

# 支持性就业：8500 万残障群体的需求

■ 本报记者 皮磊

“目前，中国有超过 8500 万的残障群体，这个庞大的人力资源库相当于德国的总人口。”6 月 30 日，中国残障与可持续发展论坛暨联合国中国促进残障人士权益项目总结研讨会在北京举行，国际劳工组织代表提到了上面一组数字。

“残障人士也是宝贵的人力资源”，这一观点引发了很多人的共鸣。事实上，残障人士和其他人一样，也能够为社会的发展创造巨大的价值。然而很长一段时间以来，企业和公众并没有正确认识残障人士的能力和贡献，针对残障者的歧视和偏见普遍存在，造成残障人士就业困难重重。

要改变这一现状，就必须打破存在于全社会和劳动力市场中的壁垒，消除隔离，让残障人士融入社会，为他们享有正当的工作权利开辟道路。支持性就业或许是最佳选择。而如何推动针对残障群体的支持性就业，推动残障和商业融合的网络，需要社会组织、企业、政府以及学术机构等各方参与。

## 这是一个系统工程

支持性就业起源于美国。简单来说，就是在充分考虑残障人士的能力、兴趣并保持其选择权利的前提下，在开放融合的状态下，帮助残障人士融入社会大环境，让他们持续就业、稳定就业，并且获得公平的劳动报酬。目前其他国家发展支持性就业，首先着眼于中重度的智力障碍者和发展障碍人士。1999 年，北京联合大学特教育学院教授许家成将支持性就业概念引入中国。随后，一些社会组织开始了支持性就业的探索。

北京市丰台区利智康复中心是一家民办非企业单位，创办于 2000 年 8 月，主要服务 15 岁以上的心智障碍者。截至目前，该机构支持性就业的个案已经上百个，而真正在社区里成功就业且稳定就业半年以上、签过劳动合同的成功案例已有 85 人。他们的收入不低于北京市最低基本工资标准，甚至比最低基本工资标准还要高一点。

“成立之初，我们做一些职业训练。”利智康复中心业务主管杨超介绍，“2003 年只有一名心智障碍者在社区成功就业，在我们院里开小餐厅，社区摆早点摊。我们做了很多庇护性尝试，结果障碍者不买单，说你们玩的是假就业，一个月干下来才发两三百块钱。那时候我们意识到，要把支持性就业做好，还要解决好前端服务提供者实际的生存困难，要有一个强有力的支持。”

2004 年，机构尝试走出去，利用社区宾馆、超市等资源，带着心智障碍者先见习、再实习，再谈就业。“这是一个很曲折的过程，我们没有收任何费用，你要收费的话他们就会觉得你是骗子。”杨超谈道，2013 年左右，

政策层面出现了一些利好因素，国际劳工组织、中国智力残疾人及亲友协会（中智协）、中国心智障碍者服务创新联合会（心智联合会）等，各方一起系统地推动支持性就业，利智也把十几年来支持性就业的经验整理成了操作指南，去年 10 月份正式出版。

在心智联合会秘书长宋颂看来，支持性就业是一个系统工程，有很多幕后推手。“比如，中智协负责协调残联内部政策倡导，国际劳工组织主要协调政策关系，我们负责落实培训这部分，承接一些具体的培训工作。”

目前，心智联合会开展的工作主要包括三方面：开展就业辅导员培训；制作培训手册及宣传页等技术方面的工作；探索建立就业辅导员服务数据库、残障人士求职岗位库和企业招聘库等网络服务系统。

机构从日本、马来西亚和我国台湾等地区引进了支持性就业辅导员国际通讯课程，截至目前共培训了 480 多名就业辅导员，在长沙、广州、大连都开展了支持性就业辅导班。

“总的来说，我们面临很多困难，但是我们的野心很大。”宋颂谈道，“其实为残障者提供支持只是支持性就业的一个方面。我们之前了解过，雇主在雇用残障人士的时候，可能会遇到各种各样的问题，比如说他们对心智障碍者并不了解，对如何管理和使用也不了解，因此我们还需要给雇主提供支持，另外家长也需要我们的支持。所以说支持性就业是一个全方位系统性工作，不是简单地把残障求职者能力训练好，让他们自己会坐车、会花钱，就可以有稳定的工作，这背后有一系列的工作要做。”

## 要让他们认识自身价值

除了社会组织，很多企业也在积极尝试雇用残障人士，并探索出了自己的模式。据中国企业联合会调查显示，目前跨国公司、外企在雇用残障人士方面做得比较好，这跟其母公司所在国家的氛围、文化有很大关系。但另一方面，由于国家政策推动、企业领导人社会责任意识的提高，国内企业最近几年在雇用残障人士方面也有很大进展。

来自以色列的 Marina Kalnitski 是太仓市中德善美实业有限公司的就业辅导员，她的工作是帮残障人士融入社会，让残障人士和外界正确认识自己的价值。目前该公司有近 20 名员工，其中大部分都是智力障碍者。

“太仓市有 250 家德国企业。三年前，这些企业发现中国残疾人的就业特别是智力障碍者的就业有点差，所以他们按照德国的模式开了一家公司。”Marina Kalnitski 谈道，这家企业主要做组装电线，最简单就是把两个东西连在一起。员工每天工作 5



心智障碍者快乐工作的家——深圳喜憨儿洗车中心

小时 40 分钟，分为四班，每班每人做不同的工作。

“我们最大的目标就是改变周围人对残障人士的观念。除了生产，我们还有其他服务。首先是职业培训师学院，我们希望帮普通企业雇用残障人士，但是他们担心产品质量，我们就帮企业建立车间、做培训，再把员工输送给他们。其次，我们还做残障人士的培训，我们希望他们明白大家首先都是人，明白自己的工作是有价值的，残障人士不用一直依赖他人，他们也可以去帮助别人，支持自己的家人。”

从性质上来看，善美实业目前还是庇护性就业、福利工厂，但目前该公司已经开始推动学员到其他企业工作。与之类似，重庆远大印务集团以前也是一家福利企业，但现在已经扩展到竞争性就业。该集团成立于 2012 年，旗下有三家公司，集团现有 612 名员工，其中残疾人有 205 人，占整体的 32.4%。

集团残障人力资源部负责人唐瑜表示，针对残障员工的具体情况，他们会设计合理的工作岗位，比如肢体残障员工可以从事印后和后勤岗位，听力残障员工可以安排印后、搬运以及后勤的岗位，智力障碍员工有后勤和库房的岗位。除了设计合理的工作岗位，公司也十分注重员工知识的培养。

“另外，我们为残障员工提供了特别生存福利，也采取了相应的政策制度保障。公司员工同岗同薪，我们还给每个残疾员工每月 300 元残障补助金。对外面的员工，公司帮助他们申请廉租房，提供宿舍。公司还成立了助残员工的实习基地，和多个学校开展就业实习工作。今年 6 月份，我们生产线安装了第一套自动语音翻译软件和摄像系统，为残障员工提供便利。此外，我们设立了重庆市残疾人联合会 12385 热线，接受咨询和建议

……我们做这些都是为了帮助残障员工实现自身的价值。”唐瑜谈道。

与前两家公司不同，伟创力是一家跨国公司，总部在美国。几年前，伟创力珠海公司开始雇用残障人士，目前有 230 名残障人士在珠海公司工作。这些人主要被安排在后勤、组装等岗位，公司还招聘了两名手语翻译员，同时公司的图书馆也雇用了残障人士，采购方面也开发出了残障人士的工作岗位。实际上，伟创力在其他国家的工厂也都雇用了残障人士，这也是他们的全球战略。

伟创力中国企业环境与社会责任感负责人 Sarah Albert 表示：“平常我们可以接触到的东西，伟创力都有无障碍示范点。做这些合理便利无障碍的调整，并不是只为了残障员工，其他员工也很喜欢。其实三年前开始做的时候，我们是没有任何经验的，但所有的项目一开始都会有挑战，我们坚持下来了。”

## 仅凭一方力量无法实现

虽然支持性就业的概念进入中国已有近 20 年的时间，但目前并没有多少人理解这一概念的真正含义，甚至在残联等行业内也还有很多人不太清楚，认为残疾人就业就是庇护性就业、抚恤性就业，对于支持性就业怎么实现基本没有概念。

近几年，在中智协等方面的努力和推动下，支持性就业被纳入了残联的“十三五”规划中。残联将在 2020 年前，在全国范围内培训 2500 名就业辅导员，并通过支持性就业帮助两万名智力和其他类别重度残障人士实现就业。

然而，不论是对社会组织还是对企业来说，推动支持性就业都面临着不少困难。比如，支持性就业到底是为残障人士服务，还是为家长服务。“我们也经常

反思，我们到底是在服务残障者还是服务家长，内部也讨论了很多年。结论是我们在服务家长，不是服务障碍者，因为家长很强势，残障者的声音永远是弱势的，家长说孩子不懂，我知道孩子需要什么。因此，只有建立残障群体家庭整体支持系统，才能帮助他们更好地实现就业。”杨超表示。

而由于缺少职业发展空间、待遇太低等原因，培养及维持稳定的辅导员队伍也是目前社会组织面临的一大现实问题。北京融爱融乐心智障碍者家庭支持中心总干事李红谈道，“虽然政策上划开了口子，要培养 2500 名就业辅导员，但最后服务品质怎么样，仍然是个大大的问号。我们的就业服务体系目前仍是非常的零散化、割裂化，从教育到就业再到家庭支持都是分开的。这就需要教育、民政、人社等多部门联动，一起推动职业化体系、考核体系建设。”

另外，目前企业在雇用残障人士方面存在很大的信息壁垒。解决残障人士就业涉及到很多专业的议题，比如员工融合度问题。由于企业里大多数人没有残障专业的视角、知识储备，很容易在一些事情上犯错误，导致残障人士在工作环境中被隔离。比如单位吃饭聚餐不叫残障员工，把他一个人扔下。因此，对于健康员工的培训，也是在推动残障人士就业过程中必须要考虑的问题。

李红表示，如何给企业更系统的支持也是社会组织亟待探索的问题。“企业能帮助我们做出合理便利的调整，包括工作环境和工作时间的调整。而企业员工在辅导员的培训下，能够形成对残障就业者自然的理解，在辅导员退出以后，愿意给他身体力行的支持。我也希望能够积极动员学术研究，充分了解支持性就业这件事，了解其真正的社会影响力和经济价值。”