

三、改革建議

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

基於身心失能和嚴重與長期性的身心調適不良皆影響工作績效，因此兩類情況均應不再任用。但是，處理程序上卻一定要慎重與專業化。以美國為例，當健康與體能條件確實與辦理職位職務具備直接相關性下，美國人事管理局或各機關可以書面訂定健康標準資格要求，並且一致性應用該標準。機關得要求應徵職位者或現職人員，在應試前或任用前，任用後固定期間，或當對員工能否持續合於職位的體能或健康要求有直接疑慮時，提供健康檢查報告。不過，只有下列情形時，機關方得要求由合格專業人員進行心理檢查 (psychiatric)：(1) 一般性健康檢查結果顯示，並無體能原因足以解釋其影響本身或他人安全的行為，或 (2) 職位的健康標準中明確要求。機關在要求員工或應徵考試者從事健康檢查時，需以書面告知理由及拒絕配合的後果，機關可指定醫師或其他專業人員辦理健康檢查，但當事人有權找其他合格醫師辦理檢查，前者由機關付費，後者自行付費。

(一)身心失能的處理建議

機關處理身心失能員工的免職程序，必須提升至法律位階，具體的處理程序可依下列方式為之：

- 1.身心失能的診斷一定是需經由專業合格醫師為之
- 2.各機關應該設立處理身心失能或身心調適不良員工的委員會，該委員會並應聘請一位專業醫師參與
- 3.主管人員根據專業醫師所提供的臨床病徵手冊，包括精神病的前期或發展症候，若觀察到員工有足以懷疑的情境時，應先將情況提報機關所設之委員會討論，委員會若決定應採取行動，則由主管會同委員會代表與當事人進行秘密性諮商，並協助當事人進行由機關全額支付的專業醫療計畫
- 4.當事人若拒絕接受醫療協助，應充分告知並要求當事人同意，若其在未來一段期間內，無法達成應有的工作績效，或是其有不當行為出現時，將進行免職的處分
- 5.當事人在醫療過程，機關主管人員應充分與專業醫師溝通，隨時瞭解改善狀況，並由專業醫師定期評估當事人的可繼續任用且勝任工作的

程度；專業醫師可由當事人自行選擇或機關指定。

6.一旦經專業醫師評估當事人已無法再勝任工作時，經提交機關委員會討論後，應循資遣或退休制度處理。

7.所有過程的資訊均應嚴格保密。

(二)身心調適不良的處理建議

機關處理身心調適不良員工的免職程序，具體的處理程序可依下列方式為之：

- 1.任何主管注意到該所屬員工呈現持續或重複性工作績效衰退或者個人行為與外觀的改變，必須將這類改變一一記錄
- 2.如果行為模式持續或者重複發生超過數週，則主管必須立即和員工討論，正式告知其問題，以及可用以改善問題的最長期間（如半年），否則將採取工作績效免職的處分
- 3.主管人員也必須同時建議與指示員工利用「員工協助計畫」服務，尋求專業醫師協助。員工參加改善身心調適的計畫所需經費，可併入員工福利制度規劃，必要時也可要求員工自付部分費用；但是，員工心理諮商服務等資訊必須依個人隱私保密等專業程序處理之。
- 4.一旦改善問題期限屆滿，即進行工作績效評估，未達標準者，應予免職。前述所觀察到與記錄的行為變化，可用於當必須給予該員工紀律性行動時的依據。

最後，特別要說明的是，警察人員的身心調適問題必須特別受到重視，相關的情境包括處理車禍現場、用槍或槍戰後的傷亡情境等，對於值勤者產生的巨大心理衝擊，以及長期工作壓力產生的身心調適問題，都需要有專業心理醫師的協助，而非目前的關老師制度。因此，縣市分局以上的警察組織都應該和心理諮商機構有委託合作，尋求個案服務，或由警察組織自行聘用專業心理醫師負責之，避免警察人員身心調適不良影響工作績效或甚至自殺。
