

外籍勞工對休閒娛樂需求之研究

—以民雄頭橋工業區為例

張清翔¹、蔡可卉²

摘要

外籍勞工在國內勞工產業具有極大的貢獻，但伴隨而來的是外籍勞工在國內的高工時、高勞力工作，因此休閒娛樂需求值得探討。本研究為求瞭解外籍勞工的休閒娛樂需求；以嘉義縣民雄鄉頭橋工業區的外籍勞工為研究對象，實施個別人物訪談，面對現有工作、生活壓力環境下之休閒娛樂需求，將所得資料統整及分析，並配合相關文獻分析，彼此相互印證，藉此歸納出外籍勞工對於休閒娛樂需求及參與情形。最後，研究結果發現外籍勞工多數因工時過長、工作辛勞及薪資不足等問題，且因為來至其他國家，導致生活及語言方面能力不足，所產生的壓力是一般國人不能體會的，因此建議公司及相關單位，實應針對外籍勞工的工作性質，而規劃不同方案的休閒活動，供滿足其休閒娛樂需求，並同時改善相關政令，推出相關課程，幫助外籍勞工適應國內工作環境，降低其壓力，達到提升工作效率，減少逃逸問題。

關鍵詞： 外籍勞工、休閒娛樂需求、壓力、休閒活動

¹ 南華大學 文化創意事業管理研究所 研究生

² 南華大學 傳播學系研究所 研究生



一、緒論

1.1 研究背景與動機

近年來由於勞工短缺，台灣持續引進外籍勞工，根據勞動部勞動力發展署統計 106 年底國內外籍勞工數量達 68 萬，其中印尼籍外勞約 26 萬人，越南外勞約 21 萬人，泰國籍外勞約 6 萬人，且外籍勞工數量還在逐年上升中。隨著外籍勞工數量的上升，也間接造成近年來外籍勞工的案件日漸增多，當中逃逸外勞案件日漸提高，且大部分被查獲之逃逸外勞表示，他們知道被查獲的後果，就是必須遣返回國並罰取龐大金額，但卻仍然會鋌而走險，選擇逃逸，去賺取更大的薪資。

根據勞動部勞動力發展署於 103 年統計，合法雇主處外籍勞工逃逸原因以「金錢相關原因」者居多，占 55.1%，其次依序為「工作調配原因」者占 26.2%，「相處往來原因」者占 15.8%。「金錢相關原因」以「我認為外面賺的錢較多」者居多，占 56.1%；「工作調配原因」以「工作量太大」者居多，占 75.4%；「相處往來原因」以「雇主或其家人會對我亂打亂罵」者居多，因此經了解後發現，大部分逃逸外勞逃逸原因共通之處，其中主要因素就是薪資問題，台灣公司或雇主所給的薪資差別待遇、薪資過於低等問題，造成外籍勞工逃逸；另外就是工作量過於大，導致外籍勞工沒有休息時間，從事休閒活動及休息，導致外籍勞工的工作及生活壓力日漸增長，最後萌生想逃離原有之生活環境，跳脫此框架，尋覓更好的生活環境，最後造成各種社會問題。

另外根據勞動部於 2016 年公布「外籍勞工管理及運用調查」，結果顯示，產業移工薪資平均為新台幣 2 萬 5440 元，其中經常性薪資為新台幣 2 萬 848 元，但這卻遠遠不及一般台灣勞工的標準值，另外研究的另一項結果指出外籍勞工的平均工時每月 210.7 小時，其中正常工時為 177.4 小時，加班時間為 33.3 小時，但扣除放假後，多數外籍勞工平均一天仍工作超過 13 個小時，薪資低落加上高工時，導致外籍勞工工作壓力增大，且休閒娛樂無法滿足，使得外籍勞工無法承受。

因此，研究借於外籍勞工的休閒娛樂及融入台灣社會，了解外籍勞工的休閒娛樂是否有滿足及如何提升有效提升休閒娛樂之需求，進而滿足他們生理之所需，降低其生活上的壓力，達到降低其逃逸之機率，讓社會治安更加美好。

1.2 研究目的

生活於現今的社會，我們必須承受來自各方的壓力，而為了在這社會上立足，



調適壓力是必然必須去面對的課題，因此休閒娛樂的需要，順應社會日漸提升。

休閒娛樂更是文化的指標，學者王昭正（2004）說過，隨著社會的變遷及價值的傳承，同時伴隨著休閒的多樣性及區隔性的衍生，並且在特定的時空背景下反映社會生活，並建構一種風格存在於社會並改變生活的方式，進而創造出全新的文化及生活觀。因此可見休閒娛樂文化的重要性，透過了解外籍勞工的休閒，來了解外籍勞工的不同文化，從中分析並作出因應變遷的建議。

學者劉石（1997）曾指出，外籍勞工來台灣工作面臨許多壓力，例如工作壓力（包括：收入、工作環境、語言溝通、雇主管理等）及生活壓力適應問題（包括：社會關係、宗教信仰、風俗習慣、個人問題等），造成外籍勞工承受不了，工作壓力下降，甚至逃離工作地點，成為逃逸外勞，形成社會問題，因此透過了解外籍勞工休閒娛樂的需求，來紓解其壓力，將壓力減至最低，讓壓力成為助力，如此工作上必能更有效率。

本研究以嘉義縣民雄鄉頭橋工業區的外籍勞工為研究對象，在工業區內外籍勞工普遍勤休制度來說，許多工廠都以上班八小時為基準，而每日通常須加班四小時，因此每日上班時數為 12 小時，一個月月休 6 天，而有些工廠甚至更少，以一個月月休 6 天來計算，一個月上班時數就高達 288 小時，另外，由於外籍勞工來台，在休閒娛樂方面上面臨許多阻礙，故本研究透過訪談研究，對外籍勞工現有工作環境下之休閒需求，作為研究的分析資料來源。本研究假設之驗證結果，要歸納出研究目的為：

1. 瞭解外籍勞工休閒娛樂參與和休閒娛樂需求現況。
2. 探討外籍勞工休閒娛樂需求和參與情形。

本研究在立訂的研究動機及研究目的下，蒐集各學者的文獻資料，將此資料相互對照有關的實證研究結果，進而發展出適合本研究的研究架構。配合國內外學者及相關文獻內容，探討出對外籍勞工休閒娛樂需求有幫助的結果，而為求能客觀分析外籍勞工休閒娛樂需求的情形，本篇論文以訪談法作為主要研究方法，透過詳盡的訪談，來進行資料蒐集，同時將訪談全程錄音，完成訪談過程後，透過筆記及錄音檔，先作資料整理並建檔作業，再進行編碼分析及討論，最後統整出結論與建議，

1.3 研究對象與限制

本研究研究對象選擇公司具有一定表達能力的外籍勞工，在英文或者中文能夠正常表達之人員，且選擇在公司工作表現穩定，無不良紀錄員工，並且擔任外籍勞工集中宿舍管理人員，而較能夠清楚其他外籍勞工之問題，並做出良好回答給予建議，因此具有一定的代表性。研究對象以泰國、印尼、越南三個國家為主，主要是因為這三種國家在工業區工作比例較高，且根據不同國家可以將其作區分



並且比較，且三種國家分別選三名工作者，更能個別做出分析及比較。

本研究的訪談對象是民雄頭橋工業區外籍勞工，可能遭受的限制如下：

1. 因為民雄頭橋工業區相較於都市地區工業區，較屬於鄉間地區工業區，而地區因交通較不方便、地區開發有限等因素，樣本之代表性較不通用在都市區之外籍勞工，因此仍有侷限。
2. 由於本研究採訪談來獲得分析數據，因此受試者僅能挑選具代表性人員，雖能夠更深入了解問題，並做出分析，但可能會受到受訪者個人主觀意識影響，較無法完全代表整體意見。

二、文獻回顧

2.1 休閒之概念

2.1.1 休閒之定義

要了解休閒，首先必須清楚休閒的定義，而「休閒」一詞英文翻作「Leisure」，意思指被允許的(To be permitted)，有無拘無束或擺脫工作後所獲得自由意思(許義雄，民 69)，也可以稱「自由沒有壓力的狀態」。希臘文中對休閒又有不一樣的解釋，休閒在希臘文中為「Skole」，而透過這個單字所衍生出一個我們很常見的詞「School」，從這裡可以看出，在希臘文中，休閒是具有教育性質的，希臘人認為休閒是離開工作之後，無拘無束所獲得的自由時間或活動，而工作的目的就是為了休閒，如果生活沒有休閒，就沒有希臘自豪的公民文化及教育的產生(Brightbill, 1960)。

從上述而言，可以了解不同面相所認定的休閒不盡相同，但不可否認的是，休閒就是存在於我們生活中，且與我們生活密不可分。另外心理學家 Neulinger (1974) 說過休閒，就是個人知覺自由的狀態，只要滿足這一個獨一無二的基本要素，並且任何不帶限制與義務，可自由為之的活動都可以視為休閒。

2.1.2 休閒的需求

生活中有各式各樣的壓力，需要透過休閒來調解這些壓力，因此休閒是生活的必需品，根據心理學家馬斯洛(Abraham Harold Maslow)的「需求層次理論」，將需求由低到高分為生理的需求(Physiological)、安全的需求(Safety)、社會的需求(Love/Belonging)、尊嚴的需求(Esteem)、自我實現的需求(Selfactualization)，



需求是從低階層開始滿足後逐漸往高階層滿足，但需求之間環環相關，而休閒需求同樣如此，除了要能放鬆筋骨、排空思緒，達到休息的目的，有的更希望追求自我實現，獲得心靈上的滿足，國內學者鄧建中（2002）認為休閒需求為個體期望藉參與休閒活動所獲得的體驗來滿足自身所存在之生理及心理上需求，且綜合過去休閒需求理論提出七種不同類型的需求：

1. 生活準備的需求：人們透過參與休閒活動的經驗累積，可為將來生活做準備。
2. 發洩情感的需求：透過休閒可使情感獲得紓解，使身心健全發展。
3. 生長需要的需求：休閒的性質純粹為了提供及滿足各體身心成長的需求。
4. 自我表現的需求：從事休閒活動可提供人們滿足自我表現的慾望，並藉由表現的過程，促使各人或得成就感、自信心以及受到他人尊重。
5. 健康需要：藉由參與休閒活動，滿足身心健康的需求。
6. 與他人互動的需求：人們會藉由休閒活動的參與機會，與他人、家人、朋友接觸產生互動。
7. 感覺的需求：個人的主觀意識常受期望所影響，同時感覺需求是受個人知識、價值觀及遊憩機會所限制。

綜合上述可知，在不同背景、環境及研究對象下，學者們對於休閒需求持有不同的看法及解釋，但不可否認的是，休閒需求是人類不可或缺的需要。

2.2 台灣引進外籍勞工背景與相關政策

民國 60、70 年代台灣經濟快速發展，不僅對外貿易積極發展，政府的各項重大建設也在積極推動，由於各項工程都需要龐大的人力，導致重大工程及製造業缺工情形越來越嚴重，台灣各方面勞工供不應求的情況下，台灣政府於西元 1989 年 10 月由台灣行政院通過「十四項重要工程人力需求因應措施方案」，引進 3000 名外勞。

之後，台灣政府又陸續公布多項法律及措施，來因應外籍勞工的引進，但仍有許多外籍勞工持短期觀光簽證入境台灣，然後以逾期停留的方式，在台灣非法工作，因此公布法律的同時，又加強查緝非法外籍勞工，截至目前為止，外籍工均由政府統一引進。直至 1991 年 11 月 11 日政府公告開放國家建設六年計劃與六大行業之中十五職業申請所需外籍勞工，正式開放民間公司引進外籍勞工，台灣勞工結構開始面臨極大衝擊變化。之後，1992 年 5 月台灣政府公布「就業服務法」(Employment Service Act)，其中該法第五章「外國人之聘僱與管理」中，規範外國人之聘僱與在台就業的管理原則，台灣才正式進入有管理性的外籍勞工



引進時代。

台灣面臨人口的高齡化，導致家庭照顧者人力的需求的驟升，台灣於 1992 年 08 月開始開放引進外籍幫傭、養護機構之監護工。但缺工方面能然不足，因此同年 9 月份開始開放 68 種行業引進外籍勞工；1993 年 01 月更增加至 73 種，之後陸陸續續公告開放新設廠及擴廠，且有營運事實者、受理重大公共工程者均得申請僱用外籍營造工；1994 年 08 月更公告受理工作性質較辛苦、國人工作意願較低、缺工嚴重，而對產業發展具重要性的行業開放申請外籍勞工，且同月公告開放經濟部加工出口區及科學園區專案引進外勞，法令一連串的再修改，主要原因是為了因應我國臺幣升值，帶動勞工工資升高，同時台灣產業也面臨產業結構轉型，使得勞動力結構產生巨大的轉變，加上國人高等教育提升，台灣經濟蓬勃發展，國民薪資所得提升，造成國人不願意投入基層製造與營造業等需高勞動力且具危險性高之工作，即所謂的「3K」（骯髒、辛苦、危險）產業面臨大量缺工的問題，而使台灣進入外籍勞工社會（勞動部勞動及職業安全衛生研究所，外勞引進政策對國人就業之衝擊評估研究，2014）。

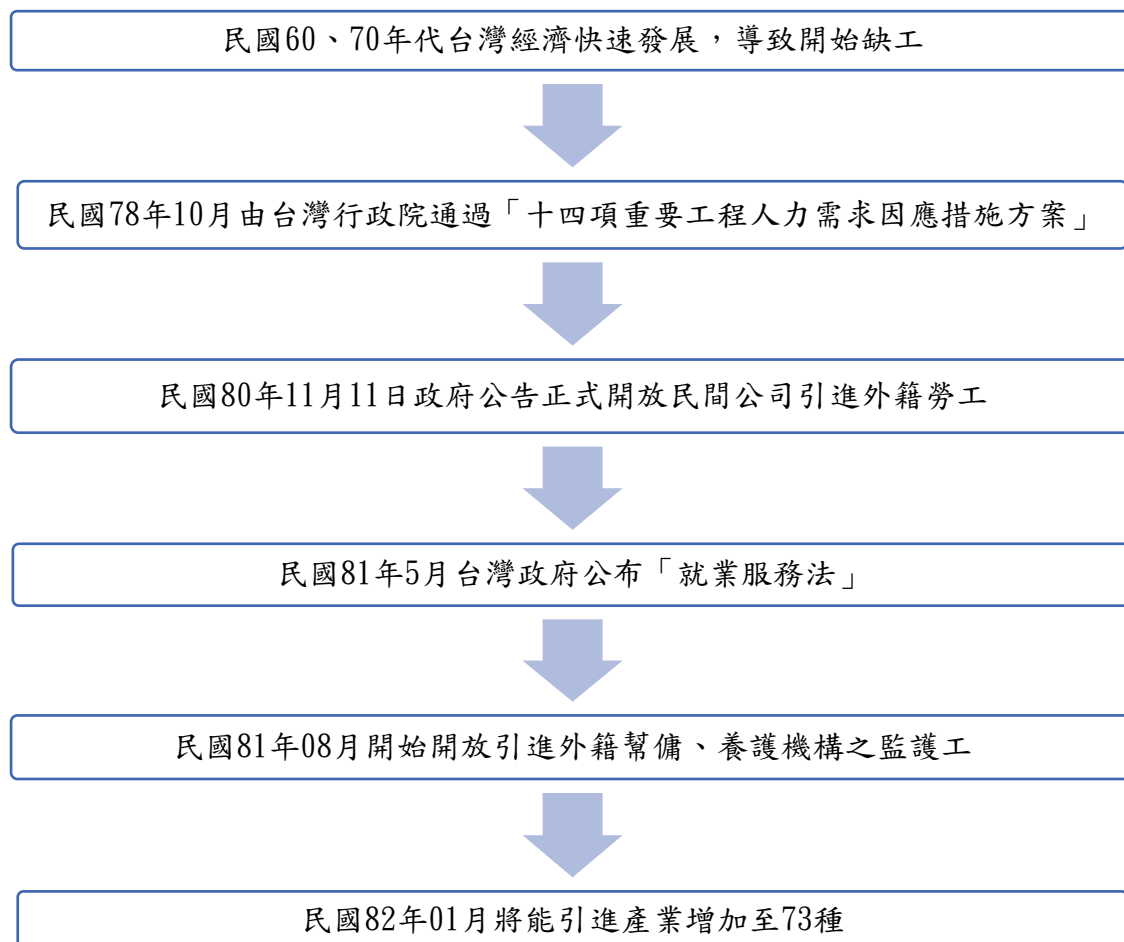


圖 2.3 外籍勞工背景流程



2.3 壓力相關議題

2.3.1 壓力的定義

壓力一詞最早源自於物理學及工程學上，意思指物體所承受的與表面垂直的且指向表面的作用力，亦即英文的「Pressure」，而過大的壓力足以壓毀物品，此涉及物質能量及抵抗緊張的能力。之後醫學界及心理學界將此一詞借用，將壓力變成指在身體或情緒上對環境所存在威脅的反應（Steer，1994）。

心理學上的壓力，最早是由 Selye（1956）所提出，他指出一切外在的「刺激」都可以帶給人們壓力，即所謂的壓力指刺激與反應之交互反應，個體對於環境中具威脅性之刺激，經認知其性質後所表現的反應，即使刺激具有威脅性，但如果個體不能認知到其存在具有威脅性，對個體則未構成壓力，或者個體雖確知刺激具有威脅性，但因個體之經驗及能力足以克服困難，則對個體亦不產生壓力（張春興，1994）。壓力學之父 Selye（1936）認為壓力是源於個體內在或外在環境刺激後的一種非特定反應結果，使得個體原本穩定平衡的狀態發生改變，且將此反應統整後提出「一般適應症候群（GAS，General Adaptation Syndrome）」的理論，並將壓力的反應分為三個時期來判斷，如圖 2.4。

1. 警覺反應階段（Alarm Reaction Stage）：個體感受到環境變化與壓力，在生理上出現心跳加快、血壓升高的現象等反應，且將此反應分為兩個時期：
 - (1) 震撼期（Shock Phase）：對於刺激的來源突然出現，所產生情緒震撼，隨肢體溫及血壓下降，心跳加速，肌肉反應遲緩等不同反應信號，顯示缺乏適應能力。
 - (2) 反擊期（Counter Shock Phase）：個體激起防衛的本能力圖復原，此時腎上腺皮質激素的分泌增加，進入緊急反應階段。
2. 抗拒階段（Resistance Stage）：採取適當反應之後（Fight Or Flight），個體會逐漸慢慢適應壓力源，且個體的生理功能會逐漸恢復常態，同時減少其他刺激的抵抗，但若壓力源持續存在，則個體的適應能力就會持續下降，終而進入衰竭階段（Exhaustion Stage）。
3. 衰竭階段：個體如果長時間或過度承受壓力，對壓力源的抵抗能力會消耗殆盡，導致耐受力下降惡化，使得警覺反應階段的症狀重新出現，將促使個體產生疾病，且連帶工作效率變差。

Glosson（1974）說過壓力是人在生活中不可避免的，生活在社會環境中，人在面對人不同的事物，都會因為外在的不確定因素，或多或少會產生出壓力，



因此透過了解壓力，可以更正向去面對壓力，雖不同流派對於壓力有不一樣的見解（如表 2.4），但都希望能對壓力有更進一步的探索，來達到克服壓力。

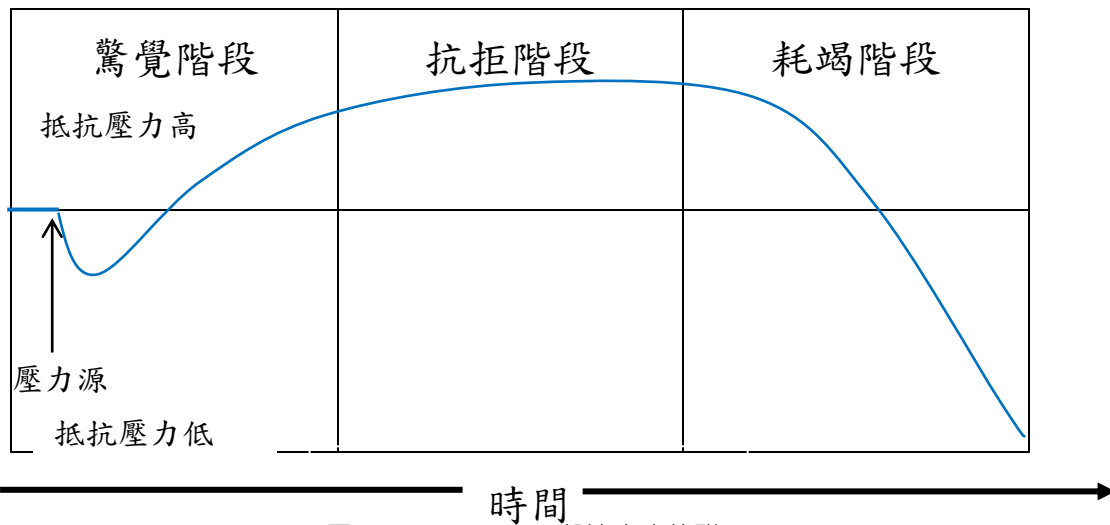


圖 2.4 Hans Selye 一般適應症後群 GAS

資料來源：Selye H. (1956), The Stress of Life, New York: McGraw-Hill.

2.3.2 休閒調適與壓力之關係

所謂調適 (coping) 被定義為「任何的行為能減輕壓力，不論是否有經過深思熟慮，可使個體能在其所承受的壓力下處理各種不同的狀況」，而休閒調適為當個體對於外在與內在的壓力不同的感受下，透過空閒之餘時間所從事所想要的休閒活動，以達到個體舒解情緒及排除緊張之狀況，藉以調解身心靈狀態，以減輕個體壓力的一種方式（陳宇源，2013）。個體對壓力的反應有所不同 (Sarafino, 2002)，壓力各體的影響也因人而異，而正即稱為壓力調節。

學者 Iwasaki&Mannell (2000) 在休閒調適的研究上有極大的貢獻，他們所提出的休閒調適策略理論中指出，個人休閒調適包含三個面向：

1. 身心的舒緩 (leisure palliative coping)：指個體想要透過參與休閒活動來逃離壓力區，達到紓解壓力及身心，是一種逃避性的策略，例如：工作之間暇之時，去看電影、聽音樂等活動，透過參與休閒活動來短暫達到休息，以調適在生活及工作上所面臨的壓力，舒緩身心靈。
2. 友伴的支持 (leisure companionship)：透過友伴式的休閒活動，「休閒」可以提供個體意識上決定和愉悅的經驗方面分享，是社會支持的一種，透過這類型的參與，能得到即刻性的友誼支持，有效減緩壓力對身體健康所造成的影響，例如：社交性的活動，藉此來的到社會性的支持，來達到身心靈的放鬆。
3. 正面情緒的提昇 (leisure mood enhancement)：這種休閒調適策略是講



求個體心靈方面的型態，透過參與休閒活動以提昇個體正面情緒及減少負面心情，所產生的策略（Hull & Michael, 1995）。

而這正是休閒調適策略在個體生理及心理健康的兩者關係上的所作的緩衝效果，並將此休閒調適行為呈現為一個壓力→休閒→健康的連續過程（Iwasaki & Mannell, 2000）。綜合上述所言，休閒調適是一種潤滑劑，能調解我們的壓力及身心靈健康，而休閒調適策略則是我們如何達到休閒調適的一個手段，透過休閒活動而產生的認知，藉此來減輕且管理壓力，讓自身促進身、心理健康，而這正是休閒與壓力密不可分的關係。

三、研究個案背景介紹

3.1 外籍勞工來台工作原因

根據勞動力發展署 106 年來台外籍勞工統計（表 3.1），可發現來台外籍勞工有持續成長趨勢，但根據上述資料發現，越南、泰國、印尼這三個國家中，平均勞工薪資均有成長（表 3.2 為各國 2017 年勞工最低薪資），但來台外籍勞工仍然不見減少趨勢，可見台灣勞工環境仍有吸引其前來的原因，根據本研究受訪者及蒐集資料顯示，外籍勞工來台工作主因為以下幾種：

1. 台灣勞工薪資較原國家薪資優渥。
2. 台灣勞工環境較為友善。
3. 勞工政策較為健全。

但根據各國勞工局資料顯示，各國的勞工薪資有明顯上漲趨勢，但來台工作的外籍勞工仍沒有減少現象，根據研究對象表示，大多數來台外籍勞工都是由原國家貧窮的城市過來，例如：泰國的烏隆府、越南的北平省、印尼的朋姑魯省等，而原國內勞工薪資優渥的地方都集中在首都，研究對象表示原國家城鄉差距極大，大多數資源均在首都，例如：泰國曼谷、越南河內、印尼雅加達，其他偏鄉地區仍然處於經濟貧弱狀態，因此勞工薪資也普遍低於該國平均值，所以還是會選擇到海外工作，而台灣不論薪資或環境都是其位於亞洲的首選。

表 3.1 外籍勞工近五年來台人數統計-越南、泰國、印尼籍(續)

年份	外籍勞工總人數	越南籍	泰國籍	印尼籍
102 年	489134 人	125162 人	61709 人	213234 人
103 年	551596 人	150632 人	59933 人	229491 人
104 年	587940 人	169981 人	58372 人	236526 人



表 3.1 外籍勞工近五年來台人數統計-越南、泰國、印尼籍(續)

105 年	624768 人	184920 人	58869 人	245180 人
106 年	676142 人	208095 人	61176 人	258084 人

表 3.2 越南、泰國、印尼 2017 年最低勞工月薪

國家	2017 最低勞工月薪 (美元)	原國家 2017 最低勞工月薪
泰國	186 美元	5560 元(新台幣)
越南	140 美元	4185 元(新台幣)
印尼	251 美元	7503 元(新台幣)

四、研究設計與實施

4.1 研究設計

本研究為求瞭解外籍勞工休閒娛樂需求及參與的情形，選擇了嘉義縣民雄鄉頭橋工業區的外籍勞工為研究對象，由於本工業區的外籍勞工國籍較多，因此可以取得的資料較為廣泛，並透過訪問外籍勞工對工作、生活壓力與休閒需求及參與的關係，將此結果作為研究的分析與資料的來源。藉此來深入探討的問題主要有探討外籍勞工之休閒娛樂需求與其在休閒參與兩者間的關係，另外就是外籍勞工的工作、生活壓力與休閒需求及參與之關係。透過這些資料來消弭外籍勞工對於休閒娛樂的期望從事與實際從事差距，來滿足外籍勞工實際的休閒娛樂需要。且藉由這些資料將可有效協助相關主管機關規劃休閒活動與設施，來幫助外籍勞工減輕壓力。

本篇研究採取的方法，以質性研究為主。根據學者葉乃靜（2012）對於質性研究的定義為指非透過統計程序或其他量化的方法，來獲得研究發現的任何類型研究，其並非採用操作性的變項來設計所研究問題，而是透過探討情境中複雜的主題，來達成所要的目的。其中可能涵蓋有關個體的生活經驗、行為、情緒和感覺等的研究，也可能包括有關組織功能、社會運動、文化現象及國家間互動等，多重面向的研究。

透過質性研究可以了解選填式問卷所得不到的答案，根據受訪的外籍勞工表示，公司及相關勞工單位都有發放問卷供其選填，但大多都是制式化選填，不能完全表示出受訪者想法，且受訪者表示由公司及其相關勞工單位發放的問卷，他們不敢據實選填，大多受訪者表示，這些問卷他們並不清楚是否會讓公司看見，導致他們工作受到阻礙。而透過質性研究訪談方法，經過長時間訪談，受訪者與訪談者彼此了解後，受訪者較能夠說出內心最真實的答案，再將這些答案透過分析



後得到的結論，才能給予外籍勞工最佳的建議。

本研究主要目的是為了瞭解外籍勞工的休閒娛樂情形及需求，為了避免過於封閉式的選填答案，讓外籍勞工能夠自由的表達意見，但又不會偏離問題主軸，因此採取半結構式訪談，且在實施訪談的過程，可以針對不同的變化作調整，得到出完整的結論，做出良好的建議。

除了蒐集國內外和本研究議題和研究目的有關的相關研究文獻外，對休閒相關議題也有更深的了解，同時對外籍勞工相關國際及本國法規等做一個統整，深入了解各該國法令對於外籍勞工的定義，接著進入本研究主要想探討的休閒娛樂的需求相關議題，蒐集造成休閒阻礙等因素的可能性。蒐集的資料包括學者書籍、期刊、碩博士論文、研究報告、政府出研究資料、專書、網頁統整等資料，以對休閒有更進一步了解及分析。

因此本篇以質性研究中的訪談法及文獻分析法為主要方式，另外以觀察法為主，從旁觀察了解某些現象，透過設計及與教授討論，得到以下問卷（表 4.1）。

表 4.1 訪談題目

外籍勞工之休閒生活狀況，及所期望休閒活動參與需求
Q1：為何您會選擇來台灣工作？可否敘述原因？
Q2：您本身的工作內容為何？您自己覺得目前工作壓力如何？
Q3：您生活的壓力來源通常為何？
Q4：您一個月休假幾天？您於工作閒暇時，您會想從事何種休閒娛樂來抒發壓力？
Q5：你手機有申請上網吃到飽嗎？你在手機上手用那些軟體來從事休閒活動？
Q6：您可以跟我分享一下您平時實際都從事什麼樣的休閒活動？活動項目內容為何？
Q7：您對於現在平常的休閒娛樂狀況是否滿足？期望參與及實際從事是否有落差及其原因為何？
Q8：你覺得在台灣與在您的國家在從事休閒娛樂方面上有哪些不一樣的地方呢？為何會有如此的轉變？
Q9：如果台灣政府或公司想推動休閒娛樂或是文化活動，幫助您紓解壓力，您有什麼樣的想法？會提供什麼樣的建議呢？



五、研究結果與分析

本研究調查之民雄頭橋工業區外籍勞工受訪者均為男性，年齡集中在 40 歲以下，所從事的工作均為工業區工廠的工作，受訪者以泰國、越南、印尼三個國家為主，工作性質以高勞動力、低技巧性為主，且來台時間均為 10 年以下(如表 5.1)。

外籍勞工參與休閒活動來進行舒解壓力時，其對休閒需求有良好的需求，以「社交型需求」、「玩樂型需求」需求最高、「運動型需求」次之、「知識型需求」、「觀賞消遣型需求」最低，而外籍勞工在社交型需求、玩樂型需求最高，可能是由於外籍勞工工作長時間待在工廠及宿舍，較無自己空閒的時間，所以對於外部環境探索及離開工作環境，自身或者與朋友外出旅遊的需求較高，所以社交型需求相對於其他需求較高，另外外籍勞工自身對於手機的需求程度較高，因自身長時間在工作上，且於陌生環境能與家鄉的聯絡方式有限，造成對於上網的需求提高，而玩樂型需求較無時間場地的限制所以其需求也相對於較高，但運動型需求、知識型需求及觀賞消遣型需求則可能因本身的興趣及習慣影響，而使需求相較來的低。

在工作之餘實際從事休閒活動項目、休閒落差的原因，因外籍勞工的休閒需求會受到「國籍」、「來台年資」、「工作時數」、「經濟能力」、「語言能力」的影響。在休閒需求上，受訪者對於休閒需求的滿足度極為不足，大部分受訪者均認為與想從的休閒活動有所落差，這正是休閒阻礙所造成的影響，外籍勞工由於工作時間過長，導致其時間的不足，加上薪資普遍低落，導致金錢可運用不足，所產生阻礙受訪者從事想要的休閒活動，只能退而求其次從事他類休閒活動。

本研究主要是以外籍勞工為例，研究架構包含工作壓力下外籍勞工對休閒旅遊的需求，訪談共計有 9 名（可參考附錄），資料分析如表 5.1。

表 5.1 外籍勞工訪談對象

訪談對象編號	國籍	年齡	性別	訪談日期	來台年資
P1	泰國	40歲	男	106.11.15	8年
P2	泰國	25歲	男	106.11.16	2年



表 5.1 外籍勞工訪談對象(續)

P3	泰國	25歲	男	106.11.17	3 年
P4	越南	30歲	男	106.11.16	3 年
P5	越南	26歲	男	106.11.15	2 年
P6	越南	33歲	男	106.11.16	3 年
P7	印尼	25歲	男	106.11.16	4 年
P8	印尼	27歲	男	106.11.16	5 年
P9	印尼	27歲	男	106.11.16	2 年

5.1 來台工作上實際壓力及生活壓力來源

根據受訪者 P1：「工作內容多為熔爐加工工作，上班環境很熱很又要搬重物很辛苦，工廠主管同事都對我很好，也都會教導我如何做這個工作，所以我覺得我目前的工作壓力還好，沒什麼生活上壓力，只是偶爾工作上遇到瓶頸會有點小壓力，可能是因為我來台灣比較久了，我很適應這邊的生活了。」(P1-1)

根據受訪者 P2：「我負責搬運鐵條等貨物，工作壓力還好，但是我有時候聽不懂主管的指示，做錯事情會有點壓力，還是需要同事幫我翻譯，生活上的壓力好像沒有，我在這邊都有同鄉的互相幫忙，我覺得生活沒什麼壓力，只是工作上聽不懂部分，對我比較有壓力，其他公司跟室友大家都對我很好，我還蠻滿足現在的生活。」(P2-1)

根據受訪者 P3：「工廠是做健身器材的，我負責把零件組裝起來，一開始不會的時候比較有壓力，但是公司的同事慢慢教我後，我現在做的很得心應手了，感覺工作上壓力普通，不過遇到新東西要學時，才會感覺到壓力，生活上沒有什麼壓力，唯一比較有壓力的大概是跟台灣人溝通，我雖然來比較久了，但是我的中文能力還是沒有很好，偶爾會聽不懂老闆他們說的話，不知道怎麼做的時候，才比較有壓力。」(P3-1)

根據受訪者 P4：「負責將原料加工成牲畜的飼料，並協助搬運上車，我覺得工作壓力還滿高的，台灣公司把最困難的工作都交給我們做，雖然公司主管有教我怎麼做，但是工作繁重又加上高工時，我覺得壓力很大，生活壓力來至工作跟經濟上，工作繁重、休息時間少讓我覺得生活很有壓力，台灣還有其他開銷，經濟上有點應付不了。」(P4-1)

根據受訪者 P5：「我在這邊的車體工廠上班，負責維修拖板車的拖車部分，工作壓力真的滿大的，這邊工作很熱，工作時數又常，又需要技術的工作，我在



越南沒有學過類似的，來這邊都重新開始學，我又學得比較慢，常常被主管唸，所以工作壓力有點大，生活壓力來至工作方面跟生活適應方面吧，語言方面沒辦法很好的溝通，又加上工作上時數又很長，早上八點上班到五點，還要加班，又沒什麼放假時間，工作久了壓力真的滿大的。」(P5-1)

根據受訪者 P6：「築工地上班，負責用水泥部分，攪拌水泥並灌進去建築，工作上還滿有壓力的，我以前從來沒用過水泥過，來這邊的工作都是從頭學起，而且每天都在大太陽底下工作，真的很累，這邊語言又不通，我常常做錯被主管唸，生活壓力來至工作跟生活上，這邊提供的宿舍真的環境真的不太好，五十、六十人擠一間房子，大家生活的空間狹小，而且伙食方面還要我們自己處理，生活起來很不方便，讓我覺得生活很有壓力。」(P6-1)

根據受訪者 P7：「玩具工廠上班，負責組裝玩具零件的工作，工作對我來講很容易上手，工作上的壓力我覺得還好，但多少都有壓力，溝通上還是會有點問題，經濟上面的壓力比較大，其實來台灣工作薪資雖然比較高，但是這邊的花費也很高，我們公司提供宿舍，但一個月都要付新台幣四千元，又加上仲介部分也會抽成，我平常生活也要一些支出。」(P7-1)

根據受訪者 P8：「工作內容是將原木材裁切，送到附近傢俱行做成傢俱，工作壓力我覺得普通，但是工作環境真的不是很好，空調設備沒很好，有時候在裡面工作不太舒服，而且這邊有別的國家的工作者，有時候同事溝通有點困難，會起爭執，生活壓力來至工作及生活的壓力，來台灣沒家人幫忙，很多要自己來，而且跟台灣人溝通上我也比較不行，所以慢慢有點壓力。」(P8-1)

根據受訪者 P9：「我在傢俱行上班，負責組裝辦公椅的，工作內容很容易上手，而且台灣的人很熱心，台灣同事都會來教我怎麼做，老闆也對我很好，但語言方面有些問題，所以工作上還是有壓力，生活上的壓力來至溝通方面上，沒有想過中文這麼難學，來台灣後才知道，但是不學的話，沒辦法跟台灣人溝通，會很多不方便，跟同事溝通、出外買東西都需要到中文，但我很常聽不懂，只能用猜的，這真的頗有壓力的。」(P9-1)

以表 5.2 做簡單統整：

表 5.2 工作內容、壓力及生活壓力來源

編號	來台原因	從事工作	工作壓力	壓力來源	來台年資
P1	薪資高	鐵工	普通	工作上	8 年
P2	薪資高	搬運工	普通	語言上	2 年
P3	薪資高	健身器材	普通	語言上	3 年
P4	薪資高	操作員	高	工作、經濟上	3 年
P5	薪資高	維修工	高	工作、適應上	2 年



表 5.2 工作內容、壓力及生活壓力來源(續)

P6	薪資高	建築工	高	工作、適應上	3 年
P7	薪資高	組裝員	普通	經濟上	4 年
P8	薪資高	木材工	普通	工作上	5 年
P9	家庭因素	組裝員	普通	語言上	2 年

民雄頭橋工業區外籍勞工來台原因大多是因為台灣薪資較為母國高，但來台後所從事的工作均為高勞動力且高工時的工作，且大多於原國家均未從事來過台灣後所從事的工作，工作長期造成的勞累加上工作上的重新適應學習，加上工作環境不如預期的好，大多對於工作壓力均有一定的感受，另外，外籍勞工來自於國外，大多對於中文的學習有限，語言上的不通以及陌生的環境，也造成其對於工作上的溝通產生問題，間接造成工作壓力的形成，且造成其背感組織外部的壓力。

另外從事比較相對高技術性工作者（例如：操作員、建築工、維修員）對於工作壓力的感受比較高，可能是因為對於工作的掌握度及熟悉度不足所導致，加上技術性較高的工作，主管相對要求較高，無形中造成的壓力。

5.2 參與休閒活動及期望參與的休閒項目

根據受訪者 P1：「工作閒暇的時候，我比較想出外旅遊或者在宿舍使用手機上網來紓解壓力。」(P1-2)

根據受訪者 P2：「當然是出去玩啊，每天都生活在工廠跟宿舍，偶爾也想擺脫這個環境，雖然平常沒什麼壓力，但是離開這個環境才是真的放鬆。」(P2-2)

根據受訪者 P3：「當然是踢足球，我很喜歡踢足球，像是歐洲的足球聯賽我都有在看，運動是最好放鬆的，出去玩也不錯，我喜歡跟朋友四處走走，難得來台灣工作，不出去走走好像說不過去。」(P3-2)

根據受訪者 P4：「我很想出去玩來抒發壓力，出去走走離開工作環境，才是真的放鬆，再來就是上網聽音樂跟看劇，我可以隨時隨地拿起來聽音樂跟看劇，非常方便。」(P4-2)

根據受訪者 P5：「我會想要逛街購物，我想要放鬆逛街買我想要的衣服配件，對我來說這比什麼都還好的休閒活動，再來我應該會想在宿舍休息就好，用手機上網看看越南影片或者聽越南的流行樂，讓自己全身放鬆。」(P5-2)

根據受訪者 P6：「我會想出去打籃球，打籃球是我的興趣，我會想出去旅遊，



我很喜歡騎腳踏車四處閒逛，而且難得來台灣工作，當然要趁這個機會四處玩，感覺出去玩才像放假休閒娛樂。」(P6-2)

根據受訪者 P7：「我會想跟朋友出去旅遊，吃吃看台灣各地不一樣的美食，吃好吃的東西是很抒發壓力的，另外就是在宿舍上網看影片，研究各國料理怎麼做，我的興趣是做料理，所以上網看這些美食節目是我放鬆的一個方式。」(P7-2)

根據受訪者 P8：「我會用手機上網跟我家人視訊，互相聯絡彼此的狀況，看到小孩的樣子，我就覺得再辛苦都還好了，另外就是我想跟朋友聚在一起喝酒，喝酒聊天可以放鬆自己。」(P8-2)

根據受訪者 P9：「我會想要多出去走走，多了解台灣的人事物，感覺很讓人放鬆，另外就是在宿舍上網看影片，我會去看台灣的節目，我覺得台灣的綜藝節目很好笑，只不過很多內容我看不懂，要問台灣人我才知道意思，這也是順便磨練我的中文能力，我覺得還滿抒發壓力的。」(P9-2)

以表 5.3 做簡單統整：

表 5.3 排解壓力時，所期望參與的休閒活動項目

編號	期望的壓力紓解項目	依照黃瓊妙所分類的休閒類型
P1	旅遊、上網	社交型、玩樂型
P2	旅遊	社交型
P3	運動、看球賽、旅遊	運動型、觀賞消遣型、社交型
P4	旅遊、上網	社交型、玩樂型
P5	逛街、購物、上網	社交型、觀賞消遣型、玩樂型
P6	運動、旅遊	運動型、社交型
P7	旅遊、上網、研究料理	社交型、玩樂型、知識型
P8	上網、聊天、聚會	玩樂型、社交型、社交型
P9	旅遊、上網	社交型、玩樂型

外籍勞工透過參與休閒活動來進行紓解壓力，對於休閒需求有正向的需求度，統整以上研究對象之參與休閒活動項目有：旅遊、上網（包含看劇、聽音樂）、運動（包含踢足球、打籃球、騎腳踏車）、購物、研究料理、聊天、聚會。

統計結果指出，外籍勞工對於透過想參與的休閒活動項目以社交型最多、玩樂型次之、第三則為運動型、知識型及觀賞消遣型則最少。

其中社交型最多因素可能在於長時間的在工作環境及宿舍，無法擺脫壓力環境，導致外籍勞工們多半想往外活動，而根據受訪者表示，他們會想從事旅遊、



聚會方面的活動，主要原因是：

1. 受訪者表示離開工作環境，才能真正使自己身心放鬆。
2. 台灣對於受訪者來講是新奇的環境，他們想探索更多不一樣的，並且更了解現在的環境。
3. 能與朋友出去聊天聚會，能使自己放鬆。

綜合上述原因，可以發現離開壓力環境，走入人群或者與其他興趣相同的人活動交流，對受訪者來講是最直接能紓解壓力的。

5.3 工作之餘實際從事休閒活動項目及落差因素

根據受訪者 P1：「我覺得落差並不大，因為我是來台灣工作的，我覺得能有放假我就很滿足了，有多少休息時間我就規劃多少休閒娛樂。」(P1-3)

根據受訪者 P2：「我覺得跟我期望的有點落差，我還是比較想出去走走，但是我的語言能力還沒很好，我很多地方沒辦法自己去。」(P2-3)

根據受訪者 P3：「工作時數雖然很長，但是我放假都能享受到自己的休閒時間，這讓我有很充足的休息，跟我期望的落差並不大。」(P3-3)

根據受訪者 P4：「落差很大，如果我不加班，薪水我覺得根本不夠多，加班下去我的休息時間先對變少，我只能留在宿舍休息聽音樂跟看劇，感覺根本沒有休閒到什麼。」(P4-3)

根據受訪者 P5：「我來台灣主要是工作，大部分的錢都是寄回家鄉，剩下的錢用在基本開銷就差不多了，根本沒有其他可以用在休閒娛樂上，而且放假只有一天，旅遊根本是不可能的事情，因此落差很大。」(P5-3)

根據受訪者 P6：「我想要的是能有時間出去玩，但是休息時間總是只有一天，偶爾有國定假日才能出去玩，運動打球也不是常常找的到人陪我出去運動，感覺休閒娛樂就不是很充足，這落差很大。」(P6-3)

根據受訪者 P7：「因為我想省錢才沒從事自己想要的休閒娛樂，因此落差一定有的，我把這些出去玩得花費省起來，我才能更早存到回印尼開店的錢，所以我選擇犧牲自己的休閒娛樂。」(P7-3)

根據受訪者 P8：「落差算是不大，主要我聯絡的到我的親人，我可以跟他們聊天休閒，其他休閒娛樂不是那麼重要，只是喝酒唱歌不能時間太長，加上要省點錢花費，所以不是能很常這樣。」(P8-3)

根據受訪者 P9：「因為我的休息時間沒有很長，放假通常只有一天，想多出去玩的話沒有時間，所以比較常在附近逛逛，跟我期望出遠門還是有點差，其他我覺得差不多。」(P9-3)



以下以表 5.4 做簡單統整：

表 5.4 實際從事的休閒項目及與想從事的落差表

編號	實際從事休閒項目	依照黃瓊妙所分類的休閒類型	落差程度	落差原因
P1	旅遊、購物、上網	社交型、觀賞消遣型、玩樂型	落差很小	無
P2	上網、旅遊較少	玩樂型、社交型	落差普通	語言不通
P3	運動、旅遊	運動型、社交型	落差很小	無
P4	上網、聚會喝酒	玩樂型、社交型	落差很大	經濟不足
P5	上網、聚餐	玩樂型、社交型	落差很大	經濟不足 時間不足
P6	運動、上網	運動型、玩樂型	落差很大	時間不足 人員不足
P7	聚會、上網、研究料理	社交型、玩樂型、知識型	落差很大	經濟不足
P8	上網、聚會	玩樂型、社交型	落差很小	無
P9	旅遊、上網	社交型、玩樂型	落差普通	時間不足

在工作之餘實際從事休閒活動項目落差的原因，根據 Crawford & Godbey 的休閒阻礙理論來看，外籍勞工對於無法參與自身所期望的休閒活動原因以時間及經濟不足為由佔大多數，屬於休閒阻礙中結構性阻礙，因外籍勞工大多從事高工時，且須要長期加班的工作，導致外籍勞工無時間去從事自身所期望的休閒活動，加上外籍勞工來台灣工作主要是為了賺錢，所以對除了食衣住行以外的開銷有限，加上外籍勞工來台灣平均薪資約於新台幣 2 至 3 萬，而薪資扣除仲介公司抽成及生活開銷，剩餘的薪資大約在新台幣 1-2 萬，這導致外籍勞工多半沒有其他金錢去從事想要的休閒活動，其次影響的休閒阻礙才是個人內在及人際間的阻礙，少部分受訪者認為語言能力不足及人員的不足影響其從事休閒活動，雖然僅少部分受訪者有此原因，但這仍是不可忽略的因素之一。

另外以 5.5 表格對期望的休閒項目及實際從事的休閒項目做個比較：



表 5.5 期望的休閒項目及實際從事的休閒項目比較

編號	期望的休閒項目	實際從事休閒項目	期望從事的休閒類型	實際從事的休閒類型
P1	旅遊、上網	旅遊、購物、上網	社交型、玩樂型	社交型、觀賞消遣型、玩樂型
P2	旅遊	上網、旅遊較少	社交型	玩樂型、社交型
P4	旅遊、上網	上網、聚會喝酒	社交型、玩樂型	玩樂型、社交型
P5	逛街、購物、上網	上網、聚餐	社交型、觀賞消遣型、玩樂型	玩樂型、社交型
P6	運動、旅遊	運動、上網	運動型、社交型	運動型、玩樂型
P7	旅遊、上網、研究料理	聚會、上網、研究料理	社交型、玩樂型、知識型	社交型、玩樂型、知識型
P8	上網、聚會	上網、聚會	玩樂型、社交型	玩樂型、社交型
P9	旅遊、上網	旅遊較少、上網	社交型、玩樂型	社交型、玩樂型
P3	運動、看球賽、旅遊	運動、旅遊	運動型、觀賞消遣型、社交型	運動型、社交型

可以發現泰國籍的外籍勞工對於落差程度相對於其他國籍的較低，其次是印尼籍，最後才是越南籍，影響不同國籍的外籍勞工對於感受的落差程度不同的原因有許多種，民族的特性也可能影響其對於感受度的不同，泰國人普遍較為樂天知足，而印尼人較為和氣善良，越南人則較為刻苦耐勞，但對於金錢較為注重，可能導致其對於休閒活動的滿足度，但外部的影響也是極為重要的一部分，根據受訪者表示，公司主管對於泰國人較為和善，而對於越南人較為苛刻，另外公司福利、薪資、給予的休息時間等，也都是影響不同國籍的外籍勞工對於落差度的感受因素。

從休閒活動類型來看，實際從事的休閒類型以玩樂型為主，而社交型次之，相較於期望從事的休閒類型以社交型為主來看，會有此轉變主要以實際面的阻礙所影響，導致外籍勞工只能選擇較不需要長時間及金錢為主的休閒活動。



5.4 工作及生活環境改善及參考

根據受訪者 P1：「我對我現在的休閒娛樂很滿意了，但我希望台灣或公司能提供一些方式，讓我們能夠舉辦我們國家的節慶活動，像是泰國潑水節等或者能安排一些員工旅遊，有時候我們只休息一天，沒辦法去很遠的地方旅遊，我希望能夠安排比較長時間的休息，讓我們可以去更多地方旅遊。」(P1-4)

根據受訪者 P2：「我對覺得還蠻滿意的，但我希望公司能安排個員工旅遊，讓我能出去遠一點的地方玩，我想看看台灣不一樣的風景。」(P2-4)

根據受訪者 P3：「我覺得非常滿意，但如果公司跟政府願意推動政策，給我們更多休息娛樂時間，像是舉辦足球賽之類的活動，那我相信我們做事一定更有效率。」(P3-4)

根據受訪者 P4：「我非常不滿足現在的休閒娛樂，我還是比較想建議政府跟公司，能將我的薪資調高一點，我覺得我的壓力來至於工作跟經濟上，如果能將工作時數調低，然後工資調高，我覺得這樣才是真正幫助我紓解壓力。」(P4-4)

根據受訪者 P5：「我不是很满意現在的休閒娛樂，我希望能免費的，我建議能提供對我們更好的上網方案，讓我們可以用更少的錢上網休閒，另外就是員工獎勵旅遊之類的，我們一次放假只有一天，根本沒時間能出去玩，我們偶爾也想看看台灣其他地方。」(P5-4)

根據受訪者 P6：「我不是很满意現在的休閒娛樂，我希望的是能讓我們不用出任何錢，工作壓力就很大了，我不希望因為短暫的快樂，而需要更多時間賺回來我花在這活動上，這樣只會活動結束後面臨更大的壓力。」(P6-4)

根據受訪者 P7：「我不是很满意現在的休閒娛樂，我覺得可以多推出一些免費讓我們參加的活動，像是踏青活動之類的，但是我還是希望能降低公司生活雜費的支出，讓我們薪資提高一點。」(P7-4)

根據受訪者 P8：「我覺得現在的休閒娛樂還算可以，我想建議台灣能提供一些場所給我們外籍勞工休閒，像是喝酒唱歌之類的，這樣我們也比較不會影響到附近居民，如果可以這樣，我覺得大家會很高興，也可以比較自由的放鬆。」(P8-4)

根據受訪者 P9：「我覺得算滿足，我建議多舉辦一些能讓外籍人士多了解適應台灣的活動，像是帶我們去認識台灣的文化踏青活動之類的，我覺得都不錯。」(P9-4)

綜合本研究受訪的頭橋工業區外籍勞工 9 名，其中表示對現有環境的休閒狀況滿意有 4 名，不滿意有 4 名，普通 1 名，滿意與不滿意接近 1：1 比例，工作特性、壓力及其他外部因素使得外籍勞工對休閒需求有顯著正向影響，越對改善生活及工作環境的休閒狀況有所期待，根據受訪者表示不滿意原因，主要以休息的時間不足，導致其休閒狀況的不滿意，希望建議主管機關能提供更多的休息



時間，平均員工的勞逸問題，重新規劃上班時數及休息時間，讓員工都能擁有充分的休息，另外就是薪資問題，多數受訪者表示，在台灣的薪資比起台灣人少了許多，卻要負擔更重的工作，因此建議能提高基本工資或提出良好的獎勵制度，同時減少一些住宿之類的生活開銷，讓員工能擁有更多的薪資運用空間，減少其對於休閒狀況不滿意程度，而提升工作效率。

六、結論與建議

透過本研究了解其實休閒與工作相輔相成，工作的目的就是賺有更多的金錢來讓生活變得更好，並從中享有個人想從事的休閒，相對的工作中會讓生活產生壓力，這必須透過休閒活動及娛樂來調適舒壓，如何從中找尋平衡是生活中非常重要的課題，適當的壓力能讓工作成長，但過度的壓力就需要休閒來調適，讓工作能更有效率。

本研究結果了解外籍勞工的工作，因為其通常從事低技術，但卻高勞動力的工作，且工作環境通常都在工廠內部，其工作環境的惡劣是一般工作難以想像的。在研究分析中，發現外籍勞工本身對工作特性的認知，使其工作壓力感受愈高，其工作壓力主要來自於工作的高勞動力及高工時。建議公司在這部分應該要去對員工勞逸問題做個平均化，例如部門調整、人力引進、薪資調整，使員工工作效率有效提高，進而使公司整體運作上升，締造勞資雙方雙贏的趨勢。

經研究獲得結論如下：

研究調查之民雄頭橋工業區外籍勞工受訪者均為男性，年齡集中在 40 歲壯年以下，所從事的工作均為工業區工廠的工作，受訪者以泰國、越南、印尼三個國家為主，工作性質以高勞動力、低技巧性為主，且來台時間均為 10 年以下。

民雄頭橋工業區外籍勞工來台原因大多是因為台灣薪資較為母國高，但來台後所從事的工作均為高勞動力且高工時的工作，且大多於原國家均未從事來台後所從事的工作，工作長期造成的勞累加上工作上的重新適應學習，大多對於工作壓力均有一定的感受，另外，外籍勞工來自於國外，大多對於中文的學習有限，語言上的不通以及陌生的環境，造成其背感組織外部的壓力。

外籍勞工參與休閒活動來進行舒解壓力時，其對休閒需求有良好的需求，以「社交型需求」、「玩樂型需求」需求最高、「運動型需求」次之、「知識型需求」、「觀賞消遣型需求」最低，而外籍勞工在社交型需求、玩樂型需求最高，可能是由於外籍勞工工作長時間待在工廠及宿舍，較無自己空閒的時間，所以對於外部環境探索及離開工作環境，自身或者與朋友外出旅遊的需求較高，所以社交型需求相對於其他需求較高，另外外籍勞工自身對於手機的需求程度較高，因自身長時間在工作上，且於陌生環境能與家鄉的聯絡方式有限，造成對於上網的需求提高，而玩樂型需求較無時間場地的限制，講求所謂的「即時」效益，所以



其需求也相對於較高，但運動型需求、知識型需求及觀賞消遣型需求則可能因本身的興趣及習慣影響，且受限於人員及金錢等外部條件的不足而使需求相較來的低。

在工作之餘實際從事休閒活動項目、休閒落差的原因，因外籍勞工的休閒需求會受到「國籍」、「來台年資」、「工作時數」、「經濟能力」、「語言能力」的影響。在休閒需求上，受訪者對於休閒需求的滿足度極為不足，大部分受訪者均認為與想從的休閒活動有所落差，這正是休閒阻礙所造成的影響，外籍勞工由於工作時間過長，導致其時間的不足，加上薪資普遍低落，導致金錢可運用不足，所產生阻礙受訪者從事想要的休閒活動，只能退而求其次從事他類休閒活動，雖然仍然以「玩樂型」及「社交型」為主，但可以明顯看到，「玩樂型」的比重相對來的高，因其達成條件相較於其他類型的休閒活動簡單，且休閒阻礙因素較少，導致其比重提高。

研究受訪的頭橋工業區外籍勞工 9 名，其中表示對現有環境的休閒狀況滿意有 4 名，不滿意有 4 名，普通 1 名，滿意與不滿意接近 1:1 比例，工作特性、壓力及其他外部因素使得外籍勞工對休閒需求有顯著正向影響，越對改善生活及工作環境的休閒狀況有所期待，而根據受訪者所認為，造成不滿意的原因著重於休息時間及薪資金錢的不足原因佔為最重，另外則是語言及人員不足因素所導致，因此綜合上述前幾段所得知之統計，做出以下幾點建議：

1. 加強對外籍勞工休閒活動的重視：一個公司的組成，不可或缺的就是員工，在現今職場強調員工為中心的趨勢來看，如何讓員工更有效率的工作是一門極大的課題，因此員工的權益是不可忽視的重點，但許多公司因公司人力不足，而引進外籍勞工來維持公司的運作，卻忽略了該給予的相對權益，導致外籍勞工對於工作的不滿意。因此建議公司主管機關可以從休閒活動方面來改善外籍勞工對公司的不滿意，建議公司主管機關可以提出例如員工旅遊、定期舉辦活動等，讓外籍勞工可以感受到公司的注重及透過活動得到適當的休息，讓工作效率提升。
2. 改善外籍勞工工作時長：透過受訪者所述，大部分外籍勞工在台灣工作時數普遍偏長，雖然在勞基法規定下，公司都有明定工作時間，遵守勞基法的規則走，但卻變相的提出加班制度，如果想得到更多的薪資，就必須上更多班，由於外籍勞工普遍薪資低落，導致其會迫使自身加班，雖然公司能節省人力，但相對的是員工身心靈上的勞累，這反而使工作效率變差，因此建議公司應妥善分配工作時間，適當分配員工的工作時間，例如增設午休時間、部門調整、引進更多員工，使員工能得到適當的時間，從事想要的休閒活動，以達到身心靈休息，而同時公司應改善薪資方面問題，減少強迫加班問題，雖然公司成本可能提高，但同時能創造更大的工作效益。
3. 提高外籍勞工薪資，讓可運用薪資提高：根據受訪者所表示，外籍勞工



在台灣薪資普遍低於台灣籍員工，造成同工不同酬問題，且外籍勞工薪資普遍低落，因此建議公司主管機關應該改善外籍勞工薪資，遵守勞基法規定走，並且可提出相關獎勵制度，例如優良員工獎金等相關制度，並同時減少外籍勞工在台灣生活相關雜費減免，使外籍勞工能有更多薪資運用空間，讓自身能從事更多休閒活動，來達到紓解壓力。

4. 了解文化差異，提供語言課程、相關適應生活課程：透過訪談結果發現，外籍勞工來台灣在中文方面能力不足及文化的差距，常導致不能適應生活或者與公司同事產生溝通方面問題，這間接導致生活或工作產生壓力，如果公司主管機關能提供文化了解、語言或其他適應生活方面課程，外籍勞工相對能更迅速與台灣生活接軌，減少他們於工作上的壓力。
5. 提供手機上網優惠方案：經訪談結果發現，外籍勞工絕大多數都有申請手機上網吃到飽，並且使用手機上網看劇、聽音樂、與他人聯繫等。根據表 6.1 統計，手機上網也佔外籍勞工休閒活動的主要，因此如果可以推出外籍勞工優惠方案，外籍勞工更能透過手機上網來達到紓解壓力。

表 6.1 外籍勞工手機上網情形

受訪者	是否申請手機上網吃到飽	手機上網用途
P1	是	看劇、聽音樂
P2	是	通訊軟體、聽音樂、看電影
P3	是	社群軟體、聽音樂、看球賽
P4	是	通訊軟體、聽音樂、看劇
P5	是	通訊軟體、聽音樂、看劇
P6	是	通訊軟體、聽音樂
P7	是	通訊軟體、看影片
P8	是	通訊軟體、看影片
P9	是	通訊軟體、看影片、聽音樂

參考文獻

文崇一、楊國樞（2000），訪問調查法，社會及行為科學研究法下冊，台北：東華。

王文科（1986），教育研究法，台北：五南圖書出版公司。

王昭正譯（2007），休閒遊憩專業字典，台灣：品度。



- 內政部移民署統計處 (2017), 行蹤不明外勞人數統計表, 2018 年 04 月 30 日取自 <https://www.immigration.gov.tw/public/Attachment/83113422969.xls>。
- 世界旅遊專區 (2017), 印尼簡介, 2018 年 04 月 20 日取自 <http://www.travel104.com.tw/indonesia/inter1.htm>。
- 世界旅遊專區 (2017), 泰國簡介, 2018 年 04 月 21 日取自 <http://www.travel104.com.tw/thai/inter.htm>。
- 世界旅遊專區 (2017), 越南簡介, 2018 年 04 月 22 日取自 <http://www.travel104.com.tw/vietnam/attn.htm>。
- 朱柔若譯 (2000), 社會研究方法：質化與量化取向, 台北：揚智。
- 李明鴻 (2017), 消防人員對休閒需求之研究—以嘉義市為例, 南華大學旅遊管理學系碩士論文。
- 李美華等譯 (1998), 社會科學研究方法, 台北：時英出版社。
- 沈易利 (1995), 台中地區勞工休閒運動需求研究, 國立體育學院碩士論文。
- 林英顏 (2004), 員工工作投入、工作壓力與休閒需求關係之研究, 中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
- 林東泰 (1992), 休閒教育與宣導策略之研究, 台北市:師大書苑。
- 林韋君 (2008), 台灣地區員工工作壓力來源之探討—以聯合心理諮商所服務對象為例, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 林金定 (2005), 身心障礙研究季刊, 3 卷 2 期, P122-136。
- 許金聲譯 (2007), 動機與人格, 中國：中國人民大學出版社。
- 許義雄 (2010), 休閒社會學：議題與挑戰, 台灣：揚智。
- 陳世霖 (2006), 高科技產業勞工休閒參與及休閒阻礙之研究—以楠梓加工出口區三家半導體廠商為例, 中正大學勞工研究所碩士論文。
- 陳中雲 (2002), 國小教師休閒參與、休閒效益與工作滿意之關係研究—以臺北縣公立國民小學教師為例, 國立臺灣師範大學運動休閒與管理研究所碩士論文。
- 陳皆榮等 (2009), 大學進修部新生對休閒運動的認知與現況之研究, 國立台北科技大學碩士論文。
- 陳正良 (1990), 我國外籍勞工政策之檢討, 勞工研究, 100 期：74-105 頁。



- 陳宇源 (2013), 司法調查人員工作壓力與休閒調適策略之研究, 朝陽科技大學休閒事業管理系學位論文。
- 陳鴻瑜 (2015), 泰國史, 台灣: 台灣商務。
- 程筱雯 (2015), 休閒參與動機、休閒阻礙及休閒效益關係之研究—以羽球活動為例, 南華大學旅遊管理學系休閒環境管理碩士班碩士論文。
- 張宮熊 (2009), 休閒事業概論, 台灣: 揚智。
- 張春興 (1994), 現代心理學, 台北: 東華。
- 張寶仁 (1999), 勞工之人格特質與工作壓力知覺及工作壓力反應之相關研究—以某公司製糖工廠員工為例, 國立臺灣師範大學衛生教育研究所碩士論文。
- 勞動部勞動及職業安全衛生研究所 (2012), 外勞引進政策對國人就業之衝擊評估研究報告。
- 勞動部統計處 (2017), 產業及社福外籍勞工人數—按國籍分, 2018 年 04 月 18 日取自 <http://statdb.mol.gov.tw/html/mon/212030.htm>。
- 勞動部勞動力發展署 (2014), 外籍勞工發生行蹤不明原因分析探討。
- 黃瓊妙 (2000), 台北市在學少年不同休閒參與類型之刺激尋求動機、休閒阻礙對其心理社會幸福感之探討, 私立中國文化大學碩士論文。
- 蔡百銓 (2010), 印尼當代史, 台灣: 國立編譯館。
- 顏妙桂等譯, (2004), 休閒教育手冊, 臺北: 幼獅文化。
- 謝文全 (2007), 教育行政學, 臺北市: 高等教育。
- 劉石 (1997), 在華泰籍勞工的生活適應與壓力之研究—以製造業者為例, 臺灣大學社會學研究所碩士論文。
- 顧長永 (2007), 越南—巨變的二十年, 台灣: 國立編譯館。
- Crawford, A. W. & Godbey, G. (1987), Reconceptualizing barriers to family leisure. *Leisure Sciences*, 9, 119-127. 3.
- Godbey, G. (2003), *Leisure in your life-An exploration* (6th Ed.). State College, PA: Venture Publishing.
- Neulinger, J. (1974), *The psychology of leisure*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Jackson, E. L. (1988), Leisure constraints: a survey of past research. *Leisure Sciences*,



10, 203-215.

Crawford, A. W. & Godbey, G. (1987) , Reconceptualizing barriers to family leisure. *Leisure Sciences*, 9,119-127.

Steer, R. M. (1994) , *Work and stress, introduction to organizational*,New York: Addison-Wesley.

Selye, H. (1978) , *The stress of life*, New York, McGraw-Hill.

Glosson, L. (1991) , Stress: A dominant theme in work and family studies. In G. Felstehausen & J. B. Schultz (Eds.) , *Work and family: Educational Implications*. Teacher Education Section. American Home Economics Association.

French, J. & Roger,W. & Cobb, S. (1974) ,Adjustment as person-environment fit. In G.V. Koelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.) . *Coping and Adaptation*, New York: Basic Books.

Coleman, D. (1993) , Leisure based social support, leisure dispositions and health. *Journal of Leisure Research*, 25 (4) , 350-361.

Coleman, D. & Iso-Ahola, S. E.(1993) , Leisure and health : The role of social support and self-determination. *Journal of Leisure Research*,25 (2) , 111-128.

Iwasaki, Y., & Mannell, R. C. (2000) , Hierarchical dimensions of leisure stress coping, *Leisure Sciences*, 22 (3) , 163-181.

Maccoby, E. & Maccoby, N. (1954) , *The Interview: A Tool of Social Science*. In: G. Lindzey (Ed.) *Handbook of Social Psychology*, Massachusetts: Addison-Wesley.

Williams, M. (1997) , *Social Surveys: Design to Analysis*. In: T. May (Ed.) *Social Research Issues, Methods and Process*, Buckingham: Open University Press.

