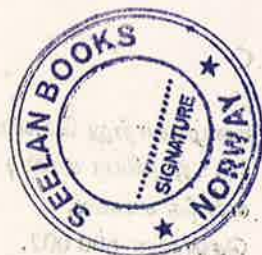


அதிகாரத்துவத்துக்கு எதிராகப் போராடுவோம்!

வேள்ளை பயங்கரத்தின்கீழ்
கட்சியின் அமைப்பு வேலைகளைப்
பலப்படுத்துவது எப்படி?



சேள என்-லாய்

அயல்மொழிப் பதிப்பகம், பீகிங்—வெளியிட்டுள்ள
செள என்-லாய் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட படைப்புகளிலிருந்து
மொழியாக்கம் செய்யப்பட்ட இரு கட்டுரைகள்,

○

முதற் பதிப்பு :
ஜூன், 2000

○

அச்சு :
மோகன் அச்சகம்,
சென்னை-94.

○

கிழைக்காற்று வெளியீட்டகம்
10, அவுலியா சாகிபு தெரு,
எல்லீசு சாலை,
சென்னை-600 002.

தொலைபேசி : 841 2367

○

விலை ரூ. 3-00



அதிகாரத்துவத்துக்கு எதிராகப் போராடுவோம்!

மே 29, 1963

(மத்தியக் கமிட்டிக்கும் அரசு நிர்வாகக் குழுவுக்கும் நேரடியாகக் கீழே இயங்கும் துறைகளைச் சேர்ந்த முன்னணி ஊழியர்களின் கூட்டத்தில் ஆற்றிய உரையிலிருந்து எடுக்கப் பட்டது)

அதிகாரத்துவம் என்பது நமது தலைமை உறுப்புகளைப் பெரிதும் தாக்கக்கூடிய ஒரு அரசியல் நோய்.

அதிகாரத்துவம் என்பது சீனாவை இவ்வளவு காலம் ஆண்ட சுரண்டும் வர்க்கங்கள் விட்டுச் சென்றுள்ள பாரம்பரியம். சீனா பன்னெடுங்காலமாக நிலப்பிரபுத்துவ சமுதாயமாக இருந்தது. சென்ற நூற்றாண்டில் அது ஓர் அரைக்காலனிய — அரை நிலப்பிரபுத்துவ சமுதாயமாக நீடித்தது. இதுவே நம் நாட்டில் அதிகாரத்துவத்தின் ஆழ்ந்த தாக்கம் நிலவக் காரணமாக உள்ளது.

அதிகாரத்துவம் என்பது தாராளவாதம், தனிநபர் வாதம், சுட்டளை வாதம், வழமை வாதம், மையமில்லா வாதம், துறைவாதம், குழுவாதம் ஆகியவற்றோடு நெருங்கிய தொடர்புடையதாகும். எனவே அதிகாரத்துவத்துக்கு

எதிரான நமது போராட்டம், இவ்வனைத்துப் போக்குகளுக்கும் எதிரானதாகவே இருக்க முடியும். நிச்சயமாக, வேறு சில விரும்பத்தகாத போக்குகளும் நீடிக்கின்றன என்பது உண்மைதான். இருப்பினும் நான் குறிப்பிட்டுள்ள ஏழு வகையான போக்குகளும் ஆதிக்கம் செலுத்தும் முதன்மையான போக்குகளாக உள்ளன.

அதிகாரத்துவம் பல வகைகளில் தன்னை வெளிப்படுத்திக் கொள்கிறது. அதிகார வர்க்கத்தினரை வகைப்படுத்தி, ஒவ்வொன்றையும் விளக்க முயல்கிறேன்.

1. தம்மைச் சுற்றியும் தம்முடைய நிர்வாகத்தின் கீழுள்ள துறைகளிலும் என்ன நடக்கிறது என்பதைப் பற்றி மிக அற்பமாகவே அறிந்துள்ள அதிகார வர்க்கத்தினர். இவ்வகை அதிகாரிகள் யதார்த்த நிலைமைகளிலிருந்து விலகிச் சென்றவர்கள்; மக்களுடன் தொடர்பற்றுப் போனவர்கள். இவர்கள் சமூக ஆய்வுகள்—விசாரணைகள் நடத்துவதோ, கட்சிக் கொள்கைகளைச் செயல்படுத்த பருண்மையான முயற்சிகள் எடுப்பதோ, தம்முடன் பணியாற்றும் சக தோழர்களுடன் அரசியல்—சித்தாந்த வேலைகளில் ஈடுபடுவதோ கிடையாது. இத்தகையோர் உத்தரவுகள் இடும்போது தவிர்க்கவியலாமல் அது அரசுக்கும் மக்களுக்கும் பெருந்தீங்கு விளைவிக்கின்றன. இவர்கள் தலைமை, மக்கள் திரள்—இரண்டிலிருந்தும் தொடர்பற்றுப் போன அதிகாரி வகையினர்.

கட்சியின் பாதையும் கொள்கைகளும் எவ்வளவு சரியானதாக இருந்தபோதிலும், அவற்றை நடைமுறைப்படுத்தும் பணி அதிகாரிகளால் தடைபடுமானால், கட்சி விரைவிலேயே மக்களிடமிருந்து தனிமைப்பட்டு விடும். அதனால்தான் இவ்வகைப்பட்ட அதிகாரத்துவத்தை இப்பட்டியலில் நான் முதன்மையாக வைக்கிறேன். இதற்கு எதிராக - அனைத்து முன்னணி ஊழியர்களும்

குறிப்பாக மேல்மட்டத்தினரும் விழிப்புடன் இருக்க வேண்டும்.

2. மூர்க்கம் மற்றும் தன்னைப் பற்றி மிகை மதிப்பீடு கொண்ட அதிகார வகையினர். பிரச்சினைகளில் ஒரு தரப்பான, அகவயமான அணுகுமுறையை இவர்கள் கையாளுகின்றனர். விஷயங்களைப் பொறுப்பின்றிக் கையாள்வது, வெற்று அரசியல் அரட்டைகளில் ஈடுபடுவது, நடைமுறை விஷயங்களுக்கு எவ்வித அக்கறையும் காட்டாமல் இருப்பது, அறிவுரைகளுக்குக் காதுகொட்டாமல் இருப்பது, தன் மனம்போன போக்கில் முடிவுகள் எடுப்பது, மெய்யான சூழ்நிலைகளைப் பற்றி முற்றாக யோசிக்காமல் கட்டளையிடுவது என இவர்கள் உள்ளனர். மற்றவர்களைக் கட்டாயப்படுத்துவது, குருட்டுத்தனமாகக் கட்டளையிடுவது ஆகியவற்றை வழமையாகக் கொண்டுள்ள அதிகாரிகள் இந்த வகையினராவர்.

தலைமைப் பொறுப்பிலிருக்கும் ஒருவர் தற்பெருமையுற்று யாரும் அவரை அணுகமுடியாதவராய் மாறி விட்டால், தன்னை எல்லோருக்கும் மேலானவராக எண்ணிக் கொண்டு எல்லாம் எனக்குத் தெரியும் என்றால், அது அவருடைய வேலைப் பாணியிலும் வெளிப்பட்டால், அது மிகவும் ஆபத்தானதாகும். இந்த வகை அதிகாரிகள் நடைமுறை விஷயங்களுக்கு அக்கறை காட்டாமட்டார்கள். ஏனெனில் அவர்கள் தங்களை பரிசுத்தமான அரசியல் மேற்பார்வையாளராக எண்ணிக் கொள்கின்றனர். பிறர் கூறும் கருத்துக்கள் எதையும் கேட்கவோ பரிசீலிக்கவோ அவர்களுக்குப் பொறுமை இருப்பதில்லை. அவர்கள் அவற்றை மிக அற்பமாகக் கருதுகிறார்கள். இதன் விளைவாக அவர்கள் அடிக்கடி ஆதிக்கம் செலுத்துபவர்களாகவும், தன் மனம் போன போக்கில் முடிவெடுப்பவர்களாகவும், நியாயப்படுத்தமுடியாத கட்டளைகள் இடுபவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்.

3. சில அதிகாரிகள் ஆண்டு முழுவதும் காலையிலிருந்து இரவு வரை எல்லா வகையான வேலைகளிலும் ஓய்வின்றி கடுமையாகப் பாடுபடுகின்றனர். ஆனால் அவர்கள் தாங்கள் கையாளுகின்ற விவகாரங்களைப் பரிசீலிப்பதோ, தங்களின்கீழ் பணிபுரியும் ஊழியர்களின் குறை-நிறைகளை அறிந்திருப்பதோ இல்லை. அவர்கள் தங்களது சொற் பொழிவுகளுக்கு முன்தயாரிப்பு செய்வதோ, தங்களது வேலைகளைத் திட்டமிட்டுக் கொள்வதோ கிடையாது. மேலும், நடைமுறை வேலைகளுக்குப் பொருத்தமான கொள்கைகளைப் பயில்வதோ, மக்களைச் சார்ந்து இருப்பதன் அவசியத்தை உணர்வதோ கிடையாது. இதன்விளைவாக அவர்கள் தனியே இருளில் வேலை செய்பவர்களாகவும், செயலுக்கான சரியான பாதையை அறிய முடியாதவர்களாகவும் ஆகிவிடுகின்றனர். இத்தகைய அதிகார வகையினர் குழம்பிய தலையோடு, திசைவழி தெரியாமல், வழமைவாதம் எனும் நோய்க்கு இரையாகி விடுகின்றனர்.

வேலை மிகுதியுள்ள, கடினமாக உழைக்கும் அதிகாரி என்று சிலர் தங்களை அறிவித்துக் கொள்வதை நாம் அடிக் கடி கேட்கிறோம். இது, அவரது அதிகாரத்துவம் ஏற்கத்தக்கதுதான் என்று உணர்த்துவதுபோல் இருக்கிறது. ஆனால் நான் இதையும் நிராகரிக்க வேண்டும் என்று கருதுகிறேன். ஓய்வின்றியும் அதிக வேலைகளாலும் களைப்படைந்து, சில நேரங்களில் குழம்பி தங்கள் நிலை மறந்த மேல்மட்ட—கீழ்மட்ட ஊழியர்கள்மீது நாம் கடுமையாக இருக்கக்கூடாது என்பது சரியானதுதான். ஆனால், ஒரு தலைமைத் தோழர் வழமையான வேலைகளில் தான் புதைந்து போனதாக சாக்கு சொல்வதை நாம் எப்படி அனுமதிக்க முடியும்?

4. கர்வம் தலைக்கேறி தாங்கள் பெரிய கொம்பு, மிக உயர்ந்த பேராற்றல் மிக்கவர் என்று எண்ணிக்கொண்டு செயல்படும் அதிகாரிகள் உள்ளனர். அவர்கள் மக்களின் மீது அதிகாரம் செய்துகொண்டு, அதைப் பார்த்து மற்றவர்

கள் தம்மிடம் பணிந்து பயபக்தியுடன் நடக்க வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கிறார்கள். அவர்கள் பொறுக்கமுடியாத திமிர் பிடித்தவர்களாகவும், மற்றவர்களைத் தமக்குச் சமமாக மதிக்காதவர்களாகவும் உள்ளனர். மேலும், அவர்கள் அடிக்கடி மக்களிடம் முரட்டுத்தனமாக நடந்து கொள்கின்றனர்; அல்லது காட்டுத்தனமாகக் கூச்சலிட்டு மக்களை இழிவுபடுத்துகின்றனர். இவ்வகை அதிகாரிகள் நிலப்பிரபுத்துவ மேலாண்மையாளரைப் போலவே நடந்து கொள்கின்றனர்.

5. அறியாமையும் தகுதியின்மையும் கொண்டவர்களாக இருந்தபோதிலும், சில அதிகாரிகள் தங்களின்கீழ் பணிபுரிபவர்களிடம் அறிவுரையோ, ஆலோசனையோ கேட்பது தங்கள் கௌரவத்துக்கு இழுக்கு என்று எண்ணுகின்றனர். பீற்றிக் கொள்வது, ஊதிப் பெருக்க வைத்துக் காட்டுவது ஆகியவற்றால் பீடிக்கப்பட்ட இவர்கள், மத்திய நிர்வாக அமைப்புகளுக்கு தவறான அறிக்கைகளை அடிக்கடி அனுப்புகின்றனர். இவர்கள் தவறான அல்லது திசை திருப்பும் அறிவிப்புகளை—அறிக்கைகளை உருவாக்குவதோடு தங்கள் தவறுகளைப் பூசி மெழுகுகின்றனர். எல்லா பெருமைகளும் தங்களுக்கே என்று உரிமை பாராட்டும் இவர்கள், எல்லா தவறுகளுக்கும் மற்றவர்கள்மீது பழி போடுகின்றனர். நேர்மையின்மையே இந்த வகை அதிகாரிகளின் அடையாளச் சின்னம்.

6. பொறுப்புகளை ஏற்க அஞ்சி, தமக்கு ஒதுக்கப்படும் எல்லா வேலைகளிலும் பேரம் பேசுவது, எல்லா வகையான சாக்குபோக்குகளையும் சொல்லி வேலைகளைத் தட்டிக் கழிக்கும் அதிகாரிகள் இன்னொரு வகை ஆவர். மன உறுதியின்றியும் காலங் கடத்தி தாமதப்படுத்தும் நோக்குடனும் செயல்படும் இவர்கள், அடிக்கடி பலவேலைகளை முடக்கி வைத்துவிடுகின்றனர். மேலும், இவர்கள் உணர்ச்சியற்று மரத்துப் போனவர்களாகவும் வேலை

களில் அக்கறையற்றவர்களாகவும் உள்ளனர். இவர்கள் தமது பொறுப்புகளைத் தட்டிக் கழிக்கும் அதிகார வகையினர்.

7. தமது எல்லா வேலைகளையும் கடமைக்காக செய்பவர்களாகவும், யாருடனும் முரண்படாமல் இருக்க விரும்புவவர்களாகவும் உள்ள அதிகாரிகள் மற்றொரு வகையினர். உலக விஷயங்களைக் கற்று கைதேர்ந்த இவர்கள், ஆட்களுக்கிடையிலான உறவுகளைக் கையாள்வதிலும் வல்லவர்களாக இருக்கிறார்கள். தமது மேலதிகாரிகளைப் புகழ்ந்து துதிபாடுவது எப்படி, தமக்குக் கீழே பணி புரிபவர்களிடம் நல்லாதரவைப் பெறுவது எப்படி, எல்லோரிடமும் நல்லெண்ணத்தையும் நற்பெயரையும் பெறுவது எப்படி என்று இவர்கள் நன்கறிந்துள்ளார்கள். இவர்களது வாழ்க்கையின் ஒரே லட்சியம், தங்களது அதிகாரத்துவ பதவிகளில் ஓட்டிக் கொண்டிருப்பதும் வசதியாக வாழ்வதும் தான்.

8. அரசியல் கல்வியில் முன்னேற்றமோ, தமது வேலைகளில் செயல்திறனோ இல்லாத அதிகாரிகள் இன்னொரு வகையினர். இவர்களின் பேச்சு உற்சாகமற்றும் பொருளற்றும் இருக்கும். இவர்களது தலைமை முறையோ முற்றிலும் பயனற்றதாகும். இவர்கள் தாங்கள் பெற்றுள்ள பதவிக்கு அறவே தகுதியற்றவர்கள். தாங்கள் உழைத்து சம்பாதிக்காத உணவை உட்கார்ந்து கொண்டு உண்பதைத் தவிர வேறு எதையும் செய்யாதவர்கள். சோம்பேறித்தனமும் செயல்திறனற்ற கையாலாகாத்தனமும் தான் இந்த வகை அதிகாரிகளின் முதன்மையான பண்புகளாகும்.

9. குறிப்பிட்ட நோக்கம் எதுவுமின்றி வீணே பொழுதைக் கழிப்பதிலும், உண்பதிலும் குடிப்பதிலும் சுகம் தேடும் அதிகாரிகள் மற்றொரு வகையினர். தாங்கள் சிந்திப்பதற்குக்கூட சோம்பல் கொண்டு, அடுத்தவரின

க்ருத்துக்களை அப்படியே எதிரொலிப்பது இவர்களின் வாடிக்கை. எந்தக் கேள்விக்கும் இவர்களிடம் பதிலே இராது. இவர்கள் தங்கள் வேலைகளில் ஒருபோதும் உற்சாகம் காட்டமாட்டார்கள். மூளையற்ற, தகுதியற்ற அதிகாரிகள் இந்த வகையினராவர்.

10. தூங்கி வழியும் சோம்பேறி அதிகாரிகள் முழங்கைகளை மேசைமேல் வைத்து சாய்ந்து கொண்டு, தனக்குக் கீழே இயங்கும் துறைகள் சமர்ப்பிக்கும் அறிக்கைகளை யாரையாவது சத்தமாக படிக்கக் கோருகிறார்கள். தாங்களாக அந்த அறிக்கைகளை ஆழ்ந்து படிக்காமலேயே, அவற்றை ஏற்றுக் கொள்வதையோ அல்லது மறுப்பதையோ அலட்சியமாக வெளிப்படுத்துகிறார்கள். அவர்களது உத்தரவுகள் தவறாகிப் போகுமானால், அதற்கான பொறுப்பை மற்றவர் தலையில் கட்டி விடுகிறார்கள். ஒரு பிரச்சினையைத் தீர்க்கும் வழிமுறையை அறியாமல் தடுமாறும் இவர்கள், மற்றவர்களிடம் ஆலோசனை கேட்க ஒருபோதும் விரும்புவதில்லை. எனவே அவர்கள் வீண் பெருமை பேசி வம்பளக்கின்றனர்; அல்லது குறிப்பிட்ட பிரச்சினையைத் தீர்க்காமலேயே கிடப்பில் போட்டு விடுகின்றனர். தங்களது மேலதிகாரிகள் முன்பு ஆமாம் சாமிகளாக உள்ள இவர்கள், மழுப்பலான குறிப்புரையுடன் எப்போதும் தலையாட்டி பொம்மைகளாக உள்ளனர். பிரச்சினைகளைப் பற்றி ஒன்றும் தெரியாத முட்டாள்களாக உள்ள இவர்கள், எல்லாம் தெரிந்த அதிமேதாவியாக பாவித்துக் கொண்டு தங்களின்கீழ் பணிபுரிபவர்களுக்குக் கட்டளைகள் பிறப்பிக்கவே விரும்புகின்றனர். தங்களுக்குச் சமமான அதிகாரிகளுடன் இவர்கள் ஒத்திசைவுடன் நடப்பதாகத் தேர்ன்றினாலும் உண்மையில் அவர்களுக்கிடையே ஒட்டுறவின்றி இடைவெளியே நிலவுகிறது. இவர்கள் படு சோம்பேறி அதிகாரிகள் வகையினராவர்.

11. அடுத்து, நிறுவனமயமாக்கப்பட்ட அதிகாரத் துவம். பல அடுக்குகளாகவும் ஆட்களால் நிரம்பி வழியும் பிரிவுகளும் கொண்ட நிறுவனங்களில் இந்த வகை அதிகாரத்துவம் காணப்படுகிறது. இங்கே ஆட்கள் காரணமின்றியும் குறிக்கோள் இன்றியும் இங்குமங்கும் பரபரப்பாக அலைகிறார்கள். இத்தகைய செயல்பாட்டினால் நிதி விரயமும் பொருள் நட்டமும் ஏற்படுவது மட்டுமின்றி, நிறுவனத்தின் இயல்பான செயல்பாடே தடுக்கப்படுகிறது.

அதிகமான ஆட்கள் நிரம்பி வழிந்து தேவையற்ற பிரிவுகளை உள்ளடக்கி உள்ள ஒரு நிறுவனத்தில், தலைமை தாங்கி வழிநடத்தும் முன்னணியாளர்கள் எவ்வளவுதான் திறமையாகவும் அறிவுக் கூர்மையுடனும் இருந்தபோதிலும், அங்கே அதிகாரத்துவம் பீடிக்கும். காரணம் என்னவெனில், ஒரு நிறுவனம் தேவைக்கதிகமான ஆட்களையும் விரிவான நிர்வாகப் பிரிவுகளையும் கொண்டதாக மாறும்போது, பலர் வெட்டி அரட்டைகளில் பொழுதை வீணடிக்கின்றனர். பல நிர்வாகப் பிரிவு ஊழியர்களைக் கடந்து செல்ல வேண்டியிருப்பதால், வேலைகள் உரிய காலத்தில் நிறைவேறுவதில்லை. இதற்கு மாறாக, நெருக்கமாகப் பிணைக்கப்பட்ட ஒரு சிறிய அமைப்பில், சுருக்கமான செறிவான பரிசீலனையுடன் செயலுக்கான முடிவை விரைவாக எடுக்க முடியும்.

12. சில அதிகாரிகள் தொடர்ந்து வழிகாட்டுதல்களைக் கோருகின்றனர்; ஆனால் அவற்றைப் படிப்பதே கிடையாது. தமக்குக் கீழுள்ள துறைகளிடம் பல அறிக்கைகளை அனுப்புமாறு அறைகூவிக் கொண்டே இருப்பர்; ஆனால் அவ்வறிக்கைகளின்மீது கருத்துச் சொல்வதே கிடையாது. பல புள்ளியியல் விபரங்களையும் செய்திக் குறிப்புகளையும் கையில் வைத்திருப்பர்; ஆனால் அவற்

றைப் பயன்படுத்துவதே கிடையாது. அவர்கள் பல கூட்டங்களை நடத்துவார்கள்; ஆனால் கூட்டத்தில் பங்கேற்பவர்களிடம் மேலிடத்தின் வழிகாட்டுதல்கள், உத்தரவுகளைத் தெரிவிப்பது கிடையாது. மக்களுடன் பல வழிகளில் தொடர்புகள் வைத்திருப்பர்; ஆனால் பிரச்சினைகளை அவர்களுடன் பேசி விவாதிப்பது கிடையாது. இவர்கள் சிவப்பு நாடாத்தனமும் சடங்குத்தனமான விதிமுறைவாதமும் பீடிக்கப்பட்ட அதிகார வகையினராவர்.

13. சில அதிகாரிகள் வசதியும் சுகமும் தேடுகிறார்கள்; ஆனால் கடின உழைப்புக்கு அஞ்சுகிறார்கள். சொந்த லாபங்களை அடைய முயற்சிக்கும் அவர்கள், “கவர்ந்திழுக்கும் செயல்கள்” மூலமாக ஆதாயமடையத் துடிக்கிறார்கள். “ஒரு மனிதன் உயர் பதவியை அடைந்தால் அவனுடைய நாய்களும் கோழிக்குஞ்சுகளும் கூட அவனோடு மேலேறிக் கொள்ளும்” என்ற முதுமொழியை நினைவூட்டும் வகையில் அவர்களுடைய நடத்தை உள்ளது. தாங்கள் காரியம் சாதித்துக் கொள்ள விரும்பும் அனைவருக்கும் விருந்துகளும் பரிசுகளும் அளிப்பர். தங்கள் இல்லங்களை விலையுயர்ந்த ஆடம்பர சொருகப் பொருட்களாலும் அணிகலன்களாலும் அலங்கரித்துக் கொள்வதில் சிறப்பு அக்கறை காட்டுவர். எவ்வளவு முடியுமோ அவ்வளவு ஓய்வெடுக்க விரும்பும் இவர்கள், மற்றவர்கள் அதிக வேலைப் பளுவினால் கடுமையாக உழைப்பதைப் பற்றிக் கவலைப்படாதவர்கள். மக்களுடன் செயல் தொடர்பு கொள்ளும்போது, தமது அதிகார வர்க்கக் கூட்டாளிகளுக்கே முன்னுரிமை அளிப்பர். எப்போதுமே சிறப்புரிமை தேடும் அதிகாரிகள் இந்த வகையினராவர்.

நமது ஊழியர்கள் மக்களுடைய சேவகர்கள்; மக்களுடைய இன்ப துன்பங்களை நாம் பகிர்ந்து கொள்ள வேண்டும். ஆனால் அவர்கள் தங்களது சொந்த

வசதிக்கும் சுகத்துக்கும் முன்னுரிமை அளிப்பது, கடின உழைப்புக்கு அஞ்சுவது, அன்பளிப்புகள் மூலம் ஆதாயம் தேடுவது, தனிப்பட்ட சிறப்புரிமைகளைப் பெற முயற்சிப்பது ஆகியவற்றில் மட்டும் அக்கறை காட்டினால், அவர்கள் நிச்சயம் மக்களின் வெறுப்பையும் கடுஞ்சினத்தையும் சம்பாதித்துக் கொள்வர்.

14. அதிகார ஏணியில் மேலே ஏறும்போது சில அதிகாரிகள் மேலும் மேலும் சிடுமூஞ்சித்தனமாகவும் மிக உயர்வான வாழ்க்கைத் தரம் கோருபவர்களாகவும் பெரிய அறைகளைக் கொண்ட வீடு, ஆடம்பர சொகுசு சாமான்கள், இன்னும் அதிகமான பொருட்கள் தேவைப்படுவோராகவும் மாறிவிடுகின்றனர். முன்னணி ஊழியர்களே இப்படி நடந்துகொண்டால், அவர்களுக்குக் கீழே பணி புரிபவர்கள் ஊதாரித்தனம், விரயம் ஆகியவற்றில் மூழ்கிப் போய், நேர்மையற்ற வழிகளில் தங்கள் சுயநலன்களை அடைய முற்படுவர். உயர் பதவியிலுள்ள தலைக்கனம் பிடித்த சுகபோகிகள் இந்த அதிகார வகையினராவர்.

15. மக்களின் நலன்களுக்காகச் சேவை செய்வது என்ற போர்வையில், பொதுத் துறை நிறுவனங்களைத் தமது சுயநலன்களுக்கும் சொந்த சுயலாபங்களுக்கும் பயன்படுத்தும் அதிகாரிகளும் உள்ளனர். காவல்காரனே கொள்ளையடிப்பதைப்போல, சட்டத்தின் காவலர்களே சட்டத்தை உடைத்தெறிவதைப்போல அவர்கள் செயல்படுகின்றனர். உரிமையளிக்கப்பட்டதற்கு மேலாக எடுத்துக் கொள்ளும் அவர்கள், அவற்றை ஒருபோதும் திருப்பித் தருவதே இல்லை; அவற்றுக்கு நட்டஈடும் கொடுப்பதில்லை. இவ்வகை அதிகாரிகள் கடைந்தெடுத்த சுயநலவாதிகள்.

16. தகுதிக்காகவும் சமூக அந்தஸ்துக்காகவும் கட்சியிடம் பேரம் பேசும் அதிகாரிகள் இன்னொரு வகையின

ராவர். இவர்கள் தமது விருப்பங்கள் நிறைவேற்றப்படா விட்டால் வருத்தப்படுகிறார்கள். இவர்கள் கடினமான பொறுப்புகளை உதறிவிட்டு, எளிமையானவற்றுக்கே முன்னுரிமை தருவர். இவர்கள் ஊதியம் மற்றும் பொருள் ஆதாயத்திலேயே குறியாக இருப்பர். தமது கூட்டாளிகளிடம் சகாயம் தேடிக்கொள்ளும் இவர்கள், மக்களிடம் பாரபட்சமாக நடந்து கொள்கின்றனர். இவர்கள் அந்தஸ்துக்கும் இலாபத்துக்கும் அலைகின்ற அதிகாரிகள்.

17. மற்றவர்களுடன் முரண்பட்டு மோதிக்கொள்ளும் அதிகாரிகள் இன்னொரு வகையினராவர். பிளவுபட்ட தலைமை, முரண்பட்ட கொள்கைகள், வேலையில் சுணக்கம், ஊழியர்கள் ஒருவருக்கொருவர் ஐக்கியமின்றி விலகியிருப்பது, அணிகளிடமிருந்து தலைவர்கள் அந்நியப்பட்டுப்போவது, மத்தியத்துவம், ஜனநாயகம்—இரண்டுமே செயலற்றுப் போவது ஆகியவையே இதன் விளைவுகள். ஒற்றுமையின்மையே இவ்வகை அதிகாரிகளின் முக்கிய அம்சம்.

18. அமைப்புக் கட்டுப்பாட்டை மீறும் அதிகாரிகள் மற்றொரு வகையினர். இவர்கள் தமது நண்பர்கள், உறவினர்களையே பதவி உயர்வுக்குத் தேர்ந்தெடுப்பது, தமது சுயநலன்களை ஈடேற்றிக் கொள்ள சிறு குழுக்களைக் கட்டுவது, ஒருவருக்கொருவர் தவறுகளை மூடி மறைப்பது, மற்றவர்களுடன் நிலப்பிரபுத்துவ உறவுகளைக் கட்டியமைத்துக் கொண்டு குழு நலன்களில் ஈடுபடுவது ஆகியவற்றில் இறங்கியுள்ளனர். மக்கள் நலனைப் புறக்கணித்துவிட்டு, மக்கள் நலனின் பெயரால் தமது சொந்த நலன்களையும், தமக்கு நெருக்கமானவர்களின் நலன்களையும் எல்லாவற்றுக்கும் மேலாக வைப்பது ஆகியவற்றைச் செய்து வருகின்றனர். இவ்வகை அதிகாரிகள் குறுங்குழு வாதத்தின் அடையாளச் சின்னமாகும்.

19. அரசியல் ரீதியாக சீரழிந்து கொண்டும் புரட்சிகர ஊக்கம் குறைந்துகொண்டும் வரும் அதிகாரிகள் இன்னொரு வகையினர். இவர்கள் தம்மை முதுபெரும் வீரர்களாகக் காட்டிக் கொள்கின்றனர். தமது மூத்த அனுபவத்தைப் பற்றி தம்பட்டம் அடித்துக் கொள்கின்றனர். இவர்கள் சுவையான—சிறப்பான உணவு மற்றும் பானங்களின் மீது தனி ஆவல் கொண்டவர்கள். கடின உழைப்பைவிட ஓய்வையே நாடுபவர்கள். பல இடங்களுக்குச் சுற்றுலா சென்று அழகிய இயற்கைக்காட்சிகளைக் கண்டு ரசிப்பதில் இன்பம் காண்பவர்கள். சோம்பேறித்தனமிக்க இவர்கள் தமது மூளையையோ கைகளையோ பயன்படுத்துவதே கிடையாது. அரசின் நலனிலோ, மக்களின் நலனிலோ இவர்கள் அக்கறையே காட்டாதவர்கள். இவர்கள் அரசியல் ரீதியில் சீரழிந்த அதிகார வர்க்கத்தினர்.

அதிகாரத்துவம் இவ்வளவு தூரம் பற்றிப் படர்ந்திருப்பது, உண்மையிலே வேதனைக்குரியதாகும். புரட்சிகர ஊக்கமும் உள்ளூரமும் சுறுசுறுப்பான படைப்பாற்றல் மிக்க துணியும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும், கம்யூனிஸ்ட் கட்சி உறுப்பினர்கள் அனைவருக்குமான அடிப்படைத் தேவையாகும். புரட்சிகர ஊக்கம் குன்றினால் அரசியல் சீரழிவு தொடங்கிவிடும்.

20. ஆரோக்கியமற்ற நடைமுறைக்குப் பச்சைக் கொடி காட்டி, தவறு செய்தவர்களை தண்டனை ஏதுமின்றித் தப்பிக்கவிடும் அதிகாரிகள் மற்றொரு வகையினர். தங்களை விமர்ச்சிக்கத் துணியும் எவரையும் பழி வாங்குவது, சட்டத்தையும் ஒழுங்கு-கட்டுப்பாட்டையும் மீறிச் செயல்படுவது, ஜனநாயகத்தின் குரல்வளையை நெறிப்பது, மக்களைக் கொடுமைப்படுத்துவது ஆகியவற்றில் இவர்கள் ஈடுபடுகின்றனர். இவர்கள் நமக்கும் எதிரிக்குமிடையிலான வேறுபாட்டைக்கூட காண்ப

தில்லை. கட்சி மற்றும் அரசு நலன்களுக்கு இடையூறு ஏற்படுத்தும் வகையில், அவற்றுக்கு எதிராகச் செயல்படும் தீமை விளைவிப்பவர்களைக் கண்டும் காணாமல் விட்டு விடுகிறார்கள். இவ்வகை அதிகாரிகள் மிகமிக அபாயகரமானவர்கள்.

நான், பல்வேறுபட்ட அதிகாரிகளை இப்போது வகைப்படுத்தினேன். இது முழுமையான அறிவியல் ஆய்வு என்று சொல்வதற்கில்லை. இந்த எல்லா அதிகாரத்துவ வகைகளும் ஏதேனும் ஒரு நிறுவனத்தில் உள்ளதாக நான் சொல்ல வரவில்லை, ஆனால் நாம் இவற்றை அடையாளம் கண்டுகொள்ள வேண்டும். இப்போது நாம் ஆட்சியில் உள்ள நிலையில், இவை கட்சிக்கும் அரசு நிறுவனங்களுக்கும் பெரும் தீங்கிழைப்பவையாகவும் நெருக்கடியை உருவாக்குபவையாகவும் உள்ளதை உணர வேண்டும். எண்ணிக்கையில் மிகக் குறைவான தலைமை ஊழியர்களே மிகமோசமான அதிகாரத்துவ நோயினால் பீடிக்கப்பட்டுள்ளனர் என்பது உண்மைதான். இருந்த போதிலும், அண்மையில் மார்ச் முதல் தேதியிட்ட கட்சியின் வழிகாட்டுதலில் சுட்டிக்காட்டியுள்ளபடி, அதிகாரத்துவ அணுகுமுறையும் நடைமுறையும் நமது வேலைகளில் பெரும் இழப்புகளை ஏற்படுத்தியுள்ளன. அவற்றைக் களையாது வளர்விட்டால், அவை மேலும் பாரதூரமான விளைவுகளை ஏற்படுத்திவிடும். எனவே, நாம் அவற்றுக்கு இப்பொழுதே கட்டாயமாக முற்றுப்புள்ளி வைக்க வேண்டும்.

வெள்ளை பயங்கரத்தின் கீழ் கட்சியின் அமைப்பு வேலைகளை பலப்படுத்துவது எப்படி?

மார்ச்சு—25, 1929

(பதிப்பாளர் குறிப்பு :

மத்திய கமிட்டியால் ஒரு ஆணை என்ற முறையில் எழுதப்பட்ட இக்கடிதம் ஷன்சி கட்சி கமிட்டிக்கும் தோழர் வாங்மிங்கிற்கும்* அனுப்பப்பட்டது.)

நாடு முழுவதிலும் கட்சி அமைப்புகளில் ஏற்பட்டுள்ள மாற்றங்களை கவனத்தில் கொண்டு ஷன்சி மாநிலத்திலுள்ள கட்சி அமைப்புகள் தொடர்பாக மத்திய கமிட்டி சமீபத்தில் ஒரு முடிவை எடுத்துள்ளது. அது பின்வருமாறு:

1. ஆகஸ்டு 7, 1927 கூட்டம் நடந்து முடிந்த ஒன்றரை ஆண்டுகளில் வெள்ளை பயங்கரத்தின் கீழ், பல்வேறு மாநிலங்களில் உள்ள கட்சி அமைப்புகள் மீண்டும்

மீண்டும் அழிக்கப்பட்டன, எண்ணற்ற ஊழியர்கள் உயிரிழந்தனர். கட்சி உறுப்பினர்கள், கட்சியைவிட்டு ஓடுவது, தோழர்களுக்கு எதிராக எதிரிக்கு தகவல்கள் அளித்து கட்சியைக் காட்டிக் கொடுப்பது என்பது நாட்டின் தென் பகுதி முதல் வட பகுதி வரையிலும் நாடு முழுவதிலு முள்ள கட்சியின் உயர் அங்கங்களிலும் படிப்படியாகப் பரவியது. இதன் விளைவாக கட்சியின் தொழிலாளர் வர்க்க அடித்தளம் தொடர்ச்சியாக அரிக்கப்பட்டது; கட்சி அமைப்புகள் மக்களிடமிருந்து மேலும் மேலும் தனிமைப்பட்டு சமுதாயத்திலிருந்து துண்டிக்கப்பட்டன; மேல் மட்டங்களிலிருந்து பலர் வெற்று கூடுகளாக ஆகி வருகின்றனர்.

எனவே, கட்சியின் மத்திய கமிட்டி முதற்கொண்டு கட்சி கிளைகள் வரையிலான கட்சி அங்கங்கள் இன்னமும் இருந்த போதிலும் அவை மிகக் குறைந்த திறனுடனே இயங்குகின்றன. சில சந்தர்ப்பங்களில், உள்ளூர் கட்சி அங்கங்களுக்கு மேலான கட்சி அங்கங்கள் அடுத்தடுத்து அழிக்கப்படும் நிலையில் உள்ளூர் கட்சி அங்கங்களுக்கு ஒரே ஒரு தீர்வுதான் தோன்றுகிறது. தமது அங்கங்களை புனரமைக்க ஊழியர்களை அனுப்பும்படி அவை மத்திய கமிட்டியைக் கேட்டு கொள்கின்றன. கடந்த காலத்தில், இந்த நோக்கத்திற்காக மத்திய கமிட்டியும் ஊழியர்களை அனுப்பியுள்ளது. ஆனால் வேலையை முன்னே தள்ளுவதும் புதிய தொடர்புகளை நிறுவுவதும் சாத்தியமில்லாமல் போனது மட்டுமின்றி, ஏற்கனவே சாதிக்கப்பட்டவைகளும் படிப்படியாக இழக்கப்பட்டன. பலமான அடித்தளம் இன்றி உயர்மட்ட அமைப்புகள் அமைக்கப்பட்டபோது, வேலை துவங்குவதற்கு முன்பே எளிதாக கண்டுபிடிக்கப்பட்டன, அவை மீண்டும் மீண்டும் அழிக்கப்பட்டன. இத்துடன், பெயரளவிலான இந்த கட்சி அமைப்புகள் இருப்பதானது அடிமட்டங்களில் மக்கள் திரள் வேலையை

உதாசீனம் செய்து பெயரளவிலான கட்சி அமைப்புகளை சார்ந்திருக்கும் தவறான போக்கு தோழர்கள் மத்தியில் ஊக்குவிக்கப் பட்டது. எனவே, உள்ளூர் அமைப்புகள் சரியாக அமைக்கப்பட்டு தமது பகுதிகளில் அவை வேலையில் முன்னேற்றம் காட்டிய பின்பே மேல்மட்ட அமைப்புகளை அமைக்கலாம் என்றும், அதையும் உள்ளூர் யூனிட்களே செய்து கொள்ள வேண்டும் என்றும் மத்திய கமிட்டி தீர்மானித்துள்ளது.

இது முதற்கொண்டு உள்ளூர் அமைப்புகள் வேலை துவங்காத இடங்களில் அல்லது அழிக்கப்பட்ட இடங்களில் நமது வழிமுறை பின்வருமாறு இருக்கும். முன்னணித் தோழர்கள் தொழிற்சாலைகளில், நாட்டுப்புறத்தில் அல்லது வேறு இடங்களில் வேலை தேடிக்கொண்டு, மக்கள் மத்தியில் தமது நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்ட பின்னர் மட்டுமே பழைய கட்சி அமைப்புகளை மீண்டும் அமைக்கலாம் அல்லது புதிய அமைப்புகளை உருவாக்கலாம். இந்த அடிப்படையில் மட்டுமே கட்சி அமைப்புகளின் செயல்பாடுகளை மீண்டும் கொண்டுவர முடியும் அல்லது புதியவற்றை நிறுவ முடியும். அடிமட்டத்திலான வேலைகள் இல்லாமல் மேல்மட்டத்தில் ஒரு அமைப்பை ஏற்படுத்தினால் அதற்கு உறுதியான அடித்தளம் இராது; வேலையற்ற சிலர் மற்றும் சமுதாய ரீதியில் தனிமைப்படுத்தப்பட்ட சில தோழர்களோடு மட்டுமே தொடர்பு கொண்டதாகவும் அவர்கள் மட்டுமே அந்த அமைப்பை சூழ்ந்து நிற்பதாகவும் இருக்கும். இத்தகையவர்கள் எந்த அளவுக்கு அதிகமாக இருக்கிறார்களோ அந்த அளவுக்கு கட்சிக்குக் கீழ்மட்ட அடித்தளத்தை புதுப்பிப்பதோ அல்லது புதியதாக உருவாக்குவதோ கடினமாகும்; அந்த அளவுக்கு நமது அமைப்புகள் மக்களிடமிருந்து பிரிக்கப்பட்டு சமுதாயத்திலிருந்து துண்டிக்கப்பட்டிருக்கும். இக்காரணத்தால் மேல்மட்ட அமைப்பு என்பது பெயரளவில் மட்டுமே இருக்கும், ஆனால் எவ்வித பயனும் இராது.

2. இந்த வழியை வடக்கில் உள்ள கட்சி அங்கங் களுக்கு பிரயோகிப்போமானால் ஷன்சிக்கான மாநில கட்சி கமிட்டி என்பது இப்போது அவசியமில்லாதது என்பது தெளிவாகும். அப்படி அது அமைக்கப்பட்டாலும், அது, தவிர்க்க முடியாதவாறு ஒரு வெற்றுக் கூடாகவே இருக் கும். தோழர் வாங்மிங் தன் கடிதத்தில் பல ஊழியர்கள் தைவானுக்கு அனுப்பப்பட வேண்டுமென்று ஆலோசனை கூறியுள்ளார். இத்தகைய நடவடிக்கையின் விளைவு, நிச்சயமாக, நாம் மேலே விவரித்தவாறுதான் இருக்கும். மாநில மட்டத்திலான இந்த கட்சி அங்கம் ஒரு வெற்றுக் கூடாகவே இருக்கும்; சமுதாயத்திலிருந்து தம்மைத்தாமே துண்டித்துக் கொண்ட பல தோழர்கள் இதைச் சுற்றி நிற்பர்; இது மக்கள் மத்தியிலான நமது வேலையை பார தூரமாக பாதிக்கும். எனவே, இப்போது ஷன்சி மாநிலக் கட்சி கமிட்டி அமைக்கப்பட மாட்டாது; உள்ளூர் வேலை கள் துவங்கப்பட்டு அவை முன்னேறுவது முதலில் நடந் தாக வேண்டும். சுன்ழி கட்சி கமிட்டியின் வழிகாட்டுதலின் கீழ் இப்போது ஷன்சி வேலைகள் நடைபெற வேண்டும் என்று மத்தியக்கமிட்டி தீர்மானித்துள்ளது.

தையுவான், யாங்குவான், ஷியாங்மோ, யுக்கி மற்றும் குவாங்கே நதிக்குக் கிழக்கிலுள்ள தென் ஷன்சி கவுண்டிகள் (கவுண்டி என்பது மாவட்டம் போன்றது) போன்ற முக்கிய பகுதிகளில் உள்ளூர் வேலை உறுதிப்படுத்தப்பட வேண் டும். (டாடாங் பகுதி வேலைகள் பெய்பிங்—சூழ்யுவான் ரயில்வே பகுதியால் கையாளப்படும்) அந்த பகுதிகளில் சமூகத் தொடர்புகளுடைய தோழர்களைக் கண்டு கட்சி அமைப்புகளுக்கான அடித்தளத்தை நிறுவுவது முதல் நடவடிக்கையாக அமையும். வேலை துவங்கியபின் ஆரம்ப காலத்தில் பல பழைய தொடர்புகளை அல்லது புதியவர் களை கண்டறிய நீங்கள் முயற்சிக்கக் கூடாது; ஆனால் நீங்கள் தரத்திற்கு முதலிடம் கொடுத்து, ஒவ்வொருவரும்

தமது பாத்திரத்தை ஆற்றுகிறார்களா என்பதை நிச்சயப் படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்.

இன்னமும் கவனமானது ஆலைத் தொழிலாளர்கள் மீது குவிக்கப்பட வேண்டும்; இத்தகைய தொழிலாளர்கள் இல்லாத பகுதிகளாய் இருந்தால் நாட்டுப்புறத்தில் உள்ள கைவினைஞர்களையும், பண்ணைக் கூலிகளையும் போண்டியான விவசாயிகளையும் கட்சிக்குள் புதியதாகக் கொண்டு வர நீங்கள் முயற்சிக்க வேண்டும். அறிவாளிகளை பொருத்தவரை, சமுதாய ரீதியில் ஊக்கமாக உள்ளவர்களை மட்டுமே நீங்கள் கவனிக்க வேண்டும். சமுதாயத்திலிருந்து தம்மை தனிமைப்படுத்திக் கொள்பவர்கள், சமுதாயத் துடன் தம்மை இறுகப் பிணைத்துக்கொள்ள அஞ்சுபவர்கள், வேலைத் தேடிக்கொள்ள பாரதூரமாக முயற்சிகள் செய்யாதவர்கள் - கடந்த காலத்தில் அவர்கள் தோழர்களாக இருந்த போதிலும் - கட்சிக்கு பயனுள்ளவர்களாக மாட்டார்கள். வேர்களற்ற இத்தகையவர்களை நீங்கள் அதிகமாக சேர்த்தால் சமுதாயத்திலிருந்து துண்டிக்கப்பட்ட ஒரு சிறு வட்டத்துடன் கட்சி அமைப்புகள் வரம்பிடப்படுவது நடக்கும். இவ்வாறு நடந்தால் கட்சிக்கு சமூக அடிப்படையோ, வர்க்க அடிப்படையோ நிறுவப்படாமல் போய்விடும்.

தைவான் மற்றும் யுக்கி போன்ற இடங்களில் ஒரு சில தோழர்கள் மட்டுமே கிடைப்பார்களானால், அவர்கள் ஒரு கட்சி கிளையில் உட்கட்சி நடவடிக்கைகளை தொடங்குதல் வேண்டும். இயல்பாகவே உங்களுடைய பிரதான வேலையானது மத்திய கமிட்டி ஷன்சிகு இறுதியாக எழுதிய கடிதத்தின்படி நடத்தப்பட வேண்டும். நீங்கள் மக்களின் அன்றாட வாழ்க்கையின் இடர்ப்பாடுகளில் அக்கறை கொண்டு அன்றாட போராட்டங்களுக்கான அவர்களது ஆர்வத்தை கிளர்ந்தெழச் செய்ய வேண்டும்; அவர்களை நடவடிக்கையில் ஈடுபடுத்த வேண்டும். இந்த கடினமான பணியில் நமது போராளிகளை பயிற்றுதல் வேண்டும்.

ஒவ்வொரு இடத்திலும் மக்கள் மத்தியில் தம்மை நன்றாக மறைத்துக் கொண்டு மக்களது போராட்டங்களில் தலைமை ஏற்கும் தோழர்கள் இருப்பார்களானால், அவர்கள் சிறு எண்ணிக்கையில் இருந்தாலும், ஒன்று அல்லது இரண்டு தொழிலாளர் கட்சி கிளைகளே இருந்தாலும், இந்த கிளைகள் ஷன்சியில் வேலைகளை எடுத்து நடத்தும் மையமான அமைப்புகள் ஆகிவிடும். கவுண்டி அல்லது நகராட்சி மட்டத்திலான உள்ளூர் கட்சி கமிட்டி யானது, ஒரு குறிப்பிட்ட பகுதியில் பல கட்சி கிளைகள் நிறுவப்பட்ட பின்னரே அமைக்கப்பட முடியும். மக்கள் செல்வாக்குடைய சமூகத் தொடர்புகளுடைய பல்வேறு கட்சி கிளைகளை அடித்தளமாகக் கொண்டே இத்தகைய கமிட்டி நிறுவப்பட வேண்டும்; கவுண்டி அல்லது நகர மட்டத்திலுள்ள கமிட்டியின் தலைமைப் பொறுப்புகள் தொடர்ச்சியான வேலைகளையுடைய தோழர்களால் மட்டுமே நிரப்பப்பட வேண்டும். இவ்வாறு மட்டுமே கமிட்டிகள் தனிமைப்படாமல் இருப்பதையும் செயலூக்கம் உள்ளதாக இருப்பதையும் நீங்கள் உத்திரவாதப்படுத்திக் கொள்ள முடியும்.

பல கட்சி கிளைகள் இருந்து, ஆனால் கவுண்டி அல்லது நகர கமிட்டி நிறுவப்படாத இடங்களில், ஒப்பீட்டளவில் பலமான கட்சி கிளையானது மற்ற கிளைகளின் வேலைகளைக் கொண்டு செலுத்துவதாக இருக்க வேண்டும். முக்கிய கவுண்டிகள் மற்றும் நகரங்களின் கட்சி கமிட்டிகள் அருகிலுள்ள கவுண்டிகளின் கட்சி அமைப்புகளுக்கு வழி காட்டுதல் தரவேண்டும்.

3. மேலே கூறியவற்றிலிருந்து ஷன்சியில் ஏற்கனவே உள்ள தோழர்களில் ஒரு பிரிவினரை தையுவானில் குவிப்பது அவசியமில்லை என்பது தெளிவாகிறது. தையு வானில் கூட நீங்கள் செய்யக் கூடியதெல்லாம் என்ன

வென்றால் முறையான வேலைகளையுடைய தோழர்களை அல்லது அதற்காக முயற்சிக்கும் தோழர்களை கண்டு பிடிப்பதும், அவர்களைக்கொண்டு கட்சி நடவடிக்கைகளை மீண்டும் தொடங்கி கட்சி அமைப்புகளுக்கான அடித்தளத்தை நிறுவுவதும் ஆகும்.

ஷன்சி கட்சி கமிட்டியானது இந்த கடிதத்தில் கண்டுள்ள ஆணைகளின்படி நடக்க வேண்டும்; தோழர் வாங்மிங்கை ஆலோசனை கலக்க தியன்சிக்கு வருமாறு அவருக்கு எழுத வேண்டும். யாராவது ஒருவர் முக்கிய பகுதிகளில் சுற்றுப் பயணம் செய்து, அங்கு கட்சி வேலைகளை மீண்டும் தொடர முறையான வேலைகளிலுள்ள தோழர்களை கண்டுபிடிக்க நீங்கள் உடனடியாக திட்டமிட வேண்டும். இந்த கடிதத்தை கண்டவுடன் தோழர் வாங்மிங் விவாதத்திற்காக சுன்ழி கட்சி கமிட்டிக்கு உடனடியாக புறப்பட்டு வரவேண்டும்.

குவாங்கே நதிக்கு கிழக்கே உள்ள ஏழு கவுண்டிகளிலான வேலைகளை நீங்கள் புறக்கணிக்கலாகாது. இப்போதைய வசந்த கால பஞ்சத்தின் போது பிரதான போராட்டம் சந்தேகத்திற்கு இடமின்றி நிலப்பிரபுக்களின் தானியத்தை கடனாக பெற்று வினியோகிக்கும் இயக்கத்தை விரிவுபடுத்த வேண்டும் என்பதே; ஆனால் இந்த போராட்டத்தை நிலப்பிரபுக்களுக்கே எதிராக திருப்பி விடுவதற்கு பெரு முயற்சிகளை எடுத்துக் கொள்ள வேண்டும். இந்த இயக்கத்தோடு அல்லது கடன்களை திருப்ப மறுப்பதோடு விவசாயிகளின் போராட்டம் நின்று விடக் கூடாது; ஆனால் இந்த போராட்டம் நிலப்பிரபுக்களுக்கெதிரான தொடர்ச்சியான போராட்டமாக வளர்க்கப்படவேண்டும் என்பது குறிப்பாக முக்கியத்துவம் வாய்ந்தது. போராட்டம் தொடர்ச்சியாக விரிவடைந்து, சிறு வெற்றிகள் தொடர்ச்சியாக ஈட்டப்படும்போது

மட்டுமே விவசாயிகள் இயக்கம் ஆழமாகி வடக்கில் விவசாயப் புரட்சி துவங்கும். இதுமிக முக்கியமான விஷயம்; ஏழு கவுண்டிகளின் வேலைகளை வழி நடத்தும்போது இதை நீங்கள் நினைவில் கொள்வீர்கள் என்று நாங்கள் நம்புகிறோம்.

எதிரியின் பக்கத்திலிருந்து படை வீரர்களை வென்றெடுக்கும் இயக்கம், கொள்ளையர்கள் மற்றும் பிற்போக்கு உள்ளூர் படைகள் மத்தியிலான வேலை ஆகியவற்றை பொறுத்தவரை, மத்திய கமிட்டியின் வேலைத் திட்டத்திற்கேற்ப ஏழு கவுண்டிகளின் விசேஷ கமிட்டிக்கு நீங்கள் வழி காட்டுதல் தருவீர்கள் என்று நாங்கள் நம்புகிறோம்.

-
- வாங்மிங் (1903-31); 1925-இல் பொதுவுடைமைக் கட்சியில் சேர்ந்தார். 1928-இல் ஷன்சி மாநிலக் கட்சி கமிட்டியின் செயலாளரானார். அவர் 1929-இல் கோமிங் டாங்கால் கைது செய்யப்பட்டார்; அக்டோபர் 1931-இல் மரண மடைந்தார்.

சென்னை நகரில் உள்ள பத்திரிகைகளைப் பற்றி
 விவரம் அறிய விரும்புகிறீர்கள் என்றால்
 தயவுசெய்து கீழ்க்கண்ட முகவரிக்குக் கடிதம்
 எழுதி அனுப்பி உங்களுக்குத் தேவையான
 தகவலைப் பெறலாம்.

66 - சென்னை நகரில் உள்ள பத்திரிகைகளைப் பற்றி
 விவரம் அறிய விரும்புகிறீர்கள் என்றால்
 தயவுசெய்து கீழ்க்கண்ட முகவரிக்குக் கடிதம்
 எழுதி அனுப்பி உங்களுக்குத் தேவையான
 தகவலைப் பெறலாம்.

**புரட்சிகர ஊக்கமும் உள்நூறமும்
 சுறுசுறுப்பான படைப்பாற்றல் மிக்க
 துணிவும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும்,
 கம்யூனிஸ்ட் கட்சி உறுப்பினர்கள்
 அனைவருக்குமான அடிப்படைத்
 தேவையாகும். புரட்சிகர ஊக்கம்
 குன்றினால் அரசியல் சீரழிவு
 தொடங்கிவிடும்.99**

—செள என்-ஸாய்



சென்னை நகரில் உள்ள பத்திரிகைகளைப் பற்றி
 விவரம் அறிய விரும்புகிறீர்கள் என்றால்
 தயவுசெய்து கீழ்க்கண்ட முகவரிக்குக் கடிதம்
 எழுதி அனுப்பி உங்களுக்குத் தேவையான
 தகவலைப் பெறலாம்.