



درباره دمکراسی افراطی

باز تایپ از روی آثار منتخب مائوتسه دون جلد اول

انتشارات جرس

تایپ کننده: فرهاد گلستانی

۲۰۰۶

درباره دمکراسی افراطی

از زمانی که سپاه چهارم ارتش سرخ دستورات کمیته مرکزی را پذیرفت، مظاهر دمکراسی افراطی بمراتب کمتر به چشم خورد. فی المثل قرارهای حزب نسبتاً بهتر اجرا شدند و دیگر هیچکس درخواستهای بیجائی مانند اینکه در ارتش سرخ باید «سانترالیسم دمکراتیک از پائین به بالا» اجرا شود و یا اینکه «همه مسائل باید ابتدا در پائین مورد بحث قرار گیرند و سپس در بالا تصمیم گرفته شود» مطرح نکرد. ولی در واقع این کمتر شدن فقط جنبه موقتی و سطحی دارد و به هیچ وجه به معنی ریشه کن شدن آن نیست. به عبارت دیگر دمکراسی افراطی در مغز بسیاری از رفقا عمیقاً ریشه دوانده است. دلیل این مدعا بی رغبتی در اجرای تصمیمات حزب است که به اشکال مختلف تظاهر می کند. طرق اصلاح:

1 – ریشه دمکراسی افراطی را باید در حوزه تئوری برکنند. قبل از هر چیز باید به این خطر اشاره نمود که دمکراسی افراطی موجب اختلال در سازمانهای حزبی و حتی تلاشی کامل آنها می گردد، نیروی رزمنده حزب را تضعیف و یا حتی آن را کاملاً نابود می کند، حزب را از انجام وظایف مبارزاتی خود باز میدارد و در نتیجه انقلاب را به شکست می کشاند. علاوه بر این، باید خاطرنشان ساخت که دمکراسی افراطی از بیزاری اندیویدوآلیستی خرده بورژوائی نسبت به انضباط سرچشمه می گیرد. وقتیکه چنین پدیده ای در حزب ظاهر شود، از نظر سیاسی و تشکیلاتی بصورت افکار دمکراتیک افراطی درمی آید. این افکار با وظایف مبارزاتی پرولتاریا به هیچ وجه سازگار نیستند.

2 – در قلمرو تشکیلات، باید اصول زندگی دمکراتیک را تحت هدایت مرکزیت دقیقاً اجرا کرد. طرق اجرای این اصول چنین اند:

الف – ارگانهای رهبری حزب باید برای رهبری مشی صحیحی اتخاذ کنند و وقتی مسئله ای پدید می آید، راه حل آن را بیابند تا بتوانند خود را بمثابه مرکز رهبری کننده عرضه بدارند.

- ب – ارگانهای بالاتر باید با چگونگی وضع ارگانهای پائین تر و زندگی توده ها آشنائی بیابند تا بتوانند برای رهبری صحیح خود پایه ای عینی فراهم سازند.
- ج – ارگانهای حزبی در مدارج مختلف نباید در حل مسائل بدون تعمق تصمیمی اتخاذ کنند؛ ولی وقتیکه تصمیمی گرفته شد، باید بطور قطع بموقع اجرا گذاشته شود.
- د – کلیه تصمیمات مهم ارگانهای بالاتر حزب باید فوراً به ارگانهای پائین تر و کلیه اعضای حزب اطلاع داده شود. طریقه عمل اینستکه جلسات فعالین و یا جلسات عمومی حوزه های حزبی و یا حتی جلسات عمومی سازمان حزبی ستونها (اگر شرایط اجازه دهد) فراخوانده شوند و کسی اعزام گردد تا در این جلسات صحبت کند.
- ه – ارگانهای پائین تر حزب و کلیه اعضای حزب باید دستورات ارگانهای بالاتر را دقیقاً مورد بررسی قرار دهند تا مضمون این دستورات را کاملاً درک کنند و بتوانند شیوه های اجرای آنها را تعیین نمایند.

درباره نظرات غیر تشکیلاتی

نظرات غیر تشکیلاتی در سازمان حزبی سپاه چهارم باشکال زیرین تظاهر می کند :

اولاً – عدم تبعیت اقلیت از اکثریت. مثلاً ، هنگامیکه پیشنهاد اقلیت رد می شود، آنها تصمیم سازمانی حزبی را صادقانه اجرا نمی کنند.

طرق اصلاح :

1 – در جلسات باید سعی شود که کلیه شرکت کنندگان حتی الامکان نظرات خود را بیان دارند و همچنین حق و باطل در کلیه مسایل مورد اختلاف روشن گردد و به هیچ وجه نباید به سازش و سنبل کردن مسایل مورد اختلاف تن داده شود. اگر مسئله ای در یک نشست حل نشد، باید بار دیگر آنرا به بحث گذاشت (مشروط به اینکه مانع کار نشود) تا نتیجه قطعی و روشنی بدست آید.

2 – یکی از مبانی انضباط حزبی تبعیت اقلیت از اکثریت است. اقلیت چنانچه نظرش رد شود، موظف است که از تصمیم اکثریت پشتیبانی کند. اقلیت در صورت لزوم می تواند مسئله را

برای بحث مجدداً در جلسه مطرح سازد، ولی به هیچ وجه مجاز نیست عملی که مغایر تصمیمات اکثریت باشد، انجام دهد.

ثانیاً – انتقاد غیرتشکیلاتی :

1 – انتقاد درون حزبی سلاحی است که به امر استحکام تشکیلات حزب و تقویت نیروی رزمنده آن کمک می کند. ولی انتقاد در سازمان حزبی ارتش سرخ همیشه اینطور نبوده بلکه بعضی مواقع به حملات شخصی تبدیل شده است. در نتیجه ، این امر نه تنها به افراد، بلکه به سازمانهای حزبی نیز صدمه می زند. این یکی از مظاهر اندیویدوآلیسم خرده بورژوائی است. طریق اصلاح این پدیده ناسالم اینستکه به اعضای حزب بفهمانیم که منظور از انتقاد ارتقاء نیروی رزمنده حزب جهت نیل به پیروزی در مبارزه طبقاتی است و از انتقاد نباید بمتابه سلاحی برای حملات شخصی سوءاستفاده کرد.

2 – بسیاری از اعضای حزب در خارج از حزب به انتقاد می پردازند، نه در داخل حزب. علت آنستکه اعضای ساده حزب هنوز اهمیت سازمان حزبی (جلسات حزبی و غیره) را درک نکرده اند و تصور می کنند که انتقاد درون سازمانی با انتقاد برون سازمانی فرقی نمی کند. راه اصلاح آنستکه اعضای حزب را چنان تربیت کنیم تا به اهمیت سازمان حزبی پی ببرند و دریابند که هر انتقادی نسبت به کمیته حزبی و یا به رفقا باید در جلسات حزبی انجام گیرد.

درباره تساوی گری مطلق

زمانی تساوی گری مطلق در ارتش سرخ بطور جدی شیوع پیدا کرده بود. در اینجا به چند نمونه اشاره می کنیم: هنگام پرداخت مواجب سربازان زخمی، بعضی ها مخالفت می کردند که بین مجروحین خفیف و مجروحین سخت فرقی گذاشته شود و می خواستند که مواجب همگی یکسان باشد. هنگامیکه اسبی در اختیار افسری گذاشته می شد، بعضی ها در نظر نمی گرفتند که این اسب برای کار او ضروری است بلکه آنرا یکی از اشکال عدم تساوی می شمردند. هنگام توزیع وسایل زندگی نیز تساوی مطلق مطالبه می شد و با این روش که در موارد خاص به عده ای قدری بیشتر داده شود، مخالفت می گردید. هنگام حمل برنج خواسته می شد که همه – بدون توجه به سن و

وضع جسمانی - بطور مساوی حمل کنند. به هنگام منزل کردن مطالبه می شد که به همه بطور یکسان جا داده شود و وقتی ستاد فرماندهی بنای بزرگتری را برمی داشت، ناسزاگوئی آغاز می شد. در مورد بیگاری نیز تساوی طلب می شد و کسیکه به او وظایف بیشتری محول می گردید، از انجام آن سر باز میزد؛ حتی بعضی اوقات کار به جایی می رسید که وقتی برای دو مجروح فقط یک برانکار در دست بود، هیچ یک از آنها حمل نمی شد زیرا هر یک خواستار حق تقدم بر دیگری بود. این نمونه ها نشان می دهند که تساوی گری مطلق هنوز بین افسران و سربازان ارتش سرخ بطور جدی به چشم می خورد.

تساوی گری مطلق مانند دمکراسی افراطی در امور سیاسی محصول اقتصاد پیشه وری و خرده دهقانی است، منتها فرق بین این دو پدیده در آنستکه یکی در زندگی سیاسی بروز می کند و دیگری در زندگی مادی.

طریق اصلاح: باید خاطر نشان ساخت که تساوی گری مطلق در دورانی که سرمایه داری هنوز نابود نشده است، به جز یک تصور واهی دهقانی و خرده بورژوائی چیز دیگری نیست و حتی در جامعه سوسیالیستی نیز تساوی مطلق نمی تواند وجود داشته باشد، زیرا در آن موقع نعم مادی طبق اصل «از هر کس بقدر استعدادش و به هر کس بقدر کارش» و طبق مقتضیات کار توزیع می شوند. نعم مادی باید بین ابوابجمع ارتش سرخ بطور کلی یکسان تقسیم گردد مثلاً پرداخت حقوق مساوی به افسران و سربازان، زیرا شرایط کنونی مبارزه آنرا ایجاب می کند. ولی باید با تساوی گری مطلق غیرموجه مبارزه کرد زیرا این پاسخگوی نیازمندیهای مبارزه نیست، بلکه بعکس مانع آنست.

در باره سوبژکتیویسم

برخی از اعضای حزب به شدت گرفتار سوبژکتیویسم اند. این امر در تحلیل اوضاع سیاسی و هدایت امور مانع بزرگی ایجاد می کند، زیرا که تحلیل سوبژکتیویستی اوضاع سیاسی و هدایت سوبژکتیویستی امور ناگزیر یا به اپورتونیسیم و یا به پوچیسم منجر می گردد. انتقاد سوبژکتیویستی

در حزب، پراگماتیسم‌های بی اساس و یا سوءظن نسبت به یکدیگر غالباً به منازعات غیر اصولی و از هم پاشیدگی سازمان حزبی میانجامد.

نکته دیگری که باید در رابطه با انتقاد درون حزبی خاطر نشان گردد، اینست که بعضی از رفقا در انتقادات خود مسایل اصلی را نادیده می گیرند و توجه خود را فقط به مسایل فرعی محدود می سازند. آنها درک نمی کنند که وظیفه عمده انتقاد نشان دادن اشتباهات سیاسی و تشکیلاتی است. و اما نواقص شخصی در صورتیکه به اشتباهات سیاسی و سازمانی مربوط نباشند، برای آنکه خاطر رفقا پریشان نگردد، نباید زیاد مورد ایراد قرار گیرند. وانگهی چنانچه دامنه چنین انتقاداتی بسط یابد، ممکن است که توجه اعضای حزب فقط روی نواقص کوچک متمرکز شود، همه به افراد محتاط و جبون بدل گردند و وظایف سیاسی حزب بدست فراموشی سپرده شود؛ و این واقعاً خطر بزرگی است.

طریق اصلاح بطور عمده عبارت از اینست که اعضای حزب بنحوی تربیت شوند که افکار آنها و زندگی حزبی از روح سیاسی و علمی آکنده شود. برای نیل به این هدف ما باید :

1 - به اعضای حزب بیاموزیم که در تحلیل اوضاع سیاسی و در ارزیابی نیروهای طبقاتی بعوض اینکه به تحلیل و ارزیابی سوپژکتیویستی متوسل شوند، شیوه مارکسیستی - لنینیستی را بکار بندند.

2 - باید توجه اعضای حزب را به تحقیق و بررسی شرایط اجتماعی - اقتصادی جلب نمائیم تا بدین وسیله بتوانند تاکتیک مبارزه و شیوه کار خود را معین سازند و همچنین باید به رفقا در فهم این مطلب کمک کنیم که بدون تحقیق و بررسی واقعیت موجود در گودال تصورات واهی و پوچیسیم سرنگون خواهند شد.

3 - در انتقاد درون حزبی باید از سوپژکتیویسم و قضاوت‌های اختیاری و انتقادات مبتذل پرهیز کرد؛ اظهارات بایستی مستند و انتقاد باید جنبه سیاسی داشته باشد.

در باره اندیویدو آلیسم

گرایشهای اندیویدو آلیستی در سازمانهای حزبی ارتش سرخ به اشکال زیرین تظاهر می یابند :

1 – انتقام جوئی. بعضی از رفقا که در داخل حزب از طرف یک رفیق سرباز مورد انتقاد قرار می گیرند، در خارج از حزب دنبال موقعیتی می گردند که از او انتقام بگیرند؛ ناسزا گوئی و کتک کاری یکی از طرق انتقام جوئی است. این اشخاص در درون حزب هم قصد انتقام جوئی دارند: «تو چون در این جلسه از من انتقاد کردی، من در جلسه آینده یقه ات را می چسبم و تلافی درمی آورم». اینگونه انتقام جوئی تنها زائیده بینش اندیویدوآلیستی است که منافع طبقاتی و حزب را اصلاً در نظر نمی گیرد. هدف آن منافع متخاصم نیست بلکه بعضی از رفقای صفوف خود می باشد. اینگونه انتقام جوئی همچون خوره ایست که سازمان را می خورد و نیروی رزمنده آن را تضعیف می کند.

2 – روحیه گروه پرستی. بعضی از رفقا فقط به منافع گروه کوچک خود توجه می کنند و مصالح عمومی را نادیده می گیرند. گرچه این عمل ظاهراً بخاطر منافع شخص معینی انجام نمی گیرد، ولی در واقع تنگ نظرانه ترین اندیویدوآلیسم در آن نهفته است که دارای تأثیر مسموم کننده و گریز از مرکز می باشد. روحیه گروه پرستی مدتی طولانی در ارتش سرخ متداول بود و گرچه اکنون در نتیجه انتقادات وارده وضع قدری بهبود یافته است، ولی بقایای روحیه گروه پرستی هنوز وجود دارد و برطرف کردن آن مستلزم صرف مساعی باز هم بیشتری است.

3 – مزدور منشی. بعضی ها در نمی یابند که حزب و ارتش سرخ ابزار اجرای وظایف انقلابند و هر یک از آنان خود جزئی از این مجموع می باشند. آنها درک نمی کنند که خود موجدین انقلابند و در نتیجه فقط در مقابل رؤسا احساس مسئولیت می نمایند و گمان می کنند که در برابر انقلاب آنها را مسئولیتی نیست. یک چنین روحیه پاسیو مزدور منشیانه نسبت به انقلاب نیز از مظاهر اندیویدوآلیسم است. و درست به همین علت است که ما هنوز دارای فعالین زیادی نیستیم که بدون قید و شرط خود را در خدمت انقلاب بگذارند. اگر ما روحیه مزدور منشی را برطرف نسازیم، صفوف فعالین ما توسعه نخواهد یافت و بار وظایف دشوار انقلاب کما فی السابق بر گرده عده قلبی سنگینی خواهد کرد. و این امر مسلماً در مبارزه ما تأثیر بسیار نامطلوبی خواهد گذاشت.

4 – راحت طلبی. در ارتش سرخ نیز افرادی که اندیویدوآلیسم در آنها بصورت راحت طلبی تظاهر می کند، کم نیستند. آنها همیشه میل دارند که واحدهایشان به شهرهای بزرگ اعزام گردند. کشش آنها به سوی شهرها بخاطر کار نیست، بلکه برای تن آسائی است. کار در مناطق سرخ که در آنجا شرایط زندگی دشوار است، به هیچ وجه مورد پسندشان نیست.

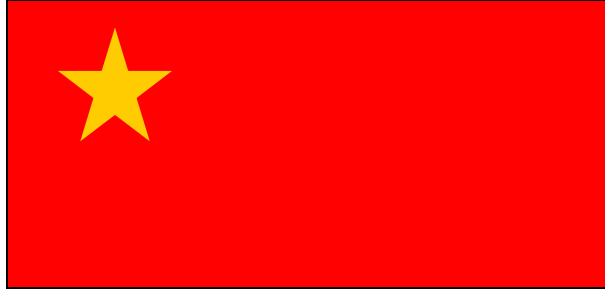
5 – پاسیویته و طفره رفتن از کار. بعضی از رفقا هر گاه که کاری مطابق میلشان انجام نگیرد، دچار پاسیویته می شوند و از کار کناره می گیرند. علت این امر بطور عمده نقصان کار تربیتی است، ولی گاهی نیز بعلت برخورد نادرست رهبری در حل مسایل، در تقسیم کار و یا در اتخاذ تدابیر انضباطی است.

6 – تمایل به خروج از ارتش. هر روز بر تعداد کسانی که تقاضای انتقال از ارتش سرخ به کار محلی را دارند، افزوده می شود. این امر تنها ناشی از علل شخصی نیست بلکه علل دیگری نیز دارد: الف – شرایط مادی زندگی در ارتش سرخ بسیار دشوار است؛ ب – افراد از مبارزه طولانی خسته شده اند؛ ج – رهبری نسبت به حل مسایل، تقسیم کار و یا اتخاذ تدابیر انضباطی درست برخورد نمی کند.

طریق اصلاح: قبل از هر چیز باید کار تربیتی را تقویت کرد تا از نظر ایدئولوژیک بتوان بر اندیویدوآلیسم فایق آمد. سپس باید نسبت به حل مسایل، تقسیم کار و اتخاذ تدابیر انضباطی بطور صحیح برخورد نمود. ضمناً باید برای بهبود شرایط مادی زندگی در ارتش سرخ تدابیری اتخاذ شود و از هر امکانی جهت استراحت و تقویت قوای نظامیان استفاده کرد تا بدین ترتیب شرایط مادی آنان بهبود یابد. ما باید در ضمن کار آموزشی توضیح دهیم که اندیویدوآلیسم از نظر ریشه اجتماعی انعکاسی است از ایدئولوژی خرده بورژوازی و بورژوازی در حزب.

بازتایپ از روی کتاب «منتخب آثار مائو تسه دون» جلد اول

انتشارات جرس



آدرس ما: www.sholajawid.org

تماس با ما: Sholajawid2@hotmail.com