

# در باب اهمیت اتحادیه‌های صنفی

## مارک آر. ریف

عضویت در اتحادیه‌ها از مدتی قبل پیوسته رو به کاهش بوده است. در آمریکا، عضویت در اتحادیه‌ها در سال 1954 به اوج رسید: در آن سال، ۳۴/۸ درصد از کارکنان حقوق‌بگیر (۲۸/۳ درصد از کل کارکنان) عضو اتحادیه بودند. اما این رقم در سال 2019 به ۱۰/۳ درصد از کارکنان حقوق‌بگیر (و کمی کمتر برای کل کارکنان) تنزل یافته بود - پایین‌ترین میزان در بیش از 75 سال. در استرالیا، عضویت در اتحادیه‌ها از بیش از 50 درصد در سال 1976 به 14 درصد در سال 2016 کاهش یافته است. در بریتانیا، در سال 1979 بیش از 13 میلیون کارگر عضو اتحادیه بودند اما این رقم در سال 2014 به ۶/۴ میلیون نفر کاهش یافته بود - رقمی شبیه به پیش از جنگ جهانی دوم. در بسیاری از دیگر دموکراسی‌های سرمایه‌داری لیبرال هم عضویت در اتحادیه‌ها پیوسته در حال کاهش بوده است.

این افول تا حدی ناشی از موفقیت اتحادیه‌ها در تثبیت دستمزدها و شرایط کاری بهتر برای همه است. اکنون به اتحادیه پیوستن به اندازه‌ی قبل ضروری به نظر نمی‌رسد. بخشی از این افول معلول تغییرات در نظام‌های اقتصادی است زیرا تعداد زیادی از شغل‌های موجود در صنایع سنگین به کشورهای منتقل شده که اتحادیه‌های کمتری دارند، و شغل‌های باقی‌مانده در صنایعی اند که سازمان‌دهی در آنها دشوارتر است. از نقش برون‌سپاری محلی هم نباید غافل شد زیرا بر اثر آن شغل‌های پردرآمد متکی بر اتحادیه‌ها به پیمانکاران کوچکتر و استثمارگری منتقل شده که اتحادیه ندارند. افزون بر این، پیشرفت‌های تکنولوژیک در حوزه‌ی روبات‌سازی بسیاری از شغل‌های پردرآمد متکی بر اتحادیه‌ها را از رده خارج کرده است.

اما کاهش عضویت در اتحادیه‌ها در عین حال نتیجه‌ی دهه‌ها حمله‌ی بی‌وقفه‌ی سیاستمداران راست‌گرا به خود ایده‌ی اتحادیه‌سازی است - حملاتی که تناوب و شدت‌شان، به‌ویژه در آمریکا، پیوسته در حال افزایش بوده است. اکنون عضویت در اتحادیه‌ها آن‌قدر کاهش یافته که ممکن است اتحادیه‌ها به زودی دیگر نتوانند به اندازه‌ی کافی از کارکنان در برابر سوءاستفاده‌ی اقتصادی و شخصی محافظت کنند، البته اگر تا حالا این توانایی را از دست نداده باشند. حتی ممکن است که اتحادیه‌ها اهمیت سیاسی خود را هم از دست بدهند.

درست در همین دوره، در عین حال شاهد افزایش چشمگیر سهم 1 درصد بالای جامعه از درآمد، و رکود طولانی در دستمزدهای واقعی دیگران بوده‌ایم. عجیب نیست که تحقیقات نشان می‌دهد که این پدیده عمدتاً معلول کاهش عضویت در اتحادیه‌هاست. «رکود بزرگ» سال 2008 هم این روندها را تقویت کرد. در

نتیجه‌ی این بحران، بیکاری، نه تنها در آمریکا بلکه در دیگر دموکراسی‌های سرمایه‌داری لیبرال، به شدت افزایش یافت. در یک دهه‌ی بعد، بیکاری کاهش یافت اما کارفرماها شغل‌های موقت کم‌درآمد عاری از مزایا و اتحادیه را جایگزین شغل‌های دائم پردرآمد متکی بر مزایا و اتحادیه کردند. اکنون که بیکاری دوباره به علت تعطیلی ناشی از شیوع ویروس کرونا در حال افزایش است، فقدان اتحادیه‌ها سلامت عمومی را هم تهدید می‌کند. اکثریت چشمگیر کارکنان مشاغل ضروری عضو اتحادیه‌ها نیستند و، در بسیاری از موارد، از آنها می‌خواهند که بدون وسائل کافی محافظت فردی و انجام آزمایش و رعایت فاصله‌ی فیزیکی کار کنند.

پیوستن به اتحادیه را همیشه بخشی از حق آزادی معاشرت شمرده‌اند. کارکنان می‌گویند که حق تشکیل اتحادیه دارند؛ کارفرماها با این نظر مخالف‌اند. اما حتی وقتی که کارفرماها حق تشکیل اتحادیه را به رسمیت می‌شناسند، با تمام قوا می‌کوشند موانعی بر سر راه کارکنان قرار دهند. آنها همچنین می‌کوشند تا اتحادیه‌ها را از بودجه‌ی لازم برای فعالیت محروم کنند.

حامیان اتحادیه‌ها تأکید می‌کنند که تشکیل اتحادیه به نفع خیر همگانی است. آنها می‌گویند که اتحادیه‌ها دستمزدها را افزایش می‌دهند، شرایط کاری را بهبود می‌بخشند، نابرابری درآمد را کاهش می‌دهند، از تبعیض مغرضانه جلوگیری می‌کنند، و چیزهایی از این قبیل. مخالفان اتحادیه‌ها این ادعاها را رد می‌کنند اما انکارشان در برابر انبوهی از شواهد تجربی رنگ می‌بازد. موفق‌ترین استدلال علیه تشکیل اتحادیه این است که اتحادیه‌سازی «اجباری»، درست به اندازه‌ی ممنوعیت اتحادیه‌سازی اختیاری، نقض حقوق کارکنان است. به ادعای آنها حق آزادی به کارکنان اجازه می‌دهد تا در صورت عدم تمایل از پیوستن به اتحادیه‌ها خودداری کنند. بنابراین، کارفرماها به کارکنان فشار می‌آورند تا علیه تشکیل اتحادیه رأی دهند یا در صورت تصویب تشکیل اتحادیه از پیوستن به آن خودداری کنند.

اما این ادعا که اتحادیه‌سازی اجباری با آزادی کارکنان مغایرت دارد، نادرست است. کارفرماها باید اتحادیه‌ها را به رسمیت بشناسند و با آنها کنار بیایند، نه این که کارکنان برای تشکیل اتحادیه مجبور باشند کارزار سیاسی به راه اندازند و رأی دهند. اتحادیه‌ها یکی از نهادهای اساسی جامعه‌ی عادلانه‌اند. وجود هیچ نهاد اساسی‌ای امری اختیاری نیست. اتحادیه‌ها، مثل هر نهاد اساسی دیگری، باید از قوانین و مقرراتی پیروی کنند اما کارکنان همه‌ی شرکت‌های تجاری باید اتحادیه داشته باشند، درست همان‌طور که هر جامعه‌ای برای رعایت عدالت محتاج به دولت است. شاید به استثنای کسب‌وکارهای بسیار کوچک، همه‌ی شرکت‌های تجاری باید اتحادیه داشته باشند، خواه کارکنان آن شرکت به تشکیل اتحادیه رأی مثبت داده باشند یا نه.

این امر به معنای تبدیل همه‌ی شرکت‌ها به «سیستم بسته» ای نیست که فقط اعضای اتحادیه‌ها را استخدام می‌کند. شرکت‌ها باید به «سیستم اتحادیه‌ای» تبدیل شوند. در این صورت، روال استخدام فعلی تغییر نخواهد

کرد و کارکنان لازم نیست که عضو اتحادیه باشند تا استخدام شوند. با وجود این، هر کسی که استخدام شود خودبه‌خود عضو اتحادیه‌ی مربوطه خواهد شد.

این ممکن است نوعی تندروری به نظر برسد اما چنین نیست. از یاد نبرید که جوامع سرمایه‌داری با برنامه‌ریزی اقتصادی متمرکز مخالف‌اند. در عوض، آنها بر سازوکار قیمت بازار آزاد تکیه می‌کنند تا اطمینان یابند که نظام اقتصادی منابع، از جمله منابع انسانی، را به شیوه‌ای کارآمد تخصیص می‌دهد. اما بازار آزاد در داخل یک شرکت تجاری فعال نیست. در داخل شرکت منابع - به شیوه‌ای مشابه با نظام اقتصادی سوسیالیستی - با دستور از مرکز به کار می‌روند. ساختار هر شرکتی به‌شدت مبتنی بر سلسله‌مراتب است. به‌رغم این واقعیت که سهام‌داران ممکن است تا حدی در طرز اداره‌ی شرکت دخالت کنند (هر چند فقط سهام‌داران بزرگ نفوذی واقعی دارند؛ بقیه صرفاً می‌توانند میان دو گزینه‌ی حفظ یا فروش سهام خود دست به انتخاب بزنند)، طرز کار شرکت به نوعی خرده‌دیکتاتوری سوسیالیستی شباهت دارد. البته با این تفاوت که در جامعه‌ی سوسیالیستی اصل راهنمای حاکم بر طرز کار شرکت، خیر همگانی است. در جامعه‌ی سرمایه‌داری، برعکس، اصل راهنما منفعت همان شرکت خاص است، یعنی، از قرار معلوم، بیشینه‌سازی سود.

خُب که چی؟ به‌رغم برنامه‌ریزی مرکزی داخلی، به شرکت‌ها اجازه می‌دهند که در جامعه‌ی سرمایه‌داری فعالیت کنند زیرا عقیده دارند که این کار به قول اقتصاددانان سبب صرفه‌جویی چشمگیری در «هزینه‌های معامله» می‌شود. منظور هزینه‌هایی است که در غیر این صورت بر اثر مذاکره درباره‌ی تکتک اقدامات با همه‌ی مشارکت‌کنندگان به شرکت تحمیل می‌شد. در این صورت، شرکت مجبور می‌شد که برای تخصیص منابع هم در داخل و هم در خارج از شرکت از سازوکار قیمت استفاده کند. در این صورت، هیچ‌کسی را نمی‌شد کارمند خواند - هر کسی پیمانکاری مستقل می‌بود و می‌توانست هر کاری را بپذیرد یا رد کند و هر بار که قرار بود کاری انجام شود بر سر قیمت چانه بزند. این امر، به نوبه‌ی خود، مستلزم مذاکرات جداگانه‌ی وقت‌گیر بی‌شماری بود و دست سازمان‌دهی‌کننده‌ی اقدام تجاری را در برنامه‌ریزی برای طراحی، تولید، بازاریابی، تأمین و تحویل محصول می‌بست. اما ساختار به‌شدت سلسله‌مراتبی همه‌ی هزینه‌ها و تأخیرهای ناشی از انجام این مذاکرات مکرر را از بین می‌برد و، افزون بر این، اجازه می‌دهد که بدانیم در میان‌مدت و بلندمدت با چه هزینه‌ای به کدام منابع انسانی دسترسی داریم. در نتیجه، می‌توان منابع بیشتری را به تولید محصولات اختصاص داد، و آنها را با قیمتی ارزان‌تر در اختیار عده‌ی بیشتری قرار داد. این امر در کل سطح زندگی را ارتقاء می‌دهد.

هر چند به رسمیت شناختن شرکت تجاری به عنوان یک نهاد اساسی دادوستد به صرفه‌جویی در بخشی از هزینه‌های معامله می‌انجامد اما این کار در عین حال «هزینه‌های اجتماعی» دارد. منظور آن دسته از هزینه‌های ناشی از روند تولید است که غیرمستقیم و نامحسوس‌اند و به آسانی نمی‌توان آنها را در قالب عدد

و رقم بیان کرد. برای مثال، کمتر رابطه‌ای به اندازه‌ی کارفرما-کارمند مستعد سوءاستفاده، بهره‌کشی و سلطه‌ی ذهنی، جسمی و اقتصادی است. به عبارت دیگر، کارمند بودن تهدیدی جدی برای آزادی فرد است. فقط کافی است که از هر کارمندی بپرسید بیش از هر چیز از چه می‌ترسد - از اینکه مدیرش کاملاً خودسرانه و دلخواهی او را اخراج کند یا کاری کند که زندگی کاری‌اش از نظر جسمی یا ذهنی شاق‌تر، از نظر مالی کم‌صرف‌تر و از نظر روانی ناگوارتر شود. بنابراین، خنده‌دار است که راست‌گرایان ادعا می‌کنند که اتحادیه‌سازی اجباری (و به قول من عام) ناقض آزادی کارکنان است. این شبیه به کسانی است که به قرنطینه و فاصله‌گذاری اجتماعی اعتراض می‌کنند و در واقع می‌گویند که حق دارند اگر دلشان خواست خود و دیگران را به ویروس مبتلا کنند. اما هدف از ایجاد لیبرال دموکراسی مبتنی بر نظام سرمایه‌داری محافظت از این نوع آزادی نبوده است.

پافشاری بر عضویت همه‌ی کارکنان در یک اتحادیه نقض چیزی است که فیلسوفان «آزادی منفی» می‌خوانند. اما همه‌ی لیبرال دموکراسی‌های مبتنی بر نظام سرمایه‌داری هر روز به شیوه‌های گوناگون در آزادی منفی همگان دخالت می‌کنند. اگر می‌توانستم شما را بزنم، اموالتان را بدزدم، سرتان کلاه بگذارم، به بردگی بگیرم یا حتی به قتل برسانم، آزادی منفی بیشتری داشتم. شما هم اگر می‌توانستید این کارها را انجام دهید آزادی منفی بیشتری داشتید. اما در این صورت زندگی اجتماعی ناممکن می‌شد. شعار این است: «آزاد زندگی کن یا بمیر»، نه اینکه «آزاد زندگی کن و بمیر یا دیگران را بکش».

بنابراین، هر کسی که به دقت فکر کند، درمی‌یابد که صرف دخالت در آزادی منفی یک نفر به معنای نقض حقوق نیست، همان نقض حقوقی که در جامعه‌ی آزاد باید از آن جلوگیری کرد. آزادی منفی نوعی نظریه‌ی سیاسی نیست - به ما نمی‌گوید چه اهدافی را باید تعقیب کرد، و چطور میان اهداف رقیب دست به تعیین اولویت‌ها زد. آزادی منفی نوعی نظریه‌ی تحلیلی است - به ما می‌گوید که دخالت دیگر انسان‌ها در توانایی عمل ما با دخالت حیوانات یا اشیاء یا قوانین فیزیک تفاوت دارد، و ادعا می‌کند که چنین دخالتی باید موجه و مستدل باشد. این نظریه به ما نمی‌گوید چه چیزی توجیه است یا این توجیه چقدر باید مستدل باشد. برای این کار به نظریه‌ی سیاسی نیاز داریم - نظریه‌ی که به ما بگوید چه اهدافی را می‌توان بدون دخالت دیگران تعقیب کرد.

در این زمینه نظریه‌های گوناگونی وجود دارد اما مناسب‌ترین آنها موسوم به «آزادی جمهوری خواهانه» است. این نظریه مبتنی بر فهم فیلسوفان از آزادی در جمهوری‌های دوران باستان در یونان و رم است. به نظر آنها کسی که مقهور اراده‌ی خودسرانه‌ی دیگری است آزاد نیست. برده بودن بارزترین نمونه‌ی فقدان آزادی جمهوری خواهانه است زیرا برده کاملاً مطیع و منقاد اراده‌ی ارباب است. اما فیلسوفان یونان و رم باستان صرفاً دلمشغول انقیاد محض نبودند - به نظر آنها حتی یک مورد از انقیاد نسبت به اراده‌ی خودسرانه‌ی دیگری نقض آزادی جمهوری خواهانه‌ی انسان است.

کارمندان از استقلال بی‌بهره‌اند و مقهور تصمیم‌های دلخواهی و خودسرانه‌ی کارفرمایند؛ بنابراین، رابطه‌ی کارفرما-کارمند آزادی جمهوری خواهانه را به خطر می‌اندازد. اگر اتحادیه‌ای وجود نداشته باشد، کارکنان در معرض انواع رفتارهای خودسرانه قرار می‌گیرند. وجود اتحادیه تا حدی کارکنان را از این امر محافظت می‌کند. تا زمانی که شرکت تجاری نهاد اساسی نظام اقتصادی ماست - و من نمی‌گویم که این امر باید تغییر کند - تشکیل اتحادیه اقدام مؤثر لازمی برای مقابله با خطری است که از جانب شرکت‌های تجاری آزادی جمهوری خواهانه را تهدید می‌کند. اتحادیه‌سازی اجباری نه تنها ناقض آن نوع آزادی‌ای نیست که در دموکراسی لیبرال مبتنی بر نظام سرمایه‌داری به آن اهمیت می‌دهیم بلکه حافظ آن است.

هر جامعه‌ای باید ساختاری اساسی داشته باشد. هر جامعه‌ای باید تصمیم بگیرد که می‌خواهد از چه نوع نظام اقتصادی، حقوقی، سیاسی و آموزشی‌ای استفاده کند. پس از اینکه که چنین تصمیم‌هایی گرفت، باید نهادهای اساسی را در این نظام‌ها بگنجاند. اینها همان نهادهایی هستند که ساختار اساسی را قابل استفاده می‌کنند. آنها زمینه و بستر زندگی اجتماعی و سیاسی عادی را فراهم می‌کنند. آنها نمی‌توانند عدالت را تضمین کنند - این کار مستلزم تقنین و نظارت چشمگیری پس از نهادسازی است - اما می‌توان آنها را به گونه‌ای طراحی کرد که احتمال دستیابی به عدالت را به حداکثر برسانند. تضمین «عدالت زمینه‌ای» مستلزم چنین کاری است.

وقتی نظام سرمایه‌داری را به عنوان نظام اقتصادی خود پذیرفتیم، معلوم است که شرکت باید شکل اساسی سازمان‌دهی تجاری باشد. بنابراین، شرکت تجاری نوعی نهاد اساسی است. اما چون شرکت در عین حال آزادی جمهوری خواهانه‌ی کارکنان را به خطر می‌اندازد، نمی‌توانیم برای مقابله با این خطر صرفاً به تقنین و نظارت پسانهادی تکیه کنیم. تاریخ نشان می‌دهد که در غیاب اتحادیه‌ها کارکنان اغلب در معرض سوءاستفاده و بهره‌کشی و رفتار خودسرانه خواهند بود، حتی اگر قوانینی وجود داشته باشد که چنین رفتار ناشایستی را ممنوع کند. با توجه به اینکه توسل به دادگاه پرهزینه و زمان‌بر است و نتیجه‌اش معلوم نیست، تأثیر بازدارنده‌ی این ممنوعیت‌های حقوقی پسانهادی کافی نیست. جامعه‌ی عادلانه باید بیش از پیش بکوشد تا شرکت را از سوءاستفاده از قدرت برای به خطر انداختن آزادی کارکنانش بازدارد. بنابراین، باید اتحادیه‌ها را هم مثل شرکت‌های تجاری به عنوان نوعی نهاد اساسی به رسمیت بشناسیم، و اتحادیه‌سازی را عمومی کنیم.

این امر در آلمان و دیگر کشورهای اروپای شمالی سابقه دارد. در این کشورها از «تعیین سرنوشت مشترک» سخن می‌گویند و اتحادیه‌سازی تقریباً در سراسر دوران پس از جنگ جهانی دوم یکی از وجوه مهم نظام اقتصادی آنها بوده است. هر چند اتحادیه‌سازی حتی در این کشورها نیز رو به کاهش است اما میزان آنها در مقایسه با دیگر کشورهای سرمایه‌داری لیبرال همچنان زیاد است. در این کشورها، نمایندگان اتحادیه‌ها حتی عضو بسیاری از هیئت مدیره‌های شرکت‌ها هستند. با توجه به عملکرد اقتصادی چشمگیر

این کشورها، این استدلال که افزایش اتحادیه‌سازی در دیگر کشورهای سرمایه‌داری لیبرال، فعالیت اقتصادی را کند خواهد کرد نادرست است.

اتحادیه‌سازی عمومی به اختلال گسترده‌ی اقتصادی نخواهد انجامید. نه کارمندان دائماً در اعتصاب خواهند بود و نه شرکت‌ها مجبور به پرداخت چنان حقوق و مزایای زیادی خواهند بود که به سرعت ورشکست شوند. نباید از یاد برد که به نفع اتحادیه‌هاست که مطالبات واقع‌گرایانه‌ای داشته باشند. اگر مطالباتشان زیاده‌خواهانه باشد، شرکت ورشکست خواهد شد و همه‌ی کارکنانی که اتحادیه نمایندگی آنها را بر عهده دارد بیکار خواهند شد. مطالبات هر اتحادیه‌ی معقولی از حد معینی تجاوز نخواهد کرد. بر عکس، کارفرماها از هیچ کوششی برای کاهش حقوق و مزایا خودداری نخواهند کرد. کارفرماها هر چه بیشتر بتوانند کارکنان خود را استثمار کنند، سودشان بیشتر می‌شود - دست‌کم، به نظر می‌رسد که بسیاری از شرکت‌های تجاری چنین رفتاری دارند. در عمل، کارفرماها بسیار بیشتر از اتحادیه‌سازی اجباری، آزادی کارکنان را تهدید می‌کنند.

اما نباید از یاد برد که وقتی از اتحادیه‌سازی عمومی حرف می‌زنم، منظورم فقط کارکردهای اصلی اتحادیه‌هاست: حق کارکنان برای چانه‌زنی جمعی با کارفرما؛ نظارت بر پایبندی کارفرما به قوانین و مقررات موجود و اصول توافق‌نامه‌ی چانه‌زنی جمعی؛ نمایندگی کارکنانی که کارفرما می‌خواهد آنها را تنبیه کند؛ و فشار آوردن به دولت برای وضع قوانین و مقرراتی که به نفع کارکنان است. این کارکردهای اصلی شامل حق اعتصاب نیست. حق اعتصاب جزئی از کارکردهای اصلی نیست و می‌توان بر سر آن چانه‌زنی کرد یا در ازای دیگر منافع از آن چشم پوشید.

توجه کنید که درباره‌ی یک مسئله خاموش مانده‌ام: آیا قوانین مربوط به اتحادیه‌سازی عمومی در بخش خصوصی را باید به بخش دولتی تعمیم داد، به‌ویژه وقتی کارفرمای دولتی تأمین‌کننده‌ی خدمات اساسی است؟ به نظرم قوانین باید یکسان باشد اما در این مقاله‌ی کوتاه نمی‌توانم به این مسئله بپردازم.

در نهایت، نباید از یاد برد که پذیرش اتحادیه‌سازی عمومی همه‌ی مسائل عملی مربوط به اجرای این قانون و بایدها و نبایدهای اتحادیه‌ها را حل نمی‌کند. به انواع گوناگونی از قانون نیاز داریم - قوانینی درباره‌ی اینکه اتحادیه‌ها چطور باید کارشان را انجام دهند، چطور باید بر سر به عهده گرفتن نمایندگی کارکنان شرکت‌های خاص رقابت کنند، و مسائلی از این دست. اینها قوانین پسانه‌ی اند. همه‌ی نهادهای اساسی باید از چنین مقرراتی پیروی کنند، و تا زمانی که این قوانین هیچ‌یک از کارکردهای اصلی اتحادیه‌ها را تضعیف نکنند، این مقررات را می‌توان از طریق روند سیاسی عادی یا چانه‌زنی میان کارفرما و اتحادیه تعیین کرد. فقدان اتحادیه به محرومیت کارکنان از همان نوع آزادی‌ای خواهد انجامید که هدف از ایجاد دموکراسی لیبرال مبتنی بر نظام سرمایه‌داری محافظت از آن بوده است. به رسمیت شناختن اتحادیه‌ها به عنوان نهادی

اساسی ضامن دوام و بقای آنهاست. تنها در این صورت است که کارکنان می‌توانند به شکل معقولی خود را آزاد بشمارند.

اما حق آزادی بیان و آزادی معاشرت چه می‌شود - آیا اتحادیه‌سازی عمومی این حقوق را نقض نمی‌کند؟ اولین نکته‌ای که باید در نظر گرفت این است که اینها حقوق مشتق‌اند - یعنی ناشی از فهم عام ما از آزادی‌اند و مستقل از آن نیستند. این حقوق صرفاً حاصل استفاده از فهم عام ما از آزادی در مورد انواع خاصی از فعالیت‌ها هستند. بنابراین، نمی‌توانند فراگیرتر از فهم اساسی از آزادی باشند، فهمی که خود زاینده‌ی آن‌اند. پس اگر فهم ما از آزادی عام مؤید به رسمیت شناختن اتحادیه‌سازی عمومی است، این نتیجه‌گیری را نمی‌توان با در نظر گرفتن نقش آزادی‌های خاصی نظیر آزادی بیان و آزادی معاشرت معکوس کرد.

با وجود این، ادعاهای مبتنی بر این تصورات خاص، رایج‌اند و مشتق بودن‌شان مانع از آن نمی‌شود که در دادگاه‌ها با توسل به آنها با موفقیت به اتحادیه‌سازی حمله کنند. بنابراین، اجازه دهید به آنها بپردازیم. استدلال مبتنی بر آزادی بیان عبارت است از حمله به توانایی اتحادیه‌ها برای دریافت حق عضویت به منظور تأمین هزینه‌ی فعالیت‌های خود. اتحادیه‌ها باید نماینده‌ی همه‌ی کارکنان باشند، حتی آنهایی که عضو اتحادیه نیستند. بنابراین، کارکنانی که می‌خواهند مفت‌خوری کنند تشویق می‌شوند که از پیوستن به اتحادیه خودداری کنند زیرا حتی در صورت عدم عضویت هم خدمات یکسانی دریافت خواهند کرد. برای جلوگیری از این امر، در اکثر کشورها مقرراتی وجود دارد که بر اساس آن افراد غیر عضو باید «حق نمایندگی» بپردازند - که در واقع فقط اندکی کمتر از حق عضویت است - تا هزینه‌ی نمایندگی‌شان تأمین شود. کسانی که با استناد به آزادی بیان علیه این امر استدلال می‌کنند پرداخت غیراختیاری این مبلغ را نوعی گفتار اجباری و بنابراین نقض آزادی بیان می‌دانند.

اما این بی‌معنی است. همان‌طور که دیوان عالی آمریکا دهه‌ها قبل با صدور حکم مناقشه‌انگیزی اعلام کرد، آزادی بیان وقتی نقض می‌شود که اجازه ندهیم کسی برای ترویج دیدگاه خاصی پول خرج کند. اما معنای ضمنی این حرف این نیست که پرداخت اجباری حق نمایندگی نقض آزادی بیان است. در مورد اول، کسی پول می‌دهد تا حرفی زده شود که او می‌پسندد؛ بنابراین، جلوگیری از این کار ممانعت از ترویج نظرات اوست. اما در مورد دوم، وقتی کسی مجبور به پرداخت مبلغی می‌شود، دقیقاً او را مجبور کرده‌اند که چه بگویند؟ در بهترین حالت، معنای ارتباطی پرداخت اجباری مبهم است. در عمل، این واقعیت که اجباری بودن حق نمایندگی بر کسی پوشیده نیست به این معناست که بعید است که پرداخت آن را بیان عقاید یک کارمند بشمارند. ما تصور نمی‌کنیم که مالیات‌دهندگان صرفاً به این علت که مالیات می‌پردازند با همه‌ی کارهای دولت موافق‌اند. اگر پرداخت غیراختیاری، گفتار اجباری بود در این صورت وضع مالیات و هر هزینه‌ای که دولت تحمیل می‌کند غیرمجاز می‌بود.

در مورد آزادی معاشرت، مشکل این است: آزادی معاشرت متضمن آزادی معاشرت با کسانی است که دوست دارید با آنها ارتباط داشته باشید؛ اما متضمن حق عدم معاشرت با کسانی نیست که دوست ندارید با آنها ارتباط داشته باشید. اگر معیارهای مربوط به عضویت در گروهی را داشته باشید، نمی‌توانید بگویید عضو آن گروه نیستید. برای مثال، اگر معیارهای مربوط به استرالیایی یا آمریکایی یا تگزاسی یا کالیفرنایی بودن را داشته باشید، نمی‌توانید بگویید عضو این گروه‌ها نیستید. اگر بخواهید می‌توانید پیوندهایتان را قطع کنید و دیگر عضو آن گروه نباشید اما تا زمانی که این پیوندها برقرار است عضو آن گروه هستید. اگر دلتان نخواهد مجبور نیستید که به شغلی مشغول شوید اما اگر به میل و اراده‌ی خود کارمند شدید، خودبه‌خود عضو اتحادیه می‌شوید. حق آزادی معاشرت مانع از این امر نمی‌شود.

برگردان: عرفان ثابتی

---

مارک آر. ریف فیلسوف سیاسی در دانشگاه کالیفرنیا در دیویس است. عنوان جدیدترین کتاب او این است: **په اسم آزادی: در دفاع از اتحادیه‌های سراسری**. آنچه خواندید برگردان این نوشته با عنوان اصلی زیر است:

Mark R. Reiff, 'Universal unions', Aeon, 3 August 2020

منبع سایت آسو