

國立臺灣大學工學院建築與城鄉研究所

碩士論文

Graduate Institute of Building and Planning

College of Engineering

National Taiwan University

Master Thesis

流動中的兄弟團結－

南方澳菲律賓船員的同鄉互助組織

Fraternal Solidarity in Motion:

The Social Organization of Filipino Seamen in Nanfag-ao



林佳禾

Jia-He Lin

指導教授：夏鑄九博士

Adivsor: Chu-Joe Hsia, Ph.D.

中華民國98年7月

July, 2009

流動中的兄弟團結—

南方澳菲律賓船員的同鄉互助組織

林佳禾

摘要

漁業勞動場域中的菲律賓海員，不只是台灣初級產業部門中的底層勞動力；也是該國海外移工輸出中數十萬海洋勞工（sea-based workers）的一份子。菲律賓海員是全球海運最大的勞動力國別群體，在社會中被視為有專業技術的海外工作者，也是男性扮演家計負擔者（breadwinner）角色的理型之一。儘管如此，菲律賓基層海員卻在勞動市場區隔（segmentation）下受困於放任競爭造成的嚴重失業。在這個脈絡下，到台灣漁船「討海」變成部分海員寄望能夠成功晉升到國際商船「跑船」的階段性流動策略。

Ilonggos Seafarers Organization（簡稱ISO）的菲律賓海員，從南方澳漁業勞動生活中重新搭構社會網絡，挪用了菲律賓兄弟會（fraternity）傳統的社團經驗來推動組織的日常運作；其成員互動也反映了菲律賓社會中男性同儕（barkadas）交誼的習慣與價值。在海員身份的集體認同與信任基礎上，ISO發展出了社會互助的機制，成員們支援彼此的家計負擔，也共享增益彼此流動能力（mobility）的社會資本。

本研究嘗試指出，在台移工自主團體必須進入不同移工群體所鑲嵌的文化傳統與社會位置來理解。另一方面，組織（organizing）做為社會資本的具體實作，其功能及意義也必須置入移工的跨國流動歷程來分析。

關鍵字：漁工、船員、海員、社會組織、團結、兄弟義氣、流動能力

**Fraternal Solidarity in Motion:
A Social organization of Filipino Seamen in Nanfang-ao**

Lin, Jia-He

Master's Thesis of Graduate Institute of Building and Planning, National Taiwan University

Abstract

The Filipino seamen in fishery are not only labor power at the bottom of the primary sector of Taiwan, but are also recognized to be part of sea-based workers among millions of overseas Filipino contract workers. The Philippines is on top of crew nationality in the merchant seafaring worldwide. Filipino seafarers are regarded as professional overseas workers as well as ideal breadwinners in Philippine society. Nevertheless, Filipino seafarers at the entry level are widely suffered by severe unemployment due to over-competition under labor market segmentation.

Filipino seamen of Ilonggo Seafarers Organization (ISO) re-construct their social networks and develop an institution during the labor life in Nanfang-ao fishery. They take use of their experiences to join in fraternity clubs in the Philippines to manage the organization. The interaction between the members also reflects the habits and values of “barkada” male bonding in the Philippine society. On the basis of collective identification of seafarers and mutual trust, ISO initiates their own mutual-aid system to support the livelihoods of each member's family. Also, they share the social capital to enhance the mobility in the transnational migration field with each other.

The thesis argues the independent organizations/associations of migrant workers in Taiwan can only be understood through the multiple cultures, traditions, and social positions they are embedded. Moreover, “self-organizing” as a representative practice of social capital, its function and meaning has to be analyzed under the perspective of transnational migration.

Keywords: *fishery workers, seamen, seafarers, social organization, solidarity, fraternity, mobility*

目 錄

第一章 導論	1
第一節 緣起	1
第二節 「文化鬥爭」脈絡下的在台移工組織	4
第三節 提出研究問題	12
第四節 跨界田野的歷程	14
第二章 跨界場域概述	16
第一節 菲律賓的全球跑船	18
第二節 南方澳的在地討海	22
第三節 大小圍網的時空節奏	30
第四節 ISO組織簡介	34
第三章 跑船 討海	37
第一節 海員市場的底層困境	38
第二節 海員的社會地位	42
第三節 跑船不成討海去	45
第四章 ISO的社會關係	54
第一節 Barkada的男性交誼	54
第二節 差序關係的界線	60
第五章 ISO的團結操演	65
第一節 ISO的形式主義	66
第二節 集體活動中的陽剛團結	71
第三節 有形無形的社會互助	78
第四節 兄弟義氣的極限	84
第六章 結語	90
參考書目	92
附錄	96

第一章 導論

身為一個自校園向外關注參與當代台灣移居／住民議題的青年學生。我對台灣藍領「外勞」這個群體印象的認識建構，絕大多數來自於社會運動脈絡下對國家機器和治理體制的批判，包括多次站上台北街頭的遊行抗議；以及各式各樣（學術與非學術的）再現文本的閱聽思辯。是故，「實踐」和「研究」在我的經驗範疇中始終是緊緊扣連的一體兩面，舉凡「廢除私人仲介／強制直接聘僱」、「自由轉換雇主」、「取消聘僱年限」、「家事服務勞動立法」、「保障移工團結權」等等對於體制改革的訴求¹，幾乎不假思索地必然會成為我面對問題時發問的重要基礎。

然而，到頭來，真正開始用更直接、貼近的身體經驗，長期接觸一群所謂的「外勞」之後，這篇論文問題意識的浮現與成形，最終卻是一個在田野歷程中三番兩次意外發現與重新修正的過程。

第一節 緣起

2006年8月20日，中國時報在第一落的A10版刊登了針對台灣漁船上外來勞動力勞動條件和勞動環境的全版調查報導，版面上斗大的標題鏗鏘有力地問道：「沒有外籍漁工，台灣漁業還剩什麼？」

菲律賓籍的沙力在台灣魷魚船工作二年了。他和十八歲的弟弟，以及另外四十二名漁工在船上的吃喝拉撒，就在船艙裡每八人一間的狹小空間，上

¹ 這五項訴求是2003年至今已經舉辦過三次的國際移工大遊行一直以來的重點訴求。歷屆遊行儘管主打議題不同（2003年的首次遊行定名為「移工人權是人權」；2005年是「反奴工制度」；2007年則是「我要休假」），但對於主要發起團體對於體制問題的控訴卻無二幟。

下鋪的木板床上分不清發黑的棉被和發臭的衣服。擠過一人肩寬的通道，四排污黑的木桌對著一台模糊不清的電視，算是餐廳兼聯誼室，食物則來自一個惡臭不堪的廚房。這是九百噸的魷魚船，比起不到百噸的延繩釣鮪魚船，算是「豪華級」。（羅如蘭，2006.08.20）

報導中訴說著從早期的原住民，到近期的菲律賓人、越南人、印尼人、大陸人，為台灣漁業奉獻了自己珍貴的勞動力，但卻在漁船上侷促低劣的勞動環境中，受盡不人道的剝削和虐待。在此同時，我又讀到交大社文所研究生李進益在南方澳漁港的田野描述：

狹小的空間裡夾雜在因為密閉空間與潮濕所散發出的霉味，一個讓人很難可以筆直站立的狹小空間，蟑螂從阿六的棉被爬過，阿六卻視若無睹；船甲板的另一面就是阿六房間的天花板，這個天花板貼滿了清涼裸女圖，阿六晚上睡覺就是躺在這個剛好足以容納他一人的板子上，與這些圖畫美女一起入眠。（李進益，2005，p.18）

當時，這些文字在我看來充滿他者凝視的吸引力，想起在南方澳漁村近一年的新移民女性社區營造經驗²，港區裡大小漁船上陌生的身影，物理空間如此接近，社會距離卻如此遙遠，他們究竟處在怎樣的住居環境之中？何以致此？引發我進一步探究的慾望。又在同一個時間點上，因為2005年8月爆發的高雄捷運工程泰勞宿舍騷動事件餘波盪漾³，讓我注意到台灣政府在事件後宣稱加強監督雇主應提供外勞適宜生活條件所修訂的《外國人生活管理計畫書》中，漁船外籍船員做為初級產業唯一開放引進外來勞動力的職業項目，竟然不在適用範

² 我和城鄉所同學陳虹穎、施佩吟共同合作城鄉所碩士班一年級的必修社區實習課，在2005年2月到10月之間，以參與式社區自力營造的方式，協助一所宜蘭在地的婦幼服務機構在南方澳設立一個外籍配偶社區服務據點。

³ 2005年8月21日晚間，上千名泰國勞工因為堪長期受虐，於高雄捷運外勞岡山宿舍放火、丟擲石塊、群起鼓噪。這次事件引起社會高度關注，除了勞委會在壓力下緊急成立人權查察專案小組進行調查，民間團體也持續介入後續處理並且發動街頭行動（2005年底的反奴工大遊行）。然而事件爆生後僅半年之餘，2006年3月岡山宿舍又發生泰勞無預警罷工，抗議管理溝通不良及伙食問題。吳孟如（2008）認為高捷泰勞騷動事件儘管迫使政府不得不進行「外勞生活管理計畫書」的修訂，以及對外勞生活環境查察制度的強化。但也僅是有時間性的特例。隨著事件平息，保障移工人權的查察，並未真正成為慣例性的做。

圍之內⁴；換句話說，台灣漁業的勞動環境是完全無法令可約束的化外之境。這對充分接受移工運動訴求的我而言，毫無疑問是一個必須被指認出來的問題。在正式進入田野之前，我預期自己將看到的肯定是一群走投無路、漂洋過海而來，卻被全控機制禁錮在「蟹工船⁵」上的邊緣普羅階級。

然而當我再次回到南方澳，進入作業規模最大的第三漁港後，實際與當地菲律賓船員的交往互動經驗，卻大大顛覆了我的想像。

首先，在一開始以滾雪球方式開始結識菲律賓船員之後，我發現大多數南方澳的菲律賓船員竟然都有輪機工程（marine engineering）或航運管理（marine transportation）等海事專業技術學位，而且他們在菲律賓官方定義上都屬於海洋勞工（sea-based workers），在海外移工的輸出體制下和大多數的陸地勞工（land-based workers）是有所區別的。這種屬於技術勞工（skilled workers）的職業身份，使得他們清楚區隔自己是「海員」（seafarers），而非「漁工」（fishery workers）；而且高度一致地認為來台灣漁船上「討海」只是累積工作經驗的權宜之計，以便將來返國可以順利轉換跑道到國際商船上「跑船」。

其次，在過程中我得知相熟的船員都是在地一個菲律賓船員自主團體的成員。透過輾轉介紹，我認識了團體中大多數的幹部，並且開始參與這個團體的日常運作與活動。這個團體叫做Ilonggos Seafarers Organization（簡稱ISO），成員多半都是來自菲律賓中部講Ilonggo方言的同鄉。在第三漁港大小型圍網每月中返港「休月光⁶」的時空之下，以ISO的關係網絡為基礎所交織而成的社群

⁴ 勞委會配合《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》所訂定的外國人生活管理計畫書分成兩種：其一適用於製造業、營造業、養護機構看護工；其二適用家庭幫傭、家庭看護工。無論哪一種，漁船外籍船員都不在適用範圍之內，是所有開放外勞產業中唯一的例外。

⁵ 《蟹工船》是日本左翼文學家小林多喜二在1929年發表的中篇小說，被認為是日本20世紀無產階級文學的代表作品。故事中描述在經濟大蕭條時代裡，北海道外海一艘螃蟹加工作業船猶如「糞壺」的惡劣環境中，擠滿了失業的貧農和少年，過著地獄船的勞動生活，受盡國家與資本家的聯手剝削，最終忍無可忍起而反抗。

⁶ 南方澳的大小型圍網都屬於在夜間以集魚燈誘聚魚群的「燈火漁業」，每逢農曆十三到十七，月圓會使得海面過於光亮，不利集魚，因此漁船在此期間會固定返港休息，俗稱為「休月光」。

生活，構成了大部分組織成員日常生活的重心，也反映出在地勞動與生活之間錯落有致的節奏與內在秩序。

迥異於一般刻板印象中走投無路才流落到海上討生活的「漁工」，這些菲律賓船員竟然是有專業學位的技術勞工，而且宣稱來台灣只是一步階級性的流動策略，對我來說已經完全在意料之外；緊接著又在這個移工權益論述與運動組織力量都鞭長莫及的邊緣地方，發現這些人竟然以建制化的組織形式頗具規模地在經營著彼此的社會關係，更令我有踏進了未知領域的無比好奇。

眼前ISO這幅組織生活的圖像，促使我回頭去思考先驗地就打算對住居環境進行批判的初衷，也讓我重新審視自己在基進的移工運動與論述滋養下所形塑的視野。是故，我在田野觀察進行到一半的情況下，決定重新和自己所認識的「在台移工組織」進行一次對話。

第二節 「文化鬥爭」脈絡下的在台移工組織

在一般經驗的認識上，菲律賓漁船船員以法定身份而論，是全台灣三十四萬藍領「外籍勞工」的一份子；而就知識場域的理解來說，當代台灣社會脈絡下的外籍勞工，則是一個被建構出來的社會分類範疇。自1980年代中期起，本地媒體開始注意到外國人以觀光簽證來台而逾期居留打工的現象，社會上始出現非法外勞的稱呼（李易昆，1995）。爾後，因為總體經濟環境的變遷，引進外勞合法化成為資本家和國家在激辯產業勞動力議題一個重要的政策標的，在資本家、勞工團體、政府不同部門，乃至於國際外交考量的多方牽制與角力過程下，台灣政府終於在1989年首度開放重大工程引進外勞；接續於1991年開放營建業、製造業引進外勞；再到1992年《就業服務法》公布施行，正式宣告了一個限國、限期、限業、限量的藍領外勞政策成形（陳宗韓，1999）。這樣一個「合法化」的歷程，同時也是在法令制度上正式區分一般「外國人」和在台「外籍勞工」的社會分化過程。

或許是因為這樣的政經背景，早期台灣社會科學領域中討論外勞現象的研究，幾乎清一色是從經濟學（吳惠林、張清溪，1991）、行政管理學（成之

約，1995）、實證社會學（詹火生，1991；蔡宏進，1993）出發的政策研究，關注焦點總停留在產業缺工與否、勞動力市場的補充或替代效應等議題上打轉。反之，從外來移工、移民的角度，挑戰台灣社會既有的族群關係想像，並且進一步關切這些新移居／住者的政治、經濟、文化、社會處境所引發社會公平正義問題的批判性研究，則是以1995年李易昆的碩士論文《他們為什麼不行動？－外籍勞工行動策略差別之研究》為濫觴。自此之後，關於移居／住台灣的批判性研究，發展可謂蓬勃，同時也與這些移居／住者（不論是移工或是移民）逐漸在台灣社會中形成集體發聲的動態變遷過程，有相當緊密的扣連。

李易昆（1995）的研究以新竹某工廠菲籍勞工對資方加班費計算方式不公的抗爭為案例分析外籍移工面對勞資爭議時的行動策略。在研究者這個身份之外，同時也是工運組織者的他⁷，對於「客工」體制的結構性壓迫分析十分深刻。在他的描述下「國家和雇主對外勞可能採取行動的任何空間皆進行了有系統的壓制和防堵；只要外勞可以隨時被遣返，外勞在取採行動上便會趨向保守。」（頁7-2）但儘管如此，他的案例中仍然呈現了菲勞如何在事件中進行內部組織，包括自原本的（同寢、同鄉）生活網絡中發展出來的自救組織如何在廠中進行連署，並且出面與資方協商和對外陳情。其中，他特別指出教會組織做為週邊支持團體（support group）轉介諮詢與串連資源的關鍵角色。可惜，整體而言，李易昆關注的重點仍然是結構性的壓迫，菲勞的自救組織僅是放在勞資爭議的脈絡下被再現，同時因為該事件終究是遺憾落幕，也使得他最終導出了體制完全壓制了外勞主體能動可能性的結論。

相較於李易昆詰問：「他們為什麼不行動？」吳挺鋒（1997）則是在進一步確認外勞與雇主之間不自由的勞僱關係，以及工廠和宿舍的全控宰制之下，將觀注焦點轉向移工週末假日在外的休閒生活。他比較了菲勞與泰勞在假日時空的「文化經驗」，指出相較於泰勞宗教信仰（四面佛）的資源得仰賴雇主提供，菲勞則以自主可即性高出許多的週日教會彌撒發展出社群網絡，進而延伸到都市的公共空間與消費場所中營造節慶化的假日休閒。他主張這些看似平淡的休閒活動，應該被視為菲勞自我組織對台灣社會進行「文化鬥爭」的成果，

⁷ 李易昆當時任職於桃園的希望職工中心，同時也是工人立法行動委員會（工委會）的成員。龔尤倩（2008）在回顧台灣移工運動時曾經提到，李易昆和柯逸民當時先後嘗試進行基層移工的組織（當然，此處所指是在工運脈絡下的組織），是台灣工運界推動相關組織經驗的先驅。

並且認為：「菲勞根源於『文化傳統』的自我組織現象或許正提醒著我們注意它的政治潛能。...，這個菲勞自發性組織可能還有許多未竟之功，但這絕對不是否定它的理由，真正要面對的問題只在於如何轉化與實現。」（頁116，底線為我所強調）

吳挺鋒提出「文化鬥爭」的概念，很大一部分是為了回到台灣當時的運動場域進行反省。他一方面抨擊部分台灣主流工運團體的「一國工運」心態；另一方面也批判具歧視性的國族化女性主義。而反映在台灣移工運動的實際開展上，吳挺鋒這個重要的問題意識也切中外在社會與政治環境的變遷：1999年台灣移工運動中重要的組織－台灣國際勞工勞工協會（Taiwan International Workers' Association，簡稱TIWA）正式成立；此外，出身工運界的鄭村棋入主台北市政府勞工局，開始積極改造外勞行政與服務的官僚體系，其中非常重要的一條政策路線，就是企圖以「文化鬥爭」的方式更讓移工被台灣社會「看見」：

一九九九年冬天，工運出身而擔任台北市勞工局長的鄭村棋，希望以文化鬥爭的方式來翻轉社會對移工的污名。...；利用行政部門的資源，面對移工問題叢結的結構，發展出一連串包括服務與文化活動的行動方案；透過移工詩文比賽、移工文化展演等相關活動，試圖以異文化風情與體現「移工也是人」的活動，來拉近無形的社會距離；並使用文化策略，讓移工可以集結、發聲及再發展的一種方式。（龔允倩，2008，p.7）

這個「工運勞工局」⁸以「文化作為一種策略」，一方面是為了醞釀移工主體形成和行動的條件，進而發展具階級意識的移工自主社團；另一方面也企圖透過文化活動漸進生根，翻轉都市空間的近用權力（龔允倩，2002；陳素香，2005；吳永毅，2007）。其中台北市中山北路三段聖多福教堂週邊有機形成的小菲律賓區，就成為極重要的戰略地點和實驗場地，特別是2002年TIWA與工運勞工局在此合作成立了命名為HOME（House of the Migrants' Empowerment）

⁸ 「工運勞工局」是借用吳永毅（2007）對鄭村棋主導時期的台北市政府勞工局的稱呼。

的台北市外勞文化中心⁹，更是讓行政體系與組織運動的結合達到了高峰，也是那個時期文化鬥爭的空間政治極重要的階段性成果。

在這個脈絡下，吳比娜（2003）以HOME志工兼研究者的角色切入觀察，詳實呈現了ChungShan¹⁰形成菲律賓移工假日社群空間的張力過程。她指出ChungShan豐富的社群網絡作為互通資源的管道，可以形成自我保護的力量，有效改善個別移工的勞動狀況；另一方面，她也觀察到在社群內部互動下產生了各種社團，認為透過興趣結合的社團，有助於凝聚向心力，並創造出不同的人際互動與參與討論的機制。基本上，吳比娜對於網絡與社團發展的看法仍是以「文化作為一種策略」為支點，因此她特別提到保險傳銷、零售下線等商業運作機制，認為這會對社群發展投下了「變數」；也認為在台移工做為「客工」，人員不斷流動對於社團發展是一大考驗。雖然她持平地指出社群內團體的走向與定位存在著內部矛盾，同時也隨著移工對自身遷移經驗的看待而異；但她所思考的「異質多元的公共討論」，基本上仍是以朝向台灣社會的公共領域現身為主調。整體而言，吳比娜對於社群空間的內部差異有不少細膩的觀察，然而她關注的重點在於特定都市空間節點的形成，因此對於社群網絡與組織發展的具體分析也僅是點到為止。

除了吳比娜的研究實際貼近著移工「文化鬥爭」最具代表性的實踐場域而開展，在前後這段時期裡，其他的移工研究也對於假日時空中移工社群生活的相對自主性頗有著墨，而且這些研究多半更進一步深入了特定領域移工的生活脈絡。林津如（2000）和林秀麗（2000）首開先河，指出女性家務移工之於一般（男性的、廠房裡的、工地裡的）外勞的特殊處境，兩人的研究中都提及休假時間的拉距做為一種自主性的抗爭。藍佩嘉（2002）則以Erving Goffman的「前台／後台」理論概念，精采地分析了女性家務移工在週間與假日之間有意識的不同形象操演，其中十分鮮活地描寫了移工假日社群生活的個人與集體策略。汪英達（2003）則提出一套「加括號」的方法，突顯家務移工的「實而假」（real but fictive）「工作時空」與「假而實」（fictive but real）的「假日

⁹ TIWA的組織工作者陳素香、顧玉玲、龔尤倩等，都與鄭村棋同樣出自工委會體系，其中龔尤倩更加入了「工運勞工局」，成為一系列文化行動策略的幕後重要推手。

¹⁰ ChungShan即是「中山」，是菲律賓移工之間指稱聖多福教堂週邊地區的共同語言。

時空」之間的對立，並主張家務移工就是利用斷裂、區隔及懸置日常工作與假日儀式的「時空爭奪」策略來生存。通過這些研究，「假日時空的文化鬥爭」做為一個在台移工開展社會網絡和孕生主體性的實作過程，基本上已經是一個普遍被接受的認識方法。

2003年初隨著鄭村棋的離開，台北市「工運勞工局」時代也宣告落幕；而HOME在繼續經營了一年多後，也在2004年底被以「使用效率過低」為由，不再續約，被迫關閉¹¹。儘管這個由運動團體有意識地推動，實驗性濃厚的「外勞之家」走入了歷史，但在HOME運作期間成功催生出來的移工自主團體，如菲律賓移工的KaSaPi、印尼移工的TIMWA；還有當時固定以HOME為聚會場所的菲律賓詩文團體Samahng Makata等等，卻沒有就此消失。另一方面，除了在台灣自主生成的移工團體，來自移工母國的聲音，特別是菲律賓海外移工運動的團體或聯盟，例如APMM和MIGRATE，也開始進入到台灣，逐漸起步進行在台移工的組織（APMM，夏曉鵬譯，2002；吳佳臻，2008）。

整體而言，我認為不論是組織運動或者學術研究，在台移工的組織和網絡，乃至於移工社群空間，確實是在「假日時空的文化鬥爭」被建構與指認的特定歷程下，才逐漸清晰地浮現。然而，我認為這樣的脈絡一方面帶給台灣移工研究朝向行動研究取向的充沛批判能量；另一方面卻可能也侷限了移工研究認識在台移工整體社會情境的視野。

此後的研究，大體上延續了對社群空間的興趣，而且開始重視移工和移民之間交織的社會網絡，擴大概念為族裔聚集區，特別多以族裔消費空間的角度進行分析：王志弘（2006）研究桃園火車站一帶的族裔消費地景；林育群（2006）討論桃園中壢的「外勞街」；陳虹穎（2008）深入台北火車站旁的「小印尼」；黃郁涵（2009）描寫了中和的「緬甸街」；王志弘和沈孟穎（2009）則聚焦台北文山區的安康市場。不過，上述這些研究和吳比娜筆下分析的ChungShan相似，都是以空間為先行，關注族裔空間在都市發展略脈下生成與變遷的歷程，社會空間中的網絡與組織則多半只是做為輔助分析的呈現。

金天立（2007）企圖重談台灣菲律賓社群的形成，算是這個時期大量都市族裔空間的研究之外，少數回到以社會關係和網絡為核心問題意識的研究。可

¹¹ HOME自成立至關閉的全部歷程，在吳永毅（2007）發表於《台灣社會季刊》的文章中有詳實的記錄和深刻的批判分析。

惜，我認為他的發問、資料和分析沒有在前人的基礎上做出超越。對於工作現場和宿舍的理解仍然是全控、受限、被壓制的；而對於假日時空的認識仍然是以教會的週日彌撒為中心所衍生的社群生活，以及利用資訊科技所發展的人際網絡。不管是社團組織也好、網絡互助也好，他的書寫都僅只於表面現象的描述和推論，比之過去的研究並無新意，也缺乏進一步的分析。因此他無法更確切地回答自身在田野中觀察到菲律賓社群的一種「態度」：「面向自己人說話，而不是面向台灣社會speak out。」而只能以「他們由自身文化邏輯在台灣的文化介面中實踐出看不見的社群」做結（頁92）。然而，究竟什麼是菲律賓移工的文化邏輯？其內涵為何？其所反應的社會關係又該如何被認識？甚至，「面向自己人說話」和「看不見的社群」這些若有似無的模糊感覺，在這樣的脈絡下，又應該怎麼被理解？

這些問題，我覺得整體反應了在「假日時空的文化鬥爭」這個組織運動與行動研究的共構基礎上所發展的問題意識，對於田野所呈現的資料似乎有一些沒有辦法清楚回答的盲點。這個問題在稍後吳佳臻（2008）對在菲律賓移工自主團體的研究中，變得更加清晰可見。事實上，吳佳臻是第一位聚焦於在台移工組織的研究者，而且她所討論的是更在社群網絡之上的建制化組織（institutionalized organizations）。這些組織在批判性研究和組織運動的論述上，通常會被直接放到文化鬥爭這個賦權脈絡下，被標識為移工彼此凝聚和集體行動的重要主體性展現指標。對照之下，一開始吳佳臻在問題意識的書寫鋪陳上，其實觀察到了非常有趣的現象：

每個周日，移工們難得的休假日，大台北地區的菲律賓移工總會聚集在中山北路聖多福教堂週邊，而教堂後方的雙城公園，從早到晚，無論晴雨，總是看得到一群群菲律賓移工的身影。原本，筆者以為他們只是喜歡隨意坐在公園與朋友聊天、打發難得的休假日，直到某天，AG隨口告訴筆者並用手一邊指出：MIGRANTE習慣在公園後方這一區聚會，另外，他手一指，前面左邊那一群是A組織、右手邊是B組織、前面溜滑梯那裡是C組織習慣聚會的角落...，筆者的驚訝程度隨著他「理所當然」般的簡介不斷升高，彷彿一個筆者從來沒見過也沒想像過的世界版圖，正在筆者眼前浮現，頓時彷彿處在另一種時空當中—原來這裡有那麼多的組織活動正在發生，而我竟然從未發現。筆者驚訝地問：「為什麼有那麼多組織（organizations）？」AG玩笑地回答：「菲律賓人就是愛組織。」然而，

真的只是這樣嗎？因為菲律賓人天生愛組織、愛組成團體，所以他們天生就知道如何進行組織工作嗎？所以菲律賓社運才有這麼強大的力量展現嗎？（吳佳臻，2008，p.6）

這樣一段活靈活現的現場經驗，清楚揭示了在過去通常以較鬆散的「網絡」概念做為基礎認識架構的移工社群空間，其實可能存在著更高程度建制化的社會生活。針對這個現象繼續深入，也許就能夠回答在表面日常生活現象下「（台灣人）看不見的社群」如何與為何存在。事實上，吳佳臻只憑著研究者個人的有限經驗，就在數量上指認了將近二十個在台菲律賓移工的自主團體，也證明做為一種堪稱普遍的現象，在台移工的社會組織情形值得被進一步地研究。

可惜，吳佳臻沿此觀察所發展出來的問題意識，卻將發問完全導入了另外一個方向：首先，她將「天生愛組織」打上了一個問號，並且將研究問題自對一個具體社會現象的討論，轉向為對狹義的社會運動組織工作的探討。因此，她在研究方法上選擇性地排除了所謂「宗教性團體」、「純粹聯誼性的同鄉會團體」及「婚姻移民組成之團體」（頁42）；並且以「政治性」做為指標向度，將她篩選出來最終的五個團體，依它們對於台灣和菲律賓兩地的勞工、政治社會與人權等議題的投入程度，畫出了一個菲律賓在台移工組織定位的二維圖譜（頁54）。甚至，在圖譜中政治性相對較低的團體，也都隨著她書寫的過程逐漸消失，最後只留下一個在菲律賓海外移工運動發展脈絡下，特定跨國移工組織的「按部就班組織法」。

吳佳臻高度肯定菲律賓組織者和群眾站在一起，讓自己成為移工，以移工組織移工的方法。同時，身為一個台灣社會運動的組織工作者，她反覆提及要反省台灣社運界組織者為群眾「代言」的缺失，力陳應該向菲律賓組織者學習。在此我無意，也無能力，去臧否社會運動的組織工作究竟應該怎麼進行才是恰當，甚至我認為吳佳臻回到自身經驗對整篇論文做出的詰問與推論，當然具有一定程度的反思價值。只是做為一個已經從具體經驗現象中啟發問題意識的研究，我認為在她的解答路徑上出現了一個斷裂，以致使她最終並沒有真正回答為什麼有那麼多的移工自主團體存在。把這個研究放回十多年來批判性移工研究累積的成果中來審視，我認為正因為許多的研究者同時都以某種身份與

組織運動有所聯繫¹²，並且或多或少都帶著行動研究（乃至於社會學介入）的色彩來開展提問，反而使得研究者有時候無法適時脫下組織運動的這副眼鏡，直接面對自己所觀察到的現象，在真正開始研究之前，其實就已經先畫地自限了。

是故，所謂的移工自主團體，在經過這麼多研究從不同視角切入再現之後，我們的認識仍然停留在高度政治性的「運動組織」和低度政治性的「交誼社團」的二元簡單分類，而且某種程度上仍然輕後者，重前者。「文化鬥爭」，終究是為了「鬥爭」而工具性的策略建構；而「文化」到底是什麼？卻仍然脫落在外。因此，我們在描述移工組織的時候，總是從組織領導者的經驗背景和意識形態切入，而看不見組織成員彼此之間具體的社會關係。在這種狀態下，究竟是身為組織工作者的移工來組織本國同胞，或者是台灣的組織工作者去組織外國移工，其實都已經沒有差別了。因為最終只剩下一種以社會運動為目的的組織方法與形式，可以做為我們認識在台移工組織的取徑。

總的來說，透過一長串經驗研究與歷史的回顧，我企圖釐清在台移工的社會生活與社會組織，究竟在什麼樣的脈絡之下，形成一部分特別被反覆地「看見」；另一部分則明明貼近，卻怎樣都被「看不見」的狀態。我在南方澳認識了菲律賓船員的流動歷程與組織生活所產生的巨大意外感受，並不能單純理解為我個人經驗上遭逢的異例，而必須回到對於形塑我進入田野的視角——一個在特定時空進程下實踐與知識所共構的認識方法——的具體反思上去理解。

最終，我需要一個新的認識方法，來審視自身所面對的田野經驗，並且重新建構眼前的這群研究對象。

¹² 李易昆、吳挺鋒以後的研究者，除了汪英達、吳佳臻在進行研究階段就已經有社運團體組織工作的經驗；汪英達、吳比娜、金天立、林育群等人更是工運勞工局時期發包的「台北市外籍勞工休閒方式及消費型態調查研究計畫」團隊的夥伴；並且共同在計畫結束加入HOME擔任志工。

第三節 提出研究問題

曾熾芬（2007）在回顧台灣移民社會的研究時曾經提出「方法論的國族主義」（methodological nationalism）這個西方學者對於國際移民研究的反思，主張台灣的移民研究應適時反省「研究主題與研究對象的界定本身是否反映研究者而非被研究者所處的社會情境，」（頁94）她認為台灣研究者在研究焦點上「偏重於移民與移入國作為一個容器（container）的互動，關心移民如何在此一『容器』中生活與適應。」（頁95）從這個角度回頭思考，我覺得適時移開「如何面向台灣社會speak out」這個著眼本地體制改革的未竟之功，認真思考移工做為一個跨國主體所處的多重社會位置與流動認同，更具體地勾勒出移工所處的跨國社會情境與再現他們的流動經驗，有助於進一步釐清什麼是移工所經驗中的「政治」。

當代國際遷移研究早已指出，在跨界移動的過程中，跨國網絡與社群持續影響移動主體的生活，移民／工即使身處在地主國，仍然會維持與母國經常性的互動與連帶關係，因而有所謂「跨國主義」（transnationalism）的研究觀點興起（Glick-Schiller et al, 1992）。國際遷移現象在1990年代前期，隨著冷戰的鐵幕時代結束，開始成為關鍵課題，跨境人口流動和其他流動力量（例如資本、訊息）共同構成了我們所理解的全球化（Castles, 2002, pp.1143-1144）。這個過程裡，研究者開始發現在移出和移入的現象之外，跨國網絡與社群持續影響著移民的生活（Glick-Schiller et al., 1992;1995），因此「跨國主義」（transnationalism）形成了遷移研究中一個重要的研究觀點。關於跨國主義這個名詞，最廣被採納的定義如下：

「跨國主義」是移民跨國打造和維持多重並存的社會關係，以連結母國與移居國之間的過程。稱其為跨國主義，主要是為了強調現今許多移民都建立了跨越地理、文化和政治邊界的社會領域（social fields）的現象…其中必要的元素…是跨國移民（transmigrants）維持在母國和地主國之間介入關係的多樣性。（Basch et al., 1994, p.6）

研究移民聚居社區中因為科技進步形成的遠距和即時聯繫，是跨國主義最主要的研究主題類型之一（Portes, 1997）。Peggy Levitt（2001a）以來自多明尼加南部沿海村落Miraflores在波士頓聚居社區的跨國田野分析完成的著作《跨國

村民》(The Transnational Villagers)，可以說是這類型研究的集大成之作。她不僅提出了「社會匯寄」(social remittances)的概念，並將其區分出「規範結構」(normative structure)、「實踐系統」(systems of practice)和「社會資本」(social capital)三種跨國社區的交換現象；同時也觀察了從家戶、鄰里到正式社區組織、宗教活動甚至由菁英所帶動的地方政治，如何在跨國尺度上近乎同步地共同運作並且互相影響。社區做為「上層」(from above)與「下層」(from below)跨國主義之間重要的中介機制之一，Levitt這本書最大的貢獻就在於她對一個跨國村落社會關係如何維繫和運作具體而精采的分析。

透過「跨國主義」的視野，我意識到自己如果要對這群南方澳菲律賓船員身上「漁工」和「海員」這兩種身份之間的跨國連帶(transnational ties)有更完整的理解，正如同藍佩嘉(2002)所提醒的：

對於遷移勞工的生命經驗的理解，必須置於超越單一社會的分析座標，在地主國的社會地位與職業類別只是構成其階級身分或社會認同的一部分，我們必須引入多重的時間與空間的觀察面向(頁172)。

所以必須將視野拉升到跨界的尺度上，探究「討海」和「跑船」兩個差異的勞動場域(fields)，是在什麼樣的情況下既分離又相關地，透過一群勞動者流動軌跡裡的具體實作(practices)，而產生了一定程度的連繫。

另外更重要的也許是，必須謹慎地看待從「漁工」到「海員」這個表面上看似階級向上流動的遷移過程，不理所當然地將它視為一種「成功」，而是在更完整的比較框架中，去理解這些菲律賓船員在勞動場域中確實的結構位置，以及場域裡相對的支配關係，如此才能夠更有意識地區辨他們身為勞動者，同時也是跨界流動過程中的行動者(agent)，究竟如何與外在的勞動體制互動，協商自我和集體的認同，從而發展出具體的生命經驗。

緣此，我希望透過一個跨界田野的訪察，深究ISO是一個什麼樣的組織？它怎麼形成？又怎麼運作？透過這樣一個沒有(狹義的)組織工作者介入的移工組織的個案研究，可以更進一步認識移工團結並且自我組織的社會基礎是什麼？(是階級嗎？還是身份？如果是身份，又是哪種身份？性別？種族？抑或是特定職業文化的建構？)

於是，我在此提出下列兩個主要的研究問題：

（一）ISO是以什麼樣的社會關係為基礎？這種社會關係如何建制化成為一個有規範性的組織？

（二）反應在組織的日常運作上，其社會關係的規範是如何被組織成員們所建構與實作？

第四節 跨界田野的進程

人類學家George Marcus（1986）主張尋找一種「想像整體（imaging the whole）」的新方向來解決系統大論述的理論家無法解釋的新社會運作現象。他主張發展一種「多重地方及其交互連結的民族誌」（ethnography of places and their interconnections），來取代單一位址地方聚焦的民族誌。他認為多重連結的民族誌本身就是產生一種兼顧微觀和鉅觀論述的方法。為此，他主張三種方法論的調整：（一）使用多重位址的民族誌；（二）注意網路的多層次連結以及他們同步、互惠的效果；（三）嘗試將研究的連結脈絡化於這些連結及其效果發生的更廣大整體（wider wholes）之中。

在Michael Peter Smith（2008）的研究中，這個更廣大的整體就是美墨之間的政治跨國主義（political transnationalism）。他主張採用他所謂的跨國民族誌（Transnational Ethnography），一種仍在發展中的質性研究方法，企圖同步涉入跨國主體的生活。這個方法是用來因應過去三十多年來全球化所造成的地方與文化所產生的新的對應關係。傳統民族誌是一個以地方為主的方案，關注一個地方在時間脈絡中的在地文化特質。現在地方這個概念已經變得無法自我涵蓋，而越來越與世界當中的其他地方交織在一起。因此，社會關係之間的空間跨距變得越來越大。社會、經濟、政治行動者的實作以及他們的網絡也包容了更多精確且有效的跨在地連結（translocal connections）。Smith對於跨國民族誌的構想，部分源自於Michael Burawoy（2000）及其同僚的「全球民族誌」（global ethnography）實驗，包括對於延伸個案研究（extended case studies）的有力詮釋，用以展示了更多跨國連結關係的動力，主要依靠在多重相關的田野位址中進行的民族誌和參與觀察。

循著以上對於研究全球化現象的重要方法論脈絡，本研究亦採取多重位址的田野觀察，同時於南方澳和菲律賓兩地瞭解菲律賓船員的生活，將焦點放在日常生活中的跨國連帶（transnational ties）面向，而有別於以單一地方為主的傳統民族誌。整體田野歷程分述如下：

自2007年11月下旬起，登上南方澳第三漁港的大小型圍網漁船，與在船工作的菲律賓船員進行滾雪球式抽樣的開放結構前導訪談，至2008年3月下旬為止，總計訪談了第三漁港大小型圍網菲律賓船員共7人，每次訪談都在漁船上或港區內進行。2008年3月起，開始固定接觸由在地菲律賓船員自力組織的I.S.O. 團體。固定於每個月休漁期間，前往南方澳參與團體的例行會議，並協助團體的各項內部活動舉辦，透過此一過程進行更全面的參與觀察。

除此之外，分別於2008年8月、12月；2009年2月，前往菲律賓進行田野調查。2008年8月陪同結束工作契約的菲律賓船員返鄉，除了停留馬尼拉之外，亦輾轉前往中部地區該船員的原鄉，造訪其家庭，前後停留約兩個星期的時間；2008年12月，單獨前往馬尼拉，於Ermita區、Malate區，以及Luneta船員市場進行訪察，前後停留一個星期；2009年2月，再次重訪馬尼拉，並且拜訪菲律賓最大國際商船船員工會組織之一的United Filipino Seafarer（簡稱UFS），訪談該組織行政人員、領導幹部，以及年輕的見習船員會員。

第二章 跨界場域概述

從「漁工」到「海員」¹³，同樣是在海上工作，勞動條件和勞動環境卻有著天與地的差別：

根據國際航海組織（IMO）的報告，全世界約有一千兩百萬的漁工（fishermen），他們的薪資與福利都比船員（seafarers）少，但工作與生活環境都更為艱困。漁工長時間在禁不起風浪的漁船上航行，工作危險性高，但卻不被認定為船員。事實上，許多國際組織都將漁工排除於他們的規章外，譬如國際運輸工人聯盟（ITF）、國際勞工組織（ILO）、國際航海組織等等。（朴世光/黃珍吾譯，2000a, p. 372-373，底線為我對譯名的補充修正）

由此可見，從在地漁業部門的「討海」，到全球海運部門的「跑船」，兩者之間有著清楚的勞動市場區隔（segmentation），並不是勞動者憑己所欲，就能夠輕易地穿梭其間。事實上，以台灣為例，「外籍船員」這個職業稱呼就同時指涉了兩種完全不同的工作身份和法定權利：「漁船外籍船員」是以勞委會為主管機關，屬於台灣限業、限期、限額「藍領外勞」政策所開放的行業類別之一；另一方面，「商船外籍船員」則是以交通部為主管機關，屬於從事專門性或技術性工作的「白領外勞」，有特別辦法¹⁴另行規範之，但既無限期、亦無限額，更完全不受藍領外勞相關體制所拘束。曾嫻芬（2004, 2006）曾經就國族

¹³ 針對幾個容易混淆的稱謂稍做說明：一般習稱的外籍「漁工」，在台灣官方定名的職業類別是漁船外籍「船員」，根據我在田野中的經驗，台灣船主和漁民通常會混用這兩種稱呼，甚至稱其為「船員」還更普遍一些。而商船「船員」在海運業中一般也和「海員」通用，同樣的，直稱「船員」的情況較為普遍。因此，在本研究中我通稱研究對象為菲律賓「船員」，惟上下文有特定的指涉情境時，會另行區別稱「漁工」或「海員」；遇中文引文則以不更動原文為原則。

¹⁴ 台灣商船僱用外籍船員是以交通部的「外國籍船員僱用許可及管理規則」為規範。

政治的角度來剖析台灣刻意區別藍、白領外籍工作者的「命名政治」，她認為這是一種「種族化的階級主義」的意識形態，是大多數國家實施客工（guest worker）計畫的普遍邏輯。然而，正如先前的引文所提及，就算在區域與全球的層次上，包括國際勞工組織（International Labor Organization，簡稱ILO）、國際航海組織（International Marine Organization，簡稱IMO）、國際運輸工人聯盟（International Transportation Workers Federation，簡稱ITF）等等與海洋勞動相關的重要跨國組織，也一直到近兩年才開始正視對於漁業勞動者的規範及保護；更遑論跨國組織所訂定的勞動規約，對於絕大多數規模不大的在地漁業經營，根本很難產生足夠的約束力。因此，我們可以說，即便不追究個別國家政府對於相關成員的身份區隔，但就全球資本主義的分工體系來說，不同部門之間的壁壘亦是相當分明，而屬於第一級產業的漁業，在當今經濟全球化中顯然是極度邊陲的部門。

Karl Marx 寫於十九世紀的鉅著《資本論》，辯證始於「商品」（commodity）的辯證，他論及勞動力進入市場交換而開始商品化的過程，其中存在著不同於一般商品交換的不對等權力關係；近一個世紀之後，Karl Polanyi（1944）則進一步指認出勞動力本質上是一種『虛擬商品』（fictive commodity），因為「勞動與真實商品最根本不同的不同之處，在於它必然鑲嵌於活生生的、有意識的人類身體之上（Storper & Walker, 1989, p.155）。」勞動力因而無法像其他商品一樣在使用完畢之後，就可以任意丟棄。也就是說，勞動者做為勞動力的必要承載體，只有在交換（出售）勞動力的過程，才是暫時性的商品，而非生而為商品，也無法被儲存；其次，勞動者做為具有能動性（agency）的主體，有其獨立的思考和行動（Castree, Coe, Ward, & Samers, 2004）。因此，Marx和Polanyi都主張將勞動市場建構為一個單純的商品市場，等於否定了人類勞動和生產活動的社會本質（social nature）（Peck, 1996, p.2）；Polanyi（ibid., p.3）甚至主張「認為市場具有自我規範（self-regulating）的能力是一種僵化的烏托邦幻想（stark utopia）」。在這個脈絡之下，Jamie Peck（1996, p.10）認為「即便是最市場化（marketized）的勞動市場，也不證自明地是一種社會—政治建構（social-political constructions）」，並進而主張：（一）勞動市場並不是由價格機制（price mechanism）所規範，而是被社會性地管制著（socially regulated）；社會管制的形式和功能有許多變化，使得不同的勞動市場也會產生差異的結構過程。（二）既然社會管制的形

式和勞動市場的結構與動力是跨空間地富涵變化，那麼也就等於說勞動市場是隨不同地方而變動的（locally variable）。換句話說，任何勞動市場的分析，都是建立在對於「在地」（local）尺度的分析之上，特別是勞動力正是在這個尺度上被調動（mobilize）和再生產的。

第一節 菲律賓的全球跑船

菲律賓海員在西方船艦上的勞動有悠久歷史：從十六到十九世紀之間西班牙大商船（galleon）上的強迫勞動，到十九世紀英國貿易船和美國捕鯨船上的船員，再到二十世紀初短暫擔任美國海軍艦艇上的廚子（Aguilar, 2003; Borah, 1995/1996; Melendy, 1997）。從「馬尼拉人」（Manilamen）被用來做為泛指包括菲律賓、中國、馬來、大洋、南亞及其他混合種族等西方船艦上亞洲船員的統稱，就可以看出菲律賓人在航海史上的特別地位（Chappell, 2004）。甚至在世界各地的港口裡，到現在都還可以找到馬尼拉人的小社群，從上海、新加坡到倫敦、開普敦和紐約（Aguilar, 2003; White, 1972）。然而，在1936年後菲律賓人突然從國際商船上消失，因為當時美國禁止外國人在他們的船上工作。那麼，菲律賓人是如何重新出現並且登上全球海員領域的支配性地位呢？

在這樣的脈絡之下，要理解當代菲律賓海員的再興，必須要對海員的勞動力市場有更全面的瞭解。海員勞動力市場，就像所有其他的勞動力市場一樣，並不是勞動供給與勞動需求自動能夠調整到一個平衡狀態的機制。所以涉入其中的人，包括雇主、勞務掮客和求職者，彼此之間所能夠掌握的權力、移動能力，以取得資訊的能力，也都有很大的落差。基本上，我們可以說，海員勞動力市場是被社會地組構起來，穩定、收入理想的好職缺以及不穩定、收入差又危險的壞職缺之間是高度區隔（segmented）的，也就是說，不同的工人群體會被自然地分類到他們被認為最適合的職位上去（Peck, 1996）。

1966年，一艘泊靠在馬尼拉港的希臘籍商船，向一家專門提供進港外國商船食物、水、燃油、輪機和船身零件等物資的菲律賓公司El Greco請求提供數名菲律賓船員，並且允諾給予試用契約。El Greco破天荒地接受了這項對一般船務

補給公司十分不尋常的請求，也從此打開了菲律賓船員在希臘商船上的工作機會。希臘商船的這項「實驗」如今看來十分地有突破性，因為至此之後，菲律賓船員好用又可靠的名聲，很快地在全世界各大港口散播開來，而El Greco也開始擴大經營送遣菲律賓船員到各國商船上工作的業務，並且帶動了許多菲律賓的船務公司跟進，紛紛投入這個廣大的勞務仲介市場，甚至使得菲律賓政府在1974年推動勞動法（labor code）時，將船員勞務仲介體制化，這就是菲律賓現代船員勞務派遣體制開始發展的濫觴。

不過，儘管如此，菲律賓船員真正開始在跨國海運勞動市場上的崛起，並且在數量上佔在支配地位的領先位置，算算時間卻不過是最近二十年之內的事情。在1980年代下半期之前，在國際商船上工作的菲律賓船員人數雖持續保持成長，但只能稱得上是穩定，但並不特別顯眼。一切情況是在1987年時開始發生巨大的變化，在那一年之內，菲律賓船員人數較前一年成長了超過五分之一，此後連續三年，成長率都在20%以上。根據菲律賓海外就業署（POEA）的統計資料，1989年底時國際商船上的菲律賓船員總人數達到了111,212人；相較於1986年底的54,697人，在三年之內竟呈現倍數成長，從此奠定菲律賓船員在跨國海運勞動市場舉足輕重的支配地位。

在經過1980年代末期的急速擴張成長期之後，菲律賓船員的成長速度相對趨緩許多。儘管在二十世紀的最後十年裡面，前八年都還能夠維持在至少5%的成長率，但1998年經歷過亞洲金融危機之後，成長率就下跌到3%以下的水準至今。2001年起，在國際商船上工作的菲律賓船員人數正式突破了20萬人，相較於從5萬人成長到10萬人只花了三年的時間，從10萬人到20萬人卻一共經過了十二年才達成。如果以1998年為分水嶺，這十多年來的變化，大致上可以從兩個脈絡去探討。

其一，1989年中國大陸改革開放以來，逐漸在世界經濟中佔有越來越重要的參與角色，中國政府不僅銳意發展本國船運業，對船員的推廣與培訓更是不遺餘力。因此，菲律賓船員在1990年代之後，真正碰到第一個難纏的競爭對手，就是有本國雄厚經濟潛力和政府意志全力支持的中國船員。然而，面對中國船員的競爭，菲律賓船員大致上還能夠保持一定程度的優勢，主要原因在於海事教育相對成熟，以及在英文使用能力上的優勢。

其二，在1992年蘇聯解體後的後冷戰時代裡，前蘇聯國家的廣大勞動力迅速整併進入全球市場之中，來自俄羅斯、烏克蘭，及羅馬尼亞、保加利亞等東歐國家的船員，成為進入二十一世紀以來船員市場上的新寵兒，他們擁有比中國船員更具「優勢」的低廉薪資。來自更廣大新興船員輸出國的競爭，反應在當代菲律賓政府強勢主導的菲律賓海外移工輸出的政策上，透過各種象徵符號和意識強化做為穩定在跨國勞動市場的競爭利基（niche），自然也就不難理解了。

在這種情況下，菲律賓如何保持在國際之間的競爭優勢？某位從事勞工運動多年的菲律賓船員工會幹部對我分析到：「菲律賓船員的競爭優勢主要還是供應機制能夠符合市場需求效率的成熟運作。」他指出菲律賓的海洋勞務仲介有許多都是由船務公司兼營，或是由船務公司轉型，原本在處理與海運公司的合作模式就有一套成熟的運作模式。加上市場完全地向外國資本開放，鼓勵各種合資經營，更有許多退休的高階船員轉換跑道成為勞務公司經營者、主管，以及訓練人員。再加上菲律賓政府透過POEA強勢主導的海外移工輸出流程，一整套市場與官僚充分結合的市場體制，能夠充分回應全世界所有海運航線上即時出現的人力需求。這種地方勞動市場社會管制的差異，正是使得菲律賓在船員供輸上能夠保持一定優勢的主要原因之一。

當然，同時無法否認的是，由過去美國殖民時期扶植而來的菲律賓海事教育體系，也是菲律賓生產船員人力的重要基礎之一。我陪同LT返鄉期間，某天特別央求他帶我回他的母校參觀，那是一所在全國亦頗有名望的海事專門大學，整個學校的所有校區加總起來，只提供三到四種海事相關的專門學位。在參觀的過程當中，發生了一件令我印象深刻的小插曲：

進入校門的時候，我抬頭看見迴廊上有一個顯眼的牌子，上頭寫著兩行字，第一行是「校園中禁止吸菸（Do not smoke in the campus）」；第二行是「世界級的海員說英語（World class seafarers speak English）」。於是我轉頭問LT：「你們在學校只能說英文嗎？」他笑著回答：「沒有強制規定，但上課都用英文，學校也鼓勵學生在校園裡只說英文。」（田野筆記，2008.08.15）

由此可見，在勞動市場制度性的建置之外，如何在教育規訓的過程中針對船員的基本身體能力加以形塑，也是一件非常重要的事。英語能力向來是菲律

賓船員在國際船員市場中相當被認可的一項重要「資產」。當然，無庸置疑地這是一種社會建構，只是任何社會建構都有其權力施展的具體基礎。在語言這件事上，我們就看到所謂優秀的英語溝通能力，是在什麼樣的情境下，同時被國家建構的歷史形象，以及投注資本在這個領域勞動力長期再生產的私人，雙方面地刻意經營著。

菲律賓海員雖然重新站上國際海員勞動力市場的舞台，但事實上卻被導入於特定的低階職位之中，這主要有兩個原因：其一是整體海員勞動力需求的變遷；其二是菲律賓本身勞動供給體系的特性。經過了二戰後的經濟成長期之後，1970年代的石油危機引起全世界貿易量的一夕暴跌，使得海事產業因為過多的船舶和太少的訂單與航次，面臨壓低成本巨大壓力（ILO, 2001）。為了回應這個困局，全世界海運公司和船舶註冊國開始重整產業的運作邏輯，並且制訂了造成勞動市場急遽改變的新規約。在1970年代之前，船舶擁有者必須在本國註冊船籍，並於航行時懸掛本國國旗，以為識別；因此；他們也只能夠聘用本國籍的船員，並且僅能參與本國勞動法令與工資水準的協商。然而，面對日與俱增的競爭壓力，使得船舶擁有者為了降低成本，開始紛紛選擇註冊於干預少、低稅或免稅、以及相對少有產業和勞動管制規約的國家（Alderton et al., 2004），即所謂的「權宜船旗」（Flag of Convenience, FOC）制度。在這項新制度之下，以巴拿馬和賴比瑞亞為首，本身並不輸出海事勞動力，原先也鮮少參與不參與國際航海事務的新興低度管制國家，不但允許外國船舶入本國籍，更允許這些船舶招聘非本國籍的海員，迅速蔚為風潮。FOC制度一經發明，很快地，其他海事產業領導國家，如挪威、英國和德國，也跟進創造了「第二船籍（Second Register）」制度，模仿權宜船旗制的低管制國家，開放各國船隻註冊第二船籍，也提供相對低的去管制條件。時至今日，超過64%的國際船舶採用了權宜船旗或第二航籍的制度，而全世界120萬跨國航線的海員也有超過一半都在這種幾乎管制的船舶上工作（ILO, 2001）。權宜船旗和第二船籍制度，對於海員勞動力市場的版圖變遷產生了巨大的影響。1960年，全世界只有15%的海員是亞洲人。到了1987年，以菲律賓、南韓、印度和印尼為首的亞洲海員，共同組成了全世界67%海員勞動力（Thrbull, 2000）。

菲律賓海員有極高比例來自國家首都區（National Capital Region）之外的外省地區，特別是中部維薩亞斯群島（Visayas）的宿霧（Cebu）、薄荷

（ Bohol ） 、 尼 格 羅 （ Negros ） 、 班 乃 （ Panay ） ， 以 及 南 部 的 岷 達 那 峨 （ Mindanao ） 等 地 。 儘 管 菲 律 賓 的 海 事 教 育 與 訓 練 機 構 遍 布 全 國 ， 但 由 海 外 就 業 署 （ Philippines Overseas Employment Administration ， 簡 稱 POEA ） ， 海 事 產 業 局 （ Maritime Industry Authority ， 簡 稱 MARINA ） 以 及 超 過 三 百 家 的 船 員 勞 務 仲 介 公 司 （ manning agency ） 所 共 構 而 成 的 海 員 外 派 體 制 ， 仍 然 高 度 集 中 於 國 家 首 都 區 ； 此 外 ， 外 省 的 地 方 訓 練 機 構 ， 往 往 無 法 提 供 符 合 《 國 際 海 員 訓 練 、 發 證 及 當 值 標 準 公 約 》 （ International Convention on Standard Training, Certification, and Watchkeeping ， 簡 稱 STCW 公 約 ） 的 充 足 訓 練 課 程 ， 大 部 分 海 員 為 了 尋 求 工 作 機 會 ， 都 必 須 踏 上 離 家 的 旅 途 。

事實上，自1970年代起就將「輸出勞工」視為國家經濟重要支柱的菲律賓政府，不但高度介入海外移工的流動控管，也致力於打造菲律賓移工在各個主要跨國勞動力市場的競爭優勢（labor niche），舉凡護理人員（Choy, 2004; Kingma, 2006）、家庭幫傭（Constable, 1997; Parreñas, 2001; Lan, 2006）、表演工作者（Bowe, 2005），乃至於商船船員（Lamvik, 2002; Fajardo, 2004; McKay, 2007）…等等，不但都被精心包裝上「國家英雄」的形象，同時也都衍生了一個個迎合海外市場需求的勞務輸出產業。

第二節 南方澳的在地討海

漁業生產方式往往因地制宜，而且漁業做為一種經濟活動，與在地社會關係與組織行為總有著非常密切的關係。在單一篇論文裡，要勾勒出一個「全觀」的漁業勞動的地理差異和歷史縱深，是一件不可能的任務。但是，追隨著研究中這群菲律賓船員的跨界腳步，將他們在南方澳漁業生產關係中的位置做一個清楚的脈絡梳理，卻仍然做得到的。在這一節裡，我要回溯南方澳漁業發展的歷史過程中生產組織的變遷情形，探討漁業勞動中的雇傭關係是如何被理解和運作，以及在銜接上跨國勞動力市場之後，勞動體制又發生了什麼變化，形成了新的勞動階層關係。

南方澳是台灣目前規模最大的漁港之一，除了高屏一帶的前鎮漁港和東港漁港，在北台灣大概只有基隆的八斗子漁港可與之相比。儘管如此，南方澳地方的發展歷史卻並不長。原本它只是一處平埔族原住民¹⁵的灣澳小聚落。只有少數幾戶漢人居住。直到日治時代後期，日本政府看中了這裡水窪式的絕佳地形決定進行港埠建設，1926年南方澳漁港才正式開港（蕭銀河等編，2004:36），至今尚不到百年歷史。除了開港，日本政府還同時興建了一處移民村，有計畫地將本國漁民移民來此，此舉帶來了比較先進的漁撈技術¹⁶，加上建港工程提供了工作機會，連帶地吸引了漢人移民來此定居，也才奠定下了南方澳日後發展成大漁港的基礎（台大城鄉基金會，1996）。日本人帶來的漁撈技術，讓南方澳漁業從很快從人力漁船邁入動力化的時代，（李進益，2006:32）。然而，在支援本國生產的經濟邏輯下，日治時期的南方澳漁業呈現「跛足化」發展，漁業生產以迎合日本國內消費市場的需求為主，同時地方經濟發展完全由殖民族群所支配，僅少數台灣人能夠加入生產系統，甚至取得擁有生產工具的權力，因此形成了初步的社會階層區隔（洪頌評，2008）。

1945年以後，舊殖民政權所留下的技術與資本，成為南方澳戰後發展的重要基礎。此外，漢人移民次第移入南方澳，帶來了充沛的勞動力和資金，在國民政府戰後初期「以農養工」的發展策略下，很快帶動了一波經濟規模和技術研發同步狂飆的「漁金」時期。漁獲率就如同工業化前期的生產效率，得以大幅成長，這股力量當然也不斷帶動技術革新，漁業生產也從原來的家戶個人為主，很快演變成了小集體生產的模式，集體生產的背後，同時也代表了一種合資入股的合作經濟模式出現¹⁷。

¹⁵ 南方澳在日治建港之前，原是猴猴社平埔族的聚落。猴猴族人原住花蓮新港，但受到他族壓迫而離開，約在19世紀中期移居南方澳西北4公里處的猴猴高地，一度遷居，後來又遷回南方澳。（李進益，2006: 26）

¹⁶ 至今南方澳仍在使用的鏢旗魚漁法即為日本人引進；另外更為普遍的延繩釣漁法，俗稱「放鯤」，雖然中國傳統漁法，由福建移民引進台灣，但日治時期卻是日本漁船使用的數量最多，漁獲也最大。（蘇澳區漁會，2004: 137）

¹⁷ 蘇澳地區早在南方澳建港初始的1923年，即有日本漁民數十人合資組成立「蘇澳漁業組合」，1932年改名蘇澳漁業會。除此之外尚有1927年的「蘇澳漁業移住者組合」，1932年的「南方澳機船漁業者組合」，1933年的「南方澳小型漁船組合」。戰後，1950年政府推動將合作社併入漁會，同年改組成立了蘇澳鎮漁會；1955年再改組為現今的蘇澳區漁會。由此可見合作經濟模式是漁業發展很早就有的組織方式。（蘇澳區漁會，2004: 46-47）

討海打漁從今天的眼光看來，也許是一個高風險低收入的辛苦行業，但是在戰後初期的台灣社會可完全不是如此。漁業技術和規模一方面既有前時期日本人留下的成果，另一方面又和農業一樣得到政府許多補助措施和實體建設上的資源投注¹⁸，幾乎可以說是非常熱門的黃金產業。由於合資的現象相當普遍，早期漁民的收入通常都是以收益分紅來分配，而且隨著漁法和漁船大小不同，分紅的方式也有所不同¹⁹。但不論如何，在1950年代時，漁船船員的平均月收入大約是當時一般公務人員的五倍左右；在漁業最景氣的1970年代，每次滿載返航，即使是基層船員通常也能夠拿到為數不少的分紅獎金，平均每個月2到3萬元的月收入，仍然比其他陸上工作月薪不到1萬元的行情高出不少（陳仲源，2002；蘇澳區漁會，2004）。極盛時期的南方澳是全宜蘭最熱鬧的城鎮，邱坤良自傳式的地方誌散文集《南方澳大戲院興亡史》對於當時商業活絡、每日人聲鼎沸的生活地景有非常鮮活的描寫²⁰。當時南方澳小小2.5平方公里的

¹⁸ 1953年，台灣省政府指定撥放新台幣190萬元為建造放領漁船之經費，計畫建造動力漁船20艘，連同船具漁具，一併備齊貸放，是戰後推動漁船放領、放寬漁業貸款政策之始（胡興華，2000）；另一方面，漁港的硬體建設也因應需求很快地擴建，南方澳港早在1952年就因為港內泊船太多，由政府會勘後決定興建第二漁港（內埤漁港），1955年發包動工，1959年完成，至此南方澳的內埤、外埤都變成了漁港（李進益，2006: 33）。

¹⁹ 海腳（船員）分紅沒有固定的比率，隨地方習慣、漁業景氣、作業天數、人力需求、工作表現而有差別；漁船大小、作業種類不同，分紅的成數也不一樣。大致上，沿海焚寄網漁業，船員按月給薪，另加3%紅利為獎金；浮延繩釣、鏢釣、一支釣、流刺網，扣除成本後純利勞資平分；曳繩釣、沙底延繩釣，扣除成本後純利，海腳分五成五，船主分四成五，也有船主只分四成。巾著網扣除成本之後，純利船員分三成，二艘漁船分三成，漁網分四成；飛魚追逐網，淨利海腳分六成，船主四成；搖鐘網純利勞方得八分之五，資方八分之三。新上船、負責煮飯的新手分得少，珊瑚船的煮飯仔可得三分，叫「三支仔」。分紅之外，部分漁船有「小公仔制」，也稱為菜魚仔錢，原意是靠港後，分些魚回家吃，實施拍賣制後，分魚太麻煩，干脆分錢，從光復初期的二十元、三十元，到現在五百元、放流一千元不等，小公仔制的漁船，現在連大陸漁工也可分到小公仔錢。（蘇澳區漁會，2004: 220）

²⁰ 邱坤良在書中寫道：「在70年代南方澳漁業衰退、『南方澳大戲院』結束前，從戲院到媽祖廟短短一百公尺的港市是最繁華的黃金地帶，水果室、撞球場、茶室林立。尤其是每年夏季飛魚季，南北二路的江湖郎中，打拳賣膏藥、成衣百貨、露天歌舞秀，萃集於此，堪稱全宜蘭最熱鬧的市集。（2007:45）」此外，除了南方澳大戲院以外，60年代還有「東南」和「神州」兩家戲院在南方澳先後成立（2007:48）。一個擁擠的小地方同時擁有三家戲院，繁華程度可見一斑。

居住面積上，曾經有高達兩萬五千人的人口數，居住密度號稱世界之冠（台大城鄉基金會，1996）。

只是好景不常，1980年代以後當台灣正式進入經濟起飛的局面，產業型態和就業人口便一去不回頭地快速轉移向二、三級產業集中，漁業收入的優勢自然也不復存在，即使是偌大的漁村如南方澳者，也開始面臨著台灣大多數非都市地區的共同難題，也就是人口流失和老化的蕭條化現象。雪上加霜的是，以大型圍網船隊為首的沿近海漁業，此時也遇上長期過漁，導致漁業資源枯竭的困境；另一方面，自從1979年政府宣示了200海浬經濟海域²¹以後，就因為跟中國大陸之間的管轄權畫分問題，而與海域重疊的日本、韓國、菲律賓等不斷發生糾紛，更加速了沿近海漁業的衰退。而遠洋漁業雖然不斷開拓更新更遠的漁場，但經營模式也變得不一定以南方澳為根據地，與其他國家合作變成普遍型態²²。因此，南方澳漁業的海域版圖雖然擴大了，但是地方經濟和產業活動卻是呈現相反的走勢，慢慢地萎縮。目前南方澳的人口僅有極盛時期的三分之一，戶籍人口大約在9千人左右²³。雖然相對來說居住密度仍然很高，而且一般說法仍有80%以上的就業人口仍然從事漁業及其相關產業²⁴，但本地家庭普遍都不希望自己的下一代繼續從事漁業。紀錄片《南方澳海洋紀事》片中的扒網漁

²¹ 經濟海域的正式名稱是「專屬經濟區」（Exclusive Economic Zone），是由測算領海寬度的基線量起，不應超過200海浬（約370.4公里）的範圍。這個概念是在1982年聯合國第三次海洋會議通過的「海洋公約法」決議中有詳細規定，該法於1994年正式生效。台灣雖然在法案通過前就宣示了經濟海域主權，但因為不是聯合國的會員國，且與鄰近國家爭議頻仍，至今仍然未能有效維護這項權利。

²² 南方澳遠洋漁船，早期以單拖網鐵殼漁船為主，前往韓國、日本、南中國海作業，作業期間三個月至半年不等，滿載後返航。漁源枯竭後，與越南、菲律賓、印尼等國合作的漁船日增，多半就地靠港補給，二、三年才返回南方澳一趟，漁獲或就地處理後外銷，或運回台灣拍賣。90年代以後，漁船噸位越來越大，航程越來越遠，遠赴關島、密克羅尼西亞、馬紹爾群島、印尼等經濟海域作業的遠洋漁船日增。80噸以上塑鋼漁船將魚艙改為油櫃後，也遠赴西太平洋、南太平洋、印度洋作業。（蘇澳區漁會，2004:163）

²³ 南方澳的行政區畫分是屬於蘇澳鎮轄下的六個里（南安里、南正里、南建里、南成里、南興里、南寧里），截至2007年11月底止，最新的戶籍人口統計數字為8,857人。（資源來源：蘇澳鎮戶政事務所）

²⁴ 所謂的漁業相關產業，至少包括鐵工廠、五金漁具行、木工裝修、造船廠、報關行、漁獲批發零售、冷凍廠、食品加工廠等等。

船輪機長施榮昇就說：「我老爸跑船，我也跑船，如果再加上我兒子，就三代都跑船了。不要啦，兩代跑船就夠了！」²⁵僅管表面上看起來南方澳目前的漁撈活動仍然十分多樣化，但實際上真正的從業人口多半是50歲以上的老漁民，40歲以下的漁民已不多，30歲以下更是非常罕見。

漁業生產活動，基本上是「以海為田」，然而海洋資源是公共財，漁船做為主要的生產工具，自然而然也就成為最重要的私有財產投資。在漁村社會中，如同農村土地亦所多見的共同持分，稍具規模（約莫30噸以上）的漁船，往往是由一個以上的股東共同合股投資。因此，同艘漁船的股東合作關係，往往是漁村社會中最重要的群體基礎（吳麗玲，1990）。王崧興（1967）曾以「股東社會」的概念來界定漢人漁村的社會關係，根據他1960年代在龜山島所做的田野觀察，當時漁業船隊的組織與經營方式，無論何種捕撈作業，大致上是一樣的。以幾位共同出資購置漁船和漁具的股東為基礎，再加上幾位沒有能力出資的「海腳」，就形成了一個可進行作業的漁團，通常由出資最多的股東出任船「頭家」，負責分配漁獲收益。「海腳」與「頭家」之間往往是一種口頭契約的勞資關係，漁團以追求經濟利益為目標，若成績不盡理想，在「一季海」²⁶結束之後，漁團隨時可以「散海」²⁷重組，因此「海腳」和「頭家」的關係並非長久固定。

過去（約1980年代之前）南方澳漁船的頭家多半是「山頂頭家」（漁民以此稱只在陸地上投資漁船，未出海作業的船主）。今日則因漁民多有部分積蓄，有能力出資，故漁船股東已普及於實際出海作業的船員（不再僅受人雇用，做沒有股份的海腳），甚至於船主會刻意拉攏沒有股份的海腳，鼓勵其投資目前作業的漁船，因為現在的船員不好找，因此船主若發現合作的船員中，有工作努力且容易相處的，往往會主動向該船員招股，如此，就可以免去漁季

²⁵ 我在羅東和宜蘭的市區長大，從小到大學校裡都有從南方澳來越區就讀的同學、從小學三年級起最要好的死黨，或許正是最極端的例子。他家中是自營鐵工廠，他和弟弟都是從小學起就離開南方澳通勤就學，兄弟倆一個成了醫生，另一個進了竹科。上大學起鮮少回家，可以說幾乎完全脫離了家鄉的生活。邱坤良也好，我的死黨兄弟也好，都充分反應了南方澳現今青壯年一代父母對於子女未來人生的想像和期待。

²⁶ 「一季海」就是一個漁汛期間的單位稱呼，魚汛通常是季節性的，故名之。

²⁷ 「散海」表示漁團解散，股東、海腳的權利義務關係解除，可以另謀出路。

散海之後，然一個漁季船主要另尋船員的煩惱。總之，漁船的股東雖仍有「山頂頭家」，但有愈來愈多實際作業的船員入股於作業漁船的趨勢，使得過去頭家—海腳兩者分明的角色，目前已漸呈重疊，這種情形在中、小型漁船（80噸以下）的投資中更是明顯。

共同投資於同一艘漁船的股東，彼此是有所選擇的。選擇的條件，除了船主為了穩定船員而招其入股的情形之外，最普遍的就是股東的親戚，其次是志趣相投的好朋友，而同來源地的關係在漁船合作中，似乎也是項重要的社會關係。漁船股東的人數並不固定，但漁船愈大型，股東人數通常會更多。

較大型的漁船成本 相當高，動輒一、兩千萬，不是一般漁民可以負擔的，因此股東合作的重要條件是資金問題，這種漁船的每個股東至少得具有百萬以上的投資額，股東多是從事和漁業活動有關的陸上資本家，投資合作的開始通常是船長想買船，但資本不夠，船長便經過個人的人脈關係主動地向有資本的朋友招股，由於大型漁船的船隻維修、魚貨交易、漁具更新到各種手續的辦理，所影響的層面相當廣，因此投資者多屬於上述相關行業的資本家。

「海腳猶如螃蟹腳」（吳麗玲，1990），過去漁撈作業過程完全靠人力來操作的時代裡，海腳的確是漁船作業主力，和今，科技的發展提高了漁撈效率，原來全由人力操作的部分或全部已有機械代勞，利用油壓、電力及機械方式所帶動的各種漁撈機械，如起網機、揚繩機、釣魚機、魚群探測器、集魚燈、漁業用計測器、漁獲物搬運及處理機和漁船等，節省掉不少人力和時間。而且現在的漁民多較有能力投資漁船，身兼漁船股東的海腳愈來愈普遍，因此頭家和海腳的關係，在時代的變遷下，也產生了微妙的改變。

南方澳在五十和六十年代，因巾著網、釣艚仔和撈珊瑚等漁法相當興盛，吸引了不少來自全省各地的流動人口到此謀求就業機會，在「僧多粥少」的情況下，每一季海「散海」之後，有些海腳為確保下一季海的工作，往往會主動央求頭家，甚至逢年過節送禮。這時期頭家—海腳關係與其說是勞資關係，不如說是主雇關係。勞資雙方是處在較不平等的地位，主雇兩者的社會地位是有所差距的，主人通常擁有較大的權力和社會地位。

隨著漁業生態和社會價值觀的改變，現在的頭家不再像過去對海腳擁有絕對的主宰力。過去是海腳自動會向頭家央求工作，今日則因從事漁業的人口漸少，海腳不好招，再加上現在的船員（海腳）穩定性不如過去，反倒是船主多

得主動地去招船員。過去除非是散海，否則海腳不輕易「搬船」，即使是向頭家預支安家費，也不會隨便「侵」（透支）頭家。過去的海腳為謀得工作，頭家的要求或使喚若是過份，也頂多是敢怒不敢言。今日的頭家則是「有苦難言」，船主和船員僅是勞資雙方的利益關係，有時船員還會向船主提出要求，過去存在於頭家和海腳那種除了利益尚有倫理情感的關係，則已經不存在了。

漁船在海上作業，本來不斷地在穿梭不同主權的實體空間邊界之間，也不可避免地要和其他國家的海上從業人口發生互動，台灣漁船因為主力作業海域的重疊，長期以來始終和東南亞及中國大陸東南沿海一帶關係密切。早自1976年起，就已經被允許在境外作業時僱用外籍船員。因此當1980年代中期以後，國內無法填補漁業基層勞動力缺口的現實已成大勢²⁸，近海漁業為求生存也順勢跟進開始「非法」僱用外來漁工²⁹（陳敦源，2002）。當1992年勞委會首次通過以「非專案」方式有制度地引進外勞的時候，有別於其他製造業和營造業仍有很多外勞是否會成為『替代性』勞動力的質疑；東南亞漁工幾乎是在漁民的一致讚同的紓困歡呼聲中，理所當然地被就地合法化。引進外來漁工就像打開潘朵拉的盒子，一旦開了就會引發連鎖反應，再也回不了頭。法令應漁民（船主）要求接二連三地鬆綁³⁰，等到1995年確立所有作業漁船都可以採「境外接駁」方式僱用大陸漁工，台灣漁船上幾乎清一色除了幹部船員之外，全部都仰賴外來勞動力了³¹。

²⁸ 根據2004年版的蘇澳區漁會誌記載，1980年代後南方澳漁船的缺工率經常地維持在60%以上，惟計算方式不明。而根據中央社的報導，2005年漁業署統計資料顯示台灣所有漁船筏數量約為2萬6千艘，依標準所需出海作業人數約在13萬人左右，而同年統計領有船員手冊的本國籍船員大約12萬人，只是實際從事漁撈作業的漁民經常性地低於領有手冊的人數。

²⁹ 當時這種完全在境外僱用工作的「海上勞工」，不論合法非法，主要來源國也是菲律賓、印尼、越南、泰國等東南亞國家，視不同漁船主要作業海域而有所差異。

³⁰ 接連鬆綁的規定主要反應在外籍船員之於全體船員人數的比例限制：漁船作業可用的船員標準人數就會依船具噸位高低而有所不同，這方面的規約從1976年境外泊靠作業時的四分之一；到了1992年放寬為三分之一；再到1993年正式開放外勞時的二分之一，最後在1995年開放境外接駁使用大陸船員後，則完全無比例限制，只要幹部船員人數符合規定的最低下限人數即可（陳敦源，2002）。

³¹ 單從外勞統計資料很難理解外來漁工之於台灣漁業的重要性。根據行政院勞委會統計，截至2007年11月底止，全台灣357,705位登記有案的「合法」外籍勞工

就南方澳漁業而言，最有使用外來漁工需求的當然是作業人數龐大的大型圍網船隊³²，另一方面，擁有船隊的幾家漁業公司，本來也就是最有能力爭取的組織之一。1993年5月5日，首批經合法申請手續來台的35名菲律賓漁工抵達南方澳漁港，正式進入大型圍網船隊工作（蘇澳區漁會，2004:132）。目前南方澳地區漁船登記的合法外籍船員人數經常地維持在450到500人之間，來源國以菲律賓、印尼為主³³；而會在南方澳大陸漁工岸置中心出入的大陸漁工則估計有1,500人左右，更是全國各漁港之最。大型圍網船隊和遠洋延繩釣漁船，以僱用有相關技術專長且經驗較佳的菲律賓籍漁工為主；而扒網漁船和其他噸位較小的沿近海漁船，則較多僱用來印尼漁工。雖然相較於東南亞漁工，大陸漁工目前仍無法正式入境，伴隨而來有諸多限制和不便，但基於語言溝通方便，人數始終是佔多數，如今大部分漁船多半採行混合僱用的方式，因此像《南方澳海洋紀事》中的順天船隊同時僱用了菲律賓和大陸漁工一起作業，是目前的普遍現象。

引進外來漁工根本上是為了解決勞動力短缺的問題。儘管台灣並沒有因應特殊需求而產生的季節性移工，但台灣政府在制定外勞引進的相關政策之初，就已經明確地將外籍勞工定位為「暫時性」和「補充性」的勞動力，而不具有長期的「替代性」。換句話說，台灣的外籍勞工都必須是短期的契約勞工（contract labors），在現行規定下：「雇主聘僱外籍勞工，其聘僱許可期間最長為兩年，雇

中只有3,724位外籍船員，比例僅佔1%左右，乍看之下是非常不起眼的數字；另一方面，不透過外勞政策引進的大陸船員，登記管理業務分散於各縣市政府和海巡署，而且沒有定型契約方式，流動性極高，因此很難統計。受僱於台灣漁船且有集中岸置或隨船安置的大陸漁工人數，比較常見的說法約在8,000到10,000人之間；如果加上僅在海上接駁作業的臨時性勞動力，一般認為台灣漁船使用的大陸勞動力應該在20,000人以上（蕭建致，2006:89）。加總起來，外來漁工佔台灣漁業作業所需人員總數的比例，就遠非製造業或營造業的外勞比例所能及。

³² 事實上目前僱用外來漁工也以大型圍網船隊為大宗，每組船隊扣除幹部船員，幾乎都是菲律賓和大陸漁工，人數可達50人以上；遠洋漁業次之，每艘延繩釣漁船大約需要6至10人；沿近海漁業最少，每艘船僱用人數通常5人以下（蘇澳區漁會，2004:131）。

³³ 自2004年5月19日起，行政院勞委會以「逃跑情形嚴重」為由凍結引進越南籍船員（包括新申請以及契約期滿重新申請之案件），因此目前全台灣漁港內的越南漁工都是在此日期之前申請來台，越南漁工目前在台灣的人數，只會逐漸減少。

主得申請展延一年；而表現優秀者，三年期滿後，雇主得再次申請雇用同一人選一次。」這也就是《海洋紀事》片中的菲律賓漁工會說自己「最多只能在台灣待六年」的原因³⁴。另一方面，不適用外勞政策的大陸漁工，更是至始至終都游走在法治邊緣，隨著不同時期的政治情勢變化，常常連做為一個合法勞動力的基本身份都朝不保夕。

這樣的「客工」制度當然並非台灣所獨有，但關鍵是只建立在一紙限期性契約上的勞僱關係，讓不具公民身份的外來漁工缺乏對等的基本權利保障和自我發展的機會。他們不可能被整合成為產業勞動體系中的主體之一，而只能成為可以量計的單純勞動力。片中退休漁撈長陳傑在談到外籍漁工時就說：「他們也是為了生活來賺錢，你說他們來這裡做工，要學到可以當一個船長，應該是不可能的。」這句話即使是正確的，恐怕也不是因為外來漁工的能力不足，而是當國家政府的角色介入勞動力的跨界流動時，就已經將他們結構性地框限在一個難以掙脫的位置上，這恰恰映證了Sassen指出國家至今仍是實踐全面的移動人權唯一較具體且可能的場域，但今日關於跨國移民政策的所有體現，實際上仍受限於國族國家的管控，而遲遲無法有所突破（Sassen，1998）。

第三節 大小圍網的時空節奏

1977年，南方澳的順天漁業公司從日本引進第一組大型圍網，共五艘，漁獲量驚人。到1981年7月起，南方澳漁團相繼以「大型圍網」的討海作業設立漁業公司，先後計有順天、永豪、銘洋、豐新等四組圍網作業漁船。1987年農委會同意放寬建造限制，圍網作業船隻陸續增加，1990年代以後，經常性地都保持在七至八組船隊在參與作業。2000年以後原本仍有順天、鴻昌、鴻順、豐益、日東、日春、日福等八組船隊；但是2005年起由於營運成本過高，競爭力逐漸不如後起之秀的扒網，部分圍網公司被迫開始轉型，甚至歇業解散，經營

³⁴ 2007年7月13日起依「就業服務法」最新修正案，台灣外勞政策已放寬台灣僱主聘僱外籍勞工在台工作期間的年限，由現行累計不得超過六年、放寬至累計不得超過九年。

情況乃急速萎縮，連創始的順天船隊都吹熄燈號。2008年只剩豐益、日東、日福等三組仍在作業。

大型圍網船隊近三十年來，無論就漁船噸位和漁獲成績，都可稱之為南方澳近海漁業之王。一組圍網由五艘鐵殼漁船所組成，母船（網船）和兩艘運搬船噸位都在500噸級上下，另外兩艘較小的燈船，也都有200噸左右，比起一般近海漁場上的作業船支，身形十分巨大。大型圍網網具長1400尺，深220尺，網重約20噸，有「漁網之王」的封號，整理網具需出動兩部大吊車，二十多人花上一個多小時才放上船。在海面上圍開來，面積約6公頃，最高紀錄一網曾捕獲320多噸的鯖魚。

捕魚時，漁撈長坐鎮母船指揮，下午四點左右起錨找魚，找到魚群燈船就完位亮起聚魚燈，工作船拉起網頭，繞一大圈繫上網船以網住魚群，燈船駛離後拉住網船，開始起網。每組船團需要人力68至75人，使用鯖圍網漁具，由網身、浮子網、沉子網、締括鋼及締括環所組成。以締括鋼絞機捲揚締括鋼，直至環締括揚至水面，集中於吊架上，再開始以溝槽型揚網機揚網，並利用裝吊於吊桿的滑車型整網機，將網具堆放網台上。目前多倚賴外籍漁工協助圍網漁船作業。

扒網漁船又稱「三腳虎」，基本上算是焚寄網組的一種改良形式。1990年代期間因為高雄林園的扒網漁船曾經大舉開拔東北角海域作業，競爭之餘，高漁獲率亦引起南方澳漁民注意，因此開始仿效。在針對本地漁船船型改良機具組之後，立刻成為頗受歡迎的新興漁法。扒網漁具是由「兩袖一囊」組成，網的形狀類似拖曳網，屬火誘網一種，由於構造簡單，作業效率高，節省人力，操作敏捷，適合捕撈「表中層」的魚類，有鰹、黃鰭鮪、鯖、黑鯧、鎖管、青鱗、臭肉等魚類，皆為捕獲的對象。扒網目前已成為南方澳近海重要漁法之一，漁獲表現近年來已超越了因成本壓力而漸趨式微的大型圍網。當漁船抵達漁場時，燈船開啟水中集魚燈，網船也在附近開集魚燈，兩船以燈號連絡，待魚群集中可投網時，網船即使向燈船後關燈，於燈船的上流斜前方，風大時採逆風，由網船尾部開始投網，先投出浮標隨之袖網、袋網及另一端袖網，將燈船包圍在網口部。燈船聽從網船指揮，至網口捲揚接近燈船時，關燈使魚群進入袋網，然後划出網外，尋找其他適當水域，重新集魚。

南方澳第三漁港的大小圍網，都屬於「燈火漁業」，也就是在夜晚使用船上高燭光的集魚燈吸引魚群聚集，然後再上網捕撈。這種漁法受限於客觀條件，只能在晚上作業，同時因為每個月的月圓大潮時海面過亮，也無法進行作業。然而，儘管作業時間受到相當程度的限制，大小圍網仍然因為漁獲效率很高，在不同漁法的漁船競爭上，佔有非常大的優勢。南方澳因為臨近東北外海黑潮行經的寒暖流交會漁場，具有非常良好的地理條件，是故在這片傳統漁場上作業的南方澳漁民，普遍來說較少需要長時間地出海作業，漁場通常在一天可達的範圍內。大小圍網都採船隊方式組成作業：大型圍網一組有五艘船，包括一艘網（母）船、兩艘運搬船、兩艘燈船；小型圍網一組則視資本規模在二到四艘不等，最低配備是一艘網（母）船、一艘運搬船。作業期間，網船要負責追蹤魚群，因此全時間留在海面上待命，只在休月光時返港休息；運搬船則依漁獲狀況，平均每四到六天會返航卸魚一次。每個月農曆十三到十七之間，即是所謂月圓時的休漁期，這段時間，也是南方澳第三漁港最熱鬧的時候，大小漁船齊進港，並排停靠在港裡，好不壯觀。

在海上作業期間，大小圍網漁船上的作息大致安排如下：

在白天到下午的休息時間裡，船員除了自行休息，補充睡眠之外，也常常會在甲板上自行放繩釣（俗稱放流），捕捉一些表層的洄游魚類。放流所釣得的魚類，不與船隊的漁獲混淆，船員們可以在返港後自行出售。這種菲律賓船員慣稱為sideline（意指「副業」）的活動，是許多人每個月賺外快，或者進港之後生活花費的主要來源。

大型圍網每下網一次到收網，平均需要三到四個小時，其間需要耗費大量燃油，而且收網採人工輔助，非常費力；相較之下，小型圍網的作業幾乎則是以機械化作業為主，網目規模雖然較小，但是每次下網僅需要不到一個小時即可完成收網，綜合成本較低，因此可以採用彈性作業的方式，不論魚群大小，都可以作業。因此，在這種競爭關係下，因為漁源日漸減少，小型圍網近年來逐漸在鯖魚捕撈的作業上佔得上風，逼使得大型圍網幾乎就要走入歷史。

每個月返回漁港休月光時，船齡相對比較老舊的大型圍網，通常要進行一些船身和設備維護的工作，大型圍網的網具規模很大，網目織補技術較為困難，因此並不常進行整補工作；且大型圍網公司通常會將漁網整補工作交給地方的臨時工班來處理，而不是由船員來做；船齡較新的小型圍網，網具規模較

小，損害程度也通常較高，因此每個月返港期間都要進行例行的整補工作，這份工作由於沒有過高的技術門檻，因此通常就由船員們直接來處理工作。

因此，在休月光的四到五天之間，船員們的作息通常恰恰與在海上作業時相反。剛返港的頭一、兩天裡，白天要執行例行維護和整補漁網的工作，通常工作到日落；而入夜之後則通常是船員可以自行支配的時間。此外，在準備出港的前一天起，船員們則要開始準備出港所需的工作，例如運搬船的冷藏槽需要填裝冰塊；網船也要將網目裝回船上。

因此，整體來說，休月光的日子裡，大部分船員真正可以自行支配的時間，約莫就是兩、三個全天加上一兩個晚上。由於休月光的時間是依照農民曆來安排，而且連續休假的方式也不同於一般工廠外勞或家庭幫傭，並不一定會遇到週末假日，所以南方澳的菲律賓船員較少有到外地從事的休閒活動。常見的安排除了在船與船之間四處找人聊天，另外就是上網咖玩網路遊戲或者和網友聊天，除此之外，蘇澳和南方澳的籃球場也是他們經常出現的地方。此外，許多船員會搭公車到三十分鐘車程的羅東鎮上，逛街採購或者到本國同胞經營的商店流連。大部分船員透過網路聊天和手機簡訊聊天的方式，都常都交有許多的簡訊筆友（text-mate）或視訊朋友，少數會發展成為男女朋友的親密關係。因此，也有部分船員每個月都會想盡辦法空出一天的時間（通常最有可能的仍然是星期天），遠赴外縣市和女友見面約會。又或者，如遇連續假期，由女方到南方澳來度假，拜訪船員，也是相當常見的情形。

另一方面，除了每個月固定的循環作息之外，漁業還有一個重要的決定性因素，就是天候。有時儘管陸地上是宜人的好天氣，海面上卻可能風浪過大，不宜作業。因此在固定的循環時空節奏之外，漁業工作也經常可能因為天候因素，必須提前返港，或者是延後出港。這使得菲律賓船員經常會因此多出一些零碎的返港休息時間，但因為這種情況下，通常船東會密切注意海況，一旦天氣好轉，為了漁獲業績壓力，通常會立刻出港。所以船員往往沒有辦法在這一類的意外假期裡，做太多的時間安排與利用。

對於菲律賓船員來說，這樣子的日常生活節奏儘管零碎，但是大致上並不算太難習慣，而且公私時間之間的安排還算清楚，並不致於有強迫要趕工的情況發生。另一方面，相較於跨國航海，往往數週甚至數月的時間都在航行，無法與

外界有較具體的互動；近海漁業短週期故定可以回到陸地方的時間節奏，也讓他們有發生陸上社會生活的可能性，因此環境並不算隔絕。

第四節 ISO組織簡介

Ilonggos Seafarers Organization（簡稱ISO）這個組織，成立於2007年9月13日，是由南方澳一群來自菲律賓Visayas群島西部地區³⁵的Ilonggo³⁶同鄉船員所共同發起的組織。

ISO的成立反應了南方澳大型漁業近年來發展的變遷。2006年南方澳大型圍網一夕之間出售四組，新買家旋即宣布四組大型圍網歇業，進入重整階級，使得第三漁迄今港僅剩下三組大型圍網保持正常作業，是自民國八十二年以來的低點。脫手之後，不少原本為圍網公司重要股東甚至主經營者的南方澳漁業世家，紛紛決定轉進三腳虎的行列。因此，南方澳第三漁港的漁業地景，在這一年之間有了極大的改變。剩下的三組大型圍網不再能夠獨佔第三漁港的南岸碼頭，相反地三腳虎則一口氣突破二十組，從此幾乎宣告第三漁港完全進入三腳虎稱霸的時代。

在2006年四組大型圍網轉售歇業的過程中，第三漁港的外籍船員們首當其衝地面臨嚴重的衝擊，絕大多數人都因為船隊宣布歇業而被迫離開台灣，但仍有所少數例外，當時好不容易從深澳的三腳虎轉到南方澳的大型圍網上工作，才不過八個月光景的KR，就是極少數得以成功轉換到三腳虎船上工作的人。來台不滿六年，KR卻成功轉換過兩次雇主，擺在台灣藍領「外勞」政策明令「外勞不得任意轉換雇主」的脈絡下，簡直就是奇葩一枚；對KR來說，要能夠順利地創造工作機會，最重要的是要跟本地船東建立良好的互動關係：

³⁵ Visayas群島是菲律賓三大群島之一，上有Luzon，下有Mindanao。Visayas西部地區（Western Visayas）在菲律賓的行政體系屬於第六區（Region VI）。

³⁶ Ilonggo的正式名稱為Hiligayano，是菲律賓Iloilo和Negro Occidental兩省的方言，普遍通行於第六區的各省，以及菲律賓南部部分地區。講Ilonggo方言的人，亦可通稱為Ilonggos。

「我跟南方澳這裡的人都相處得蠻好的，像之前找我來這艘三腳虎工作的朋友，雖然他現在已經把船又賣給我先前圍網待的那個家族了，不過我們還是很好的朋友。他現在去馬來西亞做輪機維修的事業，還常跟我說我以後到那邊再去替他工作。」（KR訪談，2008.03.24）

雖然自己能夠留下來了，但是KR並未以此為滿足。他開始思考怎樣能夠保障更多在南方澳工作的同鄉得來不易的工作機會。於是他找上了在地的菲律賓船員之間地位相當有份量的KE，以及幾位相熟的朋友，共同商討成立一個船員組織的可能性。一方面KE在台灣漁船前後有超過十年的工作經驗；另一方面他在家鄉曾經擔任菲律賓勞務仲介公司的揆客，當時在南方澳有相當好的人脈基礎（下章詳述）。經過幾次討論，大家都認為成立組織是一個不錯的構想，於是便開始在港區內廣為宣傳，最後終於在2007年9月份的月光休期間，號召了二十多位菲律賓船員，正式成立這個組織，並且在成立大會上推舉資歷最豐富的KE擔任會長，KR擔任副會長；幾位最初參與討論的船員們，也紛紛出任組織裡的幹部。

初創立時的元老會員約有二十多人；2008年3月我接觸到這個組織時，依填寫入會表格統計的會員人數已經有57人；到了2008年9月慶祝成立一週年時，組織幹部表示已經有近百位會員；2009年以後則已達百餘人，在前後短短不到兩年的時間裡，人數以倍數幅度快速成長。

當然，和大多數的移工組織一樣，因為契約移工本身是流動的，ISO的入會人數並沒有辦法準確反應在台工作的會員人數。不過根據南方澳菲律賓船員之間不成文的習慣換算比例，在地的Ilonggo船員通常大約佔全部菲籍船員人數的三分之一；換言之，在2009年年中左右，南方澳漁港的Ilonggo船員人數估計應該至少在100到150人之間³⁷。這些人當中，依我實際參與ISO組織活動的經驗，應該十之八九都是有登記加入組織的正式會員。

這些會員大多數分布在南方澳第三漁港的各組大型漁業捕撈船隊中，包括俗稱「大組」的大型圍網（2009年上半年有3組維持作業）、俗稱「三腳虎」的

³⁷ 依照附錄（二）所整理的統計數字，2009年5月底時全宜蘭縣的菲律賓外籍漁船舶員人數一共有449人。雖然官方統計數據並沒有再細分不同漁會或漁港的人數，但通常南方澳漁港的外籍船員人數都佔全縣的八到九成左右，因此估計南方澳當時的菲律賓船員人數約在400人上下，應屬合理。

小型圍網（2009年上半年有超過20組投入作業）。此外，也有些會員是在遠洋延繩釣漁船上工作，另有極少數人則是在珊瑚船上工作。整體來說，菲律賓船員工作船支仍以屬於燈火漁業的前兩者為大宗。因此，每個農曆月中休月光期間大多數會員都能夠返港休息，而ISO的組織活動也主要發生在這段時間裡。相較之下，在遠洋延繩釣漁船上工作的菲律賓船員，通常每次出海即至少是半年至一年，甚至可能長達兩到三年之久，因此即使入會，平常能夠出席組織活動的機會也不多。

ISO組織主要是由幾位核心幹部所組成的委員會，負責打理組織日常事務，固定成員包括會長、副會長、秘書、助理秘書，負責核簽收支的審計（auditor）以及負責保管公款的出納（treasurer）各一名；另外其他一般會員如有意願，也可以主動加入委員會參與討論。

ISO原則上每個月休月光期間都會召開一次例行性的會員大會，組織任何構思中的計畫經委員會初步確認可行性後，會提報到會員大會做進一步討論。除了例行會議可以做為會員之間見面交流的場合之外，ISO也推動許多經常性的大型聚會活動，包括籃球錦標賽（以及賽程結束後的頒獎派對）、耶誕派對、週年慶派對等等。以我參與各項活動的經驗來說，例行性會議通常都至少都會有三十到五十人出席；其他聚會活動參與人數則會達到五十人以上，甚至七、八十人；大型派對聚會經常有組織以外的其他菲律賓人（特別是女性）一起加入，人數甚至可達百人以上。

整體而言，ISO的活動範圍大致上以南方澳為主，籃球賽期間曾經因為場地需求前往蘇澳、羅東一帶的其他地方；派對活動若不是在南方澳舉辦，通常就是一位菲律賓外籍配偶Ate Rosa在羅東鎮上所開設的小店，那裡是船員們到羅東鎮上經常會去消費的地點之一，而Ate Rosa也是ISO重要的「顧問」與資源提供者，與組織關係密切。

第三章 跑船 | 討海

儘管我沒有機會直接觀察漁船出海作業時的日常作習，但從大部分船員的口中描述，下網作業固然是沉重的體力勞動，但作業時間有一定的規律，也不太需要不眠不休地工作。先是「海員」和「漁工」的身份澄清，接著勞動過程裡相對自由的時空節奏。整體來說，雖然疲備辛苦是免不了的，在異文化中討生活也時有負面的互動經驗；但談起對這份工作的評價，大多數菲律賓船員都認為是「可承受的」（bearable）的「選擇」（choice）。更進一步地，他們甚至都不約而同表示：“This is only for ‘experience’, just a ‘stepping stone’.”語境中談到的自然是「在台灣漁船上工作」的狀態，而所謂的stepping stone，則是指有朝一日終於能夠「在海運商船上工作」。

許多的國際遷移研究早已指出，遷移勞工出國工作雖然提高了經濟所得，但從事低技術、污名化的底層工作，卻同時造成他們在地主國階級向下流動的困境。這是Rhacel Parreñas（2001）談到的「矛盾的階級流動」（contradictory class mobility），也是藍佩嘉（2008）筆下在台灣家庭幫傭的菲律賓中產階級「跨國灰姑娘」再真實且具體不過的尷尬處境。這似乎可以解釋我所接觸的菲律賓「專業」船員們，為什麼會「淪落」到漁船上來當漁工。更進一步地，藍佩嘉（2002）也曾指出移工對「向上流動」的定義往往變成「尋找下一個工作及生存條件更好的地主國」（頁208），一如家務勞工出國工作地點的不同階層³⁸，儘管勞動條件會層遞改善，但卻始終很難跳脫受輕視和污名的職業類別。

如果這個脈絡重新帶回到南方澳的菲律賓船員身上來討論。儘管他們人人都跟我訴說了相似的未來規劃，但現實上的差距仍不禁讓人懷疑這只是勞動者一廂情願的空想。然而，自我開始與他們持續互動的這一年多以來，出乎意料

³⁸ 藍佩嘉（2002）提到菲律賓海外家務勞工的工作地點，依收入和居留條件，可分為四個不同層級，由下而上分別中東國家、馬來西亞和新加坡、台灣和香港、加拿大。

地，不時可以聽聞從南方澳離開的船員，真的隨著商船在世界的另一個角落靠港，而捎來近況和祝福的訊息。包括與我交往最久、情誼最深厚的LT，也在結束台灣第二份合約，返回菲律賓繼續努力求職之後，終於順利登上了一艘往返於東亞和中東國家的水泥船（cement tanker）工作，實現了他延宕多年的夢想。

在這樣的脈絡下，有趣的問題就浮現了：既然身處在本國最具競爭力的一個勞動場域，為什麼這些已經受過技術訓練的菲律賓船員，會為了躋身一個對應的工作位置，而經歷漁船上這一場迂迴的辛苦掙扎？在正式進入ISO這個組織的討論與分析之前，我們要先進入這群南方澳菲律賓船員的原鄉脈絡，對他們所處的社會環境與職場處境，以及為什麼會流動到南方澳的漁業工作，有一些背景瞭解。



第一節 海員市場的底層困境

落在老馬尼拉（Manila City）的市中心，Rizal Park大概是全菲律賓最知名的都市開放空間，這裡是菲律賓近代史上許多重要事件的發生地：1986年12月30日，抵抗西班牙殖民政權的革命英雄Dr. José Rizal在此被處決；1946年6月4日，菲律賓脫離美國統治的獨立宣言，也在這裡宣讀。如今，對許多菲律賓人來說，Rizal Park除了是菲律賓民主的重要象徵，也是擁有兩千兩百萬人口，都市蔓延現象嚴重的大馬尼拉都會區（Metro Manila）中難得一見的大型公園綠地。從早到晚，公園的草地上總是擠滿了逗留的人群。

Rizal Park南側是緊鄰馬尼拉灣的Ermita區和Malate區，在大馬尼拉都會區（Metro Manila）統合成為國家首都區（National Capital Region）之前，這一帶是老市區主要的商業貿易中心，也是服務馬尼拉港口進出商船的海事產業中各行各業的船務公司與航運公司聚集之地。在菲律賓海員的人口結構中，來自國家首都區之外的外省，特別是中南部的Visayas、Mindanao以及Palawan等相對

貧窮的農業地區的海員一直都佔多數；然而馬尼拉做為菲律賓政府管控海外移工輸出產業的核心樞紐，全國大多數的海員勞務仲介與專業訓練機構，卻是極不對稱地高度集中在此。正因如此，當1980年代末期菲律賓海員獲聘於國際商船的人數急速成長時，大量來自上述外省地區急切地想要追逐上船機會的海員湧入了馬尼拉。

因為勞動力的過度供給與市場競爭，海員從求職、受訓到正式上船是一個嘗試與等待的漫長過程。這些離鄉海員來到馬尼拉，或投靠親戚，或就近棲身附近的平價旅舍，往往一待就是一年半載。在這種情況下，職場訊息的流通對絕大多數人來說都非常重要的資訊。於是，在Rizal Park南側的Kalaw大道一隅，就近形成了一個四方海員兄弟聚集的地方，不管是初次求職，還是約滿下船休息後要找下一份工作，他們都會在此交換市場情報，分享工作經驗與生活動態。人群聚集之後，勞務仲判和船務公司也開始主動出擊，紛紛派人來此發布最新的人力需求訊息，於是乎一個自然形成的海員招工市集，就這樣逐漸成形，而且發展益發蓬勃。從1990年代至今，不論週間或假日，每天幾乎從早到晚都有川流不息的人潮匯聚於此。除了徵才與求職的人，還有各式各樣的小販，以及提供各種訊息、服務及諮詢的機構行號，號稱是全世界最大的商船海員勞動市場，可說是馬尼拉「海員經濟」的充分結晶與縮影。

2007年九月起，菲律賓政府在此地重新規劃成立了「Luneta海員服務中心」（Luneta Seafarers Center）³⁹，除了一幢兩層樓的建築，做為管理服務的辦公單位，週邊更全面整頓了前來招工的勞務仲介與船運公司，以統一設計的攤位取代原來錯錯落落的有機分布。菲律賓官方宣稱：「這是政府對於本國海員在國際市場上照顧服務的一大提升…」並強調：「新面貌的Luneta能夠讓海員招工的過程運行更加順暢，有效提升菲律賓海員的國際競爭力」。

³⁹ Luneta是英文Lunette（新月）的同義字。Rizal Park位在西班牙統治時期的內城（Intramuros）之南，從空中俯瞰形狀就像一彎新月，因此Luneta就變成菲律賓人對於Rizal Park的暱稱。

但是，這樣一個重新整頓空間的變裝過程，背後真的反映了菲律賓海員在國際海員職場中人數高度支配（dominant）但地位卻相對附屬（subordinate）的矛盾處境，確實被改善了嗎？

儘管根據ILO的公約以及菲律賓法令的規定，海員勞務仲介不能夠向求職者收取仲介費（placement fee），然而大多數菲律賓海員在求職時卻往往被要求簽署一份借款（cash advances）或職前訓練（training and orientation fee）的同意書，將從他們正式在船工作後的薪資中逐月扣除（Zhao & Amante, 2005）。我在馬尼拉所訪問過的一位海員工會幹部RT表示，許多被允諾獲聘卻超過一年都還無法正式上船的海員，多半是因為對這些「潛規則」費用無力支付，或者不願意被以薪水回扣方式索費，因此才被惡意拖延。正因為海員勞動市場會隨著瞬息萬變的全球貿易起伏，職缺情形變化很快，因此也很難證明仲介是否有差別待遇。另一方面，在菲律賓政府完全將勞動人流透過官僚機構與私人仲介管控導向的體制下，勞務仲介和船務公司幾乎在這個勞動力過度供給的市場中，取得了完全有利的位置，他們得以憑己所好來決定眾多求職者的晉用以及上線工作的排程順序。

RT說：「菲律賓海員在國際市場上的競爭力，很大一部分是因為這些私人機構可以用獨步全球的效率迅速供給勞動力。但也因為這樣，菲律賓海員幾乎完全受制於這個分派系統，如果沒有足夠的人力資本，只能乖乖接受擺布。」

我在Luneta穿流不息的人潮中，發現一個看起來似乎在賣報紙的小攤。走近一看，年輕小夥子對我說：「一份15披索！」拿起報紙來隨手翻閱，才注意到這似乎是一份工會會訊，而且是我原本就在網路上參考過許多資料的刊物。我趕緊付了錢，然後藉機跟賣報的年輕人攀談起來。他叫Tito，胸前掛著工會工作人員的識別證，看上去年紀頂多二十出頭，英文說得不算流利。突然有人買了報紙，卻不斷問起組織的事，顯然讓他有些驚訝；當我表明身份，主動提出希望能夠到他們辦公室去拜訪，更讓他感到不知所措，反覆表示他沒有權力決定這種事，而且辦公室總是很忙碌云云…當然，這並不足以使我退卻，好不

容易，跟他確認了會訊上辦公室的地址位置，也留下了他的手機號碼，我才離去。

辦公室的位置其實就離Luneta不遠，在沿著馬尼拉灣的Roxas大道，地段上盡是大型旅館和辦公大樓；當下考慮過後，我決定積極點過去闖一闖。循著地址來到一棟內外牆面都已斑黃，算得上是陳舊的建築，不過出入相當頻繁，從側邊入口進入，警衛連攔都不攔。我要到四樓，但窄小的電梯龜速似地遲遲不來，想想索性直接爬樓梯。一路向上，我注意到整棟樓的空間若要不就是閒置，要不就是船務公司、勞務仲介公司的辦公室，是典型Ermita和Malate一帶的地緣特色；一路上上下下錯身而過的人，多數看起來都和Tito一般年紀。當我來到四樓，映入眼簾的是長長的走廊上擺滿了辦公桌椅和雜物，走廊盡頭的某辦公室似乎正在搬家或裝修，十分忙碌的樣子。走近發現果然是工會的辦公室，只是跟我想像中的模樣完全不同：辦公室裡一大群年輕人正在裝修新的磁磚地板，空氣中漂著一股厚厚的粉塵味；一、兩張沒搬走的辦公桌前，幾個女孩邊講著電話，邊指揮著身邊的人地板該怎麼打理。

我向其中一位女孩表明了身份和來意。這個女孩Marica告訴我眼前這些進進出出忙碌於地板裝修工作的年輕人，都是還在等待上國際商船實習的年輕海員（cadets），絕大多數人剛剛從學校畢業，也極少數有些已經在國內的海運部門工作過一段時間。他們多半來自外省，到馬尼拉來「投靠」工會，一方面為工會跑腿做事，一方面等待與工會有合作關係的勞務公司釋出的實習機會。

全菲律賓每年約略有14000至15000名海事大學及專科學校畢業生，投入海員勞動市場。依照「正常」程序，菲律賓的海事學生在完成三年在校修習課程之後，需上船實習一年，才能夠正式取得報考專業船員執照的資格。而要成為國際海運公司的幹部船員，這一年的實習必然得在國際線的商船上完成。然而，現實中的狀況是：菲律賓本國的跨國海運部門規模非常小；而外國公司的實習機會則很不容易取得，每年上萬新投入海員勞動市場的新鮮人中，只有不到十分之一的人能夠順利取得見習機會，若不是出自名校且成績頂尖的人，就是具備有力人脈關係的人。沒有完成見習的年輕海員，在學校往往無法提供任何保障的情況下，拿著有「瑕疵」的學位證書，往往只有幾種選擇：（一）設

法自行取得上船見習的機會；（二）直接投入低階普通船員的就業市場；（三）尋找其他行業的工作機會。撇開第三種情況不說，前面兩種選擇，同樣得在高度競爭和漫長等待的過程中渡過。

第二節 海員的社會地位

根據統計，菲律賓海員中有將近90%的人口來自於馬尼拉首都區與其他二級都會區以外的鄉村地區；特別是來自長期以海員故鄉聞名的Visayas西部、中部地區的海員，更高達了40%左右（ISAC, 2004）。Visayas西部，也就是Ilonggo方言通行的Panay和Negros一帶，正是大多數ISO組織成員的原鄉所在。

現代菲律賓國家治理階層的最基本行政區單位是Tagalog語的“barangay⁴⁰”，它的字源意指的是一群有接近甚至血緣關係的家庭所共同組成的集體（Rodell, 2002）。但以現代社會的使用上，它的意思已經有所轉化，大致上可以翻譯成中文的「村里」。村里做為菲律賓當代行政自治的基本單位，許多菲律賓人的日常生活事件仍然大多數都圍繞著村里發生，特別是在都市化程度不高的廣大鄉村地區，村里就是一個關係緊密、互動頻繁的社區生活舞台。

2008年8月初，南方澳菲律賓船員中和我認識最久、交情最深的LT合約到期。聽說我有意到菲律賓去做田野，他主動邀請我一同返鄉。於是我第一次有機會體驗菲律賓的村里生活。

我們先在馬尼拉停留數日，等他辦完返國相關的手續後，就搭機飛回他的故鄉。前一次約滿返國時已經結婚的LT，因為婚後仍然要出國工作，於是便安排妻子和初生的女兒住回娘家，後來他也利用在台灣賺到的錢，在那個村裡起了一家三口的新房。

⁴⁰ Barangay這個字源自於菲律賓神話中漂洋渡海而來的馬來人祖先所乘坐的小船，因為小船通常是以親族集體為單位，所以這個字就指涉了一群關係接近、共同生活的人群（Rodell, 2002; Scott, 1994）。

LT的娘家是一個偏遠的小山村，全村進出都靠一台村人自營的吉普尼⁴¹以及兩台裝了貨架的野狼機車。村子裡沒有小學，每天早上全村的的孩子得一起搭車到附近的村里上學；而從村子到鎮上，再轉車前往省城，至少得花上三個小時車程。全村大約只有二十來戶人家，幾乎全部都是他妻子Pinky的親族；他們相識是透過來自同村的嫂嫂介紹，因此LT和村子裡的每戶人家也大都相熟。從馬尼拉返家的那天，LT剛踏進新落成沒多久的家門，親友就開始絡繹不絕地登上門來寒暄打招呼。

LT的新房是一幢蓋在小坡上的干欄竹屋，有個小小的水泥玄關，室內只有兩廳一房，全部加起來不到二十坪大，家具也相當簡單。從小坡再往上走去，就是他的岳父岳母的家，也是她妻子成長的地方，那原本是一個六口之家的房子，而且LT的岳父曾經當過村子的村長，算是頗有名望，因此房子的規模大了許多，一半是干欄架構，另一半是水泥磚造。

主起居空間裡，牆上照慣例掛著全家人的照片，LT小舅子穿著海員制服的沙龍照，被放得特別大。LT岳父很驕傲地介紹他的兒子，說他是個專業的海員，現在正在歐洲航線的船上工作。

山村裡的時間過得特別慢，一方面是身為一位訪客，我本來就沒什麼特別的事好做；另一方面是留在山村裡的男人也好、女人也罷，多半都是無業賦閒在家，除了幾位懂手藝，會在家門口編竹蓆的手工匠，幾乎沒有什麼生產活動，因此生活步調也顯得格外悠閒。

Pinky告訴我，因為鎮上根本沒有理想的工作機會，村子裡的家庭多半都得仰賴親人進城打拚，或到爭取到海外工作，寄錢回來養家。也是因為如此，留下來的人才在家裡才會多半沒有工作。（田野筆記，2008.08.07）

在這樣的情況下，村子裡的男男女女，消磨時光最常做的事情，就是穿門過戶地找人串門子。

⁴¹ 吉普尼（jeepney）是一種改良款的吉普車，一車約可載20人，是菲律賓一般民眾最常使用的大眾交通工具，大部分是持照私營，通常有固定路線，路程可長可短，視不同地區而有差異。因為車身往往會有許多創意的彩繪、裝飾，爭奇鬥豔，所以是菲律賓最具代表性的觀光特色之一。

一整個白天，大部分時間LT都待在家裡，坐在屋前玄關和幾位久未謀面的同輩男性親友閒聊。這是男人家的聚會場合，少不了的是菸、啤酒和音樂。LT特別興高采烈地把從馬尼拉帶回來的新音響喇叭移到門邊，正對著村裡就大聲地放起了他珍藏的流行音樂。我問他：「這樣沒關係嗎？」他笑說：「當然沒關係！音樂就是要跟大家一起分享！」（田野筆記，2008.08.07）

在小山村裡停留了兩個晚上，接著，我又跟著LT一家三口，回到他在省城近郊的老家，包括LT的父母、兄弟姐妹在內，LT家族中許多的人都還住在那裡。在那裡，我特別專程去拜訪了LT的大姐。LT的大姐是資助他上大學的人，在他離家到台灣工作之前的那段時間，也都一直寄住在姐姐和姐夫家。離老家並不遠，但在村子邊緣靠近一個小區（subdivision）的附近。我在那裡遇見了Jennifer和John...

Jennifer是兩個孩子的媽，婚前曾經在新加坡做過幫傭。她說：「我們海員的妻子，最大的好處就是不需要出去工作，因為老公有能力支持整個家庭的開銷。」她在說這件事情，臉上掛著滿是驕傲的微笑。我問：「難道妳都不想再出國工作嗎？」她回答：「現在不想了，照顧孩子才是我的責任，這樣的生活比較安定，也不辛苦。」

另一方面，John則是一個退休的海員，年紀大約五十到六十歲左右。他第一次聽到我是從台灣來的時候，就忍不住地一直想跟我分享他到台灣的經驗。

「我去過高雄，在台灣南邊...那是台灣最大的城市嗎?...喔，台北，這個我也記得！」John從話匣子一打開，就不停地邀請我到他的「房子」裡去坐坐，他指著前方一棟正在增建的雙層樓房，很得意地說：「看到那棟房子了嗎？很大吧！那我在這裡的別墅，我想把裡面裝修得很舒適。我平常住在Luzon，但我很喜歡這裡，每年會有兩三個月來這裡『渡假』。」

身為海員，在村莊裡等同於見識廣和知識多的代名詞。當LT大姐跟我聊起台灣講英文的普及情況時，我笑說台灣人的英文不差，但是在日常生活裡用得不像菲律賓那麼普及，大部分人都能夠用英文溝通。John在一旁搶著回答：

「對！菲律賓跟印度是亞洲英文講得最好的兩個國家！」LT的大姐驚訝的說：「真的阿！原來我們這麼厲害。」

在我離開前，John非常主動地留下我的聯絡電話，也給我他的手機號碼，不斷地叮嚀我說：「有空隨時可以打電話給我，歡迎你到我的大房子來作客！」我問他：「你不跑船之後，都沒打算做其他事業嗎？」他說：「沒有了，我年紀也大了，該開始享受了，我現在只想把我的房子蓋好，舒舒服服地過我的渡假日子。」

第三節 跑船不成討海去

在前兩節裡，我分別呈現了菲律賓年輕海員要進入跨國商船這個職場的困境；以及「海員」做為一種特別的身份，在菲律賓村里生活中隱隱約約佔有的特殊社會地位。接下來，我將分別呈現ISO三位核心幹部：秘書QL、副會長KR，以及會長KE的生命故事，描繪他們如何在找不到「跑船」工作的情況下，決定到台灣來「討海」；另一方面，對他們自己而言，又怎麼理解這樣子的流動經驗。

（一）QL：「我想要體驗不同國家的生活！」

QL來自鄉下省一個濱海的小村庄，就像菲律賓外省地區大部分不鄰近城市的村里一樣，地方經濟主要是以農漁為主，整個庄不到百戶，而且青壯年人口外流的情況明顯。QL家有自己的田地，通常隨季節輪種稻、玉米、花生，另外還有椰子。QL的父親雖然務農為主，但年輕時上過大學，因此間歇性地曾被聘為地方政府的臨時文員。公家單位的工作對維持HL家庭生計頗有幫助，而且也讓QL的父親成為庄裡公共事務的意見領袖之一。

身為三兄弟中的長子，QL從小就要下田幫忙農作，對於田間事務相當熟悉，偶爾也會跟著庄裡的大人到海邊去打打漁。腦筋靈活、活潑外向的他，從小在學校各方面表現都十分出色，16歲高中畢業後，順利進入鄉下省省城的公立理工學院就讀。然而，因為家裡經濟無法充分支持，三年可以取得的大學學位，QL前後花了五年才讀完。在學期間，他前後得到菲律賓海軍的獎學金以及學校行政工讀的助學金；休學期間，則在省城的各家工廠工作，才得以維持自己的經濟自立。對於工程技術感興趣的他，在校的第一年原本主修電子；但後兩年又轉修輪機工程，後來又一度打算繼續攻讀機械工程，但最後因為經濟壓力而放棄。

1996年，QL終於取得學位，然後踏上了與多數家鄉青年開啟生涯的相似城鄉流動旅程—到馬尼拉投靠親戚打拚。他在大馬尼拉地區一家SM百貨公司⁴²的分店找到了一份庫存管理的工作。儘管SM是菲律賓最大的連鎖百貨集團，但這一類服務業的基層雇員工作，往往一次都只提供半年的合約，是許多進城青年第一份工作最主要的來源，也因此流動率非常高。不過，手腳勤快的QL做起這份工作遊刃有餘，也頗得主管賞識。

「SM這份工作對我來說太簡單了，大概是因為表現得不錯，後來老板就決定聘我做正式的員工，不用每半年換一次約；SM在菲律賓算是很大的公司，薪資和福利都還算不錯，是蠻有保障的工作。」（QL訪談，2008.02.22）

就這樣，QL在SM一待就是十年，也順利升上物流部門的小主管；而且第二年就和一位女同事相戀，進而共組家庭，也成為兩個孩子的父親。工作也好、家庭也好，一切看起來都漸漸步入穩定，可以在馬尼拉過著小康生活的四口之家，對於30歲上下的菲律賓年輕夫妻來說，已是比上不足、比下有餘的「成就」，但QL卻在此時動了出國工作的念頭。

⁴² Shoe Mart Prime Holdings Inc.，簡稱SM，是由菲籍華裔的施至成（Henry Sy）在1950年代所創，目前是全亞洲最大的跨國百貨零售集團之一。SM，顧名思義，最初是以鞋業零售起家，後來發展成為菲律賓最大的百貨零售連鎖系統，在全菲有近四十家購物中心和百貨公司。

「雖然我的工作不錯，但總覺得自己明明有輪機工程的專業學位，實在不應該浪費，所以還是想要試試出國工作。」（QL訪談，2008.02.22）

然而，個人意向是一回事，順利找到理想的海外工作又是另一回事。當時已經30歲，卻全無船上工作資歷，又有家累的QL，一方面已經很難再考慮爭取一年在船實習，然後考取幹部級海員（officer）資格的漫長路徑；另一方面，在初入行助理級海員（rating）的競爭市場裡，他的年齡也已經偏高。不過儘管各方面條件都受限，腦筋動得快的他，很快想到了漁船的工作可能是他退而求其次的出國機會，而且也可能是他累積資歷的有效「跳板」。於是，透過曾經在南方澳順天大型圍網船隊上工作過的叔叔牽線安排，他成功得到了南方澳另一組圍網船隊的工作機會，決定從台灣的漁業展開他的海外工作生涯。

QL的決定對家裡是一個很大的衝擊。婚後就只斷斷續續從事一些臨時性工作的妻子，因此得帶著兩個孩子回到他鄉下省的老家，和QL的父母同住。而且，妻子更對於他打算放棄一份安穩的白領工作，跑到外國漁船上從事辛苦的體力勞動，感到非常不解。

「我太太當時一直想勸阻我，她說我在SM的工作比較好，薪水比較高，這些都沒錯！但我本來喜歡旅行，喜歡到不同的地方走走看看...而且我相信長遠來看，還是只有出國工作，我才有能力提供家人更好的生活環境...她也許不能夠理解吧！但我還是很篤定的告訴她：『我想要體驗不同國家的生活！』」（QL訪談，2008.02.22）

（二）KR：「我的家人都不知道我在漁船上工作...」

KR來自於天堂省鄉村的一個貧窮家庭。父母以務農為生，雖然曾經先後擔任過村長，但對於家庭經濟並沒有太大的幫助。身為家中七個兄弟姐妹的老大，KR成長的過程中，父親有好些年曾經為了家計到馬尼拉去當木工，因此協助母親打理大小家事的任務就落到了他的身上。KR回憶中學時期，當弟妹們都去上學後，他還常常必須留在家裡協助家務，因此在學校的課業並不是很

跟得上。高中畢業時，KR的父親從馬尼拉返鄉，並且決定送他去投靠馬尼拉的阿姨，希望他用半工半讀的方式繼續學業。

「離開家鄉讀大學的主要是因為馬尼拉有比較多打工的機會，這樣我才可以半工半讀。那時候我白天到鐵工廠裡去打工，晚上五點半到九點半才到學校上課。」（KR訪談，2008.03.22）

KR在學校裡主修海事科技（marine technology），但為了半工半讀，求學過程也並不順遂。一方面為了配合工作的時間，他每學期都只能選修比較少的課程；另一方面，也曾經因為生活上實在過不去了，只得先休學，等到工作賺夠了錢，才重新註冊。除此之外，血氣方剛的他，當時參加了校園裡的兄弟會組織...

「我們一天到晚都會捲入打架鬥毆的糾紛，為了義氣相挺，我一天到晚惹上麻煩，現在想起來是很不好的經驗。」（KR訪談，2008.03.21）

就在這樣波折的狀態下，最終KR只勉強讀完了四年制課程的前兩年，就決定輟學了。

中途離開了校園，因為連修畢在校課程的副學位（associate degree）都沒拿到，儘管當時才20出頭的年紀，KR幾乎沒有競爭任何海員工作的本錢。後來，他找到一份教科書銷售員的工作，必須到各地的中小學去，向師生和校方講解推銷。儘管工作上頗能勝任，後來還順利升上了地區的業務經理，不過四處跑外務投業績的工作，收入終究不算穩定。因此，四年之後，他決定再回到馬尼拉，一方面在阿姨經營的餐飲店裡幫忙；一方面繼續找尋上船工作的機會。

「雖然跑業務也不算太差，但自始自終我心裡都有個清楚的目標，還是得要申請到船上的工作。因為這樣我才能出國，賺更多的錢！」（KR訪談，2008.03.21）

然而，KR心知肚明，缺了一張專業的畢業證書，肯定會讓自己輸在競爭的起跑點上。左思右想，他決定私下聯絡以前學校的教務行政人員...

「他說我只要願意付錢，就可以順利拿到學位，所以我花了1000披索，換來一張畢業證書。」（KR訪談，2008.03.21）

豈知，賄賂雖然能夠換來一紙基本的資格認證，但是他的在學成績不夠理想，履歷上的工作經驗也和海事工作八竿子打不著，儘管斷斷續續嘗試向許多家仲介扣關，最後仍然四處碰壁。

「我不知道還能夠替自己做些什麼了，那時候我只覺得自己大概是不夠幸運吧！只能不斷嘗試、等待，然後失敗，一直都是這樣的循環。」（KR訪談，2008.03.21）

就這樣，KR在馬尼拉又虛耗了幾年的光陰。終於在一個偶然的場合裡，他認識了一位曾經在台灣漁船上工作的朋友，對方推薦他到自己先前的仲介去試試機會。

「我知道漁船工作的薪水不是很好，但失敗了麼多次了，再堅持下去也不是辦法，漁業至少還是個上船和出國的經驗，我想對將來可能會有幫助，所以幾乎沒有考慮就決定去試了。」（KR訪談，2008.03.21）

果然，沒過多久，仲介公司就介紹了台灣仲介來面試他，第一次是一艘高雄遠洋鯊延繩釣船的工作，原本談妥了，後來又因故被拒；又隔了一陣子，第二次機會來了，但這次船主要求他必須學會補網，才能夠參加面試。沒有太多選擇的KR，只好花了錢參加仲判公司的補習課程，經過兩個星期的密集惡補和練習，總算還做得有模有樣。

「一聽到連漁船工作都還得花錢學補網，我本來想放棄。但考慮之後又說服自己：『錢歹賺！我想要出國，就要付出代價！』」（KR訪談，2008.03.21）

終於KR順利通過了考驗，在30歲的「高齡」得到出國工作的機會。然而，原本以為出國工作就能夠時來運轉，但更多的波折卻在台灣等著他。坦言從來不知道漁船的作業環境到底是什麼樣子，KR一直深刻記得自己頭一天抵達北台漁港（化名）看到工作的漁船之後，心中掩不住的失落：

「當我坐在往台灣的飛機上時，心裡一直在想像我將要工作的漁船有多大。到了漁港，我們一行四個人還在開玩笑：『船呢？怎麼沒看到船？』

當仲介指了指眼前的船，我們幾乎都不敢相信它怎麼會這麼小！還記得那天第一次出海的晚上，我在船上哭得很慘...」（KR訪談，2008.03.21）

期待與現實的落差，讓原本就對家人隱瞞自己要上漁船工作的他，變得更難以啟齒。

「直到現在，我的家人都不知道我是在漁船上工作。我只告訴他們我在台灣的船上做輪機的工作，也許不是很大的船，但絕對不是漁船...比起很多二十幾歲就到外國工作的表兄弟，我算是年紀很大才出國的，我已經耽誤了太多年，我需要這份薪水！比起在商船、貨船工作的親戚，如果父母知道我是在漁船上工作，一定會擔心我被看不起，覺得這份工作不好，叫我馬上回家。」（KR訪談，2008.03.21）

（三） KE：「其實老板都喜歡用熟人。」

不同於絕大多數的在台菲律賓船員，KE已經年過不惑，而且在台灣漁業的工作經驗有20年之久。早在1989年，在台灣藍領外勞體制開放引進漁船船員之前，他已經是高雄遠洋漁船上的「非法漁工」。

和KR一樣來自天堂省的KE，老家在距離省內極富盛名的渡假勝地不遠的一處小村庄，庄裡的人若非流動到大城市裡去討生活，則多半就近依靠鄰近的觀光產業，或在旅館、餐廳、商家找差事，或在建築工地打打小零工，稍有能力者則能夠自行經營一點小生意，過活養家沒問題，但想要累積財富到可以當個雇人的小頭家，卻是十分困難。KE上有兩位姐姐，下有兩位弟弟，包括他自己在內，三兄弟在中學畢業後都選讀輪機工程的課程，但是身為長子的他並不像兩個弟弟有把學位唸完，只讀了一年，他就決定要先輟學賺錢。於是，KE在18歲時就到馬尼拉投靠親戚，並且在一家外資的農產品加工廠工作，而且大部分的收入都寄回家裡，幫助家計。

三年後，他在因緣際會下聽說朋友要去應徵台灣漁船仲介的招工，因而觸發了出國工作的念頭。

「我那時很好奇，就陪他一起去面試，過程中我一直在觀察，評估自己有沒有能力，適不適合做這種工作。面試結束後，我覺得自己應該可以勝任，所以就決定也跟著申請。」（KE訪談，2008.05.11）

當時還是1989年，台菲官方之間尚未簽訂勞工輸出的協定⁴³，所以他的勞務合約只是台灣仲介和菲律賓仲介之間私下擬定，基本上不受兩國法令許可，自然也沒有任何保障。但是，相較於他在工廠裡一個月不到6,000披索的工作，台灣漁船一個月超過8,000披索的薪水⁴⁴，加上出國工作拓展人際視野的誘因，對KE來說仍然相當有吸引力。不久之後，他和其他六十位菲律賓同胞，在仲介安排下從馬尼拉上船，一起偷渡到小琉球，在那邊等待台灣的船東來挑人。三天之後，他就登上了一艘高雄籍的遠洋延繩釣漁船，開始了非法漁工的海上生活。

在海上漂泊，一轉眼就是三年，工作雖然辛苦，但KE多做少怨的認真態度，倒是頗受船東欣賞。1992年他回到菲律賓，先完成了終身大事，短暫休息之後，打算再回去工作。但是，當時馬尼拉的仲介卻告訴他台灣船東已經換了仲介，一時聯繫不上。但是，不死心的KE決定跳過仲介，自己主動出擊。

「當時我真的很想回去，所以東翻西找，終於找到船東台灣的傳真號碼，設法發了一封英文傳真給他們，說我想再回去工作...原本不抱什麼希望，只想碰碰運氣，沒想到竟然真的得到回音。」（KE訪談，2008.05.11）

於是，他又回到同一艘船上再當了三年非法漁工，在此同時，隨著對台灣漁業的瞭解越來越多，他也開始權衡自己下一步可能的去向。

⁴³ 台菲之間正式簽署引進勞動力的協定時，尚未開放漁船外籍船員這個職業類別。菲律賓人正式可以合法在「境內」登上台灣漁船工作，仍然是1993年的3月。

⁴⁴ KE說當時他在遠洋漁船上的薪資，是比照一般台灣漁船到境外漁業基地（依當時來講，台灣漁船最常去的基地位於新加坡）聘僱船員的行情，大約是每個月底薪250美金，另外每趟航程（半年到兩年、三年不等）船東會視漁獲獲利情形發給獎金，因此平均算下來，一個月通常能夠有300到350美金左右的收入，換算當時匯率超過8,000菲律賓披索。這個數字相較於我訪談過另一位曾經在新加坡登上台灣漁船工作的菲律賓船員，說法大致相符。

1995年他回到菲律賓，先是回到老家在姐夫的汽車烤漆廠幫忙，也多陪陪妻子和未曾謀面的女兒。一年後，他決定再次到台灣工作，但這一回，知道台灣漁業已經開放合法僱用外籍船員的他，打聽到特定的仲介公司，指定要到蘇澳（南方澳）的順天大型圍網公司工作。

「我在高雄的船上工作時，就聽過其他船員說蘇澳這個地方有一種大型圍網的漁船，既不用出海到很遠的地方，而且每個月都有固定進港的假期，其中最有名的一家公司叫做順天。那時候我就打定主意，如果要再回到台灣漁船工作，一定要想辦法到蘇澳來。」（KE訪談，2008.05.11）

1996年10月，他終於以合法外勞的身份，搭飛機，而不再是搭船，從桃園機場踏上台灣的土地。南方澳大型圍網的工作，也的確沒有讓他失望，雖然加上台灣仲收取的回扣，薪資上的收入並沒有增加，但是相對規律許多的作息，以及每個月返港相對自由的岸上生活，令他十分滿意。

KE前後在順天船隊的運搬船上工作了六年，期間第一次合約到期後，他甚至回到老家，買了一台三輪車在觀光區做起載客的生意，在家裡待了將近兩年，才再次回到南方澳。

「這麼多次經驗讓我學到，老板其實都喜歡用熟人。所以當時我很有信心公司會讓我再回去工作，才打算休息久一點。所以我就跟他們說回去想多陪陪家人，果然他們也答應了。兩年後，我自己覺得也休得差不多了，正打算跟他們聯絡；結果剛好公司也透過馬尼拉的仲介找我，我當然毫不考慮就回來了」（KE訪談，2008.05.11）

KE跟順天公司的第二份合約結束後，已經達到當時外籍勞工來台工作的年限，依法不能夠再回到台灣。他回到老家後，靠著多年經驗累積的人脈，在省城裡當起了台灣仲介公司的下線掮客，負責招攬地方上有意到台灣工作的菲律賓人，再透過馬尼拉的船員仲介公司出面辦理手續，雙方以拆賬的方式分配利潤。2004年5月，台灣政府因為越南漁工「逃跑」情形嚴重，宣布不得再引進新的越南漁工來台。原本是許多中小規模漁船最喜歡聘用的越南籍船員，因此隨著當期合約到期後，就必須返越無法再來台工作。正因如此，在2004年下半年

以後，南方澳漁船逐漸空出了許多工作機會，急待新一批的勞動力前來填補。而KE也成功把握了那一陣勢頭，前後居然仲介了將近一百位同鄉到南方澳的漁船上工作⁴⁵。但是，身為一個沒向政府立案登記的仲介掮客，他清楚知道自己做的其實是風險很高的非法生意。

「我當然知道自己當時的角色是非法的，不過想想，我讓很多人因此有了工作機會，如果不是我，走一般程序，他們之中很多人可能等個兩三年還沒有辦法上船工作。當然，因為我沒有執照，如果我仲介的船員出了什麼意外，責任我是負不起的。曾經也有朋友建議我乾脆合資開一家仲介公司，但是我的本錢不夠，而且登記的手續很複雜，所以後來又打消了念頭。」（KE訪談，2008.05.11）

正因為擔心風險，兩年後KE終於在老婆力勸之下，決定不再做仲介生意，而打算再回到台灣工作。但是當時是2006年，台灣還沒開放外籍勞工可以第三度赴台工作；而且就在兩年前KE結束與順天的賓主關係回到菲律賓之後，順天就因為經營日漸困難，而發生經營權的轉手，同時宣布公司重整，進入長期歇業的狀態。這個時候，KE再度發揮了他主動出擊的精神，成功聯繫上過去在順天相熟的一位台籍幹部船員，自薦要到對方獨立門戶經營的三腳虎漁船上工作。於是，在2006年底，KE以假名入境台灣，第三度來到南方澳工作。

⁴⁵ 「仲介將近一百位同鄉來台」是KE自己的說法，是否有所誇大，我個人持保留態度。根據統計資料（參考附錄X），2004年到2006年底，全宜蘭縣的菲律賓船員也不過從218人成長到355人，是不是真有那麼多人經他仲介來台，無從考證。不過，此處所要表達的重點仍然在於KE近年來確實在南方澳具有深厚的人脈和同鄉網絡基礎，而這是下章談及在地船員組織的成立過程時是相當重要的背景脈絡之一。

第四章 ISO的社會關係

這篇論文討論的是一個菲律賓船員的社會組織（social organization），或說一個菲律賓船員組織（organizing）彼此的過程。起步的第一項任務，我必須要更精確地指認ISO這些成員之間的「社會關係」。

組織做為一種外顯的形式，充其量只能指認其成員共同的身份連帶，但往往並不透露了成員之間實際互動的共識習慣或規範性原則。就好比前章提及漢人漁村社會的漁團組織，表面上看起來，漁團的成員就是在一組船隊中工作的夥伴，然而漁團成員之間互動關係的實際構成，卻是股東社會運作原則下「船東」和「海腳」的份際。因此，要更充分認識ISO，我們就得深化表面上「一群船員的組成」這樣模糊而化約的描述，進一步探問他們到底如何認識彼此、界定彼此的關係。

對於只勉強懂得幾個Tagalog單字，對Ilonggo更是完全聽嘸的我來說，要從菲律賓船員彼此之間的日常言談中找尋定位基本社會關係的線索，基本上是一件不可能的任務。然而，在我逐漸進入ISO組織生活的過程中，反過來從他們與我勉力為之的英語互動上，理解我在他們親疏關係界定的前後變化，卻是一條容易掌握得多的路徑。因此，開展這一章的討論，我將先從一個關於自己的故事鋪陳開始...

第一節 Barkada的男性交誼

我跟LT的初識，是在一個尷尬的場合裡。當時我在一位菲律賓船員仲介的「監督」下，第一次登上大型圍網的漁船，而LT則是碰巧被他喚來跟我好好「聊聊」。事情起因於我和這位仲介大哥偶遇的一場談話，我提到漁船上的住居環境不佳，引起他的不快，認為我沒有在船上生活的經驗，沒資格下此評

斷。然而，這位仲介大哥也是位個性情中人，他並沒有只是訓斥我一頓就算了，反而十分堅持要帶我上船，親口問問菲律賓船員們的想法。於是，我就這樣沒頭沒腦地被他硬是拉上船，而且好像「相親」似地非得在他面前和LT聊起天來。

初見面，LT猜想我大概是仲介大哥的朋友，脫口而出就畢恭畢敬地稱呼我為“sir”，讓我覺得十分彆扭。當天之後，我們持續保持聯絡，又見了好幾次面，但LT對於那一聲“sir”卻始終改不了口。直到有一天我實在受不了了，告訴他我對這個稱呼感覺很不舒服，希望他直接叫我“Lin”⁴⁶就好。這位年輕的台灣人Lin，就這樣逐漸走進LT的生活，每個月返港休假兩人幾乎都會碰面。Lin問了他很多生活上細瑣的事，而且開始經介紹認識他的同鄉朋友，LT總是這麼開場：「這位是Lin，他是我的『朋友』（friend）。」

慢慢的，越來越多菲律賓船員都認得我是「LT的朋友」，在港區會主動跟我打招呼，甚至每次見到總會下意識地先告訴我剛剛在哪碰到LT。又過了一陣子，「LT的朋友」開始出現在ISO大大小小的聚會場合裡，而且顯然跟幾位幹部都有一些交情，不論是開會、球賽，甚至日常酒攤，這個「比較會講英文的台灣人」總是會自動出現。久而久之，大家就開始開玩笑說：「Lin是『ISO第一個台灣會員（member）』！」

「台灣會員」Lin出席會務場合旁聽的毅力驚人，而且總是來無影去無蹤，有時騎著摩托車風塵僕僕地出現；有時開著房車大搖大擺地降臨。他似乎跟秘書QL、會長KE、副會長KR總有談不完的話；有時候會員們碰到勞資、合約上的疑惑，不知道從何尋求解答，QL總是會說：「可以請Lin幫我們問一下。」幾個月之後，ISO成立一週年的晚會派對到了，事前KE和KR很慎重地打電話跟我說：「我們要邀請你出席這次晚會。」晚會當天，QL在致詞突然提到：「感謝Lin總是支持（support）我們的ISO，他是我們在台灣的兄弟（brother）！」後來在派對上，KE走到我身邊來，跟我說：「我教你我們海員怎麼握手...」他伸出手來，示意我用姆指之外的四指與他交扣，然後再輕扣住對方姆指，紮實地握了兩下，然後他說：「好啦！以後你只要這樣握手，就是我們海員的一份子啦！」

⁴⁶ 我並沒有用一個英文名字和菲律賓船員們交往。然而「佳禾」（Jia-HE）對他們大多數人來說實在是太難發音；所以直呼我的姓「林」（Lin），反而容易琅琅上口許多。

QL說出那一句支持，讓覺得自己似乎沒有真正幫過什麼忙的我，突然有點誠惶誠懇。不過到底支持了什麼，似乎也沒有人真的覺得需要講清楚。倒是從那天開始，ISO會員們遇見我的時候，打招呼的開場白就變成了：“Hey, brother!”而當我主動伸出手來，用KE教我的握手式和他們打招呼，大家就會驚訝的笑得更開心。

從“sir”，到“friend”，再到“brother”，稱呼的改變反映了我和ISO成員之間關係的演進。然而朋友（friend）？還是兄弟（brother）？箇中意義大有不同，因此界線會怎麼劃便顯得耐人尋味。

對於絕大多數的菲律賓船員來說，雖然在南方澳會碰到來自不同地區的菲律賓同胞，方言或原鄉區域的地理劃分，個別漁船的工作組織做為主要單位的日常起居，彼此之間並沒有絕對的對稱關係。但是，大部分的群體社交活動，菲律賓船員仍然習慣跟共屬一個團體的夥伴們一起進行：

「南方澳大概有兩百多位菲律賓船員，我可以認得絕大部分人的臉，但不一定記得他們的名字。……。我在這裡當然會透過一對一的人際接觸來認識新朋友，但通常還是跟我自己團體的人一起活動。」（LT訪談，2008.02.21，底線為我所強調）

何謂「自己團體的人」？LT在說這段話的時候，言下之意指的當然是ISO的組織成員。不過，團體畫界這個動作，在菲律賓社會文化中可能還有更深的涵意...

在現代國家的建制下，菲律賓的村里在政治生活上最基本自治功能主要反映在投票選舉上。然而，做為一個自前現代國家時期就被傳承下來的社會組織單位，村里在社會生活中發揮自治精神遠不只如此。村里生活中每個年度的公共事務排程主要由為數眾多的節日（fiesta）和慶典（festival）所串連。其中，通常發生以村和鎮為主辦規模的節日，是最能夠表現地方特色以及動員家戶鄰里的重要活動。這些節日不僅只是狂歡派對而已，不論菲律賓人在現場玩得多瘋狂盡興。對於節日的慶祝一定都和農業生活、宗教信仰、社會價值及及家庭交誼等不同方面有更深層次的連結。（Rodell, 2002, p.139-140）

典型的fiesta活動安排，不外乎舞會派對、節日王后選美、運動競賽（最常見的是籃球賽和鬥雞）、樂透摸彩、戲劇演說等等，有時候也會結合商業活

動。節目活動短則一個週末，長則可能持續一個星期，盛大隆重者，辦起來就像一場嘉年華會。活動的規劃籌辦，通常由一群村里頭人所組成的委員會來執行，其中的階層位置反映了村里的社會地位差序（更實際地說，通常與對活動的捐獻多寡呈現正相關）；不過實際進入操作階段，基於村里，甚至城鎮之間對於節目活動成功與否，彼此之間往往存在著競爭關係，因此全村總動員是很常見的事情（Rodell, 2002）。

我前後幾次在菲律賓停留期間，並沒機會參加到fiesta。不過第一次從菲律賓返回台灣後，LT的妹妹Agnes和我持續以E-mail聯絡了一段時間，除了報告LT的近況，她也總不忘跟我分享村子裡的大小事。到那一年聖誕節前短短不過三、四個月之間，他們村子就主辦過兩次不同的fiesta，那每逢fiesta舉辦前夕，Agnes通常都會被動員幫忙，總是忙得不可開交。

某次，我們在信上正好聊到fiesta期間舉辦的籃球錦標賽，Agnes說這一類的運動比賽是以男性為主的活動，女生通常只在旁邊負責當啦啦隊，因此我隨口問到LT的小姪子Jeffery有沒有參加，結果Agnes在回信上用誇張的驚嘆號寫著：「當然沒有！！他年紀還太小了，沒有barkada可以組成隊伍！」

Barkada在中文的脈絡下不太好理解，勉強可以把它解釋成「同儕團體情誼」（peer group friendship）。廣義來講，barkada可以用來泛指不分性別和年齡的朋友群體（Kelly, 2000）；但它代表的其實是一種非常親密的人生至交關係，而且通常是一個有明顯社會界線的小團體，其親密程度甚至可以強過於家庭成員之間的責任關係。在菲律賓社會中男孩子往往從青少年階段開始，會被鼓勵向外發展自己的barkada（Rodell, 2002; Kelly, 2000）。因此，barkada經常會被指認為男性交誼的重要形式，是男孩子成年蛻變為男人必經的社會化歷程，同時也是一種非正式，但有階級界限（class-bound）並且交往持久的性別化社會組織（Dumont, 1993, p.402-403）。從這個角度來理解，在村里公共廣場上舉辦的籃球錦標賽，就不再只是單純娛樂或節日慶祝的運動競賽，其中更摻雜了社會秩序的再生產。男性在青少年階段開始以集體的形式加入公共活動，不竟是一種學習成年、建立群我概念的儀式化過程。

除此之外，籃球做為美國殖民時期隨著現代教育體系一起引進的團隊運動項目，已經深植菲律賓社會的日常生活之中⁴⁷。不管在都市或鄉村地區，只要空間允許，有村里公共廣場的地方，就一定會有籃球場。一方面籃球的可即性高，不需要非常高的場地和設備門檻，就可以三五成群隨興地玩球；另一方面，著統一制服、遵照正式比賽規則、有裁裁判決、有觀眾到場觀賽加油的正規籃球賽，也是一種被嚴肅看待的團體活動。Rodell（2002）就曾經提到，在菲律賓，一個村里、城鎮或學校的聲譽，經常跟它的籃球隊表現有很大的關係（頁169）。因此，強調群體之間有秩序的競爭，籃球賽是一個村里社會和男性交誼兩種關係範疇彼此之間相輔相成的重要文化介面。

透過籃球賽培養群體的共感與榮譽感，而且在有共識的規範下競爭，某種程度恰恰也反映了barkada形塑菲律賓年輕男性群我概念的重要內涵。Rodell（2002）強調barkada與美國青少年反社會的gangs有所不同；barkada具有約束其成員行為的能力。年輕男性透過barkada學習要為了團體的更大利益犧牲個人目標，並且建立對團體的強力忠誠（頁123-124）。Dumont（1993）則指出一方面barkada帶有抑制反叛的含蓄保守意味，它往往會引發內部同儕壓力，進而促成成員的社會與道德順從（social and moral conformity）而壓抑了原創力和開創性；但另一方面，對許多年輕人來說barkada又是一個較不會感到拘束而允許自由表達感覺的平權保護傘（egalitarian refuge），因此有時候仍會使得成員之間基於互惠情誼而容許適度的離經叛道行為。無論如何，一個菲律賓青年從barkada互動中學習到的關係課題，往往會持續在他的人生歷程中發揮影響力，即便成年以後，在工作或政治場域中與其他男性的社會互動，也會呈顯出相似之交誼關係。Rodell（2002）曾經指出在菲律賓大學校園十分風行的兄弟會社團傳統⁴⁸，可以視為在大學階段延伸barkada功能一種的具體組織形式，而大學時代兄弟會的同儕關係，經常會持續轉換為成人世界中重要的關係資本，例如

⁴⁷ 籃球是在1900年由美國的YMCA（Young Men's Christian Association）組織引進菲律賓。由於發展相對較早，在1910年代到1930年代初期之間，菲律賓是遠東地區各國家之間的籃球競賽霸主。在1936年首次將籃球列為競賽項目的柏林奧運中，菲律賓就拿下過第五名的佳績。菲律賓自1975年起開始發展職業籃球，同時其國內各級學校之間籃球競賽聯盟，也發展得非常成熟。現今，菲律賓有線電視甚至有一個專門的籃球頻道BTV，每天24小時放送各種籃球賽事。稱籃球是菲律賓的國民運動，一點也不為過。

菲律賓史上有名的獨裁者Ferdinand Marcos在政治生涯中最親近的幕僚和親信，有許多都是他在大學時期兄弟會的同儕，也就是他的barkada至交（頁124）。

ISO在成立之初，原本就是以KE、KR、QL等幾位核心幹部原本在南方澳的交友圈有基礎，然後才有意識地向外擴散宣傳。所以某種程度，這個組織具有將barkada自然有機的網絡關係強化延伸，並且建制化成為一個有制度和架構的組織。但無論如何，barkada仍然是其成為員界定彼此關係的重要社會基礎。

這是在這基礎之上，才回到barkada的共同信條，強調對內部成員無條件的付出與互助。因此做任何屬於公領域的決定，都必須是考量以集體的利益為優先的。這形成一種自律的力量，從上到下，每個人都應該遵守，不只是因為賣大哥的面子，更是因為個人的特例獨行，可能會對集體的利益造成危害（下章詳述）。

在barkada的男性交誼關係中，只有突出義氣的幫助，才能服眾。因此ISO的社會契約從來不是民主的，打從一開始就是一種同儕之間講究先來後到與義氣交往的輩份關係。

此外，我想再補充一點觀察：儘管大家都跟我說ISO的幹部在成立之初確實經過一個投票推舉的過程，但是在我後來實際參與的經驗裡，卻從來沒有看過組織在決定事項時採用過投票的方式。即使是在組織中擔任吃重位置的人，例如最初擔任組織進出帳目稽核工作的LT，以及第一任秘書，也是組織靈魂人物之一的QL，都先後約滿返國了，他們的繼任者也是在我完全沒察覺的情況下，就突然冒出來了。我針對這個現象問過KE，得到的回答大致上是他們很少用公開投票的方式選舉幹部，而是在實際運作過程中，評估每個人對組織的參與及投入程度。然後在有分派職務需求的時候，在幹部之間提出討論人選並決定，然後才徵詢其他會員的意見，通常大家也都會同意幹部們所決定的人選。換句話說，這並不是一般認知下「民主」的組織運作方式，而比較像是核心團體的寡頭和奇魅領導。某個晚上我帶著啤酒和食物到港區找KE和KR聊天，當我們正談到他倆陸續回國後，組織該怎麼傳承的話題時，已經喝得有些微醺的Lorenzo靠了過來。我半開玩笑地說：「KE快要回去了，我們該重新選一個會長囉！」沒想到Lorenzo卻一把將我拉住，帶著醉意卻非常嚴肅地開始對我說教：

「這不是『政治』，只有政治才需要選舉，我們不用。這個組織的會長永遠都是KE，我也是因為KE才願意加入這個組織。如果你非要換人做，那我就不會再繼續參加這個組織了。搞清楚，只有政治才會選舉，這是『組織』，不會來選舉那一套啦！」（田野筆記，2009.01.10）

KE在一旁聽得連番苦笑，但他也坦誠：「要跟大家說重新選舉會長，會非常困難，但我確實不可能一直這樣當下去阿！」在我結束階段性的田野工作之前，都還沒到KE或KR約滿返國的時間，所以誰來繼任的問題也就這樣一直沒有被正式公開地討論過。

誰在南方澳的經驗多，誰在南方澳的人脈廣，理所當然就成為組織的重要頭人。這是在這基礎之上，才回到barkada的共同信條，強調對內部成員無條件的付出與互助。因此做任何屬於公領域的決定，都必須是考量以集體的利益為優先的。這形成一種自律的力量，從上到下，每個人都應該遵守，不只是因為賣大哥的面子，更是因為個人的特例獨行，可能會對集體的利益造成危害（下章詳述）。

第二節 差序關係的界線

在barkada之上，ISO這個組織同時具有「同鄉」和「同業」雙重的身份聯繫性質。在組織規章（詳見附錄一）中，開宗明義地提到會員資格審核的必要條件是「能夠『說』或『聽』得懂Ilonggo方言」。關於這點，我所訪問過的組織幹部都表示，早在組織正式成立前，他們就曾經針對會員資格的界定反覆討論。事實上在ISO成立之前，南方澳原本就有一個以Luzon地區講Ilokano方言⁴⁹的船員為主體的船員組織—Seafarers Ilokanos（以下簡稱SI）。AR亦坦言自己最初是在這個基礎之上，才開始思考為什麼南方澳的Ilonggos沒有一個屬於自己的組織。因此，推動成立ISO相當重要的初衷之一，就是以同鄉認同做為情感維繫的基礎。

⁴⁹ Ilokanos/Ilocanos來自菲律賓呂宋島（Luzon）北部非山區的Ilocos省份。

這種日常生活中的畫界乍聽之下沒有什麼問題，也充分反映了菲律賓做為一個海島國家其族群及方言的豐富性；更說明即使在現代國家的框架之下，國家與地方二元性的認同是清晰地存在，方言仍然做為人們在日常互動之中區別彼此的重要範疇之一。舉例來講，LT曾經跟我提到：

「當菲律賓人用Tagalog交談的時候，通常一下子就可以聽出來彼此是哪裡人，因為腔調是不一樣的。如果你在馬尼拉聽到一個Ilonggo講Tagalog，你一定聽得出來他是個Ilonggo。……。通常我們Ilonggos會稱呼彼此為To-To，其他菲律賓人也都是這樣叫我們。To-To就像Hello一樣，是我們Ilonggos日常互動的發語詞。」（LT訪談，2008.02.21）

儘管地域差異從一般言語交流中很容易就可以區辨出來，當這種區別要轉化成對於特定身份資格的界定时，卻又時常碰到矛盾曖昧的情況。菲律賓打從殖民時期開始，直到現代化發展的整個過程中，以各地區首要城市為核心的城鄉不均發展一直是相當顯著的現象，致使內部的人口流動十分頻繁。Ilonggo方言主要通行的Visayas西部地區，一直都是以農業為主要經濟活動，人口外移的現象非常明顯。因此事實上在菲律賓的其他地方，特別是在大城市裡，非常容易遇到第一代或第二代移民，他們也許在原鄉已經沒有近親，但是仍然能夠使用Ilonggo方言做程度不一的日常溝通。其次，方言使用上的區別雖然不難辨認，但是在Tagalog做為現代國家官定語言的強勢影響下，如今許多方言在日常使用中已經發生轉化；其次，就算是不同的方言，也會隨著地區的鄰近與否，產生不同程度的異同，因此方言之間的重疊情形也是錯落複雜的⁵⁰。總而言之，以上這些情形，都會使得Ilonggo究竟是做為一種「地域」上的區分；或者是「語言」上的辨別，存在許多相對模糊的灰色地帶。

因此，當ISO宣稱自身是以Ilonggo做為組織的認同基礎時，首當其衝必須解決的問題就是：「誰是Ilonggos？」家族定居在Ilonggo方言通行地區的人們，基本上沒有界定的疑慮；不過，已經移居外省超過一個世代，但是還是能夠使用Ilonggo方言的人呢？父母因為婚姻結合，而只有其中一方能講Ilonggo的人呢？來自鄰近地區，但是大致上可以聽懂Ilonggo的人，例如來自Cebu島的

⁵⁰ 事實上，就算在Ilonggo通行區域內部，也可以再區分出不同地方語言的細部差別。例如在Panay島東南方的Iloilo省講的是「正統」的Ilonggo方言；而在Panay島東北方的Aklan省，通行的方言嚴格說起來應該稱做Akano，儘管它和Ilonggo的差別並不明顯，基本上在日常生活中可以通用無礙。

Cebuano呢？以上這些問題，隨著不斷有人想申請加入ISO 這個組織，而浮上檯面，每每成為組織核心幹部之間嚴肅以對的問題。

ISO的幹部之間對於誰可以成為會員，抱持的態度是不一致的。在求學時代有比較多社團的組織經驗，而且在南方澳菲律賓船員之間普遍被認為聰明靈活、交際手腕好的QL，是組織的秘書，也是推動組織日常運作的靈魂人物。他認為成立組織就是要服務同在船上工作，也有相同利害關係的大家。因此對於成員身份的界定，他傾向採取開放的態度：

「我覺得只要在船上受僱工作，大家都是一樣的。當然，Ilonggos彼此之間比較親近，所以一開始我們想要成立一個自己的組織，這沒有關係，可是這不代表我們會排斥其他人的加入。有一天我們都會離開這裡，但組織也許會一直成長下去，說不定將來會變成一個國際性的組織，串連在世界不同角落的大家。……。如果真的可以互相幫助，不要說是菲律賓人，就算是其他在船上的印尼人、中國人，只要願意遵守組織的要求，或許也都是我們可以接納的對象。」（QL訪談，2008.02.23）

QL的想法一下子為ISO勾勒出了十分遠大的願景藍圖，對於一個剛成立的地方團體，看似有些不切實際；不過他的想法，確實有效地影響了部分幹部對於組織的想像。KR就跟我坦白道：

「剛開始成立時，我還蠻堅持這個組織只開放給Ilonggos參加。不過在討論時，我們又期待未來說不定可以變成一個國際性的組織，所以才決定讓其他會聽或會講Ilonggo的人，例如Palawans或是其他的Visayans都可以加入。」（KR訪談，2008.03.24）

我在2008年3月間開始接觸到ISO的日常運作，當時這個已經成立超過半年的組織，大約有五十多名會員，其中就有少部分非Ilonggos的成員。然而，就算在那個當下，儘管已經對於會員資格有過反覆的討論，「異」見仍然是存在的。NE是ISO的出納，跟大多數菲律賓人信仰天主教不同，他是基督教Church of God International教派的虔誠教徒，因為謹守規範，不菸不酒不鬧事，自律甚嚴的形象讓他被會員們共同推舉，負責保存組織中最重要的共同經費。他對於非Ilonggos加入組織，就始終抱持著不甚苟同的態度。從以下我和他的對話，可以窺知一二：

我：你會希望讓其他菲律賓人也加入ISO嗎？

NE：不，我希望這個組織只是為了Ilonggos服務。

我：我不明白，Ilonggos這個身份對你們有特別的意義嗎？譬如說讓你們覺得特別親近？我知道現在也有些不是Ilonggos的人加入組織，不是嗎？

NE：有！我問過KE和KR，為什麼要讓聽不懂Ilonggo的人加入？他們回答說因為那些是他們的朋友。對我來說，我反對這種事情。因為我們成立組織，就是為了幫助Ilonggos。後來KR解釋他們有些人的媽媽是Iloilo或者Bacolod來的，所以他們也算是Ilonggos，所以我只好接受了。

我：所以如果我要參加的話呢？你會拒絕嗎？如果我願意每個月按時繳會費的話？

NE：那我會叫你去會會長和副會長面試，讓他們來問你為什麼想參加這個組織？你的目的和動機是什麼？如果你可以通過面試，那就沒問題了。即使對我來說，我並不希望看到這種情況。（苦笑）我們每個月假期都會開會，見見大家，互相談話。有時候我真的搞不懂大家為什麼會想加入這個組織，特別是那些不是Ilonggo的人。（NE訪談，2008.05.21）

誰是Ilonggos？誰可以成為ISO的會員？這看似再根本不過的簡單問題，卻一直存在於南方澳菲律賓船員們彼此之間微妙卻未必言明的「畫界」動作之中。儘管ISO有過許多的討論，卻始終沒有就這個問題達成一個明確的共識。然而，在面臨組織日常運作中無可迴避的務實操作上，成員們最終選擇將這個規章字面上難以窮盡規範的問題，交付給默許的「人治」方式去解決；也就是如同NE在回應我是否能夠加入組織的假設性問題時，談到交給主持大局的會長和副會長來進行「把關」，無論結果如何，他都可以接受。

除了外鄉人，異性能否加入，在ISO的身份政治上則更顯曖昧。事實上，ISO的確有為數不多的女性「會員」，也就是有正式填表，經會長和副會長審核同意，正式入會的。她們多半是男性會員的友人，多數人是在南方澳、蘇澳、冬山這一帶當家庭看護或幫傭；也一、兩位有的是嫁過來的菲律賓外籍配偶。她們之所以加入，多半是採個案處理，也就是會長、副會長同意，會員們就沒有意見了。然而，實際上我從來沒有看過女性會員出席過每個月的例行會議，如同其他許多在派對上才會來一起同歡的菲律賓女性一樣，她們多半也只

出席這些聯誼性的場合。在我看來，這些人通常在一般男性會員看來，其身份標示僅是某某人的朋友、或者某些人的朋友，換句話說，是透過另一層關係做為聯繫，而獲得會長、副會長同意加入，她們是會員，但卻是「有條件」的會員。屬於兄弟的事，她們基本上不會，也不被期待涉入。

外鄉海員、異性友人，尚有私交關係可供連結，但如果是異業菲律賓男性外勞，則說什麼也沒辦法加入了。QL曾經跟我說，鄰近蘇澳的水泥廠曾經有一群男性外勞，覺得ISO提供了很多社交活動，想詢問是否可以加入，結果很快就被婉拒：

「週日在外面玩的時候，有時候會遇到主動來打聽能不能夠入會，甚至是我本來根本不認識的人…沒辦法，就算他們是Ilonggos，我也只能跟這些同鄉說抱歉，畢竟ISO是一個船員的組織，跟他們不一樣。」（QL訪談，2008.09.16）

透過這樣一個過程，我們隱隱約約的可以畫出一個ISO身份政治的同心圓。最中心的是南方澳的Ilonggo船員，其次是能聽或說Ilonggos的海員，再其次是透過私人關係而有所連結的人，例如完全不懂Ilonggo的海員，以及女性會員。而在這個同心圓之外，則是其他異業、異性、異鄉的菲律賓移工或移民。

透過這個同心圓，我們可以很清楚地看到，ISO成員之間的社會關係是依特定原則下界定「親疏遠近」而呈現出不同差序的。它並不是一種生產關係中帶著特定階級意識的團結，儘管成員中大部分人都在同一個職業場域之中，也有著類似的社會位置和流動經驗。它是一種以barkada文化為基礎所發展出來的社會團結，是一種資本經營觀點下的人際連帶串連。即使同樣有著會員的資格身份，內部仍然有未言明的差序和界線，因此是一種在特定脈絡下建構出來的「有限團結」（bounded solidarity）（Portes, 1995），混雜了職業認同、原鄉認同、性別認同，以及個人關係網絡的社會連帶。

第五章 ISO的團結操演

任何社會生活的發生都必然要佔據一定範圍的物理時空。ISO的日常運作也難以置外地，必須結構在大小圍網每個月出海—返港的時空節奏之中。特別是海洋不同於陸地的物理空間差異，有其根本的影響：一來在海上分屬於不同船隊的成員們，正常狀態下是難以發生面對面互動的；二來儘管在特定的位置上，手機通訊科技可以達成外籍船員們在虛擬空間上的接觸，但船隊作業畢竟逐魚群而動，並不固定。因此在海上作業的時空下，想當然爾，成員之間難以產生較普遍的交流。儘管QL曾經跟我提到：「我無時不刻都在思考要怎麼經營ISO這個組織，就算在海上也一樣，連睡覺都在想。」但撇開他念茲在茲的內心戲不說，基本上我們可以將ISO組織社會生活的時空場域，定位在每個月休月光的假期之中。

然而，休月光的日常時空也是充滿著區隔和差異的。首先，每個船隊返港和出港的時間並不完全一致，而且接近這兩個時間點時，船員通常會有任務在身，必須待在船上待命；其次，不同船隊在返港後的例行工作份量也不相同，例如前文所提到的，三腳虎的船員們休月光期間必須負擔漁網整補的工作，但大組的船員們則否；最後，每組船隊，甚至每艘漁船，管理階層的「人治」習慣也不一，總會有對於船員行蹤要求較嚴苛的船長、漁撈長，而同時也有給予船員自由度相對較高的「頭家」。另一方面，客觀條件的時空限制是一回事，船員們對於得來不易的假期生活，往往也有各自的盤算；即使是向心力再強、紀律再嚴明的組織，也不可能完全地支配佔用成員的私人生活時間。

在此層層限制之下，真正屬於ISO可以運用的時空，其實極為有限。也許正因為這樣船員們透過組織發生社會生活的可能性是如此有限，許多ISO的成員都告訴我，儘管Ilokanos在南方澳是最大的一個菲律賓船員地域群體，比他們成立更早的SI卻經營得不太「理想」，成員人數一直都是零零落落的。相較之下，ISO卻是完全不同的光景：從成立之初的二十多名會員；到成立半年左右

有五十多名會員；再到2008年9月舉辦週年慶時，成員人數已經突破一百人⁵¹。顯然，ISO似乎做到了某些SI沒有做到的事情，讓「個人」可以更理想地連結成一個「集體」。

當我問到為什麼ISO和SI會「不一樣」時，大多數人都告訴我：「因為ISO會持續舉辦活動！」船員們所謂的「活動」，在ISO的脈絡下所指的是成立近兩年來已經舉辦過兩次的籃球錦標賽，以及耶誕節、組織週年紀念、籃球賽頒獎典禮等等在各種名目下會舉辦的餐會派對。然而，將ISO視為一個社會組織進行分析，我認為要小心謹慎地區辨其社會生活之中「體」與「用」的關係。也就是說，舉辦活動是維繫組織成員彼此關係的重要策略（用），卻不可以將活動視為組織存在本身社會功能和意義（體）的全部。不論組織成員本身對於這層關係是否有所意識，這都是一個研究者與經驗現象斷裂的必要態度。因此，我們應該先將目光停留在支持這些活動可以發生的組織日常運作之中，更準確地定位ISO這個組織，到底在其成員的日常生活中扮演著什麼樣的角色。

第一節 ISO的形式主義

「組織」在ISO成員的理解裡，是一項需要特別學習的專業，難度在於怎麼有效率地集合眾人共同完成一件事，並且讓大家在過程中都感到滿意。這是一種非常工具性的理解，與任何意識形態上的論述建構都無關，純粹只是能不能夠服務全體成員罷了。但是這項「技能」，一般海員不容易從勞動的經驗中獲得，需要其他的外部經驗。因此，在ISO裡面，懂「組織」的人，某種程度是具有優勢地位的，而這樣的一個人，在ISO，簡單來說就是秘書QL。他所謂的組織經驗，其實就來自學生時期參與兄弟會和社團的個人經驗，以及比較擅於言辭，能夠在眾人面前主持公眾事務討論的能力。

⁵¹ 會員人數是將已經離台的船員也計算在內的，當然，每個月都可能有會員離台，也會有新來台的成員加入。在組織成立滿一年以後，常態來講，在任何時間點，南方澳漁船上的ISO成員大約都在60到80人之間，約佔全南方澳所有菲律賓籍船員的三分之一。

Barkada本身是一種結構鬆散的社會網絡關係，它雖然有一定的規範和約束力基礎，但仍然是一種未言明的社會契約。它強調關係連帶的強度，但並不界定關係該怎麼經營，因此，不同時空脈絡下的Barkada關係，通常就會以不同的形式再現，也有其各自不同的性格和特徵。基於這點，Barkada和源自於北美社會文化的兄弟會（fraternity）就有某種程度的連結，後者為前者提供了在特定脈絡下的建制化基礎。

ISO做為一個建制化的barkada組織，我認為它非常重視在形式上和象徵上的集體再現，以下分為「程序儀式」和「符號象徵」兩部分來介紹：

（一）程序儀式

首先，從它的組織行政開始說起。儘管我們已經看到了，ISO的成員擴張主要是依靠散布在不同船隊之中的會員網絡，非正式的宣傳與拉攏，因此幾乎初來乍到南方澳的Ilonggo船員都很快就會被吸收入會。然而，這種有效率的吸納網絡，並沒有因此取得了格式化的行政程序。ISO早在成立之初，就由QL一手規劃了相關的文件和管理系統。每一個新進會員，不管是經過誰的介紹而來申請，必定都要先閱讀組織規章，填妥入會表格，附上照片並簽名，然後送給會長和副會長審核，經過兩人共同署名同意之後，才算完成入會的「手續」。然而，除此之外，還有更重要的第二步動作。每個新進會員，都必須在每個月的固定例行會議中經過入會的「儀式」，受到其他兄弟的洗禮之後，才算真正成為ISO的一份子。

在一般的狀況下，每個月休月光期間ISO固定會進行的「儀式」是全體會員的例行會議。針對會議的出席義務，也行禮如儀地寫在組織規約裡。儘管規約並不具有很強的形式約束力，但就我實際參與會議的經驗，每次出席的情況都算十分踴躍，至少都有三十人以上，甚至達到五十人之譜。而在舉行例行會議之前，幹部們通常還有另外有一次幹部會議，整理各項計畫的進度，並確認例行會議要討論的事項。幹部會議通常會在豐順大型圍網32號運搬船的甲板層船艙裡舉行。那個三坪不到的小空間是兩位ISO會員的臥艙，有公用的層櫃可以擺放組織的所有相關資料，又十分安靜，所以儼然成了ISO在第三漁港內的流動辦公室。既然有幹部會議，又有全體的例行會議，在有限的休月光期間內，

聯絡安排上顯然會十分緊張。因此，對於組織活動時間安排上的默契，以及在每艘漁船間散布訊息的聯絡網，就變得非常重要。會議通常安排在休月光第二或第三天的晚上，這是一項原則性的默契。每個月返港，幹部們首先就會主動彼此聯絡，先敲定一個例行會議的暫訂時間，對每個船隊的聯絡人發布出去；如果這個時間因故有所變動，就要透過同樣的聯絡網再發布一次。而在例行會議當天，正式開始會議的過程通常是這樣的：

今天的會議地點在「鐵牛仔班」辦公室前的遮雨走廊下（因為印尼卡拉OK正好有人在唱歌，達仔幫忙去問了，沒有結果）。QL告訴我的會議時間在晚上六點，也就是大約入夜時分，漁網整補的工作「理應」告一段落之後。不過，再一次地，這種表訂的會議時間只是參考，因為各漁船的工作狀況隨時都在變動（像今天AE家的漁網整補又忙到了很晚）。我到的時候，一些白天沒工作的船員早早就聚在那裡聊天，但他們也是閒散地來來去去；有工作在身，或者當天另外私人行程的人，什麼時候到場就更是未知數（據說今天ZJ又跑去台北約會了）。所有的狀況都掌握在手機的即時聯絡上，但我總覺得同時也帶著「默會致知」的默契：人看起來還沒個到齊的樣子，會議時間就會一直往後延；相反地，只要幹部差不多都出現了，通常也就是現場人數已經到了一定程度的時候。今天大概一直到了七點之後，場子才慢慢地熱絡起來；QL跟KF帶著登記簿到場，大家三三兩兩地開始交這個月的會費；KR塞了錢要人去買回來一些麵包和飲料，大家似乎就在吃吃喝喝之間，開始漸漸進入開會的狀態...（田野筆記，2008.07.18）

是故，會議的時間與其說是表訂的，不如說是在這樣隨時變動的過程中，透過一整群人的共同互動而「運作」出來的。同樣的行動默契，還普遍地可以在ISO其他的活動中看到，不管是籃球賽也好、派對也罷，經常發生的情況是我按著某人通知的時間準時到場，卻只看到零零星星的幾個人在準備，每每當我問起：「不是應該要開始了嗎？」大家總是悠悠哉哉地要我別擔心，耐心等就是了。QL總是笑我說：「你千萬別把我們菲律賓人的時間當時間，把它當成一種默契就好，別太認真！」

然而，這樣的隨性不表示活織的運作過程中缺乏有約束力的規範。就像我先前提到過的，儘管例行會議開始的時間再怎麼不確定，每次開會的出席率卻

總是能夠達到一定的水平。而且當會議正式開始，就像比賽喊了開局一樣，所有人就會自然而地投入會議進行的狀態中。

開會的過程通常是很有秩序的。由主持的秘書QL開場，介紹今天的議程；接著是KE和KR出來說說話；再來就進入一項項議程的討論。……。雖然會主動發言的人不算多，但我幾乎沒見過有人提前離場，私下交頭接耳聊天的情況也十不常見，大部分人對會議進行都有一定程度的專注力。（田野筆記，2008.07.18）

例行會議中一項經常會發生的事情是新進會員的入會式。在限期性的外勞體制之下，南方澳外籍船員的流動是很頻繁的，不管是工作順利約滿到期，或者是發生意外、糾紛而被迫／自願解約，有舊人離開，勢必會儘快有新人補上來。ISO運作上軌道以後，基本上不再需要大張旗鼓地進行宣傳。初來乍到剛上船的新人，通常都會夠從同船夥伴口中得知組織的訊息，然後很快地被介紹入會。不過，就算填完成申請表格，正副會長也簽名同意了申請，在沒有正式地跟全體成員公開自我介紹之前，嚴格來說還不能算是ISO的一份子。入會式的進行方式，在主持人一一介紹新人的名字之後，就輪到他們要逐一站出來自我介紹，好接受全體會員的「歡迎」：

Ramon是這個月剛入會的新人之一，個頭挺瘦小的。他似乎跟某個會員有親戚關係，同時又跟其他幾位會員是同校的學長學弟，所以他在自我介紹的時候被整得很慘，連續被打斷不說，還被大家用帶有「顏色」的玩笑話猛虧（QL告訴我的），差不多是在挖苦他不夠有男子氣概，把他搞得好窘。連最後跟每一個人一一握手擊掌的時候，都要挨上好幾記老拳，才結束他「轟轟烈烈」的入會體驗。（田野筆記，2008.11.12）

入會式的功能是象徵意義大於實質意義，雖然因為會員人數眾多，不少人確實很難得有機會跟每一個會員都談過話；然而在短短的介紹與歡迎過程中，最大的意義其實是言語交會和肢體碰觸的身體感受，在戲謔的近距離互動下完成「你是我兄弟」的檢證，猶如一種不言明的宣讀信條過程，做過了，就等於確認了所有組織的規約和默契。

當然，這麼多的程序、規章和儀式，實際執行下來，一定會出現和原本想像不同的地方。所有的繁文，到了實際應用的過程中，不一定就會如此縟節。因此，我翻閱過會員資料登記的表格，其實很多人在填表時填得並不確實，許

多欄位的資位多有疏漏，甚至沒有附上照片的也大有人在。但這些在檢核的過程中，就直覺地被當做技術性的問題，可以稍後補上，或者不必強求。另一方面，會務規章是一個偏向指導型的綱領，並沒有說清楚細步的權利義務關係，以及實際執行的方式。因此在操作上，人治的彈性就變得很大。從某個角度來看，在這種名實不全然相符的狀態下，我們可以說ISO的許多程序儀式其實只是幌子，做做樣子而已；但從另外一個角度來說，一個由非正式關係網絡發展出來的組織，即便只是做做樣子，它仍然耗費了不少力氣在維持這些「樣子」，由此可見這些形式上的程序、儀式，對組織成員來說，仍然有一定程度的代表性意義。通過這些組織儀式，強化彼此之間對於「公」和「集體」的概念。

此外，每個活動都有籌備代表組成的委員會。而委員會不能夠只是私下邀約，而必須在正式會議上，提出來讓大家討論，共同推舉。然而，哪些人有可能會出來擔任為會眾服務的委員會，其實很多時候在一開始就已經確立了大半。可是經過一個公開討論過程進行授權，仍然被認為是必要的。而且被賦予特定責任的會員，也都會以此身份為一種榮譽。

懂得怎麼有秩序地把大家聚攏起來，共同完成一項集體活動，對ISO成員來說就是最明確的「組織」能力，這其中包括掌握與規劃全局的能力、實際付諸執行的能力，知道要注意且如何注意哪些小細節的能力。

（二）符號象徵

「船錨」對大部分的跑船人來說，是最重要的象徵標記。ISO入會需填寫的會員表格上，有一個QL手繪的錨型ISO組織標記，這個標記同時也出現在會員卡上；到籃球服上又有另外一個類似的標記。

籃球服和自製T恤做為象徵物，比之其他的東西，也許是對成員們來說，更容易感覺到集體共感的認同物件。籃球服在一開始構思籃球錦標賽時，原本並不被認為有需要，但是在討論過程中被會員們提出來，希望能夠更有規模的舉辦這項比賽，認為製作隊服是必要的。結果，幾經聯絡之後，從Ate Rosa方面得到的報價是一套球衣要1300元，但這樣的價錢，到頭來居然大多數的會員

都願意自掏腰包自費。於是，繡有個人姓氏和專屬背號的球衣，就這樣被用在一次錦標賽中。

到了第二次籌辦錦標賽時，ISO更特意突出了委員會和參賽會眾的區別，分別製造了兩種形式的制服，一套是所有委員會的成員專屬，他們不下場比賽，但是有自製的裁判和記錄組制服，另一套，則是電繡上了另行設計的ISO標記的全新球衣，這一套的報價更高達了1500元。前後兩明球衣加起來，近3000元的價錢，事實上遠比大部分會員自創會以來所繳過的會務捐獻還要多出許多。

週年慶派對時發放的自製T恤，則是另外一個象徵物重要性的具體展現。我問QL，製作這件T恤具體的功能是什麼，他說只是為了要讓大家拍會員卡的大頭照時，看起來比較整齊而已。為了這個其實有其他許多方法可以克服的小執念，好幾位會員們花費了數天的時間，犧牲了當月的月光假期，才勉強趕工出來，在派對時派上用場。

另一方面，隨著成員人數不斷擴張，而且舊成員漸次約滿返國，而新成員又不斷加入。ISO考慮到未來彼此之間識別身份的需要。大約在一週年慶派對之前，就開始籌畫要為每個會員製造會員卡。因此他們大張旗鼓地特地買了一台公用的數位相機，在週年慶當天，一個一個拍攝穿上成員們穿上組織紀念T恤的大頭照，之後又花了數個月處理相關的製作程序，甚至透過返鄉的會員將資料和草稿帶回馬尼拉去印製，整整進行了超過半年，會員卡才正式交寄到會員們手上。

第二節 集體活動中的陽剛團結

船員們在港區內平日的日常交誼，最常發生的就是隨處席地而坐的飲酒攤。有時候在鐵牛仔班前；有時候在第三漁市場裡；有時候在不同的船上。任何一個人買酒，絕對不會只買自己的份，通常都是一袋一袋成打地買，放到眾人面前，也不用問究竟是誰出的錢，大家都自然而然地會取用。有時候，某人生日，或者是約滿準備要離開南方澳，會出現比較大型的餐會派對。例如LT要回家之前，就特地出了一筆錢，買了食材，請朋友在船上做了義大利麵；然後

又在甲板上準備了上個月出海釣到但沒有賣掉的透抽，當場就BBQ起來，這樣的聚會攤，不需要特別約定時間，人潮來來去去，三三兩兩地聚攏，麵和烤肉都可以跟其他船分享。另外常做的事就是唱起卡拉OK，一首接一首，也不需要講究要不要把人找齊，非常有機、動態，而自然。

這是一般在日常生活中會發生的交誼活動，很講究隨意，不需要約定時間，也不講究儀式，全部都在第三漁港的場域中發生，就好像到了週末，大家會自然而然的聚到Ate Rosa的店，或者Big-J一樣。

（一）男人類的另類勞動

然而，透過ISO來經營的會員活動，卻又是另外一回事。首先在活動的籌備上，非常講究分工和自助。例如每一次的聚會，雖然一定會向Ate Rosa訂購大量的食物，但是同時也必定會留下一部分，提供給有意為大家服務的會員來掌廚。通常是簡單的烤肉、烤魚、adobo、炒米粉、義大利麵或是糯米糕等等。KE認為這樣一方面能夠增加大家的參與感；而且「也提供會員們一點賺外快的機會」。當然，為大家掌廚，提供聚會活動的食物，是有一定的手藝門檻的，並不是任何一個人想做，都可以承攬下來。因此，講究手藝也是另外一個部分。例如QL「組織」能力還有一個向度，就是他的美工能力，他說這也是從以前參與社團的經驗中學習到的。QL能夠徒手畫出繁複的印刷體字母，因此每次活動他都會負責打點海報，而且往往是在活動開始前兩、三小時，才直接到現場作業。我看過好幾次，他只是拿著一堆白紙，兩隻麥克筆，一把剪刀，一瓶膠水，就這樣動了起來，兩三下就可以畫出漂亮的印刷字體，然後剪刀膠水齊上，三兩下就可以搞定一張活動海報。

烹飪和做海報，也許還不算是門檻太高的事。但在此之上，ISO有能力自助的事，還更多更多。例如前述提到製作會員卡時需要大家穿著統一的服裝。在例行會議上被提出來時，大家就覺得不需要再花錢做一件新的會服，但是可以有其他的辦法。於是，QL和助理秘書CF跑到附近的超市去掃購所有的白色汗衫，儘管廠牌、版式略有不同，但還是硬湊齊了一百件上下的件數。然後他們蒐集了漁船上粉刷用的紅色塗料，再利用手邊的工具臨時做出壓印用的模板，再用卡紙刻出想要壓印的花式，就在這樣船艙裡手動印製起T恤來。

我到了現場時，小小的艙房裡擠滿了人，滿屋的塗料味，雙手已經沾滿紅色的QL和CF，笑說他們已經在這裡忙了兩天兩夜。我稍微翻了翻掛在一旁待晾乾的T恤，無袖、有袖都有，正面是ISO，背面則寫著1st Anniversary，每一件的打印或多或少都因為用了不同的畫版而有些微不同，加上汗衫的材質很薄，一眼望去，很明顯就有一種手工製造的樸拙感。當下我心裡第一個反應是：「這樣子做出來的東西，大家真的會穿得開心嗎？」結果，在會場上，完全出乎我的意料，幾乎所有會員都開開心心地換上一件，KR甚至很得意把他的「特製」版秀給我，那是一件Nike的POLO衫，他居然把自己的衣服拿去也印上了同樣的花式。我問他：「這件衣服應該不便宜，你不會心疼嗎？」他想都不想就回答我說：「不會阿！這樣子反而更有價值！」（田野筆記，2008..09.16）

自製T恤，雖然很酷，但也許感覺不是一件太有男子氣概的事。

第一次舉辦籃球錦標賽時，ISO原本打算利用農曆年期間的假期，一次把所有賽程消耗完畢。然而，那年春節卻碰上陰雨綿綿，根本沒辦法將比賽全部進行完畢。於是，他們只好在年假結束恢復正常出海作業後，找尋每個月休月光的空檔時間來比賽。然而，休月光期間三腳虎漁船白天仍然有整補作業要進，唯一可能利用的時間只有晚上，所以勢必得要找到有燈光的場地。最後他們在蘇澳鎮上，找到一處社區球場是可能可以利用的。第一天大隊人馬開拔到那邊去比賽後，才發現有一組籃框是壞的，搖搖欲墜，很不理想；此外，球場的標線因為沒有維護，也已經掉漆嚴重，幾乎快看不清楚。結果，發生了有趣的插曲：

比賽進行到一半，社區理事長騎著機車靠近過來，我心想：「該不會要來趕人吧？」所以我就主動上前去打招呼，結果，理事長不但一點也不在意他們使用球場，反而主動提說他想要買一個新的籃框來換，只是需要有人做組裝的動作，當下，會員們都異口同聲說他們可以代勞，就這樣，30分鐘之內，一組新的籃框就買回來，安置在籃架上了。望了望地上壞掉的舊籃框，理事長原本打算拿去丟掉，結果QL卻跑過來說：「這個我們帶回去，幫你焊好，明天再送回來給你！」（田野筆記，2008.04.14）

隔天下午，LT召集了一小群人，除了真的將焊好的籃框送回去之外，還自己準備了白漆，三、四個人就這樣在球場上重新畫起標線。LT說：「反正晚上

還要比賽，平常在船上粉刷做多了，畫球場標線一點都不難，大家順便來動一動，三兩下就可以完成，讓晚上的球賽可以更順利舉行。」

（二）活動秩序的潛規則

另一方面，在各項活動實際進行的過程中，除了盡情的享受之外，仍然有一些不需言明的規範性默契，ISO週年慶晚會當天，發生了一件事情：

現場來了一位我從未見過的男人，活動開始前他就很殷勤的跟在場的人打招呼，並且跟主持活動的QL在私下溝通些什麼。晚會活動開始後，大家一路都玩得很盡興，突然到了中間一個小空檔，這位仁兄就站到台前，說他要跟大家介紹下一個節目。他拿出了一張空白海報紙，開始演說起來。先從大家為什麼會出國工作，以及人生的規劃開始談起，甚至還談到菲律賓的經濟活動長期都被華人所掌控，所以菲律賓人沒有辦法發展自己的事業。接著，他就開始介紹一種營養飲品，這時候我才瞭解，他是來做傳銷的推銷員。這時候，旁邊兩、三位應該是他的女性助理，也開始在現場發起小傳單，介紹這個來自美國的營養飲品，有多麼得有效。甚至還當場找人示範，證明喝了它可以快速增強體力，提升你的力量。整個過程裡，我隱隱約約覺得有些奇怪，但是身旁的人似乎也沒有太大異樣，大家都還算投入，對他幽默的推銷方式，也都笑得挺開心的。只是，我留意到本來應該站在人群之中的QL，不知道跑到哪邊去了。前後大概過了近半個小時，這位仁兄才進行完他的整套推銷秀。這時候，QL再次出現在現場，把棒子接回來繼續進行下一個節目。（田野筆記，2008.09.16）

派對結束兩天後，我分別有機會和QL、KR聊天，好奇的分別問他們當天是什麼狀況，才知道，那個人其實是會長KE的朋友，特意要來做推銷佈線，但大家在晚會開始前的協商，是希望他不要打斷節目進行，等到最後會留一個時段給他。結果，沒想到那位仁兄竟然自行判斷，硬是在中場就插了進去。對此，QL和KR都表示當場他們其實不太高興。

QL說：「這樣是不對的，這是我們ISO的活動，會員們都那麼用心準備，大家也都那麼期待，怎麼可以隨隨便便讓一個外人中斷。」KR也認為：「我本

來想出面制止，但是又考慮到他是KE的朋友，不想把事情搞僵，然後又看到大家其實也看得蠻開心的，就心想算了。」

然而，他們兩位都跟我說，事後已經慎重地跟KE討論過這件事，KE也向他們道了歉，覺得自己這樣子放任外人來介入組織的活動，的確是不對。

我問QL和KR有沒有人真的加入了晚會上直銷的行列？畢竟他把各種存錢的可能性都分析得很透徹的樣子，感覺應該有一點吸引力。結果，QL和KR又都異口同聲地表示：「大家只是聽一聽，應該都不會有什麼反應！」KR更是直接看著我笑出來：「那是直銷欸！這種東西你會相信嗎？」我們因此聊了開來，QL直言他認為賺錢還是應該紮紮實實，「靠自己的能力」賺錢，他覺得直銷這種透過人際網絡誇大地賣東西，很不實在；而KR更是直接拿KE來開玩笑：「昨天我們在他船上，看到他真的泡了alive在喝，大家都笑他，結果他把東西喝下肚後，還很得意的大喊：「I am alive!」真是夠了，這實在太好笑了。」KR一邊模仿著KE的動作，一邊跟我說。（田野筆記，2008.10.17）

除了派對，在籃球場上的競賽，也有集體的潛規則在裡頭。菲律賓男性打籃球非常有渾然天成的街頭風格，比賽進行的節奏很快，用一句行話來說，就是打「體能球」，技巧也許不是人人都很細膩，但上了球場後滿場跑跳飛奔，卻是個個不落人後，這種球風進行的比賽，肢體的碰撞往往很激烈，但是無論如何，大家都有一個原則：「絕不動氣！」

但是，籃球場上的情緒難免會隨著比賽狀況有所起伏，要控制脾氣，說起來容易，做起來卻困難。人高馬大的JD，就是一個常常會在場上顯露不滿情緒的人。我第一次見到他時，他才剛到蘇澳沒多久，當時第一次籃球錦標賽剛結束，我們聊起天來，他很快就提到對於組織未來續辦的籃球賽感到很期待，因為他中學時代都有參加學校的校隊，很想要在這裡也可以好好打球。然而，真的上了球場，身材高大，又有受過正式訓練的他，顯然對於沒有什麼規無的野球風格非常不能適應，也覺得大家肢體碰撞太過兇猛，而且常常衝著他來；另一方面，野球風格不太講究什麼團隊配合，通常都很隨興。這也使得對於球賽過程和勝負看得很重的他，常常不滿隊友的表現，到後來甚至乾脆擺爛，打得意興闌珊。

他的情緒，旁人其實都感覺得到。好幾次，我在場邊就會聽到其他人的抱怨，認為他太過嚴肅了，大家打球其實只是為了增進感情，勝負不需要看那麼重。也有人說，一群大男人打球，肢體碰撞本來就是理所當然的事，JD長得這麼高大，卻怕跟大家碰撞，實在是太沒男子氣概，也不夠有風度。

這說明了兩件事，一方面大家認為兄弟之間的交誼活動，應該要多一點包容和耐心，盡興就好，講究勝負就會傷感情；另一方面，大家也認為一群男人之間的團隊運動，本來就應該競爭激烈，打得再兇都只是為了場上盡興，不應該把不滿的情緒帶到場下來。

另外，還有一種情況。第二次錦標賽時，ISO特別把一小群人集中起來，不加比賽，而是組成籌備委員會，負責場邊記錄和場上吹判的工作。其中會負責當裁判的，往往是比較年長，而且對籃球比賽很熟悉的船員。某次，場上為了其中一個判決，起了一點爭議，其中一位裁判會員覺得自己的公正被質疑了，很不開心，於是很明顯地故意擺亂，不響哨，走位也不到位，就這樣撐過了那一節比賽，他就解下裁判哨，丟給身邊的人，頭也不回去往場下走。這件事情，後來經過組織幹部們調解，才勉強有把問題說開，當事雙方也互相道了歉。然而，從中也反應出來，運動競賽講究的競爭感和公平性，是ISO成員們之間最重視的事。任何對於這兩件事情的質疑，都會直接衝擊到彼此之間的信任默契。那位裁判認為自己是讓組織推選出來的委員會成員，有一定程度的榮譽，吹判應該要被信任，所以他無法忍受被其他組織成員質疑，認為這樣子破壞了彼此之間的義氣。

（三）女性的從屬角色

晚會派對的進行，和菲律賓村里生活中傳統的重頭戲fiesta頗多相似。在節目的安排上，一群大男人的慶祝活動，一定得要有女性參加；因此通常在派對場合，除了女性會員之外，大家也都會邀請自己熟識的女性友人同樂，甚至，在Ate Rosa的店裡所舉辦的派對，還常有完全不相識，當天只是來宜蘭訪友，或者是純粹到店裡消費的女性客人，也會被拉去一同參加。而派對節目的安排上，所有的遊戲一定是設計成男女必須共同參與；甚至，週年慶當天還安排了一個特別的秀，是由三位會員，扮裝反串成女生，依序出場給大家來一場選美

大會。諸如此類，特意突顯性別的互動遊戲，幾乎是ISO除了運動競賽之外，每一次聚會活動的常態類型。

但是，由此也反應了ISO做為一個男性為主導的組織，其性別政治的位置。女性是做為一種相對立的存在。女性在組織中是做為次要的角色，只有在呈顯海員的男女互動關係時，才會現身。因此，女性在ISO的存在，也變成一種突顯符號意義的存在。

（四）內向的集體現身

除了內部透過程式、儀式、符號，以及活動中對於海員陽剛氣質的反覆操演來凝聚集體的barkada關係之外，對外，ISO事實上也在以集體現身於不同領域的情況下，反覆透過跟外界的互動來確認自身。

首先，大約在第一次籃球賽結束後（2008年6月）到一週年慶的晚會派對（2008年9月）之間，QL在例行會議上提出希望把籃球賽的活動照片，投稿到台北的Migrant去免費刊登，大家都非常贊成。於是他就開始著手聯絡，才知道雖然聯繫上了，但是Migrant表示稿擠，可能要過幾個月才能夠登出來。結果一連幾個月，每個月我到南方澳，幾乎都看到有人提起這件事，大家不斷地問QL，照片什麼時候才能登出來？終於到了11月間，某位會員的女性友人在報上看到了ISO的照片，輾轉告知。於是那個月的休月光，幾乎看到人手一份Migrant，大家幾乎把Big-J所有Migrant派來的報紙全部索取一空。

照片登出來之後，許多人都想當高興，甚至有人以台灣第一個登上Migrant的船員組織自居。這件事甚至在例行會議上被特別提出來講；大多數人都認為這再次突顯了ISO跟一般的船員團體很不一樣。「我們不只是喝酒、打架的鬧事團體，我們有秩序、有紀律，而且我們辦了很多活動來聯絡彼此的感情，這才是我們的兄弟情，也是這個團體之所以成立的原因。」

除此之外，QL在那一段期間也想過要做別的事情。有一次他告訴我，台北有一個新成立的Ilonggos團體，是一個在三重的菲律賓家戶移工發起的，成員大部分都女性。他說那位會長偶然在台北聽說宜蘭有ISO這麼一個團體，輾轉透過別的朋友聯絡上他，主動表示希望兩個組織有機會可以多交流。QL當下覺得

是個不錯的想法，所以也跟對方通過幾次電話，瞭解一下情況。只是，當我後來跟他再聊起這件事時，事情卻又完全沒了眉目。

我問他是不是會考慮安排兩邊一起做個交流，也許一起出去玩什麼的。

QL說：「我跟她們通過幾次電話，知道她們也才新成立，急著想知道別的地方都怎麼經營組織，所以我有分享了一些經驗。」不過，話說到這兒，QL的眉頭卻皺了起來：「可是，想安排一個時間，似乎有點困難。畢竟我們是船員，每個月休假的時間都跟其他人不一樣，但是她們只有星期天有空，而且也不太願意全部跑到蘇澳來，所以談了幾次就沒有下文。」但他還是說：「這樣也好啦！畢竟我們是船員的組織，本來就跟她們有不同，大家要配合也不是太容易。」（田野筆記，2008.07.15）

某種程度，ISO並沒有特別的計畫要真正跨出去做什麼交流，成員們對於其他地區的廠工和家庭類勞工的生活情況，也並不是特別感興趣。即使像是去台北的經驗，在我的觀察中，也完全不見任何集體行動的想法。通常都只是個人或少許三五成群，一起出發到台北，但到了中山或其他地方，往往就是各自去找自己的女友約會去了，並不常集體行動。

對他們大部分人而言，sea-based勞工本來就跟land-based不一樣，這種說法除了身份上的畫界，更大程度也反映了生活上的畫界。很多人的經驗中，甚至覺得這種窩在小漁港裡的感覺，其他人不會懂。我曾經聽到不少船員試圖跟他們的女友介紹蘇澳到底是一個風景多漂亮的地方，但是通常得到的回應都不是很熱烈。甚至有不少人表示，好不容易邀請女友來蘇澳玩，很多人轉不到半天就嫌無聊，嚷著要回去。種種經驗，使得他們透過集體生活所操演出來的社會團結，儘管有很強的內聚力，但是卻少了向外展延社會關係的動力。這當然與這群船員們如何建構自我的認同有關。

第三節 有形無形的社會互助

我在第二章曾經提到，ISO其實是在南方澳大型圍網漁業日漸式微，而小型圍網大舉取而代之的情況下，才促成KR有找KE成立組織的念頭。因此，ISO

做為一個社會組織，反回頭來看，其實經營社會資本，仍然是其中最重要的關鍵之一。將這項社會資本，直接反應在他們跨國流動歷程的作用上，就是確保每一個人能夠盡量不間斷地取得每一次的工作機會。

KE和KR因為親身的經驗，都有感於每一次合約結束的痛確定性。一方面，他們對於自己在南方澳的人脈資源有一定的信心；但另一方面，回到馬尼拉後，真正想要順利的找到下一份工作，又不是百分之百地那麼確定。特別是南方澳這幾年的變動十分得大，人人都怕回國之後，若不趕緊回來，可能南方澳這裡的船東隨時也會有收掉事業的危險，到時候想覓得商船的工作經驗不成，反而連南方澳都不再回得來。

因此，如何順利保持流動，是這群在跨界場域中求生的船員們，個個最為關切的課題。這也形成ISO最重要的社會功能：集體互助。

（一）流動的難處

曾經，KE很得意跟我說，他可以在合約結束後，回國休息兩年，然後再回來。但是現在，他完全不敢做此打算：「我自己也不知道約滿回去之後，南方澳這邊會發生什麼變化。連順天這種經營得那麼好的公司都可以說賣就賣，這幾年魚少了，真的什麼事情都說不得準。」KR自己更差點是船隊轉賣之下的受害者，那時候我是打定主義一定不回去，所以到處找人打聽，要不是有相熟的朋友讓我依靠，說不定就真的回不來了。儘管人人都說想要回去當商船船員，可是事實擺在眼前，當有機會再回來南方澳的時候，誰也不會輕易說不...

LT說：「當老闆問你的時候，你一定要說：『好！我會回來！』這是標準答案，只有笨蛋才會說不。」（LT訪談，2008.03.21）

對ISO的成員來說，他們認為自己所處的位置是進可攻、退可守的特殊席位，因為南方澳的漁業勞動環境和條件，曾幾何時幾乎可以說是整個東亞地區最合他們胃口的漁港。雖然漁業勞動同樣辛苦，但有固定返港的週期，在生活適應上相對容易。所以，儘管大型圍網船身船艙的設修都早已老舊不堪，住居環境實在稱不上理想，但是對大部分的菲律賓船員來說，仍然比起作業節奏更為緊湊，而且休月光期間必須整補漁網的三腳虎工作，要來得理想。換句話

說，在南方澳自身漁業環境變遷的過程裡，本地的勞動環境與條件事實上對菲律賓船員而言也是一天不如一天，而在他們看來，好好把握這僅剩的一些可以掌握的好處，是相當重要的事情。

但另一方面，船員的跨界流動，往往影響的也不只是個人的問題。身為出國工作的一方，他們其實是帶著分擔家計的責任。不管是未婚或已婚的船員，來台的薪水總有一大部分要負擔家裡的開銷或者特別的計畫。

以KR為例，原本他計畫這次返鄉之後，就可以回頭去嘗試申請商船的工作。直到他最後一年合約展延時，都還是這麼盤算的。可是這個夢想卻在短短半年之內，出現了很多變化。首先是他們家的新居工程延宕，因為當初估價錯誤，買了足夠的鐵皮搭屋頂，卻沒有足夠的錢做牆，因此停擺了好一陣子，原本他應該已經可以免去這筆開銷，但沒想到最後一年的薪水，仍然有很大部分都砸在上頭了。另一方面，同樣在這個時間前後，他的弟弟失業，向他求助，碰巧他工作的三腳虎船上，老板決定將一批大陸船員全部辭退，改聘印尼或菲律賓船員，他和弟弟商量過後，便決定向老板推薦弟弟來台灣工作。然而，弟弟辦理來台的仲介負擔，也是他必須協助的部分，於是他只好找上Ate Rosa，借了三萬元台幣。這件事情造成他不小的財務負擔：

「Ate Rosa的利息不便宜，5%，而且我得盡快在回國前還清。」KR有點無奈地說：「我跟我弟弟提了借錢的事，他居然笑：『沒關係！等到你回菲律賓找不到工作，換我從台灣資助你。』」他在我面前大吐苦水：「真是搞不清楚狀況...本來我想好了這次回去就可以試試看申請商船的工作。畢竟這兩年來有不少會員回去後都挑戰成功了，我覺得我也可以嘗試看看，但是現在看樣子是很有困難了，因為我還是沒有足夠的存款，參加那些訓練課程，都要花不少錢。」（KR訪談，2008.09.19）

對於返國後的資金規劃感到困窘，也發生在LT身上。2008年8月我陪他回到老家，他才第一次見到自己的女兒，但是還沒有機會在家裡待久一些，我返台的兩個星期後，他就前往馬尼拉參加必要的訓練課程了。課程結束之後，另外還是漫長的求職和等待，即使很確定得到了工作，還得要等公司宣布報到的地點和日期。期間每一天的等待，對於船員們來說都有著沉重的生活開銷壓力，看著在台灣努力三年的存款就要見底，何時可以出航卻還遲遲沒有下聞，心情的焦慮可想而知。

2009年2月初，我第三次去菲律賓，離LT從台灣約滿返鄉已經有半年之久，我在馬尼拉的第一個晚上，撥了通電話給他，電話那頭，他說自己終於確定後天要飛到香港上船，講著講著居然激動的哭了出來：「真的等太久了，這段時間實在非常難熬。」（田野筆記，2009.02.08）

不僅只是LT，即使自認條件再優秀的人，回到馬尼拉遇上了商船勞動市場，也是一樣只能乖乖低頭。

2009年1月初，在南方澳時信誓旦旦地說自己應該不會再回台灣（漁業）工作的QL，原本還語帶保留地說我二月份到了馬尼拉，很可能已經見不到他，顯然對自己回國後求職的條件非常有信心。然而，當我2月上旬在馬尼拉與他聯絡上時，他卻還在參加訓練課程，同時每天向不同的勞務仲介投石問路。我們約在Luneta碰面，他雖然很開心的跟我分享他自前所接觸的仲介的狀況，而且仍然對自己相當有信心，但是什麼時候能夠上船，他已經不再那麼有把握了。

「我今天去的那家仲介，工作機會都還算不錯，月薪至少都有1200美金起跳，我們談得還算愉快，他們說我只要補滿兩個訓練課程，就可以試試看，我想是蠻有機會的吧…」（田野筆記，2009.02.16）

兩三天後，我再度打電話給他。電話裡的他，卻又改口：

「上次那家仲介應該不考慮了，我今天又認識了另外一家仲介，裡面的船長、輪機長都是我的同鄉，他們很賞識我，而且我目前受過的訓在他們那邊都可以用，我想這次應該確定了吧…」然而，回到台灣後，四月間，我在網路即時通訊上偶然遇到他上線，就隨口聊了兩句，結果當時他仍然沒有確定可以登上哪一艘船，他只說：「這比我預期的困難。」（田野筆記，2009.02.19）

面對未知的前途，QL只能自我解嘲：

「你知道嗎？我最近每天早上都坐半個小時的車，到Quezon Circle那邊去跑步運動，感覺很好。才一個月沒工作，覺得自己的四肢都變鈍了，肌肉的感覺很不舒服，希望我能趕快回到工作的狀態比較好。」（田野筆記，2009.02.16）

他一邊捲起袖子，摸自己的二頭肌，一邊這樣對我說。雖然嘴角是笑著，但口氣裡平常慣有的那份自信，倒是收斂了不少。

（二）互助機制

正因為流動困難而且變數極多，ISO試圖發展出了一些互助機制。

首先，每個月的例行會議，同時也是繳「會費」的公開時間，也就是組織規約中提到的每月會務捐獻（monthly contribution）。這大概是規約中就沒有約束力的一項，因為涉及金錢，對於大多數會員都難以強制地約束，原則上ISO期待會員們每個月可以拿出新台幣100元，在秘書的登記簿上詳細記錄了每個人逐月繳費的情形。我曾經看過登記簿上的記錄，有固定繳費習慣的會員大概不超過二十人，大部分是組織的核心幹部；大部分人都是零零星星地繳過幾次，偶而會出現單次繳超過100元的記錄，通常是對於先前缺繳的一種象徵性補償。此外，據我所被告知的情形，當會員結束合約要返國時，ISO會將他繳過的會費全數奉還。換句話說，這項機制另外還有協助會員儲蓄的功能，這對於經常返港消費無法量入為出的船員們來說，其實是非常有效的同儕約束。

其次，繳交會費除了供組織運作使用，還有類似台灣民間流行的「標會」互助性質，當任何會員有急迫的金錢需要，都可以向組織申請小額借款，通常以不超過一萬元為原則，不計利息，但限定在三個月之內還款。因此，對於某些願意按時繳費的會員來說，繳費其實也有「買保險」的意味。

例如初到南方澳不過半年的年輕會員ZJ就跟我說：「我每個月都按時繳費，因為這樣當我臨時有需要的時候，才比較好意思跟組織開口借錢。」有趣的是，這整套借款還款的機制，完全不是透過組織規約的白紙黑字所規範的；遊戲規則靠的僅是不成文的慣例和默契，同時也反映了組織成員對於權利的份際觀念。例如ZJ認為「有貢獻才能支出」，就是一種清楚的份際原則。

從繳會費和借貸的機制，首先說明了ISO所謂「互相幫助」的非常重要的具體功能之一：經濟上的社會救助。除了組織提供的小額借款服務，另外ISO經常針對個別會員面臨的緊急狀況，發動成員之間的募捐：

「這個組織最大的功能就是互助，很多人家裡常常需要急難救助，這時候我們就會發動大家募捐，即使每個人都只捐100元，湊起來還是一筆不小的

數目。例如去年剛成立沒多久，就有一個會員在港區工作時發生意外不幸過世了，我們就立刻發起了一個捐款計畫，而且也幫他的家人跟台灣的公司協商後續事宜，最後我們一共募到了五萬多元，讓他父親可以買機票來台灣處理後事，還有錢可以暫時解決家裡的經濟需求。」 [KR訪談，2008.03.21]

會員本身在台灣發生意外，當然是組織會傾力協助的大事。若是會員家中的其他成員遭逢變故，只要向幹部反應，通常會在例行會議中安排他公開向大家說明情形，除了接受致哀，也可以當場進行募捐，並一一致謝。在我參與會議的經驗裡，這種募捐的舉動其實出現頻率還算蠻高的。有時是父母、有時是兄弟姐妹，有時是妻兒，從身故到疾病、意外的狀況都有，當然不同的親疏關係和不同的變故情況，通常能夠獲得的捐助也有不同。重點在於，這樣的募捐行為是完全公開地進行，不需避諱，而且全憑自由心證，沒有任何察證的機制。對照組織的小額借款，則明顯地在功能上形成一種的區隔標準：個人或家庭遭逢人身變故，有公開向全體成員要求社會救助的正當性；而若是單純個人或家庭財務上的困難，則在組織內部頂多只能緊急借貸來紓解。而無論如何，這些可能性都建立組織成員對組織本身以及彼此身份的共同信任之上，它不是一種錙銖必較的生意行為，所以自然也不需要提出證明，或進行察核，全憑默契來運作。

2009年對ISO會是重大的一年。六月底先是KR要返國，然後到了年底，KE也要回去。加上稍早已經離開的QL和LT，當初創會的幾位核心幹部，突然之間都會不在了。ISO自己內部也開始意識到傳承的問題，但是遲遲沒有一個比較好的解決方式，大部分會員都暗示明示地希望KE和KR能夠再回來。

但不論如何，越來越多的會員返國後，有的成功上了商船工作，有的則還停留在菲律賓找機會，各式各樣的變數，也讓KE和KR都各自在盤算著這個組織的未來。KR說：「原先我們成立時就有想過將來會發展成跨國的組織，只是大家不知道能夠做此什麼。」

KE則是在某次會議中提出了一個構想：

「我想是時候該考慮成立馬尼拉的分會了，等到我們把會員卡的事情處理妥當，就可以開始聯繫那些已經不在台灣的會員，看看下一步要怎麼做。」（田野筆記，2009.01.13）

不只是這樣，他考慮得還更為具體：

「我有個朋友說在馬尼拉有個辦公空間可以賣給我們，但是算一算要不少錢，目前我們集資也還沒有財力可以買下來。有個空間可能是組織要在那邊發展的第一要務。」（田野筆記，2009.01.13）

我雖然並不同意他的看法，但是他的另外一個建議，我當時倒深表贊同：

「另外我也在想，有沒有可能把大家的人脈網絡都整合一下，互相分享，我們船員回國之後，在求職過程中常常都不確定要等多久，等待這段期間的生活開銷仍然是個很大的問題。如果可能的話，我覺得可以建立一個可以提供會員們打零工機會的網絡，這樣子至少讓大家不會被迫因為等不下去而放棄，這算是一個很重要的會員服務。」（田野筆記，2009.01.13）

第四節 兄弟義氣的極限

2008年11月的「休月光」，第三漁港的菲律賓船員們發生了一些小騷動。向QL打聽之後，我得知是因為他所屬的豐榮大型圍網公司該月的薪水沒有準時發放，所以近二十多名菲律賓船員們群聚在公司辦公室前，希望公司能夠給一個交待。

當時，豐榮公司第一時間推說是菲律賓方面的勞務仲介公司拖延，他們也沒有辦法。豐榮是南方澳少數只跟單一家勞務仲介公司合作的船東，因為台灣仲介和菲律賓仲介是同一個體系，所以他們薪水發放的方式也和一般通常由仲介轉發個別船員不同，而是採取比較接近商船船員的統一發薪方式。菲律賓船員們在來台前簽約時就事先講妥一定比例，每個月的大部分薪資由馬尼拉的勞務仲介直接匯入船員們在母國指定的帳戶。因為這筆錢通常都是船員們母國家庭日常生活開銷的主要來源，一旦遲發，對於部分家庭的生計運轉便會造成影響，因此船員們非常急切地希望公司盡快解決。

雖然自己並沒有家計週轉的問題，QL當時仍然跟其他人一樣情緒高漲。他很生氣的向我抱怨：「他們突然這樣子搞，難道不知道對很多船員的家庭生計影響很大嗎？很多人要靠這份薪水過活欸！這樣實在是太過份了！」

儘管豐榮公司將責任歸咎於菲律賓仲介，但經船員私下聯絡過後，卻發現馬尼拉方面卻也表示沒有收到豐榮公司該月的薪資匯款，於是整個事件陷入了羅生門。船員們處於被動接收資訊的狀態，又面臨台菲兩頭互推責任，無法查證。情急之下，他們決定推派代表跟公司談判，施予更多壓力。QL身為ISO秘書，平常已經在扮演接受船員們諮詢的角色，因此被推為理所當然的代表之一。在反覆溝通之後，豐榮公司承諾在三日之內一定讓船員的家人們收到匯款，騷動才稍微平息。

三天之後，我詢問QL事情是否妥善解決。QL說公司確實遵守承諾，船員的家人們反應已經在前一天收到薪資了，因此雖然遲發的責任仍然沒有追究清楚，但結果大部分船員都還可以接受。但另一方面，他也透露部分船員經歷了次事件之後，不滿的情緒正高張，討論要進一步向公司抗議漁獲分紅獎金的制度，並且考慮在適當的時機點發動罷工抵制。

罷工是件大事，可是為了獎金罷工，就讓我有點意外又不那麼意外。怎麼說呢？意外之處在於，近年來圍網漁業因為漁源減少，不再像過去一樣動輒可以大豐收，一連數月都能敘獎；現在一年之內船員頂多有機會領到兩、三次。而且兩、三千元左右的獎金，對於菲律賓船員們當月的岸上開銷，已經非常足夠。因此，這個制度乍看之下是不小的福利，只是可遇不可求。針對這種無法預期的額外收入去做大動作的罷工，當時在我看來似乎有點手段比例失衡。然而，它又不那麼令我意外的原因在於，仔細研究一下分紅獎金的制度設計，就又會發現它其實是個很有問題的差別待遇制度，因此會造成不公平的感受，一點也不難理解。

一般來說，不管是大小型圍網，每個月漁獲拍賣總額只要達到公司設定的敘獎門檻以上，當月便會發放獎金。大型圍網因為成本開銷較高，門檻通常設定在七百萬台幣，超過七百萬，外來船員們就可以領到一千台幣；以上每增加五十／一百萬，就繼續以五百／一千台幣的比例累進；小型圍網則通常設定在三百萬，超過三百萬，同樣可以領到一千台幣，以上的累進方式同大型圍網。

然而，魔鬼總是藏在細節裡。在這套制度下，外來船員和台灣船員的敘獎方式是完全不同的。台灣船員的敘獎是繼承過去股東社會時代的制度，採勞動配股的概念，依當月總盈收做固定比例的計算，漁撈長、船長、大車（輪機

長)等靈魂人物在分紅時通常可以拿到高達六位數的紅利，而其他台灣船員拿到上萬元的紅利也是常態。

數千元和數萬元，甚至十數萬元的差距，在菲律賓船員心中的認知可完全不是職級位階差異可以合理解釋的。QL振振有詞的說：「這一點都不公平，差距太大了！真正在船上，辛苦做的都是我們菲律賓人；台灣人永遠只會在旁邊叫叫叫！他們什麼事都不做，只會指使我們，憑什麼可以分到比較多的錢？」

QL這個觀點和大部分菲律賓船員一致。有趣的是，他們其實某種程度體認到了階級利益的衝突，發現他們辛苦工作的剩餘勞動被極不公平地分配。然而，這個差異制度主要被突顯的並不是勞資之間的階級矛盾，而是形式上同樣做為授薪勞動者，彼此之間卻形成種族分化的歧視待遇。這正是南方澳漁業勞動體制轉型過程所遺留下來的曖昧：傳統上，船東跟海腳之間的關係並不被認識為資本主義生產活動底下的勞資關係，而是一種合作經濟體制的社會關係；雖然大型化漁業引進了公司體制的薪資制度，但是卻又沒有全面地採用，而是以一種折衷的方式與傳統的制度並存。因此，當外來漁工做為他者化海腳的角色，進入了這樣的生產組織，種族差異造成的制度分化，就在更複雜的國族和階級主義所造成的歧視中孕生。

回到菲律賓船員醞釀罷工這件事情。當下我其實很難想像，家當和生活起居都在雇主所有的漁船上的船員們，如果真的要罷工，可以在什麼樣先保障自身的情況下進行；但是，當下的確有些期待，好奇他們如果真的罷工，公司會有什麼反應？又怎麼回應？畢竟「罷工」，在南方澳的漁業發展歷史上，應該是前所未聞的事情。

然而，很快的那個休月光的假期就結束了。還沒凝聚出一個明確共識來的菲律賓船員們，仍然跟著船隊出海去了。隔了一個月，當12月的休月光到來，也已經是QL約滿要返國的時間。12月是個重要的月份，ISO的耶誕節派對是重頭戲。派對當天下午，我提早到了第三漁港的印尼卡啦OK，想要一起幫大家做場地準備的工作。見到QL，他向我介紹她來訪的女朋友，說這是他們倆最後一次在台灣見面，她特別到南方澳來看他。我打過招呼，心裡還惦記著上個月說要罷工的事，心想他已經要準備回家了，這件事不知道會如何處理，於是開口問了他。結果，QL神色匆匆地把我拉到一旁，壓低聲音說悄悄話。

QL：「我要回國了，那這件事應該是不會再進行下去。」

我：「為什麼？」

這下子QL又把聲音壓得更低了，而且還露出有點尷尬的神情。

QL：「我其實有跟公司反應過我們的不滿。結果前兩天他們私下發給我一萬多元的『獎金』，說是在返國前特別慰勞我一下。我想也差不多了，所以...你不要跟其他人講喔！」（田野筆記，2008.12.13）

聽到他笑著這麼說，我有些錯愕，但當下不知該如何反應，也只能陪笑臉，承諾說我不會多提。不知是有意還是無意，我們接下來的互動變得有些彆扭。平常在活動現場總是大事小事躬自親身的QL，不一會兒就跟大家推說要多陪陪女朋友，然後逕自和她離開，走向附近的旅館去了。

這件事我後來沒有，也不知道該向誰提起。最後，獎金分工制度並沒有被改變，豐榮公司的菲律賓船員們也還是像以前一樣地出海、返港，曾經有過的群情激憤，就好像被吹散在海風之中，一點也感覺不到了。

從豐榮公司的騷動事件回頭來看ISO這個組織，值得深入追究之處在於什麼是「組織成員的共同利益」？

我建議在跟QL聊天的時候，提到ISO也許可以跟馬尼拉的工會建立起關係，對大家求職應該會有幫助。他回答說：「工會的確也是在服務船員，但我們的組織跟工會不一樣，目標也許一致，可是方法不同。」對QL來說，「工會」是採用衝撞和協商等介入政治和法律的手段來嘉惠船員，但這跟一般船員的「組織」是不一樣的；「組織」存在的目的是透過自律帶動船員之間的互助，協助大家實際解決生活上的困難和問題。

我認為，ISO很明顯地在區別自己並不是一個政治性的團體。在他們的自我認知中存在一種「權力的真空狀態」。彷彿只要跟政治保持距離，船員之間的互動就能保有一種友愛、互助、自律的社會道德精神；反之，若是涉入了政治，就會破壞了人際互動的信任與承諾，只多了純粹利益取向的算計和利用。在這個基礎之上，他們進一步區分自身組織和工會之間的迥異行動策略。正如同QL另外曾經跟我說過的：「我們不跟法律對抗；我們是在捍衛權利。」在fight against the law跟fight for the rights之間，對大多數的菲律賓船員來說，有著衝撞體制與否的明顯區別。

這種傾向反應在南方澳ISO組織事務的日常運作上，呈現出另外一個有趣的對比。一方面，ISO在組織規約中申明會員有任何問題都應該回報組織幹部，意即ISO同時也會負擔起為會員「調解糾紛」的責任。然而，規約字面上看不到的，卻是不同「糾紛」在實際處理的拿捏上，會產生不同的做法。我曾經問KE，會員若是向組織反應船東和仲介有不當對待，或者是苛扣薪資等等的勞資爭議，ISO會用什麼方式介入調停嗎？KE當時回答：

「對我們大部分的人來說，在這裡常遇到的問題就是薪資回扣（deduction）太高了，所以如果我們有一個組織，確實可能有比較好的機會去爭取權益。以前我不懂，我第一次來台灣的船工作的時候，我從不抱怨。現在如果有人向組織申訴說自己的合約或仲介有問題，我們會把他轉介到台灣的勞委會去，這樣子我們還是能夠發揮某些功能，但不是由組織出面直接介入協調，畢竟已經有法律在保障我們的權利，大家只是需要知道該向哪邊反應。」[KE訪談，2008.05.21]

然而，在另外一種情況下，解決「糾紛」又有另外一種完全不同的做法。KR曾經跟我談到：

「我們組織還有一個重要的功能就是調解糾紛，因為大家放假時常去一些交際的地方，有時候會惹上麻煩。就像昨晚，KE又打電話找我去Big J⁵²，因為我們的會員在那裡起了一點小衝突，打了一架，我們趕過去調停。像這種情況，我覺得對我們菲律賓人一點好處都沒有。我總是會跟那些打架的人說：『如果你們要打架，就來找我好了。』我就是不喜歡我的朋友之間有什麼衝突、誤解。」（KR訪談，2008.03.24）

一樣是會員在台灣日常生活中可能會遇到的問題，前者會以不直接介入的方式，轉介勞工服務的資源調停；後者卻是直接出面擔任居中的調停者，而不假外求。兩者之間的落差反應了ISO如何衡量自身的角色，「調解糾紛」在他們心中的作用是「自律」多過於「維權」。面對可能的衝突，最終要決定組織如何處理的準則，仍然在於如何確保組織成員來台「工作賺錢」的最大利益。KE以下的看法，或許正是最精確定位ISO這個組織之於其成員的意義與功能：

⁵² Big-J是羅東地區一家頗有名氣的菲律賓小店，是菲律賓移工經常流連聚會的場所。

「曾經也有人問我成立這個組織是不是想要惹麻煩？我說當然不是，我們來台灣是為了工作賺錢，為什麼要費心力成立一個組織來惹麻煩呢？我們的任務是讓大家互相認識彼此，把所有人團結在一起。我們和其他組織有不一樣的風格，有些組織總是在喝酒惹事，我們不喜歡那樣，因為賺錢還是我們最重要的目標。我們幫助每一個在這裡的人，你有任何困難，來找我們，我們設法幫助你。」（AE訪談，2008.05.21）

最終，我們在這個沒有階級優先概念的外來組織或組織者介入的移工自主團體裡，仍然看到了多層次的團結。只不過，這樣的團結是鑲嵌在這群人特定的流動結構之下，被一種來自菲律賓原鄉的男性交誼精神，同時激發，卻也侷限著的有限社會團結。



第六章 結語

透過ISO這個南方澳菲律賓船員組織的個案，我們看到了一種置外於過去移工研究傾向「聯誼性社團」和「運動型組織」二元對立想像的社會組織方式。ISO的組織生活，既沒有發生在「假日移工社群」交會的都市空間節點；也沒有依賴外來「支持性團體」的資源扶持；更沒有經過所謂社會運動的「組織工作者」介入進行有意識的喚醒、動員與組織。然而，它卻能夠成功強化原本的社會關係網絡，成為一個建制化的非正式組織，並且一定程度地凝聚了在地船員的集體意識。

在第四章中，我透過自身介入田野之後與組織成員互動關係的轉變，發現構成ISO組織成員關係的社會基礎，來自於菲律賓社會中barkada的男性團體交誼，它解釋了為什麼「自律」和「互助」會成為ISO組織中重要的規範性原則。而做為一種社會資本概念下「有限的團結」，ISO在組織拓展的過程中，則呈現了一種界定親疏遠近差序的動態關係，其中反應了族群（以方言群體為基礎）、性別和職業身份（在船員的勞動場域中互為表裡）以及種族（以國家身份為基礎）的多重畫界。

第五章進入更具體的日常活動與運作機制，企圖進一步分析ISO社會團結的再現和意義。首先，我注意到ISO的組織過程有許多程序、儀式與象徵符號的運用，其團結亦透過這種強調形式的方式反覆進行強化。其次，在表面上看起來僅是純粹社交聯誼的組織活動中，實則潛藏著barkada關係的互動與維繫。一方面，船員們偏好以崇尚手作技藝與自助的「另類勞動」共同參與活動之中；另一方面，在活動進行過程中，集體的共感、和諧與信任也成為未言明的互動共識。

此外，ISO透過成文與不成文的規範所形成的互助機制，則進一步將這群菲律賓船員的社會團結，帶回到跨界流動的權力場域中。維繫著彼此能否穩定獲得海外工作機會的兩大關鍵：「經濟資本」與「關係資本」，在資源侷限的狀況下，係經由組織的集體凝聚而得到部分的保障與奧援。然而，這些以兄弟義氣為基礎的集體施為，在碰到突顯生產關係中支配與從屬位置的衝突時，卻沒能持續發揮作用，而退回到以個人化的方式來尋求解決。

不管是互助機制的正面作用，或是兄弟義氣的極限邊界，我們對於ISO菲律賓船員兄弟團結的認識，最終都必須菲律賓船員在流動歷程中所處的社會情境與結構位置中才能更充分的判斷。Zygmunt Bauman曾經指出，在後現代的消費者社會中，社會分層（stratification）是由每個人不同程度的流動能力（degrees of mobility）所決定。「外勞」的流動能力（mobility）在台灣的研住／居研究當中，一直是個曖昧的主題。由於台灣的藍領外勞體制本質上是一個限期、限業、限量的「客工」（guest worker）制度，過去批判性的移工研究多半傾向採取結構式的觀點來分析台灣外籍勞工勞動市場的宏觀調控。論者多半主張「台灣雇主（國家、仲介和雇主）構築了遷移壁壘，以決定『誰可以成為外勞』」（范裕康，2005，p.145）；換句話說，資方的「招工」與「選工」是主導勞動市場具絕對支配性的力量，而勞方的社會網絡或社會組織則起不了太大的作用。這種觀點，大致上服膺Doreen Massey（1993）所提出的「權力幾何學」（power geometry）概念。

然而，透過ISO菲律賓船員的經驗，我們的確看到了被彈性勞動體制所分化侷限的個人，仍然有鑲嵌在具體社會關係之中實現流動的能力。而且也能夠透過更進一步整合社會關係，達成集體團結的凝聚，以互通有無的方式進行「流動能力的集體經營」。從「流動能力的集體經營」的角度來看，雖然ISO看似不具備以階級意識／認同基礎的顛覆體制的解放力量，它也不全然能夠以錯誤意識的「自利」觀點來詮釋。

Gibson, Law, & McKay（2001）曾經提出以「經濟行動主義」（economic activism）的觀點，來找尋當代菲律賓契約移工在國家發展的英雄（heors）和全球資本主義的受害者（victims）這兩種形象建構之外其他解釋其主體性的可能。她們闡述了香港的菲律賓女性家務移工如何在流動歷程中建立多重的經濟身份，進而透過組織培力的方式打造跨國流通的經濟生活，實現另一種意義下的團結。同樣的，保持跨界流動是ISO菲律賓船員們所共同面對的真實生活課題；而在特定社會關係下由兄弟義氣所凝聚的團結互助，則是他們承自素樸的生命經驗，回應共同經驗的「流動政治」時，最直覺的生存策略。

流動中的兄弟團結，並不完美，但卻是最真實的社會力展現。從不同的角度出發，我們對於在台移工社會組織的潛能，才能夠有更多的想像空間。

參考書目

- 朴世光/黃珍吾譯（2000a）〈外籍漁工的勞動世界—來自田野的觀察（上）〉。
《勞資關係月刊》，19(6)，372-375。
- 朴世光/黃珍吾譯（2000b）〈外籍漁工的勞動世界—來自田野的觀察（下）〉。
《勞資關係月刊》，19(7)，430-435。
- 汪英達（2003）《去掉括號，還是再補上一個？—台北地區菲律賓幫傭的生命經驗與生活策略》，國立台灣大學人類學研究所碩士論文。
- 吳比娜（2003）《ChungShan—台北市菲律賓外籍勞工社群空間的形成》。國立台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文。
- 吳永毅（2007）〈無HOME可歸：公私反轉與外籍家勞所受之時空排斥的個案研究〉。《台灣社會研究季刊》，66，1-74。
- 吳麗玲（1990）《南方澳漁業聚落的形成與社區整合》，國立台灣師範大學地理研究所碩士論文。
- 邱坤良（2007）《南方澳大戲院興亡史》。台北：印刻。
- 林秀麗（2000）《來去台灣洗Benz—從台中地區菲籍女性家戶工作者的日常生活實踐談起》。東海大學社會學研究所碩士論文。
- 范裕康（2005）《誰可以成為外勞？移工的招募與篩選》。國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 洪頌評（2008）《南方澳空間變遷的歷史社會分析》。國立宜蘭大學建築與永續規劃研究所碩士論文。
- 陳宗韓（1999）《台灣外籍勞工政策的政治經濟分析》。國立台灣大學三民主義研究所博士論文。
- 曾嬾芬（2004）〈引進外籍勞工的國族政治〉。《台灣社會學刊》32：1-58。
- 曾嬾芬（2006）〈誰可以打開國界的門？移民政策的階級主義〉。《台灣社會研究季刊》。61，73-107。
- 曾嬾芬（2007）〈研究移住／居台灣現象的社會學現況：定位與反思〉。《台灣社會研究季刊》。66，75-103。
- 廖鴻基（2003）《漂島——一趟遠航記述》。台北：印刻。
- 劉梅君（2000）〈「廉價外勞」論述的政治經濟學批判〉。《台灣社會研究季刊》，38，59-90。

- 賴淑娟（主編）（2007）《南方澳社會文化發展史基礎調查計畫成果報告》[計畫報告]。宜蘭：財團法人仰山文教基金會。
- 簡浴沂、陳素珍（主編）（2004）《蘇澳區漁會誌：蘇澳區漁業發展記略》[方誌]。宜蘭：蘇澳區漁會。
- 藍佩嘉（2002）〈跨越國界的生命地圖：菲籍家務移工的流動與認同〉。《台灣社會學研究季刊》，48，169-218。
- 藍佩嘉（2006）〈合法的勞工，法外的自由：外籍勞工的控制與出走〉。《台灣社會研究季刊》，64，107-150。
- 藍佩嘉（2008）《跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭》。台北：行人。
- 羅如蘭（2006.08.20）〈沒有外籍漁工，台灣漁業還剩什麼〉。中國時報，A10版。
- 方福樑（2006）《國際運輸工人聯盟與權宜旗船關係發展之研究》。國立台灣海洋大學商船研究所碩士論文。
- 胡海國（2007）《中國商船船員勞務市場分析》。國立台灣海洋大學商船研究所碩士論文。
- 劉祥得、方福樑（2005）。〈未來全球船員短缺問題—兼論我國船員人力資源政策〉。《航運季刊》，14(2)，pp.21-40。
- 鄭怡（2004）《外籍船員在國籍船舶僱用與管理之研究》。國立台灣海洋大學商船研究所碩士論文。
- Levinson, M. (2006/2009)《箱子：貨櫃造就的全球貿易與現代經濟生活》（吳國卿譯）。台北：財信。
- Alderton, T., Blorr, M., Kahveci, E., Lane, T., Samson, H., Thomas, M., Winchester, N., Wu, B., & Zhao, M. (2004). *The global Seafarer: Living and working conditions in a globalized industry*. Geneva: International Labor Organization.
- Amante, M. S. V. (2003). Filipino global seafarers: A profile. [Draft Report] Cardiff: Seafarer International Research Center, Cardiff University.
- Burawoy, M. (2000). Introduction: Reaching for the Global. In Burawoy, M. et al. (Eds.), *Global Ethnography: Forces, connections, and imaginations in a postmodern world* (pp. 1-40). Berkeley: University of California Press.
- Castles, S. & Miller, M. J. (2003) *The age of migration: international population movements in the modern world (3rd ed.)*. New York: Guilford.

- Castree, N., Coe, N. M., Ward, K., & Samers, M. (2004). *Space of work: Global capitalism and geographies of labour*. London: Sage.
- Chappell, D. A. (2004). Ahab's boat: Non-European seamen in Western ships of exploration and commerce. In Klein, B. & Mackenthun, G. (Eds.), *Sea changes: Historicizing the ocean* (pp. 75-89). New York: Routledge.
- Dumont, J.P. (1993). 'The Visayan Male Barkada: Manly Behavior and Male Identity on a Philippine Island'. *Philippine Studies*, 41: 401-436.
- Fajardo, K. B. (2004). *Filipino Cross Currents: Seafaring, masculinities, and globalization*. Unpublished doctoral dissertation, University of California-Santa Cruz, Department of Anthropology.
- Herod, A. (2001). *Labor geographies: Workers and the landscape of capitalism*. New York: Guilford.
- Kahveci, E., Lane, T., Sampson, H. (2002). *Transnational seafarer communities*. Seafarers International Research Center: Cardiff University, UK.
- Kelly, P. F. (2000). *Landscape of Globalization: Human Geographies of Economic Change in the Philippines*. London: Routledge.
- Klubock, T. M. (1996). Working-class masculinity, middle-class morality, and labor politics in the Chilean copper mines. *Journal of social history*, 26(4): 725-744.
- Lamvik, G. M. (2002). *The Filipino seafarers: A life between sacrifice and shopping*. Unpublished doctoral dissertation, Norwegian University of Science and Technology, Department of Social Anthropology.
- McKay, S. C. (2007). Filipino sea men: Identity and masculinity in a global labor niche. In Parreñas, R. S. & SIU, L. C. D. (Eds.), *Asian diaspora: new formations, new conceptions* (pp. 63-83). Stanford: Stanford University Press.
- Peck, J. (1996). *Work-place: the social regulation of labor markets*. New York: The Guilford Press.
- Rodell, P. (2002). *Culture and Customs of the Philippines*. Westport: Greenwood Press.
- Sampson, H. (2003). Transnational drifters or hyperspace dwellers: An exploration of the lives of Filipino seafarers aboard and ashore. *Ethnic and racial studies*, 26: 253-277.
- Sampson, H. (2004). Romantic rhetoric, revisionist reality: the effectiveness of regulation in maritime education and training. *Journal of vocational education and training*, 56(2): 245-268.

- Sassen, S. (1988). *The mobility of labor and Capital: A study in international investment and labor flow*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Smith, M. P. & Bakker, M. (2008). *Citizenship across Borders: the political transnationalism of El Migrante*. Ithaca: Cornell University Press.
- Tyner, J. A. (2004). *Made in the Philippines: Gendered discourses and the making of migrants*. London: RoutledgeCruzon.
- Yeoh, B. S. A., Willis, K., & Abdul Khader Fakhri, S. M. (2003). Introduction: Transnationalism and its edges. *Ethnic and Racial Studies*, 26(2): 207-217.
- Zhao, M. & Amante, M. S. V. (2005). Chinese and Filipino seafarers: A race to the top or the bottom? *Modern Asia Studies*, 39(3): 535-557.



附錄一：商船船員位階表

甲板部門	Deck	職級		輪機部門	Engine
船長	Captain	管理級 幹部船員 Senior Officer	甲級船員	輪機長	Chief Engineer
大副	Chief Mate			大管輪	Second Engineer
船副 / 二副	Second Mate	操作級 幹部船員 Junior Officer		二管輪	Third Engineer
船副 / 三副	Third Mate			三管輪	Fourth Engineer
甲板見習Deck Cadet			輪機見習 Engineering Cadet		
水手長	Boswain	助理級 船員 Ratings	乙級船員	機匠	Electrician
幹練水手	A.B. (Able-Bodied Seaman)			油匠	Oiler
普通水手	O.S. (Ordinary Seaman)			抹油	Wiper
				泵匠	Pumpman

附錄二：菲律賓海員人數統計

DEPLOYMENT OF OVERSEAS FILIPINO WORKERS

1984 - 2002

YEAR	LANDBASED WORKERS	GROWTH RATE	SEABASED WORKERS	GROWTH RATE	TOTAL	GROWTH RATE
1984	300,378	-	50,604	-	350,982	-
1985	320,494	6.70	52,290	3.33	372,784	6.21
1986	323,517	0.94	54,697	4.60	378,214	1.46
1987	382,229	18.15	67,042	22.57	449,271	18.79
1988	385,117	0.76	85,913	28.15	471,030	4.84
1989	355,346	-7.73	103,280	20.21	458,626	-2.63
1990	334,883	-5.76	111,212	7.68	446,095	-2.73
1991	489,260	46.10	125,759	13.08	615,019	37.87
1992	549,655	12.34	136,806	8.78	686,461	11.62
1993	550,872	0.22	145,758	6.54	696,630	1.48
1994	564,031	2.39	154,376	5.91	718,407	3.13
1995	488,173	-13.45	165,401	7.14	653,574	-9.02
1996	484,653	-0.72	175,469	6.09	660,122	1.00
1997	559,227	15.39	188,469	7.41	747,696	13.27
1998	638,343	14.15	193,300	2.56	831,643	11.23
1999	640,331	0.31	196,689	1.75	837,020	0.65
2000	643,304	0.46	198,324	0.83	841,628	0.55
2001	662,648	3.00	204,951	3.30	867,599	3.08
2002	682,315	3.00	209,593	2.30	891,908	2.80

資料來源：POEA (Philippines Overseas Employment Agency)

附錄三：ISO組織規約

ILONGGOS SEAFARERS ORGANIZATION RULES AND REGULATION

1. Before you fill-up the application form, you must be agree and understand all the rules and regulations.
在填寫申請表之前，請務必同意並瞭解規約中的所有內容。
2. Can speak and understand Ilonggo language.
會員須能使用並聽懂Ilonggo語。
3. Willingness to pay monthly contributions or depend to you to increase.
會員應配合繳交每月會務捐獻，亦可隨意增加。
4. You must be always active and present in every meeting.
會員應積極出席每次會議。
5. Filled up application formed completely and passed all necessary documents. Otherwise application will not be accepted to ILONGGO SEAFARERS ORGANIZATION.
確實填寫申請表並且提供所有必要文件，否則申請將不會被接受。
6. All members must be voluntarily helps in case of emergency.
所有會員有義務協助各種可能的緊急狀況。
7. Any problems must be reported to I.S.O. officers.
有任何問題均應回報I.S.O.幹部。
8. Failuer to comply or committed violation, three (3) times with no reasonable cause will be terminated from organization.
無法配合或違規者，達三次，且無合理原因，將被取消會員資格。
9. Any problems with in the organization must be discussed within the members and officers.
任何與組織相關的問題，均須提出供會員與幹部共同討論。
10. All rules and regulations must be obeyed and implemented.
會員應遵守並配合以上所有規約。

附錄四：ISO入會表格



SU-AO PORT I-LAN TAIWAN

Photo

ISO MEMBER SHEET FORM

Surname: _____ Given Name: _____ Middle Name: _____
Date of Birth: _____ Place of Birth: _____ Blood Type: _____
Citizenship: _____ Sex: ☐ Male ☐ Female
Civil Status: ☐ Single ☐ Married ☐ Other
Name of Spouse: _____
Children: No. of son/s: _____ No. of daughter/s: _____
Religion: _____
Hobby: ☐ Music ☐ Games ☐ Others
Education: ☐ High School ☐ College ☐ Vocational School
School Graduated: _____
Course Graduated: _____
Home Address(Philippines): _____

Contact No.(PHIL.): _____
Taiwan Address: _____
Contact No.(Taiwan): _____
Company's Name and address: _____

Passport No.: _____ Date of Expiry: _____
ARC No.: _____ Date of Expiry: _____
Health Insurance No.: _____
Other Information: _____
Cell Phone No.: _____

SIGNATURE MEMBER