

جامعة ميدأوشن

كلية العلوم الإنسانية

ماجستير قانون رقمي



الإطار القانوني لمواجهة الإساءة الرقمية في بيئة العمل (التنمر/التحرش عبر وسائل
الاتصال): دراسة تطبيقية

**The Legal Framework for Addressing Digital Abuse in the Workplace
(Cyberbullying/Harassment via Electronic Communications): An
Applied Study**

اسم الطالبة:

نورة جاسم الفيلكاوي

جامعة ميدأوشن – كلية العلوم الإنسانية

الإشراف العام من الجامعة

المقدمة

أبرز التحول الرقمي المتسارع الذي تشهده بيئات العمل المعاصرة تغييراً جوهرياً في طبيعة العلاقات المهنية وأنماط التواصل بين العاملين، إذ لم تعد بيئة العمل محصورة في نطاقها المكاني والزمني التقليدي، بل امتدت لتشمل الفضاء الرقمي بكافة وسائطه من بريد إلكتروني وتطبيقات تراسل فوري ومنصات عمل عن بُعد. وقد صاحب هذا التحول بروز أنماط مستحدثة من السلوك المسيء في محيط العمل تتم عبر وسائل الاتصال الإلكترونية، تتمثل في التمرر الإلكتروني والتحرش الرقمي، وهي أنماط تتسم بخصائص تميزها عن الإساءة التقليدية من حيث سهولة إخفاء هوية الفاعل واتساع نطاق الضرر واستمراره خارج ساعات العمل الرسمية.

وقد أولت المنظمات الدولية اهتماماً متزايداً بهذه الظاهرة، وجاءت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 لعام 2019 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لتؤسس أول إطار دولي ملزم يعترف بحق كل فرد في بيئة عمل خالية من العنف والتحرش بجميع أشكاله، بما في ذلك ما يقع منه عبر وسائل الاتصال الإلكترونية، حيث نصّت المادة الثالثة منها على أن العنف والتحرش يشمل ما يقع "أثناء الاتصالات المتصلة بالعمل التي تتم من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات". (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش، 2019، المادة 3/د)

وأصدر المنظم السعودي نظام مكافحة جريمة التحرش بموجب المرسوم الملكي رقم (م/96) وتاريخ 16/9/1439هـ، الذي ألزم في مادته الخامسة الجهات الحكومية والأهلية بوضع التدابير اللازمة للوقاية من التحرش ومكافحته في إطار بيئة العمل، كما أصدر نظام مكافحة جرائم المعلوماتية بموجب المرسوم الملكي رقم (م/17) وتاريخ 8/3/1428هـ الذي تضمن عقوبات على عدد من صور الإساءة الإلكترونية. فضلاً عن القرار الوزاري رقم (20912) الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل.

غير أن التساؤل الذي يثور هو مدى كفاية هذه النصوص النظامية في الإحاطة بكافة صور الإساءة الرقمية المستحدثة في بيئة العمل، ولا سيما التمر الإلكتروني الذي لا يرتقي بالضرورة إلى مرتبة التحرش بمدلوله الجنسي، لكنه يلحق بالعامل أذىً نفسيًا واجتماعيًا ومهنيًا بالغًا. وهذا ما تسعى هذه الدراسة إلى بحثه من خلال تحليل الموقف التشريعي السعودي ومقارنته بالتجارب الدولية، واستخلاص ما يمكن الاستفادة منه في سد الفراغ التشريعي القائم .

مشكلة الدراسة

استحدثت التطورات التقنية المتسارعة في وسائل الاتصال الإلكترونية أنماطًا جديدة من الإساءة في بيئة العمل لم تكن في حساب المنظم عند صياغة النصوص التنظيمية المتعلقة بحماية العاملين، فالتمر الإلكتروني والتحرش عبر الوسائط الرقمية يتميزان بخصائص فارقة عن الأنماط التقليدية، من حيث تجاوزهما للحدود المكانية والزمانية لبيئة العمل، وصعوبة تحديد هوية الفاعل في بعض الأحيان، واتساع دائرة الضرر وديمومته بفعل طبيعة الوسائط الرقمية.

وفي ظل غياب نص نظامي صريح يُجرّم التمر الإلكتروني في بيئة العمل بشكل مستقل في المنظومة السعودية، وتعدد النصوص النظامية ذات الصلة دون تكاملها، تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما مدى كفاية الإطار القانوني القائم في المملكة العربية السعودية لمواجهة صور الإساءة الرقمية (التمر والتحرش عبر وسائل الاتصال) في بيئة العمل، وما أوجه القصور التي تستدعي التطوير التشريعي في ضوء التجارب الدولية المقارنة؟

أسئلة الدراسة

- ما الماهية القانونية للإساءة الرقمية في بيئة العمل، وما صورها وأركانها التي تميّزها عن الإساءة التقليدية؟
- ما موقف المنظم السعودي من الإساءة الرقمية في بيئة العمل في ضوء نظام مكافحة جريمة التحرش ونظام مكافحة جرائم المعلوماتية وضوابط الحماية من التعديات السلوكية؟

- كيف عالجت التشريعات الدولية والمقارنة ظاهرة الإساءة الرقمية في بيئة العمل، ولا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتشريعات الأوروبية والأمريكية؟
- ما أوجه القصور في الإطار التشريعي السعودي الراهن، وما المقترحات التنظيمية لسد الفراغ التشريعي القائم؟

أهداف الدراسة

- بيان الماهية القانونية للإساءة الرقمية في بيئة العمل وتحديد صورها وأركانها، وتمييزها عن الأنماط التقليدية للإساءة في محيط العمل.
- تحليل موقف المنظم السعودي من الإساءة الرقمية في بيئة العمل من خلال استقراء النصوص النظامية ذات الصلة واستجلاء مدى انطباقها.
- دراسة المعالجة التشريعية الدولية والمقارنة للإساءة الرقمية في بيئة العمل واستخلاص أفضل الممارسات التشريعية.
- الكشف عن أوجه القصور التشريعي في المنظومة السعودية وتقديم مقترحات تنظيمية عملية لسدّها.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تعالج إشكالية قانونية حديثة ومتنامية تتصل بحماية العاملين من صور الإساءة الرقمية في ظل التحول الرقمي الذي تشهده بيئات العمل في المملكة العربية السعودية تنفيذًا لمستهدفات رؤية 2030.

كما تكتسب أهميتها من الناحية العلمية في إثرائها للمكتبة القانونية العربية بدراسة تربط بين أحكام النظام الجزائي وأحكام نظام العمل وأحكام نظام مكافحة جرائم المعلوماتية في إطار موضوع واحد. ومن الناحية العملية تبرز أهميتها في تقديم تحليل نقدي للنصوص النظامية القائمة وطرح مقترحات تشريعية يمكن أن يستفيد منها المنظم السعودي في تطوير منظومة حماية العاملين من الإساءة الرقمية.

منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على **المنهج التحليلي المقارن**؛ إذ يُوظف المنهج التحليلي في استقراء النصوص النظامية السعودية ذات الصلة بموضوع البحث وتحليلها وبيان مدى كفايتها في مواجهة صور الإساءة الرقمية في بيئة العمل. ويُوظف المنهج المقارن في دراسة الموقف التشريعي الدولي، ولا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 وتوصيتها المرافقة رقم 206، وتقرير المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل (Eurofound) لعام 2024 بشأن التتمر والتحرش الإلكتروني في بيئة العمل، والتشريعات الأمريكية ذات الصلة، وذلك للوقوف على أفضل الممارسات التشريعية التي يمكن الاستفادة منها في تطوير المنظومة النظامية السعودية.

الخطة البحثية

المبحث الأول: الماهية القانونية للإساءة الرقمية في بيئة العمل

المطلب الأول: مفهوم الإساءة الرقمية في بيئة العمل وتمييزها عن المفاهيم ذات الصلة

- **الفرع الأول:** التعريف القانوني للإساءة الرقمية في بيئة العمل (التتمر الإلكتروني - التحرش عبر وسائل الاتصال)
- **الفرع الثاني:** معايير التمييز بين الإساءة الرقمية والإساءة التقليدية في بيئة العمل

المطلب الثاني: صور الإساءة الرقمية في بيئة العمل وأركانها القانونية

- **الفرع الأول:** الصور المختلفة للإساءة الرقمية في بيئة العمل (التتمر الإلكتروني، التحرش الجنسي الرقمي، الإقصاء الرقمي، المراقبة التعسفية)
- **الفرع الثاني:** الأركان القانونية للإساءة الرقمية في بيئة العمل (الركن المادي - الركن المعنوي - الركن الشرعي)

المبحث الثاني: المعالجة التشريعية للإساءة الرقمية في بيئة العمل في النظام السعودي والتشريعات المقارنة

المطلب الأول: موقف المنظّم السعودي من الإساءة الرقمية في بيئة العمل

- الفرع الأول: الحماية النظامية في ظل نظام مكافحة جريمة التحرش (1439هـ) ونظام مكافحة جرائم المعلوماتية (1428هـ)
- الفرع الثاني: الحماية النظامية في ظل نظام العمل وضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل (القرار الوزاري رقم 20912)

المطلب الثاني: موقف التشريعات الدولية والمقارنة من الإساءة الرقمية في بيئة العمل

- الفرع الأول: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل
- الفرع الثاني: التجارب التشريعية المقارنة (الاتحاد الأوروبي – الولايات المتحدة الأمريكية)

الخاتمة

النتائج والتوصيات

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الأنظمة والتشريعات

- نظام مكافحة جريمة التحرش، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/96) وتاريخ 16/9/1439هـ، المملكة العربية السعودية.
- نظام مكافحة جرائم المعلوماتية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/17) وتاريخ 8/3/1428هـ، المملكة العربية السعودية.
- نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/8/1426هـ وتعديلاته، المملكة العربية السعودية.
- القرار الوزاري رقم (20912) بشأن ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (2019)، والتوصية المرافقة رقم 206.

ثانياً: الكتب

- الحربي، م. (2022). *الحماية الجنائية من الجرائم المعلوماتية في النظام السعودي*. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد.

ثالثاً: الأبحاث والدوريات العلمية

- منجد، م. (2023). *المواجهة الجنائية للتنمر الإلكتروني في العصر الرقمي: دراسة تحليلية*. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية (جامعة المنصورة)، ع. 84، 1-31.
- شعبان، ح. (2024). *التنمر الإلكتروني داخل أماكن العمل*. المجلة القانونية (جامعة عين شمس).

- لعواج، ن. (2023). جريمة التحرش الجنسي عبر الوسائط الرقمية. مجلة الباحث العربي (المركز العربي للدراسات والبحوث الجنائية) .

رابعًا: المواقع الإلكترونية

- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (1439هـ). نظام مكافحة جريمة التحرش. تم الاسترجاع بتاريخ 2026-3-10 . <https://laws.boe.gov.sa>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل. تم الاسترجاع بتاريخ 2026-3-10 . <https://www.hrsd.gov.sa>

References

- Eurofound. (2024). *Workplace bullying, harassment and cyberbullying: Are regulations and policies fit for purpose?* Publications Office of the European Union.
- Gilani, S. R. S., et al. (2024). Workplace cyberbullying: A systematic literature review on its definition, theories and the role of HRD. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2408443.
- International Labour Organization. (2019). *Violence and Harassment Convention* (No. 190). Geneva: ILO.
- Privitera, C., & Campbell, M. A. (2009). Cyberbullying: The new face of workplace bullying? *CyberPsychology & Behavior*, 12(4), 395–400.
- Scisco, J. L. (2019). Cyberbullying in the workplace: A review of the research. In *Psychology of the Internet*. APA Publication.

- West, B., Foster, M., Levin, A., Edmison, J., & Robibero, D. (2014). Cyberbullying at work: In search of effective guidance. *Laws*, 3(3), 598–617.
- Zippel, K. (2022). From sexual harassment to gender violence at work: The ILO's new Convention 190. *Labor: Studies in Working-Class History*, 19(1), 109–130.