

# 关于肢体残障人士的就业排斥情况研究

常亚蓉

北京建筑大学, 城市经济与管理学院, 北京

收稿日期: 2023年6月23日; 录用日期: 2023年8月1日; 发布日期: 2023年8月11日

## 摘要

就业作为民生之本, 对于残障人士而言更是参与社会活动、成就自我理想与尊严的关键, 在一代代人的努力下, 残障人士的就业数量与质量都得到了极大地提升, 我国的残障事业取得蓬勃发展。但是, 由于残障人士在生理层面的缺陷, 加上社会环境的影响, 残障人士在就业过程中面临着诸多社会排斥。文章对我国肢体残障人士的就业情况进行陈述, 分析了他们在就业情况中面临的各方面的排斥及其原因, 以及采取何种对策进行干预。

## 关键词

肢体残障, 就业, 就业排斥

# A Study on the Employment Exclusion of Persons with Physical Disabilities

Yarong Chang

School of Urban Economics and Management, Beijing University of Civil Engineering and Architecture, Beijing

Received: Jun. 23<sup>rd</sup>, 2023; accepted: Aug. 1<sup>st</sup>, 2023; published: Aug. 11<sup>th</sup>, 2023

## Abstract

Employment, as the foundation of people's livelihood, is crucial for people with disabilities to participate in social activities, achieve their own ideals and dignity. With the efforts of generations, the number and quality of employment for people with disabilities have been greatly improved, and China's disability industry has achieved vigorous development. However, due to the physiological deficiencies of disabled individuals and the impact of social environment, they face many social exclusion during the employment process. This article presents the employment situation of people with physical disabilities in China, analyzes the various exclusion and reasons they face in

the employment situation, as well as the measures taken to intervene.

## Keywords

Physically Disabled, Employment, Employment Exclusion

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 研究背景及意义

### 1.1. 研究背景

随着社会的进步,我国人口基数逐年增加,残障群体数量也在不断增大,而其中肢体障碍群体人数所占比例是最高的,在全国第六次人口普查中,肢体障碍总人数大约为 2472 万人,距今已经十多年,我国目前的肢体障碍人数是我们远远不能想象的。从此项数据可以看出,残障者问题已然是无法回避的重大社会问题。大量的肢体障碍群体给数以千万的家庭带来物质及精神的多重负担,这些负担远远超过一个家庭的承受能力[1]。受多种因素影响,大多肢体障碍群体仍处于贫困状态,其家庭收入与社会平均水平还有较大差距,是贫困人口中贫困程度最深,解决难度最大的群体[2]。肢体障碍群体作为社会上的弱势群体,一直在得到整个社会和社会工作者的关注,而就业作为肢体障碍群体参与社会生活,实现人生价值的根本途径,在残障者事业中占据着重要的地位[3]。

### 1.2. 研究意义

肢体残障者顺利进入劳动力市场在一定程度上能够打破贫困恶性循环。残障者作为特殊的弱势群体,很容易陷入贫困的恶性循环,要想解决残障者的贫困问题,仅仅依靠政府的救助还远远不够。最根本的方法还是在于促进残障者就业,增加收入,提升他们自身生存的能力,才能摆脱贫困的怪圈[4]。

肢体残障者作为残障事业的重要组成部分,解决好这一部分人的就业问题是事业发展的应有之义。根据不同残障类型,有针对性的研究就业中的社会排斥是解决好残障人士就业难的重要途径[5]。本文以肢体障碍者为研究对象,梳理了目前肢体残障人士的就业中的社会排斥,探析了排斥背后隐藏的原因,为下一步更好地提升肢体残障者就业质量提供了依据。

## 2. 相关概念界定和理论基础

### 2.1. 相关概念界定

#### 2.1.1. 残障者

我国对残疾人的定义主要是从人的生理、智力感官等缺陷来规定的,体现在《中华人民共和国残疾人保障法》第二条,残疾人是指在心理、生理、人体结构上,某种组织、功能丧失或者不正常,全部或者部分丧失以正常方式从事某种活动能力的人,分为视力残疾、听力残疾、言语残疾、肢体残疾、智力残疾、精神残疾、多重残疾和其他残疾的人[6]。本文认为“残疾人”一词长期以来已经被人为的“标签化”和“污名化”,在很大程度上人们提及残疾人往往想到的是一些贬义词,笔者则更加同意以“障碍”来定义残疾,强调社会环境与残障者的冲突,这一词语更能体现去歧视性,也有利于解除传统对残疾的

误解，所以本文用“肢体障碍人士”代替“肢体残疾人”。

### 2.1.2. 肢体残疾

肢体残疾是指人体运动系统的结构、功能损伤造成的四肢残缺或四肢、躯干麻搏、畸形等导致人体运动功能不同程度丧失及活动受限或参与的局限，包括上肢或下肢因伤、病或发育异常所致的缺失、畸形或功能障碍，脊柱因伤、病或发育异常所致的畸形或功能障碍，中枢、周围神经因伤、病或发育异常造成躯干或四肢的功能障碍。

### 2.1.3. 残疾人就业

残疾人就业是指达到法定的劳动年龄、具有劳动能力、有劳动要求的残疾人获得劳动岗位，并取得劳动报酬或经营收入[7]。

## 2.2. 社会排斥理论

有学者把社会排斥分成了经济排斥、政治排斥、文化排斥、社会关系排斥和福利制度排斥五个维度，并且把社会排斥作为一种理论分析框架应用于反贫困战略、弱势群体研究等方面。本文倾向于周林刚教授对社会排斥的定义，他指出社会排斥是社会脆弱群体，由于自身生理心理因素、社会政策及制度安排等原因而被推至社会结构的边缘地位的机制和过程，各种正式的和非正式的制度(包括政治、经济、文化、社会心理等层面)则是社会排斥的主体，是排斥这一社会行为的支配者[1]。

## 3. 肢体残障人士的就业现状分析

### 3.1. 我国肢体残障人士就业保障支持现状

#### 3.1.1. 政策保障措施不断完善

政策是残障人士实现就业权利的重要保障，也是国家以强制性的手段保证残障人员就业权利的有力措施[8]。残障人士的就业政策一直贯穿于我国发展的历程之中，目前我国已经形成了以《宪法》作为核心，《中华人民共和国残疾人保障法》为主体的一系列法律条文，同时也相继出台了《残疾人就业条例》《按比例就业安排残疾人就业办法》等规章条例。

#### 3.1.2. 残障人士就业服务广泛开展

“十三五”推进基本公共服务均等化规划中，明确提出要为残障人士提供就业创业服务和免费的职业培训。截止2018年，全国逐渐形成了省、市、县三级残障人士就业服务机构，为残障者提供政策咨询、求职登记、职业介绍等服务[9]。同时，为了更好地促进残障人士辅助性就业的发展，相关部门也在大力的发展残疾人之家，并且政府部门也积极的推动企业和残疾人之家进行项目的合作，已有多家企业和残疾人之家达成协议，辅助性就业的发展让部分重度残障人士在一定程度上实现了就业，增加了生活收入[8]。

#### 3.1.3. 残障人士就业方式多样化

从残障者就业的形势来看，我国形成了以按比例就业为主导，集中就业、公益岗位就业、辅助性就业、灵活就业等多种就业方式为辅的就业渠道，其中按比例就业是吸纳残障人口就业最多的一种方式，新增就业人口中以肢体残障为主[8]。

除此之外，在信息化的大背景下，网络也是重要的就业途径，网络就业的创新性、虚拟性和便利性使其成为了吸纳残障者就业的又一新方式，在解决肢体残障者就业上有着极其重要的作用[10]。

## 4. 肢体残障人士就业面临的社会排斥

### 4.1. 政策制定参与少，重视程度低

从肢体残障者协会访谈的情况来看，相关部门在征求意见的时候主要是通过肢体残障者协会召开座谈会，或者是在各区肢体残障协会创建的微信群、QQ群传达，但是能够直接参与座谈会的残障人士较少，并且不管是线下的座谈讨论还是线上的意见征集，残障人士的政策参与度都较低。这一方面是因为残障人士本身的参与意愿低，觉得自己人微言轻，即使提了意见也不会被采纳，多一事不如少一事；另一方面是政府部门的办事效率有待提高，对于一些残障人士比较紧迫的需求无法及时满足，降低了政府的公信力，进而导致残障人士丧失了对政府的信任[11]。

此外，对于部分残障人士反映的问题并没有得到有效的解决，利益诉求重视度不够。比如肢体残障人士工作、生活的重要工具无障碍公交，虽然目前无障碍公共汽车越来越多，但是大部分公交站的无障碍建设都不达标，极大地影响了残障人士出行，向相关部门反映的意见多数也都石沉大海。

### 4.2. 维权过程艰难

据调查，真正通过法律维权的残障人士很少，虽然有成功的维权案例，但是这种主动维权并成功的情况依然还是少数，很多人还是想着多一事不如少一事。此外，那些维护过自身权益的残障者，在面对权益受到侵害时往往会去找社区、残联反映，依靠这种组织化的力量来表达自己的利益诉求，但是仅仅依靠他们自己维权，往往无法办到，多数残障人士根本不熟悉整个维权的流程，也不了解相关的信息，多走了许多冤枉路，给本就不方便的残障人士增添了更多的麻烦。同时在维权的过程中，手续繁琐，持续时间长，维权的过程异常艰难。残障群体缺乏代表自身利益的渠道向决策层表达自己的诉求，政治话语权的缺失和排斥，使肢体残障者政治参与度不高，反过来又加重了政治排斥，残障者的权益被忽视，最终残障群体陷入了政治参与的恶性循环[12]。

### 4.3. 就业机会的排斥

在现实中雇主在招聘时会设置各种岗位的限制条件，当招聘的门槛变高，而残障者自身的条件又无法达到，此时残障者就业概率就越低，导致残障者被排斥出了劳动力市场，失去就业机会[3]。比如在一些普通的招聘中我们都能看到企业对招聘的员工有身体健康、学历要求，即使是在专门的残障岗位招聘时也对于年龄、面貌、学历等方面有着很高的标准，除此之外，像教师、公务员这类比较优质的岗位对于残障人士而言更是可望而不可及。最后，大部分肢体残障者会在招聘过程中会直接面临着雇主的排斥，有的甚至于带着有色眼镜看待残障者，在面试中当面拒绝他们，给这些肢体残障者的就业积极性带来沉重的打击。

### 4.4. 劳动力市场中的排斥

根据《残疾人保障法》第三十八条规定，企业在职工的薪资待遇、社会保险以及晋升等方面不得歧视残障人士。但是在现实生活中，由于二元劳动力市场的存在，在就业待遇方面肢体残障人士和健全人相差甚远。肢体残障者就业的过程中由于健康造成的劳动力市场排斥，让他们就业的范围多数局限于次要劳动力市场，薪酬低、福利待遇差、晋升机会少、地位低，进而造成职业隔离的现象[10]。

### 4.5. 就业观念的排斥

一方面，残障者存在自我排斥的心理。社会对残障者的歧视和“污名化”，给残障者的心理造成极大的压力，导致他们心理素质较差、敏感、自信心不足，影响了他们就业意愿和就业机会。肢体障碍者

就业过程中普遍存在着自卑和自我矮化的倾向，这种自我贬低的情绪极大阻碍了他们就业。

另一方面，社会对残障者也有排斥。目前社会层面对残障者的就业观念排斥一般可以分为两种类型，一类是由于传统文化的影响导致的偏见和歧视，另一类是因为过度的解读残障者的经历，强调其特殊性形成的排斥。

## 5. 改善肢体残障人士就业困境的对策建议

### 5.1. 提高政治参与水平，健全政治参与渠道

首先要完善基层自治制度，保障肢体残障者的政治参与。残障者参与民主选举，选择能够反映自身利益诉求的代表，同时通过民主选举也达到了实现公民教育的过程，有利于残障者意识到自身的权利并认真行使权利。当具有完善的基层自治制度，残障者的政治参与意识也就能够获得提升，而政治参与效能感的获得也成为了政治参与的驱动力，在这种互动的过程中，能够调动残障群体的政治参与热情与主动性，进而减少政治层面的社会排斥[13]。

除此之外，要健全制度化政治参与渠道，加强组织建设。当制度化的途径无法满足残障群体政治利益时，就很可能选择非制度化的方式表达利益诉求，因此需要加大对制度化的利益表达渠道的完善，强化组织建设。残障群体社交网络狭小且具有同质性，使其成为组织建设的有利因素，群体内部的成员更易于产生情感共鸣，这种制度化的组织以残障群体为依托，形成团体效应来表达自身的利益追求。另外，也应当加大相关组织的建设，拓宽利益表达渠道，充分的发挥工会组织等其他利益表达组织的作用，利用互联网、电视、广播等强大的舆论监督能力，让更多残障者的意见得到表达和回应。只有当公民的政治参与秩序化，公民的利益表达才能被顺利地输入政治系统，进而影响公共政策[14]。

### 5.2. 增加就业机会，减弱劳动力市场排斥

就业不仅是民生之本，对于残障人士来说更是生存之基，解决残障者就业的首要问题在于获得就业机会，对于具有相应劳动能力的残障人士应当给予平等的就业机会，对成功进入劳动力市场中的残障劳动者应该保障其享有公平的待遇。

#### 5.2.1. 完善就业歧视立法，保障平等就业待遇

我国反歧视的法律条文多见于宪法、法律、行政法规等文件中，没有专门的反就业歧视法，导致就业歧视行为的违法成本低，不利于残障人士就业。可以建立像平等就业机会委员会这种专门处理就业歧视的机构，专门受理就业歧视投诉，保障就业机会平衡平等。

此外，要完善比如《残疾人保障法》《社会保险法》《就业促进法》《劳动合同法》等与残障人士就业相关的其他法律条文，减少原则性的表述，增加细则性的实施机制，提升执法的可操作性。

#### 5.2.2. 大力发展经济，健全就业信息服务系统，增加岗位供给

首先，经济的发展是增加岗位需求的根本动力。根据就业弹性和经济增长之间的关系，当经济每增长一个百分点，就能吸纳近百万人就业。新兴产业的崛起，为残障人士就业提供了更多的可能性和可行性，淘宝、京东等电子商务平台为残障者就业与创业提供了人力资本开发的新领域。因此，残障人士就业的过程中要注重第三产业对就业岗位的带动作用。

其次，要完善就业信息服务。劳动力市场信息的非对称性导致许多残障者被排斥在就业机会之外，信息爆炸的时代更要重视信息的收集和传递，让残障者就业时享受平等的信息知情权。要建立健全残障人士就业信息服务平台，全面了解企业的残障人士就业情况，通过社会力量形成纵横交错的残障人士就业服务网络系统，实现劳动者和就业岗位的及时对接[10]。

最后，雇主主要摘除“有色眼镜”，正确的认识残障者的就业能力。雇主在招录员工时带有很强的主观色彩，他们常常会以“无能”为由拒绝招聘残障者，这种错误的认知也在社会中普遍存在。因此，雇主需要从人道主义和公平正义的角度来面对残障者，以能力作为主要的参考标准招聘人才，积极承担社会责任，并致力于为残障人士提供友好平等的劳动就业环境[15]。

### 5.3. 落实就业政策，减少政策执行中的排斥

#### 5.3.1. 加大福利企业的扶持力度，完善福利企业内部管理

政策上要扶持福利企业，降低福利企业准入门槛，扩大福利企业的范围，保障安置残疾人就业的企业能够享受更多优惠政策，逐步建立残障人士集中就业奖励机制，鼓励福利企业吸纳更多残障者就业。

一方面，福利企业在资金、技术、人才及规模等方面处于落后的情况，需要政府部门加大政策的扶持力度，为福利企业输血和造血。可以通过划拨残保金的方式，对于福利企业给予社会保险补贴，减免社会性费用，向中小福利企业提供贷款优惠，以此来降低福利企业的经营成本。另一方面，实现福利企业的投资主体社会化、多元化，促进福利企业产业转型。要鼓励社会力量兴办福利企业，使民间资本进入福利企业，放手让一些慈善事业创办生产型福利企业，为福利企业引入活力，扩大福利企业的经营范围，鼓励扶持向第三产业领域拓展。最后，要完善企业的内部管理机制，福利企业内部管理混乱是造成其发展滞后的重要原因，只有推动福利企业向现代化企业转变，不断地完善经营管理方式、考核机制、员工管理制度才能让企业做大做强[16]。

#### 5.3.2. 健全按比例安置残障人士就业政策，激发安置就业积极性

第一，要发挥政府部门在按比例安置残障人士就业中的带头作用。可以通过绩效考核及社会监督等方式来提高政府部门安置残障人士就业的执行力度，把残障人士就业作为政绩考核的指标，使其上升为刚性约束，并且建立岗位预留制度，吸收残障人士进入机关事业单位工作。

第二，成立残保金征缴部门，制定差别比例原则。可以由税务、残联等机构抽调人员，成立专门负责征收残保金的部门，统一管理残保金申报、征收等有关工作，既能提高残保金的征收效率，又能减少申报的繁琐程度。这种方式充分的考虑了不同企业内部的差异性，有利于残保金的征收，调动企业缴纳残保金的主动性，避免了“一刀切”的比例限制。

第三，强化残保金的监督管理。残保金的使用要实现公开化、透明化、规范化，相关部门要定期的对外公布残保金的管理和使用情况，自觉的接受公众的监督，保障缴费人的知情权，确保残保金真正用于帮助残障人士就业，打消企业对残保金使用不明的顾虑。

第四，完善按比例安置就业的奖惩机制。制定奖励措施，对于按照规定比例甚至超比例安置残障人士就业的企业提供奖励；同时也要加大不履行按比例安置残障人士就业的惩罚力度，提高违规成本。这样就使得企业重新权衡安置残障人士就业和缴纳残保金的利弊，从而增加企业对残障人士的雇佣[17]。

### 5.4. 树立新型的残障观念，改善社会排斥

首先，要弘扬人道主义，在全社会形成尊重残障人士、关爱残障人士、理解残障人士的良好社会风气。利用互联网、广播、微信等平台，推广优势视角理论，引导公民科学、合理的看待残障，使其看到残障人士本身所具有的潜能，消除人们的偏见和成见，为残障人士就业营造良好的社会氛围。

其次，大力宣传自强不息的残障人士就业典型事例，弘扬社会正能量，既能激励更多的残障人士通过自身努力实现就业水平的提高，又能使社会的其他成员加入残障事业中，让残障者就业得到更多的关注和支持。

最后，政府部门的领导干部作为社会政策的制定者，需要摒弃传统的“怜悯”、“恩赐”的错误观

念，树立正确的价值观，平等的对待残障人士，改变过去那种枉顾残障者感受的形式主义做法，要真正做到权为民所用。

### 5.5. 努力营造无障碍环境

保障残障人士就业不仅要为其打造坚实的无障碍硬件基础设施，减少物质环境的排斥，还要加大残障人士的人力资源开发，通过康复、教育、培训等手段激发残障者的潜能，提升就业能力。

## 6. 结语

本文主要采用文献分析法，查阅和了解了相关文献，对我国肢体残障人士的就业情况进行陈述，分析了他们在就业情况中面临的各方面的排斥，以及采取何种对策进行干预。研究的不足之处在于寻找对象的难度大，无法进行实际的调查研究，只能通过查阅文献等途径学习前人的研究，缺乏创新性和实践性。

凡益之道，与时偕行，为了实现“全面建成小康，残疾人一个也不能少”的目标，保证残障人士的平等就业权是应有之义。虽然国家不断完善残障人士的就业政策保障措施，广泛的开展残障人士的就业服务，开拓就业渠道，但是残障人士就业难的局面并没有好转，就业率低、就业质量不高、就业障碍多等现状仍然是残障人士共享发展成果，实现共同富裕的“拦路虎”。残障人士的就业是一个庞大的社会问题，需要社会各界共同携手来努力改善，要完成这个目标，我们任重而道远。

## 参考文献

- [1] 蔡禾, 周林刚, 等. 关注弱势城市残疾人群体研究[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2008.
- [2] 尚珂, 梁士坤. 新形势下的中国残疾人就业问题研究[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2011.
- [3] 王豪, 刘冯铂. 残疾人就业压力的影响因素及其作用机制: 自尊和社交行为的多重中介效应[J]. 残疾人研究, 2017(1): 81-86.
- [4] 姜丽. 东北农村残疾人就业保障供需矛盾研究[J]. 兰州学刊, 2016(2): 159-168.
- [5] 杨晓云, 刘光炳. 探析农村残疾人就业保障供需矛盾[J]. 财经界, 2016(23): 345.
- [6] 许琳. 残疾人就业难与残疾人就业促进政策的完善[J]. 西北大学学报(哲学社会科学版), 2010, 40(1): 116-120.
- [7] 董才生, 接家东. 残疾人就业政策的转型历程与创新路径——以诉求变迁为视角[J]. 残疾人研究, 2017(3): 43-48.
- [8] 陈云凡. 残疾人就业政策保障机制优化探讨[J]. 残疾人研究, 2015(1): 51-54.
- [9] 杨立雄, 郝玉玲. 城镇残疾人就业: “问题”的转移与政策隐喻[J]. 西北大学学报(哲学社会科学版), 2019, 49(4): 74-88.
- [10] 邓锁. 信息化背景下残疾人就业模式及政策支持路径分析[J]. 残疾人研究, 2016(1): 62-68.
- [11] 韩江风. 社会排斥视角下残疾人就业困境及帮扶路径研究[J]. 社会福利(理论版), 2019(4): 30-35.
- [12] 残联系统人大代表、政协委员研讨工作 反映残疾人呼声 提高参政议政能力[J]. 中国残疾人, 2014(1): 14.
- [13] 许军, 梁子浪. 残疾人就业新模式问题与建议探讨[J]. 社会与公益, 2018(8): 94-96.
- [14] 邓继元. 社会排斥背景下肢体残障人士的就业研究[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京师范大学, 2020.
- [15] 李洁. 长春市残障人士就业能力的影响因素与提升对策研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 长春工业大学, 2019.
- [16] 赵扬. 社会工作视角下肢体障碍群体就业服务的研究[D]: [硕士学位论文]. 呼和浩特: 内蒙古师范大学, 2017.
- [17] 杨芳芳. 基于职业培训视角的残疾人就业创业能力提升路径探析[J]. 企业改革与管理, 2022(21): 89-91.