4

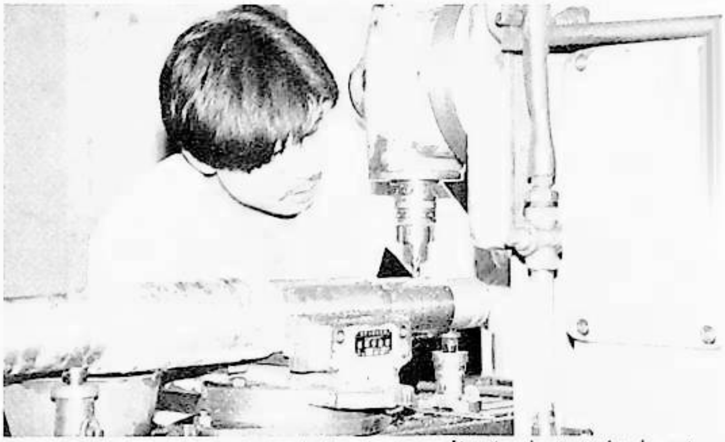
1992

شىنجاڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى

△ پىششقلاپ ئىشلەش سېخىدىن كۆرۈنۈش

△ زاۋۇتنىڭ تېخنىكى، مەملىكەتلىك «1 ـ ماي» ئەمگەك مېدا-
لىغا ئېرىشكۈچى بارى، مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىنى تەكشۈرمەكتە

△ قاسقان ئىشچىسى ئەخمەت روزى ئۆزى ئىشلىگەن
قاسقاننىڭ سۈپىتىنى تەكشۈرمەكتە



△ هارۋا ئوقىغا تۆشۈك تېشىش ئىشچىسى خىزمەت
ئۈستىدە

▽ گۇگۇسۇن بۆكى سېخىدىن كۆرۈنۈش

تۇرپان شەھەرلىك قول هارۋىسى زاۋۇتى بۇ يىل كىرگەندىن بۇيان، پارتىيە، مەمۇرىيەت، ئىشچىلار ئويۇشمىسى رەھبەرلىرى ھەمكارلىقنى كۈچەيتىپ، تېخنىك خادىملار ۋە ئىشچى — خىزمەتچىلەرنىڭ ئەقىل — پاراستىنى ھەقىقىي ئىشقا سېلىپ، مەھسۇلات سۈپىتىنى ئۆستۈردى، سەرپىياتنى تۆۋەنلەتتى. بۇ يىل 1 ـ ئايدىن 6 ـ ئاينىڭ باشلىرىغىچە زاۋۇتنىڭ سانائەت ئومۇمىي مەھسۇلات قىممىتى 1 مىليون 860 مىڭ يۈەنگە يېتىپ، ئۆتكەن يىلنىڭ ئوخشاش مەزگىلىدىكىدىن 104% ئاشتى؛ سېتىش كىرىمى 65 مىڭ يۈەنگە يېتىپ، يىللىق پىلان 2 . 2 ھەسسە ئاشتى، باج پايدىسى 70 مىڭ يۈەنگە يېتىپ، يىللىق پىلان 1.14 ھەسسە ئاشتى.

سىراجىدىن ئابلا خەۋىرى، فوتوسى

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى

كادىرلىرىدا ئۇچ ئۇر كۆز قارىشى بولۇش كېرەك

ھازىرقى جەمئىيەت ئۇچۇر جەمئىيىتى، شۇنداق بولغان ئىكەن، بۇ ئۇچۇر جەمئىيىتىدە تۇرۇۋاتقان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمەتچىلىرىدە ئۇچۇر كۆز قارىشى بولۇش كېرەك.

بىرىنچىدىن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خاراكتېرى جەھەتتىن قارىغاندا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئامما بىلەن ئالاقە باغلاشتىكى كۆۋرۈك، مۇشۇ ئالاھىدىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرىنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۈچۈن سۆزلىشى، ئىشلىشىنىڭ لازىملىقىنى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئەمەلىي مەنپەئىتىنى قوغدىشىنىڭ لازىملىقىنى بەلگىلىگەن. بۇنى ئورۇنداش ئۈچۈن، ھەر قايسى جەھەتلەردىكى يېڭى ئەھۋاللارنى چوڭقۇر، ئەتراپلىق ئىگىلەش، يېڭى مەسىلىلەرنى دەۋاكىمە قىلىش، ھەل قىلىش كېرەك، شۇنداق قىلغاندىلا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رولىنى ئۈنۈملۈك جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ.

ئىككىنچىدىن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ ئۆزىدىن قارىغاندا، ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دائىملىق خىزمەتلىرىنىڭ بىرى، بۇ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرىدىن دائىم ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىۋى ھالىتىنى ئىگىلەپ، سىردىشىش ئارقىلىق ئىدىيە ئالماشتۇرۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. ھالبۇكى، بۇلارنىڭ ھەممىسى ئۇچۇرنى توپلاش، مۇلاھىزە قىلىش ۋە بىر تەرەپ قىلىش جەريانىدىن ئايرىلمايدۇ.

ئۈچىنچىدىن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خىزمەتلىرى ئۇچۇردىن ئايرىلالمايدۇ. يىغىن ئېچىش، سىردىشىشنىڭ ئۆزى ئۇچۇر توپلاش؛ ماتېرىيال يېزىش، خىزمەتلەرنى خۇلاسىلاش، مەسىلىلەرنى مۇھاكىمە قىلىش قاتارلىقلارنىڭ ئۆزى ئۇچۇرنى پىششىقلاش، رەتلەش؛ دوكلات بېرىش بىلەن خىزمەتلەرنى ئورۇنلاشتۇرۇش بولسا، ئۇچۇرنىڭ يەتكۈزۈلۈشى ۋە قايتىلىنىشى.

شۇڭا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتى بىلەن ئۇچۇر زىچ مۇناسىۋەتلىك، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرى ئۇچۇرنى ئىگىلىگەن، ئۇچۇردىن پايدىلانغاندىلا مۇرەككەپ مۇھىتتا پۇرسەتنى ياخشى ئىگىلەپ، ئۆزىنىڭ رولىنى تېخىمۇ ياخشى جارى قىلدۇرالايدۇ.

[illegible]

پەرتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى كۈچەيتىش ۋە ياخشىلاشنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشنى چىڭ تۇتۇش كېرەك
— ئاپتونوم رايونلۇق ئاممىۋى خىزمەت سۆھبەت يىغىنىدا قىلىنغان سۆز (قىسقارتىلمىسى)... جاڭ فۇسېن (1)

قانۇنچىلىق گۈلزارى

«جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى (تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھە)» توغرىسىدا ئىزاھات .... (12)

ئىزدىنىش ۋە تەتقىقات

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنى جانلاندۇرۇشتىكى رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش كېرەك ...... چى چۇڭچىڭ (16)
ماركسىزملىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى بىر پەن .... ئابدۇرېھىم بەختى (21)
ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى زامانىۋىلاشتۇرۇش توغرىسىدا دەسلەپكى ئىزدىنىش .... شۈي ۋېنتاۋ (25)

[illegible]

«قەھرىمان روھى» مەڭگۈ ساقلىنىپ قالسۇن ... (3 پارچە) (29)

قىزىق نۇقتا

بېيجىڭ شەھەرلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئاچقان «يېڭى دەۋردىكى ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئورنى ۋە رولى» توغرىسىدىكى مۇھاكىمە يىغىنىدىن خاتىرە
— بېيجىڭ شەھەرلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى سىياسەتنى تەتقىق قىلىش ئىشخانىسى .... (31)

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋە ئىقتىسادىي قۇرۇلۇش

ئىقتىسادىي قۇرۇلۇش ئۈچۈن ئاكتىپ خىزمەت قىلىۋاتقان ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى .... ئەركىن ئۆمەر (35)

شىنجاڭ ئىشچىلار

ھەرىكىتى

(قوش ئايلىق ژۇرنال)

1992 - يىل 4 - سان

(ئومۇمىي 10 - سان)

ش ئۇ ئا ر باش

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى

تەرىپىدىن چىقىرىلدى

مۇئاۋىن باش مۇھەررىرى:

سىراجىدىن ئابلا

مەسئۇل مۇھەررىرى:

مەريەم خالىق

خەتتات: دىلشات غۇپۇر

(تەكلىپ قىلىنغان)

باھاسى: 0.80 يۈەن

مۇقاۋىنى لايىھىلىگۈچى:

سىراجىدىن ئابلا

تېلېفون: 228574

پوچتا نومۇرى: 830002

مۇقاۋىدا: نەزەر

قوش ئاينىڭ 10 - كۈنى

نەشر دىن چىقىدۇ

«ئائىلە» قۇرۇش خىزمىتىنى چىڭ تۇتۇش ئارقىلىق، ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشنى ئىلگىرى سۈرۈش ....ئارزۇگۈل سېيىت (37)
ئىتتىپاقلىق گۇللىرى ئېچىلىۋاتقان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى .... زىبىبۇللا ئابلىز (39)

چەت ئەل ئىشچىلار ھەرىكىتى

پاراگۋاي ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتى .... (40)

ساۋات ـــ سائىتى

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مال باھاسى، ئىش ھەققى، ئەمگەك ۋە ئىجتىمائىي پاراۋانلىق تۈزۈمى ئىسلاھاتىدىكى ئاساسلىق خىزمىتى قايسىلار؟...(6 پارچە) (41)

ئۆگىنىش تۈگۈنى

قانداق قىلغاندا ياخشى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى بولغىلى بولىدۇ؟ .... (43)

سوئال ـــ جاۋاب

ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش ھەققىدە سوئال ـ جاۋابلار .... (46)

ئەمگەك مۇھاپىزىتى

بىخەتەرلىك قاراۋۇلى ......ۋارىس ئەمىر، ئوبۇل ھەرتۇراق (49)

بىلىم كۆزنىكى

كونا يۇڭ كىيىم ـ كېچەكنى يېڭىلاش ئۇسۇلى...(8 پارچە) (51)

مەسىلە ۋە مۇھاكىمە

دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ تەرەققىياتىغا تەسىر كۆرسىتىۋاتقان پىسخىك توسالغۇ .... لى شياۋكەي (53)

تارىختىن سەھىپە

شىنجاڭ ئەزەلدىن ئۇلۇغ ۋەتىنىمىزنىڭ ئايرىلماس بىر قىسمى
ـــ شېڭ شىسەي ھۆكۈمرانلىق قىلغان دەۋردىكى شىنجاڭ .... چېن چاۋ (54)

سەيپىلەنگەن يولى

ئانا ـ بالا ۋەمىراس (ھېكايە) .... م. تۇردى (58)
خەۋپلىك كېسەل (مىكرو ھېكايە) .... جاۋخۇي (60)

مۇشتەرى بولۇڭلار

«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 ـ مەنپەئىتىنى قوغدايدۇ.

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

كىتابخانىلارنىڭ ژۇرنىلىمىزغا مۇشتەرى بولۇشىنى، پائال ماقالە ئەۋەتىشىنى ئۈمىد قىلىمىز.

«شىنجاڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى» ژۇرنىلى تەھرىر بۆلۈمى

پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى كۈچەيتىش ۋە ياخشىلاشنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشنى چىڭ تۇتۇش كېرەك

ئاپتونوم رايونلۇق ئاممىۋى خىزمەت سۆھبەت يىغىنىدا قىلىنغان سۆز (قىسقارتىلمىسى)

جاڭ فۇبىن

1992 - يىل 5 - ئاينىڭ 29 - كۈنى

ئاپتونوم رايونلۇق پارتكوم مەركىزىي كومىتېتنىڭ «12 - نومۇرلۇق» ھۆججىتىنى ئىزچىللاشتۇرۇشقا ناھايىتى ئەھمىيەت بېرىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ «12 - نومۇرلۇق» ھۆججىتىنى ئۆگىنىش، ئىزچىللاشتۇرۇش ئەھۋالى توغرىسىدىكى دوكلاتىنى كۆپ قېتىم ئاڭلاپ، ئاپتونوم رايونىمىزدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى خىزمىتىنى كۈچەيتىشنىڭ كونكرېت تەدبىرلىرىنى ئوتتۇرىغا قويدى.

ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى پارتىيىنىڭ مەركىزىي ۋەزىپىسىنى چۆرىدەپ، ئۆز خىزمەتلىرىنى ئۈنۈملۈك قانات يايدۇرغان بولسىمۇ لېكىن بۇ خىزمەتلەر «12 - نومۇرلۇق» ھۆججىتىنىڭ تەلىپىدىن يەنىلا پەرقلىنىدۇ، بەزى ئاجىز ھالقىلار ھېلىمۇ مەۋجۇت.

بىرىنچىدىن، ئازساندىكى پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى كۈچەيتىش ۋە ياخشىلاشنىڭ مۇھىم ئەھمىيىتىگە بولغان تونۇشى يېتەرسىز بولدى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ كۆۋرۈكلۈك، ۋاستىلىك ۋە مۇھىم ئىجتىمائىي تۈۋرۈكلۈك رولىغا يېتەرلىك ئەھمىيەت بەرمىدى. بۇنىڭدا مۇنداق ئىككى خىل خاھىش مەۋجۇت: بىر خىلى، ئىشنىڭ چوڭ - كىچىكلىكىنى ئايرىماستىنلا ھەممىنى پارتكوم ئۆز ئالدىغا تارتىۋېلىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ خىزمەتلەرنى قانۇن ۋە ئۆزلىرىنىڭ نىزامنامىسى بويىچە مۇستەقىل- ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا ئىجادىي قانات يايدۇرۇشىنى تولۇق قوللىماي، بەزى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىدا ھاياتىي كۈچىنىڭ كەمچىل بولۇشىنى كەلتۈرۈپ چىقاردى؛ يەنە بىر خىلى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە كۆڭۈل

خىزمەت قىبلىنامىسى

بۆلسدى، ئۆز مەيلىگە قويۇۋەتتى. بەزىلىرى ھەتتا «12-نومۇرلۇق» ھۆججەت «ۋاقىتلىق تەدبىر»، «ئامىۋى تەشكىلاتلارنىڭ ئۆزلىرىنىڭ ئىشى» دەپ قارىدى. بۇ ئىككى خىل خاھىشنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى كۈچەيتىش ۋە ياخشىلاشتا ئىدىيىۋى تونۇشنى يەنىمۇ ئۆستۈرۈشنىڭ لازىملىقىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ.

ئىككىنچىدىن، مەركىزىي كومىتېتنىڭ «12 - نومۇرلۇق» ھۆججىتىنى ۋە ئاپتونوم رايونلۇق پارتكومنىڭ ئالاقىدار ھۆججەتلىرىنى ئىزچىللاشتۇرۇشتا ئەمەلىيلەشمىسىلىك ۋە تەرەققىيات تەكشى بولماسلىق ئەھۋالى ھېلىمۇ مەۋجۇت. بەزى ئورۇنلاردىكى پارتكوملار تاكى ھازىرغىچە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە رەھبەرلىك قىلىدىغان خىزمەت تۈزۈمىنى ئورناتمىغان ۋە مۇكەممەللەشتۈرمىگەن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىنى پارتكومنىڭ ئىش تەرتىپىگە كىرگۈزمىگەن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ مەسئۇللىرىنى پارتكومنىڭ زۆرۈر يىغىنلىرىغا سىرتتىن قاتناشتۇرمىغان، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ رەھبەرلىك بەنزىسى مۇكەممەل بولماسلىق ھادىسىلىرى جايلاردا، سىستېمىلاردا ئوخشاش بولمىغان دەرىجىدە ساقلانماقتا. بەزىلىرىنىڭ رەھبەرلىك بەنزىلىرىدە ئۇزۇنغىچە مۇئاۋىن باشلىقلا بولۇپ بىرىنچى قول باشلىق بولمىغان. ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ تەكشۈرۈشىگە قارىغاندا، بىر نازارەتكە قاراشلىق 15 ئورۇننىڭ ئون تۆتىدە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسلا خىزمەتلەرگە رىياسەتچىلىك قىلغان. ناھايىتى زور بىر كارخانىغا 11 يىلغىچە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى سەپلەنمىگەن؛ ئايرىم ئورۇنلار ئاپپاراتنى ئىخچاملىغاندا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ تەشكىلىي ئاپپاراتلىرىنى ئەمەلدىن قالدۇرغان ياكى بىرلەشتۈرۈۋەتكەن.

ئۈچىنچىدىن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ ھاكىمىيەت ئىشلىرىغا قاتنىشىش ۋە ئۇنى مۇھاكىمە قىلىش يولى دېگەندەك راۋان بولمىغان، ھاكىمىيەت ئىشلىرىغا قاتنىشىش ۋە ئۇنى مۇھاكىمە قىلىش رولى ياخشى جارى قىلدۇرۇلمىغان. ھۆكۈمەت تارماقلىرى ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي تەرەققىيات پىلانىنى مۇزاكىرە قىلىپ تۈزگەندە، مائارىپ، ئەمگەك، ئىش ھەققى، مال باھاسى، ئولتۇراق ئۆي ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەر، ياشلار، ئاياللارنىڭ جانجان مەنپەئىتىگە چېتىلىدىغان چوڭ - چوڭ سىياسەت، تەدبىرلەرنى تۈزگەن چاغدا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ ۋەكىللىرىنى قاتناشتۇرمىغان، ئۇلاردىن پىكىر ئالمىغان. بەزى جايلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىدا ھۆكۈمەت خىزمىتىگە دېموكراتىك قاتنىشىش تۈزۈمى ئورنىتىلمىغان.

تۆتىنچىدىن، خىلى بىر قىسىم ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى بوشاڭ، تارقاق بولۇپ، رولى كۆرۈنەرلىك بولمىغان، بەزىلىرى ھەتتا پالەچ، يېرىم پالەچ ھالەتكە چۈشۈپ قالغان. بۇ قېتىمقى سۆھبەت يىغىنىدىن كېيىن، ھەر دەرىجىلىك پارتكوملار «12 - نومۇرلۇق» ھۆججەتنىڭ ئەمەلىيلىشىش، ئىزچىللىشىش ئەھۋالىنى بىر قېتىم ئەستايىدىل تەكشۈرۈپ، بۇ جەھەتتىكى خىزمەتلەرنى يەكۈنلەپ ۋە ياخشىلاپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىنى يېڭى بىر سەۋىيىگە كۆتۈرۈشى لازىم.

ھەر دەرىجىلىك پارتكوملارنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى يەنىمۇ كۈچەيتىش ۋە ياخشىلىشى توغرىسىدا تۆۋەندە بىر نەچچە پىكىرىمىزنى ئوتتۇرىغا قويىمەن:

بىرىنچى، مەركىزىي كومىتېتنىڭ «12 - نومۇرلۇق» ھۆججىتىنىڭ روھىنى چوڭقۇر ئۆگىنىپ، ئىزچىللاشتۇرۇپ، پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى كۈچەيتىش ۋە ياخشىلاشنىڭ مۇھىم ئەھمىيىتىگە بولغان تونۇشىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈش كېرەك.

ھەر دەرىجىلىك پارتكوملار ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى «12 - نومۇرلۇق» ھۆججەتنى قەتئىي تەۋرەنمەستىن ئىزچىللاشتۇرۇشى، ئەمەلىيلەشتۈرۈشى لازىم.

مەركەز پۈرسەتنى قولدىن بەرمەي سىرتقا قارىتا ئېچىۋېتىشنى يەنىمۇ كېڭەيتىپ، تاشقى ئىقتىسادىي تېخنىكا ھەمكارلىقى بىلەن ئالماشتۇرۇشنى تېخىمۇ ياخشى قانات يايدۇرۇشنى ئوتتۇرىغا قويدى. بۇنىڭدىكى ئەڭ مۇھىم بىر تەدبىر شۇكى، چېگرىدىكى شەھەرلەرنى تەدرىجىي ھالدا سىرتقا ئېچىۋېتىپ، ئەتراپتىكى دۆلەتلەرگە ئېچىۋېتىش ۋەزىيىتىنى شەكىللەندۈرۈشتىن ئىبارەت.

ئىسلاھاتنى تېزلىتىش، ئېچىۋېتىشنى كېڭەيتىش، جۇڭگوچە ئالاھىدىلىككە ئىگە سوتسىيالىزم قۇرۇش — ئالدىنقىلار قىلىپ باقمىغان ئۇلۇغ ئىش، بۇنى كىمگە تايىنىپ ئىشقا ئاشۇرىمىز؟ ئىشچىلار سىنىپى، ئېلىمىزدىكى رەھبىرىي سىنىپ، ئىلغار ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرى ۋە ئىشلەپچىقىرىش مۇناسىۋىتىنىڭ ۋەكىلى، قۇرۇلۇش ۋە ئىسلاھاتنىڭ ئەڭ ئاساسلىق ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچى، جەمئىيەتنىڭ تىنچ - ئىتتىپاقلىقىنى قوغداشتىكى ئۇلۇغ ۋە مەركەزلىك ئىجتىمائىي كۈچ. شۇڭا بىزنىڭ ئىسلاھات، ئېچىۋېتىشنىڭ قەدىمىنى تېزلىتىپ، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش ئىشلىرىنى تېخىمۇ ياخشى، تېخىمۇ تېز تەرەققىي قىلدۇرۇشىمىز زىيالىيلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان پۈتكۈل ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ۋە ياشلار، ئاياللارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان كەڭ خەلق ئاممىسىنىڭ تىرىشچانلىق كۆرسىتىشىدىن ئايرىلىپ كېتەلمەيدۇ.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى پارتىيە رەھبەرلىك قىلىدىغان ئىشچىلار، ئىلغار ياشلار، ھەر مىللەت، ھەر ساھە ئاياللىرىنىڭ ئاممىۋى تەشكىلاتى، پارتىيە بىلەن ئاممىنى باغلاپ تۇرىدىغان كۆۋرۈك ۋە ۋاسىتە، دۆلەت ھاكىمىيىتىنىڭ مۇھىم ئىجتىمائىي تۈۋرۈكى. ئىقتىسادىي قۇرۇلۇش ۋە ئىسلاھات،

ئېچىۋېتىش ئىشلىرىنىڭ تەرەققىياتىنى ئالغا سۈرۈش ئۈچۈن، پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى ھەقىقىي تۈردە كۈچەيتىپ ۋە ياخشىلاپ، بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشىمىز، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى ئارقىلىق ئاپتونوم رايونىمىزدىكى 3 مىليون 110 مىڭ ئىشچى - خىزمەتچىنى يېتەكلەپ، شىنجاڭچە ئالاھىدىلىككە ئىگە ئىسلاھات، ئېچىۋېتىشنىڭ يېڭى يولى ئۈستىدە ئورتاق ئىزدىنىشىمىز لازىم.

بىز ئامما بىلەن زىچ ئالاقە باغلايدىغان ئېسىل ئەنئەنىنى جارى قىلدۇرۇپ، پارتىيە بىلەن ئاممىنىڭ زىچ ئالاقىسىنى ئىزچىل ساقلىشىمىز ۋە تەرەققىي قىلدۇرۇشىمىز لازىم. بىزنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاق، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ كۆۋرۈكلۈك ۋە ۋاسىتىلىك رولىنى جارى قىلدۇرۇشتىكى تۈپ مەقسىتىمىز ئامما بىلەن بولغان قان بىلەن گۆشتەك ئالاقىنى كۈچەيتىپ، ئاممىنىڭ مەنپەئەتى ئۈچۈن خىزمەت قىلىپ، خىزمەتلىرىمىزدىكى ئىللەتلەرنى داۋاملىق تۈزىتىشتىن ئىبارەت. مانا بۇ پارتىيىمىزنىڭ سىياسىي جەھەتتىكى ئەۋزەللىكىنىڭ ئەڭ مۇھىم مەزمۇنى. شۇڭا، ئىسلاھات ئېلىپ بېرىلغانسېرى، ئىشىك سىرتقا ئېچىۋېتىلگەنسېرى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكنى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىنى شۇنچە كۈچەيتىپ، ئىسلاھات، ئېچىۋېتىشنىڭ ئوڭۇشلۇق بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىشىمىز كېرەك.

جۇڭگودىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى شەرقىي ياۋروپا دۆلەتلىرىنىڭكى بىلەن ئوخشىمايدۇ. بۇنىڭدىكى ئەڭ مۇھىم بولغىنى شۇكى، بىزنىڭ بۇ تەشكىلاتلىرىمىزنىڭ دۇنياغا كېلىشى، تەرەققىي قىلىشى، ھەرىكىتى باشتىن - ئاخىرىغىچە كومپارتىيىنىڭ رەھبەرلىكىدە بولۇپ كەلگەن. بۇ ئالاھىدىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ ئېسىل ئەنئەنىسىنى شەكىللەندۈرگەن. بۇ نۇقتىدىن ئېيتقاندا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەش پارتىيىمىز خىزمىتىنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى پارتىيىمىزنىڭ كۈرەش نىشانىنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىكى قۇدرەتلىك ئىجتىمائىي كۈچى، ئۇلارنىڭ كۆۋرۈكلۈك، ۋاسىتىلىك رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرغاندىلا كەڭ ئامما پارتىيە رەھبەرلىكىدە ئالغا باسالايدۇ، ئۇلارنىڭ ئىجتىمائىي تۈۋرۈكلۈك رولىنى جارى قىلدۇرغاندىلا سوتسىيالىستىك ۋەتىنىمىز مۇقىم بولالايدۇ، بۇ ئۈچ تۈۋرۈك جۇڭگونىڭ ئالاھىدىلىكى، جۇڭگونىڭ سىياسىي جەھەتتىكى ئەۋزەللىكى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

ھەر دەرىجىلىك پارتكوملار ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ خاراكتېرى، ئورنى ۋە رولىنى جارى قىلدۇرۇشنىڭ يولىنى، بۇ تەشكىلاتلارنىڭ خىزمىتىنىڭ باش يېتەكچى ئىدىيىسى ۋە ئاساسىي يېتەكچى فاڭجېنىنى، پارتىيىنىڭ بۇ تەشكىلاتلارغا بىر تۇتاش رەھبەرلىك قىلىشتىكى ئا-

سانىسي تەلەپلەرنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىشى كېرەك. خىزمەت ئەمەلىيىتىگە بىرلەشتۈرۈپ، پارتىيە رەھبەرلىكىدە چىڭ تۇرۇش بىلەن بۇ تەشكىلاتلارنىڭ خىزمەتلەرنى مۇستەقىل - ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا قانات يايدۇرۇشنى قوللاشنىڭ مۇناسىۋىتىنى؛ ئومۇمىي مەنپەئەتنى قوغداش بىلەن كونكرېت مەنپەئەتنى قوغداشنىڭ مۇناسىۋىتىنى، ئاممىۋى تەشكىلات خىزمىتىدىكى ئورتاقلىق بىلەن خاسلىقنىڭ مۇناسىۋىتىنى توغرا تونۇش ۋە ئۇنى ياخشى بىر تەرەپ قىلىش كېرەك.

ئىككىنچى، «12 - نومۇرلۇق» ھۆججەتنى يەنىمۇ ئىلگىرىلەپ ئىزچىللاشتۇرۇش جەريانىدا، ئەمەلىيلەشتۈرۈشنى چىڭ تۇتۇشنى گەۋدىلەندۈرۈش كېرەك. مېنىڭچە خەلچەم ئىسلامنىڭ باشلامچىلىقىدا بەلگۈلىك بىر مۇئاۋىن مۇدىرنى ۋە بەزى يولداشلارنى ئاجرىتىپ بىر بەنزە تەشكىللەپ، ئاپتونوم رايوننىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمەت ئەھۋالىنى چوڭقۇر تەكشۈرسە ھەمدە تەكشۈرۈش نەتىجىسىنى بىر ئورۇندىكى پارتىيە خىزمىتىگە ھەر تەرەپتىن باھا بېرىشنىڭ مەزمۇنى قىلسا بولىدۇ. بۇ قېتىمقى سۆھبەت يىغىنىدىن كېيىن، ھەرقايسى ئورۇنلارمۇ يىغىننىڭ روھىنى يەتكۈزۈش، ئىزچىللاشتۇرۇشقا بىرلەشتۈرۈپ، ئاساسىي قاتلام پارتكوملارنىڭ «12 - نومۇرلۇق» ھۆججەتنى ئىزچىللاشتۇرۇشنىڭ ئەھۋالى توغرىسىدىكى دوكلاتىنى بىر - بىرلەپ ئاڭلاپ، تەجرىبىلەرنى يەكۈنلەپ ۋە ئالماشتۇرۇپ، ساقلانغان مەسىلىلەرنى مۇھاكىمە قىلىپ ۋە تەھلىل قىلىپ، خىزمەتلەرنى يەنىمۇ ياخشى ئىشلەش تەلەپلىرىنى ئوتتۇرىغا قويۇپ، يەتكۈزۈش، ئىزچىللاشتۇرۇش ئەھۋالىنى يازما دوكلات شەكلى ئارقىلىق ئاپتونوم رايونلۇق پارتكومغا يوللاش لازىم.

ئەمەلىيلەشتۈرۈشنى تۇتۇشتا، ئالدى بىلەن «12 - نومۇرلۇق» ھۆججەتتىكى ئالاقىدار بەلگىلىمىلەرنى، يەنى مۇنۇ 13 ماددىنى پۇختا ئەمەلىيلەشتۈرۈش لازىم:

1. پارتكوم ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىنى مەخسۇس مۇزاكىرە قىلىپ، ھەر يىلى ھېچ بولمىغاندا ئىككى قېتىم تەكشۈرۈش؛

2. پارتكومنىڭ ئالاقىدار يىغىنلىرىغا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ ئاساسلىق مەسئۇللىرىنى قاتناشتۇرۇش ياكى سىرتتىن قاتناشتۇرۇش؛

3. پارتكوم ئەزالىرىنىڭ نامزاتلىرىنى كۆرسەتكەن چاغدا تەڭ دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىدىكى پارتىيىلىك مەسئۇل خادىملارنى نەزەردە تۇتۇش لازىم. ئىقتىسادى تەرەققىي تاپقان، ئىشچى - خىزمەتچىسى كۆپ جايلار پارتكوم دائىمىي ئەزالىرىنىڭ نامزاتلىرىنى كۆرسەتكەن چاغدا تەڭ دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىدىكى پارتىيىلىك ئاساسلىق مەسئۇل خادىملارنى نەزەردە تۇتۇش كېرەك. كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىدىكى پارتىيىلىك ئاساسلىق مەسئۇل خادىملارنىڭ پارتكوم دائىمىي ئەزاسىنىڭ نامزاتى بولۇش - بولماسلىقىنى خىزمەت ئېھتىياجى ۋە كادىرنىڭ شەرتىگە قاراپ بەلگىلەش لازىم.

4. كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقىنىڭ ناھىيە دەرىجىلىكتىن تۆۋەن كومىتېتلىرىنىڭ

شۆجىلىرى، كارخانا ئورۇنلىرى، كەسپىي ئورۇنلاردىكى ئىتتىپاق كومىتېتلىرىنىڭ شۆجىلىرى پارتىيىلىك بولغان بولسا، تەڭ دەرىجىلىك پارتكومنىڭ دائىمىي كومىتېت يىغىنلىرىغا سىرتتىن قاتناشسا بولىدۇ.

٥. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى كادىرلىرىنى ئۆزلىرىنىڭ خىزمىتىنىڭ سىرتىدىكى خىزمەت بىلەن شۇغۇللىنىشقا خالىغانچە ئاجراتماسلىق، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ تەشكىلىي ئاپپاراتلىرىنى ئەمەلدىن قالدۇرماسلىق، قوشۇۋەتمەسلىك ياكى باشقا خىزمەت تارماقلىرىغا قارايدىغان قىلىپ قويماسلىق لازىم.

٦. ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەتلەر ئىشچى - خىزمەتچىلەر، ياش - ئۆسمۈرلەر، ئاياللار - بالىلار پائالىيىتى مۇئەسسەسەلىرى قۇرۇلۇشىنى شەھەر - يېزا قۇرۇلۇشىنىڭ ئومۇمىي گەۋدە پىلانىغا كىرگۈزۈشى كېرەك.

٧. ھۆكۈمەت ۋە ئۇنىڭ ئالاقىدار تارماقلىرى ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي تەرەققىيات پىلانىنى مۇھاكىمە قىلىپ تۈزگەندە، مائارىپ، ئەمگەك ئىش ھەققى، ئىجتىمائىي كاپالەتلەندۈرۈش، مال باھاسى، ئولتۇراق ئۆي ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەر، ياشلار، ئاياللارنىڭ جانىجان مەنپەئەتىگە چېتىلىدىغان چوڭ - چوڭ سىياسەت، تەدبىرلەرنى تۈزگەندە، تەڭ دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ ۋەكىللىرىنى قاتناشتۇرۇپ، ئۇلاردىن تولۇق پىكىر ئالغاندىن كېيىن ئاندىن قارار قىلىش كېرەك.

٨. ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەتلەر تەسىس قىلغان ئىش ھەققى، مال باھاسى قاتارلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ جانىجان مەنپەئەتىگە مۇناسىۋەتلىك مەخسۇس ئاپپاراتلارغا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ۋەكىلىنى قوبۇل قىلىپ، رەسمىي ئەزا سۈپىتىدە خىزمەتكە قاتناشتۇرۇش لازىم.

٩. ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەتلەر تەسىس قىلغان ئاممىنىڭ جانىجان مەنپەئەتىگە مۇناسىۋەتلىك باشقا مەخسۇس ئاپپاراتلارغا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ ۋەكىللىرىنى قوبۇل قىلىپ رەسمىي ئەزا سۈپىتىدە خىزمەتكە قاتناشتۇرۇش لازىم.

10. ئاممىنىڭ مەنپەئەتىگە چېتىلىدىغان بەزى چوڭ مەسىلىلەردە، ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەتلەر ۋە ھۆكۈمەتنىڭ ئالاقىدار تارماقلىرى تەڭ دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى بىلەن ئايرىم ھالدا ياكى بىرلىكتە ھۆججەت تەييارلاپ تارقاتسا بولىدۇ.

11. ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەتلەر بىر نەپەر مەسئۇل خادىمنى بەلگىلەپ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى بىلەن بولغان ئالاقىنى كۈچەيتىپ، ئۇلاردىن پىكىر ئېلىپ، ئۇلارنىڭ بەزى كونكرېت مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشىغا ياردەم بېرىشى كېرەك.

12. ئاپتونوم رايونلۇق ۋە چوڭ - ئوتتۇرا شەھەرلىك خەلق ھۆكۈمەتلىرى قەرەللىك ياكى قەرەلسىز ھالدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىلەن سۆھبەت يىغىنى ياكى بىرلەشمە يى-

ئەن ئېچىپ، ھۆكۈمەتنىڭ بەزى سىياسەت، قائىدە- نىزاملىرىنى ۋە مۇھىم خىزمەت ئورۇنلاشتۇرۇشىنى ئۇمۇمىي ئۇقتۇرۇش قىلىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئىنكاس قىلغان بەزى مەسىلىلەرنى مۇزاكىرە قىلىپ ھەل قىلىشى لازىم.

13. كارخانا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى ۋە ئاياللار تەشكىلىنىڭ ئەزاسى بولغان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئاپال ئىشچى - خىزمەتچىلەر ھەيئىتى بىر تەرەپنىڭ ۋەكىلى سۈپىتىدە كارخانا باشقۇرۇش كومىتېتىغا قاتناشسا بولىدۇ.

بۇ 13 بەلگىلىمە بويىدىن كېيىنكى خىزمەتلىرىمىزدە ئەمەلىيلەشتۈرۈشنى چىڭ تۇتۇشنىڭ مۇھىم نۇقتىسى. ھەر دەرىجىلىك پارتكوملار بۇ بەلگىلىمىلەرنى بىر - بىرلەپ ئەمەلىيلەشتۈرۈشى لازىم. ئەمەلىيلەشتۈرۈلگەنلىرى بولسا، مۇستەھكەملەش، ئۈستۈرۈشنى چىڭ تۇتۇش كېرەك. ئەمەلىيلەشتۈرۈلمىگەنلىرى بولسا، تېزدىن ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. يەنە ئىدىيەدىكى ئىدىيىۋى ئۆزگىرىشتە كۈچ ئۇيۇشتۇرۇپ تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىپ، يولغا قويۇش تەپسىلىي پرىنسىپىنى تۈزۈش كېرەك.

ھەر دەرىجىلىك پارتكوم ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى پائال ئىزدىنىپ، باتۇرلۇق بىلەن ئەمەلىيەتنى ئۆتكۈزۈپ، نۇقتىدا سىناق قىلىپ، تەجرىبە ھاسىل قىلىشنى تونۇش ئارقىلىق خىزمەت مېخانىزمىنى تەدرىجىي ئورنىتىشىمىز لازىم. مەن بۇ يەردە يەنە مۇنۇ بىر نەچچە نۇقتىنى تەكىتلەپ ئۆتىمەن:

1. بۇ قېتىمقى يىغىندىن كېيىن، ۋىلايەتلىك، ئوبلاستلىق، شەھەرلىك پارتكوملار، ئاپتونوم رايونلۇق پارتكومنىڭ ھەر قايسى بۆلۈملىرى ئايرىم - ئايرىم ھالدا يىغىن ئېچىپ، بۇ قېتىمقى يىغىننىڭ روھىنى يەتكۈزۈشكە بىرلەشتۈرۈپ، يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ جەنۇبنى كۆزدىن كەچۈرگەن چاغدىكى مۇھىم سۆزىنى ئۆگىنىشكە بىرلەشتۈرۈپ «12 - نومۇرلۇق» ھۆججەتنى يېڭىباشتىن ئۆگىنىشى كېرەك. ئۆگىنىش ئاساسىدا تەجرىبىلەرنى يەكۈنلەپ، نەتىجىلەرنى مۇئەييەنلەشتۈرۈپ، پەرقلەرنى تېپىپ چىقىپ، ئۆز رايونى، ئۆز سىستېمىسىدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكنى يەنىمۇ كۈچەيتىش، ياخشىلاش پىكىرلىرىنى ئوتتۇرىغا قويۇش كېرەك.

2. ئۇيۇشمىلىك تۈزۈمدە چىڭ تۇرۇش كېرەك. پارتكوم، پارتگۇرۇپپىلىرى بىر يىلدا ئىككى قېتىم مەخسۇس يىغىن ئېچىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمەتلىرىنى مۇزاكىرە قىلىشى لازىم. مەسئۇل شۇجى، نازىر، ئىدارە باشلىقى قەرەللىك (بىر پەسىلدە ياكى ئۇنىڭدىنمۇ قىسقا ۋاقىتتا) ھالدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى بىلەن مەسلىھەتلىشىشى، خىزمەتلەرنى مۇزاكىرە قىلىشى لازىم.

3. ئاپتونوم رايونلۇق پارتكومدىن بىر نەپەر مۇئاۋىن شۇجى، بىر نەپەر دائىمىي ئەزا، بىر نەپەر مۇئاۋىن باش كاتىپ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە مەسئۇل بولىدۇ ياكى ئۇلار بىلەن ئالاقىلى-

شىدۇ. ھۆكۈمەتتىمۇ بىر نەپەر مەسئۇل خادىم بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلار بىلەن ئالاقىلىشىدۇ ۋە خىزمەتلەرنى ماسلاشتۇرىدۇ. پارتكوم بىلەن ھۆكۈمەت بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنىڭ دېموكراتىك قاتنىشىش ۋە دېموكراتىك نازارەت قىلىش ئىشىنى ياخشى قىلىشىغا پائال مەدەت بېرىشى كېرەك. چوڭ - چوڭ سىياسەتلەرنى تۈزگەندە ۋە يولغا قويغاندا بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلار بىلەن كېڭىشىشى، ئۇلارنىڭ پىكرىگە ھۆرمەت قىلىشى ھەمدە ئۇلارنىڭ ئالاھىدىلىكى بويىچە ئۇلارنىڭ فۇنكسىيىلىك رولىنى جارى قىلدۇرۇشى لازىم.

4. ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى رەھبىرىي كادىرلىرىنىڭ سىياسىي ۋە ئىقتىسادىي تەمىناتىنى ھەقىقىي تۈردە ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. مەسىلەن، دائىمىي كومىتېت يىغىنى، پارتگۇرۇپپىسى يىغىنى، پارتكوم يىغىنىغا قاتنىشىش مەسىلىسى پارتىيە نىزامنامىسىغا كىرگۈزۈلگەن، بۇنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش لازىم. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى بولۇپمۇ كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقىنىڭ مەسئۇلى قايسى ئىش ئورنىدا بولغان بولسا، شۇ دەرىجىلىك ئىش ئورنى تەمىناتى بېرىش كېرەك. ئىتتىپاق خىزمىتىنى ئىشلىمەيدىغان بولغاندا، شەرتكە ئاساسەن خىزمەت تەقسىم قىلىپ بېرىش لازىم؛ تەقسىم قىلىنغان خىزمەت قايسى ۋەزىپىگە توغرا كەلسە شۇ ۋەزىپە ئىش ھەققىنى بېرىش كېرەك. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرىنىڭ تەمىنات مەسىلىسىنى ئالاقىدار ھۆججەت بويىچە ھەل قىلىش كېرەك. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ مەسئۇللىرىنىڭ خەلق قۇرۇلتىيى دائىمىي كومىتېتى، سىياسىي كېڭەش كومىتېتىغا قاتنىشىش مەسىلىسىنى ئالاقىدار ھۆججەت بويىچە ھەل قىلىش كېرەك.

5. «12 - نومۇرلۇق» ھۆججەتتىكى بەلگىلىمىگە ئاساسەن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەر، ياشلار، ئاياللار ئۈچۈن مۇلازىمەت قىلىدىغان، جامائەت پاراۋانلىقى خاراكتېرىدىكى، پايدا ئېلىشنى مەقسەت قىلمايدىغان بەزى كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويسا بولىدۇ. بۇ كارخانا، كەسپىي ئىشلارنى يولغا قويغاندا دۆلەتنىڭ قانۇن، قائىدە - نىزاملىرىغا ۋە ئالاقىدار تىجارەت سىياسىتىگە قاتتىق ئەمەل قىلىپ، مۇستەقىل ھېسابات قىلىپ قائىدە بويىچە باج تاپشۇرۇشى كېرەك.

ئۈچىنچى، كۈچ ئۇيۇشتۇرۇپ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ ئاساسىي قاتلام تەشكىلاتلىرىنىڭ قۇرۇلۇشىنى ئوبدان تۇتۇش كېرەك.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ ئاساسىي قاتلام تەشكىلاتلىرىنى ئوبدان قۇرۇپ چىقىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن ئاساسىي قاتلام پارتىيە تەشكىلاتىنى ئوبدان قۇرۇپ چىقىش، ئاساسىي قاتلام پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىنى كۈچەيتىشنىڭ مۇھىملىقىغا بولغان تونۇشىنى ئۆستۈرۈش كېرەك. ئاساسىي قاتلام پارتىيە تەشكىلاتلىرى ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ كادىرلىرىنى ئوبدان سەپلىشىگە، قائىدە - تۈزۈم تۇرغۇزۇشىغا، پائالىيەتلەرنى قانات يايدۇرۇشىغا ياردەم بېرىپ، ئۇلارنىڭ ئىشچى - خىزمەت-

چىلەر، ياشلار، ئاياللارغا ئىبدىيىۋى خىزمەت ئىشلەشتە، ئىش ئورنى تېخنىكا تەربىيىسىدە، دېموكراتىك قاتنىشىش، دېموكراتىك باشقۇرۇش قاتارلىق جەھەتتە ئۆز رولىنى جارى قىلدۇرۇشىغا ئىمكانىيەت يارىتىپ بېرىش كېرەك.

ۋىلايەتلىك، ئوبلاستلىق، شەھەرلىك، ناھىيىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى خىزمىتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسىنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا ئاساسىي قاتلامغا قارىتىشى كېرەك. ئاساسىي قاتلام ئۈچۈن خىزمەت قىلىش ئىدىيىسىنى يەنىمۇ تۇرغۇزۇپ، ئاساسىي قاتلامغا بېرىپ تەكشۈرۈپ، تەتقىق قىلىپ، ئاساسىي قاتلام تەشكىلاتلىرىنىڭ خىزمىتىگە يېتەكچىلىك قىلىشى لازىم.

ئاپتونوم رايونلۇق ۋە ۋىلايەتلىك، ئوبلاستلىق، شەھەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى يىل ئاخىرىدىن بۇرۇن ئاساسىي قاتلامنىڭ ئەھۋالىنى بىر قېتىم تەكشۈرۈپ، ساقلانغان مەسىلىلەرنى كۆزدە تۇتۇپ، ئاساسىي قاتلام تەشكىلاتلىرىنىڭ قۇرۇلۇشىنى يەنىمۇ كۈچەيتىش توغرىسىدا پىكىر ۋە تەدبىرلەرنى ئوتتۇرىغا قويۇشى كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئاساسىي قاتلام تەشكىلاتلىرى قۇرۇلۇشىدىكى تىپىك تەجرىبىلەرنى يەكۈنلەپ تەشۋىق قىلىشى، كېڭەيتىشى لازىم. ئاپتونوم رايونلۇق پارتكوم مۇۋاپىق پەيتتە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ ئاساسىي قاتلام تەشكىلاتلىرىنىڭ قۇرۇلۇشى ئەھۋالى توغرىسىدىكى دوكلاتىنى ئاڭلايدۇ ھەمدە ئاپتونوم رايون بويىچە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ قۇرۇلۇشى تەجرىبىلىرىنى ئالماشتۇرۇش يىغىنى ئاچىدۇ.

تۆتىنچى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش

بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشنى ھەر دەرىجىلىك پارتكوملار ئۈچۈن ئېيتقاندا، پارتىيە رەھبەرلىكىنى كۈچەيتىش بىلەن بىر ۋاقىتتا بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنىڭ قانۇن ۋە ئۆزلىرىنىڭ نىزامنامىسى بويىچە خىزمەتلەرنى مۇستەقىل، ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا ئىجادىي قانات يايدۇرۇش ئىمكانىيىتى يارىتىپ بېرىشتىن ئىبارەت. ھەر دەرىجىلىك پارتكوم ۋە ھۆكۈمەتلەر بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارغا بىر مەزگىللىك مەركىزىي خىزمەتنى ئۇقتۇرۇپ، ئۇلارغا كونكرېت ۋەزىپە ۋە تەلەپ قويۇپ، ئۇلارنى پارتىيىنىڭ مەركىزىي خىزمىتىگە تېخىمۇ ماسلىشىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىشى لازىم. بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنىڭ ئالاھىدىلىكىگە ئويغۇن كېلىدىغان خىزمەتلەرنى ئۇلارنىڭ دادىل تەشكىللىشىگە ۋە ئەمەلىيلەشتۈرۈشىگە يول قويۇش كېرەك.

ھەر دەرىجىلىك پارتكوملار ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئۇيۇشتۇرۇپ قانۇن بويىچە كارخانىلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇشتىكى رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشى كېرەك. ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ خىزمىتى ئارقىلىق، جان - دىل بىلەن

ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش مەسىلىسىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى پارتىيىنىڭ ھەر بىر دەۋردىكى مەركىزىي ۋەزىپىسىنى مەھكەم چۆرىدىگەن ھالدا خىزمەت ئىشلىشى كېرەك. شۇنداقلا ئۇلار قانۇن ۋە ئۆزىنىڭ نىزامنامىسى بويىچە خىزمەتلەرنى مۇستەقىل - ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا ئىجادىي قانات يايدۇرۇشى لازىم. بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلار ئۆزىنىڭ جانلىق، ئۇبرازلىق خىزمەتلىرى ئارقىلىق ئۆزلىرىنىڭ خاراكتېرى ۋە ئالاھىدىلىكىنى تېخىمۇ ياخشى گەۋدىلەندۈرۈپ، ئۆزلىرى ئالاقە باغلايدىغان ئاممىنى كەڭ جەلپ قىلىشى ۋە ئىتتىپاقلاشتۇرۇشى لازىم.

بەشىنچى، پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى يەنىمۇ كۈچەيتىش ۋە ياخشىلاش

پارتىيىنىڭ بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارغا بولغان رەھبەرلىكى، ئەڭ مۇھىمى سىياسىي يۆنىلىشنى ياخشى ئىگىلەپ، بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنى پارتىيىنىڭ «بىر مەركەز، ئىككى ئاساسىي نۇقتا»دىن ئىبارەت ئاساسىي لۇشيەنىنى قەتئىي تەۋرەنمەستىن ئىزچىللاشتۇرىدىغان، پارتىيىنىڭ تۈرلۈك فاڭجېن، سىياسەتلىرىنى ۋە چوڭ - چوڭ خىزمەت ئورۇنلاشتۇرۇشىنى قەتئىي ئىجرا قىلىدىغان، سىياسىي، ئىدىيە، ھەرىكەت جەھەتتە پارتىيە مەركىزىي كومىتېت بىلەن بىردەكلىكنى ساقلايدىغان قىلىشتىن ئىبارەت.

ھەر دەرىجىلىك پارتكوملار رەھبەرلىكنى كۈچەيتىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىگە ئەمەل قىلىپ، پارتىيىنىڭ ھەر بىر مەزگىلدىكى مەركىزىي ۋەزىپىسىنى چۆرىدەپ، قانۇن ۋە ئۆزلىرىنىڭ نىزامنامىسى بويىچە خىزمەتلەرنى مۇستەقىل - ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا ئىجادىي قانات يايدۇرۇشىنى قوللاپ، بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنى ئىشچى - خىزمەتچىلەر، كەڭ ئاياللار ۋە ئىلغار ياشلارنىڭ مەنپەئىتىگە ۋەكىللىك قىلىدىغان مۇستەقىل ئاممىۋى تەشكىلات دەپ قاراش كېرەك، ئۇلارنى پارتىيە، ھۆكۈمەت قارىمىقىدىكى فۇنكسىيىلىك تارماق دەپ قارىماسلىق كېرەك. شۇڭا، ئۇلارنىڭ پۈتۈن مەملىكەت خەلقىنىڭ ئومۇمىي مەنپەئىتىنى قوغداش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئۆزلىرى ۋەكىللىك قىلغان ئاممىنىڭ كونكرېت مەنپەئىتىنى تېخىمۇ ياخشى قوغدىشىنى قوللاش لازىم. خىزمەت داۋامىدا، رەھبەرلىكنى كۈچەيتىشكە بولىدۇكى، كونكرېت ئارىلىشىۋېلىشقا بولمايدۇ، چات كىرىۋېلىشقا تېخىمۇ بولمايدۇ.

ھەر دەرىجىلىك پارتكوملار ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ خىزمىتىنى يۇقىرى دەرىجىلىك ئورۇن تەكشۈرسە ئۆتىدىغان بولماستىن، ئۇلارنىڭ خىزمىتىنى دائىملىق خىزمەت قاتارىدا تۇتۇشى كېرەك. بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنىڭ خىزمەت توغرىسىدىكى دوكلاتىنى قەرەللىك ئاڭلاپ تۇرۇش، چوڭ - چوڭ مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا مۇزاكىرە قىلىپ ھەل قىلىش لازىم، مەسىلەن، رەھبەرلىك بەنزىنى تەڭشەش، خىزمەت پىلانى تۈزۈش، چوڭ تىپتىكى پائالىيەتلەرنى ئۇيۇشتۇرۇش قاتارلىقلارنى پارتكوم جەزمەن ئەستايىدىل مۇزاكىرە قىلىپ، ئۇلارنىڭ ئۆتكەلنى ئىگىلىشىگە ياردەم بېرىش ھەمدە زۆرۈر تېپىلغاندا مەدەت بېرىشى لازىم. پارتكومنىڭ بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارغا مەسئۇل شۇجىسى ئۇلارنىڭ خىزمىتىدىن دائىم خەۋەردار بولۇشى لازىم. ئاپتونوم رايونلۇق پارتكومنىڭ ھەر قايسى بۆلۈم، كومىتېتلىرى، ئاپتونوم رايونلۇق ھەر قايسى نازارەت، ئىدارە پارتگۇرۇپپىلىرى (پارتكوملار)،

ۋىلايەتلىك، ئوبلاستلىق، شەھەرلىك پارتكوملار پارتكومنىڭ خىزمەتلىرىنى ئورۇنلاشتۇرغان، تەكشۈرگەن، خۇلاسىلىغان چاغدا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى خىزمىتىنى بىرتۇتۇلۇك مۇھىم مەزمۇن قىلىپ، خىزمەتتە كۆرۈلگەن مەسىلىلەرنى پىلانلىق، ۋەزىپە، تەلەپ قويغان ھالدا تەكشۈرۈپ ۋە بايقاپ ھەل قىلىپ، پارتىيىنىڭ ئاممىۋى خىزمەت سەۋىيىسىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈش كېرەك.

پارتكوم ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى كادىرلىرى قوشۇنىنىڭ قۇرۇلۇشىغا ئەھمىيەت بېرىپ، ئەخلاق، قابىلىيەت جەھەتتە تەڭ يېتىشتۈرۈش پرىنسىپى ۋە كادىرلار قوشۇنىنى «تۆتلەشتۈرۈش» فاڭجېنى بويىچە ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك بەنزىلىرىنى ئوبدان سەپلىشى، رەھبەرلىك بەنزىسىنىڭ بىرپۈتۈن قۇرۇلمىسىغا ئەھمىيەت بېرىشى، پارتىيىنىڭ لۇشيەن، فاڭجېن، سىياسەتلىرىنى قەتئىي ئىجرا قىلىدىغان، ئامما بىلەن قويۇق ئالاقە باغلايدىغان، ئىنتىزامغا بويسۇنىدىغان، ئىستىلى توغرا، كەسپىنى پىششىق بىلىدىغان، خېلى كۈچلۈك خىزمەت قابىلىيىتى بار، بولۇپمۇ قەيسەرلىك بىلەن ئالغا ئىنتىلىدىغان، يېڭى يول ئېچىشقا جۈرئەت قىلىدىغان كادىرلارنى تاللاپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ رەھبەرلىكىگە قويۇش لازىم.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى كادىرلارنى چېنىقتۇرىدىغان ۋە يېتىشتۈرىدىغان مۇھىم بازا، بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنىڭ كادىرلىرىنى پىلانلىق يېتىشتۈرۈپ، بۇ تەشكىلاتلارنىڭ زاپاس كادىرلىرىنى پۈتكۈل زاپاس كادىر قوشۇنىغا كىرگۈزۈش كېرەك، مۇنەۋۋەرلەرنى تېخىمۇ دادىل ئىشلىتىش، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى كادىرلىرىنى ئالماشتۇرۇش، يەتكۈزۈپ بېرىش خىزمىتىنى ئوبدان ئىشلەش بىلەن بىر ۋاقىتتا، بۇ ئاممىۋى تەشكىلاتلارنىڭ كادىرلىرىنىڭ نىسپىي مۇقىملىقىنى ساقلاشقا ئەھمىيەت بېرىش لازىم.

ھەر دەرىجىلىك پارتكوملار ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى رەھبەرلىك بەنزىلىرىنىڭ قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئىدىيىۋى ئىستىل قۇرۇلۇشىنى مۇھىم ئورۇنغا قويۇپ، پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىدە چىڭ تۇرۇشتا 100 يىلغىچە تەۋرەنمەسلىك، تۆت ئاساسىي پرىنسىپتا چىڭ تۇرۇش، ئىسلاھات، ئېچىۋېتىشتا چىڭ تۇرۇش، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم يولىدا چىڭ تۇرۇش مەسىلىسىنى ئىدىيىۋى ئىستىل قۇرۇلۇشىنىڭ يادرولۇق مەزمۇنى قىلىش كېرەك. ئىدىيىۋى ئىستىل پۇختا بولسا، پارتىيە رەھبەرلىكىدە ئىشچى - خىزمەتچىلەر، ياشلار، ئاياللارنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇپ، ئۇلارنى ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش ۋە ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشقا پائال ئاتلاندۇرىدىغان، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇشتىن ئىبارەت ئۇلۇغ ئەمەلىيەتتە خىزمەت كۆرسىتىپ تۆھپە يارىتىدىغان قىلغىلى بولىدۇ.

ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرى پارتىيە رەھبەرلىكىنى ئاڭلىق، تەشەببۇسكار ھالدا قوبۇل قىلىپ، تەشەببۇسكارراق بولۇشى كېرەك، تەشەببۇسكارراق بولۇش پارتكومنىڭ خىزمىتىگە ھەيدەكچىلىك قىلغانلىق بولىدۇ. «12 - نومۇرلۇق» ھۆججەتنى ئىزچىللاشتۇرۇش پارتىيىنىڭ ئىشى بولۇپلا قالماستىن، شۇنداقلا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭمۇ ئىشى. بۇنىڭدا پاسسىپ ھالدا كۈتۈپ تۇرماسلىق كېرەك، ئۆزىمىزنىڭ خىزمەتلىرىمىزنى كۆرۈنەرلىك ئىشلەپ، پارتىيە تەشكىلىنىڭ ئېتىبار بېرىشى ۋە جەمئىيەتنىڭ قوللىشىغا ئېرىشەلەيمىز.

« جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى (تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھە) » توغرىسىدا ئىزاھات

(بېشى 3 -ساندا)

تۆتىنچى، يۇقىرى دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتى تۆۋەن دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىغا رەھبەرلىك قىلىدۇ. تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھەدە مۇنداق دەپ بەلگىلەندى: كارخانا، كەسپىي ئورۇنلار ۋە ئىدارىلەردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئەزاسى 25 تىن ئاشسا، ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەيئىتى قۇرسا بولىدۇ؛ ئەزا 25 كە يەتمىسە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرىنى تەشكىللەپ پائالىيەتنى قانات يايدۇرۇش ئۈچۈن، بىر تەشكىلاتچى سايلىسا بولىدۇ. ناھىيە دەرىجىلىكتىن يۇقىرى جايلاردا يەرلىك ھەر دەرىجىلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى قۇرۇلىدۇ. ئوخشاش بىر كەسىپ ياكى خاراكتېرى ئوخشىشىپ كېتىدىغان بىر نەچچە كەسىپ بويىچە ئېھتىياجغا قاراپ مەملىكەتلىك ياكى يەرلىك سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قۇرۇلسا بولىدۇ. مەملىكەت بويىچە بىرلىككە كەلگەن جۇڭخۇا مەملىكەتلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قۇرۇلىدۇ. ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يەرلىك ھەر دەرىجىلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى، سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنى قۇرۇشتا، ئۆزىدىن بىر دەرىجە يۇقىرى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا تەستىقلىتىش كېرەك.

4. ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرى توغرىسىدا

ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ خىزمىتى، پارتىيىنىڭ جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭ-جەھەتسى ئىزچىل ئىجرا قىلىش، ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى ۋە كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانا ۋە كەسپىي ئورۇنلارنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ۋە دېموكراتىك نازارەت قىلىش ئىشىنى كۈچەيتىش، سوتسىيالىستىك كارخانا ۋە كەسپىي ئورۇنلارنى ئوبدان باشقۇرۇش، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئەتىگە كاپالەتلىك قىلىشتا مۇھىم رول ئوينايدۇ. ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خىزمىتىنى ئوبدان ئىشلەش — پۈتكۈل ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قۇرۇلۇشىنىڭ ئاساسى. شۇنىڭ ئۈچۈن، تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھەدە، ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ تۆۋەندىكى خىزمەتلەرنى ئوبدان ئىشلىشى كېرەكلىكى بەلگىلەندى:

1) ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانا ۋە كەسپىي ئورۇنلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇش ۋە دېموكراتىك نازارەت قىلىشقا قاتنىشىشىغا تەشكىلاتچىلىق قىلىش. تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھەدە مۇنداق دەپ بەلگىلەندى: ① ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلارنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى — كارخانىلارنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇشنى يولغا قويۇشىدىكى ئاساسىي شەكىل، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى يۈرگۈزىدىغان ئورگان، ئۇ، ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى سانائەت كارخانى-

قانۇنچىلىق گۈلزارى

لىرى قانۇنىدىكى بەلگىلىمىلەرگە ئاساسەن، دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى يۈرگۈزىدۇ. ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەيئەتلىرى ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ خىزمەت ئاپپاراتى بولۇپ، ئۇ ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ كۈندىلىك خىزمىتىگە مەسئۇل بولىدۇ، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ قارارلىرىنىڭ ئىجراسىنى تەكشۈرىدۇ ۋە ئۇنىڭغا ھەيدەكچىلىك قىلىدۇ. كارخانا باشقۇرۇش كومىتېتلىرى ۋە كارخانا تەرىپىدىن چاقىرىلغان ئىش ھەققى، پاراۋانلىق، بىخەتەر ئىشلەپچىقىرىش ۋە ئەمگەك مۇھاپىزىتى، ئەمگەك سۇغۇرتىسى قاتارلىق ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ جانىجان مەنپەئەتىگە چېتىلىدىغان ئىشلار مۇزاكىرە قىلىنىدىغان يىغىنلارغا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ۋەكىلى قاتناشتۇرۇلۇشى كېرەك. ② كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەيئەتلىرى ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇشقا ۋە دېموكراتىك نازارەت قىلىشقا قاتنىشىشىنى قوللىشى ھەمدە ئۇنىڭغا تەشكىلاتچىلىق قىلىشى، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ باشقۇرۇش خادىملىرىنى سايلاش، ۋەزىپىسىدىن قالدۇرۇش، ئىگىلىك باشقۇرۇشقا دائىر چوڭ ـ چوڭ مەسىلىلەر ھەققىدە قارار چىقىرىش ھوقۇقىنى قوغدىشى لازىم. ③ ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى ۋە كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانا ۋە كەسپىي ئورۇنلار ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى تۈزۈمىگە ۋە باشقا دېموكراتىك باشقۇرۇش تۈزۈملىرىگە خىلاپلىق قىلسا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى قانۇن بويىچە يۈرگۈزۈشكە كاپالەتلىك قىلىش يۈزىسىدىن پىكىر بېرىشكە ھوقۇقلۇق.

2) ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق ـ مەنپەئەتىنى قوغداش. تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھىدە مۇنداق دەپ بەلگىلەندى: ① ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانا ۋە كەسپىي ئورۇنلاردىكى مەمۇرىيەت تەرەپ بىلەن ئەمگەك توختامى ئىمزالىشىغا ياردەم بېرىدۇ ۋە يېتەكچىلىك قىلىدۇ ھەمدە ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرگە ۋاكالىتەن كارخانا ۋە كەسپىي ئورۇنلاردىكى مەمۇرىيەت تەرەپ بىلەن كوللېكتىپ توختام ئىمزالىسا بولىدۇ. ② كارخانىلاردىكى مەمۇرىيەت تەرەپ ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى ئىشتىن بوشاتقاندا ۋە ئۇلارغا چارە كۆرگەندە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۇنى نامۇۋاپىق دەپ قارىسا، پىكىر بېرىشكە ھوقۇقلۇق. ③ ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى ۋە كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكتىكى كارخانىلاردىكى مەمۇرىيەت تەرەپ ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى ئىشتىن بوشىتىش ۋە رويخەتتىن ئۆچۈرۈشنى قارار قىلىشتىن بۇرۇن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا ئۇقتۇرۇپ قويۇشى كېرەك. قانۇن، قائىدە ـ نىزام ۋە ئالاقىدار توختاملارغا خىلاپلىق قىلىش ئەھۋاللىرى كۆرۈلسە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۇنى قايتا مۇھاكىمە قىلىپ بىر تەرەپ قىلىشنى تەلەپ قىلىشقا ھوقۇقلۇق. ④ كارخانا ۋە كەسپىي ئورۇنلار ئەمگەك قانۇنى، قائىدە ـ نىزاملارغا خىلاپلىق قىلىپ، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق ـ مەنپەئەتىگە دەخلى ـ تەرۇز قىلغان بولسا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا، كەسپىي ئورۇنلاردىن ۋە ئالاقىدار تارماقلاردىن ئەستايىدىل بىر تەرەپ قىلىشنى تەلەپ قىلىشقا ھوقۇقلۇق. ⑤ كارخانا ۋە كەسپىي ئورۇنلار ئايال ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ ئالاھىدە ھوقۇق ـ مەنپەئەتىنى قوغداشقا دائىر قانۇن، قائىدە ـ نىزاملارغا خىلاپلىق قىلسا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋە ئۇنىڭ ئايال ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر تەشكىلاتى مەمۇرىيەت تەرەپتىن تۈزىتىشنى تە-

لەپ قىلىشقا ھوقۇقلۇق.

3) ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگەك مۇھاپىزىتى ۋە تۇرمۇش پاراۋانلىقىغا كۆڭۈل بۆلۈش، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پىكرىنى ۋە تەلەپلىرىنى ئىنكاس قىلىش. تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھەدە مۇنداق دەپ بەلگىلەندى: ① ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانىلاردىكى مەمۇرىيەت تەرەپنىڭ قائىدە - نىزامغا خىلاپ قوماندانلىق قىلغانلىقىنى، ئىشچىلارنى قارىملىق بىلەن مەشغۇلات قىلىشقا زورلىغانلىقىنى سەزگەندە ياكى ئىشلەپچىقىرىش جەريانىدا زور ھادىسە پەيدا قىلىدىغان ئېنىق يوشۇرۇن خەۋپ ۋە ئېنىق كەسپىي خەۋپ بارلىقىنى سەزگەندە، ئۇنى ھەل قىلىش توغرىسىدا تەكلىپ بېرىشكە ھوقۇقلۇق؛ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ھاياتىنىڭ بىخەتەرلىكىگە خەۋپ بولۇۋاتقان ئەھۋالنى سەزگەندە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى خەتەرلىك مەيداندىن چېكىندۈرۈپ چىقىش تەكلىپىنى بېرىشكە ھوقۇقلۇق، كارخانىلاردىكى مەمۇرىيەت تەرەپ بۇنى بىر تەرەپ قىلىش ھەققىدە ۋاقتىدا قارار چىقىرىشى كېرەك. ② ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى دۆلەتنىڭ بەلگىلىمىسىگە ئاساسەن، يېڭىدىن قۇرۇلغان ۋە كېڭەيتىپ قۇرۇلغان كارخانىلارنىڭ ۋە تېخنىكا ئۆزگەرتىش قۇرۇلۇشىنىڭ ئەمگەك شارائىتى ۋە بىخەتەرلىك، تازىلىق ئەسلىھەلىرى ئۈستىدە پىكىر بېرىشكە ھوقۇقلۇق، كارخانا ياكى ھەسئۇل تارماقلار بۇنى ئەستايىدىل بىر تەرەپ قىلىشى كېرەك. ③ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا ئورۇنلىرى، كەسپىي ئورۇنلار ۋە ئىدارىلەردىكى مەمۇرىيەت تەرەپنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر كوللېكتىپ پاراۋانلىق ئىشلىرىنى ئوبدان يولغا قويۇشىغا، ئىش ھەققى، ئەمگەك مۇھاپىزىتى ۋە ئەمگەك سۇغۇرتىسى خىزمىتىنى ئوبدان ئىشلىشىگە ياردەم بېرىشى لازىم.

4) ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلارنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى زاۋۇت باشلىقى (جىڭلىسى) نىڭ قانۇن بويىچە خىزمەت ھوقۇقىنى يۈرگۈزۈشىگە مەددەت بېرىشى لازىم. كارخانىلاردا ئىش توختاپ قېلىش، ئىشقا دەخلى يەتكۈزۈش ۋەقەلىرى تۇغۇلغاندا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانىلاردىكى مەمۇرىيەت تەرەپ بىلەن ياكى ئالاقىدار تەرەپ بىلەن كېڭىشىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئوتتۇرىغا قويغان ھەل قىلغىلى بولىدىغان ئەقىلگە مۇۋاپىق تەلەپلەرنى ھەل قىلىپ، نورمال ئىشلەپچىقىرىش تەرتىپىنى ئىمكانقەدەر تېز ئەسلىگە كەلتۈرۈشى لازىم.

5. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىلەن خەلق ھۆكۈمىتىنىڭ مۇناسىۋىتى توغرىسىدا

دۆلىتىمىز — خەلق ئۆز ئىشىغا ئۆزى خوجا بولىدىغان سوتسىيالىستىك دۆلەت. ئىشچىلار سىنىپى دۆلەتنىڭ خوجايىنى. ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاممىۋى تەشكىلاتى بولغان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۆزىنىڭ ھۆكۈمەتنى قوللىشى، ھۆكۈمەتنىڭ خىزمەتلەرنى قانات يايدۇرۇشىغا ھەمكارلىشىشى لازىم؛ ھۆكۈمەتنىڭ خىزمىتىنى ياخشىلاش، ھۆكۈمەتنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى بىلەن بولغان ئالاقىسىنى قويۇقلاشتۇرۇشقا پايدىلىق بولسۇن ئۈچۈن، ھۆكۈمەت جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشى، بەزى چوڭ - چوڭ مەسىلىلەر، بولۇپمۇ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ جانىجان مەنپەئەتىگە چېتىلىدىغان مەسىلىلەردە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ۋە كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پىكرىگە ئەستايىدىل قۇلاق سېلىشى لازىم. شۇنىڭ ئۈچۈن، تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھەدە مۇنداق بەلگىلەندى: ① ناھىيە دەرىجىلىكتىن يۇقىرى يەرلىك ھەر دەرىجىلىك خەلق ھۆكۈمەتلىرى شۇ دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى بىلەن مۇۋاپىق شەكىل قوللىنىپ،

ھۆكۈمەتنىڭ مۇھىم خىزمەت ئورۇنلاشتۇرۇشى ۋە مەمۇرىي تەدبىرى ھەققىدە، ئومۇمىي ئۇقتۇرۇش چىقارسا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئىنكاس قىلغان ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ پىكىر ۋە تەلەپلىرىنى مۇزاكىرە قىلىپ ھەل قىلسا بولىدۇ. ② ناھىيە دەرىجىلىكتىن يۇقىرى ھەر دەرىجىلىك خەلق ھۆكۈمەتلىرى خەلق ئىگىلىكى تەرەققىياتى ۋە ئىجتىمائىي تەرەققىيات پىلانىنى تۈزگەندە، ئۆلكىلىك، ئاپتونوم رايونلۇق خەلق ھۆكۈمىتى تۇرۇشلۇق جايدىكى شەھەر ۋە گوۋۇيۈەن تەستىقلىغان چوڭراق شەھەر دەرىجىلىكتىن يۇقىرى جايلاردىكى خەلق ھۆكۈمەتلىرى قانۇن، قائىدە - نىزاملارنى مۇھاكىمە قىلىپ تەييارلىغاندا، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مەنپەئەتىگە چېتىلىدىغان چوڭ - چوڭ مەسىلىلەر بولسا، شۇ دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىدىن پىكىر ئېلىشى لازىم. ③ ناھىيە دەرىجىلىكتىن يۇقىرى ھەر دەرىجىلىك خەلق ھۆكۈمەتلىرى ۋە ئۇنىڭ ئالاقىدار تارماقلىرى ئىش ھەققى، مال باھاسى، بىخەتەر ئىشلەپچىقىرىش شۇنىڭدەك ئەمگەك مۇھاپىزىتى، ئەمگەك سۇغۇرتىسى قاتارلىق چوڭ - چوڭ سىياسەت، تەدبىرلەرنى مۇھاكىمە قىلغاندا ۋە تۈزگەندە شۇ دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنى مۇھاكىمىگە قاتناشتۇرۇشى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پىكرىنى ئېلىشى كېرەك.

6. چەتئەل سودىگەرلىرى مەبلەغ سېلىپ قۇرغان كارخانىلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى توغرىسىدا

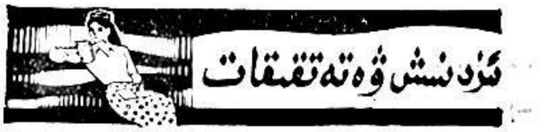
ئىشچىلار سىنىپى دۆلىتىمىزدىكى رەھبىرىي سىنىپ، چەتئەل سودىگەرلىرى مەبلەغ سېلىپ قۇرغان كارخانىلاردا ئىشلەۋاتقان ئېلىمىزنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىمۇ دۆلەتنىڭ ۋە جەمئىيەتنىڭ ئىگىسى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنىنىڭ ئاساسىي پرىنسىپلىرى چەتئەل سودىگەرلىرى مەبلەغ سېلىپ قۇرغان كارخانىلارغىمۇ ئوخشاشلا تەدبىق قىلىنىدۇ. شۇڭا، بۇ قانۇندا ئېيتىلغان كارخانا دېگىنىمىز ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلار، كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلار، جۇڭگو - چەتئەل شېرىكچىلىكىدىكى كارخانىلار، جۇڭگو - چەتئەل ھەمكارلىقىدىكى كارخانىلار، چەتئەل مەبلىغى بىلەن قۇرۇلغان كارخانىلار ۋە خۇسۇسىي كارخانىلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، چەتئەل سودىگەرلىرى مەبلەغ سېلىپ قۇرغان كارخانىلار، ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى ۋە كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلارغا ئانچە ئوخشىمايدۇ. تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھىنىڭ بەزى ماددىلىرى ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلار بىلەن كوللېكتىپ مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلارغىلا تەدبىق قىلىنىدۇ دەپ ئېنىق بەلگىلەندى. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، چەتئەل سودىگەرلىرى مەبلەغ سېلىپ قۇرغان كارخانىلارنىڭ ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن بەزى ماددىلاردا مۇنداق دەپ بەلگىلەندى: ① جۇڭگو - چەتئەل شېرىكچىلىكىدىكى كارخانىلار، جۇڭگو - چەتئەل ھەمكارلىقىدىكى كارخانىلار ئىش ھەققى، پاراۋانلىق، بىخەتەر ئىشلەپچىقىرىش، ئەمگەك مۇھاپىزىتى، ئەمگەك سۇغۇرتىسى قاتارلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ جانجان مەنپەئەتىگە چېتىلىدىغان ئىشلارنى مۇھاكىمە قىلىدىغان مۇدىرىيەت يىغىنىنى ياكى بىرلىشىپ باشقۇرۇش ئورگىنىنىڭ يىغىنىنى چاقىرسا، ئۇنىڭغا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ۋەكىلى سىرتتىن قاتنىشىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پىكرى ۋە تەلەپلىرىنى ئىنكاس قىلىشى كېرەك؛ ② چەتئەل مەبلىغى بىلەن قۇرۇلغان كارخانىلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىش ھەققى، پاراۋانلىقى، بىخەتەر

(ئاخىرى 24 - بەتتە)

ئىشچىلار ئويۇشمىسىنىڭ دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنى جانلاندۇرۇشتىكى رولىنى جارى قىلدۇرۇش كېرەك

چى چۇئچىڭ

دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇشتا، ئاچقۇچ شارائىتنى ياخشىلاشتىن باشقا، كارخانىلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، يەنە نەزەرلىرى ئىچكى قىسىمغا قارىتىش، ئۆزىنى ئۆزى قۇدرەت تاپقۇزۇش، ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەتنى، كارخانا باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش، تېخنىكا تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈپ، كارخانا مېخانىزمىنى ئۆزگەرتىپ، بازار ئاساسىي يۈزلىنىش قىلىنغان مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش، تەرەققىي قىلىش مېخانىزمىنى بەرپا قىلىپ، مەھسۇلات باشلامچى قىلىنغان تېخنىكا تەرەققىياتى مېخانىزمى، ئادەم ئاساس قىلىنغان رىقابەت، رىغبەتلەندۈرۈش مېخانىزمى، ئىقتىسادىي ئۈنۈم نىشان قىلىنغان پۈتكۈل خادىملارنى باشقۇرۇش مېخانىزمى، كارخانىلارنىڭ رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى ياخشىلاش مۇھىم ھالقا قىلىنغان رەھبەرلىك مېخانىزمىنى تۇرغۇزۇش لازىم. لېكىن ئاساسلىقى يەنىلا جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت يېتەكچى فاڭجېننى ئەستايىدىل ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى تولۇق قوزغاش لازىم. ئۇلارنىڭ ئاكتىپلىقىدىن، ئىجادچانلىقىدىن ۋە خوجايىنلىق مەسئۇلىيەت تۇيغۇسىدىن ئايرىلىپ قالىدىغان بولساق، ھېچنەرسىدىن ئېغىز ئاچالماي قالىمىز.



ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى يەنىمۇ قوزغاپ، ئىشچىلار ئويۇشمىسىنىڭ دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنى جانلاندۇرۇشتىكى رولىنى جارى قىلدۇرۇش ئۈچۈن، مېنىڭچە، تۆۋەندىكى ئالتە تۈرلۈك خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش لازىم:

1. تونۇشنى ئۆستۈرۈش، ئىدىيىنى بىرلىككە كەلتۈرۈش كېرەك

چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنى جانلاندۇرۇش ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ مەركىزىي ھالقىسى، شۇنداقلا ئىقتىسادىي خىزمەتنىڭ قىيىن ۋە مۇھىم نۇقتىسى. ئۇ زور ئىقتىسادىي مەسىلە بولۇپلا قالماستىن، بەلكى ئېغىر سىياسىي مەسىلە. بىز ئىشچىلار ئويۇشمىمىزنىڭ ئەمەلىيىتىگە بىرلەشتۈرۈپ، ئىدىيىمىزنى يەنىمۇ بىرلىككە كەلتۈرۈشىمىز، تونۇشنى يەنىمۇ ئۆستۈرۈشىمىز كېرەك. چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇش ۋە كارخانىلارنىڭ ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش دۆلىتىمىزنىڭ بۇندىن كېيىنكى ئىقتىسادىي خىزمىتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى ۋە ئىسلاھاتنىڭ مەركىزىي ھالقىسى، ئىشچىلار ئويۇشمىلىرىمۇ بۇنى ئۆز خىزمىتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى قىلىشى، گەۋدىلىك ئورۇنغا قويۇپ چىڭ، ياخشى تۇتۇشى لازىم. چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇشنىڭ تۈپ چىقىش يولى ئىسلاھ قىلىشتا. ھەر تەرەپلىمە تۈزەشنىڭ چوڭ-

قوزغىلىشىغا، ئىسلاھات سالمىقىنىڭ ئېغىرلىشىشىغا ئەگىشىپ، بىر مۇنچە يېڭى ئەھۋال، يېڭى مەسىلىلەرنىڭ كۆرۈلۈشى تۇرغان گەپ. بۇنىڭغا قارىتا، ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى كۈچلۈك ئىسلاھات ئېڭىنى يېتىلدۈرۈپ، ئاكتىپ پوزىتسىيە بىلەن ئىسلاھاتنى قوللاپ ۋە ئۇنىڭغا قاتنىشىپ، ھەم ئىسلاھاتنىڭ ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزگۈچىسى بولۇشى ھەم ئىسلاھاتنىڭ ئۇيۇشتۇرغۇچىسى بولۇشى، ئەمەلىي ھەرىكىتى ئارقىلىق ئۆزلىرىنىڭ ئىسلاھاتنى ئىلگىرى سۈرگۈچىلەردىن ئىكەنلىكىنى ئىسپاتلاپ، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش داۋامىدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تېگىشلىك تۆھپىسىنى قوشۇشى لازىم.

2. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىلاردىكى خوجايىنلىق ئورنى ۋە ھوقۇقىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىش كېرەك

جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت يېتەكچى فاكتىنى ھەقىقىي ئەمەلىيلەشتۈرۈش ئۈچۈن، مەسىلىنى ئىدىيە ۋە كونكرېت سىياسەت جەھەتتىن ھەل قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەت ۋە ئالاقىدار تارماقلار ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي تەرەققىيات پىلانى ۋە مائارىپ، ئەمگەك، ئىش ھەققى، ئىجتىمائىي كاپالەت، مال باھاسى، تۇرالغۇ ئۆي شۇنىڭدەك ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ جانىجان مەنپەئەتىگە چېتىلىدىغان باشقا چوڭ - چوڭ تەدبىرلەرنى تۈزگەندە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋەكىللىرىنى قاتناشتۇرۇشى ھەمدە ئۇلار ئوتتۇرىغا قويغان پىكىر، تەكلىپلەرگە ئەھمىيەت بېرىشى لازىم. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا ھۆددىگەرلىك مېخانىزمى جەريانىدا ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى نامايەن قىلىش، ئۇلارنىڭ ھۆددىگەرلىك داۋامىدىكى ئاساسىي گەۋدىلىك ئورنىنى ھەقىقىي تۇرغۇزۇش ئۈچۈن، ئۆۋەتتە يولغا قويۇلۇۋاتقان ھۆددىگەرلىك تۈزۈمىدە ساقلانغان مەسىلىلەرگە قارىتا، پايدىلىق تەرىپىنى قوبۇل قىلىپ، زىيانلىق تەرىپىنى چىقىرىپ تاشلاپ، چوڭقۇرلاشتۇرۇش، مۇكەممەللەشتۈرۈش ھەققىدىكى پىكىر ۋە تەكلىپلەرنى ئوتتۇرىغا قويۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىلارنى ھۆددىگە ئېلىش داۋامىدىكى خوجايىنلىق ئورنى ۋە ھوقۇقىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىپ، «زاۋۇتتا قانچىلىك ئىشچى بولسا، زاۋۇتنى شۇنچىلىك ئىشچى ھۆددىگە ئېلىش، قانچىلىك يۈك بولسا، ھەممە كىشى تەڭ كۆتۈرۈش»نى ھەقىقىي ئىشقا ئاشۇرۇشى لازىم. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا ھۆددىگەرلىك مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈشتە ھۆددىگە بېرىش لايىھىسىنى تۈزۈش، ھۆددىگە بېرىش توختامىغا ئىمزا قويۇش، كارخانا ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلىرىنى تاللاش قاتارلىق خىزمەتلەرگە ئاكتىپ قاتنىشىپ، كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى باشقۇرۇش مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنى پائال قوللىشى، مۇكەممەللەشتۈرۈشى ۋە ياخشىلىشى لازىم. كارخانىلارنى ھۆددىگە بېرىشتە «قوش كاپالەتلىك قىلىش توختامى» (ياكى ئورتاق كاپالەتلىك قىلىش توختامى)نى يولغا قويۇش — كارخانا ھۆددىگەرلىك مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش، ئىگىلىك باشقۇرغۇچى ۋە ئىشلەپچىقارغۇچىلارنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغىتىشنىڭ بىر ياخشى شەكلى. ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى پارتىيە، مەمۇرىيەتنىڭ قوللىشىنى قولغا كەلتۈرۈپ، «قوش كاپالەتلىك قىلىش توختامى»نى پائال ئومۇملاشتۇرۇشنى داۋاملىق تەشەببۇس قىلىپ، چىڭ تۇتۇپ ئۈنۈم ھاسىل قىلىش كېرەك.

3. كارخانىلارنىڭ رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش، كارخانىلارنى دې-

موكراتىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش كېرەك.

جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش — ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش دېگەندىن ئىبارەت. ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىمىز كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇشتىكى ئالتە جەھەتتىكى كۈچنى ئۆلچەم قىلىش ئارقىلىق كارخانىلارنى جانلاندۇرۇشى ھەمدە «ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئائىلىسى» قۇرۇشنىڭ ئالتە ئۆلچىمى ئارقىلىق چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلار خىزمىتىنى جانلاندۇرۇشى لازىم. چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئىشچى - خىزمەتچىلەر بىلەن زىچ ئالاقە باغلاپ، كارخانا پارتىيە تەشكىلاتىنىڭ رەھبەرلىكىدە خىزمەتلەرنى مۇستەقىل - ئۆزگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا ئىجادىي قانات يايدۇرۇپ، ئۆز كارخانىلىرىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ۋە ئىسلاھ قىلىش نىشانىنى ئىشقا ئاشۇرۇش داۋامىدا، ئۆز رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئىشىنىدىغان «ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئائىلىسى» قىلىپ قۇرۇپ چىقىشى لازىم. كارخانىلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پارتىيە تەشكىلاتىنىڭ رەھبەرلىكىنى ئاڭلىق قوبۇل قىلىش، زاۋۇت باشلىقىنىڭ ئۆز ھوقۇقىنى يۈرگۈزۈشىنى قوللاش بىلەن بىر ۋاقىتتا، كارخانا ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى تۈزۈمىنى يەنىمۇ مۇكەممەللەشتۈرۈپ ۋە ياخشىلاپ، كارخانىلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇشنى ياخشى يولغا قويۇشى لازىم. چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى كارخانىلاردىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ خىزمەت ئاپپاراتى بولۇش سۈپىتى بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇشنى ئۆز خىزمىتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى قىلىشى لازىم. چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلار قەرەللىك ھالدا ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى چاقىرىشى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ كۆرۈپ چىقىشىغا سۇنۇشقا تېگىشلىك چوڭ - چوڭ مەسىلىلەرنى ئۇلارنىڭ كۆرۈپ چىقىشىغا سۇنۇشى لازىم. كارخانا رەھبەرلىرى ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى ئۆز ھوقۇقى دائىرىسىدە مۇزاكىرە قىلىش ئارقىلىق قارار قىلغان ئىشلارنى خالىغانچە ئۆزگەرتىۋەتمەسلىكى، ھۆكۈمەتنىڭ ئاساسىي مەسئۇل تارماقلىرى ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى كارخانىلارنىڭ زاۋۇت باشلىقى (جىڭلىي) لىرىنى تەيىنلەش ياكى تەكلىپ قىلىشتا، ئالدى بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىدىن پىكىر ئېلىشى لازىم. چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلار كادىرلارنى دېموكراتىك باھالاش تۈزۈمىدە چىڭ تۇرۇشى ھەمدە ئۇنى كادىرلارنى تەكشۈرۈش، مۇكاپاتلاش - جازالاش تۈزۈمى بىلەن بىرلەشتۈرۈشى لازىم، يۇقىرىدىكى بەلگىلىمىلەرگە خىلاپلىق قىلىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ خىزمەت ھوقۇقىغا دەخلى - تەرۇز يەتكۈزگەن قىلمىشلارنى كارخانىلاردىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يۇقىرى دەرىجىلىك پارتكوم ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا ئىنكاس قىلىشى، يۇقىرى دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئالاقىدار تارماقلار بىلەن بىرلىكتە تەكشۈرۈپ ئېنىقلىغاندىن كېيىن بىر تەرەپ قىلىشى لازىم. ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋە ۋىلايەتلىك، ئوبلاستلىق، شەھەرلىك، سانائەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ھۆكۈمەت ۋە ھۆكۈمەتتىكى ئالاقىدار تارماقلارنىڭ قوللىشىنى پائال قولغا كەلتۈرۈشى، كارخانىلارنىڭ دەرىجىسىنى باھالاش، كارخانا رەھبەرلىرىنى تەكشۈرۈش، ئىلغار كارخانا ياكى ئىلغار ئىگىلىك باش-

قۇرغۇچىلارنى باھالاشتا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ خىزمەت ھوقۇقىنىڭ ئەستايىدىل ئەمەلىيلەشتۈرۈلگەن - ئەمەلىيلەشتۈرۈلمىگەنلىكىنى، دېموكراتىك ئۇسۇلدا تەدبىر تۈزۈش شەرتىنىڭ بىرى قىلىش كېرەك.

4. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى سەپەرۋەر قىلىپ ۋە تەشكىللەپ، ئۇلارنىڭ كارخانا ۋە ئىشلەپچىقىرىش تىجارىتىدىكى ئاساسىي قوشۇنلۇق رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش كېرەك

ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى «ئىككىنى ئاشۇرۇش، ئىككىنى تېجەش» ئاساسىي مەزمۇن قىلىنغان سوتسىيالىستىك ئەمگەك مۇسابىقىسىنى قانات يايدۇرۇشقا پائال ئۇيۇشتۇرۇش، ھەر مىللەت ئىشچى - خىزمەتچىلىرىنى «خوجايىن بولۇش، ئەقىل كۆرسىتىش، ئەلا نەتىجە يارىتىش، تۆھپىنى سېلىشتۇرۇش» قا سەپەرۋەر قىلىش لازىم. ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئەقىلگە مۇۋاپىق تەكلىپ بېرىش، تېخنىكا يېڭىلاش، كەشپىيات يارىتىش، تېخنىكا ھەمكارلىقى قاتارلىق ئاممىۋى خاراكتېرلىك تېخنىكا پائالىيىتىنى قانات يايدۇرۇپ، ئىشلەپچىقىرىش تېخنىكىسىدىن باشقۇرۇش تېخنىكىسىغا ئۆتۈپ، كارخانىلارنىڭ تېخنىكا تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈشى، كارخانا كادىرلىرى، ئىشچىلارنىڭ سىياسىي، تېخنىكا ۋە كەسپىي ساپاسىنى ئۆستۈرۈش ھەققىدىكى يېتىشتۈرۈش پىلانى ۋە باشقا سىياسەتلەرنى تۈزۈشكە قاتنىشىپ، ھەر خىل شەكىلدىكى مۇسابىقىلەرنى داۋاملىق، كەڭ كۆلەمدە ئۇيۇشتۇرۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ ئىدىيە، مەدەنىيەت ۋە تېخنىكا ساپاسىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈشى لازىم. مۇسابىقە پائالىيەتلىرىنى ئۈزلۈكسىز جانلاندۇرۇش ئۈچۈن، تەشكىلىي جەھەتتىكى باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش ئاساسىدا يەنە مۇكاپاتلاشنى خوجايىنلارچە تۆھپە قوشۇش روھىنى تەشەببۇس قىلىش ۋە مۇۋاپىق ماددىي رىغبەتلەندۈرۈش بىلەن بىرلەشتۈرۈش لازىم.

5. تەكشۈرۈش، تەتقىق قىلىشنى كۈچەيتىپ، ئۈچ تۈرلۈك تۈزۈم ئىسلاھاتىنى پائال ئىلگىرى سۈرۈش لازىم

ھەر مىللەت ئىشچى - خىزمەتچىلىرىگە كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنىڭ دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇپ، ئىشلەپچىقىرىش تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈشنىڭ مۇقەررەر تەلىپى، شۇنداقلا بۇ ئۇلارنىڭ جانىجان مەنپەئەتى ۋە يىراق كەلگۈسى مەنپەئەتىنى ھەقىقىي ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ ئىشەنچلىك كاپالىتى ئىكەنلىكىنى تونۇۋېلىش ھەققىدە تەشۋىقات، تەربىيە ئېلىپ بېرىش لازىم. شۇنى كۆرۈش كېرەككى، بۇ ئىسلاھات ئىنتايىن مۇرەككەپ ۋە ئىنتايىن ئىنچىكە خىزمەت بولۇپ، ئادەتتىكى چاقىرىققا تايىنىش بىلەن ئىش پۈتمەيدۇ. ئەستايىدىل تەھلىل قىلىش، ئېھتىيات بىلەن تەدبىر تۈزۈشكە توغرا كېلىدۇ. ئىسلاھاتنى يولغا قويۇشنىڭ چارىلىرى ۋە ھازىر يولغا قويۇلۇۋاتقان زاۋۇت ئىنتىزامى ۋە قائىدىسىنى ئالاقىدار قانۇن - نىزاملاردىكى بەلگىلىمىلەرگە ئۇيغۇن كېلىدىغان قىلىش، خالىغانچە ۋە قالايمىقان جەرىمانە قويىدىغان ھادىسىلەرنى تۈگىتىش لازىم. تۈرلۈك ئىسلاھاتنى ئېنىق بەلگىلەنگەن تەرتىپلەر بويىچە ئېلىپ بېرىپ، ئۇنىڭ ئېنىقلىق دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش، ئاممىۋى نازارەتچىلىكنى يولغا قويۇش لازىم.

6. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، «تۆت ئىگە» ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىنى يېتىشتۈرۈش كېرەك

ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ سىياسىي سا-
ۋاسىنى ئۆستۈرۈش، مۇھىمى ئىشچى ـ خىز-
مەتچىلەرگە توغرا كىشىلىك تۇرمۇش قارىشى-
نى تۇرغۇزۇش ھەققىدە تەربىيە ئېلىپ بېرىش
لازىم. ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئىشچى ـ خىز-
مەتچىلەر كىتاب ئوقۇش گۇرۇپپىسى، ھەۋەس-
كارلار گۇرۇپپىسى قۇرۇش، ئىشتىن سىرتقى
تەربىيىلەش قاتارلىق شەكىللەر ئارقىلىق،
ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى ماركسىزم ـ لېنىنى-
زىم، ماۋزېدۇڭ ئىدىيىسىنى ئۆگىنىش، مارك-
سىزملىق دىئالېكتىك ماتېرىيالىزمنى ئىگىلە-
ۋېلىشقا ئەستايىدىل ئۇيۇشتۇرۇش لازىم.
ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر ئارىسىدا ۋەتەنپەرۋەر-
لىك، كوللېكتىپىزملىق ۋە سوتسىيالىزم، ئاسا-
سىي لۇشيەن، دۆلەتنىڭ ئاساسىي ئەھۋالى، جۇڭگو-
نىڭ يېقىنقى ۋە ھازىرقى زامان تارىخى توغرى-
سىدىكى تەربىيىنى شۇنداقلا ئۆز كۈچىگە تا-
يىنىپ ئىش كۆرۈش، جاپا ـ مۇشەققەتكە چى-
داپ كۈرەش قىلىش توغرىسىدىكى تەربىيىنى
كۈچەيتىپ، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدى-
يەۋى ـ سىياسىي ئېڭىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈ-
رۈش لازىم. ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر ئىدىيە-
ۋى ـ سىياسىي خىزمىتىنى كۈچەيتىش ۋە
ياخشىلاش، بىرىنچى سەپتىكى ئىشچىلار ئارى-
سىدىن پارتىيىگە ئەزا تەرەققىي قىلدۇرۇش،
ئىشچىلار ئارىسىدىن كادىر تاللاشقا ئەھمى-
يەت بېرىپ، ھەر مىللەت ئىشچى ـ خىزمەتچى-
لىرىنى ئىشچىلار سىنىپىنىڭ تارىخىي بۇرچى
ۋە سىنىپىي پەزىلىتى ئارقىلىق ئۆزىنى ـ ئۆ-
زى كۈچەيتىپ، دۆلەتنىڭ گۈللىنىشى، كارخا-
نىنىڭ تەرەققىي قىلىشى ئۈچۈن ئىنتىلىپ قىلى-
شىپ كۈرەش قىلىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قى-
لىش لازىم. ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى تەربى-
يىلەش، يېتىشتۈرۈش تۈزۈمىنى مۇكەممەللەش-
تۈرۈپ، تۈرلۈك ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر مەك-
تىپى ۋە يېتىشتۈرۈش مەركەزلىرىنى ئوبدان
باشقۇرۇپ، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى تەربى-
يەلەشنى ھەقىقىي تۈردە كۈچەيتىش كېرەك.

ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 130 دىن ئارتۇق دۆلەتنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىلەن مۇناسىۋەت ئورناتتى

ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھازىرغىچە
130 دىن ئارتۇق دۆلەتنىڭ 300 دىن ئارتۇق
ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتى بىلەن مۇنا-
سىۋەت ئورناتتى.

ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىلەن ئافرىقا ۋە
لاتىن ئامېرىكىسى دۆلەتلىرى ئىشچىلار ئۇ-
يۇشمىسىنىڭ مۇناسىۋىتى داۋاملىشىپ كەل-
مەكتە. بۇلتۇر ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى
ئافرىقىنىڭ 11 ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۆمىكى،
لاتىن ئامېرىكىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ
يەتتە ئۆمىكىنى كۈتۈۋېلىپ، ئېلىمىز ئىشچى-
لار ئۇيۇشمىسى بىلەن بۇ رايوندىكى ئىشچى-
لار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئەنئەنىۋى دوستلۇق مۇ-
ناسىۋىتىنى مۇستەھكەملىدى ۋە كۈچەيتتى.

بەزى غەرب دۆلەتلىرىدىكى تەرەققىي
تاپقان دۆلەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى
بىلەن ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مۇ-
ناسىۋىتىدە بۇلتۇر يېڭى ئىلگىرىلەش بول-
دى. ياپونىيىنىڭ ئەڭ چوڭ ئىشچىلار ئۇيۇش-
مىسى تەشكىلاتى — ياپونىيە ئىشچىلار ئۇيۇش-
مىسى مەملىكەتلىك باش بىرلەشمىسى بىلەن
ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مۇناسىۋىتى
ئەسلىگە كەلدى. بۇلتۇر مەملىكەتلىك باش
ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ياپونىيىنىڭ يەرلىك
ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋە سانائەت ئىشچىلار
ئۇيۇشمىسى ئۆمىكىدىن 26 نى كۈتۈۋالدى.
ئىتالىيە، ئىسپانىيە، پورتۇگالىيە ۋە گېرمانى-
يە قاتارلىق 10 دىن ئارتۇق تەرەققىي تاپ-
قان دۆلەتنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەش-
كىلاتلىرىمۇ ئېلىمىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بى-
لەن بولغان بېرىش ـ كېلىشنى ئارقا ـ ئار-
قىدىن ئەسلىگە كەلتۈردى.

خاسىيەت قۇربان (ت)

ماركسىزملىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى بىر پەن

ئابدۇرېھىم بەختى

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى — مۇھىم ئىجتىمائىي ھادىسە ۋە ئىجتىمائىي تەشكىلات. ئۇ سىنىپىي ئىقتىسادىي كۈرەش ۋە سىنىپسىز ئىقتىسادىي كۈرەشنىڭ مەھسۇلى. ئۇنىڭ پەيدا بولغانلىقىغا 200 يىلدىن ئاشتى. دۇنيادىكى ھەر قايسى ئەللەر يىرىك سانائەتنىڭ تەرەققىي قىلىشى، ئىشچىلار سىنىپى ئەزالىرىنىڭ كۆپىيىشى، ئىشچىلار ھەرىكىتىنىڭ جۇش ئۇرۇپ راۋاجلىنىشىغا ئەگىشىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يوقلۇقتىن بارلىققا كېلىش، ئازلىقتىن كۆپىيىش ۋە تەرەققىي قىلىش باسقۇچلىرىنى بېسىپ ئۆتۈپ، ئىشچىلار ھەرىكىتى تارىخىدا شانلىق تۆھپىلەرنى ياراتتى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ بارلىققا كېلىشى، مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى، ئىشچىلار ھەرىكىتىگە ئەگىشىپ تەرەققىي قىلىشى، ئۇنىڭ ھەر قانداق بوران - چاپقۇنلاردىمۇ يوقىلىپ كەتمەسلىكى ئوبيېكتىپ رېئاللىقنىڭ تارىخىي تەرەققىياتىنىڭ مەھسۇلى ئىكەنلىكىنى كۆرسىتىدۇ. يەنە بىر تەرەپتىن، ئىشچىلار ھەرىكىتى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتىنىڭ ماركسىزم بىلەن بىرلەشكەنلىكى ئىشچىلار ھەرىكىتىنى ئىقتىسادىي كۈرەشتىن سىياسىي كۈرەشكە، «ئۆزىدىكى سىنىپتىن ئۆزى ئۈچۈن سىنىپ»قا ئايلاندۇرۇپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتىنى توغرا سىياسىي يۆنىلىشكە ئىگە قىلىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمىنىڭ مۇستەقىل پەن بولۇشى ئۈچۈن ئاساس سېلىپ بەردى. ئۇزۇن يىللىق تارىخىي تەجرىبىلەرنى توپلاش، خۇلاسىلاش، قايتا - قايتا ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈش، ئۇنىڭ ھەرىكەت قانۇنىيەتلىرىنى تېپىپ چىقىش، تەتقىق قىلىش ۋە نەزەرىيىۋىلەشتۈرۈش ئارقىلىق ھازىر ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ماركسىزمنى ئاساس، باشقا پەنلەرنى يېتەكچى قىلغان مۇستەقىل بىر پەنگە ئايلاندى.

ماركسىزملىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمىنىڭ بىر پەن ئىكەنلىكىنى مۇنداق ئۈچ تەرەپتىن كۆرۈشكە بولىدۇ:

1. ماركسىزملىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمىنىڭ نەزەرىيىسى ۋە نەزەرىيە ئاساسى بار.

ھەر قانداق بىر شەيئى پەيدا بولىدىكەن ئۇنىڭ ئالاھىدە خۇسۇسىيەتلىرى، ھەرىكەت قانۇنىيىتى، ئىچكى - تاشقى باغلىنىشى، نەزەرىيىسى بولىدۇ. جۈملىدىن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىمۇ بىر ئىجتىمائىي تەشكىلات بولغانلىقى ئۈچۈن، مەيلى كاپىتالىزم شارائىتىدا بولسۇن، ياكى سوتسىيالىزم شارائىتىدا بولسۇن ئۇنىڭمۇ ئالاھىدە ھەرىكەت قانۇنىيىتى ۋە نەزەرىيىسى بار. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى 1792 - يىلى ئەنگلىيىدە ۋۇجۇتقا كەلگەن، ئۇ چاغدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنلۇق ئەمەس ئىدى. 1824 - يىلى ئەنگلىيىدىكى سايلام ھەرىكىتى ۋە ئەنگلىيە ھۆكۈمىتىنىڭ «جەمئىيەتلەرگە ئۇيۇشماسلىق» بۇيرۇقى ئەمەلدىن قالدۇرۇلغاندىن كېيىنلا ئۇ قانۇنلۇق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا ئايلانغان. شۇنىڭدىن تارتىپ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يىرىك سانائەتنىڭ تە-

رەققىي قىلىشى، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئۆلغىيىشىغا ئەگىشىپ، تېخىمۇ تەرەققىي قىلدى. ھازىر ئۇ ھەر قايسى ئەللەرنىڭ ئىجتىمائىي، سىياسىي، ئىقتىساد، مەدەنىيەت تۇرمۇشىدا ئوخشاشمىغان دەرىجىدە رول ئويناپ، تارىخ تەرەققىياتى جەريانىدا ئالاھىدە بىر ساھە بولۇپ پۇت تىرەپ تۇرماقتا. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى نەزەرىيىسىنىڭ ئاساسچىلىرى ماركس بىلەن ئېنگېلس ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەققىدە بىر قاتار سىستېمىلىق نەزەرىيىلەرنى ئوتتۇرىغا قويدى. ئۇلار ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پەيدا بولۇشىنى ئىلمىي يوسۇندا شەرھىيلەپلا قالماستىن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى «بىر قورال»، «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىر مەكتەپ، بۇرژۇئازىيىگە قارشى تۇرىدىغان ھەربىي مەكتەپ، كۈرەش قىلىدىغان مەكتەپ»، «ئىنقىلابىي پائالىيەت مەكتىپى» دېگەن. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خاراكتېرى توغرىسىدا «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پرولېتارىياتنىڭ ھەقىقىي سىنىپىي تەشكىلاتى»، «پۈتكۈل ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ۋەكىلى» دېگەن ئىلمىي ئىدىيىلەرنى ئوتتۇرىغا قويۇپ، پارتىيە بىلەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مۇناسىۋەت پرىنسىپلىرىنى دەسلەپكى قەدەمدە بەلگىلىدى. ئۇلۇغ ئۇستاز لېنىن سوتسىيالىزم ئەمەلىيىتى ئارقىلىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەققىدە نۇرغۇنلىغان ئۆچمەس ئەسەرلەرنى يېزىپ، ماركسىزمنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەققىدىكى تەلىماتلىرىغا ۋارىسلىق قىلىپ، ئۇنى راۋاجلاندۇرۇپ، بېيىتىپ ۋە يېڭى تارىخىي باسقۇچقا كۆتۈرۈپ، سوتسىيالىزم شارائىتىدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشىنىڭ ئوبيېكتىپ ئاساسىنى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پرولېتارىيات دىكتاتۇرىسى سىس-تېمىسىدىكى ئورنى ۋە رولىنى، ئۇنىڭ دۆلەت ھاكىمىيىتى ۋە پارتىيە بىلەن بولغان مۇناسىۋەتلىرىنى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى «كوممۇنىزملىق مەكتەپ» دېگەن نەزەرىيىنى، سوتسىيالىزم شارائىتىدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ نېمە ئۈچۈن ئىككىنى قوغدايدىغانلىق نەزەرىيىسىنى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋە ئۇنىڭ خىزمەت يۆنىلىشىنى بەلگىلەپ، سوتسىيالىزم شارائىتىدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى نەزەرىيىسىنى ياراتتى.

پارتىيىمىزدىن ماۋزېدۇڭ، لىيۇشاۋچى قاتارلىق ئىنقىلابىي داھىلارمۇ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەققىدە كۆپلىگەن ئەسەرلەرنى يېزىپ، ماركس، ئېنگېلس، لېنىنلارنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەققىدىكى تەلىماتلىرىنى تېخىمۇ بېيىتىپ، ئۇنى جۇڭگو ئىنقىلابى، جۇڭگو ئىشچىلار ھەرىكىتىنىڭ ئەمەلىيىتى بىلەن بىرلەشتۈرۈپ، جۇڭگوچە ئالاھىدىلىككە ئىگە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يولىنى تېپىشتا مۇھىم تۆھپىلەرنى قوشتى.

2. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمىنىڭ تەتقىقات ئوبيېكتى بار

ھەر قانداق بىر پەننىڭ پەن بولۇشى ئۈچۈن، ئۇنىڭ تەتقىقات ئوبيېكتى بولۇشى كېرەك. ئۇنداق بولسا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى نېمىنى تەتقىق قىلىدۇ؟ ئۇنىڭ تەتقىقات ئوبيېكتى نېمە؟

1) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنى تەتقىق قىلىدۇ. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچىلار ھەرىكىتىنىڭ مەھسۇلى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچىلار ھەرىكىتىنىڭ كونكرېتنى، بىۋاسىتە ۋە دائىملىق تەشكىلاتچىسى. بۇ نۇقتىدىن قا-

رىغاندا، ئىشچىلار ھەرىكىتى بولمىسا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىمۇ بولمايدۇ، ئەكسىچە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بولمىغاندا ئىشچىلار ھەرىكىتىنى چوڭقۇر، ئۇزاققىچە راۋاجلاندۇرغىلى بولمايدۇ.

2) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتىنى تەتقىق قىلىدۇ

كۆپ ھاللاردا كىشىلەر ئىشچىلار ھەرىكىتى بىلەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتىنى بىر ئۇقۇم دەپ قارايدۇ. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىللىگەن ۋە قوزغىغان، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئەمەلىي پائالىيىتىنى كۆرسىتىدۇ. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتى ئىشچىلار ھەرىكىتىنىڭ تەركىبىي قىسمى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتىنى ئۆزىنىڭ تەتقىقات ئوبيېكتى قىلغان. ئىشچىلار ھەرىكىتى بولسا كوممۇنىزم ھەرىكىتىدۇر. ئۇ پارتىيە تەشكىلاتلىرى، دۆلەت تەشكىلاتلىرى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرى ۋە باشقا ئاممىۋى تەشكىلاتلارنىڭ ئىنقىلابىي پائالىيەتلىرىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئىشچىلار ھەرىكىتى، دېھقانلار ھەرىكىتى، ياشلار ھەرىكىتى، ئاياللار ھەرىكىتى قاتارلىقلارنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

3) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتى قانۇنىيەتلىرىنى تەتقىق قىلىدۇ.

3. ماركسىزملىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى نەزەرىيىسىنىڭ مەزمۇنى ۋە نەزەرىيە سىستېمىسى بار

ھەر قانداق بىر پەننىڭ ئۆزىگە خاس تەتقىقات ئوبيېكتى بولۇپلا قالماستىن، بەلكى ئۇنىڭ تەتقىقات ئوبيېكتى تەرىپىدىن بەلگىلەنگەن نەزەرىيىسىنىڭ مەزمۇنى ۋە لوگىكىلىق قۇرۇلمىسى، يەنى ئۆز نەزەرىيىسىنىڭ سىستېمىسى بولىدۇ. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمىنىڭمۇ ئۆز نەزەرىيىسىنىڭ ئاساسىي مەزمۇنى ۋە سىستېمىسى بار. ئۇنداق بولسا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى تەتقىقات ئوبيېكتىنىڭ مەزمۇنلىرى نېمىلەردىن ئىبارەت؟

1) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ قانداق بارلىققا كەلگەنلىكى، تەرەققىي قىلغانلىقىنى تەتقىق قىلىدۇ.

2) ئىشچىلا ئۇيۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خاراكتېرى مەسىلىسىنى تەتقىق قىلىدۇ.

3) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئورنىنى تەتقىق قىلىدۇ.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئورنى مەسىلىسى ئۇنىڭ ھوقۇقىنىڭ چوڭ - كىچىكلىك مەسىلىسى بولماستىن، بەلكى دۆلەتنىڭ ئىجتىمائىي، سىياسىي، ئىقتىسادىي، مەدەنىي تۇرمۇشىدىكى ئورنىنى كۆرسىتىدۇ.

4) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ فۇنكسىيىسىنى تەتقىق قىلىدۇ. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ فۇنكسىيىسى ئۇنىڭ خاراكتېرى، ئورنى ئارقىلىق بەلگىلىنىدۇ. فۇنكسىيە خاراكتېر بىلەن ئورنىنى گەۋدىلەندۈرىدۇ. خاراكتېر، ئورۇن، فۇنكسىيە ئوخشاش بولمىغان ئۈچ كاتېگورىيە بولۇپ، ئالدىنقىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ قانداق ئىجتىمائىي تەشكىلات ئىكەنلىكىگە جاۋاب بەرسە، كېيىنكىلىرى قانداق ئورۇندا تۇرىدىغانلىقىغا، نېمە ئىشلارنى ئىشلەيدىغانلىقىغا جاۋاب بېرىدۇ.

5) ئىشچىلار ئويۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئويۇشمىسىنىڭ ئۆز قۇرۇلۇشىنى تەتقىق قىلىدۇ.

ئىشچىلار ئويۇشمىسىنىڭ ئۆز قۇرۇلۇشى مەسىلىسى خاراكتېر، ئورۇن، فۇنكسىيىگە تەشكىلىي جەھەتتە قانداق لايىقلىشىش مەسىلىسى بولۇپ، ئۇ يەنە ئىشچىلار ئويۇشمىسىنىڭ ئىدىيىۋى قۇرۇلۇشى، تەشكىلىي قۇرۇلۇشى، خىزمەت ئىستىلى ۋە ئۇسۇلى قاتارلىق مەسىلىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

6) ئىشچىلار ئويۇشمىسى ئىلمى ئىشچىلار ئويۇشمىسىنىڭ خەلقئارا پائالىيەت پرىنسىپلىرىنى تەتقىق قىلىدۇ.

ئىشچىلار ئويۇشمىسى خەلقئارالىق ھادىسە. ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئازادلىق ئىشلىرى خەلقئارا خاراكتېر ئالغان بولىدۇ.

يۇقىرىقى ئۈچ تەرەپتىن شۇنى كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، ئىشچىلار ئويۇشمىسى ئىلمى ئۆزىنىڭ نەزەرىيىسى، تەتقىقات ئوبيېكتى، تەتقىقات ئوبيېكتىنىڭ مەزمۇنلىرى بولغان، ماركسىزمنى ئاساس، باشقا پەنلەرنى يېتەكچى قىلغان مۇستەقىل ئىلمىي سوتسىيالىزمنىڭ تارماق پېنىدۇر.

(بېشى 15 - بەتتە)

ئىشلەپچىقىرىش ۋە ئەمگەك مۇھاپىزىتى، ئەمگەك سۇغۇرتىسى قاتارلىق ئىشلار ئۈستىدە تەكلىپ بەرسە، كارخانىلاردىكى مەمۇرىيەت تەرەپ بىلەن مەسلىھەتلىشىپ بىر تەرەپ قىلسا بولىدۇ؛ ③ جۇڭگو-چەتئەل شېرىكچىلىكىدىكى كارخانىلار، جۇڭگو - چەتئەل ھەمكارلىقىدىكى كارخانىلار ۋە چەتئەل مەبلىغى بىلەن قۇرۇلغان كارخانىلار دۆلەتنىڭ ئالاقىدار بەلگىلىمىلىرىگە ئاساسەن، ئۆز كارخانىلىرىدىكى ئىشچىلار ئويۇشمىسىغا خىراجەت ئاجرىتىپ بېرىدۇ.

تۈزىتىش كىرگۈزۈلگەن لايىھە بىلەن ئىزاھات مۇۋاپىقمۇ - يوق، قاراپ چىقىشىڭىزلارنى سورايمىز.

ئىشچى - خىزمەتچىلەردىكى

ئەندىشىلەر

نۆۋەتتە، ئەمگەك، تەقسىمات، كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتىنىڭ تەسىرىدە، ئاساسىي قاتلاملاردىكى بەزى ئىشچى - خىزمەتچىلەردە ئۇنىڭدىن - بۇنىڭدىن ئەندىشە قىلىدىغان، دەككە - دۈككىدە بولىدىغان ئەھۋاللار كۆرۈلدى:

— بەزى ئايال ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۆزلىرىنىڭ ئانا بولغانلىقى ئۈچۈن، ئىش - كۈشلىرىنىڭ كۆپلىكىدىن، كارخانىغا يۈك بولۇپ قېلىپ، تاشلىنىپ قېلىشتىن ئەندىشە قىلماقتا.

— ئىلگىرى «لاغايلاپ يۈرۈش» بىلەن كۈن ئۆتكۈزۈشكە ئادەتلىنىپ قالغان ياش ئىشچىلار تېخنىكا ئىمتىھانى ئېلىنىشىدىن، ئىش ھەققىنىڭ تۆۋەنلەپ كېتىشىدىن، «كېرەكسىز نەرسە» گە ئايلىنىپ قېلىشتىن، «تۆمۈر تاۋاق» نىڭ چېقىلىپ كېتىشىدىن ئەندىشە قىلماقتا.

— بەزى پېشقەدەم ئىشچىلار پېنسىيىگە چىقىشتىن ئىلگىرى شاللىنىپ كېتىش، ئىش ھەققىنىڭ تۆۋەنلەپ كېتىشى، مۇكاپات سوممىسىدىنمۇ ئايرىلىپ، ئائىلىسىدىكىلەرنى قانداق بېقىشتىن ئەندىشە قىلماقتا.

— سالامەتلىكى ناچار ئىشچى - خىزمەتچىلەر ياشتا چوڭ ئەمەس، ستاژى قىسقا، ئىش ھەققى تۆۋەن، بالا - چاقىسى كىچىك بولغاچقا، ئەمگەك كۈچلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇشتا «شتاتتىن ئارتۇق» خادىم بولۇپ قېلىپ، تۇرمۇشتا قىينىلىپ قېلىشتىن ئەندىشە قىلماقتا.

— ئوچاستكا ۋە سېخنا - گۇرۇپپا باشلىقلىرى ئەمگەك، تەقسىمات، كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتى جەريانىدا، «لاغايلاپ يۈرۈيدىغان» لارنى شاللىۋېتىپ، ئۇلارنى رەنجىتىپ قويۇشتىن ئەندىشە قىلماقتا.

ۋاھابجان (ت)

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى زامانىۋىلاشتۇرۇش توغرىسىدا

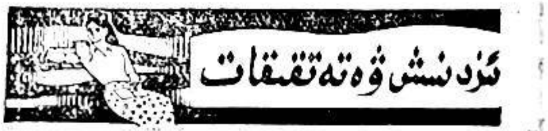
دەسلەپكى ئىزدىنىش

شۈي ۋېنتاۋ

1. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى زامانىۋىلاشتۇرۇش سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشقان كارخانا قۇرۇشنىڭ ئوبيېكتىپ تەلىپى

زامانىۋىلاشتۇرۇش بىر تارىخىي كاتېگورىيە، ئۇنىڭدا زامان ۋە ماكان، ماددا بىلەن روھ بىرگەۋدە قىلىنغان. ئۇ بىر كارخانا، بىر دۆلەتنىڭ سىياسىي، ئىقتىساد، پەن - تېخنىكا، مەدەنىيەت قاتارلىق جەھەتلەردە دۇنيا بىلەن ماس قەدەمدە تەرەققىي قىلىۋاتقان ياكى قىلىۋاتمىغانلىقىنى ئۆلچەيدىغان ئۇنىۋېرسال بەلگە. ئىشچىلار سىنىپى ئىلغار ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنىڭ ۋەكىلى سۈپىتىدە، زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشى ئېلىپ بېرىشتىن ئىبارەت تارىخىي بۇرچنى ئۈستىگە ئېلىشتىن باش تارتمايدۇ. جۇڭگو ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى جۇڭگو ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئەڭ كەڭ ئاممىۋى تەشكىلاتى، دۆلىتىمىزدىكى ئادىمى ئەڭ كۆپ، ئەڭ قۇدرەتلىك زامانىۋى يېڭى ئىشلەپچىقىرىش بىلەن چەمبەرچەس باغلانغان ئىجتىمائىي سىياسىي تەشكىلات بولۇش سۈپىتى بىلەن ئۇ، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرى بىلەن ئىشلەپچىقىرىش مۇناسىۋىتىنىڭ بىرلا ۋاقىتتا ھەرىكەتكە كېلىشى ئارقىلىق، ئېلىمىزنىڭ سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش ئىشلىرىنىڭ مۇساپىسى بىلەن بىللە تەرەققىي قىلىدۇ. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۆزىنى زامانىۋىلاشتۇرۇشنى قانداق ئىشقا ئاشۇرۇشى كېرەك؟ بۇ، ھازىرقى زامان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمەتچىلىرىدە بولۇشقا تېگىشلىك ئاڭ ۋە تەپەككۇر.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى زامانىۋىلاشتۇرۇش كارخانىلارنى زامانىۋىلاشتۇرۇشنىڭ ئاساسىي بەلگىسى. كارخانىلارنى زامانىۋىلاشتۇرۇش ماددىي ئىشلەپچىقىرىش شەكلىدىكى فورماتسىيىدە ئىپادىلەنگەندىن باشقا كىشىلەرنىڭ پائالىيەت ئېلىپ بېرىش ۋاسىتىسىنىڭ زامانىۋىلىشىشىدا تېخىمۇ كۆپ، تېخىمۇ جانلىق ئىپادىلىنىدۇ. چۈنكى ئادەم ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرى ئامىلى ئىچىدىكى ئەڭ جانلىق، ئەڭ ئىنقىلابىي يېتەكچى ئامىل. ھازىرقى زامان ئىشچىلار سىنىپىنىڭ دائىرىسى ئۈزلۈكسىز كېڭەيمەكتە، ئۇ سانائەت ئىشچىلىرى، زىيالىيلار ۋە باشقۇرغۇچىلاردىن ئىبارەت ئۈچ قاتلامنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ، ئۇلار ئىشچىلار سىنىپىنىڭ بىر قىسمى بولۇش سۈپىتىدە، بىر تەرەپتىن، كەسىپ خاراكتېرلىك ئىشلەپچىقىرىش ۋە خىزمەت بىلەن شۇغۇللانسا، يەنە بىر تەرەپتىن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنىڭ ئەزاسى سۈپىتىدە، تەشكىللىك، تەرتىپلىك خىزمەت ۋە پائالىيەت ئۇسۇلى ئارقىلىق، ئۆزى تۇرۇشلۇق كارخانا ۋە جەمئىيەتنىڭ ھەر قايسى جەھەتلىرىدىكى باشقۇرۇشقا بىۋاسىتە ۋە ۋاسىتىلىك قاتنىشىدۇ. ئېلىمىز جەمئىيىتىنىڭ سىياسىي، ئىقتىساد، مەدەنىيىتىنىڭ تەرەققىي قىلىشىغا ئەگىشىپ، بۇ خىل قاتنىشىشنىڭ چوڭقۇرلۇق ۋە كەڭلىك دەرىجىسىدە يېڭى تەرەققىيات-



لار بولۇشى مۇمكىن. شۇڭا، زامانىۋىلاشقان كارخانىلاردىكى دېموكراتىك باشقۇرۇش، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئۇنىڭغا قاتنىشىش ئىقتىدارى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ پۈتۈن گەۋدە ساپاسىنىڭ ئۆسۈشى كارخانىلارنىڭ زامانىۋىلاشقانلىقىنى سىناشنىڭ مۇھىم بەلگىلىرىدىن بىرى.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ خىزمىتىنى زامانىۋىلاشتۇرۇش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشنىڭ جىددىي ئېھتىياجى. مەمۇرىيلاشتۇرۇش خاھىشىنى تۈگىتىش كېرەك، ئىلگىرىكى تەشكىللەش، باشقۇرۇش، پائالىيەت ئېلىپ بېرىش ۋاسىتىسى ۋە ئۇسۇلى زامانىۋىلاشتۇرۇشنىڭ تەلىپىگە ئۇيغۇن كەلمەيدۇ. چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنى جانلاندۇرۇش، ئاساسىي قاتلام دېموكراتىيە سىياسىي قۇرۇلۇشىنى ئىلگىرى سۈرۈش ۋە كۈچەيتىش داۋامىدا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتى تېگىشلىك فۇنكسىيە ۋە رولىنى تېخى تولۇق جارى قىلدۇرغىنى يوق. كارخانىلارنى زامانىۋىلاشتۇرۇش سۈرئىتىنىڭ تېزلىتىلىشىگە ئەگىشىپ، ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭمۇ مۇقەررەر ھالدا ئۆز ئىسلاھاتىنىڭ سۈرئىتىنى تېزلىتىشكە، ئىسلاھات داۋامىدا تەرەققىي قىلدۇرۇش، تەرەققىي قىلدۇرۇش داۋامىدا ئىسلاھاتنى ئىلگىرى سۈرۈپ، زامانىۋىلاشتۇرۇش نىشانىغا قاراپ ئۈزلۈكسىز ئىلگىرىلەشكە توغرا كېلىدۇ.

2. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى زامانىۋىلاشتۇرۇشنىڭ ئاساسىي مەزمۇنى

1) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرىنىڭ ئىدىيىۋى نۇقتىئىنەزىرىنى زامانىۋىلاشتۇرۇش. ئادەمنىڭ زامانىۋىلىشىشى بارلىق زامانىۋىلاشتۇرۇشنىڭ ئالدىنقى شەرتى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىدە زامانىۋىلاشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇشتا، ئالدى بىلەن كادىرلارنىڭ ئىدىيىۋى نۇقتىئىنەزىرىنى زامانىۋىلاشتۇرۇش كېرەك. ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەھبىرىي كادىرلىرى، كەسپىي كادىرلار ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىگە رەھبەرلىك قىلغۇچى ۋە ئۇنى تەشكىللىگۈچى، ئۇلارنىڭ ئىدىيىۋى نۇقتىئىنەزىرىنىڭ قانداق بولۇشى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پائالىيىتىنىڭ مەزمۇنى، شەكلى ۋە ئۇسۇلىنى بەلگىلەيدۇ ھەمدە بۇ ئارقىلىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەرەققىياتىنىڭ نىشانى ۋە سۈرئىتىگە تەسىر كۆرسىتىدۇ. شۇڭا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرى بىرىنچىدىن، زامانىۋى ئىدىيىۋى نۇقتىئىنەزەرگە، يەنى ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش، ئۈنۈم، رىقابەت، يېڭىلىق يارىتىش، ئۇچۇر، ئىختىساس ئېڭى، چاكارلىق نۇقتىئىنەزەرگە ئىگە بولۇشى كېرەك. ئىككىنچىدىن، زامانىۋى ئاڭغا ئىگە بولۇشى كېرەك. بۇنىڭدا ئاساسلىقى، ماركسىزمنىڭ ئاساسىي نەزەرىيىسى، خەلقئارا ئىشچىلار ھەرىكىتى تارىخى، پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىگە قاراتقان بىر قاتار فاڭجېن، سىياسەتلىرى، شۇنداقلا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پائالىيىتى بىلەن چەمبەرچەس باغلانغان ئىقتىسادشۇناسلىق، ئەمگەك قانۇنى، باشقۇرۇش ئىلمى، جەمئىيەتشۇناسلىق، پسىخولوگىيە قاتارلىق جەھەتلەردىكى ئىجتىمائىي بىلىملەرنى ئىگىلەش بىلەن بىر ۋاقىتتا، يەنە خىزمەت كەسپىگە ئېھتىياجلىق بولغان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى نەزەرىيىسى ۋە سىياسەت، دېموكراتىك باشقۇرۇش، ئەمگەك مۇھاپىزىتى ۋە ئەمگەك سۇغۇرتىسى، ئاممىۋى مەدەنىيەت قاتارلىق جەھەتلەردىكى كەسپىي بىلىملەرنى ئىگىلەش لازىم. ئۈچىنچىدىن، زامانىۋى ئىقتىدار بولۇشى لازىم. يەنى يۇقىرى ئۈنۈملۈك تەشكىللەش، باشقۇرۇش، ماسلاشتۇرۇش، قوماندانلىق قىلىش، كونترول قىلىش، ئاممىۋى مۇناسىۋەت، ئىجاد قىلىش،

نۇتۇق سۆزلەش، يېزىقچىلىق قاتارلىق جەھەتلەردىكى ئىقتىدارىنى ھازىرلاپ، بۇ ئارقىلىق ھەر قايسى جەھەتتىكى خىزمەتلەرنىڭ ئېھتىياجىغا ئۇيغۇنلىشىش لازىم.

2) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنى ئىلمىيلاشتۇرۇش. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئاممىۋى تەشكىلات، لېكىن بۇ، تەشكىلىي باشقۇرۇشقا ئادەتتىكىچىلا تەلەپ قويۇشتىن دېرەك بەرمەيدۇ، ئۇ ئوخشاشلا تاشقى جەھەتتىكى قاتنىشىش ۋە ئىچكى جەھەتتىكى باشقۇرۇشقا ئۇيغۇن كېلىدىغان زامانىۋى ۋاستە ۋە ئىلمىي ئۇسۇلغا مۇھتاج. بۇ خىل باشقۇرۇشنىڭ مەزمۇنى ئومۇمەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرىنى باشقۇرۇش، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرىنى باشقۇرۇش، ئۇچۇر باشقۇرۇش، تۈزۈم باشقۇرۇش، تەدبىر باشقۇرۇش، مال - مۈلۈك ۋە ماددىي ئەشيا باشقۇرۇش، سورۇن مۇئەسسەسەلىرىنى باشقۇرۇش، نەق مەيداندا ئېلىپ بېرىلغان پائالىيەتلەرنى باشقۇرۇش قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ باشقۇرۇش پائالىيەتلىرى جەريانىدا، ئوخشاشلا نىشانلىق باشقۇرۇش، سىستېمىلىق باشقۇرۇش ۋە تورسىمان تېخنىكا قاتارلىق ئىلغار كارخانا باشقۇرۇش ئۇسۇللىرىنى قوللىنىشقا بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا يەنە ئېلېكترونلۇق ھېسابلاش ماشىنىسى، فوتو تېلېگراف ئاپپاراتى، تېلېۋىزور، تېلېفون قاتارلىق زامانىۋى ئاپتوماتىك خىزمەت سىستېمىسىنى قوللىنىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا ئائىت ئۇچۇرلارنى توپلاپ، ساقلاپ، تەھلىل قىلىپ، ئىز قوغلىشىپ ئىلمىي ئۇسۇلدا تەدبىر تۈزۈپ ۋە چوڭ - چوڭ پائالىيەتلەرنى مۆلچەرلەپ، شۇنىڭدەك نەق مەيداننى كونترول قىلىپ ۋە ئومۇملاشتۇرۇپ ماسلاشتۇرۇپ، بۇ ئارقىلىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ تەشكىلىي ئۈنۈمىنى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پائالىيىتىنىڭ ئىجتىمائىي ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش لازىم.

3) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ دائىرىسىنى ئىجتىمائىيلاشتۇرۇش. ئېلىمىز سانائىتى تەرەققىياتىنىڭ تېزلىتىلىشىگە ئەگىشىپ، ئىشلەپچىقىرىشنىڭ ئىجتىمائىيلىشىش دەرىجىسىمۇ زور دەرىجىدە كېڭەيگۈسى. كىشى بىلەن كىشى، تەشكىل بىلەن تەشكىل، كارخانا بىلەن كارخانا، كەسىپ بىلەن كەسىپ، رايون بىلەن رايون ئوتتۇرىسىدىكى ئالاقە دائىرىسىمۇ بارغانچە كېڭەيگۈسى. مۆلچەرلەشكە بولىدۇكى، كەلگۈسىدە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ تەشكىلىي پائالىيىتى كارخانىلارنى ئاساسىي ئورۇن قىلغان پائالىيەتتىن باشقا يەنە ئىجتىمائىي تەرەققىياتقا قاراپ يۈزلىنىشى مۇمكىن. دېمەك بۇ كىچىك رايون دائىرىسىدىكى پائالىيەتتىن جەمئىيەت خاراكتېرلىك پائالىيەتكە قاراپ تەرەققىي قىلىشىدا ئىپادىلىنىدۇ؛ ئەمەلىيەتتە، يېقىنقى يىللاردىن بۇيان، پۈتۈن مەملىكەتتىكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرى ئوتتۇرىسىدىكى ئالاقە بارغانچە كۆپەيدى، دائىرىسىمۇ بارغانچە كېڭەيدى، چېتىلىدىغان مەزمۇنىمۇ بارغانچە كۆپ خىل بولدى. يېقىنقى يىللاردىن بۇيان، شىنجاڭدىكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى رايون ئاتلاپ ۋە ئىچكىرى ئۆلكىلەرگە بېرىپ تەكشۈرۈش - ئۆگىنىش قاتارلىق پائالىيەتلەرنى ئېلىپ باردى، بۇ پائالىيەتلەر ئۇلارنىڭ نەزەر دائىرىسىنى كېڭەيتىش، ئۇچۇر يەتكۈزۈش، تەجرىبە ئالماشتۇرۇش، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشتا تۈرتكىلىك رول ئوينىدى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى ئىجتىمائىيلاشتۇرۇش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پائالىيىتىنىڭ پۈتۈن گەۋدە سەۋىيىسىنى مۇقەررەر ھالدا

ئۈستۈرىدۇ.

4) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنىڭ مەزمۇنىنى كۆپ خىللاشتۇرۇش. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئۆز قۇرۇلۇشى ۋە تاشقى مۇھىتىنىڭ ياخشىلىنىشىغا ئەگىشىپ، ئۇ دۆلەتنىڭ سىياسىي، ئىقتىساد، مەدەنىيەت ۋە ئىجتىمائىي تۇرمۇشىنىڭ ھەر قايسى جەھەتلىرىدە، دائىملىق مەزمۇنى، شەكلى ئوخشاش بولمىغان ھالدا ئىجتىمائىي پائالىيەتلەرگە قاتنىشىدۇ؛ كارخانا پەن-تېخنىكا تەرەققىياتى ئارقىلىق جەمئىيەت ھەتتا پۈتكۈل دۆلەتنىڭ پەن-تېخنىكا تەرەققىياتى ئالغا سۈرۈلىدۇ؛ كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئۆز ئارا ھەمكارلىق ئارقىلىق پۈتكۈل جەمئىيەتتىكى كەسىپلەر ئوتتۇرىسىدىكى گۇرۇھلارنىڭ بىرلىشىشى ئىلگىرى سۈرۈلىدۇ؛ كارخانا مەدەنىيىتى ئارقىلىق ئىجتىمائىي مەدەنىيەت ئىلگىرى سۈرۈلىدۇ ۋە تەرەققىي قىلىدۇ؛ ئىشچىلار سىنىپى قوشۇنىنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈش ئارقىلىق جۇڭخۇا مىللىتىنىڭ پۈتكۈل ساپاسى ئۆستۈرۈلىدۇ ۋە شەكىللىنىدۇ.

5) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتى ئوبيېكتلىرىنى ئاممىۋىلاشتۇرۇش. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنى ئاممىۋىلاشتۇرۇش كەلگۈسىدىكى نىشان بولۇپلا قالماستىن، بەلكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرى تىرىشىپ ئىشقا ئاشۇرۇشقا تېگىشلىك يېقىنقى مەزگىللىك نىشان. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كەڭ ئىشچىلار ئاممىسى بىلەن زىچ ئالاقە باغلىغاندىلا تېگىشلىك رولىنى جارى قىلدۇرالايدۇ.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ پائالىيىتى ئوخشاش بولمىغان كەسىپ، ئوخشاش بولمىغان ياش قورام، ئوخشاش بولمىغان بىلىم قاتلىمى، ئوخشاش بولمىغان ئاڭ - سەۋىيە، ئوخشاش بولمىغان ھەۋەستىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ياقتۇرىدىغان، خۇشاللىق بىلەن قاتنىشىدىغان پائالىيەتلەرگە ئۇيغۇن ھالدا قانات يايدۇرۇلۇپ، ياش، ئوتتۇرا ياش ۋە ياشانغانلارنى، ئادەتتىكى ئىشچىلارنى، زىيالىيلارنى، ئىلغارلارنى، ئوتتۇرىدىكىلەرنى ۋە ئارقىدا قالغانلارنى دائىم پائالىيەتكە قاتنىشىدىغان پۇرسەت ۋە سورۇنغا ئىگە قىلىشى كېرەك. نۆۋەتتىكى «بىر قازان تاماقنى نەچچە ئادەم يېيىش» خاھىشىنى ئۆزگەرتىش لازىم. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەھبەرلىرى تەدبىر تۈزگەندە ئاممىنىڭ ئارزۇسىغا، ئاممىنىڭ تاللىشىغا ۋە تۈرلۈك نورمال تەلەپلىرىگە تولۇق ھۆرمەت قىلىپ، ئاممىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنى ھەقىقىي تۈردە ئۆزىنىڭ ئايرىلماس تەشكىلاتى دەپ قارايدىغان قىلىشى، بۇ ئارقىلىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پائالىيىتىنى ئەڭ كەڭ ئامما قوللايدىغان ۋە ئۇنىڭغا قاتنىشىدىغان قىلىشى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنى ئۇرغۇپ تۇرىدىغان ھاياتىي كۈچكە ئىگە قىلىشى لازىم.

3. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى زامانىۋىلاشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ يوللىرى

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى زامانىۋىلاشتۇرۇش تەبىئىي ھالدا شەكىللەنمەيدۇ، بۇنىڭدا تەدرىجىي تەرەققىيات جەريانى بولىدۇ، ئۇنىڭ ئاساسىي يوللىرى مۇنداق:

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كادىرلىرىنى يېتىشتۈرۈش؛ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پائالىيىتىنىڭ ئۇسۇلىنى ئىسلاھ قىلىش؛ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئۆز قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىش؛ ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ پۈتۈن گەۋدە ساپاسىنى ئۆستۈرۈش؛ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ تاشقى شارائىتىنى ياخشىلاش.

يارى موللا (ت)

خىزمەت ئۇچۇرى گېزىتى

«شىنجاڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى» ژۇرنىلىنىڭ قوشۇمچىسى

1992-يىل
ئاۋغۇست
4 - سان

ئۆز خەۋىرىمىز. بۇ يىل 6 - ئاينىڭ 19 - كۈنىدىن 22 - كۈنىگىچە، كەلكۈننىڭ بۇزغۇنچىلىقى تۈپەيلىدىن، 10 مىڭغا يېقىن يولۇچى قۇمۇلدا توسىلىپ قالدى. بۇ چاغدا ئۈرۈمچى تۆمۈر يول ئىدارىسىنىڭ قۇمۇل شۆبە ئىدارىسى ئىشچى-

لار ئۇيۇشمىسى...
مەتچىلەر، ئائ...
ھەرىكەتلەندۈر...
قالغان يولۇچى...
لازىمەت قىلى...

ھۆججەتنىڭ روھىنى ياخشى ئۆزلەشتۈرۈپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىقتىسادىي كەۋدىلىرىنى ئوبدان باشقۇرايلى

ئۆز خەۋىرىمىز. 6 - ئاينىڭ 30 - كۈنى، ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پارتگۇرۇپپىسى باشقارما دەرىجىلىكتىن يۇقىرى پارتىيەلىك كادىرلار قاتناشقان كېڭەيتىلگەن يىغىن ئاچتى. يىغىندا، مۇھەممەت نۇر ئاپتونوم رايوننىڭ پارتىيە قۇرۇلتىيىنىڭ روھىنى يەتكۈزدى ھەمدە كۆپچىلىكنى يولداش جياڭ زېمىننىڭ مەركىزىي پارتىيە مەكتىپىدىكى ئۆلكە دەرىجىلىك كادىرلار كۇرسىدا سۆزلىگەن سۆزىنى، يولداش سۇڭ خەنلياڭنىڭ ئاپتونوم رايوننىڭ پارتىيە قۇرۇلتىيىدا قىلغان سۆزىنى ۋە يولداش جاڭ فۇسېننىڭ ئاپتونوم رايونلۇق ئامىدۇي خىزمەت سۆھبەت يىغىنىدا قىلغان سۆزىنى ئۆگىنىشكە تەشكىللىدى.

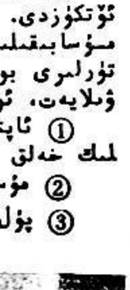
ئۆگىنىشتىن كېيىن، كۆپچىلىك قىزغىن مۇھاكىمە ئېلىپ باردى. ئۇلار مۇنداق دەپ قارىدى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىسلاھاتنى پائال تەشۋىق قىلىش، قوللاش، ئۇنىڭغا ئاكتىپ قاتنىشىش بىلەن بىرگە، ئۆزىنىڭ ئىسلاھات قەدىمىنى تېزلىتىپ، شىنجاڭنىڭ ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشى ئۈچۈن تېخىمۇ ياخشى خىزمەت قىلىشى كېرەك.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىقتىسادىي كەۋدىنى يولغا قويۇشى ئۇستىدە توختالغاندا، كۆپچىلىك مۇنداق قاراشتى، ئىلگىرى، بىزدە باھا بېرىش كۆپ بولدى، ھەقىقىي ئىشلەش يېتەرلىك بولمىدى، ھازىرمەركەز، ئاپتونوم رايوننىڭ سىياسىتى بار، شۇڭا بىز ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئۆز ئىسلاھاتىنى پۇختا ئېلىپ بېرىشىمىز كېرەك. ئىقتىسادىي كەۋدىنى يولغا قويۇش، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنىڭ بىر قىسمى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىقتىسادىي كەۋدە ئىشلىرىنى ياخشى يولغا قويغاندا، دۆلەتنىڭ يۈكىنى يەڭگىللىتىپلا قالماي، ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ ئىقتىسادىي كۈچىنىمۇ ئاشۇرغىلى بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن يەنە بىر قىسىم خادىملارنى ئىشقا ئورۇنلاشتۇرغىلى بولىدۇ. شۇڭا بۇ ئىشنى چوقۇم ئىشلەش كېرەك، ھازىردىن باشلاپلا ئىشلەش كېرەك.

مۇھەممەت نۇر ئاخىردا مۇنداق دېدى: ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش ۋەزىيىتىدە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىمۇ ئىسلاھات قەدىمىنى تېزلىتىش كېرەك. مەيلى دەم ئېلىشقا، پېنسىيىگە چىققان كادىر، ئىشچى - خىزمەتچىلەر بولسۇن، ياكى خىز-

مەتتىكى ئىشچ...
لەر بولسۇن، ھ...
لار ئۇيۇشمىسى...
كۈچ بىلەن قو...

چوڭ تۇر...
لەرنىما...
ئۆتكۈزدى.
مۇسابىقىلى...
تۇرلىرى بو...
ۋىلايەت، ئو...
① ئاپ...
لىك خەلق...
② مۇ...
③ پۇل...



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

«قۇمۇل روھى» مەڭگۈ ساقلىنىپ قالسۇن

ـ ئىشچى ـ خىزـ
ىله تـابىتاتلارنى
ۇپ، تـوسـىلىپ
لارغا قىزغىن مۇـ
، «قـۇمۇل روـ

ھى» نى يەنە بىر قېتىم ناماـ يەن قىلدى.

6 ـ ئـايـنىڭ 20 ـ كـۈنى شۆبە ئىدارە ئىشچىلار ئـۇيۇشـمىسى قۇمۇلدا توسىلىپ قالغان يولۇچىلارنى كـۆلۈبقا بـاشلاپ كىرىپ، ئۇلارغا چـاي، ئـاش، نان قاتارلىق يېمەكلىكلەرنى ئەكىلىپ بېرىپ، ئۇلاردىن تۇغـقانلارچە ھېسسىيات بىلەن خەۋەر ئالـدى ھەمدە ئـۇلاردىن قانـداق قىيىنچىلىقىنىڭ بارلىقىنى پات ـ پات سوراپ تۇردى.

يولۇچىلارنىڭ ئـىدىـيىۋى كەيپىياتىنى مـۇقـىملاشتۇرۇش ئۈچۈن، ئۇلارغا كىنو قـويـۇپ بەردى، بالـىسى يېشىغا توشمـىغان يولۇچىلارغا ۋاقىتلىق ئۆي بوشىتىپ بېرىپ، ئۇلارنى ئوقـتىلىق خەۋەر ئېلىش ئوبيېكتى قىلدى. ئىشچىلار ئـۇيۇشمىسـىنىڭ ئۇيغۇر كادىرى ئـابلىمىت 20 نەچچە مىللىي يولـۇچىنى ئۆزىنىڭ ۋە قوشنىلىرىنىڭ ئۆـيىگە ئورۇنلاشتۇرۇپ، ئۇلاردىن ئوبدان خەۋەر ئالدى.

6 ـ ئـايـنىڭ 22 ـ كـۈنى چۈشتىن ئىلگىرى، يول راۋاـلاشتۇرۇلۇپ، يولۇچىلار كۆلۈبـتىن ئايرىلىش ۋاقتىدا، ئۇلار ئىشچىلار ئـۇيۇشمىسىدىكى يولـداشلارنىڭ قـوللىرىنى چىڭ سىققان ھالدا: «سىلەر ھەقـقىي ھايات لىـي فېڭ ئىكەنـسىلەر» دېيىشتى.

ى ـ خىزمـەتچـ
ـمىسى ئىشچـ
ئىشلىرىنى زور
للىشى كېرەك.

بايىنغولىن ئوبلاستلىق خەلـق بانكىسى يېقىندا بـوغـالـتىرلىق، تارقىتىش، پىلانلاش قاتارلىق ئـۈچ
يەتتە خـىل مـەزمۇنـدا ئىشچى ـ خىزمـەتچـ
ڭ كـەسىپـىي مـاھـارەت مـۇسـابـىقـىسـى
ۇسابىقىگە 39 ماھىر قاتناشتى. ئـۈچ كـۈن جىددىي
ىش ئارقىلىق تۆت كىشى ئۆزى قاتناشقان مۇسابىقە
ىچە ئاپتونوم رايون دەرىجىلىك ئۆلچەمگە، 12 كىشى
لاست دەرىجىلىك ئۆلچەمگە يەتتى.
نوم رايون دەرىجىلىك ئۆلچەمگە يەتكەن بۇگۇر ناھىيە
الكىسىنىڭ ماھىرى مۇسابىقە ئۈستىدە.
بىقە مەيدانىدىن كۆرۈنۈش.
ساناش مۇسابىقە مەيدانىدىن كۆرۈنۈش.
فەنلى خەۋىرى، فوتوسى

قەۋەت 906 ـ ئىشخانا. تېلېفون نومۇرى 228574، پوچتا نومۇرى: 830002

بېيجىڭ شەھەرلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئاچقان «يېڭى دەۋردىكى ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئورنى ۋە رولى» توغرىسىدىكى مۇھاكىمە يىغىنىدىن خاتىرە

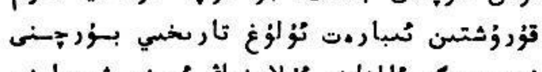
— بېيجىڭ شەھەرلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى سىياسەتنى تەتقىق قىلىش ئىشخانىسى

بۇ يىغىندا تۆت مەخسۇس تېما بىر قەدەر چوڭقۇر مۇھاكىمە قىلىندى. 1) يېڭى دەۋردىكى ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئورنى ۋە رولى، ئىشچىلار سىنىپى قوشۇنىنىڭ تەرەققىياتى ۋەئۆزگىرىشى؛ 2) قانداق قىلغاندا جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت يېتەكچى قائىدىنى نەق جايىغا ئەمەلىيلەشتۈرگىلى بولىدۇ؟ 3) قانداق قىلغاندا ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاپ، دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنى جانلاندۇرغىلى بولىدۇ؟ 4) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش يېتەكچى قائىدىسىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش جەريانىدا، ئۆز رولىنى قانداق قىلغاندا جارى قىلدۇرالايدۇ؟ يىغىندا سۆزلەنگەن سۆزلەر ۋە گورۇپپىلار مۇزاكىرىسىنىڭ مەزمۇنى يەنە تۆۋەندىكىدەك كونكرېت مەسىلىلەرگە چېتىلدى: 1) زامانىمىزدىكى ئېلىمىز ئىشچىلار سىنىپى دېگەن سۆز توغرىسىدىكى ئۇقۇم ۋە ئۇنىڭ مەزمۇنى؛ 2) ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش مەسىلىسىدىكى بىر نەچچە ئىدىيىۋى توسالغۇ؛ 3) ئاساسىي قاتلاملاردا ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت بۇ يېتەكچى قائىدىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشنىڭ ئۆلچىمى توغرىسىدا؛ 4) ئىشچى - خىزمەتچىلەر بولۇپمۇ ياش ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە قارىتىلغان ئىدىيىۋى - سىياسىي تەربىيىنى كۈچەيتىش مەسىلىسى توغرىسىدا؛ 5) پارتىيىنىڭ رەھبەرلىكى بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنىڭ مۇناسىۋىتى؛ 6) دېموكراتىك باشقۇرۇش بىلەن زاۋۇت باشلىقى مەسئۇل بولۇش تۈزۈمىنىڭ مۇناسىۋىتى؛ 7) كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى دېموكراتىك باشقۇرۇش تۈزۈمى؛ 8) نۆۋەتتىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى يۇقىرى بولماسلىق مەسىلىسىنىڭ سەۋەبلىرى توغرىسىدىكى تەھلىل قاتارلىقلار.

بۇ يىغىندا تۆۋەندىكى ئۈچ مەسىلە مەركەزلىك، ئەستايىدىل مۇھاكىمە قىلىندى.

بىرىنچى، ئىسلاھات ئېلىپ بېرىش، ئىشىكنى ئېچىۋېتىش يولغا قويۇلغان، سوتسىيالىستىك تاۋار ئىگىلىكى تەرەققىي قىلدۇرۇلۇۋاتقان يېڭى تارىخىي شارائىتتا، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئورنى ۋە رولىغا قانداق قاراش كېرەك؟

كۆپچىلىك مۇنداق دەپ ھېسابلىدى: ئىشچىلار سىنىپى دۆلىتىمىزدىكى رەھبىرىي سىنىپ، ئىلغار ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرى ۋە ئىشلەپچىقىرىش مۇناسىۋەتلىرىنىڭ ۋەكىلى بولۇش سۈپىتى بىلەن، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇشتىن ئىبارەت ئۇلۇغ تارىخىي بۇرچىنى زىممىسىگە ئالغان، ئۇلارنىڭ ئورنى ۋەرولىنى ھەرگىزمۇ ئاجىزلاشتۇرۇشقا بولمايدۇ. يېڭى تارىخىي شارائىتتا قانداق قىلغاندا ئىشچىلار سىنىپىنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى يەنىمۇ تېك-



لەپ ۋە ئۇلنى كاپالەتكە ئىگە قىلىپ، ئۇلارنىڭ ئاساسىي قوشۇنلۇق رولىنى يەنىمۇ جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ، دېگەن مەسىلىنى جەزمەن ئەستايىدىل ھەل قىلىش كېرەك.

ئىككىنچى، يېڭى دەۋردە بۇ مەسىلە توغرىسىدا قانداق يېڭى ئۆزگىرىشلەر بولدى؟

1) ئىشچىلار سىنىپى قوشۇنى قۇرۇلمىسىدىكى ئۆزگىرىشلەر. مەسىلەن، ياش ئىشچىلار پۈتكۈل ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىدا خېلى زور نىسبەتنى ئىگىلىدى، ئەمما يېقىنقى يىللاردىن بۇيان، ئىدىيىۋى- سىياسىي خىزمەت ئاجىزلاشتۇرۇۋېتىلگەنلىكتىن، بىر قىسىم ياش ئىشچىلارنىڭ سىياسىي ساپاسى تۆۋەنلەپ كەتتى، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ سىياسىي ئېڭى، ئېسىل پەزىلەتلىرىگە ۋارىسلىق قىلىش ۋە ئۇنى جارى قىلدۇرۇش گەۋدىلىك مەسىلىگە ئايلىنىپ قالدى، يېڭىدىن گۈللەنگەن ساھەلەر ۋە ئۈچ خىل مەبلەغ كارخانىلىرى، يېزا - بازار كارخانىلىرى، خۇسۇسىي كارخانىلارنىڭ مەيدانغا كېلىشىگە ئەگىشىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىغا يېڭى تەركىبلەر قوشۇلدى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ كېلىش مەنبەسى كۆپ خىللاشتى. بۇ يېڭى ئەزالارنىڭ ھەر قايسىسىنىڭ يېڭىچە ئالاھىدىلىكى بار بولۇپ، بۇ ھال ئىشچىلار قوشۇنىنى مۇرەككەپلەشتۈرۈۋەتتى.

2) ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ھوقۇق ۋە مەنپەئەت مۇناسىۋىتى جەھەتتىكى زىددىيەتلەر كۆپەيدى. نەتىجىدە، ھەر خىل زىددىيەتلەرنى قانداق قىلغاندا ياخشى بىر تەرەپ قىلىپ، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئىتتىپاقلىقى، بىرلىكىگە كاپالەتلىك قىلىپ، بىر پۈتۈن گەۋدە بولغان سىنىپى كۈچىنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ؟ دېگەن مەسىلە توغۇلدى. بەزى يولداشلار مۇنداق دەپ كۆرسەتتى. ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش نەتىجىسىدە، بۇرۇنقى يۈكسەك دەرىجىدە مەركەزلەشتۈرۈۋېتىلگەن ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئۆزگەرتىلدى، كارخانىلارنىڭ ھوقۇق دائىرىسى كېڭەيتىلدى، ئىگىلىك ھوقۇقى بىلەن تىجارەت ھوقۇقى ئايرىۋېتىلدى. بولۇپمۇ كارخانىلاردا زاۋۇت باشلىقى مەسئۇل بولۇش تۈزۈمى يولغا قويۇلغاندىن كېيىن، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ھوقۇقىنى قانداق قىلغاندا گەۋدىلەندۈرگىلى بولىدۇ؟ دېگەن مەسىلە گەۋدىلىك بولماقتا. نۆۋەتتە كارخانىلاردا ساقلىنىۋاتقان «خوجايىن» بىلەن «چاكار» نىڭ مۇناسىۋىتى، تۆھپە بىلەن ئۇنىڭغا بېرىلگەن ھەقنىڭ مۇناسىۋىتى، ئۈچ تەرەپ مەنپەئىتىنىڭ مۇناسىۋىتى، باشقۇرغۇچىلار بىلەن باشقۇرۇلغۇچىلارنىڭ مۇناسىۋىتى مەسىلىسىنىڭ ھەممىسى، يېڭى ۋەزىيەتتە ، مۇشۇ زىددىيەتلەرنىڭ ئىپادىلىنىشىدۇر. ئىسلاھات مۇرەككەپ سىستېما قۇرۇلۇشى بولۇپ، بۇ يەردە ھوقۇق بىلەن مەنپەئەت مۇناسىۋىتىنى ماسلاشتۇرۇش مەسىلىسى مەۋجۇت. بۇ مەسىلىلەرنى ناھايىتى ياخشى ھەل قىلىنىدى دېگىلى بولمايدۇ. ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئىتتىپاقلىقىغا كاپالەتلىك قىلىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئاكتىپلىقىنى ئىشقا سېلىپ، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاساسىي قوشۇنلۇق رولىنى جارى قىلدۇرۇش ئۈچۈن، جەزمەن تۈرلۈك ئىسلاھاتلاردا ھوقۇق، مەنپەئەت مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلىش مەسىلىسىنى مۇھىم ئىشلار كۈن تەرتىپىگە كىرگۈزۈش كېرەك.

3) چەت ئەللەرنىڭ باشقۇرۇش تەجرىبىلىرىنى ئۆگىنىش ۋە ئۇنى كىرگۈزۈش بىلەن پارتىيىمىزنىڭ ئاممىۋى لۇشيەنىدىن ئىبارەت ئېسىل ئەنئەنىسىدە چىڭ تۇرۇشنىڭ مۇناسىۋىتى مەسىلىسى. نۇرغۇن يولداشلار مۇن

داق دەپ كۆرسەتتى: ئىسلاھات، ئېچىۋېتىش
يولغا قويۇلغاندىن بۇيان، ئىدىيە ئازاد
قىلىنىپ، چەت ئەللەرنىڭ ئىلغار باشقۇرۇش
تەجرىبىلىرى ۋە ئىلمىي ئۇسۇللىرى ئۆگىنىلدى
ۋە قوللىنىلدى، بۇ ھال كارخانىلارنىڭ
ئىگىلىك باشقۇرۇشنى ياخشىلاش، تۇرلۇك
ئىسلاھاتلارنى ئىلگىرى سۈرۈش، ئىشلەپچىقى-
رىش كۈچلىرىنى راۋاجلاندۇرۇش جەھەتلەر-
دە ئىجابىي رول ئوينىدى. بىراق بىر مەز-
گىلدىن بۇيان، پارتىيىمىز ۋە دۆلىتىمىزنىڭ
ئەچچە ئون يىلدىن بۇيانقى ئېسىل ئەنئەنى-
سى ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك تەجرىبىلىرىگە
ۋارىسلىق قىلىش ۋە ئۇنى جارى قىلدۇرۇش-
قا ئېتىبارسىز قارايدىغان مەسىلىلەر ساقلان-
ماقتا. ئالاھىدە كۆرسىتىپ ئۆتۈشكە ئەرزىي-
دىغىنى شۇكى، ئاممىۋى لۇشيەن — پارتىي-
ىمىزنىڭ «خەلق ئاممىسى تارىخنىڭ ياراتقۇ-
چىسى» دېگەن تارىخىي ماتېرىيالىزملىق
كۆز قاراشقا ئاساسەن ياراتقان ئۇلۇغ ئىجا-
دىيىتى. پۈتۈن خىزمەت لۇشيەنىنىڭ مول
ئىلمىي مەزمۇنى، ئۇ غەرب ئەللىرىدىكى بۇر-
ژۇئاچە دۇنيا قاراشقا ئاساسەن شەكىللەن-
گەن تەجرىبىلەردە بولۇشى ناتايىن.
ئاممىۋى لۇشيەن كۆزقارىشىغا ئاساسلانغاندا،
ئىسلاھات ئېلىپ بېرىش، ئىشىكنى سىرتقا
ئېچىۋېتىش ۋە سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاش-
تۇرۇش — ئاممىنىڭ ئۆز ئىشى، شۇنداقلا
ئىشچىلار سىنىپى ۋە كەڭ خەلق ئاممىسىنىڭ
ئۆز مەنپەئەتىنىڭ تەلىپى. ھەر قانداق ئىسلا-
ھات لايىھىسى ۋە باشقۇرۇش تەدبىرلىرىدە
ئاممىنىڭ ئىرادىسى مەركەزلەشتۇرۇلگەندىلا،
ئاندىن ئۇنى ئاممىنىڭ ھىمايىسىگە ئېرىش-
تۇرۇپ، ئاممىنىڭ ئاكتىپلىق ھەرىكىتىگە ئايلان-
دۇرغىلى بولىدۇ. مۇكاپاتلاش - جازالاش تۈ-
زۈمىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان قاتتىق باشقۇرۇش
تامامەن زۆرۈر، لېكىن سوتسىيالىستىك كار-
خانىلاردا ئۇ ماھىيەتتە ئىشچىلار سىنىپىنىڭ
خوجايىنلىق ئاكتىپلىقىنىڭ گەۋدىلەندۈرۈ-
لۈشى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. مۇئەييەن ھوقۇق-
نى قولىدا تۇتۇپ تۇرۇۋاتقان ھاكىمىيەتچىلەر،
ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلار مۇشۇ ئاساسىي
قائىدىنى چۈشىنىۋېلىشى لازىم.
پارتىيە ۋە ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئېسىل ئەنئەنىسىدە،
پارتىيىنىڭ ئاممىۋى لۇشيەنىدە چىڭ تۇرۇش —
ئىسلاھات ئېلىپ بېرىش، ئىشىكنى سىرتقا ئې-
چىۋېتىش ئىشلىرىدا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ
كاپالىتى.

4. ئىدىئولوگىيە ساھەسىدىكى «تىنچ
ئۆزگەرتىۋېتىش»كە قارشى تۇرۇش مەسىلىسى
تېخىمۇ روشەن تۈس ئېلىپ، ئىشچى - خىزمەت-
چىلەرگە بولغان ئىدىيەۋى - سىياسىي خىز-
مەت ۋەزىپىسى تېخىمۇ ئېغىرلاشتى. بەزى
يولداشلار مۇنداق قەيت قىلىشتى: ئىسلاھات
ئېلىپ بېرىش، ئىشىكنى سىرتقا ئېچىۋېتىش،
سوتسىيالىستىك تاۋار ئىگىلىكىنى راۋاجلاندۇ-
رۇش ھەمدە ئىچكى - تاشقى دۈشمەن كۈچ-
لەر ھەدەپ بازارغا سېلىۋاتقان «تىنچ ئۆز-
گەرتىۋېتىش» ئىدىيىسىنىڭ سىڭىپ كىرىشىگە
دۇچ كېلىۋاتقان ئەھۋالدا، ئىشچى - خىزمەت-
چىلەر ئارىسىدا شەخسىيەتچىلىك، شەخسىي
مەنپەئەتپەرەسلىك، پۇلپەرەسلىك ۋە مىللىي
ئىنكارچىلىقنىڭ بىخ ئۇرۇپ چىقىشىدىن يۇك-
سەك دەرىجىدە ھوشيار بولۇش ۋە ساقلىنىش
كېرەك. بۇرژۇئازىيىنىڭ كىشىلىك تۇرمۇش
قارىشى ھوقۇقدارلارنىڭ ھوقۇقى بىلەن بىرى-
كىپ قالغان ھامان، كەڭ خەلق ئاممىسىنىڭ
كۈچلۈك نارازىلىقىنى قوزغايدىغان چىرىكلى-
شىش ھادىسىسى پەيدا بولىدۇ. ئىشچى - خىزمەت-
چىلەر ئارىسىدا قانداق قىلىپ ماركسىزم -
لېنىنىزم، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ دۇنيا قارىشى،
كىشىلىك تۇرمۇش قارىشى، قىممەت قارىشى تەربىيە-
سىنى ئېلىپ بېرىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى
بۇرژۇئازىيىنىڭ چىرىك ئىدىيىلىرىنىڭ چىرىتى-
شىگە ئاكتىپ يوسۇندا تاقابىل تۇرىدىغان قىلىش —
نۆۋەتتە ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئىدىيەۋى - سىيا-
سىي خىزمىتىدىكى بىر مۇھىم ۋەزىپە شۇنداقلا
نەزەرىيە سېپىدىكى بىر مۇھىم تېما.

ئۈچىنچى، جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنى-
پىغا تايىنىش يېتەكچى فاكتىنىنى قانداق

ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك؟

بۇ مەسىلىدە مۇنداق ئاساسلىق كۆز قاراش ۋە تەشەببۇسلار ئوتتۇرىغا قويۇلدى: 1) تونۇشىنى ئۆستۈرۈش كېرەك. ھەر دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارغا ماركسىزمنىڭ ئامما، سىنىپ، سىياسىي پارتىيە، داھىي توغرىسىدىكى ئاساسىي نەزەرىيە تەربىيىسىنى، پارتىيىمىزنىڭ ئاممىۋى كۆز قاراش تەربىيىسى ۋە ئاممىۋى لۇشيەن تەربىيىسىنى ئېلىپ بېرىش لازىم. 2) تۈزۈلمە ئىسلاھاتى ۋە قانۇن - تۈزۈمنى مۇكەممەللەشتۈرۈش ئارقىلىق، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ھەقىقىي ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. 3) چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنى جانلاندۇرۇش سىياسىتى، تەقسىمات سىياسىتى، ئەمگەك - كادىرلار سىياسىتى قاتارلىق تۈرلۈك سىياسەتلەرنى ئەمەلدە ئىجرا قىلىش ياكى تەڭشەش ئارقىلىق، جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش يېتەكچى قائىدىسىنى تېخىمۇ جايىدا، كونكرېت گەۋدىلەندۈرۈش لازىم. 4) ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئىلغار سىنىپلىق ئوبرازىنى جەمئىيەتتە زور كۈچ بىلەن تەشۋىق قىلىش كېرەك.

بەزى يولداشلار يەنە، نۆۋەتتە ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت مۇشۇ يېتەكچى ئىدىيىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشتىكى بىر قانچە تۈرلۈك ئىدىيىۋى توسالغۇ توغرىسىدا تەھلىل يۈرگۈزۈپ، پەن - تېخنىكىنىڭ بىرىنچى ئىشلەپچىقىرىش كۈچى ئىكەنلىكى بىلەن جان - دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى، زاۋۇت باشلىقى (جىڭلىي)نىڭ كارخانىدىكى مەركەزلىك ئورنى ۋە رەھبەرلىك نوپۇزىنى قوغداش بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى؛ ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ ساپاسى بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش ئوتتۇرىسىكى مۇناسىۋەتنى دەلىللەپ ئۆتتى.

ۋ. ھەبىبۇللا، ر. ھەمزە (ت)

«ئېشىپ قالغان» كىشىلەرمۇ باي بولالايدۇ

يېقىندا، نەنجىڭدىكى مۇناسىۋەتلىك تارماقلار كارخانىلاردا ئەمگەك كۈچلىرىنى قىسقارتىش نەتىجىسىدە ئېشىپ قېلىپ، ئۆيىگە قايتىپ ئۇزۇن مۇددەت دەم ئېلىشقا قويۇپ بېرىلگەن خادىملارنىڭ ھازىرقى تۇرمۇش ئەھۋالىنى تەكشۈرگەن، تەخمىنەن 58% كىشىنىڭ ئايلىق تاپاۋىتى زاۋۇتتىكى چېغىدىكى ئىش ھەققىدىن ئېشىپ كەتكەن. 80% كىشى زاۋۇتقا قايتىپ كېلىپ ئىشلەشكە ئۇنىمىغان. نەنجىڭ كىيىم تىكىش ماشىنىسى زاۋۇتىنىڭ بىر ياش ئىشچىسى ئۆيىدە تۇرغان ئۈچ يىل جەريانىدا، 100 مىڭ يۈەنلىكتىن كۆپرەك مۈلۈككە ئىگە بولغان.

ھازىر بۇ كىشىلەر ئىچىدىكى قىزلارنىڭ ئۈچتىن بىر قىسمى يەككە تىجارەتچىلەرگە ياردەملىشىپ، ئۇلارنىڭ ماگىزىنلىرىدا پىركازچىك بولغان. 90% تىن كۆپرەك تېخنىكا ئىقتىدارىغا ئىگە ئىشچى - خىزمەتچى يېزا - بازار كارخانىلىرىغا بېرىپ، قايتىدىن «ئىشقا ئورۇنلاشقان». يېزا ئىگىلىك مەھسۇلاتلىرى سودا بازارلىرىدا ئىشلەۋاتقانلارمۇ ئاز ئەمەس ئىكەن.

ئەمما بەزى ئەھۋاللارنى چوڭقۇر مۇلاھىزە قىلىشقا ئەرزىيدۇ. بۇ بىر قىسىم كىشىلەر بېيىغاندىن كېيىنمۇ ئۆز زاۋۇتى بىلەن ئالاقىسىنى ئۈزۈشنى خالىمايدىكەن. يېزا - بازار كارخانىلىرىدا خېلى ئوبدان كۈن ئېلىۋاتقانلارمۇ ئۆزلىرىنىڭ رويخەتتىن ئۆچۈرۈلۈپ كېتىشىدىن ئەنسىرەپ، بىر قانچە ئايدا بىرەر قېتىم زاۋۇتقا كېلىپ ئايلىنىپ قويىدىكەن.

ۋ. ھەبىبۇللا (ت)

ئىقتىسادىي قۇرۇلۇش ئۈچۈن ئاكتىپ خىزمەت قىلىۋاتقان ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى

ئەركىن ئۆمەر

كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى ئۆزگەرتىش جەريانىدا، شىنجاڭ ئىشلەپچىقىرىش قۇرۇلۇش بىڭتۇەندىكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى مەمۇرىيەتكە ئاكتىپ ماسلىشىپ، ئىسلاھاتقا قاتنىشىپ ۋە ئۇنى قوللاپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتلىرىنىڭ دېموكراتىك قاتنىشىش ۋە دېموكراتىك نازارەت قىلىش رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش ئاكتىپلىقىنى تولۇق قوزغاپ، كارخانىلارنىڭ ئىسلاھات قەدىمىنى تېزلەتتى.

كارخانىلاردىكى ئۈچ تۈرلۈك تۈزۈم ئىسلاھاتىنىڭ چوڭقۇرلىشىشىغا ئەگىشىپ، شىنجاڭ ئىشلەپچىقىرىش - قۇرۇلۇش بىڭتۇەندىكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى پۇرسەتنى چىڭ تۇتۇپ، كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى ئارىسىغا، ئىشلەپچىقىرىش ئورۇنلىرىغا، جاپالىق ئورۇنلارغا چوڭقۇر چۆكۈپ، تەكشۈرۈش، تەتقىق قىلىشنى كۈچەيتىپ، كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى ئۆزگەرتىش جەريانىدا كۆۋرۈكلۈك رول ئوينىدى.

ئۈچ تۈرلۈك تۈزۈم ئىسلاھاتى جەريانىدا كۆرۈنەرلىك ئۈنۈمگە ئېرىشكەن ئورۇنلارنىڭ تەجرىبە - ساۋاقلىرىنى ئەستايىدىل يەكۈنلەپ، ئۇنى ھەر قايسى ئاساسىي قاتلام ئورۇنلارغا كېڭەيتتى. ئىلغار تىپلارنى تۇرغۇزۇپ، تىپلار ئارقىلىق دائىرىنى يېتەكلىدى. يېزا ئىگىلىك 4 - شىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئالدى بىلەن ئۆزىگە بىۋاستە قاراشلىق بىر قىسىم كارخانىلارنىڭ پارتكوم، مەمۇرىيەت، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەھبەرلىرىنى تەشكىللەپ، كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش ئۈستىدە ئورتاق باش قاتۇردى، ئۈنۈملۈك تەدبىرلەرنى تېپىپ چىقىش يولىدا پائال ئىزدەندى. يېزا ئىگىلىك 2 - شىسى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىسلاھاتنىڭ ئۇتۇقلۇق ئېلىپ بېرىلىشىغا كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن، ھەر قايسى كارخانىلارنىڭ پارتكوم، مەمۇرىيەت رەھبەرلىرىنى تەشكىللەپ، مەخسۇس دېموكراتىك باشقۇرۇش كۇرسى ئېچىپ، ئۇلارنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ئېڭىنى ئۆستۈردى. يەنە بەزى ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنى سىستېمىلىق تەربىيىلەپ، ئۇلارنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ تۈرلۈك ھوقۇقلىرىنىڭ ئەمەلىيلىشىشىگە كاپالەتلىك قىلدى. بىڭتۇەن پولات - تۆمۈر زاۋۇتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشنى زىچ چۆرىدىگەن ھالدا، ئۆز كارخانىسىنىڭ ئەمەلىيىتىنى چىقىش قىلىپ، تۈرلۈك شەكىللەردىكى سوتسىيالىستىك ئەمگەك مۇسابىقىسىنى قانات يايدۇرۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئەقىل - پاراسىتىنى ئىشقا سېلىپ، قىسقىغىنە بىر يىل ئىچىدە 1 مىليون يۈەندىن ئارتۇق

ئىقتىسادىي ئۈنۈم ياراتتى. شىخەنزە قەغەز زاۋۇتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۆز ئورنىنىڭ ئالاھىدىلىكى، ئىشلەپچىقىرىش خاراكتېرىنى ئاساس قىلىپ، خىزمەتنىڭ مۇھىم نۇقتىسىنى كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشقا قارىتىپ، دادىل ئىزدىنىپ، چارە - تەدبىرلەرنى تېپىپ، مەمۇرىيەتكە تەكلىپ بېرىپ، تۈرلۈك قائىدە - تۈزۈملەرنى ئىشلەپچىقىرىشنىڭ 1 - سېپىگە، جاپالىق، مەينەت، خەتەرلىك ئىش تۈرلىرىگە مايىللاشتۇرۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئاكتىپلىقىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە قوزغىدى.

ئىسلاھاتنىڭ غەلىبىگە ئېرىشىش - ئېرىشەلمەسلىكى، ئىسلاھات تەدبىرلىرىنى ئاممىنىڭ قوبۇل قىلىش - قىلالماسلىقىغا باغلىق. 1986 - يىلىدىن باشلاپ كارخانا ئىسلاھاتىنى ئۈزلۈكسىز چوڭقۇرلاشتۇرغان ئىشلەپچىقىرىش - قۇرۇلۇش بىڭتۈەنى 1 - ئاپتوموبىل ترانسپورت شىركىتىنىڭ جىڭلىيسى كارخانا ئىسلاھاتى توغرىسىدا توختىلىپ مۇنداق دېگەن: كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشتا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ قاتنىشىشى، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ قوللىشىدىن ئايرىلىپ قېلىشقا بولمايدۇ. شىركەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بايرىقى روشەن ھالدا ئىسلاھاتنى ئالغا سۈرۈش مەيدانىدا تۇرغان. بۇ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىر جەھەتتىن، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى ئارىسىغا چوڭقۇر چۆكۈپ، ئۇلارغا ئىدىيىۋى - سىياسىي خىزمەت ئىشلەپ، ئىسلاھات تونۇشىنى ئۆستۈرۈپ، دۆلەت، كوللېكتىپ، شەخستىن ئىبارەت ئۈچ تەرەپنىڭ مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلسا، يەنە بىر تەرەپتىن، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنى تەشكىللەپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسى ئارىسىغا بېرىپ، تەكشۈرۈپ، تەتقىق قىلىپ، ئۇلارنىڭ پىكىرى - تەلەپلىرىنى ئاڭلىغان ۋە ئۆز ۋاقتىدا شىركەت پارتكومىغا دوكلات قىلغان. ئىسلاھات تەدبىرلىرىنى ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ مۇزاكىرىسىدىن ئۆتكۈزۈپ، كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنى كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئاڭلىق ھەرىكىتىگە ئايلاندۇرغان. نەتىجىدە بۇ شىركەتنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمى يىلدىن - يىلغا ئېشىپ، شىنجاڭ ئىشلەپچىقىرىش - قۇرۇلۇش بىڭتۈەنى بويىچە ئىقتىسادىي ئۈنۈمى ئەڭ ياخشى كارخانىغا ئايلانغان. شىخەنزە پاختا توقۇمىچىلىق زاۋۇتى كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش داۋامىدا سىمىناگورۇپپىلار قۇرۇلۇشىنى ياخشى تۇتۇشنى كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈشنىڭ مۇھىم كاپالىتى ئىكەنلىكىنى توغرا تونۇپ، سىمىنا - گورۇپپا قۇرۇلۇشىنى ئىزچىل چىڭ تۇتۇپ، تۈرلۈك شەكىللەردىكى ئەمگەك مۇسابىقىلىرىنى قانات يايدۇرۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئاكتىپچانلىقىنى جارى قىلدۇرغان. نەتىجىدە بۇ زاۋۇتنىڭ مەھسۇلات سۈپىتى ئۆسۈپ، ئىقتىسادىي ئۈنۈمى ئاشقان. يېزا ئىگىلىك 1 - شى 2 - تۈەن رېمونت زاۋۇتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش داۋامىدا كارخانىنىڭ مۇناسىۋەتلىك بۆلۈملىرى بىلەن زىچ ھەمكارلىشىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى ئۆستۈرۈشنى مەركەز قىلغان ئاساستا، تېخنىكا يېڭىلاش، تېخنىكا ئۆزگەرتىش پائالىيىتىگە تەشكىللەپ، كۆرۈنەرلىك ئۈنۈم ھاسىل قىلغان.

«ئائىلە» قۇرۇش خىزمىتىنى چىڭ تۇتۇش ئارقىلىق، ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشنى ئىلگىرى سۈرۈش

ئارزۇگۈل سېيىت

شىنجاڭ ۋە – ترانسپورت شىركىتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يېقىنقى بىر قانچە يىلدىن بۇيان، «لاياقەتلىك ئىشچى –خىزمەتچىلەر» ۋە «ئىلغار ئىشچى – خىزمەتچىلەر ئائىلىسى» قۇرۇش پائالىيىتىنى قانات يايدۇرۇپ، ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇپ، ئىشچى – خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاپ، كارخانا قۇرۇلۇشنى ئىلگىرى سۈردى. بۇنىڭ بىلەن شىركەت، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئاپتونوم رايونلۇق تاشيول ترانسپورت سىستېمىسى بويىچە «ئىلغار ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى»، ئاپتونوم رايون بويىچە 1 – دەرىجىلىك كارخانا بولۇپ باھالاندى.

شىركەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى «ئىشچى – خىزمەتچىلەر ئائىلىسى» قۇرۇپ چىقىشتا: مەملىكەتلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋە ئاپتونوم رايونلۇق باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ «ئىشچى – خىزمەتچىلەر ئائىلىسى» قۇرۇش پائالىيىتىنى داۋاملىق قانات يايدۇرۇش توغرىسىدىكى قارارلىرىنى ئىزچىل تەشۋىق قىلىپ، ئىشچى – خىزمەتچىلەرنىڭ «ئائىلە» قۇرۇشقا بولغان تونۇشىنى ئايدىڭلاشتۇردى ۋە ئاكتىپلىقىنى ئۆستۈردى.

شىركەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئالدى بىلەن ئىشچى – خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيەۋى ئەمەلىيىتىنى كۆزدە تۇتۇپ، يۇقىرىنىڭ قارار ۋە يوليورۇقلىرىنى تەشۋىق قىلىش جەريانىدا ئىشچى–خىزمەتچىلەردىن «ئائىلە» قۇرۇش پائالىيىتى ئىشلەپچىقىرىشقا تەسىر يەتكۈزىدۇ، «ئائىلە» قۇرۇش پائالىيىتىنى قانات يايدۇرۇشقا ۋاقىت يوق، «ئائىلە» قۇرۇش پائالىيىتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كۈندىلىك خىزمىتىگە تەسىر يەتكۈزىدۇ، «ئائىلە» قۇرۇش پائالىيىتى نوقۇل ھالدا پائالىيەت ئۆيلىرىنى قۇرۇشتىن ئىبارەت، دەپ قارايدىغان ناتوغرا تونۇشنى تۈگىتىشنى تەلەپ قىلدى. نەتىجىدە، ئىشچى – خىزمەتچىلەرنىڭ تونۇشى چوڭقۇرلىشىپ، «ئائىلە» قۇرۇش پائالىيىتى دائىملىق ئېلىپ بېرىلىپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ تۈرلۈك ئىجتىمائىي فۇنكتسىيىسى جارى قىلدۇرۇلدى.

شىركەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى – خىزمەتچىلەرنى ئىشلەپچىقىرىش تىجارىتىنى چۆرىدىگەن ھالدا «ئىككىنى ئاشۇرۇش، ئىككىنى تېجەش» ئاساسىي مەزمۇن قىلىنغان سوتسىيالىستىك ئەمگەك مۇسابىقىسىنى قانات يايدۇرۇشقا ھەرىكەتلەندۈردى ۋە تەشكىللىدى. ئىشلەپچىقىرىش – تىجارەتنىڭ ئەمەلىيىتىگە بىرلەشتۈرۈپ، «ئىككىنى ئاشۇرۇش، ئىككىنى تېجەش» پائالىيىتىنىڭ كونكرېت كۆرسەتكۈچى، ئەمەلىيلەشتۈرۈش چارىسىنى تۈزۈپ، مەزمۇنىنى بېيىتتى. ئەسلىدىكى ئىشلەپچىقىرىش تىجارىتى ئاساسىدا، ئىقتىسادىي ئۈنۈم، تەننەرخ سەرپىياتى، كۆپ خىل تىجارەت، يېڭى مەھسۇلاتلارنى ئېچىش، خام ئەشيا تېجەش، بىخەتەر ئىشلەپچىقىرىش قاتارلىق يەتتە مەزمۇننى كۈچەيتىپ، ئەمگەك مۇسابىقىسىنى ئەسلىدىكى ئىشلەپچىقىرىشنىڭ 1 – سېپىدىن ئىشلەپچىقىرىش تىجارىتىنىڭ پۈتۈن جەريانىغىچە كېڭەيتتى. بۇنىڭدىن باشقا يەنە ھەر قايسى مەز-

گىلىنىك توشۇش ۋەزىپىسىنى ئورۇنداشقا بىرلەشتۈرۈپ، قىسقا مۇددەتلىك، كۆپ قاتلاملىق، كۆپ شەكىللىك مۇسابىقىلەرنى قانات يايدۇرۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغىدى. مۇسابىقىگە قاتناشقۇچىلارنىڭ نىسبىتى 90 پىرسەنتكە يەتتى.

— شىركەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئۆتكەن يىلى 4 - ئايدا ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئەقىلگە مۇۋاپىق تەكلىپ بېرىشكە تەشكىللەپ، بىر ئاي ئىچىدىلا 376 تۈرلۈك تەكلىپ - پىكىرنى قوبۇل قىلدى. نەتىجىدە شىركەت ھۆددىگە بېرىلگەن بىرىنچى يىلدىن باشلاپ ۋەزىپە ھەر يىلى ئوتتۇرا ھېساب بىلەن 37-36% ئاشۇرۇپ ئورۇندالدى.

— ئىشچى - خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرى قۇرۇلتىيىنى تولۇق قۇردى ۋە مۇكەممەللەشتۈردى. كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش، ھاكىمىيەت ئىشلىرىنى مۇھاكىمە قىلىش، باشقۇرۇشقا قاتنىشىش ئىقتىدارىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشتە ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ ھوقۇقى ۋە رولىنى تولۇق جارى قىلدۇردى.

دېموكراتىك باشقۇرۇش خىزمىتىنى ئىشلەپچىقىرىش تىجارىتى، تەقسىمات، ئەمگەك باشقۇرۇش دائىرىسىگە سىڭدۈردى؛ ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ كادىر تەكلىپ قىلىشتا نازارەت قىلىش ھوقۇقىنى ئەمەلىيلەشتۈردى ۋە تەكلىپ قىلىنغان كادىرنىڭ ئەخلاق، قابىلىيەت، ئىشقا چىقىش، مەسئۇلىيەتچانلىقى قاتارلىق جەھەتلەردىن تولۇق تەكشۈرۈلدى.

— شىركەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنى ۋە قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئەتىنى قوغدىدى ۋە ئۇلارنىڭ تۇرمۇشىغا كۆڭۈل بۆلدى، ئۇلار ئۈچۈن سۆز قىلدى. ئىلگىرى - ئاخىر بولۇپ ئىشچى - خىزمەتچىلەر پاراۋانلىق ھەيئىتى، كەسپىي كېسەللىكلەرنىڭ ئالدىنى ئېلىش ھەيئىتى، ئەمگەك ئۇستىدىكى تالاش - تارتىشلارنى بىر تەرەپ قىلىش ھەيئىتى، ئىش ئۇستىدە يارىلانغانلارنى باھالاش ھەيئىتى، بىخەتەرلىكنى نازارەت قىلىش ۋە تەكشۈرۈش ھەيئىتى قۇردى. بۇنىڭ بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئەتىنى قوغداشقا دائىر ئىشلارنى باشقۇرىدىغان، خىزمەتنى ئىشلەيدىغان ئادەم بار بولدى.

شىركەت ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى مەمۇرىيەتكە ماسلىشىپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاراۋانلىق ئىشلىرىنى قوغدىدى.

بىر نەچچە يىل ئىلگىرى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئولتۇراق ئۆي قىيىنچىلىقىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن، مەمۇرىيەتكە تەكلىپ سۇنۇش ئارقىلىق، ئىشچى-خىزمەتچىلەردىن قەرز ئېلىپ، بەش كورپۇس ئائىلىلىكلەر بىناسى سېلىپ، 206 ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ ئۆي قىيىنچىلىقىنى ھەل قىلغانىدى. يېقىندا يەنە شىركەت مەمۇرىيىتى تۆت كورپۇس بىنا سېلىپ 200 ئائىلىلىك ئىشچى - خىزمەتچىنىڭ ئۆي قىيىنچىلىقىنى ھەل قىلىپ بەردى. ئۇندىن باشقا يەنە ئىشچى - خىزمەتچىلەر دوختۇرخانىسى قۇرۇپ، داۋالىنىش قىيىن بولۇش مەسىلىسىنى ھەل قىلدى.

— ئاپتوموبىل ئەترەتلىرى (سېخ) ۋە سىمېنا - گۇرۇپپىلارنىڭ «ئائىلە» قۇرۇش خىزمىتىنى كۈچەيتىپ، ئاساسىي قاتلاملارنىڭ ھۇلىنى پۇختىلىدى. سىمېنا - گۇرۇپپا باشلىقلىرى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى گۇرۇپپا باشلىقلىرىنى قاتلاممۇ قاتلام باسقۇچلۇق تەربىيىلەپ، سىمېنا - گۇرۇپپا قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتتى. سىمېنا - گۇرۇپپىلارنىڭ دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش ئەمگەك مۇسابىقىسىنى ئېلىپ بېرىپ، سىمېنا - گۇرۇپپىلارغا قارىتا ئۈچ دەرىجە بويىچە باشقۇرۇش تۈزۈمىنى يولغا قويدى. شىركەت قانات يايدۇرغان «قوش مەدەنىيەت بەرپا

(ئاخىرى 45 - بەتتە)

ئىتتىپاقلىق گۈللىرىنى ئېچىلدۇرۇۋاتقان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى

زىبىبۇللا ئابلىز

ئۈرۈمچى شەھەرلىك پوچتا ئىدارىسىنىڭ پوسۇلكا بۆلۈمى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يېقىنقى ئۈچ يىلدىن بۇيان، مىللەتلەر ئىتتىپاقلىقى خىزمىتىنى مۇھىم ئىشلار قاتارىدا چىڭ تۇتۇپ، پارتىيىنىڭ مىللىي سىياسىتىنى ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، كۆپ خىل شەكىلدىكى پائالىيەتلەرنى قانات يايدۇرۇپ، بىر قەدەر ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشتى.

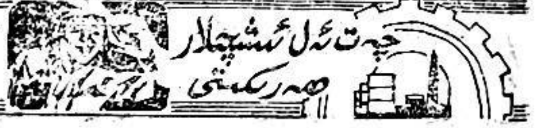
ئۇيغۇر، خەنزۇ، خۇيزۇ مىللىتىدىن بولۇپ 65 ئىشچى - خىزمەتچىسى بار بۇ پوسۇلكا بۆلۈمىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قارا دوسكا، تام گېزىتى قاتارلىق تەشۋىقات قوراللىرىدىن پايدىلىنىپ، پارتىيىنىڭ مىللىي سىياسىتى ۋە مىللەتلەر نەزەرىيىسىنى كەڭ تەشۋىق قىلىپ، ئۇلارنىڭ مەدەنىيەت، كەسپىي سەۋىيىسىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈردى. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئۆز ئارا ئىل - يېقىن ئۆگىنىشكە ئۇيۇشتۇرۇپ، خىزمەت ئىقتىدارىنى ئاشۇردى. شۇنىڭ بىلەن بىرۋاقىتتا يەنە كۆپ قېتىم يوللانمىلارنى ئۇلاپ توشۇش بۆلۈمى، خەت - چەك ئايرىش بۆلۈمى قاتارلىق ئورۇنلار بىلەن بىرلىكتە مىللەتلەر ئىتتىپاقلىقىغا دائىر بىلىملەردىن زېھىن سىناش مۇسابىقىسى، ئىش ئورنىدا ماھارەت كۆرسىتىش مۇسابىقىسى ۋە تەنتەربىيە پائالىيىتىنى قانات يايدۇردى، بۇنىڭغا قاتناشقۇچىلارنىڭ سانى 430 ئادەم (قېتىم) گە يەتكۈزۈپ، ئىككى ئايرىلماسلىق ئىدىيىسىنى ئىشچى - خىزمەتچىلەر قەلبىدىن چوڭقۇر ئورۇن ئالغۇزدى. بۇ بۆلۈم ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يەنە ئاز سانلىق مىللەت ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇشىغا ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلۈپ، ئۇلار ئۈچۈن كۆپلىگەن ياخشى ئىشلارنى قىلىپ بەردى. بۇ بۆلۈمنىڭ خىزمەتچىسى رىسالەت راك كېسىلىگە گىرىپتار بولۇپ، دوختۇرخانىدا يېتىپ قالغان مەزگىلدە، رەھبەرلىك باشلامچى بولۇپ ئۇنى 458 ئادەم (قېتىم) يوقلىغاندىن سىرت، ئالاقىدار ئورۇنلار بىلەن كېڭىشىش ئارقىلىق ئۇنىڭغا 1300 يۈەن قۇتقۇزۇش پۇلى ھەل قىلىپ بەردى ۋە بۆلۈم بويىچە ئىئانە قىلىنغان 588 يۈەن پۇلنى رىسالەتكە تاپشۇرۇپ، ئۇنىڭ روھى ۋە ئىقتىسادىي جەھەتتىكى يۈكىنى يەڭگىللەتتى. بۇ يىل 4 - ئاينىڭ 10 - كۈنى رىسالەتنىڭ قازا تاپقانلىق خەۋىرى تارقالغاندىن كېيىنمۇ بۆلۈمدىكى بارلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەر مىللىي ئۆرپ - ئادەتكە ھۆرمەت قىلغان ئاساستا، ئۇنىڭ ئاخىرەتلىك ئىشلىرىنى ياخشى ئورۇنلاشتۇرۇپ، شۇ جايدىكى ئاممىنى چوڭقۇر تەسىرلەندۈردى.

پاراگۋاي ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتى

1889 - يىلى 2 - ئايدا رودلىگىس ھەربىي، سىياسىي ئۆزگىرىش قىلىپ، ستروسنىڭ 35 يىللىق مۇستەبىت ھۆكۈمرانلىقىنى ئاغدۇرۇپ تاشلاپ، پاراگۋاينىڭ دېموكراتىيىلىشىش مۇساپىسىنى باشلىدى. شۇنىڭ بىلەن ئۇزۇندىن بۇيان قانۇنسىز ھالەتتە تۇرۇپ كېلىۋاتقان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتى قانۇنىي ئورۇنغا ئىگە بولدى. 1989 - يىلى 8 - ئايدا ئەسلىدىكى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتى ئاساسىدا پاراگۋاي ئىشچىلىرىنىڭ بىرلىككە كەلگەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتى قۇرۇلدى. ئىككى يىلدىن بۇيان، پاراگۋاي ئىشچىلىرىنىڭ بىرلىككە كەلگەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلىي جەھەتتىنلا زورىيىپ قالماي، يەنە ئۇنىڭ ئىجتىمائىي، سىياسىي تۇرمۇشتىكى رولىدىمۇ كۆرۈنەرلىك ئۆزگىرىشلەر بولدى. بۇ ئاساسلىقى تۆۋەندىكى ئۈچ جەھەتتىن ئىپادىلىنىدۇ:

1. پايتەخت ئاسونسيوندىكى ھاكىمىيەت بېشىدىكى ئەمەلدارلار سايلىمىدا غەلىبە قازاندى

1990 - يىلى 2 - ئايدا بىرلىككە كەلگەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كېڭەش مەجلىسى ئەزالىرىنىڭ مۇئاۋىن باش شۇجىسى كالوس. فىرىزىرانى نامزات قىلىپ كۆرسىتىپ، 1991 - يىلى 5 - ئايدا پايتەختتە ئۆتكۈزۈلىدىغان ئەڭ ئالىي ھاكىمىيەت بېشىدىكى ئەمەلدارلار سايلىمىغا قاتناشتۇرماقچى بولدى. تىرىشىش ئارقىلىق ئاخىرى تارىختا تۇنجى قېتىم ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى كۆرسەتكەن نامزات پايتەخت ئاسونسيوننىڭ ئالاھىدە رايونىدىكى ئەڭ يۇقىرى ھاكىمىيەت بېشىدىكى ئەمەلدار بولۇپ قالدى.



2. سىياسىي، ئىجتىمائىي تۇرمۇش ۋە ھۆكۈمەت خىزمىتىنى نازارەت قىلىشقا ئاكتىپ قاتناشتى

ھازىر بىرلىككە كەلگەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى يېڭى ئاساسىي قانۇننى تۈزۈش خىزمىتىگە ئاكتىپ قاتناشماقتا. شۇڭا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەھبەرلىرى ئارقا - ئارقىدىن ئاساسىي قانۇن ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىغا بېرىپ، ئامىنىڭ پىكىر ۋە تەلىپىنى ئاڭلىدى. شۇنىڭ بىلەن بىرگە، بىرلىككە كەلگەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھۆكۈمەت تارماقلىرىغا قارىتا نازارەتچىلىك قىلىشنى كۈچەيتىپ، چىرىكلىككە قارشى كۈرەشنى پائال قانات يايدۇردى.

3. خەلقئارالىق ئىشلارغا ئاكتىپ قاتناشتى

خەلقئارالىق پائالىيەتلەردە، بىرلىككە كەلگەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى مۇستەقىل مەيداندا تۇرۇپ، ئۈچ چوڭ خەلقئارالىق ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتى بىلەن ئالاقە ئورناتتى. ھازىر، بۇ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەركىن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بىرلەشمىسىگە قاتنىشىش توغرىسىدا كېڭەشمەكتە ھەمدە جەنۇبىي ئامېرىكا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى مۇرەسسە كومىتېتىنىڭ خىزمىتىگە پائال قاتناشماقتا. پاراگۋاي ئىشچىلىرىنىڭ بىرلىككە كەلگەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى پاراگۋاينىڭ سىياسىي، ئىجتىمائىي تۇرمۇشىدا سەل چاغلىغىلى بولمايدىغان مۇھىم كۈچ بولۇپ قالدى.

ئەركىن (ت)

يەرلىك (سانائەت) ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ ئىجتىمائىي نازارەتچىلىك رولىنى قانداق جارى قىلدۇرۇش كېرەك؟

بىرىنچىدىن، ھۆكۈمەتنىڭ چوڭ-چوڭ فاڭجېن، سىياسەتلىرىنى مۇھاكىمە قىلىشقا ۋە تۈزۈشكە دېموكراتىك ئاساستا قاتنىشىش؛ ئىككىنچىدىن، دۆلەت ئورگانلىرى ۋە خىزمەتچىلىرىنىڭ خەلق ۋە ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ مەنپەئەتىگە دەخلى-تەرۇز قىلىدىغان ھادىسىلىرىنى تەنقىد قىلىش، پاش قىلىش؛ ئۈچىنچىدىن، «دېموكراتىك سۆزلىشىش» تۈزۈمى ۋە باشقا دېموكراتىك تۈزۈمنى ئورنىتىپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ پىكىرلىرىنى ئىنكاس قىلىش؛ تۆتىنچىدىن، ئەرزىيەت، قانۇن مەسلىھەتچىلىك خىزمىتىنى كۈچەيتىپ، ئەمگەكتىكى تالاش-تارتىشلارنى كېسىم قىلىش ھەيئىتىگە قاتنىشىش؛ بەشىنچىدىن، مال باھاسىغا نازارەت قىلىش باش پونكىتى قۇرۇش قاتارلىق شەكىلدىكى ئاپپاراتلارنى تەشكىللەش.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىسلاھاتقا قاتنىشىشىنىڭ قانداق ئەھمىيىتى بار؟

يېقىنقى بىر نەچچە يىلدىن بۇيانقى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىسلاھاتقا قاتنىشىش ئەمەلىيىتى شۇنى بىلدۈردىكى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىسلاھاتنى ئىلگىرى سۈرۈشنىڭ مۇھىم ئىجتىمائىي كۈچى بولۇپ قالدى، ئۇنىڭ ئىسلاھاتقا قاتنىشىشىنىڭ تۆۋەندىكىدەك ئەھمىيىتى بار: 1) ئىسلاھات داۋامىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ قانۇنىي ھوقۇق-مەنپەئەتىنى قوغداش؛ 2) ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىسلاھاتقا قارىتا بەرگەن پىكىرىنى ئەكس ئەتتۈرۈش؛ 3) ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا ۋەكىللىك قىلىپ ۋە ئۇلارنى تەشكىللەپ دېموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتنىشىش، رەھبەرلەر بىلەن ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئوتتۇرىسىدىكى زىددىيەتنى كېلىشتۈرۈش؛ 4) ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشى داۋامىدا ئاكتىپلىقىنى جارى قىلدۇرۇش توغرىسىدا تەربىيە بېرىش؛ 5) ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئۆز ئىسلاھاتىنى ئىلگىرى سۈرۈش.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مال باھاسى، ئىش ھەققى، ئەمگەك ۋە ئىجتىمائىي پاراۋانلىق تۈزۈمى ئىسلاھاتىدىكى ئاساسلىق خىزمىتى قايسىلار؟

1) بىر قانچە تۈزۈم ئىسلاھاتىنىڭ فاڭجېن، سىياسەتلىرىنى تەشۋىق قىلىپ، ئۇنى ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە بىلدۈرۈش كېرەك. 2) مال باھاسى، ئىش ھەققى، ئەمگەك ۋە ئىجتىمائىي پاراۋانلىق تۈزۈمى قاتارلىقلارنى تۈزۈشكە ۋە يولغا قويۇشقا قاتنىشىپ، مۇۋاپىق لايىھە ۋە تەكلىپلەرنى ئوتتۇرىغا قويۇش لازىم. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مەسئۇللىرى ئۆزىگە مۇناسىۋەتلىك رەھبەرلىك ئاپپاراتلىرىغا قانۇن بويىچە قاتنىشىپ، رەھبەرلەر بىلەن ئاممىنىڭ مۇناسىۋىتىنى راۋانلاشتۇرۇشى لازىم. 3) ئىجتىمائىي نازارەتچىلىكنى كۈچەيتىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى ئىسلاھات لايىھىسىنىڭ توغرا يولغا قويۇلۇشىغا نازارەت قىلىشقا ئۇيۇشتۇرۇپ، ناتوغرا ئىستىللارغا قارشى تۇرۇش كېرەك. 4) قانۇن، قائىدە-نىزاملارنى قورال قىلىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق-مەنپەئەتىنى قوغداش لازىم.

ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىسلاھات داۋامىدا قانداق رول ئوينىشى كېرەك

ئىسلاھات جۇڭگونى گۈللەندۈرىدىغان بىردىن-بىر يول. لېكىن، ئىسلاھات جەريانىدا يېڭى تۈزۈلمە بىلەن كونا تۈزۈلمە ئۆزئارا ئالمىشىپ تۇرىدۇ، يېڭى بىلەن كونىنىڭ تەسىرى گىرەلەشكەن ھالدا رول ئوينىشى مۇمكىن. شۇنىڭ ئۈچۈن، ئىسلاھاتنىڭ دەسلەپكى باسقۇچىدا ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلار ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئەتىگە دەخلى-تەرۇز قىلىدىغان ھادىسىلەر، ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئىسلاھاتنى چۈشەنمەيدىغان بەزى ئەھۋاللار مەۋجۇت بولۇشى مۇمكىن. مەمۇرىيەت تەرەپ ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشقا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ قوللىشىغا، ھەمكارلىشىشىغا مۇھتاج. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئەتىنى قوغداش، ئاما بىلەن ئالاقە باغلاش، مەمۇرىيەتنىڭ تۈۋرۈكى بولۇش ۋە ئىشچى -خىزمەتچىلەرنى تەربىيىلەش رولىنى ئوينىشى كېرەك.

ۋىلايەتلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىش باشقارمىسىنىڭ خاراكتېرى نېمە؟

ۋىلايەتلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىش باشقارمىسى ئۆلكىلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مەلۇم ۋىلايەت ئىچىدىكى ناھىيىلىك (شەھەرلىك) باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرىنىڭ خىزمەتلىرىگە رەھبەرلىك قىلىش ۋە ئۇنى ماسلاشتۇرۇش ئۈچۈن، شۇ ۋىلايەتلەرگە ئەۋەتكەن ئىش بېجىرىش ئاپپاراتى. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى نىزامنامىسىدىكى بەلگىلىمىلەرگە ئاساسلانغاندا، ۋىلايەتلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىش بېجىرىش ئاپپاراتى بىر دەرىجىلىك يەرلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەمەس. ئۇنىڭ رەھبەرلىرىنى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەزالىرى قۇرۇلتىيىدا سايلام ئارقىلىق ۋۇجۇتقا كەلتۈرمەستىن، بەلكى يەرلىك پارتكوم، ئۆلكىلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەيىنلەيدۇ.

يەرلىك پارتكومنىڭ يەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا رەھبەرلىك قىلىشىنىڭ ئاساسىي مەزمۇنلىرى قايسىلار؟

يەرلىك پارتكوم يەرلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا سىياسىي پرىنسىپ، سىياسىي يۆنىلىش، چوڭ - چوڭ تەدبىرلەرنى بېكىتىش جەھەتتىن رەھبەرلىك قىلىدۇ ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئاساسلىق رەھبەرلىرىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ، پارتىيە مەركىزىي كومىتېتىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ھەرىكىتى توغرىسىدىكى يوليورۇقلىرىنى ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۈرىدۇ. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى پارتكومنىڭ مۇھىم ئىشلار كۈن تەرتىپىگە كىرگۈزۈپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ پائالىيەتلەرنى مۇستەقىل - ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا قانات يايدۇرۇشنى قوللايدۇ. پارتكوم پارتكومنىڭ دائىمىي ھەيئەت ئەزاسى نامزاتى ۋە خەلق قۇرۇلتىيى دائىمىي كومىتېتى، سىياسىي كېڭەش رەھبەرلىرى نامزاتىنى كۆرسەتكەندە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىدىكى كىشىلەرنىمۇ ئويلىشىپ كۆرۈشى لازىم.

قانداق قىلغاندا ياخشى ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى رەئىسى بولغىلى بولىدۇ

رەھبەرلىك پائالىيىتى ۋە رەھبەرلىك ئۇسۇلى

ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى رەئىسلىرىنىڭ ئۆزلىرىنىڭ ئىجتىمائىي رولى، مەسئۇلىيىتى ۋە ھوقۇق دائىرىسىنى ئايدىڭلاشتۇرغانلىقى، پەقەت ئۇلارنىڭ ئۆزلىرى تۇرۇۋاتقان ئورۇن، ئۆزلىرىنىڭ رولى ۋە ئاساسىي ۋەزىپىسىنى تونۇغانلىقى بولىدۇ، ھالبۇكى، ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى رەئىسلىكىنى ياخشى ئاتقۇرۇش، ئۆزىنىڭ زىممىسىدىكى ۋەزىپىنى ئورۇنداش ئۈچۈن، ئۇسۇل مەسىلىسىنى ھەل قىلىشقا توغرا كېلىدۇ.

1. رەھبەرلىك ئۇسۇلىنىڭ مەزمۇنى ۋە ئالاھىدىلىكى

ماركسىزملىق پەلسەپىۋى مېتودولوگىيە نۇقتىسىدىن قارىغاندا، ئۇسۇل دېگىنىمىز، كىشىلەرنىڭ مەلۇم مەقسەتكە يېتىش ئۈچۈن ئېلىپ بارغان ئەمەلىيەت پائالىيىتى ۋە نەزەرىيە پائالىيىتىدىكى ئۇسۇلنى يەنى، كىشىلەر مەلۇم مەقسەتكە يېتىش ئۈچۈن قوللانغان ۋاسىتىنى كۆرسىتىدۇ. ئۇسۇل مەقسەتلىك، ۋاسىتىلىك، ئوبيېكتىپ، تەشەببۇسكار، كونكرېت ۋە ئومۇمىيۈزلۈك بولۇشتەك ئالاھىدىلىككە ئىگە. مەقسەتلىك ۋە ۋاسىتىلىك دېگىنىمىز، ئۇسۇلنى ئاساس قىلغان ھالدا مەقسەتلىك مۇلازىمەت قىلىش بولۇپ، ئۇ مەقسەتكە يېتىشنىڭ شەرتى. ئوبيېكتىپ ۋە تەشەببۇسكارلىق دېگىنىمىز، ئۇسۇل ۋە مەقسەت ئوتتۇرىسىدا مەۋجۇت بولۇپ تۇرغان ئوبيېكتىپ مۇناسىۋەتنى كۆرسىتىدۇ، ئۇسۇل يەنە كىشىلەرنىڭ سوبيېكتىپ ئېڭىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولىدۇ؛ كونكرېت ۋە ئومۇمىيۈزلۈك دېگىنىمىز، زىددىيەتنىڭ ئومۇمىيۈزلۈك ۋە ئالاھىدىلىكى پرىنسىپىنىڭ ئۇسۇلدا قوللىنىلىشىنى كۆرسىتىدۇ. يۇقىرىدا ئېيتىلغان ئۇسۇلنىڭ مەزمۇنى ۋە ئالاھىدىلىككە بولغان تونۇش بىزنىڭ رەھبەرلىك ئۇسۇلىنى، يەنى ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى رەھبەرلىك ئۇسۇلىنىڭ مەزمۇنى، ئالاھىدىلىكىنى توغرا تونۇشىمىزدا بىۋاسىتە يېتەكچى ئەھمىيەتكە ئىگە.

ئۇنداقتا، رەھبەرلىك ئۇسۇلى دېگەن نېمە؟ رەھبەرلىك ئۇسۇلى دېگىنىمىز، ماركسىزملىق بىلىش نەزەرىيىسىنىڭ رەھبەرلىك خىزمىتىدىكى كونكرېت قوللىنىلىشى بولۇپ، ئۇ رەھبەرلىك قىلغۇچىلار مەلۇم رەھبەرلىك مەقسىتى ۋە نىشانىغا يېتىش ئۈچۈن ئېلىپ بارغان بىلىش پائالىيىتى ۋە ئەمەلىيەت پائالىيىتىدىكى شەكىل ياكى ۋاسىتە. رەھبەرلىك ئۇسۇلى يەنە سىنىپىيلىك، ئاممىۋىلىق ۋە دەۋر ئالاھىدىلىكىگە ئىگە.

2. ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى رەئىسى چوقۇم ئىلمىي رەھبەرلىك ئۇسۇلىنى ئىگىلىشى كېرەك

ئىلمىي رەھبەرلىك ئۇسۇلى ۋە خىزمەت ئۇسۇلىنى ئۆگىنىش ۋە ئىگىلەش ھازىرقى زامان رەھبەرلىرىنىڭ خىزمەتنى ياخشى ئىشلىشىدىكى مۇھىم شەرت. ئىشچىلار ئۆيۈشمىسى رەئىسىنىڭ يېڭى ۋەزىيەتتە

پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ھەرىكىتى لۇشيەنى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى فاڭجېنىنى قانداق قىلىپ توغرا، ئۈنۈملۈك ئىزچىللاشتۇرۇشى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى قانداق قىلىپ تېخىمۇ ياخشى تەشكىللەش، تەربىيىلەش، بىر ئۈنۈملۈك رەھبەرلىك قىلغۇچى بولالىشى خېلى چوڭ جەھەتتىن ئالغاندا ئىلمىي رەھبەرلىك ئۇسۇلىنى ئىگىلىيەلىگەن- ئىگىلىيەلمىگەنلىكىگە باغلىق بولىدۇ.

1) رەھبەرلىك ئۇسۇلى رەھبەرلىك قىلىشنىڭ مۇھىم كاپالىتى

رەھبەرلىك قىلغۇچىنىڭ خىزمەت ئۇسۇلى رەھبەرلىك مەسئۇلىيىتىنى ئىجرا قىلىشنىڭ ۋاستىسى. ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئەقىل - پاراسىتىنى مەركەزلەشتۈرۈش، ئىلمىي تەدبىر بەلگىلەش، ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن خىزمەت نىشانى، پىلان ۋە لايىھە تۈزۈش ھەمدە ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى سەپەرۋەر قىلىپ ۋە تەشكىللەپ، ئۇنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسىنىڭ مۇھىم مەسئۇلىيىتىنىڭ بىرى. بۇ جەرياندا ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئەقىل-پاراسىتىنى قانداق مەركەزلەشتۈرۈش، ئارزۇ ۋە تەلەپلىرىنى قانداق ئىگىلەش، توغرا خىزمەت نىشانى، لايىھىسى ۋە پىلانىنى قانداق بېكىتىش، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى قانداق سەپەرۋەر قىلىش، قوزغاش، تەشكىللەش قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسىدە توغرا، ئىلمىي باشقۇرۇش ئۇسۇلىغا تايىنىشقا توغرا كېلىدۇ.

2) يېڭى دەۋر ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەھبەرلىك ئۇسۇلىغا يېڭى تەلەپلەرنى قويىدۇ

ھازىرقى يېڭى ۋەزىيەتتە ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى يولۇققان ئەمەلىي ئەھۋاللاردىن قارىغاندا، ئاساسىي قاتلام ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسلىرى ئۆزلىرىنىڭ رەھبەرلىك ئۇسۇلىدا نۇقتىلىق ھالدا مۇنداق ئۈچ مەسىلىنى ھەل قىلىشى زۆرۈر: بىرىنچىدىن، ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشنى مەركەز قىلىشتىن ئىبارەت ئاساسىي روھقا ئاساسەن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئالاھىدىلىكىگە بىرلەشتۈرۈپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى ۋە ئىجادچانلىقىنى تولۇق قوزغاپ، ئىشلەپچىقىرىشنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈش؛ ئىككىنچى، جۇڭگو كوممۇنىستىك پارتىيىسى مەركىزىي كومىتېتىنىڭ «پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، كوممۇنىستىك ياشلار ئىتتىپاقى، ئاياللار بىرلەشمىسىنىڭ خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكنى كۈچەيتىش ۋە ياخشىلاش توغرىسىدا ئۇقتۇرۇش» نىڭ روھىغا ئاساسەن، پارتىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا بولغان رەھبەرلىكىنى ياخشىلاش ۋە كۈچەيتىش بىلەن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ مۇستەقىل - ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا خىزمەتلەرنى قانات يايدۇرۇشى ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى ياخشى بىر تەرەپ قىلىش؛ ئۈچىنچى، ئىسلاھات، ئېچىۋېتىشنىڭ تەدرىجىي چوڭقۇرلىشىشىغا ئەگىشىپ، كارخانىلاردا ھۆددىگەرلىك، ئىجارىگە بېرىش، پاي قوشۇش تۈزۈمىگە ئوخشاش كۆپ خىل شەكىلدىكى ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش مەسئۇلىيەت تۈزۈمى بارلىققا كەلدى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەئىسى رەھبەرلىك پائالىيىتى جەريانىدا كارخانا ئىسلاھاتىنى قوللاش ۋە ئىلگىرى سۈرۈش بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنىي ھوقۇق - مەنپەئىتىنى ھەقىقىي قوغداشنىڭ مۇناسىۋىتىنى قانداق ياخشى بىر تەرەپ قىلىش.

3) رەھبەرلىك ئۇسۇلىنىڭ تۈرلىرى

رەھبەرلىك ئۇسۇلىنى ئىككى تۈرگە ئايرىشقا بولىدۇ، يەنى ئاساسىي رەھبەرلىك ئۇسۇلى ۋە كونكرېت رەھبەرلىك ئۇسۇلى. ئاساسىي رەھبەرلىك ئۇسۇلى مەلۇم رەھبەرلىك پائالىيىتى جەريانىدىكى قانۇنىيەتكە ئاساسەن

بېكىتىلىدۇ.

كونكرېت رەھبەرلىك ئۇسۇلى دېگىنىمىز، ئالاھىدە تارىخىي شارائىتتا بارلىققا كەلگەن مەلۇم دائىرە ۋە ۋاقىتتىكى ئۇنۇملۇك رەھبەرلىك ئۇسۇلىنى كۆرسىتىدۇ.

3. يېڭى بىلىملەر، يېڭى تەپەككۇر، يېڭى ئۇسۇل

يېڭى بىلىملەرنىڭ مەيدانغا كېلىشى ۋە تەرەققىي قىلىشى ئىنسانلارنى تەبىئەت دۇنياسى ۋە جەمئىيەتنى تەتقىق قىلىش ئۈچۈن تېخىمۇ كۆپ ئۇسۇل ۋە ۋاستە بىلەن تەمىنلىدى.

1) سىستېما، ئىنفورماتسىيە، تىزگىنلەش نەزەرىيىسى

سىستېما نەزەرىيىسى-تەبىئەت، جەمئىيەت ۋە ئىنسانلارنىڭ تەپەككۇر ساھەسى ۋە باشقا ھەر خىل سىستېمىلار، سىستېما پرىنسىپى، سىستېما ئالاقىسى ۋە سىستېما تەرەققىياتىنىڭ ئادەتتىكى قانۇنىيىتىنى تەتقىق قىلىدىغان پەن.

ئىنفورماتسىيە—ئۇچۇرلى تەتقىق قىلىشتىكى ماھىيەت ھەمدە ماتېماتىكىلىق ئۇچۇرلىنىڭ مىقدارى، تارقىلىشى، ئالماشتۇرۇلۇشى ۋە ساقلىنىشىنى تەتقىق قىلىدىغان يېڭى بىلىم.

تىزگىنلەش نەزەرىيىسى ھەر قايسى سىستېمىلارنىڭ تىزگىنلىنىشىنى تەتقىق قىلىدىغان پەن.

2) ھازىرقى زامان باشقۇرۇش پېنى ۋە ئۇسۇلى.

ھازىرقى زامان باشقۇرۇش پېنى كۆپ خىل پەندىن تەركىب تاپقان ساھە. ئۇ چوڭ جەھەتتىن ئالتىگە بۆلۈنىدۇ. ئۇن ئاساسىي مەزمۇننى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

3) كارخانا مەدەنىيىتى ۋە جامائەت ئالاقىسى شۇناسلىقنى مەلۇم مەنىدىن ئېيتقاندا، كارخانا مەدەنىيىتى ۋە جامائەت ئالاقىسى شۇناسلىقنى باشقۇرۇش پەلسەپىسى دېيىشكە بولىدۇ. ئۇ كىشىلەرنى بىر خىل يېڭى باشقۇرۇش ئىدىيىسى ۋە ئۇسۇلى بىلەن تەمىنلەيدۇ.

س. ئابلا تەييارلىغان

(بېشى 38 - بەتتە)

قىلىش» پائالىيىتىگە بىرلەشتۈرۈپ، 1 - دەرىجىلىك سىمىنا - گۈرۈپپىنى ئىلغار «قوش مەدەنىيەتلىك» سىمىنا - گۇرۇپپا؛ 2 - دەرىجىلىك سىمىنا - گۇرۇپپىنى لاياقەتلىك سىمىنا - گۇرۇپپا؛ 3 - دەرىجىلىك سىمىنا - گۇرۇپپىنى ئاساسىي جەھەتتىن لاياقەتلىك سىمىنا - گۇرۇپپا قىلىپ بېكىتتى ھەمدە ئۈچ دەرىجىدىن تەركىب تاپقان، ئوخشاش بولمىغان تۆت كونكرېت ئۆلچەم مەزمۇنىنى بېكىتىپ چىقتى ۋە يىلدا بىر قېتىم باھالاپ دەرىجە ئۆستۈردى، ھازىرغا قەدەر باھالاپ چىققان «قوش مەدەنىيەتلىك» سىمىنا-گۇرۇپپا 200گە يەتتى.

(بېشى 48 - بەتتە)

كونا قارىشى، كونا ئادىتى، كونا پىكىر قىلىش ئۇسۇلىغا خاتىمە بېرىلىپ، كۆز قاراشنىڭ يېڭىلىنىشى ۋە ئۆزگىرىشى زور دەرىجىدە ئىلگىرى سۈرۈلۈپ، «ئىش ئورنىدا رىقابەتكە تايىنىش، تۆھپىگە قاراپ ھەق ئېلىش»، ئەمگەك ئالدىدا ھەممە ئادەم باراۋەر بولۇشتىن ئىبارەت يېڭىچە ئادىل رىقابەتلىشىش قارىشى تۇرغۇزۇلۇپ، خوجايىنلارچە ئاكتىپچانلىق ۋە ئىجادچانلىق، ئىلگىرىلەش روھ ئۇرغۇتۇلىدۇ.

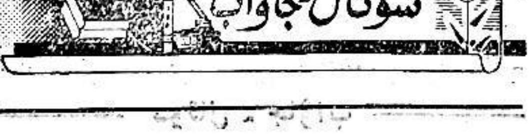
ئالىم ئىسمايىل (ت)

ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش مەقسىتىدە سوئال - جاۋاب

1. ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش دېگەن نېمە، ئۇنىڭدا نېمە مەقسەتكە يېتىش تەلەپ قىلىنىدۇ؟

جاۋاب: ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش دېگىنىمىز — ئادىل رىقابەتلىشىش پرىنسىپىغا ئاساسەن، ئىشچىلار بىلەن كادىرلارنىڭ چېگرىسىنى بۇزۇپ تاشلاپ، كادىرلارنى تەكلىپ قىلىپ ئىشلىتىش، تەكلىپ قىلىپ ۋەزىپىگە تەيىنلەش، ئاپپاراتلارنى ئىخچاملاش، ئىمتىھان ئۆلچىمىگە ئاساسەن لاياقەتلىكلەرنى ئىشلىتىش، لاياقەتسىزلەرنى ياكى ئېشىپ قالغانلىرىنى قۇدرىتى يەتكۈدەك ئىشلارغا سېلىپ، يۇقىرىغىمۇ چىقالايدىغان، تۆۋەنگىمۇ چۈشەلەيدىغان، ئەمەلدارمۇ بولالايدىغان، ئىشچىمۇ بولالايدىغان بولۇشنى ھەقىقىي ئىشقا ئاشۇرۇش، ئادەم ئىشلىتىش تۈزۈمى جەھەتتە رىقابەت مېخانىزمىنى كىرگۈزۈشتىن ئىبارەت. شەرت ئاشكارا، سىياسەت ئېنىق بولۇش ئالدىنقى شەرتى ئاستىدا، باراۋەر بولۇش، رىقابەتلىشىش پرىنسىپىغا ئاساسەن، ياخشىلار ئىشقا قويۇلىدۇ، ئېشىپ قالغانلار ۋە لاياقەتسىزلەر ئىشتىن توختىتىلىدۇ؛ ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش ھەمدە ھالەت مېخانىزمىنى تۇرغۇزۇش ئاساسىدا، مەيلى كادىرلار ياكى ئىشچىلار بولسۇن ھەممىسى يۇقىرى دەرىجىلىك ئورۇن بىلەن ئىش ئورنى توختامى ئىمزالاپ، ئىش ئورنىدىكى مەسئۇلىيىتى، ھوقۇقى، مەنپەئىتىنى ئايدىڭلاشتۇرىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بىللە، كارخانا بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزۈپ، ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى ئايدىڭلاشتۇرىدۇ. كارخانا ئەمگەك توختامىنى توختىتىش ۋە بىكار قىلىش ئارقىلىق، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئىشتىن چېكىندۇرسە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرمۇ ئەمگەك توختامىدىكى بەلگىلىمە بويىچە كارخانىدىن كېتىشنى تەلەپ قىلالايدۇ. بۇنىڭ بىلەن كارخانا ۋە ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوش تاللاشقا ئىگە قىلىنىپ، ئەمگەك، ئىشچى ئىشلىتىش تۈزۈمىدىكى «تۆمۈر تاۋاق» چېقىپ تاشلىنىدۇ. ئىش ھەققى تەقسىماتى جەھەتتە، ئەمگىكىگە قاراپ تەقسىم قىلىش پرىنسىپى ئىزچىللاشتۇرۇلۇپ، ئىش ئورنىدىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەر بىلەن ئىشتىن توختىتىلغان ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پەرقى چوڭايتىلىپ، كۆپ ئىشلىگەنلەرگە كۆپ، ئاز ئىشلىگەنلەرگە ئاز ھەق بېرىلىدۇ، ئىشتىن توختىتىلغان ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە كارخانىدا ئىش كۈتۈپ تۇرغان مەزگىلدە مەلۇم مىقداردا تۇرمۇش پۇلى ئارقىتىپ بېرىلىدۇ. ئىش ھەققى ئۆزگىرىشچان، يۇقىرى - تۆۋەن بولىدۇ، ئۆستۈرۈلىدۇ، تۆۋەنلىتىلىدۇ. بۇنىڭ بىلەن «تۆمۈر ئىش ھەققى» بىكار قىلىنىدۇ. كارخانىدىكى ئارتۇق ئىشچى - خىزمەتچىلەر «كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدا ئورۇنلاشتۇرۇشنى ئاساس، جەمئىيەت ئارقىلىق تەڭشەشنى قوشۇمچە قىلىش» پرىنسىپى بويىچە، باشقا ئىشلەپچىقىرىش، تىجارەت پائالىيەتلىرىگە، 3 - كەسىپكە ياكى باشقا خىزمەتلەرگە ۋە ياكى كۇرستا تەربىيىلىنىشكە ئۇيۇشتۇرۇلىدۇ. ئاز ساندىكى كىشىلەر جەمئىيەتكە ئىش كۈتۈپ تۇرۇشقا چىقىرىلىپ، ئۇلارغا بەلگىلىمە بويىچە ئىش كۈتۈپ تۇرۇش قۇتقۇزۇش پۇلى بېرىلىدۇ.

قىسقىسى، ئىسلاھات ئارقىلىق، «كادىرلار يۇقىرىغىمۇ چىقالايدىغان، تۆۋەنگىمۇ چۈشەلەيدىغان، ئىشچىلار ئىشچىلىقىمۇ كىرەلەيدىغان، ئىشچىلىقتىنمۇ چېكىنەلەيدىغان، ئىش ھەققى يۇقىرىلارمۇ، تۆۋەنلەرمۇ بولغان» رىقابەت مېخانىزمى شەكىللەندۇرۇلۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئېڭى ۋە ئورنى ئۆستۈرۈلۈپ، كارخانا بىلەن ئىشچى - خىزمەتچىلەر مەنپەئەتتىن تەڭ بەھرىمان بولىدىغان، خەۋپنى تەڭ ئۈستىگە ئالىدىغان تەقدىرداش ئورتاق گەۋدىگە ئايلاندۇرۇلىدۇ. بۇنىڭ بىلەن ئەمگەك كۈچلىرى بىلەن ئەمگەك ۋاسىتىلىرىنىڭ تەڭ ياخشى بىرلەشمىسى ئىشقا ئاشۇرۇلۇپ، ئەمگەك - ئىشلەپچىقىرىش ئۈنۈمى ئۆستۈرۈلۈپ، ئىشلەپچىقىرىش تەرەققىياتى يۈكسەلدۈرۈلىدۇ، مۇشۇ ئاساستا، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ماددىي مەدەنىيەت تۇرمۇش سەۋىيىسى يۇقىرى كۆتۈرۈلىدۇ.



ئۇنداقتا، كارخانىلارنىڭ ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرغانلىقىنى ئۆلچەشتە نېمە ئۆلچەم قىلىنىدۇ؟ بىزچە تۆۋەندىكى يەتتە ئىش ئورۇندالغان بولۇشى كېرەك:

1) ئاپپاراتلار ۋە خادىملار ئىخچاملىنىپ، ئاپپاراتلار قاتمۇ - قات بولۇش، ئىشتىن ئادەم كۆپ بولۇش ھادىسىسى تۈگىتىلىشى، ئەمگەك - ئىشلەپچىقىرىش ئۈنۈمى ۋە ئىقتىسادىي ئۈنۈم كۆرۈنەرلىك ئۆستۈرۈلگەن بولۇشى كېرەك.

2) ئەمگەك بىرلەشمىلىرى سەرخىللاشتۇرۇلغاندىن كېيىن، بارلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەر كارخانا بىلەن ئىش ئورنى (تەكلىپ قىلىپ ۋەزىپىگە تەيىنلەش) توختامى ئىمزالىشى، مۇشۇ ئاساستا بارلىق خادىملارغا ئەمگەك توختامى تۈزۈمى يولغا قويۇلۇشى، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ھەممىسى كارخانا بىلەن ئەمگەك توختامى تۈزۈپ، ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى ئورنىتىشى، ئىككى تەرەپنىڭ مەسئۇلىيىتى، ھوقۇقى، مەنپەئەتى بەلگىلىنىشى كېرەك.

3) ئۆزگىرىشچان ھالەتتىكى ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇشتا چىڭ تۇرۇش، بىر قېتىملىق سەرخىللاشتۇرۇش بىلەنلا بىرلەشمىنى ئۆمۈرلۈك بېكىتىۋەتمەسلىك كېرەك. باشقۇرۇشنى كۈچەيتىپ، ئىمتىھاننى قاتتىق ئېلىپ، ئۆزگىرىشچان ھالەتتىكى ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇشنى كارخانىنىڭ بىر مۇھىم تۈزۈمى قىلىپ، ئۇنىڭدا ئۇزاق ۋاقىت چىڭ تۇرۇش كېرەك.

4) ئەمگەككە قاراپ تەقسىم قىلىش پرىنسىپىدا چىڭ تۇرۇپ، كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىش ھەققى تۈزۈمىنى ئىسلاھ قىلىپ، تەڭ تەقسىماتچىلىقنى تۈگىتىپ، ئىش ئورنىدىكى خادىملار بىلەن ئىشتىن بوشىتىلغان خادىملار، ئىش ئورنىدىكى خادىملار بىلەن ئىش ئورنىدىكى خادىملارنىڭ تەقسىمات پەرقىنى مۇۋاپىق چوڭايتىش كېرەك.

5) ئوشۇق خادىملارنى مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرۇش. «كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدا ئورۇنلاشتۇرۇشنى ئاساس، جەمئىيەت ئارقىلىق تەڭشەشنى قوشۇمچە قىلىش» پرىنسىپىغا ئاساسەن، ئىشلەپچىقىرىش، تىجارەتنىڭ يېڭى يولىنى ئېچىپ، كۆپ خىل ئىگىلىكنى راۋاجلاندۇرۇپ، 3 - كەسىپنى كۈچلەپ بەرپا قىلىپ، ئوشۇق خادىملارنى ئورۇنلاشتۇرۇش كېرەك.

6) كارخانىنىڭ ئىچى ۋە سىرتىدىكى ئەمگەك مۇلازىمەت بازارلىرىنى ئېچىپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئوشۇق خادىملارنى تەربىيىلەش ۋە ئىچكى قىسىمدا ئىش كۈتۈپ تۇرغان خادىملارنى باشقۇرۇشنى كۈچەيتىپ، كارخانا، كەسىپ، رايون ھالقىغان ئەمگەك ئالماشتۇرۇشنى يولغا قويۇپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ مۇۋاپىق ئالمىشىپ تۇرۇشىنى ئىلگىرى سۈرۈش كېرەك.

7) ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش ۋە بارلىق خادىملار ئەمگەك توختامى تۈزۈش تۈزۈمىنى تەشۋىق قىلىش ئارقىلىق، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنى نىسبىي مۇقىم بولغان، ئىشچى - خىزمەتچىلەر مۇۋاپىق ئالمىشىپ تۇرىدىغان، كارخانىنىڭ ئىچى ۋە سىرتىدا قوش قاتلاملىق ئىش كۈتۈپ تۇرۇش مېخانىزمىنى شەكىللەندۈرۈش كېرەك.

2. ئۆزگىرىشچان ھالەتتىكى ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش دېگەن نېمە؟

جاۋاب: كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، تىجارەت ئەھۋالىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش شارائىتى ئۈزلۈكسىز ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ. بۇ ئۆزگىرىش مەھسۇلاتلارنىڭ تەڭشىلىشى، ئەسلىھەلەرنىڭ يېڭىلىنىشى، تېخنىكا تەرەققىياتى، بازار ئۆزگىرىشى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش تەرەققىياتىنى يۈكسەلدۈرۈش ئۈچۈن، ئاپپاراتلارنى ۋە ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى ئۈزلۈكسىز تەڭشەپ، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ ساپاسىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرىدۇ ھەمدە ئۈزلۈكسىز تەڭشەش ئېلىپ بېرىپ، رىقابەت مېخانىزمىنى ئەمگەك باشقۇرۇش خىزمىتىگە باشتىن - ئاخىر سىڭدۈرىدۇ. بۇ مەسىلىنى ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى بىر قېتىم سەرخىللاشتۇرۇش ئارقىلىقلا ھەل قىلىپ كەتكىلى بولمايدۇ. شۇڭا، ئۆزگىرىشچان بىرلەشمە مېخانىزمىنى تۇرغۇزۇش زۆرۈر. كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىش كۈتۈپ تۇرغان خادىملار ئىچىدىكى تەربىيىلەنگەندىن كېيىن لاياقەتلىك بولغانلىرى قايتىدىن ئىشقا ئورۇنلاشتۇرۇلسا بولىدۇ؛ ئىش ئورنىدىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەردىن توختامدىكى تەلەپنى ئورۇندىيالمىغانلىرى بولسا، ئۇلارنى ئىشتىن توختىتىشقا بولىدۇ. مۇشۇنداق قىلىش ئارقىلىق، كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىش ئورنىدىكىلەر بىلەن ئىشتىن توختىتىلغانلار، ئىش ئورنى بىلەن ئىش ئورنى ئارىسىدا دائىم ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان بىرلەشمىنى شەكىللەندۈرۈش كېرەك. بۇنداق ئۆزگىرىشچان بىرلەشتۈرۈشنى قەرەللىك ياكى قەرەلسىز ئېلىپ بېرىپ، كارخانىلاردىكى ئەمگەك كۈچلىرى بىلەن ئىشلەپچىقىرىش ۋاسىتىلىرىنى ئەڭ ياخشى ھالەتتە سەپلەپ، كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش تەرەققىياتىنى يۈكسەلدۈرۈش لازىم.

3. نېمە ئۈچۈن ئەمگەك بىرلەشمىلىرى سەرخىل-

ـلاشتۇرۇلىدۇ؟

جاۋاب: بىرىنچىدىن، بۇ، كارخانىلارنىڭ ھازىرقى ھالىتىنىڭ ئېھتىياجى. شەھەر ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتى جەريانىدا، دۆلەت ئىگىلىكنى ھۆددىگە بېرىش مەسئۇلىيەت تۈزۈمى قاتارلىق بىر قاتار تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، ئاساسەن دۆلەت بىلەن كارخانىنىڭ مۇناسىۋىتىنى تەڭشىدى. كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسمىدا ئومۇميۈزلۈك ساقلىنىۋاتقان گەۋدىلىك مەسىلىلەر ئاپپاراتلارنىڭ ئارتۇقچە كېڭىيىپ كېتىشى، ئىشتىن ئادەم كۆپ بولۇش، ئىش ۋاقتىدىن پايدىلىنىش نىسبىتى تۆۋەن بولۇش، ئىنتىزام بوش بولۇش، چېچىلاڭغۇلۇق، ئۈنۈم تۆۋەن بولۇش مەسىلىسىدىن ئىبارەت. بۇ ھالنى كەلتۈرۈپ چىقارغان سەۋەبلەر كۆپ بولسىمۇ، لېكىن ئەڭ ئاساسلىقى يەنىلا كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدا كۆپ ئىشلىگەنلەر بىلەن ئاز ئىشلىگەنلەرگە، ياخشى ئىشلىگەنلەر بىلەن ناچار ئىشلىگەنلەرگە، ئىشلىگەنلەر بىلەن ئىشلىمىگەنلەرگە، ئىلغارلار بىلەن قالاقلارغا، ئاكتىپلار بىلەن پاسسىپلارغا پەرقلىق مۇئامىلە قىلماسلىقتىن ئىبارەت تەڭ تەقسىماتچىلىق، «داش قازان تامىقى» نىڭ كاساپىتىدىن بولغان. بۇنداق «داش قازان تامىقى» نىڭ ئۇزاققىچە يوقىتىلماسلىقىدىكى تۈپ سەۋەب ھازىرقى ئەمگەك، ئىش ھەققى تۈزۈمىدىن ئىبارەت.

ئىككىنچىدىن، ئۇ، ئىشچى ئىشلىتىش تۈزۈمىنىڭ ئېھتىياجى. ئازادلىقتىن كېيىن، دۆلىتىمىز بىر تۇتاش ھۆددىگە بېرىش، بىر تۇتاش سەپلەش ۋە مۇقىم ئىشچىلىق تۈزۈمىنى ئاساسىي ئالاھىدىلىك قىلغان ئەمگەك تۈزۈمىنى پەيدىنپەي ئورناتتى ۋە شەكىللەندۈردى. بۇ تۈزۈم تارىختا پائال رول ئوينىدى. ئەمما مەھسۇلات ئىگىلىكىنىڭ پىلانلىق تاۋار ئىگىلىكىگە ئۆزگىرىشى بىلەن بۇ خىل ئەمگەك تۈزۈمىدىكى ھەددىدىن ئارتۇق بىرلىككە كەلتۈرۈۋېتىش، ئىشقا ئورۇنلاشتۇرۇش بار، ئىشتىن توختىتىش بولماسلىق، بىر قېتىملىق تەقسىمات ئارقىلىق تەقدىرنى بەلگىلىۋېتىشتىن ئىبارەت نۇقسانلىرى كۈنسايىن ئاشكارىلىنىشقا باشلىدى. ئىشچى-خىزمەتچىلەر كارخانا دەرۋازىسىدىن كىرگەن ھامان ئۇلارنىڭ تامىقى، قونالغۇسى، كېسەل كۆرسىتىش ئىشى، دەم ئېلىشقا چىقىشىنى ئاساسەن كارخانا ھۆددىگە ئالدى، كادىرلارنىڭ ئىقتىدارى يۇقىرى بولسۇن ياكى تۆۋەن بولسۇن، نەتىجىسى كۆپ بولسۇن ياكى ئاز بولسۇن، ئۇلارنىڭ دەرىجىسىنى قارا قويۇق ئۆستۈرۈشلا بولۇپ، تۆۋەنلىتىش بولمىدى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە ئىش ھەققى بېرىشتە تۆھپىنىڭ ئاز-كۆپلىكىگە قارالمىدى. بۇ بىر يۈرۈش قاتمال، ئۆزگەرمەس تۈزۈم ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى ئېغىر دەرىجىدە چۈشەپ قويدى. شۇنىڭ ئۈچۈن، ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش كېرەك.

4. ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇشنىڭ قانداق پايدىسى بار؟

جاۋاب: 1) ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش ئارقىلىق ئاپپاراتلار ئىخچاملىنىپ، ئوشۇق خادىملار قىسقارتىلىپ، ئەمگەك، ئىشلەپچىقىرىش ئۈنۈمى ئۆستۈرۈلىدۇ. 2) ھۆددىگەرلىك مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنىڭ ئەمەلىيلەشتۈرۈلۈشى ئىلگىرى سۈرۈلۈپ، قاتلاممۇ قاتلام ھۆددىگە بېرىلىپ، مەسئۇلىيەت، ھوقۇق، مەنپەئەت ھەر بىر ئىشچى-خىزمەتچىگە تېخىمۇ زىچ باغلىنىدۇ، خەۋپنى تەڭ ئۈستىگە ئېلىش، نەتىجىدىن تەڭ بەھرىمان بولۇش ئىشقا ئاشۇرۇلىدۇ. 3) ئەمگەك بىرلەشمىلىرى سەرخىللاشتۇرۇلغاندىن كېيىن، كارخانا ئىش ئورنى مەسئۇلىيىتى، ئىش ئورنى ئىقتىدارى، ئىش ئورنىنىڭ ئەمگەك شارائىتىنىڭ ياخشى-يامانلىقى، ئىش ئورنى ئەمگەك سىجىللىقىنىڭ ئېغىر-يېنىكلىكى ۋە ئەمگەك نەتىجىسىگە ئاساسەن، ئىچكى قىسمىنىڭ تەقسىمات ئۇسۇلىنى بېكىتىپ، ئىش ئورنى بىلەن ئىش ئورنىنىڭ تەقسىمات پەرقىنى بولۇپمۇ جاپالىق، پاسكىنا، ئېغىر، خەتەرلىك ئىش، يۇقىرى تېخنىكا تەلەپ قىلىدىغان ئىش بىلەن ئادەتتىكى ئىش ئورنىدىكىلەرنىڭ ئىش ھەققى پەرقىنى مۇۋاپىق چوڭايتىپ، ئەمگەكتىكى تۆھپىنى ھەقىقىي يوسۇندا ئىش ھەققى، مۇكاپات پۇلى، كىرىمى ئارقىلىق گەۋدىلەندۈرىدۇ. ئۇنىڭ ئۈستىگە، ئەمگەك بىرلەشمىلىرى سەرخىللاشتۇرۇلغانلىقتىن، «ئادەم كۆپەيسىمۇ ئىش ھەققىنى كۆپەيتمەسلىك، ئادەم ئازايسا ئىش ھەققىنى ئازايتماسلىق» سىياسىتى ئىجرا قىلىنىدۇ، كارخانىدىكى ئوشۇق خادىملار قىسقارتىلىپ، قۇربى يەتكۈدەك ئىشقا مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرۇلۇپ، تېگىشلىك ھەقتىن بەھرىمەن بولىدۇ. 4) رىقابەت مېخانىزمى كىرگۈزۈلۈپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تېخنىكا، كەسىپ، سىياسىي ئۆگىنىش قىزغىنلىقى ئاشۇرۇلىدۇ. ئىش ئورنىدا رىقابەتكە تايىنىش ۋەزىيىتى شەكىللەندۈرۈلۈشكە باشلاپ، كارخانا باشقۇرۇشى كۈچەيتىلىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسى ئۆستۈرۈلىدۇ. 5) كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدا ئەمگەك بىرلەشمىلىرىنى سەرخىللاشتۇرۇش، كارخانىلار ئارا ئەمگەك قۇرۇلمىسىنى ياخشىلاش ۋە مەھسۇلات قۇرۇلمىسىنى تەڭشەش ئۈچۈن ياخشى شارائىت يارىتىپ بېرىدۇ. 6) كىشىلەرنىڭ

(ئاخىرى 45 - بەتتە)

بىخەتەرلىك قاراۋۇلى

ۋارىس تاھىر، گۈلباھار تۇراق

1990 - يىلى 1 - ئاينىڭ 11 - كۈنى ئەتىگەن سائەت يەتتە يېرىملار بولغان چاغ ئىدى. سۆڭەكتىن ئۆتىدىغان قەھرىتان سوغۇقتا قولنى يەڭدىن چىقارغىلىمۇ بولمايتتى. ۋاگون تەكشۈرۈش خادىملىرى قورال - سايمانلىرىنى ئېلىپ، ئۆزلىرىنىڭ جەڭگىۋار ۋەزىپىسىنى ئادا قىلىشقا چىقتى. ئۇلار ئۈرۈمچىدىن لەنجۇغا مېڭىش ئالدىدا تۇرغان 944 - قېتىملىق مايپويىزنىڭ ۋاگونلىرىنى تەكشۈرۈپ، پويىزنىڭ بىخەتەر يول يۈرۈشىگە كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك ئىدى.

بۇلارنىڭ ئىچىدە ئوتتۇرا بويى، بۇغداي ئۆڭلۈك، 30 ياشلارنىڭ قارىسىنى ئالغان بىر ئۇيغۇر يىگىتمۇ بار ئىدى، ئۇ تەكشۈرۈش سايمانلىرىنى ئېلىپ ۋاگون تەرەپكە ماڭدى. ئۇ بىر ۋاگوننىڭ يېنىغا كېلىپ كۆڭلىگە گۇمان چۈشكەندەك توختاپ قالدى. چۈنكى بۇ ۋاگون 60 - يىللاردا ياسالغان كونىراپ كەتكەن ۋاگون ئىدى. يىگىت بۇ ۋاگوننىڭ ئاستىغا كىردى ۋە رېلىس بىلەن ۋاگون ئارىلىقىدىكى تار بوشلۇقتا بەزىدە ئۆمىلەپ، بەزىدە مۈكچىيىپ يۈرۈپ، ۋاگوننىڭ ھەر بىر بۆلەكلىرىنى، گۇمانلىق نۇقتىلارنى جاندىن ئۆتىدىغان سوغۇقتا پىسەنتمۇ قىلماي ئىنچىكە تەكشۈرۈشكە باشلىدى... تەكشۈرۈش ئىشىنى تۈگىتىپ بولغان بەزى سەبداشلىرى ئۇنىڭ تېخىچە ۋاگون ئاستىدا يۈرگەنلىكىنى كۆرۈپ:

— ئەركىن، ۋاگون ئاستىدا ئالتۇن بارمىكەن، بولدى قىل، نەچچە ۋاقىتتىن چىقمىغان چاتاق ئەمدى چىقامتى؟ دېيىشتى.

— كوزا كۈندە سۇنمايدۇ،ئوبدانراق تەكشۈرۈۋېتەي، دېدى - دە، ئەركىن ئۆز ئىشى بىلەن بولدى. پويىز قوزغىلىشقا 10 مىنۇت قالغاندا ئەركىن يامغۇر ئۆتۈش تۆشۈكىنىڭ ئىككى تەرىپى 20 — 15 سانتىمېتر يېرىلغانلىقىنى بايقاپ قالدى. ئۇ ئەھۋالنى دەرھال يۇقىرىغا مەلۇم قىلدى. شۇنىڭ بىلەن چوڭ ھادىسىنىڭ ئالدى ئېلىندى. ئەگەر بۇ جاي ئوڭشالماي، پويىز يولغا چىقىپ كەتكەن بولسا، ھادىسە يۈز بېرىپ، 2000 توننىغا يېقىن نېفىت ۋەيران بولاتتى، پويىزمۇ، خادىملارمۇ

تۈگىمەيتتى ...

× × ×

ئەركىن لۇ ئۈرۈمچى تۆمۈر يول ئىدارىسى فەربىي ۋوكزال ۋاگون تەكشۈرۈش ئۈچاستكىسىنىڭ ئىشچىسى. ئۇ 1983 - يىلى ئۈرۈمچى تۆمۈر يول ترانسپورت مەكتىپىنى پۈتتۈرۈپ بۇ ئورۇنغا تەقسىم قىلىنغان ئىدى. خىزمەت شارائىتى جاپالىق، مەسئۇلىيەتچانلىقى كۈچلۈك بۇ خىزمەتنى ئۇ باشتارتماي خۇشاللىق بىلەن قوبۇل قىلىپ، ئىشقا كىرىشتى. خەنزۇچە ئاتالغۇ قوللىنىلىدىغان بۇ ئورۇندا ئۇ خەنزۇچە بىلمەسلىكتەك قىيىنچىلىققا دۇچ كەلدى. لېكىن بۇ ئىرادىلىك ياش ئۈچۈن ھېچقانچە ئىش ئەمەس ئىدى. ئۇ پېشقەدەم ئۇستىلاردىن زېرىكمەي سوراپ ئۆگەندى. بوش ۋاقىتلىرىنى چىڭ تۇتۇپ، ياتىقىدىمۇ ئۆگەندى، ئۆگەنگەنلىرىنى مۇستەھكەملەش ئۈچۈن، سىرتتا توختىتىپ قويۇلغان ۋاگونلارنى تەجرىبە مەيدانى قىلىپ، كەسپىي سەۋىيىسىنى ئۆستۈردى. ئۈچ ئاي ئىچىدە ئۇ پويىز، ۋاگون، ئىش قىلىپ تۆمۈر يول كەسپىدە قوللىنىلىدىغان خەنزۇچە سۆزلەرنى ئاساسەن ئىگىلەپ، مۇستەقىل ئىشلىيەلەيدىغان سەۋىيىگە يەتتى. ئۇ دائىم ئۆزىنى ۋە كېيىن ئۆزى شاگىرتلىققا ئالغان ئىشچىلارنى «ھەققىي ياخشى تەكشۈرگۈچى بولۇش ئۈچۈن، ھوشيار بولغاندىن تاشقىرى، ۋاقىتقا، بىخەتەرلىك تۈزۈمىگە قاتتىق رىئايە قىلىش كېرەك» دەپ ئاگاھلاندۇرۇپ تۇردى ھەم بۇنىڭغا ئۆزى باشلامچىلىق بىلەن ئەمەل قىلدى. ئۇ ئىشقا ھەر كۈنى بالدۇر كېلىپ، ھەممىنىڭ ئارقىدا قايتتى. 10 يىلدىن بۇيان، بىرەر قېتىممۇ سەۋەبسىز خىزمەت قالدۇرماي، ئىشقا چىقىش نىسبىتىنى 100% سەۋىيىدە ساقلاپ كەلدى. شاگىرتلىرى ئىدىيىدە تەۋرىنىپ قالسا، ئۇلارغا قىلىۋاتقان خىزمىتىنىڭ ئەھمىيىتى توغرىسىدا ئېرىنمەي تەربىيە بېرىپ، ئۇلارنى قايىل قىلدى. تۇرمۇشتا قىيىنچىلىقى بولسا قولىدىن كېلىشىچە ياردەم قىلدى. كەسپىگە قاتتىق تەلەپ قويۇپ، تەلەپكە يەتمىگەن ئىشنى ھەرگىزمۇ ئۆتكۈزۈپ ئالمىدى. «تەلەپچان ئۇستىدىن ياخشى شاگىرت چىقىدۇ» دېگەندەك، ئۇنىڭ تەربىيىلىگەن شاگىرتلىرىمۇ خېلىلا يېتىشكەن ئۇستا - تېخنىكلاردىن بولۇپ قالدى. ئۇلارنىڭ بەزىلىرى خىزمەت ئېھتىياجى بىلەن باشقا ئورۇنلارغا يۆتكەلگەن بولسىمۇ، ئۇ يەنىلا شۇ قاپقارا ماي پۇراپ تۇرىدىغان ۋاگونلارنىڭ ئاستىدا ئۆمىلەپ يۈرۈپ ئىشلەپ، ئۈن - تىنسىز تۆھپە قوشۇپ كەلمەكتە.

ئەركىن دائىم ۋاگون ئاستىدا ئۆمىلەپ يۈرگەچكە كىيىم - كېچەكلىرى، يۈز كۆزلىرى قاپقارا ماي بولۇپ كېتەتتى. بۇنى كۆرگەن بەزى كىشىلەر «ئەركىن مەينەت» دېسە، كىر يۇيىدىغانلار «بۇ مەينەتنىڭ كىيىم - كېچەكلىرىنى يۇيۇش ئۈچۈن ھەر قېتىمدا ئاز دېگەندە بىر خالتا سوپۇن كېتىدۇ» دەپ چاقچاق قىلىشىدۇ. لېكىن، ئۇ ئۆز كەسپىدىن قىلچىمۇ يىرگەنمەي، باشتىن - ئاخىر سۆيۈپ ئىشلىدى. ھازىرغا قەدەر چوڭ - كىچىك ۋەقەدىن 300 دىن ئارتۇقنى بايقاپ، ۋاگونلارنىڭ بىخەتەرلىك نىسبىتىنى 100% كە يەتكۈزۈپ، يولۇچىلارنىڭ بىخەتەر مەنزىلگە يېتىپ بېرىشى ئۈچۈن زور تۆھپىلەرنى قوشتى.

ئەركىن ئۆزىنىڭ جاپالىق ئەمگىكىنىڭ نەتىجىسىنى كۆردى. 1987 - يىلى ئۈچاستكا بويىچە «مۇنەۋۋەر ياش» دېگەن شان - شەرەپكە، 1990 - يىلى ئۈرۈمچى تۆمۈر يول شۆبە ئىدارىسى بويىچە «بىخەتەرلىك خىزمىتىدىكى ئىلغار شەخس» دېگەن شان - شەرەپكە، 1991 - يىلى 5 - ئايدا ئاپتونوم رايون بويىچە «شىنجاڭنى ئېچىش - گۈللەندۈرۈشتىكى ئىلغار شەخس» دېگەن نامغا، بۇ يىل 5 - ئايدا مەملىكەت بويىچە «1 - ماي» ئەمگەك مېدالىغا ئېرىشتى.

كونا يۇڭ كىيىم - كېچەكنى يېڭىلاش ئۇسۇلى

يۇڭ كىيىم - كېچەكنى ئۇزۇن مۇددەت كىيگەندە، دائىم سۈركىلىپ تۇرىدىغان جايلار پارقىراپ قېلىپ، ناھايىتى كونىراپ كەتكەندەك كۆرۈنىدۇ. ئۇنى يېڭىلاش ئۈچۈن، پاختا ياكى پاختا رەختىنى ئازراق سىركە كىشلاتىسىغا تەككۈزۈپ، ئۇنى پارقىراپ قالغان جايغا بىر نەچچە رەت سۈركەيمىز. ئاندىن سىركە كىسلاتاسى سۈركەلگەن جاينى دەزمال بىلەن بىر نەچچە رەت قىزىتىمىز، شۇنىڭ بىلەن پارقىراق يوقايدۇ. ئاز مىقداردىكى سىركە كىسلاتاسىغا سۇ قوشۇپ سۇيۇلدۇرۇپ، يۇڭ توقۇلما كىيىملەرنى پاكىزە يۇغاندىن كېيىن، ئۇنىڭغا بىر نەچچە مىنۇت چىلاپ قويىمىز، تۇزلۇق سۇ نېيترالىلاشقاندىن كېيىن، كىيىم - كېچەك ئەسلى ھالىتىگە كېلىدۇ.

ماۋزېدۇڭ نېمە ئۈچۈن ...

ماۋزېدۇڭ نېمە ئۈچۈن چەت ئەلگە چىقمىغان؟ 1920 - يىل 3 - ئاينىڭ 14 - كۈنى ماۋزېدۇڭ يورتىدىشى جۇشىجاۋغا يازغان خېتىدە: «مېنىڭچە، بىلىم ئېلىشتا رىپالانى يەرگە بېرىش زۆرۈر، دېگەن قائىدە يوق...»، «پېقىر ھازىرقى دۇنيادا ئاز - تولا تۆھپە يارىتىمەن دەيدىكەنمەن، ئەلۋەتتە جۇڭگودىن ئىبارەت بۇ زېمىندىن ئايرىلالمايمەن» دېگەن. ماۋزېدۇڭنىڭ قارىشىچە، ئالدى بىلەن جۇڭگونىڭ ئەھۋالىنى ئوبدان چۈشىنىۋېلىپ، ئاندىن چەت ئەلگە چىققاندا، ئۇنىڭ ھەقىقىي پايدىسى بولىدىكەن. ماۋزېدۇڭ خەتنىڭ ئاخىرىغا «ئەمما مەن چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇشقا قەتئىي قارشى تۇرىدىغانلاردىن ئەمەس...» دەپ ئىزاھات بەرگەن.

پىۋىنى قانداق پەرق ئېتىش كېرەك

△ ياخشى پىۋا: سۈزۈك كېلىدۇ، بوتۇلكىنىڭ ئاغزىنى يەرگە قىلساق گاز چىقىپ كەتمەيدۇ، بوتۇلكا ئىچىدە لەيلەپ يۈرگەن نەرسىلەر بولمايدۇ، پىۋىنىڭ رەڭگى سارغۇچ ياكى قىزغۇچ قوڭۇر رەڭدە بولىدۇ، رومكىغا قۇيغاندا كۆپۈك ئۆرلەيدۇ، كۆپۈك ئاق ۋە سىلىق كېلىدۇ، ئۇ، ئۇزۇنغىچە يوقاپ كەتمەيدۇ (ئادەتتە ئۈچ مىنۇتتىن بەش مىنۇتقىچە تۇرىدۇ)، ئۇنى ئىچكەندە مەززىلىك، تەمى ياخشى بولۇپ ئېغىزغا تېتىيدۇ، سېرىق پىۋا مالخار تېتىيدۇ، قارا پىۋا ئارپا ئۇندۇرمىسى تېتىيدۇ.

△ ناچار پىۋا: قويۇق، نۇرسىز ياكى دۇغ بولىدۇ.

△ سۈپىتى ئۆزگەرگەن پىۋا: چۈچۈمەل، كۆپۈك، سېسىق ياكى باشقا غەيرىي تەمدە بولىدۇ. ئا. ئېلى (ت)

ئارتىنچاقلىقنى تۈگىتىشنىڭ ئۇسۇلى

1. دىققەت - ئېتىبارىنى يۆتكەش. دىققەت - ئېتىبارىڭىزنى باشقا [illegible]غا مەركەزلەشتۈرەلىسىڭىز، ھودۇقۇش ياكى ئوڭايسىزلىنىشتىن خالىي بولالايسىز.

2. ئالدىنئالا تەييارلىق كۆرۈش: قارشى تەرەپنىڭ سوراش ئېھتىمالى بولغان سوئاللارنى ئالدىنئالا پەرەز قىلىپ، ئۇنىڭغا جاۋاب تېپىپ قويۇڭ.

3. ئۆزىگە ئىشىنىش. ئۆزىڭىزنىڭ ئۈلچىۋالا ئارتىنچاق ئەمەسلىكىڭىزگە ھەقىقىي ئىشىنىڭ.

4. قورۇنماسلىق. ئىجتىمائىي پائالىيەتلەرگە كۆپرەك قاتنىشىش، ناتونۇش كىشىلەر بىلەن كۆپرەك ئارىلىشىش ئارتىنچاقلىقنى تۈگىتىشكە پايدىلىق.

ئالىمجان (ت)

بالىلارنىڭ قىزىتمىسىنى ياندۇرۇش ئۇسۇلى

بىر دانە خام تۇخۇمنىڭ ئېقى بىلەن سېرىقىنى پار - پۇر رومكىغا تولدۇرۇپ قويۇپ، رومكىنىڭ ئاغزىنى ئاق رەخت بىلەن ياپىمىز. ئاندىن رومكىنى لاتا بىلەن ئوراپ، لاتىنى چىڭ تارتىپ تۇرۇپ رومكىنىڭ ئاغزىنى قىزىپ قالغان بالىنىڭ دۈمبە، قورساق قىسمى ۋە پۇت - قوللىرىغا ئاستى تەرەپتىن ئۈستى تەرەپكە بوش سۈركەيمىز. مۇشۇ ئۇسۇلدا بىر پەس سۈركىگەندىن كېيىن، بالىنىڭ قىزىتمىسى ئاستا - ئاستا ياندۇ.

△ ئالدى بىلەن قىزىپ قالغان بالىنىڭ ئىككى پۇتىنى 37℃ ئەتراپىدا ئىسسىغان سۇغا چىلايمىز، ئىككى مىنۇتتىن كېيىن، ئىسسىق سۇغا ئاستا - ئاستا قايناق سۇ قۇيۇپ تېمپېراتۇرىنى ئۆرلىتىمىز. سۇ بالىنىڭ تېرىسىنى كۆيدۈرمىگۈدەك دەرىجىدە ئىسسىتىلسا بولىدۇ. بۇ چاغدا بالا بىر تەرلەيدۇ - دە، قىزىتمىسى ياندۇ.

ئەينەك كېسىشنىڭ ئاددىي ئۇسۇلى

△ ئەينەك بوتۇلكا ياكى تاختا ئەينەكنى كېسىشتە بىر تال پاختا يىپنى بېنزىن (ياكى كېروسىن) غا چىلاپ، ئاندىن ئۇنى كەسمەكچى بولغان ئورۇنغا ئوراپ، يىپقا ئوت ياقىمىز، ئوت ئۆچكەندىن كېيىن دەرھال بوتۇلكىنى ياكى تاختا ئەينەكنى ئىلمان سۇغا سالىمىز، بۇ چاغدا قىزىغان جايدا يېرىق پەيدا بولىدۇ، ئاندىن ئۇنى ئاستا ئۇرساق ئەينەك كېسىلىدۇ.

△ بىر تال سىمنى بىز كەسمەكچى بولغان شەكىلگە كەلتۈرۈپ، ئۇنى ئوچاققا سېلىپ قىزارتىپ ئەينەكنىڭ ئۈستىگە قويىمىز، ئاندىن ئۇنىڭ ئۈستىگە سوغۇق سۇ قۇيىمىز، شۇنىڭ بىلەن ئەينەك كېسىلىدۇ.

△ بىر پارچە ئۆتكۈر چىنە سۇنۇقى تېپىپ، ئەينەكنى سۇغا سېلىپ، چىنىنىڭ سۇنۇقى بىلەن ئەينەكنى جىرايمىز، ئاندىن قول بىلەن قايرىساق ئەينەك كېسىلىدۇ.

چايداندىكى سۇ كىرىنى...

△ چايدانغا ئازراق سۇيۇق تۇز كىسلاتاسى قۇيۇپ، چايداننىڭ ئاغزىنى چىڭ ئېتىپ، ئاستا - ئاستا لىڭشىتىمىز. ئاندىن جىم قويۇپ يېرىم سائەتتىن كېيىن سۈزۈك سۇ بىلەن بىر نەچچە قېتىم چايقايمىز، شۇنىڭ بىلەن سۇ كىرى چىقىپ كېتىدۇ.

△ چايدانغا ئازراق چاي سېلىپ، ئاندىن قايناقسۇ قۇيۇپ، چايداننىڭ ئاغزىنى ئوبدان ئېتىمىز، 20 مىنۇتتىن كېيىن چاينى ئىچىشكە بولىدۇ. چايداندىكى سۇ كىرىمۇ چاي ئىشقارىنىڭ تەسىرىدە ئاستا - ئاستا ئاجرايدۇ. مۇشۇنداق بىر نەچچە قېتىم دەملىسەك چايدان پاكىزلىنىدۇ.

△ چايدانغا ئازراق قىزىق ئاچچىق سۇ قۇيۇپ، بىر ئاز ۋاقىتتىن كېيىن تۆكۈۋېتىپ، سۈزۈك سۇ بىلەن بىر نەچچە قېتىم چايقىساق چايداندىكى سۇ كىرى چىقىپ كېتىدۇ.

كىيىمدىكى تەر دېغىنى چىقىرىش

△ ئالدى بىلەن كىيىمنى 3% لىك تۇز سۈيىگە ئۈچ - تۆت سائەت چىلاپ، ئاندىن سۈزۈك سۇدا چايقاپ، سوپۇن سۈيىدە پاكىز يۇسىڭىز تەردېغى چىقىپ كېتىدۇ.

△ ياپىلاقداپ توغرالغان يېڭى زەنجىۋىل ياكى تەكىيە كاۋا شىرنىسىنى تەر دېغى بار ئورۇنغا سۈركىسەكمۇ تەر دېغى چىقىپ كېتىدۇ. ئاق كىيىمدىكى تەر دېغىنى 5% لىك ئاچچىقسۇ ئېرىتمىسى ۋە ئاممىياك سۈيى بىلەن قايتا - قايتا سۈركەپ يۇغاندىن كېيىن، سۈزۈك سۇ بىلەن پاكىز چايقىساقمۇ بولىدۇ.

△ كىيىمگە تەر سىڭىپ كەتسە، تەر دېغى بار ئورۇنغا ئاز مىقداردا چىش پاستىسى سۈركەيمىز. بىر - ئىككى مىنۇت ئۇۋۇلاپ يۇساق يېڭى تەر دېغى بىر قېتىمدىلا چىقىپ كېتىدۇ. كونا تەردېغى بولسا ئىككى قېتىمدا چىقىپ كېتىدۇ. ئا.ئېلى(ت)

****

دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ تەرەققىياتىغا تەسىر كۆرسىتىۋاتقان پىسخىك توسالغۇ

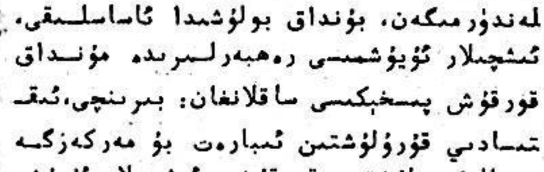
لى شاۋكەي

نورمال پىسخىك ھالەت دېموكراتىك باشقۇرۇشنى ئىلگىرى سۈرۈشنىڭ شەرتى، شۇنداقلا بۇ خىزمەتتە ئۇتۇق قازىنىشنىڭ كاپالىتى. نۆۋەتتە، دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ تەرەققىياتىغا تەسىر كۆرسىتىدىغان مۇنداق ئۈچخىل توسالغۇ بار:

1. سېلىق پىسخىكىسى. دېموكراتىك باشقۇرۇشنى يولغا قويۇشنى سوتسىيالىستىك كارخانىلارنىڭ خاراكتېرى بەلگىلىگەن، ئۇ، كارخانا پارتكومى، مەمۇرىيىتى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئورتاق ۋەزىپىسى، شۇنداقلا كارخانىنىڭ ئاساسلىق مەسئۇل تارماقلىرىنىڭ مۇھىم مەسئۇلىيىتى. ھالبۇكى، ئەمەلىيەتتە، بۇ خىزمەت كۆپ ھاللاردا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭلا ئىشى دەپ قارىلىۋاتىدۇ. بەزى كارخانىلارنىڭ پارتكوم ۋە مەمۇرىيەت رەھبەرلىرى بۇ خىزمەتنى ئىشلەشنى «مەجبۇرىي تاڭىلغانلىق» دەپ قاراپ، ئۇنى ئېغىر پىسخىك يۈك قىلىۋالدى؛ بەزىلەر دېموكراتىك باشقۇرۇشنى «ئاقاۋال» دىن يەنە بىرسى كۆپىيىپ، ئاۋارىچىلىق كۆپەيگەنلىك دەپ قارىغانلىقتىن، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ ھوقۇقىغا ئاڭلىق ھالدا ھۆرمەت قىلمىغان، نەتىجىدە، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى خىزمىتى نامدابار، ئەمەلدە يوق قۇرۇق شەكىلگە ئايلىنىپ قالغان. بەزى كارخانىلار ئىشلەپچىقىرىش ۋە مەبلەغ جەھەتتە قىيىنچىلىققا ئۇچرىغاندا، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنى ئېسىگە ئېلىپ، قۇرۇلتاي ئارقىلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى قاتتىق ئىشلەشكە، مەبلەغ توپلاشقا، پاي چېكى سېتىۋېلىشقا سەپەرۋەر قىلغان، ئەمما، ئىشلەپچىقىرىش تەرەققىي قىلغان، ئىقتىسادىي ئۈنۈم يۇقىرى كۆتۈرۈلگەندىن كېيىن، ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنى يۈك دەپ قاراپ، بىر چەتكە قايرىپ قويغان؛ يەنە بەزىلەر، ئىشچى - خىزمەتچىلەر دېموكراتىك باشقۇرۇش تۈزۈمى بىلەن زاۋۇت باشلىقى مەسئۇل بولۇش تۈزۈمىنى قارىمۇ قارشى ئورۇندا قويۇپ، «ھەممە ئادەم دېموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتناشسا، زاۋۇت باشلىقى بولۇشنى كىممۇ خالىسۇن» دەپ، كارخانىلاردا ئۇزاققىچە ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى تۈزۈمى ئورناتماي، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولۇش ھوقۇقىنى يۈرگۈزۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلمىغان.

2. قورقۇش پىسخىكىسى. بەزى كارخانىلارنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىلىرى دېموكراتىك باشقۇرۇش خىزمىتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسىنى گەۋدىلەندۈرمىگەن، بۇنداق بولۇشىدا ئاساسلىقى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى رەھبەرلىرىدە مۇنداق قورقۇش پىسخىكىسى ساقلانغان: بىرىنچى، ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشتىن ئىبارەت بۇ مەركەزگە توسالغۇ بولۇشتىن قورقۇش. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى دېموكراتىك باشقۇرۇش خىزمىتىنى تەكىتلىسە، سىياسىي جەھەتتە بىر تەرەپلىمىلىكنىڭ كېلىپ چىقىشىدىن قورقۇش؛ ئىككىنچى، زاۋۇت باشلىقىنىڭ چىشىغا تېگىپ قويۇشتىن قورقۇش. مەمۇرىيەتنىڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ قارارلىرىنى ئىجرا قىلىش ئەھۋالىنى نازارەت قىلىش ئىشچى - خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ مۇھىم مەسئۇلىيىتى. بەزى ئىشچىلار

(ئاخىرى 57 - بەتتە)



شىڭ شىسەي ھۆكۈمرانلىق قىلـ غان دەۋردىكى شىنجاڭ

چېن چاۋ

1933 - يىل 4 - ئاينىڭ 12 - كۈنى يۈز بەرـ گەن سىياسىي ئۆزگىرىش جىن شۇرېننىڭ شىنجاڭـ دىكى ھۆكۈمرانلىقىغا خاتىمە بەردى، شىنجاڭنىڭ ھەربىي مەمۇرىي چوڭ ھوقۇقى مىلىتارىست شىڭـ شىسەينىڭ قولىغا چۈشۈپ قالدى. 7 - ئايدا جىن شۇرېن سىبىرىيە ئارقىلىق تيەنجىنگە قېچىپ كەتتى، ئۇزۇن ئۆتمەيلا ئەيىبلىنىپ تۈرمىگە تاشلاندى.

شىڭ شىسەي لياۋنىڭ ئۆلكىسىنىڭ كەييۈەن ناھىيىسىدىن بولۇپ، ياپونىيىدە ئوقۇغان. دۆلەتكە قايتىپ كەلگەندىن كېيىن، گومىن ئىنقىلابىي ئارـ مىيە باش قوماندانلىق شتابى ۋە سەنمۇ بۇ شتابىـ دا ۋەزىپە ئۆتىگەن. جىن شۇرېن ھاكىمىيەت بېـ شىدا تۇرغان چاغدا، ئۆلكىلىك ھۆكۈمەتنىڭ باش كاتىپى لۇشاۋزۇ نەنجىڭدا شىڭ شىسەينى شىنجاڭـ غا بېرىشقا دەۋەت قىلغان. 1930 - يىلى كۈزدە، قارا دېڭىز قايناپ تاشقان شىڭ شىسەي شىنجاڭغا كەلگەن، دەسلەپتە ئەتىۋارلاپ ئىشلىتىلمىگەن. قۇمۇل دېھقانلار قوزغىلىڭىنى باستۇرۇش ۋە ماـ جۇڭيىڭ بىلەن بولغان ئۇرۇشتا كۆتۈرۈلۈشكە باشـ لاپ، سەنمۇلار جورىنلىقىدىن شەرقىي سەپ باندىتلارنى تازىلاش قوماندانلىقىغا ئۆستۈرۈلگەن، شۇنىڭ بىلەن ئارمىيە ھوقۇقىنى ئىگىلىگەن. «12 - ئاپرېل» سىياسىي ئۆزگىرىشىدە جىن شۇـ رېننىڭ ھالىدىن كەتكەنلىكىنى كۆرۈپ، جىن شۇـ رېن ھاكىمىيىتىگە قارشى چىققانلار قاتارىغا قوشۇـ لۇش قارارىغا كەلگەن، 4 - ئاينىڭ 14 - كۈنى، سىياسىي ئۆزگىرىشكە قاتناشقان مۇھىم ئەربابلارنىڭ يىغىنىدا قورال كۈچىنى ئارقا تىرەك قىلىپ شىنـ جاڭنىڭ دوبەنى بولۇۋالغان. جياڭ جيېشى، ۋاڭ جىڭۋې ۋەكىللىكىدىكى گومىنداڭ ھۆكۈمىتى شىنـ جاڭنى بىۋاسىتە تىزگىنلەش مەقسىتىدە، ئىلگىرى - ئاخىر بولۇپ خۇاڭ موسۇڭ، لىۋىنىڭەن قاتارلىقلارنى شىنـ جاڭغا ئەۋەتىپ پىـ لانلاش ئېلىپ بارـ غان، نەتىجىدە ئۇـ لارنىڭ پىلانىنى شىڭ شىـسـەي بىتچىت قىلىپ، شىنجاڭنىڭ ھەربىي، مەمۇـ رىي چوڭ ھوقۇـ

قىنى مونوپول قىلىۋالغان.

شىڭ شىسەي ئۆزىنىڭ ھۆكۈمرانلىق ئورنىنى مۇستەھكەملەش ئۈچۈن، چەت ئەلنىڭ كۈچىدىن پايدىلىنىپ ئۆزىنىڭ كۈچلۈك دۈشمەنلىرىنى مەغـ لۇپ قىلغان ۋە يات كۈچلەرنى يوقاتقان. شىڭـ شىسەي ئىچى زەھەر ۋەھشى مىلىتارىست ئىدى. 1933 - يىلى 6 - ئايدا، زېنجۇەندە ماجۇڭيىڭنى مەغلۇپ قىلىپ ئۈرۈمچىگە قايتىپ كەلگەندىن كېيىن، «خەت - چەكلەرنى قالايمىقان قىلىۋەتتى» دېگەننى باھانە قىلىپ «12 - ئاپرېل» سىياسىي ئۆزگىرىشكە قاتناشقان مۇھىم ئەربابلاردىن تاۋمىڭيۈ، چېن جوڭ، لى شياۋتيەنلەرنى ئېتىۋەتكەن. ئۇزۇن ئۆتمەي يەنە شەرقىي - شىمال ئارمىيىسىـ نىڭ ئالىي ئوفىتسېرلاردىن جېڭ رۇنچېڭ، سۇگو، ياڭ ياۋجۈن، يىڭ جەنبىڭلارنى ئۆلتۈرگەن ۋە ئۆزلەشتۈرۈلگەن ئاق ئورۇس ئارمىيىسىنىڭ باشلىـ قى پاپىنگوت، ئانتونوۋ، كېمىرىلكىن قاتارلىقلارغا دۈشمەن بىلەن تىل بىرىكتۈردى دېگەن جىنايەتـ نى ئارتىپ، قولغا ئېلىپ ئۆلتۈرۈۋەتكەن، ئۆلكە رەئىسى ليۇۋېنلۇڭنىمۇ خۇاڭ موسۇڭ بىلەن بارـ دى - كەلدى قىلدى دېگەننى سەۋەب قىلىپ قولغا ئېلىپ 10 نەچچە يىل قاماپ قويغان. 11 - ئايدا جاڭ پېيۈەن تېلېگىراممىا ئەۋەتىپ شىڭـ شىسەيگە قارشى تۇرىدىغانلىقىنى بىلدۈرگەن. گومىنداڭ مەمۇرىي پالاتاسى جاڭ پېيۈەننى شىڭ شىسەي بىلەن بىر ۋاقىتتا ئۆلكىلىك ھۆكۈـ مەتنىڭ ھەيئەت ئەزاسى، قوشۇمچە ئىلى بوز يەر ئۆزلەشتۈرۈش بېگى ۋە يېڭىدىن تەشكىللەنگەن قورۇقلۇق ئارمىيە 8 - شىسىنىڭ شىجاڭى قىلىپ تەيىنلىگەن. شىڭ شىسەي سوۋېت ئىتتىپاقىدىن ياردەم تەلەپ قىلغان، 12 - ئاينىڭ ئاخىرلىرى ۋە ئىككىنچى يىلنىڭ باشلىرىدا سوۋېت قىزىل ئارمىيىسى قورغاس ۋە ۋىيتاگزىدىن ئىلى، تارباـ غاتايغا كىرگەن، ئۇلار «تارباغاتاي ئارمىيىسى» ۋە «ئالتاي ئارمىيىسى»، دەپ ئاتىلىپ، جاڭـ پېيۈەنگە ھۇجۇم قىلغان. جاڭ پېيۈەن تەرەپ - تەرەپتىن دۈشمەنگە دۇچ كېلىپ، مەغلۇپ بولغانـ دىن كېيىن ئۆزىنى ئۆلتۈرۈۋالغان. ئۇنىڭ قالدۇق قىسمىنى شىڭ شىسەي يىغىۋېلىپ چېگرا مۇداپىئە ئارمىيىسى قىلىپ تەشكىللىگەن. 1934 - يىلى 1 - ئايدا ماجۇڭيىڭ ئۈرۈمچىنى قورشىۋېلىپ ئۈرۈمـ چىنى ئىگىلەشكە ئاز قالغان. 2 - ئاينىڭ باشلىـ رىدا، سوۋېت قىزىل ئارمىيىسى ئۈرۈمچى شەھىرى ئەتراپىغا يېتىپ كېلىپ ماجۇڭيىڭ قوشۇنلىرى بىـ لەن ئۇرۇشقان. ماجۇڭيىڭ ئارقا تەرەپتىن دۈشـ

مەنگە دۈچ كەلگەچكە جەنۇبىي شىنجاڭغا چېكىنگەن.

1933 - يىلى يەرلىك بىر نەچچە قوراللىق كۈچ جەنۇبىي شىنجاڭدا ئالا - توپىلاڭ كۆتۈرۈپ، بىر - بىرى بىلەن جەڭگى - جېدەل قىلغان. 1 - ئايدا، تۆمۈر كۇچادا «ئىسلام دۆلىتى» قۇرۇشقا ئۇرۇنۇپ، ئاقسۇنى ئىگىلىگەن ھەمدە قەشقەرگە كەلگەن. 2 - ئايدا، مۇھەممەت ئىمىن قاراقاشتا توپىلاڭ كۆتۈرۈپ خوتەننى ئىگىلىگەن ھەمدە ئاتۇشلۇق سابىت داموللا بىلەن تىل بىرىكتۈرۈپ قەشقەرگە قاراپ ئىلگىرىلىگەن. يەنە قىرغىزلاردىن ئوسمان، ماجۇڭيىڭنىڭ كۈچىگە ۋەكىللىك قىلىدىغان ماجەنساڭ، ئۆلكىگە ۋەكىللىك قىلىدىغان ماشاۋۋۇ قاتارلىق قوراللىق كۈچلەر ئاشكارە ۋە يوشۇرۇن ئېلىشقان، نەتىجىدە تۆمۈر بىلەن ئوسمان مەغلۇپ بولۇپ ئۆلتۈرۈلگەن. مۇھەممەت ئىمىن بىلەن سابىت داموللا قەشقەرنى تىزگىنلىگەن. 11 - ئاينىڭ 12 - كۈنى، ئەنگلىيە جاھانگىرلىكىنىڭ قوللىشى بىلەن، ۋەتەننى پارچىلايدىغان «شەرقىي تۈركىستان ئىسلام جۇمھۇرىيىتى» نىڭ قۇرۇلغانلىقىنى جاكارلىغان. بۇ قورچاق ھاكىمىيەتنىڭ پروگراممىسىدا: «شەرقىي تۈركىستان مەڭگۈ دېموكراتىك جۇمھۇرىيەت»، «مۇستەقىللىقى مەڭگۈ ساقلاپ قېلىنىدۇ» دەپ جاكارلىنىپ، خوجىنىياز زۇڭتۇڭلۇققا، سابىت داموللا زۇڭلىلىققا تەيىنلەنگەن. بۇ قورچاق ھۆكۈمەتتە ئىچكى ئىشلار، دىپلوماتىيە، ھەربىي - سىياسىي قاتارلىق توققۇز مىنىستىرلىك تەسىس قىلىنغان. ئۇلار پان ئىسلامىزمنى، پان تۈركىزمنى ھەدەپ تەرغىپ قىلغان، ھەر مىللەت خەلقىنى بولۇپمۇ ئىسلام دىنىغا ئېتىقاد قىلمايدىغانلارنى ۋەھشىلەرچە ئەزگەن ۋە قىرغىن قىلغان. ئىككىنچى يىلى 2 - ئايدا، ماجۇڭيىڭ قىسمىلىرىدىكى ماشىمىڭ ماشاۋۋۇ، ماجەنساڭ بىلەن بىرلىشىپ قەشقەرنى ئىگىلىگەن، قورچاق «شەرقىي تۈركىستان ئىسلام جۇمھۇرىيىتى» يىمىرىلىپ پارچىلانغان. خوجىنىياز ئۆزىنى شىڭ شىسەينىڭ قوينىغا ئېتىپ سابىت داموللىنى تۇتۇۋېلىپ شىڭ شىسەيگە تاپشۇرۇپ بەرگەن، سابىت داموللا تۈرمىدە ئۆلگەن. مۇھەممەت ئىمىن خوتەنگە قېچىپ كەتكەن. شۇ چاغدا مۇھەممەت ئىمىننىڭ ئاكىسى مەنسۇر خوتەندە «ئىسلام دۆلىتى» قۇرۇپ، ئۆزىنى پادىشاھ دەپ ئاتىغان. ماجۇڭيىڭ قوشۇنلىرى خوتەنگە كەلگەندىن كېيىن، مەنسۇر ئۆلتۈرۈلگەن، «ئىسلام دۆلىتى» مۇ پارچىلىنىپ كەتكەن، مۇھەممەت ئىمىن چەت ئەلگە قېچىپ كەتكەن. بۇ بىر ئوچۇم مىللىي بۆلگۈنچى ئۇنسۇرلار ئاتالمىش مۇستەقىللىقنى خام خىيال قىلغان بولسىمۇ ئەمەلىيەتتە ئۆزىنىڭ پۇتىغا ئۆزى پالتا چاپقان.

1934 - يىلى 7 - ئايدا، شىڭ شىسەي سوۋېت قىزىل ئارمىيىسىنىڭ ياردىمى بىلەن، جەنۇبىي شىنجاڭدىكى مۇھىم شەھەر — قەشقەرنى ئىگىلىگەن، ماجۇڭيىڭ شىنجاڭدىن كېتىشكە مەجبۇر بولۇپ سوۋېت ئىتتىپاقىغا ئۆتۈپ كەتكەن، قالدۇق قىسىملىرىنى ماخۇشەن باشلاپ خوتەنگە كەتكەن. 8 - ئاينىڭ 1 - كۈنى، شىڭ شىسەي شىنجاڭدا تىنچلىق ئەمەلگە ئاشقانلىقىنى جاكارلاپ، ئۆلكە ئارمىيىسىگە «جاھانگىرلىككە قارشى ئارمىيە» دەپ نام بەرگەن ھەمدە «شىنجاڭ خەلقىنىڭ جاھانگىرلىككە قارشى تۇرۇش بىرلەشمىسى» نى قۇرغان.

شىڭ شىسەي ئۆزىنىڭ ھۆكۈمرانلىق ئورنىنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن، يالغاندىن ئىلغار بولۇۋېلىپ سوۋېت ئىتتىپاقىغا يېقىنلىشىپ، سوۋېت ئىتتىپاقىنىڭ ياردىمىگە ئېرىشكەن. سوۋېت ئىتتىپاقىمۇ تىنچ بىر قوشنىسىنىڭ بولۇشىنى ئۈمىد قىلغان، شۇڭا قىزىل ئارمىيىنى ئەۋەتىپ شىڭ شىسەينىڭ كۈچلۈك دۈشمەننى يېڭىشىگە ياردەم بەرگەن، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئادەم كۈچى، ماددىي كۈچ، مالىيە كۈچى ئاجرىتىپ ياردەم بەرگەن. مۇتەخەسسىس، تېخنىكلارنى شىنجاڭدا ئىقتىسادىي قۇرۇلۇش بىلەن شۇغۇللىنىشقا ئەۋەتكەن. سوۋېت كومپارتىيىسى ئەزالىرىنىڭ ۋە ئىچكى ئۆلكىدىن كەلگەن بىر تۈركۈم ئىلغارلارنىڭ ياردىمى بىلەن، 1936 - يىلى «جاھانگىرلىككە قارشى تۇرۇش، سوۋېت ئىتتىپاقىغا يېقىنلىشىش، مىللەتلەر باراۋەر بولۇش، دىيانەتلىك بولۇش، تىنچلىقنى ساقلاش، قۇرۇلۇش ئېلىپ بېرىش» تىن ئىبارەت ئالتە چوڭ سىياسەت تۈزۈلگەن. بۇ ئالتە چوڭ سىياسەت شىنجاڭ تارىخىدا ئىلغار ئەھمىيەتكە ئىگە بولغان. كېيىنكى چاغلاردا، جۇڭگو كومپارتىيىسى مۇشۇ ئالتە چوڭ سىياسەتنى ئاساس قىلىپ شىڭ شىسەي بىلەن ياپون باسقۇنچىلىرىغا قارشى تۇرۇش مىللىي بىرلىكسەپ ئورناتقان. ۋەھالەنكى، شىڭ شىسەي مۇشۇ ئالتە چوڭ سىياسەتنى ئۆزىنىڭ سىياسىي كاپىتالى قىلىۋېلىپ، ئۇنى يات كۈچلەرنى چەتكە قېقىش، مۇستەقىل مۇستەبىتلىك قىلىشنىڭ قورالىغا ئايلاندۇرغان. شىڭ شىسەي ھۆكۈمرانلىق قىلغان دەۋردە ئوتتۇرىغا قويۇلغان «سەككىز چوڭ خىتابنامە»، «توققۇز چوڭ ۋەزىپە»، «ئالتە چوڭ سىياسەت» ھەقىقىي يولغا قويۇلمىغان.

نەچچە يىل داۋاملاشقان يېغىلىق ۋاقىتلىق

تىنچىتىلغانلىقىدىن كېيىن، ئىقتىساد، مەدەنىيەت ئەسلىگە كەلگەن ۋە تەرەققىي قىلغان. تاموژنا، باج ئاپپاراتلىرى، بانكا، پۇل مۇئامىلە تارماقلىرى قىسمەن تەرتىپكە سېلىنغان. ئاز ساندىكى خىيانەتچى، پارىخور ئەمەلدارلار جازالانغان، يېزا ئىگىلىكىگە سېلىنىدىغان مەبلەغ كۆپەيتىلگەن. سوۋېت ئىتتىپاقىنىڭ تېرىقچىلىق تېخنىكىسى ۋە باشقۇرۇش ئۇسۇلى كېڭەيتىلگەن. 1936 - يىلى، چارۋىچىلىق 1933 - يىلىنىڭ ئالدىدىكى سەۋىيىگە يەتكۈزۈلگەن. مەدەنىيەت - مائارىپ جەھەتتە، ھەر قايسى ناھىيىلەردە باشلانغۇچ مەكتەپ قۇرۇلغان، ئۆلكىلىك دارىلمۇئەللىمىندە ئۇيغۇر، قازاق، موڭغۇل قاتارلىق مىللىي سىنىپلار تەسىس قىلىنغان. شىنجاڭدىكى ھەر قايسى مىللەتلەرنىڭ كۆپ قىسمى مەدەنىي ئاقارتىش ئۇيۇشمىلىرىنى قۇرغان. 1935 - يىلى، روسچە قانۇن - سىياسىي مەخسۇس مەكتىپى ئاساسىدا شىنجاڭ ئىنستىتۇتى قۇرۇلغان بولۇپ، بۇ ئىنستىتۇتقا ۋاڭ شۇچىڭ (يۈ شيۇ سوڭ) تۇنجى قېتىم باشلىق بولغان، يەنە بىر تۈركۈم ئوقۇغۇچىلار سوۋېت ئىتتىپاقىغا ئوقۇشقا ئەۋەتىلگەن، ئۇلار سىياسىي، ئىقتىساد، قانۇن، دېھقانچىلىق، چارۋىچىلىق، مال دوختۇرلۇق، مېدىتسىنا قاتارلىق كەسىپلەرنى ئۆگەنگەن، 1936 - يىلى 4 - ئايدا، «تىيانشان گېزىتى»، «شىنجاڭ گېزىتى» گە ئۆزگەرتىلىپ، بۇ گېزىتنىڭ ئۇيغۇرچىسى نەشىر قىلىنغان. شېڭ شىسەي ئارمىيىنى تەرتىپكە سېلىپ، پۈتۈن شىنجاڭنى 11 ھەربىي رايونغا ئايرىغان ھەمدە رازۋېتكا ئىدارىسى (كېيىن ئامانلىق ساقلاش باش ئىدارىسىغا ئۆزگەرتىلگەن)، جامائەت خەۋپسىزلىكى باشقۇرۇش باشقارمىسى، ئۆلكىلىك ساقچى باشقارمىسى قاتارلىق بىر يۈرۈش ساقچى ئاخبارات ئاپپاراتلىرىنى تەسىس قىلىپ، ئۆزىنىڭ مۇستەبىت ھۆكۈمرانلىقى ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرغان.

1937 - يىلى، جەنۇبىي شىنجاڭنى ئىگىلەپ ياتقان مامۇت، ماخۇشەنلەرنىڭ قوراللىق كۈچلىرى شېڭ شىسەي تەرىپىدىن يوقىتىلغان. مامۇت تۇرپانلىق بولۇپ، 1933 - يىلى قۇرۇلغان قورچاق «تۈركىستان ئىسلام جۇمھۇرىيىتى» گە قاتناشقان، كېيىن، 6 - شىنىڭ شىجاڭى بولغان، ئۇنىڭ قارىمىقىدا 1500 ئەسكەر بولۇپ، «مۇستەقىللىق» نى داۋاملىق تەرغىپ قىلغان. 1937 - يىلى 4 - ئايدا شېڭ شىسەيگە قارشى تۇرۇشنى مەخپىي پىلانلاپ، «مۇستەقىل ئۇيغۇر ئىسلام دۆلىتى» قۇرۇشقا ئۇرۇنغان، ئۇنىڭ بۆلگۈنچىلىك ھەرىكىتى خەلق رايىغا ياقمىغاچقا، بۆلگۈنچىلىك سۇيىقەستى تېزدىن بىتچىت بولغان. ئۇ مەغلۇپ بولغاندىن كېيىن ھىندىستانغا قېچىپ كەتكەن. قالدۇق قىسىملىرى ماخۇشەنگە قوشۇلۇپ كەتكەن. ماخۇشەن خوتەن خەلقىنى دەھشەتلىك ئەزگەن، خەلقنىڭ ئۆلگىنى بولغان غەزەپ - نەپرىتى قايناپ تاشقان. ئۇ ماجۇڭيىڭنىڭ كۈچىنى ئەسلىگە كەلتۈرۈش كويىدا بولۇپ، كورلىنىڭ غەربىدىكى دۆرغۈن جايىنى ئىگىلىۋالغان. شېڭ شىسەي يالغۇز ئۆلكە ئارمىيىسىگە تايىنىپ ماخۇشەننى يېڭەلمەيدىغانلىقىنى كۆزدە تۇتۇپ، يەنە بىر قېتىم سوۋېت ئىتتىپاقىدىن ياردەم تەلەپ قىلغان. 9 - ئاينىڭ باشلىرىدا، كانستانتىنوۋ قوماندانلىقىدىكى سوۋېت قىزىل ئارمىيىسىنىڭ ماشىنىلاشقان قىسمى ئايروپىلان، تانكىنىڭ ماسلىشىشى بىلەن، ئۇلۇغچاتتىن كىرگەن، يەنە مەۋلانوۋ قوماندانلىقىدىكى ئاتلىق تۇەنى بىلەن ئىسماقبەگ باشچىلىقىدىكى ئاتلىق تۇەنى تەڭلا ھەرىكەتكە كەلگەن، ئۆلكە ئارمىيىسى ھۇجۇمغا ئۆتكەن، ماخۇشەن مەغلۇپ بولۇپ ھىندىستانغا قېچىپ كەتكەن، ئۇنىڭ قارىمىقىدىكى 36 - شى يوقىتىلغان. شېڭ شىسەي پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ جەنۇبىي شىنجاڭدا چوڭ قىرغىنچىلىق يۈرگۈزۈپ، ئېغىر ئاقىۋەت پەيدا قىلغان.

1937 - يىلى 8 - ئايدا، شېڭ شىسەي ئاتالمىش «توپىلاڭ كۆتۈرۈشكە سۇيىقەست قىلىش ئەنزىسى» دېگەن بىرنېمىلەرنى ئويدۇرۇپ چىقىپ، ھەر دەرىجىلىك مەمۇرىي ئەمەلدار، ھەر ساھەدىكى مەشھۇر زاتلار، باي سودىگەرلەر، سوۋېت كومپارتىيىسىنىڭ ئەزاسى قاتارلىقلاردىن بولۇپ جەمئىي نەچچە مىڭ ئادەمنى قولغا ئالغان. بۇ ئادەملەرگە يوقىلاڭ بەدناملار چاپلىنىپ تۈرمىگە تاشلانغان، بەزىلىرى ئۆلتۈرۈلگەن. 10 - ئايدا جۇڭگو كومپارتىيىسى شېڭ شىسەي بىلەن ياپون باسقۇنچىلىرىغا قارشى مىللىي بىرلىكسەپ ئورناتقان، جۇڭگو كومپارتىيىسى شىنجاڭنىڭ ئىقتىسادىي، مەدەنىيەت قۇرۇلۇشى ئۈچۈن زور تۆھپە قوشقان.

40 - يىللارنىڭ باشلىرىدا، شېڭ شىسەي دۇ جۇڭيۈەن ئەنزىسى دېگەن بىرنېمىنى ئويدۇرۇپ چىقىپ، ۋەتەنپەرۋەر دېموكراتىك زات دۇ جۇڭيۈەننى ئۆلتۈرگەن. مىڭدىن ئارتۇق ئادەم مۇشۇ ئەنزىگە چېتىلىپ زىيانكەشلىككە ئۇچرىغان. خەلقئارادا فاشىزمغا قارشى كۈرەش ئەڭ زور قىيىنچىلىققا دۇچ كەلگەندە، شېڭ شىسەي ئۆزىنىڭ ئەكسىيەتچىل ماھىيىتىنى ئۆزۈل - كېسىل ئاشكارىلاپ، جاللاتلىق قىلىچىنى جۇڭگو كومپارتىيىسىنىڭ ئەزالىرىغا قارىتىپ، ئاتالمىش «توپىلاڭ كۆتۈرۈشكە سۇيىقەست قىلىش ئەنزىسى» دېگەن بىرنېمىلەرنى ئارقا - ئارقىدىن ئويدۇرۇپ چىقىپ، شىنجاڭدا

خىزمەت قىلىۋاتقان" جۇڭگو كومپارتىيىسى ئەزالىرىنىڭ ھەممىسىنى ۋە ئۇلارنىڭ ئائىلە تاۋابىئاتلىرىنى قولغا ئالغان. چېن تەنچيۇ، ماۋزېمىن، لىن جىلۇلارنى يوشۇرۇن قەتلى قىلغان. شىنجاڭ جاھانگىرلىككە قارشى تۇرۇش ئۇيۇشمىسىنى ئەمەلدىن قالدۇرغان. شىڭ شىسەي ئاشكارا ھالدا گومىنداڭ، جياڭ جېشى قوينىغا ئۆزىنى ئاتقاندىن كېيىن، سوۋېت ئىتتىپاقى قىزىل ئارمىيىسىنىڭ قۇمۇلدىكى 8 - تۇەنىنى ۋە مۇتەخەسسىس، تېخنىكلارنى" قايتۇرۇپ كەتكەن. شۇنىڭ بىلەن، شىنجاڭنىڭ سوۋېت ئىتتىپاقى بىلەن بولغان سودا ئالاقىسى توختىغان.

گومىنداڭ تەسىرىنىڭ شىنجاڭغا كىرىشى بىلەن، شىڭ شىسەينىڭ شىنجاڭدىكى مۇستەبىت ھۆكۈمرانلىقى تەۋرەپ قالغان. 1944 - يىلى خەلقئارادا فاشىزمغا قارشى كۈرەش ۋە جۇڭگونىڭ ياپون باسقۇنچىلىرىغا قارشى ئېلىپ بارغان ئۇرۇشى ئارقا - ئارقىدىن غەلىبە قىلدى. سوۋېت قىزىل ئارمىيىسى گېرمانىيىنىڭ فاشىست ئارمىيىسىنى سوۋېت زېمىنىدىن قوغلاپ چىقاردى، شىڭ شىسەيمۇ ئۆزىنىڭ بۇرۇنقى ھوقۇقىنى ئەسلىگە كەلتۈرۈش خام خىيالىدا بولۇپ، سوۋېت ئىتتىپاقىغا يېقىنلاشماقچى بولدى. «توپىلاڭ كۆتۈرۈشكە سۇيىقەست قىلىش ئەنزىسى» دېگەن كونا نەيرەڭلىرىنى يەنە ئىشقا سېلىپ، گومىنداڭ شىنجاڭ ئۆلكىلىك فىرقىسىنىڭ ئەزاسى قوشۇمچە شۇجى خۇاڭ رۇجېن، قۇرۇلۇش نازارىتىنىڭ نازىرى لىن جىيۇڭ قاتارلىق 100 نەچچە ئادەمنى قولغا ئالغان. ستالىن بىلەن جياڭ جېشىغا ئايرىم - ئايرىم ھالدا مەكتۇپ سۇنغان، ستالىن شىڭ شىسەينىڭ رەزىل ئەپتى - بەشىرىسىنى تونۇپ يەتكەچكە ئۇنىڭغا ئىشەنمىگەن. جياڭ جېشىمۇ ئۇنى شىنجاڭدىن يۆتكىۋېتىش قارارىغا كېلىپ، 8 - ئۇرۇش رايونىنىڭ قوماندانى جۇ شاۋلياڭنى ئۈرۈمچىگە ئەۋەتىپ، شىڭ شىسەينى چۇڭچىڭغا كېلىپ دېھقانچىلىق، ئورمانچىلىق مىنىستىرلىكىنىڭ مىنىستىرى بولۇشقا بۇيرۇق چۈشۈرگەن، شۇنىڭ بىلەن بىللە، ھەربىي جەھەتتىن تەييارلىق قىلىپ قويغان، شىڭ شىسەي ۋەزىيەتنىڭ ئۆزىگە پايدىسىز ئىكەنلىكىنى، چوڭ ھوقۇقىنىڭ قولدىن كەتكەنلىكىنى بىلىپ، بۇيرۇقنى قوبۇل قىلىشقا مەجبۇر بولۇپ، 9 - ئايدا شىنجاڭدىن كەتكەن، شۇنىڭ بىلەن، ئۇنىڭ شىنجاڭدا يۈرگۈزگەن 11 يىللىق مۇستەبىت ھۆكۈمرانلىقىغا خاتىمە بېرىلگەن. شۇنىڭدىن باشلاپ، شىنجاڭ گومىنداڭنىڭ ئەكسىيەتچىل ھۆكۈمرانلىقىدا بولۇپ كەلگەن.

(بېشى 53 - بەتتە)

ئۇيۇشمىسى كادىرلىرى نازارەتچىلىكىنىڭ دەرىجىسى ئېشىپ زاۋۇت باشلىقى بىلەن بولغان مۇناسىۋىتىنىڭ يىرىكلىشىپ قېلىشىدىن قورققان؛ ئۈچىنچى، ئىشچى - خىزمەتچىلەردە نارازىلىق كەيپىياتىنىڭ پەيدا بولۇپ قېلىشىدىن قورقۇش. دېموكراتىك باشقۇرۇشنى بەك كۆپ تەكىتلەپ كەتسە، ئۇنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىيىگە بولغان «تەلەپ» ىنى ئاشۇرۇۋېتىپ، ئەمەلىي خىزمەتنىڭ كۆڭۈلدىكىدەك بولماسلىقى سەۋەبىدىن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىسىدە داۋالغۇش پەيدا بولۇپ، تىنچ - ئىتتىپاقلىققا تەسىر يېتىشىدىن ئەنسىرەش؛ تۆتىنچى، دېموكراتىك باشقۇرۇش بەك كۆپ تەكىتلىنىپ كەتسە، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ باشقا خىزمەتلىرىنىڭ قانات يېيىشىغا تەسىر يېتىشىدىن قورقۇش.

3. رايى قايتىش پىسخىكىسى. ئىشچى - خىزمەتچىلەر دېموكراتىك باشقۇرۇشنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى، كارخانىنىڭ خوجايىنى. بىراق رېئال تۇرمۇشتا، خېلى كۆپ ساندىكى ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئۆزىنىڭ خوجايىن ئىكەنلىكىنى ھەقىقىي ھېس قىلغىنى يوق. بەزى كارخانىلاردا ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك ھوقۇقى ۋە بەھرىمەن بولۇشقا تېگىشلىك تەمىناتى كاپالەتكە ئىگە قىلىنمىغانلىقتىن، ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتنىشىش ئاكتىپلىقىغا تەسىر يەتكەن. نەزەرىيە بىلەن ئەمەلىيەت ئۆزئارا زىت كېلىدىغان بۇ خىل ھالەت، بەزى ئىشچى - خىزمەتچىلەردە دېموكراتىك باشقۇرۇشتىن رايى قايتىش كەيپىياتىنى شەكىللەندۈرۈپ قويغان.

يۇقىرىقىدەك ئوخشاش بولمىغان قاتلامدىكى كىشىلەردە مەۋجۇت بولۇپ تۇرغان ئوخشاش بولمىغان پىسخىك توسالغۇ دېموكراتىك باشقۇرۇش خىزمىتىنىڭ تەرەققىياتىغا تەسىر يەتكۈزىدۇ. شۇڭلاشقا، كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش يېڭى ۋەزىيەتتە، دېموكراتىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش ئۈچۈن يۇقىرىقىدەك پىسخىك توسالغۇلارنى ھەقىقىي تۈگىتىش كېرەك. زۆھرە (ت)

ئانا - بالا ۋە مىراس

(ھېكايە)

مۇھەممەت رىشات تۇردى

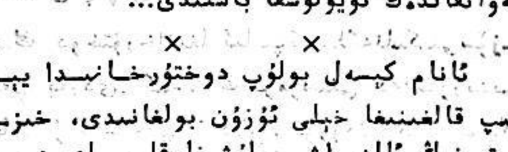
پسىخولوگىيە ئىلمىي تەتقىقاتى بىلەن شۇغۇللىنىۋاتقىنىمغا خېلى ئۇزۇن بولغانىدى. بۈگۈن بۇ تەتقىقاتىمنى خۇلاسىلاش ئۈچۈن باش چۆكۈرۈپ ماتېرىيال يېزىۋاتاتتىم، بىر ئوقۇغۇچۇم ئىشىكنى چەكمەيلا كىرىپ كەلدى. بىر قاراشتىلا ئۇنىڭ چىرايىدىكى مەيۈسلۈك، قايغۇ ئالامىتىدىن ماڭا بىر شۇم خەۋەر ئېلىپ كىرگەنلىكىنى پەملىدىم.

— مۇئەللىم، - دېدى ئۇ سەل تىترەڭگۈ ئاۋازدا، — ئۆيىمىزدىكىلەردىن تېلېفون كەپتىكەن، سىزنى...

— ئانىڭىز قازا قىلىپ كېتىپتۇ، دېمەكچىمۇ سىز؟ — ئۇنىڭ گېپىنىڭ ئايىغىنى كۈتمەيلا كۆڭلۈم تۇيغان ئىشنى ئۇدۇللا دەۋەتتىم. ئەمەلىيەتتە ئۇنىڭ بۇ سوئالىمغا «ياق» دەپ جاۋاب بېرىشىنى بەكمۇ ئۈمىد قىلاتتىم. لېكىن ئۇ يا «ياق»، يا «ھەئە» دېمەي، تەڭلىكتە قالغان كىشىدەك، يەرگە قاراپ تۇرۇۋەردى، بۇنىڭدىن ھۆكۈمىمنىڭ توغرىلىقىنى ھېس قىلدىم؛ مېڭەم زىڭىلداپ تەجرىبەخانا ئىچى چۆگۈلەۋاتقاندەك تۇيۇلۇشقا باشلىدى...

× ×

ئانام كېسەل بولۇپ دوختۇرخانىدا يېتىپ قالغىنىغا خېلى ئۇزۇن بولغانىدى. خىزمىتىمنىڭ ئالدىراش بولۇشىغا قارىماي ھەر كۈنى دېگۈدەك ئۇنى يوقلاپ تۇراتتىم. گەرچە ئۆي - ئوچاقلىق بولغان ئىككى ئىنىم ۋە ئىككى سىڭلىم بولسىمۇ، ئۇلار تۇرمۇش



ھەلەكچىلىكى بىلەن ئىمكىن ئانامنى ئانچە يوقلىمايتتى. پەقەت 16 ياشلىق ئەڭ كىچىك سىڭلىملا ئوقۇشىنى توختىتىپ، كېچە - كۈندۈز ئانامنىڭ يېنىدىن ئايرىلمىدى...

ئۆيگە يېتىپ كەلگىنىمدە، ئىنى - سىڭىللىرىم رەھمەتلىك ئانامنىڭ جەسىتى ئەتراپىدا يىغا - زارە قىلىشىۋاتاتتى، قولۇم - قوشنىلار ئۇلارغا تەسەللىي بېرىۋاتاتتى؛ ئۇلار مېنىڭ كەلگەنلىكىمنى كۆرۈپ، يىغىسىنى تېخىمۇ ئەۋجىگە كۆتۈردى. مەن ئانامنىڭ بېشىنىڭ يېنىغا كېلىپ، ئۇنىڭ چىرايىغا قارىدىم. ئۇنىڭ پېشانە ۋە يۈزلىرىدىكى ئەگرى - بۈگرى قورۇقلار بىز ئۈچ ئوغۇل، ئۈچ قىزنى بېقىش، تەربىيىلەش جەريانىدا تارتقان جەۋرى - جاپانىڭ يالدامىسى ئىدى. ئۇ بىزنى دائىم ئىناق ۋە ئۆم ياشاشقا ئۈندەيتتى، شۇنىڭغا يارىشا بىز ئاكا - ئۇكا، ئاچا - سىڭىللار بىر - بىرىمىزنىڭ ھۆرمىتىنى قىلاتتۇق...

مەن ئانامنىڭ چىرايىغا بىردەم قاراپ تۇرغاندىن كېيىن، ئۇنىڭ پېشانىسىغا يەڭگىلگىنە سۆيۈپ قويدۇم. ئىچ - ئىچىمدىن چىقىۋاتقان يىغا دولقۇنلىرىدىن ئۆزۈمنى ئاران تۇتۇۋېلىپ دېدىم:

— بولدى، يىغاڭلارنى توختىتىڭلار. ئاخىرەتلىكى ئۈچۈن لازىملىق نەرسىلەرنى سېتىۋېلىپ كېلەيلى.

مەن شۇنداق دەپلا ئىنىلىرىمنىڭ كەينىدىن چىقىشىنى كۈتۈپ ھويلىغا چىقتىم. ئەمما، ئۇلار مېنىڭ گېپىمنى ئاڭلىمىدىمۇ ياكى ئاڭلىماسقا سېلىۋالدىمۇ، يەنىلا ئاھ ئۇرۇپ يىغلاۋەردى.

مەن بىر بېسىپ - ئىككى بېسىپ ھويلا بوسۇغىسىدىن ئاتلاۋاتقىنىمدا، ئاۋۋال چوڭ ئىنىمنىڭ، ئاندىن بىر قىسىم ئايال قوشنىلارنىڭ مۇنۇ گېپىنى ئاڭلاپ قالدىم:

— كۆرمەمسىلەر ئۇنى، ئانىمىز ئۆلۈپ كەتكەن تۇرسا، ئۇنىڭ ھەققى-ھۆرمىتى ئۈچۈن

بۇ ئىسمۇ يىغلاپ قويماي چىقىپ كېتىۋاتقىنىنى، ھەر قانچە تاش يۈرەك ئادەم بولسىمۇ... ئاھ ئانام، بىزنى يېتىم قالدۇردۇڭ ئانام...!

— مانا بۇلار ئانىسىغا خېلى كۆيۈمى بار ۋاپادار باللار ئىكەن، تولا يىغلاپ كۆزلىرى قۇرۇپ كېتەي دېدى، ئۇ چۇ؟ كۆزىدىن بىر تېمىمۇ ياش چىقارماي چىقىپ كېتىۋاتقىنىنى قاراڭلار! ھايۋان جېنىدىمۇ ئۆز ئىچىدىن بىرەسى ئۆلۈپ كەتسە مۆرەپ قويىدۇ...

بۇ گەپلەرنى ئاڭلاپ كۆڭلۈم بىر قىسمىلا بولۇپ قالدى. شۇ تاپتا قەلبىمدىكى ئازاب ۋە يىغان ئىنى - سىڭىللىرىمنىڭكىگە قارىغاندا نەچچە ھەسسە ئۈستۈنلۈكنى ئىگىلىگەنىدى. توۋا، پەقەت ئاھ ئۇرۇپ كۆز يېشى قىلىشلا، ئانامغا بولغان مېھرى-مۇھەببەتنى ئىپادىلىيەلەيدىغان بولسا، شۇ تۇرقۇمدا كۆز يېشى قىلىش قانچىلىك ئىش ئىدى؟ ئەمما بىر ئادەمنىڭ ئۆلۈپ كېتىشى بەرىبىر تەبىئەت قانۇنىيىتى. مەيلى ئادەم ياكى ماددىلار ھەرىكىتىنىڭ ئۆزىدە بار بولغان مۇقەررەر باغلىنىشنى كىممۇ توسۇپ قالالىسۇن؟! ئاھ ئۇرۇشۇم بىلەن ئانام قايتا ھاياتلىققا ئېرىشەلەيدىغان بولسا ئىدى، ئۇنىڭ ئۈچۈن ھاياتىمنى قۇربان قىلىشقا رازى ئىدىم...

مەن بازاردىن ئانامنىڭ ئاخىرەتلىكى ئۈچۈن لازىملىق نەرسىلەرنى سېتىۋېلىپ ئۆيگە قايتىۋاتقىنىمدا، كىچىك ئىنىم يېنىمدا پەيدا بولۇپ قالدى.

— ئاكا، - دېدى ئۇ پەس ئاھاڭدا، — ئانامۇ ۋەسىيەت قالدۇرالمىدى... ھە راست، كىچىك سىڭلىمىزنى قانداق ئورۇنلاشتۇرساق بولار؟

— بولدى، ئۇ ئىشلار ئۈچۈن باش قاتۇرۇشنىڭ ھاجىتى يوق، دېدىم ئاچچىق بىلەن يولۇمنى داۋاملاشتۇرۇپ، — سىڭلىمىزغا ئۆزۈم ئىگە بولىمەن، ئۆزۈم ئوقۇتىمەن.

× ×

يۇرت-جامائەتكە ئانامنىڭ نەزىرىسىنى بېرىپ بولۇپ، خىزمىتىمنى ئادەتتىكىدەك داۋاملاشتۇرۇۋەردىم. بىراق، مەن ئىشقا چۈشۈپ ئىككى كۈندىن كېيىن يەنە بىر كۆڭۈلسىزلىك يۈز بەردى:

ئىشخانىدا ئولتۇراتتىم، كىچىك سىڭلىم ناھايىتى جىددىيلەشكەن ھالدا كىرىپ كەلدى. ئۇ بىر نەچچە كۈندىن بۇيان بۆلەكچىلا جۇدەپ كەتكەنىدى، بۈگۈن بولسا ئۇنىڭ رەڭگى تېخىمۇ سارغىيىپ، بىر قىسمىلا بولۇپ قالغانىدى.

— ئاكا!- دېدى ئۇ ئۆزىنى ماڭا تاشلاپ ۋە ئۆكسۈپ يىغلاپ تۇرۇپ، — ئىككى ئاكام ھەم ئاچىلىرىم مىراس تالىشىپ بىر-بىرى بىلەن ئۇرۇشۇۋاتىدۇ. سەن بېرىپ ئۇلارغا بىر نېمە دەپ قويغىن...

بۇ گەپنى ئاڭلاپ بېشىم پىررىدە قايغاندەك بولدى. ئورنۇمدىن تۇرۇپ سىڭلىم بىلەن بىللە ماڭدىم.

غەزەپ ۋە تەئەججۇپ ئىلكىدە ئۆي ئالدىغا كەلگىنىمدە، مەھەللىدىكى بىر قىسىم قولۇم - قوشنىلار مېنى ئورىۋېلىشتى ۋە ئىنى-سىڭىللىرىمنىڭ مىراس تالىشىپ قانداق ئۇرۇشقانلىقىنى، چوڭ ئىنىمنىڭ كىچىك ئىنىمگە قانداق پىچاق تىققانلىقىنى ۋە كىچىك ئىنىمنىڭ دوختۇرخانىغا ئېلىپ كېتىلگەنلىكىنى سۆزلەپ بەردى. كىشىنىڭ نومۇسىنى كەلتۈرىدىغان بۇ ئىشلارنى ئاڭلاپ، ئۆزۈمنى تۇتالمايلا قالدىم. كۆز ئالدىم قاراڭغۇلاشقاندەك بولدى. نەچچە كۈننىڭ ئالدىدا ئانامنىڭ ئۆلۈمى ئۈچۈن ئاھۇ زار قاخشاپ پۈتۈن مەھەللىنى مۇسىبەت ئىچىگە چۆمدۈرگەن ئىنى - سىڭىللىرىمنىڭ ئەمدىلىكتە مىراس تالىشىپ، بىر - بىرىگە پىچاق، كالتەك كۆتۈرۈشكىنى نېمىسى-ھە؟! ئۇلار تۆلۈكۈن ئاتا - ئانام يىققان ئۆي

سەرەمجانلىرىنى بۆلۈشۈۋېلىپ، بۈگۈن چوڭ
هويلىلىق تۆت ئېغىزلىق ئۆينى تالان ـ تاراج
قىلماقچى بولغان بولسا... هەي... مېنىڭ نە ـ
رىم پسىخولوگ بولۇپ قالدى؟ ئىنسان تەبى ـ
ئىتى ئەنە شۇنداقمۇ ـ يە...؟! ئەزەلدىن بىر ـ
بىرىنى سەن ـ پەن دېيىشىپ باقمىغان بۇ بىر
ئائىلە كىشىلىرى ئەمدىلىكتە بىر ـ بىرىگە
دۈشمەنلىك قىلىشقان بولسا، بۇنى نېمە دې ـ
گۈلۈك؟

مەن هويلىغا ئېتىلىپ كىرگىنىمدە چوڭ
ئىنىم سىڭىللىرىمنى سەت گەپلەر بىلەن تىل ـ
لاۋاتاتتى. قويۇندەك بېرىپ ئىنىمنىڭ كاچى ـ
تىغا بىرشاپىلاق ئۇردۇم:

ــ هۇ هايۋان! ئاتا ـ بوۋىلىرىمىزنىڭ
روهىنى قورۇندۇرۇپ نېمە قىلىۋاتىسەن؟! ـ دې ـ
دىم ئۇنىڭغا نەپرەت بىلەن قاراپ، ـ ئاناڭغا
بولغان هۆرمىتىڭ شۇنچىلىكمىتتى؟!

ساقچى ماشىنىسى بۇ ئۆيگە قاراپ كېلى ـ
ۋاتقان بولسا كېرەك، ئۇنىڭدىن چىقىۋاتقان
ۋەهىمىلىك سىگنال بارغانسېرى ئېنىق ئاڭ ـ
لىنىشقا باشلىدى. هويلىنىڭ ئىچى ـ سىرتى ـ
دىكى كىشىلەر جىمجىت هالدا ماڭا تىكىلىپ
قاراپ تۇراتتى. پۇت ـ قولۇم بوشىشىپ نېمە
قىلىشىمنى بىلمەي تۇرۇپ قالدىم. كىچىك سىڭ ـ
لىم «ئاكا!» دېگىنىچە كېلىپ ئۆنلۈك يىغلاپ
كەتتى. ئۇنىڭ يۈرەكىنى ئەزگۈدەك هەسرەت ـ
كە تولغان يىغىسى غەزەپ بىلەن نەپرەت گې ـ
رەلىشىپ كەتكەن قەلبىمنى ئازابلاپ، ياشلىق
دەۋرىمگە قەدەم قويغىنىمدىن بۇيان ياش
چىقىپ باقمىغان كۆزۈمدە غۇۋا بىر خىل پەر ـ
دە هاسىل قىلدى. شۇ تاپتا قولىقىمغا ساقچى ـ
لارنىڭ ئىنىمنىڭ قولىغا شاراقلىتىپ كويزا
سېلىۋاتقىنىلا ئاڭلانماقتا ئىدى.

خەۋپلىك كېسەل

(مىكرو هېكايە)

جاۋخۇي

تېبى چىڭ كېسەل بولۇپ قالدى، كېسىلى ـ
مۇ يېنىك ئەمەس ئىدى. ئۇنىڭ پۇت ـ قول ـ
لىرى مۇزلاپ، يۈزلىرى قىزىرىپ، قۇلاقلى ـ
رى ۋىڭىلداپ، نەپىسى تېزلىشىپ،
كارىۋاتتىن تۇرالماي قالدى، ئايالى چاڭ خوڭ
ئۇنىڭدىن بەكمۇ ئەنسىرەپ خاتىرجەم بولالمىدى.

راستىنى ئېيتقاندا، باش ئاغرىش ـ قى ـ
زىش ئادەتتە دائىم بولۇپ تۇرىدىغان ئىش.
بۇنداق كېسەل بىرنەچچە تال دورا يېيىش،
بىرنەچچە قېتىم ئوكۇل ئۇرۇش بىلەنلا ئۆ ـ
تۈپ كېتەتتى. ئەجەبلىنەرلىكى شۇكى — تېبى
چىڭ دورىمۇ يېمەيتتى هەمدە ئو كۇل ئۇرۇش ـ
قىمۇ ئۇنىمايتتى. «ئەجەبا! ئۇ زادى قانداق
كېسەلگە مۇپتىلا بولغاندۇ؟» دوختۇرنىڭ يېنى ـ
دا تۇرغان چاڭ خوڭ كۆپ ئويلاپمۇ بۇنىڭ
تېگىگە يېتەلمىدى. ئۆزىدىن سورىسىچۇ؟ ئۇ
بىر ئېغىز گەپ قىلماس بولىۋالدى. كارى
بولمىسىمۇ، كۆڭلى يەنىلا خاتىرجەم بولالمى ـ
دى. دوختۇر كېسەل كۆرسىلا، يەنە ئادىتى
بويىچە دورا بېرىدۇ. هازىر ئۇنىڭ قانداق
كېسەلگە گىرىپتار بولغانلىقىنى تەگرىلا بىلى ـ
دىغاندۇ؟ هەقىقەتەن كىشىنىڭ بېشىنى قاتۇ ـ
رىدىغان مەسىلە بولدىغۇ!

چاڭ خوڭ ئاخىرى ئامالسىز تېبى چىڭ ـ
نىڭ زاۋۇتىغا تېلېفون بېرىشكە مەجبۇر بول ـ
دى. «ۋەي، لىي كاتىپما؟ تېبى چىڭ كېسەل
بولۇپ قالدى! سىز دەرهال كىچىك ماشىنا
ئەۋەتىڭ، مەن ئۇنى دوختۇرخانىغا ئاپىرىپ
ئومۇمىيۈزلۈك تەكشۈرتمەكچى».

ــ «ئاپلا ... بۇ ...» لىي كاتىپ چاڭ
خوڭنىڭ ئالدىدا تۇنجى قېتىم دۇدۇقلاپ، جا ـ
ۋاپ بېرەلمەي قالدى.

«ئاڭلىدىڭىزمۇ؟ سىلەرنىڭ زاۋۇتىڭلارنىڭ باشلىقى تېخى چىڭ ئاغرىپ قالدى، تېزرەك ماشىنا ئەۋەتىڭ! راستىنلا ...».

چاڭ خوڭ لىنى كاتىپنىڭ بۇنداق دۇدۇقلاشلىرىدىن ئەجەبلىنىپ، ئاۋازىنى ئاڭلىغاندىن تېخىمۇ يۇقىرى كۆتۈردى.

«تېپىي خانىم ئەجەبلەنمەڭ! ئەھۋال مۇنداق: بىزنىڭ ۋاڭ چاڭجاڭ چۈشتىن بۇرۇن ئومۇمنىڭ ماشىنىسىنى شەخسلەر ئىشلىتىشكە بولمايدۇ. دەپ تاپىلىغان ئىدى، شۇنىڭ ئۈچۈن ...» لىي كاتىپ بۇقېتىم خېلىلا غەيرەت قىلدى!

— «نېمە، ۋاڭ چاڭجاڭ؟ بىر ئاز ئېنىقراق سۆزلەڭ» چاڭ خوڭنىڭ تەلەپپۇزى بىردىنلا جىددىيلىشىپ كەتتى.

— «سىز تېخىچە بىلمەيدىغان ئوخشايسىز. بىزنىڭ زاۋۇت ئالدىنقى كۈنى ئىشلەپچىقىرىش بۆلۈمىنىڭ باشلىقى ۋاڭ كېجاڭغا سىناق تەرىقىسىدە مۇددەە بېرىلىپ بولدى ...»

«ھە!» چاڭ خوڭنىڭ ئىككى پۇتى تىترەپ، كۆزلىرى قاراڭغۇلىشىپ، «دۇت - دۇت» ئاۋاز بىلەن تەڭ تېلېفون قولىدىن سىيرىلىپ چۈشۈپ كەتتى - دە، ئۇمۇ كېسەل بولۇپ قالدى.

— («گېزىت - ژۇرناللاردىن تەرمىلەر» گېزىتىنىڭ 1988 - يىل 2 - مارت سانىدىن)

ئابلىز تۆمۈر تەرجىمىسى

«شىنجاڭ تەزكىرىسى»گە مۇشتىرى بولۇڭ

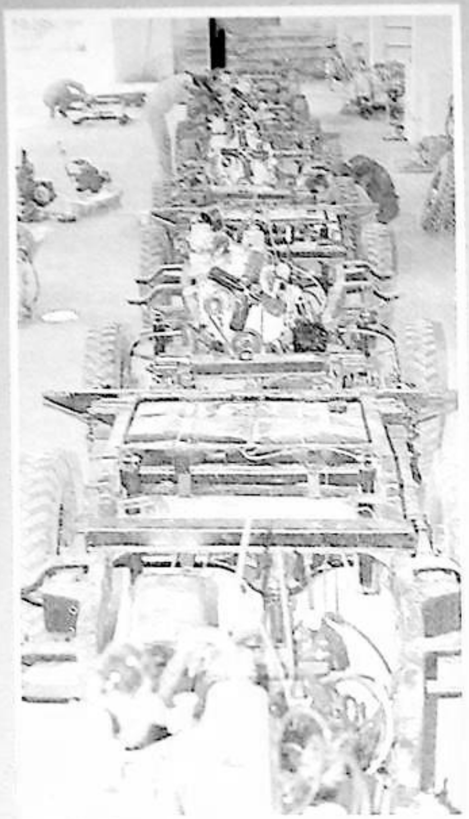
«شىنجاڭ تەزكىرىسى» ژۇرنىلى — ئاپتونوم رايونلۇق تەزكىرە كومىتېتى ۋە ئاپتونوم رايونلۇق تەزكىرە ئىلمىي جەمئىيىتى تەرىپىدىن چىقىرىلىدىغان پەسىللىك ژۇرنال.

«شىنجاڭ تەزكىرىسى» ژۇرنىلىدا تەزكىرىچىلىك نەزەرىيىسى ۋە ئەمەلىيىتىگە دائىر تەتقىقات ماقالىلىرى، يەرناملىرى تەتقىقاتى ۋە كىشى ئىسىملىرى تەتقىقاتىغا دائىر ئىلمىي ماقالىلەر ئېلان قىلىنىدۇ، شىنجاڭدا بولۇپ ئۆتكەن تارىخىي ۋەقەلەر، مەشھۇر شەخسلەر، مەشھۇر جايلار، مەدەنىيەت يادىكارلىقلىرى، تەبىئىي بايلىقلار ۋە كەسىپلەر تارىخى تونۇشتۇرۇلىدۇ. بۇ ژۇرنال تارىخ، تەزكىرە، نەسەبنامە ۋە جۇغراپىيە ساھەسىدىكى تەتقىقاتچىلىرىنى مۇھىم تارىخىي ماتېرىياللار بىلەن تەمىن ئېتىدۇ. ژۇرنالنىڭ سەھىپىسى خىلمۇ خىل، مەزمۇنى قىزىقارلىق. ژۇرنال ئىلگىرى شەخسلەر ۋە ئورۇنلارغا ھەدىيە قىلىنىپ كەلگەن، بۇنىڭدىن كېيىن ھەدىيە قىلىنمايدۇ.

16 فورماتلىق 70 بەتلىك بۇ ژۇرنال ھەر پەسىلنىڭ 2 - ئېيىنىڭ ئوتتۇرىلىرىدا نەشردىن چىقىدۇ. ھەرسانىنىڭ باھاسى 1.50 يۈەن، يىللىق باھاسى 6.00 يۈەن

«شىنجاڭ تەزكىرىسى» ژۇرنىلى ھازىرغىچە ئاپتونوم رايونلۇق تەزكىرە كومىتېت تارقىتىش بۆلۈمى تەرىپىدىن تارقىتىلىدۇ. ژۇرنالنىڭ 1993 - يىللىق سانلىرىغا مۇشتىرى بولغۇچىلار مۇشتىرى بولۇش ھەققىنى ھازىردىن باشلاپ پوچتا ئارقىلىق تارقىتىش بۆلۈمىگە ئەۋەتىپ بەرسە بولىدۇ. تارقىتىش بۆلۈمى پۇلنى ئالغاندىن كېيىن تالون ئەۋەتىپ بېرىدۇ (مۇشتىرى بولغۇچىلار ئىسىم - فامىلىسى، پوچتا نومۇرى، ئادرېسىنى ئېنىق يېزىشى لازىم.)

تارقىتىش بۆلۈمىنىڭ ئادرېسى:
پوچتا نومۇرى: 830002
ئۈرۈمچى شەھىرى «شىمالىي تىنچلىق» كوچىسى 14 - قورۇ
ئاپتونوم رايونلۇق تەزكىرە كومىتېت تارقىتىش بۆلۈمى
«شىنجاڭ تەزكىرىسى» ژۇرنىلى
ئۇيغۇر تەھرىر بۆلۈمى



شىنجاڭ ھەربىي رايونىغا قاراشلىق ھەربىي كارخانىلار ماشىنىسازلىق، توقۇمىچىلىق، رېمونتچىلىق، باسمىچىلىق قاتارلىق كەسىپلەرنى ئاساسىي مەزمۇن قىلغان كارخانا كوللېكتىپى بولۇپ شەكىللىنىپ، ئاپتونوم رايوننىڭ ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشىدا زور كۈچكە ئايدى. بۇلارنىڭ ئىچىدىكى «7438» زاۋۇت ھازىر دۆلىتىمىزدە ئىشلەنگەن ۋە ئىمپورت قىلىنغان ھەرخىل ئاپتوموبىللارنى رېمونت قىلىدىغان، ئاپتوموبىل ئۆزگەرتىپ قۇراشتۇرىدىغان ئىقتىدارنى شەكىللەندۈرۈپ، ئىناۋىتىنى ئۆستۈرۈپ، ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئاشۇردى، ئۇلار بۇيىل ئالدىنقى يېرىم يىلدا سانائەت ئومۇمىي مەھسۇلات قىممىتىنى 10 مىليون 690 مىڭ يۈەنگە يەتكۈزۈپ، تۈرلۈك كۆرسەتكۈچلەرنى ئورۇنداپ بولدى.

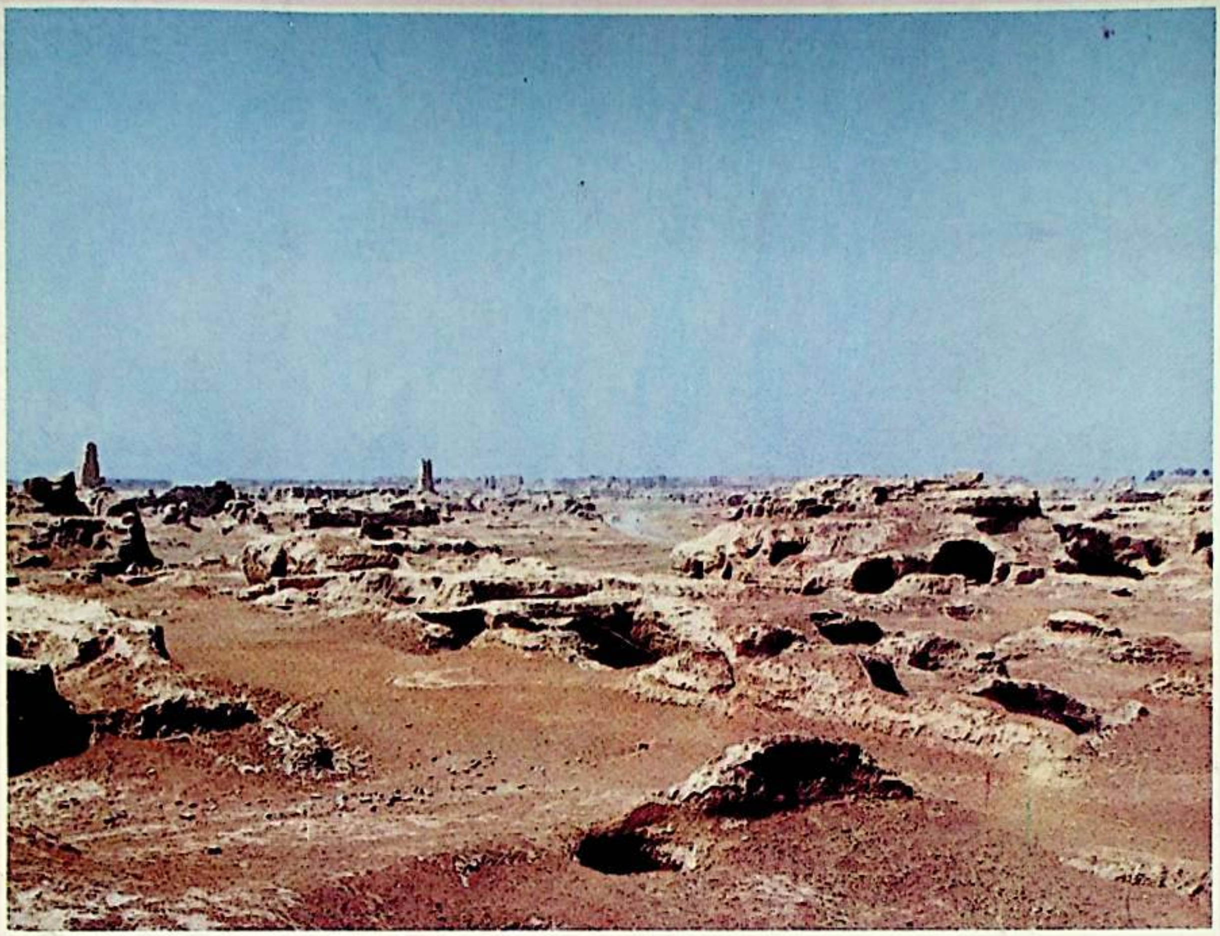
① زاۋۇت رەھبەرلىرى ئىشلەپچىقىرىش، تىجارەت ئەھۋالىنى مۇزاكىرە قىلماقتا.

② ئىشچى — خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنى تەربىيىلەش كۇرسىدىن كۆرۈنۈش.

③ ئىشچى — خىزمەتچىلەر مەدەنىي پائالىيىتىدىن كۆرۈنۈش.

④ زاۋۇت ئۆزگەرتىپ قۇراشتۇرغان «TL 6480» يېڭى تىپتىكى ئاپتوموبىل.

⑤ زاۋۇتنىڭ ئاپتوموبىل ئۆزگەرتىپ قۇراشتۇرۇش سېخى.



新疆工运　　　سىراجىدىن ئابلا فوتوسى　　　ئىدىقۇت خارابىلىقى

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