

# 女老板坚持6年招收残疾员工

## 称相比破产,更怕他们失业

车间里隆隆作响。操作台上几名员工各自进行机器运作。看到老板郑雷伟经过,他们举起手和她打招呼。员工们偶尔抬起头来,彼此用手语比划着交流。

他们都是聋哑人。  
北京市顺义区牛栏山镇的这家公司里,最多的时候,45名员工中有28名是残疾人,他们有的肢体残

缺,有的智力发育迟缓,被安置在不同岗位上。

2014年,郑雷伟招收了第一位残疾员工,是一名智障女孩。初期,女孩可以进行零件分拣的工作,但无法跟人沟通。一年后,她的病情在工作中好转,开始主动和同事交流,也可以自己吃饭,独自坐公交车回家。

此后6年,顺义其他村镇的残疾人也慕名而来,特

殊教育学校的老师也定期推荐学生。

为了更好地跟这些员工沟通,郑雷伟学了手语,也摸索出残疾员工的“用人之道”,针对每个人的不同情况找对合适的岗位。

公司也曾面临困境,郑雷伟说,她当时想的是,必须咬牙坚持,“相比自己破产,我更怕他们失业,他们比我更难。”



郑雷伟在车间里查看员工的工作

### 智障女孩工作时间的“监护人”

最初招收残疾员工时,郑雷伟是有私心的,“按照当时的政策,雇佣残疾员工可以减轻税务压力。”

2014年,郑雷伟招收了第一名残疾员工童谣。她是一个智障女孩,刚从顺义特殊教育学校毕业。

此前两年,正是公司初建时期,郑雷伟把一些可以在家手工制件的工作外包给附近的“温馨家园”,由那里的残疾人完成。她发现一些技术难度不大的活,残疾人完全可以胜任,童谣的工作,就是将车间里已经基本制作好的磁芯零件组合分装。

但她显然低估了童谣的残疾情况。

“她无法与人沟通,也很难安静坐下来,工作做多做少是其次,就怕出安全问题。”郑雷伟也很担心,刚雇佣一个月,

她就想放弃。在和童谣的母亲王英(化名)沟通时,对方恳求她,让女儿“再坚持坚持”。

郑雷伟心软了。她告诉笔者,因为母亲患有精神分裂症,家里又是村里的贫困户,自小受到很多白眼和欺负。“有一次夜里下暴雨,一群孩子用石头把我家的窗户全部都砸碎,特别害怕。”

正是有过这段经历,郑雷伟说,她知道家里有一个残疾人员意味着什么,也知道童谣能有一份工作,能独立加入社会群体,对这个家庭来说有多重要。

她最终决定留下童谣。为了确保安全,郑雷伟同时担当起童谣在工作时间的“监护人”。公司园区有食堂,她带着童谣一起打饭吃饭;安排身边同事在工作中多留意童谣的举动,发现异常随时帮忙;下班后她会多绕路十几公里,

开车把童谣送回家……

公司其他员工也对这个特别的同事加以关照。郑雷伟回想起,童谣刚入职时一次去卫生间,公司一个女员工小跑着紧跟其后,“后来员工告诉我,她是担心童谣走丢了,不想让童谣离开她的视线。”

童谣的病情在稳定的工作环境中开始好转。在她工作快满一年后,特殊教育学校的老师到公司探望童谣,惊讶于她的进步。老师们认为,童谣的生活能力和认知水平都明显提高,愿意和别人交流,在公司自己吃饭、休息都可以正常进行,上下班也可以独自坐公交车回家。

王英也察觉到女儿的变化。女儿下班回家后,也愿意主动聊起上班的情况,“这个姐姐如何对她,那个老师怎么教她。”

### 求职碰壁的残疾人慕名而来

童谣打开了公司招募员工的新窗口。到2019年底,郑雷伟公司45名员工里,有28名是残疾人员。

公司周边村镇的残疾人也慕名而来。他们大多是聋哑人,年龄不一,但都有过屡次求职失败的经历。

顺义区特殊教育学校的老师每年都会推荐几个毕业生过来,海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心的老师也登门拜访,在对工作场所和内容进行评估后,推荐一些有工作能力的心智障碍者应聘。

20岁的宇航在去年年初

入职。他在3岁时被诊断为自闭症,即孤独症。在经历了十几年的康复训练和陪伴求学后,中专毕业的宇航需要一份工作。为此,父亲韩玉宝带着他离开大连,通过公益组织找到郑雷伟。

入京之前,韩玉宝在大连帮宇航找了四年的工作,但没有地方愿意接受一个自闭症青年,哪怕是体力活。“人家根本不敢接收他。”韩玉宝说,面对这样的现状,家里人也不敢贸然将宇航一个人“扔”到社会上,“怕他吃亏”。

公司决定录用宇航之后,

和他签订了正式劳动合同并交纳“五险”,每月工资3000元。韩玉宝高兴坏了,父子二人放下在大连优渥的生活,在附近村子租下一套房,开始北漂。这份工作对于他们全家来说弥足珍贵。

越来越多的残疾员工给郑雷伟带来不小的压力。公司规模最大时有员工超过100人,后来生产规模缩减,公司维持在50人以下,即便这样,郑雷伟没有辞退一名残疾员工。

“他们比我更不容易。”郑雷伟总是这么说。

### 摸索出和残疾员工的相处模式

同行之间交流时,同行觉得这样得不偿失,“做企业又不是做公益。”

郑雷伟也曾遭遇困难。她回想起,有次几名患有轻度精神疾病的员工,在工作时间突然一起商量着要离开公司回家,且情绪激动。郑雷伟说,当时不知道原因,更担心他们在路上出事,于是上前阻拦,对方却执拗地把她推开,“平时相处挺好,这次不知怎么道理也讲不通,我也不知道该怎么办?”

丈夫张成(化名)得知此事后,劝说郑雷伟不要再招募残疾员工,“这不是一个企业老板应该操心的事儿,她本来就够忙的了。”

郑雷伟没有听劝,反而瞒着张成继续坚持。

经过三四年的相处,她逐渐找到一套和残疾人员的相处模式,岗位和员工的契合度越来越高。郑雷伟说,“针对不同

情况残疾人的特点,考虑什么样的工作适合他们,怎样的相处更有利于我们双方。”

郑雷伟和公司管理岗人员学会了简单的手语,和聋哑员工交接工作已没有障碍。她经常和其他员工说,“不要总暗示自己是残疾人、他们不行,其实他们大多数人的效率不比我们差。”

公司的库管王炳旭也是一名聋哑人,他2019年从北京联合大学特教学院毕业,目前是公司少有的本科毕业生。作为计算机专业的学生,王炳旭入职后将公司仓库进行了改造,将原来纯靠人工盘点的仓库转变为“智能化”仓库。

如今,郑雷伟尝试让王炳旭把公司的智能计算系统做起来。疫情期间,公司的消毒检查工作频繁,王炳旭又担任起公司出入人员的登记检查工作,通过手语,提醒来访者戴好口罩,遮挡口鼻。

### “相比破产,更怕他们失业”

张成心中始终有顾虑。“毕竟是残疾人,万一在公司磕了碰了、突发疾病怎么办?”

2020年元旦过后,张成辞掉工作协助郑雷伟一起打理公司,和这些残疾员工接触以后,他发现自己多虑了,“我有什么想法,只要比划一下,简单描述,他们就都懂。车间里也没啥大型机器,环境比较安全。”

受疫情影响,很多员工春节后无法正常上班,郑雷伟开车将一些手工活零件送到残疾员工家里,等对方完成后再上门取回。在一名轻度智力障碍员工家里,她看到患有精神疾病的一家三口生活“一片狼藉”,在第二次到访时,她带了食物和水,还额外多支付了1000元工资。

当公司复工后,有员工因

疫情未回京,还有人觉得公司效益受影响而辞职。张成没想到,这时候最稳定的是这些残疾员工,有20人都在复工的第一时间到岗。

“有人在,生产得以维持,公司正常运转”。郑雷伟说,她才有底气去谈业务。

郑雷伟有时也会把经验分享给合作伙伴和同行,在她看来,既然处在同一行业,其他公司也可以尝试雇佣残疾员工。多数同行对她的做法给予肯定,却没有人真正去尝试。郑雷伟觉得,“他们有顾虑很正常,雇佣残疾员工,前期肯定会遇到很多困难和风险。”

公司也曾面临困境,郑雷伟说必须咬牙坚持,“相比自己破产,我更怕他们失业,他们比我更难。” 张静姝 郑新治



聋哑人王炳旭通过手机打字与同事交流