

一、身心問題的界定

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(四)

目錄：公務人員淘汰機制之研究

章節：捌、身心問題者淘汰機制之建構

政府員工淘汰的最後一類原因是，工作者身心已達失能狀況，例如，目前公務人員任用法第 28 條規定，受禁治產宣告尚未撤銷者，和經合格醫師證明有精神病者，皆不得任用為公務人員。身心失能的狀態未必出現於任用之前，為保護工作場所的安全和機關工作的正常推動，對於現職者身心失能予以免職乃是平衡公共利益和個人權益的必要選擇。此外，員工可能出現身心調適不良的狀況，這對於工作績效可能產生影響，因此也值得一併討論。

一、身心問題的界定

(一)身心失能的意義

套用身心障礙者保護法第三條的精神，身心失能者係指個人因生理或心理因素致其參與社會及從事生產活動功能受到限制或無法發揮。因此雖然身心失能或障礙的情況有非常多種，例如視覺障礙、聽覺機能障礙、平衡機能障礙、聲音機能或語言機能障礙、肢體障礙、智能障礙、重要器官失去功能、慢性精神病患、自閉症者 ... 等等。

但是，縱使出現上述情況，也並非即是本研究所界定的身心失能。本研究界定的失能，指的是心理和生理狀況經專業醫療者的判斷，無法再經由提供必要「適當調適 (reasonable accommodation)」後（指機關若能提供適當的機具協助後，員工將即可執行職位的主要職務，不會造成自身或他人的健康與安全危險），因應工作標準之要求，或其行為已可能顯著影響他人安全。因此，慢性精神病患若能有效控制，未必是所稱的身心失能。

(二)身心調適不良的意義

現職員工可能因為不同原因，出現一些社會適應或個人關係適應不良的行為，這些行為雖然皆是屬於「個人生活」的部分，但若未予理會克服，可能工作績效產生不利的影響。常被提及的此類問題如：

1. 酗酒

2. 藥物濫用

- 3.情緒壓力與心理困擾 (mental & emotional disorder)
- 4.長期健康狀況不良與喪失能力的調適 (包括如 AIDS)
- 5.工作場所問題 (例如工作壓力，人際關係互動等等)
- 6.個人財務問題
- 7.強迫性賭博行為
- 8.家庭與婚姻關係 (包括撫養、離婚與單親生活適應)
- 9.父母照料與幼兒之間衝突
- 10.退休與老化適應
- 11.法律問題

面對員工若有上述這些問題產生時，雇主的態度應該如何？直接將這些行為列為不容許的懲處範圍，抑或是協助克服呢？若採後者，又涉及個人隱私權領域，又當如何呢？本研究認為前五項問題尤其值得政府機關採取協助克服的途徑，例如，警察人員就常會因工作壓力產生的心理調適問題。
