


Работать ли людям с инвалидностью в России: ситуация 2022 [часть 2]

В настоящее время

48% работают
48% не работают

 **В поисках работы среди нетрудоустроенных**
28% официальной 16% неофициальной

Официальную работу чаще ищут



- люди до 24 лет
- со второй группой инвалидности
- с высоким уровнем жизнестойкости и контроля

На неофициальную работу охотнее соглашаются



- люди старше 45 лет
- со средним и ниже среднего образованием
- с высоким уровнем избегания проблем



Люди с первой группой инвалидности чаще заняты удаленно работают неполный день или с почасовой оплатой

Респонденты, получившие инвалидность во взрослом возрасте

90% потеряли работу после получения инвалидности 53% из них не нашли новую работу

Нарушение прав по причине инвалидности на работе или при трудоустройстве

58% сталкивались 25% не сталкивались 17% не дали ответ

71% трудоустроены официально
29% работают неофициально

20% самозанятых и индивидуальных предпринимателей

45% работают удаленно 37% офлайн 16% смешанный формат



66% 18% 16%

- не удовлетворены своим финансовым положением
- удовлетворены
- не дали ответ



Удовлетворены своими финансами

- Люди с официальным трудоустройством
- Самозанятые и предприниматели



Не удовлетворены своими финансами

- Люди в поиске официальной и неофициальной работы
- С образованием средним или ниже среднего
- Люди живущие на пособие по инвалидности



Разработано инклюзивным проектом Everland при участии Агентства «Анны Царегородцевой»

Устойчивые проекты по закрытию квот чаще всего опираются на следующие вводные

1 Подходящие массовые позиции, учитывающие особенности ЦА – дистанционная работа, работа без устной речи или с минимумом, возможность парт-тайм или сменного графика, **Какие это позиции могут быть:** разметка данных, модерация, сопровождение клиентов в чатах и др.

2 Оценка реальных внутренних рисков – дискриминация, юр.риски и др. Обеспечение возможности горизонтального и вертикального роста – важно не создавать внутренние гетто, это приводит к дискриминации.

3 Обязательная предварительная подготовка команд – D&I-исследования, определение внутренних драйверов, опора на корп.опыт инклюзии и др.

4 Разделенные программы онбординга – для компании в целом, для руководителей, для HR и HRBP, юристов и др.

5 Открытый процесс сопровождения с обращением к внешней узкой экспертизе для урегулирования кризисных ситуаций и поддержки тим-лидов и команд

6 Программы реинтеграции при получении инвалидности и снятия рисков для тех, кто скрывает инвалидность, опасаясь дискриминации

При отстроенных процессах срок реализации **в среднем 8-12 месяцев** с наймом с закрытием квоты в объеме 300-600 человек

Устойчивость сотрудников – более 80%

SIB | SOCIAL IMPACT BONDS | ПРОЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

- Возможности возврата инвестиций на создание инклюзивных команд
- PR и GR возможности