

社会组织吸纳残障人士 就业问题及对策研究

黄晨熹 周 榕 胡清泉

【摘要】任何一家单位都可以雇用残障人士,既包括政府部门、事业单位、企业,也包括社会组织。长期以来,我国主要通过福利企业、按比例就业和自主就业等方式来安排残障人士就业。近年来,这些传统的残障人士就业途径正面临严峻挑战和困境。探索促进残障人士就业新渠道变得尤为重要。本文将在简要分析我国现行残障人士就业途径及存在问题的基础上,探讨社会组织吸纳残障人士就业的可行性及存在的问题,提出进一步促进社会组织吸纳残障人士就业的对策建议。

【关键词】社会组织;残障人士就业;对策研究

【作者简介】黄晨熹,华东师范大学社会发展学院副院长、社会工作系主任、教授、博士生导师;周榕,华东师范大学社会发展学院人口研究所博士生;胡清泉,华东师范大学社会发展学院社会工作系硕士生(上海200241)。

【原文出处】《福建论坛》:人文社会科学版(福州),2018.2.135~141

【基金项目】国家社科基金重大项目“未来十年我国城市老年人口居家养老保障体系研究”(12&ZD212)的阶段性成果。

平等就业机会缺失是造成许多残障人士贫困和社会排斥的根本原因。世界各国和国际组织无不将残障人士就业作为其社会保护政策的重要内容。通过制度安排来保护和促进残障人士就业,既可以有效提升残障人士及其家庭的生活水平,又可以积极促进残障人士平等参与和有效融入社会生活、实现人生价值。^{①②}其中一条重要的理念是,所有企事业单位、机关团体以及社会组织都能够也有责任雇佣残障人士。

长期以来,我国主要通过福利企业、按比例就业和自主就业等方式来安排残障人士就业,^{③④⑤}但快速的社会经济转型使得这些传统的残障人士就业途径正面临日趋严峻的挑战。新世纪以来,我国社会组织增长快且就业容量大,但吸纳残障人士就业相对较少,相关的研究也明显不足,因此,无论从推进残

障人士就业实践还是从理论研究角度来看,探索社会组织吸纳残障人士就业政策变得尤为重要。本文将在简要分析我国现行残障人士就业途径及存在问题的基础上,探讨社会组织吸纳残障人士就业的可行性及存在的问题,提出进一步促进社会组织吸纳残障人士就业的对策建议。

一、当前我国残障人士的主要就业途径及其存在问题

(一)残障人士的主要就业途径

我国各级政府一直十分关注残障人士就业问题。经过多年发展,我国形成了以《宪法》为纲领,《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》和《残疾人保障法》^⑥为基础,《残疾人就业条例》为主体,相关部门政策规章为补充的四级残障人士就业政策法规体系,有效保障了残障人士的就业权利。国务院《关于

加快推进残疾人小康进程的意见》明确提出,要千方百计促进残疾人士及其家庭就业增收。在全面建设小康社会的进程中,将促进就业作为推进残疾人士实现更高水平小康的重要举措。目前,我国主要采用按比例就业、集中就业、自主创业和公益性岗位安置等多种形式鼓励和支持残障人士参与劳动力市场或从事生产性活动。据统计,2016年我国城乡持证残疾人就业人数为896.1万人,其中按比例就业66.9万人,集中就业29.3万人,个体就业63.9万人,公益性岗位就业7.9万人,辅助性就业13.9万人,灵活就业262.9万人,从事农业种(植)养(殖)加(工)451.3万人,分别占7.5%、7.1%、0.9%、1.6%、29.3%、50.4%。^⑦

基于福利企业的集中就业是计划经济时期以及1980年代和1990年代我国特有的解决残障人士就业的重要形式和主要途径。^{⑧⑨}由于采用税收优惠政策,对残障人士集中就业单位给予专产专营、政府采购优先、社会保险和职业培训补贴等扶持,福利企业在1980年代和1990年代快速发展,成为吸纳残障人士就业的最主要途径。但由于受到市场经济冲击和福利企业政策调整等因素影响,1996年后福利企业规模迅速萎缩,^⑩残障人士集中就业所占比重也不断下降。

我国从1992年开始在上海、广州等地试点残障人士按比例就业制度,2005年底覆盖全国。用人单位应当按照不低于本单位在职职工总数1.5%的比例安排残疾人就业,并为其提供适当的工种、岗位;用人单位安排残障人士就业达不到规定比例的应当缴纳残障人士就业保障金。

如果不考虑农业种养加就业,那么个体就业和灵活就业是目前我国最主要的残障人士就业途径,特别在城镇地区。事实上,自1996年以降,个体就业和灵活就业人数就一直排在残障人士就业规模的首位。各级政府通过税收优惠、经营场地补贴、小额贷款等优惠措施,对残障人士自主择业、自主创业给予直接支持。近年来,随着互联网特别是电商平台技术的突飞猛进,残障人士灵活就业的途径愈益宽阔。与此同时,近几年我国也开始探索其他形式的残障人士就业方式,如政府开发的公益性岗位优先

或确定一定比例安排残疾人就业公益岗位就业,推进残障人士居家、社区与辅助性就业,也取得较为明显的成效。

(二)残障人士就业途径的存在问题

1. 总体就业路径窄、质量低、稳定性差

调查表明,残障人士就业岗位主要集中在操作工、勤杂工、后勤人员等中低技能岗位,^{⑪⑫}其就业率和平均工资都明显低于健全人士^⑬。据统计,2015年东部沿海S市就业的残障人士平均社会保险缴费基数为3892元,为该市企业职工的平均缴费基数的71.5%;平均就业持续时间为8.54个月,为社会平均就业持续时间的88.1%,而平均失业时间(14.2个月)则是社会平均水平的1.42倍。

残障人士就业机会相对不足,首先受制于市场化外部环境特别是产业结构调整的因素,又受制于残障人士自身的弱势。以S市为例,随着福利企业税收优惠政策和产业结构调整,福利企业数量和就业规模明显萎缩,企业数量从1997年的近4200家下滑至2014年底的1000余家;安置残疾职工人数从1997年的9万多人减少至2014年的约2.4万人,且这种萎缩趋势仍在继续。另一方面,残障人士教育总量不足、高水平教育缺失使得残障人士在就业市场的弱势不仅表现为生理弱势,更在于知识技能匮乏,他们往往仅能胜任技术含量低、边缘化的岗位。即使用人单位愿意拿出较高层次的按比例工作岗位,残障人士自身的职业技能水平也往往难以胜任岗位要求。据统计,2015年底S市机关事业单位已安置残障人士5900多人,安置比例为0.89%。如需要达到1.6%的残障人士安置比例,还需要新录用4700多名的残障人士,但符合机关事业单位招录条件的实际残障人士数量则不足三分之一。

2. 就业政策实施偏离问题较为突出

残障人士就业制度设计的初衷,是通过促进就业,使残障人士群体实现“融入社会,回归社会、平等参与社会生活”的目标。但是,由于各种因素的影响,残障人士就业政策在实施过程中往往出现偏离现象。首先是以保障代替就业。认为只要给了保障,保证残障人士的基本生活就行,就不就业无所谓,从而导致出现“挂靠”就业现象。残障人士无法

通过真正就业,达致融入社会的目的,偏离制度的预期目标。其次,以缴纳残障人士就业保障金代替残障人士就业安置义务。^④按比例安排残障人士就业制度的初衷是促进就业,收取残障人士就业保障金只是作为部分单位确实有困难而无法完成就业安置任务的情况下提出的辅助代偿措施。以缴纳残保金来替代安置就业责任实际上是本末倒置,无法实现通过就业促进残障人士平等参与社会生活的政策目的,使得政策实施效果大打折扣。

二、社会组织成为残障人士就业新途径的可能性分析

我国社会组织快速发展为促进残障人士就业提供了新的增长点。这首先归功于社会组织发展带来的就业岗位扩张,同时社会组织自身肩负助残的社会责任以及社会组织岗位特点契合残障人士需求也使得社会组织吸纳残障人士就业颇有优势。

(一)未来社会组织规模保持稳步增长,可以为残障人士提供稳定工作岗位供应

国际经验表明,社会组织在吸纳就业方面成效显著。与传统部门相比,社会组织创造的就业空间和就业岗位更具潜力和积极性。例如,美国的非营利组织提供了约10%的就业岗位,因此,美国政府把支持社会组织发展作为解决高失业问题的一项重要举措。^⑤近年来,我国社会组织吸纳就业人数明显扩大。据统计,2016年底我国共有社会组织70.2万个,吸纳社会各类人员就业763.7万人,^⑥比2011年增长

21.5%,其占就业总人数的比重从2011年的7.63%上升至2016年的9.84%,上升2.21个百分点。需指出的是,我国社会组织仍有较大的吸纳就业潜力。从国际上看,社会组织提供的就业岗位数一般约占整个经济活动人口4.4%。如果以此国际平均水平作为发展目标,那么未来我国社会组织至少能增加3000万个就业岗位。^⑦如果按1.6%的比例安排残障人士就业,那么至少可吸纳48万残障人士就业,就业前景十分乐观。

(二)社会组织吸纳残障人士吸纳就业既是法律规定的应尽义务,更是彰显组织性质的应有之义

首先,吸纳残障人士就业是社会组织应尽的法律义务。《残疾人权益保障法》和《残疾人就业条例》都明确规定,社会团体和民办非企业单位,与国家机关和企事业单位一样,应当按照规定的比例安排残障人士就业,并为其选择适当的工种和岗位。达不到规定比例的,按照国家有关规定履行保障残障人士就业义务。

其次,吸纳残障人士就业也是社会组织彰显公益性和福利性的重要举措。社会组织是指不以营利为目的,以服务社会为宗旨,开展各种公益和互益活动的正式的非政府组织,具有非政府性、非营利性、自治性、志愿性等特征。^⑧大部分社会组织以体现社会公益和互益为价值目标,特别是对弱者提供必要的支持;以政府拨款或社会捐赠为主要财源,相较于其他用人单位,更有义务承担社会责任,更有责任关

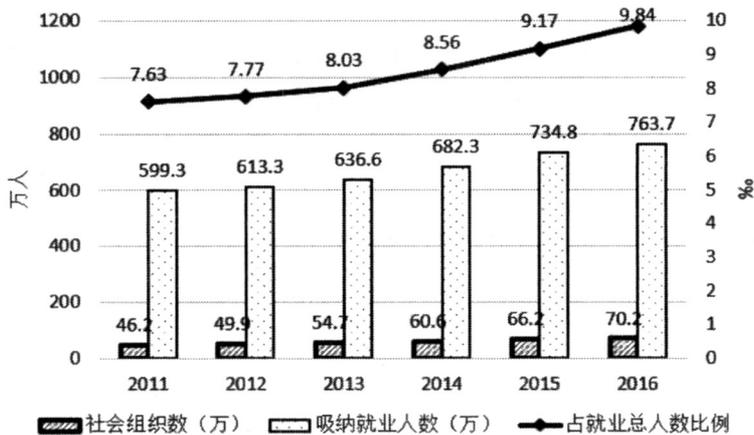


图1 2011-2016年我国社会组织数量及其吸纳就业人数变化

资料来源:历年《社会服务发展统计公报》。

注诸如残障人士等的社会弱势群体的福祉。为残障人士提供就业岗位正是其承担社会责任的重要体现之一。同时,在社会组织中工作的残障人士既是受助对象也是施助对象。通过吸纳残障人士就业来实现社会组织公益目标,有助于形成一条施助者和受助者双向互动的良性公益链,进一步拓展公益价值。

(三)社会组织岗位的公益性、安全性和社区性更加契合残障人士特殊就业需求

首先,社会组织能为残障人士提供更好的职场环境。无论是纯市场化的招聘方法还是出于减免、补贴政策而吸纳残障人士就业,企业都注重员工产生效益的能力,一般会雇佣年纪较轻、具有一定知识能力的残障劳动者。企业的这种“掐尖”行为导致不少年长、文化素质不高的残障人士无法就业。与此相对,社会组织不以营利为目标,对于经济效益的期望较弱,更容易做到“因人设岗”“人尽其才”,减少对大龄、低学历残障劳动者的偏见。更为重要的是,社会组织的民间性和草根性特点使得其能够更加深刻地体会社会弱势群体的处境,并针对该群体特点提供就业机会以及技能培训,帮助残障员工胜任岗位、适应社会,实现真正就业。同时,社会组织作为弱势群体的“保护伞”的社会角色和公益岗位特点亦更加符合残障人士心理特征,残障劳动者在其中就业更易获得安全感,在就业过程中更容易受到保护,比较容易适应工作环境。

其次,社会组织的工作特性和区位特征为残障人士就业提供便利。相较于庇护工厂、福利企业等以从事机器生产或制造业为主的就业岗位来说,社会组织作为第三产业,大多分布在科教文卫领域而非体力劳动行业,岗位接触对象以社区、学校、各类特殊人群居多,与机器、工厂等危险劳动器械接触较少,因此,对残障人士的危害性明显较小。同时社会组织岗位分布相对广泛,能吸纳不同层次的人员就业。而且大多数社会组织分布于社区之中,离残障人士生活社区较近,工作环境相对安全,适合残障人士工作。

三、社会组织吸纳残障人士就业面临的主要问题

(一)社会组织平均规模小,制约吸纳残障人士就业的能力

社会组织并非劳动力密集性行业,即大多数社

会组织正式员工数量并不多。研究表明,我国社会组织呈现组织规模较小,80.5%的社会组织员工规模在10人以内,14.6%的社会组织员工规模为11至20人,21人以上规模的只占到4.9%,^⑨而且许多社会组织会用志愿者或聘用离退休人员代替正式员工以控制人力成本。^⑩社会组织平均规模小在很大程度上制约社会组织吸纳残障人士就业的能力。调研中一位社会组织负责人指出,“我们机构加上我总共才四个人……在平时我们四个人是足够的了,就是有活动的时候会比较忙一点……而聘用一名残疾人士不仅要发工资,还要交金,这样开销就大起来了,像我们这样的小机构是无力承担的。”^⑪目前暂无社会组织吸纳残障人士就业的全国性调查资料。笔者在S市的调研发现,只有14.0%的社会组织聘用残障员工,比重较低。大部分社会组织只雇佣1名残障人士,残障员工数最多的为3人。

(二)社会组织吸纳残障人士就业的意愿不高

从理论上讲,社会组织吸纳残障人士就业是一个双赢的举措,残障人士能够在更适宜自身特点的环境里就业,而社会组织更是身体力行地实现扶助弱势群体、助人自助的组织本性。但社会组织吸纳残障人士就业的意愿并不如想象中的那么积极。笔者在S市的调查显示,只有26.4%的社会组织明确表示会雇用残障员工,而大多数(62.8%)的社会组织认为视情况而定。究其原因,既与我国社会组织总体发展水平偏低、自身发展前景不确定、特别是资金匮乏问题较为突出有关,社会组织不敢或难以招聘残障员工,也与社会组织吸纳残障人士就业缺乏相应的激励支持措施有关,社会组织缺乏动力吸纳残障人士就业。此外,许多社会组织工作岗位强度较高,非残障人士所能胜任,而招聘残障员工很可能降低社会组织绩效。在缺乏实质性政策支持的情况下,社会组织对吸纳残障人士就业意愿明显不高。正如调研中一位社会组织负责人所言,“并不是社会组织不讲社会责任,主要原因在于社会组织自身的发展状况。一是自身发展不好,没有能力来做这方面的事情,二是社会组织本来吸纳的员工也不多,没有多余的岗位给残疾人了”。

(三)社会组织吸纳残障人士就业激励机制有待完善

为鼓励企事业单位吸纳残障人士就业以及促进残障人士自主就业,我国出台了各种就业激励机制。从目前的直接激励机制来看,主要集中在残障人士自营个体工商户、福利企业的集中就业以及机关、团体、事业、企业和民办非企业等分散安排残障人士就业单位,如为开办个体工商户的残障人士提供开办费补贴,为福利企业提供退税、社会保险费补贴,并对超额完成雇佣指标的企业提供奖励措施。而现行政策中有关社会组织吸纳残障员工的相关条款,以原则性规定为主,既缺乏有效的激励措施,也缺乏明确的处罚机制,致使社会组织吸纳残障人士的奖惩机制无法落地。特别是社会组织是参照机关事业单位按比例安排残障人士就业,还是参照福利企业办法集中安置就业,还是采用其他方式,这个重要问题缺乏深入讨论。调研中发现,许多社会组织负责人因为单位必须缴纳而了解残保金,但对社会组织吸纳残障人士就业的优惠措施则了解甚少。“社会组织雇用残疾人有什么优惠政策,我不太清楚,但是我知道的是我们每年要交残保金。”另一方面,对于规模小、正式员工少的社会组织来说,在履行按比例安排就业义务时享受的免交残保金的优惠很小,对社会组织缺乏吸引力。

四、促进社会组织吸纳残障人士就业的对策建议

(一)统筹安排逐步推进社会组织吸纳残障人士就业

1. 综合考虑社会组织的特点、能力和需求确定实施步骤

不同类型的社会组织具有不同的特点。简单一刀切要求所有社会组织都按比例安排残障人士就业,不仅无法有效推进残障人士就业,反而会导致损害残障人士利益、政策被扭曲等的状况。要根据社会组织的规模、资金来源、服务内容、所处区域以及对残障人士就业的承受能力和需求等特点,分门别类,统筹安排,重点推进规模较大、以政府拨款为主要财政来源、广泛分布于普通社区、以服务弱势群体

特别是残障人士的社会组织吸纳残障人士就业的工作。通过这些组织的带动和示范,吸引和鼓励更多社会组织主动吸纳残障人士就业,实现残障人士就业和社会组织发展的双赢目标。

2. 进一步促进助残类社会组织发展,特别要在吸纳残障人士就业方面为其他类型社会组织树立榜样。

助残社会组织是依法登记的以残障人士服务为主要业务内容的社会组织。随着残障人士公共服务项目的快速发展,社会组织参与其中的深度与广度不断加大。近年来助残类社会组织有所发展,但总体发展较慢,总量反而有所下降。据统计,2014年、2015年和2016年全国助残社会组织数量分别为2972个、2826个、2393个。

国务院关于加快推进残疾人小康进程的意见明确提出,鼓励以服务残疾人士为宗旨的各类公益慈善组织发展,在资金、场地、设备、管理、岗位购买、人员培训等方面给予扶持,引导和规范其健康发展。因此,要进一步加大对助残社会组织的培育和扶持力度,建立助残社会组织综合发展机制。协调各级政府将助残社会组织纳入当地培育扶持社会组织工作,积极帮助助残社会组织加强自身建设,建立可持续发展机制。^②同时,积极引导助残类社会组织在吸纳残障人士就业问题起带头表率作用,这种做法有以下几方面的优点:首先,残障员工有助于更好地了解残障人士的需求,更好地为残障人士服务;其次,这些社会组织往往具有较好的无障碍设施,便于为残障人士就业提供便利;再次,相较于其他类型社会组织,他们更有责任和义务来促进残障人士就业,体现促进残障公平方面的社会责任。

3. 将聘用残障人士作为政府招标项目评审中的加分指标

目前大部分社会组织主要依托政府招标项目来开展社会服务。能否申请到政府招标项目直接影响社会组织发展。因此,在政府招标项目评审过程中,除了着重考察项目科学性和创新性、执行团队优势和预算合理性外,可将雇用残障员工作为一项额外的加分指标,即在同等条件下,雇用残障人士的社会

组织可以优先获得政府招标项目。这样可以大大提高社会组织的雇用意愿。

(二) 分层分类建立社会组织吸纳残障人士的激励和支持政策

1. 对社会组织吸纳残障人士就业实施分层分类补贴措施

首先,对于职工规模较大(40人及以上)且吸纳残障人士能力较强,达到残障人士集中就业标准的,即吸纳残障人士占在职职工人数的比例达25%(含25%)并且安置的残障人士人数不少于10人(含10人)的,参照残障人士集中就业单位优惠政策,享受税收优惠或补贴政策,同时给予城镇职工社会保险最低缴费标准单位承担部分50%的社会保险费补贴。其中,对符合享受税收优惠政策条件的社会组织,由其直接向税务机关申请退税;对符合退税条件,但实际未达到退税额度上限的社会组织,不足部分予以补足至退税额度上限。

其次,对于职工规模适中(20-40人之间),有一定的吸纳残障人士能力,达到盲人按摩机构享受集中就业标准的,即安置的残障人士占在职职工人数的比例不低于25%(含25%),并且安置的残障人士人数不少于5人(含5人),可按照盲人按摩机构集中就业标准给予税收优惠,享受免税资格。同时,安置每位残障人士每月给予本市月最低工资标准的4倍补贴。所需经费从残障人士就业保障金中列支。

再次,对于大多数无法达到盲人按摩机构集中就业标准(少于20人)的社会组织,安置每位残障人士每月给予本市月最低工资标准的4倍补贴。所需经费从残障人士就业保障金中列支。

2. 为社会组织吸纳残障人士提供环境改造、管理支持、法律咨询等支持性服务

无障碍设施是残障人士进入工厂场所的基本条件,也是支持其持续就业的重要支撑。对于主要依靠政府资助、财政上捉襟见肘的社会组织来说,拿出额外的经费进行无障碍建设,会面临非常现实的财政问题。因此,建议对吸纳残障人士就业的社会组织提供无障碍环境改造支持,所需经费由政府、残保金和社会组织三方分担。同时,社会组织吸纳残障人士还面临残障人士管理以及诸多法律问题,需要

特殊的支持性服务,建议由政府 and 残联通过购买服务方式,为这些吸纳残障人士就业的社会组织提供支撑,如加大残障人士就业环境的电子化覆盖,扩展其就业空间范围,增强其工作的独立性;开发残障人士特殊管理方式,允许其在家工作,并对为残障人士提供电脑、网络等设备保障其在家工作可能性的社会组织予以一定奖励;为愿意吸纳残障人士就业但规模较小的小型社会组织提供组织发展技术援助,帮助招聘残障员工,鼓励此类社会组织善用智力资本,挖掘新兴劳动力。

3. 为进入社会组织工作的残障人士提供就业服务和学习机会

首先,要建立以个案为中心的残障人士就业服务。为社会组织工作的残障人士配备支持性就业服务员,为社会组织 and 残障人士提供相应就业服务,建立翔实的个案职业档案资料,以便快速掌握问题和需求。

其次,结合社会组织资源以扩充残障人士的学习机会。政府经常举办或委托社会组织举办各种残障人士职业训练,但所训练的内容常常跟不上用人单位的需求。建议政府通过评估寻找可以建立长期合作关系的社会组织,作为残障人士上岗前的实训基地,对正在寻找工作的残障人士提供培训,以提升其入职社会组织的可能性。也可以寻找区域内是否有社会组织愿意提供实习机会,让残障人士以实习方式在该组织进行工作岗位训练。

(三) 加强宣传和引导,吸引更多社会组织主动吸纳残障人士就业

1. 进一步优化宣传倡导方式

首先,委托民间机构,制作相关倡导信息,吸引社会组织关注。大部分社会组织资金来源于政府财政,政府可以通过行政手段强制推行残障人士就业政策,但这种方式的实施效果往往不尽如人意。因此,建议委托民间机构,从社会组织需求角度着手来制作和发布相关信息,淡化行政色彩,强化社会责任,以吸引社会组织关注。

其次,找对和社会组织的对接窗口。社会组织主管和人事业务人员都需要定期通过网络操作申报各种数据,处理的人自然有较多机会浏览此类网站,

建议有重要政策倡导时,可以透过这些管道不定期发布信息,让接触到残障人士一手资料的企业行政人员帮企业收集这些信息。

再次,制作残障人士特性说明手册或传播信息。建议针对残障人员个别的特性、程度不同的定义、体能、需服用药物或医疗处置的状况、政府相关补助等,做较详细的分类说明,以方便社会组织雇用时有明确信息判断是否适合职缺,以及消弭刻板印象。

2. 加强正面宣传,特别是强化成功案例的说服作用

残障人士必须以切实具体的绩效向社会组织证明其价值,才能说服社会组织雇佣,因此,精选不同障碍别残障人士各类成功案例,通过各类传媒手段,向社会推介他们的工作特性(如细致、特殊才能等)和优势(如听障人士不惧怕噪音、视障人士具有突出的触觉等),让社会大众特别是社会组织扭转对残障人士的刻板印象,挖掘和认同残障人士的特殊劳动力市场价值,进而雇用更多残障员工,促进残障人士平等参与职业发展。

注释:

① Mont, D.: Disability Employment Policy. Washington, D. C.: World Bank, 2004.

② Thornton, P., Lunt, N.: Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review, Gladnet Collection. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/158>, 1997.

③ 廖慧卿,罗观翠:《从国家到市场——中国大陆残疾人集中就业政策变迁(1949~2007)》,《学习与实践》2010年第10期。

④ 杨立雄:《中国福利企业发展研究》,《中国经济问题》2009年第4期。

⑤ 许琳:《残疾人就业难与残疾人就业促进政策的完善》,《西北大学学报(哲学社会科学版)》2010年第1期。

⑥ 笔者倾向于用“残障人士”,但我国政府文件和民间仍采用“残疾人”而非残障人士的称呼。故涉及政府文件或访谈时,仍采用“残疾人”。下同。

⑦ 中国残疾人联合会:《2016年中国残疾人事业发展统计公报》,中国残联网站:http://www.cdpf.org.cn/zcwj/zxwj/201703/t20170331_587445.shtml.

⑧ 廖娟:《残疾人就业政策效果评估——来自CHIP数据的经验证据》,《人口与经济》2015年第2期。

⑨ 赖德胜,赵媛媛:《中国残疾人就业与教育现状及发展研究》,华夏出版社2008年版。

⑩ 尚珂,梁土坤:《新形势下的中国残疾人就业问题研究》,中国劳动社会保障出版社2011年。

⑪ 张爽:《残疾人就业岗位特征分析及对策建议——以上海为例》,《残疾人研究》2013年第1期。

⑫ 石开,李庆华:《残疾人就业岗位分布及特点分析——以哈尔滨市为例》,《黑龙江社会科学》2015年第6期。

⑬ 张建伟,胡隽:《中国残疾人就业的成就、问题与促进措施》,《人口学刊》2008年第2期。

⑭ 黄震,杨兵:《中国按比例安排残疾人就业研究报告》,残疾人就业促进网:www.cjrjob.cn/zz/zgablapcjrjyyjbg.pdf, 2011年。

⑮ 何立军:《推动社会组织在“双创”中发挥更大作用》,求是网:http://www.qstheory.cn/society/2016-08/09/c_1119358553.htm, 2016年。

⑯ 民政部:《2016年社会服务发展统计公报》,民政部网站:<http://www.mca.gov.cn/article/zwgk/mzyw/201708/20170800005382.shtml>, 2016年。

⑰ 邓国胜:《中国非政府部门的价值与比较分析》,《中国非营利评论》2007年第1期。

⑱ 王名,贾西津:《中国非营利组织:定义,发展与政策建议》,载范丽珠(编):《全球化下的社会变迁与非政府组织》,上海人民出版社2003年,129-142页。

⑲ 唐代盛,李敏,边慧敏:《中国社会组织人力资源管理的现实困境与制度策略》,《中国行政管理》2015年第1期。

⑳ 夏建中,张菊枝:《我国城市社区社会组织的主要类型与特点》,《城市观察》2012年第2期。

㉑ 2016年10-12月课题组对S市8家社会组织的负责人进行深入访谈,访谈内容包括社会组织吸纳残障人士就业的意愿、面临困难以及进一步提高雇用意愿的建议等。如不特别说明,本文访谈内容均来自以上调研。

㉒ 曹跃进等:《助残社会组织工作现状分析与发展思路》,《残疾人研究》2014年第4期。