

パワーハラスメント

性的な嫌がらせであるセクシャルハラスメント(通称セクハラ)対策は徐々に浸透しつつありますが、最近、職場では性別にかかわらず起こる嫌がらせとして、パワーハラスメント(通称パワハラ)が問題になっています。

パワーハラスメントとは、「他者に対して社会的地位・立場を利用し、職務とは直接関係のない、あるいは適切な限度を超えた嫌がらせの働きかけをし、それを執拗に繰り返すこと」です。

パワーハラスメント加害者には自覚が乏しいことが多いと言われています。仕事上の「指導」との違いを考える上でのポイントは、①人格攻撃かどうか②上司に相手への嫌悪感があるかどうか③傍若無人(威圧的)な言い方かどうか、などです。

では、パワーハラスメントに遭った場合どうすべきでしょうか。

パワーハラスメントを訴えた被害者に対して、社内の内部調査組織が機能せず、被害者の人権が加害者からの報復でかえって悪化する場合があります。そのような場合は、「都道府県労働局」の相談窓口にご相談することをお勧めします。

いずれにしても、被害者、加害者の当事者同士の口頭のやりとりは証拠が乏しいことがあります。そこで、被害者は、様子を録音すること以外でも、日記やメモをつけ、その現場を見ていた同僚の人数や名前などを記入しておくことも役に立ちます。体調をこわした場合には医者にかかれば記録にもなります。

上司が部下に対して命令したり、部下の失策を叱ったりすることは、本来問題を生じないはずですが、しかし、命令や叱責であっても、当然ながら、部下の人格や尊厳を傷つけてはならず、そのようなことまで上司に許されているはずはありません。

企業としては、個々の従業員の心のケアをし、上司が部下に対してどのように接するべきかという点についての指導や教育にも力をいれ、早期に問題を発見して対処することができるような体制作りも求められます。

またとない研修・技能実習が、パワハラで台無しにならないためにも、意に反する言動には、毅然と対処することが大事です。

การข่มขู่ข่มเหงด้วยอำนาจหน้าที่ทางการทำงาน

แม้ว่า เซ็กซ์ฮาร์ราสเม้นท์ (Sexual Harassment) หรือการคุกคามทางเพศ (เรียกย่อ ๆ ว่า เซกซุฮาระ) จะได้รับการแก้ไขปัญหา แต่ พาวเวอร์ฮาร์ราสเม้นท์ (Power Harassment การข่มขู่ข่มเหงด้วยอำนาจหน้าที่ทางการทำงาน เรียกย่อ ๆ ว่า พาวาฮาระ) การข่มขู่ข่มเหงไม่เลือกว่าเป็นหญิงหรือชายกำลังกลายเป็นปัญหาในปัจจุบัน

พาวเวอร์ฮาร์ราสเม้นท์คือ การเอาอำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งทางสังคมไปใช้ในทางไม่ถูกต้อง ในการข่มขู่ข่มเหงหรือบังคับจิตใจผู้อื่น จนเกินกว่าเหตุและเป็นการกระทำที่ซ้ำซากไม่มีขอบเขต

ผู้กระทำส่วนใหญ่มักไม่ค่อยรู้ว่าตนกำลังใช้อำนาจหน้าที่ข่มขู่ผู้อื่น โดยสามารถแบ่งแยกความแตกต่างจากการชี้แนะในหน้าที่การทำงานได้ดังต่อไปนี้ ① จากบุคลิกภาพส่วนบุคคลหรือไม่ ② เป็นการเลือกที่รักมักที่ชังหรือไม่ ③ วิธีการพูดที่ไม่รักษาน้ำใจหรือไม่เกรงใจผู้อื่นหรือไม่ เป็นต้น

หากประสบปัญหาพาวเวอร์ฮาร์ราสเม้นท์ (การข่มขู่ข่มเหงด้วยอำนาจหน้าที่ทางการทำงาน) เราควรจะทำอย่างไร

บางครั้งมาตรการสอบสวนภายในบริษัทอาจไม่สามารถแก้ปัญหาให้ผู้ถูกข่มเหงได้ และบางครั้งการเรียกร้องสิทธิมนุษยชนของผู้ถูกข่มเหงอาจกลับกลายเป็นภัยส่วนตัวจากการแค้นของผู้ใช้อำนาจข่มเหงได้ หากเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ ขอแนะนำให้ท่านขอคำปรึกษาจากหน่วยให้คำปรึกษาของ “กรมแรงงานประจำจังหวัด”

อย่างไรก็ตาม การตอบโต้ระหว่างผู้ถูกข่มขู่และผู้ใช้อำนาจข่มขู่อาจจะมีหลักฐานไม่เพียงพอในบางครั้ง ดังนั้น ผู้ถูกข่มขู่นอกจากจะสามารถบันทึกเสียงขณะเกิดเหตุแล้ว ยังสามารถจดบันทึกขอชื่อเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในเหตุการณ์ลงในบันทึกประจำวันหรือจดบันทึกเหตุการณ์ไว้ใช้เป็นหลักฐานได้ หรือในกรณีที่ต้องทำการรักษาจากแพทย์ การบันทึกของแพทย์ก็ถือเป็นหลักฐานได้ด้วยเช่นกัน

โดยทั่วไปการสั่งหรือดำเนินข้อผิดพลาดของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ถือว่าเป็นปัญหา แต่การออกคำสั่งหรือการดำเนินต้องไม่กระทบถึงสิทธิส่วนบุคคลหรือหมิ่นศักดิ์ศรีของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้

สำหรับผู้ประกอบการต้องหามาตรการที่สามารถดูแลสภาพจิตใจของพนักงานแต่ละคน ให้ความสำคัญกับการให้ความรู้หรือแนะนำให้ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม รวมถึงการหามาตรการที่จะช่วยให้พบและสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

และเพื่อไม่ให้โอกาสอันมีค่าในการฝึกงานและการปฏิบัติงานต้องสูญเปล่าเนื่องจากพาวาฮาระ ท่านควรยื่นข้อต่อผู้พฤติกรรมและคำพูดที่ข่มขู่ข่มเหงความรู้สึกของท่าน