

# Как глухие сотрудники становятся бизнес-ресурсом: цифры, выгоды, риски

Глухие — новый резерв для бизнеса при кадровом голоде. Производительность, субсидии, риски — в разборе Елены Максимовой, эксперта АНО «Услышать тишину»

Ссылка на РБК: <https://companies.rbc.ru/news/jelVQMKC2s/kak-gluhie-sotrudniki-stanovyatsya-biznes-resursom-tsifryi-vyigodyi-riski/>



Источник изображения: Сгенерировано нейросетью ChatGPT

Российский рынок труда переживает острейший кадровый кризис за последние десятилетия. По оценке Росстата на 2025 год, дефицит кадров составляет от 1,6 до 2,2 млн работников. С нехваткой сотрудников сталкиваются от 76% до 90% компаний. Особенно остро проблема стоит в логистике, производстве, ритейле и сфере обслуживания. К 2030 году, по прогнозам экспертов, дефицит достигнет 4 млн человек.

Парадокс в том, что рядом находится огромный, практически нетронутый резерв — люди с нарушениями слуха.

В России, по оценкам АНО «Услышать тишину», проживает порядка 160–170 тысяч глухих трудоспособного возраста. Интеллектуально и физически они ничем не отличаются от слышащих. На многих позициях могут дать фору последним: без

ошибок отвечают в текстовых чатах, не отвлекаются на разговоры, сплоченно работают в коллективе.

Почему же бизнес, задыхающийся без кадров, долгое время игнорировал этот ресурс? И что меняется прямо сейчас?

Елена Максимова, эксперт АНО «Услышать тишину», отвечает на самые острые вопросы бизнеса.

## Семь лет без перемен: 30% трудоустроенных

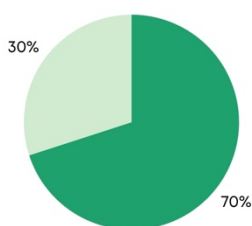
В 2019 году АНО «Услышать тишину» провела масштабное исследование занятости глухих в России. Результат оказался неутешительным: только 30% глухих трудоустроены. 90% из них — на неквалифицированных позициях: дворники, грузчики, разнорабочие, мойщики посуды.

В 2025–2026 году АНО «Услышать тишину» повторила исследование. Цифры практически не изменились. Все те же 30% трудоустроенных глухих. Единственное отличие: сменилась структура. Стало больше фриланса, самозанятости и собственного дела. Также глухие все чаще выбирают форматы, где сами контролируют свою занятость: такси, доставка, работа на складах маркетплейсов.

Для сравнения: общий уровень занятости среди всех категорий инвалидов в России — около 25%. Несмотря на то, что среди глухих показатель чуть выше, качество рабочих мест остается низким.

## Трудоустройство глухих: 7 лет почти без перемен?

2019 год

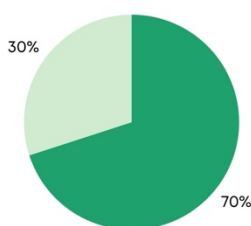


Трудоустроены  
Не трудоустроены

**152 тысячи человек**

Число трудоспособных глухих в 2019 году

2026 год



Трудоустроены  
Не трудоустроены

**160 тысяч человек**

Число трудоспособных глухих в 2026 году

Распределение трудоустроенных глухих по специальностям, 2019 год



Распределение трудоустроенных глухих по специальностям, 2026 год



Автор исследования: АНО «Услышать тишину», 2019 и 2026 год

Почему за семь лет ничего не изменилось? Главные барьеры остались прежними: отсутствие адаптированных рабочих мест, неготовность HR-специалистов к собеседованиям с глухими, страх работодателей перед коммуникацией и миф о дороговизне адаптации.

Однако в 2026 году экономические реалии заставляют бизнес пересматривать эти стереотипы. Кадровый голод и новые правила квотирования смещают фокус с «может ли глухой работать» на «насколько эффективно он работает». И здесь цифры — лучшее подтверждение.

## Глухие сотрудники: цифры производительности

Деловая логика найма строится на производительности, а не на социальных аргументах. На позициях, где ключевые факторы — концентрация, стабильность и точность, глухие сотрудники показывают результаты выше средних по рынку.

- **Концентрация.** Глухие не отвлекаются на офисный шум и разговоры. По данным Фонда, в задачах на внимание (комплектация, проверка документов, работа с базами) их производительность на 15–20% выше слышащих коллег.
- **Текучность.** На складских позициях текучность среди глухих — 8–12% против 25–40% у слышащих. Экономия на подборе и обучении одного сотрудника — от 30 до 70 тыс. рублей в зависимости от уровня позиции.
  - **Текстовая коммуникация.** Глухие работают с текстом как основным каналом. В чатах, тикет-системах, текстовых кол-центрах скорость ответа выше на 20–30% по сравнению со слышащими, которые переключаются между голосовыми и текстовыми форматами.
  - **Лояльность.** Глухие сотрудники реже уходят к конкурентам. Причина — ограниченный рынок работодателей с адаптированной средой.
  - **Цифры из практики.** По данным внутреннего бенчмарка Фонда по 12 складам за 2025 год, глухие комплектаторы ошибались в сборе заказов на 37% реже слышащих при одинаковой скорости работы.

Однако высокая производительность — это потенциал. В прямые финансовые выгоды для бизнеса он конвертируется только через систему государственных преференций, штрафов и субсидий, которые заработали в полную силу с 1 марта 2026 года.

## Экономика вопроса: квоты, штрафы и преференции

С 1 марта 2026 года вступили в силу новые требования: изменился порядок расчета квот для работодателей, штрафы за их невыполнение ужесточились, — а с декабря 2025 года круг получателей субсидий за трудоустройство инвалидов расширился.

Новая квота на рабочие места для инвалидов составила:

- **2%** штатной численности при штате от 35 до 100 человек
- **3–4%** (по региону) при штате свыше 100 человек

При этом в каждом подразделении организации, находящемся в другом регионе, квоты будут рассчитываться отдельно по местным законам о квотировании.

Важно, что в некоторых регионах трудоустройство инвалида I группы засчитывается как выполнение квоты за двух человек.

Штраф за отказ в приеме на работу инвалида в пределах квоты или за невыделение таких мест: 20-30 тыс. рублей для должностных лиц, 30-50 тыс. рублей для ИП и 50-100 тыс. рублей для юрлиц (ст. 5.42 КоАП РФ).

За несдачу отчетности в Центр занятости о выполнении квоты также выписывается штраф: 300-500 рублей для должностных лиц и 3-5 тыс. рублей для юрлиц (ст. 19.7 КоАП РФ). Плюс остается риск предписаний от прокуратуры или трудовой инспекции с требованием создать рабочие места в рамках квотирования.

В этой связи глухие сотрудники встают на особое место. Их инвалидность невидима, физически и умственно они полноценны. При этом работодатели получают определенные преференции:

- **Государственные субсидии на адаптацию рабочего места** — до 200 000 рублей в 2026 году. Эти средства можно направить на приобретение спецоборудования, технических приспособлений, мебели или на организацию домашнего рабочего места в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ИПРА) сотрудника.

- **Субсидия на зарплату** — до 6 МРОТ + страховые взносы при бессрочном трудовом договоре, полном рабочем дне, зарплате не менее 1,5 МРОТ и отсутствии у работодателя долгов по оплате.

- **Снижение страховых взносов** на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в размере 60% от установленного тарифа.

## **Риски и ограничения: честный разбор**

Трудоустройство глухих сотрудников — это не только возможности, но и зона рисков и ограничений, которые возможно нивелировать.

**Финансовые риски.** Адаптация одного рабочего места стоит от 30 до 100 тыс. рублей (планшет, световое табло, вибробраслет). При увольнении сотрудника в первые месяцы вложения не окупаются.

Решение: начинайте с пилотной группы из 3–5 человек и используйте субсидии СФР — до 200 000 рублей на оборудование места и до 211 000 рублей на зарплату (6 МРОТ + страховые взносы).

**Коммуникационные риски.** Без переводчика РЖЯ сложно провести глубокое интервью. Трудно давать ТЗ сотруднику, обеспечить оперативную связь с слышащим коллективом.

Решение: привлекайте удаленного переводчика на первые собеседования (от 2 тыс. рублей в час с возможностью поминутной оплаты), используйте текстовые ИИ-ассистенты для сопровождения, обучайте слышащих сотрудников взаимодействию с глухими.

**Риски безопасности.** В экстренной ситуации (пожар, авария) глухой сотрудник полагается только на вибро- и светосигнализацию. Если система неисправна — возникает угроза жизни.

Обязательное условие: перед наймом получите заключение специалиста по охране труда, установите дублирующие системы оповещения и строго соблюдайте

предписания ИПРА сотрудника — индивидуальной программы реабилитации и абилитации.

**Юридические риски.** За неадаптированное рабочее место — штраф до 130 000 рублей по ст. 5.27.1 КоАП РФ. При несчастном случае из-за отсутствия оповещения — уголовная ответственность по ст. 143 УК РФ.

Решение: разработка локального акта и полное документальное подтверждение исполнения ИПРА.

Медицинские противопоказания. Согласно Приказу Минтруда 1024н, глухие не могут работать водолазами, крановщиками, лифтерами, на сплаве леса и других специальностях. Но для складов, производства, доставки, текстовых кол-центров ограничений нет. Конкретный перечень — в ИПРА.

## **Вместо вывода**

Кадровый голод заставляет бизнес искать сотрудников там, где раньше не искал. Глухие соискатели — не «социальная нагрузка» и не благотворительность. Это экономически выгодный ресурс с низкой текучестью, высокой концентрацией и привлекательными налоговыми преференциями. Государство создало понятную экономическую рамку: субсидии до 200 000 рублей на оборудование места, 6 МРОТ на зарплату и снижение взносов на травматизм. Штрафы за невыполнение квоты достигают 100 000 рублей — бездействие становится дороже адаптации.

Расчеты выше — готовая практика. Риски — управляемы. Главный барьер — не деньги, а привычка HR отсеивать «нестандартных» кандидатов.

Компании, уже запустившие пилотные группы глухих сотрудников на производствах, складах и в кол-центрах, фиксируют: адаптация занимает недели, а субсидии покрывают почти все стартовые затраты.

Вопрос больше не в том, «стоит ли пробовать». Вопрос в том, кто первым займет этот рынок, пока конкуренты не перехватили лучших кандидатов.

Во второй статье серии мы разберем, как это выглядит на практике: реальные кейсы, технологии, пошаговый план для HR и операционных директоров.

*Автор: Максимова Елена*

Рубрики: Менеджмент и HR, Право и бухгалтерия