《机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业办法》文件解读

来源：中国残联

**一、《机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业办法》（残联发[2021]51号）（以下简称“办法”）的制定背景是什么？**

答：机关、事业单位、国有企业按比例安排残疾人就业是法定义务。《残疾人保障法》规定：国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位应当按照规定的比例安排残疾人就业，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疾人就业义务。国务院出台的《残疾人就业条例》规定：机关、团体、企业、事业单位和民办非企业单位应当依照有关法律、本条例和其他有关行政法规的规定，履行扶持残疾人就业的责任和义务。

党中央、国务院一直高度重视残疾人就业工作，国务院领导同志多次在国务院残工委全体会议上对成员单位提出要求，中央组织部等部门对此也给予了大力支持，在每年的公务员招录会议上都对此工作予以强调。为推动各类用人单位积极安排残疾人就业，切实履行法律和社会责任，《中共中央 国务院关于促进残疾人事业发展的意见》（中发[2008]7号）首次提出了“党政机关、事业单位及国有企业要带头安置残疾人”的明确要求。2013年，中央组织部、中央编办、财政部、人力资源和社会保障部、国务院国资委、国家公务员局和中国残联7部门共同印发了《关于促进残疾人按比例就业的意见》，要求党政机关、事业单位及国有企业应当为社会作出表率，率先垂范招录和安置残疾人就业。文件同时提出“放宽开考比例”“采取适当措施，努力为考生创造良好考试环境”等便利措施，并制定了“对于不履行义务的用人单位，不能参评先进单位，其主要负责同志不能参评先进个人”等监督落实要求。2016年国务院印发《“十三五”加快残疾人小康进程规划纲要》对2013年7部门文件的部分要求以国务院文件名义再次进行了强调，同时将“各地党政机关、事业单位、国有企业带头招录（聘）残疾人就业”列入重点任务分工。

随着“十三五”规划的落实，党政机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业工作取得重大进展，国务院残工委成员单位面向残疾人定向招录公务员。上海、浙江、北京、江苏率先取得突破，在当地政府的大力支持下，机关和事业单位集中拿出一批岗位专门面向残疾人招录（聘），福建、山东、吉林、山西、陕西、云南等地各级政府部门也积极开展相关工作，目前此项工作在多个省份已成为常态性工作，年均招录残疾人公务员或事业单位人员达到数百人。

在社会各界的大力支持和推动下，随着地方工作经验的日益成熟和残疾人大学生规模的日益扩大，《“十四五”残疾人保障和发展规划》首次以国务院文件形式提出了具体量化目标，要求：“到2025年，安排残疾人就业未达到规定比例的省级、地市级编制50人以上的党政机关至少安排1名残疾人。编制67人以上的事业单位（中小学、幼儿园除外）至少安排1名残疾人。县级以上残联机关干部队伍中要有15%以上的残疾人”。同时要求：“完善残疾人按比例就业制度，制定党政机关、事业单位、国有企业带头安置残疾人就业办法”、“合理确定残疾人取得职业资格和公务员、事业单位人员等入职的体检条件，对于具有正常履行职责的身体条件和心理素质的残疾人，应依法保障其平等就业权益”。为贯彻落实规划要求，中国残联会同中央组织部、中央编办、人力资源和社会保障部、国务院国资委共同制定了《机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业办法》。

**二、“办法”主要内容是什么，对哪些方面进行了规范？**

答：本“办法”是相关工作首个具有可作操作性的规范性文件。“办法”共分总则、安排计划和招录（聘）公告、考试、体检与考察、公示与监督、附则六章，共二十六条。整体体例与《公务员录用规定》、《事业单位公开招聘人员暂行规定》类似，依序对招录（聘）各个环节做出了规定。在符合机关、事业单位、国有企业招录（聘）工作基本要求的前提下，力争充分反映残疾人的特点和诉求。“办法”在招录（聘）公告发布和体检等环节注重于解决残疾人可能面对的各种歧视或障碍，在考试等环节重点强调了为残疾人提供无障碍和合理便利的要求，这也是我国作为《联合国残疾人权利公约》签约国应当履行的义务。上述问题都是近年来残疾人招录（聘）工作中较为关注的焦点。

**三、“办法”在保障残疾人权益方面有哪些亮点？**

答：在招录（聘）环节，“办法”第七条规定相关部门制定的非定向招录（聘）计划和招考招聘公告，“除特殊职位、岗位外，不得设置限制残疾人报考的资格条件”“限制残疾人报考的特殊职位、岗位，公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门、国有资产监督管理部门应会同同级残联予以充分论证后发布”。第九条规定，面向残疾人的定向招录“可以给予适当放宽开考比例、年龄、户籍等倾斜限制”。这些规定让残疾人无论是参加面向公众的一般岗位还是面向残疾人的定向岗位招录（聘），其所受到的限制都大为减少。

在考试环节，“办法”对合理便利的具体内容作出较为详细的规定，如“采用大字试卷、盲文试卷、电子试卷”、“由专门工作人员予以协助”、残疾人需要参加能力测评的“可以采取适合的考试方式”，“办法”还对残疾人申请合理便利的相关程序作出了规定。

在体检环节，“办法”第十三条规定面向残疾人招录（聘）的职位、岗位，体检标准由省级有关部门规定，这一规定将相关标准制定权利下放到省级，是对近年来部分地区在定向招录（聘）残疾人时已经取得经验的认可，也为更多残疾人进入相关用人单位提供了更大的可能。第十三条同时规定进入相关用人单位，“需要职业资格证书的，不得额外增加与职位、岗位要求无关的身体条件要求”。残疾人填写体检信息时，常常因为是否将残疾视为身体健康条件与用人单位发生争议，“办法”首次明确规定：“残疾人有权保护个人隐私，机关、事业单位、国有企业在审核报考人信息时，不得以残疾本身作为是否健康的依据。除明确要求外，不得以残疾人未主动说明残疾状况作为拒绝录（聘）用的理由。”

在公示和监督环节，“办法”明确了各相关方面的责任。公务员、事业单位和国有企业相关管理部门的主要责任包括为定期的按比例就业公示和年审提供协助等。残联的责任是为相关用人单位在招录（聘）工作各个环节提供帮助和服务，同时“向国有企业介绍和推荐适合人选，帮助其开发适合残疾人的岗位”。用人单位的责任则包括如未履行按比例就业法定义务“不能参评先进单位，其主要负责同志不能参评先进个人”，这也是对2013年7部门文件相关规定的再强调，同时“办法”还要求国有企业将“安排残疾人就业情况纳入企业社会责任报告予以披露”。

**四、“办法”何时生效？后续需要关注哪些方面？**

答：“办法”自2021年10月27日印发之日起生效，当前部分地区公务员、事业单位和国有企业招录（聘）工作正在开展，“办法”的适时出台将能为相关工作提供依据。同时要实现国务院《“十四五”残疾人保障和发展规划》确定的党政机关、事业单位、国有企业安排残疾人就业的任务目标，需要各级政府的大力支持和协调，需要相关部门的密切配合，“办法”的适时出台，将能为相关工作提供有力支持。接下来，中国残联将密切关注相关工作推进情况，及时总结经验，发现和解决问题，力求把好事办好，与有关部门共同努力，向关心残疾人就业工作的各级领导、广大用人单位和残疾人提交合格的答卷。