



職場的隱形炸彈——職場暴力



宇聯管理顧問公司 編輯室 | 107 - 03



「職場暴力」，相信這個詞大家並不陌生，然而，你知道它的定義嗎？國際四大團體：國際勞工組織（ILO）、世界衛生組織（WHO）、國際護理學會（ICN）、國際公共服務（PSI）表示：

於工作環境中，對工作人員虐待、威脅或攻擊，並影響其安全、安適或健康之行為，均可稱為職場暴力。

換言之，勞工在工作環境中（包括通勤）遭受到虐待、威脅或攻擊，導致明顯或隱性地對個人安全、福祉或與健康構成挑戰時，都可稱為職場暴力。而施暴者可以是職場中的任何人，主管、同事、客戶……。

從實務上的分類來看，職場暴力包括：

- 肢體暴力：對他人不當使用肢體力量，像是毆打、抓傷、拳打腳踢等等。
- 心理暴力：對他人以威脅、欺凌、騷擾、辱罵等，造成心理、精神的傷害。
- 語言暴力：使用謾罵、詆毀、蔑視、嘲笑等侮辱歧視性的語言。
- 性騷擾：如不當的性暗示與行為等。

在這個定義下，像是主管老愛罵人、造成下屬的精神壓力，或者同事間偶爾講講黃色笑話等等，這些原本習以為常、早個十年二十年覺得沒什麼大不了的事情，隨著時代變遷，都可能被視為職場暴力，引發當事人的情緒反應。例如變得容易焦慮，早上不想出門上班，進到辦公室開始



焦慮、緊張。或者言談間充滿對職務、工作環境高強度的抱怨。久而久之，進而造成身體症狀，像是睡不好、食慾變差、情緒長期低落等身心狀況。

在台灣，相對應的法規是於民國102年大幅修正後的職業安全衛生法（原名：勞工安全衛生法），依據該法第6條第2項：

雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。

二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。

三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。

四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

其中第三點便是法源依據，因而如何預防也受到重視。依法規定，雇主應規劃必要的安全衛生措施，預防勞工受到不法侵害。相對的，

勞工對於雇主未訂定相關預防及處置措施，可向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴。雇主如經主管機關或勞動檢查機構調查發現屬實，經通知限期改善屆期仍未改善，依法可處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。若勞工因此發生職業病，可直接依該法第43條處新臺幣3萬元以上30萬元以下罰鍰。

至於如何預防職場暴力、避免損害工作者的身心健康呢？從法規面來說，職業安全衛生法施行細則第11條規範，對於職場不法侵害之規劃應包含以下事項：

- 一、危害辨識及評估。
- 二、作業場所之配置。
- 三、工作適性安排。
- 四、行為規範之建構。
- 五、危害預防及溝通技巧之訓練。
- 六、事件之處理程序。
- 七、成效評估及改善。
- 八、其他有關安全衛生事項。





雇主可參考勞動部及職業安全衛生研究所訂定的「職場暴力預防指引」，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，達到預防及處置職場暴力。從制度面來說，雇主應建立安全、尊嚴、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，並訂定相關配套措施。

綜合來說，在職場不法侵害發生前，及早辨識出可能發生的危險因子與對象，適時地安排或調整員工的工作場所與職務內容。並經由

教育訓練等方式，協助員工了解何種舉動屬於不法侵害，避免員工觸法。假使不幸發生職場暴力，則依訂定的內部流程處理、通報，提供受害者公平、公正的申訴管道與平台。

不過，最終還是回歸每位工作者尊重他人、也尊重自己，共同塑造、維護良好的職場文化與氛圍，才是預防職場不法侵害最好的良方。



想知道如何成為工作與生活的贏家嗎？金門縣政府「幸福升吉-員工協助方案」，成為您點亮生活的好幫手，請撥打24小時免付費專線：

0800-025985 (您愛我-就幫我)

服務內容：心理諮詢、健康諮詢、管理議題、法律議題、理財議題、生涯規劃
也歡迎透過 Email 與我們聯繫：kinmeneap@gmail.com

縣長 陳福海 關心您