ئىزدىنىش

(تاللانما)

ج ك پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ
نەزەرىيۋى ژۇرنىلى

7

1995

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

1995-يىل 7-سان
(ئومۇمىي 85-سان)

(تاللانما)

ئىزدىنىش

(ئايلىق ژۇرنال)

ج ك پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ نەزەرىيىۋى ژۇرنىلى «ئىزدىنىش»نىڭ 1995-يىللىق 7-، 8-سانلىرىدىن تاللاپ تەرجىمە قىلىندى

مۇندەرىجە

قانداق قىلغاندا خاتالىقنى ئازراق سادىر قىلغىلى بولىدۇ
(1947-يىل 2-ئاينىڭ 7-كۈنى) .... **چېن يۈن(2)**
جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت يېتەكچى فاڭجېندا تەۋرەنمەي چىڭ تۇرۇش لازىم .... **(8)**
بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانىنى ياخشى باشقۇرايلى .... **يۈەن باۋخۇا(36)**

ئوبزور

كۆڭۈل فەنسىپىدەك ئۆگىنەيلى ۋە ياشايلى .... **ژۇرنىلىمىز ئوبزورچىسى(44)**

★7-ئاينىڭ 5-كۈنى نەشردىن چىقتى★

نەشر قىلغۇچى: مىللەتلەر نەشرىياتى
بېيجىڭ خېپىڭلى شىمالىي كوچا 14-قورو. پوچتا نومۇرى: 100013
مەملىكەت ئىچىدە بىرلىككە كەلگەن پوچتا ۋەكالەت نومۇرى: CN1i-2498
باسقۇچى: مىللەتلەر باسما زاۋۇتى
تىزغۇچى: مىللەتلەر نەشرىياتى ئېلېكترونلۇق مەتبە سېستىمىسى
باش تارقىتىش ئورنى: بېيجىڭ گېزىت-ژۇرنال تارقىتىش ئىدارىسى
ژۇرنالغا يېزىلىش ئورنى: مەملىكىتىمىزنىڭ ھەرقايسى جايلىرىدىكى پوچتىخانىلار
پارچە سېتىش ۋە ۋەكالەتەن سېتىش ئورنى: مەملىكىتىمىزنىڭ ھەرقايسى جايلىرىدىكى پوچتىخانىلار ۋە شىنخۇا كىتابخانىلىرى
چەت ئەللەرگە تارقىتىش ئورنى: جۇڭگو خەلقئارا كىتاب سودىسى باش شىركىتى (بېيجىڭ «399»-خەت ساندۇقى)

قانداق قىلغاندا خاتالىقنى ئازراق سادىر قىلغىلى بولىدۇ

(1947-يىل 2-ئاينىڭ 7-كۈنى)

چېن يۈن

تەھرىر ئىلاۋىسى: بۇ — يولداش چېن يۈننىڭ 1947-يىل 2-ئاينىڭ 7-كۈنى ج ك پ مەركىزىي كومىتېتى شەرقىي لياۋنىڭ شۆبە بيۇروسى يىغىنىدا قىلغان سۆزىنىڭ بىر قىسمى، يولداش چېن يۈننى سىغىنىش يۈزىسىدىن ئۈنى ئېلان قىلدۇق.

خاتالىقنى ئازراق سادىر قىلىپ قويۇشىمىز مۇمكىنمۇ، مۇمكىن ئەمەسمۇ؟ بۇ مەسىلە ئۇبدان ئوتتۇرىغا قويۇلغان. ئۆزەمنى ئېلىپ ئېيتسام، مەن مەركىزىي كومىتېتنىڭ ئەزاسى، خاتالىق سادىر قىلىپ قويسام، تەسىرى چوڭراق بولىدىغان گەپ.

بىز قانداق قىلغاندا خاتالىقنى ئازراق سادىر قىلىپ قويالايمىز ياكى چوڭ خاتالىقتىن خالىي بولالايمىز؟ يەنئەندىكى چېغىمدا، ئىلگىرى خاتالىق سادىر قىلىپ قويغانلىقىم تەجرىبەمنىڭ ئاز بولغانلىقىدىن بولغان، دەپ ھېسابلىغانىدىم. رەئىس ماۋ زېدۇڭ ماڭا: تەجرىبىڭىزنىڭ ئاز بولغانلىقىدىن ئەمەس، پىكىر قىلىش ئۇسۇلىڭىزنىڭ توغرا بولمىغانلىقىدىن بولغان، دەپ ئېيتقان. ئۇ ماڭا، بىر ئاز پەلسەپىنى ئۆگەنسىڭىز، دېگەن. ئارىدىن بىر مەزگىل ئۆتكەندىن كېيىن، رەئىس ماۋز ېدۇڭ يەنە ماڭا: خاتالىق سادىر قىلىش پىكىر قىلىش ئۇسۇلى سەۋەبىدىن بولغان بولىدۇ، دېگەن، ھەمدە بۇنى ئىسپاتلاش ئۈچۈن جاڭ گوتاۋنىڭ تەجرىبىسىنىڭ ئاز بولمىغانلىقىنى مىسالغا كەلتۈرگەن. رەئىس ماۋ زېدۇڭ بۇ مەسىلە ئۈستىدە مەن بىلەن ئۈچىنچى قېتىم پاراڭلاشقاندا، خاتالىق سادىر قىلىش پىكىر قىلىش ئۇسۇلىنىڭ كاساپىتىدىن بولىدىغانلىقىنى يەنە ئېيتقان.

كېيىنچە، مەن رەئىس ماۋ زېدۇڭنىڭ جىڭگاڭشەندىن يەنئەنگىچە بولغان ئارىلىقتا يازغان ئەسەرلىرىنى تېپىپ كۆرۈپ چىقىپ، ئۇنىڭ مەسىلىلەرنى بىر تەرەپ قىلىشتىكى ئۇسۇلىنى تەتقىق قىلىپ باقتىم. شۇنىڭ بىلەن بىللە، خاتالىق زادى نەدىن كېلىدۇ؟ دېگەن مەسىلە ئۈستىدە يەنە ئويلاندىم. مەن، ئوبيېكتىنىڭ

سۇبيېكتىپ شەيئىلەرنى بىلىشتە ئېغىش بولغانلىقىدىن بولىدۇ، دېگەن خۇلاسىگە كەلدىم. ئومۇمەن ئاقىۋەتنىڭ خاتالىقى ھەرىكەتنىڭ خاتالىقىدىن كېلىدۇ، ھەرىكەتنىڭ خاتالىقىدىن بولسا بىلىشنىڭ خاتالىقىدىن كېلىدۇ. بىلىش ھەرىكەتنى ئىدارە قىلىدۇ، ھەرىكەت بىلىشنىڭ نەتىجىسى. ئېيتايلۇق، جياڭ جيېشى نېمە ئۈچۈن بىزنى ئۈچ ئاي ياكى بەش ئاي ئىچىدىلا يوقاتقىلى بولىدۇ، دەيدۇ؟ ئۇنىڭ بۇنداق خاتا ھۆكۈم چىقىرىشىدىكى سەۋەب، ئۇنىڭ ئەسكىرىي كۈچىمىزنىڭ ئاما بىلەن زىچ بىرلىشىپ كەتكەنلىكىنى نەزەرگە ئالمىغانلىقى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئۆزلىرىنىڭ خىل قورال-ياراقلىرىنىڭ رولىنى مۇبالىغە قىلىپ، ئارمىيىسىنىڭ روھىي كەيپىياتىنىڭ چۈشكۈنلۈككە ۋە ئاممىدىن ئېغىر ھالدا ئايرىلىپ قالغانلىقىغا سەل قارىغانلىقىدا. دۈشمەن 195-شىسىنىڭ مەغلۇبىيىتىگىمۇ جاۋ گۇگۇۋ بىلەن چېن لىندانىڭ قوشۇنىمىزغا بولغان تونۇشىنىڭ توغرا بولمىغانلىقى، ئەسكىرىي كۈچى تارقاق، يىغىۋالغىلى بولمايدۇ دېگەن خاتا تونۇشتا بولغانلىقى سەۋەبچى بولدى. ھازىر بىز دۈشمەننىڭ ئارقا سېپىدە تۇرۇۋاتىمىز، بەزى يولداشلار بىرئاز ھودۇقۇپ قالدى، بۇنىڭدىكى سەۋەب ئۇلارنىڭ دۈشمەننىڭ كۈچىنى تولىمۇ يۇقىرى مۆلچەرلىگەنلىكى، قاراپ تۇرۇپ شاپاق دوپپىدەك بىر نەرسىنى موئېرشەن تېغى دەپ قاراپ كەتكەنلىكىدىن ئىبارەت بولدى. شۇڭا، مېنىڭچە، خىزمەت ئىشلەشتە كۈچىمىزنىڭ 99 پىرسەنتىنى ئەھۋاللارنى بىلىشكە ئىشلىتىشىمىز لازىم. ئەھۋاللارنى ئېنىق بىلىۋالساق، توغرا تەدبىر تۈزۈپ چىقالايمىز. يەنئەندىكى چېغىمدا زاۋيۇەندىن ئايرىلىپ مالىيە ئىشخانىسىغا يۆتكەلگەندىن كېيىن، ئەتە دوكلات بېرىدىغان بولسام، بۈگۈن ئاخشاممۇ ماتېرىياللارنى توپلاش، ئەھۋاللارنى بىلىش بىلەن ئالدىراپ كېتەتتىم. تەدبىر تۈزۈشكە ئالدىراپ كەتمەي، ئاۋۋال ئەھۋاللار-نى بىلىش — مانا بۇلا باش-ئايىغىنى ئاستىن-ئۈستۈن قىلىپ قويمىغانلىق ھېسابلىنىدۇ.

ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشنى ئىشقا ئاشۇرۇش ھەم ئاسان ئىش، ھەم قىيىن ئىش. ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئەمەلىي ئەھۋالنى كونكرېت تەھلىل قىلىش ئارقىلىق تەدبىرنى تېپىپ چىقىش كېرەك. ئادەمنىڭ خاتالىق ئۆتكۈزۈشى، ئومۇمەن، ئەمەلىي ئەھۋالنى بىلمەي تۇرۇپلا ئالدىراپ-تېنەپ تەدبىر بەلگىلىگەنلىكىدىن، سۇبيېكتىپنىڭ ئوبيېكتىپتىن ئايرىلغانلىقىدىن بولىدۇ. دەرۋەقە، بىز ئىلگىرى خاتالىق ئۆتكۈزۈشتە، ئەمەلىي ئەھۋالنى پەقەتلا بىلمىگەنمۇ ئەمەس، گەپ شۇ يەردىكى، بىز ئەھۋالنى ھەر تەرەپلىمە ئەمەس، بىر تەرەپلىمە بىلىپ، خاتا ھالدا قىسمەنلىكنى ئومۇمىيلىق دەپ قارىغان. بىر تەرەپلىمە ئەھۋال ھەقىقىي ئەمەلىيەت ئەمەس، دېمەك، ئۇ ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن ئەمەس. قىيىن ئىش دېگىنىمىزدىمۇ دەل شۇنى كۆزدە تۇتقان. مەن ئىنقىلابقا قاتناشقان 20 نەچچە يىل داۋامىدا سادىر قىلغان خاتالىقلارنىڭ ھەممىسى بىلىش جەھەتتە بىر تەرەپلىمىلىك كۆرۈلگەنلىكىدىن بولغان.

خاتالىقنى ئازراق سادىر قىلىش ئۈچۈن، بىلىش جەھەتتىكى بىر تەرەپلىمىلىكتىن ساقلىنىش كېرەك. ئۇنىڭ چارىلىرىنى مۇنداق ئۈچ تۈرلۈك قىلىپ يىغىنچاقلاپ چىقتىم: 1. ئالماشتۇرۇش، 2. سېلىشتۇرۇش، 3. تەكرارلاش.

ئالماشتۇرۇش بىرىنچى قەدەم بولىدۇ. ئالماشتۇرۇش دېگەنلىك ئىجابىي ۋە سەلبىي تەرەپلەردىكى پىكىرلەرنى ئۆزئارا ئالماشتۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق شەيئىلەرنىڭ ھەر تەرەپلىمە ئەھۋاللىرىنى بىلىش دېگەنلىكتۇر. ئالماشتۇرۇشتا ئالايتەن ئۆزىمىزگە قارشى پىكىردىكىلەر بىلەن پىكىر ئالماشتۇرۇش كېرەك، چۈنكى قارشى پىكىر بىزنىڭ شەيئىلەرنى بىلىشتىكى بىتەرەپسىزلىكىمىزنى تولۇقلايدۇ. قارشى پىكىر خاتا بولغان تەقدىردىمۇ، شەيئىنىڭ بىرەر تەرىپىنى ئەكس ئەتتۈرگەن ياكى بەزى تارىخىي تەجرىبىلەر ئاساسىدىكى ئەقلىي يەكۈننى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولۇشى مۇمكىن. دېمەك، ئۆز پىكرىمىزگە قارشى پىكىرلەر ئۈستىدىمۇ تەھلىل يۈرگۈزۈپ، ئۇنىڭ پايدىلىق قىسمىنى قوبۇل قىلىشىمىز لازىم. چېن دۇشۇنىڭ خاتالىقى، لى لىسەننىڭ خاتالىقى، ۋاڭ مىڭنىڭ خاتالىقى ئۇلارنىڭ ساراڭلىقىدىن ياكى دۆتلۈكىدىن بولغان ئەمەس، ئاساسلىقى، ئۇلارنىڭ شەيئىنىڭ بىر تەرىپىنى چوڭايتىپ چۈشەنگەنلىكى، يەنى بىر تەرىپىنىلا بىلىپ، ئىككىنچى تەرىپىنى بىلمىگەنلىكىدىن بولغان. 1930-يىلىدىكى ئىنقىلاب دولقۇنى 1927-يىلىدىكى بۈيۈك ئىنقىلاب مەغلۇپ بولۇشتىن ئىلگىرىكىگە نىسبەتەن ئېيتىلغان ئەمەس، پەقەتلا بۈيۈك ئىنقىلاب مەغلۇب بولۇپ، ئىنقىلابىي ھەرىكەت پەسىيىپ كەتكەن چاغدىكىگە نىسبەتەن ئېيتىلغان. قىزىل ئارمىيىنىڭ كۈچى بۇرۇنقىغا قارىغاندا زورايغان بولسىمۇ، لېكىن تېخى جياڭ جيېشىنىڭ ئارمىيىسىنى يوقىتالىغىدەك دەرىجىدە زورايغان ئەمەس ئىدى. 1932-يىلىدىكى 28-يانۋار ۋەقەسىنىڭ تۇغۇلۇشى بىلەن مەملىكەت دائىرىلىك ياپون باسقۇنچىلىرىغا قاررشى ئۇرۇش ۋە جياڭ جيېشىغا قارشى ھەرىكەت دولقۇنىغا كۆتۈرۈلگەن بىلەن، مەملىكەت بويىچە ئىنقىلاب دولقۇنىنىڭ يېتىپ كەلگەنلىكى ئەمەس ئىدى. 4-ئومۇمىي يىغىننىڭ خاتا يەكۈنىدىمۇ، ۋاقىتلىق مەركىزىي كومىتېتنىڭ ئىنقىلابنىڭ ئاۋۋال بىرەر ئۆلكىدە ۋە بىرقانچە ئۆلكىدە غەلىبە قازىنىشىنى قولغا كەلتۈرۈش توغرىسىدىكى خاتا قارارىدىمۇ، ئەينى ۋاقىتتىكى ۋەزىيەت ئۈستىدە خاتا ھۆكۈم چىقىرىلغانىدى. بىز، خاتالاشقان يولداشلار-نىڭ ۋەزىيەت ھەققىدىكى ھۆكۈمىنىڭ قىلچىمۇ ئاساسى يوق، دېيەلمەيمىز، لېكىن ئۇلار ئوبيېكتىپ شەيئىنىڭ بىرەر تەرىپىنى چوڭايتىپ چۈشەنگەن. شۇنىڭ ئۈچۈن، بىز قارشى پىكىرلەرنى توپلىشىمىز لازىم. قارشى پىكىر توغرا بولسا، ئۇنىڭ بىلەن ئوبيېكتىپ شەيئىلەرنى بىلىشىمىزدىكى بىتەرەپسىزلىكنى تولۇقلىساق بولىدۇ. قارشى پىكىر توغرا بولمىسا، ئۇنىڭغا رەددىيە بېرىشىمىز كېرەك. قانچە خاتا بولسا، شۇنچە ئۇزۇل-كېسىل رەددىيە بېرىشىمىز لازىم. رەددىيە بېرىدىكەنمىز، دەلىل-ئىسپاتلارنى ئىزدەپ تېپىشىمىزغا توغرا كېلىدۇ، بۇنىڭ بىلەن چۈشەنچىمىز چوڭقۇرلىشىپ بارىدۇ. توغرا پىكىر كۆپ چاغلاردا ناتوغرا پىكىرلەرگە سىستېمىلىق رەددىيە بېرىش ئارقىلىق ۋۇجۇدقا چىقىدۇ. تۇرلۇك بۇرژۇئاچە، يالغان ماركسىزمچە خاتا ئىدىيىلەر رەئىس ماۋ زېدۇڭنىڭ ھەقىقىي ماركسىزملىق توغرا ئىدىيىسىنىڭ ۋۇجۇدقا چىقىشى ئۈچۈن شەرت-شارائىت يارىتىپ بەرگەن. رەئىس ماۋ زېدۇڭنىڭ ئەسەرلىرىنىڭ ھەممىسى مۇشۇ چارە بىلەن يېزىلىپ چىققان. ئۇنىڭ «ئۇزاققا سوزۇلىدىغان ئۇرۇش توغرىسىدا» دېگەن ئەسەرنى يېزىشىنى مىسالغا ئالايلى، ئۇ ئاۋۋال تېزلا غەلىبە قازىنىش قارشى بىلەن مۇنقەرزچىلىك قارشىنىڭ دەلىل-ئىسپاتلىرىنى توپلاپ، تەھلىل قىلىش، رەددىيە بېرىش

www.uyghurkitap.com

ئارقىلىق، ياپون باسقۇنچىلىرىغا قارشى ئۇرۇش ئۇزاققا سوزۇلىدىغان ئۇرۇش بولماي قالمايدۇ دېگەن توغرا خۇلاسىنى چىقارغان. «جۇڭگو ئىنقىلابىي ئۇرۇشىنىڭ ستراتېگىيە مەسىلىسى» دېگەن ئەسىرىدە، رەئىس ماۋ زېدۇڭ ئاۋۋال، ئادەتتىكى ئۇرۇشنىڭ قانۇنىيىتىنى تەتقىق قىلىش ئارقىلىق، ياكى روسىيە ئىنقىلابىي ئۇرۇشىنىڭ تەجرىبىلىرىنى تەتقىق قىلىش ئارقىلىق، ۋە ياكى شىمالغا يۈرۈش قىلىش ئۇرۇشىنىڭ تەجرىبىلىرىنى كۆچۈرۈپ كېلىپ تەتبىقلاش ئارقىلىقلا جۇڭگو ئىنقىلابىي ئۇرۇشىنىڭ ستراتېگىيە مەسىلىسىنى ھەل قىلغىلى بولىدۇ، دەيدىغان خاتا پىكىرگە رەددىيە بېرىپ، ئاندىن كېيىن، جۇڭگو ئىنقىلابى ئۇرۇشىنىڭ بولۇپمۇ ئۇن يىللىق يەر ئىنقىلابىي ئۇرۇشىنىڭ خۇسۇسىيىتىنى، قانۇنىيىتىنى، ستراتېگىيىسى ۋە تاكتىكىسىنى تەتقىق قىلىش كېرەك، دېگەن توغرا تەشەببۇسنى ئوتتۇرىغا قويغان. رەئىس ماۋ زېدۇڭ «يەنئەن ئەدەبىيات-سەنئەت سۆھبەت يىغىنىدا سۆزلەنگەن نۇتۇق» دېگەن ئەسىرىدىمۇ ئاۋۋال، ئەدەبىيات-سەنئەت سىنىپتىن خالىي، ئەدەبىيات-سەنئەت خادىملىرىدا سىنىپىي مەيدان دېگەن مەسىلە مەۋجۇت ئەمەس، دەيدىغان كۆز-قاراشقا رەددىيە بېرىپ، شۇ ئاساستا ئەدەبىيات-سەنئەتنى خەلق ئاممىسى ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرۇشتىن ئىبارەت توپ يۆنىلىشنى شەرھلەپ بەرگەن. شۇنىڭ ئۈچۈن، ئالماشتۇرۇش مەقسىتىگە، بولۇپمۇ ئۆز پىكرىمىزگە قارشى كىشىلەر، باشقا سىنىپلارنىڭ ۋەكىللىرى بىلەن پىكىر ئالماشتۇرۇش مەقسىتىگە يېتىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن ئالماشتۇرۇشنىڭ مەقسىتى ئۆزىمىزنىڭ شەيئىلەر ئۈستىدىكى تونۇشىنى تېخىمۇ مۇكەممەللەشتۈرۈشتىن ئىبارەت ئىكەنلىكىنى ئېنىق بىلىشىمىز كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، قارشى تەرەپنىڭ مەيدانىدا تۇرۇپ پىكىرلىرىنىڭ ئاساسى بار-يوقلۇقىنى ئويلىنىپ بېقىشىمىز لازىم، ئاساسى بار بولسىلا، قوبۇل قىلىشىمىز لازىم. ئەمما بەزى يولداشلىرىمىز كۆپىنچە ئۆز پىكرىگە قارشى پىكىردىكىلەر بىلەن سۆزلىشىشنى، پىكىر ئالماشتۇرۇشنى خالىمايدۇ، بۇ ياخشى بولمىغىنى.

ئالماشتۇرۇش شەيئىنى تېخىمۇ ئەتراپلىق بىلىشنى مەقسەت قىلىدۇ، سىلىشتۇرۇش بولسا شەيئىنىڭ خاراكتېرىگە تېخىمۇ توغرا ھۆكۈم قىلىشنى مەقسەت قىلىدۇ. سىلىشتۇرمىغاندا، شەيئىنىڭ تەرەققىي قىلىپ قايسى دەرىجىگە بېرىپ يەتكەنلىكىنى، ئۇنىڭ مۇھىم يېرى ۋە ماھىيىتىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى ئېنىق كۆرگىلى بولمايدۇ. ئالتۇننىڭ ساپلىقىنى تەكشۈرۈشتە سىناق تېشى لازىم بولىدۇ، قاننى تەكشۈرۈشتىمۇ سىلىشتۇرىدىغان ئۆلچەم بولىدۇ. ئەگەر سىلىشتۇرۇش چارىسىنى قوللىنىپ، 1932-يىلىدىكى ئىنقىلاب دولقۇنىنى 1927-يىلىدىكى بۈيۈك ئىنقىلاب مەغلۇپ بولغاندىن كېيىنكى ئەھۋالغا، ئاندىن يەنە شاڭخەيدە ئۈچ قېتىم قوزغىلاڭ كۆتۈرۈلگەن چاغلاردىكى ئەھۋالغا سىلىشتۇرۇپ باققان بولساق، 1932-يىلىدىكى ئىنقىلاب دولقۇنىنىڭ قايسى دەرىجىگە بېرىپ يەتكەنلىكىنى بىلىۋالغان بولاتتۇق، ئاندىن مۇشۇ ئاساستا تاكتىكىمىزنى بەلگىلىگەن بولساق، ”سول“چىل تەۋەككۈلچىلىك يولىغا چۈشۈپ كەتمىگەن بولاتتۇق. نەچچە يىلنىڭ ئالدىدا ئامېرىكىنىڭ ستىلوۋېل ئاملىق بىر گېنېرالى يەنئەنگە كۆزەتكۈچىلەر گۇرۇپپىسىنى ئەۋەتكەن، ئۇ بىزنىڭ ئامېرىكىغا قاراتقان سىياسىتىمىزنى ئامېرىكىنىڭ بىزگە قاراتقان سىياسىتىگە سىلىشتۇرۇپ كۆرۈپ،

بىزگە تۇتقان پوزىتسىيىسىنى ئۆزگەرتگەن. دېمەك، سېلىشتۇرۇش ئارقىلىق، شەيئىلەر ئۈستىدە تېخىمۇ ئېنىق، تېخىمۇ چوڭقۇر چۈشەنچە ھاسىل قىلغىلى بولىدۇ. يەنە مىسال ئالساق، بۈگۈنكى كۈندە جەنۇبىي مانجۇرىيىدە چىڭ تۇرۇپ كۈرەش قىلىشىمىز كېرەكمۇ، كېرەك ئەمەسمۇ دېگەن مەسىلىدە، ھازىر چىڭ تۇرۇپ كۈرەش قىلىشتىن كېلىدىغان قۇربانلار بىلەن كەلگۈسىدە چاڭبەيشەن تېغىغا چېكىنىپ بېرىپ بولىدىغان قۇربانلارنىڭ چوڭ-كىچىكلىكى، ئېغىر-يېنىكلىكىنى، قىممىتى بار-يوقلۇقىنى سېلىشتۇرۇپ كۆرسەكلا، جەنۇبىي مانجۇرىيە-دە چىڭ تۇرۇپ كۈرەش قىلىشىمىز كېرەك ئىكەن دەپ ئاسانلا قارار چىقىرىمىز.

سېلىشتۇرۇش يەنىلا بىلىش جەريانىغا تەۋە، تەكرارلاش بولسا ھەم بىلىش جەريانىغا، ھەم ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈش جەريانىغا تەۋە. بىلىش تېخىمۇ توغرا بولسۇن ئۈچۈن، تەكرارلاشتا، ئالدى بىلەن بەلگىلىنىپ بولغان تەدبىرنى يەنە قارشى پىكىرلەر ئىچىگە قويۇپ سىناپ كۆرۈش كېرەك. بۇنىڭدىنمۇ مۇھىم بولغىنى ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈش جەريانىدا قايتا-قايتا بىلىشتىن ئىبارەت. توغرا بولغانلىرىنى قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش ۋە ئالغا سۈرۈش لازىم. كەمچىلىك سېزىلسە تولۇقلاش، خاتالىق سېزىلسە دەرھال تۈزىتىش لازىم. قىسقىسى، ھۆكۈم چىقىرىش، ھەرىكەتكە كېلىش، يەنە بىلىش، تۈزىتىپ مېڭىشتەك يولنى تۇتساق، چوڭ خاتالىق ئۆتكۈزۈپ قويمايمىز.

ئۆزەمنىڭ تەجرىبىسىدىن قارىغاندا، يۇقىرىدا ئېيتىلغان ئۈچ تەلەپ تولۇق ئورۇندالسا، ئوبيېكتىپ شەيئىنى بىر قەدەر ئەتراپلىق بىلگىلى، بەزى بىر تەرەپلىمىلىكتىن ساقلىنىپ، بىر قەدەر توغرا تەدبىر تۈزۈپ چىققىلى، ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش تەلىپىنى بىر قەدەر ئوبدان ئورۇندىغىلى بولىدۇ. بۇ مەسىلىدە، نوچى بولۇۋالماسلىقىمىز، ئابرويپەرەسلىك قىلماسلىقىمىز كېرەك. ئەگەر ئۆز خاتالىقىمىزنى بىلىش ئاساسىدا ئالغا ئىلگىرىلەشكە ئىنتىلمەستىن، خۇپسەنلىك قىلىۋالساق، موللاق ئاتماي قالمايمىز. يۇز كېتىشتىن قورققان-لارنىڭ جەزمەن يۈزى كېتىدۇ. يۈز كېتىشتىن قورقمىغانلارنىڭ، ئەكسىچە، يۈزى كەتمەسلىكى مۇمكىن. ئابروينى كۆزدە تۇتماي ئىشنى كۆزدە تۇتۇش كېرەك. بۇ يولنى تۇتساق، قارشى پىكىرنى ئاڭلاش بىلەنلا، ھېچنېمىنى ئويلىماي چېپچىلىپ كېتىدىغان ئىش ئەلۋەتتە بولمايدۇ.

بىز خاتالاشقان كىشىنىڭ ئابروينى كۆزدە تۇتماي ئىشنى كۆزدە تۇتۇشنى تەلەپ قىلىش بىلەن بىللە، ئۇنىڭغا ئوبيېكتىپ پاكىتلارنىمۇ كۆرسىتىشىمىز لازىم. ھەممەيلەن ئوبيېكتىپ پاكىتلارغا ئاساسلىنىپ تۇرۇپ مەسىلە ئۈستىدە ئويلانسا، سىياسەت بەلگىلىسە، گەپ يوق، پارتىيە ئىچىدە بىرلىك ھاسىل قىلغىلى بولىدۇ.

ئابروينى كۆزدە تۇتماي ئىشنى كۆزدە تۇتۇشتا بىر مەيدان مەسىلىسى بار. مەيدان چىڭ بولغاندا، ئاندىن بۇ ئۇسۇلنى ئىگەللىگىلى بولىدۇ. ئۆزىنىڭلا غېمىنى يەيدىغانلار بۇ ئۇسۇلنى ئۆمۈرۋايەتمۇ ئىگەللەپ كېتەلمەيدۇ. شەخسىيەتچىلىك بىلەن ماركسىزمنىڭ زىددىيىتى مانا مۇشۇ يەردە. ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشنى ھەقىقىي ئىشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن، پرولېتارىياتلىق مەيدان بولۇشى شەرت. ئەگەر ھەممەيلەن پرولېتارىياتلىق مەيداندا تۇرىدىكەن، ئۇسۇل جەھەتتە، مەسىلىگە بولغان قاراش جەھەتتە ئاساسەن بىرلىككە

كېلەلەيدۇ، ئىشمۇ ئاسانغا چۈشىدۇ. پارتىيە ئىچىدە مۇشۇنداق پوزىتسىيىلا بولۇشى لازىم، كومپارتىيە ئەزالىرىنىڭ پوزىتسىيىسى مانا مۇشۇنداق بولۇشى لازىم. ئىككى كىشىنىڭ سۆھبەتلىشىشىدە خاتالىقنى بويىنىغا ئېلىش، گورۇپپا يىغىنىدا خاتالىقنى بويىنىغا ئېلىش، چوڭراق يىغىندا خاتالىقنى بويىنىغا ئېلىش، مىڭلىغان-ئون مىڭلىغان كىشىلەرنىڭ ئالدىدىمۇ خاتالىقنى بويىنىغا ئېلىش — مانا بۇ. ئادەمگە قارىماي ئىشقا قارىغانلىق، ئابروينى كۆزدە تۇتماي ئىشنى كۆزدە تۇتقانلىق بولىدۇ. مۇشۇنداق بولغاندا، قۇرۇق تالاش-تارتىش ئازىيىدۇ-دە، ئىشنى قىلماق ئاسان بولىدۇ.

تەرجىمە قىلغۇچى: ئەركىنجان

مەسئۇل مۇھەررىر: تەلئەت ئىبراھىم

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت يېتەكچى فاڭجېندا تەۋرەنمەي چىڭ تۇرۇش لازىم

تەھرىر ئىلاۋىسى: "جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش" — پارتىيىمىزنىڭ تۈپ يېتەكچى فاڭجېنى. سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتا، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش تېخىمۇ زۆرۈر، بۇ — ئىسلاھات، تەرەققىيات، مۇقىملىقنىڭ مۇناسىۋىتىنى ياخشى بىر تەرەپ قىلىشنىڭ ئاچقۇچى. "1-ماي" خەلقئارا ئەمگەكچىلەر بايرىمىنى خاتىرىلەش مۇناسىۋىتى بىلەن بىز مەركەز ۋە دۆلەت ئورگانلىرىدىكى مۇناسىۋەتلىك تارماقلارنىڭ ۋە جايلارنىڭ مەسئۇل يولداشلىرىنى، ھەم بىر قىسىم دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ كارخانىلارنىڭ مەسئۇللىرىنى ۋە ئەمگەك نەمۇنىچىلىرىنى تەكلىپ قىلىپ، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش توغرىسىدا سۆھبەت يىغىنى ئاچتۇق. سۆھبەت يىغىنىغا باش تەھرىر يولداش شىڭ بېنسى رىياسەتچىلىك قىلدى. يىغىنغا قاتناشقان يولداشلار قىلغان پىكىرلەرنى قىسقارتىپ ئېلان قىلدۇق.

ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىغا چوقۇم كاپالەتلىك قىلىش لازىم

جاڭ دىڭخۇا (مەملىكەتلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دائىمىي مۇئاۋىن رەئىسى)

كىمگە تايىنىش مەسىلىسى — ئىنقىلابتىكى مۇھىم مەسىلە، شۇنداقلا جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇشتىكى مۇھىم مەسىلە. جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پارتىيىمىزنىڭ ئىزچىل يېتەكچى فاڭجېنى، يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمى. جان-دىل

www.uyghurkitap.com

بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنى ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئۆز ئالاھىدىلىكى بەلگىلىگەن. ھازىرقى زامان جۇڭگو جەمئىيىتىدە، ئىشچىلار سىنىپى يەنىلا سىنىپىي ئېگى ۋە تەشكىللىنىش دەرىجىسى ئەڭ يۇقىرى بولغان، ھازىرقى زامان پەن-مەدەنىيەت بىلىملىرىنى ئەڭ كۆپ ئىگەللىگەن، كۈچى مەركەزلەشكەن ھەم كۈچلۈك بولغان ئەڭ ئىلغار سىنىپ؛ جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇشتەك ئۇلۇغۋار ئىشتا، ئىشچىلار سىنىپى زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىدىكى ئاساسىي كۈچ، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىلگىرى سۈرۈشتىكى كۈچلۈك ئىجتىمائىي ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ، ئىجتىمائىي مۇقىملىقنى ساقلاشتىكى مۇستەھكەم تۈۋرۈك؛ پارتىيىمىزنىڭ خاراكتېرى جۇڭگو كوممۇنىستىك پارتىيىسىنىڭ ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاۋانگارت ئەترىتى ئىكەنلىكىنى، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ پارتىيىنىڭ سىنىپىي ئاساسى ئىكەنلىكىنى بەلگىلىگەن؛ ئېلىمىزنىڭ دۆلەت تۈزۈلمىسى جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئىشچىلار سىنىپى رەھبەرلىك قىلغان، ئىشچى-دېھقانلار ئىتتىپاقىنى ئاساس قىلغان خەلق دېموكراتىيىسى دىكتاتۇرىلىقىدىكى سوتسىيالىستىك دۆلەت ئىكەنلىكىنى، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ دۆلەتنىڭ رەھبەرلىك قىلغۇچى سىنىپى ئىكەنلىكىنى بەلگىلىگەن. بۇ — ئومۇمىي خاراكتېرلىك، تۈپ خاراكتېرلىك، ستراتېگىيە خاراكتېرلىك مەسىلە، بۇ نۇقتا ئۆزگەرسە، پارتىيىنىڭ خاراكتېرى ئۆزگەرگەن بولىدۇ؛ بۇ نۇقتىدىن تەۋرەنسە، دۆلەتنىڭ تۈزۈلمىسىدىن تەۋرەنگەنلىك بولىدۇ. بۇ قائىدىدە چىڭ تۇرۇلمىسا ۋە ئوبدان ئەمەلىيلەشتۈرۈلمىسە، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇشتىن ئىبارەت ئۇلۇغۋار ئىشقا ئېغىر زىيان يېتىدۇ.

خوجايىن دېگەن بىر پۈتۈنلۈك ئۇقۇمى، ئۇ ئىشچىلارنى، پەن-تېخنىكا خادىملىرىنى، ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى كۆرسىتىدۇ. خوجايىنلىق ئورنى مەسئۇلىيەت، ھوقۇق، مەنپەئەتنىڭ بىرلىكى بولىدۇ، مەسئۇلىيەت، ھوقۇق، مەنپەئەت بىر-بىرىنى تەقەززا قىلىپ، بىر-بىرىدىن ئايرىلمايدۇ. دۆلەت كارخانىلىرىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشتە، ئاساسلىقى تۆۋەندىكى بىرقانچە جەھەتتىكى مەزمۇنلار بولۇشى لازىم. بىرىنچى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر خوجايىنلىق پوزىتسىيە بىلەن ئاكتىپلىقىنى، تەشەببۇسكارلىقىنى، ئىجادچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، تۈرلۈك ئىشلەپچىقىرىش ۋە تىجارەت ۋەزىپىلىرىنى ياخشى ئورۇنداپ، ئاكتىپلىق ھالدا كارخانىنىڭ تەرەققىياتى ئۈچۈن ئەقىل-پاراسىتى ۋە كۈچ-قۇۋۋىتىنى تەقدىم قىلىشى لازىم. ئىككىنچى، كارخانا دېموكراتىك باشقۇرۇشنى يولغا قويۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ قانۇندا بەلگىلەنگەن تۈرلۈك خىزمەت ھوقۇقلىرىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆز ئىشىغا ئۆزى خوجا بولۇش ھوقۇقىنى يۈرگۈزۈشكە كاپالەتلىك قىلىشى لازىم. ئۈچىنچى، ئەمگەككە قاراپ تەقسىم قىلىش پرىنسىپىنى ئىزچىللاشتۇرۇپ، ئەمگەك ئۈنۈمدارلىقى ۋە ئىقتىسادىي ئۈنۈمنىڭ ئۆسۈشىگە ئەگىشىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كىرىمىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈش، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇشىنى ياخشىلاش كېرەك. تۆتىنچى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىۋى-سىياسىي سۈپىتىنى ۋە پەن-تېخنىكا، مەدەنىيەت سۈپىتىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈش كېرەك.

بەشىنچى، ئەمگەك مۇھاپىزىتىنى كۈچەيتىپ، تىرىشىپ ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە ياخشى خىزمەت شارائىتى ۋە ئەمگەك مۇھىتىنى يارىتىش كېرەك. ئالتىنچى، سىياسىي جەھەتتىن، تەشكىلىي جەھەتتىن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك.

نۆۋەتتە، بىز پارتىيىنىڭ جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىدا چىڭ تۇرۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىغا كاپالەتلىك قىلىش ۋە ئۇنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشتە، تۆۋەندىكى بىرقانچە جەھەتتىكى خىزمەتنى ياخشى ئىشلىشىمىز لازىم: بىرىنچى، دۆلەت ئىگىلىكىدىكى چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنى تىرىشىپ ئوبدان باشقۇرۇپ، سوتسىيالىستىك ئومۇمىي مۈلۈكچىلىكنىڭ ئاساسىي گەۋدىلىك ئورنىنى مۇستەھكەملەش ۋە راۋاجلاندۇرۇش كېرەك. ئىككىنچى، "ئۈچ جۈملە سۆز"لۈك كارخانا رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىدە چىڭ تۇرۇش ۋە ئۇنى مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، بەزىلەر ئاتالمىش "يېڭى ئۈچ ئورگان"نى "كونا ئۈچ ئورگان"نىڭ ئورنىغا دەسسىتىشنى تەشەببۇس قىلدى، بۇنداق تەشەببۇس تامامەن خاتا، ھەم ئىلمىي ئەمەس. ئۈچىنچى، "ئەمگەك قانۇنى"نى ئىزچىللاشتۇرۇپ ۋە يولغا قويۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئىتىنى قوغداش كېرەك. «ئەمگەك قانۇنى» ئەمگەكچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئىتىنى قوغداشنى، ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى ماسلاشتۇرۇشنى ئۆزىنىڭ مەقسىتى قىلغان، بۇ مەزمۇنلار ھەممە ماددىلىرىغا سىڭدۈرۈلگەن بولۇپ، ئاساسىي قانۇنىمىزنىڭ پرىنسىپلىرىنى ۋە سوتسىيالىستىك دۆلەتنىڭ خەلق خوجايىن بولۇش خاراكتېرىنى تولۇق نامايان قىلغان. «ئەمگەك قانۇنى»دا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەمگەكچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئىتىنىڭ ۋەكىلى ۋە قوغدىغۇچىسى دەپ ئېنىق بەلگىلەندى، بۇ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئەمگەكچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئىتىگە ۋەكىللىك قىلىشى ۋە ئۇنى قوغدىشى ئۈچۈن كۈچلۈك قانۇن قورالى بىلەن تەمىن ئەتتى.

ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش — پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ تۈپ فاڭجېنى

جېڭ كېيالڭ(ج ك پ مەركىزىي كومىتېتى سىياسەت تەتقىقاتى
ئىشخانىسىنىڭ مۇئاۋىن باشلىقى)

پارتىيىمىز ئىزچىل تۈردە ئىشچىلار سىنىپىغا تولۇق ئىشىنىدىغان، جان-دىلى بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىدىغان، ئىشچىلار سىنىپى ئۈچۈن سەممىي خىزمەت قىلىدىغان ماركسىزملىق پارتىيە بولۇپ كەلدى. بىراق بىزنىڭ بەزى يولداشلىرىمىزدا چۈشىنىش ۋە تونۇش جەھەتتە بەزى مەسىلىلەر ساقلانغاچقا، پارتىيىنىڭ جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنىڭ ئۈنۈملۈك ئىزچىللاشتۇرۇلۇشىغا توسقۇنلۇق

قىلىۋاتىدۇ. مەسىلەن، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تەرەققىي قىلدۇرۇلۇۋاتقان شارائىتتا يەنىلا ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش كېرەكمۇ-يوق، دېگەن مەسىلە ئۈستىدە بەزىبىر مۇجمەل كۆز قاراشلار بارلىققا كەلدى. ھازىر ھېلىقىدەك «چوڭ خوجايىنلار»، ئالدىن بېيىغانلارلا تايىنىش ئوبيېكتىمىش، ئىشچىلار سىنىپى جىمغا توختىمايدىغان بولۇپ قاپتىمىش. بەزىلەر ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پەقەت دۆلەت كارخانىلىرىنى باشقۇرۇش تۈزۈلمىسىنىڭ بىر قىسمى، شۇڭلاشقا ئۇ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ، كارخانا پارتىيە تەشكىلاتىنىڭلا ئىشى، باشقا كارخانا، باشقا تەرەپ ياكى تارماقلار بۇنىڭ بىلەن مۇناسىۋەتسىز، دەپ قارىماقتا. بەزىلىرى ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پەقەت ئاممىۋى خىزمەت ئىشلەشنىڭ بىر خىل ئۇسۇلى دەپ قارايدۇ، ھەتتا ۋاقتىلىق تەدبىر دەپ قاراپ، چوڭراق قىيىنچىلىق ياكى بوران-چاپقۇنغا دۇچ كەلگەندىلا ئاندىن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋە ئىشچىلار ئاممىسىنى خىيالىغا كەلتۈرىدۇ، ئىشچىلار ئارىسىغا بېرىپ خىزمەت ئىشلەپ، ئۇلارنىڭ قوللىشىنى تەلەپ قىلىدۇ. بۇنداق مۇجمەل تونۇشلارنىڭ ھەممىسى پارتىيىنىڭ جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنىڭ ئىزچىل ئىجرا قىلىنىشىغا توسقۇنلۇق قىلىۋاتىدۇ. بىز، كەڭ خەلق ئاممىسىغا تايىنىمىز، دەپ تۇرىمىز، بۇنىڭدا ئالدى بىلەن رەھبەرلىك قىلغۇچى سىنىپ بولغان ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش لازىم. بىز ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش كېرەك دېگىنىمىزدە، ھەر ساھە، ھەر كەسىپتە ئىشلەۋاتقان ئىشچىلارنى، كەڭ زىيالىيلارنى ۋە باشقۇرغۇچىلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان ئىشچىلار سىنىپىنىڭ بىر پۈتۈن گەۋدىسىگە تايىنىش كۆزدە تۇتۇلغان، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسى بولغانلىكى جايلار ۋە ئورۇنلاردا پارتىيىنىڭ ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنى ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇرۇش لازىم.

نېمە ئۈچۈن مۇشۇنداق دەيمىز، بىرىنچىدىن، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنى پارتىيىمىز ۋە دۆلىتىمىزنىڭ خاراكتېرى بەلگىلىگەن. پارتىيىمىز ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاۋانگارت ئەترىتى، ئىشچىلار سىنىپى پارتىيىنىڭ سىنىپىي ئاساسى. ئىككىنچىدىن، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش — جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇشتەك ئۇلۇغۋار نىشاننى ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ، پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىدە 100 يىلغىچە تەۋرەنمەي چىڭ تۇرۇشنىڭ ئېھتىياجى. بىز، ئاساسىي لۇشيەندە 100 يىلغىچە تەۋرەنمەي چىڭ تۇرۇشنىڭ ئاچقۇچى پارتىيىمىزدە، پارتىيىمىزنىڭ كادىرلىرىدا دەيمىز، بۇ تامامەن توغرا. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، مېنىڭچە، پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىدە 100 يىلغىچە تەۋرەنمەي چىڭ تۇرۇش ئۈچۈن، پۈتۈن پارتىيىدىكىلەر جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتا تەۋرەنمەي بىردەك چىڭ تۇرۇشى لازىملىقىنى ئېنىق ئونتۇرىغا قويۇش كېرەك. بۇمۇ زۆرۈر تەلەپ. ئۈچىنچىدىن، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پۇرسەتنى چىڭ تۇتۇپ، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، ئېچىۋېتىش دائىرىسىنى كېڭەيتىپ، تەرەققىياتنى ئىلگىرى سۈرۈپ، مۇقىملىقنى ساقلاپ، بۇ يىللىق خىزمەت ۋەزىپىلىرىنى ئورۇنداشقا ھەققىي كاپالەتلىك قىلىشنىڭمۇ ئېھتىياجى. بولۇپمۇ زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىپ، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ «ئورگانىزمنى ئۆزگەرتىش، ئۆزگەرتىپ تەشكىللەش، ئېخنىكا ئۆزگەرتىش» ئىشلىرىنى ئىلگىرى

سۇرۇپ، پۇتكۇل خەلق ئىگىلىكىنى جانلاندۇرۇپ، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىدىكى بېتەكچىلىك رولىنى جارى قىلدۇرۇشتا، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ چۈشىنىشىگە، قاتنىششىغا ۋە قوللىشىغا تايىنىش لازىم.

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ تۈپ فاڭجېنى بولغانىكەن، پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ ھەر دەرىجىلىك تەشكىلاتلىرى، رەھبىرىي كادىرلىرى، پارتىيە ئەزالىرىنىڭ ھەممىسى ئۇنى ئاڭلىق ھالدا ئىزچىل ئىجرا قىلىشى، شوئار ئورنىدا تۇۋلاپ قويۇپلا بولدى قىلىدىغان ئىشنى ھەرگىز قىلماسلىقى لازىم. مەسىلىلەرنى ئويلىغاندا ياكى ئىش بېجىرگەندە، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئىگە بولۇشقا تېگىشلىك سىياسىي ئورنى ۋە زۆرۈر ماددىي مەنپەئەتىگە كاپالەتلىك قىلىش، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاكتىپلىقىنى ۋە ئىجادچانلىقىنى قوزغاشقا، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئومۇمىي ساپاسىنى ئۆستۈرۈشكە، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئىچكى قىسىملىرىنىڭ ئىتتىپاقلىقىغا پايدىلىق بولۇشنى كۆزدە تۇتۇش لازىم. مەسىلە يۈز بەرگەندە، قىيىنچىلىققا يولۇققاندا ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش كېرەك، ئادەتتىكى چاغلاردىمۇ ئوخشاشلا ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش كېرەك، بولۇپمۇ قىيىنچىلىقى كۆپ كەسىپلەر ۋە كارخانىلاردا، پارتىيە تەشكىلاتلىرى، مەمۇرىي ئورگانلار، ئاممىۋى تەشكىلاتلار ۋە ياشلار ئىتتىپاقى تەشكىلاتلىرىنىڭ بىر يەگدىن باش چىقىرىپ، ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنى ئىزچىل ئىجرا قىلىشى تېخىمۇ زۆرۈر.

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنىڭ ئۈنۈملۈك يولى ۋە ئەمەلگە ئېشىش شەكلى ئۈستىدە پائال ئىزدىنىش لازىم

چېن فۇجىن(ج ك پ مەركىزىي كومىتېت ئىشخانىسىنىڭ مۇئاۋىن باشلىقى)

بازارغا يۈزلىنىشنى نىشان قىلغان ئىسلاھاتتا، ئېلىمىز ئىشچىلار سىنىپى تارىخ تاپشۇرغان ئېغىر ۋەزىپىنى يەردە قويماي، پارلاق نەتىجىلەرنى ياراتتى. ستاتىستىكىغا قارىغاندا، يېقىنقى بىرنەچچە يىلدا ئېلىمىز مىللىي ئىشلەپچىقىرىش ئومۇمىي قىممىتىنىڭ 70 پىرسەنتىنى ۋە دۆلەت مالىيە كىرىمىنىڭ 90 پىرسەنتىنى ئىشچىلار سىنىپى ياراتقان. ئەمەلىيەت ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىدىكى ئاساسىي كۈچ ئىكەنلىكىنى، جەمئىيەت مۇقىملىقىنى ساقلاشتىكى كۈچلۈك ھەم مەركەزلەشكەن كۈچ ئىكەنلىكىنى تولۇق ئىسپاتلىدى. سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى شارائىتىدا، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنى ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۈرۈش ئەمەلىيەت جەريانىدا نۇرغۇن يېڭى ئەھۋال ۋە يېڭى مەسىلىلەرگە دۇچ كەلمەكتە. مەسىلەن، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، كارخانىنىڭ تەشكىلىي

www.uyghurkitap.com

شەكلى، ئىشچىلارنى ئىشلىتىش تۈزۈمى، رەھبەرلىك تۈزۈلمىسى ۋە تەشكىلىي باشقۇرۇش تۈزۈمى قاتارلىق جەھەتلەردە چوڭقۇر ئۆزگىرىش بولدى؛ ئەمگەك كۈچى بازارلىرىنى يېتىلدۈرۈش ۋە تەرەققىي قىلدۇرۇش مۇناسىۋىتى بىلەن ئەمگەك مۇناسىۋىتىدە ئۆزگىرىش بولدى؛ ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەش سىستېمىسىنى ئورنىتىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش مۇناسىۋىتى بىلەن، كەسىپ قۇرۇلمىسى، رايونلۇق ئىقتىساد ئورۇنلاشتۇرمىسى قاتارلىق جەھەتلەردە ئۆزگىرىش بولدى؛ ئەمگەككە قاراپ تەقسىم قىلىش ئاساسىي گەۋدە قىلىنغان، ئۈنۈم بىرىنچى ئورۇنغا قويۇلغان، ئادىللىققا ئېتىبار بېرىلگەن كىرىم تەقسىماتى تۈزۈمىنى ئورنىتىش مۇناسىۋىتى بىلەن، تەقسىمات جەھەتتە نۇرغۇن يېڭى ئەھۋاللار ئوتتۇرىغا چىقتى؛ كۆپ قاتلاملىق ئىجتىمائىي كاپالەت تۈزۈمىنى ئورنىتىش مۇناسىۋىتى بىلەن، مەنپەئەت مۇناسىۋىتى ئەندىزىسىدە يېڭى ئۆزگىرىشلەر پەيدا بولدى، ۋەھاكازالار. مانا بۇلارنىڭ ھەممىسى جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنىڭ ئىزچىللاشتۇرۇلۇشى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك بولۇپ، بىزنىڭ مۇشۇ يېڭى ئۆزگىرىشلەرنى نەزەرگە ئېلىپ، بۇ فاڭجېننى ئەمەلىيلەشتۈرۈشنىڭ ئۈنۈملۈك يولى ۋە ئىشقا ئېشىش شەكلى ئۈستىدە سىياسىي، ئىقتىسادىي، قانۇن-تۈزۈم قاتارلىق جەھەتلەردىن پائال ئىزدىنىشىمىزگە توغرا كېلىدۇ. نۆۋەتتىكى ئەھۋالنى ئېلىپ ئېيتقاندا، مېنىڭچە مۇنداق بىرقانچە تۈرلۈك خىزمەتنى قىلماي بولمايدۇ. بىرىنچى، «ئەمگەك قانۇنى»، «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»، «كارخانا قانۇنى»، «شىركەت قانۇنى» قاتارلىق مۇناسىۋەتلىك قانۇن-پەرمانلارنىڭ ئىزچىللاشتۇرۇلۇشى ۋە يولغا قويۇلۇشىنى ئەستايىدىل ياخشى تۇتۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئەتىنى ھەقىقىي كاپالەتلەندۈرۈش ۋە قوغداش لازىم. ئىككىنچى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دۆلەت ئىشلىرىنى ۋە ئىجتىمائىي ئىشلارنى باشقۇرۇشقا، كارخانىلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتنىشىش يوللىرىنى بەرپا قىلىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش لازىم. ئۈچىنچى، پارتىيىنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىگە بولغان رەھبەرلىكىنى ھەقىقىي كۈچەيتىپ ۋە ياخشىلاپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ فۇنكسىيىسىنى ئۈنۈملۈك يولغا قويۇشنى قوللاپ، پارتىيىنىڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسى بىلەن ئالاقە باغلىشىدا ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كۆۋرۈكلۈك، رىشتىلىك رولى ۋە ئىجتىمائىي تۈۋرۈكلۈك رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش لازىم.

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنى يېڭى ۋەزىيەتتە تېخىمۇ ياخشى ئەمەلىيلەشتۈرۈش ئۈچۈن، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ سۈپىتىنى يەنىمۇ ئۆستۈرۈشمۇ زۆرۈر. كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دېڭ شياۋپىڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى بىلەن ئۆزىنى قوراللاندۇرۇشتا چىڭ تۇرۇپ، توغرا بولغان كىشىلىك تۇرمۇش قارىشى ۋە قىممەت قارىشىنى تىكلەپ، سوتسىيالىزمغا بولغان ئېتىقادىنى چىڭىتىشىغا ياردەم بېرىش كېرەك؛ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئېسىل ئەنئەنىلىرىنى ۋە يېڭى دەۋردىكى ئىگىلىك يارىتىش روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، خوجايىنلىق بۇرچ تۇيغۇسى ۋە مەسئۇلىيەت تۇيغۇسىنى ئاشۇرۇپ، ۋەتەننى قىزغىن سۆيۈشكە، كوللېكتىپقا كۆڭۈل بۆلۈشكە، جاپاغا چىداپ

كۆرەش قىلىشقا، خىزمەت ئورنىنى قىزغىن سۆيۈش ۋە كەسپكە ئىشتىياق باغلاشقا يېتەكلەش لازىم؛ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى ساۋات چىقىرىشقا، پەن ئۆگىنىشكە، تېخنىكا ئۆگىنىشكە، باشقۇرۇشنى ئۆگىنىشكە، ئىش ئورنى ماھارىتىنى، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى شارائىتىدىكى رىقابەت ئىقتىدارىنى ئىرىشىپ ئۆستۈرۈشكە يېتەكلەش لازىم. ئىقىسقىسى، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشقا، سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىغا لايىقلىشالايدىغان ”غايىلىك، ئەخلاقلىق، مەدەنىيەتلىك، ئىنتىزاملىق“ بولغان يۇقىرى سۈپەتلىك ئىشچىلار قوشۇنىنى ئىرىشىپ قۇرۇپ چىقىش لازىم.

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پارتىيە تەشكىلاتىنىڭ مۇھىم مەسئۇلىيىتى

يۈي يۈنياۋ (ج ك پ مەركىزىي كومىتېت تەشكىلات بۆلۈمىنىڭ مۇئاۋىن باشلىقى)

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پارتىيىمىزنىڭ ئىزچىل داۋام قىلىپ كەلگەن تۈپ يېتەكچى فاڭجېنى. بىز مۇشۇ ئەسىرنىڭ ئاخىرلىرى سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى دەسلەپكى قەدەمدە بەرپا قىلىپ، پارتىيىنىڭ 14-قۇرۇلتىيىدا بەلگىلەنگەن ئۇلۇغۋار نىشان، ۋەزىپىلەرنى ئىشقا ئاشۇرىمىز، ھازىرقى دۇنيا ۋەزىيىتى ئۆزگىرىپ تۇرۇۋاتقان شارائىتتا، ھازىرقى زامان جۇڭگوسىدا ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشى ئىشلىرى ئېلىپ بېرىلىۋاتقان ئۇلۇغ ئۆزگىرىش داۋامىدا پارتىيىمىزنى جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى بىلەن قوراللانغان، جان-دىل بىلەن خەلق ئۈچۈن خىزمەت قىلىدىغان، ئىدىيە جەھەتتە، سىياسىي جەھەتتە، تەشكىلىي جەھەتتە تولۇق مۇستەھكەملەنگەن، تۈرلۈك خېيىم-خەتەرلەرگە بەرداشلىق بېرەلەيدىغان، باشتىن-ئاخىر دەۋرنىڭ ئالدىدا ماڭىدىغان ماركسىزمچە پارتىيە قىلىپ قۇرۇپ چىقىمىز دەيدىكەنمىز، چوقۇم مۇشۇ يېتەكچى فاڭجېندا ئىزچىل چىڭ تۇرۇشىمىز كېرەك.

ئىسلاھات ئېلىپ بېرىلىۋاتقان، ئىشىك ئېچىۋېتىلگەن، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تەرەققىي قىلدۇرۇلۇۋاتقان يېڭى ۋەزىيەتتە، بۇ فاڭجېندا نېمە ئۈچۈن چىڭ تۇرۇش كېرەك؟ بىرىنچى، ئىلغار ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنىڭ ۋەكىلى بولغان ئىشچىلار سىنىپى سوتسىيالىستىك قۇرۇلۇش ۋە ئىسلاھاتنىڭ ئاساسلىق ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچى، شۇنداقلا جەمئىيەتنىڭ مۇقىملىقىنى قوغدايدىغان كۈچلۈك ئىجتىمائىي كۈچتۇر. پارتىيىمىزنىڭ ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ۋە ئەڭ كەڭ خەلق ئاممىسىنىڭ مەنپەئىتىدىن باشقا ئۆزىنىڭ ئالاھىدە مەنپەئىتى يوق. بۇ ھال پارتىيىمىزنىڭ جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىپ، ھەممىدە ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ۋە ئەڭ كەڭ خەلق ئاممىسىنىڭ تۈپ مەنپەئىتىنى چىقىش نۇقتا قىلىدىغانلىقىنى بەلگىلىگەن. ئىككىنچى، پارتىيە رەھبەرلىكى، تېگى-تەكتىدىن ئېيتقاندا، كەڭ خەلق ئاممىسىنىڭ ئاكتىپلىقىنى، تەشەببۇسكارلىقىنى ۋە ئىجادچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش، كەڭ خەلق ئاممىسىنىڭ ئۆز ئىشىغا ئۆزى خوجا بولۇشىغا يار-يۆلەك بولۇش ۋە كەڭ خەلق ئاممىسىغا تايىنىش، ئاممىنى ئۆز مەنپەئىتىنى تونۇش

www.uyghurkitap.com

ۋە ئۆز مەنپەئەتى يولىدا كۈرەش قىلىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىش دېمەكتۇر. جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش پارتىيىمىزنىڭ توغرا رەھبەرلىكىنى ئىشقا ئاشۇرۇش مەزمۇنىدىكى ئىشتۇر. ئۈچىنچى، پارتىيىنىڭ لۇشيەن، فاڭجېن، سىياسەتلىرىنى تۈزۈش ۋە ئۇنى ئىجرا قىلىش ئىشى ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ۋە خەلق ئاممىسىنىڭ ئەقىل-پاراسىتىدىن ۋە ئەمەلىيىتىدىن ئايرىلالمايدۇ. ھەممىدە ئاممىنى كۆزلىگەندە، ئاممىغا تايانغاندا، ئاممىدىن ئېلىپ ئاممىغا قايتۇرغاندا، ئاممىنىڭ ئىجادكارلىق روھىغا تولۇق ھۆرمەت قىلغاندا ۋە ئاساسىي قاتلامدىن، ئەمەلىيەتتىن كەلگەن مول تەجرىبىلەرنى ئۆز ۋاقتىدا يىغىنچاقلىغاندا، ئاندىن پارتىيىنىڭ لۇشيەن، فاڭجېن، سىياسەتلىرىنى توغرا تۈزگىلى ۋە ئوڭۇشلۇق يولغا قويغىلى بولىدۇ. تۆتىنچى، يېڭى ۋەزىيەتتە، كومپارتىيە ئەزالىرى بولۇپمۇ پارتىيىلىك رەھبىري كادىرلار يېڭى سىناقلارنى باشتىن كەچۈرۈپ ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئىلغارلىرىغا خاس خىسلىتىنى مەڭگۈ ساقلاپ قالىمەن دەيدىكەن، چوقۇم پارتىيىنىڭ ئاساسىي مەقسىتىنى ئېسىدە مەھكەم ساقلاپ، ئامما بىلەن زىچ ئالاقە باغلاپ، ھەرقانداق ۋاقىتتا ئاممىنىڭ مەنپەئەتىنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇپ، ئاممىنىڭ تەنقىد ۋە نازارىتىنى ئاڭلىق قوبۇل قىلىشى لازىم.

"ئۈچ سۆز"لۈك رەھبەرلىك تۈزۈلمىسى دۆلىتىمىز قۇرۇلغان 40 نەچچە يىلدىن بۇيان بولۇپمۇ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشى يولغا قويۇلغان 16 يىلدىن بۇيان جۇڭگوچە سوتسىيالىستىك كارخانا رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش تەجرىبىلىرى ئۈستىدە ئىزدىنىش ئارقىلىق چىقىرىلغان خۇلاسە ۋە يەكۈندىن ئىبارەت. بۇ "ئۈچ سۆز" بىرلىككە كەلگەن بىر پۈتۈن گەۋدە بولۇپ، ئۇنى بىر-بىرىدىن ئايرىۋېتىشكە ياكى خالىغانچە تاشلىۋېتىشكە بولمايدۇ. "ئۈچ سۆز"لۈك رەھبەرلىك تۈزۈلمىسى ۋاقىتلىق تەدبىر بولماستىن، بەلكى كارخانا رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرۈشنىڭ يېتەكچى پرىنسىپىدۇر. كارخانا پارتىيە تەشكىلاتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا بولغان رەھبەرلىكىنى ھەقىقىي تۈردە كۈچەيتىشى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنىڭ ئۆز نىزامنامىسى ۋە ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇشتىن ئىبارەت مەركەزنى چىقىندىن چۆرىدەپ، مۇستەقىل-ئۆزىگە ئۆزى خوجا بولغان ھالدا ئىجادكارلىق بىلەن خىزمەتلەرنى قانات يايدۇرۇشنى قوللىشى كېرەك. ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنىڭ بىر پۈتۈن مەنپەئەتنى ۋە ئومۇمىي مەنپەئەتنى قوغداش بىلەن بىرگە، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ كونكرېت مەنپەئەتىنى تېخىمۇ ياخشى ئىپادىلىشىنى ۋە قوغدىشىنى قوللاش كېرەك. كارخانا پارتىيە تەشكىلاتى ۋە ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش خادىملىرى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى دۆلەت، كوللېكتىپ ۋە شەخستىن ئىبارەت ئۈچ تەرەپنىڭ مەنپەئەت مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلىشقا، شەخسىي مەنپەئەت بىلەن كارخانىنىڭ تەرەققىياتىنى بىرلەشتۈرۈشكە ماھىرلىق بىلەن يېتەكلەپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى كارخانىنىڭ ئىسلاھات ۋە تەرەققىياتىغا دائىر تۈرلۈك ۋەزىپىلەرنى تىرىشىپ ئورۇنداشقا سەپەرۋەر قىلىشى ۋە تەشكىللىشى لازىم. كەڭ ئىشچى-خىز-مەتچىلەر بىر يەڭدىن قول، بىر ياقىدىن باش چىقىرىپ، تولۇق غەيرەتكە كەلسە، كارخانىنى ياخشىلاش ئىشى ئەڭ مۇھىم كاپالەتكە ئىگە بولغان بولىدۇ.

”تاينىش“ خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەش ئۈچۈن كارخانا رەھبەرلىك تۈزۈمىنى ئىسلاھ قىلىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك

چېڭ ليەنچاڭ(مەملىكەتلىك سىياسىي مەسلىھەت كېڭەشنىڭ دائىمىي ئەزاسى،سىياسىي مەسلىھەت كېڭەشى ئىقتىسادىي كومىتېتىنىڭ مۇئاۋىن مۇدىرى)

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش دېگەن مەسىلىگە كەلسەك، ئومۇمەن بۇ جەھەتتىكى خىزمەتلەر ياخشى ئىشلەندى، شۇنداقتىمۇ بەزى ئاجىز ھالقىلار ۋە كۆچەيتىشكە تېگىشلىك تەرەپلەرمۇ بار. بۇلار ئاساسەن مۇنۇلاردىن ئىبارەت: بىرىنچى، ھازىر ئالدىن بېيىغان كىشىلەر ئارىسىدا سانائەت ئىشچىلىرى ناھايىتى ئاز سانىنى تەشكىل قىلىدۇ، ھەتتا بەزى كارخانىلاردا ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇشىمۇ كاپالەتسىز قېلىۋاتىدۇ. قىيىنچىلىقى بار كارخانىلار ۋە ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاز سانىنى تەشكىل قىلغىنى بىلەن ئۇلارنىڭ تەسىرى ئىنتايىن زور. ئىككىنچى، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ سىڭىشى ئېغىر بولۇپ كېتىۋاتىدۇ. مەملىكەت بويىچە دۆلەت كارخانىلىرىدىن دەم ئېلىشقا، پېنسىيىگە چىققانلارنىڭ سانى 20 مىليون كىشىگە يەتتى، ئۇلارنىڭ تۇرار جاي، پەرزەنتلەرنى ئوقۇتۇش، داۋالىنىش، ئىشقا ئورۇنلىشىش، تۇرلۇك سېلىقلارنى كۆتۈرۈش قاتارلىق ئىشلارغا كېتىدىغان چىقىمى بەك كۆپ بولۇپ كېتىۋاتىدۇ. ئۈچىنچى، دېموكراتىيە ھوقۇقى ھەقىقىي تۈردە ئەمەلىيلەشكىنى يوق. بەزى كارخانىلار بىر-ئىككى يىلغىچە ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنى ئاچمىغان، بەزى كارخانىلاردا قۇرۇلتاي ئېچىلغىنى بىلەن، شەكىلۋازلىق، رەسمىيەتچىلىك قىلىش ئەھۋالى كۆرۈلگەن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى شەكلەن نەرسىگە ئايلىنىپ قالغان. بەزى كارخانىلاردا كارخانا رەھبەرلىرىنى دېموكراتىك باھالاش ئىشىنى زادىلا ئوبدان يولغا قويغىلى بولمىغان، ئىشچىلار ئاممىسى ئوتتۇرىغا قويغان پىكىر، تەكلىپ ۋە تەلەپلەرنى مۇھاكىمە قىلىش، ئۇنىڭغا ئېتىبار بىلەن قاراش يېتەرلىك بولمىغان. تۆتىنچى، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى تەشۋىق قىلىش يېتەرلىك بولمىدى، بولۇپمۇ جاپالىق ئىگىلىك يارىتىۋاتقان، تىرىشىپ ئىشلەۋاتقان بىرىنچى سەپتىكى ئىشچىلارنى تەشۋىق قىلىش ئىشى تەلەپتىن تولىمۇ يىراقتا تۇرماقتا.

نۆۋەتتە تۆۋەندىكى بىرنەچچە كونكرېت خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش كېرەك: 1. مەيلى پارتىيە خىزمىتى، زاۋۇت باشلىقى (دىرېكتور)نىڭ خىزمىتى ياكى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمگىكىدە بولسۇن، ھەممىسىدە

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

كارخانىلارنىڭ ئۇنۇمىنى ئۆستۈرۈشنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇش لازىم. بۇ — جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت توپ فاكتىنىنى ئوبدان ئەمەلىيلەشتۈرۈشنىڭ ماددىي شەرتى. 2. «ئەمگەك قانۇنى»نى ياخشى ئىجرا قىلىپ، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق هوقۇق ۋە مەنپەئەتىنى قانۇن ۋاستىسىدىن پايدىلىنىپ قوغداش، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە قارىتا ئۆزلىرىنىڭ قانۇنلۇق هوقۇق ۋە مەنپەئەتىنى قوغداش توغرىسىدا تەربىيە ۋە تەشۋىقاتنى كۈچەيتىش لازىم. 3. هۆكۈمەتلەرنىڭ ھەممىدىن مۇھىم ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ بولۇش رولىنى جارى قىلدۇرۇپ، ياشانغانلارنى بېقىش، داۋالىنىش، ئىش كۈتۈش، مەجرۇھلارنىڭ تۇرمۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش جەھەتلەردىكى كاپالەت تۈزۈمى ئىسلاھاتىنى تېزلىتىش كېرەك. 4. كارخانىلارنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىيە هوقۇقىنىڭ ۋە سىياسىي ئورنىنىڭ ئەمەلىيلىشىشىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىش كېرەك. 5. ئالاقىدار ئورگانلار كارخانىلاردىكى ئوشۇق خادىملارنىڭ بولۇپمۇ ئىشسىز قالغان ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاساسىي تۇرمۇشىنى دۆلەتنىڭ بەلگىلىمىسىگە ئاساسەن كاپالەتكە ئىگە قىلىشى كېرەك. 6. كارخانىلا نىڭ ئىچكى قىسمىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ سالاھىيەت چەك-چېگرىسىنى بۇزۇپ تاشلاپ، ئۇلارغا بىردەك مۇئامىلە قىلىش، ئۇلارنى قايسى ئىشنى قىلغان بولسا شۇ ئىشقا تېگىشلىك تەمىناتتىن بەھرىمەن قىلىش كېرەك. 7. ئىشچىلار سىنىپىنى تەشۋىق قىلىش ئىشىنى كۈچەيتىش كېرەك. 8. ئىشچىلارنىڭ ئۆزىدىن ئېيتقاندا، ئۇلار ئوبيېكتىپ ئەھۋالنىڭ ئۆزگىرىشىگە ماسلىشىپ، ئۆزىنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈشى، ئۆز كەسپىنى سۆيۈش روھىنى جارى قىلدۇرۇشى، ئۆز خىزمىتىدە كۈچلۈك مەسئۇلىيەتچانلىقى ۋە كۈچلۈك ئىلگىرىلەش روھىغا ئىگە بولۇشى، شۇ ئارقىلىق ئۆزىنىڭ ئۇلۇغ كۈچ-قۇۋۋىتىنى ۋە مۇھىم رولىنى نامايان قىلىشى كېرەك.

«ئەمگەك قانۇنى»نى ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇرۇش — نۆۋەتتە جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنىڭ مۇھىم مەزمۇنى

جۇ جياجېن (ئەمگەك مىنىستىرلىكىنىڭ مۇئاۋىن مىنىستىرى)

سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى شارائىتىدا، ئەمگەكچىلەرنىڭ قانۇنىي ئورنىغا، قانۇنلۇق هوقۇق ۋە مەنپەئەتىگە هۆرمەت قىلىش ۋە ئۇنى قوغداش، مۇشۇ ئاساستا جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش ئۈچۈن، «ئەمگەك قانۇنى»نى ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇرۇش كېرەك. «ئەمگەك قانۇنى» «كارخانا

قانۇنى»، «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» قاتارلىق قانۇنلار بىلەن بىرلىكتە، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنىڭ تولۇق جارى قىلدۇرۇلۇشىنى ئەڭ مۇھىم قانۇنىي كاپالەتكە ئىگە قىلدى. بىرىنچى، «ئەمگەك قانۇنى»نى ئىزچىللاشتۇرۇپ، ئەمگەك توختامى ئارقىلىق ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى تۇرغۇزۇش تۈزۈمىنى يولغا قويغاندا، كارخانىلارنىڭ ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى قېلىپلاشتۇرۇپ، ئەمگەكچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ۋە مەنپەئەتىنى قانۇن جەھەتتىن، تۈزۈم جەھەتتىن كاپالەتكە ئىگە قىلغىلى بولىدۇ. ئەمگەك توختامى تۈزۈمى «ئەمگەك قانۇنى»نىڭ يادرولۇق مەزمۇنىدۇر. ئەمگەك توختامى تۈزۈمىنى يولغا قويغاندا، كارخانىلارنىڭ ئۆز ئالدىغا ئادەم ئىشلىتىشكە ئىمكانىيەت ياراتقىلى بولۇپلا قالماي، تېخىمۇ مۇھىمى، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى ئۆز ئالدىغا ئىش تاللاش ھوقۇقىغا ئىگە قىلغىلى بولىدۇ. ئىككىنچى، «ئەمگەك قانۇنى»نى ئىزچىللاشتۇرۇپ، تۈرلۈك ئاساسىي ئەمگەك ئۆلچەملىرىنى ئەمەلىيلەشتۈرگەندە، ئەمگەكچىلەرنىڭ ئەڭ تۈپ ھوقۇقىنى كاپالەتكە ئىگە قىلغىلى بولىدۇ. ئاساسىي ئەمگەك ئۆلچىمى توغرىسىدىكى بەلگىلىمە «ئەمگەك قانۇنى»نىڭ نۇقتىلىق مەزمۇنىدۇر. ئاساسىي ئەمگەك ئۆلچىمى ئەمگەكچىلەرنىڭ ئەڭ ئاساسلىق ئىشلەپچىقىرىش، تۇرمۇش شارائىتىنى كاپالەتلەندۈرۈش كۆزدە تۇتۇلغان ھالدا، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇنغا خىزمەت ۋاقتى، ئەمگەك ھەققى، دەم ئېلىش، ئەمگەك بىخەتەرلىكى، تازىلىق، ئەمگەك مۇھاپىزىتى، سۇغۇرتا، پاراۋانلىق جەھەتلەردە قويۇلغان ئاساسىي تەلەپتۇر. ئۈچىنچى، «ئەمگەك قانۇنى»نى ئىزچىللاشتۇرغاندا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ۋە ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتنىشىش ھەم ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى تەڭشەش رولىنى تېخىمۇ ياخشى جارى قىلدۇرۇپ، ئەمگەكچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ۋە مەنپەئەتىنىڭ زىيانغا ئۇچرىماسلىقىنى كاپالەتكە ئىگە قىلغىلى بولىدۇ. «ئەمگەك قانۇنى» ۋە «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى»نىڭ بەلگىلىمىلىرىگە ئاساسەن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئەمگەك مۇناسىۋىتىنى تەڭشەش داۋامىدا، بىرىنچىدىن، ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە ۋەكالىتەن، كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش ياكى ئەمگەكچىلەرنىڭ ھوقۇق-مەنپەئەتىنى قوغداش مەسىلىسىدە ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن بىلەن باراۋەرلىك ئاساسىدا كېڭىشىدۇ. ئىككىنچىدىن، ئەمگەكچىلەرگە ۋەكالىتەن، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئەمگەك قانۇنىغا، قائىدە-نىزاملىرىغا ئەمەل قىلىش ئەھۋالى ۋە تۈرلۈك ئاساسىي ئەمگەك ئۆلچىمىنىڭ ئەمەلىيلىشىش ئەھۋالى ئۈستىدىن نازارەتچىلىك قىلىدۇ ۋەھاكازالار. ئۈچىنچىدىن، ئەمگەك ماجراسىنى كېلىشتۈرۈش ھەيئىتى ۋە ئەمگەك ماجراسى ئۈستىدە كېسىم چىقىرىش ھەيئىتىگە قانۇن بويىچە قاتنىشىپ، ئەمگەك ماجراسىنى بىر تەرەپ قىلىش داۋامىدا ئەمگەكچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ۋە مەنپەئەتىنى قوغدايدۇ.

نۆۋەتتە، «ئەمگەك قانۇنى»نى ئىزچىللاشتۇرۇشتا ئاساسەن تۆۋەندىكى بىرنەچچە خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش كېرەك: كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەردە قانۇن بويىچە ئەمگەك مەجبۇرىيىتىنى ئادا قىلىش ئېڭىنى تۇرغۇزۇپ، ئۇلارنى خوجايىنلىق تارىخىي مەجبۇرىيەتنى ھەقىقىي تۈردە ئۈستىگە ئالدىغان قىلىش لازىم؛

www.uyghurkitap.com

كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەردە قانۇن بويىچە ئۆزىنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ۋە مەنپەئەتىنى قوغداش ئېڭىنى تۇرغۇزۇپ، ئۇلارنىڭ قانۇندىن پايدىلىنىپ ئۆزىنى قوغدىشىنى كۈچەيتىش كېرەك. ئەمگەكچىلەر قانۇندىن خەۋەردار بولسا، قانۇننى بىلسە، قانۇننى تەتبىقلىيالىسا، قانۇن ئارقىلىق ئۆزىنىڭ ھوقۇق ۋە مەنپەئەتىنى قوغداش ئىمكانىيىتىگە ئىگە بولۇپلا قالماي، ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇننىڭ ئەمگەكچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ۋە مەنپەئەتىنى ھۆرمەتلەپ ۋە قوغداپ، ئەمگەك قانۇنى ۋە قائىدە-نىزاملىرىغا ئاڭلىق ئەمەل قىلىش، ئىجتىمائىي كاپالەت خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەپ، ئىجتىمائىي ئادىللىقنى قوغداش، جەمئىيەتنىڭ ھەرقايسى ساھەلىرىدىكى كۈچلەرنى ئىشقا سېلىپ، ئەمگەك نازارەتچىلىكىنى كۈچەيتىش ئەھۋالى ئۈستىدىن نازارەتچىلىك قىلىش ئىمكانىيىتىگىمۇ ئىگە بولالايدۇ.

بازار ئىگىلىكى ”تايىنىش“ فاڭجېندىن ئايرىلالمايدۇ

ليۇ زېمىن (ج ك پ شەنشى ئۆلكىلىك كومىتېتىنىڭ دائىمىي ھەيئىتى، مۇئاۋىن ئۆلكە باشلىقى)

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايانغاندىلا، ئاندىن پارتىيىنىڭ سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش ئىشىغا بولغان رەھبەرلىكىنى ئىشقا ئاشۇرغىلى، بازار ئىگىلىكىنىڭ سوتسىيالىستىك تۈزۈمگە باپ كېلىدىغان مىكرولۇق ئاساسىنى ئورناتقىلى، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن مۇقىم مۇھىت ياراتقىلى بولىدۇ. ھازىر ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دارامەت تەقسىماتى دېگەندەك مۇۋاپىق ئەمەس، بىر قىسىم ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دارامىتى تۆۋەنلەپ كەتتى، بولۇپمۇ ئىشلەپچىقىرىشى توختاپ قالغان، يېرىم توختاپ قالغان، ئۈنۈمى ياخشى بولمىغان كارخانىلاردىكى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇشى قىيىنچىلىققا ئۇچرىدى؛ بەزى كارخانا رەھبەرلىرى ئاممىدىن ئېغىر ھالدا ئايرىلىپ قالدى، ھەتتا ھوقۇقىدىن پايدىلىنىپ ئۆز نەپسىگە چوغ تارتتى، بۇ ھال ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قاتتىق نارازىلىقىنى قوزغىدى؛ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق ۋە مەنپەئەتى بەزى كارخانىلاردا كاپالەتسىز قالدى ۋەھاكازا، بۇ مەسىلىلەر ئوبدان بىر تەرەپ قىلىنمايدىغان بولسا، ئوڭايلا چاتاق تۇغۇلۇپ، جەمئىيەتتە تىنچسىزلىق كېلىپ چىقىدۇ. جەمئىيەتنىڭ مۇقىملىقىنى قوغداش دېگەندە، تېگى-تەكتىدىن ئېيتقاندا، ئاممىنىڭ مۇقىملىقى، كىشىلەر كۆڭلىنىڭ مۇقىملىقى، مۇھىمى ئىشچىلار سىنىپى قوشۇنىنىڭ مۇقىملىقى كۆزدە تۇتۇلىدۇ. كارخانىلارنىڭ تەرەققىياتى ۋە مۇقىملىقى ئېلىمىزنىڭ ئىقتىسادىي تەرەققىياتى ۋە ئىجتىمائىي مۇقىملىقىنىڭ ئاساسىدۇر، ئىشچىلار سىنىپى جەمئىيەتنىڭ مۇقىملىقىنى قوغداشتىكى قۇدرەتلىك ھەم مەركەزلىك كۈچ ھېسابلىنىدۇ، ئىشچىلار سىنىپى قوشۇنى مۇقىم بولسىلا، دۆلىتىمىزنىڭ ئىجتىمائىي مۇقىملىقى

مۇھىم كاپالەتكە ئىگە بولغان بولىدۇ.

سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش جەريانىدا، قانداق قىلىپ جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش مەسىلىسى ئالدىمىزغا قويۇلغان يېڭى، زور مەسىلىدۇر. بىرىنچى، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىنى دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. باشقۇرۇشتىن ئۈنۈم، سۈرئەت ھاسىل قىلغىلى بولىدۇ. ئىشچى-خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ خوجايىنى، كارخانا باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش ئۈچۈن، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش، شۇ ئارقىلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى كارخانا بىلەن تەقدىرداش بولۇش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىپ، كارخانىنىڭ جەلپ قىلىش كۈچىنى ئاشۇرۇش، كارخانىنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈش لازىم. دۆلەت كارخانىلىرى قانۇن بويىچە ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى تۈزۈمىدە داۋاملىق چىڭ تۇرۇپ ۋە ئۇنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ تۈرلۈك خىزمەت ھوقۇقىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشى؛ شەھەر-بازار كارخانىلىرى، كوللېكتىپ كارخانىلىرى، يېزا-بازار كارخانىلىرى ۋە "ئۈچ خىل مەبلەغ" كارخانىلىرى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ياكى قاتنىشىش تۈزۈملىرىنى قانۇن بويىچە ئورنىتىشى ۋە پەيدىنپەي مۇكەممەللەشتۈرۈشى كېرەك. ئىككىنچى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئىتىنى ھەقىقىي تۈردە قوغداش لازىم. ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئىتىنى قوغداش ئۈچۈن، «ئەمگەك قانۇنى»نى ئاكتىپ ئىزچىللاشتۇرۇش ۋە ئەمەلىيلەشتۈرۈش، ئەمگەك توختىمى بويىچە باشقۇرۇش خىزمىتىنى ھەقىقىي كۈچەيتىش، ئەمگەك توختىمى بويىچە باشقۇرۇش تۈزۈمىنى ساغلاملاشتۇرۇش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش، ئەمگەك توختىمىنى ئىمزالاش، ئادا قىلىش، ئۆزگەرتىش ۋە بىكار قىلىش ئىشلىرىنى قانۇن بويىچە نازارەت قىلىش؛ ئىجتىمائىي سۇغۇرتا تۈزۈمى ئىسلاھاتىنى يەنىمۇ چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاساسىي تۇرمۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش؛ ئەمگەك نازارەتچىلىكى خىزمىتىنى ۋە ئەمگەك ماجىراسىنى بىر تەرەپ قىلىش خىزمىتىنى پائال قانات يايدۇرۇش، شۇنىڭ بىلەن بىللە، ئەمگەك نازارەتچىلىكىنى ئومۇمىيۈزلۈك قانات يايدۇرۇش ئارقىلىق، ئەمگەك قانۇنىغا ۋە قائىدە-نىزاملىرىغا خىلاپ قىلمىشلارنى تۈزىتىش ۋە تەكشۈرۈپ بىر تەرەپ قىلىش كېرەك. ئۈچىنچى، قىيىنچىلىقى بار كارخانىلارنىڭ ئەمەلىي مەسىلىسىنى ھەل قىلىشقا ھەقىقىي تۈردە ياردەم بېرىپ، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش ئۈچۈن تىنچ مۇھىت ۋە زۆرۈر ماددىي شارائىت يارىتىش لازىم.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

زور كۈچ سەرپ قىلىپ، ”تايىنىش“نى بەش جەھەتتىن ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك

ج ك پ شەنشى كا ئىشلىرى ئىدارىسى كومىتېتى

كۆپ يىللاردىن بېرى، بىز ”تايىنىش“ ئېڭىمىزنى كۈچەيتىپ، ”تايىنىش“ ئىشىغا راسا باش قاتۇرۇپ، ”تايىنىش“نى بەش جەھەتتىن ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئېڭىنى ۋە مەسئۇلىيەت تۇيغۇسىنى كۈچەيتتۇق.

1. خوجايىنلىق ئورنىنى گەۋدىلەندۈرۈش ئۈچۈن قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئەتنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن تۆۋەندىكى بىرنەچچە نۇقتىنى ياخشى تۇتۇش لازىم: ① سىياسىي ھوقۇق-مەنپەئەتنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. مەسىلەن، بىز ئىلگىرىكى بىر مەزگىلدىكىدەك باشقۇرغۇچى خادىملار ۋە زىيالىيلار ئارىسىدىنلا پارتىيىگە ئەزا قوبۇل قىلىش، كادىر ئۆستۈرۈشكە ئەھمىيەت بېرىدىغان ئۇسۇلنى ئۆزگەرتىپ، ئاساسىي قاتلامدىكى مۇنەۋۋەر ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئارىسىدىن پارتىيىگە ئەزا قوبۇل قىلىش، كادىر ئۆستۈرۈشكە ئەھمىيەت بەردۇق. ② ئىقتىسادىي ھوقۇق-مەنپەئەتنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. بىز ئىش ھەققى، مۇكاپاتنى تەقسىملەش ئۇسۇلىنى داۋاملىق مۇكەممەللەشتۈرۈپ، بىرىنچى سەپتىكى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دارامىتىنى ئىككىنچى، ئۈچىنچى سەپتىكى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دارامىتىدىن روشەن يۇقىرى قىلدۇق. ③ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ پاراۋانلىقىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. بىز كۆمۈر سانائىتى سىستېمىسىدا ”تۇرمۇش پاراۋانلىقىنى ئۆلچەملەشتۈرۈش ئىدارىسى“ قۇردۇق. ④ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دەردىگە دەرمان بولۇشنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش لازىم. 1994-يىلى بىر يىلدىلا ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئۈچۈن 30 مىڭدىن كۆپرەك ئەمەلىي ئىش قىلىپ بەردۇق، ”مېھرى-شەپقەت يەتكۈزۈش“ قۇرۇلۇشىغا 910 مىڭ يۈەن ئاجرىتىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ بىرمۇنچە تۇرمۇش قىيىنچىلىقىنى ھەل قىلىپ بەردۇق.

2. خوجايىنلىق روھىنى جارى قىلدۇرۇش ئۈچۈن، باشقۇرۇشقا قاتنىشىشنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش لازىم. بىرىنچى، كارخانىنىڭ چوڭ-چوڭ فاكىتېبىلىرىنى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆتكەلنى ئىگىلىشىگە قويۇش كېرەك. ئىككىنچى، كادىرلارنى ۋەزىپىگە تەيىنلەش، ۋەزىپىدىن قالدۇرۇش ئىشلىرىنى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ مۇھاكىمە قىلىشىغا قويۇش لازىم. ئۈچىنچى، ”تايىنىش“ يوللىرىنى كەڭ ئېچىپ، ئىشچى-خىزمەتچە-

لەرنى تەكلىپ قىلىپ قاتناشتۇرۇش كېرەك. 1987-يىلىدىن باشلاپ، پارتىيە ئىچىدە پارتىيە ئەزالىرى مەسئۇلىيەت دائىرىسى، ئىدىيىۋى-سىياسىي خىزمەت مۇلازىمەت پونكىتى، ئائىلە تەۋەلىرى دائىرىسى بويىچە پارتىيە ئەزالىرىنىڭ ئالاقىلىشىش تورى پائالىيىتىنى قانات يايدۇردۇق. مۇشۇنداق پائالىيەت ئارقىلىق، پارتىيە تەشكىلاتلىرى ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسى بىلەن كەڭ تۈردە ئالاقە باغلاپ، ئىدىيىۋى-سىياسىي خىزمەتنى قانات يايدۇرۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ پىكىر ۋە تەكلىپلىرىنى ئاڭلاپ تۇردى ھەمدە بۇنى ئالاقىدار ئورۇنلارغا ۋاقتىدا ئىنكاس قىلىپ، ئۇلارنىڭ بۇ تەكلىپ-پىكىرلەرنى قوبۇل قىلىشى ۋە ھەل قىلىشىغا سۈندى. بۇنىڭدىن باشقا يەنە مەخسۇس تېما بويىچە ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئەقلىگە مۇۋاپىق تەكلىپ بېرىش پائالىيىتىنى قانات يايدۇرۇپ، ئوتتۇرا ھېساب بىلەن يىلىغا 7000دىن ئارتۇق تەكلىپ يىغدۇق. تۆتىنچى، ئىش بېجىرىش تەرتىپىنى ئاشكارە ئېلان قىلىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ نازارىتىگە قويۇش كېرەك.

3. خوجايىنلىق ھوقۇقىنى كاپالەتلەندۈرۈش ئۈچۈن، ھەرىكەت مېخانىزمىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. بىرىنچى، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنى كۈچەيتىپ، تەشكىلىي مېخانىزمنى مۇكەممەللەشتۈرۈش لازىم. ئىدارىمىزدىكى ھەر دەرىجىلىك ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ سەرخىللاشقان مەخسۇس ۋە قوشۇمچە كادىرلىرى قوشۇنىنى ساقلاپ ئېلىپ، خىزمەت ئۈنۈمى يۇقىرى بولغان ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتى تورىنى شەكىللەندۈردى. گۇڭدى كانى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا مەملىكەتلىك باش ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەرىپىدىن ئۇدا 15 يىل ”ئۈلگىلىك ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئائىلىسى“ دەپ نام بېرىلدى. ئىككىنچى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى ئاپپاراتىنى ساغلاملاشتۇرۇپ، ھەرىكەت مېخانىزمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك. ئۈچىنچى، دېموكراتىك باشقۇرۇش تۈزۈمىنى ئورنىتىپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، كاپالەت مېخانىزمىنى كۈچەيتىش كېرەك. ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش-ئىگىلىك باشقۇرۇش ئىشلىرىنىڭ ئومۇمىي جەريانىغا قاتنىشىشىنى ۋە نازارەت قىلىشىنى كاپالەتلەندۈرۈش ئۈچۈن، بىز ئىدارە، كاندىن ئىبارەت ئىككى دەرىجە بويىچە «ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ تەپسىلىي پرىنسىپى»، «ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش نىزامى»، «ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كادىرلارنى دېموكراتىك باھالاش قائىدىسى»، «ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنىڭ تەكلىپلىرىنى بىر تەرەپ قىلىش چارىسى» قاتارلىق قائىدە-تۈزۈملەرنى تۈزۈپ چىقىپ ئىلمىي كاپالەتلەندۈرۈش تۈزۈمى سىستېمىسىنى شەكىللەندۈردۇق.

4. خوجايىنلىق مەنپەئىتىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئەمگەك تۆھپىسىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. بىز مۇنۇلارنى ئىشقا ئاشۇرۇشتا چىڭ تۇردۇق: بىرىنچى، جاپاغا چىداپ ئىگىلىك يارىتىش روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، يېڭى كان رايونىنى بەرپا قىلىش. ئىككىنچى، يېتىشتۈرۈش، ئىشىپ كېتىش ئېڭىنى تەشەببۇس قىلىپ، ئەمگەك مۇسابىقىسىنى قانات يايدۇرۇش. ئۈچىنچى، ئۆز خىزمىتىنى سۆيۈپ تۆھپە يارىتىشتا چىڭ تۇرۇپ، تېخنىكا يېڭىلاشنى قانات يايدۇرۇش. كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر خوجايىنلىق پوزىتسىيە بىلەن ئۆز

خىزمىتىنى سۆيۈشكە، بىرلىپ تېخنىكا ئۆگىنىشكە، تەكلىپ بېرىشكە ۋە قىيىن تېخنىكا ئۆتكەللىرىدىن ئۆتۈشكە سەپەرۋەر قىلىندى، بۇلتۇر 110 نەچچە خىل تېخنىكا يېڭىلىنىپ 30 نەچچە مىليون يۈەنلىك قىممەت يارىتىلدى. تۆتىنچى، ئىرىشچانلىق-ئىقتىسادچىللىق بىلەن ئىش كۆرۈش ئەنئەنىسى جارى قىلدۇرۇلۇپ، ”ئىككىنى ئاشۇرۇش، ئىككىنى تېجەش“ پائالىيىتى قانات يايدۇرۇلدى. پۈتۈن ئىدارىدىكى ئىشچى-خىزمەتچىلەر تەڭ سەپەرۋەر قىلىنىپ، ھەركىمنىڭ ۋەزىپىسى كۆرسەتكۈچى بېكىتىلدى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئىشنى ئۆزىنىڭ خىزمەت ئورنىدىن، ئۆزىدىن باشلاپ، ئىشنى ئۈلچەمگە لايىق قىلىپ، ئىشەنچلىك مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىپ، ھەر يىلى ”ئىككىنى ئاشۇرۇش، ئىككىنى تېجەش“ يولى بىلەن ئاز كەم 100 مىليون يۈەنلىك قىممەت ياراتتى. بەشىنچى، ”ئالتىدە ياخشى رايون، ئەترەت“ بەرپا قىلىش ئىشلىرى قانات يايدۇرۇلۇپ، قوشۇننىڭ جەڭگىۋارلىقى ئاشۇرۇلدى. ئىدارىمىزنىڭ يىللىق خام كۆمۈر مەھسۇلاتى كۆمۈر سانائىتى ساھەسى بويىچە تۆتىنچى ئورۇندا، پىششىقلاپ ئىشلەنگەن كۆمۈرنىڭ يىللىق مەھسۇلاتى مەملىكەت بويىچە بىرىنچى ئورۇندا تۇرىدۇ. ئىدارىمىز پەۋقۇلئاددە چوڭ تىپلىق زامانىۋى كۆمۈرچىلىك كارخانىسى ۋە مەملىكەت بويىچە ئەڭ چوڭ كوكوس ئىشلەپچىقىرىش بازىسى بولۇپ، مەملىكەت بويىچە ئەڭ چوڭ 500 كارخانا قاتارىدىن ئورۇن ئالدى.

5. خوجايىنلىق ساپاسىنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، تەربىيىلەش، يېتىشتۈرۈشنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. رەھبىرىي كادىرلاردا ”تايىنىش“ جەھەتتە ساقلانغان مۇجمەل تونۇشنى تۈزەتتۇق. بىرىنچىدىن، ”تايىنىش“ فاكجىبىننىڭ ”ۋاقتى ئۆتۈپ كەتتى“ دەيدىغان خاتا تونۇشنى تۈگەتتۇق. ئىككىنچىدىن، ”زاۋۇت باشلىقىنىڭ گېپى گەپ، ئىشچىلار شۇ بويىچە ئىشلەشنىلا بىلسە بولدى“ دەيدىغان خاتا تونۇشنى تۈگەتتۇق. ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە قارىتا، بەش جەھەتتىكى تەربىيىنى تۇتۇشنى گەۋدىلەندۈردۇق. بۇنىڭ مەزمۇنى تۆۋەندىكىچە: توغرا كىشىلىك تۇرمۇش قارىشى ۋە قىممەت قارىشى توغرىسىدىكى تەربىيە، ئىسلاھات، تەرەققىيات ۋە مۇقىملىقنىڭ مۇناسىۋىتى توغرىسىدىكى تەربىيە، كارخانا باشقۇرۇش بىلىملىرى ۋە قانۇن بىلىملىرى توغرىسىدىكى تەربىيە، ئىشلەپچىقىرىش تېخنىكىسى ۋە كەسپىي تېخنىكا بىلىملىرى توغرىسىدىكى تەربىيە، كارخانا روھى توغرىسىدىكى تەربىيە.

”ئۈچ مۇناسىۋەت“نى ياخشى بىر تەرەپ قىلىپ، ”ئۈچ رول“نى ياخشى جارى قىلدۇرۇش لازىم

ۋاڭ جىڭلياڭ(پەنجخۇا پولات-تۆمۈر گورۇپپا شىركىتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى)

"ئۈچ مۇناسىۋەت"نى ياخشى بىر تەرەپ قىلىش مۇنۇلاردىن ئىبارەت: 1. تايىنىش بىلەن تونۇشنىڭ مۇناسىۋىتى. تايىنىش تونۇشنى ئىلگىرى سۈرىدۇ، تونۇش تايىنىشقا تۈرتكە بولىدۇ. تونۇش قانچە يۇقىرى بولسا، ھەرىكەت شۇنچە ئاڭلىق بولىدۇ. پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شىركىتىنىڭ راۋاجلىنىپ ئالاھىدە چوڭ تىپتىكى پولات-تۆمۈر بىرلەشمە كارخانىسىغا ئايلانغان تەرەققىيات تارىخى، ماھىيەتتە، جۇڭگو ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ۋەتەنپەرۋەرلىك ئاساسىي مىلودىيىسىنى جاراڭلىتىپ، خوجايىنلىق روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، خالىس تۆھپە قوشۇپ، جاپا-مۇشەققەتكە چىداپ كۈرەش قىلىپ ئىگىلىك ياراتقان تارىخىدۇر. كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى، ئىجادكارلىقى بولمىغان بولسا، كارخانىنىڭ گۈللەپ راۋاجلىنىشى مۇمكىن ئەمەس ئىدى. 2. تايىنىش بىلەن تەربىيىنىڭ مۇناسىۋىتى. تايىنىش تەربىيىگە موھتاج، تەربىيە بولسا تېخىمۇ ياخشى تايىنىش ئۈچۈندۇر. بىز ۋەتەنپەرۋەرلىك تەربىيىسىنى پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شىركىتىنىڭ ئەنئەنە تەربىيىسى بىلەن بىرلەشتۈردۇق؛ ۋەتەنپەرۋەرلىك تەربىيىسىنى پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شىركىتىنىڭ "جاپا-مۇشەققەتكە چىداپ كۈرەش قىلىش، توختىماي يۇقىرى پەللىگە چىقىش" روھىنى جارى قىلدۇرۇش بىلەن ۋە پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شىركىتىنى سۆيۈش، ئىش ئورنىنى سۆيۈش، خوجايىن بولۇش، تۆھپە قوشۇش پائالىيىتى بىلەن بىرلەشتۈردۇق؛ پەن-مەدەنىيەت ئۆگىنىشنى ئىش ئورنىدا مەشىق قىلىش، ئىلغار مەشغۇلات ئۇسۇلىنى ۋە تېخنىكا ماھىرلىرىنىڭ تەجرىبىلىرىنى يەكۈنلەپ كېڭەيتىش بىلەن بىرلەشتۈردۇق؛ 3. تايىنىش بىلەن غەمخورلۇقنىڭ مۇناسىۋىتى. تايىنىش غەمخورلۇقتىن ئايرىلالمايدۇ، غەمخورلۇق تېخىمۇ ياخشى تايىنىشنى مەقسەت قىلىدۇ. رەھبەرلەر ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە قانچىكى غەمخورلۇق قىلسا، ئىشچى-خىزمەتچىلەر كارخانىغا شۇنچە كۆڭۈل بۆلىدۇ.

"ئۈچ رول"نى ياخشى جارى قىلدۇرۇش مۇنۇلاردىن ئىبارەت: 1. ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش داۋامىدا ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاساسىي قوشۇنلۇق رولىنى ياخشى جارى قىلدۇرۇش كېرەك. بىز مۇنداق تۆت پرىنسىپتا چىڭ تۇردۇق: بىرىنچى، ئىسلاھات لايىھىسىنى تۈزۈشتىن بۇرۇن، تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىش يىغىنىنى ياخشى ئېچىپ، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ پىكرىنى كەڭ كۆلەمدە ئاڭلاش ۋە قوبۇل قىلىش؛ ئىككىنچى، ئىسلاھات لايىھىسىنى كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تولۇق مۇھاكىمە ئېلىپ بېرىشىغا قويۇش؛ ئۈچىنچى، ئىسلاھات لايىھىسى تۈزۈش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈشتە، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئەقىلگە مۇۋاپىق پىكرىنى ئەستايىدىل قوبۇل قىلىش؛ تۆتىنچى، ئىسلاھات لايىھىسىنى ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ مۇزاكىرە قىلىشىغا، تۈزىتىش كىرگۈزۈشىگە، قارار چىقىرىشىغا، ماقۇللىشىغا تاپشۇرۇش. 2. ئىشلەپچىقىرىشنى راۋاجلاندۇرۇش، بازارنى ئىگىلەش، ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى ئۆستۈرۈش جەھەتتە، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاساسىي قوشۇنلۇق رولىنى جارى قىلدۇرۇش كېرەك. 1994-يىلى، پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شىركىتى ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى بازارنى ئىگىلەش، ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى ئاشۇرۇش، قىيىن ئۆتكەلدىن

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ئۆتتۈشنى دەۋر قىلىپ، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاساسىي قوشۇنلۇق رولىنى تولۇق جارى قىلدۇردى. پۈتۈن يىلدا دۆلەتكە جەددىي ئېھتىياجلىق بولغان تۆمۈر يول ئۈچۈن ئىشلىتىلىدىغان ئېغىر پولات رېلىستىن 549 مىڭ توننا ئىشلەپچىقارغان، بۇ مەملىكەت بويىچە ئومۇمىي ئىشلەپچىقىرىش مىقدارىنىڭ 40 پىرسەنتىگە يېقىنلاشقان بولۇپ، تارىختىكى ئەڭ ياخشى سەۋىيە يارىتىلغان. شىركەت بويىچە ئەقلىگە مۇۋاپىق پىكىردىن 26 مىڭ 27سى ئوتتۇرىغا چۈشۈپ، 15 مىڭ 15ى قوبۇل قىلىنغان، بۇنىڭ بىلەن ئاشۇرۇلغان ئۈنۈم 37 مىليون 520 مىڭ يۈەنگە يەتكەن. 1994-يىلى، گوۋۋيۈەن ۋە مېتاللۇرگىيە مىنىستىرلىكىنىڭ تەلپىگە ئاساسەن، پولات مەھسۇلاتى ئالدىنقى يىلدىكىدىن 2.92% كېمەيتىلگەن ئەھۋال ئاستىدا، پايدا-باج ئالدىنقى يىلدىكىدىن 18.9% ئاشقان، 3. تىنچ-ئىتتىپاق بولغان چوڭ ياخشى ۋەزىيەتنى ئالغا سۈرۈش جەھەتتە ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ئاساسىي قوشۇنلۇق رولىنى جارى قىلدۇرۇش كېرەك. بىز نۆۋەتتىكى ھالدا مۇنداق تۆت جەھەتتىكى خىزمەتنى ياخشى تۇتتۇق. بىرىنچى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە قارىتىلغان دائىملىق ئىدىيىۋى-سىياسىي خىزمەت ۋە تەشۋىقات-تەربىيە خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەشكە ئەھمىيەت بەردۇق؛ ئىككىنچى، ۋەزىيەت ۋەزىپىنىڭ ئۆزگىرىشىگە ئەگىشىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە ۋاقتىدا ۋەزىيەت، ۋەزىپىلەرنى سۆزلەپ، ئۇلارنىڭ ئىدىيىۋى تونۇشىنى بىرلىككە كەلتۈرۈشكە ئەھمىيەت بەردۇق؛ ئۈچىنچى، ئۆگىنىشنى ئۇيۇشتۇرۇشقا ۋە تەلىم-تەربىيە سىڭدۈرۈلگەن كۆڭۈل ئېچىش پائالىيىتىنى قانات يايدۇرۇشقا ئەھمىيەت بەردۇق؛ تۆتىنچى، مەسىلىلەرنىڭ توغرا ھەل قىلىنىشى ئۈچۈن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىۋى كەيپىياتى، ئىنكاسى ۋە تەلىپىنى ۋاقتىدا پارتىيە-مەمۇرىيەت رەھبەرلىرىگە يەتكۈزۈشكە ئەھمىيەت بەردۇق.

”ئۈچ مۇناسىۋەت“ نى ياخشى بىر تەرەپ قىلىشتىن مەقسەت ”ئۈچ رول“نى تېخىمۇ ئوبدان جارى قىلدۇرۇشتىن ئىبارەت، ”ئۈچ رول“نى ياخشى جارى قىلدۇرۇش بولسا ”ئۈچ مۇناسىۋەت“نى ئوبدان بىر تەرەپ قىلىشقا شارائىت يارىتىدۇ. بىز بۇ ئىشنى بىر قەدەر ياخشى ئىشلىگەنلىكىمىز ئۈچۈن، 1980-يىلدىن 1994-يىلغىچە پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شىركىتى 2 مىليارد نەچچە يۈز مىليون يۈەننى كەم كىرىم قىلىشتەك پايدىنى كېمەيتىش ئامىللىرىنىڭ تەسىرىنى تۈگىتىش ئاساسىدا، پايدا-باجنى ئوتتۇرىچە يىلىغا 15.4 پىرسەنتتىن ئاشۇرۇپ ماڭغان، دۆلەت مۇقىم مۈلكىنىڭ ئەسلى قىممىتىنى 1980-يىلدىكى 1 مىليارد 289 مىليون يۈەندىن 1994-يىلدىكى 9 مىليارد 679 مىليون يۈەنگە ئاشۇرۇپ، 6.5 ھەسسە كۆپەيتكەن. پەنجىخۇا پولات-تۆمۈر شىركىتى سىچۈەن ئۆلكىسى بويىچە ئىلغار كارخانا، مەملىكەت بويىچە ”1-ماي“ تەقدىرنامىسى، مەملىكەت بويىچە ئىدىيىۋى-سىياسىي خىزمەتنى ئىشلەشتە مۇنەۋۋەر كارخانا، مەملىكەت بويىچە ئۈلگىلىك ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئائىلىسى قاتارلىق شەرەپلىك نامغا ئېرىشكەن.

كارخانىنىڭ ھاياتىي كۈچى ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن كېلىدۇ

لۇ جىن(جاڭجۇ دىزېل ھەسسىدارلىق چەكلىك شىركىتى پارتكومىنىڭ مۇئاۋىن شۇجىسى)

جاڭجۇ دىزېل ھەسسىدارلىق چەكلىك شىركىتى 80 نەچچە يىللىق تارىخقا ئىگە دۆلەت 1-دەرىجىلىك كارخانىسى، ئۆتكەن يىلى كارخانىنىڭ تۈرلۈك ئىقتىسادىي كۆرسەتكۈچى ئومۇمىيۈزلۈك تارىختىكى ئەڭ ياخشى سەۋىيىدىن ئېشىپ، مەھسۇلات مىقدارى، سېتىش كىرىمى، تاپقان پايدا ۋە تاپشۇرغان پايدا-باج، ئېكسپورت قىلىپ يارىتقان تاشقى پېرېۋوت قاتارلىق ئاساسلىق ئىقتىسادىي كۆرسەتكۈچلىرى جاڭجۇ شەھىرىدىكى سانائەت كارخانىلىرى بويىچە ۋە مەملىكەتنىڭ شۇ كەسپى بويىچە بىرىنچى ئورۇندا تۇرىدۇ. 80 نەچچە يىللىق تارىخقا ئىگە بىر كونا زاۋۇت نېمە ئۈچۈن مۇشۇنداق كۈچلۈك ھاياتىي كۈچكە ۋە زور ئىقتىسادىي كۈچكە ئىگە بولالايدۇ؟ ناھايىتى مۇھىمى شۇكى، ئۇ جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت يېتەكچى ئىدىيىنى مۇستەھكەم تۇرغۇزغان.

بىرىنچى، سىياسىي جەھەتتە ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىغا كاپالەتلىك قىلىش — پارتىيىنىڭ "تايىنىش" فاڭجېنىنى ئىزچىل ئىجرا قىلىشنىڭ تۈپ ئالدىنقى شەرتى. بىز «كارخانا قانۇنى»، «ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى قانۇنى» قاتارلىق قانۇنلاردىكى بەلگىلىمىلەرگە ئاساسەن، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى تۈزۈمىنى ئورنىتىپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ بەش تۈرلۈك فۇنكسىيىسىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، شىركەت، شۆبە زاۋۇت (سېخ)، بەن-گۇرۇپپىلاردىن تەركىب تاپقان ئۈچ دەرىجىلىك دېموكراتىك باشقۇرۇش تورىنى پەيدىنپەي تۇرغۇزۇپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئۆز قەرەلىدە ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنى ئېچىپ، رەھبەرلىكنىڭ تەدبىر كۆرۈشى بىلەن ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ تەدبىر كۆرۈشىنى بىرلەشتۈرۈش، كەسپىي باشقۇرۇش بىلەن دېموكراتىك باشقۇرۇشنى بىرلەشتۈرۈشنى يولغا قويۇشتا چىڭ تۇرۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كارخانىنىڭ تۈرلۈك تۈزۈملىرىنى يولغا قويۇش داۋامىدىكى دېموكراتىك ئاساستا قاتنىشىش، دېموكراتىك ئاساستا نازارەت قىلىش رولىنى پائال جارى قىلدۇرۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ مەمۇرىيەت ئىشلىرىغا قاتنىشىش ۋە مۇھاكىمە قىلىش ھوقۇقىنى قانۇن جەھەتتىن، تۈزۈم جەھەتتىن، تەشكىلىي جەھەتتىن تولۇق كاپالەتكە

ئىگە قىلدۇق. ھەسسىدارلىق شىركىتى بەرپا قىلىنغاندىن كېيىن، بىز ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسى دۆلەتنىڭ، كارخانىنىڭ خوجايىنى، ئۇنىڭ خوجايىنلىق ئورنى ۋە رولىنى تەۋرەتكىلى بولمايدۇ دېگەن نۇقتىئىنەزەردە باشتىن ئاخىر چىڭ تۇرۇپ، 100 نەپەر ھەسسىدار ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋەكىلىنى سايلاپ چىقىپ تۈنجى نۆۋەتلىك ھەسسىدارلار قۇرۇلتىيىغا قاتناشتۇردۇق، 3 نەپەر ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋەكىلىنى شىركەتنىڭ باشقۇرۇش ھەيئىتىگە ۋە كۆزىتىش ھەيئىتىگە كىرىشكە كۆرسەتتۇق.

ئىككىنچى، كارخانا باشقۇرۇش پائالىيىتىدە دېموكراتىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش — پارتىيىنىڭ "تايىنىش" فاڭجېنىنى ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۈرۈشنىڭ مۇھىم مەزمۇنى. بىز كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش پائالىيىتى باشلىنىشتىن بۇرۇن، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنى كارخانىنىڭ يىللىق فاڭجېنى، نىشانى، مۇھىم تېخنىكا ئۆزگەرتىش تۈرى، تەرەققىيات يۆنىلىشى ۋە پىلانى، تەقسىمات تۈزۈمى قاتارلىق ئالاقىدار ئىشلار ئۈستىدە كەڭ كۆلەمدە ئەستايىدىل مۇھاكىمە ئېلىپ بېرىشقا ۋە تەكشۈرۈشكە، مەمۇرىي رەھبەرلەرنىڭ تەدبىر كۆرۈشىگە ياردەم بېرىشكە ئۇيۇشتۇرىمىز، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە ۋەكالىتەن زاۋۇت باشلىقى بىلەن كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى "كوللېكتىپ (ئورتاق كاپالەتلىك قىلىش) توختىمى"نى ئىمزالايدۇ. كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش پائالىيىتى داۋامىدا، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى تەنتەرخىنى تۆۋەنلىتىش، چىقىمنى ئازايتىش، كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈشنى مەركەز قىلغان تۈرلۈك شەكىلدىكى ئەمگەك مۇسابىقىسى، ئەقىلگە مۇۋاپىق تەكلىپ بېرىش پائالىيىتى ۋە "ئىككى ئىسلاھات، تۆت بېكىتلىق" پائالىيىتى قاتارلىق پائالىيەتلەرنى قانات يايدۇرۇشقا، شىركەت مەمۇرىيىتىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش داۋامىدىكى جىددىي، چوڭ، قىيىن، گەۋدىلىك، مۇھىم مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشقا ماسلىشىپ، ئىقتىسادىي ئۈنۈمنىڭ ئۆسۈشىنى ئىلگىرى سۈرۈشكە پائال يېتەكلەيمىز ۋە ئۇيۇشتۇرىمىز. كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش پائالىيىتىدىن كېيىن، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنى چاقىرىدۇ، شىركەتنىڭ مەمۇرىي رەھبەرلىرى ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىگە شىركەتنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش ئەھۋالىنى ۋە ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇش پىلانىنىڭ ئورۇندىلىش ئەھۋالىنى مەلۇم قىلىدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرى شىركەتنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، ئىگىلىك باشقۇرۇشقا دائىر ئەھۋاللارنى مۇھاكىمە قىلىپ تەكشۈرۈپ چىققاندىن باشقا، يەنە شىركەتنىڭ جامائەت پاراۋانلىق فوندىنىڭ ئىشلىتىلىش ئەھۋالىنى ۋە ئۇنىڭدىن باشقا چوڭ-چوڭ كوللېكتىپ پاراۋانلىق ئىشلىرىنى مۇھاكىمە قىلىدۇ ۋە تەكشۈرۈپ چىقىدۇ.

ئۈچىنچى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئومۇمىي ساپاسىنى ئاشۇرۇش — پارتىيىنىڭ "تايىنىش" فاڭجېنىنى ئىزچىللاشتۇرۇشنىڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇلى. بىز جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى ۋە پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنى بىلەن ئىشچى-خىزمەتچە-

لەرنى تەربىيلەشتە چىڭ تۇرۇپ، ۋەتەنپەرۋەرلىك، كوللېكتىپچىلىق ۋە سوتسىيالىزم توغرىسىدىكى تەربىيىنى، كىشلىك تۇرمۇش قىممىتى قارىشى توغرىسىدىكى تەربىيىنى كۈچەيتىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ۋەتەننى، زاۋۇتنى سۆيۈش، ياخشى خوجايىن بولۇش روھىنى مۇرغۇتتۇق.

”ئۈچ كۈچ“ ئېگىنى ئاشۇرۇپ، ”تايىنىش“ سەۋىيىسىنى ئۆستۈرۈش كېرەك

ياڭ ئەنجاڭ(بېيجىڭ يەنسەن نېفىت خىمىيە شىركىتى پارتكومىنىڭ شۇجىسى)

1. ئىشلەپچىقىرىشنى راۋاجلاندۇرۇش جەھەتتە، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئىجاد قىلىش كۈچىگە تەۋرەنمەي قەتئىي تايىنىش كېرەك. يېقىنقى يىللاردىن بۇيان كارخانىلاردا زاۋۇت باشلىقى (دىرېكتور) مەسئۇل بولۇش تۈزۈمى يولغا قويۇلغاندىن كېيىن، بەزى رەھبەرلەر ئۆزىنىڭ ھوقۇقىنى قانداق يۈرگۈزۈشنى كۆپرەك ئويلايدىغان، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا تايىنىپ كارخانىنى قانداق قىلىپ ياخشى باشقۇرۇشنى ئازراق ئويلايدىغان بولۇپ قالدى. بەزى رەھبەرلەر كارخانا ئىشلىرى ئۇگۇشلۇق بولغاندا، بۇنى ئۆزىنىڭ رەھبەرلىك قىلىشتا تەدبىرلىك بولغانلىقىدىن بولدى دەپ قاراپ، بۇنىڭ ئاممىنىڭ ئەقىل-پاراستى ۋە ئەجرىنىڭ نەتىجىسى ئىكەنلىكىنى خىيالىغا كەلتۈرمىگەن؛ كارخانا قىيىنچىلىققا ئۇچرىغاندا، ئاندىن ئاممىنى ئېسىگە ئېلىپ، ”تايىنىش“نى پەقەت بىر خىل ۋاقىتلىق تەدبىر قىلىۋالغان. كارخانا رەھبەرلىرىنىڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا تايىنىشى خۇددى دوست تۇتۇشقا ئوخشاش بىر ئىش، سەن پەقەت ئۇزاق ۋاقىت باردى-كەلدى قىلىش داۋامىدا ئۇلارغا ئىشەنسەڭ، ئۇلارغا تايانساڭ، ئىشلارنى ئۇلار بىلەن مەسلىھەتلىشىپ قىلساڭ، ئۇلارنىڭ پىكرى ۋە ساداسىغا قۇلاق سېلىشقا ماھىر بولساڭ، ئۇلارنىڭ غېمىنى تۈگىتىپ قىيىنچىلىقى-نى ھەل قىلىپ بەرسەڭ، ئاندىن ھەقىقىي ئىشەنچلىك ئاممىنى قولغا كەلتۈرەلەيسەن، سەن رەھبەرلىك قىلغان كارخانا قىيىنچىلىققا ئۇچرىغاندا، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسى ئاندىن كۆكرەك كېرىپ چىقىپ قىيىنچىلىقلارنى يېڭىپ بېرىدۇ، ئاندىن قىيىن ئۆتكەلدىن ئۆتۈش، تەرەققىياتنى كۆزلەش يولىدا سەن بىلەن بىللە تىرىشچانلىق كۆرسىتەلەيدۇ.

2. ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشتا، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ تۈرتكىلىك كۈچىگە تەۋرەنمەي قەتئىي تايىنىش كېرەك. كارخانا ئىسلاھات داۋامىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا تايىنىشى كېرەكمۇ، كېرەك ئەمەسمۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسى زادى ئىسلاھاتنىڭ ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچىمۇ ياكى توسالغۇسىمۇ

www.uyghurkitap.com

دېگەن مەسىلىدە، بىر قىسىم كارخانا رەھبەرلىرىدە مۇجمەل قاراشلار مەۋجۇت. بۇ قاراشلارنىڭ بىرىنچىسى ”ئاۋارىچىلىق“ دەپ ھېسابلاش، بۇنداق قاراشتىكىلەر، بىر تۈرلۈك ئىسلاھات تەدبىرىنى تۆۋەندىن يۇقىرىغىچە دېموكراتىك مۇھاكىمە ۋە ئاۋاز بېرىش ئارقىلىق ئاندىن ئوتتۇرىغا چىقارغىلى بولىدۇ، ئۇنىڭ تەرتىپلىرى مۇرەككەپ، بەك ئاۋارىچىلىق، دەپ قارايدۇ؛ ئىككىنچىسى، ”ئىشقا دەخلى يېتىدۇ“ دەپ ھېسابلاش، بۇنداق قاراشتىكىلەر، ئىسلاھات سەي قورۇشقا ئوخشايدىغان ئىش، ھەممىنىڭ تەلىپىنى قاندۇرۇش تەس، ئىسلاھاتنىڭ ھەر بىر تەدبىرىنى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ باھالىشىدىن ئۆتكۈزسە، ئىشقا دەخلى يېتىدۇ، دەپ قارايدۇ؛ ئۈچىنچىسى ”ۋۇجۇدقا چىقىشى قىيىنغا چۈشىدۇ“ دەپ ھېسابلاش، بۇنداق قاراشتىكىلەر، بەزى ئىسلاھات تەدبىرلىرى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ جانجان مەنپەئىتىگە چېتىلىدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنى بىۋاستە ئىسلاھاتقا قاتناشتۇرغاندا، ئىش ئەپلەشمىسە ماقۇللانماسلىقى مۇمكىن، ئىسلاھات تەدبىرلىرى يېرىم يولدا بىكار بولۇپ كەتمىگەندىمۇ ۋۇجۇدقا چىقىشى قىيىنغا چۈشىدۇ، دەپ قارايدۇ. كېسىپ ئېيتىشقا بولىدۇكى، ھەرقانداق بىر ئىسلاھات ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ قاتنىشىشىغا، چۈشىنىشىگە ۋە قوللىشىغا ئېرىشمىسە، ئۇنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشى مۇمكىن ئەمەس، بۇنىڭ ئاچقۇچى بىزنىڭ قانداق قىلىپ ئاممىنى قوزغاش ۋە تەشكىللەش خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەپ، جان-دىل بىلەن ئۇلارغا تايىنىپ ئىسلاھاتنىڭ ساغلام راۋاجلىنىشىنى ئىلگىرى سۈرۈشىمىزدە. بەزى ئىسلاھات تەدبىرلىرىنى ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋاقتىنچە چۈشەنمىسە، بىز ئۇلارغا سەۋەبىنى ئوچۇق ئېيتساقلا، ئۇلار ئوبدان چۈشىنەلەيدۇ. ئۇلار چۈشەنگەن ھامان، ئىنتايىن زور قىزغىنلىقى بىلەن ئىسلاھات ئىشلىرىغا قاتنىشىدىغان بولىدۇ.

3. ئىچكى باشقۇرۇش جەھەتتە، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئۆز-ئۆزىنى ئىدارە قىلىش كۈچىگە تەۋرەنمەي قەتئىي تايىنىش كېرەك. ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرىنىڭ چوڭقۇرلىشىشىغا ئەگىشىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئارىسىدا ”چىقىپ كېتىش“، تىجارەت قىلىش، ئىككىنچى كەسىپ بىلەن شۇغۇللىنىشتەك يېڭى ئەھۋاللار پەيدا بولدى. بەزى رەھبەرلەر: ئېچىۋېتىش، جانلاندۇرۇش يولغا قويۇلغان ئەھۋالدا خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇش ئاقمايدىغان بولۇپ قالدى، دېگەن بىر يەكۈننى چىقاردى. شۇنىڭ بىلەن مۇنداق ئىككى خىل خاھىش كېلىپ چىقتى: بىر بولسا ياخشىچاق بولۇپ ئىختىيارىغا قويۇۋېتىدۇ؛ بىر بولسا ”تۆمۈر يۈز“ بولۇپ، ”ئادەمنىڭ پېيىگە ئادەم قويۇپ“ باشقۇرىدۇ. ناھايىتى ئېنىقكى، بۇ ئىككى خىل خاھىشنىڭ ئىككىلىسى خاتا. ئۇنۇملۈك خىزمەت ئىشلەش ئارقىلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئىچكى ئاكتىپلىقىنى قوزغاش، ئۇلارنى خوجايىنلىق پوزىتسىيىسى بىلەن ئۆزىنى ئۆزى باشقۇرۇشقا يېتەكلەش بىز رەھبەرلىك قىلغۇچىلارنىڭ مەسئۇلىيىتىدۇر. ”ئادەمنىڭ پېيىگە ئادەم قويۇپ“ باشقۇرۇشتىن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆزىنى ئۆزى باشقۇرۇشىغا بۇرۇلۇشنى ئەمەلگە ئاشۇرغاندىلا، باشقۇرۇشىمىزنى ئاندىن سۈپەت جەھەتتىن يۈكسەلدۈرگىلى بولىدۇ.

”تايىنىش“ جەھەتتە ساقلانغان ئەمەلىي مەسىلىلەرنى ئەستايىدىل مۇھاكىمە قىلىش ۋە ھەل قىلىش كېرەك

ۋاڭ يىتاۋ(جىنچۈەن رەڭلىك مېتاللار شىركىتى پارتكومىنىڭ مۇئاۋىن شۇجىسى، ئىشچىلار ئويۇشمىسىنىڭ رەئىسى)

جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنى ئۈزۈل-كېسىل ئىزچىللاشتۇرۇش ئۈچۈن، نۆۋەتتە تۆۋەندىكى بىرنەچچە مەسىلىنى ياخشى ھەل قىلىش كېرەك.

بىرىنچى، ئىدىيىۋى تونۇش جەھەتتىن كىمگە تايىنىش مەسىلىسىنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا ياخشى ھەل قىلىش كېرەك. ھازىر بەزىلەر جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنى پەقەت ئېغىزدىلا دەيدۇ، ئىدىيە جەھەتتە راۋا كۆرمەيدۇ. قىيىنچىلىق بولغاندا تايىنىدۇ، ئوڭۇشلۇق بولغاندا تايانمايدۇ. ھەتتا بەزىلەر ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنى ياللانما ئەمگەكچىلەر قاتارىدا كۆرۈپ، كىمگە تايىنىش مەسىلىسىنى تۈپ ئاساسىدىن ھەل قىلمىغان، بۇ ناھايىتى خەتەرلىك.

ئىككىنچى، جامائەت پىكرى جەھەتتىن جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش ھەققىدىكى تەشۋىقاتنىڭ كۈچىنى ئاشۇرۇش كېرەك. ئىشچىلار ئاممىسى جامائەت پىكرى ساھەسىنىڭ چوڭقۇر مۇھەببەت بىلەن قايناق ھېسسىياتقا ئىگە ماقالىلەرنى يېزىپ، ھەر ساھە-ھەر كەسىپلەردىن بارلىققا كەلگەن مۇنەۋۋەر ئىشچىلار ۋە زىيالىيلار ۋەكىللىرىنى تەشۋىق قىلىپ، كۆپچىلىكنىڭ ئۆگىنىشىگە ئۈلگە تىكلەپ بېرىپ، كىشىلەرنى ئىلھاملاندۇرۇش، غەيرەتكە كەلتۈرۈش، يامانغا لەنەت، ياخشىغا مەدەت بېرىش رولىنى ئوينىشىنى ناھايىتى ئارزۇ قىلىدۇ.

ئۈچىنچى، قانۇن-نىزاملارنى ئىزچىللاشتۇرۇش ۋە ئىسلاھات تەدبىرلىرىنى تۈزۈپ چىقىش جەھەتتىن، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنى ئىپادىلەش كېرەك. ھازىر ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە قالايمىقان جەرىمانە قويۇش، ئىش ھەققىنى قالايمىقان تۇتۇپ قېلىش، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئەتىگە دەخلى-تەرۇز يەتكۈزۈش ئەھۋالى ناھايىتى ئومۇملاشقان. بەزى جايلار ۋە كارخانىلارنىڭ ئىسلاھات تەدبىرلىرى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ مەنپەئەتىگە ناھايىتى زور سوققا بولغان، ئەمگەكچىلەر ئۆزىنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئەتىنى قوغدىسا زەربە بېرىپ ئۆچ ئالىدىغان ئىشلارمۇ پات-پات يۈز بېرىپ تۇرغان. بۇ يۈكسەك دەرىجىدە دىققەت-ئېتىبارىمىزنى قوزغىشى كېرەك.

تۆتىنچى، سىياسىي جەھەتتىن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ خوجايىنلىق ئورنىغا كاپالەتلىك قىلىش كېرەك. ھازىر بەزى كارخانىلاردا ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ ھوقۇقىنى ئاجىزلاشتۇرۇۋېتىدىغان، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ دېموكراتىك تەرتىپلىرىگە خىلاپلىق قىلىدىغان ئەھۋاللار كۆرۈلدى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيىنىڭ ھوقۇقى ئەمەلىيلەشمىدى، بەزى كارخانىلاردا، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى قۇرۇق نەرسە بولۇپ قالدى. بۇ مەسىلىلەر ھەل قىلىنمىسا، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك ھوقۇقى كاپالەتكە ئىگە بولالمايدۇ. دۆلەتنىڭ سىياسىي تۇرمۇشىدا، ئىشچىلارغا تېخىمۇ كۆپرەك پىكىر قىلىش ھوقۇقى بېرىشى كېرەك، ھەر دەرىجىلىك ۋەكىللەر ئاپپاراتلىرىدا، ئىشچىلار ۋەكىلىنىڭ سانى كۆپەيتىلىشى كېرەك.

بەشىنچى، ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي سۇغۇرتا جەھەتتىن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ماددىي مەنپەئىتىنى ھەقىقىي قوغداش كېرەك. زور كۈچ سەرپ قىلىپ ئىجتىمائىي تەقسىماتتىكى ئېغىر نامۇۋاپىقلىق ئەھۋالىنى تۈگىتىش كېرەك، جەمئىيەت بايلىقىنىڭ ئاساسلىق ياراتقۇچىلىرى — سانائەت ئىشچىلىرىنى كېيىن بېيىغۇچىلار قاتارىغا قويۇشقا ھەرگىز بولمايدۇ. ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، كارخانىنى جانلاندۇرۇش ئارقىلىق، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇش سەۋىيىسىنى توپ ئاساسىدىن ئۆستۈرۈش كېرەك.

ئالتىنچى، تەشكىلىي جەھەتتىن ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىنى كۈچەيتىش ۋە ياخشىلاش كېرەك. ھازىر ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى خىزمىتىدە مەمۇرىيلەشىپ كېتىش خاھىشى ئېغىر ھالدا مەۋجۇت بولۇپ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قەلبىدىكى ئىناۋىتى تۆۋەنلەپ كەتكەن. ئەمگەك مۇناسىۋەتلىرىنىڭ پەيدىنپەي ئۇچۇقلىشىشى، بازارلىشىشى، كۆپ مەنبەلىشىشى ۋە مۇرەككەپلىشىشىگە ئەگىشىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىدىن كۈتكەن ئۈمىدى بارغانسېرى زورايماقتا، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى-خىزمەتچىلەر مەنپەئىتىنىڭ روشەن ۋەكىلى ۋە قوغدىغۇچىسى بولۇش سالاھىيىتى بىلەن، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئىتىنى قوغدىشى كېرەك.

ئۈچ مۇناسىۋەتنى توغرا تونۇش ۋە بىر تەرەپ قىلىش كېرەك

دا جېڭيۈەن (كەيلۇەن كان ئىشلىرى ئىدارىسى پارتكومىنىڭ شۇجىسى)

زاۋۇت باشلىقىنىڭ ئومۇميۈزلۈك مەسئۇل بولۇشى بىلەن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانىنى دېموكراتىك يول بىلەن باشقۇرۇشىنىڭ مۇناسىۋىتىنى توغرا بىر تەرەپ قىلىش كېرەك. ئىككى تەرەپ كارخانىدا

بىرلىككە كەلگەن بىر پۈتۈن گەۋدە، ئۇلارنى تولۇق ئىزچىللاشتۇرۇش كېرەك، بىر تەرەپكە ئېغىپ كېتىپ، يەنە بىر تەرەپنى ئىنكار قىلىشقا ياكى ئاجىزلاشتۇرۇشقا بولمايدۇ.

دۆلەتنىڭ، كارخانىنىڭ ئومۇمىي مەنپەئىتىنى قوغداش بىلەن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كونكرېت مەنپەئىتىنى قوغداش ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىش كېرەك. ھازىرقى ئاساسلىق مەسىلە شۇكى، كارخانىنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش ئەھۋالى بىلەن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كىرىمنى ئاشۇرۇپ بېرىش، تۇرمۇشنى ياخشىلاشنى جىددىي تەلەپ قىلىشى ئوتتۇرىسىدىكى زىددىيەت بارغانسېرى گەۋدىلىنىپ چىقىۋاتىدۇ. شۇڭا، بىر تەرەپتىن كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى جاپاغا چىداپ ئىگىلىك يارىتىشقا سەپەرۋەر قىلىپ ۋە تەشكىللەپ، ئىگىلىكنى راۋاجلاندۇرۇپ، كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي كۈچىنى ئۈزلۈكسىز ئاشۇرۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كونكرېت مەنپەئىتىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىش كېرەك، يەنە بىر تەرەپتىن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇشنى ئۈزلۈكسىز ياخشىلاش كېرەك.

ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا تايىنىش بىلەن ئاممىنى تەربىيىلەش ۋە يېتەكلەش ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا تونۇش ۋە بىر تەرەپ قىلىش كېرەك. كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تەربىيە بېرىپ، ئۇلارنى ئۈزلۈكسىز ئالغا ئىلگىرىلەشكە يېتەكلەش كېرەك، تېخىمۇ مۇھىمى، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىغا قەتئىي تايىنىش، ئۇلارنى ئىسلاھاتقا پائال قاتنىشىشقا ھەم ئىسلاھاتنىڭ بېسىمنى ئورتاق ئۈستىگە ئېلىشقا يېتەكلەش كېرەك. بىزنىڭ كۆپ ساندىكى ئىشچى-خىزمەتچىلىرىمىز ئۇزاقتىن بۇيان پىلانلىق ئىگىلىك تۈزۈلمىسى شارائىتىدا ئىشلەپ ۋە ياشاپ كەلگەنلىكى ئۈچۈن، ئۇلاردا بەزى كونا كۆز قاراشنىڭ تەسىرى ناھايىتى چوڭقۇر بولغان، ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە ئىدىيىدە ئازاد بولۇش، كۆز قاراشنى ئۆزگەرتىش توغرىسىدا تەربىيە ئېلىپ بېرىش بىر تۇرلۇك ئۇزاق مۇددەتلىك ۋەزىپە. بۇ مەسىلە ياخشى ھەل قىلىنمىسا، ئىسلاھاتنىڭ چوڭقۇر تەرەققىي قىلىشىغا توسالغۇ بولۇپ قالىدۇ.

”تايىنىش“ فاڭجېننى ئىزچىللاشتۇرۇشتا ئەمەلىي ئۈنۈمگە ئەھمىيەت بېرىش كېرەك

كۇ شىچىڭ(تيەنجىن شەھەرلىك ئېلېكتر سانائەت ئىدارىسىنىڭ باشلىقى، پارتكوم شۇجىسى)

كارخانىلاردا جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېننى ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۇرۇشتە ئەمەلىي ئۈنۈمگە ئەھمىيەت بېرىش كېرەك.

www.uyghurkitap.com

كارخانىنىڭ ئىگىدارلىق ھوقۇقى مۇناسىۋىتى ۋە ئەمگەك مۇناسىۋىتى ئىسلاھاتىنى توغرا تونۇش كېرەك. ئىگىدارلىق ھوقۇقى مۇناسىۋىتى ۋە ئەمگەك مۇناسىۋىتىدىكى ئۆزگىرىشلەر كارخانىنىڭ خاراكتېرىنى ۋە ئىشچىلار سىنىپىنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى ئۆزگەرتىۋەتمەيدۇ. يېڭى كارخانا تۈزۈمىنىڭ ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشقا بولغان تەلىپى ئاجىزلاپ كەتتى ئەمەس، بەلكى يەنىمۇ كۈچەيدى. ئىشچىلار سىنىپىغا تولۇق تايىنىپ، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاپ، كارخانىنىڭ ئۇيۇشقاقلىقى ۋە مەركەزگە ئىنتىلىشچانلىقىنى ئاشۇرغاندىلا، كارخانا ئاندىن كەسكىن بازار رىقابىتىدە يېڭىلمەس ئورۇندا تۇرالايدۇ.

كارخانىنىڭ تەشكىلىي باشقۇرۇش تۈزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى ھەقىقىي تۈردە ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. ئىدارىمىز كارخانىلىرىمىزنىڭ ئەمەلىيىتىنى چىقىش قىلىپ، تۆت جەھەتتىكى خىزمەتلەرنى نۇقتىلىق تۇتتۇق: بىرىنچى، «كارخانا قانۇنى»نى ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇرۇپ، كارخانا ئورۇنلىرىنىڭ زاۋۇت باشقۇرۇش ھەيئىتى تۈزۈمىنى ئومۇمىيۈزلۈك ئىجرا قىلىشىنى، ئۇنى زاۋۇت باشلىقى (دىرېكتور)لارنىڭ توغرا تەدبىر كۆرۈشىگە ياردەم بېرىدىغان بىر خىل مەسلىھەت بېرىش ئاپپاراتى قىلىشنى تەلەپ قىلدۇق. ئىككىنچى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى تۈزۈمىنى ئۈزلۈكسىز ياخشىلاپ، مۇكەممەللەشتۈردۇق. ئۈچىنچى، كارخانىلاردا قاتلام، كەسىپ، دەرىجە بويىچە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە ۋەكالىتەن كارخانا مەمۇرىيىتى بىلەن كوللېكتىپ ھۆددىگە ئېلىش-ئورتاق كاپالەتلىك قىلىش توختامىنى ئىمزالاش تۈزۈمىنى ئورنىتىپ ئەمگەك مۇناسىۋەتلىرىنى قېلىپلاشتۇردۇق ھەمدە كوللېكتىپ كېلىشىم تۈزۈش تەرەپكە قاراپ ماڭدۇق. تۆتىنچى، ”ئۈچ ئېغىز سۆز“نىڭ روھىنى ئومۇمىيۈزلۈك ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، كارخانا پارتىيە تەشكىلاتىنىڭ سىياسىي يادرولۇق رولىنى تولۇق جارى قىلدۇردۇق.

ئىشچى-خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، دېموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتنىشىش ئىقتىدارىنى ئاشۇردۇق. ئىشچى-خىزمەتچىلەر قوشۇنىنىڭ ئۆزىنىڭ ساپاسىنىڭ قانداق بولۇشى جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنى ئىزچىللاشتۇرۇشنىڭ ئەمەلىي ئۈنۈمىگە ئىنتايىن زور تەسىر كۆرسىتىدۇ. بولۇپمۇ نۆۋەتتە، ئىچكى-تاشقى مۇھىتنىڭ ئۆزگىرىشى ۋە يېڭى ۋەزىپىلەر ئىشچىلار سىنىپىغا تېخىمۇ يۇقىرى تەلەپ قويىدى. ئېلغا ئىدىيە ۋە زامانىۋى پەن، مەدەنىيەت بىلىملىرى بىلەن ئۇلارنى قوراللاندۇرۇشنى چىڭ تۇتۇش بىر تۈرلۈك جىددىي ۋەزىپە ھېسابلىنىدۇ.

زىيالىيلارنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشقا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك

لى نۇشىڭ(سەنشى ئۆلكىلىك پارتكوم «ياچېيكا قۇرۇلۇشى»نىڭ مۇئاۋىن باش تەھرىرى)
دۇ ئەيسىن (تەيىۋەن سانائەت داشۆ پارتكوم تەشۋىقات بۆلۈمىنىڭ باشلىقى)

زىيالىيلار ئىشچىلار سىنىپىنىڭ بىر قىسمى. بىلىمگە ھۆرمەت قىلىش، ئىختىساسلىق كىشىلەرگە ھۆرمەت قىلىش، زىيالىيلارنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتىن ئىبارەت تۈپ يېتەكچى فاڭجېننى ئەمەلىيلەشتۈرۈشتىكى ئىنتايىن مۇھىم بىر مەسىلىدۇر. زىيالىيلارنىڭ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىدىكى ئورنى، رولىغا بولغان تونۇشنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا ئۆستۈرۈش كېرەك. ئىشچىلار سىنىپىنىڭ پەن-مەدەنىيەت بىلىملىرىنى بىرقەدەر كۆپ ئىگەللىگەن بىر قىسمى، بىرىنچى ئىشلەپچىقىرىش كۈچى ھېسابلىنىدىغان پەن-تېخنىكىنىڭ ۋەكىلى بولغان زىيالىيلار زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىدا ئالاھىدە مۇھىم رول ئوينايدىغانلىقىنى تونۇپ يېتىش كېرەك. زىيالىيلارنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشنى جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنىڭ مۇھىم بىر تەرىپى قىلىپ، ھەقىقىي ياخشى بىر تەرەپ قىلىش كېرەك. قانۇن تۈرغۈزۈش ۋە ئىسلاھات تەدبىرى جەھەتتىن زىيالىيلارنىڭ سىياسىي ئورنى ۋە ئىجتىمائىي ئورنىنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا تېخىمۇ ياخشى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. زىيالىيلارنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشقا پايدىلىق بولغان ئالاقىدار سىياسەت ۋە قانۇن-نىزاملارنى داۋاملىق تۈزۈپ چىقىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك. زىيالىيلارنىڭ خىزمەت ۋە تۇرمۇش شارائىتىنى يەنىمۇ ياخشىلاش كېرەك. يولداش دېڭ شياۋپىڭ: زىيالىيلار سىياسىتىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش، جۈملىدىن ئۇلارنىڭ تۇرمۇش تەمىناتىنى ياخشىلاش مەسىلىسىنى قەتئىي نىيەتكە كېلىپ ھەل قىلىش كېرەك، دەپ كۆپ قېتىم ئوتتۇرىغا قويغان. زىيالىيلار ھەل قىلىشنى جىددىي ئارزۇ قىلغان، تىرىشىش ئارقىلىق ھەم ھەل قىلىشقا بولىدىغان مەسىلىلەرنى چىڭ تۇتۇپ ھەل قىلىش كېرەك.

ئاچقۇچ — ئەمەلىيلەشتۈرۈشكە قايتا-قايتا تۇتۇش قىلىشتا

جۇ فۇ (بېيجىڭ ئىچىدىن ياندىغان دۋىگاتېل باش زاۋۇتىنىڭ ئىشچىسى، ئەمگەك نەمۇنىچىسى)
گاۋ شۇفېن(بېيجىڭ يەنشەن نېفىت خىمىيە قوراشتۇرۇش شىركىتى ماشىنىسازلىق زاۋۇتىنىڭ ئىشچىسى، ئەمگەك نەمۇنىچىسى)

بىز بىرنەچچە قارىشىمىزنى ئوتتۇرىغا قويىمىز. بىرىنچى، ھازىر قېيىنچىلىقى بار دۆلەت كارخانىلىرىدىكى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تۇرمۇشىدا قېيىنچىلىق بولماقتا. بۇنداق ئەھۋالنىڭ پەيدا بولۇشىدىكى سەۋەبلەرنىڭ بىرى، كارخانىلارنىڭ سېلىقى بەك ئېغىر بولۇپ كەتكەن. ئۇلارنىڭ قېيىنچىلىقى ھەقىقىي تۈردە ھەل قىلىنمىسا، ئىشچىلارنىڭ ئاكتىپچانلىقىدىن سۆز ئېچىشقا بولمايدۇ، دۆلەت كارخانىلىرىنى جانلاندۇرۇشمۇ قىيىنغا توختايدۇ. ئىككىنچى، تەشۋىقات-جامائەت پىكرى جەھەتتە ئىشچىلار ئاممىسى ئۈستىدىكى تەشۋىقاتنى كۈچەيتىشنى ئۈمىد قىلىمىز. ھازىر بەزى رادىيو، تېلېۋىزور ۋە گېزىت-ژۇرناللاردا "داڭدار"لار، "چولپان"لارنى تەشۋىق قىلىشقا بېرىلىپ كېتىپ، بىز ئىشچىلارنى ناھايىتى ئاز تىلغا ئېلىۋاتىدۇ. بەزى ماقالە، خەۋەرلەردە پالانى كارخانا ياخشى باشقۇرۇلدى دەپ، زاۋۇت باشلىقى، دىرېكتورنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇشتا قانداق تەدبىرلىك بولغانلىقىنىلا سۆزلەپ، ئىشچىلار ئاممىسىنىڭ قانچىلىك تۆھپە قوشقانلىقىنى تىلغا ئېلىپمۇ قويمايدۇ. ئىشچىلار بۇنداق نەرسىلەرنى كۆرۈپ ناھايىتى بىزار بولىدۇ. بۇنداق نورمالسىز كەيپىياتنىڭ تەسىرىدە، بەزىلەردە ئىشچىلارنى كۆزگە ئىلمايدىغان، ئىشچى بولۇشنى خالىمايدىغان، ئىشچى بولسا باشقىلاردىن تۆۋەن تۇرىدۇ دەپ ھېسابلاپ، باشقىلارنىڭ ئالدىدا ئىزا تارتىدىغان ئەھۋاللار پەيدا بولغان. ئۈچىنچى، يۇقىرى دەرىجىلىك ئورۇنلار تۈرلۈك ئىسلاھات تەدبىرلىرىنى تۈزگەندە، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ قوبۇل قىلىش ئىقتىدارىنى ۋە ئۇلارنىڭ ئەمەلىي قېيىنچىلىقىنى تولۇق نەزەرگە ئېلىشى كېرەك. تۆتىنچى، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش ئېغىزدىلا تۇرۇپ قالماسلىقى، شەكىلگە ئايلىنىپ قالماسلىقى كېرەك. ئىشچىلارنىڭ ھەممىسى باش شۇجى جياڭ زېمىن ئوتتۇرىغا قويغانغا ئوخشاش، بۇ خىزمەتنى قايتا-قايتا تۇتۇپ ھەقىقىي ئەمەلىيلەشتۈرۈشنى ئۈمىد قىلىدۇ.

تەرجىمە قىلغۇچىلار: خۇدا بەردى خېلىل
رىسالەت ئابلا
تەلئەت ئىبراھىم
مەسئۇل مۇھەررىر: ئەركىنجان
ئالىمجان سابىت

بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانىنى ياخشى باشقۇرايلى

يۈەن باۋخۇا

ئىزچىل تۈردە جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش-تايانماسلىق سوتسىيالىستىك ئاساسىي تۈزۈمىمىزنىڭ مۇستەھكەملىنىشى ۋە تەرەققىي قىلىشى بىلەن مۇناسىۋەتلىك. بۇ چوڭ ھەق-چوڭ ناھەق مەسىلىسىدە، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىنى يولغا قويۇش بىلەن ھېچقانداق ئۆزگىرىش بولماسلىقى كېرەك ھەم بولمايدۇ. چۈنكى، تۈپ ئاساسىدىن ئېيتقاندا، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشنى بىزنىڭ دۆلەت تۈزۈمىمىز ۋە ھاكىمىيەت تۈزۈمىمىز بەلگىلىگەن.

دۆلىتىمىزنىڭ ئاساسىي قانۇنىدا: «جۇڭخۇا خەلق جۇمھۇرىيىتى ئىشچىلار سىنىپى رەھبەرلىك قىلغان، ئىشچى-دېھقانلار ئىتتىپاقىنى ئاساس قىلغان خەلق دېموكراتىيىسى دىكتاتۇرىلىقىدىكى سوتسىيالىستىك دۆلەت» دەپ كۆرسىتىلگەن. بۇ بىزنىڭ دۆلەت تۈزۈمىمىز بولۇپ، دۆلىتىمىزنىڭ سىنىپىي خاراكتېرىنى بەلگىلىگەن، ئىشچىلار سىنىپىنىڭ دۆلىتىمىزدىكى رەھبىرىي سىنىپ ئىكەنلىكىنى بەلگىلىگەن. بىزنىڭ ھاكىمىيەت تۈزۈمىمىز، ئاساسىي قانۇندىكى بەلگىلىمە بويىچە، خەلق قۇرۇلتىيى تۈزۈمىدۇر. بىز ھەر دائىم، مەسىلىلەرنى ئويلىغاندا، تەدبىر كۆرگەندە، سىياسەت بەلگىلىگەندە، ئىش قىلغاندا دۆلەت ئەھۋالىدىن چەتنەپ كېتىشكە بولمايدۇ، دېيىمىز. دۆلەت تۈزۈمىمىز ۋە ھاكىمىيەت تۈزۈمىمىز دۆلەت ئەھۋالىمىزنىڭ ئەڭ ئاساسىي مەزمۇنى، شۇڭلاشقا، ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش دېگەن مەسىلىدە، ھەرقانچە كۆپ يېڭى ئەھۋاللارغا يولۇقساقمۇ، ھەرقانچە كۆپ يېڭى مەسىلىلەر پەيدا بولسىمۇ، قىلچە چەتنەپ كېتىشكە بولمايدۇ.

ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانىنى ياخشى باشقۇرۇشتا، ئالدى بىلەن مۇنداق ئۈچ ئاساسىي چۈشەنچە بويىچە...

چىقىش نۇقتىسىنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىش لازىم.

ئىشچى-خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى، مەيلى دۆلەت كارخانىلىرى، كوللېكتىپ كارخانىلار ياكى «ئۈچ خىل مەبلەغ» كارخانىلىرى ھەم خۇسۇسىي كارخانىلار بولسۇن؛ مەيلى قونا ئىقتىسادىي تەركىب ياكى يېڭى ئىقتىسادىي تەشكىلات بولسۇن، ئىشچى-خىزمەتچىسى يوق كارخانا كارخانا بولۇپ ھېسابلانمايدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاساسىي گەۋدىلىك ئورۇننى ئىگىلىمىگەن كا خانا زامانىۋى كا خانا بولمايدۇ. بۇنداق «ئاساسىي گەۋدە»، مۇقىم ئىشچىلارنىمۇ، توختاملىق ئىشچىلار، ۋاقىتلىق ئىشچىلار، مەسىلەن «مەدىكارچى ئوغۇل»، «مەدىكارچى قىز»لارنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئىشچى-خىزمەتچىلەر ھەر خىل خاراكتېردىكى كارخانىلارنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى بولغانىكەن، ئۇلارغا تايانماي كارخانىنى ياخشى

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

باشقۇرمەن دەپ ئويلاش قۇرۇق شاخقا ئېسىلغانلىق، قۇرۇق گەپ ساتقانلىق بولىدىغان گەپ.

ئومۇمىي مۈلۈكچىلىك كارخانىلىرىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ خوجايىنى. ئومۇمىي مۈلۈكچە-لىك كارخانىلىرىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەر بىۋاستە ياكى ۋاستىلىك ھالدا ئىشلەپچىقىرىش ۋاستىلىرىنى ئىگىلەش ۋە ئىدارە قىلىش ھوقۇقىغا ئىگە، ھەم كارخانىنىڭ مۇھىم تەدبىرلىرىنى بەلگىلەشكە قاتنىشىش ۋە كارخانا باشقۇرغۇچىلارغا نازارەت قىلىش ھوقۇقىغا ئىگە. ئۇلار كارخانىنىڭ خوجايىنى. ھەسسىدارلىق تۈزۈمىنى يولغا قويغان كارخانىلاردا بولسىمۇ، ئۇلارنىڭ خوجايىنلىق ئورنىنى يوق قىلىۋېتىشكە بولمايدۇ. ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇش دېگەنلىك خوجايىنلارغا تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇش دېگەنلىكتۇر، بۇ گەپ سىغمايدىغان ئىش، ئۇنداق بولمىسا ئەقىلگە سىغمايدىغان ئىش بولۇپ قالىدۇ.

كارخانىنىڭ ھاياتىي كۈچىنىڭ مەنبەسى ئەقلىي ئەمگەك قىلغۇچىلار ۋە جىسمانىي ئەمگەك قىلغۇچىلار-نىڭ ئاكتىپچانلىقىدا، ئەقىل-پاراسىتىدە ۋە ئىجادچانلىقىدا. پارتىيىنىڭ 12-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېت 3-ئومۇمىي يىغىنىدا چىقىرىلغان ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتى توغرىسىدىكى قارارىدا، كۆپ يىللىق تەجرىبە-لەر يەكۈنلىنىپ بۇ ئىنتايىن توغرا خۇلاسە ئوتتۇرىغا قويۇلغان. كارخانىلاردا، مەيلى ئۈسكۈنىلىرى قانچە ئىلغار، مەبلىغى قانچە مول بولسۇن؛ ”ئۈچ خىل مەبلەغ“ كارخانىلىرىدا چەت ئەل سودىگەرلىرى سالغان مەبلەغنىڭ ئىگىلىگەن سالمىقى قانچە كۆپ بولسۇن؛ ھەسسىدارلىق شىركەتلىرىدە، سىرتتىن قوشقان پاي قانچە كۆپ بولسۇن، بۇلارنىڭ ئۆزى تەبىئىي ”ھاياتىي كۈچ“كە ئىگە ئەمەس، تېگى-تەكتىدىن ئېيتقاندا، بۇنداق ”ھاياتىي كۈچ“ شۇ كارخانىدىكى ئىشچى-خىزمەتچىلەردە. كارخانىنى ياخشى باشقۇرۇشتا ھەرقانچە چارە-ئامال تاپايلى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە ئىشىنىش، ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىش، ئىشچى-خىزمەتچە-لەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش نۇقتىسىدىن يول تېپىش لازىم. كارخانا ئىسلاھاتى ئۈستىدە قوللىنىلغان كۆپلىگەن تەدبىرلەر، ئەمەلىيەتتە، مۇشۇ جەھەتتە كۈچ سەرپ قىلغانلىق بولىدۇ.

ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانىنى ياخشى باشقۇرۇشتا، مۇھىمى، ھەر دەرىجىلىك رەھبىرىي ئورگانلاردا مۇنداق تۆت خىل نۇقتىئىنەزەرنى تىكلەش لازىم:

ئادەمنى ئاساس قىلىش نۇقتىئىنەزىرى. غەرب ئەللىرى كارخانا باشقۇرۇشتا، تەيلور تۈزۈمىنى قايتا ئويلىنىش، ھەم خوساڭ تەجرىبىسىنى ئېلىپ بېرىش ئارقىلىق، ئادەمنى ئاساس قىلىش نەزەرىيىسىنى ئوتتۇرىغا قويدى. ئەمەلىيەتتە، ئۇلار ”باشقۇرغۇچىلارنى ئاساس قىلىدۇ“، خالاس. پەقەت بىزنىڭ سوتسىيالىستىك دۆلىتىمىزدىلا، ئادەمنى ئاساس قىلىشنى ھەقىقىي ئىشقا ئاشۇرغىلى بولىدۇ. ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ كارخانى-لاردا ئوبيېكت ئورنىدا تۇرماي، سۇبيېكت ئورنىدا تۇرۇشى سوتسىيالىزم بىلەن كاپىتالىزمنىڭ تۈپ پەرقى. ئەمما بۇ نۇقتىئىنەزەر ئۈستىدە ئورتاق تونۇش ھاسىل بولغىنىچە تېخى خېلىلا ئارىلىق بار. شۇڭلاشقا، بۇ ھەقتە تەشۋىقات-تەربىيىنى چوڭقۇر ئېلىپ بېرىش كېرەككى، ئادەمنى ئاساس قىلىش نۇقتىئىنەزىرى تېخىمۇ كۆپ كىشىلەر تەرىپىدىن قوبۇل قىلىنسۇن، كارخانىلاردىكى تۈرلۈك ئىسلاھاتتا نامايان بولسۇن.

ئاممىۋى لۇشيەن نۇقتىئىنەزىرى. ئاممىدىن ئېلىپ ئاممىغا قايتۇرۇش، ئاممىغا ئىشىنىش، ئاممىغا تايىنىش، ئاممىنىڭ ئىجادچانلىق روھىغا ھۆرمەت قىلىش، ئاممىنىڭ دەرت-ئەھۋالىغا كۆڭۈل بۆلۈش —

پارتىيىمىزنىڭ ئاممىۋى لۇشيەنىنىڭ يادرولۇق مەزمۇنى. ماۋ زېدۇڭ: ”ئاممىنىڭ ئىشلەپچىقىرىشى، ئاممىنىڭ مەنپەئىتى، ئاممىنىڭ تەجرىبىسى، ئاممىنىڭ كەيپىياتىغا رەھبىرىي كادىرلار ھەر ۋاقىت دىققەت قىلىپ تۇرۇشى لازىم“ دېگەنىدى. كارخانا باشقۇرۇشتا، ئىشلارنى گۈللەندۈرۈشتە، باشقۇرغۇچىلاردا ئالدى بىلەن مۇشۇنداق نۇقتىئىنەزەر بولۇشى لازىم. بىراق، ھازىرقى بەزى كارخانا باشقۇرغۇچىلاردا، بولۇپمۇ ئىنتايىن ئاز ساندىكى زاۋۇت باشلىقى (دىرېكتور) لاردەك مۇشۇنداق بىرىنچى قول باشقۇرغۇچىلار، ھە دېسىلا ئۆزىنى ”خوجايىن“ دەپ ماختىنىپ، چوڭچىلىق قىلىپ، پەخىرلىنىپ يۈرىدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى مەدىكار دەپ قاراپ، ئېغىر دەرىجىدە ئاممىدىن ئايرىلىپ قالىدۇ. شۇڭلاشقا، ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانىنى ئوبدان باشقۇرۇش ئۈچۈن، كارخانا باشقۇرغۇچىلار ئۈچۈن ئېيتقاندا، ئاممىۋى لۇشيەن توغرىسىدا قايتا تەربىيە ئېلىپ بېرىش ئىنتايىن زۆرۈر.

ئىدىيىۋى-سىياسىي خىزمەت ئارقىلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش نۇقتىئىنەزىرى. ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش مەسىلىسىدە، مۇشۇ بىرقانچە يىلدىن بۇيان، بەزى يولداشلار ئىشنى ئاددىيلاشتۇرۇپ پەقەت ”مۇكاپاتلاش“ ۋە ”جازالاش“ دەيدىغان بولۇۋالدى، بۇنىڭ يادروسى ”پۇل“غا تايىنىشتىن ئىبارەت. نەتىجىدە مۇكاپات سوممىسى بارغانسېرى ئۆرلىدى، ئۈنۈمى بارغانسېرى تۆۋەنلىدى. ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى جارى قىلدۇرۇشقا تەسىر كۆرسىتىدىغان ئامىلنىڭ ماددىسىزلىقىنى جەزمەن تونۇش كېرەك، بولۇپمۇ ئىسلاھات ئۈزلۈكسىز چوڭقۇرلاشتۇرۇلۇۋاتقان، يېڭى مەسىلىلەر ئۈزلۈكسىز چىقىۋاتقان شارائىتتا، چۈشىنەلمىگەن، گۇماندا قالغان مەسىلىلەرنى چۈشەندۈرۈپ، كەيپىياتنى ئېزىغا چۈشۈرۈشتە سىياسىي-ئىدىيىۋى خىزمەتنى چوڭقۇر، ئىنچىكە ئىشلەشكە تايانغاندىلا، ئاندىن ئۈنۈم ھاسىل قىلغىلى بولىدۇ. كارخانىلاردىكى تۈرلۈك خىزمەتلەردىن ئىشچى-خىزمەتچىلەردىن ئايرىلىپمۇ ئىشلىگىلى بولىدىغان، كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەت قىلمايمۇ ئىشلىگىلى بولىدىغان نېمە ئىش بار؟ ھالبۇكى، كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەت قىلىشتا ئىدىيىۋى خىزمەت ئىشلىمەي قانداقمۇ مۇمكىن بولسۇن؟

ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ھوقۇق-مەنپەئىتىنى قانۇن بويىچە قوغداش نۇقتىئىنەزىرى. كارخانىلاردا، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئىتىنى قوغداش ئالدى بىلەن كارخانىلاردىكى ھەر دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلارنىڭ مەسئۇلىيىتى. بۇ جەھەتتە ھازىر ئەكس ئەتكەن مەسىلىلەر ئاز ئەمەس، بەزىلىرىنى ئادەم چۆچۈيدىغان مەسىلە دېيىشكە بولىدۇ. بەزى خۇسۇسىي كارخانا ۋە ”ئۈچ خىل مەبلەغ“ كارخانىلىرىدا، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ھايات بىخەتەرلىكى ۋە ئاساسلىق ئەركىنلىكىمۇ كاپالەتكە ئىگە بولالمايدۇ، ئۇلار جىسمانىي جەھەتتە ۋە روھىي جەھەتتە زور زىيانغا ئۇچرىماقتا. دۆلىتىمىزنىڭ تۇنجى «ئەمگەك قانۇنى» يولغا قويۇلدى. ھەر دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى تەشكىلاتىنىڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ھوقۇق-مەنپەئىتىنى قانۇن بويىچە قوغداشتا چىڭ تۇرۇشىغا ھەمكارلىشىشى كېرەك، كەڭ ئەمگەكچىلەرنى قانۇننى ئۆگىنىشكە، قانۇننى بىلىشكە، قانۇننى ئىشلىتىشكە رىغبەتلەندۈرۈش ۋە قوللاش كېرەككى، ئۇلار قانۇندىن ئىبارەت ”خان شەمشىرى“ ئارقىلىق ئۆزىنى قوغداشنى بىلسۇن. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، ھەر دەرىجىلىك كارخانا باشقۇرغۇچىلار قانۇنچىلىق كۆز قارىشىنى كۈچەيتىشى، ئىشچى-خىزمەت-

www.uyghurkitap.com

چىلەرنىڭ قانۇنلۇق ھوقۇق-مەنپەئىتىگە ھۆرمەت قىلىشى، قانۇن مىزانلىرى بىلەن ئۆز ھەرىكىتىنى چەكلىشى، قانۇن ئارقىلىق ھوقۇقىنى قوغداشقا ماھىر بولۇشى لازىم. ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ھوقۇق-مەنپەئىتىگە دەخلى يەتكۈزگەن قىلمىشلارنىڭ ھە قانداقلىرى سۈرۈشتۈرۈلۈشى كېرەك.

ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ كارخانا باشقۇرۇش فاڭجېنىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشتە، نۆۋەتتە تۆۋەندىكى تۆت ئىشنى چىڭ تۇتۇپ ياخشى ئىشلەش لازىم.

بىرىنچى، دېموكراتىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش لازىم. جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشتە، كارخانىلاردا مۇھىم نۇقتىنى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى كارخانىلارنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا ۋە دېموكراتىك نازارەت قىلىشقا بىۋاسىتە قاتناشتۇرۇشقا قويۇش كېرەك. چۈنكى دېموكراتىك باشقۇرۇشنى يولغا قويۇش — سوتسىيالىستىك كارخانىلارنىڭ ماھىيەتلىك ئالاھىدىلىكى، ئىجتىمائىي ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى راۋاجلاندۇرۇشنىڭ ئېھتىياجى، سوتسىيالىستىك دېموكراتىك سىياسەتنى بەرپا قىلىش ۋە كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرۈشنىڭ مۇھىم مەزمۇنى ۋە ئاساسى. شۇنى ئايدىڭلاشتۇرۇش كېرەككى، ھەر دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار ئۇچۇن ئېيتقاندا، گەپ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى باشقۇرۇشقا قاتناشتۇرۇش-قاتناشتۇرماسلىقتا ئەمەس؛ كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئۇچۇن ئېيتقاندا، گەپ باشقۇرۇشقا قاتنىشىشنى خالاش-خالىماسلىقتا ئەمەس؛ باشقۇرۇشقا قاتنىشىش ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ھوقۇقى، ئۇنى ھەرقانداق كىشى تارتىۋالماسلىقى لازىم، ھەم تارتىۋېلىشقا ھەققى يوق. دۆلەتنىڭ چوڭ ئىشلىرىغا قاتناشقان يەردە، كارخانىنىڭ باشقۇرۇش ئىشلىرىغا قاتناشسا نېمىشقا بولمايدىكەن؟ بۇ ساۋاتنى نۇرغۇن يولداشلار ئېنىق بىلىدۇ. ئاچقۇچلۇق مەسىلە شۇكى، دېموكراتىك باشقۇرۇشنى كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ ھەممە تەرەپلىرىگىچە ئومۇملاشتۇرۇش، كارخانىلارنىڭ تەدبىر كۆرۈشىنىڭ پۈتۈن جەريانىدا نامايان قىلىش لازىم.

نۆۋەتتە، جىددىي تەتقىق قىلىپ ھەل قىلىشقا تېگىشلىك مەسىلە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش جەريانىدا "كونا ئۈچ ئورگان" بىلەن "يېڭى ئۈچ ئورگان" ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى بىر تەرەپ قىلىش. ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى بىلەن پايچىكلار يىغىنى ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەت ئۈستىدە نۇقتىلىق توختىلىپ ئۆتمەكچىمەن. بەزىلەر، شىركەت قىلىپ ئۆزگەرتىپ تەشكىللەنگەندىن كېيىن، بۇ "ئىككى ئورگان" ئىككى ھوقۇق "مەركىزى"گە ئايلىنىپ قالىدۇ، دەپ قاراپ، ئالدىنقىسىنى ئەمەلدىن قالدۇرۇشنى تەشەببۇس قىلىدۇ. مەن بۇنداق نۇقتىئىنەزەرگە قوشۇلمايمەن. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى دۆلەت ئەھۋالىدىن ئايرىلىپ كېتىشكە بولمايدىغانلىقىنى، غەربنىڭ بىرنېمىلىرىنى ئۆز پېتى كۆچۈرۈپ كېلىشكە بولمايدىغانلىقىنى دېمەي تۇرايلى، "ئىككى ئورگان"نىڭ فۇنكسىيىسىنى ئالغاندىمۇ ئوخشاش ئەمەس. پايچىكلار يىغىنى شىركەتنىڭ ھوقۇقلۇق ئورگىنى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى بولسا ئىشچى-خىزمەتچىلەر دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى يۈرگۈزىدىغان ئورگان، ھوقۇقلۇق ئورگان بىلەن دېموكراتىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى يۈرگۈزىدىغان ئورگان ئىككى ئۇقۇم، ھەرقايسىسىنىڭ ئوخشىمىغان فونكسىيىلىرى بار. ئەمەلىيەت ئىسپاتلىدىكى، ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىش فاڭجېنىنى ئىزچىللاشتۇ-

رۇشنىڭ مۇھىم نامايەندىسى، دېموكراتىيىنى جارى قىلدۇرۇپ كارخانىنى ياخشى باشقۇرۇشنىڭ ئاساسىي شەكلى، زاۋۇت باشقۇرۇش كومىتېتىغا كەلسەك، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرى ئۈچتىن بىر قىسمىنى ئىگىلىشى لازىم.

ئۇنىڭدىن باشقا، ”بىيكى ئۈچ ئورگان“نىڭ كونكرېت ئورۇنلاشتۇرۇلۇشىدا، دېموكراتىك باشقۇرۇشنى تولۇق نامايان قىلىش لازىم. كۆزىتىش ھەيئىتىدە، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنىڭ سانى ئاز بولغاندىمۇ ئۈچتىن بىر قىسمىنى ئىگىلىشى، ھەم ئۇلارنىڭ نىسبىتى بارا-بارا يۇقىرى كۆتۈرۈلۈشى لازىم. ھەسسىدارلىق تۈزۈمىدىكى كارخانىلاردا، ئىشچىلار پاي قوشقان بولسا، پايچىكلار يىغىنى باشقۇرۇش ھەيئەتلىرىنى سايلاش ۋاقتىدا، ئىشچىلار مەلۇم ساننى ئىگىلىشى لازىم. بۇ مەسىلىدە، كۆپرەك تەشۋىقات ئېلىپ بېرىش لازىم، چۈنكى ئاساسىي قاتلام پارتىيە تەشكىلاتلىرى رەھبەرلىرىنىڭ باشقۇرۇش ھەيئىتىگە كىرىشىنى ھەرقايسى تەرەپ ئوڭاي قوبۇل قىلىدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر ۋەكىللىرىنىڭ بۇ تەدبىر بەلگىلەش ئاپپاراتىغا كىرىشىدە توسقۇنلۇق بولۇۋاتىدۇ.

ئىككىنچى، ئاڭلىق ئىنتىزامچانلىقنى ئۇرغۇتۇش لازىم. زامانىۋىلاشقان يىرىك ئىشلەپچىقىرىشنىڭ ئۇنىۋېرساللىقى كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ھەرقايسى تارماقلاردىن، بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەردىن مەركەزلەشكەن بىر تۇتاش قوماندانلىق ئاستىدا، ئىنچىكە ئىش تەقسىماتى ۋە بىرلىككە كەلگەن پىلان بويىچە بىردەك قەدەمدە ھەرىكەت قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ. بۇنىڭ ئۈچۈن ئىلمىي بولغان تەشكىلىي قۇرۇلما ۋە مۇكەممەل بولغان قائىدە-تۈزۈملەرنىڭ بولۇشى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، قاتتىق ئىنتىزامنىڭ ئورنىتىلىشى تەلەپ قىلىنىدۇ، شۇنداق بولغاندا، تورلۇك خىزمەتلەرنىڭ تەرتىپلىك، ئۈنۈملۈك بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ. قاتتىق باشقۇرۇش ۋە قاتتىق ئەمگەك ئىنتىزامى، خىزمەت ئىنتىزامى، ھۈنەر-سەنئەت ئىنتىزامى — زامانىۋىلاشقان كارخانىلارنىڭ ھازىرلاشقا تېگىشلىك شەرتىدۇر. تارقاق، بوشاڭ قوشۇن ئورۇش قىلالمايدۇ، چېچىلاڭغۇ كارخانىلار نورمال ئىشلەپچىقىرىشنىمۇ داۋاملاشتۇرالمىسا، زامانىۋىلاشتۇرۇشتىن قانداقمۇ سۆز ئاچقىلى بولسۇن؟ نۆۋەتتە، باشقۇرۇش سەۋىيىسى تۆۋەنلەپ كېتىش، قائىدە-نىزامغا ئەمەل قىلماسلىق، ئىنتىزام بوششىپ كېتىش، ئۈنۈم يۇقىرى بولماسلىق ئەھۋالى خېلى ئومۇمىيۈزلۈك مەۋجۇت. بۇ مەسىلىلەر ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، دۆلەت كارخانىلىرىنى ياخشى باشقۇرۇشقا ئېغىر توسالغۇ بولۇپ تۇرماقتا.

شۇنىڭ ئۈچۈن، زاۋۇتنى قاتتىق ئىدارە قىلىپ، باشقۇرۇشنى چىڭىتىشتا چىڭ تۇرۇش كېرەك. ھالبۇكى بۇ خىل باشقۇرۇش دېموكراتىك باشقۇرۇش ئاساسىدا ئېلىپ بېرىلىشى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاڭلىقلىقىنى ئېچىش ئاساسىدا يولغا قويۇلۇشى كېرەك. بۇنىڭ ئاخىرقى مەقسىتى ياخشى ئىشلەپچىقىرىش تەرتىپى ۋە ئىشلەپچىقىرىش مۇھىتىنى يارىتىشتىن ئىبارەت، بۇ، ئىشلەپچىقىرىش ئۈنۈمى ۋە ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى ئۆستۈرۈشكە پايدىلىق، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ سىياسىي ئېڭى ۋە كەسپىي ساپاسىنى ئۆستۈرۈشكىمۇ پايدىلىق. ”بوش باشقۇرۇش زىيانكەشلىك قىلغانلىق، قاتتىق باشقۇرۇش كۆيۈنگەنلىك“ دەيدىغان گەپ بار. بولۇپمۇ كارخانا باشقۇرۇشنى زامانىۋىلاشتۇرۇشنى زور كۈچ بىلەن ئىلگىرى سۈرۈش داۋامىدا، زور تۈركۈمدىكى

يېڭى تەركىبلەر ئىشچىلار قوشۇنىغا قوشۇلۇۋاتقان ئەھۋال ئاستىدا، باشقۇرۇشنى چىڭىتىش كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشىگە تېخىمۇ پايدىلىق. بىز ئۇلارغا بۇ داۋلىلارنى كۆپرەك تەشۋىق قىلىپ، ئۇلارنىڭ روھىي كەيپىياتىنى رۇسلاپ، ئاڭلىقلىقىنى ئېچىپ، ئۇلارنى ھەقىقىي تۈردە "زاۋۇتقا خوجايىنلارچە كۆڭۈل بۆلىدىغان، مەسىلىلەرنى خوجايىنلارچە ئويلايدىغان، قائىدە-نىزامنى خوجايىنلارچە ئەمەل قىلىدىغان، مەسئۇلىيەتنى خوجايىنلارچە ئادا قىلىدىغان" قىلىشىمىز كېرەك، مەمۇرىي بۇيرۇق ۋە زور مۇكاپات، ئېغىر جازاغىلا تايىنىپ ئىش كۆرۈشكە بولمايدۇ، زىددىيەتنى ئۆتكۈرلەشتۈرۈپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەر بىلەن قارشىلىشىپ قېلىشقا تېخىمۇ بولمايدۇ.

ئۈچىنچى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسىنى ئاشۇرۇش كېرەك. ئىلگىرى بىز، ئىشچىلار سىنىپى "ئۆزىدىكى سىنىپ"تىن "ئۆزى ئۈچۈن سىنىپ"قا ئۆزگىرىش جەريانىنى بېسىپ ئۆتۈشى لازىم، دەپ كەلگەنىدۇق. ھازىر قارىغاندا، بۇ گەپنىڭ ۋاقتى ئۆتۈپ كەتكىنى يوق، بۇ "جەريان" ئاخىرلاشقىنى يوق. نۇرغۇن چېنىقمىغان ياش يولداشلار، جۈملىدىن بىر قىسىم يالغۇز پەرزەنتلەر ۋە زور مىقداردىكى دېھقانلار (ھازىر 100 مىليوندىن ئاشىدۇ) تۈرلۈك كارخانىلارغا كىرىپ، يېڭى تىپتىكى ئىشچىلارغا ئايلانماقتا، بۇلارنى تەربىيىلەش، يېتەكلەشنى كۈچەيتىشكە توغرا كېلىدۇ. بەزىلەر، تۆتنى زامانىۋىلاشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئاۋۋال ئادەمنى زامانىۋىلاشتۇرۇش كېرەك، دەيدۇ، بۇ گەپكە مەن قوشۇلىمەن، ئۆتكەن يىلى كارخانىلارنى تەكشۈرۈش ئۈچۈن ئامېرىكىغا بېرىپ كەلدىم، ئامېرىكىدىكى كارخانىلاردا "كۆك ياقىلىق"لار بىلەن "ئاق ياقىلىق"لارنىڭ نىسبىتىدە زور ئۆزگىرىش بولغانىكەن، "كۆك ياقىلىق" ئىشچىلار-دىنمۇ كۇنۇپكا باسىدىغان، كومپيۇتېرنى باشقۇرىدىغانلار بارغانسېرى كۆپىيىپ، ئېغىر جىسمانىي ئىشنى قىلىدىغانلار بارغانسېرى ئازىيىۋېتىپتىكەن. بۇنىڭ بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ئېلىمىزنىڭ ئەھۋالى كىشىنى قايغۇرتىدۇ. ئېلىمىز يىلىغا 1 مىليارد 200 مىليون توننىدىن كۆپرەك كۆمۈر ئىشلەپچىقىرىپ، دۇنيا بويىچە بىرىنچى ئورۇندا تۇرىدۇ، 90 مىليون توننىدىن ئارتۇق پولات ئىشلەپچىقىرىپ، دۇنيا بويىچە ئىككىنچى ئورۇندا تۇرىدۇ، 400 مىليون توننىدىن كۆپرەك سېمونت ئىشلەپچىقىرىدۇ، 630 مىليارد دانە خىش ئىشلەپچىقىرىدۇ، ۋەھاكازالار. مۇشۇنداق زور كۆلەمدىكى ئىشلەپچىقىرىش بىلەن، مىللىي ئىشلەپچىقىرىش ئومۇمىي قىممىتىمىزنى ئاران 500 نەچچە مىليارد ئامېرىكا دوللىرىغا يەتكۈزەلىگەن؛ ئامېرىكا بولسا بىزدەك بۇنچىۋالا كۆپ كۆمۈر، پولات، سېمونت قاتارلىق مەھسۇلاتلارنى ئىشلەپچىقارمىغان ئەھۋال ئاستىدا، مىللىي ئىشلەپچىقىرىش ئومۇمىي قىممىتىنى نەچچە تىرلىيون ئامېرىكا دوللىرىغا يەتكۈزگەن. بىزدىكى بۇنداق يىرىك ئىگىلىك باشقۇرۇش ھالىتىمىز ۋە بۇنداق تۆۋەن ئىشلەپچىقىرىش ئۈنۈمى داۋاملىشىۋەرسە بولامدۇ؟ دۇنيادا پەن-تېخنىكا تەرەققىي قىلىپ كۈنساناپ يېڭىلىنىپ تۇرۇۋاتقان ھازىرقى ئەھۋالدا، ئادەم ئاتام ۋاقتىدىكى ھۈنەرلەر داۋاملىشىۋەرسە بولامدۇ؟ كۈچلۈك رەقىبلەر شۇنچە كۆپ بولغان خەلقئارا بازار رىقابىتىدە، ئىشچى-خىزمەتچىلىرىمىزنىڭ بىلىم سەۋىيىسى ۋە تېخنىكا ساپاسى، شۇنداقلا كارخانىنىڭ ئومۇمىي ساپاسى بىزنى يېڭىلمەس ئورۇندا تۇرغۇزالامدۇ؟

بۇ ئەھۋاللار شۇنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇكى، "تايىنىش"نى تۇتۇش، يەنى جان-دىل بىلەن ئىشچىلار

سىنىپىغا تايىنىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، «ياخشى خوجايىن بولۇش»نى تۇتۇش، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى تەربىيىلەپ، ئۇلارنى ئۆزىنىڭ ساپاسىنى ئۈزلۈكسىز ئاشۇرۇپ، ياخشى خوجايىن بولۇشقا يېتەكلەش كېرەك. چۈنكى «ياخشى خوجايىن بولۇش»نى تۇتقاندىلا، ئاندىن «تايىنىش» ئۈچۈن پۇختا ئاساس يارىتىپ بەرگىلى بولىدۇ. بۇ جەھەتتە چوقۇم يىراقنى كۆزلەش ئېڭىغا ئىگە بولۇش، قانداق بىر سانائەت ئىشچىلىرى قوشۇنىنى 21-ئەسىرگە ئېلىپ كىرىش مەسىلىسىنى ئويلىنىش كېرەك. شۇنىڭ ئۈچۈن، «مەدەنىيەت زور ئىنقىلابى» ئاخىرلاشقاندىن كېيىن «ئىككىنچى تولۇقلاش» تەربىيىسىنى، ئالدىنقى يىللىرى «ئىش ئورنىدا تەربىيىلەش»نى تۇتقانغا ئوخشاش، كارخانىنىڭ ئەمەلىيىتىگە ۋە ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تەلىپىگە ئۇيغۇن كېلىدىغان ئەمەلىي تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى سىستېمىلىق تەربىيىلەش كېرەك. ھازىر، نۇرغۇن كارخانىلارنىڭ ئۇسكۇنىلىرى ياخشىلاندى، بۇنىڭ بىلەن بۇ خىزمەتنى ياخشى تۇتۇشتا ئىلگىرىكىدىن تېخىمۇ ئوبدان شارائىتقا ئىگە بولدۇق.

ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسىنى ئاشۇرۇشنىڭ مۇھىم بىر مەزمۇنى — ئۇلارنىڭ ئىدىيىۋى-ئەخلاقىي ساپاسىنى ئاشۇرۇش، بۇ — سىنىپىي ئېڭىنى ئاشۇرۇش، «ئۆزىدىكى سىنىپ»تىن «ئۆزى ئۈچۈن سىنىپ»قا ئۆزگەرتىشنىڭ مۇھىم تەرىپى. كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەر پەقەت ئىدىيىۋى-ئەخلاقىي ساپاسىنى ئاشۇرغان، مۇستەھكەم غايە ۋە ئېتىقادنى تۇرغۇزغاندىلا، تېخنىكا ساپاسى ۋە كەسپىي ساپاسىنى ئاشۇرۇشتا ئاندىن تۈگمەس ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچكە ۋە تېخىمۇ يۇقىرى نىشانغا ئىگە بولالايدۇ. نۆۋەتتە ۋە بۇندىن كېيىنكى بىر مەزگىلدە، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى كىشىلىك تۇرمۇش قارىشى، قىممەت قارىشى جەھەتتىن يېتەكلەشنى ئالاھىدە گەۋدىلەندۈرۈش كېرەك. جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنى يېتەكچى قىلىپ، ۋەتەنپەرۋەرلىك، كوللېكتىپچىلىق، سوتسىيالىزمدىن ئىبارەت «ئاساسى مېلودىيە» ھەققىدىكى تەربىيىنى ئاساس قىلىپ، كەسپىي ئەخلاق، ئىجتىمائىي ئومۇمىي ئەخلاق، ئائىلىۋى گۈزەل ئەخلاق، شەخسىي پەزىلەت ۋە كارخانا روھىنى ئاساسىي مەزمۇن قىلىپ، كۈچ سەرپ قىلىپ ئەمەلىي تۇتۇپ، يامان ئىشلارنى بېسىپ، ياخشى ئىشلارنى ئەۋج ئالدۇرۇش، ساغلام كەيپىياتنى ئۇلغايتىپ، يامان ئىللەتلەرنى يوقىتىش، جاپا-مۇشەققەتكە چىداپ كۈرەش قىلىش روھى، خالىس تۆھپە قوشۇش روھى، ئىتتىپاقلىشىش-ياردەملىشىش روھى، كەسپكە ئىشتىياق باغلاش-زاۋۇتنى سۆيۈش روھىنى ئۈزلۈكسىز جارى قىلدۇرۇش كېرەك، بىرنەچچە يىل پۇختا تۇتۇلسا، ئەمەلىي ئۈنۈم ھاسىل قىلغىلى بولىدىغانلىقىغا ئىشىنىمەن.

تۆتىنچى، ئىچكى قىسمىدىكى ئىسلاھاتنى ئالغا سىلجىتىش كېرەك. دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتى بۇ يىلقى مۇھىم ئىش. بۇ ئىشنى مەركەز ئورۇنلاشتۇرۇپ بولدى، ئۇ ھەرقايسى تەرەپنىڭ دىققەت-ئېتىبارىنى ئۆزىگە تارتماقتا. تاشقى جەھەتتە كارخانا ئۈچۈن ياخشى شارائىت يارىتىش، مەسىلەن، مەمۇرىيەت بىلەن كارخانىنى ئايرىشنى تېزلىتىش، ئىجتىمائىي كاپالەت سىستېمىسىنى بەرپا قىلىش، كارخانىنىڭ قەرز يۈكىنى ھەققىي ھەل قىلىش قاتارلىقلاردىن باشقا، كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدا ئىسلاھات ئېلىپ بارىدىغان ئاساسلىق كۈچ زادى كىم؟ ئىسلاھاتنى كىمگە تايىنىپ ئالغا سىلجىتىش كېرەك؟ دېگەن مەسىلىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش كېرەك. بۇ مەسىلىدە بىر مەزگىلدىن بۇيان كىشىلەرگە بىرخىل خاتا چۈشەنچە بېرىلىپ

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

قالغاندەك بولغان، ھېچ بولمىغاندا چۈشەنچە ئېنىق بولمىغان، ئىسلاھات ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە قارىتىلغان دەپ قارالغان. 1992-يىلى ”ئۈچ تۆمۈر“نى چاققاندا، ”ئۈچ تۆمۈر“ (تۆمۈر يۈز، تۆمۈر باغرى، تۆمۈر قول) بىلەن ”ئۈچ تۆمۈر“نى چېقىش كېرەك دېگەن بىر شوئار چىققاندى، بۇنىڭدا ئىشچى-خىزمەتچىلەر پۈتۈنلەي ئىسلاھاتنىڭ ئوبيېكتىغا ئايلاندۇرۇلغان. مېنىڭچە ئىشچى-خىزمەتچىلەر كارخانىنىڭ خوجايىنى، ھەم ئىسلاھاتنىڭمۇ خوجايىنى، ئۇلار ئىسلاھات ئېلىپ بېرىشتىكى ئاساسلىق قوشۇن. كارخانا ئىسلاھاتى داۋامىدىكى مۇھىم تەدبىرلەر ھەم ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ يىراق كەلگۈسى مەنپەئەتىنى نەزەردە تۇتۇش، ھەم ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ قوبۇل قىلىش ئىقتىدارىغا ئېتىبار بېرىش، بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ تولۇق مۇزاكىرىسىدىن ئۆتكۈزۈپ، ئورتاق تونۇش ھاسىل قىلىش ئاساسىدا قوللىنىلىشى كېرەك. مۇشۇنداق قىلغاندا، ئىسلاھات تەدبىرلىرى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ چۈشىنىشىگە ۋە قوللىشىغا ئىگە بولالايدۇ. كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىسلاھاتتا، مۇھىم بىر پرىنسىپ كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى، تەشەببۇسكارلىقىنى ۋە ئىجادكارلىقىنى ئەڭ زور دەرىجىدە قوزغاش ۋە ئىشقا سېلىشتىن ئىبارەت. ”ئۈچ تۈرلۈك تۈزۈم“ ئىسلاھاتى ئارقىلىق، ياخشى بىر رىقابەت مېخانىزمىنى ئورنىتىش كېرەك، بۇ بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە نىسبەتەن بىر تۈرلۈك چەكلىمە ۋە تۈرتكە بولۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ساپاسىنى ئاشۇرۇشقا ۋە كارخانىنىڭ رىقابەتلىشىش كۈچىنى ئاشۇرۇشقا پايدىلىق. چۈنكى، ئىسلاھات ھەقىقەتەن بىر ئىنقىلاب، بۇ بىر خىل بېسىم شەكىللەندۈرۈپ، بىزنى ئادەتلىنىپ قالغان پىكىر يۈرگۈزۈش، خىزمەت قىلىش ۋە تۇرمۇش ئۇسۇلىمىزنى ئۆزگەرتىشكە مەجبۇرلايدۇ. بېسىم ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچكە ئايلانسا، ئىسلاھاتنى ئالغا سىلجىتىشقا زور پايدىسى بولىدۇ. ئىسلاھات مۇشۇنداق كۆپرەك تەشۋىق قىلىنسا، پىلانلانسا، ئىشچى-خىزمەتچىلەرگە تايىنىپ ئېلىپ بېرىلسا، مېنىڭچە دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتى چوقۇم ۋۇجۇدقا چىقىدۇ.

تەرجىمە قىلغۇچىلار: خۇدابەردى خېلىل
تەلئەت ئىبراھىم
مەسئۇل مۇھەررىر: ئەركىنجان

كۆك فەنسىندەك ئۆگىنەيلى ۋە ياشايلى

ژۇرنىلىمىز ئوبزورچىسى

يىقىندىن بۇيان، كۆك فەنسىنىڭ نامى جۇڭگو زېمىنىنى تېزدىن لەرزىگە كەلتۈردى. كىشىلەر ئۇنىڭ ئىش-ئىزلىرىنى بەس-بەستە مەدھىيىلەپ، ئالىيجاناب خىسلىتىدىن، خالىس تۆھپە قوشۇش پەزىلىتىدىن، ئۆزىنى ئۇنتۇغان ھالدا بېرىلىپ ئىشلەش روھىدىن ھاياجانلاندى، ياش ئاققۇزۇشتى. يولداش كۆك فەنسىن ئىچكى ئۆلكىدىن شىزاڭغا ياردەم بېرىشكە بارغان كادىر بولۇپ، ھايات ۋاقتىدا ئالىي ۋىلايەتلىك پارتكومنىڭ شۇجىسى ئىدى. شىزاڭنىڭ قۇرۇلۇش ئىشلىرى ئۈچۈن، ئۇ پارتىيىنىڭ چاقىرىقىغا ئاۋاز قوشۇپ، ئىلگىرى-كېيىن ئىككى قېتىم شىزاڭغا بارغان، ئون يىلنى بىر كۈندەك ئۆتكۈزۈپ، بارلىق زېھىن-كۈچىنى شىزاڭنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈش، مىللەتلەر ئىتتىپاقىنى كۈچەيتىش، ۋەتەننىڭ بىرلىكىنى قوغداشتەك ئۇلۇغۋار ئىشلارغا بېغىشلاپ، زاڭزۇ قېرىنداشلارنىڭ چىن دىلىدىن ياخشى كۆرۈشىگە ۋە ھىمايە قىلىشىغا ئېرىشتى، بەختكە قارشى ئومۇمنىڭ ئىشى يولىدا قازا قىلىپ، قېنى ۋە ھاياتى بىلەن كىشىنى قاتتىق تەسىرلەندۈرىدىغان كۆرەش ناخشىسى، تۆھپە ناخشىسىنى يېزىپ چىقتى.

كۆك فەنسىن ئوبرازىنىڭ بۈگۈنكى كۈندە مەيدانغا كېلىشى ھەرگىز تەسادىپىي بولماستىن، زور ئەھمىيەتكە ئىگە. مەملىكىتىمىزنىڭ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى چوڭقۇرلۇق ۋە كەڭلىككە قاراپ ئالغا سىلجىماقتا، بۇ بىر مەيدان چوڭقۇر ئىجتىمائىي ئۆزگىرىش بولۇپلا قالماستىن، كىشىلەرنىڭ روھىي دۇنياسىغىمۇ تاقىلىدىغان بىر مەيدان ئىدىيىۋى ئىنقىلابتۇر. شۇنى كۆرۈش كېرەككى، تۈرلۈك سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن، يېقىنقى يىللاردىن بۇيان پۇلپەرەسلىك، چېكىدىن ئاشقان شەخسىيەتچىلىك ۋە چىرىك تۇرمۇش ئۇسۇلى قاتارلىق پاسسىپ ھادىسىلەر ئېلىمىز جەمئىيىتىدە ئەۋج ئېلىپ، كىشىلەرنىڭ توغرا بولغان غايىسى، ئېتىقادى ۋە قىممەت قارىشىغا سوققا بولۇپ قالدى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا كادىرلار ۋە پارتىيە ئەزالىرى قوشۇنىنىمۇ چىرىتتى، ھەتتا ئىنقىلابىي ئىرادىسى ئاجىز بولغان ئاز ساندىكىلەرنى نابۇت قىلدى. خۇددى يولداش جياڭ زېمىن كۆرسىتىپ ئۆتكىنىدەك: ”بىر كادىر ياكى پارتىيە ئەزاسىنىڭ ئاينىپ ئۆزگىرىپ كېتىشى ھەمىشە ئىدىيىدىكى ئاينىپ ئۆزگىرىپ كېتىشتىن باشلىنىدۇ.“ بىز پەقەت ماركسىزملىق نەزەرىيىنى ئۆگىنىشنى كۈچەيتىپ، كاللىمىزنى ئىلمىي نەزەرىيە بىلەن قورallandۇرۇپ، ئىدىيىنى ئۆزگەرتىشنى كۈچەيتكەندىلا، ئاندىن دىئالېكتىك ماتېرىيالىزملىق دۇنيا قارىشىنى، كوممۇنىستىك ھايات قارىشى ۋە قىممەت قارىشىنى ئۈزلۈكسىز مۇستەھكەملەپ، ئىدىيىدە ۋە ھەرىكەتتە چىرىكلىككە قارشى تۇرۇپ، ئۆزگىرىپ كېتىشتىن ساقلىنىش ئىقتىدارىمىزنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈپ، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشى جەريانىدا تېگىشلىك تۆھپە قوشالايمىز. كۆك فەنسىن قاتارلىق بىر تۈركۈم ياخشى پارتىيە ئەزالىرى، ياخشى كادىرلارنىڭ ئىش-پائالىيەتلىرى پارتىيىمىز ۋە كادىرلار قوشۇنىمىزدىكى نۇرلۇق ۋە ساغلام

كەبىياتتىن ئىبارەت ئاساسلىق تەرەپكە ۋەكىللىك قىلغان، مۇتلەق كۆپ ساندىكى كادىرلار، پارتىيە ئەزالىرىنىڭ ئىدىيىۋى ئىستىلىنىڭ ئىنتايىن دۇرۇس ئىكەنلىكىنى، ئۇلارنىڭ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى شارائىتىنىڭ سىناقلىرىغا بەرداشلىق بېرەلەيدىغانلىقىنى، تارىخىي ئېغىر ۋەزىپىنى ئۆز زىممىسىگە ئالالايدىغانلىقىنى چۈشەندۈرۈپ بەرگەن!

يولداش كۇڭ فەنسېن يېڭى جۇڭگو تەربىيىلىگەن، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش دولقۇنى جەريانىدا ئۆسۈپ يېتىلگەن كادىر، ئۇمۇ كۆپچىلىككە ئوخشاش جەمئىيەتتىكى بەزى يامان كەيپىيات، ئەسكى قىلىقلارنى تەبىئىي ھالدا كۆرگەن ۋە ئاڭلىغان، ئۇزۇن مۇددەت يەرلىكنىڭ ۋە تارماقنىڭ رەھبەرلىك خىزمىتى بىلەن شۇغۇللانغان كادىر بولۇش سۈپىتى بىلەن، ئۇنىڭ تەسىراتى ئادەتتىكى كىشىلەرنىڭكىدىن جەزمەن تېخىمۇ چوڭقۇر. ئەمما ئۇ توغرا مۇئامىلە قىلىپ، ئاساسىي ئېقىمنى، يەنى جەمئىيەتنىڭ ئالغا ئىلگىرىلىشى ۋە تەرەققىي قىلىشىنى تونۇپ يەتكەن، ھەمدە قەلبىنى باشتىن-ئاخىر ئالتۇندەك پاك ساقلاپ، پارتىيە ئىشلىرى ئۈچۈن جان كۆيدۈرۈپ ئىشلەپ توختىماي ئالغا ئىلگىرىلىگەن، ئۇنىڭ بۇنداق قىلالىشىدىكى ئەڭ تۈپ سەۋەب شۇكى، ئۇ ماركسىزم-لېنىنىزم، ماۋ زېدۇڭ ئىدىيىسىنى ۋە دېڭ شىياۋپىڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنى ئۇزۇن مۇددەت قېتىرقىنىپ ئۆگىنىپ، ئىلمىي نەزەرىيە بىلەن ئىدىيىسىنى قوراللاندۇرۇش، ھەرىكەتكە يېتەكچىلىك قىلىشتا چىڭ تۇرغان، ھەمدە ئۆزىنىڭ ئۇلۇغۋار غايىسى ۋە ئېتىقادىنى، توغرا دۇنيا قارىشى ۋە كىشىلىك تۇرمۇش قارىشىنى كونكرېت ھالدا ھەر بىر ئەمەلىي خىزمەتكە بىرلەشتۈرگەن. شۈبھىسىزكى، بۇ دەل يولداش كۇڭ فەنسېننىڭ بىزنىڭ ئۆگىنىشىمىزگە ھەممىدىن بەك ئەرزىيدىغان يېرىدۇر.

بىزنىڭ كۇڭ فەنسېننى زور كۈچ بىلەن تەشۋىق قىلىشىمىز، ئۇنىڭدىن ئۆگىنىشىمىزدە، ئاساسلىقى ئۇنىڭ ئەينەككە ئوخشاش، بىر كومپارتىيە ئەزاسى، بىر پارتىيە كادىرىدا بولۇشقا تېگىشلىك ئارمانسىز كىشىلىك ھاياتنى يورۇتۇپ بەرگەنلىكىنى كۆزدە تۇتقان. كۇڭ فەنسېن بىز بىلەن بىر دەۋردە ياشىغان، ئۇ قىلالىغاننى بىز قىلالايمىزمۇ، يوق، ئۆزىمىزنى ئۇنىڭ بىلەن سېلىشتۇرغاندا يەنە قانداق پەرقلەر بار، نېمە ئۈچۈن مۇشۇنداق پەرقلەر بولىدۇ، بارلىق پارتىيە ئەزالىرى ۋە كادىرلار بۇ ئەينەك بىلەن ئۆزىنى سېلىشتۇرۇپ كۆرسە بولىدۇ. بىز جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنى چوڭقۇر ئۆگىنىشنى يولداش كۇڭ فەنسېننىڭ ئىلغار ئىش-ئىزلىرىدىن ئۆگىنىش بىلەن ئوبدان بىرلەشتۈرۈشىمىز، كۇڭ فەنسېندىن ئىلھام تېپىشىمىز كېرەك. بۇنىڭ بىز كومپارتىيە ئەزالىرىنىڭ، بولۇپمۇ ھەر دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارنىڭ نەزەرىيە ئۆگىنىشتە ئۆگەنگەننى ئەمەلىيەتكە تەتبىقلاش مەسىلىسىنى ئەستايىدىل ياخشى ھەل قىلىشىمىزغا، ئۆزىمىزنىڭ دۇنيا قارىشى، قىممەت قارىشى ۋە كىشىلىك تۇرمۇش قارىشىنى ئەستايىدىل تەكشۈرۈشىمىزگە، يېڭى تارىخىي شارائىتتا قانداق ئادەم بولۇش، قانداق ”ئەمەلدار“ بولۇش، ھوقۇقنى قانداق ئىشلىتىش، قانداق قىلىپ بىر لاياقەتلىك كومپارتىيە ئەزاسى بولۇش ئۈستىدە ئەستايىدىل ئويلىنىشىمىزغا ناھايىتى چوڭ ياردىمى بار.

كومپارتىيە ئەزاسى كۇڭ فەنسېندەك بولۇشى كېرەك. كومپارتىيە ئەزاسى بىر شەرەپلىك نام بولۇپلا

قالماستىن، مۇھىمى بىر خىل ئالىيجاناب بۇرچ ۋە مەسئۇلىيەتتىن دېرەك بېرىدۇ، پارتىيە تەشكىلىگە كىرىش پارتىيە ئىشلىرىغا ئۆزىنى ئاتىغانلىقىنى، پارتىيە مەنپەئىتىنى يەنى خەلقنىڭ مەنپەئىتىنى ھەممىدىن ئۈستۈن بىلگەنلىكىنى چۈشەندۈرىدۇ. كۆڭۈل فەنسېن لاياقەتلىك كومپارتىيە ئەزاسى. ئۇ جان-دىل بىلەن خەلق ئۈچۈن خىزمەت قىلىشتىن ئىبارەت تۈپ مەقسەتنى ھەر ۋاقىت ئېسىدە مەھكەم ساقلىغان ھەمدە ساداقەتلىك ھالدا ئەمەلىيەتتە كۆرسىتىپ، خەلق ئاممىسى بىلەن باشتىن-ئاخىر ئېغىر كۈنلەردە بىللە بولۇپ، بىر-بىرىگە يېقىن مۇناسىۋەت باغلىغان، نەگىلا بارسۇن، ئاممىنىڭ مەنپەئىتى، ئارزۇ-ئىستىكى ۋە تەلەپلىرىگە چىن دىلىدىن سەممىي كۆڭۈل بۆلۈپ، ئاممىنىڭ دەرت-دەرمانلىرىنى ئېسىگە چىڭ پۈكۈپ، تۈرلۈك چارە-تەدبىرلەر تېپىپ ئۇلارنىڭ غەم-قايغۇسىنى تۈگەتكەن ۋە قىيىنچىلىقىنى ھەل قىلغان. ئۇ ئاتاق-ئابروي، ھوقۇق-مەنسەپ قوغلاشمىغان، ئۆزىنىڭ پايدا-زىيىنى بىلەن ئەزەلدىن ھېسابلاشمىغان، پارتىيە ۋە ئاممىنىڭ كۈتكەن ئۈمىدى ۋە تاپشۇرۇقىنى يەردە قويماسلىق ئۈچۈن ئۆمۈر بويى ئىنتىلگەن، ئۆزىنىڭ نام-شۆھرەت، ئار-نومۇس ۋە تەقدىرىنى پۈتۈنلەي ئاز سانلىق مىللەت نامرات رايونلىرىدىكى خەلقنى نامراتلىقتىن قۇتۇلۇپ بېيىشقا يېتەكلەشكە باغلىغان. ئۇ پارتىيە ئىچىدىكى بەزى چىرىكلىك ھادىسىلىرىدىن قاتتىق نەپرەتلەنگەن، ئۇ: ”مەن كومپارتىيىنىڭ ھەقىقىي تۈردە خەلق ئۈچۈن خىزمەت قىلىدىغانلىقىنى ئەمەلىي ھەرىكىتىم بىلەن ئىسپاتلايمەن“ دېگەن، ھەم ھەقىقەتەن شۇنداق قىلغان. ئۇ پارتىيىنىڭ يېڭى دەۋردىكى ئاساسىي نەزەرىيىسى ۋە ئاساسىي لۇشيەنىنى قەتئىي ھىمايە قىلىپ ھەم ئەمەلىي ھەرىكىتىدە كۆرسىتىپ، سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىنىڭ ستراتېگىيىلىك نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن باش چۆكۈرۈپ پۇختىلىق بىلەن بېرىلىپ ئىشلەپ، پۈتۈن كۈچى ۋە پۈتۈن ھاياتىنى ئايىماي خالىس تۆھپە قوشقان، ئۇ ھەر ۋاقىت، ھەر جايدا پارتىيىنىڭ بىر پۈتۈن مەنپەئىتىنى، ئومۇمىيلىق مەنپەئىتىنى قوغداپ، پارتىيىنىڭ بىر پۈتۈن مەنپەئىتى ۋە ئومۇمىيلىق مەنپەئىتى ئۈچۈن شەخسىي ۋە ئائىلە مەسىلىسىنى، قىيىنچىلىقىنى ھەتتا ھاياتىنىڭ خەۋپ-خەتەرگە ئۇچرىشىنى بىر ياققا قايرىپ قويۇپ، چوڭ ئائىلىنى دەپ ئۆز ئائىلىسىدىن، باشقىلارنى دەپ ئۆزىدىن كېچىشنى ھەقىقىي ئورۇندىغان، ئۇ ”مەن پارتىيىنىڭ ئادىمى، ھەممە ئىشتا تەشكىلنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇشىغا بويسۇنىمەن“ دېگەن، بۇنىڭدا نەقەدەر قەيسىرانە، پاك پارتىيىۋىلىك نامايان قىلىنغان-ھە! كۆڭۈل فەنسېننىڭ ئالدىدا پەقەت نەزەرىيىۋى سۆز-ئىبارىلەرنىلا يادلاشنى بىلىدىغان ئەمما ئىدىيىسىنى ئۆزگەرتىشكە ۋە پارتىيىۋىلىك جەھەتتە چېنىقىشقا ئەھمىيەت بەرمەيدىغان، تەشكىلىي جەھەتتە پارتىيىگە كىرگەن بولسىمۇ، ئىدىيە ۋە ھەرىكەت جەھەتتە پارتىيىگە تېخى تولۇق كىرمىگەن كىشىلەر قاتتىق خىجىل بولۇشى ۋە ھوشىنى تېپىشى كېرەك!

ئىنقىلابىي كادىر كۆڭۈل فەنسېندەك بولۇشى كېرەك. جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرىمىز دېسەك، ھەقىقىي تۈتۈپ ئەمەلىي ئىشلەشكە توغرا كېلىدۇ. يولداش دېڭ شياۋپىڭ ”ئەمەلىي ئىشنى كۆپرەك قىلىش، قۇرۇق گەپنى ئازراق قىلىش“ كېرەك دەپ ئىزچىل ھالدا تەكىتلەپ كەلدى. ھەر دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارنىڭ نەزەرىيە ئۆگىنىشىنىڭ نەتىجىسى ئەڭ ئاخىرىدا چوقۇم ئەمەلىيەتتە ئىپادىلىنىشى كېرەك، يەنى خىزمەت ئىستىلى ۋە خىزمەت ئۇسۇلىنى ھەقىقىي ياخشىلىغان-ياخشىلىمىغانلىقىغا، ”ئەمەلدار بولۇپ، خەلققە ھەقىقىي

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

بەخت-سائادەت كەلتۈرگەن-كەلتۈرمىگەنلىكى»گە قاراش كېرەك. كۆڭ فەنسېن ئىقتىدارلىق رەھبىري كادىر ئىدى. ئۇ ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشتە چىڭ تۇرغان، چوڭقۇر تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلغان، ئامما ئارىسىدىن مەسىلە بايقاشقا، چارە-تەدبىر سوراشقا ماھىر بولغان، ئالدا ئىككى يىلغا يەتمىگەن ۋاقىت ئىچىدىلا، ۋىلايەتتىكى 106 يېزىدىن 98 يېزىغا بېرىپ، 80 مىڭ كىلومېتىردىن ئارتۇق مۇساپىنى بېسىپ، يېڭى ئالى قۇرۇپ چىقىشنىڭ ئىشەنچلىك پىلانىنى مۇشۇ ئاساستا شەكىللەندۇرگەن. ئۇ «تەرەققىيات — چىڭ قائىدە» دېگەن سۆزگە قەتئىي ئىشەنگەن، ئىدىيىسى ئازاد، نەزەر دائىرىسى كەڭ، يول ئېچىپ ئىشلەشكە جۈرئەتلىك بولۇپ، مەركەزنىڭ فاڭجېن، سىياسەتلىرىنى ئاز سانلىق مىللەت رايونىنىڭ ئەمەلىيىتىدە ئىجادىي يوسۇندا ئىزچىللاشتۇرۇپ، كادىرلار ۋە ئاممىنى ئۆز جايىنىڭ بايلىق ئۈستۈنلۈكىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشقا يېتەكلەپ، يېقىنقى ئىككى يىلدىن بۇيان ئالىنىڭ ئىقتىسادىنى خېلى تېز تەرەققىي قىلدۇرۇپ، ئىسلاھات-ئې-چىۋېتىشتا ۋە خەلقنىڭ روھىي قىياپىتىدە ياخشى ۋەزىيەت بارلىققا كەلتۈرگەن. ئۇ خىزمەتنى ئېخمۇ مۇكەممەل ئىشلەشكە تىرىشىپ، ئالى خەلقىگە بېيىش يولىنى تېپىش ئۈچۈن يۈرەك قېنىنى سەرپ قىلىپ، قىلغان ھەر بىر ئىشىدىن ئاممىنى رازى قىلىشقا ۋە خۇشاللاندۇرۇشقا تىرىشقان، ئۇ خەلققە ئاتا-ئانىسىغا مۇئامىلە قىلغاندەك مۇئامىلە قىلىپ، پاك-دىيانەتلىك بولۇپ، ئۆز نەپسىدىن كېچىپ، ئۆمۈم ئۈچۈن ئىشلەپ، خەلقنىڭ ھەقىقىي چاكىرى بولغان. كۆڭ فەنسېننىڭ ئالدىدا، شەكىللۋازلىق، بيۇروكراتلىق، ساختىپەزلىك قىلىدىغان، ھىلە-مىكىر ئىشلىتىدىغان ھەتتا خىيانەتچىلىك-پارىخورلۇق قىلىدىغان، ھوقۇقىدىن پايدىلىنىپ ئۆز نەپسىگە چوغ تارتىدىغان كادىرلارنىڭ، ئاتالمىش «تۆت يۇلتۇز دەرىجىلىك» (شاراب چولپىنى، ئۇسسۇل چولپىنى، ناخشا چولپىنى، يىغىن چولپىنى) كادىرلىرىدىن بولۇشقا قىزىققان كىشىلەرنىڭ چوڭقۇر ئويلىنىشىغا تېگىشلىك ئەمەسمۇ؟

ھەممىمىز كۆڭ فەنسېندەك دۇرۇس ئادەم بولۇشىمىز كېرەك. كۆڭ فەنسېن قىرانلىق چېغىدا بالدۇر ئالەمدىن كەتكەن بىلەن، بىزگە بىر خىل كۆچلۈك، نۇقسانسىز ئىنسانىي قەدىر-قىممەتنىڭ كۆچىنى قالدۇردى. ئۇ مول مېھرىبانلىق ۋە كۆيۈمچانلىققا ئىگە بولۇپ، يېتىم-يېسىرلارنىڭ بېشىنى سىلاپ نامراتلارغا ياردەم قىلغان، خەلقنى ئاتىسىدەك كۆرۈپ، ئەزەلدىن ياخشىلىقنى كىچىك، ئىشنى جاپالىق كۆرۈپ قىلماي قويمىغان، ھەم رەھبەرلىك بۇرچىنى ئادا قىلىپ، ھەم باشقىلارغا ئىمكانقەدەر ياردەم قىلىپ، مېھرى-مۇھەببەت-نىڭ ئەڭ يۇقىرى مەنزىلىگە يەتكەن. ئۇنىڭ قولىدىن ئىش كېلەتتى، ئەمما ئەقىل-پاراستىنى ئۆزىنىڭ مەنپەئىتى ئۈچۈن سەرپ قىلماستىن، بەلكى قىلچە ئايىماي جەمئىيەتكە تەقدىم قىلغان، «مەرد ئەزىمەت ھايات ۋاقتىدا ئۆز جېنىدىنمۇ كېچەلەيدۇ، ئۆلگەندە ئەرۋاھىنى باشقا يۇرتتا قالدۇرۇشتىن يانمايدۇ»، ئۇ ياقتۇرىدىغان بۇ سۆز ئۇنىڭ شانلىق ھاياتىنىڭ ھەقىقىي نامايەندىسىدۇر

ئۆلگىنىڭ كۆچى چەكسىزدۇر. 60-يىللاردا لېي فېڭ، جياۋ يۈيلۈنىڭ ئوبرازى مىليونلىغان كادىر ۋە ئاممىنى ئىلھاملاندۇرغانىدى. ھازىر، ئىجتىمائىي ئىقتىسادىي شارائىتى ۋە پارتىيىنىڭ ۋەزىپىسىدە ناھايىتى زور ئۆزگىرىش بولغان ئەھۋال ئاستىدا، شۇنداق كادىرلارغا يەنە ئېھتىياجلىقمۇ-ئېھتىياجلىق ئەمەسمۇ، شۇنداق كادىرلار مەيدانغا كېلەلەمدۇ، كېلەلمەمدۇ؟ نۇرغۇن كىشىلەر بۇ مەسىلىگە نىسبەتەن گۇمانلىنىپ

ئەندىشە قىلغان. كۆك فەنسىنىڭ نەمۇنىلىك ئىش-ئىزلىرى ۋە ئۇنىڭدىن قوزغالغان غايەت زور ئەكس تەسىر بىزگە ئېنىق جاۋاب بەردى. كۆك فەنسىن دەل 90-يىللاردىكى لېي فېڭ، جياۋ يۇيلۇ! ئۇنىڭ روھى پۈتۈن پارتىيە، پۈتۈن ئارمىيە ۋە پۈتۈن مەملىكەت خەلقى ئارىسىدا جەزمەن كۈچلۈك تەسىر پەيدا قىلىدۇ. بىز پارتىيىمىزنىڭ توغرا بولغان ئاساسىي نەزەرىيىسى، ئاساسىي لۇشيەنى ۋە بىر يۈرۈش مۇكەممەل فاڭجېن، سىياسەتلىرىنىڭ يېتەكچىلىكىدە، يولداش جياڭ زېمىن يادرولۇقىدىكى پارتىيە مەركىزىي كومىتېتىنىڭ توغرا رەھبەرلىكىدە ئىكەنمىز، بارلىق كومپارتىيە ئەزالىرى ۋە كادىرلار يولداش كۆك فەنسىندەك ئۆگىنىشتە ۋە ياشاشتا چىڭ تۇرسىلا، پارتىيىمىز، دۆلىتىمىز، مىللىتىمىز جەزمەن غەلىبىسېرى ئالغا باسىدۇ!

تەرجىمە قىلغۇچى: ياقۇپ
مەسئۇل مۇھەررىر: تەلئەت ئىبراھىم

www.uyghurkitap.com

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

邮发代号:2—373 定价:1.50元 邮政编码 100013

ISSN 1006-5857

9 771006 585006 07>