

黨營媒體股權轉移下的勞工意識 — 中視的個案研究¹

劉蕙苓*

投稿日期：2006年12月18日；通過日期：2007年5月21日。

* 作者劉蕙苓為政治大學新聞學系博士候選人，e-mail: anniectv@yahoo.com.tw。

《摘要》

廣電三法 92 年通過時，訂定黨政軍退出媒體的最後期為 94 年 12 月 26 日，國民黨所屬的媒體都在過去兩年面臨股權轉移的不確定期，作為勞方的員工，如何集體行動爭取權益？其間所展現的勞工意識為何？中視在股權轉移前簽訂的「團體協約」被認為是勞資平和理性的成果。本研究以中視為個案，透過田野觀察、深度訪談及相關資料的分析，提出「團體協約」是在妥協，且在資方有利可圖的大前提下的產物。長期處於黨營文化下的中視勞工，具有白領勞工集體意識弱、及順從性高的雙重特性，對於後續勞工權益的爭取埋下隱憂。

關鍵詞：勞工意識、勞動過程、團體協約

壹、問題意識

1999 年以後的台灣媒體，面臨市場競爭的壓力，已有不少組織內部人員減縮、裁併、亦或停刊的情形，前者如 2001 年中國時報裁撤中南部編輯部門，後者如 1999 年 1 月 21 日《自立早報》停刊、2006 年《中時晚報》及《民生報》也相繼停刊，造成不少媒體工作人員勞動條件改變、權益受損，甚而一夕之間成了失業勞工。

過去，一向不被重視的媒體勞動工作權，現在卻成了倍受關注的議題，2000 年以後學界已有不少篇論文以此為題（朱若蘭，2003；林富美，2002；馮建三，2001；廖郁毓，2002）。林富美（2002）指出，1990 年代以來，媒體市場競爭加劇，在資方一切因市場生存優先，廣結政治人脈以求壯大的情況下，勞資爭議的案例、工會集體行動更顯得分裂與無助，談判結果也隨著媒體經營之困頓，一次不如一次。

然而，因應黨政軍退出媒體而面臨股權轉移的中國電視公司（以下簡稱中視），在國民黨出售「三中」（中視、中廣、中影）之際，於 2004 年 8 月 11 日，在北市勞工局長嚴祥鸞的見證下，勞方由工會常務理事劉應鐘，與資方代表董事長鄭淑敏簽訂了團體協約（葉君遠，2004 年 8 月 12 日），以保障股權轉移後的勞方權益。

比起其他華夏投資公司所屬的「三中」成員，中視團體協約的簽訂，被認為是黨營事業股權轉移處理的「模範」，中視及國民黨中央管理高層不斷對外宣稱，中視勞資雙方以平和理性的模式，保障了彼此的權益。2005 年 12 月 26 日，國民黨在廣電三法明訂黨政軍退出媒體期限的前夕，宣佈將持有三中的華夏投資公司股權，賣給以中國時報為主的「榮麗投資公司」（張文輝，2005 年 12 月 27 日），即日起生效，

新的經營團隊在歷經約一個月的交接，正式接手，使長期擁有國民黨色彩的中視，從此卸下了「黨營」包袱。比起中影員工的數度抗爭（李祖舜、葛大維，2005 年 12 月 27 日），中視似乎因著團體協約的保障而平和多了。

對照近幾年因媒體經營困境而產生的勞資爭議，中視在此關鍵時刻，將勞資雙方談了十多年的團體協約拍板定案，以安定浮動的人心，的確是個特例。然而這個特例真可謂「勞工意識展現」？

談勞工意識要回溯馬克思對階級的看法。馬克思（1847/1988）認為經濟條件把大量的人口變成勞工，在資本宰制下，這群勞工會產生出共同的處境與利益，形成一個與資本家對立的「在己階級」（class in itself），但隨著資本主義的發展，工人會由在己階級轉變成「自為階級」（class for itself），意即人們從沒有自我意識到共同利益的階段，轉變成意識到他們之間有共同利益，從而團結起來抵抗資方，維護自身的權益。

馬克思的階級觀被批評為過於靜態，E. P. Thompson 則從動態的歷史文化取向觀察，他認為階級是人們在走過的歷史中定義出來的（Thompson, 1963 / 賈士衡譯，2001），當階級成為歷史的產物時，階級意識便成了啓迪共同利益、區別其他階級的重要識別。

在資本主義的架構下，勞工是否能意識到勞資雙方階級的巨大差異，因而產生集體行動力，來爭取權益？馮建三（2001）認為，完整的階級意識在於勞動者已有願景，不但想要控制其產業，也想主宰社會的走向，以此完成勞動者的物質與道德成就、經濟效率與自我實現的自由；資本主義核心國家未必有此理想，台灣階級意識弱化的情形亦存在。林富美（2002）針對台灣媒體工會的研究發現，媒體工作者在工作上所體會的階級意識，會影響其工會意識與集體行動，媒體參與工會

時，往往屈就於現實勞資談判權力結構及個別或權益考量，在不惜一戰的集體行動上，易受分化及瓦解。

於此觀之，集體行動與勞工意識息息相關。勞工在日常工作中的抗拒與順從，雖然亦可作為勞工意識的一種展現，但由特定時間與情境或事件中來觀察，更可檢視其集體行動背後所展現的勞工意識。中視在股權轉移的特定時間與情境中，以集體行動完成了團體協約的簽定，亦有其研究勞工意識的價值。

中視這個身為國民黨營媒體，在面對公司即將轉變時，它所面臨勞資協商的兩難，恐怕比其他非黨營媒體來得複雜，因為國民黨中央的掌控無所不在。作為一個公司的經營者，無權決定如何處理勞資問題，必須處處請示國民黨中央，作為一個勞方為自己未來工作權保障的爭取者，要抗爭、要協調的對象，除了管理階層之外，還得請求「黨中央」的同意。因此，勞資雙方簽訂團體協約的過程中，所展現的勞資權力是否平等，勞工意識如何建構與抗爭，都值得深入研究。

值得一提的是，榮麗投資公司接手中視經營權後，履行了這紙團體協約，也顯示了中視的個案有其研究的價值。在面對這個由勞工集體行動所獲致的成果，本文認為可進一步提問：中視工會成立於勞基法公佈之初，當年在媒體中號稱是表現良好的工會組織，這是否奠定了這份團體協約簽訂的基礎？中視員工有勞工意識嗎？一個黨營事業股權轉移處理的「模範」公司，團體協約的完成是勞工意識的展現？還是管理階級自願下放權力的結果？

本研究將以股權轉移前夕，中視勞工集體行動達成團體協約簽訂的過程，及在榮麗投資公司接手前，所衍生的勞工權益後續發展，作為個案研究的範疇。資料收集的方式除了靜態的文獻與工會書面資料、訪談中視勞資雙方相關人員之外，在此必須說明的是，本文作者曾任職於中

視，保留了個人工作日誌的部份記錄，這個記錄包括了對於一些相關事件發生時，所留下的筆記，及參加主管會議時的「長官談話記錄」。由於這是個第一手、當下的資料，幾經考慮後，決定把它們一併放置於分析的素材中。

貳、中視股權結構與企業文化

一、成立背景

中國電視公司成立於 1968 年 9 月 3 日，奉中國國民黨總裁蔣介石指示，以中國廣播公司為中心，結合民營廣播電台及部份有志於電視事業之工商文化界人士，共同集資創辦，並於 1969 年 10 月 9 日開始試播，10 月 31 日由當時副總統嚴家淦先生主持按鈕儀式，正式開播。

中視的開播，改變了台灣地區電視獨家播映的局面，並一次完成全省電視播映網路，全部以彩色播映，將台灣地區由黑白電視帶入彩色電視的時代，為台灣電視事業寫下新的一頁。

由於國內電視節目蓬勃發展，競爭愈趨激烈，中視原仁愛路舊址，製作空間不敷使用，除不適合製作大型節目外，更難以應付年製作量高達兩千五百小時的節目錄製之需，所以於 1986 年，遷進南港現址。

民國 1999 年 8 月 9 日，中視股票公開上市，成為國內第一家（至目前為止仍是唯一的一家）股票上市媒體。但股價從當時上市價 62 元，跌至 2004 年到 2005 年間的 9 至 10 元之間。

從股權結構的變化來看，股票上市後，國民黨所屬的華夏公司已逐漸釋出股票，從過去比例達百分之六十以上，降至 2005 年 4 月時，僅有百分之四十點五。但仍是最大股東。

表一：中視資本結構比例表

年度 (西元)	國民黨營文化事業 (華夏投資公司等)	民股	備註
1970	50.00%	50.00%	民營電台 28%，其他民股 22%
1980	60.27%	39.73%	
1993	68.23%	31.77%	民營電台 7.77%，其他民股 24%
2005	40.51%	59.49%	華夏持股 33.94%，中廣 3.76% 及中影、昱華投資等黨營事業加總為 40.51%，民股以保力達所屬的晟達、日展及海洋投資等三家，共持股佔 15.9%。榮麗投資公司於 2005.12.26 取得華夏持股。

(資料來源：鄭瑞城等，1993；本研究取自中視內部資料及 <http://mops.tse.com.tw> 整理而成)

二、中視企業文化

國民黨的官僚文化深，階級明顯，是在中視工作的第一個感受。股票上市前，中視發給個人的公文，一律稱「XXX 同志」，新進的員工如果不是國民黨黨員，會被人事單位「勸說」「入黨」。下對上的稱呼最常聽到的是「報告長官」。不少行政人員來自其他「黨營機構」，早期這種互調、相互承認年資的慣例，使得中視成為黨營機構有力人士退休前的最佳選擇，例如：中視前任人事室主任自中央日報轉任，安衛室主任曾任總統府侍衛長，研發室主任由文工會總幹事轉任，均為一級主管。

在三台獨佔電視媒體的時代，中視員工等於是「金飯碗」，每人一年除十二個月固定薪資外，一月份加發相當於一個月薪資的獎勵金，中秋節和端午節有半個月禮金；此外，公司每年從稅前盈餘中提撥固定比例的「年終獎金」，少則三個月，多則六至八個月，使得中視管理階層皆以「月領雙薪」來期勉員工作為奮鬥的目標。²

和一般薪水階級相較，中視員工的收入普遍是較高的；他們在國民黨營機構服務，即便是媒體工作者，所展現出來的工作文化特質，卻是典型的國民黨官僚式的。公司內部自然形成了一種為黨服務的工作意識，在李登輝主政時代，新聞頭三條必是「李登輝總統……」，新聞編輯的守門過程，似乎有些「容不下異己」的同質性，綠營新聞只能用以點綴。

國內幾篇以報紙為對象的研究，都顯示媒體的勞工意識有印務與編輯分裂的共同點（朱若蘭，2003；馮建三，2001）。大體而言，報紙早期聘用大量的印務人員，台灣在工會法的限制下，以生產事業為主體，形成了即使工作性質不同但仍必須組織相同會作的情形。印務與編務不但工作性質非常不同，其薪水收入均有相當差距，可能也是原因所致。但在電視台這種現象似乎不明顯，從員工的結構來看，類似印務排字工人的勞工，只有節目部搭景班的工人及節目部門的打字員及駕駛員、重電技工之外，其他均屬白領的工程技術師、製作企劃人員及新聞部門的記者與後製作導播技術師等。據中視近五年的員工統計表，亦可發現，工務人員佔的比例不高，約在百分之十至十五之間，員工的平均學歷均在大專以上，佔百分之七十以上（見【表二】）。因此，整體而言，中視的員工比較像是白領勞工。

表二：中視近五年員工結構與學歷分布

年 度	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年(5/31)
一般職員	466	435	420	443	439
工務人員	86(16.07%)	82(15.86%)	66(13.58)	54(10.86%)	52(10.59%)
合 計	535	517	486	497	491
平均年歲	45	44	43	41	42
平均服務 年 資	16	16	16	14	15
博 士	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%
碩 士	8.9%	9.0%	9.1%	9.9%	9.64%
大 專	62.2%	63.9%	65.8%	69.4%	70.5%
高 中	20.9%	19.9%	19.7%	16.1%	15.3%
高中以下	7.5%	6.9%	4.8%	4%	4%

(資源來源：中國電視事業股份有限公司 2002、2003、2004 年年報及中視內部資料，本研究整理)

參、中視工會成立的歷史

1987 年解嚴的浪潮帶來了一波波的勞工運動，當時的報紙兩大龍頭：《聯合報》與《中國時報》分別在 1988 年的 3 月與 5 月成立新聞產業工會；兩者的命運截然不同，前者獲得了資方的認可與支持，後者卻導致發起的鄭村棋等三位記者被開除（朱若蘭，2003）。中視的工會也在這波浪潮中，於當年的八月二日成立，發起的記者有周荃、黃晴雯、屠乃璋及繆中建。由繆中建、周文雄、吳金山出任第一屆的常務理事。編制內副理以下的員工自然納入成為工會成員，每個月固定繳交會費一百元，由薪水中自動扣繳。

工會成立由新聞部同仁主導，當時繆中建主跑立法院，黃晴雯跑勞工局，由於與外界接觸多，受到兩大報成立工會的影響，也在中視內部發起籌組工會。對當年保守的黨營事業而言，這無疑是一個震撼，資方爲了能掌控工會的運作，得知員工要籌組工會時，也在公司內部另起爐灶，計劃指使某些員工也籌組工會。創會的幹部回憶說：

幸好我們事先得知消息，勞工局也很支持我們，搶先完成了登記與成立的手續，公司才作罷。事後在工會成立大會時，我們幾個記者利用關係，也找了一些政治人物出席，公司看到有大人物支持，也就只好接受這個事實（訪談 H）。

中視工會不採理事長制，而由常務理事輪流駐會制，設理事九人、候補理事四人，監事三人，候補監事一人。由會員代表以無記名連記法選任之，理監事每三年改選一次，連任者不得超過三分之二。2004 至 2005 年時已至第六屆，常務理事爲：李志昌（新聞部）、劉應鍾（節目部）、齊台生（行政部）。

和一般的工會無異，這個組織多年來以爭取員工權益與福利爲主要任務，除了例行的爲員工投保勞工險之外，還設置「福利委員會」，監督福利金的運用。

福利金是中視行之有年的員工互助福利措施，自有工會以前即已存在的制度。資方每月從營業額稅後中提撥 0.05%~0.15%，編制內員工每月自薪水中提撥百分之一，共同作爲福利基金。員工婚喪或重病需急難救助，皆可申請補助。退休時得按年資領回一定基數的金額。做得愈久領得愈多，年資超過三十年者，可領近百萬元。

就中視工會發展的歷程來看，可依集體行動與資方談判爭取權益的效果，及外在環境對電視產業的影響，分成三個階段：分別是草創成果

豐碩期、景氣低迷工會走弱期、及股權轉移危機乍現期。茲分別敘述如下：

一、草創成果豐碩期

在工會成員的口中，早年的中視工會是「聲音很大」的。民國七十九年前後工會為員工爭取了「早晚加班車資」及新聞部外勤記者「逾時工資」，及「年終分紅」三項突破。所謂「早晚加班車資」乃因節目、新聞及工程單位，因應節目播出需要，經常輪值早晚班，上下班時間根本無大眾交通工具可搭乘，由公司補貼車資 120 元／次。「逾時工資」則針對新聞部外勤記者工作時間均超過勞基法規定之八小時以上，遇有重大新聞時，上班時數更難以估算，因此，在本薪之外，另有一個月五千四百元之「逾時工資」津貼，以替代加班費。³

「年終分紅」指的是年終獎金的調整，工會成立之前，不管中視賺多少錢，年終獎金一律兩個月，其他獲利全部繳黨部；工會成立後積極推動年終獎金制度化。當時工會成員掌握了一份董事會通過的文件，指出：員工年終分紅按稅前盈餘的百分之十九。於是正式向資方提出依法落實發放年終獎金的要求，卻被指為「造反」！工會靈巧的透過董事的支持完成了這項重要成果，自七十八年起實施。

剛開始黨部認為我們簡直在「造反」！但我們希望用平和的方式爭取訴求，不要造成社會觀感差……我們當時私下跟支持我們的董事溝通，讓我們工會代表在董事會中表達我們的心聲，作成正式紀錄；後來文工會說要再給我們加兩個月，但我們始終認為不是幾個月的問題，而是讓它制度化，所以，堅持按照那份文件的內容，要求公司遵守董事會的決議，以百分之

十九提撥，這樣不會站不住腳……後來是黨中央高層調出了董事會文件看完後，自知理虧才同意（訪談 H）。

隨後，1992 年 6 月國民黨中央同意將每年稅後盈餘的紅利，以面值股價之股票犒賞員工，董事會通過了這個辦法。至同年的 7 月 16 日股東大會通過員工分紅入股辦法，是老三台中第一個爭取到員工分紅入股的公司（瞿海源，1993）。

分析工會初期在爭取權益上，能獲得如此的成果，一方面由於當時新聞部的同仁參與較多，記者以其跑新聞的消息靈通與敢衝撞的個性，使工會與資方談判上採取了較強硬姿態。除此之外，當時電視產業賺錢也是主因。對照媒體環境的變遷，雖然 1994 年起台灣的有線電視已陸續開播，但在 2000 年以前，台灣的電視廣告市場仍以無線老三台為主，中視在 2000 年的營業收入仍有 36.58 億元，仍可維持前述所謂「金飯碗」、「月領雙薪」的榮景，可顯示當時資方在勞資關係上，可以有較多讓步的空間。

因此，這些「輝煌功績」看在不少工會幹部眼裡，卻有這樣的解讀：

其實，那是因為資方賺得錢多，他們對我們略施小惠而已，某種程度上來說，真的很像施捨……你看，現在公司不賺錢了，他們什麼都不肯給了！即使一點點，他們也不會拿出來！勞工坐以待斃（工會幹部 A）。

工會與資方的抗爭與協商歷經了早期的勝利的果實，在第三屆以後，卻出現了內部分化的現象，「想選理事的人多，有不少人卻不是真的想為大家做事，而是為自己的升遷。」（訪談 H），資方利用了工會內部的分化，對某些工會成員誘之以小利，使工會在與資方的談判行動

中，出現了內部意見不一難以整合的情形。隨著公司營運每下愈況，工會的聲音也愈來愈小。

二、景氣低迷工會走弱期

2000 年有線電視逐漸壯大，開始爭食廣告大餅，無線電視台的優勢已每下愈況。根據動腦雜誌（2003）的統計，2002 年是台灣電視史開播四十年來一個特殊的年份，老三台的台視、中視及華視首度出現同步虧損的窘境。中視的廣告營收首度出現了負成長，從 2001 年的 25.25 億元，下降到 22.94 億元。比前一年下滑 9.15%。近兩年更每下愈況，2004 年的廣告營收只有 18.15 億元，成長率是 -10.15%（見【表三】）。

表三：無線四台近四年廣告營收推估表

單元：新台幣億元

年度	2001	2002	2003	2004
中視	25.25	22.94	20.20	18.15
台視	21.00	16.00	16.00	21.08
華視	24.00	19.50	19.00	17.10
民視	21.97	22.33	21.40	21.40

（資料來源：動腦雜誌，2003 年 7 月、2004 年 6 月；本研究整理）

營收出現赤字，首先面臨衝突的正是每年七月的調薪方案取消，原來每年至少可領十四個月基本薪水的規模，也縮減成十二個月；連每年的考績升等也一併取消，因為「升等」就得「加薪」。⁴ 2002 年主管會報中，管理階層首度公布了董事會的決議：

董事會第十二屆第十次會，決議九十一年員工薪水以十二個月為度，每股盈餘若超過 0.4 元時，優先發給全體同仁第十三個月薪水……因應市場蕭條，公司全面厲行節流措施，員工年終考績九十年照舊，九十一年則暫停一次，如下半年景氣上揚視情況予以恢復。

工會代表曾在多次的主管會報中提出建議，恢復微幅調薪，以因應物價變動員工的經濟負擔，但多沒有被接受。員工雖有不滿，似乎在「景氣不好、共體時艱」的共識下，大家都「默認」了。

這個時期的工會已無強勢作風的本錢，2001 年 3 月發生工會常務理事張家梁遭解雇事件後，更使得中視工會逐漸走弱。張家梁為第五屆工會常務理事，因涉及將公司不實的業務機密資料透露給大成報記者，該報報導顯示：中視因業外投資不當呈現虧損，經營團隊卻以此犧牲員工權益，使員工薪資縮水……。張家梁因而遭資方開除，此乃中視開台以來第一個開除的員工。

2001 年 3 月 28 日中午，我們所有二級主管以上的同仁，全被叫到五樓召開緊急主管會議，總經理江奉琪面色凝重地宣布，已與法律顧問研究，張家梁的行為已嚴重違反工作保密的規定，將予以解雇。那天的氣氛非常詭異，不少同仁其實都看了當日的大成報，也不覺得這則新聞很嚴重，因為，所有記者寫的傳言早已在中視走廊流傳多時，總覺得資方在因工會最近一連串要求調薪、年終獎金發放等抗爭，已不勝其擾，而以此事件開刀。江總在會議結束前還不忘他一貫為人著想的「軟心腸」，向大家說：「如果他有道歉的誠意，願意認錯，那我可以說服董事長收回成命，讓他辦理退休。」⁵

中視工會在公司作出如此斷然決定時，一方面請求勞工局調解，一方面的則貼出大字報簽名發起支援張家梁與緊急捐款活動（林佳樺，2001年3月29日）。不過，中視員工的反應似乎並不熱烈，大家有些噤若寒蟬不知所措。最後以勞方（張家梁）公開道歉認錯，資方允予退休收場。

張家梁事件所引起的勞資關係緊張局面前所未見，原因乃在於資方受不了工會頻頻要求調整薪資與福利訴求，造成中視內部不利於資方的小道消息流傳，甚至向平面媒體爆料，因而採取「殺雞儆猴」的作法。整起事件的發展出乎工會預料，因而，的確發生了大家不再與資方強硬協商的效應，轉而「共體時艱」。

但對中視工會而言，卻等於進入了最寒冷的冬天！原本對工會不甚熱衷的員工，更對工會失去信心；工會內部也面臨了艱難尷尬的處境，轉而保守，原來已擬定的團體協約也無力與資方商談。

三、股權轉移危機乍現期

2003年12月9日，廣電三法在立法院三讀修正通過，明訂政府、政黨、黨務、政務與選任公職人員等，不得投資廣播與電視事業，政府、政黨須在廣電三法公布施行後二年內退出投資，而黨政公職人員須在六個月內退出並解除職務。中視員工開始有了即將「被賣」的危機意識。

2003年8月工會改組，第六屆理事會的工會幹部上任之時，正好遇上了廣電三法在立法院完成二、三讀之際。新的工會幹部便將與資方簽團體協約視為是本屆理事會最重要的任務。

工會與資方的團體協約談判初期並不順利，直至2004年總統大選

結束後，媒體首度出現國民黨因財務問題要賣華夏，東森對中視感興趣（彭慧明、周德惠，2004 年 5 月 27 日）。六月以後中視換照未過關，新聞局核發三個月臨時執照等風波後，中視內部氣氛相當低迷，員工開始關心起工會草擬的團體協約，到底有沒有下文？

從來沒有像當時，這麼多人在公司走廊、餐廳遇見我，就會跟我打氣，要我加油，因為，這紙團體協約的簽與不簽，關係著大家的未來（訪談 B）。

從 2003 年 8 月起再度與資方協商團體協約，至 2004 年 8 月才簽署。這一年的時間，是中視工會從弱勢轉強，發展行動力的重要階段，工會的行動也獲得了所有會員的支持。

團體協約簽訂的過程、與資方的協商與妥協，及這個行動力所代表意義，將在下節分析。

肆、團體協約簽訂的勞資關係分析

一、團體協約的內涵和效力

根據團體協約法規定，所謂團體協約乃指「僱主或有法人資格之僱主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約。左列各款亦屬本法所稱勞動關係：⁶

- （一）學徒關係。
- （二）企業內之勞動組織。
- （三）關於職業介紹機關之利用。
- （四）關於勞資糾紛調解機關或仲裁機關之設立或利用。

團體協商制度是英國勞資關係制度的核心，於第一次世界大戰間在英國蓬勃發展，約有五分之三的受雇勞工，與雇主間關於勞動條件的約定，都是在團體協約中明訂。被視為勞資雙方為確保工業和平所訂定的條約（陳繼盛，1991）。

我國的團體協約法於 1932 年起施行，1987 年勞委會成立後，亦將輔導雇主與工會自由協商簽訂團體協約，以規範勞資雙方權利義務，列為施政重點。團體協約的訂定，乃工會作為一個法人團體，結合勞動者力量，積極確保員工權益的重要目標，也是最能凸顯勞資關係的指標。但過去媒體機構簽訂團體契約者不多，經濟日報是第一個簽訂完成的（馮建三，2001）；四家無線電視台雖然都成立工會，但多年來團體協約的勞資協商過程卻相當波折。瞿海源（1993）認為，在資方壟斷的情況下，電視工會的整體功能並未發揮，即便是簽下了團體協約，其內容也有利於資方。

中視工會自民國 1989 年 5 月，向資方提出團體協約草案（瞿海源，1993），但十多年來勞資雙方共識不足始終無法簽成。當時，一方面資方覺得已在勞資談判中作了很大的讓步（包括前述的「年終分紅」「早晚車資」「員工分紅入股」等），工會不應再有更多的要求；另一方面工會內部對於團體協約草案中，有關「基本工時」的看法產生歧異，致使團體協約始終在內外爭議中沒有定案。

我們不希望資方只把工作規則抄進團協中，其他跟勞動條件有關的全部不談，那種方式簽跟不簽是一樣的；但資方似乎只想這麼做，甚至逼我們趕快簽！再來就是公司各部門工作性質差異很大，在基本工時的認定上，各部門的代表都很本位，我們內部也沒有共識，很容易被資方見縫插針；所以，在當時我主張不簽，以免把自己綁死！（訪談 H）

工會成立初期最有條件與資方簽訂團體協約之時，工會並沒有完成簽署，而後，在景氣差經營出現虧損時，勞資雙方的共識差距更大，團體協約簽訂的可能性更低。如果沒有外在環境的壓力（國民黨必須釋股出售華夏），中視的團體協約簽署恐怕仍然難以完成。電視工會體質虛弱，白領勞工的特質，正反應了這種缺乏與資方談判的策略和行動力的弱點。

二、團體協約簽署的行動策略

中視工會在這波外力的「助長」下，採取了較過去積極的行動策略。其困難也正是黨營媒體的尷尬處境。團體協約簽不簽，在平時只是工會和資方的事；但牽涉到國民黨所屬的華夏投資公司要出售，黨部不同意，資方為主的經營團隊絕不敢點頭。

開始時，中視工會曾想聯合同屬黨營媒體的「五中」（中視、中廣、中央、中華和中影）工會，以集體行動方式給國民黨壓力，儘速處理攸關員工權益的問題。但是，由於媒體機構個別的問題不盡相同，很難尋求統一的處理原則而放棄。

我們當初也跟中廣、中央、中影的工會聯絡，看看大家是不是一起給黨中央施壓，比較容易解決……起初大家也這麼想，但是後來，中廣他們比較傾向先年資結算後回聘，他們認為這樣比較有保障，他們也有錢可以付給員工，中央和中影的問題更複雜，而中視是根本沒有錢，我們現在都靠銀行借貸，怎麼可能有那麼多錢，當時我們粗算了一下，至少保守估計要九億，資方根本不可能會同意！後來，大家只好各自努力（訪談 A）。

後來中視工會改變策略，採取工會陳情、發動員工抗議、及知名主播個別行動三部曲（詳見附錄中視大事紀）。

（一）工會陳情

2004 年 5 月至 6 月，工會代表曾向國民黨行政管理委員會陳情，希望能同意中視勞資雙方簽署團體協約。但未得到正面回應。

（二）發動員工抗議

7 月 14 日中視資方召開董事會，工會發動員工到五樓會議室抗議，當天，可說是有史以來出席人數最多、場面最激烈的一次抗議，新聞部同仁拿著攝影機採訪、公關室同仁通知各家主跑黨政的媒體前來採訪、希望能在會中討論團體協約簽署的議案。結果，董事會在爭辯中通過了這個議案，但原來的「三年保障」卻妥協成了「兩年」。

昨天上午十點，中視舉行董事會，九點半不到，大批員工堵在場外，尋求各董事支持員工往後三年的工作權。由於新聞局提出黨政退出媒體的時間表，據了解，中視員工擔心權益被犧牲……，期盼得到國民黨「華夏」支持……而鄭淑敏在董事會中，對團體協約表示希望「延議」，與會的工會常務理事劉應鐘隨即離席，並和三十多位員工在場外大喊「董事長下台、董事長下台，抗爭、抗爭」。當董事會結束後，鄭淑敏以董事會名義，同意與中視工會簽訂團體協約，並決議副總經理以下全體員工之工作權，在二年內應予保障，也不得裁員減薪（林南谷，2004 年 7 月 17 日）。

(三) 主播個別行動

中視新聞當家主播沈春華於七月中旬，透過管道面見了國民黨主席連戰，說明中視員工的「不知為何而戰」及人心浮動，希望黨中央能重視，她並發表了公開信指出：

國民黨中央及未來中視經營者，應將中視員工視為最大的資產，認同中視人數十年來的努力，讓中視這塊招牌繼續發光。…別把寶石當成石塊，別把資產貶為負債。（張文輝，2004 年 7 月 19 日）

這種名人利用私下關係請託、透過媒體公開呼籲，以迫使國民黨中央正視中視基層員工工作權益的行動，並非工會建議的策略，而是沈春華個人意願，並得到中視管理階層的默許。沈春華自 1989 年擔任中視主播，一直為兩年一聘的「特約人員」，不是工會的成員，工會幹部對她願意出面一事，都表示極為訝異和感動；公開信發表後，管理階層也私下介入，新聞部胡雪珠經理亦透過私人管道向國民黨中央高層，表達中視員工立場。

由於上述的策略，中視工會在得到國民黨首肯後，在 8 月 11 日勞資雙方終於簽署了這份團體協約。

三、勞資妥協的權力競逐

如前所述，中視工會成立之初就已著手與資方協商團體協約，但是，多年都未見成果。這份好不容易簽署的團體協約，其實與原始版本已有相當的差距，可謂是勞資權力競逐妥協下的產物。

舊版的團體協約共六十九條，內容包括了所有員工勞資關係，包

含：總則、工會活動、獎懲、考核、升遷、退休資遣、工作時間及休假、工資獎金與紅利、安全與衛生、福利、勞資協調、勞資爭議處理、及附則。其中，有幾條是資方始終無法同意的，如：

第三十條：甲方徵得乙方會員同意於休假日工作者，應加倍發給工資，並補休一日。

第三十六條：甲方應每年發給乙方會員三節（春節、端午、中秋）獎金及年終特別獎金。

第三十六條之一：前項三節獎金，春節獎金不得低於本薪一個月，端節獎金不得低於本薪半個月，…年終特別獎金不得低於本薪兩個月。

第三十七條：甲方每年稅後盈餘應提撥百分之十為分配給乙方會員之紅利，紅利以年資及薪資比例做為發放原則。

新版的團體協約縮減成十一條，除了將有效期由原來的三年修改為兩年之外，其他條款的重點在保障勞工兩年的工作權，及明訂資遣條件，分別詳載於以下條款：

第四條：員工權益之再確保。甲方承諾自新經營團隊交接基準日起貳年內，不得因甲方大股東釋出持股而藉組織精簡、業務緊縮等之名，對員工為裁員或減薪等降低勞動條件之行為。

第五條：甲方因事業改組或轉讓而資遣員工之處理……甲方應遵守八十六年十二月十二日甲方公司所召開之第十一屆董事會第五次董事會決議，並適用甲方於八十七年

八月四日所修正公布之「中國電視事業股份有限公司
員工退、資遣、職業災害補償辦法」第四條規定……

至於，原來在團體協約中所希望納入的工時與休假、工資獎金與紅利、福利等，則僅以第三條籠統含括：

第三條：本協約書內容之一部

甲方於七十七年七月十八日經台北市政府勞工局核備之工作規則，以及該規則其後新增核備部份，暨九十一年元月二十五日修訂公布施行之「中國電視事業股份有限公司員工互助辦法」等，均視為本協約書內容之一部份。

換言之，此份新的團體協約並沒有達成勞方希望在工時與休假、工資獎金與紅利、福利等的保障，只是在股權轉移時，讓所有員工先拿到了兩年工作確保的權益罷了。工會在與資方協商一年後，在這些條文上的讓步，實乃迫於股權轉移在即的情勢。

我們發現如果現在買主馬上要買時，沒有一個買主會去接受一個長達六十九條條文的團體協約，他看不懂，對他都是限制過多的。包括我們上班幾小時，超過幾小時後要給員工多少加班費或補假等，那時候經過一個會議，我們決定提出一個開門見山切入要點，只談如何作薪資上的銜接、及工作年資的銜接。能不能保障現有的工作條件不變，可能要看僱主的意願，但起碼我們要先維護員工的工作權。（訪談 B）

工會把焦點放在工作權的保障，是否錯失了爭取更多權益保障的機會？很難評估。但回到 2004 年國民黨欲出售三中的脈絡下來看，當時的氣氛詭譎，中視員工只知要被賣，財務部門不斷地被要求提供資料給

國民黨中央黨部，卻無從得知整個買賣的過程與進展，耳語極多卻無一獲得證實，「條約簡化」是在時間的壓力與未來的不確定之下，不得不然的考量，對勞方而言，此時不簽團協員工權益更無保障，隨時可能在新買主進駐後遭到資遣的命運。就國民黨中央而言，如意算盤打的是，團協最好不要太複雜，以使買賣談判不必因而有太多困擾橫生阻礙，因而此團協的簽定乃是「勞資妥協下權力競逐」的產物。

四、成功的原因分析

相較於當時華夏所屬的「五中」，中視是第一個平和順利完成勞資協商的個案。中視的「成功」是勞工意識展現，集體行動發揮效益的結果嗎？其實，工會的人員都不否認，如果和管理階層毫無切身利益相關，這份團體協約很難說是否會簽成。甚至沈春華主動拜會連戰、新聞部胡雪珠經理透過管道向國民黨高層表達，都顯示了管理階層參與極深。⁷

因為，連經理、副理和副總等人，都會面臨突然失業的可能性，他們心理也毛毛的。這時候，當勞資雙方有共識時就開始變得好談了……當時，那些平時開勞資會議時，跟我們對立的「長官」，都不時地關切我們的進展……。（訪談 C）

團體協約第一條明訂的適用範圍是「取得乙方會員資格的甲方雇用員工」，所以，在中視副理以上均屬資方，不是工會會員，不適用團體協約。但中視董事會在 2004 年 7 月 16 日及 8 月 5 日兩次會議中，⁸ 均作成結論「同意團體協約對非屬中視產業工會會員之員工，比照辦理，以保障員工工作權，安定人心。」因而有副總經理以下十三人也納入適用範圍。

（這個會議結論）夾帶過關的是保障資方的資方條款，經理、副總等十三位，我的團體協約只保障員工，但他們卻夾帶，這個過程並沒有經過我們同意，而他們走更高層，經過董事會。董事會把他們要保障的也加進來。在董事會是合法的，但站在我們工會立場，我們只保障四百多位員工，我們並不歡迎。可是他們有方法，這種方法並不違法。（訪談 B）

中視的資方在利益與共的情況下，願意釋出權力、暗中參與行動，與大股東協商，這等成功的基礎似乎不能完全歸於勞工的意識與行動力；掌握決策權力的資方，仍然在幕後扮演著某種程度的「操弄者」角色。

伍、中視有勞工意識嗎？

行文至此，似乎要回過頭來問一個最本質的問題：中視員工有勞工意識嗎？所謂有史以來最激烈、參與人數最多的一次的勞資抗爭事件（2004 年 7 月 14 日），人數卻不到五十人，與中華電信、台鐵等工會的抗爭相較，似乎溫和而微弱多了！

Thompson 在《英國工人階級的形成》一書中指出，工人階級的形成是一種動態的歷史過程產物，是工人在歷史經驗中自己製造出來的。它與民主自覺有關，在十八世紀末到十九世紀上半葉，英國工人漸漸開始爭取自己出版、互助學習，工人很可能只有工會意識、卻未必自然而然地轉變成政治力量，而是由外團體，如教會、知識份子等，與工人自身一起參與形成某種行動力量（Thompson, 1963 / 賈士蘅譯，2001）。

朱若蘭（2003）及廖郁毓（2002）的研究都發現，報社企業文化決定勞工運動的鬥爭形式。聯合報系資方家父長式的管理模式，把員工視

為家庭一份子的意識型態，將工會視為報社的有機體，「以和為樂」的勞資關係，使工會功能目標為「共創勞資雙贏」，工會爭取權益的手段也以理性協商為基調。反之，以「人治」管理作風的中國時報，呈現偏重個人主義的工作模式，使得「受長官賞識」比實質能力重要，甚至獲取利益更快、更多，也就不會想用集體力量爭取權益。

Burawoy (1979 / 林宗宏等譯，2005) 以田野調查方式，在聯合機械廠的研究，發展出一種以志願性順服為基礎的霸權體制，此志願性順服有別於「強制」，而是雇主透過「遊戲」的方式，製造了認同的條件，當勞動過程被安排成一個勞雇雙方都主動參加的遊戲時，雙方的利益就得到了調和。換言之，工人接受勞動條件、工作剝削都是基於上述的前提。

本文認為，中視工會所展現的勞工意識不同於聯合報的「家父長生產體制」，及中國時報的「人治管理」，與聯合機械廠的「霸權體制」有某些相似處，更像是黨國體制下的特質：既認同國民黨、也以服務黨國為工作目標，不但服務資方，也服務資方所代表的政黨，因而順從性高；而與「志願性順服」的霸權共識相異之處在於，在此高順從性的勞工意識中，尚有一種白領勞工的特質，弱化了它的行動力。茲將不同的勞工意識初步整理如【表四】：

表四：中視與其他生產體制及勞工意識的比較

	聯合報	中國時報	聯合機械廠	中視
生產體制	家父長制	人治管理	霸權共識	黨國機器
勞工意識	家父長意識	個人主義	志願性順從	服務黨、順從

(資料來源：本研究整理)

從前述分析可知，中視從成立工會以來的幾次行動與訴求，仍然小有收穫。中視在股權轉移前夕所簽定的團體協約，是勞資雙方共同利益、一致行動下的產物。工會在此過程中所設定的行動策略、訴求與抗爭，不能說中視的員工沒有勞工意識。但中視的勞工意識卻和其他報業工會相當不同。以下就黨國機器所發展出的順從特質及白領勞工的行動力兩部份進一步討論如下：

一、黨營事業的順從特質

中視開台以來一直是國民黨的黨營事業，如前節所述，國民黨文化影響甚深，因此，在服務黨國的意識形態下，中視員工的服從性高，在過去的勞資會議及勞資協商中，甚少出現激烈衝突。一位常代表資方與工會進行協商的管理階層對工會有以下的描述：

他們（工會成員）彼此常有意見不一的時候，開會之前沒有策略，很容易被高層兩三句話就打發了……像上次的抗爭（註：93 年 7 月 16 日中視董事會召開的抗爭），要不是其他外面的工會來聲援，他們（註：指工會幹部及其他員工）根本兜不起來！連口號都不會喊！（訪談 G）

作為國民黨的黨營事業，黨國機器的意識形態不斷地透過日常工作機制，形塑一種霸權意識，使中視員工得以服務黨國為使命。茲就日常工作的操作做一說明：

（一）主管的公開言論

如前所述，中視的高層主管常由黨職調任，同時，董事長與總經理

的任命皆需經由國民黨高層的同意。高層經常會在主管會議中強調：「支持國民黨，中視才有保障」，這種公開談論政黨立場在中視的組織管理中被視為理所當然。

（二）輔選拼業績

國民黨的區黨部組織工作，在中視是公開的，身為黨營文宣機構，為黨的選舉輔選被視為理所當然。平時，主管被要求定期繳交協助宣傳的「業績」（即做了那些節目、新聞對黨有利）；選舉時，則成為黨的重要輔選機器，黨工會到中視公開召開輔選會議，指定輔選對象；同時，中視也隨時接受黨中央指示製作選舉文宣影片、負責大型轉播造勢。雖然在中視股票上市財務公開後，黨中央都酌予付費，但對中視同仁而言，這種工作成了一種必然的「義務」，基層同仁也常以此為應盡的責任。

在中視的人事升遷中，亦有因為黨服務表現優異者而獲拔擢為主管、不服從黨的指示而被降調的例子。2000年總統大選轉播作業，中視動員全體員工進行報票及開票轉播，但節目進行至一半時，已知國民黨輸掉了政權，有不少員工一邊流淚一邊繼續工作，其對黨的忠貞可見一般。

（三）參與國民黨的遊行與活動

2000年國民黨失去政權後，以在野黨的身份發動了不少遊行活動，身為黨營事業的中視都成為參與的當然成員，公司會安排車輛指派員工參與。

連這次為簽團體協約向黨中央的陳情書，中視員工都以「順從」、「認同黨」為訴求：

中視所有近五百員工，逾 95% 員工家庭均屬深藍的一群，多年來所有國民黨的大、小選戰，無役不與，輿論新聞、節目、造勢集會、動員群眾，無不攜家帶眷、呼朋引友，熱情、死忠地參與。即使新的經營團隊接手，這群死忠之深藍仍是穩定中視未來方向之中流砥柱，必不致對泛藍有所偏頗，仍能發揮潛移默化之助益……以上仍企盼主席及主委能充份瞭解這群深藍家族之殷望，交代迅予如期召開臨時董事會，完成法定程序，落實團體協約之簽定，以安員工浮動之心。⁹

綜上所述，透過黨機器的安排，在工作現場中所形塑文化，生產了自願順從的勞工。這和 Burawoy (1979 / 林宗宏等譯, 2005) 所提及的透過趕工遊戲、內部勞動市場等的安排，使員工在聯合企業待得越久，就越為公司盡心盡力，甘願順從，的確有部份相似之處。但本文認為，除了這種黨機器的操控之外，中視勞工意識還有另一個造成其行動力弱化的特質：即白領勞工。

二、白領特質、中年的無奈

白領勞工一般指白領階級的勞工，他們大半雖受僱卻對工會十分陌生。Crompton 與 Gubbay (1977; 轉引自朱若蘭, 2003) 認為，白領勞工近年來在工作處境上面臨了劇烈變動，其原因有三：

- (一) 資本的功能日漸被沒有擁有生產工具的代理人執行；
- (二) 大量的白領勞工受僱於特屬於資本主義生產的經濟部門；
- (三) 有一小部份的白領勞工，在法律上雖未擁有生產工具所有權，但確實地控制著生產工具、勞工與剩餘價值，這些白領勞工同時也執行著資本與勞動的功能。然而由於工作自主性

高、職位上可能是管理者，故階級意識較不明顯（轉引自朱若蘭，2003）。

媒體工作者由於工作的專業自主，也具有白領勞工的特性。國內有幾篇以媒體為對象的勞工意識研究，都有個共同的發現，白領的勞工意識有幾個明顯的特質：他們普遍安於現狀，搭便車的人多，他們較少參加工會活動，他們通常認為工會可有可無，只有在「大難臨頭」時，才會尋求工會的協助（朱若蘭，2003；馮建三，2001）。

如前所述，中視的員工有 70% 以上擁有大專學歷，工務人員比例偏低【表二】，他們並無存在於平面媒體工會中印務與編務分裂的問題，但普遍而言，也印証了國內其他研究的結論：白領勞工安於現狀，很難組織起來，甚而缺乏行動力。此一特質亦可說明中視勞資談判多年進展不佳的原因，工會成立初期作風雖強勢，內部意見紛歧延宕簽約時機；而後景氣低迷工會內部分化，更無力協商；唯有這次股權轉移「大難臨頭」了，才能動員組織集體行動。

此外，前即曾指出（見【表二】），中視員工平均年紀為四十一歲，平均工作年資是十五年，對於這個成立已近四十年的企業而言，它擁有資深員工是正常的。根據中視人事室統計，中視員工中四十至五十歲的員工比例最高，分別是 119 人（26%）及 181 人（37%）（見【表五】）。

表五：中視員工年齡分佈及百分比

	21-30	31-40	41-50	51-60	60 以上
董事會					1
總經理室		1	2	6	2
稽核室		1	2		
新聞部	58	72	53	8	0
節目部	12	8	43	30	2
工程部	5	23	45	22	4
業務部	5	10	7	3	0
總管理處	6	3	10	9	1
行政部	0	2	21	17	0
總 計	86(18%)	119(26%)	181(37%)	95(19%)	10(2%)

(資料來源：中視人事室，至 94.6.1 止)

中年勞工面臨家計經濟負擔重，雖擁有資深、經驗與專業，在景氣不佳的大環境中，卻有著無法跳槽另覓他職的無奈。選擇留下來接受工作條件愈來愈差、薪水無法提升的現實，似乎只想保住飯碗。這種心情在年資較深的工程部和節目部尤其明顯。

工程部年資深的人較多，危機感較高。因為現在外面的行情也不好，大家為了生存，也只能留下來，能維持基本的薪水就不錯了。(訪談 D)

像我一個月薪水大約六萬五，那是我十八年年資換來的！可是，現在長官那看你年資和經驗啊！他只想你的薪水怎麼這麼高，如果把你幹掉，再去找個小朋友，只需要付三萬元，就足以應付了！我們不像第一線的記者，可以到處跳槽，愈跳薪水愈高，我們是幕後的後製人員，去了 cable 台，誰要你？我

有家、有小孩子和父母都要花費，離開中視去那裡找這種薪水的工作？公司不好，只有忍啊！這是很無奈的……（訪談 E）

想留下來的、對中視有情感的，在這次的行動中表現了較積極的態度，但新聞部三十歲以下的年輕記者，則顯然較不熱衷。

年資較淺的新聞部同仁大半漠不關心，因為他們年資淺，簽不簽團協對他們而言並不重要，有些人可能也想再跳槽，不會在中視待太久，對此事並不關心。業務部很少人參與、他們的流動率也很大，年資深的都在節目部，在中視做了十幾二十年，對中視有感情，他們不甘於中視怎麼變得如此冷漠？以前同仁之間禮拜六日相約爬山，那種情感還在，中生代以下沒有經歷過這段的，參與的人並不多。（訪談 B）

中年危機的無奈，在中視基層員工言談中隨處可見，這也反應在歷次的抗爭行動中，一位黨政記者形容「他們溫和得不懂得抗爭！」。很多中階的二級主管（主任及副主任），在景氣壞、公司縮減人事、增加業務量的同時，寧可維護同仁權益而犧牲自己的休假、或過度加班。

三、勞工意識的建構與轉變

一群柔順的員工到底能否意識到爭取權益必須持續抗爭？透過運動與抗爭累積集體行動的能量，才能使勞工意識能在此過程中逐漸轉變，穿透勞資階級權力不平等的結構劣勢。以此觀之，在團體協約簽訂後，勞資雙方仍有後續的爭議，中視工會也展現了較強勢的行動力。

團體協約簽訂後，中視的股權轉移並未如預期地在 2004 年底完成，原已宣布購買華夏的亞太梧桐投資公司，與國民黨在 2005 年 3 月

解約，國民黨內忙於權力移轉無暇處理華夏買賣（參見附錄：中視股權轉移大事記）。在歷經團體協約的勞資協商後，中視工會有較強的支持度與資方就其他事宜進行談判。

2005 年 6 月，資方在精簡人事的考量下，想把節目部美術室的四位外包油漆工解約，不準備依勞基法規定支付資遣費。此四人先後於 1988 年至 1994 年間受雇於中視，依勞基法第九條規定：定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

（一）勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。

（二）雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。¹⁰

換言之，一年一聘年年連接，基本上就不是臨時性約聘（僱），應為經常性僱用，依勞基法之規定，只要勞工的工作「應」是繼續性的工作，而且並非每年的工作內容有差異，而是每年從事同一工作性質的話，就「應」視為不定期契約，員工有權利要求支付資遣費。

四位油漆工請求工會出面協調，最後勞資雙方達成的解決方案是：四名工人納入正式編制，依原薪水聘用，但是原來年資全部歸零重新計算。工人因此保住了工作，卻也損失了十多年的年資。這個談判的機會，在於工會找到了資方法律上的漏洞及過去的行政疏失：公司十多年來並未依法為他們投保勞保。

我們兩位常務理事一起去找人事室，告訴他們，你們多年來沒有依法幫他們保勞健保，是違法，真告（勞工局）起來，你們可能要繳二、三百萬罰款，公司才趕快要再讓他們續聘一年，擺明了拖到明年六月，新的經營團隊來後再處理，但我們不接受！（訪談 C）

我覺得公司不能大小眼，對公司高層是一種態度，對基層又是一種。……現在的環境對大家都不利，如果公司現在有存款二十八億時，早就跟你們結算年資了、也不在乎什麼罰款。現在是沒錢！（這四人）所以才有可能納編。（訪談 A）

其實，油漆工解約事件只是其一，中視這種被視為「定期契約工」的員工，在節目部、新聞部仍然有部份個案。團體協約第一條明定「適用範圍」為「中國電視事業股份有限公司產業工會」（下稱乙方）及取得乙方會員資格之甲方僱用員工。由於他們不是工會會員，並不受團體協約的保障，工作權在股權轉移的過渡期很容易被犧牲。

簽團體協會的那一天心裡會閃過一絲不安的念頭，也去問過參加工會的同事，到底我們的權益有沒有保障？但得到的答案很不明確。…因為，公司還是有給我們最基本的福利保障。就是沒有年資和年終的福利。現在公司的狀況就這樣子，能給我們最低的保障，就不錯了，我們很能體諒。至於以後，唉！再說吧！（訪談 F）

Thompson 的歷史文化取向，提供了階級意識形成一個動態的解釋，在歷經團體協約簽訂的集體行動歷史過程後，這群柔順的白領勞工才逐漸意識到必須站在和資方對立的位置，共同爭取權益。因此，工會在後續的勞資爭議上，才能掌握了資方的漏洞，在股權轉移前確保了勞工的權益。

陸、結論

本文從研究者個人的田野經驗出發，參照訪談及相關資料，欲了解

股權轉移下的媒體機構，勞工集體努力爭取權益的行動，勞工意識如何展現？團體協約的簽訂可視為「成果」嗎？

Burawoy (1979 / 林宗宏等譯, 2005) 在《製造甘願》一書中，以「遊戲」(game) 說明工作如何適應工人如何適應工作，製造出認同的條件。也就是說，老闆在工作場域中設計一套遊戲，讓勞工們甘願為雇主服務。換言之，勞動力賣不出去，工人就要挨餓，因此，驅動工人投入生產的力量、接受被剝削的勞動條件的原因，是來自一種「志願性服從」；也就是有意識下的「同意」、或默默接受的「甘願」。謝國雄 (1997) 在研究本地勞工時，發現台灣的勞工多半對自身的權利不清楚，他稱這種情形是一種對自身命運無法掌握的宿命觀。這種宿命觀使得勞工對於抗爭所持的態度較為保守，甚至不懂得為自己而爭。

本研究發現，身為黨營事業的中視，長期在黨機器的操控下，背負著為黨國宣傳的使命，而生產出一群認同黨、為黨服務的柔順勞工，這種特質或可使《製造甘願》的「志願性服從」得到部份印証；但本研究認為，中視勞工不同於 Burawoy 在田野中所觀察的工人，中視員工的白領特質明顯，平時對工會事務不熱衷，集體行動力弱，加上中年的人生歷程與家庭壓力，研究者在訪談過程中，他們多數表現出「只要能保住工作，願意犧牲權益」的心態，這使得資方所設計的「遊戲」更能驅動勞工順服在這場生產的遊戲中。

團體協約的簽訂固然是成果，在股權轉移的過渡階段，使許多中視員工能安穩地繼續工作，但馮建三 (2001) 在研究國內工會刊物的階級意識時，談及聯合報工會的刊物，與中時工會的「工輿」對團體協約簽訂與否、立場鮮明的討論；反對者認為，工會如果沒有培養力量就簽約，搞不清楚內容的限制，反而「自找死路」，1996 年聯合報勞資雙方雖然簽了團體協約，但馮建三認為，從聯工月刊訴求來看，團體協約

簽訂固然是一個成果，但聯合工會的主要訴求，卻一再受挫。由此可知，團協的簽訂與否不能作為觀察勞工意識的唯一指標，必須視勞工後續的行動力量而定。

同樣的，看待中視在股權轉移下所簽訂的團體協約，其內涵仍不能說對勞方非常有利，只能說是股權轉移過渡下不得不然的妥協結果；其結果又在資方（前國民黨指派之經營者）有利的大前提下，透過勞資共同運作所獲致。從中視工會發展的歷史階段來看，中視的勞工沒有明顯的階級意識，以作為持續行動的動力，但股權轉移的時機，對於勞工意識的建構仍有積極作用，致使團體協約簽訂後的後續勞資爭議協調，勞方能爭取到較有利的權益。然而，中視工會所面臨的問題，是白領勞工缺乏集體意識，及黨營機構長期培養成的順從特性，能否禁得起股權轉移後，新的東家入主改變經營策略時，仍能持續行動確保權益不受影響。這將會是中視員工更嚴峻的挑戰！

Roemer（1994 / 馮建三譯，2005：147）在《論市場社會主義》一書中，對社會主義未來展望，曾經有過這樣一段期勉與反省：「當今社會主義者的一大問題是士氣」，他勉勵有理念的人應該「謹記人類對抗不平等與不公正的歷史歷來不斷」，社會主義現在要認輸似嫌太早。因為：

我們仍有寬廣理由相信，一如馬克思曾經說的，真正的人類歷史——對大多數人們來說，物質匱乏業已消除，因此人類自我實現的障礙不再存在的社會史——還沒有開始！

這是本文對仍在持續為權益奮鬥的中視員工們的反省與期勉。

註釋

- 1 本文獲 2005 中華傳播學會學生組傑出論文獎，作者感謝匿名評審的指正與意見。
- 2 江奉琪總經理在 1999 年春節團拜時談話。中視在 1995 年因日劇【阿信】收視率極高，當年的「獎勵金」曾高達八個月。
- 3 由於中視經過納莉颱風淹水，部份資料已毀，「早晚車資」及「逾時工資」實施的日期，經訪談工會及中視老員工，大家的記憶所及均指出應在 1989 年至 1990 年間。
- 4 大學畢業以六職等敘薪，碩士以七職等敘薪，每一職等有七級，以六職等員工為例，每升一級薪約 500 至 600 元；如他的考績是甲等，可升二級，薪水就可調升約 1,000 至 1,200 元。
- 5 這是本文作者個人的會議記錄及記憶所及。
- 6 勞委會勞工法令查詢系統 <http://laws.cla.gov.tw/chi/FLAW/FLAWDAT0201.asp>
- 7 根據 2005 年 7 月 18 日主管會報中江奉琪總經理所說，的確曾要求新聞部經理胡雪珠以私人管道，將中視員工的請求傳達給國民黨高層。（資料來源：本文作者個人會議記錄）
- 8 資料來源：工會內部保存之董事會會議記錄。
- 9 中視工會內部文件，呈交國民黨行管會張哲琛之陳情書。
- 10 資料來源：全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw>

參考書目

- 中國電視公司（2002）。《中國電視事業股份有限公司九十年年報》台北：中國電視公司。
- 中國電視公司（2003）。《中國電視事業股份有限公司九十一年年報》台北：中國電視公司。
- 中國電視公司（2004）。《中國電視事業股份有限公司九十二年年報》台北：中國電視公司。
- 王振寰（1993）。〈廣播電視媒體的控制權〉，鄭瑞城（編），《解構廣電媒體》，頁 75-128。台北：澄社。
- 朱若蘭（2003）。《台灣報要記者勞工意識的建構與轉變 1984-2002》。政治大學社會學研究所碩士論文。
- 李祖舜、葛大維（2005 年 12 月 27 日）。〈國民黨釋股記者會 中影員工鬧場〉，《聯合報》，第 A3 版。
- 林南谷（2004 年 7 月 17 日）。〈員工嗆聲 中視保證兩年不裁員減薪〉，《聯合報》，第 D2 版。
- 林佳樺（2001 年 3 月 29 日）。〈張家梁昨上班被拒中視門外〉，《星報》，第 2 版。
- 林宗弘、張烽益、鄭力軒、沈倬如、王鼎傑、周文仁等譯（2005）。《製造甘願：壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷》。台北：群學。（原書 Burawoy, M. [1979]. *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago.）
- 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: 63-93。

- 馬克思（1988）。〈哲學的貧困：答蒲魯東先生的《貧困的哲學》〉。
取自「夏潮基金會」<http://www.xiachao.org.tw/ccdb/data/classics/ME/1847/pp/pp.html>
- 動腦雜誌（2003）。〈無線低空盤旋，有線展翅翱翔〉，《動腦》，327: 31-43。
- 動腦雜誌（2004）。〈無線盼數位，有線想漲價〉，《動腦》，349: 56-65。
- 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〉，張炎憲（編），《邁向 21 世紀的台灣民族與國家研討會》，頁 167-88。台北：吳三連台灣史料基金會。
- 馮建三譯（2005）。《論市場社會主義》，台北：聯經。（原書 Roemer, J. E. [1994]. *A future for socialism*. Cambridge: Harvard University Press.）
- 陳繼盛（1991）。《我國團體協約法制之研究》。台北市：行政院勞工委員會。
- 張文輝（2005 年 12 月 27 日）。〈中視中廣 國民黨今轉讓華夏股權〉，《聯合報》，第 A2 版。
- 張文輝（2004 年 7 月 20 日）。〈沈春華：別把寶石當石塊〉，《聯合報》，第 D2 版。
- 葉君遠（2004 年 8 月 12 日）。〈中視保證兩年內不裁員 不減薪〉，《聯合報》，第 A2 版。
- 彭慧明、周德慧（2004 年 5 月 27 日）。〈中視賣誰？東森年代搶 統一不想要〉，《聯合報》，A11 版。
- 廖郁毓（2002）。《台灣報業的生產科技、勞動過程與性別分工：以聯

- 合報家父長的生產體制為例》。政治大學新聞研究所碩士論文。
- 瞿海源（1993）。〈解析廣播電視工會的問題〉，鄭瑞城（編），《解構廣電媒體》，頁 279-316。台北：澄社。
- 賈士蘅譯（2001）。《英國工人階級的形成》，台北：麥田。（原書 Thompson, E. P., [1963]. *The making of the English working class*. Hammersmith: Penguin.）
- 鄭瑞城（主編）（1993）。《解構廣電媒體》。台北：澄社。
- 謝國雄（1997）。《純勞動：台灣勞動體制諸論》。台北：中央研究院社會研究所。
- Crompton, R. & Gubbay, J. (1977). *Economy and class structure*. London: Macmillan.

附錄一：中視股權轉移大事紀

日期	大事紀要
2004.5.7	媒體首度出現國民黨因財務問題要賣華夏，東森對中視感興趣。
2004.6.15	媒體傳出中廣換照不順，恐波及中視。
2004.6.20	媒體報導新聞局表示不排除發給三台臨時執照。
2004.6.22	新聞局要求中視在六月底前國民黨釋股方案，同時宣示台視、華視朝公共化發展。林佳龍暗示中視恐難過關，傾向發臨時執照三個月。
2004.6.25	中廣二評未過關。
2004.6.28	三台換照均未過關，臨時執照三個月。
2004.6.29	中視股東會，在博達案及換照未過的陰影中，受股東強烈抨擊，工會首度站在與資方合作立場，一致對外。
2004.7.1	數位台開播，中視被外界形容風雨飄搖，資方首度同意儘速簽訂團體協約。
2004.7.16	中視召開董事會，中視員工陳情抗議，要求簽訂團體協約，保障員工兩年工作權。
2004.7.19	沈春華發表公開信，呼籲國民黨重視中視員工，別把應珍視的「寶石」（中視員工）當石塊，任意丟棄。
2004.8.9	媒體首度報導亞太梧桐將買華夏，引起中視員工內部恐慌。
2004.8.11	中視勞資雙方趕在經營權轉手前，獲國民黨同意，簽署團體協約。中廣工會到新聞局抗議。
2004.9.15	三台取得執照，為期一年，中視開始進入新的經營團隊接受的過渡期。為使新團隊有更大的空間，中視高層兩主管（節目部經理及總管理處財務副總）先退休。

日期	大事紀要
2004.11.15	因博達掏空案之累，中視董事長鄭淑敏任博達監察人，投資人透過投保中心聲請資產保全，中視二棟大樓遭法院扣押。
2004.12~ 2005.3	新買家與國民黨似乎談不攏，2005 年三月新賣家正式宣布退出中視，資方因資金不足凍結退休申請，緊縮所有採購案，然員工進入一種不知明天在那裡的苦悶中。
2005.6.24	股東會董事改選，保力達拿下兩席。
2005.12.26	國民黨宣布將華夏股權轉賣給中時集團為主的「榮麗投資公司」，即日起生效，中視結束 37 年黨營，成為民營電視台。
2006.2	「榮麗投資公司」全面接管中視。

附錄二：訪談對象

訪談者編號	背景	訪談地點	日期
A	工會幹部	中視咖啡廳	94.6.28/7.22
B	工會幹部	某餐廳	94.7.5
C	工會幹部	中視咖啡廳	94.6.28
D	工程部員工，二十年資歷	中視咖啡廳	94.7.22
E	新聞部員工，十八年資歷	中視新聞部	94.6.28
F	新聞部特約人員	中視新聞部	94.6.28
G	總管理處主管	中視咖啡廳	94.6.28
H	工會創會幹部	某餐廳	96.5.8

The Labor Consciousness in the Stock Right Shifting for Party-Owned Media: A Case Study of China Television Company

Huei-Ling Liu*

ABSTRACT

For the past two years, the KMT owned media was in a state of uncertainty because of the withdrawal from the media due to broadcasting and TV laws. During the stock right shifting, how do the laborers collectively take action and strive for their rights and interests? What will be the labor consciousness represented during this time? The China Television Company (CTV) is one of the most successful cases among these party-owned media. This research focuses on the CTV case study to answer these questions with a field study approach. This research suggests that there are two characteristics for CTV labor consciousness: (1) many fit the profile of a white-collar class lacking a collective consciousness; (2) they are obedient and moderate under the long standing KMT leadership. This might not be favorable for further action with regard to their rights and interests.

Keywords: labor consciousness, labor process, Collective bargaining agreement

* Huei-Ling Liu is a Ph.D candidate at the Department of Journalism in National Chengchi University, Taipei, Taiwan.

• 新聞學研究 • 第九十三期 2007 年 10 月