

第四章 研究發現與討論

本章共分為三節，第一節為受訪公司及受訪者基本資料、第二節為受訪公司實施跨文化教育訓練現況、第三節為外籍勞工所需之跨文化教育訓練內涵

第一節 受訪公司及受訪者基本資料

本節所呈現之受訪公司及受訪者基本資料，皆以匿名方式呈現，依訪談時間順序，分別以 A、B、C、D 表示。

一、A 公司、受訪者基本資料

A 公司為一光電製造廠，成立於 1971 年，多年來秉持「創造革新、追求完美、團結合作」的經營理念，紮根於多年視訊產品研發與量產的豐富經驗，不斷地突破現行技術，在核心技術上精益求精、研發創新，每年的大型展覽皆展現新的研發技術，充份展現 A 公司擁有強力的研發後台。除了光電技術的創新與突破，A 公司重於人性化的管理及優質工作環境的塑造，以 5e 的高品質生活哲學 (健康卓越 Health-excellent、生活卓越 Life-excellent、智慧卓越 Intellect-excellent、財富卓越 Fortune-excellent 與專職卓越 Expert-excellent) 的精神中來實踐對員工的照顧理念，規劃完善的福利措施，積極為員工塑造一個兼顧工作與生活的優質環境。A 公司約有外籍勞工 300 人，A 受訪者任職於 A 公司桃園廠，職務為人資處的專員。

二、B 公司、受訪者基本資料

B 公司為一筆記型電腦設計製造公司，成立於 1988 年，除了在筆記型電腦的領域中維持高成長、高品質與高評價之外，更將觸角延伸到企業網路系統、家庭娛樂產品、行動通訊產品、車用電子產品及數位家庭產品等市場，積極拓展產業整合佈局。「深耕台灣，佈局全球」是 B 公司長期的發展策略，積極建構以台灣為主軸的運籌中心，整合美洲、歐洲和亞洲各廠，成就全球製造與銷售的強勢競爭力。B 受訪者之職務為人資部經理。

三、C 公司、受訪者基本資料

C 公司為一外籍勞工仲介公司，專事有關外國人來台申請與管理服務，在 95 年度勞委會外勞仲介服務品質評鑑中獲得前五名的佳績，為一家優良的仲介公司。受訪者之職務為經理。

四、D 公司、受訪者基本資料

D 公司為一外籍勞工仲介公司，成立於 1992 年，D 公司以『服務至上』為基本行動準則，配合二十四小時緊急事故處理專線與客戶申訴專線，迅速準確完成客戶交托任務，成立管理、財務、服務、程控、業務五大部門，以熟稔的就業服務法及勞動基準法等專業法律常識，為客戶解答所面臨的勞工法律問題，配合專精知識與提供雙語輔導員和外勞建立溝通橋樑，並負責辦妥所需文件省卻雇主面臨公家機關之麻煩及複雜的辦件手續，此外與各國優良仲介公司保持良好合作關係，並斥資百萬升級所有電腦設備，以網路建構外勞人才庫，以專業 e 化的服務更能迅速媒合產業條件所需之外勞及減少遞補外勞所需的時間，並能保證引進外勞的合法性與專業性。D 受訪者任職於服務部，職務為副理。

第二節 受訪公司實施跨文化教育訓練現況

本節依據訪談資料，經整理與分析後，將受訪公司實施跨文化教育訓練現況，歸納為四大類，各流程之內容與編碼分說明如下，如表 4-1 所示：

表 4-1 受訪公司實施跨文化教育訓練現況編碼表

研究主題	中級編碼	初級編碼
甲 受訪公司實施跨文化教育訓練現況	甲-01 外籍勞工選取過程	甲 0101 雇主與本國仲介業者接洽
		甲 0102 與國外仲介公司配合
		甲 0103 選取條件
		甲 0104 挑工方式
	甲-02 教育訓練方式	甲 0201 入境前的講習
		甲 0202 上工前的講習
		甲 0203 自我學習
		甲 0204 同儕間的學習
	甲-03 與外籍勞工之間的互動	甲 0301 休閒活動
		甲 0302 學習與尊重
		甲 0303 溝通與協調
		甲 0304 詢問狀況
	甲-04 目前遭遇之難題	甲 0401 訓練天數短
		甲 0402 對於勞工保護過頭
		甲 0403 法令有缺失

一、外籍勞工選取過程

經訪談資料的歸納與分析，外籍勞工選取過程可分為以下四個階段：雇主與仲介公司接洽、與國外仲介配合、選取條件、挑工方式(如表 4-2)，其詳述如下：

(一) 雇主與本國仲介業者接洽

首先，雇主有人力的需求，因此便會尋求人力仲介公司的引進。

「我們的來源就是我們透過國內的仲介公司，然後跟國外的仲介公司去做聯繫，然後請國外的仲介公司來做招募的動作」— A-04-01

「一定會去問，然後找個口碑比較好的仲介公司，對…然後再和他們合作引進外勞」— B-03-01

(二) 與國外仲介公司配合

國內的人力仲介業者會與輸出國當地的仲介業者合作，由當地仲介業者進行招募的動作。

「我們的來源就是我們透過國內的仲介公司，然後跟國外的仲介公司去做聯繫，然後請國外的仲介公司來做招募的動作」—A-04-01

「到當地我們長期配合的業者，他們就會針對我們需要的工種，然後幫我們去…透過牛頭，或者是報章雜誌去應徵相關的人員」— C-01-02

「那我們在每一個國家都有 2~3 家或是更多的國外仲介公司跟我們配合，那他們是負責在國外到各地去幫我們招募」—D-01-01

(三) 選取條件

選擇外籍勞工的條件會依照雇主的要求以及所需要的工作種類來進行篩選。

「我們有一個條件設定就是說我們要找的是他從來沒來過台灣

的，就是年紀比較小的，可能在 20 歲以下或是剛畢業的人，我們不要那個已經來過台灣然後回去再過來的，做這樣的設限主要是考量到管理面、配合度的問題」—B-01-04

「我們先了解雇主這邊所需要的國籍，還有他需要的工種，那看這個工種需要是技術工還是一般的體力工或者是一般的作業員」—C-01-01

「那你如果需要他體力那就做一個基本的體能測驗，那一般基本上我們會做…如果說比較專精的可能會做到體力測驗、術科測驗…可能學科跟術科分這兩類，那術科當然就是看各個工種的專業」—C-01-04

「因為雇主都會有條件嘛，例如說因為機台的問題身高一定要有 160 公分以上，體重不能超過多少的，或是說他有一個年齡的限制，或是說他要會講中文，或者是他要是讀電子科的…」—D-01-03

「會有一個基本上的 range 先給他(國外仲介)，然後他用這樣的一個 range 去找到…初步找到符合這方面的」—D-01-04

(四) 挑工方式

在篩選出符合條件的勞工後，會依所需人數及時間方面的不同而有不同的挑工方式。

「我們選工的人數大概在 20~30 人左右，然後我們就會派我們公司的主管到國外去做面試徵選的動作」—A-04-02

「在我們去菲律賓當地挑工之前他們其實已經在當地已經做過初步的篩選了，那我們去的時候是再做一些確認吧..是這樣子」—B-03-02

「如果雇主這邊沒有時間，那我們就是…履歷資料，因為國外那邊就會幫我們做基本的篩檢，篩檢之後，我們再用來台灣…那他們

會直接 mail 過來這邊，我們這邊就是給雇主做篩選…」—C-01-03

「到國外招募的時候有兩種，一種是用履歷表，他把招募來的外籍勞工填寫好履歷表，然後傳真到我們公司來，或是用視訊的方式…另外有一種就是人數如果比較多或是有特殊需求的台灣的廠商，他會親自到國外去…指定某一天或是兩天，那國外仲介公司會把他手上招募到的例如說 50 個外勞、100 個外勞，在那 1、2 天全部集合，讓雇主來面試…」—D-01-02

表 4-2 外籍勞工選取過程之編碼

中級編碼	初級編碼
甲-01 外籍勞工選取過程	甲 0101 雇主與本國仲介業者接洽
	甲 0102 與國外仲介公司配合
	甲 0103 選取條件
	甲 0104 挑工方式

二、教育訓練方式

招募到所需要的外籍勞工之後，接下來就會為外籍勞工實施跨文化的教育訓練，而根據訪談資料的歸納分析，教育訓練方式分為以下四種：入境前的講習、上工前的講習、書籍雜誌、同儕學習(如表 4-3)，其分述如下：

(一) 入境前的講習

招募到的外籍勞工，在入境到台灣之前，會先在當地接受講習，說明台灣的一些概況。

「在國外的時候，會初期的先跟他們做一些教育訓練，大概就是會講一講這個台灣的工作概況啦、薪資啦、各方面啦，大概可能會讓他們初步的了解」—A-04-03

「那他們的官方，就是他們泰國官方或者是各個國家的官方他們

也會有…就是出國前可能有一天的講習…一個就是告訴他們在台灣這邊的權利義務，這邊主要的權利或者是有受到不當的待遇等等一大堆的，你要如何去申訴，那另外一個就是告訴他們應該要注意的事項」—C-04-03

「在國外你幫我訓練好，外勞進來就可以縮短他們訓練的時間…，所有的國家在那邊都會有一個初級的中文教學…所以說他們會有做這方面的，工作上的、語言上的、文化上當然會有講，台灣的一些風俗習慣啦怎麼樣」—D-02-01

(二) 上工前的講習

在入境到台灣之後，國內仲介業者和雇主公司都會有上工之前的講習，幫助外籍勞工更了解台灣概況以及工作上的作業流程。

「我們外籍同仁在入境的時候的職前訓練，我們都是請那個仲介公司的專員，來解說一下我們的本國的相關法令，還有一些其他的相關規定」—A-01-01

「那從他們入境的當天，(也就是報到當日開始)大概有一個禮拜的時間，我們都在場內做些很簡易的教育訓練活動…也有做一些很基礎的生活訓練，我記得那時候我們有做一些週遭環境的介紹：像公車怎麼搭，還有台灣這邊人們的生活習慣」—B-01-02

「我們公司在每個外勞進來的時候還是會再給他們台灣的一個基本的資料說明…那如果說這種教育文化上面的話就會主要針對公司的管理相關這樣，那當然會附帶提一下台灣這邊的一些概況，薪水啦這些都是一些基本的東西，那薪水、溫度啦、氣溫怎樣，大概不要帶太多東西啦、冬天夏天怎麼樣啦，這大概都會跟他們講一下」—C-04-01

「一些重要的法令例如說到台灣你的稅要怎麼繳，在台灣一些重

要..你不可以偷竊阿...你不可以無照駕駛阿...這些重要的法令，我們會在抵台的當天挑出重點跟他們講」—D-03-02

(三) 自我學習

除了仲介公司及僱用公司為外籍勞工所舉辦的講習之外，自我的學習也是他們的另外一種方式，透過報章雜誌、手冊的自我學習，也可達到訓練的效果。

「所以就是...等於是大部分是靠就是他們自己跟同仁或者是老師...就是自己學習...在日常生活中的對話這樣子」—A-02-01

「我們會給外籍勞工一個生活指導手冊讓他們看，這有分幾個語言...裡面就有台灣的法令啦、台灣的風土民情啦，介紹台灣的法律，介紹台灣的天氣狀況，一些安全衛生，在工作上應該要注意的...」

—D-02-02

「那另外因為我們都是做廠工，所以外勞有關防火逃生這件事是很重要的，我們有特別做一本消防手冊給他們，怎麼用滅火器阿，怎麼用這些東西阿...有特別做一本...逃生要怎麼樣的...這是專門為外籍勞工做的...」—D-02-03

(四) 同儕間的學習

外籍勞工在工作的時候，最常接觸到的就是一起工作的同伴，因此同伴之間的互相學習，有時效果往往比仲介公司及僱用公司所舉辦的訓練成效要來的好。

「就是說大家的互動，還有一些電視的媒體，還有一些在工作場所的一個...跟單位的一個...工作同仁的接觸，台灣的工作人員的接觸，那慢慢的...他的國語就會慢慢的會有一些影響，講一點點這樣...可以溝通」—A-02-01

「因為線上每天跟這些歐巴桑在一起的時候他們會聽語言…會聽那個什麼台語之類的，那有些媽媽他們不會講英文就會用台語跟他講，他會聽…所以他就是大概會一些基本的語言之類的」—B-04-03

「他們主要的資訊來源都是朋友之間，因為畢竟我們是算資方，我們跟他講的…就好像我們參加旅行團歸旅行團講的嘛，實際上還是朋友講的為準嘛」—C-04-02

「那都是用母雞帶小雞的方式，由舊外勞去帶新外勞，這樣會比較快，因為畢竟他們語言同文同種嘛，語言他們馬上自己就可以溝通，那老的外勞他會知道這個流程怎麼走，做這個工作要注意哪些東西」—C-05-02

表 4-3 教育訓練方式之編碼

中級編碼	初級編碼
甲-02	甲 0201 入境前的講習
教育訓練方式	甲 0202 上工前的講習
	甲 0203 自我學習
	甲 0204 同儕間的學習

三、與外籍勞工之間的互動

由於外籍勞工非本國人，在環境、文化方面等等都跟本國勞工不同，因此在相處互動上也需要做些調整，在與外籍勞工之間的互動方面分為四個部份：休閒活動、學習與尊重、溝通與協調、詢問狀況(如表 4-4)，其分述如下：

(一) 休閒活動

在非工作時間，辦理一些休閒活動有助與增進與外籍勞工之間的互動，也可放鬆勞工們的心情。

「我們公司還會辦理就是說每一年在春節都會辦理一些外籍同仁的員工旅遊，這些等等的…」—A-01-03

「那平常的時候其他部分就是說中秋節，我們有中秋晚會，或者是經常我們也會有辦烤肉的活動」—A-07-01

「然後他們最期待就是每年尾牙的時候他們要去…就是他們會去表演，他們覺得說那是他們最快樂的事情」—B-06-01

(二) 學習與尊重

在對外籍勞工做跨文化教育訓練的同時，本國的勞工以及雇主也應該要知道每個國家外籍勞工的文化差異，並且要去尊重他們，不能因為他們是別的國家來的就對他們有程度上的歧視，這樣才能增進良好的互動。

「所以後來我們就是做了檢討，教育內部員工，跟他們講說要學習尊重外來的員工，那這個部份並不是說用訓練或是用講就可以達到想要的效果，我們也會從管理者那方面去宣導…」—B-09-02

「就是說在台灣僱主這邊也是要教育訓練，就是要尊重人家的宗教還有他的禁忌」—C-07-02

「做的很好都是不會偏國勞或外勞的，甚至還比較偏外勞，因為他們是外來的客工，他可能對他們…不是說特別禮遇，因為他們是從國外來的，他們有一些他們比較弱勢的部份，反而特別去照顧他們…」—D-06-02

(三) 溝通與協調

在與外籍勞工互動時，由於文化和生活習慣的差異，因此外籍勞工的行為會有不太一樣的地方，這個時候溝通與協調就很重要了，或許他們這麼做是有原因的，要適時的詢問，才能避免誤會的

產生。

「每次中午的時候他們吃飯的時候，他們倒掉很多東西，我記得我剛開始觀察發現他們便當倒掉很多，然後幾乎都沒有什麼動到，他們只吃白飯，後來那時候我們問他說為什麼他們不吃，就是不合口味還是吃不下…太熱還是怎麼樣，原來是口味不合」—B-06-02

「像印尼的話他們是齋月期跟雇主大概溝通一下，雇主大部分都會尊重，那只有像一些年紀比較大的…我們台灣的老人家，因為他們比較關心，比較沒有辦法接受為什麼一個月他們白天不吃東西」—C-07-03

「我們24小時都有一支手機會通的，我們一進來就會給他們一張連絡卡，你是哪一國人就打哪支電話，那這支電話24小時都有人值機…他們進來不管工作上任何的問題，打這支電話他都可以隨時跟他的雇主溝通…雇主也可以打」—D-03-03

「有一些語言上的差異，他聽不懂你講，也許…當然有的就是直接是不合理的訓誡，可是有些只是他很大聲，其實他不是罵你，可是你聽不懂，你就覺得他是在罵你…這個其實就是溝通上的問題，所以當發生這種問題的時候雇主就會找我們去，然後請也許國人或現場的主管過來，然後當面就是溝通嘛…」—D-06-01

(四) 詢問狀況

定期開會詢問外籍勞工的情況、詢問他們有沒有工作上或是生活上的問題，不要讓他們覺得有被忽略的感覺，這種良好的互動才能使勞雇關係有好的發展。

「我們大概一個月會開一次那個外籍勞工座談會，問他們說你這月份的…嗯…有什麼要我們幫你反映的阿，還是說有什麼問題需要我們協助的阿…」—B-05-01

「你定期的就是說每個月平均去一次…畢竟仲介公司沒有辦法去知道每個外勞的工作狀況，都是要從工廠裡面的領班回報回來，那如果今天有表現不好或相關的，我們當然就是要派人過去開會」—

C-12-01

「那我們都有固定時間，我們每一個月都至少一家廠商會有一次…至少，有些廠商一個禮拜三次，有些大廠就要求一個禮拜三次，就是到他們那邊去跟他們勞工問說生活或工作上面有什麼問題，然後還做一對一的教導，或是訓練…」—D-04-01

表 4-4 與外籍勞工互動之編碼

中級編碼	初級編碼
甲-03	甲 0301 休閒活動
與外籍勞工之間的互動	甲 0302 學習與尊重
	甲 0303 溝通與協調
	甲 0304 詢問狀況

四、目前遭遇之難題

在對外籍勞工教育訓練的過程之中，或多或少都或遭遇一些問題，這些問題由於法令或是現實的情況，目前還無法完善的解決，透過訪談資料的歸納分析，分為以下三個部份：訓練天數短、對於勞工保護過頭、法令有缺失(如表 4-5)，其分述如下：

(一) 訓練天數短

經由受訪公司的說明了解到，目前有僱用外籍勞工之製造業，絕大部分的訓練天數都很短，只有一到二天，由於缺工嚴重，對於聘僱外籍勞工又有其法令限制，因此僱用的公司能在越短的時間內讓外籍勞工進入工作狀況的話，對公司的損失便越小。

「如果說當時最急迫像我們當時很急迫是因為我們一個廠就要起來了，沒有多餘的時間讓你把這些訓練都做好才引進這些人的時候，我們就必須要邊引進來然後邊教邊做，是這樣子的…」—

B-09-01

「那我們也不需要拿個石頭來砸自己的腳，外勞如果越不好，或是上工速度越慢的話，對雇主是損失，對外勞是損失，對我來說也是頭痛阿，那我們當然是希望在最短的時間內，可能在一天二天內就讓外勞上手」—C-05-01

「其實台灣的工廠都是…缺工的狀況都很嚴重，他不可能說一個外籍勞工進來讓你 run 多久，然後才丟上去，什麼職前訓練一大堆的…沒有，了不起一天」—D-03-01

(二) 對於勞工保護過頭

由於勞工意識抬頭，現在許多法令對於勞工都有許多的保障，對於外籍勞工來說也是一樣，但是目前有些政策或是外籍勞工當地的辦事處對於外籍勞工太過保護，結果反而是對於雇主造成一些不公平的情況。

「雇主要隨時配合外勞去跟菲辦連絡，這個要求是很站在外勞的立場去想事情，那外勞有事情，可能一通電話就是去勞工廳，那其實很多事情沒有那麼嚴重，那一到勞工廳那邊去的話，十之八九都會是雇主的錯…」—C-06-01

「所以我就說我們的勞工政策過頭了…他的預設立場就是仲介公司跟雇主是會欺負外勞的，那你沒有想到如果是那種壞的勞工呢…難道沒有壞的勞工嗎？一定有嘛…那你碰到這種，雇主的權益又在哪裡…」—D-10-02

(三) 法令有缺失

雖然目前國內的法令對於外籍勞工有很好的報護措施，但是對於一些脫逃或者是較頑劣的外籍勞工，卻沒有一個有效的懲處方法，而使得當雇主碰上這一類的外籍勞工時，只有自嘆倒楣的份。

「台灣這邊最缺的法令就是外勞逃跑，外勞現在目前逃跑對他們來講沒有任何關係，你懂我的意思嗎…就是今天一個外勞逃跑，那抓到的話最多就是遣送回去，那回去的機票誰出？到最後還是要找雇主出」—C-11-02

「他犯了天大的錯，只要他犯的不是刑法，不用抓去關的，只要他不走，你都拿他沒辦法…可是你有沒有想過，我們在一個公司做事，我如果整天犯錯，老闆是不是可以 fire 我？結果我竟然不能 fire 一個外勞…」—D-10-01

表 4-5 目前遭遇難題之編碼

中級編碼	初級編碼
甲-04	甲 0401 訓練天數短
目前遭遇之難題	甲 0402 對於勞工保護過頭
	甲 0403 法令有缺失

第三節 外籍勞工所需之跨文化教育訓練內涵

本節依據訪談資料，經整理與分析後，將受訪公司所認為外籍勞工需要之跨文化教育訓練內涵分為工作方面及生活方面兩個部分。以下分述之，如表 4-6 所示。

表 4-6 外籍勞工所需跨文化教育訓練內涵編碼表

研究主題	中級編碼	初級編碼
外籍勞工所需之跨文化教育訓練內涵	乙-01 工作方面	乙 0101 基本訓練
		乙 0102 語言訓練
		乙 0103 法令宣導
	乙-02 生活方面	乙 0201 宗教信仰
		乙 0202 生活習慣
		乙 0203 各國節慶

一、工作方面

經訪談資料的歸納與分析，在工作方面可以分為以下三個部份：基本訓練、語言訓練、法令宣導(如表 4-7)，其分述如下：

(一) 基本訓練

基本的訓練對於剛到台灣的外籍勞工來說是不可或缺的，它能在第一時間內讓外籍勞工了解台灣的相關概況以及工作上需要注意的事項，這對於外籍勞工是很受用的。

「我們都在廠內做些很簡易的教育訓練活動，包括他們必須要填基本資料然後有一些勞安衛的教育訓練，因為牽涉到勞工安全衛生的部份，工廠需要執行這樣的訓練」—B-01-03

「我們公司就是外勞進來基本是會再告訴他們一些台灣這邊的規定，還有相關的一些資訊、雇主這邊特別的規定，我們都會再做一個基本的教育訓練。當然，每個工廠的教育訓練都不同，要配合工廠，有的會很正式，有的就是來了我們大家讓你了解一下基本工廠大概是怎麼樣的一個情形這樣子…」—C-04-04

「因為我們經營這些廠商也很多年了，每一家廠商的屬性，它工作的重點我們也都很能夠確切的了解，所以進來我們也很容易能夠去教育這個外勞，知道說重點在哪裡，你要小心什麼你要做什麼，這家廠商的文化是什麼，那工作的重點是什麼，我們都會在外勞進來的教育訓練的時候把這些傳達給外籍勞工…」—D-05-01

(二) 語言訓練

另外，語言方面的訓練也是很重要的，能在最短的時間內了解雇主想表達的是什麼，不僅能夠提升工作的效率，也能免除掉因為語言不通而造成的一些誤會。

「那當然是說也是透過雙語人員來做解說，然後平常我們會有提供當地的這些國語文的相關的報導雜誌跟資料，給他們去閱讀」—A-05-01

「我們是從 paper 上面去做改善，就是我們把所有的 paper 跟他們相關的 paper 做成中英雙語，然後在廠內的任何的標語都是用中英雙語去放」—B-01-01

「第一個當然是語言啦，語言是一個基本上溝通的工具，如果語言不能溝通其實真的很難…那所以第一個就是語言嘛」—D-07-01

(三) 法令宣導

在工作方面的跨文化教育訓練還有另一個重點，那就是法令的宣導，跟外籍勞工教育說台灣的法令是怎麼樣的，讓他們知道什麼可以做，什麼不能做，不僅是保護勞工本身，對於雇主來說也可以避免掉一些糾紛。

「就是說提供他一些書報雜誌，或者是一些法定變革的宣導」—

A-01-02

「我是覺得法令這邊是需要，然後尤其跟外勞要特別灌輸台灣這邊的…就是刑事案件、竊盜、犯罪的刑法…」—C-11-01

「其實法律的部份是需要…那就是說有關一些勞動方面的比如說你一個月可以休多少假阿、工時是怎麼樣阿、你的基本工資是怎麼樣阿、我們可以扣你怎麼樣的錢阿、你每個月付怎麼樣的服務費、那你要繳多少的稅、你不可以偷竊、吸毒，你會被判什麼樣的刑罰…你可能就要寫公告，跟他們開會，把台灣的法令跟嚴重性告訴他們…」—D-08-01

表 4-7 工作方面之編碼

中級編碼	初級編碼
乙-01	乙 0101 基本訓練
工作方面	乙 0102 語言訓練
	乙 0103 法令宣導

二、生活方面

在生活方面來說，透過雇用公司為外籍勞工所做的一些協助，可以讓外籍勞工更融入台灣的工作環境，讓他們更習慣台灣的生活。經訪談資料的歸納與分析，在生活方面可以分為以下三個部份：宗教信仰、生活習慣、各國節慶(如表 4-8)，其分述如下：

(一) 宗教信仰

不同國籍的外籍勞工都有他們自己的宗教信仰，能夠不干涉他們的信仰自由，並尊重他們，他們在台灣才能夠更自在的生活。

「當時我們在宿舍都有設那個祈禱室，對，有個禱告室，因為他們好像有做禮拜的習慣，所以就是在每一個宿舍都會有一間禱告室」

—B-04-01

「宗教，我是覺得說…每個外勞他們的…像印尼，印尼的宗教大部分可能7、80%都是回教，是不吃牛肉，這只是一個基本的…因為各個國家像…比較…就是說在台灣的雇主這邊也是要教育訓練，就是要尊重人家的宗教還有他的禁忌」—C-07-01

「通常喔..我們在外勞宿舍…他們都會自己做一個像…他們會拜拜阿…印尼是回教嘛，或著是他們有一個月是齋戒月，白天幾乎都不吃東西的，這個都是尊重他們的做法，那像菲律賓的他們禮拜天就很喜歡去教會」D-10-03

(二) 生活習慣

在生活習慣方面，協助外籍勞工了解台灣這邊的生活情況，或者是在食物方面讓他們有生活在自己國家的感覺，這樣對於外籍勞工在台灣工作也有安定他們心情的效果。

「因為我們在五股工業區那個地方，其實那個地方交通不是很方便，那我們會跟他講說哪邊可以坐公車，然後幾點會有公車，也會發給他們公車的時刻表，因為假日他要去哪裡還是很方便，那我們會限制他去某幾個地方」—B-04-04

「我們會教育他們說我們這邊是怎麼樣生活的，然後你在這邊工廠的話有什麼食衣住行是你要注意的，然後再來就是哪些行為是不可以做的」—B-07-01

「東南亞國家的民族性就比較慢一點，所以大部分灌輸的就是衛生跟工作效率，因為他們的衛生習慣畢竟沒有台灣這邊這麼好，所以最重要就是衛生習慣跟工作效率」—C-08-01

「他們常常會不習慣台灣的飲食，然後他們會…有些大廠都很人性的，菲律賓就幫他們叫菲律賓的便當，泰國的就叫泰國的便當，甚至更大廠的，他請泰國的廚師專門主泰國的菜、菲律賓的廚師煮菲律賓的菜，因為吃是每天都要碰到的，那家鄉菜他們會覺得比較習慣」—D-07-02

(三) 各國節慶

跟宗教信仰一樣，各國的外籍勞工都有屬於自己國家的節日，若是能幫助他們在節日當天舉辦一些活動，不僅是會讓他們覺得自己在台灣生活不會受到一些限制，也能夠讓在外地工作的他們感受到家鄉的溫暖。

「除了我們當地的這些文化的活動之外，那他們國家的活動我們台灣也會去幫他們舉辦，比方說像那個潑水節，比較符合泰國的這些節日，他們過年嘛，我們都會辦這些活動，那像聖誕節，菲律賓他們就認為說這個在他們國家來講也像過年，我們就會辦這些活動…」—A-07-02

「他們會有他們自己的節慶，尤其是那個什麼聖誕節都要幫他們辦活動，就是還是要讓他們覺得說…他們在這個地方是不會有受到一些的限制，包括他們的一些當地的一些民俗節慶…嗯..什麼節之類的我忘記了，我們還是會去幫他們辦這樣的活動…」—B-04-02

表 4-8 生活方面之編碼

中級編碼	初級編碼
乙-02 生活方面	乙 0201 宗教信仰
	乙 0202 生活習慣
	乙 0202 各國節慶

表 4-9 整合編碼表

研究主題	中級編碼	初級編碼
甲 受訪公司實施跨文化 教育訓練現況	甲-01 外籍勞工選取 過程	甲 0101 雇主與本國仲介公司接洽
		甲 0102 與國外仲介公司配合
		甲 0103 選取條件
		甲 0104 挑工方式
	甲-02 教育訓練方式	甲 0201 入境前的講習
		甲 0202 上工前的講習
		甲 0203 自我學習
		甲 0204 同儕間的學習
	甲-03 與外籍勞工之 間的互動	甲 0301 休閒活動
		甲 0302 學習與尊重
		甲 0303 溝通與協調
		甲 0304 詢問狀況
	甲-04 目前遭遇之難 題	甲 0401 訓練天數短
		甲 0402 對於勞工保護過頭
		甲 0403 法令有缺失
	乙 外籍勞工所需之跨文 化教育訓練內涵	乙-01 工作方面
乙 0102 語言訓練		
乙 0103 法令宣導		
乙-02 生活方面		乙 0201 宗教信仰
		乙 0202 生活習慣
		乙 0202 各國節慶