

ضمیمه سو سیالینسم ۱۰

ویژه مباحثات

سال دوم آبان ماه ۱۳۶۷

بحران در سچفخا

نقد به

برای بررسی یک سازمان واحد تنها برای سهولت کار می‌توان جزء را جداگانه بررسی کرد و در هر بررسی بدون توجه به ارتباط بقیه اجزاء نمی‌توان به شناخت واقعی از کل واحد دست یافت. با سازمان کل درهم تنیده ایست از اجزاء مرتبط و بهم پیوسته هویکه حذف جزء ممکن نیست. این بهم پیوستگی همانند حلقه ای یک زنجیر است که حلقه اول و حلقه آخر در ارتباط با سایر لنگها یکدیگر را در بر گرفته‌اند این ارتباطات در تأثیر و تأثیر قابل و مداوم اجزاء بر یکدیگر و بر مجموع و مجموع بر اجزاء به رکت خود ادامه می‌دهند.

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

چنین درکی برای بررسی یک سازمان واحد ما را از اکتفا به رسی جزء به انتزاعی از سایر اجزاء بر حذر می‌دارد. فی‌المثل بنا به اهداف اعلام شده اکتفا نمی‌کنیم زیرا تنها با اعلام اهداف کلی و صحیح بدون آنکه بتوانیم این اهداف را در برنامه روزانه کسار علی خود کنیم و وسائل مناسب رسیدن به هدف را بکار گیریم نمی‌توانیم صحیح است. ممکن است گزارشات غیررولتری و پیش‌های نحرافی خود کنندگان هدف در برنامه روزانه و انتصاب وسائل و... را به راهی دیگر بکشاند و از هدف دور کند. حالتی که در آن بن گفتار و کردار تضاد حاصل می‌شود.

از آنجا که مساله مورد بحث بحران سچفخا و تحولات نیروی در نت باید ریشه‌های این بحران در رابطه با سایر اجزاء و درک کلیت ن بررسی شود. در رابطه با این بررسی باید کوشش کنیم بجای ساس قرار دادن نتایج حاصل از بحران به ریشه‌های آن دست اجم مادامکه نظر ما از بین بردن و شناختن این ریشه‌های اساسی نباشد یا نتوانیم آنها را بشناسیم هرگونه تلاشی در مساباره نتیجه‌ها بی نتیجه است.

مثلا سبک کار غیر بیروتری را که عود منتج از ترکیب طبقاتی و پیش‌ها و روحیه عمومی تشکیلات است نمی‌توان با سبک کار دیگری بایگزین کرد مگر آنکه ارتباط آنها با سایر اجزاء کثف و ریشه‌های ترا مورد نظر قرار داد. یا اینکه نمی‌توان آنها اساس بحران دانست نمی‌توان از آن بوید بدون آنکه آنها شناخت. و اهرمهای تغییر ش را فراهم ساخت. زیرا این تغییر امری نیست که صرفا با تصمیم ه تغییر یا صرفا با شناخت بدون اهرمهای مناسب تغییر میسر اشد و اساس تغییر خود را از تغییرات دیگر می‌گیرد. شناختن انونندی حرکت اجزاء آن گام اولیه اساسی برای هر تغییری است بدون این شناخت تسلط بر پدیده و تغییرات متناسب بسا انونندی‌های آن در دایره اختیار میسر نیست. همانطور که

اختیار و آزادی درک ضرورت است روی این آگاهی از این نقطه نظر باید تأکید کرد زیرا بدون چنین شناختی ما در جنگال سر ورشهای کور و قانونمند بهای نا شناخته اسیریم و اولین گام ناآگاهانه برای تغییر گام دیگری را نیروی می‌کند تا بجای که قانونمند بهای این عمل ناآگاهانه حکم می‌کند ما را ببرد و نه آنجا که ما خواسته بودیم. برخورد با گذشته سازمان و همچنین عملکردهای آن محتاج چنین درکی از روند ها و عملکرد هاست تا بتوان گفت سازمانیکمی‌خو اهد و اعلام می‌کند که در طبقه کارگر مستقر نبود چرا مستستر نشده است: سازمانی که با اعتماد رفیقانه و بدون اسانامه 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 چنگ قانونمندی های نا شناخته و تراکم لازم و ملزوم در پیرویه ندانیم تضاد بین گفتار و کردار رانسی نتوانیم توجیه کنیم. از این روست که بسا بر آگاهی از ضرورتها و شناخت قانونمند بهای تکیه و تأکید کرد زیرا بدون چنین شناختی هر حرکتی اسارت در چنگ قانونمند بهای کسور است و سرنوشتهش مشخص نیست. و نمی‌توان آنها حرکتی هد فزند خواند.

در این رابطه باید از اساسی‌ترین قانونمند بهای شروع کرد و به تنظیم روابط از کاتال درک این قانونمند بهای نگریست و نه از روابط به قانونمند بهای مثلا اگر در مورد اسانامه از حقوق افراد بعنوان یک اصل ضروری آغاز کنیم و سپس بر مبنای تنظیم این روابط پاسخ به مخفی‌کاری را که ضرورت دیگریست تنظیم نمائیم بر واضح است چه مخفی‌کاری این روابط را در هم می‌نکند و بدون رعایت قانونمندی آن صرفا از حق و حقوق افراد نمی‌توان آغاز کرد و پاسخ به ضرورت دموکراسی بی نیاز از پاسخ ضرورت مخفی‌کاری نیست. و بدون این تطابق سخنی از کار و حرکت ادامه دار نمی‌توان بمان آورد. و بالعکس نمی‌توان برای پاسخ به ضرورت مخفی‌کاری ضرورت دموکراسی را بی پاسخ نهاد. امری انتزاعی که از روی آسان طلسی عارض اشخاص می‌شود و نمایشگر پیش‌های روشنفکرست.

برای کسانی که به دموکراسی درون تشکیلاتی به عنوان امری ضروری و ته اخلاقی می‌نگرند، تعطیل کردن یا تضعیف دموکراسی درونی موجب عدمات عظیم و بحرانهای تشکیلاتی تلقی خواهد شد و از ایشرو جوهر دموکراسی درونی را در قالبهای هماسهنگ با سایر نیروشهای مبارزه ایجاد خواهند کرد و بهر طریق ممکن آنها تأمین خواهند کرد و نه آنکه نفس راحتی بکشند که از شر دموکراسی درونی بنام مخفی‌کاری و دوران مخفی خلاص شده‌اند و از سوشی درک قانونمند بهای مبارزه اصل رهبری آگاهانه است و کسی

بحران در سچفا

که در عرصه ضرورت‌های ناشناخته موقوت‌نومند بهای درکشند و کوکرتسار مستسخنی از هند فندی نمی‌تواند بمیان آورد که هیچ تا چه رسد که مبارز طبقاتی را رهبری کند یا چنین ادعائی داشته باشد زیرا خود به وسیله قانونمند بها یا بعبارت بهتر در اسارت قانونمند بها قرار دست و پا می‌زند. نه آنکه مبارزه را در چارچوب قانونمند بها به پیش می‌برد چنین کسان یا تشکیلاتی همواره ناکامیهای خود را بحسب ایدئولوژی شانسی باید خواهیهای این و آن می‌گذارند و ناتوانان از تبیین و درک مشکلات و ریشه‌های آن هر چه بیشتر تلاش می‌کنند و هر چه محکمتر پای می‌کوبند و لجاحت می‌کنند و به تصفیه خویش می‌پردازند. بیشتر در کلاف سردرگم قوانین ناشناخته فرو می‌روند. در چنین تشکیلاتی از آزادی نمی‌توان سخنی گفت (بمعنای اختیاری) زیرا که در تمامی ابعاد اسیر است حرف‌های هر چه گویند متر هرجه قاطعتر اما عیناً از آنها که تحت اراده‌های آگاه بر قانونمند بها هدایت نمیشود اورا برآمد بگروچاید بگرمی‌کشاند. تراکم جموعه عملکردهای نا آگاهانه همولائی می‌سازد که سرعالمین و سازندگانش مسلط می‌شود و همدندان اعلائی سر می‌زند که از بازگوش عار خواهند کرد. قاعده چهارم بهمن از این زاویه نیز قابل بررسی است و مقام کارمندی" بهنا به سیمت مسلط خود محمول چنین نوعی از اسارت است با هر چه انتخابات که برگزار کنند از شصت و شصت تا کنفرانس بدون آگاهی بر این قانونمند بها و گوش همه جانبه در درک و کسب این شناخت (بمعنای درک ضرورت و وسائل مناسب) همه بگسره اسارت است.

قطعه باید شعور درک نارساییها که در کار انقلابی برابر با بیشتر از نیم رف نارساییها است وجود داشته باشد . . . (چه باید کرد) عدم درک نارساییها و بعبارت بهتر آنچه موجب کنندی کار و بعضاً مانع اساسی کار است و اسارت (بمعنای عدم تسلط) در چنگال این موانع سد های حرکت را هر ریز قویتر و صمیمیتر می‌کند و خطاهای که بر این زمینه رخ می‌دهد و در نظراول بی اهمیت مکنست جملوه کند در بروسه خود می‌تواند موجب خم انگیزترین عواقب شود. آنچه از این مقدمه می‌توان نتیجه گرفت آنست که باید ریشه‌های بحران را مد نظر قرارداد و ارتباط بین اجزای تشکیل دهنده سازمان را درک و برای تغییرات و تحولات آن در شکلی آگاهانه از درک قانونمند بها 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 ف خ که با حماسه سهاگل حضور خود را اعلام نمود مرکب از روشنفکران کمونیستی بود که با تحلیل مشخص از شرایط تسلط توانستند حلقه اصلی زنجیر را در مبارزه بدست گیرند. نخستین بن بست انفعال و پراکندگی از طریق مبارزه مسلحانه که خود موجب رادیکالیسم جنبش و تقویت 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 میدهد که سازمان به اهداف اولیه اش نائل آمداری که در سایه از حسان گزینگی و فداکاری روشنفکرانی مایه گرفت که از طریق مبارزه با

انفعال و بی‌عملی و انفراد منشی و پراکندگی محفل روضیه و مسائل روشنفکری را نیز بر زیر ضرب قرار داده بودند.

با پیشرفت مبارزه ضرورت‌های دیگری سر بر می‌کردند که مردم تطابق با آنها موجب ناهماهنگی شد. ضرورت برنامه‌ها مستقرار در بین طبقه کارگران مسائل اساسی بودند که عملاً باید پاسخ گفته می‌شد. اما تاکنون مسئله استقرار که خود اساسی ترین پاسخ به ترکیب طبقاتی است بدست نیامده و برنامه خلیاتی در برتر از آنکه فوران خشم انقلابی کارگران و زحمتکشان را سمیت و سو و سازمان دهد بدست آمد. تأثیرات دراز بی‌برنامه گسی بر بستر ترکیب طبقاتی روشنفکری موجب مدمات سهگونی بر بستر سازمان شد و سازمان نتوانست از طریق سازماندهی طبقه کارگر رهبری مبارزه را پیش برد و بدنیاله روی از حرکت خود بخودی کشیده شد. و جنبشی را که خود بیداریش را در سخت ترین شرایط فداکاری و تحلیل صحیح بر عهده گرفته بود طبرفم شرکت فعال و تأثیرات بزرگ نتوانست رهبری کند. و با همه شرایط و تحولاتی که پیش آمد ترکیب طبقاتی سازمان اساساً 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 سبوی تغییر هدایت شود.

اما در نبود برنامه مدون پیش‌ها و روضیه روشنفکری در شکل سیستم و سبک کار در بروسه شکل گرفته و در هیئت افراد منشی آثارشیم، سکتاریسم و محفل گرایی و ذهنی گرایی و بوروکراتیسم و لبرالیسم در سازمان نمود یافتند. بنحوی که در نشاد با اهداف اعلام شده بحران سازمان را موجب شدند.

سازمان آنگاه که مبارزه با انفعال و بی‌عملی را از وظایف خود تلقی کرد از آنهنگام مبارزه با روضیه روشنفکری را نیز اعلام کرده بود اما آنچه بنام عملگرایی مطلق در بروسه خود پدید آمد ناشی از عدم شناخت صحیح از راه مبارزه با این روضیه بود اگر چه آن را در کلی ترین نمودش به زیر ضرب قرار داده بود. این تکیه خصیگی نباید بر 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 ایورتونیسم و خیانت‌های حزب بوده بود. آنها بخوسی دریافت بودند که روشنفکر زمانی که در مبارزه بیرونتاریا وارد میشود باید روضیه و عادات و بینش‌های خود را تغییر دهد و می‌دانستند که این ممکن است و سابقه دارد همچون لیکنیخت و مارکس و . . . اما از آنجا که این تغییر خود قانونمند است و در شکل ریاضت‌گشی و اراده گرایی میسر نمی‌شود و باید در بستر مبارزه بیرونتاریا صورت گیرد از این شکل مبارزه در بروسه انحرافات مشخصی از جمله سپا ندادن به تئوری و تکیه زدن بر مسند بیرونتاریا بر آمد (به اینصورت که جانشین او نمود). 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 نامشخص بودن آنها عیان می‌شد تکیه سلیقه‌ای بر این معیار بنحوی اغراق آمیز و انتزاعی جای ضوابط اصولی تر و مشخص تر برای عضو گیری علا بر کرده بود ضوابطی که خاص گروه‌های معدود است. عملگرایی اگر خود ریشه در ضرورت‌های اولیه و ترکیب طبقاتی

فصلنامه سوسیالیسم

بحران در سچفا

سازمان داشت اما خود همزمان معینی در درک ضرورت‌های بعدی سازمان را کند کرد که یکی از علل تعمیق در تدوین برنامه محسوب می‌شود. کندی در پیشی گرفتن و تسلط بر ضرورت‌های بعدی موجب شد که حتی زمانیکه عرصه مبارزه مسلحانه را در شکل جریک شهری دیگر به اعتراضی رها کرده بودند اما بجای آن شکل مشخصی بنا ننهادند و به هر عرصه مبارزه سرک کشیده می‌شد و با حفظ بسیاری از ضوابط و معیارهای غیر ضروری گذشته می‌خواستند آنرا با شرایط تطبیق دهند. آنچه در ابتدا باعث شد با تکیه بر عناصر فردی و انگاه به عمل مشخص حول مبارزه مسلحانه بعنوان اهرم تمرکز عمل صدیق‌ترین، شجاع‌ترین و فداکارترین انقلابیون را مجتمع کند در پروسه حرکت نیازمند مرکز ثقل دیگر معیارهای دیگر و انگال دیگر حرکت بود. عدم پاسخ به چنین نیازی و تن دادن به توسعه خود بخودی تشکیلات بدون محور اصلی سازماندهی و مرکز ثقل مشخص بستر مناسبی برای رشد بینش‌های غیر بیرونتری بود.

برای آنکه بدانیم روشنفکری که در مبارزه بیولتاریا وارد می‌شود چه چیزهایی را باید در خود تغییر داده باشد لازم است که به خصوصیات روشنفکر معمولی نزاری بیافکتیم. شناخت خصوصیات این قشر اجتماعی با کمک می‌کند بتواند اجتماعی انحرافات خود را درک کنیم و آنچه جسته گریخته اینجا و آنجا از این خصوصیات یا بازمانده‌های آن در انگال مختلف تجلی می‌کند بجا آوریم روشنفکر معمولی بطور کلی به نمایندگان حرفه‌های آزاد و کسار تفری اطلاق می‌شود که از نمایندگان کار جسمانی متمایز است. غیرمختص و خواری و تمذبات از طرف سرمایه داران و هرگونه علم و استثنای که نسبت به آنان وارد شود وضعیت زندگی و شرایط کار آنها بیولتاریایی نیست و از اینجا تضاد مهمی از لحاظ روحیه و طرز فکر بین آنها و بیولتاریا وجود ندارد.

روشنفکران که قشر خاصی از جامعه کنونی سرمایه‌داری هستند عفت مشخصه شان همان انفراد منشی و عدم استعداد برای داشتن انضباط و سازمان است (رجوع به مقالات کائوتسکی) و در ضمن باید گفت همین نقص است که این قشر اجتماعات را از بیولتاریا متمایز می‌سازد یکی از علل بیعالی و نااستواری روشنفکران که اکثراً برای بیولتاریا محسوس است در همین موضوع نهفته است و این خصوصیت با شرایط زندگی عادی آنها و با شرایط درآمد و عایدات آنها که با شرایط زندگی خرده بورژوازی (کار در حالت انفراد یا در جمعیت‌های بسیار کوچک و غیره بسیار بسیار نزدیک است ارتباط لا ینفک دارد) (یک گام بسره پیش ...). از آنجا که روشنفکر از طریق تفکر و آگاهی بسره ضرورت شرکت در مبارزه بیولتاریا واقف می‌شود و در این رابطه غرائز طبقاتی و عادات و بینشهای قبلی خود را سرکوب می‌نماید هرگونه خلا تشویق و اغماش و تاریکی در هدف و ایجاد تشویق آنها با افزایش قشری و بینش‌های قبلی خود بر می‌کند. اهمیت کار تشویق بالاخص در یک ترکیب طبقاتی روشنفکری و بالاخص ایدئولوژیک در جریان مبارزات ایدئولوژیک از این زاویه قابل بررسی است. روشنفکر لیاظ روحیه چنین آمادگی را دارد که بسادگی خود را فته حد اما فته فرزند و مختصر توفیق د را مرشکند و مبارزه بیولتاریا

را بحساب بیولتاریزه شدن خود فرض نماید و هر کلام خود را حسن حقیقت و لایق تصور نماید. اما در ایران جایشکه سرمایه‌داری وابسته و دیکتاتوری عربان بنابه روحی‌های آن حاکم است، سلب اولیه ترین حقوق انسانی و آزادی‌های فردی و اجتماعی وجود اختناق و سانسور و شکنجه و زندان و اعدام که حتی دامن خدا انقلابیون مخالف بخش مسلط سرمایه را می‌گیرد دیگر حساب روشنفکران انقلابی مشخص است نگاهی به نقش دانشگاه در قیام سال ۵۷ و در تمامی سالهای دیکتاتور محمد رضا شاه و پرش و نقشی که نویسندگان و شاعران در مبارزه با این حکومت‌ها داشتند بخصوص نشانگر وسعت شرکت و فعالیت این تحصیلکردگان و روشنفکران در مبارزات مردم است. وسعت روشنفکران کمونیست در عرصه مبارزه طبقاتی و عدم ارتباط آرگانیکی و عمیق آنها با طبقه کارگر در حال حاضر از مشخصات لحدت فعلی در مبارزات طبقاتی ماست و در هیچیک از گروه‌هایی که خود را کمونیست معرفی می‌کنند صرف نثار از اینگونه تا چه اندازه واقعا کمونیست هستند و کدامیک نایب جنبین عنوانی هستند هیچیک در بین طبقه مستقر نشده و وزن اساسی در آنها با کارگران نیست. در نبود این ارتباط آرگانیکی ما شاهد انحرافات بیشتری در بین روشنفکران کمونیست هستیم و سچفا نیز بسهم خود از این انحرافات مصون نمانده است. از جمله بیولیسیم که تگوش از زاویه جنبش عمومی به طبقه کارگر و نه بالعکس.

با چنین مجموعه شرایطی سهالیت در سازماندهی، نداشتن برنامه منسجم سیستم محلی بوروکراتیک سبک کار غیر بیولتاری و ... را اگر منتج از این ترکیب طبقاتی و بینش‌ها و روحیه روشنفکری و نفوق آن در بعد تشکیلاتی بدانیم چگونه می‌توان آنرا توجیه نمود. بینش و روحیه‌ای که در پروسه توانست برای تفریق خویش اهرم‌های نیرومندی چون سبک کار و سیستم بیافزیند 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 زرف رفته رفته از عرصه‌های مبارزه دور و در انزوا تکه بارهاش کند. مادام که ترکیب طبقاتی سازمان تغییر نکرده است روحیه و بینش‌های غیر بیولتاری در انگال مختلف می‌تواند بروز کند این طرز تفکر و روحیه هر کجا که کلی گوئی یا خلا تشویق ایجاد شود بعنوان تفسیر مشخص از هدف لانه می‌کند اگر چه در حیطه سبک کار که هرمان ترین تجلی و نشانگر عمق درک عمومی از هدف است اگر بروز کند خود را نمی‌تواند مخفی کند.

نداشتن برنامه منسجم و بدون بهمان میزان که نامشخص و نا منجم است خود تولید اغماش می‌کند اگر به این اغماش نبود مبارزات ایدئولوژیک جدی و ضعف تشویق مغرط را بخصوص در بدنه و پایه تشکیلات بیافزاییم، جو مناسبی برای بروز آثار مهم تشکیلاتی است و هر کس در چارچوب یک عنوان کلی مسائل نامشخص یا مغشوش را برای خود تفسیر می‌کند و عمل به اهداف با خلاقیت های متصور در یک تشکیلات توأم نمی‌شود. و بعلت همان ضعف تشویق و نبود مبارزه ایدئولوژیک و عدم شناخت عمیق از هدف اساسی سیستم بوروکراتیک را ممکن و آنرا طلب می‌کند. جنبین ارتباطی بین اجزاء است که بر بستر این ترکیب طبقاتی جنبین سیستمی و سبک کاری را ممکن می‌کند. این درک مغشوش از هدف و طبعاً سهالیت در سازماندهی و مرکز ثقل تشکیلاتی نامعین و حضور بی برنامه در همه جا موجب می‌شود که از دهنها همزار

بحران در سچفخا

کارگری که به سازمان روی آوردند و امکاناتی که برای استقرار ربحین کارگران وجود داشت بصوبی استفاده نشده و ترکیب طبقاتی سازمان اساساً تغییر نکرده. همین عدم تسلط بر عرصه های مبارزه به لحاظ درک و تالیف حاملی جز دنباله روی از جریان خود بخودی نداشت.

هر چند که این معضلات در مقطع کنگره اول تشخیص داده شد اما نقشهای همین ارائه نشد که با واقعیات مبارزات طبقاتی همخوانی داشته باشد و با توان سازمان مطابقت نماید و متوجه ریشه های بحران سازمان باشد از اینرو انتقادات کنگره در سایه ناتوانی مرکزیت و شکافتن هر چه صفت و ریشه های تر بحران سازمان توسط خود کنگره بدست فراموشی سپرده شد. تحلیل گران بحران سازمان امروز برخی به همان جمع بندی کنگره قناعت می کنند بسا مختصر تحلیلی در حواشی. یعنی زمانیکه می گوئیم سبک کار غیر پرولتری و دیگر چیزی نمی گوئیم و ارتباط این سبک کار را با پیش های غیر پرولتری و ترکیب طبقاتی توضیح نمی دهیم. اینها اهدا کافی نیست و همانند آن است که بگوئیم تشکیلات رشد بی رویه داشته است و دیگر با رویه اش را توضیح ندیم علت آنرا کسوف نکتیم و تحت این عنوان کلی آنرا به رویه های دیگری بسپاریم که اصلاً معلوم نیست با رویه از کار در بیایند و همینطور استقرار 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 اشکال با هدف و سایر مسائل و اشکال در نظر گرفته نشود و درک نشود از استفاده می افتد مثل هسته های سرخ برای بحران عدم ارتباط ارگانیک و استقرار در طبقه که وقتی آغشته به پیش های غیر پرولتری در عمل می شود از استفاده می افتد یعنی هسته با به های تشکیلات تلقی نمی شود بلکه رابطه ای بکسویه است همچون دفتر نمایندگی در میان طبقه صرف نظر از نکات مثبتی که بطور خود بخودی این جنبه 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 تشکیل کارگران برای رهائی خود بدست خود از طریق تشکیل حزب نه برای تطبیق سازمان سیاسی با ضروریات مبارزه طبقاتی پرولتاریا بلکه بسمرای تطبیق کارگران با سازمان سیاسی است. چنین هسته های سرخی است که اگر چه مسائل مناسب ارتباط ارگانیک 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 بقا و حفظ منمبون واقعی است یعنی ارتباط هماهنگ با سایر اجزا و ضروریات همراهی نکنند تنها عنوانی بیش نخواهد بود.

از اینروست که نمی توان به این عنوانها اکتفا کرد و مسائل منابه دیگر مانند سبک کار "حقیقتاً کمونیستی" یا سیستم پرولتری را سرافاه این شکل انتزاعی آلترناتیوی هضم شده تلقی کرد. پیوند آنها و ارتباط شان با هدف باید بروشنی ترسیم شود و تقاضای هدف از این مسائل باید بتامی 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 دستور بر آن فعال می شوند بدینسان نمی توان گفت برای بروز بحران کدامیک به تنهایی ریشه بحران است همانطور که مثلا بستر اصلی بحران را می توان نام برد و چنانکه برخی انتظار دارند فیالمثل سبک کار را بدون ارتباط با پیش های متناظر با آن و بی هیچ ربطی با ترکیب طبقاتی و تغییرش بی هیچ ارتباطی با برنامه و این همان چیزی است که ما در ابتدا خود را از آن بر حذر داشتیم. و خود منتخ از پیشنی متنازیک است که رابطه بین اجزا را در نظر نداشته و امور را انتزاعی می بیند و بدینال سده پیشدیش سرخ و تکم مرغ سرگردان است.

نموق است بین اینکه ما معضلی را تشخیص دهیم که این خود کار برگی است و اینکه بر آن قائل آئیم. کنگره مشکلات را تشخیص داد اما از آنجا که آنها را ریشه یابی نکرد همانطور مشکل باقی ماندشو مرکزیت که وارت این مسئولیت بود گوئی که اتفاقی نباشانه است نه تنها این انتقادات را بسط نداد و ریشه یابی نکرد و جدی نگرفت بلکه این معضلات ریز ریز عقب تر شدند و بر آنها افزودند و ایامد تازه ای گرفتند. اگر مبارزه ایدئولوژیک تسلط یابد و سازمانیزم به بوروکراسیم ارتقا یافته باشد و گزارش دهی فراموش شده باشد و کسی در این تشکیلات بخواهد اراده واحد و اعتماد رفیقانه را پیش ببرد یا طلب کند ذهنیگراست و رابطه امور رانی - فهمند. وحدت د رونی رانی شود حقه کرد آن به امور دیگر مربوط مسائل را آنکه سازمانیزم به اراده واحد مربوط است و... اینها است که از ویژگیهای پیش روشنفکری و نفوذ ایدئولواژیک است. به رفع و رجوع امور و وصله بین مشکلات می پردازد. و نمی تواند مسائل را بنحوی ریشه ای مورد نظر قرار دهد و سبک کارش تجلی این پیش است. اگر نتواند در پیرویه به نقد خویش تامل آید. بسته با س می رسد و اگر بحرکت خود در این دایره بسته بین تضاد گفتار و کردار ادامه دهد به دستاویز و باند تبدیل می شود و شکل مناسب آنرا می یابید.

اگر بردسته ترین شکل بحران فقدان برنامه مدون است بستر ترکیب طبقاتی روشنفکری، بردسته ترین نمود بسمران سیستم و سبک کار غیر پرولتری است که در وجه عام در شکل نمای هماهنگی و تضاد بین گفتار و کردار خود را نشان می دهد سیستم استخوان بندی سیستم و سبک کار را افراد منشی، انارشیسم، ذهنیگرایی، انتزاع در امور و محطیس تشکیل می دهد.

سایر اجزا از تاریخ منخسی برخوردار است و از پیرویه معیسی گذشته است مثلا برنامه امروز سازمان زمانی به بارشمت 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 مطلع خود کند و خود برای تحقیق محتاج حل بحران بود.

تاخیری که در تدوین برنامه صورت گرفت و حکومتی تدوین آن خود از سبک کار حاکم مبری نبود و این خود موجب عدم شرکت فعال تشکیلات در تدوین برنامه و مبارزات ایدئولوژیک حول آن بود و از این طریق به فهم برنامه و عین یابی درک از آن در تشکیلات آسیب رساند بنحوی که بس از ارائه آن در سطح حنش ترازه مبارزه ایدئولوژیک حول بند هائسی از آن و آنها در بین مرکزیت

بحران در سچفا

خود ارائه دهند. آش بود رخ نمود و تا جایی پیش رفتند که میزب قبول برنامه واحد اشتقاقی بی مورد را به سازمان تحمیل نمودند.

از اینروست که ما باید بین قبول و درک برنامه تفاوت بگذاریم. زمانی حضور برنامه را در یک تشکیلات امری درک شده و عیبی ندانیم که آنها تمامی مناسبات، روابط، روشی و بیرونی و شکل سیستم و سبک کار خود را از آن گرفته باشند و بتوانند در سایه یک واحد و عین از آن در هر عمل کوچک و بزرگ خود، گوشه سادت و بلند مدت خود چارچوب آنرا رعایت کنند. بدلیل سیستم بوروکراتیک محفلی و بهینش همسای و بوروکراتیک - روشنگری قبول برنامه را با درک آن تفاوت نمی گذارد.

بدنیایی ناسله بین آنها نمی بیند زیرا به نیروهای تشکیلات شکل کارمندان می نگرد که با صرف قرارداد بستن دیگر طبقه شان طاعت کور کورانه ستود و جلوه های از همان تفکر در باره "سانترا - عزم انتزاعی و همان تفکر درباره هسته های سرخ انتزاعی است. آنها قبول برنامه را از تفسیرهای مشخص از آن جدا می کنند زیرا چنان بنایی از تشکیلات مورد نظرشان است که در آن جانشینی برای دخالت آگاهانه مشخص در عمل و جایی برای درک مجری از هدف قابل نمی شوند و حساسی برای دخالت ناگزیر بینش و آگاهی جری اساساً باز نمی کنند و از اراده واحد قبول واحد را مد نظر آرند برای آنها فرقی نمی کند که این قبول حاصل آگاهی یا توهم است. حاصل ضعف تئوریک با آگاهی لژم است. آنها به فرم بیشتر اهمیت میدهند. این خود نمایی نمایی از گرایشهای بوروکراتی و بینش های روشنگری است. برای مرز بندی و رهاگویی از دامن چنین گرایشی ما باید بتوانیم انتظارات خود را از برنامه وسعت و گسترش دهیم و امر برنامه راد تمامی حیطه همسای فعالیت یک جمع مرکب دنبال کنیم از سبک کار تا شیوه های سازمان - ندی و تنظیم روابط روشی تا ارتباطات خودی. باید بتوانیم همه عریضهای فعالیت و اشکال فعالیت و ... همه اجزای تشکیل دهنده سازمان واحد را در ارتباط با برنامه توجیه نمود و این ممکن و ضروری است. و تنها با چنین درکی از برنامه مسا خواهیم توانست از جنگ انحرافات رهایی یابیم. زیرا سرفسا قبول برنامه هنوز چارچوبی کلی است و چنانکه سابقه تاریخی دارد مخالفین کمین سخن قبول برنامه وردند راسیون هنگام رد فدراسیون بطور مشخص از دادن رأی امتناع کردند با حتی " دست راست ترین ایورونیستهای آلمانی و فرانسوی احزاب سوسیال دموکرات هم در مواردی نظیر قبول برنامه من حیث المجموع رأی مخالف نمودند.

(یک گام به پیش ۰۰۰)

بحران و رهبری

اما نقش رهبری در این میان خاصه در دوران مخفی - اختیارات ناگزیری که دارد در سرنوشت تشکیلات و سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است.

اولین رهبران سازمان با داشتن حلقه اصلی زنجیر ابتکار و خلاقیت خود را در رهبری بنحیه ظهور رسانیدند شکل مبارزه و معدودیت تشکیلات چنان 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. رشد و گسترش مبارزه و شکست جو انفعال تحقق اهداف اولیه سازمان را بنحیه ظهور می گذارند رهبری در این دوران خود مجری اوامر خویش بود بنحیه وقتی فرمان به پیش می داد خود در خط مقدم و عرصه عمل ایستاده بود و در فرمان به پیش به پشت سر نادر داشت نه روسرو. نام بولا دین و نظامی و شکل خاص مبارزه در مجموع کیفیتی از رهبری و تشکیلات آفریده بود که به لحاظ روابط درونی بسوی اراده واحد و اعتماد رقیانه و ... در نوع خود بی بدیل است اگر چه قابل تقلید نباشد.

این شکل مبارزه و سازماندهی با گسترش روز افزون و شکست جو انفعال و محور یافتن مبارزه و بیداری ائتشار وسیعی از توده های مردم و جذب روشنفکران انقلابی حول محور مبارزه رفته رفته دیگر پاسخگوی ضرورت های جدید نبود و ضرورت تحولات در تمامی ابعاد خود نمای میگرد. اما با غربت بی دربی و نهادت - رهبران و سرکوتاه رفا بر اساس شکل مبارزه و عملگرایی و کم بها دادن به امر تئوری در پیرو سازمان را از پاسخگویی به ضرورت های جدید مبارزه در شکلی خلاق همانند اولین جمع بندی ها از ضرورت های مبارزه مانع از آن شد که به ضرورت های جدید پاسخ بدهد رهبری را بمعنای اخس نگمبش بیرونند. و وضعیت موجود سازمان را ادامه میدادند در شکل زنده نگه داشتن سنت فدائی. این رکود تئوریک و عدم پاسخ گویی به ضرورت های جدید مایه دامن زدن به گرایشهای انحرافی در شکل عملگرایی مطلق و سنت گرائی در بخش انقلابی و ارتداد و بازگشت به حزب نموده در عناصر ایورونیست بصورت علمی و میدان یافتن تبلیغات رفورمیستی در مقطع قیام شد. بنحویه بعزلت رکود تئوریک و عدم مرز بندی سریع و مدون در برنامه های منسجم و مشخص ایورونیستها تفویض باقتسبه و در رهبری چنگ انداخته بودند و گرایش انقلابی نه برنامه ای مدون و نه ارتباطی منسجم داشت و بهمین علت ایورونیستها توانستند بزرگترین غریبه را بر بیکر سازمان وارد آورند. پس از جدا شو از این خاشتن به آرمان های سازمان و طبقه کارگر اما هنسبوز معضل اصلی بر جای بود یعنی نداشتن برنامه مدون و وجود گرایشات متفاوت تحت نام "تلقیه". تدوین برنامه که در همساز آغاز جدایی از اکثریت ضرورتش درک شده بود و سالها طول کشید و بدین سان مشکل اساسی یعنی پاسخگویی به ضرورت های اجتماعی و حیاتی در تحول سازمان باید ایفا می کرد شد - بتمویق اقتضای.

از بهترین این ضرورتها ضرورت تشکیل سازماندهی طبقه کارگر بود که باید بعنوان مرکز شکل هرگونه فعالیت سازمانی تلقی می شد. همچنین ضرورت تدوین برنامه اگر رهبر رهبری را پاسخ به این ضرورتها در عمل طبق نقشه های معین بدانیم باید گفت مادام که این ضرورتها پاسخ گفته نشود تا هر وقت و تا جایی که توان آن هست ما نمی توانیم از رهبری قدرتمندی سخن بمان آوریم که تسلط حاصل آگاهی بر قانونمندی مبارزه طبقاتی است بلکه ما با نوعی از رهبری مواجهیم که در هنگام قانونمندی ضرورتها پاسخ گفته نشده گرفتار است. و گرایش انقلابی درون سازمان خود در پیرو رهبری سیستم سبک کار بوروکراتیک محفلی قابل آمد. و ایسر

بحران در سچفا

ترکیب رهبری به هر لحاظ ضعیف ترین ترکیب رهبری در طول حیات سازمان است (البته در دوران تسلط ابورتونیستها مربوط به این حکم نیست و از طریق دیگری بررسی می شود) . این ترکیب رهبری بسا آنکه تمام مقررات سازمان و اعضا در یک بروسه طولانی بدست آنها افتاد و قدرت هر گونه تصمیم گیری در مورد سازمان تا آنجا که قانونمدن 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 بجای رهبریش در رهائی از مشکلات و موانع دست بسته به سیستم بوروکراتیک محفلی و سبک کار غیر پرولتری سیردند اختیارات این رهبری در ضرورت کور سرکوب و ترفیه و اخراج تجلی می کرد و نه در درک ضرورتها و حل تضاد که وظیفه عمده آن بود آنها ادامه دهندگان وضع موجود سازمان بودند در حرکت خود بخود پیش و نه رها کنندگانش از جنگال بحران و همین جاست که آنها با عملکرد های خویش در رابطه با بحران از آنها که آنها نمی شناختند و خود این عدم شناخت خلائی است که توسط گرایشات غیر پرولتری بر می شود . دامن زندگان محظیسم و از طریق برخورد ها و وضع قوانین درونی و اشاعه سبک کار غیر پرولتری در تثبیت سیستم و سبک کار غیر پرولتری حرکت می کردند . اگر زمینه های مادی این سبک کار تحت شرایط مناسب موجب بروز است اما نقش رهبری هدایت آن بسوی تثبیت و تقوی بوده است . اگر ولیفه رهبری را از مرکزیت حذف کنیم و مسئولیت برخورد آگاهانه و نقشمند بسا مشکلات و مسائل را از دوش افراد تشکیلات برداریم آنگاه می توان گفت که رهبری نقش " تشدید کننده " داشته است و این تنها شرح وادمه است آنطور که اتفاق افتاده و فارغ از مسئولیت های محوله به افراد یک تشکیلات و از جمله رهبریت . 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 حفاظ وضع موجود در سازمان سخن می گوئیم طبیعی است که شرکت فعال در مبارزات کارگران و زحمتکشان در تمامی طول حیات سازمان مشخصه است که این وضع موجود را همراهی می کند میزان این شرکت علی همراه با فداکاری و از جان گذرگی تمامی رفقبا 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 آنها انکار کند و فراموشی بسنارد و یا آنها نبیند . اما بعد بر سر آن چیز است که باید باشد و باید می بود . ننگی از بررسی که میان وظایف محوله بردوش یک سازمان کونیستی و آنچه در توان دارد با آنچه انجام داده است صورت می گیرد و ما در این محدوده قدم بر می داریم . ما اگر بخواهیم بسا افتخار آنچه انجام داده و میدهم دلخوش یا نیم بقینا حرفهای زیادی برای گفتن 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 کرد ماییم مقایسه کنیم . در این بررسی در می یابیم که رهبری فاقد معنای آن بمعنا آن خرمگه است . زیرا حفظ وضع موجود و اداره حرکت خود بخودی دیگر رهبری یک سازمان بمعنای وظایفی که برای تکامل آن بر

دوش رهبریت نخواهد بود بلکه اسارت در جنگ قانونمدن بهای ناشناخته است که رهبری را به اجبار همراه خود می برند . کسی که در جنگ سیستم بعنوان یک قانونمدن ناشناخته " اسیر " است سخن از رهبریش دیگر منتهی است زیرا اساسا رهبری در داپسره اراده " آزاد بمعنای درک ضرورتها و شناخت مطرح است و حاصل تسلط از طریق شناخت یدیده 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 زرفسای هر چه بیشتر بحران می شود زیرا می خواهند آنها نزدیک کار سوار کنند که اساسا با این برنامه خوانائی ندارد و برای اجرای برنامه خود بر رأس سبک کار نشستند سبک کاری که خود سعی در از میان برد کردن برنامه می کنند چنین درگی از جایگاه برنامه که خود انتزاعی دیدن امور است خود نشانه همان عدم شناخت واقعی محضلات سازمان است نه آنکه به آنها اشارهای بعضا نشده است بلکه آنها را در ارتباط با یکدیگر ندیده است و شمره عملکرد ما نشان می دهد که رابطه برنامه با سایر اجزای سازمان را درک نکرده ایم . چنین شیوه نگرشی بمسائل از آنها کینا مسائل را در انتزاع می نگرند و مسائل مناسب را نیز از استفاده تهی می کند . اگر برنامه به این صورت انتزاعی درک نمی شد رهبریمان سازمان اولین کسانی نمی بودند که به اسالت برنامه محضسوان محور وحدت در عمل پشت با زند و انشقاق را در عفوئی تحمیل کنند که برنامه واحد دارد . و دستکم از زمانیکه برنامه را بعنوان اهداف منسجم خویش جمع بندی کرده بودند و همراه با تدوین آن نظری به سبک کار غیر پرولتری خود می انگذند و نمود هائس از مبارزه با این سبک کار نیز در تشکیلات دیده می شد نه آنچه بهیچوجه نشانهای از درک رهبری و بدنه بالاخص محضسبل " شورامالی " و محفل مرکزیت از سیستم و سبک کار غیر پرولتری و رابطه تضاد آن با برنامه بمنصه ظهور نمی گذارد . کسانکی بدنه نیز با شن دادن به سیستم بوروکراتیک محفلی علا 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 بنحوی جدی تا آستانه انشقاق اخیر نمی بینیم و این خود حاکمی از عدم درک عمیق برنامه و رسالت و رابطه آن با سایر اجزای تشکیلات

دهنده سازمان است . محفل مرکزیت که خود پیشبرنده گرایشات غیر پرولتری حاکم بر سازمان کار بود و از طریق سیستم و سبک کار این گرایشات را باز تولید می کرد با لغومبارزه ایدئولوژیک در عمل در درون تشکیلات و عدم گزارش و گزارش دهی و انتقاد و انتقاد از خود و . . . اهرصهای حیاتی سازمان کار را سدود مینمود . و در مجموع ترکیب رهبری این سبک کار را تا انشقاق پیش برد حتی سبک کار حاکم بردوران و طریق انشقاق که دیگر تضاد بر سر سبک کار و برنامه فاش شده بود از این سبک کار جدا نبود . زیرا آنها که به انشعابات سهل الوقوع عادت داشتند بدو آنکه کنگره سازمانی را برای حل معضلات فرا خوانند انشقاق را بر سازمان تحمیل کردند کنگره سازمانی می توانست با آگاهی و مسئولیت بیشتر مسئله را بررسی کند و شاید انشعابی نیب

بحران در سچفا

بتواند طبق نقشه معین و خرد شده در برنامه عمل روزانه تمامی مرصه‌های فعالیت و روابط دینی و بیرونی و شیوه‌های برخورد مسا 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 گرفتن 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 گرایش‌های غیر پرولتری - روشنفکری که در شکل سبک کار رفته بروز می‌کند مبارزه نماید و ضمن تلاش برای تدقیق برنامه و مسائل درک برنامه را مبارزه آید کولوزیک حول عرصه‌های مسائل مشخص در رابطه با برنامه قرار دهد. و جهت‌گیری بسوی وحدت جنبش کمونیستی را ملحوظ دارد و قادر باشد در هر لحظه

گامهای خود را بسوی وحدت توضیح دهد و همواره بر خطگاه ترکیب طبقاتی با برنامه که از طریق روحیه و بهیشت‌های غیر پرولتری ممکن است بروز کند آگاه بوده جهت‌گیری 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 بمعنای تحقق ترکیب طبقاتی پرولتری نگاه می‌کند مرز بندی نکند. و تنها ترکیبی را که حاصل استقرار است موجب خشکیدن بستر انحرافات بداند تبعی بودن تحول ترکیب طبقاتی به آن معنا نیست که آنها بخودی خود علی‌فرض کنیم بلکه باید برای آن برنامه داشت و اشکال و مسائل رسیدن به آن را طبق نقشه معین و منتج از برنامه سازمان داد و اساسنامه را منطبق با این هدف تنظیم نمود فی‌المثل ضوابط عضوگیری با چنین هدفی باید هماهنگ شود. و سیدها و مواضع این تحول 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 متزه بودن از انحرافات است جایگزین همان معیارهای نامشخص و طبقه‌ای کردن خست خود روی دیگر سکه است. کارگران بدون آگاهی سوسیالیستی در هجوم اندیشه‌های ارتجاعی و بورژوازی و خرده بورژوازی هستند تعالیم مذهبی، خرافات و بسیاری عوامل دیگر ممکن است آنها را فاسد کرده باشد باید به آگاهی و تشکل‌پذیری تکیه کرد و پیشروان را از عقب‌ماندگان و عقب‌ماندگان را از عقب‌ماندگان غیر قابل اصلاح تمیز داد. ضمن آنکه از هر نوع درک ائتلافی پرهیز می‌کنیم. روشن است که تنها برکنند 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 مشویکها مایه پیش‌پرولتری و تئوری و عمل پرولتاریائی آنها نشد. و حزب توده اگر سیدها کارگر هم بفرض محال عنوان باشند هم حزب استقرار می‌شناسیم.

استقرار اگر بمعنای ارتباط لاینفک با طبقه و شرکت در سازمانده‌های و سازمانیابی طبقه برای رهایی طبقه بدست خود طبقه

صورت نمی‌گرفت. انشعابی بر سه محور حول اختلافاتی سترون که از سر تمحیل اختلافات خود را توضیح می‌داد و بزیر پرچم مبارزه باستکبار به سبک قدیم مبارزات دینی خود را پیش می‌برد. تا شاید از آن بیرون سبک کار و بهیشتی که خود را بی‌نیاز از اکثریت تشکیلاتی و تصمیمات آن بداند جز این شیوه‌ای در پیش نمی‌گیرد و رهبری از این جهت نیز خود را از منصوص خاص رهبری تنهی می‌کند زیرا از وظایف رهبری است که نظرات اکثریت تشکیلاتی را بهیشتی بود. نگاه‌های همان اساسنامه اولیه سازمان و روابطی که در عمل پیش برده‌اند این بی‌اعتنایی به نظر اکثریت سازمانی را نشان می‌دهد صرف نظر از اینکه چرا اساسنامه اجرا نمی‌شد جمع‌بندی روابط دینی در این فاصله می‌تواند گویای سیستم و سبک کار ما باشد. فارغ از تصمیم برنامه و اهداف اعلام شده و اساسنامه دینی فی‌المثل اینکه هیچ‌گونه اجباری در دادن گزارش نمی‌بینند که هیچ‌بلکه از ثبت تصمیمات خود در جلسات 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 رفیقانه یکسویه‌ای به رهبری داشته باشند و مبارزات دینی تا درگیری مسلحانه می‌تواند ارتقا یابد البته کسی را یاری نداشتن چنین اساسنامه‌ای نیست اما اگر آنرا در مقابل اساسنامه اولیه سازمان بگذاریم با هر چه نواقص داشته باشد میزان رعایت اساسنامه برابان روشن می‌شود و از این طریق جنگی 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 ریشه‌های تربیت و تشبیه برای نشان دادن شیوه برخورد مرکزیت با معضلات و نقائص سازمان آورده شد. و اساساً رهبری در شناخت و درک قانونمند بها و ضرورت‌های حیطة عملش و پاسخ مناسب و هماهنگ به آنها معنی پیدا می‌کند و بدون چنین درکی سخنی از رهبری نمیتوان بیان 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 عمدتاً بیاری غرائز و بهیشت‌های 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 تشکیلات. اما در محدوده رهبری این شناخت بر مراتب حیاتی تر و تعیین کننده تر است.

راه حل بحران

اگر آوازگاه بحران سازمان را نداشتن برنامه منسجم بر بستری ترکیب طبقاتی غیر پرولتری بدانیم لا جوم برای پاسخ گویی به بحران باید از برنامه آغاز کنیم برنامه‌ای که از کانال درک شدنش تمامی اجزاء تشکیل دهنده سازمان را مطیع خود سازد. از جمله ترکیب طبقاتی را ضمن کنترل با برنامه در پروسه تغییر دهد. برنامه‌ای که

بحران در سچفا

است در جهت آن باید از هرگونه فرقه گرائی و سکتاریسم پرهیز نمود. با آنها مبارزه کرد و جهت گیری حزبی را دور و فرقه توجیح داد.

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 همسایه حرکت های امروز ماست.

بدین طریق حرکتی 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 بعنوان شیوه تحقق تئوری مانع حرکت است. این صحیح است اما آن سبک کار شیوه تحقق تئوری مغشوش می تواند باشد که عمل کننده را بدون درک روشن از هدف در انتخاب وسیله آزاد میگذارد عمل به برنامه و مسائل و شیوه های متناسب با خویش را می طلبد و اگر هنوز نقد برنامه را درک نکرده ایم که شیوه های تحقق را هم بشناسیم این تنها سبک کار نخواهد بود که مانع حرکت ماست بلکه هر چیز دیگری از کنترل ما خارج خواهد بود و نمی توان صرفاً با مبارزه با سبک کار در چنین شکل انتزاعی به تحول رسید و محال ممکن است که اشکال سازماندهی و ساختمان و سیستم مبتنی بر برنامه و روابط درونی مبتنی بر برنامه لحظه ای بتواند سبک کار قدیم را میان بکشد مگر آنکه قصد مان از سبک کار همه این اجزای دیگر باشد. که در آن صورت ما با یک برنامه صوری روبرو هستیم.

طرد انتزاع در نگرش مسائل و درک رابطه امور برای فهم و اجرای دقیق برنامه اهرمهای اساسی کنترل ترکیب طبقاتی بعنوان 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 تبحری بوده است نمی توان تصور نمود. خا طرات سیستم و سبک کار قدیم و واقعیت گریزناپذیر ترکیب طبقاتی بدون آنکه به پیروسی واگذار شود اما حل قطعی خسوسود را در پیروسی می باید. پیروسی دیدن این روند نفی آگاهی و قدم برداشتن در جهت آن نیست کما آنکه طبق نقشه معین برای تفسیر ترکیب طبقاتی قدم برمی داریم و هر گونه اشتباهات خسوسود را لزوماً به نفع برنامه باید تصحیح کنیم.

در واقع می توان گفت به انحراف کشیده شدیم چون ترکیب طبقاتی ما غیر پرولتری است اما نمی توان گفت از تفسیر خسوسود عاجزیم چون ترکیب طبقاتی مان غیر پرولتری است. این مسئله زمانی محتمل دارد که ما طبق برنامه و بشکلی همه جانبه این ترکیب را کنترل و بسوی تفسیر هدایت نمی کنیم و اساساً در پی برنامه ای دنباله رو انحرافات ناشی از ترکیب طبقاتی خود هستیم و هرگاه نتوانیم بر آن آگاهی داشته و آنرا کنترل کنیم همواره زمینسه

انحراف را خواهیم داشت.

خلاصه:

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

نمود آن: سبک کار و سیستم غیر پرولتری (محظی بوروکراتیک) استخوان بندی انحرافات: نگرش انتزاعی، آناشسیسم، سکتاریسم، ذهنی گرائی، لیبرالیسم، انفراد منشی است.

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

بهنش های عامل در شکل: بهنش های روشنگری در اشکال ذکر شده، راه بیرون رفت: درک برنامه و نظارت برنامه درک شده بر همه اجزای

و حرکات سازمان.

(س)