

افغانستان آزاد – آزاد افغانستان

AA-AA

چو کشور نباشد تن من مباد
همه سر به سر تن به کشتن دهیم

بدین بوم و بر زنده یک تن مباد
از آن به که کشور به دشمن دهیم

www.afgazad.com

afgazad@gmail.com

Political

سیاسی

سازمان انقلابی افغانستان - اسد ۱۴۰۰
۱۷ می ۲۰۲۲



با مبارزه ایدئولوژیک می توان فساد ایدئولوژیک را ریشه کن کرد! (۳)

به ادامه گذشته:

«سازمان رهائی» در سال ۱۳۹۷ در سند «با درس گیری...» می نویسد: «مرکزیت... از انتقادات، مسایل و نظرات اعضا آگاه نبوده و اگر آگاه هم بود به آنها به فوریت و مسئولانه نمی پرداخت و رابطه آن با اعضا، بوروکراتیک، بالابینانه، سراسبی و غیر صمیمانه بود. مرکزیت خود را در برابر اعضا مسؤول و پاسخگو ندانسته و در مواردی با روحیه ای فیودالی و کماندستی به آنان برخورد می کرد و در مقابل صدور فرمان خود فقط سکوت و سربه زیر بودن را می خواستند. اطلاع مرکزیت از وضعیت و مطالبات اعضا با اعتماد به گزارش یک جانبه و ناقص این و آن عضو مرکزیت محدود بود... کارها و تصمیم در هر مورد چه خوب و چه نادرست در دست یکی دو نفر متمرکز می شد.» همین سازمان در سال ۱۳۶۵ نوشته بود: «تصمیم فردی به جای تصمیم جمعی و حرکت از آن» یکی از عوامل خیانت ها و جنایت های درونی بود و «رهبری به کلیه شبکه ها و امور سازمان نظارت کافی و همه جانبه نداشت». برای کاویدن این موضوع بهتر است مواردی را از نوشته «نکاتی پیرامون جمع بندی از ضربات سال ۱۳۶۵» نقل کنیم. نویسنده سند می نویسد: «تصمیم فردی به جای تصمیم جمعی نشان دادن و حرکت از آن؛ این نه تنها در مورد خاین خالد صدق می کند بلکه به یک اصل که مغایر با دموکراسی درون سازمانی است، تبدیل شده بود.» نویسنده ادامه می دهد: «در سازمان موازین و اصول مارکسیستی مرعی الاجراء نبوده، اشخاص (غیر سازمانی، خودخواه، گستاخ و بی تربیت) به راحتی تحمل می شدند و اگر در مورد آنان گزارشی هم از طرف رفقای دیگر به سازمان داده می شد،

(دو توت) ارزش نداشت... واقعیت اینست که جاوید خاین که در مدت خیلی کوتاه موقعیتش را در سازمان به سطح کادر بالائی رساند نه بر اساس لیاقت و استعداد و گذاشتن مراحل سختی بلکه بنابر روابط فامیلی و بدبختانه با یاد داشتن زبان انگلیسی و درگیری بود... جاوید در سازمان به هر کس که برابر به سلیقه اش نمی بود، جواب می داد... اگر بپذیریم که این رفقاء در همان زمان هم به مرجع سازمانی {گزارش} ارائه داشته اند ولی رهبری به آن گوش نداده است خالی از دو علت نیست: ۱) سازمان یا بخش عمده آن به مجمعی از لیبرالان و سازشکاران تبدیل شده بود که تنها به منافع خود می اندیشیدند. ۲) اعضای سازمان که انتقاداتشان را مطرح کرده اند گوش شنوا برای آن در سازمان وجود نداشته است و به عکس مورد عتاب و سرزنش قرار گرفته اند که علیه رفیق خوبی اتهام زده اند. در هر دو صورت فوق نتیجه یکی است: حاکمیت فضای لیبرالیستی بر سازمان.»

بین سال‌های ۱۳۶۵ و ۱۳۹۷ چه تفاوتی دیده می‌شود؟ تنها تفاوتی که به نظر می‌خورد تنگتر شدن حلقه استبداد تشکیلاتی در سازمان از طریق شکنجه کردن رفقای خود با فحش‌های غلیظ و دشنام و بدزبانی‌های غیر رفیقانه است. هیچ عضو مرکزیت در سال ۱۳۶۵ جلسه سازمانی را معادل «اعدام‌گاه» و فحش‌های «رهبر» را بدتر از شکنجه دشمن نمی‌دانست اما در سال ۱۳۹۷ عضو مرکزیت و دفتر سیاسی جلسه سازمانی را معادل «عدم‌گاه» و عضو دیگر آن را معادل شکنجه دشمن می‌داند. در سال ۱۳۶۵ هم کنگره‌ای در کار نبود و اساسنامه سازمانی ورق‌پاره‌ای بیش نبود. اکنون هم پس از سی و دو سال همان زری ببولالی را می‌شنویم: «... در مقاطعی فرصت‌های نسبتاً مناسبی برای برگزاری کنگره و انتخاب مرکزیت از دست رفت و عملاً چند ماده‌ای از اساسنامه سازمان طی سالیان روی کاغذ مانده جنبه عملی نیافت که پیامدهای ناگوار آن را امروز در برابر خود داریم.» اما این که این پیامدهای ناگوار چه بوده و چیست، رهبری موقت مادام‌العمر آن را مسکوت می‌گذارد، زیرا می‌داند پای خودش تا سطح خیانت کشانده می‌شود. «سازمان رهائی» در ۱۳۹۷ از پیامدهای ناگوار عدم تطبیق اساسنامه سخن می‌گوید، ولی تا ماه ثور ۱۴۰۰ این وضعیت دردناک را ادامه می‌دهد تا این که به اصطلاح کنگره دایر می‌کند و فرد اول فرصت می‌یابد ضمن تعیین ولیعهد، عمدتاً خانواده‌اش را در مرکزیت جابه‌جا کند.

«حمزه» ادامه می‌دهد: «درین مقطع زمان «سازمان» ما از بحران‌های شدید بی‌اعتمادی، تشکیلاتی، سیاسی، ایندولوژیک، انضباطی و غیره ناشی از گرایش‌ات انحرافی تسلیم طلبانه، جاه طلبانه، فرار طلبانه از مبارزه اصولی و انقلابی رنج می‌کشد. این تراژیدی یک روزه و یک شبه اتفاق نیفتیده بلکه گذشته... ساله دارد؛ به مرور زمان از شروع تا امروز این قلعه بزرگ شرم‌آور به پایه اكمال رسیده البته در اثر رهبری (مرکزیت) بی‌کفایت و پاسیفیست و مدیریت ضعیف، مصلحتی و سلیقه‌ئی.»

آیا فرد اول نیت ویران کردن این «قلعه بزرگ شرم‌آور» و بنای قلعه افتخارآمیز بر سنگ ریزه‌های آن را دارد؟ متأسفانه خودخواهی فردی و بیماری خانواده پرستی و پول‌پرستی او را خلع نیت می‌کند. اولین «کنگره» عمر چهل ساله این سازمان نشان داد که با کودتای تشکیلاتی، مهندسی‌سازی مرکزیت و فضای قلدرانه و خانواده‌بازی، بر دیوارهای این «قلعه بزرگ شرم‌آور» نمی‌توان خشت‌های افتخار چید. لگد زدن به این «قلعه شرم‌آور» و «فرار» از آن بهترین کاری است که یک کمونیست انقلابی انجام داده می‌تواند.

فرد اول در حدود سی و پنج سال حاکمیت بلامناز عرش در «قلعه شرم‌آور»، سازمان را به شرکت پولی تبدیل کرد. پول نیازمند نظم است و این نظم محتاج اعتماد متقابل است. امپراتورها و شاهان اعتماد متقابل را از طریق ازدواج‌های خانوادگی تأمین می‌کنند. فرد اول برای صیانت از مبالغ هنگفت پول نمی‌تواند این «قلعه شرم‌آور» را ویران کند. او به جای این، برای مصونیت پول و جایزادها تلاش می‌کند این «قلعه شرم‌آور» را با نصب خانواده در برج‌های آن مصون

نگه دارد. بی جهت نیست که اکثریت دارائی منقول و غیر منقول کارپوریشن خانوادگی، عمدتاً به نام های حلقه اول و بعضاً حلقه دوم و سوم خانواده ثبت و قباله شده است.

او برای این که کارپوریشن خانوادگی مصون بماند، اقدامات آتی را انجام داد:

۱. **میراثی سازی مرکزیت:** متأسفانه باید گفت که «میراثی سازی» یکی از امراض مزمن و ساری در «سازمان رهائی» بوده است. فرد اول، سال های سال تلاش کرد تا با مبالغه اغراق آمیز یکی از دختران رفیق احمد را به «میراث» رسانده و به زور رهبر بسازد؛ چنان بتی از او ساخته و تراشیده بود که احدی حق نداشت بر او انتقاد کوچکی هم وارد کند. این تلاش ها چون مصنوعی و ساختگی بود به ثمر ننشست. فرد اول پس از درگذشت یکی از اعضای مرکزیت سازمان، پسر او را به مرکزیت آورد و تا سطح دفتر سیاسی رساند و پس از برکناری تویتری یکی دو عضو دیگر مرکزیت، دختر آن زنده یار را نیز وارد مرکزیت سازمان ساخت. به همین سان، او پس از آغاز پروسه مشاورسازی در مرکزیت، دختر یکی دیگر از اعضای مرکزیت را به کمیته مرکزی آورد. گاه این «میراثی سازی» تا جایی پیش رفته که پدر و پسر، برادر و خواهر، زن و شوهر، ماماخسر و خواهرزاده و شوهران خواهرزاده ها، اعضای مرکزیت سازمان بوده اند. بر اساس همین ذهنیت خانوادهبازی بود که در چهل سال عمر سازمان هیچ کارگری، هیچ دهقانی و حتی هیچ زحمتکش تهیدست به مرکزیت سازمان راه نیافت. اگر بافت طبقاتی اعضای مرکزیت «سازمان رهائی» شکافته شود یا زمیندار منطقه بوده، یا شهرنشین مرفه یا هم تحصیل کرده غرب و یا هم از طبقه متوسط بالا. خوبی میراثی سازی مرکزیت برای فرد اول این بوده که در تمام جدل های قدرت، کودتاهای تشکیلاتی و اخراج افراد، خویشاوندان فرد اول همیشه در کنار او قرار داشته اند!!

۲. **اخراج افراد غیر دلخواه از مرکزیت:** از آن جایی که سازمان به تیول شخصی فرد اول تبدیل شده، او به خود حق می دهد با یک تویت اعضای مرکزیت را اخراج و افراد دلخواهش را در مرکزیت جابه جا سازد. فرد اول این جرأت را از کجا به دست آورده است؟ نبود و فقدان سانترالیزم دموکراتیک در سازمان رهائی، بلایی بوده که سبب بریدن ها، فاجعه ها، خیانت ها، انحرافات و تسلیم طلبی شده است. مسؤل درجه اول این فجایع و خیانت ها، انحراف و تسلیم طلبی فرد اول و در قدم دوم تمام اعضای کمیته مرکزی موقت سازمان رهائی بوده اند. اعضای کمیته مرکزی موقت تا زمان «لگد خوردن»، او را چون «قدیس» می پرستیدند تا این که لگد می خوردند و بنای اعتراض می گذاشتند.

۳. **خانواده بازی در مرکزیت:** برای درک این که چگونه مرکزیت و در مجموع سازمان رهائی به ملکیت خانوادگی استحاله یافته، بهتر است به طور نمونه رهبری کنونی این سازمان را که گویا پس از نخستین کنگره مسخره شکل گرفته، مورد بررسی عددی قرار دهیم. در حدود ۴۲ درصد اعضای مرکزیت کسانی هستند که به گونه مستقیم از خویشاوندان فرد اول می باشند. یک مشاور مرکزیت (مقام بالاتر از مرکزیت، چون موصوف نزدیک به سه دهه عضو مرکزیت بوده) هم روابط نیمه خانوادگی با فرد اول دارد. اگر فرد اول را به حیث هرکاره بر آن بیفزائیم، این درصد از ۵۰ درصد می گذرد. در نتیجه، مرکزیتی با بیشتر از ۵۰ درصد حاکمیت مطلق خانوادگی بر سازمان رهائی حاکم است که تصامیم این خانواده، تصامیم آخر و نهائی در سازمان تلقی می شود.

افتضاح خانواده بازی فرد اول و «مرکزیتی» ها، دامن تمام سازمان را گرفته است. در سازمان رهائی دیده ایم و می بینیم وقتی عضوی از مرکزیت از سازمان رفته، تمام خانواده پشت او لشکر بسته و سازمان را ترک گفته اند. همین گونه وقتی عضو عادی از سازمان می رود، تمام خانواده اش با سازمان خداحافظی می کند. وقتی مرکزیتی ها خانواده بازی فرد اول را برای ادامه قدرتش می دیدند و به چشم سر ملاحظه می کردند که خانواده فرد اول همیشه در کنار فرد اول قرار دارد، نمی توانستند روابط خانوادگی خود را نادیده بگیرند. به این خاطر است که هیچ نمونه ای را نمی توان یافت که

عضو مرکزیت از سازمان رهائی رفته باشد و خانواده‌اش با سازمان باقی مانده باشد. وقتی اعضاء این وضعیت اسفناک را به چشم سر می‌دیدند، طبعاً جرأت نمی‌کردند که به روابط خانوادگی پشت پا بزنند. گر چه عده ای از اعضای سازمان بنابر مشکلات معین در این قسمت، بهتر و خوبتر نسبت به اعضای کمیته مرکزی موقت مادام‌العمر عمل کرده اند.

۴. **مدیریت غیر رفیقانه اذهان برای جابه جایی افراد دلخواه:** آنانی که در «سازمان رهائی» بوده اند، به خوبی می‌فهمند که یکی از کار شیوه‌های غیر دموکراتیک آن سازمان مدیریت غیر رفیقانه اذهان است. به این منظور تلاش صورت می‌گیرد تا افراد دلخواه بسیار تبلیغ شوند، برای شان مسؤلیت داده شود، جا و بیجا ستایش شوند و بالاخره به اصطلاح مسؤل شوند. فرد اول عین کار را در مورد مرکزیت انجام داد. برای آوردن افراد دلخواه به مرکزیت به آنان مسؤلیت داد، امکانات داد و بالاخره آنان را برای گرفتن رأی به «کنگره» روان کرد و به اصطلاح برای اصحاب جدیدش «رأی» گرفت.

۵. **تصفیه مرکزیت تحت نام مشاورسازی:** اصطلاح مشاور، مسخره‌ترین اصطلاحی است که به تقلید از دولت پوشالی وارد ادبیات «سازمان رهائی» شده است. اگر در «سازمان رهائی» مرکزیت دموکراتیک موجود می‌بود، قطعاً این سازمان به این کرنش، محافظه‌کاری و برخورد سلیقه‌ئی و مصلحتی در مقابل اعضای سابقه‌دار مرکزیت تن نمی‌داد. اعضای واجد شرایط از فلتر کنگره می‌گذشتند و با رأی شرکت کنندگان، موقف‌های تشکیلاتی (عضویت و یا عضو علی‌البدل مرکزیت) را به دست می‌آوردند و اگر به دست نمی‌آوردند، با افتخار عضویت عادی سازمان را قبول می‌کردند. مگر قرار است ثروتمندزاده‌ها همیشه ثروتمند و نخبه باشند و «عادی» و «عامی» نباشند؟ البته در یک سازمان طبقاتی که به «طبقه رفقاء» و «طبقه صفوف» تقسیم شده باشد، چنین امری پذیرفتنی است.

فرد اول به خاطر تصفیه مرکزیت از افراد غیر دلخواه عین بازی مسخره دولت پوشالی به نام «مشاوردانی» را در آن سازمان آغاز کرد. در ادارات دولت پوشالی غنی وقتی تصمیم بر حذف افراد از بست‌های کلیدی گرفته می‌شود، آنان مشاور ساخته می‌شوند که به گونه شوخی به نام «مشاوردانی» یاد می‌شود. پس از مدتی به این مشاوران ابلاغ می‌شود که نیازی به مشوره دادن شان نیست و بست مشاوریت دیگر در تشکیل موجود نمی‌باشد. مسؤلان تردست ادارات دولت پوشالی با این کار مشاوران غیر دلخواه را جواب و مشاوران دلخواه را هرکاره می‌سازند. فرد اول، عین بازی را با عده‌ای از اعضای مرکزیت آن سازمان انجام داد. عده‌ای دلخواه را نگه داشت و عده‌ای غیر دلخواه را طرد کرد.

ادامه دارد