

سُرْنِش

(تالاً غما)

ج ک پ مەركىزىي كومىتەتىنىڭ
نەزەرىيۇقى ژۇرنالى

7 1995



ئىزدىنىش

(تاللانما)

1995-يىل 7-سان

(ئومۇسى 85-سان)

(ئايلىق ژۇرنال)

ج ك پ مەركىزىي كومىتېنىڭ نەزەرىيىۋى ژۇرنالى «ئىزدىنىش»نىڭ
1995-يىلىنىڭ 7-80-سالىلاردىن تاللاپ تەرجىمە قىلىندى

مۇندىر بىرچە

قانداق قىلغاندا خاتالقنى ئازراق سادىر قىلغىلى بولىدۇ
(1947-يىل 2-ئاينىڭ 7-كۈنى)..... چىن يۇن(2)

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىشتن ئىبارەت يېتەكچى فائچىندا تەۋەنەمىي
چىڭ تۇرۇش لازىم..... (8)
بارلىق ئىشچى-خزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانىنى ياخشى باشقۇرالى يۇھن باۋخوا(36)

ئوبىزور

كۈڭ فەنسىنەدەك ئۆگىنەيلى ۋە ياشايىلى ژۇرنالىمىز ئوبىزورچىسى(44)

★ 7-ئاينىڭ 5-كۈنى نەشىرىدىن چىقى ★

نەشر قىلغۇچى: مەللەتلەر نەشريياتى
بىيچىك خېىگىلى شىمالى كوچا 14-قۇروءە. يۈچتا نومۇرى: 100013
مەملىكتى تىچىدە بىرلىككە كەلگەن يۈچتا ۋە كالىت نومۇرى: CN11-2498
باىقۇچى: مەللەتلەر ياسا زاۋىتى

ئىزغۇچى: مەللەتلەر نەشriياتى ئېلېكترونلۇق مەتبىە سىستېمىسى
باش ئارقىتىش نۇرنى: بىيچىك گەزىت-ژۇرنال ئارقىتىش نىدارسى
ژۇنالا ئېزلىش نۇرنى: مەملىكتىمىزنىڭ هەرقايىسى جايليردىكى پۇچىتىخانىلار
پارچە سېتىش ۋە ۋە كالىتىن سېتىش نۇرنى: مەملىكتىمىزنىڭ ھەرقايىسى جايليردىكى پۇچىتىخانىلار
چىت ئەللەرگە ئارقىتىش نۇرنى: جۇڭكۇ خەلقئارا كىتاب سودىسى باش شرکتى (بىيچىك «399» خەت ساندوقى)

قانداق قىلغاندا خاتالقنى ئازراق سادر قىلغىلى بولىدۇ

(1947-يىل 2-ئاينىڭ 7-كۈنى)

چېن يۈن

تەھىر ئىلاۋىسى: بۇ — يولداش چېن يۈننىڭ 1947-يىل 2-ئاينىڭ 7-كۈنى ج ك پ
مەركىزىي كومىتېتى شەرقىي لياۋىنىڭ شۆبە بىيۇرسى يىغىندا قىلغان سۆزىنىڭ بىر قىسى،
يولداش چېن يۈننى سېغىنىش يۈزىدىن ئۇنى ئىلان قىلدۇق.

خاتالقنى ئازراق سادر قىلىپ قويۇشىمىز مۇمكىنىو، مۇمكىن نەممىسى؟ بۇ مەسلىه ئوبدان ئوتتۇرىغا
قويولغان. ئۆزىمنى ئېلىپ تېيتىسام، مەن مەركىزىي كومىتېتىنىڭ نەزاسى، خاتالق سادر قىلىپ فويسام،
تەسىرى چوڭراق بولىدىغان گەپ.

بىز قانداق قىلغاندا خاتالقنى ئازراق سادر قىلىپ قويالايمىز ياكى چوڭ خاتالقىنى خالى بولا لايمىز؟
يەئەندىكى چېغىندا، ئىلگىرى خاتالق سادر قىلىپ قويغانلىقىم تەجريبەمنىڭ ئاز بولغانلىقىدىن بولغان،
دەپ ھېسابلەغاندىم. رەئىس ماۋ زېدۇڭ ماڭا: تەجريبەنگىزنىڭ ئاز بولغانلىقىدىن نەممىس، پىكىر قىلىش
ئۆسۈلىڭىزنىڭ توغرا بولىغانلىقىدىن بولغان، دەپ تېيتىقان. ئۇ ماڭا، بىر ئاز پەلسەپنى ئۆگەنسىڭىز، دېگەن.
ئازدىن بىر مەزگىل ئۆتكەندىن كېسىن، رەئىس ماۋزۇ بۇ ئۆتكەندىن كېسىن، هەمە بۇنى تۇسپاتلاش ئۇچۇن جاڭ گوتاؤنىڭ تەجريبىسىنىڭ
ئۆسۈلى سەۋەبىدىن بولغان بولىدۇ، دېگەن، هەمە بۇنى تۇسپاتلاش ئۇچۇن جاڭ گوتاؤنىڭ تەجريبىسىنىڭ
ئاز بولىغانلىقىنى مىسالىغا كەلتۈرگەن. رەئىس ماۋ زېدۇڭ بۇ مەسلىه ئۆستىدە مەن بىلەن ئۇچىنجى قېتىم
پاراڭلاشقاندا، خاتالق سادر قىلىش پىكىر قىلىش ئۆسۈلىنىڭ كاساپتىدىن بولىدىغانلىقىنى يەنە تېيتىقان،
كېيىنچە، مەن رەئىس ماۋ زېدۇڭنىڭ جىڭگاڭشەندىن يەئەنكىچە بولغان ئارىلىقتا يازغان نەسەرلىرىنى
تېپپ كۆرۈپ چىقىپ، ئۇنىڭ مەسىلىرنى بىر تەرەپ قىلىشتىكى ئۆسۈلىنى تەتقىق قىلىپ باقتىم. شۇنىڭ
بىلەن بىلە، خاتالق زادى نەدىن كېلىدۇ؟ دېگەن مەسلىه ئۆستىدە يەنە ئۇيىلاندىم. مەن، ئۇيىپتىنىڭ

سۈپىكتىپ شەيىلەرنى بىلىشىدە بىغىش بولغانلىقىدىن بولىدۇ، دېكەن خۇلاسگە كەلدىم. تۇمۇمن ئاققۇهتىنىڭ خاتاللىقى ھەرىكەتتىنىڭ خاتاللىقىدىن كېلىدۇ، ھەرىكەتتىنىڭ خاتاللىقىدىن بولسا بىلىشنىڭ خاتاللىقىدىن كېلىدۇ. بىلىش ھەرىكەتنى ئىدارە قىلىدۇ، ھەرىكەت بىلىشنىڭ نەتىجىسى. ئېتىايلۇق، جىاڭ جىېشى نېمە ئۇچۇن بىزنى ئۇچ ئاي ياكى بىش ئاي ئىچىدىلا يوقانلى بولىدۇ، دەيدۇ؟ ئۇنىڭ بۇنداق خاتا ھۆكۈم چىقرىشىدىكى سەۋەب، ئۇنىڭ نۇسکىرىي كۈچمىزنىڭ ئامما بىلەن زىج بىرلىشىپ كەتكەنلىكىنى نەزمەرگە ئالىغانلىقى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتتا، ئۆزلىرىنىڭ خىل قورال-يىاراقلىرىنىڭ رولىنى مۇبالىغە قىلىپ، ئارمىيىسىنىڭ روھى كەبىياتىنىڭ چۈشكۈنلۈكىگە ۋە ئاممىدىن ئېغىرەن ئەرەن ئەرەن ئەرەن ئەرەن ئەرەن قارغانلىقىدا. دۇشىمن 195-شىسىنىڭ مەغلوبىيىتىكمۇ جاۋ كۈڭۈ بىلەن چىن لىندانىڭ قوشۇنىمىزغا بولغان تونۇشنىڭ توغرا بولغانلىقى، نۇسکىرىي كۈچى-تارقاق، يېغۇغۇلىقى بولمايدۇ دېكەن خاتا تونۇشتا بولغانلىقى سەۋەبچى بولدى. ھازىر بىز دۇشىمەننىڭ ئارقا سېپىدە تۈرۈۋاتىمىز، بەزى بىلدۈشلەر بىرئاز ھودۇقۇپ قالدى، بۇنىڭدىكى سەۋەب تۇلارنىڭ دۇشىمەننىڭ كۈچىنى تولىمۇ يۈقرى مۆلچەرلەكەنلىكى، قاراپ تۈرۈپ شاپاپ دوپىسىدە بىر نەرسىنى مۇپېرىشەن تېغى دەپ قاراپ كەتكەنلىكىدىن ئىبارەت بولدى. شۇ ئى، مېنگىچە، خىزمەت ئىشلەشتە كۈچمىزنىڭ 99 پىرسەنتىنى نەھۋاللارنى بىلىشكە ئىشلىتىشىز لازىم. نەھۋاللارنى ئېنىق بىلۇساق، توغرا تەدبىر تۈزۈپ چقا لايمىز. يەئەندىكى چىغىمدا زاۋىيەندىن ئايىلىپ مالىيە ئىشخانسىغا يېتىكەلەنەندىن كېيىن، ئەتە دوكلات بېرىدىغان بولسام، بۈگۈن ئاخشامى ماتېرىياللارنى توپلاش، نەھۋاللارنى بىلىش بىلەن ئالدىراپ كەتمىي، ئاۋاپ ئەھۋال نەھۋاللارنى بىلىش — مانا بۇلا باش-ئايىغىنى ئاستىن-ئۇستۇن قىلىپ قويىغانلىق ھېسابلىنىدۇ.

ھەققەتنى نەمەلىيەتسىن ئىزدەشنى ئىشقا ئاشۇرۇش ھەم ئاسان ئىش، ھەم قىيىن ئىش. ھەققەتنى نەمەلىيەتسىن ئىزدەشنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۇچۇن، نەمەلىي نەھۋالىنى كۆنكرىت تەھلىل قىلىش ئارقىلىق تەدبىرىنى تېپىپ چىقىش كېرەك. ئادەمنىڭ خاتاللىق ئۆتكۈزۈشى، تۇمۇمن، نەمەلىي نەھۋالىنى بىلمەي تۈرۈپلا ئالدىراپ-تېنەپ تەدبىر بەلكىلەنەنلىكىدىن، سۈپىكتىپنىڭ ئۆپىكتىپنى ئايىغانلىقىدىن بولىدۇ. دەرۋەقە، بىز ئىلگىرى خاتاللىق ئۆتكۈزۈشى، نەمەلىي نەھۋالىنى پەقەتلا بىلمىگەنە نەمەس، كەپ شۇ يەردىكى، بىز نەھۋالىنى ھەر تەرمىلىمە نەمەس، بىر تەرمىلىمە بىلپ، خاتا حالدا قىسىمەنلىكىنى تۇمۇمىلىق دەپ قارىغان، بىر تەرمىلىمە نەھۋال ھەققىي نەمەلىيەت نەمەس، دېمەك، ئۇ نەمەلىيەتكە ئۇيغۇن نەمەس. قىيىن ئىش دېكىنىمىزدىمۇ دەل شۇنى كۆزدە تۈتقان. ھەن ئىنلىكلىقا قاتناشقان 20 نەچچە يىل داۋامىدا سادىر قىلغان خاتالقلارنىڭ ھەممىسى بىلىش جەھەتتە بىر تەرمىلىك كۆرۈلەنەنلىكىدىن بولغان، خاتاللىقنى ئازراق سادىر قىلىش ئۇچۇن، بىلىش جەھەتتىكى بىر تەرمىلىكىنى ساقلىنىش كېرەك. ئۇنىڭ چارلىرىنى مۇنداق ئۇچ تورلۇك قىلىپ يىعىنچاقلالپ چىقتىم: 1. ئالماشتۇرۇش، 2. سېلىشتۇرۇش، 3. تەكراڭلاش.

ئالماشتۇرۇش بىرىنچى قىدم بولىدۇ. ئالماشتۇرۇش دېگەنلىك تۇجابىي وە سەلبىي تەرهپەردىكى پىكىرلەرنى تۇزىئارا ئالماشتۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق شەيىلەرنىڭ ھەۋاللىرىنى بىلىش دېگەنلىكتۇر. ئالماشتۇرۇشتا ئالايىتەن تۇزىمىزگە قارشى پىكىرىدىكىلەر بىلەن پىكىر ئالماشتۇرۇش كېرەك، چۈنكى قارشى پىكىر بىزنىڭ شەيىلەرنى بىلىشتىكى يېتەرسىزلىكىمىزنى تولۇقلادىدۇ. قارشى پىكىر خاتا بولغان تەقدىرىدىمۇ، شەيىنىڭ شەيىلەرنى ئەكىن ئەتتۈرگەن ياكى بەزى تارىخىي تەجرىبىلەر ئاساسدىكى ئەقلىي يەكۈننى تۇز ئىچىكە ئالغان بولۇشى مۇمكىن. دېمەك، تۇز پىكىرىمىزگە قارشى پىكىرلەر ئۇستىدىمۇ تەھلىل يۈرگۈزۈپ، ئۇنىڭ پايدىلىق قىسىمى قوبۇل قىلىشىمىز لازىم. چېن دۇشۇنىڭ خاتالقى، لى لىسەنىڭ خاتالقى، ۋالى مىكىنىڭ خاتالقى ئۇلارنىڭ ساراڭلىقىدىن ياكى دۆتلىكىدىن بولغان ئەمەس، ئاساسلىقى، ئۇلارنىڭ شەيىنىڭ بىر تەرىپىنى چوڭايتىپ چۈشەنگەنلىكى، يەنى بىر تەرىپىنلا بىلىپ، ئىككىنچى تەرىپىنى بىلمىكەنلىكىدىن بولغان. 1930-يىلىدىكى ئىنقىلاب دولقۇنى 1927-يىلىدىكى بۈيۈك ئىنقىلاب مەغلۇب بولۇشتىن ئىلگىرىكىگە نسبەتن ئېيتىلغان ئەمەس، پەقەتلا بۈيۈك ئىنقىلاب مەغلۇب بولۇپ، ئىنقىلابىي ھەرىكەت پەسىيىپ كەتكەن چاغدىكىگە نسبەتن ئېيتىلغان. قىزىل ئارمۇيىنىڭ كۈچى بۇرۇقىغا قارىغاندا زورايان ئەمەس ئىدى. 1932-يىلىدىكى تېخى جىاڭ جىېشىنىڭ ئارمۇيىسىنى يوقتالىغىدەك دەرىجىدە زورايان ئەمەس ئىدى. 28-يىنانوار ۋەقەسىنىڭ تۇغۇلۇشى بىلەن مەملىكەت دائىرىلىك ياپون باسقۇنچىلىرىغا قارشى تۇرۇش ۋە جىاڭ جىېشىغا قارشى ھەرىكەت دولقۇنغا كۆتۈرۈلگەن بىلەن، مەملىكەت بويىچە ئىنقىلاب دولقۇنىنىڭ يېتىپ كەلگەنلىكى ئەمەس ئىدى. 4-ئۆمۈمىي يېغىنىڭ خاتا يەكۈنلىدىمۇ، ۋاقتلىق ھەركىزىي كومىتېنىڭ ئىنقىلابنىڭ ئاؤۋال بىرەر ئۆلکىدە ۋە بىرقانچە ئۆلکىدە غەلبە قازىنىشىنى قولغا كەلتۈرۈش توغرىسىدىكى خاتا قارارىدىمۇ، ئەينى ۋاقتىتىكى ۋەزىيەت تۇستىدە خاتا ھۆكۈم چىقىرالغانىدى. بىز، خاتالاشقان بولداشلار-نىڭ ۋەزىيەت ھەققىدىكى ھۆكۈمنىڭ قىلچىمۇ ئاساسى يوق، دېيەلەيمىز، لېكىن ئۇلار ئۇيىپىكتىپ شەيىنىڭ بىرەر تەرىپىنى چوڭايتىپ چۈشەنگەن. شۇنىڭ تۈچۈن، بىز قارشى پىكىرلەرنى تۈپلىشىمىز لازىم. قارشى پىكىر توغرا بولسا، ئۇنىڭ بىلەن ئۇيىپىكتىپ شەيىلەرنى بىلىشىمىزدىكى يېتەرسىزلىكى تولۇقلىساق بولىدۇ. قارشى پىكىر توغرا بولمسا، ئۇنىڭغا رەددىيە بېرىشىمىز كېرەك. قانچە خاتا بولسا، شۇنچە ئۇزۇل-كېسىل رەددىيە بېرىشىمىز لازىم. رەددىيە بېرىدىكەنلىز، دەلل-ئىسپاتلارنى ئىزدەپ تېپىشىمىزغا توغرا كېلىدۇ، بۇنىڭ بىلەن چۈشەنچىمىز چوڭقۇرلىشىپ بارىدۇ. توغرا پىكىر كۆپ چاغلاردا ناتوغرا پىكىرلەرگە سىستېملىق رەددىيە بېرىش ئارقىلىق ۋۇجۇدقا چىقىدۇ. تۈرلۈك بۇرۇۋاچە، يالغان ماركسىزمچە خاتا ئىدىيىلەر رەئىس ھاۋ زېدۇڭنىڭ ھەققىي ماركسىملىق توغرا ئىدىيىسىنىڭ ۋۇجۇدقا چىقىشى تۈچۈن شەرت-شارائىت يارىتىپ بىرگەن. رەئىس ماۋ زېدۇڭنىڭ ئەسەرلىرىنىڭ ھەممىسى مۇشۇ چارە بىلەن يېزلىپ چىققان. ئۇنىڭ «تۇزاققا سوزۇلىدىغان تۇرۇش توغرىسىدا» دېگەن ئەسەرنى يېزىشىنى مىسالغا ئالاپىلى، ئۇ ئاؤۋال تېزلا غەلبە قازىنىش قارشى بىلەن مۇتقەرزچىلىك قارشىنىڭ دەلل-ئىسپاتلارنى تۈپلاپ، تەھلىل كەلىش، رەددىيە بېرىش

ئارقىلىق، يالپون باسقۇنچىلىرىغا قارشى تۇرۇش تۇزاققا سوزۇلدىغان تۇرۇش بولماي قالمايدۇ دېگەن توغرا خۇلاسىنى چىقارغان. «جۇڭگو تىنقلابىنى تۇرۇشنىڭ ستراتېكىيە مەسىلسىسى» دېگەن تۇرسىدە، رەئىس ماۋ زىدۇڭ ئاۋۇال، ئادەتىكى تۇرۇشنىڭ قانۇنىيىتىنى تەتقىق قىلىش ئارقىلىق، ياكى روسييە تىنقلابى تۇرۇشنىڭ تەجرىبىلىرىنى تەتقىق قىلىش ئارقىلىق، وە ياكى شىمالغا يۈرۈش قىلىش تۇرۇشنىڭ تەجرىبىلىرىنى كۆچۈرۈپ كېلىپ تەتىقلالاش ئارقىلىقلا جۇڭگو تىنقلابى تۇرۇشنىڭ ستراتېكىيە مەسىلسىنى ھەل قىلغىلى بولىدۇ، دەيدىغان خاتا پىكىركە رەددىيە بېرىپ، ئاندىن كېيىن، جۇڭگو تىنقلابى تۇرۇشنىڭ بولۇپمۇ نۇن يىللۇق يەر تىنقلابى تۇرۇشنىڭ خۇسۇسىتىنى، قانۇنىيىتىنى، ستراتېكىيىسى وە تاكتىكىسىنى تەتقىق قىلىش كېرەك، دېگەن توغرا تەشەببۈسىنى تۇتۇرۇغا قویغان. رەئىس ماۋ زىدۇڭ «يەنەن تەدەبىيات سەنئەت سۆھىبەت يېغىندا سۆزلەنگەن نۇتۇق» دېگەن تۇرسىدەمۇ ئاۋۇال، تەدەبىيات سەنئەت سەنپىتىن خالىي، تەدەبىيات سەنئەت خادىملىرىدا سەنپىي مەيدان دېگەن مەسىلە مەۋجۇت بەممەس، دەيدىغان كۆز-قاراشقا رەددىيە بېرىپ، شۇ ئاساستا تەدەبىيات سەنئەتنى خلق ئاممىسى تۇچۇن خىزمەت قىلدۇرۇشتىن تىبارەت تۈپ يۆنۈلۈشنى شەھەلەپ بەرگەن. شۇنىڭ تۇچۇن، ئالماشتۇرۇش مەقسىتكە، بولۇپمۇ تۇز پىكىرىمىزگە قارشى كىشىلەر، باشقا سىنپىلارنىڭ ۋەكىللەرى بىلەن پىكىر ئالماشتۇرۇش مەقسىتكە يېتىش تۇچۇن، ئالدى بىلەن ئالماشتۇرۇشنىڭ مەقسىتى تۇزىمىزنىڭ شەيىلەر ئۇستىدىكى تونۇشنى تېخىمۇ مۇكەممەللەشتۈرۈشتىن تىبارەت ئىكەنلىكىنى يېنىق بىلىشىز كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتىتا، قارشى تەرەپنىڭ مەيدانىدا تۇرۇپ پىكىرلىرىنىڭ ئاساسى بار-بى قولۇقىنى تۇيىلىتىپ بېقىشىز لازىم، ئاساسى بار بولسا، قوبۇل قىلىشىز لازىم. نۇمما بىزى يولداشلىرىمىز كۆپىنچە ئۆز پىكىركە قارشى پىكىرىدىكىلەر بىلەن سۆزلىشىنى، پىكىر ئالماشتۇرۇشنى خالمايدۇ، بۇ ياخشى بولىغىنى. ئالماشتۇرۇش شەيىنى تېخىمۇ ئەتراپلىق بىلىشنى مەقسەت قىلىدۇ، سېلىشتۇرۇش بولسا شەيىنىڭ خاراكتېرىگە تېخىمۇ توغرا ھۆكۈم قىلىشنى مەقسەت قىلىدۇ. سېلىشتۇرمۇغاندا، شەيىنىڭ تەرقىقىي قىلىپ قايىسى دەرىجىگە بېرىپ يەتكەنلىكىنى، تۇنىڭ مۇھىم يېرى ۋە ماھىيىتىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى يېنىق كۆرگىلى بولمايدۇ. ئالئۇنىڭ ساپلىقىنى تەكشۈرۈشىتىن ئەنلىكىنى تەكشۈرۈشىتىمۇ سېلىشتۇرىدۇ. بagan تۆلچەم بولىدۇ. ئەگەر سېلىشتۇرۇش چارسىنى قوللىنىپ، 1932-يىلىدىكى 1927-يىلىدىكى بولساق، كۆتۈرۈلگەن چاغلاردىكى ئەھۋالغا سېلىشتۇرۇپ باققان بولساق، 1932-يىلىدىكى تىنقلاب دەلەتۇندىنىڭ قايىسى دەرىجىگە بېرىپ يەتكەنلىكىنى بىلۇفالان كېيىنكى ئەھۋالغا، ئاندىن مۇشۇ ئاساستا تاكتىكىمىزنى بەلكىلىكەن بولساق، «سول» چىل تەۋەككۈچلىك يولغا چۈشۈپ كەتمىگەن بولاتتۇق. نەچچە يىلىنىڭ ئالدىدا ئامېرىكىنىڭ ستىلىقىب ناملىق بىر كېپرالى يەنەنگە كۆزەتكۈچلەر كۆرۈپىسىنى ئەۋەتكەن، ئۇ بىزنىڭ ئامېرىكىغا قاراتقان سىياستىمىزنى ئامېرىكىنىڭ بىزگە قاراتقان سىياستىگە سېلىشتۇرۇپ كۆرۈپ،

بىزگە تۇقان پوزىتىسىنى ئۆزگەرتىگەن. دېمەك، سېلىشتۇرۇش ئارقىلىق، شەيىلەر ئۇستىدە تېخىمۇ ئېنىق، تېخىمۇ چوڭقۇر چۈشەنچە هاسىل قىلغىلى بولىدۇ. يەنە مىسال ئالساق، بۈگۈنكى كۈندە جەنۇبىي مانجۇرىيىدە چىڭ تۇرۇپ كۈرەش قىلىشىمىز كېرەكەم، كېرەك ئەمەسمۇ دېكەن مەسىلىدە، ھازىر چىڭ تۇرۇپ كۈرەش قىلىشىن كېلىدىغان قۇربانلار بىلەن كەلگۈسىدە چاڭبېيشەن تېغىغا چىكىنىپ بېرىپ بولىدىغان قۇربانلارنىڭ چوڭ-كىچىكلىكى، ئېغىر-يىنىكلىكىنى، قىممىتى بار-يوقلۇقنى سېلىشتۇرۇپ كۆرسەكلا، جەنۇبىي مانجۇرىيىدە چىڭ تۇرۇپ كۈرەش قىلىشىمىز كېرەك ئىكەن دەپ ئاسانلا فارار چىقىرىمىز.

سېلىشتۇرۇش يەنلا بىلىش جەريانىغا تەۋە، تەكرارلاش بولسا ھەم بىلىش جەريانىغا، ھەم ئەمەلىيەتنى ئۆتكۈزۈش جەريانىغا تەۋە. بىلىش تېخىمۇ توغرا بولسۇن ئۇچۇن، تەكرارلاشتا، ئالدى بىلەن بەلكىلىنىپ بولغان تەدبىرنى يەنە قارشى پىكىرلەر ئىچىگە قويۇپ سىناپ كۆرۈش كېرەك. بۇنىڭدىن ئۆھىم بولغانى ئەمەلىيەتنى ئۆتكۈزۈش جەريانىدا قايىتا-قايىتا بىلىشىن ئىبارەت. توغرا بولغانلىرىنى قەتىي داۋاملاشتۇرۇش ۋە ئالغا سورۇش لازىم. كەمچىلىك سېزلىسە تولۇقلاش، خاتالق سېزلىسە دەرھال تۈزىتىش لازىم. قىسىسى، ھۆكۈم چىقىرىش، ھەرىكەتكە كېلىش، يەنە بىلىش، تۈزىتىپ مېڭىشتەك يولنى تۈتساق، چوڭ خاتالق ئۆتكۈزۈپ قويمىيەمىز.

ئۆزەمنىڭ تەجرىبىسىدىن قارىغاندا، يۈقرىدا ئېيتىلغان ئۈچ تەلەپ تولۇق ئورۇندالسا، ئۇيىپىكتىپ شەيىنى بىر قەدر ئەتراپلىق بىلگىلى، بەزى بىر تەرمەپلىكىتىن ساقلىنىپ، بىر قەدر توغرا تەدبىر ئۆزۈپ چىققىلى، ھەققەتى ئەمەلىيەتنى ئىزدەش تەلىپىنى بىر قەدر ئوبىدان ئورۇندىغىلى بولىدۇ. بۇ مەسىلىدە، نوچى بولۇۋالاسلىقىمىز، ئابروپىرمىلىك قىلماسلىقىمىز كېرەك. ئەگەر ئۆز خاتالقىمىزنى بىلىش ئاساسدا ئالغا ئىلگىريلەشكە ئىنتىلمەستىن، خۇپسەنلىك قىلىۋالساق، موللاق ئاتىاي قالمايىمىز. يۈز كېتىشىن قورققاندە لارنىڭ جەزەن يۈزى كېتىدۇ. يۈز كېتىشىن قورقىغانلارنىڭ، ئەكسىچە، يۈزى كەتمەسىلىكى مۇمكىن. ئابروپىنى كۆزدە تۇتىماي ئىشنى كۆزدە تۇتۇش كېرەك. بۇ يولنى تۈتساق، قارشى پىكىرنى ئاڭلاش بىلەنلا، ھېچنپىمىنى ئوپلىمای چىچىلىپ كېتىدىغان ئىش ئەلۋەتتە بولمايدۇ.

بىز خاتالاشقان كىشىنىڭ ئابروپىنى كۆزدە تۇتىماي ئىشنى كۆزدە تۇتۇشنى تەلەپ قىلىش بىلەن بىللە، ئۇنىڭغا ئۇيىپىكتىپ پاكىتلارنىمۇ كۆرستىشىمىز لازىم. ھەممە يەن ئۇيىپىكتىپ پاكىتلارغا ئاساسلىنىپ تۇرۇپ مەسىلە ئۇستىدە ئۇيىلansa، سىياسەت بەلكىلىسە، گەپ يوق، پارتىيە ئىچىدە بىرلىك ھاسىل قىلغىلى بولىدۇ. ئابروپىنى كۆزدە تۇتىماي ئىشنى كۆزدە تۇتۇشتا بىر مەيدان مەسىلسى بار. مەيدان چىڭ بولغاندا، ئاندىن بۇ ئۇسۇلىنى ئىگەلىكلى بولىدۇ. ئۆزىنىڭلا غېمىنى يەيدىغانلار بۇ ئۇسۇلىنى ئۇمۇرۋايدە ئەگەللەپ كېتەلەيدۇ. شەخسىيەتچىلىك بىلەن ماركسىزمىنىڭ زىددىيىتى مانا مۇشۇ يەردە. ھەققەتى ئەمەلىيەتنى ئىزدەشنى ھەققىي ئىشقا ئاشۇرۇش ئۇچۇن، پرولىتارىيەتلىق مەيدان بولۇشى شەرت. ئەگەر ھەممە يەن پرولىتارىيەتلىق مەيداندا تۇرىدىكەن، ئۇسۇل جەھەتتە، مەسىلىگە بولغان قاراش جەھەتتە ئاساسەن بىرلىككە

كېلەلەيدۇ، ئىشىو ئاسانغا چۈشىدۇ. پارتىيە ئىچىدە مۇشۇنداق پوزتىسيلا بولۇشى لازىم، كومپاراتىيە نەزەرلىنىڭ پوزتىسيسى مانا مۇشۇنداق بولۇشى لازىم. ئىككى كىشىنىڭ سۆھبەتلۈشىسىدە خاتالقىنى بويىنغا ئېلىش، كۇرۇپىيا يېغىندا خاتالقىنى بويىنغا ئېلىش، چۈگۈرەق يېغىندا خاتالقىنى بويىنغا ئېلىش، مىڭلىغان-ئۇن مىڭلىغان كىشىلەرنىڭ ئالدىدىمۇ خاتالقىنى بويىنغا ئېلىش — مانا بۇ، ئادەمكە قارىمای ئىشقا قارىغانلىق، ئابروپىنى كۆزدە تۇنماي ئىشنى كۆزدە تۇقانلىق بولىدۇ. مۇشۇنداق بولغاندا، قۇرۇق تالاش-تارتىش ئازىيىدۇ-دە، ئىشنى قىلماق ئاسان بولىدۇ.

تەرجمە قىلغۇچى: ئەركىنچان

سُؤَلْ مُوْهَدَرْمِرْ: تَهْلِكَتْ ثَبَرَايْهِمْ

جان-ديل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتن ئىبارەت يېتەكچى فاڭچىندا تەۋرىەنەمەي چىڭ تۇرۇش لازىم

تەھرىر ئىلاۋىسى: "جان-ديل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش" — پارتىيەمىزنىڭ تۈپ يېتەكچى فاڭچىنى. سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتا، جان-ديل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش تېخىمۇ زۆرۈر، بۇ — ئىسلاھات، تەرەققىيات، مۇقىملېقنىڭ مۇناسىۋىتىنى ياخشى بىر تەرەپ قىلىشنىڭ ئاچقۇچى. "1-ماي" خەلقئارا ئەمگە كېلىر بايرىمىنى خاتىرىلەش مۇناسىۋىتى بىلەن بىز مەركەز ۋە دۆلەت ئورگانلىرىدىكى مۇناسىۋەتلەك تارماقلار-نىڭ ۋە جايىلارنىڭ مەسئۇل يولداشلىرىنى، ھەم بىر قىسىم دۆلەت ئىگلىكىدىكى چوڭ كارخانىلارنىڭ مەسئۇللىرىنى ۋە ئەمگەك نەمۇنچىلىرىنى تەكلىپ قىلىپ، جان-ديل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش توغرىسىدا سۆھبەت يىغىنى ئاچتۇق. سۆھبەت يىغىنىغا باش تەھرىر يولداش شىڭ بېنىسى رىياسەتچىلىك قىلدى. يىغىندا غا فاتناشقان يولداشلار قىلغان پىكىرلەرنى قىسقاراتىپ ئىلان قىلدۇق.

ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنغا چوقۇم كاپالەتلەك قىلىش لازىم

جاڭ دىڭخوا (مەملىكتىلىك باش ئىشچىلار تۇيۇشمىسىنىڭ دائىمىي مۇئاۇن رەئىسى)

كىمكە تايىنىش مەسىلىسى — ئىنقىلاتىكى مۇھىم مەسىلە، شۇنداقلا جۇڭگۈچە سوتسيالىزم قۇرۇشتىرىنى كى مۇھىم مەسىلە. جان-ديل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پارتىيەمىزنىڭ ئىزچىل يېتەكچى فاڭچىنى، يولداش دېڭ شياۋىپكىنىڭ جۇڭگۈچە سوتسيالىزم قۇرۇش نەزمىيىسىنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسى. جان-ديل

بىلەن تىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنى تىشچىلار سىنىپىنىڭ تۆز ئالاھىدىلىكى بەلكىلىگەن. ھازىرقى زامان جۇڭكۈ جەمئىيەتىدە، تىشچىلار سىنىپى يەنلا سىنىپى ئېڭى ۋە تەشكىللەنىش دەرىجىسى ئەڭ يۈقىرى بولغان، ھازىرقى زامان پەن-مەدەننىيەت بىلىملىرىنى ئەڭ كۆپ ئىگەللىكەن، كۈچى مەركەزەشكەن ھەم كۈچلۈك بولغان ئەڭ ئىلغار سىنىپ: جۇڭكۈچە سوتىسيالىزم قۇرۇشتەك تۈلۈغۈار تىشتا، تىشچىلار سىنىپى زامان ئۇلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىدىكى ئاساسى كۈچ، تىسلاھات-تېچىۋىتىش ئىلگىرى سۈرۈشتىكى كۈچلۈك تىجىتمائىي ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ، تىجىتمائىي مۇقىمىلىقىنى ساقلاشتىكى مۇستەھكم تۈۋۈرۈك؛ پارتىيىمىزنىڭ خاراكتىرى جۇڭكۈ كومىؤنسىتكى پارتىيىسىنىڭ تىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاۋانكارت ئەترىنى ئىكەنلىكىنى، تىشچىلار سىنىپىنىڭ پارتىيىسىنىڭ سىنىپى ئاساسى ئىكەنلىكىنى بەلكىلىگەن؛ ئېلىمىزنىڭ دۆلەت تۈزۈلمىسى جۇڭخوا خەلق جۇمۇرىيەتنىڭ تىشچىلار سىنىپى رەھبەرلىك قىلغان، تىشچى-دېقاڭلار تىتىپاقينى ئاساس قىلغان خەلق دېمۆکراتىيىسى دىكتاتۇرلىقىدىكى سوتىسيالىستىك دۆلەت ئىكەنلىكىنى، تىشچىلار سىنىپىنىڭ دۆلەتنىڭ رەھبەرلىك قىلغۇچى سىنىپى ئىكەنلىكىنى بەلكىلىگەن. بۇ — ئۇمۇمىي خاراكتىرىلىك، تۈپ خاراكتىرىلىك، ستراتېكىي خاراكتىرىلىك مەسىلە، بۇ نۇقتا تۆزگەرسە، پارتىيىنىڭ خاراكتىرى تۆزگەرگەن بولىدۇ؛ بۇ نۇقتىدىن تەۋەنسە، دۆلەتنىڭ تۈزۈلمىسىدىن تەۋەنگەنلىك بولىدۇ. بۇ فاڭچىندا چىڭ تۈرۈلمسا ۋە ئۇبدان ئەمەلىيەشتۇرۇلماسى، جۇڭكۈچە سوتىسيالىزم قۇرۇشتىن تىبارەت تۈلۈغۈار تىشقا تېغىر زىيان پىتىدۇ.

خوجايىن دېكەن بىر پۇتۇنلۇك تۇقۇمى، تۇ تىشچىلارنى، پەن-تېخنىكا خادىملىرىنى، ئىكەنلىك باشقۇرغۇچىلارنى تۆز تېچىگە ئالغان بارلىق تىشچى-خزمەتچىلەرنى كۆرسىتىدۇ. خوجايىنلىق تۇرنى مەسىۇلىيەت، هوقۇق، مەنپەتتىنىڭ بىرلىكى بولىدۇ، مەسٹۆلىيەت، هوقۇق، مەنپەتتى بىر-بىرىنى تەقىزىزا قىلىپ، بىر-بىرىدىن ئايرلىمايدۇ. دۆلەت كارخانىلىرىدا تىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق تۇرنىنى ئەمەلىيەشتى-رۇشتە، ئاساسلىقى تۆۋەندىكى بىر قانچە جەھەتتىكى مەزمۇنلار بولۇشى لازىم. بىرىنچى، تىشچى-خزمەتچىلەر خوجايىنلىق پۇزىتىسيه بىلەن ئاكتىپلىقىنى، تەشەببۈسکارلىقىنى، تىجادىچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، تۈرلۈك تىشلەپچىقىرىش ۋە تىجارت ۋەزىپىلىرىنى ياخشى تۇرۇندىپ، ئاڭلىق حالدا كارخانىنىڭ تەرمەقىياتى تۈچۈن ئىقل-پاراستى ۋە كۈچ-قۇۋۇتسىنى تەقدىم قىلىشى لازىم. ئىككىنچى، كارخانا دېمۆکراتىك باشقۇرۇشنى يولغا قويۇپ، تىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ قانۇندا بەلكىلىنگەن تۈرلۈك خزمەت هوقۇقلۇرىنى ئەمەلىيەشتۇرۇپ، تىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ قانۇندا بەلكىلىنگەن تۈرلۈك خزمەت هوقۇقىنى يۈرگۈزۈشكە كاپالەت-لىك قىلىشى لازىم. ئۆچىنچى، ئەمگەك كە قاراپ تەقىسىم قىلىشى پېرىنسىپەنى تىزچىلاشتۇرۇپ، ئەمگەك تۇنۇمدارلىقى ۋە تۇقتىسادىي تۇنۇمنىڭ تۆسۈشكە ئەگىشىپ، تىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ كىرىمىنى تۈزۈلۈكىز تۇستۇرۇش، تىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ تۇرۇمۇشنى ياخشىلاش كېرەك. تۆتىنچى، تىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ ئىدىنىيى-سېياسى سۈپىتىنى ۋە پەن-تېخنىكا، مەدەننىيەت سۈپىتىنى تۈزۈلۈكىز تۇستۇرۇش كېرەك.

بىشىنجى، ئەمگەك مۇھاپىزىتىنى كۈچەيتىپ، تىرىشىپ ئىشچى-خىزمەتچىلەر كە ياخشى خىزمەت شارائىنى ۋە ئەمگەك مۇھىتىنى يارىتىش كېرەك. ئالىتىنجى، سىياسىي جەھەتنىن، تەشكىلىي جەھەتنىن ئىشچى-خىزمەت-چىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ئەمدىلەشتۈرۈش كېرەك. نۆۋەتكە، بىز پارتىيىنىڭ خوجايىنلىق ئورنىغا كاپاالەتلەك قىلىش ۋە ئۇنى ئەمدىلەشتۈرۈشى، تۆۋەندىكى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىغا كاپاالەتلەك قىلىش ۋە ئۇنى ئەمدىلەشتۈرۈشى، تۆۋەندىكى بىرقابچە جەھەتنىكى خىزمەتنى ياخشى ئىشلىشىمىز لازىم: بىرىنجى، دۆلەت ئىكلىكىدىكى چوڭ، ئۇتۇرا كارخانىلارنى تىرىشىپ ئوبىدان باشقۇرۇپ، سوتىسيالىستىك ئومۇمىي مۇلوكچىلىكىنىڭ ئاساسىي كەۋىدىلەك ئورنىنى مۇستەھكەملەش ۋە راۋاجلاندۇرۇش كېرەك. ئىككىنچى، "مۇچ جۇملە سۆز"لىك كارخانا رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىدە چىڭ تۇرۇش ۋە ئۇنى مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمنى ئورنىتىشا، بەزىلەر ئاتالىمش "يېڭى ئۈچ ئورگان"نى "كونا ئۈچ ئورگان"نىڭ ئورنىغا دەسىتىشنى تەشەببۈس قىلدى، بۇنداق تەشەببۈس تامامەن خاتا، ھەم ئىلىمى ئەمەس. ئۈچىنجى، "ئەمگەك قانۇنى"نى ئىزچىلاشتۇرۇپ ۋە يولغا قويۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هووققۇ-مەنپەتىنى قوغداش كېرەك. «ئەمگەك قانۇنى» ئەمگەك قانۇنلۇق هووققۇ-مەنپەتىنى قوغداشنى، ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى ماسلاشتۇرۇشنى ئۆزىنىڭ مەقسىتى قىلغان، بۇ مەزۇنلار ھەممە ماددىلىرىغا سىددۈرۈلگەن بولۇپ، ئاساسىي قانۇنمەزىنىڭ پىنسىپلىرىنى دەپ ئېنىق بەلكىلەندى، بۇ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئەمگەك قانۇنلۇق هووققۇ-مەنپەتىنىڭ ۋە كلى ۋە قوغدىغۇچىسى قانۇنى» دا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەمگەك قانۇنلۇق هووققۇ-مەنپەتىنىڭ ۋە كلى ۋە قوغدىغۇچىسى دەپ ئېنىق بەلكىلەندى، بۇ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئەمگەك قانۇنلۇق هووققۇ-مەنپەتىنىڭ ۋە كلى ۋە قوغدىغۇچىسى قانۇن قىلىشى ۋە ئۇنى قوغدىشى ئۈچۈن كۈچلۈك قانۇن قورالى بىلەن ئەمن ئەتتى.

ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىش — پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ تۈپ فاڭچىنى

قىلىۋاتىدۇ. مەسىلەن، سوتىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تەرەققىي قىلدۇرۇلۇۋاتقان شارائىتتا يەنلا ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىش كېرە كمۇ-بىوق، دېگەن مەسىلە ئۆستىدە بەزبىر مۇجمىل كۆز قاراشلار بارلىققا كەلدى. ھازىر ھېلىقىدەك "چوڭ خوجايىنلار"، ئالدىن بېيغانلارلا تايىنىش ئوبىيكتىمىش، ئىشچىلار سىنىپى جىنغا توختىمايدىغان بولۇپ قاپتىمىش. بەزبىر ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىش پەقەت دۆلەت كارخانىلىرىنى باشقۇرۇش تۈرۈمىسىنىڭ بىر قىسىمى، شۇڭلاشقا ئۇ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىك، كارخانا پارتىيە تەشكىلاتنىڭلا ئىشى، باشقا كارخانا، باشقا تەرمەپ ياكى تارماقلار بۇنىڭ بىلەن مۇناسىۋەتسىز، دەپ قارىماقتا. بەزبىرى ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىش پەقەت ئاممىسى خىزمەت ئىشلەشنىڭ بىر خېل ئۇسۇلى دەپ قارايدۇ، هەتتا ۋاقتلىق تەدبىر دەپ قاراپ، چۈڭرەق قىيىتچىلىق ياكى بوران-چاپقۇنغا دەج كەلگەندىلا ئاندىن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋە ئىشچىلار ئاممىسىنى خىيالغا كەلتۈرىدۇ، ئىشچىلار ئارىسغا بېرىپ خىزمەت ئىشلەپ، ئۇلارنىڭ قوللىشنى تەلەپ قىلىدۇ. بۇنداق مۇجمىل تونۇشلارنىڭ ھەممىسى پارتىيە ئىشلەپ، بىلەن ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىش، تايىنىش فائىجىنىڭ ئىزچىل ئىجرا قىلىنىشغا تو سقۇنلۇق قىلىۋاتىدۇ، بىز، كەڭ خەلق ئاممىسغا تايىنىمىز، دەپ تۈرىمىز، بۇنىڭدا ئالدى بىلەن ارمەبىرلىك قىلغۇچى سىنىپ بولغان ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىش لازىم، بىز ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىش كېرەك دېگىنئىمىزدە، ھەر ساھە، ھەر كەسىپتە ئىشلەۋاتقان ئىشچىلارنى، كەڭ زىيالىلارنى ۋە باشقۇرغۇچىلارنى ئۆز ئىچىكە ئالغان ئىشچىلار سىنىپنىڭ بىر پۇتون گەۋدىسىگە تايىنىش كۆزدە تۇنۇلغان، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسى بولغانلىكى جايىلار ۋە ئورۇنلاردا پارتىيەنىڭ ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىش فائىجىنى ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇرۇش لازىم.

نېمە ئۇچۇن مۇشۇنداق دەيمىز، بىرىنچىدىن، جان-دەل بىلەن ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىشنى پارتىيەمىز ۋە دۆلتىمىزنىڭ خاراكتىرى بەلكىلىگەن. پارتىيەمىز ئىشچىلار سىنىپنىڭ ئاؤانكارت ئەترىتى، ئىشچىلار سىنىپى پارتىيەنىڭ سىنىپى ئاساسى. ئىككىنچىدىن، جان-دەل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش — جۇڭگۈچە سوتىيالىزىم قۇرۇشتەك ئۇلۇغۇار نىشانى ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ، پارتىيەنىڭ ئاساسىي لۇشىمىندا 100 يىلغىچە تەۋەننمەي چىڭ تۇرۇشتىك ئېھتىياجى. بىز، ئاساسىي لۇشىمىندا 100 يىلغىچە تەۋەننمەي چىڭ تۇرۇشتىك ئېھتىياجى پارتىيەنىڭدا دەيمىز، بۇ تامامەن توغرا. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتىتا، بېنىڭچە، پارتىيەنىڭ ئاساسىي لۇشىمىندا 100 يىلغىچە تەۋەننمەي چىڭ تۇرۇش ئۇچۇن، پۇتون پارتىيەنىڭلىرى جان-دەل بىلەن ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىشىدا تەۋەننمەي بىردىكەن چىڭ تۇرۇشى لازىملىقىنى ئېنىق ئۇتتۇرۇغا قويۇش كېرەك. بۇمۇ زۆرۈر تەلەپ، ئۇچىنچىدىن، جان-دەل بىلەن ئىشچىلار سىنىپغا تايىنىش پۇرسەتى چىڭ تۇتۇپ، ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، ئېچۈپتىش دائىرسىنى كېڭىيەتىپ، تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈپ، مۇقىملەقىنى ساقلاپ، بۇ يىلىقى خىزمەت ۋەزىپىلىرىنى ئورۇنداشقا ھەقبىقىي كاپالەتلەك قىلىشنىڭمۇ ئېھتىياجى. بولۇپمۇ زامانىۋى كارخانا تۈزۈمنى ئورنىتىپ، دۆلەت كارخانىلە-رىنىڭ "ئورگانىزمنى ئۆزگەرتىش، ئۆزگەرتىپ تەشكىللەش، رېخنىكا ئۆزگەرتىش" ئىشلىرىنى ئىلگىرى

سۇرۇپ، پۇتكۈل خەلق نىكلىكىنى جانلاندۇرۇپ، سوتىيالىستىك بازار نىكلىكىدىكى يېتە كېچىلىك رولنى
جارى قىلدۇرۇشتا، نىشچىلار سىنپىنىڭ چۈشىنىشكە، قاتىشىشغا ۋە قوللىشغا تايىنىش لازم.
جان-دىل بىلەن نىشچىلار سىنپىغا تايىنىش پارتىيە ۋە دۆلەتتىك تۈپ فاڭجىنى بولغانىكەن، پارتىيە
ۋە دۆلەتتىك ھەر دەرىجىلىك تەشكىلاتلىرى، دەبىرىي كادىرلىرى، پارتىيە ئىزالىرىنىڭ ھەممىسى ئۇنى
ئاڭلىق ھالدا ئىزچىل ئىجرا قىلىشى، شوئار ئورنىدا توۋلاپ قويۇپلا بولدى قىلىدىغان نىشنى ھەركىز
قىلىماسلقى لازم. مەسىلىلەرنى ئويلىغاندا ياكى ئىش بىجرىگەندە، نىشچىلار سىنپىنىڭ نىكە بولۇشقا
تېكىشلىك سىياسى ئورنى ۋە زۆرۈر ماددىي مەنپەتتىكە كاپالەتلىك قىلىش، نىشچىلار سىنپىنىڭ ئاكتىپلىقدە.
نى ۋە ئىجادچانلىقىنى قوزغاشقا، نىشچىلار سىنپىنىڭ ئومۇمىي ساپاسىنى ئۆستۈرۈشكە، نىشچىلار سىنپىنىڭ
ئىچكى قىسىمىلىرىنىڭ ئىتتىپاقلقىغا پايدىلىق بولۇشنى كۆزدە توتۇش لازم. مەسىلە يۈز بىرگەندە،
قىيىنچىلىققا يۈلۈقاندا نىشچىلار سىنپىغا تايىنىش كېرەك، ئادەتتىكى چاغلاردىمۇ ئوخشاشلا نىشچىلار
سىنپىغا تايىنىش كېرەك، بولۇپمۇ قىيىنچىلىقى كۆپ كەسىلەر ۋە كارخانىلاردا، پارتىيە تەشكىلاتلىرى،
مەمۇرىي ئورگانلار، ئامىسى ئەشكىلاتلار ۋە ياشلار ئىتتىپاقي تەشكىلاتلىرىنىڭ بىر يەڭىن باش چىقىرىپ،
نىشچىلار سىنپىغا تايىنىش فاڭجىنى ئىزچىل ئىجرا قىلىشى تېخىمۇ زۆرۈر.

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنپىغا تايىنىشنىڭ ئۇنۇملۇك يۈلى ۋە ئەمەلگە ئېشىش شەكلى ئۇستىدە پائال ئىزدىنىش لازم

چەن فۇچىن (ج ك پ ھەركىزىي كومىتەت ئىشخانسىنىڭ مۇئاون باشلىقى)

بازارغا يۈزلىنىشنى نىشان قىلغان ئىسلاھاتتا، تېلىمىز نىشچىلار سىنپى تارىخ تاپشۇرغان ئېغىر ۋەزپىنى
يەردە قويمىي، پارلاق يەتىجىلەرنى ياراتى: ستابتىتىكىغا قارىغاندا، يېقىتىقى بىرۇنچە يىلدا تېلىمىز مىللە
ئىشلەپچىقىرىش ئومۇمىي قىيىتىنىڭ 70 پىرسەنتىنى ۋە دۆلەت مالىيە كىرىمىنىڭ 90 پىرسەنتىنى نىشچىلار
سىنپى ياراقان. ئەملىيەت نىشچىلار سىنپىنىڭ يىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە زامانۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشدىكى
ئايىاسى كۈچ يىكەنلىكىنى، جەھىيەت مۇقىلىقىنى ساقلاشتىكى كۈچلۈك ھەم ھەركەزەشكەن كۈچ
ئىكەنلىكىنى تولۇق ئىسپاتلىدى. سوتىيالىستىك بازار نىكلىكى شارائىتسا، جان-دىل بىلەن نىشچىلار
سىنپىغا تايىنىش فاڭجىنى ئىزچىل ئەملىيەشتۇرۇش ئەملىيەت جەھىيەت ئەرغا ئۈرۈغۈن يېڭى ئەھۋال ۋە
يېڭى مەسىلىلەرگە دۈچ كەلەكتە. مەسىلەن، زامانۋى كارخانا تۈزۈمەنى ئورنىشتىتا، كارخانىنىڭ تەشكىلى

شەكلى، نىشچىلارنى ئىشلىتىش تۈزۈمى، رەھبەرلىك تۈزۈمىسى ۋە تەشكىلىي باشقۇرۇش تۈزۈمى قاتارلىق جەھەتلەرde چۈڭقۇر تۆزگىرىش بولدى؛ ئەمكەك كۈچى بازارلىرىنى يېتىلدۈرۈش ۋە تەرمىتىي قىلدۈرۈش مۇناسىۋىتى بىلەن ئەمكەك مۇناسىۋىتىدە تۆزگىرىش بولدى؛ ماکرۇلۇق تەڭشەش-تىزگىنلەش سىستېمىسىنى تۇرنىتىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش مۇناسىۋىتى بىلەن، كەسپ قۇرۇلمىسى، رايونلۇق ئىقتىساد ئورۇنلاشتۇر-مىسى قاتارلىق جەھەتلەرde تۆزگىرىش بولدى؛ ئەمكەك كە قاراپ تەقسىم قىلىش ئاساسىي كەۋەد قىلىنغان، ئۇنۇم بىرىنچى ئورۇنغا قويۇلغان، ئادىللىققا ئېتىبار بېرىلگەن كىرىم تەقسىماتى تۈزۈمىنى تۇرنىتىش مۇناسىۋىتى بىلەن، تەقسىمات جەھەتتە ئورۇغۇن يېڭى ئەمۇاللار ئوتتۇرىغا چىقىتى؛ كۆپ قاتلامىق ئىجتىمائىي كاپالەت تۈزۈمىنى ئورنىتىش مۇناسىۋىتى بىلەن، مەنپەت مۇناسىۋىتى ئەندىزىسىدە يېڭى تۆزگىرىشلەر پەيدا بولدى، ۋەهاكا زالار. مانا بۇلارنىڭ ھەممىسى جان-دەل بىلەن نىشچىلار سنىپىغا تايىنىش فائچىنىنىڭ ئىزچىلاشتۇرۇلۇشى بىلەن زىج مۇناسىۋەتلىك بولۇپ، بىزنىڭ مۇشو يېڭى تۆزگىرىشلەرنى نەزەركە ئېلىپ، بۇ فائچىنى ئەمەلىيەشتۈرۈشنىڭ ئۇنۇملىك يولى ۋە ئىشقا ئىشىش شەكلى ئۇستىدە سىياسىي، ئىقتىسادىي، قانۇن-تۈزۈم قاتارلىق جەھەتلەردىن پائال ئىزدىنىشىزىگە توغرا كېلىدۇ. نۆۋەتكى ئەمۇالنى ئېلىپ ئېيتقاندا، مېنىڭچە مۇنداق بىرقانچە تۈرلۈك خىزمەتنى قىلماي بولمايدۇ. بىرىنچى، «ئەمكەك قانۇنى»، «نىشچىلار ئۇيۇشىسى قانۇنى»، «كارخانا قانۇنى»، «شىركەت قانۇنى» قاتارلىق مۇناسىۋەتلىك قانۇن-پەمانلارنىڭ ئىزچىلاشتۇرۇلۇشى ۋە يولغا قويۇلۇشنى ئەستايىدىن ياخشى تۇتۇپ، نىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هوقۇق-مەنپەتتىنى ھەدقىقىي كاپالىتلەندۈرۈش ۋە قوغداش لازىم. نىككىنچى، نىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دۆلەت ئىشلىرىنى ۋە ئىجتىمائىي ئىشلارنى باشقۇرۇشقا، كارخانىلارنى دېمۆكراتىك باشقۇرۇشقا قاتىشىش يوللىرىنى بەرپا قىلىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش لازىم. نۇچىنچى، پارتىيىنىڭ نىشچىلار ئۇيۇشىسى خىزمەتكە بولغان رەھبەرلىكىنى ھەدقىقىي كۆچەيتىپ ۋە ياخشىلاب، نىشچىلار ئۇيۇشىسىنىڭ فۇنكسييىسى ئۇمۇمۇز-لوك يولغا قويۇشنى قوللاب، پارتىيىنىڭ نىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسى بىلەن ئالاقە باغلىشدا نىشچىلار ئۇيۇشىسىنىڭ كۆۋۈرۈكلۈك، دېشىلىك رولى ۋە ئىجتىمائىي تۈرۈرۈكلۈك رولىنى تولۇق جارى قىلدۈرۈش لازىم. جان-دەل بىلەن نىشچىلار سنىپىغا تايىنىش فائچىنىنى يېڭى ۋەزىيەتتە تېخىمۇ ياخشى ئەمەلىيەشتۇ-رۇش تۈچۈن، نىشچى-خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ سۈپىتىنى يەنمۇ ئۇستۇرۇشمۇ زۆرۈر. كەڭ ئىشچى-خىزمەت-چىلەرنىڭ دېڭ شىاپېئىنىڭ جۈڭگۈچە سوتىيالزىم قۇرۇش نەزەرىيىسى بىلەن تۆزىنى قورالاندۇرۇشتا چىك تۈرۈپ، توغرا بولغان كىشىلىك تۈرمۇش قارىشى ۋە قىممەت قارىشنى تىكلىپ، سوتىيالزىمغا بولغان ئېتىقادىنى چىكتىشىغا ياردەم بېرىش كېرەك؛ نىشچى-خىزمەتچىلەرنى سىنپىنىڭ ئېسىل ئەئىنلىك-رىنى ۋە يېڭى دەۋرىدىكى ئىكلىك يازىتىش رومنى جارى قىلدۈرۈپ، خوجايىنلىق بۇرج تۈيغۇسى ۋە مەسئۇلىيەت تۈيغۇسىنى ئاشۇرۇپ، ۋەتەننى قىزغۇن سۆيۈشكە، كوللېكتېقا كۆڭۈل بۆلۈشكە، جاپاغا چىداب

كۈرەش قىلىشقا، خزمەت ئورنىنى قىزغىن سۆبۈش ۋە كەسىپكە ئىشتىياق باغلاشقا بىتهكلىش لازىم؛ ئىشچى-خزمەتچىلەرنى ساۋات چىرىشقا، پەن ئۆگىنىشكە، تېخنىكا ئۆگىنىشكە، باشقۇرۇشنى ئۆگىنىشكە، ئىش ئورنى ماھارىتىنى، سوتسيالىستىك بازار ئىكلىكى شارائىتىدىكى ازقاپاھت ئۇقتىدارنى تىرىشىپ ئۆستۈرۈشكە بىتهكلىش لازىم، قىسىسى، سوتسيالىستىك بازار ئىكلىكىنى تەرقىقىي قىلدۇرۇشقا، سوتسيالىستىك زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشغا لايقلىشايدىغان "غايىلىك، ئەخلاقلىق، مەدەنئىيەتلەك، ئىنتىزاملىق" بولغان يۇقىرى سۈپەتلەك ئىشچىلار قوشۇنىنى تىرىشىپ قۇرۇپ چىش لازىم.

جان-دەل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تەيىنىش پارتىيە

تەشكىلاتنىڭ مۇھىم مەسئۇلىيىتى

يۇي يۇنىاۋ (ج. ك. پ. مەركىزىي كومىتەت تەشكىلات بۆلۈمىنىڭ مۇئاونىن باشلىقى)

جان-دەل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پارتىيىمىزنىڭ ئىزچىل داۋام قىلىپ كەلگەن تۆپ بىتهكچىي فاڭچىنى. بىز مۇشۇ ئىسرىنىڭ ئاخىرلىرى سوتسيالىستىك بازار ئىكلىكى تۈزۈلمىسىنى دەسلەپكى قەدەمدە بەرپا قىلىپ، پارتىيىنىڭ 14-قۇرۇلتىسیدا بەلگىلەنگەن ئۇلۇغوار نىشان، ۋەزىپىلەرنى ئىشقا ئاشۇرمىز، ھازىرقى دۇنيا ۋەزىيىتى ئۆزگەرىپ تۇرۇۋاتقان شارائىتتا، ھازىرقى زامان جۇڭگوسىدا سىلاھات-ئېچىۋىتىش ۋە زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشنىڭ ئىشلىرى ئېلىپ بېرىلىۋاتقان ئۇلغۇ ئۆزگەرىش داۋامىدا پارتىيىمىزنى جۇڭگوچە سوتسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى بىلەن قورالانىغان، جان-دەل بىلەن خەلق ئۇچۇن خزمەت قىلىدىغان، ئىدىيە جەھەتتە، سىياسىي جەھەتتە، تەشكىلىي جەھەتتە تولۇق مۇستەھكەملەنگەن، تۇرلۇك خېبىم، خەتلەرگە بەرداشلىق بېرەلەيدىغان، باشىن-ئاھىر دەۋرىنىڭ ئالدىدا ماڭىدىدىغان ماركسىزمچە پارتىيە قىلىپ قۇرۇپ چىقىمىز دىيدىكەنمىز، چوقۇم مۇشۇ بىتهكچىي فاڭچىندا ئىزچىل چىڭ تۇرۇشىمىز كېرەك. ئىسلاھات ئېلىپ بېرىلىۋاتقان، ئىشك ئېچىۋىتىلەكەن، سوتسيالىستىك بازار ئىكلىكى تەرقىقىي قىلدۇرۇلۇۋاتقان بىڭى ۋەزىيەتتە، بۇ فاڭچىندا نېمە ئۇچۇن چىڭ تۇرۇش كېرەك؟ بىرېنچى، ئىلغار ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنىڭ ۋە كىلى بولغان ئىشچىلار سىنىپى سوتسيالىستىك قۇرۇلۇش ۋە ئىسلاھاتنىڭ ئاساسلىق ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچى، شۇنداقلا جەمئىيەتنىڭ مۇقىملقىنى قوغدايدىغان كۈچلۈك ئىجتىمائىي كۈچتۈر. پارتىيىمىزنىڭ ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ۋە ئەڭ كەڭ خەلق ئامېسىنىڭ مەنپەئىتىدىن باشا ئۆزىنىڭ ئالاھىدە مەنپەئىتى يوق. بۇ حال پارتىيىمىزنىڭ جان-دەل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىپ، ھەممىدە ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ۋە ئەڭ كەڭ خەلق ئامېسىنىڭ تۆپ مەنپەئىتىنى چىش ئۆقتا قىلىدىغانلىقىنى بەلگىلەنگەن، ئىككىنچى، پارتىيە رەبىهەلىكى، تېگى-تەكتىدىن بىتقاتىدا، كەڭ خەلق ئامېسىنىڭ ئۆز ئىشغا بىتىنى، تەشىببۇسكارلىقىنى ۋە ئىجادچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش، كەڭ خەلق ئامېسىنىڭ ئۆز ئىشغا بۆزى خوجا بولۇشغا يار-يۆلەك بولۇش ۋە كەڭ خەلق ئامېسىغا تايىنىش، ئامېنى ئۆز مەنپەئىتىنى تونۇش

ۋە ئۆز مەنپەئىنى يولىدا كۈرمىش قىلىش ئىمكانييتكە ئىكەن قىلىش دېمەكتۇر. جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پارتىيەمىزنىڭ توغرا رەھبەرلىكىنى ئىشقا ئاشۇرۇش مەزمۇنىدىكى ئىشتۇر، ئۇچىنچى، پارتىيەنىڭ لۇشىين، فائچىن، سىياسەتلەرنى تۈزۈش. ۋە ئۇنى ئىجرا قىلىش ئىش ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ۋە خەلق ئاممىسىنىڭ ئەقل-پاراستىدىن ۋە نەمەلىيىتدىن ئايىللامايدۇ. ھەممەد ئامىنى كۆزلىگەندە، ئامىغا تايىلغاندا، ئامىدىن ئېلىپ ئامىغا قايتۇرغاندا، ئامىنىڭ ئىجادكارلىق روھىغا تولۇق ھۈرمت قىلغاندا ۋە ئاساسىي قاتلامدىن، نەمەلىيەتنىن كەلكەن مول تەجربىلەرنى ئۆز ۋاقتىدا يىغىنچاقلەغاندا، ئاندىن پارتىيەنىڭ لۇشىين، فائچىن، سىياسەتلەرنى تۈغرا تۈزگلى ۋە ئۇگۇشلۇق يولغا قويىلى بولىدۇ. تۆتىنچى، يېڭى ۋەزىيەتتە، كومپاراتىيە نەزەرى بولۇپمۇ پارتىيەلىك رەھبىرىي كادىرلار يېڭى سىنافلارنى باشتىن كەچۈرۈپ ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئىلغارلىرىغا خاس خىسلەتنى مەڭگۈ ساقلاپ قالىمن دەيدىكەن، چوقۇم پارتىيەنىڭ ئاساسىي مەقسىتىنى ئېسىدە مەھكەم ساقلاپ، ئامما بىلەن زىچ ئالاقە باغلاب، ھەرقانداق ۋاقتىتا ئامىنىڭ مەنپەئىنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇپ، ئامىنىڭ تەنقدە ۋە نازارەتنى ئاڭلىق قوبۇل قىلىشى لازىم. ”ئۆج سۆز“لۇك رەھبەرلىك تۈزۈلەمىسى دۆلەتىمىز قۇرۇلغان 40 نەچە يىلدىن بۇيان بولۇپمۇ ئىسلاھات-ئىچىۋېتىش ئىشى يولغا قويۇلغان 16 يىلدىن بۇيان جۇڭگۈچە سوتىسيالىستىك كارخانا رەھبەرلىك تۈزۈلەمىسىنى بىرىبا قىلىش تەجربىلىرى ئۇستىدە ئىزدىنىش ئارقىلىق چىقىرىلغان خۇلاسە ۋە يەكۈندىن ئىبارەت. بۇ ”ئۆج سۆز“ بىرلىك كەلكەن بىر پۇتۇن كەۋەد بولۇپ، ئۇنى بىز-بىرىدىن ئايىرۇۋېتىشكە ياكى خالغانچە تاشلىۋېتىشكە بولمايدۇ. ”ئۆج سۆز“لۇك رەھبەرلىك تۈزۈلەمىسى ۋاقتىلىق تەدبىر بولماستىن، بەلكى كارخانا رەھبەرلىك تۈزۈلەمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرۈشىڭ يىتەكچى پىرىنسىپىدۇر. كارخانا پارتىيە تەشكىلاتنىڭ ئۆز نىزامىنىسى ۋە ئالاھىدىلىككە ئاساسەن ئىشلەپچىقىرىش، ئىكلىك باشقۇرۇشتىن ئىبارەت مەركىزى يېقىندىن چۆرىدەپ، مۇستەقىل-ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان حالدا ئىجادكارلىق بىلەن خىزمەتلىرىنى قانات يايىدۇرۇشنى قوللىشى كېرەك. ئىشچىلار ئۇيۇشىسى تەشكىلاتنىڭ بىر پۇتۇن مەنپەئەتتى ۋە ئومۇمىي مەنپەئەتتى قوغداش بىلەن بىرگە، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئامىسىنىڭ كونكربىت مەنپەئىنى ئېخىمۇ ياخشى بېپادىلىشنى ۋە قوغدىشنى قوللاش كېرەك. كارخانا پارتىيە تەشكىلاتى ۋە ئىشلەپچىقىرىش، ئىكلىك باشقۇرۇش خادىمىلىرى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى دۆلەت، كۆللىكتىپ ۋە شەختىن ئىبارەت ئۆج تەرمىنىڭ مەنپەئەت مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرمىپ قىلىشقا، شەخسىي مەنپەئەت بىلەن كارخانىنىڭ تەرقىيەتلىنى بىرلەشتۈرۈشكە ماھىرلىق بىلەن يېتەكلىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى كارخانىنىڭ ئىسلاھات ۋە تەرقىيەتلىغا دائىر تۈرلۈك ۋەزىپىلەرنى تىرىشىپ ئورۇنداشقا سېپەرەر قىلىشى ۋە تەشكىللىتىشى لازىم. كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر بىر يەڭىدىن قول، بىر ياقىدىن باش چىقىرىپ، تولۇق غەيرەتكە كەلسە، كارخانىنى ياخشىلاش ئىشنى ئەڭ مۇھىم كاپالەتكە ئىكە بولىدۇ. بىر ئەلەيھىدا ئېمىسلىق ئەلەيھىت ئەلەيھىت ئەلەيھىت

”تاينىش“ خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەش ئۈچۈن كارخانا

دەھبەرلىك تۈزۈمىنى ئىسلاھ قىلىش ۋە

مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك

چىڭلە ئەنچالىق (مەملىكتىلىك سىياسى مەسىلەت كېڭىشىنىڭ دائىمىي نەزاسى، سىياسى

مەسىلەت كېڭىشىنىڭ دائىمىي كۆمۈتېتىنىڭ مۇئاونىن مۇدرى)

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سنىپىغا تايىنىش دېگەن مەسىلىك كەلسەك، ئومۇمەن بۇ جەھەتسىكى خىزمەتلەر ياخشى ئىشلەندى، شۇنداقتىمۇ بەزى ئاجىز حالقلار ۋە كۈچەيتىشكە تېكىشلىك تەرمىلەرمۇ بار. بۇ لار ئاساسەن مۇنۇلاردىن ئىبارەت: بىرىنچى، هازىر ئالدىن بېیغان كىشىلەر ئارىسىدا سانائەت ئىشچىلىرى ناھايىتى ئاز سانى تەشكىل قىلىدۇ، ھەتا بەزى كارخانىلاردا ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تۈرمۇشىمۇ كاپالەتسىز قېلىۋاتىدۇ. قىيىنچىلىقى بار كارخانىلار ۋە ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاز سانى تەشكىل قىلغىنى بىلەن ئۇلارنىڭ تەسىرى ئىنتايىن زور. ئىككىنچى، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ سېلىقى يېغىر بولۇپ كېتىۋاتىدۇ. مەملىكتە بويىچە دۆلەت كارخانىلىرىدىن دەم ئېلىشا، پىنسىيىكە چىققانلارنىڭ سانى 20 مىليون كىشكە يېتى، ئۇلارنىڭ تۈردار جاي، پەرزەنلىرىنى تۇقۇتۇش، داۋالىنىش، ئىشقا تۇرۇقلۇشىش، تۈرلۈك سېلىقلارنى كۆتۈرۈش قاتارلىق ئىشلارغا كېتىدىغان چىقىمى بەك كۆپ بولۇپ كېتىۋاتىدۇ. ئۈچىنچى، دېمۆكراتىيە هوقۇقى ھەققىي تۈرددە ئەمەلىيەشكىنى يوق. بەزى كارخانىلار بىر-ئىككى يېلغىچە ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنى ئاچىمىغان، بەزى كارخانىلاردا قۇرۇلتاي ئېچىلىقىنى بىلەن، شەكلىۋازلىق، رەسمىيەتچىلىك قىلىش ئەمەوالى كۆرۈلگەن، ئىشچىلار تۇپۇشىسى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى شەكلەن نەرسىگە ئايلىنىپ قالغان. بەزى كارخانىلاردا كارخانا رەھبەرلىرىنى دېمۆكراتىك باحالاش ئىشنى زادىلا ئوبىدان يولغا قويىلى بولىغان، ئىشچىلار ئاممىسى ئۇتتۇرۇغا قويىغان پىكىر، تەكلىپ ۋە تەلمىلەرنى مۇھاكىمە قىلىش، ئۇنىڭغا بېتىبار بىلەن قاراش يېتەرلىك بولىغان، تۆتىنچى، ئىشچىلار سنىپىنىڭ خوجايىلىق ئۇرۇنىنى تەشۈق قىلىش يېتەرلىك بولىسى، بولۇپمۇ جاپالق ئىكلىك يارىتۇۋاقان، تىرىشپ ئىشلەۋاتقان بىرىنچى سەپتىكى ئىشچىلارنى تەشۈق قىلىش ئىش تەلمىتىن تولىمۇ يېراقتا تۈرمەقتا.

نۇۋەتتە تۆۋەندىكى بىرنهچە كونكريت خىزمەتىنى ياخشى ئىشلەش كېرەك: 1. مەيلى پارتىيە خىزمەتى، زاۋۇت باشلىقى (دېرىتكىر)، ئىڭ خىزمەتى ياكى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگىكىدە بولسۇن، ھەمىسىدە

كارخانىلارنىڭ ئۇنۇمىنى تۇستۇرۇشنى بىرىنچى ئۇرۇنغا قويۇش لازىم. بۇ — جان-دېل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتن ئىبارەت تۈپ فاڭجىنى ئوبداڭ ئەمەلىيەشتۇرۇشنىڭ ماددىي شەرتى 2. «ئەمكەك قانۇنى»نى ياخشى ئىجرا قىلىپ، كەڭ ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هوقۇق ۋە مەنپەتىنى قانۇن ۋاستىسىدىن پايدىلىنىپ قوغداش، كەڭ ئىشچى-خزمەتچىلەرگە قارىتا ئۇزلىنىڭ قانۇنلۇق هوقۇق ۋە مەنپەتىنى قوغداش توغرىسىدا تەربىيە ۋە تەشۇقاتنى كۈچەيتىش لازىم. 3. ھۆكمەتلەرنىڭ ھەممىدىن مۇھىم ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ بولۇش دۆلەتلىرى جارى قىلدۇرۇپ، ياشانغىلارنى بېقىش، داؤالىنىش، ئىش كۇتوش، مەجرۇھلارنىڭ تۇرمۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش بىمەتلىرىنىڭ كاپالەت تۈزۈمى ئىسلاھاتنى تېزلىتىش كېرەك. 4. كارخانىلارنىڭ ڈيمۆكراتىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىپ، ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ ڈيمۆكراتىيە هوقۇقىنىڭ ۋە سىياسى ئۇرۇنىنىڭ ئەمەلىيەتلىك قىلىشنى كاپالەتكە ئىگە قىلىش كېرەك. 5. ئالاقىدار ئۇرگانلار كارخانىلاردىكى ئۇشۇق خادىملارنىڭ بولۇپىمۇ ئىشىز قالغان ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ ئاساسى تۇرمۇشىنى دۆلەتلىك بەلگىلىمىسىكە ئاساسەن كاپالەتكە ئىگە قىلىش كېرەك. 6. كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسىدا ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ سالاھىيەت چەك-چىڭرىسىنى بۇزۇپ تاشلاپ، ئۇلارغا بىردىك مۇئامىلە قىلىش، ئۇلارنى قايسى ئىشنى قىلغان بولسا شۇ ئىشقا تېكشىلىك تەمناتىن بەھرىمەن قىلىش كېرەك. 7. ئىشچىلار سىنىپىنى تەشۇق قىلىش ئىشنى كۈچەيتىش كېرەك. 8. ئىشچىلارنىڭ ئۇزىدىن بېتىقاندا، ئۇلار ئۇيىبىكتىي ئەھۋالنىڭ ئۇزگىرىشىكە ماسلىنىپ، ئۇزنىڭ ساپاسىنى تۇستۇرۇشى، ئۆز كەسپىنى سۆيىش زوھىنى جارى قىلدۇرۇشى، ئۆز خزمەتىدە كۈچلۈك مەسئۇلىيەتچانلىققا ۋە كۈچلۈك ئىلگىرللەش زوھىغا ئىگە بولۇشى، شۇ ئارقىلىق ئۇزنىڭ ئۇلۇغ كۈچ-قۇۋۇشنى ۋە مۇھىم دۆلەتلىي نامايان قىلىش كېرەك.

«ئەمكەك قانۇنى»نى ئەستايىدىل ئىز چىلاشتۇرۇش — نۆۋەتتە

جان-دېل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنىڭ مۇھىم مەزمۇنى

جۇ جيا جەن (ئەمكەك مەنلىسىتىرلىكىنىڭ مۇئاۋىن مەنلىسىتىرى) سوتىيالىستىك بازار ئىكىلىكى شارائىتىدا، ئەمكەكچىلەرنىڭ قانۇنىي ئۇزىغا، قانۇنلۇق هوقۇق ۋە مەنپەتىكە ھۈرمەت قىلىش ۋە ئۇنى قوغداش، مۇشو ئاساستا جان-دېل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش ئۇچۇن، «ئەمكەك قانۇنى»نى ئەستايىدىل ئىز چىلاشتۇرۇش، كېرەك. «ئەمكەك قانۇنى» «كارخانا

قانۇنى، «ئىشچىلار ئۇيۇشىسى قانۇنى» قاتارلىق قانۇنلار بىلەن بىرلىكتە، ئىشچىلار سىنپىنىڭ خوجايىنلىق تۈرنتىك تولۇق جارى قىلدۇرۇلۇشنى ئەڭ مؤھىم قانۇنى كاپالىتكە ئىگە قىلدى. بىرىنچى، «ئەمكەك قانۇنى»نى ئىزچىلاشتۇرۇپ، ئەمكەك توختىمى ئارقىلىق ئەمكەك مۇناسىۋىتىنى تۇرۇغۇزۇش تۈزۈمىنى يولغا قويغاندا، كارخانىلارنىڭ ئەمكەك مۇناسىۋىتىنى قېلىپلاشتۇرۇپ، ئەمكەك كېچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هوقۇق ۋە مەنپەئىتىنى قانۇن جەھەتنى، تۈزۈم جەھەتنى كاپالىتكە ئىگە قىلغىلى بولىدۇ. ئەمكەك توختىمى تۈزۈمى «ئەمكەك قانۇنى»نىڭ يادرولىق مەزمۇندۇر. ئەمكەك توختىمى تۈزۈمىنى يولغا قويغاندا، كارخانىلار-نىڭ تۈز ئالدىغا ئادەم ئىشلىتىشكە ئىمکانىيەت ياراقلى بولۇپلا قالماي، تېخىمۇ مؤھىم، كەڭ ئىشچى-خىز-مەتچىلەرنى تۈز ئالدىغا ئىش تاللاش هوقۇقىغا ئىگە قىلغىلى بولىدۇ. ئىككىنچى، «ئەمكەك قانۇنى»نى ئىزچىلاشتۇرۇپ، تۈرلۈك ئاساسىي ئەمكەك ئۆلچەملىرىنى ئەمەلىيەشتۈرگەندە، ئەمكەك كېچىلەرنىڭ ئەڭ تۈپ هوقۇقىنى كاپالىتكە ئىگە قىلغىلى بولىدۇ. ئاساسىي ئەمكەك ئۆلچىمى توغرىسىدىكى بەلكىلىمە «ئەمكەك قانۇنى»نىڭ نۇقتىلىق مەزمۇندۇر. ئاساسىي ئەمكەك ئۆلچىمى ئەمكەك كېچىلەرنىڭ ئەڭ ئاساسلىق ئىشلەپچىقى-رىش، تۇرمۇش شارائىتىنى كاپالەتلەندۈرۈش كۆزدە تۇتۇلغان حالدا، ئادەم ئىشلەتكۈچى تۇرۇنغا خىزمەت ۋاقتى، ئەمكەك ھەقى، دەم ئېلىش، ئەمكەك بىخەتلەپتۈر. ئۇچىنچى، «ئەمكەك قانۇنى»نى ئىزچىلاشتۇرغاندا، ئىشچىلار جەھەتلەردە قوينۇلغان ئاساسىي تەلەپتۈر. ئۇچىنچى، «ئەمكەك قانۇنى»نى ئىزچىلاشتۇرغاندا، ئىشچىلار ئۇيۇشىسى ۋە ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ كارخانىنى دېمۆكراتىك باشقۇرۇشقا قاتنىشىش ھەم ئەمكەك مۇناسىۋىتىنى تەڭشەش زىيانغا ئۇچىرىماللىقىنى كاپالەتكە ئىگە قىلغىلى بولىدۇ. «ئەمكەك قانۇنى» ۋە «ئىشچىلار ئۇيۇشىسى قانۇنى»نىڭ بەلكىلىملىرىگە ئاساسەن، ئىشچىلار ئۇيۇشىسى ئەمكەك مۇناسىۋىتىنى تەڭشەش داۋامىدا، بىرىنچىدىن، ئىشچى-خىز-خىزمەتچىلەرگە ۋە كالىتەن، كارخانىنى دېمۆكراتىك باشقۇرۇش ياكى ئەمكەك-چىلەرنىڭ هوقۇق-مەنپەئىتىنى قوغداش مەسىلىسىدە ئادەم ئىشلەتكۈچى تۇرۇن بىلەن باراۋەرلىك ئاساسدا كېڭىشىدۇ. ئىككىنچىدىن، ئەمكەك كېچىلەرگە ۋە كالىتەن، ئادەم ئىشلەتكۈچى بۇرۇنىنىڭ ئەمكەك قانۇنغا، قائىدە-تىزاملىرىغا ئەمەل قىلىش ئەھۋالى ۋە تۈرلۈك ئاساسىي ئەمكەك ئۆلچىمىنىڭ ئەمەلىيلىشىش ئەھۋالى ئۇستىدىن نازارەتچىلىك قىلىدۇ ۋە هاكارالار. ئۇچىنچىدىن، ئەمكەك ماجراسىنى كېلىشتۇرۇش ھېيىتى ۋە ئەمكەك ماجراسىنى ئۇستىدە كېسىم چىقىرىش ھېيىتىكە قانۇن بويىچە قاتنىشىپ، ئەمكەك ماجراسىنى بىر تەرىپ قىلىش داۋامىدا ئەمكەك كېچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هوقۇق ۋە مەنپەئىتىنى قوغدايدۇ.

نۇۋەتتە، «ئەمكەك قانۇنى»نى ئىزچىلاشتۇرۇشتا ئاساسەن تۆۋەندىكى بىرنهچە خىزمەتى ياخشى ئىشلەش كېزەك: كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرde قانۇن بويىچە ئەمكەك مەجبورىيەتىنى ئادا قىلىش ئېڭىنى تۇرۇغۇزۇپ، ئۇلارنى خوجايىنلىق تارىخىي مەجبۇرىيەتى ھەققىي تۈرددە ئۇستىكە ئالدىغان قىلىش لازىم:

كەڭ ئىشچى-خزمەتچىلەرde قانۇن بويىچە تۆزىنىڭ قانۇنلۇق حقوق ۋە مەنپەئىتىنى قوغداش ئېڭىنى تۈرگۈزۈپ، تۇلارنىڭ قانۇندىن پايدىلىنىپ تۆزىنى قوغدىشنى كۈچەيتىش كېرەك. ئەمكە كچىلەر قانۇندىن خۇمۇردار بولسا، قانۇنى بىلسە، قانۇنى تەبىقلىيالسا، قانۇن ئارقلۇق تۆزىنىڭ حقوق ۋە مەنپەئىتىنى قوغداش ئىمکانىيىتكە ئىكە بولۇپلا قالماي، ئادەم ئىشلەتكۈچى تۇرۇنىنىڭ ئەمكە كچىلەرنىڭ قانۇنلۇق حقوق ۋە مەنپەئىتىنى ھۈرمەتلەپ ۋە قوغداپ، ئەمكە كەن ئانىدە-نزايملىرىغا ئاڭلىق ئەمەل قىلىش، سەجىتمائىي كاپالەت خزمەتىنى ياخشى ئىشلەپ، سەجىتمائىي ئادىلىقنى قوغداش، جەمئىيەتنىڭ ھەرقايىسى ساھەلرىدىكى كۈچەرنى ئىشقا سېلىپ، ئەمكە نازارەتچىلىكىنى كۈچەيتىش ئەمۇالى ئۆستىدىن نازارەتچە-لىك قىلىش ئىمکانىيىتكەمۇ ئىكە بولالايدۇ.

بازار ئىكلىكى "تاينىش" فائچىندىن ئاييرمالمايدۇ

ليو زېمن (ج ك پ شەنى تۆكلىك كومىتېتىنىڭ داتىمىي ھەيتىنى، موئۇنن ئۆلکە باشلىقى) جان-دل بىلەن ئىشچىلار سنىپىغا تاييانغандىلا، ئاندىن پارتىيىنىڭ سوتسيالىستىك بازار ئىكلىكى تۈزۈلمىسىنى بىرپا قىلىش ئىشغا بولغان زەبەرلىكىنى ئىشقا ئاشۇرغىلى، بازار ئىكلىكىنىڭ سوتسيالىستىك تۈزۈمكە باپ كېلىدىغان مىكرولۇق ئاساسنى تۇرۇناتقىلى، سوتسيالىستىك بازار ئىكلىكى تۈزۈلمىسىنى بىرپا قىلىش ئۈچۈن مۇقۇم مۇھىت ياراتقىلى بولىدۇ. ھازىر ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ دارامەت تەقسىماتى دېكەندەك مۇۋاپىق ئەمەس، بىر قىسىم ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ دارامىتى تۈۋەنلەپ كەتتى، بولۇپمۇ ئىشلەپچىقىزىشى توختاپ قالغان، يېرىم توختاپ قالغان، ئۇنۇمى ياخشى بولىغان كارخانىلاردىكى ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ تۈرمۇشى قىيىنچىلىققا تۈچۈرىدى؛ بەزى كارخانىا زەبەرلىرى ئامىدىن ئېغىر ھالدا ئايىلىتپ قالدى، ھەتا حقوقىدىن پايدىلىنىپ تۆز نەپسگە چوغۇ تارتى، بۇ ھال ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ قاتىق ئارازىلىقنى قوزىغىدى؛ ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق حقوق ۋە مەنپەئىتى بەزى كارخانىلاردا كاپالەتسىز قالدى ۋەهاكازا، بۇ مەسىلىئەر ئوبىدان بىر تەرمەپ قىلىنىمايدىغان بولسا، ئۇڭايلا چاتاق تۈغۈلۈپ، جەمئىيەتتە تىنچىسىزلىق كېلىپ چىقىدۇ. جەمئىيەتنىڭ مۇقىملەقىنى قوغداش دېكەندە، تېكى-تەكتىدىن ئېتىقاندا، ئامىنىنىڭ مۇقىملەقى، كىشىلەر كۆڭلىنىڭ مۇقىملەقى، مۇھىمى ئىشچىلار سنىپى قوشۇنىنىڭ مۇقىملەقى كۆزدە تۈتۈلۈدۇ. كارخانىلارنىڭ تەرقىقىياتى ۋە مۇقىملەقىنى بېلىملىزىنىڭ ئۇقتىسادىي تەرقىقىياتى ۋە سەجىتمائىي مۇقىملەقىنىڭ ئاساسدۇر، ئىشچىلار سنىپى جەمئىيەتنىڭ مۇقىملەقىنى قوغداشتىكى قۇدرەتلىك ھەم مەركەز-لىك كۈچ ھېسابلىنىدۇ، ئىشچىلار سنىپى قوشۇنى مۇقۇم بولسلا، دۆلتىمىزىنىڭ سەجىتمائىي مۇقىملەقى

مۇھىم كاپالىتكە ئىك بولغان بولىدۇ. سوتىيالىستىك بازار ئىكلىكى تۈزۈلەسىنى بەربا قىلىش جەريانىدا، قانداق قىلىپ جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنپىغا تايىنىش مەسىلىسى ئالدىمىزغا قويۇلغان يېڭى، زور مەسىلىدۇر. بىرىنچى، كەڭ ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىنى دېموکراتىك باشقۇرۇش هوقۇقىنى ئەمەلىيەشتۈرۈش كېرەك. باشقۇرۇشنى ئۇنۇم، سۈرەت ھاسىل قىلغىلى بولىدۇ. ئىشچى- خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ خوجايىنى، كارخانا باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش ئۇچۇن، ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ دېموکراتىك باشقۇرۇش هوقۇقىنى ئەمەلىيەشتۈرۈپ، ئىش-چى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكىتىپلىقىنى قوزغاش، شۇ ئارقىلىق ئىشچى- خىزمەتچىلەرنى كارخانا بىلەن تەقدىرداش بولۇش ئىمكانييتسە ئىك قىلىپ، كارخانىنىڭ جەلپ قىلىش كۈچىنى ئاشۇرۇش، كارخانىنىڭ تەرقىيياتىنى ئىلکىرى سۈرۈش لازىم. دۆلەت كارخانىلىرى قانۇن بويىچە ئىشچى- خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىسى تۈزۈمde داۋاملىق چىڭ تۈرۈپ وە ئۇنى مۇكەممەلەشتۈرۈپ، ئىشچى- خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ تۈرلۈك خىزمەت هوقۇقىنى ئەمەلىيەشتۈرۈشى؛ شەھىر- بازار كارخانىلىرى، كوللىكتىپ كارخانىلىرى، يېزا- بازار كارخانىلىرى ۋە "ئۈچ خىل مېبلەغ" كارخانىلىرى ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ دېموکراتىك باشقۇرۇش ياكى قاتنىشىش تۈزۈملەرنى قانۇن بويىچە تۇرىنىشى وە پەيدىنپەي مۇكەممەلەشتۈرۈشى كېرەك. ئىككىنچى، ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هوقۇق- مەنپەتتىنى ھەدقىقىي تۈرددە قوغىداش لازىم. ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇن- لۇق هوقۇق- مەنپەتتىنى قوغىداش ئۇچۇن، «ئەمگەك قانۇنى» نى ئاكىتپ ئۇزچىلاشتۇرۇش وە ئەمەلىيەش- تۈرۈش، ئەمگەك توختىمى بويىچە باشقۇرۇش خىزمەتتىنى ھەدقىقىي كۈچەيتىش، ئەمگەك توختىمى بويىچە باشقۇرۇش تۈزۈمنى ساغلاملاشتۇرۇش وە مۇكەممەلەشتۈرۈش، ئەمگەك توختىمىنى ئىمزااش، ئادا قىلىش، قانۇنچى ئەمگەك نازارەتچىلىكى خىزمەتتىنى وە ئەمگەك ماجراسىنى بىر تەرەپ قىلىش خىزمەتتىنى پائال قانات يابىدۇرۇش، شۇنىڭ بىلەن بىلە، ئەمگەك نازارەتچىلىكىنى ئومۇمۇزلىك قانات يابىدۇرۇش ئارقىلىق، ئەمگەك قانۇنغا وە قائىدە- نىزاملىرىغا خىلاب قىلىشلارنى تۈزۈتىش وە تەكسۈرۈپ بىر تەرەپ قىلىش كېرەك. ئۈچىنچى، قىيىنچىلىقى بار كارخانىلارنىڭ ئەمەلىي مەسىلىسىنى ھەل قىلىشقا ھەدقىقىي تۈرددە ياردەم بېرىپ، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنپىغا تايىنىش ئۇچۇن تىنج مۇھىت وە زۆرۈر ماددىي شارائىت يارتىش لازىم.

زور كۈچ سەرپ قىلىپ، "تاينىش"نى بەش جەھەتنى

ئەمەلىيەتلىك شتۇرۇش كېرەك

جڭ ك پ شەنى كا ئىشلىرى ئىدارىسى كومىتېتى
كۆپ يىللاردىن بېرى، بىز "تاينىش" ئېگىمىزنى كۈچەيتىپ، "تاينىش" ئىشغا راسا باش قاتۇرۇپ،
"تاينىش"نى بەش جەھەتنى ئەمەلىيەتلىك شتۇرۇش، تۇشچى-خزمەتچىلەرنىڭ خوجايىلىق بىكىنى ۋە مەسىول-

بىت تۈيغۇسىنى كۈچەيتۇق.

1. خوجايىلىق تۇنىنى گەۋىدىلەندۈرۈش تۇچۇن قانۇنلۇق هوقۇق-مەنپەتىنى ئەمەلىيەتلىك شتۇرۇش كېرەك. بۇنىڭ تۇچۇن تۆۋەندىكى بىر نەچە نۇقتىنى ياخشى تۇتۇش لازىم: ① سىياسى هوقۇق-مەنپەتىنى ئەمەلىيەتلىك شتۇرۇش كېرەك. مىسلىن، بىز ئىلگىرىكى بىر مىزگىلىكىدەك باشقۇرغۇچى خادىملار ۋە زىيالبىلار ئارسىدىنلا پارتىيىگە ئەزا قوبۇل قىلىش، كادىر تۇستۇرۇشكە ئەمەلىيەت بېرىدىغان ئۇسۇلىنى تۆزگەرتىپ، ئاساسىي قاتلامدىكى مۇنۇۋەھەر تۇشچى-خزمەتچىلەر ئارسىدىن پارتىيىگە ئەزا قوبۇل قىلىش، كادىر تۇستۇرۇشكە ئەمەلىيەت بەردۇق. ② ئۇقتىسادىي هوقۇق-مەنپەتىنى ئەمەلىيەتلىك شتۇرۇش كېرەك. بىز ئىش هەققى، مۇكاباتىنى تەقسىلمەش ئۇسۇلىنى داۋاملىق مۇكەممەللەشتۈرۈپ، بىرىنچى سەپتىكى تۇشچى-خزمەتچىلەرنىڭ دارامتىنى ئىككىنچى، تۇچىنچى سەپتىكى تۇشچى-خزمەتچىلەرنىڭ دارامتىدىن روشن يۇقىرى قىلدۇق.

③ تۇرمۇش پاراۋانلىقىنى تۇچەملەشتۈرۈش ئىدارىسى" قۇردۇق. ④ تۇشچى-خزمەتچىلەرنىڭ دەرىدىكە دەرمان بولۇشنى ئەمەلىيەتلىك شتۇرۇش لازىم. 1994-يىلى بىر يىلدىلا تۇشچى-خزمەتچىلەر تۇچۇن 30 مىڭدىن كۆپرەك ئەمەلىي ئىش قىلىپ بەردۇق، "مەھرى-شەپقەت يەتكۈزۈش" قۇرۇلۇشغا 1910 مىڭ يۈمن ئاجرىتىپ، تۇشچى-خزمەتچىلەرنىڭ بىرمۇنچە تۇرمۇش قىپىنچىلىقىنى ھەل قىلىپ بەردۇق.

2. خوجايىلىق روهىنى جارى قىلدۈرۈش تۇچۇن، باشقۇرۇشقا قاتىشىشنى ئەمەلىيەتلىك شتۇرۇش لازىم. بىرىنچى، كارخانىنىڭ چوڭ-چوڭ، فاڭچىلىرىنى تۇشچى-خزمەتچىلەرنىڭ تۇنكەلنى ئىشكىلىشكە قوبۇش كېرەك. ئىككىنچى، كادىر لارنى ۋەزپىكە تەينىلەش، ۋەزپىدىن قالدۇرۇش ئىشلىرىنى تۇشچى-خزمەتچىلەرنىڭ مۇهاكىمە قىلىشىغا قويۇش لازىم. تۇچىنچى، "تاينىش" يۈللىرىنى كەڭ ئېچىپ، تۇشچى-خزمەتچى-

لەرنى تەكلىپ قلىپ قاتاشتۇرۇش كېرىك. 1987-يىلىدىن باشلاپ، پارتىيە ئىچىدە پارتىيە ئىزالرى مەسئۇلىيەت دائىرسى، ئىدىيىتى، سىياسىي خزمەت مۇلازىمەت پونكتى، ئائىلە تەۋەللىرى دائىرسى بويىچە پارتىيە ئەزىزلىرىنىڭ ئالاقلىشىش تورى پاڭالىيتنى قانات يايىدۇرۇدق. مۇشۇنداق پاڭالىيەت ئارقىلىق، پارتىيە تەشكىلاتلىرى ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ بىلەن كەڭ تۈرددە ئالاقە باغلاب، ئىدىيىتى-سىياسىي خزمەتنى قانات يايىدۇرۇپ، ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ بىكىر ۋە تەكلىپلىرىنى قوبۇل قىلىشى ۋە ھەمدە بۇنى ئالاقدار تۇرۇنلارغا ۋاقتىدا ئىنكاڭ قلىپ، ئۇلارنىڭ بۇ تەكلىپ بىكىر لەرنى قوبۇل قىلىشى ۋە ھەدل قىلىشىغا سۇندى. بۇنىڭدىن باشقا يەنە مەحسۇس تېما بويىچە ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ ئەقلىگە مۇۋاپىق تەكلىپ بېرىش پاڭالىيتنى قانات يايىدۇرۇپ، ئوتتۇرا ھىساب بىلەن يىلىغا 7000 دىن ئارتۇق تەكلىپ يىغىدۇق. تۆتىنچى، ئىش بېجىرىش تەرتىپنى كاپالەتلەندۈرۈش تۇچۇن، ھەركەت مېخانىزمنى ئەمەلىيەشتۇرۇش كېرىك.

3. خوجاينىلىق هوقوقىنى كاپالەتلەندۈرۈش تۇچۇن، ھەركەت مېخانىزمنى ئەمەلىيەشتۇرۇش كېرىك. بىرىنچى، ئىشچىلار ئۇيۇشىمىسى تەشكىلاتنى كۈچمەيتىپ، تەشكىلىي مېخانىزمنى مۇكەممەللەشتۇرۇش لازىم. ئىدارىسىزدىكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشىمىسى تەشكىلاتنى ئىشچىلار ئۇيۇشىسىنىڭ سەرخىلاشقاڭ مەحسۇس ۋە قوشۇمچە كادىرلىرى قوشۇنى ساقلاپ بېلىپ، خزمەت ئۇنۇمى يۇقىرى بولغان ئىشچىلار ئۇيۇشىمىسى تەشكىلاتنى تۈرىتى شەكىللەندۈردى. گۈددى كانى ئىشچىلار ئۇيۇشىمىسىغا مەملىكتىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشىمىسى تەرىپىدىن تۇدا 15 يىل "ئۇلكلەك ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ ئائىلسى" دەپ نام بېرىلدى. ئىككىنچى، ئىشچى-خزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى ئاپاراتنى ساغلاملاشتۇرۇپ، ھەركەت مېخانىزمنى مۇكەممەلەشتۇرۇش كېرىك. تۇچىنچى، دېمۆكراتىك باشقۇرۇش تۆزۈمىنى تۇرىنىتىپ ۋە مۇكەممەللەشتۇرۇپ، كاپالەت مېخانىزمنى كۈچتىش كېرىك. ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ كارخانىنىڭ ئىشلەپچىرىش-ئۇلكلەك باشقۇرۇش ئىشلىرىنىڭ ئۇمۇمىي جەريانىغا قاتىشىشىنى ۋە ئازارەت قىلىشىنى كاپالەتلەندۈرۈش تۇچۇن، بىز ئىدارە، كاندىن ئىبارەت ئىككى دەرىجە بويىچە «ئىشچى-خزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ تەسىلىي پېرىنسپىن»، «ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ دېمۆكراتىك باشقۇرۇش نىزامى»، «ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ كادىرلارنى دېمۆكراتىك باهالاش قائىدسى»، «ئىشچى-خزمەتچىلەر ۋە كىللەرنىڭ تەكلىپلىرىنى بىر تەرمىپ قىلىش چارىسى» قاتارلىق قائىدە-تۆزۈمەرنى تۆزۈپ چىقىپ بىلەمىي كاپالەتلەندۈرۈش تۆزۈمى سىستېمىسىنى شەكىللەندۈرۈدق.

4. خوجاينىلىق مەنپەتىنى ئەمەلكە ئاشۇرۇش تۇچۇن، ئەمگەك توھپىسىنى ئەمەلىيەشتۇرۇش كېرىك. بىز مۇنۇلارنى ئىشقا ئاشۇرۇشتا چىڭ تۈردىق: بىرىنچى، جاپاغا چىداب ئۇلكلەك يارىتىش رومنى جارى قىلدۇرۇپ، يېڭى كان رايىنى بىرپا قىلىش، ئىككىنچى، يېتىشۇپلىش، ئېشىپ كېتىش ئېڭىنى تەشبىيۇس قىلىپ، ئەمگەك مۇسابىقىسىنى قانات يايىدۇرۇش. تۇچىنچى، تۆز خزمەتنى سوپۇپ توھپە يارىتىشتا چىڭ تۈرۈپ، تېخنىكا يېڭىلاشنى قانات يايىدۇرۇش. كەڭ ئىشچى-خزمەتچىلەر خوجاينىلىق پۇزىتىسيه بىلەن تۆز

خزمىنى سۆيۈشكە، بېرىلىپ تېخنىكا ئۆگىنىشكە، تەكلىپ بېرىشكە ۋە قىيىن تېخنىكا ئۇتكەللەرىدىن ئۆتۈشكە سەپەرۋەر قىلىنىدى، بۇلتۇر 110 نەچچە خىل تېخنىكا يېڭىلىنىپ 30 نەچچە مىليون يۈەنلىك قىيمەت يارىتىلىدى. تۆتىنچى، تىرىشچانلىق-ئۇتسادچىلىق بىلەن بىش كۆرۈش ئەنئەنسى جارى قىلدۇرۇ-لۇپ، "ئىككىنى ئاشۇرۇش، ئىككىنى تېجەش" پاڭالىيىتى قانات يايىدۇرۇلدى. پۇنۇن ئىدارىدىكى تىشچى-خزمەتچىلەر تەڭ سەپەرۋەر قىلىنىپ، هەركىمنىڭ ۋەزپىسى كۆرسەتكۈچى بېكتىلىدى، تىشچى-خزمەتچىلەر ئىشنى ئۆزىنىڭ خزمەت ئۇرۇنىدىن، ئۆزىدىن باشلاپ، ئىشنى تۆلچەمكە لايق قىلىپ، ئىشەنچلىك مەھسۇلات ئىشلەپچىرىپ، اھر يىلى "ئىككىنى ئاشۇرۇش، ئىككىنى تېجەش" يولى بىلەن ئاز كم 100 مىليون يۈەنلىك قىيمەت ياراتى. بېشىنچى، "ئالىتىدە ياخشى رايون، ئەترەت" بەرپا قىلىش ئىشلىرى قانات يايىدۇرۇلۇپ، قوشۇنىڭ جەڭكۈوارلىقى ئاشۇرۇلدى. ئىدارىمىزنىڭ يىللەق خام كۆمۈر مەھسۇلاتى كۆمۈر سانائىتى ساھەسى بويىچە تۆتىنچى ئۇرۇندا، پىشىقلاب ئىشلەنگەن كۆمۈرنىڭ يىللەق مەھسۇلاتى مەملىكت بويىچە بىرىنچى ئۇرۇندا تۇرىدۇ. ئىدارىمىز پەۋۇچىتادە چوڭ تىپلىق زامانى ئۆمۈرچىلىك كارخانىسى ۋە مەملىكت بويىچە ئەڭ چوڭ كۈكۈش ئىشلەپچىرىش بازىسى بولۇپ، مەملىكت بويىچە ئەڭ چوڭ 500 كارخانا قاتارىدىن ئۇرۇن ئالدى.

5. خوجايىنلىق ساپاسىنى ئۆستۈرۈش مۇڃۇن، تەربىيەلەش، يېتىشتۈرۈشنى ئەمەلىيەشتۈرۈش كېرەك. رەھبىرىي كادىر لاردا "تاينىش" جەھەتتە ساقلانغان مۇجىھىل تونۇشنى تۆزەتتۈق. بىرىنچىدىن، "تاينىش" فاڭچىنىڭ "ۋاقتى ئۆتۈپ كەتتى" دەيدىغان خاتا تونۇشنى تۆگەتتۈق. ئىككىنچىدىن، "زاۋۇت باشلىقنىڭ گېپى كېپ، ئىشچىلار شۇ بويىچە ئىشلەشنىلا بىلسە بولدى" دەيدىغان خاتا تونۇشنى تۆگەتتۈق. تىشچى-خزمەتچىلەرگە قارىتا، بەش جەھەتتىكى تەربىيىنى تۆتۈشنى كەۋدىلەندۈرۈدۈق. بۇنىڭ مەزمۇنى تۆۋەندىكىچە: توغرا كىشىلىك تۇرمۇش قارىشى ۋە قىيمەت قارىشى توغرىسىدىكى تەربىيە، ئىسلاھات، تەرقىيەت ۋە مۇقىملقىنىڭ مۇناسىۋىتى توغرىسىدىكى تەربىيە، كارخانا باشقۇرۇش بىلەلىرى ۋە قانۇن بىلەلىرى توغرىسى-دىكى تەربىيە، ئىشلەپچىرىش تېخنىكىسى ۋە كېپىي تېخنىكا بىلەلىرى توغرىسىدىكى تەربىيە، كارخانا رومى توغرىسىدىكى تەربىيە.

"ئۇچ مۇناسىۋەت"نى ياخشى بىر تەرەپ قىلىپ،

"ئۇچ رول"نى ياخشى جارى قىلدۇرۇش لازىم

ۋالله جىڭلىيالله (پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر كۈرۈپىا شرکتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رئىسى)

”ئۇچ مۇناسىۋەت“نى ياخشى بىر تەرەپ قىلىش مۇنۇلاردىن ئىبارەت: 1. تايىنىش بىلەن تونۇشىك مۇناسىۋىتى، تايىنىش تونۇشنى ئىلگىرى سۈرىدۇ، تونۇش تايىنىشقا تۇرتىك بولىدۇ. تونۇش قانچە يۇقىرى بولسا، ھەركەت شۇنچە ئاڭلىق بولىدۇ. پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شرکتىنىڭ راۋاجىلىنىپ ئالاھىدە چوڭو ئىپتىكى پولات-تۆمۈر بىرلەشمە كارخانىسغا ئايلاغان تەرمەقىيات تارىخى، ماهىيەتتە، جۇڭكۈ ئىشچىلار سىنپىنىڭ ۋەتەنپەرۋەرلىك ئاساسىي مىلودىيىسىنى جاراڭلىتىپ، خوجاينىق روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، خالىس تۆھپە قوشۇپ، جاپا-مۇشەققەتكە چىداپ كۈرەش قىلىپ ئىگىلىك ياراقان تارىخىدۇر. كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى، ئىسجادكارلىقى بولىغان بولسا، كارخانىنىڭ كۈللەپ راۋاجىلىنىشى مۇمكىن ئەمەس ئىدى. 2. تايىنىش بىلەن تەربىيەنىڭ مۇناسىۋىتى. تايىنىش تەربىيەكە موھناج، تەربىيە بولسا بېخىمۇ ياخشى تايىنىش ئۇچۇندۇر. بىز ۋەتەنپەرۋەرلىك تەربىيەنى پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شرکتىنىڭ ئەنئەنە تەربىيەسى بىلەن بىرلەشتۈرۈدۈق؛ ۋەتەنپەرۋەرلىك تەربىيەنى پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شرکتىنىڭ ئەنئەنە تەربىيەنىڭ ئەنئەنە تەربىيەنى سۆپۈلنى ۋە پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شرکتىنى سۆپۈش، ئىش ئۇرۇنى سۆپۈش، خوجاين بولۇش، تۆھپە قوشۇش پائالىيىتى بىلەن بىرلەشتۈرۈدۈق؛ پەن-مەدەننەت ئۆگىنىشنى ئىش ئۇرۇندا مەشق قىلىش، ئىلغار مەشغۇلات ئۆسۈلنى ۋە تېخنىكا ماھىرىلىرىنىڭ تەجربىلىرىنى يەكۈنلەپ كېڭىيەتىش بىلەن بىرلەشتۈرۈدۈق؛ 3. تايىنىش بىلەن غەمخورلۇقنىڭ مۇناسىۋىتى. تايىنىش غەمخورلۇقتىن ئايىرلالمайдۇ، غەمخورلۇق تېخىمۇ ياخشى تايىنىشى مەقسەت قىلدۇ. رەھبەرلەر ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە قانچىكى غەمخورلۇق قىلسا، ئىشچى-خىزمەتچىلەر كارخانىغا شۇنچە كۆڭۈل بۆلۈدۈ.

”ئۇچ دول“نى ياخشى جارى قىلدۇرۇش مۇنۇلاردىن ئىبارەت: 1. ئىسلاماتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش داۋامىدا ئىشچىلار سىنپىنىڭ ئاساسىي قوشۇنلۇق دۇلىنى ياخشى جارى قىلدۇرۇش كېرەك. بىز مۇنداق نۆت پەرنىسىتا چىڭ تۇردىق: بىرچىچى، ئىسلاھات لايىھىسىنى تۈزۈشتىن بۇرۇن، تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىش يېغىنىنى ياخشى ئېچىپ، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ پىكىرىنى كەڭ كۆلەمە ئاڭلاش ۋە قوبۇل قىلىش؛ ئىككىنچى، ئىسلاھات لايىھىسىنى كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تولۇق مۇھاكىمە ئېلىپ بېرىشىغا قويۇش؛ ئۇچىنچى، ئىسلاھات لايىھىسى تۈزۈش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈشتە، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئەقىلە مۇۋاپىق پىكىرىنى ئەستايىدىل قوبۇل قىلىش؛ تۆتىنچى، ئىسلاھات لايىھىسىنى ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئۇچىنچى مۇزاکىرە قىلىشىغا، تۈزۈتش كىرگۈزۈشكە، قاراپ چىقىشىغا، ئاقۇللەشىغا تاپشۇرۇش. 2. ئىشلەپچىقىرىشنى راۋاجىلاندۇرۇش، بازارنى ئىكىلەش، ئۇقتىسادىي ئۇنۇمنى ئۆستۈرۈش جەھەتتە، ئىشچىلار سىنپىنىڭ ئاساسىي قوشۇنلۇق دۇلىنى جارى قىلدۇرۇش كېرەك. 1994-يىلى، پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شرکتى ئىشچىلار ئۇيۇشىمىسى بازارنى ئىكىلەش، ئۇقتىسادىي ئۇنۇمنى ئاشۇرۇش، قىيىن ئۆتكەلدىن

کارخانیلار گئچىلار سىنىيغا

تاينشتن كېلىدۇ

لۇ جىن (چاڭچۇ دىزېل ھەسىدارلىق چەكلىك شرکتى پارتىكىملىك مۇئاپىن شۇجىسى) ئىلىك
چاڭچۇ دىزېل ھەسىدارلىق چەكلىك شرکتى 80 نەچە يىللەق تارىخقا ئىگە دۆلەت 1-دەرىجىلىك
كارخانىسى، ئۆتكەن يىلى كارخانىنىڭ تۈرلۈك ئۇقتىسادىي كۆرسەتكۈچى ئۇمۇمۇيۇزلۇك تارىختىكى ئەڭ ياخشى
سەۋىيىدىن بېشىپ، مەھسۇلات مقدارى، سېتىش كىرىمى، تاپقان پايىدا ۋە تاپشۇرغان پايىدا-باج، بېكىپورت
قىلىپ ياراقان تاشقى پېرىۋەت قاتارلىق ئاساسلىق ئۇقتىسادىي كۆرسەتكۈچلىرى چاڭچۇ شەھىرىدىكى سانائەت
كارخانىلىرى بويىچە ۋە مەفتىكەتنىڭ شۇ كەسپى بويىچە بىرىنچى ئۇرۇندا تۈرىدۇ. 80 نەچە يىللەق
تارىخقا ئىگە بىر كونا زاۋۇت نېمە ئۇچۇن مۇشۇنداق كۈچلۈك ھاياتى كۈچكە ۋە زور ئۇقتىسادىي كۈچكە
ئىگە بوللايدۇ؟ ناھايىتى مۇھىمى شۇكى، ئۇ جان-دېل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتن ئىبارەت
پىتەكچى ئىدىيىنى مۇستەھكم تۈرگۈزغان! بىرىنچى سىياسي جەھەتتە ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئۇرۇنغا كاپالەتلىك قىلىش
پارتىيىنىڭ "تايىنىش" فاڭچىنىنى ئىزچىل تىجرا قىلىشنىڭ توب ئالدىنلىق شەرتى. بىز «كارخانى
قانۇنى»، «ئىشچىلار ئۇيۇشىسى قانۇنى» قاتارلىق قانۇنلاردىكى بىلگىلىملىرگە ئاساسەن، ئىشچى-خزمەت-
چىلەر قۇرۇلتىيى تۈزۈمىنى ئۇرۇنتىپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئىشچى-خزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ بەش
تۈرلۈك فۇنكسىيىنى ئەمەلىيەشتۈرۈپ، شىركەت، شۆبە زاۋۇت (سېخ)، بەن-كۇرۇپىسالاردىن تەركىب تاپقان
تۈچ دەرىجىلىك دېمۆكراتىك باشقۇرۇش تورىنى پەيدىنپەي تۈرگۈزۈپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئۆز قەرمىلدە
ئىشچى-خزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنى بېچىپ، رەھبەرلىكىنىڭ تەدبىر كۆرۈشى بىلەن ئىشچى-خزمەتچىلەر
قۇرۇلتىيىنىڭ تەدبىر كۆرۈشىنى بىر لەشتۈرۈش، كەسپى باشقۇرۇش بىلەن دېمۆكراتىك باشقۇرۇشنى بىرلەش-
تۈرۈشنى يولغا قويۇشتا چىڭ تۈرۈپ، ئىشچى-خزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشىسىنىڭ كارخانى
نىڭ تۈرلۈك تۈزۈملەرنى يولغا قويۇش داۋامىدىكى دېمۆكراتىك ئاساستا قاتىشىش، دېمۆكراتىك ئاساست
نازارەت قىلىش رولىنى پاڭال جارى قىلدۇرۇپ، ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ مەمۇرييەت ئىشلىرىغا قاتىشىش
ۋە مۇهاكىمە قىلىش، هوقوقىنى قانۇن جەھەتتىن، تۈزۈم جەھەتتىن، تەشكىلى جەھەتتىن تولۇق كاپالەتكە

ئىگە قىلدۇق، ھەسىسىدارلىق شىركىتى بەرپا قىلىنغاندىن كېيىن، بىز تىشچى- خىزمەتچىلەر ئاممىسى دۆلەت-نىڭ، كارخانىنىڭ خوجايىنى، تۇنىڭ خوجايىنلىق تۇرنى ۋە رولىنى تەۋرىتىشكە بولمايدۇ دېكەن نۇقتىسىنى- زوردە باشتىن ئاخىر چىك تۈرۈپ، 100 نەپەر ھەسىسىدار تىشچى- خىزمەتچىلەر ۋە كىلىنى سايلاپ چىقىپ تۈجى نۆۋەتلىك ھەسىسىدارلار قۇرۇلتىيغا قاتاشتۇردىق، 3 نەپەر تىشچى- خىزمەتچىلەر ۋە كىلىنى شىركەتلىك باشقۇرۇش ھېيىتىشكە ۋە كۆزىتىش ھېيىتىشكە كىرىشكە كۆرسەتتۇق.

تىككىنچى، كارخانا باشقۇرۇش پائالىيىتىدە دېمۇكراٽىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش - پارتىيىنىڭ "تاينىش" فاكچىنىنى تىزچىل ئەمەلىيەشتۇرۇشنىڭ مۇھىم مەزمۇنى. بىز كارخانىنىڭ تىشلەپچىقىرىش، ئىكلىك باشقۇرۇش پائالىيىتى باشلىنىشتن بۇرۇن، تىشچى- خىزمەتچىلەر ۋە كىللەرىنى كارخانىنىڭ يىللەق فاكچىنى، نىشانى، مۇھىم تېخنىكا ئۆزگەرتىش تۈرى، تەرقىييات يۈنۈلوشى ۋە پلانى، تەقسىمات تۆزۈمى قاتارلىق ئالاقدار ئىشار ئۇستىدە كەڭ كۆلەمde ئەستايىدىل مۇهاكىمە قىلىپ بېرىشقا ۋە تەكشۈرۈشكە، مەمۇرىي رەھبەرلەرنىڭ تەدبىر كۆرۈشكە ياردىم بېرىشكە ئۇيۇشتۇرمىز، تىشچىلار ئۇيۇشمىسى تىشچى- خىزمەتچىلەر كەنگەرلەرنىڭ زاۋۇت باشلىقى بىلەن كارخانىنىڭ تىچكى قىسىدىكى "كوللىكتىپ (ئۇرتاق كاپالادە-لىك قىلىش) تۇختىمى"نى ئىمزالىدۇ. كارخانىنىڭ تىشلەپچىقىرىش، ئىكلىك باشقۇرۇش پائالىيىتى داۋامىد-دا، تىشچى- خىزمەتچىلەرنى تەننەرخنى تۆۋەنلىقىش، چىقىمنى ئازابىتىش، كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي تۇنۇمىنى تۆستۈرۈشنى مەركەز قىلغان تۈرلۈك شەكىلىدىكى ئەمگەك مۇسابىقىسى، ئەقلىكە مۇۋاپىق تەكلىپ بېرىش پائالىيىتى ۋە "ئىككى ئىسلاھات، تۆت يېڭىلىق" پائالىيىتى قاتارلىق پائالىيەتلەرنى قانات يادىرۈرۈشقا، شىركەت مەمۇرىيىتىنىڭ تىشلەپچىقىرىش، ئىكلىك باشقۇرۇش داۋامىدىكى جىددىي، چوڭ، قىيىن، كەۋدىلىك، مۇھىم مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشغا ماسلىشىپ، ئىقتىسادىي تۇنۇمىنىڭ تۆسۈشىنى تىلگىرى سورۇشكە پائالىيىتە كەلەيم-مىز ۋە ئۇيۇشتۇرمىز. كارخانىنىڭ تىشلەپچىقىرىش، ئىكلىك باشقۇرۇش پائالىيىتىدىن كېيىن، تىشچىلار ئۇيۇشمىسى تىشچى- خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنى چاقرىنىدۇ، شىركەتلىك مەمۇرىي رەھبەرلىرى تىشچى- خىزمەت-چىلەر ۋە كىللەرى كەنگەرلەرنىڭ تىشلەپچىقىرىش، ئىكلىك باشقۇرۇش ئەھۋالىنى ۋە تىشلەپچىقىرىش، ئىكلىك باشقۇرۇش پىلانىنىڭ ئۇرۇندىلىش ئەھۋالىنى مەلۇم قىلىدۇ، تىشچى- خىزمەتچىلەر ۋە كىللەرى شىركەتلىك تىشلەپچىقىرىش، ئىكلىك باشقۇرۇشقا دائىر ئەھۋالارنى مۇھۇللارنى مۇھاكىمە قىلىپ تەكشۈرۈپ چىقاندىن باشقا، يەنە شىركەتلىك جامائەت پاراؤانلىق فوندىنىڭ تىشلىتلىش ئەھۋالىنى ۋە تۇنىڭدىن باشقا چوڭ- چوڭ كوللىكتىپ پاراؤانلىق تىشلىرىنى مۇھاكىمە قىلىدۇ ۋە تەكشۈرۈپ چىقىدۇ. بىز ئۇچىنچى، تىشچى- خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ قۇرۇلۇشنى كۈچەيتىپ، تىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئومۇ- مەنی ساپاپىنى ئاشۇرۇش - پارتىيىنىڭ "تاينىش" فاكچىنىنى تىزچىلاشتۇرۇشنىڭ ئۇنۇملۇك ئۇسۇلى. بىز جۇڭكۈچە سوتىسالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى ۋە پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشىمنى بىلەن تىشچى- خىزمەتچى-

لەرنى تەرىپىلەشتە چىڭ تۈرۈپ، ۋەتەنپەرۇرىلىك، كوللېكتىپچىلىق ۋە سوتىسىالىزم توغرىسىدىكى تەرىپىنى، كىشىلىك تۇرمۇش قىمىتى قارشى توغرىسىدىكى تەرىپىنى كۈچەيتىپ، ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ ۋەتەننى، زاۋۇتىسى سۆيىش، ياخشى خۇجاين بولۇش روهىنى تۇرۇغۇتتۇق.

“ئۈچ كۈچ” ئېڭىنى ئاشۇرۇپ، “تاينىش” سەۋىيىسىنى

ئۆستۈرۈش كېرەك

1. بىشلەپچىرىشنى راۋاجلاندۇرۇش جەھەتە، ئىشچى-خزمەتچىلەر ئامىسىنىڭ ئىجاد قىلىش كۈچگە تەۋەنەمىي قەتىي تايىنىش كېرەك. يېقىنى يىللاردىن بۇيان كارخانىلاردا زاۋۇت باشلىقى (درېبكتور) مەسئۇل بولۇش تۈزۈمى يولغا قويۇلغاندىن كېيىن، بەزى رەھبەرلەر تۇزىنىڭ هوقۇقىنى قانداق يۈرگۈزۈشنى كۆپرەك تۈبلايدىغان، ئىشچى-خزمەتچىلەر ئامىسىغا تايىنىپ كارخانا ئىشلىرى تۇڭۇشلۇق يولغاندا، بۇنى تۇزىنىڭ ئازاراق تۈبلايدىغان يولۇپ قالدى. بەزى رەھبەرلەر كارخانا ئىشلىرى تۇڭۇشلۇق يولغاندا، كارخانا رەھبەرلىرىنىڭ بولىدىن بولۇپ قىلىشقا تەدبىرىلىك، بولغانلىقىدىن بولدى دەپ..قاراپ، بۇنىڭ ئامىسىنىڭ ئەقىل-پاراستى ۋە ئەجىرىنىڭ نەتىجىسى ئىكەنلىكىنى خىيالغا كەلتۈرمىگەن؛ كارخانا قىينچىلىققا تۇچراغاندا، ئاندىن ئامىنى ئېسىگە ئېلىپ، “تاينىش”نى پەقىت بىر خىل ۋاقتلىق تەدبىرى قىلىۋالغان، كارخانا رەھبەرلىرىنىڭ ئىشچى-خزمەتچىلەر ئامىسىغا تايىنىشى خۇددى دوست توتۇشقا تۇخشاش بىر ئىش، سەن پەقىت تۇزاق ۋاقت باردى-كەلدى قىلىش داۋامىدا تۇلارغا ئىشەنەڭ، تۇلارغا تاياساك، ئىشلارنى تۇلار بىلەن مەسىلەمەتلىشىپ قىلساك، تۇلارنىڭ پىكىرى ۋە ساداسغا قولاق سېلىشقا ماھىر بولساڭ، تۇلارنىڭ غېمىنى تۈكتىپ قىينچىلىقى-نى ھەل قىلىپ بەرسەڭ، ئاندىن ھەققىي ئىشەنچلىك ئامىنى قولغا كەلتۈرەلەيسەن، سەن رەھبەرلىك قىلغان كارخانا قىينچىلىققا تۇچراغاندا، ئىشچى-خزمەتچىلەر ئامىنى ئاندىن كۆكەرەك كېرىپ چىقىپ قىينچىلىقلارنى يېڭىپ بېرىدۇ، ئاندىن قىيىن ئۆتكەلدىن تۇتۇش، تەرقىقاتىنى كۆزلەش يولىدا سەن بىلەن بىلە تىرىشچانلىق كۆرسىتەلەيدۇ.
2. ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشتا، ئىشچى-خزمەتچىلەر ئامىسىنىڭ تۈرتكىلىك كۈچگە تەۋەنەمىي قەتىي تايىنىش كېرەك. كارخانا ئىسلاھات داۋامىدا ئىشچى-خزمەتچىلەر ئامىسىغا تايىنىشى كېرەكىمۇ، كېرەك ئەمەسمۇ، ئىشچى-خزمەتچىلەر ئامىسى زادى ئىسلاھاتىك ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچمۇ ياكى توسالغۇسىمۇ

دېگەن مەسىلىدە، بىر قىسىم كارخانا رەھبەرلىرىدە مۇجمەل قاراشلار مەۋجۇت. بۇ قاراشلارنىڭ بىرىنچىسى "ئاۋارىچىلىق" دەپ ھېسابلاش، بۇنداق قاراشتىكىلەر، بىر تۈرلۈك تىسلاھات تەدبىرىنى تۆۋەندىن يۇقىرغىچە دېمۆكراتىك مۇھاكىمە ۋە ئاۋاز بېرىش ئارقىلىق ئاندىن ئوتتۇرۇغا چىقارغىلى بولىدۇ، ئۇنىڭ تەرتىپلىرى مۇرەككەپ، بەك ئاۋارىچىلىق، دەپ قارايدۇ؛ نىككىنچىسى، "ئىشقا دەخلى يېتىدۇ" دەپ ھېسابلاش، بۇنداق قاراشتىكىلەر، تىسلاھات سەي قورۇشقا تۇخشايدىغان ئىش، ھەممىنىڭ تەلىپىنى قاندۇرۇش تەس، تىسلاھات-نىڭ ھەر بىر تەدبىرىنى تىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ باھالىشدىن ئۆتكۈزىسى، دەپ قارايدۇ؛ تۇچىنچىسى "ۋۇجۇدقا چىقىشى قىيىنغا چۈشىدۇ" دەپ ھېسابلاش، بۇنداق قاراشتىكىلەر، بەزى تىسلاھات تەدبىرىلىرى تىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ جانجان مەنپەتىكە چېتىلىدۇ، تىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنى بىۋا-ستە تىسلاھاتقا قاتناشتۇرغاندا، ئىش ئىپلەشمىسى ماقۇللانماسىلىقى مۇمكىن، تىسلاھات تەدبىرىلىرى پېرىم يولدا بىكار بولۇپ كەتمىگەندىمۇ ۋۇجۇدقا چىقىشى قىيىنغا چۈشىدۇ، دەپ قارايدۇ. كېسپ ئېتىشقا بولىدۇكى، ھەرقانداق بىر تىسلاھات تىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ قاتنىشىغا، چۈشىنىشكە ۋە قوللىش-غا ئېرىشىسى، ئۇنىڭ مۇۋەپىيەقىيەتلىك بولۇشنى مۇمكىن ئاممىسى، ئۇنىڭ ئاچقۇچى بىزنىڭ قانداق قىلىپ ئاممىنى قوزغاش ۋە تەشكىللەش خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەپ، جان-دل بىلەن ئۇلارغا تايىنچە تىسلاھاتنىڭ ساغلام راواجلىنىشنى تىلگىرى سۈرۈشىمىزدە. بەزى تىسلاھات تەدبىرىلىرىنى تىشچى-خىزمەتچىلەر ۋاقتىنچە چۈشەنمىسى، بىز ئۇلارغا سەۋەبىنى ئۇچۇق ئېتىساقلا، ئۇلار ئۇبدان چۈشىنەلەيدۇ. ئۇلار چۈشەنگەن ھامان، ئىنتايىن زور قىزغىنلىقى بىلەن تىسلاھات ئىشلىرىغا قاتنىشىدىغان بولىدۇ.

3. ئىچكى باشقۇرۇش جەھەتنە، تىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئۆز-ئۆزىنى ئىدارە قىلىش كۈچىكە تەۋەنەي قەتىسى تايىنىش كېرەك. تىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرىنىڭ چوڭقۇرۇشلىشىغا ئەگىشىپ، تىشچى-خىزمەتچىلەر ئارىسىدا "چىقىپ كېتىش"، تجارت قىلىش، نىككىنچى كەسپ بىلەن شۇغۇللىنىشىتەك يېتى ئەھۋاللار پەيدا بولدى. بەزى رەھبەرلەر: ئېچىۋېتىش، جانلاندۇرۇش يولغا قويۇلغان ئەھۋالدا خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا تايىنچە باشقۇرۇش ئاقىمايدىغان بولۇپ قالدى، دېگەن بىر يەكۈنى سچىقادى. شۇنىڭ بىلەن مۇنداق ئىككى خەل خەمىش كېلىپ چىقىتى: بىر بولسا ياخشىچاپ بولۇپ ئىختىيارىغا قويۇۋېتىدۇ؛ بىر بولسا "تۆمۈر يۈز" بولۇپ، "ئادەمنىڭ پېيىكە ئادەم قويۇپ" باشقۇرۇنىدۇ، ناھايىتى ئېنلىكى، بۇ ئىككى خەل خەمىشنىڭ ئىككىلىسى خاتا. ئۇنۇملۇك خىزمەت ئىشلەش ئارقىلىق تىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئىچكى ئاكتىپلىقىنى قوزغاش، ئۇلارنى خوچايىتلىق پۈزتىسىنى بىلەن ئۆزىنى ئۆزى باشقۇرۇشقا يېتەكلەش بىز رەھبەرلىك قىلغۇچىلارنىڭ مەسئۇلىيىتىدۇ. "ئادەمنىڭ پېيىكە ئادەم قويۇپ" باشقۇرۇشنى تىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆزىنى ئۆزى باشقۇرۇشغا بۇرۇلۇشنى ئەمەلەكە ئاشۇرغاندىلا، باشقۇرۇشىمىزنى ئاندىن سۈپەت جەھەتنەن يۈكىلەدۈرگلى بولىدۇ.

”تاينиш“ جههته ساقلانغان ئەمەلىي مەسىلەرنى ئەستايدىل مۇهاكىمە قىلىش ۋە ھەل قىلىش كېرەك
 ۋالى يىتاۋ (جىنچۇمن دەڭلىك مېتاللار شىركىتى پارتىكومىنىڭ مۇئاون شۇجىسى،
 تىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رئىسى) جان-دىل بىلەن تىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجىنىنى ئۆزۈل-كېسىل ئىزچىلاشتۇرۇش ئۆچۈن،
 نۇومنىتى ئۆزۈندىكى بىرئەچە مەسىلىنى ياخشى ھەل قىلىش كېرەك. بىرىنچى، ئىدىيىۋى تونۇش جەھەتنىن كىمكە تايىنىش مەسىلىسىنى يەنمى ئىلگىرىلىكەن حالدا ياخشى
 ھەل قىلىش كېرەك. ھازىر بەزىلەر جان-دىل بىلەن تىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنى پەقەت بېغىزدىلا دەيدۇ،
 ئىدىيە جەھەتتە راوا كۆرمىدۇ. قىيىنچىلىق بولغاندا تايىنىدۇ، ئۇڭوشلۇق بولغاندا تايىنمايدۇ. ھەتتا بەزىلەر
 ئىشچى-خزمەتچىلەر ئاممىسىنى ياللانما ئەمكە كچىلەر قاتارىدا كۆرۈپ، كىمكە تايىنىش مەسىلىسىنى توب
 ئاساسىدىن ھەل قىلىغان، بۇ ناھايىتى خەتلەلىك.
 ئىككىنچى، جامائەت پىكىرى جەھەتنىن جان-دىل بىلەن تىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش ھەققىدىكى
 تەشۈقاتنىڭ كۈچىنى ئاشۇرۇش كېرەك. تىشچىلار ئاممىسى جامائەت پىكىرى ساھەسىنىڭ چوڭقۇر مۇھەببەت
 بىلەن قاييانق ھېسىسياقا ئىكە ماقاپىللەرنى يېزىپ، ھەر ساھە-ھەر كەسىپەردىن بارلىقا كەلكەن مۇنەۋۇمەر
 تىشچىلار ۋە زىيالىيلار ۋە كىللەرنى تەشۈق قىلىپ، كۆپچىلىكىنىڭ ئۆلکە تىكلەپ بېرىپ،
 كىشىلەرنى ئىلھاملاندۇرۇش، غېرىرتىكە كەلتۈرۈش، يامانغا لەنەت، ياخشىغا مەدەت بېرىش رولىنى ئۇينىشنى
 ناھايىتى ئاززو قىلىدۇ.
 ئۇچىنچى، قانۇن-نزايمىلارنى ئىزچىلاشتۇرۇش ۋە بىسلاھات تەدبىرلىرىنى ئۆزۈپ چىقىش جەھەتنىن،
 جان-دىل بىلەن تىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنى ئىپادىلەش كېرەك. ھازىر ئىشچى-خزمەتچىلەرگە قالايمىقان
 جەرىمانە قويۇش، ئىش ھەققىنى قالايمىقان ئۆتۈپ قىلىش، ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هووقۇ-مەن-
 پەئىتىكە دەخلى-تەرۆز يەتكۈزۈش ئەھۋالى ناھايىتى ئۇمۇملاشقان. بىزى جايilar ۋە كارخانىلارنىڭ ئىسلاھات
 تەدبىرلىرى ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ منپەئىتىكە ناھايىتى زور سوققا بولغان، ئەمكە كچىلەر ئۆزىنىڭ قانۇن-
 لۇق هووقۇ-مەنپەئىتىنى قوغدىسا زەربە بېرىپ ئۆچ ئالدىغان ئىشلارمۇ پات-پات يۈز بېرىپ تۈرغان.
 بۇ يۈكسەك دەرىجىدە دىققەت-بېتىبارىمىزنى قوزغۇشى كېرەك.

تۆتىچى، سىياسى جەھەتنىن تۇشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق بۇنىغا كاپالىتلىك قىلىش كېرەك. ھازىر بەزى كارخانىلاردا تۇشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىينىڭ هوقولۇنى ئاجزلاشتۇرۇۋېتىدىغان، تۇشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىينىڭ دېموکراتىك تەرتىپلىرىگە خىلايلىق قىلىدىغان ئەمۇالار كۆرۈلدى، تۇشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىينىڭ هوقولۇنى ئەمەلىيەشمىدى، بەزى كارخانىلاردا، تۇشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى قۇرۇق نەرسە بولۇپ قالدى. بۇ مەسىلىلەر ھەل قىلىنمسا، تۇشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دېموکراتىك هوقولۇنى كاپالىتكە ئىكە بولالايدۇ. دۆلەتنىك سىياسى تۈرمۇشىدا، تۇشچىلارغا تېخىمۇ كۆپرەك پىكىر قىلىش هوقولۇنى بېرىشى كېرەك، ھەر دەرىجىلىك ۋە كىللەر ئاپىاراتلىرىندا، تۇشچىلار ۋە كىلىنىڭ سانى كۆپەتلىشى كېرەك.

بەشىنچى، تۇقتىسادىي ۋە تۇجىتمائىي سوغۇرتا جەھەتنىن تۇشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ماددىيەتىنى مەققىي قوغداش كېرەك. زور كۈچ سەرپ قىلىپ تۇجىتمائىي تەقسىماتىكى ئېغىر نامۇۋاپىقلق ئەمۇالىنى تۈگىتىش كېرەك، جەمئىيەت بايلىقنىڭ ئاساسلىق ياراقۇچىلىرى — سانائەت تۇشچىلىرىنى كېپىن بېيىغۇچى-لار قاتارىغا قوبۇشقا ھەركىز بولمايدۇ. تىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، كارخانىنى جانلاندۇرۇش ئارقىلىق، تۇشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تۈرمۇش سەۋىيىسىنى تۈپ ئاساسدىن ئۆستۈرۈش كېرەك.

ئالىنچى، تەشكىلىي جەھەتنىن تۇشچىلار تۇيۇشمىسىنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، تۇشچىلار تۇيۇشمىسى خىزمەتىنى كۈچەتىش ۋە ياخشىلاش كېرەك. ھازىر تۇشچىلار تۇيۇشمىسى خىزمەتىدە مەمۇرېيلە-شىپ كېتىش خاھىشى ئېغىر حالدا مەۋجۇت بولۇپ، تۇشچىلار تۇيۇشمىسىنىڭ تۇشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قەلبىدىكى ئىناۋىتى تۆۋەنلەپ كەتكەن، ئىمگەك مۇناسىۋەتلەرنىڭ پەيدىنېي تۇچۇقلۇشىشى، بازارلىشىشى، كۆپ مەنبەلىشىشى ۋە مۇرەككەپلىشىشى كەتكىشپ، تۇشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تۇشچىلار تۇيۇشمىسىدىن كۈنکەن تۇمىدى بارغانسېرى زورايماقتا، تۇشچىلار تۇيۇشمىسى تۇشچى-خىزمەتچىلەر مەنبەتىنىنىڭ روشىن ۋە كىلى ۋە قوغدىغۇچىسى بولۇش سالاھىيىتى بىلەن، تۇشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هوقولۇق-مەنبەتىنى قوغدىشى كېرەك.

ئۇچ مۇناسىۋەتنى توغرا تونۇش ۋە بىر تەرەپ قىلىش كېرەك

(دەنەدەدا جېڭىۋەن (كەيىلۇمن كان ئىشلىرى ئىدارىسى پارتىكومىنىڭ شۇجىسى)

زاۋۇت باشلىقنىڭ ئومۇمىزلىك مەسىئۇل بولۇشى بىلەن تۇشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىنى دېموکرا-تك يول بىلەن باشقۇرۇشنىڭ مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىش كېرەك. ئىككى تەرەپ كارخانىدا

بىرلىكە كەلگەن بىر پۇتون كەۋەد، ئۇلارنى تولۇق ئىزچىلاشتۇرۇش كېرەك، بىر تەرمىپكە ئېغىپ كېتىپ، يەنە بىر تەرمىپنى سىنكار قىلىشقا ياكى ئاجىزلاشتۇرۇشقا بولمايدۇ. دۆلمەتنىڭ، كارخانىنىڭ ئومۇمىي مەنپەئىتىنى قوغداش بىلەن ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ كونكىرت مەسىلە شۇكى، كارخانىنىڭ ئىكلىك باشقۇرۇش ئەھۋالى بىلەن ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ كىرىمنى ئاشۇرۇپ بېرىش، تۇرمۇشنى ياخشلاشنى جىددىي تەلەپ قىلىشى ئۇتتۇرسىدىكى زىددىيەت بارغانسىرى كەۋدىلىنىپ چىقۇۋاتىدۇ. شۇڭا، بىر تەرمىتنى كەڭ ئىشچى-خزمەتچىلەرنى جاپاغا چىداپ ئىكلىك يارىتىشقا سەپەرۋەر قىلىپ ۋە تەشكىللەپ، ئىكلىكىنى راۋاجلاندۇرۇپ، كارخانىنىڭ ئۇقتىسادىي كۈچىنى ئۇزلۇكسىز ئاشۇرۇپ، ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ كونكىرت مەنپەئىتىنى كاپالىتكە ئىكە قىلىش كېرەك، يەنە بىر تەرمىتنى ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇشنى ئۇزلۇكسىز ياخشلاش كېرەك.

ئىشچى-خزمەتچىلەر ئامىسىغا تايىنىش بىلەن ئامىنىڭ بىلەش ۋە يېتەكلەش ئۇتتۇرسىدىكى مۇناسىۋەتى توغرا توನوش ۋە بىر تەرمەپ قىلىش كېرەك. كەڭ ئىشچى-خزمەتچىلەرگە تەربىيە بېرىپ، ئۇلارنى ئۇزلۇكسى ئالغا ئىلگىرلەشكە يېتەكلەش كېرەك، تېخىمۇ مۇھىمى، كەڭ ئىشچى-خزمەتچىلەر ئامىسىغا قەتىي تايىنىش، ئۇلارنى ئىسلاھاتقا پائال قاتىشىشقا ھەم ئىسلاھاتنىڭ بېسىمىنى ئۇرتاق ئۇستىكە ئېلىشقا يېتەكلەش كېرەك. بىزنىڭ كۆپ ساندىكى ئىشچى-خزمەتچىلەرىنىز ئۇزاقتنى بۇيان پىلانلىق ئىكلىك تۈزۈلىسى شارائىتىدا ئىشلەپ ۋە ياشاپ كەلگەنلىكى ئۆچۈن، ئۇلاردا بىزى كونا كۆز قاراشنىڭ تەسىرى ناھايىتى چوڭقۇر بولغان، ئىشچى-خزمەتچىلەرگە ئىدىيىدە ئازاد بولۇش، كۆز قاراشنى ئۇزگەرتىش توغرىسىدا تەربىيە ئېلىپ بېرىش بىر نۇرلۇك ئۇزاق مۇددەتلىك ۋەزىپە. بۇ مەسىلە ياخشى ھەل قىلىنىمسا، ئىسلاھاتنىڭ چوڭقۇر تەرەققىي قىلىشقا توسالغۇ بولۇپ قالدۇ.

”تايىنىش“ فاڭچىنى ئىزچىلاشتۇرۇشتا ئەمەلىي ئۇنۇمكە

ئەھمىيەت بېرىش كېرەك

كۇ شەقىلىق (تىيەنجىن شەھەرلىك ئېلىكتىر سانائىت ئىدارىسىنىڭ باشلىقى، پارتىكوم شۇجىسى)

كازخانىلاردا جان-دل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭچىنى ئىزچىل ئەمەلىيەشتۇرۇشى ئەمەلىي ئۇنۇمكە ئەھمىيەت پېرىش كېرەك.

کارخانىنىڭ نىكىدارلىق هوقولۇقى مۇناسىۋىتى ۋە ئەمگەك مۇناسىۋىتى نۇسلاھاتىنى توغرا تونۇش كېرەك. نىكىدارلىق هوقولۇقى مۇناسىۋىتى ۋە ئەمگەك مۇناسىۋىتىدىكى ئۆزگۈرلىلەرنىڭ خاراكتېرىنى ۋە ئىشچىلار سىنپىغا تايىنسقا بولغان تەلپى ئاجىزلاپ كەتى ئەمەس، بىلكى يەنسىو كۈچىدى. ئىشچىلار سىنپىغا تولۇق تايىنسىپ، كەڭ ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ ئاكىتىپلىقىنى قوزغاب، كارخانىنىڭ ئۇبۇشقاقلىقى ۋە مەركەزگە ئىنتىلىشچانلىقىنى ئاشۇرغاندila، كارخانا ئاندىن كەسken بازار رىقابىتىدە يېڭىلمەس ئورۇندادا تۇرالايدۇ. كارخانىنىڭ تەشكىلى باشقۇرۇش تۇزۇمنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، كەڭ ئىشچى-خزمەتچىلەرنىڭ دې-موكراتىك باشقۇرۇش هوقولۇقىنى مەققىي تۇرده ئەمەللىلەشتۈرۈش كېرەك. ئىدارىمىز كارخانىلىرىمىزنىڭ ئەمەللىيتنى چىقىش قىلىپ، تۆت جەھەتسىكى خزمەتلەرنى نۇقتىلىق توتتۇق: بىرىنچى، «كارخانا قانۇنى» ئىنى ئەستايىدلەن ئىزچىلاشتۇرۇپ، كارخانا ئورۇنلىرىنىڭ زاوۇت باشقۇرۇش ھېيىتى تۇزۇمنى ئومۇمييۈزلۈك تىجرا قلىشنى، ئۇنى زاوۇت باشلىقى (درېپكتور) لارنىڭ توغرا تەدبىر كۆرۈشكە ياردىم بېرىدىغان بىر خىل مەسىلەھەت بېرىش ئاپىاراتى قلىشنى تەلەپ قىلدۇق. ئىككىنچى، ئىشچى-خزمەتچىلەر قۇرۇلتىنى تۇزۇمنى ئۇزлуكىسىز ياخشىلەپ، مۇكەممەللەشتۈرۈدۇق. ئۇچىنچى، كارخانىلاردا قاتلام، كەسىپ، دەرىجە بوبىچە ئىشچىلار ئۇيۇشىسى ئىشچى-خزمەتچىلەرگە ۋە كالىتنىن كارخانا مەمۇرىيىتى بىلەن كۆللىكتىپ ھۆددىگە بېلىش-ئۇرتاق كاپالەتلىك قلىش توختىمىنى ئىمزاڭلاش تۇزۇمنى ئۇرۇنىتىپ ئەمگەك مۇناسىۋەتلەر-نى قىلىپلاشتۇردىق. ھەمە كۆللىكتىپ كېلىشىم تۇزۇش تەرەپكە قازاپ ماڭدۇق. تۆتنىنچى، «ئۇچ ئېغىز سۆز»نىڭ روھىنى ئومۇمييۈزلۈك ئىزچىل ئەمەللىلەشتۈرۈپ، كارخانا پارتىيە تەشكىلاتنىڭ سىياسىي يادرولوق دولىنى تولۇق جارى قىلدۇردىق.

ئىشچى-خزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ ساپاسىنى ئۇستۇرۇپ، ديموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتىشىش ئىقتىدارنى ئاشۇردىق. ئىشچى-خزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ ئۆزىنىڭ ساپاسىنىڭ قانداق بولۇشى جان-دەل بىلەن ئىشچىلار سىنپىغا تايىنىش فاڭچىنى ئىزچىلاشتۇرۇشنىڭ ئەمەللىي ئۇنۇمكى ئىنتايىن زور تىسىر كۆرسىتىدۇ. بولۇپمۇ نۆۋەتتە، ئىچكى-تاشقى مۇھىتىنىڭ ئۆزگۈرلىشى ۋە يېڭى ۋەزىپىلەر ئىشچىلار سىنپىغا تېخىمۇ يۇقىرى تەلەپ قويىدى. ئىلغار ئىدىيە ۋە زامانىۋى پەن، مەدەننەيت بىلىملىرى بىلەن ئۇلارنى قورالاندۇرۇشنى چىڭ تۇتۇش بىر تۈرلۈك جىددىي ۋەزىپە ھېسابلىنىدۇ.

وهو ينبع من مفهوم العدالة التي يتحقق في المجتمعات المتميزة بالتجدد والتطور، حيث يتم التأكيد على إمكانية تغيير الأوضاع وتحقيق التغييرات التي تؤدي إلى تطوير المجتمع.

زىيالىيلارنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشقا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك

لى ئۇشىڭ (سەنى ئۆلکىلىك پارتىكوم «ياچىكا قۇرۇلۇشى»نىڭ مۇئاون باش تەھرىرى)

دۇ ئەيسەن (تەبىيەن سانائىت داشۇ پارتىكوم تەشۈقات بۆلۈمىنىڭ باشلىقى)

زىيالىيلار ئىشچىلار سىنىپىنىڭ بىر قىسى. بىلەمكە ھۈرمەت قىلىش، ئىختىسالق كىشىلەرگە ھۈرمەت قىلىش، زىيالىيلارنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش جان-دل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشىن ئىبارەت تۈپ بىتە كچى. فاڭچىنى ئەمە لىلەشتۈرۈشتىكى ئىتايىن مۇھىم بىر مەسىلىدۇر، زىيالىيلارنىڭ ئىسلاھات-تېچىۋىتىش ۋە زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشدىكى ئورنى، رولغا بولغان تۈنۈشنى يەنمۇ ئىلگىرلە- كەن حالدا بۇستۇرۇش كېرەك. ئىشچىلار سىنىپىنىڭ پەن-مەدەنیيەت بىلىملىرىنى بىرقىدەر كۆپ ئىگەللە- كەن بىر قىسى، بىرنىچى ئىشلەپچىرىش كۈچى ھېسابلىنىدىغان پەن-تېخنىكىنىڭ ۋە كىلى بولغان زىيالىيلار زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشدا ئالاھىدە مۇھىم رول ئۇيىنادىغانلىقىنى تۈنۈپ بىتىش كېرەك. زىيالىيلارنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشنى جان-دل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشىن مۇھىم بىر تەزىپى قىلىپ، مەقىقىي ياخشى بىر تەزىپ قىلىش كېرەك. قانۇن تۈرگۈزۈش ۋە ئىسلاھات تەدبىرى جەھەتنى زىيالىيلارنىڭ سىياسى ئورنى ۋە ئىجتىمائىي ئورنىنى يەنمۇ ئىلگىرلەكەن حالدا تېخىمۇ ياخشى ئەمە لىلەش- تۇرۇش كېرەك. زىيالىيلارنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشقا پايدىلىق بولغان ئالاقدار سىياسەت ۋە قانۇن-نۇزام- لارنى داۋاملىق تۈزۈپ چىقىش ۋە مۇكەممەلەشتۈرۈش كېرەك. زىيالىيلارنىڭ خىزمەت ۋە تۈرمۇش، شارائىنى يەنمۇ ياخشىلاش كېرەك. بولداش دېڭ شىاقىپىڭ: زىيالىيلار سىياستىنى ئەمە لىلەشتۈرۈش، جۇملىدىن ئۇلارنىڭ تۈرمۇش تەمتىنى ياخشىلاش مەسىلىسىنى قەتىشى تىيمىتكە كېلىپ ھەل قىلىش كېرەك، دەپ كۆپ قېتىم ئوتتۇرۇغا-قوىغان. زىيالىيلار ھەل قىلىشنى جىددىي ئازىز قىلغان، تىرىشىش ئارقىلىق ھەم ھەل قىلىشقا بولىدىغان مەسىلىلەرنى چىڭ تۇتۇپ ھەل قىلىش كېرەك.

ئاچقۇچ — ئەمە لىلەشتۈرۈشكە قايتا-قايتا تۇتۇش قىلىشتا

جو فۇ (بېيىجىڭ ئىچىدىن ياندىغان دۇنگاتىبل باش زاۋۇتىنىڭ ئىشچىسى، ئەمگەك نەمۇنچىسى)

گاۋ شۇفىن (بېيىجىڭ يەنشەن نېفت خمىيە قوراشتۇرۇش، شەركىتى ماشىنسازلىق

زاۋۇتىنىڭ ئىشچىسى، ئەمگەك نەمۇنچىسى)

بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانىنى

ياخشى باشقۇرا يلى

بۇهن باۋخوا

دۆلەت تۈزۈمىمىز ۋە ھاكىميهت تۈزۈمىمىز بەلكىلىگەن. دۆلەت تۈزۈمىمىزنىڭ ئاساسىي قانۇندا: "جۇڭخوا خەلق جۇھۇرىيەتى ئىشچىلار سنىپى رەھبەرلىك قىلغان، ئىشچى-دېقاڭلار ئىتتىپاقنى ئاساس قىلغان خەلق دېموکراتىيىسى دىكتاتورلىقىدىكى سوتسيالىستىك دۆلەت" دەپ كۆرسىتىلگەن. بۇ بىزنىڭ دۆلەت تۈزۈمىمىز بولۇپ، دۆلەت تۈزۈمىمىزنىڭ سنىپى خاراكتېرىنى بەلكىلىگەن، ئىشچىلار سنىپىنى دۆلەت تۈزۈمىمىزنىڭ رەھبىرىي سنىپ نىكەنلىكىنى بەلكىلىگەن. بىزنىڭ ھاكىميهت تۈزۈمىمىز، ئاساسىي قانۇندا بەلكىلىم بويچە، خەلق قۇرۇلتىيى تۈزۈمىدىر. بىز هەر دائىم، مەسىلەرنى تۈيلەغاندا، تەدبىر كۆرگەندە، سىياسەت بەلكىلىگەندە، ئىش قىلغاندا دۆلەت ئەھۋالدىن چەتنەپ كېتشىكە بولمايدۇ، دەيمىز: دۆلەت تۈزۈمىمىز ۋە ھاكىميهت تۈزۈمىمىز دۆلەت ئەھۋالمىزنىڭ ئەڭ ئاساسىي مەزمۇنى، شۇڭلاشقا، ئىشچىلار سنىپغا تايىنىش دېكەن مەسىلەدە، ھەرقانچە كۆپ بىڭى ئەھۋاللارغا يولۇساقما، ھەرقانچە كۆپ بىڭى مەسىلەر پەيدا بولسىمۇ، قىلغە چەتنەپ كېتشىكە بولمايدۇ.

ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانىنى ياخشى باشقۇرۇشتا، ئالدى بىلەن مۇنداق ئۇچ ئاساسىي چىقىش نۇقتىسىنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىش لازم.

ئىشچى-خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى، مەيلى دۆلەت كارخانىلىرى، كوللىكتىپ كارخانىلىرى ياكى "ئۈچ خىل مەبلغ" كارخانىلىرى ھەم خۇسۇسى كارخانىلار بولسۇن؛ مەيلى كونا ئۇقتىسادىي تەركىب ياكى بىڭى ئۇقتىسادىي تەشكىلات بولسۇن، ئىشچى-خىزمەتچىسى يوق كارخانا زامانىۋى كارخانا ھېسابلانمايدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاساسىي گەۋدىلىك ئۇرۇنى ئىكلىكىمكەن كارخانا زامانىۋى كارخانا بولمايدۇ. بۇنداق "ئاساسىي گەۋدە"، مۇقۇم ئىشچىلارنىمۇ، توختامىق ئىشچىلار، ۋاقتلىق ئىشچىلار، مەسىلەن "مەدىكارچى ئۇغۇل"، "مەدىكارچى قىز" لارنىمۇ ئۆز ئىچكە ئالدى. ئىشچى-خىزمەتچىلەر ھەر خىل خاراكتېرىدىكى كارخانىلارنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى بولغانلىكەن، ئۇلارغا تايىنماي كارخانىنى ياخشى

باشقۇرىمەن دەپ نۇيىلاش قۇرۇق شاختا ئېسلىغانلىق، قۇرۇق كەپ ساتقانلىق بولىدىغان كەپ. ئومۇمىي مۇلۇكچىلىك كارخانىلىرىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ خوجايىنى. ئومۇمىي مۇلۇكچە لىك كارخانىلىرىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەر بىۋاستە ياكى ۋاسىتىلىك حالدا ئىشلەپچىقىرىش ۋاسىتىلىرىنى ئىكىلەش وە ئىدارە قىلىش هووقۇقىغا ئىكە، ھەم كارخانىنىڭ مۇھىم تەدبىرلىرىنى بەلكىلەشكە فاتىشىش ۋە كارخانا باشقۇرغۇچىلارغا نازارەت قىلىش هووقۇقىغا ئىكە. ئۇلار كارخانىنىڭ خوجايىنى. ھەسىدارلىق تۈزۈمىنى يوغا قويغان كارخانىلاردا بولسىمۇ، ئۇلارنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى يوق قىلىۋىتىشكە بولمايدۇ. ئىشچى-خىزمەتچىلەركە تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇش دېكەنلىك خوجايىنلارغا تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇش دېكەنلىكتۇر، بۇ كەپ سىغمايدىغان ئىش، ئۇنداق بولىسا ئەقلەك سىغمايدىغان ئىش بولۇپ قالدۇ. كارخانىنىڭ ھایاتىي كۈچىنىڭ مەنبەسى ئەقلەك قلغۇچىلار ۋە جىسمانىي ئەمكەك قلغۇچىلار-نىڭ ئاكتىپچانلىقىدا، ئىقلەل-پاراستىدە ۋە ئىجادچانلىقىدا، پارتىينىڭ 12-ئۆزەتلىك مەركىزىي كومىتەت 3-ئومۇمىي يېغىنندا چىقىرىلغان ئۇقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتى توغرىسىدىكى قاراردا، كۆپ يىللېق تەجربىي-لەر يەكۈنلىنىپ بۇ ئىتايىن توغرا خۇلاسە ئۇتتۇرۇغا قويۇلغان. كارخانىلاردا، مەيلى ئۈسکۈنلىرى قانچە ئىلغار، مېلىخى قانچە مول بولسۇن؛ ”ئۇچ خىل مەبلغ“ كارخانىلىرىدا چەت ئەل سودىكەزلىرى سالغان مەبلەغنىڭ ئىكلىكەن سالىقى قانچە كۆپ بولسۇن؛ ھەسىدارلىق شرکەتلەردىدە، سىرتىمن قوشقان پاي قانچە كۆپ بولسۇن، بۇلارنىڭ ئۆزى تەبىئىي ”ھایاتىي كۈچ“ كە ئىكە ئەمەس، تېكى-تەكتىدىن ئېيقاندا، بۇنداق ”ھایاتىي كۈچ“ شۇ كارخانىدىكى ئىشچى-خىزمەتچىلەرde. كارخانىنى ياخشى باشقۇرۇشتا ھەرقانچە چارە-ئامال تاپاپىلى، ئىشچى-خىزمەتچىلەركە ئىشنىش، ئىشچى-خىزمەتچىلەركە تايىنىش، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكسىپلىقىنى قوزغاش ئۇقتىسىدىن بول تېپىش لازىم: كارخانا ئىسلاھاتى ئۇستىدە قوللىنىلغان كۆپلىكەن تەدبىرلەر، ئەمەلىيەتتە، مۇشۇ جەھەتتە كۈچ سەرپ قلغانلىق بولىدۇ. ئىشچى-خىزمەتچىلەركە تايىنىپ كارخانىنى ياخشى باشقۇرۇشتا، مۇھىم، ھەر دەرىجىلىك رەھبىرىنى ئۇرگانلاردا مۇنداق توت خىل ئۇقتىنىزىرىنى تىكىلەش لازىم: بىلەن بىلەن بىلەن بىلەن بىلەن ئادەمنى ئاساس قىلىش ئۇقتىنىزىرى. غەرب ئەللىرى كارخانا باشقۇرۇشتا، تەيلور تۈزۈسىنى قايىتا ئۇيىلىنىش، ھەم خۇساڭ تەجربىسىنى ئېلىپ بېرىش ئارقىلىق، ئادەمنى ئاساس قىلىش نەزەرىيىسىنى ئۇتتۇرۇغا قوپىدى. ئەمەلىيەتتە، ئۇلار ”باشقۇرغۇچىلارنى ئاساس قىلىدۇ“ خالاس. پەقەت بىزنىڭ سوتىسىالىستىك دۆلەتىمىزدىلا، ئادەمنى ئاساس قىلىشنى ھەققىي ئىشقا ئاشۇرغىلى بولىدۇ. ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانى-لاردا ئۇيىپىك ئۇرنىدا تۈرمىي، سۆيىپىك ئۇرنىدا تۈرۈشى سوتىسىالىز بىلەن كاپىتالىزمنىڭ ئۆپ پەرقى. ئەمما بۇ ئۇقتىنىزىرى تۈستىدە ئۇرتاق تونۇش ھاسىل بولۇنچە تېخى خىللا ئارقىلىق بار. شۇڭلاشقا، بۇ ھەققە تەشۈرۈقات-تەرىپىدىن قوبۇل قىلىنىسۇن، كارخانىلاردىكى تۈرلۈك ئىسلاھاتتا نامايان بولسۇن، ئاممىي ئۆشىەن ئۇقتىنىزىرى. ئاممىدىن ئېلىپ ئاممىغا قايتۇرۇش، ئاممىغا ئىشنىش، ئاممىغا ئەمەلىيەن ئۆشىەن ئۇقتىنىزىرى. ئاممىنىڭ ئىجادچانلىق روھىغا ھۇرمەت قىلىش، ئاممىنىڭ دەرت-ئەھۋالغا كۆڭۈل بولۇش

پارتییمیزنىڭ ئاممىۋى لۇشىھەننىڭ يادرولۇق مەزمۇنى، ماڭ زېدۇڭكە: ”ئامىنىڭ نىشلەپچىقىرىشى، ئامىنىڭ مەنپەئىشى، ئامىنىڭ تەجربىسى، ئامىنىڭ كەپپىياتغا رەھبىرىي كادىرلار ھەر ۋاقت دىققەت قىلىپ تۈرۈشى لازىم“ دېكەندى. كارخانا باشقۇرۇشتا، ئىشلارنى كۈللەندۈرۈشتە، باشقۇرۇغۇچىلاردا ئالدى بىلەن مۇشۇنداق نۇقىشىنەز بولۇشى لازىم. بىراق، ھازىرقى بەزى كارخانا باشقۇرۇغۇچىلاردا، بولۇپمۇ ئىنتايىش ئاز ساندىكى زاۋۇت باشلىقى (درېتكىور) لاردەك مۇشۇنداق بىرىنچى قول باشقۇرۇغۇچىلار، ھە دېسلا ئۆزىنى ”خوجايىن“ دەپ ماختىنىپ، چوڭچىلىق قىلىپ، پەخرلىنىپ يۈرۈدۈ، ئىشچى- خىزمەتچىلەرنى مەدىكار دەپ قاراب، بېغىر دەرىجىدە ئامىدىن ئايىلىپ قالىدۇ. شۇڭلاشقا، ئىشچى- خىزمەتچىلەركە تايىنىپ كارخانىنى ۋۇبدان باشقۇرۇش ئۇچۇن، كارخانا باشقۇرۇغۇچىلار ئۇچۇن ئېيتقاندا، ئاممىۋى لۇشىھەن توغرىسىدا قايىتا تەربىيە ئىلىپ بېرىش ئىنتايىش زۆرۈ.

ئىدىيىۋى- سىياسىي خىزمەت ئارقىلىق ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش نۇقىشە- نەزمى. ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش مەسىلسىدە، مۇشۇ بىرقانچە يىلدىن بۇيان، بەزى يولداشلار ئىشنى ئاددىيلاشتۇرۇپ پەقەت ”مۇكاباتلاش“ وە ”جازالاش“ دەيدىغان بولۇۋالدى، بۇنىڭ يادروسى ”پۇل“غا تايىنىشتىن ئىبارەت. نەتىجىدە مۇكابات سوممىسى بارغانسىرى ئۆرلىدى، ئۇنۇمى بارغانسىپ- بىرى تۆۋەنلىسى. ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى جارى قىلدۇرۇشقا تىسرى كۆرسىتىدىغان ئامىنىڭ ماددىسىزلىقىنى جەزەمن تۇنۇش كېرەك، بولۇپمۇ ئىسلاھات ئۇزلۇكىسىز چوڭقۇرلاشتۇرۇلۇۋاتقان، بىگى مەسىلىلەر ئۇزلۇكىسىز چىقۇۋاتقان- شارائىتا، چوشىنەلمىگەن، كۇماندا قالغان مەسىلىلەرنى چوشەندۈرۈپ، كەپپىياتنى ئىزىغا چوشۇرۇشتە سىياسىي- ئىدىيىۋى خىزمەتنى چوڭقۇر، ئىنچىكە ئىشلەشكە تاياغاندila، ئاندىن تۇنۇم ھاسىل قىلغىلى بولىدۇ. كارخانىلاردىكى تۈرلۈك خىزمەتلەردەن ئىشچى- خىزمەتچىلەردىن ئايىلىپمۇ ئىشلىكلى بولىدىغان، كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەت قىلمايمۇ ئىشلىكلى بولىدىغان نېمە ئىش بار؟ ھالبۇكى، كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەت قىلىشتا ئىدىيىۋى خىزمەت ئىشلىمەي قانداقمۇ مۇمكىن بولسۇن؟

ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ هووقۇق- مەنپەئىتنى قانۇن بويىچە قوغداش ئۇقىشىنى زىرى- كارخانى- لاردا، ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هووقۇق- مەنپەئىتنى قوغداش ئالدى بىلەن كارخانىلاردىكى ھە دەرىجىلىك باشقۇرۇغۇچىلارنىڭ مەسئۇلىيىتى. بۇ جەھەتتە ھازىر ئەكس ئەتكەن مەسىلىلەر ئاز ئەمەس، بەزلىرىنى ئادەم چۆچۈپيدىغان مەسىلە دېيشىكە بولىدۇ. بەزى خۇسۇسىي كارخانا وە ”ئۆچ خىل مېبلەغ“ كارخانىلاردا، ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ھايات بىخەنەرلىكى وە ئاساسلىق ئەركىنلىكىمۇ كاپالىتكە ئىكە بولالمايدۇ، ئۇلار جىسمانىي جەھەتتە وە روھىي جەھەتتە زور زىيانغا ئۇچرىماقتا. دۆلىتىمىزنىڭ تۈنجى ئىمكەن قانۇنى» يولغا قويۇلدى. ھە دەرىجىلىك باشقۇرۇغۇچىلار ئىشچىلار، ئۇپۇشىمىسى تەشكىلاتنىڭ ئىمكەن- خىزمەتچىلەرنىڭ هووقۇق- مەنپەئىتنى قانۇن بويىچە قوغداشتا چىڭ تۇرۇشىغا ھەمكارلىشىشى كېرەك، كەڭ ئەمكەن كەچىلەرنى قانۇننى تۆكىنىشكە، قانۇننى بىلىشكە، قانۇننى ئىشلىتىشكە رىغبەتلىنەندۈرۈش وە قوللاش كېرەككى، ئۇلار قانۇندىن ئىبارەت ”خان شەمشرى“، ئارقىلىق ئۆزىنى قوغداشنى بىلسىن. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتىدا، ھە دەرىجىلىك كارخانا باشقۇرۇغۇچىلار قانۇنچىلىق كۆز- قارشىنى كۆچەيتىشى، ئىشچى- خىزمەت-

چىلەرنىك قانۇنلۇق حقوق-منپەئىتكە ھۈرمەت قىلىشى، قانۇن مىزانلىرى بىلەن تۈزەدەن كېلىنىنى
 قىلىپلاشتۇرۇشقا ماھىر بولۇشى لازىم. ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىك حقوق-منپەئىتكە دەخلى يەتكۈزگەن
 قىلىشلارنىك ھرقاندىقى سۈرۈشتۈرۈلۈشى كېرەك.
 ئىشچى-خىزمەتچىلەركە تايىنسىپ كارخانا باشقۇرۇش فاڭچىنى ئەمەلىيەشتۇرۇشى، تۈۋەتە تۈۋەندىكى
 تۆت تۇشنى چىڭ توقتۇپ ياخشى تىشىلەش لازىم. بىر ئىشچىنى ئەمەلىيەشتۈرۈشىنى ئەمەلىيەشتۈرۈشى
 بىرىنچى، دېمۆكراٽىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش لازىم. جان-دېل بىلەن شىچىلار سىنىپغا
 تايىنسىش فاڭچىنى ئەمەلىيەشتۇرۇشى، كارخانىلاردا مۇھىم نۇقتىنى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى كارخانىلارنى
 دېمۆكراٽىك باشقۇرۇشقا ۋە دېمۆكراٽىك نازارەت قىلىشقا بىۋاسىتە قاتناشتۇرۇشقا قوبۇش كېرەك. چۈنكى
 دېمۆكراٽىك باشقۇرۇشنى يولغا قوبۇش — سوتسيالىستىك كارخانىلارنىك ماھىيەتلىك ئالاھىدىلىكى،
 ئىجتىمائىي تىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى راۋاجلاندۇرۇشنىڭ ئېتىياجى، سوتسيالىستىك دېمۆكراٽىك سىيا-
 سەتى بەرپا قىلىش ۋە كارخانىلارنىك ئىچكى قىسىدىكى رەھبىرلىك تۈزۈلمسىنى مۇكەممەللەشتۈرۈشنىڭ
 مۇھىم مەزمۇنى ۋە ئاساسى. شۇنى ئايدىكلاشتۇرۇش كېرەككى، ھەر درېجىلىك باشقۇرۇغۇچىلار تۈچۈن
 ئېتىقاندا، كەپ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى باشقۇرۇشقا قاتناشتۇرۇش-قاتناشتۇرۇش-خالماسلقى ئەمەس؛ كەڭ ئىشچى-
 خىزمەتچىلەر تۈچۈن ئېتىقاندا، كەپ باشقۇرۇشقا قاتنىشىنى خالاش-خالماسلقى ئەمەس؛ باشقۇرۇشقا
 قاتنىشىش ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ حقوقى، تۇنى ھرقانداق كىشى تارتۇمالاسلىقى لازىم، ھەم تارتۇبلېشقا
 ھەققى يوق. دۆلەتنىڭ چوڭ تىشلىرىغا قاتناشقا يەردە، كارخانىنىڭ باشقۇرۇش ئىشلىرىغا قاتناشسا نېمىشقا
 بولمايدىكەن؟ بۇ ساۋاتنى نۇرغۇن بولداشلار بېتىق بىلدۇ. ئاچقۇچلۇق مەسىلە شۇكى، دېمۆكراٽىك
 باشقۇرۇشنى كارخانا ئىسلاھاتنىڭ ھەممە تەرمىپلىرىكىچە ئومۇملاشتۇرۇش، كارخانىلارنىڭ تىدبىر كۆرۈشنىڭ
 پۇتۇن جەريانىدا نامىايان قىلىش لازىم. ئەمەلىيەتلىك ئەمەلىيەتلىك ئەمەلىيەتلىك ئەمەلىيەتلىك
 تۈۋەتە، جىددىي تەققىق قىلىپ ھەل قىلىشقا تېكىشلىك مەسىلە زامانى ئەمانى ئۆزۈمىنى تۇرۇنىش
 جەريانىدا "كونا تۈچ ئورگان" بىلەن "يېڭى تۈچ ئورگان" ئۇتتۇرسىدىكى مۇناسىۋەتى بىر تەرەپ قىلىش-
 ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى بىلەن پايجىكلار يېغىنى ئۇتتۇرسىدىكى مۇناسىۋەت ئۆستىدە نۇقتىلىق
 توختىلىپ ئۆتىمەكچىمەن. بەزىلەر، شىركەت قىلىپ تۈزگەرتىپ تەشكىلەنگەندىن ئاكىپىن، بۇ ئىنگى
 ئورگان" شىكى حقوق "مەركىزى" گە ئايلىنىپ قالدۇ، دەپ قاراپ، ئالدىنلىرىنى ئەمەلدىن قالدۇرۇشنى
 تەشەببۈس قىلىدۇ. مەن بۇنداق نۇقتىنىزەزىگە قوشولمايمەن.. زامانى ئەمانى ئۆزۈمى دۆلەت ئەمۇالدىن
 ئايرىلىپ كېتىشىك بولمايدىغانلىقىنى، غەربىنىڭ بىرنىمىلىرىنى تۈز بىتى كۆچۈرۈپ كېلىشىك بولمايدىغانلىقىنى
 دېمەي تۈرالىي، "ئىنگى ئورگان"نىڭ فۇنكىسىيىشى ئالغاندىمۇ ئۇخشاش ئەمەس. پايجىكلار يېغىنى
 شىركەتلىك حقوقلىقى ئورگان ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى بولسا ئىشچى-خىزمەتچىلەر دېمۆكراٽىك
 باشقۇرۇش حقوقىنى يۈرگۈزىدىغان ئورگان، حقوقلىقى ئورگان بىلەن دېمۆكراٽىك باشقۇرۇش حقوقىنى
 يۈرگۈزىدىغان ئورگان ئىنگى ئۇقۇم، ھەرقايىسىنىڭ ئۇخشمىغان فوتىسىيلىرى بار، ئەمەلىيەت ئىسپاتلىدە
 كى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى جان-دېل بىلەن ئىشچىلار سىنىپغا تايىنسىش فاڭچىنى ئىزچىللاشتۇ-

دۇشنىڭ مۇھىم نامايمىندىسى، دېموკراتىيىنى جارى قىلدۇرۇپ كارخانىنى ياخشى باشقۇرۇشنىڭ ئاساسىي شەكلى، زاۋۇت باشقۇرۇش كومىتېتغا كەلەك، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋە كىللەرنىڭ تۈچتنى بىر قىسىمىنى ئىكلىشى لازىم.

تۇنگىدىن باشقا، “ئېڭى تۈچ نوركان”نىڭ كونكربىت نۇرۇنلاشتۇرۇلۇشدا، دېموكراتىك باشقۇرۇشنى تولۇق نامايان قىلىش لازىم. كۆزتىشنى هېيىتىدە، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋە كىللەرنىڭ سانى ئاز بولغاندىمۇ تۈچتنى بىر قىسىمىنى ئىكلىشى، ھەم تۇلارنىڭ نىسبىتى بارا-بارا يۇقىرى كۆتۈرۈلۈشى لازىم. ھەسىدارلىق تۈزۈمىدىكى كارخانىلاردا، ئىشچىلار پاي قوشقان بولسا، پايچىلار يىغىنى باشقۇرۇش ھەيەتلەرنى سايلاش ۋاقتىدا، ئىشچىلار مەلۇم سانى ئىكلىشى لازىم. بۇ مەسىلە، كۆپرەك تەشۈقات ئېلىپ بېرىش لازىم، چۈنكى ئاساسىي قاتلام پارتىيە تەشكىلاتلىرى رەھبەرلىرىنىڭ باشقۇرۇش ھەيىتىكە كىرىشنى ھەرقايىسى تەرەپ تۇڭاي قوبۇل قىلىدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋە كىللەرنىڭ بۇ تەدبىر بەلكىلەش ئاپىاراتىغا كىرىشىدە توسقۇنلۇق بولۇۋاتىدۇ.

ئىككىنچى، ئاڭلىق ئىنتىزامچانلىقنى ئۇرۇغۇتۇش لازىم. زامانۋىلاشقان يېرىك ئىشلەپچىقىرىشنىڭ تۇنۇپرسالالقى كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسىدىكى ھەرقايىسى تارماقلاردىن، بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەردىن مەركەزلىكىم بىر تۇناش قوماندانلىق ئاستىدا، ئىنچىكە ئىش تەقسىماتى ۋە بىرلىككە كەلگەن پىلان بويىچە بىردىكە قەددىمە. ھەرىكت قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ. بۇنىڭ تۇچۇن ئىلمىي بولغان تەشكىلىي قۇرۇلما ۋە مۇكەممەل بولغان قائىدە-تۈزۈملەرنىڭ بولۇشى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتىتا، قاتىق ئىنتىزامنىڭ تۇنۇتلىشى تەلەپ قىلىنىدۇ، شۇنداق بولغاندا، تۈرلۈك خىزمەتلىرىنىڭ تەرتىپلىك، تۇنۇمۇك بولۇشغا كاپالا تەلەپ قىلغىلى بولىدۇ. قاتىق باشقۇرۇش ۋە قاتىق ئەمكەك ئىنتىزامى، خىزمەت ئىنتىزامى، ھۇنۇر-سەنۇت ئىنتىزامى — زامانۋىلاشقان كارخانىلارنىڭ ھازىرلاشقا تېكشىلىك شەرتىدۇر. تارقاق، بوشاك قوشۇن ئۇرۇش قىلامالىيدۇ، چىچىلاڭغۇ كارخانىلار نورمال ئىشلەپچىقىرىشنىمۇ داۋاملاشتۇرمىسا، زامانۋىلاشتۇرۇشنى قانداقا-حۇ سۆز ئاپقىلى بولسۇن؟ نۆزەتكە، باشقۇرۇش سەۋىيىسى تۆۋەنلەپ كېتىش، قائىدە-نزاىغا نەمەل قىلاماسلىق، ئىنتىزام بوشىشپ كېتىش، تۇنۇم يۇقىرى بولماسىق ئەھۋالى خېلى ئۆمۈمىزلىك مەۋجۇت. بۇ مەسىلەم ئىسلاھاتى چوئقۇرلاشتۇرۇش، دۆلەت كارخانىلارنى ياخشى باشقۇرۇشقا بېغىر توسالغۇ بولۇپ تۇرماقتى.

شۇنىڭ تۇچۇن، زاۋۇتىنى قاتىق ئىدارە قىلىپ، باشقۇرۇشنى چىڭتىشتىرا چىڭ تۇرۇش كېرەك. ھالبۇكى بۇ خىل باشقۇرۇش دېموكراتىك باشقۇرۇش ئاساسىدا ئېلىپ بېرىلىشى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاڭلىقلىقىنى ئېچىش ئاساسىدا يولغا قوبۇلۇشتىرىش كېرەك. بۇنىڭ ئاخىرقى مەقسىتى ياخشى ئىشلەپچىقىرىش تەرتىپى ۋە ئىشلەپچىقىرىش مۇھىتىنى يارىتىشىن ئىبارەت، بۇ، ئىشلەپچىقىرىش تۇنۇمۇ ۋە ئىقتىسادىي تۇنۇمنى تۇستۇ-رۇشكە پايدىلىق، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ سىياسىي ئېڭى ۋە كەسپىي ساپاپسىنى تۇشتۇرۇشكىمۇ پايدىلىق. ”بۇش باشقۇرۇش زىيانكەشلىك قىلغانلىق، قاتىق باشقۇرۇش كۆيۈنگەنلىك“ دەيدىغان كەپ بار. بولۇپمۇ كارخانا باشقۇرۇشنى زامانۋىلاشتۇرۇشنى زور كۈچ بىلەن ئىلگىرى سۈرۈش داۋامىدا، زور تۈر كۈمدىكى

بىڭى تەركىبلەر ئىشچىلار قوشۇنغا قوشۇلۇۋاتقان نەھۋال ناستىدا، باشقۇرۇشنى چىكتىش كەڭ ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ نۇسۇپ يېتلىشكە تېخىمۇ پايدىلىق. بىز نۇلارغا بۇ داۋىللارىنى كۆپرەك تەشۈنۈق قىلىپ، نۇلارنىڭ روھى كەپپىياتىنى رۇسلاپ، ئاڭلىقلۇقىنى تېچىپ، نۇلارنى ھەققىي تۈرde "زاۋۇتقا خوجايىنلارچە كۆڭۈل بولىدىغان، مەسىللەرنى خوجايىنلارچە نۇيلاردىغان، قائىدە- نىزامغا خوجايىنلارچە نەمدە قىلىدىغان، مەسىلەتى خوجايىنلارچە ئادا قىلىدىغان" قىلىشمىز كېرەك، مەمۇرىي بۈرۈق ۋە زور مۇكاباپ، بىغىز جازاغلا تايىنسىپ نىش كۆرۈشكە بولمايدۇ، زىددىيەتى تۇتكۇرلەشتۈرۈپ، ئىشچى- خىزمەتچىلەر بىلەن قارشىلىشىپ قىلىشقا تېخىمۇ بولمايدۇ.

ئۇچىنچى، ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسىنى ئاشۇرۇش كېرەك. ئىلگىرى بىز، ئىشچىلار سىنىپى "تۇزىدىكى سىنپ" تىن "تۇزى نۇچۇن سىنپ"قا تۇزگىرىش جەريانىنى بىسىپ تۇتۇشى لازىم، دەپ كەلگەندىدۇق. ھازىر قارىغاندا، بۇ گەپنىڭ ۋاقتى تۇتۇپ كەتكىنى يوق، بۇ "جەربىان" ئاخىرلاشقۇنى يوق. نۇرغۇن چىنلىقىغان ياش يولداشلار، جۇملىدىن بىر قىسىم يالغۇز پەرزەنتلەر ۋە زور مقداردىكى دېھقانلار (ھازىر 100 مiliوندىن ئاشىدۇ) تۈرلۈك كارخانىلارغا كىرىپ، بىڭى تېتىكى ئىشچىلارغا ئايلانىقاتا، بۇلارنى تەرىبىيەلەش، بىتەكەلەشنى كۆچەيتىشكە توغرا كېلىدۇ. بەزىلەر، تۆتى زامانىۋىلاشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇش نۇچۇن، ئاۋۇال ئادەمنى زامانىۋىلاشتۇرۇش كېرەك، دەيدۇ، بۇ گەپكە من قوشۇلىمەن، تۇتكەن يىلى كارخانىلارنى تەكشۈرۈش نۇچۇن ئامېرىكىغا بېرىپ كەلدىم، ئامېرىكىدىكى كارخانىلاردا "كۆك ياقلىق" لار بىلەن "ئاڭ ياقلىق" لارنىڭ نىسبىتىدە زور تۇزگىرىش بولغانىكەن، "كۆك ياقلىق" ئىشچىلار- دىنمۇ كۇنۇپكا باسىدىغان، كومىيۇتەرنى باشقۇرۇدىغانلار بارغانىسپرى كۆپىيپ، بىغىز جىسمانىي ئىشنى قىلىدىغانلار بارغانىسپرى ئازىيۇتېتىشكەن. بۇنىڭ بىلەن سېلىشتۈرگاندا، ئېلىملىزنىڭ نەھۋالى كىشىنى قايفۇرتىدۇ. ئېلىملىز يىلغى 1 مiliارد 200 مiliارد تونىدىن كۆپرەك كۆمۈر ئىشلەپچىقىرىپ، دونيا بويىچە بىرىنچى تۇرۇندا تۇرىدۇ، 90 مiliardon تونىدىن ئارتۇق پولات ئىشلەپچىقىرىپ، دونيا بويىچە نىكىتىچى تۇرۇندا تۇرىدۇ، 400 مiliardon تونىدىن كۆپرەك سېمۇنت ئىشلەپچىقىرىدۇ، 630 مiliارد دانە خىش ئىشلەپچىقىرىدۇ، ۋەھاكازالار، مۇشۇنداق زور كۆلمەدىكى ئىشلەپچىقىرىش بىلەن، مىللەي ئىشلەپچىقىرىش تۇمۇمىي قىممىتىمىزنى ئاران 500 نەچچە مiliارد ئامېرىكا دوللىرىغا يەتكۈزەلگەن؛ ئامېرىكا بولسا بىزدەك بۇنچۇلا كۆپ كۆمۈر، پولات، سېمۇنت قاتارلىق مەھسۇلاتلارنى ئىشلەپچىقارماغان نەھۋال ناستىدا، مىللەي ئىشلەپچىقىرىش تۇمۇمىي قىممىتىنى نەچچە تىرىليون ئامېرىكا دوللىرىغا يەتكۈزگەن. بىزدىكى بۇنداق بىرىك ئىككىلىك باشقۇرۇش حالىتىمىز ۋە بۇنداق تۆۋەن ئىشلەپچىقىرىش تۇنۇمىي داۋاملىشۇرەرسە بولامدۇ؟ دونيا دا پەن- تېخىنكا تەرەققىي قىلىپ كۈنسانىپ يېڭىلىنىپ تۈرۈۋاتقان ھازىرقى ئەھۋالدا، ئادەم ئاتام ۋاقتىدىكى ھونەرلەر داۋاملىشۇرەرسە بولامدۇ؟ كۆچلۈك رەقبىلەر شۇنچە كۆپ بولغان خەلقئارا بازار رىقابىتىدە، ئىشچى- خىزمەتچىلىرىمىزنىڭ بىلەم سەۋىيىسى ۋە تېخىنكا ساپاسى، شۇنداقلا كارخانىنىڭ تۇمۇمىي ساپاسى بىزنى يېڭىلىمەس تۇرۇندا تۇرغۇزالىمدۇ؟ بۇ نەھۋاللار شۇنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇكى، "تايىنسىش"نى تۇتۇش، يەنى جان- دىل بىلەن ئىشچىلار بۇ نەھۋاللار شۇنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇكى، "تايىنسىش"نى تۇتۇش، يەنى جان- دىل بىلەن ئىشچىلار

سنبىغا تايىنىش بىلەن بىر ۋاقتتا، "ياخشى خوجايىن بولۇش"نى تۇتۇش، تىشچى-خىزمەتچىلەرنى تىرىپىلەپ، ئۇلارنى ئۆزىنىڭ ساپاسىنى ئۇزلىكىسىز ئاشۇرۇپ، ياخشى خوجايىن بولۇشقا يېتەكلەش كېرەك. چۈنكى "ياخشى خوجايىن بولۇش"نى تۇتقاندila، ئاندىن "تايىنىش" ئۇچۇن پۇختا ئاساس ياردىپ بەرگىلى بولىدۇ. بۇ جەھەتتە چوقۇم يېراقى كۆزلەش بېكىغا ئىگە بولۇش، قانداق بىر سانائەت تىشچىلىرى قوشۇنىنى 21-ئەسىزگە بېلىپ كىرىش مەسىلىسىنى ئويلىنىش كېرەك. شۇنىڭ ئۇچۇن، "مەدەنیيەت زور ئىنقىلابى" ئاخىر لاشقاندىن كېپىن "ئىككىنى تولۇقلاش" تەرىبىيىسى، ئالدىنلىق يىللەرى "ئىش ئورندا تەرىبىلەش"نى تۇتقانغا ئوخشاش، كارخانىنىڭ نەمەلىتىگە ۋە تىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تەلىپىگە ئۇيغۇن كېلىدىغان ئەمەلىي تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، تىشچى-خىزمەتچىلەرنى سىستېمىلىق تەرىبىلەش كېرەك. هازىز، نۇرغۇن كارخانىلار-نىڭ ئۇسکۈنىلىرى ياخشىلاندى، بۇنىڭ بىلەن بۇ خىزمەتنى ياخشى تۇتۇشتا ئىلگىرىكىدىن تېخىمۇ ئۇيدان شارائىتقا ئىگە بولۇدق.

تىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسىنى ئاشۇرۇشنىڭ مۇھىم بىر مەزمۇنى - ئۇلارنىڭ ئىدىيىتى-ئەخلاقىي ساپاسىنى ئاشۇرۇش، بۇ - سنبىپىي بېكىنى ئاشۇرۇش، "ئۆزىدىكى سىنپ" تىن "ئۆزى ئۇچۇن سىنپ" قا ئۆزگەرتىشنىڭ مۇھىم تەرىپى. كەڭ تىشچى-خىزمەتچىلەر پەقەت ئىدىيىتى-ئەخلاقىي ساپاسىنى ئاشۇرغان، مۇستەھكمەم غايە ۋە ئېتىقادنى تۇرغۇزغاندىلا، تېخىنكا ساپاسى ۋە كەسپىي ساپاسىنى ئاشۇرۇشتا ئاندىن تۈكىمەس ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۆچكە ۋە تېخىمۇ يۇقىرى نىشانغا ئىگە بولالايدۇ. نۆۋەتتە ۋە بۇندىن كېپىنلىكى بىر مەزگىلە، تىشچى-خىزمەتچىلەرنى كىشىلىك تۇرمۇش قارشى، قىممەت قارشى جەھەتنى يېتەكلەشنى ئالاھىدە كەۋدىلەندۈرۈش كېرەك. جۇڭگۈچە سوتىسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنى يېتەكچىي قىلىپ، ۋەتەنپەر-ۋەرلىك، كوللىكتىپچىلىق، سوتىسيالىزمدىن ئىبارەت "ئىساىى مېلودىيە" ھەققىدىكى تەرىبىيىنى ئاساس قىلىپ، كەسپىي ئەخلاق، ئىجتىمائىي ئومۇمىي ئەخلاق، ئائىلىقى گۈزەل ئەخلاق، شەخسىي پەزىلەت ۋە كارخانا روهىنى ئاساسىي مەزمۇن قىلىپ، كۈچ سەرپ قىلىپ ئەمەلىي تۇتۇپ، يامان ئىشلارنى بېسىپ، ياخشى ئىشلارنى ئەچق ئادۇرۇش، ساغلام كەپىياتنى ئۇلغايىتىپ، يامان ئىللەتلەرنى يوقىتش، جاپا-مۇشەق-قەتكە چىداب كۈرەش قىلىش روھى، خالىس تۆھپە قوشۇش روھى، ئىتتىپاقلىشىش-ياردەملىشىش روھى، كەسپىكە ئىشتىياق باغلاش-زاۋۇتى سوپۇش روھىنى ئۇزلىكىسىز جارى قىلدۇرۇش كېرەك، بىرئەچە يىل پۇختا تۇتۇلسا، نەمەلىي ئۇنۇم ھاسىل قىلغىلى بولىدىغانلىقىغا ئىشىنەم.

تۇتقىچى، ئىچكى قىسىمىدىكى ئىسلاھاتنى ئالغا سىلجهتىش كېرەك. دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتى بۇ يىلقى مۇھىم ئىش. بۇ ئىشنى مەركەز ئۇرۇنلاشتۇرۇپ بولىدى، بۇ ھەرقايىسى تەرەپنىڭ دەقەت-ئېتىبارنى ئۆزىگە تارنماتى، تاشقى جەھەتتە كارخانا ئۇچۇن ياخشى شارائىت ياردىتىش، مەسىلەن، مەمۇرۇيەت بىلەن كارخانىنى ئايىشنى تېزلىشىش، ئىجتىمائىي كاپالەت سىستېمىسىنى بەرپا قىلىش، كارخانى-نىڭ قەرز يۈكىنى ھەققىي ھەل قىلىش قاتارلىقلاردىن باشقا، كارخانىنىڭ ئىچكى قىسىمىدا ئىسلاھات بېلىپ بارىدىغان ئاساسلىق كۈچ زادى كىم؟ ئىسلاھاتنى كىمكە تايىنىپ ئالغا سىلجهتىش كېرەك؟ دېگەن مەسىلىنى ئایدىڭلاشتۇرۇش كېرەك. بۇ مەسىلەدە بىر مەزگىلەن بۇيان كىشىلەرگە بىرخىل خاتا چۈشەنچە يېرىلىپ

قالغاندەك بولغان، ھېچ بولغاندا چۈشىنچە ئېنىق بولغان، ئىسلاھات ئىشچى- خىزمەتچىلەرگە قارىتلغان دەپ قارالغان. 1992-يىلى "ئۇچ تۆمۈر"نى چاقاندا، "ئۇچ تۆمۈر" (تۆمۈر يۈز، تۆمۈر باغرى، تۆمۈر قول) بىلەن "ئۇچ تۆمۈر"نى چېقىش كېرەك دېگەن بىر شوڭار چىقاندى، بۇنىڭدا ئىشچى- خىزمەتچىلەر پۇتۇنلەي ئىسلاھاتنىڭ نۇبىيكتىكە ئايلاندۇرۇلغان. مېنىڭچە ئىشچى- خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ خوجايىنى، ھم ئىسلاھاتنىڭمۇ خوجايىنى، ئۇلار ئىسلاھات ئېلىپ بېرىشتىكى ئاساسلىق قوشۇن. كارخانا ئىسلاھاتى داۋامىدىكى مۇھىم تەدبىرلەر ھەم ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ يىراق كەلكۈسى مەنپەتتىنى نىزەردە تۇتۇش، ھم ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ قوبۇل قىلىش ئىقتىدارغا ئېتىبار بېرىش، بارلىق ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ تولۇق مۇزاکىرسىدىن ئۇتكۈزۈپ، تۇرتاق تونۇش ھاسىل قىلىش ئاساسدا قوللىنىلىشى كېرەك، مۇشۇنداق قىلغاندا، ئىسلاھات تەدبىرلىرى ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ چۈشىنىشكە ۋە قوللىشغا ئىگە بولايدۇ، كارخانى- ئىك ئىچىكى قىسىمىدىكى ئىسلاھاتتا، مۇھىم بىر پېرىنسىپ كەڭ ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكىتىلىقىنى، تەشەببۈسكارلىقىنى ۋە ئىجادكارلىقىنى ئەڭ زور دەرىجىدە قورغاش ۋە ئىشقا سېلىشتىن ئىبارەت. "ئۇچ تۈرلۈك تۈزۈم" ئىسلاھاتى ئارقىلىق، ياخشى بىر رىقاپەت مېخانىزىمى ئۇرۇنىش كېرەك، بۇ بارلىق ئىشچى- خىزمەت- چىلەرگە نىسبەتنىن بىر تۈرلۈك چەكلىمە ۋە تۈرتكە بولۇپ، ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسىنى ئاشۇرۇشقا ۋە كارخانىنىڭ رىقاپەتللىش كۈچىنى ئاشۇرۇشقا پايدىلىق. چۈنكى، ئىسلاھات ھەققەتنىن بىر ئىنقىلاب، بۇ بىر خىل بېسىم شەكىللەندۈرۈپ، بىزنى ئادەتلەنىپ قالغان پىكىر يۈرگۈزۈش، خىزمەت قىلىش ۋە تۈرمۇش ئۇسوۇلمىزنى ئۆزگەرتىشكە مەجبۇرلایدۇ. بېسىم ھەركەتلەندۈرگۈچ كۈچكە ئايلانسا، ئىسلاھاتنى ئالغا سىلجيتسقا زور پايدىسى بولىدۇ. ئىسلاھات مۇشۇنداق كۆپرەك تەشۈق قىلىنسا، پىلانلانسا، ئىشچى- خىزمەت- چىلەرگە تايىنىپ ئېلىپ بېرىلسا، مېنىڭچە دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتى چوقۇم ۋوجۇدقا چىقدۇ.

تەرجىمە قىلغۇچىلار: خۇدا بهىرىدى - خېليل

ئەلەتتەت ئىبراھىم

مەسئۇل مۇھەممەر: ئەركىنجان

کۇڭ فەنسىنەك ئۆگىنەيلى ۋە ياشايىلى

ئۇرىنىلىمىز ئوبىزورچىسى

پېقىندىن بۇيان، كۇڭ فەنسىنەك نامى جۇڭخوا زېمىننى تېزدىن لەر زىگە كەلتۈردى. كىشىلەر تۇنىڭ ئىش-مۇزلىرىنى بەس-بەستە مەدھىيەلەپ، ئالىيغاناب خىلىتىدىن، خالس تۆھپە قوشۇش پەزىلىتىدىن، ئۆزىنى ئۇنتۇغان حالدا بېرىلىپ تىشلەش روهىدىن ھاياجانلاندى، ياش ئاققۇزۇشتى. يولداش كۇڭ فەنسىن ئىچكى ئۆلکىدىن شزاڭغا ياردەم بېرىشكە بارغان كادىر بولۇپ، ھيات ۋاقتىدا ئالىي ۋىلايەتلەك پارتىكۆمنىڭ شۇجىسى ئىدى. شزاڭنىڭ قۇرۇلۇش تىشلەرى ئۈچۈن، ئۇ پارتىيەنىڭ چاقىرىقىغا ئاۋاز قوشۇپ، ئىلگىرى-كېبىن ئىككى قىتسى شزاڭغا بارغان، ئۇن يىلىنى بىر كۈنەك ئۇنىكۈزۈپ، بارلىق زېمىن-كۈچىنى شزاڭنىڭ تەرقىيەتىنى ئىلگىرى سۈرۈش، مىللەتلەر ئىتتىپاقنى كۈچەيتىش، ۋەتەننىڭ بېرىلىكىنى قوغاداشتەك ئۇلۇغۇار تىشلارغا بېغىشلاب، زائۇ قېرىنداشلارنىڭ چىن دىلىدىن ياخشى كۆرۈشكە ۋە ھمايمە قىلىشىغا بېرىشتى، بەختكە قارشى ئومۇمنىڭ ئىشى يولدادا قازا قىلىپ، قېنى ۋە ھاياتى بىلەن كىشىنى قاتىق تەسرەندۈرۈدىغان كۇرمەش ناخشىسى، تۆھپە ناخشىسى يېزىپ چقتى.

كۇڭ فەنسىن ئۇبرازىنىڭ بۇگۈنكى كۈنەدە مەيدانغا كېلىشى ھەرگىز تەسادىپىي بولماستىن، زور ئەھمىيەتكە ئىگە. مەملىكتىمىزنىڭ ئىسلاھات-بېچىۋېتىش تىشلەرى چوڭقۇرلۇق ۋە كەڭلىككە قاراپ ئالغا سىلجمىقاتا، بۇ بىر مەيدان چوڭقۇر ئىجتىمائىي ئۆزگەرىش بولۇپلا قالماستىن، كىشىلەرنىڭ روھى دۇنياسى-خىمۇ تاقلىدىغان بىر مەيدان ئىدىيىۋى ئىنقىلاباتتۇر. شۇنى كۆرۈش كېرەككى، تۈرلۈك سەۋەبلەر تۆپەيلىدىن، يېقىنىقى يىللاردىن بۇيان پۇلپەرسلىك، چىكىدىن ئاشقان شەخسىيەتچىلىك ۋە چىرىك تۈرمۈش ئۇسۇلى قاتارلىق، پاسىسپ ھادىسلەر ئېلىمىز جەمئىيەتتە ئەتچىلىپ، كىشىلەرنىڭ توغرا بولغان غايىسى، بېتقادى ۋە قىممەت قارىشىغا سوققا بولۇپ قالدى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتىتا كادىرلار ۋە پارتىيە ئەزالىرى قوشۇنىنىمۇ چىرتىتى، هەتتا ئىنقىلابىي تۇرادىسى ئاجىز بولغان ئاز ساندىكىلەرنى نابۇت قىلدى. خۇددى يولداش جىاك زېمىن كۆرسىتىپ ئۇنىكىنىدەك: "بىر كادىر ياكى پارتىيە ئەزاسىنىڭ ئاینىپ ئۆزگەرىپ كېتىشى ھەممىشە ئىدىيىدىكى ئاینىپ ئۆزگەرىپ كېتىشىن باشلىنىدۇ،" بىز پەقەت ماركسىزملق نەزەرىيىنى ئۆگىنىشنى كۈچەيتىپ، كاللىمىزنى ئىلمىي نەزەرىيە بىلەن قورالاندۇرۇپ، ئىدىيىنى ئۆزگەرتىشنى كۈچەيتىكەندىلا، ئاندىن دىئالېكتىك ماتېرىيالىزملىق دۇنيا قارشىنى، كومىمۇنىستىك ھيات قارشى ۋە قىممەت قارشىنى ئۆزلۈكىسز مۇستەھكمەلەپ، ئىدىيىدە ۋە ھەرىكەتتە چىرىكلىككە قارشى تۇرۇپ، ئۆزگەرىپ كېتىشىن ساقلىنىش ئۇنىدارىمىزنى ئۆزلۈكىسز ئۆستۈرۈپ، ئىسلاھات-بېچىۋېتىش ۋە سوتىسيالىستىك زامانئۇلاشتۇ-رۇش قۇرۇلۇشى جەريانىدا تېكشىلىك تۆھپە قوشالايمىز. كۇڭ فەنسىن ئاتارلىق بىر تۈركۈم ياخشى پارتىيە ئەزالىرى، ياخشى كادىرلارنىڭ ئىش-پاتالىيەتلەرى پارتىيەمىز ۋە كادىرلار قوشۇنىمىزدىكى نۇرلۇق ۋە ساغلام

كەپىياتنىن ئىبارەت ئاساسلىق تەرەپكە ۋە كىللەك قىلغان، مۇتلۇق كۆپ ساندىكى كادىرلار، پارتىيە نەزەرىنىڭ ئىدىيىۋى ئىستلىنىڭ ئىنتايىن دۇرۇش ئىكەنلىكىنى، ئۇلارنىڭ ئۇسلاھات-ئېچۈپتىش ئىشلىرى ۋە سوتسيالىستىك بازار ئىگىلىكى شارائىتىنىڭ سىناقلارغا بەرداشلىق بېرلەيدىغانلىقىنى، تارىخىي ئېغىر ۋەزىپىنى ئۆز زېمىسىگە ئالالايدىغانلىقىنى چوڭشەندۈرۈپ بەرگەن! يولداش كۇڭ فەنسىن يېڭى جۇڭگۇ تەربىيەلىكىن، ئۇسلاھات-ئېچۈپتىش ۋە سوتسيالىستىك بازار ئىگىلىكىنى تەرمقىي قىلدۇرۇش دوقۇنى جەريانىدا ئۆسۈپ يېتىلگەن كادىر، ئۇمۇ كۆچىلىكە تۇخاشش جەمئىيەتسىكى بەزى يامان كەپىيات، ئەسکى قىلقىلارنى تەبئىي هالدا كۆرگەن ۋە ئاڭلىغان، ئۆزۈن مۇددەت يەرىلىكىنىڭ ۋە تارماقنىڭ رەبەرلىك خزمىتى بلەن شۇغۇللانغان كادىر بولۇش سۈپىتى بلەن، ئۇنىڭ تەسراتى ئادەتسىكى كىشىلەرنىڭكىدىن جەزمن تېخىمۇ چوڭقۇر. نەما نۇ توغرا مۇئامىلە قىلىپ، ئاساسىي ئېقىنى، يەنى جەمئىيەتىنىڭ ئالغا ئىلگىرىلىشى ۋە تەرمقىي قىلىشنى تونۇپ يەتكەن، ھەمەدە قەلبىنى باشتنى-ئاخىر ئالتۇنداك پاك ساقلاپ، پارتىيە ئىشلىرى ئۇچۇن جان كۆيىدۇرۇپ ئىشلەپ تۆختىمای ئالغا ئىلگىرىلىكىن، ئۇنىڭ بۇنداق قىلالىشىدىكى ئەڭ تۈپ سەۋەب شۇكى، نۇ ماركسزم-لىنىزىم، ماڭ زىدۇڭ ئىدىيىسىنى ۋە دېڭ شىاپىئىنىڭ جۇڭگۇچە سوتسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنى ئۆزۈن مۇددەت قىتىرقىنىپ ئۆگىنچىپ، ئىلمى نەزەرىيە بلەن ئىدىيىسىنى قورالاندۇرۇش، ھەرىكتىكە يېتەكچىلىك قىلىشتا چىڭ كونكىرتىپ هالدا ھەر بىر ئەمەلە خزمەتكە بىرلەشتۈرگەن. شۇبەمىزىكى، بۇ دەل يولداش كۇڭ فەنسىنىڭ بىزنىڭ ئۆگىنىشىمىزگە ھەممىدىن بەك نۇزىيدىغان يېرىدۇر.

بىزنىڭ كۇڭ فەنسىنى زۇر كۈچ بلەن تەشۇق قىلىشىمىز، ئۇنىڭدىن ئۆگىنىشىمىزدە، ئاساسلىقى ئۇنىڭ نېينەككە ئۇخشاش، بىر كومپاراتىيە نەزاسى، بىر پارتىيە كادىرىدا بولۇشقا تېكىشلىك ئارمانسىز كىشىلەك ھايانتى يورۇتۇپ بەرگەنلىكىنى كۆرдە تۈقان. كۇڭ فەنسىن بىز بلەن بىر دەۋەرەدە ياشغان، نۇ قىلالغاننى بىز قىلايىزمۇ، يوق، ئۆزىمىزنى ئۇنىڭ بلەن سېلىشتۈرگاندا يەنە قانداق پەرقىلەر بار، نېمە ئۇچۇن مۇشۇنداق پەرقىلەر بولىدۇ، بارلىق پارتىيە نەزەرى ۋە كادىرلار بۇ ئېينەك بلەن ئۆزىنى سېلىشتۈرۈپ كۆرسە بولىدۇ. بىز جۇڭگۇچە سوتسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنى چوڭقۇر ئۆگىنىشىنى يولداش كۇڭ فەنسىنىڭ ئىلگار ئىش-ئىزلىرىدىن ئۆگىنىش بلەن ئوبىدان بىرلەشتۈرۈشىمىز، كۇڭ فەنسىنىدىن ئىلھام تېپىشىمىز كېرەك، بۇنىڭ بىز كومپاراتىيە نەزەرىنىڭ كەنگەنلىيەتكە تەتېقلاش مەسىلىسىنى ئەستايىدىل ياخشى ھەل قىلىشىغا، نەزەرىيە ئۆگىنىشىدە ئۆگەنگەنلىيەتكە تەتېقلاش مەسىلىسىنى ئەستايىدىل ياخشى ھەل قىلىشىغا، ئۆزىمىزنىڭ دۇنيا قارشى، قىممەت قارشى ۋە كىشىلەك تۇرمۇش قارشىنى ئەستايىدىل تەكشۈرۈشىمىزگە، يېڭى تارىخىي شارائىتتا قانداق ئادەم بولۇش، قانداق "ئەمەلدار" بولۇش، هوقۇقنى قانداق ئىشلىتىش، قانداق قىلىپ بىر لاياقەتلىك كومپاراتىيە نەزاسى بولۇش ئۆستىدە ئەستايىدىل ئۇيلىنىشىمىزغا ناھايىتى چوڭ ياردىمى بار. كومپاراتىيە نەزاسى كۇڭ فەنسىنداك بولۇشى كېرەك. كومپاراتىيە نەزاسى بىر شەرمەپىلىك نام بولۇپلا

قالماستن، مۇھىمى بىر خىل ئالىيجاناب بۇرج ۋە مەسىۇلىيەتنى دېرىك بېرىدۇ، پارتىيە تەشكىلىكە كىرىش پارتىيە ئىشلىرىغا ئۆزىنى ئاتغانلىقنى، پارتىيە مەنپەئىتىنى يەنى خەلقنىڭ مەنپەئىتىنى ھەممىدىن ئۇستۇن بىلگەنلىكىنى چۈشەندۈرۈدۇ. كۈڭ فەنسىن لاياقەتلەك كومپاراتىيە ئەزاسى. ئۇ جان-دىل بىلەن خەلق ئۇچۇن خزمەت قىلىشتىن ئىبارەت تۈپ مەقسەتنى ھەر ۋاقت ئىسىدە مەھكەم ساقلىغان ھەمە ساداقەتلەك حالدا ئەمەلىيەتتە كۆرسىتىپ، خەلق ئامىسى بىلەن باشتىن-ئاخىر ئېغىر كۈنلەردە بىللە بولۇپ، بىر-بىرىگە يېقىن مۇناسىۋەت بالغلغان، نەگلا بارسۇن، ئامىنىڭ مەنپەئىتىنى، ئازىز-ئىستىكى ۋە تەلمىپلىرىگە چىن دىلىدىن سەممىي كۆڭۈل بولۇپ، ئامىنىڭ دەرت-دەرمانلىرىنى ئىسىكە چىڭ بۈكۈپ، تۈرلۈك چارە-تەدبىلەر تېپپ ئۇلارنىڭ غەم-قايغۇسىنى تۈگەتكەن ۋە قىيىنچىلىقنى ھەل قىلغان. ئۇ ئاتاق-ئابروي، هوقۇق-مەنسەپ قوغلاشىغان، ئۆزىنىڭ پايدا-زىينى بىلەن ئەزەلدىن ھېسابلاشىغان، پارتىيە ۋە ئامىنىڭ كۈتكەن ئۇمىدى ۋە تاپشۇرۇقىنى يەرde قويمىسلق ئۇچۇن ئۆمۈر بويىن ئىنتىلەك، ئۆزىنىڭ نام-شۆھەرت، ئار-نومۇس ۋە تەقدىرىنى پۇتونلەي ئاز سانلىق مىللەت نامرات رايونلىرىدىكى خەلقنى نامرا تىلىقنى قۇتۇلۇپ بېيشقا يېتەككەشە باغلغان. ئۇ پارتىيە ئىچىدىكى بەزى چىرىكلىك ھادىسىلىرىدىن قاتىق نەپەتلىنگەن، ئۇ: "من كومپاراتىيىنىڭ ھەققىي تۈرە خەلق ئۇچۇن خزمەت قىلىدىغانلىقنى ئەمەلىي ھەرىكتىم بىلەن ئىسپاتلايمەن" دېگەن، ھەم ھەققەتەن شۇنداق قىلغان. ئۇ پارتىيىنىڭ يېڭى دەۋرىدىكى ئاساسىي نەزەرىيىسى ۋە ئاساسىي لۇشىھىنى قەتىي ھىمايە قىلىپ ھەم ئەمەلىي ھەرىكتىدە كۆرسىتىپ، سوتىسىلىستىك زامانۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشنىڭ ستراتېجىيلىك نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۇچۇن باش چۆكۈرۈپ پۇختىلىق بىلەن بېرىلىپ ئىشلەپ، پۇتون كۈچى ۋە پۇتون ھاياتنى ئايىماي خالىس توھەپ قوشقان، ئۇ ھەر ۋاقت، ھەر جايىدا پارتىيىنىڭ بىر پۇتون مەنپەئىتىنى، ئۇمۇمىلىق مەنپەئىتىنى قوغداپ، پارتىيىنىڭ بىر پۇتون مەنپەئىتى ۋە ئۇمۇمىلىق مەنپەئىتى ئۇچۇن شەخسىي ۋە ئائىلە ھەسىلىسىنى، قىيىنچىلىقنى ھەتا ھاياتنىڭ خەۋپ-خەتەرگە ئۇچرىشنى بىر ياققا قايرىپ قويۇپ، چۈڭ ئائىلنى دەپ ئۆز ئائىلسىدىن، باشقىلارنى دەپ ئۆزىدىن كېچىشنى ھەققىي ئورۇنىدىغان، ئۇ "من پارتىيىنىڭ ئادىمى، ھەممە ئىشتا تەشكىلىنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇشغا بويىسۇنەمەن" دېگەن، بۇنىڭدا نەقدەر قەيسىرانە، پاك پارتىيىۋىلىك نامايان قىلىنغان-ھە! كۈڭ فەنسىنىڭ ئالدىدا پەقت نەزەرىيىسى سۆز-ئىبارىلەرنىلا يادلاشنى بىلدىغان ئەمما ئىدىيىسىنى ئۆزگەرتىشكە ۋە پارتىيىۋىلىك جەھەتتە چىنىقىشقا ئەھمىيەت بەرمىدىغان، تەشكىلىي جەھەتتە پارتىيىگە كىرگەن بولسىمۇ، ئىدىيە ۋە ھەرىكتە جەھەتتە پارتىيىگە تېخى تولۇق كىرمىگەن كىشلەر قاتىق خىجل بولۇشى ۋە ھۇشىنى تېپىشى كېرەك!

ئىنقالابىي كادىر كۈڭ فەنسىندا بولۇشى كېرەك. جۇڭگۈچە سوتىسالىزم قۇرۇمىز دېسەك، ھەققىي تۇتۇپ ئەمەلىي ئىشلەشكە توغرا كېلىدۇ. يولداش دېڭ شىاۋىپك "ئەمەلىي ئىشنى كۆپرەك قىلىش، قۇرۇق كەپنى ئازراق فىلىش" كېرەك دەپ ئىزچىل حالدا تەكتىلەپ كەلدى. ھەر دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارنىڭ نەزەرىيە ئۆكىنىشنىڭ نەتىجىسى ئەڭ ئاخىرىدا چوقۇم ئەمەلىيەتتە ئىپادىلىنىشى كېرەك، يەنى خزمەت ئىستىلى ۋە خزمەت ئۇسۇلىنى ھەققىي ياخشىلىغان-ياخشىلىغانلىقىغا، "ئەمەلدار بولۇپ، خەلقە ھەققىي

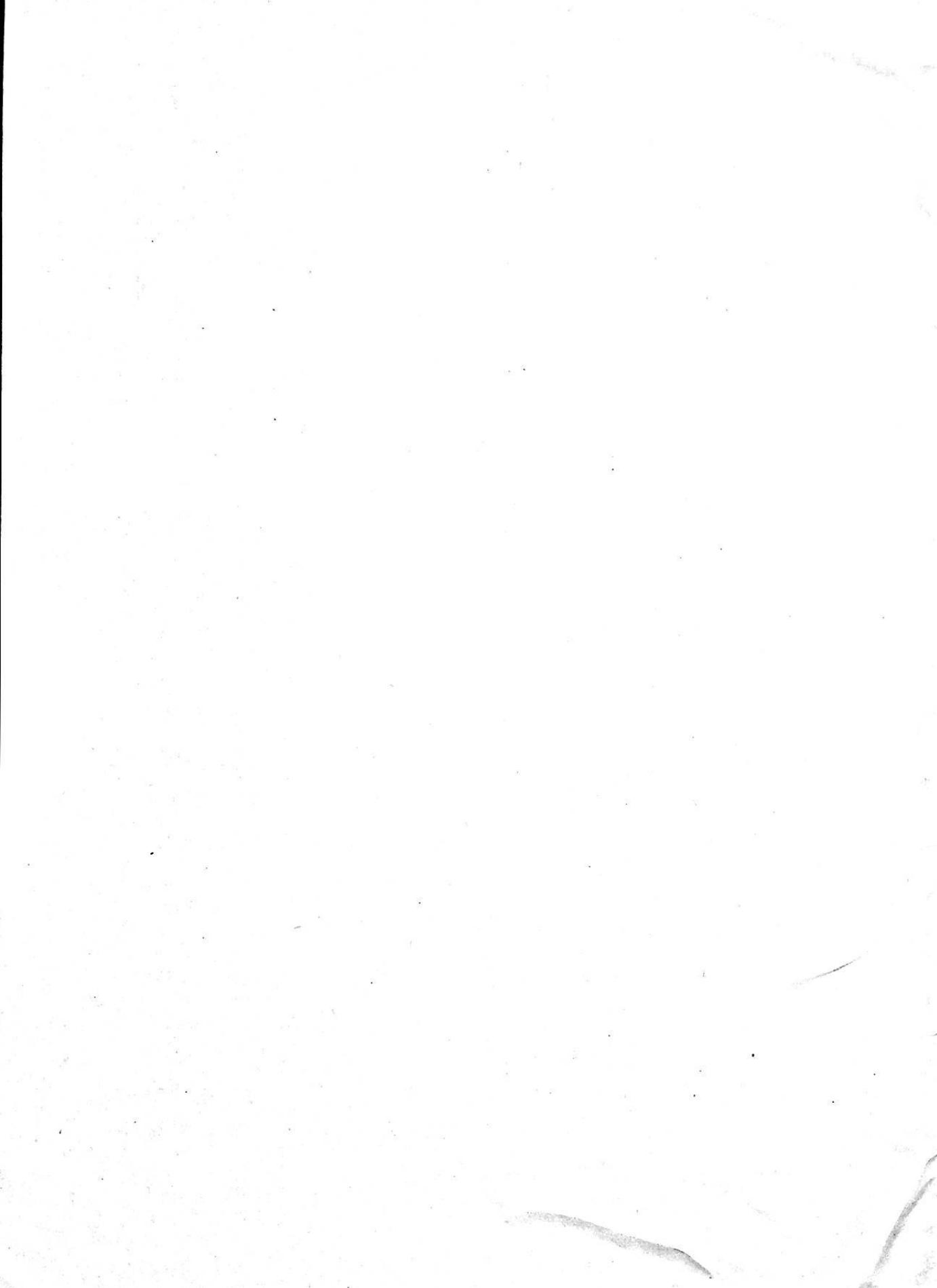
بەخت-سائادەت كەلتۈرگەن-كەلتۈرمىكەنلىكى“ كە قاراش كېرەك. كۈڭ فەنسىن ئۇقتىدارلىق رەھبىزىي كادىر شىدى. ئۇ ھەقىقەتنى نەمەلىيەتنىن ئۇزدەشتە چىڭ تۈرگان، چۆڭقۇر تەكشۈرۈپ تەشقىق قىلغان، ئامما ئارسىدىن مەسىلە بايقاشاقا، چارە-تەدبىر سوراشقا ماھىر بولغان، ئالىدا ئىككى يىلغا يەتمىكەن ۋاقت نىچىدىلا، ۋەلایەتىكى 106 بىزىدىن 98 بىزىغا بېرىپ، 80 مىڭ كىلومېتردىن ئارتوق مۇساپىنى بېسىپ، يېڭى ئالى قۇرۇپ چىشىنىڭ ئىشەنچلىك پىلانىنى مۇشو ئاساستا شەكىللەندۈرگەن. ئۇ ”تەرەققىيات—چىڭ قائىدە“ دېكەن سۆزگە قەتىي ئىشەنگەن، ئىدىيىسى ئازاد، نەزەر داشىرىسى كەڭ، يۈل يېچىپ ئىشلەشكە جۈرۈئەتلىك بولۇپ، مەركەزنىڭ فاكچىن، سىياسەتلەرنى ئاز سانلىق مىللەت رايونىنىڭ نەمەلىيىتىدە ئىجادىي يوسوۇندا ئىزچىلاشتۇرۇپ، كادىرلار ۋە ئاممىنى ئۆز جايىنىڭ بايلىق ئۇستۇنلۇكىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشقا يېتەكلەپ، يېقىنى ئىككى يىلدىن بۇيان ئالىنىڭ ئۇقتىسادىنى خېلى تېز تەرەققىي قىلدۇرۇپ، ئىسلاھات-مۇ-چۈۋىتىشta ۋە خەلقنىڭ روھىي قىياپتىدە ياخشى ۋەزىيەت بارلىققا كەلتۈرگەن. ئۇ خىزمەتنى تېخىمۇ مۇكەممەل ئىشلەشكە تىرىشىپ، ئالى خەلقىگە بېش يولنى تېپىش يۈچۈن يۈرەك قېنىنى سەرپ قىلىپ، قىلغان هەر بىر ئىشدىن ئاممىنى دازى قىلىشقا ۋە خۇشالاندۇرۇشقا تىرىشىغان، ئۇ خەلقە ئاتا-ئانسىغا مۇئايمىلە قىلغاندەك مۇئايمىلە قىلىپ، پاڭ-دىيانەتلىك بولۇپ، ئۆز نەپسىدىن كېچىپ، ئومۇم ئۈچۈن ئىشلەپ، خەلقنىڭ ھەققىي چاڭرى بولغان. كۈڭ فەنسىنىڭ ئالدىدا، شەكىلۋازلىق، بىرۇوكراپلىق، ساختىپزلىك قىلدىغان، ھىلە-مىكىر ئىشلىدىغان ھەتا خىيانەتچىلىك-پارىخورلۇق قىلدىغان، هوقوقدىن پايدىلىنىپ ئۆز نەپسگە چوغۇ تارتىدىغان كادىرلارنىڭ، ئانالىمىش ”تۆت يۈلتۈز دەرىجىلىك“ (شاراب چولپىنى، ئۇسىۇل چولپىنى، ناخشا چولپىنى، يىغىن چولپىنى) كادىرلىرىدىن بولۇشقا قىزىققان كىشىلەرنىڭ چۆڭقۇر ئۇپلىنىشىغا تېكىشلىك نەمەسمۇ؟

ھەممىمىز كۈڭ فەنسىنەك دۇرۇس ئادەم بولۇشتىمىز كېرەك. كۈڭ فەنسىن قىرانلىق چېغىدا بالدۇر ئالەمدىن كەتكەن بىلەن، بىزگە بىر خىل كۈچلۈك، نۇقسانىز ئىنسانىي قەدیر-قىممەتىڭ كۈچىنى قالدۇردى. ئۇ مول مېھربانلىق ۋە كۆپۈمچانلىققا ئىكە بولۇپ، يىتىم-پىسرلارنىڭ بېشىنى سلاپ نامراتلارغا ياردەم قىلغان، خەلقى ئاتىسىدەك كۆرۈپ، ئەزەلدىن ياخشىلىقنى كېچىك، ئىشنى جاپالىق كۆرۈپ. قىلماي قويىمغان، ھەممىمىز كەھبەرلىك بۇرچىنى ئادا قىلىپ، ھەم باشقىلارغا ئىمکانىقەدەر ياردەم قىلىپ، مېھرى-مۇھېببەتەن ئىك ئەڭ يۈقرى مەنزىلىگە يەتكەن. ئۇنىڭ قولىدىن ئىش كېلەتتى، نەمەن ئەقل-پاراستىنى ئۆزىنىڭ مەنبىئىتى ئۈچۈن سەرپ قىلماستىن، بەلكى قىلچە ئايىمای جەمئىيەتكە تەقدىم قىلغان، ”مەرد ئەزىمەت ھايات ۋاقتىدا ئۆز جىنىدىنمۇ كېچەلەيدۇ، ئۆلگەندە ئۇرۇاھىنى باشقا يۇرتاتا قالدۇرۇشتىن يانمايدۇ“، ئۇ ياقۇرىدىغان بۇ سۆز ئۇنىڭ شانلىق ھاياتنىڭ ھەققىي نامايدىنىسىدۇر

ئۇلگىنىڭ كۈچى چەكسىزدۇر. 60-بىللاردا لېپى فېڭ، جىاۋ يۈ يولۇنىڭ نۇبرازى مiliyonلىغان كادىر ۋە ئاممىنى ئىلها مالاندۇرغانىدى. ھازىر، ئىجتىمائىي ئۇقتىسادىي شاراثىتى ۋە پارتىيىنىڭ ۋەزىپىسىدە ناھايىتى ذور ئۆزگەرىش بولغان ئەھۋال ئاستىدا، شۇنداق كادىرلارغا يەنە ئېھتىياجلىق-ئېھتىياجلىق نەمەسمۇ، شۇنداق كادىرلار مەيدانغا كېلەلەمەدۇ، كېلەلەمەدۇ؟ نۇرغۇن كىشىلەر بۇ مەسىلە نىسبەتەن كۇمانلىنىپ

ئەندىشە قىلغان. كۈڭ فەنسىنىڭ نەمۇنىلىك ئىش-ئىزلىرى ۋە ئۇنىڭدىن قوزغالغان غايىت زور ئەكس تەسىر بىزگە ئېنىق جاۋاب بەردى. كۈڭ فەنسىن دەل ٩٠-بىللاردىكى لېي فېڭ، جياۋ يۈپىلۇ! ئۇنىڭ رومى پۇتۇن پارتىيە، پۇتۇن ئارمىيە ۋە پۇتۇن مەملىكت خەلقى ئارسىدا جەزمەن كۈچلۈك تەسىر پەيدا قىلىدۇ. بىز پارتىيىنىڭ توغرا بولغان ئاساسىي نەزەرىسى، ئاساسىي لۇشىھىنى ۋە بىر يۈرۈش مۇكەممەل فائىجىن، سىياسەتلەرنىڭ بىتە كېچىلىكىگە، يولداش جىاڭ زېمىن يادولۇقىدىكى پارتىيە مەركىزىي كۆمەتتىنىڭ توغرا رەھبەرلىكىگە ئىكىمىز، بارلىق كومپارتىيە ئەزالرى ۋە كادىرلار يولداش كۈڭ فەنسىنداك ئۇڭىنىشتە ۋە ياشاشتا چىڭ تۈرسىلا، پارتىيىمىز، دۆلتىمىز، مىللەتتىمىز جەزمەن غەلبىسېرى ئالغا باسىدۇ!

**تەرجىمە قىلغۇچى: ياقۇپ
مەسئۇل مۇھەممەد: تەلەت ئىبراھىم**



ISSN 1006-5857

《求是文选》(维吾尔文版) 国外代号: M5-V 刊号: ISSN1006-5857
CN11-2498/D

邮发代号: 2-373 定价: 1.50 元 邮政编码 100013

07>



9 771006 585006