

分类号:

密级: 公开

学校代码: 10140

学号: 403080533



遼寧大學

LIAONING UNIVERSITY

硕士学位论文

THESIS FOR MASTER DEGREE

论文题目: 辽宁省残疾人就业保障研究

英文题目: Research on Employment Security of Disabled People
in Liaoning Province

论文作者: 陈雅萍

指导教师: 苗红军 副研究员

专 业: 社会保障

完成时间: 二〇一一年五月

申请辽宁大学硕士学位论文

辽宁省残疾人就业保障研究

Research on Employment Security of Disabled People
in Liaoning Province

作者: 陈雅萍

指导教师: 苗红军 副研究员

专业: 社会保障

答辩日期: 2011年5月20日

二〇一一年五月·中国辽宁

辽宁大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：所呈交的学位论文是本人在导师的指导下独立完成的。论文中取得的研究成果除加以标注的内容外，不包含其他个人或集体已经发表或撰写过的研究成果，不包含本人为获得其他学位而使用过的成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体均已在文中进行了标注，并表示谢意。本人完全意识到本声明的法律结果由本人承担。

学位论文作者签名：陈雅萍

2011年5月27日

学位论文使用授权书

本学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交学位论文的原件、复印件和电子版，允许学位论文被查阅和借阅。本人授权辽宁大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编学位论文。学校须按照授权对学位论文进行管理，不得超越授权对学位论文进行任意处理。

保密（），在____年后解密适用本授权书。（保密：请在括号内划“√”）

授权人签名：陈雅萍

指导教师签名：苗峰

日期：2011年5月27日

日期：2011年5月27日

目 录

摘要.....	I
ABSTRACT.....	II
绪论.....	1
1 残疾人就业保障的相关概念和理论基础.....	6
1.1 相关概念.....	6
1.1.1 残疾人就业权.....	6
1.1.2 残疾人就业保障.....	6
1.2 相关理论.....	6
1.2.1 人本主义思想.....	6
1.2.2 社会责任理论.....	7
1.2.3 残疾人劳动排斥模型.....	7
1.2.4 残疾人功能缺陷的补偿理论.....	8
2 辽宁省残疾人就业保障的现状及存在的问题.....	9
2.1 残疾人就业保障现状.....	9
2.1.1 相关政策法规体系进一步健全.....	9
2.1.2 就业人数波动变化.....	10
2.1.3 教育培训体系不断完善.....	13
2.1.4 就业服务体系日渐成熟.....	17
2.2 残疾人就业保障存在的问题.....	17
2.2.1 保障力度弱导致残疾人就业形势严峻.....	17
2.2.2 整体就业层次偏低.....	19
2.2.3 城镇残疾人参加社会保险比率较低.....	19
2.2.4 就业保障资金征收和管理有待加强.....	20
3 辽宁省残疾人就业保障的影响因素分析及发展趋势.....	22
3.1 影响残疾人就业保障的主要因素.....	22
3.1.1 康复状况.....	22
3.1.2 受教育水平.....	23
3.1.3 心理因素.....	24
3.1.4 社会排斥和偏见.....	25
3.1.5 福利保障.....	26

3.1.6 福利企业.....	27
3.2 辽宁省残疾人就业保障的发展趋势.....	29
3.2.1 建立数据预测模型.....	29
3.2.2 模型得出的结论.....	30
4 OECD 成员国残疾人就业保障制度及对辽宁省的启示.....	32
4.1 OECD 成员国残疾人就业保障制度.....	32
4.1.1 美国.....	32
4.1.2 德国.....	32
4.1.3 英国.....	33
4.1.4 瑞典.....	33
4.2 OECD 成员国残疾人就业政策对辽宁省的启示.....	34
4.2.1 帮助残疾人提高自身就业能力.....	34
4.2.2 强化政府责任.....	34
4.2.3 提高企业自律性.....	35
5 完善辽宁省残疾人就业保障的对策.....	36
5.1 树立现代文明的残疾人观.....	36
5.2 提高残疾人自身的就业素质.....	37
5.3 落实残疾人就业的扶持政策.....	39
5.4 健全残疾人就业的服务体系.....	40
5.5 不断发展残疾人社会保障事业.....	41
参考文献.....	42
致谢.....	44

图 表 目 录

图目录

图 2-1	辽宁省 2000-2009 年城镇残疾人就业情况.....	11
图 2-2	辽宁省 2000-2009 年城乡残疾人就业情况.....	13
图 2-3	辽宁省 2000-2009 年残疾人参加职业培训情况.....	15
图 2-4	辽宁省 2000-2009 年城乡未就业残疾人情况.....	18
图 2-5	辽宁省城镇已就业残疾人参加社会保险情况.....	20

表目录

表 2-1	2000-2009 年当年新安置城镇残疾人就业情况	11
表 2-2	2000-2009 年农村残疾人就业情况	12
表 2-3	辽宁省 2003-2009 年残疾人就业总数及增长情况.....	13
表 2-4	2000-2009 年残疾人参加职业培训情况	15
表 2-5	2000-2009 年辽宁省盲人按摩事业发展情况	16
表 2-6	残疾人职业发布表.....	19
表 3-1	康复情况回归系数.....	22
表 3-2	2000-2009 年受教育人数及受教育比率	23
表 3-3	受教育水平回归系数.....	24
表 3-4	福利保障回归系数.....	27
表 3-5	1996-2009 年辽宁省福利企业基本情况	28
表 3-6	福利企业数与残疾职工数回归系数.....	29
表 3-7	总产值与残疾职工数回归系数.....	29
表 3-8	2010-2050 年辽宁省残疾人总数及所占比重预测结果	30

摘 要

残疾人是社会大家庭中的一部分，他们同健全人一样享有尊严和平等的权利。为有劳动能力的残疾人提供劳动机会，增加他们的社会认同感、收入，提高他们的生活质量，为其营造良好的生存发展环境，对促进经济社会稳定健康发展有着重要的现实意义。

近年来，辽宁省残疾人就业保障工作 in 党和政府的关心和大力支持下，在社会各界的帮助和残疾人自身不懈努力下，辽宁省残疾人就业保障取得了显著的成绩。但随着经济的快速发展，阻碍残疾人生存和发展的不和谐因素逐渐显露，表现在残疾人和健全人之间贫富差距在逐渐拉大、社会对残疾人歧视的现象仍普遍存在、残疾人合法权益侵犯事件时有发生等。因此，研究辽宁省残疾人的就业和发展状况，制定更为合理可行的残疾人就业保障制度显得更为紧迫。

本论文以中国统计年鉴、中国残疾人联合会网站、辽宁省残疾人事业发展统计公报数据为依据，定量分析和定性分析相结合，分析残疾人就业保障的现状和存在的问题；通过 Excel 和 SPSS 软件对数据进行统计分析，探求影响残疾人就业保障的因素，并提出了相应的对政策建议。本论文由五部分组成：

绪论：明确选题的背景及意义，对国内外研究文献进行综述，说明本文的研究方法和创新点。

第一章：介绍残疾人就业保障的相关概念及理论，为残疾人就业保障问题的研究分析和问题解决构建一定的理论基础。

第二章：对辽宁省残疾人就业保障的现状进行详细分析，肯定了近年来辽宁省残疾人就业保障方面取得的显著成绩，也指出了存在的问题。

第三章：对影响辽宁省残疾人就业保障的因素进行分析，发现蕴含在残疾人就业保障问题中的深层原因并对辽宁省未来四十年的残疾人口总数进行预测。

第四章：借鉴 OECD 成员国残疾人就业保障政策和经验，通过认识、分析西方发达国家的残疾人就业保障政策，针对我国现实情况，适度借鉴，以完善辽宁省残疾人就业保障制度。

第五章：在对现状和影响因素分析的基础上，提出政策建议。

关键词：残疾人 就业保障 就业政策 人权

ABSTRACT

The disabled people are in a social big family's part, they enjoy the dignity peace equally with the perfect person and so on right. In order to have the ability to work disabled people to provide the work opportunity, increases their social sympathy, the income, improves their quality of life, for its building good survival development environment, to promote the economic society stable healthy development to have the vital practical significance.

In recent years, Liaoning Province disabled people employment security work in the party and government's care and vigorously under the support, in the community under the help and disabled people own unremitting efforts, Liaoning Province disabled person employment security has made the remarkable progress. But along with the economical fast development, hinders the disabled people survival and the development not harmonious factor revealed gradually that displayed the gap between rich and poor is enlarging, the society between the disabled people and the perfect person the phenomenon which discriminated to the disabled people still generally to have, the disabled person legitimate rights and interests infringement event gradually to sometimes occur and so on. Therefore, studies Liaoning Province disabled person's employment and the development condition, the formulation more is reasonable the feasible disabled person employment security system appears more urgent.

The present paper take China statistical annual, the China Handicapped Federation website, Liaoning Province disabled person enterprise develops the statistical bulletin data as the basis, the quantitative analysis and the qualitative analysis unifies, analyzes the disabled person employment security the present situation and the existence question; Carries on the statistical analysis through excel and the SPSS software to the data, the search affects the disabled person employment security the factor, and proposed correspondingly to the policy suggestion. The present paper is composed of five parts:

Introduction: Is clear about the selected topic the background and the significance, carries on the summary to the domestic and foreign research literature, the explanation this article research technique and the innovation spot.

The first chapter: Introduces the disabled person employment security the related concept and the theory, for disabled person employment security question research analysis and question solution construction certain rationale.

The second chapter: Carries on the multianalysis to Liaoning Province disabled person employment security's present situation, definitely the recent years Liaoning Province disabled person employment security aspect has obtained remarkable result, also has pointed out the existence question.

The third chapter: To affects Liaoning Province disabled person employment security the factor to carry on the analysis, discovered that the implication 40 year disability gross population will carry on the forecast in the future in the disabled person employment security question's in-depth reason and to Liaoning Province.

The fourth chapter: Profits from the OECD member nation disabled person employment security policy and the experience, through the understanding, analyzes the Western developed country the disabled person employment security policy, in view of our country realistic situation, uses for reference moderately, by consummates Liaoning Province disabled person employment security system.

The fifth chapter: To the present situation and in the influencing factor analysis's foundation, puts forward the policy proposal.

Key Words: Disabled People Employment Security Employment Policy
Human Rights

绪 论

0.1 选题的背景及意义

残疾人群是我国弱势群体的重要组成部分，建立并完善残疾人的社会保障制度是我国经济健康和社会稳定的重要保证。综合国内各学者观点，概括中国残疾人社会保障主要包括以下五个方面内容：就业保障、基本生活保障、医疗和康复保障、教育保障、服务保障。其中残疾人就业保障是进行残疾人社会保障工作的首要环节，它关系到残疾人合法权益的保护、平等人权的体现以及整个经济社会的和谐稳定与发展。因此，针对那些有就业能力的残疾人，他们的就业状况应该引起政府及社会的广泛重视，建立并完善适合本地区情况的就业保障制度，营造良好的残疾人就业环境，为他们实现自身价值创造平台。2008年辽宁省残疾人事业统计分析报告，辽宁省城镇残疾人就业人数达到了340947人，其中：集中就业108108人、按比例就业99383人、个体及其他形式就业133456人。根据中国残疾人联合会统计数据：2008年辽宁省农村贫困残疾人数203831人，低收入残疾人175784人，应纳入最低生活保障范围212419人，农村五保供养残疾人21482人。通过这些统计数据可以看出，贫困残疾人数量之多，要让处于贫困状态的残疾人脱离贫困，除了为他们提供物质保障之外，还有增强其自身创造价值的的能力，自食其力，这样，做好残疾人就业保障工作就变得十分迫切和重要。残疾人由于自身存在生理缺陷，常被社会视为“异类”，尤其体现在找工作的过程，社会对残疾人长期的歧视以及对残疾人就业能力的怀疑，企业通常不愿招聘那些有残疾的求职者，将他们拒之门外，再加上我国正处于经济转换时期，就业结构的调整和供大于求的劳动力市场现状，残疾人就业就变得更加困难。因此，针对有就业能力的残疾人，解决其贫困和被歧视的现状，帮助他们实现就业，对整个经济社会的发展来说都具有重大的现实意义，本文以辽宁省残疾人就业现状和问题为现实基础，深入分析影响辽宁省残疾人就业的相关因素，希望对辽宁省政府制定残疾人就业政策有所启示。

为保障残疾人依法享有平等的就业择业机会，取得公平合理的劳动报酬和职业技能培训的相关权利，逐步缩小残疾人事业与社会经济发展水平之间的差距，保证残疾人基本生活水平不断提高，这些问题的根本解决之道在于：残疾人就业保障制度的完善与实施。具体的原因有以下几点：第一，就业保障是实现残疾人劳动权利的重要基础；第二，就业保障是残疾人参与社会活动，分享经济发展成

果的重要途径；第三，残疾人就业问题的解决，有利于与残疾人相关的其他问题的解决；第四，残疾人就业问题的解决，有利于促进社会的稳定与公平。因此，对残疾人就业保障的研究具有很强的现实意义。

0.2 文献综述

0.2.1 国内文献综述

从残疾人权利角度分析残疾人就业保障问题。就业是民生之本，残疾人作为合法公民也同样享受着国家赋予他们的权利，实现残疾人平等就业是保障残疾人基本权利的主要途径。在依法保障残疾人就业权利中，平等权利和不歧视原则应该渗透到立法的血液里，贯穿整个残疾人法律体系。在社会经济、文化、教育等事业发展中，对残疾人合法就业权的涵盖，更是建立和谐社会的基本要求。因此，残疾人有要求就业平等的权利。李文波（2003）认为残疾人作为弱势群体应享有权利，由政府组建的各级残疾人劳动就业服务机构工作人员应该以无私的心态履行自己为残疾人就业服务的职责，做到真心、爱心、诚心为残疾人提供无私援助。残疾人就业问题研究课题组（2003）经过调查研究发现，随着我国经济体制转型和传统观念的转变，现在已经有越来越多的残疾人参加劳动就业，在劳动岗位发挥积极地作用。根据统计数据显示，“九五”期间残疾人个体和自愿组织的就业人数激增，从10万人跃升至138万人。但在快速蓬勃发展的同时，残疾人就业过程中一些深层次的矛盾和问题逐渐凸显，如残疾人要求稳定就业和由于结构性失业之间的矛盾明显，且不可避免；达到就业年龄的残疾人和已失业残疾人再就业问题相互叠加交织等。针对现存问题该组提出倡导社会建立劳动保障型就业，即在现行经济制度下，依靠法律法规、经济、政治、文化、教育等辅助措施，将竞争性就业和保护性就业两者有机的结合起来，建立残疾人充分就业模式，目的是从根本上保障残疾人的公民权利，实现残疾人的全面发展。张琪（2004）指出，劳动既是每个公民的权利，又是每个公民的义务，通过劳动就业可以满足人们的基本生活需求，也可以通过劳动实现自我价值。对于残疾人而言，劳动就业具有着特殊的意义，是实现自我、完善自我、升华自我的途径。因此那些拥有劳动能力的残疾人应该平等享有就业权，实现残疾的自我保障。

从社会现实角度分析残疾人就业保障问题。残疾人的生活状况堪忧，生活贫困是许多残疾人面临的问题，虽然我国对贫困残疾人有社会补助救济金，但是在

解决温饱问题的基础上实现自身价值和追求更高的生活质量成为当今有就业能力残疾人的普遍愿望。残疾人生理障碍、数量庞大、收入偏低、福利弱化使得残疾人全体的生活状况令人担忧。帮助残疾人实现平等的就业成为亟待解决的社会现实问题。回良玉（2005）在“全国助残日”时说：“就业是民生之本，是残疾人改善生活状况，提高社会地位，参与经济社会发展的有效途径和重要基础。”郑功成（2008）认为残疾人是特别需要社会保障的社会群体，中国的经济发展成就举世瞩目，而中国的残疾人仍然处于社会保障严重缺失的阶段。他指出了社会保障缺失主要有以下几方面：一是残疾人群体数量多，结构复杂，对社会保障的需求很大；二是残疾人家庭收入普遍偏低，难以跟上社会经济发展的步伐，残疾人群体中贫困问题突出，迫切需要通过社会保障制度等加以缓解；三是传统福利模式的消退，弱化了对残疾人的保障功能，致使残疾人在新时期缺乏参与分享国家发展经济成果的有效途径；四是针对残疾人的社会保障严重不足。

从政策建议角度分析残疾人就业保障问题。残疾人就业的迫切性与现实性，需要建立以政府为主导，以社会为动力的残疾人就业保障模式。从法律政策、残疾人自身素质、社会扶助情况等方面帮助残疾人实现平等的就业权利。孙先德（2006）指出针对我国残疾人的特殊现状，要求我们政府合理制定就业保障制度，尽快建立残疾人劳动保障型就业；重点是抓住我国经济持续快速发展的有利时机，努力增加就业岗位，为残疾人群体提供更多的就业机会；发展好残疾人就业保障事业的根本是发展好、实施好残疾人教育培训事业，基础是加强法律法规政策、就业援助、社会保障制度的完善。郑功成（2007）提出残疾人社会保障体系构架的宏观思路，要牢固树立平等、参与、共享的目标理念，坚持一般性制度安排与专项制度安排相结合、经济保障与服务保障相结合、生活保障与其他保障相结合，全方位满足残疾人的需求，同时走官民结合的社会化、多层次化道路。陈方正，王玮（2008）提出完善我国残疾人就业保障的路径与对策，主要提议以下几点：第一，建立完善的政府责任体系，加强立法和执法力度；第二，加强残疾人就业能力建设，健全教育和培训制度；第三，巩固现有残疾人就业渠道，开创多样化的就业方式，创造良好的就业环境；第四，统筹城乡，加大农村残疾人就业开发，做到城乡兼顾；第五，推进残疾人社会保险工作实施，保障残疾人就业；第六，帮助残疾人树立正确的就业观念，首先要对自我认可。李源（2009）认为目前我国残疾人就业援助现状不容乐观，残疾人就业由个人负责，社会援助热心不够，残疾人就业援助缺乏社会支持。李源以残疾人就业援助为主题，通过借鉴

美国和德国残疾人就业援助的成功经验,对于完善我国残疾人就业援助提出合理了建议:一是要更新传统的观念,让政府和社会共同承担就业援助责任,形成一个援助体系;二是整合现有残疾人就业政策,优先援助贫困的、有就业能力的残疾人就业;三是提高残疾人的综合素质,增强其社会竞争能力,为就业打下基础;四是充分调动社会资源和社会力量,满足残疾人群体多元化的就业需求。

0.2.2 国外文献综述

残疾人事业是一项国际性事业,长期以来,残疾人的保障问题备受国际机构的重视,世界各地在保障残疾人权利和建立无障碍社会方面取得了一定的进步。国外社会主要从残疾人就业政策、福利政策和建设残疾人无障碍设施等主要方面进行保障,对残疾人的合法权利做出明确规定,并呼吁社会消除对残疾人的歧视。国外学者对残疾人就业问题的关注比较早。Saad Z.Nagi(1972)通过详尽的统计描述和推断,对残疾人就业现状和影响因素(如实际经验、雇主和员工的态度、文化相关因素等方面)进行研究。Thomas DeLeire(2000)从残疾人就业政策角度研究它们对残疾人就业的影响。Juliet C.Rothman(2003)认为对残疾人的有效服务需要三种不同却具有同等重要性的品质:一是知识。包括理论结构、历史、各种不同的残疾及条件的知识以及有关人、适应和自我认同的知识;二是有效的务实技能。包括服务人员有效地建立联系、沟通、评估和帮助作为个体水平、社区水平和更大的社会中群体的人发生转变的能力;三是自我意识和对自己的个人感情、体验、刻板印象、偏见以及案主的可能影响的深刻洞察力。DalmerD.Hoskins(2004)指出,各国要提高残疾人职业培训能力,开发多种项目,提高残疾人的职业技能,增加就业竞争能力,实现残疾人与健全人同工同酬。采取措施使雇主持久雇佣保留残疾职工,灵活运用这些措施,应对可能出现的各种特殊情况。若所采取的措施或投入的经费阻碍了雇主聘用和留用残疾职工时,这些措施就是不可取的,应被取消。《残疾人权利国际公约》(2006),保障残疾人与健全人享有同样的权利,能够获得同等机会,为社会做出贡献是公约制定的核心。公约涵盖了残疾人应享有的各项权利,如法律赋予公民的所有权利、不受歧视的权利、接受教育的权利、平等就业的权利、享受无障碍环境的权利和平等自由参与政治及文化生活的权利等,并设定相应措施加以保证。

0.3 研究方法及创新点

0.3.1 本文的研究方法

本文将运用定量分析与定性分析相结合的研究方法,分析残疾人就业的现状和问题,剖析影响残疾人就业的深层因素,并根据研究结果针对具体情况,制定出适合辽宁省的残疾人就业保障政策建议。根据中国统计年鉴,残疾人联合会,辽宁省残疾人事业统计分析报告数据为基础,运用 SPSS 回归分析方法,运用定量的研究方法分析影响残疾人就业的因素及预测辽宁省未来残疾人人数。结合借鉴国内现实分析与国外经验,国内外学者的观点及研究成果,定性的分析辽宁省残疾人就业存在的问题及相应的政策建议。

0.3.2 本文的创新点

本文的创新点主要包括三个方面:第一,利用 SPSS 统计软件分析影响残疾人就业的因素;第二,对辽宁省未来 40 年残疾人总数进行预测,为应对未来发展提供完善相关就业制度提出参考;第三,结合国内现实状况和国外经验,提出完整政策建议。

1 残疾人就业保障的相关概念和理论基础

1.1 相关概念

1.1.1 残疾人就业权

劳动权作为公民的基本权利，也具有平等的属性，凡具有劳动能力的公民，都有权力平等地参与社会劳动，享有平等的就业机会。同样地，残疾人也应该享有平等的就业机会。每一个有劳动能力的残疾人，也应该具有获得工作和参加劳动的权利。所以，将残疾人劳动就业权定义为：残疾人依法享有的平等就业择业、获得劳动报酬、享有劳动安全卫生保护、接受职业技能培训、享受社会保险以及特别的扶持、优惠和保护的权利。

1.1.2 残疾人就业保障

残疾人就业保障是残疾人社会保障体系的重要组成部分，为保障残疾人合法劳动权、平等参与经济活动、实现自我价值的前提。残疾人社会保障主要包括五个方面内容：就业保障、经济保障、康复医疗保障、教育保障、环境支持保障。其中，残疾人的就业保障是残疾人社会保障的首要内容。残疾人就业保障是指政府和社会对那些有劳动能力的残疾公民提供就业帮助和政策扶持，安排适合他们的就业岗位，发动社会力量为积极要求就业的残疾人提供各种就业服务，为保障其顺利就业采取各种措施，例如开展残疾人职业教育和职业技能培训，为合格的残疾人颁发资格证书、建立残疾人职业技能优秀人才奖励机制、鼓励企业聘用残疾人，给予他们一些特权，以激励企业支持残疾人就业事业的发展。

1.2 相关理论

1.2.1 人本主义思想

人本主义思想作为一种重要的哲学思潮，对社会保障相关法律的产生和发展起着至关重要的作用。人本主义思想作为一种价值体系，其具有两个方面的内涵：一是指生活观，即作为处理社会经济生活和人际关系的道德原则；二是指历史观，即强调人类社会的历史是人的异化和扬弃异化的历史。人本主义价值观是把人置于第一位，通过影响权利、义务的分配作用于社会保障权，来提高人的生活质量，

促进人的全面发展，维护人的尊严。人本主义思想的实质是要求对所有人表示尊重友爱，使每个人都能获得公平公正和体面的对待，尽可能地消除每个人的痛苦。在处理人际关系时，人本主义思想作为首要准则应用广泛，在建立辽宁省就业保障制度的进程中，人本主义思想应作为指导思想对制度设立和实施加以规范。在人本主义关怀下，为残疾人提供福利保障和其他就业服务，使他们能够行使权利来实现自己的生活目标。

1.2.2 社会责任理论

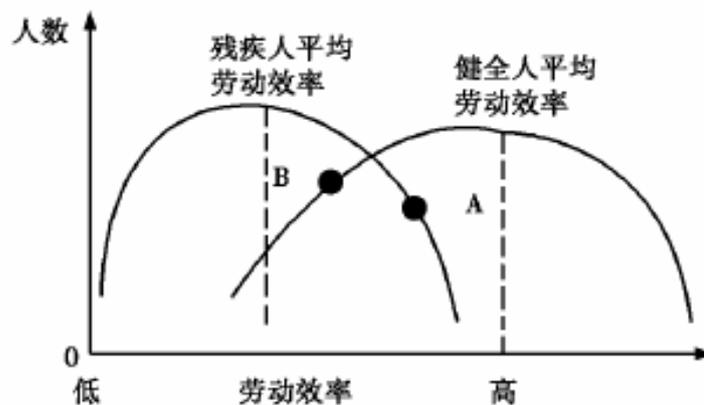
社会责任理论是由自由主义传播理论衍生而来，同时又对自由主义传播理论作了很大的创新与进步。社会责任论的基本观点是社会本身虽无目的性，但它代表了集体中所有个人的“整体”利益。因此，在任何文明社会中，“社会公益”高于“个人利益”的观点都已得到了公认，这是现代个人主义与集体主义的调和。社会责任论者认为，人类并不是完全的理性动物，他们的理性和道德是值得怀疑的。人类的选择也不是总是正确的，因为“人性”是食、色与各种嗜好的综合体，这些基本欲望决定了“人性”的基本内容，例如，表现出懵懂、懒惰和自私自利。针对人性的懵懂、懒惰等弱点，社会责任论强调“为最大多数人谋求最大福利”，权利与义务已经由个人领域转移到社会范畴，由理性转移到良心与宗教伦理，它的目标在于促使社会更易于发挥各种功能，使人类获得最大的快乐。残疾人作为社会群体中的弱势部分，由于其自身的自然条件限制，他们的利益很难得到实现，因此需要社会来维护和保证他们的权利，改善他们的生存条件，为受损的残疾人承担责任。

1.2.3 残疾人劳动排斥模型

残疾人作为弱势群体中的主要部分，长期遭到社会的排斥。残疾人面临的社会排斥主要包括观念排斥、劳动排斥、教育排斥和其他排斥。关于残疾人劳动排斥，根据熊斌、董志强等学者提出的残疾人在劳动力市场上被排斥的模型来解释。

1

¹曹艳春. 试论我国残疾人综合福利改革. 长沙民政职业技术学院学报, 2006年12月: 第13卷第4期



如图所示，企业在劳动力市场上寻找雇员，残疾人 A 比健全人 B 有更高的劳动效率，由于市场上的信息不对称，雇主并不知道 A 比 B 的劳动效率高，A 也无法展示出来。观念排斥的原因使人们认为健全人比残疾人的劳动效率一定要高，企业一般会选择雇佣健全人而不雇佣残疾人。这样，导致许多拥有技术和知识的残疾人的劳动就业程度远远低于健全人的就业率。

1.2.4 残疾人功能缺陷的补偿理论

过去旧的观点把残疾人看作是无用之人，但很多事实证明，残疾人的缺陷功能是在一定条件下通过社会的补偿，弥补残疾缺陷，实现残而不废。科学证明，人的各种感觉器官是相互联系、相互作用的，各部分综合协调发挥作用，具有互补性。例如，盲人的听觉、触觉要比健全人灵敏很多，辨识声音的能力也很强；盲人的手指触觉特别灵敏，可以触摸辨认由突起的点组成的盲字，用手代替眼睛来读书。

利用人体器官的互补性，运用现代先进科学技术(如电子学、光学、声学)，设计、研制出能够帮助残疾人解决自理生活和工作的各种先进实用的用具和器械，实现社会性补偿。例如，为盲人设计激光手杖、声音导向器；为聋哑人研制大功率的助听器、人造电子耳蜗；为肢体残疾者生产电动轮椅、电动或声控三轮车、智能化假手假脚等。这些设备能很大程度地补偿和改善盲人的视觉缺陷，聋哑人的听觉缺陷和肢残人行动的不便的缺陷。做好残疾人康复工作的同时，并为残疾人创造客观补偿条件，使他们能更好地生活、工作，这也是社会进步的要求和制度健全的表现。

2 辽宁省残疾人就业保障的现状及存在的问题

2.1 残疾人就业保障现状

2.1.1 相关政策法规体系进一步健全

法律体系是保障人类社会文明、有序、进步的保证，法律一方面可以保障人民的合法权益，另一方面也可以增进公共福利。我国自 2008 年 1 月 1 日起，正式实施《中华人民共和国就业促进法》。本法将公平就业载入法律条文中，禁止歧视残疾人，明确规定用人单位招录人员时，不得歧视符合条件的残疾人；对安排残疾人就业突出的企业给予税收优惠，适当减免，鼓励企业招用符合就业条件的残疾人；要求各级政府根据本地区实际情况采取特别的帮扶措施，促进残疾人顺利就业等。就业促进法的颁布实施是我国就业保障法制体系建设的重大成果，在丰富我国劳动就业法律体系同时，也为辽宁省残疾人就业保障制度增添一道保护屏障，对建构促进辽宁省残疾人就业法律体系提供重要依据，其具有重大而深远意义。就业促进法虽然为残疾人免遭就业歧视提供了有效的法律武器，但是要真正实现残疾人拥有平等的就业权还任重道远，需要各级政府根据实际情况制定配套的扶助残疾人就业的政策措施，加大监管力度，努力消除社会对残疾人的不公正态度，为残疾人公平就业提供良好的社会环境。

1994 年，辽宁省第八届人民代表大会常务委员会第六次会议通过《辽宁省实施〈中华人民共和国残疾人保障法〉办法》。根据《中华人民共和国残疾人保障法》，结合辽宁省具体情况，公布制定此办法。本办法规定了残疾人享有政治、经济、文化、社会和家庭生活的平等权利，要求各级政府部门保护残疾人的合法权益，将残疾人事业纳入政府财政预算，向社会募集建立残疾人基金，发动社会力量帮助残疾人，完善残疾人事业。在残疾人就业方面规定机关、团体、企业事业单位，不得以残疾为理由辞退残疾职工，从法律上努力消除对残疾人的歧视。对按比例就业进行明确规定，各用人单位安排的残疾人数量不少于本单位在职职工总数的 1.7%（含已安排人数）。达不到规定比例的机关、团体、企业事业单位，每少安排一人，按不低于单位所在地市上一年度职工年平均工资收入的 50%缴纳残疾人就业基金，从制度上限制企业不得歧视残疾人职工。还鼓励兴办适合残疾人就业的企业事业，鼓励发展盲人按摩医疗事业，对取得按摩医疗资

格的盲人，应当优先安排从业，加大了对残疾人就业扶持的力度。

近几年，辽宁省发布了一些针对残疾人的法律法规，内容具体、明确，具有可行性，逐步解决残疾人就业问题，在为完善残疾人就业法律体系不断努力。辽宁省从促进残疾人就业保障工作的全局和分项，制定相关的通知、方案等政策，细化法规政策，明确实施办法，做到切实可行的保障残疾人合法的就业权益。例如 2006 年 4 月 18 号发布的《辽宁省人民政府关于调整残疾人就业保障金征收标准的通知》、2006 年 8 月 7 号发布的《残疾人就业和社会保障工作“十一五”实施方案》、2008 年 5 月 8 号发布的《辽宁省人民政府关于进一步做好促进就业工作的通知》、2009 年 3 月 20 号发布的《关于印发辽宁省促进残疾人万人就业万人培训行动实施方案的通知》、2009 年 5 月 6 号发布的《关于进一步做好高等学校残疾人毕业生就业工作的通知》等。

根据《2005 年辽宁省残疾人事业统计分析报告》：2005 年全省制定 4795 个扶助残疾人的规定。其中，省级 3 个，市级 27 个，县级 51 个，村级 4173 个，总数比去年增加了 971 个；省人大、市人大与区县人大分别进行残疾人保障执法检查 29 次，政协视察或专题调研 46 次，省政府及有关行政职能部门专项检查 48 次。这些数据充分说明了各级政府对残疾人合法权益的保障和执法检查情况给予了高度重视，对残疾人法规政策的落实起到了积极的推动作用，从源头维护了残疾人群体的根本利益。但在执行过程中，也存在个别地方扶助残疾人规定没有得到全面落实的情况，因此，残疾人事业法律法规体系需要进一步完善与细化。

2.1.2 就业人数波动变化

辽宁省城镇残疾人就业主要有三个渠道：一是集中就业。集中就业是指城镇残疾人集中在福利企业、工疗机构、盲人按摩机构等单位就业的实际人数。二是按比例就业。按比例就业是指城镇残疾人分散在机关、团体、企事业单位及各种经济组织等单位就业的实际人数。三是个体及其他形式就业。个体及其他形式就业是指城镇残疾人个体就业的实际人数。

从累计就业情况来看，城镇残疾人就业人数呈波动变化趋势。如图 2-1 所示，2000 年到 2003 年辽宁省城镇累计安排残疾人就业人数由 27.96 万人减少到 24.55 万人，减少了 3.41 万人；从 2004 年到 2007 年城镇累计残疾人就业人数由 25.17 万人增加到 34.36 万人，增加了 9.19 万人，增幅较大；从 2008 年城镇累计残疾人就业人数又开始出现下降趋势。三种就业形式中，个体及其他形式就业人数增长幅度最大，从 2000 年 5.53 万人增长到 2009 年 13.18 万人，增加

了 7.65 万人。集中就业人数增长较缓慢，从 2000 年 8.54 万人增长到 2009 年 10.74 万人，增加了 2.2 万人。按比例就业人数呈下降趋势变化，2000 年到 2009 年就业人数下降了 4.98 万。

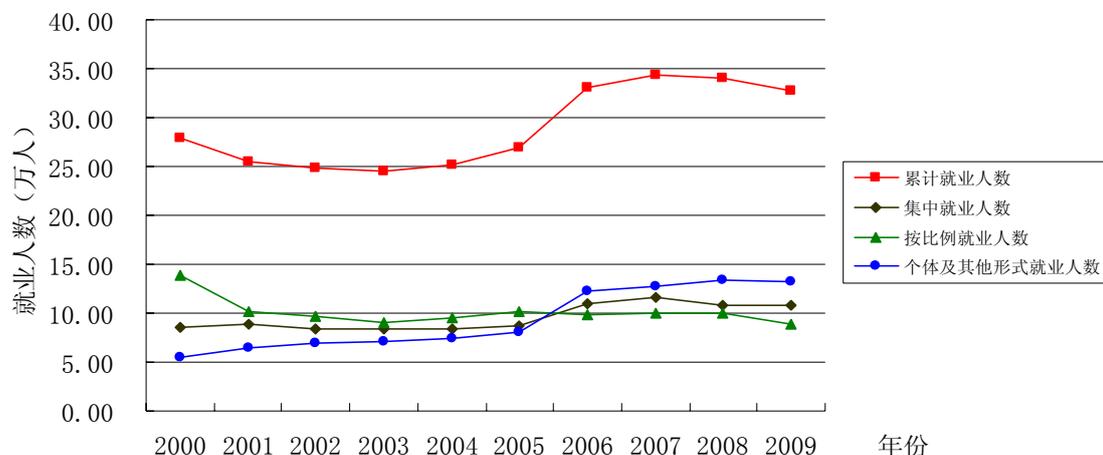


图 2-1 辽宁省 2000-2009 年城镇残疾人就业情况

数据来源：中国残疾人联合会网站

从当年安排就业情况来看，三种就业形式都呈波动变化趋势。如表 2-1 所示，当年新安置集中就业人数由 2000 年 4019 人下降到 2002 年 2139 人，从 2004 年开始呈波动下降趋势变化，下降到 2009 年 2861 人。按比例就业新安置人员从 2000 年的 2170 人增加到 2005 年的 6965 人，再下降到 2009 年的 2192 人。当年新安置个体就业波动较小，从 2000 年的 5722 人增加到 2009 年的 6372 人，在这十年间出现一个峰点是 2008 年的 8043 人。

表 2-1 2000-2009 年当年新安置城镇残疾人就业情况

年份	单位：人		
	集中就业	按比例就业	个体就业
2000	4019	2170	5722
2001	3711	1733	7273
2002	2139	1562	6124
2003	5957	1986	6839
2004	3211	2302	7202
2005	4127	6965	6976
2006	4302	2395	6272
2007	3660	2945	6786

2008	3198	2612	8043
2009	2861	2192	6372

资料来源：中国残疾人联合会网站

在农村，农业劳动是农村残疾人的主要选择。2000 年残疾人就业率达到 83.86%，到 2009 年下降到 77.89%，表 2-2 是 2000-2009 年全省农村残疾人实际就业人数和未就业人数数据统计，在十年中农村残疾人就业率始终没有超过 90%，就业率提高不明显。

表 2-2 2000-2009 年农村残疾人就业情况

单位：万人		
年份	实际就业人数	未就业人数累计
2000	54.60	10.51
2001	42.79	8.85
2002	43.30	9.40
2003	43.00	7.37
2004	41.14	5.08
2005	40.03	5.08
2006	44.07	11.39
2007	43.09	10.13
2008	37.85	11.01
2009	41.95	11.91

资料来源：中国残疾人联合会网站

图 2-2，是辽宁省 2000-2009 年全省残疾人总和就业人数折线图。图中所示，全省残疾人就业人数变化呈波动的变化趋势，从 2000 年的 72.55 万人下降到 2004 年的 66.31 万人，之后五年先增长又下降，期间 2007 年省残疾人总就业人数最多，达到 77.45 万人。城镇残疾人就业人数和农村残疾人就业人数变化并没有明显的规律，城镇残疾人就业人数在 2007 年达到最大值 34.36 万人，2004 年为最小值 25.17 万人；农村残疾人就业在 2000 年达到最大值 44.60 万人，2008 年为最小值 37.85 万人。总体来说，从 2000-2009 年城镇残疾人就业人数和农村残疾人就业人数都没有明显的增加。

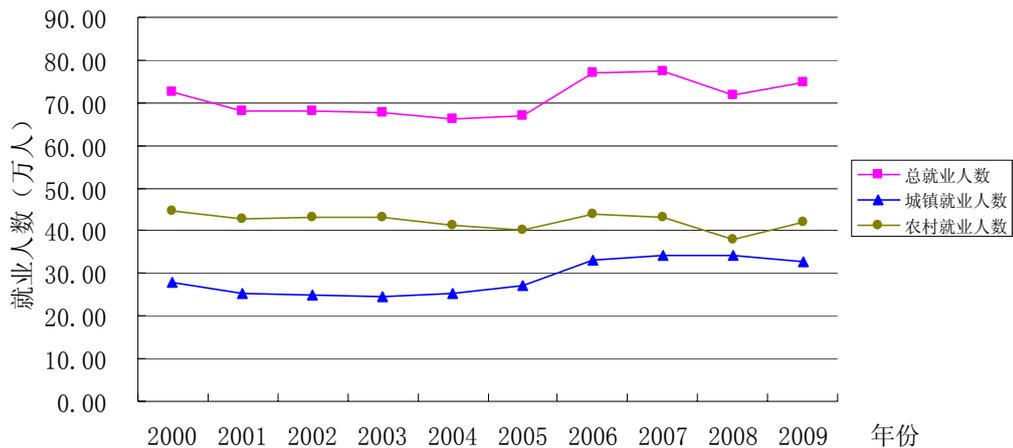


图 2-2 辽宁省 2000-2009 年城乡残疾人就业情况

数据来源：中国残疾人联合会网站

表 2-3 辽宁省 2003-2009 年残疾人就业总数及增长情况

单位：万人、%

年份	总就业人数	环比增长率
2003	67.55	-0.95
2004	66.31	-1.85
2005	67.00	1.04
2006	77.07	15.03
2007	77.45	0.50
2008	71.94	-7.11
2009	74.77	3.93

资料来源：中国残疾人联合会网站

从表 2-3 中可以看出 2003-2009 年的上年同期增长率。其中，2006 年比上年同期增长 15.03%，是 7 年间增长最快的一年。2003 年、2004 年、2008 年环比增长率分别为 -0.95%、-1.85%、-7.11%，这三年比上年同期增长率为负值，即当年残疾人就业总人数比上年同期呈减少趋势变化，2008 年下降幅度最大。

2.1.3 教育培训体系不断完善

提高残疾人群体素质和生活质量，要求我们必须从发展残疾人教育事业着手。残疾人教育包括四个部分：基础教育、特殊教育、职业教育和成人教育。真正的提高残疾人自身文化素质，就要给予残疾人接受高等教育的机会，特别是那

些要求上进的残疾人。辽宁省残联 2005 年下发《关于做好 2005 年普通高等学校残疾考生录取工作的通知》和《关于在普通高等学校招生工作中进一步贯彻落实残疾生政策的通知》，目的是从政策上切实保证残疾考生在公平公正的环境下参与竞争。2007 年，辽宁省下发了《关于对全省残疾人大学生进行学费补助的通知》，对考取全日制大专以上学校的残疾考生每人资助 2000 元，目的是探索建立扶残助学长效机制，为残疾学生营造就读高等院校的良好环境。2008 年辽宁省共有 200 名残疾考生被普通高等院校录取，录取率为 100%，2009 年共有 169 名残疾考生被高等院校录取，录取率 100%。

残疾人职业培训是指对有劳动能力而未就业、需转换职业和已就业需要提高技术水平的残疾人所进行的职业技能训练，例如盲人按摩职业培训。职业培训内容包括就业前培训、岗前训练、转岗训练和在职训练等。通过对残疾人进行职业技术培训能提高其个体素质，也是提高残疾人技术素质的根本途径。提高了残疾人的技术能力，他们就能够正常的参与社会经济活动，直接解决了他们的生存问题，减轻政府和社会的负担。2005 年，辽宁省实行普惠制就业培训工作并取得明显成效，对稳定全省就业形势，提高就业率，起到了积极的作用。普惠制就业培训工作的重点是以全面提高培训管理质量为目标，促进稳定就业和提高就业收入，实现由侧重数量向侧重质量，由简单一般技能向高级技能、复合技能培训转变，全面提高普惠制培训和企业培训的教学质量和管理水平，增加培训层次，完善设施条件。

2008 年为使辽宁省残疾人职业教育与职业培训在“九五”期间能有较大发展，辽宁省残疾人联合会依据《辽宁省残疾人事业“九五”计划纲要》，制定《辽宁省残疾人职业教育与培训“九五”实施方案》，目的是让全省城镇登记求职的残疾人都能得到培训，提高农村可以就业的残疾人培训率。2009 年辽宁省共有残疾人职业培训机构 162 个，举办了残疾人就业信息网使用和管理培训班，进一步促进残疾人就业工作信息化进程，普遍采取单式培训、岗前培训，提高培训层次和残疾人技能水平，一年来辽宁省共培训各类残疾人 27641 人。表 2-4 是 2000-2009 年辽宁省残疾人参加职业培训的情况，包括残疾人职业培训机构数、城镇职业技术年培训人数、农村职业技术年培训人数。图 2-3 是辽宁省 2000-2009 年残疾人参加职业培训总人数变化情况。

表 2-4 2000-2009 年残疾人参加职业培训情况

单位：个、万人

年份	残疾人职业培训机构数	城镇职业技术年培训人数	农村职业技术年培训人数
2000	257	1.61	3.58
2001	341	1.73	6.23
2002	138	1.08	1.39
2003	279	1.31	2.04
2004	200	1.23	1.52
2005	117	1.12	1.30
2006	118	1.28	1.62
2007	151	1.06	1.51
2008	148	1.35	1.45
2009	162	1.41	1.36

资料来源：中国残疾人联合会网站

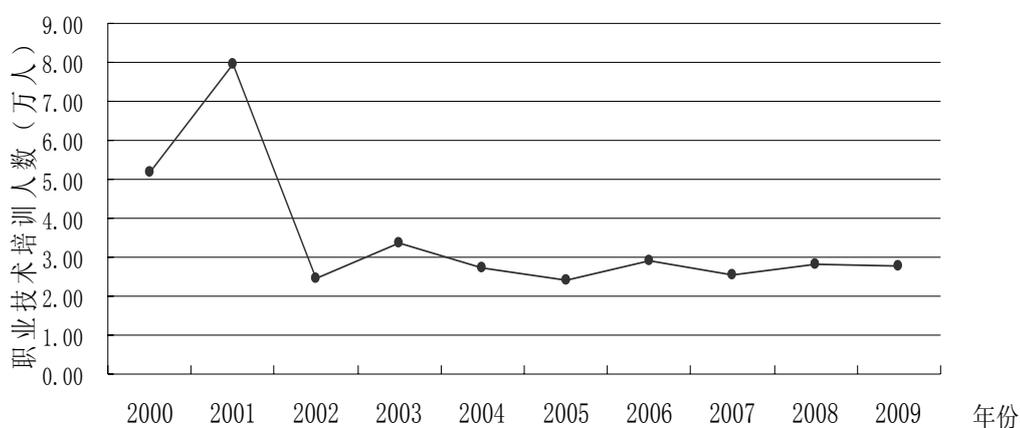


图 2-3 辽宁省 2000-2009 年残疾人参加职业培训情况

数据来源：中国残疾人联合会网站

盲人按摩培训是残疾人职业培训体系中的一部分，它主要针对盲人群体进行的职业培训。2009 年，辽宁省落实社区按摩点的扶持政策，全年医疗按摩培训任务数 100 人，实际完成 205 人。充分发挥省残疾人职业技能鉴定所作用，开展培训和鉴定工作，全年共鉴定按摩技师 215 人，其中：中级按摩师 25 人，初级按摩师 190 人，特困盲人师就业安排了 279 人。始终坚持普惠制和特惠制相结

合，切实促进辽宁省残疾人就业。

表 2-5 2000-2009 年辽宁省盲人按摩事业发展情况

单位：人、个

年份	医疗按摩人员培训	保健按摩人员培训	医疗按摩机构	保健按摩机构
2000	542	838	74	396
2001	91	547	72	106
2002	NA	NA	NA	NA
2003	698	301	117	685
2004	728	301	58	307
2005	287	330	62	322
2006	333	310	35	350
2007	484	350	64	509
2008	535	932	45	720
2009	205	925	39	719

说明：NA 代表暂无确切数字

资料来源：中国残疾人联合会网站

表2-5是2000-2009年辽宁省盲人按摩事业发展情况。数据来源于中国残疾人联合会网站，其中医疗按摩人员培训本年培训数是指经过中专及中专以上学历培养并取得毕业证书的医疗按摩人员的本年培养人数。医疗按摩机构是本年度经卫生部门批准各级残联及同级卫生部门开设的以医疗按摩为主体的盲人按摩诊所、盲人按摩门诊部、盲人按摩医院及在社会医疗机构中的按摩（推拿）科室的实际达到数。保健按摩机构是指本年度经当地工商行政部门注册登记领取营业执照，以保健按摩为主体的按摩院、所、中心等各种形式按摩机构的实际达到数（未取得营业执照者不统计）。从表中数据看出，2000年医疗按摩人员542人，经过十年间的波动，到2009年减少到205人，减少了337人；2000年辽宁省培训的盲人保健按摩人员有838人，人数相对较多，到2003年下降到301人，2009年又上升到925。盲人保健按摩机构的数量在增加，由2000年的396个，发展到2009年的719个，增加了将近一倍，仅2007年到2008年一年间，就增加211个，盲人保健按摩机构是随着市场的需要而发展增加的。与盲人保健按摩相比，盲人医疗按摩机构在数量

上相对较少，从2003年达到最多117个，随后几年出现了减少的现象，到2009年的六年间，由117个减少到39个。

2.1.4 就业服务体系日渐成熟

加强残疾人就业的指导与服务，是实现残疾人就业的关键。各级残疾人就业服务机构是残联所属的事业单位，是国家劳动就业服务体系的组成部分，是为残疾人就业提供就业服务的专门机构，接受各级劳动部门的业务指导。辽宁省已经建立较完整的残疾人服务体系，主要任务有：掌握本地区在业残疾人数、求职登记人数和失业登记人数情况；进行残疾人劳动力资源和社会用工调查；指导下级就业服务机构开展正常的失业登记、能力评估、就业咨询、职业培训、职业介绍等就业服务；安排固定场所为残疾人开展职业介绍，建立劳动力资源信息库等来提高就业率；组织实施残疾人按比例就业，管理残疾人就业保障金；举办残疾人福利企业；帮助残疾人创业；为农村残疾人参加生产劳动提供服务与帮助。在残疾人就业服务方面，辽宁省贯彻落实《中共中央、国务院关于促进残疾人事业发展的意见》和《中华人民共和国残疾人保障法》，保证残疾人能够平等参与经济社会的各项活动，共享改革开放的成果。例如，大连市残联组织大连地区率先成立了残疾人信息化就业（大连）基地，打造网络呼叫中心，扩展残疾人就业渠道。

辽宁省 2000-2009 年十年间残疾人就业服务机构数量变化稳定。就业服务机构数量从 2000 年到 2004 年一直没有变化，保持在 115 个。2005 年增加了一个就业服务机构，到了 2006 年又降回 115 个，此后三年就业服务机构数量保持在 116 个。总体来说，残疾人就业服务机构数量比较稳定。

辽宁省在法制建设与维权工作中也取得较好的成绩。2009 年全省 80%以上社区和农村部分中心镇建立了残疾人维权服务站，为残疾人就地、就近反映诉求创造了条件。省级设立 6 个残疾人维权岗，市级设 98 个、县级设立 283 个，目的是推动解决残疾人维权重点、难点问题。2009 年全年，省、市、县级共接待残疾人来信 2925 件，来访 16702 人（其中包括集体访），使残疾人在就业中遇到的困难可以得到诉求。2009 年辽宁省已成立 112 个残疾人综合服务设施（包括几个在建及筹建），这些残疾人综合服务设施为残疾人开展康复训练、职业培训、就业指导、辅助器具供应和专门协会活动等发挥了积极有效的作用，使残疾人感觉到社会的温暖。

2.2 残疾人就业保障存在的问题

2.2.1 保障力度弱导致残疾人就业形势严峻

残疾人是社会中最困难的群体,其在经济活动中的弱势地位在较长时期内无法从根本上得到改变。随着我国经济体制的转变,为适应市场经济的发展,国有大中型企业需要进行经营方式的转型,使得一批职工下岗或被优化重组,就业难的问题突显。同时,由于市场竞争的日趋激烈,劳动力市场供大于求,劳动力过剩,就业形势严峻。面对现实如此严峻的就业形势,那些具有生理缺陷、受教育程度较低的残疾人便成为处于劣势地位的就业群体,他们找工作的难度大大增加,因此,这些残疾人可能在较长的时间内处于失业状态。图 2-4 是辽宁省城乡未就业残疾人情况,城镇残疾人就业波动不大,农村未就业人数波动幅度较大,而且近年呈增长态势。除了 2004 年和 2005 年农村未就业人数小于城镇未就业人数,其余八年农村未就业人数都大于城镇未就业人数。从 2006 年开始农村未就业人数快速增加,到 2009 年农村残疾人未就业人数 11.91 万人。从未就业残疾人占残疾人总数比例角度来分析,城镇未就业人数占残疾人总数最高和最低为 2000 年的 10.37%和 2009 年的 5.31%,农村未就业人数占残疾人总数最高和最低为 2009 年的 13.01 %和 2005 年的 6.46%,城镇未就业人数占残疾人总数的比重总体呈下降趋势,说明城镇残疾人就业状况表现良性发展,而农村未就业人数占残疾人总数的比重由 2000 年到 2009 年上升了,虽然在 2004 年和 2005 年出现了下降,但随着全国经济的发展农村残疾人就业严峻的状况并没有改变,反而更加严重,农村残疾人就业形式不容乐观。因此,辽宁省农村残疾人就业形势远比城镇残疾人就业形势要严峻的多。

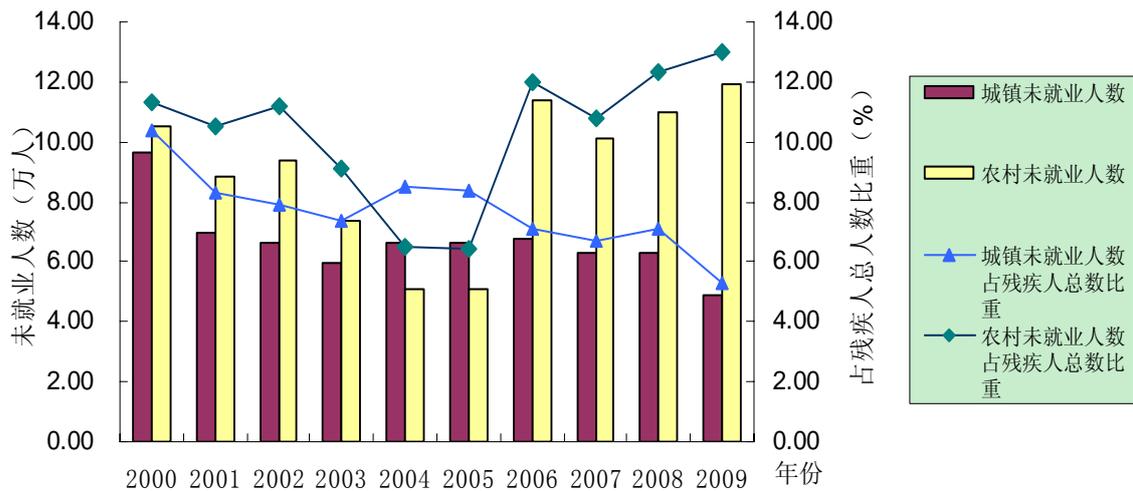


图 2-4 辽宁省 2000-2009 年城乡未就业残疾人情况

数据来源：中国残疾人联合会网站

2.2.2 整体就业层次比较低

辽宁省 2009 年有残疾人近 92 万人，就业人数约为 74 万人，并且主要集中于较低端岗位。不只是辽宁省残疾人就业存在层次比低的现象，全国的残疾人群体也同样存在这种问题，1993 年 5 月中国残疾人联合会发布的《残疾人劳动就业面临的问题和对策(劳动部、中国残联联合调研组调查报告)》显示：已就业残疾人中 96%从事简单、笨重的体力劳动。表 2-6，根据 2006 年的第二次残疾人抽样调查结果统计得出，残疾人在各行业的分布情况。残疾劳动者多处于次级劳动力市场，这是由残疾人的身体健康状况和受教育水平决定的。由于这两方面因素的限制，残疾人就业的稳定程度差，大多数残疾人从事着一些临时的、替补性的工作，随时面临着失业的风险。辽宁省残疾人就业主要集中在第一产业，这种就业结构反映出辽宁省残疾人特殊的职业培训还比较落后，特殊教育不是很发达。大部分残疾人受教育程度低、没有特殊技能，尤其是农村残疾人，大多只能从事生产技能较低的第一产业。另外，像弱智、精神残疾、盲人这种类型的残疾人就业更加困难，说明不同类别残疾人之间也存在着就业层次不平衡的问题。

表 2-6 残疾人职业发布表²

单位：%

职业类别	在业残疾人在各行业中比例	全国在业人口在各行业中的比例
------	--------------	----------------

²赵佳颖，杨明胜. 新形势下残疾人就业促进问题浅析. 法制与社会, 2008. 08: 219-02

专业技术人员	2.11	4.48
机关工作人员	1.24	3.11
工交通运输邮电	9.81	16.76
商业服务业	5.55	5.20
农林牧副渔	81.06	70.22
其他	0.23	0.32

2.2.3 城镇残疾人参加社会保险比率较低

残疾人享有社会保险权利方面，我国法律法规在失业、养老、医疗等方面也做出了相应规定保护残疾职工的合法权益不受侵害。例如，规定“残疾人及其所在单位应当按照国家规定参加社会保险”、“对生活确有困难的残疾人，应当按照国家有关规定给予社会保险补贴”等。残疾职工参加社会保险能够保证其生活的稳定和解决未来养老问题。辽宁省城镇残疾人参加社会保险比率不容乐观，图 2-5 是辽宁省城镇残疾人就业人数与参加社会保险人数的比较。

从参加社会保险人数看，2002 年到 2005 年之间，参加社会保险的残疾人人数虽然呈每年增长趋势，但是变化不明显，四年增加的参保人数只有 2.2 万人。而从 2005 年到 2006 年一年间就增加了 10.42 万人，是这九年内增长幅度最大的一年。此后三年先出现不明显的增长后又呈下降变化。从参保率看，九年间的参保率呈现不规则的变化。其中 2002 年参保率最低 25.06%，2006 年参保率最高 57.15%，先从 2002 年最低逐渐上升，到 2006 年又开始呈缓慢下降变化，到 2009 年残疾职工参保率仅为 53.47%，与合理参保率还有很大差距。

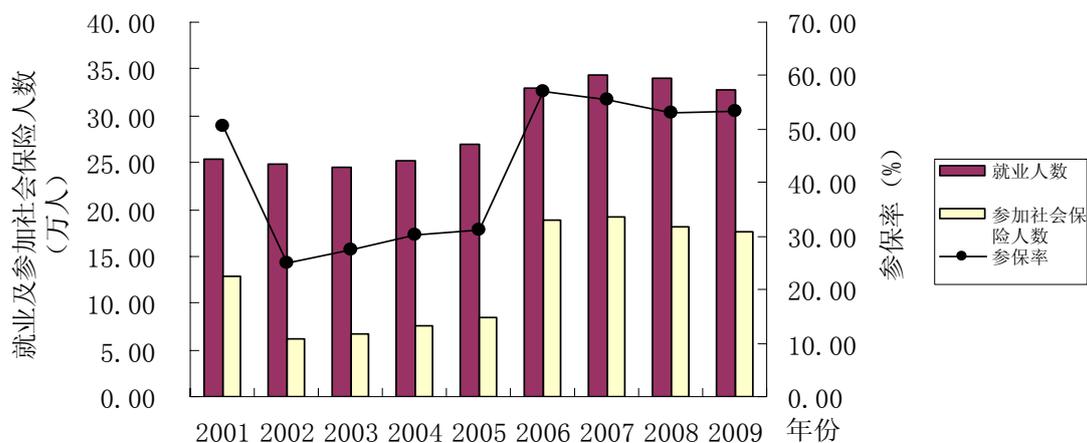


图 2-5 辽宁省城镇已就业残疾人参加社会保险情况

数据来源：中国残疾人联合会网站

2.2.4 就业保障资金征收和管理有待加强

征收残疾人就业保障金是促进社会各单位实施按比例安置残疾人就业的重要手段。截至 2008 年底，全省残疾人就业保障金累计收入超过 38 亿元，但在征收的过程中仍然不乏违规滥用现象的存在。

辽宁省 2003 年 6 月 24 日下发《关于征收残疾人就业保障金问题的通知》文件，规定各单位应按不低于本单位在职职工总数的 1.7% 的比例（含已安排人数）安排残疾人就业，达不到规定比例的，每少安排 1 人，按不低于单位所在地的市上一年度职工年平均工资收入的 50% 缴纳残疾人就业保障金，用公式表示为：① 无残疾职工的单位应缴纳保障金数额为：职工总数 \times 1.7% \times （上年度市职工年平均工资 \times 100%）；② 有残疾职工但达不到规定比例的单位应缴纳保障金数额为：（职工总数 \times 1.7% - 在职残疾职工人数） \times 上年度市职工年平均工资；③ 本单位在职残疾职工人数已达到规定比例的单位不缴纳保障金。保障金实行专户管理，省、市、县（市、区）财政部门均应建立残疾人就业保障金专户，负责保障金的存储及日常会计核算工作；对未按规定缴纳保障金的单位，按《辽宁省按比例分散安置残疾人就业规定》（1997 年省政府第 75 号令）第十六条规定进行处罚。在实施中出现了许多问题，如征收困难。残疾人就业保障金无法足额收取，一方面是因为一些中小企业负担重，会出现欠缴、拒缴情况；另一方面是核定数据失实、残疾人就业保障金审核存在不严肃性等原因，造成残疾人就业保障金征收困难。再如管理不规范，残疾人保障金使用方面存在支出结构不合理、支出范围随意扩大的问题。中残联规定，机构经费、奖励经费、扶持费、培训费依次按不超过 10%、20%、20%、50%，各地区自行掌握，从实际执行情况看，省内有些地区的残疾人就业保障金大都被用作就业服务机构人员的工资、奖金、公务费用以及购置固定资产，用于补贴残疾人职业培训工作的资金只有少部分，这种挪用就业保障资金的做法违反了对未就业残疾人补偿的原则，对顺利开展残疾人就业安置工作无益处可谈。

3 辽宁省残疾人就业保障的影响因素分析及发展趋势

3.1 影响残疾人就业保障的主要因素

3.1.1 康复状况

做好残疾人康复工作，能更好地发挥其潜能，为社会主义物质文明和精神文明建设做出贡献，保证社会稳定和繁荣，有利于开发社会劳动力资源；做好残疾人康复工作，能够提高他们的独立生活、学习、劳动能力，解决他们的就业问题，为残疾人及其家庭排忧解难。1969年世界卫生组织医疗康复专家委员会将康复定义为：康复是指综合的和协调的应用医学的、社会的、教育和职业的措施对患者进行训练或再训练，减轻致残因素造成的后果，使其活动能力达到尽可能高的水平。从定义中我们可以得出结论，做好残疾人康复工作，就能提高了残疾人的活动能力，也就能够提高残疾人的就业能力。

要提高残疾人群体的生活水准，解决好有就业能力的残疾人就业问题。辽宁省现有残疾人约100万人，占全省人口总数的近3%，提高这部分人的生活质量，是整个民生建设的一部分。本文选取了2001-2009年数据，通过SPSS软件对康复人数与就业人数进行回归分析。从分析结果看出，相关系数 $0.8 < |R| = 0.811 < 1$ ，判定系数 $R^2 = 0.658$ ，调整的 $R^2 = 0.609$ ，康复人数与就业人数之间达到高度相关，说明整体回归模型达到显著水平，F值为13.463，Sig.值为 $0.008 < 0.05$ ，表示这

一回归模型成立并且具有统计意义。由表 3-1 回归模型中的回归系数和检验结果可以看出，其中常数项为 626445.552，自变量的回归系数为 0.388，说明残疾人康复水平与就业人数呈正相关变动，即康复人数越多，就业人数越多，就业率越高；反之，康复人数越少，就业人数越少，就业率越低。

表 3-1 康复情况回归系数

模型	非标准化系数			t	Sig.
	B	标准误差	标准系数		
1 (常量)	626445.552	24451.485		25.620	.000
康复人数	.388	.106	.811	3.669	.008

a. 因变量：就业人数

说明：①康复人数包括社区康复、视力残疾康复、听力语言残疾康复、精神病防治康复、肢体残疾康复、智力残疾康复等方面。

②原始数据来源于残疾人联合会、《辽宁省残疾人事业统计分析报告》

3.1.2 受教育水平

当今社会，就业能力与受教育水平成正比关系，文化素质的高低决定就业层次的高低。表 3-2 是 2000-2009 年接受高中教育、高等教育、职业教育与培训的残疾人人数及受教育水平。在这十年中残疾人受教育水平最高一年是 2001 年的 9.53%，受教育比率最低一年是 2007 年的 2.81%，一直没有突破 10% 的比率，可见辽宁省残疾人受教育水平较低，且随着经济的发展没有较大幅度的提升。因此，残疾人受教育水平普遍低的现实状况严重地制约了残疾人就业的数量和质量。

表 3-2 2000-2009 年受教育人数及受教育比率

单位：人、

年份	高中教育人数	高等教育人数	职业教育和职业培训人数	残疾人总数	接受教育比率
2000	1048	27	51959	725534	5.72
2001	425	79	79579	681999	9.53
2002	365	75	24729	682023	2.99
2003	408	93	33540	675537	4.21
2004	472	133	27495	663068	3.60
2005	387	205	24201	669993	3.15
2006	576	189	29060	770665	3.13
2007	573	217	25636	774499	2.81

2008	776	232	27981	719403	3.25
2009	655	214	27641	747699	3.11

资料来源：中国残疾人联合会网站

本文选取 2001-2009 年的数据，利用 SPSS 软件对义务教育阶段人数、高中阶段人数、高等教育阶段人数和职业教育与培训人数与残疾人就业人数做回归分析。由分析结果可知相关系数 $0.8 < |R| = 0.946 < 1$ ，判定系数 $R^2 = 0.895$ ，调整的 $R^2 = 0.789$ ，说明整体回归模型达到高度相关水平。F 值为 8.488，Sig. 值为 $0.031 < 0.05$ ，表示这一回归模型成立并具有统计意义。表 3-2 显示回归模型中的回归系数和检验结果，其中常数项为 744608.432，四个自变量的回归系数分别为义务教育阶段人数 -16.244、高中阶段人数 407.195、高等教育阶段人数 68.358、职业教育和培训人数 -0.812。高中阶段受教育人数、高等教育阶段受教育人数与就业人数呈正向变动，这说明，接受高中及高等教育人数越多，受教育水平越高，就业情况越好。接受义务教育的残疾人基本都在 15 岁以下，不到就业年龄，这部分人越多，占残疾人总数的比重就越大，那么能够参加劳动的人数就越少，即就业人数越少，因此，义务教育阶段人数与就业人数呈反向变动。同理，接受职业教育和培训的残疾人暂时退出劳动力市场，进行自我“充电”，这一时段劳动力市场的就业人数就要相应减少，故职业教育和培训人数与总就业人数呈反方向变化。

表 3-3 受教育水平回归系数

模型	非标准化系数		标准系数	t	Sig.
	B	标准误差			
(常量)	744608.432	122130.286		6.097	.004
1 义务教育阶段人数	-16.244	7.606	-.397	-2.136	.100
高中阶段人数	407.195	131.484	.810	3.097	.036
高等教育阶段人数	68.358	212.926	.099	.321	.764
职业教育和培训人数	-.812	.996	-.166	-.816	.460

a. 因变量：就业人数

数据来源：残疾人联合会、《辽宁省残疾人事业统计分析报告》

3.1.3 心理因素

人类除了维持生命的生理活动外，还有一系列心理活动，只有生理和心理同

样健康时，才算是一个健康的人。那些由于伤残造成生理活动障碍的人，生理缺陷必然会影响到他们的心理活动，严重者还会影响到其社会功能。研究表明，残疾人通常伴有孤独感、自卑感、压抑感、焦虑情绪，同时他们具有敏感、自尊心强、情绪反应强烈但不稳定等心理特征，疾病本身也会造成记忆力、注意力及定向能力等方面的认知障碍，严重阻碍了残疾人融入社会生活，导致他们在择业过程中存在许多不健康的心理。例如，语言听力障碍者对事物的认知缺乏层次感，准确度不高，逻辑思维和抽象思维较差，会产生猜疑、不安的情绪，造成他们性格孤僻、依赖、社会适应能力差；盲人因视觉丧失，缺乏甚至没有空间感，形象思维很不发达，人际交往中经常感到孤独；对于肢体残疾者，其活动场所太少，经常呆在家里不愿与社会接触，会造成他们孤独感激增，另一方面肢体残疾人自尊心极强，怕看到别人疑惑甚至嘲笑的目光，经常对别人存有很强的警惕心理，造成暴躁易怒的情绪。智力障碍者由于其智力发展有限，对事物的观察和理解往往只停留在表面上，思维概括能力较差，言语表达能力较差，独立性差，这些特征导致在他们心中普遍存在自卑感、强烈的孤独感和抑郁症状。这些不良的心理特征阻碍了残疾人尽快融入社会生活，因此，我们要从心理康复角度提高残疾人自身的就业素质。

纠正残疾人就业过程中的不健康心理，首先，要帮助残疾人重新审视自我的价值，帮助他们分析自身的缺陷和个人特长能力，扬长避短，让他们意识到自己的存在是有价值、有意义的；其次，帮助残疾人调整就业方向，找到适合自己的岗位，发挥所长；最后，要多给予残疾人关怀，多于他们交流，消除他们的自闭心理和自卑心理，使他们能够积极地对待生活。

3.1.4 社会排斥和偏见

有劳动能力的残疾人就业率低于正常人，是因为社会对残疾群体普遍存在排斥和歧视，使残疾人集团在择业过程中处于弱势地位。传统思想中，残疾人被视为“无用的人”，是累赘，这种对残疾人的观念歧视一直存续至今，虽然社会在快速发展，但是对残疾人在观念上存在歧视的现象并没有从根本上改变。在劳动力市场中，对残疾人的排斥和偏见也是普遍存在的，即用人单位对残疾人的歧视。据调查，部分用人单位招聘主管在招聘人才时表示：“现在人才市场供大于求，健康人工作都安排不上，更何况残疾人了，我们企业也要讲企业形象的。”可见，在同等的条件下，即使残疾人的人力资本存量更高，企事业单位还是愿意招收身体健全的人，招聘人员普遍认为安排残疾人在本企业或单位就业必然会影响到单

位的“形象”。其实残疾人普遍的就业热情比较高，在同样的工资待遇下，残疾人通常会比健全人更加肯卖力、肯吃苦。但是面对许多企业或单位对待他们实行同工不同酬的做法，给予残疾职工的工资大多低于本岗位或者本市平均工资，严重打击了他们的就业积极性。另外，个别企业为逃避缴纳残疾人就业保障金的义务，安排招用的残疾职工做一些低级简单的劳动，支付给他们的工资远低于正常职工工资，而且工资低到很难满足人的正常生活需要，这种做法是社会对残疾人歧视的突出表现。残疾人除了在劳动力市场上受到歧视，在受教育机会中也受到歧视。很多公办学校拒绝接收有残疾的学生，因为他们身体上的残疾，使他们可能需要更多的照顾，师资力量和教师精力的限制，使得那些实力不强的公办学校不得不将残疾学生排除在招生范围之外。普通中专、技校和高等院校在是否录取残疾学生方面也有所保留，通常录取的残疾考生比例较低。教育歧视是导致残疾人受教育机会不平等的主要原因，它造成了残疾人文化水平偏低，劳动力素质不高，这也是加剧残疾人就业困难的一个客观原因。在制度制定方面对残疾人也存在着排斥，例如，残疾人就业保障方面的法律法规滞后，并且缺少权威性，在建立无障碍环境中，法律条例不够细化或者没有依法施行，没有满足残疾人正常的出行需求等，这也是阻碍残疾人就业的客观原因之一。

让残疾人回归社会、参与社会，通过自己的劳动实现自身价值。我们要给予残疾人更多的关怀，让他们感到更多的尊重与关爱，这也是社会文明进步的重要标志。要借助媒体力量大力宣传表彰积极招用残疾人的单位和先进个人，树立榜样带头作用，鼓励和赞扬尊重残疾人、支持残疾人、关爱残疾人的良好社会共识。

3.1.5 福利保障

残疾人作为社会中的弱势群体，需要国家及社会在他们困难是时候给予更多帮助，但是如果补助标准过高就会增长他们的依赖心理，加剧他们抵触就业的心理。同样，如果残疾人就业人数增加了，政府和社会所支付的保障残疾人基本生活的救济金会相应减少，这样就减轻了政府和社会的负担。本文选取 2001-2009 年的数据，通过 SPSS 软件对领取最低生活保障金人数、领取临时救济人数、本年实际解决温饱人数和领取定期补助人数四个变量与就业人数做多元回归分析。根据分析结果可知，相关系数 $0.8 < |R| = 0.933 < 1$ ，判定系数 $R^2 = 0.870$ ，调整的 $R^2 = 0.741$ ，说明整体回归模型达到高度相关水平。F 值为 6.709，Sig. 值为 $0.046 < 0.05$ ，表示这一回归模型成立并具有统计意义。

表3-4显示回归模型中的回归系数和检验结果，其中常数项为912916.570，

四个自变量的回归系数分别为领取低保人数0.154，领取临时救济人数-1.140，本年实际解决温饱人数-2.665，领取定期补助人数-1.688。领取临时救济人数、本年实际解决温饱人数、领取定期补助人数与就业总数呈反向变动，说明当残疾人获得非劳动收入可能性较大时，相应的收入效应对就业存在负激励作用，即领取救济金人数和定期补助人数越多，参与就业人数就越少，反之亦然。领取低保人数与就业人数呈正相关，这看似与通常的预期不符，因为在假定其他变量不变时，二者应该呈负相关。之所以会出现领取低保人数与就业人数呈正相关关系，是因为应纳入低保人数和实际纳入低保人数的范围差，这里我分析的是实际领取低保金人数和实际就业人数之间的关系，其中许多应纳入低保范围内的残疾人没有得到低保金，被排除在统计之外，因此影响了统计分析结果。

表 3-4 福利保障回归系数

模型	非标准化系数			t	Sig.
	B	标准误差	标准系数		
(常量)	912916.570	131181.386		6.959	.002
1 领取低保人数	.154	.187	.285	.826	.455
领取临时救济人数	-1.140	.894	-.296	-1.275	.271
本年实际解决温饱人数	-2.665	1.616	-.519	-1.649	.175
领取定期补助人数	-1.688	1.803	-.232	-.936	.402

a. 因变量：就业人数

数据来源：残疾人联合会、《辽宁省残疾人事业统计分析报告》

3.1.6 福利企业

残疾人集中就业主要安排在各类福利企业里，它是政府和社会为帮助残疾人劳动就业而举办的企业，是具有社会保障性质的特殊企业。发展福利企业对增加残疾人就业起到了积极作用，在维护社会公平、维护社会稳定中起到了重要作用。表 3-5 是 1996-2009 年辽宁省福利企业的基本情况，包括福利企业个数、企业中

职工总数、其中残疾职工数和企业年产值总量。从表中可以看出福利企业的数量在不断减少，从1996年的791个减少到2009年的67个，数量差距太大，因为社会经济的发展，经济转型的加快，福利企业负担重，市场竞争力较差，导致福利企业数量急剧下降；残疾职工人数也从1996年的3962人减少到2009年的1017人。需要发挥政府调控作用，加快发展辽宁省福利企业，壮大福利企业队伍势在必行，为残疾人提供更多的就业岗位。

表 3-5 1996-2009 年辽宁省福利企业基本情况

单位：个、人、万元

年份	单位数	职工总数	残疾职工数	年产值
1996	791	8735	3962	41972
1997	603	8780	4079	40350.2
1998	570	9646	4197	43433
1999	447	8672	3794	39004
2000	424	8100	3736	24089.9
2001	514	12187	4765	NA
2002	457	11259	5042	NA
2003	428	9638	4495	NA
2004	440	12039	5253	NA
2005	466	12749	6584	NA
2006	426	14515	7254	NA
2007	181	4721	2811	NA
2008	67	2705	1704	NA
2009	67	2066	1017	NA

说明：NA代表无确切数据

资料来源：残疾人联合会网站

通过表 3-5 选取 2000-2009 年的福利企业和残疾职工数据，通过 SPSS 软件对福利企业数量与残疾职工就业人数做一元回归分析。根据分析结果可知（表 3-6），相关系数 $0.8 < |R| = 0.850 < 1$ ，判定系数 $R^2 = 0.732$ ，调整的 $R^2 = 0.688$ ，说明整体回归模型达到高度相关水平。F 值为 20.832，Sig. 值为 $0.02 < 0.05$ ，表示这一回归模型成立并具有统计意义。从回归模型中的回归系数和检验结果可以看出，其中常数项为 848.476，自变量的回归系数为 9.849，说明残疾人在福利企业中就业数量与福利企业数量呈正相关变动，即福利企业越多，其中的残疾人就业人数越多，进而导致总就业人数数量增加。因此，辽宁省需要加快发展福利企业，增加福利企业扶持政策，壮大福利企业队伍。

表 3-6 福利企业数与残疾职工数回归系数

模型	非标准化系数			t	Sig.
	B	标准误差	标准系数		
1 (常量)	848.476	827.343		1.026	.335
单位数	9.849	2.158	.850	4.564	.002

a. 因变量：残疾职工数

通过表 3-5 选取 1996-2000 年的福利企业中残疾职工和企业总产值数据，通过 SPSS 软件对残疾职工数与企业总产值做一元回归分析。根据分析结果可知（表 3-7），相关系数 $0.5 < |R| = 0.750 < 0.8$ ，判定系数 $R^2 = 0.563$ ，调整的 $R^2 = 0.417$ ，说明整体回归模型达到显著水平。F 值为 3.867，Sig. 值为 $0.144 > 0.05$ ，表示这一回归模型不成立并不具有统计意义。但是模型分析结果中， $R = 0.750 > 0$ ，自变量的回归系数为 30.549，说明两者呈正相关变动，并且呈显著相关，即福利企业中残疾职工人数越多，企业的年总产值越大。企业中残疾职工数量的增加并不会降低企业年产值，反而会增加企业的年总产值，说明残疾人并不是企业的“负担”，反

而对企业的发展起到了积极作用。因此，增加企业中残疾人数量既可以帮助残疾人解决就业问题，又可以增加企业产值，属于“双赢”抉择。

表 3-7 总产值与残疾职工数回归系数

模型	非标准化系数			t	Sig.
	B	标准误差	标准系数		
1 (常量)	-83010.301	61478.703		-1.350	.270
残疾职工数	30.549	15.535	.750	1.966	.144

a. 因变量：年产值

3.2 辽宁省残疾人就业保障的发展趋势

3.2.1 建立数据预测模型

对未来残疾人就业保障发展趋势进行预测，可以从几方面进行，比如残疾人总数变化、残疾人康复状况变化，残疾人受教育程度变化等等。本文我侧重对残疾人总数的预测，来体现未来辽宁省残疾人就业保障的发展趋势。掌握了未来残疾人人口数发展的变化趋势，才能更好的发展残疾人就业保障制定。通过预测得出的数据，政府可以根据未来残疾人口变化趋势，制定相关的制度政策，例如，制定适当的按比例就业比例、是否增建残疾人无障碍设施等政策。对辽宁省未来残疾人人口数进行预测，首先要建立数据预测模型，然后将数据带入模型中得出预测结果。建立数据预测模型步骤：

第一，首先利用 People 软件预测辽宁省 2010-2050 年人口总数；

第二，进行残疾人比重预测，具体计算过程如下：

令 2000-2009 年辽宁省残疾人数年平均增长率=r

2000 年残疾人比重= W_{2000}

2009 年残疾人比重= W_{2009} ，那么：

$$r = \left(W_{2009} / W_{2000} \right)^{1/9} - 1 \quad (3.1)$$

n 年残疾人数比重= W_n ，那么：

$$W_n = W_{2009} \times (1+r)^{(n-2009)} \quad ; \quad (3.2)$$

第三，利用第一步已得到的 2010-2050 年辽宁省预测人口数乘以 W_n ，预测得到辽宁省未来 40 年的残疾人总数。

3.2.2 模型得出的结论

首先利用 People 软件预测辽宁省 2010-2050 年人口总数（见表 3-8），再通过上述模型，将数据带入，得出 $W_{2000}=0.01712$ ， $W_{2009}=0.01731$ ，带入公式 3.1 中得到 $r=0.00124$ 。最终将数据输入公式 3.2 中，计算得出 2010-2050 年辽宁省残疾人人口预测数据（表 3-8）。

表 3-8 2010-2050 年辽宁省残疾人总数及所占比重预测结果

年份	单位：万人、%		
	辽宁省人口总数	辽宁省残疾人总数	占总人口比重
2010	4410.23	76.44	1.73
2015	4471.87	77.99	1.74
2020	4459.88	78.26	1.75
2025	4413.28	77.92	1.77
2030	4328.81	76.91	1.78
2035	4211.06	75.28	1.79
2040	4066.35	73.15	1.80
2045	3906.26	70.70	1.81
2050	3739.08	68.10	1.82

根据预测结果，辽宁省在未来 40 年内残疾人口总数先增后降趋势变化，到 2020 年达到最大值，约为 78.26 万人，之后三十年残疾人口数一直呈下降变化，到 2050 年约降至到 68.10 万人。根据预测结果得出未来残疾人总数占总人口比重是逐渐升高的，由 2010 年的 1.73% 上升到 2050 年的 1.82%。也就是说，在未来十年间辽宁省残疾人总数不断增加，为应对未来十年间残疾人数量不断增加的趋势，辽宁省政府需要尽快完善相关残疾人职业培训体系，增加残疾人培训机构数量，加强就业指导，增加服务项目，建立残疾人求职信息网，并及时更新数据，保证信息的及时、准确、透明；加大财政投入，在职业教育和职业培训方面增加资金投入，以确保残疾人就业能力的提高；继续增建残疾人无障碍设施，如建设无障碍道路、楼梯、房间、卫生间等设施，努力为残疾人就业创造条件。之后的三十年，随着经济的发展和人口数量的不断减少，残疾人口数也相应减少，这并不代表可以放松对残疾人就业保障的建设，我们应该跟随经济发展的脚步，更加努力的为残疾人建设公平的就业环境。根据经济发展的具体情况，设定适宜的按比例就业的比例，在不阻碍企业参与市场竞争的前提下，依法制定残疾人按比例就业法规，明确规定比例，对达不到比例的企业要征收残疾人就业保障金，并且每少安排 1 人，所缴纳的残疾人就业保障金数额要不断提高，建议到 2050 年每

少安排 1 人，按不低于单位所在地的市上一年度职工年平均工资收入的 100% 缴纳；在完善残疾人就业保障相关的各项制度的同时，增加政府的监管力度，对违法行为按规定严惩不贷，切实做到“有法可依、有法必依、执法必严、违法必究”，严肃认真地保障残疾人的合法权益；当无障碍设施数量满足的情况下，需要不断完善无障碍设施的质量和便捷性，更人性化的设计无障碍设施，周到细致的完善设施细节，如盲人辨识和声音提示等设施，不断提高残疾人的社会地位和生活质量。

4 OECD 成员国残疾人就业保障制度及对辽宁省的启示

4.1 OECD 成员国残疾人就业保障制度

残疾人的社会保障与救助工作很早就受到各个国家的重视，并且取得了许多宝贵的成绩。经合组织中的一些发达国家采取了一系列切实可行的措施，如制定相关法律保障残疾人免受歧视、采取措施促进残疾人就业等，下面以几个典型国家为案例进行分析借鉴。

4.1.1 美国

在就业反歧视方面，1973 年美国制定《恢复就业能力法案》，联邦政府开始重新审视残疾人就业政策，法规要求禁止联邦政府采购合同方或者接受联邦资助的机构歧视残疾劳动者，这些机构必须采取积极有效的措施帮助和雇佣残疾人，但是该法对私营企业没有约束力。1990 年布什总统签署了《美国残疾人法案》（1992 年生效），适用对象首次覆盖私营企业，拥有员工数超过 15 人以上的雇主，其在做雇佣决策时禁止对合格的残疾劳动者进行歧视；要求各企业必须按

3%的比例安排残疾人就业；扩大了对残疾职工的保护范围，为残疾人提供良好的工作环境，要求雇主自觉改造已经存在的就业活动场所。

在反对教育歧视方面，1990年布什总统签署了《残障者教育法修正案》，该法将对残疾人教育权利的保障从义务教育扩展到了高等教育。

4.1.2 德国

德国现已有的残疾人立法包括《残疾人权利平等法》、《社会公德法》、《残疾人康复与社会参与法》、《联邦社会救济法》等。其中最完善的是2002年制定的《残疾人权利平等法》，内容涉及残疾人使用交通工具、受教育、就业、选举等方面，确保残疾人与普通人一样地享有平等的社会经济参与权，避免受到歧视。法律法规的重要内容主要包括：规定15人以上的企业必须安排6%的残疾人就业，不按比例吸收残疾人的，要交纳残疾人就业保障金；企业解雇残疾职工时，须要经过政府劳动部门批准，经批准后方可解雇残疾职工，解雇残疾职工的同时企业要偿还政府已给企业的各种补贴。在这一制度的保障作用下，残疾人寻找工作并不是特别困难，而且就业的稳定性也比较高。

4.1.3 英国

早在1897年，英国政府颁布了工人补偿令，以保护因公致残的职工合法权益为目的，给予他们特别的照顾和帮助。1944年英国出台《残疾人就业法案》，旨在解决残疾人就业问题，当企业达到或超过20名雇员时，雇主必须最少雇用3%的残疾职工。这是部具有开创性意义的法案，它是世界上第一个向企业提出按比例安排残疾人就业要求的立法。1995年出台《英国反残疾歧视法》，内容包括残疾的定义、残疾人拥有平等的就业权利、服务提供机构对残疾人应履行的义务、教育的权利、提供公共交通服务机构的职责等方面。该项法律目的在于保证残疾人在日常生活工作中不受歧视，若有违法情况，残疾人有权向法院起诉，要求保护自身的合法权益。2005年，英政府对该法进行了修改完善，使得该法具有更强的实用性和可操作性。

在英国，残疾人生活津贴是任何残疾人都是可以申请的，不受限制。低收入残疾人还可以另外申请收入支持津贴，丧失劳动能力的残疾人可以根据实际情况申请丧失工作能力津贴。政府除了发放福利性资金补贴外，还为由劳动能力、有就业要求的残疾人提供免费培训，增强他们的自我生存能力。

4.1.4 瑞典

瑞典是个名副其实的福利国家，在它的高福利制度下，残疾人的生存、就业等权利得到了非常好的保障，他们享受针对残疾人的各种各样的、全面的特殊待遇。1982年瑞典制定实施《社会服务法》，对残疾人享受的社会服务种类、提供社会服务的部门以及怎样申请相应的社会服务等做了明确规定。瑞典有关着重保障残疾人的平等权利和反对残疾歧视的立法主要包括：1999年的《禁止在工作中歧视残疾人法》、2001年的《大学生平等待遇法》、2003年的《禁止歧视法》。这些法律从多方面保护了弱势群体的权利，规定禁止性别、肤色、残疾、宗教信仰等歧视，禁止在教育领域和就业领域对残疾人进行歧视，维护了残疾人的基本人权。为了促进残疾人就业，瑞典还制定了《促进残疾人就业法》。瑞典在对残疾人进行法律保障方面，对法律进行了细化，保证建立一项制度就有一部专门法，如瑞典于1993年制定的《功能受损人士支持和服务法》、《帮助补贴法》，1994年制定的《残疾人巡视官法》、1998年制定的《残疾补贴和护理补贴法》等。

瑞典虽然实行以增加残疾人收入为主的残疾人扶持政策，但政策的本质更倾向于鼓励残疾人积极的去劳动，自给自足，而不是一直被动的接受政府的津贴。瑞典政府的残疾人就业政策是以让所有有劳动能力的残疾人都积极的参与社会经济活动中为目标，和普通公民共同享受经济发展的成果。瑞典的劳动力市场政策目标是提高残疾人生活本领，让他们能持久地工作，自力更生，而不是被动地接受现金帮助。政府通过就业资助、保护性就业、扶持性就业三项政策对残疾求职者进行劳动力市场计划，为提高残疾劳动者的就业率做政策支持。

4.2 OECD 成员国残疾人就业政策对辽宁省的启示

发达国家在积极探索残疾人就业保障的道路上也有过许多的挫折和失败的教训，更重要的是有许多成功的宝贵经验值得我们借鉴，由于国情不同，适宜的借鉴可以让我们少走弯路，更好更快的发展残疾人就业保障事业。通过借鉴OECD成员国的成功经验，即通过强化政府责任、增强企业自律性、提高残疾人自身素质等手段，通过合理借鉴，不断健全完善辽宁省残疾人就业保障指日可待。

4.2.1 帮助残疾人提高自身就业能力

对残疾人顺利接受教育提供保障，这能够直接提高残疾人知识储备和增强残疾人的心理素质，美国在帮助残疾人提高自身就业能力方面做的比较好，也比较

成功。它制定了完善的保障残疾人受教育的法律体系，将残疾人受教育的权利从义务教育扩展到了高等教育。在提高就业素质与能力方面，瑞典也是我们很好的例子，它注重对残疾人岗前培训，有针对性的提高残疾人就业能力，切实有效。因此，提高残疾人自身的就业能力，使其在应对未来的工作生活更得心应手。

4.2.2 强化政府责任

残疾人的弱势特点要求通过政府干预促进残疾人就业，这也是应该是辽宁省的必要举措，通过细化法律条例，增强政府内部监督和社会监督，完善残疾人就业保障相关法律。德国首创了残疾人按比例就业，通过法律规定实施各企业按比例就业，若安排残疾人就业达不到省级政府规定比例的，应当缴纳残疾人就业保障金，这种做法已经被辽宁省借鉴，也取得了较好的效果，同时也要随着经济社会的发展设定适当的比例，避免给企业造成经济压力，降低其市场竞争能力。瑞典把提高残疾人就业保障水平工作的重点放在对残疾人职业培训上，这是直接的、长远的、最有效的方法。辽宁省政府就需要通过资金扶持，开展残疾人岗前职业培训工作，使有工作能力的残疾人从依靠别人生活开始走向独立自主生活，从根本上保证了残疾人就业率的提高和就业后的稳定性。在无障碍建设中，美国制定了世界上第一个《无障碍标准》，美国在无障碍建设方面有许多宝贵经验值得我们借鉴与学习，包括残疾人平等享有所有公共设施的权利，如建设无障碍道路、坡梯（电梯）、卫生间、盲人辨识和声音提示等设施，在公共场所为残疾人提供同等的服务，并设立了执行标准，但因我国尚未制定关于执行标准方面的法律法规，只能借鉴他国。因此需要辽宁省根据本地区的具体情况，尽快制定出相关无障碍法律法规及执行标准，为残疾人提供一个行动方便和安全的空间。

4.2.3 提高企业自律性

辽宁省的企业与 OECD 成员国相比，社会责任意识比较淡薄，企业应加强社会责任的借鉴与学习。例如美国政府设立反歧视法律，要求私营企业不得对合格的残疾劳动者有歧视待遇，瑞典禁止在工作中对残疾人歧视，也设立了反歧视法律。OECD 各成员国企业大多自觉履行企业的社会职责，自觉遵守平等就业方面的法律法规。因此，辽宁省应该不断提高与强化企业的社会职责意识，在法律的指导作用下，尽快改变不合理的用人观念，努力建立公平透明的内部晋升机制，用科学合理的测评方法确定晋升人员，要逐渐抛弃对残疾人盲目歧视的观念，做到任人唯贤，理性看待企业发展的同时，也为有才能的残疾人营造公平竞争的发

展环境。

5 完善辽宁省残疾人就业保障的对策

5.1 树立现代文明的残疾人观

社会对残疾人观念上的排斥是残疾人参与社会经济生活的最大障碍，是造成社会对残疾人各种不公对待的根源，这也是残疾人在就业方面不平等的主要原因之一。通过研究分析得出影响残疾人就业的三大主要障碍是：用人单位对残疾人普遍存在歧视心理、缺少扶持残疾人就业的权威性法律政策和有效的落实监督机制、同工不同酬现象。其中最直接的障碍是社会对残疾人的歧视和偏见。中国政府近年倡导以人为本的科学发展观，强调重视残疾人的人权，但在现实生活中，残疾人人权并没有得到充分实现，主要表现在残疾人就业困难方面。传统的残疾人观认为残疾人是一个病态的、无劳动能力的、需要时刻照顾的群体，不能正常参与社会经济活动并发挥社会功能，他们受到主流社会的排斥，这种片面的观点加深了社会对残疾群体的歧视。长期以来残疾人就业面临的最大障碍是用人单位的歧视，使得许多优秀的人才被企业拒之门外，如北大女博士郭晖，她掌握多门外语、曾多次获得国家级奖学金，她在毕业找工作时多次遭到企业的拒绝，导致

优秀人才没能及时发挥他们的价值。为了改变社会对残疾人的消极、片面的态度，要积极树立现代文明社会的残疾人观，用文明的、科学的观念，正确认识残疾人的价值，正确对待残疾人问题和处理与残疾人关系，保证残疾人拥有平等地参与社会经济生活、实现人生价值的基本权利。现代文明的残疾人观其核心内容是“平等参与、共享资源”，保证残疾人同正常人一样享有平等的地位和均等的机会，享受和利用社会资源，共同享受由经济社会发展所带来的精神和物质成果。

残疾人同样是建设社会主义和谐社会的一股不可忽视的重要力量，残疾人就业既能够实现其自我权利和价值，又能够实现社会价值，促进和谐社会的建立，对社会的稳定和发展有着重要意义。因此，尊重残疾人，支持残疾人，关爱残疾人，是我们每一个人的社会责任。首先，要大力宣传残疾人自强自立典型和扶残助残典型，广泛宣传赞扬他们的先进事迹，在人们心中烙上扶残助残光荣、高尚的印象；再次，要充分发挥残联的积极作用，召开研讨会议，根据形势认真制定残疾人就业工作的相关计划，及时总结残疾人就业工作中的经验，努力改正残疾人就业工作中存在的问题，借助电视、电台、专栏、简报等多种形式，大力宣传尊重残疾人、支持残疾人、关爱残疾人的思想观念，形成良好的社会风气。现代文明的残疾观将进一步促进残疾人融入社会、参与社会，将对残疾人就业权的实现产生积极的影响。

5.2 提高残疾人自身的就业素质

残疾人自身就业素质的欠缺阻碍了残疾人顺利的实现就业，也降低了残疾人就业的质量。因此，解决残疾人就业的根本在于先从残疾人自身入手，从残疾人生理康复、心理康复、教育、职业培训方面加强残疾人就业能力，多渠道、多层次地开拓残疾人就业道路。

从生理康复角度提高残疾人自身的就业素质。残疾人自身生理缺陷，很大程度上限制了他们的就业范围。残疾人一般分为五类：视力残疾、语言听力残疾、智力残疾、肢体残疾、精神病残疾。根据不同的残疾类型，选择适合他们的工种，培养他们符合职业要求所具备的能力。例如，视力残疾者大多仅能从事不需要视力的行业，比如按摩行业；语言听力残疾者则不能从事教师、口语翻译、广播主持等职业；智力残疾者不能从事脑力劳动和技术相关的工作；肢体残疾者基本不能从事强体力劳动，但是他们可以从事脑力劳动，例如管理工作，文字工作，电台广播主持等；精神病残疾者不能从事管理及文字等脑力工作，可以从事清洁等

简单的劳动。盲人定向行走训练是我国“十一五”康复工作的一项新任务，也是盲人参与社会活动的先行条件。听力残疾人康复的根本出路在于防聋治哑，但听力如果已经受损，“聋”已成为事实，这时工作的重点就应该放在言语康复上，通过教育与训练的方法补救语言功能。对于轻度智力残疾者，可以通过特殊教育和康复训练提高他们的自理能力、文化水平、语言能力和运动能力。因此建议采取专业培训机构训练与社区、家庭训练相结合的方式，以机构培训为主、社区和家庭培训为辅，为肢体残疾人提供运动功能、姿势矫正、生活自理方面的康复训练和引导式教育，根据具体情况选配辅助器材，并对康复效果进行阶段性评估，为下一阶段的培训提供方向，不断提高康复训练的质量。

从心理康复角度提高残疾人自身的就业素质。身体的残疾和功能的障碍通常会引发残疾者的焦虑、抑郁等心理障碍，由于残疾造成的记忆力、注意力及定向能力的缺陷将导致残疾人的认知障碍，严重阻碍了残疾人参与社会生活。1956年美国心理学会成立了第22分会—康复心理分会。为了增强残疾人的学习能力和就业主动性，要关注他们的心理问题，化解心理障碍，为其能够顺利就业奠定心理基础，因此，辽宁省需建立专门的残疾人心理康复中心，运用支持性心理治疗、理性情绪疗法和行为疗法，帮助他们解决心理问题。同时，相关人员的配合支持也至关重要，尤其是家人、同事、病友等一些联系密切人员的态度，对调节其心理状态十分重要，对残疾人给予充分的支持和科学的引导，努力为残疾人心理康复营造一种良好和谐的心理氛围，加快残疾人的心理康复。

从教育角度提高残疾人自身的就业素质。受教育水平的高低将很大程度上决定着残疾人的就业能力。2009年全省有13125人参加了义务教育，有655人进行了高中教育（包括特殊教育普通高中和中等职业教育）。虽然辽宁省残疾人教育事业经过多年的发展，取得了显著的成绩，但残疾人文化程度普遍低这个基本状况没有从根本上得到改变。通常，就业能力与受教育水平成正比，残疾人受教育水平低将严重地阻碍残疾人就业数量和质量的提高。因此，要抓好残疾人的康复教育、义务教育、高级中等以上教育、职业教育等各个环节，如果正规教育班不能满足某些残疾人的需求，就需要开办特别班或训练中心，坚定不移的为提高残疾人的受教育水平努力，不断提高残疾人就业的数量和质量，逐渐提高残疾人的就业层次。动员社会力量帮助贫困家庭中的失学残疾儿童；增加财政对特殊教育的投入，严格审核特殊教育者的资格，不断提高他们的素质，壮大师资队伍；在全省范围内抓紧残疾人高等教育工作，认真负责地做好残疾考生的高考录取工

作，保证他们能够平等享有接受高等教育的权利。

从职业培训角度提高残疾人自身的就业素质。在市场经济背景下，社会劳动越来越细化、科学化，加强残疾人的职业培训，提高残疾人就业能力，实现残疾人就业结构的升级。大量现实资料表明，有一定劳动能力的残疾人只要掌握了某种谋生技能，就能生存、发展，例如学习音乐创作、演奏、指挥，盲人学习按摩技能等，加强职业培训是提高残疾人生活能力最有效的途径。省及各市政府部门建立残疾人职业培训机构，根据市场需要和残疾人的具体情况开设培训班，各类职业培训机构对贫困残疾人，应酌情减免培训费用。增加残疾人职业培训教育资源的投入，例如，规范残疾人职业技能鉴定，首先提高审核人员相关知识及素质，严格按“双证”制度进行，对通过培训合格的残疾人颁发证书，使其能够持证上岗，将职业培训与职业技能鉴定有机结合。再如，加大信息网络建设，免费提供职业指导、职业介绍，给有就业能力的残疾人提供更多的就业机会和选择，提高他们的职业技能，培养他们的自立能力，使他们有资本参与市场竞争。

企业对待残疾人的态度直接决定着残疾人就业的可能程度。企业社会责任是在自身经济行为中的道德约束。首先，企业应当改变不合理的用人观念，正视残疾人的能力，开发和培育新的适合残疾人的工作。其次，重视高学历残疾人，尊重他们的价值，为他们提供发挥特长的平台。

5.3 落实残疾人就业的扶持政策

辽宁省和各市人民政府十分重视残疾人劳动就业问题，在保障残疾人合法权益、解决就业及实施基本生活保障等方面，都取得了显著的成果，正在努力创造让残疾人平等参与社会生活的良好环境。例如，辽宁省人大常委会于1994年1月24日发布并实施《辽宁省实施〈中华人民共和国残疾人保障法〉办法》、我国劳动和社会保障部于2003年12月30日向全社会发布《最低工资规定》，于2004年3月1日起施行。这些规定明显倾向于残疾劳动者，关键是要严格的依法执行，做到行之有效，监督有力。在社会就业中，一些用人单位对性别的歧视仍然普遍存在着。对于残疾妇女，将面对着残疾和性别的双重歧视，就业前景相当不容乐观。辽宁省政府应依据残疾妇女群体的心理、生理特点，制定一系列保护残疾妇女合法就业权益的规定，切实执行，坚决保护残疾妇女的就业权益。流动残疾人就业权益的保护，法律上并没有明确的规定，他们也应该享受到同等的保护措施，因此我建议全省各市实行统一的残疾人保护措施，取消差别对待。要

加大对农村残疾人就业的扶持力度,推进乡镇企业和乡镇机构的残疾人按比例就业,制定并落实针对农村残疾人的相关扶持政策,逐步实现城乡残疾人就业保障待遇统筹。残疾人平等就业权利的实现任重道远,辽宁省政府要通过制定具体的配套政策措施,加大就业扶持力度,切实执行相关扶持政策,各劳动部门应主动行使其监督职能,为残疾人群体创造公平有利的就业环境。

加大残疾人就业保障金的征收力度,更好的发挥保障金在促进就业中的积极作用,为残疾人就业工作提供强有力的资金保障。国务院规定的按比例就业最低比例是 1.5%,辽宁省是 1.7%,高于国家规定的最低限。单位安置残疾人就业未达到比例的,差额部分缴纳残疾人就业保障金,标准应不低于单位所在地的市上一年度职工年人均工资的 50%。企业应该在规定的期限内向当地残疾人就业服务机构申请,经核查确认后再对企业进行减免残疾人就业保障金。在实施残疾人就业保障金征收相关政策时,省各级残疾人就业服务机构的工作人员要严肃认真的对各企业按比例安排残疾人就业的实际情况进行定期检查,对存在问题的不达标企业责令其立即改正。将核实无误的残疾人就业保证金具体数据,报财政、地税部门,作为征收资金的依据。对于一些逾期未参加年审的企业,按未安排残疾人就业计算征收残疾人就业保障金。加大征缴力度,采取强制措施,确保就业保障金足额、按时到位;要进一步强化地税代征、财税代缴等效手段,扩大征缴面,提高征缴额;严格财务管理,规范合理使用,坚决杜绝违法违规事件,对违法违规的单位或个人给予严厉处罚;围绕扶持残疾人创业、社区就业、职业培训等方面,继续加大资金投入,使就业保障金用到实处;建立定期公示制度,做到残疾人就业保障金的收支账务公开透明化。

5.4 健全残疾人就业的服务体系

在健全残疾人就业的服务体系进程中,要侧重于全面提升各级残疾人就业服务机构服务质量和服务水平的“软实力”,坚持以人为本原则,为残疾人就业保障事业的发展提供专业化、人性化、差异化的服务。要提高就业服务机构的服务质量,首先需要建立一支有思想有觉悟、工作态度好、业务熟练的残疾人就业服务队伍,对其工作人员进行严格的、跟踪式的业务培训与指导,要求工作人员熟知残疾人就业保障相关法律法规,在工作中熟练运用专业知识,做到事半功倍。职业指导人员必须取得国家认可的职业指导师、职业信息分析师等职业资格证书,以法律为准绳,有道德的、全心全意的为残疾人提供高水准的就业指导与服务。

同时,可以动员社会力量建立残疾人就业志愿者队伍,帮助残疾人顺利参加工作。

要想进一步完善残疾人就业服务机构的服务职能和提高服务质量,应该从多方面入手。建立残疾人就业服务网络,补充完善各级残疾人就业信息数据库,定期在残疾人就业信息网上公布就业服务计划及相关政策变更,实现信息共享。将残疾人求职招工信息及时准确的在网上发布,让残疾人可以自由地获取、自愿选择需要的招工信息,建立就业服务网络在很大程度上提高了残疾人就业服务水平和效率。以市场为导向,坚持培训内容与市场需求相结合,提高职业培训的专业性和针对性,提高培训的层次,直接影响到残疾人未来的就业层次,同样也给残疾人增加更为实用的职业技能。职业康复是残疾人就业能力提高不可或缺的方面,具体包括四个流程:职业评定、职业咨询、职业培训和职业指导。全面的职业康复能让残疾人找到适合自己的工作。通过对残疾人职业能力进行系统的、客观的测量和评价,初步了解残疾人的能力水平、个性特点及职业定位等方面,了解残疾人职业能力倾向,为他提出相应的就业指导和建议。定期举办各级残疾人就业研讨会,根据残疾人就业服务机构发展的实际情况总结经验、吸取教训,全面地帮助残疾人就业,充分发挥出残疾人就业服务机构的积极作用。面对较大数量的农村残疾人群体,各县、乡残疾人就业服务机构要组织开展转移培训,重点培养农村残疾人实用技术,提高农村残疾人的就业能力和竞争力。

5.5 不断发展残疾人社会保障事业

建立完善的残疾人社会保障体系,体现了以人为本的发展思想,也为残疾人就业提供了稳定的保障基础。过去,残疾人长期受到社会的漠视,加上没有强有力的法律法规对残疾人群体加以保护,导致他们的权益长期得不到保障。直到1994年,辽宁省人民代表大会常务委员会转发并实施《中华人民共和国残疾人保障法》,其范围包括康复、教育、劳动就业、文化生活、福利、环境、奖励与处罚。这部法律的实施标志着辽宁省残疾人就业保障事业发展的一次飞跃,为完善省残疾人社会保障体系奠定了坚实的基础,同时也明确了促进就业与提高保障水平的关系。

那些已就业的残疾人,单位必须为他们缴纳社会保险,确保他们享受相应的社会保险待遇;那些有就业能力但仍不能就业的残疾人,需要政府和企业共同努力,开拓更多渠道,增加这部分残疾人的就业机会,尽快将他们纳入社会保险范围,保障他们未来的医疗、养老等方面没有后顾之忧。辽宁省可以借鉴英国,实

现残疾人生活津贴是任何残疾人都可以申请的，不受限制。低收入残疾人还可以另外申请收入补贴，丧失劳动能力的残疾人可以根据实际情况申请丧失劳动能力津贴。无障碍环境是残疾人福利中最重要的一项，是残疾人走出家门、参与社会生活的基本条件，是全社会关爱残疾人的切实表现。政府应该制定全面的无障碍环境法规，包括住房、公共交通、其他交通设施、道路、教育、娱乐等方面，确保各种无障碍设施方便残疾人的正常生活活动。辽宁省农村残疾人社会保障事业要远落后于城镇残疾人社会保障事业的发展，推进残疾人社会保障体系建设的同时，兼顾城乡统筹发展，加大对农村残疾人社会保障的投入，制定适合农村实际情况的优惠扶持政策，使农村残疾人逐步享有基本的社会保障权利。

参考文献

- [1] Mont, Daniel. Disability Employment Policy[R].Human Development Network, July 2004
- [2]Dawn L.Stephens & Michael D.Collins & Richard A.Dodder. A Longitudinal Study of Employment and Skill Acquisition among Individuals with Developmental Disabilities [J].Research in Developmental Disabilities 26 (2005) 469-486
- [3]Edward H. Yellin: The Recent History and Immediate Future of Employment among Persons with Disabilities [J].The Milbank Quarterly, 1991
- [4]DeLeire, Thomas.The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act[J]. The Journal of Human Resources, 2000(35):693-715
- [5]残疾人就业问题研究课题组. 残疾人劳动保障型就业探讨[J]. 中国劳动, 2003: 23-27
- [6]曹胜华. 残疾人就业认知误区面面观[J]. 就业扶贫, 2008:68-69
- [7]曹艳春. 试论我国残疾人综合福利改革[J]. 长沙民政职业技术学院学报, 2006, 13 (4): 19-21
- [8]陈方正, 王玮. 我国残疾人就业保障对策思考[J]. 经济与管理研究, 2008 (1): 78-81
- [9]陈珍. 保障残疾人就业的几个细节问题[J]. 中国残疾人, 2009: 58-59
- [10]冯丽丽. 和谐进程中残疾人就业问题浅析[J]. 法制与社会, 2007: 491-492
- [11]金星光. 我国社会弱势群体—残疾人就业援助对策研究[J]. 劳动保障世界, 2008: 73-74
- [12]赖德胜, 廖娟, 刘伟. 我国残疾人就业及其影响因素分析[J]. 中国人民大学学报, 2008 (1): 10-15
- [13]李源. 论残疾人的就业援助[J]. 湖北社会科学, 2009 (2) :48-51
- [14]黎健保. 中国残疾人就业保障研究[D]. 硕士学位论文, 广西大学, 2004
- [15]廖娟. 残疾人就业政策: 国际经验及对我国的启示[J]. 人口与经济, 2008 (6): 32-37
- [16]辽宁省残疾人事业统计分析报告. 中国残联, 2005-2009
- [17]刘明松. 社会福利服务: 英国的经验及启示[J]. 理论界, 2008: 48-50
- [18]潘光莉. 社会排斥理论: 残疾人就业困境成因的社会学分析[J]. 理论研讨,

2008: 56-59

- [19]卿石松. 残疾人就业促进与反歧视措施研究[J]. 石家庄经济学院学报, 2008, 31(4):90-94
- [20]孙先德. 论健全我国残疾人就业保障体系[J]. 科学社会主义, 2006(3): 97-100
- [21]唐鑛. 从就业能力角度探讨政府、企业和个人在残疾人就业中的作用[J]. 教学与研究, 2008(3):59-64
- [22]王赫. 残疾人就业问题的政策研究[J]. 河南财政税务高等专科学校学报, 2009, 23(6):10-19
- [23]王雪梅. 残疾人就业问题与就业保障政策思考[J]. 北京行政学院学报, 2006(2): 67-70
- [24]吴美平. 我国残疾人就业政策研究[D]. 硕士学位论文, 汕头大学, 2009
- [25]邢淑琴. 农村贫困残疾人脱贫及就业问题探讨[J]. 大连海事大学学报(社会科学版), 2010, 9(1): 61-62
- [26]徐建. OECD 成员国的残疾人就业政策及其启示[J]. 黑龙江对外经贸, 2009(6):130-132
- [27]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
- [28]许玲玲. 残疾人劳动参与特征及其影响因素研究—基于浙江省第二次全国残疾人抽样调查数据[D]. 硕士学位论文, 浙江大学, 2008
- [29]杨伟国, 代懋. 中国残疾人就业的政策支持[J]. 教学与研究, 2008(3):46-53
- [30]张燕妮. 社会政策视角下的我国残疾人就业保障问题研究[D]. 硕士学位论文, 西北大学, 2008
- [31]张杨, 袁茵. 试析我国残疾人就业的主要模式[J]. 南京特教学院学报, 2008(3): 1-3
- [32]赵佳颖, 杨明胜. 新形势下残疾人就业促进问题浅析[J]. 法制与社会, 2008, 08: 219-220
- [33]赵晓芳. 从残疾人就业看企业社会责任[J]. 长春理工大学学报(社会科学版), 2009, 22(3): 378-379
- [34]郑功成. 残疾人社会保障: 现状及发展思路[J]. 中国人民大学学报, 2008(1): 2-9
- [35]郑功成. 中国残疾人社会保障的宏观思考[J]. 河南师范大学学报(哲学社会

科学版), 2007, 34 (6): 84-88

[36]郑东亮, 傅红专. 残疾人就业的变迁[J]. 中国劳动保障, 2008: 26-28

[37]中国残疾人联合会网站. <http://www.cdpf.org.cn/>

[38]中国统计局. 中国统计年鉴. 北京: 中国统计出版社, 2000-2009

[39]钟静怡. 残疾人就业劳动权问题初探[J]. 法制与社会, 2008, 7 (上): 51-52

[40]祝桂梅. 吉林省残疾人就业保障研究[D]. 硕士学位论文, 吉林农业大学, 2007

致 谢

时光飞逝，很快三年的硕士研究生生活即将过去，在毕业之际，我要感谢那些陪伴我一路走来的人们，是他们默默鼓励我、激励我，让我在这三年里实现了自我价值的提升。

我非常感谢我敬爱的导师苗红军老师，她渊博的知识、严谨的治学态度、开朗可亲的性格一直是我敬仰和学习的榜样。本文的选题到定稿，苗老师一直督促并指导我，为我提出了很多宝贵的建议，使我在一次次迷茫之后有了继续下取得目标。在这里我希望恩师在今后的工作中一切顺利，身体健康，在学术研究领域取得更大成就。

我还要感谢人口研究所的穆怀中教授、秦岭教授、柳清瑞教授、罗元文教授、武萍研究员、边恕老师、宋丽敏老师、金刚老师、王玥老师和王元青老师。正是有了众位老师的耐心教导，才使我对社会保障有了更深层次的理解，开阔了视野，拓展了知识。

在我读研的日子里，有那么多可爱的同学朋友在身边。很感谢我的室友在这三年里给我无微不至的照顾。感谢我所有的同学们，是你们让我的快乐的度过研究生生活。

我要感谢我亲爱的父母。一直以来，他们为我提供良好的学习环境和物质保障，包容我的任性和固执，让我毫无负担地踏上求学之路。当我即将走出校门，迈入社会的时候，父母给予我那最无私的支持与关怀，将激励着我一路前行。

本文还引用了大量的文献和学术观点，在此一并表示感谢。

从大学本科到研究生7年间，在辽宁大学的土地上留下了我太多的回忆与感动，将是我一生中最为宝贵的财富，成为我一生的珍藏。

陈雅萍

二〇一一年四月



遼寧大學
LIAONING UNIVERSITY

硕士学位论文

THESIS FOR MASTER DEGREE