



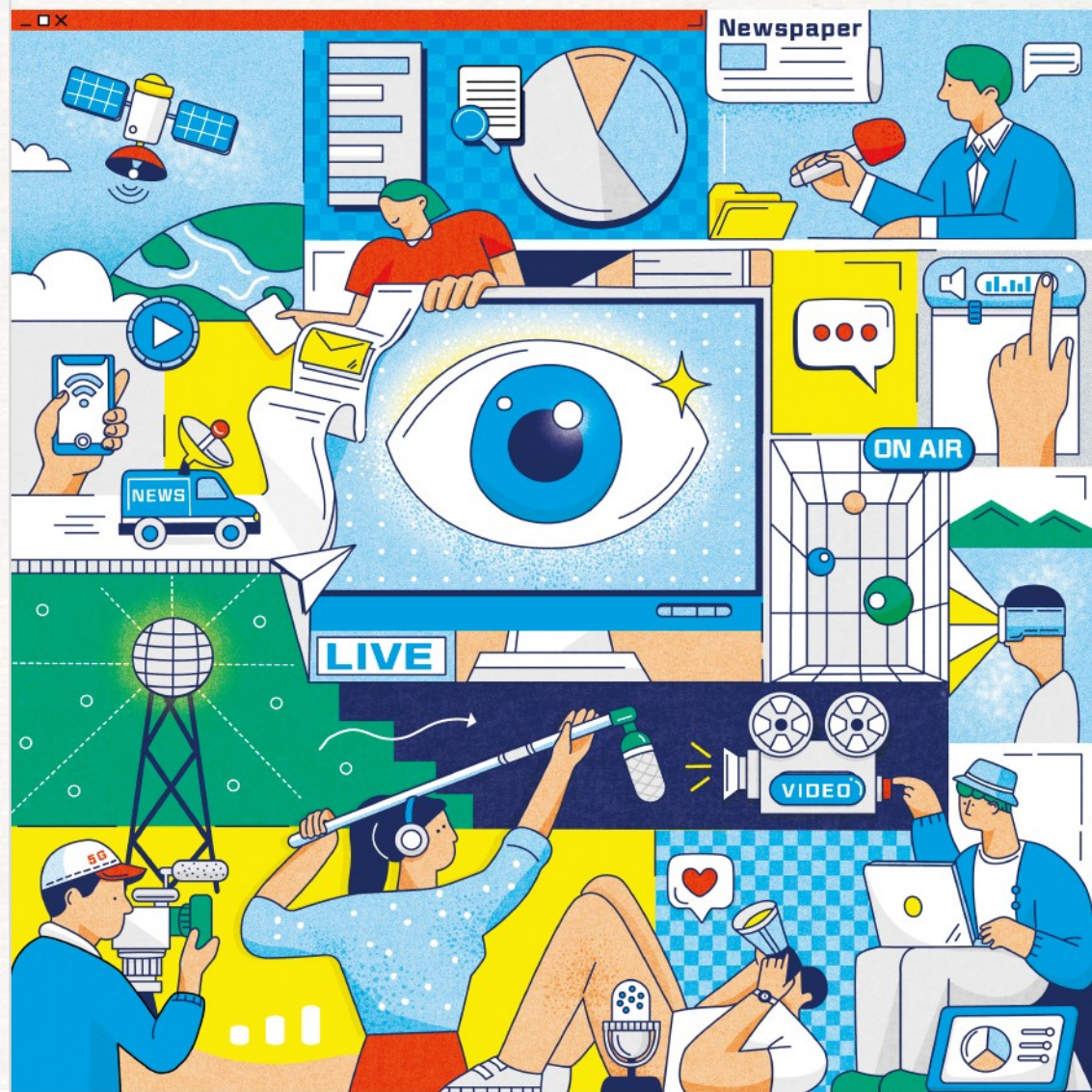
主辦單位：勞動部

承辦單位：青年勞動九五聯盟

協辦單位：全國傳播媒體產業工會

2025 媒體業求生指南

CAREER GUIDE FOR THE MEDIA INDUSTRY





編輯團隊

嚴文廷（全國傳播媒體產業工會理事長、《報導者》副採訪主任）

賴韋蓁（全國傳播媒體產業工會秘書）

撰稿團隊

嚴文廷（全國傳播媒體產業工會理事長、《報導者》副採訪主任）

林名哲（台灣電子電機資訊產業工會理事）

曾芷筠（全國傳播媒體產業工會理事、鏡週刊人物組記者）

林雨佑（全國傳播媒體產業工會理事、《報導者》記者）、

許純鳳（全國傳播媒體產業工會監事、公視台語台記者）

鄭中睿（台灣青年勞動九五聯盟理事）

賴韋蓁（全國傳播媒體產業工會秘書）

視覺規劃/設計

Ziki

目錄 CONTENTS



一、前進新手村 —— 進入媒體業要注意的大小事

給職場新鮮人的建議	3
《就業服務法》及《性別平等工作法》助你避開求職地雷區	7

二、快速升級 —— 認識媒體產業

業界職缺導覽	11
媒體業工作特性三大關鍵字：責任制、稿費(勞雇關係)、著作權	15

三、小心陷阱 —— 媒體業常見的勞動問題

非媒體機構／自由媒體工作者	19
機構媒體工作者	21

四、揪團打怪

什麼是「工會」？	27
工會可以為勞工做些什麼？勞工為什麼該加入工會？	28
打破勞勞相爭、建立集體力量、創造共同利益	29
媒體業需要工會嗎？	30

番外篇一：遇到職場性騷擾與職場霸凌，如何保障自身權益？！

職場性騷擾	35
職場霸凌	37

番外篇二：面對職場，以誠信為上 39

附錄 求職參考資訊平台 40



進入媒體業 要注意的大小事

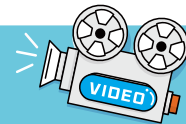
歡迎來到新手村！你即將展開媒體業職涯之旅，而在新手村，我們會告訴你所有上路前該知道的訊息，你準備好了嗎？

撰稿人：

嚴文廷 全國傳播媒體產業工會理事長、《報導者》副採訪主任

林名哲 台灣電子電機資訊產業工會理事、《就業服務法》及《性別平等工作法》助你避開求職地雷區

給職場新鮮人的建議



你嚮往進入媒體工作，但不知道該做什麼準備？聽說媒體工作很操、薪資也不高，但卻很熱血，期待能貼近新聞現場，如果你想要進入這個行業，這本攻略是為你而寫的。我們根據資深媒體人的經驗，整理成三大篇章，分別提供有意進入媒體的職場新鮮人在學生階段、求職階段與就職後階段的關鍵指引，希望能幫助你度過茫然的新手期，順利展開自己的職涯。

對於還在求學階段，未來想進入媒體業的學生來說，首要問題應該是：「公司會只看學歷嗎？我就讀的科系有機會找到這個產業的工作嗎？」關於這個問題，換個角度回答，以記者來說，政治線、科技線、教育線或財經線，這些路線各自有不同的專業領域，難道傳播學院相關科系都有開過上述學分嗎？答案是否定的。在學校所學的是對於媒體或新聞的基本概念，實際要怎麼製作一則新聞，電子媒體與平面報導完全不同，深度專題報導更是完全不同的製作流程，這些都需要經過一段時間歷練才能上手，所以要先問自己「為什麼想從事媒體工作？你對這行業有基本的認識嗎？以及是否對於新聞產製流程有興趣？」

當媒體業在招募人才時，過往曾經有舉辦過大型招考，租借學校當作筆試考場，但近年傾向於小規模招募，對這些媒體而言，如何快速找到合適的人才？尤其當招募對象是社會新鮮人，還沒有太多工作實績，也缺少其他指標可供參考時，學歷就是一個快速、方便的參考項目。

儘管大家都知道，學歷不一定與工作能力、職場適應程度相當，但對於公司來說，學歷至少代表求職者符合他們需要的基本知識、一定的能力水平、相當程度的適應力與抗壓性，仍然是有一定參考價值的指標。因此，如果你正主修新聞或廣電等「本科系」，而且就讀不錯的學校，那八成能通過多數公司的初步篩選，有機會進入面試階段。

至於非本科系學生也不用灰心，因為這個產業分工精細，需要許多不同領域的人才，非本科系依然有機會找到合適的職缺，我們在下一章有介紹「媒體產業地圖」，讓同學們可以參考有沒有適合自己的工作。更重要的是，如果你的學歷不是特別突出，要如何找到自己的加分項，讓自己有機會受到青睞？這個篇章後半段有一些建議可以供參考。

01 在學階段準備工作



和學歷相關，學生常常會問的問題是：我一定要讀研究所嗎？學歷高低會不會影響就業機會？事實上，學歷固然會影響你第一份工作的面試機會和起薪，但通常也只有第一份工作比較重視學歷。當你持續在某個領域工作一段時間後，下一份工作更重視你的工作經驗與表現，學歷會越來越不重要。學歷能幫助你職涯的起跑點比別人前面一些，但長遠來看，還是工作過程累積的實力影響更大。

如果你已經有很明確的就業方向，不用擔心沒讀研究所會比不上別人。但這並不代表我們鼓勵大家盡快投入職場，不要讀研究所；恰恰相反，我們是要提醒你，研究所的訓練目標並非幫助就業，而是學術研究能力。而培養具有研究能力的人才，對於整體社會進步是非常重要的！只是我們無法在此三言兩語講完這個龐大的主題，就先打住。

回到就業主題，你可能會接著問：學歷以外，在學階段還要做什么準備，可以提前累積自己的就業能力呢？呼應前面提到的，學歷只是「公司缺乏其他可參考指標」時的篩選條件，如果你未來希望從事媒體工作，那展現對這方面的興趣與投入，可以彌補你學歷的不足，甚至幫助你在眾多求職者當中脫穎而出。

而最直接的方式，就是拿出作品。舉例來說，想爭取記者工作，如果曾經在校園內有參與校內媒體的編輯或採訪作品，即使只是校園新聞，都足以證明自己在这方面並非白紙一張。如果沒有實際作品，而是相關科系，也能在相關學分或課程上有些作業成果，將這些內容呈現在履歷表上，都可以成為加分項目。若你不是本科系學生，建議跨系修一些基礎學科，例如採訪寫作、新聞學等，甚至多接觸公共政策等議題，培養自己對於問題的觀察與想法，有機會進入面試階段時才能派上用場。

若以增加就業機會為目標，本科系學生都有機會實習，可以藉由實習進入業界。如果你的校系沒有實習機會也別擔心，社團活動經驗依然有機會為你加分。很多大學社團都有校園媒體，讓有興趣的學生可以接觸編輯採訪，媒體是個要與人頻繁互動的行業，如果曾經參加社團，甚至擔任幹部，對於媒體業來說，這都是可以加分的條件。人脈也是可以借助的方式，透過已經進入業界的學長姐推薦，在媒體業擔任工讀生，從最基層學起，都能對於求職有一定的幫助。最後，媒體工作不只是在國內，甚至有可能到國外採訪，英語能力非常重要，如果具備足夠聽說讀寫的能力時，將是求職過程中的優勢，可以利用求學時盡量加強。

02 撰寫履歷表與面試技巧



當你開始找工作，第一個問題可能是：履歷表該怎麼寫，才容易獲得面試機會？我們歸納出幾個重點。

重點一

篇幅簡短，盡量維持在一頁A4以內，盡量不要超過兩頁，試想一下，當面試者有數十份履歷表要看的時候，言簡意賅清楚表達最重要，無謂的資訊可能都是扣分項目。

重點二

在個人基本資料後，馬上把你最強、最吸引人的項目優先呈現出來；可能是你的作品集、參加過的競賽、實習經驗、論文主題與貢獻，或者實作課程的成績和作業成果。

附上能直接展示成果的QR Code或連結，方便面試官操作。千萬不要寫與職缺無關的成長故事、家庭背景等。然後，除非公司有要求，否則不建議主動放上個人生活照片，可能會顯得不太專業。關於求職可能會遇到的問題，這章後面的《法律篇》會多做說明。

遞出履歷表後，你可能會獲得幾個面試機會，該如何準備呢？首先要做好心理建設：正常的面試，是你和公司互相認識的過程，公司想要瞭解你的能力、人格特質，而不是要考倒你或羞辱你。因此只要呈現出自己的專業能力，並且表現出你積極想加入這家公司（例如：事先做功課熟悉這家媒體的報導方向與特

色），就有機會錄取。在穿著打扮方面，社會新鮮人穿著整齊乾淨即可，大多數的記者或媒體工作者穿著都以整齊乾淨為原則，不建議穿西裝、正裝，會顯得太彆扭。

無論去哪一家媒體面試，絕對要準備自我介紹。自我介紹的呈現方式與履歷表類似，就是要在短時間內把自己最強的點講出來。因此成長背景、學歷等簡單帶過，重點是你與眾不同的「亮點」，最好是能在面試前多加練習，尤其是面試廣播、電視等需要聲音的職缺，咬字與表達能力將會是關鍵。這裡有一個小秘訣，是在自我介紹當中留下「會讓人想追問的點」，讓面試官想問「你如何

做到的？」、「過程是什麼？」而讓你
有更多正面呈現自我的機會。

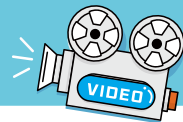
面試還有一個必考題，就是你寫在履歷表上的項目。面試官在找你來面試前，一定都花時間看過你的履歷，也勢必會從中找出問題追問你。例如你寫到媒體作品或論文題目，當然會被問到內容，以及製作的過程等，所以，儘管要在履歷表當中把自己最好的一面呈現出來，但千萬不要吹噓，或寫上自己根本不了解的內容，一旦被識破很高機率將無法錄取，因此建議還是誠實為原則，超出個人能力之外的都盡量避免誇大，尤其是對於媒體業來說社會新鮮人本來就還需要磨練，不會要求具備高超的報導能力，而是檢視你願不願意進入這行業學習。

最後，媒體業工作是不是都 E 人居多？
I 人想從事這行業會不會很困難？如果仔細搜尋很多知名媒體人的訪問，會發現

其實自認為是 I 人的也不少。每天需要講這麼多話，跟這麼多人互動，如果不是完全排斥與人互動，I 人也可以做得到，人格特質並非絕對。反而，可以先問自己，對於某些公共政策、政治議題或社會現象，有沒有自己的想法？具備獨立思考的能力，不畏懼困難並找到解決方法，這才是媒體需要的人才。其實，也有很多 I 人因為善於思考，甚至成為比 E 人更出色的媒體人呢！重點是別因人格特質而自我侷限。

到這裡，我們把求學到求職之間的重要提醒都告訴你了，希望能協助你找到心儀的工作。第二章將介紹媒體產業的職位，也別忘了先讀過這章的下一個部分，才能避開求職地雷喔！

[就業服務法] 及 [性別平等工作法] 助你避開求職地雷區



社會新鮮人而言，面試關卡都是大魔王，希望自己表現出色，能在面試過程中脫穎而出順利進入媒體業工作。但是，有一些底線必須要先知曉。面試官有些提問，如果牽涉私人領域，直接拒絕又擔心因此被刷掉，可以選擇避重就輕，或是禮貌、婉轉地拒絕，再強調會盡心盡力完成工作上的責任。避開這些地雷，

相信多數的求職過程，不至於會遇到太多過於為難面試者的情況。

上一篇我們已經說明過面試技巧，這邊我們就要來介紹面試時應該注意的法律界限。首先，要先認識兩部法律，分別是《就業服務法》以及《性別平等工作法》。



01

就業服務法



《就業服務法》制訂於 1992 年，第 5 條第 1 項明確規定就業歧視禁止事項，包括種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身份，共 18

項，以此來保障平等的就業機會。如認雇主有違反規定，受僱者或求職者可向事業單位所在地的勞工行政主管機關【直轄市、縣（市）政府勞工局（處）】提出申訴。



想想看…哪裡有問題？

案例一

✗ 甲傳媒在徵才廣告上出現以下敘述：
【限女性、需年齡 30 歲以下、身高 165 以上及體重 52 公斤以下】

○ 限定性別、年齡、容貌等，導致未符合上述資格的人失去公平競爭的機會，實質剝奪就業機會平等的權益。已經明顯違反《就業服務法》禁止歧視的事項！

案例二

✗ 貳傳媒招考數名助理導播，大黑有相關經歷，前往應徵。但面試官後續卻回信，說明因大黑有輕度小兒麻痺為由而拒絕任用，但大黑的雙手運用沒有問題，相關經歷也證明能勝任這份工作。

○ 不能以身心障礙為剝奪就業機會，同樣是明顯違反禁止歧視的事項！

社會上，類似的案例，很多公司可能不會這麼明顯的歧視，會用其他的理由來拒絕任用，就會牽涉到比較複雜的個案認定，我們在此就先不提。另外，媒體業流傳一句話「女生當男生用，男生當畜生用」，但這只能用來形容媒體業需

要夠「耐操」的意涵。如果在面試時，直接問你「能不能當畜生用？」尤其是指涉意味濃厚時，這就絕對不可以！兩者在程度上有程度上的差別，後者的情形在法律上是不被允許的。

02 性別平等工作法



2002 年公布實施的《兩性工作平等法》，如今已改名為《性別平等工作法》，從名稱就能看到，隨著時代的進步，對於性別也逐漸多元，而在《性別平等工作法》第二章〈性別歧視之禁止〉中，規定了「不得因性別或性傾向而有差別待遇」。

過去，台灣的工作環境傾向認為，女性到了一定年齡應該要回歸家庭，或是強迫女性結婚後必須離職；但隨著時代變遷，《性別平等工作法》已經明文禁止性別歧視。有些媒體甚至已經給予更多友善措施，例如：中央社會與資方所簽訂的《團體協約》中，產假就比法令

規定的多出一天。只是，性別相關的歧視與刁難仍然時有所聞，提醒社會新鮮人，應該對這些問題有基本的認識。

跨性別者比較容易遭遇到的性別歧視或性騷擾問題。社團法人台灣同志諮詢熱線在〈2023 年台灣跨性別族群生活處境報告〉中指出，近四成的跨性別受訪

者在職場中完全沒有出櫃，並在求職（44%）及職場工作（41%）時隱藏自己的跨性別身份；他們主觀認為，在職場上要跟同事和主管說明自己的跨性別身份是麻煩或不容易的。當台灣社會越來越多元，更應尊重彼此的不同，雇主也應思考如何打造性別友善的職場。

想想看…哪裡有問題？

案例三

✗ 小白是生理男，性別認同為女性，會畫淡妝與穿洋裝上班。媒體主管阿齊認為不妥，數次調整工作，最後甚至以無法勝任工作為由，資遣小白。

○ 生理男畫淡妝與著女裝上班，與工作內容無關，因此，雇主不能對不同性傾向的人，有不同的差別待遇。

同事和主管說明自己的跨性別身份是麻煩或不容易的。當台灣社會越來越多元，更應尊重彼此的不同，雇主也應思考如何打造性別友善的職場。目前，性別友善職場也是仍需要努力的目標。雖然職場上仍存在缺乏性別多元意識的主管與性別歧視，而受到差別待遇或歧視的勞工通常處於弱勢地位，因舉證困難

會選擇隱忍……，但是！不要怕！其實《性別平等工作法》第 31 條已經降低申訴的所需成本，當員工提出性別歧視申訴，雇主必須負擔舉證責任。因此，如果我們遭遇歧視，勇敢地向工會求助，或直接向工作所在地之勞工行政主管機關【直轄市、縣（市）政府勞工局（處）或社會局（處）】提出申訴。





認識媒體產業

記者們，恭喜你即將離開新手村。接下來，你將踏入媒體產業的多元世界。為了避免迷失方向，這份由前輩冒險者們流傳下來的地圖就交給你了！

撰稿人：

曾芷筠 全國傳播媒體產業工會理事、鏡週刊人物組記者

業界職缺導覽



當你還是大學生，或剛畢業想成為記者時，可能會對媒體圈感到既期待又混亂：報社、電視台、網路媒體、自媒體，選項這麼多，到底哪一條路才適合我？記者都坐在電腦前抄新聞嗎？但原來還分文字、影音、攝影、社群……不同崗位

需要什麼能力？起薪多少才算合理？要怎麼談條件才不吃虧？

別擔心，這一章會從媒體的分工地圖開始，帶你一步步搞懂這個行業的樣貌與眉角。

01

媒體產業地圖



今日的媒體產業非常多樣化，載體不同、性格也相當迥異。要搞清楚哪一種媒體最適合你，我們可以從內容的製作與傳播形式來區分：

● 平面媒體：

節奏緊湊、步調穩定的基本功戰場

如報紙與雜誌，強調紙本版面呈現與編輯架構，工作節奏較緊湊但相對穩定，每天、每週有固定的截稿和版面美術編輯時間。記者需在短時間內完成採訪、寫稿，交由編輯核稿與校對，並負責安排版面、下標與語法潤飾。

特性：

節奏緊湊但工作規律，適合擅擅長文字邏輯、能應對固定截稿壓力的人。

趨勢：

近年雖紙本市場萎縮，但仍有專業雜誌與深度報導媒體持續經營。

● 電子媒體：

團隊機動、重視即時性與現場感

如新聞電視台、新聞頻道，重視即時影像、現場連線與主播報導的專業呈現。工作內容分工明確，包括現場記者、SNG 駕駛、剪接、導播、主播與製作人等。

特性：

節奏快速，需在分秒間完成任務。階層明確，重視團隊合作與溝通協調。夜班、假日值班輪動頻繁，新聞現場突發事件多，心理與體力負荷大。

趨勢：

隨 OTT、YouTube 等平台發展，許多電視台也推出數位直播內容、同步剪輯短影音做跨平台擴散。

● 廣播媒體：

聲音為主、個人風格導向的語言舞台

以聲音傳播為主，涵蓋新聞、談話、音樂、交通、教育等多種節目。語言表達力、即席反應、節奏掌控是廣播從業者的核心技能。

特性：

適合口語流利、聲音富表現力者。許多主持人兼具製作與企劃角色。

趨勢：

傳統電台正積極跨足 YouTube 與 Podcast，延伸牌與流量。個人經營的 Podcast 節目也成為新型媒體入口。

● 網路媒體：

流量戰場與創新內容的實驗場

包含各大新聞網站與即時報導平台，如《關鍵評論網》、《上報》、《ETtoday》等。網路媒體節奏極快，內容多元，從快訊、長報導、懶人包、短影音、社群互動到 AI 自動生成稿件皆涵蓋其中。也有重視內容的網路媒體出現，例如《報導者》、《端傳媒》等。

特性：

重視 KPI、標題力、流量與，常需跨部門協作完成多媒體呈現。

趨勢：

愈來愈多新聞人轉向數位內容創業或內容電商領域。

● 自媒體／YouTube 頻道：

創作自由與商業化的高難度生存戰

YouTuber、獨立新聞頻道、個人觀點分析帳號皆屬自媒體。從企劃、拍攝、剪輯、上架到經營觀眾社群與接業配，往往全由個人或小團隊完成。

特性：

強調個人魅力與主題特色，需具備創意力、敘事感、數據分析與商業思維，挑戰則是平台演算法變動頻繁，收入波動大，無固定工時、無保障但自由度高。

趨勢：

許多新聞類的頻道，如「志祺七七」以時事整理分享為主，也有踢爆型的創造新聞話題頻道；許多資深記者也紛紛轉型，建立個人媒體品牌與粉絲社群。

問：「你寫過什麼？拍過什麼？處理過什麼突發？」所以別等到畢業才開始累積作品，愈早下場練習、愈早有成品能放進履歷，就愈有機會拿到面試與試寫的機會。對想當記者的人來說，作品不只是一張門票，更是你職涯起點的起跑線。

在新聞圈裡，想要快速升級、站穩腳步，靠的不只是資歷長短或是「升官加薪」這類制式路徑，而是獲得肯定與出版。它們就像是媒體圈的徽章與勳章，能大幅提升你在業界的辨識度與影響力。

以下舉幾個台灣新聞從業人員常參與、且具代表性的主要新聞獎項：

● 全媒體類

獎項名稱	主辦單位	說明
卓越新聞獎	財團法人卓越新聞獎基金會	台灣最具公信力新聞獎之一，設有文字、攝影、廣播、電視、網路、跨平台等多類別
SOPA 亞洲卓越新聞獎	亞洲出版協會 The Society of Publishers in Asia	亞洲區最具影響力的新聞獎之一，國際新聞機構與記者高度重視，鼓勵英文與中文作品
曾虛白先生新聞獎	財團法人曾虛白新聞獎基金會	評比標準重視社會意義與新聞價值，為台灣新聞人高度重視的榮譽指標
吳舜文新聞獎	聯合報系文化基金會	鼓勵深度報導與新聞倫理，開放報紙、雜誌、廣播、電視、網路報導投稿

當然也有針對大學生、公民記者或 YouTuber 舉辦的各種獎項，歡迎一起來探索。比起科技業按部就班、各司其職的制度分工，新聞業的晉升軌道更像是一場自由探索的冒險。你可以從基層記者做起，專跑地方線、社會線、政治線，也可能半路轉向製作人、政論節目名嘴，或乾脆自己開頻道、當主筆。而在這個過程中，如果你曾拿過新聞獎，或者出過書、出版深度專題，會大幅增加你被看見、被重用，甚至被挖角的機會。

這也是為什麼很多資深記者會說，作品之外，最重要的就是累積代表作。你可能跑了一整年的系列調查、採訪了難得發聲的現場人物、做出一支破萬點閱的專題影片——這些成就不只代表努力，也能成為你向下一個目標邁進的跳板。

所以想當記者的你，別只想著「進去就好」，更要思考：你想做出什麼樣的作品？想靠什麼被看見？新聞業的升級關卡，等你來解鎖。

02 新聞業的入場門票：作品



新聞業雖然不需要考證照，但並不代表你能空手進場。對想當記者的大學生來說，作品就是你最重要的通行證。不論是採訪報導、人物專題、影像新聞、Podcast，還是你在學校媒體、社團、實習期間完成的企劃內容，只

要能展現你的觀察力、採訪功夫、文字或影音能力，都是你進入新聞產業最有力的敲門磚。

這個產業講究實戰與現場反應，不會只看你的學歷或口條好不好，而是會

03 常見職缺類型與薪資



許多新鮮人在面試階段時，由於不太清楚公司文化和薪資級距，不知道怎麼談薪水，只好聽面試官的話，但又擔心薪資不透明的情況下，自己的權益受損。其實新聞業給新鮮人的起薪差距不大，但現在的業界環境愈趨多樣，薪資通常取決於老闆願意出多少錢，只要拿得出作品與成果，千萬不要放棄爭取應有的薪資。

首先，無論在哪一類型媒體，以下職位幾乎處處可見：

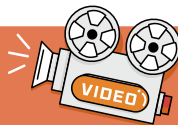
- **文字記者／專欄作家：**
負責採訪與撰稿，必須具備新聞嗅覺與獨立企劃能力。

- **攝影／影音拍攝：**
圖像與視覺敘事的關鍵角色，需具備拍攝技術與現場應變力。
- **剪接師／影音製作人員：**
負責新聞畫面與節目影片の後製，是影音媒體不可或缺的技术支援。
- **社群小編／內容行銷：**
熟悉平台語言與流量操作邏輯，負責推廣、互動與話題經營。
- **製作人／節目企劃：**
設計內容架構，統籌各環節，是媒體內容的靈魂總指揮。

媒體業的薪資概況 [依職位、公司性質有極大差異]

媒體類型	入行起薪	注意事項
平面媒體	\$30,000~\$40,000	一般無加班費，靠績效獎金補足
電子媒體	\$35,000~\$45,000	
網路媒體	\$32,000~\$45,000	除底薪外，通常有流量獎金制度
自媒體／YouTube	僱傭制、按件計酬、點閱率與贊助分潤制皆有可能	簽合約前一定要看清楚

媒體業工作特性三大關鍵字： 責任制、稿費（勞雇關係）、著作權



01 責任制？！



在媒體業界，記者們會分組跑線，時常聽到主管會將「責任制」掛在嘴上，叫主責的人完成一項新聞產出才能下班，導致了勞工的長工時及過勞。然而，「責任制 ≠ 沒有工時限制」，即使記者的工作內容自由、行程彈性，也不代表公司能規避勞基法規定。事實上，「責任制」並不是雇主說了算，在《勞動基準法》中有明確的定義。

合法的「責任制」工作規定在《勞動基準法》第 84 條之一，必須先完成三道流程關卡才行：首先，必須是經由中央主管機關「核定公告」的工作者；接著，勞資雙方必須「簽訂書面契約」來約定工作時間、例假、休假和女性夜間工作等工時項目；勞資雙方書面約定好之後，公司還要報請公司所在地的地方主管機關「核備」。三道法定程序都走完之後，特定工作才會成為合法的「責任制」工作，才可以不受到「正常工作時間一天 8 小時、每週正常工時 40 小時、每週應有一例一休、加班時間上限」等規定的限制。

那麼，媒體業的工作，是不是「合法」的責任制呢？

翻閱勞動部所核定公告的〈現行勞動基準法第 84 條之 1 工作者〉，與媒體業相關的工作有二項，分別是「電視業之發射站、中繼站及轉播站等外站台之工作人員」及「廣播業之發射台、轉播台等擔任輪值班務之工務人員」。而即便前述二項工作屬於法定責任制，也不代表雇主可以讓受僱者沒有限制的一直工作或完全不提供休息時間，還是得依據勞資雙方書面契約所約定的勞動條件行事。

簡而言之，未經主管機關核備的責任制約定屬無效，媒體業 ≠ 責任制，雇主還是要依照勞基法的工時規定，讓員工準時打卡上下班，並在員工加班後，給予加班補休或者加班費的選擇權。

02 稿費（勞雇關係）



在媒體產業中，「自由撰稿人」、「外稿作者」或「特約寫手」是十分常見的合作形式，這些名稱看似充滿彈性與創作自由，但實際上卻常被用來規避雇主應負的勞動責任。許多媒體公司傾向與撰稿人簽訂「承攬契約」或根本沒有書面協議，僅發放所謂「一字X元」的稿費，藉此避免提供勞健保、勞退提撥、年終獎金等正式員工的基本保障。然而，這種曖昧的合作關係，在法律上其實可能構成「變相僱用」，撰稿人並非完全無法主張權益。

根據《勞動基準法》與相關判例，是否構成「勞雇關係」並不取決於雙方怎麼稱呼彼此，而要回到實質工作情況來判斷。如果撰稿人是由媒體固定指派題目、要求交稿時限、審稿修改、甚至規定內容形式與風格，那麼即使雙方名義上是「合作關係」，法院仍可能認定具有僱傭性質。這意味著，媒體方應依法為其

加保並負起相應的勞動責任。

但現實中，自由撰稿人常因「不確定是否有下一篇稿」、「害怕得罪編輯就沒稿費」而難以據理力爭。他們沒有固定收入、往往無法申請加班費或補休，甚至在稿件被退回或延遲刊登時，報酬也跟著無影無蹤。這種狀態既不穩定、也沒有法律保障，造成撰稿人身心壓力極大。

過往也曾有長期供稿者提出勞動訴訟，這類爭議往往需要舉證，包含 email 指示、通訊紀錄、稿費單據等，因此，我們建議自由撰稿人應與雇主／編輯簽訂明確合約，包含工作時程、費用和支付採訪所需的相關支出、截稿時間與稿件修改次數，並主動保留合作過程證據；也建議加入工會，透過集體力量爭取更合理的合作條件。在資訊與人力都不對等的情况下，工會的協助往往是撰稿人守住基本權益的重要依靠。

03 著作權



在新聞媒體的工作現場，無論是文字報導、照片、影音採訪，甚至一張製圖或一段剪接，這些內容都可能構成「著作」，依法受《著作權法》保護。然而，誰擁有這些作品的著作財產權？是作者個人，還是媒體公司？這在實務上經常成為爭議焦點，特別是當作品被再次轉

載、重製、授權、甚至營利使用時，權利歸屬不清楚的情況，可能導致創作者無法主張報酬，也讓媒體公司陷入法律風險。

根據《著作權法》，著作權分為著作人格權和著作財產權。著作人格權是指「著

作人就其著作享有公開發表之權利」，永久保護創作者本身的人格權益，原則上具有一身專屬性，除非出資者或僱用人事先以契約約定轉讓；著作財產權則是「著作人在財產與經濟上的利益」，包含重製權、公開口述權、公開播送權、公開上映權、公開演出權、公開傳輸權、公開展示權、改作權、編輯權、散布權和出租權等，不具一身專屬性，可以轉讓或授權給著作人以外的其他人。

而根據《著作權法》第 11 條規定，若是公司員工「受僱並在職務上完成著作」，受僱人為著作人，享有著作人格權（如姓名標示權），但著作財產權原則上歸屬於雇主。也就是說，此規範是為了保障雇主投資的組織、人力與設備資源，受薪的文字記者、攝影記者、剪接師等，若在上班時間內依公司指派完成報導，這些內容通常會直接歸公司所有。

但若是自由撰稿人、外稿作者、特約攝影師等非正式僱傭者，則原則上其創作的文字、影像、影片仍屬作者個人所有。媒體若要使用，必須事前在合約中約定移轉著作財產權，或取得授權。若未清楚載明，即使作品刊登於媒體平台，媒體也無權任意重製、轉授權、剪輯或輸出出版，否則即可能構成侵權。

舉例來說，某自由攝影師為新聞網站拍攝一張照片，雙方未簽署授權條款。日後媒體將該照片轉授權給第三方使用，甚至印製成廣告素材，攝影師若未同意即可以主張侵權並要求損害賠償。這種情形在新聞業並不少見，也反映出著作權條文在實務上的複雜性與必要性。

因此，不論你是公司正職還是自由接案者，都應特別留意合約中對「著作權」的約定，包含：

- 著作財產權是否轉讓，或僅限一次性使用
- 是否允許編輯修改、授權範圍、國內／國外轉載
- 報酬是否含授權費，或僅為稿酬、拍攝費

最後提醒，自由工作者若未訂立合約，將無法主張合理使用範圍與報酬。媒體工會與著作權相關團體也建議，若無法談妥權利轉讓，至少應約定為「非專屬授權」——這是授權最常見的一種方式。有別於獨家授權、專屬授權，非專屬授權保留了創作者將作品另行出版、展出、集結成書的權利，這對於記者日後申請補助、獎項與出版皆具保護作用。

走到這裡，恭喜你完成了媒體職涯的「快速升級」地圖探索。從不同媒體類型的分工差異，到實際工作的工時文化與法律眉角，希望這一章幫助你更清楚：進入媒體業，並不只是寫稿那麼簡單，也不只是熱情就能撐到底。了解產業結構、認識自己的權益，是你在職場上走得長遠、走得健康的關鍵。下一章，我們將帶你了解常見的勞動條件，例如承攬、外包的問題，工時如何認定等等，當你準備升級裝備、挑戰更大的任務，別忘了：勇者的等級，不只是靠經驗值，還包括你為自己爭取的每一分尊嚴與保障。



媒體業常見的 勞動問題

在多元的媒體世界裡自由探索的同時，也存在著勞動陷阱！
噓，這裡有一些外掛秘笈，把陷阱標示出來，就傳授給你了！
小心陷阱，不要掉進去了喔！

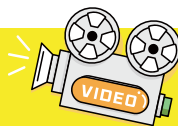
撰稿人：

林雨佑 全國傳播媒體產業工會理事、《報導者》記者

許純鳳 全國傳播媒體產業工會監事、公視台語台記者

不同廣播、電視、平面、網路等媒介可以細分相當多不同類型的媒體工作者，在前面第二章已經介紹。這章聚焦在勞動特性，以勞動跟法律層面來說，可分為媒體機構工作者跟非媒體機構工作者兩大類型，以下介紹各自的工作特性，以及容易遇到的勞動法律問題。

非媒體機構／自由媒體工作者



先講非媒體機構的工作者，數十年來因為科技技術進步，資訊傳播門檻降低，人人都能拿手機直播現場或是在社群發文闡述想法，但這並不代表人人都是媒體工作者喔！在媒體相關的專業者協會或職業工會的成員資格限制上，通常會要求會員需有一定比例的收入是來自於媒體機構，常見的是記者或評論，透過採訪或評論提供文字報導給各家媒體，或是拍攝新聞現場照片並提供給通訊社或各家媒體。

只要沒有雇主，不管是叫 freelancer、自由記者、公民記者、新聞攝影師或專欄作家，都是自營作業者，俗話說的「自己當自己的老闆」。這樣的勞動關係在法律上屬於「承攬」，工作者和媒體機構彼此是沒有從屬且平行的關係。媒體機構發案，工作者完成案子，工作過程

不受媒體機構的指揮監督。承攬工作者原則上不適用《勞基法》，不會有勞工的工時、休假、勞退等保障；但相對地，媒體機構（定作人）並非其雇主，也不能指揮跟監督工作者（承攬人）的工作方式，工作者只需在約定期限內完成並交付產品給媒體機構，媒體機構就要依約給付報酬。

非媒體機構工作者的好處在於工時彈性自由，可以自由跟不同業者合作，也能花較多時間專注耕耘某些領域，往往在許多重大新聞突發事件會有意外的表現機會；但相對地，非媒體機構工作者的報酬來自於不同媒體機構的發案量，收入並不穩定，且個人對機構的報酬議價能力也會偏低。因此，台灣的非媒體機構工作者仍屬極少數，多數媒體工作者仍是在機構裡服務、固定領月薪的勞工。



小心！假承攬，真僱傭！

新聞：「什麼都沒有……」一個員工之死，揭露原民台「假承攬真僱傭」亂象¹

沒有三節獎金、沒有勞退、沒有特休、沒有加班費、沒有升遷管道，一開始連工會都無法加入……原本適用於包工或接案的承攬契約，卻成黑心雇主節省人事成本的巧門，甚至由國家預算捐助成立財團法人原住民族文化事業基金會支持的原民台，都帶頭剝削底層勞工。日前，一名原民台「承攬員」病逝，零喪葬、零撫恤，「什麼都沒有」的淒涼境遇，讓原民台「假承攬真僱傭」的問題浮上檯面……

¹ 報導者，「什麼都沒有……」一個員工之死，揭露原民台「假承攬真僱傭」亂象（2018年7月23日），檢自 <https://www.twreporter.org/a/death-of-a-contractor-ipcf>。

新聞：原民台爆「假承攬真雇用」工會抗議 原民會：將要求改善²

由原住民族文化事業基金會（原文會）經營的「原住民族電視台」和「原住民族廣播電台」，爆出以承攬方式進用 72 名基層員工，其實際工作雖與正職員工相同，卻沒有勞健保、退休金、職災補償、特休假年資等《勞基法》保障，今日（7/13）原文會企業工會前往主管機關原住民族委員會抗議，呼籲原民會介入終結假承攬，將承攬人員全數納編正職。

² 苦勞網，原民台爆「假承攬真雇用」工會抗議 原民會：將要求改善（2018年7月13日），檢自 <https://www.cooloud.org.tw/node/91130>。

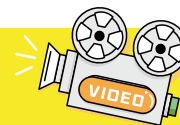
和正職工作沒兩樣 工會控假承攬

原住民族文化事業基金會目前有 250 位員工，由原住民族委員會資助運作，旗下有「原住民族電視台」和「原住民族廣播電台」。然而，原文會企業工會控訴，會內有高達三成人員都是以「個人承攬」方式被進用，承攬人員無勞健保、就業保險、失業給付和育嬰留停津貼等保障，與正職員工相較，每年待遇相差 12 萬，但所做的工作卻無任何差異，高呼「不公平」…

想想看…哪裡有問題？

1. 為什麼原文台會使用承攬人員？
2. 工會為什麼要站出來控訴「假承攬 真僱傭」呢？

機構媒體工作者



在媒體機構做正職工作，屬於勞動法上的僱傭，勞工接受雇主的任務指派完成媒體相關工作，雇主則要定時發放薪資。在媒體機構工作的好處是，薪資相對穩定，但媒體業並非賺大錢的產業，勞工的平均薪資大概就只是貼近全國薪資中位數的水準，就算累積經驗一路攀升到主管階級以上，薪資漲幅空間也難以跟其他產業比擬。是在資訊管道多元、社群平台吃掉大部分媒體廣告利潤的現代，媒體公司的生存空間被壓縮。

「錢不多，但事情很多，而且常常是無預警地多」可能是媒體工作者的寫照。因為大多數新聞事件的發生並不會有規律，有時候新聞淡季能準時下班，但重大新聞發生時，常常是連吃飯休息的時間都不會有。

不分機構種類，造成媒體從業人員工時長的原因多為：

● 突發事件

採訪災難、公共意外、政治事件、國際重大變化。新聞業的即時性決定了記者必須在第一時間抵達現場、掌握情況、完成報導，這使得「突發事件」成為新聞工作工時失控的主因之一。例如，2014 年台灣發生「三一八太陽花學運」，當時，全國媒體幾乎 24 小時留守在佔領立法院的現場，當時有許多記者持續輪班作業、長時間連線直播，引發責任制是否濫用的討論。

● 連線直播

直播與節目拍攝現場需要提早進棚、彩排、等待連線，而一檔節目製作從企劃、錄影到後製，常常一拍就是十幾個小時。這些看似光鮮的畫面背後，往往藏著「過勞包裝」的常態。例如，每逢選舉及選前黃金週，時間往往在週末假日，記者被要求長時間加班，還要加上交通來回時間和搬運器材，卻未能計算加班費。

● 人力不足

缺乏足夠人力輪班制度。在許多媒體機構，由於裁員導致人力不足，「一人跑整線」或「一人多功」的情況並不罕見，例如文字記者同時需要寫腳本、剪輯、上字幕、拍照。尤其在預算縮減、產製壓力不減的情況下，原本該有的輪班制往往被簡化或取消。這不只影響新聞品質，更使從業人員長期處於過勞與心理壓力的邊緣。

不論是以上哪種因素，雇主若需加班，必須徵得勞工同意，且每日總工時（含正常工時與加班）不得超過 12 小時，每月加班時數上限為 46 小時。不過，如果遇到天災、重大事件或突發狀況，可以例外規定。這也是為什麼，我們經常看到記者要熬夜守在新聞現場。但無論怎麼爆肝延長，勞基法第 32 條第 2 項規定，雇主需要採取「三個月總量管控」，每月延長工時上限為 54 小時，每三個月加班總量不得超過 138 小時。這些制度設計，正是為了保障勞工身心健康，也

提醒新聞從業者，即便工作再熱血，權益仍不能被忽視。所以說，「責任感」不是加班的正當理由，健康與生活品質也應該納入職涯考量。

01 平面／網路媒體工作者



以平面文字記者來說，如果是即時新聞導向，通常會有一天或一週要發幾條文字稿的成文或不成文門檻，若一篇字數大概以 1,000 字計算，一週工作五天的文字記者，平均一週要寫出 2、3 萬字的報導，可能是常態。如果是專題新聞導向，一篇報導可能花一個禮拜或是幾個月的時間完成，雖然工作強度可能不會像即時新聞那樣分秒必較，但在題目的開發、議題的挖掘，又會有其他的挑戰。

在過去時代，記者往往是到現場採訪才能寫出報導，但資訊快速流通的現在，文字記者不一定都要到現場，能透過傳訊息、打電話、看直播或是各種平台上找文章，來作為新聞採訪內容。雖然能用的工具變多，但要求也變得更嚴格，不管是報導則數，每分每秒都在截稿是強大的考驗。

平面媒體除了文字記者外，傳統上還會有攝影記者。在人人都有可以隨時直播拍攝的智慧型手機、AI 可以一秒生成圖的時代，專業攝影記者的定位受到極大的挑戰。然而，攝影與文字最大的不同在於，攝影記者一定得到現場才能拍得到，無法遠端作業。如何培養在新聞現

接著，我們將區分平面／網路媒體工作者和電子媒體工作者，簡單介紹二種類型的工作處境和容易遭遇的勞動問題。

場的敏銳度，拍到別人不知道要拍的東西或角度，是成為優秀攝影記者不變的真理。

因為不是份好賺錢的工作，當記者的人多半都有正義感或一份對社會的責任心。常在重大新聞事件爆發時，記者不眠不休地守在現場工作，可能一天連續工作超過 12 小時，或是出國採訪連續 7 天工作。這貌似是一種追求真相的職業道德，但也可以反過來說，是一種藉由「新聞魂」的大帽子來剝削媒體工作者的身體健康。

記者並非整天走進辦公室才算上班，離開辦公室就不用工作的行業，甚至，大部分外勤採訪的記者，一週進公司的次數可能一隻手就數完了。如何記錄記者的工時變成最基本的難題，所幸現在各種訊息往來都容易留下紀錄，當和公司工時認定上有爭議時，所有跟主管、同事、受訪者之間的訊息往來，都能作為證明。如果是經常性地覺得工作量過大、出現工時超時的情況，則可透過同事們一起反映、勞資會議甚至是工會來跟資方協調。

在新聞旺季如選舉時期，記者超時工作幾乎是常態。即時新聞記者都有固定的新聞人脈跟路線，如某陣營候選人只要有行程就要到現場採訪，就算是在候選人沒有行程的時段，也有可能因為社群平台發文或是各種議題發酵需要候選人回應而需要採訪。因為新聞的即時性，記者很難向主管主張要等上班時間再採訪發稿，因此，只要是沒有明確且有效的代班人力情況下，記者幾乎都是 24 小時 on call 待命。

2015 年，臺北市政府勞動局公布媒體業專案勞動檢查成果，共檢查了 34 家媒體企業，違法企業就有 33 家！在 34 家遭勞檢的媒體中，有 79.4% 禁止員工申報加班而未給付加班費或補休，未設置上下班打卡出勤紀錄有 76.5%，每日工作時間達 12 小時以上則有 70.6%。然而，媒體勞檢並非常態性檢查，這些媒體業勞工過勞的數據可能只是冰山一角。

02 電子媒體工作者



以電視台記者的工作來說，主要分成每日新聞（俗稱 daily）記者、專題記者。每日新聞主要分為午間新聞、晚間新聞，處理一分半到兩分鐘的即時新聞。不少 daily 記者每天趕新聞，練就一身好功夫，可以在顛簸的採訪車上，拿出筆電寫稿，就怕趕不上排播的時程，因此，走 daily 新聞，必須要有強壯的心臟。

專題記者則是處理長度較長、具深度的專題報導，因此，節奏上比較沒那麼緊湊，但最好不要有認床的習慣，因為專題記者外地出差是家常便飯，一出門可能就要三到五天，回來後，又要趕稿看帶，待在公司的時間非常長，有的記者甚至以公司為「家」。

電視台記者通常搭配採訪車出門，完成採訪後回公司寫稿剪接，因此，原則上每天都要到公司打卡上下班。通常一天

打卡上下班的時長是 9 小時，8 小時是工作時間，中間有 1 小時的午休時間，這仍然符合單日正常工時 8 小時。然而，卻也時常發生休息時間未滿一小時的狀況。在電視新聞這一行，「待命」是司空見慣的，儘管當時沒有拍攝或採訪，午休時間都很有可能處於待命狀況，一有新聞要出，就得趕緊上工；或者，主管一指派任務，就得繼續提供勞務。在待命的情況下，工時認定就變得複雜許多。

《勞動基準法》對工作時間並無明確定義。從普遍法院判決觀之，工作時間可解釋為「勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時間」；相對而言，休息時間則是「勞工不受雇主指揮監督，可以自由活動的時間」。因此，以此標準來看，若確實發生，主管在休息時間要求

工作，而你無法拒絕、必須上工的情形，那就應該計入工時。

常見的勞動違規樣態，包含不能報加班，或者是加班申請只能換補休，而不能申請加班費。只要有延長勞動的事實，依法就要計入工時中。部分電視台會將加班記錄，登記在主管保管的紙本上，而非電子系統內，恐怕就會有「隱形工時」的疑慮。有時候對簿公堂時，還可能發生主管和員工認知不同的狀況，員工認為

為自己加班完成主管交辦任務，但主管卻認為員工只是下班動作慢了點才晚打卡。因此，強烈建議，有加班的狀況，都要自行留存一份受指派加班的紀錄、或是主管同意加班的紀錄（也可以是通訊軟體溝通的對話訊息紀錄），以避免權益受損，日後爭取時也才有所證明。若要爭取加班議題，也建議找工會協助。

³ 管中祥，過勞的記者很難做出有品質的新聞（2016年9月2日），公民影音行動資料庫，檢自 <https://www.civilmedia.tw/archives/53205>。

新聞：記者加班 1,000 小時三立判賠 27 萬⁴

2014 年有一則新聞報導，一名三立新聞台詹姓記者，紀錄從 2009 年到 2013 年的加班紀錄，每天早上八點前上班，晚上七點才下班，離職時，拿出備份打卡紀錄，要求公司給付加班費，結果遭拒，一怒告上法院。該公司反駁，詹姓記者逾時停留公司，「可能是因工作效率低落或做私人事務」。不過，有同事證稱，若攝影記者下班後留在公司，多半會被交代工作事務。因此，法院判決結果認定，電視台須給付詹姓記者 27 萬多的加班費。

⁴ PTT 八卦版轉蘋果日報新聞（2014 年 12 月 21 日），檢自 https://disp.cc/b/K_hot/8moG。

加班在媒體業不是新鮮事，但是申請加班費仍是寥寥無幾，在公司文化的壓力下，很容易讓自己的權益遭到侵害，所以定時記錄自己的工時很重要，以便未來在爭取權益。

新聞台主要採取排班制度，前一個月填寫班表，每天休假人數有上限，如果超過上限，就必須抽籤決定。媒體機構若有經勞資會議或工會同意，通常會採取雙週變形工時，但《勞基法》規定每七天應有一天例假日，不可以連續工作超過六天，在排班時應該要注意！

如果出國採訪或出差超過七天呢？依據

勞動部〈指定勞動基準法第 36 條第 4 項行業〉，媒體業出國採訪被列入七休一的例外狀況，也就是說，若媒體機構經過勞資會議或工會同意，則不用遵守七休一的規定，可以讓員工在執行出國採訪的任務時，連續工作超過六天；但是，若未經該機構的企業工會或勞資會議同意，則必須讓出國採訪的員工在地休假，以符合法規七休一的要求。

工會爭取出國採訪七休一例外的補償措施

2018 年，勞動部將新聞出版業、雜誌期刊出版業和廣播電視業三個行業的勞工於國外執行採訪職務，納入《勞動基準法》第 36 條第 4 項的指定行業，也就是，有條件地開放出國採訪為七休一規定的例外狀況。政策甫一執行，便遇到了重大出國採訪事件，媒體雇主趕緊來找企業工會同意，開放出國採訪不用遵守七休一。

幾家媒體企業工會便把握機會和雇主協商：好，若雇主不調派充足人手出國採訪，那雇主也應給予出國採訪人員額外的薪資加給和休息，以作為補償。

若你從業的媒體機構有企業工會，建議可以去接觸聊聊、了解一下機構的狀況。

另外，當遇到重大突發事件，例如颱風、選舉，電視台通常全面禁止員工休假，指派記者到各處去採訪。

除了排班之外，也需要輪班。Daily news 記者需輪值小夜班，以年代新聞為例，小夜班為下午 15:00 到凌晨 12:00，期間自行找時間休息，可以報加班；輪值夜班可能有夜間津貼、也可能沒有，各家媒體狀況不一。值得一提的是，加班是由工會爭取而來的，再度證明，團結真有力，加入工會，才能提升勞動條件。

到這裡，我們將媒體業職場上容易發生、要注意的勞動問題都傳授給你了。在業界自由探索的同時，也要多看看、觀察職場週邊的勞動條件。如果有不清楚的地方，或者遇到問題，一定要提出來詢問或求助喔！另外，這章亦開始提到工會維護職場勞動權益上的努力。下一章，我們就來揭曉，個人如何加入工會，和夥伴們一起揪團打怪！





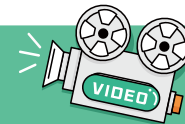
認識工會

記者們，恭喜你即將離開新手村。接下來，你將踏入媒體產業的多元世界。為了避免迷失方向，這份由前輩冒險者們流傳下來的地圖就交給你了！

撰稿人：

- 鄭中睿 台灣青年勞動九五聯盟理事
- 嚴文廷 全國傳播媒體產業工會理事長、《報導者》副採訪主任
- 賴章綦 全國傳播媒體產業工會秘書

什麼是「工會」？



對工作內容、薪資待遇不滿意，想跟老闆溝通一下？「不爽不要做」，恐怕是你最可能得到的答覆。

好，試想一下：一家公司，總共十個員工；一個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；兩個員工去找老闆，老闆說：「不爽不要做」；十個員工都去找老闆，老闆說：「不爽……」？十個人真的都不做了，公司還能繼續營運？

什麼是「工會」？用最簡單的方式講：所謂「工會」，就是勞動者集合、團結起來，以必要時集體停止工作，讓公司的運作停擺（對，就是罷工）為最終武

器，來向雇主爭取更好的待遇（看是停工損失還是給員工加薪的錢多）。最近幾年，臺灣比較知名的罷工案例，有2016年華航空服員罷工、2019年華航機師罷工、2019年長榮空服員罷工。

難道組工會只能罷工？罷工是不是代表要和老闆撕破臉對抗？其實，為了讓雇主好好和工會溝通，工會常常要想盡各種方法。而上述手段，只是要讓雇主感到壓力，必須要好好坐下來和勞工溝通的手段之一。接下來，我們將告訴你，勞工加入工會可以做什麼？為什麼媒體業需要工會？



工會可以為勞工做些什麼？ 勞工為什麼該加入工會？



勞工加入工會，最直接能享受到的，當然是各種會員服務，以下是幾個比較常見的項目：

● 法律諮詢

包括正在閱讀這本手冊的你在內，一般人平常大概都不會有嗜好鑽研勞動法令。因此，在職場上遇到權益問題，往往不曉得該怎麼辦。找律師？不便宜。這個時候，工會的幹部、工作人員（有些工會會請律師擔任法律顧問），就成了最可及的諮詢選項。而且，工會因為處理勞資爭議的經驗豐富，有時候甚至比律師還專業。

● 勞資協商

勞工不瞭解勞動法令，自然也就不曉得能怎麼要求雇主；或者，就算懂法令，只有自己面對雇主時，也很容易感到壓力，並缺乏談判經驗。由工會

陪同或代表向雇主協商，老闆沒辦法隨便唬弄你，而且，只要加入成為會員就可以享有。

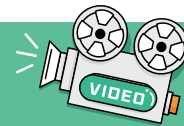
● 會員福利

為了鼓勵會員繳會費，只要會員人數及收到的會費夠多，工會就有條件提供福利；例如節日禮品、餐會、旅遊、獎學金、急難救助，以及團購、特約消費的折扣、優惠。讓繳的會費能有一部分回饋給會員。

說真的，上述都比較是個人需求。但是，工會是以一個組織的形式存在，讓單一個人不再孤軍奮戰，而是有組織「團結力量大」，集合各種資源讓個人變成集體，一起向老闆溝通，當然溝通過程不見得都是美好結果，所以工會被專門立法保障，保護參與工會的會員。



打破勞勞相爭、建立集體 力量、創造共同利益



我們每個人身為勞工，彼此在就業市場上，經常處於一定程度的競爭關係。一個職缺開出來，當應徵者不止一位，大家能力又都差不多的時候，最便宜、耐操的那個人，通常最有機會得到工作。假如，就業市場上的多數職缺都挑選最便宜、耐操的人錄取，就形成勞動條件在總體層次的「向下競逐」，所有人為了得到、保住工作比爛。

當然，面對上述狀況，個人可以選擇、嘗試提昇自己的能力，既打敗競爭者拿到工作，也獲得比較好的待遇。不過，這樣的做法首先會碰到的問題，是市場上，需要高技術人才的職務稀少，能力強未必有缺。

再來，則是一定會有別人跟你一樣想辦法提升能力，你得在永不歇止的競爭中，總是戰戰兢兢地設法保持領先，常態處在覺得自己地位沒有保障的不安全感；並且，有很高的機率，隨著你年紀增長、精力衰退，總有一天，會競爭不過更便宜、耐操的年輕人。

在職場上，同儕競爭不全是壞事。但，對競爭毫無規範、限制，絕對會讓雇主肆無忌憚壓低勞動條件，使大量勞工陷入惡劣到不人道的待遇（這是歷史事實，不是經濟學假說）。國家之所以要立法，規定最低工資、正常工時及其它各種勞

動條件，就是為了約束雇主。而除了仰賴國家直接管制雇主，勞工也可以靠自己的力量，組成工會來保護權益、改善待遇。

事實說來殘酷：對雇主而言，除了少數在企業營運中，掌握核心技術、佔據關鍵位置，且在外面市場上找不到替代人選的人，我們絕大多數勞工，都是可被更換、拋棄的勞動力。於是，一份工作不管問題再多、待遇再不合理，如果只是一個普通勞工獨自一人去向雇主反映（他敢去反映的話），雇主多半不會改善。相對，倘若出面協商的勞工，人數多到雇主沒辦法一下子，在勞動力市場上找到足夠的替代人力，就會帶給雇主很大的壓力。經由多數人組織起來，勞工從一個個容易取代的個體，變成一個難以取代的集體。比起單一個人，這個集體不僅更有能力，使雇主給予勞工更好的待遇，所爭取到的勞動條件提升，還可讓集體內全部的人受惠。勞工做為孤立個體，在雇主面前無力、墮入勞勞相爭；「組織」的出現打破了「向下競逐」，創造出集體利益。

打造出勞工集體利益、有實力抗衡雇主的組織，就是工會。在這章開頭，「什麼是『工會』？」一節裡，我們已經指出，工會與雇主抗衡的實力，建立在「罷工」這項最終武器。而一場罷工要能有

效癱瘓公司，自然必須有足夠多的勞工加入工會參與。或者，假如「抗衡雇主」、「癱瘓公司」顯得太嚇人，比較準確的說法，是工會做為勞工的集結、代表與資方處在一種「既合作又對抗」的關係。藉由向資方展示自己有能力發起「爭議行為」（罷工當然是其中最激烈的方式），甚或進一步實際進行爭議；工會要換取的是雇主為了避免爭議行為造成的損失，而願意就勞工的訴求協商，

最終達成共識。勞資雙方達成共識後，最理想的做法，是把協商結果簽署為具備法律強制力的「團體協約」，確保落實、執行。任何事情（工資、工時、休假、保險、退休金...），只要勞資雙方合意且不違反法律，都可以在團體協約中約定。除了勞動法令條文的各種直接規定，「團體協約」絕對是保障勞工權益最強力、有效的工具。

媒體業需要工會嗎？



「即時新聞」的出現改變媒體產製流程與內容，直接衝擊第一線媒體工作者的工作型態與勞動條件。另一方面，媒體產業高度依賴廣告收益，而廣告收益因平台崛起而大幅下降的情況之下，開始透過政府廣告收益來填補空缺。在雙重因素夾擊下，媒體產業的起薪不斷下修，直逼最低工資，時常得透過跳槽才能加薪，已經開始導致人才出現斷層；而人力不足的情況亦時有所聞，也讓職場上更容易發生勞資爭議的問題。

在個人層次上，當我們自身遭遇勞資爭議問題時，或許可以找律師處理。但是，對媒體專業具有熱忱的從業人員們，若想要在公司裡、業界中久待，在兼顧家庭、生活品質的同時發揮專業、獲得成就感，就很難迴避公司制度問題、整體

產業的結構性問題，仍然得要團結起來，透過集體力量改善產業環境。

比較大的媒體公司裡有企業工會（例如：公視企業工會、民視企業工會、華視企業工會、自由時報企業工會、壹電視企業工會……等等）；而媒體業急速發展後出現許多中小型媒體，員工人數難以在自家公司成立工會，甚至不到 30 人的成立工會門檻，因應這樣的狀況而出現產業工會（例如：全國傳播媒體產業工會）。

那麼，來舉個例子，說說企業工會能夠做到什麼吧。



公視工會於 2024 年，成功爭取全面調薪

對照公務機關 2022、2024 各調薪 4%，公視 20 年來只加薪 2 次，第一次只加 600 元，第二次僅調整 1.44%。面對公司起薪偏低之長期問題與物價漸漲等因素，公視工會在 2023 年 10 月開始，多次向基金會要求協商提高薪資。2024 年 1 月起，工會陸續發動考核制度進行滿意度調查、發文宣說明工會活動與邀請全體會員響應等等行動，並在尾牙行動，除了在入場期間設置背板，並藉由贊助紅包抽獎的環節，工會上台表達加薪訴求，引起現場全體同仁響應，高舉工會文宣、大喊「要加薪、改考績」口號，壯觀場面使總經理當場宣布將與工會儘速協商。後續，工會成功爭取到全面調薪，調薪額度為 2,500 元。

工會彼此之間串連，也能促成對整體產業勞動者工作環境的影響，分享兩個實際發生的故事。

故事一：爭取一線工作者提前施打公費疫苗順位

2020 年底，新冠肺炎疫情在台灣升溫。當時政府引進的疫苗數量尚不足以全面提供國人免費施打，政策上訂出公費疫苗的施打先後順序，醫護人員列為最優先施打對象，保護珍貴的醫療量能；2021 年 5 月中旬疫情擴散，6 月 7 日某電視台攝影記者在公司大樓內身亡，事後相驗確診 COVID-19，陸續傳出更多媒體工作者確診的消息。

在防疫期間，第一線新聞工作者的工作並沒有減少，大眾對於新聞的需求甚至比過去更大。中央疫情指揮中心與疾管署每天都召開記者會，透過媒體向國人傳遞疫情重要資訊，媒體從業者們美日在疫區與公司之間往返，為社會肩負這項重任，卻更加暴露在染疫的危險當中。

為了避免第一線工作者們成為防疫破口，在保護自己及台灣民眾的情形下，繼續快速地傳遞疫情資訊，各家媒體業企業工會、產業工會和專業者組織串連起來，共同發聲，向中央政府爭取將第一線工作者們列入優先施打公費疫苗的名單。十幾個工會與 NGO 組織聚集起來，讓中央疫情指揮中心聽見集體的需求，進行專業評估後，成功爭取到將媒體業的疫苗施打順位提前，使得上百位第一線新聞工作者受惠。

故事二：改變排班方式，燃燒新聞魂不用超時加班

面對重大新聞，媒體業總是 24 小時不斷電，而過往媒體工作者也為此堅守著媒體專業，燃燒著新聞魂，不停工作，甚至數十小時未曾休息，損害著從業人員的身心健康。而當媒體大環境不佳時，人力短缺會讓這樣的狀況更加嚴重。

面對這樣超時工作、嚴重過勞的狀況 2015 年起，第一線媒體工作者組成「媒體工作者勞動權益小組」，發起媒體工作者勞動權益的問卷調查，後續並與多家媒體企業工會一起合作，遊說臺北市政府進行媒體業勞動檢查，針對違反最基本的勞動法令問題進行開罰。促使媒體業開始面對「遵守」《勞基法》的議題，也促成輪換般的出現，後續再發生重大新聞時，當一個記者工作滿 12 小時，公司會派出另一個記者換班，讓已經精疲力盡的記者可以返家休息。

不論是單一企業的加薪議題，或是產業的結構性問題，從業人員們一起組織工會，十幾個工會之間再彼此串連，聯合起來展現團結的力量。

儘管媒體大環境不佳，要爭取到優渥的勞動條件仍然困難，但媒體工會們持續努力行動，擬定策略和論述，爭取共同

的權益，促成政策的調整與改變，嘗試保護第一線工作者的身心健康，讓從業者們得以繼續在健康的環境下追求真相。

媒體業，當然需要工會！



番外篇 1

遇到職場性騷擾 與職場霸凌 如何保障自身權益?!



撰稿人：

林雨佑 全國傳播媒體產業工會理事、《報導者》記者
賴韋蓁 全國傳播媒體產業工會秘書

媒體業的特性，記者們每天都要接觸不同的議題，而外勤記者更是需要每天接觸形形色色的人，人際之間發生摩擦或衝突的機會提高，在工作遇到各種辱罵、暴力、性騷擾等不法侵害的風險，也比其他行業來得高。除了《刑法》外，台灣的《性別平等工作法》跟《職業安全衛生法》也特別針對性騷擾跟職場霸凌等不法侵害的樣態有所規範。



職場性騷擾

01 什麼是職場性騷擾？

《性別平等工作法》主要目的是為員工建立友善的工作環境，消除工作環境內源自性或性別的敵意因素，保護員工不

受性騷擾的威脅。《性別平等工作法》第12條規定了以下幾種性騷擾的行為樣態：

性騷擾樣態	定義
敵意環境性騷擾	受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。例如：在言語上開黃腔、未經同意觸摸身體的舉止、針對特定性別或性傾向的性別歧視、強迫出櫃等等。
交換式性騷擾	雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
權勢性騷擾	對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。

在前述的行為樣態之外，判斷是否構成性騷擾，會依據事件發生的背景、工作環境、雙方當事人之間的關係、行為人

的言詞行為及相對人的主觀認知等具體事實進行考量。

02 遇到性騷擾可以怎麼辦？

如前述所說，雇主具有防治性騷擾的責任，包含事前預防、事件發生的調查處理以及事後補救改善措施。

● 事前預防

不論是管理人員或基層員工，雇主有義務對全體員工進行教育訓練，讓大家了解、認識職場性騷擾，以及事件發生時應如何申訴。

雇主在日常就應該針對職業特性，對工作或職務進行適合的調整安排，預防性騷擾的可能；此外，亦應設置申訴管道及調查程序，在公司內公開揭示，並安排申訴處理單位與適合的調查委員。

● 事件發生的調查處理

當員工向雇主申訴職場性騷擾，或者雇主「聽說」發生職場性騷擾事件，雇主就必須立即進行調查或針對事實進行必要的釐清，受理申訴、協助當事人申訴並啟動調查。調查委員可根據企業的狀況進行調整，沒有限於內部雇主、員工，也可以聘請外部人士擔任調查委員。但會因為公司員工人數，而對成員有不同的要求，像是是否需要「具備性別意識的外部專業人士」；且因受到性騷擾的員工性別以女性較多，女性委員的比例也會因為員工人數多寡而有不同的要求。

針對調查的過程中，必須保持公正、保密，注意雙方的權力關係，避免對質，留意是否對申訴人造成壓力。特別需要注意的是，在調查的同時，雇主就必須採取立即有效的處理，依據當事人的意願，適度調整工作場所或工作內容，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

因此，當我們在職場上遇到性騷擾，鼓勵大家蒐集證據，並且勇敢地報警、向雇主或勞動主管機關提出申訴。若有需要，也請記得可以尋求工會的協助。

● 事後補救改善措施

無論調查結果是否成立，雇主都應該要依據調查的情況，檢討工作場所中的相關措施，可能是加強員工訓練與更新公開張貼的傳單；可能是針對事件脈絡與場所進行具體的修正，避免再次發生。雇主也應該保護申訴人，避免申訴人在職場遭受秋後算帳或惡意刁難的可能性。

若有案件經過調查，判定職場性騷擾屬實，雇主應該適當地對行為人進行懲戒或處理，並且補償申訴人或受害人。

職場霸凌



01 什麼是職場霸凌？

職場霸凌在現行法規中尚無明確定義。依職業安全衛生法第6條第2項第3款，雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。另依勞動部於2025年2月21日公告的《執行職務遭受不法侵害預防指引》（第四版），「職場不法侵害」的定義為「勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。」

目前職場霸凌最大的問題，在於法律上還沒有霸凌的構成要件，也讓一般人難以辨識。在法律實務上，通常會用「持續性、權力濫用、針對性」來作為審視標準。「持續性」指的是，霸凌行為的發生並非單一偶發性，而是持續一再發生，例如每天都被同事辱罵或排擠；「權力濫用」指的是利用職務上的權力要求對方做出超出合理範圍的業務，例如被主管要求在一小時內完成正常一天才能完成的工作；「針對性」指的是，對待方式明顯與其他人相比不公平，例如公司雖有服裝儀容規定，但所有人都不遵守也沒關係，但主管卻要求特定一人要嚴格遵守規定。

02 遇到職場霸凌，該如何處理呢？

《職業安全衛生法》規範雇主要負責勞工在工作時的安全與健康，課予雇主預防職業災害與職場不法侵害的義務。

如同職場性騷擾防治的制度邏輯，雇主必須採取預防措施，辦理教育訓練，讓員工認識職場不法侵害，並了解面對事件的回應與處理方式。當發生事件時，雇主應參照勞動部訂定的《執行職務遭受不法侵害預防指引》，在公司內部進行處理，受理申訴，並成立申訴小組進行調查以及進行後續相對應的處置。

按照「不法侵害」的制度邏輯，通常要透過遭受到的行為本身同時所違犯的法律，由當事人報警、向司法或行政機關等外部單位申訴，主張法律上權益（例如：涉及肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇或威脅等行為，構成《刑法》的傷害罪、公然侮辱罪、恐嚇危害安全罪、強制罪等等）。

若雇主未盡到提供預防措施或適當處置的責任，導致員工的生命、身體、健康、財產等遭受危害，仍然必須負擔相應的民事賠償責任。

番外篇 2

面對職場 以誠信為上



在民主的社會當中，媒體被稱為「第四權」，擔負著監督政府施政、防止政府濫用權力的重要任務，同時具有調查和揭露社會問題的功能。當然，營運媒體的企業本身不應例外，也應該受到監督。

人是企業組成的重要核心，「誠信」是職場中不可或缺的一環，不只侷限於企業間的交易，或是雇主對員工的作為，更包括青年投入職場後，對自己工作所展現的態度。人際間保持「誠實」、「信用」，不僅有利於業務的順利進行，更能為個人和企業贏得良好的口碑及信譽。此外，就業、轉職為多數人職涯中必經的歷程，「誠信」同時是求職者與企業間彼此選擇的考量。

不論是勞工，或是經營者——做為企業的主要組成，如有違反法令遵循制度的情形，需經歷道德的檢驗，甚至法律的制裁，我國法律明文規定違法的法律責任，例如《刑法》背信罪和詐欺罪、《證券交易法》對於違約交割、內線交易等罪、其他經濟犯罪，或《貪污治罪條例》所定違背或不違背職務行賄罪等。國際上，則有《聯合國反貪腐公約》（United Nations Convention against Corruption），要求各國政府應有效預防及打擊貪腐；

臺灣亦將《聯合國反貪腐公約》國內法化，自 2015 年 12 月 9 日起，正式施行《聯合國反貪腐公約施行法》。

我們作為職場的一員，若看到企業貪污不法的情況，應該要勇敢站出來檢舉。以下有幾個檢舉管道



親自檢舉

勞動部政風處：臺北市中山區松江路 207 號
法務部廉政署：臺北市中正區博愛路 166 號

書面檢舉

勞動部政風處廉政信箱：ethics@mol.gov.tw
法務部廉政署郵政信箱：100006 國史館郵局第 153 號信箱

電話檢舉

勞動部政風處檢舉專線：02-8590-2880
法務部廉政署檢舉專線：0800-286-586

附錄 求職參考資訊平台

01. 勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統
<https://announcement.mol.gov.tw/>
02. 勞動部職業安全署 職安卓越網／重大職災公開網
<https://pacs.osha.gov.tw/>
03. 求職天眼通
<https://www.qollie.com/>
04. GoodJob 職場透明化運動
<https://www.goodjob.life/>
05. 比薪水
<https://salary.tw/>
06. 面試趣
<https://interview.tw/>
07. ibeeJobs 愛比
<http://mail.ibejobs.com/index.php>
08. 臺灣薪資匿名分享
<https://ap2.ragic.com/twsalary/forms/1>
09. 臺灣薪資情報網
<https://www.twjobs.net/>
10. Ptt 上面的 Media-Work 看板
<https://www.ptt.cc/bbs/Media-work/index.html>
11. Dcard 上面的新聞媒體業看板
https://www.dcard.tw/f/media_industry
12. 勞動部「如何籌組工會」
<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/43250/43253/43267/post>

全民 勞教e網

提供各類勞動權益線上課程、影音節目及期刊報告等資訊，豐富你我的勞動知識。



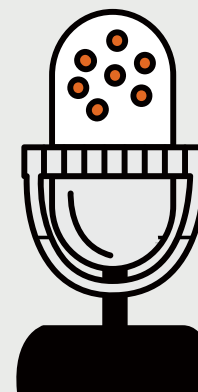
職場 高手秘笈

為使各學校應屆畢業生暨職場新鮮人於進入職場前，皆能瞭解相關勞動權益及法令，以「求職準備篇」、「就業篇」、「轉職待業篇」為三大主軸，為你我介紹不同階段的勞動權益保障資訊。



勞資 會議專區

勞資會議是企業內勞工參與經營管理的管道，可達到協調勞資關係、促進勞資合作、並可預先防範各類勞工問題的目的。



「勞工職業災害保險及保護法」通過了

預防



補償

重建

包含職業災害預防、補償及重建之職業災害保險專法

新法將於111年5月1日上路施行，提供三保一完善的保障：

- ※**擴大納保：**勞工若發生職業災害，給付有**保證**；
- ※**提升給付：**職業災害勞工與家屬，生活更有**保障**；
- ※**銅板保費：**勞工有**保障**，雇主補償責任可分攤；
- ※**預防重建：**落實減災、重返職場，整合體系更**完善**。

成立財團法人職業災害預防與重建中心

職業災害預防

- ※協助雇主善盡職場安全責任。
- ※預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查。

職業勞工重建

- ※包含醫療復健到職業重建完整服務。
- ※職能復健津貼，最長180日。
- ※職能復健服務；協助雇主擬定僱工計畫。



勞工職業災害保險及保護法

全文及相關資訊請掃QR CODE
勞動部諮詢電話：(02)8995-6866
勞保局諮詢電話：(02)2396-1266
職安署諮詢電話：(02)8995-6666



臺北市中正區館前路77號9樓
www.mol.gov.tw

廣告

- ◎職災保障，全面升級
- ◎勞資和諧，共創雙贏

勞工職業災害保險及保護法



加保管道多元，工作安全有保障

強制納保：

- (1)受僱登記有家事業單位(例如：行號、工廠、人民團體、外籍看護工或家庭幫傭之雇主等)勞工，不論僱用人數，雇主皆應辦理加保。
- (2)無一定雇主或自營作業的職業工會會員，應透過所屬工會辦理加保。

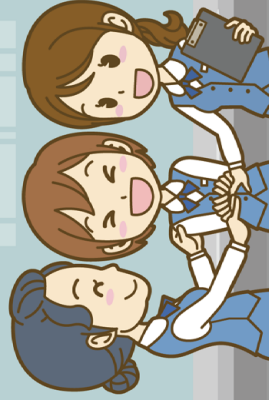
自願加保：

實際從事勞動雇主、外僱船員等。

特別加保：

受僱於自然人雇主勞工，或非屬受僱之實際從事勞動工作者，可透過簡便加保措施(例如：網站、便利商店或由職業工會代辦等)辦理加保。

貼心小叮嚀
僱用4人以下的小規模事業單位都是強制納保對象，雇主別忘記幫勞工加保喔！



遭遇職業災害，生活有保障

醫療給付	醫療費用、健保特殊材料差額補助。
傷病給付	依平均月投保薪資(下同)前2個月發給100%，之後發給70%，最長2年。
失能給付	◎失能年金依失能程度按月發給70%、50%、20%。 ◎未達請領年金資格，可請領失能一次金。
死亡給付	◎遺屬年金按月發給50%。 ◎不符合遺屬年金請領條件，可請領遺屬一次金。
失蹤給付	於作業中遭遇意外事故致失蹤者，按月發給70%。

勞工職業災害保險及保護法



到職即生保險效力，給付有保障

受僱登記有家事業單位的勞工，到職日發生保險效力，雇主未加保，勞工仍得依規定請領保險給付，發生職災免驚慌。

未依規定加保雇主的責任：
貼心小叮嚀
(1)2~10萬元的罰鍰。
(2)公布單位名稱、負責人姓名。
(3)追繳勞工所領取的保險給付金額。



還有津貼及補助

退保後診斷罹患職業病者
醫療補助、失能或死亡津貼。

被保險人、退保後診斷罹患職業病者
照護補助、器具補助。

未參加勞工職業災害保險的勞工發生職災，也可申請照護、失能及死亡補助。



