

سخنرانی رفیق عبدالله نایی

در کنفرانس سراسری نهضت آینده افغانستان

مؤرخ ۲ سرطان ۱۳۸۶ خ. مطابق ۲۳ جون ۲۰۰۷م

رفقای عزیز، بخش دوم کار کنفرانس ما افزون به تصویب مرامنامه و اساسنامه سازمان ما، به «نوسازی زنده گی سازمان» ما اختصاص دارد. مفهوم نوسازی زنده گی سازمانی، جهت‌های عدیده تشکلی ما را در چوکات گونه یی از پیوندها و روابط بین اعضای سازمان افاده میدارد که باید جداً به تحلیل و ارزیابی آن پرداخت و از طریق آن به درک ماهیت سازمان رسید. هر تشکلی بین افراد انسانی بر مبنای عناصر مشترک بین آن‌ها صورت میگیرد. در سازمان سیاسی، عناصر مشترک را اهداف مشترک، اصول مشترک زیست باهمی، نگرش اندیشه یی مشترک و اصول اخلاقی مشترک (یعنی چگونه بودن در پراتیک سیاسی-اجتماعی) تشکیل میدهد.

اگر به پس منظر حرکت ما بنگریم، سازمان ما همانند تمام سازمانها و تشکلهای از یک گروه کوچک چندنفری آغاز کرد. در جریان انکشاف این سازمان، ناگزیر دوگونه پدیده‌ها سر برآوردند. برخی در جهت تثبیت سازمان بر مبنای منطق آغازین آن و بعضی در جهت طرد آن بر مبنای وجود عناصر بازدارنده قدیم در متن انکشاف سازمان یا تبارز روندهای انحرافی به منظور تغییر جهت دادن مسیر انکشاف آن. این دیالکتیک انکشاف، عرصه یی را برای بروز تفاوتها، مناقشات، جذبه‌های تازه و طردهای عناصر قدیم به وجود آورد. در جمع امروزی ما، اساسگذاران نهضت واقعاً انگشت شمار اند. اکثریت مطلق فعالان امروزی نهضت را رفقای تشکلی میدهند که در کنفرانس اساسگذار حضور نداشتند. این است رفقا پیروزی سازمان ما که تشکلی اندیشه یی را مبنای بنیادی تشکلی سازمانی قرار داد و بر اساس آن، چنان رفقای را در خود متشکل ساخت که امروز به پیشبرنده گان پویای جنبش مبدل شده اند.

رفقای گرانقدر! تصویب اساسنامه و مرامنامه جدید ما، نهضت آینده افغانستان را به یک سازمان واقعی سیاسی مبدل میسازد که دگرگون ساختن وضع موجود را به نفع مردم هدف خود قرار میدهد. این سازمان برهم زن پیوندهای اجتماعی کهن که میخواهد مناسبات جدید اجتماعی را در سرزمینی مثل افغانستان به تحقق برساند، چی ماهیتی میتواند داشته باشد. جریان هفتسال تکامل سازمان ما نشان داد که مبارزان باورمند به راه ما، از طرق مختلف به آن می پیوندند، چون ماهیت پراتیک فردی سیاسی خود را با ماهیت سازمان یک سان یا همسو میابند. گردهم آمدن آگاهترین، مصممترین و مبارزترین افراد در مراحل آغازین یک تشکل سیاسی، ویژه گی هایی دارد که با پیوستن اعضای بعدی در صفوف سازمان فرق دارد. در آغاز باید با سختگیری تمام، با حداکثر توقع، با مراقبت جدی از پراتیک و موضعگیری رفقا، با وسواس دایمی پاکیزه نگهداشتن کُنشهای فردی و دور کردن افراد تصادفی و نامنطبق با ماهیت و روحیه سازمانی عمل کرد. در هفتسالی که گذشت، ما با شکیبایی انقلابی در شرایط بسیار دشواری که به هیچ وجه به نفع ما نبوده اند کار تشکل اندیشه یی و سازمانی را دنبال کردیم. نی فریفته سَرابه های قدرت پوشالی شدیم و نی فریب دیماگوژی منحرفان برخاسته از بقایای ح. د. خ. ا. را خوردیم. تعداد ما امروز بسیار زیاد نیست، ولی به یقین بخشی از بهترین فرزندان جنبش چپ افغانی را در نهضت آینده افغانستان باهم پیوند داده ایم و این، رفقا، افتخار بزرگ تاریخی ماست! همین اکنون اعتبار و نفوذی را که نهضت آینده افغانستان در کُل حرکت مترقی افغانی کسب کرده است، سرمایه اجتماعی بیست که رونق جنبش دموکراتیک را غنی میسازد.

شما رفقا دیگر سکوی اساسی جنبش انقلابی کشور هستید، افتخار به شما که دشوارترین راه، یعنی راه پیکار انقلابی را به سود زحمتکشان افغانستان برگزیدید و با سرافرازی و متانت، آن را دنبال میکنید. شما درشرایطی درفش فرو افتاده پیکار گلگون کفنان انقلابی را دوباره به اهتزاز درآوردید که کسی را حتی یارای به زبان آوردن آن نبود و روان افسرده گی و دلمرده گی عمیقی بر روانهای رفقای دیروزما مستولی بود. یک بار تفاوت بین نشست امروزی ما را با جامعه یی که برای ما به میراث

گذاشته است، در نظر مجسم کنید. چی رستاخیز عظیمی در کار است تا مناسبات اجتماعی حاکم در افغانستان به سطح مناسباتی ارتقا کنند که ما و شما در تخیل دادجویانه خود میپروورانیم. اگر ما و شما به تنهایی، نیروی راه انداز چنین رستاخیزی نیستیم، به یقین، مصمترین و پویاترین بخش آن که هستیم. پس باید بر اساس همین چشم انداز سترگ، هم ماهیت سازمان خود را درک کنیم و هم وظایف سازمانی خود را.

رفقای عزیز، زنده گی درون سازمانی که با تصویب اساسنامه جدید، رونق، پویایی و ثبات لازم را کسب خواهد کرد، در واقع تبلور پراتیکهای آگاهانه فردیست در یک مجموعه دسته جمعی ارادی. ما اراده های فردی خود را باهم شریک میکنیم و از آن یک اراده بزرگ و نیرومند دسته جمعی میسازیم. اراده دسته جمعی، یعنی تبارز قدرت! اگر سازمان سیاسی تبارز قدرت نباشد، ناممکن است که با دولت که وسیله قدرت است، درآمیزد. . . . سازمان سیاسی، دولت در حال شدن است. دولت بالقوه است. پس باید با همین ژرفنگری، وظایف درون سازمانی خود را مورد ارزیابی قرار دهیم و خود را مرحله به مرحله برای انجام وظایف بیرونی ما که به سررساندن تحولات بنیادی اجتماعیست، آماده سازیم. شاید برخی از رفقا سوال کنند که طرح این مسایل بسیار پیش از وقت است. درست است رفقا، که طرح این مسایل از نگاه زمانی پیش از وقت است، ولی از نگاه منطقی - فلسفی پیش از وقت نیست. ما باید عمیقاً درک کنیم که کی هستیم، چی میکنیم و چرا میکنیم؟

رفقای عزیز، ما و شما از درون جنبشی سر برآورده ایم که اگر از یک سو افتخارها و دستاوردهای جدی دارد، از سوی دیگر زندانی پیوندهای کهن قبیله یی، قومی، زبانی، سمتی و به ویژه زندانی "کزآگاهی" ایدیالوژیها و مقید اخلاقیات مسلط ارتجاعی میباشد. اکثریت رفقای دیروزما در چوکات چنان اندیشه ها، معیارها و ارزشهای اخلاقی - ایدیالوژیکی میزیستند و مبارزه میکردند که با پراتیک سیاسی دگوگونساز شان در تناقض بود. چگونه ممکن خواهد بود جامعه را دگرگون سازیم، در حالی که خود براساس موازین و داوریهای حاکم در این جامعه، می اندیشیم و عمل میکنیم.

نیرومندی مناسبات کهن و ایدیالوژی ارتجاعی حاکم چنان بود، که بالاخر مانع تحقق تلاشهای چپ دیروز برای تغییر دادن جامعه شد و در فرجام آن چپ را از هم فروپاشاند و روانه تاریخ کرد. چگونه میشود حداکثر از شیوع و نفوذ ایدیالوژی حاکم و اتیک ارتجاعی در درون سازمان و از طریق آن در درون کل جنبش چپ، جلوگیری کرد؟ ما راه دیگری جز مبارزه دائمی آگاهانه در برابر ایدیالوژیهای کهن نداریم. وقتی میخواهیم ستم را از جامعه برچینیم، باید نخست ستمدیده گان را از آن آگاه سازیم. تا زمانی که ستمدیده، خود را ستمدیده نپندارد، رفع ستم را یک امر کاملاً بیگانه و انتزاعی تلقی خواهد کرد. ما نیز تا زمانی که عمق مناسبات کهن را در بین خود درک نکنیم، نخواهیم توانست یک سازمان وارهیده از دنیای کهن بسازیم. اصول جدید سازمانی که در اساسنامه جدید ما مطرح گردیده اند، چوکاتی برای پاگیری مناسبات جدید درون سازمانی اند. تنها در صورت تطبیق پیگیر و عدول ناپذیر این اصول است که میتوان یک سازمان آگاه انقلابی ساخت. رفقا، مسأله کلیدی امروزی برای ما که در جامعه یی بسیار عقبمانده میرزمیم، مسأله انقلاب اجتماعی نیست؛ مسأله کلیدی امروزی برای ما، «انقلابی سازی» مغزهاست؛ «انقلابی سازی» واقعی جنبش است! سازمان ما باید این وظیفه اساسی خود را به سر رساند.

با مطرح کردن مناسبات جدید درون سازمانی، همزمان نحوه جدید برخوردمان را با فرهنگ و اتیک سیاسی و پراتیک انقلابی مطرح میکنیم. فرهنگ سیاسی جدید یعنی شکل جدید تبارز و بیان محتواهای جدید سیاسی ما. فرهنگ مسلط نمیتواند محتوای نوین تفکر و پراتیک سیاسی ما را انتقال دهد. مثلاً نمیشود با روش فیودال منشانه و بادارانه به یک رفیق حکم کرد تا این و یا آن وظیفه را انجام دهد، ولو وظیفه یی بسیار شریفانه و انقلابی و پُراهمیت برای سازمان باشد. فرارفتن از فرهنگ مسلط، به معنای یافتن شگردهای دموکراتیک برای پراتیک سیاسی جدید ماست .

همان گونه که تطبیق اصول اساسنامه سازمان وظیفه تمام اعضای سازمان است، کنترل از آن نیز وظیفه تمام اعضای سازمان است. اگر رفیقی به حرفهای ناشایسته رفیق دیگری گوش میدهد و سر میثوراند، در واقعیت امر به آن مَهر تأیید میگذارد.

در این زمینه رفقا نباید «خلط گستره مناسبات» کرد. در خانواده نوعی مناسبات است، در عرصه دوستی و رفقاتهای شخصی، نوعی دیگر و در سازمان سیاسی، گونه‌ی دیگر. روزی یک رفیق با سماجت میخواست موضع سازمان ما را در رابطه با یک حادثه تغییر دهد. پرسیدمش چرا؟ گفتم: «خو خیر است!!» به او گفتم، رفیق گرامی، به یک عضو خانواده میشود گفت، خو خیر است؛ به یک دوست میشود گفت خو خیر است، برای یک سازمان «خو خیر است» فاقد معناست، ساحة انطباق مفهومی ندارد. ما باید در هر موضوع سازمانی و سیاسی، همین گونه داوری کنیم و گستره مفهومی خاص آن را در نظر بگیریم. در سیاسی، اتیک را داخل نسازیم؛ در پراتیک، ایدیالوژی حاکم را سهم ندهیم و در مناسبات رفیقانه سازمانی، عواطف خود را دخیل نکنیم؛ تنها با این روشهاست که میتوانیم یک سازمان منزله سیاسی بسازیم و آن را از بروز امراض دیروزی جنبش چپ افغانی، در امان نگهداریم .

همین امروز وقتی به انتخاب رفقای شورای مرکزی میپردازیم باید اصول زیر را در نظر داشته باشیم:

-نخست وفاداری آن رفیق را در نظر بگیریم، یعنی ارزیابی کنیم که چقدر رفیق نامزد به سازمان و اهداف آن وفادار است؟ بعد توان سیاسی و سطح دانش و معرفت علمی او را مورد ارزیابی قرار دهیم؛ و بالاخر، توانمندیهای فردی، روانی و جسمی او را مطرح کنیم.

اگر به این نتیجه رسیدیم که رفیق نامبرده در هر سه گستره، مطلوب است، آن گاه برایش رأی مثبت میدهیم و بس. طرح این که فلان رفیق یک روز در تیلیفون صدایش را غور کرده بود یا حرفهایم را در فلان جلسه مورد اعتنا قرار نداده بود، دلایل کافی برای رد کردن یک رفیق نیستند. یعنی در داوری نسبت به یک رفیق، باید او را با منافع سازمان سنجید، نی با منافع خودما! معیار و محک داوری همان گونه که در اساسنامه جدید آمده است، رجحان منافع سازمانیست، نی اعضای سازمان.

رفقای عزیز، میدانم، که شما همه این مسایل را به خوبی میدانید، ولی لازم دانستم که یک بار دیگر در آستانه تصویب اسناد اساسی ما و گزینش شورای مرکزی جدید این اصول را یادآور شوم و روی این نکته با صراحت تأکید کنم که نهضت آینده افغانستان جای «نازهای روشنفکرانه»، «من گویبهای پهلوان منشانه» و «سماجتهای دیکتاتورمآبانه» نیست. هر رفیقی که از اصول سازمان عدول کند، در هر موقفی که قرار داشته باشد، مورد بازپرس قرار خواهد گرفت! بهتر این است که کم باشیم ولی منزه و یکپارچه و شفاف!

یقین کامل دارم که هرکدام ما ظرفیت بزرگ پذیرش این روش عالی رفیقانه را در خود داریم و آن را به طور همه جانبه به کار خواهیم گرفت.

بگذار نهضت آینده افغانستان سیمای جامعه یی را تداعی کند که برای تحقق آن مبارزه میکنیم!

به پیش به سوی تحکیم سازمانی نهضت آینده افغانستان!

برگرفته از شماره ۳۴ دور دوم نشریه آینده

12012008

www.ayenda.org