

ضمیمه سو سیالینم 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 بشمولیکه حذف جزئی 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 مداوم اجزاء بر یکدیگر و بر مجموع و مجموع بر اجزاء به حرکت خود ادامه می دهند.

این مجموعه از بینش، ترکیب طبقاتی و شکل و ساختار و... تا همکار و تأثیر عملی و بالعکس در کمیت و کیفیت حرکت می‌کنند یا در واقع تکامل می‌یابند.

چنین درکی برای بررسی یک سازمان واحد ما را از اکتفا به بررسی جزئی نسحو انتزاعی از سایر اجزاء بر حذر می‌دارد. فی‌المثل 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 خود کنیم و مسائل مناسب رسیدن به هدف را به کار گیریم تنها گفتار ما صحیح است. ممکن است گزارشات غیرپولتری و بینش های 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 می‌شود.

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

مثلا سبک کار غیر پولتری را که خود منتج از ترکیب طبقاتی و بینش ها و روحیه عمومی تشکیلات است نمی‌توان با سبک کار دیگری جایگزین کرد مگر آنکه ارتباط آنرا با سایر اجزاء کشف و ریشه های آنرا مورد نظر قرار داد. ما اینکه نمی‌توان آنرا اساس بحران دانست یا نمی‌توان از آن برید بدون آنکه آنرا شناخت. و اهرمهای تغییر اثر را فراهم ساخت. زیرا این تغییر امری نیست که صرفا با تصمیم به تغییر یا صرفا با شناخت بدون اهرمهای مناسب تغییر میسر باشد و اساس تغییر خود را از تغییرات دیگر می‌گیرد. شناختن قانونمندی حرکت اجزاء آن گام اولیه و اساسی برای هر تغییری است بدون این شناخت تسلط بر پدیده و تغییرات متناسب با قانونمندی های آن در دایره اختیار میسر نیست. همانطور که سبک

اختیار و آزادی درک نیرو است روی این آگاهی از این نقطه نظر باید تأکید کرد زیرا بدون چنین شناختی ما در جنگل سرد و پرتوهای کور و قانونمندی های ناشناخته اسیریم و اولین گام ناآگاهانه برای تغییر گام دیگری را نیروی می‌کند تا بجایی که قانونمندی های 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 سازمانیکه می‌خواهد و اعلام می‌کند که در طبقه کارگر مستقر شود چرا مستقر 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 پیش بینی 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 پیوسته ندانیم تضاد بیسن گفتار و کردار رانسی توانیم توجیه کنیم. از این روست که بسایند بر آگاهی از نیروتها و شناخت قانونمندی بها تکیه و تأکید کرد زیرا بدون چنین شناختی هر حرکتی اسارت در چنگ قانونمندی های کور است و سرنوشتن مشخص نیست. و نمی‌توان آنرا حرکتی هدفمند خواند.

در این رابطه باید از اساسی ترین قانونمندی بها شروع کرد و به تنظیم روابط از کانال درک این قانونمندی بها نگریست و نه از روابط به قانونمندی بها مثلا اگر در مورد اسانامه از حقوق افراد به عنوان یک اصل نیروی آغاز کنیم و سپس بر مبنای تنظیم این روابط پاسخ به مخفی کاری را که نیروی در بگریست تنظیم نمایم بر واضح است که چه مخفی کاری این روابط را در هم می‌شکند و بدون رعایت قانونمندی آن صرفا از حق و حقوق افراد نمی‌توان آغاز کرد و پاسخ به نیروی دموکراسی بی نیاز از پاسخ نیروی مخفی کاری نیست. و بدون این تطابق سخنی از کار و حرکت ادامه دار نمی‌توان بهمان آورد. و بالعکس نمی‌توان برای پاسخ به نیروی مخفی کاری نیروی دموکراسی را بی پاسخ نهاد. امری انتزاعی که اثر روی آسان طلبی عارض اشخاص می‌شود و نمایانگر بینش های روشن فکریست.

برای کسانی که به دموکراسی درون تشکیلاتی به عنوان اسیری نیروی و نه اخلاقی می‌نگرند، تعطیل کردن یا تضعیف دموکراسی درونی موجب سدمات عظیم و بحرانهای تشکیلاتی تلقی خواهد شد و از اینرو جوهر دموکراسی درونی را در قالبهای هماهنگ با سایر نیروهای سازنده ایجاد خواهند کرد و بهر طریق ممکن آنرا تأمین خواهند کرد و نه آنکه نفس راحتی بکشند که از سرد دموکراسی درونی بنام مخفی کاری و دوران مخفی خلاص شده اند و از سستی درک قانونمندی بها مبارزه اصل رهبری آگاهانه است و کسی

بحران در سچفخا

که در عرصه ضرورت‌های ناشناخته قانونمند بهای در کشفده و کورگرفتار استسخنی از هدفندی نمی تواند بمان آورد که هیچ تا چه رسد که سازب طیفاتی را رهبری کند با چنین ادعایی داشته باشد زیرا خود به وسیله قانونمند بها یا بعبارت بهتر در اسارت قانونمند بهای نور دست و پا میزند . نه آنکه مبارزه را در چارچوب قانونمند بهایش به پیش می برد چنین گمان یا تشکیلاتی همواره ناکامیهای خود را بحساب بد شانسی باید خواهمیهای آن میگذارند و تاخوان از تبیین و درک مشکلات و ریشه های آن هر چه بیشتر تلاش می کنند و هر چه محکتر پای میگویند و لجاحت می کنند و به تصفیه خویش می پردازند . بیشتر در کلاف سرد و گرم توانین ناشناخته فرو میروند. در چنین تشکیلاتی از آزادی نمی توان سخنی گفت (بمعنای اختصار) زیرا که در تمامی ایفاد اسیر است حرفهای هر چه گویند هر چه فاطحتر اما عیاش از آنها که تحت اراد های آگاه بر قانونمند بهاهد آیت نمیشود اورا برآه د بگروچای د بگرمی کشاند. تراکم مجموعه عملکرد های نسا آگاهانه هیولائی میسازد که سرعاطمین و سازندگانش مسلط می شود و همدمان اعمالی سر میزند که از بازگوشش مار خواهند کرد. ناچمه ح پارم بهمن از این زاویه نیز قابل بررسی است و مقسام "کارمندی" بمثابه هیمنتمسلط خود معمول چنین نوعی از اسارت است با هر چه انتخابات که برگزار کنند از نسبت وسیع تا کنفرانس بدون آگاهی بر این قانونمند بها و کوشش همه جانبه در درک و کسب این شناخت (بمعنای درک ضرورت و وسائل مناسب) همه یکسره اسارت است.

" فقط باید شعور درک نارساییها که در کار انقلابی برابریها پیش از نیم رفخ نارساییها است وجود داشته باشد . . . (چه باید کرد) عدم درک نارساییها و بعبارت بهتر آنچه موجب کنندی کار و بعضا مانع اساسی کار است و اسارت (بمعنای عدم تسلط) در جنگال این موانع سد های حرکت را هر روز فویتر و مهیبتتر می کند و خطاهائی که بر این زمینه رخ می دهد و در نظراول بی اهمیت ممکنست جلوه کند در بروسه خود می تواند موجب م انگیزترین عواقب شود . آنچه از این مقدمه می توان نتیجه گرفت آنست که باید ریشه های 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 بهایی آن آغاز کرد . و پاسخ هماهنگ به مجموعه ضرورت های 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 سياهگل حضور خود را اعلام نمود مرکب از روشنفکران کمونیستی بود که با تحلیل شخصی از شرایط تسلط توانستند حلقه اعلی زنجیر را در مبارزه بدست گیرند . شکستن 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 حرکت فعال در مبارزه طبقاتی خود حاصل این تحلیل صحیح است و نشان مدهد که سازمان به اهداف اولیه اش نائل آمد امیری که در سایه از جیلان گذشتگی و فداکاری روشنفکرانی مایه گرفت که از طریق مبارزه بسا

انفعال و بی علی و انفراد منشی و پراکندگی محفل رومیه و عوامل روشنفکری را نیز بزیر نوب قرار داده بودند .

با پیشرفت مبارزه ضرورت های دیگری سر بر می کردند که عدم تطابق با آنها موجب نایبات بعدی شد. ضرورت برنامه و استقرار در بین طبقه کارگران مسائل اساسی بودند که حلا باید پاسخ گفته می شد . اما تاکنون مسئله استقرار که خود اساسی ترین باخ به ترکیب طبقاتی است بدست نیامده و برنامه خیالی در برتر از آنکه فوران خشم انقلابی کارگران و زحمتکشان را سمیت و سو و سازمان دهد بدست آمد . تا ثرات دراز بی برنامه گسی بر بستر ترکیب طبقاتی روشنفکری موجب سد مات سهیمگی بسیر بیکر سازمان شد و سازمان نتوانست از طریق سازماندهی طبقه کارگر رهبری مبارزه را پیش برد و بدنباله روی از حرکت خود بخودی کشیده شد . و جنبشی را که خود بهداریش را در سخت ترین شرایط با فداکاری و تحلیل صحیح بر عهده گرفته بود طیر فرسوم شرکت فعال و تا ثرات بزرگ نتوانست رهبری کند . و با همه شرایط و تحولاتی که پیش آمد ترکیب طبقاتی سازمان اساسا تغییر نکرد .

این ترکیب طبقاتی می توانست 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 بهینش ها و روحیه روشنفکری در تکمل سیستم و سبک کار در بروسه شکل گرفته و در هیئت انفراد منشی آثارشیم ، سکتاریسم و محفل گرایی و ذهنی گرایی و بوروکراتیسم و لیبرالیسم در سازمان نمود یافتند . بنحوی که در تضاد با اهداف اعلام شده بحران سازمان را موجب شدند .

سازمان آنگاه که مبارزه با انفعال و بی علی را از وظایف خود تلفی کرد از آسنگام مبارزه با روحیه روشنفکری را نیز اعلام کرده بود اما آنچه بنام عملکردی مطلق در بروسه خود پدید آمد ناشی از عدم شناخت صحیح از راه مبارزه با این روحیه بود اگر چه آن در در کلی نمودش به زیر نوب قرار داده بود . این تکیه خستگی ناپدیر که سازمان بالاخص در سالهای اولیه بسیر روی عمل نهاد هم پاسخ به ترکیب طبقاتی خود و هم پاسخ به وضعیت خاص حاکم از جمله تا ثرات ابورتونیسم و خیانت های حزب توده بود . آنها بخوبی دریافته بودند که روشنفکر زمانی که در مبارزه پرولتاریا وارد میشود باید روحیه و عادات و بهینش های خود را تغییر دهد و می دانستند که این ممکن است و سابقه دارد همچون لیکنخت و مارکس و . . . اما از آنجا که این تغییر خود قانونمند است و در شکل ریاضت کشی و اراده گرایی بسیر نمی شود و باید در بستر مبارزه پرولتاریا صورت گیرد از این شکل مبارزه در بروسه انحرافات مشخصی از جمله بها ندادن به ثوری و تکیه زدن بر مستند پرولتاریا بر آمد (به اینصورت که جانشین او شود) . تکیه بر خصائل فردی اگر در سالهای اولیه بعنوان معیارهای شناخت می توانست مفید باشد با گسترش مبارزه و سازمان ، هر چه بیشتر ناکافی بودن و نامشخص بودن آنها عیان می شد تکیه سلیقه ای بر این معیار بنحوی اغراق آمیز و انتزاعی جای ضوابط اصولی تر و مشخص تر برای عضو گیری علا پر کرده بود ضوابطی که خاص گروه های محدود است . عملکردی اگر خود رینه در ضرورت های اولیه و ترکیب طبقاتی

ضمیمه سو سیالینسم

بحران در سچفا

ازمان دانست اما خود میزان معینی در درک ضرورت‌های بعدی ازمان را کند کرد که یکی از علل شعوب در تدوین برنامه محسوب شود. کندی در پیشی گرفتن و تسلط بر ضرورت‌های بعدی موجب شد که حتی زمانیکه عرصه مبارزه مسلحانه را در شکل جریک شهری بگر به اعتباری رها کرده بودند اما بجای آن شکل مشخصی بنا نهاده و به هر عرصه مبارزه سرک کشیده می‌شد و با حذف بسیاری روابط و محیارهای غیر ضروری گذشته می‌خواستند آنرا با روابط تطبیق دهند. آنچه در ابتدا باعث شد با تکیه بر عوامل فردی و انکلا به حل مشخص حول مبارزه مسلحانه بعنوان نرم‌ترک عمل صدیق‌ترین، شجاع‌ترین و نڈاکارترین انقلابیستون مجتمع کند در پیرو حرکت نیازمند مرکز نقل دیگر محیارهای بگر و اشکال دیگر حرکت بود. عدم پاسخ به چنین نیازی و تن دادن به توسعه خود بخودی تشکیلات بدون محور اصلی سازماندهی و مرکز نقل مشخص بستر مناسبی برای رشد بیش‌های غیر یلتری بود.

برای آنکه بدانیم روشنفکری که در مبارزه پرولتاریا وارد می‌شود و چیزهایی را باید در خود تغییر داده باشد لازم است که خصوصیات روشنفکر معمولی نزاری بیافکنیم. شناخت خصوصیات بن قشر اجتماعی با کمک می‌کند پشتوانه 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 ناپیدگان حرفه‌های آزاد و کسار لری اطلاق می‌شود که از ناپیدگان کار جسمانی متمایز است. لیروم خفت و خواری و تعدیات از طرف سرمایه داران و هرگونه لیم و استثنای که نسبت به آنان وارد مسود وضعیت زندگی شرایط کار آنها پرولتاریائی نیست و از اینجا تضاد معینسی ز لحاظ روحیه و طرز فکر بین آنها و پرولتاریا وجود دارد.

روشنفکران که قشر خاصی از جامعه کنونی سرمایه‌داری هستند قشر مشخصی همان افراد منشی و عدم استعداد برای انقن انضباط و سازمان است (رجوع به مقالات کائوتسکی) در ضمن باید گفت همین نفس است که این قشر اجتماعی از پرولتاریا متمایز می‌سازد یکی از علل بیحالی و نالاستواری روشفکران که اکثرا برای پرولتاریا محسوب است در همین موضوع بفته است و این خصوصیت با شرایط زندگی عادی آنها و بسا رابطه درآمد و عایدات آنها که با شرایط زندگی خرده بورژوازی کار در حالت افراد با در جمعیت‌های بسیار کوچک و فشرده مبار بسیار نزدیک است ارتباط لا ینفک دارد (یک گام بسه ش . . .) از آنجا که روشنفکر از طریق تفکر و آگاهی بسه بورت حرکت در مبارزه پرولتاریا واقف می‌شود و در این رابطه از این طیفاتی و عادات و بینشهای قبلی خود را سرکوب می‌نماید بگونه خلا تفوریک و اختشاش تاریکی در هدف و ابعاد تفوریک را با غرائز قشری و بینش‌های قبلی خود بر می‌کند. اهمیت و تفوریک بالاخص در یک ترکیب طبقاتی روشنفکری و پالاستی به تفوریک در جریان مبارزات اید تفوریک از این زاویه قابل رسی است. روشنفکر لحاظ روحیه چنین آمادگی را دارد که بسادگی ود و اتانفکد ایا تفه فرزند و مستتر توفیق د را مرشکند رسا زهر پرولتاریا

را بحساب پرولتریزه شدن خود فرض نماید و هر گلام خود را عین حقیقت و لاشیر تصور نماید. اما در ایران جاتیکه سرمایه‌داری وابسته و دیکتاتوری عربان بمانه رویشی آن حاکم است، سلب اولیه ترین حقوق انسانی و آزادی‌های فردی و اجتماعی وجود اختشاش و سانسور و شکنجه و زندان و اعدام که حتی دامن ضد انقلابیون مخالف بخش سلطه سرمایه را می‌گیرد دیگر حساب روشفکران انقلابی مشخص است نگاهی به نقش دانشگاه در تمام سال ۵۷ و در تمامی سالهای دیکتاتورمعدرضا شاه و پورش و نقشی که نویسندگان و شاعران در مبارزه با این حکومت‌ها داشته‌اند بخوبی نشانگر وسعت شرکت و فعالیت این تحصیلکرده‌ها و روشفکران در مبارزات مردم است. وسعت روشفکران 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 است و در هیچ‌یک از گروه‌هایی که خود را کمونیست معرفی می‌کنند صرف دل‌آزاینکه تا چه اندازه واقعا کمونیست هستند و کدامیک شایسته چنین عنوانی هستند هیچ‌یک در بین طبقه مستقر نشده و وزن اساسی در آنها با کارگران نیست. در نبود این ارتباط ارگانیک ما شاهد انحرافات بی‌نظیری در بین روشفکران کمونیست هستیم و سچفا نیز سهم خود از این انحرافات مضمون نموده 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 محظلی بوروکراتیک سبک کار غیر پرولتاری و . . . را اگر منتج از این ترکیب طبقاتی و بینش‌ها و روحیه روشنفکری و توفیق آن در بعد تشکیلاتی بدانیم چگونه می‌توان آنرا توجیه نمود. بینش و روحیه‌ای که در پیروست بفرای توفیق خویش اهرم‌های نیرومندی چون سبک کار و سیستم بیافرینند و از طریق سبک کار خود را باز تولید کند و در تشادها اهداف و برنامه سازمان را دچار بحران نماید. و در جنگال این بحران زرف رفته رفته از عرصه‌های مبارزه دور و در انزوا نکه باره‌اش کند. مادام که ترکیب طبقاتی سازمان تغییر نکرده است روحیه‌سب و بینش‌های غیر پرولتاری در اشکال مختلف می‌تواند بروز کند ابعین طرز تفکر و روحیه هر کجا که کلی گویی یا خلا تفوریک ایجاد شود بعنوان تفسیر مشخص از هدف لانه می‌کند اگر چه در محیطه سبک کار که مریان ترین تجلی و نشانگر عین درک عمومی از هدف است اگر بروز کند خود را نمی‌تواند مخفی کند.

نداشتن برنامه منسجم و بدون بهمان میزان که نامشخص و ناس منسجم است خود تولید اختشاش می‌کند اگر به این اختشاش نبود مبارزات اید تفوریک جدی و شعف تفوریک مفرط را بخمومی دریدن و پایه تشکیلات بیافزاییم، جو مناسبی برای بروز آثار سیستم تشکیلاتی است و هر کس در چارچوب یک عنوان کلی مسائل نامشخص بسا مشوش را برای خود تفسیر می‌کند و عمل به اهداف با خلافت‌های تصور در یک تشکیلات توأم نمی‌تود. و بعلمت همان شعف تفوریک و نبود مبارزه اید تفوریک و عدم شناخت عمیق از هدف اساس سیستم بوروکراتیک را ممکن و آنرا طلب می‌کند. چنین ارتباطی بین اجزاء است که بر بستر این ترکیب طبقاتی جنبش سیستمی و سبک کاری را ممکن می‌کند. این درک مشوش از هدف و طبعاً سیالیت در سازماندهی و مرکز نقل تشکیلاتی نامعین و حضور بی برنامه در همه جا موجب می‌شود که از دهها هزار

بحران در سچفا

تازگی که به سازمان روی آوردند و امکاناتی که برای استقرار در این سازمان وجود داشت بخوبی استفاده نشده و ترکیب طبقاتی سازمان اساساً تغییری نکند. همین عدم تسلط بر عرصه های مبارزه به لحاظ درک وظایف حاملی جز در نباله روی از حریفان خود بخودی نداشت.

هر چند که این معضلات در مقطع کنگره اول تشخیص داده شد اما نقشه های معین ارائه نشد که با واقعیات مبارزات طبقاتی همخوانی داشته باشد و با توان سازمان مطابقت نماید و توجه 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 یا مختصر تحلیلی در حواشی یعنی زمانیکه می گوئیم سبک کار غیر پرولتری و دیگر چیزی نمی گوئیم و ارتباط این سبک کار را با بینش های غیر پرولتری و ترکیب طبقاتی توضیح نمی دهیم. اینها اسدا کافی نیست و همانند آن است که بگوئیم تشکیلات رشد بی ریشه داشته است و دیگر باره اش را توضیح ندهیم علت آنرا کشف نکنیم و تحت این عنوان کلی آنرا به ریشه های دیگری بسازیم که اصلاً معلوم نیست بارویه 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 آنگه به بینش های غیر پرولتری در عمل می شود از استفاده می افتد یعنی هسته باه های تشکیلات تلقی 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 کشند و همراه با تبلیغات کلی برای کومینیم 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 خطبیبی سازمان سیاسی با غیورتهای مبارزه طبقاتی پرولتاریا بلکه بسرای تطبیق کارگران با سازمان سیاسی است. چنین هسته های سرخی است که اگر چه وسائل مناسب ارتباط ارگانیک با طبقه است اما قادر نمی شوند تغییری اساسی در ساختار سازمانی و ترکیب طبقاتی و روحیه تشکیلاتی ایجاد نماید. اگر هسته های سرخ را آن مکانیزم های دیگری که لازمه سقا و حفظ ناموس واقعی آنست یعنی ارتباط هاهنگ با سایر اجزا و ضرورتها همراهی نکنند تنها عنوانی بیش نخواهد بود.

از اینروست که نمی توان به این عنوانها اکتفا کرد و مسائل مشابه دیگر مانند سبک کار "حقیقتاً کومینستی" یا سبک سبک پرولتری را سرافه این شکل انتزاعی آلترناتیوی فهم شده تلقی کرد. بیوند آنها و ارتباط شان با هدف باید بروشنی ترسیم شود و تقاضای هدف از این مسائل 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 نقائص دیگر انحرافات متصور بر آن فعال می شوند بدینسان نمی توان گفت برای سریز 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 بینش های متناظر با آن و بی هیچ ربطی با ترکیب طبقاتی و تفسیرش 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 بینشی متأخری است که رابطه بین اجزاء را در نظر نداشته و امور را انتزاعی می بیند و بدینسان سبک کار را سرخ و شخم مرغ سرگردان است.

فرق است بین اینکه ما معضلی را تشخیص دهیم که این خود کار بزرگی است و اینکه بر آن نفاق آئیم. کنگره مشکلات را تشخیص داد اما از آنجا که آنها را ریشه یابی نکرد همانطور مشکل بنایی ماندن مرکزیت و وارث این مسئولیت بود گوئی که اتفاقی نباشد است نه تنها این انتقادات را بسط نداد و ریشه یابی نکرد و جدی نگرفت بلکه این معضلات روز بروز محق تر شدند و بر آنها افزودند و ایجاد تازه ای گرفتند. اگر مبارزه ایدئولوژیک تعطلیل باشد و سانترالیزم به بوروکراتیسم ارتقا یافته باشد و گزارش دهی فراموش شده باشد و کسی در این تشکیلات نخواهد اراده واحد و اعتماد رفیقانه را پیش ببرد با طلب کند ذهنیگراست و رابطه امور رانی - فهمند. وحدت درونی رانی شود حقیقه کرد آن به مورد دیگر مربوط است کما آنکه سانترالیزم به اراده واحد مربوط است و ... این درک انتزاعی که از ویژگیهای بینش رونیفکری و نفوذ ایده آلیسم است به رفع و رجوع امور و وعده بینه مشکلات می برد آید. و نمی تواند مسائل را بنحوی ریشه ای مورد نظر قرار دهد و سبک کارش تجلی این بینش است. اگر نتواند در پیروسه به نقد خویش ناظر آید. به پاس می رسد و اگر بحرکت خود در این دایره بسته بین تضاد گفتار و کرد اراده دهد به دستاویز و باند تبدیل می شود و شکل مناسب آنرا می یابد.

اگر برحسته ترین علل بحران فقدان برنامه مدون است بر بستر ترکیب طبقاتی رونیفکری، برحسته ترین نمود بحران سینتم 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 سینتم و سبک کار را افراد منشی، انارشیسم، ذهنیگرایی، انتزاع در امور و معطیم تشکیل می دهد.

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

تاخیری که در تدوین برنامه صورت گرفت و دگونگی تدوین آن خود از سبک کار حاکم میری 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 عمق بنایی درک از آن در تشکیلات آسیب رساند منجوی که پس از ارائه آن در سطح جنبش سازمان مبارزه ایدئولوژیک حول بند هائسی از آن و آنها در بین مرکزیت

بحران در سچفا

ه خود ارائه دهنده‌اش بود رخ نمود و تا جایی پیش رفتند که لیونم قبول برنامه واحد اشتقاقی بی‌مورد 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 عینی بدانیم که آنها تمامی مناسبات، روابط دینی و بیرونی و تشکیلاتی و سیستم و سبک کار خود را از آن گرفته باشند و بتوانند در سایه درک واحد و عینی از آن در هر عمل کوچک و بزرگ خود، گوشه‌ای سبک و بلند مدت خود، چهارچوب آنرا رعایت کنند. اینها سیستم بوروکراتیک مصلحتی و پهنش‌های بوروکراتیک - روشنفکری قبول برنامه را با درک آن تفاوت نمی‌گذارد. بنابراین فاصله بین آنها نمی‌بیند زیرا به نیروهای تشکیلات شکل کارمندان می‌نگرد که ما صرفه‌فراراد بستن دیگر وظیفه شان طاعت کورکورانه است و جلوه‌ای از همان تفکر درباره‌ساختار - میز انتخاباتی و همان تفکر درباره هسته‌های سرخ انتخاباتی است.

آنها قبول برنامه را از تفسیرهای مشخص از آن جدا می‌کنند زیرا چنان بنایی از تشکیلات مورد نظرشان است که در آن جاغسی برای دخالت آگاهانه مشخص در عمل و جایی برای درک محری از هدف قابل نمی‌شوند و حسابی برای دخالت ناگزیر بینش و آگاهی محری 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 خودشماسی نمایی از گرایش‌های رولتیری و بینش‌های روشنفکری است. برای مزبندی و رهاسی ز دامن چنین گرایشاتی ما باید بتوانیم انتظارات خود را از برنامه سمت و گسترش دهم و امر برنامه را در تمامی حیطه‌های بحالیت یک جمع مرکب دنبال کنیم از سبک کار تا شیوه‌های سازمان - مدعی و تنظیم روابط دینی تا ارتباطات و ... همه‌ی احزاب - همه‌ی عریض‌های فعالیت و اشکال فعالیت و ... همه‌ی 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 رهاسی یابیم. زیرا صرفاً قبول برنامه هنوز چهارچوبی کلی است و چنانکه سابقه تاریخی دارد مخالفین همین قبول برنامه و رد فدراسیون هنگام رد فدراسیون بطور مشخص از دادن رأی امتناع کردند یا حتی "دست راست ترین ایورتونیستهای آلمانی و فرانسوی احزاب سوسیال دموکرات هم در مواردی نظیر قبول برنامه من حیث المجموع رأی مخالف نمی‌دهند."

(یک گام به پیش ...)

بحران و رهبری

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

اولین رهبران سازمان با یافتن حلقه اصلی زنجیر ایستگار و خلافت خود را در رهبری بمنسب ظهور رسانیدند شکل مبارزه محدودیت 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 شکستن جو انفعال تحقق اهداف اولیه سازمان را بمنسب ظهور می‌گذاشت رهبری در این دوران خود مجری اوامر خویش بود و بنحوی که وقتی فرمان به پیش می‌داد خود در خط مقدم و عریض عمل ایستاده بود و در فرمان به پیش به سرعت سرنگر داشت نه روبرو. تشکیلاتی و نظامی و شکل خاص مبارزه در مجموع کیفیت از رهبری و تشکیلات آفریده بود که به لحاظ روابط دینوسی بسوی اراده واحد و اعتماد رتبقانه و ... در نوع خود بی‌بدیل است اگر چه قابل تقلید نباشد.

این شکل مبارزه و سازماندهی با گسترش روز افزون و شکستن حوائط فعال و محصور یافتن مبارزه و بیداری افکار وسیعی از توده‌های مردم موجب روشنگران انقلابی حول محور مبارزه رفته رفته دیگر پاسخگوی سرورت‌های جدید نبود و سرورت‌های در تمامی ابعاد خود نامعنی میگرد. اما با غربت بی‌دینی و شهادت - رهبران و عریض‌گوشه رتقا بر اساس شکل مبارزه و عملگرایی و کم بها دادن به امر تئوری در پروسه سازمان را از پاسخگویی بسبب ضرورت‌های بعدی مبارزه در تنگی 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 اصح گنم‌بیش ببرند. وضعیت موجود سازمان را ادامه میدادند در شکل‌زنده نگهداشتن سنت فداچی. این رکود تئوریک و عدم پاسخ‌گویی به ضرورت‌های جدید مایه دامن زدن به گرایش‌های انحرافی در شکل عمل‌گرایی مطلق و سنت‌گرایی در بخش انقلابی و ارتداد و بازگشت به حزب توده در عناصر ایورتونیست بصورت غلشی و میدان یافتن تبلیغات رفرمیستی در مقطع قیام شد. بنحویکه بحالت رکود تئوریک و عدم مزبندی سریع و مدون در برنامه‌های منسجم و مشخص ایورتونیستها تفوق یافتند و در رهبری چنگ انداخته بودند و گرایش‌های انقلابی ته برنامه‌های مدون و نه ارتشاطی منسجم دانست و بهمین علت ایورتونیستها توانستند بزرگترین ضربه را بر بیکر سازمان وارد آورند. پس از جداسی از این خائنین به آرمان‌های سازمان و طبقه کارگر اما هنوز متصل اصلی بر جای بود یعنی نداشتن برنامه مدون و وجود گرایش‌های متفاوت تحت نام "انقلابیت". تدوین برنامه که در همان آغاز جداسی از اکثریت ضرورتش درک شده بود و سالها طول کشید و بدین سان مشکل اساسی یعنی پاسخگویی به ضرورت‌ها که نقش مهم و حیاتی در تحول سازمان باید ایفا می‌کردند بسبب عقب افتاد.

از مهمترین این ضرورت‌ها ضرورت تشکیلات و سازماندهی طبقه کارگر بود که باید بعنوان مرکز شکل هرگونه فعالیت سازمانی تلقی می‌شد. همچنین ضرورت تدوین برنامه اگرچه رهبری را پاسخ به این ضرورتها در عمل طبق نقشه‌های معین بدانیم باید گفت مادام که این ضرورتها پاسخ گفته نشود تا هر وقت و تا جایی که توان آن هست ما نمی‌توانیم از رهبری قدرتمندی سخن بهمان آوری که تسلط حاصل آگاهی بر قانونمندی مبارزه طبقاتی است بلکه ما با نوعی از رهبری مواجهیم که در حنگال قانونمندی ضرورتها پاسخ گفته نشده گرفتار است. و گرایش‌های انقلابی درون سازمان خود در پروسه رهبری سبب سبک‌گرا و بوروکراتیک مصلحتی نائل آمد. و این

بحران در سچفا

کیب رهبری به هر لحاظ ضعیف ترین ترکیب رهبری در طول حیات سازمان است (البته دوران تسلط ایورتونیستها مربوط به این حکم است و از طریق دیگری بررسی می شود) این ترکیب رهبری بسا نکات تمام مقدرات سازمان و اعضا در یک بروسه طولانی بدست آنها افتاد و قدرت هر گونه تصمیم گیری در مورد سازمان تا آنجا که قانونمند نباشد 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 مغفل و سبک کار غیر پرولتری سپردند اختیارات این رهبری در ضرورت کور سرکوب و ضعیف و اخراج ضحلی می کرد و نه در یک ضرورتها و حل تضاد که وظیفه عمده آن بود آنها ادا می نمودند گان وضع موجود سازمان بودند در حرکت خود بخودی و نه با آنها کنندگان از جنگال بحران و همین جاست که آنها با عملکرد نای خویش در رابطه با بحران از آنجا که آنها نمی شناختند و خود این عدم شناخت خلائی است که توسط گرایشات غیر پرولتری سر می شود . دامن زندگان محظلم و از طریق برخورد ها و وضع قوانین درونی و اشاعه سبک کار غیر پرولتری در تشبیت 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 تشبیت و تقوی بوده است . اگر وظیفه رهبری را از مرکزیت حذف کنیم و مسئولیت برخورد آگاهانه و نقشه مند 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 واقعه 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 حفسل 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 عملی همراه با فداکاری و از جان گذشتگی تمامی رفقا در سخت ترین شرایط مبارزه چه دوران قیل و چه دوران بدمد از تمام امریست که برای توده های مردم قابل لمس است کسی نمی تواند آنها انکار کند و بفراموشی بسپارد و یا آنها نبیند اما بدت بر سر آن چیز است که باید باشد و باید می بود . شکلی 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 بوسیله افتخار آنچه انجام داده و میدهم دلخوش باشیم بقیه حرفهای زیادی برای گفتن وجود خواهد داشت اما به این نکات منبست نباید بسنده کنیم و اعمال خود را با اهداف خود محک بزنیم و نسبت به وظایفی که برای خویش از هدف استنتاج کرده ایم مقایسه کنیم . در این بررسی در می یابیم که رهبری فاقد معنیای آن بمعنا آنچه گفته است . زیرا حفظ وضع موجود و اداره حرکت خود بخودی دیگر رهبری یک سازمان بمعنای وظایفی که برای تکامل آن برسر

دوش رهبریت نخواهد بود بلکه اسارت در جنگ قانونمند بسپای نا شناخته است که رهبری را به اجبار همراه خود می برند . کسی که در جنگ سیستم بعنوان یک قانونمدی 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 بدیده 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 ژرفای هر چه بیشتر بحران می شود زیرا می خواهند آنها 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 اشیارهای بعضا نشده است بلکه آنها را در ارتباط با یکدیگر ندیده است و شریبه عملکرد ما نشان می دهد که رابطه برنامه ما سایر اجزای سازمان را درک نکردیم . چنین شیوه نگرشی بمسائل از آنجا که مسائل را در انتزاع می نگرد و مسائل مناسب را نیز از استفاده تهی می کند . اگر برنامه به این صورت انتزاعی درک نمی شد رهبران سازمان اولین کسانی نمی بودند که به اسالت برنامه بعنوان معور و عدت در عمل پشت پا زدند و انشقاق را در مفوضی تحمیل کنند که برنامه واحد دارد . و 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 انگذند و نمود هائمی از مبارزه با این سبک کار نیز در تشکیلات دیده می شد نه آنچه که در فاجعه ۴ بهمن و حوادث پس از آن دیده شد . کما بهیچوجه نشانه های از درک رهبری و بدنه بالاخص محفصل " شورای عالی " و محفل مرکزیت از سیستم و سبک کار غیر پرولتری و رابطه تضاد آن با برنامه بمنضم ظهور نمی گذارد . کما آنکه بدنه نیز با تن دادن به سیستم بوروکراتیک مغفل 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 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 لغو مبارزه باید ثلویذیک در عمل در درون تشکیلات و عدم گزارش و گزارش دهنی و انتقاد و انتقاد از خود و . . . اهرمهای حیاتی سازمان کار را منسود می نمود . و در مجموع ترکیب رهبری این سبک کار را تا انشقاق پیش برد حتی سبک کار حاکم بر دوران و طریق انشقاق که دیگر تضاد بیسر سبک کار و برنامه فاش شده بود از این سبک کار جدا نمود زیرا آنها که به انشعابات سهل الوقوع عادت داشتند بدون آنکه کنگره سازمانی را برای حل معضلات فرا خوانند انشقاق را بسبب سازمان تحمیل کردند کنگره سازمانی می توانست با آگاهی و مسئولیت بیشتر مسئله را بررسی کند و شاید انشعاسی نیز

بحران در سچفا

بتواند طبق نقشه معین و خرد شده در برنامه عمل روزانه تمامی مرصه‌های 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 بصمت 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 پرولتری - روشنفکری که در شکل سبک کار و بدیع بروز می‌کند مبارزه نماید و ضمن تلاش برای تدقیق برنامه مسائل درک برنامه را مبارزه آیدولوژیک حول مرصه‌های محصل 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 تفسیر ترکیب طبقاتی با برنامه که از طریق روحیه و بهینش‌های فرولتری 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 بمعنای تحقق ترکیب طبقاتی پرولتری نگاه می‌کند مرز بندی نکند. و تنها ترکیبی را که حاصل استقرار است موجب خشک شدن سخن‌انحرافات بداند تبسی بودن تحول ترکیب طبقاتی به آن معنا نیست که آنها بسودی خود صلی فرض کنیم بلکه باید برای آن برنامه داشت و اشکال و وسائیل رسیدن به آن را طبق نقشه معین و منتج از برنامه سازمان داد و اساساً برنامه را منطبق با این هدف تنظیم نمود فی‌المثل روابط ضوکی با چنین هدفی باید هماهنگ شود. و سدها و موانع این حصول را از میان برداشته و انحرافات تصور بر آنها حتی الامکان پیش بینی 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 خرد روی دیگر سکه است. کارگران بدون آگاهی سوسیالیستی در هجوم اندیشه‌های ارتجاعی و بورژوازی و خرد و بورژوازی هستند تعالیم مذهبی، خرافات و بسیاری عوامل دیگر ممکن است آنها را فاسد کرده باشد باید به آگاهی و تشکل‌پذیری تکیه کرد و پیش‌سروان را از عقب‌ماندگان و عقب‌ماندگان را از عقب‌ماندگان غیر قابل اصلاح تمیز داد. ضمن آنکه از هر نوع درک آتویستی 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 منشویکها مایه پیش‌پرولتری و ثوری و عمل پرولتاریائی آنها نشد. و حزب توده اگر سدها کارگر هم بفرض محال عضو آن باشند هم حزب حزب توده می‌شناسیم.

استقرار اگر بمعنای ارتباط لا ینفک با طبقه و شرکت در سازماندهی و سازمانیابی طبقه برای رهائی طبقه بدست خود طبقه

سورت نمی‌گرفت. انشعابی بر سه محور حول اختلافاتی سترون که از سر تمحیل اختلافات خود را توضیح می‌داد و بزیر برچشم مبارزه باسککار به سبک قدیم مبارزات د رونی خود را پیوسته می‌برد. تا شاید از آن بهره! سبک کار و بهینش که خود را بی‌نیاز از اکثریت تشکیلاتی و تصمیمات آن بداند جز این نبود. نموی در پیش نمی‌گیرد و رهبری از این جهت نیز خود را از منعمون خاص رهبری تبسی می‌کند زیرا از وظایف رهبری است که نظرات اکثریت تشکیلاتی را پیش‌پیش‌پیش برد. نگاهی به همان اساسنامه اولیه سازمان و روابطی که در عمل پیش‌پیش‌پیش برد این بی‌اختیاری به نظر اکثریت سازمانی را نشان می‌دهد. صرف نظر از اینکه چرا اساسنامه اجراء نمی‌شد جمع‌بندی روابط د رونی در این فاصله می‌تواند گویای سیستم و سبک کار ما باشد. فارغ از تبعیت برنامه و اهداف اعلام شده و اساسنامه 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 و این اساسنامه عمل شده کنگره می‌تواند سالها برگزار نشود. همه موظفند اعتماد رفیقا تدهیکسویهای به رهبری داشته باشند. مبارزات د رونی تا درگیری مسلحانه می‌تواند ارتقا یابد. البته کسی را برای نوشتن چنین اساسنامه‌ای نیست اما اگر آنسرا در مقابل اساسنامه اولیه سازمان بگذاریم با هر چه نواقصی که داشته باشد میزان رعایت اساسنامه برایشان روشن می‌شود و از این طریق چگونگی رعایت مصوبات اکثریت سازمان را پیش از انشقاق احساس نیز خواهیم دید.

بطور خلاصه و همانگونه که قبلاً اشاره کردیم این نمود بحران و ناهماهنگی ریشه‌ای تربست 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 ضرورتها ی حیطه عملش و پاسخ مناسب و هماهنگ به آنها معنی پیدا می‌کند و بدون چنین درکی سخنی از رهبری نمیتوان بیان آورد. جز آنکه در چنگ این قانونمند بها اسیر باشد بی آنکه آنها را بشناسد. در نبود چنین شناختی بر حسب اتفاق ممکن است پاسخی منطقی و درست به معضلات بدهد و عمدتاً بهاری غرائز و بهینش‌های غیر پرولتری که در چنین جوی فعال می‌شوند پاسخ معضلات را خواهند 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 به مراتب حیاتی تر و تعیین کننده تر است.

راه حل بحران

اگر آغازگاه بحران سازمان را نداشتن برنامه منسجم بر پیشتر ترکیب طبقاتی غیر پرولتری بدانیم لاجرم برای پاسخ گویی به بحران باید از برنامه آغاز کنیم برنامه‌ای که از کانال درک شدنت تمام سوسی اجزاء تشکیل دهنده سازمان را مطیع خود سازد. از جمله ترکیب طبقاتی را ضمن کنترل با برنامه در پروسه تفسیر 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 هر قدم توضیح 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 همه 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 بعنوان شیوه تحقق تئوری مانع حرکت است. این صحیح است. اما آن سبک کار شیوه تحقق تئوری میشود می تواند باشد که عمل کننده را بدون درک روشن از هدف در انقباض وسیله آزاد میگذارد عمل به برنامه وسائل و شیوه های مناسب با خویش را می طلبد و اگر هنوز آنقدر برنامه را درک نکرده ایم که شیوه های تحققش را هم بشناسیم این تنها سبک کار نخواهد بود که مانع حرکت ماست بلکه هر جزئی دیگری از کنترل ما خارج خواهد بود و نمی توان صرفا با مبارزه 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 بهمان بکشد مگر آنکه تصد مان از سبک کار همه این اجزای دیگر باشد. که در آن صورت ما با یک برنامه سوری روبرو هستیم.

طرد انتزاع در نگرش بمسائل 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 دقیقا 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 تصور کرد. خاطر ات سیستم و سبک کار قدیم و واقعیت گریز ناپذیر ترکیب طبقاتی بدون آنکه به پروسه واگذار شود اما حل قطعی خود را در پروسه می یابد. پروسه ای در بدن این روند نفی آگاهی و قدم برداشتن در جهت آن نیست کما آنکه طبق نقشه مسمی برای تفهیم ترکیب طبقاتی قدم بر میداریم و هرگونه اشتباهات خود را لزوما 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 تغییر خصم عاجزیم چون ترکیب طبقاتی مان غیر پرولتری است. این مسئله زمانی صحت دارد که ما طبق برنامه و بسکلی همه جانبه این ترکیب را کنترل و بسوی تغییر هدایت نمی کنیم و اساسا در بسی برنامه ای دنباله 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 (محظی بوروکراتیک)

استخوان بندی انحرافات : نگرش انتزاعی ، آثار سیستم سکتاریسم ذهنی گراشی ، لئبرالیزم ، انفراد منشی است.

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

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

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

و حرکات سازمان .

(س)