

# 台灣有線電視產業的人才荒

文／翁秀琪（鏡電視外部公評人）

新聞產業，尤其是傳統新聞產業的人才問題，是國內外媒體共同面臨的重大議題。台灣的產官學界在探討廣電產業時，多從結構管制和內容管制切入，較少觸及產業的人才問題。新聞產業攸關民主，是民主的基石，而好的新聞產業，需要好的新聞人才。

《時代雜誌》記者菲利普·艾略特（Philip Elliott）在今年4月一篇名為〈2024年新聞編輯室萎縮的危機將不容忽視〉<sup>1</sup>的文章中，引述了美國《中西部評論》（*The Middle West Review*）春季號中由歷史學家喬恩·K·勞克（Jon K. Lauck）所寫的一篇論文，他在研究了美國中西部各州的新聞業狀況後，提出嚴格的控訴：媒體及其所有者在幫助選民做出最佳選擇方面嚴重失職。

勞克的主要擔憂是美國中西部幾家重要的報紙，例如備受推崇的，出資老闆曾是當地億萬富翁沃倫·巴菲特的《奧馬哈世界先驅報》，該報在2015年尚有二百多名記者，今年年初則僅剩40名記者。當然，新聞工作者的大量流失也與讀者數量的銳減有關：1980年，它的週日版印數為302,000份；如今，這個數字約為40,000<sup>2</sup>。



這種模式在整個美國中西部地區持續存在。例如《得梅因紀事報》（*The Des Moines Register*）可以說是愛荷華州政治格局中最重要聲音，它的週日印刷量從1970年代的535,000份下降到2020年的53,000份<sup>3</sup>。

在今年的國際公評人組織（Organization of News Ombudsmen，以下簡稱ONO）年會主題演講中，演講者瑪格麗特·莎麗文（Margaret Sullivan）以她自己曾就職的《水牛城新聞報》（*The Buffalo News*）為例說明，她表示當自己在1999年成為該報編輯時，新聞編輯室有200人，是相當標準的規模；她認為這甚至不能算是一個大新聞編輯室。然而20年後的現在，該報新聞編輯室的人數已降至50人以下——這在美國全國是很普遍的情況。更令人憂心的是，美國每週平均有兩份報紙停業，大部分是週刊；美國全國各地新聞編輯室的記者數量也正在大幅下降，這對於美國的民主是很大的傷害<sup>4</sup>。

莎麗文語重心長地說，新聞業是確保民主不會落入大海的重要基礎，而可以幫助實現這一目標的方法之一就是盡可能堅持最好的新聞報導<sup>5</sup>。

好的新聞報導需要好的新聞記者。上述美國的狀況，主要是因為傳統媒體在網路新媒體的競爭碾壓下，急速流失閱聽人和廣告營收，導致經營媒體不再穩賺不賠，甚至荷包大失血，紛紛以裁員、縮編，甚至關閉媒體來止血。

## 台灣的狀況又是如何？

根據筆者初步的研究，台灣傳統媒體（例如有線電視）所面臨的新聞人才問題，和前述美國的狀況略有不同，它有結構性的問題，也有人的問題。

讓我們先來看看台灣有線電視的訂戶數，根據NCC網站的資料<sup>6</sup>，我們可以看到從2020年6月以來，我國有線電視的訂戶和普及率都在逐年遞減中（表一）

表一：台灣有線電視總戶數、訂戶數及普及率

2023年6月	2022年6月	2021年6月	2020年6月
總戶數： 9,167,221戶	總戶數： 9,014,700戶	總戶數： 8,965,343戶	總戶數： 8,874,204戶
總訂戶： 4,593,341戶	總訂戶： 4,693,685戶	總訂戶： 4,797,588戶	總訂戶： 4,914,724戶
普及率：50.11%	普及率：52.07%	普及率：53.51%	普及率：55.38%
訂戶較上年度少 100,344戶	訂戶較上年度少 103,903戶	訂戶較上年度少 117,136戶	

（來源：本文作者根據NCC官網資料<sup>7</sup>自行整理）

從上表中，可以看出我國人口總戶數自2020年6月以來，雖然從八百八十七萬餘戶（8,874,204戶）增加為2023年6月的九百一十六萬餘戶（9,167,221戶）；但是，有線電視的總訂戶卻從2020年6月的四百九十一萬餘戶（4,914,724戶），減少為2023年的四百五十九萬餘



戶（4,593,341戶），一口氣減少三十餘萬戶（321,383戶），每年約以十萬餘戶持續遞減中。

再根據台北市媒體服務代理商協會2022年的《台灣媒體白皮書》<sup>8</sup>的資料顯示（該資料僅整理到2021年數據），本文作者抓2020和2021這兩個年度的資料來看，發現在2020年，無線、有線、報紙、雜誌、廣播、戶外和網路廣告加起來有73892897千元（七百三十八億餘元），到了2021年，上述各類廣告總額為80743562千元（八百零七億餘元），增加了6850665千元（六十八億餘元）。其中，有線電視從2020年的14980836千元（一百四十九億餘元），較前一年成長率的負9.4%，增加為2021年的15060403千元（一百五十億餘元），成長率也增加為正0.5%，從負成長轉為正成長。各類媒體中廣告流失最嚴重的是報紙，成長最快的是「戶外廣告」，成長率從2020年的負8.8%，在2021年一舉成長為22.7%。不容小覷的當然還有網路媒體，成長率從2020年的5.3%，增長為2021年的12.8%。

有線電視在訂戶逐年下滑，廣告成長有限的情況下，我們卻可以從表二的資料中看到，台灣的有線電視台數量依然居高不下，對於新聞工作者的需求量其實很大，甚至處於一種供不應求的狀況。

表二：台灣有線電視系統經營者家數

	2023年6月	2022年6月	2021年6月	2020年6月
凱擘	12	12	12	12
中嘉	12	12	12	12
台灣寬頻	5	5	4	4
台固	5	5	5	5
台灣數位光訊	6	6	6	6
大豐集團	3	3	0	0
獨立系統	21	21	25	25
	共64家	共64家	共64家	共64家

（來源：本文作者根據NCC官網資料<sup>[9]</sup>自行整理）

從上表中，我們也看到台灣有線電視的系統經營者，雖然類目略有變動，但是總家數不變，依然維持64家；它的密度若以台灣的人口數而言，居世界之冠<sup>10</sup>。這樣的產業結構，到底對於產業內人才養成與招募產生甚麼樣的影響，值得關注。

## 對於源頭供應端，新聞工作者養成教育的影響

根據2023年9月5日《聯合報》A8版〈私大挪移招生名額師資沒跟上，弱勢科系減招，招牌科系大爆滿卻未增加專任師，恐影響教學品質〉的報導，受就業市場結構影響較大的私立學校，紛紛將弱勢科系減招，並將學生名額挪到就業市場較佳的相關科系。以傳播學門科系為例，112學年世新廣電系三組招生數，較前一學年多招180人，等於從原先的三組增加為七組學生。根據同則報導，該系

本學期僅新增教師約4人；另外一些私立大學例如文化大學大傳系主任則表示，新聘以一年一聘的專案教師為主。文化大學的做法，幾乎也是目前所有私立大學的做法，以便一旦招生狀況不佳，即可不再續聘。

這樣的結構轉變，對於新聞工作者養成教育的品質會不會產生甚麼影響，沒有具體研究數據不能亂下結論，但是確實是值得關注的傳播教育現象。

至於有線電視頻道業者面臨的人才問題，情況則相當複雜，且不同部門因為所需人才專業不同，也有不同的問題。本文作者以通訊軟體詢問多位熟知有線電視各部門人才問題的現任或曾任的實務工作者，所得資料呈現的問題令人憂心。詳細訪談紀錄，請參閱本文附錄。

## 台灣的有線電視產業為何面臨人才荒

根據前述文字訪談資料，造成台灣有線電視產業人才荒的因素很多，可以整理為以下幾點：

- 一、有線電視台數量高居不下，有經驗新聞工作者的需求量供不應求，造成各台搶人，而資源（包括資金和頻位）較差的台則處於晉用人才的相對弱勢。
- 二、新聞工作相較於十年、甚或二十年前，社會評價不高，薪資相

對低，傳播科系畢業生想當記者的不多，缺乏熱情與衝勁，反而視新媒體的網路自媒體或是影音平台工作為首選。有傳播科系的系主任表示，現在連想要和產業界建教合作都相當困難，因為想參加建教合作方案的在校學生越來越少。

- 三、電視台薪資調整不易，年終獎金普遍不佳，導致人員轉職頻繁或是選擇其他行業，造成人才斷層。
- 四、中生代產生斷層，有經驗的熟手變得很搶手；留在同一家電視台調薪升職不易，但是電視新聞之間跳槽調薪機會大，各台在找不到熟手也常以加薪挖角方式，造成人員流動頻繁，深陷以跳槽爭取調薪的惡性循環中。
- 五、新聞台時段晨間開播到夜間，在假日又要輪班制，目前製作人、主編、編輯及工程人員都爭取上中班時段（上午9點至下午6點）為主以兼顧到家庭和生活，導致晨班（凌晨4點至下午1點）及夜班（下午3點至午夜12點）兩個時段都極度欠缺人手。
- 六、業內工程製播人員薪資水平不如新聞採訪人員，業外差異更大；薪資持續砍降結果，導致資深人員陷入新人培訓迴圈。

人才是所有產業的核心，好新聞要靠優異的新聞工作者。根據本文的初步分析，不用等到2024，現在台灣的電視產業就已經面臨人才稀缺和斷層的危機，對於產業的衝擊不容小覷，對於民主可能產生的影響，更是令人憂心。解決之道，宏觀面當然是從政策著手<sup>11</sup>，微觀面則需要廣電業者依各自狀況儘速採取因應對策。



## 【附錄】台灣有線電視的人才荒現象探訪紀錄

### 文字記者

「人力上，這個世代面臨一個很大的困難跟問題，這件事情我們有在克服，我也希望可能過完年之後會不會這個現象能夠稍微好點，但現在學生都不想要當記者，對於當電視新聞記者沒有那樣的熱情跟衝勁，像我們以前可以一禁假禁40天，現在小朋友多留一個小時就要報加班，叫他去改個稿子就臉臭，那我們有的問題別人也一定會有……」（有線電視一級主管，文字記者背景）

「文字記者招考一般是陰盛陽衰，男生需要保障名額。攝影記者多以4萬多，挖業界3萬多的，少從頭培訓無經驗者。目前電視台都十分缺人，大家都加碼互挖，因為新鮮人對進電視台興趣缺缺。有X台的主管已把執行製作待遇拉高到35000至40000，並請我介紹優秀學生。」（前有線電視一級主管，曾任攝影和文字記者，後轉任教職）

「還有一個怪現象，我的老東家，聽說把文字記者待遇壓很低，然後用『承諾培訓為主播』來綁住他們。所以，他們文字記者大多是3萬多。」（前有線電視一級主管，曾任攝影和文字記者，後轉任教職）

### 攝影記者

「電視新聞框架多，社會評價不高，也沒有網路自由，喜愛影像的年輕人不想做電視新聞。實際從事之後，薪資（是）問題，攝影記者薪資天花板較低，同年資表現佳的文字和攝影記者，一般來

說文字記者的薪資會高於攝影，且攝影記者加薪幅度較慢。業務繁重、工時長，工作具危險性，科技日新月異，要求會的東西越來越多，但沒有相應的對待與薪資。升遷不易，攝影記者幾十個人才會有一個主管，且很多電視台攝影連個人座位都沒有，感覺沒有歸屬感。社會地位評價不佳，且不像文字有在幕前的附加價值。」（有線電視二級主管，攝影記者背景）

「年輕人對電視新聞不感興趣，台灣的新聞台又太多，人力一直流動形成斷層。」（有線電視組長級主管，攝影記者背景）

## 編播人員

「電視台在編播部門編輯台人員招募，面臨人才找不到問題，目前市場上編輯人才是職求人，特別是在主編及編輯是需求大於供給，大致原因歸納以下五點：

1. 學校新聞科系或社會語文畢業學生，這年輕世代就不是電視收視主要族群，對於新聞的接觸都是從網路平台或是社群媒體，對於所謂傳統媒體業的電視台，尤其是對新聞沒有很大興趣，並且對台灣新聞很冷感，對於記者或是編輯工作認為不是很具有吸引力的職業，自然就不會以電視台新聞工作為主要職業首選，而是想要應徵標榜是新媒體的網路自媒體或是影音平台工作作為首選。

2. 編播中心在主編及編輯人才嚴重不足，首先在人才養成過程，由助編升上編輯一職，需要約至少2到3年的過程，在編輯到主編一職更是需要豐厚的新聞及副控操作歷練，但是助編從最基層剪帶及送稿帶做起，過程中認為實務上和想像不同，再來是能力資質



及適應問題，在升任編輯前就離職者不在少數。

3. 目前有線電視新聞頻道增加，以及各台開新聞性節目變多，加上電視台在轉型新媒體過程中，都需要新聞編輯人才，如三立 INEWS、寰宇新聞台、華視新聞台、壹電視、鏡電視等，都在陸續擴編中，中生代產生斷層，有經驗編輯的熟手變得很搶手，首先是留在同一家電視台調薪升職不易，但是電視新聞台之間以跳槽調薪機會大，各台找不到熟手也以加薪挖角方式，造成編輯不穩定頻頻跳槽調薪惡性循環中。

4. 新聞台時段晨間開播到夜間，在假日又要輪班制，目前製作人、主編、編輯都要上中班時段（上午9點至下午6點）為主，可以兼顧到家庭和生活，導致晨班（凌晨4點至下午1點）及夜班（下午3點至午夜12點）兩個時段都極度欠缺人手。

5. 呼應第三點所述，電視台編輯台薪資調整不易，年終普遍不多，導致有些編輯轉職或是不願意繼續在編輯台工作。」（有線電視一級主管，編播背景）

## 主播

「主播還是多數新聞工作者想要在螢光幕前有發揮的場域，加上薪資相對比較好，所以主播在找人方面是相對沒有問題的。」（有線電視一級主管，編播背景）

## 工程人員

「電視工程製播人員現行招募狀況與問題：

1. 入職學歷門檻下降：由於目前台灣電視業獲利微薄，導致人員薪資低下，更有公司很多年都沒有調整薪資的機制，以致於學歷好的人才不容易進入這個產業，尤其是工程製播人員，已經不容易找到過往老三台要求的一定要大學以上畢業的人才；現行招募遇到的，以後段班大學或技職學校畢業者居多。

2. 數位化專業普遍不足：台灣第一家衛星廣播電視於1993年成立，至2012年才開始全面HD數位化，這段電視業成長高峰期1993至2012年的20年裡，包含老三台在內，大量的工程製播人員的成長期是在類比時代發生的，2012年之後的HD數位化，大部分電視台要全面數位化難度重重且破碎化，又因電視台的工作，需要分工精細，第一線人員的工作範疇被切割成更小範圍，若非個人職趣樂於吸收數位新知能，或任務需求須要去跨界學習，能找到數位化完整職能者非常不容易。

3. 業內工程製播人員薪資水平不如新聞採訪人員，業外差異更大：在5年、10年、15年同等資歷比較下，新聞採編播人員平均薪資高過同等年資的工程製播人員。雖然電視台裡不同職務及市場價值，在同一階層上去評比較為牽強，但也是影響人才留在此產業的因素之一。另外，同樣是IT人員，在遊戲產業或資訊公司，年薪更是差異到1.5倍至2倍多。

4. 薪資cost down導致資深人員陷入新人培訓迴圈：大部分公司面臨營收不佳或財務不佳，就是會去要求人員薪資cost down。薪資凍結結果，管理階層就要努力維繫資深人員一定的占比，但低薪新人就靠跳槽來自我加薪，如此第一線人員來來去去，資深人員就



不斷要去培訓新人，而形成一個工作的循環迴圈，同樣的製播品質也因此會受影響而上上下下。整體工作能量僅能維繫基本存續，創意或工作精進變成一種奢望。」（有線電視一級主管，工程背景）

## 原則意見

「表現高的要敢給，表現不好的要敢砍，在這個邏輯下，維持住一個堅強的核心部隊，自然就會在業界產生磁吸效應，人就會比較好找。其實以前壹傳媒就是這樣，所以即使外界對壹傳媒有很多的評價和爭議，但同事的內聚力一直很好，也願意捍衛品牌。」（有線電視一級主管，前文字工作者）

## 【註解】

1. <https://time.com/6269573/local-journalism-decline-2024-election/>
2. 同前註。
3. 同前註。
4. <https://www.mnews.tw/story/20230809ombuds001>
5. 同前註
6. [https://www.ncc.gov.tw/chinese/news.aspx?site\\_content\\_sn=2989](https://www.ncc.gov.tw/chinese/news.aspx?site_content_sn=2989)
7. [https://www.ncc.gov.tw/chinese/news.aspx?site\\_content\\_sn=2989](https://www.ncc.gov.tw/chinese/news.aspx?site_content_sn=2989)
8. file:///C:/Users/m0887.MNEWS/Downloads/2022%E5%AA%92%E9%AB%94%E7%99%BD%E7%9A%AE%E6%9B%B8%20(1).pdf感謝國立政治大學傳播學院副院長張郁敏教授提供，請讀者複製連結後貼到搜尋引擎，即可取得檔案。
9. [https://www.ncc.gov.tw/chinese/news.aspx?site\\_content\\_sn=2989](https://www.ncc.gov.tw/chinese/news.aspx?site_content_sn=2989)
10. <https://www.mediawatch.org.tw/news/10177>