

ГЕНДЕРНАЯ ДИАГНОСТИКА ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ В КЫРГЫЗСТАНЕ

ОСНОВАНО НА ВЫВОДАХ,
ПРОФИНАНСИРОВАННОГО ПЧП
ПРОЕКТА «КЫРГЫЗСТАН:
ПОДДЕРЖКА ГЕНДЕРНОГО
РАВЕНСТВА В ЗАНЯТОСТИ В
ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ»



СОДЕРЖАНИЕ

3

ВВЕДЕНИЕ

5

ГЛАВА 1. ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ
КЫРГЫЗСТАНА

Авторы: Айша Карпаева, Назик Иманбекова и Курбан Мамбетов

13

ГЛАВА 2. УСЛОВИЯ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И
ЗДОРОВЬЕ ЖЕНЩИН

Автор: Калия Молдогазиева

20

ГЛАВА 3. КАКОВ ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В УРОВНЯХ УЧАСТИЯ В СОСТАВЕ
РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ В КЫРГЫЗСТАНЕ?
РЕЗУЛЬТАТЫ ФГД ПО СТРАНЕ

Автор: Роза Гайбулина

31

ГЛАВА 4. ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ
НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ

Авторы: Айгул Султанова и Канышай Мамытова

38

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

В ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ КАК МЕЖДУНАРОДНАЯ КОАЛИЦИЯ «ПУБЛИКУЙ ЧТО ПЛАТИШЬ» (ПЧП), ТАК И МЕЖДУНАРОДНЫЙ СЕКРЕТАРИАТ ИНИЦИАТИВЫ ПРОЗРАЧНОСТИ ДОБЫВАЮЩИХ ОТРАСЛЕЙ (ИПДО) НАЧАЛИ УДЕЛЯТЬ БОЛЬШЕ ВНИМАНИЯ ГЕНДЕРНО-СБАЛАНСИРОВАННОМУ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВУ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ В СВОИХ МГЭС ИПДО, КОАЛИЦИЯХ И МЕРОПРИЯТИЯХ. ТАКИМ ОБРАЗОМ, ДАННОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОВОДИТСЯ В РАМКАХ ПРИОРИТЕТОВ ПЧП НА 2020-2025 ГОДЫ. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МОГУТ БЫТЬ ПОЛЕЗНЫМИ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТНЫХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНЫМИ И НАЦИОНАЛЬНЫМИ НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, А ТАКЖЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ И ПРОГРАММ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ И РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН В ДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.

НАЦИОНАЛЬНЫМ СЕКРЕТАРИАТОМ ИПДО В КЫРГЫЗСТАНЕ, ОТДЕЛЬНЫМИ ЧЛЕНАМИ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА ИПДО ОТ ГРАЖДАНСКОГО СЕКТОРА И КОНСОРЦИУМОМ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА ПО ПРОДВИЖЕНИЮ ИПДО БЫЛА НАЧАТА РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА «КЫРГЫЗСТАН: ПОДДЕРЖКА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ЗАНЯТОСТИ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ» С 1 ИЮЛЯ 2021 ГОДА ПО 31 ДЕКАБРЯ 2022 ГОДА В КЫРГЫЗСТАНЕ, ФИНАНСИРУЕМОГО «ПУБЛИКУЙ ЧТО ПЛАТИШЬ». ОСНОВНОЙ ЦЕЛЬЮ ПРОЕКТА ЯВЛЯЕТСЯ ПРОДВИЖЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПОВЕСТКИ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В РАБОЧЕЙ СИЛЕ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ БОЛЬШЕЙ ГЕНДЕРНОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ, В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ КР И ГЕНДЕРНО-ОРИЕНТИРОВАННЫМИ ТРЕБОВАНИЯМ ИПДО 2019 ГОДА. ОСНОВНЫМИ ЗАДАЧАМИ ПРОЕКТА ВЫСТУПАЮТ:

- СБОР И ПУБЛИКАЦИЯ ДАННЫХ ОБ УЧАСТИИ ЖЕНЩИН В РАБОЧЕЙ СИЛЕ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕМ СЕКТОРЕ ПУТЕМ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОЙ ДИАГНОСТИКИ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ;
- ВЫЯВЛЕНИЕ ВЛИЯНИЯ ГЕНДЕРНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ В ТРЕБОВАНИЯХ ИПДО 2019 ГОДА И НАЦИОНАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ ПО ГЕНДЕРУ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА;
- ВЫЯВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПООЩРЕНИЙ И / ИЛИ ТРЕБОВАНИЙ ДЛЯ ГЛОБАЛЬНОГО СТАНДАРТА ИПДО 2022 ГОДА;
- ПОВЫШЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛА КЛЮЧЕВЫХ ПАРТНЕРОВ И БЕНЕФИЦИАРОВ В ПРОДВИЖЕНИИ ГЕНДЕРНОЙ ПОВЕСТКИ НА МЕСТНОМ И НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ;
- ПОСТРОЕНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПОНИМАНИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПОВЕСТКИ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ У КЛЮЧЕВЫХ ПАРТНЕРОВ И БЕНЕФИЦИАРОВ;
- ПОДДЕРЖКА МГЭС ИПДО, НАЦИОНАЛЬНОГО СЕКРЕТАРИАТА ИПДО В КЫРГЫЗСТАНЕ, ЧЛЕНОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ КОАЛИЦИИ ПЧП В КЫРГЫЗСТАНЕ И МЕСТНЫХ АКТИВИСТОВ В ПРОДВИЖЕНИИ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ.

В РАМКАХ ПРОЕКТА ОДНИМ ИЗ ЦЕНТРАЛЬНЫХ ШАГОВ ДЛЯ РАСКРЫТИЯ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ ДАННЫХ ОБ УЧАСТИИ ЖЕНЩИН В ЗАНЯТОСТИ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕМ СЕКТОРЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРОВЕДЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ДИАГНОСТИКИ. ДАННЫЕ, ПОЛУЧЕННЫЕ ОТ 10 ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ, ДАЮТ ВОЗМОЖНОСТЬ ОЦЕНИТЬ В КОЛИЧЕСТВЕННОМ ВЫРАЖЕНИИ ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В ЭТОМ СЕКТОРЕ.

СОГЛАСНО ВСЕМИРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ООН ПОНЯТИЕ «ГЕНДЕР» ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ДЛЯ ОПИСАНИЯ ТЕХ ХАРАКТЕРИСТИК МУЖЧИН И ЖЕНЩИН, КОТОРЫЕ ЯВЛЯЮТСЯ СОЦИАЛЬНО ПРИОБРЕТЕННЫМИ, НАПРИМЕР, НОРМ, РОЛЕЙ И СУЩЕСТВУЮЩИХ МЕЖДУ НИМИ ОТНОШЕНИЙ. ГЕНДЕРНЫЕ ОЖИДАНИЯ ВАРЬИРУЮТСЯ В РАЗНЫХ КУЛЬТУРАХ И МОГУТ МЕНЯТЬСЯ СО ВРЕМЕНЕМ. ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД НАПРАВЛЕН В РАВНОЙ СТЕПЕНИ НА ЖЕНЩИН И МУЖЧИН, А НЕ НА ЖЕНЩИН В ОТДЕЛЬНОСТИ, ЛИБО НА МУЖЧИН В ОТДЕЛЬНОСТИ. ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД ВЫДВИГАЕТ НА ПЕРВЫЙ ПЛАН:

- РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ИНТЕРЕСАМИ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ДАЖЕ В ПРЕДЕЛАХ ОДНОГО ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА, КАК ОНИ ВЗАИМОДЕЙСТВУЮТ И ВЫРАЖАЮТСЯ;
- ТРАДИЦИИ И ИЕРАРХИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ, КОТОРЫЕ ОПРЕДЕЛЯЮТ ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В СЕМЬЕ, ОБЩИНЕ И ОБЩЕСТВЕ В ЦЕЛОМ, ПОСРЕДСТВОМ КОТОРЫХ МУЖЧИНЫ ОБЫЧНО ДОМИНИРУЮТ НАД ЖЕНЩИНАМИ;
- РАЗЛИЧИЯ СРЕДИ ЖЕНЩИН И СРЕДИ МУЖЧИН, ОСНОВАННЫЕ НА ВОЗРАСТЕ, БЛАГОСОСТОЯНИИ, НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ И ДРУГИХ ФАКТОРАХ;
- НАПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ РОЛЕЙ И ВЗАИМООТНОШЕНИЙ, ПРОИСХОДЯЩИХ ЗАЧАСТУЮ ДОВОЛЬНО БЫСТРО, КАК РЕЗУЛЬТАТ СОЦИАЛЬНЫХ, ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ТЕНДЕНЦИЙ.

ГЛАВА 1

ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ КЫРГЫЗСТАНА

Авторы: Айша Карпаева и Назик Иманбекова

01	СТРАНОВОЙ ПОЛИТИЧЕСКИЙ, ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ
02	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫГОДЫ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В РАБОЧЕЙ СИЛЕ СТРАНЫ
03	ЖЕНСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ЦИФРАХ
04	ДАННЫЕ 10 КРУПНЫХ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ ПО ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН
05	РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОСНОВНЫХ СТЕЙКХОЛДЕРОВ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫГОДЫ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В РАБОЧЕЙ СИЛЕ СТРАНЫ

С ОБРЕТЕНИЕМ НЕЗАВИСИМОСТИ ПОСЛЕ РАСПАДА СССР, КЫРГЫЗСТАН С УМЕРЕННЫМ УСПЕХОМ ПРОДВИГАЛ ПРАВА И ВОЗМОЖНОСТИ ЖЕНЩИН ДЛЯ УЧАСТИЯ КАК В ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ, ТАК И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ СТРАНЫ. ТАК, ЗА ПОСЛЕДНИЕ 20 ЛЕТ НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ПО УРАВНОВЕШИВАНИЮ ПРАВ И СВОБОД МУЖЧИН И ЖЕНЩИН НА ДОСТУП К ОБРАЗОВАНИЮ, ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ, УЧАСТИЮ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ БОРЬБЕ И ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ, И ТРУДОУСТРОЙСТВУ СОВЕРШЕНСТВОВАЛАСЬ И ДОПОЛНЯЛАСЬ. ДОСТИГНУТЫЕ В ПОСЛЕДНЕЕ ВРЕМЯ УСПЕХИ В ОБЛАСТИ ПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ЖЕНЩИН И УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН НА УРОВНЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ МОГУТ СТАТЬ ОСНОВОЙ ДЛЯ РЕАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ. НЕСМОТРИ НА ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ НА ПРАВОВОМ ПОПРИЩЕ, МЫ НАБЛЮДАЕМ БОЛЬШОЙ РАЗРЫВ В ПОЛУЧАЕМЫХ ДОХОДАХ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН, А ТАКЖЕ ОГРАНИЧЕННЫЙ ВКЛАД ЖЕНЩИН В ЭКОНОМИКУ СТРАНЫ.

В КЫРГЫЗСТАНЕ ЖЕНЩИНЫ СОСТАВЛЯЮТ 50,4% ОТ ВСЕГО НАСЕЛЕНИЯ. ОДНАКО, ПО ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО ПОЛУ, ЖЕНЩИНЫ СОСТАВЛЯЮТ ОКОЛО 39%, ЧТО СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ О НИЗКОЙ ДОЛЕ ЖЕНЩИН, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ, ПО СРАВНЕНИЮ С СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ДОЛЕЙ МУЖЧИН. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ЖЕНЩИН В КЫРГЫЗСТАНЕ ЗАНЯТЫ НЕОПЛАЧИВАЕМОЙ РАБОТОЙ, В ОСНОВНОМ, ДОМАШНЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ. ЖЕНЩИНЫ, КОТОРЫЕ ЗАНЯТЫ ФОРМАЛЬНО И НЕФОРМАЛЬНО, В ОСНОВНОМ ТРУДОУСТРОЕНЫ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ, В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И В АДМИНИСТРАТИВНЫХ И ОБСЛУЖИВАЮЩИХ СФЕРАХ, ГДЕ ОФИЦИАЛЬНЫЙ И НЕ ОФИЦИАЛЬНЫЙ ДОХОДЫ В РАЗЫ МЕНЬШЕ, ЧЕМ В ДРУГИХ ИНДУСТРИЯХ. ОДНОЙ ИЗ ОСНОВНЫХ ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМЫХ ИНДУСТРИЙ ЯВЛЯЕТСЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ ОТРАСЛЬ.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ СТРАНЫ В РАВНОЙ СТЕПЕНИ ЗАВИСИТ ОТ СОЗДАНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ И ОТ ВКЛЮЧЕНИЯ ВСЕХ СЛОЕВ НАСЕЛЕНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЖЕНЩИН В ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОЛНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН И ДИВЕРСИФИКАЦИИ СФЕР ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЖЕНЩИН МОЖЕТ СОЗДАТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ТОЛЧОК ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА СТРАНЫ В БЛИЖАЙШЕМ БУДУЩЕМ. ЭТО ДОКАЗАНО РЯДОМ ИССЛЕДОВАНИЙ, НАПРИМЕР, AGUIRRE ET AL. (EMPOWERING THE THIRD BILLION, 2012), ГДЕ ПРИВОДЯТСЯ ЦИФРЫ, ЧТО УВЕЛИЧЕНИЕ ДОЛИ ЖЕНЩИН, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДО УСТАНОВИВШЕГОСЯ В ДАННОЙ СТРАНЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО УРОВНЯ ДЛЯ МУЖЧИН, ПРИВЕЛО БЫ К УВЕЛИЧЕНИЮ ВВП: В США, КИТАЕ И ВЕЛИКОБРИТАНИИ НА 5%, В ЯПОНИИ И БРАЗИЛИИ НА 9%, В ИТАЛИИ НА 11%, В ИНДИИ НА 27%, А В ЕГИПТЕ НА 34%.

ПО ДАННЫМ НАЦИОНАЛЬНОГО СТАТИСТИЧЕСКОГО КОМИТЕТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ, ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В ДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ СОСТАВИЛА 3% В СРАВНЕНИИ С ЗАНЯТОСТЬЮ МУЖЧИН В ЭТОЙ СФЕРЕ. В ДАННОЙ ЧАСТИ ДОКЛАДА МЫ СОСРЕДОТОЧИМСЯ НА ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ, В ТОМ ЧИСЛЕ НА ДАННЫХ ОТ 10 КРУПНЫХ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ, ФУНКЦИОНИРУЮЩИХ В КЫРГЫЗСТАНЕ.

СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОСТОИТ В ТОМ, ЧТО ЖЕНЩИНЫ МОГУТ СПОСОБСТВОВАТЬ БОЛЕЕ РАВНОМУ ДОСТУПУ К ОБРАЗОВАНИЮ, СОКРАЩЕНИЮ БЕДНОСТИ ДОМАШНИХ ДОМОХОЗЯЙСТВ, РАВНОМУ ДОСТУПУ К ФАКТОРАМ ПРОИЗВОДСТВА, ФИНАНСАМ, НАСЛЕДОВАНИЮ ИМУЩЕСТВА И УЛУЧШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ.

СТРАНОВОЙ ПОЛИТИЧЕСКИЙ, ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

ДОБЫВАЮЩАЯ ОТРАСЛЬ ЯВЛЯЕТСЯ КАПИТАЛОЕМОЙ ИНДУСТРИЕЙ, НЕСМОТЯ НА ЭТО, РАСТЕТ ЧИСЛО РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В ЭТОЙ СФЕРЕ.

МАСКУЛИНИЗАЦИЯ ОДНИХ ОТРАСЛЕЙ И ФЕМИНИЗАЦИЯ ДРУГИХ СУЩЕСТВУЕТ И В САМОМ ОБЩЕСТВЕ. ТРАДИЦИОННО В КЫРГЫЗСТАНЕ ОБЩЕСТВО СЧИТАЕТ, ЧТО РАБОТА В ДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕРОГАТИВОЙ МУЖЧИН. ТАКАЯ ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ В ЗАНЯТОСТИ ЗАКЛАДЫВАЕТСЯ УЖЕ С ДЕТСТВА, КОГДА РОДИТЕЛИ СТЕРЕОТИПНО СОВЕТУЮТ ПРОФЕССИИ, ПОДХОДЯЩИЕ ТОЛЬКО ДЛЯ ЖЕНЩИН И ТОЛЬКО ДЛЯ МУЖЧИН. МАСКУЛИНИЗАЦИЯ ОТРАСЛЕЙ НАЧИНАЕТСЯ НА СТАДИИ ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАТЕМ ПЕРЕХОДИТ В СФЕРУ ЗАНЯТОСТИ.

ТАК, СОГЛАСНО ГОСУДАРСТВЕННОМУ СТАТИСТИЧЕСКОМУ КОМИТЕТУ КЫРГЫЗСТАНА, БОЛЬШАЯ ЧАСТЬ ЖЕНСКОЙ ПОЛОВИНЫ НАСЕЛЕНИЯ ПОСТУПАЕТ НА ФАКУЛЬТЕТЫ ПЕДАГОГИКИ, СЕРВИСА, ЛИНГВИСТИКИ, ГУМАНИТАРНЫХ И ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК С ЦЕЛЬЮ ПОСЛЕДУЮЩЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА УЧИТЕЛЯМИ, А ТАКЖЕ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ. ЧИСЛЕННОСТЬ СТУДЕНТОВ ЖЕНСКОГО ПОЛА СОКРАЩАЕТСЯ И СОСТАВЛЯЕТ ОДНУ ТРЕТЬ НА ТАКИХ ФАКУЛЬТЕТАХ КАК ТЕОЛОГИЯ, ИСЛАМОВЕДЕНИЕ, ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МЕСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, ГОРНОЕ ДЕЛО, ГЕОЛОГИЯ И РАЗВЕДКА МЕСТОРОЖДЕНИЙ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ, НЕФТЕГАЗОВОЕ ДЕЛО, ГЕОДЕЗИЯ, МАШИНОСТРОЕНИЕ, ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ И СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО.

ДОЛЯ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ СТРАНЫ, ОСТАВАЛАСЬ НЕИЗМЕННОЙ И ДАЖЕ СНИЖАЛАСЬ, И ЗА 10 ЛЕТ СНИЗИЛАСЬ С 55% ДО 48%. СПАД ИЛИ СТАГНАЦИЯ В УВЕЛИЧЕНИИ ДОЛИ ЖЕНЩИН В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ВОЗМОЖНЫ ПО ДЕМОГРАФИЧЕСКИМ ПРИЧИНАМ, В ОТСУТСТВИИ ПОЛИТИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ДОСТУПА К РЕСУРСАМ. ОДНОЗНАЧНО, ЧТО ПОДРОБНЫЙ АНАЛИЗ ДАННОГО ВОПРОСА СДЕЛАН ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ И, КАК СЛЕДСТВИЕ, К РОСТУ ВВП. ЧУТЬ БОЛЬШЕ ОДНОЙ ПЯТОЙ СОСТАВЛЯЕТ ДОЛЯ ЖЕНЩИН В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ КЫРГЫЗСТАНА. ГОРАЗДО ВЫШЕ ДОЛЯ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ УСЛУГ – 62%. ОДНАКО, РЕЗКО УМЕНЬШАЕТСЯ ДОЛЯ ЖЕНЩИН В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПО СРАВНЕНИЮ С ОТРАСЛЯМИ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ПЕРЕЧИСЛЕННЫ ВЫШЕ. НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ ОНА СОСТАВЛЯЕТ 10%, ТОГДА КАК ДОЛЯ МУЖЧИН УВЕЛИЧИЛАСЬ С 10% ДО 30%, А ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЙ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ОСТАЕТСЯ НЕИЗМЕННОЙ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 13 ЛЕТ.

ЗА ПОСЛЕДНИЕ ДЕСЯТЬ ЛЕТ ЭКОНОМИКА КЫРГЫЗСТАНА РОСЛА В СРЕДНЕМ НА 4% В ГОД, НЕ СЧИТАЯ 2020 ГОД (ТЕМП РОСТА ЭКОНОМИКИ СНИЗИЛСЯ НА 9,6%). СОГЛАСНО ПОСЛЕДНЕМУ ОТЧЕТУ ИПДО ПО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ ЗА 2018-2020 ГГ., ДОЛЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ В СРЕДНЕМ СОСТАВЛЯЛА 10% ОТ ВВП СТРАНЫ, ОБЕСПЕЧИВАЛА В СРЕДНЕМ 54% ЭКСПОРТА СТРАН И 9% ОТ ДОХОДА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА. ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ ТАКЖЕ ЯВЛЯЮТСЯ ОДНИМ ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ИНВЕСТИРОВАНИЯ. ПО ДАННЫМ ОТЧЕТА ИПДО ПО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ ЗА 2018-2020 ГГ., В ЭТОТ СЕКТОР ВЛИВАЕТСЯ ОТ 3% ОТ ОБЩЕГО ОБЪЕМА ИНВЕСТИЦИЙ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В СТРАНУ.

ЭКОНОМИКА КЫРГЫЗСТАНА, ХОТЯ И ЗАВИСИТ ОТ ДОБЫЧИ МИНЕРАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ, НО ВСЕ ЕЩЕ ОСТАЕТСЯ АГРАРНОЙ. КЫРГЫЗСТАН ЛИДИРУЕТ В ДЕСЯТКЕ СТРАН МИРА, ГДЕ ДОЛЯ ДЕНЕЖНЫХ ПЕРЕВОДОВ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ ОЧЕНЬ ВЫСОКАЯ В СТРУКТУРЕ ВВП (35% ВВП ЗА 2017 ГОД, СООТВЕТСТВЕННО).

ПРОЦЕССЫ ТРАНСФОРМАЦИИ И РАЗВИТИЯ ПОЛИТИЧЕСКОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ В КЫРГЫЗСТАНЕ ПРОИСХОДЯТ БЕЗ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В ПОЛНОЙ МЕРЕ. В КЫРГЫЗСТАНЕ БЫЛИ ПРОВЕДЕНЫ РЕФОРМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИЗБИРАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ДЛЯ СОКРАЩЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ, ЭКОНОМИКЕ, ОБРАЗОВАНИИ, ЗДРАВООХРАНЕНИИ И ДОСТУПЕ К БАЗОВЫМ НУЖДАМ ЧЕЛОВЕКА. ОДНАКО, ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО ОСТАЕТСЯ В НЕКОТОРЫХ ИНДУСТРИЯХ, В ВЫСШИХ ЭШЕЛОНАХ ВЛАСТИ И В ДОСТУПЕ К БАЗОВЫМ НУЖДАМ ЧЕЛОВЕКА.

ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ ИНДЕКСА ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА ЗА 2017 ГОД КЫРГЫЗСТАН ИМЕЛ ДОВОЛЬНО ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА И ДОВОЛЬНО НИЗКИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ ЖЕНЩИН, РАЗРЫВ МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ СОСТАВЛЯЛ 27,5%. ЖЕНЩИНЫ В КЫРГЫЗСТАНЕ ИМЕЮТ ДОВОЛЬНО ШИРОКИЕ ПРАВА И ВОЗМОЖНОСТИ В ДОСТУПЕ К ОБРАЗОВАНИЮ, ЗДРАВООХРАНЕНИЮ, НЕ ОГРАНИЧИВАЮТСЯ ИХ ГРАЖДАНСКИЕ ПРАВА. ТЕМ НЕ МЕНЕЕ, НАБЛЮДАЕТСЯ ОГРАНИЧЕНИЕ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ В УЧАСТИИ ЖЕНЩИН В ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ СТРАНЫ, В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ, В ДОСТУПЕ К РЕСУРСАМ И АКТИВАМ И В НЕРАВЕНСТВЕ В ДОХОДАХ.

СОГЛАСНО ОТЧЕТУ ИПДО ПО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ ЗА 2018-2020 ГГ., В ДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ ЗАНЯТО В СРЕДНЕМ 13% ОТ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ 4,8% ЖЕНЩИН, В СРАВНЕНИИ С 8% МУЖЧИН.

ЖЕНСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ЦИФРАХ

Средняя доля женщин в численности колебалась на уровне 40%. Хотя за последние годы доля женщин в количественном измерении незначительно выросла, в составе общей рабочей силы доля женщин снизилась существенно в среднем с 40% до 38% (рис. №1). Таким образом, различия между долей участия мужчин и женщин в рабочей силе увеличились, причины которых, мы в этом докладе не можем раскрыть ввиду недостаточности информации.



РИСУНОК №1. ДОЛЯ ЖЕНЩИН, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КЫРГЫЗСТАНЕ

По отраслевой спецификации занятости женщин статистика показывает, что 72% женщин заняты в сельском хозяйстве, оптовой и розничной торговле и в сфере образования. Доля женщин в таких доходоприносящих отраслях как добывающая, операции с недвижимым имуществом и др. составляет менее 1%. Но также стоит отметить, что доля женщин в таких сферах как финансовое посредничество, профессиональная, научная и техническая деятельность с каждым годом растет.

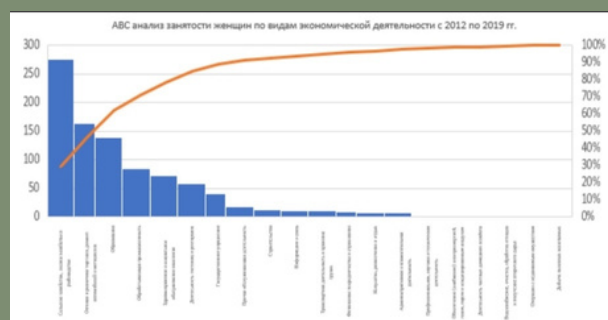


РИСУНОК №2. ДОЛЯ ЖЕНЩИН, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ, С РАЗРЕЗОМ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С 2012 ПО 2019 ГГ. ПО ДИАГРАММЕ ПАРЕТО

Различия в степени расхождения в образовании являются существенными. Например, женщины со средним (полным) общим образованием составляют костяк численности занятых женщин – около 43%. В среднем 28% женщин в составе рабочей силы имеют высшее профессиональное образование, и этот показатель в последние десятилетия только рос. А доля неграмотных женщин с каждым годом снижалась.



РИСУНОК №3. ЧИСЛЕННОСТЬ ЗАНЯТЫХ ЖЕНЩИН В РАЗРЕЗЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ДАнные 10 крупНых горнодобывающих компаний по занятости женщин

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАТИСТИЧЕСКИЙ КОМИТЕТ КР ПУБЛИКУЕТ ДАННЫЕ ПО ГЕНДЕРНОЙ СТАТИСТИКЕ, КОТОРЫЕ АГРЕГИРОВАНЫ ПО ОТРАСЛЯМ. ОДНАКО, ИСЧЕРПЫВАЮЩИЕ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ ОБ УЧАСТИИ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ОТСУТСТВУЮТ. ОТДЕЛЬНЫЕ ГОРНОДОБЫВАЮЩИЕ КОМПАНИИ (ГК) ПУБЛИКУЮТ ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ОТЧЕТЫ О ПРОИЗВОДСТВЕ, ЗАНЯТОСТИ И ОПЛАЧИВАЕМЫХ НАЛОГАХ НА СВОИХ ОФИЦИАЛЬНЫХ САЙТАХ. ТАКИХ, К СОЖАЛЕНИЮ, ОЧЕНЬ МАЛО. НЕКОТОРЫЕ ГОРНОДОБЫВАЮЩИЕ КОМПАНИИ НЕ ИМЕЮТ СВОИХ ВЕБ-САЙТОВ. МЫ ОТПРАВИЛИ ЗАПРОСЫ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ДАННЫХ О ЗАНЯТОСТИ, ДЕЗАГРЕГИРОВАННЫЕ ПО ПОЛУ, ВОЗРАСТУ И ДОЛЖНОСТЯМ 14 крупНым горнодобывающим компаниям в кыргызстане. 10 из них поделились данными о занятости, которые будут раскрыты в данном докладе. по данным ГК, по состоянию на 2021 год общее количество сотрудников на десять (10) крупНых компаний по добыче золота насчитывалось 9210 человек, из них 1102 женщины. женщины составляют 12% от общего числа сотрудников (табл. №1). из 1102 женщин, занятых в горнодобывающей отрасли, 73 женщины работали на руководящих должностях, что составило 7% от общего числа женщин. что касается вклада в национальную занятость, то этот показатель меньше единицы (1%).

Таблица №1. Гендерная статистика по занятости в 10 крупНых горнодобывающих компаниях

НАИМЕНОВАНИЕ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ КОМПАНИИ	ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА, ЧЕЛОВЕК	ЧИСЛЕННОСТЬ ЖЕНСКОГО ПЕРСОНАЛА, ЧЕЛОВЕК	ДОЛЯ ЖЕНЩИН В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА, В %	ЧИСЛЕННОСТЬ ЖЕНЩИН НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ, ЧЕЛОВЕК
ВСЕГО	9210	1102	12	73
ОСОО «КАЗ МИНЕРАЛЗ БОЗЫМЧАК»	1146	153	13	10
ЗАО «КУМТОР ГОЛД КОМПАНИ»	3045	342	11	20
ОСОО «ФУЛ ГОЛД МАЙНИНГ»	585	45	8	2
ЗАО «ЧААРАТ ЗААВ»	129	27	21	2
ОСОО «ЭТИ БАКЫР ТЕРЕКСАЙ»	1171	152	13	10
ОСОО «ВЕРТЕКС ГОЛД КОМПАНИ»	827	55	7	3
ЗАО «Z-EXPLORER»	11	4	36	2
ОСОО «АЛЬЯНС АЛТЫН»	586	51	9	5
ОСОО «АЛТЫНКЕН»	1002	171	17	9
ОАО «КЫРГЫЗАЛТЫН»	708	102	14	10

Источник: данные, полученные от 10 горнодобывающих компаний

В РАЗРЕЗЕ РОДА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ ТРУДОУСТРОЕНЫ В БУХГАЛТЕРИИ, В ЭКОНОМИЧЕСКОМ И ФИНАНСОВОМ ОТДЕЛАХ, В ХИМИЧЕСКИХ И ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ЛАБОРАТОРИЯХ, В ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ, В ОТДЕЛЕ КАДРОВ И В СЕРВИСЕ В КАЧЕСТВЕ ПОВАРОВ, ГОРНИЧНЫХ И УБОРЩИЦ. СОВСЕМ МАЛО ЖЕНЩИН В ИНЖЕНЕРНО-ГОРНО-ЭЛЕКТРО-МОНТЕРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРАКТИЧЕСКИ ОТСУТСТВУЮТ СРЕДИ ВОДИТЕЛЕЙ ГРУЗОВОЙ ТЕХНИКИ, САМОСВАЛОВ, БУЛЬДОЗЕРОВ И ТАК ДАЛЕЕ, А ТАКЖЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОРНОГО, ШАХТЕРСКОГО И БУРОВОГО ДЕЛА.

Таблица №2. Гендерная статистика в разрезе специализации в 10 крупных горнодобывающих компаниях

НАИМЕНОВАНИЕ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ КОМПАНИИ	ЧИСЛЕННОСТЬ ЖЕНСКОГО ПЕРСОНАЛА, ВСЕГО	РУКОВОДЯЩИЕ ПОЗИЦИИ	СПЕЦИАЛИСТЫ	СЛУЖАЩИЕ	РАБОЧИЕ	СТАЖЕРЫ/СТУДЕНТЫ
ВСЕГО	1112	73	253	84	520	27
ОСОО «КАЗ МИНЕРАЛЗ БОЗЫМЧАК»	152	10	44	7	91	
ЗАО «КУМТОР ГОЛД КОМПАНИ»	342	20	88	33	174	27
ОСОО «ФУЛ ГОЛД МАЙНИНГ»	45	2	9	7	34	
ЗАО «ЧААРАТ ЗААВ»	27	2	9	4	12	
ОСОО «ЭТИ БАКЫР ТЕРЕКСАЙ»	152	10	24	7	111	
ОСОО «ВЕРТЕКС ГОЛД КОМПАНИ»	55	3	19	5	28	
ЗАО «Z-EXPLORER»	4	2	0	2	0	
ОСОО «АЛЪЯНС АЛТЫН»	51	5	21	17	8	
ОСОО «АЛТЫНКЕН»	171	9				
ОАО «КЫРГЫЗАЛТЫН»	113	10	39	2	62	

Источник: данные, полученные от 10 горнодобывающих компаний

КАК ПРАВИЛО, ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ МЕСТОРОЖДЕНИЙ НАХОДИТСЯ НА ЗНАЧИТЕЛЬНОЙ ВЫСОТЕ НАД УРОВНЕМ МОРЯ – ОТ 1200 МЕТРОВ ДО 4400 МЕТРОВ, СРЕДНЯЯ ВЫСОТА НАД УРОВНЕМ МОРЯ В РАЙОНЕ 2000-2200 МЕТРОВ. В БОЛЬШИНСТВЕ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ СУЩЕСТВУЕТ СВОЙ СВОД ПРАВИЛ И / ИЛИ ПРОГРАММА, КОТОРАЯ МОНИТОРИТ И ОЦЕНИВАЕТ ХИМИЧЕСКИЕ, ФИЗИЧЕСКИЕ И БИОЛОГИЧЕСКИЕ ОПАСНОСТИ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ ОБНАРУЖЕНЫ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ. РЕГУЛЯРНО ОРГАНИЗУЕТСЯ ПРОВЕРКА СОСТОЯНИЯ ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ, РАДИАЦИИ, ЗАПЫЛЕННОСТИ, ШУМА НА РАБОЧИХ ПЛОЩАДКАХ, А ТАКЖЕ В БЛИЗЛЕЖАЩИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ. КОМПАНИИ СЛЕДЯТ ЗА ТЕМ, ЧТОБЫ ПОЛУЧЕННЫЕ ДАННЫЕ ПО ВЫШЕУКАЗАННЫМ ИНДИКАТОРАМ НЕ ПРЕВЫШАЛИ УСТАНОВЛЕННЫЕ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ КР САНИТАРНЫЕ НОРМЫ. НАПРИМЕР, В ОСОО «КАЗ МИНЕРАЛЗ БОЗЫМЧАК» ДЕЙСТВУЕТ УТВЕРЖДЕННАЯ «ПРОГРАММА ПО ПРОМЫШЛЕННОЙ ГИГИЕНЕ И САНИТАРИИ», В РАМКАХ КОТОРОЙ КАЖДЫЕ ТРИ ГОДА С ПОМОЩЬЮ ПРИБОРОВ И ОБОРУДОВАНИЯ ПРОВОДЯТСЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ, А ВПОСЛЕДСТВИИ СНИЖЕНИЯ ИЛИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ ВРЕДНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ НА РАБОТАЮЩИХ.

ТАКЖЕ ПЕРИОДИЧЕСКИ ДЕПАРТАМЕНТ ПРОФИЛАКТИКИ ЗАБОЛЕВАНИЙ И ГОСУДАРСТВЕННОГО САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО НАДЗОРА ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ПРОВОДЯТ ЗАМЕРЫ И КОНТРОЛИРУЮТ СОБЛЮДЕНИЕ САНИТАРНЫХ НОРМ ПО ВСЕМ ВЫШЕУКАЗАННЫМ ИНДИКАТОРАМ.

СОГЛАСНО ЗАКОНУ КР «ОБ ОХРАНЕ ТРУДА» (СТАТЬЯ 11), ТРУДОВОГО КОДЕКСА КР (СТАТЬЯ 211), А ТАКЖЕ РАЗРАБОТАННОГО И УТВЕРЖДЕННОГО ВНУТРЕННЕГО «ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОЧИХ, СЛУЖАЩИХ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ», ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕ ГОРНОДОБЫВАЮЩИЕ КОМПАНИИ ОТМЕТИЛИ НАЛИЧИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ФОРМ И СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЛЯ СВОИХ СОТРУДНИКОВ, КОМПЛЕКТ КОТОРОГО ЗАВИСИТ ОТ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ, СЕЗОНА И ТИПА РАБОТ. НАПРИМЕР, РАБОТНИКАМ ОБЯЗАТЕЛЬНО ВЫДАЮТСЯ КАСКИ, ЗАЩИТНЫЕ ОЧКИ (СВЕТЛЫЕ И СОЛНЦЕЗАЩИТНЫЕ), ЖИЛЕТКИ, КУРТКИ СО СВЕТООТРАЖАТЕЛЬНЫМИ ЭЛЕМЕНТАМИ, СПЕЦИАЛЬНЫЕ БОТИНКИ, ПЕРЧАТКИ, КОМБИНЕЗОНЫ, ХЛОПЧАТОБУМАЖНЫЙ КОСТЮМ, ФУТБОЛКА, БРЮКИ, БОТИНКИ С МЕТАЛЛИЧЕСКИМ НОСКОМ, РЕЗИНОВЫЕ САПОГИ С МЕТАЛЛИЧЕСКИМ НОСКОМ, БЕРУШИ, ЗАЩИТНЫЕ ПОЛНОЛИЦЕВЫЕ ЩИТКИ, РЕСПИРАТОРЫ РАЗЛИЧНЫХ ТИПОВ, СВАРОЧНЫЕ КОСТЮМЫ, КОСТЮМЫ С ХИМИЧЕСКОЙ ЗАЩИТОЙ И ТАК ДАЛЕЕ.

ВСЕ ОПРОШЕННЫЕ КОМПАНИИ ЕЖЕГОДНО ОСУЩЕСТВЛЯЮТ ГЛУБИННОЕ МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ ВСЕХ СВОИХ СОТРУДНИКОВ СОГЛАСНО ПОСТАНОВЛЕНИЮ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР №225 ОТ 16 МАЯ 2011 ГОДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И \ ИЛИ ЧАСТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ. ТАКЖЕ КАЖДАЯ КОМПАНИЯ ИМЕЕТ СВОЕ ВНУТРЕННЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ О МЕДИЦИНСКОЙ СЛУЖБЕ, ГДЕ ПРОПИСАНЫ ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА И ПРОЦЕДУРЫ ПРОХОЖДЕНИЯ МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА СОТРУДНИКОВ КОМПАНИЙ. ТАК, У КОМПАНИЙ ЕЖЕДНЕВНО УТРОМ ПРОВОДЯТСЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР ПЕРЕД РАБОЧИМ ДНЕМ ИЛИ СМЕНОЙ: ВИЗУАЛЬНЫЙ ОСМОТР, ИЗМЕРЕНИЕ АРТЕРИАЛЬНОГО ДАВЛЕНИЯ, ТЕМПЕРАТУРЫ, ПУЛЬС, ТЕСТИРОВАНИЕ НА АЛКОГОЛЬ ИЛИ ДРУГИЕ ВЕЩЕСТВА.

В СООТВЕТСТВИИ С ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР ОТ 5 АПРЕЛЯ 2004 ГОДА № 225 «ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОБУЧЕНИЯ ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ», ВСЕ РАБОТНИКИ КОМПАНИЙ ПРОХОДЯТ ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ И ПО ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ СОГЛАСНО УТВЕРЖДЕННОЙ ПРОГРАММЕ, ПОВТОРНЫЕ И ВНЕПЛАНОВЫЕ ИНСТРУКТАЖИ ПО ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ДОВРАЧЕБНОЙ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ.

НАПРИМЕР, В ОСОО «ФУЛ ГОЛД МАЙНИНГ» ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПО ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОВОДЯТСЯ СОГЛАСНО ПЛАНУ МЕРОПРИЯТИЙ КАЖДЫЙ ЧЕТВЕРГ «ДЕНЬ ОХРАНЫ ТРУДА».

В 2021 ГОДУ ОСОО «ЭТИ БАКЫР ТЕРЕКСАЙ» ПРОВОДИЛИ ДЛЯ СВОИХ СОТРУДНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ТРЕНИНГИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПО ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ СОВМЕСТНО С МЕЖОТРАСЛЕВЫМ УЧЕБНЫМ ЦЕНТРОМ ПРИ ГОСУДАРСТВЕННОМ КОМИТЕТЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ЭНЕРГЕТИКИ И НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ КР И ПО ОКАЗАНИЮ ПЕРВОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ СОВМЕСТНО С БИШКЕКСКИМ ГОРОДСКИМ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВОМ ОО НАЦИОНАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО КРАСНОГО ПОЛУМЕСЯЦА КР. ЗАО «КУМТОР ГОЛД КОМПАНИ» ПРОВОДЯТ ТАКЖЕ ОБУЧЕНИЕ ПО СПЕЦИФИКЕ РАБОТ, ТАКИЕ КАК ВОЖДЕНИЕ, РАБОТА С ХИМИЧЕСКИМИ ВЕЩЕСТВАМИ, ГОРНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ, РАБОТЫ НА ДАМБЕ ХВОСТОХРАНИЛИЩА И СТАЖИРОВКА, А ПОВТОРНЫЕ ИНСТРУКТАЖИ ПРОВОДЯТСЯ РАЗ В 6 МЕСЯЦЕВ И ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЗОЛОТОИЗВЛЕКАТЕЛЬНОЙ ФАБРИКИ РАЗ В 3 МЕСЯЦА.

ОСОО «КАЗ МИНЕРАЛЗ БОЗЫМЧАК» ИМЕЕТ РЯД КУРСОВ, ТАКИЕ КАК СЛАМ (ВЫЯВЛЕНИЕ ОПАСНОСТЕЙ И ОЦЕНКА РИСКОВ), ИИЭ (ИЗОЛЯЦИЯ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ), ОБУЧЕНИЕ И ТЕСТИРОВАНИЕ ВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ ДОПУСКА К ВОЖДЕНИЮ ТРАНСПОРТА НА КАРЬЕРЕ И ТЕРРИТОРИИ ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНОГО КОМБИНАТА, ИНСТРУКТАЖ ПО ПРИМЕНЕНИЮ САМОСПАСАТЕЛЕЙ ШСС-1 ДЛЯ СПУСКА В ПОДЗЕМНЫЕ ВЫРАБОТКИ, ИНСТРУКТАЖ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ПОЖАРНО-ТАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ, ЕЖЕНЕДЕЛЬНЫЕ СОВЕЩАНИЯ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ С РАЗДЕЛЕНИЕМ СТУПЕНЕЙ КОНТРОЛЯ, ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И РАЗЪЯСНИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕР И ТРЕНИНГИ ПО ОКАЗАНИЮ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ, ПРОВОДИМЫЕ МЕДИЦИНСКОЙ СЛУЖБОЙ ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНОГО КОМБИНАТА.

КОМПАНИИ ИМЕЮТ АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫЕ БРИГАДЫ НА РУДНИКАХ ИЗ ЧИСЛА РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ, КОТОРЫЕ ДЕЖУРЯТ КРУГЛОСУТОЧНО ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ СПАСАТЕЛЬНЫХ ОПЕРАЦИЙ ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ. ПРИ МНОГИХ КОМПАНИЯХ, НАПРИМЕР, ОСОО «КАЗ МИНЕРАЛЗ БОЗЫМЧАК», ДОПОЛНИТЕЛЬНО ИМЕЮТСЯ РЕАНИМОБИЛЬ, АВТОМОБИЛЬ СКОРОЙ ПОМОЩИ И ПОЖАРНЫЕ МАШИНЫ.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ В КОМПАНИЯХ ЗАВИСИТ ОТ ВАХТОВОЙ СМЕНЫ И РАБОТЫ В ОФИСАХ. ВАХТОВАЯ СМЕНА ДЕЛИТСЯ НА ДНЕВНЫЕ И НОЧНЫЕ И ДЛИТСЯ 14-16 ДНЕЙ ПО 11 ЧАСОВ В ДЕНЬ. ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОФИСА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ СОСТАВЛЯЕТ 5 ДНЕЙ В НЕДЕЛЮ ПО 8 ЧАСОВ В ДЕНЬ.

An aerial photograph of a mountainous landscape. In the foreground and middle ground, a light-colored dirt road winds through vibrant green, grassy hillsides. The terrain is rugged with some rocky patches. In the background, dark, jagged mountain peaks are visible, some with patches of snow. The sky is blue with scattered white clouds. The text is overlaid in the upper-middle section of the image.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОСНОВНЫХ СТЕЙКХОЛДЕРОВ

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ

01

ПУБЛИКОВАТЬ ДАННЫЕ О ЗАНЯТОСТИ, ДЕЗАГРЕГИРОВАННЫЕ ПО ПОЛУ И ДОЛЖНОСТЯМ НА ОФИЦИАЛЬНОМ САЙТЕ КОМПАНИИ. ДЛЯ ЛУЧШЕГО ПОНИМАНИЯ ПОСЕТИТЕЛЕЙ САЙТА РЕКОМЕНДУЕТСЯ ДАННЫЕ ПРЕПОДНОСИТЬ В КАЧЕСТВЕ ИНФОГРАФИКИ

02

РАЗРАБОТАТЬ РЕКОМЕНДАЦИИ И ПОЛОЖЕНИЯ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В СОСТАВЕ МЗГС ИПДО

03

РАЗРАБОТАТЬ ОБРАЗЦЫ ДЛЯ ОТЧЕТНОСТИ ГЕНДЕРНОЙ ДИАГНОСТИКИ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

04

ПРОДВИГАТЬ ВНЕСЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ СТАТИСТИКИ В БУДУЩИЕ ОТЧЕТЫ ИПДО

05

ПРОДВИГАТЬ ГЕНДЕРНУЮ ПОВЕСТКУ ЧЕРЕЗ ПУБЛИКАЦИИ, СОБРАНИЯ И МЕРОПРИЯТИЯ

06

РАСПРОСТРАНЯТЬ ГЕНДЕРНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО ИПДО 2019 ЧЕРЕЗ ВЫСТУПЛЕНИЯ, ПРЕЗЕНТАЦИИ И ТАК ДАЛЕЕ

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА ИПДО

01 ПРОВЕСТИ ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ СОСТАВА МЗГС
ИПДО В КЫРГЫЗСТАНЕ

02 РАЗРАБОТАТЬ РЕКОМЕНДАЦИИ И ПОЛОЖЕНИЯ ДЛЯ
ПРОДВИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В СОСТАВЕ
МЗГС ИПДО

03 РАЗРАБОТАТЬ ОБРАЗЦЫ ДЛЯ ОТЧЕТНОСТИ
ГЕНДЕРНОЙ ДИАГНОСТИКИ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ
ОТРАСЛИ

04 ПРОДВИГАТЬ ВНЕСЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ СТАТИСТИКИ В
БУДУЩИЕ ОТЧЕТЫ ИПДО

05 ПРОДВИГАТЬ ГЕНДЕРНУЮ ПОВЕСТКУ ЧЕРЕЗ
ПУБЛИКАЦИИ, СОБРАНИЯ И МЕРОПРИЯТИЯ

06 РАСПРОСТРАНЯТЬ ГЕНДЕРНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО
ИПДО 2019 ЧЕРЕЗ ВЫСТУПЛЕНИЯ, ПРЕЗЕНТАЦИИ И
ТАК ДАЛЕЕ

ГЛАВА 2

УСЛОВИЯ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЗДОРОВЬЕ ЖЕНЩИН

Автор: Молдогазиева Калия

01

ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОТЛИЧИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

02

КАКИЕ СТАНДАРТЫ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ СУЩЕСТВУЮТ В КЫРГЫЗСТАНЕ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОТЕ

03

ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ В ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЯХ

04

УСЛОВИЯ ТРУДА, ЗАПЫЛЕННОСТЬ, ВЫСОТА, В ТОМ ЧИСЛЕ СМЕРТНОСТЬ И ЗАБОЛЕВАЕМОСТЬ НА КОНКРЕТНОМ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ

05

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

05

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОТЛИЧИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

1. КРОВЕНОСНАЯ СИСТЕМА:

- ОБЪЕМ КРОВИ, ЦИРКУЛИРУЮЩИЙ В ОРГАНИЗМЕ У МУЖЧИН, СОСТАВЛЯЕТ В СРЕДНЕМ 5-6 ЛИТРОВ, А У ЖЕНЩИН – 4-4,5 ЛИТРА. МУЖСКАЯ КРОВЬ БОГАЧЕ ЭРИТРОЦИТАМИ (СОДЕРЖИТ 5 МИЛЛИОНОВ НА КВАДРАТНЫЙ МИЛЛИМЕТР, А ЖЕНСКАЯ, СООТВЕТСТВЕННО, 4,5 МЛН). ГЕМОГЛОБИНА У МУЖЧИН ТАКЖЕ БОЛЬШЕ, ЧЕМ У ЖЕНЩИН (СООТВЕТСТВЕННО, 15,8 И 13,9 НА 100 МИЛЛИЛИТРОВ). ТАК ЧТО, ДЛЯ ПЕРЕНОСА 1 ЛИТРА КИСЛОРОДА ЖЕНЩИНЕ НУЖНО 7 ЛИТРОВ КРОВИ, А МУЖЧИНЕ – ВСЕГО 6 ЛИТРОВ. ПОЭТОМУ ЖЕНЩИНА БЫСТРЕЕ УСТАЕТ И БОЛЕЕ ПРЕДРАСПОЛОЖЕНА К ОБМОРОКУ, А МУЖЧИНЫ ЛЕГЧЕ ПЕРЕНОСЯТ ФИЗИЧЕСКИЕ НАГРУЗКИ.
- СЕРДЦЕ ЖЕНЩИНЫ БЬЕТСЯ БЫСТРЕЕ (В СРЕДНЕМ 80 УДАРОВ В МИНУТУ), ЧЕМ У МУЖЧИНЫ (72 УДАРА В МИНУТУ). КРОВЯНОЕ ДАВЛЕНИЕ ЖЕНЩИНЫ НА 10 ПУНКТОВ НИЖЕ, ЧЕМ У МУЖЧИНЫ. ЖЕНЩИНЫ МЕНЕЕ ПРЕДРАСПОЛОЖЕНЫ К ПОВЫШЕННОМУ КРОВЯНОМУ ДАВЛЕНИЮ И ГИПЕРТОНИИ.

2. ДЫХАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА:

- ЖЕЛ У ЖЕНЩИНЫ ЗНАЧИТЕЛЬНО НИЖЕ, ЧЕМ У МУЖЧИНЫ.
- МУЖЧИНЫ ДЫШАТ ЖИВОТОМ, А ЖЕНЩИНЫ – ГРУДЬЮ.

3. ПИЩЕВАРИТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА:

- АЛКОГОЛЬ НАНОСИТ ЖЕНСКОМУ ОРГАНИЗМУ ГОРАЗДО БОЛЬШОЙ ВРЕД, ЧЕМ МУЖСКОМУ, ПОТОМУ ЧТО У ЖЕНЩИН ОТСУТСТВУЕТ ПИЩЕВАРИТЕЛЬНЫЙ ФЕРМЕНТ, КОТОРЫЙ НЕЙТРАЛИЗУЕТ И РАСЩЕПЛЯЕТ АЛКОГОЛЬ – АЛКОГОЛЬДЕГИДРОГЕНАЗА. ПОЭТОМУ ЖЕНЩИНЫ СПИВАЮТСЯ БЫСТРЕЕ МУЖЧИН.
- КУРЕНИЕ ПАГУБНЕЙШИМ ОБРАЗОМ ВЛИЯЕТ НА ЖЕНСКИЙ ОРГАНИЗМ, Т.К. УВЕЛИЧИВАЕТ РИСК ИНФАРКТА МИОКАРДА В 11 РАЗ.

4. ОБМЕН ВЕЩЕСТВ:

- СКОРОСТЬ ОБМЕНА ВЕЩЕСТВ У ЖЕНЩИНЫ В СРЕДНЕМ НИЖЕ, ЧЕМ У МУЖЧИНЫ. ПОЭТОМУ МУЖЧИНАМ ЛЕГЧЕ ПОХУДЕТЬ, ЧЕМ ЖЕНЩИНАМ. ПРИ ЭТОМ МУЖЧИНЕ НУЖНО НА 700 КАЛОРИЙ В ДЕНЬ БОЛЬШЕ, ЧЕМ ЖЕНЩИНЕ.
- ЖЕНЩИНА ЛЕГЧЕ, ЧЕМ МУЖЧИНА, ПЕРЕНОСИТ ВЫСОКИЕ ТЕМПЕРАТУРЫ, Т.К. ЕЕ СКОРОСТЬ ОБМЕНА ВЕЩЕСТВ СНИЖАЕТСЯ МЕДЛЕННЕЕ.

5. НЕРВНАЯ СИСТЕМА:

- ЧЕРЕЗ МНОГИЕ ОТДЕЛЫ ЖЕНСКОГО МОЗГА ПЕРЕТЕКАЕТ ЗА ЕДИНИЦУ ВРЕМЕНИ НА 15% БОЛЬШЕ КРОВИ, ЧЕМ ЧЕРЕЗ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ОТДЕЛЫ МУЖСКОГО (ВОЗМОЖНО, С ЭТИМ СВЯЗАНА БОЛЬШАЯ ЧАСТОТА ИНСУЛЬТОВ У МУЖЧИН).

6. КОЖА И ТЕРМОРЕГУЛЯЦИЯ:

- СТРУКТУРА КОЖИ У ЖЕНЩИН ИМЕЕТ ОСОБЕННОСТИ СОЕДИНИТЕЛЬНОЙ ТКАНИ, ОНА ТОНЬШЕ И СУШЕ, ЧЕМ У МУЖЧИН. БЛАГОДАРЯ ОСОБОМУ ГОРМОНУ – ПРОГЕСТЕРОНУ – ЖЕНСКАЯ КОЖА РАСТЯГИВАЕТСЯ БЫСТРЕЕ. МУЖСКАЯ КОЖА БОЛЕЕ УПРУГА И ПРОЧНА.
- В ТКАНЯХ ОРГАНИЗМА У ЖЕНЩИН ЖИРА В СРЕДНЕМ В 2 РАЗА БОЛЬШЕ, ЧЕМ У МУЖЧИН (У МУЖЧИН В СРЕДНЕМ 12% ВЕСА, А У ЖЕНЩИН – 26% ВЕСА). ТАКОЕ РАЗЛИЧИЕ, ВИДИМО, ОБЪЯСНЯЕТСЯ ТЕМ, ЧТО ЖЕНЩИНАМ НЕОБХОДИМ ЗАПАС ЭНЕРГИИ (ОКОЛО 300000 КИЛОДЖОУЛЕЙ) НА ВЫНАШИВАНИЕ ПЛОДА.
- ТЕМПЕРАТУРА ТЕЛА МУЖЧИН В СРЕДНЕМ НА 0,2 ГРАДУСА ВЫШЕ.
- ПОТЕЮТ МУЖЧИНЫ СИЛЬНЕЕ, ЧЕМ ЖЕНЩИНЫ. В МУЖСКОМ ТЕЛЕ В 1,5 РАЗА БОЛЬШЕ ПОТОВЫХ ЖЕЛЕЗ И РАСПРЕДЕЛЕНА ОНИ НЕРАВНОМЕРНО. САМАЯ БОЛЬШАЯ КОНЦЕНТРАЦИЯ – НА ЛАДОНЯХ, ПОДОШВАХ И НА ЛБУ (400-500 ЖЕЛЕЗ НА КВ. СМ).

7. ЭНДОКРИННАЯ СИСТЕМА:

- ЦИТОВИДНАЯ ЖЕЛЕЗА ЖЕНЩИНЫ КРУПНЕЕ И БОЛЕЕ АКТИВНА, ЧТО ОБЕСПЕЧИВАЕТ СОПРОТИВЛЯЕМОСТЬ К ПРОСТУДНЫМ ЗАБОЛЕВАНИЯМ, ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВЛИЯЕТ НА ГЛАДКОСТЬ КОЖИ ЖЕНЩИНЫ И ОТНОСИТЕЛЬНОЕ ОТСУТСТВИЕ ВОЛОС НА ТЕЛЕ, А ТАКЖЕ СВЯЗАНА С ТОНКИМ СЛОЕМ ПОДКОЖНОГО ЖИРА.
- УРОВЕНЬ ТЕСТОСТЕРОНА У МУЖЧИН В ДЕСЯТКИ РАЗ БОЛЬШЕ, ЧЕМ У ЖЕНЩИН (АГРЕССИВНОСТЬ, САМОУВЕРЕННОСТЬ, ДУХ СОПЕРНИЧЕСТВА, СТРЕМЛЕНИЕ ЗАНЯТЬ ВЕДУЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ, СКЛОННОСТЬ К РИСКУ). ОСНОВНОЙ ЖЕНСКИЙ ГОРМОН – ЭСТРОГЕН, ПОДАВЛЯЮЩИЙ ДЕЙСТВИЕ ТЕСТОСТЕРОНА (ЧУВСТВО ЗАБОТЫ, СЕМЕЙНОСТИ). ТАКЖЕ ОН ОТВЕЧАЕТ ЗА ЗАЩИТУ КРОВЕНОСНЫХ СОСУДОВ, ДЕРЖИТ ИХ В ТОНУСЕ. ЖЕНСКИЕ СОСУДЫ БОЛЕЕ ПЛАСТИЧНЫ И МЕНЕЕ ПОДВЕРЖЕНЫ АТЕРОСКЛЕРОЗУ.
- ОКСИТОЦИН – ЖЕНСКИЙ ГОРМОН, ВЫДЕЛЯЮЩИЙСЯ В МОМЕНТ ПЕРЕЖИВАНИЯ СТРЕССА В ОТЛИЧИЕ ОТ АДРЕНАЛИНА СТИМУЛИРУЕТ ПОТРЕБНОСТЬ В ОБЩЕНИИ.

8. ОРГАНЫ ЧУВСТВ:

- У ЖЕНЩИН ЛУЧШЕ РАЗВИТО БОКОВОЕ ЗРЕНИЕ, У МУЖЧИН – УЗКОНАПРАВЛЕННОЕ, «ТОННЕЛЬНОЕ» ЗРЕНИЕ. МУЖЧИНЫ В ОТЛИЧИЕ ОТ ЖЕНЩИН СРАЗУ ВЫДЕЛЯЮТ САМЫЙ ВАЖНЫЙ ОБЪЕКТ, НЕ ЗАМЕЧАЯ ДЕТАЛЕЙ. МУЖЧИНЫ ХОРОШО ВИДЯТ ЯРКИЕ ЦВЕТА, НО НЕ ФИКСИРУЮТ ПОЛУТОНА. У МУЖЧИН ЛУЧШЕ ГЛАЗОМЕР.
- ЖЕНЩИНЫ ГОРАЗДО БОЛЕЕ ЧУТКИ К ПРИКОСНОВЕНИЯМ, ТАК КАК НА ИХ КОЖЕ НА 15% БОЛЬШЕ ТАКТИЛЬНЫХ РЕЦЕПТОРОВ.

КАКИЕ СТАНДАРТЫ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ СУЩЕСТВУЮТ В КЫРГЫЗСТАНЕ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ НА РАБОТЕ

ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ (ВОЗ) ДАЕТ ШИРОКОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНУ ЗДОРОВЬЕ: «СОСТОЯНИЕ ПОЛНОГО ФИЗИЧЕСКОГО, УМСТВЕННОГО И СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ, И НЕ ТОЛЬКО ОТСУТСТВИЕ ЗАБОЛЕВАНИЙ ИЛИ НЕДОМОГАНИЯ».

ОДНИМ ИЗ ОСНОВНЫХ ЗАКОНОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ОКАЗАНИЕ УСЛУГ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ «ЗАКОН ОБ ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН КР». ЗАКОН ОПРЕДЕЛЯЕТ ПРАВОВЫЕ, ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ, ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ДЛЯ ИСПОЛНЕНИЯ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, ФИЗИЧЕСКИМИ И ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ. ОПРЕДЕЛЕНЫ ВИДЫ МЕДИКО-САНИТАРНОЙ ПОМОЩИ. ГРАЖДАНАМ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ВИДЫ МЕДИКО-САНИТАРНОЙ ПОМОЩИ:

- ПЕРВИЧНАЯ МЕДИКО-САНИТАРНАЯ ПОМОЩЬ;
- СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ ПОМОЩЬ;
- МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ;
- МЕДИЦИНСКАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ;
- МЕДИЦИНСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА;
- ПАЛЛИАТИВНАЯ ПОМОЩЬ.

СТАТЬИ ЗАКОНА, КАСАЮЩИЕСЯ, В ЧАСТНОСТИ, ЗДОРОВЬЯ ЖЕНЩИН: ИСКУССТВЕННОЕ ОПЛОДОТВОРЕНИЕ, ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ СТЕРИЛИЗАЦИИ, ИСКУССТВЕННОЕ ПРЕРЫВАНИЕ БЕРЕМЕННОСТИ. ДОСТАТОЧНО ПОДРОБНО ОПИСАНЫ СТАТЬИ, ПОСВЯЩЕННЫЕ ПРАВАМ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН НА ЗДОРОВЬЕ. НО СОЗДАЕТСЯ ВПЕЧАТЛЕНИЕ, ЧТО В ЗАКОНЕ НЕ ВСЕГДА УЧИТЫВАЮТСЯ ВСЕ ПОТРЕБНОСТИ ЖЕНЩИН.

ВТОРЫМ ВАЖНЕЙШИМ ЗАКОНОМ ЯВЛЯЕТСЯ «ЗАКОН ОБ ОБЩЕСТВЕННОМ ЗДРАВООХРАНЕНИИ», КОТОРЫЙ НАПРАВЛЕН НА УЛУЧШЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ ЧЕРЕЗ ПОВЫШЕНИЕ ДОСТУПА К УСЛУГАМ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, ПРОДВИЖЕНИЕ ВОПРОСОВ ОХРАНЫ И УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ОБЩЕСТВА В ЦЕЛОМ. В ЗАКОНЕ ДОСТАТОЧНО ПОДРОБНО ОПИСЫВАЮТСЯ ТРЕБОВАНИЯ К БЕЗОПАСНОСТИ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ, ВОДЫ, ВОЗДУШНОЙ СРЕДЫ, УСЛОВИЙ ТРУДА И ТАК ДАЛЕЕ. ДЕТАЛЬНО ГОВОРИТСЯ О МЕРАХ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ И МЕРАХ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ.

ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ В ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЯХ

УСЛОВИЯ ТРУДА И РЕЖИМЫ ПРОИЗВОДСТВА НА ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ РЕГУЛИРУЮТСЯ «ПРАВИЛАМИ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ ДОБЫЧИ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ ОТКРЫТЫМ СПОСОБОМ» ОТ 24 АПРЕЛЯ 2018 ГОДА № 01-7/203.

В ЭТИХ «ПРАВИЛАХ» ОТРАЖАЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ МОМЕНТЫ:

- ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ ДОБЫЧИ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ ОТКРЫТЫМ СПОСОБОМ;
- ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ К РАЗМЕЩЕНИЮ ПРЕДПРИЯТИЙ, ПРОМПЛОЩАДКЕ, СКЛАДИРОВАНИЮ ГОРНОЙ МАССЫ И СОДЕРЖАНИЮ ТЕРРИТОРИИ;
- ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ К ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ;
- ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ И ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБЪЕКТОВ ОТКРЫТЫХ ГОРНЫХ РАБОТ;
- ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ К ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПРОЦЕССАМ ОТКРЫТЫХ ГОРНЫХ РАБОТ. ГОРНЫЕ И БУРОВЫЕ РАБОТЫ;
- ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ К ОБОРУДОВАНИЮ, ТРАНСПОРТУ, СИСТЕМАМ ВОДООТЛИВА И ОСУШЕНИЯ;
- ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ СОЗДАНИИ НОРМАЛЬНЫХ АТМОСФЕРНЫХ УСЛОВИЙ, БОРЬБЕ С ПЫЛЬЮ, ВРЕДНЫМИ ГАЗАМИ И РАДИАЦИОННОЙ ОПАСНОСТЬЮ;
- ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ К ЭНЕРГООБЕСПЕЧЕНИЮ ПРЕДПРИЯТИЯ, ЭКСПЛУАТАЦИИ ЭЛЕКТРОУСТАНОВОК, СИСТЕМ СВЯЗИ И СИГНАЛИЗАЦИИ;
- ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ К ПРОТИВОПОЖАРНОЙ ЗАЩИТЕ;
- ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ КОНСЕРВАЦИИ И ЛИКВИДАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ;
- ТРЕБОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ САНИТАРИИ ПРИ ДОБЫЧЕ ТВЕРДЫХ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ ОТКРЫТЫМ СПОСОБОМ.

ПРОВОДИТСЯ ОЦЕНКА СООТВЕТСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЭТИМ ТРЕБОВАНИЯМ И ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЭТИХ ТРЕБОВАНИЙ. В ЦЕЛОМ ЭТИ ПРАВИЛА ПОЗВОЛЯЮТ СОБЛЮДАТЬ ОПТИМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И РЕЖИМЫ ПРОИЗВОДСТВА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, НО В РЕАЛЬНОСТИ НЕ ВСЕ ЭТИ УСЛОВИЯ ПОРОЙ СОБЛЮДАЮТСЯ И НЕОБХОДИМ БОЛЕЕ СТРОГИЙ КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЭТИХ ТРЕБОВАНИЙ.

УСЛОВИЯ ТРУДА, ЗАПЫЛЕННОСТЬ, ВЫСОТА, В ТОМ ЧИСЛЕ СМЕРТНОСТЬ И ЗАБОЛЕВАЕМОСТЬ НА КОНКРЕТНОМ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ

возьмем для примера состояние санитарной и экологической безопасности на хайдарканском ртутном комбинате, согласно исследованию, сделанному в 2009 году.

В воздухе рабочей зоны комбината во всех отобранных пробах концентрация ртути и сурьмы превышала ПДК до 80 раз и, в отличие от почвы и воды, повышенное содержание этих металлов в атмосфере имеет техногенное происхождение, то есть непосредственно связано с источниками выбросов этих комбинатов.

В общей структуре заболеваемости сотрудников хайдарканского комбината первое место занимают заболевания органов дыхания у рабочих, занятых как в основных, так и во вспомогательных цехах. При этом у рабочих основных профессий процент заболеваний бронхитом и другими хроническими заболеваниями легких более чем в два раза выше, чем у рабочих вспомогательных цехов. Второе место занимают неврологические заболевания с вегетативными расстройствами, третье – заболевания органов пищеварения. В структуре причин смертности работников ртутного производства первое место занимают злокачественные новообразования (20,8% у мужчин и 40,0% у женщин); второе – болезни сердечно-сосудистой системы (17,8%), а у женщин – болезни мочевыделительной системы (25,7%). В структуре причин злокачественных новообразований у мужчин первое и второе места занимают рак органов пищеварения (69,6%) и дыхания (29,1%), а у женщин рак органов пищеварения (57,1%) и половых органов (35,7%).

Пробы, отобранные в результате бурения на хвостохранилище в хайдаркане, а также пробы почв и воды, отобранные на прилегающей территории, были проанализированы на содержание основных предполагаемых загрязняющих веществ (ртуть, сурьма, свинец, мышьяк, кадмий, цинк и фтор)

С целью предварительного изучения химических характеристик источника распространения загрязнения. В результате анализа было установлено, что хвостохранилище и поверхностный слой почвы содержат значительное количество загрязняющих веществ. Основной вклад в загрязнение воздуха, почв и вод вносят ртуть, сурьма, мышьяк и фтор. Кроме того, в рамках проекта была организована информационная кампания и подготовлены рекомендации по защите от воздействия ртути и токсичных металлов для местного населения, а также предложен ряд рекомендаций и мер по улучшению экологической безопасности хвостохранилища.

При этом руководство предприятия принимает меры по снижению заболеваемости рабочих комбината, что позволяет смягчить общую ситуацию. Затраты хайдарканского комбината на социальное обеспечение и охрану здоровья персонала составляют 1,8 млн. сомов в год. Вследствие сокращения численности работающих на комбинате мощность профилактория была снижена до 50 мест. Ежегодно проходят оздоровление около 500 человек, что составляет около 80% от общего числа работников. Профилакторий предлагает курсы физиотерапии, различные медицинские услуги, а также рекомендации по сбалансированному питанию, которые, как сообщается, позволяют повысить работоспособность и снизить количество случаев временной нетрудоспособности и заболеваний на 30%. Ежегодно 20-30 работников направляются на оздоровительные курорты Иссык-Куля, Иссык-Аты и Джалал-Абада. Шахтеры ежедневно получают по 0,5 л молока или кефира.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Существует международный отдел ISSA (INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION) по профилактике в горнодобывающей промышленности. Это международная платформа для влияния на глобальную политику по охране труда в горнодобывающей промышленности. Секция профилактики в горнодобывающей промышленности была основана в 1969 году по случаю VII Всемирного конгресса по безопасности и гигиене труда. Он охватывает крупномасштабные горнодобывающие предприятия, а также малые и средние предприятия (МСП).

НЕМЕЦКОЕ АГЕНТСТВО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ В СЫРЬЕВОЙ И ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (BG RCI) В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ЗАНИМАЕТСЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ЭТОГО ОТДЕЛА. СРЕДИ МНОГИХ ДРУГИХ СЕКТОРОВ ОНО ТАКЖЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ СТРАХОВАНИЕМ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ ДЛЯ ВСЕХ ГОРНЫХ РАБОТ, ВСЕХ ДОБЫВАЮЩИХ И КАРЬЕРНЫХ РАБОТ В ГЕРМАНИИ И ПРЕДЛАГАЕТ ПРОФИЛАКТИКУ ПОДЗЕМНЫХ И ОТКРЫТЫХ ГОРНЫХ РАБОТ, А ТАКЖЕ ПЕРЕРАБОТКУ СЫРЬЯ.

СЕКЦИЯ ПРОФИЛАКТИКИ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ ЛЬГОТЫ И УСЛУГИ ДЛЯ СЛЕДУЮЩИХ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ПРОМЫШЛЕННЫХ СЕКТОРОВ:

- ДОБЫЧА КАМЕННОГО И БУРОГО УГЛЯ;
- ДОБЫЧА СОЛИ И КАЛИЯ;
- ДОБЫЧА РУДЫ;
- УСЛУГИ ДЛЯ ДОБЫЧИ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ (ПРОХОДКА ШАХТ И ПРОХОДКА ТОННЕЛЕЙ);
- ПОДЗЕМНЫЙ СКЛАД ОТХОДОВ;
- ДОБЫЧА НЕФТИ И ГАЗА;
- КАРЬЕРЫ И ДОБЫЧА ПРИРОДНОГО КАМНЯ;
- ОБРАБОТКА НАТУРАЛЬНОГО КАМНЯ;
- АГРЕГАТЫ И ДОБЫЧА СЫРЬЯ;
- ЦЕМЕНТАЯ, ИЗВЕСТКОВАЯ И ГИПСОВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ;

ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ.

ЦЕЛИ СЕКЦИИ ПРОФИЛАКТИКИ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ:

- ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА;
- БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗДОРОВЬЕ;
- СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА;
- РЕКОМЕНДАЦИИ;
- СОВЕТЫ И ХОРОШАЯ ПРАКТИКА;
- ИНФОРМАЦИЯ И СОТРУДНИЧЕСТВО.

СЕКЦИЯ НАПРАВЛЕНА НА ДОСТИЖЕНИЕ ПРИЕМЛЕМЫХ ВО ВСЕМ МИРЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, ОХРАНЫ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ НА КРУПНЫХ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ, А ТАКЖЕ НА КАРЬЕРАХ МСП ИЛИ НЕБОЛЬШИХ ДОБЫВАЮЩИХ ОТРАСЛЯХ ПУТЕМ ОКАЗАНИЯ ВЛИЯНИЯ НА ПОЛИТИКУ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА НА ГЛОБАЛЬНОМ УРОВНЕ, РАЗРАБОТКИ РЕКОМЕНДАЦИЙ И СОДЕЙСТВИЯ ПЕРЕДАЧЕ ЛУЧШИХ РЕШЕНИЙ И ПЕРЕДОВОЙ ПРАКТИКИ.

РАЗДЕЛ НАПРАВЛЕН НА ЗАЩИТУ МАЙНЕРОВ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И НАНЕСЕНИЯ УЩЕРБА ИХ ЗДОРОВЬЮ.

СЕКЦИЯ ПОДДЕРЖИВАЕТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И МЕНЕДЖЕРОВ В ВЫПОЛНЕНИИ ИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ПРИНЯТИЮ НЕОБХОДИМЫХ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕР.

СЕКЦИЯ СОТРУДНИЧАЕТ С ПРАВИТЕЛЬСТВАМИ, МИНИСТЕРСТВАМИ, СТРАХОВЫМИ ФОНДАМИ, НЕКОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, АССОЦИАЦИЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, СОЮЗАМИ, ПРОИЗВОДИТЕЛЯМИ ОБОРУДОВАНИЯ И ВСЕМИ ОРГАНАМИ И ЭКСПЕРТАМИ, ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ В СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ОБЛАСТИ.

СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- БЕЗОПАСНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ;
- ОЦЕНКА РИСКА;
- ГОРНАЯ ТЕХНИКА;
- ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ;
- ПЫЛЬ И ХИМИЧЕСКИЕ АГЕНТЫ;
- ОХРАНА ТРУДА И МАРКЕТИНГ.

РАЗДЕЛ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПОСВЯЩЕН:

- ХОРОШАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И НАДЕЖНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ;
- КОНЦЕПЦИИ НАИЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ ДЛЯ ОЦЕНКИ РИСКОВ;
- САМАЯ БЕЗОПАСНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ДОБЫЧИ ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РИСКА НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ЗАБОЛЕВАНИЙ;
- ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕР ПО МИНИМИЗАЦИИ ВОЗДЕЙСТВИЯ ПЫЛИ, ШУМА, ВИБРАЦИИ И ХИМИЧЕСКИХ ВЕЩЕСТВ;
- СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ);
- МЕТОДЫ СОДЕЙСТВИЯ БЕЗОПАСНОМУ ПОВЕДЕНИЮ ШАХТЕРОВ;
- КОНЦЕПЦИИ ОБУЧЕНИЯ И ПОДГОТОВКИ ШАХТЕРОВ;
- СПАСЕНИЕ ШАХТЫ.

В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ ОБЩЕСТВЕННОСТИ И СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В ОБЛАСТИ ШАХТНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, СЕКЦИЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПРЕДЛАГАЕТ ПЛАТФОРМУ ДЛЯ КОММУНИКАЦИИ И ОБШИРНУЮ ИНФОРМАЦИЮ ЧЕРЕЗ СВОЙ ВЕБ-САЙТ [HTTPS://WWW.ISSA.INT/RU/PREVENTION-MINING](https://www.issa.int/ru/prevention-mining) И ЧЕРЕЗ СВОЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ. БЫЛО БЫ НЕПЛОХО, ЕСЛИ БЫ КЫРГЫЗСКАЯ ГОРНАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРИСОЕДИНИЛАСЬ К ЭТОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПЛАТФОРМЕ И ПОЛЬЗОВАЛАСЬ ИНФОРМАЦИОННЫМИ БЛАГАМИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КЫРГЫЗСТАНА И УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОЧИХ.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ



01

АНАТОМО-ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗМА ЖЕНЩИН И МУЖЧИН ИМЕЮТ РАЗЛИЧИЯ, КОТОРЫЕ НАДО УЧИТЫВАТЬ ПРИ ХАРАКТЕРЕ ТРУДА. ТАК, ТЯЖЕЛЫЕ ФИЗИЧЕСКИЕ НАГРУЗКИ, ПОДНЯТИЕ ТЯЖЕСТЕЙ, ХУЖЕ ПЕРЕНОСИТСЯ ЖЕНЩИНАМИ. ВМЕСТЕ С ТЕМ ЖЕНЩИНЫ ЛЕГЧЕ ПЕРЕНОСЯТ ВЫСОКИЕ ТЕМПЕРАТУРЫ, ЩИТОВИДНАЯ ЖЕЛЕЗА ЖЕНЩИНЫ КРУПНЕЕ И БОЛЕЕ АКТИВНА, ЧТО ОБЕСПЕЧИВАЕТ СОПРОТИВЛЯЕМОСТЬ К ПРОСТУДНЫМ ЗАБОЛЕВАНИЯМ. ЖЕНСКИЕ СОСУДЫ БОЛЕЕ ПЛАСТИЧНЫ И МЕНЕЕ ПОДВЕРЖЕНЫ АТЕРОСКЛЕРОЗУ, ЛУЧШЕ МОЗГОВОЕ КРОВООБРАЩЕНИЕ. У МУЖЧИН ЛУЧШЕ РАЗВИТО ЦЕНТРАЛЬНОЕ ЗРЕНИЕ, А У ЖЕНЩИН – БОКОВОЕ. ПОЭТОМУ, ЗНАЯ РАЗЛИЧИЯ ЖЕНСКОГО И МУЖСКОГО ОРГАНИЗМА, ЛЕГЧЕ ВЫБРАТЬ И РЕКОМЕНДОВАТЬ ТЕ ИЛИ ИНЫЕ ПРОФЕССИИ.

02

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ И РЕЖИМОВ ТРУДА ДОСТАТОЧНО ДЕТАЛЬНО РАЗРАБОТАНО, НО В РЕАЛЬНОСТИ ОПТИМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И ГИГИЕНЫ НЕ ВСЕГДА СОБЛЮДАЮТСЯ, ОСОБЕННО НА ВРЕДНЫХ ПРОИЗВОДСТВАХ, ХОТЯ РУКОВОДСТВО ТАКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗАЧАСТУЮ ПРЕДЛАГАЕТ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ МЕРЫ ДЛЯ ПОДДЕРЖАНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОЧИХ.

03

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ В СФЕРЕ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ И РЕЖИМОВ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ ДОВОЛЬНО ХОРОШО ИНСТИТУЦИОНАЛИЗИРОВАН. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОТДЕЛ ISSA ПО ПРОФИЛАКТИКЕ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ОКАЗЫВАЕТ ВЛИЯНИЕ НА ПОЛИТИКУ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА НА ГЛОБАЛЬНОМ УРОВНЕ, РАЗРАБОТКИ РЕКОМЕНДАЦИЙ И СОДЕЙСТВИЯ ПЕРЕДАЧЕ ЛУЧШИХ РЕШЕНИЙ И ПЕРЕДОВОЙ ПРАКТИКИ. КЫРГЫЗСТАНУ СЛЕДУЕТ ПРИСОЕДИНИТЬСЯ К ЭТОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПЛАТФОРМЕ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ БЛАГ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КЫРГЫЗСТАНА И УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОЧИХ.

ГЛАВА 3

КАКОВ ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В УРОВНЕ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ КЫРГЫЗСТАНА? РЕЗУЛЬТАТЫ ФГД ПО СТРАНЕ

Автор: Гайбулина Роза

01	ЦЕЛЬ ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ДИСКУССИЙ
02	МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС-ГРУППЫ
03	РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ДИСКУССИЙ
04	ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

ВЕДЕНИЕ В ИССЛЕДОВАНИЕ В ФОРМАТ ФОКУС-ГРУППЫ

ФОКУС-ГРУППОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В ФОРМЕ ОТКРЫТЫХ ДИСКУССИЙ (ДАЛЕЕ ФГД) ЯВЛЯЕТСЯ ЗАПЛАНИРОВАННОЙ ЧАСТЬЮ ПРОЕКТА «КЫРГЫЗСТАН: ПОДДЕРЖКА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ЗАНЯТОСТИ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ» (ДАЛЕЕ ПРОЕКТ).

ЦЕЛЬ ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ДИСКУССИЙ:

УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В РАБОЧЕЙ СИЛЕ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ КЫРГЫЗСТАНА.

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ФГД:

- ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ДИСКУССИЙ: 2 ЧАСА;
- ПРИВЕТСТВИЕ. ОЗВУЧИВАНИЕ ПРАВИЛ: 5 МИНУТ;
- ЗНАКОМСТВО: 25 МИНУТ;
- ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ: 60 МИНУТ;
- РЕЗЮМИРОВАНИЕ – ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ВСТРЕЧИ: 15 МИНУТ;
- ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ. ЗАВЕРШЕНИЕ: 15 МИНУТ.

ФГД ПРОВОДИЛИСЬ В ОНЛАЙН ФОРМАТЕ.

ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ФГД БЫЛИ РАЗРАБОТАНЫ:

ГАЙД ФГ (ВОПРОСНИК НА РУССКОМ И КЫРГЫЗСКОМ ЯЗЫКЕ) – В РАЗДЕЛЕ ПРИЛОЖЕНИЯ;

КАЧЕСТВЕННЫЙ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ СПИСОК УЧАСТНИКОВ ФГ – В РАЗДЕЛЕ ПРИЛОЖЕНИЯ;

ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ ФГ (НЕОДНОКРАТНО МЕНЯЛИ ДАТУ ПО ПРОСЬБЕ РУКОПК) – В РАЗДЕЛЕ ПРИЛОЖЕНИЯ.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС- ГРУППЫ

ФОКУС-ГРУППОВЫЕ ДИСКУССИИ ПРОВОДИЛИСЬ В СООТВЕТСТВИИ С СОГЛАСОВАННЫМ ГРАФИКОМ С 28 АВГУСТА ПО 8 СЕНТЯБРЯ 2021 Г. (ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ ФГ ПРИЛОЖЕН). ДИСКУССИИ ПРОВОДИЛИСЬ В НЕФОРМАЛЬНОЙ ОБСТАНОВКЕ. ОСНОВНЫМ, ОЗВУЧЕННЫМ МОДЕРАТОРАМИ В НАЧАЛЕ И ПРИНЯТЫМ УЧАСТНИКАМИ, ПРАВИЛОМ БЫЛО ВЫРАЖЕНИЕ **ЧЕСТНОГО ИСКРЕННЕГО МНЕНИЯ**.

В РЕЗУЛЬТАТЕ РАБОТЫ ФГД ПЛАНИРОВАЛОСЬ ПОЛУЧИТЬ ОТВЕТЫ НА 12 ВОПРОСОВ.

ПРЕДПОЛАГАЛОСЬ КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ: 90 ЧЕЛОВЕК, В РЕЗУЛЬТАТЕ РАЗЛИЧНЫХ ПРИЧИН УЧАСТВОВАЛИ 85 ЧЕЛОВЕК, ИЗ НИХ ЖЕНЩИН – 45, ПРЕДСТАВИТЕЛИ КОМПАНИЙ – 39, ПРЕДСТАВИТЕЛИ ОМСУ – 29, ПРЕДСТАВИТЕЛИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ – 17. КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ ФГД В РАЗРЕЗЕ КОМПАНИЙ, ПРИВЕДЕНЫ В ТАБЛИЦЕ 1.

ПРЕЖДЕ ЧЕМ ПРИВЕСТИ ОБОБЩЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ФГ, НЕОБХОДИМО ОТМЕТИТЬ, ЧТО МНОГИЕ РЕСПОНДЕНТЫ НЕ ХОТЕЛИ ОЗВУЧИВАТЬ СВОЕ МНЕНИЕ, БОЯЛИСЬ В РЕГИСТРАЦИОННЫХ ЛИСТАХ СТАВИТЬ ПОДПИСЬ. ПО ИХ МНЕНИЮ, ЧЕСТНЫЙ ОТВЕТ ПРИВЕДЕТ К УВОЛЬНЕНИЮ.

НАПРИМЕР, ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ФГ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ЗАО «КУМТОР ГОЛД КОМПАНИ», НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ ПРИШЛИ 15 ЧЕЛОВЕК, ИЗ НИХ 7 ЖЕНЩИН, 8 МУЖЧИН. В КОМПАНИИ СУЩЕСТВУЕТ НЕГЛАСНЫЙ ДОГОВОР, ЧТО РАБОТНИКИ НЕ ДОЛЖНЫ ПРИНИМАТЬ УЧАСТИЯ В КАКИХ-ЛИБО МЕРОПРИЯТИЯХ, КАСАЮЩИХСЯ КОМПАНИИ.

В СВЯЗИ С ТЕМ, ЧТО МНОГО ПРОБЛЕМНЫХ ВОПРОСОВ, СВЯЗАННЫХ С ЗАО «КУМТОР ГОЛД КОМПАНИ», РАССМАТРИВАЮТ НА ЦЕНТРАЛЬНОМ УРОВНЕ, РАБОТНИКИ ОПАСАЮТСЯ ОБСУЖДАТЬ ВОПРОСЫ РАБОТЫ КОМПАНИИ. ТРОЕ МУЖЧИН УШЛИ С ФГ, КАК ТОЛЬКО УЗНАЛИ, ЧТО ТЕМА КАСАЕТСЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В КОМПАНИИ. ДРУГИЕ УЧАСТНИКИ ПОЖЕЛАЛИ, ЧТОБЫ ИХ УЧАСТИЕ, ИНТЕРВЬЮ И РЕКОМЕНДАЦИИ БЫЛИ АНОНИМНЫМИ. ТАКЖЕ УЧАСТНИКИ БЫЛИ ПРОТИВ РЕГИСТРАЦИИ НА ФГ.

ПО ЗАПРОСУ АБДЫЛДА ТЕМИРБЕРДИЕВА, РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПРИЕМНОЙ КОМПАНИИ, ПОДГОТОВЛЕНО И НАПРАВЛЕНО ПИСЬМО ПОДДЕРЖКИ НА ИМЯ ГОСПОДИНА ЛИ ДЕШЕН, ДИРЕКТОРА ОСОО «КАЙДИ». В КОМПАНИИ ДАЛИ СОГЛАСИЕ НА УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В МЕРОПРИЯТИИ, ОДНАКО, 3 СЕНТЯБРЯ 2021 Г., В ДЕНЬ ПРОВЕДЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЯ, ПО ФАКТУ НА ФГ НЕ БЫЛО НИ ОДНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ОТ КОМПАНИИ – ПИСЬМО ПОДДЕРЖКИ В РАЗДЕЛЕ ПРИЛОЖЕНИЯ. ПО ЗАПРОСУ КОРЯГИНОЙ Е.Ю., ДЕПУТАТА ГОРКЕНЕША Г. ОРЛОВКА, ПОДГОТОВЛЕНО И НАПРАВЛЕНО ПИСЬМО ПОДДЕРЖКИ НА ИМЯ ТОКТОХУНОВА М. И., ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ГОРКЕНЕША – ПИСЬМО ПОДДЕРЖКИ В РАЗДЕЛЕ ПРИЛОЖЕНИЯ.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ДИСКУССИЙ

1. УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН НА ЛЮБОЙ ДОЛЖНОСТИ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

Был озвучен уровень занятости от 0% до 5% в разных предприятиях горнодобывающей отрасли. Представителями одного из предприятий была названа цифра 25%.

В целом же мнение большинства участников ФГ сошлось на том, что доля женщин, занятых в ГО, очень незначительна. В качестве причин такой ситуации были названы:

- недостаточный уровень образования женщин для привлечения к работе в ГО;
- влияние родителей на выбор профессии;
- высокий уровень опасности для здоровья и жизни женщины, которая должна быть здоровой для воспитания детей, из-за вредных условий труда;
- женщинам и девушкам часто безосновательно отказывают в приеме на работу, ссылаясь на отсутствие вакансий.

Обсуждение данного вопроса в целом сопровождалось большим количеством негативных примеров, подтверждающих сложность или невозможность устроиться на работу на некоторые предприятия ГО не только для женщин, но и для мужчин из местных сообществ. Были отмечены несправедливые методы найма и ограниченное участие общественности в принятии решений на местном уровне, связанных с горнодобывающей сферой.

Участники ФГД указали, что «рабочие места в основном предоставляются работникам, не относящимся к сообществу, или члены сообщества выбираются на работу коррумпированным образом».

В большинстве случаев респонденты ответили, что в компанию можно устроиться через знакомых, или нужно иметь хорошие связи с компаниями, райгосадминистрацией и ОМСУ.

Мнение участницы: «У нас в компании начальник отдела кадров (ОК) родом с Иссык-кульской области, работает в добывающей компании, которая находится в Ошской области, нанимает на работу людей с Иссык-кульской области, либо с Бишкека. И на все решения влияет ОК».

Мнение участницы: «Мой муж долго работал в России, имеет опыт работы альпиниста, работал в строительстве высотных зданий. Приехал домой, точно знал, что в компанию нужны работники по его специальности, но ему отказали, сказали, что нет вакансий, но при этом взяли другого кандидата».

По ее мнению, в компаниях существует очень много скрытых схем по приему кадров.

2. ПРИМЕРЫ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГО

Женщины и девушки в основном работают на низкооплачиваемых, технических должностях: гувернантками, помощником повара, рабочими на кухне (посудомойщицами), в прачечной, техничками и разнорабочими. На административных должностях в основном работают иностранные граждане или мужчины. Реже были названы такие должности, как бухгалтер, медсестра и сотрудник отдела кадров. Участники называли даже примеры того, как на заведомо «женскую» работу (например, повара) целенаправленно набирают мужчин.

В качестве примера высказываний по данному вопросу можно привести следующие мнения:

ПО СЛОВАМ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ АИЛЬНОГО КЕНЕША: «ЖЕНЩИНЫ МОГУТ РАБОТАТЬ НА РАЗНЫХ ДОЛЖНОСТЯХ, ОНИ РАБОТОСПОСОБНЫЕ, НО У НИХ НЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОПЫТА РАБОТЫ. В ЭТОМ МЫ, РОДИТЕЛИ, САМИ ВИНОВАТЫ, ТАК КАК ЗАЧАСТУЮ СВОИМ ДОЧЕРЯМ СОЗНАТЕЛЬНО ГОВОРИМ ЗАЧЕМ УЧИТЬСЯ НА ГОРНОГО ИНЖЕНЕРА, ЕСТЬ МНОГО ЖЕНСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ, НАПРИМЕР, УЧИТЬСЯ НА БУХГАЛТЕРА ИЛИ УЧИТЕЛЯ, ВРАЧА. НЕОБХОДИМО МОТИВИРОВАТЬ ЖЕНЩИН, ДЕВУШЕК ПОЛУЧАТЬ РАЗЛИЧНЫЕ ПРОФЕССИИ, НЕ РАЗДЕЛЯЯ ИХ НА МУЖСКИЕ И ЖЕНСКИЕ».

ПО СЛОВАМ РАБОТНИКА КОМПАНИИ: «МЕСТНЫЕ ЖЕНЩИНЫ РАБОТАЮТ ТОЛЬКО НА НИЗКООПЛАЧИВАЕМЫХ ДОЛЖНОСТЯХ, НАПРИМЕР, ПОМОЩНИКОМ ПОВАРА. ШЕФ-ПОВАРОМ РАБОТАЕТ НЕ МЕСТНЫЙ МУЖЧИНА, ПРИЕЗЖАЕТ ИЗ ДРУГИХ МЕСТ, ТАКИХ КАК БИШКЕК И НАРЫН, И ЗАРПЛАТА У НЕГО ВЫШЕ».

ЕСТЬ И ДРУГОЕ МНЕНИЕ РАБОТНИКА КОМПАНИИ, ЧТО ГЛАВНЫЕ ПРИЧИНЫ ЭТОГО – СЛОЖИВШИЕСЯ СТЕРЕОТИПЫ И НЕУВЕРЕННОСТЬ ЖЕНЩИН В СВОИХ СИЛАХ. ЖЕНЩИНЫ САМИ НЕДООЦЕНИВАЮТ СЕБЯ, СЧИТАЮТ, ЧТО ГОДЯТСЯ ДЛЯ НИЗКООПЛАЧИВАЕМОЙ, ЧЕРНОЙ РАБОТЫ. ЖЕНЩИНАМ НИКТО НЕ ЗАПРЕЩАЕТ ПОЛУЧАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПОДАВАТЬ РЕЗЮМЕ НА ХОРОШУЮ ДОЛЖНОСТЬ.

ПО СЛОВАМ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ОГО: «НУЖНО ПРОВОДИТЬ ИНФОРМАЦИОННЫЕ КАМПАНИИ ДЛЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ В ШКОЛАХ, РАССКАЗЫВАТЬ ИМ О ВНЕДРЕНИИ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕ, О ТОМ, КАК ОНИ ПОВЛИЯЛИ НА РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИИ, СДЕЛАЛИ ЕЕ БЕЗОПАСНОЙ, ТЕХНОЛОГИЧНОЙ И ДОСТУПНОЙ ВСЕМ».

3. НАЛИЧИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ЖЕНЩИНАМ, РАБОТАЮЩИМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ, СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ

ПО ДАННОМУ ВОПРОСУ БОЛЬШИНСТВО УЧАСТНИКОВ СКЛОНИЛОСЬ К МНЕНИЮ О ТОМ, ЧТО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ЖЕНЩИНАМ, КОТОРЫЕ БЫ ОТЛИЧАЛИСЬ ОТ ТРЕБОВАНИЙ К МУЖЧИНАМ, НЕТ: ВСЕ ТРЕБОВАНИЯ ОБЪЕКТИВНЫ И СООТВЕТСТВУЮТ ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ. ОДНАКО НЕКОТОРЫЕ УЧАСТНИКИ СЧИТАЮТ, ЧТО ТЕХНИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ, КРОМЕ СВОЕЙ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ, ЗАДЕЙСТВОВАНЫ ВЫПОЛНЯТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В ИХ ОБЯЗАННОСТИ, ЗА ТЕХ СОТРУДНИКОВ, КТО НЕ УСПЕВАЕТ ИЛИ НЕ СПРАВЛЯЕТСЯ СО СВОЕЙ РАБОТОЙ.

4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА ЖЕНЩИН ИЛИ ДРУГИХ МОТИВИРУЮЩИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СО СТОРОНЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

О ПРОДВИЖЕНИИ ПО СЛУЖБЕ, И О ПРИНЯТИИ УЧАСТИЯ В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ, ЖЕНЩИНЫ И ДЕВУШКИ НЕ ЗАЯВЛЯЮТ, ТАК КАК БОЯТСЯ ЛИШИТЬСЯ И ТОЙ РАБОТЫ, НА КОТОРОЙ ФАКТИЧЕСКИ РАБОТАЮТ. ТЕМ НЕ МЕНЕЕ, ВЫСКАЗАНЫ ЕДИНИЧНЫЕ ПРИМЕРЫ ПРОДВИЖЕНИЯ ЖЕНЩИН ПО СЛУЖБЕ. ТАКЖЕ ОТДЕЛЬНЫЕ УЧАСТНИКИ СЧИТАЮТ, ЧТО ПРОДВИЖЕНИЕ ЗАВИСИТ В ОСНОВНОМ ОТ ЛОЯЛЬНОСТИ РУКОВОДСТВА К СВОИМ СОТРУДНИКАМ, А НЕ ОТ ИХ ПОЛА.

О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ МНОГИЕ РЕСПОНДЕНТЫ ПОДЕЛИЛИСЬ МНЕНИЯМИ:

ПО СЛОВАМ ЛИДЕРА СООБЩЕСТВА: «ДОБЫВАЮЩИЕ КОМПАНИИ В ОСНОВНОМ НАХОДЯТСЯ В ГОРНОЙ МЕСТНОСТИ СООБЩЕСТВА, МЫ ЖИВЕМ В ЭТИХ СООБЩЕСТВАХ, ПРОЩЕ ГОВОРИТЬ, В СЕЛЕ. ПОНЯТНО, ЧТО В СЕЛЕ НЕТ КУРСОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ. В ОСНОВНОМ КУРСЫ РАСПОЛАГАЮТСЯ В ГОРОДЕ ИЛИ В РАЙЦЕНТРАХ. ДЛЯ НАС, ЖЕНЩИН, ТЕРЯТЬ ВРЕМЯ И ДЕНЬГИ НА ПОЕЗДКУ В ГОРОД НА УЧЕБУ, ЗАТРАТНО И ПО ВРЕМЕНИ, И ПО ДЕНЬГАМ».

АКТИВИСТ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА ОЗВУЧИЛА СВОЕ ПОЖЕЛАНИЕ ДЛЯ ОРГАНОВ ОМСУ И РУКОВОДСТВУ КОМПАНИЙ НАЙТИ ВОЗМОЖНОСТЬ ДЛЯ ОТКРЫТИЯ ОБУЧАЮЩИХ КУРСОВ В СЕЛЕ, ЧТОБЫ СОВМЕСТНО РЕШАЛИ ВОПРОСЫ ОБУЧЕНИЯ ЖЕНЩИН, МОЛОДЫХ ДЕВУШЕК, И В ДАЛЬНЕЙШЕМ ИХ ТРУДОУСТРАИВАЛИ.

5. ОТЛИЧИЯ В УРОВНЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ У ЖЕНЩИН И МУЖЧИН, В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ РАЗНИЦА (ЗАНИМАЕМАЯ ДОЛЖНОСТЬ, ОБРАЗОВАНИЕ И Т.Д.)

ПРИ ОБСУЖДЕНИИ ДАННОГО ВОПРОСА МНЕНИЯ УЧАСТНИКОВ РАЗДЕЛИЛИСЬ, МНОГИЕ СКАЗАЛИ, ЧТО ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА У МУЖЧИН ВЫШЕ, ЧЕМ У ЖЕНЩИН. ДРУГИЕ СКАЗАЛИ, ЧТО ЭТО ЗАВИСИТ ОТ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ. ТРЕТЬЯ ГРУППА ОЗВУЧИЛА МНЕНИЕ, ЧТО ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НЕ ОТЛИЧАЕТСЯ, ОДИНАКОВО ПОЛУЧАЮТ И ЖЕНЩИНЫ, И МУЖЧИНЫ, ЕСЛИ ОНИ РАБОТАЮТ НА ОДИНАКОВЫХ ДОЛЖНОСТЯХ. ОТЛИЧАЕТСЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА У ВСЕХ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ, НАПРИМЕР «ГОРНЫЙ ИНЖЕНЕР, ВОДИТЕЛЬ КАМАЗА И ОХРАННИК», «БУХГАЛТЕР И КАССИР», «ШЕФ-ПОВАР И ПОВАР», «ВРАЧ, МЕДСЕСТРА И ЛАБОРАНТ», ИЛИ «КОМЕНДАНТ И ГОРНИЧНАЯ», КОНЕЧНО ЖЕ, ОТЛИЧАЕТСЯ. ТЕМ НЕ МЕНЕЕ, ОБОБЩЕННО ПОЛУЧЕНО МНЕНИЕ, ЧТО ЖЕНЩИНЫ ВСЕ ЖЕ МЕНЬШЕ ЗАРАБАТЫВАЮТ, ЧЕМ МУЖЧИНЫ:

- МУЖЧИНЫ ЗАРАБАТЫВАЮТ БОЛЬШЕ ДЕНЕГ, ТАК КАК РАБОТАЮТ НА УЧАСТКАХ С ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА.
- ЖЕНЩИНЫ ПОЛУЧАЮТ МЕНЬШЕ, ТАК КАК ЗАНИМАЮТ БОЛЕЕ-МЕНЕЕ ЗНАЧИМЫЕ ПОЗИЦИИ.
- ЖЕНЩИНАМ ПЛАТЯТ МЕНЬШЕ, НО ПОЖАЛОВАТЬСЯ ОБ ЭТОМ ОНИ НЕ МОГУТ, ТАК КАК МОГУТ УВОЛИТЬ.
- НЕТ РАЗНИЦЫ, ЗА ОДИН И ТОТ ЖЕ ВИД РАБОТ ПЛАТЯТ ОДИНАКОВО.
- КОГДА ОБЪЯВЛЯЮТ КОНКУРС НА МЕНЕЕ ЗНАЧИМЫЕ ПОЗИЦИИ, КОМПАНИЯ ВЫБИРАЕТ КАНДИДАТА ИЗ СЕМЕЙ, ГДЕ ИМЕЮТСЯ ФИНАНСОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТРУДНОСТИ.

6. НАЛИЧИЕ РАЗЛИЧИЙ В ОТНОШЕНИИ К ЖЕНЩИНАМ И МУЖЧИНАМ, РАБОТАЮЩИМ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ, СО СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВА И РУКОВОДСТВА

ПРИ ОБСУЖДЕНИИ ДАННОГО ВОПРОСА МНЕНИЯ УЧАСТНИКОВ СОШЛИСЬ НА ТОМ, ЧТО РАЗЛИЧИЯ СУЩЕСТВУЮТ, НОСЯТ НЕ ЛИЧНЫЙ ХАРАКТЕР, И ВЫЗВАНЫ В ОСНОВНОМ СПЕЦИФИКОЙ ДОЛЖНОСТЕЙ, ЗАНИМАЕМЫХ ЖЕНЩИНАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ, И ВЫПОЛНЯЕМЫМИ ИМИ ФУНКЦИЯМИ. РАЗЛИЧИЯ ПРОЯВЛЯЮТСЯ И В УРОВНЕ ОПЛАТЫ ИХ ТРУДА, ЧТО, КАК БЫЛО ОТМЕЧЕНО ВЫШЕ, ВЫЗВАНО УРОВНЕМ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ И, КАК ПРАВИЛО, НЕ ЗАВИСИТ ОТ ПОЛА РАБОТНИКА.

НО ЕСТЬ И РАЗЛИЧИЕ, ОПРЕДЕЛЯЕМОЕ ПОЛОМ РАБОТНИКА: ЖЕНЩИНАМ ПРАКТИЧЕСКИ НИКОГДА НЕ ДАЮТ ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ, ЧТО В РЕЗУЛЬТАТЕ ВЛИЯЕТ НА УРОВЕНЬ ИХ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. ВОЗМОЖНОСТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА ЖЕНЩИН ОГРАНИЧЕНЫ.

СО СТОРОНЫ ЖЕ КОЛЛЕКТИВА НЕСПРАВЕДЛИВОГО ОТНОШЕНИЯ К ЖЕНЩИНАМ НЕ ВЫЯВЛЕНО. НАПРОТИВ, МНОГИЕ УЧАСТНИКИ ВЫСКАЗАЛИСЬ О ТОМ, ЧТО В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН МУЖЧИНЫ-СОТРУДНИКИ ПРОЯВЛЯЮТ УВАЖЕНИЕ И ВНИМАНИЕ.

7. УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН, ЗАНЯТЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ, В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ. УЧИТЫВАЮТСЯ ЛИ ИХ МНЕНИЯ

В РЕЗУЛЬТАТЕ ОБСУЖДЕНИЯ ДАННОГО ВОПРОСА УЧАСТНИКИ ВЫСКАЗАЛИ МНОЖЕСТВО МНЕНИЙ, КОТОРЫЕ МОЖНО ОБЪЕДИНИТЬ В ДВА НАПРАВЛЕНИЯ:

- ВО-ПЕРВЫХ, ЖЕНЩИНЫ НЕ УЧАСТВУЮТ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ ОТНОСИТЕЛЬНО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ИЛИ ОТДЕЛЬНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ВОПРОСОВ В СИЛУ МЕНЕЕ ЗНАЧИМЫХ ЗАНИМАЕМЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ.
- ВО-ВТОРЫХ, В РЕДКИХ СЛУЧАЯХ, КОГДА ЖЕНЩИНЫ В СИЛУ ДОЛЖНОСТИ ИМЕЮТ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫСКАЗАТЬ СВОЕ МНЕНИЕ, ЧАЩЕ ПРИНИМАЕТСЯ ВО ВНИМАНИЕ МНЕНИЕ МУЖЧИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ ИЛИ СОТРУДНИКОВ.

ПО СЛОВАМ РАБОТНИКА КОМПАНИИ: «ЖЕНЩИНЫ МОГУТ УЧАСТВОВАТЬ, НО ИХ МНЕНИЕ НЕ ПРИНИМАЕТСЯ ВО ВНИМАНИЕ, ПОТОМУ ЧТО ОНИ ЗАНИМАЮТ МЕНЕЕ ЗНАЧИМЫЕ РАБОЧИЕ ПОЗИЦИИ».

ПО СЛОВАМ ПРЕДСТАВИТЕЛИ АЙЫЛ ОКМОТУ: «МЕСТНОЕ НАСЕЛЕНИЕ НЕ ИМЕЕТ ПРАВА ГОЛОСА: ЕСЛИ ПРОТИВ КОМПАНИИ ПЛОХОЕ СКАЖЕШЬ ИЛИ КРИТИКУЕШЬ, РУКОВОДСТВО ПОСТАРАЕТСЯ ИЗБАВИТЬСЯ ОТ ТАКИХ РАБОТНИКОВ, КРИТИКУ ОНИ НЕ ЛЮБЯТ».

ПО СЛОВАМ РАБОТНИКА КОМПАНИИ: «У НАС В КОМПАНИИ НА РЕШЕНИЕ КАДРОВЫХ ВОПРОСОВ БОЛЬШОЕ ВЛИЯНИЕ ИМЕЕТ ОТДЕЛ КАДРОВ».

8. ОКАЗАНИЕ СО СТОРОНЫ ОМСУ КАКОЙ-ЛИБО ПОМОЩИ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЖЕНЩИН НА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

МНЕНИЯ УЧАСТНИКОВ РАЗДЕЛИЛИСЬ ОТНОСИТЕЛЬНО ПОМОЩИ, ОКАЗЫВАЕМОЙ ОМСУ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЖЕНЩИН НА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ, ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ УЧАСТНИКОВ СЧИТАЕТ, ЧТО ТАКАЯ ПОМОЩЬ ОКАЗЫВАЕТСЯ. БЫЛИ ПРИВЕДЕНЫ КОНКРЕТНЫЕ ПРИМЕРЫ.

ОДНАКО ПРИ БОЛЕЕ ПОДРОБНОМ ОБСУЖДЕНИИ БЫЛО ВЫЯВЛЕНО, ЧТО ПОМОЩЬ ОМСУ НАПРАВЛЕНА В ОСНОВНОМ НА ЖЕНЩИН, НАХОДЯЩИХСЯ В ТРУДНОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ. ТАКЖЕ ВЫЯВЛЕНО, ЧТО ТАКАЯ ПОМОЩЬ СО СТОРОНЫ ОМСУ ОГРАНИЧЕНА КВАЛИФИКАЦИЕЙ И НАВЫКАМИ САМОЙ ЖЕНЩИНЫ, ПОЭТОМУ ПОМОЩЬ ОМСУ МОЖЕТ НЕ ВСЕГДА.

БЫЛИ ВЫСКАЗАНЫ И МНЕНИЯ О ТОМ, ЧТО ОМСУ СТРЕМИТСЯ УСТРОИТЬ НА ХОРОШУЮ ДОЛЖНОСТЬ СВОИХ ЗНАКОМЫХ.

НАИБОЛЕЕ ЗАМЕТНЫЕ ВЫСКАЗЫВАНИЯ УЧАСТНИКОВ ПО ДАННОМУ ВОПРОСУ ПРИВЕДЕНЫ НИЖЕ:

- БЫЛИ СЛУЧАИ, КОГДА ПИСАЛИ ЗАЯВЛЕНИЯ ЧЕРЕЗ ДЕПУТАТОВ И ПОЛУЧАЛИ РЕЗУЛЬТАТЫ.
- В ОСНОВНОМ ОМСУ СТАРАЮТСЯ ПОМОГАТЬ НЕБЛАГОПОЛУЧНЫМ СЕМЬЯМ.
- ОМСУ ПОМОГАЮТ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СОЦИАЛЬНОГО ПОЛОЖЕНИЯ СЕМЬИ.
- В ПЕРВОЕ ВРЕМЯ ОМСУ ПОМОГАЛИ, ЭТО БЫЛО ГОДА ТРИ-ЧЕТЫРЕ ТОМУ НАЗАД, ПРИМЕРНО С 2018 ГОДА. В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ОМСУ НИ НА ЧТО НЕ ВЛИЯЕТ, РЕШАЕТ СВОИ ЛИЧНЫЕ ПРОБЛЕМЫ.
- ЕСЛИ У ЖЕНЩИНЫ ЕСТЬ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИИ, АО ДЕЛАЕТ ПРЕДЛОЖЕНИЯ.
- ТРУДОУСТРАИВАТЬСЯ РАБОТАТЬ В КОМПАНИЮ ПОМОГАЮТ И АЙЫЛ ОКМОТУ И МЕСТНЫЕ КЕНЕШИ.
- ЕСТЬ ПРИМЕРЫ, КОГДА ДЕПУТАТЫ МЕСТНОГО КЕНЕША УСТРОИЛИ ДВУХ ЖЕНЩИН В КОМПАНИЮ, ОДНУ КОМЕНДАНТОМ, ВТОРУЮ – В СТОЛОВУЮ.

9. ВОЗМОЖНОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ С ЗАНЯТОСТЬЮ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

ПРИОРИТЕТНЫМ НАПРАВЛЕНИЕМ ПО РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ, ПО МНЕНИЮ УЧАСТНИКОВ ФГД, ЯВЛЯЕТСЯ ПОЛУЧЕНИЕ ЖЕНЩИНАМИ ВЫСШЕГО ИЛИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПОЛУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ. ИМЕННО ПРОБЛЕМЫ НЕХВАТКИ У ЖЕНЩИН ЗНАНИЙ, СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОТСУТСТВИЯ ВЕРЫ В СВОИ СИЛЫ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВЫСКАЗЫВАЛИСЬ В ПРОЦЕССЕ ОБСУЖДЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ.

ЕЩЕ ОДНИМ ВАЖНЫМ НАПРАВЛЕНИЕМ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМИМИ КОМПАНИЯМИ-РАБОТОДАТЕЛЯМИ СООТВЕТСТВУЮЩИХ БЕЗОПАСНЫХ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ, БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА, БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ. ВЕДЬ ЖЕНЩИНЫ ЧАСТО САМИ НЕ ХОТЯТ ИДТИ НА РАБОТУ В СФЕРУ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ, ТАК КАК ОНА СЧИТАЕТСЯ НЕБЕЗОПАСНОЙ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ, В ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОГО.

ТАКЖЕ ВАЖНА ПОДДЕРЖКА СО СТОРОНЫ АЙЫЛ ОКМОТУ И РАЙОННОЙ АДМИНИСТРАЦИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, СОЗДАНИЕ КУРСОВ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ ПОЛУЧЕНИЮ СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ВСЕ ВЫСКАЗАННЫЕ МНЕНИЯ МОЖНО ОБЪЕДИНИТЬ В СЛЕДУЮЩЕЕ:

- ЧАСТО ЖЕНЩИНЫ НЕДОПОЛУЧАЮТ ИНФОРМАЦИЮ О ВАКАНСИЯХ И ВИДАХ РАБОТ, НЕОБХОДИМЫХ КОМПАНИЯМ, НЕ ЗНАЮТ О ПРОЦЕДУРАХ И ПРАКТИКАХ ПРИЕМА НА РАБОТУ.
- ПРЕДСТАВИТЕЛИ КОМПАНИИ ПРОВОДЯТ ВСТРЕЧИ С ОТДЕЛЬНЫМИ ЛЮДЬМИ.
- ЖЕНЩИНЫ ЧАСТО НЕ ИМЕЮТ ВОЗМОЖНОСТИ ПОЕХАТЬ В ДРУГОЕ МЕСТО ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ИМ НУЖНО ДАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ПОЛУЧИТЬ ПРОФЕССИЮ НА МЕСТАХ, НАПРИМЕР МОЖНО ОРГАНИЗОВАТЬ ОБУЧЕНИЕ В ПТУ №46 НАШЕГО РАЙОНА.
- Я ДУМАЮ, ЧТО ЖЕНЩИНЫ МОГУТ РАБОТАТЬ НЕ ТОЛЬКО В СТОЛОВОЙ. В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ДОЛЖНА БЫТЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ У САМИХ ЖЕНЩИН. БЫЛО БЫ ХОРОШО, ЧТОБЫ ГЛАВА АО И РУКОВОДСТВО КОМПАНИИ СОВМЕСТНО РЕШАЛИ ВОПРОСЫ ОБУЧЕНИЯ ЖЕНЩИН, МОЛОДЫХ ДЕВУШЕК, И В ДАЛЬНЕЙШЕМ ИХ ТРУДОУСТРАИВАЛИ.
- ЖИТЕЛИ МАЛО ПОЛУЧАЮТ ИНФОРМАЦИИ, ЧТОБЫ ПОЛУЧИТЬ РАБОТУ В КОМПАНИИ, НЕ ЗНАЮТ, КУДА ОБРАЩАТЬСЯ. В ОСНОВНОМ ПОЛУЧАЮТ ИНФОРМАЦИЮ ЧЕРЕЗ КОГО-ТО. ЧТОБЫ РЕШИТЬ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, НЕОБХОДИМО, ЧТОБЫ АЙЫЛ ОКМОТУ, ГОРНОДОБЫВАЮЩИЕ КОМПАНИИ, ЖЕНЩИНЫ-АКТИВИСТЫ, ЛИДЕРЫ СООБЩЕСТВА СОВМЕСТНО ПРОВОДИЛИ РАБОТУ ПО ЭТОЙ ПРОБЛЕМЕ.

10. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЖЕНЩИНАМ УСЛОВИЙ ДЛЯ РАБОТЫ СО СТОРОНЫ КОМПАНИЙ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

ОТНОСИТЕЛЬНО УСЛОВИЙ ДЛЯ РАБОТЫ В КОМПАНИЯХ БЫЛИ ВЫСКАЗАНЫ САМЫЕ РАЗЛИЧНЫЕ МНЕНИЯ. СДЕЛАН ВЫВОД О ТОМ, ЧТО БЫТОВЫЕ И ТРУДОВЫЕ УСЛОВИЯ РАЗНЫТСЯ И ЗАВИСЯТ ОТ САМОЙ КОМПАНИИ-РАБОТОДАТЕЛЯ.

ЕСТЬ КОМПАНИИ, ГДЕ СОЗДАНЫ ДЛЯ ВСЕХ РАБОТНИКОВ НЕПЛОХИЕ УСЛОВИЯ. РАБОТНИКАМ КОМПАНИИ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ЧИСТЫЕ И УДОБНЫЕ ОБЩЕЖИТИЯ, КАЧЕСТВЕННЫЕ ПРОДУКТЫ И ХОРОШЕЕ ПИТАНИЕ. В ОФИСАХ КОМПАНИЙ ИМЕЮТСЯ ТУАЛЕТЫ, ЕСТЬ ДУШЕВЫЕ КОМНАТЫ. ХОРОШИМ ПРИМЕРОМ МОГУТ БЫТЬ ТАКИЕ КОМПАНИИ, КАК ОСОО «АЛТЫН КЕН», ЗАО «КУМТОР ГОЛД КОМПАНИ», ОСОО «КИЧИ ЧААРАТ».

РЕСПОНДЕНТЫ ДРУГИХ ДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ ОТВЕТИЛИ, ЧТО УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ СОЗДАНЫ ДЛЯ БУХГАЛТЕРОВ, ЛАБОРАНТОВ И АДМИНИСТРАТИВНЫХ РАБОТНИКОВ. ОСТАЛЬНЫМ ЖЕ РАБОТНИКАМ УСЛОВИЯ НЕ СОЗДАЮТСЯ НЕ ТОЛЬКО НА РАБОЧИХ МЕСТАХ: ИХ НЕТ В ОБЩЕЖИТИИ, НЕ СОБЛЮДАЮТСЯ САНИТАРНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПЛОХОЕ СОСТОЯНИЕ; ЧТОБЫ УМЫТЬСЯ, НЕТ БАНИ, ТУАЛЕТ НАХОДИТСЯ ВНЕ ЗДАНИЯ, РАБОЧИЕ И ОБЕДЕННЫЕ МЕСТА – СРЕДНИЕ. КОМПАНИИ НЕ ОБРАЩАЮТ ВНИМАНИЯ НА ПРОСЬБЫ ПО УЛУЧШЕНИЮ БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ.

11. ИНФОРМИРОВАННОСТЬ ЖЕНЩИН О ПОСТАНОВЛЕНИИ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР «О ПЕРЕЧНЕ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И/ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН»

НА ВОПРОС ЗНАЮТ ЛИ УЧАСТНИКИ О ПЕРЕЧНЕ ЗАПРЕЩЕННЫХ ПРОФЕССИЙ ДЛЯ ЖЕНСКОГО ТРУДА, МНОГИЕ УЧАСТНИКИ ФГД ОТВЕТИЛИ ОТРИЦАТЕЛЬНО. МОЖНО СКАЗАТЬ, ЧТО ОКОЛО ПОЛОВИНЫ ЖЕНСКОГО МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА НЕ ИНФОРМИРОВАНЫ О СУЩЕСТВОВАНИИ И СОДЕРЖАНИИ ТАКОГО ПОСТАНОВЛЕНИЯ.

НЕКОТОРЫЕ РЕСПОНДЕНТЫ, ЗНАКОМЫЕ С ПЕРЕЧНЕМ ЗАПРЕЩЕННЫХ ПРОФЕССИЙ, ПРЕДЛОЖИЛИ ОТМЕНИТЬ ДАННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ. БЫЛО ВЫСКАЗАНО МНЕНИЕ О НЕОБХОДИМОСТИ ПЕРЕСМОТРА ПЕРЕЧНЯ, СОКРАЩЕНИЯ ЭТОГО СПИСКА И ОСТАВИТЬ В ПЕРЕЧНЕ ВРЕДНЫЕ И ОПАСНЫЕ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ ЖЕНЩИНЫ ПРОФЕССИИ, ЧТОБЫ ЭТОТ ПЕРЕЧЕНЬ ИМЕЛ СТАТУС РЕКОМЕНДАТЕЛЬНОГО ХАРАКТЕРА, А НЕ ЗАПРЕЩАЮЩЕГО.

В ТО ЖЕ ВРЕМЯ БЫЛИ И ОБРАТНЫЕ МНЕНИЯ: НЕОБХОДИМО ОСТАВИТЬ ПЕРЕЧЕНЬ КАК ЕСТЬ, ТАК КАК ИМЕННО ОН НА ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ УРОВНЕ ЗАЩИЩАЕТ ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ЖЕНЩИН.

ПО СЛОВАМ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ АО: «ТАК УЖ ИСТОРИЧЕСКИ СЛОЖИЛОСЬ, ЧТО ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ ОТРАСЛЬ – ЭТО СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУЖЧИН, ПОСКОЛЬКУ ПРАКТИЧЕСКИ ТЯЖЕЛАЯ РАБОТА ВЫПОЛНЯЛАСЬ ВРУЧНУЮ. НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ВНЕДРЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ В ГОРНОДОБЫВАЮЩУЮ ОТРАСЛЬ ДАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ЖЕНЩИНАМ И ДЕВУШКАМ РАБОТАТЬ В ЭТОЙ ОТРАСЛИ». ПО ЕЕ МНЕНИЮ, ПЕРЕЧЕНЬ ЗАПРЕЩЕННЫХ ПРОФЕССИЙ СЛЕДУЕТ СОКРАТИТЬ.

МНЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ АИЛЬНОГО КЕНЕША: «СПИСОК ЗАПРЕЩЕННЫХ ПРОФЕССИЙ ДЛЯ ЖЕНСКОГО ТРУДА НУЖЕН, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВА – ОХРАНЯТЬ ЗДОРОВЬЕ ЖЕНЩИН. ПУСТЬ ЭТОТ СПИСОК БУДЕТ РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫМ, А НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ. ЕСЛИ ЖЕНЩИНА ХОЧЕТ УПРАВЛЯТЬ БОЛЬШЕГРУЗНЫМ АВТОМОБИЛЕМ, СПЕЦТЕХНИКОЙ, ИЛИ РАБОТАТЬ ОПЕРАТОРОМ В ПОДЗЕМНЫХ ШАХТАХ, ПУСТЬ РАБОТАЕТ, ЭТО ЕЕ ЖЕЛАНИЕ».

МНЕНИЕ АКТИВИСТА СООБЩЕСТВА: «ДЕЙСТВИТЕЛЬНО, ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС ОТКРЫВАЕТ ДЛЯ ЖЕНЩИН ВОЗМОЖНОСТИ ОСВАИВАТЬ ПРОФЕССИИ, КОТОРЫЕ ИМ РАНЬШЕ НЕ БЫЛИ ДОСТУПНЫ. НАДО ПЕРЕСМОТРЕТЬ СПИСОК, СОКРАТИТЬ ЕГО, ПРИДАТЬ СТАТУС "РЕКОМЕНДАТЕЛЬНОГО"».

12. СЛУЧАИ ОТКАЗА ЖЕНЩИНАМ В НАЙМЕ НА РАБОТУ НА ОСНОВЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР «О ПЕРЕЧНЕ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН»

В БОЛЬШИНСТВЕ, УЧАСТНИКИ ФГ НЕ СТАЛКИВАЛАСЬ С СИТУАЦИЯМИ ОТКАЗОВ В НАЙМЕ НА РАБОТУ, И НЕ ИНФОРМИРОВАНЫ О ПОДОБНЫХ СЛУЧАЯХ. НО НЕКОТОРЫЕ ВСЕ ЖЕ ВЫСКАЗАЛИ МНЕНИЕ О ТОМ, ЧТО ОТКАЗЫ ЕСТЬ, НО ДЕЛАЮТСЯ ОНИ СКРЫТНО, НЕ НАПРЯМУЮ.

В ЦЕЛОМ СДЕЛАН ВЫВОД О ТОМ, ЧТО СЛУЧАИ ОТКАЗОВ НАЙМА ЖЕНЩИН НА РАБОТУ В ГО МОГУТ БЫТЬ В ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ СВЯЗАНЫ С СУЩЕСТВОВАНИЕМ ДАННОГО ПОСТАНОВЛЕНИЯ. КОМПАНИИ, ЗНАЯ О СУЩЕСТВОВАНИИ СПИСКА ЗАПРЕЩЕННЫХ ПРОФЕССИЙ, РАБОТ И Т.Д., СТРЕМЯТСЯ НЕ НАРУШАТЬ ЕГО И ПРЕДПОЧИТАЮТ НАНИМАТЬ ПО БОЛЬШЕЙ ЧАСТИ МУЖЧИН. ПРИ ЭТОМ МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА НЕ ИНФОРМИРОВАНЫ ОБ ИСТИННЫХ ПРИЧИНАХ ОТКАЗОВ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ЖЕНЩИН, И НЕ СВЯЗЫВАЮТ ТАКИЕ ОТКАЗЫ С СУЩЕСТВОВАНИЕМ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР «О ПЕРЕЧНЕ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН».

ПО СЛОВАМ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ОГО: «КОМПАНИИ НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ ДЕЛАЮТ ОБЪЯВЛЕНИЕ С ТРЕБОВАНИЕМ, КОТОРОЕ ОГРАНИЧИВАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИНЫ В КОНКУРСЕ. НАПРИМЕР: ТРЕБУЕТСЯ МУЖЧИНА НА ДОЛЖНОСТЬ ШЕФ-ПОВАРА КИТАЙСКОЙ КУХНИ И Т.Д.».

МНЕНИЕ СТАРОСТЫ СЕЛА: «ЭТОТ ВОПРОС НАДО РЕШАТЬ НА ЦЕНТРАЛЬНОМ УРОВНЕ. НУЖНО ВВЕСТИ КВОТУ 20%, ЧТОБЫ ЖЕНЩИНЫ, ДЕВУШКИ РАБОТАЛИ В ДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЯХ, НА АДМИНИСТРАТИВНЫХ ДОЛЖНОСТЯХ. ВЕДЬ УСТАНОВИЛИ КВОТУ ДЛЯ ЖЕНЩИН 30%, ЧТОБЫ ОНИ МОГЛИ БЫТЬ ДЕПУТАТАМИ ЖК И МК. ПУСТЬ ТАКИМ ЖЕ ОБРАЗОМ НА ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ УРОВНЕ УСТАНОВЯТ КВОТУ ДЛЯ ДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ».

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ



ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ДИСКУССИЙ ПО ПРОБЛЕМЕ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ СЛЕДУЮЩИЕ ВЫВОДЫ:

01

ПРОБЛЕМА СУЩЕСТВУЕТ, ДОЛЯ ЖЕНЩИН, ЗАНЯТЫХ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ, НИЧТОЖНО МАЛА.

02

ПРИЧИНАМИ НИЗКОГО УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ СЛУЖАТ:

- ОТСУТСТВИЕ У ЖЕНЩИН СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И КВАЛИФИКАЦИИ;
- СЛОЖИВШИЕСЯ СТЕРЕОТИПЫ «МУЖСКАЯ ПРОФЕССИЯ»;
- НЕЖЕЛАНИЕ САМИХ ЖЕНЩИН РАБОТАТЬ НА ДАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ИЗ-ЗА ОПАСНЫХ И ВРЕДНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА, ОТСУТСТВИЯ ЭЛЕМЕНТАРНЫХ БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ ВО МНОГИХ КОМПАНИЯХ;
- НЕДОСТАТОЧНАЯ ПОДДЕРЖКА ОМСУ;
- ПРЕДПОЧТЕНИЯ КОМПАНИЙ-РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИВЛЕКАТЬ НА РАБОТУ ПО БОЛЬШЕЙ ЧАСТИ МУЖЧИН.

03

В ОТНОШЕНИИ РАБОТАЮЩИХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ ЖЕНЩИН ПРАКТИЧЕСКИ ОТСУТСТВУЕТ НЕСПРАВЕДЛИВОЕ И СУБЪЕКТИВНОЕ ОТНОШЕНИЕ СО СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВА.

04

СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА ОТМЕЧАЕТСЯ РАЗЛИЧИЕ В ОТНОШЕНИИ К ЖЕНЩИНАМ И МУЖЧИНАМ, РАБОТАЮЩИМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ. ЭТО ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ В ОСНОВНОМ ОБЪЕКТИВНЫМИ ПРИЧИНАМИ, В ЧАСТНОСТИ, ФУНКЦИОНАЛОМ ЗАНИМАЕМЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ.

05

ПРИ ЭТОМ ПРИСУТСТВУЕТ И НЕКОТОРОЕ СУБЪЕКТИВНОЕ ОТНОШЕНИЕ К ЖЕНЩИНАМ СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА, КОТОРОЕ ПРОЯВЛЯЕТСЯ В НЕВОЗМОЖНОСТИ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ.

06

ДЕЙСТВУЮЩЕЕ ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР «О ПЕРЕЧНЕ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН» ВОСПРИНИМАЕТСЯ НЕОДНОЗНАЧНО: С ОДНОЙ СТОРОНЫ, ОНО СПОСОБСТВУЕТ ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ ЖЕНЩИН, С ДРУГОЙ – СЛУЖИТ ОГРАНИЧИВАЮЩИМ ФАКТОРОМ В ПОВЫШЕНИИ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ.

07

ОСНОВНЫМИ ПУТЯМИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ ЯВЛЯЮТСЯ:

- ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ НА МЕСТАХ;
- ПОВЫШЕНИЕ АКТИВНОСТИ ОМСУ В ОКАЗАНИИ ПОМОЩИ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ, В ИНФОРМИРОВАНИИ ЖЕНЩИН О НАЛИЧИИ ВАКАНСИЙ;
- УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СЕКТОРА ГО.

ГЛАВА 4

ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ

Авторы: Айгул Султанова и Канышай Мамытова

01	АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
02	АНАЛИЗ ДАННЫХ ФОУС-ГРУПП
03	Выводы

В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫХ ПРАВ И РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН СТАРАЮТСЯ РЕШИТЬ И УРЕГУЛИРОВАТЬ КАК ПУТЕМ РАТИФИКАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРОВ, ТАК И ПУТЕМ ВНЕСЕНИЯ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО. В ЭТОЙ СВЯЗИ ЗА ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ, ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ГОСУДАРСТВА И МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОНОРОВ, БЫЛА ПРОВЕДЕНА ГЕНДЕРНАЯ ЭКСПЕРТИЗА РЯДА ОСНОВНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ СТРАНЫ. ПРИ ЭТОМ ВАЖНОСТЬ И НЕОБХОДИМОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ НАЧИНАЕТ ПРИОБРЕТАТЬ ВАЖНОЕ ЗНАЧЕНИЕ КАК ОТВЕТСТВЕННЫМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СТРУКТУРАМИ, ТАК И ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА, КОТОРЫЕ ИГРАЮТ ЗНАЧИТЕЛЬНУЮ РОЛЬ В ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ СТРАНЫ. ПРОВЕДЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ КАК СУЩЕСТВУЮЩИХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, ТАК И ИХ ПРОЕКТОВ ПОЗВОЛЯЕТ ОЦЕНИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕ ТОЛЬКО РАВНЫХ ПРАВ, НО И РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН. КЛЮЧЕВОЙ ТЕМОЙ ГЕНДЕРНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЯВЛЯЕТСЯ СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПА РАВЕНСТВА И ОТСУТСТВИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА, ОТСУТСТВИЕ ГЕНДЕРНОГО ДИСБАЛАНСА.

ЗА ПОСЛЕДНИЕ ДЕСЯТИЛЕТИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКОЙ В ОБЛАСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА БЫЛО ПРИНЯТО ЗНАЧИТЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА УСТАНОВЛЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ ФАКТИЧЕСКОГО ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА. НЕСОМНЕННО, ВАЖНЫМИ ШАГАМИ СО СТОРОНЫ ГОСУДАРСТВА ЯВИЛИСЬ ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ПЕКИНСКОЙ ПЛАТФОРМЕ ДЕЙСТВИЙ, РАТИФИКАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ СОГЛАШЕНИЙ В ЦЕЛЯХ БОРЬБЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА:

- ПРИСОЕДИНЕНИЕ К КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН.
- ПРИСОЕДИНЕНИЕ К КОНВЕНЦИИ О ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРАВАХ ЖЕНЩИН.
- ПРИСОЕДИНЕНИЕ К КОНВЕНЦИИ О СОГЛАСИИ НА ВСТУПЛЕНИЕ В БРАК, БРАЧНОМ ВОЗРАСТЕ И РЕГИСТРАЦИИ БРАКА.

- ПРИСОЕДИНЕНИЕ К КОНВЕНЦИИ О ГРАЖДАНСТВЕ ЗАМУЖНЕЙ ЖЕНЩИНЫ.
- ПРИСОЕДИНЕНИЕ К КОНВЕНЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА N 103 ОБ ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА.
- ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФАКУЛЬТАТИВНОМУ ПРОТОКОЛУ К КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН.

В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНВЕНЦИЙ, ИСПОЛНЕНИЯ ПРИНЯТЫХ НА СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЛЕКСНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ СТРАНОЙ БЫЛИ ПРЕДПРИНЯТЫ ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ УСИЛИЯ ПУТЕМ КАК РАЗРАБОТКИ РАЗНОГО РОДА ПЛАНОВ ДЕЙСТВИЙ, ОБРАЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫХ СОВЕТОВ И СТРУКТУР В ЦЕЛЯХ ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА. ТАК, НА ПЕРВОМ ЭТАПЕ (1996-2000 ГОДЫ) В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «АЯЛЗАТ» ОСНОВАННОЙ НА НАПРАВЛЕНИЯХ ПЕКИНСКОЙ ПЛАТФОРМЫ ДЕЙСТВИЙ И СФОКУСИРОВАННОЙ НА УЛУЧШЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН, БЫЛИ СОЗДАНЫ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ. СЛЕДУЮЩИМИ ЭТАПАМИ РЕАЛИЗАЦИИ ГЕНДЕРНОЙ ПОВЕСТКИ СТРАНЫ СТАЛИ НАЦИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ПО ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА, КОТОРЫЕ ЯВЛЯЛИСЬ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИМИ ДОКУМЕНТАМИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИМ ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГЕНДЕРНУЮ ПОЛИТИКУ, ЕЕ ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ, НАПРАВЛЕНИЯ И ПРИОРИТЕТЫ.

СОЗДАНА НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА, ПРИНЯТЫ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЗАКОНЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НАПРАВЛЕННЫЕ НА УСТАНОВЛЕНИЕ ФАКТИЧЕСКОГО ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА, ТАКИЕ КАК ЗАКОН «О ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЯХ РАВНЫХ ПРАВ И РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН» (РАНЕЕ ДЕЙСТВОВАЛ ЗАКОН «ОБ ОСНОВАХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА»), ЗАКОН «ОБ ОХРАНЕ И ЗАЩИТЕ ОТ СЕМЕЙНОГО НАСИЛИЯ», ЗАКОН «О РЕПРОДУКТИВНЫХ ПРАВАХ ГРАЖДАН И ГАРАНТИЯХ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ» И Т.Д. ОДНИМ ИЗ ВАЖНЫХ ШАГОВ ЯВИЛОСЬ И ПРИНЯТИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, УСТАНОВЛИВАЮЩЕГО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ ПРОЕКТОВ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ И ПОДГОТОВКИ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ЗАКЛЮЧЕНИЙ.

См. Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. З № 320-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П № 257-1.

См. Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. З № 321-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П № 258-1.

См. Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. З N 322-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П N 260-1.

См. Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. З № 323-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П № 259-1.

См. Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. З № 323-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П № 259-1.

См. Постановления ЗС ЖК КР от 25 января 1996 г. З № 324-1 и СНП ЖК КР от 6 марта 1996 г. П № 256-1.

См. Закон Кыргызской Республики от 23 апреля 2002 г. N 72.

См. Закон от 4 августа 2008 года N 184.

Однако, несмотря на предпринимаемые усилия, часть норм носит декларативный характер и не обеспечивается реальными практиками. Одним из важных вопросов остается вопрос отношения к обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин, как со стороны государства, так и со стороны общества. Несмотря на некоторые сдвиги в области повышения гендерной чувствительности и появление в ведомствах, ответственных за гендерные вопросы, серьезных изменений в реальном доступе к равным правам и возможностям для большинства населения так и не произошло.

Все это отражается на общественном мнении и повседневном поведении людей. В итоге, подобная деформация правовых и социальных норм влияет как на публичную, так и на частную сферы жизнедеятельности граждан. В публичном пространстве это обуславливает неравный доступ женщин и мужчин к процессу принятия решений. В частной и профессиональной деятельности это ведет к усилению гендерной дискриминации, включая рост гендерного насилия. Можно констатировать поверхностное отношение властных структур к национальным обязательствам в области гендерной политики.

Целью настоящей работы является гендерная экспертиза законодательства в сфере недропользования. Следует при этом принимать во внимание, что недропользование – это одна из тех отраслей, которые традиционно считаются сферой деятельности мужского пола, женщины в этой отрасли недопредставлены или находятся в невыгодном положении, доля женщин в этой сфере, как правило, сводится к офисной работе и аналогичным видам деятельности.

Право на труд и свобода выбора профессии независимо от пола является одной из составных неотъемлемых прав гражданина в Кыргызской Республике, что нашло свое отражение в нормах законодательства. Однако, в сфере недропользования мы имеем дело с рядом норм, которые содержат так называемую «объективную гендерную асимметрию». Все это порождает необходимость исследования данной темы, в ряде случаев внесения изменений и дополнений в законодательство страны, а также создание реальных механизмов, обеспечивающих их применение на практике.

Высшим нормативным правовым актом, на основе которого принимаются иные нормативные правовые акты является Конституция страны.

11 апреля 2021 года состоялся референдум Кыргызской Республики, на котором была принята очередная Конституция Кыргызской Республики. На этапе общественного обсуждения проекта Конституции экспертами, в том числе и гендерными, было высказано много нареканий и недовольств в связи с наличием либо отсутствием тех или иных норм в предлагаемом проекте.

В результате критик и обсуждений в текст Конституции были возвращены нормы, которые были в ранее действовавшей Конституции. Так в соответствии с частью 2 статьи 24 установлено, что **«НИКТО НЕ МОЖЕТ ПОДВЕРГАТЬСЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА, РАСЫ, ЯЗЫКА, ИНВАЛИДНОСТИ, ЭТНИЧЕСКОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ, ВЕРОИСПОВЕДАНИЯ, ВОЗРАСТА, ПОЛИТИЧЕСКИХ ИЛИ ИНЫХ УБЕЖДЕНИЙ, ОБРАЗОВАНИЯ, ПРОИСХОЖДЕНИЯ, ИМУЩЕСТВЕННОГО ИЛИ ИНОГО ПОЛОЖЕНИЯ, А ТАКЖЕ ДРУГИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ»**.

При этом часть 3 указанной статьи прямо устанавливает, что **«В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ МУЖЧИНЫ И ЖЕНЩИНЫ ИМЕЮТ РАВНЫЕ ПРАВА И СВОБОДЫ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ»**.

Запрет на пропаганду национальной, расовой, религиозной ненависти, гендерного и иного социального превосходства, призывающей к дискриминации, вражде или насилию установлен частью 4 статьи 32 Конституции.

С точки зрения недропользования интересна статья 16 Конституции, которая устанавливает, что **«ЗЕМЛЯ, ЕЕ НЕДРА, ВОЗДУШНОЕ ПРОСТРАНСТВО, ВОДЫ, ЛЕСА, ПАСТБИЩА, РАСТИТЕЛЬНЫЙ И ЖИВОТНЫЙ МИР, ДРУГИЕ ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ ЯВЛЯЮТСЯ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ. В ЭТОЙ ЧАСТИ УСТАНОВЛЕН ЛИШЬ ЗАПРЕТ НА НАХОЖДЕНИЕ В ЧАСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ ЗЕМЛИ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ С ИНОСТРАННЫМ УЧАСТИЕМ»**.

В сфере трудовых прав Конституция также декларирует право каждого на свободу труда, выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям гигиены и безопасности, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума.

формулировка «каждый» содержащаяся в этих и других нормах на взгляд авторов настоящей работы относится все-таки больше к мужскому полу, тогда как с точки зрения гендерной чувствительности предпочтительнее было бы указать «каждый / каждая».

Аналогичную позицию высказали и другие эксперты в сфере гендера, которые указали, что в целом, несмотря на ряд норм, внесенных в целях установления гендерного равенства, конституция написана маскулинным языком, то есть с точки зрения мужчин. К примеру, такие формулировки как торага народного курултая, торага жогорку кенеша и т.д. то есть даже теоретически не предполагается, что оба эти органа могут когда-либо возглавляться женщинами. Гендерно-чувствительным языком необходимо писать: «торага / торайым».

Основным законом, регулирующим недропользование в Кыргызской Республике является закон «О недрах». Однако при этом не стоит умалять роль и других актов, которые играют значительную роль в вопросах недропользования, таких как земельный кодекс, гражданский кодекс, налоговый кодекс, трудовой кодекс, отдельные нормативные акты в этой области.

Принимая во внимание обширность темы недропользования, авторы настоящей работы основные свои усилия направили на анализ норм закона Кыргызской Республики «О недрах», ряда норм трудового и земельного кодексов Кыргызской Республики и положений, регулирующих порядок избрания и деятельности государственных органов в сфере недропользования.

С точки зрения гендерного анализа закон КР «О недрах» относится к категории гендерно-нейтральных, то есть содержит нормы, в которых отсутствует явная дискриминация в отношении представителей какого-либо из полов. Формулировки закона в основном содержат такие формулировки как «физические и юридические лица», «недропользователь», «собственник земельного участка» и т.д. Однако международные эксперты в области гендерного равенства считают, что подобные нормы, в которых наблюдается недостаток внимания к гендерным вопросам, на практике приводят к тому, что начинают работать гендерные стереотипы.

Так, к примеру частью 2 статьи 2 указанного закона установлено, что **«НЕ ДОПУСКАЕТСЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ГРАЖДАН И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ СООТВЕТСТВЕННО ПО ПРИЗНАКУ ГРАЖДАНСТВА ИЛИ СТРАНЫ РЕГИСТРАЦИИ»**. С учетом ранее изложенного, на взгляд авторов в этой норме и аналогичных следует указать о недопустимости дискриминации по признаку пола, национальности и прочим основаниям, в качестве нормы, усиливающей положение о недопустимости дискриминации.

Аналогичную норму предлагается ввести и в статью 19 указанного закона, которая устанавливает, что пользователями недр могут быть юридические лица, созданные в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, а также физические лица, в том числе иностранные граждане, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей по законодательству Кыргызской Республики. При получении и осуществлении прав пользования недрами не допускается дискриминация граждан и юридических лиц соответственно по признаку гражданства или страны регистрации.

Следует отметить, что подобная практика введения норм-акцентов в законы, в которых изначально половая принадлежность субъектов не имела значение может быть применена в земельный кодекс КР. Так, к примеру в статье земельного кодекса указывающие, кто является землепользователем, следует внести нормы, устанавливающие, что физическое лицо без ограничений по половой принадлежности может быть землепользователем и т.д.

Авторы настоящего исследования также обращают внимание на то обстоятельство, что гендерная экспертиза осуществляется не только в отношении действующих нормативных правовых актов, но и в отношении проектов тех или иных нормативных правовых актов. На момент публикации настоящей работы на обсуждении находится проект кодекса Кыргызской Республики «О недрах», который, по сути, должен быть конгломератом ряда актов, регулирующих недропользование в стране.

Авторы публикации считают, что гендерный анализ столь объемного документа, как предлагаемый проект кодекса о недрах, должен быть темой отдельного исследования, однако в рамках данной работы следует отметить, что нормы вышеозначенного проекта кодекса грешат теми же ошибками, что и, к примеру, нормы закона «О недрах».

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА ВСЕ 10 ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ НА 1 ВОПРОС ОТВЕТИЛИ УТВЕРДИТЕЛЬНО.

НА ВТОРОЙ ВОПРОС ОБ ОТКАЗЕ В НАЙМЕ НА РАБОТУ ЖЕНЩИН В СВЯЗИ С УКАЗАННЫМ ПОСТАНОВЛЕНИЕМ КОМПАНИИ ОТВЕТИЛИ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ:

- ПОДОБНЫХ СЛУЧАЕВ НЕ БЫЛО – 1.
- ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ СОБЛЮДАЮТСЯ ВСЕ НОРМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КР – 2.
- КАНДИДАТОВ-ЖЕНЩИН НА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА НЕ БЫЛО – 5.
- ДА, ОТКАЗЫВАЛИ – 1.
- НА ДАННЫЙ МОМЕНТ В КОМПАНИИ НЕТ ТАКИХ ПРОФЕССИЙ И ПРОИЗВОДСТВ – 1.

ТАКИМ ОБРАЗОМ, 5 ИЗ 10 ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ УКАЗАЛИ, ЧТО НА УКАЗАННОГО РОДА РАБОТЫ, ПРОФЕССИИ ЖЕНЩИНЫ-КАНДИДАТЫ НЕ ОБРАЩАЛИСЬ.

В РАМКАХ ИССЛЕДОВАНИЯ БЫЛ ПРОИЗВЕДЕН ОПРОС ТАКЖЕ СРЕДИ ЖЕНЩИН, ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА, В РАМКАХ КОТОРОГО ИМ ЗАДАВАЛИСЬ ВОПРОСЫ ОБ ИНФОРМИРОВАННОСТИ О НАЛИЧИИ ТАКОГО ПОСТАНОВЛЕНИЯ И ИХ МНЕНИЕ ПО ДАННОМУ ПОВОДУ. ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА ЗНАЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ ОПРОШЕННЫХ ЖЕНЩИН ОТВЕТИЛА, ЧТО НЕ ЗНАЕТ О ДАННОМ ПОСТАНОВЛЕНИИ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР. ПРИ ЭТОМ НА ВОПРОС О НЕОБХОДИМОСТИ И ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ДАННОГО ПЕРЕЧНЯ БЫЛИ ВЫСКАЗАНЫ **РАЗЛИЧНЫЕ МНЕНИЯ**. НИЖЕ ПРИВОДИТСЯ **СПИСОК САМЫХ РАСПРОСТРАНЕННЫХ**:

- НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ПЕРЕЧЕНЬ СЛЕДУЕТ СОКРАТИТЬ.
- ТАКОЙ ПЕРЕЧЕНЬ НУЖЕН, В СВЯЗИ С НЕОБХОДИМОСТЬЮ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ ЖЕНЩИН КАК ПРОДОЛЖАТЕЛЬНИЦ РОДА.
- СДЕЛАТЬ ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫМ, А НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ.

С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ АВТОРОВ ПУБЛИКАЦИИ, К НАСТОЯЩЕМУ ВРЕМЕНИ НАЗРЕЛ ВОПРОС О НЕОБХОДИМОСТИ ПЕРЕСМОТРА УКАЗАННОГО ПЕРЕЧНЯ, ПОСКОЛЬКУ ОН БЫЛ УТВЕРЖДЕН ЕЩЕ 22 ГОДА НАЗАД, И О ВОЗМОЖНОМ УДАЛЕНИИ НЕКОТОРЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ ИЗ НЕГО. ЖИЗНЬ НЕ СТОИТ НА МЕСТЕ И ТЕХНОЛОГИИ ТОЖЕ. ТАК, К ПРИМЕРУ, В УСТАНОВЛЕННОМ ПЕРЕЧНЕ ЕСТЬ МАШИНИСТ БУЛЬДОЗЕРА, КРАНОВЩИК, ЗЕМЛЕКОП И ДРУГИЕ РАБОТЫ, КОТОРЫЕ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ УСПЕШНО МОГУТ ВЫПОЛНЯТЬСЯ ЖЕНЩИНАМИ БЕЗ ОПАСНОСТИ И ВРЕДА ДЛЯ ИХ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ.

АВТОРЫ ПУБЛИКАЦИИ РАНЕЕ УКАЗЫВАЛИ НА ПРИНЯТЫЕ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКОЙ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В РАМКАХ РАТИФИЦИРОВАННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ СОГЛАШЕНИЙ. ОДНИМ ИЗ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ, В ТОМ ЧИСЛЕ, ЯВЛЯЕТСЯ ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ. В ЭТОЙ ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВОМ ПРЕДПРИНИМАЮТСЯ УСИЛИЯ, В РЕЗУЛЬТАТЕ КОТОРЫХ ВНЕСЕНЫ НОРМЫ В ЗАКОНЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПОРЯДОК ИЗБРАНИЯ, НАЗНАЧЕНИЯ ТЕХ ИЛИ ИНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, В РЕЗУЛЬТАТЕ КОТОРЫХ В РЯДЕ СЛУЧАЕВ УДАЛОСЬ ДОБИТЬСЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ НЕ БОЛЕЕ 70% ЛИЦ ОДНОГО ПОЛА.

В РАССМАТРИВАЕМОЙ СФЕРЕ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ АВТОРЫ ПУБЛИКАЦИИ ТАКЖЕ БЫ РЕКОМЕНДОВАЛИ ВНЕСТИ АНАЛОГИЧНЫЕ НОРМЫ В НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПОРЯДОК ИЗБРАНИЯ ТЕХ ИЛИ ИНЫХ ОРГАНОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ.

ЗАВЕРШАЯ КРАТКИЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ НА ПРЕДМЕТ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА АВТОРЫ ПУБЛИКАЦИИ СЧИТАЮТ НЕОБХОДИМЫМ ОТМЕТИТЬ, ЧТО, НЕСМОТря НА РАТИФИЦИРОВАННЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ, ИМПЛЕМЕНТИРОВАННЫЕ В НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НОРМЫ, ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА ПРОДОЛЖАЕТ ОСТАВАТЬСЯ АКТУАЛЬНОЙ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ. КОМПЛЕКСНЫЙ ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД НЕ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ НАЦИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ. ПОЛИТИКА ПО ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА ЗАЧАСТУЮ НОСИТ ДЕКЛАРАТИВНЫЙ, ПОВЕРХНОСТНЫЙ ХАРАКТЕР.

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ СНИЗИЛАСЬ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ ЖЕНЩИН, СТАЛО ЯВНЫМ ИХ ВЫТЭСНЕНИЕ ИЗ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ, ВЫРОСЛА ЗАВИСИМОСТЬ ЖЕНЩИН В СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЯХ, ПОЯВИЛИСЬ НОВЫЕ КУЛЬТУРНЫЕ НОРМЫ И СТЕРЕОТИПЫ, УНИЖАЮЩИЕ ЖЕНСКОЕ ДОСТОИНСТВО (ИНСТИТУТ «МЛАДШИХ ЖЕН», ПОХИЩЕНИЕ ЖЕНЩИН С ЦЕЛЬЮ ПРИНУЖДЕНИЯ ИХ К ЗАМУЖЕСТВУ, РАНИЕЕ БРАКИ И ОГРАНИЧЕНИЕ ДЕВОЧЕК В ДОСТУПЕ К ОБРАЗОВАНИЮ, РЕЛИГИОЗНЫЕ ЗАПРЕТЫ И Т.Д.). ВСЕ ЭТИ ПРОБЛЕМЫ, ОБОЗНАЧЕННЫЕ В НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ПО ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА, ТРЕБУЮТ УСИЛИЙ НЕ ТОЛЬКО СО СТОРОНЫ ГОСУДАРСТВА, НО И АКТИВНОСТИ САМИХ ЖЕНЩИН, А ТАКЖЕ ПОДДЕРЖКИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.

См. закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», Конституционный закон «О выборах Президента и депутатов ЖК КР», «О выборах депутатов местных кеңешей», «О Верховном суде КР», «О Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов» и ост. См. Положение о Государственном агентстве по геологии и минеральным ресурсам при Правительстве Кыргызской Республики, Положение о Департаменте геологии и недропользования и т.д.

ПО СКРОМНОМУ МНЕНИЮ АВТОРОВ НАСТОЯЩЕЙ РАБОТЫ, ДЛЯ ПОСТЕПЕННОГО УВЕЛИЧЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ СЛЕДУЕТ ВВОДИТЬ УКАЗАННЫЕ ФОРМУЛИРОВКИ В ТЕКСТЫ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, А ТАКЖЕ СОЗДАВАТЬ РЕАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ИХ ПРЕТВОРЕНИЕ В ЖИЗНЬ. СФОРМУЛИРОВАННОЕ В ПЕКИНСКОЙ ПЛАТФОРМЕ ДЕЙСТВИЙ, К КОТОРОЙ ПРИСОЕДИНИЛСЯ КЫРГЫЗСТАН, ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПО РАСШИРЕНИЮ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН ОСНОВАНО НА УБЕЖДЕНИИ ИХ ВСЕСТОРОННЕГО УЧАСТИЯ НА ОСНОВЕ РАВЕНСТВА ВО ВСЕХ СФЕРАХ ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА, ВКЛЮЧАЯ УЧАСТИЕ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ И ДОСТУП К ВЛАСТИ, ИМЕЮТ ОСНОВОПОЛАГАЮЩЕЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ РАВЕНСТВА, РАЗВИТИЯ И МИРА.

ПОМИМО ПРАВ НА ПОЛЬЗОВАНИЕ НЕДРАМИ В ЭТОЙ ОБЛАСТИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АНАЛИЗА БОЛЬШОЙ ИНТЕРЕС ПРЕДСТАВЛЯЮТ НОРМЫ ТРУДОВОГО КОДЕКСА КР. ТАК, СОГЛАСНО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ КР УСТАНОВЛЕНО, ЧТО КАЖДЫЙ ИМЕЕТ РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД. НИКТО НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ОГРАНИЧЕН В ТРУДОВЫХ ПРАВАХ И СВОБОДАХ ИЛИ ПОЛУЧАТЬ КАКИЕ-ЛИБО ПРЕИМУЩЕСТВА ПРИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОЛА, РАСЫ, НАЦИОНАЛЬНОСТИ, ЯЗЫКА, ПРОИСХОЖДЕНИЯ, ИМУЩЕСТВЕННОГО И ДОЛЖНОСТНОГО ПОЛОЖЕНИЯ, ВОЗРАСТА, МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА, ОТНОШЕНИЯ К РЕЛИГИИ, ПОЛИТИЧЕСКИХ УБЕЖДЕНИЙ, ПРИНАДЛЕЖНОСТИ ИЛИ НЕПРИНАДЛЕЖНОСТИ К ОБЩЕСТВЕННЫМ ОБЪЕДИНЕНИЯМ, СУДИМОСТИ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ОГРАНИЧЕНИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ), А ТАКЖЕ ОТ ДРУГИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, НЕ СВЯЗАННЫХ С ДЕЛОВЫМИ КАЧЕСТВАМИ РАБОТНИКА И РЕЗУЛЬТАТАМИ ЕГО ТРУДА.

ПРОБЛЕМА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СВОИХ ПРАВ И СВОБОД ОСОБО ОСТРО СТОИТ В ГОСУДАРСТВАХ С ТРАДИЦИОННЫМ ПАТРИАРХАЛЬНЫМ УКЛАДОМ СЕМЬИ, В КОТОРЫХ ЖЕНЩИНА, РАБОТАЯ, КАК ПРАВИЛО, НАРАВНЕ С МУЖЧИНОЙ, ПРИ ЭТОМ ЯВЛЯЕТСЯ ХРАНИТЕЛЬНИЦЕЙ ОЧАГА, ЧТО ПОДРАЗУМЕВАЕТ ВЫПОЛНЕНИЕ ЕЮ ВСЕЙ РАБОТЫ ПО ДОМУ, УХОД ЗА ДЕТЬМИ, ЗА РОДСТВЕННИКАМИ МУЖА И Т.Д.

В СФЕРЕ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ ЭТА ПРОБЛЕМА УСУГУБЛЯЕТСЯ ТЕМ, ЧТО ЭТОТ ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЧИТАЕТСЯ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО МУЖСКИМ, И ДОЛЯ ЖЕНЩИН В НЕМ ПРЕДСТАВЛЕНА, КАК ПРАВИЛО, В ВИДЕ ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ И ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ РАЗРАБОТКОЙ НЕДР И АНАЛОГИЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ.

ДЛЯ РЕШЕНИЯ УКАЗАННОЙ ПРОБЛЕМЫ СПРАВЕДЛИВЫМ В ЭТОЙ СИТУАЦИИ БУДЕТ ВВЕДЕНИЕ СИСТЕМ МЯГКОГО КВОТИРОВАНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ, В ТОМ ЧИСЛЕ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ РАЗРАБОТКОЙ НЕДР. В ЭТОЙ ОБЛАСТИ, ВОЗМОЖНО, ГОСУДАРСТВУ СЛЕДУЕТ ПРЕДУСМОТРЕТЬ СИСТЕМУ ПОощРЕНИЯ ДЛЯ ТЕХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, КОТОРЫЕ БУДУТ ПРИМЕНЯТЬ СИСТЕМУ КВОТИРОВАНИЯ ОПРЕДЕЛЕННОГО КОЛИЧЕСТВА МЕСТ ДЛЯ ЖЕНЩИН, МОЛОДЕЖИ, ЛОВЗ В ВИДЕ СНИЖЕНИЯ КАКИХ-ЛИБО ВЫПЛАТ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЛЬГОТ И ПОощРЕНИЙ И Т.Д.

ОДНАКО, ПОДНИМАЯ ГЕНДЕРНЫЕ ВОПРОСЫ, НЕВОЗМОЖНО НАСТАИВАТЬ НА РАВЕНСТВЕ, В БУКВАЛЬНОМ СМЫСЛЕ ЭТОГО СЛОВА. ТАК, К ПРИМЕРУ, В СФЕРЕ ТРУДА СУЩЕСТВУЕТ УСТАНОВЛЕННЫЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР ПЕРЕЧЕНЬ ПРОИЗВОДСТВ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН. В ДАННОМ СЛУЧАЕ, НАЛИЦО ТАК НАЗЫВАЕМАЯ ОБЪЕКТИВНАЯ ГЕНДЕРНАЯ АСИММЕТРИЯ, ОБУСЛОВЛЕННАЯ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ФИЗИОЛОГИЧЕСКИМИ И БИОЛОГИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ ЖЕНСКОГО ПОЛА.

ПО МНЕНИЮ НЕКОТОРЫХ ЭКСПЕРТОВ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА, СУЩЕСТВОВАНИЕ ТАКОГО РОДА НОРМ ЯВЛЯЕТСЯ ДИСКРИМИНАЦИОННЫМ. ОДНАКО, ПО МНЕНИЮ АВТОРОВ ДАННОЙ РАБОТЫ, РЯД ОГРАНИЧЕНИЙ ЯВЛЯЕТСЯ РАЗУМНЫМ И НЕОБХОДИМЫМ И ОБУСЛОВЛЕН В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ РАЗНИЦЕЙ, КОТОРАЯ БИОЛОГИЧЕСКИ ПРИСУЩА МУЖСКОМУ И ЖЕНСКОМУ ПОЛУ. В ОТНОШЕНИИ УКАЗАННОГО ПЕРЕЧНЯ ПРОИЗВОДСТВ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН, АВТОРЫ ПУБЛИКАЦИИ СЧИТАЮТ ТАКЖЕ ОТМЕТИТЬ НЕОБХОДИМЫМ СЛЕДУЮЩИЕ МОМЕНТЫ.

НЕСМОТРИ НА ОБОСНОВАННОСТЬ И НЕОБХОДИМОСТЬ УКАЗАННОГО ПЕРЕЧНЯ, СЛЕДУЕТ ОТМЕТИТЬ, ЧТО ОН БЫЛ УТВЕРЖДЕН В 2000 ГОДУ И НЕКОТОРЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ВНОСИЛИСЬ В 2005 И 2012 ГОДАХ.

С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ УСТАНОВЛЕННОГО ПЕРЕЧНЯ ИНТЕРЕСНЫМИ ЯВЛЯЮТСЯ ПРОВЕДЕННЫЕ НЕЗАВИСИМЫМИ ЭКСПЕРТАМИ ФОКУС-ГРУППЫ С 10 ГОРНОДОБЫВАЮЩИМИ КОМПАНИЯМИ:

В ХОДЕ ФОКУС-ГРУППЫ КОМПАНИЯМ ЗАДАВАЛИСЬ СЛЕДУЮЩИЕ ВОПРОСЫ:

1. ЗНАЮТ ЛИ ОНИ ПРО ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР «О ПЕРЕЧНЕ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН»?
2. ОТКАЗЫВАЛИ ЛИ ОНИ ЖЕНЩИНЕ В НАЙМЕ НА РАБОТУ НА ОСНОВАНИИ УКАЗАННОГО ВЫШЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ?

ПРИЛОЖЕНИЯ



ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА ЭНЕРГЕТИКИ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ДИРЕКТОР ГОСУДАРСТВЕННОГО АГЕНТСТВА ГЕОЛОГИИ И НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ
ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ЭНЕРГЕТИКИ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ КР
САТЫБЕКОВУ МЕЛИС БАКЫТОВИЧУ
ОТ ЧЛЕНА НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА ПО ИПДО ОТ ГРАЖДАНСКОГО СЕКТОРА
ИМАНБЕКОВОЙ НАЗИК МАРАТБЕКОВНЫ

УВАЖАЕМЫЙ МЕЛИС БАКЫТОВИЧ,

В ИЮНЕ 2019 ГОДА МЕЖДУНАРОДНЫЙ СЕКРЕТАРИАТ ИПДО ОДОБРИЛ ИЗМЕНЕНИЯ В СТАНДАРТЫ ИПДО, ГДЕ ВПЕРВЫЕ БЫЛИ ВКЛЮЧЕНЫ ГЕНДЕРНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ДАННЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРИЗВАНЫ ОБЕСПЕЧИТЬ БОЛЕЕ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В УПРАВЛЕНИИ ДОБЫВАЮЩИМ СЕКТОРОМ И ПООЩРЯЮТ ПУБЛИКАЦИЮ ДАННЫХ В ЗАНЯТОСТИ В РАЗБИВКЕ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА И ПРОФЕССИИ.

ПУБЛИКАЦИЯ ГЕНДЕРНОЙ СТАТИСТИКИ НАБИРАЕТ ПОПУЛЯРНОСТЬ И ТРЕТЬ ВНЕДРЯЮЩИХ ИПДО СТРАН ОПУБЛИКОВАЛИ ДАННЫЕ О ЗАНЯТОСТИ, РАЗУКРУПНЕННЫЕ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА: В ПРОЦЕНТАХ ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА РАБОТНИКОВ ИЛИ В АБСОЛЮТНОМ ВЫРАЖЕНИИ. МНОГИЕ СТРАНЫ ВПЕРВЫЕ РАСКРЫЛИ ТАКИЕ ДАННЫЕ В СВОЕМ ПОСЛЕДНЕМ ОТЧЕТЕ ИПДО. НЕСКОЛЬКО ПРИМЕРОВ ИЗ СПИСКА СТРАН, ПУБЛИКУЮЩИЕ ГЕНДЕРНО-ДЕЗАГРЕГИРОВАННУЮ СТАТИСТИКУ В СВОИХ ОТЧЕТАХ ИПДО – АФГАНИСТАН, АРМЕНИЯ, ГАНА, ГВИНЕЯ, КОЛУМБИЯ, МАДАГАСКАР, МЕКСИКА, МОНГОЛИЯ, СЕНЕГАЛ И МНОГИЕ ДРУГИЕ.

ПО ПЛАНУ МЕРОПРИЯТИЙ НА 2020-2021 ГОД, ПРИНЯТЫЙ ВСЕМИ ЧЛЕНАМИ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА ИПДО, НАЦИОНАЛЬНЫЙ СЕКРЕТАРИАТ ИПДО И НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ ДОЛЖНЫ ИЗУЧИТЬ ВОПРОС УЧАСТИЯ ГЕНДЕРА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ И ОБСУЖДЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ УЛУЧШЕНИЯ РАСКРЫТИЯ ДАННЫХ ПО УЧАСТИЮ ЖЕНЩИН В ГОРНОРУДНОЙ ОТРАСЛИ (ЦЕЛЬ 3 «ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТОВ ИПДО 2019 И ИНСТИТУАЛИЗАЦИЯ ИПДО», ПОДПУНКТ 3.7). В СВЯЗИ С ПОСЛЕДНИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В СТРУКТУРЕ НАЦИОНАЛЬНОГО СЕКРЕТАРИАТА ИПДО (ТЕПЕРЬ ФУНКЦИИ И ОБЯЗАННОСТИ НАЦИОНАЛЬНОГО СЕКРЕТАРИАТА ИПДО ВЗЯЛА НА СЕБЯ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АГЕНТСТВО ПО ГЕОЛОГИИ И НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ) ПРОШУ ВАС СОДЕЙСТВОВАТЬ В ПРОВЕДЕНИИ ИССЛЕДОВАНИЯ «ГЕНДЕРНАЯ ДИАГНОСТИКА ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ» НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ.

Я ПРИЛОЖИЛА СПИСОК ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ, СПИСОК ЗАПРАШИВАЕМОЙ ИНФОРМАЦИИ И ПИСЬМО-ЗАПРОС. ЕСЛИ У ВАС БУДУТ УТОЧНЯЮЩИЕ ВОПРОСЫ, БУДУ РАДА ОТВЕТИТЬ.

С УВАЖЕНИЕМ,
НАЗИК ИМАНБЕКОВА,
ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА ИПДО ОТ ГРАЖДАНСКОГО СЕКТОРА
+996554108989
NAZIKIMANBEKOVA@GMAIL.COM

В ЗАО «КУМТОР ГОЛД КОМПАНИ»

ПОЗВОЛЬТЕ ПОБЛАГОДАРИТЬ ВАС ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДАННЫХ О ТРУДОУСТРОЕННЫХ СОТРУДНИКАХ, ДЕЗАГРЕГИРОВАННЫЕ ПО ГЕНДЕРУ И РОДУ ЗАНЯТИЙ.

ПРИСОЕДИНИВШИСЬ В 2007 ГОДУ К МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНИЦИАТИВЕ ИПДО, КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА ДОСТИГЛА ЗА 15 ЛЕТ ЗНАЧИМОГО ПРОГРЕССА В ИСПОЛНЕНИИ РЯДА СТАНДАРТОВ ИПДО. ОДНИМ ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ТРЕБОВАНИЙ ИПДО, А ИМЕННО ТРЕБОВАНИЕ 2: ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ, ВКЛЮЧАЯ ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОНТРАКТОВ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛИЦЕНЗИЙ, ПРИЗЫВАЕТ ОБЕСПЕЧИТЬ РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О ЗАКЛЮЧЕНИИ КОНТРАКТОВ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЛИЦЕНЗИЙ. В РАМКАХ ВТОРОЙ ВАЛИДАЦИИ 2019 ГОДА ПРАВЛЕНИЕ ИПДО ВЫДЕЛИЛО 9 КОРРЕКТИРУЮЩИХ ДЕЙСТВИЙ ДЛЯ СЛЕДУЮЩЕЙ ВАЛИДАЦИИ, КОТОРАЯ СОСТОИТСЯ 1 АПРЕЛЯ 2023 ГОДА. ОСНОВНЫЕ КОРРЕКТИРУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ КАСАЮТСЯ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ О ЛИЦЕНЗИЯХ И ЛИЦЕНЗИОННЫХ ДОГОВОРАХ, В ЧАСТНОСТИ ТРЕБОВАНИЕ 2.2 И ТРЕБОВАНИЕ 2.3. КР ТРЕБУЕТСЯ РАСКРЫТЬ ИНФОРМАЦИЮ О ЛИЦЕНЗИЯХ И ЛИЦЕНЗИОННЫХ ДОГОВОРАХ, ДАТУ ПОДАЧИ ЗАЯВКИ, ДАТУ ВЫДАЧИ И СРОК ДЕЙСТВИЯ ВСЕХ ЛИЦЕНЗИЙ, ДЕЙСТВУЮЩИХ В ТЕЧЕНИЕ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА. В ПЛАНЕ РАБОТЫ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА ИПДО НА 2020-2021 ГГ. ЗАДАЧА 3 «ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТА ИПДО 2019 И ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ИПДО» СОДЕРЖИТ ПОДЦЕЛЬ 3.4 «ОБНАРОДОВАНИЕ ЛИЦЕНЗИЙ И ЛИЦЕНЗИОННЫХ ДОГОВОРОВ».

ПУБЛИКАЦИЯ ГЕНДЕРНОЙ СТАТИСТИКИ НАБИРАЕТ ПОПУЛЯРНОСТЬ И ТРЕТЬ ВНЕДРЯЮЩИХ ИПДО СТРАН ОПУБЛИКОВАЛИ ДАННЫЕ О ЗАНЯТОСТИ, РАЗУКРУПНЕННЫЕ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА: В ПРОЦЕНТАХ ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА РАБОТНИКОВ ИЛИ В АБСОЛЮТНОМ ВЫРАЖЕНИИ. МНОГИЕ СТРАНЫ ВПЕРВЫЕ РАСКРЫЛИ ТАКИЕ ДАННЫЕ В СВОЕМ ПОСЛЕДНЕМ ОТЧЕТЕ ИПДО. НЕСКОЛЬКО ПРИМЕРОВ ИЗ СПИСКА СТРАН, ПУБЛИКУЮЩИЕ ГЕНДЕРНО-ДЕЗАГРЕГИРОВАННУЮ СТАТИСТИКУ В СВОИХ ОТЧЕТАХ ИПДО – АФГАНИСТАН, АРМЕНИЯ, ГАНА, ГВИНЕЯ, КОЛУМБИЯ, МАДАГАСКАР, МЕКСИКА, МОНГОЛИЯ, СЕНЕГАЛ И МНОГИЕ ДРУГИЕ.

С СВЯЗИ С ИЗЛОЖЕННЫМ, В ЛИЦЕ ЧЛЕНА НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА ОТ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА, ПРОСИМ ВАС ПУБЛИКОВАТЬ У СЕБЯ НА САЙТЕ:

1. ЛИЦЕНЗИОННОЕ СОГЛАШЕНИЕ И ДЕТАЛИ ЛИЦЕНЗИИ, ПО КОТОРОЙ РАБОТАЕТ КОМПАНИЯ.
2. МИНИМАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ О ТРУДОУСТРОЕННЫХ СОТРУДНИКАХ, ДЕЗАГРЕГИРОВАННЫЕ ПО ГЕНДЕРУ И РОДУ ЗАНЯТИЙ. ОНА МОЖЕТ БЫТЬ В ВИДЕ ОБЩЕЙ ТАБЛИЦЫ ИЛИ ИНФОГРАФИКИ, С РАЗБИВКОЙ ПО ПОЛУ И ДОЛЖНОСТЯМ (4 КАТЕГОРИИ: РУКОВОДИТЕЛИ, СПЕЦИАЛИСТЫ, РАБОЧИЕ И СЛУЖАЩИЕ).

ДАННЫЙ ВКЛАД СУЩЕСТВЕННО УЛУЧШИТ ДОСТУП РЯДОВЫХ ГРАЖДАН К РЯДУ ДАННЫХ И СПОСОБСТВУЕТ ПРОЗРАЧНОСТИ И ОТКРЫТОСТИ, КОТОРАЯ, Я ВЕРЮ, ПОВЫСИТ ДОВЕРИЕ ГРАЖДАН К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ.

С УВАЖЕНИЕМ,
НАЗИК ИМАНБЕКОВА,
ЧЛЕН НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА ИПДО ОТ ГРАЖДАНСКОГО СЕКТОРА
+996554108989
NAZIKIMANBEKOVA@GMAIL.COM

ЗАПРАШИВАЕМАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОТ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ:

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

- 1 - СТАТИСТИКА ПО ЗАБОЛЕВАНИЯМ СОТРУДНИКОВ НА РАБОТЕ С РАЗБИВКОЙ ПО ПОЛУ, ВОЗРАСТУ И ДОЛЖНОСТЯМ.
- 2 - СТАТИСТИКА ПО ТРАВМАМ СОТРУДНИКОВ НА РАБОТЕ С РАЗБИВКОЙ ПО ПОЛУ, ВОЗРАСТУ И ДОЛЖНОСТЯМ.
- 3 - СТАТИСТИКА ПО СМЕРТЯМ СОТРУДНИКОВ НА РАБОТЕ С РАЗБИВКОЙ ПО ПОЛУ, ВОЗРАСТУ И ДОЛЖНОСТЯМ.
- 4 - УСЛОВИЯ ТРУДА: ЗАПЫЛЕННОСТЬ, ШУМ, ВЫСОТА НАД УРОВНЕМ МОРЯ, ПИТАНИЕ, ЖИЛЬЕ И ТАК ДАЛЕЕ.
- 5 - ЕСТЬ ЛИ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ СОТРУДНИКОВ?
- 6 - ПРОВОДЯТСЯ РЕГУЛЯРНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ ДО \ ПОСЛЕ ВАХТОВОЙ РАБОТЫ?
- 7 - ПРОВОДЯТСЯ ЛИ ОБУЧЕНИЕ \ ТРЕНИНГИ ПО ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ И ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ?
- 8 - ЕСТЬ ЛИ МОБИЛЬНЫЕ БРИГАДЫ ПОМОЩИ \ РЕАГИРОВАНИЯ ПРИ КОМПАНИИ \ НА МЕСТОРОЖДЕНИИ?
- 9 - СКОЛЬКО ВСЕГО РАБОТАЮТ ЧЕЛОВЕК?
- 10 - СКОЛЬКО ЖЕНЩИН РАБОТАЮТ В КОМПАНИИ С РАЗБИВКОЙ ПО ДОЛЖНОСТЯМ И ВОЗРАСТУ?
- 11 - СКОЛЬКО ВСЕГО ЧЕЛОВЕК РАБОТАЮТ В ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, НАНЯТЫХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ КОМПАНИЕЙ С РАЗБИВКОЙ ПО ДОЛЖНОСТЯМ И ВОЗРАСТУ?
- 12 - СКОЛЬКО ЖЕНЩИН РАБОТАЮТ НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ?
- 13 - ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ (В ЧАСАХ ЗА ДЕНЬ, А ТАКЖЕ СКОЛЬКО ДНЕЙ В НЕДЕЛЮ ИЛИ В МЕСЯЦ)?
- 14 - СКОЛЬКО ДНЕЙ ДЛИТСЯ ВАХТОВАЯ СМЕНА? КАКИЕ СМЕНЫ ЕСТЬ (НОЧНЫЕ И ДНЕВНЫЕ)?
- 15 - ПРОЦЕДУРА ПРИЕМА НА РАБОТУ? ЕСТЬ ЛИ ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ПО ПОЛОВОМУ ПРИЗНАКУ?
- 16 - ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ ПРО ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР «О ПЕРЕЧНЕ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И\ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН»?
- 17 - ОТКАЗЫВАЛИ ЛИ ВЫ ЖЕНЩИНЕ В НАЙМЕ НА РАБОТУ НА ОСНОВЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР «О ПЕРЕЧНЕ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И \ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН»?

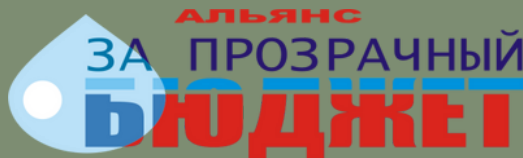
ВОПРОСНИК ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС-ГРУППО УЧАСТИЮ ЖЕНЩИН В РАБОЧЕЙ СИЛЕ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ (ГО) (НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ)

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

1. ПО-ВАШЕМУ МНЕНИЮ, ВЫСОКА ЛИ ДОЛЯ ЖЕНЩИН, ЗАНЯТЫХ НА ЛЮБОЙ ДОЛЖНОСТИ В ГО?
 - *ЕСЛИ НЕТ – НУЖНО ОБСУДИТЬ МНЕНИЯ ФГ О ПРИЧИНАХ НИЗКОЙ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В ГО.*
2. ЕСТЬ ЛИ ПРИМЕРЫ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГО?
 - *ЕСЛИ ЕСТЬ – ОБСУДИТЬ И ВЫЯВИТЬ ПРИМЕРЫ, НА КАКИХ ДОЛЖНОСТЯХ И ПОЗИЦИЯХ ОНИ РАБОТАЮТ.*
3. ПО-ВАШЕМУ МНЕНИЮ, ЕСТЬ ЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЖЕНЩИНАМ, РАБОТАЮЩИМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГО, СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ?
 - *ЕСЛИ ЕСТЬ – ВЫЯВИТЬ ПРИМЕРЫ И ОБСУДИТЬ ИХ.*
4. ПО-ВАШЕМУ МНЕНИЮ, ДАЮТ ЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ ВОЗМОЖНОСТЬ КАРЬЕРНОГО РОСТА ЖЕНЩИН ИЛИ ДРУГИЕ МОТИВИРУЮЩИЕ ВОЗМОЖНОСТИ?
 - *ОБСУДИТЬ КАК ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ, ТАК И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ОТВЕТЫ.*
5. ОТЛИЧАЕТСЯ ЛИ В КОМПАНИИ ГО УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ У ЖЕНЩИН ОТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МУЖЧИН, В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ РАЗНИЦА (ЗАНИМАЕМАЯ ДОЛЖНОСТЬ, ОБРАЗОВАНИЕ И Т.Д.)?
 - *ЕСЛИ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НИЖЕ – ОБСУДИТЬ ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ, ВЫЯВИТЬ ПРИМЕРЫ.*
6. ПО-ВАШЕМУ МНЕНИЮ, СУЩЕСТВУЮТ ЛИ РАЗЛИЧИЯ В ОТНОШЕНИИ К ЖЕНЩИНАМ И МУЖЧИНАМ, РАБОТАЮЩИМ В ГО, СО СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВА И РУКОВОДСТВА? ЧЕМ ЭТО ВЫЗВАНО И КАК ПРОЯВЛЯЕТСЯ?
 - *ЕСЛИ ЕСТЬ РАЗЛИЧИЯ В ОТНОШЕНИИ – ОБСУДИТЬ В ФГ.*
7. ПО-ВАШЕМУ МНЕНИЮ, УЧАСТВУЮТ ЛИ ЖЕНЩИНЫ, ЗАНЯТЫЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГО, В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ? УЧИТЫВАЮТСЯ ЛИ ИХ МНЕНИЯ?
 - *ЕСЛИ НЕТ – ВЫЯВИТЬ МНЕНИЕ О ПРИЧИНАХ И ПРИМЕРЫ ДИСКРИМИНАЦИИ.*
8. ОКАЗЫВАЮТ ЛИ ОМСУ КАКУЮ-ЛИБО ПОМОЩЬ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЖЕНЩИН НА ПРЕДПРИЯТИЯ ГО?
 - *ОБСУДИТЬ И ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ, И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ОТВЕТЫ УЧАСТНИКОВ ФГ.*
9. КАКИМ ВИДИТСЯ ВАМ ВОЗМОЖНОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ С ЗАНЯТОСТЬЮ ЖЕНЩИН В СЕКТОРЕ ГО?
10. ПО-ВАШЕМУ МНЕНИЮ, ПРЕДОСТАВЛЯЮТ ЛИ КОМПАНИИ РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ УСЛОВИЯ ДЛЯ РАБОТЫ?
 - *ОБСУДИТЬ: УДОБСТВО РАБОЧЕГО МЕСТА, КАКАЯ ТЕМПЕРАТУРА В ПОМЕЩЕНИИ (СУХОСТЬ / ВЛАЖНОСТЬ), ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ – ПОМЫТЬ РУКИ, ТУАЛЕТ В ЗДАНИИ ИЛИ НА УЛИЦЕ. СКОЛЬКО ВРЕМЕНИ ОТВОДИТСЯ НА ПЕРЕРЫВ, ИМЕЕТСЯ ЛИ ОТВЕДЕННОЕ МЕСТО ДЛЯ ОБЕДА, ДОСТАТОЧНО ЛИ ВРЕМЕНИ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ КОРМЯЩЕЙ ЖЕНЩИНЕ ДЛЯ ОБЕДА И ДЛЯ КОРМЛЕНИЯ ГРУДНОГО РЕБЕНКА.*
11. ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ ПРО ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР «О ПЕРЕЧНЕ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И \ или ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН»?
 - *ОБСУДИТЬ, В КАКОЙ МЕРЕ СПРАВЕДЛИВЫМ / НЕСПРАВЕДЛИВЫМ СЧИТАЕТСЯ ЗАПРЕЩЕННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ.*
12. ОТКАЗЫВАЛИ ЛИ ЖЕНЩИНАМ В НАЙМЕ НА РАБОТУ НА ОСНОВЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА КР «О ПЕРЕЧНЕ ПРОИЗВОДСТВ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И \ или ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН»?
 - *ЕСЛИ ЕСТЬ – ВЫЯВИТЬ ПРИМЕРЫ И ОБСУДИТЬ ИХ.*

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Alliance "For Budget Transparency"
20 Isanova Str.,
720017 Bishkek
Kyrgyz Republic
Tel.: + 996 (312) 314-086
E-mail: budget.kg@gmail.com
mailto:cda05@mail.ru



Объединение Юридических Лиц
«Альянс «За прозрачный бюджет»
Кыргызская Республика,
720017, г. Бишкек,
ул. Исанова, 20
тел.: + 996 (312) 314-086
э-почта budget.kg@gmail.com

ДИРЕКТОРУ ОСОО «КАЙДИ»
Г-НУ ЛИ ДЕШЕН

УВАЖАЕМЫЙ ГОСПОДИН ЛИ ДЕШЕН!

ОЮЛ АССОЦИАЦИЯ «Альянс «За прозрачный бюджет» (далее Альянс) является членом консорциума инициативы прозрачности добывающих отраслей (ИПДО), обращается к вам от лица наблюдательного совета ИПДО (МЗГС ИПДО) и государственного агентства геологии и недропользования при министерстве промышленности и электроэнергетики КР.

В июне 2019 года, международный секретариат ИПДО одобрил изменения в стандарты ИПДО, где впервые были включены гендерные положения. Данные положения призваны обеспечить более активное участие женщин в управлении добывающим сектором и поощряют публикацию данных в занятости в разбивке по признаку пола и профессии.

Публикация гендерной статистики набирает популярность, и треть внедряющих ИПДО стран опубликовали данные о занятости, разукрупненные по признаку пола: в процентах от общего числа работников или в абсолютном выражении. Многие страны впервые раскрыли такие данные в своем последнем отчете ИПДО. Несколько примеров из списка стран, публикующие гендерно-дезагрегированную статистику в своих отчетах ИПДО – Афганистан, Армения, Гана, Гвинея, Колумбия, Мадагаскар, Мексика, Монголия, Сенегал и многие другие.

Наблюдательный совет ИПДО и государственное агентство геологии и недропользования при министерстве промышленности и электроэнергетики КР проводят исследование «Гендерная диагностика горнодобывающей отрасли» на национальном уровне в рамках годового плана наблюдательного совета ИПДО.

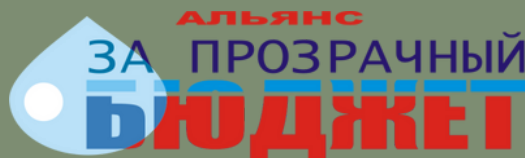
В связи с этим, мы просим вас оказать поддержку в проведении фокус-группы и делегировать семь участников, работающих в компании ОСОО «Кайди», принять участие в данном исследовании.

Мы надеемся и в дальнейшем на совместное сотрудничество.

Качественный и количественный состав участников прилагается к данному письму.

С УВАЖЕНИЕМ,
ДИРЕКТОР Альянса,
ГАЙБУЛИНА Р. М.

Alliance "For Budget Transparency"
20 Isanova Str.,
720017 Bishkek
Kyrgyz Republic
Tel.: + 996 (312) 314-086
E-mail: budget.kg@gmail.com
mailto:cda05@mail.ru



Объединение Юридических Лиц
«Альянс «За прозрачный бюджет»
Кыргызская Республика,
720017, г. Бишкек,
ул. Исанова, 20
тел.: + 996 (312) 314-086
э-почта budget.kg@gmail.com

ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ОРЛОВСКОГО ГОРОДСКОГО КЕНЕША
Г-НУ ТОКТОКУНОВУ М. И.

УВАЖАЕМЫЙ МУРАД ИСАГУЛОВИЧ!

ОЮЛ АССОЦИАЦИЯ «Альянс «За прозрачный бюджет» (далее Альянс) является членом консорциума инициативы прозрачности добывающих отраслей (ИПДО), обращается к вам от лица наблюдательного совета ИПДО (МЗГС ИПДО) и государственного агентства геологии и недропользования при министерстве промышленности и электроэнергетики КР.

В июне 2019 года, международный секретариат ИПДО одобрил изменения в стандарты ИПДО, где впервые были включены гендерные положения. Данные положения призваны обеспечить более активное участие женщин в управлении добывающим сектором, и поощряют публикацию данных в занятости в разбивке по признаку пола и профессии.

Публикация гендерной статистики набирает популярность, и треть внедряющих ИПДО стран опубликовали данные о занятости, разукрупненные по признаку пола: в процентах от общего числа работников или в абсолютном выражении. Многие страны впервые раскрыли такие данные в своем последнем отчете ИПДО. Несколько примеров из списка стран, публикующие гендерно-дезагрегированную статистику в своих отчетах ИПДО – Афганистан, Армения, Гана, Гвинея, Колумбия, Мадагаскар, Мексика, Монголия, Сенегал и многие другие.

Наблюдательный совет ИПДО и государственное агентство геологии и недропользования при министерстве промышленности и электроэнергетики КР проводят исследование «Гендерная диагностика горнодобывающей отрасли» на национальном уровне в рамках годового плана наблюдательного совета ИПДО.

В связи с этим, мы просим вас оказать поддержку в проведении фокус-группы.

Мы надеемся и в дальнейшем на совместное сотрудничество.

Качественный и количественный состав участников прилагается к данному письму.

С УВАЖЕНИЕМ,
ДИРЕКТОР Альянса,
ГАЙБУЛИНА Р. М.

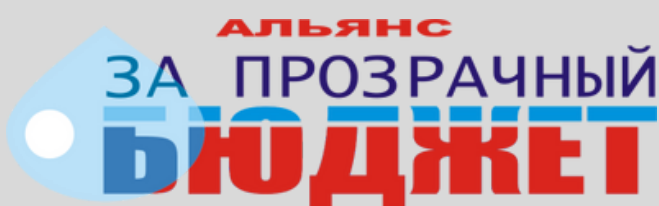




“ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ” – это единственное глобальное движение, работающее для обеспечения того, чтобы доходы от нефти, газа и горной добычи помогли улучшить жизни людей. При содействии более 1000-а организаций-участников и 51-и национальных коалиций, мы ведём кампанию, направленную на прозрачную и подотчетную деятельность добывающего сектора. Наше общее видение – это мир, в котором каждый может извлечь выгоду из добычи природных ресурсов, сегодня и завтра.



ИПДО - Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI – Extractive Industries Transparency Initiative) глобальный стандарт управления нефтью, газом и минеральными ресурсами. Он призван способствовать открытому управлению и подотчетности в секторах нефтяных, газовых и минеральных ресурсов и решить ключевые вопросы нефтяного, газового и горнодобывающего секторов.



Союз юридических лиц «За прозрачный бюджет» был основан и зарегистрирован в 2007 году.

Миссия организации - способствовать достижению эффективного, действенного и прозрачного государственного бюджета на всех уровнях через партнерство между властью и гражданским обществом, увеличивая бюджетная осведомленность населения, расширение участия гражданского общества в разработке бюджетной политики и исполнении бюджета в интересах граждан Кыргызской Республики через взаимодействие и сотрудничество с государством и бизнесом.

Фото материалы предоставлены
@gladkov_nikolai

