

تموز 2014

بين التحريض وكمّ الأفواه: التعامل مع المقولات القاسية في الإنترنت

إلى جانب احتفالية حرية التعبير التي تسود شبكة الإنترنت، فإنها تُستخدم حتى في الأيام العادية كحلبة لتعبير الكراهية والتحريض. وفي أثناء الحرب، تثار الغرائز ويتحول النقاش الافتراضي إلى نقاش أكثر عدائية وتطرفاً.

وهذا ما حصل؛ ففي الأيام الأخيرة علمنا بإيقاع عقوبات مختلفة ضدّ عاملين في القطاعين العام والخاصّ، بسبب أقوال وتعبير وردت في الشبكة، ابتداءً بمحادثات استيضاح وانتهاءً بالإيقاف عن العمل وأحياناً الفصل. وقد أخذت تدابير تأديبية ضدّ طلاب جامعيين، بما فيها الطرد من المؤسسة الدراسية؛ وفي بعض الأحيان أدت أقوال مختلفة إلى استدعاء كاتبها للتحقيق الجنائي والاعتقال.

حرية التعبير والإنترنت

يتميز الخطاب الإنترنتي بخصائص متميزة، وهي مسؤولة بقسط كبير عن نزوع النقاش الدائر في الشبكة إلى التطرف. وكما نعلم، فإنّ لوحة المفاتيح قادرة على حمل أيّ شيء، ويقوم الناس أحياناً بكتابة أمور لا يسمحون لأنفسهم بكتابتها خطياً أو حتى قولها شفهيّاً. فمتصفحة إنترنت يمكن أن تصادف صورة أو تقريراً يثيران فيها الغضب أو الحزن، ويمكنها في لمح البصر أن تكتب بواسطة لوحة المفاتيح التعقيب الأول الذي يرد في ذهنها، أو أن تضغط "لايك" من دون سابق تفكير.

وينشأ لدى بعض المشاركين والمشاركات في محادثات الإنترنت الوهم بأنهم يديرون حديثاً خاصاً مع مجموعة من الأصدقاء. بعض الناس لا يعون أنّ الشبكة الاجتماعية تقوم على العلنية وعلى قدرة التوثيق، بحيث أنّ كتاباتهم فيها يمكن أن تُحفظ وأن تصل إلى أماكن لم يكن في نيّتهم أبداً وصولها إليها - إلى المُشغّل مثلاً.

وتتعاظم هذه الظواهر بواسطة مواقع تتعقب أثر الأقوال في الشبكة وتُبلغ بها أماكن العمل والمؤسسات الدراسية وما شابه.

حدود حرية التعبير: متى يصبح التعبير أمراً محظوراً؟

تقوم حرية التعبير -وهي حق أساسي لا يمكن من دونه تأسيس مجتمع ديمقراطي- بحماية التعبير المهينة والعدائية والمثيرة للحنق. هذه الحماية الواسعة ضرورية من أجل تمكين نقاش عام ويقظ في مسائل خلافية، ومنع تطوّر "شرطة أفكار".

متى يصبح التعبير محظوراً؟ الرد ليس واضحاً مئة بالمئة، لكن بالإمكان وضع عدة مبادئ موجّهة.

يوجد في القانون الجنائي نوعان من التعبير المحظورة، على صلة بحلبة الانترنت بشكل خاص:

- التحريض على العنف (مثلاً: "لنتقي اليوم في ساحة هبيماه، سيكون في المكان يساريون وعرب، اجلبوا الحجارة والهرات، وسنلقنهم درساً"؛ "احضروا إلى مدخل القرية، وكلّ يهودي يحاول الدخول ارشقوا نافذة سيارته بالحجارة.")
- التحريض على العنصرية (مثلاً: "كلّ العرب إرهابيون، نتمنى الموت لهم ولأولادهم"؛ "اليهود قاتلو أطفال، يجب طردهم كلهم من هنا.")

حتى إذا انضوى تعبير ما في ضمن حظر العنصرية أو التحريض على العنف ظاهرياً، فإنّ القانون الجنائي يتطلب اختبارات إضافية ومتشدّدة من أجل تبرير المقاضاة -مثلاً: احتمال أن يؤدي تعبير معيّن إلى عنف فعلي- وذلك من أجل حماية حرية التعبير قدر الإمكان. وعلى أيّ حال، فإنّ الشرطة والمستشار القضائي للحكومة هما الجهتان المخولتان بالعمل ضدّ تعبير يُشتبه بأنه جنائي، ولذلك في حال وجود اشتباه بهذا فإنّ الخيار الأصحّ هو تقديم شكوى لدى الشرطة، وعدم التصرف بشكل مستقلّ.

من الهام بمكان أن نشدّد على أنّ القانون لا يحظر التعبير غير الوطنيّة أو التي تعبّر عن عدم الولاء للدولة أو عدم التضامن معها. حتى لو كان النقد الموجّه إلى سلطات الدولة، مثل الحكومة أو الجيش، متطرفاً وفاحشاً، فإنه يكون محمياً في غالب الحالات بفضل حرية التعبير (مثال على ذلك: "قتلة أطفال"؛ رسم لرئيس الحكومة بهيئة مصاص دماء). أضف إلى ذلك أنّ التعبير عن الفرح جراء موت الآخرين -حتى لو كان منفراً ومثيراً للاشمئزاز- لا يُعتبر تحريضاً على العنصرية أو العنف، وهو غير محظور.

متى يُسمح أو يُحظر اتخاذ تدابير ضدّ شخص ما في أعقاب تصريح ما؟

إلى جانب التعبير التي يحظرها القانون الجنائي، ثمة أوضاع يمكن لتعبير ما أن يناقض المهمة التي يؤديها الشخص أو المؤسسة التي يتبع لها (من يقدم الخدمات للجمهور مثلاً، أو يتبع لسلطة عامّة). كيف يمكن عندها التصرف؟

تكمُن نقطة الانطلاق في أنّ المشغّل لا يحقّ له التّدخّل في حياة العامل الشخصية، وليس من حقّه التجسّس عليه، ناهيك بعدم فرض عقوبات عليه نتيجة لمقولاته أو أعماله خارج إطار العمل. وباستثناء حالات خاصّة، مثل موظفي الدولة، لا يمكن للمشغّل تقييد حرية التعبير المكفولة لعامله.

أيّ محاولة يقوم بها المشغّل (أو مؤسسة للدراسات العليا أو أيّ جهة أخرى) لتقييد أقوال عامله وموظفيه سلفاً، هي محاولة باطلة. فالمشغّل لا يملك أيّ صلاحية لمنع عامله من التحدّث كما يرغبون في حياتهم الخاصة (وحتى في مكان العمل، ضمن تقييدات معيّنة)، وهو غير مسؤول أيضاً عن مقولات عامله.

إلى جانب ذلك، يمكن للمُشغّل أن يطلب من العاملين عدم القول إنهم يعملون في هذا المكان، في الوقت الذي يقومون فيه بالتعبير عن آرائهم الشخصية.

زدّ على ذلك، أنّ قانون مساواة الفرص في العمل يحظر على المشغّل التمييز ضدّ العامل بسبب معتقداته أو انتمائه الحزبيّ.

لهذا الحظر استثناء يسري في ظروف نادرة نسبياً، حين يدور الحديث عن أقوال تمسّ بقدرة العامل على أداء مهامّه؛ فعلى سبيل المثال: الحالة التي تعبّر فيها امرأة عن آراء عنصرية، ومن المفروض بها في عملها أن تقدّم الخدمات لجمهور يشمل أفراداً من أبناء المجموعة التي عبّرت ضدّها عن عنصرية، إذ يمكن عندها نقلها من وظيفتها بشكل مبرّر. وعلى أيّ حال، يجب أن تكون هناك علاقة وثيقة وواضحة بين الأقوال -أو المعتقد الذي تعبّر عنه- وبين المسّ بأدائها كموظفة. ولا يكفي أن تثير الأقوال حنق المشغّل أو زبائنه، إذا لم تكن على صلة بأداء العامل لمهامّه.

إنّ فصل عاملة (أو أيّ عقاب آخر)، في الغالبية الساحقة من الحالات، نتيجة لأقوال صدرت عنها خارج إطار العمل، هو أمر غير قانوني، ويمكن للعاملة أن تتوجّه إلى محكمة العمل والمطالبة بإلغاء الفصل أو بإلزام المشغّل بدفع التعويضات اللاتقة لها نتيجة لفصلها خلافاً للقانون.

إنّ مطالبة مستهلكين من مشغّل ما منع أحد عامله من التعبير عن رأيه أو فصل عامل بسبب تدوينة له في شبكة اجتماعية أو "لايك"، يشكّلان في الواقع وسيلة ضاغطة لانتهاك القانون. يجب على المشغّل الذي يواجه مثل هذه الضغوطات أن يجيب بأوضح صورة، بأنّه لا يملك أيّ سيطرة أو مسؤولية عن الشكل الذي يتحدّث به عامله خارج مكان العمل، وبأنّه ممنوع من فصل عامل ما بسبب هذه الأقوال.

لا تتحمّل المؤسسة التعليمية، أيضاً، المسؤولية عن أقوال طلابها أو أعضاء طاقمها. كلّ إنسان يتمتع بحقه في التعبير عن رأيه في حياته الخاصة بكامل الحرية.

تسري على العاملين في القطاع العام (الحكومة، الجهات الحكومية، السلطات المحلية، سلطات تطبيق القانون، وغيرها) قيود معينة، لأنه يجري التعامل معهم باعتبارهم مرتبطين مع الخدمات العامة، ومن منطلق قوانين ونظم خاصة تسري عليهم. يمكن تقديم عاملين يرتكبون مخالفات انضباط إلى محكمة تأديبية، مثل تصرف غير لائق بوظيفتهم، أو التصرف الذي قد يلحق الضرر بصورة أو بسمعة خدمات الدولة الحسنة، أو الجهة الجماهيرية التي يعملون فيها. وثمة فارق من ناحية مدى الحرص المختلف بين عاملين في وظائف مختلفة، وخصوصاً الوظائف الرفيعة أو التي يكون فيها العامل على تواصل مع الجمهور الذي تفوه ضده ومن المفروض أن يقدم الخدمات له (طبيب، شرطي، موظفة رفيعة وما شابه). ومن المفترض بالإجراء التأديبي أن يجري وفق نظم واضحة، فيما لا يؤدي الإجراء في الغالب إلى الفصل، بل إلى اتخاذ تدابير أكثر اعتدالاً، مثل التوبيخ والإبعاد عن العمل لفترة معينة، وأحياناً خصم الراتب أو تخفيض في الرتبة.

وعلى أي حال، وفي أي نوع عمل أو تعاقد- يجب إجراء جلسة استماع للعامل قبل اتخاذ أي تدابير جارية أقواله (أو للطالب الجامعي، أو لمقدم الخدمات). وتهدف جلسة الاستماع إلى استيضاح كل الحقائق (هل كتبت الأقوال المنسوبة حقاً على يد العامل)، ومن أجل السماح للعامل أو العاملة بالحديث وتوضيح موقفيهما. وتوفر جلسة الاستماع إمكانية استيضاح الأمور في جو أكثر هدوءاً، ويجب تمكين العامل أو العاملة من توضيحها. وتحظر قوانين العمل فصل عامل من دون إجراء جلسة استماع حقيقية له.