

民生報停刊事件簿

陳曉雯*

摘要

2006 年 11 月 29 日下午兩點，民生報高層召開說明會，以不堪虧損為由，宣布於 12 月 1 日起停刊，台灣報業史上第一份民生專業報紙就此劃下句點。消息傳出後，各界紛紛感嘆：這樣一份優質的報紙就這麼打烊了。然而這份優質報刊的幕後英雄們，卻只有三成五人得以留任聯合報系其他職位，留任標準不知，對離職員工只用最低標的勞基法資遣條件打發，送給員工的關門禮也很不俗：一個「禮輕情意重」的紅色皮箱，方便你打包走人，一路順風。而在民生報關店後七天的早晨，一群傳播相關科系的學生前來進行哀悼兼抗議的行動，立場上看來是在挺失業的員工，卻矛盾地在現場和工會人員發生衝突。

爲了爭取更合理的資遣條件，民生報離職員工成立聯誼會，和聯合報工會、前民生報管理階層多次協商，但不幸最終結果不如預期，年資五年以下的資淺員工完全拿不到慰問金。於是，我們看到了媒體勞工的處境。

此篇，我們從媒體呈現的角度來看看這場仗打出了什麼意義。

關鍵字：民生報、聯合報系、工會、階級、勞動、媒體呈現、學運社團

* 政大社會學研究所研究生。

一、研究動機

傳播相關科系向來是大學聯招時的熱門科系，而傳播業更是許多年輕人心嚮往之的行業。但是先不提我們常聽到一些媒體勞動者所言媒體業勞動強度強、曾有年輕人過勞猝死之類，近年來，由於媒體市場不景氣，報業關廠的事件也層出不窮，因此這個熱門行業中的勞資問題也越來越需要受到重視。

「民生報歇業」是最近發生的一件報業關廠事件，我也好奇同為媒體勞工，一般媒體會怎樣呈現這樣的事件呢？而在民生報前員工的自救行動過程中，曾有傳播相關科系學生組成的團體介入在場外進行抗議行動而引發爭議，因為我也有過學運性社團的經驗，所以我也不禁好奇：陷在事件中的人們又如何看待這個插曲呢？

二、文獻回顧與概念釐清

(一) 概念釐清

社會階級

關於「階級」這個概念，一般認為：社會階級的分別不單純是繼承出來，而更是創造出來的。傳播政治經濟學關於社會階級的討論有三個面向，分別是：類目的、關係的以及形成的。¹

◎ 類目的觀點：以其所擁有的財富或收入來斷定其經濟地位，進而據此決定他們的社會位置。因此重點在探討階級權力的意義。

這些研究展示媒體菁英統治結構與過程，以及此菁英結構對其他階級結構造成的結果（例如：不同社會階級的媒體近用權）。此觀點衍生的各種階級分析的形式很重要，因為它們檢證了階級所能解釋的範圍，遍及社會中「傳播」的生產、分配與消費。

近年來政策趨向強調市場機能，以市場標準決定誰可以使用社會勞務（包括傳播資源），也因此使用者付費的服務席捲了傳播體系，塑造了傳播階層體系的形成。根據高丁的研究，收入與電話、電視、家用電腦等傳播財貨的擁有率，一直相關。

在工作場合的構造方面，首先是在生產點上，「構思」與「執行工作」的分離。因為隨著科技進步，所有的職業結構都經歷了「解構」與「再結構」的過程，換言之，就是工作機會的流失和產業轉型。例如印刷與出版業的技術變遷，尤其是電腦控制的生產方式，對藍白領雙方都造成很大的衝擊。再來就是工作場所的

¹ Vincent Mosco 著，馮建三、程宗明譯(2005)，《傳播政治經濟學—再思考與再更新》

監控。

◎ 關係的觀點：根據人們與社會生產與再生產的主要過程之聯繫，決定他們的階級性質。所以我們必須將各類目之間的真正關係說清楚。

不同階級類目有不同的內涵，所以在研究傳播精英的同時，欠缺傳播資源者的研究也應同等重要，此問題費斯特以「類目的連續取向」解決，但關係取向的研究仍堅持我們必須將各類目之間的真正關係說清楚。

◎ 形成的觀點：強調社會動能在階級結構的中介下，創造階級的過程。

所以階級必須具有「自為」的性質，而不只是只有「自在」的性質。此觀點將階級視為變化中的整組社會關係，人們在社會行動的過程中，構成了自己，也構成了他們的階級。

馬特拉的傳播研究中，討論大眾媒體的近用，與流行文化的表現。在此，勞動人民不再只是被動的接收者，也不再只是「具創造力的接受者」，而是「大眾文化的真實生產者」。

階級意識

階級意識的要點在展示階級如何自我構成，如何創造歷史。換句話說，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，而且也想要主宰社會的走向，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。²

媒體中的勞動商品化

傳播中的「勞動商品化」研究可分兩面向：傳播科技擴張勞動過程的商品化，以及勞動在生產過程中被商品化。前者因應新科技加深勞動商品化過程，後者關注媒體產品類型、企業控制結構及勞動過程之性質，三者相關。勞動商品化分析也能使政治經濟學中的制度分析和文本分析之間，構成重要連繫。³

工會

工會是勞動者的集體組織。在自由主義的市場經濟體制下，勞工和資方對抗的最大籌碼就是勞工的人數眾多，但是因為平日勞工迷失於個別的競爭中，以致無法團結起來對抗資方。工會就是這樣一個組織，消除勞工間的競爭、分化，促成勞工團結，靠著團結一致的力量和資方對抗，以確保勞工可以免於被自由主義市場殘酷地剝削。⁴

² 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〉，改寫自國科會研究報告計畫《媒體工作者工作權問題的初步探討》。

³ 同註 1。

⁴ 衛民、許繼峰(2005, 8)，《勞資關係與爭議問題》，空中大學。

美國著名政治學者道爾，晚近從政治民主的分析，轉入了經濟民主的分析。他指出：建立制度讓人們從經濟層面參與公司營運的決策，亦就是力行產業的內部民主，使勞動者更能掌握其勞動過程。⁵

媒體環境今非昔比，不再只是政府的箝制，反而有很大部分是因為政府的作為不積極，甚至無所作爲，於是開始有了公民團體的組成，而媒體產業的「工會」也是推動媒體環境改革的重要力量，但是台灣媒體工會之設立與運作，常受制於資方，加上工會會員藍、白階級偏態，連帶也弱化工會之集體行動能力。⁶

勞動三權

依我國憲法第十五條，人民擁有生存權，故國家賦予勞工「勞動三權」—團結權、集體協商權、爭議權，來維護其生存權益。

勞動者團結權亦稱爲「工會組織權」，是指勞動者組織工會的權利；就其權利本質而言，實爲「結社自由」。所謂「結社自由」，乃人民的權利，自由權的種類之一，爲人民基於共同信仰、共同利益，爲達成目的而由特定數人所組織之永久性團體的自由，其權利不受政府干預。

集體協商權是勞資雙方代表經由談判共同決定雇用條件的一種方法，它是勞資關係系統中主要的轉化機制，透過這個機制產出團體協約。

爭議權是指個別勞工與個別雇主、或工會與個別雇主或雇主團體在勞動關係上所產生之爭執，其中噢包括權利事項的爭議與調整事項的爭議兩大類，權利事項的爭議是指當事人基於勞動契約、團體協約或相關法規而主張現在權力之有無，調整事項的爭議是指當事人主張未來勞動條件之調整。⁷

大量解僱

依照大量解僱勞工保護法第二條規定：「本法所稱大量解僱勞工，係指事業單位有勞動基準法第十一條所列各款情形之一，或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：1.同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十天內解僱勞工逾十人。2.同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在兩百人以上者，於六十天內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾五十人；其僱用勞工人數在三十人以上未滿兩百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日二十人。3.同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一。…」由此可知，大量解僱乃雇

⁵馮建三(1994)，〈從報業自動化與勞資關係反省傳播教育〉，《新聞學研究》第49集，p1-29。

⁶同註2。

⁷黃程貫(1996)，《勞動法》，空中大學。

主基於經營因素，而於一定期間內解僱一定數量或一定比例之勞工。⁸

(二) 文獻回顧

報業的勞資關係變化

報業的勞資關係變化，歷史最早的當屬「自動化」的衝擊。自動化指的是：以非人的物理方面的機械力，取代人的勞動力之過程。馮建三在其《新聞學研究》論文〈從報業自動化與勞資關係反省傳播教育〉中，先簡短地釐清報業自動化的三種內涵：

◎「空間」自動化：這種自動化的影響，在於它轉變了「空間因素」對於編採工作的牽制，克服地理的障礙，使得資本累積更能快速進行。

◎「產品型式」自動化：這種自動化的影響，在於它讓相同的產品，輕易可以轉換形式，達到多次利用的效果，從而以分散風險或降低生產成本等方式，有利於資本的增殖。

◎「勞動過程」自動化：這種自動化的影響，在於它改變了勞動過程，不但變換了勞力部門的勞動方式，同時也衝擊了勞心的方式，有助於資方控制勞方。

傳統的印刷事業，是勞力密集的產業，而在工業革命發源地的英國，這個行業的勞工參加工會組織的比率也相當的高。而企業透過新科技的引進，一方面壓低排印工人的需求量，再也多增添了幾分對勞動過程的控制，因此報業自動化首當其衝的當是藍領的印刷排印工人。但是在排印工人一片失業危機的哀鴻遍野中，英國的印務工人卻在引進新電腦排印及組版的抗爭中取得勝利，其最重要的因素是勞工階級本身的凝聚力足夠，其各個組成的群體比較團結，印務工、編採記者與其它白領工人之間，發揮了合作精神；不過其後，英國報業資方仍然取得勝利，因為英國報業記者沒有能夠與印務工採取一致立場，是資方獲勝的一個重要因素，而免死狗烹，報業主掌控了印務等勞力過程、從中汲取剩餘價值的目標達成以後，也就轉而對付記者，企圖再透過記者直接輸入文稿的要求，改變記者的勞動過程，從中榨取更多剩餘。

一九八七年二月行政院宣布次年元月將解除報禁以後，各報的自動化速度漸漸增快。相對於英語系國家，台灣的報業主引進電腦與生產其報紙商品時，可以說境遇最為順利，一方面資方透過形式不一的方式，讓記者覺得學電腦輸入是，天經地義而不可走避、代表了進步的精神；一方面以實質的誘因，鼓勵記者向報社低利或免利借貸，購買個人電腦自行練習輸入，宣示報社的電腦化政策及進程，要求記者配合等等。這個「電腦化」的歷程涉及鉛檢工轉為電打工的過程，而記者自行輸入文稿之後將另有一批電打工因而失業的問題，本地的記者似乎更

⁸ 同註 7。

不可能感同身受，因此發生於美澳英國等地的記者與印務工、白領工的團結與分裂之問題，在台灣變成了不相干的現象。

新科技進入媒體之後，對報紙的勞工的衝擊可以有三個向度加以觀察：

◎ 性別結構的翻轉

傳統鉛排工幾乎全部是男性的天下，到了電腦輸入時，則已逆轉，變成純女性的作業員，站在資方的立場，在男性支配的社會，女性原本屬於弱勢，其被建構的社會角色亦較容易控制。

◎ 勞動過程的變化

輸入文稿由鉛排轉自電腦以後，它所需求的技術層次降低，等於是機器吸納了勞動者對於其本身勞動過程的控制能力，報社在短時間內就可以訓練好一個電腦輸入工，因此電腦輸入工的勞動後備軍也就更見充份。

◎ 勞心(記者)與勞力的衝突關係

原本存在著裂痕，或是原本尚存在著合作關係的報紙不同部門的勞動者，不再能夠合作或間隙更形擴大，於是長期下來，編輯與記者等白領勞心勞工，將有可能因為同屬勞動者身份的其它員，已受損失，以致喪失其集體的協約力量，資本家漁翁得利。從中國時報與聯合報勞心的編輯與記者，參加工會的人數極少，即可看出白領勞工階級意識的體認不足。⁹

近年報紙停刊事件一覽(1999-2006)¹⁰

停刊日期	停刊報紙	勞資爭議狀況
1999.1.21	自立早報	宣佈無限期停刊，200 多位員工失去工作。
2001.2.21	明日報	停刊，裁員 150 人。
2001.6.1	中國時報中南編	無預警裁撤，裁員粗暴。員工組自救會向資方抗爭。
2001.10.2	自立晚報	先前因董事長張福泰發不出薪資，工會就已自行接管報社。因資方老闆未明，成為報業史上首件工會自

⁹ 同註 5。

¹⁰ 本表自朱若蘭(2002)，《台灣報業記者勞工意識的建構與轉變(1984~2002 年)》中整理之圖表改編而來。

		行宣布停刊的事件。
2002.2	勁報	停刊，裁員 160 人。
2006.11.1	中時晚報	無預警停刊，100 多名員工被資遣。
2006.3	大成報	停刊之後轉型為雜誌型態的週刊。
2006.5.31	中央日報	中央日報轉型為電子報，現有員工將帶薪留職約一、兩個月，等待社方辦理資退，工會也將與國民黨協商「自救委員會」，討論規劃復刊事宜。國民黨中央在處理中央日報停刊問題時，未與員工及工會充分溝通。
2006.6.6	台灣日報	積欠員工薪水超過六個月，以及非法解雇、拖欠勞健保、挪用員工勞健保自負額等。
2006.11.1	星報	
2006.12.1	民生報	無預警停刊，且未依當初承諾的最優退方式資遣員工。

三、民生報為什麼會停刊？

一分刊物會停刊原因太多了，很難詳述，光是停刊原因探討就可以寫篇論文了，所以在這個部分我們只約略帶過。

〈一〉報業壟斷政策保護的優勢用盡

戒嚴令及報禁相繼解除，報紙新競爭者競相投入，加上政治力量（李登輝領導的國民黨及民進黨政府）有意扶植新媒體勢力並打壓老媒體，使公股掌控的台視、華視徹底變天，中視及聯合、中時則面對新興勢力搶佔市場版圖及環境變遷

的雙重打擊，處境艱困。¹¹

華視前副總經理朱立熙在其個人網站文章〈從民生報停刊談台灣的新聞教育〉中認為：蘋果日報、壹周刊登台後，民生報發行量及廣告量每季都呈兩位數以上的比率衰退，但是民生報仍沒有大幅度的改革，版面設計依然守舊，無法吸引年輕人，而報社組織內部的官僚僵化也讓新進記者幾乎沒有發言的地位，也就很難產生新氣象去面對新時代的挑戰。聯合報系本身也正面臨市場嚴酷的考驗，難以挹注民生報的資金缺口，打烊成爲不可避免的命運。他並且指出：中國時報的余老闆是最早想要向香港蘋果日報的黎智英學習的，但最後或許因爲基於對「質報」形象的矜持而什麼也沒學到，而蘋果日報的記者以從事「調查採訪」、「深度報導」的態度挖新聞，敢於挑戰權威，內容求新求變，當然很輕易地就打敗了台灣其他以「新聞公務員」態度作新聞的報紙。¹²

但是根據傳播學生鬥陣在 2007 年暑假所做關於記者勞動現場的調查報告中，他們以聯合報和蘋果日報爲比較案例，發現在報社對記者的工作控制上，蘋果日報較聯合報更直接、強勢，其記者作爲社內主管意志的延伸，主動性低至等同於熱菜用的「微波爐」，高度商品化的要求壓縮了記者的自主空間，雖然有彈性的路線分配方式去追新聞，但也是配合商業環境的需求，記者只是配合彈性變動的生產指令的工人而已；而聯合報的記者對自己的工作有較多主控權，但據說也在逐漸在向蘋果日報的商業化風格靠攏。¹³

所以在報禁解除的現在，報紙並沒有真的得到自由，而是逐漸被商業邏輯綁架，因此我們應該思考的方向是：怎樣讓記者自己可以集結起來，發揮更大的力量來和大環境對抗，使記者工作更自主，也才能達到真正的自由。

〈二〉 台灣經濟大幅萎縮

東森電視副總經理戎撫天在其東森論壇文章〈由民生報打烊看媒體產業趨勢〉中指出：自亞洲金融風暴危機後，台灣經濟成由高成長階段進入低度成長期，加以近年大量菁英階層或赴大陸投資長期居留，或移民海外，使國內消費市場動能不足更形嚴重，媒體銷售及廣告收入都深受影響。¹⁴

不過現今台灣的報業已經開始有跨國的經營，以聯合報系來說，就有五個設在外國的華文報紙，其中印尼的雅加達世界日報就在今年(2007 年)因不堪虧損而宣布停刊。所以在全球化的時代趨勢下，媒體集團也已開始開發海外市場，資金

¹¹ 戎撫天，〈由民生報打烊看媒體產業趨勢〉，東森論壇(20061206)。

¹² 朱立熙，〈從民生報停刊談台灣的新聞教育〉，朱立熙的台灣心韓國情個人網站(20061218)。

¹³ 傳播學生鬥陣(2007)，〈調查報導在勞動現場中的困境與現實--聯合與蘋果的對照比較〉，傳學鬥暑期訪調計畫總稿，此訪調報告最初在 2007 年 10 月 13 日早上 10:00~12:00 於媒體觀察基金會發表。

¹⁴ 同註 11。(戎)

在全球世界任翱翔，而因國內消費市場動能不足所造成的損失，其實多半是由被綁在自己家鄉土地上的媒體員工承擔。

〈三〉 不同媒體瓜分有限市場

隨著傳播科技的進步，現代人溝通愈來愈習慣以圖像代替文字，新聞頻道在閱聽人口數及廣告收入上都迅速搶食了報紙的版圖。

經濟學家援用「需求的交叉彈性曲線」這個概念，指出報紙（或其他媒體產品）所提供的服務，可以在某種程度裡，由另一種媒體產品取代，這樣一來，無分印刷或電子性質，所有的媒體應該是在相同產品市場中競爭的，報紙出而雜誌憂心、收音機問世而報紙驚慌、電視出頭而報章皺眉，網際網路大行而各路媒體競相奔入虛擬空間的經營。¹⁵

不過，這種「媒體互相取代」的說法也有問題，看報一小時難道與聽收音機一小時或看電視一小時相當？各種形式的媒體性質不同，廣播強調聲音、電視強調影像，若要內容詳細則廣播、電視都不如報紙，但雜誌又可以聚焦做出深入的追蹤調查報導或特殊專題，而網路雖然可以方便又快速地提供許多資訊，但無法顧及數位落差...所以不同形式的媒體未必會互相取代，而是會各自產生屬於他們自己的分眾市場。

再者，隨著媒體企業的整併，大型的媒體財團經常有跨媒體整合經營的情形，像是東森集團除了有眾多電視頻道外，也經營東森新聞報、東森廣播網等其他類型的新聞平台；中國時報集團的跨媒體經營則包括報紙、雜誌、出版，並擴及中天和中視兩家電子媒體；而民生報所屬的聯合報系除了有星報、民生報停刊後剩餘的五個報紙外，也有聯合新聞網等七個電子報網站以及四家出版社等多角化經營事業，尤其據學生團體「媒希望團隊」¹⁶的成員徐沛然¹⁷表示，在民生報停刊後不久，聯合報就又得到了一個捷運報的標案，而且是以兩億高價得標，比他們付給離職員工的資遣費還多。因此若說因新科技的發展使舊媒體的市場被瓜分，導致媒體資方虧損嚴重，不得不下「停刊」的「沉痛決定」，這其實是說不過去的。

〈四〉 報社資方的人事成本縮減政策

古典馬克思主義對現代資本主義的分析，將重心放在僱傭關係中，勞動力與資本家間剝削性的交換關係：資本家能佔有勞動力在僱傭勞動過程創造出的商

¹⁵馮建三(1992)，〈公共廣電、市場競爭與效率：關於 BBC 前途的論述〉，《廣播與電視》第三卷第四期(第 12 期)，p21-44。

¹⁶一些新聞相關系所的同學們組成的團隊，主要是想要推動新聞工作者的勞動意識教育，舉辦多次影展和座談。

¹⁷政大新聞系學生，「媒希望團隊」發起人。

品價值，而僅將其中一部份以「工資」名義交給勞動者，但僅足以維持、再生產勞動力的生存；其餘部份則為資本家可佔有的剩餘價值，而以此維持和積累資本的量，來投入新的僱傭勞動過程，持續循環擴張資本主義。在其中，勞動力為了生存，不得不將自己作為勞動力商品販賣投入僱傭勞動過程，接受資本家要求延長工時的「絕對剩餘價值剝削」，和增加勞動生產力和勞動強度的「相對剩餘價值剝削」。而隨著科技的進步，機器生產的效率越來越高，也就自動增加了勞動的強度，使勞動力附加的價值逐漸貶值，因此資方便會逐步地用機器取代勞動力，以擴張剩餘價值。

據一名離職員工表示：聯合線上在十一月底，推出兩個新的互動雜誌，叫做追星吧與悠遊台灣，幾乎就是民生報的影劇版與旅遊版，不久後，民生報就宣布停刊歇業並資遣大批員工。因此推測聯合報是先成立這些成本不高的單位，然後把民生報收掉，因此表面上看起來是「虧損或業務緊縮」，其實是預謀的「業務性質變更」，因為後者，在勞基法中要先提供適當工作安置，前者則不需要。這樣可以資遣掉不少將近 20 年年資的員工，省下高額退休金。¹⁸這是除了自動化以外，另一種減少可變資本支出以擴張剩餘價值剝削的手法。

四、停刊後，發生了什麼事？

以下是民生報停刊的離職員工自救行動歷程¹⁹：

日期	資方	民生報離退員工	聯合報產業工會
2006.3	民生報組織改造，資方提出優退優離方案。	大部分員工仍選擇留任。	
2006.11	udn 聯合線上推出「追星吧」和「悠遊台灣」兩個互動雜誌，對民生報的影劇版和旅遊版產生替代作用。		

¹⁸ 聯合報網路城邦的民生報部落格文章。

¹⁹ 本表參照當時聯合報產業工會的刊物《聯工月刊》、各家媒體報導、聯合報網路城邦的民生報部落格文章等整理出來。

<p>2006.11.29 pm 14:00</p> <p>pm 20:00</p>	<p>社方無預警宣布民生報停刊，僅 35%員工留任聯合報系其他職位。</p> <p>向國寧公開表示資遣費將優於勞基法規定，但離職員工表示資方其實只用最低標的勞基法資遣條件打發，而年資二十年以上的優退方案是團體協約中早就定好的。</p> <p>發行人王效蘭在亞太會館席開二十桌的溫馨道別晚會。</p>	<p>民生報員工被資方以 e-mail 告知留任與否。</p>	<p>工會發傳單發表嚴正聲明。</p>
<p>12.1</p>	<p>工會再次向社方提出強烈要求，並與社長王文杉協商。</p>		
<p>12.4 pm 13:30</p>		<p>八十八位民生報離職員工成立聯誼會，並推派十位代表和工會商討對策，向資方提出六點訴求：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.達到報社近三年來優離優退標準 2.每人多發一個月特休 	

		<p>假的薪資補償</p> <p>3.每人多發兩個月慰問金</p> <p>4.資方公開說明留任名單的遴選標準</p> <p>5.報社必須還員工一個公道，並說明清楚</p> <p>6.請資方在廿四小時內回應，否則將採取激烈行動</p>	
12.5			<p>工會緊急召開臨時理監事聯席會議，民生報離職同仁聯誼會代表七名與會，決議委由工會理事長徐國淦代表，離職同仁陳程政、許瑞瑜陪同與資方協商。</p>
12.6	<p>勞資協商，資方表示了解並將慎重考量，待發行人王效蘭於12月12日返台後逕行協商。</p>		<p>工會要求「已辦妥離職手續同仁權益不受影響」與「資方對離職員工須優先聘僱」兩個大原則。</p>
12.7 am 10:30		<p>由各大專院校傳播科系學生組成的「媒希望」團隊於聯合報大樓前舉辦「民生報頭七哀悼獻花」快閃活動，遭</p>	<p>工會行文社方，再次強調兩大原則。</p>

		<p>到民生報離職同仁聯誼會責備。</p> <p>民生報離職同仁聯誼會召開第二次會議，決議對資方回應的等待期限到 14 日，否則將採取激烈行動訴諸社會公斷。</p>	
12.8	<p>北區就業服務站於景美舉辦說明會，民生報資方寄通告信鼓勵離職同仁參加，甚至表示離職同仁可以集體報名方式讓服務站直接到社內部舉辦說明會。</p> <p>民生報 BLOG 在首頁的專區被 udn 網路城邦取消</p>		
12.9	民生報辦公室移交。		
12.11	資方提出「民生報歇業停刊的特案--慰問專案」。	<p>經過民生報離職同仁聯誼會內部討論之後，認為這方案仍低於三月離退同仁標準，且年資五年以下的資淺同仁拿不到慰問金。於是希望再努力爭取，著力點在於力爭特休假</p>	<p>工會邀請社長向國寧與主秘夏訓夷和民生報離職同仁聯誼會十位代表同仁協商。</p>

		補償，並以 2 個月為主目標。	
12.12			工會召開常務理事會議，決議同意資方所提發放民生報離職同仁慰問金事項。
12.13		民生報離職同仁聯誼會召開會議討論慰問金議題，工會強勢主導聯誼會投票表決通過工會與資方協調出之慰問金方案。	
12.14	五年以下資淺員工沒有「慰問金」，資方的理由是：他們是簽勞退新制，資方已提撥簽新制後一年多的退休金給那些員工存在勞保局。		<p>工會發出快訊，公佈協商結果：</p> <p>年資 5-8 年(未滿) 給予 1 個月慰問金</p> <p>年資 8-12 年(未滿) 給予 1.5 個月慰問金</p> <p>年資 12-15 年(未滿) 給予 3 個月慰問金</p> <p>年資 15-17 年(未滿) 給予 5 個月慰問金</p> <p>年資 17-20 年(未滿) 給予 6 個月慰問金</p>

12.20	聯合報以一億四千多萬元取得「台北捷運報」未來三年之授權案。		
2007. 1. 1	前民生報社長向國寧轉任聯合報社長，原社長黃年升任發行人。		
1.11 pm 18:30		台大新聞所主辦「民生報停刊與記者工作權益」座談會，民生報離職同仁聯誼會成員代表許瑞瑜與會座談。	

五、媒體呈現分析

在民生報宣布停刊初期，觀察主流媒體如聯合報、蘋果日報、東森電子報等的相關報導，我們看到其標題如：「『太可惜了』 文化界一片惋惜」²⁰、「輝煌 28 年 與慢跑同日誕生」²¹、「民生報 28 年歷史今劃句點 --發行人：完成任務 張小燕：一個時代結束」²²；至於在內容上，不但聯合報以感傷口吻數著民生報的過往，一向愛用大量圖表的蘋果日報更是列出民生報創刊以來的大事紀年表；而在惋惜之後，常常就開始感嘆大環境不良、時代改變，使得民生報不得不走入歷史...我們不斷地感覺到其中瀰漫著一片惋惜、感傷甚至懷舊不捨的氛圍，即使是各報民意論壇也是類似的感覺。比較有力量、有批判性一點的報導，可能會批評民生報不思進步，未能掌握市場走向，以致步上停刊的命運；或是批評政府不能保護像民生報這樣優良的「質報」。整個傾向是偏重在報紙這項「商品」所提供的服務上，其質地又是帶著軟弱無奈的。

但是製造這些「商品」的勞工們(民生報的記者、編輯們)呢？根據初期的報導，民生報社方將從優給付資遣費，而三成五的留任員工將轉任報系其他單位，

²⁰聯合報，〈「太可惜了」 文化界一片惋惜〉(20061130)。

²¹聯合報，〈輝煌 28 年 與慢跑同日誕生 台北訊〉(20061130)。

²²蘋果日報〈民生報 28 年歷史今劃句點 -發行人：完成任務 張小燕：一個時代結束〉(20061130)。

並表示社方對於必須做這樣的決定感到很無奈，而這也反映在在民生報宣布停刊後當晚的惜別晚會上，各方報導均呈現出報社感念種員工多年來的付出、員工感傷不捨、上下苦中作樂鬧成一團的溫馨場面，一片勞資合諧的景象。但是根據馬斯坦古在他的個人網路城邦部落格發表的文章〈144 人離退！你我必讀的一封信〉²³與苦勞網的報導，民生報三月時就有一波優退優離方案，但當時選擇留在民生報繼續打拚的工作同仁，卻仍然在十一月時無預警地遭到資遣，有的記者甚至是在跑新聞跑到一半的時候突然接獲通知：「不用跑了。」，而資遣方案其實只用最低標的勞基法資遣條件打發，並不像一般媒體所獲知的「都優於勞基法」，甚至不如先前中時晚報停刊之優退優離方案。

Karl Marx 在他的《資本論》第五章中寫道：「根據小麥的味道，我們嘗不出它是誰種的，同樣，根據勞動過程，我們看不出它是在什麼條件下進行的。」²⁴的確，當我們在消費、享受一項商品的使用價值時，若不仔細想，很難去想到商品背後的勞動力給它增加的商品價值。

六、民生報停刊的啓示----在行動過程中，他們經驗到什麼？

〈一〉斷裂

11 月 29 日下午兩點，民生報高層召集報社內工作人員開說明會，以不堪虧損為由，宣布於 12 月 1 日起停刊。

由於資方事前保密到家，工會及聯合報員工，幾乎都是在同一時間才得知民生報即將停刊的消息。雖然工會當天下午至停刊說明會現場發放傳單，一名被資遣員工說，由於員工忽然接到停刊通知，再加上離職通知是在說明會召開後，由社方個別發送 e-mail 給留任及離職員工，許多被資遣員工始終認為自己的能力及考績應屬於留任的 35%，所以對工會的傳單並無反應。

在得知自己即將離開民生報後，員工間除了感傷的不捨情緒外，也發生了一些斷裂。一名離退員工指出，留任名單中，從今年三月民生報改造以來不作為、擺爛的長官都留任，一大堆拼死拼活、提出意見不被採納的基層員工都被裁員，實在對基層員工不公平。況且今年三月民生報就有一次優退優離方案，但許多員工還是留任繼續在民生報打拚，但為什麼選擇與民生報共存亡的小兵反而損失最大？

而留任與否的標準不明，更讓被離退的員工感到受傷，彷彿是被做了優劣區分而傷害自尊，或是被貼上「能力不足」的標籤。中年失業又無法領到退休金者，

²³ 馬斯坦古的個人網路城邦部落格 <http://blog.udn.com/871216>。

²⁴ Karl Marx(1853)，《資本論》。

更是立刻面臨了家計與轉業困難的現實問題。

發行人王效蘭晚間宴請民生報工作同仁們的「最後的晚餐」，被離退的員工多半無心赴宴，而對這場餞別對媒體製造出的溫情假象，更讓他們感到「連最後一餐，都要被消費？」²⁵。不過據聯合報產業工會理事長徐國淦²⁶表示，民生報的企業文化是家父長領導的方式，所以他們順從性還是很高。其實這種家父長制是一種很細緻的壓迫手段，它用一種「一家人」似的關係掩飾了勞資關係裡的剝削性質，徐沛然以其記憶所及中時的企業文化就不是這樣，所以中時工會的氛圍相對來說戰鬥力比較強。

〈二〉 沉淪的領悟

面對資方這樣粗暴的離退動作，一名離退員工對勞資關係的看法有了很大的轉變，他覺得『這樣的招數對付敵人可以，但我們從來就不是你們敵人，而是在報社最艱苦的階段，留下來拼命賣力的人啊！』、『一如你愛了很多年的伴侶，突然找了一個良辰吉時板著臉說：「其實我並不如你想的這麼在乎你，我們分手吧，法律上該給你多少錢，我不會少了你的！」』

勞方相對於資方的「針對性」、「敵對性」，不是「合諧恩愛的伴侶關係」，從這樣的語言，我們已經可以看到「斷裂」與「領悟」。不過，即使是戀愛中的伴侶，背叛、失戀的經驗也往往會帶給人更多認清世界的眼光。

儘管社內離退員工情緒難以平復，但放眼望去，大部分對民生報停刊的報導，總是瀰漫著一股廉價的感傷情懷，不然就是批判大環境不好，造成像民生報這樣優質的報刊必須打烊，所以媒體必須自律。一名離退員工在別處看到民生報停刊的消息時，表示：「(商周及今周刊)內容提到都是資方關報的事，我們這群被資方關門而走的勞工都沒提到...」。

不過，他也同時得到了另一個領悟：台灣的勞工太悲哀，只能任由資方宰割，民生報同仁要團結，不達目的決不放棄。

〈三〉 生存之路

「大家爭的已經不是回到聯合報系的工作權，而是要一個公道。」一名離退員工如是說。

爲了爭這個公道，八十八名離退員工展開行動組成聯誼會以自救。

不過顯然他們對工會並不滿意，因爲聯誼會代表之一的許瑞瑜在台大新聞所的座談會上表示：她不認爲工會爲大家爭取到什麼，「話說得重一點，工會根本就是資方打手」。在資方推出慰問金方案之後，號稱總額爲 2100 萬，工會不但

²⁵ 同註 16。(網路城邦)

²⁶ 民生報停刊時的聯合報產業工會理事長。

強勢主導「同樂會」投票的進行，還在之前強迫決策小組成員先簽下切結書，表示同意慰問方案。不過徐國淦表示，民生報過去入會率低，以民生報 254 人之中，他們的會員只有 143 人，不到六成，也很少人擔任工會幹部；在談判過程中，他們很多風險不敢承擔，例如他們特別要求工會出具一個文給社方，要求社方不得出具十位談判代表姓名給同業，因此工會的談判籌碼就少了很多，而且徐國淦覺得同樂會內部意見有分歧，讓他覺得無力；離職員工代表之一的許瑞瑜則認為他們是在進行表決，因為大家徘徊在「冒險抗爭以求最高福利」與「接受低標快點過關以保全大家的安全底限」的矛盾間。

我們可以看到這是雙方的問題：離職同仁過去對工會參與度不高，在遭遇危機時對權利爭取的品質要求雖高，但又未必敢於付出相應的代價，雖說這是可以理解的；而工會在家父長制的企業文化下，順從性高，加上談判籌碼不高，因此只能以「低標求過」。

結果不盡如人意，年資五年以下的資淺員工拿不到半毛慰問金。我們觀察這些離退員工的留言，似乎聯誼會內部曾一度有內部的信任危機，但在經過一番溝通後又重拾信任，大家一起走過，雖然結果仍不盡如人意。

而傳播科系學生在民生報停刊後七天的早上，集體到聯合報大樓門口默哀獻花，卻和工會前理事長發生衝突，這是個有趣的現象。徐沛然認為：「就我的經驗，內部在談判的時候，在場外施壓應該會造成更好的效果，因為這樣資方才會怕，工會也比較有籌碼，所以一般工會都會很歡迎外界團體聲援，所以我們對前理事長這樣的反應覺得很錯愕。」；而徐國淦則表示當時工會正在緊張地和資方談判，姿態很低，學生的行動很可能讓資方誤以為工會在玩兩面手法，所以楊前理事長才會情緒激動地責備學生，以替離職同仁解套，「我覺得學生的浪漫我是可以理解的，但是當他們在行使浪漫時，我覺得他們應該可以跟工會協調看怎麼做會更好怎樣可以達到訴求。」；雖然離職員工代表許瑞瑜私下表示對這樣的聲援覺得很感動。

不過徐沛然的推測是聯合報的抗爭經驗不足，這個推測和徐國淦描述的民生報家父長制的企業文化不謀而合，而馮建三在〈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〉中分析工會刊物時，也發現聯合報《聯工月刊》大致採取和資方合作的態度、立場，勞方的階級意識並不明顯；相較於中時的《工輿》展現出的階級意識穩定且連貫，相當驚人²⁷。所以，除了危機時期的談判之外，平日的企業文化和工會參與的活絡也是很重要的。這次民生報停刊事件所出來的結果，很多員工都不滿意，但是工會實力似乎也是平時大家一起養出來的。所以，戳破家父長管理制度的「家人」、「愛侶」想像，認知自己的階級

²⁷ 同註 2

處境，進而積極參與勞工團結組織，使工會更具有對抗資方的戰鬥力，應是未來的生存之路。

參考文獻

- 馮建三(1994)，〈從報業自動化與勞資關係反省傳播教育〉，《新聞學研究》第 49 集，p1-29。
- 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〉，改寫自國科會研究報告計畫《媒體工作者工作權問題的初步探討》。
- 馮建三(1992)，〈公共廣電、市場競爭與效率：關於 BBC 前途的論述〉，《廣播與電視》第三卷第四期(第 12 期)，p21-44。
- 夏林清、鄭村棋，〈站上罷工第一線—由行動主體的角度看 1989 年遠化 5 月罷工抗爭的發生及影響〉，《台灣社會研究季刊》第 13 期，p63-108。
- 衛民、許繼峰(2005, 8)，〈勞資關係與爭議問題〉，空中大學。
- 黃程貫(1996)，〈勞動法〉，空中大學。
- Vincent Mosco 著，馮建三、程宗明譯(2005)，〈傳播政治經濟學—再思考與再更新〉。
- 陳正亮等編(2006,1)，〈工運年鑑〉。
- Karl Marx(1853)，〈資本論〉。
- William Barret 著，彭鏡禧譯(1998)，〈非理性的人〉。
- 朱若蘭(2002)，〈台灣報業記者勞工意識的建構與轉變(1984~2002 年)〉。
- 劉士豪(1992)，〈大量解僱勞工保護法之初探—論解僱計劃書通知與協商制度〉，台灣勞工陣線大量解僱保護法研討會議 (2003.11.07)。
- 傳播學生鬥陣(2007)，〈調查報導在勞動現場中的困境與現實--聯合與蘋果的對照比較〉，傳學鬥暑期訪調計畫總稿。
- 台灣新聞記者協會聲明〈民生報停刊，記協譴責資方過程過於草率，罔顧員工、讀者權益〉。
- 卓瓊鈺，〈最早有完善醫藥版的報紙〉，聯合報民意論壇(20061130)。
- 陳玉凌，〈當「純淨的閱讀」消失〉，聯合報民意論壇(20061130)。
- 胡幼偉，〈民生報熄燈 象徵台灣倒退〉，聯合報民意論壇(20061130)。

羅世宏，〈讓報紙有尊嚴的存活〉，中國時報論壇(20061130)。

馬斯坦古〈144 人離退！你我必讀的一封信〉，網路城邦部落格(20061202)。

沈珮君，〈質報的境遇〉，聯合報民意論壇(20061203)

戎撫天，〈由民生報打烊看媒體產業趨勢〉，東森論壇(20061206)。

黃詩凱(代筆)，〈民生員工被遺忘 台灣報業「媒」希望〉，民生報致哀行動聯盟，
民生報頭七快閃活動聲明稿(20061207)。

聯合報產業工會快訊(20061214)

朱立熙，〈從民生報停刊談台灣的新聞教育〉，朱立熙的台灣心韓國情個人網站
(20061218)。

黃詩凱，〈黃詩凱的現場筆記〉，1/11 民生報停刊與記者工作權益座談會。

參考報導

大紀元電子報，〈發行 78 年 中央日報停刊〉(20060601)。

大紀元電子報，〈台灣日報今起停刊〉(20060607)。

苦勞報導，〈民生報閃電吹熄燈號 留用 35%員工〉(20061129)。

聯合報，〈輝煌 28 年 與慢跑同日誕生 台北訊〉(20061130)。

聯合報，〈「太可惜了」 文化界一片惋惜〉(20061130)。

ETtoday 財經中心〈聯合捷運報停刊 民生報將爭取捷運報的標案〉(20061130)。

蘋果日報〈民生報 28 年歷史今劃句點 -發行人：完成任務 張小燕：一個時代結束〉(20061130)。

蘋果日報〈學者：未掌握市場 停刊主因〉(20061130)。

聯合晚報，〈民生報停刊 畫下光榮句點 創刊廿八年 台灣唯一的民生育樂專業報紙 階段任務結束 今向社會及讀者告別 台北訊〉(20061130)。

聯合晚報，〈離職優於勞基法〉(20061130)。

聯合晚報，〈最困難的決定 台北訊〉(20061130)。

苦勞報導，〈資遣有問題 民生報員工、工會將與資方據理力爭〉(20061205)。

聯工月刊，〈民生報停刊 曲終人未散〉(20061207)。

聯工月刊，〈民生報變調的熄燈號〉(20061207)。

聯工月刊，〈縱使資遣合法 卻少了情義〉(20061207)。

台灣立報，〈民生報頭七 學生默哀獻花〉(20061208)。

聯合報，〈藝術家雜誌票選 民生報停刊 年度藝術新聞頭條〉(20061221)。

聯工月刊，〈民生報離職同仁慰問金定案〉(20070105)。

附錄

經協商後，王效蘭發行人針對民生報資遣員工(符合團協退休不列入)發給慰問金如下：

年資上下限	慰問標準
5-8 年	一個月
8-12 年	1.5 個月
12-15 年	三個月
15-17 年	五個月
17-20 年	六個月