

科技變遷下的台灣新聞記者薪資： 現狀與出路——批判政經取向之思考^{*}

王維菁^{**}

摘要

新傳播資訊科技（ICTs）運用與數位匯流趨勢下，台灣新聞產業市場結構及新聞勞動技能要求逐步轉變。在市場競爭惡化與新聞勞動技術降級交相作用下，台灣新聞記者之薪資保障及薪資趨勢也出現明顯惡化。然而，薪資制度作為一種社會形構，是特定政經情勢、經濟制度因素與產業市場作用等聚合下的產物，因此，本文基於批判政經學派對薪資問題應重回權力與政策思考之觀點，試圖從建構政策化公正客觀之加薪制度以及強化台灣新聞產業體質兩面向來構思台灣記者薪資問題之改善方向。

關鍵詞：加薪制度、新聞產業、新聞勞動技能、傳播資訊科技（ICTs）、薪資、薪資水準

^{*} 本論文係國科會年度專題研究計畫《台灣新聞記者薪資變遷之政治經濟分析——科技、產業、勞動市場與社會》（計畫編號 98-WFA-0300-427）之研究成果。作者在此要感謝期刊評審以及編委會的寶貴意見與協助。

^{**} 王維菁為台灣師範大學大眾傳播研究所助理教授，E-mail: weiching@ntnu.edu.tw。

壹、前言

記者的新聞專業表現經常與新聞組織結構面因素息息相關，其中如編採制度、所有權結構、或新聞工作者勞動及薪資報酬制度等（林富美，1997；Lacy & Blanchard, 2003），然而，在新聞專業與新聞勞動保障遲遲無法建制化的狀態下，近十年隨著傳播新科技的興起與競爭，許多國家新聞工作者的工作權與勞動條件還面臨愈形惡化的窘境（Becker & Vlad, 2009）。^[1]以台灣來說，除工時增長、媒體倒閉、歇業、轉讓、及大幅減縮人力等勞動權缺乏保障的打擊外（劉昌德，2008），記者普遍性的薪資水準下降，並逐漸落後於一般產業水準，也嚴重阻礙新聞業吸引優秀人才投入新聞產製，對台灣的新聞產業發展及新聞專業水準可能造成負面影響。

根據行政院勞工委員會（2011）統計資料顯示，近十年台灣新聞記者平均薪資除迅速下滑外，在相關的傳播、資訊與文化產業中也逐漸淪為薪資後段班。2001年新聞記者薪資（經常性與非經常性薪資加總）之月平均為新台幣 53,399 元，之後逐年下降，至 2011 年降至 45,063 元；從 2001 至 2011 年，在尚未考慮物價指數平減因素下，新聞記者平均之名目薪資減幅即已高達 15%，凸顯台灣新聞記者確實面臨勞動條件日漸惡化之事實。而若與其他職業相較，台灣新聞工作者的平均月薪也從 2001 年及之前高於所有專業人員的水準，於 2002 年之後降至所有專業人員平均月薪以下；且若與其他傳播、文化或資訊傳播相關產業工作相較來看，2011 年新聞記者平均薪資為新台幣 45,063 元，低於公關專業人員 61,364 元、廣告業及市場研究業 47,437 元、出版業人員 48,731 元、資訊及通訊傳播業 67,561 元，以及資訊處理及資訊供應服務業 57,126 元。2011 年新聞記者的平均薪資僅優於藝術表演業人員之 39,864 元、平面及多媒體設計師 38,581 元、編輯、撰稿與自由作家 36,939 元，以及影片服務、聲音錄製及音樂出版業 36,361 元。總的來看，除了落在傳播、資訊與文化產業中的薪資後段班外，更逐漸落後過去原本優於其的公關、廣告人員之薪資。

另根據 2008 年記者轉職意願調查（1111 人力銀行，2008），記者平均之薪資滿意度僅 40 分，高達 70.97% 受訪者有轉職意願，轉職後

54.79% 收入增加，僅 24.35% 收入變低。而過去相關研究也指出，新聞工作者的薪資報酬除與工作滿足感息息相關外（項賓和，2002），也與工作壓力及工作倦怠之產生有關（林信昌、臧國仁，2000；劉玉惠，1991）。此外，林富美（1997）也從媒介與社會關係的分析角度出發，認為唯有讓新聞從業人員掙脫底層報酬框限，滿足基本經濟需求後，才得以朝個人自我實現以及專業自主權實踐的方向前進。因此，以上提及之薪資趨勢，令人憂心新聞工作者日益下降之薪資水準，將影響台灣新聞生態之健全，進而威脅台灣新聞品質與新聞整體表現，而此二者又與民主政治體質及公民社會之獨立與活力緊密相關。

而單從薪資來看，影響產業薪資水準（average level of wages）變化的原因包括：(1) 總體政治經濟因素，如經濟景氣循環、整體消費與投資水準、政府產業政策、及政府薪資政策如最低工資之訂定等（Galbraith, 2000；Keynes, 1936）；(2) 產業與市場結構因素，如該產業的整體經濟表現、市場結構如市場中競爭者的多寡與競爭生態、勞動供給數量、以及產品是否出口等等（Davidson, 1898；Galbraith, 2000）；(3) 個體經濟層次，如企業對自己的市場定位（Miles & Snow, 1984；Weber & Rynes, 1991）、企業營運成本考量（Gerhart & Milkovich, 1990）、企業的經營目的是營利為主還是仍有其他社會文化、政治企圖（劉昌德，2005）、該項工作在企業中的重要性及其所需之技能（林征靈，1992）、企業採取的薪資策略（Miles & Snow, 1984；Weber & Rynes, 1991），以及公司的所有權與經營結構，如企業所有權集中之影響等等（劉昌德，2005，2008；Lacy & Blanchard, 2003）；(4) 社會因素，如產業勞工團體的集體協商與交涉對薪資之影響（Davidson, 1898）；以及，(5) 文化因素，如社會傳統、社會文化經濟之風俗慣例、社會文化普遍對該產業、行業的觀感與評價^[2]等，都可能是影響薪資變化的原因。

但除上述可能影響產業薪資水準之背景層面外，科技發展也是一重要面向，而近年又以 1990 年代中期後興起之傳播資訊科技（information and communication technologies, ICTs）如網際網路最為重要，其對勞動市場與薪資之影響已引起學界關注，討論之議題包括傳播資訊科技應用造成薪資兩極化、失業、及職業結構變遷，如藍領和

中間管理階級之銳減等 (Wang, 2009)。若欲瞭解 ICTs 對新聞記者薪資的可能影響，可從傳播資訊科技對新聞產業市場結構和對新聞勞動生產之影響兩方面之觀察出發 (Foust, 2005；Pavlik, 2000)。新聞產業市場結構部分包括市場競爭因媒介匯流而產生改變，及跨領域和跨平台支援生產（一次生產多次使用，進而導致一人多工）對雇用及薪資之可能影響。在新聞勞動生產部分，新聞產製生產力之提高、對即時新聞之需求及產製流程加速之影響、新聞複製簡便導致之新聞同質化、新聞因科技特質產生之輕簡化傾向，強化新聞工作技能因新科技運用產生之轉變，如去技能化與技術降級等情形 (Deuze & Paulussen, 2002；Liu, 2006；Pavlik, 2000)。

因此，本研究聚焦於傳播資訊科技與數位匯流對台灣新聞記者薪資趨勢的可能作用，並試圖建構可供思考的改善方向。相關探究將有助我們反省科技對新聞勞動及新聞勞動力的影響，產業市場因素及企業對新聞勞動權與新聞自主的威脅，以及更重要的，進一步督促我們去反省、檢視台灣新聞產業市場競爭下的問題與困境，並尋思在民主政治體系對民主多元和高品質新聞內容的需求下，我們應該要如何重新思考並擘劃台灣新聞產業的發展方向與未來。

貳、文獻探討

一、薪資以及影響薪資水準之因素

本小節將探討影響產業薪資水準的可能因素，研究者從不同角度立場提出不同之觀察分析。

(一) 勞動市場經濟理論

經濟學主流古典學派及新古典學派認為，薪資水準單純由勞動市場中的勞動量之供給需求決定 (Clark, 1899；Smith, 1991)，當勞動供給大於需求時，薪資水準即會下降，不過該模式成立的前提假設是勞動市場為一完全競爭市場，^[3] 因此雇用者和受雇者對市場的需求可以完全即時反映，上述假設與真實社會狀況有所差距。而作為新古典勞動市場模型的精進與延伸，邊際生產力理論 (marginal productivity

theory ; Clark, 1899) 認為薪資反映勞動生產力，但由於可使用資源的有限與固定，當勞動人數增加，每單位勞動分配到的可用資源下降，勞動生產力也下降，導致薪資下滑，直到最後一單位的勞動其生產值等於雇主支付給勞工的薪資時，勞動人數即達到均衡，不再增加。該理論與新古典勞動市場理論一樣有偏離真實之問題，勞動市場中同工作性質的勞工經常被給予相近的薪資，並沒有邊際生產決定勞動薪資的狀況發生。而應用新古典勞動市場均衡論之精神，人力資源理論認為勞工的薪資取決於其他勞工取代該勞工的困難程度，而技術以及知識，將增加勞工被取代的困難度，因此薪資將反映對勞工技術以及知識的報償 (Becker, 1964)。雖然人力資源論普遍被認為較符合真實，但無法解釋整體產業薪資水準之變動，也無法解釋某些高報酬產業中其實存在低技術、低知識含量但仍獲高所得的勞工。

反對上述勞動經濟理論觀點，凱因斯學派學者認為，國家內的整體消費與投資水準才是影響整體薪資水平變動的重要關鍵。增加消費與投資是維持高度甚至完全就業，進而支撐薪資水準的主要因素 (Keynes, 1936)，因此，政府對完全就業目標之追求、相關政策及資源投入，將是影響勞工薪資水準最重要的因素。生存理論 (subsistence theory) 及工資鐵律論 (iron law of wages) 則認為普遍而言薪資有朝自然最低點、亦即勞動的本然價格 (natural price of labor) 下滑之趨勢，至於此一薪資最低點被認為是足以維持勞工及其家庭生存的最低生活水準。造成此一現象之原因，生存論者認為是人口壓力，亦即勞動供給量的持續上升，因薪資如高於最低生活水準，家庭可以養活較多子女，如此將導致勞動供給之增加，平均薪資水準自然下降 (Ricardo, 1927)。此論述的弱點為，人口與薪資不必然存在正向因果關係。至於工資鐵律與馬克思學派論者雖同意薪資會朝最低水準下滑，但其揭舉薪資下降的原因，是資本家在對生產效率以及剩餘價值的追求下，造成越來越多失業勞工，而這批失業勞工，亦即所謂的產業後備軍 (industrial reserve army)，抑制了薪資之成長，並使之朝最低點下降 (Marx & Engels, 1867 / 吳家駟譯, 1990)。運用產業後備軍理論，Braverman (1974) 將焦點放在科技對薪資之影響，他認為科技被引進勞動生產過程，取代淘汰了大量勞動力，造成更多勞工失業形成更大批的產業後備軍，進一步拉低了勞工的薪資水平。

最後，談判理論（bargaining theory）則認為薪資率的形成是一極複雜的過程，牽涉了許多互相作用且試圖建立影響力的談判交涉力量，該取向認為沒有單一或複和幾個單一因素就足以決定薪資率，薪資水準的決定處於不斷變動不穩定的過程及狀態，許多因素如普遍的勞動生產力、市場競爭狀況、投資、雇主對未來經濟及市場的預估、最低薪資政策、勞工生活水準、勞工對社會上之就業狀態及普遍薪資水準的感知等，均會影響薪資的交涉與決定（Davidson, 1898）。

（二）科技、經濟成長、市場競爭與薪資變動

思考近代資本主義社會中科技、經濟成長、市場競爭以及薪資變動之關係，批判經濟學家 Galbraith（2000）將薪資變動分為內部變動（相同產業以及公司內部的變動）以及外部變動（亦即產業之間的變動）。影響內部薪資變動的因素主要為經濟制度因素（institutional reasons），包括習俗、傳統、常規、協定等，而影響來源如企業與機構的文化與性質，工會的成熟與結構的健全、晉升相關規定等。至於影響組織外部（亦即組織或產業間）薪資變動的原因，最重要者包括：該產業在經濟中的整體表現、產業內市場的競爭或獨占性、經濟景氣循環、貿易、公司的表現、社會、政治及經濟之變化、以及社會習俗等。而與個別公司有關的因素則包括公司大小、營運成本、營運地點和經營策略等。

Galbraith（2000）特別強調科技、產業表現、市場結構、貿易、失業等因素對產業薪資水準的重要影響：(1) 首先是產業整體表現，產業整體表現通常隨經濟環境、科技及創新之掌握、或政府產業政策等而興盛或蕭條（Galbraith, 2000；Wang, 2009），當產業表現佳時，盈餘會向下分配給員工共享，薪資水平會因而提升；(2) 產業市場結構如競爭或獨占，也對產業薪資水準有決定性影響，市場競爭會使產品價格朝邊際成本移動，通常只有能開創一定市場獨占性地位的廠商能創造超額盈餘，並將之分享給其勞工；(3) 貿易，Galbraith 認為貿易增加某些產業的利益，並使其產業表現優於平均，勞工因此得以享受較高的薪資；(4) 失業問題，資本主義對生產效率以及剩餘價值的追求，使其不斷朝向節省人力成本的方向發展，進而造成越來越龐大的失業人口，

而如產業後備軍理論所指出，當有大量替代勞動力出現時，勞動市場的薪資水準必然受到壓抑；(5) 最後則是科技因素，思考科技因素必須從科技本身之性質，以及運用該科技產業的本質來看。在高科技或資本財商品製造業，科技的使用在於創新，短期內可幫助公司創造獨占市場、享有獨占利潤（monopolistic rents），進而將利潤分享給員工、提高其平均薪資；但另一方面，在消費財製造業或服務業，科技的使用目的經常是替代或節省勞動（labor-saving technology），因此將製造更多失業，進而造成抑制薪資的效果，並也減少勞動者與雇主討價還價之籌碼。

（三）影響新聞產業薪資水準之因素

不論國內外，針對影響新聞記者薪資因素之研究報告極少，Lacy & Blanchard（2003）的研究是少數證實所有權結構、市場競爭以及獲利率對新聞記者的起薪（starting salaries）有影響者。他們的研究發現公共所有權（public ownership）對記者的初始薪資影響是正向的，而私人所有權的影響則是負向的。至於公司獲利率也與記者起薪相關，但影響相對微弱。而市場競爭如越激烈，獲利率越低，進而也可能影響報社提供給記者的起薪。

二、新傳播資訊科技之運用與薪資之關係

至於新傳播資訊科技之運用與薪資的關係，相關理論論述可區分為三取向：資訊主義（informationalism）、技術偏向之科技改變（skill-biased technological change）、以及政治經濟決定。

Castells（1996, 1998）認為在傳播資訊科技的廣泛運用下，社會組織產生變化，資訊生產、處理、傳送成為生產力與生產權力的主要來源，善用傳播資訊科技能力的勞動者將在資訊、財富以及權力的全球網絡中成為有價值的勞工，享有優渥的薪資，反之，則將被網絡排除，成為低薪或無價值的勞動力。

至於技術偏向的科技改變論述（Autor, Levy, & Murnane, 2002；Krueger, 1993；Steelman & Weinberg, 2005），則認為資訊科技使技術

能力較高的勞動者得以享有較高的薪資水準，技術能力較低的勞動者薪資則被壓抑，研究者將此一趨勢稱之為技術偏向的科技改變。更具體的解釋為，資訊科技提升高技能勞動者的生產力，卻取代了低技能勞動者的生產力，使其薪資水準必須與科技成本、以及其他為數眾多失業者所要求的薪資水準進行競爭，因此壓抑了薪資水準。

然而批判政經取向之研究者並不同意資訊主義以及技術偏向論述之觀點，認為其本質上均屬於科技決定論論述，且二者傾向將薪資問題歸咎為個人技術和教育應改善之問題，顯露了市場主義者之偏見，因其均刻意忽略權力結構，特別是政策、政治與經濟對科技與薪資的重要作用。批判學派指出，政策與市場所影響的科技及產業發展，以及產業間發展之不平衡等，均應為整體薪資水準以及不同產業薪資水準變化發展，負重要政治責任（Galbraith, 2000）。

因此，當考慮新傳播資訊科技對新聞產業薪資水準之影響時，本論文認為整合上述取向，不僅從勞動市場／勞動技能要求之變化，也從科技對整體產業表現／產業競爭狀況之影響兩面向來思考將較臻完善。

三、新傳播資訊科技之運用對新聞產業薪資水準之影響

新聞產製、產業與新聞勞動向來深受傳播科技影響，特別是傳播資訊科技，如電報、電話、行動電話、電腦以及現今的網際網路等（Carey, 1989；Pavlik, 2000；Samaddar, 1994）。而如同上節所述，思考傳播資訊科技與薪資之關係，可從：(1) 整體產業表現／產業競爭狀況，以及(2) 勞動市場／勞動技能要求之變化兩方向來探索。

（一）新科技對新聞產業與新聞產業市場競爭之影響

1. 科技匯流與新聞媒介市場競爭

傳播資訊科技發展導致的數位匯流，使得報紙、電視、廣播以及其他原屬不同媒介形式的新聞提供者必須在一起競爭，市場競爭結構改變，競爭壓力變大且更劇烈（Pavlik, 2000；Sparks, 2000）。且新傳播資訊科技管道的大量增加，導致增加的媒介加入競逐廣告收益大餅，稀釋了個別新聞媒體平均可獲得的廣告利益，進而損及營收等等，都

是新科技對市場競爭帶來之影響（Berte & De Bens, 2008）。而探究目前不同媒體功能的聚合，以文字或平面新聞產業來說，其主要面臨了來自無線電視、網際網路以及廣播電視業者的競爭挑戰（陳銘祥，2001），而就台灣狀況而言，台灣新聞產業從原本以平面報業為主導的產業狀況，到 1999 年之後加入了無線電視以及網際網路的競爭，廣告營收被嚴重稀釋，報業廣告每年開始出現廣告營收負成長。以 2006 年為例，報紙廣告營收總計即減少了超過 45%，1987、1988 年報業廣告年成長 30% 至 40% 的榮景不再（劉昌德，2008）。

2. 新聞管道整合導致一人多工，新聞品質下降，影響競爭力

不同媒介匯流與數位化後的新聞室，同一則新聞被產製包裝成不同媒介型態（如文字、影像、聲音、甚至動畫），並經由不同媒介管道流傳，越來越多記者被要求負起製作多媒體新聞的責任，不但要產製文字，也要產製影像或聲音，並必須熟悉網頁新聞的相關製作，成為一人多工的超級記者（super journalists）（Foust, 2005；Pavlik, 2000）。而由於一工多用、一人多工，使新聞媒介減少聘用新聞記者，但也因此降低了新聞品質與減少深度報導的傾向，市場朝向膚淺、零碎與輕短的新聞方向邁進，進一步影響整體新聞產業在資訊市場中的競爭力（Foust, 2005）。

（二）對新聞勞動生產與勞動技能之影響

1. 生產流程簡化，生產力提高，勞動需求下降

針對傳播資訊科技對生產力提升之作用，目前學術界研究已傾向同意傳播資訊科技對於生產力之提升確有效果，而在新聞工作上，許多研究也指出傳播資訊科技使新聞生產流程簡單化；記者蒐集資料、採訪消息來源、傳輸新聞、與報社聯繫等等都變得省時簡單，整體新聞生產力明顯提高（田炎欣，2001；Dordick & Wang, 1993；Fu, 2002；Liu, 2004, 2006）。但對於科技帶來的生產力提高是否造成工時的縮短或工作負擔之減輕？研究者提出了正反兩派不同的看法（Williams, 2007），但在新聞產業方面，台灣相關研究幾乎指向新傳播資訊科技

帶來的生產力提高反而增加了新聞工作者的工作量與工作負擔，原因是管理階層預期記者可以更迅速的完成工作，因此也指派給記者更多的採訪量，但這一結果又導致新聞品質的下降以及新聞朝輕簡化發展（Liu, 2004, 2006）。而記者勞動生產力的提升可能導致媒介市場的勞動需求下降，而新聞輕簡化使得新聞工作更去技術化，兩者均不利記者薪資水準之成長。

2. 新聞流程加速與新聞即時化之要求

由於傳播資訊科技之採用，新聞流程變快，即時新聞變成可能，也變成取得競爭優勢之施力點。而網際網路繼廣播、電視之後成為提供二十四小時即時新聞的最佳管道，使得新聞媒介增加對新聞即時性的要求，但如此一來，新聞即時性也取代新聞深度與新聞品質，成為新聞媒體追求的最高準則。而在新聞求速的狀況下，新聞也變得越來越像簡短的訊息，新聞面貌已悄然改變（田炎欣，2001；Liu, 2006；Pavlik, 2000）。同樣的，林富美（2006）也指出，在新聞趕工的時間壓力下，新聞組織透過科技強化組織管理之監控權力，使得新聞越來越朝弱智能化的方向生產，壓縮了專業職能的伸展空間，使記者的專業能力更難以伸張，朝向去技術化的趨勢發展，並進而對記者薪資水準產生壓抑效果。

3. 科技複製能力造成新聞同質化

傳播資訊科技優異的複製能力與即時的資訊傳遞能力，使得新聞在曝光後非常易於複製，也可以很快被跟隨，過往獨家新聞或漏新聞的狀況越來越不可見，但新聞也因此變得越來越同質化，獨家新聞或調查性報導對新聞組織而言必要性越來越低，成本卻太高。而較有能力挖掘獨家新聞或特殊議題的記者或資深記者其競爭優勢逐漸縮小，整體新聞朝向去獨家、去調查報導以及同質化方向發展（Liu, 2006），但此一趨勢又強化了對新聞勞動需求的技術降級與去技術化。

4. 新傳播科技特質導致新聞內容輕簡化

由於在新傳播資訊科技平台（如電腦螢幕、手機、PDA、iPod 等）上閱讀文字新聞較傳統報紙吃力，例如同則訊息在電腦螢幕上閱讀的時間，平均較在報紙上閱讀的時間約需多 30%，因此新聞有適應新科技特質，朝向越來越簡化與短小化等輕薄短小之趨勢（Stovall, 2004）。

5. 新傳播科技導致記者技能之轉變或去技術化

上述提及因新傳播資訊科技應用導致新聞生產流程加速、簡化、新聞即時化、同質化，以及內容輕簡化等發展，都不約而同導致新聞生產所需求之技能朝技術降級方向發展，而此一去技術化趨勢降低了記者的專業門檻，使得新聞勞動市場競爭加劇，進而壓抑了記者的薪資水準。哥倫比亞大學新聞傳播中心共同創辦者之一，也是新聞所教授之 Isaacs（1999）指出，新聞學的目的是在於培養有批判性思考、懷疑、假設、分析與整合能力之記者，然而現在隨著傳播科技與數位化興起，新聞實務要求記者的卻是使用各項數位編輯與繪圖軟體之能力，數位化時代已經來臨，它改變了新聞傳統的定義與運作方式，現在新聞講求的是數位軟體所製成的圖文並茂的編輯稿以增加更動人的說故事能力。此外，由於傳播資訊科技之運用，新聞資料獲取也由第一手人際接觸採訪以及記者自行累積的訊息（記者建立之資料檔案），演變成（網路上）資料收集和親身接觸（藉由傳播資訊科技採訪）等方式占了越來越高的比例（Deuze & Paulussen, 2002；Liu, 2006；Pavlik, 2000）；資深記者所累積的訪談、觀察以及資料收集、累積、組織能力等變得較不重要（Liu, 2004, 2006）；且由於傳播資訊科技被大量運用，加之以上述新聞輕簡化和易於複製等趨勢或特性，新聞產製技能也逐漸變得瑣碎化、片段化（Liu, 2006）。總結來說，如網路資訊搜尋、網頁新聞製作、多媒體技術、及複製新聞等傳播科技技術能力，逐步取代寫作能力、觀察能力、批判能力、分析能力、寫作整體架構掌控能力等較屬分析及認知性能力以及需經驗累積之技能，使得新聞勞動逐漸有去技術化（de-skilled）或技術降級（degraded）現象發生（Deuze & Paulussen, 2002；Liu, 2006；Pavlik, 2000）。

四、新傳播資訊科技、失業與新聞勞動市場競爭

總結上述，新傳播資訊科技以及數位匯流趨勢，使新聞市場競爭惡化、新聞品質下降，亦進而拉低新聞產業之市場競爭力，而新聞產製品質下滑與同質化的發展，也使新聞勞動出現技術降級或去技術化之趨勢，均不利於記者薪資水準之成長。另如前述討論影響薪資水準之文獻所提及，勞動市場中失業幅度之變化，是影響平均薪資水準的重要原因，而新傳播資訊科技的使用被認為提高了新聞勞動生產力，取代越來越多的勞工，進而引起失業上升（Aghion & Howitt, 1998；Soete, 2001；Webster & Robins, 1986）。至於在台灣新聞產業，學者指出相同的狀況亦在發生（Liu, 2004, 2006）。1999年之後台灣媒體出現大量資遣、裁員，根據勞委會資料，1999至2006年即有超過2,339名新聞工作者失業，被視為一波媒體失業潮（劉昌德，2005），這批產業後備軍以及每年大量投入市場的新聞傳播科系畢業生，可能都對線上新聞記者的薪資產生了壓抑作用。

五、加薪制度

面對新科技下新聞產業市場轉變以及新聞記者薪資水準日益低落之趨勢，為保障維護新聞品質與新聞專業自主，我們應重新檢討台灣新聞業的薪資制度與加薪制度。

首先，對薪酬給予的思考不能僅侷限在以金錢交換勞務的觀念，更重要的是，在能夠給予員工具激勵性的薪資報酬，並也同時兼顧成本與組織績效的前提下，設計一套合適的薪資／加薪制度，以做為提高勞動力再生產以及企業績效的關鍵貢獻因素（林富美，1997；Lawler, 1984）。這一點對新聞業更是如此，新聞屬於重要的政治社會知識生產行業，為一知識勞動，勞動生產品質差異對內容水準影響極鉅，尤其在網路資訊爆炸、內容為王的時代，優質與無可取代性的內容是新聞業能否繼續生存的關鍵。也因此記者的薪資水準攸關其能否提高記者的勞動生產力與再生產，以及成為影響新聞業能否吸引優秀人才長期投入新聞產製，並進而維護新聞品質與專業自主性的關鍵因素（林富美，1997）。

此外，工資在經濟體系中也扮演多重角色，其在供給面是生產成本的一部分，但在需求面是驅動民間消費的重要來源，在分配面更是影響社會公平與安定的重要因素，而近年工資不平等以及薪資成長與勞動生產力脫鉤，已成為全球經濟危機與低度成長之根源（林慈芳，2012）。以台灣來說，依瑞士洛桑國際管理學院（IMD）評比，2011年台灣勞動市場排名全球第七，創近八年最佳名次；但企業主付出的人力成本卻比2010年降低百分之十二，顯示台灣勞工薪資遭嚴重低估（黃朝盟、謝麗秋，2011.06.21）。另依據主計處資料顯示，台灣的實質薪資成長率在1980年代為6.45%，平均勞動生產力成長率為5.99%，薪資成長大於勞動生產成長率為0.46%；至1990年代，實質薪資成長率3.23%，勞動生產力成長率5.38%，差距-2.15%。而到了2000年代，實質薪資呈現-0.91%之實質負成長，然而同期的勞動生產力依然有3.96%，勞動生產力與實質薪資成長率的差距擴大至-4.78%（林慈芳，2012），也造成近年台灣勞動階級與資產階級間矛盾惡化與緊張關係。

而薪資除了關乎企業績效、民間消費、社會平等安定外，薪資策略也可視作一種競爭策略，可以獲得先發市場的競爭優勢，為其他以及後進競爭者樹立障礙，加薪也可作為協助產業升級的方法，或是一種破壞性創新之舉措（高健庭，2011）。如張景翔（2000）探究企業薪資策略如何做為經營策略的重要部分，他指出處在市場防禦地位的企業（穩定成熟的市場），強調成本控制，通常採取中位或低於市場的薪資水準；處於探勘者地位的企業，為了積極進攻新市場，通常採取高於市場水準的薪資以爭取人才。至於介於二者間的企業，其薪資水準也將介於二者之間。而防禦型的企業通常以年資來做為員工薪資調整的依據，而探勘型的企業則傾向以表現為薪資調整之依據。

而除了企業本身的策略性思考外，薪資形構作為一種制度，其實是特定經濟情勢和政治局勢聚合下的產物，它所導致的結果也根據所處之經濟、政治之中介而定（許甘霖，2000）。長期來，台灣受到產業結構特性與政府介入之影響，勞資關係一直處於不平衡狀態，受到相關法令制約，對簽訂團體協約與發動罷工經常受到箝制，使工會不足以影響薪資決定，勞工權益也因此未能受應有的保護（辛炳隆，2005.09.07）。

因此，面對台灣勞工薪資之低落，以及實質薪資成長率與勞動生產力成長率日益擴大的落差，2011年4月18日經濟日報社論呼籲，調薪應由制度而非政治社會喊話決定，政府應藉由健全工會組織及勞資協商制度，幫助企業將調薪「制度化」，以促進勞資和諧、社會安定（〈社論〉，2011.04.18）。黃國治（2012）也指出，應協助薪資設立制度（institution of wage setting），由社會力與政治力對薪資談判與調整之介入，例如貿易聯盟或薪資管制等，以保障勞工權益與社會安定。

因此，加薪制度可定義為提高員工工作績效與士氣，進而創造企業更大的效益，由企業制訂一套固定或公式化的加薪標準，參考依據如員工年資、績效考核、市場薪資水準、企業營利、物價指數、勞工生活水準、勞動生產力成長率與經濟成長率等。例如美國聯邦政府的年度調薪機制，每年薪俸變動依據固定公式自動調整，其公式為：雇用成本指數的增加百分比減去零點五個百分比，所以只要雇用成本指數變化比例超過0.5%，就自動根據其間的差距比例調整。黃朝盟、謝麗秋（2011.06.21）也指出，雖然薪酬調整無法完全非政治化，但若定期、客觀、科學且制度化地進行，則可減少不必要的社會與階級紛爭，因此建議在勞資協商下，建立企業制度化的調薪之機制，例如將調薪幅度與物價指數變動情形、經濟成長率、平均國民所得、市場薪資水準、企業營利等參考指標建構可與之有效連結的計算公式，每一至三年檢討並進行調薪，並將一切審議程序予以透明化，以保障勞工的權益，以及勞資相互信任之基礎。而類似的制度如審計部建議研議成立基本工資調整公式，考量勞工基本生活所需、物價變動指數、經濟成長率、就業率與產業衝擊等，使受薪階級的薪資調整幅度可以追上物價上漲幅度（甘芝萁，2012.08.10）。

而過去台灣新聞業的經驗中，聯合報系採取高薪、優渥的福利、制度化敘薪設計、但彈性的獎勵措施，形塑了一個對企業高度認同與忠誠的報業文化，對提升報業形象以及人才留用及激勵，發揮了堅實的作用，促使有心以新聞工作為職志的人員戮力職守（林富美，1997）。由此也見制度化的薪資與加薪制度，對於重振台灣之新聞專業與新聞品質，使傳統新聞產業得以在新傳播科技環境下維持一定的競爭力，頗為關鍵也值得深思。

以上文獻探討，我們分析整理了影響產業薪資水準的一般因素、科技以及新傳播資訊科技對薪資的影響、新傳播科技透過產業市場競爭、勞動生產技能變遷和失業等對新聞記者薪資的可能作用，以及薪資與加薪制度等。而以台灣而言，新科技與數位匯流對台灣記者薪資水準的影響狀況為何？是否也與科技匯流下產業市場表現及競爭、勞動生產與技能狀況、以及勞動市場和失業因素等相關？而在科技帶來的產業市場結構改變下，又該如何保障新聞記者的薪酬條件？本文將進一步深入探究。

參、研究定義與方法

一、研究定義

本研究所謂之新聞記者，根據勞委會九十八年職類別薪資調查須知手冊，新聞記者指「從事新聞之採訪以供報紙、雜誌、廣播或電視報導之工作者」，至於編輯以及攝影記者，不列入新聞記者範圍，而是獨立另列。依據勞委會定義，記者主要的工作可包括（但不全包括）：新聞採訪、專題報導、資訊蒐集、錄音、錄影、攝影、紀錄、新聞撰寫，以供報紙、雜誌、網路、廣播或電視台報導使用。

另外，對於薪資、工資或薪酬，一般定義為：「企業或組織對員工所提供勞動力之報償」（reward；Robbins, 1978），或「薪資為雇主因雇傭關係而付給受雇者之所有報酬」（Griffing, 2001）。而據勞基法第2條第3款對工資之定義為：「勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給予均屬之」。而對新聞記者而言，新聞記者的薪資可由四部分組成：薪資、獎金、稿費以及福利，獎金類別例如獨家獎金、績效獎金、或重大新聞表現優異獎金等（林富美，1997；陳雪慧，1993）。

至於薪資制度（策略）的定義，薪酬制度（策略）是薪酬組合之設計，亦即薪資的市場水準與給付政策之選擇。也就是企業基於其本身目標和內外狀況限制，對薪資水準、薪酬組合以及薪資管理模式所做之選擇，以作為整合部門與個人努力的有效酬庸機制（Balkin &

Gomez-Mejia, 1990 ; Gomez-Mejia & Balkin, 1992)。而薪資制度（策略）之形成常由內部一致性、外部競爭性、員工個人貢獻及行政考量等四個策略性議題綜合考量作用而成（Milkovich & Newman, 1999），而也常受工作在企業中的重要性、工作內涵所需的經驗、工作成果的績效程度、以及市場行情等影響（林富美，1997）。另 Galbraith（2000）也指出薪資的相關影響因素還包括習俗、傳統常規、協定、企業與機構的文化與性質、工會的成熟與結構的健全、晉升相關規定等，以及外部因素如社會政經狀況以及社會習俗等。至於針對個別員工之薪資調整，可見的制度包括三類：主要依據年資、主要依據表現以及混合制（張景翔，2000）。

二、研究方法

本研究以半開放式問卷設計之深度訪談以及相關文獻資料分析為主要方法。

（一）深度訪談

由於個別新聞產業薪資狀況資料與相關調查付之闕如，要進行大規模問卷調查也恐難獲相關新聞組織之合作，另外問卷調查也難獲得較深入的薪資勞動狀況資訊，因此本論文透過質化研究之深度訪談來彌補現有資料與理解之不足。研究之深度訪談採半開放式問卷結構設計，訪談大綱結構主軸包括：(1) 台灣新聞記者薪資水準變化的重要背景與科技因素；(2) 台灣新聞產業市場結構與競爭現狀；(3) 新傳播資訊科技運用對新聞勞動及對新聞記者技能要求之影響；(4) 新傳播資訊科技興起及數位匯流與新聞記者薪資水準變動之關係；(5) 台灣新聞勞動市場狀況與記者薪資水準變化；(6) 對改善台灣新聞記者薪資狀況之建議。

而訪談對象涵蓋台灣目前至少有十年以上歷史之十一家報紙與九家電視新聞台之資深新聞記者共 30 名^[4]（見表 1），抽樣方式為立意抽樣，以受訪對象之關鍵性、研究者所能接觸之人際管道，以及受訪者推薦引介之合適受訪者為主要抽樣依據，且以所收集之資料已出現

表 1：訪談媒體列表

報別	報紙		電視		
	訪談日期	編號	電視台	訪談日期	編號
聯合晚報	8/22/2011	A1	東森	7/30/2011	A19
自由時報	8/17/2011	A2	民視	8/13/2011	A20
蘋果日報	8/24/2011	A3	民視	8/22/2011	A21
聯合報	8/4/2011	A4	TVBS	8/11/2011	A22
經濟日報	8/3/2011	A5	三立	7/27/2011	A23
聯合晚報	8/10/2011	A6	三立	7/31/2011	A24
民眾日報	8/16/2011	A7	中天	8/14/2011	A25
中國時報	7/22/2011	A8	中視	8/18/2011	A26
自由時報	8/19/2011	A9	台視	8/2/2011	A27
經濟日報	8/7/2011	A10	台視	8/11/2011	A28
中華日報	8/4/2011	A11	年代	8/1/2011	A29
台灣時報	8/9/2011	A12	非凡	8/19/2011	A30
工商時報	8/13/2011	A13			
工商時報	8/19/2011	A14			
聯統日報	8/11/2011	A15			
蘋果日報	7/29/2011	A16			
聯統日報	8/11/2011	A17			
聯合報	8/12/2011	A18			

大量重複為判斷來結束樣本之收集。訪談由研究者本人以及受過訓練之訪員分別進行，所有訪談資料之呈現因訪談議題之高度敏感性，均以匿名並編號之方式處理，但所有訪談均錄音且謄寫逐字稿作為留存證明紀錄，受訪者身分資料也均留存紀錄以供查證。訪談進行時間為 2011 年七月至 2011 年八月底。

（二）相關文獻資料分析

此外，本論文也採用文獻分析方法，建構對台灣新聞產業市場發展及台灣新聞記者薪資狀況的理解基礎。文獻分析法是一種對社會現象間接觀察的方法，透過對各種文獻資料進行蒐集、檢驗與分析，檢驗主題事件的關係、趨勢以及影響，藉以瞭解社會現象之原因，並進一步解釋現況或預測未來（潘淑滿，2003）。而本論文蒐集分析的文獻資料包括：相關統計報告（如媒體接觸率、媒體廣告量、媒體發行量、

閱報率與收視率調查等等)、產業研究、調查報告,以及有關研究主題之專業論著。

肆、結果與討論

一、數位匯流下的台灣新聞產業市場

新傳播資訊科技興起及數位匯流,帶來新聞產業市場基本條件及產業市場競爭結構之改變,使得報紙、電視、廣播以及其他原屬不同媒介形式的新聞提供者必須在一起競爭,競爭壓力變大也變劇烈(Pavlik, 2000; Sparks, 2000)。大部分媒體受訪者均指陳,新科技帶來的競爭使平均廣告營收下降,為近十年影響台灣新聞記者薪資水準最為關鍵之背景因素。其中在產業市場基本條件方面,替代品之取得如新媒介科技平台提供消費者新的新聞來源管道,而近年最重要的新科技平台則是網際網路之興起:

網路的興起讓很多傳統報業沒有辦法經營下去……電子媒體還有一點優勢是聲光,而網路還是著重在文字訊息的快速傳遞,速度比電視媒體快,不過若以後網路頻寬增加,未來網路會是所有媒體的主要對手。(編號 A23)

印刷媒體逐漸被其他媒體科技所威脅……營收不斷縮小,縮小的結果就是所有的薪資都凍結了,薪資結構停留在十年前。(編號 A13)

而新科技及數位匯流在產業市場結構上造成的最重要影響是市場競爭惡化。台灣新聞產業在市場規模小的先天條件限制下,近年因新科技如有線電視、網際網路等瓜分既有的新聞廣告市場,加之以蘋果日報進入台灣,使台灣新聞市場結構出現媒介數量過多、市場競爭過於激烈且競爭惡化之現象,造成各媒體可獲得之廣告收益及營收節節下降(劉昌德, 2008)。企業主一方面以裁員、減薪因應,另一方面則調整新聞內容使其更市場化以面對競爭,並越來越朝廣告主需求與要求靠攏,致使新聞逐漸去新聞化,但如此又減損了傳統新聞產業在新科技帶來的內容激增之時代下的競爭力:

媒體競爭激烈，然後廣告的大餅不斷萎縮……所以每家媒體，尤其是報紙來講，能夠分到的就更少，……媒體科技的競爭太激烈，那廣告大餅萎縮造成業界這樣一個薪資下降的情況。（編號 A8）

整個大環境的變化是因為整個科技的發展，讓一般消費大眾接收訊息的來源產生變化，來源變多，最後產生目前激烈競爭的結果。（編號 A5）

而如表 2 所示，隨著有線電視與網路等新科技興起，報紙、廣播以及雜誌的接觸率均呈現明顯下滑，其中報紙接觸率從 1991 年的 76.3% 下降至 2011 年的 40.6%，下降率高達 47%。

而表 3 顯示 2003 至 2011 年台灣不同類型媒體廣告量，報紙、無線電視以及雜誌的廣告量均下降，其中又以報業的衰退最為明顯，2003 年至 2011 年廣告量減少 28%。而有線電視與網路廣告量整體雖呈現成長，但有線電視頻道以及新聞頻道眾多，個別新聞頻道的收視率以及能獲得的廣告收益平均來看可能頗為有限。有線電視與無線電視新聞頻道的廣告收益資料雖不可得，但從表 4 之 2007 年至 2011 年無線四台、公視與有線新聞台收視率調查資料可觀察到，十二家新聞台中，僅民視無線、民視新聞、東森新聞及東森財經四家收視率呈現穩定成長，其餘大部分收視均出現下滑或不穩定狀態，且純新聞台收視率平均為 0.32% 的低收視率。而個別報業閱報率部分，如表 5 所示，2007 至 2011 年，除新興的免費報爽報閱報率從 0.6% 明顯增至 1.8% 外，蘋果日報與自由時報大致略增或持平，蘋果維持在 16% 至 17%，自由維持在 16%，但聯合報、中國時報則是明顯下滑，聯合由 9.8% 降至 6.6%，中時則由 8.3% 降至 5%，其餘約十家小報或財經專業報閱報率均呈現下滑。

因此相關資料顯示，新媒介科技管道崛起與數位匯流，襲奪傳統新聞媒體的接觸率以及廣告收益，使得新聞產業市場變得更為競爭，平均可獲得的廣告收益下滑，對台灣新聞記者的薪資條件形成了不利之結構背景因素。

表 2：台灣五大媒體昨日接觸率

	1991 年至 2006 年五大媒體昨日接觸率（單位 %）				
	電視	報紙	廣播	雜誌	網路
1991	85.9	76.3	32.6	40.5	
1992	82.9	76.8	31	42.8	
1993	84	72.4	33.6	44.1	
1994	86.3	73.1	30.1	36.3	
1995	85.5	70	29.8	37.4	
1996	87.3	66.7	29.1	32.8	
1997	88.2	66.1	29.9	35.7	
1998	89.9	65.8	32.2	40.3	
1999	90.1	62.1	31.8	34.4	
2000	93.1	59.4	32.3	34.2	
2001	95.7	55.2	31.9	36.3	18.4
2002	95.4	50.8	30.5	34.2	22.5
2003	96.1	50.2	28.6	32.9	27.8
2004	95.5	49	29.3	36.7	33
2005	95.5	50.5	28.6	35.2	35.5
2006	94.5	45.8	26.6	31.8	39.1
2007	94.5	45.1	24.9	32.2	45.5
2008	95.5	43.9	23.8	31.7	48.1
2009	94.4	42.2	23.5	28.5	49.2
2010	93.4	43	23.1	30.1	51.8
2011	91.1	40.6	21.1	30.5	52.7

註：雜誌為過去七天看過週刊／過去兩週看過雙週刊／過去一個月看過月刊／過去兩個月看過雙月刊／過去三個月看過季刊，戶外以及店內媒體為過去七天接觸比例，其餘均為昨日閱聽率。

資料來源：《2009年台灣媒體白皮書》（頁6），台北市媒體服務代理商協會，2009，台北市：作者。《2012年台灣媒體白皮書》（頁7），台北市媒體服務代理商協會，2012，台北市：作者。《台灣報業經營困境與因應策略》，徐榮華，2007，政治大學傳播學院碩士在職專班碩士論文。

二、新傳播科技及數位匯流對新聞勞動與勞動技能之影響

新傳播資訊科技興起、數位匯流及相應的產業市場之改變對台灣新聞工作、新聞勞動及勞動技能的影響，並進而對記者薪資之作用為何？依據報業與電視新聞資深工作者的受訪資料，可觀察到因科技帶來之勞動改變包括：裁員、多工合一、記者平均工作量增加、新聞組織內勞雇權力之失衡、以及記者被要求做分外工作及業配等。因科技

表 3：台灣總廣告量統計

2003 年至 2011 年台灣總廣告量統計表（單位：新台幣億元）								
	有線電視	無線電視	報紙	雜誌	廣播	網路	其他	總計
2003	160.0	87.86	150.0	75.57	26.18	14.0	259.72	773.33
2004	191.11	86.28	161.76	74.86	28.8	19.6	305.07	867.48
2005	187.46	83.69	157.08	86.7	29.66	29.4	397.6	941.89
2006	176.21	79.49	144.51	79.58	33.0	35.8	462.44	1,033.83
2007	165.64	78.7	134.39	71.62	31.35	47.93	572.39	1,102.02
2008	163.98	83.42	108.99	67.23	31.98	59.76	497.53	1,012.89
2009	172.49	48.31	101.32	60.51	40.03	69.92	507.32	999.9
2010	206.13	54.83	119.56	67.77	44.83	85.51	552.56	1,131.19
2011	212.31	52.5	107.6	69.46	40.35	102.61	556.4	1,141.24

資料來源：〈2003 年會更好還是更壞？〉，動腦雜誌編輯部，2003，《動腦雜誌》，322：19-33。〈五大媒體的未來命運〉，動腦雜誌編輯部，2005，《動腦雜誌》，349：46-48。〈傳統媒體網路上身〉，動腦雜誌編輯部，2006，《動腦雜誌》，361：44-47。〈尋找媒體的長尾商機〉，動腦雜誌編輯部，2007，《動腦雜誌》，374：12-14。〈2008 年台灣總廣告量負成長 8%〉，動腦雜誌編輯部，2009，《動腦雜誌》，395：68-83。〈2010 年台灣總廣告量〉，動腦雜誌編輯部，2011，《動腦雜誌》，419：90-103。〈2011 年台灣總廣告量微幅成長〉，動腦雜誌編輯部，2012，《動腦雜誌》，431：88-99。

帶來之新聞工作技能改變則包括：要求多媒體能力、即時新聞之產製能力、網路新聞議題開發、與業務能力等等。而因科技與新聞勞動改變造成的新聞內容產製趨勢包括：內容變短、深度及品質下降、同質化、即時性、更煽情化與活潑、網路題材走向，及非新聞的內容大量出現等等。但整體而言，因應新傳播科技興起與數位匯流趨勢，記者的新聞技能要求已面臨技術降級現象，分析、寫作、觀察、經驗與批判等認知性能力的重要性，已被科技技術性能力與速率之強調所取代。

（一）多工合一、裁員及工作量增加之三角循環

首先科技匯流及新科技帶來之競爭對新聞勞動產生多工合一、裁員以及工作量增加之三角循環。如文獻提及，科技匯流使新聞工作產生多工合一（一人多工），聘用需求下降；此外，科技造成新聞產業市場競爭增加，廣告與營收下滑，上述兩者的直接結果經常是縮編裁員。而大量裁撤記者後每位線上記者平均要涵蓋的新聞路線與工作量均上升。故多工合一、裁員以及記者工作量增加成為科技匯流下新聞勞動的新三角循環：

表 4：台灣電視新聞台收視率

	2007 年至 2011 年電視新聞台平均收視率（單位：％）				
	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年
台視	0.62	0.67	0.56	0.53	0.50
中視	0.72	0.74	0.59	0.52	0.48
華視	0.39	0.47	0.37	0.38	0.33
民視無線	0.90	1.00	1.03	1.13	1.06
公共電視	0.11	0.14	0.18	0.17	0.15
中天新聞台	0.27	0.37	0.32	0.31	0.32
非凡新聞台	0.19	0.20	0.21	0.21	0.21
東森新聞台	0.21	0.28	0.28	0.30	0.34
東森財經新聞台*	0.09	0.13	0.14	0.18	0.21
三立新聞台	0.36	0.43	0.36	0.40	0.42
TVBS 新聞台	0.26	0.42	0.36	0.37	0.39
民視新聞台	0.22	0.27	0.28	0.30	0.32

註：* 東森財經新聞台前身為 ETtoday 財經生活台，於 2008 年 12 月 15 日更為現名。
 資料來源：《2008 年台灣媒體白皮書》（頁 10-12），台北市媒體服務代理商協會，2008，台北市：作者。《2009 年台灣媒體白皮書》（頁 11-13），台北市媒體服務代理商協會，2009，台北市：作者。《2010 年台灣媒體白皮書》（頁 11-13），台北市媒體服務代理商協會，2010，台北市：作者。《2011 年台灣媒體白皮書》（頁 12-14），台北市媒體服務代理商協會，2011，台北市：作者。《2012 年台灣媒體白皮書》（頁 12-14），台北市媒體服務代理商協會，2012，台北市：作者。

現在普遍觀察到的現象就是多工合一、裁員增加。（編號 A26）

新聞環境改變直接影響到人的部分就是各媒體都大量的裁員，不管它的名義是叫做優異優退，還是就是直接的裁員，它直接的影響就是現在各媒體的員工人數比起十年前，不要說跟二十年前比，跟十年前比就已經都大幅萎縮了……。（編號 A8）

聯合報系跟十年前比減好多，幾乎減了一半，現在編輯部大概才一百多個，然後廣告部好像也一百個左右……，減少的原因就是因為不賺錢嘛，老闆就叫你趕快砍人。工作量一定是變多……你要 cover 的範圍就很多，一個記者寫的東西雖然見報的東西還是差不多，可是我們要更多的東西來填，幾乎他寫的東西幾乎都得上，所以你就知道品質怎麼樣。（編號 A14）

工作量加倍，因雇用人數少很多了。（編號 A20）

表 5：台灣各家報紙閱報率

	2007 年至 2011 年台灣各家報紙閱報率（單位：％）				
	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年
蘋果日報	15.7	16.3	17.0	18.1	17.3
自由時報	16.0	16.0	16.1	16.9	16.4
聯合報	9.8	8.5	7.8	7.4	6.6
中國時報	8.3	7.1	5.1	5.8	5.0
經濟日報	1.2	1.0	0.8	1.1	0.9
工商時報	0.8	0.8	0.9	1.1	0.9
中華日報	0.7	0.7	0.5	0.7	0.5
國語日報	0.3	0.5	0.3	0.4	0.3
人間福報	0.4	0.3	0.2	0.2	0.3
台灣時報	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2
更生日報	0.3	0.3	0.3	0.4	0.2
民眾日報	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
台灣新生報	N/A	0.0	N/A	N/A	N/A
爽報	0.6	0.6	0.6	1.6	1.8
聯合晚報	1.0	0.9	0.6	1.0	0.7
旺報	N/A	N/A	N/A	N/A	0.2

資料來源：《2008 年台灣媒體白皮書》（頁 20），台北市媒體服務代理商協會，2008，台北市：作者。《2009 年台灣媒體白皮書》（頁 21），台北市媒體服務代理商協會，2009，台北市：作者。《2010 年台灣媒體白皮書》（頁 22），台北市媒體服務代理商協會，2010，台北市：作者。《2011 年台灣媒體白皮書》（頁 24），台北市媒體服務代理商協會，2011，台北市：作者。《2012 年台灣媒體白皮書》（頁 23），台北市媒體服務代理商協會，2012，台北市：作者。

（二）記者主體性喪失及勞雇權力失衡

大量裁員造就勞動市場新聞記者數量過剩之氛圍，不但壓抑線上記者的薪資水準，也使新聞工作者因危機感而傾向與工作組織中的管理權力妥協，記者越來越失去主體性與專業自主空間：

在面對這樣子的薪資結構……因為環境艱困，所以很多記者反而變成會擔心工作不保，所以其實勞動條件下降，他還是珍惜說有這個工作就好，所以變成以保住工作跟保住工作為前提……記者轉業通常沒有這麼容易……妥協是過去一向就有的，妥協很多，那現在當然只會妥協更多，就是為了保住這個工作。（編號 A8）

就勞工意識的部分來講，早年記者會比較願意加入工會，然後來跟資方來抗爭，那過去十年因為整個剛剛的提到大結構，台灣經濟也沒有成長，所以變成那個部分的抗爭，能夠爭取到的也很有限，因為每個媒體的老闆偷跟你講說「我活不下去」……就記者來講，它在抗爭的部分，過去十年力量會愈來愈萎縮，像中國時報連工會都解散了，因為整個外在的環境跟廣告的餅持續萎縮，所以讓你抗爭也缺乏整個的著力點。
(編號 A8)

(三) 新聞工作業務化

而在記者面對裁員以及新聞業營利縮減的危機感下，記者經常被要求「面對現實」，犧牲新聞倫理，作記者分外之事，如業配、拉廣告；而記者在減薪或薪資長期停滯狀況下，也逐漸合理化並依賴新聞業務帶來的獎金與分紅，視其為合理的新聞工作薪資補貼：

記者被要求要去接受很多報社所謂「現實面」的東西，例如報社要你寫商業化的內容，簡單說就是「業配」……也要做很多新聞記者工作之外的事情，而且還要你去拉廣告，並且會算到你的業績裡，譬如你這一年來有沒有拉到比較大的業配，但這樣變成記者到底是要去妥協、接受或是被迫去執行。
(編號 A3)

我們以前報社是純粹比新聞，你有沒有獨家啊或獨漏啊，可是我們現在比報是比業務，如果哪個單位，比如說我的採訪對象，他可能在其他報有登廣告，可能沒有登我們，這個就會被比，會被叫去說為什麼你這個沒有掌握到啊，就很好笑吧。(編號 A11)

我們現在就是所謂的業採合一，要爭取佣金真的就是靠自己，那薪水是每一個人人都一樣的，那佣金真的就是靠自己，就跟做業務是一樣的。抽佣三成、兩成不一定，每一家報社不一樣，當然就是做愈久，所認識的比較多，資源相對的比較多，佣金就會比較多……當然自己要去創造這些工作所要帶來的

另外附加的利益出來，雖然工作加重，可是也是這樣子在做服務，那慢慢地服務的方法會比較不一樣。（編號 A17）

（四）工作要求改變與新聞技能之去技術化

在報業新聞工作要求與相關技能需求上，整理訪談結果發現，因應科技匯流報業包括的勞動技能改變包括：要求多媒體能力（編號 A1、A2、A3、A4、A6、A10、A17）、軟體與設計能力（A15）、即時新聞之產製能力（編號 A2、A3、A4、A12）、網路新聞議題開發（編號 A3、A6、A11）、所有新聞流程的統合處理能力（包括如平面新聞之校對、下標、圖說、拍照等）（編號 A7、A15）、及業務能力等（編號 A1、A2、A3、A4、A17）。而整理報業受訪者指出對新聞勞動改變的新聞內容產製趨勢包括：內容變短（編號 A2、A4、A11、A15）、深度與品質下降（編號 A2、A3、A4、A7、A11、A16）、同質化（編號 A3、A4、A8、A13）、即時性（編號 A4、A7、A9）、更煽情化與活潑化（編號 A4、A16）、網路題材走向（編號 A4、A8、A11、A16）等。

電視新聞產製方面，整理訪談資料發現，因應科技產生的技能要求包括多媒體技能（編號 A25、A28）、非線性剪輯能力（編號 A26、A27、A28）、數位化新聞處理流程（A23）、所有新聞流程的統合能力（編號 A28、A29）、工作速率（A23、A26、A27）、網路新聞議題開發（編號 A21、A26、A27、A30）。而電視新聞受訪者指出對新聞勞動改變的新聞內容產製趨勢包括：後製華麗化（A23）、網路題材走向（編號 A21、A26）、深度及品質下降（編號 A19、A20、A21、A26、A28、A30）、非新聞的內容大量出現（A19、A20、A22）。

因此，從訪談資料整理發現，科技與市場變遷下對新聞技能的要求已逐漸從傳統的重視訪談、觀察、分析、批判、寫作等認知能力，逐漸偏向要求速度與網路和多媒體技術性技能，使得台灣的新聞勞動也產生如 Deuze & Paulussen（2002）、Liu（2006）與 Pavlik（2000）等所指出的去技術化或技術降級等現象發生。

三、新科技、新聞勞動市場及台灣記者之薪資水準

而新傳播科技運用與新聞記者薪資之關係上，部分媒體受訪者認為無直接關係，但認為新科技運用和就業機會、薪資水準確實有關者，大部分指出科技是透過產業與人力替代因素才產生作用，包括：網際網路使新聞市場對廣告利潤之競爭更為激烈，個別媒體可獲之廣告營收下降、科技運用使媒介可聘用較少記者來負擔相同甚或更多工作、以及科技造成的新聞內容同質化、品質下降、媒體失去獨家報導與內容的競爭動機等，使得新聞勞動去技術化，新聞工作者專業門檻降低等，均使得勞動市場需求下降、記者可取代性增加、產業後備軍大增，線上記者薪資受到壓抑。

網路讓平面媒體的市場萎縮了，就業的機會就變少了……趨勢就是新記者薪資就是壓低，不會因為你這個（科技）比較行就給你比較多。（編號 A2）

科技跟網路對產業產生影響，因此影響到就業與記者薪資。（編號 A13）

新科技的使用過去十年蓬勃發展，所以的確記者能夠供稿的範圍跟數量比過去大很多，所以這個部分也讓人力精簡會更加速……。（編號 A8）

全面網路化後，你也可以當記者，他也可以當記者，我也可以當記者，我在家就可以 POST 新聞給你，我 PO 新聞給你，我可能 PO 一則多少錢，所以大家都是變成記者，對現在的記者來講，就是會壓縮到他的薪資表現，因為老闆會覺得說，我隨便這樣子就可以找到很多人幫我提供這個訊息，那我還需要一個像你這樣的一個資深記者，可以把新聞包裝得很漂亮什麼什麼的，我還需要你嗎？他可能就會去思考說我需不需要這樣的人。（編號 A23）

現在變成大家都趨同，不只是電視，你看報紙，大概每天看到的報紙會覺得每家報社的內容都大同小異……那報紙看到哪個電視新聞被做大，報社主管又說「那個又繼續在追蹤」，

大家又繼續追一樣的新聞，所以趨同率愈來愈高……現在很多報社根本沒有獨家獎金，蘋果也沒有獨家獎金……鼓勵記者大量挖掘獨家新聞還有去大量發入深入看法的特稿的那種誘因，大量的下降。（編號 A8）

網路化後記者薪資變低，因為人人幾乎都可以成為記者。（編號 A7 與 A9）

（一）記者可取代性增加以及新聞產業後備軍

供給過剩、新聞去技術化、以及產業後備軍問題對記者普遍薪資水準已形成約制，而勞雇權力失衡，使得記者更缺乏薪資議價能力：

新聞產業的人才供給量太多、進入的門檻太低，也導致台灣新聞記者的薪資水準是偏低。（編號 A4）

所有學校的新聞啦、大傳啦，那個系所都沒有減少，所以那個學生一直出來，而且加上其他的系所，對新聞這個工作有興趣的人也在增加，所以我覺得供給是過剩的。（編號 A13）

尤其是新聞科系又很多，這個科系畢業的人人數又很多，所以報業老闆根本就不怕會找不到人進來，不願意給很高的薪水。前幾年經濟、景氣不好的時候，報社就會緊縮人力，就不願意付出更高的薪水去留住一些原來的老記者，因為這些人對成本造成最大的負擔。（編號 A9）

以前記者大部分都是新聞系或大傳系，現在變成每個科系都可以來，因為現在新聞不怎麼需要專業……。（編號 A2）

隨便找都有人來應徵，隨便抓隨便抄都有新聞，每一家的新聞都差不多……公司對新聞品質的要求也越來越低，只求薪水便宜就好。（編號 A14）

（二）新聞勞動市場供給需求狀況

在台灣新聞勞動市場的供給需求狀況上，扣除未直接回答或不知道者之受訪者，認為台灣新聞勞動市場供給大於需求的比率高達

93%。至於受訪者認為勞動市場供給大於需求的原因包括：新聞傳播與相關科系畢業生過多、新聞工作去技術化後專業門檻降低、以及平面媒體市場飽和等三大因素：

平面媒體早就已經飽和了，所以有幾家平面媒體已經好多年都是人事凍結，都只有內調，很少外找，但電視台都還是不斷地在大量聘用薪水低的。（編號 A8）

很多媒體刊物都停刊了，這幾年也沒有什麼新的媒體，只有一家蘋果日報算新的媒體，這是供給需求的問題。（編號 A1）

而依據所訪問之電視新聞媒體，扣除未回答或回答不知道者，認為台灣電視新聞勞動市場供給過剩者占 55%，認為需求大於供給者占 18%，認為缺乏好人才，但不合格之人才過多者，占 27%。至於供給大於需求的原因，大致上也是新聞傳播和相關畢業生多、新聞專業門檻低、以及媒體市場飽和。不過，雖然受訪者普遍認為近年來新聞勞動市場過於飽和，但也有受訪者據其觀察經驗表示，介於新進記者與高階主管間，有一定資歷經驗、作為跑新聞主力的中間記者人力卻較為缺乏，形成人才斷層：

我覺得兩部分，同時缺乏跟過剩，這是因為中間階層的缺乏，當然主管你不用講，因為主管等於是像一個金字塔一樣，上面的主管絕對是有的，因為你要找主管不難，因為主管的數量少嘛，基層這一塊是因為相關科系畢業的很多，起薪又低，所以也不難找到，但是做了一定資歷的中階，他資歷很夠，他做新聞很有經驗、路線也熟，對公司來說交給他很放心，應該這麼說就是非常能夠獨當一面的記者或資深記者，這一塊是非常缺的……至於缺乏的原因，就是媒體環境惡劣留不住人。（編號 A26）

四、台灣新聞記者薪資變化趨勢及其變動內涵

(一) 台灣新聞記者現今薪資水準與近十年薪資變化趨勢

1. 台灣報業與電視新聞台現今薪資狀況

台灣新聞媒體現今的薪資狀況，以及近十年來薪資水準變化如何？表 6 與表 7 整理受訪報業與電視新聞台現今之薪資狀況，以新進記者之起薪來看，前四大報記者起薪從新台幣 2 萬 8 至 3 萬 7 不等，其中以自由時報起薪約 3 萬 7 最高。前四報以外之報紙，新進記者之起薪約從 1 萬 8 至 2 萬 5 不等，其中又以台灣時報與民眾日報最低。至於

表 6：台灣報業現今薪資狀況

報別	現今薪資狀況
聯合報	新進記者 3 萬，有經驗記者平均 4~5 萬
聯合晚報	新進記者 3 萬，有經驗記者平均 4~5 萬
自由時報	新進記者 3 萬 7，有經驗記者平均 4 萬 5 以上
蘋果日報	新進記者 2 萬 8，有經驗記者 4 萬 2，但會因個人差異而調整
民眾日報	新進記者底薪 1 萬 8，其後以業務佣金為主
中國時報	新進記者試用期 3 萬，試用期後 3 萬至 3 萬 6，3、4 年經驗記者 4 萬
工商時報	新進記者試用期 2 萬 6，試用期後 3 萬 3 至 3 萬 6
台灣時報	新進記者 1 萬 8、有經驗記者 2 至 3 萬，均按件計酬
統聯日報	新進記者 2 萬至 2 萬 5、有經驗記者平均約 3 萬
中華日報	新進記者 2 萬初，有經驗記者 3 萬至 3 萬 2

資料來源：依訪談結果整理。

表 7：台灣電視新聞台現今薪資狀況

電視台	現今薪資狀況
民視	新進記者 2 萬 2 至 2 萬 8，有經驗之文字記者 3 萬 1 至 3 萬 5
中天	平均薪資 4 萬左右，個人差異大
台視	新進記者 2 萬 8 至 2 萬 9，平均薪資 3 萬 5 至 4 萬
三立	新進記者 2 萬 2、中階記者 3 萬 5、資深記者 5 萬 5
年代	新進記者起薪 2 萬 5 到 2 萬 8，之後皆為談薪
中視	新進記者起薪 2 萬 8
非凡	不清楚
東森	不能回答
TVBS	不能回答

資料來源：依訪談結果整理。

有經驗之記者，前四報有經驗記者平均薪資約在 4 萬至 5 萬不等（但因年資差異使此估計可能較不精確），前四報以外之報紙有經驗記者薪資則約 2 萬至 3 萬 2 不等，其中民眾日報有經驗的記者完全以業務獎金代替薪資，無基本薪資可計。

至於電視新聞台，新進記者薪資約 2 萬 2 至 2 萬 8 不等（見表 3），有經驗之記者則因薪資差異較大，多以談薪為主，薪資資訊也較保密，故較難歸納出平均水準範圍。

2. 台灣報業與電視新聞台近年薪資變化

而近十年台灣報業記者薪資水準變化（見表 8），不論前四大報或其他報紙，均出現明顯下滑，無一家報紙記者的薪資出現成長，特別是新進記者起薪部分，下降幅度最為明顯。

表 8：台灣報業記者近年薪資水準之變化

報別	薪資水準變化
聯合報	新進記者起薪由 4 萬降至 3 萬，線上記者多年未調薪
自由時報	新進記者起薪由 4 萬 2 降至 3 萬 7，線上記者多年未調薪
蘋果日報	新進記者薪資由 3 萬 6 降至 2 萬 8 左右，有經驗記者從 4 萬 5 降至 4 萬 2 左右，但會因人而有差異
民眾日報	從有薪資改為無薪資，記者酬勞來自拉廣告之業務佣金
中國時報	新進記者起薪由 4 萬 2 降至 3 萬，線上記者調薪幅度與頻率大減
工商時報	新進記者起薪由 4 萬降至 3 萬，線上記者加薪幅度與頻率大減
經濟日報	不能回答
台灣時報	起薪由 2 萬 5 降至 1 萬 8，線上記者民國 80 年薪水打 7 折，至今未回覆
統聯日報	薪資降低，但採業採合一，會有佣金收入
中華日報	薪資降低，且由於國民黨清算黨產年資歸零，所有資深記者單一薪 3 萬至 3 萬 5（依路線而不同）

資料來源：依訪談結果整理。

與報業狀況近似，台灣電視新聞台記者近十年薪資亦呈現明顯下滑趨勢（見表 9）。

（二）台灣新聞記者薪資下降之實質內涵

進一步追溯台灣新聞記者薪資下降之實質因素內涵，訪談者普遍提及的原因包括：新進記者起薪大幅下降、線上記者加薪不易、公司

表 9：台灣電視新聞台近年薪資水準變化

電視台	薪資水準變化
民視	薪資下降，開播頭兩年新進起薪 5~7 萬，現在 3~4 萬，資深記者不到 6 萬
TVBS	薪資下降，開台時平均有 4~5 萬
東森	薪資下降，開台時平均有 3 萬 5 至 4 萬
台視	由高變低，三台時期，記者薪資 6~7 萬，新聞台增加後，攝影記者起薪資下降，約薪 4 萬，半年後 4 萬 5，再來 4 萬 8，資深 5 萬多，組長約 6 萬，之後隨著媒體再膨脹起薪降為 2 萬 5
年代	薪資下降
非凡	薪資下降，有線電視剛出現時，新進記者 4 萬左右，有經驗記者 5~6 萬，現在新進記者不到 3 萬，一兩年經驗 3 萬 6 至 3 萬 8，三年經驗 4 萬 5
三立	薪資下降，15 年前新進記者 3 萬多，現在新進記者 2 萬 2
中天	薪資下降
中視	薪資下降

資料來源：依訪談結果整理。

傾向用薪資低廉之新記者、相關福利與獎金縮水、及要求記者部分工作器材自購等五大因素。

1. 新進記者起薪大幅滑落

台灣新聞記者薪資水準下降的第一個因素是新進記者的起薪大幅滑落，而此現象又與新聞內容品質和深度下降，導致新聞工作的去技術化相關：

現在新進記者的薪資不如以前，如果是蘋果日報以外的報業，新進的碩士畢業記者，薪水大概不到 4 萬元。83 年我在中國時報的時候大約是 4、5 萬元，現在新進的薪水大概是 2 萬 8 至 3 萬 2,000 元。現在新進記者的薪水跟過去真的差別很大，所以就整個新聞產業的結構來看，對於新進記者是比較吃虧。
(編號 A16)

新人進來是越來越低，平均都拉低了，拉低很多，現在大概就像我剛才說的 2 萬 2 嘛，那我們當初入行的時候是 3 萬多塊，他是一個從高然後一直往下滑一直往下滑一直往下滑

一直往下滑，加入網路競爭後現在看起來是再降低。（編號 A23）

現在的新聞從業人員畢業之後的素質和以前不太一樣，新聞稿寫不來，因為他都上網啊，反正新聞、電視台都這麼做啊，把 YouTube 畫面 play，只要再開個場，畫面多有趣，再下個 ending。你沒有那麼大的能力，為什麼要給你這麼高，做這樣的新聞很多人都會啊，leader 或給 pay 的人會這樣思考。（編號 A30）

2. 線上記者加薪不易

除了新進記者起薪不斷被壓低，近十年線上記者的加薪狀況普遍亦不理想，加薪次數、幅度大幅下降，加薪門檻不斷提高均為常見現象，如此也造成新聞勞動市場流動幅度大幅升高：

太久沒加薪，……我覺得媒體業是，我比較更憂慮的，是薪資一直都停滯不前，跟很多行業比較起來，過了五年甚至於十年之後，媒體界當前趨勢大多數的人是五年或十年後薪水只加一點點，可是原本很多比你起薪低的行業，過了五年或十年後他的薪水加的幅度，就是他靠個人表現、優秀表現可以去加薪幅度，是遠超過於五成，所以我覺得新聞界真正讓人憂慮的是在這邊……加薪的可能性低，加薪的幅度變得也很小，所以更可以看出來為什麼新聞界流動的這麼大。（編號 A8）

報社這十年薪資都沒有成長，也許有時給你調個 5 百塊，你看調到什麼時候啊，5 百塊十年也不過調 5 千塊，我是有一點點不太瞭解其他產業啦，我如果看總體數字啦，起薪可能差不多，可是我覺得到過了十年之後，就是別的行業人家工作十年可能人家跳了很多這邊還是這樣。（編號 A14）

加薪的速度更是誇張，一次 3% 然後十年加一次，然後景氣不好老闆還考慮減你的薪，這算什麼呢？做心酸的，做功德的。（編號 A24）

3. 傾向進用薪資成本低之新記者並裁撤資深記者

造成記者薪資水準下降的另一重要原因是，當前新聞媒體在雇用記者的考量上，傾向進用薪資低廉的新進記者，辭退薪資較高的資深記者，除節省整體薪資成本外，也與科技化下組織對記者新聞技能要求之改變以及新聞勞動之技術降級後對資深記者之需求下降的結果有關，但長久以往，記者普遍的薪資水準也為之降低：

現在媒體的趨勢就是用便宜的價錢，去操年輕的記者。（編號 A2）

因為像以前那些薪水高的老記者都被辭退了，記者薪水的平均值就被拉下來了。（編號 A9）

我覺得還是供給跟需求，因為他隨便找都有人來應徵，他怕什麼呢？……現在的報紙也不需要 senior，我的意思是說，你要把報紙填滿很容易啊，東抄西抓就一大堆新聞啊，哪裡還需要 senior 的記者。（編號 A14）

4. 福利及獎金縮減

除新進記者薪資不斷降低、線上記者加薪不易外，記者原有的福利、獨家或特稿獎金及補助費用縮減也是普遍的現象，形成變相減薪：

過去端午節、中秋節都有一些額外的節金，現在完全沒有，也沒有稿費，形同是減薪，當然因為我們現在改變老闆，以我們報社來講的話，以前我們還可以好到晚上回家還有交通車坐，你就知道那個差別多大……福利就都沒有了，然後通常年終都有年終獎金嘛，那個也沒了，就變得很少啦，以前是好幾個月啊，後來變成零點幾個月。（編號 A14）

現在很多報社根本沒有獨家獎金，蘋果也沒有獨家獎金。這部分有兩個，一個是有的報社已經完全取消獨家獎金，那即使還有發獨家獎金的，那個獨家獎金的數目也比過去少非常多，所以激勵新聞記者有獨家新聞這種獨特表現的誘因大幅

地降低，我們剛才講的是獨家新聞的記者，另外一種是觀察分析的記者，就是寫特稿，現在多數的報社就已經取消稿費，或即使剩下稿費，像中國時報的稿費是一個字 0.3 元，三角，1,000 字的文章稿費 3 百，所以鼓勵記者大量挖掘獨家新聞還有去大量發入深入看法的特稿的那種誘因，大量的下降。（編號 A8）

壓縮我們的福利，我們以前剛進來有手機補助費，我最多還拿過 2 千耶，一個月，現在過去三年內都沒有補助，最近才恢復，然後值夜班的車資，夜班可以補助 150 塊車資，之前有現在也沒有，然後還有，我們以前還有餐費，中午吃飯的餐費，還有……很多補貼，都全部都取消了，都沒了。（編號 A23）

5. 部分工作器材由公司提供轉成自購

而工作器材，如電腦、相機或 DV 攝影機等，要求記者自行添購或準備也成為新趨勢，對部分提供工作器材或相關輔助之公司，其要求之符合條件也被拉高，如需具有一定年資、或離職、損壞必須賠償等前提：

我們報社什麼都要我們自己付耶，從電腦、相機都是我們自己買的。（編號 A11）

而且現在全部的硬體設備，聯合都不提供，自己要自備電腦、數位相機和 DV 攝影機。雖然中央社和自由時報有補助設備，但是它們會有條件的求，例如你至少要待在公司二至三年，不然就是要賠償。（編號 A4）

五、台灣新聞產業之薪資與加薪制度

（一）個別公司對新聞記者薪資決定之考量

如文獻所指出，影響產業薪資水準因素包括總體經濟、政策、產業市場、社會文化、科技因素等。但若從個體企業層次分析，影

響企業決定其薪資水準的因素如企業對自己的市場定位（Miles & Snow, 1984；Weber & Rynes, 1991）、企業營運成本考量（Gerhart & Milkovich, 1990）、企業的經營目的是營利為主還是仍有其他社會文化或政治企圖（劉昌德，2005）、該項工作在企業中的重要性及其所需之技能（林征霆，1992）、市場行情（林富美，1997）以及公司的所有權與經營結構（劉昌德，2005，2008；Lacy & Blanchard, 2003），此外還包括習俗、傳統常規、協定、企業與機構的文化與性質、工會的成熟與結構的健全、晉升相關規定等（Galbraith, 2000）。

至於台灣的狀況，依據訪談結果，企業內記者薪資主要以老闆個人意志為依歸，而台灣新聞產業勞工力量以及勞工組織力量疲弱，對勞動者薪資幾乎無法產生任何影響力。而老闆所依循之考量，依據受訪資料，最重要者可歸納為三點：(1) 同業之薪資水準；(2) 公司之獲利盈餘，以及 (3) 對大環境之評估及對產業前景之觀察：

公司會看同業給多少薪水，其實大家都會這樣去做比較，但還是會看公司的盈餘。（編號 A4）

那當然就是不賺錢，或者說賺得少啦，沒以前賺的多……，應該是要維持一定的利潤吧，也許他還是賺錢的，可是他就是給員工越來越少，所以我想資方跟勞方的看法是有一點差的。（編號 A14）

這個人進來薪水高或低，加不加薪，則取決於剛剛對產業大環境的考量，公司盈餘考慮頂多影響到年終（獎金）。（編號 A30）

報紙比較危險的是，已經比較像夕陽產業了，老闆危機感很重，像現在紙很貴，印刷下來很不划算，是真的影響蠻大的，就是因為這個危機感，老闆把錢掐得很緊。（編號 A2）

（二）台灣新聞媒體的加薪制度與決定加薪之因素

1. 全面加薪制度與個人加薪制度

在環境與企業經營方向對勞工薪資產生不利影響時，均衡考量企業獲益與勞工權益之常態性與制度化的加薪制度，可作為勞工薪資

權益的一項保障與維持勞資和諧的手段。組織化的勞動談判力量是制衡資方權力，影響薪資水準的重要社會因素，使薪資不至因企業主追求剩餘價值而不斷朝向最低生活水準下滑。然而以台灣來說，勞資權力關係一直處於極度不平衡的狀態（許甘霖，2000），藉由依賴個別企業之工會或勞動集體力量來爭取合理的薪資調整有一定困難，而在社會整體環境未改變的狀態下，單一勞動組織爭取加薪成功的機會更是微乎其微。因此，匯聚勞工的社會集體力量，透過政治與政策層面由上而下，要求建立與企業獲利、勞動生產力、經濟成長率、物價指數以及勞工生活水準指標等連動的公式化的調整薪資之制度化建構，可作為一思考推動方向。而以現今狀況來看，台灣新聞媒體是否存在系統化且實際運行之薪資制度以決定記者薪資標準，或常態化與制度化加薪（指全面而非個人加薪）之制度？依據受訪媒體指出（見表10），缺乏薪資決定制度以及加薪制度是台灣記者薪資難以成長的重要原因，因產業與經濟成長疲弱時，企業主通常會要求工作者共體時艱，以停滯加薪甚或減薪為因應，然而當企業獲利穩定，企業主卻未必會雨露均霑，尚會優先考量投資、未來景氣、產業狀態與個人利益等（見下節），使新聞工作者的薪資待遇處於極度缺乏保障之狀態。

像我現在跑其他科技產業，他們那種上市櫃公司通常會有一定的薪酬制度，所以他們主要營收增加或是獲利增加，就一定會固定地調薪，可是在自由時報，因為我們不是上市櫃公司，是依照老闆自己決定要不要給員工加薪……有些上市櫃公司在產業景氣好的時候，一年可能會調很多次薪，一次都會有3到5%不等，會有固定的調薪，景氣好的時候還會多發一些人工分紅，前一年的獲利很好，隔一年的分紅就會成長，比較起來他們的加薪有保障且沒有像我們這麼低。（編號A9）

由於台灣新聞媒體缺乏全面加薪制度，因此幾乎全憑企業主的恩惠與主觀喜好及個人判斷來決定加薪，其導致的結果是台灣新聞記者薪資成長停滯，以及資本家掌握控制記者的最大權力——經濟生存之

威脅，使得新聞獨立自主與專業性備受威脅。且依據訪談資料顯示，即使台灣新聞產業整體成長停滯或下降，大部分媒體仍持續營利甚或有不錯的獲益，然而在缺乏制度化的加薪規定下，企業主並不打算也沒有壓力要將獲利盈餘與員工分享。

至於在個人加薪部分，台灣新聞媒體是否有相關制度？資料顯示（見表 10）有制度者之比例也不高，但新聞台優於報業。

針對個人加薪之制度內容（見表 10），報業中僅聯合報系有較明確的規定，但其「薪幅制」原理上更接近是薪資分配，同一部門有人加薪就必須有人減薪，亦即將薪資由一部分工作者移到另一些工作者身上，用意旨在激發員工間的競爭及爭取績效，以促進公司的營收成長。至於缺乏制度作為個人加薪依據的其他報紙，其加薪與否多由企業主或主管自由意志及主觀判斷決定，人治意味濃厚。

表 10：個人加薪制度內容

		有制度之制度內容	無制度之加薪依據
報紙			
聯合報	薪幅制		
自由時報			老闆自由意志
聯統日報			老闆自由意志
台灣時報			依工作表現
蘋果日報			依工作表現，且有減薪制度
中時報系			無制度且無原則
民眾日報			無制度且無原則
中華日報			無制度且無原則
電視台			
TVBS	屬主管人事權，主要依考評及年資		
中視	依據考績、年資、出缺勤		
台視	主要依據考績、出缺勤以及職等制		
東森	主要依據資歷		
三立	主要依據資歷		
年代	主要依據資歷		
民視			主管主觀判斷
非凡			主管主觀判斷
中天			主管主觀判斷，但實務工作內容有影響

資料來源：依訪談結果整理。

電視新聞台部分，有個人加薪制度者不在少數，其制度標準主要包括：考評（表現）、年資資歷及出缺勤狀況，而無制度者狀況類同報業，多由企業主或主管主觀判斷。

至於加薪頻率（見表 11）與加薪幅度（見表 12），由於報業與新聞台均缺乏全面加薪制度，因此加薪頻率多不固定，至於加薪幅度則通常依據公司慣例或無固定基準。

表 11：加薪頻率

頻率	報紙		電視	
	次數	比例	次數	比例
不固定	10	91%	7	78%
未回答	1	9%	2	22%
總計	11	100%	9	100%

資料來源：依訪談結果整理。

表 12：加薪幅度

幅度	報紙		電視		
	次數	比例	幅度	次數	比例
不固定	6	54%	不固定	3	33%
2 千~3 千	1	9%	1 千~3 千	1	11%
3%	1	9%	最高 3 千	1	11%
未回答	3	27%	3%	1	11%
			最高 4%	1	11%
			3%~5%	1	11%
			未回答	1	11%
總計	11	100%	總計	9	100%

資料來源：依訪談結果整理。

2. 個別公司考慮是否全面加薪之因素

至於報社或新聞電視台判斷是否全面加薪之考量包括：(1) 經濟景氣、(2) 產業前景、(3) 公司盈餘狀況及成本控制、(4) 是否再投資、(5) 鼓舞士氣，以及 (6) 與同業的競爭等等：

兩種主要原因，一種是確實有賺，另外一種是報社沒有賺、沒有盈餘的情況之下，有時候也會加薪，第二種純粹是要鼓舞士氣。（編號 A8）

廣告收入吧，廣告收入好的時候，老闆當然相對……我的收入多了，當然相對可以付出去的比較多啊，我相對如果少的話，我相對就比較少啊，而且前幾年的經濟不景氣的話，相對老闆也會比較保守。（編號 A29）

一定是不虧錢啊，第二個就是賺錢賺到他覺得 OK，然後而且他沒有再投資，他再投資就沒有了。（編號 A13）

他永遠就是要我們在成本上做控制，這是我看到我們公司內部的東西。那這個東西當然相對上會壓縮新聞部可運用的資源嘛！資源包括人跟器材，還有甚至調薪幅度的空間，這些東西都會影響。（編號 A20）

新老闆就是去年加了百分之三，那老闆也很愛面子啊，別人都在加薪我們怎麼可以不加薪，所以就平均發了百分之三。（編號 A14）

老闆的抉擇。老闆不願意把那個媒體像以前那樣子整個好好的建立好，那沒有辦法阿，當然老闆的抉擇在取決於市場生態環境改變。（編號 A7）

六、台灣記者薪資滿意度、離職因素、以及改善薪資之建議

（一）台灣記者之薪資滿意度

在薪資水準不斷下滑，新聞業起薪比低不比高的趨勢下，新聞記者的薪資滿意度也不斷下滑。對於台灣新聞記者薪資是否合理之評斷，約 82% 的報業受訪者認為偏低，78% 的電視新聞台受訪者認為偏低。而受訪者認為記者薪資不合理之因素包括：(1) 記者工作量較過去十年明顯增加、(2) 記者薪資水準相較其他產業不斷下滑、(3) 記者加薪速度過於緩慢，以及 (4) 起薪與福利不斷縮減。

(二) 台灣記者離開新聞工作之原因

在薪資水準持續下降狀況下，近年新聞記者決定離開新聞崗位的原因（見表 13），薪資因素在報業記者與電視新聞記者中均排名第一，報業記者離職因素前五名包括：薪資太低、認為新聞工作缺乏前途、工作與家庭生活衝突、新聞工作環境惡化、以及工作量太大及工時太長等。至於在電視新聞記者部分，記者離開工作崗位的因素包括：薪資太低、工作量太大及工時太長、同業挖角、認為新聞工作缺乏前途、工作未獲尊重、工作與家庭生活衝突等。報業受訪者與新聞台受訪者共同指出的因素則為：(1) 薪資太低、(2) 認為新聞工作無前途、(3) 工作與家庭生活衝突，以及 (4) 工作量太大及工時太長。

表 13：新聞記者離開新聞工作之原因列表

報紙			電視		
原因	次數	比例	原因	次數	比例
薪資太低	9	28%	薪資太低	7	26%
認為新聞工作無前途	8	25%	工作量太大及工時太長	5	19%
工作與家庭生活衝突	4	13%	同業挖角	3	11%
新聞工作環境惡化	4	13%	認為新聞工作無前途	1	4%
工作量太大及工時太長	2	6%	工作未獲尊重	1	4%
不利自我成長	1	3%	工作與家庭生活衝突	1	4%
成就感低	1	3%	職場意外	1	4%
缺乏工作權保障	1	3%	職業倦怠	1	4%
對報社發展缺乏信心	1	3%	已學到想學的技能	1	4%
與主管意見不合	1	3%	不適合	1	4%
			已賺足所需的金錢	1	4%
			新聞工作環境惡化	1	4%
			對職場內部的鬥爭感到灰心	1	4%
			個人生涯規劃	1	4%
			未回答	1	4%
總計	32	100%	總計	27	100%

資料來源：依訪談結果整理。

(三) 改善記者薪資待遇之建議辦法

最後，在改善記者薪資待遇的建議上，報業受訪者的主要建議包括：(1) 政府要有針對新聞媒體產業之政策，協助市場秩序與產業結構

正常化，讓市場惡性競爭狀況減緩；(2) 若記者薪資結構難以變動的情況下，應考慮津貼與補助制度；(3) 教育經營者更有社會責任感，願意不再控制、扭曲報業，使新聞朝正軌發展；(4) 政府介入規範新記者的起薪，建立合理的新聞記者最低薪資標準，以遏止新聞記者起薪不斷下滑之趨勢。

電視新聞台部分，受訪者的主要建議包括：(1) 政府政策介入導正產業市場競爭秩序、解決平均獲利微薄問題；(2) 政策協助新聞產業建立全面加薪制度（包括機動加薪與固定加薪之標準）及資深記者制度，使新聞記者的薪資與工作可以有長期展望，以吸引人才並留住人才；(3) 研究企業規約，檢視記者工作之合理性；(4) 強化工會的能力與力量；(5) 教育經營者學習尊重勞動權益以及新聞工作的專業自主性，而不只是唯利是圖及意圖操控新聞。

伍、結論與建議

一、結論

綜觀台灣新聞產業近十年來的發展，新科技與數位匯流改變了新聞產業及薪資水準的關鍵背景，首要在於替代品之取得以及市場結構呈現過度競爭等情形。此外，新傳播科技運用導致多工合一、裁員增加、勞雇權力失衡以及新聞工作的技術降級，使媒體喪失對內容的競爭動機以及對新聞深度專業技能之需求，新聞工作專業門檻下降，產業後備軍增加，媒體更易於進行人力替代，記者薪資受到壓抑。

至於台灣新聞媒體當前的薪資狀況及近十年的薪資水準變化，研究發現不論報業或電視台記者薪資均出現明顯下滑，主要內涵包括新記者起薪大幅滑落、線上記者加薪不易、公司傾向用薪資低廉之新記者、相關福利與獎金縮水，以及要求記者部分工作器材自購等情形。

而在薪資與加薪制度部分，台灣新聞勞動組織力量薄弱，無法制衡資方權力或藉薪資談判對薪資產生作用，台灣的政經社會情勢又長期助長勞資權力失衡，因此台灣記者薪資幾乎全由老闆個人意志決定，也因此形成雇主對記者勞工強大的控制力，危害新聞專業自主。而由於缺乏制度化的薪資與加薪制度，並在企業缺乏內容競爭動機下，台

灣新聞產業記者平均薪資水準無法正常成長。新聞企業在成長疲弱時常以各種形式的減薪因應，但即使有不錯之獲益時，在缺乏制度化的加薪規定下，企業主並不打算也沒有壓力要將獲利盈餘與員工分享，記者的薪資待遇難有具效力之保障。

最後，長期的薪資水準下降已使記者對薪資的滿意程度創新低，並成為記者離開新聞工作的最主要原因。

二、政策與建議：重回批判政經取向思考

面對科技應用與變遷下台灣記者薪資水準日益低落的問題，我們需要重新考量在現狀之條件與環境下，可供改變現行薪資水準的作用因素，而非寄望市場機制可將薪資自動向上調節（而不是朝薪資鐵律的最低水準邁進），或接受科技決定論者對科技之社會文化結果的消極無為。不同上述二者，批判政治經濟取向之相關思考此時有其重要性與啟發。

如文獻所提及，批判政經學派指出，薪資形構雖受產業整體表現、產業市場結構、經濟景氣等因素影響，但很重要的，其也是政治經濟權力抗衡與相關情勢聚合下的產物，應社會認知、習俗、傳統（文化習慣）、社會權力而變化，尤其是社會中勞動組織或勞動集體力量是否成熟及結構是否健全之作用。此外，在思及科技造成的薪資問題之解決因素時，政經學派認為科技與其社會影響是政治選擇的結果，故應重回政治與政策來思考並回應科技及其所造成的社會文化面貌。

以台灣狀況來看，近十年年平均經濟成長率 4.50%，勞工生產力自 2008 年後較諸美國、日本、韓國為高，工時也較日本、美國、韓國等均高，實質薪資與薪資成長率卻敬陪末座，退回至十四年前之水準（陳幸萱，2012.12.03）。顯見薪資形構確實不僅是經濟與產業表現之結果，更反映台灣社會文化環境中勞資權力失衡，以及對勞動與薪資相關權益缺乏勞動意識之現實。

依據上述論述基礎，本論文認為台灣新聞產業勞資權力之嚴重失衡、勞動組織力量疲弱、勞動者對抗意識薄弱，已使得新聞組織之資方全然掌握薪資的決定權，並進而衍生為在工作上對新聞記者強大的

控制權力。而在網路科技導致新聞內容同質取向、相關企業失去以往較高競爭動機下，同業間的薪資水準成為向底部競爭的比賽，薪資記者起薪向下沈淪。而即使新聞媒體有獲利，但在缺乏勞方權力制衡以及缺乏制度規範的狀況下，企業主並不一定會雨露均霑，但只要產業或經濟成長疲弱，企業主卻通常會要求新聞工作者共體時艱，以減薪、縮減福利、裁員或停止加薪作為因應，長期以往記者薪資水準自然無起色。

因此，要根本解決此一問題，基於批判政經之思考論述，須同時從兩方面著手，相互為用、缺一不可。一方面是強化台灣新聞產業目前體質，亦即，改善其整體產業表現以及產業結構過度競爭狀況；另一方面，則是在若無法改善新聞產業勞資權力失衡的狀況下，應由政治力介入建立政策化公式連動之加薪制度，以保障新聞工作者的薪資權益。

（一）在強化新聞產業體質，改善整體產業表現之面向上，首先要提升新聞產業之內容品質，使其增加與新科技平台上其他內容之競爭力與無可取代性；在政策推動上則包括成立獨立且問責之新聞業發展基金，鼓勵補助新聞業在新聞品質、公共新聞報導、新聞報導創新與優質地方報導等面向上之努力，引導新聞內容之優質化發展。新聞發展基金也應協助新聞業透過教育、訓練、研究等實現新聞從業人員的專業成長，並強化大學機構新聞實務教育之深度與專業（王維菁、林麗雲與羅世宏，2012）。

（二）在改善市場結構過度競爭上，應協助引導建立更多元經濟產權類型之新聞組織，以擺脫新聞對廣告收益的唯一依賴，減少新聞對廣告利益的惡性競逐。因此政府應適度引導部分新聞業朝非營利、低營利或公共信託模式等發展，如以企業捐助新聞業免稅方式，鼓勵社會公益、慈善企業資助優質的非營利、低營利新聞組織，並針對入口網站等新聞彙集服務組織或傳播資訊硬體產品等管道，徵收特別稅以資助優質的低營利與非營利新聞組織，並撥款補助新聞業研發新的經營模式與商業模式等（王維菁等，2012）。最後，也應擴大公共媒體的新聞產製能力與能量，作為商業新聞媒體內容品質與薪資水準向下滑落時的制衡與平衡力量。

(三) 另一方面，應致力改善新聞產業勞資權力之失衡，使組織化的勞動力量足以對新聞工作者之薪資水準產生制衡與影響。但若無法達成目標，則應由政治力介入建立政策化的加薪制度，建構與企業獲利、物價指數、勞動生產力、及經濟成長率等連動的加薪公式，以保障新聞工作者的薪資水平。而此面向之重要性在於，即使新聞產業營利體質獲致改善，在社會勞動權利意識文化未改變，勞資權力依舊失衡之狀況下，企業獲利仍不一定會與員工分享，下滴理論依舊可能難以實現，因此必須由政治介入對勞動薪資權益進行保障。此外，加之新聞產業為在地經濟事業，並無貿易競爭與生產地移轉以追求生產效率之問題，政治力與勞動力也無資本移轉或貿易競爭之威脅壓力，也使新聞產業建立公式化的加薪制度其狀況較為單純化。

然而，政治與政策所反映者為權力之現實，因此，政治與政策的推動仍必須以建立一較強大之勞動意識的社會文化為前提。而就新聞勞工而言，可先從研究自身媒體組織的企業規約，並就實際工作經驗與情況，開始瞭解思考規約的合理性及未來團體協約和工會組織的可能性，而記者協會、跨媒體聯合工會等新聞專業組織，均為集結眾人之力並讓記者意見在媒體界、企業內以及加薪制度等政策推動上更加擲地有聲且可持續努力的方向。

最後本論文仍要指出，新傳播資訊科技帶來一高度競爭與低平均廣告獲益的環境，也因此形成新聞內容趨同與品質低落的趨力，然而，欲掙脫新聞品質低落與獲益不斷下降的惡性循環，高品質與無可取代性的內容反而是唯一的解脫之道，新聞媒體的社會信賴、社會喜愛與社會尊重亦是無可取代性的重要基礎，而在上述之目標上，唯有透過尊重新聞人才、保障新聞工作者尊嚴、以及保障其經濟生存權等管道，才得以達成。

註釋

- [1] 新聞記者勞動條件與薪資水準下降不只是台灣特有的狀況，以美國來說，近年隨著新聞產業經營狀況惡化，裁員、薪資凍結或是減薪等，也是新聞產業削減開支的主要手段 (Becker & Vlad, 2009)。

- 〔2〕以新聞產業而言，政黨鬥爭以及新聞的偏頗與泛政治化，使閱聽人失去對新聞媒體中立客觀性的信任（林富美，2006），另外新聞感官主義（王泰俐，2004），也使閱聽人對新聞產業普遍評價不高，如 1111 人力銀行 2004 年進行的調查，民眾對記者表現不滿意與非常不滿意者高達 49.66%。
- 〔3〕要達到完全競爭的勞動市場有三項標準：市場無進入障礙、所有市場中的參與成員有完全且免費的交易資訊、以及所以廠商以及勞工均可以自由、無成本地變動。
- 〔4〕論文起初規劃訪談管理階層、人力部門主管以及資深記者，然而因薪資問題事涉敏感，所有計畫受訪單位的報社與新聞台人事主管與管理階層均明確拒訪，此亦為本研究之主要不足與限制。

參考書目

- 〈社論：兩岸「薪」情大不同〉（2011.04.18）。《經濟日報》，A2版。
- 1111人力銀行（2008）。〈2008記者轉職意願調查〉。上網日期：2009年12月19日，取自 <http://www.1111.com.tw/zone/pr/headline.asp?autono=1834>
- 王泰俐（2004）。〈電視新聞節目「感官主義」之初探研究〉，《新聞學研究》，81：1-41。
- 王維菁、林麗雲、羅世宏（2012）。〈新科技下的報業與未來〉，媒改社、劉昌德（編）《豐盛中的匱乏——傳播政策的反思與重構》，頁147-184。台北市：巨流。
- 台北市媒體服務代理商協會（2008）。《2008年台灣媒體白皮書》。台北市：作者。
- 台北市媒體服務代理商協會（2009）。《2009年台灣媒體白皮書》。台北市：作者。
- 台北市媒體服務代理商協會（2010）。《2010年台灣媒體白皮書》。台北市：作者。
- 台北市媒體服務代理商協會（2011）。《2011年台灣媒體白皮書》。台北市：作者。
- 台北市媒體服務代理商協會（2012）。《2012年台灣媒體白皮書》。台北市：作者。
- 甘芝萁（2012.08.10）。〈加薪追不上通膨薪資倒退13年〉，《聯合晚報》，A2版。
- 田炎欣（2001）。《ETtoday記者對電腦輔助新聞報導的使用研究》。銘傳大學傳播管理研究所碩士論文。
- 行政院勞工委員會（2011）。《100年職類別薪資調查報告》。台北市：作者。
- 吳家駟譯（1990）。《資本論：第一卷》。台北市：時報文化。（原書Marx, K. H., & Engels, F. [1867]. *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*. Hamburg, Germany: Verlag von Otto Meisner.）

- 辛炳隆（2005.09.07）。〈勞資關係與勞動三法修法評析〉。上網日期：2012年11月15日，取自 <http://www.cnfi.org.tw/kmportal/front/bin/ptdetail.phtml?Part=magazine9409-426-16>
- 林征霆（1992）。《薪酬策略與企業策略類型之配合成效》。政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 林信昌、臧國仁（2000）。〈新聞從業人員之工作倦怠現象——以台北市平面媒體路線記者為例〉，《新聞學研究》，63：91-135。
- 林富美（1997）。〈聯合報系的薪酬策略〉，《新聞學研究》，54：269-290。
- 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》。台北市：秀威資訊。
- 林慈芳（2012）。〈工資與經濟成長之分析：全球趨勢與台灣實證〉，行政院經濟建設委員會綜合計劃處（編）《綜合規劃研究100年》，頁93-138。台北市：行政院經濟建設委員會。
- 徐榮華（2007）。《台灣報業經營困境與因應策略》。政治大學傳播學院碩士在職專班碩士論文。
- 高健庭（2011）。《以破壞式創新探討富士康成本變動策略之影響》。交通大學管理學院經營管理學程碩士論文。
- 動腦雜誌編輯部（2003）。〈2003年會更好還是更壞？〉，《動腦雜誌》，322：19-33。
- 動腦雜誌編輯部（2005）。〈五大媒體的未來命運〉，《動腦雜誌》，349：46-48。
- 動腦雜誌編輯部（2006）。〈傳統媒體網路上身〉，《動腦雜誌》，361：44-47。
- 動腦雜誌編輯部（2007）。〈尋找媒體的長尾商機〉，《動腦雜誌》，374：12-14。
- 動腦雜誌編輯部（2009）。〈2008年台灣總廣告量負成長8%〉，《動腦雜誌》，395：68-88。
- 動腦雜誌編輯部（2011）。〈2010年台灣總廣告量〉，《動腦雜誌》，419：90-99。
- 動腦雜誌編輯部（2012）。〈2011年台灣總廣告量微幅成長〉，《動腦雜誌》，431：88-99。

- 張景翔（2000）。《企業經營策略與薪資策略關係之研究——以台灣1000大製造業為例》。中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 許甘霖（2000）。〈放任與壓制之外——政治化薪資形構初探〉，《台灣社會研究》，38：1-58。
- 陳幸萱（2012.12.03）。〈窮忙！台勞生產力高薪卻不如美日韓〉，《聯合報》，A11版。
- 陳雪慧（1993）。《台灣報社的生產政治：一個腦力勞動控制的研究》。台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 陳銘祥（2001）。《消費者類型與知覺風險對網際網路購物意願影響之研究》。銘傳大學資訊管理研究所碩士論文。
- 項賓和（2002）。《轉換型領導、內外控取向與工作滿足之關係研究——以台灣地區電視台新聞記者為例》。中山大學傳播管理研究所碩士論文。
- 黃國治（2012）。《公部門調薪對民間薪資的帶動效果》。台灣大學經濟學研究所碩士論文。
- 黃朝盟、謝麗秋（2011.06.21）。〈公務員調薪法制化之評析〉。上網日期：2012年11月16日，取自 <http://www.npf.org.tw/printfriendly/9364>
- 劉玉惠（1991）。《工作壓力的實證研究——以台北市報社文字記者為例》。政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 劉昌德（2005）。〈媒體集團化下的新聞工作者：從《中晚》停刊事件看媒體勞動權〉，《當代》，220：74-82。
- 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》，95：239-268。
- 潘淑滿（2003）。《質性研究》。台北市：心理。
- Aghion, P., & Howitt, P. (1998). Market structure and the growth process. *Review of Economic Dynamics*, 1, 276-305.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2002). Upstairs, downstairs: Computers and skills on two floors of a large bank. *Industrial and Labor Relations Review*, 55, 432-447.
- Balkin, D. B., & Gomez-Mejia, L. R. (1990). Matching compensation and organizational strategies. *Strategic Management Journal*, 11, 153-169.

- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Becker, L. B., & Vlad, T. (2009). Shorting j-grads. *Editor & Publisher*, 142(9), 14.
- Berte, K., & De Bens, E. (2008). Newspapers go for advertising! Challenges and opportunities in a changing media environment. *Journalism Studies*, 9, 692-703.
- Braverman, H. (1974). *Labour and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review.
- Carey, J. (1989). *Communication as culture: Essays on media and society*. New York: Routledge.
- Castells, M. (1996). *The rise of the network society*. Oxford, UK: Blackwell.
- Castells, M. (1998). *End of millennium*. Oxford, UK: Blackwell.
- Clark, J. B. (1899). *The distribution of wealth: A theory of wages, interest and profits*. New York: Macmillan.
- Davidson, J. (1898). *The bargain theory of wages*. New York: G. P. Putnam's Sons.
- Deuze, M., & Paulussen, S. (2002). Research note: Online journalism in the low countries. *European Journal of Communication*, 17, 237-245.
- Dordick, H. S., & Wang, G. (1993). Information technology, the information society, and the economy. In H. S. Dordick & G. Wang (Eds.), *Information society: A retrospective view* (pp. 8-58). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Foust, J. C. (2005). *Online journalism: Principles and practices of news for the web*. Scottsdale, AZ: Holcomb Hathaway.
- Fu, H. (2002). *The Internet and the newsgathering process: An examination on the newspaper industry in Taiwan*. Unpublished master's thesis, National Chiao Tung University, Hsinchu, Taiwan.
- Galbraith, J. K. (2000). *Created unequal: The crisis in American pay*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

- Gerhart, B., & Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33, 663-691.
- Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. B. (1992). *Compensation, organizational strategy, and firm performance*. Cincinnati, OH: South-Western.
- Griffing, M. J. (2001). Wages or fees? How to determine which is which? *Payroll Manager's Report*, 1(2), 1-4.
- Isaacs, S. D. (1999). Riding the digital wave into journalism: Is it the best wave for students to catch? *Nieman Reports*, 53(1), 23-24.
- Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. London: Macmillan.
- Krueger, A. B. (1993). How computers have changed the wage structure: Evidence from micro data, 1984-1989. *The Quarterly Journal of Economics*, 108, 33-60.
- Lacy, S., & Blanchard, A. (2003). The impact of public ownership, profits, and competition on number of newsroom employees and starting salaries in mid-sized daily newspapers. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 80, 949-968.
- Lawler, E. E., III (1984). The strategic design of reward system. In C. J. Formbrum, N. M. Tichy, & M. A. Devanna (Eds.), *Strategic human resource management* (pp. 127-148). New York: Wiley.
- Liu, C.-D. (2004). *Technology, media workers, and the labor process: ICTs' influence on Taiwanese newspaper journalists and freelancers*. Unpublished doctoral dissertation, Temple University, PA.
- Liu, C.-D. (2006). De-skilling effects on journalists: ICTs and the labour process of Taiwanese newspaper reporters. *Canadian Journal of Communication*, 31, 695-714.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (1999). *Compensation* (6th ed.). Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1984). Designing strategic human resource system. *Organization Dynamics*, 13, 35-52.

- Pavlik, J. (2000). The impact of technology on journalism. *Journalism Studies, 1*, 229-237.
- Ricardo, D. (1927). *The principles of political economy and taxation*. London: G. Bell & Sons.
- Robbins, S. P. (1978). *Personnel: The management of human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Samaddar, R. (1994). *Workers and automation: The impact of new technology in the newspaper industry*. New Delhi, India: Sage.
- Smith, A. (1991). *The wealth of nations*. New York: Prometheus.
- Soete, L. (2001). ICTs, knowledge work and employment: The challenges to Europe. *International Labour Review, 140*, 143-163.
- Sparks, C. (2000). From dead trees to live wires: The Internet's challenge to the traditional newspaper. In J. Curran & M. Gurevitch (Eds.), *Mass media and society* (3rd ed., pp. 268-292). London: Arnold.
- Steelman, A., & Weinberg, J. A. (2005). What's driving wage inequality? *Economic Quarterly, 91*(3), 1-17.
- Stovall, J. G. (2004). *Web journalism: Practice and promise of a new medium*. Boston, MA: Pearson.
- Wang, W.-C. (2009). *Origins of labor market changes in the transition to an information economy: Wage structure, employment, and occupation transformation in Taiwan after 1990*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Texas at Austin, TX.
- Weber, C. L., & Rynes, S. L. (1991). Effects of compensation strategy on pay decisions. *Academy of Management Journal, 34*, 86-109.
- Webster, F., & Robins, K. (1986). *Information technology: A luddite analysis*. Norwood, NJ: Ablex.
- Williams, C. C. (2007). *Rethinking the future of work*. New York: Palgrave Macmillan.

The Wage Levels of Taiwanese Journalists under the Transformation of Technology: The Status Quo and Possible Solutions from a Critical Political Economy Perspective

Wei-Ching Wang*

Abstract

Because of the ongoing trend for expanding new information, developing information communication technologies (ICTs), and increasing digitization, the market structure and labor skill levels of the Taiwanese news industry have changed substantially. The combination of increased market competition and reduced journalism skills has led to declining wages for Taiwanese journalists. However, the wage system is a social construct that is influenced by specific political economy factors, the behaviors of economic institutions, and the effects of the industrial market. Therefore, we adopt a critical political economy approach to propose that social wage problems result from power issues, and that the solutions to these problems are based on policy decisions. In response to the declining wages of Taiwanese journalists, this study proposes objective policies to systematize wage increases and strengthen Taiwan's news industry.

Keywords: wage increase system, news industry, news labor skills, information and communication technologies (ICTs), wage, wage level

*Wei-Ching Wang is Assistant Professor at the Graduate Institute of Mass Communication, National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan.

