

各版提要

- 1版 與董事長有約 許願加薪、年終一個月
- 2版 刊論：組改請多些關懷和溫度
- 3版 發行展業部走入歷史 會員心中滿是問號
- 4版 五一勞動節大會 聯合報工會獲選優良工會

聯工月刊

王陽吾 題

中華民國一一二年四月三十日 星期日

行政院新聞局出版事業登記
局版臺誌字第柒貳捌壹號

發行人／楊金嚴
總編輯／吳佩玲
編審委員／易起民
陳智華
王松美

1版 第388期

出版者／聯合報工會·社址／新北市汐止區大同路一段369號(郵遞區號22161)·網址／www.udnwu.com
電話／(02)8643-3528·8692-5588轉5194~5196·傳真／(02)8643-3529·E-mail：labor@udngroup.com

與董事長有約 會員許願：加薪、加年終獎金

董事長：有獲利樂意分享 加薪得和績效掛勾

【本刊訊】物價連番漲，上班族薪水變薄了，工會設立的許願池中，不少會員反映：報社何時要加薪？董事長王文杉表示，不贊成齊頭式加薪，同仁的薪酬應與職能、貢獻相關聯，如果公司有獲利，分享獎金，「我很樂意」。

工會4月14日舉辦會員代表大會與教育訓練，並邀請董事長與會員代表座談。這項循往例舉辦的「與董事長有約」，在101會議室從下午2時開始，持續了2個小時。過程中，董事長對大家的提問「知無不言、言無不盡」；甚至會員會前在許願池中所提建議，例如機車停車、接駁車問題等，他都認為要正視與解決。

半薪家庭照顧假可研究

理事長楊金嚴表示，物價飛漲，建議報社為照顧同仁生活，不分資歷酌予調高新資。如果無法全面調薪，也能在福利上有所著墨，讓同仁有感。例如勞工一年最多可請7天家庭照顧假且雇主可不支付照顧假薪資，有競媒已訂出優於「勞基法」規範，給予半薪家庭照顧假。每個同仁或多或少都會面臨家庭照顧問題，建議對有需求者給予一定天數的半薪假。福利部分，也可多考慮一些花費少、讓大家有感的措施，在招募人才時也可成為吸引



人才的誘因之一。

王董事長說，報系裡有許多同仁都處於三明治世代（要照顧老小），要讓同仁安心工作，照顧假很符合現代社會的需求。台灣進入高齡化社會，少子化又會造成國安危機，身為企業的一份子，很樂意為社會做點什麼，「會帶回與報系執行長黃素娟商量」。

工會常務理事王松美提問，為何報社年終獎金是0.55個月，十幾年來都是如此，據了解其他關係企業都有1個月的水準，母報員工年終反倒比較少，不但留不住人，還會令老員工心寒。

「沒有聖誕襪子」

董事長表示，勞工希望加薪、增加獎金很正常，但「我不贊成齊頭式加薪」，勞工薪水應和職能與貢獻度產生關聯；他常要求主管要有擔當，如果部門員工表現與貢獻度超過預期，主管有義務為他調薪，把人才留下來。在總體控管的人事預算內，主管為優秀下屬調薪，也符合薪幅制精神，更何況每個職務薪資範疇還滿寬的，一級主管就能決定；不希望再有人抱怨，對手只是加五千元，就把我們的人才挖走了。

他說，勞工薪水應和市場行情對齊，多年前報系部門、udn買東西、聯合線上都在徵IT，當時電商很夯，但部門說PChome、

momo、博客來等競爭對手開出的薪水條件，如果我們跟不上水平，就沒有人來應徵，所以徵才的薪資就要調整。

薪水高低不是公不公平的問題，要考量整體的市場行情，「當聖誕老公公誰不喜歡？前提是，襪子裡有禮物掏不完。但我沒有這種襪子！」

考績應與績效掛勾 有獲利就發獎金

對於聯合報年終獎金比不上關係企業一事，董事長表示，獎金一般可分為兩種，一是考績獎金、一是獲利獎金。考績應和績效掛勾，有獲利就發獎金。早年公司有賺錢，可普天同慶；現在

發放獲利獎金年份不是太多，事業單位中，還有在發的就屬經濟日報，社方若有盈餘都會發放獲利獎金，還曾經有一年計算有誤，造成「轉盈為虧」。

他表示，我們是老媒體，根據考績訂出來的獎勵標準有：1.5個月、1個月、0.55個月、0.25個月；如果想比照某些行業調整成年報酬，並非不可以，或許是月薪調低，而讓年終變成一個月？但主管得為他的人事預算決定負起全責。

董事長強調，要讓甲等0.55個月變成1個月，若有調整空間，我們有能力做到的，就一起努力。

負責任的企業 追求獲利

2003至2009年，聯合報走過虧掉數十億元的歷程。這次董事長也主動提及，並向會員代表坦白，報社經歷許多次轉型與內外衝擊，所以經營上相對的保守謹慎，他本人或股東從未讓報社曝露在財務危機下，若發現此路不通，就會設下停損點。

他進一步說，我們的帳面上有虧損是事實，但折舊攤提金額都高於虧損金額，現金流是穩健的，只要不亂投資、亂做生意、不賭，絕不會有生死問題。但，追求帳面獲利是企業應盡的責任。

遠距工作好處多 董事長：內部溝通需時間與空間

【本刊訊】總管理處雖把遠距上班列入「可試辦」工作模式，許多人引頸期盼，卻沒有一個單位提出申請。工會在座談會上提問，董事長王文杉明確表態「支持」，但也強調它不是福利，是讓工作更有效率地執行。

董事長表示，報系內的遠距工作，最早實施的就屬採訪部門。當年阻力也很多，後來2003年發生SARS疫情，就變得順理成章。等到2008年報社推數位轉型，由

於網路普及，即時新聞可隨採隨發，更不用回到某個辦公室才能工作，即使要開會，透過共享辦公室，租個會議室，隨時可進行，甚至在戶外草地或是咖啡廳都能工作。

不過話鋒一轉，他也承認，聯合報是70年的老公司，執行「遠距工作」方向很好，但要轉型成數位匯流媒體，會相對地保守，尤其是憂心會產生負面的影響。

他表示，「遠距工作」對吸引

人才有助益，但它絕不是福利，應著眼在更有效率地完成工作。請大家不要心急，可以讓公司內部一個單位、一個單位地來試一試，試到最好時，再由總管理處訂個通則、母法。

職福會勞方委員劉冠志說，自己來自IT部門，是最適合實施遠距上班的單位，雖然報系已將「遠距」納入可試辦的工作模式，但據悉有主管不願意，所以連試辦都未提出。

劉冠志就說，報社旁的Garmin公司，每天都有接駁車接送員工，甚至遠從桃園復興區發車，我們只有羨慕的份，雖不敢要求社方比照，但是「遠距上班」卻是可落實的，「技術上絕無問題，有問題的都是人」。

楊金嚴表示，報社內部可執行「遠距工作」，就那幾個單位，工會不會無理到要求連行政部門也執行，但是相關部門作法太保守了。他進一步舉例，報系年初

擴大聯合徵才，遞履歷者只有寥寥之數，來面試的人更少了，為什麼？是不是行政作業太長？

董事長坦言，對擴大徵才結果也不滿意，這部分可以檢討。至於管理階層對「遠距工作」慢半拍，「請給我一點時間，一步步去推」。他說，如果遠距工作好處優於在定點上班，沒有道理反對，但困難在於主管的管理風格迥異，要改變需要一點時間與空間去溝通。



組改請多些關懷和溫度

揮別疫情，報系各單位紛紛動了起來。先有印務部的技能提升鑑定，接著又有聯合報採訪部門的組改。緊接著在四月下旬，發行部的組改也如火如荼展開；其中發行部分併到印務部，活動則併入總管理處下新成立的整合行銷部。檢視整併過程，如果能作的更細膩、更多溝通，應能讓組織融合的副作用或反彈降到最低。

企業想要永續，應該時時自我調整改變，才能因應多變的經營環境，組織改革、改造就是手段之一。不過要組改免不了要動人、動單位，不是件容易討好人的事，如何平順推動，有賴主事者的智慧和耐心。

企管研究顯示，企業推動組織變革，困難處往往不是制度、工作流程的改變，而是公司員工價值觀、情緒、行為的接受度與適應性的改變，這也是每次

組改首先要面對的。

過去有的企業進行組改，推動者以為只要改個組織名稱，把人擺進去，員工就會「自動的」具備新的職能，短時間內就能達成新的組織要求，結果當然失敗。

組織改變，目標也會不同且一定會跟營運成效掛勾，不會光為了改變而改變。這次發行部組改，自然希望透過整併組織架構、人員，達到專業分工，專心核心業務，避免內部業務重複、內耗，讓新單位產出最大效益。

但對被組改的員工，面對不確定的未來，自然想知道為何推動組改及為何現在推動？要問為何單位被裁撤，人員要被打散到新單位？更想知道會不會因組改致工作不保？會不會降職、減薪？會不會讓原有工作條件惡化？如果是到新單位，新單位工作內容、目標及績效要

求是什麼？

對這些組改時同仁自然會出現的疑問及問題，推動組改者自然應利用各種方式、管道及場合，在組改啟動前、進行中和確定後，針對不同對象去說清楚、講明白，才能避免組改中，因訊息的片斷、不充分，出現各種傳言，讓單位同仁產生誤解，造成人心浮動、不安甚至出現抵觸情緒。也只有作好溝通說明，讓同仁知道未來在新單位為何而戰，如此，才能維繫單位士氣，縮短到新單位的磨合期。

遺憾的是，對這次發行部整併，就有同仁感慨：過去大家都認為報社是個有溫度、有感情的大家庭，但這次整併過程卻相當粗糙，甚至粗暴。事前沒有說明、溝通，消息不透明，底層就同仁像菜市場的魚肉任人挑選，沒有一點尊嚴。發行幹部在工會座談會中也自我解

嘲地說，組改中下屬紛紛被約見，幹部卻是最後一個才知道，真是情何以堪。

董事長日前在和工會代表座談中說：「聯合報的企業文化傳統，一向都是不止勞資和諧，跟工會接觸，我始終談我們不是勞資雙方，我們是一家人。一家人的事情，什麼事情都好談，所以我們講法、講理、講情。從我的標準來看，法一向都是我的底線，我們要超過法，講道理，也要顧情份、也要有聯合報的情懷」。

報系為了更進一步發展，須推動組改。但組改之路不可能一蹴可幾或可一次到位，未來在組改進入深水區時，希望推動者能緊記董事長這段話，除在執行過程中作好溝通、說明，同時能易地而處換個角度，對被組改單位同仁多些關懷和溫度，才能在組改時上下一心、共創勞資雙贏。

董事長：造成過勞是不對的 需調整資源配置

【本刊訊】新聞採訪部門的多工、重工問題一直存在，工會特別以此提問，希望社方重視或提出解方。董事長王文杉表示，員工過勞，從來不是報社的意圖，如何合理調整，可以提出來討論。

理事長楊金嚴表示，不管聯合報或經濟日報新聞部記者或幹部，都需要追求PV（流量）、做議題，有時還要支援業務單位辦展覽、論壇；每天工作高強度，連已請特休、例休還被叫進來工作，只因為是「幹部」，這些被公事濫用的特例休，主管們未必會申請補休。

多工無法避免

董事長表示，採訪部門若有多工、重工，一人須兼多個角色完成任務，確實會很辛苦，如何調整到合理狀況，可以討論，因為我們的目的不是要累死員工，在

過程當中也許想做的事情太多了、跑得太快，適時的調整、重新配置資源都可以討論。

但是，一人扮演多個角色問題，不是聯合報想這樣做，是社會在變、世界在變。就像攝影記者的工作，當年只有拍照片而不拍影音，因為影音以前不能在報上呈現，可是現在的媒體有誰會說我的公司是一張報紙？

現在的環境，媒體一定要是匯流的，各自獨立的統統不行，那我們的職能要不要產生變化？像當年地方中心記者為了發即時新聞，大家曾經炸鍋，現在看來，即時新聞就是要在事件發生的當下發稿，而不是報紙的截稿時間。環境已經變化，工作內容會不發生變化嗎？

再來，業務同仁去爭取廣告業務，以前就守好自己的客戶，現在只做報紙，客戶不會埋單，你要幫他辦記者會、活動、倡議，

你說業務員工作能不多元嗎？

爭取獨家不讓人餵養

董事長表示，之前報社進行數位轉型時，要對每個編採同仁去談新聞內容的數位轉型，之後又談願景工程、陽光行動。這些和記者有何關係？它是記者存在的唯一價值。因為要比報導的速度，社群平台、直播平台都比你快，或是比你慢幾分鐘或幾秒鐘而已。

但，還是要肯定獨家。因為記者如果不想去爭取獨家，就勢必落後。爭取獨家會驅動記者，不讓別人餵養新聞，如果新聞記者不把願景工程、陽光行動的精神融入報導中，把「監督有權力的人、關懷有需要的人」當成職責，記者這個行業遲早會消失。

重視科技驅動

董事長表示，今年報社年度計

畫的兩個主軸，一個人才、一個科技。在聯合報變成一家科技驅動公司之前，要先承認我們的IT不夠強，未來的科技發展與我們媒體行業的運用有什麼關聯？應該是從科技趨勢的發展來轉動我們的商業模式。商業模式包含如何服務讀者，這是商業模式的一環，但是我們不做內容農場，因為這不是聯合報正派辦報的初衷。要在媒體轉型中存活，要在網路世界中發揮影響力，就要善用科技驅動，找到新的商業模式。

深化訂閱制

過去參訪歐美老牌媒體，如紐約時報、英國的衛報、每日電訊報、金融時報等，他們的營收模式已經轉到訂閱制裡面去了。他們挖空心思的事情是服務好訂戶、開拓新訂戶、如何留下他、並探究讀者離開的原因是什麼、

如何把他拉回來，讓他成為忠實讀者，形成良性循環，而他的營收可以供應所產出的優質內容，滿足客戶需求。

早年聯合報一年廣告營收60億，現在能比嗎？不能比。如果想要賺錢，我和家人都了解，那就不要做媒體，做了媒體以後都不會很賺錢。可是我們想到一個路徑，足夠產出有質感、有意義的內容，監督有權力的人、關懷有需要的人，所以一定的量還是有必要，要兼顧量與質，我們離那段路還有一段距離，但是IT-driven科技驅動這件事情，是幫我們離目標踏近一步的重要關鍵。

董事長再強調，回到多工的問題，如果有到不堪負荷的地步，歡迎提出來，我們要來檢視一下，過勞是不對的，可是大家要接受多工這件事情。

工會大事記
112.04.01~112.04.30

▲4月12日：新北市政府辦理勞資會議勞方代表初階班，勞資會議勞方代表鄭超文、會員代表牟玉珮參加。

▲4月14日：辦理112年勞工教育訓練暨第11-3次會員代表大會暨第11-9次理監事聯席會議。

▲4月17日：新北市政府辦理勞資會議勞方代表初階班，勞資會議勞方代表鄭超文、會員代表牟玉珮參加。

▲4月19日：新北市政府辦理勞資會議勞方代表初階班，勞資會議勞方代表鄧文平參加。

▲4月19日：職福會業務小組會議，理事長楊金嚴參加。

▲4月26日：新北市政府辦理勞資會議勞方代表初階班，勞資會議勞方代表鄧文平參加。

▲4月27日：新北市政府勞工局辦理新

北市112年五一勞動節模範勞工與優良公車及計程車駕駛表揚大會，理事長楊金嚴、總幹事吳佩玲、會員周愛真、邱德祥、謝進吉參加。

▲4月28日：聯合報發行展業部會員座談會，理事長楊金嚴、總幹事吳佩玲、理事黃子杰、理事陳碧雲、理事王慧瑛參加。

發行展業部走入歷史 會員心中滿是問號

工會辦座談會 人資：99.99%人員留任 總薪酬不變

●聯合報發行展業部面臨「一分為二」重大變革，本質屬發行事務人員和印務部合併成「印務發行部」展業中心同仁與融媒體企畫中心等匯流為同支部隊，成立「整合行銷部」新單位隸屬總管理處。

這項組改5月1日上路，許多同仁對未來感到不安，質疑過程缺乏溝通、消息不透明，聯合報工會28日邀集勞資關係室、人資、印務部、整合行銷部等主管出席座談，與發行展業部同仁對話。工會理事長楊金殿鼓勵同仁勇敢發聲，強調工會一定和大家站一起，即使不是工會說了算，工會將扮演強而有力後盾，捍衛勞工權益。

座談會上，一名發行展業部主管心情沉重地說，他要感謝報社養育、栽培他30年，他心存感激，但此次組改過程，他部門同仁陸續接到通知，他卻遲遲沒接到任何資訊，身為聯合報老員工只有「情何以堪」四字能形容心情。他說，發行同仁對報社一向有高忠誠度，也為報社帶進營收，他直到4月19日才接獲較明確訊息。過去報社一向注重勞資



和諧，此次組改協商過程，卻感受不到對同仁的尊重，只有等待被處理的難堪。

「為何而戰、為誰而戰是重要信念！」這名主管說，過程中流言多，影響士氣及工作氛圍，員工是報社重要資產，希望決策者能體恤同仁感受，也善待留下及離退同仁。

「我留下來，不是報社說服我，是我自己轉念！」另一名主管發言提到，他無法理解為何組改是拆解有戰鬥力、有業績的單位，處理過程相當粗暴，難讓人心服，報社刻意忽略同仁創造的

價值，他只能轉念告訴自己，要設法去創造新的價值。

也有同仁提到，新聞部啟動組改前，在北中南三地連開3場編採會議和第一線交流，發行展業部此次變動如此劇烈，卻沒開過任何一場正式說明會，過程太粗糙。

報社人力資源室經理楊淑閔回應，組織整併目標是為落實專業分工等效益，組織改造是經過多次討論後形成共識，有些人覺得太倉促，其實是考量未定案前就傳出消息，會造成人心惶惶，此次有些不夠完善之處，下次一定

做得更細膩。楊經理也說，若職務沒被調整，就是原職原薪轉任，總薪酬不變，因為勞動條件沒變，沒有資遣問題。

印務部總經理郭其安表示，整合行銷部門提升到總管理處等級，單位合併時沒有誰大誰小、誰併誰問題，未來印務發行部就是專注在印務本業。郭總經理也說，很抱歉過程中的確有遺憾，這是必要之痛，未來會取消總經理獎金，「業務、事情是同仁在做，支持同仁獲得更合理的獎勵方式」。

整合行銷部副總經理陳偉民提

到，組改用意是希望發揮一加一大於二的戰力，整合過程有些疏忽，若因此讓同仁感到不舒服，他誠心致歉。

不少發行展業中心同仁關注未來工作任務、獎金辦法及KPI是否變動，陳偉民強調，許多年度進行的舊案皆照走，同仁任務、工作性質相同，獎金辦法照舊不變動，KPI短期內不會調整。

一名會員代表也出席為發行同仁發聲，她自嘲是「黑五類」，仍不得不站出來說些她的觀察。她說，若組改過程當事人無法參與、充分知悉，必須等著被改造，這不只是悲哀能形容，是連對員工最起碼尊重都做不到。她說，此次組改，除應該祭出優於原標準的獎勵辦法來激勵士氣，對於半年內不適應者等，應思考能否有資遣機制。

法務暨安全衛生室經理竇俊茹、勞資關係室主任王愛珠表示，組織改造是企業永續發展必要過程，勞資關係第一個字是勞，座談之後，同仁若對權益還有疑義，歡迎隨時提出申訴，勞資關係室的門隨時敞開。

（工會理事／王慧瑛）

發行是報社的根本？所有的曾經 竟被薩諾斯彈指消失

「發行是報社的根本」這句話我一直牢記著。這是前年發行部尾牙影片的一段台詞，我才意識到原來發行比我想像中重要。

聯合報是紙媒起家，發行是聯合報創社以來就存在的單位，卻在數位媒體起來以後，漸漸被後人遺忘媒體是從哪裡開始的。這是一個很可怕的現象，意味只要被時代淘汰的任何事都有可能被遺棄，只因它不是主流。

新年收到來自董事長給大家的

一封信，當時預感那是一支預防針，只是沒想到那支針會重重扎在發行部身上。這情況就像報社這棵百年老樹長在沒有保值的土地上，商人打算把它移植到地價昂貴的北市信義區，美其名是綠化城市，實質上破壞了大樹原本的價值，後人只看見大樹的美麗，卻不曾意會到它的成長是花費多少時間和養分。

這些養分富含了所有發行部的同仁，以及長年以來無條件支持

我們的聯合報讀者與客戶（包括紙本與數位），而這些心血現在卻被糟蹋了，彷彿去豬肉攤買豬肉，跟老闆說我要哪些部位、哪些部位不要，只因某些部位對他個人沒有任何價值。

現在的報社並沒有真正所謂的「從零開始」，原來的成功都來自客戶與讀者的信任，而這些本就不該被視為理所當然的心意，彷彿被薩諾斯（漫威電影中反派老大）彈指的瞬間給消失了。

分大餅時間一到，最有話語權的可以先挑最大的餅，一個團隊的成立需要經過多少人的認同及評估，最後只因某幾個人的喜好瓦解。先前鋪天蓋地宣傳聯合招募，現在則省去刊登、篩選履歷、面試…等層層關卡，直接把公司的大單位拆解，挑走對自己有利的組織和員工，這樣是公平的嗎？每個人選擇進來報社，一定對於工作崗位或理念有認同，換到其他單位或改變職務，效率

會一樣嗎？重新適應一個團隊的磨合期這麼容易嗎？

自從加入這個大團隊後，我常會留下活動文宣、往來的信件，不管是抱怨或感謝的話，都成為我成長的軌跡，尤其隻字片語的鼓勵，在某些長官眼裡可能毫無價值，卻是我在崗位上努力的動力。希望「站在勞工角度」的這件事，不該只是工會的工作，而是全體長官的責任。

（會員／破船上的水手）

組織改革多少年 成敗責任誰承擔

報系虧損多年，這幾年組織天翻地覆的「改革」，從智網、udn買東西、聯合晚報結束營運，到聯合報廣告部併至聯合線上、新聞部體育組劃歸聯合線上…在這些單位人來人去，燈亮燈熄的歲月中，不禁要問：聯合報系改變了什麼？這些「改革」帶給留下同仁的未來什麼樣的「願景」？

決策高層不斷開出新支票、成立新單位，實驗一個接一個、玩個兩三年，做不好就砍掉重練。前線戰士死的死，活著的就乖乖領點錢、收拾包袱回家去，然後部門指揮官依然領高薪、享富貴；或者再重寫一份Proposal給老闆、另闢戰場。高層什麼責任都不用承擔，好官我自為之；既

無榮譽感，也無羞恥心。

我們都知道聯合報從不做違法的事，但從不知道「不違法」已變成聯合報唯一或者最高標準？這些年的「改革」，多少閉門造車、隱而不宣、黑箱作業、不教而殺；讓基層只感受到「人為刀俎，我為魚肉」的傲慢與粗暴。目的再堂皇，程序的粗暴、不

正義，讓一切變得無法令人信賴。KPI是什麼？在A老闆眼裡你是超值的人才，到B老闆眼裡你就變成資源回收物？聯合報的KPI從來就不是客觀的基準，而是各自解讀、各取所需的樣板。基層很想知道部門或單位決策者的KPI是什麼？什麼情況下，您們才可能下責究己？

張忠謀、松下信之助、馬雲、潘石屹都說過：「企業不賺錢是

不道德的。」張忠謀更說過：「一個人若欠缺誠信正直，我絕不會把他放在我身邊。」職場的來來去去，本屬正常；我們吃飯是為了活著，但活著並不是只為了吃飯。多數員工要的是清楚的說明，溝通與尊重，而不是粗暴傲慢的，將營運不善或虧損的責任推給基層。謝謝高層一而再、再而三的為基層做了最壞示範。

（會員／暗黑太陽）

五一勞動節大會 聯合報工會獲選優良工會

周愛真、謝進吉、邱德祥當選新北市模範勞工

【本刊訊】五一勞動節，新北市政府於4月27日舉辦勞動節模範勞工表揚大會，聯合報工會再次獲選為優良工會，與本會推薦獲選的模範勞工周愛真、謝進吉與邱德祥，一起接受市政府表揚。

工會將這份殊榮分享給會員，也感謝會員給工會的鼓勵與建言，讓我們更有動力、不斷往勞資雙贏、共榮邁進。

新北市政府稱讚聯合報是勞資和諧的企業楷模，這份榮耀應是勞工與社方一起努力締造的；工會理事長楊金嚴表示，在媒體不景氣年代，社方為突圍如變形蟲般進行組織精實與改造時，應該也要體貼與照顧勞工。

三位模範勞工事蹟：

●總管理處行政室總務組的周愛真，大家或許陌生，但是她在總機室上班時，人人都可能聽到她爽朗與亮麗「聯合報您好！」的聲音。喜歡小孩的愛真，還在幼兒園兼職，或許她還帶過同仁的小孩。

●多才多藝的「阿吉哥」謝進吉，在印務部印前廠服務，工作上總是全力以赴，他還是聯合報工會的創會會員，報社以前有「合氣道社」、「吉他社」等社

團，他都是指導老師，桃李滿報社。

●邱德祥是聯合報新聞部影像中心攝影記者，他曾經以「地球

生死變」拿過金鼎獎與「林肯大郡」獲得吳舜文新聞獎。攝影專

業之餘，他更酷愛爬山，宣揚正確的登山資訊與生態攝影。



讀者APP開不了機 假日找客服竟回「都下班了」

【本刊訊】數位聯合報推動二年多，訂閱責任幾乎都落在記者頭上，但讀者使用時開不了APP，假日打電話進總機求助，但接電話的保全的一句話，就把讀者得罪了，更增加擴大訂戶的困難度。

工會表示，報系大船轉彎不只三年，但數位DNA似乎只留在董事長和少數長官身上，舉例報社推出數位版聯合報，讀者常反映APP開機有問題，反覆要使用者輸入密碼與帳號，還是看不了，遇到狀況，打進聯合報總機請求幫忙，保全一句話：「他們下班了」，就把讀者得罪了；若遇到連假更慘，可能五、六天都看不了數位版；假日客服問題應盡速

解決。

工會將讀者遭遇向董事長反映，**董事長表示「我們要好好檢討」，我們的客服系統有問題，不該讓保全代理假日客服。相關單位事後回應，會請保全把讀者需求與電話記錄下來，請相關部門在翌日回覆處理。**

技術阻礙閱讀

●聯合報新聞部在三月進行組織改造，內外勤同事都非常辛苦在拚付費內容導購，盼提供好的內容，讓更多讀者喜歡並訂閱，除了營收並能發揮聯合報在數位世界影響力。但同仁反映，很多時候不是內容不好，而是技術性問題阻礙讀者訂閱付費，報社應

重視解決。

例如有讀者表示，雖然已成為付費會員，每次要透過朋友分享的line上面看文章時，仍還得重新輸入一次密碼，使用者體驗不是很好，只好選擇不再續訂。

應重啟試閱

不少人反映，聽到最多的抱怨都是：原來沒付錢就看不到喔。之前有試閱功能，建議可以重啟試閱功能，不然推廣太難了。

另有讀者反映，退訂要去哪裡按找不到，或看到有些文章覺得不錯，想再看看這位記者寫的其他文章，但文章最頂端記者的名字無法點擊、無法瀏覽該記者其他作品，使用上覺得麻煩、挫

折。

加強和其他平台聯盟

有同事積極建議聯合報數位版小編多依照議題屬性，將記者報導主動貼到其他的社群上推廣，不然自己的平台自己推很難，因為強強聯手，才能1+1>2，讓文章及影響力發散出去，吸引更多人掏錢訂閱。

會員內容中高教視窗深受大學教師青睞，有學者建議聯合報，應要建立自動續訂功能。另外，一鍵訂閱很重要，可以參考Amazon、New York Times作法。長期訂閱如一次訂三年有一些優惠。系統要有AI機制，知道讀者想看什麼，之後會推播。這位學

者直言，他訂的美國報紙及雜誌都如此做，如紐約時報、New Yorker等。

多增加國際視野

也有讀者建議會員付費內容方面需要多一點專業評論及見解，並增加國際新聞。

讀者直言，台灣新聞都是政治及一些小事。挑選對地緣政治、經濟、產業發展、工作機會、娛樂新聞、購物介紹等的國際新聞，相當有用。

畢竟現在願意花錢訂閱的人都是知識份子。一天到晚看一些小事、政治鬥爭，都快失去興趣了。

(監事／陳智華)