

КЫРГЫЗСТАН 2020: ПРОТЕСТЫ РАБОЧИХ И ТРУДОВЫЕ ПРАВА

Бермет Борубаева



Photo by @leoaltman via freepik



**БЕРМЕТ
БОРУБАЕВА**

Бермет Борубаева – независимая исследовательница, участница коллектива КыргСоц, автор ряда публикаций по теме трудовых прав, экологии, урбанистики и искусства. Выпускница факультета международных отношений Кыргызского-Российского Славянского университета (Бишкек) и Высшей Школы Экономики по направлению Political Analysis & Public Policy (Москва). Выпускница Школы Публичной Политики, организованной консорциумом аналитиков Кыргызстана (Бишкек).

Март 31, 2021

В сложнейших условиях пандемии коронавируса Кыргызстан погрузился в ещё более глубокий кризис политической власти после переворота, произошедшего после фальсификации результатов парламентских выборов 2020 г. После борьбы за отмену результатов выборов силы, захватившие власть, вовсе отодвинули выборы на неопределенный срок, пытаются изменить конституцию и вернуть президентскую форму правления, что сосредоточит власть у реакционных сил и установит авторитарное единоличное правление.

После развала Советского Союза большинство предприятий были обанкрочены и приватизированы, что лишило взрослое работоспособное население возможности активного роста и развития в Кыргызстане. Накопление нерешенных вопросов трудового характера вызывает вспышки протестов и ведет к дестабилизации обстановки в стране. Постараемся показать, какие протесты рабочих мы видели в ходе политической трансформации и полного безвластия в стране.

Данная статья представляет собой попытку анализа методом кейс-стади трудовых протестов осенью 2020 года в Кыргызстане с выборной ретроспективой предыдущих трудовых протестов. В качестве разбора возьмём несколько кейсов – протесты на Таласской ПВЭС и «СеверЭлектро», выступления рабочих Аэропорта «Манас» и историю банкротства Кадамжайского сурьмяного комбината.

Для детального анализа трудовых конфликтов были рассмотрены методом кейс-стади три не связанных между собой конфликта на предприятиях 2020 года: митинг работников Международного аэропорта «Манас», конфликт рабочих Таласского предприятия высоковольтных электрических сетей из-за назначенного сверху некомпетентного руководителя и борьба рабочих Кадамжайского Сурьмяного Комбината за его сохранение. В двух последних случаях автор статьи выезжала на место событий и общалась с рабочими непосредственно на местах. Были взяты устные интервью по ситуации на предприятиях и рассмотрены потенциальные стратегии поддержки интересов рабочих. Каждый кейс уникален по-своему, анализ кейса проводится также разными методами. В первом случае анализ опирается на разбор информации о митинге в открытых средствах массовой информации. Во втором случае производится дискурс-анализ речи директора Таласского ПВЭС на встрече с рабочими с требованием его отставки и в третьем случае анализ строится на основании глубинных интервью с работниками предприятия, которые сейчас работают, были уволены или уже на пенсии. В тесном сотрудничестве с рабочими коллективами удалось выявить актуальные проблемы и сложности рабочих и в большинстве случаев это показывает кризисный характер положения рабочих в нашей стране.

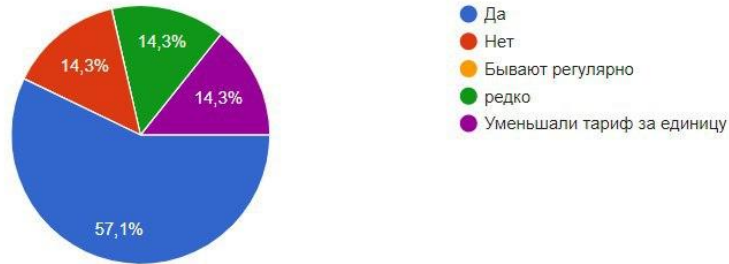
Исторический контекст и теоретические основания предпосылок конфликтов

Более всего кризисные процессы ударили по регионам после распада СССР – массы граждан Кыргызстана начали перманентную миграцию за рубеж и практически треть социальной и экономической системы сейчас строится вокруг перечислений трудовых мигрантов. Полное пренебрежение к решению трудовых вопросов или умышленное лишение людей трудовых прав в последние 30 лет привело к тому, что рабочие остались один на один с работодателем, где либо ты работаешь на его условиях, либо вообще не работаешь и вынужден уезжать. Те, кто всё-таки остаётся работать в Кыргызстане, сталкивается с грубейшими нарушениями трудового законодательства, но при этом у рабочих/ниц нет эффективных рычагов давления на работодателя и ситуацию в целом. Трудовые протесты носят спонтанный характер и имеют очень хаотичную структуру.

Лишение прав рабочих происходило поэтапно с принятием новых редакций конституции и трудового кодекса КР. Положение рабочего класса в Кыргызстане можно рассмотреть на примере швейной промышленности. Текстильная промышленность как один из основных столпов кыргызстанской лёгкой промышленности с ее условиями труда и т.д. – очень показательный пример. Для аналитической статьи «Кыргызское швейное рабство» [1] мы провели анонимный опрос работниц швейных цехов об их трудовых условиях, задав несколько вопросов. Абсолютно все (то есть 100% респонденток) ответили, что у них нет трудового договора, в более 70% случаев работницы имели конфликт с работодателем.

Бывали ли у вас конфликты с руководством (К примеру, заплатили меньше чем обещали или не заплатили вовсе)

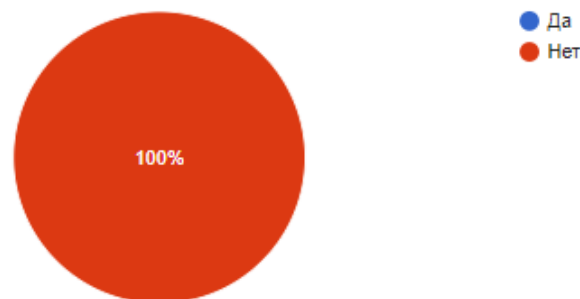
7 ответов



Работницы остаются достаточно атомизированной и неорганизованной группой, и поэтому основным механизмом борьбы считают увольнение; отсюда такая большая текучка кадров. Конечно, проблему это не решает, так как в другом месте ситуация повторяется. При этом мы также имеем огромную незащищенную группу населения, лишенную доступа к социальным гарантиям – пенсии, пособию по безработице, отпуску по уходу за ребенком, а с учетом того, что это в основном женщины, то это очень актуальный вопрос. Бюджет страны также обходят налоги с прибыли швейного производства, что лишает возможности поддерживать социальную инфраструктуру. При этом Кыргызстан переходит на единую форму программного бюджетирования, а бюджет СоцФонда и ФОМС (Фонда Обязательного Медицинского Страхования) до сих пор не перешли на систему ЕКС, что делает их отчеты непрозрачными, и мы не знаем, сколько бюджетных средств на социальные нужды теряются и где. Согласно опросу, 76% респонденток сообщили, что работают 6 дней в неделю – при 10-12 часах работы это около 60-72 часов в неделю. При этом работницы отметили, что в 68% не выплачиваются социальные отчисления, 25% об этом не знают, а в 71% случаев условия работы не соответствуют санитарным нормам. Самый наглядный пример - 100% работниц отметили, что с ними не заключен трудовой договор, что значит, что они исключены из всех трудовых гарантий.

Есть ли у вас трудовой договор?

17 ответов



Подобная картина, к сожалению, наблюдается на всём рынке труда в Кыргызстане. Очень сильно трудовая уязвимость вскрылась во время карантина [2]. В марте 2020 года были

выявлены первые случаи заражением COVID-2019. Государство остановило все общественные мероприятия, обучение, транспорт, даже такси – был объявлен режим чрезвычайной ситуации, но за это время выделенные средства были потрачены впустую и у нас случился «черный июль», когда люди буквально умирали от того, что не хватало мест и оборудования. Люди потеряли свои средства к существованию, такие как ежемесячные выплаты, и повседневные заработки, были проведены массовые увольнения и отправка в отпуск, а комендант запретил самим работникам увольняться по своему желанию. Государство выступило с защитой бизнеса, но не рабочего населения. А ведь именно оно является источником самой государственной власти и основным производителем прибавочной стоимости, но по факту находится в крайне бедном положении и при выражении своего недовольства зачастую либо могут быть сразу уволены, либо безуспешно добиваются какой-либо справедливости, так как суды и госорганы на стороне капитала. На этой почве происходит конфликт, и недовольства чаще всего перерастают в политические перевороты, так как ни одна власть не стремилась решать проблемы трудящихся масс, а работала только на удовлетворение своих потребностей за счет государственных средств, и последний пример не является исключением. С другой стороны, сопротивления трудовых коллективов интенсифицировались в последние месяцы, что служит показателем того, что люди готовы отстаивать свои интересы.

С помощью теории экспектационной депривации можно объяснить, почему это происходит. «Сторонники данной теории полагают, что наиболее значимым мотивационным фактором массового поведения выступает экспектационная депривация, порожденная рассогласованием между ожиданиями людей и сложившейся реальностью» [3]. Родоначальником депривационного подхода считается А. Токвиль, который, когда изучал Французскую революцию, заметил, что действия были связаны с ожиданиями её участников, с их пониманием картины идеального государства. Суть теории заключается в закономерности – если происходящие процессы не соответствуют ожиданиям в обществе, то это становится триггером к протестным настроениям. Есть несколько механизмов реализации относительной экспектационной депривации, одну из которых описывает Дж. Девис в «кривой J» [4] «если в период экономического роста начинается неожиданный спад, и различие между ожиданиями и реальными условиями достигает критической величины, происходит социальный взрыв» [5].

Эту теорию можно перенести на наше исследование и использовать при рассмотрении трудовых протестов. Ожидания у рабочих доступа к благам, влияния на производственные процессы и вовлечения в процесс принятия решений расходятся с происходящими по факту событиями. Гипотеза нашего исследования: рабочие, ожидающие изменений от новой власти или сохранения статуса-кво, видят расхождение с их представлениями о должной реализации политики и отсюда - рост протестных настроений, затрагивающих не только их личные интересы, таких как повышение заработной платы и улучшений условий труда, но и отстаивание управленческих решений и назначений.

Проявление социальных протестов и отдельные кейсы

Трудовые протесты в Кыргызстане на данный момент до сих пор носят диффузный характер, они спонтанно возникают в различных регионах и также стихийно исчезают при достижении цели, или наоборот. В основном рабочие больше занимают позицию наблюдателей за событиями и довольно редко сами проявляют протестную активность и защиту своих прав на постоянной основе, за исключением некоторых предприятий.

Само понятие «протест» выражает широкий спектр явлений, где, по определению Г.В. Барановой, «социальный протест рассматривается как один из видов протестного поведения – проявление коллективного недовольства и несогласия с кем-то или чем-то, его появление подразумевает наличие противоположных интересов»... Социальное недовольство лежит в неудовлетворенности «условиями жизни, перспективами их изменения, характером взаимоотношений населения с органами власти и т.д.» [6]. Для нас здесь ключевым является осознание полярности интересов, когда трудящийся коллектив осознаёт и противопоставляет себя работодателям, то есть происходит проявление осознания классовой принадлежности в результате классового неравенства.

В последнее время на территории Кыргызстана митинги носят разноплановый характер и среди наиболее репрезентативных можно выделить:

- Митинги за повышение зарплат и улучшения условий труда;
- Митинги за или против назначаемого руководства;
- Борьба за сохранение предприятий и вопросы национализации/ приватизации;
- Антикитайские протесты и против другого иностранного влияния;
- Против правового «беспредела».

В последующих исследованиях в этом направлении можно было бы ранжировать шкалу по баллам и проследить, как меняется динамика протестных настроений. Трудовые протесты всё больше нарастают в Кыргызстане, но в данном эссе мы рассматриваем только 2020 год и последние политические события после выборов 4 октября 2020 года, когда протестные настроения интенсифицировались и иногда в Бишкеке в день проходило до восьми разных митингов, а требования митингов менялись. Как пример для сравнения, в 2010 году в Таласе учителя выходили на митинг с требованием повышения заработной платы до 50% (на 10–15 тыс. сомов) [7]. На тот момент министр образования и науки Кыргызстана Канат Садыков выступил на стороне учителей и в Жогорку Кенеше (парламенте) была разработана новая тарифная сетка с выделением соответствующего финансирования. В этом году директора школ и детских садов вышли уже на митинг с политическими требованиями – требуя отставки главы района Дамиры Ибраевой [8], возвращенной на должность заведующей отделом образования Иссык-Кульского района. Здесь уже точка интереса смещена с социальных вопросов трудовых отношений на политический уровень, что проявляется в коллективном действии.

Противостояние по вопросу назначения нового руководства аэропорта «Манас»

Всем известно, что «высокие» должности занимают приближенные к власти персоны. Так, при очередном перевороте председателем правления «ОАО «Международный аэропорт «Манас» был назначен Бактыбек Сыдыков, отец которого – Усен Сыдыков – занимал руководящие должности при Бакиеве (бывший президент КР, расстрелял людей на протестах и был изгнан). Бактыбек Сыдыков уже занимал эту должность (2007–2010 гг.) и успел зарекомендовать себя как абсолютно некомпетентный руководитель. Его возвращение вызвало шквал негодования в коллективе. Рабочие вышли на митинг с требованием его отставки и согласования с рабочими назначения на руководящие должности [9], что говорит о проведении классовых различий между назначаемыми вышестоящих органов чиновниками и трудового коллектива, которые выполняют всю основную и сложную работу. Рабочие приводят в пример свою работу в период пандемии: «Когда была пандемия, мы в три смены работали. Приходили несмотря на холод. Никакой поддержки со стороны правительства не было – все выкручивались и выходили из положения в эти сложные дни как могли. Впредь, чтобы избежать таких политических волнений, социального накала среди работников, мы хотим обратиться, чтобы таких кандидатур даже не выдвигали сюда. Среди нашего коллектива есть передовые ребята, которые знают свою работу, которые здесь годами работают и переживают здесь за всё».

Реакция на митинг Бактыбека Сыдыкова заключалась в том, что он заявил, что коллектив его принял нормально и что 40-50 человек не могут решать судьбу аэропорта «Манас» [10]. Здесь транслируется дискурс в публичном пространстве, что коллектив рабочих не способен решать судьбу аэропорта, но благодаря росту самосознания среди рабочих происходят сдвиги и в общественном сознании, когда в восприятии происходит переключение на понимание, что топ-менеджеры в одиночку не должны решать судьбу предприятий, и мнение рабочих здесь ключевое.

Борьба рабочих Таласского ПВЭС за отставку некомпетентного директора

После захвата Белого дома в ночь на 5 октября в стране воцарилось безвластие на некоторый период и начался хаос. В прокуратуру, мэрию приходили разные политики и «самоназначали» себя на руководящие должности, в горно-металлургической и других областях начались рейдерские захваты предприятий и мародёрство. При этом на защиту предприятий вставали сами рабочие коллективы, чтобы не допустить разграблений и захват криминальными структурами.

Произошедшие события активизировали длившийся уже полгода конфликт рабочих Таласского предприятия высоковольтных электрических сетей. 6 октября рабочие заставили директора предприятия Мирлана Есенкулова подписать заявление об уходе. Есенкулов в феврале этого года (2020 г.) был назначен на пост директора, что было пролоббировано экс-спикером Жогорку Кенеша и членом партии «Кыргызстан», Дастаном Джумабековым. Рабочие писали заявления в главное управление НЭСК (ОАО «Национальная электрическая сеть Кыргызстана») с требованием освободить от должности Есенкулова, в связи с тем, что

он не имеет необходимой квалификации, начал кадровые перестановки, увольнения сотрудников, которые по 20 лет работают на предприятии, и использует материальные ресурсы для извлечения личной выгоды. Но руководство не реагировало.

Видя, как развивается политическая ситуация и что отсутствует поддержка вышестоящих чиновников, рабочие пришли к нему в кабинет и после продолжительного диалога заставили директора уйти:

Р: «Давайте уже пишите заявление! Сейчас вызовем милицию или кого ещё позвать? Сейчас область останется без света».

Д: «Я уже здесь достаточно работаю».

Р: «Я тут уже 20 лет работаю».

Д: «Поговорить с НЭСК и решить этот вопрос... Если у каждого есть личные проблемы, давайте выйдем и решим лично. Я с коллективом ругаться не буду. Не нравится что-то, приходите решать по-мужски. Я за это место не держусь, всё зависит от власти – говорят: приходи, приходим, говорят: уходи, уходим».

Здесь происходит обращение к процедурам и нормативам «Всё решается «там», или на основании протокола или голосования «У нас строго по порядку, всё решается там» и от него ничего не зависит.

Д: «Есть ли среди вас человек, которого вы хотите поставить на пост директора» – обращение к тому, что нет среди рабочих лидера, а я уже состоявшийся со связями «там», и уничтожение способности рабочих принимать управленческие решения.

Р: «Мне что ещё 5 лет терпеть?»

Д: «Я напишу заявление и уйду, открыто говорю. Пусть останется главный инженер, начальники отделов, остальным спасибо» – попытка разобщения коллектива, выделение «топ-менеджмента» и принижение других рабочих, называя их «ОСТАЛЬНЫМИ», обуславливая иерархичностью вертикали управления, попытка договориться с начальниками отделов наедине.

«Мы тут весь коллектив, пиши при нас» [11]. В итоге рабочие настояли на своём, и директор поставил подпись на заявлении об уходе, назначив главного инженера временным управляющим.

Здесь явный показательный пример сплоченности рабочего коллектива, когда сложно что-то противопоставить – подкуп, угрозы, увольнения становятся неэффективными, если коллектив единодушно отстаивает свою позицию, и это единственный способ добиться изменения конфигурации власти и изменить положение дел в свою пользу. Таласские энергетики – это, скорее, исключение из правила. Когда начались перестановки в главном офисе НЭСКа, то мнения рабочих разделились и ситуация была неоднозначной. В последнее время условия работы ухудшились – премии сократили на 10%, сократили отпуск с 45 дней до 28, убрали надбавки на поездки на дальние расстояния. Энергетики и других филиалов должны

объединяться для коллективного сопротивления и отстаивания своих трудовых прав. Ведь именно на них держится наша энергетика.

Банкротство Кадамжайского сурьмяного комбината

Последний кейс не имел в этом году открытых протестов и забастовок – рабочие Кадамжайского сурьмяного комбината в Баткенской области пытаются сохранить производство и сам город. Банкротство крупных предприятий советского периода на территории Кыргызстана, как и в других странах, не является большой новостью, скорее наоборот, больше вызывают интерес заводы, которые смогли сохранить производство. Кадамжайский сурьмяной завод обладал уникальной историей – в горах был выстроен целый город вокруг предприятия – детские сады, школы, спортивные комплексы, учреждения культуры с базой отдыха и профилакторием, своя котельная и гидроэлектростанция. Несмотря на то, что в шахте была ещё руда, а качество сурьмы было эталоном во всём мире, 15 лет назад предприятие с нарушениями продали казахским инвесторам, которые сначала погасили долги и какое-то время поддерживали производство, но при этом, продав имущество, на данном этапе оставили комбинат с ещё большими долгами перед налоговой, соцфондом и задолженностью по заработной плате. Рабочие не получали зарплаты примерно год, но при этом все постоянно выходили на работу, получая только талоны в качестве свидетельства о долге. Они не могут уйти, так как, с одной стороны, говорят, что нет людей, кому всё это можно было передать, с другой стороны, идти особо некуда – из южных областей в основном едут на заработки в Россию. Чтобы не умереть с голоду, кто-то выживает за счет домашнего хозяйства, а кого-то поддерживают родные из России, присылая деньги.

16 июня 2020 года Верховным судом было признано решение о банкротстве комбината и назначен специальный администратор для проведения процедуры банкротства Манапбаев Муса Омуркулович. Собрав только тех работников, кто был на смене, он попросил их подписать протокол, согласно которому его заместитель избирается их представителем, обещая выплаты по зарплатам. Рабочие несколько раз выступали с протестами и просили поменять его, но всё осталось на своём месте. В сети было распространено письмо в генеральную прокуратуру с просьбой проверки законности действий специального администратора [12].

После заявления в прокуратуру были выявлены противоправные действия спецадминистратора, после чего он был смещен, и на данный момент процесс банкротства теперь уже методом реструктуризации ведет другой спецадминистратор - Османов Ш.Б.. После указанных политических событий Манапбаев был снят с должности и министерство экономики объявило конкурс о поиске нового специального администратора в связи с утратой доверия предыдущего. Зато из органов пришёл ответ, что проверка проведена и значительных нарушений выявлено не было. По последней информации была попытка информационной войны со стороны команды устранившегося Манапбаева, когда в редакцию газеты «Вечерний Бишкек» было отправлено обращение [13] якобы от рабочих и кредиторов КСК с требованием сместить настоящего спецадминистратора. При этом в тексте идёт плагиат статьи КыргСоц про Комбинат и фальсификация самого обращения от имени кредиторов, так как никто из представленного списка документ не подписывал.

Заключение

Политические события, с одной стороны, обнажают неспособность организоваться большим группам людей, чтобы точно противостоять узурпации власти и нарушениям правовых норм, которые сейчас происходят в стране. При этом подобные события дают возможность трудовым коллективам ещё больше сплотиться. Уровень коллективного осознания повышается, когда рабочие понимают, что как бы не менялась власть, она всё равно стремится поставить своих людей на места и не более, при этом интересы рабочих, кроме самих рабочих, представлять никто не будет.

Трудовые протесты будут носить диффузный характер, пока не будет скоординированных постоянных действий критической массы трудовых коллективов. Да, это сложная задача, требующая от людей, которые и так подавлены и лишены доступа ко многим ресурсам, справиться с дополнительной организационной, психологической, финансовой нагрузкой. Но при постоянном и планомерном развитии возможны коренные изменения в положении рабочих.

Установление нормальной работы, а именно построение устойчивых механизмов внутри коллективов и профсоюзная активность, – у нас в стране пока находится в зачаточном состоянии. При этом существует постоянная угроза вообще «ликвидации» независимости федерации профсоюза – последний протаскиваемый закон представляет собой вариант легальной трансформации независимости профсоюзной организации как таковой. Но несмотря на это мы видим, что существует качественный рост самосознания рабочих, и следующий их вопрос будет, почему политические решения принимают люди, никак не связанные с производством и не работающие в нём как обычные рабочие. Ведь интересы рабочих могут представлять только рабочие.

Список литературы

1. КыргСоц. 2020. Кыргызское Швейное Рабство. [онлайн] Доступно по адресу: <https://kyrgsoc.org/kygasskoe-shvejnoe-rabstvo/> [доступ 22 ноября 2020 г.].
2. КыргСоц. 2020. О чем рассказал коронавирус кыргызстанцам? | КЫРГСОЦ . [онлайн] Доступно по адресу: <https://kyrgsoc.org/o-chem-rasskazal-koronavirus-kygerystanczam/> [доступ 22 ноября 2020 г.].
3. Мокин К.С, 2010. Разработка методов анализа и прогнозирования динамики протестной активности населения на основе многофакторной модели экспектационной депривации. Российский Фонд Фундаментальных Исследований [онлайн] Доступно по адресу: https://www.rfbr.ru/rffi/ru/project_search/o_48867 > [доступ 22 ноября 2020 г.].
4. Davis J., 1969. The “J-curve” of rising and declining satisfaction as a cause of some great revolutions and contained rebellion. Violence in America. Ed. J.Davis, T.Gurr.
5. Мамонов М.В, 2009. Возможности применения депривационного подхода при анализе политического поведения россиян // Пятый Всероссийский конгресс

- политологов Москва, 20-22 ноября 2009
г. https://www.civisbook.ru/files/File/Mamonov_RAPN.pdf. – С. 6.
6. Баранова В.Г., 2020. Методика анализа протестной активности населения России. Экономика. Социология. Менеджмент. [онлайн] Доступно по адресу: <http://ecsocman.hse.ru/data/2013/03/11/1251435253/Baranova.pdf> [доступ 4 декабря 2020 г.].
 7. Косенов, А., 2020. В Кыргызстане Учителя Вышли На Митинг . [онлайн] Главные новости Казахстана – Tengrinews.kz. Доступно по адресу: <https://tengrinews.kz/sng/v-kyrgyzstane-uchatelya-vyishli-na-miting-93933/> [доступ 24 декабря 2020 г.].
 8. Акчабар. 2020. На Иссык-Куле Директора Школы Требуют Отставки Главы Района. [онлайн] Доступно по адресу: <https://www.akchabar.kg/ru/news/na-issyk-kule-prohodit-miting-uchitelej/> [доступ 24 декабря 2020 г.].
 9. КыргСоц. 2020. Работники Аэропорта «Манас» Протестуют Против Назначенного Руководителя! [онлайн] Доступно по адресу: <https://www.facebook.com/kyrgsoc/posts/211812016962993> [доступ 24 декабря 2020 г.].
 10. Орлова, М., 2020. Бактыбек Сыдыков: 40-50 Человек Не Могут Решать Судьбу Аэропорта «Манас» . [онлайн] 24.kg. Доступно по адресу: https://24.kg/obschestvo/170358_baktyibek_syidyikov_40-50_chelovek_nemogut_reshat_sudbu_aeroporta_manas/?fbclid=IwAR39FIMVaaH5LzzXIu7PJ2kv15d4jVaZp, 24 декабря 2020 года.
 11. КыргСоц, 2020. Рабочие Таласского ПВЭС Сместили Директора! [онлайн] Доступно по адресу: <https://www.facebook.com/kyrgsoc/videos/339911903937512/> [доступ 24 декабря 2020 г.].
 12. КЫРГСОЦ. 2020. Как Обанкротить Целый Город: Крах Кадамжайского Сурьяного Комбината | КЫРГСОЦ . [онлайн] Доступно по адресу: <https://kyrgsoc.org/krah-kadamzhajskogo-surmyanogo-kombinata/> [доступ 24 декабря 2020 г.].
 13. Осмонов А., 2021. Работники Кадамжайского сурьяного комбината обратились к президенту [онлайн] «Вечерний Бишкек». Доступно по адресу: https://www.vb.kg/doc/397347_rabotniki_kadamjayskogo_syrmyanogo_kombinata_obratilis_k_prezidenty.html/ [доступ 22 февраля 2021 г.].