A5-70
4637

விலை அணா 3

# நாஜி ஆட்சியில் தொழிலாளர் கதி

வில்லியம் ஏ. ராப்ஸன்
எழுதியது

PAGANERI.

உலக விவகாரங்களை விளக்கும்
ஆக்ஸ்போர்ட் சிறு நூல்கள்

உலக விவகாரங்களை விளக்கும்
ஆக்ஸ்போர்ட் சிறு நூல்கள்

# நாஜி ஆட்சியில் தொழிலாளர் கதி

வில்லியம் ஏ. ராப்ஸன்
எழுதியது

PRESENTED BY:
V. PL. PL. M.
... CHETTIAR
PAGANERI.

வைசிய இளைஞர் சங்கம்
Y. M. C.
ASSOCIATION
PAGANERI.
பாகனேரி

INDIAN BRANCH

ஆக்ஸ்போர்ட் யூனிவர்ஸிடி ப்ரெஸ்
பம்பாய் கல்கத்தா மதராஸ்
1942

# NAZI ATCHIYIL THOLILALARGALIN GATHI

*Translated into Tamil from*

LABOUR UNDER NAZI RULE

by W. A. ROBSON

(*Oxford Pamphlets on World Affairs No. 33*)

ஜெர்மனியிலும் வெளி நாடுகளிலும் ஹிட்லர் வேலை யில்லாத் திண்டாட்டத்தை ஒழித்ததுபற்றி புகழ்ந்து பாராட்டுகிறார்கள். அதற்காக எவ்வளவு தூரம் தொழில் முறையில் அடிமைத்தனமும் கட்டுப்பாடும் ஏற்பட்டிருக் கிறதென்பது சரிவர கவனிக்கப்படுவதில்லை ; அல்லது அவ் விஷயம் முக்கிய மில்லாததுபோல நிராகரிக்கப்படுகிறது. மிகவும் முன்னேற்றமடைந்திருந்த ஜெர்மன் தொழிலாளர் இயக்கம் 1933-ம் வருஷத்திலிருந்து கலைக்கப்பட்டு, 1938-ம் வருஷத்தில் அடிமைத்தனத்தையே ஆதாரமாகக் கொண்ட இயக்கமாகும் வரையில் தொழிலாளர் அந் தஸ்து, தொழில் முறைகள் இவைகளில் ஏற்பட்டுள்ள பெரும் மாறுதல்களை இப்பிரசுரம் விவரிக்கிறது. தொழி லில் ஈடுபட்ட ஜெர்மனி தேசத்து ஆண்களும் பெண்களும் தொழிலாளர் உலகத்தில் சுதந்திர பிரஜைகளாயிருப்பது நின்றுவிட்டது. பல நூற்றுண்டுகளாக ஐரோப்பா கண் டிராத ஒரு முறையில் அவர்கள் வேலைக்காரர்களாகி விட்டனர்.

இதை எழுதிய டாக்டர் டபிள்யூ. ஏ. ராப்ஸன் லண்டன் சர்வகலாசாலை பொருளாதார பகுதியில், நிர் வாக சட்ட ஆராய்ச்சியாளர். தொழில் சட்டங்களைப்பற்றி யும் தொழில் முறைகளைப் பற்றியும் நன்கறிந்த நிபுணர்; 'பொலிடிகல் க்வார்டர்லி' என்ற பத்திரிகையில் கூட்டு ஆசிரியருமாவர். சட்டங்களைப் பற்றியும் சர்க்கார் முறை களைப்பற்றியும் அவர் பல புத்தகங்கள் எழுதியுள்ளார்.

தமிழில் முதல் பதிப்பு 1942

4637

# நாஜி ஆட்சியில் தொழிலாளர் கதி

ஒரு தேசத்தின் பொருளாதார சமூக முன்னேற்றத்தை அத்தேசத்திலுள்ள தொழிலாளரின் நிலைமை அளவிட்டு விடுவதால், அது மிகவும் முக்கியமான ஒரு பிரச்னையாகிறது. அது மட்டுமல்ல. அரசியல் துறையிலும் தொழிலாளரின் நிலைமை விசேஷ முக்கியத்துவத்தை அடைந்துள்ளது. அரசியல் அமைப்பிலோ, அரசியல் நோக்கங்களிலோ மாறுதல்கள் ஏற்படுமானால், அம்மாறுதல்கள் தொழிலாளரின் நிலைமையிலும் அந்தஸ்திலும் பிரதிபலிக்கின்றன. ஒவ்வொரு தேசத்திலும் தொழிலாளருடைய அந்தஸ்துக்கும் அத்தேசத்தின் அரசியல் நிர்வாகத்திற்கும் நெருங்கிய உறவு உண்டென்பதை விளக்க சரித்திரத்திலிருந்து கணக்கற்ற ஆதாரங்களை எடுத்துக் கூறலாம்.

நாஜி கட்சி அதிகாரம் பெற்றதிலிருந்து ஜெர்மன் தொழிலாளரின் நிலைமையில் ஒரு மகத்தான மாறுதல் ஏற்பட்டதில் ஆச்சரியம் ஒன்றுமில்லை. ஆனால் அந்த மாறுதல் ஹிட்லருடைய சர்க்காரின் கொள்கைகளையும் லட்சியங்களையும் பளிங்குபோல் விளக்குவதால் அது மிகவும் கவனிக்கத் தக்கதாகிறது.

தொழிலாளர் தங்களுக்கு அவசியமான சங்கங்களை ஏற்படுத்திக்கொண்டு, தேசத்தில் பலத்த வகுப்பினராக விளங்கும் விஷயத்தில், 1933-ம் வருஷத்திற்குமுன் ஜெர்மனி, முன்னேற்றதேசங்களில் ஒன்ருகவிளங்கியது. 1860-ம் வருஷத்திலிருந்து ஜெர்மன் தொழிலாளர் இயக்கம் ஆரம்பமாயிற்று. பிஸ்மார்க் தடை யுத்தரவு விதித்திருந்த (1878-ம் வருஷத்திலிருந்து 1890-ம் வருஷம் வரையில்) சமயத்தில் தவிர, தொழிற்சங்கங்கள் 1922-ம் வருஷம் வரையில் அதிகரித்து வந்தன. 1922-ம் வருஷத்தில் ஜெர்மன் தொழிலாளர் சங்கங்களில் மொத்தம் 90 லக்ஷம் பேருக்கு மேல் மெம்பர்களிருந்தனர். பிறகு மெம்பர்களின் தொகை குறைந்து கொண்டு வந்து 1929-ம் வருஷத்தில் 60 லக்ஷம் பேராக குறைந்து விட்டது. இந்த இயக்கம் அரசியல் துறையிலும் போராட்டத்தை ஆரம்பிக்க, 1890-ம் வருஷத்

தில் சமூக ஜனநாயக கட்சியை ஆரம்பித்தது. 1914-ம் வருஷத்திற்குள் இக்கட்சிக்கு மொத்த வோட்டர்களில் மூன்றில் ஒரு பங்காகிய 45 லக்ஷம் வோட்டர்களின் ஆதரவைப் பெற்றது. பிஸ்மார்க் சோஷலிஸ்ட் இயக்கத்தை வெறுத்து, அதை நசுக்க முயன்றுரே ஒழிய, அவர்தான் ஜெர்மனியில் முதல் முதலாக சமூக இன்ஷ்யூரன்ஸை ஆரம்பித்து வளர்த்தவர்.

## வீமார் குடியரசும் தொழிலாளரும்

1914-லிலிருந்து 1918-ம் வருஷம் வரையில் நடந்து சென்ற மகா யுத்தத்தின்போது ஜெர்மனியில் முதலாளி-தொழிலாளர் உறவில் பல முன்னேற்றங்கள் ஏற்பட்டன.

தொழிலாளர் பிரச்னைகளை தொழிலாளர் சங்கங்களின் மூலம் தீர்ப்பதென்கிற முறையை சட்டம் ஆதரிக்கவில்லை. ஜெர்மனி தோற்றுப்போனதும் ஏற்பட்ட புரட்சியில், தொழிலாளர் சங்கத்தின் கூட்டு பேர முறையைக் கட்டுப்படுத்தி 1918-ம் வருஷம் டிசம்பர் 23-ந் தேதி ஒரு உத்தரவு பிறப்பிக்கப்பட்டது. இவ்வுத்தரவு தொழிலாளர் சார்பாக பேரம் செய்யும் அதிகாரத்தை தொழிலாளர் சங்கத்தினிடம் ஒப்படைத்து, அச்சங்கத்தின் அந்தஸ்தை உயர்த்திவிட்டது. இந்த உத்தரவை 1919-ம் வருஷம் மார்ச்சுமாதம் தேசீய அசெம்பிளி ஒரு சட்டத்தின் மூலம் ஊர்ஜிதப்படுத்தியது. இச்சட்டத்தின் பயனுக தொழிலாளர் சங்கங்களின் செல்வாக்கு அதிகரித்து கூட்டுபேர முறையும் மேன் மேலும் அனுஷ்டிக்கப்பட்டு வந்தது. சங்கங்களில் சேராத எல்லா தொழிலாளருக்கும் பொதுவாக, சில நிபந்தனைக்குட்பட்ட, ஒரு ஒப்பந்தத்தை செய்து கொள்ளுமாறு தொழில் மந்திரிக்கும் அதிகாரம் கொடுக்கப்பட்டது. 1922-ம் வருஷத்திற்குள் 140 லக்ஷம் தொழிலாளரின் நிலைமை கூட்டு ஒப்பந்தங்களால் நிர்ணயிக்கப்பட்டது.

1919-ம் வருஷத்தில், நாளொன்றுக்கு 8 மணிக்கு மேல் வேலை கொடுக்கக் கூடாதென்றும், வாரத்திற்கு 48 மணிக்குமேல் தொழிலாளரிடமிருந்து வேலை வாங்கக் கூடாதென்றும், ஒவ்வொரு வாரத்திலும் ஒருதரம் விடாமல் 36 மணி நேரம் ஓய்வு கொடுக்கப்பட வேண்டுமென்

றும், சனிக்கிழமையில் பாதி நாள் விடுமுறையாயிருக்க வேண்டுமென்றும் குறிப்பிட்டு, இரவில் செய்யப்படும் வேலையையும் கட்டுப்பாட்டிற்குள்ளாக்கி ஒரு சட்டம் ஏற்படுத்தப்பட்டது. இவ்வரிய கோட்பாடுகளெல்லாம் சரிவர அனுஷ்டிக்கப்படாதிருந்த போதிலும், இங்கிலாந்தையும் யுனைடெட் ஸ்டேட்ஸையும் விட, வீமார் குடியரசு நடந்தேறிய ஜெர்மனியில்தான் மிகக் கடினமான வேலைகளிலிருந்து தொழிலாளர் காப்பாற்றப்பட்டு வந்தனர் என்பது உண்மை.

முதலாளியிடமிருந்து தொழிலாளரைப் பாதுகாத்து, அவர்களுடைய பொது நலன்களைத் தேடிக்கொள்ள தொழில் கவுன்ஸில்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டது, ஜெர்மன் தொழிலாளர் இயக்கத்திலேயே ஒரு முக்கிய அம்சமாகும். 1910-ம் வருஷம் நிறைவேறிய தொழில் கவுன்ஸில் சட்டத்தின்கீழ், 20 பேருக்குமேல் தொழிலாளர் வேலைக்கு அமர்த்தப்படும் தொழிற்சாலைகளிலெல்லாம் தொழில் கவுன்ஸில்கள் நிறுவப்பட்டன. இக்கவுன்ஸிலுக்கு மெம்பர்கள் தொழிலாளரால், அவர்கள் வகுப்பிலிருந்தே தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டனர். தொழிற்சாலையின் முக்கியத்வத்திற்குத் தகுந்தபடி 3 பேரிலிருந்து 30 பேர் வரையில் தொழில் கவுன்ஸிலுக்கு மெம்பர்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டார்கள்.

நூதன தொழில் முறைகளை கையாளுவதிலும், தொழிலின் பிரயோஜனத்தை அதிகரிப்பதிலும், தொழில் கவுன்ஸில் முதலாளிகளுடன் ஒத்துழைத்து வந்தது. தொழிலாளர் பிரச்னைகளில் சமாதானத்தை உண்டாக்கி தகராறுகளின்றி நிலைமையை சமாளிக்கவும் இக்கவுன்ஸிலுக்கு அதிகாரமுண்டு. கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் நடைமுறையில் சரிவர நடக்கின்றனவா என்றும் அது மேற்பார்வையிடும். வேலை சம்பந்தமான விதிகளைப்பற்றி முதலாளியிடம் சம்பாஷணைகளையும் நடத்தும். தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளரின் தேக சௌக்கியத்திற்கு வசதிகள் செய்வதிலும், விபத்துக்கள் ஏற்படாமல் பார்த்துக் கொள்ளுவதிலும் அது தொழிற்சாலை இன்ஸ்பெக்டர்களுடன் ஒத்துழைத்து வந்தது. தொழிற்சாலையில் நிவாரண திட்டங்களின் நிர்வாகத்திலும் அது பங்கெடுத்துக் கொண்டது.

இந்த தொழில் கவுன்ஸில்கள் தொழிலாளர் சங்கத்தின் அலுவல்களை கவனிப்பதற்காக ஏற்பட்டவை அல்ல. இவைகள் செல்வாக்குடனிருக்க வேண்டுமானால், தொழிலாளர் சங்கங்களுடன் இவைகளுக்கு நெருங்கிய தொடர்பு அவசியம். தொழில் விதிகளின்கீழ் வராத ஊதியம், வேலை நேரம் முதலிய பொது பிரச்னைகளை தீர்ப்பதில் தொழில் கவுன்ஸில்கள் தலையிடவில்லை. தொழிலாளர் வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டால், அப்போது தொழில் கவுன்ஸில்கள் குறுக்கிட்டு, அவர்களை மறுபடியும் வேலையில் அமர்த்த வேண்டும் என்றாவது, அல்லது அவர்களுக்கு நஷ்ட ஈடு கொடுக்கவேண்டுமென்றாவது, தொழில் கோர்ட்டுக்கு மனு செய்துகொள்ளும். தொழிற்சாலை சம்பந்தமான விதிகளை முதலாளி அமுலுக்குக் கொண்டு வந்திருக்கிறாரா என்று அது பரிசீலனை செய்யும். ஊதியம், உற்பத்தி, லாப நஷ்டம் முதலிய விஷயங்களைப்பற்றி மூன்று மாதத்திற்கொருதரம் முதலாளி ரிப்போர்ட் சமர்ப்பிக்க வேண்டுமென்று அது கேட்கலாம். தொழிலாளருக்கு கொடுக்கப்பட்ட ஊதியத்தின் கணக்கையும் மற்றும் சில விவரங்களையும் அதற்கு அறிந்துகொள்ள அதிகாரமுண்டு. புள்ளி விவரங்களை விவரித்துக் கூறி, பல கேள்விகளுக்கு பதில் சொல்லும்படியும் முதலாளியை கேட்கலாம். ஒரு கூட்டு பங்கு கம்பெனியின் (*Joint Stock Company*) நிர்வாகத்திற்கு ஒன்று அல்லது இரண்டு டைரக்டர்களையும் அது நியமிக்கலாம்.

தொழிலாளரின் தாற்காலிகமான பிரச்னைகளை சரிவர தீர்த்து வைப்பதில், இத்தொழில் கவுன்ஸில்கள் மிகவும் உபயோகமாயிருந்தன. கூட்டு பேரத்திலும், தனிப்பட்ட தொழிலாளரை முதலாளி துன்புறுத்துவது, வேலையை விட்டு நீக்குவது முதலியவற்றை தடுப்பதிலும், காரியாலயம், சுரங்கம், தொழிற்சாலை இவ்விடங்களில் தொழிலாளரின் உரிமைகளை பாதுகாக்கும் விஷயத்திலும் இக்கவுன்ஸில்களுக்கு செல்வாக்குண்டு. ஆனால் தொழிற்சாலையின் நிர்வாகத்தில் பங்கெடுத்துக் கொள்ளும் விஷயத்தில் அவைகளுக்குப் போதிய அதிகாரமில்லை.

மொத்தத்தில் யோசனை செய்து பார்த்தால், தொழில்

கவுன்ஸில் சட்டம் தொழிலாளரிடையே ஜனநாயக முறையை பரவச் செய்தது என்று நிச்சயமாகச் சொல்லலாம். ஐரோப்பாவில் தேகத்தால் உழைக்கும் தொழிலாளருக்கும் புத்தியை உபயோகித்து உழைக்கும் தொழிலாளருக்கும் இத்தொழில் கவுன்ஸில் இயக்கம் மிகுந்த செல்வாக்கை அளித்தது.

*1926*-ம் வருஷம் நிறைவேறிய தொழில் கோர்ட் சட்டம் (*Labour Courts Act*) தொழிலாளரின் முன்னேற்றத்திற்காக ஏற்பட்ட மற்ளுெரு சட்டம். இது உள்ளூர் தொழில் கோர்ட்டுகளையும், அப்பீலுக்கு ஜில்லா தொழில் கோர்ட்டுகளையும், பிரதம கோர்ட்டாகி லீப்ஸிக்கில் ரீக் தொழில் கோர்ட்டையும் ஸ்தாபித்தது.

இதற்குமுன் சிவில் கோர்ட்டுகளில் விசாரிக்கப்பட்டு வந்த வழக்குகளெல்லாம் இக்கோர்ட்டுகளின் அதிகாரத்திலுட்பட்டன. தனிப்பட்ட முதலாளிகளுக்கும் தொழிலாளிகளுக்கும் ஏற்படும் தகராறுகளைத் தீர்க்கவும், கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் சம்பந்தமாக ஏற்படும் தகராறுகளை சமாளிக்கவும் இத்தொழில் கோர்ட்டுகளுக்கு அதிகாரமிருந்தது.

சமரசத்திற்கு வேண்டிய ஏற்பாடுகளும் விரிவாக செய்யப்பட்டிருந்தன. சமரசத்திற்கு அவசியமான கருவிகள் இரண்டு. முதலாவது, சர்க்காரால் நியமிக்கப்பட்ட சமரச போர்டுகள் அல்லது தொழில் மந்திரியால் நியமிக்கப்பட்ட சமரச மெம்பர்கள். இரண்டாவது, உத்தியோகப்பற்றில்லாத, அல்லது தாங்களாகவே சமரசத்திற்கு உழைக்க முன்வந்துள்ள, சமரச ஸ்தாபனங்கள்.

ஒரு தொழில் தகராறு சமரசத்தால் தீர்க்கப்படாவிடில், ஒரு சமரச அதிகாரியோ க்ளீச்டர் (*Schlichter*), அல்லது தொழில் மந்திரியோ, இருதரத்தாரும் ஒப்புக்கொள்ளவேண்டிய தீர்மானத்தை இறுதியில் அறிவிப்பார்கள். விசேஷ சந்தர்ப்பங்களில்தான் அம்மாதிரியான தீர்ப்புகள் வற்புறுத்தப்படும். தொழில் நிலைமையைப்பற்றிய பிரச்னைகளை தீர்க்கும் பொறுப்பு பெரும்பாலும் தொழில் பிரதிநிதிகளிடமே விடப்பட்டிருந்தது.

வரவர சர்க்காரின் ஆதிக்கம் அதிகரித்தது. ப்ரூனிங் நிர்வாகத்தில் தொழில் சமரச முறைகளில் சர்க்காரின்

வற்புறுத்தல் நடைமுறையில் அதிகமாக அனுஷ்டிக்கப் பட்டது. சர்க்கார் தொழில்உறவுகளில் குறுக்கிட்டபடி யால், தொழிலாளர் சங்கங்களின் செல்வாக்கு குறைய ஆரம்பித்தது. ஏனென்றால், சர்க்கார் உத்தியோகஸ்தர்கள் நிர்ணயித்ததை தொழிலாளர் சங்கங்கள் மறுக்கவோ மாற்றவோ முடியவில்லை. இப்படி சர்க்காரின் குறுக்கிட லால், தொழிலாளர் சங்கத்தின்செல்வாக்கு குலைந்துபோய், 1933-ம் வருஷம் நாஜி கட்சி அதிகாரம் பெற்றபோது, அது மிகவும் குன்றிக் கிடந்தது.

மேற்கூறிய சுருக்கமான வரலாற்றிலிருந்து வீமார் குடியரசின்கீழ் தொழிலாளர் பலம் பெற்று சிறந்து விளங்கினார்கள் என்பது வெளியாகும். தொழிலாளர் சங் கங்களின் பலம் அதிகரித்தது ; கூட்டு பேரத்தின் உபயோ கம் அதிகரித்தது ; இதற்குமுன் இருந்திராத ஒருமுறையில் தொழில் கவுன்ஸில்கள் தொழிலாளரின் உரிமைகளை பாது காக்க ஆரம்பித்தன. தொழில் தகராறுகளில் முதலாளி களின் பிரதிநிதிகளுக்கு எவ்வளவு செல்வாக்கு அளிக்கப் பட்டதோ, அதைப்போலவே தொழிலாளரின் பிரதிநிதி களுக்கும் தொழில் கோர்ட்டுகளில் சம அந்தஸ்து கொடுக் கப்பட்டது. பெரிய பிரச்னைகளில் ஏற்படும் நெருக்கடிகளை சமரச போர்டு சமாளித்து வந்தன. தவிர, சமூக இன்ஷ் யூரன்ஸ் முதலிய முக்கிய விவகாரங்களையும் தொழிலாளர் சங்கங்கள் நிர்வகித்தன.

தொழிலாளரின் பிரதிநிதிகள் தொழிலாளராகவே இருக்கவேண்டும் என்னும் கொள்கையும் அங்கீகரிக்கப்பட் டிருந்தது. நடைமுறையில் அனுஷ்டிக்கப்பட்டிருந்த வழக் கங்களுக்கெல்லாம் சட்டம் ஆதரவளித்து அவைகளை உரிமைகளாக்கின. தொழிலாளரிடையே பொறுப்பையும் சுயேச்சையையும் வளர்க்க அரசாங்கம் பாடுபட்டது. தொழிலாளருக்கு ஜனநாயக மனப்பான்மை உண்டாக வேண்டுமென்று உதவியளித்தது. ஆட்சியோ முதலாளித்வ ஆட்சியாகவே இருந்தது. தொழிலாளர் கட்சியிலுள்ள புரட்சிக்காரர்களுக்கு திருப்தி அளிக்கப்படவில்லை. பொரு ளாதாரத் துறையில் அடிப்படையான மாறுதல்கள் வேண்டுமென இவர்கள் கிளர்ச்சி செய்து வந்தார்கள்.

பொதுவாக தொழிலாளருக்கு பலவித முன்னேற்ற வசதிகள் ஏற்பட்டிருந்தன.

## தொழிலாளர் இயக்கம் குலைந்தது

நாஜி சர்க்கார், அதிகாரம் பெற்ற வெகு சீக்கிரத்திலேயே, தொழில் உறவுபற்றிய பிரச்னைகளை கவனிக்க ஆரம்பித்தார்கள். 1933-ம் வருஷம் ஜனவரி மாதம் ஹிட்லர் சான்ஸலர் ஆனார். மே மாதம் 2-ந் தேதி நாஜிகள் தொழிலாளர் கட்டடங்களைக் கைப்பற்றி, தொழில் சங்கத் தலைவர்களை கைது செய்து, தொழிலாளர் சங்கத்தின் சொத்தை பறிமுதல் செய்தனர். அடுத்த மாதம் சமூக ஜன நாயக கட்சி ஒழிக்கப்பட்டு, பாக்கியுள்ள தலைவர்களும் சிறையிலடைக்கப்பட்டார்கள். ஜூலை மாதத்தில் புதிய கட்சிகள் ஏற்படக்கூடாதென்று உத்தரவு பிறந்தது. அச்சமயத்திலிருந்து ஜெர்மன் தொழிலாளர் இயக்கம் கலைக்கப்பட்டது. அதற்கப்புறம் ஜெர்மனியில் ஒரு உண்மையான தொழிலாளர் சங்கங்கூட இல்லாமல் போய்விட்டது.

1934-ம் வருஷம் ஜனவரி மாதம் தேசீய தொழிலாளரை ஒன்றுபடுத்த ஒரு சட்டம் நிறைவேறியது. இச்சட்டத்தில் புதிய சர்க்காரின் கொள்கைகள் புகுத்தப்பட்டிருந்தன. 1918-ம் வருஷத்திலிருந்து தொழிலாளர் சௌகரியத்திற்காக நிறைவேறிய 11 சட்டங்களையும் உத்தரவுகளையும் 1934-ம் வருஷத்திய சட்டம் ரத்து செய்தது.

தேசீய தொழில் சட்டத்தின் முதல் பகுதி ஒவ்வொரு கம்பெனியிலும் தொழிலாளர் தலைவன் நியமிப்பதையும் ரகசியக் கவுன்ஸில் (*Confidential Council*) ஏற்படுத்துவதையும் குறிப்பிட்டது. ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் முதலாளியே தலைவ (*Fuhrer*) னாக நியமிக்கப்பட்டான். அங்கு வேலை செய்துவரும் தொழிலாளர்கள் அவனைப் பின்பற்றி தேசத்திற்கும், அரசாங்கத்திற்கும், தொழிற் சாலையின் முக்கிய நோக்கத்திற்கும் தக்கபடி ஒத்துழைக்கவேண்டுமென்று வற்புறுத்தப்பட்டது. அர்த்தமில்லாத பலவித வேண்டுகோள்களும் உத்தரவுகளுமடங்கிய சட்டதிட்டங்கள் அமுலுக்கு வந்தன.

ஒரு தொழிலின் முதலாளி மேற்கூறிய சட்டப்படி அதனுடைய 'ப்யூரர்' அல்லது தலைவனாவன். தலைவன் என்பது வெறும் வார்த்தையோடு சரி. தன்னைப் பின்பற்றுபவரின் சார்பாகத் தலைவன் தொழிற்சாலை பிரச்னைகளில் தீர்மானம் செய்யலாமென்று சட்டம் குறிப்பிடுகிறது. அவர்களுடைய நன்மையை கவனிக்குமாறு அவனுக்கு புத்திமதி கொடுக்கப்பட்டிருக்கிறது. தொழிலாள வகுப்பினர் அவனுக்கு அடங்கி நடக்கவேண்டுமென்றும் அது உத்தரவிடுகிறது. ஒரு கம்பெனியின் முதலாளியோ, அல்லது டைரக்டர்களோ, நிர்வாகத்தில் பெரும் பங்கெடுத்துக் கொள்ளும் ஒருவரை தங்களுடைய பிரதிநிதியாகவும் நியமிக்கலாம்.

20 பேருக்குக் குறையாமல் தொழிலாளர் வேலை செய்யும் கம்பெனிகளில் ரகசியம் சொல்லுபவர்களென்று (*confidential men*) தலைவர் தன்னைப் பின்பற்றுபவர்களில் சிலரை நியமிக்கவேண்டும். அவரும் இந்த ரகசியம் சொல்லுபவர்களும் சேர்ந்து ஒரு ரகசியக் கவுன்ஸிலாகக் கூடி, கம்பெனியின் நிர்வாகத்தை கவனிப்பார்கள்.

## ரகசியக் கவுன்ஸில்

கம்பெனிக்குத் தகுந்தபடி இந்த ரகசியக் கவுன்ஸிலில் 2 பேரிலிருந்து 10 பேர் வரையில் மெம்பர்களிருப்பார்கள். ஒரு ரகசியக்காரன் 25 வயதுக்குட்பட்டவனாக இருக்கக்கூடாது. அக்கம்பெனியில் அவன் குறைந்தது ஒரு வருஷமாவது வேலை செய்திருக்க வேண்டும். இதே தொழிலில் இரண்டு வருஷங்களாவது அவன் ஈடுபட்டிருந்திருக்க வேண்டும். அவன் பிரஜா உரிமைகள் படைத்தவனாயும், ஜெர்மன் தொழில் முன்னணி (*German Labour Front*) யில் சேர்ந்தவனாகவும் இருக்கவேண்டும். ஆனால் அவனுக்கு அரிய குணங்களிருக்க வேண்டும். தயங்காமல் நாஜி சர்க்காருக்கு எப்போதும் உழைக்க அவன் தயாராகவும் இருக்க வேண்டும். சுருங்கச் சொல்லின், அவன் ஒரு அசல் நாஜியாயிருக்கவேண்டும்.

இந்த ரகசியக்காரரை நியமிக்கும் முறையை கவனித்தால், இவர்களெல்லாம் நாஜிகளாக இருக்கவேண்டு

மென்பதுதான் முக்கிய நோக்கம் என்பது வெளிப்படை யாகும். நாஜி கட்சியுடனோ, அல்லது கம்பெனியில் வேலே செய்து வரும் நாஜி கட்சியினரிடமோ, பூரணமாக ஒத்துப் போகும் நபருடைய ஜாபிதாவை கம்பெனித் தலைவன் தயார் செய்யவேண்டுமென்று சட்டம் கோருகிறது. நம்பிக்கை யுள்ளவர்களுக்கு ரகசியக்காரர் ஜாபிதாவைப்பற்றி ஆத ரித்தோ நிராகரித்தோ வோட்டு செய்ய உரிமையுண்டு. கம்பெனித் தலைவருக்கும் உள்ளூர் நாஜி சேர்மனுக்கும் இந்த ஜாபிதா விஷயமாக அபிப்பிராய பேதம் ஏற்பட்டாலாவது, அல்லது நாஜிகளைப் பின்பற்றும் தொழிலாளர் மேற்கூறிய ஜாபிதாவை ஆமோதிக்காமலிருந்தாலாவது, தொழில் டிரஸ்டி என்கிற சர்க்கார் அதிகாரி இந்த ரகசியக் கவுன் ஸில் மெம்பர்களை நியமிப்பார்.

ரகசியக் கவுன்ஸிலுக்கு நியமிக்கப்பட்ட மெம்பர்களின் ஜாபிதாவை ஆமோதிக்கவோ அல்லது நிராகரிக்கவோ தொழிலாளருக்கு கொடுக்கப்பட்ட உரிமை சீக்கிரத்தில் ரத்தாகிவிட்டது. 1935-ம் வருஷத்திலிருந்து தேர்தலே இல்லாமல் போய்விட்டது. அப்போது பதவி வகித்த ரகசி யக்காரர்களே இன்னும் அதிகாரம் வகித்து வருகின்றனர்.

தொழிலாளர் சுதந்திரம் அனுபவித்து வந்த நாடுகளில் முதலாளியுடனோ அல்லது அவருடைய சங்கத்துடனோ ஒத்துழைக்கவோ அல்லது பேரம் செய்யவோ பிரதிநிதிகளை நியமிக்க, தொழிலாளருக்கு இருந்த உரிமைகளுக்கும் நாஜி ஆட்சியில் நிறுவப்பட்ட ரகசியக் கவுன்ஸிலுக்கும் பல வித்தியாசங்களுண்டு. மிகவும் முக்கியமான ஊதியம், வேலை நேரம் இவைகள் சம்பந்தமான பிரச்னைகளைத் தீர்க்க இக்கவுன்ஸிலுக்கு அதிகாரமில்லை.

தொழிலாளரின் சௌகரியத்தை செய்வதை விட்டு விட்டு, அவர்களிடையே பரஸ்பர நம்பிக்கையை ஏற்படுத் தும் பொறுப்பை அக்கவுன்ஸில் வகிக்க வேண்டியதாயிற்று. வேலை நன்ருக செய்யப்பட வேண்டுமென்று வகுக்கப்படும் திட்டங்களைப்பற்றி அது புத்திமதி சொல்லும்; பொதுவாக தொழில் நிலைமையைப்பற்றிய திட்டங்களை வகுத்து அவை களை நடைமுறையில் அனுசரிக்கும்; கம்பெனியில் வேலை செய்பவருக்குள் அதிக தொடர்பையும், எல்லோரும் கம்

பெனியிடம் விசுவாசத்துடனிருக்க ஏற்பாடுகளையும், சில பந்தோபஸ்து திட்டங்களையும் அது கவனிக்கும். தொழிற் சாலைக்குள் ஏற்படும் தகராறுகளைத் தீர்க்கமுயலும். தொழிற்சாலை விதிகளின் கீழ் தண்டனை விதிக்கப்படுமுன், அதனுடைய அபிப்பிராயத்தை அறிந்துகொள்ள வேண்டியது அவசியம்.

இவ்வித அலுவல்களிலெல்லாம் ஆலோசனை செய்வது தான் அக்கவுன்ஸிலின் பொறுப்பு. இதன் சிபார்சுகளை முதலாளி அங்கீகரிக்கவேண்டும் என்ற நிபந்தனை கிடையாது. தொழிற்சாலையில் வேலைசெய்பவருக்குள் எவ்விதத்தில் தொடர்பை அதிகரிக்க செய்வது என்கிற விஷயமும் விளக்கப்படவில்லை.

தேசீயத் தொழில் தினத்தன்று (மே 1-ந் தேதி) ரக்சியக் கவுன்ஸில் மெம்பர்கள், தங்களுடைய வேலையை தேசத்தின் சார்பாகவும், தொழிற்சாலையின் சார்பாகவும், தாங்கள் தொண்டு செய்து வருவதாகவும், சுயநலத்தை உதறித் தள்ளிவிட்டு மற்றவர்களுக்கும் வாழ்க்கையில் வழிகாட்டிகளாக நடக்கவும் சபதம் செய்துகொள்ளவேண்டும். முதலாளிக்கும் தொழிலாளருக்கும் ஏற்படும் மனஸ்தாபங்களை மூடி மறைக்கவே சபத மந்திரங்கள்கொண்ட சடங்கு ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருக்கிறது. உற்பத்தி, வினியோகக் கருவிகள் தனிப்பட்டவரின் ஆதிக்கத்திலிருக்கும் ஜெர்மனி போன்ற தேசங்களில் தொழிலாளருக்கும் முதலாளிகளுக்கும் சில பிரச்னைகளில் ஒற்றுமையும் சில பிரச்னைகளில் வேற்றுமையும் ஏற்படுவது சகஜம். ஒரே தொழிலில் ஈடுபட்ட மற்ற கம்பெனிகளுடன் போட்டியிடும்போதும், விலையை அதிகரிப்பது முதலிய முறைகளால் வாங்குபவரிடமிருந்து அதிக லாபம் கொள்ளும்போதும், தேச வருமானத்தில் அதிக பங்கை பிரித்துக்கொள்ள முயலும் போதும் ஒரு கம்பெனியிலுள்ள தொழிலாளருக்கும் முதலாளிக்கும் ஒற்றுமை ஏற்படும். கம்பெனிக்குள்ளே அதிக லாபம் பெறவேண்டுமென்று ஆசைப்படும் முதலாளிக்கும் அதிக ஊதியம் பெறவேண்டுமென்று போராடும் தொழிலாளருக்கும் எப்போதும் சச்சரவு இருந்து கொண்டே இருக்கும். உண்மையில் இரு வர்க்கத்தாருக்

கும் தகராறு இருக்கும்போது, எல்லோரும் தொழிலுக்குத் தொண்டு புரியவேண்டும், பொது நன்மைக்காகத் தியாகம் செய்ய வேண்டும் என்று வெளிக்கு ஜபம் பண்ணிக் கொண்டிருந்தால், அது நிலைமையை சரிப்படுத்திவிடாது. அடிப்படையான பிரச்னைகளைத்தீர்க்க நாஜி ஆட்சியில் முயற்சி நடைபெறவில்லை.

கம்பெனியின் தலைவர் விரும்பும் சமயத்திலும், ரகசியக்காரரில் பாதி நபர்கள் விரும்பும்போதும் இந்த ரகசியக் கவுன்ஸில் கூடும். இக் கவுன்ஸிலில் மெம்பராயிருப்பது வெறும் கௌரவப் பதவி. வேலையை விட்டு நீங்கினுலும் ராஜிநாமா செய்தாலும் பதவி முடிந்துவிடும். பொருளாதார நிலைமையை வற்புறுத்தினுலொழிய, அல்லது அவன் வேலை செய்து வரும் இலாகாவையே கலைக்கும்படி நேரிட்டாலொழிய அல்லது அவனுடைய நடத்தை திருப்தியாயில்லாதிருந்தாலொழிய ஒரு ரகசியக்காரன் டிஸ்மிஸ் செய்யப்படமாட்டான். ஆனுல் அவன் அருகதையுடையவனல்லவென்று தொழில் டிரஸ்டியால் நீக்கப்படலாம்.

## தொழில் டிரஸ்டிகள்

மிகவும் அதிகாரம் பெற்ற தொழில் டிரஸ்டிகள் பெரிய பொருளாதார பிரதேசங்களுக்கு ஜெர்மன் சர்க்காரால் நியமிக்கப்பட்ட ரீக் உத்தியோகஸ்தர்கள். இவர்கள் தொழில் மந்திரிக்கு அடங்கியவர்கள். தொழில் தகராறு ஏற்படாமல் அமைதி நிலவும்படி பார்த்துக்கொள்வதுதான் அவர்களுடைய பொறுப்பு. ஸ்டிரைக்குகளும் கதவடைப்புகளும், சட்டத்திற்கு விரோதமில்லாவிடினும், சர்க்காரால் நடைமுறையில் அனுமதிக்கப்படாமல் நசுக்கப்பட்டபடியால், இந்த தொழில் டிரஸ்டிகளின் வேலை மிகவும் சுலபமாகிவிட்டது. தவிர, தொழிற் சங்கங்களுமில்லை. போராட்டத்தை ஆரம்பிப்பவர்களும், தொழில் நிலைமையை கண்டிப்பவர்களும் காலதாமதமின்றி காவல் முகாமுக்கு (*concentration camp*) அனுப்பப்படுவார்கள். அவர்களுக்கு தங்கள் அலுவல்களை சரிவர கவனிக்கும்பொருட்டு சில முக்கிய அதிகாரங்களும் கொடுக்கப்பட்டிருக்கின்றன. அவர்கள் ரகஸியக் கவுன்ஸில்கள் ஏற்படுத்துவதையும்

அவற்றின் நடவடிக்கைகளையும் மேற்பார்வையிடுகின்றனர். முதலாளி நிர்ணயித்துள்ள தொழில் நிலைமையைப்பற்றி ரகசியக் கவுன்ஸிலில் பெரும்பான்மையான மெம்பர்கள் அப்பீல் கொடுத்தால், அவர்கள் தீர்ப்பு கொடுப்பார்கள். இந்த அதிகாரம் உபயோகப்படுத்தப்படவில்லை. ஏனெனில் ரகஸியக்காரர்கள் உண்மையில் தொழிலாளரின் பிரதிநிதிகளல்ல; தொழிற்சாலை விதிகள் சரிவர அனுஷ்டிக்கப்படுகின்றனவா என்று அவர்கள் மேற்பார்வையிடுகின்றனர். வேலை நிபந்தனைகளைப் பற்றியும், தொழிற்சாலை விதிகளைப்பற்றியும் அவர்கள் சில பொதுக்கொள்கைகளை வற்புறுத்துகிறார்கள். எல்லாவகுப்பு தொழிலாளருக்கும் அவர்கள்தான் ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பது. ஆரம்பத்தில் சில கம்பெனிகளில் எவ்வளவு குறைந்த சம்பளம் கொடுக்கப்படவேண்டும் என்று அவர்கள் தீர்மானித்து வந்தார்கள். இம்மாதிரி 1934-ம் வருஷத்திற்குள் ஆயிரக்கணக்கான சம்பள நிர்ணயங்கள் செய்யப்பட்டன. 1934-ம் வருஷத்தில் அமுலிலிருந்த சம்பள விகிதத்தை குறைக்காமல் வைத்திருப்பதுதான் முக்கிய கொள்கையாயிருந்தது. நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பளம் குறைந்த அளவை காட்டுகிறதே தவிர, அதற்குமேல் உயர்த்தும் அதிகாரம் முதலாளியிடமிருந்தது.

1938-ம் வருஷத்திலிருந்து நான்கு வருஷ திட்டத்தை (*Four-Year Plan*) அமுலுக்குக் கொண்டுவரும் பொருட்டு ஒரு உத்தரவு பிறப்பிக்கப்பட்டது. அதன்படி தொழில் டிரஸ்டிகள், ஒவ்வொரு தொழிலிலும் கொடுக்கப்படும் சம்பளத்தைப்பற்றி குறைந்த பக்ஷத்தையும் எவ்வளவு அதிகமாகக் கொடுக்கப்படலாம் என்பதையும் தீர்மானம் செய்ய அதிகாரம் பெற்றார்கள். தீர்மானிக்கப்பட்டிருந்த சம்பள விகிதத்தில் ஏதாவது மாறுதல் ஏற்பட்டால் சிறைவாசமும் வரம்பிற்கடங்கா அபராதமும் விதிக்கப்பட்டன. இந்த மகா யுத்தம் ஆரம்பிக்கும்போது ஒவ்வொரு தனிப்பட்ட கம்பெனிக்கும் தொழில் நிலைமையை விரிவாக தீர்மானிக்கும் அதிகாரம் கொடுக்கப்பட்டது. இவ்விதமாக தொழிலாளரின் ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும் அதிகாரம் தொழிலாளர் சங்கங்கள் முதலாளி சங்கங்கள் இவைகளிட

யிருந்து அவர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்படாத ஒரு சர்க்கார் உத்தியோகஸ்தரிடம் மாற்றப்பட்டது. அவர்களே இஷ்டப்பட்டு தொழிலாளரும் முதலாளிகளும் கூட்டு பேரம் செய்துவந்தார்களே, அம்முறை நிராகரிக்கப்பட்டு சர்க்கார் வற்புறுத்தலின் பேரில் எல்லா பிரச்னைகளிலும் தீர்மானங்கள் நடந்தேறின.

தொழில் டிரஸ்டிகளுக்கு மற்றும் பல அதிகாரங்களும் கடமைகளும் உண்டு. அவைகளைப்பற்றி பின்னே கூறுவோம். தொழிலாளர் சம்பந்தப்பட்ட பிரச்னைகளில் இவர்கள் சர்க்காரின் கண், காது இவைகளைப்போல நடந்து கொண்டார்கள். சர்க்காரின் கொள்கைகளை இவர்கள் அனுஷ்டித்து அவர்களுடைய அபிப்பிராயத்தை அப்படியே பறைசாற்றி வந்தனர். இவர்கள் முதலில் நியமிக்கப்பட்ட 1934-ம் வருஷத்திலிருந்து இவர்களுடைய அதிகாரம் மேலுக்கு மேல் அதிகரித்துக்கொண்டே வந்தது. தேசீய தொழில் சட்டப்படி (*National Labour Act*) தொழில் டிரஸ்டிகளின் உத்தரவுகளை மீறுவது ஒரு பெருங்குற்றமென கருதப்பட்டது.

அவர்களுடைய ஆதிக்கத்திலுள்ள பிரதேசங்களிலிருந்து, பொது பிரச்னைகளில் ஆலோசனை செய்ய பல தொழில்களிலிருந்தும் பொறுக்கி எடுக்கப்பட்ட ஒரு நிபுணர் கவுன்ஸிலை அவர்கள் ஏற்படுத்தவேண்டும். இக்கவுன்ஸிலின் மொத்த மெம்பர்களில் நாலில் மூன்றுபங்கு மெம்பர்கள் ஜெர்மன் தொழில் முன்னணி (*German Labour Front*) யால் தயாரிக்கப்பட்ட ஜாபிதாவிலிருந்து பொறுக்கப்படவேண்டும். தவிர இக்கவுன்ஸிலில் ரகசியக்காரர்களின் எண்ணிக்கை அதிகமாயிருக்கவேண்டும். அவர்களுடைய எண்ணிக்கைக்கு சரியானபடி முதலாளிகளும் மெம்பர்களாக இருக்கவேண்டும். சில குறிப்பிட்ட பிரச்னைகளில் ஆலோசனை சொல்ல நிபுணர் கமிட்டிகளை தொழில் டிரஸ்டிகள் நியமிக்கலாம். இந்த ஆலோசனைக் கமிட்டிகளின் வேலை தெளிவாக குறிப்பிடப்படவில்லை யாதலாலும், மெம்பர்களின் அதிகாரமும் சரிவர நிர்ணயிக்கப்படவில்லை யாதலாலும், இக்கமிட்டிகள் அதிகாரவர்க்கத்தினரின் ஆட்சியை எதிர்க்கமுடியாமல் நடைமுறையில் இக்கமிட்டி

கள் உபயோகமற்றிருந்தன. 1939-ம் வருஷம் செப்டம்பர் தேதி நிபுணர் கமிட்டியை கலந்துகொள்ளாமல் கம்பெனியின் விதிகளையும், வேலை நிபந்தனைகளையும் பற்றி பொதுக் கொள்கைகளை நிர்ணயிக்கவும், கூட்டு விதிகளை ஏற்படுத்தவும்தொழில் டிரஸ்டிகளுக்குஅதிகாரம் கொடுக்கப்பட்டது.

## சமூக கௌரவ கோர்ட்டுகள்

தேசீய தொழில் சட்டம் சமூக கௌரவ கோர்ட்டுகளென்று (*Social Honour Courts*) பல ஸ்தாபனங்களை ஏற்படுத்தியது. இந்த ஸ்தாபனங்களில் தொழில் கோர்ட்டு நீதிபதிகளும், முதலாளிகள், ரகசியக்காரர் இவர்களிலிருந்து ஜெர்மன் தொழில் முன்னணியால் பொறுக்கப்பட்டவரிலிருந்து நியமிக்கப்பட்ட அஸெஸர்களுமிருந்தனர். இவர் உழைப்பை ஆதாரமாகக் கொண்ட ஜெர்மன் சமூகத்திற்கு செய்யப்படவேண்டிய கடமைகளுக்கு பங்கம் ஏற்பட்டால், அதற்குத் தக்க தண்டனை விதித்து வந்தார்கள்.

ஒரு முதலாளி அவரைப் பின்பற்றுபவரை துன்புறுத்தியோ, மற்ற எவ்விதத்திலோ அவர்களுடைய கௌரவத்திற்கு பங்கம் விளைவித்தாலோ, அவனுக்கு தண்டனை விதிக்கப்படும். ஒரு தொழிலாளி தன் சகாக்களின் மனதை கலைத்து அமைதியைக் கெடுத்தாலும், ஒரு ரகசியக்காரன் தொழிற்சாலையின் வேலையில் அனாவசியமாகக் குறுக்கிட்டாலும் அல்லது தொழிலாளரின் ஒற்றுமையை குலைக்கும்படி ஏதாவது செய்தாலும் அவர்களுக்கு தண்டனை விதிக்கப்படும். ஒரு தொழிலாளி அனாவசியமாக தொழில்டிரஸ்டியிடம் புகார் செய்தாலும், உத்தரவுப்படி நடக்கா விட்டாலும் தண்டிக்கப்படுவான். கம்பெனியின் ரகசியத்தையோ, தொழில் சம்பந்தமான முக்கிய செய்தியையோ ரகசியக் கவுன்ஸில் மெம்பர் ஒருவன் அனுமதியின்றி வெளியிட்டால் அவனுக்கும் தண்டனைதான்.

மேற்கூறிய பல வகைகளில் ஜெர்மனியின் 'சமூக கௌரவத்தை' குலைக்க முடியும். அப்படி ஒருவன் குற்றம் செய்தால் கௌரவக் கோர்ட்டு (*Honour Court*) அவனுக்கு எச்சரிக்கை செய்யலாம்; அவனை கண்டிக்கலாம்;

10,000 ரீக் மார்க் வரையில் அபராதம் விதிக்கலாம்; எந்த கம்பெனியிலும் அவன் 'தலைவன்' பதவியையோ ரகசியக் கவுன்ஸிலில் மெம்பர் பதவியையோ ஏற்கக்கூடாதென்று தீர்மானம் செய்துவிடலாம். ஒருவன் 'தலைவன்' பதவிக்கு அருகனல்லவென்று தள்ளப்பட்டால், அவன் தேசீய தொழில் சட்டத்தின் கீழ் ப்யூரர் அல்லது 'தலைவன்' (*Fuhrer*) என்னும் அந்தஸ்தை இழக்கிருனே தவிர அவன் முதலாளியாயிருப்பதை இழக்கவில்லை; இது கவனிக்கத் தக்கது. தலைவன் விலக்கப்பட்டால் தொழில் டிரஸ்டிக்கு அதிகாரம் அதிகரித்துவிடும். எப்படி என்ருல், தலைவனை நியமிக்கும் விஷயத்தில் அவர்தான் சமூக கௌரவ கோர்ட்டுக்கு சிபார்சு செய்யவேண்டும். அக்கோர்ட்டுக்கு வரும் வழக்குகளின் விசாரணையிலும் அவர் கலந்துகொள்ளலாம்.

இவ்வாருக, தொழிலாளப் பாமர ஜனங்கள் நாஜிகளால் அடக்கப்படுவதை தேசீய தொழில் சட்டம் நன்கு விளக்குகிறது. ஜெர்மன் உழைப்பு சமூகத்திலுள்ள ஒவ்வொருவனும் மனசாட்சிக்கு விரோதமின்றி அவனுடைய அலுவல்களை சரிவர செய்து முடிக்கவேண்டும் என்று கூறப்படுகிறது. உழைப்பு சமூகத்தில் ஒரு மெம்பராயிருக்க அருகதையுண்டு என்று நிரூபிக்கும்படி ஒவ்வொருவனும் நடந்துகொள்ளவேண்டும். குறிப்பாக அவன் வேலைசெய்து வரும் கம்பெனிக்கு சேவை செய்து, பொதுமக்களுக்கு தொண்டுசெய்து தன் பொறுப்பை தீர்த்துக்கொள்ளவேண்டும். இப்படி குறிப்பிடுவது சட்டமாகத் தோன்றவில்லை. எந்த சமயத்திலும், எப்படியாளுலும் கீழ்ப்படிந்து நடக்கவேண்டுமென்று அதிகாரமிடும் கோட்பாடுதான் இது.

இந்த சமூக கௌரவ கோர்ட்டுகள் பொதுமக்களை பிரமிக்கச் செய்ய ஏற்பட்ட சாதனங்களாயிருக்கலாம். 1934, 1935-ம் வருஷங்களில் இக்கோர்ட்டிற்கு சில வழக்குகள் கொண்டுவரப்பட்டன. ஆனுல் 1936-ம் வருஷத்திலிருந்து இதற்கு முக்கியத்துவமே இல்லாமல் போய்விட்டது.

## வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தை ஒழித்த விதம்

கைத்தொழில் துறையில் நாஜிகள் வெற்றியுடன் செய்து முடித்தது வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தை அடி

யோடு ஒழித்துவிட்டதுதான். ஹிட்லர் அதிகாரம் பெற்ற போது ஜெர்மனியில் 70 லக்ஷம் பேர் வேலையில்லாமலிருந் தார்கள். சமூகத்தில் பொருளாதார நிலைமைக்கும் அரசி யல் அமைதிக்கும் ஆபத்து விளைவிக்கக்கூடிய இந்த வேலை யில்லாத் திண்டாட்டத்தை ஒழிப்பதை ஹிட்லர் சர்க்கார் முதல் வேலையாகக் கொண்டார்கள்.

வேலையில்லாத் திண்டாட்டமென்னும் சாபத்தை நாஜி சர்க்கார் நிவர்த்தி செய்து விட்டார்களென்பது உண்மை தான். நாஜிகள் கொடுக்கும் புள்ளி விவரங்கள்படி 1933-ம் வருஷ ஆரம்பத்தில் வேலையில்லாதவர் 60 லக்ஷம் பேர். 1933-ம் வருஷம் ஜூன் மாதத்தில் எண்ணிக்கை 48 லக்ஷத்திற்கு குறைந்து விட்டது. அக்டோபர் மாதத் தில் தொகை 37 லக்ஷத்திற்கு இறங்கிவிட்டது. 1934-ம் வருஷ சராசரி 22,68,000 பேர். 1935-ம் வருஷம் எண் ணிக்கை 21,50,000-க்கு மேலும் குறைந்து, 1936-ம் வரு ஷத்தில் 10,76,000 பேராகவும், 1937-ல் 502,000 பேராக வும் அதிவிரைவில் குறைந்து நின்றது. அதற்குப்பிறகு ஜெர்மனியில் தொழிலாளர் போதாமல் அவர்களுக்கு கிராக்கி ஏற்பட்டது. வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் என் னும் சங்கடமே ஒழிக்கப்பட்டது. இப்போது வேலையில்லா மல் சிலர் இருந்தால், அவர்கள் வேலை செய்ய முடியாதவர்க ளாகவோ, ஒரு வேலையை விட்டு மற்றொன்றுக்கு மாறு பவர்களாகவோ, வேலையினின்று நீக்கப்பட்டவர்களா கவோ இருக்கவேண்டும்.

பிரிட்டனிலும், அமெரிக்காவிலும் ஏற்பட்ட வேலை யில்லாத் திண்டாட்டத்தின் கொடுமைகளை நன்கு அறிந்த ஒவ்வொருவரும் இப்பிரச்னையைத் தீர்த்த ஜெர்மன் சர்க் காரின் வெற்றியை சிறுமைப்படுத்த மாட்டார்கள். பொரு ளாதார முறையை பலதரப்பிலும் கட்டுப்பாடு செய்து தான் அக்கொடுமையை விரட்டியிருக்கிறார்கள். விலைவாசி கள், லாபம், சம்பள விகிதம், வேலை நேரம், சாமான்களை உபயோகித்தல், உற்பத்தி, அயல்நாட்டு வியாபாரம், நாண யம், நாணயமாற்றல் முதலிய பொருளாதார விவகாரங் களை கட்டுப்பாடு செய்துதான் நாஜிகள் தங்கள் தீர் மானத்தை செய்து முடித்தார்கள். இக்கட்டுப்பாடுகளை பரி

சீலனை செய்வது பொருளாதார ஆராய்ச்சியாளரின் பொறுப்பு. இங்கே தொழிலாளரை பாதிக்கும் பொருளாதாரக் கொள்கைகளை மாத்திரம் நாம் ஆலோசிப்போம். நாஜிகள் வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தை ஒழித்துவிட்டதை பாராட்டிப் பேசுகிறவர்கள் சில முக்கிய விஷயங்களை புரிந்துகொள்ளாமல் அலக்ஷியம் செய்து விடுகிறார்கள். வேலையில்லா சங்கடத்தை ஒழித்ததற்கு பதிலாக, தொழிலாளர்களை நாஜிகள் அடிமைகளாக்கி விட்டார்கள். தொழில் விவகாரங்களில் மிதமிஞ்சி கட்டுப்பாட்டை ஏற்படுத்தி விட்டார்கள்.

முதன் முதலாக, 'பதில் வேலை' (*substitute employment*) முறையை பெருவாரியாக ஏற்படுத்தினார்கள். இம்முறைப்படி வேலைக்கு பதிலாக ஊதியம் கிடைக்காது. ஆனால் ஜீவனத்திற்கு சப்ளை கிடைக்கும். தேக உழைப்பு வேலையாலும், நில உழைப்பாலும், நிவாரண வேலையாலும் 'பதில் வேலை' கொடுக்கப்பட்டு வந்தது. 1934-ம் வருஷம் இம்மாதிரி வேலையில் ஈடுபட்டிருந்தவரின் எண்ணிக்கை 800,000. அவ்வருஷம் மார்ச்சு, ஏப்ரல் மாதங்களில் இவர்களுடைய எண்ணிக்கை 10 லக்ஷத்திற்கு மேலாகிவிட்டது. இவர்களுக்கு ஜீவனத்திற்கு போதுமான அளவுக்கு சாமான்கள் கொடுக்கப்பட்டு வராததால், அவர்கள் அதிக கஷ்டத்திற்குள்ளானார்கள்.

1933-ம் வருஷம் ஜூன் மாதத்தில் வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தைக் குறைக்க ஒரு சட்டம் நிறைவேறியது. நாஜி ஆட்சியின் ஆரம்பத்திலிருந்து நிவாரண வேலைகளில் அனுஷ்டிக்கப்பட்ட கொள்கைகளை இச்சட்டம் அறிவிக்கிறது. இச்சட்டத்தினால் நிதி மந்திரி ஜெர்மனியில் வேலையை அதிகரிக்க 100 கோடி ரீக் மார்க்கை செலவிடலாம் என்று ஏற்பாடு செய்யப்பட்டது. இத்தொகையை செலவிடவேண்டிய மார்க்கங்களும் குறிப்பிடப்பட்டன. அவைகளாவன:— நிர்வாக வேலைக்காக கட்டடங்களையும் வாசஸ்தலங்களையும் அதிகப்படுத்துவது, மராமத்து செய்வது; பாலங்கள், மற்றும் பல பொதுவசதிகள்; விவசாய கட்டடங்கள் கட்டுவது; விவசாயிகளின் வீடுகளை மராமத்து செய்வது; ஜலப்போக்குகளை சரிப்படுத்துவது; காற்று

ஜலம், மின்சாரம் இவை சம்பந்தமான மெஷீன்களை சப்ளை செய்வது; சர்க்கார்ஆரம்பிக்கும் பூமிக்கடியில் சுரங்கம் முதலிய வேலைகளை செய்து முடிப்பது. மேற் கூறப்பட்ட வேலைகளில் ஈடுபட்டிருக்கும் வேலைக்காரர்கள் ஒரு தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டதாகக் கருதப்படமாட்டார்கள். தொழில் சட்டங்கள் அவர்களை பாதிக்கா. தொழிலாளர் என்கிற தோரணையில் அவர்களுக்கு ஒரு பாதுகாப்பும் கிடையாது. அவர்களுக்கு வேலையில்லாதவர் சகாய நிதியிலிருந்து உதவி கிடைக்கும். தினந்தோறும் ஒரு வேளை சாப்பாடும், துணி மணி, ஜவுளி, பாத்திர வகைரா இவைகளை வாங்கிக் கொள்ள மாதத்திற்கு 25 ரீக் மார்க்கும் கிடைக்கும்.

சட்டத்தில் குறிப்பிட்ட நோக்கங்கள் அமுலுக்குக் கொண்டுவரப்படுவதில்லை. சட்டத்திஞல் சர்க்காருக்குக் கிடைத்த தொழிலாளரை, நேர்முகமாகவோ மறைமுகமாகவோ, ஆயுத உற்பத்திக்கும், ராணுவ ரோட்டுகளைப் போடுவதற்கும் நாஜிகள் உபயோகப்படுத்திக்கொண்டார்கள்.

## தொழில் சேவை

1935-ம் வருஷம் ஜூன் மாதம் நிறைவேறிய தொழில் சேவை சட்டப்படி ஜெர்மனியில் ‘தொழில் சேவை’ செய்வதென்பது நாஜி நிர்வாகத்தில் ஒரு நிரந்தர சின்னமாகி விட்டது. இச்சட்டம், ஆண், பெண், உள்பட எல்லா ஜெர்மனியரும் பொது ஸ்தாபனங்களில் கட்டாய சேவை செய்தாகவேண்டும் என்று வற்புறுத்துகிறது. இந்த தொழில் சேவைக்கு 2,00,000 பேருக்குமேல் நியமிக்கக் கூடாதென்றும் ஒருவருக்கும் வேலை 6 மாதத்திற்கு மேல் கூடாதென்றும் நிர்ணயிக்கப்பட்டது. சாதாரணமாக 19 வயதுள்ளவர்களுக்குத்தான் இந்த தொழில் சேவை வற்புறுத்தப்பட்டது. ஆஞல் 18 வயதுக்கு மேல் 25 வயதுக்குட்பட்டவர்களெல்லோரையும் வற்புறுத்த சட்டம் அதிகாரமளிக்கிறது.

1939-ம் வருஷம் செப்டம்பர் 4-ந்தேதி 1,00,000 பெண் தொழிலாளர் இச்சேவையில் ஈடுபட்டிருந்தனர். தேசீயத் தொழில் தலைவர், 17 வயதுக்குமேல் 25 வயதுக்குட்பட்ட

வேலையில்லாத, பள்ளிக்கூடங்களுக்கு போய்க்கொண்டிராத விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருக்கும் குடும்பங்களுக்கு அவசியமில்லாத எல்லா பெண்களையும் தொழில் சேவைக்கு வர உத்தரவிட்டார். இம்மாதிரியாக வருஷத்திற்கு 3,00,000 பேர் வீதம் தொழில் சேவையில் சேரும்படி தொழிலாளர்கள் வற்புறுத்தப்பட்டார்கள்.

தொழிலாளருக்கு வேலை கொடுக்கும் முறையைப் பற்றி 1934-ம் வருஷம் மே மாதம் ஒரு சட்டம் நிறைவேறியது. இச்சட்டம் சர்க்கார் ஏற்படுத்தியுள்ள வேலையில்லாதவர் ஸ்தாபனத்திற்கும், வேலையில்லாதவர் இன்ஷ்யூரன்ஸ் ஆபீஸ் தலைவருமான ஒரு நாஜி அதிகாரிக்கும் ஏற்பட்டுள்ள பொறுப்பை விளக்கிக் கூறுகிறது. அதிக வேலையில்லாத் திண்டாட்டமுள்ள ஜில்லாக்களில் அந்த ஜில்லாக்களைச் சேராத தொழிலாளரை வேலைக்கு நியமிப்பதை அவர் தடுக்கவேண்டும்.

## விவசாயிகள் வேறு தொழிலில் ஈடுபடக்கூடாது

மேற் கூறப்பட்ட நாஜி அதிகாரிக்கும் மற்றொரு முக்கிய அதிகாரமுமிருக்கிறது. அவர் உத்தரவிடும் தேதியிலும், அதற்குமுன் மூன்று வருஷங்களாகவும், விவசாயத் தொழிலில் ஈடுபட்டிருந்தவர்கள் அனுமதியின்றி மற்ற எந்தத் தொழிலிலும் ஈடுபடக்கூடாதென்று அவர் தடையுத்தரவு பிறப்பிக்கக்கூடும். உத்தரவிடப்பட்ட தேதிக்கு மூன்று வருஷங்கள் முன்னிருந்து உற்பத்திசாலைகளிலோ, அல்லது வியாபாரக் கம்பெனிகளிலோ, அல்லது தனிப்பட்டவரிடமோ வேலை செய்துவரும் எல்லா விவசாயிகளும், அதிகாரிகள் உத்தரவிட்டால், வேலையிலிருந்து நீக்கப்படவேண்டும். 1935-ம் வருஷம் பிப்ரவரி மாதம் 'மூன்று வருஷத்திற்கு முன்னிருந்து' என்ற குறிப்பும் எடுக்கப்பட்டது. அவர்களுடைய ஆயுளில் எப்போதாவது விவசாயத்தில் ஈடுபட்டிருந்தால்போதும், அவர்கள்எல்லோரையும் வேலையிலிருந்து நீக்கி, மறுபடியும் அவர்களை விவசாய வேலைகளுக்கு அனுப்ப அதிகாரமும் கொடுக்கப்பட்டது.

இவ்வாறாக, சரித்திரத்திலேயே இல்லாத ஒரு பிற்போக்கான திட்டத்தை நாஜிகள் வற்புறுத்தினார்கள். இம்

மாதிரி விவசாயிகள் தங்களுடைய நிலத்தை விட்டு போகக் கூடாது என்று மத்திய காலத்தில் சட்டமிருந்தது. இந்த இருபதாம் நூற்றுண்டில் ஜெர்மனியில் நிலமில்லாத கிராமவாசிகள் விவசாயத்தை விட்டுவிட்டு வேறு தொழில்களை மேற்கொள்ளக் கூடாதென்றும், எப்போதாவது நிலத்தில் வேலை செய்திருந்து பிறகு அதை விட்டுச் சென்ற தொழிலாளர் கட்டாயமாக திரும்பவும் கிராமத்திற்குப் போகவேண்டு மென்றும் சட்டம் ஏற்பட்டிருக்கிறது.

1933-ம் வருஷத்திய பரம்பரை பண்ணைச் சட்டம் (*Hereditary Farms Law of 1933*) விவசாயிகளைப்பற்றி குறிப்பிடுகிறது. இது 300 ஏக்கர்களுக்கு குறைந்த நிலமுள்ளவர்கள் தங்கள் நிலத்தை விற்கவும் அடமானம் வைக்கவும் கூடாதென்று கூறுகிறது. இந்த நிலங்கள் தகப்பனிடமிருந்து அப்படியே மகனுக்கு போகவேண்டு மென்று கோரப்படுகிறது. 700,000 நிலத்துண்டுகளுடைய 50 லக்ஷம் பேர் — அதாவது, ஜெர்மனியின் மொத்த விவசாயிகளின் தொகையில் மூன்றில் ஒரு பங்கு பேர் — இச் சட்டத்தால் பாதிக்கப்பட்டார்கள்.

## நில உதவி

ஹிட்லர் அதிகாரம் பெற்றவுடன், நில உதவி திட்டம் என்று மற்றொரு பிற்போக்குஏற்பாடும் அமுலுக்குவந்தது. வேலையில்லாத வாலிபர்களை நிலத்தில் வேலை செய்ய அனுப்புவதுதான் இத்திட்டத்தின் நோக்கம். அப்படிப் பட்ட வாலிபர்களை வேலைக்கு அமர்த்திக்கொள்ளும் விவசாயிகளுக்கு வேலையில்லாதோர் இன்ஷ்யூரன்ஸ் நிதியிலிருந்து பண உதவி செய்யப்பட்டது. நெப்போலியனுடன் போர் தொடுத்த காலத்தில் இங்கிலாந்திலிருந்த 'ஸ்பீன் ஹாம்லாண்ட்' முறையைப்போல இருந்த இந்த ஜெர்மன் முறையால், சுமார் 1,60,000 அல்லது 1,80,000 இளம் வாலிபர்களும் யுவதிகளும் நிலத்தில் வேலைசெய்ய வேண்டு மென்று வற்புறுத்தப்பட்டார்கள். இந்த முறையில் ஒரு முக்கிய அம்சம் என்னவென்றால், இளைஞருக்குக் கொடுக்கப்படும் ஊதியத் தொகையிலிருந்து குறைந்த சம்பளம் பெற்றுக்கொண்டு வேலை செய்து வரும் தொழிலாளருக்கு

அலவன்ஸ் கொடுப்பதுதான். ரொட்டியின் விலைவாசிக்குத் தகுந்தபடி இந்த பண உதவியும் சரிப்படுத்தப்பட்டது. இவ்வாறுன நவீன ஜெர்மன் நில உதவியைப்பற்றி நிபுணர்கள் குறைகூறியுள்ளார்கள். வேலையில்லாதவரின் சகாய நிதியை குறைப்பதும், நிலமுள்ளவர்களுக்கு குறைந்த கூலிக்கு வேலை செய்யும் தொழிலாளரை சப்ளை செய்வதும், தனிப்பட்டவர்மீது சர்க்கார் ஆதிக்கத்தை அதிகரிப்பதும் இத்திட்டத்தின் முக்கிய சின்னங்களாகிவிட்டன.

மற்ற வேலையில்லாதவரையும் பாதிக்கும்படி 1936ம் வருஷத்திற்குப் பிறகு பல சட்டங்கள் நிறைவேறின. நாஜித் தலைவர்களின் ராணுவ தயாரிப்பு, மேற்கு எல்லைப் புறத்தின் கோட்டை கொத்தளங்களை பலப்படுத்தும் ஏற்பாடுகள், மேலுக்கு ஜெர்மனி அக்கம்பக்கத்து நாடுகளுடன் சினேகத்துடனிருந்தாலும், உண்மையில் ஜெர்மன் மக்களை யுத்தத்திற்கு ஆயத்தமாயிருக்கச் செய்யும் முயற்சிகள், இவைகளெல்லாம் ஜெர்மன் தொழிலாளரின் சுதந்திரத்தை அடியோடு குலைத்துவிட்டு அவர்களை அடிமைகளாக்கிவிட்டன. இப்படி அவர்கள் அடிமைகளானது ஜெர்மனியின் வெளியிலிருந்து ஏற்பட்ட நெருக்கடியாலல்ல. தொழிலாளரை அடிமைப்படுத்துவதென்பது நாஜிகளின் உறுதியான கொள்கை.

## கட்டாய தொழில் சேவை

1938-ம் வருஷம் ஜூன் மாதம், தேசத்திற்கு முக்கியமான எந்த அலுவலையும் யாரையும் செய்யும்படி உத்தரவிட சர்க்காருக்கு அதிகாரம் கொடுக்கப்பட்டது. இப்படி அலுவல் செய்ய உத்தரவிடப்பட்டவர்களுக்கு, அவர்கள் முன் சம்பாதித்து வந்த சம்பளத்தைக் காட்டிலும் குறைவாக சம்பளம் கொடுக்கக் கூடாதென்றும் உத்தரவு நிர்ணயித்தது. 1939-ம் வருஷம் பிப்ரவரி மாதம் பிரசுரிக்கப்பட்ட உத்தரவின் கீழ், சர்க்கார் வேலையில்லாதோர் ஸ்தாபனம் ஜெர்மனியில் வசிக்கும் எல்லோருடைய சேவையையும் வற்புறுத்தி, நான்கு வருஷ திட்டத்தின் கமிஷனரான கொயரிங் எங்கெந்த அலுவல்கள் முக்கியமானதென்று கருதுகிறுரோ அதற்குத் தகுந்தபடி வேலைகளை பங்கிட்டுக்

கொடுக்கப்படும். இச் சேவைக்காக தனிப்பட்டவரும் கம் பெனி சொந்தக்காரர்களும் தங்களிடமுள்ள தொழிலா ளருக்கு அனுமதி கொடுத்தனுப்பும்படி கோரப்படுகிறது.

இப்புது திட்டம் தீவிர கட்டாய தொழில் சேவையை அடிப்படையாகக் கொண்டது. ஒருவன் தனக்குத் தெரிந்த வேலையிலோ, தொழிலிலோ, அமர்த்தப்படுவான் என்கிற நிச்சயமில்லை. கட்டாய சேவையில் திரட்டப்பட்டவர் களுக்கு பயிற்சி அளித்து அவர்களுக்கென்று நிர்ணயிக்கப் பட்ட வேலைகளில் அவர்கள் அனுப்பப்படலாம் என்றும் வெளிப்படையாக கூறப்படுகிறது. இந்த கட்டாய சேவைக்கு ஒரு கால வரம்பும் கிடையாது. எந்த இடத்தில் வேலை செய்யவேண்டும் என்னும் குறிப்பும் கிடையாது. விவாகமானவர்களுக்கு தங்கள் மனைவி மக்களிடம் இருக்க வசதியுமில்லை. தவிர, வேலைக்கு அழைக்கப்பட்ட தொழி லாளர், உத்தரவிடப்பட்டால், தங்களுடைய கருவிகளையும், ஆயுதங்களையும் எடுத்துக்கொண்டு வரவேண்டும்.

கட்டாய சேவையில் திரட்டப்பட்ட தொழிலாளருக்கு ஊதிய விஷயத்திலோ, வேலை நேரத்தைப்பற்றியோ, பொதுவாகத் தொழில் நிலைமையைப்பற்றியோ ஆலோ சனை சொல்லக்கூட அதிகாரம் கிடையாது. நான்கு வருஷ திட்டத்திற்காக வேலை செய்து வரும் தனிப்பட்டவருக்குச் சொந்தமானதும் லாபத்திற்கு வேலை செய்வதுமான கம் பெனிகளில் அவர்கள் உழைக்கும்படியும் அடிக்கடி நேரிடு கிறது. புதிய தொழிலின் விதிகள்படிக்கு அவர்கள் கீழ்ப் படிய வேண்டும். சர்க்கார் உத்தரவில் கண்டுள்ளபடி தான் அவர்களுடைய வேலை முடிவடையும்.

1939-ம் வருஷம் பிப்ரவரி மாதம் ஏற்பட்ட உத்தரவு ஒரு பெரிய மாறுதலை புகுத்தியது. விசேஷ காரணங்களால் தொழிலாளரை வேலைக்கு அமர்த்துவதையும் அவர்களை வேலையிலிருந்து விடுவிப்பதையும் தொழில் மந்திரி நிறுத்தி விடலாம். இதனால் ஒரு தொழிலாளி தனக்கிஷ்டப்பட்ட சமயத்தில் வேலையைவிட்டு நீங்கமுடியாத நிலைமை ஏற்பட் டது. சம்பளம் போதாததாலோ, வசதிகளில்லாததாலோ முதலாளி, போர்மன் முதலியோரின் துன்புறுத்தலாலோ ஒருவன் வேலையைவிட்டு நீங்கவேண்டுமென்று விரும்பினால்

அவனுக்கு அந்த சுதந்திரமும் கிடையாது. தனக்கு சௌகரியமான வேலையை அவன் சம்பாதித்துக் கொள்ள முடியாது. தன் குடும்பத்திற்கு சௌகரியமான இடத்திலும் அவன் வேலையில் அமரமுடியாது. தனக்குப் பிடிக்காவிட்டாலும் அவன் கொடுக்கப்பட்டவேலையைமறுக்கமுடியாது. அவன் அப்படி செய்தால், வேறு எங்கும் அவனுக்கு வேலை கிடைக்காதபடி அதிகாரிகள் செய்துவிடலாம். இதைப் போலவே கம்பெனி சொந்தக்காரரும் தனக்கு இஷ்டமில்லாதவனையோ, உபயோகமற்ற தொழிலாளியையோ, எப்போதும் புகார் சொல்லும் தொழிலாளியையோ வேலையை விட்டு நீக்கமுடியாது. சர்க்கார் அதிகாரியை திருப்தி செய்துவிட்டுத்தான் எவனையும் வேலையிலிருந்து நீக்க முடியும்.

1939-ம்வருஷம் செப்டம்பர் 1-ந்தேதி ஒரு திருத்தம் ஏற்பட்டது. சர்க்கார் உத்தரவின்றி தொழிலாளிகளும் வேலையைவிட்டு நீங்கமுடியாது; முதலாளிகளும் அவர்களை நீக்க முடியாது என்கிற திட்டம் மறுபடியும் வற்புறுத்தப்பட்டது. அதுவரையில் சர்க்கார் உத்தரவின்றி வேலையிலிருந்து நீங்கவேண்டுமென்று கொடுக்கப்பட்ட நோட்டீஸ்களெல்லாம் செல்லுபடியாகாதென அறிவிக்கப்பட்டது. ஆனால் இவ்வுத்தரவு சில விதிவிலக்கையும் அங்கீகரித்தது. அதாவது, ஒரு ஒப்பந்தம் செய்துகொண்ட இருதரப்பினரும் ஒன்றுகூடி ஒப்பந்தத்தை ரத்துசெய்ய ஒப்புக்கொண்டால், சர்க்கார் உத்தரவின்றியே அப்படி செய்துகொள்ளலாம். தாற்காலிகமாக வேலையில் அமர்ந்துள்ளவருக்கும் 'எக்ஸ்ட்ராவாக' வேலை செய்து வருபவர்களுக்கும் இத்திருத்தம் பாதிக்கும். இருதரப்பினரும் ஒப்புக்கொண்ட பிறகு ஒரு மாதத்தில் ஒப்பந்தம் ரத்தாகிவிடும். கம்பெனி கலைக்கப்படுமானாலும் மேற்கூறிய முறையே அனுஷ்டிக்கப்பட்டது.

முதல் விதிவிலக்கு மிகவும் முக்கியமானது. இருதரப்பினரும் ஒப்புக்கொண்டால், வேலையை விட்டு நீங்கலாமே ஒழிய, ஒரு தரப்பில் மாத்திரம் விருப்பமிருந்தால் சர்க்கார் உத்தரவின்றி அம்மாதிரி செய்யமுடியாது. திருப்தியடையாத முதலாளியும் சும்மாயிருக்கவேண்டியதுதான். கஷ்

டப்படும் தொழிலாளியும் தன் வேலையை கவனிக்க வேண்டியதுதான். வேறு வழியில்லை.

1939-ம் வருஷம் செப்டம்பர் மாதம் வெளிவந்த உத்தரவு தொழில் கட்டுப்பாட்டைப்பற்றி முன் பிரசுரமான உத்தரவுகள் விதித்த விதிகளை விவரிக்கிறது. சர்க்கார் உத்தரவின்றி கம்பெனிக்காரரும் தனிப்பட்டவர்களும் தொழிலாளரை நியமிக்கக் கூடாதென்றும் இந்த உத்தரவு தடுக்கிறது. இவ்வுத்தரவு தங்கள் குடும்பங்களுக்கு சம்பளமின்றி உதவும் உறவினரையும் பாதிக்கும். உதாரணமாக சர்க்கார் உத்தரவின்றி மனைவி அவளுடைய கணவனுக்கு அவன் வேலை விஷயமாக உதவமுடியாது. மகனும் தகப்பனுக்கு உதவமுடியாது.

இவ்வுத்தரவை மீறுகிறவர்களுக்கு அபராதமோ, சிறைவாசமோ அல்லது இரண்டுமோ விதிக்கப்படும்.

1934-ம் வருஷத்திய தேசீய தொழில் சட்டம் 'வேலையிலிருந்து நீக்கப்படுவதினின்றும் பாதுகாப்பு' என்பதைப் பற்றி குறிப்பிடுகிறது. 10 பேருக்குக் குறையாமல் வேலை செய்துவரும் ஒரு கம்பெனியில் ஒருவன் ஒரு வருஷம் வேலை செய்து வந்த பிறகு, அவன் வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டால், அவன் தொழில் கோர்ட்டுக்கு அப்பீல் செய்யலாம். அவன் வேலையினின்றும் நீக்கப்பட்டது அநுவசியமென்று தோன்றினால், இக் கோர்ட்டார் அவனுடைய வேலை நீக்கலை ரத்து செய்துவிடலாம். வேலையைவிட்டு நீக்க வேண்டுமென்று கம்பெனி சொந்தக்காரர் மறுபடியும் இஷ்டப்பட்டால், தொழிலாளிக்கு 4 மாத சம்பளத்தை கொடுத்துத்தான் அவனை நீக்கலாம் என்று கோர்ட் உத்தரவிடும்.

1934-ம் வருஷத்திய தேசிய தொழில் சட்டம் 1923-ம் வருஷத்திய உத்தரவின் கொள்கைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டது. 100 பேருக்குக் குறையாமல் தொழிலாளரை நியமித்துள்ள ஒவ்வொரு கம்பெனி முதலாளியும், 9 பேருக்குமேல் தொழிலாளரை வேலையிலிருந்து நீக்க வேண்டுமானால் தொழில் டிரஸ்டிக்கு முன்னமேயே செய்தியை அறிவிக்க வேண்டும் என்று இச்சட்டம் குறிப்பிடுகிறது. பெரிய கம்பெனிகள் விஷயத்தில், மொத்தத் தொழிலாளரில் 10 சதவிகிதம் வேலையிலிருந்து நீக்கப்படுவதற்கு முன்பு

தொழில் அதிகாரிக்குத் தெரிவிக்கவேண்டும். ஒரே மாதத்தில் 50 பேருக்குமேல் வேலையிலிருந்து நீக்கவேண்டுமானால், அதற்கும் தொழில் டிரஸ்டிக்கு செய்தி அனுப்பவேண்டும். அந்த டிரஸ்டிக்கு தெரிவித்து 4 வாரங்கள் வரையில் பதில் வராதிருந்தாலொழிய, அவருடைய அங்கீகாரமின்றி வேலையைவிட்டு நீக்குதல் முடியாது. டிரஸ்டியும் இரண்டு மாதத்திற்குமேல் காலதாமதம் செய்யாமல் பதில் எழுதவேண்டும். அவ்வளவு நாளைக்கு வேலையாட்களை வேலையில் வைத்திருக்க முடியாதென்று கம்பெனி மானேஜர் அபிப்பிராயப்பட்டால், வேலை நேரத்தை குறைக்கவும், வேலையை தாமதம் செய்து முடிக்கவும் டிரஸ்டி உத்தரவிடலாம்.

இத்திட்டங்களை எல்லாம் பலவிதங்களில் கண்டிக்கலாம். ஆனால் அது தனிப்பட்ட தொழிலாளருக்கு ஆதரவளித்து, வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தை குறைக்கிறது. இதற்காகத்தான் முதலாளியின் உரிமையில் குறுக்கிட சர்க்கார் முன் வந்ததாக வெளிக்குத் தோன்றுகிறது. தொழிலாளிமீது ஒருவித நெருக்கமும் வற்புறுத்தலும் இல்லை. வேலையை விட்டுப் போகவோ, தன் நிலைமையை மாற்றிக்கொள்ளவோ, புதிய தொழில் வேலை பார்க்கவோ தனிப்பட்ட தொழிலாளிக்கு சுதந்திரமுண்டு.

## அடிமை நிலைமை

வீமார் குடியரசு ஆட்சியின் பயனாக ஏற்பட்ட 1934ம் வருஷத்து சட்டத்திற்கும், அதிகார திமிரை விளக்கும் 1938-39ம் வருஷ சட்டங்களுக்கும் எவ்வளவு வித்தியாசங்கள் இருக்கின்றன, பாருங்கள்! ஐந்து வருஷங்களாகிய ஒரு குறுகிய காலத்திற்குள் நான்கு வருஷ திட்டத்தின்படி நாஜிகள் சர்க்காரால் நியமிக்கப்பட்ட தொழிலாளிகளையும் தனிப்பட்ட முதலாளிகளால் நியமிக்கப்பட்ட தொழிலாளிகளையும் கட்டாய வேலை செய்யும்படி செய்து விட்டார்கள். ஏதோ ஒருசமயம் விவசாயத் தொழிலில் ஈடுபட்டிருந்தவர்களை எல்லாம் மறுபடியும் நிலத்தைப் பயிரிடும்படி வற்புறுத்திவிட்டார்கள். சொந்த நிலத்தைப் பயிரிட்டவர்களையும் கிராமாந்திரங்களில் கூலிவேலை செய்தவர்களையும் மறுபடியும் விவசாயத்தொழிலை மேற்

கொள்ளும்படி செய்துவிட்டார்கள். வேலையை விட்டு, தொழிலை விட்டு, வீடு வாசல்களைத் துறந்து, மனைவி மக்களைப் பிரிந்து, தங்கள் ஜில்லாக்களைவிட்டு வெளியேறி தூரப்பிரதேசங்களில்,எவ்வளவு நாள் என்று தெரியாமல் தொழிலாளர் கட்டாய தொழில் சேவையில் ஈடுபட்டார்கள்! சுயேச்சையாக ஒரு தொழிலை விட்டு அகலவும் மற்றொரு தொழிலில் வேலைபார்க்கவும் தொழிலாளிக்கு சுதந்திரமில்லாமல் நாஜிகள் செய்துவிட்டார்கள். சம்பளம், வேலை நேரம் தொழில் நிலைமை இப்பிரச்னைகளில் தொழிலாளருக்கு ஒருவித உரிமையுமில்லாமல் செய்துவிட்டார்கள். இந்த நாஜிகள் தொழிலாளர் சங்கங்களை அறவே ஒழித்து விட்டனர். அதுமட்டுமல்ல. தொழிலாளர் சங்க இயக்கத்திற்கே அடிப்படையான ஸ்டிரைக் செய்யும் உரிமையையும் வேலையைவிட்டு நீங்கும் உரிமையையும் நிராகரித்தார்கள்.

இம்மாதிரியான கொடூர சட்ட திட்டங்களை சகித்து வரவேண்டியிருப்பதால் ஜெர்மன் தொழிலாளர், ஆண்களும் சரி, பெண்களும் சரி, சுதந்திரத்தை இழந்தவர்களாகி விட்டார்கள். பல நூற்றுண்டுகளாக ஐரோப்பா கண்டிராத கூலி வேலைக்காரர்களாகிவிட்டனர்.

யுத்த காலத்தில் பிரிட்டனிலும் பிரான்ஸிலும் ஜெர்மன் மக்கள்மீது விதிக்கப்பட்டுள்ளது போன்ற சர்க்கார் கட்டுப்பாடு சுமத்தப்படுவது வாஸ்தவந்தான். ஆனல் பிரிட்டனில் ஏற்படும் யுத்தகால கட்டுப்பாட்டிற்கும் ஜெர்மனியில் இப்போது அமுலிலுள்ள வற்புறுத்தலுக்கும் ஒப்பிடுவது சரியல்ல. ஏனெனில் இங்கே சுதந்திரத்திற்காக போரிடுவதற்கு சுயேச்சையை தாற்காலிகமாக குறைத்துவிடுகிறோம். ஜெர்மனியிலோ நாஜி ஆட்சியில் தொழிலாளருக்கு சுதந்திரம் இருந்ததும் கிடையாது, இருக்கப்போவதுமில்லை.

நம் நாட்டிலோ தொழிலாளரின் அரசியல் ஸ்தாபனங்களும் தொழிலாளர் சங்கங்களும் சீர்கெடாமல், சரித்திரத்திலேயே இதுவரையில் கண்டிராத அளவுக்கு தேசீய விவகாரங்களில் பங்கெடுத்துக்கொண்டு சர்க்கார் நிர்வாகத்திலும் பொறுப்பை ஏற்றுக்கொண்டிருக்கின்றன. ஜெர்மனியில் தொழிலாளர் இயக்கமே அற்றுப்போய்

விட்டது. ஹிட்லருடைய ஆதிக்கம் ஒழிந்தாலொழிய, அது மறுபடியும் புத்துயிர் பெறாது. கட்டுப்பாடு என்பது நமக்கு யுத்தகால அவசியமாகஇருக்கிறது. ஆனால் அவர்களுக்கோ அது சமாதானக் காலத்து கொள்கையாகிவிட்டது.

வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தை ஒழித்து விட்டது பற்றி ஜெர்மனியை பாராட்டுகிறவர்களெல்லாம், நாஜி களின் தொழில் கொள்கையால் வேலையில் அமர்ந்துள்ள வருக்கு ஏற்பட்டுள்ள துன்பங்களை யோசித்துப் பார்க்க வேண்டும். அப்படிச் செய்தால் அவர்களுடைய கொள்கை யின் தீமை நன்குவிளங்கும். உண்மையில் வேலையில்லாத் திண்டாட்டத்தின் நெருக்கடி காலங்களெல்லாம் சமாளிக் கப்பட்ட பிறகுதான், 1938-39-ம் வருஷங்களில், தொழி லாளரின் சுதந்திரத்தை நசுக்க நடவடிக்கைகள் எடுத்துக் கொள்ளப்பட்டன. நாஜி ஆட்சியின் பிற்பகுதியில் கையா ளப்பட்ட அட்டூழியங்களின் அடிப்படைகொள்கைகளெல் லாம் 1934-ம் வருஷத்திலிருந்து கையாளப்பட்டுவந்த நிர் வாக முறைகளில் அடங்கியுள்ளன. புத்தி கூர்மையுள்ள வர்களும் பிறர் கஷ்டத்திற்கு அனுதாபப்படுகிறவர்களும் வேலையில்லாத் திண்டாட்ட பிரச்னையில் சிரத்தை காட்ட வேண்டியது அவசியம்தான். ஆனால் புத்தி ஸ்வாதீன முள்ள ஒருவனும் தொழிலாள பொதுமக்களில் 80 சத விகிதத்தின் அடிப்படையான உரிமைகளையும், சுதந்திரத் தையும் சௌகரியங்களையும் வேலையில்லாதிருக்கும் 10 சத விகித நபர்களுக்காக தியாகம் செய்வது கூடாதென்று அறிந்துகொள்ளுவான்.

## தொழில் முன்னணி (Labour Front)

இப்போது ‘தொழில் முன்னணி’யைப்பற்றி சில வார்த்தைகள் சொல்லவேண்டும். இந்த ஒரு சங்கத்தில் சேருவதற்குத்தான் தெழிாலாளருக்கு அனுமதியுண்டு. இது ஒரு அசல் தொழிலாளர் ஸ்தாபனமல்ல. இது ஒரு மாபெருங் கூட்டம். தேசத்திலுள்ள தொழிலாளரும் முத லாளிகளும் ஒன்று கூடின ஒரு பெரிய கம்பெனி யூனியன். இச்சங்கம் நாஜிகள் நிறம்பியது. நாஜிகளால் நிர்வகிக்கப் பட்டது. இக்கூட்டத்தின் லட்சியத்தைப்பற்றி 1934-ம்

வருஷத்தில் அக்டோபர் மாதம் விடுக்கப்பட்ட உத்தரவு பின்வருமாறு விவரிக்கிறது. 'ஜெர்மன்மக்கள் எல்லோரையும் ஒன்றுகூட்டி அவர்களை வெற்றியுள்ள ஒரு சமூகமாக்குவது...... இச்சமூகத்தில் ஒவ்வொருவனும் தன்னால் இயன்றவரையில் தன் அறிவினாலும், தேகஉழைப்பினாலும், தேசீய பொருளாதார அமைப்பில் பங்கெடுத்துக்கொண்டு, தன்னுடைய முன்னேற்றத்திற்கு வசதி செய்துகொள்ள இயலவேண்டும். அம்மாதிரி அவன் முயற்சி செய்வதனால் சமூகமே பொதுவாக நன்மையடையும். தொழில் முன்னணி உற்பத்திசாலைகளில் சமாதானத்தையும் அமைதியையும் நிலைநாட்ட முயற்சிக்க வேண்டும், தொழிலாளரின் நியாயமான கோரிக்கைகளை அது பொருளாதார தலைவர்களிடம் தெரிவிக்கவேண்டும். அதுபோலவே, தொழில் விருத்தியின் அவசியத்தையும் தொழில் நிலைமையையும் தொழிலாளருக்கு நன்றாக விளக்கிக் கூறவேண்டும்.' இம்மாதிரியான தொனியில் நாஜி லட்சியங்கள் சித்தரிக்கப்படுகின்றன.

தொழில் முன்னணி செய்யும் அலுவல்கள் மூன்று. தொழில் சம்பந்தமான பயிற்சிகளை அது மேற்பார்வையிடுவது; தொழிலாளர் விடுதிகள், உற்பத்திசாலைகளிலுள்ள வசதிகள், தொழிலாளர் பரிதவிக்கும்போது அவர்களுக்கு நிவாரணம், இம்மாதிரியான சௌகரியங்களை கவனிப்பது; 'களித்து பலம் பெறும் இயக்கத்தை' நடத்துவது. இத்துறைகளிலெல்லாம் தொழிலாளருக்கு இப்போதுள்ள ஆட்சியில் சாதாரணமாக அடையமுடியாத சௌகரியங்களை எல்லாம் இத்தொழில் முன்னணி சம்பாதித்துக் கொடுக்கிறது. ஆனால் இந்த வசதிகளெல்லாம் நாஜிகள் அதிகாரம் பெறுவதற்குமுன் தொழிலாளர் சங்கத்தின் மூலம் அவர்களுக்கு கிடைத்து வந்தன. இத்தொழில் முன்னணிக்கு ஏராளமாக பணமிருக்கிறது. நாஜி கட்சியின் ஆதரவும் பூரணமாக இருக்கிறது.

தொழில் முன்னணியின் நிதி மெம்பர்களிடமிருந்து கட்டாயப்படுத்தி வசூலிக்கப்பட்ட தொகைதான். இந்நிதி எவ்வகையில் செலவழிக்கப்படுகிறது என்பதை அறிவிக்க

கணக்கு வழக்கே கிடையாது. தொழிலாளரிடமிருந்தும் முதலாளிகளிடமிருந்தும் அதிக வரியை வசூலிக்க இது ஒரு முக்கிய கருவியாகிறது. கம்பெனி சொந்தக்காரர்கள், தொழிலாளர் இவர்கள் உண்மையில் நாஜிகளிடம் விசுவாசத்துடனிருக்கிறார்களா என்பதை அதிகாரிகளுக்கு எடுத்துக் கூறவும் இந்த ஸ்தாபனம் உதவுகிறது. பல சிக்கல்களையுடைய இந்த தொழில் முன்னணி இடைவிடாது தனிப்பட்ட தொழிலாளரையும் முதலாளிகளையும் ஒற்றர் களைப்போல் கவனித்து வருகிறது.

தொழிலாளர் சங்கங்கள் ஒழிக்கப்பட்டதாலும், அரசியல் கட்சிகளெல்லாம் கலைக்கப்பட்டபடியாலும், தொழிலாள வகுப்பினருக்கு உள்ளூர், மாகாண, மத்திய சர்க்கார்களில் பிரதிநிதித்வம் இல்லாமல் செய்து விட்டபடியாலும், ஜனங்களுக்கு ஏற்பட்டிருந்த ஒரு மனக் கசப்பை குறைக்கவே இந்த தொழில் முன்னணி ஸ்தாபனம் ஏற்பட்டது. தொழில் கவுன்ஸில் கலைக்கப்பட்டதும் ரகசியக் கவுன்ஸில் எப்படி பதில் ஸ்தாபனமாக உதவியதோ அதைப் போலவே இந்த முன்னணியும் பொதுமக்களின் அதிருப்தியை பூசி மூட பிரயத்தனம் செய்து வருகிறது. ஆனால் பழைய அட்டூழியங்களின் ஞாபகம் மக்களின்மனதை விட்டு அகலவில்லை.

சம்பளவிகிதம், வேலை நேரம், தொழில் வசதிகள் இவைகளை நிர்ணயிக்க தொழில் முன்னணிக்கு அதிகாரமில்லை. இப்பிரச்னைகளில் தலையிடக்கூடாதென்று அடிக்கடி தொழில் மந்திரி இத்தொழில் முன்னணிக்கு உத்தரவிட்டு வருகிறார். இப்பிரச்னைகளெல்லாம் தொழில் டிரஸ்டிகள் தான் தீர்த்துவைக்கலாம். தொழிலாளர் சௌகரியத்தைப் பற்றி இது சிபார்சுதான் செய்ய முடியும். இந்த ஸ்தாபனத்தை அடக்கியாளும் நாஜி அதிகாரிகளுக்கு மக்களை எப்படி பணிந்து நடக்கும்படி செய்வதென்பது நன்றாகத் தெரியும்.

## ‘களித்து பலம் பெறுவது’

‘களித்து பலம் பெறுவது’ என்கிற இயக்கம் தொழிலாளருக்கு பொழுதுபோக்கிற்கு வசதிகளை செய்து கொடுக்கிறது. விடுமுறை நாட்களில் அதிக பணச்செலவின்றி

வேடிக்கை பார்க்க பல இடங்களுக்குப்போக வசதிகளும், தமாஷ்களும், பாட்டு கச்சேரிகளும், கூத்துகளும், விளையாட்டுகளும், பந்தயங்களும் பெருவாரியாக ஏற்பாடு செய்யப்படுகின்றன. இத்தமாஷ்களால் ஜெர்மன் தொழிலாளி தன் உண்மை கஷ்டங்களை மறந்து தாற்காலிகமாக சந்தோஷப்படுகிறான். இந்த தமாஷ் இயக்கம் பல வருஷங்களுக்குமுன் பஸிஸ்டு இத்தாலியில் ஏற்படுத்தப்பட்ட 'தோபா லவோரோ' வைத் தழுவியிருக்கிறது.

இந்த இயக்கத்தின் பெயரிலேயே ஆழ்ந்த அர்த்தமிருக்கிறது. தமாஷ்களில் கவனத்தை செலுத்தி ஓய்வு நேரங்களில் தேக பலத்தை அதிகரிக்க முயற்சி செய்வது, தொழிலாளர்கள் ஒரு முக்கிய உண்மையை மறப்பதற்காகத்தான். அவர்களுடைய கூட்டு பலத்தை அவர்கள் அடியோடு இழந்துவிட்ட உண்மையை அவர்கள் அறியாமலிருக்கும்பொருட்டு செய்த சதியே இந்த இயக்கம்.

## முடிவு

ஜெர்மன் பொருளாதார அமைப்பைப்பற்றி பலர் அபிப்பிராயங்களை தெரிவித்திருக்கின்றனர். சிலர் ஆராய்ச்சியாளர், நாஜி ஆதிக்கமானது, ஏகபோகம், தங்கள் தேவைகளுக்குத் தாங்களே உற்பத்தி செய்துகொள்ளல், சர்க்கார் கட்டுப்பாடு முதலிய கொள்கைகளை ஆதாரமாகக்கொண்டு சீரழிந்து கிடந்த முதலாளித்வதை மறுபடியும் நிலை நாட்டியதாக கருதுகிறார்கள். மற்றும் சிலர் இந்த நாஜிகளின் நிர்வாகம் (மூன்றாவது ரீக்) அரசியல் அதிகாரம் பெறவேண்டும் என்று வெறிபிடித்து கெட்டுப்போன கம்யூனிஸம் என்றும் சொல்லுகிறார்கள். வேறு பலர் ஹிட்லரின் ஆட்சி ராணுவ சர்வாதிகாரத்தின் தோற்றம் என்கிறார்கள். இதன் பொருளாதார லட்சியம் தேசத்தின் யுத்த முயற்சியை அதிகரிப்பதே.

இம் மூன்று கருத்துகளில் எது சரி என்று நாம் யோசிக்காமலே நமக்கு உண்மை விளங்குகிறது. அதாவது, நாஜிகளின் ஆட்சியில் வேலையில் அமர்த்தப்பட்ட ஜெர்மன் தொழிலாளரின் அந்தஸ்து, சுதந்திரம், அதிகாரம், தொழில் வசதிகள் இவைகளெல்லாம் மனதில் எண்ணமுடியாத அளவுக்கு சீர்குலைந்து விட்டன.



THE B. N. PRESS, MADRAS

4637

# உலக விவகாரங்களை விளக்கும் ஆக்ஸ்போர்ட் சிறு நூல்கள்

விலை அணா 3

இவ்வெளியீடுகளில் கீழ்க்கண்டவைகள் தமிழில் பிரசுரமாயிருக்கின்றன.

1. ஹிட்லர் தன் சுபாவத்தை வெளிப்படுத்தி எழுதிய 'என் பிரயத்தினம்' ('மைன் காம்ப்') (நெ. 3). ஆர். சி. கே. என்ஸர் எழுதியது.

2. இந்தியா (நெ. 32). எல். எப். ரஷ்ப்ருக் வில்லியம்ஸ் எழுதியது.

3. ஹிட்லர் யார்? (நெ. 20). ஆர். சி. கே. என்ஸர் எழுதியது.

4. யுத்த படங்கள்: 15 படங்களும் அவற்றின் விளக்கமும் (நெ. 22).

5. நாஜி ஆட்சியில் தொழிலாளர் கதி (நெ. 33). வில்லியம் ஏ. ராப்ஸன் எழுதியது.

ஆக்ஸ்போர்ட் யூனிவர்ஸிடி ப்ரெஸ்

பம்பாய் கல்கத்தா மதராஸ்