訴求資方皆不同意，因此調解不成立；《編輯室公約》雖然談得「還算順利」，在「員工可對不適任總編輯提出否決權」等條文上，與資方意見不同，所以還要進一步協商再討論，工會不再開勞資調解會，將目標放在與資方協商《編輯室公約》、《團體協約》：

> *但是法律上的權利義務就是這樣子，你不可能單方要求說，你一定要照我 ABCD 這樣，萬一資方也這樣要求你你做得到嗎？你工會可能做不到。…所謂執行就是說他真的有落實，讓資方因為違反了這個東西，而造成一些後果，沒有。因為這個非常難，他是一個敘事性的內容，我們有這個武器，我們必要的時候可以拿出來炸你，可是他的法律效果或他的懲罰標準，沒有人在編輯室公約裡寫，原因是因為資方打死都不會簽。我怎麼可能告訴你說，我違反了報業條款就要賠你一百萬，不可能，你就不要簽就好啦。…《團體協約》他注重的是雙方勞資協議的過程達成的結果。因為我們《編輯室公約》是《團體協約》嘛，他並不是說，當工會要求都要同意，不可能*（受訪者 B）。

DOI:10.6814/NCCU202100414

12 月 14 日，勞委會函釋「《編輯室公約》」具《團體協約》效力，資方不得拒絕協商。根據函釋內容，《蘋果日報》企業工會所提「《編輯室公約》」為以約定勞動關係及相關事項為目的的書面契約，且工會與雇主為締約之當事人，雖契約名稱未載明《團體協約》，不影響《團體協約》法上之效力，雇主不得逕以非《團體協約》為由，拒絕進行協商。

那就是有這麼多的公文來回打筆仗，那一直到我們就投書到勞工局說，就要跟勞工局說他們就資方不跟我們坐下來談，因為當你把團協提出來的時候，依法資方要在 60 天內，就是跟我們坐下來談這樣。那勞工局有介入協調。那就是一來一往的往返之後，資方終於願意跟我們一起坐在談判桌上了。但是他們不同意先談團協，他們同意先回應我們的訴求，先談《編輯室公約》。那中間的過程中，我附了一個勞工局（函）解釋《編輯室公約》也是團協的一種（受訪者 A）。

自簽約隔天勞資第一次協商後，約兩週一次協商會議，在勞工局發函後，持續定期進行協商會議。包括目前仍在進行的《團體協約》協商，每次協商的紀錄都會公布在臉書平台和發信給會員，讓會員知道進度：

就我們也是透過，因為工會的幹部就是會在臉書上會寫說今天又開會啦，然後我們又有一些訊息 po 在上面大家自己去看，所以我們也是看那個 facebook 上面的大概今天有什麼內容，資方說法是怎樣，我們的說法是怎樣，會有會議記錄這樣子（受訪者 I）。

因為他們每次討論都會發社內信，會說，我們跟資方已經協定了什麼，就裡面的一些規定，跟我們報進度，可是其實有些合約的部分，可能資方還沒有認同，就說下次開會再討論（受訪者 J）。

經過 5 個月、5 次的勞資協商，2013 年 4 月 18 日，《蘋果日報》工會與資方簽訂《編輯室公約》，保障《蘋果日報》的新聞自主權和新聞自由，這是國內除

DOI:10.6814/NCCU202100414

了公視以外，唯二具有《團體協約》效力的《編輯室公約》[38]，是台灣媒體改革史上的一個里程碑。

雖然為媒體改革運動的一大收穫，但工會幹部也認為，《編輯室公約》的簽訂有其時空脈絡，即使依法可以要求賠償，但法律程序複雜強制效果也因此有限，同時，由於《蘋果日報》的《編輯室公約》，有很大一部份是為了防範新資方台塑、旺中集團對新聞的干預，維持《蘋果日報》的風格而訂定的，因此在壹傳媒併購案交易破局後，《編輯室公約》也只是維持原本的編採型態和風格：

> *其實我們從前年11、12月開始進入協商之後談了很久，然後到了4月簽，那能簽的原因是因為交易破局，那交易破局之後因為黎老闆他回來，他要用這個方式來告訴員工，就是說，我回來了，所以我們一切都照舊，有點就是告訴你，我們跟工會的關係可以修補這樣子，可是我說句實在話，在簽完之後，公司有違反《編輯室公約》的內容，工會也是無法，講真的，無能為力。…所以這種東西就是很…我們在討論區有提出，可是資方要不要做就我們也沒有辦法，其實是沒有強制性的*（受訪者K）。

> 但是實際上，*在運作的過程當中，你先來談就知道了，我們當然丟出來要丟得很理想性啊，我舉個例子，《編輯室公約》一開始做的版本，如果你這個報導違反新聞道德，或做違反蘋果角度的事情，必須要換總編輯，後來資方就提出啊，那請問換總編輯，總編輯換下來之後他要去哪裡？你要解雇他嗎？解雇他就回到勞基法的規定喔，因為你解雇一個勞工。你要把他降成副總編輯，有缺嗎？沒缺啊對不對。再來資方就認為說，你這干預到我的人事權，這個是我聘的管理階層，為什麼我要跟你們說明？強硬一點就變成這樣。那最後妥協變成甚麼?要你說明，我可以發文讓你說明，但是你要不要回是你家的事，但是*

[38] 《編輯室公約》條文內容詳見附錄四。

DOI:10.6814/NCCU202100414

我們可以要你說明，因為當初高層認為說，我們如果工會有這個動作，新的總編輯就已經很難堪了（受訪者 B）。

五、共存期（2013.03.28～）

第五階段是 2013 年 3 月底，壹傳媒台灣印刷業務買賣協議截止期滿，交易宣告破局；電視業務則繼續尋找買家，最後仍由練台生購買。主席黎智英宣布回到台灣，並宣稱再也不會賣掉台灣壹傳媒印刷業務。為了彌補當初宣布交易案時員工的不滿與不信任，資方與工會簽訂了《編輯室公約》，也復辦了停辦多年的報社尾牙，近幾年來，尾牙都是職福會將預算編給各中心，委由各中心自己辦。蘋果工會也繼續與資方共存，並將主要目標放在簽訂《團體協約》、維持會員人數，以及處理個別會員們的勞資爭議，還有反映一些會員們普遍的問題，例如即時新聞造成的工作份量大增，與 2014 年 5 月到 6 月期間的資遣。

2013 年 3 月 25 日，傳出台灣媒體事業交易案傳出破局，但壹傳媒高層受訪時表示毫無所悉。3 月 26 日，壹傳媒在香港交易所發出公告暫停交易，香港壹傳媒發言人證實台灣印刷媒體業務出售案破局，「壹傳媒將繼續照常在台灣營運」，台灣電視業務出售案則持續進行，壹傳媒交易案破局，一度成為彭博全球最熱門企業新聞，英國《金融時報》（Financial Times）、BBC 中文網也報導。27 日，黎智英受訪表示「永遠不會再賣了」，也保證不裁員，「要落地生根，就是要員工信任，不要把人心搞亂。做不好就要換人，這是從以前就有的作法，但說要裁員是沒有邏輯的」。3 月 28 日，壹傳媒正式公告，台灣印刷與電視業務買賣協議最後截止日期屆滿，已獲買方口頭通知不會延長，將繼續經營台灣印刷業務，並伺機出售台灣電視業務，目前沒有對台灣《蘋果日報》再進行裁員計劃，也沒有計劃出售集團香港業務。4 月 2 日，公平會接獲壹傳媒交易案申請撤案函，壹傳媒主席黎智英也返台與台灣壹傳媒主管開會坦言「賣了很後悔」。

壹傳媒四工會也聯合發表聲明，對壹傳媒交易案期間，各界的關心及支持表達最誠摯謝意，也肯定資方保證不裁員的善意，希望黎智英信守承諾。各工會未

DOI:10.6814/NCCU202100414

來會繼續秉持捍衛員工權益立場，持續推動與資方簽署包含《編輯室公約》在內的《團體協約》。

由於交易破局，工會的成員數也因此下滑，但仍持續運作，並與資方持續協談《團體協約》，然而，資方對工會態度一直相當冷淡，甚至漠視。

（交易破局）也是看報紙才知道，從來不可能被高層直接告訴我們這樣子，就是說你就算有工會，高層也不會把你當成一回事，我們現在工會的會員還是有大概 800 多人，就說我們公司大概有 1200 個員工裡面，就有 800 個人是工會的會員，可是即便如此他們還是，就是對工會的態度還是很冷淡（受訪者 K）。

工會目前的最大目標，是持續與資方協商《團體協約》，《團體協約》由於牽涉許多勞動權益，資方有許多條文無法妥協，直到 2014 年 7 月為止，已經談了十餘次，受訪的工會幹部也認為還需要談一段時間。這段期間，工會行事還是必須小心翼翼，維持協商過程順利。以免資方對工會有所不滿，拒絕簽署《團體協約》，或有其他不利工會的動作：

因為我們《團體協約》還在談，我要求，沒有談完就是每一個月來一次，沒有什麼暫停不暫停的。因為壹週刊工會已經暫停了，他們只談過一回合之後，資方就要求說，是不是暫停。...那現階段的工作《團體協約》，還是卡在很多爭議的（條文）。那沒有關係，請你回去拿出你的版本，我們回去也拿出可以再被調整的版本，我們定時的還是要坐下來談（受訪者 A）。

團協就是繼續協商，很難啦，因為團協裡面有一些牽扯到權利義務的東西，因為你只要有，因為裡面有一條就是全面週休二日，那工廠那邊是隔週休二日，那只要資方不讓步，這條就不會過，這條就永遠卡在那邊，除非我們讓步。可是我們工會的立場，我們如果讓的話又很難交代，所

DOI:10.6814/NCCU202100414

以這要花點時間去妥協（受訪者 K）。

與資方進行《團體協約》協商的同時，也會向資方反映一些社內員工的需求，或向資方反映員工的不滿與問題。同時，工會也處理會員申訴，也就是個別勞資爭議。但工會並非每次都能得到適切的回應，有時工會可以爭取到，有時資方則無法同意工會的要求：

也因為同事們陸續還是有一些對公司的期許或是覺得公司有一些地方是不甚合理的，我們也趁團體協商的過程中做集體的反應。譬如工廠的同事反應了說他們的明年度（2014 年）的行事曆，就是休假表，都覺得被公司吃掉了一天這樣，那我們《團體協約》有提出說，那也是當初我們成立工會去宣導訴求的時候我們會讓，沒有一國兩制的，全公司都週休二日。所以員工自己算他們少了一天。...那我們利用團協的時候出來談，得知的結果是，公司是從 total 每周 84 小時工時乘以一年 51 周的總工時時間，我們用隔週休二日 52 周除以 2，那這樣等於是我們（算的）多休一天，公司（算的）少一天。公司就說這麼大的公司去佔同事一天假的便宜，似乎也說不過去，他們就回去計算之後，就從善如流的發佈新的行事曆，那工廠同事就多了一天，也因為他們以前已經反應了十年都沒有人要理他們，那這一次因為透過工會，他們就覺得工會有效了（受訪者 A）。

只是說現在比較，做的都是在個別...就是說工作模式的改變，我們又放蠻大一塊放在這一部分，就幫同事的權益去做一些要求或改變這樣子，雖然效果有限啦，因為這種事情是上面主導的，我們能做的有限，但還是有把員工的意見反映給上面這樣子...他們的回應都比較制式啦，就是說什麼會注意啊，但是其實她不會有實際的改變（受訪者K）。

DOI:10.6814/NCCU202100414

另外，由於工會幹部都是社內新聞從業人員兼職，平常正職的身份又以外勤的記者居多，加上即時新聞的壓力讓工作量變大，相對於有專職人員的工會，其實經營辛苦：

我們每一個同事，都是兩邊的工作維持做著。坦白講，累不累？累。那精神狀態（壓力大）。...真正的工會工作就來了，例如說要年度報表啊，什麼財務報表啊。...有很多他們的投訴面會有關於勞動法令的或是有關於工作權益的。過程中就是，還好有幹部他們幫忙，在這方面就是關關難過關關過，我一邊做一邊學，也感謝他們適時的提供適當的資訊讓我也可以參考的，然後再去面對資方（受訪者 A）。

在 2013 年 3 月底，壹傳媒交易案破局後直至現在，這段期間工會繼續與資方共存，並主要以簽訂《團體協約》為目標，密切注意社內動態，且戰且走：

上個月我們內部有一些裁員，最近就一直後續的部份一直在處理，加上團協的部分就一直還在做，也不知道什麼時候公司會願意簽這樣，有很多事情是一直持續，可是很難說他的進度到那邊這樣（受訪者K）。

第二節　問卷資料分析

一、問卷結果

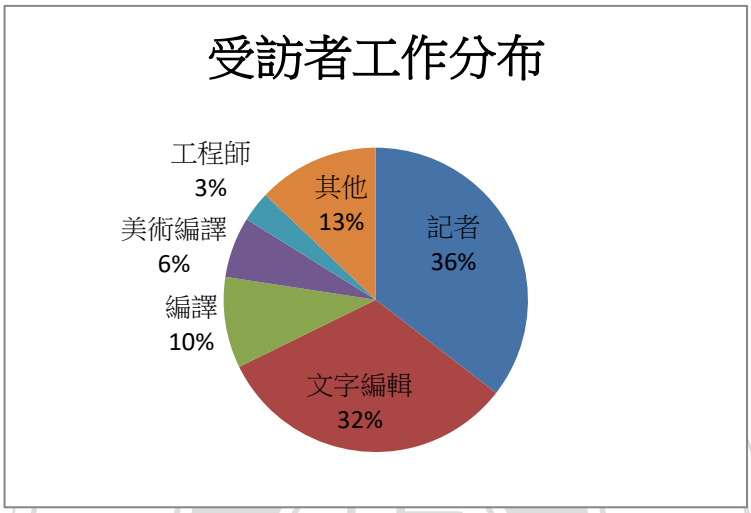
問卷發送方法分為紙本及線上[39]兩種，自 2014 年 6 月 13 日起發送，至 2014 年 6 月 30 日為止。紙本問卷全數發給仍在社內服務的受訪者，線上問卷則以滾雪球的方式，請託訪談之受訪者利用人際網絡將獻上問卷網址發給他們的同仁、朋友；部分問卷為研究者請親友介紹在《蘋果日報》社服務的親友，再由研究者聯繫，由研究者親自聯繫的大多數的問卷都可以回收，少數幾份未有回音。

[39] 線上問卷網址：https://yutinghuang.typeform.com/to/ArusZa

DOI:10.6814/NCCU202100414

發送問卷的過程中，曾接觸幾位記者，因同組記者無參與工會的成員，加上工會議題較為敏感，以及採訪路線受資方轉移的影響較小等，對工會創建較無關注或認同感，因而婉拒填寫問卷及發送問卷。

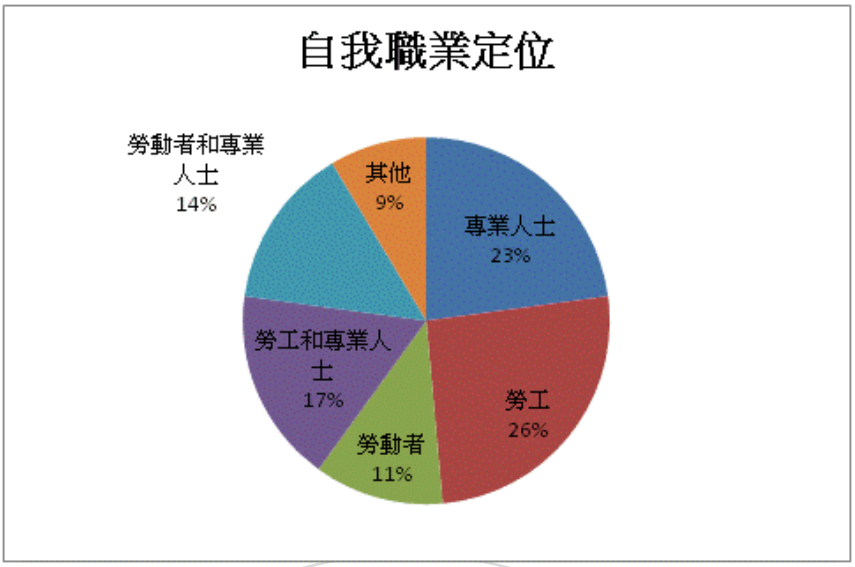
共計回收 31 份問卷，回收的問卷中，受訪者以編輯部門的新聞工作者為主，僅有 1 份為工程師，1 份為行政助理。



圖五：受訪者工作分布

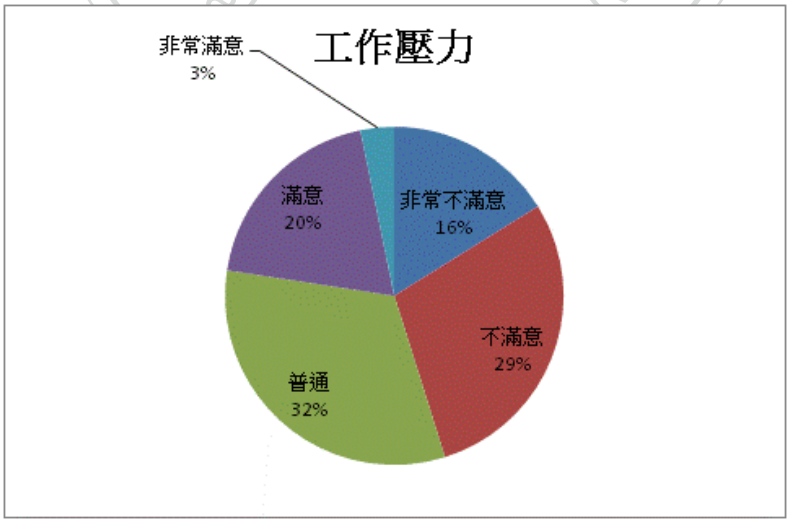
在受訪者的勞動意識部份，可以看出新聞工作者將自己視為白領階級的「專業人士」最多，31 份問卷中有 16 位受訪者將自己視為專業人士，但其中有 6 份同時也認為自己是勞工，5 份同時認為自己是勞動者也是專業人士，認為自己是專業人士而不具勞工、勞動者身分的受訪者僅有 8 位；次多的則是勞工，有 9 位受訪者將自己的職業定位純粹定位為勞工；4 位將自己純粹定位為勞動者，以及 1 位將自己認為是文字工作者。顯示編輯部門的新聞工作者勞動意識上升，認為自己是專業人士但同時也是勞動者或勞工，將自己純粹定位為專業人士者的人數，少於將自己純粹定位為勞工的人數。

DOI:10.6814/NCCU202100414



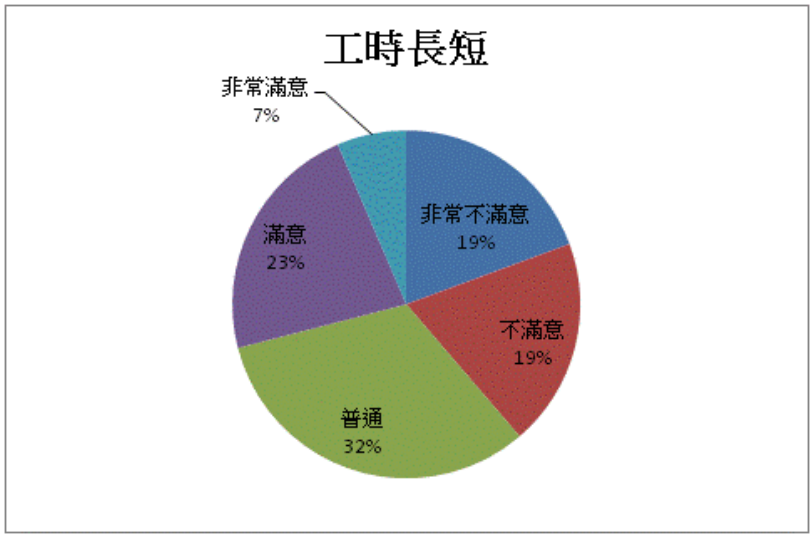
圖六：受訪者自我職業定位分布

在勞動條件的部份，《蘋果日報》編輯部門的新聞工作者最不滿意的勞動條件為「工作壓力」，有 29%（9 人）認為不滿意，32%（10 人）認為普通，非常不滿意工作壓力的佔 16%（5 人）。在「工時長短」的部份，71%（22 人）的受訪者認為每日合理的工時應為 8 小時。不過，滿意目前工時長短者仍佔 23%（7 人），非常滿意 6%（2 人），不滿意與非常不滿意者者各佔 19%（各 6 人），32%（10 人）認為普通。顯示工時雖超過大多數人認定的合理長度，但新聞工作者普遍認為高壓的工作型態才是最讓人難以忍受的。



圖七：工作壓力滿意度

DOI:10.6814/NCCU202100414

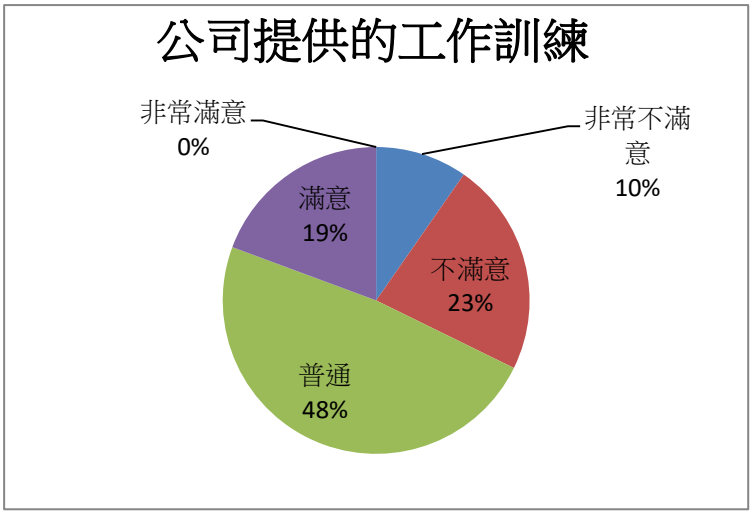


圖八：工時長短滿意度

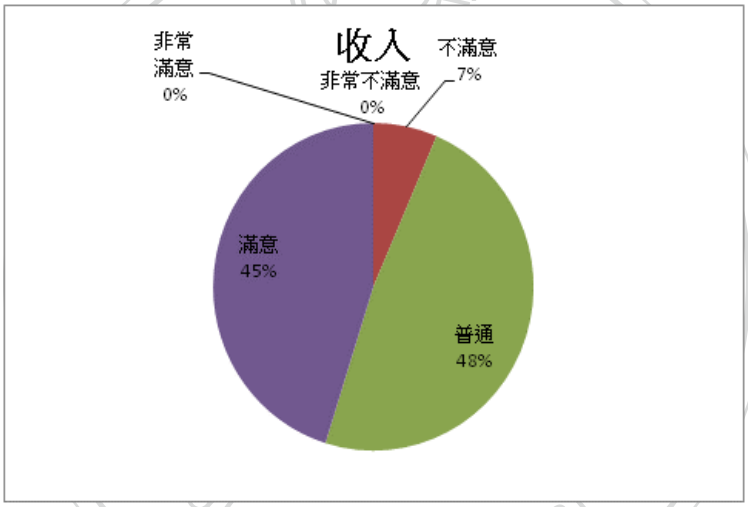
另一普遍較為不滿的勞動條件則是「公司提供的工作訓練」，不滿意者佔 23%（7 人），非常不滿意者佔 10%（3 人），認為普通者佔 48%（15 人），滿意者有 19%（僅 6 人）。顯示《蘋果日報》並未給予足夠的工作訓練，而是讓新聞工作者自己適應公司政策及文化。這個結果也回應了工作壓力的部份，工作訓練不足，也會加深工作壓力。

較滿意的工作條件部份，「收入」有 45%（14 人）的工作者認為滿意，僅有 6%（2 人）不滿意，非常不滿意為 0。對照後面受訪者的基本資料部份，有 35%的受訪者的固定月收入為三萬元到四萬元，35%的受訪者固定月收入為三萬元到四萬元，16%的受訪者固定月收入為五萬元到六萬元，10%固定月收入為六萬元以上，呼應之前的研究，蘋果的薪資條件較一般同業為高的結果。

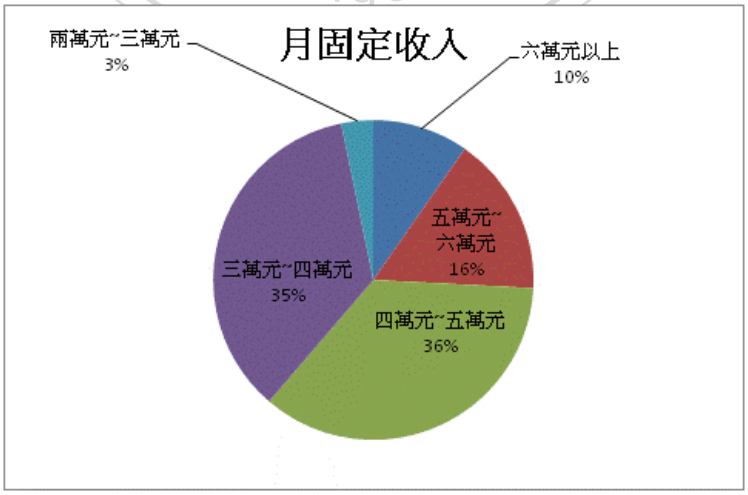
DOI:10.6814/NCCU202100414



圖九：公司提供的工作訓練



圖十：收入滿意度

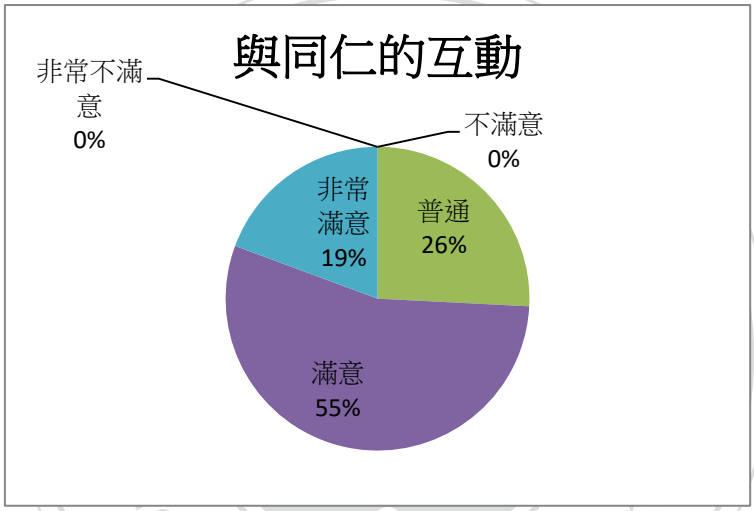


圖十一：受訪者每月固定收入分佈

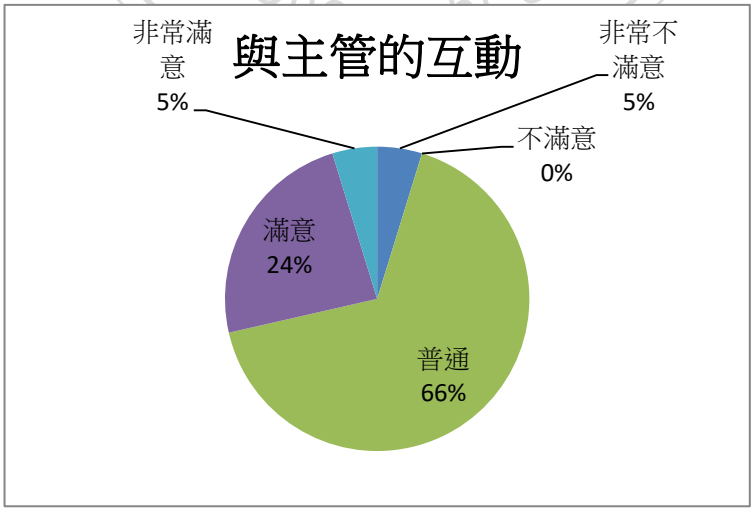
DOI:10.6814/NCCU202100414

新聞工作者其他較滿意的勞動條件，皆為人際關係的部份，例如「與同仁的互動」，有超過半數 55%（17 人）的受訪者覺得滿意，選擇不滿意或非常不滿意的人數為 0。其中較值得注意的是，「與主管的互動」，也有近半數 45%（14 人）覺得滿意，不滿意者 16%（5 人），非常滿意和非常不滿意者各佔 3%（各 1 人）。

「報導及編輯的自主程度」，也是較多人滿意的工作條件。滿意者佔 39%（12 人），非常滿意佔 6%（2 人），認為普通者佔 42%（13 人），不滿意者僅有 10%（3 人），非常不滿意者 3%（1 人）。顯示《蘋果日報》內的新聞工作者認為社內的報導及編輯自主程度令人滿意。

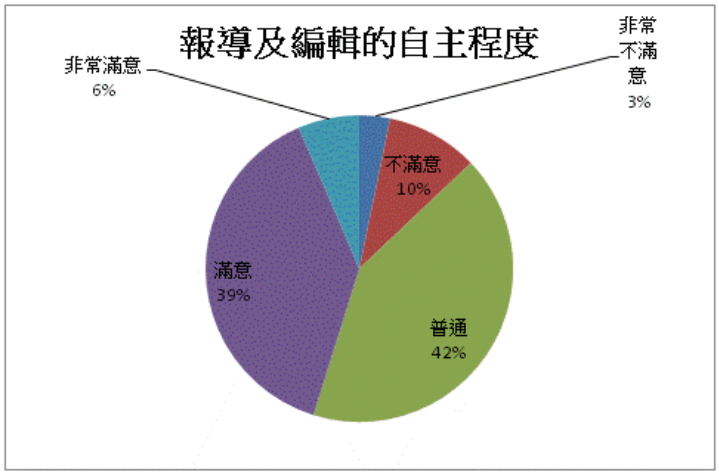


圖十二：與同仁的互動



圖十三：與主管的互動

DOI:10.6814/NCCU202100414



圖十四：報導及編輯的自主程度滿意度

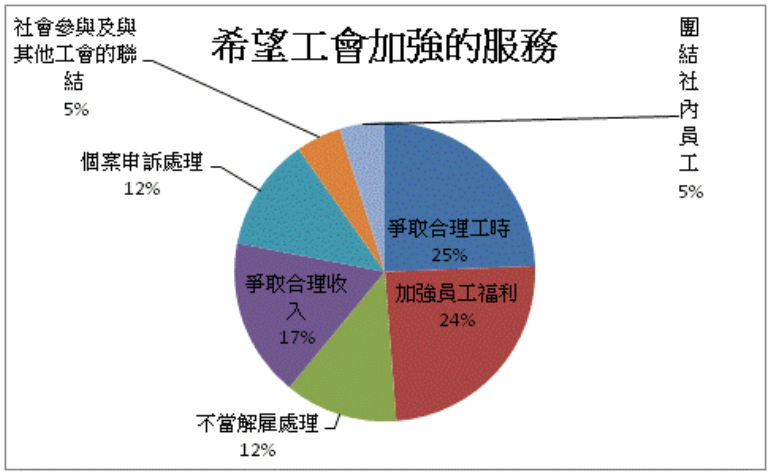
在給假制度的意見部份，有 9 人對特休制度提出了意見，有好幾位受訪者都表示希望「能自主休假，不因人力調度強制補休」、「在休假前不要要求預先交稿，並能有職務代理人」。有 2 位受訪者對超時工作提出意見，希望能給予加班費，不以責任制要求員工。顯示社內新聞工作者的休假並不自主，常須配合社方人員調度強制補休或強制上班。

在工會參與部份，31 位受訪者中，有 77%（24 人）為工會會員，顯示社內工作者加入工會的比率頗高。

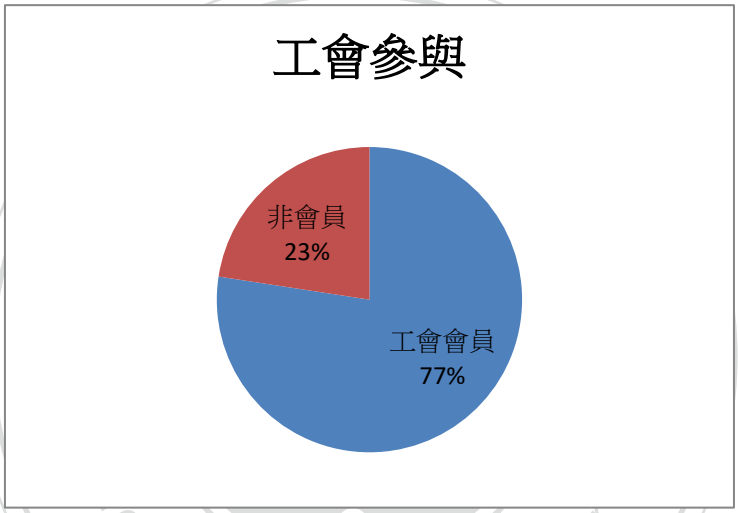
在所有工會的工作項目中，最多受訪者感到認同的項目，正是「與資方協談《編輯室公約》」，有 39%（12 人）。然而，《編輯室公約》簽訂後的編採自主程度，有 52%（15 人）認為沒有改變，38%（11 人）認為有些微改善。顯示《編輯室公約》對於編輯部的新聞工作者而言，精神意義大於實質意義。

目前，受訪者最希望工會加強的服務依序為，「加強員工福利」佔 24%（10 人），「爭取合理工時」佔 24%（10 人）。顯示社內工作者目前需要的仍是工時、福利、裁員等基本工作條件的協助，希望工會協商中的《團體協約》能夠解決這些需求。

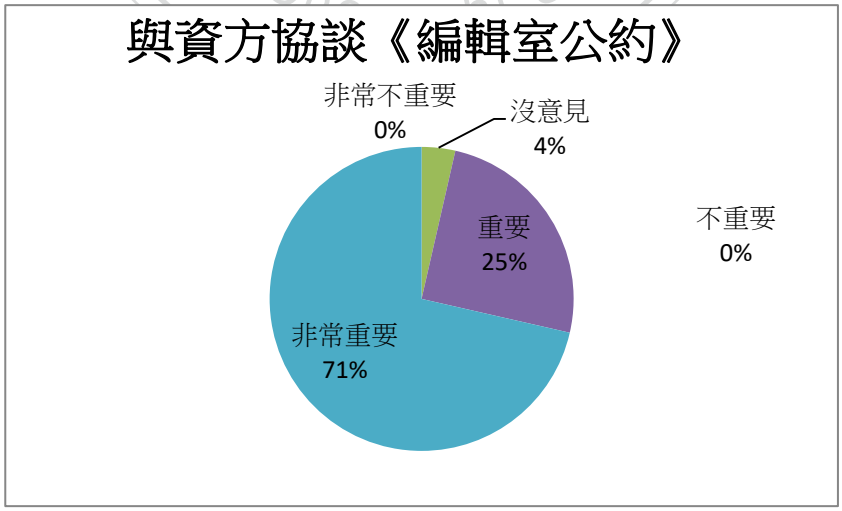
DOI:10.6814/NCCU202100414



圖十五：希望工會加強的服務

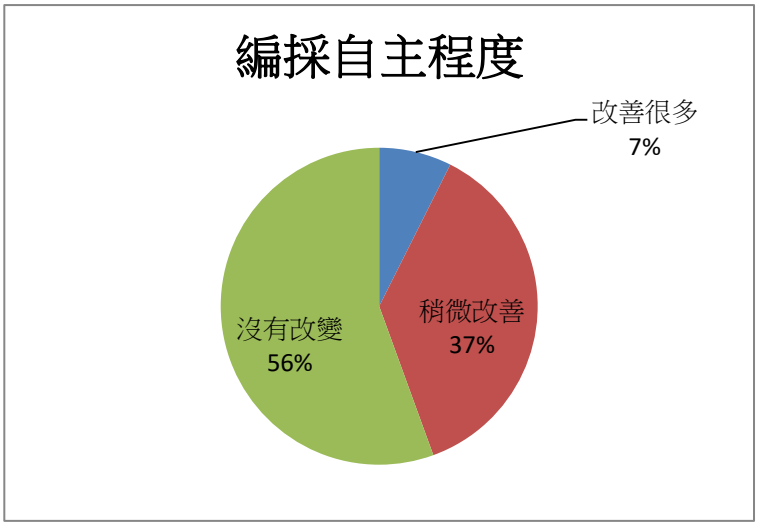


圖十六：工會參與

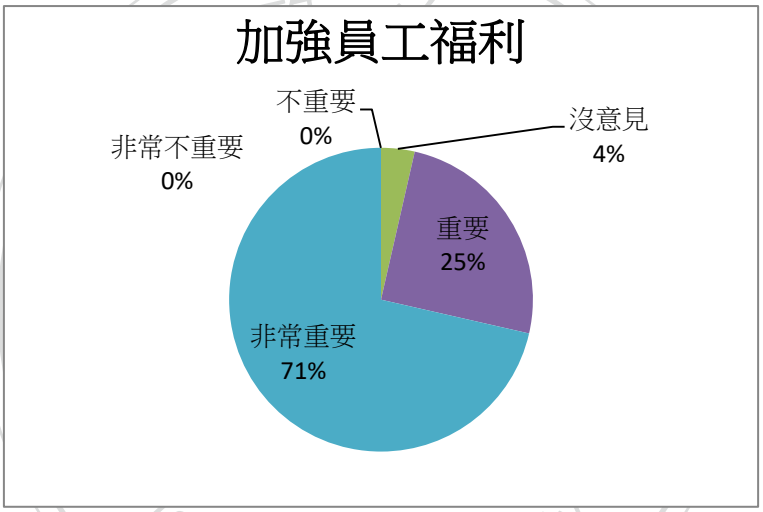


圖十七：與資方協談《編輯室公約》的重要性

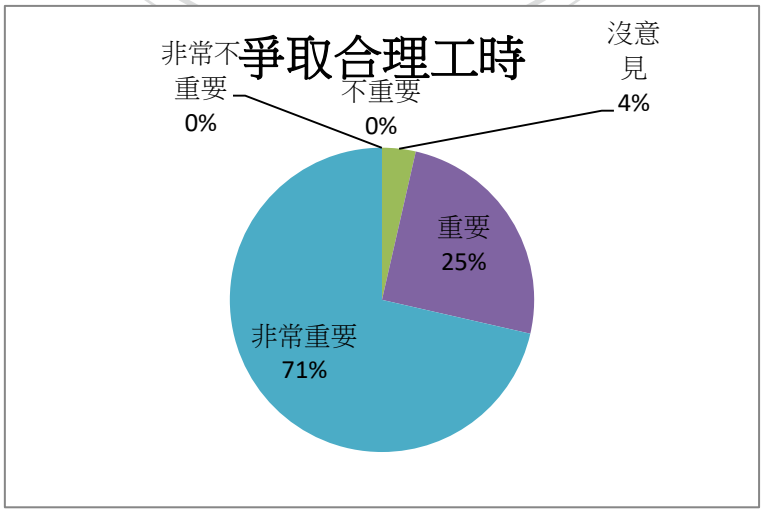
DOI:10.6814/NCCU202100414



圖十八：編採自主程度是否增加



圖十九：加強員工福利



圖二十：爭取合理工時的重要程度

DOI:10.6814/NCCU202100414

二、小結

雖然新聞工作者工時較長，也是受訪者認為最需要改善的勞動條件之一，但高壓的工作型態更令人難以忍受。受訪者普遍認為工作訓練不足，這個結果也回應了工作壓力的部份，工作訓練不足，也會加深工作壓力。新聞工作者其他較滿意的勞動條件，皆為人際關係的部份，例如「與同仁的互動」，有超過半數的受訪者覺得滿意，「與主管的互動」也有近半數受訪者覺得滿意。《蘋果日報》內的新聞工作者認為社內的報導及編輯自主程度、以及薪資是較令人滿意的勞動條件。

在休假制度方面，社內新聞工作者的休假並不自主，常須配合社方人員調度強制補休或強制上班。在工會參與的部份`社內工作者加入工會的比率頗高，《編輯室公約》對於編輯部的新聞工作者而言，精神意義大於實質意義。這也符合了許多訪談受訪者的說法，《編輯室公約》為為了維護《蘋果日報》風格不受到新資方干預而量身訂做，簽約前後沒有太大改變，效果有限。在《編輯室公約》簽訂後，社內工作者目前需要的仍是工時、福利、裁員等基本工作條件的協助，希望工會協商中的《團體協約》能夠解決這些需求。

DOI:10.6814/NCCU202100414

第五章　研究結果與討論

第一節　《蘋果日報》工會創建歷程特色

根據上一章所紀錄的工會創建過程、訪談內容及問卷結果，以下歸納本研究的發現，討論本個案《蘋果日報》工會的特色，及與過往媒體工會的不同之處。

一、只要「蘋果」的滋味

《蘋果日報》工會能夠在這麼短時間內創建起來，其時空環境、企業脈絡是相當重要的因素，其中一個造成《蘋果日報》工會創建的動機，是其資深新聞工作者對於《蘋果日報》組織文化的認同感，及對《蘋果日報》新聞自主的自豪感。

這是源於《蘋果日報》不同於其他報社「家父長制」勞雇關係的文化（林富美，2006）－其中包含許多屬於香港的組織文化，從幾篇側寫黎智英的文章中可以見得，黎智英認為長期為同一家公司工作是奇怪的，在重視「關係」的華人社會裡，《蘋果日報》的風格可說獨具一幟，建立起完整的制度，拒絕關說、拒絕消息來源對記者的金錢收買，以制度消除「人治」的問題。同時，為了維持蘋果日報的組織文化與產出品質，以台灣報社中獨創的制度，例如：鋤報會議、定期的「搖樹」，資遣無法達到績效的員工。與一般重視人情的老牌台灣企業不同。

> *蘋果在 2003 年進來台灣之後，他就是一個很年輕的報紙，像傳統的聯合啊、中時阿、自由，他們都有所謂的自己的一個團隊，所謂的團隊就是，他們有企業文化要去遵循，那蘋果沒有這一套，所以他們就是，黎智英那時候給他們就是說，新聞就是新聞，反正早期的蘋果打的就是，不怕壓新聞，不怕人家來說情啊，只要是新聞就會登*（受訪者 K）。

《蘋果日報》在台灣經營 10 年，建立起了不同於其他台灣老報紙的組織文化，草創時期的新聞工作者胼手胝足創造出了廣受討論的《蘋果日報》風格，市場導向的新聞廣受公共評論、學界討論，《蘋果日報》成為台灣銷量第一的報紙。

DOI:10.6814/NCCU202100414

無論社會、學者給予《蘋果日報》新聞風格的異議或批評，旗下的新聞工作者是自豪於自己的組織，甚至是感到優越的：

那時候在外面遇到很多狀況，因為那時候蘋果也剛來，人家也會覺得說，你是香港來的啊，然後很多記者可能在舊媒體被挖過去嘛，所以同業什麼，也會有排擠或打壓，就是記者在外面有受到一些困難，那他們是受到這些困難之後，慢慢樹立跟別家不一樣的風格，反倒變成龍頭，然後其他家記者就是轉過來要跟著蘋果跑，所以他們就會有一種比較優越的心態，我也覺得還蠻可以理解（受訪者 I）。

長期以來社會對蘋果日報的誤解，你們所看到的我們，蘋果日報非常的腥羶色，但是每個新聞的採訪跟糾正的過程，其實是很艱辛的。像是一個刑案，長官會問，怎麼殺人？左手殺人右手殺人，砍的、劈的？要讓讀者了解說，整個刑案最細的部分。對我們來說，是我們對你們負責任，你不能只寫說，誰誰誰殺人，誰死了，誰又被抓了，這樣的新聞很難看無趣。...那如果有一天，這沒有蘋果的味道，那媒體要賣人，這不只是蘋果日報的問題了欸。你覺得民眾看到的是真的嗎？...我這個不能寫那個不能寫，到最後我覺得，我在幫你出賣我的靈魂而已啊，那我覺得這樣工作沒有甚麼意思嘛。...那時候有點臭屁啊，我們把自己定位成說台灣輿論守護者啦（受訪者 C）。

無論是受訪者口中的「台灣輿論守護者」，或工會舉辦的活動命名為「我要蘋果，不要黑手」，以及黑 T 快閃活動的口號「踢爆！直擊！揭弊！求真！」，都是前述風格被再現的一種方式，是「蘋果精神」的具體化。

根據訪談內容及問卷結果，發現《蘋果日報》的新聞工作者，對於自己報社的新聞自主相當自豪。不過，根據林富美（2006）針對壹傳媒集團所做的研究，雖然組織內允許多元的新聞題材，一旦稿件交到組織內，其新聞流程控管相當嚴格，記者的意見很難有再被接受的可能性。《蘋果日報》的報導在刊出前，需經

DOI:10.6814/NCCU202100414

過好幾位主管的閱讀修改，報導內容以主管的意見為主，其編輯室的控制流程實為繁複而嚴格。

一般報社系統就是地區記者就一個特報員，想稿改稿這樣子，所以他不太會有那麼多時間把那些新聞做改寫，除非是有一些比較敏感的，那其實一般記者寫稿自由度很大，蘋果的話，像我們上面還有一層的文字記者，平常寫回去的東西大概6、7名文字記者，連續這樣再做重新的編寫，所以比一般報社只有特派員這樣看稿和寫稿多了很多（受訪者D）。

這樣的組織管理方式，廣為旗下的工作者接受，如果不認同組織在內容上層層管控的方針，工作者就會離職，或因達不到要求被資遣。

其實我們公司流動率蠻高的，就是一直有人在離職，或不適任或就是說真的太累了，但是我就會覺得說，我們的員工，就是人力培養其實是很辛苦的，而且得來不易的（受訪者F）。

雖然《蘋果日報》的工作者也認為組織內的編輯室控制流程繁複嚴格，但並不影響工作者對組織的認同。員工能在短時間團結起來，為了維護他們所認同、重視的「蘋果精神」是一重要因素。

綜上所述，由於對《蘋果日報》的認同與草創時期的艱辛扣連，對於《蘋果日報》的認同有世代差距。從受訪者的態度中發現，年資較淺、或是年紀跟研究者相仿的受訪者，對公司較無這種認同與向心力，也因此，對於公司被賣掉，焦慮的情緒沒有那麼深。

我覺得可能...資深員工跟新進員工的感覺又有不同，就是講坦白一點，因為也沒有年資的問題 ，那可能員工或是主管級，他們就在那個地方耕耘很久，他們可能會更擔心想說，那之後新的老闆不知道他是怎麼樣，那他會不會原本的我們公司的營運模式，或甚至是報導方向會不會有甚麼

DOI:10.6814/NCCU202100414

改變，他們可能會，就是資深員工跟資淺員工一定會更擔心，他們的驚訝或是 shock 程度，一定會比...剛進去的（強烈）（受訪者 G）。

很多人不是從一開始就打拼過來的，所以也許他們不知道之前這麼苦，就有點覺得幹嘛這麼憤慨這樣（受訪者 I）。

綜合以上訪談內容，研究者作出以下推論：一、大多數《蘋果日報》工作者對於該報的組織風格和新聞自主，皆有一定程度的認同感與自豪，即使工作者也認為組織內的編輯室控制流程繁複而嚴格，但工作者依舊認同組織的報導原則，以及組織文化。為了維護《蘋果日報》的一貫風格，工作者得以在短時間內團結起來組成工會；二、對《蘋果日報》的認同，對於較為資淺及年輕的《蘋果日報》工作者而言，是影響程度較低的因素，較少成為年輕的《蘋果日報》工作者加入工會的動機。

二、大哥，我們被出賣了！

儘管報社本身是依靠著販賣消息的產業，但握有消息的報社高層基於維護組織利益，仍舊不讓基層的工作者提前得知公司要出售的消息。《蘋果日報》的新聞工作者雖然讓《蘋果日報》在臺灣市場獨佔鰲頭，然而該集團主席黎智英卻將報社出售，數月後還發現，交易對象是數月前，報社政策中屢屢攻擊的對手，這種受到背叛、怕被新資方清算的焦慮情緒強烈反應在工作者身上。

他覺得他們是並肩作戰一起努力、胼手胝足，打下這個江山版圖讓其他報社覺得很害怕這樣子，可是現在幫你打這個版圖之後你說賣就賣，還蠻多就是不爽這種（受訪者 H）。

蘋果日報出售案一直到後期才被媒體披露，社內的也未先行流通相關資訊。有些受訪者甚至從同業的口中得知消息，或看到其他媒體的報導，才知道報社要被包裹出售，交易過程未公開透明。

DOI:10.6814/NCCU202100414

就是我們員工都沒有被直接通知就是了，就是新聞報導我們才知道，就是，比如說我們集團發佈公告，然後其他媒體報導我們才知道，我們是第二、三手資訊才知道。所以那時候我們也有發聲明抨擊黎智英沒有誠信，因為其實在整個過程，我們就一直有問說，有沒有蔡衍明，因為一直有這樣的傳言。那我們高層從來都沒有跟我們證實（受訪者K）。

相對於資方的保密，其他報社與雜誌社則根據同業圈內的消息來源先得到資訊。被蒙在鼓裡的員工，一直聽到傳言，心生不安，但資方仍完全否認。所以，在得知出售案訊息的那一刻，當時的記者們的情緒反應，有的是「莫名其妙」，有的「不能置信」：

在這個事情發生之前，其他報社（的記者）來問，誒你們蘋果要被賣掉了，我說怎麼可能，我們自己都不知道，沒有啊，如果有被賣我們應該會知道啊，怎麼會是你們來講。就可能過大概幾個禮拜，果然消息就出來了，就是有點不敢置信。...覺得比較在意的點是，因為這些訊息是我們從外面的媒體才知道（受訪者F）。

他那個時候一開始堅持說不賣嘛，還透過幾個總編輯去保證說，絕對不會賣，後來一直鬆動說會賣，但是好像，聯合吧還是哪一報，說買家有，就是有蔡衍明。黎智英還否認說絕對不會有蔡衍明這個人，那後來他們最主要的關鍵點我記得是開會的時候，那時候不知道在台北市哪裡開會，傳出一張照片，買家裡面其中有一個是蔡衍明，我記得那時候他還笑得很開心，那時候就整個有被拍起來，所以才知道裡面有包括蔡衍明（受訪者E）。

受訪者強調照片流出，使研究者聯想到壹傳媒以圖為重的報導文化，對受訪者而言，蔡衍明父子出席會議，有圖為證。得知買方有蔡衍明，員工的情緒轉變

DOI:10.6814/NCCU202100414

為「情何以堪」、甚至「被背叛」感，也擔憂要是蔡衍明入主成為新的經營者，之前寫那些報導的記者會被清算。

你會不會被清算，就是說，你當初寫這個的人，會不會被資遣了...所以大家一定會很不爽，尤其是我們之前是製造對立的。就兩方真的是感覺就是仇人了這樣，今天寫你的壞話，明天換中時罵你。所以忽然間發生這種事情我覺得大家都非常的...無法接受（受訪者 F）。

除了對蘋果精神的認同，對於《蘋果日報》的驕傲感之外，作為報紙的經營者，壹傳媒集團主席黎智英對經營媒體有自己的一套想法：「辦傳媒，賣的就是一份感覺，感覺對了，讀者就會買」，正如其所言，《蘋果日報》給讀者一種「監督名人」的感覺，具有市場價值。黎智英的這種個人魅力和風格也是旗下工作者的認同感來源之一，黎智英本人的形象經營，也對應到了旗下員工的「感覺」。

應該就是說，我們這家公司對黎老闆本來是很崇拜，其實是，很多人都是為了黎智英來加入《蘋果日報》，他給人的印象就是，我來辦報紙，我不是辦關係，我不是來台灣搞關係什麼的。就給人家一種你的媒體有一種正義感啊，你處理報紙有一種形象啊（受訪者 K）。

在訪談過程中，幾位受訪者同時提到「黑社會」的比喻：員工認為自己就像受老大之命「圍事」的小弟，最後小弟們卻被老大賣給對方的老大，全無「江湖道義」。這顯示《蘋果日報》的員工對於老闆曾經非常信任，視為不同於一般的勞雇關係，如前所述，這是由於黎智英的個人風格及魅力。黎智英離開台灣的時候，許多員工湧入辦公室，要求黎智英簽名、合照，在在都是工作者對黎老闆的情感的展現。《蘋果日報》的工作者，原本是認同老闆、信任老闆的，願意為了老闆付出更多努力。

然而，因為有這樣的私人情感的涉入與付出，對於老闆的道德也更加要求，導致壹傳媒交易案爆發後，旗下工作者更以「江湖道義」這個道德層次的理由來

DOI:10.6814/NCCU202100414

譴責老闆。黎智英反覆的說法、不守承諾的態度，令社內的工作者感到失望，感覺自己像商品一樣被交易。上述這些「莫名其妙」、「情何以堪」，甚至是「被背叛」、擔心「被清算」等員工的這些複雜情緒，讓員工們有了籌組工會，發出怒吼的動機。

因為當初是交易的破局，他（蔡衍明）買了那些系統，報社當時認為說，這樣會侵害到言論自由，所以我們有一些就去攻擊或是修理這些事情。但是到最後的結果竟然是你自己的媒體要賣給對手，那時大家會很多情緒啊，覺得被老闆騙、被賣掉，大哥叫你去打別的大哥，結果大哥把你賣掉，很多這種情緒都上來（受訪者 A）。

比如說壹電視碰到那個經營危機的時候，其實壹電視事情的後期其實我們常常用《蘋果日報》版面，有一點像那個圍事。...可是當我們這樣做做完了之後呢，就要把你賣給中時，那時候你攻擊最兇的對手，那你那種情感上，你覺得被背叛，被出賣的感覺就很深刻（受訪者 K）。

對《蘋果日報》、對黎智英的認同感，曾是阻礙工會成立的因素之一。林富美（2006）的研究指出，因為組織文化，當時多數人認為已習慣工作的挫折，加上認為黎老闆不會贊成組工會，員工對組工會爭取自身權益的意願不高。但在壹傳媒出售的情境脈絡下，「對蘋果的認同」、「員工的向心力」搖身一變，變成了創建工會的助力。幾位受訪者曾完整描述對蘋果的認同，也支持了「對蘋果的認同感」是工會短時間內組成的因素之一：

我感受到員工的士氣都還蠻強的，比如說別報（獨家）都有獎金可是我們蘋果沒有，可是我們同事就是跑到好新聞會覺得有成就感。我覺得那種向心力是很強的，這也是為什麼我們要組工會的時候比較會一呼百應，我們是因為這個報社，拼了老命在做事情，然後最後老闆就是用這種，我那時候是覺得老闆是用欺騙的手段來對付員工（受訪者 K）。

DOI:10.6814/NCCU202100414

《蘋果日報》工會籌組成功後，工會試圖與壹傳媒集團主席黎智英面對面溝通和協商，如前一章中對創建過程的描述，黎智英雖然多次接受訪問表現出，自己對台灣、對員工的情感，也多次表示自己不知道買家有蔡衍明、保證不會裁員，這些老闆的承諾不僅一再被事實打破，工會也一直無法如願當面與黎智英溝通：

因為這整個過程黎智英都不跟我們見面。從我們工會組成一直到現在，包括到現在喔，黎智英還是沒有跟我們工會見過一次面（受訪者 K）。

仍有少數受訪者認為黎智英是商人，將本身與黎智英的關係視為一般雇傭關係，所以認為當報社出現虧損，無論買方是誰，都可說是合理的。但這樣的受訪者反而不如這些將情緒涉入的工作者，具有強烈加入工會，或籌組工會的動機；這些受訪者若願意加入工會，尚須具備勞工意識及對新聞自主的理想。這點將會在後面加以敘述。

三、內部的矛盾與共識

不過，在工會組成之初，社內其實有許多不同的聲音，這些多元的意見，有助於我們看見一些員工的勞動意識，對勞雇關係的看法：

消息一出來，其實有兩種聲音，就有人講說，這樣很好啊，就是會多錢啊，就是有，像我們沒辦法去中國採訪，因為他們關係比較好，也許我們可以發展到中國的市場（受訪者 F）。

其實當時同事間應該是分個兩派，一派就是說（對出售案）當然不開心啊，一派就是覺得無所謂，反正跑新聞就是這麼一回事嘛，你都是做一樣的事情。大概就有分這兩種聲音，那基本上，不開心的人比較多。就是說，蘋果就是在新聞圈內是比較敢講話的一群，再加上那時候，蔡衍明已經買了中時集團，也傳出說很多干預新聞的消息，那我們很多同事包括我，也會擔心說會不會有干預新聞製作的發生這樣子（受訪者 E）。

DOI:10.6814/NCCU202100414

這些不想籌組或加入工會的工作者，有些是一開始就認為經營者是商人，資本主義的原則在於逐利，認為經營者會為逐利而放棄員工的福祉的工作者，反而認為資本家為逐利賣出公司是理所當然的。對於組織勞工的力量想再觀望，到最後甚至不認同工會而沒有加入。也有人認為大集團財力雄厚，大財團入主對新聞工作者會有好處。反而是曾經真心信任黎老闆的人，在出售案許多事件過後，才覺得需要保障而加入工會。

那時候我們主管那些都沒有加入工會。...(但)他說你不要以為這些人對你很好啦，他就是商人啦，翻臉不認人啦，這樣，而且那時候流行跟黎智英拍照他說，跟他拍甚麼照他就是商人阿（受訪者 H）。

我就覺得今天我就來上班，然後我就是領他的薪水，然後他今天可能覺得已經沒有那麼賺了，他想要脫手，那我覺得以商人來說，我覺得可以接受，因為如果是我的話，我也不想要有賠錢的東西在我身邊，那我就覺得說，那你就把我們該有的東西就給我們這樣子就好了，就也不會特別覺得好像一定說怎麼樣，就是我就是要在這裡一輩子啊，這就是我的公司之類的，就我比較還好。...其實大家沒有必要罵的那麼嚴重，因為我會覺得說，如果他今天真的有錢然後又合法的話，那他就真的可以買啊，阿他就真的有錢啊，那買了之後，員工可以再跟他，就勞資雙方可以坐下來談嘛或什麼的，就也沒有必要說，在一開始只是傳出他要買，就開始在那邊抗爭，我只是覺得說，這只是又多一個新老闆這樣子，就沒這麼激動（受訪者 I）。

不在意新資方人選，沒有察覺政治、經濟力量可能的介入的新聞工作者，可以呼應 Hanitzsch and Mellado（2011）研究各國文化中的記者，其對於新聞產製過程中，自我認為受到的影響，研究發現記者在新聞產製過程中，組織階層的影響下，大多無法察覺每日新聞製作中真正的權力的影響（Hanitzsch and Mellado,

DOI:10.6814/NCCU202100414

420: 2-3)，無論是政治的權力的介入，或是經濟力的介入。也因此無法對權力做出適當的回應。

工會若要維持會員人數，必須在異中求同，必須做出很多的努力和取捨，包含保留一部份會費，退還一部分工會會費的決定。工會為了維持會員人數，異中求同，其中有些矛盾，例如，有些工會內部受到的打壓，為了勞資和諧，為了簽署《團體協約》過程能順利而無法公開，但許多工會的成果，也需要讓會員們知道，才能讓會員們知道工會的運作，認為加入工會是有價值的。因此蘋果日報工會花了許多時間及精力在與會員溝通：

像我們就直接發會員信給會員，這八百多人就比其他人還早知道公司裡面有什麼新的動態，當他們知道的時候他們就會知道工會有這樣的效果，尤其像之前那個交易案的那段過程裡面，工會通常都會掌握一些訊息，所以我們就會透過這樣的方式去溝通，所以他們就會覺得，工會至少有在幫我們做爭取或是幫我們做把關，相對而言員工就會對工會比較信任，這樣在我們在爭取一些權益啊或什麼的時候，其實就，我覺得我們同事都有看到啦，其實在這段期間，做了很多媒體沒有報導的事情啦，就比如說，不只是《團體協約》、《編輯室公約》就還有很多是那種員工個別權益的。...那像今年初我們還是退費啊，讓這些會費回到會員他們的手上，就是他們會覺得說加入工會也沒什麼不好（受訪者K）。

就是我們的策略就是不跟資方撕破臉啦，就是你的團協才能談下去啊，不然撕破臉的話，那你的團協資方也不跟你談了啊，那兩個不談了就會很僵啊，那僵在那邊他們可能會花更多力氣來檢視工會幹部。所以某種程度我覺得我們工會幹部大部份都，對資方都還蠻友善的啦，就我覺得還蠻溫和。...其實我們抗爭都在前段，交易的那段過程，後來黎智英回來之後就其實基本上沒什麼抗爭。所以，我們公司一定會有

DOI:10.6814/NCCU202100414

員工，認為說工會都沒在做事情，因為你沒加入你就不會知道工會在幹嘛啦（受訪者K）。

受訪者I在《蘋果日報》工作的期間都沒有加入工會，其中原因之一是不認同工會裡一些比較基進的成員的態度。

這樣就更讓我覺得加入就是在附和你們，可是其實我並不是百分之百同意你所說的每一句話。...就有些比較急，比較熱中一點的主管，那我就會覺得說，你想罷工，可是我不想啊，然後我就覺得如果我加入的話，我的聲音就會埋沒在這一片討論串裡面，因為我如果知道他是主管或什麼我也不可能跟他對嗆啊。...因為我沒辦法完全認同他們說的話，因為我覺得如果我在上面跟他們意見不合一定又會筆戰。所以我就覺得那如果我真的不認同那我就不要加入（受訪者I）。

此外，員工內部也曾傳出過非工會會員不得享有工會爭取到的權益的聲音。

因為那時候有傳言，沒有加入工會的人，如果之後工會幫蘋果員工爭取權益，沒有加入的人不可以一起。不然他們就覺得說，雖然你也是蘋果的員工、一份子，可是因為你沒有加入工會嘛，等於你不承認工會這個東西啊，所以我們爭取來的東西你就不可以享受，就是那時候有聽到這個。就那時候聽到比較嚴重的是這件事，所以我那時候聽到的時候我有在想說，蛤，那我要加入嗎？可是我也不知道是誰講的，因為工會很多人嘛，八九百人，你也不可能去查說到底是誰說的（受訪者I）。

在工會內部也有很多不同的意見，工會幹部則回應，其實蘋果工會也需要教育訓練，但礙於工作量無法進行，還是先以爭取勞動權益作為主要工作目標：

其實很多工會要做那種教育訓練啦，就是讓員工有勞工意識，可是在蘋果其實很難做，其實這個部分我們一直沒有辦法，我們的工會人力很有

DOI:10.6814/NCCU202100414

限，很多工會有專職秘書可以去辦這樣的活動，我們沒有，然後很多工會的幹部都是記者，所以都在外面跑，也沒有什麼時間去做這樣的活動，我們常常是用 e-mail，因為最近，前陣子要裁員，我們就告訴大家說，碰到裁員的時候要怎麼因應，比如說資方給你的那些東西你不要簽，那你可以來跟我們工會來咨詢說你可以來怎麼做，就是我們要花很多時間做這樣的溝通，因為你沒有辦法去，開一個課啊，而且老實說在公司裡面開這個課，會有一個狀況就是，很怕人資就開始來，然後看有哪些人來。所以我們後來考慮就說先把溝通這件事情做好比較重要（受訪者 K）。

在台灣，媒體工會力量較為被動，運動者其實有很多無奈，受訪者也一語道破了這些問題。

有很多時候，即便你加入了工會你還是對工會無感，一直到有一天你碰到了狀況，工會可能可以幫你做什麼，你才會覺得工會是有用的這樣。這其實是台灣比較悲哀的，就工會其實比較被動，因為你很難能夠主動做什麼，就是那種彼此的信任啦，就是說彼此的員工可能比較信任老闆信任主管，而不會信任同事。可是信任老闆通常就是被賣掉，被背叛這樣子（受訪者 K）

要解決這些矛盾，對於台灣的媒體工作者，需要加強勞動意識的教育，增加媒體工作者的勞動意識。現在，維持工會會員的人數，也成了工會努力的目標，讓舊會員不至於退出，新同仁持續加入。

四、社內工作者勞動條件的感受差異

不同於 80、90 年代的媒體工會，以印刷廠工人為多的會員組成比率。《蘋果日報》工會是由編輯部的新聞工作者發起籌組的，幹部組成、理監事也以編輯部門較多席，會員人數也以編輯部門較多，是這次《蘋果日報》工會另一特別之處。

DOI:10.6814/NCCU202100414

不過，由於台灣的《工會法》，以企業工會為單位，以印刷媒體的工會而言，編輯部門的會員的感受、需求一定與印刷部門的會員不同，幾位工會幹部都提到這樣的差異，編輯部門的會員，大致上較注重「新聞自主權」的爭取，與本研究問卷結果相符；而印刷部門的會員，關注的勞動權益就較偏向實際的條件，而加入工會的時機，也以生存條件受威脅為大宗：

他（旺中）買了那些系統，報社當時認為說，欸這樣會侵害到言論自由，單一化之類的。所以我們有一些報社政策，去攻擊或是修理這些事情。但是到最後的結果竟然是你自己的媒體要賣給對手，那時大家會很多情緒啊，被騙哪，覺得被老闆騙、被賣掉，大哥叫你去打別的大哥，結果大哥把你賣掉，很多這種情緒都上來，那這種情況也許編輯部會比較明顯...印刷廠勞工大部份是覺得說，我只在乎權益會不會被犧牲，但編輯部勞工會多擔心一份，你可以說是知識份子的一個假掰式的擔心也好或是怎麼樣，他們就是會覺得說這是一個被背叛（受訪者 B）。

因為報社有不同的部門，不同的部門去關心的事情不一樣，就好比說印刷廠，他們有個下午茶的時間，高雄岡山就有麵包，但新屋廠沒有，新屋的就覺得說，他們要比照，他們會在意的是這種比較小的東西，我們就跟資方說，就不要為了這種小事情去製造兩個工廠的對立啊，這種東西最後都有爭取到。其實像，工廠他們在意的可能就不是新聞自由，編輯部我們可能就會覺得不要黑手啊什麼，但是對工廠的員工而言，你跟他們說新聞自由是沒有意義的，他們在乎的是我的假有沒有少休，我的工作有沒有多做，我的錢有沒有少領，我的麵包有沒有少拿，他很在意就是很實際的東西。...裁員之前，工廠入會的人就會比較多 (受訪者 K)。

DOI:10.6814/NCCU202100414

而以編輯部門為主的工會幹部組成，也使得印刷部門的工作者有所顧慮，擔心自己基本的勞動權益反而會被犧牲：

那工廠的同事也會擔心說，因為你是編輯部出來的，你們會不會只去《編輯室公約》而不管我們的死活？那我很努力的說服他們說，我們並重，並重《團體協約》，我們也在談，那你們的工作權利並不會因為我們的《編輯室公約》而被忽視掉。那有任何的，在這段的交易過程中，產生的工作的威脅或工作的怎麼樣，隨時都可以跟工會的幹部做反應，就這部份是不必被擔心的（受訪者 A）。

在編輯部門內部，由於工作內容歧異多元，在內、外勤的經驗感受上，也有一些差異，幾位擔任外勤記者的受訪者表示，由於外勤記者很少進報社，長時間在外面採訪新聞，也比較少關注工會動態，以自身感受認為工會對跑外勤的記者而言，對工作條件影響較小，認為也許在報社上班的內勤人員感受會比較強烈：

工會其實對外勤我覺得影響，沒有很大，其實就是組織一些福利的東西啊...其實在有一些，我們可能比較以為的，在工時上啊或者一些其他的一些其他的權利，其實影響我覺得還好誒。...欸怎麼講，因為我們一般現在目前還是上下班制，還在想要怎麼延長工時，很多問題。因為怎麼講，媒體應該也不好做啦，紙本銷量越來越低（受訪者 D）。

現在就是有工會有提出來就是做一些，要求或是說應該要怎麼樣，因為覺得說，公司是不是有違法或是什麼的問題這樣，其實我很多不知道，可能就是我工作性質或怎麼樣讓我比較忙。因為我們是記者在外面跑比較多，其實基本上我們很少進公司，然後變成說有很多事情我不知道，如果沒有跟同業或大家，記者間聊天的話，其實我是狀況外的（受訪者 F）。

DOI:10.6814/NCCU202100414

不過，其實內勤的編輯人員，也較少要求對於編採的自主權。內勤的編輯人員，主要是對於薪資及工時，也希望能有大幅改善。編輯人員除了也常必須配合新聞事件延長工時，卻無加班費外，調薪的幅度較小也是問題之一。

那我自己工作的 loading，我覺得是有增加的。...呃應該這樣說，就是你去應徵，跟老闆面談的時候，他當然都會跟你說一個表定，可是那個真的都是，表定，就是參考用，還是以業務本身能夠完整、完善進行為主。...（表定工時）大概九到九個半小時，可是其實還蠻常超過的。...因為勞基法好像是規定，兩週工時超過八十四小時要有加班費，我不知道其他單位，可是，我們單位是沒有加班費的，好像，新聞業好像很少有加班費（受訪者 G）。

後來事後聽到記者調薪的幅度就比較多，然後比較大，然後編輯就是，依我們這邊來說的話，調薪的程度就比較少。...我大學剛畢業而且我沒有經驗耶，所以那時候我就覺得好像還不錯，可是過了三五年之後，你就會覺得因為別的地方，其他同學可能後來找到工作或什麼，然後他們調薪的幅度可能比較大，所以就是同樣經過五年，也許他們早就超過我了，我就這樣慢慢加，慢慢加，可能跟他們現在才差不多甚至比他們少一點，那我就會覺得有差，就是你起薪高沒有用，就是一年一年裡面，經過你的調薪啊你還要有所成長（受訪者 I）。

五、普遍肯定蘋果工會的價值

《蘋果日報》員工對於公司的新政策有許多不滿，根據問卷結果，大多數人認為《編輯室公約》後的工作條件跟過去相同，甚至由於公司的新政策工作量大增。但根據訪談，超過半數的受訪者對工會的表現持肯定態度。

根據問卷結果，幾乎所有的記者，在最認同工會的工作項目此一複選題，幾乎都選擇《編輯室公約》，認同工會對於編採自主付出的努力。根據受訪者，大

DOI:10.6814/NCCU202100414

部分問題只要工會會員在臉書上反映，工會都會馬上處理並與資方反映：

就覺得說，工會很努力，當然是資方的問題比較多。由此感覺起來，工會這邊真的是還蠻努力的在做事情，就包括最近的工會的事情，就是資遣員工的權益的問題（受訪者 F）。

由於《編輯室公約》主要的簽訂內容是針對新資方不要干涉編採，簽訂《編輯室公約》之後，由於《蘋果日報》最後沒有出售，其實一切照舊，並未造成工作型態或條件太多的改變。然而，報社宣稱紙本銷量大降，公告員工報社政策將重點放在即時新聞，政策的改變，使得大部分人不僅認為工作型態沒有改變，甚至負荷更重。但是，工會的組成，是一個開始，讓《蘋果日報》的工作者們，感到比較受保障，是一個好的開始。

我希望蘋果工會可以繼續下去。就覺得難得有組織可以...我不知道可能也是蘋果的環境就是，可以接受員工有自己的聲音。就是我覺得他們能夠...從一開始都沒有，團結、選出人、甚至擬好那些公約，找好律師，找好各界的朋友幫忙去跟資方談，我覺得是已經很厲害了。...就是有一些媒體有報大家那個，蘋果那時候那種抗議的那個，活動啊，都有 po 出來這樣。甚至連蘋果自己都有版面可以放，所以我覺得蘋果是一個，工作環境比較特別的地方。就這一點，他還蠻值得，就是學習的。...我覺得蘋果工會的價值，至少他是一個好的開始，像 318 學運一樣（受訪者 H）。

可以發現受訪者將工會運動與 318 學運的層次相提並論。318 學運的爆發是近年來，年輕一代認識到，「自己的權益必須依靠自己團結起來進行鬥爭」，最具代表性的社會運動，從太陽花運動的口號「自己的國家自己救」可以看出端倪。

這些年輕世代的受訪者，以解嚴前後出生，所謂的「80 後」及「七年級生」為主，沒有經歷過 80 年代短暫的工潮，加上 90 年代企業主將工會抹黑為經濟破

DOI:10.6814/NCCU202100414

壞者，勞工加入工會的比率下降，家庭中的觀念也將工會視為與資方對立。

然而，這些年輕世代出社時面對的是 2008 年全球金融海嘯過後的經濟狀況，貧富差距更加巨大，在低落的勞動條件下生存不易，職場上有許多辛酸艱苦，他們其實有很多不滿，也希望能為自己、為組織發聲表達這些不滿，蘋果工會的出現讓年輕世代的新聞工作者感受到，新聞媒體的工作者還是有團結起來為自己發聲的可能，工會組織能夠協助基層的工作者，跟報社高層協商個案的問題、爭取更多福利，基層的工作者至少有以小搏大的機會，讓工作者感受到一線希望。

受訪者普遍認為，工會幹部在主要記者工作之餘還持續協商《團體協約》、處理個案申訴已經相當辛苦，對工會沒有甚麼不滿和要求。

六、即時新聞：隨紙本銷量下滑的勞動條件

自去年年中開始，《蘋果日報》社以公開信的方式告知員工，由於紙本的銷量下滑，公司要將營運的主力轉往即時新聞。資訊時代對於速度與即時的追求，閱聽人漸漸習慣藉由手機、網際網路、社群網站得到新聞資訊。

因此現在，基層的新聞工作者除了每天固定的新聞稿量以及專題，還要與時間賽跑發出即時新聞的稿件，工作量大增。紙本銷量下滑，報社不僅裁員因應以降低人事成本，還向外發展即時新聞，造成工作者勞動條件不如以往，不僅影響外勤記者的工作量和工作壓力，內勤的編輯、編譯人員的工作量也增加。

> *紙本他現在已經慢慢衰退，那他想要轉型成為那個，線上的即時新聞或是 app，所以變成說，他現在是全力發動即時新聞，對外勤記者又特別有感受是，他們同一批人，又要兼顧，又要出報紙的又要應付即時，所以其實他們的勞動條件，可能是更辛苦更嚴苛，我不知道他們就是調薪有沒有增加。...那我自己工作的 loading，我覺得是有增加的，我記得在工會臉書也有看過就是，就是好像有人在抱怨，或抗議 loading 增加，那工會好像有要跟資方談，可是，目前為止好像沒有*

DOI:10.6814/NCCU202100414

很大的改善，就還是這樣（受訪者 G）。

工會的幹部大多為記者，因此也很瞭解這些狀況，並藉由《團體協約》協商過程向公司反映，但卻得不到報社實際改善的作為。

尤其是到現在，媒體的現狀就是，紙媒的銷售量一直往下下滑，這就是為什麼現在媒體，包括我們一直在發展即時新聞。那即時新聞又是另外一個我們心酸的開始，因為加量不加價，同事們不只工時或工作量或是說工作的密度都被增加了很高。我們數次的跟公司反應協商要求加薪，最後得到的原因就是目前改善的就是改善設備，就是現在第一線的同事們就是拿到了新電腦或是新相機。那這種定時的談，然後我們可以定時的反映（受訪者 A）。

然而，報社回應無法改善即時新聞的工作負擔的理由為：《蘋果日報》在嘗試不同的獲利模式的階段，因此無論紙本或即時的獲利都還不穩定，並以此作為調薪或紅利不如以往的理由。

因為紙本沒有到以前那麼賺，而且未來會慢慢慢慢下降，那他希望是從網路，就是即時新聞這塊找到獲利模式，可是變成說，即時新聞也才成立沒有，就是它的發展也才，比較初期，所以還在找獲利模式啦。就是他想要兩邊都有，可是，變成說你這邊在慢慢衰退，這邊又還沒有站穩，還沒有抓到很準，很確切的獲利模式，所以兩邊都還在適應（受訪者 G）。

我們的即時新聞是一個獨立的公司，那這個公司，變成新聞的收入都會進到他們那一邊，可是這個當然我們看不到那個財報，因為我們跟那個公司不一樣，我們的想像是，因為今天他還是用蘋果的資源來登廣告，那比如說我們蘋果的平面登錄一個半版的廣告，然後搭售網路的，變成說是我們一部份的業績被分到即時新聞去了，所以我們去年的，我們報社的業績少了一半。...因為是去年底反映的，社長那時候是說，因為前年即時新聞是，那個網站是虧錢，所以他也沒有辦法分給我們這樣子，

DOI:10.6814/NCCU202100414

可是去年的狀況他也沒有跟我們講，到底是賺錢還怎樣我們都不知道，他就一直在說，等以後賺錢再研究要不要分給蘋果這樣子(受訪者 K)。

除了即時新聞及原本的紙本外，目前《蘋果日報》的新聞工作者，還要負責動新聞的製作，影音新聞竟也成為文字記者的工作內容之一。

現在好像要求每一組都要有動新聞，...(工作)現在因為動新聞加重，其實有同事對於我們這個現象，就是快崩潰了。我們其實是文字記者，本來只要寫報導的。結果我們現在就是有很大的比例會，慢慢地放在動新聞。譬如說我們要製作這個動新聞，要事先想好要去拍哪些畫面。那些畫面要拍好，拍好之後我們要組織這些畫面，要剪哪一段跟哪一段，就要寫好幾秒到幾秒是這一個片段...，有人講話還要把字幕打出來。我們還要自己配口白，就像旁白哥那種，然後後製成一部影片，那個超花時間的！（受訪者 F）。

在報社以市場為主要考量，希望能藉由影音新聞衝高點閱率，並以新聞產出的速度與數量，作為主要戰術的情況下，新聞工作者的勞動條件隨之下降，同時從訪談內容中也可見，工作數量增加，新聞工作者的負擔增加，影響了新聞工作者在一則新聞上可以用心製作的程度。

2014 年 5 月，蘋果進行了近年少有的「搖大樹」，根據受訪者說法，這次裁員資遣了包含印刷廠在內的 20、30 名員工，這次的裁員可能與紙媒銷量不如以往有關。裁員不僅影響員工，據受訪者說法，有些中心已經缺額不補，導致留下來的工作者工作量增加更多。銷量下滑的代價，幾乎全由工作者負擔。

七、工會運動與社群媒體

如前一小節所述，資訊時代的來臨，以及社群媒體的發達，造成閱聽人對閱讀新聞習慣的改變，也導致平面印刷媒體不景氣，報社發展網路即時新聞，間接導致新聞工作者的勞動條件更加下滑。

DOI:10.6814/NCCU202100414

然而，這次《蘋果日報》工會運動階段性的成功，社群媒體發揮了關鍵性的集結作用：

這也其實是網路的優點，就是當你有個新的訊息，你需要有一個可以公開告訴大家的，剛剛好現在也是臉書正夯的時候。剛好藉由那個平台讓同事有什麼問題或是我們有什麼訊息要發佈或是有什麼訊息要討論，相當相當的方便!...前一陣子我們有個主管中風，後來藉由那個平台，後來陸陸續續看的人他去分享他現在的狀況，就是他變成是一種你可能有嚴肅的公司訊息，嚴肅的新聞分享也有可能有這種溫馨的同事關懷，他其實可以取代成為另外一種刊物的（受訪者 A）。

我覺得那個平台大家還蠻愛討論的。現在就是進化到，比如說可能內勤對今天即時新聞有甚麼疑惑他們都會 po 上去說，欸這樣子新聞方式處理好嗎？就是處理的面向很多元，也是大家聯絡感情的地方，但通常都是不滿才會上去啦（受訪者 H）。

近年來有許多針對網路運動相關的研究，網路的即時性使得勞動者的資訊交流、動員更加容易，也更加成功。蘋果工會對於網路平台的倚重證明，社群網站的使用，不僅可以促成短期、靈光一閃的運動，也可以讓社團內的會員進行長期的交流。

80、90 年代，中時工會有工輿等工會刊物，社群網站可以發揮一部份工會刊物的作用，網路的即時互動功能，讓會員們能在其上發起一些議題的公開討論，進行想法交流。然而，若要發展較長的論述，社群網站更新得太快，也不易於尋找過去的資料，對於發展較深入的論述，仍有其限制。

八、工會與勞動意識的提升

雖然勞動意識並非《蘋果日報》工會在短時間內組成的主因，但是，從問卷統計及受訪者的反應中發現，《蘋果日報》的新聞工作者的勞動意識也逐漸抬頭，

DOI:10.6814/NCCU202100414

回收的 31 份問卷中，在自認為的職業身份的部份，有 9 位受訪者認為自己是勞工，4 位認為自己是勞動者，有 6 份認為自己是專業人士也是勞工，5 份同時認為自己是勞工也是專業人士。

將其歸因於傳播產業的勞動條件越來越差，即使《蘋果日報》已有些基本的勞動條件可能優於其他公司及勞基法，薪資在同業中也較高，但工時的責任制、不能自主排休制度仍難以符合人性，在回收的問卷中，甚至有一份問卷在自我職業定位此題中勾選了其他，並填寫了「奴隸」。

在現今的結構條件下，媒體工作者的工作型態特殊，勞動條件與一般上班族不同，時常需要隨時待命或為了配合新聞事件延長工時，加上現在通訊軟體發達，長官可以隨時使用社交軟體群組派工作給員工，甚至導致過勞死[40]，認為自己是勞工或勞動者的工作者越來越多，將自己純粹定位為專業人士的工作者越來越少。

再者，在壹傳媒出售案之後，所有的蘋果員工，都看見了商業行為的本質，即使在傳媒產業也無不同；第三則是工會的組成，對於勞動意識抬頭，也有相輔相成的作用。

> *我覺得如果(《編輯室公約》)實際上實行起來可能沒有那麼大的差別，但我覺得我講話會比以前更大聲。因為有工會，你會知道你，就算你搞不清楚狀況，你找得到人問，你會知道你不管是條文不清楚，還是你有甚麼權利不清楚，你找得到人問。不會就是...跟長官嗆聲完就掰了這樣*（受訪者 H）。

> *想說加入工會，對自己一些員工的...基本權益或保障會比較瞭解這樣，其實工會這樣，很多員工也是可以互相交流聯誼，就比較團結的感覺*（受訪者 G）。

[40] 資料來源：唐鎮宇，＜上司深夜 WhatsApp 派工作 40 歲女過勞死＞，《蘋果日報》，2014/06/27。擷取自： http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20140627/35921502。

DOI:10.6814/NCCU202100414

在上述情況下，工作者看見了自己的身為勞工的身份，並希望能為自己爭取權益，可能是調薪幅度更多，或是更合理的工時，或者是更多的新聞自主權。

另一方面，學院內的教育和學習，對於勞動意識的培養仍很有幫助，一位本科系碩士畢業的受訪者指出：

一方面是因為蔡衍明要進來，要買；另外一方面，我覺得更迫切的問題是，我覺得黎智英並沒有要照顧員工的意思。所以呢，因為他壹電視已經唇亡齒寒了，就覺得大家至少要先團結起來。而且再加上，之前我也是知道就是聯合報很早以前逼退記者的行動，就是那個...徐瑞希，我就覺得記者一定要有工會保護自己（受訪者 H）。

第二節　研究結論

本研究旨在紀錄《蘋果日報》工會的創建過程，並分析其創建過程中的影響因素，及進一步關注現在在工會組成後，《蘋果日報》的勞動條件，工會對於勞動條件、環境的正向影響。

歸納《蘋果日報》工會的創建過程，其在短時間創建、成功與資方簽訂了《編輯室公約》的影響因素大多為脈絡促成，首先是壹傳媒併購案的爆發，引發了社內新聞作者的危機感，其背後也包含了《蘋果日報》內新聞工作者，對「蘋果精神」的認同和不捨，再者，《蘋果日報》社內普遍對於主席黎智英，也有一定的崇拜及信任，他的背信，造成了社內員工的情緒激動，這三個因素影響之下，造成了《蘋果日報》社內新聞工作者組成工會的強烈動機。

較為次級的影響因素，則是社群媒體平台的幫助，也對於工會的組成、運動的動員、喚起公民的關注有很大幫助，《蘋果日報》工會的組成，前期的抗爭，得到許多關注與協助。

《蘋果日報》工會組成後的勞動條件，不同部門，如編輯部門和印刷部門工作者勞動條件的需求和感受，都有所不同。大致上，編輯部門較注重編採自主，

DOI:10.6814/NCCU202100414

不希望報導內容受到資方的干預；印刷部門較注重基本的勞動條件；而編輯部門內部，內勤和外勤的工作者，需要和感受也有所不同，相較於外勤的記者，內勤的編輯和編譯人員，由於起薪和調薪幅度不如外勤記者，也很注重工時、給假制度、調薪幅度等基本權益。基本上，《編輯室公約》的成功簽訂與壹傳媒交易案發展脈絡有關，之後，編採自主程度與壹傳媒交易案前相同，沒有改善太多。主要受限於妥協後的《編輯室公約》不具有強制性，即使資方違反《編輯室公約》，也很難對資方提出制裁的手段。

目前，社內的勞動條件在工會創建之後，由於報社主要轉往即時新聞發展，工作量大增、工作壓力增加、報社大幅裁員，勞動條件大幅下降。但是，工會都會即時反映社內工作者的意見，並藉由信件、工會臉書平台讓工會會員知道報社高層的回應。也因此，社內的新聞工作者普遍肯定蘋果工會的價值，認為工會幹部在工作之餘還持續協商團協、處理個案申訴已經相當辛苦，對工會的成果滿意，也沒有更多期望。

研究也發現蘋果工會也提升了員工的勞動意識，受訪者普遍認為有工會的支持，社內新聞工作者們有更多機會瞭解自己的工作權益，遇到問題可以向工會諮詢，需要和資方溝通時，也有人可以協助，不是孤軍奮戰。

本次《蘋果日報》工會創建過程的迅速，來自於社內新聞工作者，對「蘋果精神」的認同，不捨「蘋果精神」受到資方轉移後「中國因素」的侵害，加上對主席黎智英風格的崇拜，以上因素是本次《蘋果日報》工會創建的助力。然而，這樣的認同和信任，是否完全等於以爭取新聞自主權和勞工意識作為創建工會的動機，仍值得討論。

綜合前述問卷及訪談結果，根據社內員工對工會的態度，及工會內部的歧異意見，可以發現台灣媒體工作者的勞動意識仍不足，大多沒有意識到政治、經濟方面的權力對於自身勞動條件、新聞自主權的影響，可以藉由學院內的教育，工會內的教育訓練多加強。

最後，蘋果工會的近程目標為「簽訂《團體協約》」，目前的主要策略為「維

DOI:10.6814/NCCU202100414

持勞資和諧」，希望能順利簽訂《團體協約》，提升社內員工的勞動條件，也維持一定的工會會員人數，對資方造成壓力。

2014 年，政權更迭的台北市政府勞動局，展開媒體勞動條件檢查。不過，在這段期間也傳出更多中視裁員及壹電視可能再次販售的消息。國內媒體工會的力量仍不夠強大，少數工會幹部的努力維持營運，仍是辛苦經營，並非長久之計。

除了政策上的改善，本研究建議，能有更多的獨立媒體出現在市場中，有更開放的組織及更平等的勞雇關係，提升媒體工作者的勞動條件，增強工作者的權力及權利。本研究也發現，由於媒體工作者的工作條件，加上彼此間的競爭關係，媒體工會間的協商仍具困難度，本研究仍建議，各媒體工會內部持續維持會員人數，各媒體工會間加強團結與串聯合作，以會員人數造成資方壓力，發揮更大力量。

第三節　研究限制與建議

本研究礙於進行時間較緊湊，在研究的層次上較為模糊，勞工運動層面包含很廣，也分為勞動條件、安全衛生、勞工組織、勞資合作與衝突、勞工福利、就業安全。本研究自我定位不夠清楚。

由於《蘋果日報》工會的籌組，以及《編輯室公約》的簽訂成功為媒體改革運動一大里程碑，本研究將部份重點放在紀錄過程上。因此，理論的層次上，也不夠深入，期待之後的工會研究，可以做更多與理論的對話。

本研究問卷的發送也曾遭遇困難，首先，工會婉拒以工會名義協助發放問卷。另外，研究者也曾遇到由於工會議題敏感，加上同中心沒有工會會員，婉拒協助發放問卷的社內員工。由於《蘋果日報》內政策，以及工會議題的敏感，加上論文完成時間緊迫，問卷回收的份數稍嫌不足，無法作出具代表性的統計結果。期盼後續研究者，如更有資源，可以做更大規模的問卷調查，將會使對於勞動條件的普查更具信度及效度。

DOI:10.6814/NCCU202100414

參考文獻

一、中文部份：

朱若蘭（2002）。《台灣報業記者勞工意識的建構與轉變（1984~2002 年）》，國立政治大學社會學研究所碩士論文。

李宇美譯（2011）。《鄉民都來了：無組織的組織力量》。台北：貓頭鷹。（原書：Shirky, C. [2008]. *Here Comes Everybody: The Power of Organizing Without Organizations.* New York: Penguin Books.）。

李靜怡譯（2014）。《勞工自主企業：創造經濟民主，挽救崩壞的資本主義與政治民主》。台北：麥田。（原書：Wolff, R. [2012] *Democracy at Work: A Cure for Capitalism.*Chicago: Haymarket Books.）

李耀泰（2008）。〈長篇書評—擺盪在國家、市場與社會之間：歐美工會的內涵、變異及發展〉，《政治科學季評》，17: 1-12。

林佳和（2012）。〈社會正義的基礎 不當勞動行為裁決機制的前世今生〉，《搞工會》，台灣勞工陣線協會。

林淳華（1996）。〈新聞記者工作自主權和決策參與權之研究〉，《新聞學研究》，52: 49-68。

林富美（2002）。〈台灣媒體工會意識與集體行動之初探〉，《新聞學研究》，73: 63-94。

林富美（2006）。《台灣新聞工作者與藝人：解析市場經濟下的文化勞動》。台北：秀威資訊科技股份有限公司。

林富美（2007）。〈新聞工作者的浪漫與哀愁〉。《第八屆財團法人張思恒文教基金會》學術獎助。

林麗雲（2013）。〈英國媒體併購管制中的公共利益—「新聞集團」併購「天空衛視」〉，《傳播研究與實踐》，3(2): 87-112。

DOI:10.6814/NCCU202100414

邱林川（2013）。《信息時代的世界工廠：新工人階級的網絡社會》。桂林：廣西師範大學出版社。

洪貞玲（2013）。〈媒體集中之管制及個案－美國經驗〉，《傳播研究與實踐》，3(2): 113 - 139。

張烽益（2012）。〈工會的哀與愁 臺灣如何搞工會〉，《搞工會》，台灣勞工陣線協會。

張錦華（2013）。〈無獨有偶？比較美國 2003 年反鬆綁運動和我國 2012 年反壟斷運動的異同〉，《傳播研究與實踐》，3(2): 27-63。

陳向明（2002）。《社會科學質的研究》。台北：五南出版社。

陳炳宏（2010）。〈媒體集團化與其內容多元之關聯性研究〉，《新聞學研究》，104: 1-30。

陳娟、展江等譯（2012）。《比較媒介體制》。北京：中國人民大學。（原書：Hallin, D. C. & Mancini, P. [2004]. *Comparing Media Systems: Three Models of Media and Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.）

傅明雅（2005）。《TVBS 電視台員工勞動過程之分析》。新竹：交通大學社會與文化研究所碩士論文。

游蓓茹（2013）。《台灣媒體記者駐點中國的工作控制與因應》。台北：政治大學新聞研究所碩士論文。

舒嘉興（2002）。《布爾迪厄新聞場域理論》，台北：桂冠。

馮建三（2001）。〈台灣媒體工作者階級意識之初探 (1988-1997：以三家工會刊物為例)〉，《邁向 21 世紀的台灣民族與國家論文集》，台北：吳三連台灣史料基金會。

馮建三（2002）。〈台灣*媒體改革*運動*八十年*：1921-2002〉，《世紀中國》。74:119-126。

管中祥、魏玓（2001）。〈「傳播學生鬥陣」與媒體運動－社會、媒體與「傳播學生鬥陣」〉，《當代》。162: 46-57。

DOI:10.6814/NCCU202100414

劉昌德（2008）。〈大媒體、小記者：報禁解除後的新聞媒體勞動條件與工作者組織〉，《新聞學研究》。

劉蕙苓（2010）。〈置入性行銷對電視新聞專業自主的影響：一個自動態觀點的探索〉，《中華傳播學會年會論文》。

劉靜怡（2009）。〈台灣民主轉型的「人權保障」未竟志業—「言論自由」和「集會遊行自由」往何處去〉，《我國民主季刊》。6(3)：1-46。

潘淑滿（2003）。《質性研究：理論與應用》。台北：心理。

鄭百雅譯（2013）。《大媒體的金權遊戲》。台北：漫遊者。（原書：Hall, J. & Bettig, R [2012]. *Big Media, Big Money: Coltural Texts and Political Economics*. Lanham : Rowman & Littlefield.）

蕭肇君（2006）。《論媒體勞動：閱聽人、記者與記者後備軍》。台北：政治大學碩士論文。

賴若函（2010）。《奮不顧身下的勞動哀愁：新聞工作者職災類型、成因、組織與法制》。台北：政治大學新聞研究所碩士論文。

魏玓（2009）。〈公民社會、知識份子與國家—關於台灣媒體改革運動的幾點反思〉，《台灣社會研究季刊》。74: 317-330。

羅文輝、劉蕙苓（2006）。〈置入性行銷對新聞記者的影響〉，《新聞學研究》，89：81-125。

羅世宏（2013）。〈媒體壟斷如何防制？媒體多元如何維護？邁向一個複合式的管制取徑〉，《傳播研究與實踐》，3(2):1-25。

黃光雄等譯（2001）。質性教育研究：理論與方法。台北：揚智。（原書：Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. [1982]. *Qualitative research for education: an introduction to theory and methods*. Boston: Ally and Bacon.）

顧佳、陳正芬、周佳欣譯（2013）。《誰控制了總開關？》。台北：行人。（原書：Wu, T. [2010]. *The Master Switch: The Rise and Fall of Information Empires.* New York: Alfred A. Knopf, Inc.）

DOI:10.6814/NCCU202100414

二、英文部份：

Freeman, R. & Medoff, J. (1984). *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.

Freeman, R. (2005). From the Webbs to the Web: The Contribution of the Internet to Reviving Union Fortunes, in Susan Fernie and DavidMetcalf (eds), *Trade Unions: Resurgence or Demise?* London : Routledge

Gallagher, M. (1982). Negotiations of control in media organizations and occupations, in M. Gurevitch, T. Bennett, J. Curran and J. Woollacott (eds), *Culture, Society and Media*. London: Routeledge.

Guback, T. H. (1997). *The Communication Industries in The American Economy.* New York: Routledge.

Hackett, R. (2000). Taking Back the Media: Notes on the Potential for a Communicative Democracy Movement, *Studies in Political Economy*. 63: 61–86.

Hyman, R. (1971). *Marxism and the Sociology of Trade Unionism.* London: Pluto Press.

── (1979). 'The politics of workplace trade unionism: recent tendencies and some problems for theory.' Capital and Class, 8: 54–67.

── (1995). 'Industrial relations in Europe: theory and practice. European Journal of Industrial Relations, 1: 17–46.

── (2001). Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class & Society. London: Sage.

Kelly, J. (1988) *Trade Unions and Socialist Politics.* London: Verso

McChesney, R, W. (1999). *Rich Media, Poor Democracy, Communication: A Sociological Portrait of American Journalists and Their Work.* Urbana: University of Illinois Press.

Murdock, G. (1982) Large Corporations and the Control of the Communications

DOI:10.6814/NCCU202100414

Industries, in M. Gurevitch, T. Bennett, J. Curran and J. Woollacott (eds), *Culture, Society and the Media*. London: Routeledge.

Polanyi, K. (1957). *The Great Transformation.* Boston: Beacon Press.

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100414

附錄一：問卷設計

關注蘋果日報工會，懇請惠予勾選問卷

您好:

蘋果日報成立工會，是近年來最重要的媒體大事之一，作為貴報的長期讀者，敝人年前擬定以 貴工會為題，開展研究。這份問卷既是完成論文所需，未來也希望能將研究所得，貢獻於工會，誠摯期盼得到您的協助。

問卷不記名，資料僅供本研究使用，也希望來日更對工會有用，絕對不做其他用途。您的回饋將對本研究至關緊要，非常感謝您的填寫!

國立政治大學新聞系碩士班研究生　黃于庭 敬上

指導教授： 馮建三 博士

2014/6/13 通過臉書與紙本發送，預定 6 月底 7 月初提醒與敦請後回收，謝謝。

第一部分：勞動條件

1. 請問您服務的部門或採訪中心為：□ 1.政治　□ 2.突發 □ 3.生活 □ 4.娛樂　□ 5.金融　□ 6.地產王 □ 7.地方　□ 8.其他 _____

2. 請問您負責的工作為：□ 1.記者　□ 2.編譯　□ 3.文字編輯　□ 4.美術編輯 □ 5.工程師　□ 6.印刷人員　□ 7.排版人員　□ 8.其他_____

3. 您對自己的職業定位為（可複選）：□ 1.勞工　□ 2.專業人士　□ 3.勞動者 □ 4.其他 _____

（續下頁）

DOI:10.6814/NCCU202100414

4. 以下目前報社內的工作條件，答案分為五個等級，請依照您的滿意度回答。

	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
4-1. 工時長短	□	□	□	□	□
4-2. 工作壓力	□	□	□	□	□
4-3. 收入	□	□	□	□	□
4-4. 報導及編輯的自主程度	□	□	□	□	□
4-5. 參與決策的程度	□	□	□	□	□
4-6. 與主管的互動	□	□	□	□	□
4-7. 與同仁的互動	□	□	□	□	□
4-8. 與同業間的互動	□	□	□	□	□
4-9. 公司提供的工作訓練	□	□	□	□	□
4-10. 提供保險與對職業災害的預防	□	□	□	□	□

5. 您認為您每日合理工時長度為？□ 1.六小時 □ 2.七小時 □ 3.八小時 □ 4.九小時 □ 5.十小時 □ 6.十一小時 □ 7.十二小時 □ 8.隨時 on call

6. 您認為您工作每週合理工時長度為？□ 1.固定週休二日 □ 2.輪休，每雙週休假九十六小時 □ 3.輪休，每雙週休假八十四小時 □ 4.輪休，每雙週休假七十二小時 □ 5.輪休，每雙週休假四十八小時 □ 6. 其他 _____

7. 關於現行給假制度，您希望調整的地方？（**請自行填寫**）

（**續下頁**）

DOI:10.6814/NCCU202100414

第二部分：工會參與

1. 您是否為工會會員？ □ 1.是 □ 2.否

2. 您是否在工會內擔任職務？ □ 1.是 □ 2.否

3. 以下工會工作項目分別為有五個等級，請依照您認為的重要程度，提供您的看法。

	非常重要	重要	沒意見	不重要	非常不重要
3-1. 團結社內員工	□	□	□	□	□
3-2. 爭取合理收入	□	□	□	□	□
3-3. 爭取合理工時	□	□	□	□	□
3-4. 爭取編採自主	□	□	□	□	□
3-5. 勞資糾紛處理	□	□	□	□	□
3-6. 個案申訴處理	□	□	□	□	□
3-7. 不當解雇處理	□	□	□	□	□
3-8. 加強員工福利	□	□	□	□	□
3-9. 社會參與及與其他工會的聯結	□	□	□	□	□
3-10. 職業災害的預防及保險的協助	□	□	□	□	□
3-11. 與資方協談、簽訂編輯室公約（與編採自主相關）	□	□	□	□	□
3-12. 與資方協談團體協約（與工時、給假等勞動條件相關）	□	□	□	□	□

4. 在以上項目中，您對蘋果日報工會最感到認同的工作項目為？

□ 1.團結社內員工 □ 2.爭取合理收入 □ 3.爭取合理工時
□ 4.爭取編採自主 □ 5.勞資糾紛處理 □ 6.個案申訴處理
□ 7.不當解雇處理 □ 8.加強員工福利 □ 9.社會參與及與其他工會的聯結
□ 10.職業災害的預防及保險的協助 □11.與資方協談、簽訂編輯室公約
□ 12.與資方協談團體協約 □ 13. 其他_____

5. （**記者與編輯填答**）與資方編輯室公約簽訂後，您認為您編採工作的自主程

DOI:10.6814/NCCU202100414

度？□ 1.改善很多　□ 2.些微改善 □ 3.沒有改變

6. 您認為每位會員應繳的合理會費範圍應為？ □ 1.一百元　□ 2.一百元至兩百元　□ 3.兩百元至三百元　□ 4.三百元至四百元　□ 4.四百元至五百元 □ 5.五百元至六百元　□ 6.六百元至七百元 □ 7.七百元至八百元 □ 8.八百元至九百元 □ 9 九百元以上

7. 您認為工會會費繳費方式應為？□ 1.自行繳交給工會幹部 □ 2.匯款 □ 3.公司代扣 □ 4.其他 _____

8. 您希望工會加強的服務？

□ 1.團結社內員工　□ 2.爭取合理收入　□ 3.爭取合理工時
□ 4.爭取編採自主 □ 5.勞資糾紛處理　□ 6.個案申訴處理
□ 7.不當解雇處理 □ 8.加強員工福利　□ 9.社會參與及與其他工會的聯結
□ 10.職業災害的預防及保險協助 □ 11. 其他 _____

第三部分：基本資料

1. 性別：□ 1.男 □ 2.女

2. 最高學歷：□1. 高中(職)　□2. 大專　□3. 大學　□4. 碩士以上

3. 您的每月**固定**收入範圍： □1. 兩萬元以上至三萬元 □2. 三萬元以上至四萬元　□3. 四萬元以上至五萬元 □4. 五萬元以上至六萬元 □5. 六萬元以上

4. 您的每月**變動**收入（指其他稿費等等）範圍： □ 1.無 □ 2.兩萬元以下
□　3.兩萬元以上至三萬元 □ 4.三萬元以上至四萬元　□ 5.四萬元以上至五萬元 □ 6.五萬元以上至六萬元 □ 7.六萬元以上

5. 年資：

5-1. 請問您什麼時候進入蘋果日報工作? _____年_____月

5-2. 請問蘋果日報是您的第一份新聞相關工作嗎？

□1.是　□2.否（請續答 **5-3**）

5-3. 進入蘋果日報以前，我曾於_____工作了_____年。

DOI:10.6814/NCCU202100414

附錄二：反媒體壟斷運動大事紀

時間	事件
2008/10/29	傳言余建新將出售中時集團，將由壹傳媒買下。NCC 表示，中視為無線電視台，外資不能持有股份；至於中天，外資直接持股比率不得超過 50%，但壹傳媒為港資，還須送陸委會審查。
2008/11/04	旺旺集團總經理蔡衍明以個人名義，以 204 億新台幣買下中時媒體集團（包括中時集團旗下的中天、中視、中時、工商、時報周刊及網路媒體）。媒改團體呼籲交易透明化。NCC 表示，電視屬特許行業，中視及中天電視，必須向 NCC 申請特許轉讓許可。
2008/12/26	中國電視公司及中天電視公司向 NCC 申請董事長、常務董事、董事、監察人及總經理變更許可。
2009/05/26	NCC 委員會召開中視及中天電視申請董監事變更聽證會聽取各方意見，傳播學者、公民團體、消保會認為，跨媒體經營恐造成言論單一、集中化。業界代表則認為政府對媒體的控制不能無限上綱，此舉將箝制媒體發展，戕害言論自由。
2009/05/27	NCC 有條件通過『中國電視事業股份有限公司及中天電視股份有限公司申請董事長、董監事及總經理變更案』，提出七項被外界諷為『旺旺條款』的附加條款及四項改善事項。 七項附款：一、中視和中天的董監事變更必須在 3 個月內完成，兩家電視公司董監事不得相互兼任。二、中視和中天在 1 年內必須設置至少一名獨立董事。三、中視和中天部門經理以上的人員不可兼任另一公司的職務，所有廣告、業務部門都必須獨立；應獨自設立自有的攝影棚，彼此不能有節目聯合招攬的情事。四、中視和中天要在 3 個月內成立倫理委員會。五、中視和中天各頻

DOI:10.6814/NCCU202100414

	道設置獨立節目編審人員，在 3 個月內要提出內部流程控制機制的改善計劃。六、中視如經查出有外資（含陸資）股份、中天如經查出有陸資，NCC 可逕自撤銷此案。七、NCC 針對跨媒體政策有具體法律規範時，中視、中天應遵照規定辦理。 改善事項：一、兩家電視台改善互播情形。二、降低節目廣告化情況。三、中視八點檔強化本國自製節目。四、中視新製節目比率提高到三分之二以上。
2009/05/28	旺旺中時媒體集團所屬平面媒體，以四版全版新聞報導此事件，抨擊 NCC 是土皇帝。
2009/06/02	蔡衍明針對三位對於中天中視併購案提出附帶條件的 NCC 委員，在中國時報頭半版刊登廣告及委員照片，指控三位委員違法濫權，旺中集團『理直氣壯，以直報怨』。
2009/06/03	NCC 委員會刪除一項附加條款，並將兩項附款改注意事項。
2009/06/16	傳播學者聯合召開記者會，針對旺旺中時集團寄發存證信函給七名學者及記者發表聲明與譴責。超過一百五十名學者連署抗議，呼籲旺旺集團懸崖勒馬。
2010/10/27	旺中集團旗下「旺中寬頻」欲以新台幣 700 餘億元收購中嘉寬頻。
2011/04/29	公平會以附加條款方式，有條件通過旺中併購中嘉案。
2011/09/06	中嘉寬頻併購案交由 NCC 審查，NCC 舉辦第一次聽證會，會中消基會與國安局代表缺席。
2011/10/17	媒改團體與學者發起網路連署，呼籲 NCC 公正審查併購案。23 日，併購案公聽會前召開「反媒體巨獸 要 NCC 把關」記者會，呼籲 NCC 駁回此案，並公布第一波連署結果—五天內共 78 個團體及 2136 位公民連署。
2011/10/24	NCC 召開第一次中嘉併購案公聽會，學者與學生代表在場外演

DOI:10.6814/NCCU202100414

	出行動劇抗議。
2012/01/21	華盛頓郵報刊登蔡衍明專訪，訪談中蔡衍明發表「六四天安門事件沒有死那麼多人」、「希望自己能看見兩岸統一」、「我的記者有批評的自由，但是他們下筆前要三思後果」等言論，引起爭議。
2012/02/06	澄社及學界、文化界人士，發起「拒絕中時運動」，要求蔡衍明道歉。
2012/02/08	《自由時報》刊登化名「錢衷時」的前中時員工評論批評蔡衍明「向中國靠攏」，事後中時懸賞新台幣 100 萬元找出該名投書記者。
2012/02/10	蔡衍明在《中國時報》發表《關心大陸民主，中時依舊忠實》的社論，指《華盛頓郵報》曲解他的意思。
2012/05/04	在五四運動紀念座談前夕，中研院院士、史學家余英時親筆傳真澄社社長黃國昌，聲援「拒絕中時」運動，呼籲知識份子及青年學子勇敢捍衛台灣的自由民主價值。
2012/07/25	NCC 有條件通過旺中集團併購中嘉案。
2012/07/26	旺中旗下媒體報導學者黃國昌雇用學生到 NCC 前抗議。
2012/07/28	網友揭發時報周刊副總編輯林朝鑫就在抗議現場的圖片，旺中集團開始攻擊轉發圖片的清大學生陳為廷，林朝鑫並堅持提告。
2012/07/31	反媒體巨獸青年聯盟串聯學生到內湖中天電視台發動「我是學生，我反旺中」活動。
2012/09/01	台灣記者協會、反媒體巨獸青年聯盟等民間團體共同發起反媒體壟斷大遊行，號召九千人到場，是 22 年來最大媒體改革遊行運動。
2012/09/02	學者管中祥在臉書上呼籲壹傳媒應組工會、簽署編輯室公約。
2012/09/04	由於壹電視造成嚴重虧損，黎智英將壹傳媒集團出售，香港壹傳

DOI:10.6814/NCCU202100414

	媒公告正與獨立第三方洽談出售台灣壹傳媒集團。
2012/09/13	學者劉昌德、管中祥投書蘋果日報，建議壹傳媒成立工會。
2012/09/15	成立工會連署人數突破 30 人門檻，成立籌備會。
2012/09/29	臺灣蘋果日報工會成立，首任理事長為蔡日雲。
2012/10/01	年代董事長練台生以個人名義接手壹電視，並以業務緊縮為由裁員，宣布資遣 504 人。
2012/10/15	〈聯合報〉報導買家除了辜仲諒外，第三家買方中一新加坡私募基金金主為蔡衍明。蘋果日報工會成員暴增，工會代表希望跟黎智英面談，並呼籲資方簽署編輯室公約。
2012/10/18	針對媒體報導買家中有蔡衍明資金，黎智英表示這是汙衊他的人格。
2012/10/29	壹電視工會正式成立，首任理事長為鄭一平。之後，壹週刊、爽報也分別成立工會，壹傳媒聯合工會成形。
2012/11/07	蘋果日報工會舉行快閃活動，呼籲資方簽團體協約及編輯室公約。
2012/11/08	財訊雜誌報導指出，台灣壹傳媒最大買家為蔡衍明。其他買家包括台塑集團王文淵及中國信託辜仲諒。
2012/11/14	辜仲諒、王文淵、蔡衍明父子現身與蘋果日報高層會面，確定買家為這三方。蘋果工會認為黎智英公然說謊，要求黎道歉，並盼蔡衍明等新資方簽署編輯室公約。
2012/11/16	壹傳媒工會舉行「捍衛蘋果之夜，為新聞自主點燈」四小時守夜靜坐活動，要求資方簽署編輯室公約。
2012/11/26	壹傳媒併購案簽約前一日，大專院校學生串連，集結在行政院前為反媒體壟斷守夜。提出四點訴求。壹傳媒聯合工會也於蘋果日報前廣場「舉辦捍衛新聞自由，夜宿守護蘋果」晚會，再次提出

DOI:10.6814/NCCU202100414

	請資方簽署編輯室公約、團體協約等訴求。
2012/11/27	壹傳媒併購案於凌晨在澳門完成交易簽約，五位新買家為中國信託慈善基金會董事長辜仲諒、台塑集團總裁王文淵、旺旺集團主席蔡衍明，龍巖股份有限公司董事長李世聰、台灣產物保險董事長李泰宏。
2012/11/29	《蘋果日報》工會在台北市勞工局提起與資方的勞資爭議調解，並展開與資方的「編輯室公約」協商。
2012/11/29	公平交易委員會針對壹傳媒交易案召開公聽會，場外，公民參與媒體改造聯盟等公民團體聯合記者會，呼籲公平會審議程序透明、主動調查壹電視上架受阻問題；反媒體巨獸青年聯盟也再次在公平會前集結抗議，強調四點訴求，希望立法院各黨團簽署同意書，要求立委阻止壹傳媒交易案通過、各黨團加速修訂《廣電三法》的「反媒體壟斷專章」並訂定《跨媒體壟斷法》。國民黨黨團書記長吳育昇拒絕出面簽署同意書。
2012/12/31	反媒體巨獸青年聯盟號召全國超過一千五百名學生於凱道前聚集，進行跨夜的「反媒體壟斷」靜坐抗議活動。
2013/01/03	NCC 表示將制訂反媒體壟斷專法。
2013/01/12	民進黨推出《廣電三法》修正案預計三讀，朝野甲級動員。國民黨原先同意民進黨團版的修正案，然而一月十日晚間通傳會（NCC）召開記者會指出此法立法欠周延，一夜之間情勢急轉直下，國民黨黨團決定轉而支持通傳會（NCC）訂定專法，最後以 59 比 44 立法失敗，「反媒體巨獸聯盟」學生與媒團在立院集結抗議。
2013/01/21	傳播學者與媒改團體發起「立即解決公視困局 全面啟動媒體改革」靜坐抗議行動，並提出三點訴求：「一、限期二個月內完成

DOI:10.6814/NCCU202100414

	公視第五屆新任董監事就任。二、立即協調立法院於下會期完成公視法修法事宜。三、應對第五屆公視董事會難產之事向全民道歉。」
2013/01/25	傳播學者與媒改團體於行政院門口舉行「反壟斷，要公廣」記者會，要求立即解決公視董監事延任問題，並駁回壹傳媒併購案。
2013/01/29	台灣學生林庭安赴美邀請麻省理工學院語言學者杭士基（Noam Chomsky），手持反媒體壟斷標語拍照表示支持。澳門大學學者劉世鼎公開質疑杭士基不知標語上有「拒絕中國黑手」等字眼，自稱已寄出電子郵件求證。林庭安出示邀約電子郵件，說明事前已去信告知。旺中集團平面、電子媒體、政論節目大幅報導，試圖將「反媒體壟斷運動」解釋為「反中」。杭士基則在受訪時表示，他反對媒體壟斷與支持新聞自由，但不加入反中或親中的陣營，這應該交由台灣人民自主判斷。
2013/01/30	901 反媒體壟斷聯盟舉辦「讓陽光穿透旺中『假信託、真控制』的虛偽切割」記者會，抗議旺中集團以「形式信託股權」之方式，製造「完全切割中天電視」之假象。聯盟要求 NCC 應依行政程序法，實行公開透明的「聽證程序」。
2013/02/03	網友以翻譯比對方式，投訴「中天新聞」播出杭士基（Noam Chomsky）專訪，以「若知有反中 喬姆斯基：不會答應拍照」為標題播出，其字幕只譯出部份內容，並以誤譯曲解杭士基的意思。NCC 表示將要求中天主管到委員會說明。
2013/02/06	NCC 公布《廣播電視壟斷防制與多元維護法》草案架構。
2013/02/20	NCC 通過《廣播電視壟斷防制與多元維護法》草案，因其以「收視率」為依據的標準過寬，但被批評為壟斷「維護」法；而草案管制層層繁複，業者反彈聲浪亦高。

DOI:10.6814/NCCU202100414

2013/02/20	NCC 審查此案旺中併購案之切割條件，確認旺中所提出之「信託」中天方式「條件未成就」，因此，併購案不予通過，但旺中仍可再提出申請。
2013/03/12	公平會宣布壹傳媒交易案正式成案。
2013/03/14	民進黨公布「反媒體壟斷法草案」，採「抓大放小」原則，僅禁止系統業者與其他媒體互相併購；無線電視、新聞財經頻道、全國性日報及廣播業者等，設下跨業整合後「市占率」不得超過三分之一的門檻。但獨立新設媒體者不受限，避免抑制新媒體發展。
2013/03/26	壹傳媒證實台灣印刷媒體交易案破局，但壹電視照賣。黎智英宣布重返台灣紙媒。
2013/04/02	壹傳媒案買賣雙方向公平會申請撤案，旺中併購壹傳媒案確定破局。
2013/04/15	香港交易所網站發布公告，壹電視確定轉賣給年代董事長練台生，交易金額為 14 億元，雙方將於 6 月 1 日完成交易。
2013/04/17	立法院交通委員會召開 NCC 版本「《廣播電視壟斷防制與多元維護法》公聽會，與會業界、立委、學界代表認為，管制對象應限縮於新聞頻道、系統業者等，納管所有媒體，將影響媒體與數位匯流的發展。
2013/04/18	臺灣《蘋果日報》工會與資方達成共識，簽訂「編輯室公約」，成為具有團體協約效力的編輯室公約。
2013/05/12	「901 反媒體壟斷聯盟」召開記者會，公布目前反媒體壟斷法 4 版本的整合版本。
2013/05/13	立法院交通委員會審查 NCC 版、民進黨版、國民黨版的「反媒體壟斷法」但交通委員會立委僅審完專法名稱與第 1 章章名即宣布散會，引發在立院外靜坐的反媒體巨獸青年聯盟成員抗議。

DOI:10.6814/NCCU202100414

2013/05/30	立法院交通委員會初審《廣播電視壟斷防制與多元維護法》，初審通過。朝野立委推翻 NCC 版本，採取以「市佔率」計算媒體壟斷程度，設媒金分離、絕對禁止結合之紅線。聯合報報導指出，其第二十八、二十九條的媒體更正權，為已廢止的出版法「復辟」。
2013/06/01	年代電視台董事長練台生正式接手壹電視。
2013/06/12	廣播電視壟斷防制與多元維護法草案未排入立院臨時會，媒改團體於 NCC 大樓外抗爭，批評這是欺騙國民。然而，法案也未再排入二次臨時會。
2013/06/19	由有線電視系統業者申請的「壹電視新聞台上架」案，歷時三年，36 家有線電視頻道獲得 NCC 准許，開始播映壹電視新聞台。壹電視交易案與上架案為不同案件，交易案待七月初舉辦公聽會後審議。
2013/06/24	901 反媒體壟斷聯盟與上百名學者連署，呼籲朝野立委信守承諾，堅持《廣播電視壟斷防制與多元維護法》立法。
2013/07/02	NCC 針對壹電視交易案之准駁首度召開公聽會，壹電視工會代表呼籲 NCC 儘速審議，學者呼籲若審理時要符合引用法規，NCC 應通過「廣播電視壟斷防制與多元維護法草案」後，再審議壹電視交易案。
2013/07/28	《廣播電視壟斷防制與多元維護法》未排入立院第二次臨時會，媒改團體歷時七年的努力胎死腹中。901 反媒體壟斷聯盟召開記者會，譴責馬政府失信於民、封殺法案。
2014/01/22	風傳媒報導，衛星廣播電視事業商業同業公會理事長練成瑜，遊說民進黨總召柯建銘、立法院交通委員會召委李鴻鈞，不要將草案排入議程中，於是國、民兩黨聯手封殺「廣播電視壟斷防制與

DOI:10.6814/NCCU202100414

	多元維護法草案」，但當事人皆否認。

（資料來源：反媒體巨獸行動資料庫、媒體公民行動網。研究者整理製表）

DOI:10.6814/NCCU202100414

附錄三：訪談大綱（工會幹部）

1. 起初想籌組工會的理由是甚麼？對工會有甚麼樣的期許？

2. 壹傳媒出售案期間您的經驗

   i、 請問您大概是何時得知壹傳媒即將出售的？在知道可能的買方有蔡衍明時，那時的經驗是如何？

   ii、 2012 年壹傳媒出售案，工會舉行了快閃活動、「捍衛蘋果之夜，為新聞自主點燈」四小時守夜靜坐活動、「捍衛新聞自由，夜宿守護蘋果晚會」等活動，當時的經驗是如何？

   iii、壹傳媒出售案時，有段時間黎智英避不回應，當時的經驗是如何？

   iv、 最後得知蘋果日報不出售，是在甚麼樣的情況下？您當時的經驗及感受是如何？

3. 針對蘋果日報經營權轉移，工會主要應對的策略有哪些？

4. 勞資雙方訂定編輯室公約的協商過程，遭遇甚麼樣的困難？

5. 工會目前有甚麼計劃，未來是否考慮與其他媒體工會合作？

6. 對於工會內部同時有各種不同工作內容及型態的會員，您認為如何凝聚會員對工會的認同和協調出共識呢？

DOI:10.6814/NCCU202100414

附錄四：訪談大綱（一般會員）

1. 請問您大概是何時加入工會？當初加入工會的動機是甚麼？

2. 壹傳媒出售案期間您的感受與經驗

   i、 請問您大概是何時得知壹傳媒即將出售的？在知道可能的買方有蔡衍明時，那時的經驗及感受是如何？

   ii、 2012 年壹傳媒出售案，當時工會舉行了快閃活動、「捍衛蘋果之夜，為新聞自主點燈」四小時守夜靜坐活動、舉辦「捍衛新聞自由，夜宿守護蘋果晚會」等活動，您曾參與過任何一場嗎？當時的經驗或感受是如何？

   iii、 最後得知黎智英不賣蘋果日報，是在甚麼樣的情況下？您當時的經驗及感受是如何？

3. 關於編輯室公約、團體協約的評估

   i、 去年四月，經過數次協商後，工會與資方簽訂了編輯室公約，您對其後的工作內容、型態，甚至自主權，有甚麼不一樣的感覺嗎？

   ii、 您知道目前工會正在跟資方談團體協約嗎？請問在您期望中團協簽完後有甚麼改變？

4. 請問您對工會是否有其他意見或建議？例如：會費的收取方式、特別希望工會處理的事件、案例等。

DOI:10.6814/NCCU202100414

附錄五 台灣蘋果日報企業工會團體協約草案

香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司企業工會
香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司
團體協約

第一章 總則

第 1 條
香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司企業工會（以下簡稱甲方）與香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司（以下簡稱乙方）間為保障雙方權益，加強雙方合作，提升工作效率，增進會員福利，促進事業發展，維持《蘋果日報》新聞自主之自由及理想，特締結本團體協約，以下簡稱本協約。

第 2 條
甲方確認乙方有所有權及基此而生之其他經營業務所需之權利；乙方確認甲方有團結權、團體協商權及團體行動權，雙方確認各自得依法行使權利。

第 3 條
甲方與乙方均應本諸誠信原則，協商及簽訂並遵守本協約。

第 4 條
本協約適用於甲、乙方及具有甲方會員資格之乙方員工。

第 5 條
凡在本協約適用範圍內經乙方僱用之員工於報到時，若符合加入甲方會員之資格者，乙方應提供甲方入會申請書及說明文件，轉知加入為甲方會員之權利義務。

第 6 條
非甲方會員之乙方勞工及本協約簽訂前尚未加入甲方會員之乙方勞工，其勞動條件不得適用或優於本協約之規定。本協約簽訂後始加入甲方之乙方勞工，除新進勞工外，需繳交本協商開始當月至入會當月期間經常會費同等金額費用，始得適用本協約之勞動條件。

DOI:10.6814/NCCU202100414

第 7 條
本協約關係人之勞動關係，悉依本協約之規定。但法律另有強制或禁止規定者，不在此限。
乙方所訂工作規則抵觸本協約者，無效，但更有利甲方會員者仍然有效。
甲方與乙方會員所簽之勞動契約，異於本協約所訂勞動條件者，相異部分無效，無效之部分，以本協約之約定代之。

第 8 條
本協約有效期間自生效日起為 3 年。期滿前 3 月應由甲、乙雙方互派代表會商續約或另行締結新約。本協約期間屆滿，雙方尚未簽訂新約呈報主管機關認可前，，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該約關係人間勞動契約之內容。

第 9 條
本協約經一方提議，徵得另一方之同意修訂之，其修訂應在 1 個月前，以書面詳述理由及內容，通知對方，雙方協商修正之。

第二章 工會組織與活動

第 10 條
乙方對甲方及其會員從事之工會活動，於不違反法令及團體協約之限度內，應承認其權利，並本至誠輔助配合；公司不得以甲方會員從事工會活動為理由而為不利益待遇。

第 11 條
乙方對甲方及其會員應在不影響公務下，對下列各項活動予以協助：
一、勞資間之交涉協商。
二、勞資間之溝通協調會議。
三、申訴處理。
四、政府機關或民間依法成立之團體主辦與工會活動有關之觀摩、訪問、座談、訓練、會議、其他與甲乙雙方均有直接關係之活動。
五、甲方主辦之觀摩、訪問、座談、訓練、會議。
六、上級工會團體召集人觀摩、訪問、座談、訓練、會議。
七、甲方與乙方組成之職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會、及工會內部設立之各種工作委員會所召集之會議、協商。
八、會員（代表）大會

第 12 條
甲方辦理活動遇有實際需要時，事前徵得乙方同意後，得在工作時間內舉行，乙

DOI:10.6814/NCCU202100414

方應盡力支援，提供場所及設施。

第 13 條
甲方推動有助提升乙方企業形象之活動，乙方得在人力、經費，各方面全力配合。

第 14 條
乙方或代表乙方行使管理權之人，不得有下列行為：
一、以不加入甲方或擔任工會職務為僱用條件。
二、因甲方會員擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。
三、拒絕甲方理事、監事或會務人員進入乙方工作場所辦理工會會務。
四、影響甲方會員配合甲方於團體協商、勞資爭議或其他期間從事工會活動。
五、妨害或限制甲方及其會員從事工會活動。
六、因甲方會員提出團體協商之要求或擔任團體協商職務或簽約代表，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
七、因甲方會員參加勞資爭議而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

第 15 條
乙方就下列工會幹部之職位異動時，應符合政府訂頒雇主調動勞工工作原則，並事先知會工會：
一、工會理、監事。
二、工會會務人員。
前項異動包括為期 3 個月以上之借調。

第 16 條
甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意甲方理事長得以全日駐會辦理會務，其他理事、監事每人每月不超過 50 小時。
有關辦理會務，其範圍如下：
一、辦理該工會之事務，包括召開會議辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。
二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
四、其他經與雇主約定事項。

第 17 條
甲方會員從事工會活動符合下列各款之一者，得向乙方請公假：
一、代表甲方進行團體協商、勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會等組織所召集之會議。

DOI:10.6814/NCCU202100414

二、代表甲方參加政府機關、上級工會舉辦之勞工教育訓練、會議、觀摩等與勞工事務相關之活動。
三、參加甲方所召集之會員(代表)大會。
四、從事工會相關之考察、研究
五、其他經與雇主約定事項。

第 18 條
甲方理監事及會員依第 16 條及第 17 條約定請公假時，乙方不得拒絕，亦不得有降薪、調職等不當勞動行為對待。

第 19 條
甲方所需之專職駐會辦公人員，如從工會會員中調任時，專職駐會期間之工資繼續發放。

第 20 條
甲方章程及其內規於制定、修正、廢止、組織變更或理、監事變動等情形，應於 20 日內通知乙方。
乙方章程及其內規於制定、修正、廢止或組織變更或董、監事變動等情形，經主管機關核准後，應於 20 日內通知甲方。

第 21 條
乙方基於協助甲方辦理會務之需，應無償在乙方總公司內提供適當場所為甲方會所，甲方並於徵得乙方同意後無償借用會議或活動所需之場地及設施。

第 22 條
甲方會員之經常性會費及入會費，乙方同意於每月發薪時自會員之工資中代為扣除，並即將所代扣之款項匯入甲方名義開設之金融機構帳戶。

第三章 勞資會議與團體協商

第 23 條
乙方應依相關法令，定期召開勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會等，相互溝通意見。

第 24 條
有下列情形之一者，應進行團體協商，任何一方不得藉故拒絕進行團體協商：
一、對本協約內容在認知上有差異或不同解釋時。
二、乙方欲變更降低甲方會員勞動條件時。

DOI:10.6814/NCCU202100414

三、甲方之組織、運作活動及乙方設施之利用。
四、申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。
五、其他經甲、乙雙方同意進行團體協商之事項。

第 25 條
甲乙雙方同意將下列違反本協約義務之爭議交付台北市政府仲裁委員會處理。
前項所稱爭議係指乙方違反本協約下列條款：
一、第 5 條（工會廠場條款）。
二、第 6 條（禁止搭便車）。
三、第 16 條（理監事公假）。
四、第 17 條（會員公假）。
五、第 22 條（代扣會費）。

第 26 條
除因本協約之有效期限將屆滿，甲方與乙方就是否續約或另訂新約所進行之協商外，甲方與乙方間之團體協商應依下列程序為之：
一、應將記載擬協商之議題、時間及地點之書面通知對方，他方於接到協商之通知後，應於 60 日內針對議題、時間及地點提出對應方案。
二、雙方得各派 3 名至 5 名之協商代表，參與團體協商；協商代表更動時，應提前 3 日通知他方。協商代表以具有工會或雇主團體之會員身份者為限。
三、協商會議時，除必要之人員外，禁止旁聽；每次協商會議結束時，應製作會議記錄，並經雙方協商代表簽名。
四、一方得向他方請求提供為達成協商所必要之資料，並應給付他方必要之費用，他方無正當理由，不得拒絕；但所提供之資料，他方負有保密之義務。

第四章　和平義務及和平條款

第 27 條
協約有效期間中，不得針對團體協約已經約定之事項，以修改或廢除為理由而發動爭議行為。
甲方或乙方違反前項規定者，如造成他方損失，須負損害賠償責任。

第 28 條
當事人一方擬為爭議行為時，應於 3 日以前以書面通知他方，但他方以對抗手段所發動之爭議行為，不在此限。

DOI:10.6814/NCCU202100414

前項書面通知應記載爭議行為開始時日、爭議之訴求及參加爭議人員之範圍。

第 29 條
甲方或乙方進行爭議行為之期間，負責維持工作場所安全及衛生設備之會員，應繼續依照勞動契約從事勞務。

第 30 條
爭議期間中，乙方同意甲方得繼續使用甲方會所及佈告欄。爭議期間中，參加爭議行為之會員得按照平常之方式繼續使用乙方之宿舍、醫療維生單位。

第 31 條
爭議期間中，乙方不得使用替代性勞工從事參加爭議行為勞工之工作。

第 32 條
爭議期間中，甲方及其會員不得惡意毀損乙方之機械設備、設施、成品、材料、文件等，否則應對乙方負損害賠償責任。

第 33 條
爭議期間中，遭遇火災、水災、風災、地震等不可抗力之災害時，甲方及其會員仍應協助乙方處理。

第 34 條
爭議行為終止後，發動爭議行為之一方應即以書面通知他方當事人；且甲方及乙方應儘速回復正常之營業狀態。

第 35 條
對於甲方參加勞資爭議行為之會員，因未依照勞動契約提供勞務，乙方不計給爭議期間中之工資。

第五章　人事、勞動條件及福利

第 36 條
甲方會員之工資不得降低，但乙方有經營上之重大事由需降低工資時，應與甲方協商，經甲方同意後始得降低。薪資降低後 6 個月內，乙方應主動再與甲方協商，如無持續降低薪資之經營上重大事由，應恢復甲方會員之原有薪資。

第 37 條

DOI:10.6814/NCCU202100414

乙方遇有法定事由致須資遣甲方會員時，應事先將資遣名單、理由、基準及作業方式等向甲方說明。甲方得提供意見供乙方參考。前項情形，如適用大量解僱勞工保護法時，仍依照該法辦理。

第 38 條

乙方因《勞動基準法》規定之歇業、轉讓、虧損、業務緊縮而解僱甲方會員，或解僱勞工人數適用《大量解僱勞工保護法》時，應給予資遣甲方會員之資遣費不得低於勞退新制期間每年 1 個月薪資、舊制期間每年 2 個月薪資，乙方除依法給予甲方會員預告工資，另應加發甲方會員與預告工資同等數額之慰問補償金，且當年度之年終獎金應依比率發放予甲方會員。

第 39 條

乙方有《企業併購法》規定之合併、收購、分割、股份轉換等情事致實質經營權發生變動，甲方會員應全數留用，工作條件不變；如欲變更現狀，新舊雇主應與甲方進行協商，簽定受僱人權益保障協議書，並於實質經營權移轉日起一年內接受甲方會員辦理優惠離職、退休專案，相關條件、標準與甲方協商同意後辦理。前項優惠離職、退休專案之條件，乙方給予甲方會員之資遣費不得低於勞退新制期間每年 1 個月薪資、舊制期間每年 2 個月薪資，乙方除依法給予甲方會員預告工資，另須加發甲方會員與預告工資同等數額之慰問補償金，且當年度之年終獎金應依比率發放予甲方會員。

第 40 條

乙方對於人事上之僱用、試用、解僱、晉升、獎懲之基準應明確，且應公平行使之。乙方為公正行使人事權，得由甲、乙雙方代表組成人事評議委員會；有關會員之試用、解僱、晉升、獎懲事項，須經人事評議委員會討論後決之。

第 41 條

乙方關於人事僱用政策之重大改變，包括但不限於業務外包或引進派遣勞工等，乙方應事先將僱用之方針、計畫、僱用基準等向甲方說明，並與甲方協商同意後辦理。

第 42 條

乙方對甲方會員之調職應遵守下列原則：

一、基於經營上所必需。

二、不得違反勞動契約。

三、對於甲方會員工資及其他勞動條件未做不利益之變更。

四、調動後之工作為甲方會員之體力及技術所可勝任。

五、調動後工作地點過遠，乙方應給予必要之協助。

DOI:10.6814/NCCU202100414

乙方基於經營之必要，經得到甲方會員同意者，得將甲方會員調職至乙方之關係企業；甲方會員在關係企業間之年資應予併計。

第 43 條

甲方會員在乙方工作之正常工作時間，每日不得超過 8 小時，並配合公務機關國定假日調勻，每周工時以不超過 40 小時為原則，法令或勞動契約另有規定者，擇優從其規定。工時之調整或延長範圍在與甲方協商同意後另定之。

第 44 條

甲方會員比照公務機關實施周休二日，每 7 日中至少應有 2 日周休日，及正常工作中之休息時間。

前項周休及休息時間，乙方如因業務特性需要，應由甲乙雙方協商調整。

甲方會員國定假日亦比照公務人員，另勞動節休假 1 天，勞動節逢周休日應予補假。因業務需要周休日及國定假日可調整於一週內的任何日期休假，但全月週休日及國定假日總數不得超過規定日數。

排休者每 7 日有 2 日週休，當月任職未滿一個月者，週休日須依比例計算。國定假日須當日在職者才可享有。

第 45 條

甲方會員根據服務年資，可享有之特別休假，計算方式自到職日起計算，服務未滿 1 年者，依比例計算；服務滿 1 年以上者依法令或人事規章從優計算。

甲方會員離職時，乙方需將未享用之特別假以現金折算予甲方會員。

甲方會員當年之特休假可遞延至次年 5 月 31 日止，逾期未休畢，視為自動放棄。

第 46 條

甲方會員享有全年有薪病假 12 天，當月份未休有薪病假可累計。

甲方會員工作滿 1 個月即可享有 1 天之有薪病假，每月超過 1 天之病假予以支付半薪，但有累計之有薪病假者，不在此限。1 年至多不得超過 12 天之有薪病假，18 天之半薪病假，不包括周休日及國定假日。

甲方會員若該年度請休病假超過 30 天，可用其他休假沖抵之。

第 47 條

如遭遇天然災害，甲方會員工作所在地、居住地區或其正常上下班必經地區地方政府宣布停止上班時，乙方給予甲方會員有薪天災假，乙方不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得給予不利處分。

原排定出勤之甲方會員如應乙方要求照常到班，可依實際工作時數擇日補休，工作時數超過 8 小時以 8 小時計。

DOI:10.6814/NCCU202100414

原排定周休、特休或其他假期之甲方會員若適逢天災假，不得變更原排定之假期，但緊急召回時不在此限，且可塗銷原有假期外，仍可依前項規定擇日補休。

第 48 條

甲方會員若病假超過乙方規定之期限，而事假和特休假已用完，仍無法回來上班者，得向乙方申請留職停薪，乙方視實際狀況判斷給予。甲方會員因其他個人因素申請留職停薪，需得到乙方總編輯或總經理核准。

留職停薪期間乙方不支付薪資，期限最短以 1 個月，長以 1 年為限。但兵役申請者，則依兵役時間而訂，最長 2 年。

乙方計算甲方會員之年終獎金和年資時，此段期間之資歷將予以扣除。但甲方會員因服兵役而申請留職停薪者，其年終獎金將依該年在公司工作天數之比例發給。

甲方會員留職停薪之勞健保費，依原員工自行負擔自付之保費由甲方員工支付，乙方負擔之保費仍由乙方支付。

第 49 條

服務滿 1 年之甲方會員，乙方每年發給年終獎金，數額不得低於 1 個月薪資；到職未滿 1 年之甲方會員，按實際服務天數之比例計算發給。

發放當日在職之甲方會員，才可享有此獎金。

第 50 條

乙方每年應依各事業單位之經營績效表現和甲方會員工作表現，調整甲方會員薪資。

第 51 條

乙方應視年度業績狀況，發給任職滿 1 年以上之甲方會員營運利潤分紅，未滿 1 年者以在職比例計算。發放辦法如有變更，須經甲方與乙方協商同意。

第 52 條

乙方應於每年春節、端午節、中秋節、勞動節、甲方會員生日時，發給甲方會員禮金，每次禮金數額不得低於 1000 元。

第 53 條

乙方不得任意取消提供甲方會員之各項福利，亦不得依甲方會員之工作地點、工作時間或職務內容給予差別待遇。

乙方如欲變更員工之各項福利，須事先與甲方協商。

DOI:10.6814/NCCU202100414

第 54 條
乙方應提供甲方會員每 2 年 1 次定期健康檢查;對於在印刷廠工作之甲方會員每年應提供健康檢查。

第 55 條
乙方應提供甲方會員工作所需之器材並定期更新，為甲方會員投保團體保險，並補助甲方會員工作所需之交通費、通訊費。

第六章 倫理與共識

第 56 條
甲方和乙方應共同維護新聞專業自主，不受政黨、商業利益等外力介入，樹立媒體公信力，反映多元言論、尊重人權，保障弱勢權益，落實媒體自律，處理新聞不得違反真實與平衡原則。

第 57 條
乙方應堅守編業分離、不做置入性行銷報導，不得迴避或美化乙方股東和經營團隊相關企業或人士之負面報導，處理涉己新聞應遵守「壹傳媒涉己新聞處理原則」。

第 58 條
甲方會員任職期間因執行職務涉訟者，乙方應提供法律協助，全額補助所委任律師之費用、訴訟費用和其他相關費用，至該甲方出會為止。

第 59 條
甲、乙雙方應協商簽訂編輯室公約，公約內容視同本協約一部分。

第七章 附則

第 60 條
本協約經甲、乙雙方協商同意後，分別推舉代表簽訂之，並自主管機關認可之翌日起生效。

第 61 條
本協約生效起 1 周內，由乙方公告週知，並以電子郵件方式分發全體員工。

第 61 條

DOI:10.6814/NCCU202100414

本協約一式 3 份，除 1 份陳報主管機關備查外，甲乙雙方各執 1 份為憑。

立協約人：

甲方　　（工會）

代表　　（簽章）

乙方　　(事業單位）

代表　　（簽章）

年　月　日

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU202100414

附錄六 台灣蘋果日報企業工會團體協約簽訂版

蘋果日報團體協約

第一章 總則

第 1 條

香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司企業工會（以下簡稱甲方）與香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司（以下簡稱乙方）間為保障雙方權益，加強雙方合作，提升工作效率，增進會員福利，促進事業發展，維持《蘋果日報》新聞自主之自由及理想，特締結本團體協約，以下簡稱本協約。

第 2 條

甲方確認乙方有所有權及基此而生之其他經營業務所需之權利；乙方確認甲方有團結權、團體協商權及團體行動權，雙方確認各自得依法行使權利。

第 3 條

甲方與乙方均應本諸誠信原則，協商及簽訂並遵守本協約。

第 4 條

本協約適用於甲、乙方及具有甲方會員資格之乙方員工。

第 5 條

凡在本協約適用範圍內經乙方僱用之員工於報到時，若符合加入甲方會員之資格者，建議可依其意願，加入或不加入為甲方會員。

第 6 條

本協約關係人之勞動關係，悉依本協約之規定。但法律另有強制或禁止規定者，不在此限。

乙方所訂工作規則抵觸本協約者，無效，但更有利甲方會員者仍然有效。

DOI:10.6814/NCCU202100414

乙方與甲方會員所簽之勞動契約，異於本協約所訂勞動條件者，相異部分無效，無效之部分，以本協約之約定代之。

第 7 條

本協約有效期間自生效日起為 3 年。期滿前 3 個月應由甲、乙雙方互派代表會商續約或另行締結新約。本協約期間屆滿，雙方尚未簽訂新約呈報主管機關認可前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該約關係人間勞動契約之內容。

第 8 條

本協約如有修訂之需求，提議方應於一個月前以書面詳述理由及內容通知他方，由雙方協商修訂之。

第二章 工會組織與活動

第 9 條

乙方對甲方及其會員從事之工會活動，於不違反法令及團體協約之限度內，應承認其權利，並本至誠輔助配合；乙方因甲方會員從事工會活動為理由而為不利益待遇無效。

第 10 條

乙方對甲方及其會員應在不影響公務下，對下列各項活動予以協助：

一、勞資間之交涉協商。

二、勞資間之溝通協調會議。

三、申訴處理。

四、政府機關或民間依法成立之團體主辦與工會活動有關之觀摩、訪問、座談、訓練、會議、其他與甲乙雙方均有直接關係之活動。

五、甲方主辦之觀摩、訪問、座談、訓練、會議。

DOI:10.6814/NCCU202100414

六、上級工會團體召集之觀摩、訪問、座談、訓練、會議。

七、甲方與乙方組成之職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會、及工會內部設立之各種工作委員會所召集之會議、協商。

八、會員（代表）大會。

第 11 條

甲方辦理活動遇有實際需要時，事前徵得乙方同意後，得在工作時間內舉行。

經乙方同意後，租用或無償借用場所及設施予甲方。

第 12 條

甲方推動有助提升乙方企業形象之活動，乙方得在人力、經費，各方面全力配合。

第 13 條

乙方或代表乙方行使管理權之人，不得有下列行為：

一、以不加入甲方或擔任工會職務為僱用條件。

二、因甲方會員擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。

三、拒絕甲方理事、監事或會務人員進入乙方工作場所辦理工會會務。

四、影響甲方會員配合甲方於團體協商、勞資爭議或其他期間從事工會活動。

五、妨害或限制甲方及其會員從事工會活動。

六、因甲方會員提出團體協商之要求或擔任團體協商職務或簽約代表，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

DOI:10.6814/NCCU202100414

七、因甲方會員參加勞資爭議而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

第 14 條

乙方就下列工會幹部之職位異動時，應符合政府訂頒雇主調動勞工工作原則，並於生效前知會工會：

一、工會理、監事。

二、工會秘書長及副秘書長。

前項異動包括為期 3 個月以上之借調，理監事及會務人員名單由甲方列冊提供乙方。

第 15 條

甲方理事、監事因辦理工會會務得請會務假，其請假時間，乙方同意甲方理事長得以半日或全日駐會辦理會務，其他理事、監事每人每月不超過 50 小時。

有關辦理會務，其範圍如下：

一、辦理該工會之事務，包括召開會議辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。

二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。

三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。

四、其他經與雇主約定事項，含乙方所舉辦之教育訓練或宣導說明等。

第 16 條

DOI:10.6814/NCCU202100414

甲方會員從事工會活動符合下列各款之一者，得於每月 50 小時之範圍內向乙方請會務假：

一、代表甲方進行團體協商、勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會等組織所召集之會議。

二、代表甲方參加政府機關、上級工會舉辦之勞工教育訓練、會議、觀摩等與勞工事務相關之活動。

三、參加甲方所召集之會員(代表)大會。

四、其他經與雇主約定事項，含乙方所舉辦之教育訓練或宣導說明等。

第 17 條

甲方理監事及會員依第 15 條及第 16 條約定請會務假時，請假單需載明所從事工會會務之內容並提出相關證明文件，並應於事前提供給乙方，乙方亦有依個案事實加以認定、審酌之權。

甲方理監事及會員依前項程序請會務假，會務假視同公假，若以請會務假為由，乙方給予降薪、調職等不當勞動待遇無效。

甲方理監事及會員於會務假中未執行會務或捏造執行會務之事由，而係從事其他行為活動，其懲處標準為一般員工之雙倍。

第 18 條

乙方基於協助甲方辦理會務之需，應無償在乙方總公司內提供適當場所為甲方會所，甲方並於徵得乙方同意後無償借用會議或活動所需之場地及設施。

甲方或甲方會員不得非法利用公司設施或在公司內部從事政治活動。

第 19 條

DOI:10.6814/NCCU202100414

甲方會員之經常性會費及入會費，甲方須配合乙方之發薪作業及提供會員代扣會費同意書和停扣名單，乙方同意於每月發薪時自會員之工資中代為扣除，並將所代扣之款項匯入甲方名義開設之金融機構帳戶。

第三章 勞資會議與團體協商

第 20 條

乙方應依相關法令，定期召開勞資會議、職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會等，甲方應依法派員出席，相互溝通意見。

第 21 條

有下列情形之一者，應進行團體協商，任何一方不得藉故拒絕進行團體協商：

一、對本協約內容在認知上有差異或不同解釋時。

二、甲方之組織、運作活動及乙方設施之利用。

三、申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。

四、其他經甲、乙雙方同意進行團體協商之事項。

第 22 條

除因本協約之有效期限將屆滿，甲方與乙方就是否續約或另訂新約所進行之協商外，甲方與乙方間之團體協商應依下列程序為之：

一、應將記載擬協商之議題、時間及地點之書面通知對方，他方於接到協商之通知後，應於 60 日內針對議題、時間及地點提出對應方案。

二、雙方得各派 3 名至 5 名之協商代表，參與團體協商；協商代表更動時，應提

DOI:10.6814/NCCU202100414

前 3 日通知他方。協商代表以具有工會或雇主團體之會員身份者為限。

三、協商會議時，除必要之人員外，禁止旁聽；每次協商會議結束時，應製作會議紀錄，並經雙方協商代表確認。

四、一方得向他方請求提供為達成協商所必要之資料，並應給付他方必要之費用，他方無正當理由，不得拒絕；但所提供之資料，他方負有保密之義務。

第四章 和平義務及爭議行為

第 23 條

本協約有效期間中，不得針對本協約已經約定之事項，包括但不限於修改、廢止為由而發動爭議行為。

兩造違反前項規定者，如造成他方損失，須負損害賠償責任。

爭議行為應以對兩造傷害最低之方式為之，且乙方應遵守《工會法》第 35 條之規定，對於甲方組織或活動不得為不當影響、妨礙或限制。

第 24 條

當事人一方擬為爭議行為時，應於 3 日以前以書面通知他方。

前項書面通知應記載爭議之訴求、爭議行為起始之日期及時間、地點及參加爭議人員之範圍。爭議行為結束後，兩造應儘速回復正常之營業狀態。

第 25 條

爭議期間中，甲方及其會員不得毀損乙方之機械設備、設施、成品、材料、文件等，否則應對乙方負損害賠償責任。

第 26 條

DOI:10.6814/NCCU202100414

爭議期間中，遭遇火災、水災、風災、地震等不可抗力之災害時，甲方及其會員仍應協助乙方處理。

第 27 條

對於甲方參加勞資爭議行為之會員，因未依照勞動契約提供勞務，乙方不計給爭議期間中之工資。

第五章　人事、勞動條件及福利

第 28 條

甲方會員之工資不得無故降低，但乙方有經營上之重大事由需降低工資時，應向甲方提供詳細資訊並說明。

薪資降低後，如該經營上之重大事由消滅或情事變更時，甲、乙雙方得邀集他方就薪資調整事宜進行說明。甲方於此期間得要求乙方至少間隔 6 個月向甲方說明現況，乙方不得拒絕。

第 29 條

乙方遇有法定事由致須資遣甲方會員，應於資遣成立時，經該會員同意後將資遣名單、理由、基準及作業方式等向甲方說明。甲方得提供意見供乙方參考。

第 30 條

乙方對於人事上之僱用、解僱、晉升、獎懲應公平行使。

第 31 條

乙方關於人事僱用政策之重大改變，包括但不限於業務外包或引進派遣勞工等，乙方應事先將僱用之方針、計畫、僱用基準等向甲方說明，並與甲方充分討論後辦理。

DOI:10.6814/NCCU202100414

第 32 條

乙方對甲方會員之調職應遵守下列原則：

一、基於經營上所必需。

二、不得違反勞動契約。

三、對於甲方會員工資及其他勞動條件未做不利益之變更。

四、調動後之工作為甲方會員之體力及技術所可勝任。

五、調動後工作地點過遠，乙方應給予必要之協助。

乙方基於經營之必要，經得到甲方會員同意者，得將甲方會員調職至乙方之關係企業；甲方會員在關係企業間之年資應予併計。

第 33 條

甲方會員比照公務機關實施周休 2 日，國定假日的計算亦比照公務人員，另勞動節休假 1 天，勞動節逢周休日應予補假。

前項周休，乙方如因業務特性需要，應由甲乙雙方協商調整。

甲方會員因業務需要周休日及國定假日可調整於 1 個月內的任何日期休假，但全月周休日及國定假日總數不得超過規定日數。

排休者每 7 日有 2 日周休，當月任職未滿一個月者，周休日須依比例計算。國定假日須當日在職者才可享有。

第 34 條

DOI:10.6814/NCCU202100414

甲方會員可依當年度在職比例，任職滿一個月可享有 1 天之有薪病假，全年共計有薪病假 12 天。

當年度並同時享有 18 天之半薪病假，不包括例休假日及國定假日。

甲方會員若該年度請休病假超過 30 天，可用其他休假沖抵之。

相關申請規定，比照員工考勤管理辦法。

第 35 條

甲方會員若病假超過乙方規定之期限，而事假和特休假已用完，仍無法回來上班者，得向乙方申請留職停薪，乙方視實際狀況判斷給予。甲方會員因其他個人因素申請留職停薪，需得到乙方總編輯或總經理核准。

留職停薪期間乙方不支付薪資，期限最短以 2 個月，最長以 2 年為限。但兵役申請者，則依兵役時間而訂，最長 2 年。

乙方計算甲方會員之年終獎金和年資時，此段期間之資歷將予以扣除。但甲方會員因服兵役而申請留職停薪者，其年終獎金將依該年在公司工作天數之比例發給。

甲方會員留職停薪之勞健保費，依原員工自行負擔自付之保費由甲方員工支付，乙方負擔之保費仍由乙方支付。

甲方會員應於留職停薪期滿前 10 日內，向乙方提出復職申請，並應辦妥手續後始得上班；退役人員應於退伍翌日起 1 個月內，向乙方辦理復職手續。逾期視為自願離職。

第 36 條

乙方每年得依各事業單位之經營績效表現和甲方會員工作表現，調整甲方會員薪資。

DOI:10.6814/NCCU202100414

第 37 條

乙方應提供甲方會員每 2 年 1 次定期健康檢查;對於在印刷廠工作之甲方會員每年應提供法定特定項目健康檢查。

第 38 條

乙方應提供甲方會員工作所需之器材視使用狀況定期更新,為甲方會員投保團體保險,並對甲方會員工作所需之費用定期檢討。

第六章 倫理與共識

第 39 條

甲方會員任職期間因執行職務涉訟者,乙方應提供法律協助,全額補助所委任律師費用、訴訟費用和其他相關費用,至該訴訟定讞為止,但該員工涉訟肇因於己身有重大過失或違反公司規定時,應負擔損害賠償責任。

第 40 條

甲、乙雙方應遵守協商簽訂公告之編輯室公約。

第七章 附則

第 41 條

本協約經甲、乙雙方協商同意後,分別推舉代表簽訂之,並自簽訂之翌日起生效。

第 42 條

DOI:10.6814/NCCU202100414

本協約生效起 1 周內，由乙方公告週知，並以電子郵件方式分發全體員工。

第 43 條

本協約一式 3 份，除 1 份陳報主管機關備查外，甲乙雙方各執 1 份為憑。

立協約人：

甲方　香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司企業工會

代表　　(簽章)

年　　月　　日

乙方　香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司

代表　　(簽章)

年　　月　　日

DOI:10.6814/NCCU202100414