شىنجاڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى

5

1992

2 1
6
4 3
5 7

① رەئىس مۇھەممەت تۇر ھەربىي كارخانىلار ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى خىزمەت يىغىنىدا سۆزلىمەكتە

② ئىسھاق ھەربىي رايون كارخانا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى ئەھۋال تونۇشتۇرماقتا.

③ جىمەن ھەربىي رايون كارخانا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى تەجرىبە تونۇشتۇرماقتا

④ ماشىنىسازلىق ئېلېكترون سانائىتى نازارىتى «ئىككى ئاساس» تەربىيىسى بىلىملىرى بويىچە مۇسابىقە ئۆتكۈزدى

⑥ مۇسابىقە ماھىرى جاۋاپ بەرمەكتە

⑦ ھەربىي كارخانىلار ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى خىزمەت يىغىنىدىن كۆرۈنۈش

سىراجىدىن، لى جەنجى فوتوسى

⑤ مۇسابىقە مەيدانىدىن كۆرۈنۈش

ئىشچىلار ئۆيۈشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى راۋاجلاندۇرۇشتىكى يېتەكچى ئىدىيىسى نېمە؟

ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشنى مەركەز قىلىشتا چىڭ تۇرۇش، «ئۈچ ئۈچۈن خىزمەت قىلىش» مەقسىتىدە چىڭ تۇرۇش، ئىقتىسادىي ئۈنۈم بىلەن ئىجتىمائىي ئۈنۈمنىڭ بىرلىكىدە چىڭ تۇرۇش، ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ ئەۋزەللىكىنى جارى قىلدۇرۇش، ئىسلاھات ئېلىپ بېرىش، يول ئېچىپ ئىلگىرىلەش، جاپا-مۇشەققەتكە چىداپ ئىگىلىك يارىتىش، تۈرلۈك ئىقتىسادىي شەكىل، ئىگىلىك باشقۇرۇش شەكلىنى قوللىنىپ، ئىشچىلار ئۆيۈشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى زور كۈچ بىلەن راۋاجلاندۇرۇشتىن ئىبارەت.

—يولداش لى روڭگۇاڭنىڭ مەملىكەت بويىچە ئۆتكۈزۈلگەن ئىشچىلار ئۆيۈشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلار خىزمەت يىغىنىدا قىلغان سۆزىدىن ئېلىندى.

خىزمەت قىلمىنامىسى

ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 6 - نۆۋەتلىك دائىمىي ھەيئىتىنىڭ 15 - سانلىق (كېڭەيتىلگەن) يىغىندا قىلىنغان سۆز (قىسقارتىلمىسى)
.... مۇھەممەت نۇر (1)

يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نى ئۆگىنەيلى، ئىزچىللاشتۇرايلى

ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىدىكى يېڭى باسقۇچقا قەدەم قويغانلىقىنىڭ بەلگىسى
— يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» نى ئۆگىنىشتىن تەسىرات .... لى يۇڭخەي (9)
يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» نىڭ روھىي ماھىيىتىنى ئەتراپلىق ئىگىلەيلى ....
.... كېرىمھاجى خۇدا بەردى (13)

ئىزدىنىش ۋە تەتقىقات

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى كارخانىنىڭ مۇلۇكدارلىرىدىن قىلىپ چىقىش لازىم .... يەن ۋېنگۇاڭ (17)
ئىسلاھات جەريانىدا ئىشچى - خىزمەتچىلەر بىلەن كارخانىنىڭ مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلىش كېرەك .... ھىمىت سوپى (20)
جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش بىلەن كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ مۇناسىۋىتى
.... ئازاتگۈل تۇرسۇن (22)
ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى بوغىدىغان ئاساسىي ئامىللار توغرىسىدا .... شۆدېگۈېن (26)

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يېڭىلىقلىرى

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قەلبىدىكى .... دېڭ خۇي (28)

خىزمەت ئۇچۇرلىرى

ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 6 - نۆۋەتلىك دائىمىي ھەيئىتىنىڭ 15 - سانلىق (كېڭەيتىلگەن) يىغىنى ئېچىلدى .... (29)

شىنجاڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى

(قوش ئايلىق ژورنال)

1992 - يىل 5 - سان

(ئومۇمىي 11 - سان)

ش ئۇ ئا ر باش
ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى
تەرىپىدىن چىقىرىلدى

مۇئاۋىن باش مۇھەررىرى:
سىراجىدىن ئابلا

مەسئۇل مۇھەررىرى:
مەريەم خالىق

خەتتات: دۆلشات غوپۇر
(تەكلىپ قىلىنغان)

باھاسى: 0.80 يۈەن

مۇقاۋىنى لايىھىلىگۈچى:
مايىك

تېلېفون: 228574

پوچتا نومۇرى: 830002

مۇقاۋىدا: بىرلىكتە ئىزدىنىش

قوش ئاينىڭ 10 - كۈنى
نەشىردىن چىقىدۇ

قىزىق نۇقتا

ئۈچ تۈرلۈك تۈزۈم ئىسلاھاتى ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنى ...... خۋايۈجۈڭ، شۆشىنچى (31)

سىمىنا - گۇرۇپپا قۇرۇلۇشى

سىمىنا - گۇرۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش توغرىسىدا ...... ياۋيۇنگو (34)

سىمىنا - گۇرۇپپا توغرىسىدىكى بىلىملەردىن سوئال - جاۋابلار .... (36)

يول سورىغان يولدىن ئازماس

كارخانىلارنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى شاللىشى ئۇلارنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ئىنكار قىلغانلىقمۇ - ئەمەسمۇ؟ .... (39)

سوئال جاۋاب

كارخانا ئىسلاھاتى جەريانىدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ يېڭى يۈزلىنىشى قانداق بولىدۇ؟ .... (6 پارچە) (41)

ئۆگىنىش ئۆگىنىش

قانداق قىلغاندا ياخشى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى بولغىلى بولىدۇ

ئاممىۋى لۇشيەن ئۇسۇلى .... (43)

ئەمگەك مۇھاپىزىتى

ئەمگەك مۇھاپىزىتىنىڭ كونكرېت مەزمۇنى قانچە قىسىمغا بۆلۈنىدۇ؟ .... (46)

چەتئەل ئىشچىلار ھەرىكىتى

.«بىرلىشىش» بايرىقى ئاستىدىكى ئوساكا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىرلەشمىسى .... لى چىڭ (49)

بىلىم كۆزنىكى

چايدىن بەك قىزىق ئىچمەڭ .... (8 پارچە) (51)

تارىختىن ساۋاق

شىنجاڭ ئەزەلدىن ئۇلۇغ ۋەتىنىمىزنىڭ ئايرىلماس بىر قىسمى

گومىنداڭنىڭ شىنجاڭغا ھۆكۈمرانلىق قىلىشى ۋە ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابى (1) .... (53)

ئەدەبىيات بۇلىقى

ھۈنەر (ھېكايە) .... ت. ناسىرى (57)

مۇشتىرى بولۇڭ

«شىنجاڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى» ژۇرنىلى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمەتچىلىرىنى ئاساسلىق ئوبيېكتا قىلىپ، تۆت ئاساسىي پرىنسىپتا، بىر مەركەز، ئىككى ئاساسىي نۇقتىدىن ئىبارەت ئاساسىي لۇشيەندە چىڭ تۇرۇپ، پارتىيىنىڭ لۇشيەن، فاڭجېن، سىياسەتلىرىنى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا دائىر قائىدە-مىزانلارنى تەشۋىق قىلىدۇ، نەزەرىيىنى تەتقىق قىلىدۇ، تەجرىبە ئالماشتۇرىدۇ، ئۇچۇر بىلەن تەمىنلەيدۇ، بىلىم بىلەن قوراللاندۇرىدۇ، خىزمەتلەرگە يېتەكچىلىك قىلىدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمەتچىلىرى مەسىلىلىرى ئۈستىدە مۇھاكىمە ئېلىپ بارىدۇ، ئۇلارنىڭ قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئىتىنى قوغدايدۇ.

مۇشتىرى بولغۇچىلار خالىغان چاغدا تەھرىر بۆلۈمىمىز بىلەن بىۋاسىتە ئالاقىلاشسا بولىدۇ. پارچە باھاسى 0.80 يۈەن، يىللىق باھاسى 4.80 يۈەن.

كىتابخانىلارنىڭ ژۇرنىلىمىزغا مۇشتىرى بولۇشىنى، پائال ماقالە ئەۋەتىشىنى ئۈمىد قىلىمىز.

«شىنجاڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى» ژۇرنىلى تەھرىر بۆلۈمى

ئىدىيىنى ئازاد قىلىپ، يول ئېچىپ ئىلگىرىلەپ، ئىشنى مۇھىم نۇقتىلاردىن باشلاپ، ئەمەلىي ئۈنۈمگە ئېتىبار بېرىپ، ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تېز تەرەققىي قىلدۇرايلى

ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 6 - نۆۋەتلىك دائىمىي ھەيئىتىنىڭ 15 - سانلىق (كېڭەيتىلگەن) يىغىنىدا قىلىنغان سۆز (قىسقارتىلمىسى)

مۇھەممەت نۇر

(1992 - يىل 10 - ئاينىڭ 6 - كۈنى)

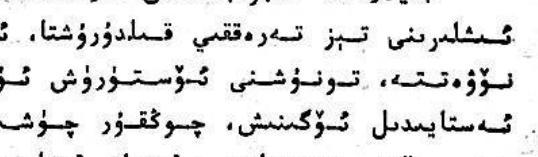
يولداشلار:

مەن ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 6 - نۆۋەتلىك دائىمىي ھەيئىتى نامىدىن ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تېز تەرەققىي قىلدۇرۇش مەسىلىسى ھەققىدە بىر قانچە پىكىرىمنى سۆزلەپ ئۆتىمەن:

1. يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ مۇھىم سۆزىنى، مەركىزىي كومىتېتنىڭ 5 - نومۇرلۇق ھۆججىتىنىڭ روھىنى، مەملىكەتلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مۇناسىۋەتلىك يول - يورۇق - بەلگىلىمىلىرىنى، ئاپتونوم رايونلۇق پارتكوم ۋە خەلق ھۆكۈمىتىنىڭ مۇناسىۋەتلىك سىياسەت - بەلگىلىمىلىرىنى ئەستايىدىل ئۆگىنىپ ۋە ئۆزلەشتۈرۈپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ ستراتېگىيىلىك ۋەزىپىسى ئىكەنلىكىنى تولۇق تونۇۋېلىش

جايلارنىڭ تەجرىبىسىدىن قارىغاندا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تېز تەرەققىي قىلدۇرۇشتا، ئالدى بىلەن تونۇشنى ئۆستۈرۈش كېرەك. نۆۋەتتە، تونۇشنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، دېڭ شياۋپىڭنىڭ مۇھىم سۆزىنى ئەستايىدىل ئۆگىنىش، چوڭقۇر چۈشىنىش لازىم. يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ مۇھىم سۆزى خىزمەتلەرنى ئوبدان ئىشلىشىمىزگە يېتەكچىلىك قىلىدىغان كۈچلۈك ئىدىيىۋى قورال.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئېلىمىزنىڭ 3 - كەسىپنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتىكى مۇھىم يول، 3 - كەسىپنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى تەرەققىي قىلدۇرۇشنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشنى تولۇق تونۇش، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىسلاھات، ئىشىك



نى ئېچىۋېتىش ۋە ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشتىكى رولىنى تېخىمۇ ئوبدان جارى قىلدۇرۇشنىڭ ئېھتىياجى، شۇنداقلا ئىشچىلار ئۆيۈشمىسىنىڭ ئۆز قۇرۇلۇشىنى ئىلگىرى سۈرۈش، ئومۇمىي سەۋىيىسىنى ئۆستۈرۈشنىڭ ئېھتىياجى.

لېكىن، ئىشچىلار ئۆيۈشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشنىڭ پۇرسىتى ئىنتايىن ياخشى بولماقتا. يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ مۇھىم سۆزىنىڭ روھىنىڭ ئىزچىللاشتۇرۇلۇشىغا ۋە ئەمەلىيلەشتۈرۈلۈشىگە ئەگىشىپ، پۈتۈن پارتىيىنىڭ ئىدىيىسى يەنىمۇ ئازاد بولدى، ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە ئىگىلىك جۇش ئۇرۇپ راۋاجلانماقتا. يېڭى «ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى قانۇنى» نىڭ ئېلان قىلىنىپ يولغا قويۇلۇشى، مەركەزنىڭ 3 - كەسپنى تېز تەرەققىي قىلدۇرۇش توغرىسىدىكى قارارى، مەركەزنىڭ شىنجاڭنىڭ ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش ئىشلىرىغا تۈزۈپ بەرگەن ئېتىبار بېرىش سىياسەتلىرىنىڭ ھەممىسى ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۆيۈشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشنى قانۇن ۋە سىياسەت ئاساسى بىلەن تەمىن ئەتتى، يەنە كېلىپ، ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتا نۇرغۇن ئۆزىگە خاس پايدىلىق شارائىتلارغا ئىگە. بىرىنچىدىن، ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى تەشكىلاتلىرى ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ شەھەر - بازارلىرىغىچە جايلاشقان، ئىشلەپچىقىرىش، ئوبوروت ساھەلىرىگىچە تارقالغان. ئۇنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، پەن - تېخنىكا، مەدەنىيەت، مائارىپ، تۇرمۇش قاتارلىق تارماقلار بىلەن قويۇق ئالاقىسى بار؛ ئىككىنچىدىن، ئىشچىلار ئۆيۈشمىسىدىكى كادىرلارنىڭ خېلى بىر قىسمى كارخانىلاردىن ۋە ئىقتىسادىي تارماقلاردىن كەلگەن، ئۇلارنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ۋە ئىگىلىك باشقۇرۇشتىن خەۋىرى بار، قوشۇنىمىزدا نۇرغۇن پەن - تېخنىكا مۇتەخەسسىسلىرى ۋە باشقۇرۇش خادىملىرى بار؛ ئۈچىنچىدىن، ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى ئىقتىسادىي ئىشلار بىلەن شۇغۇللىنىشتا مەلۇم مالىيە ئاساسىغا ئىگە، يەنە كېلىپ خەلقئارادا ئالاقىسى بار. بۇ ھال چەت ئەلدىكى ئالغار تېخنىكىلارنى، ئالغار باشقۇرۇش تەجرىبىلىرىنى ۋە مەبلەغنى كىرگۈزۈشكە پايدىلىق؛ تۆتىنچىدىن، ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتا نۇرغۇن كارخانىلار، كەسپىي ئورۇنلارنى تايانچ قىلىدۇ، كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئارقا تىرەك قىلىدۇ، كارخانا، كەسپىي ئورۇنلاردىكى تەييار ئادەم كۈچى، ماددىي كۈچ، مەيدان، ئەسلىھە قاتارلىق قولايلىق شارائىتلاردىن پايدىلىنىپ، ئاسانلا قەدەم تاشلاپ تەرەققىياتقا ئېرىشەلەيدۇ. شۇڭا، بىز ھازىرقى ئاساستا تىرىشچانلىق كۆرسىتىش ۋە پۇختا ئىشلەش ئارقىلىق، ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۆيۈشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تامامەن يېڭى سەۋىيىگە كۆتۈرەلەيمىز.

2. ئىدىيىنى ئازاد قىلىپ، پۇرسەتنى چىڭ تۇتۇپ، نىشاننى ئايدىڭلاشتۇرۇپ، ئەمەلىي ئىشلەش

ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويۇشتا، ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش، ئىجتىمائىي ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى راۋاجلاندۇرۇش، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۈچۈن، ئىشچىلار ھەرىكىتى ئىشلىرىنى ئىلگىرى سۈرۈش ئۈچۈن خىزمەت قىلىشتىن ئىبارەت «ئۈچ ئۈچۈن خىزمەت قىلىش» مەقسىتىدە چىڭ تۇرۇش كېرەك. بۇ مەقسەت ئىشچىلار ئۆيۈشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويۇش بىلەن دۆلەتنىڭ ئومۇمىيلىقى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋە ئىشچىلار ئۆيۈشمىسىنىڭ ئومۇمىي خىزمىتى ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا ئەكس ئەتتۈردى، ئۇ، روشەن ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى ئالاھىدىلىكىگە ئىگە. ئەمەلىيەت ئىسپاتلىدىكى، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشقا پايدىلىق بولسىلا، ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە ئېھتىياجلىق بولسىلا، ئۇلارنى غەم - ئەندىشىلەر-

دىن خالاس قىلالىساقلا، كارخانىلارنىڭ ئىسلاھات جەريانىدىكى قىيىنچىلىقلىرىنى يەڭگىللىتىشكە ياردىمى بولسىلا، دۆلەت ۋە جەمئىيەت ئېھتىياجلىق ھەم ئىشچىلار ئۈيۈشمىسىنىڭ ئىشلىشىگە مۇۋاپىق كېلىدىغانلىكى ئىقتىسادىي ئىشلار، مەدەنىيەت ۋە پاراۋانلىق ئىشلىرىنى بىز پائال تەشەببۇسكارلىق بىلەن يۈرەكلىك ئىشلىشىمىز لازىم. مەملىكەتلىك باش ئىشچىلار ئۈيۈشمىسى شاڭخەيدە ئاچقان كارخانا، كەسىپىي ئىشلار خىزمىتى يىغىنىدا، ئىشچىلار ئۈيۈشمىسىنىڭ كارخانا، كەسىپىي ئىشلارنى راۋاجلاندۇرۇشدىكى يېتەكچى ئىدىيىسى ئوتتۇرىغا قويۇلدى، بىز بۇ يېتەكچى ئىدىيە ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ ئەمەلىيىتىگە تامامەن ئۇيغۇن دەپ ھېسابلايمىز.

ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۈيۈشمىسى پارتگۇرۇپپىسى ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ ئەمەلىيىتىگە بىرلەشتۈرۈپ، ئىشچىلار ئۈيۈشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسىپىي ئىشلىرىنى راۋاجلاندۇرۇشنىڭ كونكرېت فاڭجېنىنى ئوتتۇرىغا قويدى. ئۇ بولسىمۇ: ئىدىيىنى ئازاد قىلىپ، يول ئېچىپ ئىلگىرىلەپ، ئىشلارنى مۇھىم نۇقتىلاردىن باشلاپ، ئەمەلىي ئۈنۈمگە ئەھمىيەت بېرىشتىن ئىبارەت.

نۆۋەتتە، ئىشچىلار ئۈيۈشمىمىزنىڭ كارخانا، كەسىپىي ئىشلىرىنى يولغا قويۇشتا، بىز قانداق قىلغاندا ئىدىيىنى يەنىمۇ ئازاد قىلىپ، كۆز قاراشنى ئۆزگەرتىپ، مېڭىنى ئالماشتۇرالايمىز؟ بىرىنچىدىن، يۈكسەك مەركەزلەشتۈرۈۋېتىلگەن پىلان ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىدە شەكىللەنگەن تەمىنلەش ئىدىيىسىنى بۇزۇپ تاشلاپ، رىقابەتكە قاتنىشىش، تەۋەككۇل قىلىشقا جۈرئەت قىلىشتەك تاۋار ئىگىلىكى كۆز قارىشىنى تۇرغۇزۇشىمىز لازىم. ئىشچىلار ئۈيۈشمىسى كارخانا، كەسىپىي ئىشلارنى يولغا قويۇشتا، مەيلى ئەسلى بارلىرى بولسۇن ياكى يېڭىدىن يولغا قويۇلغانلىرى بولسۇن، ھەممىسىنى سوتسىيالىستىك تاۋار ئىگىلىكى تەرەققىيات يولىغا سېلىشى، ئۇلارنى بازارغا يۈزلەندۈرۈپ ۋە كىرگۈزۈپ، قىممەت قانۇنىيىتىنى قوللىنىپ، بازار مېخانىزمىنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشى كېرەك. ئىشچىلار ئۈيۈشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسىپىي ئىشلىرىنى ئىسمى - جىسمىغا لايىق ئىقتىسادىي گەۋدە قىلىپ قۇرۇپ چىقىپ، ھەر قايسى تەرەپلەرنىڭ كۈچىگە تايىنىپ، كىم مەبلەغ سالسا، شۇ ئىگىدارچىلىق قىلىش، شۇ نەپ ئېلىش پرىنسىپىدا چىڭ تۇرۇپ، كارخانىلاشتۇرۇپ باشقۇرۇپ، رىقابەت جەريانىدا تەرەققىياتقا ئېرىشتۈرۈشىمىز لازىم. ئىككىنچىدىن، «كۈتۈپ تۇرۇش، يۆلىنىۋېلىش، تەلەپ قىلىش» تىن ئىبارەت پاسسىپلىق، سۆرەلمىلىك ئىدىيىسىنى بۇزۇپ تاشلاپ، ئۆز كۈچىگە تايىنىپ ئىش كۆرىدىغان، جاپا - مۇشەققەتكە چىداپ ئىگىلىك يارىتىدىغان كۆز قاراشنى تىكلىشىمىز لازىم. پۈتۈن مەملىكەت ۋە ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ ئەھۋالىدىن قارىغاندا، ئومۇمەن، ئىشچىلار ئۈيۈشمىسىنىڭ كارخانا، كەسىپىي ئىشلىرىنى ياخشى يولغا قويغان ئورۇنلارنىڭ بىرەرسىمۇ كۈتۈپ تۇرمىغان، يۆلىنىۋالمىغان، تەلەپ قىلمىغان، ئورنىدا ئولتۇرۇپ يۇقىرىنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇشىنى كۈتۈش، قىزىل تامغىلىق ھۆججەتنى تەلەپ قىلىش، قوشۇمچە ياردەم پۇلغا تايىنىپ كۈن ئۆتكۈزۈش، يۇقىرىدىن پۇل، ماددىي بۇيۇم، شەرت تەلەپ قىلىش ئۇزۇندىن بۇيانقى كونا تۈزۈلمىدە شەكىللەنگەن ئادەت كۈچى. ئۇ، ئىشلىرىمىزنىڭ راۋاجلىنىشىغا ئېغىر دەرىجىدە توسقۇنلۇق قىلىدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، جايلار كارخانا، كەسىپىي ئىشلارنى يولغا قويغاندا، جاپا - مۇشەققەتكە چىداپ كۈرەش قىلىدىغان روھنى تەشەببۇس قىلىشى لازىم. باشقىلار بىلەن شەرت-شارائىت ۋە ماددىي جەھەتتە بەسلەشمەسلىكى كېرەك، تەستە تاپقان پۇلنى ئەرزىمەس ئىشلارغا ئىشلىتىشكە بولمايدۇ. قىسقىسى، ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۈيۈشمىلىرى سۇبيېكتىپ پائالىيەتچانلىقنى جارى قىلدۇرۇپ، پائال شەرت - شارائىت يارىتىپ، يول ئېچىپ

ئىلگىرىلەپ، جاپا - مۇشەققەتكە چىداپ ئىگىلىك يارىتىپ، ئۆز كۈچىگە تايىنىپ تەرەق-
قىياتقا ئېرىشىشى لازىم. ئۈچىنچىدىن، «چوڭ ھەم مۇكەممەل بولۇش»، «كىچىك ھەم
مۇكەممەل بولۇش»، «ئۆزىنى ئۆزى قامال قىلىۋېلىش»تىن ئىبارەت ئۇششاق ئىشلەپچىقىرىش
ئېڭىنى تۈگىتىپ، ئىجتىمائىيلاشقان يىرىك ئىشلەپچىقىرىش كۆز قارىشىنى تىكلىشىمىز
لازىم. ئىجتىمائىيلاشقان يىرىك ئىشلەپچىقىرىش كۆز قارىشىنى تىكلەش دېگەنلىك، كىچىك
كارخانىلارنى يولغا قويماسلىق كېرەك، دېگەنلىك ئەمەس. جايلار ئەمەلىي شەرت -
شارائىتىنى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ۋە بازارلارنىڭ ئېھتىياجىنى ئاساس قىلىپ، ئۆز
جايىنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا يارىشا ئىش كۆرۈپ، تەرەققىياتقا ئېرىشىشى، ئۆزىنى
دەڭسەپ ئىش قىلىشى لازىم. يولغا قويۇلغان كارخانىلار چوڭ بولسىمۇ، كىچىك بولسىمۇ، ئاز بولسىمۇ، كۆپ
بولسىمۇ بولۇۋېرىدۇ. تور شەكىللەندۈرۈشكە بولسا، تور شەكىللەندۈرۈش، تارقاق باشقۇ-
رۇشقا ئاسان بولسا، تارقاق باشقۇرۇش لازىم. دېمەك، چەكلىك مەبلەغنى ئىشقا سېلىپ،
بىر قەدەر زور ئىقتىسادىي ئۈنۈم ھاسىل قىلىش لازىم.

3. يۆنىلىشنى ئايدىڭلاشتۇرۇپ، نىشاننى ئېنىق بېكىتىپ، ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ
ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تېزدىن ئومۇميۈزلۈك باشلىۋېتىش

نۆۋەتتە، ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كار-
خانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويۇش ساداسى يۇقىرى بولماقتا. نۇرغۇن جايلاردىكى
مەسىلەن، قۇمۇل، قەشقەر، ئاقسۇ، ئۈرۈمچى شەھىرى قاتارلىق جايلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇش-
مىلىرىمىز سەپنىڭ ئالدىدا ماڭماقتا. كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى باشقۇرۇش يولى جەھەت-
تىمۇ ئۇلارنىڭ ئۆزگىچە ئالاھىدىلىكى بار، ئۇلار مۇئەييەن تەجرىبىلەرنى توپلىدى. بۇ
قېتىم مەملىكەت بويىچە ئېچىلغان ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلار
خىزمىتى يىغىنىدا مەملىكەتلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى جايلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمى-
لىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويۇشتىكى تەجرىبىلىرىنى يەكۈنلەپ، جايلاردى-
كى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنى 13 يول بىلەن تەمىن ئەتتى. بىز شۇنداق ھېسابلايمىزكى،
بۇ 13 يول بىزنىڭ ئەستايىدىل مۇھاكىمە قىلىشىمىزغا ئەرزىيدۇ. مۇشۇ 13 يولغا ئاسا-
سەن، ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىمىز ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ ئەمەلىيىتىگە
بىرلەشتۈرۈپ، جايلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ پايدىلىنىشى ئۈچۈن تۆۋەندىكى 14
يولنى ئوتتۇرىغا قويدى: 1) تېخنىكا ھەمكارلىقى، تېخنىكا جەھەتتىن تەربىيىلەش، مەس-
لىھەت بېرىش، خىزمەت قىلىش، تېخنىكا ئۆتكۈزۈپ بېرىش ۋە ئالماشتۇرۇش پائالىيەتلى-
رىنى قانات يايدۇرۇپ، تېخنىكا، سانائەت، سودا قاتارلىق كۆپ خىل شەكىلدىكى تېخنىكا
ھەقلىق مۇلازىمىتىنى تەشكىللەپ، ئىشلەپچىقىرىش - تېخنىكا تەرەققىياتىنى ئىلگىرى
سۈرۈش؛ 2) مۇناسىۋەتلىك تارماقلارنىڭ تەستىقى ئارقىلىق، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئىنا-
ۋەتلىك قەرز كوپېراتىپى، ئىستېمال ھەمكارلىق كوپېراتىپى، ئولتۇراق ئۆي ھەمكارلىق
كوپېراتىپى، ساياھەتچىلىك جەمئىيىتى، پاراۋانلىق فوندى جەمئىيىتى، ھەمكارلىق ستراخوۋا-
نىيە تەشكىلاتلىرى، توي - تۆكۈن، نەزىر - چىراغ، ئۆي كۆچۈش قاتارلىق مۇلازىمەت
خاراكتېرلىك كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى قانات يايدۇرۇش؛ 3) ئەمگەك كۈچى بازارلىرى-
نى ئېچىپ، كەسپىي جەھەتتىن تەربىيىلەپ، ئىشقا تونۇشتۇرۇش، كارخانا، كەسپىي ئورۇن-
لاردىن ئېشىپ قالغان خادىملارنى ئورۇنلاشتۇرۇپ، ئىشقا ئورۇنلاشتۇرۇشنى ئىلگىرى سۈ-
رۈش؛ 4) ئاساسىي زاۋۇتقا تايىنىپ، كەم قالغان جايلىرىنى تولۇقلايدىغان، كونا،
كېرەكسىز نەرسىلەردىن پايدىلىنىپ، ئىشلەپچىقىرىش ئۈچۈن خىزمەت قىلىدىغان يۈرۈش-
لەشكەن پىششىقلاپ ئىشلەش كارخانىلىرىنى يولغا قويۇش؛ 5) جايلارنىڭ بايلىق ئەۋزەل-
لىكىدىن تولۇق پايدىلىنىپ، ئۆز يېرىنىڭ ئەھۋالىغا يارىشا ئىش كۆرۈپ، كان ئېچىش

ئىشلىرى بىلەن شۇغۇللىنىش، تېرىقچىلىق، باقمىچىلىق ۋە يېزا ئىگىلىك قوشۇمچە مەھ-
سۇلاتلىرىنى پىششىقلاپ ئىشلەش سانائىتىنى يولغا قويۇش؛ 6) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ
پائالىيەت بازىلىرىغا تايىنىپ، كۆپ خىل ئىگىلىك بىلەن شۇغۇللىنىش، «ھويلا- تام»
ئىگىلىكىنى راۋاجلاندۇرۇش؛ 7) چېگرا سودىسى، تاشقى سودىنى قانات يايدۇرۇپ،
بىرلىشىپ مەبلەغ سېلىش، ھەمكارلىشىش خاراكتېرىدىكى كارخانىلارنى يولغا قويۇپ،
چېگرا سىرتىدا كارخانا قۇرۇپ، سىرتقا يۈزلەنگەن ئىگىلىكنى راۋاجلاندۇرۇش؛ 8)
ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كىيىم - كېچەك، يېمەك - ئىچمەك، ئۆي ۋە قاتناش مەسى-
لىلىرىنى ھەل قىلىشقا قولايلىق يارىتىپ بېرىدىغان كەڭ دائىرىلىك يېمەك - ئىچمەك
دۇكىنى، مەيخانا، مېھمانخانا، مۇنچا، ساتىراشخانا، ۋەكالەتەن سېتىش نۇقتىلىرى قاتارلىق
مۇلازىمەت تۈرلىرىنى شەكىللەندۈرۈش؛ 9) ئىشلەپچىقىرىش توختىتىپ قويۇلغان، يېرىم
توختىتىپ قويۇلغان كارخانىلارنىڭ بىكار ئۆيلىرى، ئەسلىھەلىرىدىن پايدىلىنىپ، ھۆددىگە
بېرىش، ئىجارىگە بېرىش، پاي قوشۇشقا ئوخشاش شەكىللەرنى قوللىنىپ ئىقتىسادىي كەۋ-
دىلەرنى راۋاجلاندۇرۇش؛ 10) ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ماددىي مەدەنىيەت تۇرمۇشىنى
بېيىتىشنى چۆرىدەپ، مەدەنىيەت، مائارىپ، كۆڭۈل ئېچىش، كىنو - سىنئالغۇ قويۇش،
تانسا ئۇيۇشتۇرۇش، ئەدەبىيات - سەنئەت، كۆڭۈل ئېچىش، تەنتەربىيە، ساقلىقنى ساق-
لاش، ساياھەتچىلىك، تېببىي داۋالاش، سەھىيە قاتارلىق مۇلازىمەت ئىشلىرىنى قا-
نات يايدۇرۇش؛ 11) ئۆز زاۋۇتى، ئۆز يېرىنىڭ يېڭى مەھسۇلاتلىرى، بېسىلىپ قالغان
مەھسۇلاتلىرى ياكى شۇ تىپتىكى مەھسۇلاتلارنى سېتىش تىجارىتى بىلەن شۇغۇل-
لىنىش؛ 12) تاۋار ئوبوروتىنى تەشكىللەپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇش ئېھتىيا-
جىنى قاندۇرۇش، بازارلارنى ئاۋاتلاشتۇرۇشنى ئالگىرى سۈرىدىغان سودا پائالىيەتلىرى
بىلەن شۇغۇللىنىش؛ 13) ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ يۈك ئاپتوموبىللىرى، ئاپتوبۇسلىرى،
كىچىك ماشىنىلىرى بىلەن جەمئىيەتتىكى ترانسپورت تىجارىتىگە قاتنىشىش؛ 14) دۆلەت-
نىڭ سىياسىتى يول قويغان، جەمئىيەت ئېھتىياجلىق بولغان باشقا كارخانا، كەسپىي
ئىشلار بىلەن شۇغۇللىنىش. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ھازىر بار بولغان كارخانا، كەس-
پىي ئورۇنلىرى ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا، كەسپىي ئىشلىرى-
نى راۋاجلاندۇرۇشنىڭ ئاساسى، شۇنداقلا، ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمى-
مىز ۋە ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى تۇتىدىغان مۇھىم نۇقتا، ھەر دەرىجى-
لىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىمىز چوقۇم شۇلارغا تايىنىپ، شەرت - شارائىت ھازىرلاپ،
ئۇلارنىڭ تەرەققىياتىنى ئالگىرى سۈرۈشى لازىم. مەسىلەن، ھازىرقى مەدەنىيەت ساراي-
كۇلۇبلار، «ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئائىلىسى» دە بىر كەسىپنى ئاساس قىلىپ، كۆپ
خىل ئىگىلىك بىلەن شۇغۇللىنىش، مۇلازىمەت تۈرلىرىنى كېڭەيتىش، مەقسەت ئۆزگەر-
مىگەن ئەھۋالدا، كىرىمنى كۆپەيتىش، كارخانىلارنىڭ ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا
ئىگىلىك باشقۇرۇشنى تەدرىجىي ئەمەلگە ئاشۇرۇپ، ئۇلارنى ئۈلگە كۆرسىتىدىغان بازا
قىلىپ قۇرۇپ چىقىشى لازىم. ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىمىز ئۈچۈن
ئېيتقاندا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىناسىنى باشقۇرۇش باشقارمىسى، 1 -، 2 - ئىشچىلار
ساناتورىيىسى، «ئىشچىلار ۋاقىت گېزىتى» ئىدارىسى باسما زاۋۇتى، ئىشچى - خىزمەت-
چىلەر تاشقى ئالماشتۇرۇش مەركىزى قاتارلىق كارخانا، كەسپىي ئورۇنلارنى ئوبدان
باشقۇرۇپ، ئۇلارغا ھەر تەرەپتىن يار - يۆلەك بولۇپ ۋە مەدەت بېرىپ، ئۇلارنى
ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا

قويۇشىدا باشلامچىلىق رول ئوينايدىغان قىلىش لازىم. ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى شىنجاڭ ئۇيغۇر ئاپتونوم رايونلۇق ھەر ساھە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كەسپىي تەرەققىيات باش شىركىتى قۇردى، يەنە ئاپتونوم رايونلۇق ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دەم ئېلىش داۋالىنىش كەسپىي فوندى جەمئىيىتى، ئاپتونوم رايونلۇق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇندىن مەسلىھەت بېرىش مۇلازىمەت مەركىزىنى قۇرماقچى. تېخنىكا ھەمكارلىق جەمئىيىتى باشقۇرغان ئاپتونوم رايونلۇق ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تېخنىكا، سانائەت، سودا مۇلازىمەت مەركىزىنى ئەسلىگە كەلتۈرمەكچى. ئۇشبۇ ئىقتىسادىي ئەمەلىي گەۋدىلەر مۇستەقىل ھېسابات قىلىش، پايدا - زىيانغا ئۆزى مەسئۇل بولۇش، ئۆز ئالدىغا تىجارەت قىلىشنى يولغا قويۇشى، ئۆزىنى ئۆزى تىزگىنلىشى، ھەق تەلەپ مەسئۇلىيىتىنى مۇستەقىل ئۆز ئۈستىگە ئېلىشى لازىم. بۇ يەردە يەنە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تېخنىكا ھەمكارلىق خىزمىتىنى تەكىتلەشكە توغرا كېلىدۇ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر تېخنىكا ھەمكارلىق جەمئىيىتى كارخانا، كەسپىي ئىشلارنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمى، ئۇلار ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈش، كارخانىنىڭ تېخنىكا تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈش، پەن - تېخنىكا نەتىجىلىرىنى ئۆتكۈزۈپ بېرىشكە تۈرتكە بولۇش پرىنسىپى بويىچە، ئاممىۋى خاراكتېرلىك تېخنىكا پائالىيەتلىرىنى پائال قانات يايدۇرۇشى، ئەنئەنىۋى ئەۋزەللىكنى جارى قىلدۇرۇپ، پەن - تېخنىكىنى باشلامچى قىلىپ، ھەقسىز مۇلازىمەت بىلەن ھەقلىق مۇلازىمەتنى ئۆز ئارا بىرلەشتۈرۈش يولىدا چىڭ تۇرۇشى، تېخنىكا، سانائەت، سودىنى ئۆز ئارا بىرلەشتۈرۈپ، تۈرلۈك تېخنىكا ھەمكارلىق مۇلازىمىتىنى، تېخنىكا سودىسى پائالىيىتىنى قانات يايدۇرۇش جەريانىدا، ئۆز ئالدىغا كىرىم - چىقىم قىلىش، زىيانغا ئۆزى مەسئۇل بولۇشنى پەيدىنپەي ئىشقا ئاشۇرۇپ، كارخانىلاشتۇرۇپ باشقۇرۇشنى يولغا قويۇشى كېرەك. ۋىلايەتلىك، ئوبلاستلىق، شەھەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئۆز جايىنىڭ ئەھۋالىغا قاراپ ئىش كۆرۈشى، ئۆزلىرىنىڭ ئەۋزەللىكىنى جارى قىلدۇرۇشى، ئۆزلىرىنىڭ مۇھىم نۇقتىلىرىنى بەلگىلەپ ۋە چىڭ تۇتۇپ، ئۈلگە كۆرسىتىش ۋە يېتەكچى خاراكتېرلىك كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى ئوبدان باشقۇرۇشى، شۇ ئارقىلىق ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنىڭ جۇش ئۇرۇپ راۋاجلىنىشىغا يېتەكچىلىك قىلىشى كېرەك.

4. يوشۇرۇن كۈچلەرنى قېزىپ، مەبلەغ يوللىرىنى كېڭەيتىپ، ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنىڭ تەرەققىياتى ئۈچۈن پۇختا ئاساس سېلىش

مەبلەغ يېتىشمەسلىك مەسىلىسى ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتىكى چوڭ توسالغۇ. مەبلەغنىڭ يېتىشمەسلىك مەسىلىسىنى ھەل قىلىشتا، يۇقىرىغا قول سوزۇپ بولمايدۇ، «ئۈزۈم پىشسا ئاغزىمغا چۈش» دېمەك تېخىمۇ بولمايدۇ. ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئۆزلىرىنىڭ سۇبيېكتىپ پائالىيەتچانلىقىنى جارى قىلدۇرۇپ، كۆپ قاناتلاپ، كۆپ خىل يوللاردىن پايدىلىنىپ، ئۆز كۈچىگە تايىنىپ ئىش كۆرۈپ، مەبلەغ توپلىشى كېرەك. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويۇشتىكى مەبلەغنىڭ كېلىش مەنبەئەسى توغرىسىدا، مەملىكەتلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، مەملىكەتلىك سودا - سانائەتنى مەمۇرىي باشقۇرۇش ئىدارىسى، مەملىكەتلىك باج ئىدارىسىنىڭ (1992) 11 - نومۇرلۇق ھۆججىتى ۋە ئاپتونوم رايونلۇق مالىيە نازارىتىنىڭ (1992) 192 - نومۇر-

لۇق ھۆججەتلىرىدىكى بەلگىلىمىلەرگە ئاساسەن، شۇ دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشىندى خىراجىتى ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەر تىخنىكا ھەمكارلىق جەمئىيىتىنىڭ كىرىمىنى ئىشلەتسە بولىدۇ. پۇل مۇئامىلە ئاپپاراتلىرىدىن قەرز پۇل ئالسىمۇ، مەمۇرىيەت ياكى يۇقىرى دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىدىن پۇل ئارىيەت ئالسىمۇ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى مەبلەغ توپلاشقا، پاي قوشۇشقا سەپەرۋەر قىلسىمۇ بولىدۇ ياكى جەمئىيەتتە بىكار تۇرۇپ قالغان مەبلەغدىن پايدىلانسىمۇ، بىرلىشىپ تىجارەت قىلىپ مەبلەغ كىرگۈزسىمۇ بولىدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئەمەلىيىتىگە بىرلەشتۈرۈپ، تۆۋەندىكى ئالتە جەھەتتىن مەبلەغ جەھەتتىكى يوشۇرۇن كۈچلەرنى قازسا بولىدۇ: بىرىنچى، خىراجەتنى تولۇق يىغىش، ئۇبدان باشقۇرۇش، جايىدا ئىشلىتىش. ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى يىغىشقا تېگىشلىك خىراجەتنى تولۇق يىغىپ، يۇقىرىغا تاپشۇرۇشقا تېگىشلىكلىرىنى يۇقىرىغا تاپشۇرۇشى، تۇتۇپ قالماسلىقى، ئۆز جايى، ئۆز ئورنىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى راۋاجلاندۇرۇشنى باھانە قىلىپ، يۇقىرىغا تاپشۇرۇشقا تېگىشلىك خىراجەتنى تاپشۇرماي قالماسلىقى لازىم. يىغىشقا تېگىشلىك پۇل ۋاقتىدا يىغىۋېلىنمىسا، ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ يۈكى ئېغىرلاپ كېتىدۇ. ئىككىنچى، ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 1993 - يىلىدىن باشلاپ ئۈچ يىلغىچە، جايلارنىڭ مەدەنىيەت سارىيى، «ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئائىلىسى» قۇرۇشقا بېرىدىغان ئاساسىي قۇرۇلۇش ياردەم پۇلىنى توختىتىپ، مالىيە كۈچىنى توپلاپ، ئۇنى كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى راۋاجلاندۇرۇش ئۈچۈن ئىشلىتىشنى قارار قىلدى. ئۈچىنچى، يىغىنلارنى قىسقارتىپ، چىقىمنى تېجەش. ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كېلەر يىلى ئاپتونوم رايونلۇق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ 7 - قۇرۇلتىيىنى چاقىرغاندىن باشقا، پرىنسىپ جەھەتتە چوڭ تىپتىكى پائالىيەتلەرنى ئېلىپ بارماسلىقنى قارار قىلدى. ۋىلايەتلىك، ئوبلاستلىق، شەھەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى، سانائەت، نازارەت، ئىدارە، شىركەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىمۇ مۇشۇ پرىنسىپقا ئاساسەن، ئورۇنلاشتۇرۇش ئېلىپ بېرىش كېرەك. تۆتىنچى، ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئورگىنى ۋە ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئورگانلىرى تىرىشىپ ئىقتىساد قىلىش، ئىسراپچىلىق قىلىشقا قارشى تۇرۇشنى زور كۈچ بىلەن تەشەببۇس قىلىشى لازىم. ئورگىنىمىزنىڭ بۆلۈم - ئىشخانىلىرى، بىۋاسىتە قاراشلىق ئورۇنلاردا كېلەر يىلى پرىنسىپ جەھەتتە خىراجەتنى ھۆددىگە ئېلىش يولىغا قويۇلىدۇ. بەشىنچى، ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ھازىرقى مۇھىت ئەۋزەللىكىدىن پايدىلىنىپ، ھويلا - تام ئىگىلىكىنى تەرەققىي قىلدۇرۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا مەنپەئەت يەتكۈزۈشى لازىم. ئالتىنچى، ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئاممىنى سەپەرۋەر قىلىپ، كىرىمنى ئاشۇرۇپ، چىقىمنى تېجەش پائالىيىتىنى قانات يايدۇرۇپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ئۈچۈن پىلان كۆرسىتىشى لازىم.

4. تۆرلۈك سىياسەتلەرنى جانلىق، تولۇق، ياخشى تەدبىقلاش، ئىككى قولدا تۇتۇشتا چىڭ تۇرۇپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنىڭ ساغلام راۋاجلىنىشىغا كاپالەتلىك قىلىش

ھازىر، نۆۋەتتە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويۇشتا، يېڭى تەرەققىيات باسقۇچىغا دۇچ كەلمەكتە. مەركىزىي كومىتېتنىڭ 4 - نومۇرلۇق ھۆججىتى، يېڭى

«ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويۇشنى قانۇن ۋە سىياسەت ئاساسى بىلەن تەمىن ئەتتى. مەركەزدىكى ئالاقىدار تارماقلار ۋە ئاپتونوم رايونىمىز بەزى سىياسەت ـ بەلگىلىمىلەرنى تۈزۈپ چىقتى، جايلار بۇ سىياسەتلەرنى ئەستايىدىل ئۆگىنىشى، ياخشى ھەم تولۇق تەدبىقلىشى لازىم.

سىياسەت يوللىرىنى يەنىمۇ كېڭەيتىش ئۈچۈن، بۇ قېتىم بىز ئاپتونوم رايونلۇق مالىيە نازارىتى، ئاپتونوم رايونلۇق سودا ـ سانائەتنى مەمۇرىي باشقۇرۇش ئىدارىسى، ئاپتونوم رايونلۇق باج ئىدارىسى، ئاپتونوم رايونلۇق سودا ـ سانائەت بانكىسى قاتارلىق تۆت ئورۇن بىلەن بىرلىشىپ تۈزگەن «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويۇشقا دائىر سىياسەت مەسىلىلىرى توغرىسىدىكى بىر قانچە بەلگىلىمە»نى تۈزۈپ چىقماقچى، جايلارنىڭ ئەستايىدىل مۇزاكىرە قىلىپ، كەڭ دائىرىدە پىكىر ئېلىپ، رەسمىي ھۆججەتنىڭ بالدۇر تۈزۈپ چىقىلىشىغا قولايلىق يارىتىپ بېرىشىنى ئۈمىد قىلىمىز.

بىر قولدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى زور كۈچ بىلەن راۋاجلاندۇرۇشنى تۇتۇش، يەنە بىر قولدا قانۇن بويىچە ئىگىلىك باشقۇرۇشنى تۇتۇش لازىم. ھەر دەرىجىلىك خىزمەت تەكشۈرۈش تەشكىلاتلىرىنىڭ دېموكراتىك ئاساستا نازارەت قىلىش ۋە قوللاش، ئىلگىرى سۈرۈش رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش كېرەك. ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى قانۇنچىلىق قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىپ، ھەم قانۇن ـ قائىدە نىزاملاردىن پايدىلىنىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى ياخشى باشقۇرۇشى ۋە قوغدىشى، ھەم ھەر خىل قانۇن ـ ئىنتىزامغا خىلاپ قىلمىشلارغا قاتتىق زەربە بېرىشى لازىم. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەھبەرلىرىدىن تارتىپ، كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى باشقۇرغۇچى خادىملارغىچە پاك ـ دىيانەتلىك بولۇشى، خىيانەت قىلماسلىقى، پارە ئالماسلىقى، چۈشكۈنلەشمەسلىكى، ئۆزىنىڭ ياكى كىچىك گۇرۇھنىڭ مەنپەئىتىنى دەپ دۆلەتنىڭ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ۋە ئىستېمالچىلارنىڭ مەنپەئىتىگە زىيان يەتكۈزمەسلىكى كېرەك. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىدا قانۇن ـ ئىنتىزامغا رىئايە قىلىپ، قانۇن بويىچە ئىگىلىك باشقۇرۇشتەك ياخشى ئوبرازنى تىكلەش لازىم.

6. رەھبەرلىكنى كۈچەيتىش، ئىختىساس ئىگىلىرىگە ئەھمىيەت بېرىش

رەھبەرلىك ئەھمىيەت بېرىش، ئەمەلىيلەشتۈرۈشنى تۇتۇش — تۈرلۈك ئىشلاردا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ ئاچقۇچى، ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ رەھبەرلىرى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خىزمىتىدىن ئىبارەت ئومۇمىي ۋەزىيەتنى كۆزدە تۇتۇپ، كارخانا، كەسپىي ئىشلار خىزمىتىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ تۈرلۈك خىزمەتلىرىنى چىڭ ۋە ياخشى تۇتۇپ، ئۈنۈم ھاسىل قىلىشى لازىم. ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ ئاساسلىق رەھبەرلىرى كارخانا، كەسپىي ئىشلارغا كۆپرەك كۈچ سەرپ قىلىشى، كۆپرەك باش قاتۇرۇشى، خىزمەتتە تەقسىمات بولۇش، ئۆز ئارا ياخشى ماسلىشىشنى ئىشقا ئاشۇرۇشى لازىم. ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىغا بولغان رەھبەرلىكنى كۈچەيتىش ئۈچۈن، ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىغا رەھبەرلىك قىلىش گۇرۇپپىسى قۇرۇشنى قارار قىلدى، رەھبەرلىك گۇرۇپپىسى پۈتۈن ئاپتونوم رايون ۋە ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا بىۋاسىتە قاراشلىق كارخانا، كەسپىي ئورۇنلارغا قارىتا بىر تۇتاش پىلانلاش، ماكرو جەھەتتىن يېتەكچىلىك قىلىش، سىياسەتلەرنى ئىشلەش، تەشكىللەش، ماسلاشتۇرۇش، نازارەت قىلىش، تەكشۈرۈش ۋە نەتىجىلەرنى

(ئاخىرى 12 ـ بەتتە)

ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ يېڭى باسقۇچقا قەدەم قويغانلىقىنىڭ بەلگىسى

— يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نى ئۆگىنىشتىن تەسىرات

لى يۇڭخەي

پۈتۈن مەملىكەتتىكى كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمەتچىلىرى ئۇزۇندىن بۇيان ئارزۇ قىلىپ كەلگەن «جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» نىڭ ئېلان قىلىنىپ يولغا قويۇلغانلىقى ئېلىمىزنىڭ سىياسىي ھاياتىدىكى زور ئىش. ئۇنىڭ ئېلان قىلىنىپ يولغا قويۇلغانلىقى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ يېڭى تارىخىي دەۋردىكى ھوقۇقى ۋە مەجبۇرىيىتىنىڭ تېخىمۇ ئايدىڭلاشقانلىقى، ئېلىمىزنىڭ دېموكراتىيە - قانۇنچىلىق قۇرۇلۇشىنىڭ يېڭى تەرەققىياتقا ئېرىشكەنلىكى، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ خوجايىنلىق ئورنى ۋە ئاساسىي قوشۇنلۇق رولىنىڭ يەنىمۇ قانۇنىي كاپالەتكە ئىگە بولغانلىقىدىن دېرەك بېرىدۇ. ئۇ چوقۇم

«قانۇن»نى ئۆگىنەيلى، ئىزچىللاشتۇرايلى

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى ۋە ئىجادچانلىقىنى زور دەرىجىدە قوزغاپ، ئېلىمىزنىڭ ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشى ۋە ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش ئىشلىرىنى كۈچلۈك ئىلگىرى سۈرگۈسى.

بىرىنچى، جۇڭگوچە سوتسىيالىستىك ئىشچىلار ھەرىكىتى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ ئاساسىي ئالاھىدىلىكى.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پائالىيەت مىزانى جەھەتتە، پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا بولغان بىر تۇتاش رەھبەرلىكىدە چىڭ تۇرۇش بىلەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ قانۇنى ۋە نىزامنامىسىگە ئاساسەن خىزمەتلەرنى مۇستەقىل - ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا ئىجادىي قانات يايدۇرۇش؛ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئاساسلىق ۋەزىپىسى جەھەتتە، قوغداش، قۇرۇش، قاتنىشىش، تەربىيىلەش ۋەزىپىلىرىنىڭ مۇكەممەللىكى بىلەن ئۇنى ئورگانىك بىرلەشتۈرۈشتە چىڭ تۇرۇش؛ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ يېتەكچى ئىدىيىسى جە-

ھەتتە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پۈتۈن مەملىكەت خەلقىنىڭ ئومۇمىي مەنپەئىتىنى قوغداش بىلەن بىرگە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كونكرېت مەنپەئىتىنى قوغداشتا چىڭ تۇرۇش؛ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ تەشكىلىي پرىنسىپى جەھەتتە، دېموكراتىيە - مەركەزلەشتۈرۈش تۈزۈمىدە چىڭ تۇرۇش، ئىشچىلار سىنىپى قوشۇنى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ ئىتتىپاقلىقى بىلەن بىردەكلىكىگە كاپالەتلىك قىلىش؛ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ھۆكۈمەت ۋە كارخانا، كەسپىي ئورۇنلارنىڭ مەمۇرىيىتى بىلەن بولغان مۇناسىۋىتى جەھەتتە، تۈپ مەنپەئەتنىڭ بىردەكلىكى ئاساسىدىكى ئۆز ئارا ھۆرمەت قىلىش، ئۆز ئارا قوللاشتا چىڭ تۇرۇشتىن ئىبارەت. بۇ، يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» غا ئاساسەن، يېڭى دەۋردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىدە «بەشتە بىردەك بولۇش» تا چىڭ تۇرۇش دېگەنلىك. يۇقىرىدىكى مۇھىم ئىدىيە ۋە ئاساسىي ئالاھىدىلىكلەر يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» نىڭ نېگىزى بولۇپ، ئۇ يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» نىڭ ھەر قايسى قىسىملىرىدا ئەكس ئەتتۈرۈلگەن. ئۇ بىزنىڭ ئەتراپلىق ئىگىلىشىمىزنى، باشتىن-ئاخىر چىڭ تۇرۇشىمىزنى تەلەپ قىلىدۇ.

ئىككىنچى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خاراكتېرى، ئورنى ۋە تۈپ پائالىيەت مىزانى. جۇڭگو ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئىختىيارىي ئۇيۇشقان ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاممىۋى تەشكىلاتى مانا بۇ، يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» دا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ سىنىپىيلىكى ۋە ئاممىۋىلىقى ھەققىدە چىقىرىلغان قانۇنىي بەلگىلىمە. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ۋەزىپىسى، ھوقۇقى، مەجبۇرىيىتى ۋە ئىجتىمائىي تەشكىلاتنىڭ قانۇنىي ئىگىلىك سالاھىيىتى ھەققىدىكى قانۇنىي بەلگىلىمە يېڭى دەۋردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئورنىنى يەنىمۇ ئايدىڭلاشتۇرۇپ بەردى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پارتىيىنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى بىلەن ئالاقە باغلايدىغان كۆۋرۈكلۈك، ۋاسىتىلىك رولىنى جارى قىلدۇرۇشنىڭ لازىملىقىنى، دۆلەت ھاكىمىيىتىنىڭ ئىجتىمائىي تۈۋرۈكى ئىكەنلىكىنى ئېنىق كۆرسىتىپ بەردى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۆزىنىڭ رولىنى قانۇنىي ئورۇندا تۇرۇپ تېخىمۇ ياخشى جارى قىلدۇرۇش ئۈچۈن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ تۈپ پائالىيەت مىزانىغا قەتئىي ئەمەل قىلىشى كېرەك. يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» دا: «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئاساسىي قانۇنغا رىئايە قىلىشى ۋە ئۇنى قوغدىشى، ئاساسىي قانۇننى ئۆز پائالىيىتىنىڭ تۈپ مىزانى قىلىشى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ نىزامنامىسىگە ئاساسەن، خىزمەتنى مۇستەقىل - ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا قانات يايدۇرۇشى لازىم» دەپ بەلگىلەنگەندى. پارتىيە رەھبەرلىكىنى ئاڭلىق قوبۇل قىلىش جۇڭگو ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئېسىل ئەنئەنىسى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ توغرا سىياسىي يۆنىلىشتە چىڭ تۇرۇش ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەشنىڭ تۈپ كاپالىتى، شۇنداقلا ئۇ جۇڭگو ئىشچىلار سىنىپىنىڭ تەبىئىي تاللىشى. يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» دا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ چوقۇم ئاساسىي قانۇننى تۈپ پائالىيەت مىزانى قىلىشىنىڭ لازىملىقى ھەققىدە بەلگىلىمە چىقىرىلىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى نىزامنامىسىگە ئاساسەن، خىزمەتلەرنى مۇستەقىل - ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا قانات يايدۇرۇشىنىڭ لازىملىقى ئېنىق بەلگىلەندى. پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا

بولغان رەھبەرلىكىدە چىڭ تۇرۇش بىلەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خىزمەتلەرنى مۇستەقىل ـ ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا قانات يايدۇرۇشىنىڭ بىردەكلىكىدە چىڭ تۇرۇش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پارتىيە رەھبەرلىكىدىكى ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاممىۋى تەشكىلاتى بولۇش سۈپىتى بىلەن ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر ئاممىسى تەشكىلاتىنىڭ ئالاھىدىلىكىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشنىڭ تەلىپى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى نىزامنامىسىگە ئاساسەن، خىزمەتلەرنى مۇستەقىل ـ ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا ئىجادىي قانات يايدۇرۇشى ــ پارتىيىنىڭ پروگراممىسى، لۇشيەنىنى ئىشقا ئاشۇرۇشنى نىشان، پارتىيە رەھبەرلىكىدە تۈزۈلگەن قانۇن ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى نىزامنامىسىنى پائالىيەت مىزانى، كەڭ ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر ئاممىسىنى پارتىيە ئەتراپىغا زىچ ئىتتىپاقلاشتۇرۇشنى پائالىيەت مەقسىتى، كەڭ ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر ئاممىسىنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇپ ۋە يېتەكلەپ، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ خوجايىنلىق روھىنى ئۇرغۇتۇپ، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، ئېچىۋېتىشنى كېڭەيتىش، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش يولىدا ھارماي ـ تالماي كۈرەش قىلىشنى تۈپ ۋەزىپە قىلىدۇ.

ئۈچىنچى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئاساسلىق ۋەزىپىسى. يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» نىڭ 5 ـ ماددىسىدىن 9 ـ ماددىسىغىچە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ بەش تۈرلۈك ئاساسلىق ۋەزىپىسى، يەنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پائالىيىتىنىڭ ئاساسىي مەزمۇنى بەلگىلەندى. 1950 ـ يىلدىكى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» غا قارىغاندا نۇرغۇن يېڭى مەزمۇنلار قوشۇلدى. بۇ ئاساسلىق ۋەزىپىلەرنىڭ بېكىتىلىشىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خاراكتېرى ۋە يېڭى دەۋردىكى ئىشچىلار سىنىپى ئۈستىگە ئالغان تارىخىي ۋەزىپىلەر بەلگىلىگەن. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ بەش تۈرلۈك ئاساسلىق ۋەزىپىسى بىر ـ بىرىنى تولۇقلايدىغان، ئۆز ئارا زىچ باغلىنىشلىق بىر پۈتۈن گەۋدە بولۇپ، ئۇ پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنى ۋە كۈچىنى مەركەزلەشتۈرۈپ ئىقتىسادنى راۋاجلاندۇرۇشتىكى تۈپ ۋەزىپىدە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا قويغان تەلىپىنىڭ كونكرېتلاشتۇرۇلۇشى. پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىنى قەتئىي تەۋرەنمەستىن ئىزچىللاشتۇرۇش، ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشنى مەركەز قىلىشتا چىڭ تۇرۇش، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى ئازاد قىلىش ۋە راۋاجلاندۇرۇش خەلق ئىگىلىكى تەرەققىياتىنى يەنىمۇ تېزلىتىش ــ دەۋرنىڭ جۇڭگو ئىشچىلار سىنىپىغا يۈكلىگەن تارىخىي ۋەزىپىسى، شۇنداقلا ئۇ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۈستىگە ئالغان تارىخىي ۋەزىپە. يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» دا بەلگىلەنگەن ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى تەشكىللەپ، ئاساسىي قانۇن ۋە قانۇنلاردىكى بەلگىلىمىلەرگە بىنائەن، ئۆزلىرىنىڭ دېموكراتىك ھوقۇقىنى يۈرگۈزۈش، دۆلەتنىڭ خوجايىنلىق رولىنى جارى قىلدۇرۇش؛ پۈتۈن مەملىكەت خەلقىنىڭ ئومۇمىي مەنپەئىتىنى قوغداش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق ـ مەنپەئىتىنى قوغداش؛ ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى كارخانا، كەسپىي ئورۇنلارنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇشىغا قاتنىشىشقا تەشكىللەش؛ ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى ئەمگەككە خوجايىنلىق پوزىتسىيىسى بىلەن مۇئامىلە قىلىش، ئىشلەپچىقىرىش ۋە خىزمەت ۋەزىپىسىنى تىرىشىپ ئورۇنداشقا يېتەكلەش؛ ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرگە ھەر قايسى جەبھىلەردىكى تەربىيە

نى ياخشى ئېلىپ بېرىپ، ئۇلارنىڭ ئىدىيەۋى-سىياسىي، ئەخلاق ۋە ئىلىم - پەن، مەدەنىيەت، تېخنىكا، كەسپىي سۈپىتىنى ئۆستۈرۈش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پائالىيىتى ئارقىلىق ئىشقا ئاشۇرۇلىدۇ ۋە ئۇ خەلق ئىگىلىكى تەرەققىياتى ۋە جەمئىيەت تەرەققىياتىنى تېزلىتىدۇ.

يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نىڭ ئېلان قىلىنىپ يولغا قويۇلۇشى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ ھوقۇقى، مەجبۇرىيىتىنى قانۇن بويىچە يۈرگۈزۈشى، دۆلەتنىڭ سىياسىي، ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي تۇرمۇشتىكى رولىنى تېخىمۇ ياخشى جارى قىلدۇرۇشى ئۈچۈن ياخشى ئىجتىمائىي مۇھىت يارىتىپ بەردى. شۇنداقلا ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىغا تېخىمۇ يېڭى، تېخىمۇ نۇرغۇن تەلەپلەرنى قويدى. نۆۋەتتە، ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ ئالدىغا قويۇلغان مۇھىم ۋەزىپە يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نى ئۆگىنىش، تەشۋىق قىلىش، ئىزچىللاشتۇرۇشتىن ئىبارەت. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمەتچىلىرى يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نى قەدىرلىشى، ئاسرىشى ۋە ئۆگىنىشى، تەشۋىق قىلىشى، ئىزچىللاشتۇرۇشى، يۈكسەك مەسئۇلىيەت، بۇرچ تۇيغۇسى بىلەن خىزمەتلەرنى تېخىمۇ پۇختا، ئەستايىدىل، ئۈنۈملۈك ئىشلەپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىدە يېڭى ۋەزىيەت يارىتىپ، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاساسىي قوشۇنلۇق رولىنى يەنىمۇ تولۇق جارى قىلدۇرۇش، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، ئېچىۋېتىشنى كېڭەيتىش، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى ئازاد قىلىش ۋە راۋاجلاندۇرۇش، ئېلىمىزنىڭ ئىگىلىكىنى راۋاجلاندۇرۇش ۋە جەمئىيەت تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈش، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش ئۈچۈن تېخىمۇ زور تۆھپىلەرنى يارىتىشى لازىم.

(بېشى 8 - بەتتە)

باھالاش ئىشلىرىغا مەسئۇل بولىدۇ، چوڭ - چوڭ مەسىلىلەردە ھەل قىلغۇچ پىكىرلەرنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ. جايلار، سانائەت، نازارەت، ئىدارە، شىركەتلەردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىمۇ مۇناسىپ ھالدا تەشكىلىي ئاپپاراتلارنى قۇرۇشى، خادىملارنى ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، شۇ دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىدىكى ئىقتىسادىي ئەمەلىي گەۋدىلەرنى باشقۇرۇش خىزمىتىنى ياخشى تۇتۇشى كېرەك.

ئىختىساس ئىگىلىرى مەسىلىسى، بولۇپمۇ باشقۇرۇش جەھەتتىكى ئىختىساس ئىگىلىرى مەسىلىسى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىقتىسادىي ئىشلىرىنىڭ تەرەققىياتىدىكى بىر ھالقىلىق مەسىلە. نۆۋەتتىكى ئىگىلىك باشقۇرۇش جەھەتتىكى مەخسۇس ئىختىساس ئىگىلىرىنىڭ كەمچىل بولۇش مەسىلىسىنى تېزدىن ھەل قىلىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنىڭ باشقۇرۇش سەۋىيىسىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرى ئىدىيىنى ئازاد قىلىش، كۆز قارىشىنى ئۆزگەرتىش بىلەن بىرگە، تاۋار ئىگىلىكى، ئىشلەپچىقىرىش، تېخنىكا، ئىگىلىك باشقۇرۇش جەھەتتىكى بىلىملەرنى ۋە قانۇن ساۋاتلىرىنى تىرىشىپ ئۆگىنىشى كېرەك. كەسپىي بىلىم ئىقتىدارى بار كادىرلارنى كارخانىلارغا بېرىپ خىزمەت قىلىشقا رىغبەتلەندۈرۈش، ئىگىلىك باشقۇرۇش پائالىيىتى بىلەن بىۋاستە شۇغۇللىنىۋاتقان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرىنى كەسپىي ۋە سىياسەت جەھەتتىن تەربىيىلەش كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىغا رىقابەتلىشىش مېخانىزمىنى كىرگۈزۈپ، جەمئىيەتتىكى ئىختىساس ئىگىلىرىنى قوبۇل قىلىش، تىرىشىپ يول ئېچىپ ئالغا ئىلگىرىلەش روھىغا، ھازىرقى زامان تاۋار ئىشلەپچىقىرىش ئېڭىغا، ئىگىلىك باشقۇرۇش ئىقتىدارىغا ئىگە بىر تۈركۈم مەخسۇس كەسپىي كادىرلار قوشۇنىنى تېزدىن بەرپا قىلىش لازىم.

يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نىڭ روھىي ماھىيىتىنى ئەتراپلىق ئىگىلەيلى

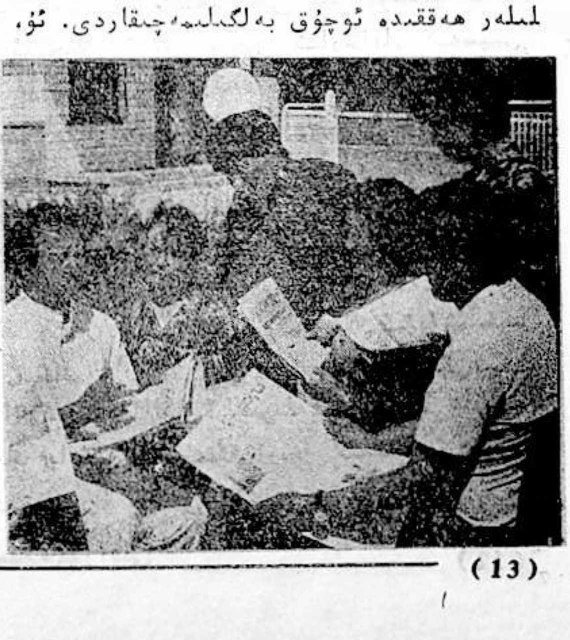
كېرىم ھاجى خۇدا بەردى

كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كادىرلىرى ئۇزۇندىن بۇيان كۈتۈپ كېلىۋاتقان يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» ئېلان قىلىندى. بۇ ئېلىمىز ئىشچىلار سىنىپىنىڭ سىياسىي ھاياتىدىكى زور ئىش، شۇنداقلا ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى تارىخىدىكى زور ئىش. «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» قانۇن شەكلى ئارقىلىق يېڭى تارىخىي دەۋردىكى ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دۆلەتنىڭ سىياسىي، ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي تۇرمۇشىدىكى ئورنىنى يەنىمۇ مۇقىملاشتۇردى؛ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خاراكتېرى، ۋەزىپىسى، ھوقۇقى، مەجبۇرىيىتى، پائالىيەت مىزانى، تەشكىلىي پرىنسىپى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئەتىنىڭ مۇقەددەس ئىكەنلىكى قاتارلىق بىر قاتار مەسىلىلەر ھەققىدە ئوچۇق بەلگىلىمە چىقاردى. ئۇ، ئېلىمىزنىڭ سوتسىيالىستىك دېموكراتىيىسى بىلەن قانۇنچىلىق قۇرۇلۇشىنىڭ مۇكەممەللىشىۋاتقانلىقىدىن، ئىشچىلار ھەرىكىتى بىلەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ پەيدىنپەي قانۇنىي ئىزغا چۈشۈۋاتقانلىقىدىن دېرەك بېرىدۇ. بىز ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرى ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۇنى ئەستايىدىل ئۆگىنىشىمىز، ئۇنىڭ روھىي ماھىيىتىنى ئەتراپلىق چۈشىنىشىمىز، قانۇنىي ئاڭ ۋە كۆز قارىشىمىزنى ئۈزلۈكسىز كۈچەيتىپ، ئۇنى ئىزچىل ئىجرا قىلىش ئاڭلىقلىقىمىزنى ئۆستۈرۈشىمىز كېرەك.

يېڭى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنىنىڭ ئېلان قىلىنىپ يولغا قويۇلۇشىنىڭ ئەھمىيىتى

يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نىڭ ئېلان قىلىنىپ يولغا قويۇلۇشى نۆۋەتتە رېئال ۋە چوڭقۇر تارىخىي ئەھمىيەتكە ئىگە.

يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نىڭ ئېلان قىلىنىپ يولغا قويۇلۇشى ئېلىمىزنىڭ ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشى بىلەن ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش ئىشلىرىنى كۈچلۈك ئالغا سۈرىدۇ. ئىسلاھات ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنىڭ تەرەققىياتىنى بوغىدىغان ئىقتىسادىي تۈزۈلمىنى تۈپتىن ئۆزگەرتىپ، تولۇپ تاشقان ھاياتىي كۈچكە ئىگە سوتسىيالىستىك ئىقتىسادىي تۈزۈلمە بەرپا قىلىپ، پىلانلىق تاۋار ئىگىلىكىنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرىدۇ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپچانلىقى بىلەن ئىجادچانلىقىنى جارى قىلدۇرىدۇ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپچانـ



لىسقىنى قوزغاش، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى ئازاد قىلىش ۋە تەرەققىي قىلدۇرۇشنىڭ ئاچقۇچى، ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش ئىشلىرىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىنىڭ مۇھىم كاپالىتى. يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىسلاھاتقا قاتنىشىش ھەققىدىكى ماددىلىرىدا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئارزۇ - تەلەپلىرىنى ئىنكاس قىلىش، پارتىيە ۋە ھۆكۈمەت ئورۇنلىرىغا پىكىر، تەكلىپلەرنى بېرىش، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئەتىنى ھەقىقىي قوغداش مەسىلىسى ئېنىق ئوتتۇرىغا قويۇلغان. ئۇنىڭدا يەنە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ۋە دېموكراتىك نازارەت يۈرگۈزۈشىگە كاپالەتلىك قىلىنىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ھۆكۈمەت ئىشلىرىغا قاتنىشىشىنىڭ يوللىرى كۈچەيتىلىپ، كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىسلاھاتقا ئاكتىپ قاتنىشىشىغا شەرت ھازىرلاپ بېرىلگەن، شۇنداقلا ئۇنىڭغا قانۇن ئارقىلىق كاپالەتلىك قىلىنغان. شۇڭا يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نىڭ ئېلان قىلىنىشى ئىقتىسادىي قۇرۇلۇش ۋە ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش ئىشلىرىنى ئىلگىرى سۈرۈشتە مۇھىم رول ئوينايدۇ.

يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نىڭ ئېلان قىلىنىپ يۈرگۈزۈلۈشى ئېلىمىزنىڭ سوتسىيالىستىك دېموكراتىك قانۇنچىلىق قۇرۇلۇشىنىڭ يېڭى بىر باسقۇچقا كىرگەنلىكىدىن دېرەك بېرىدۇ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ قانۇنى ئاساسىي قانۇن كاتېگورىيىسىگە كىرگەچكە، ئېلىمىزنىڭ قانۇن سىستېمىسىدا مۇھىم ئورۇننى ئىگىلەيدۇ. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئەڭ ئاممىۋى تەشكىلاتى، ئاساسىي قانۇن دۆلىتىمىزنىڭ تۈپ قانۇنى، ئۇنىڭدا ئىشچىلار سىنىپىنىڭ دۆلەتنىڭ رەھبەرلىك سىنىپى ئىكەنلىكى قەيت قىلىنغان. كارخانا قانۇنى دۆلەتنىڭ كارخانىلارنىڭ ئىقتىسادىي مۇناسىۋىتىنى تەڭشەيدىغان مۇھىم قانۇن، بۇنىڭدا ئىشچىلار سىنىپىنىڭ كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتنىشىش ھوقۇقى بەلگىلەنگەن. ئەمدى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»دا بولسا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىگە قانۇن جەھەتتىن كاپالەتلىك قىلىش تېخىمۇ كۈچەيتىلىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خاراكتېرى، ئورنى، ۋەزىپىسى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ھوقۇق، مەجبۇرىيەتلىرى، مالىيىسى، ماددىي شەرت - شارائىتلىرى دۆلەتنىڭ ئاساسىي قانۇنى شەكلىدە مۇقىملاشتۇرۇلۇپ، ئۇنىڭ تۈرلۈك مۇناسىۋەتلىرى قانۇنىي يولغا سېلىنغان، قانۇن جەھەتتىن ئېتىراپ قىلىنغان. بۇ، دېمەك، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دېموكراتىيە - قانۇنچىلىق قۇرۇلۇشى ئۈچۈن پايدىلىقلا بولۇپ قالماستىن، بەلكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ تەشكىلىي رولىنى تېخىمۇ جارى قىلدۇرۇشقا پايدىلىق.

يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» نىڭ ئېلان قىلىنىپ يۈرگۈزۈلۈشى ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ يېڭى باسقۇچقا قەدەم قويغانلىقىدىن دېرەك بېرىدۇ. يېڭى ۋەزىيەتكە ئۇيغۇنلىشىش ئۈچۈن، يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»دا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ نۇرغۇن خىزمەتلىرى قانۇن ئارقىلىق رەتكە سېلىنىپ، قانۇنلاشتۇرۇلۇپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتى ئىسلاھات، ئىشكنى ئېچىۋېتىشتەك مۇشۇنداق شارائىتتا تېخىمۇ مۇكەممەل قانۇنىي ئاساسقا ئىگە قىلىندى.

يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نىڭ ئېلان قىلىنىپ يولغا قويۇلۇشى خەلقئارا ئىشچىلار ھەرىكىتى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىدە ئىجابىي تەسىر كۆرسىتىدۇ. ئۇ ھەر قايسى ئەللەر ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرى

ئوتتۇرىسىدىكى ئىتتىپاقلىق ۋە ھەمكارلىقنى كۈچەيتىپ، ھازىرقى زامان خەلقئارا ئىشچىلار ھەرىكىتىدىكى تىنچلىق، تەرەققىيات، ئىشچىلارنىڭ ھوقۇق - مەنپەئەتىدىن ئىبارەت مەسىلىنى تەدرىجىي ھەل قىلىش ئۈچۈن تېگىشلىك تۆھپە قوشىدۇ.

قىسقىسى، يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»دا ھەم پارتىيىنىڭ 11 - نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 3 - ئومۇمىي يىغىنىدىن بۇيانقى لۇشيەن، فاڭجېن، سىياسەتلىرى ئىزچىللاشتۇرۇلغان، ھەم 40 نەچچە يىلدىن بۇيانقى، بولۇپمۇ ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش يولغا قويۇلغاندىن بۇيانقى ئىشچىلار ھەرىكىتى بىلەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ نەتىجىلىرى ۋە تەجرىبىلىرى يەكۈنلەنگەن، ھەم لېنىننىڭ «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پارتىيىنىڭ ئامما بىلەن مۇناسىۋەت باغلايدىغان كۆۋرۈكى ۋە ۋاستىسى»، «خەلق ھاكىمىيىتىنىڭ تۈۋرۈكى»، «كوممۇنىزملىق مەكتەپ» دېگەن مەشھۇر بايانلىرىغا ئەمەل قىلىنغان بولۇپ، ئۇ، ئېلىمىزنىڭ سوتسىيالىستىك ئىشچىلار ھەرىكىتى بىلەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ ئاساسىي خۇسۇسىيىتىنى گەۋدىلەندۈرگەن جۇڭگوچە سوتسىيالىستىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنىدۇر.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى نېمە ئۈچۈن ئۆزگەرتىلىدۇ؟

بۇرۇنقى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى 1950 - يىلى ئېلان قىلىنغان بولۇپ، ئېلىمىزنىڭ شۇ ۋاقىتتىكى سىياسىي، ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي ئەھۋالىغا ئاساسەن، ئومۇمىي پروگرامما ئاساسىدا تۈزۈپ چىقىلغان قانۇن. ئۇ قانۇن يېڭى جۇڭگودا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرىنى قۇرۇش، ئىشچىلار سىنىپى رەھبەرلىك قىلىدىغان، ئىشچى - دېھقانلار ئىتتىپاقىنى ئاساس قىلغان خەلق دېموكراتىيىسى دىكتاتۇرىسىنى مۇستەھكەملەش، كەڭ ئىشچى- خىزمەتچىلەر ئاممىسىنى سوتسىيالىستىك ئىنقىلاب ۋە قۇرۇلۇشقا تەشكىللەش، ئىشچىلارنىڭ خوجايىنلىق ھوقۇقى ۋە قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئەتىنى قوغداشتا مۇھىم رول ئوينىدى. ئارىدىن 40 نەچچە يىل ئۆتتى. 40 نەچچە يىلدىن بۇيان، بولۇپمۇ پارتىيىنىڭ 11 - نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 3 - ئومۇمىي يىغىنىدىن بۇيان، ئېلىمىزنىڭ سىياسىي، ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي تۇرمۇشىدا زور ئۆزگىرىش بولدى. ئىشچىلار سىنىپىنىڭ قوشۇنى زور دەرىجىدە كېڭەيدى. ئەمەلىيەتتە ئۇ قانۇن ئوبيېكتىپ ۋەزىيەتنىڭ تەلىپىگە ماسلىشالماي قالدى، ئۇنىڭ نۇرغۇن ماددىلىرىنىڭ ۋاقتى ئۆتۈپ، رېئال تۇرمۇشتىن چەتنەپ كەتتى، بۇنداق ئەھۋالدا يەنىلا ئۇنى ساقلاپ قېلىشنىڭ ھاجىتى قالمىدى؛ ئىنقىلاب ۋە قۇرۇلۇش ئىشلىرىنىڭ تەرەققىياتىغا ئەگىشىپ، پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ خوجايىنلىق رولىنى جارى قىلدۇرۇش ئۈچۈن بىر قاتار مۇھىم سىياسەتلەرنى ئوتتۇرىغا قويدى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى تېخىمۇ يۈكسەلدۈرۈش ئۈچۈن، 1950 - يىلى ئومۇمىي پروگرامما ئاساسىدا تۈزۈلگەن قانۇن ئاساسىدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ قانات يېيىشىغا توسالغۇ بولۇش ئەمەس بەلكى ئاساسىي قانۇننى ئاساس، پارتىيىنىڭ «بىر مەركەز، ئىككى ئاساسىي نۇقتا»دىن ئىبارەت ئاساسىي لۇشيەنىنى يېتەكچى قىلغان يېڭى قانۇن تۈزۈپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىگە يېتەكچى قىلىشقا توغرا كەلدى؛ 1950 - يىلىدىكى قانۇندا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتى دېگەندەك قانۇنىي كاپالەتكە ئىگە قىلىنمىغان ئىدى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى تېخىمۇ كۈچلۈك كاپالەتكە ئىگە قىلىش ئۈچۈن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنىنى يېڭىدىن تۈزۈپ چىقىشقا توغرا كەلدى؛

ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىنى ئاساس قىلغان كۆپ خىل ئىگىلىك ۋە ئەمگەككە يارىشا تەقسىم قىلىشنى ئاساس قىلغان كۆپ خىل تەقسىماتنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى، پىلانلىق ئىگىلىك بىلەن بازار ئارقىلىق تەڭشەش ئۆز ئارا بىرلەشتۈرۈلگەن ئىگىلىك تۈزۈمىنىڭ ئورنىتىلىشى، سوتسىيالىستىك دېموكراتىيە ۋە قانۇنچىلىقنىڭ مۇكەممەللىشىشى نەتىجىسىدە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ مەزمۇنىدا يېڭى تەرەققىياتلار كۆرۈلدى. بۇ جەرياندا ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىمۇ بىر قاتار مۇھىم تەجرىبىلەرنى توپلىدى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىدە قولغا كەلتۈرۈلگەن بۇ يېڭى تەجرىبىلەرنى قانۇن ئاساسىدا بېكىتىشكە توغرا كەلدى. يۇقىرىقى ئەھۋاللار 1950 - يىلىدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنىغا تۈزىتىش كىرگۈزۈپ، يېڭىدىن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى تۈزۈپ چىقىشنىڭ زۆرۈرلىكىنى كۆرسىتىدۇ.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنىنى ئۆزگەرتىشتىكى يېتەكچى ئىدىيە

پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتى توغرىسىدىكى فاڭجېن، سىياسەتلىرى بىلەن ئېلىمىزنىڭ ئاساسىي قانۇنى يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» نى تۈزۈپ چىقىشنىڭ ئاساسى قىلىنغان، دېمەك پارتىيىنىڭ «بىر مەركەز، ئىككى ئاساسىي نۇقتا» دىن ئىبارەت ئاساسىي لۇشيەنى يېڭى «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» نى تۈزۈشتە سىياسىي يۆلۈنۈش، ئاساسىي قانۇن ئەڭ ئالىي قانۇنىي ئاساس، پارتىيىنىڭ جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش يېتەكچى فاڭجېنى ۋە جۇڭگو كوممۇنىستىك پارتىيىسى مەركىزىي كومىتېتى 1989 - يىلى 12 - ئايدا ئېلان قىلغان «جۇڭگو كوممۇنىستىك پارتىيىسى مەركىزىي كومىتېتىنىڭ پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى ۋە ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى كۈچەيتىش توغرىسىدىكى ئۇقتۇرۇشى» مۇھىم نەزەرىيە ۋە سىياسەت ئاساسى قىلىنغان. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنىنى ئۆزگەرتىشتە يەنە مۇنداق ئۈچ جەھەتكە قاتتىق دىققەت قىلىنغان: 1) ئاساسىي قانۇنغا زىت كېلىشتىن ساقلانغان؛ 2) ئېلىمىزنىڭ ۋە خەلقئارا ئىشچىلار ھەرىكىتىنىڭ تەجرىبە - ساۋاقلىرىغا ئاساسەن، ئېلىمىزنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىنى چىقىش قىلغان ھالدا، جۇڭگوچە سوتسىيالىستىك ئالاھىدىلىككە ئىگە قانۇن بولۇشقا كۆڭۈل بۆلگەن؛ 3) 1950 - يىلىدىكى قانۇننىڭ مۇۋاپىق جايلىرىغا ۋارىسلىق قىلغان ھالدا ھازىرقى دۆلەت ئەھۋالىمىزغا مۇۋاپىق ماددىلارنى تولۇقلىغان.

(بېشى 21 - بەتتە)

ئىشچىلار ئالدىرىغانغا ئالدىراپ، بۇنىڭ بەدىلىگە ئىشچىلارنىڭ ئەمگەك قىزغىنلىقىنى، كارخانىنىڭ ئۇيۇشۇش كۈچىنى قولغا كەلتۈرۈپ، دەسلەپكى قەدەمدە ھەممە كىشى كارخانىنىڭ روناق تېپىشىغا كۆڭۈل بۆلىدىغان ياخشى مۇھىتنى شەكىللەندۈرگەن.

بۇنىڭدىن شۇنى كۆرۈشكە بولىدۇكى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مەنپەئەتىگە كۆڭۈل بۆلۈش، ھال - ئەھۋالىغا يېتىش، كارخانا بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلىشنىڭ ئالدىنقى شەرتى. شۇڭا ھەر دەرىجىلىك كارخانا رەھبەرلىكى ئۆزىنىڭ ئەمەلىي ھەرىكىتى ئارقىلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى قايىل قىلىشى، قۇرۇق گەپنى ئاز قىلىپ، ئەمەلىي ئىش قىلىشى، شۇ ئارقىلىق غايىلىك، ئەخلاقلىق، مەدەنىيەتلىك، ئىنتىزاملىق يېڭى كىشىلەرنى تەربىيىلەپ، ئۇلارنىڭ سوتسىيالىستىك ئاكتىپلىقىنى قوزغاپ، خىزمەتلەرنى ياخشى ئىشلىشى كېرەك.

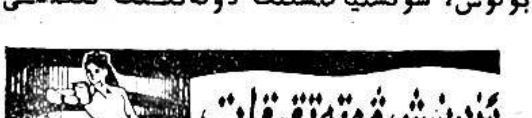
ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى كارخانىنىڭ مۇلۇكدارلىرىدىن قىلىپ چىقىش لازىم

يەن ۋېنگۇاڭ

ئومۇمىي مۇلۇكچىلىكتىكى كارخانىلار، يەنى ھازىرقى دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى كارخانىلار ۋە كوللېكتىپ مۇلۇكچىلىكىدىكى كارخانىلاردا ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى كارخانىنىڭ ئىگىسى قىلىش كارخانا ئىگىلىكىنى دېموكراتىيىلەشتۈرۈش يولىغا قاراپ يۈزلەندۈرۈشنىڭ مۇقەررەر تەلىپى، شۇنداقلا سوتسىيالىستىك تاۋار ئىگىلىكى تەرەققىياتىنىڭ كارخانىنىڭ مۇلۇك ھوقۇقى مۇناسىۋىتىنى روشەنلەشتۈرۈش تەلىپىدىن ئىبارەت بۇ بىر ۋەزىيەتنىڭ ئوبيېكتىپ ئېھتىياجى. شۇڭا، ئۇ نۆۋەتتە ئومۇمىي مۇلۇكچىلىكتىكى كارخانىلار مۇلۇكچىلىك ھوقۇقى تۈزۈمى ئىسلاھاتىدا دۇچ كېلىۋاتقان بىر مۇھىم تېما.

1. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى مۇلۇكدارلاردىن قىلىپ چىقىشنىڭ مۇقەررەرلىكى

ئۇزۇندىن بۇيانقى ئەنئەنىۋى كۆز قاراش بويىچە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىنىڭ مۇلۇكدارلىرى بولۇشتىن ئىبارەت (يەنى پايچىك شەكلىدە) بۇ مەسىلە مەنئىي قىلىنغانىدى، يەنى ئەمەلىيەتتە بۇ چەكلەنگەن رايون ئىدى. ئىشچى - خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ ئىگىسى دەپ قىلىنغان تەشۋىقاتمۇ پەقەت سىياسىي جەھەتتە قەد كۆتۈرۈپ خوجايىن بولۇش، سوتسىيالىستىك دۆلەتنىڭ ئىگىسى بولۇش كۆز قارىشىنى چىقىش قىلىپ ئىشچى - خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ خوجايىنى، دەپ چۈشەندۈرۈلەتتى. بۇ خىل خۇلاسىنىڭ ھەقىقەتەن تومتاق ۋە ئابستراكت تەرەپلىرى بار ئىدى. بۇرۇنقىدەك «سول»چىل قارىشى بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانا مۇلۇكدارى بولۇشى چەتكە قېقىلسا، ھەتتا «پرولېتار» بولۇش شەرەپ دەپ قارالسا، بۇنىڭ بىلەن ھەرىكەتتە كوللېكتىپ كارخانىلارغا «كاپىتالىزمنىڭ قۇيرۇقىنى كېسىش» ئۇسۇللىرى قوللىنىلغاندەك، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قوشقان پايى يوققا چىقىرىلسا، ئەمەلىيەتتە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ شەخسىي مۇلۇك ھوقۇقى چەتكە قېقىلغان بولىدۇ. بۇنىڭ بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەردىكى ياللانما ئەمگەك كۆز قارىشىنى تۈگىتىش تەسكە توختايدۇ. بۇ مەيلى «ئىككىنچى دۆلەت ئىگىلىكى» شەكلىگە قەدەم قويغان كوللېكتىپ كارخانىلاردا بولسۇن ياكى دۆلەت ئىگىلىكىدىكى كارخانىلاردا بولسۇن، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مۇلۇك ھوقۇقىنىڭ چەكلىمىگە ئۇچرىشى كەمچىل بولغانلىقى ۋە مۇلۇك ھوقۇقى رىغبەتلەندۈرۈلمىگەنلىكى ئۈچۈن، ئۇلارنىڭ كارخانا مەبلىغىنىڭ كۆپىيىشى ۋە تەرەققىي قىلىشىغا كۆڭۈل بۆلۈشى بارغانسېرى تۆۋەنلەپ كېتىشى مۇقەررەر، ھەتتا ئومۇمنىڭ مۈلكىنى ئوغرىلاش، ئېلىۋېلىش، بۇلاپ كېتىشتەك قىلمىشلار سادىر بولىدۇ. بۇ، كارخانىنىڭ «خوجايىنى سالاھىيىتى»گە ماس كەلمەيۋاتى-



دۇ. (بۇ خىل ئىللەتلەرنى ئۆز كۆزى بىلەن كۆرگەنلەرنىڭ پاكىتى بار) نېمە ئۈچۈن بۇلداق ئەھۋاللارنىڭ يۈز بەرگەنلىكىنى ئويلاپ كۆرسەكلا بىلىش تەس ئەمەس.

بۈگۈنكى تاۋار ئىگىلىكى شارائىتىدا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر كارخانا خوجايىنى بولغانىكەن، ئۇلارنىڭ چوقۇم ھەقىقىي ئىگىدارچىلىق ھوقۇق - مەنپەئەتى بولۇشى كېرەك. نەزەرىيە جەھەتتىن ئېلىپ ئېيتقاندا، پرولېتارىيات سىنىپىنىڭ ئىنقىلاب قىلىشتىكى مەقسىتى «تارتىۋالغۇچىلاردىن تارتىۋېلىش». بۇ، ماركس، ئېنگېلس قاتارلىق كلاسسىك يازغۇچىلار چۈشەندۈرۈپ ئۆتكەن ھەقىقەت يەنى پرولېتارىيات سىنىپىنى مۈلۈكدارلار سىنىپىغا كۆتۈرۈش بىلەن سىنىپنى يوقىتىش دېگەنلىك. «پرولېتار» لىقنى شەرەپ دەپ بىلمەسلىكىمىز، بەلكى ئەمگەكچى خەلقنىڭ ھەممىسىنى مۈلۈكدارلاردىن قىلىشىمىز كېرەك. ئىشچى - خىزمەتچىلەر كارخانا مۈلكىگە ئىگە بولغاندىلا ئاندىن كارخانىنىڭ ھەقىقىي خوجايىنى بولىدۇ. قىسقىسى، بىزنىڭ ئومۇمىي ئىگىدارچىلىقىدىكى كارخانىلىرىمىز «سېنىڭمۇ ئەمەس، مېنىڭمۇ ئەمەس، ئۇنىڭمۇ ئەمەس» دەك بىر خىل قۇرۇق جازا ئومۇمىي خەلق ئىگىدارچىلىقىدىكى تۈزۈم بولۇپ قالماسلىقى بەلكى «ھەم سېنىڭ، ھەم مېنىڭ، ھەم ئۇنىڭ» بولىدىغان بىر ھەقىقىي ئومۇمىي خەلق ئىگىدارچىلىقىدىكى تۈزۈم بولۇشى كېرەك. پەقەت كېيىنكى خىلدىكى ئومۇمىي خەلق ئىگىدارچىلىقىدىكى تۈزۈمدىلا ئاندىن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىدا سىياسىي ۋە ئىقتىسادىي جەھەتتىن خوجايىن بولۇش ئورنىنى ھەقىقىي تۇرغۇزالايمىز. دەرۋەقە، بۇ، نۆۋەتتە ئومۇمىي خەلق ئىگىدارچىلىقىدىكى ئىگىلىكنىڭ مىكرو ئىسلاھاتىدىكى — كارخانىلارنىڭ ئىگىدارچىلىق ھوقۇقى تۈزۈمى ئىسلاھاتىدىكى بىر ماگنىتلىق نىشان، چۈنكى ئۇ ئەمگەكچى خەلقنىڭ تۈپ مەنپەئەتىنى ئەكس ئەتتۈرىدۇ.

2. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى مۈلۈكدارلاردىن قىلىش يولى: ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاي قوشۇش تۈزۈمى

قانداق قىلغاندا ئىشچى - خىزمەتچىلەر كارخانا مۈلۈكدارى بولالايدۇ. بىزنىڭچە دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى كارخانا ۋە كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىدا ئىشچى - خىزمەتچىلەر پاي قوشۇش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش يەنى پاي تۈزۈمى ياكى پاي ھەمكارلىقى تۈزۈمى ۋە ياكى ھەمكارلىشىش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش كېرەك.

— دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى كارخانىلاردا، دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى مۈلۈك قىممىتىنى ساقلاش، كۆپەيتىشنى ئالدىنقى شەرت قىلىپ ئىشچى - خىزمەتچىلەر پاي تۈزۈمىنى يولغا قويۇش. ئۇنىڭ يوللىرى دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى مۈلۈك باشقۇرۇش ئىدارىسى (ياكى دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى مەبلەغ سېلىش شىركىتى) نىڭ تەستىقى ئارقىلىق، بىر قىسىم دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى مۈلۈكنى ئاجرىتىپ، پايغا سۇندۇرۇپ، شۇ كارخانىدىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە پاي چېكى شەكلىدە سېتىپ بېرىلىدۇ. ئەلۋەتتە سېتىپ بېرىشتە مەلۇم ئېتىبار بېرىش ۋاستىلىرى قوللىنىلىپ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاي سېتىۋېلىش ئاكتىپچانلىقى ئاشۇرۇلىدۇ. دەرۋەقە، سېتىپ بېرىشتە مەلۇم خىل ئېتىبار بېرىش تەدبىرى قوللىنىلىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاي سېتىۋېلىشى رىغبەتلەندۈرۈلىدۇ. كىچىك تىپتىكى پايدىسى ئاز، زىيان تارتىۋاتقان دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى كارخانىلارغا نىسبەتەن دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى

مۇلۇك باشقۇرۇش ئورۇنلىرىنىڭ تەستىقى ئارقىلىق بىر قىسىم مۇلۇكنى تەقدىم قىلىش شەكلىدە كارخانا ئىشچى - خىزمەتچىلىرىگە بېرىپ، قىيىنچىلىق ئىچىدە قالغان كارخانىلارنى قۇتقۇزۇۋېلىشقا بولىدۇ. يۇقىرىقى چارىلەرنى قوللىنىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى كارخانىلار ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆزلۈكىدىن مەبلەغ سېلىپ پاي قوشۇشىنى زور كۈچ بىلەن تەشەببۇس قىلىش، كارخانا ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۈچۈن شەخسىي مۇلۇك ھېسابات دەپتىرى ئېچىپ، دۆلەت ئىگىدارچىلىقىدىكى پاي، كارخانا پايى (كارخانا ئىگىدارچىلىقىدىكى) ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەر خۇسۇسىي پايى دەپ ئۈچ خىل پاي قۇرۇلمىسىنى شەكىللەندۈرۈپ، خەتەرنى بىللە تارتىش، پايدىنى تەڭ كۆرۈشتەك پاي ئىگىلىك تۈزۈمىنى يولغا قويۇش كېرەك. ئىشچى - خىزمەتچىلەر كارخانىغا پاي قوشقانلىقتىن، ئۇلار كارخانىنىڭ ياللانما خادىملىرىدىن كارخانىنىڭ ھەسسىدارلىرىغا ئايلىنىپ ھەقىقىي خوجايىن بولىدۇ.

— كوللېكتىپ ئىگىدارچىلىقىدىكى كارخانىلاردا، زور كۈچ بىلەن پاي تۈزۈمى ياكى پاي ھەمكارلىق تۈزۈمىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش كېرەك. كوللېكتىپ كارخانىلىرى ھېساباتىنى ئېنىقلاپ، مۇلۇك تەۋەلىكىنى ئايرىتىش ئاساسىدا، كارخانا پايىدىن (بەزىلىرى كوللېكتىپ پايى دەپ ئاتىلىدۇ) 50% ئېشىپ كەتمىگەن مۇلۇكنى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خىزمەت ستاژىنى ئۆلچەم قىلىپ ھەر بىر ئىشچى - خىزمەتچىگە بۆلۈپ بېرىپ، ئەمگەكچى ئاممىنىڭ كوللېكتىپ ئىگىدارچىلىقىنىڭ خاراكتېرى ۋە ئالاھىدىلىكىنى ھەقىقىي ئەسلىگە كەلتۈرۈش ۋە ئەكس ئەتتۈرۈش كېرەك. ئۆلچەمنى ئەمەلىي بېجىرىشتە ئادىل ۋە مۇۋاپىق بولۇش ئۈچۈن، كارخانا ئىشچى - خىزمەتچىلىرى قۇرۇلتىيى قارار قىلىش ۋە بەلگىلەشكە تولۇق ھوقۇقلۇق بولۇشى كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىللە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ھەممىسىگە پاي قوشۇشنى دەۋەت قىلىش لازىم. سانلاشتۇرۇلغان ئۆلچەم قىسمى بىلەن پاي قوشقان قىسمى بىرلەشتۈرۈلۈپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە خۇسۇسىي مۇلۇك ھېسابات دەپتىرى ئېچىپ بەرسە بولىدۇ. ھەقىقىي تۈردە «ئورتاق ئىگە بولۇش، شەخسىي ئىگىدارلىق قىلىش» ئاساسىدىكى پاي قوشۇش ھەمكارلىق تۈزۈمىدىكى باشقۇرۇش مېخانىزمى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئىسمى جىسمىغا لايىق كارخانا خوجايىنىغا ئايلاندۇرىدۇ، بۇ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىن بولۇشىنىڭ تۈپ كاپالىتى

3. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاي قوشۇش تۈزۈمى كارخانا تەرەققىياتىدا مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانا مۇلۇكدارى ئىكەنلىكىنى ئىپادىلەيدىغىنى ئىشچى - خىزمەتچىلەر پاي تۈزۈمى بولۇپ، ئۇ ئىگىدارلىق ھوقۇقى تۈزۈمى، باشقۇرۇش تۈزۈمى، ئەمگەك تۈزۈمى، تەقسىم قىلىش تۈزۈمى ۋە كارخانا يېتەكچىلىك تۈزۈمىدىن ئىبارەت بەش خىل تۈزۈمنىڭ ماسلىشىشى ۋە بىردەك بولۇشىنى ئالگىرى سۈرىدۇ. بۇنىڭ مەنىسى تۆۋەندىكىدەك:

بىرىنچىدىن، ئىگىدارلىق ھوقۇقى تۈزۈمىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاي تۈزۈمى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىنىڭ بىر قىسىم مۇلكىنىڭ ئاخىرقى خوجايىنلىق ئورنىنى ئايدىڭلاشتۇرۇپ، ئۇلارنىڭ كارخانا مۇلكىنىڭ مۇكەممەللىكىگە ئېتىشىغا كۆڭۈل بۆلۈشىنى ئاشۇرىدۇ.

ئىككىنچى، باشقۇرۇش تۈزۈمىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاي

(ئاخىرى 21 - بەتتە)

ئىسلاھات جەريانىدا ئىشچى - خىزمەتچىلەر بىلەن كارخانىنىڭ مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلىش كېرەك

ھېبىبت سوپى

بىر كارخانا ئىسلاھات جەريانىدا ئۆزىنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرماقچى، روناق تاپماقچى، تەرەققىي قىلماقچى بولىدىكەن، ئۇ چوقۇم ئالدى بىلەن كۈچلۈك رىقابەت ئىقتىدارىنى ھازىرلىشى كېرەك. ھازىرقى زامان ئىگىلىك باشقۇرۇش ئىلمى نۇقتىسىدىن قارىغاندا، مۇكەممەل تەشكىلىي قۇرۇلما، قاتتىق تەشكىلىي تۈزۈم ۋە بارلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ماسلىشىش، ھەمكارلىشىش روھى يەنىلا كارخانا رىقابەت ئىقتىدارىنى ھازىرلاشنىڭ كاپالىتى. كارخانا ئىشچى - خىزمەتچىلىرىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ئاكتىپلىقى، ئىجادچانلىقى كارخانا ھاياتىي كۈچىنىڭ مەنبەسى، شۇنداقلا كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئاشۇرۇشنىڭ تۈپ كاپالىتى. كارخانا ھاياتىي كۈچىنىڭ بۇ مەنبەسىنى قېزىش ئۈچۈن، كارخانا رەھبەرلىكى كارخانا بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلىشى لازىم.

كارخانىلاردا ئېلىپ بېرىلغان ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ چوڭقۇرلىشىشىغا ئەگىشىپ، كارخانا بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مۇناسىۋىتىدە بەزى يېڭى ئالاھىدىلىكلەر مەيدانغا كەلدى. مەسىلەن: كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش نىشانى بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ شەخسىي نىشانى، كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمى بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مەنپەئەتى بىرلەشتۈرۈلدى.

پەلانىلىق تاۋار ئىگىلىكى تەرەققىياتىغا ئەگىشىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش، تەدبىر بەلگىلەش قاتارلىق ئىشلەپچىقىرىش پائالىيەتلىرىگە قاتنىشىش تەلىپى ۋە ئارزۇسى بارغانسېرى كۈچەيدى. ئەمگەك، ئىشچى ئىشلىتىش تۈزۈمى ئىسلاھ قىلىنغاچقا، كارخانا بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مۇناسىۋىتى ئەمگەك توختامى تۈزۈمىدىكى بىر خىل باراۋەرلىك مۇناسىۋىتىگە ئۆزگەردى. مۇشۇنداق شارائىتتا كارخانا بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مۇناسىۋىتىنى قانداق توغرا بىر تەرەپ قىلىش ئىنتايىن ھالقىلىق مەسىلە، ئۇنى پەقەت ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە كۆڭۈل بۆلۈش، ئۇلارنىڭ پىكىر - تەلەپلىرىنى ئاڭلاش، ھال - دەردىگە يېتىش، كارخانا ئىسلاھاتىنى كۈچلۈك ئاممىۋى ئاساسقا ئىگە قىلىش ئارقىلىقلا ھەل قىلغىلى بولىدۇ.

بىر كارخانىنىڭ ئەمگەك ئىشلەپچىقىرىش ئۈنۈمدارلىقىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەن بولۇشى، شۇ كارخانىدىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگەك پوزىتسىيىسى بىلەن بىۋاسىتە مۇناسىۋەتلىك بولىدۇ. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگەك پوزىتسىيىسى ئۇلارنىڭ ئېھتىياجىنىڭ قانچىلىك قاندۇرۇلغان - قاندۇرۇلمىغانلىق دەرىجىسىگە باغلىق. ھەر بىر ئىشچى - خىزمەتچىگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئادەتتىكى ئەھۋال ئاستىدا، ئۇلارنىڭ ھەممىسىنىڭ ئوخشىمىغان دەرىجىدە ئېھتىياج، ئارزۇ - تەلەپلىرى بولىدۇ. ئۇلار ھەمىشە بىر خىل ئازادە تۇرمۇش ۋە خىزمەت شارائىتىنىڭ بولۇشىنى، ئۆزىنىڭ شەخسىي قىممىتىنىڭ تەشكىل تەرەپتىن نەزەرگە ئېلىنىشىنى ۋە ھۆرمەت قىلىنىشىنى، بولۇپمۇ ئىسلاھات ئېلىپ بېرىلىۋات-

قان ۋەزىيەتتە ئۆزىنىڭ رولىنىڭ جارى قىلىشىنى ئۈمىد قىلىدۇ. ئەگەر مۇشۇ ئارزۇ - تەلەپلەرنىڭ مەلۇم بىرەر تەرىپى قاندۇرۇلسىمۇ ئۇلارنىڭ ئەمگەك - ئىشلەپچىقىرىشتىكى ئاكتىپلىقىنى قوزغىتىشتا تۈرتكىلىك رول ئوينايدۇ. ئۇزۇن يىللىق ئەمەلىيەتلەر شۇنى تولۇق ئىسپاتلىدىكى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگەك، ئىشلەپچىقىرىش ئاكتىپلىقىنى قوزغىتىشتا چىرايلىق گەپ، جاراڭلىق شۇئارلارغىلا تايانغان بىلەن ئىش پۈتمەيدۇ. بۇ جەھەتتە سىياسىي - ئىدىيىۋى خىزمەتلەرنىڭ رولىغا سەل قارىغىلى بولمايدۇ. ھالبۇكى يالغۇز سىياسىي - ئىدىيىۋى خىزمەتلا كۈچەيتىلىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە قول بىلەن تۇتقىلى، كۆز بىلەن كۆرگىلى بولىدىغان بىرەر ئەمەلىي ئىش قىلىپ بېرىلمىسە، ئەمەلىي مەنپەئەت يەتكۈزۈلمىسە بولمايدۇ. مەسىلەن ئالايلۇق، بىر كارخانىنىڭ باشلىقى كارخانىنى ھۆددىگە ئالغاندىن كېيىن ئىككى ئەمەلىي ئىش قىلغان. ئۇنىڭ بىرى كارخانىدا بالىلار يەسلىسى قۇرۇپ، كۆپ يىلدىن بۇيان كارخانىدا ھەل بولماي كېلىۋاتقان بۇ مەسىلىنى ھەل قىلىپ، بىر قىسىم ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ غەم-ئەندىشىسىنى تۈگەتكەن. يەنە بىرى كارخانىغا قالدۇرغان پايدا سوممىسىدىن مەلۇم دەرىجىدە ئاجرىتىپ، بىر قىسمىنى قىيىنچىلىقى جىددىي بولىۋاتقان ئىشچىلارنىڭ تۇرالغۇ ئۆي- جايلىرىنى رېمونت قىلىپ بەرگەن، كېڭەيتىپ بېرىشكە تېگىشلىكلىرىنى كېڭەيتكەن، ئالماشتۇرۇشقا تېگىشلىكلىرىنى ئالماشتۇرۇپ بەرگەن. بۇ ئىش قارىماققا بىر قىسىم ئىشچىلارنىڭلا مەلۇم قىيىنچىلىقىنى ھەل قىلغان ئاددىي ئىش بولسىمۇ ھەمدە كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈشكە بىۋاسىتە مۇناسىۋەتلىك بولمىسىمۇ، لېكىن ئۇنىڭ يوشۇرۇن قوزغىتىش كۈچىگە سەل قارىغىلى بولمايدۇ، بۇ كارخانا باشلىقى دەل ئىشچى - خىزمەتچىلەر كۆڭۈل بۆلىدىغان مەسىلىنى تۇتۇپ، ئىشچىلار ئويلىغاننى ئويلاپ،

(ئاخىرى 16 - بەتتە)

(بېشى 19 - بەتتە)

تۈزۈمى كارخانىنى مۇستەقىل تاۋار ئىشلەپچىقىرىدىغان ۋە باشقۇرىدىغان، كارخانىسىنى ئاڭلىق تۈردە بازارغا يۈزلەندۈرىدىغان قىلىدۇ.

ئۈچىنچىدىن، تەقسىم قىلىش تۈزۈمىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاي تۈزۈمى، ئەمگىكىگە قاراپ تەقسىم قىلىش ۋە قوشقان پايىغا قاراپ پايدىنى بۆلۈش ئۆز ئارا بىرلەشتۈرۈلۈپ، دۆلەت، كارخانا، ئىشچى- خىزمەتچىلەردىن ئىبارەت ئۈچ تەرەپنىڭ مەنپەئەت مۇناسىۋىتى ئۈنۈملۈك بىر تەرەپ قىلىنىدۇ.

تۆتىنچىدىن، ئەمگەك تۈزۈمىدىن ئېيتقاندا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر پاي تۈزۈمى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى مۈلۈكدار ئەمگەكچىلەرگە ئايلاندۇرىدۇ. بۇ، ياللانما ئەمگەك كۆز قارىشىنى ئۆزگەرتىشكە ۋە ئىشچى-خىزمەتچىلەر ھەرىكىتىنى «ئېھسازادىلەشتۈرۈش»كە قاراپ يۈزلەندۈرۈشكە پايدىلىق، كارخانىنىڭ مەنىۋى مەدەنىيەت تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈشكە پايدىلىق.

ئەڭ ئاخىرىدا، كارخانا يېتەكچىلىك تۈزۈمىدىن ئېيتقاندا، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاي تۈزۈمى سىرتقا نىسبەتەن سىياسەت بىلەن كارخانىنى ئايرىشنى ھەقىقىي يولغا قويۇشقا پايدىلىق بولۇپ، ھۆكۈمەت ئورۇنلىرىنىڭ كەسپىي ئىقتىدارىنى ئۆزگەرتىشنى ئىلگىرى سۈرىدۇ. دۆلەت ئىچىگە نىسبەتەن، پايچېكلار يىغىنىنىڭ يېتەكچىلىكىدە، زاۋۇت باشلىقى مەسئۇل بولۇش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش، تۆۋەندىن يۇقىرىغىچە دېموكراتىك نازارەت قىلىش ئىقتىدارىنى كۈچەيتىشكە پايدىلىق، بۇ، كارخانىنىڭ گۈللەپ ياشىنىشىنىڭ مۇھىم كاپالىتى.

مۇقەددەس ئابلىز (ت)

****

جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش بىلەن كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ مۇناسىۋىتى

ئازاتگۈل تۇرسۇن

جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنىڭ يادروسى — ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولۇشقا تەشكىللەش ۋە ئۇنى قوللاشتىن ئىبارەت. بۇنىڭدىكى مۇھىم ھالقا «كارخانا قانۇنى»دا بەلگىلەنگەن ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ ھوقۇقىنى ئومۇميۈزلۈك ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش، جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش - دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ نەزەرىيىۋى ئاساسى ھەمدە كارخانىنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇشنىڭ مۇھىم كاپالىتى. دېموكراتىك باشقۇرۇش سوتسىيالىستىك كارخانىنىڭ مۇھىم بەلگىسى، سوتسىيالىستىك دېموكراتىيىنىڭ ئاساسىي قاتلامدا گەۋدىلىنىشى، شۇنداقلا جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇشنىڭ كونكرېت ئىپادىلىنىشى. بۇ ئىككىسى ئۆز ئارا بىر - بىرىگە بېقىنىش، بىر - بىرىنى ئىلگىرى سۈرۈش، بىر - بىرىدىن ئايرىلماسلىقتەك دىئالېكتىك بىرلىك مۇناسىۋەتتە ئىكەن.

دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنى جانلاندۇرۇشتا، دۆلەتنىڭ ئەۋزەل تاشقى شارائىت يارىتىپ بېرىشىمۇ زۆرۈر، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، باشقۇرۇشنى كۈچەيتىپ، تېخنىكا جەھەتتىن ئۆزگەرتىشنى ئوبدان تۇتۇپ، كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئېچىشمۇ زۆرۈر. كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنىڭ مەنبەسى نەدە؟ بىر ئېغىز سۆز بىلەن ئېيتقاندا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئاكتىپلىقى، ئەقىل - پاراستى ۋە ئىجادچانلىقىدا.

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى، ئەقىل - پاراستى ۋە ئىجادچانلىقىنى قانداق قىلغاندا ئىشقا سالغىلى ۋە قوزغاتقىلى بولىدۇ؟ «جۇڭگو كوممۇنىستىك پارتىيىسى مەركىزىي كومىتېتىنىڭ ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتى توغرىسىدىكى قارارى»دا مۇنداق دەپ ئېنىق كۆرسىتىلگەن: «كارخانىلارنىڭ ھاياتىي

كۆچىنى ئاشۇرۇش ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىس-
لاھاتىنىڭ مەركىزىي ھالقىسى؛ كارخانىلار-
نىڭ ھاياتىي كۈچىنىڭ مەنبەسى ئەقلىي ئەم-
گەكچى ۋە جىسمانىي ئەمگەكچىلەرنىڭ ئاكتىپ-
لىقى، ئەقىل - پاراسىتى ۋە ئىجادچانلىقىدا؛
ئۇلارنىڭ ئەمگىكى ئۆزىنىڭ ماددىي مەنپەئىتى
بىلەن زىچ باغلانغان چاغدىلا، ئۇلارنىڭ ئاك-
تىپلىقى، ئەقىل - پاراسىتى ۋە ئىجادچانلىقى
تولۇق جارى بولىدۇ». ۋېيخۇلياڭ ئېلېكتر ئىستان-
سىسى، «1-ئىيۇل» پاختا توقۇمىچىلىق زاۋۇتى،
ليۇداۋان كۆمۈر كېنى قاتارلىق ئۈچ ئورۇن
ئىگىلىك باشقۇرۇش، دېموكراتىك باشقۇرۇش،
ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنى قۇرۇلۇشى، مەھ-
سۇلات سۈپىتىنى ۋە ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى ئۆس-
تۈرۈش جەھەتتە كۆرۈنەرلىك نەتىجىلەرنى
قولغا كەلتۈرگەن. ئۇلارنىڭ كۈنسېرى كەسكىن-
لىشىۋاتقان بازار رىقابىتىدە قاتمۇ قات قىيىن-
چىلىقلارنى يېڭىپ، يېڭىلمەس ئورۇندا تۇرا-
لىشىدىكى سەۋەب شۇكى، ئۇلار دۆلەتنىڭ ئەۋ-
زەل سىياسىتىگە تايانغاندىن باشقا، تىرىشىپ
ئىزدىنىپ، كارخانىنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى قې-
زىپ، جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا
تايىنىپ، «كارخانا قانۇنى»نى ئىزچىل ئەمەلىي-
لەشتۈرگەن، دېموكراتىك باشقۇرۇشنى كۈچەي-
تىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى ئارقىلىق
ئىشچى- خىزمەتچىلەرنى كارخانىلارنىڭ چوڭ-
چوڭ مەسىلىلەر ئۈستىدە تەدبىر بەلگىلەشكە
ھەقىقىي قاتناشتۇرۇپ، ئۇلارنىڭ خوجايىنلىق
مەسئۇلىيەت تۇيغۇسىنى ئاشۇرغان، ئاكتىپ-
چانلىقى، تەشەببۇسكارلىقى ۋە ئىجادچانلىقىنى
تولۇق ئىشقا سالغان. مەسىلەن: ۋېيخۇلياڭ ئې-
لېكتر ئىستانسىسى خىزمەتلەرنى ئىشچىلار ئۆ-
يۇشمىسىنىڭ «تۆت تۈرلۈك فۇنكسىيىسى» ۋە
ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ «بەش
تۈرلۈك ھوقۇقى»غا ئاساسەن قانات يايدۇر-
غان. يىلدا ئىككى قېتىم ئىشچى - خىزمەتچى-
لەر قۇرۇلتىيى چاقىرىپ، تۈرمۇش پاراۋانلى-
قى ۋە ئىگىلىك باشقۇرۇش تەدبىرىنى بەلگى-
لەش جەھەتتىكى مەسىلىلەرنىڭ ھەممىسىنى
ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ

قاراپ چىقىپ ماقۇللىشىغا سۇنغان.
قوغداش، قۇرۇش فۇنكسىيىسى جەھەتتە تۇر-
غۇزۇلغان خىزمەتلەرنى ئىشلىگەن، تەربىيىلەش
فۇنكسىيىسى جەھەتتە، پايدىلىق بولغان مەدەنىي
كۆڭۈل ئېچىش پائالىيىتى ۋە ئاممىۋى مەدە-
نىيەت پائالىيىتىنى قانات يايدۇرغان، قاتنى-
شىش جەھەتتە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئىش-
چى - خىزمەتچىلەرنى كارخانىنى دېموكراتىك
باشقۇرۇشقا تەشكىللىگەن ۋە يېتەكلىگەن. ئۇ-
لارنىڭ مۇھىم تەجرىبىسى شۇكى، ئىشچىلار
ئۇيۇشمىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنى
سايلاشتا ئەستايىدىل بولۇشنى باشتىن- ئاخىر
مۇھىم خىزمەت سۈپىتىدە تۇتقان، دېموك-
راتىك باشقۇرۇشنى ئۈچ دەرىجىلىك باشقۇرۇش
سىستېمىسى بىلەن بىرلەشتۈرگەن، زاۋۇت ئىش-
لىرى يىغىنىغا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسىنى
پارتكومنىڭ ھەيئىتى سۈپىتىدە قاتناشتۇرغان.
بۇ ئارقىلىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دېموكرا-
تىك باشقۇرۇش جەھەتتىكى ئورنى ۋە رولى
تولۇق گەۋدىلەنگەن. «1- ئىيۇل» پاختا تو-
قۇمىچىلىق 2 - زاۋۇتىنىڭ ئىشچى - خىزمەت-
چىلەر قۇرۇلتىيىدا بەرگەن تەكلىپ لايىھىسى-
نىڭ ئەمەلىيلىشىش نىسبىتى 70%—60 گىچە بول-
غان. بۇ نۇقتىدىن شۇنى كۆرۈۋالغىلى بول-
دۇكى، بۇ زاۋۇت بازار كاساتلاشقان، رىقابەت
كەسكىنلەشكەن مۇھىتتىمۇ، مەھسۇلات سۈپىتىگە
كاپالەتلىك قىلىپ، ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى مۇ-
قىم ھالدا ئۆستۈرگەن. بۇنىڭدىكى مۇھىم سە-
ۋەب، ئۇلار جان- دىل بىلەن ئىشچىلار سىنى-
پىغا تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇش ئىدىيىسىنى
ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ
ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولۇشتەك خوجايىنلىق رو-
ھىنى ئۇرغۇتۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئام-
مىسىنىڭ ئىرادىسىنى ھەقىقىي گەۋدىلەندۈر-
گەن. يەنە مەسىلەن، ليۇداۋان كۆمۈر كېنى
ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەر-
نىڭ ئەقىلگە مۇۋاپىق تەكلىپ بېرىشىنى مۇھىم
خىزمەت سۈپىتىدە تۇتۇپ، ئۆتكەن يىلى بېرىل-
گەن 500 دىن ئارتۇق ئەقىلگە مۇۋاپىق تەك-
لىپنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمىنى ئىشلەتكەن.

ئەمەلىيەت شۇنى ئىسپاتلىدىكى، كارخانىلاردا دېموكراتىك باشقۇرۇش خىزمىتى ياخشى يولغا قويۇلۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنى ۋە دېموكراتىك ھوقۇقى ھەقىقىي ئەمەلىيلەشتۈرۈلگەندىلا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئاكتىپلىقى، ئەقىل - پاراسىتى ۋە ئىجادچانلىقى تولۇق جارى بولىدۇ - دە، كارخانىلار ھەر قانداق قىيىنچىلىقلارنى ئوڭۇشلۇق ھەل قىلالايدۇ.

يېقىنقى بىر قانچە يىلدىن بۇيان، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنى ئاساسىي شەكىل قىلغان كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش تۈزۈمى ئومۇمىيۈزلۈك ئورنىتىلدى. ئۇنىڭ ئورنى ۋە رولى كارخانا ۋە جەمئىيەتنىڭ ھەر قايسى ساھەلىرىدە بارغانسېرى كۆپ كىشىلەرنىڭ ئېتىراپ قىلىشىغا ئېرىشمەكتە. ئەمما ئومۇمىي جەھەتتىن ئېيتقاندا، سۈپىتى تېخى تۆۋەن، كۆپىنچىسى شەكىلگە ئايلىنىپ قېلىۋاتىدۇ. جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇش فاڭجېنى تولۇق ئەمەلىيلەشمىدى. بۇنداق ئەھۋاللارنىڭ كېلىپ چىقىشىدىكى ئاساسىي سەۋەبلەر مۇنداق:

1. بەزى رەھبەرلەر ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ كارخانا باشقۇرۇشتىكى ئاساسىي گەۋدىلىك رولىنى تولۇق تونۇپ يەتمىگەنلىكى ئۈچۈن، ئۇلاردا كارخانىلارنى ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ باشقۇرۇش ئىدىيىسى تېخى مۇكەممەل تۇرغۇزۇلغىنى يوق. بەزى مەسئۇل رەھبەرلەر زاۋۇت باشلىقى مەسئۇل بولۇش تۈزۈمىنىلا تەكىتلەپ، كارخانىلارنى ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ باشقۇرۇشنى بىر چەتكە قايرىپ قويغان، ھەتتا ئۇلارنى بىر - بىرىگە قارىمۇ قارشى قىلىپ قويغان.

2. كارخانىلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇش تۈزۈملىرى مۇكەممەللەشكىنى يوق، قانۇنىي نازارەت تولۇق ئەمەس، «كارخانا قانۇنى» دا بەلگىلەنگەن ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ ھوقۇقى ھەقىقىي يوسۇندا ئەمەلىيلەشتۈرۈلمىگەن، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ قارارلىرى تېگىشلىك چەكلەش رولىنى ئوينىيالمىغان، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك ھوقۇقىغا دەخلى - تەرۇز يەتكۈزۈلگەن ھەرىكەتلەرمۇ ئۈنۈملۈك قانۇنىي چەكلىمىگە ئۇچرىمىغان ۋە نازارەت ئاپپاراتلىرىمۇ تولۇق بولمىغان.

3. بەزى كارخانىلاردا يۈز بەرگەن تەقسىماتتا ئادىل بولماسلىقتەك ئەھۋاللار ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مەنپەئەتىگە زىيان يەتكۈزمەكتە، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ باشقۇرۇشقا قاتنىشىش ئاكتىپلىقى ۋە ئىقتىدارى بىلەن ئۇلارنىڭ كارخانىلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇش تەلىپى ئوتتۇرىسىدا ھېلىمۇ خېلى زور پەرق ساقلانماقتا.

4. بەزى كارخانىلاردا تىل - يېزىقنىڭ چەكلىمىسى تۈپەيلىدىن، مىللىي ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۆز كارخانىسىنىڭ بەزى سىياسەت، تەدبىر ۋە قائىدە - تۈزۈملىرىنى تازا ياخشى چۈشىنىپ كېتەلمىگەن. تېخنىكا ئۆگىنىشتىمۇ زور قىيىنچىلىققا ئۇچرىغان. شۇنىڭ ئۈچۈن كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشتا ئۇلارنىڭ ئىرادىسى تازا ئوبدان گەۋدىلەنمىگەن.

5. ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنىڭ ساپاسى بىر قەدەر تۆۋەن. بەزى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىدە گەرچە مەلۇم كەسپىي تېخنىكا سەۋىيە بولسىمۇ، لېكىن سىياسىي ئېڭى ۋە سىياسىي سەۋىيىسى، باشقۇرۇش ئىقتىدارى تېخى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنىڭ شەرتىگە تولۇق مۇۋاپىقلاشقىنى يوق.

شۇ سەۋەبتىن، كارخانىلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇشتا نۆۋەتتە، ئاساسلىق تۆۋەندىكى بىر قانچە خىزمەتنى ئوبدان ئىشلەش كېرەك:

1) كارخانا رەھبەرلىكى جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش يېتەكچى ئىدىيىسىنى تۇرغۇزۇپ، خىزمەت ئۇسلۇبىنى ياخشىلاپ، ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇش ئىدىيىسىنى تىكلىشى ۋە كۈچەيتىشى كېرەك. ئىگىلىك باشقۇرۇش خىزمىتىدە ئۆزى بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئورنىنى

ئاڭلىق تۈزدە توغرا ئورۇنغا قويۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنى ۋە ھوقۇقىغا ھۆرمەت قىلىشى لازىم.

2) دېموكراتىك باشقۇرۇش تۈزۈمىنى تولۇقلاپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ھەر خىل قانۇن - نىزاملارنى ئەستايىدىل ئىجرا قىلىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ تۈرلۈك ھوقۇقلىرىنى ئومۇميۈزلۈك ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك.

3) ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە كارخانىنى ئۆز ئائىلىسىدەك ھېس قىلدۇرۇش ئۈچۈن، ئۇلارنىڭ كونكرېت مەنپەئەتىنى قوغداپ، تۈرلۈك قىيىنچىلىقلىرىنى ھەل قىلىپ بېرىش كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ خوجايىنلىق ئورنى ۋە رولىنى زور كۈچ بىلەن تەشۋىق قىلىپ، ئۇلارنىڭ كارخانىلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇش ئاكتىپلىقى ۋە ئاڭلىقلىقىنى ئۆستۈرۈش كېرەك. ئۇنىڭدىن باشقا يەنە ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى كۈچەيتىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ تېخنىكا، كەسپىي سۈپىتىنى داۋاملىق ئۆستۈرۈپ، ئۇلارنىڭ كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش ئىقتىدارى ۋە سەۋىيىسىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش لازىم.

4) ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ «كارخانا قانۇنى» دا بەلگىلەنگەن ھوقۇق - مەجبۇرىيىتىنىڭ يولغا قويۇلۇشىغا ھەقىقىي كاپالەتلىك قىلىشى ئۈچۈن، سېخ، سىنىپا - گۇرۇپپىلاردا دېموكراتىك باشقۇرۇش تورىنى شەكىللەندۈرۈش كېرەك.

5) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرى ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ئاڭلىقلىقى ۋە ئىقتىدارىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈش - كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش سەۋىيىسىنى ئۆستۈرۈشنىڭ ئاساسىي قۇرۇلۇش. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرى ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرى ئامما بىلەن زىچ ئالاقە باغلاپ، ئىشچى-

(ئاخىرى 48 -بەتتە)

ئىجتىمائىي ئالاقىدە توققۇز ئىشقا دىققەت قىلىڭ

1. ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىڭىزنى ئاغزىڭىزدىن چۈشۈرمەي، باشقىلارنى چۆكۈرۈشتىن ساقلىنىڭ. ئۆزىڭىزنى چوڭ تۇتسىڭىز باشقىلارنىڭ نەزىرىدىن چۈشۈپ قالىسىز.

2. باشقىلار ئۈستىدە مۇلاھىزە يۈرگۈزۈشتىن قەتئىي ساقلىنىڭ. ئۈچىنچى شەخسنىڭ كەينىدىن سۆز - چۆچەك قىلىشتىن تېخىمۇ ساقلىنىڭ.

3. سۆزنى قائىدىلىك، ئىخچام ۋە مەزمۇنلۇق قىلىڭ. قىسقا ۋاقىت ئىچىدە ئۆز مەقسىتىڭىزنى ئۇقتۇرۇپ بولۇڭ. ئۇنداق بولمايدىكەن باشقىلارنى زېرىكتۈرۈپ قويىسىز.

4. سىپايە سۆزلەرنى كۆپرەك ئىشلىتىڭ، ساددىلىق قىلىپ ئادەمگەرچىلىككە ياتمايدىغان سۆزلەرنى قىلىپ قويۇشتىن ساقلىنىڭ.

5. كىشىلەر بىلەن سۆھبەتلەشكەندە، باشقىلارنىڭ يېتەرسىزلىكىنى ئېغىزغا ئېلىشتىن ساقلىنىڭ.

6. باشقىلارنىڭ مەخپىيىتىنى ئېچىۋەتمەڭ. بۇ، سىز ئۈچۈن پايدىسىز.

7. باشقىلارغا ياخشىلىق ئۆتكۈزۈپ قويغاندەك قىياپەتكە كىرىۋالماڭ. بۇنداق قىلسىڭىز باشقىلارنى ئوڭايسىزلاندۇرۇپ قويىسىز.

8. باشقىلارنىڭ ياخشىلىقىنى ئۇنتۇماڭ. شۇنداق قىلسىڭىز قارشى تەرەپ بىلەن بولغان دوستلۇقىڭىز كۈچىيىدۇ.

9. دوستلار بىلەن سۆھبەتلەشكەندە چوڭ سۆزلەشتىن ساقلىنىڭ. ئاغزىڭىزدىن چىققاننى ئەمەلدە كۆرسىتىڭ. يالغان ئېيتىشتىن ھەزەر ئەيلەڭ.

زۆھرە (ت)

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى بوغىدىغان ئاساسىي ئامىللار توغرىسىدا

شۈ دېڭۈيۈن

1. ئىشچى - خىزمەتچىلەر گەۋدىسىنىڭ ئىچكى ئامىلى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى بەلگىلەيدىغان ئاساسىي ئامىل

كارخانىلارنى جانلاندۇرۇش، تەرەققىي قىلدۇرۇش ئىچكى - تاشقى جەھەتتىكى نۇرغۇن ئامىل ۋە شەرتلەرگە مۇھتاج، لېكىن ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئامىلىنىڭ ئاكتىپلىقى كارخانا ھاياتىي كۈچىنىڭ مەنبەسى. ئەقلىي ئەمگەكچىلەر بىلەن جىسمانىي ئەمگەكچىلەرنىڭ ئىدىيىسى، ئەخلاقى، پەزىلىتى، ماھارىتى، مەدەنىيەت سەۋىيىسى ھەتتا كەيپىياتى ئۆزىنىڭ سۆز ۋە ھەرىكىتىگە تەسىر كۆرسىتىدۇ ۋە يېتەكچىلىك قىلىدۇ. ئەمگەكچىلەرنىڭ سۆز ۋە ھەرىكىتى، ئاكتىپلىقى پۈتۈن گەۋدە ئىچىدىكى نۇرغۇن ئامىللارنىڭ ئۇنىۋېرسال ئىنكاسى. ئۇ ئەمگەكچىلەرنىڭ ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرى ئامىللىرى ئىچىدىكى ئەڭ جانلىق ئامىلغا ئايلىنىش - ئايلانماسلىقىنى بەلگىلەيدىغان ئاچقۇچ. «ئاكتىپلىق» ئاساسىي گەۋدىنىڭ ئىچكى قىسمى تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ.

ئوبيېكتىپ ئامىللار پەقەتلا شەرت، تاشقى سەۋەب، ئىچكى سەۋەب ئارقىلىق رول ئوينايدۇ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر گەۋدىسىنىڭ ئىچكى قىسمىدا ئاكتىپلىق پەيدا قىلىدىغان شەرتلەر مۇكەممەل بولمىسا، ئىجادىي ئەمگەك قىزغىنلىقى پەيدا بولمايدۇ، بۇ. ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنىڭ تەرەققىياتىدا ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش - تىجارەت، خىزمەت مېۋىسى ۋە سۈپىتىگە بىۋاسىتە مۇناسىۋەتلىك.

چوڭ - ئوتتۇرا كارخانىلارنى ياخشى باشقۇرغانلار، ئاساسىي گەۋدە ئاكتىپلىقىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئامىللارنى بىرلەشتۈرۈش، ماسلاشتۇرۇش مەسىلىسىنى دەل قىلىشقا دىققەت قىلغان. ئىقتىسادىي ئۈنۈمى تۆۋەن، ئۇنىۋېرسال ئۈنۈمى ناچار كارخانىلارنىڭ تەجرىبىلىرى ئىسپاتلىدىكى، ئۇلار ئەمەلىيەت جەريانىدا ئادەمنىڭ قىممىتىگە سەل قارىغان، ئاساسىي گەۋدە ئاكتىپلىقىنىڭ ئىچكى ئامىللىرى ۋە شەرتلىرىنى ياخشى ھەل قىلالمىغان، ئەكسىچە، ئۇنىڭغا مەلۇم دەرىجىدە دەخلى - تەرۆز يەتكۈزگەن، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى ۋە ئىجادچانلىقىنى بوغۇپ قويغان. ئەمەلىيەت ئىسپاتلىدىكى، كارخانىلارنىڭ رەھبەرلىك سىستېمىسى

ئىزدىنىش ۋە تەتقىقات

(پارتكوم، مەمۇرىيەت، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى قاتارلىق تەرەپلەر) ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى تولۇق قوزغىماقچى بولىدىكەن، ئالدى بىلەن، تولۇق تەكشۈرۈپ - تەتقىق قىلىشى، ئىشچى - خىزمەتچىلەردە ئاكتىپلىقنىڭ بار - يوقلۇقى، قانچىلىك ئاكتىپلىقنىڭ بارلىقىنى ھەقىقىي تۈردە تونۇشى ۋە ئىگىلىشى، ئاساسىي گەۋدە بولغان ئىچكى سەۋەبنىڭ ئۈچ ئامىلى (ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسى، خوجايىنلىق ئورنى، خوجايىنلىق ئېڭى) نى ئىلمىي ئاساستا تەھلىل قىلىشى، بۇ ھەقتە توغرا يەكۈن چىقىرىشى، ئاندىن كېيىن ئاكتىپلىقتا «قىزغىنلىق بىلەن ئىلھام بېرىشى» لازىم.

2. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاساسىي گەۋدىسى ئىچىدىكى ئۈچ ئامىلنىڭ ھەرىكەت جەريانىدىكى ماسلىشىپ بىرلىككە كەلگەنلىكىنىڭ نەتىجىسى

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئېڭى قەيەردىن كېلىدۇ؟ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئېڭى — سوتسىيالىستىك كارخانىلاردىن ئىبارەت مۇشۇ ئوبيېكتىپ مەۋجۇدىيەت تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ. كارخانىلار سوتسىيالىزم يۆنىلىشىدە چىڭ تۇرۇپ، تۈزۈم ۋە سىياسەت جەھەتتىن سوتسىيالىزمنىڭ ئالاھىدىلىكىنى گەۋدىلەندۈرۈپ، سوتسىيالىستىك كارخانا ئەمەلىيىتىنى ئاساس قىلىپ ئىسلاھات ئېلىپ بارغاندىلا، كارخانىلارنى جانلاندۇرغاندىلا كارخانىنىڭ سوتسىيالىستىك خاراكتېرىنى يوقىتىپ قويمىسىلا ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنىڭ ھەرىكەتلەندۈرگۈچى كۈچ مەنبەسى (خوجايىنلىق ئورنى ۋە ئېڭى) يوقالمايدۇ.

كارخانىلار جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت يېتەكچى ئىدىيىنى ئومۇمىيۈزلۈك ئىزچىللاشتۇرۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ھەقىقىي تۈردە ئۆز ئىشىغا ئۆزى خوجا بولۇش، ئۆزىنىڭ سىياسىي، ئىقتىسادىي جەھەتتىكى جانىجان مەنپەئىتىنى كارخانىنىڭ مەنپەئىتى بىلەن بىرلەشتۈرۈش، ھەمنەپەس، تەقدىرداش بولۇش، خېيىم - خەتەرنى تەڭ ئۈستىگە ئېلىش، ئەمگەك نەتىجىسىدىن تەڭ بەھرىمەن بولۇش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلغاندىلا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى سوتسىيالىستىك ئەمگەك قىزغىنلىقى ۋە ھەر جەھەتتىكى ئاكتىپلىقىنى ئىشقا سالىدۇ، ئىشلەپچىقىرىش ۋە ئەمگەك جەريانىدا خوجايىنلىق ئېڭىنى، مەسئۇلىيەتچانلىقىنى كۈچەيتىپ، خوجايىنلىق رولىنى جارى قىلدۇرىدۇ.

3. ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاكتىپلىقى ئاساسىي گەۋدىنىڭ ئەمەلىيەت داۋامىدا كۆپ قېتىم تەكرارلىنىشى ئارقىلىق شەكىللىنىدۇ ۋە ئۇزاققىچە داۋاملىشىدۇ

ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاكتىپلىقىنىڭ شەكىللىنىشى، تەرەققىي قىلىشى ۋە ئۆزگىرىپ تۇرۇشىغا تەسىر كۆرسىتىدىغان ۋە ئۇنى بوغۇپ تۇرىدىغان ئامىللار ناھايىتى كۆپ، ئەمما مۇھىمى، مۇھىت، تەلىم - تەربىيە ۋە ئەمەلىيەت قاتارلىق بۇ ئۈچ ئامىلدىن ئىبارەت. ئەمەلىيەت بولسا، مۇشۇ ئۈچ ئامىل ئىچىدىكى ئەڭ ئاساسىي ئامىل بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئەمەلىيەت — ئۆلچەمدۇر، ئەمەلىيەتتىن ئايرىلغان تەربىيە كۈچسىز بولىدۇ.

دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ - ئوتتۇرا كارخانىلارنى جانلاندۇرۇش داۋامىدا، ياخشى مۇھىت ۋە شارائىت يارىتىپ، بارلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنى خوجايىنلىق ئورنىنى تولۇق ئىشقا ئاشۇرۇش،

(ئاخىرى 35 - بەتتە)

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قەلبىدىشى

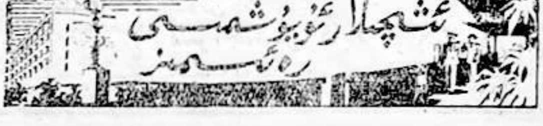
دىڭ خۇي

ئۇ، مەھسۇلات قىممىتىنى ملىيون - ملىيون يۈەنلەپ ئاشۇرغان داڭلىق كارخانا چولپىنى ئەمەس، بىرەر تاغنى يۆتكىۋەتكەن «يۇگۇڭ» مۇ ئەمەس، بەلكى پارتىيە ۋە خەلقنىڭ ئاممىۋى خىزمەت ئورنىدا ئۇن - تىنسىز جاپالىق ئىشلەۋاتقان ئاپتونوم رايونلۇق ماشىنسازلىق ئېلېكترون سانائىتى نازارىتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى ئوسمان ھېيت.

ئۇ ئىلگىرى نۇرغۇن جايلاردا ئىشلىدى، قەيەردە ئىشلەشتىن قەتئىينەزەر، ئۇ يېڭىلىق ياراتتى، ئەمەلىي ئىشلارنى تۇتۇپ ئىشلىدى، دۇچ كەلگەن مەسىلە ۋە قىيىنچىلىقلارنى ئەستايىدىل، سەممىي پوزىتسىيە بىلەن ھەل قىلدى، ئىشچى- خىزمەتچىلەرنى ئېسىدىن چىقارمىدى. ئۇنىڭ ئاممىۋى خىزمەت ھاياتى 1979- يىلى باشلاندى. شۇ چاغلاردا ئاپتونوم رايونلۇق ماشىنسازلىق ئېلېكترون سانائىتى نازارىتى قارىمىقىدا 23 ئورۇن بار ئىدى. بىراق ئۇ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىگە تۇنجى قەدەم بېسىشى بىلەنلا نۇرغۇن مەسىلىلەرگە يولۇقتى. بۇ چاغلاردا نازارەتكە قاراشلىق ئورۇنلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتى ئاساسەن پالەچ ھالدا ئىدى. قانداق قىلىش كېرەك؟... ئۇ نۇرغۇن ئويلاندى، ئاخىرى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىدىكى يولداشلارنى باشلاپ شىركەتمۇ شىركەت، زاۋۇتمۇ زاۋۇت تەكشۈردى، پىكىر ئالدى، ئەھۋال ئىگىلىدى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر بىلەن سۆھبەتلەشتى، يولداشلارنى مەركەزلەشتۈرۈپ، ئىگىلىگەن ئەھۋاللارنى مۇزاكىرە قىلدى، تەتقىق قىلدى، ئالاقىدار ئورۇنلار، رەھبەرلەر بىلەن سۆزلەشتى، تەكلىپ پىكىر بەردى... ئاخىرى بۇ ئورۇنلارنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىگە جان كىرگۈزدى، قائىدە - تۈزۈملەرنى تۈزدى، مۇكەممەللەشتۈردى، ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ تۆرلۈك فۇنكسىيىلىرىنىڭ تولۇق يۈرگۈزۈلۈشىگە كاپالەتلىك قىلدى. بۇنىڭ بىلەن ئاجايىپ بىر مەنزىرە شەكىللەندى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ جەلپ قىلىش كۈچى ئاشتى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئارىسىدىكى، باشقا ساھەلەر ئىچىدىكى ئىناۋىتىمۇ ئۆستى. بىراق، بۇ جەرياندا ئوسمان ھېيتنىڭ قانچىلىك يول يۈرگەنلىكىنى، قانچىلىغان ئورۇن، رەھبەر بىلەن سۆزلەشكەنلىكىنى، قانچىلىك تەر ئاققۇزغانلىقىنى سۆزلەپ تۈگىتەلەمسىز؟ بىراق ئۇ ۋايسىمىدى، توختاپ قالمىدى.

«ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئاممىۋى تەشكىلات، ئىشلەيدىغىنىمىز ئاممىۋى خىزمەت، بۇ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىدىن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىدىكى يولداشلاردىن، تەشەببۇسكار، قىزغىن، ئەستايىدىل، سەممىي بولۇشنى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دەرت-ئەھۋالىغا يېتىشنى تەلەپ قىلىدۇ» دەيدۇ ئوسمان ھېيت. ئۇشۇنداق قىلدى.

(ئاخىرى 40 - بەتتە)



ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 6 - نۆۋەتلىك دائىمىي

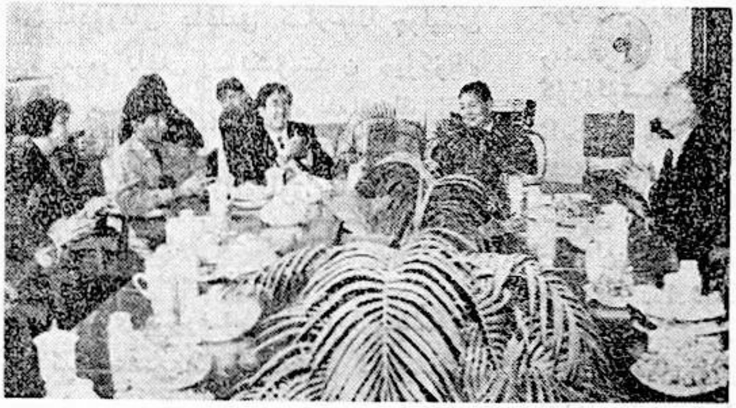
ھەيئىتىنىڭ 15 - سانلىق (كېڭەيتىلگەن)

يىغىنى ئېچىلدى

ئۆز مۇخبىرىمىز سىراجىددىن ئابلا خەۋەر قىلىدۇ: ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 6 - نۆۋەتلىك دائىمىي ھەيئىتىنىڭ 15 - سانلىق (كېڭەيتىلگەن) يىغىنى 10 - ئاينىڭ 5 - كۈنىدىن 8 - كۈنىگىچە ئۈرۈمچىدە ئۆتكۈزۈلدى.

يىغىندا يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ مۇھىم سۆزى ھەمدە مەركەزنىڭ 3 - كەسىپنى راۋاجلاندۇرۇش ھەققىدىكى قارارى ئۆگىنىلدى، مەملىكەتلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 11 - نۆۋەتلىك ھەيئەت رىياسەتچىلىكىنىڭ 14 -، 15 - سانلىق (كېڭەيتىلگەن) يىغىنىنىڭ ۋە مەملىكەت بويىچە چاقىرىلغان ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسىپىي ئىشلار خىزمەت يىغىنىنىڭ روھى يەتكۈزۈلدى، ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويۇش تەجرىبىلىرى ئالماشتۇرۇلدى، ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى قانداق قىلغاندا تېخىمۇ راۋاجلاندۇرغىلى بولىدىغانلىق مەسىلىسى مۇزاكىرە ۋە مۇھاكىمە قىلىندى.

يىغىندا ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى مۇھەممەت نۇر «ئىدىيىنى ئازاد قىلىپ، يول ئېچىپ ئىلگىرىلەپ، ئىشنى مۇھىم نۇقتىلاردىن باشلاپ، ئەمەلىي ئۈنۈمگە ئېتىبار بېرىپ، ئاپتونوم رايونىمىزدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ كارخانا، كەسپىي ئىشلىرىنى يېڭى تەرەققىي قىلدۇرايلى» دېگەن تېمىدا مۇھىم سۆز قىلدى.



△ ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يېقىندا ئۆزلەشتۈرۈش يىغىنى چاقىرىپ، شاگىرتلارغا مۇئەللىمكەت ئومۇمىي كەسىپلەرلەش ئىشچىلىرىنىڭ ماھارەت كۆرسىتىش مۇسابىقىسىگە قاتناشقان ئاپتونوم رايونىمىز ۋەكىللىرىنى ئۆزلەشتۈرۈپ قويدى.

سۈرەتتە: ئۆزلەشتۈرۈش يىغىنىدىن كۆرۈنۈش

سىراجىددىن ئابلا فوتوسى

1992 - يىل

ئۆكتەبىر

5 - سان

خىزمەت ئۇچۇرى

گېزىتى

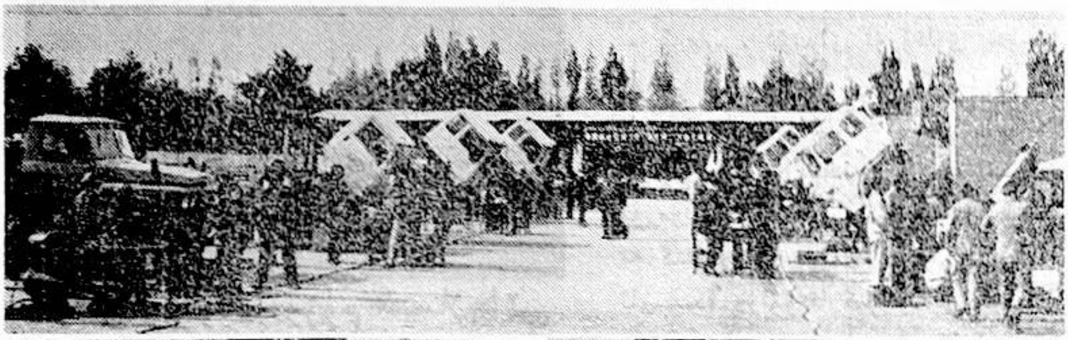
«شىنجاڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى» ژۇرنىلىنىڭ قوشۇمچىسى

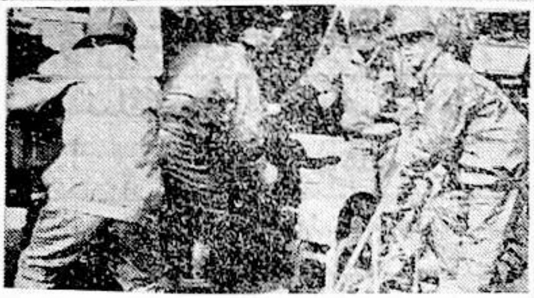
ئادرېسى: ئۈرۈمچى شەھىرى «شەرق شامىلى» يولى 8 - قورو، ش ئۇ ئا ر باش ئىشچىلار ئۇ

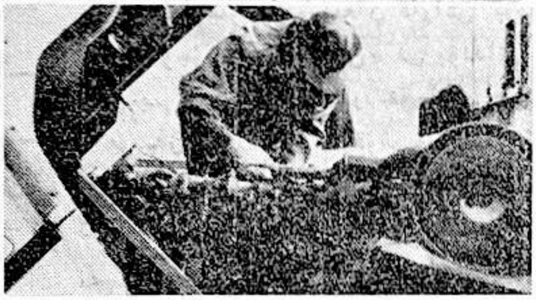
شىنجاڭ سودا ترانسپورت شىركىتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يېقىندا، پۈتۈن شىركەتتىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تۆرلۈك خىزمەتلەرنى ياخشى ئىشلىشىگە ھەيدەكچىلىك قىلىش، شوپۇر، رېمونتچىلارنىڭ خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، 3 - قېتىملىق ئاپتوموبىلنى 2 - دەرىجىلىك ئاسراش مۇسابىقىسى ئۆتكۈزدى.

سۈرەتتە: مۇسابىقىدىن كۆرۈنۈشلەر

سىراجىدىن ئابلا فوتوسى







ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ ئىقتىسادىي گەۋدىلىرىدە ياخشى باشلىنىش بارلىققا كەلدى

ئۆز خەۋىرىمىز. بۇ يىل كىرگەندىن بۇيان، ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئىقتىسادىي گەۋدىلەرنى يولغا قويۇپ، زور تەرەققىياتلارغا ئېرىشتى، بىر قىسىم ئوبلاستلىق، ۋىلايەتلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى تېز ھەرىكەتكە كېلىپ، كۆرۈنەرلىك ئۈنۈمگە ئېرىشتى. ستاتىستىكىغا قارىغاندا، 9 - ئاينىڭ باشلىرىغىچە، بايىنغولىن ئوبلاستىدىكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ ئىقتىسادىي گەۋدىلەرنى يولغا قويۇش ئۈچۈن سالغان مەبلىغى 2 مىليون يۈەنگە، تىجارەت كۆلىمى 1830 كۋادرات مېترغا، بۇ ئىشلار بىلەن شۇغۇللانغۇچىلار 100 كىشىگە يەتكەن، بۇنىڭ ئىچىدە بايىنغولىن ئوبلاستلىق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قۇرغان «ئوتتۇرا ئاسىيا تىجارەت مۇلازىمەت شىركىتى» 7 - ئاينىڭ باشلىرىغىچە سېتىش سوممىسىنى 725 مىڭ يۈەنگە، پايدىنى 67 مىڭ يۈەنگە، يېڭى كۆپەيگەن مۇقىم مۈلۈكنى 250 مىڭ يۈەنگە يەتكۈزگەن، 34 نەپەر ئىش كۈتۈپ تۇرغان ياشنى ئىشقا ئورۇنلاشتۇرغان؛ تۇرپان ۋىلايەتلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى سەل كېيىنرەك ئىش باشلىغان بولسىمۇ، تەرەققىياتى تېز بولغان، ھازىر ئۇلار ۋىلايەتلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەمگەك مۇلازىمەت شىركىتى قۇرۇپ، ئاشخانا، ساتىراچخانا، مېھمانخانا، قۇرۇلۇش ماتېرىياللىرى ماگىزىنى قاتارلىقلارنى قۇرۇپ، تىجارەت باشلىغان، بۇنىڭ بىلەن ئۇلار يېرىم يىلغا يەتمىگەن ۋاقىت ئىچىدىلا 24 مىڭ يۈەن كىرىم قىلغان.

رايونلۇق باش
...ممىسىنىڭ تەك...
... ئوبلاستلىق
...ۇيۇشمىسى، ئاق...
ئىشچىلار ئۇيۇش...
...تىم ئېلى، ئاق...
...ق جايلاردا ئە...
...نى تەكشۈرۈش،
... خادىملىرىنى
...رسى ئاچتى.
ئابدۇرېھىم
...شچىلار ئۇيۇش...
...نى ئۆگىنىش،
... ئىزچىللاشتۇ...
...شچى - خىزمەت...
... يېڭى «ئىشچى...
قانۇنى» ساۋات...
...تۇرۇش ئۈچۈن،
...اڭ بىناكارلىق
...كىتى ئىشچىلار
...ن سىناش مۇ...
...ۈزدى.
...تىمىن ياقۇپ
... ئۇيۇشمىسىنىڭ
...انلاندۇرۇپ، ئىش...
...لەرنىڭ ھوقۇق...
...لۇق كاپالەتكە
...چۈن، گۇما نا...
...پ ئىشچىلار ئۇ...
...ۆۋەتانىڭ قۇرۇل...
ئىشچىلار ئۇيۇش...
...سى، مۇئاۋىن رە...
...ۇدقا كەلتۈردى.
...ت توختىباقى

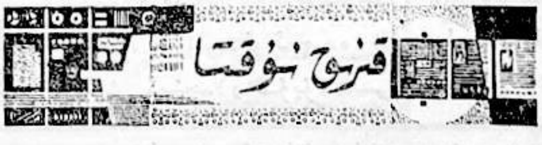
ئۈچ تۈرلۈك تۈزۈم ئىسلاھاتى ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنى

خۇايۈجۇڭ، شۆشىنچى

ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ ئۈزلۈكسىز چوڭقۇرلىشىشىغا ئەگىشىپ، كىشىلەر كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچى يېتەرلىك بولماسلىقتەك ئېلىمىزنىڭ ئىقتىسادىنى بوغۇپ تۇرغان «كونا كېسەل» نى بارغانسېرى تونۇپ يەتمەكتە. شۇنىڭ بىلەن بىرگە ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنىڭ مۇناسىۋىتىنى قانداق چۈشىنىش مەسىلىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئومۇميۈزلۈك دىققەت قىلىدىغان «قىزىق نۇقتا» بولۇپ قالدى.

ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشتا، ئالدى بىلەن كونا كۆز قاراشلارنىڭ ئاسارىتىدىن قۇتۇلۇش كېرەك. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىسىنى چىرمىۋالغان توسالغۇلارنى تۈگىتىش، بەزى مۇجمەل تونۇشلارنى ئايدىڭلاشتۇرۇش لازىم. مەسىلەن، «ئىشچىلار سىنىپى — دۆلەتنىڭ خوجايىنى. كادىرلار — خەلقنىڭ چاكىرى. ھازىر توختام تۈزۈمى يولغا قويۇلىۋاتىدۇ. زاۋۇت باشلىقى ئىشچىلارنى ئىشتىن بوشىتىشى بولىۋېرىدۇ. ئۇنداقتا، چاكارنىڭ خوجايىنىنى ئىشتىن بوشىتالىشىنى قانداق چۈشەندۈرۈش كېرەك؟»، «توختام تۈزۈمى — مېنىڭ باشقىلارغا يالانغانلىقىمدىن باشقا نەرسە ئەمەس، شۇنداق تۇرۇقلۇق خوجايىنلىق ئورۇندىن سۆز ئېچىش مۇمكىنمۇ؟» ۋاھاكازالار. بۇنداق ئىدىيىنىڭ يىلتىزى، ئەڭ مۇھىمى، خوجايىن دېگەن ئاتالغۇنىڭ ئىچكى مەزمۇنىنى توغرا ئىگىلىيەلمىگەنلىكتە. ئۇزاق مەزگىللەردىن بۇيان، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئارىسىدا «زاۋۇتقا كىرگەندىن كېيىنلا، خوجايىن بولىمىز.» دەيدىغان قاراش ئومۇميۈزلۈك مەۋجۇت. «خوجايىن» نى بۇنداق چۈشىنىش بىر تەرەپلىمىلىكتۇر. خوجايىن دېگەننىڭ بەھرىمەن بولىدىغان ھوقۇقىمۇ، ئادا قىلىدىغان مەجبۇرىيەت ۋە مەسئۇلىيەتلىرىمۇ بولىدۇ. ئەمگەكچىلەر كارخانا ئۈچۈن تۆھپە قوشۇپ، مەجبۇرىيىتىنى ئادا قىلغاندىلا خوجايىنلىق ھوقۇقىدىن بەھرىمەن بولىدۇ.

ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشتىن مەقسەت — ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى ئازاد قىلىش، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى راۋاجلاندۇرۇش، ھەرگىزمۇ سوتسىيالىزمنى ئىنكار قىلىش ئەمەس. ئىلگىرى تارىخىي، سىياسىي، ئىدىيىۋى سەۋەبلەر، بولۇپمۇ يېتەكچى ئىدىيە جەھەتتىكى «سول» چىللىق خاتالىق تۈپەيلى، ئىجتىمائىي ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنىڭ تەرەققىيات تەلىپىگە ماس كەلمەيدىغان قېتىپ قالغان ئىقتىسادىي تۈزۈلمە تەدرىجىي شەكىللىنىپ قالغان. ئۇ كارخانا ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى بوغۇپ قويغان. ئىشچىلار



ئاتاقتا دۆلەتنىڭ خوجايىنى، كارخانىنىڭ خوجايىنى دېيىلگىنى بىلەن ئەمەلىيەتتە ھېچقانچە خوجايىنلىق ھوقۇقى بولمىغان. كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدا ئىشچىلارنى باشقۇرۇشقا قاتناشتۇرىدىغان بەزى مېخانىزملار، مەسىلەن، زاۋۇت باشقۇرۇش ھەيئىتى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى قاتارلىقلار ئورنىتىلغان بولسىمۇ، ئۇلار ئاساسىي جەھەتتىن شەكىلگە ئايلىنىپ قالغان. كارخانىنىڭ مېخانىزمىنى ئۆزگەرتىشنىڭ ئەھمىيىتى — دۆلەت، كارخانا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئوتتۇرىسىدىكى ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى راۋانلاشتۇرۇشقا پايدىلىق بولۇش؛ ئەمگەكچىلەرنىڭ ئۆزىنىڭ ئارزۇسى ۋە ئارتۇقچىلىقىغا ئاساسەن، كەسىپنى تاللاشقا پايدىلىق بولۇش؛ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئۇيۇشۇش كۈچىنى ئاشۇرۇشقا پايدىلىق بولۇشتىن ئىبارەت. قىسقىسى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى يەنىمۇ كۈچەيتىشكىلا بولىدۇكى، ئاجىزلاشتۇرۇشقا بولمايدۇ.

1) ئومۇمىي خادىملار ئەمگەك توختامى تۈزۈمى يولغا قويۇلۇپ، ئەسلىدىكى ئەمگەك، ئىشچى ئىشلىتىش تۈزۈمى ئۆزگەرتىلدى، ئەمما سوتسىيالىستىك ئىشلەپچىقىرىش ۋاسىتىلىرىغا بولغان ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكى ياكى كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىك خاراكتېرى ئۆزگەرگىنى يوق. بىرىنچىدىن، سوتسىيالىستىك كارخانىلارنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ۋاسىتىلىرى يەنىلا ئومۇمىي خەلق ياكى كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكىدە بولىدۇ. كارخانىلارنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ۋاسىتىلىرىغا قارىتا ئىگىدارچىلىق ھوقۇقى ۋە ئىشلىتىش ھوقۇقى بولىدۇ. بۇنداق ئىشلەپچىقىرىش مۇناسىۋىتى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىنىڭ، دۆلەتنىڭ خوجايىنى ئىكەنلىكىنى بەلگىلىگەن. بۇ جەھەتتىكى نامۇۋاپىق ھالقىلارنى ئىسلاھ قىلىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش لازىم. ئىككىنچىدىن، ئومۇمىي خادىملار ئەمگەك توختامى تۈزۈمىدە، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ھۆددىگەرلىكنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى ئىكەنلىكى ئايدىڭلاشتۇرۇلغان، ھۆددىگەرلىكنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى «ئومۇمىي خادىملار»، «يەككە» ئەمەس؛ ھۆددىگەرلىك توختامىدا «ئىختىيارلىق» يولغا قويۇلىدۇ، «مەجبۇرلاش» قا بولمايدۇ؛ «باراۋەرلىك ئاساسىدا كېڭىشىدۇ»، ئۆز مەيلىچە بولمايدۇ، شۇڭا ئۇنى كۆپ سانلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەر ھىمايە قىلىدى ۋە قوللىدى.

2) تەقسىمات تۈزۈمى ئىسلاھ قىلىنىپ، بۇرۇنقى ئەمگەك مېۋىسى بىلەن ئەمگەك ھەققى ئۆز ئارا باراۋەر بولمىغان ھالەت ئۆزگەرتىلدى، سوتسىيالىزمنىڭ ئەمگىكىگە قاراپ تەقسىملەش پرىنسىپى ئۆزگەرمىدى. ئۇزۇندىن بۇيان، كىشىلەر تەڭ تەقسىماتچىلىقتىن ئىبارەت داش قازاننىڭ تامىقىنى مۇقەددەس قائىدە دەپ قاراپ، ئۇنى سوتسىيالىزمنىڭ ئەۋزەللىكى بىلەن ئارىلاشتۇرۇۋەتكەن، ياخشى ئىشلىگەنلەر بىلەن ياخشى ئىشلىمىگەنلەر، كۆپ ئىشلىگەنلەر بىلەن ئاز ئىشلىگەنلەرگە ئوخشاش مۇئامىلە قىلىنغان، ھورۇنلار پايدا ئېلىپ، ئىشچانلار زىيان تارتقان، قالاقلار قوغداپ قېلىنىپ، كىشىلەر ھورۇنلىشىپ كەتكەن، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئېڭى تۆۋەنلەپ كەتكەن، ئەمگىكىگە قاراپ تەقسىملەش پرىنسىپى ئېغىزدىلا قېلىپ، ھەقىقىي ئەمەلىيلەشتۈرۈلمىگەن. ئىسلاھ قىلىش ئارقىلىق، ئەلالىرى ۋەزىپىگە تەكلىپ قىلىنسا، رىقابەت ئارقىلىق ئىش ئورنىغا چىقسا، ھازىرقى ئىش ئورنى ئاساسىدا سالاھىيىتى بېكىتىلسە، تۆھپىسىگە قارىتا ھەق ئالسا، كۆپ ئىشلىگەنلەر كۆپ ئېلىش، ئىشلىمىگەنلەر چىشلىمەسلىك ھەقىقىي ئىشقا ئاشۇرۇلسا، ئەمگەكچىلەرنىڭ تېخنىكا ئىقتىدارىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەنلىكى، ئەمگەك مىقدارى ۋە تۆھپىسىنىڭ چوڭ - كىچىكلىكىگە ئا-

ساسەن ئىش ھەققى بېرىلسە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگەك مېۋىسى بىلەن كارخانىلارنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تەقدىرى بىلەن كارخانىنىڭ ئىستىقبالى زىچ بىرلەشتۈرۈلسە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق مەسئۇلىيەتچانلىقى زور دەرىجىدە كۈچىيىدۇ، ئۇلارنىڭ قەلبى كارخانىغا باغلانغان بولىدۇ.

3) كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتى ئارقىلىق، بىر تەرەپتىن، كادىرلار «يۇقىرىغىمۇ چىقالايدىغان، تۆۋەنگىمۇ چۈشەلەيدىغان» ھالەت شەكىللەندۈرۈلدى، يەنە بىر تەرەپتىن، كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى «مۇقىم ئىشچىلار»، «ۋاقىتلىق ئىشچىلار»، «دېھقان ئىشچىلار، توختاملىق ئىشچىلار» دەيدىغان كۆپ خىل ئىشچى ئىشلىتىش تۈزۈمى تەڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدىغان ئەھۋال بىكار قىلىندى، ھەر بىر ئەمگەكچىنىڭ ئەمگەك ھوقۇقى قوغدالدى.

يۇقىرىدا بايان قىلىپ ئۆتكىنىمىزدەك، كارخانىلاردا ئۈچ تۈرلۈك تۈزۈم ئىسلاھاتىنى يولغا قويۇش بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ساقلاپ قېلىش بىر - بىرىگە زىت ئەمەس. ھازىرقى مەسىلە، ئىسلاھاتنى قانداق قىلىپ يەنىمۇ مۇكەممەللەشتۈرۈشتە. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى مەۋقەسىنى دۆلەت مەنپەئىتىنى قوغداش بىلەن بىللە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كونكرېت مەنپەئىتىگە ۋەكىللىك قىلىش ۋە ئۇنى قوغداش، دۆلەت، كارخانا ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئوتتۇرىسىدىكى مەنپەئەت مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلىشقا قارىتىشى، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش جەريانىدا، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى ۋە ئىجادچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، ئۇلارنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى يەنىمۇ مۇستەھكەملىشى كېرەك.

ۋاھاپجان ھەبىبۇللا (ت)

3 - كەسىپ دېگەن نېمە؟

دۆلەت ئەھۋالىغا ئاساسەن، ئېلىمىز خەلق ئىگىلىكىگە قارىتا ئۈچ قېتىملىق سانائەتكە ئاساسەن تۆۋەندىكىدەك بۆلگەن:

1 - كەسىپ يېزا ئىگىلىكى؛ 2 - كەسىپ سانائەت ۋە بىناكارلىق؛ 3 - كەسىپ بولسا، يۇقىرىقىدىن باشقا كەسىپلەر، ئاساسلىقى، ئوبوروت تارماقلىرى، ئىشلەپچىقىرىش ۋە تۇرمۇش ئۈچۈن مۇلازىمەت قىلىدىغان تارماقلار، پەن - مەدەنىيەت سەۋىيىسى ۋە ئاھالىلەرنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن مۇلازىمەت قىلىدىغان تارماقلاردىن ئىبارەت.

كەسپىي كېسەللىكلەر قايسىلار؟

سەھىيە مىنىستىرلىكىنىڭ ئالاقىدار بەلگىلىمىلىرىگە ئاساسەن، تۆۋەندىكىلەر دۆلەت قانۇنىدىكى كەسپىي كېسەللىك دەپ بەلگىلەنگەن: كەسىپتە زەھەرلىنىش، تاش ئۆپكە، ئىسسىقلىق نۇر كېسىلى، ئىسسىقتا تارتىشىپ قېلىش كېسىلى، ئىسسىق ئۆتۈش، كەسپىي خاراكتېرلىك تېرە كېسىلى، ئېلېكتر خاراكتېرلىك كۆز ياللۇغى، كەسپىي خاراكتېرلىك قۇلاق پۈتۈش، كەسپىي خاراكتېرلىق كۆز گۆھىرىگە ئاق چۈشۈش كېسەللىكى، ئېگىزلىك كېسىلى، ئاۋىئاتسىيە كېسىلى، سىلكىنىشتىن بولىدىغان كېسەللىكلەر، كۆيدۈرگە، كەسپىي خاراكتېرلىك ئورمان مېڭە ياللۇغى ھەمدە بروتسېللا باكتېرىيىسى كېسەللىكى، كۆمۈر بىلەن ئۇچرىشىشتىن بولىدىغان تاش ئۆپكە كېسىلى قاتارلىقلار. سىلىق خالتىلىق ئىششىق ياللۇغىمۇ كەسپىي كېسەللىكلەر قاتارىغا كىرگۈزۈلگەن.

سىمىنا - گورۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش توغرىسىدا

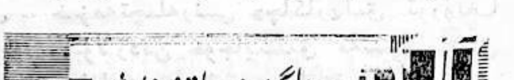
ياۋيۈنگو

بىرىنچى، سىمىنا - گورۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلەشنىڭ مۇھىملىقى ۋە زۆرۈرلىكىنى تولۇق تونۇش كېرەك. بۇ، سىمىنا - گورۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلەشنىڭ ئالدىنقى شەرتى.

سىمىنا - گورۇپپا - كارخانىنىڭ ھۇجەيرىسى، كارخانىدىكى تۈرلۈك خىزمەتلەرنىڭ ئەمەلىيلىشىش نۇقتىسى، كارخانىنىڭ تۈرلۈك ئىشلەپچىقىرىش پائالىيەتلىرى ۋە ئىگىلىك باشقۇرۇش خىزمەتلىرىنىڭ ھەممىسى سىمىنا - گورۇپپىلاردا ئېلىپ بېرىلىدۇ، تۈرلۈك ۋەزىپىلەر ئاخىرقى ھېسابتا سىمىنا - گورۇپپىلار ئارقىلىق ئورۇندىلىدۇ. سىمىنا - گورۇپپىلار - كارخانىنىڭ ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمىتىنىڭ ئالدىنقى ئىستىھكامى بولغاچقا، بىر تەرەپتىن، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىۋى كەيپىياتى، پىكرى، تەلىپى ۋە ھەر خىل ئۇچۇرلارنى سىمىنا - گورۇپپىلار ئارقىلىق ئىنكاس قىلىدۇ؛ يەنە بىر تەرەپتىن، پارتىيىنىڭ لۇشيەن، فاڭجېن، سىياسەتلىرى ۋە يۇقىرىنىڭ تۈرلۈك يوليورۇق - پەرمانلىرى سىمىنا - گورۇپپىلار ئارقىلىق ئىجرا قىلىنىدۇ، كارخانا «تۆتكە ئىگە» ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى تەربىيىلەش ۋە ئىككى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشىنى كۈللەندۈرۈشنى سىمىنا - گورۇپپىلاردا ئېلىپ بارىدۇ، شۇڭا ئىستىھكام پۇختا قوغدالمىسا، مەغلۇپ بولىدىغان گەپ.

ئىككىنچى، سىمىنا - گورۇپپا باشلىقىنى تەربىيىلەپ ۋە ياخشى تاللاپ، ئۇلارنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، ئۇلارغا بولغان ئىدىيىۋى خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش كېرەك. بۇ، سىمىنا -گورۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلەشنىڭ ئاچقۇچى.

سىمىنا - گورۇپپا باشلىقى ھەم ئىشچى، ھەم سىمىنا - گورۇپپا باشلىقى، ئۇلار ئىشچى - خىزمەتچىلەر بىلەن ئەڭ بىۋاسىتە ۋە دائىم ئارىلىشىپ يۈرىدىغان بولغاچقا، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىۋى كەيپىياتى، پىكرى، تەلىپى، غەم - قايغۇسى ۋە تۈرلۈك ئۇچۇرلارنى ھەممىدىن بەك بىلىدۇ، ئۇلار سىمىنا - گورۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنىڭ تەشكىللىگۈچىلىرى، باشلامچىلىرى. ئۇلارنىڭ ھەر بىر سۆز - ھەرىكىتى سىمىنا - گورۇپپىدىكىلەرگە بىۋاسىتە تەسىر كۆرسىتىدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن، سىمىنا - گورۇپپا باشلىقىنى تەربىيىلەپ ۋە ياخشى تاللاپ، ئۇلارنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، ئۇلارغا بولغان ئىدىيىۋى خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش كېرەك. چۈنكى سىمىنا - گورۇپپا باشلىقلىرىنىڭ ئىدىيىسى



توغرىلىنىپ، ئاكتىپچانلىقى قوزغالسا، ئۇ، گۇرۇپپىدىكىلەرنى قوزغىيالايدۇ، باشقىلارغا ئىدىيىۋى خىزمەت ئىشلەيدۇ. «پويىزنىڭ قانداق يۈرۈشى پاراۋۇزغا باغلىق».

ئۈچىنچى، سىمىنا - گۇرۇپپا باشلىقلىرىنىڭ ھەممە ئىشتا ئۈلگە كۆرسىتىشى، سىمىنا - گۇرۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلەشنىڭ لېكىزى.

سىمىنا - گۇرۇپپا باشلىقلىرىنىڭ ھەممە ئىشتا ئۈلگە كۆرسىتىشى، بىر خىل ئۈنسىز ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتتۇر. ئىشچى - خىزمەتچىلەردىن ئورۇنداشنى تەلەپ قىلغاننى ئالدى بىلەن ئۆزى ئورۇنداش؛ ئىشچى - خىزمەتچىلەردىن قىلماسلىقنى تەلەپ قىلغاننى ئالدى بىلەن ئۆزى قىلماسلىق كېرەك. بۇ، سىمىنا - گۇرۇپپا باشلىقلىرىغا قويۇلغان ئەقەللىي تەلەپ. ئۇنداق قىلماي، ئېغىزدىلا چوڭ سۆزلەپ، ھەرىكەتتە كۆرسەتمىسە، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قايىل بولمايدۇ، سىمىنا - گۇرۇپپىدىكىلەرگە بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلىگىلى بولمايدۇ.

تۆتىنچى، رەھبەرلىكنى كۈچەيتىپ، تۈزۈمنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، سىمىنا - گۇرۇپپىلارنىڭ ئەمەلىيىتىگە بىرلەشتۈرۈپ، قاراتمىلىقى بولغان ھالدا سىمىنا - گۇرۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى قانات يايدۇرۇش كېرەك. بۇ، سىمىنا - گۇرۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ھەقىقىي ئەمەلىيلەشتۈرۈشنىڭ كاپالىتى.

سىمىنا - گۇرۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن سىمىنا - گۇرۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ئىشلىگۈچىلەر قوشۇنىنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، رەھبەرلىكنى كۈچەيتىش كېرەك. سېخلار پارتىيە ياچېيكىسىنى يادرو قىلىپ، پارتىيە، مەمۇرىيەت، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، ئىتتىپاق ياچېيكىسىنى تەڭ تۇتۇشى؛ سىمىنا - گۇرۇپپىلار سىياسىي تەشۋىقاتچىسى، سىمىنا - گۇرۇپپا باشلىقى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى گۇرۇپپىسى، ئىتتىپاق گۇرۇپپىسىنىڭ باشلىقلىرىنى تايانچ قىلىپ، سىمىنا - گۇرۇپپىلارنىڭ ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمىتىنى ئىشلەش گۇرۇپپىلىرىنى تەشكىللىشى كېرەك. تۈزۈملەرنى مەسىلەن، ھەر ھەپتىدە بىر سائەت سىياسىي ئۆگىنىش تۈزۈمى، نازارەت قىلىش، تەكشۈرۈش تۈزۈمى ھەمدە تۈزۈملەرنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش ئۈچۈن تۈزۈلگەن مۇكاپاتلاش، جازالاش چارىسى قاتارلىقلارنى ئورنىتىشى ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈشى كېرەك.

قىسقىسى، بىز سىمىنا - گۇرۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ئىشلەشتە، چوقۇم ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشنى مەركەز قىلىپ، تۆت ئاساسىي پرىنسىپتا، ئىسلاھات، ئېچىۋېتىشتە چىڭ تۇرۇشىمىز كېرەك. سىمىنا - گۇرۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمىتىمىزنىڭ ياخشى - يامانلىقىنى سىناشتا، ئۇنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ئاكتىپلىقىنى قوزغاشقا، كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئاشۇرۇشقا پايدىلىق بولغان - بولمىغانلىقىغا قاراش كېرەك، شەكىلۋازلىق، سۆلەتۋازلىق قىلىشتىن ساقلىنىپ، سىمىنا - گۇرۇپپىلارغا بولغان ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى يېڭى بالداققا كۆتۈرۈشىمىز كېرەك.

ئابدۇۋەلى ئابدۇكېرىم (ت)

(بېشى 27 - بەتتە)

خوجايىنلىق ئېڭىنى ئۇرغۇتۇش، خوجايىنلىق پوزىتسىيىسى بىلەن باشقۇرۇشقا قاتنىشىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىشنى كارخانىنىڭ ئۇزاق مۇددەتلىك ستراتېگىيىلىك ۋەزىپىسى قىلىش لازىم. شۇنىڭ بىلەن بىرگە، ئەمەلىيەت داۋامىدا، ئاممىنى ئۆز - ئۆزىنى ئازاد قىلىشقا يېتەكلەشكە ماھىر بولۇش كېرەك، پارتىيە، ھۆكۈمەت، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى رەھبەرلىرى ئۆزىنى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ چاكىرى دەپ قارىشى كېرەك. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى «چاكار»لىق ئورنىغا قويۇپ، ئۇلاردىن خوجايىنلىق مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىشنى تەلەپ قىلىشقا بولمايدۇ.

ياڭ فەن (ت)

سمېنا - گۇرۇپپا توغرىسىدىكى بىلىملەردىن سوئال - جاۋابلار

سمېنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش دېگەن نېمە؟

جاۋاب: سمېنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش — سمېنا - گۇرۇپپىدىكى بارلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي بەلگىلىمىلىرىگە ئاساسلىنىپ، مۇئەييەن تەشكىلىي شەكىل ئارقىلىق، سمېنا - گۇرۇپپىلارنىڭ ھوقۇق چېكى دائىرىسىدىكى ئىشلارغا قارىتا، دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى يۈرگۈزۈش پائالىيىتىنى كۆرسىتىدۇ.

سمېنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش زاۋۇت ۋە سېخلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا سېلىشتۇرغاندا، قانداق ئالاھىدىلىكلەرگە ئىگە؟

جاۋاب: سمېنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش زاۋۇت ۋە سېخلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا سېلىشتۇرغاندا، مۇنداق تۆت تۈرلۈك كەۋدىلىك ئالاھىدىلىككە ئىگە:

بىرىنچى، ئاساس خاراكتېرلىك بولىدۇ. زاۋۇت، سېخ ۋە سمېنا - گۇرۇپپىدىن ئىبارەت ئۈچ دەرىجىلىك دېموكراتىك باشقۇرۇش ئىچىدە، سمېنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش — ئاساس. كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر سمېنا - گۇرۇپپىلاردا ئەڭ كەڭ دائىرىلىك، ئەڭ بىۋاستە، ئەڭ دائىملىق دېموكراتىك تۇرمۇش كەچۈرىدۇ.

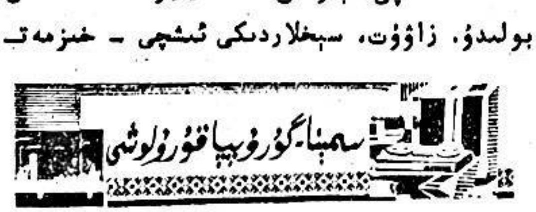
ئىككىنچى، بارلىق خادىملار قاتناشقان بولىدۇ. زاۋۇت، سېخلاردىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىغا ئوخشىمايدىغان يېرى شۇكى، سمېنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا ئاز ساندىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەر سايلىنىپ قاتناشتۇرۇلغان بولماستىن، بەلكى سمېنا- گۇرۇپپىدىكى بارلىق خادىملار قاتنىشىدۇ.

ئۈچىنچى، بىۋاستە خاراكتېرلىك بولىدۇ. سمېنا - گۇرۇپپىدىكى ھەر بىر ئىشچى - خىزمەتچى ھەم ئىشلەپچىقارغۇچى ھەم باشقۇرغۇچىدۇر. سمېنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا سمېنا - گۇرۇپپىدىكى بارلىق خادىملار قاتنىشىش بىلەنلا قالماستىن، بەلكى ئۇ سمېنىدىكى ھەربىر ئىشچى -خىزمەتچىگە، سمېنا- گۇرۇپپىدىكى تۈرلۈك ئىشلەپچىقىرىشنى باشقۇرۇش خىزمىتىگە بىۋاستە مۇناسىۋەتلىك، ھەر بىر ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ ئاكتىپلىقى ۋە ئىجادچانلىقىغا بىۋاستە چېتىلىدۇ.

تۆتىنچى، سىڭىش خاراكتېرلىك بولىدۇ. سمېنا - گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇش بىلەن مەمۇرىي باشقۇرۇش زاۋۇت بىلەن سېخلارنىڭكىگە ئوخشاش مەسئۇلىيىتى، ئىش تەقسىماتى ئېنىق بولمايدۇ. سمېنا - گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇش بىلەن مەمۇرىي باشقۇرۇش ئۆز ئارا زىچ مۇناسىۋەتلىك. سمېنا- گۇرۇپپىنىڭ باشلىقلىرى، خادىملىرى ھەممىسى ئىشچى بولۇپ، ئۇلار ھەم مەمۇرىي باشقۇرۇش ۋەزىپىسىنىڭ ئىجراچىلىرى ھەم دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ بىۋاستە ئىشتىراكچىلىرىدۇر.

سمېنا - گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ مۇھىم ئەھمىيىتى نېمە؟

جاۋاب: سمېنا- گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇشنى ئوبدان يولغا قويۇش ئىنتايىن



مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە: بىرىنچى، سىبىنا-گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇش كەڭ ئىشچى خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئاكتىپلىقىنى قوزغىتىشقا پايدىلىق.

ئىككىنچى، سىبىنا - گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇش كارخانىنىڭ تۇرلۇك ئاساس خىزمەتلىرىنى كۈچەيتىشكە پايدىلىق. ئۇ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى ئىشقا سېلىش، ئەقىل - پاراسىتى ۋە كۈچىنى مەركەزلەشتۇرۇپ، تۇرلۇك باشقۇرۇش خىزمىتىنى كىشى بېشىغىچە ئەمەلىيلەشتۇرۇشتە مۇھىم رول ئوينايدۇ.

ئۇچىنچى، سىبىنا - گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇشنى ئوبدان يولغا قويۇش — ئاممىنىڭ كارخانا باشقۇرۇش ئىقتىدارى ۋە سەۋىيىسىنى ئومۇميۈزلۈك ئۆستۇرۇشكە پايدىلىق.

سىبىنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ قانداق تەشكىلىي شەكىللىرى بار؟

جاۋاب: سىبىنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشتا قايسى خىلدىكى تەشكىلىي شەكىلنى قوللىنىشنى، كارخانىنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا، سىبىنا - گۇرۇپپىنىڭ كۆلىمى، ئىشلەپچىقىرىش (ۋەزىپە) قاتارلىق جەھەتلەردىكى ئوخشاشمىغان ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن بەلگىلەش كېرەك. بىراق «كارخانا قانۇنى» دىكى «ئىشچىلار سىبىنا-گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا بىۋاسىتە قاتنىشىدۇ» دېگەن بەلگىلىمىگە ۋە نۇرغۇن كارخانىلارنىڭ ئەمەلىي تەجرىبىسىگە ئاساسلانغاندا، سىبىنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ تەشكىلىي شەكلىنى سىبىنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ ئاساسىي شەكلى ۋە سىبىنا گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ باشقا شەكىللىرى دەپ ئىككى خىلغا بۆلۇش مۇمكىن.

سىبىنا- گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇش يىغىنى — سىبىنا- گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ ئاساسىي شەكلى. سىبىنا-گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ باشقا شەكىللىرى، ئاساسلىق: سىبىنا - گۇرۇپپىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش خادىمى، سىبىنا - گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باھالاش يىغىنى، سىبىنا-گۇرۇپپىنىڭ ئەقىل - پىلان تەقدىم قىلىش يىغىنى، سىبىنا - گۇرۇپپىنىڭ دېموكراتىك تۇرمۇش يىغىنى قاتارلىق شەكىللەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

سىبىنا-گۇرۇپپىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇش يىغىنىنىڭ ئاساسلىق مەسئۇلىيىتى نېمىلەردىن ئىبارەت؟

(1) زاۋۇت، سېخ ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ قارارلىرىدىكى سىبىنا - گۇرۇپپىغا چېتىلىدىغان ئالاقىدار ئىشلارنى ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۇرۇش.

(2) سىبىنا - گۇرۇپپىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، مەشغۇلات پىلانىنى، سىبىنا - گۇرۇپپىنىڭ ئىقتىسادىي مەسئۇلىيەت تۈزۈمى لايىھىسىنى مۇزاكىرە قىلىپ، ئۇنى ئەمەلىيلەشتۇرۇشنىڭ كونكرېت تەدبىرلىرىنى ئوتتۇرىغا قويۇش.

(3) سىبىنا - گۇرۇپپىنىڭ تۇرلۇك تۈزۈمى ۋە ئىسلاھات لايىھىسىنى مۇزاكىرە قىلىپ تۈزۈش ۋە ئەمەلىيلەشتۇرۇش. نۆۋەتتە سىبىنا-گۇرۇپپىلارنىڭ مۇزاكىرە قىلىپ تۈزۈشكە تېگىشلىك بولغان ئىسلاھات لايىھىلىرى، ئاساسلىقى، ئىقتىسادىي مەسئۇلىيەت تۈزۈمى لايىھىسى، ئەمگەك تەشكىللاتلىرى لايىھىسى قاتارلىقلاردىن ئىبارەت.

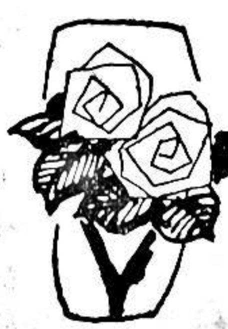
(4) سىبىنا - گۇرۇپپىنىڭ مۇكاپات سوممىسىنى تەقسىم قىلىش چارىسىنى ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇش پاراۋانلىقىغا چېتىلىدىغان ئىشلارنى مۇزاكىرە قىلىپ قارار قىلىش.

مۇكاپات سوممىسىنى تەقسىم قىلىش چارىسىدە، «مۇۋاپىق، ئاددىي ۋە چۈشىنىشلىك، ئوچۇق-ئاشكارا» بولۇش پرىنسىپىنى كەۋدىلەندۈرۈش كېرەك. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇش، پاراۋانلىق ئىشلىرى ئىشلەپچىقىرىش - ئەمگەك شارائىتى ۋە تۇرمۇش ئەسلىھەلىرىنى ياخشىلاش، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئوتتۇرىسىدىكى ئۆزئارا ياردەم بېرىش، ئۆزئارا قۇتقۇزۇش، قىيىنچىلىقى بارلارغا قوشۇمچە ياردەم پۇلى بېرىش، مەدەنىيەت - كۆڭۈل ئېچىش پائالىيىتى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئېلىشى لازىم.

(5) سىبىنا - گۇرۇپپا باشلىقىنىڭ خىزمەت دوكلاتىنى ئاڭلاش، سىبىنا - گۇرۇپپىنىڭ خىزمىتىنى دېموكراتىك باھالاش، سىبىنا - گۇرۇپپىنىڭ خىزمىتىنى ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدىگەن ئاساستا باھالاپ چىقىش.

(6) سىبىنا - گۇرۇپپا باشلىقى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىلىنى دېموكراتىك سايلاش؛ ئىشلەپچىقىرىش (خىزمەت) ئىلغارلىرىنى دېموكراتىك باھالاش، كۆرسىتىش ھەمدە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش ۋە ئۇلارنى مۇكاپاتلاش - جازالاش ھەققىدە تەكلىپ بېرىش.

(رىزۋان ھەمزە تەرجىمىسى)



تەتۈر سۆزلىشىش

قەھرىتان سوغۇق، قار - يامغۇر، شۇۋرغان كۈنلەردە، دانىيالىكلەر «بۈگۈن ھاۋا ناھايىتى ياخشى بولدى» دەيدىكەن.

دوست - يارەنلىرى يېڭىدىن يارىشىملىق كىيىم كەيگەن بولسا، دانىيالىكلەر قەستەن: بۈگۈن ناھايىتى قاملاشمىغان كىيىم كىيىۋاپسىزغۇ؟ دەيدىكەن.

دانىيالىكلەر بۇنداق يۇمۇرلۇق سۆزلەرگە كۈلۈپ قويۇش بىلەن جاۋاب قايتۇرىدىكەن. بىراق بۇنداق سۆزلەرنى باشقا جايلىقلارغا ئىشلەتكەندە ھامان ئۇقۇشماسلىق يۈز بېرىپ تۇرىدىكەن.

بىر دانىيالىك بىر ئەرەبكە: «سىز ھەقىقەتەن ئاقىماقكەنسىز!» دەپتىكەن، ھېلىقى ئەرەب غەزىپىنى باسالماي، دانىيالىكنى مۇشت بىلەن بىرنى سېلىپتۇ. دانىيالىك ئېڭىكىنى تۇتقان ھالدا بېشىنى چايقاپ تۇرۇپ: «ئۇ دانىيىچە يۇمۇرنى ئۇقمايدىكەن - دە، بۇ ئەسلىدە، سىز ناھايىتى ئەقىللىق ئىكەنسىز دېگىنىم ئىدى» دېگىنىچە، ھەسرەتتە كېتىپ قاپتۇ.

دانىيىدە ئولتۇراقلىشىپ قالغان ئامېرىكىلىق بىر ناخشا چولپىنى مۇنداق دەيدۇ: «مەن دەسلەپتە ھەر قېتىم ئويۇن قويۇپ بولغاندىن كېيىن، ھامان باشقىلار ماڭا ناخشىنى تولىمۇ يېقىمسىز ئېيتىدىكەنسىز، قۇلاقلىرىم ئاغرىپلا كەتتى، دەيتتى-دە، بۇ سۆزدىن تولىمۇ بىزار بولاتتىم، كېيىنچە، بۇ سۆزنىڭ ماختاش ئىكەنلىكىنى بىلدىم.»

كارخانىلارنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى شاللىشى ئۇلارنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ئىنكار قىلغانلىقمۇ - ئەمەسمۇ؟

يولداش مۇھەررىر:

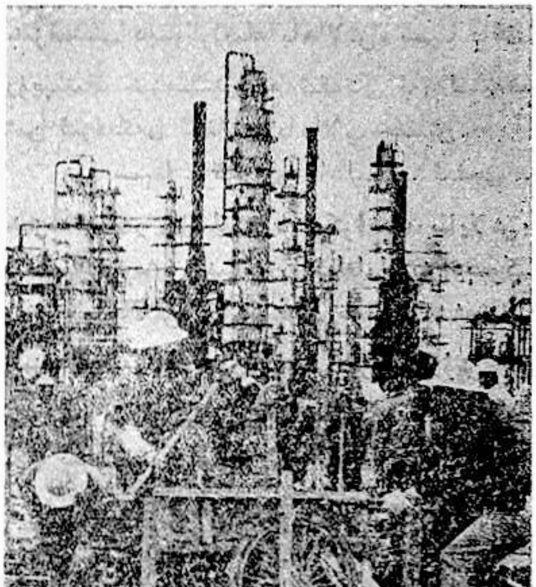
زاۋۇتىمىزدا يېقىندا ئىشچى ئىشلىتىش تۈزۈمى ئىسلاھ قىلىنىپ، بىر قىسىم ئىشچى - خىزمەتچىلەر شاللىۋېتىلدى ياكى چېكىندۇرۇلدى. بۇنىڭغا قارىتا بەزى يولداشلار، كارخانىلارنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى شاللاش ياكى چېكىندۇرۇشىگە يول قويۇلسا، ئۇنداقتا ئىشچى - خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ خوجايىنىمۇ - ئەمەسمۇ؟ دېيىشتى، بۇ مەسىلىگە زادى قانداق قاراش كېرەك، مەنمۇ دەماللىققا بىر نەرسە دېيەلمىدىم، چۈشەنچە بېرىشىڭىزنى ئۈمىد قىلىمەن.

مۇھەممەت

يولداش مۇھەممەت:

ئالدى بىلەن شۇنى مۇئەييەنلەشتۈرۈش كېرەككى، كارخانىلارنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى شاللىشى ياكى چېكىندۇرۇشى ئۇلارنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ئىنكار قىلغانلىق ئەمەس. بۇنىڭدىكى ئاساسلىق سەۋەب:

بىرىنچىدىن، بىز دەۋاتقان سوتسىيالىستىك كارخانىلاردىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىن ئىكەنلىكىنى ئىشلەپچىقىرىش ۋاسىتىلىرىگە بولغان ئومۇمىي مۈلۈكچىلىك تۈزۈمى بەلگىلىگەن. لېكىن، ئۇلارنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ۋاسىتىلىرىگە بولغان ئومۇمىي مۈلۈكچىلىك تۈزۈمى دېگىنىمىز، پۈتكۈل ئەمگەكچى خەلق ئورتاق ئىگىدارچىلىق قىلىش، يەنى پۈتكۈل جەمئىيەت ئىگىدارچىلىق قىلىشنى كۆرسىتىدۇ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ۋاسىتىلىرىدىكى مۇناسىپ نىسبەتنى شەخسىي نام بىلەن ئىگىلەشنى كۆرسەتمەيدۇ. ھازىر بىز پەقەت كارخانىلارنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى ئۆزگەرتىش جەريانىدىكى ئىشچى ئىشلىتىش ۋە ئىش ھەققى تۈزۈمىنى ئىسلاھ قىلىۋاتىمىز، ھەرگىزمۇ سوتسىيالىستىك ئومۇمىي مۈلۈكچىلىك تۈزۈمىنىڭ خاراك-



تىرىنى ئۆزگەرتكىنىمىز يوق. شۇڭا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئىش ئورنىدا بولسۇن ياكى بولمىسۇن، مەيلى قايسى ئىش ئورنىدا بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، پەقەت ئۇ دۆلىتىمىزنىڭ پۇقراسىلا بولىدىكەن، ئۇ ھەرگىزمۇ ئىشلەپچىقىرىش ۋاستىلىرىگە ئىگىدارچىلىق قىلىش ھوقۇقىدىن ئايرىلىپ قالمايدۇ، شۇڭا ئۇ خوجايىنلىق ئورنىدىن ئايرىلىپ قالمايدۇ.

ئىككىنچىدىن، كارخانىلارنىڭ ئەنئەنىۋى قاتمال ئىشچى ئىشلىتىش تۈزۈمى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى مۇستەھكەملىيەلمەيدۇ ۋە مۇكەممەللەشتۈرەلمەيدۇ. بىر تەرەپتىن، ئىشچى - خىزمەتچىلەر كىرەلەيدۇ، چىقالمايدۇ. يەنە بىر تەرەپتىن، پەقەت كارخانىنىڭ رەسمىي ئىشچى - خىزمەتچىسى بولۇپلا قالسا، مەيلى ئۇ ئاز ئىشلىسۇن ياكى كۆپ ئىشلىسۇن، ياخشى ئىشلىسۇن ياكى ياخشى ئىشلىمىسۇن، ئىشلىسۇن ياكى ئىشلىمىسۇن ئوخشاش بولۇۋېرىدۇ. بۇنداق باقىۋەندىلىك، ئادەمگە قاراپ تەقسىم قىلىش تۈزۈمى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق مەسئۇلىيەتچانلىقى ۋە كەسىپچانلىقىغا ئېغىر دەرىجىدە زىيان يەتكۈزدى. نەتىجىدە، كارخانىدا ئىشتىن ئادەم كۆپ بولۇش، مەھسۇلاتنىڭ تەننەرخى ئېشىپ كېتىش ئەھۋالى كېلىپ چىقىپ، كارخانىلار رىقابەت ئىقتىدارىنى يوقىتىپ قويدى. بۇ ئېلىمىزدىكى چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنىڭ ئۇزۇن ۋاقىت زىيان تارتىپ كەلگەنلىكىدىكى ئاساسلىق سەۋەبلەرنىڭ بىرى. بۇنداق تۈزۈمنى ئىسلاھ قىلمىغاندا، كارخانىلار ھاياتىي كۈچىنى يوقىتىپ قويىدۇ، مۇشۇنداق داۋاملىشىۋەرسە، كارخانا ئىشچى - خىزمەتچىلىرىنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى باشقىلار ئىنكار قىلىش تۈگۈل، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆزلىرىمۇ يوقىتىپ قويىدۇ.

ئۈچىنچىدىن، كارخانىلارنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى شاللىشى ياكى چېكىندۈرۈشى ئۇلارنى يۈك دەپ قارىغانلىق، چىقىرىۋېتىپ كارى بولمىغانلىقنى چۈشەندۈرمەيدۇ. بەلكى، ئۇلارنى كۆپ خىل ئۇسۇللارنى قوللىنىش ئار- قىلىق مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرىدۇ. مەسىلەن، دۆلەت كارخانىلارنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى ئۆزگەرتىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئىجتىمائىي كاپالەت تۈزۈمى ۋە ئىشقا ئورۇنلاشتۇرۇش تۈزۈمى ئىسلاھاتىنىمۇ تېزلەتتى. ئىش كۈتۈش سۇغۇرتىسى، ئەمگەك كۈچلىرى بازارلىرىنى ئېچىپ قايتىدىن ئىشقا ئورۇنلاشتۇرۇشقا تولۇقلاشتۇرۇش قاتارلىقلارنى يولغا قويدى. شاللىۋېتىلگەن ياكى چېكىندۈرۈلگەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە قارىتا، ئىش كۈتۈپ تۇرۇش مەزگىلىدە ئىش كۈتۈپ تۇرۇش پۇلى بېرىش ئارقىلىق، ئۇلارنىڭ ئاساسىي تۇرمۇش ئېھتىياجىغا كاپالەتلىك قىلدى، داۋالىنىش، ئولتۇراق ئۆي، سۇغۇرتا قاتارلىق جەھەتلەردىمۇ سىياسەت جەھەتتە كاپالەتلىك قىلىندى، قاتارلىقلار. بۇلارنىڭ ھەممىسى سوتسىيالىستىك تۈزۈمنىڭ ئەۋزەللىكىنى، بۇ بىر قىسىم ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنى ۋە ھوقۇق - مەنپەئەتىنىڭ مەۋجۇت ئىكەنلىكىنى تولۇق گەۋدىلەندۈرۈپ بەردى.

— مۇھەررىردىن

(بېشى 28 - بەتتە)

ئۇ نازارەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىدا ئىشلىگەن 11 يىلدىن ئارتۇقراق ۋاقىتتىن بۇيان، خىزمەتتە ھەر ۋاقىت ئەستايىدىل، سەممىي بولدى، باشقىلارنىڭ دەرت - ئەھۋالىغا ئورتاقلىشىش، ئۇنى ھەل قىلىشنى بۇرچ دەپ بىلدى. شۇڭا ئۇ 11 يىلدىن بۇيان ھال - ئەھۋال ئېيتىپ كەلگەنلەردىن 700 گە يېقىن كىشىنى كۈتۈۋالدى. ئۇلار ئىنكاس قىلغان مەسىلەلەرنى ئەستايىدىل ئاڭلىدى، تەكشۈردى، ھەل قىلىشقا تېگىشلىكلىرىنى ئۆزى ھەل قىلدى، ئىنكاس قىلىشقا تېگىشلىكلىرىنى ئالاقىدار ئورۇنلارغا ئىنكاس قىلدى.

ئۇنىڭ ئەجرى بىكارغا كەتمىدى، بۇ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كۆپ قېتىم ئالاقىدار ئورۇنلار تەرىپىدىن تەقدىرلەندى، ئۇ ئۆزىمۇ كۆپ قېتىم «مۇنەۋۋەر ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمەتچىسى»، «مۇنەۋۋەر پارتىيە ئەزاسى» دېگەن شەرەپلەرگە ئېرىشتى.

كارخانا ئىسلاھاتى جەريانىدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ يېڭى يۈزلىنىشى قانداق بولىدۇ؟

بىر قىسىم كارخانىلارنى تەكشۈرۈشتىن قارىغاندا، ئىسلاھات جەريانىدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئالاھىدە رولىنى جارى قىلدۇرۇپ، ئورنىنى گەۋدىلەندۈرۈپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنى كارخانىنىڭ مۇھىم تۈۋرۈكىگە ئايلاندۇرۇش كېرەك. ئۇ مۇنۇ جەھەتلەردە كونكرېت ئىپادىلىنىدۇ: 1) ئىسلاھاتنىڭ تەشۋىقات، تەربىيىلەش خىزمىتىنىڭ چوڭقۇرلىشىشى ئىسلاھات ئۈچۈن ئىدىيىۋى شارائىت يارىتىپ بېرىپلا قالماي، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ يەنىمۇ ئىلگىرىلىشى ئۈچۈنمۇ جامائەت پىكرى ھازىرلاپ بېرىدۇ؛ 2) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقى كارخانا باشقۇرۇش ھوقۇقىنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمىغا ئايلىنىدۇ؛ 3) كارخانا مەنپەئەت ئورتاق گەۋدىسى قۇرۇلىدۇ. 4) ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇقىنى قوغداش، مەنپەئەت توقۇنۇشىنى پەسەيتىشتە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى مۇرەسسە قىلىش رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرىدۇ.

يەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىلەن سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانداق مۇناسىۋەتتە ئىكەن؟

يەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىلەن سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۆز ئارا باغلىنىپ، ئۆز ئارا مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدۇ، ھەم بىر ـ بىرىدىن پەرقلىنىدۇ. نۆۋەتتە، ئومۇمەن مۇنداق ئۈچ خىل ئەھۋال مەۋجۇت: بىرىنچى، «ئۆزى» نى ئاساس قىلغان، ئۆز سىستېمىسىنى شەكىللەندۈرگەن سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى. ئىككىنچى، تەشكىلىي ۋە كادىرلارنى باشقۇرۇشتا ئۆز سىستېمىسىنى شەكىللەندۈرۈش، لېكىن خىزمەت ۋە پائالىيەت جەھەتتە يەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىلەن يۇقىرى دەرىجىلىك سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ قوش رەھبەرلىكىنى ياكى يېتەكچىلىكىنى قوبۇل قىلىش؛ ئۈچىنچى، يەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەھبەرلىكىنى ئاساس قىلغان سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى. يەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىلەن سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مۇناسىۋىتى ئىنتايىن مۇھىم بىر مەسىلە، ئۇنى ئىسلاھاتنى ئومۇميۈزلۈك چوڭقۇرلاشتۇرۇش جەريانىدا يەنىمۇ راۋاجلاندۇرۇشتا ۋە شۇ مەسىلە ئۈستىدە ئىزدىنىشكە توغرا كېلىدۇ.

جايلاردىكى ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ مال باھاسىغا نازارەت قىلىش باش پونكىتىنىڭ خىزمىتىدە قانداق ياخشى ئۇسۇللار بار؟

(1) پارچە سېتىشنى تەكشۈرۈش بىلەن توپ سېتىشنى تەكشۈرۈشنى ئۆز ئارا بىرلەشتۈرۈپ، مال باھاسىغا نازارەت قىلىش ۋە ئۇنى تەكشۈرۈش خىزمىتىنى كەڭ كۆلەمدە قانات يايدۇرۇش؛ (2) ئىقتىسادىي جەھەتتىن جەرىمانە قويۇش بىلەن ياردەم ۋە تەربىيە بېرىش پائالىيىتىنى بىرلەشتۈرۈپ، تەشەببۇسكار ھالدا ماگىزىنلارغا ياردەملىشىپ، باھا باشقۇرۇش ۋە تىجارەت ئىستىلىغا ئائىت بەلگىلىمىلەرنى تۈزۈش؛ (3) مەخسۇس ۋەزىپە بويىچە تەكشۈرۈش بىلەن ئاممىۋى نازارەت قىلىشنى بىرلەشتۈرۈش؛ (4) نازارەت قىلىش، تەكشۈرۈشنى تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىش بىلەن بىرلەشتۈرۈپ، ئاممىنىڭ ئىنكاس، تەلەپلىرىنى ئۆلكە، شەھەرنىڭ رەھبەرلىرىگە مەلۇم قىلىپ، ھۆكۈمەت تارماقلىرىنىڭ تەدبىر بەلگىلىشىنى ئاساس بىلەن تەمىنلەش.

ۋىلايەتلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىش باشقارمىسىنىڭ ۋەزىپىسى نېمە؟

پارتىيىنىڭ سىياسىي رەھبەرلىكىدە، ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتى فاڭجېنىنى ئىزچىللاشتۇرۇش. ناھىيىلىك (شەھەرلىك) ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ دېموكراتىك سايلام ئۆتكۈزۈشىگە ياردەم بېرىش ھەمدە ئۆلكىلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا ۋەكالىتەن ئۆزىگە قاراشلىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەھبەرلىك بەنزىسىنى تەكشۈرۈش، تەستىقلاش؛ شۇ جاينىڭ خەلق ئىگىلىكى ۋە ئىجتىمائىي تەرەققىيات پىلانى لايىھىسىنى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مەنپەئەتىگە چېتىلىدىغان چوڭ - چوڭ فاڭجېن، سىياسەتلەرنى ئىجرا قىلىش چارىسىنى مۇھاكىمە قىلىپ، بېكىتىشكە قاتنىشىپ، شۇ جايدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىگە پايدىلىنىق تاشقى شارائىت يارىتىپ بېرىشتىن ئىبارەت.

ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش داۋامىدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى قانداق خىزمەتلەرنى ئىشلىشى كېرەك؟

1) ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش لايىھىسىنى تۈزۈشكە قاتنىشىپ، لايىھىنىڭ ئىلمىيلىك ۋە ئېنىقلىق دەرىجىسىنى ئاشۇرۇش؛ 2) ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇشنىڭ پۈتۈن جەريانىغا قاتنىشىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئەتىنى قوغداش؛ 3) تەشۋىقات ۋە ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلەپ، مەمۇرىيەتنىڭ ئارتۇق خادىملارنى ئورۇنلاشتۇرۇشىغا ھەمكارلىشىش؛ 4) ئارتۇق خادىملارنىڭ ئېھتىياجلىق سېخ، سېمىنا - گۇرۇپپىلارغا بېرىپ، قايتىدىن ئىش ئورنىغا چىقىپ، خىزمەتنى داۋاملاشتۇرۇشىغا ياردەم بېرىش. باشقا كارخانىلار بىلەن ئالاقىلىشىپ، ئەمگەك كۈچلىرىنى تەشكىللەپ ۋە چىقىرىپ، ئارتۇق خادىملارنى ئىشقا ئورۇنلاشتۇرۇش يوللىرىنى ئۈزلۈكسىز كېڭەيتىش؛ 5) ئارتۇق خادىملارنى تەشكىللەپ، تەربىيىلەش خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەپ، ئۇلارنى قايتىدىن ئىشقا ئورۇنلىشىپ، ئىش ئورنىغا چىقىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىش.

ناھىيىلىك (ناھىيە دەرىجىلىك شەھەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ) باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ خىزمىتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى نېمە؟

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ 11 - قۇرۇلتىيىدا بەلگىلەنگەن بۇنىڭدىن كېيىنكى بىر مەزگىلدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ فاڭجېنىغا ئاساسەن، شۇ جايدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ ئەمەلىيىتىگە بىرلەشتۈرۈپ بېكىتىلىدۇ. ئومۇمەن ئېيتقاندا، خەلقنىڭ ئومۇمىي مەنپەئەتىنى قوغداش بىلەن بىرگە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كونكرېت مەنپەئەتىنى تېخىمۇ ئوبدان ئەكس ئەتتۈرۈپ ۋە قوغداپ، دېموكراتىك باشقۇرۇشنى ئوبدان يولغا قويۇپ، كارخانا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پارتىيە، ھۆكۈمەت بىلەن بولغان مۇناسىۋىتىنى راۋانلاشتۇرۇشىغا ياردەم بېرىپ، ئاساسىي قاتلاملارنىڭ ئۆز ئىسلاھاتىنى ئوبدان ئېلىپ بېرىشىغا يېتەكچىلىك قىلىپ، ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇش كېرەك.

ياڭ فەن (ت)

****

قانداق قىلغاندا ياخشى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى بولغىلى بولىدۇ

ئاممىۋى لۇشيەن ئۇسۇلى

ئاممىۋى لۇشيەن بولسا، ئاممىۋى نۇقتىئىنەزەرنىڭ ئەمەلىي خىزمەتلەردە ئىزچىللاشتۇرۇلۇشى ۋە ئىشلىتىلىشى بولۇپ، ئۇ، پارتىيىمىزنىڭ ئۇزۇن مۇددەتلىك تەرەققىيات جەريانىدا تۈزۈپ چىققان رەھبەرلىك ئۇسۇلى ۋە خىزمەت ئۇسۇلى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى ئىختىيارىي ئۇيۇشقان ئاممىۋى تەشكىلات بولغانلىقى ئۈچۈن، دېموكراتىيىلىشىش، ئاممىۋىلىشىش ئۇنىڭ ناھايىتى مۇھىم ئالاھىدىلىكى. شۇڭا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنىڭ رەھبىرى بولغىنى ئۈچۈن، ئۇ خىزمەتلەر داۋامىدا ئاممىۋى لۇشيەندىن ئىبارەت رەھبەرلىك ئۇسۇلىدا چىڭ تۇرۇشى زۆرۈر.

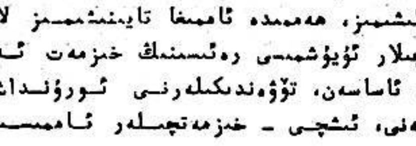
پارتىيىنىڭ ئاممىۋى لۇشيەنى دېگەن نېمە؟ ئۇ بولسىمۇ «ھەممىدە ئاممىنى ئويلاش، ھەممىدە ئاممىغا تايىنىش، ئاممىدىن كېلىپ ئاممىغا قايتىش» تىن ئىبارەت. شۇڭا بىز خىزمەتلەردە ھەممىدە ئاممىنى ئويلىشىمىز، ھەممىدە ئاممىغا تايىنىشىمىز لازىم. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسىنىڭ خىزمەت ئەمەلىيىتىگە ئاساسەن، تۆۋەندىكىلەرنى ئورۇنداش كېرەك: يەنى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا ھۆرمەت قىلىش، ئىشىنىش ۋە ئۇلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىش؛ جان - دىل بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا تايىنىش؛ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىدىن كېلىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا قايتىش خىزمەت ئۇسۇلىدا چىڭ تۇرۇش.

1. ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا ھۆرمەت قىلىش، ئىشىنىش ۋە ئۇلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىش

ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ نىزامنامىسىگە ئاساسەن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرى ئاممىسىنىڭ دېموكراتىك سايلىمى ئارقىلىق ۋۇجۇدقا كېلىدىغان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلىنىڭ رەھبەردىي خادىمى. مەيلى كىمنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسلىكىگە سايلىنىشىدىن قەتئىينەزەر، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى ئۇنىڭدىن سەمىمىي ئۈمىد كۈتىدۇ، ئۇنىڭ ئۇلار ئۈچۈن سۆز قىلىشىنى، ئىش قىلىپ بېرىشىنى ئۈمىد قىلىدۇ. شۇڭا بىر لاياقەتلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى چوقۇم ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنى توغرا ئورۇنغا قويۇشى، ئۇلارغا ھۆرمەت قىلىشى، ئىشىنىشى ۋە ئۇلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىشى، شۇنداقلا يۇقىرىقىلارنى ئۆز خىزمىتىدە گەۋدىلەندۈرۈشى كېرەك. ئادەتتىكىچە قىلىپ ئېيتقاندا، تۆۋەندىكىلەرنى ئورۇندىشى كېرەك:

1) خىزمەت قىلىش ئىدىيىسىنى تۈرغۇزۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۈچۈن سۆز قىلىش، ئىش قىلىشنى ھەقىقىي ئورۇندىشى كېرەك

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنىڭ رەھبىرى بولغانلىقى ئۈچۈن، ئۆزىنى ئاددىي ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ ئورنىغا قويۇشى، ئۆزىنى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ خىزمەتچىسى دەپ بىلىشى كېرەك. شۇڭا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۈچۈن خىزمەت قىلىش كۆز قارىشىنى تىكلەپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۈچۈن سۆزلەش، ئىشلەشنى تىرىشىپ ئورۇندىشى لازىم. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى خىزمەت قىلىش بىلەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ قوغداش فۇنكسىيىسىنى بىرلەشتۈرۈپ، قوغداشنى خىزمەت قىلىش داۋامىدا ئەكس ئەتتۈرۈشى كېرەك. سىياسىي جەھەتتە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك ھوقۇق - مەنپەئەتى بىلەن خوجايىنلىق ئورنىنى قوغدىشى؛ ئىشلەپچىقىرىش داۋامىدا، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگەك ھوقۇق - مەنپەئەتى بىلەن بىخەتەرلىكىنى قوغدىشى؛ ماددىي



جەمئىيەتتە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ماددىي مەنپەئەتى بىلەن ھوقۇقىنى قوغدىشى؛ مەدەنىيەت، تۇرمۇش جەھەتتە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ نورمال تەلەپلىرىنى قاندۇرۇشى ۋە ئۇلارنى ئوقۇتۇشى؛ تۇرمۇش پاراۋانلىقى جەھەتتە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى تۈرلۈك مۇلازىمەت بىلەن تەمىنلىشى كېرەك. كەڭ كۆلەمدە مۇلازىمەت قىلىش، قوغداش داۋامىدا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋەكىلى يەنە ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى ئارىسىغا چوڭقۇر چۆكۈش، ئۇلارنىڭ تەلەپ ۋە پىكىرلىرىنى ئاڭلاشقا ماھىر بولۇشى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر تۇرمۇش ۋە خىزمەتتە ئەڭ كۆڭۈل بۆلۈۋاتقان مەسىلىلەرنى تۇتۇپ، ئىنكاس ئەڭ كۈچلۈك، تەلەپ ئەڭ جىددىي بولۇۋاتقان مەسىلىلەرنى زور كۈچ بىلەن ھەل قىلىپ، ئۇنىڭغا ئەھمىيەت بېرىشى كېرەك.

2) ئىچكى قىسمىدىكى ئىشلارنى دېموكراتىك ئۇسۇل بىلەن بىر تەرەپ قىلىشتا چىڭ تۇرۇشى لازىم

ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە ھۆرمەت قىلىش، ئىشىنىش ئۈچۈن، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خوجايىنى، دېگەن كۆز قاراشنى تۇرغۇزۇپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشتا چىڭ تۇرۇش كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن تۆۋەندىكىلەرنى ئورۇنداش لازىم.

(1) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دېموكراتىك تۈزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دېموكراتىك تۇرمۇش تۈزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش — ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك ھوقۇقىغا كاپالەتلىك قىلىشنى مەقسەت قىلىدۇ.

(2) رەھبەرلىكنىڭ تەدبىر بەلگىلىشىنى تولۇق دېموكراتىيىلەشتۈرۈش كېرەك. چوڭ - چوڭ تەدبىرلەرنى، بولۇپمۇ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مەنپەئىتىگە چېتىلىدىغان تەدبىرلەرنى بەلگىلىگەندە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەھبەرلىرى چوقۇم ئۇنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرى قۇرۇلتىيىنىڭ مۇزاكىرىسىدىن ئۆتكۈزۈشى كېرەك.

3) پائالىيەتلەرنى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئارزۇسى بويىچە قانات يايدۇرۇشتا چىڭ تۇرۇش كېرەك

ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە ھۆرمەت قىلىش، ئىشىنىش ئۈچۈن، تۈرلۈك خىزمەتلەرنى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئارزۇسى ۋە تەلىپى بويىچە قانات يايدۇرۇشقا توغرا كېلىدۇ. ئاساسىي قاتلاملاردا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خىزمەت پىلانى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئارزۇسى ۋە تەلىپىگە ئاساسەن بېكىتىلىدۇ ھەمدە ئىجرا قىلىش داۋامىدا ئۈزلۈكسىز تۈردە ئاممىنىڭ پىكىرى ئېلىنىدۇ، خىزمەت مەزمۇنى تەكشۈرۈلىدۇ. ئۇلارنى تولۇق ئورۇندىغاندىلا، تۈرلۈك خىزمەت ۋە پائالىيەتلەرنى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئارزۇسى ۋە تەلىپى بويىچە قانات يايدۇرۇشنى ئورۇندىغىلى بولىدۇ.

2. جان - دىل بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا تايىنىش كېرەك

ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسلىرى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنى باشقۇرۇشقا تەشكىللەشكە ماھىر بولۇشى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر بىلەن ئىچقويۇن - تاشقويۇن بولۇشقا ماھىر بولۇشى، خىزمەت ئۇسۇلىدا جان - دىل بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە تايىنىش ئىدىيىسىنى تولۇق ئەكس ئەتتۈرۈشى كېرەك.

1) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنى باشقۇرۇشقا تەشكىللەش

ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىدا، مەخسۇس ۋەزىپىدىكى كادىرلار يەنىلا ئاز، بەزىلىرىدە ھەتتا بىرمۇ يوق. ئىشلەشكە، ئېلىپ بېرىشقا تېگىشلىك ئىشلار ۋە پائالىيەتلەر ناھايىتى كۆپ، بۇلارنى ئاز ساندىكى كادىرلارغا تايانغان بىلەن ئىشلەپ بولغىلى بولمايدۇ. شۇڭا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كونكرېت ئىشلىرىغا قاتنىشىشقا كەڭ كۆلەمدە جەلپ قىلىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشلىرىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرى ئۆزلىرى قىلىدىغان قىلىش كېرەك. كونكرېت تەشكىللەش داۋامىدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى تۆۋەندىكى ئىككى جەھەتتىكى خىزمەتنى ياخشى ئىشلىشى كېرەك:

① ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرىنى ئۆزلىرى ئۈچۈن مۇلازىمەت قىلىشقا تەشكىللەش.

② ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئاكتىپلىرى قوشۇنىنى قۇرۇپ چىقىش.

2) ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى بىلەن ئىچقويۇن - تاشقويۇن بولۇشقا ماھىر بولۇش

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى ھەم ئۆزىنىڭ پائالىيەتچانلىقى ۋە ئىجادچانلىقىنى ئىشقا سېلىپ، ئۆزىنىڭ تەشكىللەش، تەربىيىلەش ۋە قوماندانلىق قىلىش رولىنى جارى قىلدۇرۇشى ھەم ئۆزىنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى بىلەن قەلبىداش، تەقدىرداش بولۇشىنى ئىشقا ئاشۇرۇشقا ماھىر بولۇشى كېرەك.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىدە يېڭىلىق يارى-

تىشىنىڭ مەنبەسى — ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئەقىل - پاراسىتى ۋە ئىجادچانلىقىدا. ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى ئامما ئارىسىغا چوڭقۇر چۆكۈشكە ماھىر بولۇپ، ئۈزلۈكسىز تۈردە ئاممىدىن ئوزۇق ئېلىشى ۋە ئەقىل تېپىشى كېرەك.

3. ئاممىدىن كېلىپ، ئاممىغا قايتىش

ئاممىغا قايتىش دېگەنلىك، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ پىكىرلىرىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەھبەرلىرىنىڭ قارارىغا ئايلاندۇرغاندىن كېيىن، ئۇنى ئامما ئارىسىدا ئىزچىللاشتۇرۇپ، ئەمەلىيەت داۋامىدا ئىزچىل داۋاملاشتۇرۇش، ئۇنۇم ھاسىل قىلىشىنى كۆرسىتىدۇ.

ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى ئاممىدىن كېلىپ، ئاممىغا قايتىشتىن ئىبارەت رەھبەرلىك ئۇسۇلىدا چىڭ تۇرۇشتا، تۆۋەندىكىلەرنى ئېگىلەشكە ئەھمىيەت بېرىش كېرەك:

1) ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئارزۇ ۋە تەلەپلىرىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ نىشانى، پىلانى ۋە لايىھىسىنى تۈزۈشنىڭ ئاساسى قىلىش كېرەك

ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتى ئەمەلىيىتىنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى. ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى ئامما ئارىسىغا چوڭقۇر چۆكۈپ، بىرىنچى قول ماتېرىيالنى ئىگىلەپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئارزۇ ۋە تەلەپلىرىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ نىشانى، پىلان ۋە لايىھىسىنى تۈزۈشنىڭ ئاساسى قىلىش لازىم.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى رەھبەرلىك قىلغۇچى بولغانلىقى ئۈچۈن، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئارزۇ ۋە تەلەپلىرىنى توغرا مەركەزلەشتۈرۈشى كېرەك. ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئوتتۇرىغا قويغان ئارزۇ ۋە تەلەپلەر تارقاق بولۇپ، ئۇنىڭ مۇۋاپىقلىرى، نامۇۋاپىقلىرى ھەتتا خاتالىرىمۇ بولىدۇ. شۇڭا ئۇنى توغرا مەركەزلەشتۈرۈش كېرەك.

2) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ پىلان ۋە لايىھىلىرىنى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمەلىي ھەرىكىتىگە ئايلاندۇرۇشقا ماھىر بولۇش كېرەك

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا رەھبەرلىك قىلغۇچى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ پىلان، لايىھىلىرىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پائالىيەتلىرىدە ئىزچىللاشتۇرۇشقا ماھىر بولۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە ئۇلارنىڭ نېمە ئىش قىلىدىغانلىقىنى، نېمە ئۈچۈن شۇنداق قىلىدىغانلىقىنى، قانداق قىلغاندا ياخشى ئىشلىگىلى بولىدىغانلىقىنى بىلدۈرۈپ، ئۇلارنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پائالىيىتىنىڭ مۇھىملىقىغا بولغان تونۇشىنى ئۆستۈرۈش، ئۇلارنىڭ ئاكتىپلىقى ۋە ئىجادچانلىقىغا ئىلھام بېرىش كېرەك.

سىراجىدىن ئابلا تەييارلىغان

بەللى...

ئىككەيلەن قەھۋە ئىچكەچ مۇڭدىشىپتۇ. ئارىدىن بىرەيلەن: — سىز ئېرىڭىزنىڭ سىزنى ياخشى كۆرىدىغانلىقىنى قانداق بىلىسىز، — دەپ سوراپتۇ.

— ئۇ ھەركۈنى ئەخلەتنى ئۆزى تۆكىدۇ.

— ئۇ ياخشى كۆرگەنلىك ئەمەس، بەلكى ئۇ ئۇنىڭ ئۆينىڭ ئىشلىرىنى قىلالىغانلىقى.

— ماڭا پۇل لازىم بولسا، ئۇ ھەرگىز ئايىمايدۇ.

— ئۇمۇ ياخشى كۆرگەنلىك ئەمەس، بەلكى ئۇ ئۇنىڭ ئوچۇق قوللۇقى.

— يولدىشىم باشقا ئاياللارغا كۆز قىرىنى سېلىپمۇ قويمايدۇ.

— ئۇ ياخشى كۆرگەنلىكىنىڭ ئىپادىسى ئەمەس. بەلكى ئېرىڭىزنىڭ نەزىرىنىڭ تارلىقى.

— ئېرىم دائىم مېنىڭ ئورنۇمدا دېرىزىنى ئېچىۋېتىدۇ.

— ئۇ ياخشى كۆرگەنلىك ئەمەس، بەلكى ئۇ ئۇنىڭ ياخشى ئادىتى.

— مەن مەيلى سامساق يېگەن چاغدا بولسۇن، ياكى چاچلىرىمنى تۈزەشتۈرىۋاتقان چاغدا بولسۇن، ئۇ دائىم مېنى سۆيۈپ قويىدۇ.

— بەللى، مانا بۇ ياخشى كۆرگەنلىك.

چىشىمغا كىم چېقىلىدىكەن، قېنى

بىرەيلەننىڭ چىشى بەك ئاغرىپ كېتىپتۇدە، چىش دوختۇرىغا كۆرۈنۈپتۇ. دوختۇر ئاغرىقنى بىر ئاز تىنچلاندۇرۇش ئۈچۈن، ئۇنىڭغا بىر ئىستاكان ۋىسكى بېرىپتۇ. ھېلىقى ئاغرىق كۆپلا قىلىپ ئىچىۋېتىپ، يەنە بىر ئىستاكان ئەكەلدۈرۈپ ئىچىۋاپتۇ. شۇنىڭ بىلەن دوختۇر ئاغرىقتا:

— ئەمدى بولغاندۇ، ھەرگىز قورقمايدىغانسىز، — دەپتۇ-دە، چىشىنى يۇلماقچى بوپتۇ.

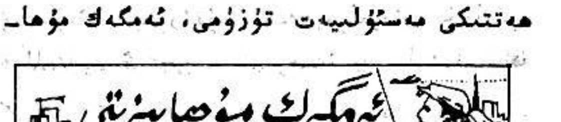
— شۇنداق، — دەپتۇ ئاغرىق روھلانغان ھالدا — قېنى كىم مېنىڭ چىشىمغا چېقىلىدىكىن.

ئەمگەك مۇھاپىزىتىنىڭ كونكرېت مەزمۇنى قانچە قىسىمغا بۆلۈنىدۇ؟

ئەمگەك مۇھاپىزىتىنىڭ مەزمۇنى ئەمگەك مۇھاپىزىتىنىڭ ئىلمىي باشقۇرۇلۇشى، بىخەتەرلىك تېخنىكىسى ۋە ئەمگەك تازىلىقىدىن ئىبارەت ئۈچ قىسىمغا بۆلۈنىدۇ.

ئەمگەك مۇھاپىزىتىنىڭ ئىلمىي باشقۇرۇلۇشى: بۇ، ئاساسەن، ئەمگەك مۇھاپىزىتى قانۇنىنى تۈرغۇزۇش، ئەمگەك مۇھاپىزىتى قانۇنى ۋە قائىدە - تۈزۈملىرىنىڭ ئىزچىللاشتۇرۇلۇشىغا دۆلەت تەپتىش قىلىش، ئۇنى مەمۇرىيەت باشقۇرۇش، ئامما نازارەتچىلىك قىلىش، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئىشتا قوبۇل قىلىش، يۆتكەش، چېكىندۈرۈش، ئىش ئۈستىدە يارىلانغانلارنى بىر تەرەپ قىلىش، دەم ئېلىش تۈزۈمى، ئايال ئىشچىلار، قورامىغا يەتمىگەن ئىشچىلارنىڭ ئالاھىدە مۇھاپىزىتى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ يارىلىنىش، ئۆلۈش ھادىسىسىنى تەكشۈرۈش، تىزىملاش، دوكلات قىلىش، ستاتىستىكا قىلىش، تەھلىل قىلىش تۈزۈمى، ھادىسىنىڭ سەۋەبىنى تەھلىل قىلىش، ھادىسە يۈز بېرىشىنىڭ قانۇنىيىتىنى ئىگىلەش ھەمدە ئۇنىڭغا قارىتا تەدبىر قوللىنىش، يارىلىنىش ۋە ئۆلۈم - يېتىم ھادىسىلىرىنىڭ قايتا يۈز بېرىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، ئەمگەك مۇھاپىزىتى جەھەتتىكى ئىلمىي تەتقىقاتنى كۈچەيتىش، ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلەرنىڭ ئەمگەك مۇھاپىزىتى جەھەتتىكى مەسئۇلىيەت تۈزۈمى، ئەمگەك مۇھاپىزىتى تەدبىرلىرىگە كېتىدىغان خىراجەتنىڭ ئاجرىتىلىشى، ئىشلىتىلىشى ۋە ئەمەلىدىكى كارخانا ئەمگەك شارائىتىنىڭ ياخشىلىنىشى، يېڭىدىن قۇرۇلىدىغان، ئۆزگەرتىپ قۇرۇلىدىغان، كېڭەيتىپ قۇرۇلىدىغان ۋە ئىسرىتتىن كىرگۈزۈلىدىغان قۇرۇلۇش تۈرلىرى، ئۇنىڭ ئەمگەك مۇھاپىزىتى مۇئەسسەسەلىرى بىلەن ئاساسىي گەۋدە قۇرۇلۇشىنىڭ بىرلا ۋاقىتتا لايىھىلىنىشى، بىرلا ۋاقىتتا ئىش باشلاش، بىرلا ۋاقىتتا ئىشلەپچىقىرىشقا كىرىشتۈرۈش، تەكشۈرۈپ ئۆتكۈزۈۋېلىش (ئۈچ بىرلا ۋاقىتتا)، شەخسلەرنىڭ قوغدىنىش بۇيۇملىرى، سالامەتلىكنى ساقلاش يېمەكلىكلىرىنىڭ تارقىتىلىشى ۋە باشقۇرۇلۇشى، ئەمگەك مۇھاپىزىتى جەھەتتىكى تەشۋىق - تەربىيە قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

بىخەتەرلىك تېخنىكىسى: بۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ئەمگىكى جەريانىدا يارىلىنىش ۋە ئۆلۈم - يېتىم ھادىسىلىرىگە ئۇچرىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ھاياتىنىڭ بىخەتەرلىكىگە كاپالەتلىك قىلىش، ھادىسىلەرنىڭ سەۋەبىنى بىخەتەرلىك سىستېما قۇرۇلۇشى ئىلمىي نۇقتىسىنەزەرى ۋە ئۇسۇلىنى قوللىنىپ تەھلىل قىلىپ، ھادىسە يۈز بېرىشىنىڭ قانۇنىيىتىنى تېپىپ چىقىش، شۇنداقلا تېخنىكا، ئۈسكۈنە، تەشكىلىي تۈزۈم، تەربىيە، شەخسىي قوغدىنىش جەھەتتە بىر يۈرۈش تەدبىرلەرنى قوللىنىشنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ، مېخانىكىلىق يارىلىنىشنىڭ ئالدىنى ئېلىش، توك ئېقى-



مىنىڭ ئادەمنى زەھەرلەندۈرۈشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، فىزىكىلىق، خىمىيىلىك دورىلارنىڭ زەھەرلەندۈرۈشى، كۆيدۈرۈشى قاتارلىقلارنىڭ ئالدىنى ئېلىش ۋە ئۇنى داۋالاش، فىزىكىلىق، خىمىيىلىك ئوت ئاپىتىنىڭ ئالدىنى ئېلىش ۋە ئۇنى ئۆچۈرۈش، ئېلېكتىرستاتىكىلىق خەتەرنىڭ ئالدىنى ئېلىش ۋە ئۇنى تۈگىتىش، فىزىكىلىق، خىمىيىلىك پارتلاشنىڭ ئالدىنى ئېلىش، ئىشلەپچىقىرىش مۇئەسسەسەلىرى ۋە ماشىنا - ئۈسكۈنە جەھەتتىكى بىخەتەرلىك، قوغدىنىش، سىگنال قۇرۇلمىلىرى، ھەر خىل بېسىملىق قاچىلارنىڭ بىخەتەر باشقۇرۇلۇشى، ئوڭاي ئوت ئالىدىغان، ئوڭاي پارتلايدىغان، ئۆتكۈر زەھەرلىك ماددىلارنىڭ بىخەتەر باشقۇرۇلۇشى، دۆلەتنىڭ ئەمگەك مۇھاپىزىتى قانۇنى، قائىدە - نىزاملىرى، كارخانا بىخەتەرلىكىنىڭ تېخنىكا نىزامى، بىخەتەرلىك خىزمىتى تۈزۈمىنىڭ ئىزچىللاشتۇرۇلۇشى، بىخەتەرلىكنى چوڭ تەكشۈرۈش، ئۈسكۈنىلەرنى چوڭ، ئوتتۇرا، كىچىك رېمونت قىلىش ۋە چوڭ، ئوتتۇرا، كىچىك رېمونت جەريانىدىكى بىخەتەرلىك تەدبىرلىرىنى پىلانلىق ھالدا قوللىنىش، بىخەتەرلىك تەدبىرى بويىچە پىلان تۈزۈپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگەك شارائىتىنى پىلانلىق ھالدا ياخشىلاش، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى بىخەتەرلىك ساۋاتلىرىنى ۋە ئىنتىزامغا رىئايە قىلىش جەھەتتىن تەربىيىلەشنى كۈچەيتىش، شەخسىي قوغدىنىش تەدبىرى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

ئەمگەك تازىلىقى: بەزىدە سانائەت تازىلىقى ياكى ئىشلەپچىقىرىش تازىلىقى دەپمۇ ئاتىلىدۇ. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ جىسمانىي سالامەتلىكىگە كاپالەتلىك قىلىش، كەسپىي كېسەللىكنىڭ ئالدىنى ئېلىش ۋە ئۇنى داۋالاش، كەسپىي زەھەرلىنىش ۋە كەسپىي خېيىم-خەتەرنىڭ ئالدىنى ئېلىش ئۈچۈن، تېخنىكا، قانۇن، ئۈسكۈنە، تەشكىلىي تۈزۈم، تىببىي داۋالاش جەھەتتە قوللىنىلغان بىر يۈرۈش تەدبىرلەر ئەمگەك تازىلىقى دەپ ئاتىلىدۇ. ئۇ، ئاساسەن، غەيرىي نورمال ھاۋا بېسىمى (يۇقىرى ھاۋا بوشلۇقى، سۇ ئاستى) مەشغۇلاتى شارائىتىدا ئەمگەكچىلەرنى ئاسراش، غەيرىي نورمال ھاۋا رايى (يۇقىرى نەملىك، يۇقىرى تېمپېراتۇرا، تۆۋەن تېمپېراتۇرا) مەشغۇلاتى شارائىتىدا ئەمگەكچىلەرنى ئاسراش، رادىئاتسىيىلىك ماددىلارنىڭ ئادەم بەدىنىگە يەتكۈزىدىغان زىيىنىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، يۇقىرى چاستوتىلىق ئېلېكتر ماگنىت دولقۇنى، ئۇلترا دولقۇن، ئۇلترا بىنەپشە نۇر، ئۇلترا قىزىل نۇر، لازېر نۇرى قاتارلىقلارنىڭ ئادەم بەدىنىگە يەتكۈزىدىغان زىيىنىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، غاژ - غۇژ ئاۋاز، سىلكىنىشنىڭ ئادەم بەدىنىگە يەتكۈزىدىغان زىيىنىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، ھەر خىل زەھەرلىك ماددىلارنىڭ ئادەم بەدىنىگە يەتكۈزىدىغان زىيىنىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، جىددىي خاراكتېرلىك زەھەرلىنىش، ئاستا خاراكتېرلىك زەھەرلىنىش جەھەتتىكى جىددىي قۇتقۇزۇش ۋە تىببىي داۋالاش تەدبىرلىرى، ھەر خىل چاڭ - توزانلارنىڭ ئادەم بەدىنىگە يەتكۈزىدىغان زىيىنىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، ھەر خىل چاڭ - توزان ئۆپكە كېسەللىكىگە گىرىپتار بولغانلارغا دىئاگنوز قويۇش، ئۇنى داۋالاش ۋە باشقۇرۇش خىزمىتى، تەبىئىي يورۇتۇش ۋە سۈنئىي يورۇتۇش تەدبىرلىرىنى مۇۋاپىق قوللىنىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كۆرۈش قۇۋۋىتىنى ئاسراش، كەسپىي خاراكتېردىكى بىئولوگىيىلىك باكتېرىيە، پارازىت

قۇرتلارنىڭ ئەمگەكچىلەرنىڭ سالامەتلىكىگە زىيان يەتكۈزۈشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، ھەر خىل تۇنجۇقتۇرۇش خاراكتېرىدىكى گاز جىسىملارنىڭ ئادەمنىڭ ھاياتىغا يەتكۈزىدىغان زىيىنىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، توغرا بولمىغان ئەمگەك ھالىتى كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان كەسپىي كېسەللىكلەردىن مۇداپىئەلىنىش، كەسپىي خاراكتېرىدىكى راك كېسەللىكىنىڭ ئەمگەكچىلەرگە يەتكۈزىدىغان زىيىنىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، ئەمگەك بىلەن دەم ئېلىشنى بىرلەشتۈرۈشكە دىققەت قىلىپ، ھەددىدىن زىيادە چارچاپ كېتىشنىڭ ئالدىنى ئېلىش، سانائەت كارخانىلىرىنىڭ لايىھە ئۆلچىمىنى ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇرۇش ۋە قاتتىق ئىجرا قىلىش، ئەمگەك تازىلىقى جەھەتتىكى پەن - تېخنىكا ساۋاتلىرىنى ئومۇملاشتۇرۇش، شەخسىي قوغدىنىش، تازىلىق - ساقلىق ساقلاش تەدبىرلىرىنى كۈچەيتىش قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

ئابدۇرۇپ ئېلى (ت)

❁ ❁ ❁

(بېشى 25 - بەتتە)

خىزمەتچىلەرنىڭ كەيپىياتى، پىكرى ۋە تەلىپىنى ئەتراپلىق ئىگىلەپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە ۋەكالىتەن سۆز قىلىش، ئىش بېجىرىشكە جۈرئەت قىلىشى ۋە ماھىر بولۇشى كېرەك. دېموكراتىك باشقۇرۇش سىياسەتلىرىنى ۋە قانۇن - نىزاملارنى پىششىق ئىگىلەپ، كارخانا باشقۇرۇش بىلىملىرىنى تىرىشىپ ئۆگىنىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندىلا جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش بىلەن كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، تۈرلۈك خىزمەتلەرنى ئىلگىرى سۈرگىلى بولىدۇ.

ئايالىنى ئىزدەش

بۇرۇنقى زاماندا بىرەيلەننىڭ ئايالى ئېھتىياتسىزلىقتىن، ئۆستەڭگە چۈشۈپ كېتىپ، تۇنجۇقۇپ ئۆلۈپ كەتكەن بولسىمۇ، جەسىتى تېپىلماپتۇ. شۇنداق بولسىمۇ، ئۇنىڭ ئېرى ئۆستەڭنىڭ باش تەرىپىگە بېرىپ ئايالىنىڭ جەسىتىنى ئىزدەپتۇ. ئۇنىڭ بىر دوستى بۇ ئىشتىن تولىمۇ ئەجەبلىنىپ، ئۆستەڭنىڭ ئاياغ تەرىپىگە بېرىپ ئىزدەش ھەققىدە نەسىھەت قىپتۇ.

—ئۇنداقتا ئۇنى ھەرگىز تاپالمايمەن، دەپتۇ ھېلىقى ئايالى ئۆلۈپ كەتكەن ئادەم سۆزىنى داۋاملاشتۇرۇپ، — ئايالىم ھايات چېغىدا ناھايىتى تەتۈر ئىدى، ھامان باشقىلار بىلەن قارىمۇ قارشى ئىش قىلاتتى، شۇڭا، ئۇ ئۆلگەندىن كېيىنمۇ، چوقۇم سۇ ئېقىنىغا قارشى تەرەپكە كەتتىمىكىن دەيمەن.

مەن قانداق قىلاي

بۇرۇنقى زاماندا بىرەيلەننىڭ ئايالى تۇنجى قېتىم بىر ئەينەكنىڭ ئالدىغا كېلىپ، ئۆزىنىڭ شولىسىغا تەپسىلىي قاراپ چىققاندىن كېيىن ئۈن سېلىپ يىغلاپ كېتىپتۇ.

بۇنى كۆرگەن ئېرى مۇنداق دەپتۇ: — ئەينەكتىن ئۆزۈڭنى تۇنجى قېتىم كۆرۈپلا، كۆڭلۈڭنى بۇنچىۋالا يېرىم قىلىپ كەتسەڭ، مەن ساڭا كۈندە نەچچە يۈز قېتىم قارايدىغان ئادەم قانداق قىلاي؟

«بىرلىشىش» بايرىقى ئاستىدىكى ئوساكا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىرلەشمىسى

لى چىڭ

ئوساكا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىرلەشمىسى (تۆۋەندە بىرلەشكەن ئوساكا دەپ ئاتالدى) 1989 - يىلى 11 - ئايدا رەسمىي قۇرۇلغان. ئۇنىڭ ھازىر 520 مىڭ ئەزاسى بار، ئۇ 62 ئىتتىپاقداش تەشكىلات ۋە بىر دوستانە تەشكىلاتتىن تەركىب تاپقان. بىرلەشكەن ئوساكا قۇرۇلغان كۈندىن باشلاپ، «بىرلىشىش» بايرىقىنى ئېگىز كۆتۈرۈپ، ئەمگەكچىلەرنىڭ ئىتتىپاقلىقىنى قولغا كەلتۈرۈش، ئىشچىلار ھەرىكىتىنى راۋاجلاندۇرۇش ئۈچۈن تىرىشىپ كۈرەش قىلغان.

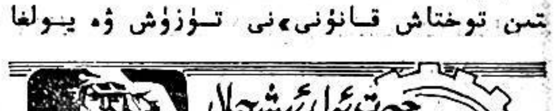
«ئازادە، باياشات، ئادىل» ئىجتىمائىي مۇھىتقا ئېرىشىشنى كۆزلەش

بىرلەشكەن ئوساكا ئەمگەك ۋاقتىنى قىسقارتىپ «ئازادە، مۇكەممەل ئىجتىمائىي مۇھىت يارىتىش» ئۈچۈن، تەنتەنىلىك ھالدا «ئازادە خىتابنامىسى»نى ئوتتۇرىغا قويغان. بىرلەشكەن ئوساكا يەنە ئوساكا مەھكىمىسى ئامبىلىنىڭ شتاب باشلىقلىقىدا «ئازادىلىك يارىتىشنى ئالغا سۈرۈش شتابى» قۇرغان ھەمدە «ئىش ۋاقتىنى قىسقارتىش» تەشۋىقات ئەترىتىدىن پايدىلىنىپ، مەھكىمە پۇقرالىرىغا كەڭ مۇراجىئەت چىقارغان.

«ئاياللارنىڭ تۇغۇتلۇق مەزگىلىدە ئىشتىن توختاش قانۇنى»نى تۈزۈش ۋە يولغا قويۇش ئۈچۈن بىرلەشكەن ئوساكاغا قاتناشقان بارلىق تەشكىلاتلار بىرلەشمە ئىمزا قويۇپ ئەمگەك ۋازارىتى ئاياللار، ئۆسمۈرلەر مەسىلىسىنى قاراپ چىقىش جەمئىيىتىگە ئىلتىماسنامە سۇنۇپ، شەھەر خەلقىگە مۇراجىئەت قىلىش پائالىيىتىنى قانات يايدۇرغان؛ بىرلەشمىنىڭ مەركىزى رىياسەتچىلىك قىلغان يىغىنغا قاتنىشىپ، «ئاياللارنىڭ تۇغۇتلۇق مەزگىلىدە ئىشتىن توختاش قانۇنى»نى تۈزۈش مەسىلىسى توغرىسىدا ئېچىلغان كېڭەش پالاتاسى ئەمگەك ھەيئىتىنىڭ يىغىنىنى سىرتتىن ئاڭلىغان؛ تەلەپنامە شەكلى ئارقىلىق ئەمگەك ۋەزىرى باشچىلىقىدىكى ھۆكۈمەتنىڭ ئالاقىدار خادىملىرىغا، پارلامېنت ئەزالىرىغا، ئوساكا ئاياللار - ئۆسمۈرلەر بۆلۈمىگە، ئوساكا مەھكىمىسى ئامبىلىغا، ئوساكا شەھىرىنىڭ باشلىقىغا تەلەپنامە سۇنغان.

ياپونىيىدىكى ياشانغانلار مەسىلىسى مۇتەخەسسىسلىرى تەمىنلىگەن ئەھۋالغا قارىغاندا، ياپونىيىنىڭ ئىجتىمائىي تۇرمۇشىدا، ياشانغاندا غۇربەتچىلىكتە قالىدىغان، ئۈمىدسىزلىنىدىغانلار ئاز ئەمەسكەن. بىرلەشكەن ئوساكا ياشانغانلارنىڭ ھال - ئەھۋالىنى ياخشىلاش مەسىلىسىنى بىرلەشمىنىڭ 1 - يىللىق ھەرىكەت پىلانى قىلغان.

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرالغۇ جاي، ئىشقا چىقىش، ئىشتىن چۈشۈش جەھەتتىكى قىيىنچىلىقىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن، بىرلەشكەن ئوساكا گۇەنشى تىجارەتچىلەر جەمئىيىتى بىلەن



بىرلىكتە «يەر مەسىلىسى ئۈستىدە سۆھبەتلىشىش جەمئىيىتى» قۇرۇپ، يەر، تۇرالغۇ جاي قاتارلىق مەسىلىلەر ئۈستىدە تەكشۈرۈش ئېلىپ بارغان ۋە ئىزدەنگەن.

2. بىرلەشكەندىن كېيىنكى «كۆرەش» نىڭ بىرلىشىشتىن بۇرۇنقى بىلەن ئوخشاش بولمىغان نەتىجىسى

بىرلىشىشتىن بۇرۇن، ھەر قايسى كارخانا ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئۆز ئالدىغا كۆرەش قىلىش چەكلىمىسى ۋە ھەر قايسى كارخانىلارنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش ئۈنۈمىنىڭ ئوخشاش بولماسلىقى تۈپەيلىدىن، خەلق ئىچىدىكى قىسمەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىدا بەزى سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىغا قارىتا نارازىلىق كەيپىيات ساقلانغانلىقتىن، «كۆرەش»نىڭ كۈچى مەلۇم دەرىجىدە ئاجىزلاپ كەتكەن.

3. سىياسىي ساھەدىكىلەرنى سايلاشتا مۇھىم رول ئويناش

بىرلەشكەن ئۇساكا قۇرۇلغاندىن بۇيان، ئۆزىنىڭ كۈچلۈك ئەمەلىي كۈچى، ئىرىشىپ ئىشلىشى، سەمىمىي مۇلازىمەت قىلىشى، ئەلا نەتىجىسى ئارقىلىق مەھكىمىدىكى كەڭ پۇقرالارنىڭ ئىشەنچىسى ۋە ھۆرمىتىگە ئىگە بولغان، «ھەقىقىي، بىردىنبىر يەرلىك مەركەز» دېگەن شەرەپلىك نامغا ئىگە بولغان. شۇڭا، سىياسىي ساھەدىكىلەرنى سايلاشتا مۇھىم ئورۇندا تۇرغان. مەسىلەن، ئۇساكا مەھكىمىسى ئامبىلىنىڭ كاندىداتىنى سايلىغان چاغدا، بىرلەشكەن ئۇساكا سايلام پائالىيىتىنىڭ ئاساسىي كۈچى بولۇش سۈپىتى بىلەن، مەھكىمىدە ئاكتىپ پائالىيەت ئېلىپ بارغان. بۇ بىرلەشمىنىڭ باشلىقى شى يۈەن لىجاۋ «يەرلىكنىڭ ئىشىنى يەرلىك بەلگىلەش» تەك ئاساسىي نۇقتىنەزەرگە ئاساسەن، ئۇساكا ئومۇمىي باھالاش مەركىزى، ئۇساكا دوستلۇق ئىتتىپاقىنىڭ بىردەك پىكرىنى ئالغاندىن كېيىن، مەھكىمە پۇقرالىرىغا پائال خىزمەت ئىشلەپ، ئاخىرىدا، مىسلى كۆرۈلمىگەن ھالدا ئاۋاز نىسبىتىگە ئىگە بولۇپ، جوڭچۈەن يېڭى ئامبالنىڭ تۈزۈلمىسىنى تۇرغۇزغان.

بۇنىڭدىن سىرت، بىرلەشكەن ئۇساكا ئۆزى بىلەن ھەمكارلىشىش، ماسلىشىش مۇناسىۋىتى بار سىياسىي پارتىيىلەرنىڭ ئۇساكا پارلامېنتى، شەھەر پارلامېنتىدىكى ئورنىغا كاپالەتلىك قىلىش ۋە ئۇنى كۈچەيتىش ئۈچۈن، ئۇ ئۇساكا باش باھالاش مەركىزى، ئۇساكا دوستلۇق ئىتتىپاقى بىلەن بىرلىكتە «كېڭەش پالاتا ئەزالىرى ئالغا سۈرۈش ھەيئىتى» قۇرۇشقا تەييارلىق كۆرگەن، شۇنىڭ بىلەن، ياپونىيە سوتسىياللار پارتىيىسى، دېموكرات سوتسىياللار پارتىيىسى بىلەن بىرلىكتە بىرلىككە كەلگەن قەدەم باسقۇچ ئارقىلىق ئۈنۈملۈك كۆرەش ئېلىپ بېرىپ، بىرلەشمە تەشكىلىنىڭ كۈچىنى تولۇق ئىپادىلىگەن.

ئىسلام ھۆسەيىن (ت)

كارخانا پارتىيە، مەمۇرىيەت تەشكىلاتلىرى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىگە ئارىلىشىۋالسا قانداق قىلىش كېرەك

كارخانا پارتىيە، مەمۇرىيەت تەشكىلاتلىرىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كۈندىلىك خىزمەتلىرىگە چات كىرىۋالىدىغان ھادىسىلەر بىر قىسىم ئورۇنلاردا يەنىلا مەۋجۇت، بۇ ئورۇنلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرى كارخانا قانۇنى، ئۆز نىزامىدىكى ئالاقىدار بەلگىلىمىلەرگە ئاساسەن چۈشەنچە بېرىشى كېرەك. ئەگەر پارتىيە، مەمۇرىيەت رەھبەرلىرى يەنىلا قوبۇل قىلمىسا، يۇقىرى دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا ئىنكاس قىلسا، يۇقىرى دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى مۇرەسسە قىلسا بولىدۇ.

چاينى بەك قىزىق ئىچمەڭ

چاينى ئۇزۇن مۇددەت قىزىق ئىچكەنـ
دە ياكى تاماقنى ھەمىشە قىزىق يېگەندە، ئېـ
غىز، قىزىل ئۆڭگەچ ۋە ئاشقازان شىللىق پەرـ
دىسى ياللۇغلىنىپ، بارا ـ بارا سۈپىتى ئۆزـ
گىرىدۇ ـ دە، راك كېسەللىكىنىڭ پەيدا بوـ
لۇشىغا پۇرسەت يارىتىپ بېرىلىدۇ. راكنى
پەيدا قىلىدىغان ئامىللار ناھايىتى كۆپ بولـ
سىمۇ، ئەمما يېمەك ـ ئىچمەكنىڭ بەك قىزىق
بولۇشى ھەزىم قىلىش يوللىرىدا پەيدا بولـ
دىغان راكنىڭ ئاساسلىق سەۋەبلىرىنىڭ بىـ
رى. شۇڭا چاينى ئۇزۇن مۇددەت بەك قىزىق
ئىچىش ئادىتىڭىزنى ئۆزگەرتىڭ.

كونا ـ يېڭى باتارېيىنى ئارىلاشتۇرماڭ

كونا باتارېيىنىڭ ئىچكى قارشىلىقى
چوڭىيىپ، توك بېسىمى تۆۋەنلەپ كېتىدىـ
غانلىقى ئۈچۈن، ئۇنىڭدا يېتەرلىك توك قالـ
مايدۇ. ئەگەر يېڭى-كونا باتارېيىلەرنى ئاـ
رىلاشتۇرۇپ ئىشلەتسىڭىز، كونا باتارېيىنىڭ
قارشىلىقى توك يولىدىكى يۈككە ئايلىنىپ
قېلىپ، تاكى كونا ـ يېڭى باتارېيىلەرنىڭ
توك بېسىمى تەڭشەلگەنگە قەدەر توك بىكار
چىقىم بولىدۇ. شۇڭا ئەڭ ياخشىسى كوناـ
يېڭى باتارېيىلەرنى ئارىلاشتۇرۇپ ئىشلەتمەـ
گىنىڭىز تۈزۈك.

كۆپ تۈكۈرمەڭ

تۈكۈرۈك ئادەمنىڭ ئېغىز بوشلۇقىدىكى
شۆلگەي بەزلىرىدىن ئاجرىلىپ چىقىدۇ، سوتـ
كىسىغا 1000 مىللىلىتىردىن 1500 مىللىلىتىرـ
غىچە تۈكۈرۈك ئاجرىلىپ چىقىدۇ. ئۇنىڭ تەرـ
كىبىدىكى ھەزىم قىلىش فېرمېنتى يېمەكلىكـ
نى ھەزىم قىلىشقا، ئېغىز بوشلۇقىدىكى شىلـ
لىق پەردىنى نەملەشتۈرۈشكە، يېمەكلىكلەرـ
نىڭ قالدۇقىنى تازىلاشقا، ئورگانىزمغا زىـ
يانلىق ھەرخىل باكتېرىيىلەرنى ئېرىتىش ۋە يوـ
قىتىشقا، ئېغىز بوشلۇقىنىڭ تازىلىقىنى ساقـ
لاشقا ياردەم بېرىدۇ. شۇڭا كۆپ تۈكۈرسىـ
ڭىز ھەم مۇھىت تازىلىقىغا، ھەم سالامەتـ
لىكىڭىزگە زىيانلىق.

نېمىشقا ئىت ھۇۋلايدۇ

باھار، كۈز پەسىللىرىدە ئىتنىڭ ھۇۋۇـ
لىغان ئاۋازىنى ئاڭلايمىز. ئىتنىڭ ھۇۋلىشى
ئۇنىڭ بالايى ـ قازاغا يولۇققانلىقىدىن ئەـ
مەس، بەلكى ئەركەك ئىت كۈيلىگەنلىكىنىڭ
ئىپادىسى، مۇنداقچە قىلىپ ئېيتقاندا، ئەرـ
كەك ئىتنىڭ قانجۇقنى ئۆزىگە جەلپ قىلىش
ئۈچۈن، چىقارغان ئاۋازىدۇر. ئىت ئادەتتە
يىلىدا ئىككى قېتىم، يەنى ئەتىياز ۋە كۈزدە
كۈيلەيدۇ. بۇمۇ خۇددى مۈشۈك باھارنى خىـ
يال قىلغاندەك ئوخشاش ھايۋانلاردا كۆپىيىش
مەزگىلىدە يۈز بېرىدىغان تەبىئىي فىزىئولوـ
گىيىلىك ھادىسە.

راكىنىڭ ئالدىنى ئالغۇچى مېۋە

مايمۇن شاپتۇلى ئاچچىق چۈچۈك، يېيىشلىك، تەملىك، پۇراقلىق، مول ئوزۇقلۇق قىممىتىگە ئىگە بولۇپلا قالماي، ئۇ يەنە ناھايىتى يۇقىرى دورىلىق قىممىتىگە ئىگە بولۇپ، ئۇرغۇن كېسەللىكلەرنىڭ ئالدىنى ئالالايدۇ. ئۇنىڭ شىرنىسىنىڭ تەركىبىدە ناھايىتى مول قەنت تۈرلىرى ۋە ۋىتامىن C بار، ئۇنىڭدىن باشقا يەنە راكنىڭ ئالدىنى ئالغۇچى ماددىلار بار. ئۇ دورىلىق قىممىتىنىڭ يۇقىرىلىقى بىلەن مېۋىلەر ئىچىدە بىباھا مېۋە دەپ قارىلىپ، دۇنيادا كىشىلەر تالىشىپ يەيدىغان ئەتىۋار مېۋە بولۇپ قالدى.

ئەتىگەندە بىر ئىستاكان سۇ ئىچىش يۈرەككە پايدىلىق

ئادەم ئۇخلىغاندا تەرچىقىش ۋە سۈيدۈك كىلاتاسى شەكىللىنىش تۈپەيلىدىن، ئەتىگەندە ئورۇندىن تۇرغاندىن كېيىن بەدەندىكى سۇ تەركىبى ئازلاپ كېتىدۇ. ئۇنىڭ ئۈستىگە ئادەم ئۇخلاۋاتقاندا قاننىڭ تومۇردا ئېقىش مىقدارىمۇ يېتەرلىك بولمايدۇ، قان تومۇرلىرى تارىيىدۇ. ئەگەر ئەتىگەندە ئورۇندىن تۇرغاندىن كېيىن بىر ئىستاكان سۇ ئىچىۋەتسە قاننىڭ قويۇقلۇق دەرىجىسى تۆۋەنلەيدۇ، قان تومۇرلىرىمۇ كېڭىيىدۇ، شۇنىڭ بىلەن قان نورمال ئايلىنالايدۇ.

بوي ئېگىزلىكىگە تەسىر كۆرسىتىدىغان ئامىللار

1) نۇر ئامىلى. نۇر ئادەم بويىنىڭ ئۆسۈشىگە قارىتا ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ؛ 2) ئىرسىيەت ئامىلى. 3) ئاۋاز ئامىلى. ھەر خىل ئاۋازلار ئادەم بەدىنىدە بىر قىسىم ماددىلارنىڭ ئىشلەپچىقىرىلىشىنى ئىلگىرى سۈرۈپ، بوينىڭ ئۆسۈشىنى تېزلىتىدۇ. 4) ئوزۇقلۇق ئامىلى. ئاقسىل بىلەن ۋىتامىننى ئىستېمال قىلىشنىڭ كۆپىيىشى بوينىڭ ئۆسۈشىنى تېزلىتىدۇ. 5) ھالەت ئامىلى. يەر شارى تېمپېراتۇرىسىنىڭ ئۆرلىشى ئادەم بويىنىڭ ئۆسۈش سۈرئىتىنى تېزلىتىدۇ. 6) تەرەققىيات ئامىلى. ئىنسانلار ھازىر «ئالتۇن دەۋر» دە، يەنى ئۆسۈش باسقۇچىدا تۇرماقتا.

كىرئالغۇغا توك تاراپ كەتسە...

كىرئالغۇنىڭ سىرتقى مېتال قېپىنى يەر بىلەن تۇتاشتۇرۇڭ. كىرئالغۇنىڭ توك سىمى ئۈچ كىرىشلىق بولسا، بۇنىڭ ئىچىدىكى توم كىرىش يەرگە كۆمۈلىدىغان سىمدۇر، ئىشىم سانى كۆپرەك، تومراق مېتال سىمنىڭ بىر ئۇچىنى سۇ تۇرۇبىسىغا ئۇلاڭ. لېكىن ھەرگىز گاز تۇڭىغا ئۇلىماڭ. سۇ تۇرۇبىسى يوق بولسا، يەرگە بىۋاسىتە كۆمسىڭىزمۇ بولىدۇ. بۇنىڭ ئۇسۇلى مۇنداق بولىدۇ: سىمنىڭ بىر ئۇچىنى بىر پارچە قىرلىق پولاتقا ئۇلاپ، بىر مېتىر چوڭقۇرلۇقتا يەرگە كۆمۈڭ. ئېلېكتر قارشىلىقىنى ئازايتىش ئۈچۈن، قىرلىق پولات ئەتراپىغا بىر ئاز ئاش تۇزى تۆكۈپ قويۇڭ.

شىنجاڭ ئەزەلدىن ئۇلۇغ ۋەتىنىمىزنىڭ ئايرىلماس بىر قىسمى

گومىنداڭنىڭ شىنجاڭغا ھۆكۈمرانلىق قىلىشى ۋە ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابى (1)

چېن چاۋ

شىنخەي ئىنقىلابى مەزگىلىدە، ئىنقىلابىي پارتىيىدىكىلەر شىنجاڭدا پائالىيەت ئېلىپ بارغان. ياڭ زېڭشىن ھاكىمىيەت يۈرگۈزگەندىن كېيىن، ئىنقىلابىي پارتىيىدىكىلەر ۋە ئۇلارنىڭ تەشكىلاتى زىيانكەشلىككە ئۇچرىغان ۋە پارچىلانغان. 1925 - يىلى گومىنداڭ شىنجاڭدا پارتىيە ئىشلىرى خىزمىتىنى ئىشلەپ بارغان، ئىككىنچى يىلى ئۆلكىلىك داڭبۇ (پىرقە) قۇرۇشقا تەييارلىق كۆرگەن، بۇ چاغدا گومىنداڭنىڭ شىنجاڭدا 200 ئەزاسى بار ئىدى. لېكىن ياڭ زېڭشىن ئۇلارنىڭ ھەرىكەت ئېلىپ بېرىشىغا يول قويمىغان. 1928 - يىلى نەنجىڭ گومىنداڭ ھۆكۈمىتى قۇرۇلدى، شۇ يىلى ياڭ زېڭشىنمۇ قەستلىنىپ ئۆلتۈرۈلدى. جىن شۇرېن تەختكە چىقىپ ھاكىمىيەت يۈرگۈزدى. شۇ چاغدا نەنجىڭ گومىنداڭ ھۆكۈمىتى جىن شۇرېننى دەل ۋاقتىدا ۋەزىپىگە تەيىنلىمەي، باشقا بىر ئەمەلدار ئەۋەتىپ شىنجاڭنى تىزگىنلەشنىڭ تەييارلىقىنى قىلغان، بىراق جىن شۇرېن ھەر تەرەپكە قاتراپ يۈرۈپ پائالىيەت ئېلىپ بېرىپ كەڭ كۆلەمدە جامائەت پىكرى پەيدا قىلغاچقا، ئۇنىڭ ئۈستىگە شىنجاڭدا ئەمەلىي ھوقۇقنى ئىگىلىگەچكە، ئۇنى شىنجاڭ ئۆلكىسىنىڭ رەئىسلىكىگە تەيىنلەپ بولۇپ، 1931 - يىلى 6 - ئايدا ئاندىن شىنجاڭنىڭ ھەربىي ئىشلىرىنى باشقۇرىدىغان دۇبەنلىك ۋەزىپىگە تەيىنلىدى.

1928 - يىلى 7 - ئايدا، گومىنداڭ مەركىزىي كومىتېتى يەتتە كىشىدىن تەركىب تاپقان شىنجاڭ ئۆلكىلىك داڭبۇ يېتەكچىلىك كومىتېتى قۇرۇشنى قارار قىلغاندا، جىن شۇرېن بۇ قارارغا تاقابىل تۇرۇپ، ئۆز ئالدىغا ئۆلكىلىك داڭبۇ تۇرغان. 1930 - يىلى گومىنداڭ CC ئۇنسۇر ۋېي موجوڭنى شىنجاڭدا پارتىيە ئىشلىرىنى باشقۇرۇشقا ئەۋەتكەن، ئارىلىقتىن ئۇزۇن ئۆتمەيلا ئۇنى جىن شۇرېن شىنجاڭدىن قوغلىۋەتكەن. ئىككى يىلدىن كېيىن، گۇڭ بېيچىڭ، بەي ئوشيۇ، ۋۇيېيچىڭ قاتارلىقلار شىنجاڭ ئۆلكىلىك داڭبۇ قۇرغان، ئۇلار خەيرى - ساخاۋەت ئىشلىرىنى يولغا قويۇپ كىشىلەرنىڭ كۆڭلىنى ئۆزىگە رام قىلىپ، گومىنداڭغا 860 نەچچە ئەزا قوبۇل قىلغان. 1933 - يىلى «12 - ئاپرېل» سىياسىي ئۆزگىرىشىدىن كېيىن، شېڭ شىسەي ھاكىمىيەت يۈرگۈزدى. بۇ چاغدا گومىنداڭنىڭ ئۆلكىلىك داڭبۇسى ناھايىتى جانلىنىپ كەتكەن، ئالاھىدە خادىم گۇڭ بېيچىڭ، ئۆلكىلىك ھۆكۈمەتنىڭ مەسلىھەتچىسى ۋۇ يېيچىڭ قاتارلىقلار «10 چوڭ پروگرامما»نى يېزىپ چىققان، بۇنىڭ ئىچىدە تاشقى ئىشلار مەركەزگە تەۋە بولۇش، پارتىيىلەشتۈرۈش تەربىيىسىنى يولغا قويۇش، مالىيە مەركەز بىلەن بىردەك بولۇش دېگەنگە ئوخشاش مەزمۇنلار بار ئىدى. بۇ، نەنجىڭ ھۆكۈمىتى شىنجاڭنى بىۋاسىتە تىزگىنلىگەنلىكنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. سىياسىي ئۆزگىرىشتىن كېيىن، شېڭ شىسەي مەركەزنىڭ ۋەزىپىگە تەيىنلىشىنى جىددىي تەلەپ قىلىپ، جىددىي سۈيلىگەن. لېكىن گومىنداڭ مەركىزىي كومىتېتى بۇنىڭغا پوزىتسىيە بىلدۈرمەي تۇرۇۋېلىپ، مۇئاۋىن باش سەنمۇ جاڭ خۇاڭمو سۇڭنى شىنجاڭغا ئەۋەتكەن، ئۇ نامدا ھال سوراش ئۈچۈن كەلگەن بولسىمۇ، ئەمەلىيەتتە شىنجاڭدا سىياسىي ئۆزگىرىش قىلىش ئۈچۈن كەلگەن بولۇپ، بىر تۈركۈم ئادەملىرىنى سەپلەپ بولغان. 5 - ئايدا شېڭ شىسەي، تاۋ مىڭيۈ، چېن جۇڭ، لى شياۋتيەنلەرنى ئۆلتۈرۈپ، خۇاڭ مۇسۇڭنى نەزەربەنت قىلىپ قويغان، بۇنىڭ بىلەن ئۇنىڭ شېڭ شىسەيگە قارشى تۇرۇش پىلانى بەرباد بولغان. 8 - ئايدا، نەنجىڭ ھۆكۈمىتى شېڭ شىسەينى شىنجاڭ ئۆلكىلىك ھۆكۈمەتنىڭ ھەيئەت ئەزاسى، قوشۇمچە چېگرا مۇداپىئە دۇبەنلىكىگە تەيىنلەشكە مەجبۇر بولغان. لېكىن گومىنداڭ شېڭ شىسەينىڭ شىنجاڭنى مۇستەقىل ئىگى-

لمۇپلىشىغا تەن بەرمەي، 9 - ئايدا تاشقى ئىشلار مىنىستىرلىكىنىڭ مىنىستىرى، قوشۇمچە ئەدلىيە مىنىستىرى لوۋىنگەلىنى شىنجاڭنى كۆزدىن كەچۈرۈشكە ئەۋەتىپ، ما جۇڭيىڭ، جاڭ پېيۋەنلەرنىڭ شىڭ شىسەي بىلەن قارشىلىشىشىنى قوللاپ، ئۇلارغا بىر - بىرىنى تىزگىنلىتىپ، يەنىمۇ ئىلگىرىلەپ شىنجاڭنى كونترول قىلىشقا ئۇرۇنغان. شىڭ شىسەي سوۋېت ئىتتىپاقىنىڭ ھەربىي كۈچىدىن پايدىلىنىپ، ئۆزىنىڭ كۈچلۈك دۈشمىنىنى يېڭىپ شىنجاڭنى مۇستەقىل ئىگىلىگەن. شۇنىڭ بىلەن، نەنجىڭ ھۆكۈمىتىنىڭ شىنجاڭنى بىۋاستە تىزگىنلەش مەقسىتى ئىشقا ئاشمىغان.

گومىنداڭ تەسىرىنىڭ شىنجاڭغا ئومۇميۈزلۈك سىڭىپ كىرىشى شىڭ شىسەينىڭ سوۋېت ئىتتىپاقىغا، گۇڭچەنداڭغا قارشى ئەپتى - بەشىرىسى ئۈزۈل - كېسىل ئاشكارا بولغان چاغدىلا بولغان. 1942-يىلى 8-ئايدا، سۇڭ مېيلىڭ، جۇ شاۋلياڭ قاتارلىقلار جاڭ جيېشىنىڭ بۇيرۇقى بويىچە شىنجاڭغا كېلىپ شىڭ شىسەينى ئۆزگە تارتقان. 9 - ئايدا، گومىنداڭ ھۆكۈمىتى مەمۇرىي پالاتاسى ۋۇ زېشاڭنى تاشقى ئىشلار مىنىستىرلىكىنىڭ شىنجاڭدا تۇرۇشلۇق ئالاھىدە خادىمى قىلىپ ئەۋەتىپ، شىنجاڭنىڭ بارلىق تاشقى ئىشلىرىنى باشقۇرغان. 2 - يىلى 1 - ئايدا، گومىنداڭ شىنجاڭدا يەنە بىر قېتىم ئۆلكىلىك داڭبۇ قۇرۇپ، خۇاڭ رۇلىڭنى شۇ جىجاڭ قىلىپ تەيىنلىگەن. گومىنداڭ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ ئەزاسى لياڭ خەنساۋ شىنجاڭنىڭ پارتىيە ئىشلىرى خىزمىتىگە يېتەكچىلىك قىلغان. ئۇ ئۆلكىلىك داڭبۇنىڭ قۇرۇلۇش يىغىنىدا مۇنداق دېگەن: «ئۆلكىلىك داڭبۇنىڭ قۇرۇلۇشى شىنجاڭنىڭ مەركەز بىلەن تامامەن بىردەك بولغانلىقىنى كۆرسىتىدۇ». شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، شىنجاڭدىكى ھەربىي قىسىملاردىمۇ ئالاھىدە داڭبۇ قۇرۇلغان. 3 - ئايدا گومىنداڭ ئاتالمىش مەركىزىي كومىتېت سوراق قىلىش ئۆمىكىنى ئۇرۇمچىگە ئەۋەتىپ، شىڭ شىسەي پەيدا قىلغان ناھەق ئەنزىلەرنى سوراق قىلىشقا قاتناشتۇرغان. 4 - ئايدا، گومىنداڭ مەركىزىي كومىتېتى تەشكىلات بۆلۈمى بىر تۈركۈم كىشىلەرنى شىنجاڭنىڭ ھەر قايسى جايلىرىدىكى ناھىيىلىك داڭبۇنىڭ شۇجىجاڭلىقىغا ئەۋەتكەن. شۇنىڭدىن كېيىن، پارتىيە ئىشلىرى، ھەربىي ئىشلار، ئالاھىدە خىزمەت، ئىقتىساد، مەدەنىيەت خىزمىتى بىلەن شۇغۇللىنىدىغان گومىنداڭچىلار شىنجاڭغا تۈركۈم - تۈركۈملەپ كېلىپ، گومىنداڭنىڭ شىنجاڭنى تىزگىنلىشىدىكى تايانچ كۈچلىرى بولۇپ قالغان. ئۇلار شىنجاڭدا گومىنداڭغا كۆپلەپ ئەزا قوبۇل قىلغان، ئۆلكىگە تاراشلىق ئورۇنلاردا ۋە ناھىيە، رايونلاردا ھەر دەرىجىلىك داڭبۇلارنى، شۆبە داڭبۇلارنى ياكى گۇرۇپپىلارنى قۇرغان. ئۈرۈمچىدە تەلىم - تەربىيە ئۆمىكى، جايلاردا تەلىم - تەربىيە كۇرسى قۇرۇپ، نۇرغۇن خادىملارنى تەربىيىلەپ گومىنداڭ ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرغان. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا گومىنداڭنىڭ ھەربىي قوشۇنلىرى ئارقا - ئارقىدىن شىنجاڭغا كەلگەن، شىڭ شىسەي گومىنداڭنىڭ ئۆزىنىڭ مۇستەبىت ھۆكۈمرانلىقىنىڭ ئورنىغا دەسسىشىگە تەن بەرمەيتتى، لېكىن ئۇ ۋەزىيەتنىڭ چاتاقلىقىنى بىلىپ، ھوقۇقىنى تاپشۇرۇشقا مەجبۇر بولغان. ئۇ شىنجاڭدىن كەتكەن چاغدا گومىنداڭ ۋۇ جۇڭشىننى شىنجاڭ ئۆلكىسىنىڭ رەئىسلىكىگە تەيىنلىگەن. ۋۇ جۇڭشىن شىنجاڭغا كېلىشتىن بۇرۇن، جۇ شاۋلياڭ بىر ئايدىن ئارتۇقراق مۇۋەققەت رەئىس بولۇپ تۇرغان.

شىڭ شىسەينىڭ مۇستەبىت ھۆكۈمرانلىق قىلىشى تۈپەيلىدىن شىنجاڭدا نەچچە ئون مىڭ بىگۇناھ ئادەم زىيانكەشلىككە ئۇچرىغان، ئىجتىمائىي زىددىيەت كەسكىنلەشكەن. گومىنداڭ ئەكسىيەتچىلىرى ئىزچىل تۈردە مىللىي زۇلۇم سىياسىتىنى يولغا قويغان، جۇ شاۋلياڭ ۋەزىپە ئۆتىگەن چاغدا ئارمىيە بىلەن خەلقنى ئايرىپ ئىدارە قىلمىش، قانۇنىي كىشىلىك ھوقۇققا كاپالەتلىك قىلىش، كىشىلەرگە رەھىمدىل بولۇش، قوشۇنلار بىلەن ئىناق ئۆتۈش، تىنچلىق ئىچىدە ئالغا بېسىشنى قولغا كەلتۈرۈش، دانىشمەنلەرنى تاللاپ ئىشقا قويۇش، تۆھپىسى بارلارنى ئۆستۈرۈش دېگەنلەرنى داۋراڭ سالغان بولسىمۇ، ئەمەلىيەتتە بۇلارنىڭ ھەممىسى خەلقنى ئالدايدىغان سەپسەتە ئىدى. ئۇلار جۇڭتۇڭ، جۈنتۇڭغا (ھۆكۈمەت ۋە ئارمىيىنىڭ ئىشپىيونلۇق سىستېمىسى) تايىنىپ ئىشپىيونلۇق ھۆكۈمرانلىقىنى يۈرگۈزگەن، بۇنىڭ بىلەن ئىشلەپچىقىرىش پالەچ ھالەتكە چۈشۈپ قالغان، مال باھاسى شىددەت بىلەن ئۆرلىگەن، خەلقنىڭ يۈكى ئېغىرلاشقان بولۇپ، تۇرمۇش كەچۈرەلمەيدىغان ھالغا چۈشۈپ قالغان. سىنىپىي زىددىيەت تېخىمۇ ئۆتكۈرلەشكەن. 1944 - يىلى 10- ئايدا گومىنداڭنىڭ ئەكسىيەتچىل ھۆكۈمرانلىقىغا قارشى ئىنقىلاب پارتلىدى. بۇ، تارىختا «ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابى» دەپ ئاتالدى.

1940 - يىلىلا ئالتايدىكى قازاق چارۋىچىلار قوراللىق كۈرەش شەكلى ئارقىلىق شىڭ شىسەينىڭ مۇستەبىت ھۆكۈمرانلىقىغا قارشى تۇرغان، بۇ كۈرەش بىر نەچچە يىل داۋاملاشقان. 1944 - يىلى شىڭ شىسەي شىنجاڭدىن كېتىدىغان چاغدا، قارشىلىق كۆرسىتىش كۈرىشى ئالتاي ۋىلايىتىنىڭ يەتتە ناھىيىسى

دە ئومۇملاشقان ھەمدە گۇچۇڭ، مورى، جىمسار، فۇكاڭ، مىچۇەن، سانجى، قۇتۇبى، ماناس ئەتراپلىرىغا تەسىر كۆرسەتكەن، گومىنداڭ ھاكىمىيەت يۈرگۈزگەندىن كېيىن، كۈرەشنىڭ تىغ ئۇچى يەنە گومىنداڭ ئەكسىيەتچىلىرىگە قارىتىلغان.

ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابى ئالدى بىلەن ئىلى ۋىلايىتىنىڭ نىلقا ناھىيىسىدە قوزغالغان. 1944 - يىلى 8 - ئايدا پاتىق قاتارلىق كىشىلەر پارتىزان ئەترىتى قۇرۇپ، ناھىيىلىك ساقچى ئىدارىسىنىڭ ساقچىلىرىغا تۇيۇقسىز ھۇجۇم قىلىپ غەلىبىگە ئېرىشكەن، 10 - ئاينىڭ باشلىرىدا پاتىق پارتىزانلار ئەترىتىنىڭ قوماندانى بولۇپ، نىلقا ناھىيىسى بازىرىنى ئىشغال قىلىشقا بۇيرۇق بەرگەن. گومىنداڭنىڭ ئىلىدا تۇرۇشلۇق قوشۇنلىرى بۇنىڭدىن خەۋەر تاپقاندىن كېيىن، ئىلىدىكى ئەسكىرىنىڭ يېرىمىنى ئاجرىتىپ باستۇرۇش ئۈچۈن يولغا چىققان. بۇ چاغدا رەھىمجان، ئابباسوۋ قاتارلىقلار ئىلىدا ئازادلىق تەشكىلاتى قۇرۇپ، گومىنداڭنىڭ ئىلىدىكى قوشۇنلىرىنىڭ ئازايغانلىقىدىن پايدىلىنىپ قوراللىق قوزغىلاڭ كۆتۈرۈشنى قارار قىلغان. 1944 - يىلى 11 - ئاينىڭ 7 - كۈنى، يەنى سوۋېت ئۆكتەبىر ئىنقىلابى غەلىبە قىلغانلىقىنىڭ 27 يىللىقىنى خاتىرىلەيدىغان كۈنى ئازادلىق تەشكىلاتى رەھبەرلىك قىلغان، ئىلىنى ئىگىلەيدىغان كۈرەش باشلانغان. نىلقا ناھىيىسىدىكى پارتىزانلارمۇ ناھىيە بازىرىغا ھۇجۇم قىلىشتىن ۋاز كېچىپ غۇلجىغا قاراپ ئىلگىرىلىگەن. 2 - يىلى 1 - ئايدا غۇلجىنى ئىگىلىگەن ھەمدە گومىنداڭنىڭ 1500دىن ئارتۇق ئەسكىرىنى يوقاتقان، 3700دىن ئارتۇق ئەسكىرىنى ئەسىر ئالغان. 2 - ئاينىڭ ئاخىرىدا ئىلى رايونىدا جەڭدىن باشقىلىرى پۈتۈنلەي ئىگىلىنىپ بولغان.

ئىلىدا قوزغىلاڭ بولۇپ بەش كۈندىن كېيىن، يەنى 1944 - يىل 11 - ئاينىڭ 12 - كۈنى قوزغىلاڭچىلار «شەرقىي تۈركىستان خەلق جۇمھۇرىيىتى» ۋاقىتلىق ھۆكۈمىتىنى قۇرغان، ئىلىخان تۆرە ۋاقىتلىق ھۆكۈمەتنىڭ رەئىسى، قوشۇمچە قوراللىق قىسىمنىڭ باش قوماندانى بولغان. بۇ ئادەم سوۋېت ئىتتىپاقىلىق ئۆزبېك بولۇپ، 1924 - يىلى پان ئىسلامىزم ،پان تۈركىزمنى تارقاتقانلىقى ئۈچۈن قولغا ئېلىنغان، كېيىن شىنجاڭغا قېچىپ كەلگەن. ئۇ ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابىنىڭ رەھبەرلىك ھوقۇقىنى قولغا كىرگۈزۈۋالغاندىن كېيىن، جۇڭگودىن ئايرىلىپ كېتىدىغان «شەرقىي تۈركىستان خەلق جۇمھۇرىيىتى» قۇرۇشنى تەشەببۇس قىلىپ، مىللىي ئۆچمەنلىك ۋە قىرغىنچىلىق قىلىشقا قۇترىتىپ، ئىنتايىن يامان تەسىر پەيدا قىلغان. كېيىن، ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابىنىڭ رەھبەرلىرىدىن ئەخمەتجان قاسىمى، ئابباسوۋلار ئىلىخان تۆرىنىڭ بۇ قىلمىشلىرىدىن ھېساب ئېلىپ، ئۇنى بارلىق ۋەزىپىلىرىدىن ئېلىپ تاشلاپ، ۋاقىتلىق ھۆكۈمەتنى ئۆزگەرتىپ تەشكىللىگەن. 1945 - يىلى 4 - ئايدا پارتىزانلار ئەترىتى ئاساسىدا مىللىي ئارمىيە قۇرۇلغان، پولنوۋ باش قوماندان، ماكانوۋ سەنمۇجاڭ، ئابباسوۋ سىياسىي بۆلۈمنىڭ مۇدىرى بولغان، ئىنقىلاب كۈچى ئۈزلۈكسىز زورايغان.

ۋۇ جۇڭشىنىڭ 1944 - يىلى 10 - ئايدا چۇڭچىڭدىن ئايروپىلان بىلەن ئۈرۈمچىگە كەلگەن. ئۇ ئەنخۇي ئۆلكىسىنىڭ خېفېي شەھىرىدىن بولۇپ، گۇيجۇ ئۆلكىسىنىڭ رەئىسى، موڭغۇل، شىزاڭ كومىتېتىنىڭ مۇدىرى بولغان ۋە گومىنداڭنىڭ مۆتىۋەرى دەپ ئاتالغان. ئۇ جياڭ جېشىنىڭ ئىشەنچىسىگە ئىگە بولۇپ شىنجاڭنىڭ رەئىسى بولۇشقا ئەۋەتىلگەن، ئۇ «تەڭرى قانۇنى، دۆلەت قانۇنى، ئىنسانپەرۋەرلىك»، «ئۆز ئارا چۈشىنىش، ئۆز ئارا يول قويۇش، ئۆز ئارا ياردەم بېرىش» فاڭجېنىنى يولغا قويۇپ شىنجاڭنى ئىدارە قىلماقچى بولغان، «ئۇرۇقداشلار باراۋەر»، (ئاز سانلىق مىللەتلەرنى ئىنكار قىلىدىغان) دېگەنلەرنى ئوتتۇرىغا قويۇپ، ئۇرۇقداشلارنىڭ ئەركىنلىكىنى كاپالەتلەندۈرمەكچى بولغان، ئۇ يەنە ئاتالمىش «جايلارنى تىنچلاندۇرۇپ، پۇقرالارنى خاتىرجەم قىلىش، پۇقرالارنىڭ مەنپەئىتىنى ۋە ھاياتىنى قوغداش» دېگەنلەرنى ئوتتۇرىغا قويغان، ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابىغا قارىتا «تازىلاش بىلەن خاتىرجەملەندۈرۈش»نى تەڭ قوللانغان. ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابى پارتلىغاندىن كېيىن، جۇ شاۋلياڭ جىددىي ھەربىي ئىشلار يىغىنى ئېچىپ، ئەسكەر يۆتكەپ، بەش يولغا بۆلۈنۈپ ئىلىغا يۈرۈش قىلغان، شىجاڭ (دېۋىزىيە باشلىقى) لى يۇشاڭ، شې يىفېڭ ئالدىنقى سەپكە كېلىپ قوماندانلىق قىلغان. جۇ شاۋلياڭ ئايروپىلانغا ئولتۇرۇپ ئىلىنىڭ ئاسمىنىغا ئۇچۇپ كېلىپ كۆزەتكەن، بۇلارنىڭ ھېچقايسىسىدىن نەتىجە چىقمىغان. ۋۇجۇڭشىن «خاتىرجەملەندۈرۈش كومىتېتى» قۇرۇلغانلىقىنى جاكارلاپ، دېڭ شاڭخەينى ئۇنىڭغا مۇدىر قىلىپ تەيىنلىگەن. بۇ كومىتېت ھەر قايسى جايلارغا خاتىرجەملەندۈرۈش ئەترەتلىرىنى ئەۋەتىپ جامائەت پىكرى پەيدا قىلغان ھەمدە ئاتالمىش «ھال سوراش» ئېلىپ بېرىپ، زىددىيەتنى پەسەيتىش ئۈچۈن، شىڭ شىسەي تەرىپىدىن ناھەق تۈرمىگە تاشلانغان بىر تۈركۈم ھەر مىللەت زاتلىرىنى تۈرمىدىن چىقارغان. ئامانلىق ساقلاش تۈۋەنىنى تەرتىپكە سېلىپ، قوغدىنىش ئەترىتى قۇرغان. جەنۇبىي شىنجاڭ-

دىكى يەكەندە مەمۇرىي مەھكىمە تەسىس قىلغان. يەنە شىنجاڭنى بىر نەچچە ئۆلكىگە بۆلۈپ باشقۇرۇشنى پىلانلىغان، ئۇ شىنجاڭنى بىر نەچچە ئۆلكىگە بۆلسەك، سىياسىي جەھەتتە بىر تۇتاش باشقۇرۇشقا، ھەربىي جەھەتتە قوماندانلىق قىلىشقا، تاشقى ئىشلار جەھەتتە ئالاقە قىلىشقا، ئىقتىسادىي جەھەتتە بىر تۇتاش پىلانلاشقا ئوڭايلىق تۇغۇلىدۇ، دەپ قارىغان. بۇ ماھىيەتتە شىنجاڭنى بۆلۈپ باشقۇرۇش ئارقىلىق ئۈچ ۋىلايەتنى پارچىلاشتىن ئىبارەت ئىدى. شىنجاڭنى بىر نەچچە ئۆلكىگە بۆلۈپ ئىدارە قىلىش توغرىسىدا غۇلغۇلا قىلىنغان بولسىمۇ لېكىن بۇ ئەمەلگە ئاشمىغان. ئۇ يەنە ئاساسىي قانۇن سىياسىتىنى يولغا قويۇپ «سىياسىينى خەلققە قايتۇرۇپ بېرىش» دېگەنلەرنى داۋراڭ قىلغان، ئۇنىڭ بۇنداق قىلىشتىكى مەقسىتى خەلقنىڭ كۆڭلىنى ئۆزىگە رام قىلىپ، ئۆز ھاكىمىيىتىنى مۇستەھكەملەش ئىدى. شىنجاڭدا باۋ، جا تۈزۈمى (يۈز بېشى، ئونبېشى تۈزۈمى)نى يولغا قويۇپ، شىنجاڭنى 3944 باۋغا، 39 مىڭ 717 جاغا ئايرىغان، ئۆلكىلىك، ناھىيىلىك كېڭەش تەسىس قىلغان، كۇچالىق ئۇيغۇر ئاخۇنۇم سېيىت ئەخمەتنى ئۆلكىلىك كېڭەشنىڭ باشلىقلىقىغا سايلىغان، ئۈچ ۋىلايەتنى چەتكە قاققان. ۋۇ جۇڭشىن پارتىيە ئىشلىرى خىزمىتىنى كۈچەيتىش ئۈچۈن، ئەسلىدىكى شىنجاڭ ئۆلكىلىك داڭبۇنى ئۆزگەرتىپ تەشكىللىگەن. ئۇ ئۆلكىلىك داڭبۇ ئىجرائىيە كومىتېتىنىڭ مۇدىرلىقىنى قوشۇمچە ئۈستىگە ئالغان، مۇۋەققەت شۇ جىجاڭ، چېن شىخاۋ «شىنجاڭنى پارتىيىلەشتۈرۈش»نى ئوتتۇرىغا قويۇپ، 20 مىڭ گومىنداڭ ئەزاسىنى 40 — 50 مىڭغا كۆپەيتمەكچى بولغان.

مىللىي ئارمىيە ئىلىنى ئىگىلىگەندىن كېيىن، جەڭ مېۋىسىنى داۋاملىق كۆپەيتىپ، شىمال، شەرق ۋە جەنۇب تەرەپكە قاراپ ئىلگىرىلىگەن. 1945 - يىلى 3 - ئايدا تارباغاتايغا يۈرۈش قىلغان، 7 - ئاينىڭ ئوتتۇرىلىرىدا دۆربىلجىننى ئىشغال قىلغان، 7 - ئاينىڭ ئاخىرىدا چۆچەكنى ئىشغال قىلغان. 8 - ئايدا شەرققە يۈرۈش قىلىپ قوبۇقسارنى ئىشغال قىلىپ، بۇرچىنغا يۈرۈش قىلغان. بۇنىڭدىن ئىلگىرى، دەلىلخان رەھبەرلىك قىلغان پارتىزانلار ئالتايغا نەچچە قېتىم ھۇجۇم قىلغان، ئالتاينىڭ ۋالىيسى گاۋ بۈيۈ بىلەن 46 - شىنىڭ شىجاڭى ۋەن لىگيۇن كەينى - كەينىدىن تېلېگرامما بېرىپ ياردەم تەلەپ قىلغان. 9 - ئايدا، مىللىي ئارمىيە بىلەن دەلىلخان رەھبەرلىكىدىكى پارتىزانلار بىرلىشىپ ئالتايغا ھۇجۇم قىلغان. گاۋ بۈيۈ بىلەن ۋەن لىگيۇن قورشاۋنى بۆسۈپ قېچىپ كەتكەن، ئۇلار جۇڭگو - موڭغۇلىيە چېگرىسىغا بارغاندا تەسلىم بولۇشقا مەجبۇر بولغان. 9 - ئاينىڭ ئوتتۇرىلىرىدا مىللىي ئارمىيە شىخونى ئىشغال قىلىپ، جىڭغا داۋاملىق ھۇجۇم قىلغان. 45 - شىنىڭ شىجاڭى گوچى مەغلۇپ بولۇپ چېكىنگەندە ئەسىرگە چۈشكەن. مىللىي ئارمىيە شەرققە يۈرۈش قىلىپ گومىنداڭ ئارمىيىسى بىلەن ماناس دەرياسىنىڭ غەربىي قىرغىقىدا تىركىشىپ تۇرغان. مىللىي ئارمىيىنىڭ بىر قىسمى جەنۇب تەرەپتىن تەڭرى تېغىدىن ئۆتۈپ باي ناھىيىسى بىلەن ئاقسۇ كونىشەھەر ناھىيىسىنى ئىشغال قىلغان ھەمدە ئاقسۇ شەھىرىنى مۇھاسىرىگە ئالغان. 1944 - يىلى 6 - ئايدا، جەنۇبىي شىنجاڭدىكى پامىر ئېگىزلىكىگە جايلاشقان تاشقورغاندا گومىنداڭنىڭ ئەكسىيەتچىل ھۆكۈمرانلىقىغا قارشى قوزغىلاڭ پارتلىغان. قوزغىلاڭچىلار تاشقورغاننى ئىشغال قىلىپلا قالماستىن، يەنە پوسكام، قاغىلىق قاتارلىق جايلارنى ئىشغال قىلغان. ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابىنىڭ تەرەققىي قىلىشى بىلەن، ۋۇ جۇڭشىن تەرەپ-تەرەپتىن دۈشمەنگە دۇچ كېلىپ، قىيىن ئەھۋالغا چۈشۈپ قالغان. گومىنداڭ ھۆكۈمىتى ئۇنى يۆتكەپ كېتىشكە مەجبۇر بولۇپ، مەسىلىنى تىنچ يول بىلەن ھەل قىلىش ئۈچۈن، جاڭ جىجوڭنى شىنجاڭغا ئەۋەتكەن.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئىدىيىۋى - سىياسىي تەربىيىسىنى ئېلىپ بېرىشتا قانداق شەكىللەر بار؟

1) ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كىتاب ئوقۇپ، ئۆزلۈكىدىن ئۆگىنىش پائالىيىتى. 2) زېھىن سىناش مۇسابىقىسى. 3) ئىناغارلارغا لېكسىيە، دوكلاد سۆزلىتىش. 4) ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئىدىيىۋى جەھەتتە ئۆز ئارا ياردەم بېرىش. 5) سۆھبەتلىشىش. 6) ئائىلە زىيارىتى. 7) ئېكسكۇرسىيە قىلىش، ھال سوراش. 8) ئىشچى - خىزمەتچىلەر مەنىۋى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشى ئالاقىچىلىرىنى تەشكىللەش. 9) خەلق ئۈچۈن خىزمەت قىلىش پائالىيىتى. 10) ئىسلاھات ھەققىدە ئاخبارات ئېلان قىلىش يىغىنى. 11) مال باھاسى ھەققىدە سۆزلىشىش گۇرۇپپىسى. 12) ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئوبرازىنى مۇھاكىمە قىلىش قاتارلىقلار.

ھۈنەر

(ھېكايە)

ت. ناسىرى

بۇ ئىككىنچى قېتىمقىسى. چەككەن جاپالىرىم، تىنىماي تىرىشىشلىرىم بىر تىيىن بولدى. ئىمتىھاندىن يەنە ئۆتەلمىدىم.

نومۇر چېكى ئېلان قىلىنغان كۈنى كوچا ئارىلاپ، چېكىش خىياللىرىمنى بىر باشقا ئېلىپ چىقالماي، ئاخىرى ئۆيگە خاموش كىرىپ كەلدىم. دادام بىلەن ئاپام ئىشتىن چۈشمىگەن ئىكەن، ئۆيدە يالغۇز كېزىت ئوقۇپ ئولتۇرغان بوۋام ئەپتىمگە قاراپ ھەممىنى چۈشەندى بولغاي، گېزىتنى قاتلاپ، كۆز ئەينىكى بىلەن ئۈستەلگە ئاستا قويۇپ سورىدى:

— يەنە ئۆتەلمىدىم، دېگىن.

— ھەئە.

— ھىم ...

— بۇ يىل قايتا تەييارلىق قىلىپ كېلەر يىلى يەنە ئىمتىھان بېرىمەن.

— غەيرىتىڭگە ئاپىرىن. بىراق كېلەر يىلىمۇ ئۆتەلمەي قالساڭچۇ؟ — سورىدى بوۋام.

— ئۆتىمەن، چوقۇم ئۆتىمەن، — دېدىم ئەلەممىنى ئىچىمگە يۇتۇپ.

بوۋام كۆيۈنۈش ۋە ئېچىنىش ئارىلىشىپ كەتكەن ھېسسىياتتا ھاياجان بىلەن سۆزلىدى:

— بالام، يەنىلا بالىسەن، ئىككى يىل بولدى «چوقۇم» نى تەكرارلاپ كېلىۋاتقىنىڭغا. ئەمدى بولدى قىل، باشلانغۇچ مەكتەپتىكى چېغىڭدىلا ياخشى ئوقۇشۇڭ كېرەك ئىدى.

بوۋامنىڭ سۆزلىرى ھەقىقەتەن توغرا ئىدى. مەن بۇنىڭغا نېمە دېيەلەيتتىم.

— ماڭا قارا، — دېدى بوۋام كۆڭلۈمنى ئوقۇغاندەك، — نەسىھىتىمنى ئاڭلىساڭ ئىككى قوللۇق ئىش قىل. «مۇبادا ئۆتەلمىسەم قانداق قىلىمەن» دېگەننى ئويلا. مانا مەنمۇ «داشۆ» ئوقۇمىغان. ھەيران بولىۋاتامسەن؟ بۇنى تۇرمۇش داشۆسى دەيمىز. ئۆتمۈشتە بىزگە نەدىكى ئوقۇش پۇرسىتى، ھەممىنى ئۆزلۈكۈمدىن تىرىشىپ - تىرمىشىپ ئۆگەنگەنمەن. ھەر ھالدا نەتىجەم يامان بولمىدى. ھۈنەر ئاملىق

يىپەك يولى

بىلمىگىنمۇ ئىگە بولدۇم. بۇ «بىلىم» مېنى بىر ئۆمۈر بېقىپ كەلدى. ھازىر پېنسىيىگە چىقىپمۇ مۇشۇ بىلىمنىڭ نېنىنى يەۋاتىمەن. قىزدىق يېرى، بۇ «بىلىم» مېنى ئۆز ۋاقتىدا ئۆلۈمدىنمۇ قۇتۇلدۇرۇپ قالغان ئىدى.

بوۋامنىڭ قوشۇمىسى تۈرۈلدى، كۆڭۈلسىز ئەسلىمە بىئارام قىلغان بولسا كېرەك، چوڭقۇر تىنىۋېلىپ:

— چەينەكتىكى ئاچچىق چايدىن بىر چىنە قۇيۇپ كەلگىن، ھازىر ھەممىنى ساڭا سۆزلەپ بېرەمەن، — دېدى.

مەن چىنىدىكى چاينى بوۋامغا سۇندۇم.

× × ×

بىزنىڭ ئاتا - بوۋىلىرىمىز تۆمۈرچىلىك قىلىپ ئۆتكەن ئىكەن. ماڭا كەلگەندە، بۇ كەسىپ تەييارنى قوراشتۇرۇپ، بۇزۇلغاننى ئوڭشايدىغان رېمونتچىلىق ھۈنىرىگە ئايلاندى. بۇ ئۆز زامانىسىدىكى ئىلغار ھۈنەرلەردىن ئىدى. دەسلەپ ئۇۋان ئىسىملىك روسنىڭ كەينىگە كىرىپ، شاگىرتلىق قىلىپ ئۇنى - بۇنى رېمونت قىلىپ يۈردۈق، ئۆز ئالدىمغا مۇستەقىل ئىش قىلالايدىغان بولغىنىمدىن كېيىن، گومىنداڭنىڭ ئۈرۈمچىدىكى ھەربىي قورال - ياراغ زاۋۇتىغا رېمونت ئىشچىسى بولۇپ كىردىم. كۈنۈم تەدرىجىي ئەۋال ئۆتمەكتە ئىدى. مەن ئۆز كەسپىمگە شۇ قەدەر بېرىلىپ كەتتىمكى، كېيىنكى كۈنلەردە، كىچىككىنە ئۇستەل سائىتىدىن ۋېلىسىپىتقىچە، چوڭى ئېغىر تېپىتكى قورال - ياراغلاردىن ھەربىي ماشىنا، تانكىلارنىمۇ رېمونت قىلالايدىغان ھالغا يەتتىم. ئىشىمدىن رازى بولغان باشلىقلار «زاكىر روخاۋ! يارايدۇ» دەپ قويۇشاتتى.

× × ×

ئېسىمدە قېلىشىچە، بۇ ئىش 1946 - يىللىرى بولغانىدى. ئىللا كەينى قىلسام، شۇ ۋاقىتتا تۈرمىدە شۇمدا چوڭ ئۆزگىرىشنىڭ يۈز بېرىشىنى خىيالىمغىمۇ كەلتۈرۈپ باقمىغانىكەنمەن. مەن ئۆز كەسپىمنى ئىشلەش بىلەنلا بولۇپ كېتىپ، ئەتراپىمدا نېمە ئىشلار يۈز بېرىۋاتىدۇ، جاھان قانداق ئۆزگىرىپ كېتىپ بارىدۇ، بۇنىڭغا زادىلا نەزەر سالمايتتىم. ھەقىقەتتە بولسا گومىنداڭ ئەكسىيەتچىلىرىنىڭ زۇلمىغا قارشى كۆتۈرۈلگەن ئۈچ ۋىلايەت ئىنقىلابى دۈشمەننى ئاللىبۇرۇنلا ئالاقزادە قىلىۋەتكەن ئىدى.

بىر كۈنى كەچلىك ئىشتىن چۈشۈش ئالدىدا، رېمونتچىلىق سېخىمىزنىڭ مەسئۇلى يېنىمغا كېلىپ:

— زاكىر، مەن بىلەن ماڭ! — دېدى.

ئالادا بىزنى ئامبىرىكىدا ئىشلەنگەن جىپ ماشىنا كۈتۈپ تۇرغان ئىكەن. ماشىنا ئىچىدە شوپۇردىن باشقا قوراللىق گومىنداڭ چېرىكى ئولتۇراتتى.

چىرايىم تاتىرىپ كەتكەن بولسا كېرەك، سېخ مەسئۇلى ماڭا:

— قورقما، ھېچ گەپ يوق. ۋەزىپە ئۆتەشكە بارىدىكەنسەن، تەپسىلاتىنى تۇەنگە بارغىنىڭدا چۈشەندۈرىدۇ، — دېدى.

تۈنەبۇدا بىزنى تالڭا يېڭىنىڭ يېڭجاڭى كۈتۈپ تۇرغان ئىكەن. چىشلىرى ھىڭگايغان، دوقىقا باش يېڭجاڭ سۆرۈن تەلەتىنى ئۆزگەرتمەي سورىدى:

— تاماق يېدىڭمۇ؟

— ياق، ئىشتىن چۈشۈپ كېلىشىم.

— ئۇنداقتا ئاشخانىغا بېرىپ قورساقىڭنى تويغۇزۇپ كەلگىن.

— خەنزۇ ئاشخانىسىدىن تاماق يېمەيتتىم.

— ھىم ... مەيلى ساڭا جەڭ موما ئەكىلىپ بەرسۇن.

شۇنداق قىلىپ قۇرۇق موما يەپ، قورساق تويغۇزدۇم. ھايال ئۆتمەي ئەھۋال ئېنىق بولدى. ئالدىنقى سەپتىكى ئۇرۇشتا كاردىن چىققان تانكىلارنى رېمونت قىلىشقا بارىدىكەنمەن. ئەھۋال جىددىي بولغاچقا بۈگۈن كېچىدىن قالماي يولغا چىقىشىم لازىم ئىكەن.

× × ×

تۈن قاراڭغۇسى. ماددىي ئەشيالار بېسىلغان ھەربىي ماشىنىدا كېتىپ باراتتۇق. پەيجاڭ ئىككىمىز ماشىنا كابىنكىسىدا، بىر نەچچە مۇھاپىزەتچى چېرىكلەر بولسا، ماشىنا ئۈستىدە ئولتۇرغان ئىدى. مەن يېڭىبۇدىن بەرگەن كونا كۈلرەڭ ھەربىي كىيىمنى كىيىپ، ماشىنىنىڭ سىلكىنىشلىرىگە ئېرەن قىلماي، مۈگدەپ كېتىپ باراتتىم، يازنىڭ قىسقا تۈنى ئاخىرلىشىپ تاڭ سۈزۈلمەكتە ئىدى.

تۇساتتىن «تاڭ! تۇڭ!» قىلغان ئاۋاز ھەممىمىزنى چۆچۈتىۋەتتى. شوپۇر «ۋايجان» دېدى - دە، تورمۇزنى قاتتىق بېسىپ ماشىنىنى توختىتىپلا، مەيدىسىنى قۇچاغلىغان پېتى ئالدىغا ئېڭىشىپ قالدى. ئۇنىڭغا ئوق تەگكەن ئىدى. پەيجاڭ ئىككىمىز ئۆزىمىزنى كابىنكىدىن سىرتقا ئاتتۇق. مەن ماشىنىنىڭ ئاستىغا كىرىپ يېتىۋالدىم. پەيجاڭ بولسا نېرىدىكى قورام تاشنى دالدا قىلىپ، ماشىنىدىن سەكرەپ، ھولۇقۇپ قېچىۋاتقان چېرىكلەرگە ۋارقىراۋاتاتتى:

— ھۇ ئاناڭنى! نەگە قېچىسەن؟ تېز يېتىپ، نىشاننى ئېنىقلاپ، قارىغا ئېلىش! ... ئۆزلىرىڭنى دالدىغا ئېلىش دەۋاتىمەن، ئۆلۈمتۈكلەر ...

پەيجاڭ بىكارغا ئاۋارە بولۇپ ۋارقىرايتتى. پارتىزانلارنىڭ بۆكتۈرمىسى كۆز يۇمۇپ - ئاچقۇچە چېرىكلەرنىڭ ھەممىسىنى يەر چىشلىتىپ، ماشىنا ئەتراپىغا يېتىپ كەلگەن ئىدى.

شۇنداق قىلىپ پەيجاڭ ئىككىمىز ئەسىرگە چۈشتۇق. پارتىزانلار ماشىنىدىكى ئولجىلارنى ئات - ئۇلاغلىرىغا ئارتىپ، ماشىنىغا ئوت قويۇۋەتكەندىن كېيىن، بىزنى باغلاپ ئېلىپ ماڭدى. ئەتراپتا قانغا مىلىنىپ ياتقان جەسەتلەرنى كۆرۈپ تېنىم شۈركەندى. تىزلىنىپ پارتىزانلارغا يالۋۇردۇم:

— بۇرادەرلەر، مەن چېرىك ئەمەس، رېمونتچى، زاۋۇتتا ئىشلەيتتىم. ئۆيدە قېرى ئانام قالغان ئىدى، مېنى ئۆلتۈرمىسەڭلار! ... رەھىم قىلىڭلار!

— ھوي، مونۇ زۇۋاندار ئۈيغۇركەنغۇ! مۇناپىق رەھىم قىلىڭلار دەيسەنغۇ، سەنلەر بىزنىڭ قېرىنداشلىرىمىزنىڭ كۆزلىرىنى ئويۇپ، قۇلاقلىرىنى كېسىپ، ئۈچەي - قارنىنى چىقىرىپ، يۈرەكلىرىنى يۇلۇپ ئالغان ۋاقىتلىرىڭدا رەھىم قىلغانمۇ؟ بىزنىڭ قېرى ئانىلىرىمىز يوقمىكەن؟ — غەزەپ بىلەن ۋارقىرايتتى، پارتىزانلار. مەن كالۋالاشقان تىلىم بىلەن توختىماي يالۋۇراتتىم:

— بۇرادەرلەر، مۇسۇلمان قېرىنداشلار! مەن چېرىك ئەمەس ...

— ئۈستىگە ھەربىي كىيىم كىيىۋېلىپ، چېرىك ئەمەسمەن دەۋاتقىنىنى بۇنىڭ، مەن رېمونتچىمۇ، قانخور گومىنداڭ چېرىكىمۇ بۇنى خەلق سوتى ئېنىقلايدۇ. ياخشىسى ئاغزىڭنى يۇم، — پارتىزانلاردىن بىرى شۇ گەپنى قىلدى - دە، دۈمبەمگە مىلتىق پاينىكى بىلەن ئۇرۇپ ئالدىغا سېلىپ ماڭدى.

پەيجاڭ ئىككىمىزنى پارتىزانلار بازىسىدىكى گەمە ئۆيدە سوراق قىلغاندىن كېيىن، خەلق سوتى نامىدا بىزنى ئۆلۈمگە ھۆكۈم قىلىپ، دەرھال ئىجرا قىلىشقا بۇيرىدى. ئەمدى يالۋۇرۇشنىڭ ئورنى قالمىغانىدى. «پېشانەمگە پۈتۈلگىنى شۇ ئوخشايدۇ» دەپ ئۆزۈمنى ئىچىمگە يۇتتۇم. بىزنى 4 — 5 پارتىزان جازا مەيدانىغا يالاپ ئېلىپ ماڭدى. پەيجاڭنىڭ پۇتىدا جان قالمىغاچ، ئىككى پارتىزان قولتۇقىدىن سۆرەپ ئېلىپ كېتىپ باراتتى. مەن راۋۇرۇس قەدەم تاشلاپ كېتىپ باراتتىم.

بىزنى پارتىزانلارنىڭ بازىسىدىن ئانچە يىراق بولمىغان، توپىلىكتىكى يارلىق ئاستىغا ئەكىلىپ تىزلاندۇردى. پارتىزانلار ئارقىمىزدىن مىلتىقلىرىنى بەتلەپ، ئېتىشقا ھازىرلاندى.

— دىققەت! ئېتىشقا تەييارلان! بىر، ئىككى ... توختا! ئاتماڭلار!

ئەتراپ تىمتاس بولۇپ قالغان ئىدى. ئۆلۈم ۋەھىمىسىدە گاڭگىراپ، نېمە بولغانلىقىنى ئاڭقىرالماي، كەينىمگە بۇرۇلدۇم.

ئېتىنى بولۇشىغا چاپتۇرۇپ كەلگەن پارتىزانلار شتابىنىڭ خەۋەرچىسى بىزنى ئاتماقچى بولغانلاردىن سوراۋاتاتتى:

— ھېلىقى «رېمونتچىمەن» دېگىنى قايسىكەن؟

شتاب خەۋەرچىسى مېنى ئېتىغا مىنگەشتۈرۈپ، پارتىزانلارنىڭ باش شتابى ئورۇنلاشقان ياغاچ ئۆي ئالدىغا ئېلىپ كەلدى.

ئۆي تۆرىدىكى قوپال ياسالغان ياغاچ ئۈستەلدە ئەترەت باشلىقى ئۈچ ۋىلايەت مىللىي ئارمىيىسىنىڭ ئىككى ئوفىتسېرى بىلەن پاراڭلىشىپ ئولتۇرغان ئىكەن. بىزنى كۆرۈپ جىم بولۇشتى. ئەترەت باشلىقى خىزمەتچىنىڭ دوكلاتىنى ئاڭلىغاندىن كېيىن مەندىن سورىدى:

— ئىسمىڭ نېمە؟

— زاكىر.

— ئەسكەرگە قاچان كىرگەن؟

— مەن ئەسكەر ئەمەس، رېمونتچى.

— بۇ ھۈنەرنى قاچان، نەدە ئۆگەنگەن؟

— بالا ۋاقتىمدىن تارتىپ، شەھەردە ئۆگەنگەن. تۇغما رېمونتچى دېسىمۇ بولىدۇ.

— نېمىلەرنى رېمونت قىلىسەن؟

— تۆمۈر - تەسەكتە ياسالغاننىڭ ھەممىسىنى ...

— ئاتە پونى، يالغان ئېيتىپ جېنىمنى قۇتقۇزۇپ قالىمەن، دەپ خام - خىيال قىلما، بەربىر ئېتىپ تاشلايمىز.

— ھەربىي قوراللارنى رېمونت قىلىپ كۆرگەنمۇ؟ — سورىدى ئوفىتسېرلاردىن بىرى.

— ھەئە، ئېغىر قوراللارنىمۇ ھەتتا ماشىنا، تانكىلارنىمۇ رېمونت قىلالايمەن.

ئوفىتسېرلار بىر - بىرىگە مەنىلىك قارىشىۋالدى.

— ئىشەنمىسەڭلار سىناپ كۆرۈڭلار! دېدىم، روھلىنىپ. ئەمەلىيەتتە بولسا، گومىنداڭنىڭ كۆلەڭگىلىك ھەربىي ماتا كىيىمدە دۈگجەرەپ تۇرغان، مەندەك بىر بىچارىنىڭ قولىدىن ئەسقاتىدىغان ئىش كېلىدىغانلىقىغا ھېچكىمنىڭ ئىشەنگۈسى كەلمەيتتى. ئۇلارغا ئۆزۈمنى كۆرسەتمەي تۇرۇپ، قۇرۇق گەپ بىلەن قايىل قىلالمايدىغانلىقىمغا كۆزۈم يەتتى. تۆت تامغا سىنچىلاپ قاراپ، دېرىزە تەكچىسىدە تۇپا بېسىپ ياتقان ئۈستەل سائىتىگە كۆزۈم چۈشتى:

— مۇنۇ سائەت بۇزۇقمىدى، — سورىدىم.

— قايسى سائەتنى دەيسەن؟

— دېرىزە تەكچىسىدە تۇرغان.

— ھە، ئەستىن كۆتۈرۈلۈپتۇ، بۇزۇق ئىدى، ئۇزۇن بولدى توپا بېسىپ ياتقىلى، — دېدى ئەترەت باشلىقى. كېيىن ئۇ دېرىزە ئالدىغا بېرىپ سائەتنى ئېلىپ، ئالدى - ئارقىسىغا قاراپ توپىسىنى يۈۋلەپ ماڭا بەردى.

— يىڭنە بارمۇ؟ - سورىدىم.

— بار.

— كىچىك ئەتۈېركىچۇ؟

— بۇ يەردە ئەتۈېركە نېمىش قىلسۇن.

— قەلەمتىراشمۇ بولىۋېرەتتى.

— قەلەمتىراش، پىچاق دېگەننىڭ قانداق تۈرىنى

ئالىمەن دېمەك تېپىلىدۇ.

— ئۇستەلگە كېزىتنى يايدىم، سائەتنى چۇۋۇپ ئىشنى باشلىۋەتتىم. ئەتراپىمدا ئەترەت باشلىقى بىلەن ئوفىتسېرلار ۋە سىرتتىن كىرگەن بىر نەچچە پارتىزانلار تىكىلىپ تۇرۇشاتتى. كۆپ ئۆتمەي «چىك - چىك» قىلغان ئاۋاز جىملىقنى بۇزدى. سترېلكىنى قوڭغۇراققا توغرىلىغىنىمدا، بىردىن جىرىڭلىغان ئاۋاز ھەممىنى چۆچۈتىۋەتتى.

— يارايسەن، — دېدى ئەترەت باشلىقى مۈرەمگە ئۇرۇپ، ئەمدى بۇلارنىڭ «سائىتى» نى ئوڭلاپ بېرىسەن، دېدى، ئوفىتسېرلارنى كۆرسىتىپ.

— مۇنداق ئىش، — دېدى، ئوفىتسېرلاردىن بىرى چۈشەندۈرۈپ: — بىزدە ئولجا ئېلىنغان دۈشمەن تانكىسى بار ئىدى، ئوڭ تەرەپ زەنجىر تاپىنى ئۈزۈلگەن، ماتورىنىمۇ ئوت ئالدۇرالمىدۇق، شۇنى رېمونت قىلىسەن.

— بولىدۇ، تەكشۈرۈپ كۆرەي، زاپچاسلىرى تولۇق بولسىلا «جان» كىرگۈزىمەن، — دېدىم.

ئەترەت باشلىقى ئوفىتسېرلارغا ئەسكەرتتى:

— مەن ئۇستامنى سىلەرگە ۋاقىتلىق بېرىپ تۇرۇۋاتىمەن، تانكىنى رېمونت قىلىپ بولغاندىن كېيىن، ئۆزىمىزگە قايتۇرۇپ بېرىسىلەر، — دېدى.

— بىز بۇيرۇق ئىجرا قىلغۇچىلار، قايتۇرۇش-قايتۇرماسلىق مەسىلىسىنى پولك كوماندىرى بىر تەرەپ قىلىدۇ، — دېدى بايىقى ئوفىتسېر.

— قارىغاندا، بىر نەچچە پارتىزاننى ئۇستامغا قوشۇپ بەرمىسەم، ئادىمىمىزنى قايتارمىغۇدەكسىلەر، — دېدى ئەترەت باشلىقى جىددىي قىلىپ.

ئەنە ھۈنەرنىڭ كارامىتى. تېخى بىر سائەت ئالدىدىلا جېنىمنى ئالماقچى بولغانلار، ئەمدى مېنى ئەتىۋارلاپ، خۇددى يولدىن تېپىۋالغا گۆھەرنى تالاشقاندەك تالاشماقتا ...

ئازادلىقتىن كېيىن مۇشۇ كۈنگە كەلگىچە بىر كىمگە ھاجىتىم چۈشكىنى يوق. ھۆكۈمەت مېنى خەلققە كېرەكلىك ئادەملەر قاتارىدا ئىشلىتىپ كەلمەكتە.

بەزىلەر تۇرمۇشنى مۇرەككەپ دەيدۇ. بەلكىم ئۇلار ئۈچۈن شۇنداقتۇر. ئەگەر چوڭقۇر كۆزىتىشنى بىلسەك، دېڭىز تۈۋىدە جىلۋىلىنىپ ياتقان ئۈنچە - مەرۋايىتلاردەك ئىستىقبالىڭغا كاپالەت بېرەلەيدىغان تۈرلۈك ھۈنەر بايلىقلىرىنىڭ جىلۋىلىنىپ تۇرغانلىقىنى كۆرەلەيسەن. بىز ئىشچىلار كۆڭلىدە نېمە بولسا شۇنى دەيمىز. شۇنىسى ئېيتقانلىرىمىزنىڭ كۆپىنچىسى ھەقىقەت بولۇپ چىقىدۇ.

بوۋامنىڭ ئېيتقانلىرى ھەقىقەتەنمۇ مېنى ئويلاندۇرۇپ قويدى.

كىتاب ۋە بىلىم توغرىسىدىكى ئەقلىيە سۆزلەر

كىتاب — غايەت زور كۈچ. — لېنىن

كىتاب — ئىنسانلار تەرەققىياتىنىڭ پەلەمپىيى. — گوركى

كىتاب — دۇنياغا نەزەر سالىدىغان كۆزنەك. — گوگول

كىتاب — كىشىنى خۇشال - خورام قىلىدۇ، كىشىلەرنى ھۆرمەتلەشنى، ئۆزىنى تەدىرلەشنى ئۆگىتىدۇ، ئىنسانىيەتنى سۆيىدىغان روھقا ئىلھام بېرىدۇ، ئۇ بىلىم بۇلىقى. — گوركى

كىتاب — ئەقىل ۋە كۆڭۈلگە قانات بېرىدۇ. — گوركى

كىتاپنى ئاسراڭلار، ئۇ بىلىمنىڭ بۇلىقى. — گوركى

كۆڭۈلدىكىدەك كىتاب — ئەقىل - پاراسەتنىڭ ئاچقۇچى. — تولستوي

كىتاب ئوقۇش مۇكەممەل پەزىلەت يېتىشتۈرۈشنى مەقسەت قىلىدۇ. — بوكمن

كىتاب — دەۋر دولقۇنلىرىدا ئۈزگۈچى غايىۋى كېمە، ئۇ، قىممەتلىك نەرسىلەرنى ئەۋلادتىن - ئەۋلادقا يەتكۈزۈپ بېرىدۇ. — بوكمن

كىتابسىز ھايات — قۇياشسىز ھايات. كىتابسىز ئەقىل - پاراسەت قاناتسىز قۇش. — شېكسپىر

ياخشى بىر كىتابنى ئوقۇشنىڭ ئۆزى نۇرغۇنلىغان ئالىيجاناب كىشىلەر بىلەن سۆھبەتلەشكەنگە ئوخشايدۇ. — گېتى

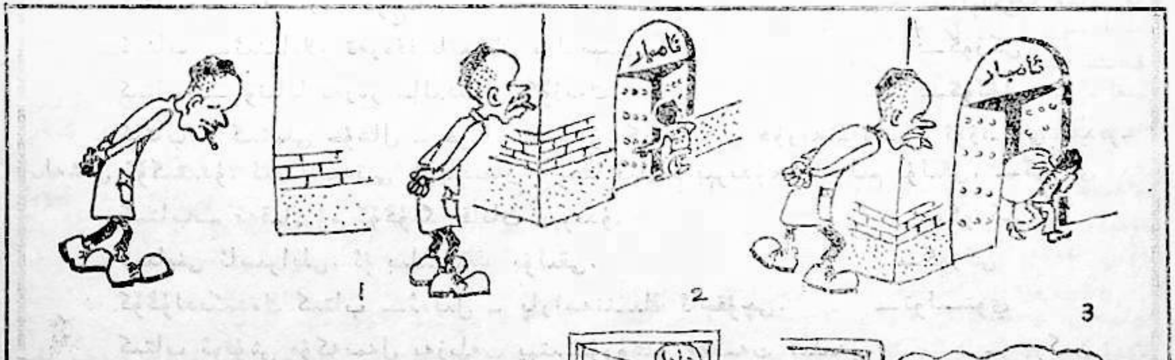
رەخمىتۇللا تەييارلىغان

كەچمىشنى سۆزلىشەر چاللار

جاسارەت

چۈشلىرىمنى قويدۇم يۇتتۇرۇپ
سۈكۈناتنىڭ جىرالىرىدا.
باقماس ماڭا ھېچكىشى كۈلۈپ
تۇرسام ھەسرەت قىيالىرىدا.
سانسىز قېتىم تىرىلدىم ئۆلۈپ
ئارمانلارنىڭ دالالىرىدا.
سۈكۈناتنىڭ جىرالىرىدا
قالدى مېنىڭ ياقۇت رەڭ يېشىم.
ئانامنىڭ ئاھ ـ نىدالىرىدا
ئەكس ئەتتى يوقالغان تېنىم.
ۋېناسىنىڭ كۈي ـ ناۋالىرىدا
پەيدا بولدى بىر ھېكمەت سىزدىم.
باقماس ماڭا ھېچكىشى كۈلۈپ،
نەزەر سالماس يۇلتۇز، ئايمۇ ھەم.
ياردارەك ماڭدىم مۇدۇرۇپ
چۈشمىنىكسىز ئۆكسۈپ دەمبۇ ـ دەم.
ئەتراپىمغا باقسام تەلمۈرۈپ،
تۇرار كەڭلىك شۇنچىلىك بىغەم.

تۇرسام ھەسرەت قىيالىرىدا
ئۇچۇپ ئۆتتى تۇرنىلار قاتار؛
دىل ئارمىنى ـ جاكالىرىدا
پەيدا قىلىپ بىر تىلسىم باھار.
شوچاغ چاتقال ئارىلىرىدا
كېلەر بىرى تۇتۇپ بەش ئاتار.
سانسىز قېتىم تىرىلدىم ئۆلۈپ
سەھەر پەيتى قاراپ ساماغا.
خىيالىمدا كەتتىم مەن ئۇزۇپ،
ۋۇجۇدۇمنى تاشلاپ دەرياغا.
بىلىقچى چال تور بىلەن سۈزۈپ،
تاشلىۋەتتى مېنى جىراغا.
ئارمانلارنىڭ دالالىرىدا
چېچىپ يۇرەر مەۋھۇم خىياللار.
كونا ناخشا سادالىرىدا
غايىپ بولدى مەجرۇھ شامالار.
قىسمەتلەرنىڭ سەھرالىرىدا
كەچمىشنى سۆزلىشەر چاللار.



قەھرىمان بولماق ئاسان ئەمەس

دىلشات غويۇر نىشانلىغان

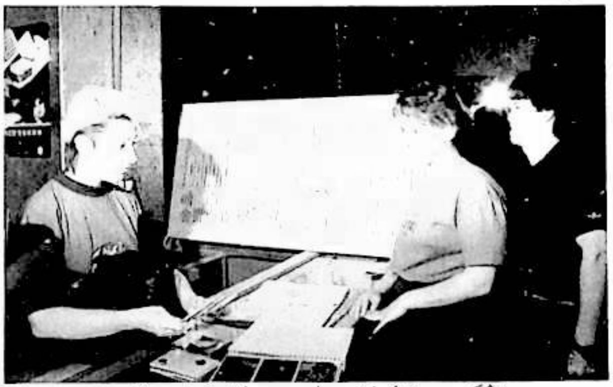
شىنجاڭ كارخانىلىرى دۇنياغا يۈزلەنمەكتە

يېقىنقى مەزگىلدىن بۇيان، ئاپتونوم رايونىمىزنىڭ ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش قەدىمى تېزلىشىپ، ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشى ئۇچقاندەك تەرەققى قىلدى، چېگرا سودىسى كۈندىن - كۈنگە جانلاندى. بىر قىسىم كارخانىلار دۇنياغا يۈزلىنىپ، خەلقئارا بازارلارنى ئىگىلەپ، ئەتراپىكى دۆلەتلەر بىلەن بىرلىكتە بىر قىسىم كارخانىلارنى قۇردى. ئىشچى - خىزمەتچىلىرىمىز چەت ئەللەرگە چىقىپ ئىشلەپ، ئۆزلىرىنىڭ ئاجايىپ ئەقىل - پاراسىتى بىلەن غايەت زور نەتىجىلەرنى ياراتقۇسى.

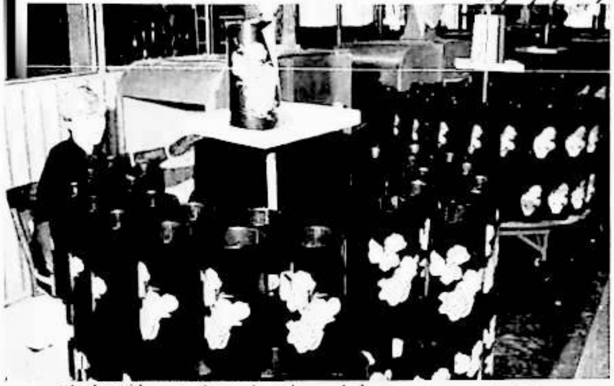
چەت ئەللىكلەرگە تېخنىكا ئۆگىتىش

قازاقىستاندىكى جۇڭگو «سەددىچىن سېپىل» ئاشخانىسى

چەت ئەل يەككە تىجارەتچىلىرى قولىدىكى جۇڭگو تاۋارلىرى



جۇڭگو - قازاقىستان ھەمكارلىقىدىكى «سەددىچىن سېپىل» رەسىمخانىسى



ئۈرۈمچى شەھەرلىك چايدان زاۋۇتىنىڭ قازاقىستاندىكى شۆبىسى

چەت ئەللىكلەر ياقتۇرىدىغان جۇڭگوچە كىيىم - كېچەكلەر

چېگرىدىن چىقىش ئالدىدىكى چەت ئەل سودىگەرلىرى

● ئاسىيادىن ھالقىپ، دۇنياغا يۈزلىنىش ● ئاسىيادىن ھالقىپ، دۇنياغا يۈزلىنىش ●

پەرۋاز قىل ئۈرۈمچى

سىراجىدىن ئابلا فوتوسى

新疆工运

ش ئۇ ئا ر باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەرىپىدىن چىقىرىلدى
« شىنجاڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى » ژۇرنىلى تەھرىر بۆلۈمى نەشر قىلدى
بېسىشقا بول قويۇش كېنىشكىسى (XJ) 1239 —— نومۇرلۇق