

財團法人公共電視文化事業基金會 第六屆第六十六次董事會議訊

111年1月20日下午2時正，於公視A棟七樓第一會議室召開第六屆第六十六次董事會議，由陳郁秀董事長擔任主席。

本日董事會議聽取以下報告：公視總經理報告、中華電視公司經營現況報告、客家電視台工作報告、臺語台工作報告。

一、徐代理總經理業務簡報中，有關「新聞部 P#實驗室 YouTube 影音專題《記者真心話》主持人方君竹(下稱方君)自媒體文章風波與處理」，董事發言摘要如下：

馮小非董事：

有關方君於自媒體揭露有關公視內部生態之所見所聞，其文章所點出之人事結構性問題，是本屆及前幾屆董事都很關切的事項，包括如何照顧新進人員，使能獲得更有保障的工作環境，以及解決現存薪資級距差異過大、缺乏零退場機制等問題。其中在「加薪」與「退場機制」兩個面向，希望管理團隊於一個月內能提出方案，俾能符合社會期待，維繫公眾支持公視的力量。

邱家宜董事：

對於方君所發表的系列文章，一般社會大眾並未特別關注，但媒體界及文化圈則有所議論，本會背負社會期待，節目獲獎無數，新聞製作中規中矩，一向以優質媒體自許，方君的發文對會內尤其新聞部可能造成不小的衝擊，但文中的批評若有需要檢討之處，本會也不應迴避。

方君因為資歷尚淺只看到本會的現狀，並不知薪資結構有其背後歷史因素，但也因為他很年輕、沒有包袱，才更有勇氣提出看法。本會由於薪資斷層，長期積累造成高薪低就之狀況，雖非因世代問題所引起，但因敘薪斷點產生相對剝奪感，年輕一輩不滿資深者工作量低卻坐擁高薪，「不患寡而患不均」的心理的確會破壞組織的團結與和諧。

因本會運作邏輯接近公務機關，基於信賴保護原則，原本世代交替的伏流會隨著時間默默地推進，但套用一句經濟大師凱因斯的名言：「長期以後，我們都不在了。」時間不等人，此刻會內的新陳代謝必須加速進行，並非是發動革命，而是在不違背前述原則下，善用

人為力量積極做內部改革、調整體制、設計退場機制包括提供較以往更優渥之優離優退方案、及考量加薪之可能性。

據了解，很多同仁其實都想貢獻更多心力，卻被僵化的制度所網綁，這正是董事會與管理階層的责任，應以配套思維與作為，創造更多施展的空間，讓同仁的能量在有系統的、有條理的架構下得到釋放。

陳郁秀董事長：

依現有經理委任制度，優秀同仁對於擔任主管職務意願不高，而對外招募專業經理人，亦有其難度，實有必要加以檢討。

公視工會代表王燕杰發言：

公視工會並非如方君所言如此強大，因本人為受訪者之一，其中有一個觀念「公視員工向全國納稅人負責」需先釐清，應修正為「同仁領取公視薪資，有責任完成組織所交付任務，而公視則向全國納稅人負責」，必須劃清從屬關係及指揮體系，以免造成誤解。

文中提到公視解雇員工遭工會阻擋乙事，但並未提出確切數字以為佐證，本人曾告知其實並無此事（多年前曾發生一件，但事實上是與性平議題有關。）員工汰除機制及工作懲處規則已有明文規定，一位員工是否適任？旁人只能心裡抱怨或抗議，必須由其直屬主管加以評量，並運用管理工具，循正常管道妥善處置。而對於工作能力不佳或是身心狀況已無法負荷工作量的同仁，本會缺乏借轉機制做職務調整，使能適才適所，上述事項確實有必要進行更細緻地研商。

希望管理團隊研擬相關草案時，能適時與工會溝通，工會可傳達基層員工的心聲；或請參考其他企業借助心理諮商服務及建立員工協助方案等措施，建議團隊做更全面性思考，避免過去因程序不全片面解雇，以致違反法令，該員工復職又獲得薪資賠償，本會形象受損的情形再度發生。

決議為：有關本會同仁退場及轉型機制、薪資結構及經理人委任制度等面向皆有檢討空間，責成徐代理總經理盤整相關問題，妥善研擬對策，再提送董事會討論，以活化組織人力、提升營運效能為目標。

二、華視莊豐嘉總經理有關「立法院協商事件」之說明。

決議為：針對日前莊總經理所引發之「立法院協商事件」，基於新聞自由與國會監督皆為民主進程之一部分，莊總經理的說明，

董事會已了解，並無預設立場，請華視儘速召開董事會討論。

本日議程提報第四屆客家電視台諮議委員會第二十二次會議紀錄及臺語台諮詢委員會第四次會議紀錄，皆准予備查。

本日提報兩項人事案。

- 一、新聞部蘇啟禎經理請辭委任經理職務，並申請復職，將調任新聞部製作人，自 111 年 2 月 14 日起，經理業務由沈元斌副理暫行代理。
- 二、行政部陳淑貞經理提出終止委任合約，自 111 年 2 月 21 日起，經理業務由楊嵩生副理暫行代理。

董事發言摘如下：

陳郁秀董事長：

目前本會十個一級單位，已有五位代理主管職務，再次呼籲，第七任董事會應盡速就任，俾使本會營運正常化。

馮小非董事：

眼看目前局勢，新任董事會組成仍在未定之天，本屆董事會雖長期處於延任狀態，但對於處理組織結構性的問題，仍是責無旁貸，必須勇敢面對，現在所有變革的作為，皆是為將來公視、甚或是台灣的發展，留下最美好的禮物。

在此特別為管理團隊加油打氣，在改革的道路上，會面對內部不同的雜音與各種挑戰，希望能秉持信念、積極推動，相信董事們皆會支持公視繼續向前邁進的方向。

徐代理總經理說明：

方君的文章確實令公視上下感到難過，但必須說，絕大多數的同仁仍是殫精竭慮地工作，有人白天製作節目，下班後自願擔任社群編輯，為了迎向新媒體時代，鞭策自己汲取新知、主動嘗試新型態業務，這種堅持不懈的精神著實令人感動，做為公視人的驕傲，實已內化為同仁的思想與基因。

外界認為公視獲得金鐘獎猶如探囊取物般，獎座多到已接近麻木，實則不然，金鐘評審重視的是，創新的內容、精緻的品質、突破的表現手法等，因此每年公視必須超越自我，同仁不會存有懈怠之心，對於大家多

年來的努力，仍應給予肯定。

至於會內存在高薪低用問題，公視開播至今二十三年餘，有些同仁已在崗位上努力了二十年的時間，可能近年內因失去位置而沒有發揮的機會，但他們的付出與貢獻仍不容抹滅。不可否認，主管們確實遭遇管理上的諸多困難，需思索如何藉由妥善的機制協助管理到位、面對麻煩不能退縮、以及為資深同仁規劃轉型管道或學習新技能等課題，且應有所行動。但退場機制的設計，並非針對資深同仁，有些新進人員到會時間不久，就造成組織困擾，出現溝通不良、出勤不正常等現象，「年輕」並不能做為保護傘，一切評核皆以個人績效表現為標準，才是合情合理的做法。

本日議程有四項「討論事項」：

- 一、通過本會資訊安全管理制度之文件降階及適用性聲明書修訂案。
- 二、通過本會《關係人交易作業規則》修正案。
- 三、推舉盧彥芬董事擔任本會公共價值評量委員會副召集人，並請著手進行公共價值評量體系調查作業。
- 四、通過增加 111-113 年節目預算提案。

本日議程有一項「臨時動議」：

- 一、通過重啟新聞諮詢委員會。

本日會議於下午 3 時 30 分散會。