

残障青年数字化就业的实践形态与推进路径*

易艳阳

【摘要】数字化就业是残障青年实现高质量就业的新路径。基于“劳动者-就业关系-数字化职业”三重要素,通过四个典型案例考察分析残障青年数字化就业实践,将其划分为“数字化常规岗”“数字化技术岗”“数字平台型零工”“数字技能型灵工”四类形态。归纳来看,残障青年作为特殊的劳动就业主体,在参与数字经济、顺利实现数字化就业的过程中,需具备禀赋素养、人岗匹配、企业配合、数字赋能等基本要件。基于此,以教育就业融合服务增进可行能力、以多元协同促进人岗匹配、以政策引导强化企业责任、以数字治理促进韧性发展,则是推进残障青年高质量可持续数字化就业的必然路径。

【关键词】残障青年;数字化就业;残疾人就业;就业服务;平台就业

【中图分类号】C916 **【文献标识码】**A **【文章编号】**2095-0810(2024)55-0067-10

Digital Employment for Young Persons with Disabilities: Practical Forms and Promotion Paths

YI Yanyang

[Abstract] Digital employment is a new path for young persons with disabilities to achieve high-quality employment. To explore the digital employment practices of this group, four typical cases belonging to four forms of digital jobs, respectively (regular digital jobs, digital technology jobs, digital platform-based odd jobs, and flexible, digital skill jobs), were examined and analyzed based on the “worker-employment relationship-digital occupation” framework. In summary, for facilitating young persons with disabilities, a special group of employment seekers, participating in digital economy and successfully achieving digital employment, basic conditions should be equipped, such as young persons with disabilities having relevant endowment and literacy, person-job fit, the cooperation of enterprises, and digital empowerment. In view of this, the necessary paths for

*基金项目:1.国家社会科学基金项目“残疾人家庭内生动力培育的社会工作行动研究”(21BSH126);2.2023—2024年度江苏省残疾人事业发展研究重点项目“残疾人数字化就业的实践逻辑与支持体系研究”(2024SC01006)

作者单位:南京林业大学人文社会科学学院社会学系 南京 210037

作者简介:易艳阳 副教授 博士;研究方向:残障与老年服务

promoting sustainable, quality digital employment for young persons with disabilities are to enhance their practical abilities via integrating the support of education and services, promote person-job fit via through multiple collaboration, strengthen the responsibility of enterprises through policy guidance, and promote resilient development through digital governance.

[Key words] Young persons with disabilities; Digital employment; Employment of persons with disabilities; Employment services; Platform-based employment

[本文著录格式] 易艳阳. 残障青年数字化就业的实践形态与推进路径[J]. 残疾人研究, 2024(3): 67-76.

CITED AS: YI Yanyang. Digital Employment for Young Persons with Disabilities: Practical Forms and Promotion Paths[J]. Disabil Res, 2024(3):67-76.

0 引言

就业是民生之本。囿于生理局限与偏见歧视,身心障碍者往往是就业市场中的弱势群体。青年是就业的主力军,保障残障青年的平等就业权利,提升残障青年就业质量,是强化就业困难群体兜底帮扶,消除就业歧视,促进我国残疾人事业全面发展的重要环节,关乎“全体人民共同富裕的现代化”的底色与成色。近年来,蓬勃发展的数字经济,构造了全新的生产、经营、服务与组织模式,催生了诸多就业新形态。大数据、人工智能、物联网等新技术引领产业发展变革与生活方式转型,创设出新型数字化就业方式,也为残障青年打破传统限制、超越生理障碍、拓展就业模式创造了条件。聚焦“残障青年”这一特殊群体,理顺其数字化就业实践的基本要素、类型样态与必要条件,探索推进残障青年数字化就业高质量可持续发展的具体路径,具有重要的现实意义。

1 数字化背景下残障青年就业新机遇

“生活即数字。”^[1]数字化就业是数字技术全面融入社会生产生活的产物。现有研究针对“数字化就业”的概念逻辑、发展演变与社会影响进行了较为系统的梳理。相关研究认为,“数字化就业”是指“经由数字技术、依托数字平台、提供数字化商品或服务的就业新形式”,其包括“信息化就业、网络化就业、平台化就

业”等发展形态^[2]。在“数字化”的新工作范式下,就业形态经历着从组织型向自主型、从集中型向分布型、从单一型向多元型的转换^[3]。数字化构造了“就业新生态”^[4]。一方面,数字化影响着企业组织架构和工作任务的变革,创造了更多就业机会,推动了就业结构提升^[5]。另一方面,数字化亦有可能带来劳动替代、失业率升高、低技能从业者市场地位恶化等风险^[6],亟需适当的保障与规制^[7]。基于群体类型视角,现有研究探索了“大学生”^[8]、“农民工”^[9]、“妇女”^[10]等特定人群经由“数字化”的高质量就业路径。互联网等数字化技术的发展,也给残障者这一特殊群体带来了就业新机遇与新挑战^[11]。残障者可从数字时代的新技术中获益良多^[12],比如数字化远程形式降低了就业环境障碍,为提升残障者就业质量创造了新路径^[13]。但是,残障者在网络就业、电商就业等实践中面临着“体力限制、技术缺乏、资源不足”等困境难题^[14],社会帮扶与支持是助推残障者数字化就业的必要条件。

青年群体作为互联网的原住民,是数字化就业的中坚力量。残障青年作为社会大家庭的平等成员,具有参与数字生活、享受数字便利、共享数字红利的基本权利。对于青年中的身心障碍者,数字化浪潮虽有可能带来数字鸿沟等风险,但也为其高质量就业带来了新机遇,具体表现为:其一,创设职业。蓬勃发展的数字经济,创造出诸多新型数字化职业。《中华人民共和国职业分类大典》新增标注了

97个数字职业,其中“数字化解决方案设计师”“互联网营销师”等职业,体力劳动强度低,回避了残障人士的生理局限;创新程度高,有助于提升残障青年就业层次。其二,彰显优势。残障青年虽遭遇一定的生理障碍,但其在工作专注度、耐心度、刻苦度、认同度等方面的特质,往往更能适应部分数字化新职业,比如“无障碍测试工程师”“数据标注师”等,实现非残障身体部位与工作内容的匹配性,彰显出残障青年在数字化就业中的比较优势。其三,减少障碍。数字技术与数字平台发展出“线上就业”“居家就业”模式,显著降低残障青年就业中的传统物理空间障碍,同时也有助于减轻就业中的自卑感等心理障碍,创造出残障青年就业的包容性社会基础。其四,拓展形式。数字平台经济等新经济业态,拓展出平台就业、电商创业等较低门槛的灵活就业新形式,为残障青年的自主就业创业提供了条件。其五,精准匹配。基于互联网平台的就业信息发布与“接单”,显著降低了传统就业求职中的搜寻成本,精准回应了残障青年的就业需求,以促进人岗适配。总之,数字时代为提升市场活跃度、主体参与度以及社会包容度提供了技术支撑,给残障青年就业带来了创新点与增长点。在政策引导与服务支持下,越来越多的残障青年基于数字平台或数字技能,初步实现了数字化就业,有效实践了平等参与及共享发展。

2 残障青年数字化就业的实践形态——基于四个案例的类型化考察

就业的本质是劳动者通过向社会提供商品与服务并获取收入报酬的一类经济活动。作为特定对象的就业新形态,残障青年数字化就业是指残障青年劳动者在一定的的外部支持下,基于数字媒介或依托数字技能开展的相关就业活动,其涵盖青年残障劳动者、就业关系以及数字化职业三重基本要素。

青年残障劳动者是残障青年数字化就业的主体,是劳动就业关系中最具活力的元素。作为就业市场中的平等主体,残障青年虽遭遇一定的生理障碍,但其仍具备劳动就业的资源禀赋,经由相应的

教育培训与支持保障,可激活或提升其数字化就业的可行能力。数字化全面渗透于社会生活,部分残障青年积极拥抱数字生活,培养出相应的数字素养或数字技能,成长为能动性的数字化就业主体。

就业关系是指残障青年劳动者在就业活动中与利益相关主体之间的契约或法律关系。传统的就业关系往往是基于“用人单位”的“组织型就业”,其以劳动合同为劳动关系的前提保障,具有正式性、集中性等特征。数字经济打破了传统雇主主导型的就业关系模式,进一步创设出诸多劳动者主导的自主型就业关系模式。自主型就业关系具有灵活性、非集中等特征。数字化就业中的劳动就业关系,除了传统的劳动者与雇佣方以外,还涉及平台方、消费方等多元相关主体。

数字化职业是指残障青年数字化就业的具体表现,也是形成并维系就业关系的基础。残障青年数字化岗位主要表现为“数字媒介+”与“数字技能+”两类形态。“数字媒介+”即以各类互联网平台为残障青年就业的载体或中介,主要表现为远程服务、平台零工等低度专业化职业。“数字技能+”即以残障青年的数字素养提升与数字技能获得为基础,具体表现为网页设计、平台运营、数据编程、网络营销等专业化高技能型职业。

2023年8月至12月,笔者通过网络新闻搜索与实地调研,试图通过典型案例分析我国残障青年数字化就业的实践形态。笔者以“残疾人”“残障青年”“就业”“数字化”“新业态就业”等为关键词,通过百度检索2013—2023年与残疾人/残障青年数字化就业相关的新闻报道。此外,笔者带队实地走访N市J集团客服中心、残疾人数字化就业创业基地等数字助残就业的典型单位,与相关负责人、就业残疾人等开展深度访谈。本研究的案例选取遵循典型性原则,力图通过案例呈现出目前我国残障青年数字化就业的共性特征与类别属性,所选取案例中的残障青年数字化就业实践具有持续时间较长、效果良好、有一定的社会关注度等特点。基于“劳动者-就业关系-数字化职业”三重要素,研究发现,残障青年劳动者作为就业主体,经由“组织型”或“自主型”的劳动就业关系,从事“数字媒介+”或“数

字技能+”的数字化职业,呈现出数字化就业实践的四类基本样态(见图1)。

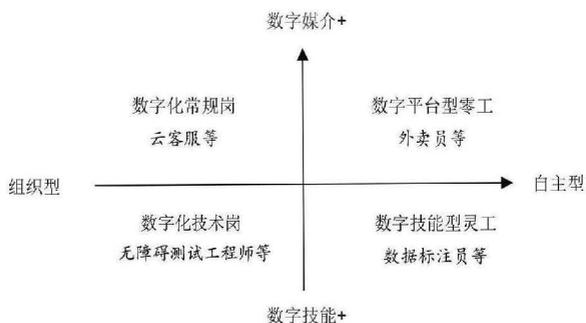


图1 残障青年数字化就业实践形态

2.1 数字化常规岗

案例一:在电商产业链重要环节的“云客服”岗位上,出现了不少残障青年的身影。比如,自2013年底起,J集团的客服中心携手当地残联启动为残障青年为主体的障碍人士提供客户服务工作席位的“阳光天使”计划,致力于为残障青年提供更多公平就业的机会、无障碍的工作和生活环境,让残障青年人尽其才,实现职业成长,促进社会融入。“阳光天使”的工作职责是通过电话或网络等云平台为客户提供咨询服务。残障劳动者与企业签订就业合同,实行8小时工作制,享有独立宿舍、餐厅等,并配备无障碍设施、绿色通道,在工资待遇、福利保障、晋升制度等与其他员工享有同等待遇。企业另为“阳光天使”提供了特殊福利,比如设立“爱心办公区”5A级办公环境,接送班车设“爱心专座”,定期组织团建活动,开展心理辅导等。截至2024年5月,以残障青年为主体的“阳光天使”客服团队已拓展至160余人。

案例一的残障青年数字化就业实践是基于“残障劳动者-组织型就业-数字化媒介”的要素组合。在就业关系上,残障青年劳动者与企业签订了正式的劳动合同,并在企业提供的工作场所集中工作,归属于正式的组织型就业形式。在工作特质上,残障青年所从事的电商“云客服”工作,本质上是客户服务之传统职业范畴。该类残障青年数字化就业的实践,仍是基于雇佣双方的劳动合同关系、集中

组织、线下实施的就业形式以及常规职业类型。然而,传统客服岗位经由互联网等数字化媒介的作用,转型为线上咨询服务形式,构成电商产业链的必要环节,从而被赋予了数字化就业的色彩。长期坐位工作,也契合肢体障碍等特定类型残障青年的生理特征。

该案例所代表的残障青年就业形态可归为“数字化常规岗”类型。数字化媒介嵌入于传统就业关系与职业类型之中,使常规工作实现了数字化升级。该类就业的特征为:一是相对稳定。企业与残障劳动者直接签订一定期限的劳动合同,残障青年正式受雇于企业,获得相对稳定的就业岗位,此外,残联引导与企业支持共同保障了该就业支持项目实践的稳定性。二是低门槛。客服等岗位仍是传统职业类型,对于就业者的专业化技能门槛不高,线上客服的工作形式与青年所掌握的数字设备使用等基本技能相契合,也进一步减低了残障者的就业障碍。三是规模化。电商客服中心的劳动密集型运行模式,吸纳了大量青年群体就业,企业对于残障者就业的无障碍化环境建设与优化,为规模化吸纳残障青年就业夯实了有力保障。

2.2 数字化技术岗

案例二:残障青年凭其自身技术与能力参与到互联网企业的工作中。比如某互联网企业D集团自2018年起推进手机APP的信息无障碍工作。基于用户真实体验视角,D企业招聘残障青年(主要是视力障碍者)从事无障碍测试工程师职业。无障碍测试工程师的主要工作是参与到信息化产品的无障碍改造中,比如推动解决部分手机APP中的图片识别不正确、文字朗读不正常,页面内元素在无障碍模式下不可点击等问题,修复系统故障,并与对应业务部门人员进行讨论、沟通以及反复打磨等。企业践行“多元兼容”的文化,营造软硬件包容型的工作环境,建立视障工程师与健全同事之间的结对配合机制,充分考虑到残障员工的诉求,让残障员工与企业共同成长。

案例二的残障青年数字化就业实践是基于“残障劳动者-组织型就业-数字化技能”的要素组合。就业关系层面,视力障碍青年是企业正式招聘的员

工,互联网企业作为信息无障碍建设的先行者,基于用户体验视角,招聘视力障碍青年员工作为无障碍测试工程师。残障者以正式的组织型就业形式,在企业运营中承担重要的职责。工作特质层面,软件测试是典型的专业技术岗位,残障青年掌握了基于互联网、信息化等方面的数字化就业技能,可胜任企业相关岗位的专业化要求。

该案例所代表的残障青年就业形态可归为“数字化技术岗”类型。数字化催生了诸多新兴行业与职业,掌握相关专业技能技术,则是实现数字化就业的必备条件。该类残障青年数字化就业实践的特征为:第一,较高的人岗匹配度。案例中的雇佣方是典型的互联网“大厂”,肩负着信息无障碍建设的社会责任,其所提供的“无障碍测试工程师”岗位一方面具有显著的数字化色彩,另一方面也可谓是为残障青年量身定制,完全契合于残障者的生理特征,实现了“人-岗”的高度匹配。第二,较高的团队协作度。该案例中的“无障碍测试”是互联网产业中的一环,其需与其他相关岗位进行有效协作,以完成团队工作任务与目标。第三,较高的专业度。案例中的“测试工程师”等数字型岗位常需对应着网站设计、编程代码、应用规划、互联网运营等专业技能,具备一定的专业化技术化的入职门槛。

2.3 数字平台型零工

案例三:基于数字平台的零工型就业也成为部分残障青年的职业选择。比如,自2020年起,某外卖平台E企业实施以听障青年为主体的“无声骑手”项目,建立了集招聘、培训、调度、管理为一体的完整系统,帮助听力障碍青年的工作能力提升,助力其获得独立生活的能力。E平台企业专门为无声骑手配备了无障碍沟通系统,并上线了智能调配系统,针对残障骑手的个体身体状况、活动能力,建立数学模型进行路径规划。如若订单由听障骑手配送,在APP的用户端消费者界面上则会出现提示,建议用户采用线上文字沟通的形式联系骑手。该平台“无声骑手”数量超2000名,不少“无声骑手”每天送七八十单,月收入万元左右。平台数据显示:“无声骑手”的工作效率甚至高出平均水准10%,有些成为了站点单王。

案例三的残障青年数字化就业实践是基于“残

障劳动者-自主型就业-数字化媒介”的要素组合。就业关系层面,各类互联网平台的扩张,给劳动者提供了收入获取以及经验积累的机会。残障劳动者经由平台“接单”,并在订单完成过程中接受平台的调配、管理与监控。劳动者与平台方、消费方等多边主体建立了自主性、临时性、分散性的“平台+个体劳动者”的新型劳动关系。工作特质层面,互联网平台作为数字化媒介,深度介入外卖、快递等低技能劳动密集型行业,以大数据算法精准对接供需、链接资源、提高效率,创设出大量适合低技能型劳动者从事的灵活就业岗位,并通过数字化支持,构建适合残障劳动者的技术环境,形成基于数字化平台的残障青年就业新形态。

该案例所代表的残障青年就业形态可归为“数字平台型零工”类型。区别于“全职性、无限期、从属性、双边雇佣”^[15]的传统标准化就业形式,残障青年基于数字平台的零工式就业的特征为:一是低技能与高体力相结合。外卖等数字平台给个体劳动者提供了大量自主性零散化的就业岗位,这些岗位通常具有低技能要求、高体力付出的特点,吸引大量外来务工人员、制造业游离出的失业人员从业,也契合部分残障劳动者的生理特征与文化水平。二是平台管理与辅助相结合。平台企业针对残障青年这一特殊劳动群体,除了派单、路径规划、时间限制等常规的管理功能以外,更多扮演着引导协助者角色,以数字化方式有效帮助残障劳动者适应工作节奏,完成工作任务。三是线上线下相结合。数字平台扮演了个体消费者与劳务提供者之间的中介角色,线上“下单”“接单”,线下开展服务,线上支付评价等构成了线上线下相结合的劳务递送过程。

2.4 数字技能型灵工

案例四:部分残障青年从事以数字技能为基础的线上灵活就业或小微企业。Z企业是专注于帮助残障者就业创业的公益性网络科技公司。该企业运营的“有爱众包”平台,链接企业方与就业方,为残障人士提供更多更好的数字化就业机会。通过该平台,不少残障青年居家则可从事外包型灵活型的数字化技能型岗位,比如图片标注、视频审核、数据监测、语音录入、网络推广、电商运营等。同

时,残障青年也持续接受企业的专业化的岗位开发、技能培训、职业指导以及心理辅导等服务,初步实现数字化就业赋能。

案例四的残障青年数字化就业实践是基于“残障劳动者-自主型就业-数字化技能”的要素组合。就业关系层面,案例中的企业是专门的助残就业主体,其主要通过平台众包等模式,帮助残障者链接数字化就业资源,将企业的“数字化微型任务”外包,匹配合适的残障劳动者,给予残障青年相应的线上灵活就业或小微创业机会。平台提供就业信息,根据劳动结果以计件工资制给付劳动报酬,对劳动过程不介入监管,从而构成一类更加松散自主型的劳务联系。工作特质层面,平台根据自身的科技企业定位与残障者的生理特征,更多链接的是数字技能型的小型工作任务,所提供的工作任务来源于多家用工需求方,参与就业的残障青年掌握一定的数字职业技能,直接从事互联网、大数据等相关的数字化劳动,并获取相应的劳动报酬。

该案例所代表的残障青年就业形态可归为“数字技能型灵工”类型,平台链接、工作外包、自主接单、技能支撑、远程劳动、灵活实施、计件报酬、构成该类就业形态的基本要素。该类残障青年数字化就业的特征为:一是较高的数字素养要求。平台所提供的多为脑力劳动任务,掌握一定的数字技能,则是从事该类工作任务的基础前提,从而对残障劳动者有较高的数字素养要求。二是高度自主性。平台企业承担资源链接、信息发布、报酬核算等职能,对残障者的劳动过程并不加以监管规制。劳动者可根据个人的能力、兴趣与偏好,自主选择工作任务类型与工作量。线上居家劳动的形式更是进一步提升了就业自主性与灵活性。三是小微创业趋向。部分残障青年在平台的协助下,学习网络营销等技能,探索直播带货、电子商务、盲人播客等小微创业项目,实践多元化的高质量就业创业路径。

3 残障青年数字化就业的实践要件

作为我国残障青年数字化就业的典型实践,前节所述四个案例所代表的残障青年数字化就业类

型,在稳定性、技能性、灵活自主性等方面存在着较为显著的差异。“数字化常规岗”与“数字化技术岗”仍属于标准化就业范畴,组织化集中型就业带来较高的稳定性。“数字平台型零工”与“数字技能型灵工”同属于基于数字网络平台的“新业态就业”范畴,就业的自主性灵活度较高,但也存在着不稳定、保障薄弱等风险。综合考察四类数字化就业的实践样态,归纳来看,残障青年作为特殊的劳动就业主体,在参与数字经济、从事数字化工作的过程中,一方面其自身需具备相应的禀赋基础,另一方面均经由了外部力量的支持助力。总体来看,残障青年数字化就业的实现需具备以下基本条件。

3.1 禀赋素养

残障青年劳动者是就业的主体,其个体的资源禀赋、数字素养、职业技能是其数字化就业的前提,具体包括:第一,健全的心智。相较于普通就业,作为新形态的数字化就业是脑力劳动与体力劳动相叠加的创新性就业实践。就业过程中的资讯获得、设备使用、能力发挥等均需就业者一定的智力支持,以保证数字化就业过程中的人际沟通、团队协作、接单服务等活动的顺利开展。实际上,目前数字化就业实践中也很少有心智障碍人士的参与。健全的心智是当下技术条件下残障青年数字化就业的生理基础。第二,积极的心态。残障青年需在“理念、意识、思想”层面的“自强自力”,在必要的社会支持下,自主地应对生活与融入社会^[6],以乐观积极的心态参与社会生活,学习知识技能,开展劳动就业。第三,基础数字素养。数字素养是指“公民应具备的数字获取、使用、评价、交互、分享、创新、安全保障、伦理道德等素质的集合”^[7]。数字化设施利用、数字化信息获取、数字化平台交互等均是残障青年数字化就业中的必备素质,也是助力残障者跨越数字鸿沟、共享数字权利的前提。第四,职业化数字技能。数字化就业中“数字化技术岗”与“数字技能型灵工”有较高的数字职业技能要求,数字技能型岗位的胜任需要残障青年劳动者将基础的数字素养升级转化为以就业为导向的职业化专业化的数字技能,以进一步夯实其智力资源禀赋,提升数字化就业的资本与能力。

3.2 人岗匹配

人岗匹配是指就业者与就业岗位之间的对应关系,即岗位的具体要求应与任职者的知识、技能、能力相契合,并在职业报酬、福利等方面匹配于任职者的动机预期。由于客观存在的生理障碍,残障青年数字化就业的实现,尤其要考虑残障者自身的生理特质、教育水平、职业技能与就业岗位的对对应性与契合性。从操作层面来看,一方面,通过精准分类,使得“人”配“岗”。根据残障类型、残障程度等对残障劳动者进行分类。以“数字化常规岗”的线上客服为例,不同残障类型者可分别编组,以匹配至相应岗位。比如听力障碍者可承担网络客服岗,视力障碍者则可承担电话坐席岗,肢体障碍者可承担内容审核岗等。基于“人群画像”模块,经由培训,人尽其才,使残障青年能够匹配并胜任相应的数字化岗位,并提升就业的稳定性与可持续性。另一方面,通过岗位开发,使得“岗”配“人”。在数字化产业生态链中,细化分工,拆解或创设出适合残障青年来承担的工序环节,比如数据标注、无障碍测试等,开发出残障者可胜任的岗位。这些岗位可充分适应残障者的生理特质,甚而能够彰显残障者就业的比较优势。由此,数字化就业新岗位的拓展,增加了残障青年数字化就业契机。

3.3 企业配合

就业是典型的市场行为,企业是吸纳就业的最重要的主体。企业的配合与支持是残障青年实现数字化就业的根基。在“数字化常规岗”与“数字化技术岗”之组织型就业关系中,残障青年劳动者直接与用工需求方——雇佣企业发生联系。作为雇主的企业,其职责除了基本的岗位提供、职业培训、工资支付、职工福利、安全保障、资源配合、人际调适等支持保障以外,针对残障青年员工,尤其重要的是营造无障碍的物理环境与心理环境,降低或消除残障青年在企业就业的阻碍,使其适应并融入组织型就业环境。在“数字平台型零工”与“数字技能型灵工”之自主型就业关系中,残障青年劳动者直接与就业供需对接中介——平台企业发生联系。平台企业主要承担着数字平台开发与维护、大数据推演、用户拓展、资源链接、信息推送、报酬结算、评估反馈等功能。除此之外,平台企业还需承担专门针对残障劳动者的无障碍化数字界面设

计开发、适残工作任务链接、数字职业技能培训,等等。

由此,无论是用工单位还是数字平台,企业在残障青年的数字化就业实践中扮演着资源提供者、培训教育者、就业促进者等角色,对残障者提供了多层面的帮扶、支持、保护与关爱,是残障青年数字化就业顺利实现的关键性主体。

3.4 数字赋能

数字技术与数字经济的发展,搭建起全新的数字就业生态。数字赋能是残障青年数字化就业的基本标志与技术保障。数字技术赋能残障青年数字化就业表现为多重维度:一是职业赋能。无论是数字技术嵌入传统行业,还是数字技术催生新兴产业,均激活了大量数字化新岗位的产生,为残障青年带来了多元化的职业选择机会。二是平台赋能。数字化催生了平台经济,平台型就业颠覆了传统就业模式,创设出大量更灵活、更具创新性、更便于残障者参与的就业岗位,契合残障青年的就业诉求,强化了残障青年就业动机。三是资源赋能。数字技术将实体物理事物映射到虚拟空间,促进各类助残就业资源的有序聚集与高效对接,便于各类资源要素的跨时空、跨部门、跨组织的流动,助力助残就业服务资源递送与共享。四是信息赋能。信息动态数据库、智慧残联等数字化信息管理平台提升了助残就业帮扶的管理水平,有助于精准获取残障者的基本状况与就业需求,为精准帮扶奠定了基础。此外,数字化媒介扩大了信息传播的效率,提升了信息的流动性与共享性,从而有助于残障者及时获取相关就业资讯与契机,高效实践数字化就业。五是技能赋能。在残障青年就业实践中,数字化技术不仅作为职业转型的驱动因素与工作链接的平台载体,更是作为一类劳动者的职业技能本领。数字化背景下的远程培训、线上教育等形式更是扩大了残障青年获得数字技能的机会,赋能残障者的数字素养与专业技能提升。

4 残障青年数字化就业的推进路径

经由数字赋能与企业配合,具备一定禀赋素养的残障青年在市场化环境中不同程度地参与数字经济,承担着不同形式的数字化工作。为进一步促进残障青年就业参与、共享数字红利,需从增进可行能力、精

准人岗匹配、强化企业责任、提升数字韧性之四维度,加强就业保障、支持与服务,夯实残障青年数字化就业的基本要件,推进其高质量可持续的数字化就业路径。

4.1 教育就业融合,增进可行能力

“可行能力”是指个体“有可能实现的、各种可能的功能性活动组合”,其本质是“实现各种可能的功能性活动组合的实质自由”^[18]。个体的资源禀赋与综合素养是实现“就业”这一“功能性活动”生成的前提基础。针对残障青年数字化就业的支持保障,首先需综合评估残障者的综合禀赋水平,通过全方位的支持,着力提升残障青年数字化就业的综合素养,从起点上保障其参与数字化就业的平等机会与“可行能力”^[19]。“教育就业融合”则是增进残障青年就业“可行能力”的必要路径。“教育就业融合”即残障者教育服务与就业服务相互对接与配合。首先,在介入时机上,强调就业服务中的教育前置与就业过程中的教育同步。发展残障青年的职业教育,为其量身定制个别化的“职业特征匹配-职业路径选择-职业课程体系-职业成长评估”^[20]的职业教育支持链。除正式的学校职业教育以外,根据行业发展前景、当地产业资源、残障者兴趣意愿,由残联或相关就业服务机构开展短期职业培训。在就业过程中,同步推进在岗教育培训,保障残障劳动者知识技能的持续更新。其次,在具体内容上,构建复合的就业导向型的教育体系。围绕着就业可行能力提升的目标,综合开展针对残障青年的心理素养、职业素养、数字素养、技能素养等教育培训。此外,针对不同的数字化就业形态,突出教育培训的侧重点。比如针对组织型就业,除了基本职业技能外,需突出职场规范、团队协作等方面教育;针对平台型就业,需突出工作安全、服务礼仪、APP应用等方面的教育。最后,在实践形式上,强调线下线上相结合。以线下现场教育培训为主要形式,注重“老带新”等就业实践中的实训;此外,发挥数字化优势,链接远程优质教培资源,提升残障青年教育服务与就业服务的广度与可及度。

4.2 多元主体协同,精准匹配人岗

残障青年数字化就业需经由多元主体协同,整合资源、对接供需,促进残障就业者与就业岗位之

间的精准匹配。企业是残障青年数字化就业的直接支持主体,经由企业人力资源管理的过程,开发或对接相应岗位,匹配于接受过相应培训的残障劳动者的能力与需求。非营利性质的助残就业服务中介机构提供标准化专业化的服务支撑,向企业宣传助残就业政策,协助企业进行残障者岗位规划,调研残障劳动者意愿需求,对残障青年进行职前教育培训与就业岗位推荐。残联、团委等群团组织,行使代表、管理、服务职能,孵化残障青年就业创业基地,培育就业项目,对接企业单位,促进残障青年数字化岗位的开发设计,维护残障青年劳动者的合法权益。人社等政府部门,积极协调国有企业、民营企业等定向设岗,组织专场招聘,实施就业援助。经由“企业-机构-群团-政府”多元主体的协同配合,有效提升残障青年参与数字化就业的人职匹配度。此外,厘清数字化工作的岗位特征,分类引导,使数字化职位与残障青年的禀赋素养精准匹配契合。比如,针对“数字化常规岗”,关键点在于岗位细分,分解出适合不同残障类型的工种,匹配于中等受教育程度残障青年从业者;针对“数字化技术岗”,关键点在于岗位开发与设计,匹配于具备一定专业技能的残障大学生;针对“数字平台型零工”,关键点在于优化平台的无障碍响应机制,现场体力劳动为主的就业方式匹配于非肢体障碍者、吃苦耐劳者;针对“数字技能型灵工”,关键点在于小型数据工作任务的挖掘与发包,匹配于具备相应的数字技能,且更乐于居家就业的残障者,比如重度肢残青年等。总之,经由多元主体协同及分类引导,以期“人职”精准匹配,同时契合雇佣者与劳动者的诉求。

4.3 强化政策引导,激励责任履行

作为就业帮扶的重点,残障青年的数字化就业具有鲜明政策导向性。加强政策引导,优化“政企协作”,是促进企业配合,践履社会责任,支持残障青年数字化就业的保障。具体政策主要为四方面:一是奖励政策。建立综合评价体系,对大力支持残障者就业的企业予以适当奖励。相关正向评价指标可包括:超比例安排残障者就业、招聘残障者从事专业技术岗位、所招聘残障员工薪资待遇水平较高、将部分工序发包给残障者远程接单、无障碍就

业环境优良等等。通过奖励政策提升企业支持残障者就业的积极性。二是褒扬政策。建立制度化的就业支持表彰褒扬机制,比如定期评选助残就业支持先进企业、残障人士数字化就业优秀平台等。鼓励先进,提升企业的品牌影响力,同时带动企业界支持残障者就业的良好生态。三是规制政策。加强政策监管与规则,对企业吸纳残障青年就业进行有效监督,杜绝“挂靠”等虚假就业现象;保障残障劳动者“同工同酬”等合法权益,防范单纯基于降低成本动机而雇佣残障者就业的伦理风险。四是社保政策。监督企业保障残障劳动者“五险一金”等社保待遇。优化针对平台劳动者的工伤、失业等社会保险政策设计,保障灵活就业残障者的参保权益,降低数字平台劳动就业的不稳定等风险。

4.4 优化数字治理,促进韧性发展

数字技术亦是双刃剑。数字化在促进万物互联、精准对接、效率提升的基础上,亦有可能对残障人士参与劳动就业构成新的环境障碍,抑或生成数字失灵、数字规训等风险。由此,需具备“数字治理”思维,防范就业中的风险因素,保障推进残障青年数字化实践的韧性发展。其一,数字壁垒治理。数字信息技术应用的初衷是提升生产效率与生活质量,而非对部分群体的生活造成阻碍。由此,相关数字技术在规划设计阶段,即需尽量充分融入信息无障碍理念^[21],消除数字平台与APP应用的排斥性设计,保障残障者等弱势群体的数字共享权利。其二,数字失灵治理。数字化平台的稳定性是保障残障青年数字化灵活就业的技术基础。一方面,选用高质量的配件,由专门技术人员及时做好设备保养、信息更新、数据保存等工作,保障数字化平台的平稳运作;另一方面,进行应急预案规划,预留替代方案,以应对自然灾害等突发事件下的数字失灵等情形^[22]。其三,数字规训治理。基于数字平台的新业态就业,也导致了“平台资本以技术手段实现了对劳动时间的延伸与征服”^[23],从而生成了新的“数字平台规训”风险。由此,需出台相关政策法律规范数字平台的运作,加强平台从业者权益保护,促进残障青年体面的数字化工作实践。

5 讨论与结论

数字化就业具有多元性、灵活性、创新性、现代性等特征,是残障青年高质量就业的重要形式。本研究基于多个典型案例的考察,根据就业关系与职业特质两重标准,将残障青年数字化就业实践划分为“数字化常规岗”“数字化技术岗”“数字平台型零工”“数字技能型灵工”四类形态,不同实践类型在就业的灵活性、稳定性、专业性、技能性等方面存在着差异。诚然,本研究所探讨的四个案例有其特定的实践情境,是我国残障人士数字化就业实践以及就业支持的“样板”。但是通过对案例的综合分析,可以归纳出残障青年数字化就业的通用的基本要件,即残障青年劳动者的个人禀赋素养、劳动者与岗位之间的匹配、企业的支持配合以及数字全面赋能。由此,需进一步经由教育就业融合、多元主体协同、政策支持引导、数字治理优化等路径,推进残障青年数字化就业的高质量可持续发展。

加强对残障人士的适度帮扶,推动就业支持的精准化,是促进残障人士共同富裕的基本路径^[24]。激活残障青年潜能,推动数字时代的残障青年就业,促进残障者参与数字生活、分享数字红利,是实施精准帮扶,助力残障青年追求美好生活,推进我国残疾事业现代化的重要举措。数字时代残障人士的就业支持保障研究有很大的空间,比如基于宏观大数据的残障者数字化就业行为的统计分析、基于残障者视角的微观体验与理解、数字平台下残障零工的生存样态描述、数字经济中残障创业者动能与实践,等等,这些均为该领域可进一步拓展研究的议题。

参考文献:

- [1] 勒普顿. 数字社会学[M]. 王明玉,译. 上海:上海人民出版社, 2022: 1.
- [2] 孙璇, 吴肇光. 数字化就业的演进历程、发展瓶颈与促进数字化就业的策略研究[J]. 产业经济评论, 2021(2): 119-128.
- [3] 杨伟国. 从工业化就业到数字化工作:新工作范式转型与政策框架[J]. 行政管理改革, 2021(4): 77-83.
- [4] 吴清军, 张皓. 生活服务平台:数字化与就业生态[J]. 新经济导刊, 2019(2): 44-50.

- [5] 任颀,刘欣.创造还是破坏:企业数字化应用对就业的影响[J].南京财经大学学报,2021(6):66-76.
- [6] 马忠新,伍凤兰.一把“双刃剑”:数字化对社会就业的影响研究[J].新疆社会科学,2022(5):73-81.
- [7] 丁守海,夏璋煦.数字经济下灵活就业的规制问题研究[J].理论探索,2022(1):114-119.
- [8] 徐月红.数字经济时代如何推进大学生非正规就业:基于对长三角地区高校大学生的实证调查[J].江苏高教,2023(7):104-109.
- [9] 赵建国,任冠宇,王净净.数字化嵌入对农民工就业质量的影响及规律研究[J].财经问题研究,2023(5):101-113.
- [10] 仇化,尹志超.数字化转型、信息搜寻与女性高质量就业[J].财贸经济,2023,44(7):124-141.
- [11] 焦若水,李国权.残疾人就业:互联网时代的机遇与挑战[J].残疾人研究,2019(4):45-53.
- [12] KAŽEMIKAITIENE E, BILEVIČIENE T. Problems of Involvement of Disabled Persons in E. Government [J]. Technol Econ Dev Eco, 2008, 14(2):184-196.
- [13] BILEVIČIENĖ T, BILEVIČIŪTĖ E. Telework Organization Model as Method of Development of Disabled Persons' Employment Quality [J]. Perspect Innov Econ Bus, 2010(5):71-74.
- [14] 刘宝臣,王燊成.数字经济能否重新定义人的劳动能力?:基于31位残疾人电商的案例研究[J].四川行政学院学报,2020(5):73-83.
- [15] 刘桂莲.数字平台劳动者就业身份认定及社会保障权益实现路径[J].国际经济评论,2023(1):114-130,7.
- [16] 周沛.残疾人支持中的“三I”范式:内涵逻辑与推进路径[J].南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学),2019,56(3):61-70,159.
- [17] 中央网络安全和信息化委员会.提升全民数字素养与技能行动纲要[EB/OL].(2021-11-05)[2023-10-20].
https://www.cac.gov.cn/2021-11/05/c_1637708867754305.htm.
- [18] 森.以自由看待发展[M].任贻,于真,译.北京:中国人民大学出版社,2013:63.
- [19] 易艳阳.资源禀赋、可行能力与残障青年创业支持:基于Z市典型案例的分析[J].社会科学辑刊,2020(2):87-94.
- [20] 赵斌,陈鸿宇,高源.发展高质量残疾人职业教育:我国特殊教育未来工作重点之一:基于28省“十四五”特殊教育发展提升行动计划的政策分析[J].中国特殊教育,2023(4):3-9.
- [21] 刘婧娇.通道抑或障碍:信息技术对弱势群体的影响:以重度视力障碍人士为例[J].社会科学战线,2023(8):222-232.
- [22] 易艳阳.社区老年服务数字生态中的风险及治理[J].电子政务,2022(4):73-81.
- [23] 金华,陈佳鹏,黄匡时.新业态下数智化劳动:平台规训、风险生成与政策因应[J].电子政务,2022(2):75-87.
- [24] 何文炯,胡晓毅.促进残疾人共同富裕的实现路径研究[J].残疾人研究,2023(1):21-29.

《这就是孤独症:事实、数据和道听途说》

作者:黎文生

出版时间:2024年8月

出版发行:华夏出版社

内容简介:

在海量信息充斥互联网的时代,我们获得的知识和信息越来越碎片化。在孤独症领域,我们好像已经知道了很多,但又似乎一知半解。孤独症到底是什么?孤独症的成因是什么?孤独症能够被治愈吗?目前市面上的干预方法可信吗?什么才是真正的爱与接纳?翻开这本书,您就能找到答案!

《这就是孤独症:事实、数据和道听途说》聚焦近年来孤独症领域的争议与事实,呈现最新观点和科研动态。通过阅读本书,读者可以对孤独症群体形成正确的认识,更好地接纳他们,一起打造更加有爱、更加包容的社会,这不仅关乎孤独症群体,也关乎着我们每一个人。

