

評論 > 投書

自由開講》防治「霸凌」之亂—給政府未來立法的建議

2024/12/22 11:30

◎ 林滄崧

繼總統及行政院長宣示勵行反職場霸凌政策後，日前新任勞動部部長及考試院院長候選人接受立委審查詢問時，亦分別宣示將研議立（修）法以防制職場霸凌。就以筆者長期研究觀察霸凌議題的角度來說，政府將霸凌防治法制化的確是好事，但在立（修）法過程與品質若缺乏「霸凌」的專業素養融入，恐怕是對組織與人員一項不可逆的災難。因此，提出以下意見供政府日後立（修）法時的參考。



針對職場霸凌亂象，勞動部長洪申翰表示將研議立（修）法以防制職場霸凌，讓未來的勞動部，不會只是守護勞工的最後防線，而是成為維護勞工權益的第一線。（記者陳志曲攝）

一、統一霸凌定義與認定標準

「霸凌」基本上是社會（組織）心理學與犯罪學的專業融合範疇，這在國際學理上已是經過實證研究的成熟見解，並將此一見解推向校園、職場、軍隊與監獄等場域進行防治。但無論在上述那一個場域，「霸凌」總是有一個共通穩定的定義與認定標準，以供各場域基於該定義與認定標準制定規範。就如性騷擾議題一般，無論是在校園的性別平等教育法、職場的性別平等工作法、一般社會的性騷擾防治法，對於性騷擾的定義都有一個共通穩定的定義與認定標準，以使各場域內的人員認識與自律，以供機關進行調查與處理，而唯有穩定、明確、一致的霸凌定義與認定標準，才能使各場域的霸凌防治，不因特權而變化、不因民粹而扭曲。

二、鼓勵旁觀者擔任吹哨者

「霸凌」與「性騷擾」本同屬在職場（校園）暴力範疇內，基於國際人權多元化與學術研究細緻化的影響下，將「霸凌」與「性騷擾」另賦予某些必要條件後，即從職場（校園）暴力予以抽離，其中霸凌係屬具「刻意傷害意圖」、「持續性」、「勢力失衡」條件下的暴力；性騷擾係屬具「性與性別有關」、「不受歡迎」條件下的暴力。**在霸凌議題上，無論國內外的科學實證研究都發**

現，防治霸凌最重要的保護因子便是正義旁觀者，其重要性已等同於自殺防治的守門人地位，因此如何讓各場域內霸凌事件的正義旁觀者成為有效吹哨者，將是未來立法重要的項目。



教育部今年設置「校園霸凌調查人才庫」，有專業學者於媒體投書，質疑該人才庫裡的「人才」專業素養不足，導致形成許多校園霸凌事件的調查有被誤導誤判的結果。（資料照）

三、設置專業的調查機制

疑似霸凌事件發生後，與其說進行調查，不如說是進行一項專業評估，不具專業的調查評估結果，輕者因誤判而使當事人身心退怯、中者因誤判而導致人際疏離與組織發展停滯、重者因誤判而致自傷憾事或標籤羞辱當事人形成人格謀殺。教育部於今年設置所謂「校園霸凌調查人才庫」，就有專業學者於媒體投書，質疑該人才庫裡的「人才」專業素養不足，導致形成許多校園霸凌事件的調查有被誤導誤判的結果，此一結果極有可能就是立（修）法者或宣導講師本身關於「霸凌」專業素養不足所導致。因此**日後職場霸凌調查人員應有審認專業人員的機制為宜**，以避免重蹈「校園霸凌調查人才庫」專業素養不足的窘況。

四、建立「當事人修復」、「團隊支持」、「組織改善」與「惡行懲戒」等因應措施

「霸凌」是組織的心理病，就如人類個體或多或少都有一定程度的心理疾病一樣，只是其是可以透過自我健康管理或是達到就醫診治的程度；換句話說，職場或校園霸凌是人類社會當中經由人際互動或組織文化運作下的必然產物，只是輕微的僅需透過組織內部早期發現及時介入平復，或是嚴重需要組織進行整個結構性或過程性的評估調查而已。因此，日後**各場域的霸凌防治規範無須把霸凌看成洪水猛獸一般，而是應建立當事人修復、團隊支持、組織改善與惡行懲戒等循序措施，這是目前國際成熟有效的霸凌防治策略，或可做為我國日後防治職場或校園霸凌法制作業的參考。**

(作者為中央警察大學犯罪防治研究所博士、教育部103-108年防制校園霸凌安全學校諮詢輔導團委員)

自由開講》是一個提供民眾對話的電子論壇，不論是對政治、經濟或社會、文化等新聞議題，有意見想表達、有話不吐不快，都歡迎你熱烈投稿。請勿一稿多投，文長700字內為優，來稿請附真實姓名（必寫。有筆名請另註）、職業、聯絡電話、E-mail帳號。

本報有錄取及刪修權，不付稿酬；錄用與否將不另行通知。投稿信箱：
LTNTALK@gmail.com

不用抽 不用搶 現在用APP看新聞 保證天天中獎 [點我下載APP](#) [按我看活動辦法](#)

相關新聞

監院糾正宜蘭縣消防局性騷案 內政部：納勤安會檢討

立委不滿霸凌案報告僅半頁 吳誠文：努力改變命令文化

自由日日Shoot》家長、教師意見分歧 班班有鮮乳政策喊卡

考試院長周弘憲上任關注職場霸凌 秘書長劉建忻獲留任

講武堂》趙宥翔：從俄烏戰爭反思我國兵役制度——女性從軍議題

批藍白無視體制違憲亂政 吳靜怡：連投票記名都膽小