

工作社會學 - 學期報告

報社編輯

B91305040	社會三	江 浩
B91305011	社會三	林敬軒
B91801037	社會三	李佳欣
B91310042	社工三	汪書華

目錄

壹、	研究動機	1
貳、	問題意識	1
參、	研究方法	2
肆、	時移事往—淺介衝擊報業生態的力量	3
伍、	組織與個人	6
陸、	勞動經驗	22
柒、	個人在其中的主觀因應	26
捌、	結論	30
玖、	參考書目	32
壹拾、	附錄	33

壹、研究動機：

這次報告研究主題的形成，一開始是希望大家各自先提出較有興趣的職業，然後再來做討論與篩選，很巧的是我們都不約而同提到了與新聞產業相關的行業。因為有感於近年來新聞媒體（不管是電子還是平面）競爭似乎越來越激烈：全天播送新聞的電視台不僅快速增加也日趨商業化、每則新聞似乎都以聳動、趣味為主，至於完整事件內容或新聞價值則居於次要。另外像是壹週刊或者蘋果日報等香港媒體進駐台灣，像是「狗仔隊」的出現、挖醜聞八卦的風氣也逐漸盛行，大家對於新聞媒體從業人員的批評日益增加。而先前從批踢踢延燒到三大報上的「劈腿事件」，又使我們將研究興趣由新聞媒體聚焦至報紙產業上。於此，我們展開了初步的資料蒐集。在回顧既有的文獻後，我們發現關於報社中勞動者的既有勞動研究中，絕大部分都是聚焦於報社的第一線新聞從業人員記者上。關於報業組織的其他勞動者則相對而言較不受到重視。

然而在一份報紙產出流程中，除了記者必須付出勞動，四處蒐集新聞資料素材以充實一份報紙——其勞動成果——的內容之外。尚且有一群較前者更不被注意的勞動者，負責將記者所蒐集到的新聞素材剪裁處理，成為大家打開報紙所閱讀的一個個版面，這樣的一群人就是編輯。而本研究便是以這些雖然在報紙產出中佔有關鍵地位，卻較少為人所注意的報社編輯做為我們的研究對象。

貳、問題意識：

雖然相對於記者而言，編輯較少受到工作社會學的關注，但是編輯工作也的確有它值得深究的特殊性。首先，是編輯在報社之中的矛盾角色。在馬克斯關於資本主義的討論中，其實預設存在著兩個相互矛盾的階級——資產階級與無產勞動階級，這擺放在報社的場域中，則可以相對應於擁有報社的生產工具之社長與生產新聞資源的記者，然而編輯在其中卻處於一個頗為曖昧的位置，也就是 Eric O. Wright 所謂的「矛盾階級關係中的矛盾位置」（Contradictory location in contradictory relationship）。一方面他們還是沒有自己的生產工具並為資本家所雇傭，於是與資本家有利益上的衝突；但另一方面他們又與工人完全不同。記者在上山下海，櫛風沐雨的採訪過程中，多半還要付出些許勞動力，因而在某方面尚與勞動者有某種程度的近似性，那成天不必付出體力勞動、坐在辦公桌前，並且以取捨稿件的方式，負責評量此場域中的其他勞動者——記者的勞動產出的這些白領編輯，其勞動經驗為何，又會對應著怎樣的勞動控制？

除了在勞動經驗與勞動控制中，編輯這項工作或許有著值得探究的特殊性之

外，在對報業相關文獻的回顧中，我們也發現在近年來，報業組織極強烈的受到以下兩項外在環境變遷的影響：1.電子技術逐漸取代了傳統的油印與手貼版；2.報業大環境因為有線電視、網路媒體的出現而有了衰頹之勢。而在報社在試圖因應調整社會環境變遷中，又對報社編輯的工作內容造成了什麼樣的影響，這也是我們想討論的重點。

總結而言，我們的問題意識可以如此說明：「電子技術與報業市場競爭漸趨激烈，是如何對報社編輯的工作內容與勞動位置造成影響與改變的？」

參、研究方法：

針對我們的研究，我們選擇採用質化研究作為主要的研究方法，以深入訪談的方式來進行資料蒐集。若取得訪問對象許可，將輔以田野觀察，以真實地了解記者這個職業的勞動經驗。而在同時也將參考學到的或蒐集到的相關理論以及過去有過的相關研究等文獻資料，以協助我們對田野獲得的訊息能有更深入且完整的認識跟分析。

編輯的勞動經驗，是由編輯主體感受、組織氛圍、社會環境等種種因素交織而成。因此，研究編輯勞動狀況，是對於複雜的人身感受與經驗之探求，希望從每位編輯勞動經驗的個別性與獨特性中，去理解編輯這職業的整體經驗，而這是無法以量化方式貼切的呈現、深入的瞭解，所以在此我們採取質化研究方式。

而由於勞動控制與工作經驗可能因為各個組織之不同而有著歧異性，受限於時間與能力又讓我們無法全面性的去處理各個報社的編輯，於是在此我們選擇以聯合報的編輯做為我們的研究對象，另外也將訪談一些非聯合報的編輯，由此對照出聯合報編輯在各方面的特殊性。

在進行質化研究的過程中，我們訪談前先搜尋針對編輯勞動經驗的相關研究，甚至從記者的著書中，了解編輯的主觀工作經驗與工作場域。首先，我們針對資歷深淺不同、工作位置不同的報業記者進行深度訪談，訪問內容涉及訪談對象的勞動體制、工作經驗、主體認同以及工作與家庭的關係。此外，理想中我們能跟隨訪談對象，進入他們的工作場域進行田野觀察，以了解他們的工作流程、工作情緒與態度，以及與長官、同事的互動等。田野觀察能幫助我們在訪談對象的主觀敘述外，能從立體的工作環境中去體會、觀察編輯這項職業的工作內容。

肆、時移事往—淺介衝擊報業生態的力量：

在本章，我們將從報業生產與報業市場環境這兩個面向切入，試圖介紹在近來台灣報業發展過程中，外在環境對報紙產業本身的衝擊力量。在此主要以（1）報紙生產的技術變革與（2）報業市場競爭漸趨激烈這兩股在九零年代更為重要的影響力量，做為本章的討論重點。

一、報紙生產的技術變革

首先是報紙產業的生產技術變革，回顧報業的生產歷史，我們可以發現，貫穿整個報業生產技術變革的，可以說是對電腦的漸次倚重，由此，報業生產的技術變革過程亦可說是報業生產的電腦化過程。在民國七〇年代之前，報業尚停留在鉛字排版時期，一份報紙的生產，尚須眾多印刷、檢字工人在充滿油墨的印刷廠中辛勤的工作方能成就。國內報紙的第一波電腦化，當屬聯合報在民國七十一年率先採用「電腦排版」替代傳統的鉛字檢排為濫觴，這一波的變革，主要的影響對象為報社的印務部門。接著是中央日報於民國七十七年首先採用電腦全頁組排為第二波的變革，它進一步的影響了印務部門的生產程序，本文的研究對象聯合報，也在民國七十九年報社四十週年慶時啟用此系統。第三波的變革則是編採的全面電腦化，這部分的變革仍是以聯合報率先啟用，其於民國八十年實施「編採全程自動化系統」，為台灣報業的先驅。最後一波的變革發生在民國九十年代，除了對電腦更加倚重之外，網路通訊科技也對報業產出造成相當的影響。表一是对報業自動化發展歷程的列表整理：

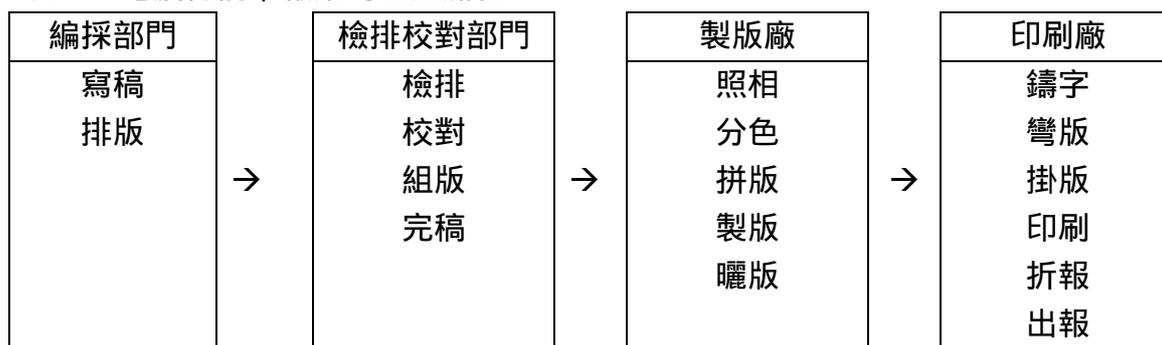
表一：報業自動化發展歷程

	第一波	第二波	第三波	第四波
起始年代	民國 71 年	民國 77 年	民國八十年	民國九 0 年代
電腦化的程度	檢排電腦化、人工貼版、印刷自動化	電腦全頁組版	記者自行輸入稿件、編輯自行改稿	編輯自行組版、電腦直接製版、企業 E 化、整合性新聞網路系統
影響層面	印務部門	印務部門	印務部門 編務部門	所有部門

資料來源：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」，政大新聞所碩士論文，頁 44

而這樣的生產變革，自然也造就了生產流程的大幅度改變，表二、三是電腦化前後，報業生產流程的改變：

表二：電腦化前，報業的生產流程



資料來源：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」，政大新聞所碩士論文，頁 46

表三：電腦化後，報業的生產流程



資料來源：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」，政大新聞所碩士論文，頁 46

這樣工作流程的大幅重新組構，自然免不了會對編輯的工作內容、勞動控制，產生相當大的影響。對於生產技術變革造成的影響，D. Weaver and C. Wilhoit(1982) 卻擔心科技在提昇工作效率、報業的流程與正確性之餘，也會造成去人性化，失去傳統工作之氛圍等非預期性後果。而另外，F. Lovinski (1993) 則認為，新傳播科技將迫使新聞從業人員成為控制電腦設備與可以獨力完成新聞產製的強人。(轉引自林怡君，2004：2) 而究竟在聯合報中，科技變革為新聞產業及其中的工作者帶來什麼影響，這便是我們下幾章會深入探究的。

但仍須注意的是，技術並不只因為其自身的演進而就自然的會被報社所採用，其間還有社會的因素在發揮著作用。這點可以從技術演進在台灣的延遲看出來。美國的洛杉磯時報早在 1962 年就已經率先使用了電腦檢排，相形之下，台灣可說是足足落後了 20 年。綜合葉綠君與廖郁毓的研究發現，我們可得知，美國當年之所以採用電腦化作業，與因應電視媒體的競爭脫不了關係。而在台灣，報業主之所以棄鉛字而就電腦檢排，乃是因為報禁開放，報業主預期到將來的激烈競爭，才積極投入電腦化作業。由此可知，這樣的技術演進，還是要放在報業大環境變動的脈絡，也就是報業市場競爭漸趨激烈中來看，下一節，我們就來介紹報業生產競爭在近幾年的變化。

二、報業市場競爭漸趨激烈

首先，這必須從報禁時期談起。在報禁時期，政府透過所謂的「報社五限」，也就是「限證」、「限印」、「限張」、「紙張配額」、「限價」等行政命令的方式，對報紙的產出做出了有效的箝制與控管。報社於是被限制在少數幾家，而這幾家報社在政府的監控下求生之餘，也不忘培植良好的競爭力根基，以因應將來的報業解禁時期。

台灣報紙在解嚴十年以來，有著天翻地覆的變化，呂傑華在 1998 年發表了他對報禁解除後十年的觀察，指出下列幾項特色：1.財團涉足傳播事業，改變報業市場的結構；2.媒體工會組織產生，爭取員工福利與新聞自主權；3.廣告競爭激烈，影響報業收益及新聞內容取向；4.專業報紙尋獲市場利基，乘勢興起。另外就報社數而言，截至民國 86 年底官方統計資料顯示，報社數已由解嚴前的 31 家變成 344 家，不過自然，在其中獨占鰲頭仍多屬在解嚴前便已成立，政商關係良好且根底深厚的傳統報業，即聯合報與中國時報。

然而好景不長，在有線電視台開放之後，民眾對報紙的接觸率呈現顯著的下降趨勢（詳見表四），而聯合報與中國時報的壟斷性地位，在由財團所成立的自由時報與港媒蘋果日報先後崛起後，又已然不保。在這種僧多粥少的情況之下，報業市場競爭於是越趨激烈，而首當其衝的，正是在報業的工作者，事實上，幾乎我們所採訪的每一位受訪者，都會向我們發出“時代不同了，大環境不好”等等感嘆。而在報業生態轉趨嚴峻的同時，在報業中工作的編輯其勞動過程與感受又有什麼變動，這便是我們在下文中所要處理的另外一個重點。

表四：四種媒體接觸率比較（民國 81 至 86 年）

年代	民國 81 年		民國 82 年		民國 83 年		民國 84 年		民國 85 年		民國 86 年	
	比率	比率	增減									
電視	82.9	84	+1.1	86.3	+2.3	85.8	-0.5	87.3	+1.5	88.2	+0.9	
報紙	76.8	72.4	-4.4	73.1	+0.7	70	-3.1	66.7	-3.3	66.1	-0.6	
雜誌	42.8	44.1	+1.3	36.3	-7.8	37.4	+1.1	33.3	-4.1	35.7	+2.4	
廣播	31	33.6	+2.6	30.1	-3.5	29.8	-0.3	29.1	-0.7	29.9	+0.8	
總樣本數	7112	7171		7061		7181		7181		7173		

資料來源：AC Nielsen 媒體大調查，《動腦》（1998，6 月），第 266 期，媒體調查新潮流，頁 57。

伍、組織與個人

第一節 勞動過程

受訪者 A：「編輯是新聞的靈魂。」

受訪者 B：「當編輯是因為我喜歡體育、喜歡文字工作，可以滿足自己的好奇心，而且很有成就感——當日的成就感。比方說我今天把明天的報紙版面都處理好了的一種成就感，就是我今天編好的報紙是你明天看的，就是我怎麼引導你來看這件事情。」

誠如 Michael Burawoy 在製造甘願(Manufacturing Consent)一書中所言，若要理解一個職業或工作的意識型態形成過程，必定要回到工作現場，才能真正瞭解。我們雖然受限於報社規定，無法直接參與編輯的工作過程，但仍試圖從五位受訪詳細的訪談描述中，建立出工作現場的原型。在這一節中，我們將先對於編輯的勞動過程做出描述，並說明勞動過程不同的些微變異性所在，再描述技術轉變和大環境不景氣的外在因素如何影響編輯的勞動過程。

一、編輯的勞動過程

報社編輯的工作，是把既有新聞與事實呈現在報紙版面上的過程。我們的受訪者，不約而同的用「炒菜說」來說明編輯的工作。

受訪者 B：「編輯就很像主任給我菜單，你記者去買菜來，那我要再炒菜，我炒一炒出來，就這樣端上桌。編輯的責任大概也就在這裡。」

受訪者 A：「編報紙就像做菜一樣，記者要外出採買，要挑菜色啊，挑的菜好，編輯廚師才燒得出好菜。菜挑得亂七八糟，編輯就燒不出好菜來了。」

記者外出採寫，將各樣的資訊收集掌握變成文字與圖像。隨後，將新聞呈現在版面上，就是編輯的工作。

我們接下來由集稿、分稿、理稿到核稿的程序來呈現報社編輯的工作流程。

報社編輯的工作流程

(一) 集稿

集稿是等待記者把稿件送至編務的過程。一般編輯是下午六點左右進辦公室，便可開始處理一些較早進來的稿件。但是大多數的稿件要到截稿前半小時才蜂擁而至，那時才是編輯工作的高峰。在那之前，編輯常常可聊天打屁，或是處理一些靜態版的版面。

受訪者 A：「新聞性的版面要看他來的稿子的早晚，那我們大概通常上班時間是晚上七點鐘開始先開一個到半個小時的會，然後八點鐘開始做到位子上等稿子，最遲半夜一點鐘要交版，六個小時的工作時間，當然在七點鐘八點開完會到正式工作時間中間有一段時間，是等稿子，很可能就是沒有事啦，因為稿子不一定那麼快來記者還要寫稿還要經過一關一關剛才講的流程，所以這段時間有時候可以去打個小盹，吃個飯啊。但是九點以後你就得乖乖坐在位子上等電腦上的稿來了，然後一點鐘交版。」

過去，「集稿」是等待手寫的稿件，藉由報社傳稿的人員，由採訪組送到編輯組。當編輯舉手叫到：「拿稿！」時，工友就趕快跑來拿新稿給編輯。甚至還設有上下樓互通的大管子，直接讓稿件由樓上溜到編輯部，以達到分秒必爭的效率。

(二) 分稿

分稿是決定各個新聞分置於哪個版面、給哪位編輯處理的過程。「編前會議」一般為分稿的決定時機。編前會議分別在下午四點鐘與晚上七點召開一次，四點鐘時是由編輯與採訪部門的主管參加，進行比報檢討，並決定該日新聞的大方向，以哪些新聞處理為重；七點的編前會議是由編輯們召開，討論該天的新聞稿擺放位置、處理方式。但分稿的工作，一般到了截稿前，大約晚上十一點左右才會全部完成，因為稿件在截稿前才不斷湧入。

受訪者 A：「我們編輯部，每天要開兩個會，是固定的，每天喔，下午四點鐘一次，七點鐘一次，四點鐘那次，各單位主管開會討論當天的新聞，有哪些新聞比較重要，要怎麼呈現啊，晚上七點再一個會，是馬上要進行作業之前的會，讓編輯知道今天那個版有哪些新聞，記者為什麼要寫這些稿子，大致啦，不是每條新聞都有時間討論。」

(三) 理稿

理稿工作包括了稿件閱讀、排版、下標。

閱讀稿件過後，編輯要決定如何排版，排版的工作包括：配置版面的畫面、決定新聞要如何呈現——是單篇呈現抑或多角度呈現、決定該新聞在版面的位置與份量大小，將重要的新聞大做，把無關緊要的新聞小做，並顧及版面的美觀。

受訪者A：「編輯負責把各方面的來稿，譬如今天是編一版，今天記者來的稿子，編輯要負責把他們擺在哪裡，像是擺在頭條、第二條，哪條新聞要做大，哪條新聞可以擺的小小的，標題要怎麼下，照片要怎麼擺，這都是編輯的工作。」

尤其在蘋果日報來到台灣之後，報社在配置版面時，更加重視版面的美觀。

受訪者B：「蘋果日報進來後最大的改變是美術編輯的重視。以前認為這個版是編輯的版，美編是輔助。從蘋果進來後，變成共同合作，美編會認為，版面設計非常重要，所以會要編輯配合美編。」

在版面配置決定後，隨後再進行組版的工作。組版包括了「整併刪修」的過程，即修改錯誤、合併稿件、配合版面大小刪文等流程。理稿的工作記者不會參與，版面處理和新聞呈現是編務決策，編輯可以刪減記者的稿子，刪文主要是考慮版面的配置，並仍努力在最精簡的字數中，呈現最多且最真實的訊息。

訪談者：「請問編輯有修改記者稿件的權力嗎？」

受訪者A：「有，但是要層層負責，要修改記者的稿子，可以，只是出了錯你要負責。編輯本來就可以改編輯的稿子，記者的稿子寫出來本來就要經過層層關卡，每個關卡都有人能來發現稿子裡面有沒有錯誤，有沒有跟事實不符的地方，才到編輯手裡。編輯也可以改…但是改的時候，要小心不要把稿子弄錯，或是把重要的部分刪掉了。」

訪談者：「所以編輯如果要改記者的稿子，大多是因為組版的需要嗎？」

受訪者A：「是的，大部分是組版比較需要。但是不能以編輯喜歡怎樣來改記者的稿子，因為記者出去採訪，他瞭解外面的情形，採訪對象跟他講什麼，他最清楚，意思不能改，可以改文字，或可以改明顯的錯誤。」

訪談者：「實際上而言，改動常發生嗎？對於稿子的刪減……」

受訪者A：「經常，幾乎每篇都要改。因為常常稿子（字數）都太多。現在我們一個全版大概六千字，加上標題與照片。但是稿子常常是七八千字，所以都要刪刪減減，併併弄弄。」

下標的工作，更是編輯工作畫龍點睛的重點所在。受訪者表示，在當代工商社

會中，閱報人大多沒有時間閱讀每一篇報導，因此，好的標題能使讀者清楚瞭解該新聞的重點。

受訪者 A：「標題很重要。尤其現在是工商社會，大家都很忙，很多人看報紙常常只是看看標題而已。也不可能每一篇文章從頭看到尾。標題告訴你事件最主要的內容。好的編輯是讓讀者在標題中就知道這條新聞在做什麼。標題要精簡就好，如果拖得很長，那還不如去看內容。標題就是用最少的字，呈現最完整的意思，這就是編輯最主要的工作。」

標題下達的精準與巧妙程度，亦可展現編輯的專業水準。

受訪者 B：「舉例說，體育版的編輯，有一天高爾夫的球后所羅斯坦，那時候婚姻觸礁，那就是這麼一則小新聞，我們看那天同樣一則消息的，有的就下婚姻觸礁，聯合報就叫他”婚姻 boggy”，同樣一個標我們民生報就下”O。B”。”Boggy”是高於標準桿一桿，”OB”是打球打出球道，比方打到樹林水塘，就是出界的意思，同樣一個小小的東西，我覺得用”boggy”已經不錯了。可是我們民生報用”O。B”。你看到他新聞的標題就會會心一笑，我為什麼講這個，這個運動某些術語用在一些事情上剛好恰如其分，這是需要了解的。」

一般而言，大約到了晚上十一點多稿子才會發完，編務處理時間需要半小時，拼版理論上只有半個小時，要在一點鐘時全部完成，工作時間十分緊湊。

（四）核稿

報社注重的是求真，也就是所報導的新聞沒有錯誤。因此設計了嚴格的作業流程以控管品質。記者交稿前，採訪中心已對稿件做出審核——記者稿子的刪減主要是組長、召集人、採訪主任、中央台(總編輯身邊的幾個副總編輯)的責任。除此之外，編輯在編輯過程中，也會檢查稿件的錯誤，編輯的主管亦有檢查機制，給核稿人核稿，直到最後交版後，編輯還要互相交叉檢查其他版的錯誤。在層層關卡下，確保出報的品質。

受訪者 A：「編輯的另一個工作就是不要出錯，第一個當然是不要有錯字，第二個就是事實要對，不要三個人去搶劫，下標題的時候下成了五個，那就不對了，絕對不能有。現在報紙幾乎天天都有錯誤，但聯合報很重視品管，我們現在除了作業流程中有一關一關的來減少錯誤，每一關都會仔細看內容、標題有沒有錯誤。最後交版之後，(也就是組完版，準備要印出的狀況)編輯要互相交叉檢查，看有沒有錯誤，要簽名負責。編不同版的

編輯互相檢查，因為常常自己編的版會有盲點。有錯的話還趕快來得及換版。把錯的換成正確的。這樣才完成一天的工作。」

受訪者 D：「我們每一個版面都有一個上游，在排我的班表的同時，會有一個核稿人，就是核我的版面的，那我把一個版編好組好之後，還要再回頭給他檢查。核稿人有可能是組長，有可能是副主任，他在報社的職稱是不一樣的，可是他所做的工作就是我們的核稿人。像比方說，以前他是跑社會新聞，那現在轉內勤，有可能他就是負責檢查社會新聞，就是在排這個核稿人的時候，還會針對他以前跑的是哪些新聞。」

以上是編輯「集分理核」稿過程的概略說明。只是，不同版面的編輯，以及不同工作投入程度的編輯，其勞動過程又有細微的不同。

編輯工作流程之影響因素

(一) 版面不同

隨著版面不同，編輯的工作內容也會有些許的差異。例如在我們所訪問到的編輯中，副刊編輯與體育版編輯，便由於所編版面不同，而在工作內容與一般編輯有所差異。

副刊編輯較少經驗到時間壓力，邀稿的過程取代了集稿，編輯上也更講求版面的美化，甚至連編版的軟體也不同。

受訪者 C：「報社另外有記者，供稿應該是記者供稿，如果在副刊的話通常我們也不必供太多，因為編輯不太需要供稿。編輯的話就是邀稿、審稿、發稿、清版，其他像是下小標，這些都是在發稿的階段處理。」

受訪者 C：「我們的版，靜態版其實是講求版面更美化，他不像新聞版，新聞版就是比較簡單沒有什麼條紋修飾，那靜態版做法還是不太一樣。」

民生報體育版的記者是採編採合一，編輯與採訪的關係密切，較多直接的互動，不像一般版面的編輯與記者，透過主管來溝通。因此，其勞動過程也有所不同。

受訪者 B：「我一直很喜歡編採合一的感覺。比方說，攝影記者照片回來，我還要找文字記者幫我寫圖片說明。別人要，我不用。我自己寫。我不曉得第幾局，打電話叫記者幫我看看 score，看版面需要什麼東西，我自己配圖說。比如說我跟攝影記者說你去幫我拍，我需要徐生明沉思的表情，那他說好，他試試看，我們就可以先溝通啊。我甚至連我標題都想好了，

標題下好之後，我就可以請美編先幫我做版面。我大概可能會這樣子擺，那我照片還沒有進來，我們都可以先處理好。可能九點半比賽結束我這個版可能也編好就等你記者把稿子傳回來。」

因此，並非所有編輯的工作流程都是一致的，其工作流程又因所處理的版面不同而有細微的區別。

(二) 工作投入程度不同

作為一個編輯，工作內容比記者靜態許多，也較為穩定。編輯也可以上下班打卡，把版面編完就回家。

受訪者 A：「有些人準時來上班啦，也不會遲到早退，七點鐘來開會，編的速度不管，自己編完就好，不會再多幫忙，兩點鐘下班就馬上走，但有些人會留下來幫忙到三、四點，或七點鐘上班，六點半就來看看有什麼要幫忙的。」

但若工作較投入的話，編輯的工作內容又有所不同，可能一早起床就開始注意新聞脈動，投入更多的時間在新聞的瞭解上。

受訪者 A：「從事新聞工作的人，是二十四小時，無論是記者或是編輯。我就算回家了，早上起床第一件事（也就是你們所謂的下午），過去是先打開收音機，現在是看新聞台，看看今天有什麼突發的事件，什麼事情比較重大。記者和編輯都一樣，要知道今天有什麼事情發生。」

即使同樣是編輯工作，但若對工作的認同程度不同，其勞動過程與經驗也將有所差異。

在我們瞭解報社編輯的勞動流程之後，我們要來看編輯工作，在生產技術變遷與報業市場的激烈競爭的背景下，如何受影響。

二、受技術變遷與報業競爭影響之編輯工作

在生產技術變遷與報業市場競爭激烈的背景下，我們在訪談中可將其對編輯勞動過程的影響歸類為下列四項：(一)工作流程的轉變、(二)工作範圍的增加、(三)人手減少、工作版面的增加與編版不固定、(四)過度重視資訊能力。以下將逐項說明。

(一) 工作流程的轉變

1. 電子化之稿件處理

受到電腦技術發展的影響，編輯的稿件處理方式完全電子化，使得工作流程與過去不同。像是，收稿、讀稿、組版的過程都在電腦上進行，和過往的全面紙本方式很不同。

受訪者 B：「現在的電腦作業，我隨便要什麼字在電腦上選個十級，畫下去你組版要多大就把他放大，在電腦上都可以作業了，相較來講你精算的能力就越來越差了。」

若要刪除稿件，過去是丟到竹簍子裡，現在只要滑鼠輕點保留即可，被保留的稿件能隨時被叫出，稿件的管理方便清楚許多。

受訪者 A：「……過去如果覺得記者稿件內容有誤，或寫些雞毛蒜皮，毫無天際的事，稿子就被丟到紙簍子中。現在就是在電腦上壓保留，這個稿子就不會到編輯那邊去了，編輯就可以專心處理手上的稿子。電腦有個好處，像過去紙張的稿子會丟掉，現在都還可以存在電腦上，如果採訪組或記者覺得稿子重要，還可以來討論，講理由。」

除了工作過程的改變化，在電子化的背景下，編輯與記者或同事的溝通方式也都數位化，或是透過主管進行。勞動的形式與過去不同。

2. 修稿記錄

技術變遷之後，修稿的狀況也有所不同。過去編輯用筆修改記者的文稿，若把記者的文稿修錯，責任是可以推諉的，因為並無確鑿的證據證明在層層的檢查程序中，文稿是在哪一個環節改錯的。但在稿件電子化之後，編輯在電腦上修改記者的稿子，每一個動作與指令都被電腦詳實的記錄下來，因此，若把稿件改錯，電腦能馬上叫出修改資料，讓修改人無所遁形，無法推諉責任。電子化作業在此變成了一個相當有效的控制機制，誰在工作上出了甚麼紕漏因此而一覽無遺。

受訪者 A：「現在都是用電腦來工作，只要你修改一個標點符號或是一個字，他都會留下記錄，等事後發現有錯誤時，就可以去找原稿，從流程中知道是誰修改的，所以凡走過必留下痕跡。以前是文字稿，你不知道是誰修改的，不知道這筆跡是誰的，所以會有責任筆，主任用紅筆，副主任用綠筆，記者用藍筆，用責任筆，把原稿調出來，看到紅筆就知道是主任改

的。但是有些人就是不會用責任筆，所以可以賴啊。現在不會，電腦上清清楚楚，三個人改過，游標一點，三個人的名字都出來，誰修改，誰刪除，誰再修改，都出來。」

(二) 工作範圍的增加

在技術進步、報業不景氣的背景下，編輯的工作範圍增加了。不僅是原先的編輯知識與經驗運用，更跨足到其他原設有專人來輔佐編輯的工作內容，如打字、校對、美編等。

受訪者 C：「在電腦化的過程，以前所謂的美術人員，現在其實都是編輯人員在做，譬如說編輯現在要自己組版。手貼版就是如果版有任何錯，我就退回去，美編他會改，他就是用打字他會貼他會改；現在變成這個系統完全在電腦裡面，所以這些事情變成是文字編輯要做。在中間的流程工作，因為電腦化的關係，有些美編的工作、有些打字的工作、有些校對的工作，現在都變成編輯吸收。相對的編輯在這部份的工作增加很多。」

在訪談中，我們甚至可以看到這樣的循序漸進的變化過程：

受訪者 D：「就是以前就是一個編輯配一個組版員，現在報社的規劃就是組版員的工作編輯來吸收，所以現在沒有組版員。因為你一定要並行，不能說一下子全部怎麼樣，這個沒有。」

訪談者：「而且先讓電腦有一個組版員在旁邊，等大家都…」

受訪者 D：「對，而且你必須是逐步的，比方說一區一區區塊都穩定了，因為電腦必須有測試階段嘛，比方說先推五個版進去然後十個版，你才可以全部都推嘛。」

訪談者：「等到大家都進入電腦化，再把組版員拿掉嗎？」

受訪者 D：「我覺得這個是趨勢耶，很難免，幾乎都是這樣。」

深究工作範圍變廣的原因，可推知----在技術進步之後，電腦加快了、亦簡化了編輯的作業流程，佐以大環境的競爭，企業無不以壓低成本為目標，因此，人力成本的縮減首當其衝，當編輯能夠在技術簡化的狀況下勝任打字員、組版員的工作，進而取代之；而技術加快作業流程的狀況，使編輯有多餘的時間，取代校對部門的工作。這都造成了報社編輯工作範圍的增加，工作內容的變廣。

受訪者 A：「過去有組版員來組版，編輯旁編配置了組版員，後來就是都在電腦上，編輯在旁編跟組版員說要怎樣擺放。現在我們老闆希望少一點

人，所以希望編輯自己就能夠組版，所以我們現在很多都是編輯自己組版，電腦也很方便，在電腦下好標題，字距、級數都調好，就能自己組版。」

受訪者 E：「自動化造成很多東西的節縮，導致很多管理和防範錯誤的機制被裁撤了，舉個例子校對這個部門就被節縮了。」

受訪者 A：「記者的稿子寫出來本來就要經過層層關卡，第一關經過採訪中心的召集人、組長、副主任、主任，如果稿子是重要的話，要到中央台，給副總編輯看，以前還有改稿部，現在因為人力精簡，所以取消了，由副總編輯分給核稿人看，核稿人再交給編輯。」

根據以上受訪者的回答，可以佐證---從打字、組版、改稿、校對的工作，都在技術化與報業不景氣的影響下，收編到編輯的工作內容中，擴大了編輯的工作範圍。

（三）人手減少與工作版面的增加、編版不固定

在工作範圍增加的同時，由於人手減少，編輯工作的版面也增加了，所編版面變得不固定，具輪調性。以下分項探討之。

1。工作版面增加

由於大環境的不景氣，以及技術進步所精簡的人力，使得報社大多採取遇缺不補的策略來精簡人力。所裁撤掉的人力，其工作就由在職的編輯來分擔。所以，編輯的工作版面在技術轉變後有顯著的增加，成長了一倍。每位編輯所負責的版面從一個版變成兩個版。

受訪者 A：「以前原則上一個編輯編一個版，後來就慢慢加重，一個人編一點五個版面，一大一小，現在有時候甚至於編兩個版，那有的呢就讓他責任制，除了你編當天要作業的新聞版面，還讓你編一個預發的版。」

所謂受訪者 A 所提到的預發版面，即靜態的版面，並沒有時效性，可以使編輯在等待記者進稿的時間內，仍有事可做，使之完全沒有人力閒置的狀況，讓資方完全利用員工的勞力。

受訪者 E：「在現在的社會環境，報紙會開出很多非正規的版面，這些非正規的版面增多了，版數增加了，但是編輯沒有便多，所以還是大家輪著 share 掉。於是你就每天下午四點鐘就可以來上班去編規劃過的版面，這部分沒有時效性，編完六點鐘去吃飯，七點編前會，在接著新的版，但這

樣你不就慘了嗎？平常是八點辦開始，神清氣爽、摩拳擦掌，但現在你八點來已經編完一個版了，而且你還沒有休息。」

工作版面的增加，並不代表薪資的增加。技術的進步，並沒有使得工作因此而更輕鬆。除了每日必須編輯較過去更多的版面外，更指派編輯預發版，更進一步的利用員工的每一點時間。根據一位受訪者所說，目前編輯的勞力還可以在壓榨出二點五倍的能力。因此，在編輯真的無法消受工作量前，資方很可能會繼續加重編輯的工作重量，試探員工的底線，這使得勞動過程循環加快，同時間內的工作強度也較過去多。

2. 編版不固定

除了所編版面增多之外，報社彈性運用人力的政策，使得編輯所負責的版面不固定。

受訪者 D：「我每天接觸到的版都是不一樣的，因為我禮拜一禮拜二休假，那我都不知道我禮拜三要做什麼版，我幾乎都是來才知道要做什麼版。像我今天六點來，十二點交完理財版之後，我還要支援前面一個小版，像我們五版七版九版，這都可能是半版嘛。等於說我理財版做完再去做前面一個小版，再去把這個版搭配完。」

由於報業不景氣，與技術進步的支持，報社開始試著彈性運用人力，一改以往編輯固定做某一版的傳統，採彈性、流動的方式，依報社該日需求決定如何配置編輯人力至各版，以經濟地利用最少的現有人力達成所有任務。

除了工作內容流動之外，甚至連編輯座位也變得流動。民生報在被聯合報收購後，編輯中心新的概念是編輯沒有座位，要就版而坐，視當日編輯負責那個部門的新聞決定要坐在那裡。

受訪者 B：「在五月二十號我們民生報編輯部整修完畢本來在九樓臨時的編輯部搬回來七樓，新的概念裡面，編輯沒有座位。」

訪談者：「啊??？」

受訪者 B：「叫流動編輯。就是編輯就版面去找位置坐，有點像 K 書中心的概念。你東西放著之後我今天要編體育版。我就坐到聯合報的體育中心那邊的編輯的座位。」

就整個組織而言，聯合報系在民國九十四年六月一日正式收購民生報後，除了使編輯座位流動，接下來主要就將是整合編輯平台。讓不同報紙、不同版面的編輯

能互相支援工作。

受訪者 B：「那再過來他要整合的就是編輯的平台，他的想法就是，因為我們聯合報系喔。我現在從民生報開始算給你聽，假設我們現在從四點半民生報作業到十一點半，啊聯合報可能是八點到兩點，那歐洲日報可能一點到四點，那可能還有世界日報從早上五點到下午四點，那他整個時間都是 24 小時在工作，他就開始算我在某個時段可能沒事情就可以做聯合報的某個版面，或者是比較軟性的可能…副刊，這些東西可能就拿出來變成一個平台讓編輯處理。」

過去的編輯大多固定編某一版面，且對該版面的內容長期耕耘，很有經驗。但在現在輪編的趨勢下，編輯可能要負責編輯不符合專長的版面，受訪者皆表示這將對報社的新聞產出品質會有負面的影響。

受訪者 B：「一個編輯什麼版面都可以編，我們編輯部的編輯進入報社的時候就是輪編，輪編就是沒有固定版面，今天你是體育版的休假，我就代你的體育版，你是文化版你休假話我就換我去編文化版，明天婦女版我就編婦女版…可是你有那麼大的能耐什麼都會嗎？」

總而言之，由於人力緊縮，企業多做談性的人力運用，因此，編輯所編之版面不再固定，甚至座位、所編報紙都不固定，編輯被視為流動、彈性的勞動力，而非在各版不可取代之專業人士。輪編的後果，不僅讓編版品質令人存疑，更常剝奪了工作者的工作滿足感。

（四）過度重視資訊能力

在電子化的潮流下，許多報社重視編輯的資訊能力，常常用資訊能力作為適任與否的判準，而忽略了編輯的能力常常不只是電腦運用能力而已，還包括了對於新聞的歷練與經驗。

受訪者 B：「其實，就像前面說的，越新的一批人，在學校學的東西越多。現在到底重視的是技術取向呢，還是經驗取向？我可能在外邊電腦呱呱叫，新來的人，可能因為電腦操作非常厲害，長官非常重視你，就變得倫理就不對了。而且你歷練不夠，新聞的歷練不夠，你只是版面設計、電腦操作很厲害而已，有一陣子報社對這種東西有點迷思。有一些資深的工作人員，因為跟不上時代，就被當成廢物一樣，那是一個很大的錯誤。」

根據我們民生報的受訪者舉例，該報有兩名優秀的專業人才，分別是台灣足球

比賽講解的第一把交椅，以及 ELLE 雜誌的美術創意總監，在對於新聞的概念與編輯上的能力無庸置疑，但卻因為資訊能力不佳的因素而被民生報解雇。這都是報社被資訊能力蒙蔽的例子，未見編輯專業的其他核心內涵。

受訪者 B：「舉例來講，聯合報那時開始優惠離職、優惠退休，請何常發趕快領一領錢離開，他說，能不能再給我待半年，但就硬要他走。你知道他走了一年之內，發生了多少事情？他是民生報的資深足球記者。這一年，歐洲盃足球賽、美洲盃足球賽、世界五人制足球賽，這樣一個人，TVBS 全程作講評，主播根本不會講，全部都是他在說，這樣一個人才，就因為你認為他電腦操作比較不行就被放棄。以前 ELLE 雜誌，他的美術創意總監，是我們民生報體育版的美編，但他跟不上時代、電腦不會操作，報社覺得你這個人都不配合的。但這只是你的電腦操作而已，而不是很多實務經驗，他是報社的人力資產…我們都一直覺得這種東西很浪費、很可惜。」

若單單就資訊能力與發稿數量來評斷一個編輯的好壞，這就大大的小看了編輯的專業性，但同時這傾向卻是趨勢。

第二節 勞動控制

一、科層組織的控制方式

新聞報紙的產出，在報社裡面的作業，不論在外在環境改變的前後，都是固定的。而編輯在報紙製成的流程中，就儼然受到制度化的工作內容規範著，以及組織層級的垂直控制。以聯合報的組織結構來看，編輯部下面有編輯中心，編輯部的主管為總編輯和副總編輯，編輯中心則是主任和副主任，以下有各組組長，各版面的主編，以及各個編輯。也就是說，以直接層級來看，由下而上各是，編輯 - 主編 - 組長 - 副主任 - 主任 - 副總編 - 總編，簡單說以編輯來講，他所面對的直接上司就是主編組長或是主任這一層級的。

在工作內容中，編輯在做排版組版的工作時，他便需要與他的「核稿人」做溝通討論。通常這位「核稿人」就是組長或副主任、主任，他所要負責的工作就是與編輯討論後，編輯去組版，再把成果給核稿人審核、挑錯。也就是發稿前，是經由編輯組版後，與核稿人討論過後，一起完成，共同簽名負責背書。而評鑑的工作就是屬於各單位的主管，像是編輯就是由主任或副主任來執行。

訪談者：「請問一下你的工作是由誰來監督呢？」

受訪者 D：「我們每一個版面都有一個上游，它在排我的班表的同時，它

會有一個核稿人，就是核我的版面的。新聞版的流程比較複雜，社會政治生活地方這麼多單位的記者，他們的稿子到了報社以後，然後他們的上游，就是各個組的組長會去分類，地方如果有大新聞會提到全國版，下午會做一個新聞規劃，什麼新聞在什麼版，規劃完之後。記者到記者主管，分配到哪一個區塊，到編輯手上之後，編輯有一個主管，編輯的核稿人，編輯的核稿人看過那稿子之後才會到我手上。」

Edwards 提到的科層控制，是將控制鑲嵌在勞動過程的社會和組織結構中，運用的是制度化的權力。在報社的組織結構中，有工作的分層與權力的層級分隔，制度化的權力是上對下的直接監督，工作內容也是在制度中固定來規範組織員工的。在組織層級中運用權力對員工進行控制，以及勞動過程工作中，透過固定的工作流程來進行勞動控制。在上述的組織結構中，控制的方式透過層級間上對下的垂直監督評鑑，以及對工作內容的即時審核。在工作過程中，工作內容也以制度規定，每層級人員所擁有的權力也制度化。像是在四點時，報社內有主管級的會議，先做比報工作以及討論今日的新聞重點，七點多時，各主管則就回來與編輯開會，同樣進行比報及編前的討論。

編輯版面的好壞，壓力也是層層相扣。編輯的工作成效多以版面來決定，而版面的好壞，市場的接受度，會反應在報紙的銷售量及閱讀率。而市場競爭的壓力下，高層會給予中階主管級壓力，主管會再將壓力施予基層員工。基層編輯不會感受到的壓力是來自於主管的壓力，而不會是總編輯直接把壓力給你。所以整體上的勞動控制是層層相連的。

編前會議的比報制度，是編輯們與主管開的會議，而這是組織內一種協同控制的方式。透過團隊工作，個人擁有對自己及別人評比的自主性，因此會更內化監控的機制。

受訪者 D：「我們的比報是必須跟蘋果、中時、自由四份報紙一起比，我們是排值日生嘛，就是第一落全國版的編輯必須做比報的動作，今天輪到你，你必須比較一下今天日報的版面呈現。」

比報的過程中，認真檢討各報新聞的處理，對於新聞的使用，以及版面的編排等。比報前要先看各報紙都看完，要有口頭及書面報告，也有其時效性。可能有時候自己同事編的版面的確不如其他報紙的處理，也會在比報會議中提出來。這是一種互相砥礪並監督的過程，透過比報會議，編輯會以各報各版面做比較，若被提及表現不如其他三報，會有所改進與成長，透過彼此的監看或說是一種競爭，不僅是跨組織的競爭，亦是一種同儕間的內部競爭；自我也會在團隊中給予更高的要求，使得個人決定自己成長，而達到提升勞動成果的協同控制。

在外在環境改變，技術的改變帶來的是組織內部結構的衝擊。在電腦化普遍運作後，組織內一些部門機制被裁撤了。同時也造成人力的減縮，相對地，編輯的工作因此範圍加大，淘汰的人員的工作編輯都要負責，因此更加繁重。組織更在工作內容上，因為技術的轉變，利用勞動過程的工具來擴大編輯工作的範圍，從前只需要排版即可，現在還更要做到自己在電腦上校對及組版。在這個部份，勞動控制透過更多的制度性工作納入編輯的工作範圍，而權力結構仍在同樣的科層體制下運轉著勞動過程的控制。

在技術轉變之後，記者不再需要回到辦公室，他們只需在外採訪新聞，將稿子打好，傳回報社，便完成他們的工作。編輯要與記者互動就要透過組織的層級關係。像是以前記者的稿子有問題，會直接去找該記者互動；而現在因為記者都不會出現報社，就變成去與記者的主管做溝通討論，再由主管來跟記者作協調。雖然編輯與記者直接互動的機會減少了，但是在科層體制中的層級關係，反而從非正式的溝通轉回到正式的交流管道，更加強化編輯在報社內的科層位置，而使得主管有更直接的機會來控制編輯的工作；透過各單位間與層級間的溝通管道，編輯要將成果處理好，要與不同單位的主管多做協調溝通，編輯所要面對討論的人更能決定且控制編輯成效的評估。

二、師徒制

除了以科層體制來遂行勞動控制，尚有許多生產規範，是在生成編輯的過程中，被潛移默化進新進編輯的價值觀裡的。編輯的工作是有很大一部份是難以言傳、相當需要經驗的，一個剛從新聞相關科系出身的社會新鮮人，不見得馬上就能在作業流程中上手。編輯工作的過程是實務取向，因此通常在編輯的培訓過程中，會有一段「師徒制」的過程或是另外先有一段訓練的時間。由經驗豐富的資深編輯來帶領資淺的編輯，藉由實際工作過程學習補充學校訓練的不足。新進編輯就在每天實戰中學習如何釀力新聞。因為新聞很能用同一的標準來加以判斷，所以很需要有帶領者角色的師父，來用經驗告訴學生，什麼樣的新聞用什麼樣的方式處理。

訪談者：「那些學生，是你訓練他們的？」

受訪者E：「對啊對啊，編務本來就是師徒制，跟採訪部一樣，採訪只要把人介紹一下把應該知道的事情說一下就要放你單飛了，編務不可能這樣啊。因為就是不會啊，修改文、編版等技術性的工作都是要人帶的。而且很多新聞處理都是一念之間，這很難直接教又很重要，處理的技巧、思考，甚至於包括下標、版的位置、照片呈現，裡面都有編務思考，這需要人在旁邊直接教育。」

所以在師徒制的培訓下，帶來更多的是一對一的非正式規訓方式，先是慢慢的

教導哄騙，剛開始帶領他們做簡單的編務，漸漸地做出信心後，再直接獨自實做，算是給他們震撼教育，讓他們在時間緊迫下，自己尋求最好最快最佳的處事之道。等於說透過「師徒制」的機制讓編輯漸漸的感受到編輯工作的種種，像是工作的急迫、時效的壓力，也慢慢的受到組織對於編輯的要求與規定，來監控他的勞動產出。師徒制最重要的是，老師讓學徒「默會」知識的存在，在實做的過程中，沉默的領會編輯的工作，即從做中學，更能讓新從事編輯的人員很快能夠上手。另外，師徒制潛移默化了新進編輯對於工作價值的認同，讓他們在編務中慢慢了解並適應編輯工作的甘苦；也同時引領他們體會組織的意識與理念，在將來進行編務工作時，能夠就此發揮，能夠做為組織的發聲者，也因此控制灌輸他們對於組織的忠誠。

三、內部勞動力市場（薪資獎懲制度）

一個編輯的勞動成果是難以評量的，我們很難去評斷一個編輯的好壞，對於版面的要求也是憑主觀感受評論。在報社仍有這樣的評鑑機制，來決定編輯工作後的考績。主管亦是有權力決定考績的審核，在薪資制度中，能決定考績評比的等級進而影響年終獎金的多寡。

訪談者：「想請問一下，編輯的工作成果是誰在審查考核？是您嗎？」

受訪者 A：「我只是其中之一，每年年底打的考績，主要打的是主任，但是主任會找副主任、組長大家來開會討論，一起提意見。針對一個個編輯來討論，怎樣好怎樣不好，我們都提供意見，給主任彙整。主任彙整後，還要往上送所以我們不是最終的決定者，主任也不是，我們只是提供意見，因為我們和他們最熟，上面的人不瞭解，只有大略的印象，只瞭解某部分的印象。所以各方面的意見彙整，給總編輯」

在科層體制之下，編輯的主管擁有審查考核編輯成效的權力，而對於一個編輯的表現，基本上還是以版面呈現為最主要的考量，像是下標、版面編排的位置，這些都是決定主管審核編輯的績效。在這種主觀的評鑑之後，就是年終的考績審核，也就是組織內部的薪資獎懲制度。

訪談者：「編輯獎懲會是怎樣？」

受訪者 A：「獎勵的話，就是對某個新聞的處理特別好，好評很多，或是，這個標題下得真的好，很吸引人，版面真的很漂亮，或是得獎了，像是過去的金鼎獎，報社都會給鼓勵。懲的話就是錯誤，遲到早退又是另一回事啦，有些編輯該開會不來，該來不來，都是考績的標準。」

聯合報社聞名的，便是員工待遇好、福利佳、重視人情味，也因此造成人事上的穩定，人員流動率低，對組織內的個人來說，企業文化變成一種組織對員工的控

制，一種規範控制。報社以優渥的薪資及照顧下屬、提供好的待遇的制度，來同樣要求員工，能為組織奉獻付出，辛勤工作，像是聯合報的獎懲制度基本上是獎多懲少，很多記者或編輯表現佳，馬上會有立即獎，年終的獎金在考績評比上也都會相當高。並且盡量是獎勵多，懲罰少，懲罰方面鬆一點，獎勵方面多給一點。用這種制度讓組織員工除了工作外，更有依附在組織企業的扎實感，而不輕易選擇離去，繼續為組織效命。

但是在外在環境改變下，報業市場競爭更形激烈，大環境的不景氣，人力縮減之後，獎金變少，從過去的立即獎，到現在不僅少發，還希望員工多休假，控制年終獎金的額度，對於流失的人力也是遇缺不補。

受訪者 A：「…現在因為不景氣，還有網路的發達，大家都上網看報紙，所以原則上不發加班費，鼓勵能休假的盡量休，不鼓勵加班，工作時間也拉長，只要不違反勞基法。現在因為財務壓力，所以沒什麼加班費。如果表現好的話，尤其是記者，如果採訪到有價值的新聞的話，就會發獎金，叫做立即獎，如果你今天寫一條新聞獨家見報，當天就發五百塊，一千塊，特別好的話兩千塊，就馬上發。用獎金的方式鼓勵。內勤比較少，外勤比較多。」

因此，聯合報內部勞動力市場的特色，在於穩定的人事結構以及重年資被輩分的組織文化。聯合報以高的基本薪資策略，配合彈性的績效獎與年終，和制度化的考核制度。薪酬制度也因此穩定了內部結構，顯示組織成員對企業文化的認同，也藉此吸引人才、留住人才，發揮一定規範性效果。

聯合報是以一種「家父長體制」對於組織員工的照顧，給予如同家庭般的感受，將聯合報視為一個大家庭，高水準的優渥薪酬來建立組織認同外，更全面性的提供各層面的服務，加深員工對組織企業的依賴，也為願意為組織打拼的誘因。這也是從薪資結構層面以及組織文化來對於工作者進行的規範控制。組織內員工感染到企業家族式的人情味，會願意留在工作崗位上，流動率低，對組織有認同，內部勞動力市場穩定，將組織文化內化為個人生涯奮鬥的目標，也就全力以赴為企業付出。

四、將消費者納入監控機制

由於編輯工作成果難以被精準衡量的特性，在報業亦有一種引進消費者作為監督的機制，這個機制可以很明顯從銷售率閱報率以及讀者投書來反應出。在聯合報內，有民意調查中心，會作經常性的調查，包括哪一個版的閱讀率最高，哪一個文章的閱讀率最高，就如同電子報的點閱率一樣，每一個版面的狀況都會呈現出來。都會作為主管機關的參考，一部分思考如何突破設想讀者所期待的內容，一部分作

為評估一位編輯工作成效的考量。

受訪者 A：「當然啊…我們有一個民意調查中心他經常會做調查，就是說哪一個版的閱讀率最高這個版哪一區閱報率最高，她們會做經常性的調查，你這個編輯如果表現的好做的夠細膩，點閱就會高啊。這個通常作為我們內部的一個參考，就可以反映出大家喜歡的依照閱讀比率知道讀者的喜好怎樣，對編輯也是很重要的參考，就會知道哪類的新聞人家比較喜歡看，因為這個都是新聞啊，你每天都要選擇嘛，你要選出『最好看的最有價值』這種新聞來給人家看。」

而當閱讀率下降的時候，或是今天編出來的新聞立場偏離或沒有做嚴格的把關，讀者也是會打電話進報社抱怨的；而老闆就會對員工有立即的壓力，如同之前所述的，透過組織層級，一層一層的命令下來，就可能要求編一些大眾所喜歡閱讀的東西，至少是執行者預期會受大眾歡迎的成品；或是以聯合報來說，讀者會偏向對聯合報有比較高的期待，而編輯就需要做最後篩選把關的動作，將自己的新聞道德弄在新聞呈現中。當然可能還需要再做調查，而編輯本身就要有這種敏感度，能夠再做摸索再做調整，才能呈現出更好的版面，也同時能立即在銷售量上見效。雖然編輯的內容終究是由編輯人員自行決定，但是那外界的壓力無疑是另一種勞動控制的手段。透過外面來的監督機制，組織不用承擔對員工的壓力來源，而會將所有的要求外部化，視之為那是大眾對於組織所期待的，對於基層編輯所要求的。所以這種引進消費者作為監督的機制，編輯會盡力為了達到符合外界期望的成果，同時也是組織利用外界壓力給予控制的方式。

陸、勞動經驗

在上一個部分，我們將在「歷經電子技術化以及整體報業環境劣勢」之後，編輯工作的勞動過程與勞動控制的改變做了細緻的描述與討論。而在這一個章節我們便要進一步地將焦點放在勞動者的身上，探討這些勞動過程與控制的改變對於勞動者在主觀上以及客觀上的勞動經驗來說，究竟帶來了哪些影響？

一、編輯地位的改變

在我們的研究中發現，在談到編輯這份工作本身的專業性時，有一個部份是所謂對於文字字體字數與版面調配的精確性，在手貼版的時代，由於編排版面的工作程序是：先大略設計出要的字體大小及樣態，然後將版面印出來之後才能再做實際版面的調整，如果字體有問題，再重新修改，再印，再修。因此在這樣的過程中如果編輯對於文字沒有一種精確的判斷力以及長久掌握版面的經驗，就會難以在文稿印出來之前想像版面，導致修改工作一再重複，而影響工作效率。

但是在電腦化之後，即使一開始版面排的不好，或者字體大小數量沒有拿捏好，也可以快速的重新在電腦上刪改調整，修改工作在時間上與過去相比可以說是大幅減少。因此，編輯工作在此部份的專業性慢慢被電腦取代了，任何一個有基本訓練學習的人都可以具備這樣的能力。同時，過去一個人編排一個版面的時間現在可以處理兩個版或更多，因此在面對整體大環境不佳的狀況下，單就成本節省的考量中，編輯自然不需要那麼多，於是編輯被裁員淘汰的機會也因此增加。

因為電腦作業後的方便，方便性的話變成說以前我的工作可能是一個晚上處理一個全版，現在來講我可能要處理兩個到兩個半版，因為以前那些作業的時間都節省下來，所以在人力上的精算的時候，他就會先用編輯來算有沒有需要那麼多人，所以說相對來說被淘汰的很多是編輯，所以感覺上編輯的地位就逐漸的滑落了。

而新進的年輕一代比起待了十幾年的老編輯來說不僅對新技術的涉略廣泛，對於電腦技術的運用掌握也快，使得老編輯自己便會產生「趕不上時代的憂慮與自卑感」。加上電子技術的快速蓬勃發展影響到整個報社看待「專業技術」的觀感，報社過分重視對於技術的掌握而忽略了編輯本身對於新聞邏輯與新聞脈動的專業部分，這也使得主管不再重視對掌握技術較弱卻對新聞本身較具敏度的老編輯，而不斷說服或暗示其走路。

受訪者 B：「其實，就像前面說的，越新的一批人，在學校學的東西越多。現在到底重視的是技術取向呢，還是經驗取向？…有一陣子報社對這種東西有點迷思。有一些資深的工作人員，因為跟不上時代，就被當成廢物一樣，那是一個很大的錯誤。…這樣一個人才，就因為你認為他電腦操作比較不行就被放棄。…..跟不上時代、電腦不會操作，報社覺得你這個人都

不配合的。」

而除了在專業性消失的失落感以及實際上在勞動現場上面臨被裁員的危機感之外，在編輯工作空間的安排上也使得編輯在主體感受上有了負面的情緒。過去編輯通常能夠擁有其固定的辦公桌椅，不論是一般編採分離或編採合一在工作空間上都有屬於自己的空間，也使得編輯本身會對於自身的工作有一種安定感成就感。但在面對整體大環境的不景氣之下，報社對於空間也有了縮併，就如民生報編輯部整修後，編輯的工作位置採用跟著編版跑的「流動編輯」方式，沒有固定的座位，同時還面臨了配合休假與編務內容而與另一人共用一個位子的情況，使得編輯認為地位低落而產生負面的情緒，尤其資歷深的編輯會產生一種失落感：

受訪者 B：「在這邊工作 16 年，我會想說如果我在外面工作的話到現在可能都能有一間辦公室，結果我現在在這邊連一張自己的辦公桌都沒有，那種失落感…，所以最近的編輯的工作情緒都非常非常差。」

二、工作負擔的增加

(一) 工作量未減反增

先要釐清的是，首先在電腦的技術化之後，新技術的發展，讓版面在「安排」上節省了大量的時間，從版面文字與標題修改到文稿的審查校對也都比以往更快地進行，但必須分清楚的是這種工作時間的減少是加速「報紙整體產出的過程」而不是「編輯工作的減輕」，因此造成最大的影響是原本擔負這些工作的組版員，當組版員被電腦取代後這種編版工作就落到編輯身上。

同時在整個市場競爭的壓力下，報紙要有更多的版面吸引讀者，在此同時，編版的技術提升了，從版面的配置到字體邊框的設計再到圖片表格的運用都比過去手貼版或甚至更早的鉛板印刷有更多樣豐富的可能性，編輯需要更大的腦力與時間來生產創意。但是報社並未因此增加人事成本而招聘編輯人員，於是編輯的工作除了先前提到的要承接原本組版員的業務以及充分利用多樣的編排技術外，也要多接下更多版面的安排工作，以創造「人事成本更低」與「產品價值更大」的競爭力。

受訪者 E：「報紙會開出很多非正規的版面，這些非正規的版面增多了，版數增加了，但是編輯沒有便多，所以還是大家輪著 share 掉。於是你就每天下午四點鐘就可以來上班去編規劃過的版面，這部分沒有時效性，編完六點鐘去吃飯，七點編前會，在接著新的版，但這樣你不就慘了嗎？平常是八點辦開始，神清氣爽、摩拳擦掌，但現在你八點來已經編完一個版了，而且你還沒有休息。」

(二)工作壓力變大

但是對於編輯工作來說花最多時間的其實是看稿子跟下標題，都是腦力的勞動部份而無法被機器所取代，將文稿從頭看到尾並消化融匯的時間無法因為電腦技術化而減少。

在這樣的結果之下，雖然我們會以為編輯的工作時間長度並沒有改變，但是編版的「版量」是在增加中，這種增加的勞動是屬於難以衡量跟計算的「腦力勞動」，且以「責任制」的形式分配給編輯，不僅增加的是編輯認為其實最花時間的工作，也在預發版的責任分配下，形成了更多的工作壓力。過去編輯壓力只是存在工作現場每日的趕出報紙的時間壓力，現在的壓力開始延伸到下班之後了。

受訪者 A：「以前原則上一個編輯編一個版，後來就慢慢加重，一個人編一點五個版面，一大一小，現在有時候甚至於編兩個版，那有的呢就讓他責任制，除了你編當天要作業的新聞版面，還讓你編一個預發的版…你就可以在早一點之前譬如禮拜一交完版之前，自動留下來先把他作好，降子我們就節省了一個人力」

(三)速度感的增加與時間的壓縮

在這樣的情況下，勞動者的主體經驗感受又會受到什麼樣的影響呢？在訪談中可以發現，報紙編版的工作內容並非停滯不變動，相較之下新技術帶來更多新的工作，而自動化過程中的快節奏使得工作得以更順利地擠壓，讓新的工作更能無所不在地填入每一工作程序中省下的時間中。電腦化帶來的是速度感，快速地傳遞資訊快速地更改、安排、生產，緊湊的節奏加深了勞動者的工作壓力。

受訪者 E：所有工作的調整，自動化作業不會變得比較輕鬆這點很重要。自動化過程造成的是時間的速度感加快。過去用人力跑的稿件，現在按一個鍵就送過去了。過去寫錯了要撕掉重寫，現在打錯了刪改一下就好了，傳輸作業非常迅速。它會讓你的速度變快，但是你的壓力並不會減輕。編輯要花更短的時間處理版面，大家看到你花了兩小時就把版面處理好，就會想說可以在分擔更多事給你作。編輯固然不會被裁員，但是會遇缺不補。首先是把休假人力壓縮嘛，再來就輪著 share 編一個版，接著就有一必有二，繼續遇缺不補，直到編輯們不行了，就幫你補個新人，但是新人也不大管用。所以整個工作的 loading 是增加的。

(四)工作密集度(勞動強度)增加

此外，當新技術運用在資訊的傳遞上後，也改變了編輯工作中與其他工作的配

合關係，如前所提，編輯的工作時間分配是累積在等待記者的稿件送達後到印出報紙的那一段時間，等於是將大部分工作量壓縮在最後的幾小時內，是實際勞動時間短但勞動強度強的一種工作。而當傳遞新聞稿變的快速之後，記者便往往拖延到最後的幾分鐘才將採訪稿送達，當所有的工作量都同時累積到最後一段時間上，勞動強度便會增加。

受訪者 E：原來傳輸作業，因為慢，所以所有記者都在晚上十點以前乖乖的把稿傳進報社，但是現在因為傳輸作業慢，所以大家都不急，不等到十點鐘整絕不按發送鈕，自然而然更拖。但是對編輯而言截稿時間並不會拖延。把這種事情梳理清楚了你就會知道，所謂的自動化帶來的只是傳輸的便捷。

(五)對身體造成的傷害

另外，而在電腦技術進入整個勞動過程之後，我們可以看到電腦技術介入整個編輯技術，編輯的作業系統電腦化，過去走稿的流程也完全線上作業，此外連勞動現場中勞動者彼此面對面的溝通以及工作現場發生的人際互動也都得使用電腦。因此勞動者整天長時間集中精神在線上閱讀文稿，校對文字，對於勞動者的視力有很大的傷害。而更嚴重的是在工作量增加，壓力增加的情況之下，勞動者長時間處在速度感高的工作節奏中，除了心裡主觀感受上的影響外，更造成勞動者身體的客觀傷害。

訪談者：「請問你覺得編輯工作哪部分讓你覺得壓力最大？」

受訪者 B：「時間。編輯常常會胃痛。到最後我們要交版的時間，很趕很趕，有時覺得走路都很浪費時間，都用跑的。」

柒、缺席的反抗

在探討了整個組織如何對整體大環境的競爭市場與電腦化技術作出回應以及對於勞動者所造成的勞動經驗改變之後，我們也想要問，勞動者在經歷這樣的改變之後，究竟怎樣去回應這些作用在他們身上的改變？我們發現到，我們的受訪者對於這樣的技術轉變與大環境改變的觀感大多表現了感嘆但仍舊順應的態度，即使對於工作待遇與地位下降有所不滿仍舊會表示他們對於工作的愛好或對於組織的認同（當然也有可能只是表面功夫）。此外並未在受訪者身上聽見因為這些改變而萌生轉換工作的陳述，或者也並未發現他們產生什麼整體性的反抗行動，我們試著從個人與集體兩個方向來做一些解釋。

一、主體勞動意識的建構

（一）趕工遊戲

新聞工作的特色本來就具有一種「追逐即時、追逐快速、追逐變化」的特性，因此報紙產業中本來就存在一種「無法預期」的狀態，因此就必須面臨各種即時的突發的狀況，這是這項工作本身就具有的一種特性。這有點類似我們過去在文本中讀過的方德琳(1997)「專業科技雇員的勞動體制研究」中所做的分析。報紙編輯這份工作本身也含有一種要達到時間表的志願性行為，採訪最即時的新聞，掌握到最新的資訊，然後接受到這些資訊的編輯就要在最快的時間做出最立即的回應，並且在天亮之前產出。這不僅是新聞文化中的一環，也是編輯對於其工作成就感的主要來源之一，這與 Burawoy 談到的趕工文化有類似的意義。而這種工作所帶來的時間壓力似乎不是一種「資方」加在勞方身上的壓迫，而是工作本身的性質造成的。

我們當然也會問，編輯工作壓力雖然是工作本身的特性但是在技術革新之後工作壓力的加增就似乎不是純粹「工作本身」的問題，那為什麼編輯還是願意接受工作量與時間壓力更加增但勞動條件反而下降的工作待遇？我們在訪談的結果中發現到「如何用各種方式快速掌握資訊且又能清楚呈現每一個新聞事件」對於編輯來說也構成一種遊戲，同時不僅是公正、不偏誤更要有趣、有其專業性，我們會看到有經驗的編輯對於自己如何使用更多的方式來調配工作時間與版面的規劃感到自豪與滿足，因此他更關注的是「自己身為一個資訊的掌握者與專業者」，他如何因應這種「越來越具挑戰性的工作」而非「越來越不合理的工作條件」。

受訪者 B：「我可能前五局的時候我大概對整個版面有個底了，像他今天打的好，我可能就會準備去做他的什麼東西，就會開始去構思，…就去聯絡攝影記者，比如說我跟他說你去幫我拍，我需要徐生明沉思的表情，我說

我想要表達某些東西概念，…甚至我連標題都想好了，標題下好之後我就可以請美編先幫我做版面，我大概可能會這樣子擺，那我照片還沒有進來，等照片來我們就連照片再一起處理，我們都可以先處理好，可能九點半比賽結束我這個版可能也編好就等你記者把稿子傳回來，」

(二)共識的產生

角色認同

在我們的訪談中，受訪者面對緊迫的工作壓力雖然也表示了負面的感受，不過卻同時表現出了對於壓力的默許接受，編輯對於自己的工作角色本身有極高的認同，除了是自己的興趣、工作中自我成長外，同時也在這個工作中獲得許多滿足感與成就感：在面對壓力要趕著天亮前將能夠取到最即時的資訊整理出來，並且經由自己的手中將所謂的權力(及資訊)有意識地分給讀者，同時引領著讀者如何去看待這些資訊，還有一種叫做滿足自己的好奇心，而且很有成就感，當日的成就感，比方說我今天把明天的報紙版面都處理好了一種成就感，就是我今天編好的報紙是你明天看的，就是我怎麼引導你來看這件事情。

受訪者 A：「編輯最主要的工作就是要呈現新聞，把新聞呈現在報面上。當你拿到一份報紙，最吸引你的是什麼？這就是編輯的工作。編輯要怎麼把最吸引人的東西呈現在報紙上。」

在這裡我們可以看到如 Edward 所提出的規範控制，文化意識形態變成組織行使控制的機制，編輯工作從整個社會觀念或者其工作圈中以及編輯工作一開始的師徒制訓練等等都傳遞了一些對於編輯角色的期待，也使得編輯自然而然地接受這些各種關於編輯角色的規範。而在我們的受訪者中也多如 Kunda 在「Self and Organization」一文，在談論個人對於組織文化以及被規範的角色是接受或排斥時，屬於對被規範的成員角色採取「角色擁抱」態度的類型。

受訪者 A：「從事新聞工作的人，是二十四小時，無論是記者或是編輯。」

受訪者 E：「三個月之後他就正式上編輯台，我就跟他說『大將要從容，絕對不要急迫，急迫是小兵。鎮定從容。』一個編輯進編輯台就像一個戰士上戰場。那個時候你很難去做什麼其他事情。所以密集壓力永遠在那最後兩小時。」

受訪者 E：「新聞編務體系常態來說都是吃苦耐勞，在編輯養成中都會學著去默默承受壓力、解決問題。」

產品現身

首先同樣是參考方德琳(1997)在文本中提到的產品現身，由於編輯對於這份工作的特色與工作的喜好，編輯很自然的會將版面的產出視為個人的產出，或者是個人的成就，”報紙也是類似知識勞動是商品從無到有的概念，”他們雖然不能夠完全照自己喜歡的模式跟立場來寫，但是比起工廠勞工來說似乎有許多的自主性與發揮空間。

訪談者：「那你絕得你工作最大的滿足感是什麼？」

受訪者 A：「編輯的話是每天看到自己編的版可以呈現出來就好像看到自己的新生兒出來就是最大的滿足啊……。」

二、集體勞動意識的建構

組織文化

另外，對於整體大環境的體認也似乎扮演了另一個重要的角色讓他們願意接受變差的勞動條件。我們在訪談中發現，幾乎所有的受訪者都會提到「由於現在景氣不佳、大環境不好」所以報社怎樣怎樣調整...等等，似乎他們自己與報社是共同承擔這種大環境不佳的狀態。這可能就是因為受訪者中多為聯合報系的受訪者，他們在對於組織的認同感上比起其他的報社似乎又再高一些，其原因可以用過去讀過「聯合報系的家父長制」以及我們訪談內容中對於聯合報系不隨便裁員且重人情味的組織文化，還有其組織制度來解釋其員工對於組織的認同感，一來，他們會表示與其他報社相比，覺得聯合報已經好很多。二來，可能也會很自然而然的會對報社有某種忠誠而自然地與組織共同面對大環境的艱難，而不太可能與資方有所對立。

現在會有壓力是因為現在的因為現在報社不論是薪資待遇或是資源支援都不如以往，所以很多編輯就會覺得沒成就感沒有尊嚴了。但是比較其他行業還是優渥，只是沒那麼優了。

訪談者：「那聽這樣講下來這麼多年來聯合報以前是說帶員工很有人情味，但是從你的口中好像也慢慢變了……。」

受訪者 A：「像聯合報他的優點是比較有制度，那員工福利非常好……可能也是現在環境沒有以前好，可是就同業比較起來的話，跟中國自由蘋果比起來，聯合報還是待遇最好福利最好的，制度最健全的，像蘋果他剛來他待遇也很好，問題是他沒有什麼制度，你不行他馬上就請你滾蛋，那像我們的話不能隨便叫我們走，除非你犯什麼很重大的錯誤，那我們就還是在維持一個制度大家也還能夠接受。」

另外，這種組織文化也不容產生衝突性，其包容力能夠減緩工作場所中的緊張關係。(在我們的研究中對於此部分並無法取得太多資訊，但可參考過去文獻，有關聯合報家父長制的討論)

受訪者 B：「聯合報是一個非常和諧的地方，可是也是一個非常冷漠的地方。因為大家太和諧了，所以某些問題發生時，你完全沒有想到要去爭。其實以前聯合報的工會，完全沒有力量。」

勞動特殊性

在我們的研究中發現，編輯這項工作的特性本身就處在一種高度的時間壓力下，編輯一天的工作從下午四點開始進辦公室，但似乎到六七點開編前會議前都沒有強制到報社，因此編輯必定要在報社的時間也就是在編輯會議開始時，而在之後便開始了一整個等文稿編輯然後就是一連串的時間壓力，而雖然也許等稿的時間有些許空檔但是每個版面的編輯空檔時間又不相同，端視各版面記者送稿進來的速度，因此編輯要有共同相處的時間似乎不太容易，而其也多為各自顧版面而非強調編集團隊工作，唯一要共同討論的「編前會議」也是由主管下達命令。尤其在先前提到的電腦化以及所編版面增加之後，時間的壓力更是提早開始，因此在一天工作結束之後，往往疲累沒有時間一同聚會。因此在這種勞動狀態之下，編輯並不容易有太多共同相處的時間，更不可能進一步形成一種集體的意識。

受訪者 E：「編務很少抱怨，因為他沒有時間抱怨，你記得我剛才講的那種工作節奏嗎？那樣你根本沒時間抱怨，連安慰人的時間都沒有了。」

受訪者 E：「沒辦法啊，我們那段時間是速度很快啊，連講話都沒太多時間耶。所以我叫她趕快哭不是笑話，是跟她說我沒有太多時間看你哭。在那樣的速度裡面，只能作到就是這樣。其實新聞工作者有時候滿辛苦的，同事之間沒有從容談事情的時間，只剩下吃宵夜。」

人際互動疏遠

就結構功能學派所談到，結構形式會影響行動者的行為模式，而在電腦技術進入整個勞動過程之後，我們可以看到電腦技術介入整個不止編輯技術更包含了整個報社現場的互動型態。走稿的流程完全線上作業，加上記者步在固定進入辦公室，勞動現場中編輯與記者的意見溝通跟聯繫都用手機或 MSN，整個工作現場發生的人際關係也因為電腦的使用而少以實際面對面的互動方式發生。所以在這種情形之下，員工間是疏離的，比起單純是報紙產業的特殊性的原因來說，在電腦技術普及

之後，勞動者相互信賴、結合、發展集體意識的機會似乎就更難以期待了。

受訪者 B：「那我們編輯以前還會直接在他的位子就找那個記者跟他討論稿子有什麼問題，那現在沒有啊，記者不回來你就找採訪主任啊，找他副主任也可以找他組長，召集人，你說跟你們記者聯繫啊，有什麼問題，他會去聯絡然後答覆你。所以說你跟記者接觸面對面的機會減少，就跟他們主管，等於說就是透過主管，」

受訪者 A：「因為見面三分情啊所以如果距離不遠就盡量過去跟他講兩句啊…盡量就是用電腦就是一個溝通，MSN 也是會用，電腦的話好處就是方便那壞處就是人際關係比較淡薄，因為不見面嘛！」

捌、結論

經過前面一連串的分析與討論，我想，現在是時候回答一開始我們所提出的問題：「電子技術與報業市場競爭漸趨激烈，是如何對報社編輯的工作內容與勞動位置造成影響與改變的？」在田野經驗中，我們發現在聯合報中，隨著近年來閱報人口下降、新對手的出現，報社的經營於是越形困難。在這樣的脈絡之下，管理者對於編輯的剝削與控制也漸次加深，然而很諷刺的，這些剝削與控制之所以成為可能，其實正是因為新生產技術的出現。在工作內容上，新的電子化編輯技術原先預期能夠簡化工作程序、加快工作流程，降低工作壓力。然而在工作現場的實作上，我們卻看見電子化編輯技術的出現，帶來了全然非預期的負面效果。的確，有許多受訪者表示，新技術的確使得工作程序簡化，但是工作程序簡化結果卻帶來工作份量的增加以及工作範圍的擴大，甚至讓工作彈性化成為可能。

此外，工作流程固然加快了，但是由此卻讓編輯工作的時間緊迫感更為增加，以上種種非預期性的後果到了最後便都指向工作者壓力的大幅提昇。除此之外，新科技讓彈性使用編輯人力變的可能且常見，這使得編輯無法固定在某一個版面上累積其工作經驗，進一步造成新聞產出素質的低落以及工作滿足感的喪失。而在勞動位置的部分，新的編輯技術使得編輯的專業門檻與不可替代性降低，進而讓受訪者感到，在技術變革之後，編輯的專業性備受質疑，而在報業組織中，編輯的地位也下降了。

回顧前文引述的兩位國外學者關於新技術對於報業影響的預期，我們當可以總結，無論是：D. Weaver and C. Wilhoit (1982) 或是 F. Lovinski (1993) 都對科技造成的影響有過多正面的期待。在工作場域中，科技演進始終沒有單單只依循它的內在技術理路，對工作經驗造成獨立的影響。科技影響始終不能夠脫離社會脈絡下加以討論。就像在我們所討論的案例中，由於報業生態環境的脈絡影響，原先應許了更好工作環境的電子生產技術，到最後終究成了編輯人員肩上沈重的負擔。

玖、參考書目

1. Edwards, Richard. 1979. Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century. Ch.1, 7, 8, 9.
2. Burawoy, Michael. 1979. Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism. Chicago: University of Chicago Press.
3. Kunda, Gideon. 1992. Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation. Ch.5 Philadelphia: Temple University
4. 陳萬達，2001《現代新編輯學》。台北，揚智文化
5. 方德琳，1997《專業科技雇員的勞動體制研究》，台大社會所碩士論文，第三到五章
6. 唐瑛蔓，2000《我把我的靈魂賣給了工作：竹科半導體產業工程師生活風格探討》，清大社會所碩士論文，第四章
7. 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》，政大新聞所碩士論文