

陽剛氣質再現：以臺灣海員文化形成的社會條件為例

Reproducing Masculinities: A Study of Social Condition and Evolution on Culture of Taiwanese Seafarers

羅國棟 (Kuo-Kung, Luo)^{①*}、王宏仁 (Hong-Zen, Wang)^②

摘要

過去數十年，有關臺灣海員的研究多數著重在經濟學的思維邏輯，很少關注在臺灣船員的文化研究，更遑論文化所帶來的影響。本研究以民族誌的方式，透過兩岸五所海事高校的文獻回顧與觀察，從學校制度、海員法令與 STCW 公約等歷史資料中，分析出臺灣海員文化的動態形式。

本文認為，在臺灣航運界特有的歷史脈絡中，場域結構、意識型態、父權體制與陽剛氣質等因素，都是影響臺灣海員文化發展的社會條件，而本文最大的貢獻就是拼湊出臺灣海員研究中長期被遺忘的「非正式體制」。

關鍵字：商船船員、父權體制、兄弟情誼、陽剛氣質

Abstract

Over the past few decades, the studies on Taiwanese seafarers have only been focused on economic issues without paying attention to the impact of the culture of Taiwanese seafarers' culture and historical legacy.

The data sources in this paper are from two parts: the author's participating observation in five maritime colleges in Taiwan and China from 2011 to 2013; the analysis of history of maritime education, regulations on seafarers, and the

①* 通訊作者，國立中山大學社會學系碩士；聯絡地址：804 高雄市鼓山區蓮海路 70 號，電話：0932-630-800；E-mail: loalex168@gmail.com。

② 國立中山大學社會學系教授；E-mail: hongzen63@gmail.com。

Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers Convention.

We contend that the specific socio-political structure, patriarchy regime and masculine seafarer culture contribute to the formation of current Taiwanese seafarer's culture, which, as the informal social relations, is neglected in the previous research on the management literatures of maritime affairs.

Keyword: Seafarers, Patriarchy, Brotherhood, Masculinity

壹、緒論

近年來，電視、網路上大量地出現海員招募的新聞與廣告。例如，交通部 2012 年以「一桶金、一棟房、一個家」作為海員，夢想將不會遙遠，並宣稱「商船擁有先進航儀，空間舒適，有些商船還有電影院、健身房等休閒設施」；或是國立臺灣海洋大學以「挑戰 3 年 500 萬的高薪」主題作為該年「學士後第二專長學士學位學程」招生的主打口號等。當這類廣告不斷地出現時，網路上也開始出現有關海員職業的討論。有人贊成指出「大學畢業了 22K 而已，一點也威不起來，不如趁著年輕，上船賺人生的好幾桶金」，不過，有人卻指出「航海是條不歸路」；或是認為「船上工作經常讓你忙得連睡覺都不夠了，擁有電影院和健身房都是看的到用不到」；以及「海員的苦只有當過海員的才知道」等等說法來加以反駁與勸阻。當這些與官方說法相互對立的矛盾論述不斷出現，這裡所呈現出海員職業受社會刻板印象影響的嚴重結果，更是海員市場長期人

員不足的主要因素之一。

面對海員人才斷層的現象，航運界開啟廣招海員的想法，特別是臺灣三所海事高校陸續開辦了「學士後」海事學程。當這速成的海事課程開辦後，有關海員適任性的爭議就不斷在學界、業界引發討論。有人認為「反正學校教的，船上很多都用不到，還不如多招一些英文好的，趁早讓他們上船，將來可以一邊開船、一邊學習」；而有人則認為「一、兩年的課程，充其量就是皮毛，像極了乙級船員，沒素養、也沒文化，上船後很多狀況都應付不來」。或是認為「航海就是一門藝術，要在大海平安度過，還得需要學校長時間所訓練出來文化與品味支撐」等等支持與反對的多元論述。

同一時間，性別議題也伴隨著前述的論戰而陸續出現。諸如「女性上船就是引火燒身，讓自己每天處在猛獸群中」；或是「女性上船就是做不了事，還要男性幫忙，上了那艘船，那裡的船員就跟著倒楣」。更有資深船員直指「許多女性實習生上船後，透過性別操弄的方式來獲取

實習分數的行為，讓船員們有著莫大的困擾」。然而，許多人卻對這些性別歧視的觀點不以為然地認為「各行各業都存在著類似的性別爭議問題，何必反應過度，甚至將海員汙名化」。總之，無論是何種立場的論述，女性船員的話題已成為當今船員職業的焦點之一。

當我們關注在這些海員議題時，總會不經意地看到「兄弟情誼」，或「學長學弟」的船員文化，對於這樣的現象，不僅引起筆者的好奇，也開啟探索商船船員文化的心意。

回顧臺灣海員的研究，關於海員文化，或類似現象的討論，在當前學界並不多見。我們不禁要問，到底臺灣海員文化是什麼樣貌？又是什麼歷史因素下所形成？這些都是海員熟悉，卻經常被「制度」、「法令」為主的經濟立場排除在外。然而，對於完整的航運業來說，船員文化卻是個相當重要而未深入研究的議題。基於這樣的基礎上，本文將試圖從臺灣航運的歷史脈絡中，分析出臺灣海員文化形成的社會條件，透過這些資料進一步釐清臺灣海員文化的重要性。

貳、文獻回顧與研究方法

對於廣泛流傳在海員之間有關「學長學弟」、「兄弟情誼」的現象，高錦德(2009)兩岸海員的研究中指出，海員職業

具有「集體主義」的行為特徵，然而兩岸表面看似相同的集體主義，卻因為兩岸文化、信仰與社會的不同，個人的公民行為呈現也不盡相同。陳彥宏(1997)在海員訓練與考證的研究中，則指出臺灣海員職業培訓的複雜過程：

在高教體系與技職體系的航海人員培訓過程中，課程設計與規劃也包含了由船副晉升至船長亦或是由管輪晉升至輪機長的相關課程，也因此而形成了「教中有訓、訓中有教」的航海人員培訓體制。

這裡指出「教中有訓、訓中有教」的培訓體制，說明了臺灣船員「做中學、學中做」的學徒式文化，而這類方式充分展現漢人「家父長式」的大家庭概念。不過，在這大家庭的架構底下，卻又呈現出「適者生存、不適淘汰」的自由市場邏輯，每位船員都朝著船長，或輪機長的最終目標前進，這裡卻反映出與集體主義相互矛盾的個人主義，而這複雜的環境正是臺灣船員構成文化的場所。因此，為了理解這些複雜現象，本文認為，以培養甲級船員的海事高校作為歷史考察的基礎，將有助於釐清脈絡中海員文化構成與再生產。

2.1 父權體制與資本主義共謀的結構

在臺灣要成為一名合格的海員，早期

必須通過由考選部舉辦的「中華民國河海人員特考」，2012 年後則改由交通部所辦理的「航海人員考試」，這項考證制度完全依循聯合國海事組織所制定的 STCW 公約規範，不過在此之前，還必須進入海事高校取得專科或學士的學位，與 STCW 證照才具備考試資格。對於這一連串學位與證照的職業制度，張晉芬 (2002) 認為，職場上看似客觀、中立的生產設計和證照制度，其實是從組織的制度結構所發展出來的性別化過程，而勞動者與工作責任、工作複雜度，以及權力的優位關係等都存在著密切的關係。延伸這樣的概念來觀察海員職業，其訓練過程，或船隊生涯來看，都免除不了資本主義與父權體制相互締連的結構影響，以臺灣產業別來看，礦業、石油煉製和運輸業的職業性別隔離指數都相當高 (張晉芬，2002)。從制度學派的立場來看，性別不平等的職場現象其實就是一種結構的壓迫，Witz (1992) 分析專業工作與父權制度之間的關係時指出，男性利用封閉的策略與手段，將女性排出在一些高報酬、高地位的職業之外，而這些性別化的意識型態，往往透過國家、經濟制度與社會等精心安排的正當性過程，形成一個相當穩定的結構，就如一連串證照制度。

不僅如此，國家政策將商船定位為「國防第四武力」的概念也是不容忽視，特別是早期海事學校挪用半軍事管理制度所帶來的重要影響。錢淑芬 (1991) 認為，

軍隊中具有一套價值與規範體系，透過軍事社會化的過程，使這套價值與規範體系作用於每位官兵，以便完成軍隊對他們的角色模塑。通常在軍事社會化的過程中，軍隊中的成員之間，通常會發展一層非正式的「學長 / 學弟」的關係，這也是衍生自軍官階級倫理的一種組織次文化 (錢淑芬，1991)。周和平、柯正宗 (2006) 即認為國家立場是個相當重要的關鍵，他們指出：

商船人員之教育訓練乃海軍人員教育訓練的延伸，係為國家必須之利益，宜列為國家之重要教育訓練，雖不必採公費待遇，但應加強優良紀律之培養。

因此，對應在海事學校的學生生活中，高年級學長扮演著管理者的角色，承擔了團體的責任與榮譽，也象徵了較高的權力關係。這些現象在早年臺灣的黨國教育中一覽無遺，當時蔣介石為了對應中國文化大革命所發起的復興中華文化活動，以三民主義作為復興中華文化的理論基礎和行動指標，而嚴峻的兩岸情勢，加上反共政策與思想等措施，都讓海員與航運業完全地建構在國家主義的基礎上。

除了資本主義與國家主義之外，漢人大家庭概念的元素也影響著臺灣企業的發展，陳其南、邱淑如 (1984) 認為臺灣企業普遍有漢人系譜的概念，以及家庭經濟單位的構成法則，就中國式的企業組織型

態和管理方式，正是利用漢人社會血緣、親情、地緣等網絡所建構的「差序關係」概念來達成團體意識的建構，這方式稱為「差序關係導向的純營利經營方式」。而陳介玄(1994)則是認為臺灣中小企業的發展過程中，特有的文化加權了情感關係，呈現出擬似家族團體的連帶機制，而這機制是個相對封閉的社會體系。藍佩嘉(2000)則在臺灣傳銷組織的研究中指出，行動者為了維繫人際關係與利益合理化，會有意識地、選擇性地挪用家庭主義、長幼有序、男女有別等文化元素。因此，當海員賺取高額薪資的同時，一方面擁有改善經濟生活的能力，二來也不斷透過優勢經濟來轉換各種社會關係。Hartmann(1981)認為父權社會的男性透過這樣的機制來保有勞動市場中較高薪資的工作，並藉此維持了較高的社會聲望與權力。從家庭到社會關係的發展，正如Tolson(1977)指出，人們所處的經濟結構位置，已經巨大地影響了他們生活上的各式層面。

從前述的論述來看，無論是從國家立場、證照制度、企業結構，以及社會變遷的條件來看，海員的職業正是建構在資本主義與父權體制相互共謀的結構當中，而且結構的限制性更發展出特有的意識形態，這些意識形態就深化在海員的生命經驗，形成臺灣海員特有文化。而這項文化的特徵就是性別隔離，因此，除了結構的考察，接下來筆者將就不同世代所發展出來的多元陽剛氣質來進行討論。

2.2 複數的霸權陽剛氣質

不同於國家立場與企業文化來看，Abbott et al. (2005)認為社會上普遍存在的性別化勞動分工現象，不只是鑲嵌在性別差異的關係上，也和種族與族群差異、全球權力關係、年齡階層、社會階級等問題息息相關。她們以性別意識為例，勞力工作所謂的「技術」一詞，正是由社會所建構出來的性別化詞彙。正如Pringle(1989)認為，即使男性、女性作同一份工作，也會受到性別在文化意涵上不同的評價，而出現文化的區隔化(Cultural Segmentation)現象，而文化的區隔化往往是影響全球權力關係、社會階級、種族與族群等多元問題的重要原因之一。對於這樣的現象，Pringle(1989)指出，同樣一份秘書工作，若是女性，結果總會呈現出「辦公室妻子」的想像，而男性則純粹為「個人助理」等差異性的區別。因此，資本主義與父權體制的關係並不處於靜態，而是會隨著社會、權力、經濟等不同世代的變遷形成不同樣的變化。

女性主義中提倡雙元論的Walby(1990)就認為當父權體制與資本主義的生產模式掛勾締連後，本質上雖同是剝削，但資本家真正關心的只是如何雇用廉價的勞動力和剝削勞動力而已，這一點與父權體制所關注的不同，因此在雙方共謀的過程中經常會形成緊張關係。例如，父權制度為了讓女性能夠維持家務工作，經常會

藉由跨階級的同盟方式來對抗資本主義的勞動剝削，而讓女性能逐出工作競爭之外，以便達到在家務工作上剝削女性的目的。不過，當資本家開始考慮雇用女性的利益時，跨階級同盟的父權力量也會隨之減弱，這種流動的現象會隨著不同社會的理解而形成不同的樣貌。

對於普遍存在的父權體制與資本主義結構來說，性別文化的研究者多半會同意 Connell (1995) 霸權陽剛氣質 (Hegemonic Masculinity) 的說法，霸權陽剛氣質在文化上取得優勢的手段，經常是透過說服，或透過權威來達成，而且絕大多數的男性，雖然不直接參與實踐霸權陽剛氣質，卻間接的鞏固並維繫它的存在。因此，不同社會條件與背景將形成陽剛氣質的多元面向。

對應在臺灣社會中，可以觀察到普遍且嚴重的「男理工、女人文」和「男主管、女部屬」等性別化現象，特別是在教育制度與職場上。黃淑玲 (2007) 指出性別化背後的深層意涵，這類現象往往與社會上男女的數理能力沒有直接關聯。這結果背後的意涵，正是被大多數人們所接受的「陰陽二元的象徵秩序」，以及大家共同實踐了社會期待的必然結果。陳美華 (2009) 就辦公室裡的性別化現象指出，成年男性因工作需要，在喝花酒應酬的場合中，即使看到女同事備感尷尬，但也不曾試圖改變這種組織文化。黃淑玲 (2007) 也指出許多中產階級男性努力賺錢養家，實踐父職責

任，不會毆打老婆，也不上酒家，但卻是支持父權思想，反對男女平等，讓男性能在父權體制當中持續獲利並享有特權。這些霸權陽剛氣質的現象不僅存在於異性之間，也經常發生在不同男性彼此間的性別權力關係上，特別是在操弄陽剛氣質的過程中 (陳美華，2009)。

這些現象正好說明，每個時代陽剛氣質的重點就是「隨著社會經濟與文化脈絡的轉換，而重新被修正、挑戰與建構」 (黃淑玲，2003: 85)。Kimmel (2002) 認為陽剛氣質雖然出自於我們自身所經歷不同的性別經驗，卻是在我們的社會、文化習俗與日常互動中生產出來。Kimmel and Aronson (2003) 進一步指出，因為性別是多樣性的，並且來自不同的社會框架，這意味著在不同的體制、背景下，將會生產出不同形式的陽剛氣質。何明修 (2006) 從臺灣的在地脈絡對臺灣工會工人文化的考察就指出，在歷史脈絡部分的觀察，臺灣工人由於長期受到威權主義的統治，使得工人逐漸喪失原先激進主義的集體記憶，最後，工人不得不借用最原始的共同男性身分，來強化彼此的凝聚力。就勞動組織的眼裡，面對上司具有任意裁定工作的權力，使得階級支配剝奪了男性的尊嚴。工會工人為了避免成為一個完全依賴與順從的「女性化」角色，工人開始藉由集體行動來爭取自身權益與物質利益。

前述觀點提供本文對於陽剛氣質一種複數的研究取徑，並得以就其中文化習

俗、勞動市場與社會條件等在地化因素來進行考察。換言之，在臺灣特有的歷史脈絡下，航運界勢必存在著不同世代對於陽剛氣質的理解差異，以及每個世代所展現出多元的陽剛氣質與象徵秩序。

不過，除了結構與意識形態會不斷影響海員文化之外，海員還要面對社會變遷所發展出來的職業風險，加上社會隔離的職業特質，船隊與海員組織的運作往往超出以紙本、條例為主的管理體制範疇。因此，在滿足組織能夠全面運作的前提下，透過協調的「普遍道德」才是這裡真正的關鍵。而「普遍道德」作為涂爾幹意義下的一種非契約基礎⁹，強調的是，當支持契約的社會道德脈絡不存在的時候，契約是無法有秩序的運作（蔡明璋，2009）。基於這樣的立場，海員文化除了建構在父權與資本主義的共同結構，以及發展的複數陽剛氣質外，文化考察的核心概念正是社會化過程中的普遍道德。因此，從社會結構與意識形態來進行考察，將有助於分析出海員文化形成的社會條件。

2.3 研究進程與方法

為了理解臺灣海員文化的形成，本文運用歷史文獻的考察，文本分析與組織考察分析等方式來回答本文主要的命題。

Connell (2004) 認為，不同階級、族群的陽剛氣質發展，隨著社會經濟文化的變遷，權力、勞動、情感與象徵四種性別關係的變化，有快有慢的造成陽剛氣質多樣的、動態的樣貌，為了建構出客觀的論述，並以民族誌作為研究對策。

我們一方面透過參與田野來收集海員文化構成的各種資訊。過程中，不斷地透過各式的田野技法來「接近」團體，並且讓團體成員「接納」等考察策略。另一方面則是參與海員市場的考察，藉由登船，考察商船上各項日常生活符號，舉凡有關航商、政策，以及國際公約的各項因素。因此，無論從教育體制、船員法令，或是海員市場出發，都是一種具有結構考察的重要意涵。

至於「他者」的部分，我們分別從不同立場的書寫角度來回顧臺灣航運的歷史發展，包含臺灣曾經開辦過航海、輪機科系的海事高校學報與沿革，減少書寫偏見的發生。另外也藉由中國航運文獻的考察，重新回顧自清末、國共對立到遷臺後的臺灣航運歷史，從中考察國家經驗、經濟發展與科技革新所帶來的社會變遷，並提出一個相對客觀的記錄。

⁹ 涂爾幹反駁理性抉擇理論—社會契約論，在《社會分工論》(The Division of Labor in Society) 一書中提到「契約如果只有契約本身是不夠的。」因此，道德作為行為的規範，在維繫社會秩序上有不可或缺的貢獻 (Durkheim, 1957)。簡單地說，道德是社會秩序的基礎，社會秩序是道德基礎的展現 (Tiryakian, 1962)。

參、戰爭與兩岸對立下的臺灣海運

對於 2012 年世界上排名第 13 大海運國的臺灣來說，臺灣海員可謂是幕後最大的功臣。然而，高封閉與高流動的職業特性，卻也相對限制了社會的視野，一般來說，對於海員職業的理解多半是模糊不清。位於國立臺灣海洋大學運輸科學系（前航海系）前的一段詩句，簡明地表達出航海人員的職業特質：

我們的知識，上知天文，下識地理。

我們的能力，理工為本，法商為用。

我們的工作，移遠就近，易賤為貴。

我們的生活，遨遊四海，出使八方。

前文指出，海員學習十八般武藝，就是為了讓自己能夠應付海上工作的各種突發狀況，平安地賺取高額薪資，而有關海員訓練與各項政策的發展，將是分析海員文化構成的重要資料。

回顧臺灣開辦海事教育的歷程，一共歷經包括基隆海專，基隆海洋學院，中國海專，高雄海專，國立交通大學、文化大學、淡江大學等航海、輪機科系的開辦。期間歷經停辦與改制後，現今培養甲級海員的教育機構僅剩下國立臺灣海洋大學、國立高雄海洋科技大學與臺北海洋技術學院等三所海事高校。而臺灣第一所海事高校的創立，是國民政府遷臺後由行政

院農復會於 1953 年籌辦的省立基隆海事專科學校，這所也是國立臺灣海洋大學的前身。籌備過程中，透過了省參議員、招商局與各界的努力，以寥寥可數的美援經費，以及向基隆水產學校借用的校地，開啟了臺灣海事高等教育的發展史，其中借用校地所屬的基隆水產學校，即是源自於日治時期臺灣的海事教育。為此我們將自日治時期的海事教育開始，重新在歷史資料中，整理出海員文化構成的社會條件。

3.1 戰爭、日本殖民與水產教育

日據時期的海事教育，雖僅有民生經濟為主的水產學校，但臺灣航運業的發展，卻可以追溯到 1871 年太古洋行經營糖、茶貿易的時期。當時的航運，是個由帆船轉為輪船的時代，此一同時，中國海運教育的發展也正在萌芽，其後歷經了上海吳淞商船學校，交通大學以及輪船招商局等發展，隨著國共內戰爆發，部分海事體制與組織都一併隨國民政府遷臺，為臺灣航運發展帶來了重要的影響，而臺灣與中國的航運歷史有著重要關聯。

回顧 1873 年，中國輪船招商局初期，所有新購的輪船沒有華人可以駕駛，輪船高級船員職務完全掌握在洋人手上，連帶航運與船務也一併受制於洋人，這樣的狀況讓招商局與商主們意識到船員幹部對航運業的重要性，郵傳部盛宣懷於 1911

年籌辦商船學校的奏折中就指出了「管、駕各員皆借材異地」的困境。最後，隨著洋人勢力擴張，瀆職、越權，甚至主導航運政策與海關稅務等行為後，才迫使清廷政府開啟興辦航海教育的念頭。

當時有識之士紛紛以各種方式來進行國外航海教育的考察並提出建言，其中英國籍壁德生船長依據英國航海學校體制建議「夫船之行，其權獨操自船主。今擬請，由官暫撥稍舊輪船一艘，選聰慧年少子弟數名，均令登舟放洋，逐日按定時後學習如學堂，即以船為家，可取名目『船堂』」(夏東元，1988)。招商局鄭觀應則認為，振興教育才能進一步來維護航海主權，提出「商戰」與「學戰」的概念，因而受到相當的關注。就振興教育的「學戰」來說，鄭觀應認為，應建立出新式商船教育學堂，並建議將「泰安」兵船改為練習船，擬定出極具中國傳統學徒精神的《泰安練船學生應學駕駛諸法》。最終，招商局參酌德、英兩國的航海制度制定出《駕駛管輪練船章程》，這也是首部華人的船員訓練規章。

對照此時的臺灣，1876年到淡水的外國商船的統計資料來看，輪船共計 44 艘，到了 15 年後的 1890 年，帆船大減，輪船則是增至 126 艘，共計 177,500 餘噸(謝海泉，1970)。就這層面來看，臺灣航運正處於中國邊陲化治理的階段，直到甲

午戰爭，臺、澎割讓日本政府後，臺灣航運與海事教育才有轉變的契機。當時日本政府統治的臺灣，主要以發展民生經濟的水產航運為主，從 1896 年(明治 29 年)的民政時期⁴，大量的日本船舶入臺，而且在短短數年間，臺灣整個航運即由「大阪商船會社」完全獨占。加上日本政府的嚴格管制本土航運的發展，因此，興辦培養遠洋能力的海事教育更顯渺茫。

反觀中國內地，航海教育卻陷於國民政府與北洋政府的內鬥而幾度波折。對日抗戰爆發，吳淞商船專科學校也因位處於戰區而被迫停辦，直到 1939 年改以教育部主管的國立重慶商船專科學校才得以重新招生，並通知各地原吳淞商船專科學校學生到重慶復學(王杰等人，2009)。重慶商船學校開辦四年後，因為一次學潮而被國民政府解散，並將位於上海的學校併入重慶的國立交通大學(陳嶸祖，2006)。根據 1933 年吳淞商船專科學校的統計資料顯示，當時 210 名學生中，商人、教師和官僚家庭的子弟分別為 68 人、56 人和 29 人，占總數的 73%，而來自於農工家庭則是 29 人，占了總數的 15%(吳淞商船專科學校，1936)。歸咎於原因，能符合上海高等實業學堂所延續「注重中文，以保國粹」與「學習洋文」的基礎學科要求入學的學生。就當時社會資源有限的環境來看，能進入吳淞的學生都是出自於當時社會階

⁴ 係指臺灣日治時期的民政變革，是以臺灣總督府為主，社會力量為輔的內政進行改革。

層較高的家庭，也因為這樣的家世背景，加上學校課程嚴謹，日後吳淞校友會在航運界可說是影響深遠。

值得一提的是，二戰前後臺灣實行「農業臺灣，工業日本」政策，1916年臺灣總督府專賣局長賀來佐賀太郎在《支那鴉片制度意見》中是如此記載：「作為東洋文明主國的日本帝國，在對友邦支那的鴉片政策方面，應不惜以文明進步手段給予援助」(陳小沖，2003)。就當時中國實行「禁食鴉片」政策最重要的工作就是防堵走私船隻。從中國各地海關查緝鴉片的數量來看，當時大多是來自於臺灣總督府專賣局及其控制下的「星制葯」(連心豪，2011)。1938年臺灣時報中《在滬臺灣人近況》一文描述，除了走私民船與漁船外，不少日本的御用商人，還會利用定期往返於基隆、高雄與福州、廈門、汕頭等客貨輪，例如「鳳山丸」、「廣東丸」、「地厘丸」、「大球丸」等來進行走私。據當時廈門海關在每期輪船上，查獲從事走私的「水客」⁵就多達二、三百人，而且凡經廈門海關查扣者，多數會請求臺灣總督府的協助脫困(連心豪，2011)。整體而言，臺灣此時已成為執行總督府「鴉片政策」最重要的生產與出口基地，航運是成為執行戰略相當重要的工具。

隨著二戰發展，臺灣航運自 1940 年創下客運 54 萬餘人，貨運 2,700 萬餘噸

的最高紀錄之後即快速下滑，1941 年受到美國參戰並遭受美軍轟炸的影響，到了 1945 年間，臺灣可用的船舶已經所剩無幾。隔年日本政府將各會社的小型船舶統一交於「船舶營運會臺灣支部」營運。直到國民政府遷臺之前，臺灣航業僅僅維持本島的交通而已。整體而言，臺灣被納入日本整體之中，並作為日本南進計畫的重要的基地，因此，臺灣航業並無單獨自主的航運業(謝海泉，1970)。

而中國則是連年戰事影響，所以無論是「高等商船學堂」，或是「上海高等實業學堂船政科」的辦學概念，都顯示此時的商船教育，無不延伸自泰安練船中軍事訓練的精神。而上海高等學堂船政科的章程中，開宗明義地指出「注重中文，以保國粹」等重視漢學思想的主張(據鑫富、童富勇，1994)。

抗戰勝利後，吳淞商船專科學校承襲注重國粹和軍事的基本原則，《國立吳淞商船專科學校學則》中要求擁有「思想端正、性情熱烈、態度嚴謹、服飾簡樸、精神振作、儀表端正」等道德與紀律的思想要求。對於此教育現象的描述，1936 年《交通部吳淞商船專科學校》訓育概況指出，直到國共內戰後，國民黨迫遷來臺，吳淞商船校友會與招商局等部分人員隨同來臺，對於臺灣航運業的貢獻實質地承接的是「服黨義、遵校規、慎行檢、維秩

⁵ 水客一詞早於唐宋，當時指稱為水上船家漁夫。直到清初，水客一詞使用在商界已蘊含走私的意思，而這裡係指，經常往來海內外跑單幫的走私者，走私貨稱為水貨(連心豪，2011)。

序」的海事精神，而學生學習的目標也受制於「明瞭學校宗旨，研習專門技能，造成為黨國服務之健全品格」的國民黨黨國思想。此一學生管理制度的實施，除了要求準船員們在海上工作與生活必備的素質外，也具有明顯壓制學生革命活動的黨國思想色彩，堪稱是中國近代高等航海教育的特色之一（王杰等人，2009）。

回顧中國清末民初時期，社會一切事務受到戰事影響而百廢待舉，但是「鞏固海權」與「培養本國航海人才」的想法，卻不斷受國家主義影響而持續被關注，半軍事化管理制度在海事學校得到具體落實，前後歷經北洋政府、南京國民政府的統治，培育遠洋海員的商船學校始終都與海軍存在著密不可分的關係。

3.2 戰後的美援與戒嚴時期的「國防第一」

國民政府遷臺後，對於海事高校的辦學完全由交通部與招商局來負責召集籌辦事宜，至於學校的經營，則多數仰賴對國外海事學校的考察經驗。因此，出國考察成為歷任海事學校校長的必要之舉，其中對於海權概念的具體考察就顯得相當重要。以美援時期來說，臺灣各方的海事專家對於美、日、韓各國海事教育的考察，無非是關注於 Mahan 於 1890 年所提出的「海權論」概念。基隆海專校長李昌來 (1972) 參訪美國國立商船學校 (U.S.

Merchant Marine Academy) 時，提出學生管理制度可學習的地方：

院長一職由海軍少將擔任，除教務長之外，其餘各職均為軍職，其教育體制採行嚴格的軍事管理制度，學生一律住宿與執行校內站崗勤務，集體行動、用餐，每天第一節課為精神教育與升旗典禮等。這些主要是美國政府將商船功用定位為，平時為國家的福利工作，戰時為軍事需要，而服役的理念，是陸、海、空軍之外不可缺少的第四軍種。

因此，將商船視為第四軍種的概念，就隨著臺灣海事教育的發展而深入其中。謝君韜 (1976) 考察時指出，為因應學生能在特殊職業領域發揮，行為、才能與學識上都要有嚴格的標準，每一名學生都有專屬的導師 (Faculty Counselor)，而位於皇點 (Kings Point) 的美國國立商船學院這項制度，就類似臺灣的導師制，但認真的程度卻又遠遠超過我國大學的導師制。這項海權論的特色，最後也落實在臺灣國民政府的海事教育與航運政策上，就兩岸局勢下的商船工作「反共大陸，光復中華，輪船必是先驅，戰時，船隻將積極地負起登陸戰運輸戰的任務」(王洸，1968)。

除了國防定位外，商船也被認為是國土的延伸，海員職業則是被定位為「無冕外交官」與「國家代表」等。周林根 (1974) 從日韓大學的考察中提出海事教育改進的

報告指出，大學教育應該以本國傳統文化倫理精神為主，改進軍訓之外，以文武合一、六藝教育為中心，並強化匪情教育，嚴防共匪的統戰。

只是當教育與政策朝向國防的方向前進時，海事師資卻面臨了嚴重的缺乏，反而成了當時海事教育發展的一大挑戰。李昌來(1972)對於航海師資延聘的問題指出，臺灣從未開辦過與海事有關的大學，而大陸吳淞商船專科學校等畢業生，幾乎都在商船服務而無法來校任教，招商局與航運界雖提供了最大的協助，但師資不足的問題卻維持了十幾年，直到校友陸續返校任教才陸續得以解決。因此，回顧遷臺後海事教育中，一方面考察海權論的具體作為而有類似半軍事化管理的經驗，加上傳承自吳淞商船學校講求「注重國粹、軍事管理」的「船堂」精神等，這一整套所發展的體制與倫理教育，都深深地烙印在臺灣逐步發展的海事教育與航運體制中。

總體來說，從國防第四武力的概念出發，商船教育建構在反攻大陸的國家原則上，並建設臺灣成為反共復國的基地，「以言建設，有賴海洋經濟之發展，以言反共，有賴海上交通運輸之發揮」(戴行悌，1956)。

3.3 反共救國團與學長體制的齊揚

當航運被視為是國家權益的重要工具時，「海權論」的架構就自然地成為海事高

等教育的重要結構，出身於「船堂」精神的師資也在日常言行中，繼續傳承著「注重國粹、軍事管理」的思想概念。這一現象具體反映在兩岸政治上，國民政府遷臺後海洋政策無不與反攻大陸有著密切的連結，我們與大陸共匪的決鬥，從大勢上看，就是以海制陸(謝君韜，1976)。

李昌來(1972)鼓舞海洋學院的同學們，一旦反攻渡海的號角響起時，就預備在海上擔負起報國的重責大任。航運既是作為反共大陸的戰爭工具，思想控制就成為重要課題。因此，戒嚴時期的海事教育處處可見黨國思想，當時校園並存在「軍訓處」與「中國青年反共救國團」兩個機構來進行監控，課程則是依據教育部專科學校的修課規則明定「各科專科學校以三民主義、軍訓、國文、中國近代史為共同必修科目」。當年許多場合都可以看到國旗，反共救國團旗與校旗並列的歷史畫面。

臺灣省立海事專校校史沿革(1956)指出，為了民族精神教育，基隆海專成立中國青年反共救國團直屬支隊；又為奉行文武合一政策，首先實施學生軍訓。

1982年高雄海事專校學刊合集中，則是載明控制思想行為的管理細節，「由於海事技術專校，在學或畢業之學生，均將出海實習或從事海運事業，經常航行國外，有時偶與中共船員接觸，故對於中共『統戰伎倆』及如何『反統戰』，尤須有更深一層的認識與瞭解，以加強視匪、仇

匪之概念。」在生活訓育工作的報告，每天舉行全校升旗典禮，紀律上要求「遵校規、慎行檢、維秩序」，採嚴格點名制，學生在校一律穿著制服，紀律嚴明、軍訓認真，內務服裝上均要求整齊劃一，並推行「學長制」與「學生自治」(裴源，1985)。除了精神教育的實施，更透過愛國慶典與標地來進行強化，而加強軍訓教育則讓該校 1982 年榮獲「高雄市各界慶祝中華民國七十一年雙十國慶大會及遊行」大專組的第一名。直到戒嚴令解除，半軍事化的學生管理方式已逐漸取消。只是早期具有威權意象的建築，仍矗立在國立高雄海洋科技大學與臺北海洋技術學院當中，如精神堡壘、孔子像等。

楊繼明(2005)指出，臺灣政府以家父長制的照護政策來推動海運，讓跟隨國民政府來臺的航商能得以生存，一方面維持戰力，一方面也對外推動貿易發展。當社會逐步開放，這些半軍事化的管理制度就隨著變遷而逐漸取消。然而，隨著管理制度的改革，準海員素質也就日漸低落，這問題引來各方對於學生管理制度的檢討。周和平(1990)在《改進商船教育及船員訓練計畫修正案》中，在改進商船教育方面，即重申建議「學校教育應同時注重生活教育，以培養紀律觀念與團隊精神，自民國七十四學年起，海專航海輪機兩科學生一律住校；而加強船員訓練方面，並要求「航海輪機兩科系畢業生盡可能服海軍艦艇役，以成為海軍後備力量。」事實

上，這些建言突顯出學生管理制度與道德概念存在著一定程度的關係。

除了從校園內部檢討學長體制的爭論之外，外部則可見到招商局與吳淞商船校友會等組織的努力，校友們自發性的組成學會，透過社團的力量來影響後進的準海員們，高雄海專的校友們，即以航海學會的名義，定期舉辦「學長學弟聯誼座談會」(高雄海事專校學刊合集，1985)。戴行悌(1956)也指出，基隆海專的學生實習，即是透過交通、經濟兩部暨全國商船聯合會的協助。而臺灣國立交通大學的校史沿革中也載明，1973 年航運技術系、輪機系得以開辦，透過吳淞商船同學會，以海內外校友向教育部所請願得來的，這些都顯示學長體制與吳淞校友有著極密切的關係。

除了對於航運界的精神支持外，校友也自發性的提供許多航儀設備供後進使用。國立臺灣海洋大學的校刊中載明，1962 年吳淞商船校友會贈送基隆海洋學院雷達乙部。不僅如此，航運各界的校友就海事教育的幫助也都是不遺餘力的，特別是航海設備與航海獎學金的提供。以國立臺灣海洋大學的校史來看，1980 年香港航業協會贈送 SY-2080 雷達模擬機，陽明海運公司 1981 年新購雷達模擬機移交學院使用，益利輪船贈送船訓班所有設備，1982 年由長榮海運公司提供長練輪供學生實習，以及捐贈學校海報亭，又 1984 年香港萬利輪船公司致贈 20 萬供輪機系添

購儀器使用，彰顯了臺灣航運的崛起與航運界校友、學長等互利的回饋機制有著絕大的關係。

肆、家父長照護政策與資本主義締連的產業結構

從前述的歷史脈絡看，遷臺後的海事政策，主要是遵照孫中山的《實業計畫》，蔣介石《中國經濟學說》，以及蔣經國《十大建設》等基本綱領等制定出航運與航海教育的發展願景，只是在這美好的願景背後，卻無法避免戰爭後所帶來的殘酷現實。遷臺初期的船舶，正因為連年參與軍運而破損連連，政府一時無力修復，接著造成商船船員過剩的現象。當時，國民政府為了另謀這些失業船員的出路，於 1956 年制頒了《外國航商借調中華民國船員赴國外服務辦法》，讓船員借調到外商輪船服務，但這項政策也讓臺灣的海員文化有了發展的動能。謝海泉 (1970) 認為，這段時期是臺灣海員從原本內河沿岸的近洋轉變為遠洋航海的時期，開啟臺灣遠洋航運的契機，更是臺灣航運發展的轉捩點。隨著加工產業與進出口貿易的發展，航海職業還一度成為風潮，尹章華、彭銘淵 (1995) 指出，由於臺灣海員的工資低廉，工作勤奮，頗獲外國航商好評，使船員的外僱人數逐年增加，到了 1977 年 10 月時，外借船員還高達到二萬一千餘人。

外借船員法令不但解決了商船船員過剩的問題，也帶動起海事高校航海輪機科系的開辦。當年計有基隆海事專科學校 1964 年升格為海洋學院之外，1966 年由前基隆專科學校戴行悌校長開辦的中國海事專科學校；高雄水產學校於 1967 年升格為高雄海事專科學校；1969 年由中國文化學院海洋學系增設航海組；1973 年由吳淞商船學校校友，在臺灣交通大學復辦的航運技術系航海與輪機兩組，以及 1976 年淡江大學成立的航海與輪機兩個學系，共計開辦海事技術科系的高校有六所之多。加上臺灣的經濟起飛，造就了臺灣航運業自遷臺以來最為興盛的時期。

不僅如此，早在 70 年代以前，以乾貨、散裝、油輪與半貨櫃輪等船隊為主的國輪船隊，就在 1970 年全貨櫃輪的出現後，建立了標準化作業系統，更是為航運界帶來革命性的變化。只是，接下來一連串的科技革新，帶動了船舶自動化，電子助航設備的系統性，這些為海員組織帶來了極大的震盪與影響，1985 年海洋學院於校慶當日，同時舉行臺灣首部「操船模擬機」的啟用儀式，這項設備顯示海事技術培訓有了重大突破，也宣告家父長照護政策將產生出全新的變化。而家父長照護政策最大的變化來自於臺灣政府簽定關稅暨貿易總協定 (GATT) 與服務業貿易總協定 (GATS) 等法令，促使臺灣朝向海運自由化，直到 1987 年，臺灣政府已放寬對航運業的管制。

隨著經貿的開放，臺灣社會上生活條件富足，也連帶地影響了海事學生上船的意願，而使得海員逐年下降，人力不足的問題日益嚴重。陳彥宏 (2006) 指出社會經濟條件之外的其他因素，包含了臺灣技職人員長期遭社會歧視所致、學校設備、課程的規劃都未能與時俱進而出現海員適任性的問題，以及師資高齡化出現的斷層現象。因此，從外借船員、貨櫃船發展到船舶自動化等一連串的發展促使航商不斷轉向成本與利潤的考量，而原有發展自家父長照護政策的權力關係開始出現失衡現象。

這些失衡現象不斷地從利潤極大化的經濟概念發展出來，當國內航海人員供應不足，加上國際航運成本壓力的增加，航商開始朝向聘用外籍船員。呂淑靜 (2008) 指出，當航商全部僱用外籍船員時，航商每船每年船員薪資成本平均約節省 50%，若採本國籍、外籍船員混合僱用的方式，則每船每年平均節省的船員薪資約為 39%。不僅是經營成本層面的考量，航商也認為外籍船員的服務品質與本國船員相比時，差距正逐漸在縮小當中，而且外籍船員具有年紀輕、反應快、對於新的科學技術較能接受與學習等特質。

面對航商檯面下的一連串的動作，以及反彈聲浪，交通部不得不在 1999 年，增修航商聘用外籍船員的法令，不過此時所制定的法令已完全受制於航商。Li and Wonham (1999) 指出，臺灣自 1995 年已經

成為外籍船員的主要輸入國之一，但是當航商開始以自動化設備取代人力精簡成本時，商船人力過度精簡時，卻也造成船員過勞的現象引發航安的相關問題，這類層出不窮的亂象，迫使交通部於 1989 年修正了《船員服務規則》第 92 條中，有關商船船員最低安全配額的規定來維護船員的權益。從交通部航政司的資料來看，自 1976 年 163 艘之在船船員總數 5,244 人到 1989 年 264 艘船在船船員總數 3,362 人相比，船舶雖增加了 101 艘，但船員人數卻沒因為船舶增加而人員增加，反而減少了 1,882 人。而這數字背後代表的不僅僅是船舶自動化的現象，一方面也突顯出臺灣船員人力不足，航商開始非法的僱用外籍船員 (周和平，1990)。雖然，聘用外籍船員可以暫時解決海員不足的問題，但長期下來，臺灣海員人才斷層的問題卻日益嚴重。因此，方福樑、劉祥得 (2007) 認為僱用廉價外籍船員的時代已經過去了，自現在起應多多支持訓練臺灣船員以確保未來航行的安全。

近十年，隨著中國大陸的崛起，大量中國海員輸出，面對中國大量培植海員，以及輸出廉價海員的政策，這些都讓航商們憂心忡忡 (陳力民，2004；陳彥宏，2006)。況且，近年來中國船員不斷掌握臺灣航運的關鍵職務，他們有恃無恐地不斷要求加薪，當薪資水準都已經超越臺灣許多海員時，這操作船員文化兩手策略所帶來無奈，確實讓臺灣航商吃盡苦果，正如

一位不願具名的教授所言，「早知如此，當初何必對臺灣船員這麼現實」。

總的來說，臺灣航運業當中，充斥著初期的家父長照護制度，以及海運自由化後快速形成的資本主義體制，因此航運業體制一方面具有家父長制的特性，也飽含資本主義的邏輯與作為，而這正是資本主義與父權體制相互締連的結構特徵。從這樣的基礎來看，陽剛氣質將透過許多兄弟情誼的機會在臺灣海員中傳遞與建構，不過陽剛氣質也呈現著多元的面向，特別是歷經社會變遷，接下來我們將繼續討論社會變遷所帶來的影響。

伍、全球化與女性船員變遷下的多元發展

外借船員對於臺灣外匯的貢獻是相當卓著，自 1956 年到 1969 年的 14 年期間，外借船員累積的總人數約達三萬人，估計總爭取外匯達五千萬美金以上，此勞務輸出的貢獻，不謂不大（謝海泉，1970）。然而，當時臺灣航運正逢起步階段，相關認證與培訓體制尚未與國際接軌，而引發一連串的國際問題。前高雄海專校長魏兆歆（1986）指出，自從外國航商借調中華民國船員赴國外服務辦法法令頒布後，大量的航海人才開始投入到權宜船的行列，雖然疏通了航運人才的就業問題，卻也因為外借船員的素質不均，導致

某些權宜船上臺灣船員發生海難事故的比率偏高，進而引發國際對臺灣海事教育的批判與指責。

當時在某些權宜船上外借船員明顯的偏差行為，包含有投機取巧、走私營利、生活散漫、酗酒鬧事，以及工作素質低劣等狀態，導致各地頻傳的海難。當中我國船員喪生最多，其中又以賴比瑞亞籍權宜船最多（魏兆歆，1986）。同時間，受到國際經濟衰退的影響，國際海運發展不振，也面臨了外籍船員的廉價競爭，加上臺灣陸地上就業機會、薪資待遇提高等現象，海員職業的社會聲望不斷下降，到了 70 年代末期，願意上船工作的人數降至前所未見的低點。綜合各項因素，臺灣政府終於在國內、外重大的輿論壓力下，進而促使海事教育體制能大幅改革並與國際接軌。為此，行政院於 1980 年參考了歐、美、日、韓等國的做法，將 IMO 於 1978 年制定有關航海人員訓練、發證與當值的 STCW 國際公約，作為臺灣海事教育的標準依據，制定了《現職船員專業訓練實施要點》，以及 1984 年制定《改進商船教育及船員訓練計畫修正案》。當 STCW 國際公約成為臺灣海事教育的主軸時，海事教育才真正落實在「實用船藝」與「技術革新」的領域（魏兆歆，1986）。

1995 年 IMO 增修強制性條款，賦予 IMO 觀察員具有檢視各國政府對於航證、船舶，以及船員管理等各項措施的權力，希望藉此來有效打擊次標準船所帶來

的航安問題。對於聯合國貿易暨發展會議 (UNCTAD) 《2012 海運回顧》 (Review of Maritime Transport 2012) 中的統計數據指出，臺灣擁有約 1 萬名以上適任船員，750 萬噸位國輪與約 1000 萬噸以上權宜船，是 2012 年世界排名第 13 大航運國。然而，受制於兩岸政治，臺灣卻被歸類在 STCW 公約未生效之船旗國 (STCW Non-Party)，而無法成為 STCW 船隊白名單的國家享受該有的權益，不但政府無力改變，多數航商也經常受困在該國際法律的問題上，更遑論船舶上臺灣外借船員的職業保障。對此現象，陳彥宏 (1998) 指稱，這些現象發生正是「臺灣政府尷尬的國際地位」、「不緊張的主管部門」，與「不負責任的教學單位」等綜合因素結合下的歷史共業，致使臺灣船員在國際間逐漸失去優勢。

因此，避免漁貨搬運船及實習訓練船被外國 PSC 扣留記點，而登上黑名單國家，或是在臺灣登上外輪執行 PCS 時，造成外國船東對我求償的缺失等問題的發生。由船聯會與交通部所主導的海事政策，就是分成三個階段突破中國對臺灣的國際抵制，並完成了「PARIS MOU PSC 船隊白名單國家」的歷史任務。船聯會秘書長許洪烈 (2002) 指出其中的艱困：

八年來我國船員內心受盡 STCW 95 的委屈、鬱卒、折磨與等待的煎熬，我國海運產官學各界面對國內外各種

耳語評論蜂擁而至的壓力，那種寒徹沁骨的心路歷程真非筆墨所能形容，八年奉獻與經驗中，終於還我中華船員完整的人格、找回中華船員人格的尊嚴。

公約修正不僅為航運界帶來了直接的影響，對於海事教育也會形成結構性的規範。鍾添泉、余坤東 (2010) 指出，STCW 95 章程雖然是一部法規，但實質上就是一部對於航海人員教育及訓練的施行細則與規範書，特別是 IMO 所出版的示範課程 (Model Course)，這將有助於航海人員專長及適任性評估項目中，有關於教育與訓練課程的準備工作，造成的結果是臺灣海事高等教育雖為大學體制，但卻無法享有大學法第一條第 2 項中指出「大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權」。因此，海事教育既是一項國際教育，必須以國際海事公約為主，並受 IMO 的制約與評鑑，以便與國際接軌，這些條件無不呈現出結構性的限制。

而另一方面，STCW 95 的修正也加速船舶自動化的趨勢，其中條文也分別在 1995 年與 2000 年增修了部分內容，修正的內容諸如，強化各港口國對於環保的要求，以及增列部分電子航儀為船舶標準配備等規定，這也表示新增訓練課程與證書都將無可避免，對於現役海員來說，增設的科技與法令將帶來不小衝擊。張榮發 (1984) 對這現象指出：

我們期盼有關單位能對商船教育有較實際之做法，因航運科技一日千里，我們不僅需要高水準之海員，以操作現代化船舶，更需要將來領导航業之領袖人才，而非僅是專技人才而已。

前述所指的正是隨著科技革新所衍生的問題，這些將不斷地衝擊現役海員與組織的適應能力，而海員素質將決定航運界未來的發展。只是當 STCW 2010 公約修正案生效後，航運公司接著還要面臨航輪員適任能力強化的問題，畢竟大量自動化設備所衍生的電機問題是否增設電子工程師，以及船員的休息時數與藥物酒精管制的要求等等重大議題，都將在未來不斷地強化著海員職業中陽剛氣質的發展。

只是當航儀自動化發展時，船員職業也出現性別化多元發展的現象。就在臺灣船員不願上船並大量僱用外籍船員的同時，教育部以兩性平等的立場為題，於 1993 年制定出海事高校航海輪機首度開放招收女性的政策。不過，當時社會仍存著相當嚴重的性別迷失，在 1997 年 4 月的中央日報以「都怪迷信女生難容水世界」的新聞標題，報導了海洋大學航海系的第一屆女學生實習時的遭遇，當時船公司以上船不吉利為由，拒絕提供實習，這反映出當時社會的性別偏差現象。直到 1998 年第一位臺灣女性以見習三副的身分開始在貨櫃船上工作，長期被男性獨占的航運體系似乎開始出現動搖的情況（王月喬，

2005）。郭俊良、梁金樹（2009）則指出，女性船員上船工作的真實原因，主要還是受到社會觀感影響而有所選擇，但是受到高收入改善家計的自我動機影響時，卻仍可以驅動就業。他們的研究指出，一旦改善家計的要素不存在時，自我動機就會減弱，女性就不會選擇上船。為此，交通部也在 2001 年新修正《船員法》第 28 條，未滿十八歲及女性船員夜間工作之禁止及例外條例，正式立法來保障女性船員。只是當女性船員的比例正逐年上揚，性別爭議的問題仍會在船隊中不斷地發酵，特別是女船長陸續產生，以及女性船員的比例不斷增加的此時。

陸、臺灣社會條件下的海員文化構成與再生產

從前述整理的航運歷史來看，由於商船具有遠洋運輸能力，使得「商船是國防第四武力」的概念成為早期臺灣海員發展的重點，加上家父長照護政策的影響，海員非正式組織的發展飽含了父權體制的概念。李昌來（1973）在臺灣海洋學院二十年院慶感言中提及了黨國教育執行的成果：

船上的艙面艙下有不少校友參與其中，他們負責精神旺盛，能吃苦而且服從命令，潔身自愛，各個忠貞愛國報效國家，二十年來，沒有一個本校的畢業生及實習生隨船到過匪區。

在上文中提到「忠貞愛國」的黨國主義，正突顯出海員無法掌握的特性，也讓政府的控制手段不斷深入在航運業。因此，海事學校除了口號、標語等黨國符號之外，還有文武合一政策，以及學生軍訓處等由上到下的控制措施，經過一段時間的全面性教育後，準海員們就會從入學的「排斥」進一步完成「自我認同」。隨著年班晉升，角色認同不斷地從自我發展到人際關係，並進而形成集體認同，這樣的現象常見於「爭取榮譽」的活動當中。因此，在學校經過這一套從角色認同到組織認同的程序之後，其中所造就的價值觀與邏輯很難在未來有大幅度的改變，而這結構限制性思維的影響往往非常驚人。

對於角色從「排斥」、「自我認同」到「組織認同」的一連串過程，大副退休的阿勝說：

我剛來的時候，也是一直埋怨這種學校的制度，尤其是男生特別不喜歡這種制度，後來慢慢習慣了，也慢慢瞭解這是為上船準備的訓練，要準時，要服從，否則船要是出事，肯定都是大事。就是一種鍛鍊一種模擬嘛。現在覺得有其合理性。習慣了這樣制度後，會覺得其他學校的學生生活，只能用兩個字來形容，就是墮落，非常不好。

前文從「自我」到「組織」認同過程的說明，其實就是意識形態的系統化與正當

化程序，而這樣的過程中，海員就會在年班的流動中形成「階級」概念，也就是海員「學長體制」的構成形式，這套系統也是海員第一個發展的非正式組織。

不過，隨著社會的變遷，個人主義的盛行，學長體制開始發展出多元的樣貌，傳統的管教手段不再只有壓迫，但倫理的意識形態卻仍是不變，退休二副阿國指出「恩威並重」的管教方式：

海軍艦上保有濃厚的「學長照顧學弟」行為，通常是到了查艙就寢之後，不聽話的學弟就會被學長好好地用各種體罰來照顧，我通常都嚇到不敢睡覺，深怕下一個就是我，還好我部門學長特別交代別人不准查我的艙，才安然度過新兵的生活。……我當了學長之後，雖然我偶爾也運用嚴格的體罰來教訓學弟，但多數是在合理的範圍居多，除非犯了有立即危險的過錯。

前述的這些改變，多半是受到個人主義崛起的影響。這社會的變遷，使得傳統學長體制遭遇抵抗與反彈的機率逐年增加，迫使體制進行改革，特別是在 1990 年「只要我喜歡、有什麼不可以」的口號流行之後。

這一波社會變遷，帶動了抵制傳統儒家體制的活動，並試圖反制黨國教育所帶來的壓制，整個事件的發展曾引發社會與教育界不小的爭議，這事件也被視為是 80

年代個人主義盛行的開端，而這樣的發展進一步對海員職業造成人力招募影響，加上當時社會經貿開放的推波助瀾，此後，造成海事學校逐年的招生與畢業上船人數快速降低。當時的新聞經常出現，「大學航海輪機學生，畢業都不願意上船，海洋學院上船率僅四分之一」、「交通大學輪機系學生上船率幾乎等於零」等等有關海事學生轉業的新聞。鄭森雄(1982)就上船率低迷的問題指出，除了海員考照制度的問題外，還有海上生活的艱苦，如果無法提高薪資，則願意上船的年輕人將逐漸減少，而這就是經濟發展過程無可避免的現象。

最後，學長制度以不符合時代潮流的理由遭到淘汰，國立高雄海洋科技大學也在 2000 年明文廢止了學長體制。只是當學長體制正式廢止後，學生管理一度失去了依循的標準，對於這樣的衝擊，恢復傳統倫理的聲浪也不絕於耳，而恢復學長體制的力量則進行反制，直到 2008 年改以仿效商船的階級制服，重新訂下學生的管理依據。直到 2012 年末國立高雄海洋科技大學校園中，仍見該校每日早晚仍舉行升降旗典禮，校園繼續以廣播要求師生們肅靜與暫停活動，這些都呈現出黨國教育遺留下的措施。至到現今，海事高校的課堂上仍會出現「守倫理」、「講輩分」等倫理概念的說詞，這些不斷地在公開場合所傳達的內容諸如：

船副考試通過率跟北海一樣差，而且還傳真給所有公司。除了老師沒面子之外，還丟盡了你們學長的臉啊。

你們以後上船後，有機會要好好的教導你們的學弟妹們，有能力就多多提拔自己人，好好的為學校爭一口氣啊。

綜合這些資料來看，學長體制還是不斷地透過由上到下的路徑來進行學生管理，而兄弟情誼更將倫理概念強化在學生組織與人際網絡中。

事實上，這一套非正式組織形成的方式也延伸到船隊當中，甚至於影響船公司的管理制度上。長榮航運以「師徒制」的方式來承傳經驗聞名國際，張榮發提出的終極精神就是要公司員工對同業講信用、守情義，對屬下嚴守權責不得逾越，以及擁有基本的待人處世之道。公司更具體的作為，即要求主管一定要替公司培養後進，自己才有機會晉升，絕對不能「留一手」的公司文化，而且員工們都受到嚴謹的制約，要求要講道德與重規矩。張榮發(1984)認為，作為一個海員，不僅要有健壯的體格，良好的品德，還要擁有豐富的學識與精湛技術，而敬業精神更是特別要被重視，因此高度敬業的海員精神，已成為現今評估海員素質的基本條件。

總的來說，學長體制從早期半軍事化的黨國教育一直到個人主義盛行的社會變遷中，雖有形式上的消長，但學校的學長

體制一直都是重要的非正式組織。這裡所發展的倫理概念，不斷透過年班的晉升，讓海員的學長文化得以延續到海軍艦艇、商船船隊，甚至成為航運公司的經營策略。因此，從校園進而延伸到船隊的動態過程中，倫理意識與象徵符號建構出臺灣海員第一個發展的次文化組織，也是正式制度組織之外的重要組織。

柒、結論

經過臺灣航運的歷史分析後，本文強調的是海員文化構成與再生產的社會條件。最後，我們從結構面向來看，臺灣航運中歷經了傳統黨國教育與傳統漢人倫理，家父長照護的航運政策到海運自由的變化，而海員文化正是發展於資本主義與父權體制相互締連的結構，以及 STCW 與女性船員的社會變遷，這些因素為海員文化帶來多元面向的發展。基於體制與結構的分析後，我們試圖拼湊出海員文化是發展自海事高校的校園，並且歷經軍隊服役一直到船隊服務等階段，最終形成一套臺灣海員文化構成的動態形式。

檢視臺灣航運發展的歷史脈絡，早期無不與戰爭有著密切相關，中國航運體制自從清末的戰事背景誕生後，一直無法與國家背景脫離關係，最後，隨著國民政府遷臺而成為臺灣航運發展的基礎。因此，外部環境是隨著反共政策、國防運輸、軍

事補給等國家立場而定，內部則是以黨國教育與半軍事化管理的方式運作，造就了海員職業陽剛氣質的再現，而救國團、軍歌比賽更強化性別化現象，而漢人倫理的階序概念與航海風險綜合構成了海員文化。換言之，海事高校的校園生活可謂是性別化的催生者，而體制運作都使學長文化有正當性的基礎。雖然陸續受到社會變遷的影響，如經貿開放、科技發展、性別平等眾多因素影響，但是最終能堅持成為一名海員的人，早已認同組織文化而遵從體制與文化。一般來看，「責任、榮譽、艱苦奮鬥」是臺灣海員傳統的精神象徵，學長體制也在這基礎上，開創出臺灣航運奇蹟。這些都是臺灣海員文化構成的動態形式中，不斷變遷的社會條件。

相對於當前學界種種的研究，正如我們將在涂爾幹意義下非契約的基礎指出，唯有透過協調的「普遍道德」才能滿足組織的全面運作。截至目前為止，本文論述以概略描繪出臺灣海員文化形成的社會條件，這也是本文最大的貢獻，也彌補了學界長期所缺乏遺漏的重要面向。至於這一套非正式組織所產生的多元功能以及認同問題，仍需要未來研究者進一步深入調查。

參考文獻

尹章華、彭銘淵，1995，*海事行政法*，文笙書局，臺北市。

方福樑、劉祥得，2007，全球船員短缺問題建構及政策方案設計，*兩岸三地航運與物流論文集*，臺北市。

王月喬，2005，貨櫃船上的性別政治：女船副職場之處境，*高雄醫學大學性別研究所碩士論文*，高雄市。

王杰、李寶民、邢繁輝、王莉，2009，*中國高等航海教育史略(1909~1953)*，大連海事大學出版社，大連。

王洸，1968，*我與航運*，臺北市。

何明修，2006，臺灣工會運動中的男子氣概，*臺灣社會學刊*，第 36 期，65-108。

吳淞商船專科學校，1936，*交通部吳淞商船專科學校教務概況*，吳淞商船專科學校，上海。

呂淑靜，2008，我國航運公司船員僱傭成本與服務品質之實證分析，*國立臺灣海洋大學碩士論文*，基隆市。

李昌來，1972，訪美考察海事教育追憶，*海洋學院學報*，第 9 期，1-17。

李昌來，1973，*海洋學院二十年院慶感言*，國立臺灣海洋大學，基隆市。

周和平，1990，從民生主義論我國海運人才之培育，*中國文化大學三民主義研究所博士論文*，臺北市。

周和平、柯正宗，2006，我國船員政策之探討，*第二屆海運暨航海技術研討會論文集*，基隆市。

周林根，1974，日韓之旅及其大學與海洋教育考察記聞，*訓育研究*，第 13 卷，第 2 期。

夏東元，1988，*鄭觀應集*，上海人民出版社，上海。

高雄海專學報，1985，*高雄海專學報一至十期合訂本*，臺灣省立高雄海事專科學校，高雄市。

高錦德，2009，個人集體主義傾向與團隊衝突知覺對組織公民行為之影響，*國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士論文*，高雄市。

張晉芬，2002，找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程，*臺灣社會學刊*，第 29 期，97-125。

張榮發，1984，從海員之敬業精神談海事教育，*航海通訊*，第 235 期。

許洪烈，2002，我國實施 STCW 95 的回顧與展望，*海運月刊*，第 172 期，2-16。

連心豪，2011，*近代中國的走私與海關緝私*，廈門大學出版社，廈門。

郭俊良、梁金樹，2009，女性航海學生上船工作動機之探究，*航運季刊*，第 18 卷，第 2 期，1-19。

陳力民，2004，如何因應未來我國海事人才之需求，*航運季刊*，第 13 卷，第 2 期，17-37。

陳小沖，2003，「對岸事情」所載之日據初期海峽兩岸關係史料，*臺灣研究集刊*，第 4 期，廈門。

陳介玄，1994，*協力網絡與生活結構：臺灣中小企業的社會經濟分析*，聯經文化，臺北市。

- 陳其南、邱淑如，1984，企業組織的基本型態與傳統家族制度——中國、日本、西方社會的比較研究，*中國式管理研討會論文集*，59-484，臺北市。
- 陳彥宏，1997，聯合國國際海事組織航海人員訓練發證及當值國際公約規範下臺灣海事教學體制之檢討與評估，*航運季刊*，第6卷，第4期，1-20。
- 陳彥宏，1998，從船員之適任能力論港口國管制政策對我國海事教學體制之衝擊，*航運季刊*，第7卷，第1期，40-54。
- 陳彥宏，2006，三萬到六千——從臺灣船員市場的演變看船員培訓體制的問題，*中華海運研究協會船舶與海運通訊*，第31期，專題報導。
- 陳美華，2009，性別。王振寰、瞿海源主編，*社會學與臺灣社會*，129-156，巨流圖書，臺北市。
- 陳嶸祖，2006，淞水滌洄海濤澎湃，吳淞商船專科學校同學會，上海。
- 黃淑玲，2007，男子性與男子氣概。黃淑玲、游美惠主編，*性別向度與臺灣社會*，267-292，巨流圖書，臺北市。
- 黃淑玲，2003，男子性與喝花酒文化：以 Bourdieu 的性別支配理論為分析架構，*臺灣社會學*，第5期，72-132。
- 楊繼明，2005，我國國際海運政策之研究從保護到解制之變革，國立政治大學公共行政學系博士論文，臺北市。
- 裴源，1985，*高雄海專學報一至十期合訂本*，臺灣省立高雄海事專科學校，高雄市。
- 蔡明璋，2009，*經濟與工作*。王振寰、瞿海源主編，*社會學與臺灣社會*，巨流圖書，臺北市。
- 鄭森雄，1982，我國大學航海輪機系畢業生上船率之研討，*國立臺灣海洋學院院刊*，第27版，54-56。
- 錢淑芬，1991，從軍隊「角色訓練制度」論「角色認知」對軍隊生活適應的影響，*復興崗學報*，第45期，443-462。
- 戴行悌，1956，*臺灣省立海事專科學校第一屆畢業紀念冊*，臺灣省立海事專科學校，基隆。
- 璩鑫富、童富勇，1994，*中國近代教育史資料匯編——實業教育*，上海教育，上海。
- 謝君韜，1976，美國的海運高等教育，*海洋學院學報*，第13期，134-172。
- 謝海泉，1970，臺灣航運事業史的透視，*海洋學院學報*，第7期，2-10。
- 鍾添泉、余坤東，2010，STCW 公約架構下我國航海教育課程探討——以操作級艙面航海人員培育為例，*航運季刊*，第19卷，第1期，15-42。
- 藍佩嘉，2000，人際網絡與經濟活動的辯證：傳銷商的網絡建構、行動意義與權力關係，*臺灣社會學研究*，第4期，1-50。
- 魏兆歆，1986，*海洋論說集第一集*，黎明文化，臺北市。
- Abbott, P., Wallace, C. and Tyler, M., 2005. *An Introduction to Sociology: Feminist*

- Perspectives*, Third Edition, Routledge: New York.
- Connell, R.W., 1995. *Masculinities*, Polity Press: Cambridge.
- Connell, R.W., 2004. Encounters with structure. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 16(6), 11-28.
- Durkheim, E., 1957. *Professional Ethics and Civic Morals*, Routledge & Kegan Paul: London.
- Hartmann, H., 1981. The family as the locus of gender, class, and political struggle. *The Example of Housework*, 6, 366-394.
- Kimmel, M., 2002. Gender, Class and Terrorism. Available at: <http://chronicle.com/article/Gender-ClassTerrorism/6096> (accessed May, 2013)
- Kimmel, M.S. and Aronson, A., 2003. *Men & Masculinities: A Social, Cultural, and Historical Encyclopedia*, ABC-CLIO: California.
- Li, K.X. and Wonham, J., 1999. A method for estimating world maritime employment. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 35, 183-189.
- Mahan, A.T., 1890. *The Influence of Sea Power upon History, 1660-1783*, Little, Brown, and Company: Boston.
- Pringle, R., 1989. *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*, Verso: London.
- Tiryakian, E.A., 1962. *Sociologism and Existentialism, Two Perspectives on the Individual and Society*, Prentice-Hall: New Jersey.
- Tolson, A., 1977. *The Limits of Masculinity*, Harper & Row: New York.
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), 2012. Review of Maritime Transport 2012, UNCTAD/RMT/2012, United Nations, New Work.
- Walby, S., 1990. *Theorizing Patriarchy*, Blackwell: Oxford, UK.
- Witz, A., 1992. *Professions and Patriarchy*, Routledge: London.