各版提要

1版 2026年工會與董事長有約
2版 刊論：主管要當責
3版 飆AI 王文杉焦慮：聯合報系太慢了
4版 116年度工會模範勞工 5人獲選

聯合月刊

王陽吾題

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／吳佩玲
總 編 輯／牟玉珮
編審委員／陳智華 鄭超文 王松美

中華民國一一五年十月三十一日 星期六

1版 第427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

2026年工會與董事長有約

董事長王文杉暢談5小時

遠距上班加碼18天 聯8達人事公告「不蓋牌」

【本刊訊】工會13日邀請董事長與會員代表座談，董事長王文杉電力開滿，暢談了近5小時，盡量滿足工會及會員的訴求，包括指示人事公告朝向「不蓋牌」規畫；12天遠距上班可望加碼到18天；十多年未調的差旅費調高等。

面對AI導入組織與未來的挑戰，王董事長重申12字箴言：「歸零思考、放眼未來、莫忘初衷」。

為了這場座談會，工會籌畫了2個月蒐集提綱與意見，13日在101會議室邀請專家舉辦全天的勞工教育訓練，下午規畫「與董事長有約」，一個月前並在按摩椅區放置「我有話要說」的樹洞留言箱，讓同仁投書「暢所欲言」，座談會現場也開放會員提問。

董事長說，他不僅看了題綱，也事先請總管理處等單位研究過，他非常喜歡的就是看到會員們一張張手寫的「我有話要說」，初步做了一些分類，還用螢光筆畫出重點，都盡可能的回覆。

以下為王董事長回應提問節錄如下（採第一人稱陳述）：

有退休隱私 會滿足需求

●工會問：聯８達人事公告今年以來蓋牌，只看到升調，看不到新聘、離職、退休等異動，影響工會會務及部分行政單位作業。



▲董事長王文杉說他最高興看到「我有話要說」，這些都是會員用手寫的心聲。

董事長答：我記得以前都有，更久以前有紙本系刊時，還有做出表格，新聘、離職、退休、記過、嘉獎的都有。人資也跟我說並沒所謂要蓋牌的意思，是有退休同仁基於隱私要求人資不要公告，除了希望低調，也因詐騙多，大概緣由如此。

上一次勞資會議也有看到人資談此事，現行做法是人資會發離職結清單，20餘個單位都會收到同仁異動；工會代表如有屆齡退休等，也主動告知工會，應可解決工會的疑慮。我有告訴人資以及總管理處的黃素娟執行長，原則上若同仁有什麼特殊的情況，如有退休隱私顧慮，報社就被動配合不公告。我覺得原則上往不蓋牌的方向走。

有了AI 主管占比會減

●工會問：報社官多兵少職務失能、勞逸不均情況嚴重。例如新聞部，外勤長期代理內勤，基層得校長兼撞鐘負擔重，同仁工作內容和人力必須重新盤點與合理化配置。

董事長答：我很高興工會提出這個問題，讓我有機會跟人資跟總管理處討論一下。先說結論，我們的主管比例是過高，以千人計的公司，主管應在10%到20%，稱之為合理，聯合報主管平均占比為28%；某些單位特別高，像聯合報新聞部主管113人，占36.2%。

AI導入後，我從結論講，組織會變成什麼形狀？傳統的組織形狀叫做「三角形」，有個董事長，一個CEO，下面會有事業群主管，下面會有一級主管、二級主管、三級主管與很多同仁。我想像以後（組織）變成「葫蘆型」、「沙漏型」，中間小小的，同仁有很多AI Agent完成工作，中間管理層幹部少很多，要直接跳到拍板決策的層級一高階主管幹部，最上層的就是當責的老闆。主管幹部的比重應該要越來越低，才符合未來所有公司發展。

組織扁平化對第一線的反應要更快速，層層提報的組織時代早就過去了。但是我們是個75年的老公司，有很多包袱、習慣，我可以體諒與理解。現在趁AI發達為理由，強迫大家去應用AI。在組織、在流程、核決權限應該要開始調整，也就是主管幹部的配比要調整，每一級主管幹部或基層同仁的工作執掌工作內涵要發生變化。

解決缺人先討論工作存廢

我經常跟主管幹部講，一個人再能幹，一天就24小時，一個腦袋、兩隻眼睛、兩個耳朵，一張嘴巴、兩隻手，你能做多少事非常有限。基層同仁最無辜，因為工作要不要做，不是你決定的。所以我經常跟主管幹部說，想像5年、8年以後，我們非做不可跟非我們不可的事的交集，就是我們不但要做，要加把力做，要增加資源，加碼去做的事情。

討論這些工作的存廢，不是修改、不是微調。從我到每一個同仁都要想，現在手上的工作，把它花一點時間，用最笨的方式列出來，「歸零思考、放眼未來」，5年以後，你還覺得這個事情似乎我們非做不可？我們現在的人力比以前少是事實，若留下來的人就要做更多的工作，是懲罰留下來的人。

轉至第2版

會員問團協續簽？ 董事長：原約續3年為何不做

【本刊訊】聯合報團體協約從1996年簽訂至今已30年，未曾續約或簽新約，雖仍具「餘後效力」，但屢遭新北市勞工局關切何時開啟新協商。董事長王文杉在座談會上說，若雙方不太有把握，那就照原約續3年。

聯合報目前仍有三份團體協約，最早是1996年公司在台北市忠孝東路時簽訂共10章59條的團體協約，另兩份為2007年取消久任年資及2010年的薪幅制團體協約。依團體協約法規定，定期協約期限不得超過3年，在新團協尚未簽訂時，可繼續原勞動條件，然不得低於勞基法。

有會員在留言樹洞「我有話要說」反映，上了勞教課才知團協的年限只有3年，懇請董事長能續簽。對此，董事長首度公開表達對團協的想法，如勞資雙方都沒意見，條文沒改，再延長一個3年，簽字蓋章，為什麼不做？

工會理事長吳佩玲表示，原團協過舊，屢遭主管單位新北市勞工局提醒「為何不續約？」目前勞資雙方默許這份團體協約依然有效，但畢竟社方這些年除了勞基法規定，也有很多從優措施，可否也放進續簽團協中。

對於勞資長期按兵不動，董事長猜想，雙方就是怕修改條文，「牽一髮動全身！」可能勞方想要改裡某一條，很怕因此觸動資方說我要改那幾條，相反資方也如此，不然有何道理不續約？

他說，30年前那麼困難協商的過程都簽了，還是媒體第一個，現在聯合報有什麼會覺得續約不可行？只是說「Are you ready？」，「是不是準備直球面對了？」自己要衡量利弊得失，若不太有把握、不想點起這把火，那雙方就默許，原約續約3年，至少對主管機關就有交代。

聯工社論 FU論

主管要當責

13日工會舉辦「與董事長有約」座談，王董事長誠意十足，針對會員與工會提問暢談5個小時，談報系飆AI與願景，連提多次「主管要當責」；他說看著AI代理人在其他企業暴紅，直言「聯合報系真的太慢了。」

王董事長對AI的焦慮，工會也心有戚戚焉。縱觀聯合報系數位匯流近20年，眾人看似兢兢業業，但仍有諸多障礙，問題恐怕就出在某些職務失能、勞逸不均。

這是個老問題，歷來工會在與董事長座談中都曾提及，眾人都在問既已數位匯流，為何基層壓力仍有增無減？事實擺在眼前，報系主管占比28%、聯合報新聞部達36.2%，隨著組織整併、融合、新創，拔擢員工成為主管，也算是「激勵」的方式，這就足以解釋，為何本公司主管比例高於一般企業（頂多20%）。

主管本就難為，要帶人還要帶心，卻沒有人教他們如何當主管。有一種「主管」，不扛責，常爭功諉過；有人為求表現亂指揮，指令重複、內耗；這兩種人大家都頭疼。

另外，部門中KPI、績效被視為重中之重，部門內有低薪族，即使能力、表現已超出水準，但大部分主管不認為調整薪資是他的責任，而且也不會被問責。基層光是因應各類型的主管尚且自顧不暇，遑論合理工作分配，減負更是奢談。

管理學中有個名詞「彼得定律」，意指優秀人才不見得是位善長管理、承上啟下善溝通的好主管。許多人的管理才能，是靠學習而來，7月1日上路的防治職場霸凌的法規，不少申訴案都指向主管，仔細分析頂多是溝通不良與觀念落差，俗話說得好「相罵沒好話」，沒有人教如何當「好主管」，主管也會因工作壓力而失控。

董事長在座談會上暢談AI願景時，連提不下6次「主管要當責」，意指AI代理人一旦深入工作流程與組織架構中，雖幫大家減壓、減負，但各級主管更要「當責」地決定部門「什麼東西要多做、什麼不要做」。從工會提問中，董事長也體會到加強主管的管理職能等教育訓練勢在必行。

報系有75年歷史，就像一隻頭小身軀龐大的恐龍，頭部下達指令，等到傳遍周身再移動，往往會慢了許多拍，「改變」不是一朝一夕達成的，但AI代理人或許會翻轉一切。

從其他企業大量使用AI的經驗，可預知報系組織扁平化可能會在這2～3年加速啟動，為數眾多主管群，可能會經歷技能競賽後被汰換命運，以確保留下來的主管，可承擔「當責」的重託，工會除希望公司不能以AI作為減人藉口外，更要保障與補償勞工因AI而損失的工作機會。

同時公司也要讓各主管體認，除了熟稔AI技能，到底要「當什麼責」？確保部門不會出現性騷擾、霸凌事件，算不算「當責」？

此外主管承認自己的不足並不丟險、要有一顆願意學習與補救的心；當然，企業也要成為主管最強的後盾，該上的管理與溝通技巧等訓練、心理輔導奧援都要加速進行，如此一來，變革才會水到渠成。

承自第1版

人力跟工作內容盤點的這個部分，我沒法回應每一個職務應該如何調整，但我還是要講，工作存廢問題先討論。

職能訓練學做主管

●工會問：不少主管下行溝通能力差，鮮少與下屬溝通，主管不知怎麼做主管，高層也聽不到底下怨聲載道。建議將人際溝通納教育訓練，離職面談當作管理機制。

董事長答：你們也提醒了我一件很重要的事情，就是主管也不知道怎麼做主管。

我們升了一個很優秀的記者當主管，他不一定會做主管的，他做過了組長再升主任，他不一定會做主任；他做過了主任就會做總編輯嗎？完全兩回事。

所以，我覺得我們可做主管教育訓練，工會提到，報系最近有辦理職場霸凌主管教育訓練，也許可把其他方面的管理技能教育訓練也一併帶入，我覺得這個可反映給人資。

加強離職面談

離職當然應該面談。不是人之將走，其言也善而已。我們今天聯合報系聘一個人很困難，留一個人也很困難。今天有一個人要離開你，主管幹部，你不應該聽一聽他為什麼要走嗎？是不是應該要檢討自己？他不適應，要問我們是不是職場不夠友善，不夠給他熱情，讓他沒有安全感、沒有歸屬感、沒有認同感。

我們的主管難道不應該聽聽同仁的離職？我都會做這個，如果我知道的人才要離開我們的時候，我也會問。當然我還抱了一點私心，就是能不能慰留下來，也給你留下一個良好的關係，搞不好有一天他又願意回來了。

勿成遠距障礙

●工會問：12天遠距上班限制可否放寬？當組織整併時，是否也能調整遠距的單位或對象？



董事長答：去年我聽到遠距申請的百分比低到一個不符合人性的比例，我猜測可能是主管的障礙。一年12天，一個月才一天而已，主管你就要適應一下。放寬遠距上班的時間，我跟總管理處討論要求，第一個，先去盤點都沒請滿或請的比例很低的單位，要跟沒道理又不允許同仁請遠距上班的單位主管講清楚，現在不是跟你商量，是一定要執行。

遠距上班、小時請假，這個不是我決定的，是總管理處決定，只是讓我到這裡來講而已。可是我補一句，這些統統不叫福利，因為遠距上班是工作要完成。讓你便利一些，因為有大量的同事是「三明治世代」，上有老、下有小，我本身就是，我可以體諒。

總管理處跟人資室商量，說從12天先增加為18天，我尊重，凡事一步一步來，Duncan還是那個以和為貴的人。我期望明年可以來說一年24天，那是我最開心的事情。



●代表王松美問：總務合併小單位後，所有職務工作都是大家輪替，相互幫忙，在遠距工作考量上可否不要一刀切，讓所有人都不能遠距。

董事長答：我覺得我們把它當成個案，就個案解決，總務到底在做什麼事，是適合還是不適合遠距上班，歸零思考、放眼未來、莫忘初衷，工作完成為目的，更有效率、更高品質的完成工作為目標。如工作內容適合遠距上班完成，那就遠距。

擴充會議室視訊設備

●代表林河名問：新聞部常會因為主管休假，找外勤記者代班內勤，下午3點要回到汐止開編前會報稿，是否可改善硬體環境，讓同仁採遠距開會，如此也能兼顧外勤自己的路線。

董事長答：我還是講這一句話，「放眼未來、莫忘初衷」，我認為距離完全不是問題。若外勤要支援內勤，能夠遠距完成是必然的事情。如欠缺的只是會議室能夠開視訊的設備，那就投資，然而每一個會議室是否都需要這個東西？也許可討論。

公司經營一定看成本效益，所以從最低的限度、很必要的開始投資起，若聯合報、經濟日報開編前會要用同一設備，那應該要協調錯開時間。十多年前項國寧執董曾參訪紐約時報，當時紐時是上午十點開編前會，令他印象深刻。半年前我與紐時高階主管見面，再問現在如何，對方說「有點想不起來最後一次開決定報紙版面編前會是哪一年」。所以新聞是不停滾動的，所以不要告訴我不可能錯開。

調高差旅費放寬報銷

●工會問：聯合報旅費報支辦法從103年修訂未曾調整，其中同仁住宿最高1600元已經12年未調，近來通膨嚴重，更出現同仁出差「貼錢」住宿的荒謬事。

董事長答：差旅費應該要調整，經過總管理處人資、財務評估，會放寬出差住宿的費用、金額；如果有特殊狀況的話，還可以提報原來的核決權限，提報一級主管或零級主管核准，變成核實報銷，實報實銷。謝謝工會的提醒，這麼多年沒有調到。

報系飆AI 王文杉焦慮：聯合報系太慢了

記者網紅、克隆人已在做 新聞網也有立哥分身

【本刊訊】公司今年初宣示飆AI，董事長王文杉在與工會座談會上表示，他看到AI代理人使用暴紅，產生非常嚴重的焦慮感，不諱言「聯合報太慢了」。他擘畫報系AI願景，未來我們會有「記者網紅」、「克隆人（數位複製人）」。

飆AI訂目標給獎勵

工會建議，既要飆AI就應訂目標，達標就給獎勵。王董事長說，和正向表現獎一樣，在不與考績混為一談前提下，就訂出階段性目標、大方給獎勵。

王董事長表示，半年前他看了一個美國MIT大學跟史丹佛大學的研究報告，提到2026年出生的人，他們將面對什麼樣的世界？有兩件特別有印象，其中一件是，大學依舊會存在但文憑將一文不值，意思是指AI發展，就如輝達執行長黃仁勳說的「你不會因AI而失去工作，會被更會用AI的人取代」。第二件是，有個東西會消失叫做office辦公室，這個想像怎麼來的？其實非常簡單的兩個技術，一個叫AI，再加上Web3。

一級主管都要有AI代理人

他說，報系很多同仁已經開始上AI應用課，所有聯合報系一級主管以上同仁統統要有AI Agent（AI代理人）。有少數人已經會用了，但大多數的主管不會用，所以請相關單位準備教育訓練，「從我開始，一個人都不准漏」。

「最先進的科技公司已運用大量的AI，放在流程、工作體制裡，提升工作效率品質，但我們還停留在談AI的影響？」王文杉坦言，這就是他的焦慮感「聯合報系太慢了」。他對幹部說，如果你不用、不沉浸在這個世界裡，紙上談兵Agentic AI對媒體的影響，你永遠不會勇敢、永遠只有理論。

董事長說，早年推動報系數位轉型時，曾給報系主管下了一個工作指示，開Facebook帳號，要成為使用者，沒有親身體驗就不知道什麼感覺，AI也是一樣的道理。在這家公司裡面，可能你要下判斷、要有感知、要能當責，「幫你有效完成工作的，可能是你的AI Agent夥伴」。

產品不求完美依回饋精進

他指出，這五年來，學校在教研發產品，不再求百分百完美，馬馬虎虎就可以推出，這和聯合報DNA很不像，以前我們總要求「聯合報出手、必屬佳作」，但在AI世代，等你推出來「可能已經out了」。

在數位世界裡，C端的每個動作你都要知道，所以產品推出時，顧客使用經驗就是你要精進的，不能再關門做測試，但我們現在的組織，能夠適應這樣的環境嗎？「完全不行！」

所以，一個idea出來，跟AI對話，你請他幫你設計，花極短時間做出來的東西，拿給你的主管說可不可以做，主管也用AI Agent幫忙做分析評估，哪還需要這麼多層的主管？而越高階的主管做什麼，他可能用更高階AI Agent，幫你評估財務風險、法遵等相關問題，幫你全部解決。

AI幫忙提升顧客價值

9月初王董事長邀請了79歲教授賈西亞（Mario Garcia）來聯合報演講，這位哥倫比亞新聞學院老教授，輔導過700多家媒體，他從報紙、廣播走到電視、有線電視等等一直到AI，「這樣子的人，對一間75歲公司的人講話，才有說服力」。

IT的主管說，聽完賈西亞教授一個月了，很多人有意見、各種提議翻天覆地的，「我其實蠻高興的，大家起碼動起來」董事長這麼說。

同仁擔心的是，導入AI雖提升效率，但承接的工作量及範圍也一直加，變相加重負荷。董事長表示，AI一定是幫忙減少負擔，但不代表讓你能閒閒沒事做，除了讓你的工作合理化，改善過勞，或在用了AI之後，讓你有餘裕去思考如何提升你對顧客的價值，不管你今天是記者或是AE。

工具盡量用但要檢核成效

同仁問，「公司能大量購買AI工具供員工使用？」董事長表示，覺得有必要的，就應該要給，「飆AI的時候，盡量讓同仁用，token（詞元）用過頭也沒關係，就當作他一年的研發學習費用，但要檢核使用的情況」。若工作沒有提升只是浪費，就不讓他做AI工具的事；若他產能暴增、工作品質提升，就讓他花。

同仁再問：媒體界已認清未來網路數位趨勢，打造個人品牌，才是珍貴有價值的事，有電視台要員工一起推reels、shorts、在IG、Threads等社群上互動，為個人與公司創造雙贏。

董事長說，同仁意見超有未來感與遠見的，其實有些事從6月法國新聞年會回來之後，部分事項已經啟動研究，第一步準備踏出去。

他說，起心動念是因為KOL這3個英文字母消失，取而代之的叫有影響力的人influencer。擁有600萬粉絲的華盛頓郵報記者，他離開華郵第二天，有400萬粉絲無縫接軌跟著他離去，「超過150年歷史的華郵品牌信賴度不如這個博主。我問自己：新聞機構跟記者之間的關係是什麼？」

聯合線上也有一尊Clone

回來後，董事長向新聞部門說找3、5個好記者試試看「記者網紅」；另外，新聞機構有沒有可能變成經紀公司，簽約一個「網紅記者」，他的個人色彩或許比較濃，但大原則，價值主張可以契合，能互蒙其利。

Meta集團的創辦人馬克·祖克柏（Mark Zuckerberg）在他的總部創造一個祖克柏的Clone（數位複製人），專門與所有員工對話。「我們其實也做出來了，用聯合線上內容長張立身分的Clone」。

第三步叫純數字人，也做出來了，就是完全不存在的人，一樣是AI模型的訓練，訓練到它成為一個純數字人的influencer。他對公司的好處是，不會要求加薪、遠距上班、不會生病。這麼做沒有不良企圖、也絕不會因為AI裁員，「但都不要限制我們的想像，也許會失敗，都要去試」。

董事長說，大陸媒體公司有數十、上百「數字主播」與「數字記者」已在線上。他們唯一做的就是在角落用壓克力隔了兩、三個房間，簡單的設備加手機，就可立刻上去做influencer。這種模式好不好，不知道，但總要試一試。「所以，我現在有點心急，個人品牌、媒體品牌要如何協作、相輔相成，可能是未來這幾年要嘗試的事。」

反對齊頭式加薪 王董事長：管理階層應負賺錢責任

【本刊訊】「加薪、加薪、全面加薪！」不少會員在「我有話要說」中反映真實心聲。王董事長話說得坦白，「我還沒有被說服」。但對多數勞工在意的考績獎金，他認為「不管公司賺錢或賠錢，都一定要發」。

最低工資34人

●工會問：今年8月份到中南部縣市與會員座談時發現，有一批助理或企畫人員的薪水低得可憐，有人說「我的薪水只能跟著勞動部最低工資年年微加」，覺得委屈。

董事長答：聯合報什麼時候變成最低工資的單位？我要非常認真去面對。人資初步統計，2027年最低工資為3萬900元，社內需要調薪的有26人（其中行政人員10人、業務16人）。我知道業務除了底薪，還有佣金與獎金。

若是印刷廠工作的同仁，除了底薪還有職務津貼約3000元至5000元，另外底薪略為超過3萬1000元的有8人（其中高雄廠有2人），共有34人有類似問題。我自己覺得很沒面子，一定會去關心這件事情。我仍要講，我說關心不代表未來印刷廠同仁會拿到很豐厚的薪水，他的合理待遇仍要依市場行情而定。

聘外勞成選項

●工會問：董事長提到印刷工人，目前普遍缺工。原本新進人員試用合格後每人每月可加領5000元用品代金，現卻試用一整年，無法轉正，新進人員常等不到試用期滿，就辭職不幹了。

董事長答：各行各業普遍缺工，主要原因之一就是人口探底，印務部徵才也是這個道理，若以你能付出的代價，還是找不到人，那就用外勞。

對報紙來說，現在印刷廠投資高昂自動化設備「too late」也不合算。至於招聘外勞，多久試用期才合適，我無法幫主管回答。從務實面來談，合不合適3天就應知道了，如3個月仍不確定，就不要開雙方玩笑，不應該以試用期作拖延。

如賺錢 可發獲利獎金

●多名會員在「我有話要說」中一致地吐心聲：物價通膨更甚往昔，只有薪水沒有漲，希望全面加薪，更希望年終獎金仍繼續發至少一個月。

董事長答：我一貫地反對齊頭式加薪，你給同仁加薪的目的，就是期待他做得更多更好、可以更上層樓，是一種肯定的表現。但不加薪不代表我要對你壞，也有其他考量如合理待遇。若某個職務突變夯，業界都在搶，避免人被挖，這種加薪就是有目的性的。

至於年終獎金，含獲利獎金及考績獎金兩部分，前者經濟日報因有獲利才有，聯合報沒有；而後者，是同仁的表現，所以公司不論賺錢或賠錢都要發考績獎金，這是公司的負擔。公司沒賺錢，最大責任在管理階層，不應影響到基層。

現在考績獎金甲等是一個月，大家努力一點，讓公司能賺錢，發點獲利獎金。

前年剛調的年終獎金，不是我的功勞，是黃素娟執行長主動說要調的，同仁若有感覺就去謝謝她。能不能調整？還是要看總體的預算情況。

遴選116年度工會模範勞工 5人獲選

陳柏亨、王蘭蕙、趙韋、王琪慧、薛雅禪出線

理監事聯席會

【本刊訊】工會13日召開第12屆第7次定期理監事聯席會，會中遴選116度工會自辦模範勞工及推薦參與新北市116年度模範勞工選拔，5位獲選者不僅工作負責盡職、在本職上有優異表現，並且熱心勞工事務及社會公益，獲出席理監事全票通過，當選工會模範勞工。

理監事聯席會提案討論重頭戲，就是選拔116年模範勞工。經過兩個多月的各方推薦，工會收到參選資料中以聯合報新聞部影音中心攝影組召集人陳柏亨、印務發行部維修股副股長趙韋、印務發行部發報運輸股副股長薛雅禪、印務發行部發報運輸股技術員王琪慧、經濟日報工商服務部組長王蘭蕙事蹟最為出色。

這5位優秀同仁來自聯合報和經濟日報不同單位，當中有總社，也有外埠人員，除了推薦性別翻轉項目的兩位同仁外，其餘三人在公司的資歷超過18年，負責盡職、敬業樂群，工作上有重大表現，參加本職競賽甚至獲獎無數，均有具體事蹟及獎勵紀錄，獲出席理監事一致通過，全票獲選為工會模範勞工，工會將於明年勞動節前公開表揚，頒發獎狀、每人2000元禮券。

由於聯合報工會的會員人數逐年下降，未超過一千人，因此這兩年推薦參選新北市府模範勞工企業勞工組的名額也為之減少，最多只限兩名，理監事同意工會從優推薦兩人給新北市政府表揚。薛雅禪及王琪慧雖然是在男性居多的高雄廠發報股服務，巾幗不讓鬚眉，可參選新北市翻轉性別組；王蘭蕙、陳柏亨、趙韋除了本職工作表現優異，積極服務社會，也願意充實自我能力，進修、培養其他興趣專長。

13日的理監事會除了確認上次會議決議執行情形，也報告7至9月完成的重要工作，包括派員參加勞工局舉辦的宣導會或座談會、鼓勵幹部提升專業能力參加勞動法規相關課程、理事長吳佩玲在內逾10位幹部受訓取得職場霸凌調查小組資格、工會赴台中舉辦會員訪視座談會、工會兩天一夜勞工教育訓練9月中旬在桃園圓滿完成、中秋節前辦理行善活動贈送禮盒幫助弱勢等。

會中也審查通過聯合報系2027年行事曆，明年春節連放7天，包括五一勞動節在內，全年共有9個3天以上連續假期，而明年端午節6月9日、中秋節9月15日、教師節9月28日皆在周間。最後，理監事也議定有關明年的工作計畫表，值得重視的是，聯合報團體協約簽訂至今已30年，工會已將續簽列入明年重點項目，所有理監事各支部幹事列推動委員，不定期開會討論，凝聚共識。

聯合報工會116年度工作計畫

自115年01月01日起至115年12月31日止

組別	計畫項目	實施內容	進度
會務秘書會務行政	一、協調.聯絡	1.協調各組任務，各理監事聯繫，工作計畫之執行。	隨時辦理
	二、文書行政業務	1.各項文件製作、公文分類處理及歸檔保管等行政庶務（含各組別工作內容）。	隨時辦理
總務組	一、經費保管及運用	1.按月造冊送交人資室，委由社方財務處按月自薪資中代扣經常會費及新入會會員入會費。	每月廿日前
		2.經費收支帳冊及報銷事宜，建立完善之會計制度。	隨時辦理
	二、編列預決算	1.編列年度經費預決算表。	十二月中旬前
	三、財產檔案管理	1.負責工會財產管理及編製財產報告表。	隨時辦理
	四、擴充辦公用品	1.不堪使用之物品汰舊換新。	隨時辦理
		2.適時添購辦公用品，為工會置產。	隨時辦理
組訓組	一、召開各種會議及辦理各項選舉	1.召開會員代表大會。	定期一次
		2.召開理、監事會議。	每三個月一次
		3.其他臨時召開之各種會議。	適時辦理
		4.召開團協小組會議。	一月中旬前
	二、編列工作計畫	1.編列年度工作計畫。	十二月中旬前
	三、徵求新會員	1.招收新會員。	積極辦理
	四、會籍管理	1.建立會員會籍資料。	隨時辦理
		2.統計會員入會人數，填報統計表。	適時辦理
	五、舉辦勞工教育	1.舉辦工會幹部勞工教育活動。	適時辦理
	六、訪視各區會員	1.總社會員座談及外埠地區會員訪視。	適時辦理
	七、參加各友會活動與交流	1.聲援友會團體之陳情抗爭活動。	隨時辦理
		2.促進友會與本會會務交流與合作。	適時辦理
		3.參加友會舉辦之相關會務活動。	適時辦理
	八、參與勞工市政	1.選派幹部、會務人員參加政府或其他機構舉辦之會議、講習及活動。	適時辦理
	九、編印刊物及維護工會網站	1.建立編輯群定期出版聯工月刊。	一年十一期
		2.張貼工會快訊、新聞稿及其他文宣。	適時辦理
		3.建置、維護及更新本會網站內容。	隨時辦理
福利組	一、強化及推展勞工福利措施	1.協助辦理會員之各項聯誼活動，倡導會員休閒娛樂。	適時辦理
		2.舉辦工會３９周年慶活動。	適時辦理
		3.公佈各項相關勞工福利政策與承辦推展福利事項。	隨時辦理
	二、協調職福會工會代表委員	1.與工會選出之職工福利委員保持連繫，反映會員要求。	隨時辦理
	三、選拔模範勞工	1.依上級主管機關指示辦理。	適時辦理
		2.辦理本會年度模範勞工選拔活動。	適時辦理
法規組	一、改善勞動條件簽訂團體協約	1.調查、評估社方現有各種勞動條件，提供任務小組參考。	隨時辦理
		2.推動非會員排除條款，保障會員權利（益）。	隨時辦理
	二、法規研究	1.研究各項法規，提出修正意見，確實保障勞工權益。	適時辦理
		2.蒐集並分析社方各種管理規章及工作規則，提出修改方案。	隨時辦理
		3.研擬修改/新增團體協約及協商工作。	適時辦理
	三、處理會員申訴	1.建立申訴程序，處理會員申訴案	隨時辦理

工會大事記

115.10.01~115.10.31

▲10月1日：聯合報系主管職霸教育訓練，理事長吳佩玲參加。

▲10月2～3日：光陽工會115年勞工教育訓練，理事長吳佩玲、常務理事王松美、劉秀娟、監事召集人陳佑鈺參加。

▲10月7日：南山人壽辦理駐點諮詢服務。

▲10月13日：聯合報工會115年第三場勞教暨董事長座談。

▲10月14日：優良工會選拔說明會，理事長吳佩玲、會務陳思帆參加。

▲10月14日：職霸評議會議，總幹事牟玉珮參加。

▲10月15-16日：新北產總二日勞教訓練，理事長吳佩玲、監事賴香珊參加。

▲10月17日：新北勞工局辦理工資工時教育訓練，總幹事牟玉珮參加。

▲10月19日：主管會報，理事長吳佩玲參加。

▲10月20日：精算未來，勞保勞退123午間短講。

▲10月21日：台哥大電信業務拜訪。

▲10月27日：職霸評議大會，理事長吳佩玲參加。

▲10月30日：新北總工會辦理會務人員行政實務班，會務陳思帆參加。