ஸ்தாபனத்தைப் பற்றி . . .

ஸ்டாலின் | மாஓ | டிமிட்ரொவ்

ஸ்தாபனத்தைப் பற்றி...

29/04/93

ஸ்டாலின்

டிமிட்ரொவ்

காகனோவிச்

மா சே - துங்

சவுத் ஏசியன் புக்ஸ்

STHABANATHAI PATRI......
Stalin, Dimitrov, Kaganovich, Mao Tse-Tung
Translated by : Sarvagan
First Edition : June 1978
Second Edition : April 1985
Third Edition : Sep. 1989
Second Print : March 1992
Printed at : Suriya Achagam, Madras-41
Published by : South Asian Books
6/1, Thayar Sahib II Lane,
Madras-600 002.
Price : Rs. 9-00

ஸ்தாபனத்தைப் பற்றி........
ஸ்டாலின், டிமிட்ரோவ், காகனோவிச், மா சே-துங்
மொழி பெயர்ப்பு : சார்வாகன்
முதற் பதிப்பு : ஜுன் 1978
இரண்டாம் பதிப்பு : ஏப்ரல் 1985
மூன்றாம் பதிப்பு : செப்டம்பர் 1989
இரண்டாம் அச்சு : மார்ச் 1992
அச்சு : சூர்யா அச்சகம், சென்னை-41.
வெளியீடு : சவுத் ஏசியன் புக்ஸ்
6/1 தாயார் சாகிப் 2வது சந்து
சென்னை-600002
விலை : ரூ. 9-00

SEELAN BOOKS
NORWAY
SIGNATURE

பொருளடக்கம்

1. ஸ்தாபனத்தின் தலைமை பற்றிய பிரச்சினைகள்

(1934இல் சோவியத் கம்யூனிஸ்ட் கட்சியின் 17ஆவது காங்கிரஸில் ஸ்டாலின் சமர்ப்பித்த அறிக்கையிலிருந்து) **5**

2. ஊழியர்களே எல்லாவற்றையும் தீர்மானிக்கிறார்கள்

(1935இல் செம்படை கழகப் பட்டதாரிகளின் மத்தியில் நிகழ்த்திய உரையிலிருந்து) **15**

3. ஊழியர்களைத் தேர்ந்தெடுத்தல், உயர்த்தல், பிரிவினை செய்தல்

(1939இல் சோவியத் கம்யூனிஸ்ட் கட்சியின் 18ஆவது காங்கிரஸில் ஸ்டாலின் சமர்ப்பித்த அறிக்கையிலிருந்து) **19**

4. நடைமுறை வேலை பற்றி....

(1937 மார்ச்சில் சோவியத் கம்யூனிஸ்ட் கட்சியின் மத்தியக் கமிட்டியின் பிளீனத்தில்—Seven Questions Answered—ஸ்டாலின் ஆற்றிய முடிவுரையிலிருந்து) **23**

5. கட்சிப் பயிற்சி, உட்கட்சி ஜனநாயகம் பற்றி...

(சோவியத் கம்யூனிஸ்ட் கட்சியின் 17ஆவது காங்கிரஸில் ஸ்டாலின் உரைக்குப்பின் சமர்ப் பிக்கப்பட்ட எல். எம். காகனோவிச்சின் அறிக் கையிலிருந்து எடுக்கப்பட்ட ஒரு பகுதி) 35

6. ஊழியர்களைப் பற்றி

(1935இல் கம்யூனிஸ்ட் அகிலத்தின் 7ஆவது உலக காங்கிரஸில் கியோர்கி டிமிட்ரொவ் விவாதத்திற்குப் பதில் அளிக்கையில் நிகழ்த்திய உரை) 40

7. கட்சியில் நிலவும் தவறான கருத்துக்களைத் திருத்துவது பற்றி....

மா சே-துங், டிசம்பர் 1929 53

1. ஸ்தாபனத்தின் தலைமை பற்றிய பிரச்சினைகள்

நம்மில் சிலர், கட்சி தனது சரியான பாதையை தீர் மானித்து, அதைப் பற்றி பலத்த பிரச்சாரம் செய்து, பொதுவான கொள்கைகளாகவும் தீர்மானங்களாகவும் ஒருமனதாக நிறைவேற்றி விட்டால், எல்லாப் பகுதிகளிலும் வெற்றி தானாகவே வந்தடைந்து விடும் என்று நினைக் கிறார்கள். இது தவறானது. இது ஒரு பிரமையேயாகும். திருத்த முடியாத அதிகாரிகளும், ரெட்-டேபிஸ்டு*களுமே இப்படி நினைப்பார்கள். உண்மையில் வெற்றி என்பது தானாகவே கிட்டுவதில்லை. கட்சியின் கொள்கையைக் கடுமையான போராட்டத்தோடு அமுல்படுத்துவதன் மூலமே வெற்றியடைய முடியும். என்றுமே வெற்றி தானாக வருவதில்லை. அதை அடைய வேண்டும். கட்சி யின் பொதுக் கொள்கைக்கான சிறந்த தீர்மானங்களும், அறிவிப்புகளும் வெறும் தொடக்கம் மட்டுமே. அது வெற்றியடைவதில் நமக்குள்ள ஆசையைக் குறிக்கிறது. அதுவே வெற்றி ஆகி விடாது.

சரியான வழியை உருவாக்கிய பிறகு, பிரச்சினைக் கான சரியான விடையைக் கண்டுபிடித்த பிறகு, கட்சியின் வழியைச் செயல்படுத்துவதற்கான போராட்டத்தை உரு வாக்குவது; சரியான நபர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பது; தலைமையின் முடிவுகளை நிறைவேற்றியதை சரியான முறையில் கண்காணிக்கும் முறை போன்ற வேலை அமைப்பைப் பொறுத்தே வெற்றி அமைகிறது. இல்லை யெனில், கட்சியின் சரியான கொள்கைகளும் தீர்வுகளும்

---

* ரெட்-டேபிஸ்டு : எந்தச் செயலையும் அலுவலக ஒழுங்கு முறையோடு வழக்கமான வழிகளில் காலத்தைப் பற்றிக் கவலைப்படாது (பொறுப்பைத் தட்டிக் கழிக்கும் வகையில்) மெதுவாகச் செய்யும் எண்ணம் கொண்டவர்கள்.

தீங்கு பயப்பதாக மாறிவிடும் அபாயம் உள்ளது. மேலும் சரியான அரசியல் வழியை உருவாக்கிய பிறகு, ஸ்தாபன வேலையே, அரசியல் வழியின் வெற்றி அல்லது தோல்வி என்று அதன் தலைவிதி உட்பட அனைத்தையும் தீர்மானிக்கிறது.

உண்மையில் கட்சியின் வழியை அமுல்படுத்தும் போது எதிர்ப்படும் எல்லாவிதமான இடையூறுகளையும் எதிர்த்த, உறுதியான, முறையான போராட்டத்தின் மூலமே வெற்றியை அடைய முடியும்.

இடையூறுகளை வெல்வதற்கு, கட்சியையும் உழைக்கும் வர்க்கத்தையும் திரட்டுவது; திறமையற்ற நிர்வாகிகளை நீக்கிப் போராட்டத்தை நடத்தத் தகுதியுள்ளவர்களை தேர்ந்தெடுப்பது என்ற முறைகளின் மூலம் இடையூறுகளை வெல்ல வேண்டும்.

இந்த இடையூறுகள் எவை? அவை எங்குள்ளன?

இந்த இடையூறுகள், நமது ஸ்தாபன வேலைகளில் ஏற்படுபவை; இவை நமக்குள் இருப்பவை; தலைமை தாங்குவோரிடத்தில் ஏற்படுபவை; நமது அமைப்புகளில் ஏற்படுபவை; நமது கட்சி அமைப்புகளான அரசாங்க, பொருளாதார, தொழிற்சங்க, இளம் கம்யூனிஸ்ட் சங்கம் போன்ற எல்லா ஸ்தாபனங்களிலும் ஏற்படுபவை.

நிர்வாக அமைப்பில் உள்ள அதிகார தோரணை; சடங்குகள்; எதார்த்தமான தலைமைக்குப் பதிலாக 'பொதுவான தலைமை' பற்றிய பிதற்றல்; ஸ்தாபனத்தின் வேலை அமைப்பும், தனி நபரின் பொறுப்பின்மையும்; வேலையில் தனிப்பட்ட பொறுப்பில்லாமை; சம ஊதியம் கோருதல்; முடிவுகளை நிறைவேற்றியதைக் கண்காணிக்கும் முறை இல்லாமை; சுய விமர்சனம் செய்யத் தயங்குதல்; இவைதான் நமது இடையூறுகளின் அடிப்படைகள்; இவற்றில்தான் நமது இடையூறுகள் அடங்கியுள்ளன.

இந்த இடையூறுகளைத் தீர்மானங்கள் மூலமும், முடிவுகள் மூலமும் வெற்றி கொள்ள முடியும் என்று நினைப்பது பாமரத்தனமானது. அதிகார வர்க்கமானது, கட்சி, அரசாங்கம் ஆகியவற்றிற்கு உண்மையானவர்களைப் போல் நாடகமாடுவதில் நீண்ட காலமாகவே நிபுணர்கள், அவர்கள் முடிவுகளை வாயளவில் ஏற்றுக் கொண்டு நடைமுறையில் டெப்பில் போட்டு விடுவார்கள். இந்த இடையூறுகளை வெல்ல வேண்டுமானால், கட்சியின் அரசியல் கொள்கையின் தேவைகளுக்கும், ஸ்தாபன வேலைகளுக்கும் இடையேயுள்ள வேறுபாட்டை நீக்க வேண்டியது அவசியம். தேசியப் பொருளாதாரத்தின் எல்லாப் பகுதிகளிலும் ஸ்தாபனத் தலைமையை அரசியல் தலைமையாக உயர்த்த வேண்டியது அவசியம். கட்சியின் அரசியல் கோஷங்களையும் முடிவுகளையும் ஸ்தாபன வேலைகளால் நிறைவேற்ற முடியும் என்ற உறுதி கிடைக்குமா என்று கவனிக்க வேண்டியது அவசியம்.

இந்த இடையூறுகளை வென்று வெற்றிகொள்ள வேண்டுமானால், இந்த இடையூறுகளை எதிர்த்துப் போராட்டங்களை அமைப்பது அவசியம். இந்தப் போராட்டத்தில் தொழிலாளர், விவசாயி, வெகுஜனங்களை ஈடுபடுத்த வேண்டியது அவசியம். கட்சி மற்றும் பொருளாதார அமைப்புகளிலுள்ள நம்பத்தகாத, உறுதியில்லாத, சீரழிந்தவர்களை வெளியேற்றித் தூய்மைப்படுத்த வேண்டியது அவசியம்.

இதற்குத் தேவைப்படுவது என்ன?

நாம் ஏற்பாடு செய்ய வேண்டியவை;

1. நமது வேலைகளில் உள்ள குறைகளை அம்பலப்படுத்துதல்; விரிவான சுயவிமர்சனம் செய்தல்.

2. இடையூறுகளை எதிர்த்த போராட்டத்திற்கு கட்சி அரசு, பொருளாதார அமைப்பு, தொழிற்சங்க, இளம் கம்யூனிஸ்ட் சங்கம் போன்ற அமைப்புகளைத் திரட்டுவது.

3. அரசாங்கம் மற்றும் கட்சியின் முடிவுகள், கோஷங்கள் ஆகியவற்றை அமுல்படுத்துவதற்கான போராட்டத்திற்கு தொழிலாளி, விவசாயி, வெகு ஜனங்களைத் திரட்டுவது.

4. தொழிலாளர்களிடையே வேலைகளில் போட்டி மனப்பான்மையை உருவாக்குவது.

5. இயந்திர. டிராக்டர் நிலையங்களில், அரசாங்கப் பண்ணைகளில் அரசியல் துறைகளை விரிவான அளவில் ஏற்படுத்துவது; கட்சியையும் சோவியத் தலைமையையும் கிராமப்புறங்களுக்கு நெருக்கமாகக் கொண்டு செல்வது.

6. மக்கள் கமிசார்கள், தலைமை நிலையங்கள், டிரஸ்டுகள் ஆகியவைகளைப் பிரிப்பது; விற்பனை நிலையங்களுக்கும் வியாபாரத் தலைமைக்கும் இடையே நெருக்கமான தொடர்பை ஏற்படுத்துவது.

7. வேலையில் தனிப்பட்ட பொறுப்பில்லாமையை ஒழிப்பது; சம ஊதியம் கோருவதை ஒழிப்பது.

8. பொறுப்பற்ற அமைப்பு முறையை ஒழித்து தனி நபரின் பொறுப்பை விரிவாக்குவது.

9. முடிவுகளை நிறைவேற்றியதைக் கண்காணிக்கும் முறையை விரிவாக்கும் பொருட்டு மத்திய கண்ட்ரோல் கமிஷனையும், தொழிலாளி, விவசாயி மேற்பார்வைக் குழுவையும் சீரமைப்பதில் அதிகக் கறாராக இருப்பது.

10. தகுதியான ஊழியர்களை அலுவலகங்களிலிருந்து உற்பத்தியோடு தொடர்புடைய இடங்களுக்கு மாற்றுவது.

11. திருத்த முடியாத அதிகாரிகளையும், ரெட்—டேபிஸ்டுகளையும் நிர்வாக அமைப்பிலிருந்து வெளியேற்றி அவர்களை அம்பலப்படுத்துவது.

12. கட்சி, அரசாங்கத்தின் முடிவுகளை மீறுபவர்களையும், வேஷம் போடுபவர்களையும், வாய்வீச்சு வீரர்களையும்

பதவியிலிருந்து விலக்கி, அவர்களின் இடத்தில் புதிய— வேலையை முழுமூச்சாகக்கொண்ட, தங்களது வேலைகளை உறுதியாகச் செய்யக்கூடிய, கட்சி, அரசு ஆகியவற்றின் ஒழுங்கை உறுதிபடுத்தக் கூடிய, நபர்களை நியமிப்பது.

13. அரசு மற்றும் பொருளாதார அமைப்புகளைத் தூய்மைப்படுத்துவது; அதன் ஊழியர்களைக் குறைப்பது.

14. நம்பத் தகாத, சீரழிந்தவர்களை நீக்கிக் கட்சியைத் தூய்மைப்படுத்துவது.

இவைகளே, இடையூறுகளை வெல்ல, ஸ்தாபனத்தின் தலைமையை அரசியல் தலைமையாக மாற்ற, கட்சியின் கொள்கையை அமுல்படுத்துவதை உறுதிப்படுத்த கட்சி மேற்கொள்ள வேண்டியவையாகும்.

இதையே பரிசீலனையில் உள்ள கால கட்டத்தில் கட்சியின் மத்தியக் கமிட்டி தனது ஸ்தாபன வேலைகளின் போது மேற்கொண்டது என்பது உங்களுக்குத் தெரியும்.

லெனினால் கூறப்பட்ட சிறந்த கருத்தான **''ஸ்தாபன வேலைகளில் முக்கியமானது, சரியானவர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பது; முடிவுகளை நிறைவேற்றியதைக் கண்காணிப்பது''** என்பதைத் தனது வழிகாட்டியாக மத்தியக் கமிட்டி ஏற்றுக் கொண்டது.

சரியானவர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பது, தம் மீது வைத்த நம்பிக்கையைக் காப்பாற்றிக் கொள்ளாதவர்களை வெளியேற்றுவது என்பது பற்றி சில வார்த்தைகள் கூற விரும்புகிறேன்.

திருத்த முடியாத அதிகாரிகளையும், ரெட்-டேபிஸ்டுகளையும் வெளியேற்றுவதில் நமக்குள் எந்தவித கருத்து வேறுபாடும் கிடையாது. அவர்களைத் தவிர, நமது வேலைகளைத் தவிர்க்கக்கூடிய, தொல்லை கொடுக்கக்கூடிய, நமது முன்னேற்றத்திற்குத் தடையாக உள்ள இருவித நிர்வாகிகள் உள்ளனர்.

முதல் ரகத்தைச் சேர்ந்த நிர்வாகிகள்: கடந்த காலத்தில் குறிப்பிட்ட சேவைகளைச் செய்தவர்கள்; சீமான்களாக மாறியவர்கள்; கட்சியின் முடிவுகளும் விதிகளும் நமக்காக எழுதப்பட்டதல்ல, முட்டாள்களுக்காக எழுதப்பட்டது என்று கருதுபவர்கள்; கட்சி, அரசாங்கம் ஆகியவற்றின் முடிவுகளை நிறைவேற்றுவதைத் தமது கடமையாக எண்ணாதவர்கள்; அதன் மூலம் கட்சியின் அடிப்படையையும், அரசாங்கத்தின் ஒழுங்கையும் அழிப்பவர்கள்.

கட்சி மற்றும் சோவியத் சட்டங்களை மீறும் போது அவர்கள் எதைக் கணக்கிலெடுக்கிறார்கள்? தமது கடந்த கால சேவைகளின் காரணமாக தங்கள்மீது கை வைக்க சோவியத் அரசாங்கத்திற்கு துணிவிருக்காது என்று நினைக்கிறார்கள்.

மிகவும் இறுமாப்புள்ள இந்த சீமான்கள் தாங்கள் நிரப்பப்பட முடியாத பதவிகளில் இருப்பதாக எண்ணுகிறார்கள். எனவே தலைமைப் பீடங்களின் முடிவுகளை அகம்பாவத்துடன் அவர்களால் மீற முடிகிறது. இதைப் போன்ற நிர்வாகிகளை என்ன செய்ய வேண்டும்? கடந்தகாலச் சேவைகளைப் பற்றிக் கவலைப்படாமல் அவர்களைத் தயக்கமேயில்லாமல் நீக்க வேண்டும் (குரல்கள்; ஆமாம்! ஆமாம்!). இவர்களைக் கீழ்ப் பதவிகளுக்கு இறக்கி பத்தரிகைகளில் அம்பலப்படுத்த வேண்டும் (குரல்கள்: ஆமாம்! ஆமாம்!). இந்த இறுமாப்புள்ள நிர்வாக சீமான்களின் அகம்பாவத்தை அழிக்க இப்படிச் செய்ய வேண்டும். அவர்களைச் சரியான இடத்தில் வைக்க வேண்டும். நமது வேலை முழுவதிலும் கட்சி மற்றும் சோவியத் ஒழுங்குமுறையை உறுதிப்படுத்த இதைச் செய்தாக வேண்டும்.

இப்போது இரண்டாவது வகையான நிர்வாகிகள்; நான் கூறுவது வாய்வீச்சு வீரர்களைப் பற்றி, நேர்மையான வாய்வீச்சு வீரர்கள் என்று கூட சொல்லலாம். (சிரிப்பு). இவர்கள் சோவியத் அரசாங்கத்திற்கு நேர்மையாகவும், உண்மை

யாகவும் இருப்பவர்கள்; ஆனால் நிர்வாகிகளாக இருக்கத் தகுதியற்றவர்கள். எதையும் ஏற்பாடு செய்ய லாயக்கற்ற வர்கள். சென்ற ஆண்டு இது போன்ற ஒரு தோழருடன் பேசிக் கொண்டிருந்தேன். மிகவும் மதிப்பிற்குரிய, ஆனால் திருத்த முடியாத, தமது பேச்சு வெள்ளத்தால் முக்கிய மான எதையும் மூழ்கடிக்கக் கூடிய வாய்வீச்சு வீரர் அவர்.

நாங்கள் பேசியது இதுதான்.

நான் : **விதைப்பு எந்த அளவில் இருக்கிறது?**

அவர் : விதைப்பா தோழர் ஸ்டாலின்? நாங்கள் எங்களைத் திரட்டியிருக்கிறோம் (சிரிப்பு)

நான் : **சரி! அதற்குப் பிறகு?**

அவர் : நாங்கள் பிரச்சினையை நேரடியாகப் போட் டோம் (சிரிப்பு)

நான் : **பிறகு என்ன நடந்தது?**

அவர் : ஒரு திருப்பம் ஏற்பட்டது தோழர் ஸ்டாலின்! கூடிய விரைவில் ஒரு திருப்பம் இருக்கும். (சிரிப்பு)

நான் : **இதுவரை என்ன நடந்தது?**

அவர் : முன்னேற்றத்திற்கான அறிகுறி இருக்கிறது என்று எங்களால் கூறமுடியும் (சிரிப்பு)

நான் : **எல்லாம் சரி! விதைப்பு எந்த அளவில் இருக்கிறது?**

அவர் : விதைப்பிற்கான ஏற்பாடே ஆரம்பிக்க வில்லை என்று சொல்லலாம் தோழர் ஸ்டாலின். (பலத்த சிரிப்பு)

வாய்வீச்சு வீரர்களின் அங்க லட்சணத்தை தெரிந்து கொண்டீர்கள். அவர்கள் தங்களைத் திரட்டிக் கொண்டார் கள். பிரச்சினையை நேரடியாகப் போட்டார்கள். ஒரு

திருப்பத்தையும் சிறிது முன்னேற்றத்தையும் ஏற்படுத்தினார்கள். ஆனால் எல்லாம் அப்படியேதான் இருக்கிறது.

ஒரு உக்ரேனிய தொழிலாளியிடம், ஒரு குறிப்பிட்ட ஸ்தாபனத்தின் நிலைமை பற்றி அதற்கு குறிக்கோள் ஏதேனும் உண்டா என்று கேட்டபோது அவர், ''அவர்களுக்கு குறிக்கோள் இருக்கத்தான் செய்கிறது. ஆனால் எதையும் செய்வதாகத் தெரியவில்லை'' என்று கூறினார். இயற்கையாகவே அந்த ஸ்தாபனமும் அவர்கள் பங்கிற்கு வாய் வீச்சு வீரர்களைக் கொண்டதாக உள்ளது என்பது நிரூபணமாகிறது.

இப்படிப்பட்ட வாய்வீச்சு வீரர்களை நீக்கிவிட்டு, நடைமுறை வேலைகளுக்குத்தொடர்பில்லாத இடங்களுக்கு அவர்களை அனுப்பும்போது அவர்கள் தங்களது தோள்களை ஆச்சரியத்தில் குலுக்கிக் கொண்டு, ஏன் எங்களை நீக்க வேண்டும்? வேலை நடப்பதற்கு அவசியமான எல்லாவற்றையும் நாங்கள் செய்யவில்லையா? தீவிரமான தொழிலாளிகளைக் கொண்ட ஊர்வலத்திற்கு ஏற்பாடு செய்யவில்லையா? தீவிரமான தொழிலாளிகளின் மாநாட்டில் கட்சி, அரசாங்கம் ஆகியவற்றின் கோஷங்களை முழக்கவில்லையா? மத்தியக் கமிட்டியின் அரசியல் தலைமைக் குழுவிலிருந்து கௌரவத் தலைமைக் குழுவரை தேர்ந்தெடுக்கவில்லையா நாங்கள்?(சிரிப்பு) தோழர் ஸ்டாலினுக்கு வாழ்த்துக்களை அனுப்பவில்லையா? இன்னும் என்னதான் செய்ய வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கிறார்கள்?' (பலத்த சிரிப்பு)

இந்தத் திருத்த முடியாத வாய்வீச்சு வீரர்களை என்ன செய்ய வேண்டும்? நடைமுறை வேலைகளில் இவர்களை நீடிக்க விட்டால், இவர்கள் தங்களது முடிவேயில்லாத பேச்சால் உயிருள்ள கொள்கைகளை மூழ்கடித்து விடுவார்கள். தெளிவாகவே, தலைமைப் பொறுப்புகளிலிருந்துஇவர்களை நீக்கி, நடைமுறைக்குத் தொடர்பில்லாத வேலைகளைக் கொடுக்க வேண்டும். நடைமுறை வேலைகளில் வாய்வீச்சு வீரர்களுக்கு இடமே இல்லை. (கைதட்டல்)

நமது மத்தியகமிட்டி தனது சோவியத் மற்றும் பொருளாதார ஸ்தாபனங்களுக்கான நபர்களை நியமிப்பது பற்றியும் முடிவுகளை நிறைவேற்றியதைக் கண்காணிப்பது பற்றியும் நான் ஏற்கனவே கூறியிருக்கிறேன். இந்தக் காங்கிரசின் மூன்றாவது நிகழ்ச்சியாக, தோழர் காகனோவிச் இதைப் பற்றி விரிவாகக் கூறுவார்.

நான் மேலும் சில வார்த்தைகள், அதாவது முடிவுகளை நிறைவேற்றியதை முறையாக எதிர்காலத்தில் கண்காணிக்கும் வேலையைப் பற்றிக் கூற விரும்புகிறேன். அலுவலகச் சடங்குகள். அதிகாரத் தோரணை ஆகியவற்றை எதிர்த்து போராட்டத்தில் முடிவுகளை நிறைவேற்றியதைக் கண்காணிக்கும் முறையைத் திறம்பட அமைப்பது என்பது மிகவும் முக்கியமானதாகும். தலைமைப் பீடங்களின் முடிவுகள் செயல்படுத்தபடுகிறதா? அல்லது அதிகாரப் போக்குள்ளவர்களாலும், ரெட்-டேபிஸ்டுகளாலும் கிடப்பில் போடப்படுகிறதா? அது சரியாகச் செயல்படுத்தப்படுகிறதா? அல்லது திரித்துப் போடப்படுகிறதா? இந்த நிர்வாக யந்திரம் நேர்மையாக,போல்ஷ்விக் முறைப்படி நடக்கிறதா? அல்லது உறுதியில்லாமல் நடக்கிறதா? முடிவுகளை நிறைவேற்றியதை முறையாகக் கண்காணிப்பதன் மூலமே இந்த விஷயங்களைக் கண்டுபிடிக்க முடியும். முடிவுகளை நிறைவேற்றியதைக் கண்காணிப்பது என்ற முறையானது, இந்த ஸ்தாபனம் எந்த நேரத்திலும் வேலை செய்கிறதா என்பதையும், அதிகாரத் தன்மையுள்ளவர்கள், ரெட்-டேபிஸ்டுகள் ஆகியோரை முழுமையாக அம்பலப்படுத்தவும் உதவுகின்ற ஒரு ஒளி விளக்காகும்.

முடிவுகளை நினறவேற்றியதைக் கண்காணிப்பது என்ற முறை இல்லாததே நமது பத்தில் ஒன்பது தோல்விகளுக்கும் குறைகளுக்கும் காரணமாகும் என்று உறுதியாகக் கூற முடியும். கண்காணிப்பு முறை இருந்தால் நமது குறைகளையும் தோல்விகளையும் தவிர்க்கமுடியும் என்பதில் சந்தேகமே இல்லை.

நிறைவேற்றியதைக் கண்காணிப்பது என்ற வேலை யானது தனது குறிக்கோளை அடைய வேண்டுமானால் இரண்டுவித நிபந்தனைகள் தேவைப்படுகின்றன. முதலாவது, முடிவுகளை நிறைவேற்றியதை, விட்டுவிட்டு அல்லாமல் தொடர்ச்சியாகக் கண்காணிப்பது, கட்சி, அரசு மற்றும் பொருளாதார ஸ்தாபனங்களில் எல்லா பகுதிகளிலும் கண்காணிப்பது என்ற வேலையை இரண்டாந்தரமானவர்களிடம் ஒப்படைக்கக் கூடாது. போதிய அதிகாரமுள்ள, குறிப்பிட்ட ஸ்தாபனத்தின் தலைவர்களிடம் ஒப்படைக்க வேண்டும்.

ஸ்தாபன வேலைகளில் நமது பணிகளாவன:

1. கட்சியின் அரசியல் கொள்கைகளின் தேவைகளுக்கேற்ப நமது ஸ்தாபன வேலைகளை மேற்கொள்வதைத் தொடர வேண்டும்.

2. ஸ்தாபனத்தின் தலைமையை அரசியல் தலைமையின் அளவிற்கு உயர்த்த வேண்டும்.

3. கட்சியின் அரசியல் கோஷங்களும், முடிவுகளும் நிறைவேற உறுதியளிக்கும் பணிக்குச் சமமான அளவு ஸ்தாபன நிலைமை உள்ளதா என்பதைக் கவனிக்க வேண்டும்.

□

2. ஊழியர்களே அனைத்தையும் தீர்மானிக்கிறார்கள்

''செய்திறனே எல்லாவற்றையும் தீர்மானிக்கிறது'' என்ற பழைய கோஷமானது கடந்த காலத்தின் செய்திறன் மிகவும் பற்றாக்குறையாக இருந்த காலத்தின், பிரதி பலிப்பேயாகும். இதன் இடத்தில் ''ஊழியர்களே எல்லா வற்றையும் தீர்மானிக்கிறார்கள்'' என்ற புதிய கோஷத்தை வைக்க வேண்டும். இதுவே இப்போது மிக முக்கியமான தாகும்.

இந்தப் புதிய கோஷத்தின் மிகுந்த முக்கியத்துவத்தை நமது தோழர்கள் முழுவதும் புரிந்திருக்கிறார்கள். உணர்ந் திருக்கிறார்கள் என்று நம்மால் கூற முடியுமா? நான் அப்படிக் கூற மாட்டேன். இல்லையென்றால் நாம் நடை முறையில் சாதாரணமாக தொழிலாளர்களிடத்தும், மக்களி டத்தும், ஊழியர்களிடத்தும் கொடுமையான போக்கைக் கொண்டிருக்க மாட்டோம்.

''ஊழியர்களே எல்லாவற்றையும் தீர்மானிக்கிறார்கள்'' என்ற கோஷமானது, தலைவர்கள் ஊழியர்களிடத்தில், அவர்கள் சிறியவராயினும் சரி, பெரியவராயினும் சரி, எந்த வேலையில் ஈடுபட்டிருந்தாலும் சரி, மிகவும் பரிவு காண் பிக்க வேண்டும்; கவனத்தோடு அவர்களைப் பண்படுத்த வேண்டும்; தேவைப்படும்போது உதவி செய்ய வேண்டும்; அவர்கள் வெற்றியடையும் போது ஊக்கமூட்ட வேண்டும்; அவர்களை உயர்த்த வேண்டும் என்ற செயல்முறைகளை உரிமையோடு கேட்கிறது. இன்னும் நடைமுறையில் பல சமயங்களில், இரக்கமில்லாத, அதிகாரத் திமிர் படைத்த, ஊழியர்களிடத்தில் கொடுமையான அணுகுமுறை கொண்ட தலைவர்களைப் பார்க்கிறோம். இது உண்மையிலேயே, பரிசீலனைக்குப் பிறகே நபர்களை நியமிக்க வேண்டும்

என்பதற்குப் பதிலாக ஊழியர்கள் சொக்கட்டானைப்போல் அடிக்கடி தூக்கியடிக்கப்படுகிறார்கள் என்ற நிலைமையை விளக்குகிறது.

நமது ஊழியர்கள் இயந்திரத்தை மதிப்பிடக் கற்றுக் கொண்டிருக்கிறார்கள். நமது மில்களிலும் தொழிற்சாலை களிலும் எத்தனை இயந்திரங்கள் உள்ளன என்பதைப்பற்றி அறிக்கை அனுப்புகிறார்கள் ஆனால் அதேஉற்சாகத்தோடு குறிப்பிட்ட காலத்தில் தாங்கள் உருவாக்கிய நபர்களின் எண்ணிக்கையையோ ஊழியர்களின் வளர்ச்சிக்கு எப்படி உதவினார்கள் என்பதையோ, தங்களின் வேலைகளில்உறுதி பெற்றதையோ குறிப்பிடும் எந்தஅறிக்கையையும் பார்க்கும் ஒரு சந்தர்ப்பத்தையும் நான் பெறவில்லை.

இதை எவ்வாறு விளக்கலாம்? தொழிலாளர்களை மதிப் பிடவும், ஊழியர்களை மதிப்பிடவும் இதுவரை நாம் கற்றுக் கொள்ளவில்லை என்றுதான் விளக்க முடியும்.

சைபீரியாவில் நடந்த ஒரு நிகழ்ச்சி என் நினைவிற்கு வருகிறது. நான் நாடு கடத்தப்பட்டு அப்பகுதியில் வசித்து வந்தேன். ஒரு வசந்த காலத்தில் வெள்ளம் கரைபுரண் டோடுகின்றபோது ஒரு நிகழ்ச்சி நடந்தது. சுமார் முப்பது பேர் ஆற்றில் அடித்து வரப்படும் மரங்களைக் கரையில் இழுத்துப் போடும் வேலையைச் செய்தனர் மாலை நேரம் வந்தது. அனைவரும் வீடு திரும்பினர். ''முப்பதாவது ஆள் எங்கே?'' என்று கேட்டபோது அவர்கள் சிறிதுகூடக் கவலைப்படாமல், ''அங்கேயே இருப்பான்'' என்று கூறினர். ''அங்கேயே இருப்பான் என்றால் என்ன அர்த்தம்? என்று கேட்டபோது, அவர்கள் அதே அக்கறையற்ற தன்மையோடு ''ஏன் கேட்கிறீர்கள்? ஆற்றில் மூழ்கி விட்டான்'' என்று கூறினார்கள். அவர்களில் ஒருவர் தனது குதிரைக்குத் தண்ணீர் காட்ட வேண்டும் என்று அவசரமாகப் புறப் பட்டார். ''மனிதனைவிடக் குதிரைக்கு முக்கியம் கொடுக் கிறீர்களே'' என்று கேட்டபோது எல்லோருக்கும்

பொதுவாக ஒருவர் சொன்னார்: ''நாங்கள் ஏன் மனிதனைப் பற்றிக் கவலைப்பட வேண்டும். நம்மால் எப்போதும் மனிதனை உருவாக்க முடியும். ஆனால் ஒரு குதிரையை உருவாக்க முடியுமா? நீங்கள் முயற்சி செய்யுங்கள் பார்ப்போம்.''

இது முக்கியமானதாக இல்லாமல் இருக்கலாம். ஆனால் இது பண்பை விளக்குகிறது. நமது தலைவர்கள் மக்களிடத்தும் ஊழியர்களிடத்தும் காட்டும் அக்கறையின்மை, மக்களை மதிப்பிட இயலாமை ஆகிய இவை நான் இப்போது சொன்ன, சைபீரியாவில் நிகழ்ந்த, மக்கள் தங்கள் மக்களிடத்தே காட்டும் புதுமையான போக்கின் நினைவுச் சின்னமோ என்று எனக்குத் தோன்றுகிறது.

ஆகவே தோழர்களே! நம்மிடம் உள்ள மக்கள் பஞ்சத்தை வெல்ல வேண்டுமானால், செய்திறனை முன்னேற்றவும், உறுதியாக்கவும், திறமையுள்ள ஊழியர்களை நமது நாட்டிற்குத் தேவையான அளவிற்கு அளிக்க வேண்டுமானால், முதலாவதாக நமது பொது நோக்கத்திற்குப் பயனுடைய ஒவ்வொரு தொழிலாளியையும், ஊழியரையும், மக்களையும் மதிப்பதற்குக் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும்.

ஊழியர்களும் மக்களுமே இந்த உலகத்தின் மிக உயர்ந்த செல்வம், மூலதனம், தீர்மானமான சக்தி என்பதை உணர வேண்டிய நேரமிது. நமது இன்றைய நிலைமையில் ''ஊழியர்களே எல்லாவற்றையும் தீர்மானிக்கிறார்கள்'' என்பது உணரப்பட வேண்டும். ஆலைகள், விவசாயம், போக்குவரத்து, ராணுவம் ஆகியவற்றில் அதிகமான அளவில் ஊழியர்களைக் கொண்டிருந்தால் நமது நாடு வெல்ல முடியாததாகி விடும். அது போன்ற ஊழியர்களைக் கொண்டிராவிடில் நாம் இரண்டு கால்களும் இழந்த முடமாக நேரிடும்.

எனது பேச்சை முடிக்கும் தறுவாயில், செம்படைக் கழகத்தின் பட்டதாரிகளுக்கு அவர்களின் வெற்றிக்கும் உடல் நலத்திற்கும் விருந்தளிக்க, நமது நாட்டின் பாதுகாப்பு வேலைகளை அமைப்பதிலும், செயல்படுத்துவதிலும் வெற்றியடைய வாழ்த்த அனுமதி வேண்டுகிறேன்.

தோழர்களே! நீங்கள் உங்களுக்கு முதல் பக்குவத்தை ஏற்படுத்திய உயர்கல்விக் கூடங்களிலிருந்து பட்டம் பெற்றிருக்கிறீர்கள். ஆனால் பள்ளி என்பது ஒரு ஆரம்பக்கட்டமே. ஊழியர்கள் பள்ளிக்கு வெளியே, செயலில்தான் உண்மையான பக்குவத்தைப் பெறுகிறார்கள். இடையூறுகளை எதிர்த்துப் போராடும்போதும், இடையூறுகளை வெற்றி கொள்ளும்போதும்தான் உண்மையான பக்குவத்தைப் பெறுகிறார்கள்.

தோழர்களே! யார் இடையூறுகளைக் கண்டு ஓடி ஒளியாது, அஞ்சிநடுங்காது, அவைகளை வெல்வதற்கும், களைந்தெறிவதற்கும், இடையூறுகளை நேரடியாக சந்திக்கிறார்களோ, அவர்களால்தான் ஏதேனும் பயனுண்டு என்பதை நினைவில் கொள்ளுங்கள். இடையூறுகளை எதிர்த்த போராட்டத்தில்தான் உண்மையான ஊழியர்களே உருவாகிறார்கள். இதுபோன்ற உருக்கு நிகர் ஊழியர்களைத் தேவையான அளவிற்கு உண்மையாகவே கொண்டிருந்தால் நமது ராணுவம் வெல்லப்பட முடியாததாகி விடும்.

தோழர்களே! நீங்கள் நலம் பெற வாழ்த்துகிறேன்.

□

3. ஊழியர்களைத் தேர்ந்தெடுத்தல், உயர்த்துதல், பிரிவினை செய்தல்

ஒரு சரியான அரசியல் கொள்கை என்பதற்கு அறிவிப்புகள் தேவையில்லை. செயல்படுத்துவதே அவசிய மாகும். ஒரு சரியான அரசியல் கொள்கையை செயல்படுத்து வதற்கு, நாம் கட்சியின் அரசியல் கொள்கையைப் புரிந்து கொண்ட, அதை தனது சொந்த கொள்கையாகக் கருதும், அதை செயல்படுத்தத் தயாராய் உள்ள, அதைச் செயல் படுத்தும் திறமையுள்ள, அதில் எழும் கேள்விகளுக்கு விடை அளிக்கக் கூடிய, அதைப் பாதுகாத்து, அதற்காகப்போரிடக் கூடிய, ஊழியர்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். இதில் நாம் தவறி விட்டால், சரியான அரசியல் கொள்கை என்பது பெயரளவில் மட்டும் இருக்கக் கூடிய ஒன்றாக மாறிவிடும் அபாயம் உள்ளது.

இங்குதான் ஊழியர்களைச் சரியாகத் தேர்ந்தெடுப்பது, பயிற்சி அளிப்பது, புதியவர்களை உயர்த்துவது, சரியாகப் பிரிவினை செய்வது, நிறைவேற்றிய வேலைகளைக்கொண்டு சோதனையிடுவது என்ற கேள்வி எழுகின்றது.

ஊழியர்களைச் சரியாகத் தேர்ந்தெடுப்பது என்பதன் பொருள் என்ன?

ஊழியர்களைச் சரியாகத் தேர்ந்தெடுப்பது என்பதற்கு, ஏராளமான உதவியாளர்களை வைத்துக் கொண்ட ஒருவரைச் சூழ்ந்து கொண்டு, ஒரு அலுவலகத்தைத் திறந்து வைத்துக் கொண்டு கட்டளைக்கு மேல் கட்டளையிடுவது என்றோ அல்லது தனது அதிகாரத்தைத் தவறாகப் பயன் படுத்தி நூற்றுக்கணக்கானவர்களை அவர்களது வேலைகளி லிருந்து ஒழுங்கோ காரணமோ இல்லாமல் அடிக்கடி

மாற்றிக் கொண்டிருப்பது என்றோ, முடிவேயில்லாமல் சீர மைப்பது என்றோ பொருள் அல்ல (சிரிப்பு).

ஊழியர்களைச் சரியாகத் தேர்ந்தெடுப்பது என்பதன் பொருளாவது,

முதலாவதாக, ஊழியர்களை, கட்சியின், அரசின் புதைய லாக மதிப்பிடுவது; அவர்களைப் பாதுகாப்பது; மதிப்பது.

இரண்டாவதாக, ஊழியர்களை, அவர்களது தனிப் பட்ட குறை நிறைகளை கவனமாக அறிந்து கொள்வது; எந்த வேலையில் அவர்கள் தங்களது திறமையை வளர்த்துக் கொள்ள முடியும் என்று அறிந்து கொள்வது.

மூன்றாவதாக, ஊழியர்களைக் கண்ணுங்கருத்துமாக வளர்ப்பது; ஒவ்வொரு திறமையுள்ள தோழரும் முன்னேற உதவி செய்வது; நேரத்தைப் பற்றிக் கவலைப்படாமல் பொறுமையோடு அவர்களின் வளர்ச்சியைத் தீவிரப் படுத்துவது.

நான்காவதாக, துணிச்சலோடு உரியநேரத்தில் இளைய புதிய ஊழியர்களை உயர்த்துவது.

ஐந்தாவதாக, ஊழியர்களை அவர்களுக்குத் தகுந்த வேலையை ஒதுக்கியிருப்பதாக எண்ணும் அளவில், தங்கள் திறமையின் முழு அளவிற்கு நமது பொது நோக்கத்திற்குச் சேவை செய்யும் அளவில், கட்சியின் அரசியல் கொள்கையை நிறைவேற்றத் தேவைப்படும் அளவில் நமது ஊழியர் பிரிவினை வேலை அமைய வேண்டும்.

நாம் இந்த விஷயத்தில் இன்னும் தெளிவாகவில்லை என்றே எனக்குத் தோன்றுகிறது. ஊழியர்களைத் தேர்ந் தெடுக்கும்போது பழைய ஊழியர்களையே நாம் முக்கிய மாகக் கருத வேண்டும் என்று சிலர் எண்ணுகிறார்கள். மற்றும் சிலர் அதற்கு மாறாக, புதிய ஊழியர்களையே நாம்

நம்பியிருக்க வேண்டும் என்று நினைக்கிறார்கள். இந்த இரண்டு கருத்துகளுமே தவறானதென்று எனக்குத் தோன்றுகிறது.

உண்மையாகவே, பழைய ஊழியர்கள், நமது அரசிற்கும், கட்சிக்கும் மதிப்பிற்குரிய செல்வத்தைப் போன்றவர்கள் தான். அவர்களிடம், நமது புதிய ஊழியர்களிடம் இல்லாத, தலைமையில் சிறந்த அனுபவம், மார்க்சிய-லெனினியக் கொள்கைகளில் தேர்ச்சி, நடைமுறை வேலையில் திறமை, பயிற்சி ஆகியவை உள்ளன. ஆனால் முதலாவதாக, அவர்கள் நமக்குத் தேவைப்படுவதைவிட மிகவும் குறை வாகவே உள்ளனர். மேலும் அவர்கள் இயற்கை விதிகளின் செயல்பாடு காரணமாக நம்மை விட்டுப் பிரிந்து கொண் டிருக்கிறார்கள்.

இரண்டாவதாக, பழைய ஊழியர்களில் ஒரு பகுதியினர் சில சமயங்களில், கடந்த காலத்தின்மீது நிலையான கண் ணோட்டமுள்ளவர்களாக, கடந்த காலத்தினைப் பற்றிக் கொண்டிருப்பவர்களாக, பழைய பாதையிலேயே இருக் கின்ற, வாழ்க்கையின் புதிய அம்சங்களைக் காணத் தவறு பவர்களாக இருக்கிறார்கள். இதுவே புதியதை உணர முடியாமை என்று கூறப்படுகிறது. இது மிகவும் மோசமான, அபாயகரமான குறைப்பாடு ஆகும்.

புதிய ஊழியர்களைப் பொறுத்தவரையில் அவர்களிடம் உண்மையாகவே, பழைய ஊழியர்களின் அனுபவமோ, தத்துவ அறிவோ நடைமுறை அறிவோ, பயிற்சியோ இல்லை. ஆனால் முதலாவதாக, அவர்களின் எண்ணிக்கை அதிகமாக உள்ளது. இரண்டாவதாக, அவர்கள் இளைஞர் களாக இருப்பதால் நம்மைவிட்டுச் சென்றுவிடும் அபாயம் இல்லை. மூன்றாவதாக, ஒவ்வொரு போல்ஷ்விக்குக்கும் தேவையான மதிப்பு வாய்ந்த குணமான புதியவைகளைப் பற்றிய உணர்வு அதிகமான அளவில் உள்ளது. நான்காவ தாக அவர்கள் தங்களது அறிவை விரைவாகப் பெறவும் வளர்த்துக் கொள்ளவும் முடியும். ஊக்கத்துடன் மேலேற

முடியும். அவர்கள் பழைய ஊழியர்களை முந்துகிற நாள் வெகுதொலைவில் இல்லை. அவர்களுக்கு இணையாகவும், பழைய ஊழியர்களின் பதவிகளில் அமர்த்தப்படவும் பொருத்தமானவர்களாக இருப்பார்கள்.

ஆகவே பழைய ஊழியர்களை நம்புவதா அல்லது புதிய ஊழியர்களை நம்புவதா என்பதல்ல பிரச்சினை. ஒரு ஒற்றுமையை, பழைய ஊழியர்களையும் புதிய ஊழியர் களையும் இணைத்த, ஒரே குரலில் ஒலிக்கும் கட்சி மற்றும் அரசின் தலைமையை உருவாக்குவதே முக்கியமாகும்.

எனவே நாம் புதிய ஊழியர்களை சரியான நேரத்தில் தலைமைப் பதவிகளுக்கு உறுதியோடு உயர்த்த வேண்டும்.

பரிசீலனையில் உள்ள காலத்தில் கட்சியின் முக்கியமான சாதனை என்னவென்றால், கட்சியின் தலைமைமையை உறுதிப்படுத்தியதோடு, மேலிருந்து கீழ்வரை பழைய ஊழி யர்களையும் புதிய ஊழியர்களையும் வெற்றிகரமாக இணைத்ததேயாகும்.

பரிசீலனையில் உள்ள காலத்தில் கட்சியானது அரசு மற்றும் கட்சியின் தலைமைப் பதவிகளுக்கு சுமார் 5 லட்சம் இளம் போல்ஷ்விக்குகளை—இதில் சுமார் 1 லட்சம் பேர் பெண்கள்—கட்சியின் உறுப்பினர்களை, கட்சிக்கு மிக நெருக்கமான மக்களை உயர்த்தியதை நமது மத்தியக் கமிட்டியின் அறிக்கை சுட்டிக் காட்டுகிறது.

இப்போதைய நமது பணி என்ன?

நமது பணி; ஊழியர்களை, மேலிருந்து கீழ்வரை ஒரே முறையில் தேர்ந்தெடுப்பதைக் கவனிப்பது மற்றும் அவர் களை சரியான, விஞ்ஞான ரீதியான, போல்ஷ்விக் நிலைக்கு உயர்த்துவது ஆகியவையே ஆகும்.

□

4. நடைமுறை வேலைப் பற்றி...

கட்சியின் அரசியல் வேலைகளை உறுதிப்படுத்துவது எப்படி?

கட்சியின் அரசியல் பிரச்சினையைக் குறைத்து மதிப்பிடுவதும், மறந்துவிடுவதும் அதற்கு மாறாக பொருளாதாரப் பிரச்சாரங்களையும் பொருளாதார வெற்றிகளையும் பெரிதாக நினைப்பதும் ஒரு குருட்டுத்தனமான போக்கு என்பதை இப்போது எல்லோரும் உணர்ந்திருக்கிறார்கள் என்று சொல்லலாம். ஆகவே நமது ஊழியர்களின் கவனத்தைக் கட்சி, அரசியல் பிரச்சினைகளின் பக்கம் திருப்புவது முக்கியமானதாகும். அதன் மூலம் பொருளாதார வெற்றியை அரசியல் வேலையின் வெற்றியோடு இணைத்திட முடியும்.

கட்சியின் அரசியல் வேலையை உறுதிப்படுத்தும் பணியை செயல்படுத்துவது எப்படி?

பொருளாதார விளக்கங்களிலிருந்து கட்சி ஸ்தாபனங்களை விடுவிப்பது என்ற பணியைச் செய்வது எப்படி? நமது தற்போதைய விவாதங்களிலிருந்து கிடைப்பது என்னவென்றால் நாம் இப்போதே பொருளாதார வேலைகளிலிருந்து விடுபட வேண்டும் என்ற தவறான முடிவிற்கு நமது தோழர்கள் சிலர் வந்திருக்கிறார்கள் என்பதுதான். அவர்கள் கூறுவது இதுதான்; ''நல்லது! கடவுளுக்கு நன்றி சொல்வோம். நாம் பொருளாதார விஷயங்களிலிருந்து விடுபட்டாக வேண்டும். இப்போது கட்சி அரசியல் வேலைகளில் நம்மால் ஈடுபட முடியும்!''

இந்த முடிவு சரியானதுதானா? இல்லை. இது சரியில்லை. நமது கட்சித் தோழர்கள் அரசியலிலிருந்து விடுபட்டு பொருளாதார வெற்றிகளில் ஈடுபடுவது பெரிய இழப்புகளை ஏற்படுத்தும் அல்லது நமது கட்சித் தோழர்கள்

கட்சி அரசியல் வேலைகளை மேற்கொண்டு பொருளாதார வேலைகளிலிருந்து நீங்கினாலும் அதே அளவு இழப்பைச் சந்திக்க நேரிடும். நீங்கள் அந்த முனையிலிருந்து அடுத்த முனைக்குத் தாவக்கூடாது. நீங்கள் அரசியலைப் பொருளாதாரத்திலிருந்து பிரிக்கக் கூடாது. நம்மால் அரசியலிலிருந்து விடுபட முடியாதது போலவே பொருளாதாரத்திலிருந்தும் விடுபட முடியாது.

கல்வி கற்கும் வசதிக்காகவே மக்கள் பொருளாதாரத்தையும் அரசியலையும் தனித்தனியாகப் பிரித்துப் படிக்கிறார்கள். ஆனால் இப்பிரிவினை வழிமுறைக்காக, செயற்கையான முறையில், படிப்பு வசதிக்காகவே ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளது. ஆனால் வாழ்க்கையில் இதற்கு மாறாக அரசியலும் பொருளாதாரமும் பிரிக்க முடியாத ஒன்றாகும். அவை ஒன்றாகவே இருக்கின்றன. ஒன்றாகவே செயல்படுகின்றன.

நமது நடைமுறைக் கொள்கையில் அரசியல் வேலைகளைச் சிறுமைப்படுத்தி, பொருளாதார வேலைகளை உறுதிப்படுத்துவதோ அல்லது அதற்கு மாறாக பொருளாதார வேலைகளைச் சிறுமைப்படுத்தி, அரசியல் வேலைகளை உறுதிப்படுத்துவதோ ஆகிய இரண்டுமே குருட்டுத்தனமான போக்குகளாகும்.

ஊழியர்கள் எப்படித் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும்?

ஊழியர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பது, சரியான முறையில் வேலைகளைப் பிரித்தளிப்பது என்பதன் பொருள் என்ன?

இதன் பொருளாவது, முதல் கட்டமாக, அவர்களை அரசியல் அடிப்படையில், அவர்கள் அரசியல் உறவுகளுக்குப் பொருத்தமானவர்களா என்பதையும், இரண்டாம் கட்டமாக, வேலையின் அடிப்படையில், அவர்கள் குறிப்பிட்ட வேலைகளுக்குத் தகுதியானவர்களா என்பதையும் கவனித்துத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும்.

இதன் பொருளாவது, மக்கள், ஊழியர்களின் வேலைத் திறமையில் ஈடுபாடு கொண்டு, அவர்களின் அரசியல் அங்க லட்சணங்களில் ஈடுபாடு கொள்ளாதிருக்கும்போது, வேலை யின் மீதுள்ள கண்ணோட்டத்தை வியாபாரிகள் கண் ணோட்டமாக மாற்றக் கூடாது என்பதாகும்.

இதன் பொருளாவது, மக்கள், ஊழியர்களின் அரசியல் குணங்களில் ஈடுபாடு கொண்டு, வேலையில் ஈடுபாடு கொள்ளாதபோது அரசியல் கண்ணோட்டத்தைத் தனிப் பட்ட உணர்வுள்ள கண்ணோட்டமாக மாற்றக்கூடாது என்பதாகும்.

இந்த போல்ஷ்விக் விதி, நமது கட்சித் தோழர்களால் செயல்படுத்தப்படுகிறது என்று கூறமுடியுமா? துரதிர்ஷ்ட வசமாக அப்படிக் கூறமுடியாது. இதைப் பற்றி பிளீனத்தில் நாம் ஏற்கனவே பேசினோம். ஆனால் அனைத்துமே பேசப் பட்டுவிட்டது என்று கூறமுடியாது. உண்மையில் இந்த சிறந்த விதியானது இரண்டு புறங்களிலும் அடிப்படை யாக மீறப்பட்டுள்ளது.

மிகச் சாதாரணமாகவே, ஊழியர்கள் வேலைத் திறமை யின் அடிப்படையில் தேர்ந்தெடுக்கப்படுவதில்லை. மாறாக எதிர்பாராத முறையில் குறுகிய அடிப்படையில், பிரதேச அடிப்படையில் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள்.

மிகச் சாதாரணமாக, அறிமுகத்தை வைத்தும், தனிப் பட்ட நண்பர் என்ற முறையிலும் ஒரே ஊரைச் சேர்ந்த வர்கள் என்ற முறையிலும், தம்மீது வைத்துள்ள தனிப்பட்ட பற்றினாலும், தம்மை ஆதரிப்போரைப் புகழ்பவர்கள் என்ப தாலும். அரசியல் அடிப்படை, வேலைத் திறமை ஆகியவற் றைப்பற்றிக் கவலைப்படாது தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள்.

இயற்கையாகவே பொறுப்புள்ள ஊழியர்களைக் கொண்ட தலைமைக் குழுவிற்குப் பதிலாக ஒரு குழுக் குடும்பம், ஒரு கும்பல் உருவாகிறது. இதன் உறுப்பினர்கள்

ஒருவர் மற்றவரை எதிர்க்காமல், தமது குறைகளை வெளிப் படையாகக் கூறாமல், ஒருவர் மற்றவரைப் புகழ்ந்து கொண்டு, சிறிது காலத்திற்கொருமுறை தலைமைக்குத் தமது வெற்றிகளைப் பற்றி தெளிவில்லாத, குழப்பமூட்டும் அறிக்கைகளை அனுப்பிவிட்டு அமைதியாக வாழ எண்ணு கின்றனர்.

இந்த உறவு முறையுள்ள சூழ்நிலைகளில், வேலைகளில் ஏற்படும் குறைகளைப் பற்றிய விமர்சனத்திற்கோ அல்லது வேலைகளைப்பற்றிய தலைவர்களின் சுயவிமர்சனத்திற்கோ இடமேயில்லை என்பதை எளிதாகப் புரிந்து கொள்ளலாம்.

தோழர்களின் வேலையைச்
சோதிப்பது எப்படி?

ஊழியர்களைக் கண்காணிப்பது என்பதன் பொருள் மற்றும் பணிகள் நிறைவேறியதைக் கண்காணிப்பது என்பதன் பொருள் என்ன?

ஊழியர்களைக் கண்காணிப்பது என்பதன் பொருள் அவர்களின் அறிவிப்புகளையோ, உறுதி மொழியையோ கண்காணிப்பதற்குப் பதிலாக அவர்களுடைய வேலைகளின் முடிவுகளைச் சோதனை செய்வது என்பதாகும்.

வேலைகள் நிறைவேறியதைச் சோதிப்பது என்பதன் பொருள், அலுவலகத்தில் சோதனையிடுவது மட்டுமோ, சாதாரண அறிக்கைகளை சோதிப்பது மட்டுமோ அல்ல. எங்கு வேலை நிகழ்ந்ததோ, அங்கு அவ்வேலை முடிவடைந் ததா என்பதைச் சோதிப்பதாகும்.

பொதுவாகவே இது போன்ற சோதனைகள் நமக்குத் தேவையா? சந்தேகமில்லாமல் தேவை. நமக்குத் தேவை இது போன்ற சோதனை மட்டுமே. முதலாவதாக, ஒரு ஊழி யரின் உண்மையான பண்புகளைத் தீர்மானிக்க இச் சோதனை உதவும். இரண்டாவதாக, இந்தச் சோதனை மட்டுமே நிர்வாக இயந்திரத்தின் குறை நிறைகளை அறிய

உதவும். மூன்றாவதாக, இந்தச் சோதனை மட்டுமே அவர்களின் பணிகளில் உள்ள குறைநிறைகளைத் தீர்மானிக்க உதவும்.

ஊழியர்கள் மேலிருந்து சோதனை செய்யப்பட முடியும். தலைவர்கள் தமக்குக் கீழே உள்ளவர்களிடம் வேலையின் விளைவுகளைப் பற்றி விசாரித்தாலே போதும் என்று சில தோழர்கள் நினைக்கிறார்கள். இது உண்மையல்ல. ஊழியர்களைப் புரிந்து கொள்ளவும், கோரிக்கைகள் நிறைவேறியதைப் புரிந்து கொள்ளவும், மேல்மட்டத்தில் சோதனையிடுவது என்பது சிறந்த முறைகளில் ஒன்றாகும்.

ஆனால், மேல்மட்டத்தில் விசாரிப்பதோடு சோதனையிடுவது என்ற வேலை தீர்ந்து விடவில்லை. வேறொரு விதமான சோதனையும் உள்ளது. அது கீழ் மட்டத்திலிருந்து சோதிப்பதாகும். மக்கள், கீழ் மட்டத்திலிருப்பவர்கள் தங்கள் தலைவர்களை ஆராய்ந்து, அவர்களின் குறை நிறைகளைச் சுட்டிக் காட்டி, திருத்திக் கொள்வதற்கான வழிகளையும் கூறுவது. இவ்வகைச் சோதனை மக்களைச் சோதிப்பதற்கான மிகவும் பயனுள்ள சோதனை முறைகளில் ஒன்றாகும்.

முன்னணியில் உள்ள கட்சி உறுப்பினர்கள், தங்களது தலைவர்கள் மாநாடுகளிலும், கட்சிக் காங்கிரசிலும், கட்சி ஊழியர் கூட்டங்களிலும் அளிக்கும் அறிக்கையை கவனித்து, அவர்களின் குறைகளை விமர்சனம் செய்து, அவர்களைக் கட்சி தலைமைப் பதவிகளுக்கு தேர்ந்தெடுத்தோ, தேர்ந்தெடுக்காமலோ தலைவர்களைச் சோதனை செய்கிறார்கள்.

நமது கட்சியின் நிலையான விதிகளில் கூறுவதுபோல், ஜனநாயக மத்தியத்துவம், கட்சி உறுப்புகளைத் தேர்தலுக்கு உட்படுத்துவது, ரகசிய ஓட்டெடுப்பு மூலம் தேர்ந்தெடுப்பது, திரும்ப அழைப்பது, சுய விமர்சனம், விமர்சனம் செய்ய உரிமை போன்ற முறைகளை வழக்கத்தில் கொண்டுவருவதன்மூலம் கட்சியின் முன்னணித் தோழர்கள், தங்கள்

தலைவர்களை சோதனையிடவும் அதிகாரத்தில் வைத்துக் கொள்ளவும் முடியும்.

கட்சி உறுப்பினரல்லாத வெகு ஜனங்கள், தங்களது பொருளாதார அமைப்புகள், தொழிற்சங்கங்கள், அதன் தலைவர்கள் ஆகியோரை, கட்சி உறுப்பினரல்லாத ஊழியர்களின் மாநாடுகளிலும், எல்லாவித வெகுஜன மாநாடுகளிலும் தங்கள் தலைவர்களால் அளிக்கப்படும் அறிக்கைகள் மூலம் அவர்களின் குறைகளை விமர்சித்து, அவைகளைத் திருத்திக் கொள்ள வழிகளையும் சுட்டிக் காட்ட முடியும்.

ஊழியர்களின் தவறுகள் மூலமே அவர்களுக்குப் பயிற்சி அளிப்பது

ஊழியர்களின் தவறுகள் மூலமே அவர்களுக்குப் பயிற்சியளிப்பது என்றால் என்ன?

கட்சி அணிகளுக்கும், உழைக்கும் வர்க்கத்திற்கும், வெகு ஜனங்களுக்கும் சரியாகப் பயிற்சியளிப்பதற்குச் சரியான வழி, கட்சியின் தவறுகளை மனப்பூர்வமாக வெளிப்படுத்தி, அது தோன்றிய காரணங்களை பரிசீலனை செய்து, அதைக் களைவதற்கான வழிமுறைகளை எடுத்துக் கூறுவ்தேயாகும் என்று லெனின் கற்றுக் கொடுத்தார்.

ஒரு அரசியல் கட்சி, தனது வர்க்கத்திற்கும், வெகு ஜனங்களுக்கும் செய்ய வேண்டிய கடமைகளை நடைமுறையில் நிறைவேற்ற அக்கறை கொண்டுள்ளதா இல்லையா என்பதை அறிவதற்கு, அது தனது தவறுகளின் மீது கொண்டுள்ள கண்ணோட்டமே முக்கியமான நிபந்தனையாகும்.

வெளிப்படையாகத் தவறுகளை ஒப்புக் கொள்ளுதல், அதன் காரணங்களை வெளிப்படுத்தல், அது தோன்றுவதற்கான சூழ்நிலைகளை ஆராய்ந்து, அதைத் திருத்திக்கொள்வதற்கான வழிவகைகளைப் பற்றி ஊக்கத்தோடு விவாதித்தல்— இதுவே ஊக்கமுள்ள ஒரு கட்சி, தனது முடிவுகளை நிறை

வேற்ற, தனது வர்க்கத்திற்கும், வெகுஜனத்திற்கும் கற்றுக் கொடுத்து, பயிற்சியளிக்கும் அறிகுறியாகும்.

இதன் பொருளாவது, தவறுகளை மூடி மறைக்காது, அதனால் எழும் கேள்விகளைத் தவிக்காது — இவை அடிக்கடி நிகழ்கிறது; ஆனாலும்—நேர்மையாகவும் வெளிப் படையாகவும் இந்தத் தவறுகளைத் திருத்திக்கொள் ளும் வழியைச் சுட்டிக்காட்டி, நேர்மையாகவும் வெளிப் படையாகவும் தங்களது தவறுகளைத் திருத்திக்கொள்ளவும் போல்ஷ்விக்குகள் கடமைப்பட்டிருக்கிறார்கள்.

இவ்வேலையை பெரும்பாலான நமது தோழர்கள் திருப் தியோடு மேற்கொள்கிறார்கள் என்று கூற மாட்டேன். ஆனால் அவர்கள் உண்மையான போல்ஷ்விக்குகளாக இருக்க விரும்பினால், தேவையான மன உறுதியோடு தவறு களை வெளிப்படையாக ஒப்புக் கொண்டு. அதன் காரணங் களை வெளிப்படுத்தி, திருத்திக் கொள்வதற்கான வழி களையும் சுட்டிக்காட்டி, அதன் மூலம் கட்சி ஊழியர்களுக்கு சரியான அரசியல் கல்வியையும் சரியான பயிற்சியையும் அளிக்க வேண்டும். இவ்வழியில் செல்வதன் மூலமே வெளிப் படையான, நேர்மையான சுய விமர்சனத்தின் மூலமே, போல்ஷ்விக் தொண்டர்கள் உண்மையாகவே கல்வி பெற முடியும்—உண்மையான போல்ஷ்விக் தலைவர்களும் கல்வி பெற முடியும்.

சில தோழர்கள் நாம் இப்படி வெளிப்படையாகத் தவறு களை ஒப்புக் கொள்வது சரியானதல்ல; இதன் மூலம் நமது எதிரிகள் நம்மை பலவீனமாக நினைப்பதோடு, தமக்குச் சாதகமாகவும் பயன்படுத்திக் கொள்வார்கள் என்று சொல் கிறார்கள்.

இக்கருத்து இழிவானது; அடிப்படையிலேயே இழிவா னது. தோழர்களே! நமது தவறுகளை வெளிப்படையாக ஒப்புக் கொள்வதும், நேர்மையோடு திருத்திக் கொள்வதும்

நம்மைப் பலப்படுத்துவதோடு, உழைக்கும் வர்க்கத்தைச் சேர்ந்த தொழிலாளி, விவசாயிகள் மத்தியில் செல்வாக்கை ஏற்படுத்துவதோடு நமது அரசின் பலத்தையும் அதிகாரத்தையும் அதிகரிக்கும். இதுவே முக்கியமானதாகும். எந்த அளவிற்கு தொழிலாளி, விவசாயி, அறிவுஜீவிகளுடன் நம்மை இணைத்துக் கொள்கிறோமோ அந்த அளவில் மற்ற பிரச்சினைகள் தாமாகத் தீர்ந்துவிடும்.

மற்றும் சில தோழர்கள், வெளிப்படையாக நமது தவறுகளை ஒப்புக் கொள்வது, நமது ஊழியர்களைப் பயிற்சியளித்து ஒருங்கிணைப்பதற்கு மாறாக அவர்களைப்பலவீனப் படுத்தவும் ஒற்றுமையிழக்கவும் செய்யும். நாம் அவர்களை ஒன்றுசேர்க்கவும் பாதுகாக்கவும் அவர்களின் சுயமதிப்பையும் உணர்வுகளையும் பாதுகாக்க வேண்டும்'' என்கிறார்கள்.

இதன் மூலம், அவர்கள், நமது தொண்டர்களின் தவறுகளை வெளிப்படுத்தக் கூடாது, பொருட்படுத்தக் கூடாது என்பதன் மூலம் விமர்சனத்தை பலவீனப்படுத்துவதோடு அந்தத் தவறுகளுக்குத் தொடர்பில்லாமல் செய்கிறார்கள். அடிப்படையிலேயே தவறானது மட்டுமல்ல; மிக அதிகமான அளவிற்கு அபாயகரமானதும் ஆகும். அத்துடன் நாம் பாதுகாக்க வேண்டிய தோழர்களுக்கே அபாயம் விளைவிக்கக் கூடியதாகும். தவறுக்ளிலிருந்து ஊழியர்களைப் பாதுகாப்பது என்பது அவர்களை அழிப்பதற்கு நேரான வழியாகும்.

மக்களுக்குக் கற்றுக் கொடுப்பதும்
மக்களிடமிருந்து கற்றுக் கொள்வதும்

லெனின் நம்மை மக்களுக்குக் கற்றுக் கொடுக்க மட்டும் சொல்லவில்லை; அவர்களிடமிருந்து கற்றுக் கொள்ளவும் வேண்டும் என்றும் கூறினார்.

இதன் பொருள் என்ன?

இதன் பொருள் முதலாவதாக, தலைவர்களாகிய நாம் கர்வம் கொண்டுவிடக் கூடாது. நாம் மத்தியக் கமிட்டியின் உறுப்பினராகவோ, மக்கள் கமிசாராகவோ இருக்கலாம். ஆனால் சரியான தலைமையை அளிப்பதற்குத் தேவையான அறிவு நமக்கு உள்ளது என்று நினைக்கக் கூடாது என்பதை உணர வேண்டும். ஒரு அலுவலகத்தின் தலைமைப் பதவி என்பதே அறிவையும் அனுபவத்தையும் அளித்து விடாது.

இரண்டாவதாக, நம்முடைய அதாவது தலைவர்களுடைய, அனுபவம் மட்டுமே சரியான தலைமைக்குப் போதுமானதல்ல. ஆகவே ஒரு தலைவரின் அனுபவம், வெகுஜனத்தின் அனுபவத்தோடு, கட்சியின் முன்னணி ஊழியர்களின் அனுபவத்தோடு, உழைக்கும் வர்க்கத்தின் அனுபவத்தோடு, மக்களின் அனுபவத்தோடு இணைக்கப்பட வேண்டியது அவசியமாகும்.

மூன்றாவதாக நாம் எந்த நேரத்திலும், வெகு ஜனங்களிடையேயுள்ள தொடர்புகளைத் துண்டித்துக் கொண்டு பலவீனமாக இருக்கக் கூடாது.

நான்காவதாக, வெகு ஜனங்களின் குரலுக்கு, முன்னணித் தோழர்களின் குரலுக்கு, 'சிறு மனிதர்' எனப்படுவோரின் குரலுக்கு, மக்களின் குரலுக்குக் கவனமாக செவி சாய்க்க வேண்டும்.

சரியாகத் தலைமை தாங்குவது என்பதன் பொருள் என்ன?

இதன் பொருள் அலுவலகத்தில் அமர்ந்து கொண்டு உத்தரவுகளைத் தொடுத்துக் கொண்டிருப்பது என்பதல்ல.

சரியாகத் தலைமை தாங்குவது என்பதன் பொருள்:

முதலாவதாக, கேள்விக்குச் சரியான விடையைக் கண்டு பிடிப்பது நமது தலைமையின் வேலைகளைச் சோதனை

யிடும் வெகுஜனங்களின் அனுபவத்தைக் கணக்கிலெடுக்காது, ஒரு சரியான விடையைக் கண்டுபிடிக்க முடியாது.

இரண்டாவதாக, கண்டுபிடித்த விடையை அமுல்படுத்த ஏற்பாடு செய்வது; இதை வெகுஜனங்களின் நேரடி உதவியின்றிச் செய்ய முடியாது.

மூன்றாவதாக, முடிவுகளை நிறைவேற்றியதைச் சோதனை செய்ய ஏற்பாடு செய்வது; இதுவும் வெகு ஜனங்களின் நேரடி உதவி இன்றி செய்ய முடியாது.

தலைவர்களாகிய நாம், நிகழ்ச்சிகளையும் மக்களையும் ஒரு புறத்திலிருந்துதான் பார்க்கிறோம். மேலிருந்து என்று கூடச் சொல்லலாம். நமது பார்வையின் அளவு ஏறக்குறைய மிகவும் குறுகியது. இதற்கு மாறாக, வெகு ஜனங்கள், மற்றொரு புறத்திலிருந்து பார்க்கிறார்கள். கீழிருந்து என்று கூடச் சொல்லலாம். அவர்களின் பார்வையும் ஒரு குறிப்பிட்ட அளவுக்குக் குறுகியதுதான். கேள்விக்கான விடையைக் காணவேண்டுமானால், இந்த இரண்டு அனுபவங்களும் இணைய வேண்டும். இந்த வகையில்தான் தலைமை சரியானதாக இருக்கும்.

இதன் பொருள்தான் மக்களுக்குக் கற்றுக் கொடுப்பதும்; அவர்களிடமிருந்து கற்றுக்கொள்வதும் என்பதாகும்.

தலைவர்களாகிய நமது அனுபவங்கள் மட்டுமே நடைமுறைக்கான வழிகாட்டப் போதுமானதல்ல; சரியான முறையில் வழிகாட்ட வேண்டுமானால் தலைவர்களின் அனுபவங்கள், கட்சியின் வெகுஜனங்களின் அனுபவத்தோடும் உழைக்கும் வர்க்கத்தின் அனுபவத்தோடும் 'சிறு மனிதர்' எனப்படுவோரின் அனுபவத்தோடும் இணைக்கப்பட வேண்டும்.

இது எப்போது சாத்தியமாகும்?

தலைவர்கள், வெகுஜனங்களோடும், கட்சியின் வெகு ஜனங்களோடும், உழைக்கும் வர்க்கத்தோடும், விவசாயி களோடும், உழைக்கும் அறிவுஜீவிகளோடும் நெருக்கமாக இருக்கும்போதே சாத்தியமாகும்.

வெகுஜனங்களுடன் உறவு கொள்ளுதல், அந்த உறவு களைப் பலப்படுத்தல், வெகுஜனங்களின் கருத்துக்களைக் கேட்கத் தயாராயிருத்தல், இவைகளிலேயே போல்ஷ்விக் தலைமையின் பலமும், வெல்லற்கரிய தன்மையும் அடங்கி யுள்ளது. மக்களில் பெரும்பாலான வெகுஜனங்களுடன் தொடர்புள்ளவரை போல்ஷ்விக்குகளை வெல்ல முடியாது என்பதை ஒரு விதியாகக் கூடக் கருதலாம்.

இதற்கு மாறாக, போல்ஷ்விக்குகள் மக்களிடமிருந்து பிரிந்து, அவர்களது தொடர்புகளை இழந்து, நிர்வாகக் கறைகளால் மூடப்படுவது அவர்களின் எல்லா பலத்தையும் இழந்து ஒன்றுமில்லாமற் போவதற்குப் போதுமானதாகும்.

பண்டைய கிரேக்க புராணத்தில் கடற்கடவுளான போஸிடான் என்பவனுக்கும், நிலத் தேவதையான கேயா என்பவளுக்கும் பிறந்த ஆண்டியஸ் என்பவன் மிகச் சிறந்த வீரனாகக் கருதப்பட்டான். அவன் தன்னைப் பெற்று வளர்த்து ஆளாக்கிய தாயிடம் மிக்க அன்பு கொண்டவன். அவனை வெல்ல எவராலும் இயலாததால் அவன் அழிக்க முடியாத மாவீரனாகத் திகழ்ந்தான். அவன் தோற்கடிக்கப் பட முடியாத வீரனாகக் கருதப்பட்டான் அவனது பலம் எங்கிருந்தது? உண்மையில், தனது எதிரியோடு மோதி கீழே நிலத்தில் விழும்போது, தன்னைப் பெற்றுவளர்த்த தாயைத் தீண்டும்போது, அவன் புதிய பலத்தைப் பெறுவான். அவனது பலவீனம் நிலத்தை விட்டுப் பிரிவதுதான். இந்த பலவீனத்தைப் பயன்படுத்தி ஹெர்குலஸ் என்பவன் ஆண்டியஸை தோற்கடித்தான். ஆண்டியஸை நிலத்

திலிருந்து பிரித்து வானத்தில் வீசியெறிந்து, அவனைக் கீழே விழாமல் தடுத்து, அவன் குரல்வளையை நெறித்துக் கொன்றான்.

போல்ஷ்விக்குகள், கிரேக்க புராணத்தில் வரும் ஆண்டியஸை நமக்கு நினைவுபடுத்துகிறார்கள் என்று நான் கருதுகிறேன். அவர்களும் ஆண்டியஸைப் போன்றே, தமது தாயைப் போன்ற வெகுஜனங்களால் உருவாக்கப்பட்டு, வளர்க்கப்பட்டு, கல்வியளிக்கப்பட்டு அவர்களோடுள்ள நெருங்கிய உறவினால் வலிமையோடுள்ளனர். எந்த அளவிற்குத் தமது தாயாகிய மக்களிடம் உறவு கொண்டுள்ளார்களோ அந்த அளவிற்கு அவர்களை வெல்ல முடியாத சந்தர்ப்பமுள்ளது.

இதில்தான் போல்ஷ்விக் தலைமையை வெல்ல முடியாததற்கான காரணம் அடங்கியுள்ளது.

□

5. கட்சிப் பயிற்சி, உட்கட்சி ஜனநாயகம் பற்றி...

எல். எம். காகனோவிச்

அலுவலக வேலைகளும் பொதுத் தீர்மானங்களை எழுதும் வேலைகளும் சிலருக்கு அதிகமான சுமையாகும் போது, அற்பமானவைகளையும், மனித இனத்தையும் மறந்து விடுகிறார்கள். அவர்கள் வளர்ந்து வருகின்ற, உயர்த்தப்பட வேண்டிய புதிய மேற்பார்வையாளரையும், புதிய பொறியாளரையும், புதிய தொழில் நுட்பக் கலைஞரையும், வேலையில் வீரனான புதியவர்களையும், இளங் கம்யூனிஸ்டுகளையும் பார்க்கத் தவறுகிறார்கள்.

நம்மிடம் போதுமான ஆட்கள் இல்லை என்கிறார்கள். ஆனால் இது உண்மையல்ல. நாம் மனிதர்களை, தகுதியான மனிதர்களைக் கொண்டுள்ளோம். நாம் அவர்களை உயர்த்திச் சரியான இடத்தில் அமர்த்த வேண்டும். அவர்களைச் சரியாகத் தலைமை தாங்கி நடத்திச்செல்ல வேண்டும். ஒரு வேலையில் அமர்த்தும்போது அவர்களுக்குப்பயிற்சியளித்து அவரது வேலையின் வளர்ச்சி முறையின் மூலம் உயர்த்தப்பட வேண்டும். அவர்கள் சோர்ந்து விடாமல் தூசி படிந்து விடாமல் பாதுகாக்க வேண்டும். அவர்களின் மீதுள்ள தூசியை அவ்வப்போது துடைத்தெறிய வேண்டும்.

கட்சியின் அமைப்புகளில் உறுப்பினர்களைச் சேர்ப்பது என்பது பாதி வேலைதான். புதிதாகச் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்ட கட்சி உறுப்பினர்கள், தத்துவ ரீதியாகத் தம்மைத் தயார்படுத்திக் கொண்டு வளரவும், அன்றாட வேலைகளில் அறிவுரை பெறவும், கட்சி வேலைகளில் ஈடுபட்டு அரசியல் ரீதியாக உறுதிப்படுத்தப்படவும் கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

மார்க்சிய-லெனினியப் பயிற்சி என்று கூறும்போது வகுப்பறையை மட்டுமல்லாது, போல்ஷ்விக்குகளின் தத்துவ ஆயுதத்தையும் குறிப்பிடுகிறோம். கட்சிப் பள்ளிகளில் உறுப்பினர்கள் பயிற்சி பெற வேண்டும். ஆனால் கொள்கை ரீதியாக நடைமுறை அரசியல் வேலைகளில் பயிற்சி பெற வேண்டும். அதாவது நம் கட்சி உறுப்பினர்களின் மார்க்சிய-லெனினியப் பயிற்சியை உயர் நிலைக்கு கொண்டு வருவதோடு, கட்சி ஸ்தாபன வேலைகளையும் உயர்த்தவேண்டும்.

லெனின் எப்போதும் தத்துவார்த்தப் பிரச்சினைகளை அன்றாட வேலைகளுடன் இணைத்தார். ஸ்டாலின் மிகக் கடினமான தத்துவார்த்தப் பிரச்சினைகளை அன்றாடப் போராட்டத்துடன் இணைப்பது எப்படி என்பதற்கான உதாரணங்களைக் கொடுத்தார்.

இப்போதும் நமது புரட்சிகர பேராசிரியர்கள் தத்துவத்தை ஒரு பெட்டியிலும், நடைமுறையை மற்றொரு பெட்டியிலும் போடுவதோடு இரண்டையும் இணைக்கத் தெரியாது விழிக்கின்றனர். துரதிர்ஷ்டவசமாக தத்துவத்தையும் நடைமுறையையும் இணைப்பதற்குப் பதிலாக, கதைகளில் வரும் தத்துவ ஞானிகளைப்போல, 'கயிற்றின் தன்மை' பற்றி பெரிய கட்டுரைகளை எழுதுகின்றனர். மார்க்ஸ், எங்கெல்ஸ் ஆகியோர் இதைப்பற்றி ஏதும் கூறாதது போலவும், மார்க்சிய செல்வத்திற்கு தாங்கள் சிறந்த பங்கைச் செலுத்துவதாகவும் நினைத்துக் கொள்கின்றனர்.

நமது சோவியத் கட்சிப் பள்ளிகள் சில, கட்சிக் கல்வி பள்ளிக்கூட முறையில் அமைக்கப்பட்டுள்ளதால் மிகவும் துன்புறுகின்றன. ஒரு போல்ஷ்விக் என்பவன் பள்ளிச் சிறுவனல்ல; அவன் அரசியல் ரீதியாகப் பயிற்சி அளிக்கப்படுவதோடு, அவனது கல்வியானது அன்றாட அரசியல் மற்றும் நடைமுறைப் போராட்டங்களோடு இணைக்கப்பட வேண்டும்.

அவன் கட்சிப் பள்ளிகளிலும், கட்சிக் கூட்டங்களிலும் தத்துவ ரீதியாகத் தகுதி பெறவேண்டும். இந்தப் புதிய விதியின் நகல், பயிற்சியை மட்டும் கூறவில்லை என்பதை உணர்ந்திருப்பீர்கள். இது ஒரு கம்யூனிஸ்ட் தத்துவரீதியாகவும் உருவாக்குவதற்கான தயாரிப்பாகும். ஒவ்வொரு கட்சி உறுப்பினரும் தத்துவ ரீதியாக மார்க்சிய—லெனினியத்தில் பயிற்சி உள்ளவராகத் தங்களைத் தகுதியாக்கிக் கொள்ள வேண்டும்.

இந்தத் தேவைகளைக் கட்சி உறுப்பினர்களுக்குக் கூறுகிறோம் என்றால் கட்சித் தலைவர்களுக்கு என்ன சொல்ல வேண்டும்? சிறந்த பிரசாரகருக்கும் சிறந்த அமைப்பாளருக்கும் இடையே வேற்றுமை ஏதுமில்லை; தனித்திறமை பெறுவது என்பது சிறந்ததுதான்; நாம் அதை ஆதரிக்கிறோம். எனினும் அதன் எல்லைக்குச் சென்றுவிடக் கூடாது. அதிகமான தனித்திறமை என்பது குறிப்பாகக் கட்சி வேலைகளுக்குப் பொருந்தாததாகும்.

ஒரு அமைப்பாளர் பிரச்சாரமோ, போராட்டமோ செய்யாததன் காரணம், அதற்கு நேரமில்லாதது மட்டுமல்ல; வெளிப்படையாகக் கூறினால் அவரால் செய்ய இயலாது என்றே கூறலாம். ஒரு தொழிற்சாலை நிர்வாகிக்கு சிறந்த அறிவு வேண்டும் என்பது நமக்குத் தெரியும். அதனால்தான், ஒவ்வொரு கட்சிக் கமிட்டி செயலாளரையும் மாவட்டக் கமிட்டிச் செயலாளரையும், கட்சி அமைப்பாளரையும் மார்க்சியம்—லெனினியம் என்ற திசை காட்டும் கருவியை பயன்படுத்தும் திறமையை வளர்த்துக் கொள்ளும்படி கேட்கிறோம்.

கட்சித் தலைவர் என்பவர், அதன் சிறந்த பொருளில் கூறுவதென்றால், அமைப்பாளர்—நிர்வாகி என்பதோடில்லாமல், சிறந்த பிரச்சாரம் செய்பவராகவும், கட்சி உறுப்பினர்களுக்குக் கற்றுக் கொடுப்பவராகவும் இருக்கவேண்டும்.

கட்சிக் கூட்டங்களின் அளவு அதிகரித்துள்ளது என்பது நமக்குத் தெரியும். போல்ஷ்விக் முறையை, கட்சிக் கூட்டங்களில் இல்லாவிடினும், கட்சிப் பள்ளிகளிலாவது கற்க வேண்டும். இதை ஒவ்வொருவரும் புரிந்து கொள்வார்கள்.

உட்கட்சி ஜனநாயகம், சுய விமர்சனம் என்பவை கட்சி உறுப்பினர்களின் கல்விக்கும், கட்சி வேலைக்கும் முக்கிய மான ஆதாரமாகும். உட்கட்சி ஜனநாயகம் என்பது ஒரு புதிய நிலைக்கு உயர்ந்துள்ளது. உட்கட்சி ஜனநாயகம் என்பது ஒரு புதிய கண்ணோட்டத்தில் புரிந்து கொள்ளப் பட்டுள்ளது. கம்யூனிஸ்டுகளின் கூட்டத்திற்கு இப்போது சென்று பார்த்தால், சில ஆண்டுகளுக்கு முன்பிருந்த நிலை யோடு அவைகளை ஒப்பிட முடியாததை நீங்கள் உணர முடியும்.

அமைப்பாளர்கள், பிரசாரகர்கள் ஆகியோரின் வேலையை இணைப்பதில் பெற்ற வெற்றிகளை மேலும் அதிகமாக்க முடியும் என்பதை நம்மால் மறுக்க முடியாது. இது கம்யூனிஸ்டுகளின் மார்க்சிய-லெனினியத் தத்துவார்த் தத் தகுதியை மேலும் ஒரு புதிய நிலைக்கு உயர்த்தும். தீவிரமான தயாரிப்புகள் இல்லாமல் கட்சிக்கூட்டங்கள் இப்போதும் நடைபெற்றுக் கொண்டுதான் வருகின்றன.

எல்லோரும் ஒன்றுகூடி, ''தோழர்களே! நமக்குச் சில பணிகள் உள்ளன. அதை நிறைவேற்ற வேண்டும்'' என்று கூறுவர். அல்லது சில நடவடிக்கைகள் பற்றியோ அல்லது ஆண்டுவிழா பற்றியோ விவாதிப்பார்கள். இது போன்ற கூட்டங்கள், கட்சி உறுப்பினர்களுக்குக் கல்வியளிக்க உத வாது. எனவே, ஒவ்வொரு கட்சிக் கூட்டமும் கம்யூனிஸ்டு களின் தத்துவ அறிவை மேலும் உயர்த்தும் வகையில் அமைய வேண்டும்.

உட்கட்சிக் கேள்விகளைப் பற்றிய விவாதங்கள், அரசியலைப்பற்றியும் சோசலிசத்தைக் கட்டுவது பற்றியும்,

உறுப்பினர்களின் அறிவுத்திறமை பற்றியும் போல்ஷ்விக் தலைமை, தொழிலாளி வர்க்கத்தின் முன்னணிப்படை என்பது பற்றியும் வெகு ஜனங்களின் அமைப்பு என்பது பற்றியும் விவாதிக்கும் வகையில் அமைய வேண்டும்.

கட்சிக் கொள்கையைப் பற்றிய செயல் ரீதியான விவாவதத்தின் மூலம் கட்சி உறுப்பினர்கள் கல்வி பெறலாம்; உறுதி பெறுவதோடு வளர்ச்சியும் அடையலாம். அதேநேரத்தில் கட்சியின் அடிப்படைப் பிரச்சினைகளிலிருந்து விலகுகின்ற, அக்கொள்கையை அழிப்பதற்கு இந்த விவாதத்தைப் பயன்படுத்துகின்ற, கட்சித் தலைமையை பலவீனப்படுத்த முனைகின்ற, உறுதியான அணிகளை உருக்குலைக்க முனைகின்றவர்களை எதிர்த்த போராட்டத்தின் மூலம் உறுப்பினர்கள் கல்வி பெறுவதோடு உறுதியும் அடைகிறார்கள்.

கட்சி உறுப்பினரிடையே நெருக்கத்தையும், ஒற்றுமையையும் உருவாக்குகின்ற போராட்டத்தின் மூலமும், கட்சிக் கொள்கையை விட்டு விலகுகின்ற லெனினியத்திலிருந்து விலகுகின்ற நபர்களை எதிர்த்த போராட்டத்தின் மூலமும் கட்சி உறுப்பினர்கள் வளர்ச்சி அடைவதோடு உறுதியும் பெறுகிறார்கள் என்பதை இந்த உட்கட்சி ஜனநாயக வாழ்க்கை அனுபவம் நமக்குத் தெரிவிக்கின்றது.

எனவேதான், நமது உறுப்பின்ர்களின் மத்தியில் ஏற்படும் மிகச் சிறிய சந்தர்ப்பவாதப் போக்கையும் எதிர்க்கும் போராட்டத்தைத் தொடர்வதன் மூலம் கட்சி உறுப்பினர்களை உறுதிப்படுத்தவும், உயர்த்தவும் முடியும்.

கட்சி உறுப்பினரின் வளர்ச்சி என்பது, உட்கட்சி வேலைகளை அமைக்கும் விதத்தையும், கட்சி உறுப்பினர்களின் மீது தமக்குள்ள கவனத்தையும், அவர்களைத் தலைமை தாங்கி நடத்திச் செல்ல நாம் மேற்கொண்டுள்ள முறைகளையும் பொறுத்து அமைகிறது.

□

6. ஊழியர்களைப் பற்றி...

கியோர்கி டிமிட்ரொவ்

தோழர்களே! சிறந்த தீர்மானங்கள், அதைச் செயல் படுத்துகின்ற மக்கள் இல்லாமல் இருந்தால், வெறும் காகிதக் குப்பைகளாகவே இருக்கும். துரதிர்ஷ்டவசமாக நம்மை எதிர்நோக்கியிருக்கும் கேள்வியான, ஊழியர்கள் பிரச்சினையைப்பற்றிக் குறிப்பிட வேண்டியுள்ளது. இந்தக் காங்கிரசில் யாரும் இக்கேள்வியைப் பற்றி பொருட்படுத்தவேயில்லை. கம்யூனிஸ்ட் அகிலத்தின் நிர்வாகக் குழுவின் அறிக்கை மீது நடந்த ஏழு நாட்களாக விவாதம் நடைபெற்ற போதும், மிகச் சிலரே கம்யூனிஸ்ட் கட்சிகளுக்கும், தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கும் முக்கியமான, இந்தக் கேள்வியைப் பற்றிப் போகிற போக்கில் விவாதித்தார்கள்.

நமது கட்சிகள், நடைமுறை வேலையில் மக்கள், ஊழியர்கள் ஆகியோரே எல்லாவற்றையும் தீர்மானிக்கிறார்கள் என்பதை உணரவேயில்லை. தோழர் ஸ்டாலின் நாம் செய்ய வேண்டியதைப் பற்றிக் கற்றுக் கொடுத்த, ''ஒரு தோட்டக் காரன் தான் விரும்பும் பழ மரத்தைப் பண்படுத்துவது போல ஊழியர்களை உருவாக்க வேண்டும்'' என்பதையும் ''நமது பொது நோக்கத்திற்கு உதவக்கூடிய ஒவ்வொரு ஊழியரையும், மக்களையும், தொழிலாளரையும் பாராட்டுவோம்'' என்பதையும் நிறைவேற்ற அவர்களால் இயலவில்லை.

ஏனெனில் நமது போராட்டத்தில் தொடர்ச்சியாக மதிப்பு வாய்ந்த ஊழியர்களை இழந்து வருவதால் ஊழியர்களைப் பற்றிய பிரச்சினையில் அலட்சியமாக இருப்பதை அனுமதிக்க முடியாது. நாம் தத்துவம் பேசும் கூட்டமல்ல; ஆனால் எப்போதும் போராட்ட முனையில் நிற்கும் இயக்கமாகும். நமது வலிமையுள்ள, தீரமான, வர்க்க உணர்வுள்ள

சக்திகள் முன்னணியில் உள்ளன. இந்த முன்னணி வீரர்களைத்தான் நமது எதிரிகள் வேட்டையாடி, கொலை செய்து, சிறையில் தள்ளி, கொடுமை முகாம்களில் அடைத்து சித்திரவதை செய்கின்றனர். குறிப்பாக பாசிச வெறி பிடித்த நாடுகளில் இது தீவிரமாக நடைபெறுகிறது. இந்தப் பண்பாடில்லாத நிலையினால் நமது முன்னணியை முழுமையாக்குவதும், புதிய ஊழியர்களை உருவாக்குவதும், பயிற்சியளிப்பதும், இருக்கும் ஊழியர்களைப் பாதுகாப்பதும் அவசரமான தேவையாக உள்ளது.

இந்த ஊழியர்கள்—பிரச்சினை தோன்ற மற்றொரு காரணம், நமது ஐக்கிய முன்னணி இயக்கம் மக்களிடையே செல்வாக்குப் பெற்று வருவதாகும். இந்த இயக்கம், தீவிரமான, தொழிலாளி வர்க்கத்தைச் சார்ந்த ஆயிரக்கணக்கானோரைப் பெற்றுத் தந்துள்ளது. இந்தக் கூட்டத்தில் இளம் புரட்சி வீரர்கள், புரட்சிகர சிந்தனையாளர்கள் மட்டுமின்றி இதற்கு முன்பு அரசியல் இயக்கங்களிலே பங்கு பெறாதவர்களும் வந்துள்ளனர். முன்னாள் சமூக ஜனநாயகக் கட்சியினரும், தீவிரமானவர்களும் நம்முடன் சேர்ந்துள்ளனர்.

இப்புதிய ஊழியர்களைக் குறிப்பாகத் தடை செய்யப்பட்ட கம்யூனிஸ்ட் கட்சிகளின் ஊழியர்களை, மிகவும் கவனத்துடன் நாம் பாதுகாக்க வேண்டும். ஏனெனில், தத்துவ ரீதியாக மிகவும் பலம் குறைந்த இந்த ஊழியர்கள் பிரச்சினைகளை தாமாகவே தீர்த்துக் கொள்ள முனைகிறார்கள்.

ஊழியர்களைப் பற்றிய சரியான கொள்கை என்ற பிரச்சினையே, நமது கட்சிகளில், இளம் கம்யூனிஸ்ட் கழகங்களில் வெகுஜன அமைப்புகளில், புரட்சிகரமான தொழிலாளர் இயக்கத்தில் முக்கியமானதாக உள்ளது.

ஊழியர்களைப் பற்றிய சரியான கொள்கை என்றால் என்ன?

முதலாவதாக, ஊழியர்களைப் புரிந்து கொள்வது. நமது கட்சிகளில் ஊழியர்களை முறையாகப் பரிசீலிப்பது என்ற வழக்கமேயில்லை. சமீபத்தில்தான், பிரெஞ்சு, போலந்து, சீனக் கம்யூனிஸ்ட் கட்சிகள் இதில் குறிப்பிட்ட வெற்றிகளைப் பெற்றுள்ளன. ஜெர்மன் கம்யூனிஸ்ட் கட்சி, அதன் தலைமறைவு காலத்திற்கு முன்பு, தனது ஊழியர்களைப் பரிசீலித்தது.

இந்தப் பரிசீலனையைத் துவங்கியவுடன், இதற்கு முன் நமது பார்வையில் தென்படாதவர்களெல்லாம், இப்போது முன்னணிக்கு வருவதை இக்கட்சிகள் கண்டன. மற்றொரு வகையில், அரசியல் ரீதியாகவும், தத்துவ ரீதியாகவும், மிகவும் தீங்கான அன்னிய கருத்துள்ளவர்களை வீழ்த்தி, கட்சியை சுத்தப்படுத்த முடிந்தது. இதற்குப் பொருத்தமான உதாரணமாக, போல்ஷ்விக் பூதக்கண்ணாடியால் பரிசீலனை செய்தபோது, பிரான்சில் செலார், பார்பே என்ற எதிரி வர்க்கத்தின் ஏஜெண்டுகளைக் கண்டு பிடித்து வெளியேற்றியதைக் கூறலாம்.

போலந்திலும், ஹங்கேரியிலும் இந்தப் பரிசீலனை மூலம் அவதூறு செய்பவர்களையும், திறமையாகத்தம்மை மறைத்துக் கொண்டிருந்த கரண்டும் வர்க்கத்தின் கையாட்களையும் கண்டுபிடிக்க முடிந்தது.

இரண்டாவதாக, ஊழியர்களைச் சரியான முறையில் உயர்த்துவது. பதவி உயர்வு என்பது எப்போதோ நிகழ்வது என்றில்லாமல் சாதாரணமாக நடைபெற வேண்டும். கட்சியின் எண்ணத்திற்கேற்ப உயர்த்தப்படும் கம்யூனிஸ்ட், மக்களுடன் தொடர்புள்ளவரா என்பதை ஆராயாமல், உயர்த்துவது மிகவும் மோசமானதாகும். பதவி உயர்வு என்பது பல்வேறு கட்சி ஊழியர்களும் தங்கள் கடமையை நிறைவேற்றியதற்கேற்ப, வெகுஜனங்களுடன் கொண்டுள்ள தொடர்புக்கேற்ப அளிக்கப்படுவதாக இருக்க வேண்டும்.

இந்தப் பதவி உயர்வுகள் சிறந்த விளைவுகளை ஏற்படுத்தியுள்ளன என்பதற்குப் பல உதாரணங்கள் உள்ளன. உதாரணமாக, இன்றைய காங்கிரசிற்கு வந்துள்ள ஸ்பெயின் பெண்மணி தோழர் டோலரெஸ் அவர்களைக் கூறலாம். இரண்டாண்டுகளுக்கு முன் அவர் கட்சியின் முன்னணி ஊழியராகத்தான் இருந்தார். நமது வர்க்க எதிரியோடு நடந்த போராட்டத்தில் தனது போராட்ட எதிர்ப்புத் திறமையை அவர் நிரூபித்தார். இதன் மூலம் உயர் பதவிக்கு வந்த அவர் இப்பதவியிலும் தான் அப்பதவிக்குத் தகுதியானவர் என்பதை நிரூபித்துள்ளார்.

பல்வேறு நாடுகளிலும் நிகழ்ந்த இதுபோன்ற நிகழ்ச்சிகளை என்னால் கூறமுடியும். எனினும் பெரும்பாலும் பதவி உயர்வுகள் ஒழுங்கு முறையின்றி ஏனோதானோவென்று கொடுக்கப்படுகின்றன. எனவே அவை எல்லா நேரங்களிலும் நல்லதாக அமைவதில்லை. சில நேரங்களில் நமது நோக்கத்திற்கே தீங்கு விளைவிக்கக்கூடிய சவடால் பேர்வழிகள், வாயாடிகள், அதிகப்பிரசங்கிகள் ஆகியோருக்கும் பதவி உயர்வு அளிக்கப்பட்டு அவர்கள் தலைமைப் பதவிகளுக்கு வருவதையும் காண்கிறோம்.

மூன்றாவதாக, **சிறந்த முறையில் ஊழியர்களைப் பயன்படுத்தும் திறமை.** ஒவ்வொரு தீவிரமான உறுப்பினரின் சிறந்த பண்புகளை ஏற்றுக் கொண்டு பயன்படுத்திக் கொள்ளும் வகையில் நாம் இருக்க வேண்டும். குறையில்லாத மனிதன் எங்குமே இல்லை. நாம் அவர்களை அப்படியே ஏற்று அவர்களது பலவீனத்தையும் குறைகளையும் திருத்த வேண்டும். நேர்மையான கம்யூனிஸ்டுகள், தம்க்கு இடப்பட்ட வேலையை சிறப்பாகச் செய்யும் தகுதி பெற்றவர்கள் ஆகியோரைத் தவறாகப் பயன்படுத்தியதற்குப் பல உதாரணங்களைத் தர முடியும்.

நான்காவதாக, **ஊழியர்களைச் சரியான வகையில் பிரித்து அளிப்பது.** இயக்கத்தின் முக்கியத் தொடர்புகள்

என்ற பொறுப்பு, மக்களிடம் நெருக்கமான, மக்களிடையே ஆழமாகப் பழகுகின்ற, எதிலும் முதன்மையாக உள்ள, உறுதியான ஊழியர்களிடமே இருக்கிறதா என்பதை நாம் கவனிக்க வேண்டும். முக்கியமான மாவட்டங்களில் இது போன்ற தீவிரமானவர்கள் போதுமான அளவில் இருக்க வேண்டும். முதலாளித்துவ நாடுகளில் ஊழியர்களை மாவட்டம் விட்டு மாவட்டம் மாற்றுவது சாதாரணமானதல்ல. இந்தப் பணியில் நிதிப் பற்றாக்குறை, குடும்பச் சூழ்நிலை போன்ற பல்வேறு தடைகளையும், இடையூறுகளையும் சந்திக்க நேரிடும். இதை கணக்கிலெடுத்து முறியடிக்க வேண்டும். ஆனால் நாம் இவையிரண்டையும் வழக்கமாகவே தவிர்த்து விடுகிறோம்.

ஐந்தாவதாக, **ஊழியர்களுக்கு முறையான உதவியளிப்பது.** இந்த உதவி, கவனமான உத்தரவுகள், தோழமையுடன் கூடிய கட்டுப்பாடு, குறைகளையும் தவறுகளையும் சரிசெய்தல், உறுதியான அன்றாட வழி காட்டுதல் போன்ற வகைகளில் இருக்க வேண்டும்.

ஆறாவதாக, **ஊழியர்களின் பாதுகாப்பிற்கு முறையான கவனம்.** நமது கட்சி ஊழியர்களை, சமயம் நேரும்போது திரும்ப அழைத்துக் கொள்வது, அவர்களின் பதவிகளில் புதியவர்களை அனுப்புவது என்ற முறையைக் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும். நமது கட்சித் தலைவர்கள், குறிப்பாகக் கட்சி தடை செய்யப்பட்ட நாடுகளில் ஊழியர்களைப் பாதுகாப்பது என்ற பொறுப்பை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும் என்று நாம் கேட்கிறோம். தலைமறைவு வாழ்க்கைக்கு மாறும்போது, ஜெர்மன் கம்யூனிஸ்ட் கட்சி அடைந்த இன்னல்களை நாம் நினைவில் கொள்ள வேண்டும்.

நமது கட்சிகள் கிடைக்கின்ற சக்திகளை முழுமையாகப் பயன்படுத்தி வளர்க்கவும், வெகுஜன இயக்கங்களின் மூலம் புதிய, சிறந்த, ஊக்கமுள்ள ஊழியர்களை நியமிக்கவும் வேண்டும்.

ஊழியர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் முக்கிய அம்சம் எதுவாக இருக்க வேண்டும்?

முதலாவது, ஊழியர்களுக்கு தொழிலாளி வர்க்கத்தின் லட்சியத்தின் மீது **முழுமையான ஈடுபாடு, கட்சியின் மீது உண்மையான பற்று** இவைகளை நமது எதிரிகள் மோதும் போது, சமர்க்களத்தில், சிறையில், நீதிமன்றத்தில் அவர்கள் நடந்துகொள்ளும் முறைகளால் அறியலாம்.

இரண்டாவது, **வெகுஜனங்களுடன் நெருக்கமான தொடர்பு.** ஊழியர்களை மக்களின் உணர்வுகளையும், தேவைகளையும் புரிந்தவர்கள் என்ற முறையில் ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும். கட்சித் தலைவர்களின் பெருமை என்பது முதலாவதாக, வெகுஜனங்கள், அவர்களைத் தலைவர்களாக ஏற்றுக் கொள்வதன் மூலமும், சொந்த முயற்சியில் அதை நிரூபிப்பதன் மூலமும், போராட்டத்தில் அவர்களது தீர்மானமான நிலைகளாலும், தன்னைத் தியாகம் செய்து கொள்வதன் மூலமும் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும்.

மூன்றாவது, **சுதந்திரமான முறையில் ஊழியரின் திறமையை உணரும் திறமை, முடிவுகளை எடுப்பதில் பொறுப்பேற்பது.** முடிவுகளை எடுப்பதில் பொறுப்பேற்க அஞ்சுபவர்கள் தலைவர்களல்ல. ஒருவர் தனது முன் முயற்சியைக் காண்பிக்க இயலாமல், 'எனக்கு என்ன கொடுக்கப் பட்டதோ அதைத்தான் செய்வேன்' என்பவர்கள் போல்ஷ்விக்குகள் அல்ல. முடிவுகளை எடுப்பதில் குறைகூற முடியாத நிலையும், வெற்றி பெறும்போது பெருமை கொள்ளாது, தோல்வியின்போது துவளாதவர்களே, முடிவுகளை நிறைவேற்றுவதில் உறுதி உள்ளவர்களே, உண்மையான போல்ஷ்விக்குகள் ஆவார்கள். ஊழியர்கள் போராட்டங்களின்போது ஏற்படும் நிலையான பிரச்சினைகளைத் தீர்த்து வைக்கவும், தங்கள் முடிவுகளுக்குத் தாங்களே முழுப் பொறுப்பு என்பதை உணர்ந்த பதவிகளில்

அமர்த்தப்படும்போது தான் வளரவும் தங்களை மேம்படுத்திக் கொள்ளவும் செய்கிறார்கள்.

நான்காவதாக, வர்க்க எதிரியையும், போல்ஷ்விக் வழியிலிருந்து விலகுவதையும் எதிர்த்து ஊசலாட்டமில்லாமல் போராடுவதன் மூலம் ஒழுங்கான போல்ஷ்விக் உறுதியைப் பெறுவது.

ஊழியர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் மேற்கண்ட நிபந்தனைகளை முழுமையாக அமுல் நடத்த வேண்டும். ஏனெனில் நடைமுறையில் சாதாரணமாக, பேச்சுத் திறமையோ, எழுத்தாற்றலோ உள்ள, ஆனால் செயலூக்கமில்லாத, போராட்டத்திற்கு பொருத்தமில்லாத தோழர்களுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கப்படுகிறது அந்தத் திறமைகள் இல்லாத, ஆனால் உறுதியான ஊக்கமுள்ள, வெகுஜனங்களுடன் தொடர்புள்ள, போராட்டத்தில் இறங்கி தலைமை தாங்கும் தன்மை வாய்ந்த தோழர்களைச் சேர்ப்பதில்லை.

நமது முன்னணி ஊழியர்கள், அவர்கள் செய்ய வேண்டியதைப் பற்றிய அறிவுரையும் போல்ஷ்விக் உறுதி, புரட்சிகர வலிமை, தொடர்ந்து நடத்திச் செல்வதற்கான மன வலிமை ஆகியவற்றையும் தங்கள் செயலோடு இணைப்பது முக்கியமானதாகும்.

தோழர்களே, ஊழியர்கள், போராட்டத்தின் வளர்ச்சியிலும், இடையூறுகளால் சூழப்படும்போதும், சோதனைகளில் துணிந்து நிற்கும் போதும், ஒழுக்கத்திற்கான சாதகமான அல்லது பாதகமான உதாரணங்கள் ஆகியவைகளின் மூலமும் பயிற்சி பெறுகிறார்கள்.

ஊழியர்கள், தங்களது மிகச் சிறந்த ஒழுக்க வலிமையை வேலை நிறுத்தங்களின்போதும், விளக்கக் கூட்டங்களின் போதும், சிறைச்சாலைகளிலும், நீதிமன்றங்களிலும் காட்டியதை நூற்றுக்கணக்கான உதாரணங்களால் கூறலாம். இதுபோன்ற வீரத்திற்கு ஆயிரக்கணக்கான உதாரணங்

களைக் காட்டலாம். ஆயினும் ஒளிந்து மறையும் குணமும், உறுதியில்லா நிலையும், கைவிடுவதும் அதைவிடக் குறைவாக இல்லை. இரண்டையுமே நாம் மறந்து விடுகிறோம். இவைகளிலிருந்து பயனடைய ஊழியர்களுக்குக் கற்றுக் கொடுக்கவில்லை. எதனுடன் போட்டியிட வேண்டும், எதை ஒதுக்க வேண்டும் என்பதை நாம் சுட்டிக்காட்டியதில்லை.

நாம், நமது தோழர்கள், புரட்சிகரமான ஊழியர்கள், ஆகியோரின் நடத்தையை, போலீஸ் விசாரணையின் போதும், வர்க்க எதிரியோடு மோதும் போதும், நீதி மன்றங்களிலும், சிறைச்சாலைகளிலும் ஆராய வேண்டும். இந்த உதாரணங்களை வெளிப்படுத்துவதுடன் அதை முன் உதாராணமாகக் கொள்ள வேண்டும். போல்ஷ்விக் தன்மையில்லாத, சுய திருப்தியுள்ளவர்களை ஒதுக்கித் தள்ள வேண்டும்.

லீப்சிக் விசாரணையின்போது, எண்ணற்ற தோழர்கள் முதலாளித்துவ, பாசிச நீதிமன்றங்களின் முன் கொடுத்த வாக்குமூலங்கள், அவர்களின் வளர்ச்சியையும், நீதிமன்றங்களின் முன் போல்ஷ்விக் ஒழுங்குமுறை எப்படி இருக்க வேண்டும் என்பதையும் எடுத்துக் காட்டியது.

ஆனால் ருமேனிய ரயில்வே தொழிலாளர் மீதான வழக்கு. ஜெர்மன் பாசிஸ்டுகளால் சிரச்சேதம் செய்யப்பட்ட தோழர் பியெட்டி ஷுவல்ஸ் மீதான விசாரணை, ஜப்பானியப் போராட்ட வீரர் இக்சிகவா மீதான வழக்கு, பல்கேரியப் புரட்சி வீரர்கள் மீதான வழக்குகள் போன்ற நமது பாட்டாளி வர்க்கத்தின் இந்தப் புகழ்மிக்க வழக்குகள் பற்றி இந்த காங்கிரசின் பிரதிநிதிகளில் எத்தனை பேருக்குத் தெரியும்?

இதுபோன்ற பாட்டாளி வர்க்க வீரத்தின் சிறந்த உதாரணங்களை தொழிலாளர் இயக்கங்களில் உள்ள ஊழியர்களுக்குப் பயிற்சி அளிக்கும்போது விரிவாகப் பயன்படுத்த வேண்டும்.

தோழர்களே, நமது கட்சியின் தலைவர்கள் அடிக்கடி ஆட்கள் இல்லை என்று முறையிடுகிறார்கள். அவர்களிடம் போராட்டத்திற்கும், பிரச்சாரத்திற்கும், பத்திரிகைக்கும், தொழிற்சங்கத்திற்கும், இளைஞர் மத்திலும், பெண்கள் மத்தியிலும் வேலை செய்யப் போதுமான ஆட்கள் இல்லை, போதவில்லை, போதவில்லை என்பதே எங்கும் கேட்கின்ற கூக்குரல். ஆனால் நாம் போதுமான ஆட்களை மக்களிடமிருந்து பெறவில்லை. இதற்குப் பொருத்தமாக, லெனின் முன்பு கூறிய—ஆனால் என்றும் புதுமையான—வார்த்தைகளைக் கூறலாம். **''நம்மிடம் ஆட்கள் இல்லை—ஆனால் அதிகமான அளவில் மக்கள் இருக்கிறார்கள்''** சர்வாதிகாரத்தை எதிர்த்த போராட்டத்தில் பொறுக்க முடியாத நிலை மேலும் மேலும் வெகுஜனங்களிடையே பரவி வருவதால், தங்கள் எதிர்ப்புகளைத் தெரிவிக்க நினைக்கும், தொழிலாளி வர்க்கமும், சமுதாயத்தில் ஒதுக்கப்பட்ட மக்களும், தங்கள் பகுதிகளிலிருந்து அதிகமான அளவில். எல்லா உதவிகளையும் செய்யத் தயாராக வந்துகொண்டிருக்கிறார்கள்.

''அதே நேரத்தில் நம்மிடம் ஆட்கள் இல்லை, ஏனெனில் தலைவர்கள் இல்லை. அரசியல் தலைவர்கள் இல்லை. விரிவான அமைப்பை உருவாக்கி, சிறந்த முறையில் ஊக்கத்துடன் எல்லா பகுதியினருக்கும் வேலை கொடுக்கக் கூடிய திறமையான அமைப்பாளரும் இல்லை''

லெனின் இந்த வார்த்தைகளைப் புரிந்து கொண்டு நமது கட்சிகள் அதைத் தங்களது அன்றாட வேலைகளில் ஒரு வழிகாட்டியாக மேற்கொள்ள வேண்டும். இங்கு அதிகமான அளவில் மக்கள் இருக்கிறார்கள். அவர்கள், வேலை நிறுத்தங்களின் போதும் போராட்டங்களின் மூலமும், தொழிலாளிவர்க்கத்தின் வெகுஜன ஸ்தாபனங்கள் மூலமும், ஐக்கிய முன்னணி ஸ்தாபனங்கள் மூலமும் கண்டெடுக்கப்படவேண்டும். இவர்கள் நமது வேலையிலும் போராட்டத்திலும் வளர்வதற்கும் உதவி செய்ய வேண்டும். தொழிலாளி

வர்க்கத்தின் நலனுக்குப் பயன்படும் வகையில் அவர்களைப் பயன்படுத்த வேண்டும்.

தோழர்களே! கம்யூனிஸ்டுகளாகிய நாம் செயல் வீரர்கள், நம்முடைய பிரச்சினை என்பது மூலதனத்தின் தாக்குதல்களை எதிர்த்த, பாசிஸத்தை எதிர்த்த, ஏகாதிபத்தியப் போர் அபாயத்தை எதிர்த்த, முதலாளித்துவத்தை வீழ்த்துவதற்கான போராட்டம் ஆகிய நடைமுறைப் போராட்டப் பிரச்சினையேயாகும்.

இந்த நடைமுறைப் பணியானது, கம்யூனிஸ்ட் ஊழியர்கள் புரட்சிகரத் தத்துவத்தால் தங்களை தயார்படுத்திக் கொள்ள உதவி செய்கிறது, புரட்சிகரச் செயல் வீரர்களின் தலைவரான ஸ்டாலின் ''தத்துவம் என்பது நடைமுறையில் ஈடுபடுவோருக்கு ஒன்றுபட்ட சக்தியையும், தெளிவான பார்வையையும், வேலையில் உறுதியையும், நமது பொது நோக்கத்தின் வெற்றியில் நம்பிக்கையையும் அளிக்கிறது'' என்பதை நமக்குக் கற்றுக் கொடுத்துள்ளார்.

ஆனால் உண்மையான புரட்சிகரத் தத்துவம் என்பது திரிபுவாதம், மலட்டுத்தனமான, சுருக்கமான விளக்கங்கள் ஆகியவற்றை ஊசலாட்டமின்றி எதிர்க்கக் கூடிய சக்தியாகும். **நமது தத்துவமானது, வறட்டுத்தனமானதல்ல; அது நடைமுறைக்கான வழிகாட்டி** என்பதே லெனின் அடிக்கடி கூறியதாகும்.

இதுபோன்ற தத்துவமே நமது ஊழியர்களுக்கு அன்றாட உணவு, காற்று, குடிநீர் போன்று மிகவும் அத்தியாவசியமானதாகும்.

உண்மையாகவே நமது வேலைகளை உணர்வற்ற, வறட்டுத்தனமான சுருக்குவழியான முறைகளிலிருந்து விலக்க வேண்டும் என்று எவராவது நினைத்தால், வெகுஜனங்களின் தலைமையில் அதை எதிர்த்த உறுதியான போராட்டத்தை நடத்துவதோடு, மார்க்ஸ், எங்கெல்ஸ்,

லெனின், ஸ்டாலின், ஆகியோரின் வலிமை வாய்ந்த போதனைகளை முழுமையாகக் கடைப்பிடித்து சோர்வின் றிப் போராட வேண்டும்.

இதன் தொடர்பாக கட்சிப் பள்ளிகளைப்பற்றி உங்கள் கவனத்திற்குக் கொண்டு வருவது குறிப்பாகத் தேவை என்று நான் கருதுகிறேன். கட்சிப்பள்ளிகளில், அதிமேதாவி கள், அதிகப்பிரசங்கிகள், மேற்கோள் நிபுணர்கள் ஆகி யோரை அல்ல, நாம் உருவாக்க வேண்டியது. தொழிலாளி வர்க்கத்தின் நலனுக்காகப் போராடும் முன்னணி வீரர் களைத் தயாரிக்கும் இடமாக விளங்க வேண்டும்.

முன்னணி வீரர்கள் என்பவர்கள் தியாகம் புரியத் தயாராயிருப்பதாலோ அல்லது உறுதியினாலோ அல்லாமல் உழைக்கும் மக்களின் விடுதலைக்கான வழியை முன்னணி ஊழியர்களைவிட அதிகமாகப் புரிந்து கொள்ளும் திறமை யுள்ளவர்கள்.

கம்யூனிஸ்ட் அகிலத்தின் அனைத்துப் பகுதிகளும், கட்சிப் பள்ளிகளைப்பற்றிய கேள்விகளை மனதில் கொண்டு உருக்கு மனதுடன் போராடும் உலைக்களமாக விளங்க வேண்டிய ஏற்பாடுகளைச் செய்ய வேண்டும்.

கட்சிப் பள்ளிகளின் முக்கிய பணியாக எனக்குத் தோன்றுவது, கட்சிக்கும், இளங் கம்யூனிஸ்டுகளுக்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட நாட்டிலுள்ள எதார்த்த நிலைக்கேற்ப, மார்க்சிய-லெனினிய முறைகளை அமுல்படுத்துவது என்பதே அல்லாமல் பொதுவான எதிரிகளை எதிர்த்துப் போராட்டம் என்று கூறுவது அல்ல. லெனினியத்தின் வெறும் வார்த்தை களை மட்டுமல்லாது, அதன் உயிரோட்டமான புரட்சிகர உணர்வையும் கற்றுக்கொள்வதை அவசியமானதாக்கு கிறது.

முதல்முறை: வறட்டுத் தத்துவத்தை, முடிந்தவரை வறட்டுத்தனமான அறிவை தலையில் ஏற்ற முயற்சிப்பது;

சிறந்த இலக்கிய நடையில் தீர்மானங்களையும், ஆராய்ச்சி உரைகளையும் எழுதக் கற்றுக் கொடுப்பது; அவ்வப்போது தற்செயலாக குறிப்பிட்ட நாட்டின் பிரச்சினைகளைப் பற்றி, குறிப்பிட்ட தொழிலாளர் இயக்கத்தைப்பற்றி, அதன் வரலாறு, பின்னணிகளைப்பற்றி அந்த நாட்டு கம்யூனிஸ்ட் கட்சியின் அனுபவங்களையும் லேசாகத் தொட்டுக் காட்டுவது; அதுவும் தற்செயலாகத்தான்!

இரண்டாவது முறை: தனது நாட்டின் தொழிலாளி வர்க்கப் போராட்டத்தின் முக்கியமான பிரச்சினைகளைப் பற்றி தெரிந்து கொள்வதற்காக, மார்க்சிய-லெனினிய அடிப்படைகளைப் புரிந்து கொண்டு தத்துவப் பயிற்சி பெறுவது. மீண்டும் நடைமுறை வேலையில் ஈடுபடும்போது பிரச்சினைகளைத் தானாகவே சமாளிக்கும் திறமையும், ஸ்தாபனத்தைத் திரட்டிப் போராடுவதற்கும், தலைமை தாங்குவதற்கும் இதன் மூலமே இயலும்.

நமது கட்சிப் பள்ளியில் பயின்ற அனைவருமே பொருத்தமானவர்களாக இருக்க மாட்டார்கள். கட்சிப் பள்ளியில் புத்தக அறிவும், சுருக்கமாகப் படிப்பதில் ஈடுபடும் பேச்சுத் திறமையும் காண்பித்தாலும், நமக்குத் தேவை, உண்மையான போல்ஷ்விக்குகளும், மக்கள் தலைவர்களும்தான். அவர்களே இன்றைக்கு மிகவும் தேவைப்படுகிறார்கள்.

அவர்களால் சிறந்த ஆராய்ச்சி உரைகளை எழுத முடியாமலிருக்கலாம், (நமக்கு அது தேவைப்பட்டாலும் கூட) அதைப்பற்றிக் கவலைப்படத் தேவையில்லை. ஆனால் இடையூறுகளைக் கண்டு அஞ்சாது, அதை அழிக்கத் துணிவுள்ள அமைப்பாளர்களும்; தலைவர்களுமே நமக்குத் தேவையாகும்.

புரட்சிகரமான கொள்கை என்பது, புரட்சிகர இயக்கத்தைப் பொதுமைப்படுத்திய சுருக்கமான அனுபவமே ஆகும். கம்யூனிஸ்டுகள், தங்கள் நாடுகளில் கடந்த காலத்தில் பெற்ற படிப்பினைகளைக் கவனமாகப் பயன்படுத்துவ

தோடு தொழிலாளர் இயக்கத்தின் நிகழ்கால அனுபவங் களையும் படிப்பினைகளாகக் கொள்ள வேண்டும்.

எனினும், அனுபவங்களைப் பயன்படுத்துவது என்ப தற்கு, தற்போது நமது கட்சிகளில் நடைபெறுவதைப் போல, ஒரு கட்சியின் போராட்ட முறைகளை வேறு நிலை களுள்ள நாடுகளில் மறுபதிப்பு செய்வது என்பதல்ல.

முதலாளித்துவம் வளர்ந்துள்ள நாடுகளில் கூட சோவியத் கம்யூனிஸ்ட் கட்சியின் முறைகளைப் பின்பற்று வது, நன்மையைவிட தீமையையே விளைவிக்கும். இதை நாம் அடிக்கடி காண்கிறோம்.

சோவியத் போல்ஷ்விக்குகளிடமிருந்து கற்றுக்கொண்டு திறமையோடு அமுல்படுத்த வேண்டியது என்னவெனில், முதலாளித்துவத்தை எதிர்த்த போராட்டத்தில் வதந்தி களையும், வாடகைத் திட்டங்களையும், கர்வப் போக்குள்ள வர்களையும், தத்துவப் பிரியர்களையும் இரக்கமில்லாமல் ஒதுக்கித் தள்ளுவது; அந்தந்த நாடுகளின் குறிப்பிட்ட சூழ் நிலைகளுக்கேற்ப அமுல்படுத்துவதும், ஒரே **சர்வதேசிய பாதையைப்** பின்பற்றுவதும் ஆகும்.

தோழர்களே. எல்லா நேரத்திலும், ஒவ்வொரு அடி வைக்கும்போதும், போராட்டத்தின் போதும், சுதந்திரமாக இருக்கும்போதும், சிறையில் இருக்கும்போதும் கற்றுக் கொள்வது அவசியம். கற்றுக் கொள்வதற்காகப் போராடு வது; போராடுவதற்காகக் கற்றுக்கொள்வது. நமது நடை முறை வேலைகளிலும். போராட்டங்களிலும், மார்க்ஸ். எங் கெல்ஸ், லெனின், ஸ்டாலின் ஆகியோரின் சிறந்த போதனை களை **ஸ்டாலினிஸ்ட் உறுதியோடு** இணைக்க வேண்டும். நமது வர்க்க எதிரிகள், போல்ஷ்விக் வழியிலிருந்து பிரிந்த வர்கள் ஆகியோருடனான போராட்டத்தில் **கொள்கையில் சமரசமில்லா ஸ்டாலினிஸ்ட் குணத்தோடு** இடையூறுகளின் முன்னிலையில் **ஸ்டாலினிஸ்ட் துணிவோடு. ஸ்டாலினிஸ்ட் புரட்சிகர எதார்த்தத்தோடு** மோதவேண்டும்.

7. கட்சியில் நிலவும் தவறான கருத்துக்களைத் திருத்துவது பற்றி...

மா சே - துங்

(டிசம்பர், 1929)

செஞ்சேனையின் நான்காவது சேனையிலுள்ள கம்யூனிஸ்ட் கட்சி ஸ்தாபனத்தில் பாட்டாளி வர்க்கத்துக்குப் புறம்பான பல்வேறு கருத்துக்கள் நிலவுகின்றன. அவை கட்சியின் சரியான வழிமுறை அமுல் நடத்தப்படுவதைப் பெரிதும் தடை செய்கின்றன. இந்தக் கருத்துக்களைப் பூரணமாகத் திருத்தாவிட்டால், செஞ்சேனையின் நான்காவது சேனை சீனாவின் மகத்தான புரட்சிப் போராட்டத்தில் அதற்கு விதிக்கப்பட்டுள்ள கடமைகளுக்குத் தோள் கொடுக்க முடியாது என்பது திண்ணம். இந்தக் கட்சி ஸ்தாபனத்தில் உள்ள பல்வேறு தவறான கருத்துக்களின் ஊற்றுமூலம். இயல்பாகவே அதன் ஸ்தாபன அடிப்படை பெரும்பாலும் விவசாயிகளாலும் குட்டிபூர்ஷ்வா வர்க்கத்தில் தோன்றிய இதர நபர்களாலும் உருவாக்கப்பட்டதால் ஏற்பட்டதாகும். ஆனால், கட்சியின் தலைமை உறுப்புகள் இந்தத் தவறான கருத்துக்களுக்கு எதிராக ஒருமுகப்பட்ட உறுதியான போராட்டத்தைப் போதியளவு நடத்தாததும், கட்சியின் சரியான வழிமுறையை உறுப்பினர்களுக்குப் போதியளவு போதிக்காததும், அவை நிலவி வளர்வதற்குரிய மூக்கிய காரணங்கள் ஆகின்றன. மத்தியக் கமிட்டியின் செப்டம்பர் கடிதத்தின் எழுச்சிக்கிணங்க, இந்த காங்கிரஸ் நான்காவது சேனையின் கட்சி ஸ்தாபனத்தில் பாட்டாளி வர்க்கத்துக்குப் புறம்பான பல்வேறு கருத்துக்களின் வெளிப்பாடுகளையும், அவற்றின் ஊற்று மூலங்களையும், அவற்றைத் திருத்தும் வழிமுறைகளையும் சுட்டிக்காட்டி,

அவற்றை முற்றாக ஒழித்துக் கட்டுமாறு எல்லாத் தோழர் களையும் அறைகூவி அழைக்கின்றது.

சுத்த இராணுவக் கண்ணோட்டம் பற்றி....

செஞ்சேனையின் ஒரு பகுதித் தோழர்கள் மத்தியில் சுத்த இராணுவக் கண்ணோட்டம் மிகவும் வளர்ந்திருக் கின்றது. அது பின்வருமாறு வெளிப்படுகின்றது.

1. இத் தோழர்கள் இராணுவ விவகாரங்களையும் அரசியலையும் ஒன்றுக்கொன்று விரோதமானவையாகக் கருதி, இராணுவ விவகாரம், அரசியல் கடமைகளை நிறை வேற்றும் சாதனங்களில் ஒன்றுமட்டுமே என்பதை அங்கீ கரிக்க மறுக்கின்றனர். ''இராணுவ ரீதியிற் சிறப்பாக இருந்தால், இயற்கையாகவே அரசியல் ரீதியிலும் சிறப்பாக இருக்க முடியும்; இராணுவ ரீதியில் சிறப்பாக இல்லா விட்டால், அரசியல் ரீதியிலும் சிறப்பாக இருக்க முடியாது'' என்றுகூடச் சிலர் கூறுகின்றனர். இது ஒரு படி மேலே சென்று, அரசியலுக்கு இராணுவ விவகாரங்கள் தலைமை தாங்க வேண்டும் என்று கருதுவதாகும்.

2. செஞ்சேனையின் கடமை, வெண்சேனையின் கட மையைப் போல், போரிடுவது மட்டுமே என்று அவர்கள் கருதுகின்றனர். சீனச் செஞ்சேனை என்பது புரட்சியின் அரசியல் கடமைகளை நிறைவேற்றும் ஓர் ஆயுதந் தாங்கிய குழு என்பதை அவர்கள் புரிந்து கொள்ளவில்லை, குறிப்பாக இப்போது, செஞ்சேனை போரிடுவதுடன் மட்டும் கண் டிப்பாக நின்றுவிடக் கூடாது, போரிட்டு எதிரியின் இராணுவ பலத்தை அழிப்பது தவிர. பொதுமக்கள் மத்தி யில் பிரச்சாரம் செய்வது, பொதுமக்களை ஸ்தாபன ரீதி யாக அணி திரட்டுவது, பொதுமக்களை ஆயுதபாணிகள் ஆக்குவது, புரட்சிகர அரசியல் அதிகாரத்தை உருவாக்கவும், கம்யூனிஸ்ட் கட்சி ஸ்தாபனங்களை நிறுவவும், பொது

மக்களுக்கு உதவி செய்வது போன்ற முக்கிய கடமைகளுக்கும் அது தோள் கொடுக்க வேண்டும்.

செஞ்சேனை என்பது வெறுமனே போரிடுவதற்காக மட்டும் போரிடுவதில்லை. மாறாக, பொதுமக்கள் மத்தியில் பிரச்சாரம் செய்வது, பொதுமக்களை ஸ்தாபன ரீதியாக அணிதிரட்டுவது, பொதுமக்களை ஆயுதபாணிகள் ஆக்குவது, புரட்சிகர அரசியல் அதிகாரத்தை ஸ்தாபிக்கப் பொதுமக்களுக்கு உதவி செய்வது ஆகியவற்றுக்காகப் போரிடுகின்றது.

பொதுமக்கள் மத்தியில் பிரச்சாரம் செய்வது, அவர்களை ஸ்தாபன ரீதியாக அணிதிரட்டுவது, ஆயுதபாணிகள் ஆக்குவது, புரட்சிகர அரசியல் அதிகாரத்தை ஸ்தாபிப்பது போன்ற லட்சியங்களை நிறைவேற்றாவிட்டால், அது போரிடுவதில் அர்த்தமில்லை. செஞ்சேனை இருப்பதிலும் அர்த்தம் இல்லை.

3. ஆகவே, ஸ்தாபன ரீதியில், இந்தத் தோழர்கள் செஞ்சேனையின் அரசியல் வேலை செய்யும் துறைகளை இராணுவ வேலை செய்யும் துறைகளுக்கு உட்படுத்தி, ''இராணுவ ஆணைப்பகுதி வெளி விவகாரங்களைக் கையாளட்டும்'' என்ற கோஷத்தை முன்வைக்கிறார்கள். இக்கருத்தை வளரவிட்டால், பொதுமக்களிடமிருந்து பிரிந்து இராணுவம் அரசாங்கத்தைக் கட்டுப்படுத்தி, பாட்டாளி வர்க்கத் தலைமையிலிருந்து விலகிச் செல்லும் அபாயம் ஏற்படலாம். இது கோமிண்டாங் இராணுவம் யுத்தப் பிரபுக்களின் பாதையை மேற்கொள்வது போன்றது

4. அதே வேளையில், பிரச்சார வேலையில் அவர்கள் பிரச்சாரக் குழுக்களின் முக்கியத்துவத்தை அலட்சியம் செய்கின்றனர். வெகுஜன ஸ்தாபனம் சம்பந்தமான பிரச்சினையில், இராணுவத்தில் படைவீரர் கமிட்டிகளை நிறுவுவதையும், ஸ்தல தொழிலாளர், விவசாயிகளை ஸ்தாபனப்படுத்துவதையும் புறக்கணிக்கிறார்கள். இதன் விளைவாக,

பிரச்சார வேலை, ஸ்தாபன வேலை இரண்டும் கைவிடப் படும் நிலை உருவாகிறது.

5. அவர்கள் ஒரு போரில் வெற்றி பெறும்போது தற் பெருமையும், மற்றொரு போரில் தோற்கும்போது மனச் சோர்வும் அடைகின்றனர்.

6. சுயநல, இலாகா வாதம்—அவர்கள் நான்காவது சேனையைப் பற்றி மட்டுமே சிந்திக்கின்றார்கள்; ஆனால் ஸ்தல பொதுமக்களை ஆயுத பாணிகளாக்குவது செஞ் சேனையின் முக்கியமான கடமைகளில் ஒன்று என்பதை உணருவதில்லை. இது பெரிய அளவில் தோன்றும் சிறு கும்பல் வாதமாகும்.

7. நான்காவது சேனையில் தமது குறுகிய சூழ்நிலைக்கு அப்பால் பார்க்க முடியாத ஒரு சில தோழர்கள், தம்மை விட சிறந்த புரட்சி சக்திகள் இல்லை என எண்ணுகின்ற னர். எனவே, பலத்தைச் சேமித்துப் போராட்டத்தைத் தவிர்க்கும் கருத்து மிகப் பரவலாக நிலவுகின்றது. இது சந் தர்ப்பவாதத்தின் மிச்ச சொச்சமாகும்.

8. சில தோழர்கள், அக-புற நிலைமைகளைப் புறக் கணித்து, புரட்சியில் அவசரத்தன்மை என்ற நோயால் அவ திப்படுகின்றனர். அவர்கள் பொதுமக்கள் மத்தியில் சிறிய, நுணுக்கமான வேலைகளைச் செய்ய பிரயாசை எடுக்க மாட்டார்கள். மாறாக பெரிய விஷயங்களை மட்டுமே செய்ய விரும்புகின்றனர். அவர்கள் மிகவும் பிரமை கொண்டுள்ளனர். இது கண்மூடித்தன வாதத்தின் மிச்ச சொச்சமாகும்.

சுத்த இராணுவக் கண்ணோட்டத்தின் ஊற்று மூலங்கள் பின்வருமாறு:

1. தாழ்ந்த அரசியல் தரம். இதனால் இராணுவத்தில் அரசியல் தலைமையின் பாத்திரத்தையும், செஞ்சேனையும்

வெண்சேனையும் அடிப்படையில் வேறுபட்டவை என்பதை யும் புரிந்து கொள்வதில்லை.

2. கூலிப்படைகளின் மனப்பான்மை, கடந்த காலப் போர்களில் கைது செய்யப்பட்டவர்கள் பலர் செஞ்சேனை யில் சேர்ந்துள்ளனர். இவர்கள் கணிசமான அளவு கூலிப் படைகளின் மனப்பான்மையை தம்முடன் கொண்டு வந்துள் ளனர். இவ்வாறு கீழ்மட்ட அணிகளில் சுத்த இராணுவக் கண்ணோட்டத்துக்கான ஒரு அடிப்படை தோன்றுகிறது.

3. மேற்சொன்ன இரண்டு காரணங்களிலுமிருந்து மூன்றாவது காரணம் தோன்றுகிறது. அதாவது இராணுவ பலத்தில் மிதமிஞ்சிய நம்பிக்கையும், பரந்துபட்ட மக்களின் பலத்தில் நம்பிக்கையின்மையும் தோன்றுகின்றன.

4. கட்சி இராணுவ வேலையை ஊக்கமாகக் கவனித்து விவாதிக்கத் தவறியதும் ஒரு பகுதித் தோழர்கள் மத்தியில் சுத்த இராணுவக் கண்ணோட்டம் தோன்றியதற்குக் காரணமாகும்.

இவற்றைத் திருத்தும் வழிமுறைகள் பின்வருமாறு:

1. போதனை மூலம் கட்சியில் அரசியல் தரத்தை உயர்த்தி, சுத்த இராணுவக் கண்ணோட்டம் தோன்றும் தத்துவ வேர்களை வேரறுத்து, செஞ்சேனைக்கும் வெண் சேனைக்கும் இடையிலுள்ள அடிப்படை வேறுபாட்டில் தெளிவாக இருப்பது. அதே வேளையில் சந்தர்ப்ப வாதமு கண்மூடித்தனவாதம் ஆகியவற்றின் மிச்ச சொச்சங்களை ஒழித்துக் கட்டி, நான்காவது சேனையின் சுயநல-இலாகா வாதத்தை உடைத்தெறிவது.

2. அதிகாரிகளினதும், படையினர்களினதும் அரசியற் பயிற்சியை, சிறப்பாக, முன்னாள் கைதிகளின் போதனை யைத் தீவிரமாக்குவது; அதே வேளையில், செஞ்சேனையில் சேர்வதற்குப் போராட்டத்தில் அனுபவம் வாய்ந்த தொழி

லாளர்-விவசாயிகளை ஸ்தல அரசாங்கங்கள் இயன்ற அளவு தேர்ந்தெடுப்பது; இதன் மூலம் சுத்த இராணுவ கண்ணோட்டத்தின் ஊற்றுமூலங்களை ஸ்தாபன ரீதியில் பலவீனப்படுத்துவது அல்லது ஒழித்தே விடுவது.

3. செஞ்சேனையின் கட்சி ஸ்தாபனங்கள் மீதும், அதிகாரிகள், படைவீரர்கள் மீதும் செல்வாக்கு வகிப்பதற்காக, செஞ்சேனை கட்சி ஸ்தாபனங்களை விமர்சனம் செய்யுமாறு ஸ்தல கட்சி ஸ்தாபனங்களையும், செஞ்சேனையை விமர்சனம் செய்யுமாறு வெகுஜன அரசியல் அதிகார நிறுவனங்களையும் தட்டி எழுப்புவது.

4. கட்சி, இராணுவ வேலையை ஊக்கமாக கவனித்து விவாதிக்க வேண்டும். பொதுமக்கள் அமுல் நடத்துவதற்கு முன், எல்லா வேலைகளும் கட்சியால் விவாதித்துத் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும்.

5. செஞ்சேனைக்கான விதிகளும் ஒழுங்குகளும் வகுக்கப்பட வேண்டும். அவை அதன் கடமைகள்; அதன் இராணுவ, அரசியல் உறுப்புகளுக்குயிடையிலுள்ள உறவு; செஞ்சேனைக்கும் பொதுமக்களுக்குமிடையிலுள்ள உறவு; படைவீரர் கமிட்டிகளின் அதிகாரங்கள், பணிகள், இராணுவ அரசியல் ஸ்தாபனங்களுடன் படைவீரர் கமிட்டிகள் கொண்டுள்ள உறவு ஆகியவை பற்றித் தெளிவாக வரையறுத்துக் கூற வேண்டும்

அதீத ஜனநாயகம் பற்றி....

செஞ்சேனையின் நான்காவது சேனை மத்தியக் கமிட்டிகளின் உத்தரவுகளை ஏற்றுக் கொண்டது முதல், அதீத-ஜனநாயகத்தின் வெளிப்பாடுகள் பெரிதும் குறைந்துள்ளன. உதாரணமாக, கட்சித் தீர்மானங்கள் ஓரளவு நன்றாக அமுல் நடத்தப்படுகின்றன. செஞ்சேனையில் ''ஜனநாயக

மத்தியத்துவ அதிகாரம் கீழிருந்து மேல் வரை'' அமுல் நடத்தப்பட வேண்டும் அல்லது ''எல்லாப் பிரச்சினைகளையும் கீழ்மட்டங்கள் முதலில் விவாதித்து பின்னர் மேல் மட்டங்கள் முடிவு எடுக்க அனுமதிக்க வேண்டும்'' என்பது போன்ற தவறான கோரிக்கைகளை ஒருவரும் கொண்டு வருவதில்லை. இருந்தும், இக்குறைவு உண்மையில் தற்காலிகமானதும், மேலோட்டமானதும் மட்டுமே. இதனால் அதீத-ஜனநாயகக் கருத்துக்கள் ஏற்கனவே ஒழிக்கப்பட்டு விட்டன என்று அர்த்தமாகிவிடாது. வேறு வார்த்தையில் சொன்னால், பல தோழர்களின் மனங்களில் அதீத-ஜனநாயகம் இன்னும் ஆழமாக வேரூன்றியுள்ளது. கட்சித் தீர்மானங்களை அமுல் நடத்தத் தயங்கும் பல்வேறு வெளிப்பாடுகளும் இதற்குச் சான்றுகளாகும்.

இதைத் திருத்தும் வழிமுறைகள் பின்வருமாறு:

1. தத்துவ ரீதியில் அதீத-ஜனநாயகத்தின் வேர்களை அழிப்பது. முதலாவதாக, அதீத-ஜனநாயகம் கட்சி ஸ்தாபனத்தை சேதப்படுத்தி அல்லது அதை முற்றாக உடைத்து, கட்சி அதன் போராட்டக் கடமைகளை நிறைவேற்ற முடியாமற் செய்து, இவ்வாறு புரட்சியைத் தோல்வியடையச் செய்கின்றது என்பதில்தான் அதீத-ஜனநாயகத்தின் அபாயம் அடங்கியுள்ளது என்பது சுட்டிக் காட்டப்பட வேண்டும்.

அடுத்து, கட்டுப்பாட்டை விரும்பாத குட்டி பூர்ஷ்வா தனி நபர் போக்கிலிருந்து அதீத-ஜனநாயகம் தோன்றுகின்றது என்பது சுட்டிக் காட்டப்பட வேண்டும். இந்தக் கட்டுப்பாட்டை விரும்பாத இயல்பு கட்சிக்குள் கொண்டு வரப்பட்டதும், அது அரசியல் ரீதியிலும் ஸ்தாபன ரீதியிலும் அதீத-ஜனநாயகக் கருத்துக்களாக வளர்கின்றது. இந்தக் கருத்துக்கள் பாட்டாளி வர்க்கத்தின் போராட்டக் கடமைகளுக்குச் சிறிதளவேனும் பொருந்தியவையல்ல.

2. ஸ்தாபன ரீதியில், மத்தியத்துவத்தின் வழிகாட்டலில் ஜனநாயக வாழ்வு அமுல் நடத்தப்பட வேண்டும். அதற்கான வழிகள் பின்வருமாறு:

1) கட்சியின் தலைமை உறுப்புகள் தம்மைத் தலைமை கேந்திரங்களாக ஸ்தாபிப்பதற்காகச் சரியான வழி காட்டும் மார்க்கத்தை அளித்து, பிரச்சினைகள் தோன்றும்போது, அவற்றைத் தீர்க்கும் வழிகளைக் காண வேண்டும்.

2) சரியான தலைமை அளிப்பதற்கான புறநிலை அடிப்படையைக் கொண்டிருப்பதற்கு, மேல் மட்ட ஸ்தாபனங்கள் கீழ்மட்ட ஸ்தாபனங்களின் நிலைமையுடனும் பொது மக்களின் வாழ்வுடனும் பரிச்சயமாக இருக்க வேண்டும்.

3) பல்வேறு மட்டங்களிலுள்ள கட்சி ஸ்தாபனங்களும் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்கும்போது முன்னேற்பாடற்ற முடிவுக்கு வரக்கூடாது. ஒரு முடிவு எடுக்கப்பட்டதும் அது உறுதியாக அமுல் நடத்தப்பட வேண்டும்.

4) கட்சியின் மேல்மட்ட ஸ்தாபனங்களின் முக்கியத்துவமுடைய முடிவுகள் எல்லாம் கீழ்மட்ட ஸ்தாபனங்களுக்கும் பரந்துபட்ட கட்சி உறுப்பினர்களுக்கும் உடனடியாக அறிவிக்கப்பட வேண்டும். அதற்கான வழிமுறை என்னவெனில், அனுதாபிகளின் கூட்டங்களை அல்லது (சந்தர்ப்பங்கள் அனுமதிக்கும்போது) கட்சிக் கிளைகளின் பொது உறுப்பினர் கூட்டங்களை அல்லது படை முகாம்களின் கட்சி உறுப்பினர் கூட்டங்களைக்கூட நடத்தி, அத்தகைய கூட்டங்களில் அறிக்கைகள் சமர்ப்பிக்குமாறு ஆட்களை நியமிப்பது.

5) கட்சியின் கீழ்மட்ட ஸ்தாபனங்களும் பொது உறுப்பினர்களும் மேல்மட்ட ஸ்தாபனங்களின் உத்தரவுகளின் அர்த்தத்தை முழுமையாகப் புரிந்து, அவற்றை அமுல் நடத்தும் முறைகளைத் தீர்மானிப்பதற்காக, அவற்றை விரிவாக விவாதிக்க வேண்டும்.

ஸ்தாபனக் கோட்பாட்டுக்குப் புறம்பான கண்ணோட்டம் பற்றி....

நான்காவது சேனையின் கட்சி ஸ்தாபனத்தில் ஸ்தாபனக் கோட்பாட்டுக்குப் புறம்பான கண்ணோட்டம் பின்வருமாறு வெளிப்படுகின்றது :

அ. சிறுபான்மை பெரும்பான்மைக்குக் கீழ்ப்படிய மறுப்பது. உதாரணமாக சிறுபான்மை அதன் தீர்மானம் நிராகரிக்கப்பட்டபோது, கட்சித் தீர்மானங்களை விசுவாசமாக அமுல் நடத்துவதில்லை.

இதைத் திருத்தும் வழிமுறைகள் பின்வருமாறு :

1. கூட்டங்களில் பங்கு பெறும் அனைவரும் நமது எண்ணங்களை இயன்ற அளவு வெளியிடுவதற்கு ஊக்கமளிக்கப்பட வேண்டும். எந்த விவாதத்திற்குரிய பிரச்சினையிலும் சமரசமோ மழுப்பலோ இல்லாமல் சரியானதையும் பிழையானதையும் தெளிவுபடுத்த வேண்டும். தெட்டத் தெளிவான முடிவுக்கு வருவதற்காக, ஒரு கூட்டத்தில் தீர்க்கப்படாத விஷயம் (அது வேலையைத் தடை செய்யாவிடில்) இன்னொரு கூட்டத்தில் விவாதிக்கப்படலாம்.

2. கட்சிக் கட்டுப்பாட்டின் ஒரு அம்சம் சிறுபான்மை பெரும்பான்மைக்குக் கீழ்ப்படிவதாகும். சிறுபான்மையினரின் கருத்து நிராகரிக்கப்பட்டால், அவர்கள் பெரும்பான்மையினரால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட, தீர்மானத்தை ஆதரிக்க வேண்டும். தேவையானால் அவர்கள் அடுத்த கூட்டத்தில் அவ்விஷயத்தை மறு ஆலோசனைக்குக் கொண்டு வரலாம். ஆனால், இதைவிட்டு எவ்விதத்திலும் தீர்மானத்துக்கு எதிராகச் செயல்படக் கூடாது.

ஆ. ஸ்தாபனக் கோட்பா்ட்டுக்குப் புறம்பான விமர்சனம் :

1. உட்கட்சி விமர்சனம் என்பது கட்சி ஸ்தாபனத்தைப் பலப்படுத்தி, அதன் போராட்ட ஆற்றலைப் பெருக்கும் ஒரு

ஆயுதம். இருந்தும், செஞ்சேனையின் கட்சி ஸ்தாபனத்தில் விமர்சனம் சிலவேலைகளில் அத்தகையதாக இருப்பதில்லை. அது தனி நபர் தாக்குதலாக மாறிவிடுகின்றது. இதன் விளைவாகத் தனி நபர்களுக்கு மட்டுமின்றி, கட்சி ஸ்தாபனத்துக்கும் கேடு விளைவிக்கப்படுகின்றன. இது குட்டி பூர்ஷ்வா வர்க்கத் தனி நபர் வாதத்தின் ஒரு வெளிப்பாடாகும். இதைத் திருத்தும் முறை யாதெனில், விமர்சனத்தின் நோக்கம் வர்க்கப் போராட்டத்தில் வெற்றி பெறுவதற்காகக் கட்சியின் போராட்ட ஆற்றலைப் பெருக்குவதே என்றும் அதைத் தனி நபர் தாக்குதலுக்கான ஒரு கருவியாகப் பயன்படுத்தக் கூடாது என்றும் கட்சி உறுப்பினர்கள் புரிந்து கொள்ளச் செய்வதாகும்.

2. கட்சி உறுப்பினர்கள் பலர் தமது விமர்சனங்களை கட்சிக்கு உள்ளே அல்ல, வெளியே செய்கிறார்கள். காரணம் பொதுக் கட்சி உறுப்பினர்கள், கட்சி ஸ்தாபனத்தின் (அதன் கூட்டங்கள் முதலியவற்றின்) முக்கியத்துவத்தை இன்னும் புரிந்து கொள்ளவில்லை. ஸ்தாபனத்துக்குள்ளே செய்யும் விமர்சனத்துக்கும் ஸ்தாபனத்துக்கு வெளியே செய்யும் விமர்சனத்துக்குமிடையில் வித்தியாசம் எதுவும் தெரிவதில்லை. இதைத் திருத்தும் வழி யாதெனில், கட்சி ஸ்தாபனத்தின் முக்கியத்துவத்தையும்; கட்சிக் கமிட்டிகள் அல்லது தோழர்கள் சம்பந்தமான விமர்சனங்களைக் கட்சிக் கூட்டத்தில் செய்ய வேண்டும் என்பதையும் புரிந்து கொள்ள, கட்சி உறுப்பினர்களுக்குப் போதனை அளிப்பதாகும்.

முழுமையான சமத்துவவாதம் பற்றி...

முழுமையான சமத்துவவாதம் ஒரு காலத்தில் செஞ்சேனையில் மிக நெடுமளவிற்கு நிலவியது. இங்கு சில உதாரணங்களைத் தருகின்றோம். காயம்பட்ட படை வீரர்களுக்கு வழங்கும், படி பற்றிய விஷயத்தில், லேசான காயம்

பட்டவர்களுக்கும், பலமான காயம்பட்டவர்களுக்கும் இடையில் வேறுபாடு செய்வதற்கு எதிர்ப்புகள் காணப் பட்டதோடு, எல்லோருக்கும் சமமான படி என்ற கோரிக் கையும் முன்வைக்கப்பட்டது. அதிகாரிகள் குதிரைகளில் சென்றபோது, அது, அவர்கள் தமது வேலைகளைச் செய் வதற்கு அவசியமான ஒன்று எனக் கருதப்படவில்லை. மாறாக, அது சமத்துவமின்மை நியதி என்று கருதப்பட் டது. பொருட்களின் பங்கீட்டில் முழுமையான சமத்துவம் கோரப்பட்டது. விசேஷ நிலைமைகளிலுள்ள பகுதிகளுக்கு ஓரளவு கூடுதலான பங்குகள் தருவது எதிர்க்கப்பட்டது.

அரிசி சுமந்து செல்வதில், வயதையோ அல்லது உடல் நிலைமையையோ பார்க்காமல், எல்லோரும் சமமான பாரத்தைச் சுமந்து செல்ல வேண்டும் என்ற கோரிக்கை முன்வைக்கப்பட்டது. வாழிடங்கள் ஒதுக்குவதில் சமத்துவம் கோரப்பட்டது. கொஞ்சம் பெரிய அறைகளில் தங்குவத னால் ஆணைப் பகுதிகள் தூற்றப்பட்டன. இராணுவஞ் சாராக் கடமைகளை நியமிப்பதில் சமத்துவம் கோரப்பட் டது, ஒருவர் செய்வதைவிட மற்றவர் சிறிது கூடுதலாக வேலை செய்வதில் விருப்பமின்மை காணப்பட்டது. இரண்டு, காயம்பட்டவர்கள் இருந்த வேளையில் ஒரு கட்டில் மட்டும் இருந்தபோது, ஒருவர் மற்றவருக்கு விட்டுக் கொடுக்க மறுத்ததால் ஒருவரையும் தூக்கிச் செல்ல முடியாத நிலை ஏற்பட்டது. இவை அனைத்தும் முழுமை யான சமத்துவவாதம் செஞ்சேனையின் அதிகாரிகள், படையினர் மத்தியில் இன்னும் நெடுமளவு பரவியுள்ளது என்பதை நிரூபிக்கின்றன.

அரசியல் விவகாரங்களில் அதீத-ஜனநாயகம் போல, முழுமையான சமத்துவவாதம் என்பது கைத்தொழில், சிறு விவசாய பொருளாதாரத்தின் உற்பத்தியாகும். இவற்றுக்குள்ள வேற்றுமை என்னவென்றால், ஒன்று அரசியல் வாழ்வில், மற்றது பொருளாதார வாழ்வில் வெளிப்படுவதாகும்.

வீழ்ந்து விடுவர் என்பதைப் புரிந்து கொள்ள நமது தோழர்களுக்கு உதவி செய்ய வேண்டும். (3) உட்கட்சி விமர்சனத்தில், மானசீகவாதம், எதேச்சதிகாரம், விமர்சனத்தை இழிமைப்படுத்தல் ஆகியவற்றுக்கெதிராக எச்சரிக்கையுடன் இருக்க வேண்டும். கூற்றுக்கள் எப்பொழுதும் சான்றுகளை அடிப்படையாகக் கொள்ள வேண்டும். விமர்சனம் அரசியல் அம்சத்தை வலியுறுத்த வேண்டும்.

தனிநபர் வாதம் பற்றி

செஞ்சேனையின் கட்சி ஸ்தாபனத்தின் பல்வேறு தனிநபர்வாதப் போக்குகள் பின்வருமாறு வெளியிடப்படுகின்றன.

1. பழிவாங்கும் சுபாவம்: சில தோழர்கள் கட்சிக்குள் படைவீரத் தோழர் ஒருவரால் விமர்சனம் செய்யப்பட்ட பின், கட்சிக்கு வெளியில் பழிவாங்குவதற்கு சந்தர்ப்பத்தை எதிர்பார்க்கின்றனர். சம்பந்தப்பட்ட தோழரை அடிப்பது அல்லது தூற்றுவது இதில் ஒரு வழியாகும். ''நீ இந்தக் கூட்டத்தில் விமர்சனம் செய்தாய். எனவே இதைத் திருப்பித்தர அடுத்த கூட்டத்தில் ஒருவழி பார்த்துக் கொள்வேன்.'' இத்தகைய பழிவாங்கும் சுபாவம் முற்றாக தனிநபர் கண்ணோட்டத்திலிருந்து, வர்க்கத்தின் நலனையும் முழுக்கட்சியின் நலன்களையும் புறக்கணிப்பதனால் ஏற்படுகின்றது. அதன் இலக்கு எதிரி வர்க்கம் அல்ல. நமது சொந்த அணிகளிலுள்ள தனிநபர்களே ஆவர். இது ஸ்தாபனத்தையும் அதன் பேராற்றலையும் பலவீனப்படுத்தும் நச்சுத்திரவமாகும்.

2. சிறு கும்பல் வாதம்: சில தோழர்கள் தமது சிறு கும்பலின் நலன்களை மாத்திரமே கவனித்து, பொதுநலன்களைப் புறக்கணித்து விடுகின்றனர்: மேலோட்டத்தில் அது தனிநபர் நலன்களுக்கானது என்று தோன்றாவிட்டாலும், அது யதார்த்தத்தில் மிகக் குறுகிய தனிநபர் வாதத்தைப்

பிரதிபலிக்கின்றது. இதற்குப் பலமான அரிக்கின்ற, விரி மைய விளைவு உண்டு. இந்தச் சிறுகும்பல் வாதம் செஞ் சேனையில் வழக்கமாக நிறைந்திருந்தது. விமர்சனத்தின் மூலம் இப்பொழுது ஓரளவு திருத்தம் ஏற்பட்ட போதிலும், அதன் மிச்சசொச்சங்கள் இன்னும் நிலவுகின்றன. இதைச் சமாளிப்பதற்கு மேலும் முயற்சி தேவைப்படு கின்றது.

3. கூலி மனப்பான்மை: தாம் அங்கம் வகிக்கும் கட்சியும் செஞ்சேனையும் புரட்சியின் கடமைகளை நிறை வேற்றும் கருவிகள் என்பதை சில தோழர்கள் புரிந்து கொள்ளவில்லை. தாங்கள்தான் புரட்சியைச் செய்கிற வர்கள் என்பதை அவர்கள் உணரவில்லை. தமது பொறுப்பு புரட்சிக்கு அல்ல தனிநபர்களான தமது மேலதிகாரிகளுக்கு மட்டுமே என்று அவர்கள் எண்ணுகின்றனர். இத்தகைய செயலற்ற, புரட்சியின் கூலி என்ற மனப்பான்மை கூடத் தனிநபர் வாதத்தின் ஒரு வெளிப்பாடு ஆகும். புரட்சிக்காக நிபந்தனையின்றி உழைக்கும் உற்சாகிகள் மிகக் கூடுதலாக இல்லாததற்குக் காரணம் இதுவே. கூலி மனப்பான்மை ஒழிக்கப்படாவிட்டால், உற்சாகிகளின் தொகை வளரமாட் டாது. புரட்சியின் கடினமான சுமை எப்பொழுதும் ஒரு சில நபர்கள்மீது மாத்திரம் இருக்கும்; இது போராட்டத்திற்கு பெருந்தீங்கு விளைவிக்கும்.

4. இன்ப நாட்ட வாதம்: செஞ்சேனையின் தனிநபர் வாதம் இன்ப நாட்டத்தினால் வெளிப்படும் நபர்களும் கணிசமான அளவு இருக்கின்றனர். நமது படைப்பிரிவு பெரும் நகரங்களுக்குள் பிரவேசிக்கும் என அவர்கள் எப் பொழுதும் எதிர்பார்க்கின்றனர். அவர்கள் அங்கு வேலை செய்வதற்கு அல்ல; இன்பம் அனுபவிப்பதற்கே செல்ல விரும்புகின்றனர். அவர்கள் மிகவும் விரும்பாததுயாதெனில், வாழ்வு மிகவும் கடினமாக இருக்கும் சிவப்புப் பிரதேசங் களில் வேலை செய்வதாகும்.

5. வேலையில் ஊக்கமின்மை: தோழர்கள் சிலர், விஷயங்கள் தமது விருப்பத்துக்கு கொஞ்சம் எதிராகச் சென்றதும், செயலற்று வேலை செய்வதையே நிறுத்தி விடுகின்றனர். இதன் முக்கிய காரணம் போதனைக் குறைவாகும். ஆனால் இது சில வேளைகளில் தலைமையினர் தகுதியற்ற முறையில் விவகாரங்களை நடத்துவது, வேலையை நியமிப்பது அல்லது கட்டுப்பாட்டை அமுல் நடத்துவது ஆகியவற்றால் தோன்றும்.

6. இராணுவத்தை விட்டு நீங்கும் ஆசை: செஞ்சேனையிலிருந்து ஸ்தல வேலைக்கு மாற்றம் கோரும் நபர்களின் தொகை நாளுக்கு நாள் அதிகரித்து வருகிறது. இதற்கான காரணம் முற்றிலும் தனிநபர்களைச் சார்ந்ததல்ல. 1. செஞ்சேனையின் பொருளாயத வாழ்வுத்தரம் மிகத் தாழ்ந்தது. 2. நீடித்த போராட்டத்தின் பின் ஏற்படும் களைப்பு. 3. தலைமையினர் தகுதியற்ற முறையில் விவகாரங்களை நடத்துவது, வேலை நியமிப்பது அல்லது கட்டுப்பாட்டை அமுல்நடத்துவது ஆகியவற்றையும் சார்ந்ததாகும்.

இதைத் திருத்தும் வழிமுறை:

பிரதானமாக போதனையைப் பலப்படுத்தி, சித்தாந்த ரீதியில் தனிநபர் வாதத்தைத் திருத்துவதாகும். அடுத்துத் தகுதியான முறையில் விவகாரங்களை நடத்தவும், வேலையை நியமிக்கவும் கட்டுப்பாட்டை அமுல் நடத்தவும் வேண்டும். அத்துடன் செஞ்சேனையின் பொருளாயத வாழ்வை விருத்தி செய்ய வழிகள் காணப்பட வேண்டும். பொருளாயத நிலைமைகளை விருத்தி செய்வதற்காகக் கிடைக்கக்கூடிய ஒவ்வொரு சந்தர்ப்பமும், ஓய்வுக்கும் மறுவாழ்விற்கும் உபயோகிக்கப்பட வேண்டும். தனிநபர் வாதத்தின் சமுதாய ஊற்றுமூலம் குட்டிபூர்ஷ்வா, பூர்ஷ்வா வர்க்கச் சிந்தனைகள் கட்சிக்குள் பிரதிபலிப்பதேயாகும் என்பதை நமது போதனையின்போது நாம் விளக்க வேண்டும்.

அலைந்து திரியும் கிளர்ச்சிக்காரக் குழுக்களின் தத்துவம் பற்றி....

செஞ்சேனையில் நாடோடி நபர்களின் தொகை பெரிதாய் இருப்பதாலும், சீனா முழுவதிலும் சிறப்பாக தெற்கு மாகாணங்களில் நாடோடிகள் பெரும் தொகையில் இருப்பதாலும், அலைந்து திரியும் கிளர்ச்சிக்காரக் குழுக்களின் அரசியல் சித்தாந்தம் செஞ்சேனையில் தோன்றியுள்ளது. இந்தச்சித்தாந்தம் பின்வருமாறு வெளிப்படுகின்றது. 1. சில நபர்கள் அரசியல் செல்வாக்கை அலைந்துதிரியும் கெரில்லா நடவடிக்கைகளால் மாத்திரம் பெருக்க விரும்புகின்றனர். மாறாக, தளப்பிரதேசங்களை அமைத்து, பொதுமக்கள் அரசியல் அதிகாரத்தை ஸ்தாபிக்கும் கடினமான வேலைகளைச் செய்வதன் மூலம் அச்செல்வாக்கை அதிகரிக்க விரும்புகின்றனர்,

2. செஞ்சேனையை விஸ்தரிக்கும்போது, சிலர் ஸ்தல செங்காவலர் படைகளையும், ஸ்தல செஞ்சேனையையும் விஸ்தரித்து முக்கிய சக்தியாகிய செஞ்சேனையை விருத்தி செய்வதற்குப் பதிலாக, ''ஆட்களை கூலிக்கு அமர்த்தி குதிரைகளை விலைக்கு வாங்குவது,'' ''விட்டோடியவர்களைச் சேர்த்து, கலகக்காரரை ஏற்றுக் கொள்வது'' என்ற வழியைப் பின்பற்றுகின்றனர்.

3. சில நபர்கள் பொறுமையாக பொதுமக்களுடன் சேர்ந்து கடினமான போராட்டங்களை நடத்த விரும்பாமல் பெரும் நகரங்களுக்குச் சென்று ஆசைதீர உணவும் குடிக்கவும் மாத்திரம் விரும்புகின்றனர். அலைந்து திரியும் கிளர்ச்சிக்காரர் தத்துவத்தின் இந்த வெளிப்பாடுகள் எல்லாம் செஞ்சேனை அதன் சரியான கடமைகளைச் செய்வதை பெரிதும் தடை செய்கின்றன. எனவே, இதை ஒழித்துக் கட்டுவது உண்மையில் செஞ்சேனையின் கட்சி ஸ்தாபனத்தில் நிகழும் சித்தாந்த போராட்டத்தின் பிரதான இலக்காகும், வரலாற்றில் இருந்த ஹுவாங்செள அல்லது லீசுவாங்

போன்று அலைந்து திரியும் கிளர்ச்சிக்காரரின் முறைகள் இன்றைய நிலைமைகளில் அனுமதிக்கக் கூடாதவை என்பது புரிந்து கொள்ளப்பட வேண்டும்.

இதைத் திருத்தும் வழிமுறைகள் பின்வருமாறு:

1. போதனையைத் தீவிரமாக்கி, தவறான கருத்துக்களை விமர்சனம் செய்து, அலைந்து திரியும், கிளர்ச்சிக்காரர் தத்துவத்தை இல்லாமற் செய்வது.

2. நாடோடி நோக்கை எதிர்க்க இப்போதைய செஞ்சேனையின் அடிப்படைப் பிரிவுகளிலும், சமீபத்தில் படையில் சேர்ந்த கைதிகள் மத்தியிலும் போதனையைத் தீவிரமாக நடத்துவது.

3. செஞ்சேனையின் உறுப்பினர் அமைப்பை மாற்றுவதற்கு, போராட்டத்தில் அனுபவம் வாய்ந்த ஊக்கமுள்ள தொழிலாளர், விவசாயிகளை செஞ்சேனை அணிகளில் சேர்ப்பது.

4. போராட்டத்தில் ஈடுபட்டுள்ள பரந்துபட்ட தொழிலாளர், விவசாயிகள் மத்தியிலிருந்து புதிய செஞ்சேனைப் படைப் பிரிவுகளை உருவாக்குவது.

கண்மூடித்தனவாதத்தின் மிச்சசொச்சங்கள் பற்றி...

செஞ்சேனையின் கட்சி ஸ்தாபனம் கண்மூடித்தனவாதத்திற்கு எதிராக ஏற்கனவே போராட்டங்கள் தொடுத்துள்ளது. ஆனால் அவை இன்னும் போதுமானவை அல்ல. எனவே, இந்தத் தத்துவத்தின் மிச்ச சொச்சங்கள் செஞ்சேனையில் இன்னும் இருக்கின்றன, அவற்றின் வெளிப்பாடுகள் பின்வருமாறு,

1. அக-புற நிலைமைகளைப் பொருட்படுத்தாத குருட்டு நடவடிக்கை.

2. நகரங்களுக்கான கொள்கைகளைப் போதிய அளவிலும் உறுதியாகவும் அமுல் நடத்தாமை.

3. தளர்ந்த இராணுவக் கட்டுப்பாடு, சிறப்பாக, தோல்வியடைந்த சமயங்களில் இத்தன்மையிருப்பது.

4. சில படைப்பிரிவுகளின் வீடு கொளுத்தும் செய்கைகள்.

5. படையை விட்டு நீங்குவோரைச் சுடுவது, உடன் தண்டனை விதிப்பது போன்ற நடைமுறைகள். இவை இரண்டும் கண்மூடித்தன வாதத்தின் தன்மை உடையவை. கண்மூடித்தன வாதத்தின் சமுதாய ஊற்று மூலம் உதிரிப் பாட்டாளிவர்க்கத் தத்துவம், குட்டி பூர்ஷ்வா வர்க்கத் தத்துவம் இரண்டின் சேர்க்கையாகும்.

இவற்றைத் திருத்தும் வழிமுறைகள் பின்வருமாறு:

1. சித்தாந்த ரீதியில் கண்மூடித்தன வாதத்தை ஒழித்துக் கட்டுவது.

2. விதிகள், கொள்கைகள் மூலம் கண்மூடித்தனவாத நடவடிக்கைகளைத் திருத்துவது.

□

SAB

சவுத் ஏசியன் புக்ஸ்