

ضمیمه سو سیالیم ۵

ویژه مباحثات

سال اول دی ماه ۱۳۶۶

سازمان بعدت تنظیم شد و علاوه تاثیرات منفی ضربات و تعدید جو سرکوب و غفلان و محدودیت دامنه فعالیت ماه بحران بشتر بحر عدت و حدت گرفت.

اگر انوریته مرکزیت مفتت کنگره تا حدودی قاصر بود دامنه و عمق بحران را تخفیف دهد، اما انوریته کاتب و

یوروکراتیک مرکزیت پس از ضربات تنها نقشی که می توانست داشته باشد مهار یوروکراتیک بحران یا استفاده از

استفاده مصوب کنگره اول آنها آن بخشهایی از استقامه که یوروکراتیک را بنحوی تا بید میکرد بود، اگر در

تشکیلات ما تا مقطع ضربات، با انترالیم نسبت به دیکراتیک تفوی نسبی داشت، اکنون دیگر با انترالیم بر دیکراتیک

مقام پیش می گرفت و تا بدانجا پیش رفت که اساسا دیگر از دیکراتیک نیروی تشکیلاتی حیرت نبود. با اعتقاد و بی اعتمادی

به نیروی تشکیلات، تمرکز مسئولیتها در مرکز را باید مدتها آورد و ما انترالیم یوروکراتیک از یکسو رفت محطیم

را دامن میزد از سوی دیگر بر بعضی از نیروها، ساعات جوانی و تسلیم طلبی را پیوریش می داد و آنان که به هیچیک

از دو گروه فوق اعتقاد نداختند سازمان را ترک می کردند. بتدریج ما بیک محفل بزرگ تبدیل شده بودیم و مداخل کوچک

تری که در نیروی این محفل قرار داشت، این سبک کار و مناسبات حاکم بر تشکیلات بر روی مضمون فعالیت سازمان -

بملاحظه کیفی - تاثیر بس مغربی داشت. تمرکز مسئولیتها در دست اعضای مرکزیت و یوروکراتیکه عدت کامل مناسبات

تشکیلاتی و عملا بر خلافتها و ابتکارات کارها در امر بهیچمدن مبارزه و نحوه فعالیت آنها اثر می گذارد و قدرت

تصمیم گیری و سازماندهی را از آنها زائل می کرد مرکزیت نیز که خود را قهر تشکیلات می دانست تا قاصر به بهیچمدن

وظایف عمده بود و نه حاضر به تفویض مسئولیتها به نیروی تشکیلات هرگونه انتقاد به سیاستهای متخذه از سوی م

و با در زمینه مسائل تشکیلاتی و ایدئولوژیک سیاسی خطری جدی برای آنها سات وارده بر منتقد تلقی می شد آنها ماتیسی

مضمون انفعال و پوینگی از مبارزه گرا به به رویه یونیم

در ضمیمه سو سیالیم این شماره مقاله "بحران در سازمان ما" نوشته رفیق الفدیج می شود. رفیق الفدیج این مقاله ضمن بررسی عملکرد بر "سازمان" و نقش رهبری در این سیستم به ریشه یابی بحران اخیر پرداخته و روند رشد بحران و علل آنرا ترسیم نموده است.

"بحران در سازمان ما"

مقدمه

بحرانی که سازمان ما را در بدین خود فرو برد و سرانجام به انحلال کامل منجر داد، اساسا بحرانی تشکیلاتی بود. هر چند که در ایجاد سیاسی ایدئولوژیک نیز تاثیرات خود را بر جای گذارد. این بحران اگر در فروردین ماه ۱۳۶۶ در اوج یافته ترین و مشخص کننده ترین شکل ممکن بروز کرد اما زمینه های شکل گیری و روند رشد یافته آن به سالها پیش باز می گردد. از ایشرو نه پهنده ای طلق الساعه که محصول منطقی رشد تناهها در نیروی تشکیلات و در نهایت در حادترین شکل خود در کمیته مرکزی سازمان بود.

این بحران که پس از قیام بهمن نطفه بتدی عد و با انفعال بزرگ در خرداد ماه ۵۹ که مسائل ایدئولوژیک سیاسی بحران را تحت الشعاع خود قرار داده بود، موقتا فروکش کرد. در واقع چنین به نهن متبادر می شد که انفعال و طرد اپورتونیم از تشکیلات، تمامی مشکلات و محملات را از پیش ما بر دارد اما واقعیات نشان داد که چنین نبود و بحران به اشکال مختلف به رشد خود ادامه می داد. در مقطع پس از برگزاری اولین کنگره سازمان بحران بر تشکیلات عدت گرفت و گرا بهات مختلف در نیروی تشکیلات نسبت به ایجاد منافق خاص خود زدند و در واقع در این مقطع بحرانی همه جانبه یعنی ایدئولوژیک سیاسی و تشکیلاتی سازمان را فرا گرفت. با برگزاری کنگره بدون ریشه یابی بحران، در واقع سرپیچی بر آن گذارده شده. کنگره اول هر چند دستاورد های مثبتی به همراه داشت اما تحولی بنیادین در سیستم و سبک کار تشکیلات بهیچمدن نیاورد. پس از ضربه اسفند ماه ۶۰ که مرکزیت

ضمیمه سو سیالیم

"بحران در سازمان ما"

تشکیلات و تحلیل از وضعیت عمومی سازمان که به شکل وقایع - نگاری از فلان ضربه و یا اهراج فلان فرد و یا چند حرکت نمایشی کمیته خارج از کشور بود. واقعات و سفلات از دید کارها معنی نگیناخته می شد تا انورینه کانبرهیری نشکند و بولهاقتی وی بیلانگردد. در حالیکه در اساسنامه موسسه گذرگه اول سازمان تاکید شده بود که مرکزیت باید هر سه ماه یکبار گزارش عملکرد خود و فعالیتهای بعضی مختلف را به تشکیلات گزارش کند و این گزارش یعنی نه تنهاسا بشتریح حدود و سپس قطع گردید بلکه این سبک کار و این هموه برخورد به وظائف تا بدانجا پیش رفت که اعضای مرکزیت نیز گاه مسائل تحت حوزة مسئولیت خود را به دیگر اعضای مرکزیت گزارش نمی دادند. بارزترین نمونه آن اینککه مرکزیت سازمان از ضربات ۶۰ تا مقطع انحلال و یک گزارشی - جامع از وضعیت مالی سازمان ندانست و هیچگونه برخوردی نیز در این رابطه صورت نمی گرفت.

در بسیاری موارد تصمیم گیریها بصورت یک رابطه محلی و مابین دو عضو مرکزیت که در خارج از ایران قرار داشتند انجام می گرفت و حتی به عضو دیگر گزارش و یا اطلاع داده نمی شد تشکیلات که جای خود ندارد جلسات مرکزیت نه بمنظور جمع بندی و ارزیابی از وضعیت تشکیلات و تهیه گزارش تحلیلی از آن جهت ارائه به تشکیلات که با هدف حل و فصل مسائل جاری صورت می گرفت و غالب اینک از جلسات مرکزیت هیچگاه گزارش تهیه نمی شد و تصمیمات ثبت نمی گردید و در مواقع بروز اختلاف در مقطعی دیگر بر سر مسائل تصمیم گیری شده و هیچ سند محضی که نقطه نظرات قبلی - اصلاحی مرکزیت را منعکس کند موجود نبود. روند چنین مناسباتی که جز مناسبات محلی و در عین حال بوروکراتیک نامی - بی آن نمی توان نهاد، در حادثه ترین و بحرانی ترین شکل ممکن به نام آور تلقی سازمان بود. مرکزیت اینبار در نارواهایی که خود تشنه بود بهر از همه گرفتار شد. در چنین وضعیتی و هر گونه رفتم بشتاب به تشدید بحران بوده و یک دگرگونی بنیادین و اساسی را می طلبد. اختیار بین بسته تشکیلات در - کانون اصلی آن یعنی ک. م به عمیق ترین شکل ممکن بروز کرد و در میشل ترین نبود ممکن میان گردید و انحلال سازمان با رقم زد. همین از آنکه بحران به نقطه غلیان آن برسد برخی از رفقای تشکیلاته بروز آنرا یعنی پیش می کردند اما ابزار بهمیرد مبارزه نرونی علیه بحران را در اختیار

یا سوماله - امهریالیم با تروتسکم و مخالفت با مواضع سازمان. اگر مرکزیت بظاهر در بهمیرد مبارزه ایدئولوژیک علمی مخالفتی ابراز نمی کرد اما آنچنان جوی پر تشکیلات حاکم بود که عملا به یک امر نمایشی بدل شده بود و ابزار جهت طرد مخالفین.

سبک کار بوروکراتیک و حاکمیت ساختار المزم بوروکرا - تیک و عدم فاصله نوده تشکیلات از مرکزیت را افزایش می داد و هر چه این فاصله افزایش می یافت ابزار انورینه کانپ و هوفالی بیشتر بخدمت گرفته میجد. مرکزیت بدون آنکه به بازبینی عملکرد نااهتار خود بیندیشد، از آنجا که خود را میرا از هر اشکال و انتقاد و ضعی می دید و بین تشکیلات را به عوامل مرموز و توطئه گر نسبت می داد که همواره در کمین سازمان نشسته اند تا سازمان را نابود کنند. در واقع عامل نرونی را تحت الشعاع عوامل خارجی و نرونی می دانست حال آنکه در هر بدیده انتقال تعمیم کننده را همواره عامل نرونی بر عهده نارد و عوامل خارجی سی هنگامی می توانند نقش ایفا کنند که زمینه های لازم در نرونی بدیده همیا باشد.

القا. اهد. اعتماد رفیقانه. بیای اجرای اصول و ضوابط و عهوه دیگری در خدمت بوروکراتیک تشکیلاتی بود که مرکزیت و بویژه رفیق توکل امانه بکنده و مبلغ آن بود مرکزیت از تشکیلات میخواست تا قیومیت او را بی چون و چرا بپذیرند و بر تمامی عملکردها و سیاستهای متعده از سوی او تمکین کنند و هیچ توضیحی نیز نخواهند چرا که "در یک تشکیلات کمونیستی قبل از هر چیز مناسبات باید بر مبنای اعتماد رفیقانه باشد". اما در همین رابطه نیز نقطه نودمهای تشکیلات میبایست به مرکزیت اعتماد کنند و نه اعتماد متقابل و دو طرفه.

زیر با نهان اصول و ضوابط تا بعدا نمایش رفت که ابتدائی ترین وظیفه ک. م یعنی گزارش یعنی به تشکیلات نیز عملا منتفی شد با اینصورت که ابتدا این امر بصورت سبک انجام وظیفه صورت می گرفت و ارائه گزارشات سرو دم بریده یعنی محتوا نام گزارش بود می گرفت و در نهایت همین نیز قطع شده گزارشات ارائه شده نه محصول جمع بندی گزارشات

ضمیمه سهو سیاست

“بحران در سازمان ما”

همچنانکه ما ملّی تعمیم کننده نبوده است.

چگونگی شکل‌گیری مناقشات بیرونی در سازمان ما

تفاوت یک تفکلات بیرونی از یک تفکلات بیرونی و خرده بیرونی علاوه بر مضمون فعالیتها، اهداف و تاکتیکها و وجود انتقالی هم در تاکتیک و حاکمیت مناقشات بیرونی بر آنست. نبود چنین مناقباتی یعنی عدم وجود انتقالی هم در تاکتیک و روحیاتی بیرونی که تماماً بر مضمون فعالیتها و تاکتیکها اثر خواهد گذارد. نفوی انتقالی هم در تاکتیک و اعمال انتقالی هم در تاکتیک و معنای تمرکز قدرت در دست یک بیرونی بسط و اعمال سلطه بر نیروهای تفکلات و در واقع بکارگیری شیوه های بیرونی است.

ممکنست تحت شرایط مشخصی از مبارزه، ضرورتاً اعمال انتقالی هم در مقاطع ضروری گردد بطوریکه بیرونی هم در مناقبات سازمانی یعنی هم در اما این امر می‌باید آگاهانه و نه مکانیکی باشد. همگان بیرونی را با سازمانی که هدف خود را سازماندهی و رهبری طبقه کارگر بر جنبش قرار داده‌اند و بر سر لوحه برنامه خود، تحقق دمکراسی از نوع بیرونی را وعده می‌دهند، هنگامی می‌توانند مدعیان بیرونی دمکراسی نباشند که دمکراسی موجود خود را تفکلاتی که برای اهداف عالیه بیرونی سازمان یافته است منتقد گردانند. آن سازمان سیاسی که مدعی مبارزه بیرونی تحقق دمکراسی بیرونی می‌باشد و کمونیسم است اینها باید قادر باشد بعد از این دمکراسی را در تریون تفکلات خود پیوسته آورد. هنگامیکه در تفکلاتی که حتی مضمون فعالیت و اهداف آن بیرونی است و جای انتقالی هم در تاکتیک. این اصل اساسی حاکم بر تفکلات کمونیستی - را انتقالی هم بیرونی تاکتیک می‌گیرد یعنی آن مناقباتی که در تفکلات بیرونی حاکم است طبیعی است که در پایه چنین مناقباتی، بیرونی یک برنامه بیرونی امری محال و ناممکن می‌گردد. چرا که یک برنامه بیرونی، ابزار عام خود را می‌تواند که منتقدان بدان حداقل قادر باشند در محدود شکل همسود اعتقاد بدان را بنحیض ظهور رسانند و عملاً و در کردار و نه در گفتار آنها بیعتی نشان دهند. در غیر اینصورت، برنامه بیرونی تنها به یک شعار بی محتوا و یک برگشتی روحی‌فکرانه بدل خواهد گردید. در اینجاست که بحث نفوس

نداشتنده آنها در حالیکه بر این امر واقف بودند که روند اوج یافته بحران تفکلاتی، هم از آنجا که از آنجا که را قطعی ساخته است، اما راه حلی جهت مقابله با آن نمی‌یافتند و رفتاری نیز هنوز به عمق جامعه نمی‌نمودند و در صد فرم بر می‌آمدند و تعدادی نیز سکوت اختیار کرده بودند و مرکزیت با اتکا به گروه سوم و بعضاً دوم - بود که می‌توانست به شیوه ها و روحیاتی بیرونی تاکتیک خود تفاوت بعداً اینکه نیروهای تفکلات در حفظ و بقای چنین سیستمی تا چه حد نقش داشتند و اینکه چگونه و به چه دلیل پنجمی چنین مناقباتی بر تفکلات شدند و در بعضی مربوط به ریشه‌های بحران مورد بحث قرار خواهد گرفت اما مختصراً می‌توان گفت بی‌شک اگر نقش مرکزیت تعمیم کننده بوده است اما نقش کارهای تفکلات در پنجمی این مناقبات نیز قابل اغماض نیست. اگر کم - م تلاش می‌کرده است تا کارهای تفکلات را منطبق با سیستم بیرونی تاکتیک و غیره بیرونی تربیت کند اما نیروهای تفکلات مناسبتی با سطح آگاهی و شناخت خود و طبقه داشتند به مقابله با آن بطور جدی برخیزند.

از اینرو همان بهیچنی که مرکزیت ما ملّی آن جهت تولید و باز تولید مناقبات بیرونی تاکتیک بوده است همان بهیچنی در نیروی تفکلات نیز بدینجا متفاوتی عمل می‌کرده است و حتی در حیطه مسئولیت کارها بعدت گرفته می‌عد (موارد آن کم نبوده است) از اینرو درک این بهیچنی و عکس رفتن ریشه های آن را همگای ما در آینده خواهد بود.

با توجه به آنچه در بحث مقدماتی گفته شد، با اعتقاد نگارنده در ریشه‌های بحران در تفکلات ما، از آنجا که اساس این بحران در نبود انتقالی هم در تاکتیک در تفکلات بوده است، ابتدا به این موضوع پرداخته می‌شود که طریقی چه پدید می‌آید و چگونه مناقبات بیرونی تاکتیک در تفکلات ما شکل گرفت و بهیچنی حاکم عد و سهم به علل شکل‌گیری آن که در واقع زمینه‌های اصلی پدید آوردنده بحران است همسوی برداریم در این بحث عوامل فرمی و بیرونی نظیر بحران جنبش کمونیستی جهانی و تاثیرات سبک کار آن بر جنبش کمونیستی ایران و وضعیت بنیادین کارگری ایران و اثرات افت جنبش و ... هر چند از اهمیت‌های بیرونی است اما

“بحران در سازمان ما”

همراهمون رابطه دیالکتیکی میان شکل و محتوا و رابطه شکل سازمانی و مناسبات تشکیلاتی با مضمون فعالیت انقلابی مطرح می‌شود. لنین در مقاله گام به پیش دو گام به پس در بحث همراهمون اساسنامه حزب سوسیال دمکرات، بر این امر پسای می‌نماید که سوسیال دمکرات‌ها روس در زمینه برنامه و گام‌های اساسی برداشته‌اند و اکنون آن اساسنامه‌ای باید به تصویب برسد و آن شکل سازمانی و مناسبات تشکیلاتی بر حزب حاکم باعد که حزب قادر گردد برنامه انقلابی خود را به پیش برد. اما اگر در این بحث لنین اساس اختلافات بر سر نحوه عضوگیری و یا مبارزه با دمکرات‌ها بدوی و حزب‌مدلی و ... بوده است در تشکیلات ما بر عکس آنچه که در حزب سوسیال دمکرات روس پیش آمد وجود ما نیز الیزم بوروکراتیک و نبود دمکراسی درون تشکیلاتی است که این هم‌گیا نیست مگر و مانع هم‌دید و واژگان انقلابی بوده است و به همین جهت در حالیکه بطور کلی در این بحث تضاد شکل و محتوا مطرح می‌شود اما اساسا در مضمون و محتوا تفاوت اساسی میان آنچه که ما با آن روبرو بوده‌ایم با آنچه که لنین با آن مواجه بوده وجود دارد.

اینجاست که توسل داشتن به این بحث لنین و استفاده کلیشه‌وار از آن برای از سرگرتارندن بحران و یا سرهم‌گناردن بر بحرانی که این چنین سازمان‌های فکری فکری ایران را به اطلاق کامل کفایت استجز خود نمی‌بیند و مسا فریب‌دیگران مفهومی نمی‌تواند داشته باشد و بهر حال این عهوه بر خورد، آگاهانه یا ناآگاهانه از رهنه‌هایی بحران سرباز می‌زند و خواهان سبک‌کار گشته و مناسبات متبهم کفنده گفته است. راست است که این بحث لنین در عام ترین و کلی‌ترین وجه بحران یعنی تضاد شکل و محتوا می‌تواند بنا باری رساند اما باسک‌گوی رهنه‌ها و زمینه‌های اصلی بحران در تشکیلات ما نخواهد بود. اگر بپذیریم که مشکل عمده و مسئله اساسی تشکیلات ما نبود مناسبات بوروکراتیک و سبک‌کار بوروکراتی بوده است و تاثيرات متبهم خود را در همه عرصه‌های فعالیت ما بر جای گذاشته است باید با این سخنان محض پاسخ داده خود که چرا و چگونه و از چه زمانی ما نیز الیزم و بوروکراتیزم بر تشکیلات حاکم عمده است و فلسف مرکزیت و کارهای تشکیلات در حاکمیت این مناسبات چه بوده است.

سازمان‌های فکری فکری ایران که فعالیت‌های بیرونی و موجودیت خود را با حمله به پاسگاه سبک‌کار اعلام کرد و اساسا یک سازمان چریکی متفکر از انقلابیون حرفه‌ای (اصم از روشنفکران یا کارگران) بود که سازماندهی محض آن - نیز در انطباق کامل با اشتراک‌گرایی و تاکتیک متعده از سوی سازمان و مبتنی بر خانه‌های تمس قرار نداشت - طبیعی بود که در این نوع سازماندهی، تصمیم‌گیری نظامی بر تشکیلات حاکم باشد و ساختار الیزم بر دمکراتیزم غلبه داشته باشد اما ساختار الیزمی که در آن دوره بر مناسبات تشکیلاتی حاکم بود، ساختار الیزمی آگاهانه ضروری و مبتنی بر اعتماد رفیقانه بود نه یک ساختار الیزم مکانیکی و بوروکراتیزم قهراً مانع - عناصری که به عنوان سازمان پذیرفته می‌شدند نه بر اساس روابط متفکر و نمایان این با آن فرد بلکه بر پایه صداقت انقلابی، غور و انگیزگی بی‌نظیر، خاصیت کمونیستی اعتقاد به مبارزه مسلحانه انقلابی و فداکاری تا نثار جانان برگزیده می‌شدند - اعتماد رفیقانه حاکم بر تشکیلات اعتمادی متقابل و متکی بر صداقت انقلابی رهبران بود و از این اعتماد هیچگاه سوءاستفاده نمی‌شد و بالاخره شکل و مضمون فعالیت کاملاً بر هم منطبق بود.

قیام بهین و تحولات اجتماعی سیاسی محتاج آن اساسا تغییر بنیادی در اشکال مبارزه و تاکتیکها از سوی سازمان را می‌طلبید و بهمین جهت نیز سازماندهی و مناسبات تشکیلاتی حاکم بر آن می‌بایست دگرگون گردد و این وظیفه هر سازمان انقلابی بود که علاوه بر این سازماندهی خود را متناسب با اهداف و برنامه فعالیت خود و مبتنی بر شرایط اجتماعی تغییر دهد. این واقعیتی است انکارناپذیر تا بهیچ‌وجه که شرایط مبارزه بوروکراتی ثابت نیست و در هر حال تحولات اجتماعی سیاسی مقام تغییر می‌کند و سازمان بهیچ‌گونه طبقه کارگر که اساس فعالیت خود را بر آگاهی و تشکیل و سازماندهی این طبقه برای تحقق سوسیالیسم و کمونیسم قرار داده است باید تغییر و تحولات اجتماعی را سرعت ندهد و انعطاف پذیری در تاکتیک و یافتن اشکال جدید از مبارزه که مستجاب به هدف را سرعت می‌بخشد رهنمون خود سازد. حال بپذیریم ما باین وظیفه چگونه پاسخ گفتیم و متناسب با این تغییرات چه تحولی در سازماندهی و مناسبات تشکیلاتی خود پدید آوردیم؟

ضخیمه سو سیالیم

"بحران در سازمان ما"

اولین دستاورد جنبش انقلابی توده‌ها و مبارزات تهر-مانانه آنان پس از سرنگونی رژیم گذشته، برقراری یک شرایط باالتیبه دموکراتیک بود و سازمان را بر جنبش و همبستگی به پایگاه اجتماع-طبقه کارگر-نزدیکتر کرد و ارتباط ارگانیک با همفروان طبقه کارگر و پیش از هر زمان دیگر فراهم شده بود. اما سازمان قادر به جذب آموزش و تدکل همه جانبه کارگران نبود. کارهای تشکیلاتی که بطحاظ ایدئولوژیک سیاسی اکثریت ضعیف و از نظر تشکیلاتی نیز فاقد تجربه مبارزه حزبی و سازماندهی حزبی بودند و برای مبارزه مسلحانه و جنگ شهری آموزش و پرورش یافته بودند، قادر نبودند وضعیت سازماندهی را متناسب با شرایط جدید انطباق دهند. این امر موجب گریست تا اپورتونیمتها بر احض تشکیلات را قیتمه کرده و اکثریت رهبری را بست گیرند و تاراج حزب توده در امر سازماندهی بوروکراتیک را بر تشکیلات حاکم سازند. در این دوره تا مقطع انعقاد معصه جناحیات تشکیلاتی عبارت بودند از سانترالیزم بوروکراتیک میاندازی و محفل گرانسی و اعمال روابط بسای روابط همفلسف و آثارنیم تصفیه‌های ایدئولوژیک و بالافره بحرانهای حاد تشکیلاتی. در واقع اولین نطفه های بحران در تشکیلات ما در ماههای اول بعد از قیام بسته عد و خارج صمودی خود را تا انعقاد ۵۹ طی کرد. در مقطع انعقاد بحران فروکش کرد اما سرجهت حل آن بلکه موقتا تحت الشعاع انعقاد و اختلافات ایدئولوژیک سیاسی قرار گرفت. هر چند انقلابی ترین نیروها و کارها در "اقلیت" متبمع شدند اما در زمینه تشکیلاتی و مسائل مربوط به سیک کار و مساویات حاکم بر تشکیلات تغییر-اساسی صورت نگرفت. مبارزه ایدئولوژیک علنی بمتابسه وجهی از مبارزه طبقاتی که "اقلیت" پرچمدارین بود به فراموشی سپرده شده. بی توجهی به آموزش و پرورش کارنها تداوم یافت و گسترش بیرویه تشکیلات و رعد یادکنکی آن بموا انبام تشکیلاتی، بدون پاسخگویی سازمان به وظایفی که در مقابلش قرار داشت و ناتوان از انجام وظایف بنیفرتنه شده و ما را به دنبال‌روی از سر حوادث مانجام روزمره امور تشکیلات بدون برنامه ریزی و ترحم چم انداز حرکت آتی سوز داد.

در این دوره ما علیرغم آنکه از اپورتونیم راست در مسائل ایدئولوژیک سیاسی بطور کامل گستم اما در زمینه تشکیلات همواره ی بوروکراتیک، همچنان کم و بیش بحیات خود ادامه میداد اما بصورتیک گرایش کامل و مسلط درنیامده. بسوده در کمیته مرکزی موقت آن دوره که به دو بخش هشت‌سیاسی و اجرایی تر آمده بود، عمدتا در همتت سیاسی نمایک قسم ما بانه نسبت به تشکیلات و بهرین بی چون و چرای سیاست های متخذه از سوی کمیته مرکزی عمل می‌کرد و در مواردی-حتی همتتا پهرانی بهرراه تشکیلات در مقابل همتت سیاسی و تصمیمات آن قرار گرفت و آنها را وادار به عقب‌نمینی کرد اما در سیموع این بینش و این سیک کار که تمایل به اعمال سانترالیزم بوروکراتیک را نشان میداد علیرغم مقابله گرایش دیگر از مرکزیت که بر اعمال دموکراسی سازمانی های می‌نمود، همچنان به حیات خود در سازمان ادامه میداد و تاثرات بلاواسطه آن در تشکیلات بی توجهی به نظیرات و انتقادات نیروهای درون سازمان، بی اعتنادی به رشد و آموزش ایدئولوژیک سیاسی آنان و بی مبالایی در احسار سازماندهی یک تشکیلات منسجم، پایدار و منطبق با شرایط معنی آن دوره (یعنی سالهای ۶۰-۵۹) که وضعیت ما همه باز هم دچار تغییرات و تحولاتی شده بود که از سال ۵۸- متفاوت بود. شرایط مرکب و اغتفان عدت‌بیمتری یافته بود و تهاجم عد انقلاب به انقلاب محسوس و ملموس بود (خود را نشان میداد). اما محسورین نکته قابل توجه در این دوره بعضی از انعقاد به بعد، باز هم کم توجهی به آموزش و سازماندهی کارگران آگاه و مبارزی بود که از اپورتونیم راست روی گرداننده و بسوی سازمان آمده بودند. هر چند ما توانسته بودیم ارتباطات بسیاری از کارخانهها را با تشکیلات برقرار کنیم اما در واقع آنها گزارش‌گران و سرایان خوبی برای تشکیلات بودند که در جنبه نبرد با ارتجاع و تنها وظیفه نداشتند دستورات فرماندهان را بی کم و کاست به اجرا در آورند اما هیچ نقشی در تصمیم‌گیریها و سئو-لمتتتتت تشکیلاتی بر عهده نداشتند و بملاوه برنامه مدونسی نیز در جهت نحوه سازماندهی و کار تشکیلاتی نداشتیم. مساویات تشکیلاتی و نحوه برخورد با نیروها نیز بگونه‌ای نبود که ابتکارات و خلاقت خود آنها را پرورسعد و آنان را در جهت سازماندهی حزبی که معنی آن بودیم رهنمون سازد.

ضمیمه سو سیالیزم

"بحران در سازمان ما"

وجه انتقال الیزم و دمکراسی نرونی سازمانی را مد نظر قرار دهد و منتزعی واقعی و وحدتی منطقی از ساختار الیزم و دمکراسی بی پرولتری پدید آورد. این اساسنامه در جریان برگزاری کنگره از سوی مرکزیت به تفکیلات ارائه شده بود و شرکت کنندگان در کنگره نیز تمهید بر اساس آگاهی بلکه صرفاً بر پایه اعتماد به رهبری بعنوان يك اساسنامه موقت آنرا مورد تصویب قرار دادند و این خود بهترین وسیله در دست مرکزیت پس از ضربات برای اعمال انتقال الیزم و در نهایت بیوروکراتیزم کامل بود. بیوروکراتیزمی که نشین در تعریف آن می گفت: «تابع نمودن منافع کار بر منافع ماه و عطف توجه به کرسی و صندوق و تانیده گرفتن کار» کتویناسیون - بازی بجای مبارزه در راه آینده» (یک گام ۰۰۰).

بیوروکراتیزمی که هر گونه کنترل و نظارت تفکیلات بر مرکزیت را عملاً منسوخ نمود و راه خود مختاری کاملاً منقطع ساخت. مصلحت طلبی و منافع طلبی موجود بر اساسنامه نیز راهگشای آن بود. به تدریج این نهضت بر اعضای ک. م تسلط شد که گویا ک. م بمسئولیت تفکیلات و هر عضو مرکزیت که ابزارهای تفکیلاتی بیشتر در دست دارد می تواند خود را تفکیلات بداند. این بیوروکراتیزم تا بنامها پیش رفت که ابتدائی ترین اصول دمکراسی نرونی سازمانی را نقض می نمود. گزارش و گزارش رسمی از بالا تا پایین به یک امر ضروری که بستگی به نمایندگان م داشت که صلاح بداند یا نه؟ آنهم نه گزارشی که تطبیقی واقعی و تصویری حقیقی از تفکیلات ترسیم کند بلکه یک شکل یک عسل نمایشی انجام میگرفت. انتقاد و انتقاد از خود یکی از تفکیلات رخت تیریت، عدم اعتماد به نیروی تفکیلات و بی اعتقادی به نظر آنها به تمرکز مسئولیتها در دست ک. م منجر گردید و ستاوهی بنام اساسنامه نیز پیشنهاد مناسبتی را فراهم می کرد تا اعمال انتقال الیزم در مسکروسه به بیوروکراتیزم کامل منجر گردد. بی جهت نیست که از قطع ضربات اسفند ماه ۶۰ تا اسفند ماه ۶۵ مسکروسه سازمان دستخوش بحرانهای حاد تفکیلاتی و مناسبت و مشکلات و مضللت هفتالی بوده است. در این دوره هر چه مرکزیت بر اعمال انتقال الیزم بیوروکراتیک می افزود از توده های تفکیلات بیختر فاصله می گرفت و برای حفظ انوریته خود به انوریته کاتب و عیوهای بیوروکراتیک بیختری روی میس آورد

مسئول این سبک کار و مناسبت موجود، منجر بآن گردید که در اولین کنگره سازمان در سال ۶۰ حتی یک کارگر در کنگره حضور نداشت. مبنای حرکت در کنگره عنویت و در مواردی - که کاندید عضو مسئولیت تفکیلاتی در سطح کمیته نداشت کاندید عضو بود اما طی ۱/۵ سال از انحصار بنا کنگره اول (مرداد ماه ۵۹ تا آخر ماه ۶۰) نه تنها یک کارگر آگاه و انقلابی را به عنویت تفکیلات در نیاوردیم بلکه حتی در حد مسئولین حوزه های اصلی تفکیلاتی نیز از پرولتاریا خیسری نبود و این نشانگر آن بود که ما نتوانسته بودیم از شرایط پس از فیمام در جهت ارتقا کمی و کیفی کارگران - بهره گیریم، گامی جدی برداریم و ترکیب طبقاتی سازمان را در جهت پرولتریزه شدن دگرگون سازیم ترکیب طبقاتی سازمان به علاوه مناسبت تفکیلاتی حاکم بر آن و سبک کار ما که متأثر از دو فاکتور فوق بود، بحران را در تفکیلات عدتمی پدید و انماهای ما با عملکردی که ارائه می دادیم طبیعتاً نداشت. در مقطع کنگره بار دیگر بحران تفکیلاتی به نقطه اوج خود رسید و در این میان پاره های اختلافات سیاسی اینتلوزیک نیز بر آن افزوده شد. در چنین وضعیتی که سرکوبهای گسترده و جو عطفان به اوج خود رسیده بود - تابستان و پاییز ۶۰ - بحران نرونی نیز راه منحلیمس و آنارخیزم را هموار می نمود و سازمان را در معرض خطرات بیشتری قرار می داد. در این میان تنها رفیقان همراه - نبودند که تدارک ترک منحنه مبارزه را می دیدند بلکه نعت ناشر بحران اینتلوزیک سیاسی و تفکیلاتی و عیوهای بیوروکراتیکی که در جهت مهار آن به خدمت گرفته می شد، پاره ای از نیروها را به انفعال سوی میاد. تکمیل کنگره اول گامی بجلو در جهت تدقیق موانع و تصویب اساسنامه بود اما در زمینه ریشه های بحران و چگونگی غلبه از آن موفقیتی به همراه نداشت. مرکزیت هر چند به منفعاتی خود در زمینه سازمان نمی گزید بیوروسه تفکیلات، دنباله روی از مسیر حوادث، بی برنامگی و ۰۰۰ اعتراف کرد اما از آنجا که ریشه های این اعکالات را در نهایت بهمان سبک کار و عیوهر خود ارائه داد. اساسنامه مسبب کنگره نیز مهر تأیید بر نقض انتقال الیزم بر دمکراتیزم کوبید بدون آنکه

“بحران در سازمان ما”

تأثیرات متقابل این روند عدت می بخشد. مهمتر اینکه اعمال شیوه‌های بوروکراتیک و الف - این ایده که مرکزیت از اعتناء مبرا است و منتقدین الزاماً مسائل ایدئولوژیک سیاسی دارند. آنچه‌ان جوی در تشکلات جدید آورد که نیروهای تشکلات جبراً تبیان انتقادات خود را نداقتند و ناچار ملزم به دنباله‌روی از سیاستهای متعده از سوی کم بودند.

در حالیکه لنین بنا می آموزد که: «کارگر آگاه باید فرا گیرد که نه تنها از اعضای عادی حزب بلکه از «مانوفا» هم اجرای وظائف یک عضو حزب را بطلبید. او باید فرا گیرد که بدنباله‌روی در مسائل سازمانی هم بسا همان نظر حقارت‌بخگرد که بدنباله‌روی در مسائل تاکتیک می شگرست. اما آموزش تشکلاتی ما دنباله‌روی مطلق در کلیه زمینهها بود و اعتماد مطلق توده‌ها به رهبری شمار کم. این سبک کار مسئول بلاواحه خود مسئولیسم را می برود و هزار چند گاه می انضامی جدید را رقم میزند. اما همان مناسباتی که مرکزیت نفرا اساسی در پدید آوردن و حفظ و حراست از آنرا داعت سازمان خود کم. م را مستند قرار داد.

ریشه‌های اصلی بحران

آنچه باید در این بخش مورد بحث قرار گیرد کس در واقع ریشه‌های اصلی بحران در سازمان ما را آشکار می‌سازد پاسخ باین امر است که چرا ساختار لایزم دسکراتیک یعنی این اصل اساسی حاکم بر تشکلات کمونیستی، بتدریج و طی یک پروسه از تشکلات ما رخت برست و چرا دسکراسی نرون - سازمانی طی همین پروسه بکلی محو و بر اوج خود به ساتقرا - لایزم بوروکراتیک تمام عیار بدل شد؟ عوامل یعنی و حلتی چه نقشی در این پدیده ایفا نموده و رابطه آن بسا ترکیب طبقاتی سازمان چه بوده است؟ آیا این پدیده حتمی سازمان ما بشنایه بعضی از جنبش کمونیستی ایران بوده است یا کلیت جنبش کمونیستی ایران بدرجات متفاوتی وضعیتی مشابه دارد؟

یک سازمان مدعی رهبری طبقه کارگر، قبل از هر چیز می بایست نقش و اهمیت ویژه‌ای به آموزش و رساندن ارتقا - همه جانبه کارگران آگاه و پیغمبر فائق باعد و معذ انزوی خود را صرف آماده سازی کارگران جهتسپردن

مسئولت‌های تشکلاتی با آنان نماید. لنین در این رابطه می گوید: «باید کوفید شمار هر چه بیشتری از کارگران به عناصر کاملاً آگاه و به انقلابیون حرفه‌ای بدل شوند و جز اعنای کمیته‌های رهبری باخند» و در جای دیسگر می گوید: «تا آنجا که ممکنست باید در کمیته‌ها رهبران عمده جنبش که از میان کارگران بر خاسته‌اند شرکت ورزند». تاکید لنین بر جایگزینی خود کارگران در راس مسئولت‌های تشکلاتی از آنروست که روشنفکران انقلابی ملبرغم آنکس ایدئولوژی طبقه کارگر را می پذیرند و بدان عشق می ورزند و ممکنست حاضر به بزرگترین فداکاریها در راه آرمان‌والای طبقه کارگر باخند اما بدلیل پایگاه طبقاتی خود همواره بدرجات مختلفی حامل خصلتها خرده بورژوازی نظیر حسود محور بینی، جاه طلبی، اندپویدوالیسم و... می‌باشند. تنها در رابطه با مبارزه طبقاتی، در پیوند با پرولتاریا آگاه و انقلابی و در کار سترک و انقلابی با خود کارگران است که تدریجاً مسائل غیر انقلابی از روشنفکر خرده بورژوا - زنبوده می خود و بلحاظ حلتی، زنگارهای غیر پرولتسری را از دست می دهد.

او در جریان مبارزه طبقاتی و فعالیتهای انقلابی است که به ضعفا خود می برده و در صورتی که واقعا صداقت کمونیستی داخته باشد، با برخوردی مادقانه بسا ضعفا خود و بهاری رفتار می بالید می باید. بی توجیهی به نفرا کارگران در یک سازمان سیاسی و برخوردی تمه مآبان بنا آنها، یک سازمان مدعی نمایندگی طبقه کارگر را از پایگاه که برای خود ترسیم کرده - پایگاه اجتماعیه - دور ساخته و بیک جریان جدا از توده، یک سازمان مرکب از روشنفکران تبدیل می کند و از آنجا که تاکتیکها و سیاستهای متعده از سوی این سازمان در سطح مبارزه طبقاتی مغل نمی خورد و - از سوی دیگر تعارض عملی کارگران در مبارزه بعدت گرفته نمی خود، نهنگرانی و استفاده کلیه وار از تاکتیکهای فلان حزب و... که فرستگها از عینیات فاسله دارند بیرونی معمول چنین سازمان‌هایی تبدیل می خود.

اینها همین وضعیتی به درجات هر چند متفاوت در سازمان های سیاسی مدعی نمایندگی طبقه کارگر ایران عملکورد داخته است و در حال حاضر همه این سازمانها را بسا جریاناتی جدا از مبارزه توده‌ها و به سازمان‌هایی مرکب

ضمیمه سو سیایسم

«بحران در سازمان ما»

از رؤسای کارکنان بدل کرده است.

بلحاظ کیفی نیز این کارگران در سطوح بسیار نازلی بودند و قادر نبودند همچگونه نقشی در پیشبرد مبارزات کارگران سازمانی آنان و ارائه رهنمونهای عملی مبارزاتی داشته باشند. اما حداقل تاثير مثبتی که این ارتباطات بر جای می گذارد، ارائه دیدی عینی از محیط های کارگری بود که آن نیز بعد از ضربات سال ۶۵ کمیته کارگری بکلی از بین رفت.

اگر بعد از ضربات کارگران در راس مسئولیت های کمیته ها و در مراجع تصمیم گیری نبودند حداقل بعضاً بر کمیته های تدکیلاتی و عمدتاً در زیر حوزه ها و واحدهای کارخانه ها حضور داشتند، پس از ضربات بتدریج هم بلحاظ کیفی و هم بجهت موقعیت تدکیلاتی بحث نزول کردند و این امر نزولی در سال ۶۶ به صفر رسید. تا این ترتیب ترکیب طبقاتی سازمان نه تنها دگرگون نشد بلکه تفریح رابطه سازمان با نوده ها و بویژه سطح کارگر بکلی فکری گردید. در میان کارهای باقیمانده سازمان، آنها که غالباً از محیط اصلی مبارزه خارج شده بودند بعد از برگردن شرایط مناسبی جهت رشد خلیقهای مبرورتری بر آنها فراهم گردید و در این میان آنها که اهرمهای تدکیلاتی در اختیار داشتند بهتر و انگیزه تر این حالت را بروز دادند. هر چه پایه های این اهرمها و ابزارها قوی تر بود، دستاورد از این اهرمها جهت ارامی تمایلات قدرت طلبانه، محدود محوری و تلافی جهت حفظ و تعمیم موقعیت برتر نمایان تر گردید و تا حدی بعد از آنکه نیروی انسانی تمام مبارزات مسایلات تدکیلاتی پایه افکند و بحران امید را شکست دادند بدنه که در خود کسب به اوج حد رسید و سرانجام در نتیجه ترس بیش از حد ممکن، نمایان بعد و اصلاح سازمان را بحد آورد.

(تکمیل)

توسیع و در مقاله «سری بحران در تشکیلات و هوادار خارج از کشور» منتشر در ضمیمه سوم سیایسم شماره ۱۰ رهنمون شد. (نویسنده مقاله) پیشنهاد نمود که «بوروکراتیسم یک سویه که در صفحه ۱۶ عنوان ۲ آمده است» «مانترا انیم بکس» سوره «صحیح گردد».

بزرگترین سازمان جبایران که بیشترین پایگاه را در میان کارگران داشت سازمان ما بود که بعضی از کارگران در جریان انتماب ۵۹ ناآگاهانه و از طریق اهرمهای تدکیلاتی به اکثریت پیوستند و آن بعد نیز که با «اقلیت» همراه شدند بدلیلی که قبلاً ذکر شد چه در زمینه آموزش های ایمنولوژیک و چه در امر تدکیلاتی و سازمانی و کمیته ها وارد نکردند و عملاً نقشی و مسئولیتی در تدکیلات بویژه در سطوح تصمیم گیری نداشتند. با این ترتیب کارگران جایگاه واقعی خود را در سازمان نیاختند و ارتباطات کارگری ما که در سالهای ۵۷ تا ۶۰ در بالاترین حد خود طی سنوات سازمان بود، هیچگاه ترکیب طبقاتی سازمان را دگرگون نداشت و همچنان رؤسای کارکنان در راس مسئولیت های تدکیلاتی تا رهبری قرار داشتند، این کم بها دادن به نقش کارگران در مسئولیتها و تصمیم گیریها و استفاده از تجارب عملی آنان در مبارزاتی که در جامعه ایران داشت و بی توجهی به بعد کیفی آنان، دستاوردی جز آنجا که امروز بسا آن حواشی نمی توانستند بر برداشته باشد، ما نه تنها موجب بعد کیفی کارگران تصمیم بلکه علیه آنکه بعضی بهتر آغاز سرکوبی دستمانده را از جانب رژیم می گردیم بهای لازم را. برای حفظ نیروهای تدکیلات بویژه کارگرانی که در شرایط بالینبه دمکراتیک مبارزه در محیط کار و مطه حناخانه عده بودند نهادیم و همچگونه فشاری برای مقابله با موج سرکوبها بعمل نیاوریم. از اینرو در زمانیکه اکثریت کارگری مورد تهاجم قرار گرفتند همان زمان بسیاری از کارگران آگاه و پیشرو و واحدهای پایه های تدکیلات ما در کارخانجات و مراکز اصلی تولید بودند زیر ضربات غشوی آسای رژیم اخراج و بازداشت و تعدادی نیز اعدام گردیدند. ما بهمان سرعتی که به پایگاه اجتماعی خود نزدیک عده بودیم از آن فاصله گرفتیم. فاصله ای که پس از سال ۶۰ مدام بر ایجاد آن افزوده شد. هر چند تا آبان ماه ۶۶ پایه های از ارتباطات کارگری ما بر جای ماند اما این ارتباطات اولاً در مراکز اصلی تولید نبود و ثانیاً ارتباطاتی نپراکنده، محدود و در حد ارسال اخبار و گزارشات و بعضاً بعضی تراکت در کارخانه ها و معارضه نویسی قرار داشت و