

ضمیمه سوسیالیسم ۱۰

ویژه مباحثات

سال دوم آبان ماه ۱۳۶۷

بحران در سچفخا

مقدمه

برای بررسی یک سازمان واحد تنها برای سهولت کار می‌توان اجزاء را جداگانه بررسی کرد و در هر بررسی بدون توجه به ارتباط عمیق اجزاء نمی‌توان به شناخت واقعی از کل واحد دست یافت. زیرا سازمان کل در هم تنیده است از اجزاء مرتبط و بهم پیوسته بنحویکه حذف جزء ممکن نیست. این بهم پیوستگی همانند حلقه های یک زنجیر است که حلقه اول و حلقه آخر در ارتباط با سایر حلقه ها یکدیگر را در بر گرفته اند این ارتباطات در تأثیر و تأثر متقابل و مدیوم اجزاء بر یکدیگر و بر مجموع و مجموع بر اجزاء به حرکت خود ادامه می دهند.

این مجموعه از پیش، ترکیب طبقاتی و شکل و ساختار و... تا سبککار و تأثیر علی و بالعکس در کمیت و کیفیت حرکت می‌کنند با در واقع تکامل می‌یابد.

چنین درکی برای بررسی یک سازمان واحد ما را از اکتفا به بررسی جزء بنحو انتزاعی از سایر اجزاء بر حذر می‌دارد. فی‌المتل تنها به اهداف اعلام شده اکتفا نمی‌کنیم زیرا تنها با اعلام اهداف کلی و صحیح بدون آنکه بتوانیم این اهداف را در برنامه روزانه کار عملی خرد کنیم و مسائل مناسب رسیدن به هدف را بکار گیریم تنها گذار ما صحیح است. ممکن است گرایشات فیهروتری و پیش‌های انحرافی خرد کنندگان هدف در برنامه روزانه و انتخاب وسایل و... ما را به راهی دیگر بکشاند و از هدف دور کند. حالتی که در آن بین گفتار و کردار تضاد حاصل می‌نود.

از آنجا که ساله مورد بحث بحران سچفخا و تحولات ضروری در آنست ریشه های این بحران در رابطه با سایر اجزاء و در کلیت آن بررسی شود. در رابطه با این بررسی باید کوشش کنیم به‌جای اساس قرار دادن نتایج حاصل از بحران به ریشه های آن دست یابیم مادامکه نظر ما از بین بردن و شناختن این ریشه‌های اساسی نباشد یا نتوانیم آنها را به تناسیم هر گونه تلاشی در مبارزه با نتیجه‌ها بی نتیجه است.

مثلا سبک کار غیر پرولتری را که خود منتج از ترکیب طبقاتی و پیش‌ها و روحیه عمومی تشکیلات است نمی‌توان با سبک کار دیگری جایگزین کرد مگر آنکه ارتباط آنها با سایر اجزاء کیفی و ریشه‌های آنها مورد نظر قرار داد. با اینکه نمی‌توان آنها اساس بحران دانست با نمی‌توان از آن برید بدون آنکه آنها شناخت. و اهرمهای تغییر اثر را فراهم ساخت. زیرا این تغییر امری نیست که صرفاً با تصمیم به تغییر یا صرفاً با شناخت بدون اهرمهای مناسب تغییر میسر باشد و اساس تغییر خود را از تغییرات دیگری می‌گیرد. شناختن قانونمندی حرکت اجزاء آن‌گام اولیه و اساسی برای هر تغییری است بدون این شناخت تسلط بر پدیده و تغییرات متناصب با قانونمندی‌های آن در دایره اختیار میسر نیست. همانطور کسیکه

اختیار و آزادی درک ضرورت است روی این آگاهی از این نقطه نظر باید تأکید کرد زیرا بدون چنین شناختی ما در جنگال غیر ورشهای کور و قانونمندی‌های نا شناخته اسیریم و اولین گام ناآگاهانه برای تفسیر گام دیگری را نیروی می‌کند تا بجایی که قانونمندی‌های این صل ناآگاهانه حکم می‌کند ما را ببرد و نه آنجا که ما خواسته بودیم. برخورد با گذشته سازمان و همچنین عملکرد های آن محتاج چنین درکی از روند ها و عملکرد هاست تا بتوان گفت سازمانی می‌خواهد و اعلام می‌کند که در طبقه کارگر مستقر شود چرا مستقر نشده است. سازمانی که با اعتماد رفیقانه و بدون اسانسانه سالها سر می‌کند چگونه به چهارم بهمن می‌رسد. آیا کسی می‌تواند بگوید چنین عملکردی هم در مناسبات سازمان پیش‌بینی شده بود و اگر این نتایج را حاصل قدمهای نا آگاهانه و اسیر در جنگ قانونمندی های نا شناخته و تراکم لازم و ملزوم در پیرونده ندانیم تضاد بین گفتار و کردار را نمی‌توانیم توجیه کنیم. از این روست که بسایند بر آگاهی از نیرویها و شناخت قانونمندی‌ها تکیه و تأکید کرد زیرا بدون چنین شناختی هر حرکتی اسارت در چنگ قانونمندی‌های کور است و سرزنشش متضمن نیست. و نمی‌توان آنها حرکتی هدفمند خواند.

در این رابطه باید از اساسی‌ترین قانونمندی‌ها شروع کرد و به تنظیم روابط از کانال درک این قانونمندی‌ها نگریست و نه از روابط به قانونمندی‌ها مثلا اگر در مورد اسانسانه از حقوق افراد بصورت یک اصل ضروری آغاز کنیم و سپس بر مبنای تنظیم این روابط پاسخ به مخفی‌کاری را که ضرورت دیگری تنظیم نتایج بر او نفع است که چه مخفی‌کاری این روابط را در هم می‌کنند و بدون رعایت قانونمندی آن صرفاً از حق و حقوق افراد نمی‌توان آغاز کرد و پاسخ به ضرورت دموکراسی بی نیاز از پاسخ ضرورت مخفی‌کاری نیست. و بدون این تطابق شخصی از کار و حرکت ادامه دار نمی‌توان بهمان آورد. و بالعکس نمی‌توان برای پاسخ به ضرورت مخفی‌کاری ضرورت دموکراسی را بی پاسخ نهاد. امری انتزاعی که از روی آسان طلبی عارض اشخاص می‌شود و نهایتگر پیش‌های روشنفکر است.

برای کسانی که به دموکراسی درون تشکیلاتی به عنوان اصراری ضروری و نه اخلاقی می‌نگرند، تمطیل کردن یا تضعیف دموکراسی درونی موجب صدمات عظیم و بحرانهای تشکیلاتی تلقی خواهند شد و از اینرو جوهر دموکراسی درونی را در قالبهای هماهنگ با سایر نیرویهای مبارزه ایجاد خواهند کرد و بهر طریق ممکن آنها تأمین خواهند کرد و نه آنکه نفس‌راحتی بکشند که از سرد دموکراسی درونی بنام مخفی‌کاری و دوران مخفی خلاص شده‌اند و از سوتی درک قانونمندی‌های مبارزه اصل رهبری آگاهانه است و کسی

بحران در سچفخا

که در عرصه ضرورت‌های ناشناخته قانونمند بهیاد درکنشده و کورگرفتار استسخنی از هدف‌مندی نمی‌تواند بهمان آورد که هیچ تا چه رسد که سایر طیفاتی را رهبری کند با چنین ادعایی داشته باشد زیرا خود به وسیله قانونمند بهیاد به عبارت بهتر در اسارت قانونمند بهیاد گوردست و پا می‌زند . نه آنکه مبارزه را در چارچوب قانونمند بهیاد به پیش می‌برد چنین گمان با تشکیلاتی همواره ناکامیهای خود را بحساب بد شانسی باید خواهی‌های این و آن می‌گذارند و ناتوان از تبیین و درک مشکلات و ریشه‌های آن هر چه بیشتر تلاش می‌کنند و هر چه محکمتر پای می‌کوبند و لجاحت می‌کنند و به تفسیر خویش می‌پردازند . بیشتر در کلاف سردرگم قوانین ناشناخته فرو می‌روند . در چنین تشکیلاتی از آزادی نمی‌توان سخنی گفت (بمعنای اختیار) زیرا که در تمامی ابعاد اسیر است حرف‌هایش هر چه گویند متر هرجه قاطعتر اما عجلش از آنجا که تحت اراده‌های آگاه بر قانونمند بهیاد نیت نمیشود او را به راه‌های بگرو بهیاد بگرمی‌کشانند . تراکم مجموعه عملکرد های نسا آگاهانه هیولائی می‌سازد که سرعاطین و سازندگانش مسلط می‌شود و هم‌مدنان اعمالی سر می‌زند که از بازگوش‌ها ر خواهند کرد . فاجعه حارم بهمن از این زاویه نیز قابل بررسی است و مفاسد کارمندی " بمثابه سمیت مسلط خود محمول چنین نوعی از اسارت است با هر چه انتخابات که برگزار کنند از شست وسیع تا کنفرانس بدون آگاهی بر این قانونمند بهیاد و کوشش همه جانبه در درک و کسب این شناخت (بمعنای درک ضرورت و وسائل مناسب) همه یکسره اسارت است .

" فقط باید شعور درک نارسائیها که در کار انقلابی برابر با پیش از نیم ربع نارسائیها است وجود داشته باشد . . . (چه باید کرد) عدم درک نارسائیها و به عبارت بهتر آنچه موجب کنندی کار و بعضا مانع اساسی کار است و اسارت (بمعنای عدم تسلط) در چنگال این موانع سد های حرکت را هر روز قویتر و مهیبتتر می‌کند و خطاهائی که بر این زمینه رخ می‌دهد و در نظارول بی اهمیت ممکنست جلوه کند در بروسه خود می‌تواند موجب کم انگیزترین عواقب شود .

آنچه از این مقدمه می‌توان نتیجه گرفت آنست که باید ریشه‌های بحران را مد نظر قرار داد و ارتباط بین اجزاء تشکیل دهنده سازمان را درک و برای تغییرات و تحولات آن در شکلی آگاهانه از درک قانونمند بهیاد آن آغاز کرد . و پاسخ هماهنگ به مجموعه ضرورت‌های این مجموعه را یافت .

بحران و ترکیب طبقاتی

اگر بخواهیم بهتر انحرافات و بحران سازمان را توضیح دهیم باید از ترکیب طبقاتی آغاز کنیم .

سازمان چ فدخ که با حماسه سیاهگل حضور خود را اعلام نمود مرکب از روشنفکران کمونیستی بود که با تسلطی مشخص از شرایط تسلط توانستند حلقه " اصلی زنجیر را در مبارزه بدست گیرند . تکستن بین بهت انفعال و بزرگانگی از طریق مبارزه مسلحانه که خود موجب رادیکالیسم جنش و تحویب گرایش به کمونیسم بود . هجوم وسیع کارگران و روشنفکران به سازمان و شرکت فعال در مبارزه طبقاتی خود حاصل این تحلیل صحیح است و نشان میده که سازمان به اهداف اولیه اش نائل آمد امری که در سایه از جان گزینگی و فداکاری روشنفکرانی مایه گرفت که از طریق مبارزه بسا

انفعال و بی‌عقلی و انفراد منشی و بزرگانگی محفل‌ی روحیه و عوامل روشنفکری را نیز زیر نوب قرار داده بودند .

با پیشرفت مبارزه ضرورت‌های دیگری سر بر می‌کردند که عدم تطابق با آنها موجب نایبات بعدی شد . ضرورت بر ناهواستقرار در بین طبقه کارگران مسائل اساسی بودند که حلا باید پاسخ گفته می‌شد . اما تاکنون مسئله استقرار که خود اساسی ترین پاسخ به ترکیب طبقاتی است بدست نیامده و برنامه خلیبی دیرتر از آنکه فوران خشم انقلابی کارگران و زحمتکشان را سمیت و سو و سازمان دهد بدست آمد . تأثیرات دراز می‌برنامه گسی بر بستر ترکیب طبقاتی روشنفکری موجب بد مات سهمگینی بهر بگر سازمان شد و سازمان توانست از طریق سازماندهی طبقه کارگر رهبری مبارزه را پیش برد و بدنباله روی از حرکت خود بخودی کشیده شد . و جنبشی را که خود بهیاد این را در سخت ترین شرایط با فداکاری و تسلط صحیح بر عده گرفته بود طیفیسم شرکت فعال و تأثیرات بزرگ توانست رهبری کند . و با همه شرایط و تحولاتی که پیش آمد ترکیب طبقاتی سازمان اساسی تغییر نکرد .

این ترکیب طبقاتی می‌توانست با برنامه مشخص بنحویکه بتواند در هر لحظه راهنمای عمل باشد و شکل سازمانی و سیستم و سبک کار متناسب با برنامه ضمن کنترل در اساسی ترین نمودها بسوی تغییر هدایت شود .

اما در نبود برنامه مدون پیش‌ها و روحیه روشنفکری در تکلیف سمیت و سبک کار در بروسه شکل گرفته و در هیئت انفراد منشی آثارشیم ، سکتاریسم و محفل گزائی و ذهنی گزائی و بوروکراتیسم و لبرالیزم در سازمان نمود یافتند . بنحوی که در تضاد با اهداف اعلام شده بحران سازمان را موجب شدند .

سازمان آنگاه که مبارزه با انفعال و بی‌عقلی را از وظایف خود تلقی کرد از آشنگام مبارزه با روحیه روشنفکری را نیز اعلام کرده بود اما آنچه بنام عملکردی مطلق در بروسه خود بدید آمد ناشی از عدم شناخت صحیح از راه مبارزه با این روحیه بود اگر چه آن را در کلی ترین نمودش به زیر نوب قرار داده بود . این تکیه خستگی ناپدیر که سازمان بالاخص در سالهای اولیه بر روی عمل نهاد هم پاسخ به ترکیب طبقاتی خود و هم پاسخ به وضعیت خاص حاکم از جمله تأثیرات اپورتونیسم و خیانت‌های حزب توده بود . آنها بخوبی دریافته بودند که روشنفکر زمانی که در مبارزه بولتاریا وارد میشود باید روحیه و عادات و پیش‌های خود را تغییر دهد و می‌دانستند که این ممکن است و سابقه دارد همچون لیکنکست و مارکس و . . . اما از آنجا که این تغییر خود قانونمند است و در شکل ریاضت‌گشی و اراده گزائی میسر نمی‌شود و باید در بستر مبارزه بولتاریا صورت گیرد از این شکل مبارزه در بروسه انحرافات مشخصی از جمله به ندادن به تئوری و تکیه زدن بر مسند بولتاریا بر آمد (به اینصورت که جاننشین او نبود) . تکیه بر خصائل فردی اگر در سالهای اولیه بعنوان معیارهای شناخت می‌توانست مفید باشد با گسترش مبارزه و سازمان ، هر چه بیشتر ناکافی بودن و نامتخصص بودن آنها عیان می‌شد تکیه صلیقیهای بر این معیار بنحوی اغراق آمیز و انتزاعی جای ضوابط اصولی تر و مشخص‌تر برای عضو گیری عملا بر کرده بود ضوابطی که خاص گروه‌های معدود است . عملکردی اگر خود ریشه در ضرورت‌های اولیه و ترکیب طبقاتی

بحران در سچفخا

ازمان دانست اما خود میزان معینی در درک ضرورت‌های بعدی زمان را کند کرد که یکی از علل شوموف در تدوین برنامه مصوب بود. کندی در پهنی گرفتن و تسلط بر ضرورت‌های بعدی موجب شد که حتی زمانیکه عرصه مبارزه مسلحانه را در شکل جریک شهری یگر به اعتباری رها کرده بودند اما بجای آن شکل مشخصی بنا نهاده و به هر عرصه مبارزه سرگ کشیده می‌شد و با حفظ بسیاری ضوابط و محارهای غیر ضروری گذر شفته می‌خواستند آنرا به رابطه تطبیق دهند. آنچه در ابتدا باعث شد با تکه به عائل فردی و اتکا به عمل مشخص حول مبارزه مسلحانه بعنوان نرم تمرکز عمل صدیق‌ترین، شجاع‌ترین و فداکارترین انقلابیون متعقد کنند در پیرو حرکت نیازمند مرکز نقل دیگر معیارهای یگر و اشکال دیگر حرکت بود. عدم پاسخ به چنین نیازی و تن دادن به توسعه خود بخودی تشکیلات بدون محور عملی سازماندهی و مرکز نقل مشخص بستر مناسبی برای رشد بینش‌های غیر و لتری بود.

برای آنکه بدانیم روشنفکری که در مبارزه پرولتاریا وارد می‌شود چه چیزهایی را باید در خود تغییر داده باشد لازم است که خصوصیات روشنفکر معمولی نداری بدانیم. شناخت خصوصیات این قشر اجتماعی بما کمک می‌کند بتواند اجتماعی انحرافات خود درک کنیم و آنچه جسته گریخته اینجا و آنجا از این خصوصیات بازمانده‌های آن در اشکال مختلف تجلی می‌کند بجا آوریم روشنفکر معمولی بطور کلی به نمایندگان حرفه‌های آزاد و کسار لری اطلاق می‌شود که از نمایندگان کار جمعی متباین است. لیبرم خفت و خواری و تعدیات از طرف سرمایه داران و هرگونه لطم و استقامتی که نسبت به آنان وارد شود و ضمیمت زندگی شرایط کار آنها پرولتاریائی نیست و از اینجا تضاد محتملی ز لحاظ روحیه و طرز فکر بین آنها و پرولتاریا وجود دارد.

روشنفکران که قشر خاصی از جامعه کنونی سرمایه‌داری هستند فت مشخصه آنان همان انفراد منشی و عدم استعداد برای اشتن انضباط و سازمان است (رجوع به مقالات کائوتسکی) در ضمن باید گفت همین نفع است که این قشر اجتماعی از پرولتاریا متمایز می‌سازد یکی از علل بیحالی و ناعلمت‌واری روشنفکران که اکثرا برای پرولتاریا محسوس است در همین موضوع بسته است و این خصوصیت با شرایط زندگی عادی آنها و بسا رابطه درآمد و عایدات آنها که با شرایط زندگی خرده سوزواری کار در حالت انفراد یا در جمعیت‌های بسیار کوچک و ضعیف بسیار بسیار نزدیک است ارتباطی نداشته دارد " (یک گام به سوی ش . . .) از آنجا که روشنفکر از طریق تفکر و آگاهی به صورت پرورت شرکت در مبارزه پرولتاریا واقف می‌شود و در این رابطه است این طیفاتی و عادات و بینش‌های قبلی خود را سرکوب می‌نماید بگونه خلا "تئوریک و اغتشاش تاریکی در هدف و ایجاد تئوریک را با فراز تشریح و بینش‌های قبلی خود پرمی‌کند . اهمیت تئوریک بلاخص در یک ترکیب طبقاتی روشنفکری و پلاپسش ب تئوریک در جریان مبارزات ایدئولوژیک از این زاویه قابل رسی است. روشنفکر لحاظ روحیه چنین آمادگی را دارد که بسادگی ود راتاقه حد ابا فته‌فرض کند و مستمر توفیق در امر شرکت در مبارزه پرولتاریا

نقشه سه سیاست

را بحساب پرولتریزه شدن خود فرض نماید و هر کلام خود را عین حقیقت و لا غیر تصور نماید . اما در ایران جائیکه سرمایه‌داری وابسته و دیکتاتوری عریان بمنابه رومانی آن حاکم است ، طلب اولیه ترین حقوق انسانی و آزادی های فردی و اجتماعی وجود اختصاصی و سانسور و شکنجه و زندان و اعدام که حتی در این ضد انقلابیون معالف بخش سلطه سرمایه را می‌گیرد دیگر حساب روشنفکران انقلابی مشخص است نگاه به نقش دانشگاه در قیام سال ۵۷ و در تمامی سالهای دیکتاتوریمد رضا شاه و پهرش و نقشی که توسط گمان و شاعران در مبارزه با این حکومت ها داشته‌اند بخوبی نشانگر وسعت شرکت و فعالیت این تحصیلکرده‌ها و روشنفکران در مبارزات مردم است . وسعت روشنفکران کمونیست در عرصه مبارزه طبقاتی و عدم ارتباط ارگانیک و عمیق آنها با طبقه کارگر در حال حاضر از مشخصات لحنه فعلی در مبارزات طبقاتی ماست و در هیچ‌یک از گروه‌هایی که خود را کمونیست معرفی می‌کنند صرف دل‌آزایانگی تا چه اندازه واقعا کمونیست هستند و کدامیک شایسته چنین عنوانی هستند هیچکس در بین طبقه مستقر نشده و وزن اساسی در آنها با کارگران نیست . در نبود این ارتباط ارگانیک ما شاهد انحرافات بیشتری در بین روشنفکران کمونیست هستیم و سچفخا نیز بضم خود از این انحرافات مصون نمانده است . از جمله بیولیم که نگرش از زاویه جنبش عمومی به طبقه کارگر و نه بالعکس .

با چنین مجموعه شرایطی سیالیت در سازماندهی ، نداشتن برنامه منسجم سیستم محلی بوروکراتیک سبک کار غیر پرولتاریائی و . . . را اگر منتج از این ترکیب طبقاتی و بینش‌ها و روحیه روشنفکری و توفیق آن در بعد تشکیلاتی ندانیم چگونه می‌توان آنرا توجیه نمود . بینش و روحیه‌ای که در پیروست توانست برای توفیق خوش‌اثرهای نیرومندی چون سبک کار و سیستم بیافرنسند و از طریق سبک کار خود را باز تولید کند و در تضاد با اهداف و برنامه سازمان را دچار بحران نماید . و در جنگال این بحران ژرف رفته رفته از عرصه‌های مبارزه دور و در انزوا تکه پاره‌اش کند . مادام که ترکیب طبقاتی سازمان تغییر نکرده است روحیه و بینش‌های غیر پرولتاری در اشکال مختلف می‌تواند بروز کند این طرز تفکر و روحیه هر کجا که کلی گوئی با خلا "تئوریک ایجاد شود بعنوان تفسیر مشخص از هدف لانه می‌کند اگر چه در محیط سبک کار که عریان ترین تجلی و نشانگر عبق درک عمومی از هدف است اگر بروز کند خود را نمی‌تواند مخفی کند .

نداشتن برنامه منسجم و بدون بهمان میزان که نامشخص و نام منسجم است خود تولید اغتشاش می‌کند اگر به این اغتشاش نبود مبارزات ایدئولوژیک جدی و ضعف تئوریک مفرط را بخصوص در بدنه و پایه تشکیلات بیافزاییم ، جو مناسبی برای بروز آثار رژیم تشکیلاتی است و هر کس در چارچوب یک عنوان کلی مسائل نامشخص یا مغشوش را برای خود تفسیر می‌کند و عمل به اهداف با خلایق‌ت های متصور در یک تشکیلات توأم نمی‌شود . و بعلمت همان ضعف تئوریک و نبود مبارزه ایدئولوژیک و عدم شناخت عمیق از هدف اساسی سیستم بوروکراتیک را ممکن و آنرا طلب می‌کند . چنین ارتباطی بین اجزا است که بر بستر این ترکیب طبقاتی جنبش سیستمی و سبک کاری را ممکن می‌کند . این درک مغشوش از هدف و طبعا سیالیت در سازماندهی و مرکز نقل تشکیلاتی نامعین و حضور بی برنامه در همه جا موجب می‌شود که از دهها هزار

بحران در سچفا

نارگری که به سازمان روی آورده و امکاناتی که برای استقرار ریسک لارگران وجود داشته بخوبی استفاده نشده و ترکیب طبقاتی سازمان اساساً تغییر نکرده. همین عدم تسلط بر عرصه های مبارزه به لحاظ درک وظایف حاصلی جز دنباله روی از جریان خود بخودی نداشت.

هر چند که این معضلات در مقطع کنگره اول تشخیص داده شد اما نقشه های معین ارائه نشده که با واقعیات مبارزات طبقاتی همخوانی داشته باشد و بتوان سازمان مطابقت نماید و توجه ریشه های بحران سازمان باشد از اینرو انتقاد کنگره در سایه ناتوانی مرکزیت و شکافتن هر چه میسر شد. تحلیل گران بحران توسط خود کنگره بدست فراموشی سپرده شد. تحلیل گران بحران سازمان امروز برخی به همان جمع بندی کنگره قناعت می کنند یا مختصر تحلیلی در حواشی. یعنی زمانی که می گوئیم سبک کار غیر پرولتری و دیگر چیزی نمی گوئیم و ارتباط این سبک کار را با بنیاد های غیر پرولتری و ترکیب طبقاتی توضیح نمی دهیم. اینها اسدا کافی نیست و همانند آن است که بگوئیم تشکیلات رشد بی رویه داشته است و دیگر باروپه اش را توضیح ندهیم علت آنرا کشف نکنیم و تحت این عنوان کلی آنرا به رویه های دیگری بسپاریم که اصلا معلوم نیست باروپه از کار در بیایند و همینطور استمرار در طبقه و هسته های سرخ و ... و چنین برخوردی انتزاعی است که به ریشه های مسئله دقت ندارد کما آنکه وقتی مسائل مناسب یافته می شود اگر رابطه این مسائل و امکان با هدف و سایر مسائل و امکان در نظر گرفته نشود و درک نشود از استفاده می افتد مثل هسته های سرخ برای بحران عدم ارتباط آرگانیک و استقرار در طبقه که وقتی اغشته به بنیاد های غیر پرولتری در عمل می شود از استفاده می افتد یعنی هسته باه های تشکیلات تلفی نمی شود بلکه رابطه ای یکسویه است همچون دفتر نمایندگی در میان طبقه صرف نظر از نکات مثبتی که بطور خود بخودی این چنین ارتباطی می تواند داشته باشد اما هدف ماراتا می نمی کشد و همراه با تبلیغات کلی برای کمونیسم سکتاریسم و انحرافات دیگر خود را هم به نمایش می گذارد. این رابطه برای نفوذ سازمان سیاسی در میان طبقه است نه سنگ بنای تشکیلات کارگران برای رهائی خود بدست خود از طریق تشکیل حزب برای تطبیق سازمان سیاسی با ضرورت های مبارزه طبقاتی پرولتاریا بلکه بسرای تطبیق کارگران با سازمان سیاسی است. چنین هسته های سرخی است که اگر چه مسائل ضابطه ارتباط آرگانیک با طبقه است اما قادر نمی شوند تغییری اساسی در ساختار سازمانی و ترکیب طبقاتی و روحیه تشکیلاتی ایجاد نمایند. اگر هسته های سرخ را آن مکانیزم های دیگری که لازمه سقا و حفظ مضمون واقعی آنست یعنی ارتباط هماهنگ با سایر اجزا و ضرورتها همراهی نکنند تنها عضوانی بیش نخواهد بود.

از اینروست که نمی توان به این عنوانها اکتفا کرد و مسائل منابه دیگر مانند سبک کار "حقیقتا کمونیستی" یا سبک سبک پرولتری را سررشته این شکل انتزاعی آلتزناتیوی هضم شده تلقی کرد. بیوند آنها و ارتباط شان با هدف باید بیرونی ترسیم شود و تقاضای هدف از این وسائل باید بنحوی روشن شود و نقش

آنها در کلیت سازمان فهمیده شود و چنانکه ملاحظه می شود اگر چه ترکیب طبقاتی بستر این بحرانهاست اما در سایه نقاشی دیگر انحرافات تصور بر آن فعال می شوند بدینسان نمی توان گفت برای سبزه بحران کد امیک به تنهایی ریشه بحران است همانطور که مثلا بستر اصلی بحران را می توان نام برد و چنانکه برخی انتظار دارند فی المثل سبک کار را بدون ارتباط با بنیاد های متناظر با آن و بی هیچ ربطی با ترکیب طبقاتی و تفسیر بی هیچ ارتباطی با برنامه و این همان چیزی است که ما در ابتدا خود را از آن بر حذر داشتیم. و خود منتق از بنیاد بنیاد ملاحظه می کردیم که رابطه بین اجزا را در نظر نداشته و امور را انتزاعی می بیند و بدینسان سبک کار را بی هیچ ربطی و تفهم مرغ سرگردان است.

فرض است بین اینها که معضلی را تشخیص دهیم که این خود کار بزرگی است و اینکه بر آن نفاق آیم. کنگره مشکلات را تشخیص داد اما از آنجا که آنها را ریشه یابی نکرد همانطور مشکل سیاسی ماندش و مرکزیت که وارث این مسئولیت بود گوئی که اتفاق نیافتاده است نه تنها این انتقادات را بسط نداد و ریشه یابی نکرد و جدگ نگرفت بلکه این معضلات روبروز حقیقت شدند و بر آنها افزودند و ابعاد تازه ای گرفتند. اگر مبارزه ایدئولوژیک تعامل با سبک و سانترالیزم به بوروکراتیزم ارتقا یافته باشد و گزارش دهی فراموش شده باشد و کسی در این تشکیلات نخواهد اراده واحد و اعتماد رفقانه را پیش ببرد با طلب کند ذهنش را بسته و رابطه امور را نمی فهمد. وحدت دینی را نمی شود حقیقت کرد آن به امور دیگر مربوط است کما آنکه سانترالیزم به اراده واحد مربوط است و ... این درک انتزاعی که از ویژگیهای بنیاد رونیفکری و نفوذ ایدئولوژیک است به دفع و رجوع امور و وسله بینه مشکلات می بردارد. نمی توانست مسائل را بخوبی ریشه ای مورد نظر قرار دهد و سبک کارش تبلی این بنیاد است. اگر نتواند در پیرویه به نقد خویش ناائل آید به سایر می رسد و اگر بحریکت خود در این دایره بسته بین بنیاد گفتار و کردار ادامه دهد به دستاویز باند تبدیل می شود و شکل مناسب آنرا می یابد.

اگر برحسته تریس علل بحران فقدان برنامه مدون است بر بستر ترکیب طبقاتی رونیفکری، برحسته ترین نمود بحسرا ن سیستم و سبک کار غیر پرولتری است که در وجه عام در شکل هماهنگی و تضاد بین گفتار و کردار خود را نشان می دهد. استخوانبندی سیستم و سبک کار را افراد منشی، انارشیسم، ذهنشگرایی، انتزاع در امور و معطلی تشکیلات می دهد.

هر یک از اجزا یاد شده در ارتباط و تقابل با سایر اجزا از تاریخ مشخصی برخوردار است و از پیرویه معضلی گذشته است مثلا برنامه امروز سازمان زمانی به بار نشست که سبک کار و سیستم غیر پرولتری نیرومند شکل گرفته بود و بدون تضاد با آن نمی توانست بطور همه جانبه از آن سخنی بمان آید مگر آنکه سیستم و سبک کار را مطیع خود کند و خود برای تحقق محتاج حل بحران بود.

تاخیری که در تدوین برنامه صورت گرفت و چگونه تدوین آن خود از سبک کار حاکم میری نبود و این خود موجب عدم سرکرت فعال تشکیلات در تدوین برنامه و مبارزات ایدئولوژیک حول آن بود و از این طریق به فهم برنامه و عقب سیاسی درک از آن در تشکیلات آسیب رساند منجوی که پس از ارائه آن در سطح جنبش سازمان مبارزه ایدئولوژیک حول بندها سازی آن و آنها در بین مرکزیت

ضمیمه سه سیالیکسم

بحران در سچفخا

ه خود ارائه دهند. هاش بود رخ نمود و تا جایی پیش رفتند که لیریم قبول برنامه واحد انتظامی بی‌مورد را به سازمان تحمیل نمودند.

از اینروست که ما باید بین قبول و درک برنامه تفاوت بگ‌اریم. زمانی حضور برنامه را در یک تشکیلات امری درک شده و عصبی مدانیم که آنها تمامی مناسبات، روابط، دیرنی و بیرونی و تکلیف رسیمت و سبک کار خود را از آن گرفته باشند و بتوانند در سایه درک واحد و صیق از آن در هر عمل کوچک و بزرگ خود، کوتاه مدت و بلند مدت خود چارچوب آنرا رعایت کنند. بنا به سیستم بوروکراتیک محفلی و بینش‌های بوروکراتیک - روشنفکری قبول برنامه را با درک آن تفاوت نمی‌گذارد. بدنبالی فاصله بین آنها نمی‌باشد زیرا به نیروهای تشکیلات شکل کارندان می‌نگرد که ما صرف فراراد بستن دیگر وظیفه شان طاعت کور کورانه است و جلیلهای از همان تفکر در باره ساختار - جزم انتزاعی و همان تفکر در باره هسته های سرخ انتزاعی است.

آنها قبول برنامه را از تفسیرهای مشخص آن جدا می‌کنند زیرا چنان بانی از تشکیلات مورد نظرشان است که در آن جایشی برای دخالت آگاهانه، مشخص در عمل و جایی برای درک عمیری از هدف قائل نمی‌شوند و حسابی برای دخالت ناگزیر پیش و آگاهی عمیری اساساً باز نمی‌کنند و از اراده، واحد قبول واحد را مد نظر دارند برای آنها فرقی نمی‌کند که این قبول حاصل آگاهی یا توهم است. حاصل ضعف تئوریک با آگاهی لازم است. آنها به فرم بیشتر اهمیت می‌دهند. این خود تمامی تعالی از گرایش‌های غیر بوروکری و بینش‌های روشنفکری است. برای مزیندی و رهائی ز دامن چنین گرایشاتی ما باید بتوانیم انتظارات خود را از برنامه بست و گسترش دهیم و امر برنامه را در تمامی حمله‌های فعالیت یک جمع مرکب در نبال کنیم از سبک کار تا شیوه‌های سازمان - مد هی و تنظیم روابط دیرنی تا ارتباطات خود هی. باید بتوانیم همه عریه‌های فعالیت و اشکال فعالیت و ... همه ی احزاب تشکیل دهنده، سازمان واحد را در ارتباط با برنامه توجیه نمود و این ممکن و ضروری است. و تنها با چنین درکی از برنامه ما خواهیم توانست از جنگ انحرافات رهائی یابیم. زیرا صرفاً قبول برنامه هنوز چارچوبی کلی است و چنانکه سابقه تاریخی دارد بخالفین لنین نین قبول برنامه و رد فدراسیون هنگام رد فدراسیون بطور مشخص از دادن رأی امتناع کردند با حتی " دست راست ترین اپورتونیستهای آلمانی و فرانسوی احزاب سوسیال دموکرات هم در مواردی نظیر قبول برنامه من حیث المجموع رأی مخالف نمی‌دهند.

(یک گام به پیش ...)

بهرمان و رهبری

اما نقش رهبری در این میان خاصه در دوران مغنی بسیار - اختصارات ناگزیری که دارد در سرزینت تشکیلات و سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است.

اولین رهبران سازمان با بافتن حلقه اصلی زنجیر ابتکار و خلافت خود را در رهبری بمنصه ظهور رسانیدند شکل مبارزه محدودیت تشکیلات حنان ترکیبی از رهبری ایجاد کرده بود که

انتخاب رهبران بر طبق انتخابات طبیعی میسر و هدف مقطعی و روزمره در هر لحظه مشخص و روشن بود. رتد و گسترش مبارزه و شکست جو و افعال تحقق اهداف اولیه سازمان را بمنصه ظهور می‌گذاشت رهبری در این دوران خود مجری اوامر خویش بود و بنوعی که وقتی فرمان به پیش می‌داد خود در خط مقدم و عریه عمل ایستاده بود و در فرمان به پیش به سخت سر نگر داشت نه رهبری. تکلیف بود دین و نالی و شکل خاص مبارزه در مجموع کبلیتی از رهبری و تشکیلات آفریده بود که به لحاظ روابط دیرنی بسوی و اراده، واحد و اعتماد رتیقانه و ... در نوع خود بی‌بدیل است اگر چه قابل تقلید نباشد.

این شکل مبارزه و سازماندهی با گسترش روز افزون و تکلیف حو و افعال و مسور بافتن مبارزه و بهداری انتشار و سیمی از توده های مرد بود جذب روشنفکران انقلابی حول محور مبارزه رفته رفته دیگر پاسخگوی ضرورت های جدید نبود و ضرورت تحولات در تمامی ابعاد خود تمامی میکرد. اما با نریات بی‌دریی و شهادت - رهبران و عسر کوتاه رفا بر اساس شکل مبارزه و عملکردی و کم بها دادن به امر تئوری در پیرویه سازمان را از پاسخگویی بسره ضرورت‌های بعدی مبارزه در تکی خلاق همانند اولین جمعندی ها از ضرورت‌های مبارزه مانع از آن شد که به ضرورت‌های جدید پاسخ گفته شود و رهبران جدیدی در سازمان بوجود آیند که بتوانند رهبری را بمعنای اخس نگه‌میش‌برند. وضعیت موجود سازمان را ادامه میدادند در شکل زنده نگهداشتن سنت فدائی. این رکود تئوریک و عدم پاسخ‌گویی به ضرورت‌های جدید ما به دامن زدن به گرایش‌های انحرافی در شکل عمل‌گرایی مطلق و سنت‌گرایی در بخش‌های و ارتداد و بازگشت به حزب توده در عناصر اپورتونیست صورت غلی و میدان بافتن تبلیغات رفربستی در مقطع قیام شد. بنحویکه بعلمت رکود تئوریک و عدم مزیندی سریع و مدون در برنامه‌های منسجم و مشخص اپورتونیستها تفرق بافت و در رهبری چنگ انداخته بودند و گرایش‌های انقلابی نه برنامه‌های مدون و نه ارتباطی منسجم داشت و بهمین علت اپورتونیستها توانستند بزرگترین ضربه را بر بیکر سازمان وارد آورند. پس از جداسی از این خائنین به آرمان های سازمان و طبقه کارگر اما هنوز هم متصل اصلی بر جای بود یعنی ندانستن برنامه مدون و وجود گرایش‌های متفاوت تحت نام "اقلیت". تدوین برنامه که در همان آغاز جدائی از اکثریت ضرورتش درک شده بود و سالها طول کشید و بدین سان مشکل اساسی یعنی پاسخگویی به ضرورت‌های که نقش مهم و حیاتی در تحول سازمان باید ایفا می‌کردند بستهبوی اقتصاد.

از مهمترین این ضرورت‌های ضرورت شکل و سازماندهی طبقه کارگر بود که باید بعنوان مرکز شکل هرگونه فعالیت سازمانی تلقی می‌شد. همچنین ضرورت تدوین برنامه اگرهتو رهبری را پاسخ به این ضرورتها در عمل طبق نقشه های مصن بدانیم باید گفت مادام که این ضرورتها پاسخ گفته نشود تا هر وقت و تا جایی که توان آن هست ما نمی‌توانیم از رهبری قد رتندی سخن بمان آوری که تسلط حاصل آگاهی بر قانونندی مبارزه طبقاتی است بلکه ما با نوعی از رهبری مواجهیم که در حنگال قانونندی ضرورت ها پاسخ گفته نشده گرفتار است. و گرایش‌های انقلابی درون سازمان خود در پیرویه به رهبری سیستم سبک کار بوروکراتیک محفلی نال آمد. و با

بحران در سچفا

کیب رهبری به هر لحاظ ضعیف ترین ترکیب رهبری در طول حیات ازمان است (البته دوران تسلط ایورتونیستها مربوط به این حکم است و از طریق دیگری بررسی می شود) این ترکیب رهبری است که تمام مقررات سازمان و اعضا در یک بروسه طولانی بدست آنها افتاد و قدرت هرگونه تصمیم گیری در مورد سازمان تا آنجا که قانونمند بهایش اجازه می داد در دست آنها بود آنها سازمان را در حرکت خود بخودی و دنباله روی از قوانین کور درونی رها کرده و جای رهبریش در رهائی از مشکلات و موانع دست بسته به سیستم بوروکراتیک محضی و سبک کار غیر پرولتری سپردند اختیارات این رهبری در ضرورت کور سبک و ضعیف و اخراج تجلی می کرد و نه در رگ ضرورتها و حل تضاد که وظیفه عمده آن بود آنها ادامه می دادند گان وضع موجود سازمان بودند در حرکت خود بخود پیش و نه بها کنندگان از جنگال بحران و همین جاست که آنها با عملکرد نای خویش در رابطه با بحران از آنجا که آنرا نمی شناختند و خود این عدم شناخت خلائی است که توسط گرایشات غیر پرولتری بر می شود . دامن زندگان محظلم و از طریق برخورد ها و وضع نوانین درونی و اشاعه سبک کار غیر پرولتری در تشبیت سیستم ر سبک کار غیر پرولتری حرکت می کردند . اگر زمینه های مادی این سبک کار نسبت شرایط مناسب موجب بروز آنست اما نقش رهبری هدایت آن بسوی تشبیت و تقویت بوده است . اگر واثیفه رهبری را از مرکزیت حذف کنیم و مسئولیت برخورد آگاهانه و نشیمنند با مشکلات و مسائل را از دوش افراد تشکیلات برداریم آنگاه می توان گفت که رهبری نقش " تشدید کننده " داشته است و این تنها شرح واقعه است آنطور که اتفاق افتاده و خارج از مسئولیت های محوله به افراد یک تشکیلات و از حیطه رهبریت است . وقتی بخواهیم آنچه را که اتفاق افتاده با آنچه باید انجام می شد بسنجیم آنگاه نقش رهبری و بدنه را در این معادله خواهیم یافت . وقتی که از حفظ وضع موجود در سازمان سخن می گوئیم طبیعی است که شرکت فعال در مبارزات کارگران و زحمتکشان در تمامی طول حیات سازمان مشخصه ایست که این وضع موجود را همراهی می کند میزان این شرکت عملی همراه با فداکاری و از جان گذشتگی تمامی رفقا در سخت ترین شرایط مبارزه چه دوران قبل و چه دوران بعد از قیام امریست که برای توده های مردم قابل لمس است کسی نمی تواند آنرا انکار کند و بغراموشی بسازد و یا آنرا نینداند اما بعد بر سر آن جزیست که باید باشد و باید می بود . نکلی از بررسی که بیان و ظایف محوله بردوش یک سازمان کونیستی آنچه در توان دارد با آنچه انجام داده است صورت می گیرد و ما در این محدوده قدم بر می داریم . ما اگر بخواهیم بگویم اقتضای آنچه انجام داده و بد هم دلفوش با شیم بهینا حرفه های زیادی برای گش وجود خواهد داشت اما به این نکات مثبت نباید بسنده کنیم و اعمال خود را با اهداف خود محک بزنیم و نسبت به وظایفی که برای خویش از هدف استنتاج کردیم مقایسه کنیم . در این بررسی در می یابیم که رهبری فاقد معنای آن بمعنا که گفته است زیرا حفظ وضع موجود و اداره حرکت خود بخودی دیگر رهبری یک سازمان بمعنای وظایفی که برای تکامل آن بسیر

دوش رهبریت نخواهد بود بلکه اسارت در جنگ قانونمند بهایش نا شناخته ایست که رهبری را به اجبار همراه خود می برند . کسی که در جنگ سیستم بعنوان یک قانونمندی نا شناخته " اسیر " است سخن از رهبریش دیگر منتفی است زیرا اساسا رهبری در دایره اراده آزاد بمعنای درک ضرورتها و شناخت مطرح است و حاصل تسلط از طریق شناخت پدیده است در غیر اینصورت ضرورتهای کور هستند که ما را رهبری می کنند و نه بالعکس بعنوان مثال تدوین برنامه که مثبت ترین کار رهبریت و پاسخ به یک ضرورت اساسی است که می تواند بحران سازمان را پاسخ گوید از آنرو که جایگاه واقعی خویش را در تشکیلات نمی یابد خود موجب زرفی هر چه بیشتر بحران می شود زیرا می خواهند آنرا بر سبک کار سوار کنند که اساسا با این برنامه خوانائی ندارد و برای اجرای برنامه خود بر رأس سبک کار نشسته اند سبک کاری که خود سعی در از میان برد کردن برنامه می کنند چنین درکی از جایگاه برنامه که خود انتزاعی دیدن امور است خود نشانه همان عدم شناخت واقعی معضلات سازمان است نه آنکه به آنها اشناساری بمعنا نشده است بلکه آنها را در ارتباط با یکدیگر ندیده است و شجره عملکرد ما نشان می دهد که رابطه برنامه ما سایر اجزای سازمان را درک نکرده ایم . چنین شیوه نگرشی بمسائل از آنجا که مسائل را در انتزاع می نگرند و مسائل مناسب را نیز از استفاده تهی می کنند . اگر برنامه به این صورت انتزاعی درک نمی شد رهبران سازمان اولین کسانی نمی بودند که به اسالت برنامه بعنوان محور وحدت در عمل پشت پا زنند و انشقاق را در صفوفی تحمل کنند که برنامه واحد دارد . دستکم از زمانیکه برنامه را بعنوان اهداف منجم خویش جمع بندی کرده بودند و همراه با تدوین آن نظری به سبک کار غیر پرولتری خود می افکندند و نمود هائمی از مبارزه با این سبک کار نیز در تشکیلات ندیده می شد تا آنجه که در فاجعه ۲ بهمن و حوادث پس از آن دیده شد . کما بهیوجه نشانه ای از درک رهبری و بدنه بالاخص محفسمسائل " شورای عالی " و محفل مرکزیت از سیستم و سبک کار غیر پرولتری و رابطه تضاد آن با برنامه منضم طهوری نگذارد . کما آنکس بدنه نیز با تن دادن به سیستم بوروکراتیک محضی عملا در اجرا و استحکام این سیستم غیر پرولتری سهیم بوده است و نشانه های از درک تضاد بین این سیستم و برنامه توسط آنها نیز پنجسوی جدی تا آستانه انشقاق اخیر نمی بینیم و این خود حاکم از عدم درک عمیق برنامه و رسالت و رابطه آن با سایر اجزای تشکیلات دهنده سازمان است .

محفل مرکزیت که خود پهنبرنده گرایشات غیر پرولتری حاکم بر سازمان کار بود و از طریق سیستم و سبک کار این گرایشات را باز تولید می کرد با لغو مبارزه با دولوپر در عمل در درون تشکیلات و عدم گزارش و گزارش دهنی و انتقاد و انتقاد از خود و . . . اهرمهای حیاتی سازمان کار را سدود مینمود . و در مجموع تر کیب رهبری این سبک کار را تا انشقاق پیش برد حتی سبک کار حاکم بردوران و طریق انشقاق که دیگر تضاد بسیر سبک کار و برنامه فاش شده بود از این سبک کار جدا نبود زیرا آنها که به انشعابات سهل الوقوع عادت داشتند بدون آنکسسه کنگره سازمانی را برای حل معضلات فرا خوانند انشقاق را بسیر سازمان تحمل کردند کنگره سازمانی می توانست با آگاهی و مسئولیت بیشتر مسئله را بررسی کند و شاید انشعاسی نی

بحران در سچفخا

بتواند طبق نقشه معین و خرد شده در برنامه عمل روزانه تمامی عرصه‌های فعالیت و روابط د رونی و بیرونی و شیوه‌های برخورد ما را در کل و جز تحت الشعاع قرار دهد و آنها را بتوانیم با برنامه توضیح دهیم.

و بطور مشخص سازمان و رهبری‌اش باید ضمن بدست گسرتن حلقه اصلی یعنی برنامه و تکیه اساسی روی درک آن از جانب هر مجری با نقشه‌های حتی الامکان روشن از سازمان کار منطبق با برنامه همه جهت‌ها را بصورت استقرار در طبقه کارگر تنظیم کند و ضمن ترسیم حتی الامکان روشن سیستم و سبک کار پرولتری منطبق با برنامه و منتج از آن با گرایشات غیر پرولتری - روشنفکری که در شکل سبک کار قدیم بروز می‌کند مبارزه نماید و ضمن تلاش برای تدقیق برنامه مسائل درک برنامه را مبارزه آبدنولوژیک حول عرصه‌های عمده مسائل مشخص در رابطه با برنامه قرار دهد. و جهت گیری بسوی وحدت جنبش کمونیستی را ملحوظ دارد و قادر باشد در هر لحظه

گامهای خود را بسوی وحدت توضیح دهد و همواره بر نفسداد ترکیب طبقاتی با برنامه که از طریق روحیه و پیش‌های غیر پرولتری ممکن است بروز کند آگاه بوده جهت گیری خود را تغییر ترکیب طبقاتی ضمن استقرار در طبقه قرار دهد.

سازمان و رهبری‌اش باید تغییر ترکیب طبقاتی را امری تابع استقرار در درون طبقه بداند و از این طریق بین خود و آنها که صرفاً به تعداد کارگران در سازمان معنای تحقق ترکیب طبقاتی پرولتری نگاه می‌کند مزیندی کند. و تنها ترکیبی را که حاصل استقرار است موجب خشکیدن بهتر انحرافات بداند تبعی بودن تحول ترکیب طبقاتی به آن معنا نیست که آنرا بخودی خود علی‌نرخ کنیم بلکه باید برای آن برنامه داشت و اشکال و وسائل رسیدن به آن را طبق نقشه معین و منتج از برنامه سازمان داد و اساساً همه را منطبق با این هدف تنظیم نمود فی‌المثل ضوابط عضوگیری با چنین هدفی باید هماهنگ شود. و سدها و موانع این حصول را از میان برداشته و انحرافات متصور بر آنها حتی الامکان پیش‌بینی و پیش‌گیری نمود فی‌المثل این درک فرمالیست را که لزوماً کارگر بودن بمعنای قبول برنامه و منزه بودن از انحرافات است جایگزین همان معیارهای نامشخص و سلیقه‌ای کردن خود روی دیگر سکه است. کارگران بدون آگاهی سوسیالیستی در هجوم اندیشه‌های ارتجاعی و بورژوازی و خرده بورژوازی هستند تعامل مذهب می، خرافات و بسیاری عوامل دیگر ممکن است آنها را فاسد کرده باشد باید به آگاهی و تشکیل‌پذیری تکیه کرد و پیش‌سروان را از عقب‌ماندگان و عقب‌ماندگان را از عقب‌ماندگان غیر قابل اصلاح تمیز داد. ضمن آنکه از هر نوع درک آتوپیا پریمیستی می‌کنیم. روشن است که تنها برکندن کارگرانی از درون طبقه و عضوگیری تعدادی از کارگران بدون آنکه این امر ناشی از استقرار یا مایه استقرار در طبقه شود نمی‌تواند مورد نظر باشد زیرا حضور اعضای کارگر با آن وسعت در منشویکها مایه پیش‌پرولتری و شوروی و عمل پرولتاریای آنها نشد. و حسب توده اگر سدها کارگر هم فرض محال عنوان باشند هم حسب حزب توده می‌شناسیم.

استقرار اگر بمعنای ارتباط پلانینگ با طبقه و شرکت در سازماندهی و سازمانهایی طبقه برای رهائی طبقه بدست خود طبقه

سورت نمی‌گرفت. انشعابی بر سه محور حول اختلافاتی سترون که از سر جمعیل اختلافات خود را توضیح می‌داد و بزیر برچشم مبارزه باسککار به سبک قدیم مبارزات د رونی خود را پیوسته می‌برد. تا شاید از آن ببرد! سبک کار و پیشی که خود را بی‌نیاز از اکثریت تشکلاتی و تصمیمات آن بداند جز این شیوه‌ای در پیش نمی‌گیرد و رهبری از این جهت نیز خود را از معنویات خاص رهبری تهی می‌کند زیرا از وظایف رهبری است که نظرات اکثریت تشکلاتی را پیش‌بینی برد. نگاهی به همان اساسنامه اولیه سازمان و روابطی که در عمل پیش برده‌اند این بی‌اعتناهی به نظر اکثریت سازمانی را نشان می‌دهد صرف نظر از اینکه چرا اساسنامه اجرا نمی‌شد جمعیت د رونی روابط د رونی در این فاصله می‌تواند گویای سیستم و سبک کار ما باشد. فارغ از تبعیت برنامه و اهداف اعلام شد مواساسنامه د رونی فی‌المثل اینکه هیچ‌گونه اجباری در دادن گزارش نمی‌بینند که هیچ بلکه از ثبت تصمیمات خود در جلسه است نیز کوتاهی می‌کنند ناشی از این است که خود را جوابگوی کسی نمی‌دانند در این اساسنامه عمل شده کنگره می‌تواند سالها برگزار نشود. همه موظفند اعتماد رفیقاته یکسویه‌ای به رهبری داشته باشند و مبارزات د رونی تا درگیری مسلحانه می‌تواند ارتقا یابد. البته کسی را برای نوشتن چنین اساسنامه‌ای نیست اما اگر آنرا در مقابل اساسنامه اولیه سازمان بگذاریم با هر چه نواقص داشته باشد میزان رعایت اساسنامه برپایان روشن می‌شود و از این طریق چگونگی رعایت مصوبات اکثریت سازمان را پیش از اشتقاق اخیر نیز خواهیم دید.

بطور خلاصه و همانگونه که قبلاً اشاره کردیم این نمود بحران و ناهماهنگی ریشه‌ای ترسیت و تنها برای نشان دادن شیوه برخورد مرکزیت با معضلات و نقائص سازمان آورده شد. و اساساً رهبری در شناخت و درک قانونمند بها و ضرورت‌های حیطه عملش و پاسخ مناسب و هماهنگ به آنها معنی پیدا می‌کند و بدون چنین درک سخی از رهبری نمیتوان بمان آورد. جز آنکه در جنگ این قانونمند بها اسیر باشد بی‌آنکه آنها را بشناسد. در نبود چنین شناختی بر حسب اتفاق ممکن است پاسخی منطقی و درست به معضلات بدهد و مدتها بیاری غواژ و پیش‌های غیر پرولتری که در چنین جوی فعال می‌شوند پاسخ معضلات را خواهد داد. این امر تنها در دایره رهبری محدود نمی‌شود و شامل تمام کسانی است که در مبارزه داخل می‌شوند از جمله بدنه تشکلات. اما در محدوده رهبری این شناخت برانطباق حیاتی تر و تعیین کننده تر است.

راه حل بحران

اگر آغازگاه بحران سازمان را ندانستن برنامه منسجم بر پیشتر ترکیب طبقاتی غیر پرولتری بدانیم لا جرم برای پاسخ گویی به بحران باید از برنامه آغاز کنیم برنامه‌ای که از کانال درک شدنشعابی اجزاء تشکیل دهنده سازمان را مطیع خود سازد. از جمله ترکیب طبقاتی را ضمن کنترل با برنامه در پروسه تغییر دهد. برنامه ای که

بحران در سچفا

است در جهت آن باید از هرگونه فرقه گراشی و سکتاریسم پرهیز نمود. با آنها مبارزه کرد و جهت گیری حزبی را در رهبریت مضمین نمود.

پس به استقرار نیز همچون مسائل دیگر نمی توان انتزاعی نگریست و آنرا امری در خود و برای خود فرض کرد و چنانکه می بینیم خود به امور دیگر و به تمام امور از جهاتی پیوسته دارد و آنها را تحت الشعاع قرار می دهد. و جهت همگامی حرکت های امروز ماست.

بدین طریق هر قدمی که مبتنی بر برنامه برداشته می شود یک مبارزه جدی با سبک کار و یک قدم در کنترل ترکیب طبقاتی است. می گویند سبک کار غیر پرولتری به عنوان شیوه تحقق تئوری مانع حرکت است. این مسیح است! اما آن سبک کار شیوه تحقق تئوری مشخص می تواند باشد که عمل کننده را بدون درک روشن از هدف در انتخاب وسیله آزاد میگذارد عمل به برنامه وسائل و شیوه های متناسب با غویش را می طلبد و اگر هنوز آنقدر برنامه را درک نکرده ایم که شیوه های تحققش را هم بشناسیم این تنبها سبک کار نخواهد بود که مانع حرکت ماست بلکه هر جزئی دیگری از کنترل ما خارج خواهد بود و نمی توان صرفا با مبارزه با سبک کار در چنین شکل انتزاعی به تحول رسید و محال مکن است که اشکال سازماندهی و ساختار و سیستم مبتنی بر برنامه و روابط دینی مبتنی بر برنامه لحظه ای بتواند سبک کار قدیم را بمان بکشد مگر آنکه قدم مان از سبک کار همه این اجزاء دیگر باشد. که در آن صورت ما با یک برنامه سوری روبرو هستیم.

طرد انتزاع در نگرش مسائل و درک رابطه امور برای فهم و اجرای دقیق برنامه اهرمهای اساسی کنترل ترکیب طبقاتی به عنوان بستر اصلی انحرافات سازمان است که خود شامل سبک کار نیز خواهد شد اما این دقیقاً به شناخت سبک کار قدیم و ریشه ها و نمود های آن مربوط است و شکل دیگری برای مبارزه با سبک کار که خود امری تبعی بوده است نمی توان متصور شد. خاطرات سیستم و سبک کار قدیم و واقعیت گریزناپذیر ترکیب طبقاتی بدون آنکه به پروسه واگذار شود اما حل قطعی خود را در پروسه می یابد. پروسه ای دیدن این روند نفی آگاهی و قدم برداشتن در جهت آن نیست کما آنکه طبق نقشه معین برای تفهیم ترکیب طبقاتی قدم بر میداریم و هر گونه اشتباهات خود را لزوماً به نفع برنامه باید تصحیح کنیم.

در واقع می توان گفت به انحرافات کشیده شدیم چون ترکیب طبقاتی ما غیر پرولتری است اما نمی توان گفت از تفهیم خود عاجزیم چون ترکیب طبقاتی مان غیر پرولتری است. این مسئله زمانی سخت دارد که ما طبق برنامه و بسنگی همه جانبه این سیستم ترکیب را کنترل و بسوی تغییر هدایت نمی کنیم و اساساً در همین برنامه ای دنبال رو انحرافات ناشی از ترکیب طبقاتی خود هستیم و هرگاه نتوانیم بر آن آگاهی داشته و آنرا کنترل کنیم همواره زمینه

انحراف را خواهیم داشت.

خلاصه :

آغازگاه بحران : فقدان برنامه منسجم بر بستر ترکیب طبقاتی غیر پرولتریست.

نمود آن : سبک کار و سیستم غیر پرولتری (سختی بوروکراتیک)

استفانندهی انحرافات : نگرش انتزاعی ، آناشیسیم ، سکتاریسم ، ذهنی گرائی ، لیبرالیسم ، انفراد منشی است.

شکل بروز آن : تضاد بین مضمون و محتوی با شکل .

بیش های عامل در شکل : بیش های روشنفکری در اشکال ذکر شده .

راه برون رفت : درک برنامه و نظارت برنامه درک شده بر همه اجزاء

و حرکات سازمان .

(س)

www.iran-arc.com