

اتحاد، مبارزه، پیروزی *

رفقای عزیزاً

مقطبه بحث های درون تشکیلاتی اختصاصی دارد ، لطفا از پخش بیرونی آن اکیدا

حدودداری کنید .

درباره اصول و موارد
زندگی درون سازمانی

دیماه ۱۳۶۵
دسامبر ۱۹۸۶

Adresse : RIVERO
B.P. 47
92215 SAINT CLOUD CEDEX

France

بها : ۳ فرانک

در باره اصول و موازین زندگی درون سازمانی

مقدمه

ایقای نقش فعال و پیشرو در مبارزه طبقه کارگر و تمامی زحمتکنان و نیز هدایت نیروی حظیم تودها در راستای تحقق هدف ها و آرمانهای انقلابی و مردم تو سط پک شکیلات کمونیستی با درجه سرزندگی، سلامت و روابط سالم و خلاق در درون این شکیلات رابطه تنگاتنگ دارد. حزب واقعاً بزمده و انقلابی نمی‌تواند نظاره‌گر رشد روابط بیمار، ناسالم و غیر دمکراتیک باشد. به عبارت دیگر تحقق برنامه‌های انقلابی برخورد ای ری از تاکتیک و استراتئی روشن و کارآوایاده کرد آن، برقاری پیوند استوار با تود مهای مردم و از این طرق شرکت مؤثر و فعال در مبارزات روزمره مردم، همه و همه فقط در هر تر روابط درون سازمانی واقعماً انقلابی، کارآوالم صورت واقعی به خود می‌گیرد.

بدین ترتیب در محدوده فعالیت پک سازمان مارکسیست - لینینیست، فعالیت کمونیستها با وحدت ایدئولوژیک و اراده استوار برای شرکت در پیکارهای اجتماعی خانم نمی‌یابد. کمونیستها علاوه بر تاکتیک و استراتئی سازمانی خود که در برنامه و متن سیاسی آنها منعکس است، درای مشی سازمانی یعنی موازین زندگی درون حزبی و اصول رهبری نیز می‌باشند. مشی سازمانی کمونیستها بازتاب سطح عالی و کفیت بالای تشکل و سازمان یافتنگی آنها به شمار می‌رود. در حقیقت راز قدرت و بهم پیوستگی پک شکیلات کمونیستی نعمتها در وحدت اعضاً این شکیلات حول پک برنامه و متن سیاسی واحد بلکه همچنین در بهری یعنی تزلزل از معیارها و اصلی زندگی سالم و دمکراتیک حزبی نهفته است.

لینین در رابطه با ضرورت وجود پک مشی سازمانی روشن و کارآمی نویسد: "حزب باید بتواند آنچنان روابط سازمانی برقار سازد که سطح معین آگاهی را تأمین نکد و آنرا بطور مستمر به مدارج عالی ارتقا دهد". علم سازماند هی کارگران، زحمتکنان و روشنفکران انقلابی در حزب پرولتری یا بهم پای رشد مارکسیسم و در جریان مبارزه کمونیستها بطور دائم تکامل یافته است. لینین اندیشه‌های بنیادی مارکس و انگلکس و تجربه مشخص این دو پیارانشان در قرن نوزدهم پیرامون حزب پرولتری را غایب خشید، با ضرورت‌های نوین مبارزه در هم آمیخت و گسترش داد. لینین با بهره جستن از تجارت گذشته و تجربه شخص پلشیوک ها، حزب طراز نوین طبقه کارگر را که با احزاب طراز کهن کارگری مشکل در انترناسیونال دوم ثابت کیفی داشت یا به ریزی نمود. آموزش و پرایتیک ارزشمند لینین به همراه تجربه غنی و پردازه بیش از ۱۰ سال مبارزه دشوار و قهرمانانه کمو- نیستیها در پنج قاره کیتی در صحف بیش از صد حزب و سازمان کارگری کمونیستیضمون و چهارچوب ساز- مانگری انقلابی را در حصر ما تشکیل می‌داد. بینایه این تجارت و دستاوردهای شخص جنبش کارگری و کمو- نیستی می‌توان به برخی استنتاجات اساسی در عرصه سازماند هی و مشی سازمانی اشاره نمود که هر یک از آنها در پرایتیک انقلابی کمونیستها نقش مهمی ایفا می‌کنند:

- اصلی ترین موازین و مقررات مربوط به سازماند هی انقلابی و معیارهای زندگی درون حزبی از زمان لینین تاکنون صحبت خود را در جریان تجارت طولانی تاریخی به اثبات رسانده اند. اصل راهنمای سازمانی شکیلات کمونیستی، مزکیت دمکراتیک است مزکیت دمکراتیک هم منعنه کننده حوصلت عیناً دمکراتیک پک سازمان انقلابی بی و هم تأمین کننده انتظامی و وحدت عمل مورد نیاز آن در مبارزات انقلابی است. پیوند دیالکتیک این دو جنبه اصلی در سازماند هی یعنی دمکراسی درون شکیلاتی از پک سو و مزکیت از سوی دیگر رخدت وحدت و کارآئی شکیلات کمونیستی است. دمکراسی درون شکیلاتی به معنای انقلابی بودن ارگانهای رهبری و سایر ردهای شکیلات از صدر را ذیل، کارگمعی، گزارش دهنده منظم به ارگانهای تود مهای سازمانی، بیزره تأمین شرکت واقعی و فعال تود مهای در تعیین سیاست ها و تاکتیک های سازمان، آزادی بیان و برگردان غاید در جهارچوب ارگانهای آن و بررسی و ارزیابی مستمر حلکرد های سازمان از جمله رهبری در چهارچوب اصل

انتقاد و انتقاد از خود لینی است.

از سوی دیگر مرکزیت، رهبری یکانه در تشکیلات برپایه انتخابات دمکراتیک و قانونی و رعایت بی خدشه اساسنامه برنامه واحد و انصباط آگاهانه سراسری برای کلیه اعضاء حزب از سطح رهبری تا اعضاً ساده را در بر می کنند. درجه هارچوب اصل مرکزیت همچنین باید به ضرورت تعیین آگاهانه ارگانهای پائین از ارگانهای بالاتر و نیز به پرش تمهیمات اکثریت از سوی اقلیت در رون تشکیلات اشاره نمود. بدین ترتیب اصل مرکزیت دمکراتیک نه شهادت مکانیسمی برای شرکت واقعی و نامن وحدت تشکیلات و سازماندهی و شرکت فعال در مبارزه انقلاب بلکه همچنین ابزار مؤثر در تصمیم گیری و نامن وحدت تشکیلات و سازماندهی و شرکت فعال در مبارزه انقلاب را تشکیل می دهد.

- تجربه غنی و پریار جنبش کارگری کمونیستی در سطح جهان گواه آنستکه دشوارترین عرصه در زمینه اصول و معیارهای تشکیلاتی، کارست مشخص این موافقین عام در شرایط فعالیت و مبارزه است. از آنجاکه چگونگی فعالیت احزاب و سازمانهای پهلوی که برای دستیابی به قدرت سیاسی و پیشبرد امر انقلاب و تبدیل مهادر کشورهای خود می بینند، تابعی از تغییر اصلی یعنی شرایط مبارزه و وضعیت نیروهای حاکم و جامعه را تشکیل می دهد، لذا کار تطبیق خلاق و مستوانه این موافقین مورد پذیرش عام بر وضعیت شخص هر جامعه به امری. حسas و دشوار بدل می گردد. مثلاً کارست اصول و موافقین سازمانی در در وران مبارزه علی و در شرایط وجود آزاد بیان دمکراتیک با مرحله مبارزه مخفی علیه یک رژیم خود کامه و دیکتاتور غایوت جدی می تند در هر یک از این شرایط مسئله اصلی پیدا کردن تاسب درست و کارا میان دو جنبه اصلی در علم سازماندهی کمونیستی یعنی مرکزیت و دمکراسی است، بطوطیکه نه کیفیت مبارزه روزمره آسیب ببیند و نه حقق اعضاء تشکیلات دچار مخدودیت شود. باید تأکید کرد که بخش مهمی از برخورد های غیر اصولی و نادرست و دشوار بیانی که در جریان زندگی در رون تشکیلاتی پدیدار می شوند از همین تناقض سرجشمه می گیرند.

- اصول و موافقین زندگی درون حزبی و چگونگی کارست آنها و کارکرد و اهمیت معیارهای گوناگون سازمانی در جریان مبارزات چندین دهه کمونیستها تکامل یافته و در هر مرحله با شرایط و نیازهای نوین جامعه امرز منطبق گشته است.

تجهیز دائمی به علم سازمانگری انقلابی و اصول مربوط به آن تحت تأثیر تحولات اجتماعی و فرهنگی عیق دو سه دهه اخیر، پیشرفت‌های علمی، فنی و بویزه انقلاب در عرصه ارتباطات (رادیو، تلویزیون و سایر وسائل ارتباط جمعی) و گسترش مطالعات و تحقیقات علمی در شناخت مسائل اجتماعی و جامعه، کمونیستها را قادر می‌سازد در هر مرحله به نیازهای واقعی مبارزه بحومی پاسخ دهند و با پرهیز از ذهنگرایی یا دگماتیسم بهترین اسلوبهای برای سازماندهی نیروهای خود ببینند. در این میان از جمله توجه ویژه به گسترش فعالیت‌های جمعی و به نقش خلاق تودها، تکیه بیش از پیش بر خرد جمعی از طریق امکانات گسترش یافته امرزی مانند ایجاد مرکز تحقیقی مارکسیستی، تشکیل سهیمانه‌ها و نشست‌های علمی در سطح گوناگون شال زدنی است.

- مطابق همه تجارب کسب شده باید اذعان کرد که مبارزه درون سازمانی از اهمیت فراوانی در حفظ اصولیت و پاکیزگی صفوٰت تشکیلات و در افزایش خلاقیت و تعمیق شفاقت آن در روابط منطقی مبارزاتی برخورد دارد. همه مبارزه باید با همه اهمیت آن و در همه ابعاد فعالیت انقلابی -سیاسی، ایدئولوژیک و تشکیلاتی نگریست. همه مامی پذیریم که تشکیلات مارکسیستی -لینینیستی یک ارگانیسم زندگانی و روحیه ایدئولوژیک و رشد است. تکامل این ارگانیسم مانند هر پدیده زندگانه دیگر در پنهان گشته بی آمد بلا واسطه مبارزه اصلی در رون آن است. با حرکت از این واقعیت اساسی است که مبارزه درونی تشکیلات باید در راستای رشد و تکامل توقف ناپذیر سازمان تلقی شود و زندگی درون سازمانی سالم و زندگه بسته مناسب جریان یافتن این مبارزه سازنده و مفید را تشکیل دهد.

- تجربه تاریخی احزاب و سازمانهای کارگری و کمونیستی به ما نشان می دهد که تلاش خستگی ناپذیر و مبارزه دائمی برای سالم نگاهداشت و حراست از میانی سالم و اصولی سازمانی و جلوگیری از بروز ورشد انواع احرافات در این زمینه از قبیل بروکرایسم تشکیلاتی، پرسش شخصیت، فرمالیسم، سرکوب غاید و آراء و

پرونده سازی، تصفیه‌های غیرقانونی در رون تشکیلات از اهمیت و حساسیت بیزهای برخودار است. این قاعده مهم در مورد همه احزاب و سازمانهای کمونیستی بد و استثنای صادق است. مبارزه در راه رعایت همه جانبی و بی خدش قمعیارها و اصول زندگی در رون تشکیلاتی در حقیقت بخشی از مبارزه کلی سازمان و جزء جدایی ناپذیر مبارزه روزمره حزب در عرصه جامعه به شمار می‌رود. تشکیلاتی که به مشی سازمانی سالم و اصولی وفادار است، از تکیه گاه مطمئنی در پیشبرد مشی سیاسی اهداف تاکتیکی و استراتیلی خوش برخودار می‌گردد. مشی سازمانی سالم در خدمت مبارزه عمومی تشکیلات قرارداد و برعکس روابط غیر اصولی و ناسالم در رون به مفعایت آن لطمہ می‌زند.

سخن ارزشمند مارکر در رایه اینده "اگر سجا یای انسانی شرمه محیط است، پس با بد محیط را انسانی کرد" در رباره محیط زندگی در رون تشکیلاتی نیز مصدق است. آن سازمان کمونیستی که از زندگی سالم در رفیق برخورد از نباشد، تشکیلاتی که برای شخصیت و حقوق اعضاً حود احترام فائل نگردد، سازمانی که دمکراسی را برای اعضاء خود یعنی پیشاذهنگان مبارزه انقلابی رواندارد و در روابط داخلی خود شیوه‌های غیر اصولی و ناسالم را اشاعه دهد، سازمانی که در درون خود نظریات مختلف را سرکوب کند چگونه می تواند منادی دمکراسی و فرهنگ انقلابی و انسانی در جامعه و برای تود مهای مردم باشد؟ و چگونه اعضاً آن به عوام کمونیستها و پیشاذهنگان جنبش انقلابی خلق سبل استرام و اعتقد به حقوق مردم، به دمکراسی و به شرف و وجود آن انقلابی خواهند بود؟

- شگاهی به مبارزه احزاب کارگری و کمونیستی در کشورهای در حال رشد و بیویزه کشورهایی که در آنها سنتها و دمکراسی و برخورد و تحمل آزاد و غاید کمتر وجود داشته و دارندشان می دهد که این احزاب به چه تلاش مضافی برای کارست واقعی اصول زندگی درون سازمانی و جلوگیری از تغذیه فرهنگ و عادات و رسوم ضد دمکراتیک و پر رشایی نیاز دارند.

کار جمعی، تکیه بر خرد جمعی، دمتراسی و احترام به حقوق افراد، پرهیز از کیفر شخصیت و دگماتیسم و عدم دنباله روی کوردو رانه از رهبری در کشورهای دیباخور زده و جوامعی که سالیان دراز زیر فشار اختناق و سرکوب قرون وسطی بسر برده ماند از ستر مناسب فرهنگی و اجتماعی برخودار نیست. ضرورت تلاش د و چندان که جندان کمونیستها برای غلبه بر این پدیدهای منفی و بازار از دست داده، دفیعاً از همین واقعیت ها سرچشمه می گیرد.

ما و مشی سازمانی

تجربه شخص دو ساله ما در مبارزه رون حزبی که بر بستر تجارت و مبارزات چهل و چند ساله در رون حزبی شکل گرفته است، دست اورده ای رژیم و بزرگ بیشمار می‌رود. به همه این تجارت و دست اوردهای مهم بجزی از آن نظر که با تاریخ زندگی و پیانار ۲ نسل انقلابی و ۵ دهه مبارزه گره خوده است، باید ارج فرآوان شهاد و کوشش زندگانی در مبارزات آتشی در حد شایسته از آن بهره جست. این تجارت مهم نه به مبارزه دیر و امروز مسا که به مجموعه جنبش کارگری و کمونیست ایران تعلق دارد که همواره از فندهان متنی سازمانی اصولی و روابط درون تشکیلاتی سالم لطمات جدی تحمل شده است.

در گیری تدریجی با هیئت سیاسی برآمده از "پنوم هجد هم" برسر اصلی ترین مسائل مربوط به ارزیابی و برسی صلدر گشته حزب در روان پس از انقلاب و در چهار پیوب لی تر، تا نیمهانها استرازنی حزب در مرحله کنونی انقلاب ایران، رفقا را باشتاب کم نظری بر واقعیت های در دنیاک و ناشناختنی -بیویزه در رضخ کادرها و اعضاً جوان - در زمینه مشی سازمانی و اصول و مواری زندگی در رون حزبی آشناسانه است. زیرا رفقا در هرگام برای شناخت عصی تر مسائل، خود را مواجه با دیوار تغذیه ناپذیر بر شیوه های ضد لینینی حزبی دارند و "پروکرایسم تشکیلاتی" حادم بر حزب می یافتدند. بیویزه در این میان افشاگری ها و استاد منstreه از سوی رفاقت یافتن این مبارزه سازنده و مفید را تشکیل دهد.

همه ما در یافته چگونه سازمان را واقعیات گذشتهدی در و زند یک جدامی کردند فرو ریزند.

پیروکراتیک داده است. مسائل رهبری حزب نه با شرک تبدیل‌های حزبی و نه برای این شایستگی سیاسی و انتقامی که بطور عده بر اساس زد و بند های پشت پرده و در چهارچوب روابط ناسالم حل و فصل می‌شوند، کار جمعی و تکیه بر خرد جمعی از زندگی حزبی ما را برسیت برداشت و دیش‌شخصیت، فرد گرانی و یا گروه گرانی در سطح رهبری جای آنرا گرفته و نقش کادرها و تبدیل‌ها به پائین ترین حد خود تنزل یافته است. ما در راقیم چگونه حقایق از تبدیل‌های حزبی پنهان نگذاشته شده و از برخورد و ارزیابی واقعی و شجاعانه و دموکراسی در هر مرحله از زندگی حزب این احتساب می‌شود و در برای تحریف و اغایتی‌های تاریخی به شیوه کار مسلط رهبری حزب بدل گشته است و اشتباها اصلاح نشده چگونه به خزم های چرکین بد ل گشته اند.

در یک کلام باید گفت، در سال های پس از تکرۀ دوم - یعنی در دورانی نزدیک به ۴۰ سال - بجز پلنمن چهارم، تبدیل‌های حزبی علاوه بر زندگی حزب، در رهبری، در تعیین سیاست و مشی حزب دحالت واقعی و مؤثر نداشتن و همه چیز در خارج از اراده آنها محل و فصل می‌شده است. سیاستی ده عصیانها مشی سازمانی سالم و اتفاقیابی در تضاد است و ما از طریق تاریخ حزب از بهای سینگی نه با خاطر این علکرد ها برداختیم، آگاهی داریم.

البته در وران پس از پورشیبه حزب (۱۲۱۲) را باید حق دوینی مثال زدنی و نمونه از نظر این خطای کاریها و کاریست شیوه‌های مطرود در سراسر تاریخ حزب به حساب آورد و اتفاقاً همین پدیده به غامل شد یشد. کنده در طغیان عمومی رفاقت بدل گشت.

اکنون در مرحله مقاومتی از مبارزه باید نوشش‌ها و تجارب گذشته در برخورد به سیستم ناسالم زندگی درون تشکیلاتی را در مسیر دیگر برای پند آموزی و درس گیری جهت آینده حرمت نوین خود بکار گیریم. در حقیقت مجموعه مشی سازمانی ما باید بر تجارب غنی گذشته تذکرۀ زندگی درون تشکیلاتی ما در مرحله نوین نه تها باید از همه انحرافات و روابط ناسالم گذشته بری باشد، بلکه با آمزش از تجربه مجموعه جنبش کارگری و کویتی برای نیازهای واقعی زندگی نوین درون سازمانی امور ما در اینطباق با مرحله مبارزه و شرایط جامعه، پاسخ مناسب را باید و در عمل بخوبی به کارگیرد. باشد تا این تجربه نوین بتواند بخوبی در خدمت هدف غالی تر و مهم تر ما که همانا وحدت کردن های اصول دموکراسی می‌باشد، مارکار چوب وحدت طراز نوین طبقه کارگر است، قرار گیرد و ما بتوانیم با انتقال تجارب خود در زمینه زندگی درون سازمانی سالم سهم خود را درین عرصه مهم را به مجموعه جنبش ارادا نهاییم.

اصول و معیارهای زندگی درون تشکیلاتی اصل راهنمای و تعیین کننده مشی سازمانی در روابط درونی ما مرکزیت دملانیک است. دملانی صفت مرکزیت و عنصر جدائی ناپذیر آن به شمار می‌رود. کلیه ارگانهای تشکیلاتی در رده‌های گوناگون و از جمله رهبری برای ایه اصل سانتراليسیم دملانیک به فعالیت می‌پردازد و روابط درونی آنها برای این اصل تنظیم می‌شود.

سانتراليسیم از نظر ما به معنای آنست که:

الف) اسازمان دارای اساسنامه و برنامه واحدی است که در ارگانهای صلاحیتدار به تدبیب رسیده ماند.

تعهد علی به برنامه و اساسنامه سازمان تها غایب‌طه مشروعت سانتراليسیم را تشکیل می‌دهد.

ب) تکرۀ سازمانی بالاترین نهاد قانونی آن است. در فاصله دو تکرۀ هدایت تشکیلات در عرصه‌های سیاسی و تشکیلاتی به عهدۀ لیسته مرزی است که توسط تکرۀ برگزیده می‌شود. رهبری در خطوط اصلی سیاست روزمره خود تابع تکرۀ است و در راستای تحقق اهداف تعیین شده از سوی تکرۀ مبارزه می‌شود. در فاصله دو تکرۀ نشستهای صلاحیتدار محدود و تری مانند کفرناس، پلنوم و سیح کیمه مرزی و پلنوم کیمه مرزی برکار کمیته مرزی نظارت می‌کنند.

ج) از نظر تشکیلاتی رابطه ارگانها در سازمان بصورت معمدی است و هر ارگان نایخ ارگان مافق خود است. رابطه میان ارگانهای مختلف رابطه‌ای آگاهانه و هدفمند است که در جریان یک پروسه دملانیک یعنی

شرکت فعال همه اعضا در تعیین سیاست و ناکنیک مناسب مبارزاتی و انتخاب ارگانها حاصل می‌شود. بدین ترتیب میان ارگانهای گوناگون نه یک رابطه خشک و اداری، که یک رابطه رفیقانه، پیلاجوانه و در خدمت تحقق آرمانهای اتفاقیابی برقرار است که همه اعضا برسر آنها توافق دارند.

د) اینضباط واحدی در سراسر تشکیلات از رهبری تا حوزه ساده برقرار است که همه اعضا بدون دلنظر گرفتن رده تشکیلاتی خود موضع اجرای آنده است. استحکام انظباط درون حزبی، گوناگونه که در تجربه غنی کویتیها منعکس است، به صحت سیاست ها و درستی مشی حزب و هوشیاری و صداقت رهبری در عمل و پاییندی آن به موازین زندگی درون تشکیلاتی سنتگی دارد. فقط بر پایه چنین اعتقاد وجایه و پر حمومی است که انظباط آگاهانه شغل می‌گیرد. هر انظباطی نه با زور اساسنامه و مقررات و تهدید بر اعضا تحمیل شود، از نظر کویتیها مرد و غیر اصولی است.

رویهم رفته مرزیت فقط در صورت وجود دملانیک، یعنی بعد دیگر سازماندهی کویتی معنای واقعی خود را می‌باید و در غیر اینصورت حالت بوروذرانیک و تخمیلی بخود می‌گیرد.

دارای بعد تشکیلاتی نیست و از نظر سیاسی نیز در تعیین سیاست و ناکنیک و استراتژی حزب نظر اساسی ایفا می‌نماید. اصلی ترین عرصه‌های دملانیک درون تشکیلاتی از این فرآند:

الف) دملانیک سازمانی، بر اصل انتخابی بودن همه ارگانهای تشکیلاتی با رأی مخفی و مستقیم از صدر نا ذیل تأیید دارد. وجود این اصل اساسی سبب می‌شود در رهبری اتفاقیابی، اراده تبدیل معا بطور مستمر بصورت تعیین رهبری، تضمیم گیری در راهه هدایت ندکان شدیلات و ارگانهای گوناگون جاری شود و تبدیل معا های حزب در تعیین سرنوشت و زندگی سازمانی خود بطور مستقیم مشارکت ورند. شدیلات باید بتوانند در شرایط کویتیها گوناگون شیوه‌های مناسب پیاده کردن این اصل را باید و هیچگاه به بهانه شرایط وضعیت دشوار زنگ تعطیل دملانیک را به صدا در نهاده و مثلا در شرایط کنونی فعالیت سازمانهایی که از دسترسی پاییز ریزیم دارند (سازمانهای خارج از کشور)، بد و دشواری می‌توانند اصل انتخابی بودن را در تشکیلات خود رعایت نند، در حالیکه سازمانهای درونی کسر بحث یقین در اجرای این اصل محدودیت می‌باشند. اما شرکت نهایندگان سازمانهای درون شور در نتیجه های صلاحیتدار و دخالت رأی این سازمانهای در ارزیابی ملکر، تعیین مشی سیاسی و در انتخاب ارگانهای رهبری از اهمیت فراوان بخوردار است.

باید بطور جدی توجه داشت که رعایت دملانیک درون تشکیلاتی پیزه در شرایط اختناق پاییز، فقط به انتخاب دردن و انتخاب سدن محدود نمود. شرکت علی و واقعی مسخر اعضا در حیات سازمان، در تد وین برنامه و مشی آن، تعیین ناکنیک های مبارزاتی، مارکرفت آنها در جریان مسائل درونی و مددخواهی از آنان برای حل معضلات، حتی در سخت ترین شرایط اختناق سیاسی در نهاد، از جمله مظاهر ضروری اعمال دملانیک درون تشکیلاتی است. دستگاههای رهبری باید از قانونیت و دملانیک درون تشکیلاتی به متابعه می‌شود.

ب) تعیین سیاست ها و ناکنیک و استراتژی یک سازمان دموکراسی باید با شرکت همه اعضا و باندیه بر خرد جمعی صورت گیرد. ارگانهای رهبری باید همه انسان‌سیاسی و برنامه‌سازی محدود نهاد را در مرحله نحس و پس از بحث های مقدماتی در دینه مرزی در دسترس تبدیل معا های تشکیلاتی فرا دهند. املاک سازمانی باید بطور دملانیک در بحث های سیاسی و ایدئولوژیک در حد مدت انعدام بحث ها و نظریات رفقا قرار گیرند. فقط در چنین صورتی است که تبدیل معا های تشکیلاتی خواهند توانست بطور واقعی دملانیک در زندگی سیاسی سازمان حود نیز مسارت ورند. بدین ترتیب گوناگونه که در نمودار الف نشان داد طبق، اسناد مهم پس از یک د وره بحث نامل درونی به تدبیب نهایندگان واحد های تشکیلاتی می‌رسند و به سیاست و مشی رسمی آن بد ل گردند.

برای این نمودار الف می‌توان گفت، هرسند سیاسی و برنامه‌سازی از سه کووان مهم کار جمعی در پروشه شغل - کی و تکامل خود عمور می‌کند تا به نظر جمع و سیاست عمومی سازمان تبدیل گردد.

علاوه براین، واحد های تشکیلات بطور دائمی محل بحث و پرسی سیاست ها و ناکنیک های آن است و

نمایندگان واحد هانهانظریات سند نهائی تصویب شده در نهاد سیاست صلاحت ارائه دارند و مشی اتخاذ شده از سوی تشکیلات	نمایندگان واحد هانهانظریات جمع بندی شده را در نهاد راهنمایی و ارگانهای مسئول را از ضعف ها و نارسانی های موجود آگاه می سازند. این شیوه یعنی برخورد منظم با سیاست و مشی سازمان، مهمندان و سیله برای تصحیح داشتی سیاست آن در برخورد با واقعیات زندگی و نیز پرهیز از اراده کرانی و ذهنی گذاشت.
سند پایه تحلیل در جهان بحث و کارگمی برامون سند یا استناد صلاحیت ارطوح می کند و سند مود بحث می برد از نهاد مشی و در اختیار اصلاح شده با رأی ایمن تشکیلات قرار می گیرد. نمایندگان به تصویب می رسند قرار می کنند.	واحد ها به بحث جهان بحث و کارگمی در سطح رهبری تهییه می شود و در اختیار و نظریات خود را اصلاح شده با رأی ایمن تشکیلات قرار می گیرد. جمع بندی می کنند.

نمودار افق
اعضاً مشخص زندگی و پر اتفاق رهبری صحت و کارآئی سیاستها و مشی اتخاذ شده از سوی تشکیلات فقده دارند که عرضه می آزمایند و از این طریق رهبری و ارگانهای مسئول را از ضعف ها و نارسانی های موجود آگاه می سازند. این شیوه یعنی برخورد منظم با سیاست و مشی سازمان، مهمندان و سیله برای تصحیح داشتی سیاست آن در برخورد با واقعیات زندگی و نیز پرهیز از اراده کرانی و ذهنی گذاشت.

ج) ارگانهای رهبری، از کمیته مرزی نا سایر مسئولین، وظیفه دارند در برابر ارگانی که آنها را برگزیده است بطور منظم گزارش دهند و نتایج کار خود را به ارزیابی و فضای معمولی می نهند. اصل گزارش دهنده منظم به اعضاً و هاداران، یکی از پایهای مهم دمکراسی دارند و نهاد رهبری و اهرمی برای کنترل از پاپانی است. توجه به این اصل در خدمت گسترش روابط دمکراتیک و مقابله میان ارگانهای مسئول و اعضاً است و در اصلاح و بهبود شیوه های کار سازمانی و بالابردن کیفیت سازمانی و نهاد رهبری می آید.

مخدود نهاد رهبری از حقیقت فرق در مردم اعضاً، فقط در شرایط مبارزه مخفی و با تعیین محدود نهاد رهبری و نسبی هر یک از حقیقت فرق در مردم اعضاً، با تعیین دقیق حد و شغور آن میسر خواهد بود و همچو ارگان دیگری رأساً حق ندارد به تشخیص خود ولو بظاهر موقت اعضاً را از حقیقت قانونی خود محروم سازد.

علاوه بر موارد فوق به عنوان پایه های اصلی دمکراسی درون سازمانی، اصول دیگری نیز در زندگی درونی یک تشکیلات کمونیستی بطور مستقیم در خدمت گسترش و عیق ترشدن دمکراسی و افزایش نقش خلاق و سازنده اعضاً آن قرار دارند.

کار جمعی و رهبری جمعی یکی از این اصول است. در حزب یا سازمان پرولتاری در سطح همه ارگانها، تصمیمات و اجرای آنها بنا بر یک ارجمندی فرار دارد. این اصل نه فقط در مردم رهبری و نهاده مرکزی نه همه سطوح نا واحد های پایه قابل تعمیم و گسترش است. لذین می گفت: "برای اینکه شهادت حرف حزب تبدیل نباشیم باید پیوسته به مقیاس بیشتری تبدیل های وسیع را به شرکت در تمام کارهای حزبی جلب نمائیم." درین گرفتن این شیوه کار، یعنی غالبدن رویه جمعی، تکمیله ای برخورد مخفی و پرهیز از فرد گرانی و عدم پیدا شیوه کیفری جمعی یکی از این میان راهنمایی می دهد و از میزان اشتباها و نبود های احتمالی می کاهد. علاوه بر این، کار جمعی و رهبری جمعی در ترتیب اعضاً نظر اساسی ایفا می کند و به میزان شکوفی بزرگ از خلاقیت و ابتکارات آنان در مبارزات انقلابی افزایید. اساس فعالیت هر واحد سازمانی در تشکیلات کمونیستی عبارت است از اندیشه، تصمیم و کار چشمی دار دن رون هروارد، پایه های مسئولیت فردی هر یک از اعضاً واحد میزد.

اصل مهم و اساسی دیگر در زندگی درونی تشکیلات که رابطه مستقیم با نظر اعضاً آن در فعالیت های انتقاد و انتقاد از خود است. نفعه حرکت مادر برخورد با این اصل اساسی این گفته از این نهاده است: "شیوه برخورد حزب سیاسی نسبت به اشتباها های خود یکی از عده ترین معیارها و دلیل ترین ضایعه های برای سنجیدن درجه و جدی بودن آن حزب و اجرای عملی تغهدهات آن در فعالیت طبقه خود و تقدیم های زحم تکش است. اعتراف صریح به اشتباه، پیدا کردن طفل آن، تجزیه و تحلیل اوضاع و احوالی به آنرا بوجود آورد، بررسی دقیق طرق اصلاح اسباء، اینست علامت یک حزب جدی. اینست نشانه صداقت

- آن حزب به اجرای تعهداتش، اینست ترتیب و آموزش طبقه و سپس تقدیم معاشران.
- بدین ترتیب اصل انتقاد و انتقاد از خود از نظر ما نه فقط بخشنود رکشور گسترش بحث آزاد و خلاق در تشکیلات بلکه بعنوان اصل اساسی برخورد به علکدگشته، ارزیابی کارهای انجام شده، شناخت ضعف ها و نارسانی ها و پیدا کردن راههای برطرف کردن آنها و از این طریق دست یافتن به یک سیاست کارآمد و منطبق با نیازهای واقعی جامعه و مردم را امکان پذیر می سازد و دارای مقام و ارزش والاشی در زندگی درون تشکیلات است و باید در فعالیت انقلابی بطور دائم و سیستماتیک مورد توجه قرار گیرد. برای بارگشتن واقعی نظریات تقدیم معاشران برخورد از همه جانبی از اندیشه ها، پیشنهادات، ابتکارات و زیارت راهشای اعضاً و هاداران، برای طرح انتقادات جدی و سازنده با پایه محیط سالم و آزاد بحث و اندیشه وجود داشته باشد. انتقاد در شرایط فقدان دمکراسی و نیز دمکراسی در غیاب انتقاد معنای خود را از دست می دهد. انتقاد و انتقاد از خود در شرایط نبود دمکراسی درون تشکیلاتی و فضای سازنده بحث و تبادل نظر، بصیرت پروردۀ فرمالیستی و فرمایشی در می آید، از محتوا واقعی خود تهی می گردد و در عمل نارانی و اثربخشی خود را از دست می دهد.
- با توجه به تحریه گذشته حزب، مسئله رهبری یکی از کریه ترین مسائل در زندگی درون حزبی به شمار می رود و برخورد مادر این زمینه و درجه هارجوب درک ما از سانترالیسم دمکراتیک حائز اهمیت فراوان است. به نظر ما:
- رهبری باید در کلیه شرایط (مخفي و علني)، در نهادهای پاصله ایت و باصلاحیت و با رأی مستقیم نمایندگان واحد های تشکیلات برگزیده شود. خود رهبری و ارگانهای مرتبط بدان (کمیته مرزی، پلنوم کمیته مرکزی)، حق انتخاب و اراده کردن افراد جدید به جمع رهبری را ندارند.
 - در هر نهاد صلاحیت دارند که از استعای گزارش رهبری و بحث و تبادل نظر پر ابرامون عمل کرد و نوعه فعالیت کمیته مرکزی، به ارزیابی و تقاضاوت پر ابرامون آن می پردازند و رهبری آن را بین ایهای ارزیابی و برسی برمی گزینند.
 - برای پرهیز از کار فردی و دری جستن از کیش شخصیت، کلیه فعالیت های رهبری در سطح رهبری بصیرت جمعی خواهد بود. کمیته مرکزی دارای جلسات منظم است، کلیه اعضاً کمیته مرکزی در فعالیت های رهبری شرکت می کنند و تضمیمات در سطح کمیته مرکزی باشکنند همه اعضاً آن میسر خواهد بود.
 - تفصیل کار در سطح کمیته مرکزی، (تحریه، تشکیلات ۰۰۰)، در جریان انتخاب کمیته مرکزی در ارگان صلاحیت دار انجام خواهد گرفت.
 - سمت اصلی فعالیت رهبری باید پیشبرد مبارزه انقلابی در ایران باشد. نسبت رهبری در داخل و خارج از کشور باید به صورتی باشد که بخشی از افراد رهبری بطور مستقیم در داخل کشور و یا در ارتباط با فعالیت انقلابی در ایران قرار گیرند.
 - وحدت رهبری و اعتماد علی آن به مشی سیاسی و سازمانی اتخاذ شده در نهادهای پاصله ایت، ضامن اصل وحدت در سطح تشکیلات است. وحدت رهبری به این معنی نیست و نه تواند هم باشد که درین اعضاً رهبری برد آنست و درک پیکان و سازگاری پر ابرامون همه مسائل وجود دارد. وحدت رهبری به معنای آن است که هم از بحث و تبادل نظر کافی و رأی گیری، تفصیل تصویب شده و نه نظر تک نک اعضاً رهبری - به تفصیل رهبری بد ل می گردد. در زمینه مسائل نظری و سیاسی، هر یک از اعضاً رهبری می تواند نظریات خود را در ارگانهای سازمان، (درونی یا بیرونی)، منعکس نماید.
 - تضمیمات در سطح رهبری با اکریت آراء اتخاذ می شود. رأی گیری همواره مخفی خواهد بود. گروه گرانی و ایجاد فراکسیون در سطح رهبری همانند سایر رهای تشکیلاتی مجاز نیست. این شیوه کار در سطح رهبری و سایر سطوح به معنای سرکوب و یا عدم تحمل نظریات اقليت نیست و آن عده از اعضاً رهبری که با تضمیمات اکریت موافقت ندارند می توانند از امکانات حزبی برای مطرح کردن نظریات خود و رساندن آن به گوش اعضاً و هاداران تشکیلات سود جویند.
 - باید دمکراسی، جو برخورد آزاد به اندیشه ها، رعایت حقوق اعضاً رهبری، محیط سالم و سازنده در آنرا بوجود آورد، بررسی دقیق طرق اصلاح اسباء، اینست علامت یک حزب جدی. اینست نشانه صداقت

سطح رهبری به میزانی باشد که زمینه هرگونه کار فراکسینی و گروهی را از میان بردارد. فقط در صورت وجود چنین جوی است که می‌توان هم توان مهای سازمانی را از مسائل و نظریات موجود در سطح رهبری آگاه ساخت و هم جلوی مناقشات شخصی و پرخورد های غیرسیاسی در سطح رهبری را سد کرد و تشکیلات را از آسیهای چنین پرخورد هاشی مصون نگه داشت.

۹- هیچ ضعویتی مرکزی، (و به طریق اولی هیچ عضو تشکیلات)، را بخاطر داشتن خیمه و مشی سیاسی مقاومت با اکثریت کمیته مرکزی نمی‌توان مجازات کرد. امکان مجازات فقط محدود به موادی می‌شود که بتواند به عدم صلاحیت سیاسی و اخلاقی فرد مورد نظر مدل شود. تبارز عینی این مواد محدود به اعمال و پرخورد هاشی است که به سیما و اعتبار انقلابی و سیاسی تشکیلات در برایر اعضا و هواداران و زحمتکشان و مردم ایران صدمه جدی و انکارناپذیر وارد سازد و یا همکاری فرد مزبور با دشمن محزز گردد.

حفظ حقوق اقلیت در تشکیلات و امکان طرح خاید فرد با افرادی که در سطح رهبری، ارگانهای مستول و واحد های سازمانی دارای نظر را تسویا سیاست و نظر اکثریت می‌باشند از معیارهای مهم سنجش دمکراسی درون تشکیلاتی است. زیرا انتظام و اصل مرکزیت از پکسا و این عده را به تعیین از اکثریت فرامی خواند، امری که به حق برای حفظ وحدت تشکیلات و یکارچگی صفو آن در جریان میازره از اهمیت فرامی خوان برقود ارادت اما تشکیلات با پذیرفته نمی‌خود چه در نظریات درونی و چه در ارگانهای بیرونی خود گردند تا آنسته از اعضا که با نظر اکثریت موافقت ندارند بتوانند دلایل مخالفت و نظریات خود را به اطلاع همه اعضا برسانند. فقط از این طریق است که بحث های درونی پرسش مسائل اساسی تاکتیکی و استراتژیک غنی و پریار و دمکراتیک می‌گردد و در تشکیلات تغایر دلیل قرار گرفتن در اقلیت عددی محبوب و سرکوب نخواهد شد. در این زمینه بوزیر ما از روش لینین الهام می‌گیریم که می‌گفت "لازم است در اساسنامه حزب تضمین هایی برای حقوق هر اقلیت منظمه شود تا از سریز کردن اختلاف نظرها، نارضائی ها، عصبیت های داشی و غیرقابل اجتناب به کانالهای قدیمی کدر، ناسالم، بی ارزش و جنبانی جلوگیری شود و این تضمین به کانالهای نابه حال ناشناخته ولی قانونی و در خود میازره شرافتمندانه اعتقد اشخاص هدایت شوند".

بدین ترتیب همانگونه که از مجموعه توصیحات فوق نیز برمی آید، امر مهم پیشبرد مishi سازمانی سالم و اصولی حساس و پیچیده است. همه این اصول چون حلنهای زنجیری واحد بیند یکر پیوند می‌خوند و نادیده انگاشتن هر یک در عمل به مشکلات جدی در کار سازمانی انجامد. در غیاب دمکراسی در تشکیلات اصولی مانند رهبری جمعی، انتقاد و انتقاد از خود، بحث آزادانه، مشارکت در تعیین سیاست و مشی سازمان و ۰۰۰ از محظوی اصلی خود تهی می‌شوند، تشکیلات به یک دستگاه اداری تبدیل خواهد گشت، ابتکار خلاق تود مها میدان و سیمی برای رشد و پارهی نمی‌یابند، ارگانها به انتقاد و انتقاد از خود و تصحیح معاایب خود تن در نمی‌دهند. در چنین شرایطی تشکیلات به آن مجموعه ناسازگاری تبدیل خواهد شد که قادر به تصحیح موقعی اشتباهات خود نیست و زمینه برای پیدائی محیط فاسد و ناسالم کاملاً مهیا می‌گردد. از سوی دیگر در غیب مرکزیت هیچ سازمانی دارای یکانگی و انسجام و وحدت لازم نخواهد بود و از توان زیستی تهی می‌شود.

بهر حال باید یکبار دیگر تأکید کرد که موانین سازمانی هیچگاه مجموعه از اصول برون از زمان و مکان را تشکیل نمی‌دهند و هنر یک سازمان و رهبری آن در رایست که بادرک اهمیت وجود مرکزیت تأمیم با دمکراسی واقعی و وسیع در همه شرایط، بهترین و مناسب ترین راه حل ها را جهت بوزیری یک شی سازمانی کارآ و انقلابی جستجو کند. در این زمینه تجارت بوزیر نشان می‌دهند که هوشیاری و آگاهی اعضا، تشکیلات مهمترین نامل بازدارنده در برابر فرصت طلبی ها و سو اسناد مهای احتمالی فرد پا افرادی از رهبری به شمار می‌ردد ولذا حساسیت تود مهای سازمانی و شناخت نسبت به موانین و معیارهای لینی و دفاع عین خدش آنها از مشی سازمانی سالم و اصولی، اهرم مطمئن دفاع از زندگی درون تشکیلاتی مناسب و کمیستی خواهد بود.

نوشته مورد بحث کوشیده است در تلی ترین اصول مرتبط به مشی سازمانی با تکیه بر تجارت مجموعه جنبش مؤسیتی و کارگری و بوزیر تجربه مشحون خود ما در حزب تude ایران، دیدگاه های را که تاکنون در دهها و دهها نوشته، اعلامیه، مقاله، نامه و سایر اسناد از این دست طی دو سال اخیر مورد توجه و تأکید قرار

گرفته اند، جمع بندی نماید و با گسترش برجسته مفاہم مهم تر، یا به یک بحث سازنده و دمتراتیک را پیپارامون می سازمانی مناسب ما در آینده را تدارک بینند. بد ون تردید رفقا با برجورد های خلاق و نقادانه خود به این نوشت، به غای این بحث که با پذیرفته اصلی مشی سازمانی و اسناده تشکیلات ما را در آینده نزد پیک روش سازد، پاری خواهند رساند.