

الفصل السادس

حرية الكلام

كان نك إيميت البالغ من العمر 18 عاماً طالباً مثاليًا، وعلى وشك التخرُّج في مدرسة (كينتليك) الثانوية في واشنطن. كان معدّله 3.95، وكان القائد الثاني في فريق كرة السلة، ولم يتورط بمشكلات طوال حياته سواء في المدرسة أم في البيت، وكان يأخذ الواجبات الصفية على محمل الجد. طلب معلّم اللغة الإنجليزية إلى طلبته كتابة نعي زائف عن أنفسهم. أكمل نك المهمة وعمل نعيين زائفين لا يخلوان من السخرية، لاثنين من أصدقائه. نشر نك النعيين على صفحة إلكترونية مزيفة تدعى «الصفحة الرئيسية غير الرسمية لمدرسة كينتليك الثانوية».

أحب أصدقاؤه الفكرة، في ما طلب إليه طلبة آخرون كتابة نعي لكل منهم. وعدّل الصفحة؛ كي يتسنى لأصدقائه التصويت لمعرفة نعي من سيكتب كل مرة، ثم فتحت أبواب الجحيم.

كان الجمع بين كلمتي «طالب» و«موت» يُعدّ تحريضًا، بعد حادثة مدرسة (كولومباين) الثانوية. صنّفت قنوات الأخبار المحلية الموقع الإلكتروني بأنه «لائحة أناس سيتم تصفيتهم». حذف نك الموقع على الفور، وفي اليوم التالي طُلب نك إلى مكتب المدير حيث فصل من المدرسة بتهم: الترهيب، والمضايقة، وعرقلة العملية التعليمية، وانتهاك حقوق الملكية التابعة لمنطقة كنت التعليمية (لاستخدامه صور المدرسة في موقعه غير الرسمي).

خُففت عقوبة الفصل إلى فصل مؤقت مدّة خمسة أيام، إلى جانب حرمانه من لعب مباراة مهمّة في كرة السلة¹. وفي ولاية ساوث كارولينا، استخدم رجل الإطفاء والمسعف جيسون براون، برنامجًا بسيطًا على الإنترنت يدعى (إكسترانورمال) لعمل مقطع فيديو كرتوني، نُشر على (الفيس بوك)². يُظهر مقطع الفيديو الذي تبلغ مدّته ثلاث دقائق، شخصية كرتونية تشبه رجل إطفاء مصنوع من المكعبات (الليغو)، يستجيب لمكالمة عاجلة أجراها طبيب من قسم الطوارئ في إحدى المستشفيات. يطلب الطبيب إلى رجل الإطفاء نقل مريض إلى مستشفى آخر، ويذكر الطبيب أنّ المريض يعاني من رشح منذ عشرة أيام، وأنّه ينتظر منذ ثماني ساعات لتلقي العلاج. سأل رجل الإطفاء عن الرعاية التي تلقاها المريض، فرد الطبيب قائلًا: «لا شيء» بحجة وجود مباراة مهمّة تبث على التلفاز، «ولم نرد أن نضيّع فرصة مشاهدة الإعلانات». يتسلل الارتياح إلى نفس رجل الإطفاء، ويخبر الطبيب كيفية توفير العناية الأساسية للمريض.

في اليوم التالي، طرد رئيس جيسون في العمل، مدير دائرة الإطفاء والإنقاذ في المنطقة جيسون، بسبب مقطع الفيديو. ذكر الرئيس في كتاب إنهاء الخدمة أنّ جيسون: «أظهر سوء تقدير عندما صنع مقطع فيديو مخالف، لقد تسبّب مقطع الفيديو بإحراج الدائرة، وصورتها أمام المجتمع، وعلاقة التعاون التي تربطنا مع مركز كوليتون الطبي»³. ومع ذلك فإنّ مقطع الفيديو لم يذكر اسم الطبيب، ولا المسعف، ولا المستشفى.

يحمي الدستور الأمريكي حرية التعبير بشكل عام، وأعتقد أنّ ما قام به كل من الطالب، ورجل الإطفاء، هو نشاط إبداعي محمي من قبل القانون. إنّ حق الحصول على حرية الكلام أمر معروف للجميع. فقد قضت المحكمة العليا أنّ حق حرية الكلام لطلبة المرحلة الثانوية يشمل نشر صحف في المدرسة، وارتداء شارات سوداء على الذراع للاحتجاج على الحرب. وتحمي القوانين المحلية حق الموظفين الذين يبلّغون عن المخالفات والعيوب في أماكن العمل. ويحمي قانون فيدرالي العمال الذين ينتقدون ظروف العمل؛ لأنّ من شأن هذا الأمر تشجيع الجهود الجماعية لإحداث التغيير.

لكن، ومقارنة مع حماية حق الكلام في الحياة الواقعية، فُرضت عقوبات على الأشخاص، عند ممارسة حق التعبير على (الفيس بوك) ومواقع التواصل الأخرى. تعرّض طلبة متفوقون للإيقاف والفصل، أو حوّلوا لمحكمة الأحداث⁴ عندما نشروا رأياً ينتقد معلماً أو مدرّساً، أو عندما نشروا تعليقات ساخرة عن الحالة المتردية لمبان المدرسة التي يقصدونها ومصادرهم⁵. طُرد موظفون من أعمالهم عند نشر تعليق يشتم رؤساءهم في العمل، أو ينتقدهم.

إنّ العواقب وخيمة، ففي الكثير من المدارس الثانوية، يمكن تخفيض درجات الطلبة درجة كاملة (من ممتاز إلى جيّد جداً في كل مادة على سبيل المثال)، بصفته عقاباً عن كل عشرة أيام من الغياب⁶؛ فإذا تم توقيف طالب مدّة عشرة أيام لنشره شيئاً على موقع تواصل، فقد يرسب في مادة، أو يفقد الفرصة المنافسة للحصول على مقعد في جامعة مرموقة بسبب ذلك الإيقاف.

وكان ذلك ما حصل مع براندون بيوسينك، الطالب في المرحلة الأولى الثانوية في مدرسة (ميسوري) الثانوية، الذي عمل في البيت، موقعاً إلكترونيّاً مزيّفاً لمدرسته، وجّه فيه النقد إلى المعلمين والإدارة⁷. أطلع براندون صديقاً له على الموقع في البيت، وأطلع هذا الأخير إحدى المدرّسات في المدرسة على الموقع، فأخبرت المعلّمة المدير عن الأمر، وأوقف براندون عن الدراسة. وخُفضت درجاته، ما أدى إلى رسوبه في موادّه.

وفي حالة أخرى، استخدم جاستن لايشوك كلمات فاحشة وبذيئة وحقيرة، في عمل صفحة على موقع (مايسبيس) ينتقد فيها مدير مدرسته⁸. كان جاستن يدرّس مواد للمتفوقين بصفته طالباً موهوباً، وحاز على جوائز في مسابقات أكاديمية على مستوى المدارس. عاقبه المدير بأن سحبه من صف المتفوقين، ووضعه في برنامج للمتأخرين دراسياً.

وفي بنسلفانيا، طارد الإحباط مدرّسة؛ بسبب ما بثته عبر (الفييس بوك). أوقفت غلوريا غادسدن، الأستاذة المشاركة في جامعة (إيست ستروودزبيرغ) عن العمل؛ بسبب تحديث الحالة التي نشرتها على (الفييس بوك). قالت في إحدى التحديثات: «كان يومي جيداً، لم أرغب في قتل أي طالب، لكن ما حدث يوم الجمعة كان مختلفاً»⁹. ذكرت في تحديث آخر: «هل يعرف أحدكم أين بإمكانني إيجاد قاتل ماجور كتوم؟ نعم لقد كان واحداً من تلك الأيام»¹⁰. رغم أنّ غلوريا جهّزت صفحتها على وضع «خاص» في البداية، ولم يوجد أحد من طلبتها على لائحة الأصدقاء، إلا أنّ ما نشرته أصبح على وضع «الكل» من دون أن تعلم، لأنّ (الفييس بوك) غير إعدادات الخصوصية التابعة للموقع في سبتمبر من عام 2009م¹¹. عندها أبلغ أحد الطلبة إدارة الجامعة عن التعليقات¹²، فقرّرت الجامعة إيقاف المدرّسة عن العمل مدّة شهر، وأجبرتها على الخضوع لتقييم نفسي قبل السماح لها بالعودة إلى العمل¹³. برّرت مارلين ويلز، القائمة بأعمال العميد ونائبة الرئيس للشؤون الأكاديمية في الجامعة، القرار قائلة: «لدى الجامعة التزام بأخذ التهديدات جميعها على محمل الجد، والتصرّف وفق ذلك بسبب الطرف الأمني الراهن»¹⁴.

يحاول بعض الموظفين توخّي الحذر عند الإقدام على تلك الأفعال. أنشأ عاملاً مطعم تيسان صفحة محمّية بكلمة عبور على موقع (مايسبيس)، بمعنى أنّ من يريد رؤية الصفحة والتعليق على محتواها، يجب أن يتلقّى دعوة لذلك¹⁵. أنشئت الصفحة لتوفير مكان يتمكن من خلاله العاملون في مطعم هيوستن، الواقع في منطقة (ريفر سايد سكوير) في مدينة هاكينسالك في ولاية نيو جيرسي، «التنفييس عن الترهات التي نواجهها في العمل بعيداً عن أعين الآخرين. وهذه الصفحة خاصّة، ولا يمكن الانضمام إليها إلا بعد تلقّي دعوة»¹⁶. لكن أجبر المدير أحد الموظفين على البوح بكلمة العبور، وقرأ ما نُشر على الصفحة، وطرّد الموظفين اللذين عملا على إنشاء هذه الصفحة فوراً.

ما حقوق حرية الكلام التي يجب أن يحصل عليها مستخدمو مواقع التواصل الاجتماعي، خاصّة عندما ينشرون تعليقاتهم خلال أوقات الفراغ في البيت، وليس في أثناء تواجدهم في المدرسة أو العمل؟ لا يمكن القول إنّ كل ما ينشر يمر مرور الكرام؛ فقد يصاب المعلّمون وبعض الطلبة بالهلع من بعض التعليقات، وقد يتجنّب الزبائن التعامل مع متجر ما، بسبب التعليقات السلبية التي تصدر من

موظفيه. يُعدّ هذا الأمر معقّداً بالذات مع الطلبة القاصرين، فنحن لا نسمح للطلبة بقيادة السيارة، حتى يبلغوا السادسة عشرة، ولا بشرب الكحول حتى الحادية والعشرين، لما يترتّب على مخالفة ذلك من أخطار. لكننا نشجّع الأطفال على تعلّم مهارات الحاسوب عند بلوغهم سن الرابعة. فقد ينتهي المطاف بطالب المرحلة المتوسطة الذي يستهزئ بزميله في الصف على (الفيس بوك)، أو طالب الثانوية الذي يشهّر بمدربّه، بصفته مدّعي عليه أمام المحكمة، أو قد يتعرّض إلى الإيقاف عن الدراسة، وستضيع فرصة إكمال التعليم الجامعي في كلتا الحالتين.

قد يكون السماح للأطفال بسن الثالثة عشرة استعمال (الفيس بوك) و(مايسبيس)، في موازاة إعطائهم مفاتيح سيارة، إذا قارنّا الأذى الذي يمكن أن يسبّبوه إلى أنفسهم وإلى الآخرين. فقد أنشأ طالب في الصف الثامن، يقطن في مدينة بيت لحم في ولاية بنسلفانيا، موقعاً أسماه (تيتشر سكس) يتضمّن الأسباب التي من أجلها يجب أن تموت السيدة فلمر معلّمة مادة الجبر. وطلب عشرين دولاراً لمساعدته على «الاستعانة بقاتل مأجور»¹⁷. كان تأثير الموقع على السيدة فلمر مخيفاً، فقد أصبحت تخشى مغادرة المنزل. اتصل المدير بمكتب التحقيقات الفدرالي، الذي تعقّب بدوره الطالب الذي فُصل من المدرسة في ما بعد. وفي قضية أخرى جرت أحداثها في بنسلفانيا أيضاً، أنشأت طالبة في الصف الثامن، صفحة مزيفة لمدير المدرسة على (مايسبيس) توحى بأنّه من مشتهي الأطفال جنسياً¹⁸. كان المدير سيخسر وظيفته، لو أخذت الصفحة على محمل الجد.

لكن، هل يصح معاقبة الطلبة والموظفين؛ بسبب الكلمات التي ينشرونها على الإنترنت، في مجتمع يقدر حريّة الكلام؟ لجأ نك إيميت ووالداه إلى المحكمة في قضية النعي المزيف؛ لإلغاء حكم الإيقاف الصادر بحقه؛ كي يعود إلى الصف ولعب كرة السلة¹⁹. قال قاضي المحكمة الفدرالية العام، جون سي كوفينر: «لا ينتفي حق التعبير عن الطلبة بمجرد مغادرة المدرسة»²⁰.

اقتبس القاضي من قضية إبداعية مشابهة وصلت إلى المحكمة العليا 21، هي قضية (تينكر ضد دي موين)، التي طبّقت حقوق التعديل الأوّل عليها؛ كي يتمكن الطلبة من ارتداء شارات سوداء على الذراع احتجاجاً على حرب فيتنام، على الرغم من أنّ المنطقة التعليمية التي يتبعون لها قد منعت ذلك. رأى القاضي أن منع الطلبة من التعبير عن أنفسهم يجب فقط إذا كان ينضوي على: «تضارب ملموس وبلغ مع متطلّبات الانضباط المناسب في العملية التعليمية»²².

قدّمت المدرسة حجّة مقنعة، بأنّ على المدارس توخّي الحذر في ضوء حوادث إطلاق النار التي تشهدها، وأن ما نشر «قد يكون مؤشراً مبكراً على ميول الطالب نحو العنف، ويمكن نشر تلك

المعتقدات بسرعة بين الأشخاص الذين يفكرون بالطريقة نفسها، أو الذين لديهم قابلية لذلك»²³. لكن القاضي أوضح أنّ المدرسة لم تقدّم «أي دليل على أن الهدف من وراء النعي الزائف أو عملية التصويت على الموقع الإلكتروني، كان تهديداً لأي أحد، أو أنّها هدّدت أحدًا فعلاً، أو جسّدت نزعة نحو العنف بأية صورة من الصور»²⁴. بما أنّ المدرسة انتهكت حقك بحرية الكلام، أمر القاضي المدرسة بإعادته إلى المدرسة وإسقاط عقوبة الإيقاف من ملفه.

قضت محكمة أنّ ما نشره براندون بيوسينك عن مدرسته يُعدّ تحت حماية التعديل الأول أيضاً. فقد أعلن رودني دبليو سيل، القاضي الاتحادي في ميسوري «لا يُعدّ البُغض، أو الانزعاج من محتوى كلام طالب، سبباً مقنعاً للحد من حرية الكلام لدى الطلبة». وأشار القاضي إلى أنّ «أحدى الواجبات الأساسية لحرية الكلام هي الدعوة للخلاف في وجهات النظر». وأضاف مقتبساً قراراً للمحكمة العليا: «إنّ الكلام يكون بأسمى معانيه عندما يولّد حالة من الاضطراب، وعدم الرضا عن سير الأمور، أو حتى عندما يحرض الناس على الغضب. يكون الكلام مستفزاً ومتحدّياً في العادة»²⁵.

كتب القاضي قائلاً: «إنّه مستفز ومتحدّ فعلاً، مثل كلام براندون تماماً، الذي هو بأمرّ الحاجة إلى الحماية التي يقدّمها التعديل الأول». قضى القاضي أنّ المدارس لا يحق لها معاقبة الطلبة بسبب ما يكتبونه على المواقع الإلكترونية أو مواقع التواصل ما لم يكن الكلام «ضمن حدود المدرسة، ويؤثّر تأثيراً واضحاً في انضباطها»²⁶.

لم تجد المحاكم مبرراً لإدانة الطلبة الذين أساءوا للعاملين في المدارس على مواقع التواصل. فقد نشرت طالبة في المرحلة المتوسطة في إنديانا، تعليقات بذیئة على صفحة خاصة أنشأتها طالبة أخرى باسم مدير مدرستها السابقة، وأنشأت بعد ذلك صفحة عامّة على (مايسبيس)، حيث وجّهت سؤالاً بذیئاً للمدير. لكنّ المحكمة العليا بإنديانا، قضت بالنسبة إلى التعليق على الصفحة الخاصّة، أنّ المراهقة غير مذنبه بتهمة المضايقة؛ لأنّها لم تأخذ بالحسبان أنّ المدير سيرى الموقع، ناهيك أنّ تتعمّد مضايقته. أمّا بالنسبة إلى التعليق الموجود على الصفحة العامّة، فيتطلب وقوع المضايقة أن يتم الفعل بقصد المضايقة فقط. ومنحت المحكمة المتهمّة الإفادة من الشك، مشيرة إلى أنّ المتهمّة لم تعلم أنّ الصفحة كانت عامّة. أمّا بخصوص تبييت النية للمضايقة، قضت المحكمة أنّه «من المرجّح أنّ المتهمّة (أ. ب) البالغة من العمر 14 عاماً عند حدوث الواقعة، كانت تسعى وراء الترفيه والحصول على شهرة بين زملائها فحسب، و/أو التنفيس عمّا بداخلها من غضب بصورة عامّة بسبب ظلم وقع عليها»²⁷. وقضت المحكمة بتغيير القرار الصادر بحقتها.

لم يفلح طالب الصف الثامن الذي أنشأ موقع «تيشر سكس». حيث قالت المحكمة العليا في بنسلفانيا إن تهديدات الفتى (استجداء عشرين دولار من أجل الحصول على خدمات قاتل مأجور لقتل معلّمة مادة الجبر) لا تدرج تحت حماية التعديل الأول؛ لأنها سببت «عرقلة ملموسة وحقيقية» لعمل المدرسة، حيث سببت أذى عاطفياً للمعلّمة، الأمر الذي تطلب معلّمة بديلة، وأوجد موضوعاً للأحاديث بين الطلبة. لكن المحكمة ذهبت إلى ما هو أبعد من ذلك، مصنّفة الموقع الإلكتروني بأنه أحاديث داخل الحرم المدرسي، على الرغم من أنّ الطالب أنشأه في البيت، بما أنّ الموقع استهدف جمهوراً محدداً يضم طلبة المدرسة وما شابه، ولم يستهدف جمهوراً عشوائياً، «ولا مناص من أنّ المعلمين سيعرفون محتوى الموقع عن طريق الطلبة، ما سينتج عنه تناقل محتوى الموقع داخل ملاك المدرسة»²⁸. ووفقاً لهذا المعيار، فإنّ أي كلام يقال خارج الحرم المدرسي، يتناول قضايا تخص المدرسة، يمكن عدّه كلاماً داخل الحرم المدرسي، ما يجعله يحظى بحماية دستورية أقل. كان قاضي المحكمة الابتدائية قد خالف ذلك الرأي مسبقاً، قائلاً إنّ الفتى لم يكن بنية إيذاء أي أحد، وإنه نشر إخلاء مسؤولية على الموقع، ينص على أنّ المدرسين يجب ألاّ يطّلعوا عليه. وأشار ذلك القاضي إلى أنّ المنطقة التعليمية لم تعدّ تصرّفات الفتى تهديدات حقيقية أبداً، وأن المدرسة مثلاً، لم ترسله إلى اختصاصي نفسي؛ لمعرفة إن كان مصدر خطر. وقال القاضي: «بالإضافة إلى أنّ هذا النوع من المزاح الثقيل موجود في المسلسلات التلفزيونية الأكثر رواجاً هذه الأيام، مثل مسلسل ساوث بارك»²⁹.

كان السؤال الحاسم في حالات المدارس، إذا كانت المنشورات قد عطّلت أنشطة المدرسة. في إحدى القضايا التي أنشأ فيها أحد الطلبة صفحة مزيفة لمدرّبه، وهجم عليه بصورة بذيئة (بما في ذلك تشهير يخص حجم العضو الذكري للمدرّب)، قالت المحكمة: «لا نفهم كيف يتسبب العبث الصبياني الجلف لقاصر، بالحدّ من قدرة الإدارة على ضبط الطلبة والحفاظ على النظام»³⁰. كانت «العرقلة» المزعومة في قضية أخرى هي أنّ الطلبة زيّنوا خزانة المعتدية بصفته نوعاً من أنواع التضامن³¹. إن عدّ ذلك عرقلة لعمل المدرسة، فهذا لا يعني معاقبة الطالبة التي تفوز بمسابقة رياضية، أو تظهر ببرنامج (أمريكان آيدول)، إذا زيّن أحد ما خزانتها.

لا يكون الموظفين أكثر حذراً من طلبة الصف الثامن في ما يتعلّق بما ينشرون، وتكون حقوقهم أقل من حقوق طلبة المدارس الحكومية في الغالب. فعندما عرضت شركة (سيسكو) وظيفة على كونور رايلي البالغة من العمر 22 عاماً، نشرت هذه الأخيرة تغريدة على (تويتر) مفادها: «لقد عرضت علي شركة (سيسكو) وظيفة للتولّي الآن علي أن أوازن بين الإيجابية المتمثلة بالراتب الضخم، والسلبية

التمثّلة في التقلّ من (سان هوزيه) كل يوم، إلى جانب كرهبي للوظيفة». قرأ أحد ما بالشركة التغريدة، وسحبت (سيسكو) العرض المقدّم إلى كونور. قالت الشركة ردّاً على التغريدة: «نحن في شركة (سيسكو) ملّمون بما يجري على الإنترنت»³².

تفاجأت فتاة تبلغ من العمر 16 عاماً لطردها من العمل، بعد أن رأى أحد زملائها ما كتبت على (الفييس بوك) بأنّ وظيفتها مملة، على الرغم من أنّها لم تذكر اسم الشركة³³. فقد كتبت قائلة: «أول يوم في العمل، يا الهي! مملّ جدّاً!» و«كل ما أقوم به هو أن أمزق الأوراق وأثقبها وأمسحها!»³⁴. انتقد أحد المسؤولين النقابيين الطرد الذي حصل قائلاً إنّ العلاقة بين (الفييس بوك) والمحادثات الاجتماعية علاقة متوازية: «لا يتخيل معظم أرباب العمل أنّ بإمكانهم ملاحقة موظفيهم إلى الحانات؛ ليعرفوا إذا كان الموظفون يبيّثون همومهم عن العمل لأصدقائهم»³⁵.

تسيطر الحميّة عادة على الموظفين الذين يعملون لدى الفرق الرياضية التي يشجّعونها، ما يؤثّر في الأداء المتوقّع منهم. ففي عام 2010م، طُرد أندرو كيرتز البالغ من العمر 24 عاماً من عمله، المتمثّل بارتداء زيّ على شكل فطيرة، والركض في سباق الفطائر الذي يجري في فترة الاستراحة، في أثناء المباريات التي يستضيفها فريق (بيتسبيرغ بايرتس للبيسبول) على ملعبه. كان أندرو قد نشر تعليقاً على صفحته على (الفييس بوك) يعترض على قرار مالك النادي تمديد عقد عدد من المدربين: «مدّد كونلي عقود وهانتينغتون إلى نهاية موسم 2011م. هذا يعني سلسلة هزائم في تسع عشرة مباراة على التوالي. حسناً فعلتم يا فريق بايرتس»³⁶.

ينتاب الوكالة الاتّحادية التي تنظر في نزاعات أماكن العمل - مجلس علاقات العمال الوطني - شعور بالقلق؛ لأنّ القانون لا يجاري نسق مواقع التواصل. تقول الرئيسة الحالية للمجلس، ويلما بي لبيمان: «إنّ قانون العمل الأمريكي، الذي وُضع عندما كانت المصانع هي أماكن العمل الشائعة، وكان الهاتف ذو القرص أحدث الاختراعات التقنية، يبدو قديم الطراز بصورة متزايدة مقارنة مع التغييرات التي تطرأ على أماكن العمل»³⁷.

لا يستفيد الموظفون، على عكس طلبة المدارس الحكومية، حالياً من التعديل الأوّل؛ فالطلبة يملكون الحق في القدوم إلى المدرسة الحكومية، أمّا جل الموظفين، فينطبق عليهم «مبدأ الاستخدام الاختياري»، الذي يتيح لأرباب العمل طرد الموظفين من دون إبداء أيّة أسباب. ومع ذلك، يوجد حد لقدرة رب العمل، فالطرد يجب أن يتماشى مع سياسات رب العمل المعيارية، ولا يحق لرب العمل كشف مضمون ما يُنشر على مواقع التواصل بطريقة تخالف القوانين المحلية والاتّحادية.

يُحمى حق الكلام للموظف أيضًا، إذا كان يعمل في القطاع الحكومي، ويعلق على أمر يتعلق بالمصلحة العامة، أو يكشف ممارسات خطيرة أو متعلقة بالفساد في مكان عمله. لكن ذلك النطاق أضيق من الذي يمنح لطلبة المدارس الحكومية، الذين لا تُعد حرية الكلام لديهم إلا في حالة إعاقتها عمل المدرسة، أو وجدت تهديدًا لشخص ما. يملك العاملون حماية وفق قانون العلاقات العمالية الوطني؛ إذا كان ما ينشرونه على مواقع التواصل جزءًا من حقهم القانوني للمشاركة في «الأنشطة المشتركة بغرض التفاوض الجماعي، أو أي هدف، أو حماية مشتركة»³⁸.

يمكن لجيسون براون، رجل الإطفاء الذي صنع مقطع الفيديو الذي أظهر غرفة الطوارئ، أن يتمكن من إثبات أن مقطع الفيديو أظهر معلومات تخص المصلحة العامة، أو أنه كان جزءًا من أنشطة مشتركة بغرض تطوير مرآب المسعفين. تُعدّ خدمات الطوارئ الطبية، من أهم الخدمات العامة التي تُقدّم. ويشكل أي سوء استخدام لموارد الطوارئ، التي تُطلب عبر الرقم 911، مصدر قلق؛ لأنه قد يحرم شخصًا يعاني من حالة طبية مستعجلة من الحصول على الرعاية التي يحتاج إليها. قال جيسون براون في مقابلة تلفزيونية أجريت معه بعد طرده من العمل، إن مقطع الفيديو كان عن: «الأمر العامّة التي تحدث معنا بصفتنا رجال إطفاء ومسعفين بصورة يومية»³⁹. إذا وجد أطباء مثل الذي أظهره مقطع الفيديو، لا يحسنون استخدام موارد الطوارئ، فمن الضروري أن تعلم المستشفيات بالأمر، وتتخذ إجراءات لمنع التصرفات المشابهة.

حمى حق المشاركة بالأنشطة المشتركة مسعفة في ولاية كونيتيكت. فقد انتقمت دونماري سوزا من رئيسها في العمل عبر (الفييس بوك)، عندما رفض السماح لها بإحضار ممثل عن النقابة للدفاع عنها في جلسة استماع، تتعلق بشكوى قدمها أحد الزبائن. نعتت رئيسها «بالوضيع» و«الحقير»⁴⁰، واستعملت رموز الشركة التي تشير إلى مريض نفسي - الرمز أي 17 - لقول الآتي عن رئيسها: «تعجبني الطريقة التي جعلت بها الشركة (أي 17) يصبح مشرفًا»⁴¹. طردها المدير مستشهّدًا بسياسة الشركة التي تمنع الموظفين من وصف الشركة «بأية طريقة» على (الفييس بوك)، أو أي موقع للتواصل الاجتماعي، وتمنع الموظفين من إلقاء «تعليقات مزدرية أو تمييزية عند الحديث عن الشركة أو رؤساء الموظف وزملائه»⁴².

كانت قضية سوزا أكثر تعقيدًا من قضية براون؛ فقد قالت أشياء سلبية عن شخص حقيقي، بينما صنع براون مقطع فيديو كرتوني معمم، لا يحدّد شخصًا بعينه. ومع ذلك، أُبطل قرار الطرد. تولى المجلس الوطني للعلاقات العمالية القضية في أكتوبر من عام 2010م. وقال القائم بأعمال المجلس العام، ليف سولومون: «هذه قضية تخص قانون العلاقات العمالية الوطني بشكل مباشر،

سواء أتمت على (الفييس بوك) أم في مكان العمل، فقد كان حديثاً بين الموظفين يخص ظروف العمل، وفي هذه القضية كان الحديث عن المدير، ومن حق الموظفين القيام بذلك»⁴³.

تدخل المجلس الوطني للعلاقات العمالية أيضاً، عندما تلقت ديبرا زابارينكو، المراسلة البيئية ورئيسة رابطة الصحفيين في وكالة (تومسون رويترز)، اللوم من قبل رب عملها؛ لأنها نشرت تعليقاً على موقع (تويتر)؛ فبعد أن اقترح أحد المشرفين أن ينشر الموظفون آراءهم حول كيفية النهوض بالوكالة بصفتها مكان عمل، كتبت ديبرا على صفحة (تويتر) الخاصة بالوكالة قائلة: «أحد الطرق لجعل هذا المكان مثاليًا للعمل، هو التعامل بشفافية مع أعضاء الرابطة»⁴⁴. تلقت اتصالاً اليوم التالي من رئيس التحرير أخبرها أن بوح الموظفين بكلام من شأنه الإضرار بسمعة الوكالة، أمر معارض لسياسة الوكالة. قالت ديبرا إنها شعرت «بالتهديد بعض الشيء»، و«اعتقدت أن الأمر ينطوي على التخويف»⁴⁵. صرح المجلس الوطني للعلاقات العمالية، أن ما فعلته الوكالة انتهاك لحق الصحفية بالمشاركة بنشاط مقام لتحسين ظروف العمل.

لكن عندما رفع الموظفان اللذان طُورا صفحة محمية بكلمة عبور، وعلى أثرها طردا من مطعم هيوستن، قضية؛ لأن الطرد منافٍ للحقوق التي كفلها التعديل الأول، رفضت المحكمة القضية؛ لأنهما ليسا موظفين في الحكومة. بينت المحكمة أنه حتى لو كانا موظفين حكوميين، فإن ما طرحه الموظفان لا يعدّ كلاماً في المصلحة العامة⁴⁶. لم يستطع الموظفان الحصول على الدعم من اتفاقية العمل الجماعي؛ لأنهما لم يكونا عضوي نقابة.

لكن الموظفين حصلوا على بعض التعويض، عندما عُرضت القضية على هيئة محلفين، أقرت أن رب العمل كان مذنباً بمخالفة القانون المحلي والاتحادي الخاص بالاتصالات المغرّنة؛ لأنه دخل إلى الصفحة من دون تفويض (بأن ضغط على أحد الموظفين للحصول على كلمة العبور)⁴⁷، علماً بأن الموظفين حاولوا إخفاءها. حصل الموظفان اللذان طُورا الصفحة على (مايسبيس)، برايان بيتريلو ودوربين مارينو، على تعويضات بلغت 2,500 و903 دولارات على التوالي.

يستطيع بعض العاملين اللجوء إلى تعليمات الشركة ذاتها؛ للحصول على حل قانوني، إذا كان قرار الطرد مخالفاً لتلك التعليمات. ففي القضية التي حصلت في نادي (بيتسبيرغ بايرتس)، قاد الاهتمام الوطني الذي حظيت به قضية طرد كيرتز من عمله، إلى إعادته إلى وظيفته ذات الدوام الجزئي بصفته أحد 18 موظفاً يرتدون زيّ الفطائر. قال المتحدث باسم الفريق من قبل دائرة الموارد البشرية: مع أن تصرفه مخالف لسياسة الشركة، إلا أن قرار الفصل لم يكن قانونياً».

هل يجب وجود أي حدود للحق بحرية الكلام، عندما نضع دستور مواقع التواصل الاجتماعي المقترح؟⁴⁸ بإمكاننا بدء عملية استكشاف الحدود المحتملة، بتقييم وقائع تمّ التخلي فيها عن الحقوق التي كفلها التعديل الأول في الدستور، مراعاة لأمر أكثر أهمية.

إن أشهر الحالات التي يتم فيها الحرمان من حرية الكلام، هي عندما تشكل خطراً محدقاً، ووشيكاً، وغير محمود العواقب. فقد صرّح الخبير القانوني المشهور، والقاضي في المحكمة العليا أوليفر ويندل هولمز، في أثناء قضية قدّمت إلى المحكمة في عام 1919م: «لن تحمي أكثر حقوق حرية الكلام صرامة، رجلاً يصرخ كاذباً بوجود حريق في مسرح، مسبباً الرعب للجميع»⁴⁹. فقد غلّبت فكرة الخطر الوشيك على حرية الكلام في عام 1971م، عندما نشرت صحيفتنا (ذا نيويورك تايمز، وواشنطن بوست) وثائق تابعة لوزارة الدفاع (البنتاغون)، كتسريبات (ويكيليكس) تماماً، ولكن في ذلك الزمن. بيّنت الوثائق التي كانت تحوي تحليلاً فائق السرية للبنتاغون بشأن الدور الذي لعبته الولايات المتحدة في حرب فيتنام، أنّ إدارة الرئيس ليندون جونسون كذبت على الكونغرس والشعب الأمريكي بانتظام. وحاولت الحكومة الأمريكية منع نشر المعلومات التي تسرّبت إلى الصحافة عبر مصدر داخلي، وقضت المحكمة العليا أنّ عملية النشر محمية بموجب التعديل الأول، وكرّرت أنّ بإمكان الحكومة إيقاف النشر فقط، في حالة وجود أدنى حقيقي ووشيك، كأن تنشر صحيفة مواقع القوات في الحرب، ما يجعلهم عرضة لهجمات العدو.

عندما حصل الجنود الإسرائيليون على حق استخدام مواقع التواصل الاجتماعي، رافق ذلك حملة مكثفة لتحذيرهم من مغبة الإفصاح عن أيّة معلومات عسكرية على الإنترنت. تمّ إصاق الكثير من الملصقات على جدران القواعد العسكرية؛ ملصقات أظهرت طلبات صداقة ساخرة على (الفييس بوك) مرسلّة من أعداء الدولة: الرئيس الإيراني محمود أحمددي نجاد، والرئيس السوري بشار الأسد، وزعيم حزب الله اللبناني حسن نصر الله. كتب تحت صورهم السؤال التالي: «هل تعتقد أن الجميع أصدقاؤك؟»⁵⁰

لكن فتنة (الفييس بوك) وتمحور الحياة الحديثة حوله، تغلّبت حتى على تلك التحذيرات. عندما أرسل جنود إسرائيليون تابعون لوحدة النخبة المدفعية⁵¹ إلى الضفة الغربية، لمحاولة القبض على مقاومين يُعتقد أنّهم يخططون لهجمات ضد إسرائيل، نشر أحد الجنود ما يأتي: «سنجتاح قنّنة يوم الأربعاء، وسنعود إلى ديارنا يوم الخميس إن شاء الله»⁵². أظهرت باقي التحديثات على (الفييس بوك) مواعيد وأماكن الغارة المخطّط لها، بالإضافة إلى اسم الوحدة التي يخدم فيها الجندي⁵³. ألغى جيش الدفاع الإسرائيلي الغارة المزمعة على الضفة الغربية نتيجة لذلك، وقدم الجندي إلى

المحاكمة العسكرية⁵⁴. تنطبق حادثة القوات هذه بالضبط على المثال الذي ضربته المحكمة العليا الأمريكية المتعلق بالحالات التي يمنع فيها الكلام، أو حتى يُعاقب عليه إذا كان سيؤدي ذلك إلى أذى وشيك.

في زمن مواقع التواصل الاجتماعي الذي نعيشه، حيث يشعر الكثير من الأشخاص أنّ من حقهم لعب دور البطولة، يتعدّى ما ينشره بعض الموظفين الحدود، متسبباً بأذى وشيك، أو التشهير زوراً بشخص ما. تضرب بعض المنشورات مهنة ما في الصميم، أو قد تنتهك خصوصية مرضى، وعملاء أو زبائن.

تتضمّن وظيفة الجندي بالضرورة، المحافظة على سرّية المهام الموكولة إليه، وينطبق الشيء نفسه على وظائف أخرى، حيث تشكّل السريّة في التعامل مع المرضى والعملاء ضرورة ملحة. تصف المحكمة الوعد بالحفاظ على السريّة الذي يقطعه مقدّم الخدمات الصحية بأنّه: «منح ضمانة، مثلما الإعلان بالنسبة إلى متعهد الدعايات»⁵⁵.

لذلك لا نستغرب أو نعترض، عندما نسمع أنّ خمس ممرضات طردن من عملهن في كاليفورنيا؛ لقيامهن بمناقشة وضع المرضى عبر (الفييس بوك)⁵⁶، ولأنّ الطبيبة أليكساندرا ثران، البالغة من العمر 48 عاماً، طردت من مستشفى (ويستيرلي) في ولاية روود آيلند، ووبّخت من قِبَل المجلس الطبي، وغرّمت خمس مئة دولار، لأنّها نشرت معلومات تخص مريضاً على الإنترنت⁵⁷. احتوت صفحة د. ثران على (الفييس بوك) بعضاً من الحالات التي واجهتها في غرفة الطوارئ، وعلى الرغم من أنّها لم تذكر أسماء المرضى، إلّا أنّه تم التعرّف وفقاً لوصف د. ثران إلى إصابة كل منهم⁵⁸. تعرّض محامون للطرد أيضاً، بسبب خرق خصوصية العميل. هذا ما حدث لإحدى محاميات الدفاع المجاني، التي نشرت معلومات على مدوّنتها تخص موكلها، وأشارت إليهم بالاسم الأول، أو جزء منه، أو رقم التعريف في السجن⁵⁹.

يمكن للصور أن تنتهك حق السريّة الذي يجب أن يتمتّع به المرضى والعملاء، بطريقة أكثر استعراضية. لذا، من المنطقي أن توقّف ممرضة، تعمل في المستشفى الجنوبي العام في مدينة غلاسكو عن العمل؛ لأنّها التقطت صوراً بواسطة كاميرا هاتفها الجوّال لمرضى، في أثناء خضوعهم لعمليات جراحية، ونشرت الصور عبر (الفييس بوك)⁶⁰.

أمّا في نيويورك، فقد قام المسعف مارك موساريللا، باستخدام جهاز البلاكيري لالتقاط صور لجنّة فتاة، قضت خنقاً تدعى كارولين ويمر، ونشرها عبر (الفييس بوك). رفع والدا كارولين

مارثا ورونالد ويمر، قضية على (الفييس بوك)، والمسعف مارك، ورب عمله مركز جامعة (ريشمووند) الطبي، ورئيس دائرة الإطفاء سالفاتوري جي كاسانو، ومديرية نيويورك للإطفاء، ومالك المبنى الذي كانت كارولين تقطن فيه. طُرد مارك من عمله⁶¹، وواجه تهمًا جرمية. اعترف مارك بالذنب بتهمة سوء السلوك والتصرّف المضطرب، متجنّبًا بذلك حكمًا محتملاً بالسجن مدّة عام، ومكتفياً بالخدمة المجتمعية منّي ساعة، وعدم العمل مسعماً أبداً. يمكن لما يُنشر على مواقع التواصل، أن يقيّض نزاهة مؤسسات مهنية بأكملها⁶².

نشرت أماندا تاترو، الطالبة في برنامج علم حفظ الجثث في جامعة (مينيسوتا)، تحديثات حالة على (الفييس بوك) تتعلّق ببيبرني، الاسم الذي أطلقتته على الجثة التي تعمل عليها. نشرت أماندا قائلة: «تمكّنت أماندا بيت تاترو اليوم، من اللعب وأقصد تشريح بيبرني. سنرى إن كنت سأويّخ وأُطرد من المختبر، وإن كان مبضعي سيصادر مني. ربما لو تمكّنت من تخبيّثه في كمي...» كتبت أماندا في تحديث آخر أنّها: «متشوّقة لدرس التحنيط يوم الاثنين ولفرصة سانحة للشفط. أعطوني فرصة، توجد الكثير من العدوانية ليتم إزالتها بالبلز». عندما علمت أماندا أنّها لن تتمكّن من تشريح بيبرني، نشرت وداعية له: «أتمنى لو أرافقه إلى الفرن حيث تحرق الجثث. أين أذهب الآن، ومع من سأمضي وقتي عندما أحتاج إلى استجماع قواي؟ الوداع يا بيبرني، سأذكرك طالما حييت».

كانت إعدادات الخصوصية لصفحة أماندا على (الفييس بوك)، تسمح للأصدقاء وأصدقاء الأصدقاء برؤية تحديثات الحالة خاصتها، ما يعني أنّ مئات الأشخاص شاهدوا التحديثات. أخبر زميل أماندا في علم حفظ الجثث القائمين على البرنامج عن التحديثات، ورُسّبت في مادة مختبر التشريح، وطلب إليها حضور دورة في الأخلاق السريرية، والخضوع لتقييم نفسي، ووضعت تحت الرقابة الأكاديمية.

اعترضت أماندا إلى المحكمة على العقوبات؛ لأنّ الأمر مبني على انتهاك حرّية الكلام، لكنّ المحكمة أيّدت العقوبات، قائلة إنّ ما نشرته أماندا: «شكّل قلقاً كبيراً حيال مدى نزاهة برنامج التشريح»⁶³. سبّبت النشرات بإضعاف ثقة العائلات المتبرعة المحتملة، ووضعت على المحك استمرارية مؤسسة تعتمد بشكل كبير على تفهم وتقبّل العامّة. قد تُهز ثقة العامّة بسهولة؛ بسبب نشر أشياء كالتي نشرتها أماندا، خاصّة في مهنة شديدة الحساسية على الصعيد الاجتماعي؛ ما سيدفع الناس إلى عدم التبرع بالدم والأعضاء، أو يزيد من اضطراب الأشخاص الذين فقدوا عزيزاً عليهم.

لكن ما القاعدة التي يجب أن تحكم، إذا كان الشخص الذي ينشر المعلومات من دون تفكير، ويعمل حرفياً للصالح الخاص؟ غضب عامل توصيل أطعمة في بروكلين؛ لأنّ البقشيش الذي كان يحصل عليه كان قليلاً. لذا، بدأ بتصوير الإيصالات ونشرها - مع ذكر اسم الزبون وعنوانه - على مدوّنته⁶⁴.

طرد العامل؛ فما نُشر خرق حق الزبائن بخصوصية المكان، والتحكّم في كشف عناوينهم، وخصوصية المعلومات الشخصية التي تتعلّق بهم، بالإضافة إلى بعض الأمور الأخرى.

تسببت محاولات الدائنين إلحاق العار بالمدينين عبر مواقع الاتصال الاجتماعي بقلق مشابه. على مدى قرن من الزمن تقريباً، مهّدت القضايا لفكرة أن نشر معلومات معينة تتعلّق بالديون، قد يُعدّ انتهاكاً لحق المرء بالحفاظ على الخصوصية. ظهرت أول قضية من هذا النوع في ولاية كنتاكي في عام 1926م، حين نشر فني سيارات لائحة كبيرة تفيد أنّ الطبيب البيطري في البلدة يدين له بمبلغ 49,67 دولاراً. أقرت المحكمة أنّ حق الخصوصية يشمل: «حق الشخص بعدم التعرّض إلى دعاية غير مرغوب فيها، أو حق العيش من دون تدخل غير مرغوب فيه من قبل العامة في قضايا لا تهم العامة بالضرورة»⁶⁵.

ماذا إذا لم يُذكر الزبون أو العميل الذي ازدري بالاسم، بل وصفت المجموعة التي ينتمي إليها؟ إذا أظهرت منشورات موظف ما امتعاضاً من مجموعة معينة، فإنّ من حق رب العمل أن يكون قلقاً من احتمالية أن يكون الموظف قد أساء إلى الأعضاء المنتمين لتلك المجموعة.

عندما بدأ طلبة مدرسة في ولاية أركنساس، حملة لارتداء ملابس أرجوانية اللون في العشرين من أكتوبر عام 2010م، تكريماً للمراهقين الشاذين جنسياً الذين أقدموا على الانتحار، نشر عضو بمجلس إدارة المدرسة يدعى كلينت ماكين ردّاً عبر (الفايس بوك) قال فيه: «هل يتخيّلون فعلاً أن ارتدي ملابس أرجوانية؛ لأنّ خمسة شواذ قتلوا أنفسهم! سأرتدي ذلك لأجلهم في حالة واحدة، هي أن يقدم من على شاكلتهم جميعهم على الانتحار. لا أصدق مدى الغباء الذي صار إليه الناس في هذا العالم. نحن نكرّم وقاحتهم التي قادتهم إلى الخطيئة، وقتل أنفسهم بسبب تلك الخطيئة. هل أنتم جادون يا جماعة»⁶⁶. قدّم اعتذاراً في وقت لاحق، مقرأً أنّ تصريحاته نمت على «جهل تام»، وأنّه لم يكن «يتمنى الموت لأحد». على الرغم من أنّ مفوض أركنساس للتعليم شجب التصريحات، إلّا أنّ أحداً لم يستطع طرد ماكين من عمله؛ لأنّه حصل على المنصب عن طريق الانتخاب. استقال ماكين ليجنب المنطقة التعليمية أية سمعة سيئة، فائلاً أنّه قد يترشّح للمنصب في المستقبل⁶⁷.

لكنّ التعليقات التي ازدري من خلالها مجتمع الشاذين جنسياً تتم عن تعصب، قد يؤثر في قدرته النهوض بمهام عضوفي مجلس إدارة المدرسة، التي تشمل تمويل المجموعات والأنشطة في المدرسة.

في فبراير من عام 2011م، تجمّع محتجون يمثلون النقابات العمالية في مبنى مجلس ولاية ويسكونسن؛ للاحتجاج على مشروع قرار يحد من حق الموظفين الحكوميين في التفاوض الجماعي⁶⁸.

رداً على الأخبار الواردة، أنّ شرطة مكافحة الشغب قد تخلي المبنى من المحتجين، قام جيفري كوكس، النائب العام عن وزارة العدل في ولاية إنديانا، بنشر تغريدات تفيد أنّ على الشرطة «استخدام الذخيرة الحية» في تفريق المحتجين⁶⁹. كان كوكس قد نشر سابقاً تعليقات مسيئة عبر (تويتر) ومدوّنته الشخصية، أشار فيها إلى أحد الأشخاص من مدينة إنديانا بوليس، إلى أنّه: «لص أسود مراهق، تعرّض لضرب يستحقه من قبل الشرطة»⁷⁰. لم يكشف كوكس معلومات سرّية تخص أحد موكله في تلك الحالة، بل نشر تعليقات موجّهة إلى مجموعة قد تنضم للعمل في النظام العدلي، وبما أنّه ممثّل عن حكومة الولاية في الأمور القانونية، ألم يكن حريّاً به تشجيع اتّخاذ الإجراءات القانونية، بدل اللجوء إلى العنف في حل المشكلات؟ بعد أن طُرد كوكس من العمل، اصدر مكتب النائب العام عن وزارة العدل في إنديانا بياناً قال فيه: «تعدّ الكياسة والتهديب عند التعامل مع المواطنين أمراً بالغ الأهمية بالنسبة إلى مكتب النائب العام بولاية إنديانا، إنّنا نحترم الحق المنصوص عليه في التعديل الأوّل، الذي يمنح الفرد حرّية التعبير عن رأيه في المنتديات على الإنترنت، لكنّنا نقدّم خدمة عامّة، يتوقّع منا الناس أن نرقى إلى أعلى المعايير، وعلينا المناضلة للتعامل بكياسة»⁷¹.

ماذا لو ازدردت المنشورات الزبائن أو العملاء جميعهم، ولم تخصّص أشخاصاً أو مجموعة بعينها؟ في تلك الحالة، تعدّ المنشورات على الأغلب «فضفضة» عامّة تتعلق بالوظيفة، الأمر الذي يجب حمايته. تعبّر مثل تلك المنشورات عن حالة عدم الرضا عن الوظيفة، وليس عن أمر يسبّب إشكالية؛ لأنّه قد يشكّل أذى وشيئاً، أو خرقاً للخصوصية، أو معاملة تتسم بالعنصرية. لكنّ اتّخاذ قرار في مثل هذه القضايا صعب جدّاً.

تعدّ قضية المنشورات المسيئة بالذات، أمراً معقّداً بالنسبة إلى مديريات الشرطة. فقد تعاملت ثلاث دوائر الشرطة تقريباً مع حالات «لفت الانتباه بطرق خطأ» بسبب الطريقة التي يستخدم فيها الموظفون في تلك الدوائر مواقع التواصل الاجتماعي، سواء في أثناء العمل أم خلال فترة الراحة، حسب مسح أجرته الجمعية العالمية لرجال الشرطة شمل 728 مركز شرطة في الولايات المتحدة⁷². يُعدّ التباهي واحتقار المجرمين، السبب وراء اختيار رجال الشرطة مهنتهم بالعادة، وقد يكون ما

يدفعهم للمخاطرة بحياتهم بشكل يومي. لكن إن عبّروا عن تلك الخصال عبر الإنترنت، فقد يستخدم ذلك من قِبَل مديريات الشرطة لوقفهم عن العمل، أو من قِبَل المتهمين للتشكيك بمصداقيتهم.

وصف شرطي من مدينة (البوكوركي) يدعى تري إيكونوميدي، عبر صفحته على (الفييس بوك)، عمله بأنه «مكب نفايات بشرية»⁷³. كانت صفحته على وضع «خاص»، لكن التغيير الذي أجراه (الفييس بوك) على إعدادات الخصوصية جعل مكان عمله مكشوفاً للجميع⁷⁴. وفي أثناء تأدية الواجب، اشترك تري في إطلاق نار قُتِل خلاله أحد المشتبه فيهم، بعد ذلك كشفت محطة تلفزيونية محلية، عن محتويات صفحة تري على (الفييس بوك). حيث عوقب بإعطائه وظيفة مكتبية، وفرضت مديرية شرطة (البوكوركي) سياسة جديدة على طريقة استخدام مواقع التواصل من قِبَل أفرادها⁷⁵. نصّت السياسة الجديدة على منع الأفراد من «الكشف بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن انتسابهم لمديرية شرطة البوكوركي»، أو نشر صور «يمكن وصلها بمديرية شرطة البوكوركي»⁷⁶. ثم أُعيد تري إلى العمل الميداني، بعد أن قضى شهرين في الوظيفة المكتبية⁷⁷.

انتقد جوي سيغال، رئيس جمعية ضباط شرطة (البوكوركي) الأمر، موضّحاً أنّ من حق المديرية التحكّم بما يفعله أفرادها في أثناء العمل، إلاّ أنّها لا «تملك الحق لإملاء شروطها خارج أوقات العمل»، وأنّ سياسة منع التصريح على (الفييس بوك) بصفحتك شرطياً، جعل من الصعب مشاركة الجوانب الإيجابية من الوظيفة، مثل الحصول على الجوائز أو تلقّي التكريم⁷⁸.

طلب غاري ووترز، المتهم بجناية حيازة سلاح ناري في نيويورك، استدعاءً للمنشورات الخاصّة بالضابط الذي ألقى القبض عليه عبر (الفييس بوك) و(مايسبيس)؛ لتدعيم حجته بأنّ الشرطي هو من وضع السلاح لتبرير استخدام القوة المفرطة من قِبَل رجال الشرطة الذين ألقوا القبض عليه. كتب الضابط فوان إيتيني على صفحته على (مايسبيس) أنّه بمزاج ميّال «للمراوغة»، وكان قد كتب على صفحته على (الفييس بوك) قبل المحاكمة بعدّة أسابيع: «فوان يشاهد فيلم (يوم التدريب) للثقفة في الإجراءات الشرطية المناسبة»⁷⁹. علّق أيضاً على مقاطع فيديو، تصوّر عمليات إلقاء القبض على مشتبهين، من بينها مقطع يظهر شرطياً وهو يلکم مشتبهاً به، على الرغم من أنّ الأخير كان مقيّداً بالأصفاذ⁸⁰. علّق فوان على الأمر موضّحاً أنّه كان على الشرطي «تأجيل وضع الأصفاذ بيدي المشتبه به، إن أراد أن يؤدّبه بصورة جيّدة». ادّعى أيضاً أنّ الشرطي لم يستخدم القوة المفرطة وأنّه «إن أردت أن تضرب مشتبهاً به وهو مقيّد، فعليك أن توجع، من باب أنّك ستؤبّخ بسبب الفعلية على أيّة حال»⁸¹.

أثرت المنشورات التي وضعها فوان على مواقع التواصل في هيئة المحلفين التي نظرت في القضية، واكتفوا بآتهامه بمقاومة الاعتقال، وجنحة، لكن ليس بجيازة مسدس من عيار تسعة مليمترات، وحقبية مليئة بالذخيرة كانا بجوزته، مع العلم بأنه كان تحت إطلاق السراح المشروط بتهمة السطو، عندما قبض عليه.

إن تحليل أفعال الشرطي اللاحقة بناءً على ما ينشره على مواقع التواصل، قد يكون أمرًا مضللًا؛ لأن تلك المنشورات قد لا تعكس ما يجري فعليًا على أرض الواقع؛ فالمنشورات تعطي انطباعًا جزئيًا عن الشخص. لذا، من الظلم إطلاق الأحكام بناءً عليها، في حين أنه يوجد رجال شرطة قد يكونون متورطين في أفعال لا أخلاقية، سواء في أثناء تأديتهم الواجب أم خارج أوقات الدوام، من دون أن يتمكن أحد من كشفهم. إضافة إلى ذلك، فإن الناس يميلون إلى تصوير أنفسهم عبر مواقع التواصل، بصورة قد تكون مختلفة عن الواقع الذي يعيشونه فعليًا. (خذ المعلومات التي ينشرها الأشخاص عن أنفسهم عبر مواقع المواعدة على سبيل المثال)؛ إن أدرج شرطي فيلم (هاري الفاسد) على أنه فيلمه المفضل، فهل يعني ذلك أنه يستخدم الأساليب نفسها عند ممارسة عمله؟ قال فوان في مقابلة مع صحيفة (ذا نيويورك تايمز): «إن الغرض مما يقوله المرء عبر الإنترنت هو التباهي لا أكثر، مثل الكلام الذي يقال في غرف تغيير الملابس. للمرء شخصية على الإنترنت، وشخصية مختلفة في الحياة الواقعية». يجب على المحاكم أخذ احتمالية عدم صحة ما ينشر على مواقع التواصل بالحسبان، وحق حرية الكلام الذي يملكه الموظفون الحكوميون، وبناءً عليه استثناء المنشورات العامة التي يهدف صاحبها إلى الظهور بمظهر الرجل العتيد، دليلًا في المحكمة.

تحاول بعض المدارس والشركات أخذ منحى آخر لإسكات الطلبة والموظفين، عبر توقيع عقود مثل دليل الطلبة للنوع الأول، وتعهد الموظف بالولاء للنوع الثاني. ويلجأ المسؤولون في المدارس غالبًا، إلى مواد مذكورة في دليل الطلبة، تتعلق بالسلوك داخل المدرسة وخارجها، عند اتخاذ إجراءات انضباطية بحق الطلبة الذين ارتكبوا مخالفات على (الفييس بوك). لكن هل تتماشى تلك المواد مع المفهوم الذي يملكه مجتمعنا عن الحريات الأساسية؟ لنلق نظرة على دليل طلبة لدى مدرسة ثانوية في ولاية بنسلفانيا، الذي يمنع «الكلام غير اللائق، والمزعج، والمسيء، والمخل»⁸². عندما نشر طالب تعليقات عبر رسالة على الإنترنت، تنهك على فريق كرة الطائرة الذي ستواجهه مدرسته لاحقًا خلال العطلة الأسبوعية، طرد من الفريق، وحرم من المشاركة في الأنشطة التي تعقد بعد أوقات الدوام، ومنع من استخدام أجهزة الحاسوب التابعة للمدرسة⁸³.

على الرغم من ذلك، لم تخرج تعليقاته عن إطار ما يقال عادة عند تنافس المدارس في ما بينها، الأمر الذي يمارسه الطلبة منذ الأزل، مثل: «حري بأحدكم الاتصال بكتاب غينيس للأرقام القياسية، ليسجلوا أكبر هزيمة في تاريخ الكرة الطائرة للرجال. سنفاجئ منافسنا الضعيف بصورة لم يعهدها من قبل»⁸⁴. رفع الطالب ووالده قضية على المدرسة احتجاجاً على السياسة التي اتبعتها، وقضت المحكمة أنّ المادة المستند عليها في دليل الطلبة متشدّدة بطريقة تنافي الدستور؛ لأنّ من شأنها معاقبة الكلام المباح الذي لا يمس المدرسة بسوء، ولأنّها شملت منشورات على مواقع التواصل، وأنشطة أخرى تمت خارج المدرسة⁸⁵.

تتطلب بعض الشركات من موظفيها التعامل بلباقة والابتعاد عن التجديف. ويُعدّ ذلك طلباً منطقياً، طالما تواجد الموظف في مكان العمل، مختلطاً بالزبائن أو بالزملاء. لكن، هل يبقى الأمر منطقياً إن طُبق على ما يُنشر عبر مواقع التواصل الاجتماعي؟ يمكن للقوانين المفروضة في العمل، أن تكون متشدّدة بطريقة تنافي الدستور، تماماً مثلما حصل مع القوانين المدرسية. فقد ظهرت القضايا، التي منح رب العمل على أساسها حق منع التجديف في المصانع، حيث كانت الفوضى التي تحصل بين العمال، تتحوّل إلى ما يشبه التمرد. لكن المحامي براندون بروكس يُشير إلى أن التجديف بحق المسؤول عن العمل عبر مواقع التواصل الاجتماعي، لا يشكّل الخطر الوشيك ذاته.

يجب ألا يطغى ميثاق الولاء على قوانين حماية الموظف الاتحادية، الأمر الذي حصل لموظف طُرِدَ لأنّه انتقد رب عمله. ففي تلك الواقعة، قامت شركة (أي بي أم)، ببيع وحدة تصنيع ألواح دوائر الحاسوب التابعة لها إلى شركة (أنديكوت إنتركونيكت) للتقنيات، ثم أصبحت أكبر زبائن الوحدة التي كانت تمتلكها في يوم من الأيام. أجرت صحيفة محلية لقاءً مع ريتشارد وايت، وهو موظف منذ مدة طويلة في الوحدة، وعضو في النقابة، بعد أن سرّحت (أنديكوت) 200 عامل بعد عملية الاستحواذ بأسبوعين. صرح ريتشارد أنّ عمليات التسريح تلك خلّفت «فجوات» في قاعدة المعرفة التقنية الخاصة بالوحدة. حدّره رب عمله لأنّ التصريحات خالفت سياسة الشركة الداخلية، التي تقضي بعدم التحقير، وأنّه سيطرّد من عمله إذا كرّر الفعل. وبعد أقل من أسبوعين، علّق ريتشارد على منشور معاد للنقابة، نشر عبر المنتدى العام للصحيفة على الإنترنت. جاء التعليق كالآتي: «يخزّن الإنتاج من قِبَل مجموعة من الأشخاص لا يفقهون شيئاً عن كيفية توليهِ»⁸⁶.

بعد أن طردت الشركة ريتشارد من عمله، قرّر مجلس علاقات العمال الوطني، أنّ حق النقد الذي يمتلكه ريتشارد، يندرج تحت حماية حرية الكلام المرتبطة بالأنشطة المشتركة، وأنّ على الشركة إعادته إلى عمله. لكن عندما تحدّثت الشركة الأمر وقادته إلى المحكمة، وقفت هذه الأخيرة

- وبصورة خطأ- بصف الولاء على حساب حرّية الكلام. قضت المحكمة أن تعليقات ريتشارد «خائنة بما لا يدع مجالاً للشك» وأنها «أسست لهجمة حادة، ومحطة، وعلنية على جودة المنتجات التي تصنّعها الشركة، وعلى السياسات التي تنتهجها، في وقت خرج تمر فيه الشركة»⁸⁷. أقرت المحكمة بقانونية فصل ريتشارد من العمل⁸⁸. لكن يجب ألاّ يلغى الولاء حق الفرد بالتصريح عمّا يقلقه، عندما يتعلّق الأمر برب العمل.

قد يعتقد بعض الأشخاص، أنّ ما يقوم به العاملون عند نشر تعليقات سلبية عن رب عملهم محض غباء، لكن لا غنى عن النقد في محيط تسوده الديمقراطية.

فيتطرق الكلام عادة، إلى مشكلة تتعلّق بالسلامة، يستحق العامة أو المستثمرون معرفتها، والكلام - أو ما ينشر عبر مواقع التواصل - يتم في وقت الفراغ الخاص بالموظف، وخارج مكان العمل. فقد أشار بعض ممثلي النقابات، أنّ هذه المنشورات تعادل الحديث الخاص الذي يجري بين الموظفين، حول مبرّد الماء أو في الحانة.

مع ذلك، يوجد بعض الموظفين الذين يتجاوزون كل حدود المقبول في أفعالهم. حيث صوّر مايكل سيتزر، وكريستي هاموندز، العاملان في مطعم (دومينوز) للبيتزا في مدينة كونوفر في ولاية كارولينا الشمالية، مقابل مقرفة في مطبخ المطعم، ثم نشروا الفيديو على موقع (يوتيوب).

على عكس رجل الإطفاء الذي صنع فيلمًا كرتونيًا عن عمله في وقته الخاص، صوّر موظفًا في المطعم الفيديو خلال أوقات العمل. أظهرت تحفتهم السينمائية مايكل البالغ من العمر 32 عامًا، «يمسح مؤخرته العارية بأسفنجة، استخدمها بعد ذلك في تنظيف صينية تُستخدم لخبز البيتزا، ويخرج ريجًا على (البيروني)، ويحشو أنفه بجبن استخدمه في ما بعد في إعداد شطيرة»⁸⁹. تولّت كريستي مهمّة التصوير والتعليق على الفيديو، حيث قالت: «سُرسِل هذه الشطيرة إلى شخص ما بعد خمس دقائق عبر خدمة التوصيل، وسيأكل كل ذلك، غير مدرك أنّ الجبن كان داخل أنفه، وأنّه يوجد غاز قاتل، انتهى به المطاف على (البيروني). هذه هي طريقة عملنا في دومينوز»⁹⁰.

اضطر فرع المطعم إلى إغلاق أبوابه نتيجة للفيديو، في ما أصاب سمعة المطعم بصورة عامّة ضرر بالغ⁹¹. شاهد الفيديو أكثر من مليون شخص خلال أيام، وأول 5 نتائج من 12 نتيجة عند البحث عبر محرّك (جوجل) عن كلمة «دومينوز»، كانت تقود إلى الفيديو أيضًا⁹². في خضمّ ذلك، تحوّل مدى تقبّل جودة المطعم من قبّل الزبائن من إيجابية إلى سلبية، حسب ما أفاد موقع (يوغوف)، المعني بإجراء مسح يشمل ألف مستهلك يوميًا تقريبًا، يؤخذ رأيهم حول مئات الماركات. قال تيم

ماكينتير المتحدث باسم مطاعم دومينوز: «تم الهجوم علينا بغتة من قبل غبيين يحملان كاميرا تصوير وفكرة شنيعة»⁹³.

طُرد الموظفون من العمل، واتَّهموا بجنحة توزيع أطعمة ممنوعة، على الرغم من زعمهما أنَّهما لم يقدمَا الطعام الذي صُوِّر⁹⁴. تُبَّه الموظفون على أنَّ ما فعلاه خرق قانوناً مستقلاً هو قانون الصحة المحلي، مثلما حصل للممرضات اللواتي خرغن مبدأ السريَّة لكشفهنَّ تفاصيل تتعلَّق بصحة مرضاهم. وزيادة على ذلك، فإنَّ الموظفين قاما بتصوير الفيديو في مكان العمل، الأمر الذي جعل طردهما من العمل منطقيًّا جدًّا.

يبدو الطرد من العمل عقاباً مناسباً في قضية مطعم (دومينوز)، لكن إلى أي حد يمكننا استخدام مبدأ عدم تشويه سمعة رب العمل؟ ماذا لو كان المطبخ مليئاً بالفئران وصوِّر الموظفان ذلك؟ ماذا لو صنعا مقطع فيديو خيالي وخارج أوقات العمل، وأظهرا عاملين في مطعم (دومينوز) يقومان بأمور مقرّزة؟ ماذا لو قاما بتمثيل عاملين في مطعم للبيتزا في فيلم خيالي، من دون ذكر اسم المطعم، أو بإطلاق اسم خيالي عليه؟ تستحق إحدى هذه الاحتمالات أن تكون تحت حماية حرّية الكلام، مثلما حصل مع الفيديو الذي صنعه رجل الإطفاء. لو سمحنا لأرباب العمل بطرد العمال بسبب الكلام الذي «يزدري» الشركة التي يعملون فيها، فسنواجه المشكلة نفسها، التي واجهناها مع قوانين المدرسة التي تمنع الكلام «غير اللائم» و«المسيء». ألا يجب أن يسمح للمشجع الرياضي التشكيك بإجراءات الفريق الذي يدعمه، حتى لو كان موظفاً لدى الفريق نفسه أو الملعب الخاص بالفريق؟ يمارس الطلبة والموظفون منذ الأزل، المزاح والتذمّر بخصوص المدرسة ومكان العمل، خاصة مع أصدقائهم. لكن متى ما نُشرت التعليقات عبر الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي، أصبحت تترك أثراً رقمياً قد يؤدي إلى الفصل أو الطرد بشكل ظالم.

يستحق الموظفون والطلبة الحصول على الحقوق المتعلقة بحرّية الكلام؛ فقد يشكّل الكشف الذي يقومون به في بعض الحالات، عيوباً في المدارس، أو أنشطة منافية للقانون في أماكن العمل. على سبيل المثال، قضت المحكمة العليا في الولايات المتحدة في قضية (بيكرنج ضد مجلس إدارة المدرسة)، أن التعديل الأوّل يحمي معلّمة في المدرسة الثانوية طُردت من عملها؛ لأنّها بعثت إلى صحيفة محلية رسالة، تنقد فيها الطريقة التي يتعامل فيها مجلس الإدارة مع المخصّصات المالية للمدرسة⁹⁵. إنّ المشاركة بالأنشطة الجماعية بهدف تغيير ظروف العمل حق محمي اتّحاديًّا. وسيكون من السخيف، في زمن سهّلت فيه مواقع التواصل القيام بالأنشطة الجماعية، أن يُعاقب الموظفون

كلّما نشرروا شكوى تخص وظائفهم، أو استخدموا مواقع التواصل للتخطيط لإستراتيجيات تضمن الحصول على الحقوق في مكان العمل.

يجب أن يحمي دستور مواقع التواصل الاجتماعي المقترح حرّية التعبير. يجب على أقل تقدير أن توجد قاعدة، مثل تلك المستمدة من التعديل الأوّل، تحمي حرّية الكلام إلاّ في حالات الأذى الواضح والوشيك، مثل أن يصرخ أحدهم «حريق» في مسرح مكتظ (أو إطلاق الرّيح على عشاء شخص ما). لكن حتى تطبيق هذا المقترح سيعطي المدارس وأرباب العمل الحق بالتجسّس على صفحات الناس على الإنترنت، ليروا إن كان أحدهم يخالف القاعدة.

قد يؤدّي ذلك التجسّس إلى أضرار أخرى؛ فإذا أعلنت امرأة أنّها حامل عبر (الفيس بوك) ليراه الأصدقاء، قد يستخدم رئيسها في العمل تلك المعلومة؛ كي يحرمها من الترقية، مع التذرّع بسبب آخر غير الحمل. يعارض ذلك الإجراء القانون الاتّحادي الذي يجرم التمييز ضد الحوامل، لكن المرأة لن تعرف أنّ رئيسها علم بأمر حملها، وأنّه اتخذ قراره بناءً على ذلك. أمّا في المدارس، إذا عبّر أحد الطلبة عن مله من إحدى الحصص عبر (الفيس بوك)، قد يغري ذلك المعلّم بتخفيض درجاته.

في ضوء ما تقدّم، يجب أن يوفّر دستور مواقع التواصل الاجتماعي المقترح، حماية أكبر لحرّية التعبير. يجب أن ينص على أنّ مواقع التواصل مساحة خصوصية، وعلى منع أرباب العمل، والمدارس، وغيرها من المؤسسات من الاطّلاع على صفحات مواقع التواصل، أو اتّخاذ إجراءات سلبية ضد شخص ما بناءً على نشره ذلك الشخص عبر مواقع التواصل. يتم التفكير بفرض قاعدة مشابهة في ألمانيا حاليّاً، يمنع أرباب العمل من استخدام المعلومات الموجودة على مواقع التواصل، عند تعيين الموظفين والحكم عليهم⁹⁶. يمنع القانون في فنلندا أرباب العمل من البحث عن معلومات عبر (جوجل) تخص المتقدّمين للوظائف. تم تبني ذلك القرار على خلفية قضية بحث خلالها رب عمل، عن معلومات تخص أحد المتقدّمين لوظيفة، حيث اكتشف أنّ المتقدّم كان قد شارك في مؤتمر للصحة النفسية، وبناءً عليه رفض منح الوظيفة له. إن رفض منح الوظيفة لشخص؛ لأنّه قد يعاني من مشكلة نفسية أمر خطير، لكنّ الأدهى أنّ المتقدّم لم يكن يعاني من أي مشكلات، بل حضر المؤتمر ممثلاً عن أحد المرضى. ما فعله رب العمل هو أنّه تسرّع بالاستنتاج نتيجة المعلومات التي حصل عليها عن طريق الإنترنت⁹⁷.

حتى لو مُنح أرباب العمل والمدارس، من الاطّلاع على ما يُنشر عبر مواقع الاتصال من قبّل الموظفين والطلبة، فهذا ينفي وجود حيّز يمكن من خلاله معاقبة المتسببين في القضايا الفاضحة،

إذا علمت المؤسسات عمّا نُشر بطريقة أخرى، ووجد خرق لواجب قانوني آخر. إذا كان المنشور في المدارس على سبيل المثال، يشكّل أذى وشيكًا على أحد المعلمين أو الطلبة، فإنّ ذلك يستوجب العقاب. وفي حالة الموظفين، قد يستحق المنشور العقاب، إذا خرق ميثاق الحفاظ على السرية.

تعدّ حرية الكلام ركيزة أساسية في الديمقراطية، وبإمكان ما ينشره الطلبة أو الموظفون، توفير معلومات مهمّة عن المؤسسات العامّة والخاصّة. لكن حتى لو لم تكشف المنشورات عن معلومات مهمّة، فإنّ تكميم الطلبة والموظفين يعني إسكات الناس طيلة العمر نظريًا، بما أنّ الطالب يبدأ حياته بعمر الخامسة، وينتهيها موظفًا بعد ذلك بستة عقود. يجب أن يُسمح للناس بالتعبير عن أفكارهم بحريّة، ما لم يسبّب ذلك التعبير خطرًا وشيكًا على المجتمع، أو يشوّه صورة شخص بعينه، وبضايقه.

يشجّع ذلك التعبير على النقاش المجتمعي، حيث يتمكّن الأشخاص من ترتيب أولوياتهم (كأن يعرفوا إن كان عليهم البقاء في الوظيفة أم لا) من خلال بوحهم بما يحبّون أو لا يحبّون. وبالتالي، العمل على تغيير ظروف العمل في مؤسسات مجتمعية مهمّة.