

مباحث تدارک کنگره

بازنگری در مبانی سازمانگری

محمد اعظمی

حرکتشان در چارچوب سیاستهای ائتلافی سازمان است، مثبت و مفید می‌داند. فعالیت در انجمن‌های دموکراتیک و تشکل‌های زنان را تشویق می‌کند و ... با وجود این در کارنامه اعضای سازمان این فعالیت‌ها کمتر ثبت می‌شود. گویی این همه تلاش و صرف انرژی و مشارکت در این حرکات، امری است که به عملکرد سیاسی اعضای تشکیلات مربوط نمی‌شود. بدتر از این، در مواردی دیده می‌شود که در ارزیابی‌ها و کلام‌ها، قضاوتی منفی نسبت به مشارکت اعضاء در این گونه فعالیت‌ها، وجود دارد.

این وضعیت برخی از اعضا را با تناقض روبرو نموده است. اینان خود را در درون ناکارا و در بیرون اثر گذار می‌بینند. بنابراین بسیار طبیعی است که فاصله از کار تشکیلاتی زیاد شود و تمایل به کار در درون کانون‌هایی در خارج از تشکیلات که فعالیت در آنها بازتاب مثبت و قابل رویتی پیدا می‌کند، در میان اعضای این سازمان جان بگیرد.

۳- مشکلات سازمان اتحاد فداییان خلق ایران از کل جنبش جدا نیست. البته ما ضعف‌ها و مسائل خاص خود مان را نیز داریم. راه حل شسته رفته ای نه ما داریم و نه از دیگران دیده ایم و نه قادریم به تنهایی بدان دست یابیم. اما می‌توانیم در جهت غلبه بر برخی از ضعف‌ها و نارسایی‌ها گام برداریم. تلاش برای دستیابی به یک سیاست روشن، بازسازی ساختار تشکیلات، نو و امروزی کردن ابزارها و مدرن کردن شیوه کار، می‌تواند برای کاستن از دامنه مشکلات مفید و موثر باشد. در اینجا من بحث را روی بازسازی ساختار تشکیلات متمرکز می‌کنم.

اما پیش از آن و در ارتباط با آن، ما نیازمندیم تا فرا روی نیروهای تشکیلات چشم انداز امیدوار کننده‌ای گشوده شود. امروز کانونها و تشکل‌های کوچک تقریباً بی اثر اند. افزون بر این امکان حفظ حیثیتشان نیز دشوار است. هر تجمعی برای بقا و برای ادامه کاری با نیروی قوی و برنامه برآمده از دل جامعه و پاسخگو به نیازهای مردم، می‌تواند اثر گذار باشد. شعارهای زیبا در نهایت مسکنی است که قبل از آنکه انرژی‌ها و اثر گذار باشد، آرامش بخش و انفعال زاست. قوت ما تا کنون این بوده که کمتر در آرمان‌ها در جازده ایم. پا بر زمین داشته ایم و از آرمان‌ها برای تغییر واقعیت‌ها انرژی گرفته ایم. اما این برای اثر گذاری کافی نیست، با نیروست که می‌توان در مقیاس کل جامعه اثر گذار شد. می‌بایست از قد و قواره‌های چند ده نفری و چند صد نفری خارج شد. امروز بیش از هر زمان دیگری عددهای بزرگ می‌توانند لب به سخن بکشایند. از اینرو نیازمندیم که به کانون‌های بزرگ اثر گذار بیندیشیم و کلیه تمهیدات لازم برای تحقق چنین هدفی را بکار بندیم. پیرامون این موضوع در مطلبی تحت عنوان «گره کور جمهوریخواهان کجاست» منتشره در «اتحادکار» شماره ۱۱۶ من چارچوب نظراتم را بیان داشته‌ام. در اینجا لازم می‌دانم باردیگر تاکید کنم که وحدت که جای خود دارد، حتی شکل گیری هرگونه اتحاد عمل و اقدام مشترک نیز اگر بناست با سخت گیری‌های بی مورد گذشته همراه شود، ره بجائی نخواهد برد. این برای کل چپ ایران جای پرشش، مکث و اندیشه دارد که با داشتن نیروی تا بدین حد گسترده، سازمانها و تشکلهایی اینچنین ضعیف دارند. هیچ دلیل قانع کننده‌ای برای ادامه این پراکندگی وجود ندارد. راه را می‌توان یافت با این شرط که برای پیمودن آن عزم رهروانش جزم شده باشد. کافی است چشم‌ها را گشود و از دیوارهای مصنوعی سکت‌ها گذشت تا هم‌منظری و همراهی در آنسوی این حصارها بهتر دیده شود. اشتباه نشود این حصارها تنها بدور تشکل‌ها کشیده نشده است. هر فرد خود نیز در حصارهای گرفتار است. حصارهای که هم به لحاظ قدوقامت و هم استقامت اگر بلندتر و مقاوم‌تر از حصار تشکل‌ها نباشد، کوتاه تر و سست تر نیست. اما این حصارها بغایت مصنوعی و دیوارهای بی اندازه پوشالی و فروریختنی است. من فکر می‌کنم عمر این بلوک‌ها رو به پایان است حتی اگر هیچ تلاشی نکنیم فرو خواهند ریخت. نقش ما کوتاه کردن زمان فروریزی است. از ایفای چنین نقشی دریغ نورزیم.^۱

۱- سازمان اتحاد فداییان خلق ایران با تاریخچه خود از راههای دور می‌آید. از گروهی با مشی مسلحانه در دهه پنجاه، از یک سازمان چپ با پایگاه گسترده توده‌ای در سالهای اول انقلاب، از انشعابات متعدد، از مهاجرت و کار در تبعید و نهایتاً از بهم پیوستن برخی از آن تکه پاره‌ها به همدیگر و اکنون اقامتی تقریباً طولانی در خارج ایران.

از ۲۴ سالی که از انقلاب گذشته است، ما مهاجرین حدود هفت سالی در ایران و هفده سال در خارج از آن زیسته ایم. درک و شناختمان از ایران مستقیم نیست. بواسطه آندسته از رسانه‌های تصویری و صوتی است که در وجه غالب آغشته به سیاستهای قدرتهای خارجی و رژیم جمهوری اسلامی اند. طی این دوره جامعه ما تغییرات بنیادین را از سر گذرانده است. انقلاب ایران شکست خورده است و مردم دست بکارند تا آن نیرویی را که بالا نشاندهند، پایین کشانند. از سوی دیگر اوضاع دنیا نیز دگرگون شده است. "سوسیالیسم عملاً موجود" در صحنه زندگی دیگر موجود نیست. ما نه به آن بنیادهایی پای بندیم که بر اساس آن مدل‌های سوسیالیستی شکل گرفت و نه آنرا روشن و بی پرده رد کرده ایم. از کنار آنها گذشته ایم و بدانها بطور جدی نپرداخته ایم. در کنار اینها رشد تکنولوژی و پیشرفت وسایل ارتباط جمعی بویژه اینترنت، چهره جهان را دستخوش تغییرات کیفی کرده است. ما با پایی این تغییرات شگرف گرچه تا حدودی تغییر کرده ایم اما اساساً نتوانسته ایم گامهای خود را با آن هماهنگ کنیم. در گذشته پرسش‌هایمان کم و یقین‌هایمان زیاد بود و برای بسیاری از سوالات پاسخ حاضر و آماده داشتیم. امروز اما، این روند معکوس شده است بدین معنی که پرسش‌ها زیاد و یقین‌ها به حداقل ممکن رسیده است. ساختار تشکیلاتی ما بر پایه مدل‌های احزاب سنتی چپ پایه ریزی شده و علیرغم تحولات بسیاری که در این مدت رخ داده است ولی هنوز ما همان ساختار قدیمی را کمابیش حفظ کرده ایم. البته در این زمینه هم تغییراتی داشته ایم. دموکراسی تشکیلاتی در باور و عملمان در قیاس با پیش‌رشد چشم‌گیری داشته است و هدایت و رهبری به سبک و سیاق قدیم در بین ما تا حدودی منسوخ شده است اما علیرغم این‌ها، فاصله امان با زمانه هنوز کم نیست. نشریه مان کلیشه‌ای است و مطالبش حتی اعضای سازمان را جذب نمی‌کند. از اینترنت بهره‌چندانی نمی‌بریم و شیوه کارمان کماکان عقب مانده است. نتیجه اینکه طی سالهای اقامت مان در خارج جذب نیروی مان نادر و در میان جوانان نزدیک صفر بوده است. در عوض در تمامی این سالها نیرو از دست داده ایم. افزون بر این در درون تشکیلات، اکثریت اعضای سازمان در رابطه با آنچه که فعالیت تشکیلاتی می‌نامیم اش، کم تحرک اند. این در حالی است که در بیرون از تشکیلات، میل به کار سازمان یافته تشدید شده است. کسانی که سالها کار سازمان یافته را رها کرده بودند، به فعالیت جمعی سیاسی روی خوش نشان می‌دهند. روند در تشکیلات ما سازمان‌گریزی است، در بیرون از تشکیلات سازمان‌یابی. این تناقض بصورت برجسته‌ای قابل رویت است. افرادی که در درون تشکیلات کم تحرک اند، در بیرون از آن یعنی در محدوده‌هایی که تاکنون آنرا فعالیت تشکیلاتی تعریف نکرده ایم، پر تلاشند. در کمتر تشکلی است که افراد سازمان در آن نقش قابل توجهی نداشته باشند. در انجمن‌های دموکراتیک، در کانون‌ها و تجمع‌های سیاسی، در سایت‌ها و ... اعضای سازمان اثر گذارند.

۲- سازمان اتحاد فداییان خلق ایران نسبت به بسیاری از فعالیت‌های دموکراتیک و سیاسی دید مثبتی دارد. راه اندازی یک سایت را می‌ستاید، فعالیت در کانون‌ها و تجمع‌هایی که در جهت شکل دهی و آلترناتیو حرکت می‌کنند و راستای

تجلی اراده اعضای سازمان و مظهر دموکراسی است. این ارگان سرنوشت حزب و سازمان را رقم می زند. اختیار بود و نبود سازمان، سیاست و ساختار آن و اهداف و وظایفش بردوش این ارگان است. پس از مهاجرت، سازمان اتحادفدائیان خلق ایران تقریباً بطور مرتب کنگره هایش را برگزار کرده است. با توجه به امکانات جدید می توان اشکال و راههایی را یافت که اعمال اراده کل اعضای سازمان بیشتر شود. در غیاب کنگره، قدرت این نهاد می بایست متناسب با وظایف سپرده شده به ارگانها و افراد، بین آنها توزیع شود. تاکنون غیر از این عمل کرده ایم. در غیاب کنگره قدرت به کمیته مرکزی سپرده می شد. نماینده و مفسر تصمیمات کنگره در تمامی عرصه ها، کمیته مرکزی بود. این مساله می بایست دستخوش تغییر و تحول شود. در خارج از کشور واحدهای کشوری در منطقه تحت مسئولیت خود نماینده کنگره و براساس مصوبات آن، تصمیم گیرنده اصلی اند. گروههای کاری نیز در عرصه کار خود در چارچوب مصوبات کنگره تصمیم گیری خواهند نمود. شورای هماهنگی (بجای کمیته مرکزی) از میان اعضای سازمان توسط کنگره انتخاب می شود. وظیفه برخورد با روندهای سیاسی و تشکیلاتی در سطح کل نهادهای کشوری و سیاست های جهانی را در چارچوب مصوبات کنگره به عهده دارد. همچنین نظارت بر پیشرفت کارها توسط گروههای کار و واحدها و هماهنگی امور از دیگر وظایف این ارگان است. این ارگان در صورت مواجهه با اختلال و عدم پیشرفت کار از طریق کنگره فوق العاده یا همه پرسی نظر سازمان را مشخص می نماید. در داخل کشور نیز نیروهای تشکیلات بصورت عدم تمرکز می توانند فعالیت کنند و خط اصلی را از مصوبات کنگره می گیرند. این واحدها در رابطه با شورای هماهنگی برای معضلات راه یابی خواهند نمود.

مساله دیگری که در این نوشتار مدنظر است، تغییری است که می بایست در رابطه عضو و سازمان در ساختار تشکیلات پدید آید. تاکنون بنا به تعریف درازجایی مشابه ما عضویت با حضور در حوزه سازمانی مفهوم بود و حوزه نیز بعنوان واحد پایه، اساس فعالیت سازمان را می ساخت. این نگاه به فعالیت تشکیلاتی از نظر من می بایست دستخوش تغییر شود. عضو حزب نه با حضور در حوزه که با پذیرش وظیفه و انجام آن تعریف می شود. بدین ترتیب اعضای سازمان بر مبنای پیشبرد وظایف، کارشان سنجیدنی است. وظایف سازمانی نیز به افراد یا گروههای کاری و یا واحدهای سازمانی سپرده خواهد شد. گروههای کار یا براساس پروژه های مشخص شکل می گیرند یا در درونشان وظایف بصورت پروژه ای واگذار می شود. این پروژه ها هدف، وظیفه، نیرو، امکانات و زمان تحقق شان می بایست روشن باشد. برای پیشبرد پروژه ها اختیار کامل و آزادی عمل برای انجام آن وجود دارد. پروژه ها یا در کنگره ها به تصویب می رسند و یا با توافق شورای هماهنگی به اجرا درمی آیند. نکته قوت کار براساس پروژه این است که نتیجه هر پروژه ای قابل ارزیابی است. پروژه ها زمان دارند. وظایف ابدی و ازلی و غیر قابل سنجش در پروژه جای ندارند. افزون بر این پروژه ها زمینه رشد خلاقیت را افزایش می دهد.

در صورت پذیرش این نوع نگاه به فعالیت های سازمانی، ساختار و اساسنامه سازمان متناسب با این درک اصلاح خواهند شد. برای نمونه در اساسنامه حقوق و وظایف افراد و ارگانها از جمله کمیته مرکزی، دستخوش تغییر می شود و یا ارگان مرکزی (اتحاد کار) ارگان کمیته مرکزی نخواهد بود ...

۱- نگاه وحدت خواه من برای برخی از یاران و دوستان عزیزم از زاویه غیر عملی بودن آن پرسش انگیز است. من ضمن پذیرش دشواری این راه بر این باورم که مشکلات پیشبرد وحدت نیروهای چپ از تلاش برای شکل گیری یک اتحاد از نیروهای جمهوریخواه بیشتر نیست. آن موانع و نگاه های سخت گیرانه ای که شکل گیری « اتحاد » را سد کرده است در صورت از میان برداشته شدن، راه وحدت چپ را نیز هموار می نماید.

۴- گفتیم ساختار تشکیلات نیازمند بازبینی و نوسازی است. اگر ساختار ظرفی است که فعالیت های ما در آن کارا و اثرگذار می شود، بنابراین ساختار تشکیلات می بایست با مضمون فعالیت هایمان هماهنگی داشته باشد. هر کجا که فعالیت ما مفید و مثمر ثمر است، در همانجا نیازمندیم ظرف مناسب آنرا پدید آوریم و در جاهایی که ظروف مان زنگ زده و بی مصرف است، بدون زنگ زدایی، سلامت فعالیت هایمان به خطر خواهد افتاد.

اکنون بخشی از انرژی نیروهای تشکیلات سازمان اتحاد فدائیان خلق ایران در انجمن ها، مجامع و کانون های فرهنگی، دمکراتیک و سیاسی متمرکز شده است. اگر این فعالیت ها را مفید می دانیم چرا این ظروف را دور می زنیم و بر این بخش از عملکردمان چشم می پوشیم، به سخن دیگر لازم است آن مراکز و کانونهایی که اهداف و سیاستهایشان با برنامه و خط مشی سازمان هم راستاست، فعالیت در آنها جزیی از وظایف تشکیلاتی محسوب شود. در این صورت الزامات چنین فعالیتی می بایست دیده و رعایت شود. اگر چنین ایده ای پذیرفته شود آنگاه فکر می کنم که فرد در این کانونها مستقلانه تصمیم می گیرد، اما در حوزه های تشکیلاتی برای

مشورت و هماهنگی حول فعالیت در این کانونها بحث و تبادل نظر صورت می گیرد. البته تشخیص هم راستایی خط مشی و اهداف این کانونها با برنامه سازمان توسط ارگانهای سازمانی اتخاذ می شود.

مساله مهم دیگری که در نوسازی ساختار مدنظر است، مبنای قرار دادن تمایل و علائق افراد در تقسیم کار تشکیلاتی است. یعنی بجای رهبری، کمیته مرکزی و یا ارگانهای سازمانی، فرد در نهایت تعیین می کند که داوطلب کار کردن در کدام عرصه از فعالیت های سازمانی است. ارگانهای تشکیلاتی نقش هماهنگی و مشورتی در این زمینه ایفا می کنند، بدین ترتیب هیچ عرصه ای از فعالیت تشکیلاتی و یا حوزه و گروه کاری فعالیت در آن برای اعضای سازمان مسدود نمی شود. کسی که مایل است انرژی اش را در نشریه بگذارد چرا باید مجبور به فعالیت در روابط عمومی و یا کمیسیون زنان شود؟

گرچه تشکل های سابق عموماً دستخوش تغییراتی شده اند و رفرمهایی را پذیرفته اند اما در نهایت ارگان های بالاتر تصمیم می گرفتند که چه وظیفه ای توسط چه ارگانی یا افرادی انجام شود. در واقع در واگذاری وظایف، اجبار دست بالا را داشت. ما نیازمندیم این سبک و سیاق تصمیم گیری تغییر نماید و فرمان تصمیم گیری صدو هشتاد درجه گردانده شود. بدین معنی که پذیرش وظیفه بصورت داوطلبی و اختیاری، جایگزین اجبار شود. شاید چندان نیاز به استدلال نباشد زمانی که اجبار حاکم است بویژه در شرایطی که اتوریته بعنوان الزام اجرائی اجبار زیرسؤال است، افراد از انجام وظیفه اجباری به درجات متفاوت سرباز می زنند و خود را نیز پاسخگو نمی دانند. در عوض آن مرکزی که در ظاهر بیشترین قدرت تصمیم گیری را دارد، آسیب پذیرترین نقطه شده و وسیل می شود. عموماً این مراکز بیشترین وظایف را بدوش می گیرند و پرتلاش ترین کانون فعالیتهای تشکیلاتی اند. اما همواره در این سیستم کار، این مراکز بشکلی « بدهکار » اعضای تشکیلات اند. در گذشته ها که دموکراسی درون تشکیلاتی وجود نداشت این مراکز از قدرت واقعی برخوردار بودند و اتوریته لازم برای اعمال قدرت و سپردن وظیفه را نیز داشتند. با تغییر شرایط و جاری شدن دموکراسی در درون تشکلهای، واگذاری وظیفه بصورت اجباری غیر قابل اجرا شده است. می بایست برای پاسخگو کردن همه اعضا و برای شکستن استعدادهای و خلاقیت ها افراد بتوانند با اراده و اختیار وظایف را بصورت داوطلبی انتخاب کنند. سیستم گذشته اشکال اساسی داشت اما بی تناقض و هماهنگ بود. اجبار با اتوریته همراه بود. سیستم کنونی، هم اشکال اساسی گذشته را دارد و هم متناقض و ناهماهنگ است یعنی در حالیکه اجبار برای واگذاری وظیفه وجود دارد، اتوریته ای پشت آن نیست. از اینرو می بایست تناقض را بسود یک سیستم کارا یعنی پذیرش داوطلبی وظایف، حل کرد.

مساله دیگری که در ساختار کنونی به دموکراتیزه کردن و نتیجتاً به رشد خلاقیت ها و انجام بهتر وظایف کمک می کند، توزیع قدرت در تمامی سطوح تشکیلات است. عالی ترین و قدرتمندترین ارگان تشکیلات کنگره سازمانی است. کنگره