

減少職場霸凌事件 台律師：學會與新世代共處



勞動部一名員工因主管霸凌導致輕生。圖為時代力量在勞動部舉辦反霸凌抗議活動。(宋碧龍 / 大紀元)

人氣: 956

【字號】大 中 小

更新: 2024-11-21 10:43 PM 標籤: 霸凌, 賴清德, Z世代, 台灣大紀元, 職場霸凌

【大紀元2024年11月21日訊】(大紀元記者戴德蔓台灣台北報導) 勞動部一名員工因主管霸凌導致輕生，總統賴清德也發文向發生憾事的家屬與公務同仁道歉，強調政府有責任也有決心帶頭改善職場文化，更要杜絕職場上各種形式的霸凌。

國際通商法律事務所合夥律師許修豪向《大紀元時報》表示，不針對個案，目前很多主管面臨霸凌界限存在世代的差距，X、Y世代認為主管嚴厲的語言反而是督促自己趕緊做好，對Z世代來說可能就覺得是職場霸凌，如何拿捏分寸與新世代下屬共處，已經是每位主管甚至是企業主的必修課。

許修豪說，他自己專作勞工法，台灣目前最熱門的不法案件調查類型仍然是性騷擾，但除了性騷擾外，職場霸凌也是近年案件激增的領域。他說，到許多公司進行過多場相關的演講，針對職場霸凌的極端案例，例如叫人「白癡」、要求人「跳樓死一死」等，這類言行當然很多，性質也很明顯可能構成霸凌。

許修豪表示，現在許多公司更擔心的反而不是這種明顯的霸凌行為，而是對下屬工作品質的嚴厲指責。例如，「你不是名校畢業嗎？東西怎麼做得這麼糟糕？」或者「你做的這個東西錯誤百出，把我改的內容改回去」等類似的評論，現在都有可能被指控為職場霸凌。

「在我們這一輩人（四、五十歲）看來，雖然這種言論不好聽，但仍屬可接受的範圍。」許修豪說，年輕一代的看法可能截然不同，這也反映了職場中世代差異所引發的具體衝突。許多資深員工或主管階級因此對這類問題戒慎恐懼，就像很多學校老師不敢管學生，怕被學生告一樣。他坦言，未來幾年，這方面的問題與討論恐怕只會越來越熱烈。

Z世代崛起已成職場主力

根據統計，台灣Z世代（1995至2010年出生）人數達380萬人，其中超過200萬人已進入職場，成為重要勞動力。這一世代在價值觀與工作態度上，與戰後嬰兒潮世代、X世代及Y世代存在顯著差異。根據行政院主計總處2023年資料顯示，29歲以下勞工占比近兩成，顯示Z世代已成職場主力。

如何與Z世代相處也是一門學問，是每位主管甚至是企業主的必修課。許修豪說，職場行為可分為四類：「最嚴重行為」如辱罵、肢體攻擊等；「有危險性行為」如精神攻擊、孤立及隱私侵害；「較安全行為」如就事論事、公事公辦；「正確行為」則需展現尊重與包容。他提醒，主管在與下屬溝通時，若情緒升高應先冷靜，以平和的態度進行交流，避免因情緒激化造成誤解。

Z世代對職場文化有更高期待，重視尊重與包容的工作氛圍，對權威式的管理風格接受度低。許修豪表示，這些差異在職場中容易引發溝通誤解，尤其是資深員工或主管階級，在指導下屬時常因語氣不當而被指控為霸凌。

許修豪提到，有些世代差距年齡沒有差很多，不過還是有溝通的差異，也就是老鳥指導菜鳥在語氣、態度都要友善，新世代的不喜歡威權的溝通方式，所以XY世代主管可能得改變自己的心態，不過他也給年輕世代一點建議，雖然說不同的世代有不同的溝通方式，但一件事也不可能都人人平等，世界也不是這樣平等運作，應該學會虛心受教，也許可以得到更多的收穫。

此外，對於躺平族、擺爛的員工，許修豪建議，公司可以累積一、兩年員工打混、表現不好的的事實，給予他至少三個月的表現改善計畫，指定目標希望他改善，如果不能改善，看公司有無其他適合他的位置，如果沒有的話，公司可以給遣散費資遣他。

許修豪說，最近職場不法侵害或者霸凌的標準在下降，比較情緒性或是攻擊性的言語，就算本身文字內容沒有不當，但有一些情緒性或者是讓人覺得不舒服，也有可能構成職場霸凌。

許修豪補充，根據行政規則或法院判決，只是單次的行為，原則上不會被認為是職場霸，必須是長時間重複在負面行動中，而且是連續積極的行為，侵害相關法律保障的法義，而且要一般認為超過容許限度才足以構成職場霸凌。

責任編輯：陳玟綺