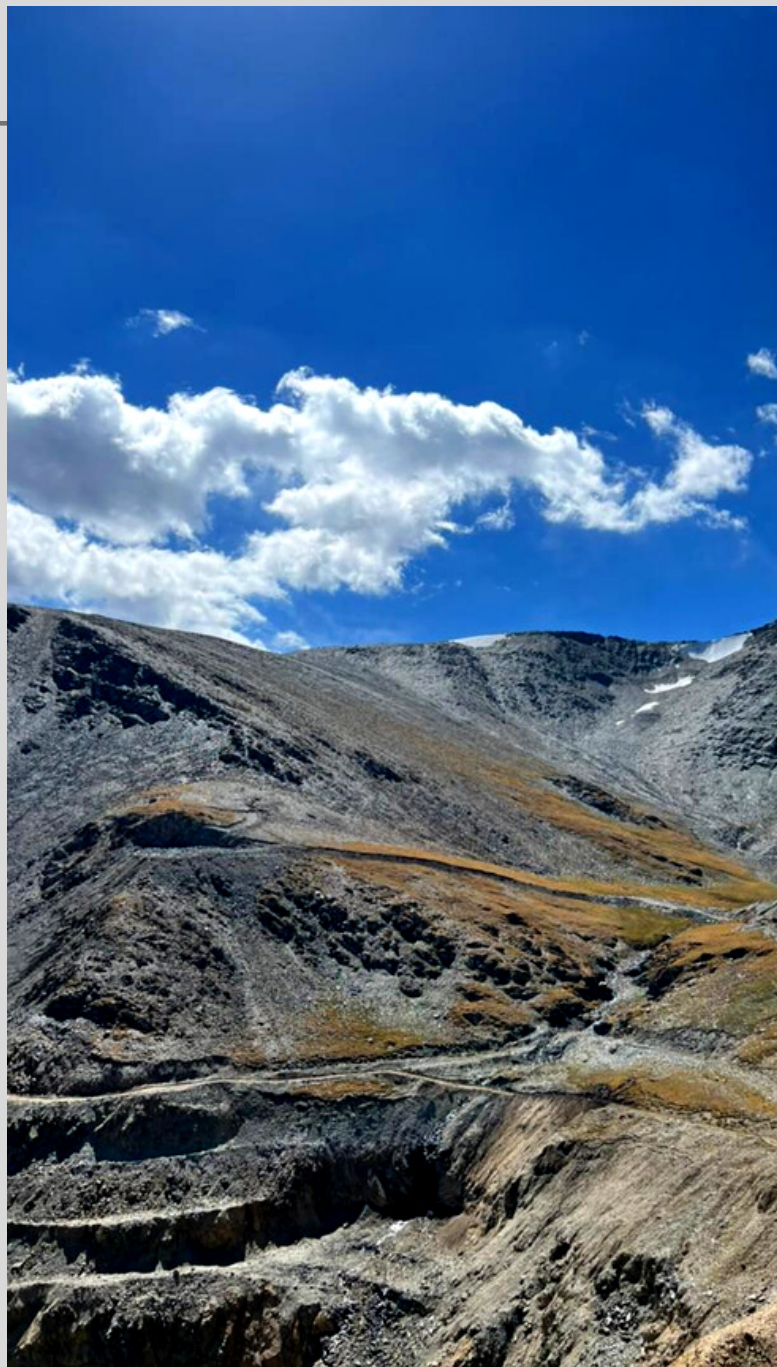


# КЫРГЫЗСТАНДАГЫ ТОО-КЕН КАЗУУ ТАРМАГЫНЫН ГЕНДЕРДИК ДИАГНОСТИКАСЫ



ТЖ КАРЖЫЛАГАН  
“КЫРГЫЗСТАН: ТОО-КЕН  
КАЗУУ ТАРМАГЫНДА  
ЖУМУШТУУЛУКТУКТАГЫ  
ГЕНДЕРДИК ТЕҢЧИЛИКТИ  
КОЛДОО” ДОЛБООРУНУН  
ЖҮЙЫНТЫКТАРЫНА  
НЕГИЗДЕЛГЕН

БИШКЕК 2022

# МАЗМУНУ

3

КИРИШҮҮ

5

1 БАП

КЫРГЫЗСТАНДЫН ТОО-КЕН КАЗУУ ТАРМАГЫНДАГЫ  
АЯЛДАРДЫН ЖУМУШТУУЛУГУ

Авторлору: Айша Карпаева, Назик Иманбекова жана  
Курбан Мамбетов

13

2 БАП

ТОО-КЕН КАЗУУ ӨНӨР ЖАЙЫНДАГЫ ЖУМУШТУН ШАРТТАРЫ  
ЖАНА АЯЛДАРДЫН ДЕН СОЛУГУ

Автору: Калия Молдогазиева

20

3 БАП

КЫРГЫЗСТАНДАГЫ ТОО-КЕН КАЗУУ ТАРМАГЫНДАГЫ  
ЖУМУШЧУ КҮЧТӨРДҮН КУРАМЫНА КАТЫШУУ  
ДЕҢГЭЭЛДЕРИНДЕГИ ГЕНДЕРДИК АЙЫРМАЧЫЛЫК КАНДАЙ?  
ӨЛКӨ БОЮНЧА ФТДНЫН НАТЫЙЖАЛАРЫ

АВТОРУ: РОЗА ГАЙБУЛИНА

31

4 БАП

ЖЕР КАЗЫНАСЫН ПАЙДАЛАНУУ ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ  
МЫЙЗАМДАРДЫ ГЕНДЕРДИК ТАЛДОО

Авторлору: Айгул Султанова жана Канышай  
Мамытова

38

ТИРКЕМЕЛЕР

# КИРИШҮҮ

Акыркы жылдары “Төлөгөнүңдү Жарыяла” (ТЖ) эл аралык коалициясы дагы, Кен казуу Тармактарынын Ачык-айкындуулугу Демилгесинин Эл аралык Катчылыгы (КТАД) өзүнүн КТАД КТКТларында, Коалицияларында жана иш-чараларында гендердик тең салмактуу өкүлдөнүүгө жана инклюзивдүүлүккө көбүрөөк көңүл бура баштады. Ошондуктан бул изилдөө ТЖнын 2020-2025-жылдарга артыкчылыктарынын алкагында жүргүзүлүүдө. Изилдөөнүн жыйынтыктары эл аралык жана улуттук бейөкмөт уюмдардын долбоордук сунуштарын, ошондой эле гендердик биригүү, мамлекеттик органдардын кен казуу өнөр жайында аялдардын укуктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү жаатындагы мамлекеттик саясатты жана программаларды иштеп чыгууга пайдалуу болушу мүмкүн.

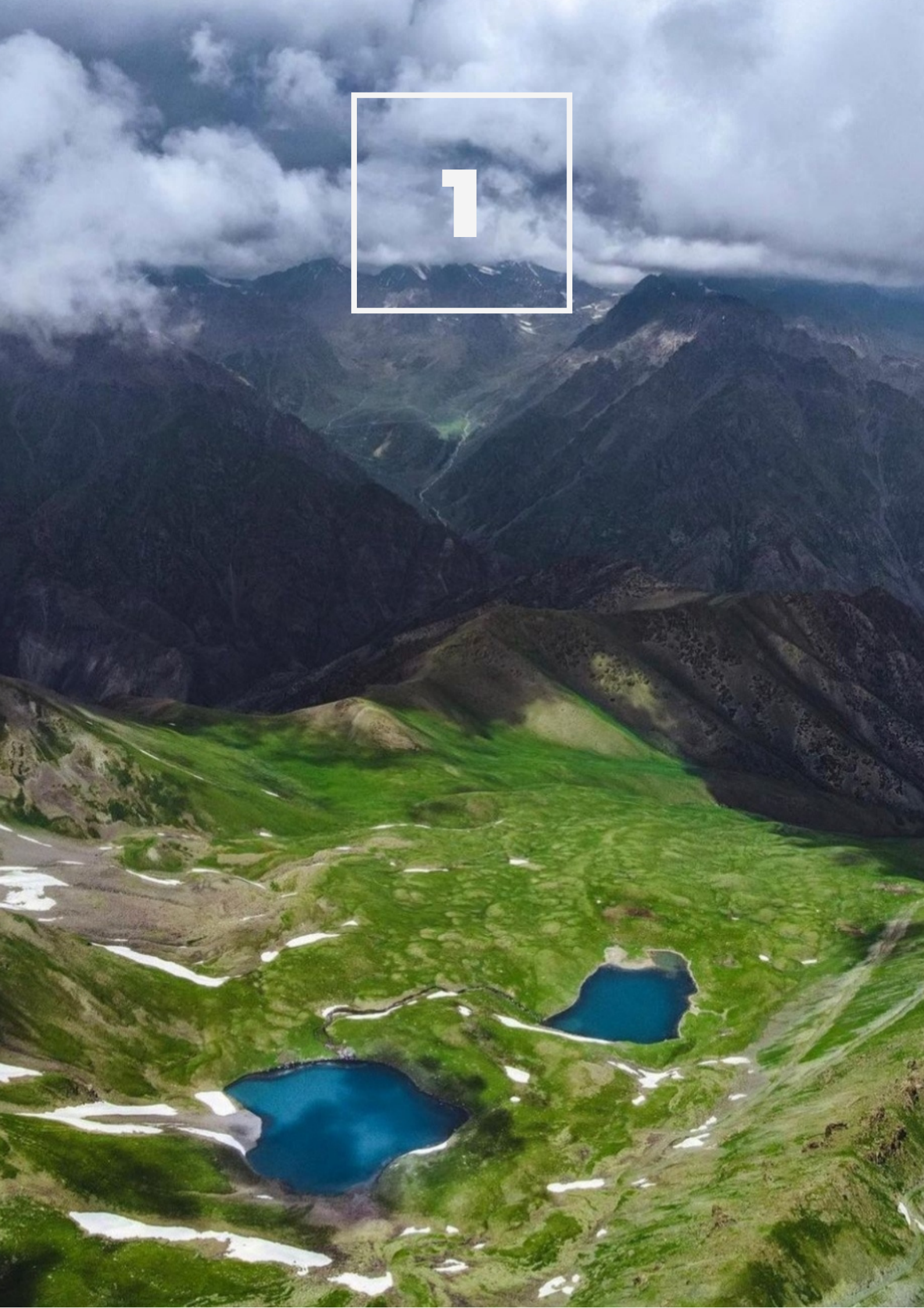
КТАДдын Кыргызстандагы Улуттук Катчылыгы, КТАДдын Байкоочу Кеңешинин жарандык сектордон айрым мүчөлөрү жана КТАДды илгерилетүү боюнча жарандык коомдун консорциуму тарабынан 2021-жылдын 1-июлунан 2022-жылдын 31-декабрына чейин Кыргызстанда “Төлөгөнүңдү Жарыяла” каржылаган “Кыргызстан: тоо-кен казуу тармагындагы жумуштуулукта гендердик теңчиликте колдоо” долбоору ишке ашырыла баштаган. Долбоордун негизги максаты болуп, КРнын мыйзамдарына жана КТАДдын 2019-жылдагы гендердик-багытталган талаптарына ылайык көбүрөөк гендердик сезимталдуулукту ишке ашыруу үчүн тоо-кен казуу тармагындагы жумушчу күчкө аялдардын катышуусунун гендердик күн тартибин илгерилетүү саналат. Долбоордун негизги милдеттери төмөнкүлөр болуп саналат:

- тоо-кен казуу секторунун жумушчу күчүндө аялдардын катышуусу тууралуу маалыматтарды тоо-кен казуу тармагын гендердик диагностикалоо жолу менен чогултуу жана жарыялоо;
- гендердик теңчиликке жетүү үчүн КТАДдын 2019-жылдагы талаптарындагы гендердик жоболордун жана гендер боюнча улуттук талаптардын таасирин аныктоо;
- КТАДдын глобалдык 2022-жылдагы стандарты үчүн кошумча сыйлыктарды жана/же талаптарды аныктоо;
- гендердик күн тартипти жергиликтүү жана улуттук деңгээлдерде илгерилетүүдө негизги өнөктөштөрдүн жана бенефициарлардын мүмкүнчүлүктөрүн жогорулатуу;
- негизги өнөктөштөрдүн жана бенефициарлардын тоо-кен казуу тармагында гендердик күн тартипти институционалдык түшүнүүсүн калыптандыруу;
- тоо-кен казуу тармагында гендердик маселелерди илгерилетүүдө КТАД КТКТларын, КТАДдын Кыргызстандагы Улуттук Катчылыгынын, Кыргызстандагы ТЖ улуттук коалициясынын мүчөлөрүн жана жергиликтүү активисттерди колдоо.

Долбоордун алкагында тоо-кен казуу секторундагы жумуштуулукка аялдардын катышуусу жөнүндө маалыматтарды ачуу жана таратуу үчүн негизги кадамдардын бири болуп гендердик диагностика саналат. 10 кен казуучу компаниядан алынган маалыматтар бул сектордогу аялдардын жумуштуулугунун сандык туюнтулушун баалоого мүмкүндүк берет.

БУУнун Бүткүл дүйнөлүк саламаттык сактоо уюмуна ылайык, “гендер” түшүнүгү эркектер менен аялдардын коомдон алган мүнөздөмөлөрүн, мисалы, ченемдерди, ролдорду жана алардын ортосундагы мамилелерди сыпаттоо үчүн пайдаланылат. Гендердик күтүүлөр ар кандай маданияттарда айырмаланат жана убакыттын өтүшү менен өзгөрүшү мүмкүн. Гендердик мамиле аялдарга же эркектерге эле өз-өзүнчө эмес, аялдарга да, эркектерге да бирдей даражада багытталган. Гендердик мамиле төмөнкүлөрдү биринчи планга чыгарат:

- бир эле үй чарбасынын чегинде эркектер менен аялдардын кызыкчылыктарындагы айырмачылыктар, алар кантип өз ара аракеттенишет жана сүйлөшөт;
- үй-бүлөдөгү, уруудагы жана жалпысынан коомдогу аялдардын жана эркектердин абалын аныктаган салттар жана иерархиялык түшүнүктөр, адатта эркектер алар аркылуу аялдарга басым жасашат;
- аялдар менен эркектердин арасындагы жаш-куракка, байгерчиликке, улутка таандыгына ж.б. факторлорго негизденген айырмачылыктар;
- социалдык, экономикалык жана технологиялык тенденциялардын натыйжасы катары гендердик ролдордун жана өз ара мамилелердин өтө тез жүргөн өзгөрүшүнүн багыты.



1

# 1-БАП

## КЫРГЫЗСТАНДЫН ТОО-КЕН КАЗУУ

## ТАРМАГЫНДАГЫ АЯЛДАРДЫН ЖУМУШТУУЛУГУ

Авторы: Айша Карпаева и Назик Иманбекова

**1** ӨЛКӨНҮН САЯСИЙ, ЭКОНОМИКАЛЫК ЖАНА  
СОЦИАЛДЫК КОНТЕКСТИ

---

**2** ӨЛКӨНҮН ЖУМУШЧУ КҮЧҮНДӨ АЯЛДАРДЫН  
КАТЫШУУСУНУҢ ЭКОНОМИКАЛЫК ЖАНА  
СОЦИАЛДЫК ПАЙДАСЫ

---

**3** АЯЛДАРДЫН ЖУМУШТУУЛУГУ САНДАРДА

---

**4** 10 ИРИ ТОО-КЕН КАЗУУЧУ КОМПАНИЯЛАРДЫН  
АЯЛДАРДЫН ЖУМУШТУУЛУГУ БОЮНЧА  
МААЛЫМАТТАРЫ

---

**5** НЕГИЗГИ СТЕЙКХОЛДЕРЛЕР ҮЧҮН СУНУШТАМАЛАР

---

## ӨЛКӨНҮН САЯСИЙ, ЭКОНОМИКАЛЫК ЖАНА СОЦИАЛДЫК КОНТЕКСТИ

Акыркы беш жылда Кыргызстандын экономикасы 2020-жылды эсепке албаганда (экономиканын өсүү темпи 9,6%га төмөндөгөн), жылына орто эсеп менен 4%га өсүп түрдү. КТАДдын Кыргыз Республикасы боюнча 2018-2020-жж. акыркы отчетуна ылайык, тоо-кен казуу тармагынын үлүшү орто эсеп менен өлкөнүн ИДПсынын 10%ын түзгөн, өлкөнүн экспортунун орто эсеп менен 54%ын, мамлекеттик бюджеттин кирешесинин 9%ын камсыздап турган. Жаратылыш ресурстары ошондой эле инвестициялоонун артыкчылыктүү багыттарынын бири болуп саналат. КТАДдын Кыргыз Республикасы боюнча 2018-2020-жж. отчетунун маалыматтары боюнча бул секторго өлкөгө тартылган бардык инвестициялардын жалпы көлөмүнүн 3% нан тарта салынат.

Кыргызстандын экономикасы минералдык ресурстардан көз каранды болсо да, дагы деле агрардык бойдон калууда. Кыргызстан ИДПнын түзүмүндө эмгек мигранттарынын акча которууларынын үлүшү өтө жогору болгон өлкөлөрдүн ондугунда алдыңкылардан (201-жылдагы ИДПнын 35%ы, тиешесине жараша).

Кыргызстанда саясий жана экономикалык системаны трансформациялоо жана өнүктүрүү процесстери аялдардын толук катышуусуз жүрүүдө. Кыргызстанда коомдук-саясий жашоодо, экономикада, билим берүүдө, саламаттыкты сактоодо жана адамдын негизги муктаждыктарына жетүүдө гендердик айырмачылыкты кыскартүү үчүн мыйзамдарды жана шайлоо системасын реформалоо жүргүзүлгөн. Бирок гендердик теңсиздик айрым индустрияларда, бийликтин жогорку эшелондорунда жана адамдык негизги муктаждыктарына жетүүдө сакталууда.

2017-жылдагы Гендердик теңсиздиктин индексинин көрсөткүчтөрү боюнча Кыргызстанда гендердик теңсиздиктин деңгээли жогору жана аялдардын экономикалык жигердүүлүгүн көрсөткүчү төмөн болгон, аялдар менен эркектердин ортосундагы айырма 27,5%ды түзгөн. Кыргызстанда аялдардын билим берүүгө, саламаттыкты сактоого жетүүдө укуктары жана мүмкүнчүлүктөрү кеңири, алардын жарандык укуктары чектелбейт. Ошентсе да өлкөнүн саясий жашоосуна катышууда, ишке орношууда, ресурстарга жана активдерге жетүүдө, кирешелердин теңсиздигинде аялдардын укуктары жана мүмкүнчүлүктөрүнүн чектелиши байкалат.

КТАДдын Кыргыз Республикасы боюнча 2018 – 2020-жж. отчетуна ылайык, кен казуу тармагында өлкөнүн экономикалык жактан активдүү калкынын орто эсеп менен 13%ы алектенет, анын ичинде эркектердин 8%на салыштырмалуу аялдардын 4,8%ы. Кен казуу тармагы капитал сыйымдуу индустрия болуп саналат, ага карабастан бұл чөйрөдө эмгектенген жумушчулардын саны өсүүдө.

Бир тармактардын маскүлиндешүүсү, башкаларынын феминизациялынышы коомдун өзүндө дагы бар. Салт боюнча Кыргызстанда коом кен казуу өнөр жайындагы ишти эркектердики деп эсептейт. Жумуштүүлүктө да мындай гендердик сегрегация ата-энелер стереотип катары аялдарга гана же эркектерге гана ылайык кесиптерди сунуштаган бала кезден түптөлөт. Тармактардын маскүлиндешүүсү билим алуу баскычында башталып, кийин ишке орношуу чөйрөсүнө өтөт. Алсак, Кыргызстандын мамлекеттик статистикалык комитетинин маалыматтарына ылайык, калктын аялдар бөлүгүнүн көпчүлүгү кийин мугалим болуп, ошондой эле экономика жана саламаттыкты сактоо чөйрөсүндө ишке орношуу максатында педагогика, тейлөө кызматтары, лингвистика, гуманитардык жана табигый илимдер факультеттерине тапшырат. Теология, ислам таануу, мамлекеттик жана жергиликтүү башкаруу, тоо-кен иши, геология жана пайдалуу кендер жайгашкан жерлерди чалгындоо, мұнай-газ иши, геодезия, машина күрүү, техникалык илимдер жана айыл чарбасы өңдүү факультеттерде жынысы аял студенттердин саны кыскарууда жана алар студенттердин санынын үчтөн бирин түзүшөт. Өлкөнүн жумушчу күчүнүн курамына кирген аялдардын катышуусунун үлүшү өзгөрүүсүз кала берген жана керек болсо төмөндөгөн, акыркы 10 жылда 55%дан 48%га чейин төмөндөгөн. Жумушчу күчтүн курамында аялдардын үлүшүн көбөйтүүдөгү төмөндөө же стагнация демографиялык себептер боюнча, саясий, социалдык жана экономикалык мүмкүнчүлүктөрдүн, ресурстарга жетүү мүмкүнчүлүгүнүн жоктугунан болушу мүмкүн. Бұл маселени кеңири талдоо бир гана экономикалык активдүүлүктү жогорулатуу үчүн, анын аркасында ИДПнын өсүшү үчүн жасалган. Кыргызстандын айыл чарбасындагы аялдардын үлүшү бештен биринен бир аз көбүрөөктү түзөт. Аялдардын үлүшү тейлөө чөйрөсүндө көбүрөөк – 62%. Бирок жогоруда аталган тармактарга салыштырмалуу өнөр жайда аялдардын үлүшү кескин азаюуда. Бүгүнкү күндө ал 10%ды түзөт, ошол эле учурда эркектердин үлүшү 10%дан 30%га чейин өскөн, ал эми өнөр жайга аялдардын катышуусунун динамикасы акыркы 13 жылда өзгөрүүсүз бойдон калууда.

## ӨЛКӨНҮН ЖУМУШЧУ КҮЧҮНДӨ АЯЛДАРДЫН КАТЫШУУСУНУН ЭКОНОМИКАЛЫК ЖАНА СОЦИАЛДЫК ПАЙДАСЫ

СССРдин күлашы менен эгемендүүлүккө ээ болгон Кыргызстан өлкөнүн коомдук-саясий, социалдык-экономикалык жашоосуна катышуусу үчүн аялдардын үкүктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн орточо ийгиликтер менен алдыга жылдырып келди. Алсак, акыркы 20 жылда эркектер менен аялдардын билим алууга жетүү, саламаттыгын коргоого, саясий күрөшкө жана коомдун жашоосуна катышууга, ишке орношүүгө үкүктарын жана эркиндиктерин теңдөө боюнча ченемдик үкүктүк база өркүндөтүлүп, толукталды. Акыркы кезде аялдарды саясий илгерилетүү жана чечимдерди кабыл алуу деңгээлинде аялдардын катышуусу жаатындагы жетишилген ийгиликтер социалдык-экономикалык чөйрөдө гендердик теңчиликти иш жүзүндө илгерилетүү үчүн негиз боло алат. Үкүк жагынан маанилүү жетишкендиктерге карабастан, эркектер менен аялдардын алган кирешелериндеги чоң айырманы, ошондой эле өлкөнүн экономикасына аялдардын чектелген салымын байкайбыз. Кыргызстанда аялдар бүтүндөй калктын 50,4%ын түзөт. Бирок

жынысы боюнча жумуштүү калктын саны боюнча аялдар 39%га жакынды түзөт, бул жумушчу күчтүн курамына кирген аялдардын үлүшү, эркектердин тиешелүү үлүшүнө караганда, төмөндүгүн күбөлөндүрөт. Кыргызстандагы аялдардын негизги бөлүгү акы төлөнбөгөн иште, негизинен, үй чарбасы менен алектенет. Формалдуу жана формалдуу эмес ишке орношкон аялдар негизинен социалдык чөйрөдө, билим берүү, саламаттыкты сактоо чөйрөлөрүндө жана административдик же тейлөө чөйрөлөрүндө иштешет, бул жерлерде расмий жана расмий эмес кирешелер башка индустрияларга караганда бир нече эсе аз. Эмгек акысы жогору төлөнгөн негизги индустриялардын бири болуп тоо-кен казүү тармагы саналат.

Өлкөнүн экономикалык өнүгүүсү бирдей даражада кошумча жумушчу орундарын түзүүдөн жана экономикалык ишмердүүлүккө калктын бардык катмарларынын, анын ичинде аялдардын, катышуусунан көз каранды. Аялдардын дараметтерин толук пайдалануу жана аялдарды ишке орноштүрүү үчүн чөйрөлөрдү диверсификациялоо үчүн шарттарды жана мүмкүнчүлүктөрдү түзүү жакынкы келечекте өлкөнүн экономикалык өсүшү үчүн кошумча түрткү жарата алат. Бул бир катар изилдөөлөр менен, мисалы, Aguirre et al. (Empowering the Third Billion,



2012), далилденген. Бул изилдөөдө жумушчу күчтүн курамына кирген аялдардын үлүшүн ошол өлкөдө эркектер үчүн белгиленген тиешелүү деңгээлге чейин көбөйтүү ИДПнын көбөйүшүнө алып келмек деген цифралар келтирилген: АКШда, Кытайда жана Үлүү Британияда – 5%га, Японияда жана Бразилияда – 9%га, Италияда – 11%га, Индияда – 27%га, ал эми Египетте – 34%га. Кыргыз Республикасынын улуттук статистикалык комитетинин маалыматтары боюнча, тоо-кен казүү тармагынлагы аялдардын жумуштүүлүгү ошол чөйрөдөгү эркектердин жумуштүүлүгүнө салыштырмалуу 3%ды түзгөн. Баяндаманын бул бөлүгүндө биз тоо-кен казүү тармагындагы аялдардын жумуштүүлүгүнө, анын ичинде Кыргызстанда иштеп жаткан 10 ири тоо-кен казүүчү компаниялардын маалыматтарына көңүл бурабыз.

Социалдык курамы – аялдар билим берүүгө тең жетүүгө, үй чарбаларынын жакырчылыгын кыскартууга, өндүрүш факторлоруна, каржыга, мүлктү мұрастоого бирдей жетүү мүмкүнчүлүгүнө жана социалдык кызмат көрсөтүүлөрдү жакшыртууга жардам бере аларында.

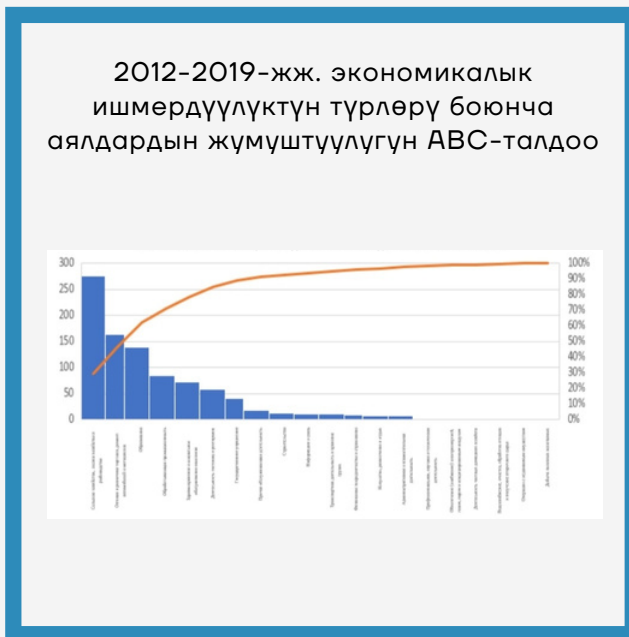
## АЯЛДАРДЫН ЖУМУШТУУЛУГУ САНДАРДА

Саны боюнча аялдардын орточо үлүшү 40%дын деңгээлинде олкусолку болуп түрдү. Акыркы жылдары саны боюнча өлчөөдө аялдардын үлүшү бир аз өскөнүнө карабастан, жалпы жумушчу күчттөгү аялдардын үлүшү маанилүү төмөндөгөн, орто эсеп менен 40%дан 38%га чейин (№ 1 сүрөт). Ошентип жумушчу күчтөгү эркектер менен аялдардын үлүштөрүнүн ортосундагы айырмачылыктар көбөйгөн, алардын себептерин биз маалыматтын жетишсиздигинен бул баяндамада ачып бере албайбыз.



№1 СҮРӨТ. КЫРГЫЗСТАНДАГЫ ЖУМУШЧУ КҮЧТҮН КУРАМЫНА КИРГЕН АЯЛДАРДЫН ҮЛҮШҮ

Аялдардын жумуштүүлүгүнүн тармактык өзгөчөлүктөрү боюнча статистика көрсөткөндөй, аялдардын 72%ы айыл чарбасында, дүң жана чекене соодада, билим берүү чөйрөсүндө иштешет. Тоо-кен казуу, кыймылсыз мүлк менен операциялар жб. Өндүү киреше алып келүүчү тармактарда аялдардын үлүшү 1%дан төмөндү түзөт. Бирок финансылык ортомчулук, кесиптик, илимий жана техникалык ишмердүүлүк өңдүү чөйрөлөрдө аялдардын үлүшү жылдан жылга өсүп жатканын белгилей кетүү керек.



№2 СУРӨТ. ЖУМУШЧУ КҮЧТҮН КУРАМЫНА КИРГЕН АЯЛДАРДЫН ҮЛҮШҮ, ПАРЕТО ДИАГРАММАСЫ БОЮНЧА 2012-ЖЫЛДАН 2019-ЖЫЛГА ЧЕЙИНКИ ЭКОНОМИКАЛЫК ИШМЕРДҮҮЛҮКТҮН ТҮРЛӨРҮ БОЮНЧА БӨЛҮШТҮРҮҮ МЕНЕН

Билим алүү деңгээлиндеги айырмачылыктары чоң. Мисалы, орто (толук) жалпы билимдүү аялдар иштеген аялдардын негизги бөлүгүн – 43%га жакынды түзөт. Жумушчу күчтүн курамындагы аялдардын орточо эсеп менен 28%ынын жогорку кесиптик билими бар жана бул көрсөткүч акыркы он жылдыктарда өсүп гана жатты. Ал эми билимсиз аялдардын үлүшү жылдан жылга төмөндөгөн.



№3 СУРӨТ. ИШТЕГЕН АЯЛДАРДЫН САНЫ БИЛИМИ БОЮНЧА

# 10 ИРИ ТОО-КЕН КАЗУУЧУ КОМПАНИЯЛАРДЫН АЯЛДАРДЫН ЖУМУШТУУЛУГУ БОЮНЧА МААЛЫМАТТАРЫ

Кыргыз Республикасынын улуттук статистикалык комитети тармактар боюнча бөлүнгөн гендердик статистика боюнча жарыялайт. Бирок аялдардын тоо-кен өнөр жайында катышуусу жөнүндө улуттук толук маалыматтар жок. Айрым тоо-кен казуучу компаниялар (ТК) ай сайын өндүрүш, жумуштүүлүк жана төлөнүүчү салыктар жөнүндө отчетторду өздөрүнүн расмий сайттарына жарыялашат. Тилекке каршы, мындайлар өтө аз. Айрым тоо-кен казуучу компаниялардын өздөрүнүн веб-сайттары жок. Биз Кыргызстандагы 14 ири тоо-кен казуучу компанияларга жынысы, жаш-курагы жана кызмат орду боюнча бөлүштүрүлгөн жумуштүүлүк жөнүндө маалыматтарды берүүсү жөнүндө сүрамдарды жөнөткөнбүз. Алардын 10ү жумуштүүлүк жөнүндө маалыматтары менен бөлүшкөн, алар үшүл отчетто ачып берилет. ТКлардын маалыматтары боюнча 2021-жылга карата абал боюнча алтын казып алуу боюнча он (10) ири компаниянын жалпы кызматкерлеринин саны 9210 адамды түзөт, алардын ичинен 1102 – аялдар. Кызматкерлердин жалпы санынын 12%ын аялдар түзөт (№1 табл.). Тоо-кен казуу тармагында иштеген 1102 аялдын ичинен 73 аял жетекчи кызматтарда иштеген, бул аялдардын жалпы санынын 7%ын түзөт. Улуттук жумуштүүлүкка салымын алсак, бул көрсөткүч бирге (1%га) жетпейт.

№1 ТАБЛИЦА. 10 ИРИ ТОО-КЕН КАЗУУЧУ КОМПАНИЯЛАРДАГЫ ЖУМУШТУУЛУК БОЮНЧА ГЕНДЕРДИК СТАТИСТИКА

Тоо-кен казуучу компаниянын аталышы	Жумушчулардын саны, адам	Аял жумушчулардын саны, адам	Жалпы жумушчулардын санындагы аялдардын үлүшү, % менен	Жетектөөчү кызматтардагы аялдардын саны, адам
Бардыгы	9210	1102	12	73
«КАЗ Минералз Бозымчак» ЖЧКсы	1146	153	13	10
«Кумтор Голд Компани» ЖАК	3045	342	11	20
«Фул Голд Майнинг» ЖЧК	585	45	8	2
«Чаарат Заав» ЖАК	129	27	21	2
«Эти Бакыр Терексай» ЖЧК	1171	152	13	10
«Вертекс Голд Компани» ЖЧК	827	55	7	3
«Z-Explorer» ЖАК	11	4	36	2
«Альянс Алтын» ЖЧК	586	51	9	5
«Алтынкен» ЖЧК	1002	171	17	9
«Кыргызалтын» ААК	708	102	14	10

Булак: 10 ири тоо-кен казуучу компаниялардан алынган маалыматтар

Ишмердүүлүгүнүн түрү боюнча аялдар негизинен бухгалтерияда, экономикалык жана финансылык бөлүмдөрдө, химиялык жана экологиялык лабораторияларда, иш кагаздарын жүргүзүүдө, кадрлар бөлүмүндө жана ашпозчулар, үй кызматчысы жана жыйнагычтар катары тейлөөдө ишке орношкон. Инженердик-тоо-электр-монтердук ишмердүүлүктө аялдар өтө аз, жүк ташуучу техниканын, самосвалдардын, бульдозерлердин айдоочуларынын ж.б., ошондой эле тоо-кен, шахтердук жана тешүү иштеринин адистеринин арасында дээрлик жок.

№2 ТАБЛИЦА. 10 ИРИ ТОО-КЕН КАЗУУЧУ КОМПАНИЯЛАРДАГЫ АДИСТИГИ БОЮНЧА  
ГЕНДЕРДИК СТАТИСТИКА

Тоо-кен казуучу компаниянын аталышы	Аял жумушчулардын саны, бардыгы	Жетекчи орундар	Адистер	Кызматкерлер	Жумушчулар	Стажерлор/ студенттер
Бардыгы	1112	73	253	84	520	27
«КАЗ Минералз Бозымчак» ЖЧК	152	10	44	7	91	
«Кумтор Голд Компани» ЖАК	342	20	88	33	174	27
«Фул Голд Майнинг» ЖЧК	45	2	9	7	34	
«Чаарат Заав» ЖАК	27	2	9	4	12	
«Эти Бакыр Терексай» ЖЧК	152	10	24	7	111	
«Вертекс Голд Компани» ЖЧК	55	3	19	5	28	
«Z-Explorer» ЖАК	4	2	0	2	0	
«Альянс Алтын» ЖЧК	51	5	21	17	8	
«Алтынкен» ЖЧК	171	9				
«Кыргызалтын» ААК	113	10	39	2	62	

Булак: 10 ири тоо-кен казуучу компаниялардан алынган маалыматтар

Эреже катары, кен жайгашкан жерлердин негизги бөлүгү деңиз денгээлинен бир топ жогору жайгашкан – 1200 метрден 4400 метрге чейин, деңиз денгээлинен жогору орточо бийиктик 2000 -2200 метрдин тегерегинде. Тоо-кен казуучу компаниялардын көпчүлүгүндө өзүнүн эрежелер топтому жана/же программасы бар, ал жумушчу орундарда табылышы мүмкүн болгон химиялык, физикалык жана биологиялык коркунучтарды мониторингдеп, баалайт.

Ичүүчү сүүнүн, радиациянын, чаң болуунун, жумушчу аянттардагы, ошондой эле жакын жайгашкан калктуу пункттардагы дабыштын абалын дайыма текшерүү үйүшүрүлөт. Жогоруда көрсөтүлгөн көрсөткүчтөр боюнча алынган маалыматтар Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан белгиленген санитардык ченемдерден жогору болбошуна компаниялар көзөмөлдөп түрүшөт. Мисалы, “Каз Минералс Бозымчак” ЖЧКсында бекитилген “Өндүрүштүк гигиена жана санитария боюнча программа” иштейт, анын алкагында ар бир үч жыл сайын аспаптардын жана жабдуулардын жардамы менен жумушчу орундарды иштөөчүлөргө зыян өндүрүштүк факторлордун таасирин аныктоо, кийин аларды төмөндөтүү же болтурбоо үчүн аттестациялоо жүргүзүлүп турат. Ошондой эле мезгил-мезгили менен Кыргыз Республикасынын Саламаттык сактоо жана социалдык өнүктүрүү министрлигинин алдындагы Илдеттердин алдын-алуу департаменти жана Мамлекеттик санитардык-эпидемиологиялык көзөмөлдөө кызматы жогоруда көрсөтүлгөн көрсөткүчтөр боюнча өлчөөлөрдү жүргүзүшөт жана санитардык ченемдердин сакталышын контролдоп түрүшөт.

“Эмгекти коргоо жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамына (11-берене), Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине (211-берене), ошондой эле иштелип чыгып, бекитилген ички “Жумушчуларды, кызматкерлерди атайын кийимдер, атайын бүт кийимдер жана башка жеке коргонуу каражаттары менен камсыздоонун тартиби жөнүндө жобого” ылайык, дээрлик бардык тоо-кен казүүчү компаниялар өзүнүн кызматкерлери үчүн атайын кийимдердин жана жеке коргонуу каражаттары бар экендигин белгилешкен, алардын топтому ээлеген кызмат ордуна, жыл мезгилине жана иштин түрүнө жараша болот. Мисалы, жумушчуларга сөзсүз түрдө каскалар, коргоочу көз айнектер (ачык жана күндөн коргоочу), желеткелер, жарыкты чагылдыруучу элементтери менен күрткалар, атайын ботинкелер, кол каптар, комбинезондор, пахтадан жасалган костюм, футболка, шым, түмшүгү темир ботинкалар, түмшүгү темир резина өтүктөр, кулак тыгандар, бетти толук жапкан коргоочу калканчтар, ар түрдүү респираторлор, ширетүүчү костюмдар, химиялык коргоочу бар костюмдар ж.б. берилет.

Бардык сүрамжыланган компаниялар, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 16-майындагы №225 токтомунан ылайык, жыл сайын мамлекеттик жана/же жеке менчик медициналык мекемелерде өздөрүнүн кызматкерлерин тереңдетилген медициналык кароодон өткөрүп турат. Ошондой эле ар бир компаниянын өзүнүн ички Медициналык кызмат жөнүндө жобосу бар, анда компаниялардын кызматкерлерин медициналык кароодон өтүүсүнүн негизги эрежелери жана жол-жоболору жазылган.

Компаниялардын рудниктерде компаниянын кызматкерлеринен турган авариялык-сактоочу бригадалары бар, алар керек болгон учурда сактоо операцияларын жүргүзүү үчүн күнү-түнү нөөмөттө болушат. Компаниялардын көбүндө, мисалы, “КАЗ Минералз Бозымчак” ЖЧКсында кошумча реанимобибли, тез жардам автоунаасы жана өрт өчүрүүчү машиналары бар.

Компанияда иштөөнүн узактыгы вахталык алмашууга жана кеңседеги ишке жараша болот. Вахталык алмашуу күндүзгү жана түнкүгө бөлүнөт жана күнүнө 11 сааттан 14-16 күнгө созулат. Кеңсе кызматкерлери үчүн иштин узактыгы күнүнө 8 сааттан жумасына 5 күндү түзөт.

---

An aerial photograph of a stunning mountain landscape. In the center, a vibrant turquoise lake is nestled within a deep, narrow valley. The surrounding mountains are rugged and rocky, with some snow patches visible on the higher peaks. The sky is filled with soft, white clouds, and the overall scene is bathed in the warm, golden light of late afternoon or early morning. The text is overlaid in the upper half of the image.

# НЕГИЗГИ СТЕЙКХОЛДЕРЛЕР ҮЧҮН СУНУШТАМАЛАР

## ТОО-КЕН КАЗУУЧУ КОМПАНИЯЛАР ҮЧҮН СУНУШТАМАЛАР:

- 1** Компаниянын расмий сайтына жумуштүүлүк жөнүндө жынысы жана кызмат орду боюнча бөлүштүрүлгөн маалыматтарды жарыялоо. Сайтка кирүүчүлөрдүн жакшыраак түшүнүүсү үчүн маалыматтарды инфографика түрүндө берүү.
- 2** Компаниянын расмий сайтына жогорку жана ортоңку жетекчи кұрамдар жана жогорку, ортоңку жетекчи кызмат орундарындагы адамдардын жалпы санынан аялдардын үлүшү жөнүндө маалыматтарды жарыялоо. Сайтка кирүүчүлөрдүн жакшыраак түшүнүүсү үчүн маалыматтарды инфографика түрүндө берүү.
- 3** Компаниянын расмий сайтына компания тарабынан жалданган подряддык үюмдардагы жумуштүүлүк жөнүндө жынысы жана кызмат орундары боюнча бөлүштүрүлгөн маалыматтарды жарыялоо.
- 4** Атайын программалар жана ички жоболор аркылуу аялдардын ишке орношүүсүн колдоо.



## КТАДДЫН БАЙКООЧУ КЕҢЕШИ ҮЧҮН СУНУШТАМАЛАР:

**1** | Кыргызстандагы КТАД КТКТнын курамына гендердик талдоо жүргүзүү.

**2** | КТАД КТКТнын курамындагы гендердик тең салмактүүлүктү илгерилетүү үчүн сунуштамаларды жана жоболорду иштеп чыгуу.

**3** | Тоо-кен казүүчү тармактын гендердик диагностикасынын отчеттуулугу үчүн үлгүлөрдү иштеп чыгуу.

**4** | КТАДдын келечектеги отчетторуна гендердик статистиканы киргизүүнү илгерилетүү.

**5** | Жарыялоолор, чогулуштар жана иш-чаралар аркылуу гендердик күн тартипти илгерилетүү.

**6** | КТАД 2019 боюнча гендердик талаптарды чыгып сүйлөөлөр, бетачарлар ж.б. аркылуу кеңири жайылтуу.

2



## 2-БАП

# ТОО-КЕН КАЗУУ ӨНӨР ЖАЙЫНДАГЫ ЖУМУШТУН ШАРТТАРЫ ЖАНА АЯЛДАРДЫН ДЕН СОЛУГУ

Автору: Молдогазиева Калия

**1**

ЭРКЕКТЕР МЕНЕН АЯЛДАРДЫН  
ФИЗИОЛОГИЯЛЫК  
АЙЫРМАЧЫЛЫКТАРЫ

---

**2**

ЭРКЕКТЕР МЕНЕН АЯЛДАРДЫН  
ФИЗИОЛОГИЯЛЫК АЙЫРМАЧЫЛЫКТАРЫ

---

**3**

ТОО-КЕН КАЗУУЧУ КОМПАНИЯЛАРДАГЫ  
КООПСУЗДУК ТЕХНИКАСЫ

---

**4**

КОНКРЕТТҮҮ ТОО-КЕН КАЗУУЧУ  
ИШКАНАДАГЫ ИШТӨӨ ШАРТТАРЫ, ЧАҢ  
БАСУУ, БИЙИКТИК, АНЫН ИЧИНДЕ  
ӨЛҮҮЛӨР ЖАНА ИЛДЕТТЕР

---

**5**

ТОО-КЕН КАЗУУ ӨНӨР ЖАЙЫНДАГЫ  
ИШТӨӨ ШАРТТАРЫН ЖАКШЫРТУУНУН ЭЛ  
АРАЛЫК ТАЖРЫЙБАСЫ

---

**6**

ЖЫЙЫНТЫКТАР ЖАНА СУНУШТАМАЛАР

---

# ӨЛКӨНҮН САЯСИЙ, ЭКОНОМИКАЛЫК ЖАНА СОЦИАЛДЫК КОНТЕКСТИ

## 1.КАН АЙЛАНУУ СИСТЕМАСЫ:

- Эркектердин организмде айланган кандын көлөмү орточо эсеп менен 5-6 литрди түзөт, аялдардыкы – 4 -4,5 литр. Эркектердин каны эритроциттерге байыраак (ар бир чарчы миллиметрге 5 миллионду камтыйт, аялдардыкы болсо, тиешесине жараша – 4,5 миллион). Эркектерде, аялдарга караганда гемоглобини дагы көбүрөөк (тиешесине жараша, 100 миллилитрге 15,8 жана 13,9). Ошондуктан 1 литр кычкылтекти жеткирүү үчүн аялга 7 литр кан керек, эркектерге – болгону 6 литр. Ошол үчүн аялдар тезирээк чарчайт жана эстен танууга ыңгайлашкан, ал эми эркектер физикалык күч келүүнү оңоюраак көтөрүшөт.
- Аялдын жүрөгү эркектикине караганда (мүнөтүнө 72 кагүү) тезирээк согот (орточо эсеп менен мүнөтүнө 80 кагүү). Аялдын кан басымы эркектикине караганда 10 пунктка төмөнүрөөк. Аялдар кан басымынын жогорулашына жана гипертонияга азыраак ыңгайлашкан.

## 2.ДЕМ АЛУУ СИСТЕМАСЫ:

- Эркектерге салыштырмалуу аялдардын өпкөсүнүн жашоо сыйымдуулугу бир топ азыраак.
- Эркектер курсагы менен дем алат, аялдар – көкүрөгү менен.

## 3.ТАМАК СИҢИРҮҮ СИСТЕМАСЫ:

- Алкоголь аялдардын организмине, эркектердикине караганда көбүрөөк зыян келтирет, анткени аялдарда алкогольду нейтралдаштырып, ажыраткан тамак сиңирүүчү фермент – алкогольдегидрогеназа жок болот. Ошол үчүн аялдар эркектерге караганда арака тез берилип кетет.
- Тамеки тартуу аялдардын организмине аябай залалын тийгизет, анткени миокард инфарктынын тобокелдигин 11 эсе көбөйтөт.

## 4.ЗАТ АЛМАШУУ:

- Аялдын зат алмашуусунун тездиги эркектикине караганда орточо эсеп менен төмөнүрөөк. Ошондуктан эркектер аялдарга караганда оңоюраак арыкташат. Ошол эле учурда эркекке аялга караганда күнүнө 700 калорийге көбүрөөк керек.
- Аял эркекке караганда жогорку температураларды жеңилерээк көтөрөт, анткени анын зат алмашуусунун тездиги жайыраак төмөндөйт.

## 5.ТЕРИ ЖАНА ЖЫЛУУЛУКТУ ЖӨНГӨ САЛУУ:

- Аялдардын терисинин түзүлүшү бириктирүүчү ткандардын өзгөчөлүктөрүнө ээ, ал эркектердикине караганда жүкараак жана кургагыраак келет. Прогестерон деген өзгөчө гормондун аркасында аялдардын териси тезирээк чоюлат. Эркектердин териси серпилгичирээк жана бекемирээк болот.
- Аялдардын организмнин ткандарында эркектердикине караганда май 2 эсе көбүрөөк болот (эркектерде орточо эсеп менен салмагынын 12%ы, аялдарда – салмагынын 26%ы). Мындай айырма аялдар боюнда бала көтөрүүгө энергиянын запасы керектелери (300000 килоджоулга жакын) менен түшүндүрүлөт окшойт.
- Эркектердин денесинин температурасы орточо эсеп менен 0,2 градуска жогорураак.
- Эркектер аялдарга караганда көбүрөөк тердешет. Эркектин денесинде тер чыгаруучу бездер 1,5 эсеге көбүрөөк жана алар тегиз бөлүштүрүлгөн эмес. Эң көп топтолгон жерлери – алакандар, тамандары жана чекеси (чарчы сантиметрге 400 – 500 без).

## 6.ЭНДОКРИНДИК СИСТЕМА:

- Аялдын калкан беги чоңураак жана активдүүрөөк, бул сүүк тийүүгө каршылыкты камсыздайт, анын ишмердүүлүгү аялдын терисинин жылмакай болушуна жана денесинде жүндөрдүн жок болушуна таасирин тийгизет, ошондой эле теринин астындагы майдын жүка катмарына байланыштуу.
- Эркектерде тестостерондун деңгээли аялдарга караганда ондогон эсе көбүрөөк (агрессивдүүлүк, өзүнө ишенгендик, теңтайлашып түрүү, алдыңкы абалды ээлөөгө үмтүлүү, тобокелдикке бел байлоо). Аялдардын негизги гормону – эстроген, ал тестостерондун күчүн басаңдатат (кам көрүү сезими, үй-бүлөсүн айланчыктоо). Ошондой эле ал кан тамырларды коргоого жооп берет, аларды чың кармап түрат. Аялдардын кан тамырлары ийилчегирээк жана атеросклерозго азыраак дүүшар болот.

7.Окситоцин – аялдардын гормону, стресс болуп жаткан үчүрда бөлүнүп чыгат, адреналинден айырмаланып мамилелешүү муктаждыгын жаратат.

## 8.НЕРВ СИСТЕМАСЫ:

- Аялдардын мээсинин көптөгөн бөлүктөрү аркылуу эркектердин тиешелүү бөлүктөрүнө караганда убакыт бирдигинин ичинде 15%га көбүрөөк кан өтөт (балким, эркектерде инсульттардын көбүрөөк болушу үшүга байланыштуу болот).

## 9. СЕЗҮҮ ОРГАНДАРЫ:

- Аялдардын каптал көрүүсү жакшыраак өрчүгөн, эркектерде – күүш багытталган, “тоннелдик” көрүү. Аялдарга караганда эркектер майда-чүйдөсүн байкабай, дароо эле эң маанилүү объектти байкашат. Эркектер ачык түстөрдү жакшы көрүшөт, бирок мала өңдөрдү жакшы байкабайт. Эркектердин көз өлчөмү жакшыраак.
- Аялдардын терисинде сезүүчү рецепторлор 15%га көбүрөөк болгондуктан, алар кол тийүүлөргө өтө сезимтал келишет.

## КЫРГЫЗСТАНДА ЖУМУШТА ДЕН СОЛУКТУ КОРГОО ЧӨЙРӨСҮНДӨ ДЕН СОЛУКТУ КОРГООНУН КАНДАЙ СТАНДАРТТАРЫ БАР

Бүткүл дүйнөлүк саламаттык сактоо үюму (БДСУ) ден соолук терминине өтө кеңири аныктама берет: “физикалык, акыл-эс жана социалдык жактан толук бейкүттүк, оорулардын же бир аз ооруп калүүнүн жоктугу эле эмес”.

Саламаттык сактоо чөйрөсүндөгү кызмат көрсөтүүлөрдү берүүнү жөнгө салган негизги мыйзамдардын бири болуп “Кыргыз Республикасынын жарандарынын ден соолугун коргоо жөнүндө” Мыйзам саналат. Бул Мыйзам мамлекеттик бийлик органдары жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, жеке жана юридикалык жактар аткарууга милдеттүү болгон Кыргыз Республикасында жарандардын ден соолугун коргоонун үкүктүк, экономикалык жана социалдык негиздерин белгилейт. Медициналык-санитардык жардамдын түрлөрү белгиленген. Кыргыз Республикасында жарандарга медициналык-санитардык жардамдын төмөнкү түрлөрү берилет:

- алгачкы медициналык-санитардык жардам;
- адистештирилген медициналык жардам;
- медициналык-социалдык жардам;
- медициналык калыбына келтирүү;
- медициналык экспертиза;
- паллиативдик жардам.

Мыйзамдын, бөлүп караганда, аялдардын ден соолугуна тиешелүү беренелери: жасалма үрүктандыруу, стерилизациянын ыкмаларын колдонуу, кош бойлүүлүктү жасалма токтотуу. Жарандардын түрдүү категорияларынын ден соолукка болгон үкүктөрүнө арналган беренелер жетишерлик кеңири сыпатталган. Бирок Мыйзамда аялдардын бардык муктаждыктары дайыма эле эсепке алынган эмес деген таасир калат.

Экинчи маанилүү мыйзам болуп “Коомдук саламаттыкты сактоо жөнүндө” Мыйзам саналат, ал коомдук саламаттыкты сактоо кызмат көрсөтүүлөрүнө жетүү мүмкүнчүлүгүн жогорулатуу, жалпысынан коомдун саламаттыгын коргоо жана чыңдоо маселелерин илгерилетүү аркылуу калктын ден

соолугун жакшыртууга багытталган. Мыйзамда тамак-аш азыктарынын, сүүнүн, аба чөйрөсүнүн, иштөө шарттарынын коопсуздугуна ж.б. талаптар жетишерлик кеңири сыпатталат. Калктын санитардык-эпидемиологиялык бейкүттүгүнүн чаралары жана калктын ден соолугун чыңдоо боюнча чаралар жөнүндө майда-чүйдөсүнө чейин айтылат.

## ТОО-КЕН КАЗУУЧУ КОМПАНИЯЛАРДАГЫ КООПСУЗДУК ТЕХНИКАСЫ

Кыргыз Республикасынын тоо-кен казуучу ишканаларында иштөө шарттары жана өндүрүш шарттамдары 2018-жылдын 24-апрелиндеги №01-7/203 “Пайдалуу кендерди ачык ыкма менен казып алуунун өндүрүштүк процесстеринин коопсуздук эрежелери” менен жөнгө салынат.

Бул Эрежелерде төмөнкү үчүрлар чагылдырылат:

- пайдалуу кендерди ачык ыкма менен казып алуунун өндүрүштүк процесстеринин коопсуздугу боюнча жалпы талаптар;
- ишканалардын, өндүрүштүк аянттын жайгашуусуна, тоо массасын сактоого жана аймагында кармоого карата коопсуздук талаптары;
- күрчүп турган чөйрөнү коргоого карата коопсуздук талаптары;
- ачык тоо-кен иштеринин объекттерин күрүүгө жана иштетүүгө карата коопсуздук талаптары;
- ачык тоо-кен иштеринин өндүрүштүк процесстерине карата коопсуздук талаптары. Тоо-кен казуу жана тешүү иштери;
- жабдууга, унаага, сүү төгүү жана күргүтүү системаларына карата коопсуздук талаптары;
- ченемдүү атмосфералык шарттарды түзүүгө, чаң, зыяндүү газдар жана радиациялык коркунуч менен күрөшүүгө карата коопсуздук талаптары;
- ишканаланы энергия менен камсыздоо, электрдик орнотмолорду, байланыш жана ишарат берүү системаларын иштетүүгө карата коопсуздук талаптары;
- өрткө каршы коргонууга карата коопсуздук талаптары;
- ишканаларды консервациялоодо жана жоюуда коопсуздук талаптары;
- катүү пайдалуу кендерди ачык ыкма менен казып алууда өндүрүштүк санитариянын талаптары.

Ишканалардын бул талаптарга жооп беришине баалоо жүргүзүлөт жана бул талаптардын сакталышына мамлекеттик көзөмөл жүргүзүлүп турат. Жалпысынан бул Эрежелер тоо-кен казуу өнөр жайында иштөөнүн оптималдуу шарттарын жана өндүрүш шарттамдарын сактоого мүмкүндүк берет, бирок иш жүзүндө бул шарттардын баары эле сактала бербейт жана бул талаптардын аткарылышына катүүраак контроль жана көзөмөл керек.

## КОНКРЕТТҮҮ ТОО-КЕН КАЗУУЧУ ИШКАНАДАГЫ ИШТӨӨ ШАРТТАРЫ, ЧАҢ БАСУУ, БИЙИКТИК, АНЫН ИЧИНДЕ ӨЛҮҮЛӨР ЖАНА ИЛДЕТТЕР

Мисал катары, 2009-жылы жүргүзүлгөн изилдөөгө ылайык, Айдаркен сымап комбинатындагы санитардык жана экологиялык коопсуздуктун абалын алалы.

Комбинаттын иш чөлкөмүндөгү абадан алынган бардык сынамыктардагы сымап менен сурьманын топтолушу топтолуунун үрүксат берилген чегинен (ТУЧ) 80 эсе ашык болгон жана кыртыш менен сүүдөн айырмаланып, бул металлдардын атмосферадагы камтылышы техногендик жактан келип чыккан, б.а. бул комбинаттардын бүркүүлөрүнүн булактарына тикелей байланышкан.

Айдаркен комбинатынын кызматкерлеринин ооруларынын жалпы түзүмүндө биринчи орунду негизги цехтерде, ошондой эле жардамчы цехтерде иштеген жумушчулардын дем алуу органдарынын илдеттери ээлейт. Мында негизги кесиптердин жумушчуларынын бронхит жана өпкөнүн башка өнөкөт оорулары менен оорүүсүнүн пайызыкошумча цехтерде иштеген жумушчулардыкына караганда эки эседен ашыгыраакка көп. Экинчи орунду вегетативдик бүзүлүүлөрү менен неврологиялык илдеттер, үчүнчү орунду – тамак сиңирүү органдарынын илдеттери ээлейт. Сымап өндүрүшүнүн жумушчуларынын өлүүлөрүнүн себептеринин түзүмүндө биринчи орунду жаман шишик оорулар ээлейт (эркектерде – 20,8% жана аялдарда – 40,0%); экинчи орунду – жүрөк-кан тамыр системасынын оорулары (17,8%), аялдарда – заара бөлүп чыгаруу системасыныкы (25,7%) ээлейт. Эркектердин жаман шишик ооруларынын себептеринин түзүмүндө биринчи жана экинчи орунда тамак сиңирүү (69,6%) жана дем алуу (29,1%) органдарынын рагы, аялдарда тамак сиңирүү органдарынын (57,1%) жана жыныс органдарынын (35,7%) рагы ээлейт.

Айдаркендеги калдыктарды сактоо жайындагы бүргүлоонун натыйжасында алынган сынамыктар, ошондой эле жакын жайгашкан жерлерден алынган кыртыш менен сүүнүн сынамыктары булгануунун жайылышынын булагынын химиялык мүнөздөмөлөрүн алдын ала изилдөө максатында болжолдонгон булгоочу негизги заттарды (сымап, сурьма, калай, мышьяк, кадмий, цинк жана фтор) камтүүсүнө анализ жүргүзүлгөн. Анализдин натыйжасында калдыктарды сактоочу жай менен кыртыштын үстүнкү катмары булгоочу заттардын көп санын камтыганы аныкталган. Абанын, кыртыштын жана сүүлүрдүн булганышына негизги салымын сымап, сурьма, мышьяк жана фтор кошот. Мындан тышкары, долбоордун алкагында маалыматтык



компания үюштүрүлүп, жергиликтүү калк үчүн сымап менен үлүү металлдардын таасиринен сактануу боюнча сүнүштамалар даярдалган, ошондой эле калдыктарды сактоочу жайдын экологиялык коопсуздугун жакшыртуу боюнча бир катар сүнүштамалар жана чаралар сүнүшталган.

Ошол эле учурда ишкананын жетекчилиги комбинаттын жумушчуларынын оорүүлөрүн төмөндөтүү боюнча чараларды көрөт, бул жалпы кырдаалды бир топ жеңилдетүүгө мүмкүнчүлүк берет. Айдаркен комбинатынын жумушчулардын социалдык камсыздоосуна жана ден соолугун коргоого чыгымдары жылына 1,8 млн сомду түзөт. Комбинатта иштегендердин саны кыскаргандыгынын аркасында профилакторийдин күбаты 50 орунга чейин төмөндөтүлгөн. Жылына 500гө жакын адам ден соолугун чыңдоодон өтөт, бул жумушчулардын жалпы санынын 80%на жакынды түзөт. Профилакторий физиотерапия курстарын, ар кандай медициналык кызмат көрсөтүүлөрдү, ошондой эле тең салмактуу тамактануу боюнча сүнүштамаларды беришет, маалымдалгандай, булар ишке жөндөмдүүлүктү жогорулатууга жана убактылуу ишке жарамсыздык же ооруган үчүлөрдүн санын 30%га төмөндөтүүгө мүмкүндүк берет. Жылыга 20-30 жумушчу Ысык-Көлдүн, Ысык-Атанын, Жалал-Абаддын ден соолукту чыңдоочу курортторуна жөнөтүлөт. Шахтерлер күнүгө 0,5 литрден сүт же айран алышат.

## **ТОО-КЕН КАЗУУ ӨНӨР ЖАЙЫНДАГЫ ИШТӨӨ ШАРТТАРЫН ЖАКШЫРТУУНУН ЭЛ АРАЛЫК ТАЖРЫЙБАСЫ**

Тоо-кен казуу өнөр жайындагы алдын алуу боюнча ISSAнын (International Social Security Association) Эл аралык бөлүмү бар. Бул тоо-кен казуу өнөр жайындагы эмгекти коргоо боюнча глобалдык саясатка таасир берүү үчүн эл аралык платформа. Тоо-кен казуу өнөр жайындагы алдын алуу секциясы VII Эмгек коопсуздугу жана гигиенасы боюнча бүткүл дүйнөлүк конгресске карата 1969-жылы негизделген. Ал ири масштабдуу тоо-кен казуучу ишканаларды, ошондой эле чакан жана орто ишканаларды (ЧОИ) камтыйт. Азыркы учурда Немис чийки зат жана химиялык өнөр жайдагы кырсыктардан социалдык камсыздандыруу агенттиги (BG RCI) үшүл бөлүмдү үюштүрүү менен алектенүүдө. Башка көптөгөн секторлордун арасында бул Германиядагы бардык тоо-кен иштери, бардык кен казуучу жана карьердик иштер үчүн кырсыктардан милдеттүү камсыздандыруу болуп саналат жана жер астындагы жана ачык тоо-кен иштер үчүн алдын алууну, ошондой эле чийки заттарды кайра иштетүүнү сүнүштайт. Тоо-кен казуу өнөр жайындагы алдын алуу секциясы төмөнкү тоо-кен казуу ишканалары жана өнөр жай секторлору үчүн жеңилдетүүлөрдү жана кызмат көрсөтүүлөрдү берет:

- таш көмүрдү жана күрөң көмүрдү казып алуу;
- түздү жана калийдин казып алуу;
- кенди казып алуу;
- пайдалуу кендерди казып алуу үчүн кызмат көрсөтүүлөр (шахталардын жолдорун салуу жана тоннелдерди салуу);
- калдыктарды жер астында сактоо;
- мұнай жана газды казып алуу;
- карьерлер жана жаратылыш таштарын казып алуу;
- табигый ташты иштетүү;
- агрегаттар жана чийки затты казып алуу;
- цемент, акиташ жана гипс өнөр жайы;
- кайра иштетүү өнөр жайы.

Тоо-кен казуу өнөр жайындагы алдын алуу секциясынын максаты:

- эмгекти коргоо жаатындагы саясат;
- коопсуздук жана ден соолук;
- социалдык коргоо;
- сүнүштамалар;
- кеңештер жана жакшы тажрыйба;
- маалымат жана кызматташтык.

Секция глобалдык деңгээлде эмгекти коргоо жаатындагы саясатка таасирин тийгизүү, сүнүштамаларды иштеп чыгуу жана жакшы чечимдер менен алдыңкы тажрыйбаларды берүүгө көмөктөшүү аркылуу ири тоо-кен казуу ишканаларында, ЧОИлердин карьерлеринде же чакан кен казуучу тармактарда бүткүл дүйнөгө ылайыктүү иштөө шарттарын түзүүгө, эмгекти коргоого жана социалдык шарттарга жетүүгө багытталган.

Бөлүм майнерлерди (кен казуучуларды) кырсыктардан жана алардын саламаттыгына залал келтирүүдөн коргоого багытталган.

Секция жумуш берүүчүлөргө жана менеджерлерге керектүү алдын алуучу чараларды көрүү боюнча өз милдеттерин аткаруусуна колдоо көрсөтөт.

Секция өкмөттөр, министрликтер, камсыздоо фонддору, коммерциялык эмес уюмдар, жумуш берүүчүлөрдүн ассоциациялары, бирликтери, жабдуу чыгаруучулар жана тиешелүү тармакка кызыкдар башка органдар жана эксперттер менен кызматташат.

Ишмердүүлүк чөйрөлөрү:


- коопсуз үюштүрүү;
- тобокелдикти баалоо;
- тоо-кен техникасы;
- билим берүү жана окутуу;
- чаң жана химиялык агенттер;
- эмгекти коргоо жана маркетинг.

Тоо-кен казуу өнөр жайындагы алдын алүү боюнча бөлүм төмөнкүлөргө арналган:

- эмгекти коргоо жаатындагы жакшы саясат жана тоо-кен казуу өнөр жайындагы коопсуздукту жана эмгекти коргоону ишенимдүү үйүштүрүү;
- тобокелдиктерди баалоо үчүн мыкты тажрыйбалардын концепциялары;
- кырсыктардын жана илдеттердин тобокелдигин төмөндөтүү үчүн пайдалуу кендерди казып алуунун эң коопсуз технологиясы;
- чаңдын, дабыштын, титирөөнүн жана химиялык заттардын таасирин минималдаштыруу боюнча алдын алүүчү чаралардын эң мыкты тажрыйбасы;
- жеке коргонуу каражаттары (ЖКК);
- шахтерлордун коопсуз жүрүш-түрүшүнө көмөктөшүү ыкмалары;
- шахтерлорду окутуу жана даярдоо концепциялары;
- шахтаны сактоо.

Шахта коопсуздугу боюнча коомчулуктун маалыматтуулугун жогорулатуу жана коомчулук менен байланышуу максатында, Тоо-кен казуу өнөр жайындагы алдын алүү секциясы байланышуу үчүн платформаны жана өзүнүн веб-сайты (<https://ww1.issa.int/ru/prevention-mining>) жана өзүнүн маалыматтык бюллетени аркылуу кеңири маалыматты сүнүштайт. Кыргыз тоо-кен ассоциациясы үшүл эл аралык платформага кошулса жана Кыргызстандын тоо-кен казуу өнөр жайындагы иштөө шарттарын жакшыртуу, жүмүшчулардын ден соолугун чыңдоо үчүн маалыматтык жетишкендиктерден пайдаланса жакшы болмок.

---

An aerial photograph of a mountain valley. The foreground and middle ground are dominated by vibrant green meadows interspersed with patches of white snow. Two distinct, bright blue lakes are visible in the lower half of the frame. The background features dark, rugged mountain peaks under a sky filled with heavy, grey clouds. The overall scene is a high-altitude landscape.

# ЖЫЙЫНТЫКТАР ЖАНА СУНУШТАМАЛАР

## ЖЫЙЫНТЫКТАР ЖАНА СУНУШТАМАЛАР:

**1** Аялдар менен эркектердин организмдеринин анатомиялык-физиологиялык өзгөчөлүктөрүндө айырма бар, аларды эмгектин мүнөзүнө жараша эсепке алуу керек. Алсак, аялдар физикалык катүү күч келтирүүнү, оордуктарды жогору көтөрүүнү көтөрө алышпайт. Ошол эле учурда аялдар жогорку температураларга оңоюраак чыдашат, аялдардын калкан беги чоңураак жана активдүүрөөк, бул сүүк тийүүгө каршылыкты жакшы камсыздайт. Аялдардын кан тамырлары ийилчээк жана атеросклерозго азыраак дуушар болот, мээсинин кан айлануусу жакшыраак. Эркектердин борбордун көрүүсү жакшы өрчүгөн, аялдардыкы – капталынан көрүүсү жакшы. Ошондуктан аялдар менен эркектердин организмдеринин айырмаларын билип түрүп, тигил же бул кесиптерди тандоо жана сунуштоо оңоюраак.

**2** Иштөө шарттарын жана шарттамдарын мыйзам менен жөнгө салуу майда-чүйдөсүнө чейин жетишерлик иштелип чыккан, бирок иш жүзүндө мындай ишканалардын жетекчилиги көп учурда жумушчулардын ден соолугуна кам көрүү үчүн ордун толтуруучу чараларды сунуштаса дагы, иштөөнүн жана гигиенанын оптималдуу шарттары, өзгөчө зыяндуу өндүрүштөрдө, дайыма эле сактала бербейт.

**3** Тоо-кен казүү тармагындагы иштөө шарттарынын жана шарттамдарынын чөйрөсүндө эл аралык тажрыйба жетишерлик жакшы институционалдаштырылган. Тоо-кен казүү өнөр жайындагы алдын алуу боюнча ISSAнын эл аралык бөлүмү глобалдык деңгээлде эмгекти коргоо, сунуштамаларды иштеп чыгуу жана мыкты чечимдерди жана алдыңкы тажрыйбаларды өткөрүп берүүгө көмөктөшүү жаатындагы саясатка таасирин тийгизип келет. Кыргызстандын тоо-кен казүү өнөр жайындагы иштөө шарттарын жакшыртуу үчүн маалыматтык жетишкендиктерди алуу жана жумушчулардын ден соолугун чыңдоо үчүн Кыргызстан бул эл аралык платформага кошүлүшү керек.

3



## 3-БАП

# КЫРГЫЗСТАНДАГЫ ТОО-КЕН КАЗУУ ТАРМАГЫНДАГЫ ЖУМУШЧУ КҮЧТӨРДҮН КУРАМЫНА КАТЫШУУ ДЕҢГЭЭЛДЕРИНДЕГИ ГЕНДЕРДИК АЙЫРМАЧЫЛЫК КАНДАЙ? ӨЛКӨ БОЮНЧА ФТДНЫН НАТЫЙЖАЛАРЫ

Автору: Гайбулина Роза

- 1** **ФОКУС-ТОПТУК ДИСКУССИЯЛАРДЫ  
ӨТКӨРҮҮНҮН МАКСАТЫ**
- 2** **ФОКУС-ТОПТОРДУ ӨТКӨРҮҮНҮН  
МЕТОДИКАСЫ**
- 3** **ФОКУС-ТОПТУК ДИСКУССИЯЛАРДЫ  
ӨТКӨРҮҮНҮН ЖЫЙЫНТЫКТАРЫ**
- 4** **НЕГИЗГИ ЖЫЙЫНТЫКТАР**

## ФОКУС-ТОПТУК ДИСКУССИЯЛАРДЫ ӨТКӨРҮҮНҮН МАКСАТЫ:

Ачык дискуссиялар түрүндөгү (мындан ары – ФТД) фокус-топтук изилдөөлөр “Кыргызстан: тоо-көн казүү тармагында жүмүштүүлүктөгү гендердик теңчиликти колдоо” долбоорунун (мындан ары – Долбоор) пландаштырылган бөлүгү болуп саналат.

**Фокус-топтук дискуссияларды өткөрүүнүн максаты:** Кыргызстандын тоо-көн казүү тармагындагы жүмүшчү күчкө аялдардын катышуусу.

**ФТД өткөрүүнүн жол-жобосу:**

- Фокус-топтук дискуссияларды өткөрүүнүн узактыгы: 2 саат;
- Саламдашуу. Эрежелерди үгүзүү: 5 мүнөт;
- Таанышуу: 25 мүнөт;
- Негизги бөлүгү: 60 мүнөт;
- Жыйынтыктоо – жолугушүүнүн жыйынтыктарын чыгаруу: 15 мүнөт;
- Кайра байланыш. Аяктоо: 15 мүнөт.

**ФТДлар онлайн-форматта өткөрүлдү.**

**ФТДны өткөрүү үчүн төмөнкүлөр иштелип чыкты:**

- ФТ гайды (орусча жана кыргызча сүроолор топтому) – тиркемелер бөлүмүндө;
- ФТга катышуучулардын сапаттык жана сандык тизмеси – тиркемелер бөлүмүндө;
- ФТларды өткөрүүнүн графиги (ОПК жетекчисинин сүранычы боюнча бир нече ирет датасы алмаштырылды) – тиркемелер бөлүмүндө.

## ФОКУС-ТОПТОРДУ ӨТКӨРҮҮНҮН МЕТОДИКАСЫ

Фокус-топтук дискуссиялар макулдашылган график боюнча 2021-жылдын 28-августунан 8-сентябрына чейин өткөрүлдү (ФТларды өткөрүүнүн графиги тиркелет). Дискуссиялар формалдуу эмес жагдайда өткөрүлдү. Модераторлор тарабынан башында айтылган жана катышуучулар тарабынан кабыл алынган негизги эреже чын жүрөктөн ой-пикирин ачык айтүү болду.

ФТДнын ишинин натыйжасында 12 сүроого жоопторду алуу пландаштырылган.

Катышуучулардын болжолдонгон саны: 90 адам, ар кайсы себептердин натыйжасында 85 адам болду, алардын ичинен аялдар – 45, компаниялардын өкүлдөрү – 39, жергиликтүү оз алдынча башкаруу органдарынын өкүлдөрү – 29, коомдук үюмдардын өкүлдөрү – 17. Компаниялар боюнча бөлүштүргөндөгү ФТДнын катышуучуларынын саны 1-таблицада берилди.



№1 таблица. 2021-жылдын 28-августунан 2021-жылдын 8-сентябрына чейин ФТДнын катышуучуларынын саны

№	Компаниялардан ФТДнын катышуучулары, анын ичинде			Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынан ФТДнын катышуучулары, анын ичинде			ЖКУ жана ФТДнын катышуучулары, анын ичинде			Бардыгы ФТДнын катышуучулары, анын ичинде		
	бардыгы	эркек	аял	бардыгы	эркек	аял	бардыгы	эркек	аял	бардыгы	эркек	аял
«Вертекс Голд Компани» ЖЧК	7	4	3	2		2	1		1	10	4	6
«Кичи Чаарат» ЖЧК	7	2	5	2	2		1	1		10	5	5
«Фулл Майнинг» ЖЧК	5	2	3	5	2	3	2		1	12	5	7
«Эти Бакыр Терексай» ЖЧК	5	2	3	5	2	3	2	0	2	12	4	8
«Кайди» тоо-кен инвестициялык компаниясы	0	0	0	4	2	2	5	2	3	9	4	5
«Альянс Алтын» ЖЧК	6	2	4	3		3	1	1		10	3	7
«Кумтор Голд Компани» ЖАК	2	0	2	5	2	3	4	4	0	11	6	5
«Алтын Кен» ЖЧК	7	3	4	3	1	2	1	1		11	5	6
<b>Бардык ФТДнын катышуучулары</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>85</b>	<b>36</b>	<b>45</b>

№2 таблица. ФТД өткөрүү үчүн камтылган компаниялардын тизмеси

№	Аймак	Компаниянын аталышы	ТКАДды жайылтуу боюнча ККК жетекчилеринин аты-жөнү
1	Жалал-Абад облусу, Чаткал району	1. «Вертекс Голд Компани» ЖЧК	Шекербү Джеентаева
		2. «Кичи - Чаарат» ЖАК	
2	Жалал-Абад облусу, Ала-Бука району	3. «Фулл Голд Майнинг» ЖЧК	Адылбек Алымов
		4. «Эти Бакыр Терексай» ЖЧК	
3	Ош облусу, Чоң Алай району	5. «Кайди» тоо-кен инвестициялык компаниясы	Темирбердиев Абдылда
		6. Сол жээк тилкеси, №2 Караказык кен денеси	
4	Талас облусу, Талас району	7. «Альянс Алтын» ЖЧК	Гүлнара Исбасарова
5	Чүй облусу, Кемин району	8. «Алтын Кен» ЖЧК	Евгения Корягина, шаардык кеңештин депутаты
6	Ысык-Көл облусу, Жети-Өгүз району	9. «Кумтор Голд Компани» ЖАК	Бакыт Чойтонбаев

Фокус- топтук дискуссиялар (мындан арын - ФТД) долбоордук команда тарабынан тандалып алынган компанияларда жүргүзүлгөн, алардын тизмеси №2 таблицанда берилди.

ФТ жүргүзүүнүн жалпыланган жыйынтыктарын келтирүүдөн мурда көп респонденттер өз ой-пикирин ачык айткысы келбегенин, каттоо барактарына кол тамгасын коюудан коркконун белгилей кетүү керек. Алардын ою боюнча, чын жооп берүү аларды иштен бошотууга алып келет.

Мисалы, “Кумтор Голд Компани” ЖАКынын өкүлдөрү менен ФТ өткөрүүдө башкы этабында 15 адам келген, алардын ичинен эркектер – 8, аялдар – 7. Компанияда жумушчулар компанияга тиешелүү кандай болбосун иш-чараларга катышпашы керек деген айтылбаган келишим бар.

“Кумтор Голд Компани” ЖАКына байланышкан көптөгөн көйгөйлүү маселелерди борбордук деңгээлде карагандыктан, жумушчулар компаниянын маселелерин талкуулоодон чочулашат. Үч эркек компаниядагы аялдардын жумуштүүлүгүнө тиешелүү тема экендигин билгенден кийин ФТдан кетип калды. Башка катышуучулар алардын катышуусу, интервьюлары жана сунуштамалары анонимдүү болушун каалашты. Башка катышуучулар дагы ФТга каттоого каршы болушту.

Компаниянын коомдук кабылдамасынын жетекчиси Абдылда Темирбердиевдин сүрамы боюнча “Кайди” ЖКсынын директору мырза Ли Дешендин атына колдоо каты даярдалып, жөнөтүлдү. Компанияда жумушчулардын иш-чарага катышуусуна макулдук беришти, бирок 2021-жылдын 3-сентябрында – иш-чара өткөрүлгөн күнү иш жүзүндө ФТда компаниядан бир дагы өкүл болгон эмес – колдоо каты Тиркемелер бөлүмүндө.

Орловка шаарынын шаардык кеңешинин депутаты Е. Ю. Корягинанын сүрамы боюнча шаардык кеңештин төрагасы М. И. Тохтохуновдун атына колдоо каты даярдалып, жөнөтүлгөн – колдоо каты Тиркемелер бөлүмүндө.

# ФОКУС-ТОПТУК ДИСКУССИЯЛАРДЫ ӨТКӨРҮҮНҮН МАКСАТЫ

## 1. Тоо-кен казүү тармагындагы кандай болбосун кызмат ордунда аялдардын жүмүштүүлүгүнүн деңгээли

Тоо-кен казүү тармагынын ар кайсы ишканаларында 0%дан 5%га чейинки жүмүштүүлүк деңгээли айтылган. Ишканалардын биринин өкүлдөрү 25% деген санды айтышкан.

Жалпысынан, тоо-кен казүү тармагында иштеген аялдардын үлүшү анча чоң эмес экендигине ФТнын катышүүчүлүгүнүн көпчүлүгүнүн ой-пикири бирдей болду. Мындай кырдаалдын себептери катары төмөнкүлөр аталды:

- Тоо-кен казүү тармагында ишке тартуу үчүн аялдардын билим деңгээлинин жетишсиздиги;
- Кесип тандоодо ата-энелердин таасири;
- Жүмүштүн зыяндуу шарттарынын айынан балдарды тарбиялоо үчүн дени сак болушу керек болгон аялдын ден соолугу жана өмүрү үчүн коркунучтун жогорку деңгээли;
- Бош орундар жок деген шылтоо менен аялдарды жана кыздарды көп үчүрда негизсиз эле жүмүшкө алуудан баш тартышат.

Бул маселени талкуулоо жалпысынан терс мисалдардын көп саны менен коштолду, алар тоо-кен казүү тармагынын айрым ишканаларына жергиликтүү коомчулуктан аялдар эле эмес, эркектер үчүн да ишке орношуу татаалдыгын же мүмкүн эместигин тастыктайт. Ишке алуунун адилетсиз ыкмалары жана тоо-кен казүү чөйрөсүнө байланышкан чечимдерди жергиликтүү деңгээлде кабыл алууга коомчулуктун чектелүү катышүүсү белгиленди.

ФТнын катышүүчүлүгү көрсөткөндөй, “жүмүшчү орундар негизинен коомдоштукка тиешелүү эмес жүмүшчүлүккө берилет же коомдоштуктун мүчөлөрү ишке коррупциялык жол менен тандалат”.

Көп үчүрларда респонденттер компанияга тааныштар аркылуу ишке орношууга боло турганын же компаниялар, райондук мамлекеттик администрация жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары менен жакшы катышта болуу керектигин айтышты.

Катышүүчү аялдын ой-пикири: “Биздин компанияда кадрлар бөлүмүнүн

начальниги Ысык-Көл облусунан, Ош облусунда жайгашкан тоо-кен казүүчү компанияда иштейт, жумушка Ысык-Көл облусунан же Бишкектен адамдарды алат. Бардык чечимдерди кабыл алууга кадрлар бөлүмү таасирин тийгизет”.

Катышуучу аялдын ой-пикири: “Менин күйөөм Россияда көп жыл иштеген, альпинист иш тажрыйбасы бар, бийик имараттарды күрүүдө иштеген. Үйгө келип, компанияга анын адистиги боюнча жумушчулар керектигин так билген, бирок ага бош орун жок деп ишке алуудан баш тартышкан, бирок башка талапкерди ишке алышкан”. Анын ою боюнча, компанияларда кадрларды кабыл алуу боюнча көптөгөн жашыруун схемалар бар.

## **2. Тоо-кен казүү тармагынын ишканаларында аялдардын жумуштуулугунун мисалдары**

Аялдар жана кыздар негизинен аз төлөнгөн, техни калык кызмат орундарда иштешет: гүвернантка, ашпозчунун жардамчысы, ашкана жумушчусу (идиш жүүгүч), кир жүүгүч, пол жүүгүч же ар кандай иштерди аткарган жумушчу. Административдик кызмат орундарда негизинен чет элдик жарандар же эркектер иштейт. Бухгалтер, медайым же кадрлар бөлүмүнүн кызматкери деген кызмат орундар азыраак аталды. Катышуучулар накта “аялдын” ишине (мисалы, ашпозчу) максаттуу түрдө эркектерди алган мисалдарды айтышты.

Бул маселе боюнча айтылгандардын мисалы катары төмөнкү ой-пикирлерди келтирүүгө болот:

Айылдык кеңештин өкүлүнүн сөзү боюнча: “Аялдар ар кандай кызмат орундарда иштей алышат, алат өтө ишке жөндөмдүү келишет, бирок алардын кесиптик билими жана иш тажрыйбасы жок. Буга биз, ата-энелер, өзүбүз күнөөлүүбүз, анткени көп үчүрларда кыздарыбызга тоо инженерине окуп эмне кереги бар, аялдардын көптөгөн кесиптери бар, мисалы, бухгалтерге же мугалимдикке, варчка оку деп айтабыз. Аялдарды, кыздарды кесиптерди аялдыкы, эркектики деп бөлбөй, ар кандай кесипке ээ болууга кызыктыруу керек».

Компаниянын жумушчусунун айтымында: “Жергиликтүү аялдар акысы аз төлөнгөн жумуштарда, мисалы ашпозчунун жардамчысы болуп иштешет. Шеф-ашпозчу болуп жергиликтүү эмес эркек киши иштейт, ал Бишкек же Нарын өңдүү башка жактардан келет жана анын эмгек акысы жогорураак”.

Компаниянын жумушчусунун башка пикири дагы бар, мунун башкы себептери – калыптанып калган стереотиптер жана аялдардын өз күчүнө ишенбестиги.

Аялдар өздөрүн баалашпайт, акысы аз төлөнгөн кара жүмүшкө жарайм деп эсептешет. Аялдардын кесиптик билим алуусуна, жакшы кызмат ордуна резюме тапшыруусуна эч ким тыюу салбайт.

ЖКУнун өкүлүнүн айтымында: “Жогорку класстагы мектеп окуучулары үчүн маалыматтык кампанияларды өткөрүү керек, аларга өндүрүштө заманбап технологиялардын жайылтылышы, алардын кесипти өнүктүрүүгө кандай таасирин тийгизгени, аны канчалык коопсуз, технологиялуу жана бардыгына жеткиликтүү кылганы тууралуу айтүү керек”.

### **3. Тоо-кен казүү тармагында иштеген аялдарга карата ишканалардын жетекчилиги тарабынан коюлган кошумча талаптардын болушу**

Бул маселе боюнча катышуучулардын көпчүлүгү аялдарга карата эркектерден айырмаланган кошумча талаптар жок деген пикирди айтышты: бардык талаптар объективдүү жана ээлеген кызмат орундарына ылайык келет. Бирок айрым катышуучулар техникалык персонал өзүнүн негизги жүмүшүнөн сырткары, алардын иш-милдеттерине кирбеген, үлгүрбөй аткан же өз жүмүшүн аткара албай аткан жүмүшчүлүктөрдүн ишин кошо аткарууга тартылат деп эсептейт.

### **4. Тоо-кен казүү ишканалары тарабынан аялдарга карьералык өсүү же башка кызыктыруучу мүмкүнчүлүктөрдү берүүсү**

Бул маселе боюнча катышуучулардын көпчүлүгү аялдарга карата эркектерден айырмаланган кошумча талаптар жок деген пикирди айтышты: бардык талаптар объективдүү жана ээлеген кызмат орундарына ылайык келет. Бирок айрым катышуучулар техникалык персонал өзүнүн негизги жүмүшүнөн сырткары, алардын иш-милдеттерине кирбеген, үлгүрбөй аткан же өз жүмүшүн аткара албай аткан жүмүшчүлүктөрдүн ишин кошо аткарууга тартылат деп эсептейт.

Квалификациясын жогорулатуу жөнүндө көп респонденттер төмөнкүдөй ой-пикирлери менен бөлүшкөн:

Коомдоштуктун лидеринин айтымында: “Кен казүүчү компаниялар негизинен коомдоштуктун тоолуу жерлеринде жайгашкан, биз ошол коомдоштуктарда жашайбыз, жөнөкөйлөтүп айтканда, айылда. Айылда квалификацияны жогорулатуу үчүн күрстар жок экендиги түшүнүктүү. Күрстар негизинен шаарда же райондун борборлорунда жайгашкан. Аялдар үчүн шаарга окууга баруу үчүн убакытты жана акчаны коротуу өтө чыгашалуу”.

Жарандык коомдун активисти жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына жана компаниялардын жетекчилерине айылда окутүүчү курстарды ачууга мүмкүнчүлүк таап, биргелешип аялдарды, жаш кыздарды окутуп, кийин аларды ишке орноштуруу маселелерин чечүүсүн кааларын билдирди.

## **5. Аялдардын жана эркектердин эмгек акысынын деңгээлиндеги айырмалар, айырмасы эмнеде тургандыгы (ээлеген кызмат ордү, билими ж.б.)**

Бул маселени талкуулоодо катышуучулардын ой-пикирлери бөлүнүп кетти, көптөрү эркектердин эмгек акысы аялдардыкына караганда көбүрөөк экендигин айтышты. Башкалары бул ээлеген кызматына жараша болорун айтты. Үчүнчү топ эмгек акы айырмаланбаганын, аялдар дагы, эркектер дагы бирдей кызмат орундарын ээлесе, бирдей эмгек акы аларын айтышты. Бардыгынын эмгек акысы айырмаланат, бул квалификациясына жана ээлеген кызмат ордүна жараша, мисалы, “тоо инженери, камаздын айдоочүсү же кароолчү”, “бүхгалтер жана кассир”, “шеф-ашпозчү же ашпозчү”, “врач, медайым жана лаборант” же “комендант жана үй кызматчы”, албетте, айырмаланат. Ошентсе да, аялдар баары бир эркектерге караганда азыраак акча табат деген жалпыланган ой-пикир алынды:

- Эркектер иштөө шарттары коркунүчтүү жерлерде иштегендиктен, көбүрөөк акча табышат.
- Аялдар анча-мынча маанилүү орундарды ээлегендиктен, азыраак алышат.
- Аялдарга азыраак төлөшөт, бирок аларды иштен бошотуп жиберилиши мүмкүн болгондуктан, алар буга арыздана алышпайт.
- Иштин бирдей түрүнө окшош төлөшөт, айырмасы жок.
- Маанилүү орундарга конкурс жарыяланганда компания талапкерди финансылык жана социалдык кыйынчылыктары бар үй-бүлөлөрдөн тандайт.

## **6. Тоо-кен казүү тармагында иштеген аялдарга жана эркектерге карата жамааттын жана жетекчиликтин мамилесинде айырмалардын болушу**

Бул маселени талкуулоодо катышуучулардын ой-пикирлери айырмалар бар экендигине, бирок алар жеке мүнөздө эмес экендиги жана негизинен тоо-кен казүү тармагында аялдар ээлеген кызмат орундарынын өзгөчөлүктөрүнө, алар аткарган иш-милдеттерге жараша болору токтолду. Айырмалар алардын эмгек акысын төлөө деңгээлинде дагы билинет, бул жогоруда айтылгандай, ээлеген кызмат

ордунун деңгээлине жараша болот жана эреже катары, жумушчунун жынысынан көз каранды эмес.

Бирок жумушчунун жынысы менен аныкталган бир айырма бар: аялдарга иш жүзүндө эч качан жооптуу тапшырмаларды же жетекчилик кызмат орундарды беришпейт, бул натыйжада алардын эмгек акысынын деңгээли таасирин тийгизет. Аялдардын карьералык өсүү мүмкүнчүлүктөрү чектелген.

Жамаат тарабынан аялдарга ырайымсыз мамиле кылуу аныкталган жок. Тескерисинче, көп катышуучулар эркек-кызматкерлер аялдарга сый мамиле кылып, көңүл буруп турушарын айтышты.

## **7. Тоо-кен казуу тармагындагы ишканаларда иштеген аялдардын чечимдерди кабыл алууга катышуусу. Алардын ой-пикирлери эсепке алынабы**

Бул маселени талкуулоонун жыйынтыгында катышуучулар көптөгөн ой-пикирлерди айтышты, аларды төмөнкү эки багытка бириктирсе болот:

- Биринчиден, аялдар анча маанилүү эмес кызмат орундарын ээлегендиктен, ишкананын же айрым башкаруучулук маселелери боюнча чечимдерди кабыл алууга катышпайт.
- Экинчиден, өтө сейрек учурларда аялдардын ээлеген кызмат ордуна байланыштуу өз ой-пикирин айтүү мүмкүнчүлүгү бар, бирок эркек жетекчилердин же кызматкерлердин ой-пикирлери көбүрөөк эске алынат.

Компаниянын жумушчусунун айтымында: “Аялдар катыша алат, бирок алардын ой-пикирлери эске алынбайт, анткени алар өтө маанилүү эмес жумушчу орундарды ээлешет”.

Айыл өкмөтүнүн өкүлүнүн айтымында: “Жергиликтүү калк тандоо үкүгүна ээ эмес: компанияга каршы бир нерсе айтсаң же сындап койсоң, жетекчилик мындай кызматкерден күтүлүүгө аракет кылат, сын айтканды жаман көрүшөт”.

Компаниянын жумушчусунун айтымында: “Биздин компанияда кадрдык маселелерди чечүүгө кадрлар бөлүмү чоң таасирин тийгизет”.



## **8. Тоо-кендерин казып алуу ишканаларында иштеп жаткан аялдарга ишканалардын жетекчилиги тарабынан коюлган кошумча талаптар**

Ушул маселе боюнча катышуучулардын көпчүлүгү эркектерден айырмаланып, аялдарга кошумча талаптар коюлбагандыгы түүралуу пикирин билдиришкен: бардык талаптар объективдүү жана ээлеген кызмат орундарга ылайык келет. Бирок айрым катышуучулар техникалык персонал өзүнүн негизги жумушунан тышкары, өзүнүн жумушун аткарууга жетишпей жаткан же аткара албай жаткан кызматкерлердин ордунан, алардын милдеттерине кирбеген кошумча жумуштарды аткарып жатышат деп эсептешет.

## **9. Тоо-кендерин казып алуу тармагынын ишканалары тарабынан аялдарга карьералык өсүү же башка кызыктырып үмтүлүүчү мүмкүндүктөрдү берүүсү**

Аялдар жана кыздар кызмат ордунан илгерилетүү жана маселелерди чечүүгө катышуу түүралуу өз пикирлерин билдиришпейт, анткени алар иштеп жаткан жумушунан айрылып калуудан коркушат. Ошого карабастан аялдардын кызмат орду боюнча илгерилөөнүн айрым мисалдары кезигет. Ошондой эле айрым катышуучулар кызматкерлерди кызмат орду боюнча илгерилетүү алардын жынысына карата эмес, жетекчиликтин аларга болгон лоялдуулугуна жараша болорун белгилешет.

Квалификацияны жогорулатуу жөнүндө көптөгөн респонденттер ойлору менен бөлүштү:

Коомдоштуктун лидеринин сөзү боюнча: «Кен казүүчү компаниялар негизинен коомдоштуктун тоолуу аймагында жайгашкан, биз ошол аймактарда, жөнөкөй тил менен айтканда айылда жашайбыз. Айылда квалификацияны жогорулатуу үчүн курстар жок экендиги түшүнүктүү. Негизинен курстар шаарларда же райондун борборлорунда болот. Бизге-аялдар үчүн шаарга барып, окуганга убакыт жана акча каражаты керек, убакыт дагы кетет жана акча каражаты жумшалат». Жарандык коомдун активисти ЖӨБО органдары жана компаниянын жетекчилиги үчүн аялдарды, жаш кыздарды окутуп жана аларды мындан ары жумушка орноштүрүү маселесин чечүү үчүн айылда окутуу курстарын ачуу үчүн мүмкүнчүлүк табууга өз каалоосун билдирди.

## **10. Аялдардын жана эркектердин эмгек акысынын деңгээлинин айырмачылыгы, буларда кандай айырмачылыктар болот (ээлеген кызмат ордү, билими ж.ү.с.)**

Бул маселени талкуулоодо катышуучулардын пикири бирдей болбоду: көпчүлүгү аялдардыкына караганда эркектердин эмгек акысы жогору экендигин айтышты. Башкалары алардын ээлеген кызмат ордүна байланыштүү экендигин дагы айтышты. Үчүнчү топ болсо эгер алар бирдей кызмат орундарда иштесе, аялдардыкы дагы, эркектердики дагы эмгек акысы бирдей болорүн билдиришти. Бардыгынын эмгек акысы квалификациясына жана ээлеген кызмат ордүна байланыштүү айырмаланат, мисалы: “тоо инженери, камаз айдоочу жана кароолчу”, “бүхгалтер жана кассир”, “башкы ашканачы жана ашканачы”, “дарыгер, медайым жана лаборант” же “комендант жана тейлөөчү айым”, албетте эмгек акылары айырмаланат. Ошого карабастан эркектерге караганда, аялдар азыраак эмгек акы алары жалпыланып билдирилди:

- Эркектер көбүрөөк акча иштеп табышат, анткени алар коркунүчтүү шарттагы тилкелерде иштешет.
- Аялдар өтө деле оор болбогон жумуштарда иштегендиктен, азыраак эмгек акы алышат.
- Аялдарга азыраак төлөнөт, бирок даттана алышпайт, анткени жумуштан бошотуп жиберилиши мүмкүн.
- Айырма жок, жумуштун ошол эле бир түрүнө бирдей төлөнөт.
- Качан өтө деле маанилүү болбогон позицияга конкурс жарыялаганда, компания каржылык жана социалдык кыйынчылыктарга дуушар болгон үй-бүлөнүн талапкерлерин тандайт.

## **11. Тоо-кендерин казып алуу ишканаларында иштеп жаткан аялдарга жана эркектерге карата жамааттын жана ишканалардын жетекчилигинин кылган мамилесинин айырмачылыгынын болушу**

Бул маселени талкуулоодо катышуучулардын пикири мындайча болду: айырма бар, жеке мүнөзгө ээ эмес жана ишканадагы аялдар ээлеген кызмат орундардын өзгөчөлүгүнө жана алар аткарган милдеттерине жараша болот. Аларга төлөнгөн эмгек акысында дагы айырма бар, жогоруда белгиленгендей, ээлеген кызмат ордүна байланыштүү жана жумушкердин жынысына байланыштүү болбойт.

Бирок жумушкердин жынысы менен аныкталуучу дагы айырма бар: аялдарга эч убакта жооптүү тапшырмалар же жетектөөчү кызмат орундары берилбейт, натыйжада алардын кызмат акысына таасирин тийгизет. Аялдардын карьералык жактан өсүү мүмкүнчүлүгү чектелген.

Жамаат тарабынан аялдарга болгон акыйкат эмес мамиле аныкталган жок. Тескерисинче көпчүлүк катышуучулар аялдарга эркек кызматкерлер сый жана үрмат менен көңүл бурүп, мамиле кыларын белгилешти.

## **12. Тоо-кендерин казып алуу ишканаларында иштеп жаткан аялдардын чечимдерди кабыл алууда катышуусу. Алардын пикирлери эске алынабы**

Бул маселени талкуулоодо катышуучулар көптөгөн пикирлерин билдиришти, аларды эки багытка бириктирүүгө болот:

- Биринчиден, аялдар жогорү кызмат орундарын ээлебегендиктен, ишкананын ишине же айрым башкарүү маселелерине байланыштүү чечимдерди кабыл алууда катышпайт.
- Экинчиден, ээлеген кызмат ордуна байланыштүү аялдар чанда гана өз пикирин айтүүгө мүмкүндүк алышат, көпчүлүк үчүрда эркек-жетекчилердин же кызматкерлердин пикири эске алынат.

Компаниянын жүмүшкеринин сөзү боюнча: «Аялдар катыша алышат, бирок алардын пикири эске алынбайт, анткени алар өтө деле маанилүү болбогон жүмүш позициясын ээлейт».

Айыл өкмөтүнүн сөзү боюнча: «Жергиликтүү калк деле сөз айта албайт: эгер компанияга каршы жаман сөз айтып же сынга алсаң, жетекчилик мындай жүмүшкерден күтүлүүгө аракет кылат, сынды жактырышпайт».

Компаниянын жүмүшкеринин өзү боюнча: «Биздин компанияда кадрдык маселелерди чечүүгө кадрлар бөлүмү таасирин тийгизип, чече алат».

## **13. Тоо-кендерин казып алуу тармагынын ишканаларына аялдарды жүмүшка орноштүрүүдө ЖӨБОнүн кандайдыр-бир жардам көрсөтүүсү**

Тоо-кендерин казып алуу тармагынын ишканаларына аялдарды жүмүшка орноштүрүүдө ЖӨБОнүн жардам көрсөтүүсүнө байланыштүү катышуучулардын пикири бирдей болбоду, катышуучулардын негизги бөлүгү мындай жардам көрсөтүлүп жаткандыгын белгиледи. Конкреттүү маселелер келтирилди.

Бирок толугураак талкуулоодо ЖӨБОнүн жардамы татаал социалдык-экономикалык абалдагы аялдарга багытталганы аныкталган. Ошондой эле мындай жардам аялдын өзүнүн квалификациясы жана иш ыкмалары менен чектелген, ошондуктан ЖӨБО дайыма жардам бере алат.

Ошондой эле ЖӨБО өзүнүн тааныш адамдарын жакшы кызмат орундарга орноштүрүүгө аракет кылып жаткандыгы туралуу пикирлери дагы айтылды.

Катышуучулардын үшүл маселе боюнча так пикирлери төмөндө келтирилген:

- Депутаттар аркылуу арыз жазып жана жыйынтык чыгарган үчүрлар дагы болгон.
- Негизинен ЖӨБО жайсыз үй-бүлөлөргө жардам берүүгө үмтүлүшат.
- ЖӨБО үй-бүлөнүн социалдык абалына байланыштуу жардам беришет.
- Алгачкы убакта ЖӨБО жардам берип турган, бүл болжол менен үч-төрт жыл мурда, 2018-жылдан тартып. Азыркы убакта ЖӨБО эч нерсеге таасирин тийгизбейт, өзүнүн жеке көйгөйлөрүн гана чечет.
- Эгер аялдын кесиби боюнча адистиги бар болсо, АК сүнүш кылат.
- Айыл өкмөтү жана жергиликтүү кеңеш дагы компанияга жумушка орношүүгө жардам берет.
- Жергиликтүү кеңештин депутаттары эки аялды компанияга, бирин комендант кылып, экинчисин ашканага жумушка орноштурган мисал бар.

#### **14. Тоо-кендерин казып алүү тармагында аялдарды жумушка орноштуруу көйгөйүн чечүү мүмкүнчүлүгү**

ФТДнын катышуучуларынын пикири боюнча тоо-кендерин казып алүү тармагында аялдарды жумушка орноштуруу көйгөйүн чечүү боюнча артыкчылыктүү багыт болуп аялдардын жогорку же орто кесиптик билим алүүсү, квалификациясын жогорулатуу, кесиптик ыкмаларга ээ болүүсү саналат. Аялдардын билиминин, тиешелүү кесиптик билиминин жетишсиздиги, өз күчүнө ишенбестиги тоо-кендерин казып алүү тармагында аялдарды жумушка орноштуруудагы көйгөйү экендиги көпчүлүк үчүрда талкууда айтылып келет.

Тоо-кендерин казып алүү тармагында аялдарды жумушка орноштуруу көйгөйүн чечүүнүн маанилүү багыттарынын дагы бир багыты болуп компаниялардын-жумуш берүүчүлөрдүн өздөрүнүн иштегенде ден соолук үчүн коопсуз, жагымдуу эмгек шарттарын, тиричилик шарттарын түзүү саналат. Анткени аялдар көпчүлүк үчүрда өздөрү тоо-кендерин казып алүү тармагынын чөйрөсүнө жумушка баргысы келбейт, анткени жумуш ден соолук үчүн коркунуч келтирет, өзгөчө аялдарга.

Ошондой эле айыл өкмөтү жана райондук администрация тарабынан колдоо талап кылынат, анын ичинде маалыматтык камсыздоо, квалификацияны жогорулатуу же атайын орто билим алүү боюнча курстарды ачуу дагы керек. Бардык айтылган пикирлерди төмөнкүлөргө бириктирүүгө болот:

- Көпчүлүк учурда аялдар компанияларга зарыл болгон бош орундар жана жумуштун түрлөрү жөнүндө маалыматты ала алышпайт, жумушка орношуу жол-жоболору жана кабыл алуу практикасы жөнүндө билишпейт.
- Компаниянын өкүлдөрү айрым адамдар менен жолугушууларды өткөрүшөт.
- Көпчүлүк учурда аялдар кесиптик билим алуу үчүн башка жерге барууга мүмкүндүгү жок. Аларга ошол жерде кесипке ээ болууга мүмкүндүк берүү керек, мисалы биздин райондун № 46 ТКУда окутууну уюштурууга болот.
- Мен аялдар ашканадан башка жерде дагы иштей алат деп ойлойм. Биринчи кезекте аялдардын өздөрүнүн кызыгуусу болушу керек. АКнын башчысы жана компаниянын жетекчилиги биргелешип аялдарды, жаш кыздарды окутуунун жана андан ары жумушка орноштуруунун маселелерин чечсе жакшы болмок.
- Түргүндар компанияга жумушка орношуу үчүн аз маалымат алышат. Негизинен кимдир-бирөөдөн маалымат алышат. Жумушка орноштуруу маселесин чечүү үчүн айыл өкмөтү, тоо-кендерин казып алуу компаниялары, жигердүү аялдар, коомчулуктун лидерлери үшүл көйгөй боюнча биргелешип иш алып баруусу зарыл.

### **15. Тоо-кендерин казып алуу тармагынын компаниялары тарабынан аялдардын иштеши үчүн шарттарды түзүп берүүсү**

Компанияларда иштөө үчүн шарттарга байланыштуу ар түрдүү пикирлер айтылды. Тиричилик жана эмгек шарттары ар түрдүү жана жумуш берүүчү-компаниянын өзүнө байланыштуу экендигине жыйынтык чыгарылган.

Бардык жумушкерлер үчүн жакын шарттар түзүлгөн компаниялар дагы бар. Компаниянын жумушкерлерине таза жана ылайыктүү жатаканалар, сапаттуу продуктулар жана жакшы тамак-аш берилет. Компаниялардын кеңселеринде дааратканалар, чайынма бөлмөлөр бар. Төмөнкүлөр жакшы мисал боло алат: «Алтын Кен» ЖЧКсы, «Күмтор Голд Компани» ЖАКы, «Кичи Чаарат» ЖЧКсы.

Башка кен казуучу компаниялардын респонденттери бухгалтерлер, лаборанттар жана административдик кызматкерлер үчүн жагымдуу шарттар түзүлгөндүгүн белгилешти. Калган жумушкерлерге жумуштан тышкары дагы шарттар түзүлгөн эмес: жатакана жок, санитардык талаптар сакталбайт, начар абалда, жуунганга мончо жок, даараткана имараттын сыртында. Жумуш жана тамактануу орундары – орточо абалда. Компаниялар турмуш-тиричиликтик шарттарды жакшыртуу боюнча өтүнүчтөргө көңүл бурүшпайт.

## **16. Аялдарга КР Өкмөтүнүн “Аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган эмгек шарттары зыяндуу жана/же коркунучтуу өндүрүштөрдүн, жүмүштардын, кесиптердин жана кызматтардын тизмелери жөнүндө” токтому жөнүндө маалымат берүү**

Катышуучулар аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган кесиптердин тизмеси жөнүндө билеби деген суроого, ФТДнын катышуучулары билбей тургандыгын билдиришти. Жергиликтүү коомчулуктун аялдарынын жарымынан көбү мындай Токтомдун бар экендиги жана мазмуну түүралуу маалымат албагандыгын айтүүгө болот.

Тыюу салынган кесиптердин тизмеси менен тааныш болгон айрым респонденттер бул тизмени жокко чыгарууну сүнүштаган. Бул тизмени кайра карап чыгуунун зарылдыгы, үшүл тизмени кыскартуу жана аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган кесиптердин тизмесин калтыруу, мында бул тизме тыюу салуучу эмес, сүнүштоочу мүнөздөгү гана статуска ээ болушу керек деген пикирлер дагы айтылган.

Ошол эле убакта тескери дагы пикирлер болгон: тизмени болгонун болгондой калтыруу зарыл, анткени ал мыйзам менен аялдардын ден соолугун жана коопсуздугун коргоп турат.

АКнын жалпы билим берүү мектебинин өкүлүнүн сөзү боюнча: “Мүрдатан эле тоо-көндөрин казып алуу тармагы – бул эркектердин иш чөйрөсү болуп белгилүү болуп калган, анткени өтө татаал жүмүштар кол менен аткарылып келген. Заманбап мезгилде тоо-көндөрин казып алуу тармагына технологиялык жабдууларды колдонууга киргизүү менен аялдарга жана кыздарга үшүл тармакта иштегенге мүмкүндүк берет”. Анын пикири боюнча Тыюу салынган кесиптердин тизмесин кыскартуу керек.

Айылдык кеңештин өкүлүнүн пикири: «Тыюу салынган кесиптердин тизмеси аялдардын эмгеги үчүн керек, мамлекеттин жоопкерчилиги – аялдардын ден соолугун коргоо. Бул Тизме милдеттүү эмес, сүнүштоочу болсун. Эгер аял жүк ташуучу чоң автомобиль, атайын техниканы башкаргысы келсе же жер астындагы шахталарда иштегиси келсе, мейли иштесин, бул анын каалоосу”.

Коомчулуктун активистинин пикири: «Чындыгында техникалык прогресс аялдар үчүн мүрда мүмкүн болбогон кесиптерди өздөштүрүүгө мүмкүндүк берүүдө. Тизмени кайра чыгып, кыскартып, “сүнүштоочу” статусун берүү керек.

**17. КР Өкмөтүнүн “Аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган эмгек шарттары зыяндүү жана/же коркунүчтүү өндүрүштөрдүн, жүмүштардын, кесиптердин жана кызматтардын тизмелери жөнүндө” токтомунун негизинде аялдарды жүмүшкө алуудан баш тартуу үчүрлары**

ФТДнын катышүүчүлөрүндө көпчүлүк үчүрдө жүмүшкө алуудан баш тартуу үчүрлары болгон эмес жана үшү сыяктүү үчүрлар жөнүндө маалымат алышкан эмес. Бирок айрымдары баш тарткан үчүрлар бар, бирок жашырын болуп жаткандыгын айтып чыгышты.

Негизинен аялдарды тоо-көндөрүн казып алуу ишканаларына жүмүшкө алуудан баш тартуу үчүрлары үшүл токтомго байланыштүү болушү мүмкүн деген жыйынтык чыгарылды. Компаниялар Тыюу салынган кесиптердин тизмесинин бар экендиги билип, аны бұзбоого жана көпчүлүгү эркектерди жүмүшкө алууга аракет кылышат. Үшүгө байланыштүү жергиликтүү коомчүлүктүн аялдарды жүмүшкө алуудан баш тартуунун анык себептери түүралүү маалыматы жок жана мындай баш тартууларды КР Өкмөтүнүн “Аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган эмгек шарттары зыяндүү жана/же коркунүчтүү өндүрүштөрдүн, жүмүштардын, кесиптердин жана кызматтардын тизмелери жөнүндө” токтомүна байланыштүү экендигин деле билишпейт.

АТКнын өкүлүнүн сөзү боюнча “Компаниялар бош орундарга талап коюлган жарыялоо беришет, ал аялдын конкурска катышүү мүмкүнчүлүгүн чектейт. Мисалы: кытай ашканасынын башкы ашпозчүсүнүн кызмат ордуна эркек адам талап кылынат ж.ү.с.”.

Айылдын старостасынын пикири: «Бул маселе борбордук деңгээлде чечилиши керек. 20% квота киргизүү зарыл, аялдар, кыздар компаниялардын административдик кызмат ордуларында иштегендей болушү керек. ЖК жана жергиликтүү кеңешке депутат болүү үчүн аялдар үчүн 30% белгиленбеди беле. Үшундай эле мыйзам деңгээлинде тоо-көндөрүн казып алуу компаниялары үчүн дагы белгиленсин”.

# НЕГИЗГИ ЖЫЙЫНТЫКТАР





## НЕГИЗГИ ЖЫЙЫНТЫКТАР

**1** | Көйгөй бар, тоо-көндөрин казып алуу тармагында иштеген аялдардын үлүшү өтө эле аз.

**2** | Тоо-көндөрин казып алуу тармагында аялдардын өтө эле аз иштегендигинин себептери төмөнкүлөр:

- аялдарда тиешелүү билимдин жана квалификациянын жоктугу;
- «эркектин кесиби» деген калыптанып калган түшүнүк;
- Аялдар өздөрү үшүл ишканалардагы зыяндуу жана коркунучтуу эмгек шарттарынан үлам иштегенди каалашпайт, көпчүлүк компанияларда жөнөкөй тиричилик шарттарынын жоктугу;
- ЖӨБOnун колдоосунун жетишсиздиги;
- жумуш берүүчү-компаниялардын жумушка алууга эркектерге артыкчылык берүүсү.

**3** | Тоо-көндөрин казып алуу тармагынын ишканаларында иштеген аялдарга жамаат тарабынан акыйкат жана сый менен мамиле көрсөтүлөт.

**4** | Жетекчилик тарабынан тоо-көндөрин казып алуу тармагынын ишканаларында иштеген аялдарга жана эркектерге карата айырмалоо байкалат. Бул негизинен объективдүү себептер менен аныкталат, негизинен ээлеген кызмат ордулардын милдеттерине дагы байланыштүү болот.

# 5

Ушуну менен бирге жетекчилик тарабынан аялдарга карата айрым сүбъективдүү мамиле байкалат, бул аялдардын ишканада чечимдерди кабыл алууда катышуу мүмкүнчүлүгү болбойт.

# 6

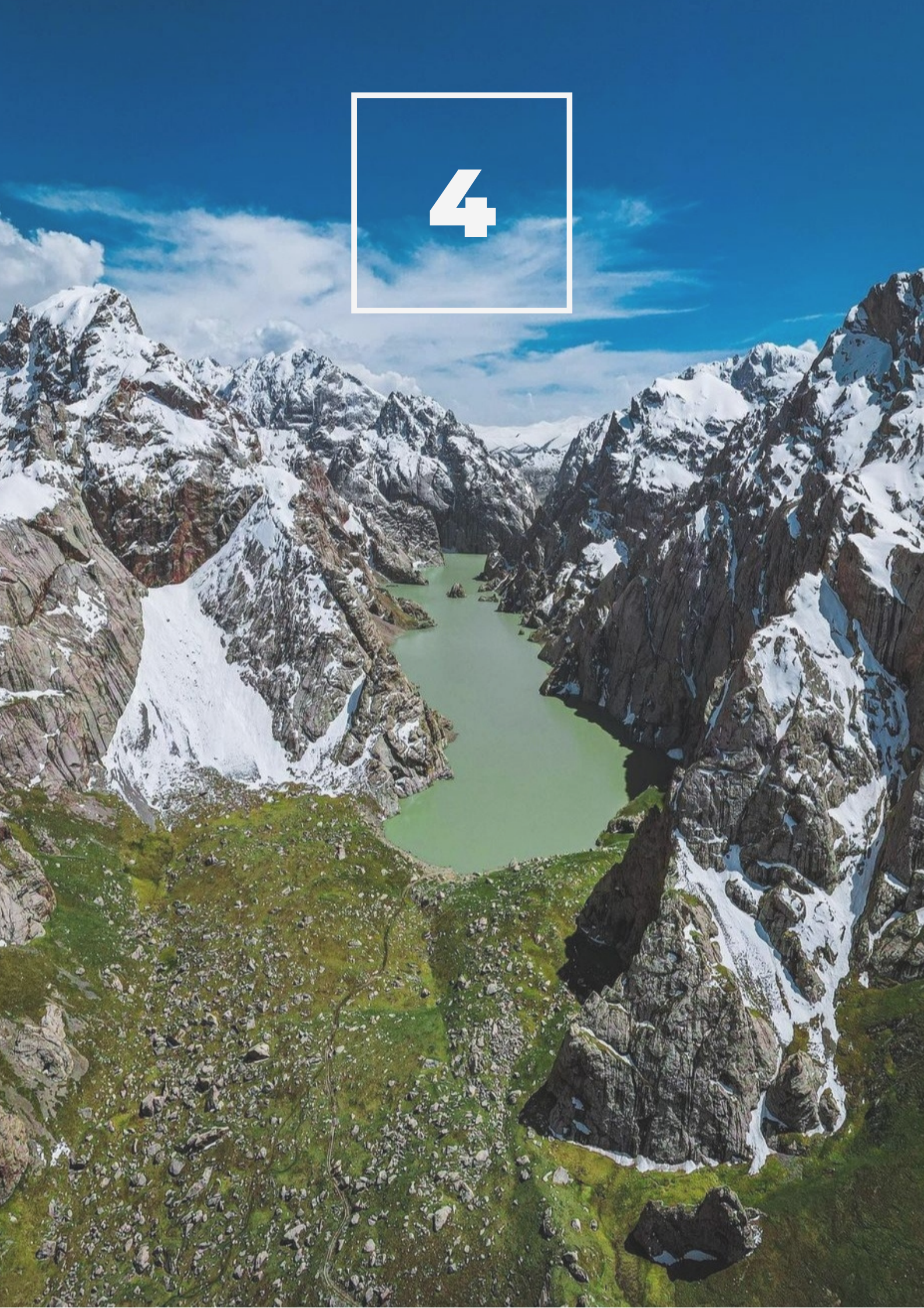
КР Өкмөтүнүн “Аялдардын эмгегин колдонүүгө тыюу салынган эмгек шарттары зыяндуу жана/же коркунучтуу өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызматтардын тизмелери жөнүндө” колдонулуп жаткан токтомү түздөн-түз кабыл алынган жок: бир жагынан ал аялдардын жашоосунун жана ден соолугунун коопсуздугун камсыздоого көмөктөшөт, экинчи жагынан тоо-көндөрдүн казып алуу тармагынын ишканаларында аялдардын иштешин жогорулатууда факторлорду чектөөгө кызмат кылат.

# 7

Тоо-көндөрдүн казып алуу тармагынын ишканаларына аялдарды жумушка орноштүрүү көйгөйүн чечүүнүн негизги жолдору:

- жогорку жана орто атайын билим берүүнү, анын ичинде жеринде камсыздоо;
- аялдарды жумушка орноштүрүүдө, бош орундар түүралуу жардам көрсөтүүдө ЖӨБOnун активдүүлүгүн жогорулатуу;
- МУ секторунун ишканаларында эмгек жана тиричилик шарттарын жакшыртуу.

4



## **4-ГЛАВА**

# **ЖЕР КАЗЫНАСЫН ПАЙДАЛАНУУ МЫЙЗАМДАРЫНА ГЕНДЕРДИК ТАЛДОО ЖҮРГҮЗҮҮ**

Авторлор: Айгул Султанова жана Канышай Мамытова

Кыргыз Республикасында аялдар жана эркектер үчүн бирдей үкүк жана бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыздоо маселелерин чечүүгө жана эл аралык келишимдерди ратификациялоо, ошондой эле улуттук мыйзамдарга тиешелүү өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү аркылуу чечүүгө аракеттенишүүдө. Ушуга байланыштуу акыркы жылдары мамлекеттик жана эл аралык донорлордун колдоосу менен өлкөнүн негизги бир катар ченемдик үкүктүк актыларына гендердик экспертиза жүргүзүүнүн маанилүүлүгү жана зарылдыгы жооптуу мамлекеттик түзүмдөр, ошондой эле жарандык коомдун уюмдары тарабынан олуттуу мааниге ээ болууда, бул өлкөнүн коомдук-саясий түрмүшүндө маанилүү ролду ойнойт. Колдонулуп жаткан ченемдик үкүктүк актыларына, ошондой эле долбоорлорго гендердик экспертиза жүргүзүү аялдар жана эркектер үчүн бирдей үкүктүү гана эмес, бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыздоо максатында мыйзамдардын жана үкүк колдонуу практикасынын натыйжалүүлүгүн баалоого мүмкүндүк берет. Мыйзамдарга гендердик экспертиза жүргүзүүнүн негизги темасы болуп теңчилик принцибин сактоо жана жынысы боюнча басмырлоону болтурбоо, гендердик теңдемсиздиктин жоктугу саналат.

Акыркы он жылдын ичинде Кыргыз Республикасы тарабынан мыйзамдар жаатында республикада иш жүзүндө гендердик теңдикти белгилөөгө багытталган бир кыйла сандагы ченемдик үкүктүк актылар кабыл алынган. Мамлекет тарабынан басмырлоо менен күрөшүү жана гендердик теңчиликте камсыздоо максатында Пекин платформасына кошүлүү, эл аралык макулдашууларды ратификациялоо иш-аракеттерин ишке ашыруу сыяктуу маанилүү кадамдары:

- Аялдарга карата басмырлоонун бардык формаларын жоюу жөнүндө конвенцияга кошүлүү.
- Аялдардын саясий үкүктары жөнүндө конвенцияга кошүлүү.
- Никеге түрүүгө макулдук берүү, нике жашы жана никени каттоо жөнүндө конвенцияга кошүлүү.
- Күйөөгө чыккан аялдын жарандыгы жөнүндө конвенцияга кошүлүү.
- Энени коргоо жөнүндө N 103 Эл аралык Эмгек Уюмунун конвенциясына кошүлүү.
- Аялдарга карата басмырлоонун бардык формаларын жоюу жөнүндө конвенциянын Факультативдик протоколuna кошүлүү.

Эл аралык конвенциялардын жоболорун ишке ашыруу, өзүнө алган милдеттенмелерди аткаруу жана Кыргыз Республикасында гендердик теңчиликке жетүү боюнча комплекстүү мамлекеттик саясатты жүзөгө ашыруу максатында өлкө ар түрдүү иш-аракеттердин планын иштеп чыгуу,

---

КР ЖК МЖнын 1996-ж. 25-январындагы № 320-1 жана КР ЖК ЭӨЖнын 1996-ж. 6-мартындагы № 257-1 токтомдорун карагыла.  
КР ЖК МЖнын 1996-ж. 25-январындагы № 321-1 жана КР ЖК ЭӨЖнын 1996-ж. 6-мартындагы № 258-1 токтомдорун карагыла.  
КР ЖК МЖнын 1996-ж. 25-январындагы № 322-1 жана КР ЖК ЭӨЖнын 1996-ж. 6-мартындагы № 260-1 токтомдорун карагыла.  
КР ЖК МЖнын 1996-ж. 25-январындагы № 323-1 жана КР ЖК ЭӨЖнын 1996-ж. 6-мартындагы № 259-1 токтомдорун карагыла.  
КР ЖК МЖнын 1996-ж. 25-январындагы № 324-1 жана КР ЖК ЭӨЖнын 1996-ж. 6-мартындагы № 256-1 токтомдорун карагыла.  
Кыргыз. Республикасынын 2002-ж. 23-апрелиндеги N 72 Мыйзамды карагыла.

гендердик теңчиликке жетүү үчүн ар түрдүү кеңештерди жана түзүмдөрдү түзүү аркылуу маанилүү аракеттерди ишке ашырды. Ошентип Пекин иш-аракеттер платформасына негизделген жана аялдардын абалын жакшыртууга багытталган «Аялзат» үлүттүк программасын ишке ашыруунун жүрүшүнүндө, биринчи этапта (1996-2000-жылдар) гендердик саясаттын институционалдаштыруунун негиздери түзүлгөн. Өлкөнүн гендердик күн тартибин ишке ашыруунун кийинки этаптары Гендердик теңчиликке жетүү боюнча үлүттүк стратегиялар болуп калды, алар мамлекеттик гендердик саясатты, анын максатын, милдеттерин жана принциптерин, багыттарын жана артыкчылыктарын аныктай турган негиздөөчү документ болуп саналат.

Ченемдик үкүктүк база түзүлдү, “Эркектер менен аялдар үчүн бирдей үкүктар менен бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиктери жөнүндө” Мыйзамы (мурда “гендердин теңдикти камсыздоонун мамлекеттик кепилдиктеринин негиздери жөнүндө” Мыйзамы колдонулган), “Үй-бүлөлүк зомбүлүктан сактоо жана коргоо жөнүндө” Мыйзамы, “Жарандардын репродуктивдик үкүктары жана аларды ишке ашыруудагы кепилдиктери жөнүндө” Мыйзамы ж.б. сыяктуу факт жүзүндө гендердик теңчиликте орнотууга багытталган Кыргыз Республикасынын негиз салуучу мыйзамдары кабыл алынды. Ченемдик үкүктүк актылардын долбоорлоруна гендердин экспертиза жүргүзүү жана тиешелүү корутундуларды даярдоо белгиленген Жобонун кабыл алынышы негизги кадамдардын бири болду.

Бирок көрүлгөн аракеттерге карабастан, ченемдердин бөлүгү декларативдик мүнөзгө ээ жана реалдуу практиканы камсыздабайт. Маанилүү маселелердин бири – аялдар менен эркектер үчүн бирдей үкүктарды жана мүмкүнчүлүктөрдү камсыздоого карата маселе мамлекет тарабынан дагы, коомчулук тарабынан дагы көңүлдүн сыртында калууда. Гендердик сезимталдыкты жогорулатуу жаатында айрым жылыштарга жана ведомстволордо гендердик маселелер үчүн жооптуулар пайда болгонuna карабастан, тең үкүктүүлүккө жана мүмкүнчүлүккө реалдуу жетүүдө көпчүлүк калк арасында олуттуу өзгөрүүлөр болгон жок.

Булардын баары коомдук пикирде жана адамдардын күнүмдүк жүрүм-турумунда чагылдырылат. Жыйынтыгында үкүктүк жана социалдык ченемдердин мындай деформациясы жарандардын жалпы элдик дагы жана жеке дагы чөйрөсүнө таасирин көрсөтөт. Жалпы элдик мейкиндикте бұл чечим кабыл алууда аялдар менен эркектердин тең үкүксүз жетүү мүмкүндүгүн шарттайт. Жеке жана кесиптик ишмердүүлүктө бұл гендердик зомбүлүктүн өсүүсүн кошуп, гендердик басмырлоонун күчөтүүгө алып келет. Гендердик саясат жаатында үлүттүк милдеттемелерге бийлик структураларынын үстүртөн мамилеин констатациялашы мүмкүн.

Бул иштин максаты болуп, жер казынасын пайдалануу чөйрөсүндө мыйзамдарды гендердик экспертизалоо саналат. Ошону менен жер казынасын пайдалануу – бул салттуу түрдө эркектердин ишмердүүлүк чөйрөсү катары эсептелген үч тармактын бири экендигин эске алуу керек, аялдар бул тармакта пайдасы жок абалда же толук эмес көрсөтүлгөн, бул тармактагы аялдардын аялдардын үлүшү, эреже катары, кеңсе ишине жана ишмердүүлүктүн окшош түрүнө түүра келет.

Эмгекти тандоо үкүгү жана кесипти тандоо эркиндиги жынысына карабастан Кыргыз Республикасында жарандардын кұрамдык ажырагыс үкүктарынын бири болуп саналат, бул мыйзамдардын ченемдеринде чагылдырылат. Бирок жер казынасын пайдалануу чөйрөсүндө “объективдүү гендердик ассиметрия” деп аталганды камтыган бир катар ченемдерди жолуктурабыз. Мүнүн баары өлкөнүн мыйзамдарына өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү үчүрлар менен катар бул теманы изилдөө, ошондой эле аларды практикада колдонууну камсыздаган реалдүү механизмдерди түзүү зарылдыгын пайда кылат.

Башка ченемдик үкүктүк актыларды кабыл алуунун негизинде жогорку ченемдик үкүктүк акт болуп өлкөнүн Конституциясы саналат.

2021-жылдын 11-апрелинде Кыргыз Республикасынын референдуму болуп өткөн, анда Кыргыз Республикасынын кезектеги Конституциясы кабыл алынган. Конституциянын долбоорун коомдук талкуулоо этабында эксперттер, анын ичинде гендердик эксперттер тарабынан сүнүшталган долбоордо тигил же бул ченемдердин бар экендигине же жоктүгүна байланыштуу көптөгөн терс пикирлер жана канааттанбагандыктар айтылган.

Сын пикирлердин жана талкуулардын натыйжасында Конституциянын текстине мурда колдонулган Конституциянын ченемдери кайтарылган. 24-берененин 2-бөлүгүнө ылайык *“Эч ким жынысы, расасы, тили, майыптүүлүгү, этностук таандыктыгы, туткан дини, кұрагы, саясий же башка ынанымдары, билими, теги, мүлктүк же башка абалы, ошондой эле башка жагдайлары боюнча басмырланышы мүмкүн эмес”* деп белгиленген.

Ошону менен бирге көрсөтүлгөн берененин 3-бөлүгү *Кыргыз Республикасында эркектер жана аялдар бирдей үкүктарга жана эркиндиктерге, аларды ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ экендигин түз белгилейт.*

Басмырлоого, кастыкка же зомбулукка чакырган улуттук, расалык, диний жек көрүүчүлүккө, гендердик жана башка социалдык артыкчылыктарды пропагандалоого тыюу салуу Конституциянын 32-беренесинин 4-бөлүгүндө белгиленген.

Жер казынасын пайдалануу көз карашынан төмөнкүлөрдү белгилеген Конституциянын 16-беренеси кызыктуу: *жер, жер казынасы, аба мейкиндиги, сүүлөр, токойлор, жайыттар, өсүмдүктөр жана жаныбарлар дүйнөсү, башка жаратылыш ресурстары Кыргыз Республикасынын гана менчиги болуп саналат. Бул бөлүктө жер чет өлкөлүк жарандар жана чет өлкөлүк катышуусу бар юридикалык жактар үчүн жеке менчик үкүгүндө болушуна тыюу гана белгиленген.*

Эмгек үкүктары чөйрөсүндө Конституция эмгек эркиндигине кесипти тандоосуна жана иштин түрүнө, гигиена жана коопсуздук талаптарына жооп берген эмгекти коргоого жана шарттарына ар бир адамдын үкүктарын, ошондой эле мыйзамда белгиленген жашоо-тиричилик минимумунан төмөн эмес айлык акы алуу үкүгүн декларациялайт. Ушун иштин авторлорунун көз карашында ушул же башка ченемдерде камтылган “каждый” деген түшүндүрмө кантсе да эркек жынысындагыларга тиешелүү болуп турат, болбосо гендердик сезимталдуулук менен «Каждый» дегенден ордуна «Каждая» дегенге басым жасалмак.

Гендер чөйрөсүндөгү башка эксперттер дагы ушундай позицияны айтышты, гендердик теңчиликти белгилөө максаттарында киргизилген бир катар ченемдерге карабастан, жалпысынан, Конституция адамды эркек катары көрсөткөн тилде, башкача айтканда эркектердин көз-карашынан жазылганын көрсөтүштү. Мисалга алсак, Элдик Күрүлтайдын төрагасы, Жогорку Кеңештин Төрагасы ж.б. ү. сыяктүү түндүрмалар. Башкача айтканда, ушул эки органды качандыр-бир мезгилде аялдар башкара тургандыгы божомолдонгон эмес. Гендердик-сезимталдык тил менен “Төрага/Төрайым” деп жазуу керек.

Кыргыз Республикасында жер казынасын пайдаланууну жөнгө салуучу негизги мыйзам болуп, “Жер казынасы жөнүндө” Мыйзамы саналат. Бирок ошону менен бирге Жер кодекси, Граждандык кодекс, Салык кодекси сыяктүү жер казынасын пайдалануу маселелеринде олуттуу роль ойногон башка актылардын, бул жааттагы өз алдынча башка ченемдик актылардын ролдорун кемитүүгө болбойт.

Жер казынасын казып алуу кеңири тема экендегин эске алуу менен бул иштин авторлору өздөрүнүн негизги күчтөрүн “Жер казынасы жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамын, Кыргыз Республикасынын



Эмгек жана Жер кодексттеринин бир катар ченемдерине жана жер казынасын казып алуу чөйрөсүндөгү мамлекеттик органдардын ишмердүүлүктөрүнө жана тандоонун тартибин жөнгө салуучу жоболорду талдоого багытташты.

“Жер казынасы жөнүндө” КР Мыйзамын гендердик талдоо көз карашынан алганда гендердик-нейтралдык категорияга кирет, башкача айтканда, кайсы-бир жыныстын өкүлүнө карата ачык асмырлоо жок болгон ченемдерди камтыйт. Мыйзамдын түндүрмасы негизинен “жеке жана юридикалык жактар”, кер казынасын казып алуучу”, “жер участкасынын ээси” ж.б.у. сыяктуу түндүрмаларды камтыйт. Бирок гендердик теңчилик жаатындагы эл аралык эксперттер мындай гендердик маселелерге көңүл бурүүнүн жетишсиздиги байкалган ченемдер, практика жүзүндө гендердик стереотиптердин иштей башташына алып келет деп эсептешет.

Ошентип, мисалга алсак, көрсөтүлгөн Мыйзамдын 2-беренесинин 2-бөлүгүндө *“жарандык белгилери боюнча же катталган өлкөлөрүнө ылайык жарандарга жана юридикалык жактарга басмырлоого жол берилбей тургандыгы”* белгиленген. Жогоруда келтирилгендерди эске алуу менен бул жана үшүгө окшош ченемдерге карата авторлордун көз карашында басмырлоого жол бербөө жөнүндө жоболорду күчөтүүчү ченемдер катары жыныстык, улуттук белгилери боюнча жана башка негиздер менен басмырлоого жол бербилбестиги тууралуу көрсөтүшөт.

Көрсөтүлгөн Мыйзамдын 19-беренесине окшош ченемди киргизүү сүнүшталууда, ал жер казынасын пайдалануучулар Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык түзүлгөн юридикалык жактар, ошондой эле жеке жактар, анын ичинде Кыргыз Республикасынын мыйзамдары боюнча жеке ишкер катары катталган чет өлкөлүк жарандар болушу керек экендигин белгилейт. Жер казынасын пайдалануу үчүн алууда жана жүзөгө ашырууда жарандык белгиси же катталган өлкөсүнө ылайык жарандар жана юридикалык жактар басмырланууга жол берилбейт.

Башында субъекттердин жыныстык таандыктыгы КР Жер кодексинде колдонулуп, бирок эч кандай мааниге ээ болбогон үшүндөй практика мыйзамдын ченем-акцентине киргизилгендигин белгилөө керек. Ошентип, мисалы Жер кодексинин ким жер пайдалануучусу болуп санала тургандыгын көрсөткөн беренесине жыныстык таандыктыгы чектелбестен жеке жак жер пайдалануучу болушу мүмкүн экендигин белгилеген ченемди киргизүү керек.

Бул изилдөөнүн авторлору гендердик экспертиза колдонуудагы ченемдик үкүктүк актыларга гана карата эмес, тигил же бул ченемдик үкүктүк актылардын долбоорлоруна карата дагы жүзөгө ашырыларына көңүл бурүшүүдө. Биздин эмгекти жарыялоо үчүрүндө, маңызы боюнча өлкөдө жер казынасын пайдаланууну жөнгө салуучу бир катар актылардын конгломератору болгон “Жер казынасы жөнүндө” Кыргыз Республикасынын кодексинин долбоору талкуулоодо турат.

Жарыялоолордун авторлору гендердик анализ Жер казынасы жөнүндө кодексин сүнүшталган долбоору сыяктуу көлөмдүү документ болгондуктан, өз алдынча изилдөө темасы болушу керек деп эсептешет, бирок “Жер казынасы жөнүндө” Мыйзамдын ченемдеринин мисалындагы эле каталар жогоруда аталган Кодексин долбоорунун ченемдеринде дагы кетип жаткандыгын бул эмгектин алкагында белгилей кетүүгө болот.

Ушүл эмгектин авторлорунун жөнөкөй пикирлери боюнча жер казынасы чөйрөсүндө аялдардын өкүлдөрүн акырындап көбөйтүү үчүн ченемдик актылардын тексттерине көрсөтүлгөн түюнтмаларды киргизүү, ошондой эле аларды түрмүшка ашырууга мүмкүндүк берген реалдуу механизмдерди түзүү керек. Кыргызстан кошүлган, Пекин платформасында түшүндүрүлгөн аялдардын үкүктарын жана мүмкүнчүлүктөрүн кеңейтүү боюнча милдеттер алардын бийликке жетүү мүмкүндүгүн жана чечимдерди кабыл алуу процессине катышууну кошуп, коомдук түрмүш чөйрөсүндө теңчиликтин негизинде ар тараптүү катышууга ынандырууга негизделген, теңчиликтин, өнүгүүнүн жана тынчтыктын максаттарына жетишүү үчүн негиз салуучу мааниге ээ.

Жер казынасын пайдаланууга үкүкка окшош, үшүл жаатта гендердин анализдин көз карашынан КР Эмгек кодексинин ченемдери чоң кызыкчылыкты көрсөтөт. Ошентип, КР Эмгек кодексине ылайык ар ким өзүнүн эмгек үкүктарын жана эркиндиктерин ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүккө ээ экендиги белгиленген. Эмгек үкүктарында жана эркиндиктеринде эч ким чектелбейт же аларды ишке ашырууда жынысына, расасына, улутуна, тилине, келип чыгуусуна, мүлктүк жана кызматтык абалына, күрагына, жашаган жерине динге мамилесине, саясий ынанымына, коомдук бирикмелерге таандык же таандык эместигине, соттолгондугуна (эмгекти өз ара мамилелер чөйрөсүндө мыйзамдарда каралган чектөөлөрдөн башка), ошондой эле кызматкердин иштиктүү сапаттарына байланышпаган башка жагдайларга жана анын эмгенинин натыйжаларына карабастан аларды ишке ашырууда кандайдыр-бир артыкчылык ала албайт.

Өзүнүн укуктарын жана эркиндиктерин ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөр көйгөйү салттуу патриархалдык көнүмүштөгү үй-бүлө менен мамлекеттерде абдан катуу турат, анда аял эреже катары, эркек менен тең укукта иштеп, ошонү менен бирге очоктун сактоочүсү болуп саналат, бул – үйдөгү бардык иштерди аткарүнү, балдарды, күйөөсүнүн ата-энесин кароонү түшүндүрөт.

Жер казынасын пайдалануу чөйрөсүндө бул көйгөй ишмердүүлүктүн бул түрү артыкчылыктүү эркектердики деп эсептелгени, анда аялдардын үлүшү, эреже катары, кеңсе кызматкери жана жер казынасын иштеп чыгуу менен алектенген үюмдун техникалык персоналы жана үшуга окшош ишмердүүлүк менен тереңдейт.

Ушундай кырдаалда көрсөтүлгөн көйгөйдү чечүү үчүн жүмүшка, анын ичинде жер казынасын иштеп чыгуу менен алектенген үюмдарга кабыл алууда жүмшак квоталаштыруу системасын киргизүү түүра болот. Бул жаатта, мүмкүн, мамлекет кандайдыр-бир төлөөлөрдү азайтуу, кошумча жеңилдиктер жана кызыктыруу ж.б.ү.с. түрүндө аялдар, жаштар ДМЧАлар үчүн орундардын белгиленген санын квоталаштыруу системасын колдонгон ошол жүмүш берүүчүлөр үчүн кызыктыруу системасын караштырышы керек.

Бирок гендердик маселелерди көтөрүү менен, үшүл сөздүн так маанисинде теңчиликте таңуулоо мүмкүн эмес. Ошентип, маселен, эмгек чөйрөсүндө КР Өкмөтүнүн Токтому менен белгиленген эмгек чөйрөсүндө аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салган зыяндүү жана (же) кооптуу эмгек шарттары менен өндүрүштөрдүн, кесиптердин жана кызматтардын тизмеси бар.

Гендердик теңчилик жаатындагы айрым эксперттердин пикирлери боюнча үшундай ченемдердин болушү басмырлоо болуп саналат. Бирок бул эмгектин авторлорунун пикирлери боюнча бир катар чектөөлөр биринчи кезекте аялдар менен эркектердин жынысына биологиялык таандык болгон айырмалар менен шартталган жана аң-сезимдүү жана зарыл болуп саналат.

Көрсөтүлгөн Аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салган зыяндүү жана (же) кооптуу эмгек шарттары менен өндүрүштөрдүн, кесиптердин жана кызматтардын тизмесине карата жарыялоонун авторлорү керектүү төмөнкү үчурларды белгилөө керек деп эсептешет.

Көрсөтүлгөн тизменин зарылдыгына жана негиздүүлүгүнө карабастан, ал 2000-жылы бекитилгендигин жана 2005 жана 2021-жылы айрым өзгөртүүлөр киргизилгендигин белгилөөгө болот.

Белгиленген Тизменин көз карашынан көз карандысыз эксперттердин 10 тоо-көндөрүн казып чыгаруучу компаниялар менен өткөргөн фокус-топтор кызыктуу болуп саналат:

Компаниялар менен фокус-топтун жүрүшүндө төмөнкү суроолор берилген:

1. “Аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салган зыяндүү жана (же) кооптуу эмгек шарттары менен өндүрүштөрдүн, кесиптердин жана кызматтардын тизмеси жөнүндө” КР Өкмөтүнүн Токтому түүралуу билишеби?
2. Алар жогоруда көрсөтүлгөн Токтомдун негизинде ишке жалдоодо аялдардан баш тартыштыбы?

Сүрамжылоонун натыйжалары боюнча 10 тоо-көндөрүн казып алуучу компаниянын бардыгы 1-суроого түүра жооп беришкен.

Токтомдо көрсөтүлгөнүнө байланыштуу аялдарды жүмүшка жалдоодон баш тартуу жөнүндө экинчи суроого компаниялар төмөнкүдөй түрдө жооп беришкен:

- Андай үчүрлар болгон эмес – 1.
- Эмгекке орноштүрүүдө КР мыйзамдарынын бардык ченемдеринин бардыгы сакталабы – 2.
- Эмгектин зыяндүү же кооптуу шарттары менен жүмүштарга аял-талапкерлер болгон жокпу – 5.
- Ооба, баш тарттык – 1.
- Азыркы үчүрдө компанияда мындай кесиптер жана өндүрүш жок – 1.

Ошентип, 10 тоо-көндөрүн казып алуучу компаниялардын ичинен 5өөсү иштин көрсөтүлгөн түрүндөгү кесипке аял-талапкерлер кайрылбагандыгын көрсөтүштү.

Изилдөөнүн алкагында жергиликтүү коомдоштуктардын өкүл-аялдардын арасында дагы дагы сүрамжылоо жүргүзүлүп, анын алкагында аларга үшүндай Токтомдун бар экендиги жөнүндө маалыматтүүлүгү түүралуу сүроолор жана бул боюнча алардын пикирлери берилген. Сүрамжылоонун натыйжалары боюнча сүралган аялдардын олүттүү бөлүгү бул КР Өкмөтүнүн Токтому жөнүндө билбейм деп жооп беришти. Ошону менен бирге бул Тизменин зарылдыгы жана максатка ылайыктүүлүгү жөнүндө сүроого ар түрдүү пикирлер айтылды. Төмөндө абдан кеңири тараган тизме келтирилет:

- Азыркы этапта Тизмени кыскартуу керек.
- Түкүмдү үлөнтүүчү катары аялдардын ден соолугун коргоонун зарылдыгы менен байланыштуу мындай Тизме керек
- Тизмени милдеттендирүүчү эмес, сүнүштөөчү кылуу керек.

Жарыялоонун авторлорунун көз карашынан азыркы мезгилде көрсөтүлгөн Тизмени, ал 22 жыл мурда бекитилгендиктен, карап чыгуу зарылдыгы жөнүндө жана андан айрым кесиптерди жана кызматтарды алып салуу мүмкүндүгү жөнүндө маселе бышып жетилди. Түрмүш жана технология дагы ордунда тура бербейт. Ошентип, мисалга белгиленген Тизмеде бульдозер-машиначы, кранчы, жер казгыч жана башка иштер бар, азыркы үчүрдө аялдар алардын жашоосу жана ден соолугу үчүн коопсуз жана зыянсыз эле аткара алышат.

Жарыялоонун авторлору мурда Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланган эл аралык макулдашуулардын алкагында кабыл алынган милдеттемелерди көрсөтүшкөн. Милдеттемелердин биринде, анын ичинде мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында аялдардын өкүлчүлүгүнүн деңгээлин жогорулатуу болуп саналат. Бул жаатта мамлекет тарабынан аракеттер жасалууда, анын натыйжасында тигил же бул мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу бийлик органдарына шайлоо, дайындоо тартибин жөнгө салуучу мыйзамга ченемдер киргизилген, анын натыйжасында бир катар үчүрларда бир жыныстагы жактын 70%дан ашык өкүлчүлүгү жетишүү болгон.

Каралып жаткан жер казынасын пайдалануу чөйрөсүндө жарыялоонун авторлору жер казынасын пайдалануу жаатындагы ишмердүүлүктү жөнгө салуучу бул же тигил органдарды тандоо тартибин жөнгө салуучу ченемдик үкүктүк актыларга окшош ченемдерди сүнүштарды киргизүүнү дагы сүнүштөштү.

Гендердик теңчилик предметине жер казынасын пайдалануу чөйрөсүндө мыйзамдарга кыскача анализ берүүнү аяктап жатып, жарыялоонун авторлору ратификацияланган эл аралык макулдашууларга, имплементацияланган үлөттүк мыйзам ченемдерине карабастан, Кыргыз Республикасында гендердик теңчилик көйгөйү актүалдүү бойдон калуусун үлөнтүүдө деп эсептешет. Стратегиялык, анын ичинде үлөттүк деңгээлдеги документтерди иштеп чыгууда комплекстүү гендердик мамиле эске алынбайт. Гендердик теңчиликке жетишүү боюнча саясат дайыма декларативдик, үстүртөн мүнөздү алып жүрөт.

Азыркы үчүрдө аялдардын экономикалык активдүүлүктөрү кыскарды, башкаруу чөйрөсүндө аларды кысуу ачык болуп калды, үй-бүлө

мамилелеринде аялдардын көз карандылыктары өстү, аялдардын кадыр-баркын кемсинткен жаңы маданий ченемдер жана көндүмдөр пайда болду (“Экинчи аял” институту, аларды аялдыкка зордоп алүү максатында аялдарды ала качуу, жаш кыздар менен никелешүү жана кыздарды билимге жетүү мүмкүндүгүнөн чектөө, диний тыюулар ж.б.ү.с.). Гендердик теңчиликке жетишүү боюнча үлүттүк стратегия мамлекет тарабынан гана күчөтүүнү эмес, аялдардын дагы активдүүлүктөрүн, ошондой эле жарандык коомдун колдоосун талап кылат.

---

Кара: “Эркектер менен аялдар үчүн бирдей укуктар менен бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн мамлекеттик кепилдиктери жөнүндө” мыйзамы, “Кыргыз Республикасынын Президентин жана Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин депутаттарын шайлоо жөнүндө” Конституциялык мыйзам, “Жергиликтүү кеңештердин депутаттарын шайлоо жөнүндө”, “КР Жогорку соту жөнүндө”, “Шайлоо жана референдум өткөрүү боюнча борбордук комиссиясы жөнүндө” жана башка.

Кара: Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Геология жана минералдык ресурстар боюнча мамлекеттик агенттиги жөнүндө жобо, Геология жана жер казынасын пайдалануу департаменти жөнүндө жобо ж.б.

# ТИРКЕМЕЛЕР



## ИЗИЛДӨӨ ҮЧҮН ТАНДАЛЫП АЛЫНГАН ТОО-КЕН КАЗЫП ЧЫГАРУУЧУ КОМПАНИЯЛАР:

Кен байлыктар	Тоо-кен казып чыгаруучу компаниялар	Область	Район	Электрондук дарек	Расмий дарек
Күмтөр	«Кумтор Голд Компани» ЖАК	Ысык-Көл		HR@kumtor.kg, Kumtor.Info@kumtor.kg	Кыргыз Республикасы, 720031, Бишкек ш., Ибраимов көч., 24.Тел.: (+996 312) 90-07-07, 90- 08-08Факс: (+996 312) 59- 15-26
Макмал, Алтынтөр үчастогу, Солтон Сары кен байлыгы, Дальний үчастогу Терек кен байлыгы	«Кыргызалтын» ААК	Жалал-Абад, Нарын	Тогуз-Торо, Нарын, Чаткал	info@kyrgyzaltyn.kg	«Кыргызалтын» Ачык акционердик коому Кыргыз Республикасы, 720010, Бишкек ш., Абдымомунов көч., 195. Тел.: +996 (0312) 66-66-70
Жерүй	«Альянс Алтын» ЖЧК	Талас	Талас	office@alliance- altyn.kg	Кыргыз Республикасы, 720040, Бишкек ш., Чынгыз Айтматов пр, 48. Тел.: +996 (312) 975 501
Талды Булак, Сол жээк	«Алтын Кен» ЖЧК	Чүй	Кемин	info@altynken.kg	Кыргыз Республикасы, Чүй областы, Кемин району, Орловка айылы, Кудряшов көч., 18. Тел.: +996 (3135)5- 25-09Факс: +996 (3135)5- 25-09
Бозымчак	«КАЗ Минералз Бозымчак» ЖЧКсы	Жалал-Абад	Ала-Бүка	Nuraim.Urumova@Kaz minerals.com	Кыргыз Республикасы, Бишкек ш., Калык Акиев көч., 109, МТЖБ бөлүмүТел.: +996 (312) 39 23 32 (кош.192)
Жамгыр	«Вертекс Голд Компани» ЖЧК	Жалал-Абад	Чаткал	vertex03@yandex.ruве б-сайты жок	Бишкек ш., Бакаев көч., 180/4.Тел.: +996 (312) 59 77 80Факс: +996 (312) 25 01 75
Сол жээк үчастогу Караказык, Рудное Тело №2 Караказык, Насонов кен байлыгы	«Кайди» Тоо-кен инвестициялык компаниясы	Ош, Чүй	Чоң-Алай, Панфилов	веб-сайты жок	Бишкек ш., Биринчи Май району,Манас көч., 101/1, үй, 6-кабат.
Иштамбердинин үстүнкү бөлүгү	«Фулл Голд Майнинг» ЖЧКсы	Жалал-Абад	Ала-Бүка	веб-сайты жок	Бишкекте кеңсеси жоке.
Терексай	«Эти Бакыр Терексай» ЖЧК	Жалал-Абад	Ала-Бүка, Чаткал	tereksay.ofis@etibakir.c om.tr	Бишкек ш., Логвиненко көч., 55.
	«Макмал Голд Компани» ЖЧК	Жалал-Абад	Тогуз-Торо	веб-сайты жок	Бишкек, Биринчи Май району,Чүй пр., 207, 511-каб..
Күрү -Тегерек	«Кичи - Чаарат» ЖАК	Жалал-Абад	Чаткал		
Терек	«Палладекс КР» ЖЧК	Ош	Алай		Ош ш., Алай району, Терек айылы.Тел.: +996 (312) 325531
Чаарат	«ЗААВ Чаарат» ЖАК	Жалал-Абад	Чаткал	info@chaarat.kg	Бишкек ш., Ибраимов көч., 103.Тел.: +996 (312) 976 100
Шамбесай	«Z-Explorer» ЖЧК	Баткен	Кадамжай	office@explorer.kg	Бишкек ш., Раззаков көч. 4. Тел.: +996 (312) 663955



Энергетика жана өнөр жай министринин орун басары  
КР Энергетика жана өнөр жай министрлигине караштуу  
Геология жана жер казынасын пайдалануу мамлекеттик  
агенттигинин директору  
при Министерстве энергетики и промышленности КР  
Сатыбеков Мелис Бакытовичке  
Жарандык сектордон КТАД боюнча Көзөмөлдөөчү  
Кеңешинин мүчөсү  
Иманбекова Назик Маратбековнадан

Урматтуу Мелис Бакытович,

2019-жылдын июнунда КТАДдын Эл аралык Катчылыгы КТАДдын стандарттарындагы өзгөртүүлөрдү жактырды, анда биринчи жолу гендердик жобо киргизилген. Бул жобо кен казып алуу секторлорун башкарууга аялдардын бир кыйла активдүү катышуусун камсыздоого чакырат, кесибинин жана жынысынын белгилери боюнча бөлүүдө жүмүштүүлүктөгү маалыматтарды жарыялоону демилгелейт.

Гендердик статистиканы жарыялоо популярдуулукка ээ болууда жана КТАДды жайылткан өлкөлөрдүн үчтөн бири жыныстык белгилери боюнча майдаланган жүмүштүүлүк жөнүндө маалыматтарды жарыялашты: жүмүшчүлрдүн жалпы санынан же абсолюттук түнтмада пайыз менен. Көптөгөн өлкөлөрдө биринчи жолу өзүнүн акыркы КТАДдын отчетунда ушундай маалыматтарды ачты. КТАД боюнча өзүнүн отчетунда гендердик-дезагрегациялоочу статистиканы жарыялаган өлкөлөрдүн тизмесинен бир нече мисалдар – Афганистан, Армения, Гана, Гвинея, Колумбия, Мадагаскар, Мексика, Монголия, Сенегал жана башкалар.

КТАДдын көзөмөлдөөчү кеңешинин бардык мүчөлөрү тарабынан кабыл алынган 2022-2021-жылдарга Иш-чаралардын планы боюнча, КТАДдын Үлүттүк Катчылыгы жана көзөмөлдөөчү кеңеши тоо-кендерин казып алуучу тармакка жана тоо-кен тармактарына аялдардын катышуулары боюнча маалыматтарды ачууну жакшыртуу мүмкүндүгүн талкуулоого катышуу маселелерин изилдөөлөрү керек. (3-максат “КТАД Стандарттарын жайылтуу 2019 жана КТАДды институциялизациялоо”, 3.7. пунктча) КТАДдын Үлүттүк Катчылыгынын структурасындгы акыркы өзгөртүүлөргө байланыштуу (Эми КТАДдын үлүттүк катчылыгынын функциясын жана милдеттерин геология жана жер казынасын казып алуу боюнча мамлекеттик агенттиги өзүнө алган) үлүттүк деңгээлде “Тоо-кендерин казып алуу тармактарында Гендердик Диагностика” изилдөөлөрүн жүргүзүүгө көмөктөшүүңүздү сүранам.

Мен тоо-кендерин казып алуучу компаниялардын тизмесин, сүралган маалыматтардын тизмесин жана сүрам катты тиркедим. Эгерде Сиздин тактай турган маалыматтарыңыз болсо, жооп берүүгө кубанычтамын.

Урматтоо менен,  
Назик Иманбекова,  
Жарандык сектордон КТАДдын Көзөмөлдөө Кеңешинин мүчөсү  
+996554108989  
nazikimanbekova@gmail.com

## «Кумтор Голд Компани» ААКсына

Сизге гендердик жана тектик абалдары боюнча дезагрегацияланган жумушка орношкон кызматкерлер жөнүндө маалыматтарды бергениңизге жана кызматташуу үчүн ыраазычылык билдирүүгө үрүксат этиңиз.

2007-жылы КТАДдын эл аралык демилгелерине кошулган Кыргыз Республикасы 15 жылдын ичинде КТАДдын бир катар стандарттарын аткарууга жетишти. КТАДдын негизги талаптарынын бири, атап айтканда, *2-талап*: Укуктук жана уюштуруучулук негиздер, лицензияны берүү жана контракттарды түзүүнү кошуп, лицензия берүү жана контракт түзүү жөнүндө маалыматтарды ачууну камсыздоого чакырат. 2019-жылдагы экинчи валидациянын алкагында КТАД башкармалыгы 2023-жылдын 1-апрелинде өтө турган кийинки валидация үчүн 9 оңдоочу аракеттерди бөлгөн. Негзги оңдоочу аракеттер лицензиялар жана лицензиялык жөнүндө, анын ичинде 2.2 талабынын жана 2.3. талабынын маалыматтарын ачууга тиешелүү. КРдан отчеттук мезгилдин ичинде колдонуудагы лицензиялар, лицензиялык келишимдер, өтүмө берилген күн, бардык лицензиялардын күчүнүн мөөнөтү жөнүндө маалыматтарды ачуу талап кылынат. КТАДдын Көзөмөлдөөчү Кеңешинин 2020-2021-жылдарга иш планында 3-тапшырма “ КТАДдын стандарты 2019дү жайылтуу жана КТАДды институционализациялоо” 3.4. “Лицензияларды жана лицензиялык келишимдерди жалпыга жарыялоо” аралыктагы максатты камтыйт.

Гендердик статистиканы жарыялоо популярдуулукту алууда жана КТАДды жайылткан өлкөлөрдүн үчтөн бири жыныстык белгилери боюнча майдаланган жумуштүүлүк жөнүндө маалыматтарды жарыялашты: жумушчулардын жалпы санынан же абсолюттук түнтмада пайыз менен. Көптөгөн өлкөлөрдө биринчи жолу өзүнүн акыркы КТАДдын отчетунда ушундай маалыматтарды ачты. КТАД боюнча өзүнүн отчетунда гендердик-дезагрегациялоочу статистиканы жарыялаган өлкөлөрдүн тизмесинен бир нече мисалдар – Афганистан, Армения, Гана, Гвинея, Колумбия, Мадагаскар, Мексика, Монголия, Сенегал жана башкалар.

Келтирилгендерге байланыштуу, жарандык коомдон Көзөмөлдөө Кеңешинин мүчөсү катары өзүңүздүн сайтыңызга төмөнкүлөрдү жарыялоону суранабыз:

1. Компания иштеген лицензиялык макулдашуу жана лицензиянын бөлүктөрү.
2. Гендердик жана тектик абалдары боюнча дезагрегацияланган эмгекке жайгашкан кызматкерлер жөнүндө минималдык маалыматтар. Ал жынысы жана кызматы боюнча бөлүштүрүү менен жалпы таблица же инфографика түрүндө болушу мүмкүн (4 категория: жетекчилер, адистер, жумушчулар жана кызматкерлер).

Бул салым бир катар маалыматтарга катардагы жарандын жетүү мүмкүндүгүн олуттуу жакшыртат жана компаниянын ишине жарандардын ишенимин жогорулаткан айкындуулукка жана ачыктыкка мүмкүндүк түзөт деп ишенем.

Урматтоо менен,  
Назик Иманбекова,  
Жарандык сектордон КТАДдын Көзөмөлдөө Кеңешинин мүчөсү  
+996554108989  
[nazikimanbekova@gmail.com](mailto:nazikimanbekova@gmail.com)

**ТОО-КЕН КАЗЫП АЛУУЧУ КОМПАНИЯЛАРДАН СУРАЛУУЧУ МААЛЫМАТТАР**

- 1.Жынысы, курагы жана кызматы боюнча бөлүү менен жумушта кызматкерлердин оорүлары боюнча статистика.
- 2.Жынысы, курагы жана кызматы боюнча бөлүү менен жумушта кызматкерлердин жаракаттары боюнча статистика.
- 3.Жынысы, курагы жана кызматы боюнча бөлүү менен жумушта кызматкерлердин өлүмдөрү боюнча статистика.
- 4.Эмгек шарттары: чаң басуу, кыжы-күжү, деңиз деңгээлинен жогорулук, тамак-аш, тұрак-жай жана башкалар.
- 5.Кызматкерлер атайын кийимдер менен камсыздалганбы?
- 6.Вахталык жумушка чейин/кийин үзгүлтүксүз медициналык кароо жүргүзүлөбү?
- 7.Коопсуздук техникасы дана ден соолукту коргоо боюнча окуу/тренинг өткөрүлөбү?
- 8.Компанияда \ кен чыккан жерде реакция жасоо / жардам көрсөтүү боюнча мобилдүү бригадалары барбы?
- 9.Бардыгы болуп канча адам иштейт?
- 10.Кызматы жана курагы боюнча бөлүштүрүү менен компанияда канча аял иштейт?
- 11.Кызматы жана курагы боюнча бөлүштүү менен тоо-кен казып чыгаруучу компаниялар тарабынан жалданган подряддык уюмдарда бардыгы болуп канча адам иштейт?
- 12.Жетектөөчү кызматтарда канча аял иштейт?
- 13.Жумуштун узактыгы (күнүнө бир саат, ошондой эле жумасына же айына канча күн)?
- 14.Вахталык нөөмөт канча күнгө ұланат? Кандай нөөмөттөр бар (түнкү жана күндүзгү)?
- 15.Жумушка кабыл алүү жол-жоболору. Жумушка кабыл алүүда жыныстык белгилери боюнча чектөөлөр барбы?
- 16.Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн «Аялдарды жумушка алүүга тыюу салынган, зыяндуу жана / же коркунүчтүү эмгек шарттары бар өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызматтардын тизмеси жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Токтому жөнүндө билесиңерби?
- 17.Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн «Аялдарды жумушка алүүга тыюу салынган, зыяндуу жана / же коркунүчтүү эмгек шарттары бар өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызматтардын тизмеси жөнүндө» Токтомунун негизинде ишке жалдоодо аялдарга баш тарткан үчүрлар болдубу?

**АЯЛДАРДЫН ТОО-КЕН ТАРМАГЫНДАГЫ ЭМГЕК КҮЧҮНӨ КАТЫШУУСУ  
ТУУРАЛУУ ФОКУС ТОП (ФТ) ҮЧҮН АНКЕТА  
(КЫРГЫЗ ТИЛИНДЕ)**

1.Сиздин оюңузча, тоо-кен тармагында кандайдыр бир кызматта иштеген аялдардын жогорку үлүшү барбы?

Эгерде жок болсо, анда кен казып алуу өнөр жайында аялдардын иш менен камсыз болуусунун төмөн даражадагы булуусунун себептери тууралуу ФТда талкуулоо.

2.Тоо-кен тармагында аялдардын иштегенинин мисалдары барбы?

Эгер бар болсо, алар кандай кызматтарда иштегендерин талкуулап, мисалдарды аныктаңыз

3.Сиздин оюңузча, тоо -кен тармагында иштеген аялдарга ишкананын жетекчилиги тарабынан кошумча талаптар барбы?

Эгерде бар болсо, мисалдарды аныктап, аларды талкуулаңыз.

4.Сиздин оюңузча, бизнес аялдар үчүн карьералык мүмкүнчүлүктөрдү же башка шыктандыруучу мүмкүнчүлүктөрдү сүнүштөйбү?

Оң жана терс жоопторду талкуулаңыз.

5.Тоо-кен компаниясында аялдар менен эркектердин айлык акысынын айырмачылыгы барбы, айырмасы эмнеде (кызматы, билими ж.б.)?

Эгерде аялдардын майанасы эркектердикине салыштырмалуу аз болсо – мүмкүн болгон себептерди талкуулаңыз, мисалдарды аныктаңыз.

6.Сиздин оюңузча, тоо-кен тармагында иштеген аялдар менен эркектерге карата командада жана башкарүүдө айырмачылыктар барбы? Буга эмне себеп болгон жана ал кантип көрүнөт?

Эгерде мамиледе айырмачылыктар болсо – ФТто талкуулаңыз.

7.Сиздин оюңузча, тоо-кен тармагында иштеген аялдар чечим кабыл алууга катышабы? Алардын пикири эске алынабы?

Болбосо, басмырлоонун себептери жана мисалдары жөнүндө пикирлерди аныктаңыз.

8.Жергиликтүү өз алдынча башкарүү органдары тоо -кен тармагында аялдарды жумушка орноштүрүүгө кандайдыр бир жардам көрсөтөбү?

Фокус-топтун катышуучуларынын оң жана терс жоопторун талкуулаңыз.

- 1.9.Тоо-көн тармагындагы аялдарды жумуш менен камсыз кылуу көйгөйүн чечүүнүн мүмкүн болгон жолун кандай көрөсүз?
- 2.
- 3.10.Сиздин оюңузча, компаниялар аялдар үчүн иштөө шарттарын камсыздайбы?
- 4.Талкуулоо: жумуш ордунун ыңгайлуулугу, бөлмөдө температура кандай (күргактык / нымдуулук), гигиеналык мүмкүнчүлүктөр – кол жуучу жер, ажаткана имараттабы же сырттабы? Тыныгууга канча убакыт бөлүнгөн, түшкү тамак үчүн белгиленген жер барбы, эмизген аялга эмчек эмизүү үчүн жетиштүү убакыт барбы?
- 5.
- 6.11.Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн «Аялдарды иштетүүгө тыюу салынган, зыяндуу жана / же коркунучтуу эмгек шарттары бар өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызматтардын тизмеси жөнүндө» токтомү жөнүндө билесизби?
- 7.Тыюу салынган кесиптердин тизмеси канчалык деңгээлде адилеттүү / адилетсиз деп эсептелерин талкуулаңыз.
- 8.
- 9.12.Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн «Аялдарды жумушка алууга тыюу салынган, зыяндуу жана / же коркунучтуу эмгек шарттары бар өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызматтардын тизмеси жөнүндө» токтомунун негизинде аялдар жумушка орношудан баш тарткан үчүрларды билесизби?
- 10.Эгерде бар болсо, мисалдарды аныктап, аларды талкуулаңыз.

### ФТДНЫН КАТЫШУУЧУЛАРЫНЫН САНДЫК ЖАНА САПАТТЫК КУРАМЫ

К-р №	ФТДны үюштүрүү үчүн жооптуу	Компаниялардын аталышы	ФТДнын бардык катышуучулары 10, анын ичинде				
			Компанияда –7 адам, анын ичинде		Айыл өкмөтү (АӨ)АӨнүн башчысы же жооптуу катчысы аял же эркек	Жергиликтүү кеңеш (ЖК) аял же эркек	ТТ(лидер) аял
			эркек	аял			
1	2	3	4	5	6	7	8

Эскертүү: компаниянын өкүлдөрү ар түрдүү кызматты ээлегендер болушу керек.

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



“Альянс “Айкын бюджет үчүн”  
 Юридикалык Жактардын Бирикмеси  
 Кыргыз Республикасы,  
 720017, Бишкек ш.,  
 Исанов көч., 20  
 тел.: + 996 (312) 314-086  
 э-почта budget.kg@gmail.com

«Кайди» ЖЧКсынын директору  
 г-нү Ли Дешен

Урматтуу Ли Дешен мырза!

“Альянс “Айкын бюджет үчүн” ЮЖК (мындан ары – Альянс) Кен казып алуу Тармагынын Айкындуулугу Демилгелери Консорциумунун (КТАД) мүчөсү болуп саналат, Сизге КТАДдын Көзөмөлдөөчү Кеңешинин (КТКТ КТАД) жана КР Өнөр жай жана электр энергиясы министрлигинин алдындагы геология жана жер казынасын пайдалануу мамлекеттик агенттигинин атынан кайрылат.

2019-жылдын июнунда КТАДдын Эл аралык Катчылыгы КТАДдын Стандарттарына өзгөртүүлөрдү жактырган, анда алгачкы жолу гендердик жоболор камтылган. Бул жобо кен казып алуу секторлорун башкарууга аялдардын бир кыйла активдүү катышүүсүн камсыздоого чакырат, кесиптик жана жыныстык белгилери боюнча бөлүштүрүүдөгү жумуштүүлүктүн маалыматтарын жарыялоого демилге берет.

Гендердик статистиканы жарыялоо популярдуулукка ээ болууда жана өлкөдөгү КТАДды жайылтуучулардын үчтөн бири: жумушчулардын жалпы эсебинен пайыз боюнча же абсолюттук туюндурмада жыныстык белгилери боюнча майдаланган жумуштүүлүк жөнүндө маалыматтарды жарыялашты. Көптөгөн өлкөлөр өздөрүнүн акыркы КТАДдын отчетунда үшүндөй маалыматтарды биринчи жолу ачып чыгышты. КТАД боюнча өзүнүн отчетунда гендердик-дезагрегациялоочу статистиканы жарыялаган өлкөлөрдүн тизмесинен бир нече мисалдар – Афганистан, Армения, Гана, Гвинея, Колумбия, Мадагаскар, Мексика, Монголия, Сенегал жана башкалар.

КТАДдын Көзөмөлдөөчү Кеңеши жана КР Өнөр жай жана электр энергиясы министрлигинин алдындагы геология жана жер казынасын пайдалануу мамлекеттик агенттиги КТАДдын Көзөмөлдөөчү Кеңешинин жылдык планынын алкагында улуттук деңгээлде “Тоо-кен казып алуу тармагында Гендердик Диагностика” деп аталган изилдөөсүн жүргүзөт.

Ушуга байланыштүү Сизден фокус топту өткөрүүгө колдоо көрсөтүүңүздү жана үшүл изилдөөгө катышууга “Кайди” ЖЧКсы компаниясында иштеген жети катышуучуну делегат кылып берүүңүздү сүранабыз.

Мындан ары биргеликте кызматташууга үмүттөнөбүз.

Катышуучулардын сапаттык жана сандык курамы бул катка тиркелет.

Урматтоо менен ,  
 Альянстын директору,  
 Р. М. Гайбулина

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



“Альянс “Айкын бюджет үчүн”  
Юридикалык Жактардын Бирикмеси  
Кыргыз Республикасы,  
720017, Бишкек ш.,  
Исанов көч., 20  
тел.: + 996 (312) 314-086  
э-почта budget.kg@gmail.com

Орловка шаардык кеңешинин төрагасы  
М. И. Токтокунов мырзага

Урматтуу Мүрад Исагулович!

“Альянс “Айкын бюджет үчүн” ЮЖК (мындан ары – Альянс) Кен казып алуу Тармагынын Айкындуулугу Демилгелери Консорциумунун (КТАД) мүчөсү болуп саналат, Сизге КТАДдын Көзөмөлдөөчү Кеңешинин (МЗГС КТАД) жана КР Өнөр жай жана электр энергиясы министрлигинин алдындагы геология жана жер казынасын пайдалануу мамлекеттик агенттигинин атынан кайрылат.

2019-жылдын июнунда КТАДдын Эл аралык Катчылыгы КТАДдын Стандарттарына өзгөртүүлөрдү жактырган, анда алгачкы жолу гендердик жоболор камтылган. Бул жобо кен казып алуу секторлорун башкарүүгө аялдардын бир кыйла активдүү катышуусун камсыздоого чакырат, кесиптик жана жыныстык белгилери боюнча бөлүштүрүүдөгү жүмүштүүлүктүн маалыматтарын жарыялоого демилге берет.

Гендердик статистиканы жарыялоо популярдуулукка ээ болууда жана өлкөдөгү КТАДды жайылтуучулардын үчтөн бири: жүмүшчүлөрдүн жалпы эсебинен пайыз боюнча же абсолюттук түндүрүмдө жыныстык белгилери боюнча майдаланган жүмүштүүлүк жөнүндө маалыматтарды жарыялашты. Көптөгөн өлкөлөр өздөрүнүн акыркы КТАДдын отчетунда үшундай маалыматтарды биринчи жолу ачып чыгышты. КТАД боюнча өзүнүн отчетунда гендердик-дезагрегациялоочу статистиканы жарыялаган өлкөлөрдүн тизмесинен бир нече мисалдар – Афганистан, Армения, Гана, Гвинея, Колумбия, Мадагаскар, Мексика, Монголия, Сенегал жана башкалар.

КТАДдын Көзөмөлдөөчү Кеңеши жана КР Өнөр жай жана электр энергиясы министрлигинин алдындагы геология жана жер казынасын пайдалануу мамлекеттик агенттиги КТАДдын Көзөмөлдөөчү Кеңешинин жылдык планынын алкагында үлүттүк деңгээлде “Тоо-кен казып алуу тармагында Гендердик Диагностика” деп аталган изилдөөсүн жүргүзөт.

Ушуга байланыштуу Сизден фокус топту өткөрүүгө колдоо көрсөтүүңүздү сүранабыз. Мындан ары биргеликте кызматташууга үмүттөнөбүз. Катышуучулардын сапаттык жана сандык курамы бүл катка тиркелет.

Альянстын директору,  
Р. М. Гайбулина

## ФТДНЫ ӨТКӨРҮҮНҮН КККНЫН ЖЕТЕКЧИЛЕРИ МЕНЕН ЖАҢЫЛАНГАН ЖАНА МАКУЛДАШЫЛГАН ГРАФИГИ

№	Кен байлыктар	Тоо-кен казып алуучу компания	Облүс	Район	КТАДды жайылтуу боюнча ККК жетекчиси байл аныштар	ФТДны өткөрүүнүн графиги
1	Иштамбердинин үстүнкү бөлүгү	«Фулл Голд Майнинг» ЖЧК	Жалал-Абад	Ала-Бүкф	Адылбек Алымов 0779 890 017 Adylbek.alymov@mail.ru	28 08 2021;10:00ден 12:00гө чейин
2	Терексай	«Эти Бакыр Терексай» ЖЧК	Жалал-Абад	Ала-Бүка		28 09 2021;13:00ден 15:00гө чейин
3	Жамгыр	«Вертекс Голд Компани» ЖЧК	Жалал-Абад	Чаткал	Шекербү Джеентаева 07 77 733 191shakerbu@mail.ru	30 08 2021;10:00ден 12:00гө чейин
4	Күрү-Тегерек	«Кичи-Чаарат» ЖАК	Жалал-Абад	Чаткал		30 08 2021;13:00ден 15:00гө чейин
5	Жерүй	«Альянс Алтын» ЖЧК	Талас	Талас	Гүлнара Исбасарова- 0 552 016 902 gisbasarova@mail.ru	01 09 2021;16:00ден тартып
6	Сол жээк участогу Караказык, Рудное Тело №2 Караказык, Насонов кен байлыгы	«Кайди» Тоо-кен инвестициялык компаниясы	Ош, Чүй	Чоң-Алай, Панфилов	Темирбетдиев Абдылда 0558 031 9560777 728 125tabyllda@mail.ru	03 09 2021;10:00ден 12:00гө чейин
7	Терек	«Палладекс КР» ЖЧК	Ошс	Алай		03 09 2021;13:00ден 15:00гө чейин
8	Күмтөр	«Күмтор Голд Компани» ЖАК	Ысык-Көл	Жети-Өгүз району	Бакыт Чойтонбаев 07 00 267 795tosmanjyly@gmail.com	06 09 2021;13:00ден 15:00гө чейин
9	Талды Булак Сол жээк	«Алтын Кен» ЖЧК	Чүй	Кемин	Евгения Корягина, ШКнын депутаты+996 700 464 039	08 09 2021;10:00ден 12:00гө чейин

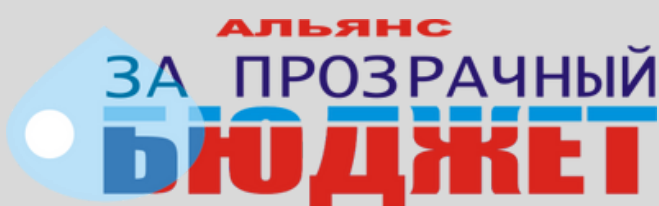




“ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ” – это единственное глобальное движение, работающее для обеспечения того, чтобы доходы от нефти, газа и горной добычи помогли улучшить жизни людей. При содействии более 1000-а организаций-участников и 51-и национальных коалиций, мы ведём кампанию, направленную на прозрачную и подотчетную 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

