

جامعة باتنة -01-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

تشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة
تأهيله

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق.
تخصص: علم الإجرام وعلم العقاب.

إشراف الدكتورة:
زرارة صالحى الواسعة.

من إعداد الطالبة:
معاش سارة.

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة باتنة 1	أستاذ محاضر (أ)	د/ بوهنتالة عبد القادر
مشرفا ومقررا	جامعة باتنة 1	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ زرارة صالحى الواسعة
عضوا مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ شرون حسينة
عضوا مناقشا	جامعة خنشلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ زواقري الطاهر
عضوا مناقشا	جامعة باتنة 1	أستاذ محاضر (أ)	د/ ميموني فائزة
عضوا مناقشا	جامعة عنابة	أستاذ محاضر (أ)	د/ خليفة محمد

السنة الجامعية: 2018/2017.

مقولة

" إني رأيت أنه لا يكتب إنسانا كتابا في يومه إلا قال
في غده لو غير هذا لكان أحسن، ولو زيد هذا لكان
يستحسن، ولو قدم هذا لكان أجمل ... وهذا من
أعظم العبر على استيلاء النقص على جملة
البشر..."

القاضي عبد الرحيم البيساني

شكر وحرمان

الحمد لله حمدا طيبا مباركا على أن وفقني لإتمام هذا العمل.

يشرفني أن أتقدم بالشكر والعرفان لأستاذتي الفاضلة الدكتورة زرارة صالح الواسعة، على قبولها الإشراف على هذه الرسالة وعلى دعمها وتوجيهها الدائم وحرصها على متابعة العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأفراد عائلتي الذين كانوا دعما وسندا لي في كل الأوقات: أبي قدوتي ومعلمي، أمي نبع العطاء الغير محدود، إخوتي: نور الهدى، رحمة، أنيس. وأشكر كل من مد لي يد العون لإنجاز الدراسة النظرية من أساتذة وزملاء ومختصين من قسم العلوم القانونية، وكذا من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. كما أتوجه بأسمى عبارات الشكر إلى كل من ساهم ومنح تسهيلات لإنجاز الدراسة الميدانية وأخص بالذكر:

- مدير البحث وإعادة الإدماج الاجتماعي بالمديرية العامة لإدارة السجون.
- الجهاز الإداري بالمؤسسة العقابية للبيئة المفتوحة "بوكعبن" باتنة وعلى رأسهم مدير المؤسسة السيد أمير ص، وكذا الشكر موصول لأفراد عينة البحث على ثقتهم وتعاونهم في الإجابة على أسئلة الإستبيان.

- كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل على قبولهم مناقشة هذا العمل.

وكل الشكر لمن ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل.

إهداء

إلى روح

الدكتور بارش سليمان رحمه الله

والأستاذة مخلوفي حياة رحمها الله

إلى كل من سلك طريقا يلتمس فيه علما

أهدي هذا العمل

مقدمة

كانت وظيفة السجون قديماً تقتصر على حبس المحكوم عليهم ومنعهم من مغادرة السجن لحماية المجتمع منهم، ولم يكن للسجن آنذاك أي وظيفة إصلاحية، كما أنه لم يكن يهدف إلى تحقيق هدف آخر سوى الردع العام، باستثناء الردع العام لجعل المجرم عبرة لغيره. حيث كانت العقوبات السالبة للحرية تمثل الصورة النمطية للعقوبة آنذاك دون أن يكون لها هدف غير الإيلاء والتعذيب، ومن بين مظاهر التعذيب تشغيل المجرمين في أعمال شاقة إذ كان إجبارهم على العمل في أكثر الأعمال صعوبة ومشقة جزء من العقوبة.

ومع التطور الذي شهدته البشرية كان لا بد من أن تتغير تلك النظرة للسجون، خاصة مع تغير وتطور أغراض العقوبة وكذا تأثير النظم العقابية بمبادئ المدرسة الوضعية، حيث أصبح الاهتمام بالمجرم يتزايد يوماً بعد يوم من خلال الإحاطة بعوامل إجرامه، ومحاولة استئصالها منه، وبالموازاة مع ذلك بدأت العقوبات الوحشية وغير الإنسانية تتراجع في العصر الحديث رغم أنها لم تختف بشكل نهائي، كما حدثت تغيرات كثيرة على العقوبة كانت نتاج التطور الفكري الذي تمخضت عنه نظريات بنت عليها السياسة العقابية الحديثة أسسها.

ولم يعد البقاء في السجن عقوبة قاسية تستخدم فيها أساليب القمع والإيلاء، بل أصبح يسمى مؤسسة عقابية (أو مؤسسة إصلاحية) في إشارة إلى تغير وظيفته التي لم تعد مقتصرة على سجن المحكوم عليه وحبسه، بل أصبحت تهدف إلى التركيز على تعديل سلوك المحكوم عليه من خلال إصلاحه لإعادة إدماجه في المجتمع من جديد كفرد سوي.

ولأن الإصلاح الذي تعنى به المؤسسات العقابية يتطلب وضع برامج هادفة، كان من الضروري إدخال أساليب جديدة وتطبيق برامج تساعد على تغيير الدور التقليدي للسجون لتصبح مؤسسات عقابية إصلاحية ويتغير بذلك الدور الذي كانت تهدف إلى تحقيقه، مع العلم أن هذه البرامج لا تقتصر على ما يطبق على المحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية بل يمتد أيضاً خارجها أي إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه.

ويعد تشغيل المحكوم عليه أحد أبرز الآليات المستخدمة من أجل تحقيق هذه الأغراض المتمثلة في الإصلاح وإعادة التأهيل، لأنه يسمح لهم باستغلال طاقاتهم في جوانب إيجابية تعود عليهم بالنفع.

لذلك لا يمكن اعتبار تشغيل المحكوم عليهم وليد العصر الحديث، أو حتى وليد فكرة الإصلاح وإعادة التأهيل، فالجديد في الأمر هو تغير أساليب تنفيذ عمل المحكوم عليه بسبب تغير الأغراض التي يهدف إليها والتي تأثرت بمعالم السياسة العقابية الحديثة، حيث عملت النظم العقابية الحديثة على أنسنة العقوبات، ومن ضمن ما توصلت إليه إلغاء جميع أشكال العقوبات البدنية التي تتسم بالوحشية، حيث تم إلغاء العمل بعدة عقوبات من بينها الأشغال الشاقة، وأصبحت غالبية القوانين الوضعية تبتعد عن إقرار أي نوع من أنواع العقوبات التي تقوم على تشغيل المحكوم عليهم أو إيذائهم جسدياً، ليتم تطبيق العقوبات السالبة للحرية والمالية بدلا من العقوبات البدنية.

هذا التطور الذي شهدته السجون والعقوبات بشكل عام لم يتسبب في الاستغناء عن العمل بشكل تام، وإنما تم التخلي عنه كعقوبة قاسية وأصبح واحداً من أساليب المعاملة العقابية الحديثة، التي ساعدت على التقليل من سلبيات العقوبات السالبة للحرية، حيث أن هذه العقوبات تتسبب في العديد من الآثار السلبية وتؤدي إلى قتل روح الإبداع لدى الأفراد وإهدار طاقاتهم خاصة إذا طالت مدتها، ولهذا كان لا بد من تعليم المحكوم عليهم وتشغيلهم حتى يستفيدوا من فترة بقائهم داخل المؤسسات العقابية، خاصة بعد أن أثبتت الدراسات أن تشغيلهم كفيل بمساعدتهم على التخلص من عوامل الإجرام.

ورغم أهمية العمل بالنسبة للمحكوم عليه والمؤسسة العقابية، فقد صاحب تطبيقه العديد من الإشكالات التي طرحت استفهاماً حول دوره الحقيقي ومدى إمكانية إحداثه أثراً إيجابياً سواء خلال فترة تنفيذ العقوبة السالبة للحرية أو بعد نهايتها.

ومن هنا تظهر أهمية دراسة العمل ودوره في تأهيل المحكوم عليه أو حتى رده، وذلك من خلال التطرق إلى متطلبات تنفيذ العمل في المؤسسات العقابية وأثره في تحقيق الأغراض الأساسية التي وجد من أجلها.

أولاً- أهمية الموضوع:

يكتسي موضوع عمل المحكوم عليهم أهمية كبيرة بالنظر إلى الدور الإصلاحية الذي يعنى بتحقيقه، وقد تزايد اهتمام القوانين والتشريعات في مختلف الدول بعمل المحكوم عليه

كما اهتمت بتنظيمه المواثيق الدولية. هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن تزايد أعداد المساجين أدى إلى تزايد نسب الآفات والجرائم الناتجة عن اختلاط المساجين والناتجة أيضا عن عدم شغل أوقات فراغهم بشكل إيجابي، الأمر الذي جعل التشريعات تهتم أكثر بآليات الإصلاح وإعادة التأهيل.

ومن ثم زاد اهتمام فقهاء القانون بأهمية تكيف عمل المحكوم عليه ليتحول من عقوبة في حد ذاته إلى أداة لتأهيل المحكوم عليه. وقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة لإبراز أهمية العمل ودوره في الإصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه.

موضوع تشغيل المحكوم عليهم موضوع قديم جديد في الوقت نفسه، إذ أن بعض من المؤلفات تطرقت إلى العمل كجزئية في مراجع علم العقاب، أو تلك المتخصصة في السياسة العقابية، بداية من الفترة التي كان فيها العمل يشكل عقوبة في حد ذاته إلى أن أصبح أسلوبا من أساليب إعادة التأهيل. إلا أن القليل منها خصص لدراسة شاملة لعمل المحكوم عليه كأسلوب لإعادة التأهيل مع دعم الموضوع بدراسة ميدانية.

ثانيا- أسباب اختيار الموضوع: يرجع اختيار هذا الموضوع إلى الأسباب التالية:

- تزويد المكتبة بمرجع متخصص في مجال عمل المحكوم عليه، لأن هذا الأخير غالبا ما يشار إليه كجزئية صغيرة في المراجع المتعلقة بعلم العقاب أو تلك المتخصصة في السياسة العقابية.

- الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع عمل المحكوم عليه، ووعي المشرع وكذا القائمين على تطبيق العقوبة، لأهمية هذه الآلية من خلال تنظيم العمل من خلال تحليل وتقييم التجارب السابقة في هذا المجال.

- مناقشة موضوع عمل المحكوم عليه ولكن بالمنظور الحديث ووفق الأغراض الحديثة له

ثالثا- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية

- تحديد أغراض تشغيل المحكوم عليهم قديما وحديثا

- إبراز دور العمل في تأهيل المحكوم عليه.

- تحديد مدى تأثير العمل عند استخدامه كأسلوب لإعادة التأهيل بدلا من استخدامه كعقوبة.

- تقييم أثر تشغيل المحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية وخارجها.

- معرفة المستوى الذي آل إليه العمل كآلية للإصلاح وإعادة التأهيل في الفترة الأخيرة والنقائص المسجلة بخصوصه والتي ينبغي تداركها من أجل تطبيق أمثل لتشغيل المحكوم عليه.

- دراسة نموذج من المؤسسات العقابية في الجزائر وتجربته في مجال تشغيل المحكوم عليهم من خلال دراسة ميدانية لمؤسسة عقابية للبيئة المفتوحة، ومن خلال تحليل النصوص القانونية التي جاء بها المشرع في هذا المجال.

رابعا- الدراسات السابقة: يعد موضوع إعادة تأهيل المحكوم عليه من المواضيع التي تناولتها الدراسات القانونية في السنوات الماضية، نظرا إلى أهمية الدور الذي تقوم به المؤسسات العقابية حاليا والذي يختلف عن دورها في الماضي، إلا أن غالبية الدراسات التي تناولت هذا الموضوع خصصت جزءا بسيطا لعنصر العمل وأغراضه وأسلوب تنفيذه، مثل الدراسات المتعلقة بالجزاء الجنائي بشكل عام أو تلك التي تناولت موضوع العقوبات السالبة للحرية، ما يعني قلة المراجع المتخصصة في دراسة العمل في المؤسسات العقابية. وقد تمت الاستعانة بتلك الدراسات من بينها:

- أطروحة دكتوراه للباحث: مصطفى شريك، بعنوان نظام السجون في الجزائر: نظرة على عملية التأهيل كما خبرها السجناء، تخصص علم اجتماع الانحراف والجريمة، جامعة باجي مختار، عنابة، حيث تعد هذه الدراسة من الدراسات المهمة في مجال إعادة تأهيل المحكوم عليهم، حيث قام الباحث بدراسة ميدانية شملت عدة مؤسسات عقابية في الجزائر أعطت صورة لآليات تنفيذ العقوبات السالبة للحرية في الجزائر ومدى تحقيق السياسة العقابية الإصلاحية الحديثة.

- حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحي للجزاء الجنائي، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية (قسم القانون الخاص)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، تمت الاستعانة بهذه الأطروحة التي تضمنت دراسة تحليلية

للجزاء الجنائي في ظل السياسة العقابية الحديثة مع التطرق إلى دور العمل في تحقيق أغراض الجزاء الجنائي.

وباللغة الأجنبية، تم الاستعانة بأطروحة دكتوراه في العلوم الجنائية والتي تناولت تنفيذ الجزاء في البيئة المفتوحة، حيث تضمن تحليلا لمسمى "النظم القائمة على الثقة" التي تقوم على تشغيل المحكوم عليه في بيئة مفتوحة، من خلال تحديد أنواع هذه النظم وشروطها للباحث:

François Roujou De Boubée, De la désistance à la contrainte :contribution à l'étude de la sanction en milieu ouvert.

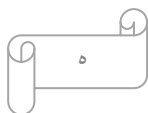
خامسا- صعوبات الدراسة: واجهت الباحثة بعض الصعوبات خلال إعداد هذه الدراسة خاصة في الجانب التطبيقي منها، وذلك لصعوبة الحصول على المعلومات الكافية في مجال عمل المحكوم عليه سواء ما تعلق بالإحصائيات التي تساهم في الوصول إلى نتائج دقيقة، أو ما يتعلق بإجراء مقابلة مع المحكوم عليهم في مختلف المؤسسات العقابية من أجل التعرف على واقع العمل في بيئات مختلفة من هذه المؤسسات.

سادسا- الإشكالية: نظرا لعدم فعالية العقوبات السالبة للحرية، والتي تظهر جليا من خلال ارتفاع معدلات الجريمة، وكذا ارتفاع نسبة العود، فقد عمل المشرع الجزائري على استحداث قوانين وإجراءات تجعل من المؤسسة العقابية التي يقضي بها المحكوم عليه عقوبته مكانا مناسباً لإصلاحه وإعادة تأهيله، من خلال تطوير آليات مثل العمل وتمكين المحكوم عليه من الاستفادة منه، ومن هنا تبرز إشكالية الدراسة المتمثلة في السؤال التالي:

إلى أي مدى يساهم عمل المحكوم عليه في إصلاحه وإعادة تأهيله؟

سابعا- المناهج والأدوات المستخدمة: تم استخدام المناهج التالية في الدراسة:

- **المنهج الوصفي:** تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة بهدف وصف وجمع معلومات حقيقية عن واقع تشغيل المحكوم عليهم في المؤسسات العقابية، حيث يغلب المنهج الوصفي على هذا النوع من الدراسات، إذ يعتمد عليه للحصول على معلومات دقيقة من خلال جمع حقائق عن موضوع الدراسة وتحديد متطلباته والمشكلات التي يثيرها، ثم صياغة مجموعة من النتائج والتوصيات. ولا يقتصر دور المنهج الوصفي على قراءة



ووصف البيانات بل يعتمد أيضا على تنظيمها وقراءتها كليا وكيفيا من أجل تحديد العلاقات بين عناصر البحث.

- **المنهج التحليلي:** حيث تم استخدام هذا المنهج في تحليل النصوص القانونية الخاصة بموضوع البحث للكشف عن خصائصه والعوامل المؤثرة فيه، وتحليل آراء الفقهاء في هذا المجال.

هذا بالنسبة للجانب النظري من الدراسة، أما في الجزء التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهجين الإحصائيين الوصفي والاستدلالي (التطبيقي)، وذلك لوصف خصائص ومتغيرات عينة الدراسة وتحليل وإجراء المعالجات الإحصائية المختلفة لاختبار فرضيات الدراسة.

أما الأدوات المستخدمة، فقد تمثلت في توزيع استمارة استبيان على عينة المجتمع المدروس (المتمثلة في المحكوم عليهم والموظفين في المؤسسة العقابية للبيئة المفتوحة بوكعبن) ثم تحليل معطياتها باستخدام أدوات التحليل الإحصائي. حيث سيتم التطرق بشكل موسع لهذا الجزء من المنهج والخاص بالجزء التطبيقي في الفصل المخصص له.

ثامنا - الخطة: للإجابة على الإشكالية المطروحة، تم تقسيم الموضوع إلى بابين: الباب الأول بعنوان المبادئ العامة للموضوع من حيث تحديد مفهوم عمل المحكوم عليه، وخصائصه والتطور التاريخي له، والباب الثاني المتضمن أغراض عمل المحكوم عليه ودوره في الإصلاح وإعادة التأهيل.

الباب الأول

المبادئ العامة لتشغيل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية

تعددت أساليب المعاملة التي تطبق على المجرمين في السجون، وفي كل فترة كانت تتأثر بتغير الأهداف المرجوة منها، هذا التغير جاء نتيجة التأثر بالأفكار الفلسفية التي نادت بضرورة معاملة المجرم معاملة إنسانية والعمل على علاجه والقضاء على دوافع الإجرام الكامنة فيه. ونتيجة لهذا التطور، سعت العديد من التشريعات إلى تطوير أساليب المعاملة العقابية بما يتناسب مع السياسة الحديثة، ومن بين الأساليب التي لقيت اهتماما في مجال إعادة تأهيل المساجين ما يعرف بالعمل العقابي، حيث يتم تشغيل المحكوم عليه في أعمال مختلفة داخل المؤسسات العقابية تجعله يستفيد من فترة بقائه في المؤسسة العقابية بشكل إيجابي.

في القديم كان العمل الشاق يطبق كعقوبة قائمة بذاتها، تنطوي على القسوة والإذلال، ثم تحول بعدها إلى جزء من العقوبة، ليصبح في العصر الحالي جزء من برنامج تأهيل وإصلاح يخضع له المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية بغرض إصلاحه وإعادة تأهيله.

ومن أجل دراسة العمل كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية التي تنتهجها المؤسسات العقابية الحديثة، تم تخصيص الباب الأول من هذه الدراسة للإحاطة بما يتعلق بعمل المحكوم عليهم من حيث تحديد مفهومه وخصائصه والتنظيم الذي خصته به القوانين إضافة إلى تحديد المكلفين به، وكذلك إلى التطور التاريخي والمراحل التي مر بها تشغيل المحكوم عليهم. به منذ أن كان يطبق كعقوبة في حد ذاته إلى غاية العصر الحديث والغرض الذي أصبح يهدف إلى تحقيقه.

الفصل الأول

ماهية عمل المحكوم عليه

يخضع عمل المحكوم عليه لعدة اعتبارات من حيث شروطه وأغراضه وحتى تكييفه، وقد كان محور اهتمام غالبية التشريعات من حيث صياغة القوانين المتعلقة به وآليات تنفيذه.

لم يقتصر الاهتمام بعمل المحكوم عليه على القوانين الداخلية للدول، بل إن المواثيق الدولية كان لها تأثير على صياغة أهم القواعد المتعلقة بالعمل من أجل أنسنته وفقاً لمقتضيات السياسة العقابية الحديثة. والتي جسدت اهتمام الدول بتغيير النظرة التي ميزت عمل المحكوم عليهم لفترة طويلة من الزمن، وذلك من خلال التركيز على توفير شروط معينة وتحديد أغراض تتناسب وأهداف السياسة العقابية الحديثة، وقد ساهم العديد من الفلاسفة والمفكرين في هذا التغيير من خلال النظريات الفلسفية التي ساهمت أفكارها في تغيير نمط السجون والأساليب المطبقة داخلها.

لذلك وفي بداية هذه الدراسة، لا بد من تحديد مفهوم عمل المحكوم عليه وأبرز خصائصه وأغراضه والتكييف القانوني الذي وضعه المشرع له.

المبحث الأول: مفهوم عمل المحكوم عليه.

يعد العمل بمثابة حجر الأساس في بناء المجتمعات، وهو يهدف إلى تحقيق أغراض كثيرة ومتنوعة، ويتحدد نظامه وفقا للأغراض التي يهدف إلى تحقيقها وكذلك الأمر بالنسبة لعمل المحكوم عليهم. فهناك أغراض أساسية يهدف إلى تحقيقها والتي تتطلب توفر شروط أساسية في نظام تشغيل المحكوم عليه.

وقبل التطرق إلى الشروط والأغراض، يتعين بداية تحديد تعريف العمل الذي يمارسه المحكوم عليه خلال فترة تنفيذه للعقوبة وتمييزه عن المفاهيم المشابهة له والتي تستبعد من نطاق الدراسة، وكذا تحديد التكييف القانوني له.

المطلب الأول: تعريف عمل المحكوم عليه والتكييف القانوني له.

في هذا المطلب، سيتم التطرق إلى تعريف عمل المحكوم عليه مع بيان أبرز خصائصه التي تميزه عن غيره من الأعمال التي يكلف بها المحكوم عليه كعقوبة أو كجزء من العقوبة أو كبديل عنها، كذلك تحديد التكييف القانوني للعمل، وما إذا كان يمثل التزاما أو حقا للمحكوم عليه.

الفرع الأول: تعريف عمل المحكوم عليه.

الأصل أن العمل داخل المؤسسات العقابية لا يختلف عن العمل الحر الذي يتم خارجها من حيث الشروط والضوابط، وقد لجأ الكثير من المختصين والباحثين إلى تحديد مفهومه من منطلق المفهوم العام للعمل¹. ولذلك وقبل التطرق إلى تعريف عمل المحكوم عليه الذي يمارس في المؤسسات العقابية، ينبغي بداية تقديم لمحة موجزة عن العمل بشكل عام.

حيث يعرف العمل استنادا إلى الصفات الغالبة فيه، بأنه كل نشاط يتم أدائه مقابل جزاء مادي وتحديدًا مقابل أجر، ويستبعد في هذا التعريف الأعمال المنزلية التي تؤديها ربات البيوت في المنازل والكثير من الأنشطة المفيدة والهامة فقط لأنها لا تمارس بأسلوب تجاري ولا تتم مقابل أجر. وبذلك يكون عنصر المقابل المادي الذي يدفع للعامل هو الذي يعطي

¹ - أحسن طالب مبارك، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات الإصلاحية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، الطبعة الأولى، 2000، ص 24.

قيمة وبعدا أساسيا للعمل¹، ويستخلص من هذا التعريف أن العمل يركز على عنصرين أساسيين هما الجهد أو النشاط الذي يمارسه الإنسان مهما كانت طبيعته والمقابل المادي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل وهو الأجر، والواضح أن هذا التعريف محدود غير شامل لأنه يستثني الأعمال الغير مأجورة والتي تحظى بقيمة وأهمية في مختلف المجتمعات فهو يركز على الجانب الاقتصادي فقط للعمل دون الجوانب الأخرى.

يذهب أكسفورد مارشال في قاموس أكسفورد لعلم الاجتماع إلى تعريف العمل بأنه "كل مجهود عضليا كان أو ذهنيا أو عاطفيا، لإنتاج خدمات أو سلع للاستهلاك الفردي"². حيث يركز هذا التعريف على الجانب الاجتماعي والاقتصادي للعمل من حيث كونه الجهد الفردي والجماعي الذي يسخر من أجل توفير متطلبات الفرد من سلع وخدمات. وقد شمل هذا التعريف كل نشاط فكري أو عضلي يقوم به الفرد، في حين أغفل ذكر المقابل المادي وتأثيره على العمل .

كما يعرف العمل بأنه كل نشاط يمارس به الإنسان جهودا عضلية وجسدية ليستغل كل ما يحيط به من موارد طبيعية، ويكون الهدف من هذا النشاط إشباع حاجة أو رغبة لدى الفرد بواسطة الإنتاج، ويكون العمل إراديا وليس جبريا، ويطلق مصطلح العمل غالبا على الأعمال اليدوية إلا أن الجهود التي يبذلها الفرد فكريا تعتبر عملا أيضا، وتعد النجارة والخياطة والحياكة والحدادة من أكثر الأعمال اليدوية شيوعا. وللعمل أهمية كبيرة إذ يعتبر وسيلة لاستغلال قدرات الفرد ومهاراته وكفاءاته، كما يعد مصدرا للمال وبالتالي تحقيق العيش الكريم للفرد، كما يساهم في تقوية العلاقات الاجتماعية مع الآخرين داخل بيئة العمل، فهو يقدم للأفراد وللمجتمع الحماية المادية والاجتماعية³. ومن خلال هذا التعريف تتضح أبرز عناصر العمل وأسسها والمتمثلة في الجهد العضلي أو الفكري الذي يبذله كل إنسان لاستغلال مهاراته وقدراته الفكرية أو الجسدية بشرط أن يقدم الفرد على هذا العمل اختياريا ولا يفرض عليه جبرا. وبالإضافة إلى كون العمل مصدرا أساسيا لتوفير المال فإن له دورا

¹ - Doria Chérifati-Merabtine, **FEMMES et TRAVAIL -Identités Sociales et Représentations de Soi-** , Thèse pour le Doctorat d'Etat en Psychologie Sociale, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, Université D'Alger, 2004, p17.

² - www.oxfordreference.com: 22:52 الساعة 2015/09/16 تاريخ الدخول إلى الموقع

³ - www.mawdo3.com: 2016، تاريخ النشر 15 فيفري 2016، تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/04/01 الساعة 13:37

اجتماعيا مهما يتمثل في تقوية الروابط بين أفراد المجتمع وتوفير الحماية المادية والاجتماعية وبذلك يكون هذا التعريف قد أحاط بمختلف شروط وخصائص العمل.

ومن الثابت أن العمل شرط لنشوء الإنسان وبقائه، إذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنته من وسائل العمل، حيث اقتصر في البداية على استخدام الحجارة والأخشاب لصنع أدوات بسيطة، ثم مع التطور أصبح صنعه للأدوات أكثر إتقانا وتطورا ليستعملها في الصيد ثم في العمل الزراعي، ومع تطور المجتمعات من أسر إلى قبائل وعشائر، تطورت سبل الحصول على مصدر الغذاء والمعيشة، فكان العمل الزراعي ثم الصناعي وتطورت أساليب الإنتاج والتوزيع بعد ذلك¹. وفي العصر الحديث تطور العمل بظهور أغراض أخرى له غير الغرض المادي وأصبح يتطلب نظاما خاصا يعنى بتحديد حقوق ومسؤوليات العمال من أجل السير الجيد لنظام العمل بشكل عام.

ومن خلال التعريفات السابقة تتضح العناصر الأساسية التي تميز العمل في العصر الحديث والمتمثلة في كونه:

- نشاط عضلي أو فكري أو عاطفي.
- يمارسه الإنسان من خلال استغلال الموارد الطبيعية المحيطة به، أو من خلال تطوير جهد فكري.
- أن يمارس الإنسان العمل بإرادته الحرة دون أن يجبر عليه.
- يترتب عن العمل حقوق للعمال أهمها الحصول على أجر أو مقابل مادي.
- وبالنظر إلى الدور الأساسي للعمل بالنسبة للفرد والمجتمع، اهتمت الدول بتنظيمه من خلال تشريعات العمل التي تهدف إلى تحديد حقوق وواجبات العمال وأرباب العمل، ووضع أسسه بما يضمن الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع.

هذا فيما يخص العمل بشكل عام، والذي كان من الضروري الإشارة إليه قبل البدء في دراسة عمل المحكوم عليه وأسس وأغراضه ومدى تأثيره على إصلاحهم وإعادة تأهيلهم.

¹- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 15.

أما فيما يتعلق بالعمل موضوع الدراسة، فيعبر عن عمل المحكوم عليهم في المؤسسات العقابية في إطار تنفيذهم للعقوبة السالبة للحرية بمصطلح "العمل العقابي" وذلك في أغلب المراجع والمصادر القانونية وكذلك القوانين والمواثيق الدولية، وذلك لتمييز عمل المحكوم عليهم أثناء فترة أدائهم للعقوبة عن غيره من الأعمال، ولا يزال هذا المصطلح يستخدم رغم كونه من المصطلحات التي تجاوزها الزمن كونها ترتبط بمرحلة معينة كان العمل فيها يعد عقوبة أصلية أو جزء من العقوبة، في حين أنه وفي الوقت الحالي تم الاستغناء عن الطابع العقابي للعمل حيث أصبح آلية من آليات الإصلاح وإعادة التأهيل فهو تأهيلي بدرجة أولى وليس عقابيا، لذلك ستم استبدال مصطلح العمل العقابي في هذه الدراسة بمصطلح تشغيل المحكوم عليهم، تماشيا مع دوره في السياسة العقابية الحديثة.

ويقصد بهذا الصنف من العمل تشغيل المحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية في الأعمال التي تعينها الإدارة العقابية دون توقف ذلك على قبول منهم، ويتم ذلك وفقا للشروط التي تضعها الإدارة دون أن يكون لهم (أي المحكوم عليهم) أي حق في الاعتراض على تلك الشروط أو مناقشتها¹. ويعتبر العمل في المؤسسات العقابية الوسيلة المثلى للإصلاح والتأهيل وتبرز أهميته بالنظر إلى النتائج التي يحققها، والتي من بينها استغلال وقت فراغ المحكوم عليهم مما يحول دون اختلاطهم واكتساب بعضهم مهارات إجرامية جديدة كما أنه يعد وسيلة لخفض تكاليف المؤسسات العقابية². يتضح من خلال هذا التعريف أن العمل يمثل وسيلة لإصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليهم المكلفين به في المؤسسات العقابية، وهؤلاء ليس لهم حق الاختيار في الأعمال التي تكلفهم بها الإدارة أو مناقشة الشروط المتعلقة بها، وأن الإدارة وحدها تملك السلطة التقديرية فيما يتعلق بتكليفهم بالعمل، إلا أنه لا يمكن الأخذ بهذا المبدأ على إطلاقه، فقد تسمح الظروف والإمكانات في المؤسسة العقابية بمنح فرصة للمحكوم عليه ليختار العمل الذي يتناسب مع قدراته واهتماماته وسيتم التطرق إلى هذا العنصر لاحقا في خصائص عمل المحكوم عليه ومدى أحقيته في اختيار العمل الموكل إليه.

¹ - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، أصول علمي الإجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2010، ص 347.

² - فهد يوسف الكساسبة، "دور النظم العقابية الحديثة في الإصلاح والتأهيل"، مجلة دراسات، العدد 39، عمان، 2012، ص 390.

ويعرف العمل في المؤسسات العقابية أيضا على أنه "ذلك المجهود الذي يبذله النزلاء لتحقيق هدف محدد من طرف المؤسسة الإصلاحية، والمقصود به ليس العمل الذي يكون على شكل عقوبة، أو مكمل للعقوبة، أو الذي يكون وسيلة للتعذيب والإيلام. بل هو وسيلة للإصلاح والتهديب والتأهيل"¹. ويحدد هذا التعريف بشكل واضح الأغراض الأساسية لعمل المحكوم عليه في السياسة العقابية الحديثة، الذي لا يشكل عقوبة بحد ذاته ولا يهدف إلى إيلام المحكوم عليه كما هو الحال بالنسبة لعقوبة الأشغال الشاقة أو غيرها من العقوبات المرتبطة بالنظم العقابية القديمة، وإنما هو آلية من الآليات التي تطبق على المحكوم عليه بهدف الإصلاح وإعادة التأهيل.

ويعد العمل في المؤسسات العقابية أحد أهم الوسائل الحديثة في التهديب والتربية السليمة التي يحتاجها المحكوم عليه خلال فترة تنفيذ العقوبة، فهو يساعد على تشغيل طاقة معطلة وبالتالي يبعده عن المشاكل الناتجة عن الفراغ، كما يساعده على اكتساب حرفة يستفيد منها بعد خروجه من المؤسسة العقابية². وهذا التعريف يجسد الأغراض التي تركز عليها السياسة العقابية الحديثة، من حيث إعطاء العمل صفة تأهيلية تمكن المحكوم عليه من الاستفادة من هذا العمل بدلا من أن يكون عقوبة قاسية تهدف إلى إيلامه وتعذيبه.

وفي فرنسا يعرف العمل في السجون بمصطلح العمل الاجتماعي، الذي يشجع على إعادة إدماج المساجين من خلال تعلم حرفة، دون أن يؤدي هذا العمل إلى اختلاط مع البيئة الاجتماعية الخارجية³. بمعنى أن يستخدم العمل كأداة للإدماج الاجتماعي ومساعدة المساجين على التكيف مع المجتمع بعد خروجهم من المؤسسة العقابية.

ولأن العمل في القديم لم يكن سوى أداة لتعذيب المحكوم عليه وإذلاله، فقد كان بمثابة حق من حقوق الدولة إن شاءت فرضته على المحكوم عليه أو تركته في حالة بطالة، كما لم يكن لهذا العمل هدف آخر غير الإيلام⁴. أما في العصر الحديث، فقد بدأت عملية الربط

¹ - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 24.

² - نور الدين هنداوي، مبادئ علم العقاب (دراسة مقارنة للنظم العقابية المصرية والكويتية) مؤسسة دار الكتب، الكويت، 1996، ص 206.

³ - François Roujou De Boubée, *De la désistance à la contrainte : contribution à l'étude de la sanction en milieu ouvert*, thèse de doctorat en droit privé et Sciences criminelles, Institut de Droit Privé, Université Toulouse 1 Capitole, Toulouse, 2015, p 37.

⁴ - فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام وعلم العقاب، دار النهضة العربية، بيروت، الطبعة الرابعة، ص 277.

بين عمل المحكوم عليه وتحقيق غاية إصلاحية تأخذ شكلا واضح المعالم في سبيل تهذيب المحكوم عليه وربط العمل بغايات وأهداف تخدم الفكرة الحديثة والهدف من العقاب، وعدم جعل العمل هدفا بحد ذاته وإنما وسيلة للإصلاح وتدريب وتأهيل المحكوم عليه ليصبح إنسانا نافعا بعد انتهاء عقوبته¹.

فعمل المحكوم عليهم بالمفهوم الحديث هو أحد أهم أساليب المعاملة العقابية يلتزم فيه المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية بأداء الأعمال التي تعينها الدولة وفقا لشروط محددة سلفا، دون أن يكون الغرض منه إيلاء المحكوم عليه أو الانتقام منه بل إصلاحه وإعادة تأهيله كواحدة من أهم الأولويات التي تسعى السياسة العقابية الحديثة إلى تحقيقها.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن استخلاص أهم خصائص العمل المقصود في هذه الدراسة والمتمثلة في:

- أن يكون عملا منتجا، فالأعمال الغير منتجة والتي تهدف إلى الإيلاء لا تدخل في نطاق الدراسة لأن الإنتاج هو ما يجعل العمل مفيدا محققا للغرض الذي وجد من أجله.
- أن يكون مدفوع الأجر، فهو ليس عملا تطوعيا كما أنه ليس عقوبة في حد ذاته.
- أن لا يكون قسرا فالعمل الإجباري الذي يفرض على المحكوم عليه ولو تطلب الأمر استخدام القوة يخرج عن نطاق العمل وهو من قبيل الأشغال الشاقة.
- أن يتم بالموازاة مع تطبيق العقوبات السالبة للحرية، سواء داخل المؤسسات العقابية أو خارجها، لذلك يستثنى من الدراسة العمل الذي يطبق كبديل عن العقوبة مثل العمل للنفع العام.

وقد عرف تشغيل المحكوم عليهم منذ القدم تحت مسميات عديدة، وكان في كل مرحلة منسجما مع الأغراض التي تهدف إليها العقوبة، حيث أنه في القديم كان يهدف إلى الإيلاء والتعذيب والإذلال، وفي مراحل أخرى إلى تحقيق أغراض اقتصادية وتأديبية، فأخذ تسميات عديدة بحسب الغرض الذي وجد من أجله، ولذلك ينبغي تمييز العمل المقصود في هذه الدراسة عن نظم العمل الأخرى المشابهة له والمتمثلة في الأشغال الشاقة، العمل للنفع العام، العمل في خدمة اجتماعية.

¹ - عماد محمد ربيع وآخرون، أصول علم الإجرام وعلم العقاب، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2010، ص 216.

أولاً-الأشغال الشاقة: يقصد بالأشغال الشاقة سلب حرية المحكوم عليه، وإجباره على القيام بأشغال مجهدة سواء داخل السجن أو خارجه، وتعد هذه العقوبات عقوبات جنائيات، وهي عقوبات عادية لا يحكم بها في الجرائم السياسية، ويلتزم المحكوم عليهم بهذه العقوبة بارتداء ثياب خاصة بهم، ولهذه العقوبة نوعان: أشغال شاقة مؤبدة وأشغال شاقة مؤقتة¹. هذه العقوبات ونظرا لعدم تحقيقها أي غرض من الأغراض الحديثة للعقوبة، فقد تم الاستغناء عنها في معظم الدول، فهي تهدف في المقام الأول إلى عقاب المحكوم عليه من خلال الألم الجسدي والنفسي المفرط دون وجود غاية إصلاحية أو تأهيلية وهو الأمر الذي لم يعد مقبولا في السياسة العقابية الحديثة. وهي تختلف عن تشغيل المساجين موضوع دراستنا الذي يقوم شروط أساسية من بينها أن لا يكون شاقا مؤلما وأن يكون غرضه إصلاحيا وهو عمل غير قسري و بمقابل.

وينبغي أن يكون للعمل مقابل مادي وهو أبرز ما يميزه عن الأشغال الشاقة، وأن يأخذ هذا المقابل صفة الأجر وخصائصه، ليكون متناسبا مع العمل المؤدى من طرف المحكوم عليه، وينعكس بشكل إيجابي على أدائه له، وهو ما سيتم التطرق إليه في عنصر المقابل المادي.

ثانيا-العمل للنفع العام: يعرف المشرع الفرنسي عقوبة العمل للنفع العام بأنها التزام بأداء عمل معين دون مقابل، يتم إنجازه لفائدة المجتمع لدى مؤسسات أو جمعيات أو غيرها، وطبقا لهذا النظام فإن القاضي بدلا من أن يقوم بإيداع المحكوم عليه المؤسسة العقابية، فإنه يكتفي بإخضاعه لعقوبة العمل للنفع العام². وقد اعتمد المشرع الجزائري عقوبة العمل للنفع العام كعقوبة بديلة لسلب الحرية القصير المدة، بموجب القانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فيفري 2009 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، وذلك في المواد من 5 مكرر 1 إلى 5 مكرر 6³.

¹ - محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني (القسم العام)، بيروت، الطبعة الثالثة، 1998، ص 731.

² - Jean Pradel, **Droit Pénal**, CUJAS, Paris, 4eme édition, 1980, p548.

³ - قانون رقم 09-01 مؤرخ في 29 صفر 1430 الموافق ل 25 فيفري 2009، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 جوان 1966 والمتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 15، صادرة بتاريخ 11 ربيع الأول عام 1430 الموافق ل 8 مارس 2009.

ويختلف العمل للنفع العام عن عمل المحكوم عليه موضوع الدراسة في الكثير من الجوانب أهمها:

- تنفذ عقوبة العمل للنفع العام خارج المؤسسة العقابية، فهي بديل عن الحبس القصير المدة ويتم تنفيذها لمصلحة مؤسسة أو شخص معنوي تابع للقطاع العام، في حين أن عمل المحكوم عليه ينفذ داخل المؤسسة العقابية في إطار تأهيل المحكوم عليهم ومساعدتهم على التخلص من عوامل الإجرام الكامنة بهم. وحتى في حالات تأدية العمل خارج المؤسسة العقابية فهو يكون تحت إشراف الإدارة العقابية وحراستها ولفئات محددة من المحكوم عليهم دون غيرهم.

- العمل للنفع العام يؤدي دون مقابل، إذ أنه بمثابة استبدال العقوبة السالبة للحرية بعمل يؤديه المحكوم عليه خارج السجن، أما عمل المحكوم عليه فإنه يتم بمقابل لأنه ليس عقوبة في حد ذاته.

- وأخيرا فإن عمل المحكوم عليه لا يعتبر عقوبة في حد ذاته لها نظامها الخاص المختلف عن العقوبات الأخرى، ولا هو عقوبة بديلة مثل العمل للنفع العام إنما هو أسلوب للمعاملة العقابية. وعليه فإن العمل للنفع العام يستبعد من نطاق الدراسة.

ثالثا- العمل في خدمة اجتماعية: يقصد بالخدمة الاجتماعية خدمة أفراد المجتمع من خلال رعاية شؤونهم ومصالحهم، وتعتبر من المهن الإنسانية حيث تقوم بشكل أساسي على العمل الاجتماعي الذي يؤدي إلى تنمية قدرات وإمكانيات الأفراد وتشجيع مواهبهم، وتوجيههم للعمل بالشكل الصحيح وبالطرق الفعالة الإيجابية، ومن أهم مزايا نظام الخدمة الاجتماعية أنه يعمل على حل المشكلات التي يتعرض لها الفرد في حياته، لجعله قادرا على مواجهة مثل هذه المشاكل وحلها بأبسط الطرق. وهناك عدة مجالات تقوم عليها الخدمة الاجتماعية مثل: الأسرة، الأحداث، المجال الدراسي، المساعدة العامة، وهذا المجال الأخير اتخذت منه بعض الدول بديلا لعقوبة الحبس. ويتعلق بفئات معينة في المجتمع، مثل الفقراء والمحتاجين والعاطلين عن العمل، وذلك من خلال تقديم العون والمساعدة لهم، (وفي دول أخرى يشمل مجال المساعدة العامة فئة ضحايا حوادث السير والمرضى والمعاقين من خلال تقديم خدمة مادية أو دعم معنوي لهم). هذه المجالات وغيرها تبرز أهمية الدور الذي تقوم

به الخدمة الاجتماعية التي أصبحت من الخدمات الأساسية في أي مجتمع والتي لا يمكن الاستغناء عنها بأي حال من الأحوال¹.

وتعتبر هذه الوسيلة من أهم بدائل السجن، فالفوائد المترتبة عليها كثيرة، من أهمها إصلاح وإعادة تأهيل الجاني، من خلال إلزامه بالعمل في مشاريع نافعة، الأمر الذي يجعله يبتعد عن مساوئ السجون والاختلاط بأصحاب السوابق، وتشتت القوانين لتطبيق الخدمة الاجتماعية مجموعة من الشروط أهمها القدرة الجسدية للمحكوم عليه للقيام بعمل وتناسب العمل من حيث نوعه ومدته مع جسامة الجريمة المرتكبة، كذلك أن تتناسب هذه الخدمة مع مكانة الشخص الاجتماعية بحيث لا تتحدر إلى مستوى الشعور بالاحتقار الاجتماعي²، والمنفعة المحصل عليها في هذه الخدمة متبادلة، فهي تفيد المحكوم عليه من ناحية تأهيله وإبعاده عن مجتمع السجن فيتعلم تقديم المساعدة للمحتاجين والشعور بالأمهم، كما أنها تفيد فئة من المجتمع والمتمثلة في المحتاجين أو المرضى وغيرهم، وبالتالي فهي تساعد في ترابط النسيج الاجتماعي.

هذا النوع من الخدمات قريب إلى مفهوم عقوبة العمل للنفع العام المطبقة في الجزائر، من حيث أن كلا منهما عقوبة بديلة تطبق كبديل للحبس القصير المدة ويختلفان من حيث كون العمل للنفع العام يتم تنفيذه في إحدى المؤسسات التابعة للدولة وهو عمل بدون أجر، في حين أن الخدمات الاجتماعية تتم من خلال تقديم مساعدات لفئات معينة من المجتمع كنوع من الدعم المادي أو المعنوي لها، وهي في بعض الدول مدفوعة الأجر.

ويختلف نظام الخدمة الاجتماعية عن عمل المحكوم عليه موضوع الدراسة من حيث كون الأول بديل عن العقوبة السالبة للحرية القصيرة المدة فهو لا يطبق على مجرمين خطرين أو محكومين بعقوبات طويلة المدة ويتم خارج أسوار المؤسسة العقابية، في حين أن عمل المحكوم عليه هو آلية من آليات الإصلاح وإعادة التأهيل التي تتم داخل المؤسسة العقابية وليس خارجها.

شبيرين طقاطقة، مقال بعنوان : الخدمة الاجتماعية، تاريخ النشر 2015/12/17 ، تاريخ الدخول إلى الموقع: <http://mawdoo3.com> - 1
15:10 الساعة 2017/4/2

²- يوسف الكساسبة، (دور النظم العقابية في الإصلاح وإعادة التأهيل) ، المرجع السابق، ص 396.

الفرع الثاني: التكيف القانوني لعمل المحكوم عليه.

أثارت طبيعة العمل الذي يمارسه المحكوم عليه خلافا لفترة من الزمن، فيما إذا كان حقا للدولة، تفرضه على المحكوم عليه ويجب على هذا الأخير الامتثال له دون رفض، أم أنه حق له لا يجوز للدولة أن تحرمه منه وتبقيه في حالة بطالة داخل السجن.

وعملت النظريات الحديثة في مجال السياسة العقابية على تقريب الوضع القانوني لهذا العمل إلى الوضع الخاص بالعامل الحر، إذ يجب اعتبار العمل حقا للسجين بعد أن ظل لفترة طويلة يعتبر جزء لا يتجزأ من العقوبة، وفي الوقت نفسه اعتبرت بعض الآراء الفقهية العمل واجبا ينبغي على المحكوم عليه تأديته والالتزام به أثناء فترة العقوبة.

أولا- عمل المحكوم عليه التزام: يجب على المحكوم عليه الالتزام بالعمل الذي تفرضه عليه الإدارة العقابية¹، وهذا الالتزام في الأصل عام على جميع المحكوم عليهم لكنه مقيد بتحقيق الغرض منه وهو تأهيلهم.

وهناك من يبرر وجوب إلزام المحكوم عليه بالعمل بوجود التزام يقع على عاتقه لصالح المجتمع وهو ضرورة الانصياع لبرامج الإصلاح والتهديب حتى يعود للمجتمع شخصا قويا قابلا للتعايش على ذات الأسس والمبادئ التي يسير عليها أقرانه، أما مصدر هذا الالتزام فهو الحكم القضائي الصادر بالإدانة وما يترتب من إخضاع الشخص للمعاملة التي تفرضها طبيعة هذا الحكم².

ومن المعلوم أن العمل لم يعد مكملا للعقوبة ولا عقوبة إضافية، وإنما هو أسلوب معاملة فحسب، يهدف أساسا إلى تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، وكونه أسلوب معاملة يعني أن المحكوم عليه ملزم بأدائه شأنه شأن أساليب المعاملة العقابية الأخرى.

¹ - فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الإجرام وعلم العقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص 150.

² - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 355.

ويرى بعض فقهاء القانون أن أساس إلزام المحكوم عليه بالعمل يرجع إلى فكرة دفعه للديون الواجبة عليه تجاه المجتمع، فالجريمة التي ارتكبها تشكل اعتداء على المجتمع، وعندما يكون المحكوم عليه أكثر إنتاجية سيساهم في إصلاح الضرر الواقع على المجتمع¹.

في هذا المعنى أقرت القاعدة 1/96 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا)² على أن: " يجب إتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل و/أو المشاركة بنشاط في إعادة تأهيلهم، على أن يقرر طبيب أو غيره من اختصاصيي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية".

ولأن العمل يعد أحد أهم آليات إعادة التأهيل، يجب أن يقوم به كل المسجونين على اختلاف فئاتهم، باستثناء غير القادرين كالمرضى مثلا، لأن أغراضه مطلوب تحقيقها بالنسبة لهم جميعا دون تمييز، وعلى هذا يتعين أن يلتزم به الأحداث والبالغين والرجال والنساء والمجرمين السياسيين والعاديين، ومن حكم عليهم بمدة قصيرة ومن حكم عليهم بمدة طويلة³.

وقد اعتبرت بعض الدول مثل ألمانيا وإيطاليا تشغيل المساجين واجب والتزام يقع على عاتق السجين ويفرض عليه بشكل إجباري، وعليه فإن رفضه لأداء العمل يعرضه إلى جزاءات جنائية. وفي قوانين أخرى يمكن رفض أداء العمل إذا كان التكليف لم يراعي اختصاص وقدرات السجين (مثل ما هو معمول به في القانون الإيطالي)، لأن الاستمرار في أداء عمل خارج تخصص السجين يمكن أن يخلق حالة من انعدام التوازن لديه. وفي كل الحالات فإن الامتناع عن أداء عمل مفيد أو نشاط فردي يمكن أن يؤدي أيضا إلى جزاءات

¹ فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 150.

² قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء وتسمى قواعد نيلسون مانديلا، صدرت هذه القواعد بناء على قرار اتخذته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 17 ديسمبر 2015 بناء على تقرير اللجنة الثالثة (A/70/490). والتي تضمنت تعديلا لنصوص القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في جنيف عام 1955 وأقرها المجلس الاقتصادي والاجتماعي بقراريه 663 ج (د-24) المؤرخ في 31 جويلية 1957 و 2076 (د-62) المؤرخ في 13 ماي 1977.

³ فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع نفسه، ص 150.

تأديبية، ويمكن للمحكوم عليه أن يتجنب كل ذلك بتقديم شهادة طبية تثبت عدم إمكان ممارسته هذا العمل¹.

وعلى العموم رغم كون العمل المسند للمحكوم عليه ملزما في بعض القوانين، إلا أن الكثير منها لم تنص على جزاءات لمن يرفض أداء العمل الموكل إليه، (وهو السائد في بريطانيا وألمانيا وإنجلترا وفرنسا) ويكون المحكوم عليه الراض لأداء عمل معين ملزما بتقديم تبرير فقط أو شهادة طبية تبرر عدم تمكنه من أداء العمل².

ويترتب على اعتبار عمل المحكوم عليه التزام عدة نتائج أهمها تحديد العلاقة بين المحكوم عليه والدولة، فهذه العلاقة ليست تعاقدية وإنما ينشئها القانون مباشرة ويكون دور الحكم القضائي مقتصرًا على تقرير وجود المحكوم عليه في مركز قانوني يخضع فيه لما يقره القانون من أحكام بشأنه، ويترتب عن ذلك كون امتناعه أو مخالفته للقواعد الموضوعية التنظيمية جريمة تأديبية وهو ما نصت عليه بعض التشريعات على غرار المشرع الفرنسي³. فلا يمكن للمحكوم عليه رفض العمل الذي أسند إليه، لأن ذلك يعد بمثابة رفض للانصياع لنصوص القانون وذلك أشبه بتمرد داخل السجن ما يؤدي إلى فرض عقوبات تأديبية عليه. هذا الرأي طبقته بعض التشريعات التي تعتبر العمل واجبا والتزاما وليس حقا للمحكوم عليه.

مع ذلك يلاحظ أن الالتزام بالعمل ليس مطلقا إنما هو محدود بتحقيق أغراضه، فإذا تجاوزها ولم يهدف إلى تحقيقها، انتفت عنه صفة الإلزام وهو دليل على أنه ليس التزما فقط بل حق أيضا. فهناك حالات يعفى فيها المحكوم عليه من الالتزام بالعمل، لاستحالة تحقق الأغراض المرجوة منه ويتعلق الأمر بكون المحكوم عليه غير قادر على ممارسة العمل لسبب معين.

وقد نصت القاعدة 1/96 من قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) على أن: " يجب إتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل و/أو

¹ - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, **Le travail en prison dans quelques pays européens : du non droit au droit aménagé**, bulletin de droit comparé du travail et de sécurité sociale, paris, 2007, p 7.

² - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, op.cit, p10.

³ - محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1973، ص 319.

المشاركة في نشاط لإعادة تأهيلهم، على أن يقرر طبيب أو غيره من اختصاصيي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية".

يتضح من نص هذه القاعدة أن المحكومين الذين لا يتمتعون باللياقة البدنية والقدرات الجسدية اللازمة لممارسة العمل يعفون منه، ويتم ذلك بعد الفحص الذي يخضعون له من قبل طبيب مختص والذي يحدد إمكانية ممارستهم العمل من عدمها.

ويتوافق نص هذه القاعدة مع ما نصت عليه المادة 96 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين في الجزائر¹، والتي جاء فيها: "في إطار عملية التكوين بغرض تأهيل المحبوس وإعادة إدماجه الاجتماعي، يتولى مدير المؤسسة العقابية، بعد استطلاع رأي لجنة تطبيق العقوبات، إسناد بعض الأعمال المفيدة للمحبوس، مع واجب مراعاته في ذلك الحالة الصحية للمحبوس، واستعداده البدني والنفسي، وقواعد حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة العقابية". وبناء على ذلك، وبمقتضى نص المادة 96 يتضح أن المشرع الجزائري لم يثبت صفة الإلزام على عمل المحكوم عليه، فلا يجبر كل المحكوم عليهم على العمل، وإنما يتم اختيارهم للعمل بناء على قدراتهم واستعداداتهم الجسدية والنفسية فق ما يقرره مدير المؤسسة العقابية، هذه القاعدة جاءت مخالفة لما نصت المادة 110 من الأمر رقم 72-02 المتعلق بتنظيم السجون والذي تم إلغاؤه²، حيث جاء في نص المادة الملغاة أن: "يلزم المحكوم عليهم في إطار العمل على تكوينهم، وإعادة تأهيلهم بالقيام بشغل يتلائم مع صحتهم، مع مراعاة القواعد وحفظ النظام، وأمن المؤسسة"، فبمقتضى القانون القديم كان العمل إلزاميا لكل المحكوم عليهم، وتقتصر قيود ممارسة العمل على الظروف الصحية للمحكوم عليه ومتطلبات الأمن وحفظ النظام في المؤسسة، أما بمقتضى القانون الجديد فإن العمل لا يعد ملزما ويقيد تكليف المحكوم عليه بعمل بالسلطة التقديرية لمدير المؤسسة العقابية وكذا الحالة الصحية للمحكوم عليه. وقد يفسر تخلي المشرع عن صفة الإلزام بالنسبة للعمل في مراعاة ظروف كل مؤسسة ومدى توفر فرص

1- القانون رقم 05-04 مؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق ل 6 فيفري 2005، المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية العدد 12 السنة 42، مؤرخة في 4 محرم 1426 الموافق ل 13 فيفري 2005.

2- الأمر رقم 72-02 المؤرخ في 25 ذي الحجة 1391 الموافق ل 10 فيفري 1972 والمتضمن قانون السجون وإعادة تربية المساجين.

عمل بها مقارنة بأعداد المحكوم عليهم، إلا أنه في الوقت نفسه قد يؤثر سلبا على المحكوم عليه الذي لا يمارس عملا.

يتضح من هذا النص أن السلامة الجسدية والنفسية للمحكوم عليه شرط أساسي لتكليفه بعمل وعليها يتوقف شرط الإلزام، وذلك ليتمكن من أداء العمل على أحسن وجه ويحقق الأغراض المرجوة منه، وهو ما يقرره الطبيب المختص الذي يقوم بفحص المحكوم عليهم وتقدير إمكانياتهم الجسدية والنفسية لممارسة العمل المطلوب منهم.

ثانيا- عمل المحكوم عليهم حق: إذا تم حرمان أي شخص من حقه في ممارسة عمل منتج، أو من خلق شيء ذي قيمة، فإنه يكون قد حرم من شيء مهم وضروري، فالحرمان من العمل يفقد الفرد القدرة على التقدير الذاتي ومعرفة المزيد عن قدراته الذاتية، لأن العمل يساعده على تحقيق النجاح والتميز من خلال النضج والتطور، ولذلك يعتبر الحرمان من العمل أمرا في غاية القسوة، وذلك لسبب بسيط هو أن العمل ليس مرتبطا فقط " بالكدح والمتاعب" كما يرى آدم سميث، بل إن له إيجابيات تنعكس على العمال بشكل كبير. وغالبا ما يؤدي عدم توفير عمل للمحكوم عليهم إلى نفورهم من العقوبة، بسبب عدم تمكنهم من الانخراط في المجتمع كما أن وجودهم في حالة بطالة لا يشكل متعة وراحة لهم¹.

والعمل كحق من حقوق المحكوم عليه يعتبر التزاما يقع على عاتق الدولة ومن واجبها توفيره، ويستند التزام الدولة بتوفير عمل للمحكوم عليه- حسب رأي بعض الفقهاء- إلى كون هذا الأخير له صفة المواطن والدولة تلتزم بتوفير سبيل الاسترزاق لكل مواطنيها، فضلا على أن المحكوم عليهم يمثلون قوة إنتاجية كبيرة، والدولة تلتزم باستغلال القوى والإمكانات الموجودة بها في سبيل تحقيق الخير للمجتمع². بمعنى أن العقوبة وإن سلبت المحكوم عليه الحرية فإنها لم تسلبه حق المواطنة الذي تترتب عليه عدة نتائج من بينها حقه في العمل. إلا أن هذا المبرر قد ينتقد على اعتبار أن العمل حق لكل المواطنين دون استثناء ويجب الاهتمام بتوفيره لهم قبل دخولهم المؤسسات العقابية استنادا إلى حق المواطنة.

¹ - Fabrice Guilbaud, "le travail pénitentiaire : sens et articulation des temps vécus des travailleurs incarcérés", revue française de sociologie, presses de sciences po (P.F.N.S.P), paris, 2008, p 128.

² - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 548.

يضاف إلى ذلك أن السياسة العقابية الحديثة تنظر إلى التأهيل على أنه حق لمن سلك سبيل الجريمة، ولما كان العمل أحد أساليب التأهيل فإنه يكون حقا للمحكوم عليه وتكون الإدارة العقابية ملزمة بتوفيره وعدم ترك المحكوم عليه في حالة بطالة لأن ذلك يؤدي إلى جسامة العقوبة بغير مبرر شرعي¹. ويخضع توفير عمل للمحكوم عليهم للإمكانيات المتاحة، وقد لا يكون متاحا لجميعهم بالنظر إلى العدد الكبير واكتظاظ المؤسسات العقابية².

إجمالاً يترتب على اعتبار العمل حقا للمحكوم عليه النتائج الآتية:

- 1- أنه يقع على عاتق الدولة تدبيره وتنظيمه بما يكون ملائماً لظروف وقدرات المحكوم عليه من أجل تحقيق الهدف منه.
- 2- أنه لا يجوز اللجوء إلى الإجبار على العمل أو الحرمان منه كعقوبة تأديبية.
- 3- كون العمل حق يترتب عنه عدد من الحقوق للمحكوم عليه كالأجر والتعويض في حالة إصابة العمل وغيرها من الحقوق التي يتمتع بها العامل، وإن كانت تلك الحقوق لم تنشأ عن علاقة تعاقدية كما أنها ليست شرطاً للوفاء بتلك الحقوق³.

وقد اعتمدت بعض الدول مبدأ الحرية في أداء العمل من طرف المحبوسين فلا يكون العمل إجبارياً، وبذلك يكون المحكوم عليه حراً في رفض أداء العمل الذي أسند إليه، ومن بين الدول التي تعتمد هذا المبدأ إنجلترا، إسبانيا، فرنسا. ويبقى الإشكال المطروح في بعض هذه الدول يتمحور حول مدى احترام إدارة السجن لمبدأ حرية السجين في رفض أداء العمل⁴. وذلك لكون العمل جزءاً من أسلوب المعاملة العقابية ورفض المحكوم عليه القيام به يشكل خرقاً للقواعد والنظام الخاص بالمؤسسة ويستوجب إجراءات تأديبية ضده.

في الفترات السابقة للعصر الحديث لم يثر شك حول حق الدولة في إلزام المحكوم عليه بالعمل ذلك أنها تصدر نشاطه كما تصدر حرته في سبيل مكافحة الإجرام، لكن في ظل السياسة الحديثة لم يعد ممكناً قول ذلك، إذ أن جعل العمل التزاماً فحسب يؤدي إلى إضفاء صفة العقوبة عليه، والحقيقة أن التحديد الصحيح لأساس مشروعية إلزام المحكوم

¹ - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 151.

² - Asatar P.Bair, **Prison labor in United States (an economic analysis)**, Routledge, New York, 2008, p 129.

³ - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 356، 357.

⁴ - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, op.cit, p 6.

عليه بالعمل مستمد من أغراضه، فهي أغراض مشروعة في ذاتها باعتبارها تهذيبا وتأهيلا، يعني ذلك أن شرعية الإلزام بالعمل مستمدة من شرعية الأغراض التي يستهدفها.

وبالنظر إلى ما سبق ذكره، يمكن اعتبار عمل المحكوم عليه حقا وواجبا في آن واحد فهو حق له انطلاقا من كونه أحد أساليب إعادة التأهيل التي يجب أن يستفيد منها حتى يتحقق الغرض من وجوده داخل المؤسسة العقابية، وهو واجب يلتزم بأدائه متى كلف به من قبيل الالتزام بكافة الإجراءات والأخرى التي تحقق مصلحته والصالح العام ككل.

وقد كيف المشرع الجزائري العمل على أنه التزام ملقى على عاتق المحبوسين باعتباره أسلوبا لإعادة التربية والذي يهدف إلى خلق وتنمية الإرادة والمؤهلات لدى المحكوم عليهم، تمكنهم من العيش في احترام القانون وسد احتياجاتهم. فالزم كل المحبوسين بعمل يتلاءم مع حالتهم الصحية حيث يستفيدون من تشريع العمل وتسري عليهم أحكام الحماية الاجتماعية¹ وهو ما نصت عليه المادة 160 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون، التي نصت على أن يستفيد المحبوس المعين للقيام بعمل أو بخدمة من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية، ما لم يكن ذلك متعارضا مع وضعه كمحبوس.

ويترتب على اعتبار العمل حقا وواجبا في آن واحد ضرورة توافر عدة شروط في العمل الذي يؤديه المحكوم عليهم.

المطلب الثاني: شروط عمل المحكوم عليه.

يترتب على كون العمل حقا للمحكوم عليه وواجبا في آن واحد، وجوب توفر مجموعة من الشروط الأساسية التي تسبغ هذا العمل بخاصية تميزه عن العمل كعقوبة والذي كان سائدا لفترة طويلة من الزمن، وهذه الخصائص مصدرها الحرص على حفظ كرامة المحكوم عليه عند مزاولته للعمل بالنظر إلى كونه مماثلا للعمل الحر الذي يتم خارج المؤسسات العقابية، فالعمل هو العمل أيا كان مكان ممارسته يجب أن يخضع لشروط تضمن تحقيقه للأغراض التي من أجلها وجد.

¹ - عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الكتاب الحديث، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010، ص 314.

الفرع الأول: حق المحكوم عليه في اختيار نوع العمل.

يرى جانب من الفقه أن كون العمل حقا للمحكوم عليه يترتب عليه حقه في اختيار هذا العمل وأن لا يفرض عليه نوع من العمل دون إرادته.

فإذا كان العمل أمرا لازما فمن الأهمية بمكان أن يرتبط بالغاية المرجوة منه، ولتحقيق الهدف منه فإن الأمر يقتضي أن تتوفر للمحكوم عليه حرية اختيار نوع العمل الذي يناسبه، ويشبه العمل الذي كان يباشره أو الذي سوف يقوم به في المجتمع الخارجي، كما يقتضي أن يؤهله للقيام بمهنة معينة بعد الإفراج عنه¹.

وفي هذا السياق نصت القاعدة 3/98 من قواعد نيلسون مانديلا على أن "...تتاح للسجناء، في حدود ما يتماشى مع الاختيار المهني السليم، ومتطلبات إدارة السجن والانضباط فيه، إمكانية اختيار نوع العمل الذي يرغبون في القيام به". ذلك لأن اختيار السجين للعمل الذي يتناسب مع قدراته ومؤهلاته وميوله، يساعده على أدائه بشكل جيد أكثر من العمل المفروض عليه وبالتالي يحقق الغرض المرجو منه.

حيث تكون هذه الحرية مقيدة بالوظيفة الأساسية للعمل وهي تأهيل المحكوم عليه والتزام الإدارة العقابية بتحقيق هذا التأهيل². ويمكن تحديد القيود الواردة على حرية المحكوم عليه في اختيار العمل الذي يريد ممارسته في نقطتين أساسيتين:

الأولى تتعلق بالقيود المادية والإمكانات المتاحة للإدارة العقابية في هذا المجال، إذ أن قدرات المؤسسات العقابية تتفاوت من دولة إلى أخرى بحسب المستوى المادي لها وحجم الإمكانيات المسخرة لهذه المؤسسات بشكل عام، ولتوفير المتطلبات المادية والبشرية للعمل في المؤسسات العقابية بشكل خاص، الأمر الذي يجعل الإدارة العقابية تدرس وتناقش

¹ - إبراهيم بيومي مرعي، "دور التدريب المهني والعمل بالمؤسسة الإصلاحية"، مجلة برامج التدريب بالمؤسسة الإصلاحية، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1984، ص 82.

² - علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، علم الإجرام وعلم العقاب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 260.

طلبات المحكوم عليهم في اختيار عمل معين قبل أن تصدر القرار النهائي بقبول الطلب أو رفضه.

أما الثانية فتتعلق بتقدير الإدارة العقابية لمدى ملائمة العمل للمحكوم عليه، ومدى إمكانية مساعدته في عملية الإصلاح وإعادة التأهيل، ولذلك يتم اختيار العمل عن طريق التصنيف، وهي إحدى الآليات المستخدمة في المعاملة العقابية.

حيث يجب أن تقرر هيئة التصنيف أي نوع من العمل يجب أن يكلف به كل سجين على قدر الإمكان، وذلك لأن تقرير نوع العمل الملائم مسألة فنية تدخل ضمن اختصاص هيئة التصنيف، لأنها أقدر على اتخاذ القرار المناسب في هذا الصدد استناداً إلى المعلومات التي توفرت لها من مختلف المصادر التي جمعت عنها المعلومات عن السجين¹.

فعملية التصنيف مهمة قبل تحديد نوع العمل الذي يكلف به المحكوم عليه، فهي تسمح بمعرفة الأعمال التي تناسبه وتفيده بعد الإفراج عنه، وتلك التي يطبقها ويستطيع القيام بها. حيث تستعين الجهة المكلفة بالتصنيف بتقارير الفحص الطبي التي تثبت الكفاءة الصحية للمحكوم عليه وقدرته على القيام بالأعمال المكلف بها، وخلوه من أمراض تتعارض وممارسته العمل أو تزيد وضعه سوءاً، لأن الظروف الصحية تعد من بين أسباب إعفاء المحكوم عليه من العمل إذا ثبت أن الإلزام بالعمل يسبب إرهاقا أو إضرارا بالصحة.

في بعض الدول لا يقتصر الأمر على حق المحكوم عليه في اختيار نوع لعمل يحق له أيضاً تقديم طلب مزاولة عمل داخل المؤسسة العقابية إذا لم يسند له عمل، لأن العمل حق لكل فرد في المجتمع، والمحكوم عليه فقد الحق في الحرية لكنه مع ذلك لم يفقد الحق في المواطنة. في إنجلترا، تكتب قائمة بمختلف الأعمال المتوفرة في المؤسسات العقابية مع التفاصيل المتعلقة بها وتعلق بالمؤسسة، لتتاح الفرصة للمحكوم عليهم لاختيار العمل المناسب لهم والذي يرغبون في أدائه، وهناك مصلحة خاصة مكلفة بكل ما يتعلق بالعمل والتكوين داخل المؤسسات العقابية، وكذلك فإنه على مستوى كل مؤسسة عقابية هناك لجنة مختصة بتوزيع مناصب الشغل المتوفرة على المحكوم عليهم. وفي إسبانيا يقدم المحكوم

¹ - عبد الجبار عريم، الطرق العلمية الحديثة في إصلاح وتأهيل المجرمين الجانحين، مطبعة المعارف، بغداد، الطبعة الثالثة، 1977، ص

عليهم الراغبون في العمل طلباتهم استنادا إلى قائمة الوظائف المتوفرة. وفي فرنسا تكون طلبات العمل أقل رسمية فيمكن أن تكون كتابية أو شفوية، كما يمكن أن تكون مصاغة في شكل رسمي ويمكن أن لا تكون كذلك، وفي بعض المؤسسات قد تجرى محادثة مع المحكوم عليه قبل الموافقة على تكليفه بالعمل، وغالبا ما توجد لجنة مختصة بالتصنيف مهمتها تكليف المساجين بالأعمال المناسبة¹.

هذه بعض الأمثلة عن إجراءات تكليف المحكوم عليه بعمل والتي تشير إلى حقه في اختيار نوع العمل الذي يريد القيام به استنادا إلى ما هو متوفر بالمؤسسة العقابية، وكذلك حسب قدراته وإمكاناته. لكن يبقى اختيار العمل المناسب للمحكوم عليه مرهونا باستعداداته النفسية والجسدية أكثر من مجرد رغبته في أداء عمل محدد، وكذلك الفرص المتاحة داخل المؤسسة العقابية على أن يكون مقبولا ومنسجما مع قدراته حتى يحقق الغرض الأساسي المرجو منه.

الفرع الثاني: العمل منتج ومتنوع.

من بين أهم شروط نجاح نظام العمل داخل المؤسسات العقابية، أن لا تكون الأعمال التي يكلف بها المحكوم عليهم على نوع واحد، وذلك نظرا لأهمية تنوع الأعمال في زيادة فرص المحكوم عليهم لاختيار عمل يتناسب مع قدراتهم. وتنقسم الأعمال داخل المؤسسات العقابية بشكل عام إلى ثلاث أقسام:

أولا- الصنف الأول: يشمل ما يسمى بالخدمات العامة المتعلقة بصيانة وترميم أماكن الحياة الاجتماعية اليومية للمساجين، ومن بين هذه الأعمال: أعمال الصيانة اللازمة لتشغيل السجون (غسيل الملابس، تنظيف المؤسسة العقابية ومحيطها ..) وكذلك أشغال الكهرباء والسباكة والدهان... وكذا أشغال المطبخ (الإطعام)، إضافة إلى خدمات أخرى متنوعة مثل الحلاقة، المكتبة... هذه الأعمال يتم تمويلها من الميزانية الخاصة بكل مؤسسة عقابية² وتصنف ضمن الأعمال الغير منتجة.

¹ - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, op.cit,p 9,10.

² - Fabrice Guilbaud, op.cit, p 769.

ثانياً - النوع الثاني: يتمثل في الأعمال الزراعية المنتجة، وتكون عادة في المؤسسات العقابية التي تقام في مناطق مناسبة للإنتاج الفلاحي والزراعي كالمناطق الريفية، وتخصص منتجات هذه الأعمال للاستهلاك الداخلي وتغطية احتياجات المؤسسة العقابية¹، كما يمكن تحويل جزء منها إلى مؤسسات عقابية أخرى في حالة تحقيق فائض في الإنتاج. تهدف هذه الأعمال إلى مساعدة المحكوم عليهم على اكتساب مهارات العمل الزراعي والفلاحي والاستفادة منها خاصة في المجتمعات ذات الطابع الزراعي.

ثالثاً - النوع الثالث: يتعلق بالأعمال المنتجة الصناعية التي يعود ناتجها إلى المؤسسة العقابية، كما في حالة الورشات الصناعية التي تنشأ داخل بعض المؤسسات العقابية والمعامل التي تختص بإنتاج أنواع مختلفة من المنتجات الصناعية الموجهة للاستهلاك داخل المؤسسات العقابية. أو إلى جهات أخرى كما في حالة تسخير اليد العاملة العقابية للعمل في نظام الورشات الخارجية لفائدة مؤسسات عمومية أو خاصة، حيث تكون هذه الأخيرة مكلفة بتنظيم العمل في حين تكون الإدارة العقابية ملزمة بتقديم السجناء المناسبين لإنجاز الأعمال المطلوبة والإشراف عليهم وحراستهم، وهنا تكون الإدارة العقابية هي صاحبة العمل بالنسبة للمساجين وليس المؤسسة الطالبة، فالعقد يتم بين المؤسستين وليس بين المسجين والمؤسسة الطالبة لليد العاملة العقابية². واعتماد بعض هذه الأنواع أو كلها داخل المؤسسات العقابية يساعد على تنوع الإنتاج واستغلال أمثل لطاقت المحكوم عليهم.

ولكي يحقق عمل المحكوم عليه الغرض الأساسي منه يجب أن يكون منتجا، بمعنى أن لا يقوم به المحكوم عليه لذاته فقط، وإنما للإنتاج الذي يترتب عليه، حيث يدرك بأن هذا الإنتاج هو ثمرة جهده، فيقدر قيمة العمل ويعتد به ويعد نفسه لممارسته بعد الإفراج عنه فيحرص على دقة أدائه³. أما إذا ارتكز عمل المحكوم عليه على الأعمال اليومية كالصيانة والطبخ والتنظيف فلن تكون له تلك الفعالية المرجوة من العمل كأسلوب لإعادة التأهيل.

¹ - Ibid, p27.

² - Fabrice Guilbaud, op.cit, p 28.

³ - فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص 383.

والعمل المنتج كقاعدة عامة هو كل عمل تتم ممارسته ضمن ورشة عمل تحت إشراف ولحساب هيئة تابعة للدولة، وبالنسبة لعمل المحكوم عليه فإنه يتم تحت إشراف المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية في الجزائر، والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-259 المؤرخ في 7 جويلية 2013 الذي يحدد مهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها¹. حيث تهتم هذه المؤسسة بكل ما يتعلق بنتائج عمل المحكوم عليهم وتسويقه.

وغالبا ما تكون هذه الأعمال المنتجة من صنف الأعمال الزراعية، أو الصناعية (كالتغليف والتعبئة، صناعة المنتجات الغذائية والألبسة، الميكانيك، النجارة، الطباعة). كما تنتوع هذه الأعمال من بلد إلى آخر ففي فرنسا على سبيل المثال هناك أعمال تشكيلية كثيرة ومتنوعة يمكن أن يتعلمها المحكوم عليهم مثل (صناعة الخزف، تغليف الكراسي، تجليد الكتب، صناعة الحقائق الجلدية، الإعلام الآلي، الطباعة، النجارة..). واستثناء هناك أعمال في السجن تمثل خبرة حقيقية للمحكوم عليه مثل تركيب الدارات الكهربائية².

والعمل المنتج مهم بشكل كبير، إذ أنه يعلم السجناء قيمة وأهمية يوم العمل، وبالتالي فهو يساعد على بناء شخصياتهم، ويعلمهم عادات العمل الجيدة التي ستساعدهم على التكيف مع العمل في السوق الخارجية. وكون العمل منتجا، فإن ذلك يعطي دافعا وحافزا أكبر للمحكوم عليهم ويجعل العمل ممتعا، فلا يشعرون أنهم مضطرون إلى أدائه بشكل ممل³.

كما أن العمل الذي يكون منتجا يسمو بالروح المعنوية للمحكوم عليه، وينمي لديه الرغبة في العودة إلى مجتمعه الذي سوف يجد فيه مكانا باعتباره عنصر فائدة ونفع وليس عالة عليه. وعلى العكس من ذلك فإن تسخير المحكوم عليهم في أعمال ليست منتجة إنما يكون مدعاة للتكاسل عن أدائه والنفور منه بعد خروجه من المؤسسة العقابية الأمر الذي يبدد كل أمل في التأهيل، إذ يجد المحكوم عليه نفسه في النهاية عرضة للعودة إلى الجريمة من جديد. والإنتاج يعود بالفائدة على المحكوم عليه وعلى المؤسسة العقابية ككل، فلا

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 13-259 مؤرخ في 28 شعبان 1434 الموافق ل 7 جويلية 2013 ، يحدد مهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيم سيرها، الجريدة الرسمية عدد 36 السنة 50 ، مؤرخة في 9 رمضان 1434، الموافق ل 18 جويلية 2013 .

² - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, op.cit, p5.

³ - Asatar P.Bair, op.cit, p 134.

تتحول هذه الأخيرة إلى مجرد مكان لإيواء الكسالى وزيادة الأعباء المالية للدولة، وإنما تساهم بإنتاجها في سداد جزء من نفقاتها ومصاريفها، وهو ما جعل الفقهاء يقررون بوجود غرض اقتصادي لعمل المحكوم عليهم¹، والتنوع يزيد من فرص ممارسة المحكوم عليهم لعمل في المؤسسة العقابية، وذلك نظرا لاختلاف قدراتهم وإمكاناتهم وتباين رغباتهم في نوع العمل الذي يؤدونه، ويرتبط ذلك أيضا بإمكانية تغيير نوع العمل إذا ثبت عدم ملاءمته للمحكوم عليه².

ويرتبط هذا الشرط بوجود أن يكون العمل الذي يمارسه المحكوم عليه من صنف الأعمال التي يغلب أن يمارسها بعد الإفراج عنه، وعليه ينبغي دراسة الحرف المنتشرة في بيئة المحكوم عليه، والاجتهاد في جعل العمل الذي يوجه إليه متصلا بإحدى هذه الحرف، والنتيجة الحتمية لذلك هي أنه إذا كان المحكوم عليه ينتمي إلى بيئة زراعية سوف يعود للاندماج فيها بعد الإفراج عنه، فإنه يتعين أن يوجه في المؤسسة العقابية إلى العمل الزراعي، أما إذا كان يحيا في مجتمع عماده الصناعة فيجب أن يوجه إلى عمل صناعي³.

وقد نصت القاعدة 2/96 من قواعد (نيلسون مانديلا) على أن " يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي". وذلك تأكيدا على ضرورة أن يكون العمل من صنف الأعمال المنتجة نظرا لأهميتها.

وغالبا ما تكون الأعمال الموكلة للمحكوم عليهم من صنف الأعمال البسيطة التي لا تتطلب جهدا كبيرا مثل التعبئة والتغليف، باستثناء العمل في الميدان الزراعي أو الورشات الخارجية أين يتطلب العمل استخدام تقنيات وآلات وجهد عضلي.

الفرع الثالث: مماثلة عمل المحكوم عليه للعمل الحر.

يقصد بهذا الشرط أن يكون العمل داخل المؤسسة العقابية مماثلا على الأقل أو يقارب العمل الحر خارجها، بمعنى أن يكون بنفس الحجم وأن يكون فرصة للكسب وأن يكون أدائه بنفس الأساليب التي يؤدي بها في الخارج، ومرد ذلك ضرورة عدم اقتصار التدريب

¹ - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 357 ، 358 .

² - محمد السباعي، خصخصة السجون، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 119.

³ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 325.

داخل المؤسسة على الوسائل والأساليب البدائية في الصناعات التي تدار آليا خارج السجون¹ لأن الغرض من العمل في السجون هو تأهيل المحكوم عليه حتى يستطيع مزاوله عمل يضمن له كسبا شريفا بعد الإفراج عنه، ولذلك يجب أن يتدرب عليه بالصورة التي يستطيع أن يمارسه بها خارج المؤسسة العقابية. وتطبيقا لهذا الشرط لا يجوز أن يدرب المحكوم عليه على عمل لم يعد المجتمع في حاجة إليه أو على عمل يدوي بينما يتم بالآلات خارج المؤسسة العقابية².

في هذا السياق نصت القاعدة 1/99 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) على أنه: "يتم تنظيم العمل وطرائقه في السجن على نحو يقترب به قدر الإمكان من الأعمال المماثلة خارج السجن، بغية إعداد السجناء لظروف الحياة العملية الطبيعية".

فالمماثلة بين العمل في السجون والعمل الحر يجب أن تكون من حيث النوع والوسيلة والظروف التي يتم فيها العمل، إذ يجب أن تكون ظروف العمل واحدة سواء كانت داخل السجن أو خارجه من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة والأجازات ووسائل الأمن وغيرها. ومن أهم مزايا التماثل بين العمل في السجون والعمل الحر أنه يساعد على تأهيل المحكوم عليه بحيث يضمن له سهولة الحصول على عمل بعد الإفراج عنه³.

تمتد المماثلة بين العمل في السجون والعمل الحر إلى قواعد النظافة والأمن في العمل وتوفير الشروط الصحية الملائمة لممارسة العمل كتلك المطبقة في العمل الحر⁴.

وفيما يتعلق بالمماثلة من حيث أوقات العمل، بشكل عام ومن الناحية النظرية يجب الرجوع إلى القانون العام في تحديد ساعات العمل طبقا للأسلوب المعمول به في تنظيم العمل الحر. أما عمليا، فإنه بالنظر إلى بعض الظروف والحالات الاستثنائية يمكن الخروج

¹ - أسحق إبراهيم منصور، موجز في علم الإجرام وعلم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1991، ص 193.

² - فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص 374.

³ - نبيه صالح، دراسة في علمي الإجرام والعقاب، الدار العلمية الدولية للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2003، 230.

⁴ - www.justice.gouv.fr, Date d'entré sur le site : 20/10/2017, 01 :30.

عن القاعدة العامة وذلك بجعل ساعات عمل السجناء أدنى من ساعات العمل الحر. ويفسر هذا التخفيض في عدد ساعات العمل، بقلة فرص العمل المتاحة في السجون¹.

كما نصت القاعدة 1/98 من قواعد نيلسون مانديلا على أن: " يكون العمل الذي يوفر للسجين إلى أقصى حدود المستطاع من النوع الذي يصون أو يزيد قدرته على تأمين عيشه بكسب شريف بعد إطلاق سراحه". وبطبيعة الحال يكون العمل من النوع الذي يساعد المحكوم عليه على كسب العيش بعد الإفراج عنه متى كان مماثلاً للعمل الحر.

وتؤكد هذه القواعد على ضرورة مماثلة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر في النوع والطريقة وأدوات الممارسة قدر الإمكان أي حسب ما تسمح به الإمكانيات المادية المتاحة في المؤسسات العقابية، من أجل ضمان حصول المحكوم عليه على عمل بعد الإفراج عنه، وحتى لا يجد تناقضاً بين ما كان يعمل به ويحترفه داخل السجن وبين ما يجده خارجه.

هذه أهم الشروط التي أجمعت غالبية التشريعات على ضرورة توفرها في العمل، كما أقرتها المواثيق الدولية، وهي تعد بمثابة خصائص وشروط في الوقت نفسه، وقد استقر عليها الفقه الحديث بالنظر إلى التطورات التي مرت بها العقوبات وأنظمة السجون حتى أصبحت بالشكل الذي هي عليه اليوم، وبما أن العمل في السجون لم يعد عقوبة بحد ذاته، فيجب أن يتصف بمميزات تعبر عن الغرض الذي وجد من أجله.

المطلب الثالث: المقابل المادي لعمل المحكوم عليه.

يعتبر المبلغ المالي الذي يعطى للمحكوم عليه مقابل عمله من الأمور التي تحقق له بعض المزايا على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، فهو يغرس في نفسه الحافز على مواصلة جهده ونشاطه حتى بعد الإفراج عنه، ومن ناحية أخرى يعينه على تحمل أعبائه أو أعباء أسرته المادية سواء كان داخل السجن أو بعد خروجه منه². كما أن المقابل المادي يجعل المحكوم عليه يواظب على العمل مع الالتزام بالقواعد التي تنظمه.

¹ - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, op.cit, p15.

² - على محمد جعفر، العقوبات والتدابير وأساليب تنفيذها، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، 1988، ص

ومن الضروري أن يخضع المقابل المادي للعمل إلى قواعد خاصة به، بمعنى أن لا يتم الاعتماد فقط على قواعد التشغيل المنصوص عليها في تشريعات العمل، وذلك لأنه لا وجود لعلاقة عمل بين المحكوم عليه والإدارة العقابية¹.

وعن حق المحكوم عليه في الحصول على مقابل لعمله في السجن، نصت القاعدة 1/103 من قواعد نيلسون مانديلا على مايلي:

" يكافأ السجناء على عملهم وفقا لنظام أجور منصف". هذا بالنسبة للحالات التي يؤدي فيها السجن عمله لمصلحة إدارة السجن، أما إذا كان يعمل لدى جهات أخرى فقد نصت القاعدة 2/100 من القواعد النموذجية على أن:

" حين يستخدم السجناء في أعمال لا تخضع لسلطان الإدارة، يتوجب أن يكونوا دائما تحت إشراف موظفي السجن. وما لم يكن العمل لحساب إدارات حكومية أخرى، يتوجب على الأشخاص الذين يقدم لهم أن يدفعوا للإدارة كامل الأجر الذي يتقاضى عادة عنه، ولكن مع مراعاة إنتاجية السجناء". فمن المهم أن يكون للعمل الذي يؤديه السجناء مقابل مالي وذلك تحقيقا لعدة اعتبارات لها تأثير كبير على تحقيق هذا العمل الغرض المرجو منه.

وجاء في المادة 38 من القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجن²: " يتقاضى المسجون أجرا مناسباً على العمل الذي يقوم به وفقا لما تقرره اللوائح التنفيذية".

ومنح المحكوم عليه أجرا له عدة مزايا من بينها:

- أنه ينفي عن العمل وصف العقاب والسخرة فلا يشعر المحكوم عليه بالذل والمهانة.

- ينمي في المحكوم عليه احترامه لنفسه كونه أصبح شخصا منتجا في مجتمعه الأمر الذي يسمو بحالته المعنوية ويزيد من تقديره لقيمة الحياة المنتجة المنظمة.

- يساعد هذا المقابل المحكوم عليه على النهوض بجانب كبير من أعبائه الأسرية من خلال استمراره في الإنفاق على أسرته بما يساهم في التخفيف من العبء النفسي الذي

¹ - Jean Pradel, op.cit, p 606.

² - المادة 38 من القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجن اعتمده مجلس وزراء العدل في دورته 16 - <http://www.lasportal.org>: بالقرار (ق 365-6-1/11/2000) المصدر: موقع جامعة الدول العربية، تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/12/13 الساعة 22:00.

يشعر به تجاه من يعيلهم، إضافة إلى ادخار جزء من المقابل إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه¹.

وقد ثار خلاف حول تحديد التكييف القانوني لهذا المقابل وما إذا كان أجرا أو منحة، ويثور بعد ذلك خلاف عند من يقررون له صفة الأجر حول مقداره وما إذا كان يعادل أجر المثل - أي أجر عامل حر يؤدي عملا مماثلا أم أنه ينبغي أن يكون أقل من ذلك، وتتصل دراسة الأجر ببيان مدى أحقية المحكوم عليه في التعويض عن إصابات العمل والاستفادة من التأمينات الاجتماعية².

وعليه سيتم التطرق لتكييف المقابل المادي لعمل المحكوم عليه ثم مقدار هذا المقابل والجهة المكلفة بمنحه، وتقسيم مقابل العمل ثم التطرق إلى حق العامل في الانتفاع بالضمانات الاجتماعية.

الفرع الأول: تكييف المقابل المادي لعمل المحكوم عليه.

انقسم الفقه ومعه التشريعات في العديد من الدول حول طبيعة المقابل المادي للعمل الذي يقوم به المحكوم عليه، بين رأي مقر بصفة الأجر لهذا المقابل ويجعله حقا خالصا للمحكوم عليه يجب أن يدفع له لقاء عمله، ورأي آخر يعطيه صفة المنحة. وقبل التطرق إلى طبيعة المقابل المادي للعمل والتكييف القانوني له حسب التشريع الجزائري، ينبغي التطرق إلى مفهوم الأجر والمنحة والاختلافات الأساسية بينهما.

أولا- مفهوم الأجر والمنحة: إن كلا من الأجر والمنحة نظاما مستقلا بذاته، وقبل تحديد أي منهما الأنسب لتحديد المقابل المادي لعمل المحكوم عليه، ينبغي بداية التطرق إلى مفهوم كل منهما

¹ - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 361، 360.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 326.

1- الأجر: يعرف الأجر على أنه ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به، ووفقا للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل¹.

فالأجر باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد الشغل، هو ذلك الدخل الدوري الذي يعطى للأجير نظير القيام بعمل ما أو بمناسبة لمصلحة الغير، وهو عنصر أساسي وفعال في عملية الإنتاج، فبدونه يبقى الشغل مجرد عمل مجاني، أو عمل خيري، أو عمل استعباد أو استغلال، ومما لا شك فيه أن حياة العامل لا يمكن أن تستقيم بدون أجر، فهو المحرك الجوهرى لقطاع الأسرة، ومن ثم كان على المشرع أن يقرر له حماية قانونية وواقعية من خلال تحديده وتأمين الوفاء به².

وتعتبر الأجر ومختلف التعويضات الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما أنها من أهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل. ويشمل الأجر كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما قدمه هذا الأخير من جهد ووقت وما حققه له من نتائج وأهداف، وهو ما يحصله العامل يوميا أو أسبوعيا. ويعد الأجر ذا أهمية بالغة في حياة العامل، بحيث يعتبر مصدر رزقه، على اعتبار أن الأجر هو مقابل الالتزام الذي يقع على عاتق العامل، في الوقت ذاته يمثل الأجر الوسيلة الأساسية للعيش لشريحة معتبرة من المجتمع، لذا فقد أحاطه المشرع بحمايته لكفالة حصول العامل على الأجر، كما أن القواعد المنظمة للأجر في القانون تعد من قبيل القواعد الآمرة التي تنتمي إلى النظام العام الاجتماعي، قواعد وظيفتها أن تجعل لحق العامل في الأجر فعالية ملموسة في التطبيق العملي، من حيث الحرص على تسلم العامل أجره فعلا³.

وبالمعنى الاقتصادي الواسع، يطلق مصطلح الأجر على جميع أنواع وأشكال المكافآت التي تتحصل عليها الموارد البشرية، وفي معناها الاقتصادي الضيق يستخدم للدلالة على وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفراد آخرين.

¹ - صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، 2000، ص 359.

² - طه لعبيد، "الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي المغربي"، مجلة الفقه والقانون، الرباط، العدد الرابع، 2013، ص 1.

³ - كمال مخلوف، "تشريع العمل، أي ذاتية؟" المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 2011/02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2011، ص 155.

ويقترَب مفهوم الأجر من الراتب الذي يعرفه البعض على أنه ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا. وقد أصبح هذان المفهومان مترادفان لأن كلا منهما يعبر عن مقابل العمل الذي يؤديه الفرد¹. وفي الواقع يشتمل المرتب على كل من الأجر الأساسي المبني على التصنيف المهني في المؤسسة، ومختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة لتحفيز العمال من أجل زيادة الإنتاج والإنتاجية².

وللأجر عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها أو شكلها من نظام إلى آخر ومن دولة لأخرى، وقد صنفت مكونات الأجر إلى عنصرين رئيسيين هما الأجر الثابت والمتغير، فالأجر الثابت يتكون من:

أ- الأجر الأدنى الوطني المضمون: وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال والقطاعات والنشاطات حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة وهو يساير المستوى المعيشي للعمال وللمجتمع عامة.

ب- الأجر الأساسي: حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستهلاكية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب لآخر والتمثلة في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد الذي يتطلبه المنصب.

ج- التعويضات الثابتة الملحقة والمرتبطة بالمنصب: وهي تعويضات تفرضها طبيعة المنصب من بينها: تعويض الأقدمية والخبرة، تعويض الضرر أو الخطر، تعويض المنطقة، المنح العائلية... الخ³.

وهناك نظامان أساسيان لتحديد الرواتب وهما نظام الأجر الزمني ونظام الأجر بالإنتاج أو ما يعرف بنظام الأجر التشجيعي أو الحافز، يجمع بينها أسلوب مزدوج أو ما يعرف بنظام الأجر بالطريقة. ويتعين التطرق إلى هذه الأنظمة للتعرف على النظام الذي يشكل أساس دفع المقابل المادي للمساجين.

1- تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/04/07 الساعة 13:00 مقال بعنوان الأجر والراتب: www.ouargla30.com -

2- المرسوم رقم 80-48 مؤرخ في 7 ربيع الثاني 1400 الموافق ل 23 فيفري 1980 يتضمن سن التنظيم الاقتصادي للأجور والحوافز المادية الفردية والجماعية للعمال، الجريدة الرسمية عدد 7 ، السنة 17، مؤرخة في 10 ربيع الثاني 1400، الموافق ل 26 فيفري 1980.

3- كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 155.

- **نظام الأجر الزمني:** بمقتضى هذا النظام يتقاضى الموظفون رواتبهم وفقا لمعدلات زمنية معينة (ساعة- يوم- أسبوع- شهر- سنة) وهنا لا يتغير الأجر بتغير إنتاجية الفرد. وهذا النظام هو الأنسب للتطبيق في الأعمال التي يصعب تقدير مخرجاتها بوحدات كمية ملموسة مثل الوظائف التي تمارس مهام الإدارة والمهام الطبية والتعليمية والاجتماعية وغيرها، كذلك الأعمال التي يكون فيها الاهتمام بالجودة أكثر من الاهتمام بالكم، وعندما لا تكون هناك حاجة إلى الإسراع إلى أداء العمل وإنما إلى إتقانه. ويتميز هذا النظام بسهولة تطبيقه حيث لا يتطلب إجراء عمليات حسابية كثيرة ومعقدة في إعداد قوائم الرواتب والأجور، كما أنه يلقى قبولا من الموظفين والنقابات العمالية لشعورهم بعدم استطاعة الإدارة استغلالهم عند حساب الرواتب والأجور. ومن مساوئ هذا النظام قتل روح المبادرة والإبداع لدى الموظفين وذلك لشعورهم أن رواتبهم وأجورهم غير مرتبطة بإنتاجهم أو إبداعهم فهي ثابتة في كل الأحوال. كذلك يغفل هذا النظام الفروق بين الأفراد من حيث المهارات وبالتالي قد يتساوى أجر الموظف الممتاز مع أجر موظف آخر متوسط الكفاءة¹. وعلى الأغلب فإن هذا النظام هو المتبع لدفع أجور المحكوم عليهم في الدول التي تعترف بحقهم في الحصول على أجر، رغم بعض الانتقادات التي وجهت إلى هذا الأسلوب، من حيث أن دفع المال للمحكوم عليهم بناء على عملهم في فترة زمنية معينة دون اعتبار لحجم إنتاجهم ونوعيته في تلك الفترة، يشجعهم على الكسل وعدم الاهتمام بأداء العمل على أكمل وجه، وذلك يتناقض مع غرض التأهيل الذي يقوم عليه العمل.

- **نظام الأجر بالإنتاج (الأجر التشجيعي):** طبق هذا النظام في بداياته في الحرف الصناعية، وهو شائع الاستخدام حاليا في تحديد أجور العمال في المشاريع الصناعية وبصفة خاصة المشروعات ذات الطاقة الآلية الضخمة، وبمقتضى هذا النظام يحدد معدل أجر معين لأداء كمية أو حصة معينة من العمل، ويتقاضى العاملون (بصفة فردية أو كمجموعة) أجورهم وفقا لإنتاجيتهم الفعلية وهنا يكون كسب العاملين الأكثر كفاءة وإنتاجية في العمل أعلى من كسب العاملين الأقل كفاءة. ويكون الأجر حافزا لهم على زيادة إنتاجيتهم. ويطبق هذا النظام في الأعمال التي يسهل قياس أدائها أو إنتاجها بوحدات رقمية أو كمية كالأعمال الإنتاجية المتمثلة في عدد معين من وحدات الإنتاج كما هو الحال في

¹ - زكي محمود هاشم، توصيف وتقييم الوظائف ونظم إدارة الرواتب، ذات السلاسل، الكويت، الطبعة الأولى، 1997، ص 453، 454.

شركات الغزل والنسيج وشركات البناء وغيرها. وكذلك في الأحوال التي يوجه فيها الاهتمام إلى كمية الإنتاج أكثر من نوعه وجودته، أيضا في الأحوال التي يكون فيها الإنتاج غير دقيق لا يمكن ملاحظته بالفعالية المطلوبة. ويتميز هذا النظام بتحقيقه العدالة بين العاملين، حيث أن التفرقة بينهم تكون على أساس الكفاءة والقدرات الإنتاجية والجهد المبذول، كما أنه يحفز العاملين على زيادة جهودهم وتحقيق إنتاجية أعلى. وبالمقابل لهذا النظام نقائص أهمها صعوبة التحديد الدقيق للمعايير أو المستويات القياسية للإنتاج التي يحاسب الفرد على أساسها وذلك قد يسبب اضطرابا بين الإدارة والعاملين. كما قد يؤدي هذا النظام إلى انخفاض نسبة الجودة نظرا لحرص العمال على تحقيق أكبر قدر من الإنتاج. ومن ناحية أخرى هذا النظام قد يضر بمكاسب ذوي الكفاءة المتوسطة مقارنة بذوي الكفاءة العالية¹. فهذا الأسلوب وإن كان يؤدي إلى تمييز العمال المجددين والمهرة عن غيرهم وبالتالي ارتفاع الإنتاج، إلا أنه في مقابل ذلك يؤدي إلى إرهاق العمال مما يؤثر سلبا على جودة الإنتاج².

وهناك نظامان لتحديد الأجر بالإنتاج هما نظام الأجر على أساس الإنتاج الفردي ونظام الأجر على أساس الإنتاج الجماعي.

- **نظام الأجر الفردي:** من خلال هذا النظام يتقاضى الفرد أجره عن عدد الوحدات الإنتاجية التي قام بإنتاجها بمفرده، ويتناسب كسب الفرد مباشرة مع إنتاجيته، وهناك عدة طرق لحساب الأجر على أساس الإنتاج الفردي يمكن حصرها في طريقتين هما:

• **طريقة أجر القطعة الموحدة:** حيث يتم دفع أجر موحد للفرد عن كل قطعة منتجة بغض النظر عن الوحدات المنتجة، أي تكلفة الإنتاج المباشر لكل وحدة منتجة ثابتة، وهي الطريقة الأكثر شيوعا في الدفع.

• **طريقة أجر القطعة المتغير:** وتقوم على اختيار سعرين سعر القطعة المنتجة والسعر الأخير وهو منخفض إذا بلغت الوحدات المنتجة حدا معينا.

• **نظام الأجر الجماعي:** يتم من خلاله تحديد رقم قياسي للإنتاج يعتبر بمثابة هدف إنتاجي وتوزع علاوة إضافية فوق الأجر الزمني على مجموعة العاملين المشتركين في

¹ - المرجع نفسه، ص 457، 458.

² - طه لعبيد، المرجع السابق، ص 5.

أداء عمل معين على أساس مدى مساهمة كل منهم في النتائج¹. هذه الطرق تعتمد في حساب الأجر على حجم الإنتاج وتشجع روح المنافسة بين العمال في المؤسسة لزيادة الإنتاج، إلا ذلك قد يكون سببا في رداءة الإنتاج عندما يصبح الاهتمام الوحيد للعامل هو إنتاج أكبر قدر من المنتجات بغض النظر عن جودتها، الأمر الذي يؤثر على جودة الإنتاج من جهة وقدرة العامل على تعلم الحرفة أو المهنة بشكل جيد طالما أن هدف الأساسي هو إنتاج أكبر قدر ممكن للحصول على أجر مرتفع، وبهذا المعنى لا يمكن أن تكون هذه الطريقة مناسبة لتقييم عمل المحكوم عليهم بالمؤسسات العقابية.

- حساب الأجر بالطريقة (الأسلوب المزدوج): هذه الطريقة تجمع بين الطريقتين السابقتين، ومؤداها أن يؤدي للعامل جزء ثابت من الأجر على أساس وحدة زمنية معينة، مع إمكانية الزيادة في هذا الأجر تبعا لمساهمة الأجير في زيادة الإنتاج، وتعد هذه الطريقة أفضل من غيرها، لأنها تساعد من جهة على ضمان قدر ثابت من الأجر، مع فتح المجال أمام الأجير للزيادة في الأجر كلما سنحت الفرصة، ومن جهة أخرى فهي تساهم في مضاعفة الإنتاج بالقدر المعقول في وقت باتت فيه الزيادة في الإنتاج مطلبا ملحا لرفع مستوى المعيشة، وبالتالي يتحقق للمشغل الجمع بين الكمية المرغوب فيها والجودة المطلوبة. ويبدو أن لكل طريقة من الطرق الثلاثة مزاياها وعيوبها، ويتوقف تحديد أفضلها على الظروف الاقتصادية التي تطبق فيها².

وبالنسبة لتشغيل المساجين، تختلف طريقة دفع المقابل المادي للعمل باختلاف أسلوب الدفع المعتمد، فهناك دول تعتمد نظام دفع الأجر بالقطعة أي على أساس الإنتاج، في حين تتبع دول أخرى نظام دفع الأجر بالساعة. وفي كل الأحوال فإن الضمانة الأساسية لدفع أجر المساجين هي وجود بطاقة أو جدول كشف يحدد بشكل دقيق كل ساعة عملها المسجون والأجر المحدد لها، أو عدد القطع المنجزة في فترة محددة والمقابل المقدر لها (وهو ما يعمل به القانون الإيطالي)، وفي إسبانيا يجب أن يتم إعلام المحكوم عليه كتابيا براتبه، حيث يتلقى هذا الأخير كشفا شهريا يتضمن عدد ساعات العمل والمبلغ المقدر مقابلها. وفي إنجلترا يتلقى المحكوم عليه العامل جدول الراتب، والذي يتضمن مجموعة من

¹ - زكي محمود هاشم، المرجع السابق، ص 465.

² - طه لعبيد، المرجع السابق، ص 5.

المؤشرات من بينها عدد ساعات العمل وتحديد المبالغ التي تخصم من الراتب إن وجدت مع بيان سبب الخصم)، وبذلك يتمتع المحكوم عليه بنفس الحقوق المقررة للعمال العاديين من حيث إلزامية وجود وثيقة مكتوبة عندما يتعلق الأمر براتبه¹.

واستنادا إلى مفهوم الأجر وطرق احتسابه، يتضح أن نظام الأجر الزمني هو الأنسب عند احتساب أجر المحكوم عليهم العاملين بالنسبة للدول التي تعتبر مقابل العمل أجرا، لأن هذا الأخير يحتسب الأجر بناء على عدد ساعات العمل الفعلي للمحكوم عليهم، دون النظر إلى كمية الإنتاج ونوعه على عكس نظام الأجر بالإنتاج الذي ينصب فيه الاهتمام على كمية الإنتاج وليس جودته، وهذا يتناقض مع الهدف الرئيسي للعمل في السياسة العقابية الحديثة، الذي لا يهتم بالمرود المادي والغرض الاقتصادي للعمل بقدر ما يهتم بأثره على تأهيل المحكوم عليه. فنظام الأجر الزمني يناسب العمل في السجون، ولا يمكن القول بأنه يؤثر على أداء المحكوم عليهم في العمل، وذلك لأنهم يؤدون أعمالهم تحت إشراف ورقابة دائمين، وهذا على عكس العمل الحر وبالتالي يمكن أن يحققوا الجودة في الإنتاج والالتزام بالواجبات المطلوبة.

2- المنحة: فيما يتعلق بالمنح، فإن المنحة لا تخضع لنفس النظام والأحكام الخاصة بالأجر، من حيث الإلزام بدفعها وأسلوب تحديد مقدارها وغير ذلك، فهي تخضع للسلطة التقديرية لصاحب العمل أو الإدارة، وهي تهدف عامة إلى تحفيز العامل من أجل أداء عمل أفضل (أو تحفيز ودعم وتشجيع الطلاب في مجال المنح الدراسية) أو تشكل دعما بسيطا ومساعدة للعامل أو الطالب من أجل تغطية بعض المصاريف، مثل المنح العائلية ومنح التمدرس وغيرها، فهي لا تتصف بالاستقرار أو الثبات.

وفي الجزائر يتم تحديد المنح المالية للمحبوسين من خلال قائمة شهرية تحدد أيام وساعات العمل، ثم يتم دفع الرواتب عن طريق جدول التنقيط الذي يحدد الأيام التي عمل فيها المحبوس ليتم دفع المنحة في آخر كل شهر استنادا إلى ذلك الجدول.

¹ - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, p19.

ثانيا- تحديد طبيعة المقابل المادي لعمل المحكوم عليه: انقسم فقهاء القانون بخصوص تحديد طبيعة المقابل المادي الذي يدفع للمحكوم عليه إلى قسمين، قسم يعطيه صفة الأجر شأنه شأن العمل الحر، وقسم آخر يعطيه صفة المنحة.

إذ يرى أنصار الفكر العقابي التقليدي أن الإدارة العقابية غير ملزمة بأداء أجر المحكوم عليه وذلك لانتفاء العلاقة التعاقدية بينها وبينه. كما أنه إذا تم الاعتراف بنشوء مثل هذا الالتزام بدفع أجر للمحكوم عليه، فذلك يعني أنه يجوز لهذا الأخير اللجوء إلى القضاء للمطالبة به في حال تقاعس الإدارة العقابية عن أدائه، الأمر الذي يؤدي إلى إضعاف سلطتها في مواجهته¹. وقد جاء في قرار مؤتمر باريس المنعقد في 1895 أنه ليس للمسجون حق في أجر إنما للدولة مصلحة في إعطائه منحة، كما أشارت توصيات مؤتمر لندن 1925 إلى أنه على الرغم من أنه ليس للمسجون حق في أجر عن عمله فللدولة مصلحة في منحه منحة على سبيل التشجيع².

وبحسب وجهة النظر التقليدية، فإن هذا المقابل لا يعدو أن يكون منحة أو تبرعا تقدمه الدولة للمحكوم عليه لتحقيق مصلحة عامة وبذلك لا يكون له الحق في المطالبة به، أما التزامه بالعمل فذلك يعد جزء من المعاملة العقابية التي يلتزم بالخضوع لها دون مناقشة، وسبب التزامه هو الحكم الصادر بإدانتته. كما أن الدولة تتفق على المحكوم عليه في مجالات كثيرة كالغذاء والكساء وليست ملزمة فضلا عن ذلك بدفع مقابل للعمل يتخذ صورة الأجر³.

والملاحظ أن وجهة النظر هذه تجسد تماما الفكر السائد في العصور الأولى أين كان القانون والسلطة يجتمعان في يد الحاكم الذي يحق له فرض ما يشاء من قوانين دون مراعاة لمصلحة السجناء الذين لم يكن لهم أي حقوق قبل الدولة، والاعتراف لهم بحق في مقابل العمل يعتبر مساسا بسلطة الدولة وهيبتها.

¹ - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 359.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 351.

³ - فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص 385.

إلا أن الرأي الحديث يذهب إلى إعطاء صفة الأجر لما يحصل عليه المحكوم عليه لقاء عمله استنادا إلى عدة اعتبارات ، حيث نصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول / ديسمبر 1948¹، على أن " لكل فرد بدون تمييز الحق في أجر المثل عن العمل الذي يؤديه". ويعتبر التمييز بين العامل في السجن والعامل الحر من قبيل التمييز المنهي عنه في هذه المادة.

كما أقرت القاعدة 1/103 من قواعد (نيلسون مانديلا) بصفة الأجر للمقابل المادي الذي يحصل عليه المحكوم عليه حيث جاء فيها: " يكافأ السجناء على عملهم وفقا لنظام أجر منصف....".

وأصبح الاعتراف للمقابل بصفة الأجر هو الرأي الراجح في العصر الحديث، واعتمده غالبية التشريعات منها المشرع المصري، حيث تنص المادة 25 من قانون تنظيم السجون المصري على أنه: " تبين اللائحة الداخلية الشروط اللازمة لاستحقاق المحكوم عليهم أجورا مقابل أعمالهم في السجن وأوجه صرف هذه الأجر"².

ويؤكد أنصار هذا الاتجاه على ضرورة إضفاء صفة الأجر على المقابل، لأنه إذا كان العمل التزاما بالنسبة للمحكوم عليه فهو حق له أيضا، ومن ثم يجب الاعتراف له بالمزايا المتفرعة عنه وأهمها أجر هذا العمل. كما أنه لا يشترط بالضرورة توافر علاقة تعاقدية حتى يقال بأحقية المحكوم عليه في الأجر، فقد يستحق هذا الأخير الأجر استنادا إلى نصوص القوانين أو اللوائح والتنظيمات مباشرة، ففي حالة عمل المحكوم عليه يتولد الأجر عن مركز قانوني ناشئ عن حكم الإدانة، حيث يجب على المسجون الخضوع للأساليب العقابية التي تفرضها عليه الإدارة العقابية، ومن بين هذه الأساليب العمل فهو يلتزم بتنفيذه، ولكن مع ذلك يعتبر الأجر حقا من حقوقه³.

¹ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، www.un.org

المصدر: الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة

² - قانون تنظيم السجون المصري رقم 396 لسنة 1956 المعدل بالقانون رقم 6 لسنة 2009 ، نشر في الجريدة الرسمية رقم 4 مكرر (أ) في 27 جانفي 2009.

³ - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 153.

ولا يغير من صفة المقابل باعتباره أجرا كون الدولة تتولى الإنفاق على المحكوم عليه وإعاشته، إذ أن ذلك يتعلق بكيفية توزيع الأجر وهو أمر لاحق على تقرير مبدأ الأجر ذاته¹.

وقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيم العمل داخل المؤسسات العقابية ووضع أسسه وقواعده، وبالنظر إلى النصوص المتعلقة به يبدو أن المشرع الجزائري اعتبر المقابل المادي لعمل المحكوم عليه منحة وليس أجرا، وذلك خلافا لما نصت عليه التشريعات والقوانين والمواثيق الدولية، ويتضح ذلك من خلال نص المادة 98 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون التي جاء فيها: "يتكون المكسب المالي للمحبوس من المبالغ التي يمتلكها والمنح التي يتحصل عليها مقابل عمله المؤدى..."

كما نصت المادة 162 من القانون رقم 04-05 على أن: "يتلقى المحبوس مقابل كل عمل مؤدى، فيما عدا ما يقوم به من أعمال طبقا لأحكام المادة 81 من هذا القانون، منحة مالية تقدر وفق جدول يحدد بموجب قرار مشترك بين وزير العدل حافظ الأختام، والوزير المكلف بالعمل". حيث أن المشرع الجزائري أشار إلى المقابل المادي للعمل بمصطلح "المبالغ" وكذلك "المنح" دون أن يعطيها صفة الأجر كما هو الحال في التشريعات الأخرى.

وبهذا اللفظ الصريح يعتبر المشرع الجزائري المقابل المادي للعمل منحة على عكس ما اتفق عليه الفقه وما سارت عليه القوانين الحديثة.

ومن المعلوم -وكما سبق ذكره عند تعريف المنح- أن هذه الأخيرة لا تتمتع بنفس مميزات الأجر من حيث حق المحكوم عليه في المطالبة بها، أو الاستفادة من المزايا الأخرى المتعلقة بالأجر كالضمان الاجتماعي وغيره من الامتيازات. إلا أن القواعد التي أقرها المشرع الجزائري في تنظيمه للعمل في المؤسسات العقابية والمقابل المادي له -والتي سيتم التطرق إليها لاحقا- تشبه تلك المتعلقة بالأجر، فقد جعل له مقدارا محددا يجب أن لا يقل عنه، كما منح للعامل حق الانتفاع بالضمان الاجتماعي.

¹ - المرجع نفسه، 153.

ويترتب عن نفي صفة الأجر عن مقابل العمل عدة نتائج سلبية من بينها إطلاق يد الإدارة في تحديده، وفي الغالب تجعل مقداره أقل بكثير من أجر المثل أي أجر عامل حر يؤدي مثل هذا العمل¹.

كما أن نفي صفة الأجر عن المقابل المادي يؤدي إلى شعور المحكوم عليه بانعدام المساواة وعدم حصوله على الأجر المناسب لعمله، مما يؤثر سلبا على أدائه للعمل وينعدم الحافز لديه، لذلك وجب تحديد قيمة الأجر بشكل يحافظ على كرامة المحكوم عليه ويقدر جهده ليكون العمل أقرب إلى آليات إعادة التأهيل وليس إلى أعمال السخرة. من جهة أخرى فإن تسمية المقابل المادي بالأجر لا يعني بالضرورة أن المحكوم عليه سيتمتع بكل ملحقات الأجر والحقوق الأخرى التي يتمتع بها العامل الحر مثل الحق النقابي أو الحق في الإضراب أو غير ذلك، وهذا نظرا لوضع المحكوم عليه الفاقد للحرية والذي لا يملك حقوقا مماثلة تماما للعامل الحر، ذلك لأن القانون منح المحكوم عليه الذي يمارس عملا نفس الحقوق الممنوحة للعامل الحر ماعدا ما يتعارض منها مع طبيعة وضعه كمحبوس، ومن الطبيعي أن لا تتناسب تلك الحقوق المذكورة مع وضع المحبوس، ومع ذلك لا تشكل هذه الأمور مبررا لحرمانه من حقه في المقابل المادي لعمله وتنظيمه بشكل لا يجعله مجرد منحة أو هبة تدفعها الإدارة أو تمتع عن دفعها متى شاءت.

الفرع الثاني: تحديد مقدار المقابل المادي لعمل المحكوم عليه.

بالنسبة لتحديد مقدار أجر السجين العامل هناك رأيان مختلفان في هذا الصدد، أولهما ذهب أنصاره إلى القول بأنه يجب أن يكون أقل من أجر المثل، وحثهم في ذلك عدم جواز المساواة بين عامل مجرم وعامل شريف، كما أن العامل في السجن يتمتع بمزايا غير متاحة للعامل الحر كإيوائه وإطعامه وكسائه على نفقة الدولة وتمتعه بضمان ضد البطالة².

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 330.

² - Pierre bouzart et jean pinatel, traité de droit pénal et de criminologie, 1963,p483. نقلا عن محمود نجيب حسني،

المرجع السابق، ص 331

إلا أن الرأي الثاني ذهب إلى وجوب تحديد هذا الأجر بحيث يعادل أجر المثل، والحجة في ذلك أن الأجر لا يؤدي الوظيفة التأديبية المطلوبة إلا إذا كان قريبا من أجر المثل، إذ يشعر المحكوم عليه بالقيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل فيقبل عليه ويتعلق به¹.

والحجج التي وردت في تأكيد ضرورة جعل أجر عمل المحكوم عليه يقترب من أجر المثل كلها تركز على ضرورة المساواة بين العامل السجين والعامل الحر، وعدم استغلال طاقات السجين وثمره جهده. إذ ينبغي إحداث تناسب بين الجهد المبذول في العمل والمنحة أو الأجر الذي يتقاضاه المحكوم عليه، ومسألة دفع أجر متناسب مع العمل لا يعني بالضرورة استفادة المحكوم عليه من جميع تبعات الأجر التي يحظى بها العامل الحر في إطار عقد العمل بل يبقى دائما خاضعا لنظام المعاملة العقابية باعتباره حافزا وتشجيعا للمحكوم عليه لبيدع في العمل وينجح فيه.

وبالنسبة للمشرع الجزائري، فقد حدد مقدار المنحة التي يتلقاها العامل السجين وذلك بحسب الفئة التي يصنف فيها، وذلك بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ذو القعدة 1426هـ الموافق ل 12 ديسمبر 2005م² الذي يحدد نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية، حيث جاء في المادة الأولى منه: "تطبيقا لأحكام المادة 162 من القانون رقم 04-05 المؤرخ في أول ماي 2005، يتلقى المحبوس المعني لإنجاز عمل تربوي منحة مالية. تتراوح نسبة المنحة المالية ما بين 20 % و 60 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنظر إلى درجة التأهيل وفقا للجدول الملحق بهذا القرار".

ومن خلال نص هذه المادة يتضح أن المشرع الجزائري لم يعترف بصفة الأجر للمقابل المادي للعمل، إلا أنه اشترط أن لا تقل قيمته عن الأجر الوطني الأدنى المضمون بنسبة تتراوح ما بين 20 % إلى 60 % حسب ما هو مبين في الجدول الملحق بالقرار السابق الذكر الذي جاء كما يلي:

جدول رقم1: تحديد نسبة المنحة المالية لليد العاملة العقابية.

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 331.

² - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 10 ذي القعدة 1426، الموافق ل 12 ديسمبر 2005، يحدد جدول نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية، الجريدة الرسمية العدد 07، السنة 43 مؤرخة في 13 محرم 1427 الموافق ل 12 فيفري 2006.

النسبة	تصنيف اليد العاملة العقابية
20 %	غير مؤهلة
40 %	مؤهلة
60 %	متخصصة

المصدر: المادة 1 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 ديسمبر 2005م والذي يحدد نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية.

حيث ميز المشرع بين ثلاثة أنواع من اليد العاملة في المؤسسات العقابية:

أولاً- اليد العاملة الغير مؤهلة: وتشمل المحكوم عليهم الذين لم يتلقوا تدريباً مهنياً سواء داخل المؤسسات العقابية أو خارجها، حيث يسمح لهم بمزاولة إحدى المهن أو النشاطات المتاحة داخل المؤسسة العقابية، ولا يتحصل هؤلاء على مقابل مادي مساو لغيرهم من المؤهلين حيث تقدر نسبة المنحة بـ 20 % من الأجر الوطني المضمون.

ثانياً- اليد العاملة المؤهلة: وتشمل المحكوم عليهم الذين تم تأهيلهم سواء داخل المؤسسة العقابية أو خارجها، ويملكون إمكانيات كافية تسمح لهم بمزاولة عمل معين، ولا تتجاوز نسبة منحهم 40 % من الأجر الوطني المضمون.

ثالثاً- اليد العاملة المتخصصة: وتشمل المحكوم عليهم المتخصصين في أداء عمل معين والذين يتقنون أدائه بدرجة كبيرة ويمتلكون شهادات فيه. ويتضح من خلال نص المادة أن هناك اهتمام بتقدير الحد الأدنى لمقدار منحة عمل المحكوم عليه وجعلها تتراوح ما بين 20 و 60 % من الأجر الوطني المضمون حرصاً على أن لا يكون المبلغ قليلاً لا يفي المحبوس حقه، وتعطى أكبر نسبة للمحكوم عليهم الذين يمتلكون خبرات وإمكانيات لممارسة عملهم.

الفرع الثالث: تقسيم المقابل المادي لعمل المحكوم عليه.

المبلغ الذي يتلقاه المحكوم عليه لقاء عمله والذي سماه المشرع الجزائري منحة، لا يسلم مباشرة للمحكوم عليه دفعة واحدة بل يقسم إلى ثلاث حصص متساوية حددتها المادة 98 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون على النحو الآتي:

- 1- حصة ضمان لدفع الغرامات والمصاريف القضائية والاشتراكات القانونية عند الاقتضاء، وتستغل هذه الحصة للوفاء بالالتزامات المالية عندما لا يتمكن المحكوم عليه من تسديد المستحقات المفروضة عليه والمتعلقة بالقضية المتابع بها والمصاريف القضائية.
- 2- حصة قابلة للتصرف تخصص لاقتناء المحبوس حاجاته الشخصية والعائلية، وهذه تسلم له مباشرة خلال فترة وجوده في المؤسسة العقابية وله حرية التصرف فيها.
- 3- حصة احتياط تسلم للمحبوس عند الإفراج عنه، والهدف من ذلك ادخار جزء من المنحة ليستفيد منها بعد انتهاء مدة عقوبته، فتعينه على أن يبدأ حياته من جديد ريثما يجد عملا.

والهدف من توزيع المنحة بهذا الشكل هو استكمال الغرض الذي من أجله وجد العمل بحيث يجعله مقسما بطريقة تساعد على تلبية حاجاته وتحفظ له العيش الكريم، وتجعله يقدر قيمة العمل.

وفي نفس السياق، أشارت القاعدة 2/103-3 من قواعد (نيلسون مانديلا) إلى أنه يجب السماح للمحكوم عليه باستعمال جزء من الأجر لشراء الأشياء المرخص بها التي تخصص للاستعمال الشخصي، وإرسال جزء آخر إلى عائلته، وأشارت إلى أنه يجب النص على أن جزء من الأجر تحتجزه الإدارة ليكون رصيذا يسلم له لدى إطلاق سراحه. وهي نفسها تقسيمات المنحة التي نص عليها المشرع الجزائري.

وبالنسبة للجهة المكلفة بدفع منحة تشغيل المحكوم عليهم، فقد حددها المرسوم التنفيذي رقم 13-259 الذي تضمن إنشاء المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها ممثلة في الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين، حيث أوكل القانون لهذه المؤسسة مهمة تكوين وتشغيل المحبوسين على مستوى ورشات الديوان ووحداته بالمؤسسة العقابية وبالورشات الفلاحية ومؤسسات البيئة المفتوحة. إضافة إلى دفع مستحقات المحبوسين العاملين وفقا للتنظيم المعمول به، مع ضمان إطعامهم وتزويدهم بالألبسة الضرورية للعمل طبقا للمعايير المعمول بها في مجال الصحة والنظافة والأمن.

واستنادا إلى ما ورد في هذا المرسوم عن مهام الديوان، يتضح أن مصاريف الإطعام ولباس المحبوسين لا تقتطع من المنح التي يحصلون عليها مقابل العمل، لأنها تعتبر من

الضروريات التي يجب على الإدارة العقابية توفيرها وأن لا تكلف المحكوم عليه أعباء هذه المصاريف.

وقبل البدء بتسديد مبلغ المنحة المستحق للمحكوم عليه العامل يجب بداية اقتطاع الأقساط المتعلقة بالمساهمة الاجتماعية، وهناك العديد من الأقساط التي تكون لها الأولوية بحسب كل دولة، ففي ألمانيا يتم اقتطاع الأقساط من أجل التأمين ضد البطالة، وفي إنجلترا يتم الاقتطاع من أجل التأمين الصحي، وفي فرنسا تكون الأولوية للتأمين الصحي والأمومة والشيخوخة¹.

ويعد الأجر الذي يمنح للمحكوم عليه من الحقوق المهمة التي ركزت عليها غالبية التشريعات، من أجل تمييز العمل في المؤسسات العقابية بمفهومه الحدث عن الأشغال الشاقة وكل الأعمال التي تهدف إلى استغلال طاقات المحكوم عليهم دون فائدة أو غرض تأهيلي.

وإجمالاً تعد هذه الشروط من أبرز أساسيات تشغيل المحكوم عليهم التي نص عليها المشرع الجزائري واعتمدها القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، والتي من يميز بها العمل في المؤسسات العقابية والذي مر بمراحل عديدة قبل أن يصبح بالصورة التي هو عليها اليوم.

¹ - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, op.cit, p 20.

المبحث الثاني: التطور التاريخي لعمل المحكوم عليه.

اتخذت العقوبات أشكالاً عديدة في العصور القديمة، كان من بينها العمل والذي اعتبر لفترة طويلة من الزمن صنفاً من العقوبات القاسية. إذ أنه كان يتسم بالقسوة وبداً خالياً من أي مظهر من مظاهر الإنسانية، وكان تشغيل المجرمين آنذاك ينحصر في أعمال شاقة لا تعود بالنفع عليهم بل تعد شكلاً من أشكال تعذيبهم.

وبالرغم من أن العمل كعقوبة قديم النشأة وعرف قبل ظهور العقوبات السالبة للحرية، إلا أنه في مرحلة من المراحل أصبح جزءاً من هذه العقوبات ولذلك ارتبط تطوره بتطورها.

ونتيجة لهذا الترابط، ستتم دراسة السجون وتطورها مع الإشارة إلى تطور العقوبة بشكل عام، لأن المراحل التي مرت بها العقوبات انعكست على نظم السجون والعمل أيضاً. فالنظم العقابية هي في تطور مستمر، وفي كل عصر تعكس العقوبات طبيعة المجتمع والنظام السائد فيه ودرجة تطوره في كل المجالات.

المطلب الأول: النظام العقابي في العصور القديمة.

على الرغم من أهمية دراسة التطور التاريخي للعقوبات السالبة للحرية وكذا العمل في السجون، إلا أنه ليس بالأمر اليسير وضع حد يفصل بين العصور التي مر بها الإنسان، سواء من الناحية الزمنية أو من ناحية تطور النظم العقابية، لأن العصور التاريخية المختلفة لمجتمع الإنسان متداخلة بعضها مع بعض تداخلاً لا يمكن فصل عراه بسهولة، فلكل عصر جذوره التي تمتد في أعماق العصر الذي سبقه، ولذلك كانت النظم العقابية تتأثر إلى حد كبير بالنظم السابقة عليها بل إنها تأتي في غالب الأحيان مجرد ترديد لها بصورة أكثر انساقاً مع روح العصر ودرجة تطور المجتمع¹.

العقوبة قديمة قدم المجتمع الإنساني، حيث اهتمت أقدم المجتمعات وأقلها حضارة بالأفعال التي تمس كيائها وبمرتكبتها، فكانت العقوبة منذ نشأتها شراً يقابل شراً يوقع من أجله². وفي العصور القديمة كان الهدف من السجن مقترناً بالهدف من العقوبة والمتمثل

¹ - عبد الفتاح الصيفي، الجزء الجنائي، دار النهضة العربية، بيروت، 1972، ص 12.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 38.

بالدرجة الأولى في الانتقام الذي بدأ فردياً ثم أصبح جماعياً، أي بدلاً من أن ينتقم الفرد لنفسه بنفسه أصبح المجتمع هو الذي يقوم بالانتقام له من شخص الجاني.

كما أن العقوبات كانت تختلف في مجتمع واحد عنها في مجتمعين مختلفين، حيث تميزت الصورة الأولى بطابع تأديبي على اعتبار أن العقوبة تطبق على أفراد المجتمع من قبل ممثليه، أما الصورة الثانية فقد تميزت فيها العقوبة باتخاذ أحد مظاهر العلاقة بين مجتمعين¹. وبناء على ذلك سيتم التطرق إلى أبرز الخصائص المميزة لكل مرحلة من المراحل التي مرت بها العقوبة وخاصة العقوبة السالبة للحرية.

الفرع الأول: مرحلة رد الفعل الغريزي.

هي مرحلة تميزها غريزة حب البقاء، إذ كانت العقوبة في السابق تتجسد في صورتين: الأولى تتمثل في العقوبة داخل مجتمع واحد، والثانية في العقوبة داخل مجتمعين مختلفين، وتميزت صورتها الأولى بطابع تأديبي على اعتبار أنها تطبق على أحد أفراد المجتمع من قبل ممثله، أما الثانية فقد تميزت فيها العقوبة باتخاذ أحد مظاهر العلاقة بين مجتمعين². وقد أخذت في هذه المرحلة عدة صور أبرزها: الانتقام الفردي والانتقام الجماعي.

أولاً- مرحلة الانتقام الفردي: تمثل هذه المرحلة النشأة الأولى للنظم العقابية، والتي صاحبت المجتمع البدائي السابق على نشوء التجمعات الحضارية الأولى³. في هذه المرحلة، كانت غريزة حب البقاء هي المتحكمة في رد فعل الأفراد تجاه الجريمة. حيث يتولى هذا الانتقام فرد من الأفراد لا جماعة من الجماعات، إذ لا تحفل الجماعة بهذا الانتقام⁴.

وفي هذه المرحلة التي يحتمل أن تشمل أواخر الزمن الثالث من الأزمان التي مرت بها الكرة الأرضية، كان الإنسان يعيش في جماعات بدائية، ولا شك أن العقوبة في هذه المرحلة كانت مجرد رد فعل غريزي ومباشر يصدر عن الإنسان، رد فعل لا حدود له يتغير بتغير الظروف من لحظة إلى أخرى، وكثيراً ما يتخذ قتل المعتدي شكلاً له، ولم يكن للعقوبة

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 38.

² - المرجع نفسه.

³ - فرج صالح الهريش، النظم العقابية دراسة تحليلية في النشأة والتطور، دار الكتب الوطنية، بنغازي، الطبعة الثالثة، 2008، ص 28.

⁴ - عبد الفتاح الصيفي، المرجع السابق، ص 13.

أذناك هدف واضح غير الانتقام الفردي أيا كان من يوقع العقوبة سواء الفرد نفسه أم رب الأسرة أم رئيس الجماعة¹.

والانتقام كمرحلة من المراحل التي مرت بها العقوبة في بدايتها يمثل الصورة الأولى لها، أين كانت الغرائز وحدها تتحكم في سلوك الفرد دون وجود نظام يحدد مقدار العقوبة أو الحد الذي ينبغي أن لا تتجاوزه، مما جعل الفعل الانتقامي يتسم بالقسوة الشديدة ولا يحمل في طياته أي غرض عدا الإيلام فكان غير إنساني.² فهو لا يستند إلى منطق أو قانون بل يتمثل في رد فعل غريزي يواجهه من خلاله المجني عليه الاعتداء الذي تعرض له من قبل الجاني.

ثانيا- العقوبة في مجتمع العائلة: اتخذت العقوبة داخل مجتمع العائلة - أي عند انتماء الجاني والمجني عليه إلى العائلة نفسها - صورة التأديب الذي يمارسه رب العائلة على أفرادها، وكانت هذه السلطة متسعة فشملت قتل الجاني وطرده من العائلة، ولا يمكن إنكار الطابع العام للعقوبة داخل مجتمع العائلة، إذ أن رئيس هذا المجتمع وممثله هو الذي يوقعها، وكانت بعض الأفعال التي توقع من أجلها تتخذ طابع خيانة المجتمع كالفرار من القتل وتثير في أغلبها شعور الاستنكار العام³.

أما إذا كان الجاني منتميا إلى عائلة غير عائلة المجني عليه، فقد اتخذت العقوبة صورة الانتقام الفردي، إذ يهب المجني عليه تنصره عائلته للانتقام من الجاني الذي تنصره عائلته أيضا، ويتخذ الانتقام في هذه الحالة صورة الحرب الصغيرة التي يترتب عليها من الضرر ما يفوق في الغالب ضرر الجريمة⁴.

وتميزت هذه المرحلة بانتشار نوع من العقوبات القديمة المتمثلة في الانتقام الفردي والعائلي، حيث كانت الغريزة هي المحرك الأساسي لسلوكيات الأفراد التي من بينها العقاب وافترقت هذه المجتمعات لمقومات الجماعة المنظمة تحت إدارة سلطة واحدة، فكانت العقوبات تتم بشكل فردي أو في نطاق عائلي.

¹ - عبد الفتاح الصيبي، المرجع السابق، ص 13.

² - فرج صالح الهريش، المرجع السابق، ص 31.

³ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 39.

⁴ - المرجع نفسه، ص 39.

الفرع الثاني: مرحلة الانتقام الجماعي.

لم يكن بإمكان الإنسان الأول أن يعيش منفردا ولا العائلات أن تبقى منعزلة تسير أمورها بمعزل عن الجماعة، لذلك كان اندماج مجموعة من الأسر تحت غطاء رئيس العشيرة نواة لظهور مجتمعات موحدة يحكمها تنظيم معين. وظلت العقوبة داخل مجتمع العشيرة مرتبطة بسلطة التأديب التي يملكها رئيس المجتمع على أفرادها، وقد اتخذت العقوبة طابع الانتقام الاجتماعي من الجاني باعتباره خائنا، ولتفادي الحروب الصغيرة التي من الممكن أن تنشأ بسبب نزاع بين عائلتين، تفرض السلطة في العشيرة قيودا مثل القصاص وتحريم الانتقام في أمكنة ومواسم معينة¹، وذلك بغرض الحد من أثر الانتقام الذي يعود بالسلب على المجتمع ككل.

ومع تطور المجتمعات البشرية شكلت مجموعات العشائر ما يسمى القبيلة، فأصبحت المصالح المشتركة تفرض اتحادا أكبر، وأصبحت سلطة العقاب في يد شيخ القبيلة الذي يتولى إدارتها وتسيير شؤونها. ولم يكن انضمام مجموعة من العشائر إلى قبيلة واحدة ملغيا تماما لذاتية كل عشيرة، إذ كانت الصورة الأولى للقبيلة تتمثل في تحالف بين عشائر حريصة على استقلالها في مواجهة عدو مشترك، ولذلك ظلت حالة انتماء الجاني إلى عشيرة غير عشيرة المجني عليه سببا لإثارة الحروب بينهما الأمر الذي يحول دون تحقيق وحدة العشائر وتماسكها. وكانت الحرب التي تنشأ بين العشيرتين هي الأثر الطبيعي للجريمة، واتخذت العقوبة بذلك طابع الانتقام من عدو خارجي فكانت صورة أخرى للانتقام الاجتماعي². وبالرغم من أن العقوبة أخذت الطابع الجماعي في تلك الفترة، إلا أنها بقيت بعيدة عن التنظيم والشرعية، فكانت القسوة والانتقام أبرز ما يميزها، كما أن أغراضها لم تخرج عن إطار التأديب والنبذ والتشريد والتشفي والتكيل والتخويف، كل ذلك مع اعتبار الجاني شرا يجب تخليص المجتمع منه.

والملاحظ في هذه الفترة أن مصلحة الجماعة بدأت تظهر كألوية تتغلب على المصالح الفردية أحيانا، فأصبحت العقوبات تطبق باسم المجتمع على الجاني بدلا من الانتقام الفردي المباشر.

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 40.

² - المرجع نفسه.

وبذلك يكون الشكل العام للعقوبة لدى المجتمعات البدائية منحصرا في الانتقام الفردي والجماعي في غياب نظام يحكم العلاقات بين الأفراد، فكان المجني عليه ينتقم لنفسه بنفسه أو عن طريق عائلته التي تقوم بالثأر له. أما داخل العائلة الواحدة فكان رب الأسرة هو من يتولى عقاب أفرادها بما له من سلطة عليهم. وسواء اتخذت العقوبة شكل الانتقام الفردي أو العائلي فإن أبرز سماتها تتمثل في القسوة والوحشية وعدم التكافؤ، إذ لم يكن مهما أن يوازن الضحية أو المنتقم بين الألم الذي أحدثته الجريمة والألم الذي يسببه هو للجاني، فهو يستخدم قوته وتساعدته في ذلك عائلته لينتقم بالقدر الذي يرضيه، ويؤدي ذلك إلى حروب وصراعات تمتد طويلا خاصة بعد أن خرجت المجتمعات من عزلتها وعرفت علاقات وروابط عديدة جعلت العائلات تتدمج كلها لتخضع لسلطة أعلى منها.

وفي تلك الفترة، عرف سلب الحرية من خلال حجز المجرمين في أماكن مظلمة، حيث عرف هذا النوع من الحجز في المجتمعات البدائية والقديمة وشكل نواة وجود المؤسسات العقابية¹.

ويلاحظ أن العقوبات السالبة للحرية كانت غائبة تقريبا في العصور البدائية، حيث كانت السلطة بيد رئيس القبيلة أو رب الأسرة أو زعيم العشيرة ولم يوجد سلب الحرية إلا بطريقة العزل أو تقييد الحرية والنفي في بعض الحالات.

أما بالنسبة للعمل فلم يزد عن كونه مجرد أداة للتعذيب تمارس على السجين، والملاحظ أن أغلب الدراسات التي تناولت موضوع تطور السجون لم تذكر شيئا كثيرا عن السجون والعمل كعقوبة في المرحلة السابقة للعصر الوسيط، ذلك لأن السجون لم تعرف في ذلك الوقت بالمعنى الحقيقي للسجون، فقد كانت مجرد أماكن للعزل لا يوجد بها نظام كما أن العقوبات آنذاك كانت تفتقد لطابع الشرعية .

¹ - علي محمد جعفر، داء الجريمة سياسة الوقاية والعلاج، المؤسسة الجامعية مجد، بيروت، الطبعة الأولى، 2003، ص 113.

المطلب الثاني: النظام العقابي في العصور الوسطى.

هذه المرحلة شهدت تغييرا في البنية العامة للمجتمع، إذ انضمت العشائر والقبائل المختلفة تحت لواء سلطة واحدة هي سلطة الدولة¹.

وعندما استقر نظام الدولة وتوطدت سلطتها استبدلت العقوبة المالية والتعويض الشخصي بالعقوبة البدنية كتعويض عن الضرر الاجتماعي الناشئ عن الجريمة. وكان الغرض من العقاب إيلاء الجاني حتى يكفر عن ذنبه وإرهاب غيره من الناس بهذا الألم حتى لا يسيروا على منواله. وتعود فكرة التكفير إلى الآراء الدينية التي كانت سائدة في ذلك العصر، ولما تقلص نفوذ رجال الدين وزالت الصبغة الدينية عن الشرائع الجنائية حلت فكرة الانتقام للجماعة محل التكفير عن الذنوب².

وكانت العقوبة آنذاك عبارة عن خليط بين النظرة الإقطاعية والنظرة الكنسية، وكذلك العقوبة وتفسيراتها هي الأخرى خليط من التفسيرات اللاهوتية الكنسية و النظرة السلطوية (الإقطاع أو السلطة المركزية في أغلب الحالات).

فالجريمة هي تارة انتهاك للقانون السلطوي الإقطاعي وتارة أخرى هي خرق لتعاليم الكنيسة (وليست خرقا للتعاليم الإلهية كما قد يفهم بمعنى أنها خرق للقانون الكنسي).

الفرع الأول: تطور العقوبات والسجون في العصور الوسطى.

إن مفهوم الجريمة ورد الفعل العقابي عليها مفهوم نسبي، يرتبط ارتباطا عضويا بالبناء الاجتماعي الكلي للمجتمع، وبالعناصر الحضارية والظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة فيه، ولدرجة التطور الثقافي الذي بلغه المجتمع، ولطبيعة المصالح الجديدة بالحماية فيه. لذلك كان بديهيا أن تأتي النظم العقابية لمجتمعات العصور الوسطى انعكاسا لما هو سائد فيها من قيم وأفكار. وأن تأتي في الوقت نفسه تعبيراً عن السطوة الدينية التي بدأت تمارسها الكنيسة المسيحية خلال هذه العصور، وعن سطوة الإقطاع المتحالف معها³.

¹ - فهد يوسف الكساسبة، وظيفة العقوبة ودورها في الإصلاح وإعادة التأهيل، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2010، ص 48.

² - جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، الجزء الخامس، (بدون دار نشر)، 2008، ص 10.

³ - فرج صالح الهريش، المرجع السابق، ص 74.

في العصور الوسطى لم يكن السجن عقوبة قانونية في حد ذاته، بل كان يستخدم فقط كوسيلة لاحتجاز الأشخاص الذين ينتظرون محاكمتهم، أو المحكوم عليهم بالإعدام في انتظار تطبيق العقوبة عليهم. وعلى سبيل المثال في روما القديمة، بالرغم من أن الاعتقال كان شائعا آنذاك إلا أنه لم يطبق كعقوبة، ورغم أن القانون الروماني كان يتضمن مجموعة من العقوبات المعروفة لم يكن السجن واحدا منها، وحتى مع وجود بعض الأبنية المخصصة لاحتجاز المجرمين في فترة العصر الوسيط، فإن هذه المباني لم تكن مخصصة لردعهم ولا لتشجيعهم على الامتثال للقوانين وعدم خرقها مستقبلا، وعلى سبيل المثال كان المتهم بعدم دفع غرامة يوضع في السجن وبمجرد دفعها يتم إطلاق سراحه دون العمل على تصحيح سلوكه ولا حتى عقابه لردعه، فوجوده في السجن ظرفي¹.

في تلك الفترة لم تكن ثمة أبنية تتشأ خصيصا للسجون، وإنما كانت تخصص لها أبنية ترى الدولة أنها لم تعد صالحة للغرض الذي أنشأت من أجله، كالقلاع أو الحصون القديمة، وقد استتبع ذلك أنها لم تكن تحتوي على المرافق الضرورية للسجن وفي أحيان كثيرة كان السجن مكانا مظلمًا ورطبًا تحت سطح الأرض، يحتشد فيه عدد كبير من المساجين يفوق اتساعه مما يؤدي إلى انتشار الأمراض والأوبئة².

وقد عرفت السجون آنذاك منذ أن تعلم الإنسان البناء بالحجارة في مصر وفي بلاد الرافدين، عندما أقام الملوك الحصون والقلاع الكبيرة والزنزانات ليكون ذلك بداية لتاريخ التنفيذ العقابي. وبقد بدأت السجون كمجرد أماكن للحجز أو السجن المؤقت للأسرى، أو لمن ينتظر محاكمته أو تنفيذ حكم الإعدام عليه، أو لمن غضب عليه الملك أو حاشيته أو أحد رجال السلطة³. وبطبيعة الحال كان سلب الحرية آنذاك يهدف بالدرجة الأولى إلى الانتقام الذي تحول من فردي إلى جماعي⁴. حيث لم يكن يهدف إلى تحقيق أي أغراض اجتماعية واستتبع ذلك أنه لم يكن خاضعا لنظام هادف⁵.

¹ - Julian _v._ Roberts, The virtual prison, Cambridge university press, Cambridge,2004, p 39.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 51.

³ - أكرم عبد الرزاق المشهداني و نشأت بهجت البكري، موسوعة علم الجريمة والبحث الإحصائي الجنائي في القضاء والشرطة والسجون، دار الثقافة، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص 530.

⁴ - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 33.

⁵ - محمود نجيب حسني، المرجع نفسه، ص 50.

و قد تنوعت مظاهر إهمال السجون وتعددت تبعاً لذلك ضروب البؤس الذي نزل بالسجناء دون مستوى البشر، فلم تكن الدولة تحمل التزاماً بإطعام المسجونين وكسوتهم، فكان عليهم أن يعتمدوا على أقاربهم وأصدقائهم لسد هذه الحاجيات الحيوية وكان مصير من لا يجد العون الهلاك جوعاً ومرضاً¹. وكانت تتفاوت معاملة السجناء بتفاوت قدراتهم المالية، إضافة إلى قسوة الحياة داخل هذه السجون وعدم توافر الرعاية الصحية للسجناء. واستمر هذا الوضع في روما حتى مع وجود السجون التي تسيطر عليها الدولة بجانب السجون الخاصة².

ويتضح أن سلب الحرية في تلك العصور لم يكن له هدف واضح سوى التحفظ على السجنين ومنعه من الهرب أو إيلامه وتعذيبه، وكل ذلك يمثل انعكاساً لنظرة المجتمع القاسية للجاني. وأن مرحلة العصور الوسطى شهدت انتشار سلب الحرية لكن بشكله الأسوأ حيث لم تكن له أهداف يسعى إلى تحقيقها ولا أماكن مناسبة لتنفيذه ولم يتغير الحال إلا بتأثير من الديانات السماوية كالمسيحية والإسلام.

وبطبيعة الحال كان العمل في السجون يخضع لنفس ظروف سلب الحرية في تلك الفترة، وكان الطابع العقابي للعمل هو الأساس دون اعتبار لطابعه الإنساني أو الإنتاجي أو التأهيلي، ولذلك اتسم بالقسوة والإذلال والتعذيب وكأنه يشكل عقوبة إضافية إلى جانب العقوبة الأصلية، وهذه الصورة القاتمة ترجع بجذورها إلى المجتمعات القديمة³.

و يرى جانب من الفقه أن تشغيل المساجين في العصور القديمة والوسطى كان عقوبة بحد ذاته، حيث كانوا يسخرون في أشد الأعمال مثل تجديف السفن وأعمال المناجم، كما كانوا يرسلون للعمل في المستعمرات. وعندما تحول سلب الحرية إلى عقوبة أصبح العمل بمثابة عقوبة إضافية إلى جانب تلك العقوبة فكانت قسوة العمل تتناسب مع قسوة العقوبة⁴.

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 52.

² - علي عبد القادر القهوجي، علم الإجرام وعلم العقاب، الدار الجامعية، بيروت، 1988، ص 2875.

³ - علي محمد جعفر، المرجع السابق، ص 157.

⁴ - نبيه صالح، المرجع السابق، ص 222.

وعرف التشغيل الإجباري للسجناء أشكالاً عديدة وطرقاً مختلفة على مر العصور و باختلاف المجتمعات، حيث لم يكن يطبق على اليابسة فقط بل كان يطبق أيضاً على المراكب والسفن التي كان يتم تخصيصها لهذا الغرض.

حيث أن التشغيل الإجباري للمساجين على متن المراكب الشراعية الكبيرة أو المراكب ذات المجاديف الشاقة والمرهقة، كان ينطلق في الأساس من المفهوم القديم للمجرم والجريمة ومن ثم العقوبة ووظيفة السجن. فالمجرمون هم أفراد غير مرغوب فيهم لأنهم يمثلون مصدر عدوى ويجب عزلهم عن المجتمع لتجنب العدوى الإجرامية مثل ما يتجنب المجتمع العدوى المرضية، وذلك بوضعهم في مراكب شراعية كبيرة وإبعادهم عن بلدانهم الأصلية مع إجبارهم على العمل كإجراء إضافي¹. إضافة إلى ذلك كان الغرض من تشغيلهم في السفن والقوارب تحقيق أدنى تكلفة ممكنة لعمالة السجناء، لأن العمل داخل السجون يتطلب تكاليف وإنفاق أكبر².

وفي هذه الفترة ظهر تأثير الديانات السماوية بشكل واضح من خلال المبادئ والتعاليم التي جاءت بها والتي عملت على إخراج العقوبة من الطابع الوحشي الانتقامي، ووضع أسس لنظم عقابية أكثر إنسانية.

الفرع الثاني: العقوبات في ظل النظام الكنسي.

بالنظر إلى السياسة العقابية التي سادت في العصور القديمة والوسطى على وجه الخصوص منذ تبلورت كيانات الدول وحتى أواخر القرن الثامن عشر، يلاحظ اتجاه هذه السياسة نحو العنف والشدة، بإقرار العقوبات القاسية وتوسيع مجالات تطبيقها، والوحشية في تنفيذها وذلك كلما اتسع نطاق سلطان الدولة وتجمع هذا السلطان في يد حاكم واحد، وكلما اتسعت الهوة بين الحكام والمحكومين، وهو ما كان سائداً في تلك الحقبة الطويلة من الزمن فيما عدا الفترات التي أتيح فيها الحكم للإسلام والمسيحية، الملتزمين بسياسة عقاب تستهدف من العقوبة محو خطيئة الجاني وتطهير نفسه وتمهيد الطريق أمامه للتوبة³.

¹ - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 78.

² - Fabrice Guilbaud, *Le travail pénitentiaire (Une étude de sociologie du travail)*, C.N.R.S/Université Paris, Paris, 2006, p15.

³ - أكرم نشأت إبراهيم، السياسة الجنائية (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص 91.

لم تنكر المسيحية على العقوبة أن تستهدف التكفير عن خطيئة الجريمة، ولكن التكفير في المدلول المسيحي مختلف عنه في مدلوله القديم، فهو ليس تضحية بالجاني إرضاء لآلهة تشبع القسوة رغباتها، إنما هو جزاء عادل يريد به الإله العادل محو الخطيئة وتطهير نفس الجاني وتمهيد الطريق أمامه للتوبة، وقد كانت هذه النظرة الجديدة إلى العقوبة عميقة الآثار، وتسامت بأغراض العقوبة في صورة ملموسة جعلت منها نظاما هادفا إلى التأهيل الديني باعتبارها تقود إلى التوبة¹.

وبذلك ساهمت الديانة المسيحية في إخراج العقوبة من طابعها الوحشي الانتقامي ومنحها سمات إنسانية، فأصبحت بمثابة تكفير عن ذنوب ارتكبتها الجاني ولذلك سمي هذا العصر عصر التكفير. ومن أبرز ما لحق بسياسة العقاب من تطور خلال العصور المتوسطة بالتحديد، اتخاذ الإسلام والمسيحية مبدأ المسؤولية الأخلاقية أساسا للمسؤولية الجنائية.

إذ أخذت المسيحية بمبدأ المسؤولية الأخلاقية بفارق أنها كانت منتشرة في بلاد تسود فيها أنظمة وتقاليدها ترجع إلى أصول وثنية. ففي الوقت الذي كانت فيه المحاكم الكنسية تأخذ بهذا المبدأ في القرون الوسطى، كانت المحاكم غير الدينية تستند إلى العرف القديم الذي لا يعرف مبدأ المسؤولية الأخلاقية، حيث توقع العقوبات على المجانين وصغار السن فاقدى الإدراك وأحيانا الحيوانات والجمادات أيضا².

وبالرغم من ذلك لم تتخلص العقوبات من طابعها الوحشي القاسي تماما في ظل النظام الكنسي، إذ تمتعت المؤسسة الدينية بسلطة مطلقة غير محدودة غرضها إظهار الحق بقوة الدين. واستخدم رجال الدين في سبيل ذلك أساليب متعددة ووسائل معقدة. فللحصول على اعتراف المتهم كان من الممكن إخضاعه للتعذيب وكان هذا الإجراء مقبولا وشرعيا ورد النص عليه في أبرز القوانين³. وبذلك ساد مرحلة العصور الوسطى قسوة في تطبيق العقوبات واستغل رجال الدين السلطة الدينية بشكل كبير أدى إلى نفور عامة الناس من العقوبات التي تطبقها الكنيسة ومن سلطة وسطوة هذه الأخيرة على الحكم.

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 43.

² - أكرم نشأت إبراهيم، المرجع السابق، ص 91.

³ - فرج صالح الهريش، المرجع السابق، ص 74.

وعلى الرغم من ذلك فقد تركت التعاليم المسيحية أثرا كبيرا على قواعد التجريم، إذ أنها على غرار الديانات السماوية جاءت بمبادئ سامية كالعدل والمساواة والوحدة وغيرها، وكان من الطبيعي أن يشهد ذلك العصر تغييرا ملحوظا في نظام العقوبة، وكان لها الفضل في الدعوة إلى المساواة بين الناس في العقاب إذ أنه في العصور الأولى كانت العقوبة تختلف باختلاف الطبقة التي ينتمي إليها مرتكبها، كذلك استندت إلى مبادئ عديدة أهمها التكفير عن الجريمة، حيث اعتبرت العقوبة جزاء يراد به محو خطيئة الجاني وتطهير نفسه من أجل توبته.

وقد أثرت مبادئ الديانة المسيحية على تطور السجون وعلى تشغيل المساجين أيضا، إذ أن السيطرة الشبه كلية التي كانت تمارسها الكنيسة الكاثوليكية على الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك سيادة الإقطاع في أوروبا في القرون الوسطى جعل هذه السيطرة تمتد حتى إلى المؤسسات الإصلاحية، فمثلا لم يكن لبعض الدول في أوروبا في ذلك الوقت سجون، أما الكنيسة فكان لها سجونها الخاصة. وكانت النظرة للعقوبة في ذلك الوقت خليطا بين التفسيرات اللاهوتية للكنيسة والنظرة السلطوية (الإقطاع والسلطة المركزية) في أغلب الحالات. فالجريمة هي تارة انتهاك للقانون السلطوي الإقطاعي وتارة أخرى هي خرق لتعاليم الكنيسة¹.

وساهمت الكنيسة الكاثوليكية على نحو ملموس في إخراج السجون من وضعها السيئ القديم، حيث سارت جهودها في اتجاهين: الأول إنشاؤها عددا من السجون الكنسية التي قامت على فكرة التوبة الدينية، والتي شغل فيها نظام التهذيب والتعليم حيزا كبيرا، كما تجردت من القسوة والتحكم للذين كانا سائدين في السجون غير الكنسية². والثاني اهتمام رجال الكنيسة بالتخفيف من قسوة نظام السجون غير الكنسية، وهو اهتمام مبعثه ما انطوت عليه الأخلاق المسيحية من رحمة وتسامح. وقد كان لهذا الاهتمام آثار بالنظر إلى ما كان لرجال الكنيسة من نفوذ في الأنظمة السياسية القديمة و ظهرت آثار هذه الجهود بوضوح على نحو خاص في إيطاليا باعتبارها عاصمة الكاثوليكية وتجلت بصفة خاصة في سجون

¹ - فرج صالح الهريش، المرجع السابق، ص 67.

² - G.Stefani, G. levasseur, Jambu- Melin , **criminologie et sciences pénitentiaire**, Dalloz, quatrième édition, paris, 1976, p 275.

فلورنسا¹. ولأن رجال الكنيسة كانوا ينظرون إلى المجرم بأنه شخص عادي يحتاج إلى العون والمساعدة حتى يتمكن من التوبة والعودة إلى الطريق السليم، فقد كانت العزلة تفرض على السجناء، وتقدم لهم الكتب الدينية ويعهد لهم أحيانا ببعض الأعمال².

وكان للتغيير الذي أضافته التعاليم المسيحية أثرا واضحا في تغيير أسلوب المعاملة داخل السجون، ولهذا سمي هذا العصر بعصر الرحمة والإنسانية حيث أصبحت السجون الكنسية أماكن لمساعدة المجرمين على التوبة من خطيئتهم، إلا أن هذا الأمر اقتصر على السجون الكنسية لوحدها، في حين أن باقي السجون المدنية ظلت على حالها، وحتى السجون الكنسية لم تخل من بعض القسوة خاصة عندما يتعلق الأمر بتنفيذ المحكوم عليهم لبعض الأعمال³.

وبذلك ساهمت الديانة المسيحية في عهدها الأولى في التلطيف من بشاعة النظام العقابي المطبق آنذاك، وإدخال بعض الأفكار الإنسانية إلى أساليب تنفيذه، وأكثر من عقوبة الحبس والعمل في الأديرة لتشجيع التوبة والندم، كما ميزت بين الجنح المخالفات وقيمة الغرامة التي يجب أن تدفع في كل منهما. وإليها يرجع الفضل في انتشار نظام الحبس الانفرادي ونظام التهذيب الديني للمحكوم عليه⁴.

أما بالنسبة للعمل، فقد كان العمل الشاق والمؤلم جزءا من الكثير من الأحكام الصادرة عن كل من الكنيسة والمحاكم الوضعية، وكان ينظر للعمل على أنه وسيلة عقابية تحقق غايات وأهداف إلهية (كنسية) تتمثل في التوبة والغفران، وأهداف وغايات الإقطاع والسلطة في تحقيق بعض الأعمال المرغوبة، مثل مكافحة الحشرات، خدمة الأرض، العمل الشاق في المناجم، العمل في البواخر، صهر الحديد والمعادن وأعمال شاقة أخرى ذات طابع رتيب في المعامل وبعض المجتمعات الإنتاجية⁵. يتضح من ذلك أنه بالرغم من التغيير الذي ساهمت في إحداثه المبادئ المسيحية إلا أن الالتزام بها لم يكن فعليا واستمر تأثير العقوبات القاسية في تلك الفترة.

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 52، 53.

² - مصطفى محمد بيطار، خصصة المؤسسات العقابية وأثرها في تحقيق تنفيذ القانون، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005، ص 3.

³ - أحسن مبارك طالب، المرجع السابق، ص 68.

⁴ - فرج صالح الهريش، المرجع السابق، ص 79.

⁵ - أحسن مبارك طالب، المرجع نفسه، ص 68.

الفرع الثالث: العقوبات في الشريعة الإسلامية.

في مرحلة ظهور الدين الإسلامي تغيرت الكثير من المفاهيم المتعلقة بالجريمة والعقوبة، وشهدت تلك الفترة ميلاد نظام عقابي له أغراض مختلفة عن تلك التي كانت في العصور القديمة.

أولاً- مفهوم العقوبة في الشريعة الإسلامية: تعد العقوبة في الشريعة الإسلامية بمثابة أذى ينزل بالجاني زجراً له، فهي من الناحية الذاتية تعد ضرراً في ظاهرها فهي تشكل أذى لمن وقع عليه العقاب، ولا يخلو ذلك من أذى للأمة ذاتها، ولكن في قانون المصلحة والمفسدة يحتم إنزال العقاب به لأنه صار مصدر أذى للأمة أو لكل من يتصل به، فالقاتل أنزل أذى بالأمة كلها، ولو ترك من غير عقاب لاسترسل في قتل الأبرياء ولم يجد من يكون على شاكلته من المفسدين من يزرهم ويمنعهم من الإقدام على ما أقدم عليه.

والعقوبة بمقتضى الشريعة الإسلامية تتصل قوانينها بقانون السلوك الإنساني العام، فأحكامها تتفق مع قانون الأخلاق، وينقسم عقابها إلى قسمين عقاب دنيوي وعقاب أخروي، فما يمكن أن يجرى عليه الإثبات من الأعمال الظاهرة يعاقب عليه الشرع في الدنيا، وما لم يكن ظاهراً مكشوفاً يكون عقاب الله سبحانه وتعالى عليه يوم القيامة، فكان اتصال الشريعة بالضمير الإنساني يتجلى في كون أحكامها متجاوبة مع الوجدان القوي، وأن اتصال الحكم الدنيوي بالضمير الديني يجعل المؤمن يحس بأنه في رقابة مستمرة، وأنه إن خفي عن أعين الناس لا يخفى على الله من عمله شيء¹.

ويتمثل الهدف الأساسي للعقوبة في الشريعة الإسلامية في إصلاح حال البشر وحمايتهم من المفساد وجعلهم يبتعدون عن المعاصي، ولما كان الهدف منها إصلاح الأفراد والمجتمع فقد قامت العقوبة على أسس تحقق هذا الغرض لتؤدي وظيفتها كما ينبغي²، وتتمثل هذه الأسس فيما يلي:

¹ - عبد الرحمن أبو زهرة، الجريمة والعقوبة ف الفقه الإسلامي (ج 2 العقوبة)، دار الفكر العربي، القاهرة، (بدون سنة نشر)، ص 19.

² - عبد القادر عودة، التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي (المجلد الأول)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، 2009،

1- أن تساهم العقوبة في منع الكافة من الجريمة قبل وقوعها: بمعنى أن تحقق الردع العام، فإذا وقعت الجريمة تطبق العقوبة على الجاني بشكل يؤديه على جريمته ويزجر غيره من التشبه به وسلوك طريقه.

2- أن يحقق حد العقوبة حاجة الجماعة ومصحتها: فإذا اقتضت مصلحة الجماعة التشديد شددت العقوبة، وإذا اقتضت التخفيف خففت العقوبة فلا يصح أن تزيد العقوبة أو تقل عن حاجة الجماعة.

3- حماية الجماعة من شر المجرم: أي استئصاله من الجماعة أو حبس شره عنها، بمعنى قتله أو عزله عن الجماعة حتى يموت أو يتوب عن أمره.

4- أن يكون تأديب المجرم بغرض رده وليس الانتقام منه: فالعقوبة لا تهدف إلى الانتقام والتشفي، وإنما يكون غرضها الإصلاح، وكما يقول بعض الفقهاء فإن العقوبات على اختلاف أنواعها تأديب واستصلاح وزجر يختلف بحسب اختلاف الذنب¹. وبذلك أخذت الشريعة الإسلامية بالعقوبة من أجل تحقيق الأغراض الآتية: الاستئصال والاستبعاد، الردع العام والخاص، الإصلاح والتأديب دون أن تهدف هذه العقوبات إلى الإهانة أو الانتقام والتشفي.

وتقسم العقوبات في الشريعة الإسلامية إلى قسمين: عقوبات محددة وأخرى غير محددة. فالعقوبات المحددة هي تلك المنصوص عليها في الكتاب والسنة وتسمى الحدود، أما الغير محددة فهي تلك التي لم ينص عليها الشارع وإنما ترك أمر تقديرها للقاضي وتسمى التعازير.

ثانياً- سلب الحرية وتشغيل المساجين في النظام العقابي الإسلامي: يعد السجن أحد العقوبات التي شرعها الإسلام لتحقيق غايات وأهداف نبيلة، تتمثل في تأهيل الجاني وإعادة للمجتمع كي يقوم بدوره البناء في خدمة مجتمعه وأمته، بعد أن يكون قضى فترة في

¹ - عبد القادر عودة، المرجع السابق، ص494.

التأمل ومراجعة النفس يدرك من خلالها ما قام به من أخطاء تجاه المجتمع، بحيث لا يخرج ناقماً على مجتمعه الذي ربما يعتقد أنه ظلمه¹.

وعرف الإسلام سلب الحرية في صورة واحدة هي الحبس أو السجن، بمعنى منع الحرية بقصد تعويق الشخص ومنعه من التصرف بنفسه وهناك نوعان من الحبس هما:

1- الحبس كعقوبة.

2- الحبس كاستظهار.

فالحبس كعقوبة يوقع على الشخص على سبيل التعزير على المعاصي أو في حالات درء الحدود بالشبهات أو استيفاء الحق العام عند التنازل عن الحق الخاص، أما الحبس كاستظهار فيعني حبس الشخص على ذمة قضية معينة على سبيل الاحتياط. ومع ثبوت مشروعية الحبس في الإسلام فإن الرسول صلى الله عليه وسلم وأبا بكر الصديق رضي الله عنه لم يتخذا مكانا خاصا للحبس²، إذ أن الحياة كانت بسيطة في بدء الإسلام فلم يتخذ الناس بنيانا للسجن بالمعنى المفهوم وإنما كان السجين يوضع في البيوت والدهاليز والمسجد والخيمة³.

وقد أراد النبي صلى الله عليه وسلم أن يجعل من الحبس في المسجد فيما يسمى في يومنا هذا بدار الإصلاح والتقويم، حيث يعرف السجين على نظام المسلمين وعباداتهم وأخلاقهم الاجتماعية، لأن المسجد كان مجمع الناس وملئناهم. والمشهور أن عمر رضي الله عنه استمر يحبس أول عهده حسب المتبع في زمن النبي صلى الله عليه وسلم وصاحبه أبي بكر رضي الله عنه في المسجد والبيوت والدهاليز، ثم اشترى دارا واتخذها سجنا دائما، وقيل بل إن عمر استمر يحبس في المسجد والبيوت والدهاليز كل عهده وبقي الأمر كذلك في

¹ - إسماعيل محمد البريشي، "أحكام السجين في الفقه الإسلامي (دراسة مقارنة بالقوانين الحديثة)"، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 36، الجامعة الأردنية، عمان، ملحق 2009، ص 645.

² - عبد الله بن عبد العزيز اليوسف، التدابير المجتمعية كبديل للعقوبات السالبة للحرية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 40.

³ - حسن أبو غدة، أحكام السجن و معاملة السجناء في الإسلام، مطبعة الفيصل، الطبعة الأولى، الكويت، 1987، ص 279.

زمن عثمان رضي الله عنه، فلما جاء علي رضي الله عنه أحدث السجن¹. واستمر اتخاذ أماكن محددة كسجون في عهد الخلفاء الراشدين .

أما عن أسلوب معاملة السجناء، فلم يشرع الإسلام العقوبة السجنية وغيرها من أجل الانتقام والتحقير وإهدار كرامة الإنسان، بل شرعها ضمن أهداف عديدة منها التقويم والإصلاح على قدر الحاجة بحيث لا يجوز زيادة العقوبة مقدارا وزمانا عن الحد المطلوب والذي يسيء إلى آدمية الإنسان. وقد وضع عمر بن عبد العزيز رضي الله عنه وضع نظاما دقيقا للسجن، وكان من بين ما أوصى به " لا تدعن في سجونكم أحدا من المسلمين في وثاق، لا يستطيع أن يصلي قائما، ولا يبيت في قيد إلا رجل مطلوب وأجروا عليهم من الصدقة ما يصلحهم من طعامهم تجرى عليهم في كل شهر يدفع ذلك إليهم..."². هذه المبادئ تؤكد أن السجن لم يوجد لإذلال المجرمين أو إهانتهم أو إيلاهم على نحو مبالغ فيه، بل وجب أن تراعي إنسانيتهم وتهيئ السبيل لإصلاحهم.

يتضح أن المبادئ التي حرص الخلفاء الراشدون على تطبيقها على المسجونين، جاءت من وحي تعاليم القرآن الكريم واقتداء بما أوصى به النبي صلى الله عليه وسلم ما جعلها تتسم بالعدل والعطف والرحمة ونبذ الظلم والإساءة إلى آدمية الإنسان، ليس فقط مع السجناء من المسلمين بل أيضا مع أسرى الحروب، فشكلت بذلك قاعدة للعديد من المبادئ الخاصة بمعاملة المساجين بعيدا عن الظلم والاستبداد الذي كان سائدا من قبل.

وفيما يتعلق بموقف الشريعة الإسلامية من عمل السجين، فمن المعلوم أن السجن لم يرد كعقوبة قائمة بحد ذاته، بل كان المقصود منه التوصل إلى الإصلاح والتهديب والردع، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار عمل السجين داخل السجن من ضمن التدابير الإصلاحية التي من شأنها أن تحدث تأثيرا إيجابيا ومردودا إصلاحيا وتهديبيا على السجناء.

وقد ورد في بعض كتب أحكام السجين في الفقه الإسلامي، إشارة إلى اختلاف فقهاء الإسلام في عمل المحبوس بدين في سجنه، وسبب اختلافهم يرجع إلى الاختلاف في

¹ - المرجع نفسه، ص 281.

² - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 50، 51.

المصلحة، وما إذا كان عمل السجين داخل السجن مصلحة له وللمن له عليه حق، أم أن عدم العمل هو الذي ينطوي على مصلحة له¹. وفيما يلي مذاهبهم في المسألة:

أ- **القول الأول:** يرى أصحابه أنه من الواجب منع السجين من العمل داخل السجن، وهو رأي مذهب الحنفية، ورواية مرجوحة عند الشافعية². واستدل أصحاب هذا القول بأن السجن إنما شرع لإضجار السجين وإشعاره بالملل، ومتى وصل إلى هذه الحالة كان مضطراً إلى دفع الحقوق إلى أصحابها، وامتنع عن المماطلة والتسويف، أما إذا مكن من العمل فإن السجن يصبح في حقه بمنزلة المتجر الذي يعمل فيه، فلا يكون مضطراً إلى أداء الحقوق إلى أصحابها³.

ب- **القول الثاني:** ذهب أصحابه إلى القول أن للسجين الحق في العمل في سجنه، وقد استدل أصحاب هذا القول بأن عمل السجين فيه مصلحة له ولأصحاب الحقوق، حيث أن السجين يتمكن من الكسب لينفق على نفسه وعلى عياله بينما يستفيد أصحاب الحقوق من عمله بأخذ ما فضل من نفقته ونفقة عياله،⁴ وهذا ما أشار إليه المارودي بقوله "لأنه كسب يفضي إلى قضاء الدين"⁵. وفي ذلك إشارة إلى الدور المادي والمعنوي لعمل السجين والذي يعود بالنفع عليه وعلى من يعيّلهم.

ج- **القول الثالث:** يرى أن ذلك موضع اجتهاد الحاكم، وهو القول الأقرب إلى الصواب، أي أن يكون أصل الحكم عدم منع المحبوس من العمل لأن ذلك يسهم في تعديل سلوكه وردعه عن مفسده بتعليمه حرفة وتأهيله للخروج إلى المجتمع⁶ وتترك السلطة في تقدير ذلك إلى القاضي.

وقد تم الرد على حجج الرأي الأول بالقول أن الضجر وهو العلة التي بنا عليها أصحاب هذا القول رأيهم، ليس أمراً مضطرباً بمعنى أنه لا يحصل للناس كلهم فربما حصل

¹ - إسماعيل محمد البريشي، المرجع السابق، ص 650.

² - يحيى بن شرف النووي، روضة الطالبين (الجزء الرابع)، إشراف زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت، الطبعة الثالثة، 1991، ص 140.

³ - إسماعيل محمد البريشي، المرجع السابق، ص 650.

⁴ - محمد أمين ابن عابدين، رد المحتار، الجزء 5، دار عالم الكتب، الرياض، 2003، ص 375.

⁵ - علي المارودي، الحاوي الكبير، (إشراف محمود مطرجي) الجزء الأول، دار الفكر، بيروت، 1994، ص 344. (نقلاً عن إسماعيل محمد البريشي، المرجع السابق، ص 650).

⁶ - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 81.

لبعض الناس دون الآخرين، كما أن الضجر ليس غاية بحد ذاته فالسجين ليس عدوا للمجتمع الذي يستحق الانتقام، بل هو بمثابة المريض الذي يستحق العلاج، وإن كان السجن في ظاهره عقوبة إلا أنه ذو أبعاد تربوية إصلاحية. كما أن منع السجن من العمل يتناقض مع الفكر العقابي الإسلامي الذي يعتبر السجن مادة للتأهيل والإصلاح ونفع المجتمع، وليس محل تشفي وانتقام¹.

من أهم الأسباب التي جعلت عقوبة السجن لا تظهر بشكل جلي في بداية ظهور الإسلام هي عدم الحاجة إلى سجون نظرا لكون أغلب العقوبات في الإسلام تنفذ فورا ولا تحتاج إلى أماكن يحبس فيها السجناء طويلا. فالحدود والتعازير المطبقة كانت تهدف إلى تحقيق كل من الردع العام والخاص. ومع مرور الزمن وتوسع رقعة الدولة الإسلامية، ظهرت الحاجة إلى وجود أماكن خاصة لوضع أسرى السجون وبعض السجناء في حالات خاصة، وكان لهذه السجون دور إصلاحي تربوي يهدف إلى نشر تعاليم الدين الإسلامي وتقويم الفرد وإصلاحه.

المطلب الثالث: النظام العقابي في العصر الحديث.

شهدت مرحلة ما بعد الثورة الفرنسية تغييرا كبيرا في مجال العقوبات و كان الاتجاه الأبرز هو الدعوة إلى الإقلال من مقدار الإيلام الذي تنطوي عليه، وتبدو معالم هذا التطور واضحة عند المقارنة بين نظم العقوبات التي سادت في العهد السابق على الثورة والنظم التي جاء بها تشريع الثورة والتشريعات اللاحقة عليه². ويرجع الفضل في هذا التغيير "جزئيا" للحركة الفلسفية التي تميز بها النصف الثاني من القرن الثامن عشر والتي ارتكزت على مبدئين جديدين هما: العقل والإنسانية، وذلك منذ سنة 1761³.

وقد ساهمت العديد من العوامل في تطور العقوبات في العصر الحديث وتركت أثرا واضحا في النظام العقابي. وسيتم التطرق في هذا المطلب إلى أهم العوامل المساعدة على

¹ - إسماعيل محمد البريشي، المرجع السابق، ص 651،650.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 43،44.

³ - لين صلاح مطر، موسوعة القانون العام والخاص للعلامة رنبيه غارو، الجزء الأول -مقدمة قانون العقوبات العام، منشورات الحلبي

الحقوقية، بيروت، 2003، 142.

تطور النظام العقابي في العصر الحديث و مظاهر هذا التطور، ثم تأثر نظم السجون وتشغيل المساجين بهذا التطور.

الفرع الأول: معالم وعوامل تطور العقوبات في العصر الحديث.

في مطلع العصر الحديث كان التغيير يطال جميع نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولم تكن النظم العقابية بمنأى عن هذا التغيير الذي تجلى بوضوح في نوعية العقوبات التي أصبحت تطبق وأساليب وأماكن تنفيذها.

أولاً- معالم التطور: اعتمدت التشريعات القديمة عقوبات قاسية كالعقوبات البدنية التي تقوم على بتر بعض الأعضاء أو إعدام بعض الحواس أو الجلد أو الضرب، والعقوبات المهينة كطبع علامات غير قابلة للزوال على جسد الجاني تدل على جريمته، وهذه العقوبات اختفت من التشريعات الحديثة¹. حيث اندثرت معظم العقوبات البدنية الوحشية التي كانت سائدة في المراحل السابقة، والتي تجمع بين طابع القسوة والعنف وعدم التناسب بين قدر الإثم والعقوبة المطبقة على الجاني، كما قل عدد الجرائم المعاقب عليها بالإعدام وانحصر في بعض الجرائم الخطيرة مثل جرائم الاعتداء على الحياة، وظهرت فكرة الظروف المخففة وجعل العقوبة بين حدين أقصى وأدنى بشكل يتيح للقاضي أن يتخير مقدار العقوبة بينهما حسبما تفصح عنه شخصية الجاني وبواعث ارتكابه للجريمة².

من ناحية أخرى تطورت أساليب تنفيذ العقوبات تطورا كبيرا، فكان طابعها في ما مضى التعذيب والتكيل، وطابعها في التشريع الحديث هو الاتجاه إلى الإصلاح والتأهيل³.

كما حافظت العقوبة على بعض خصائصها القديمة فلم تكن في بداية ظهور الدولة محددة سلفا، وإنما كانت الجريمة هي السلوك الذي يراه الحاكم مجرما وهو الذي يحدد العقوبة المناسبة لكل جرم في وقته⁴.

¹- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 44.

²- سليمان عبد المنعم سليمان، أصول علم الجرائم الجنائي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2001، ص 45.

³- محمود نجيب حسني، المرجع نفسه، ص 44، 45.

⁴- عثمانية لحميسي، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 117.

في مطلع العصر الحديث برزت أفكار جديدة حلت محل فكرتي الانتقام والتكفير وهي إصلاح المجرم وإعادة تأهيله، فقد دعت كتابات المفكرين والفلاسفة إلى اعتبار المجرم إنسانا ليس من صالح المجتمع القضاء على إنسانيته، وإنما يمكن إعادته عضوا صالحا في الجماعة، ولهذا ظهرت العقوبات المخففة، وتطور دور السجون وتزايد الاهتمام بوجه عام بمرحلة التنفيذ العقابي¹.

ومن أبرز مظاهر تطور العقوبات في العصر الحديث تجسيد مبدأ الشرعية في الجرائم والعقوبات، والذي مفاده أن لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير أمن إلا بنص قانون، وهنا أصبحت الأفعال المجرمة تجرم بقوانين بعيدا عن أهواء الحكام والقضاة، وتحدد السلوكيات المجرمة سلفا وبالتالي أصبح الأفراد على علم بالسلوكيات المحظور عليهم إتقانها بدقة².

وبشكل عام يعتبر التطور الذي شهدته العقوبة امتدادا للتطور الذي لحق البشرية في مختلف المجالات حيث ارتقت وتغيرت الأسس والمبادئ التي كانت تستند إليها، ويعود الفضل في ذلك إلى الأفكار الفلسفية التي ركزت على ضرورة احترام الكرامة الإنسانية واعتبار المجرم إنسانا له كل الحقوق الإنسانية.

ثانيا- عوامل التطور: هناك عوامل عديدة ساهمت في تغيير شكل العقوبة عما كانت عليه، وهذه العوامل جميعها هي نتاج التقدم الإنساني الذي شهدته البشرية في القرن التاسع عشر، والذي ساهم في إثراء العديد من العلوم الإنسانية المهمة بالفرد وعلاقاته الاجتماعية³.

ومن أهم العوامل التي ساهمت في تطور العقوبة في العصر الحديث نذكر ما يلي:

1- **الاختلاف في تفسير السلوك الإجرامي:** كانت الفكرة السائدة في الماضي عن سلوك المجرم أنه يأتي نتيجة سيطرة أرواح شريرة تسكن جسمه، وبالتالي كان لا بد من تعذيبه بقسوة لطرد هذه الأرواح، هذه النظرة زالت في العصر الحديث وحل محلها تفسير جديد وهو أن المجرم شخص عادي لا يختلف عن غيره من الناس سوى أنه قد دفعته

¹ - سليمان عبد المنعم سليمان، المرجع السابق، ص 48.

² - عثمانية لخميسي، المرجع السابق، ص 118، 119.

³ - سليمان عبد المنعم سليمان، المرجع نفسه، ص 49.

ظروف معينة لارتكاب الجريمة¹. وتغير النظرة إلى الجاني والأسباب التي دفعته إلى ارتكاب الجريمة شكل قناعة بضرورة العمل على استئصال عوامل الإجرام الكامنة فيه بدلا من التفكير فقط في إذلاله وتعذيبه.

ولم تكن الأفكار الفلسفية التي شهدتها هذا العصر وحدها صاحبة الفضل في تغيير النظرة التقليدية للمجرم والجريمة، بل إن التعاليم الدينية التي جاءت بها الديانات السماوية خاصة الإسلام جعلت الناس يدركون أن للإنسان حقوقا أساسية ترتبط به لا يمكن المساس بها بأي حال من الأحوال، فكانت تلك البداية لأنسنة العقوبات بشكل عام.

2- تحول النظام السياسي من الاستبدادي إلى الديمقراطي: يعتمد الحاكم لفرض سلطانه على المحكومين في ظل النظام الديكتاتوري على القوة والإرهاب، وقد اعتمد الحكام المستبدون في فرض إرهابهم على تشديد العقوبة والقسوة في تنفيذها على المحكوم عليهم حتى يرهبوه، فيطيعون أوامرهم طاعة عمياء².

وكان للثورة الفرنسية الفضل في الاتجاه بالعقوبة من القسوة البالغة إلى الاعتدال المعقول، ويظهر تأثيرها الهام في عدة نواحي: فمن جهة ألغى القانون الفرنسي الصادر بعد الثورة العديد من العقوبات القاسية، ومن جهة أخرى فإن العقوبات الشديدة التي ظلت قائمة بعد الثورة الفرنسية قد ضاقت نطاقها بحيث قل عدد الأحكام الصادرة بها مثل عقوبة الإعدام³.

3- التحول من الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي: كان لتحول أغلب المجتمعات من الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي تأثير واضح على العقوبة، فالصناعة تحتاج إلى يد عاملة كثيرة، ويؤدي تطبيق العقوبات البدنية القاسية كإلحاق الجراح والبتير إلى فقدان المحكوم عليهم لبعض أعضائهم وحواسهم، لذلك كان لابد من استبعاد العقوبات المفرطة في القسوة والاقتصار على عقوبات معتدلة في آثارها⁴. ذلك لأن المحكوم عليهم الذين بترت أعضاؤهم لا يستطيعون أن يسهموا في عمل نافع ويعيشون عالة على المجتمع،

¹ - محمد أحمد المشهداني، المرجع السابق، ص 117.

² - محمد أحمد المشهداني، أصول علمي الإجرام والعقاب في الفقهين الوضعي والإسلامي، دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص

117.

³ - فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص 226، 227.

⁴ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 48.

ومن هنا كان العامل الاقتصادي دافعا إلى إلغاء عقوبات البتر والتخفيف من تعذيب المحكوم عليه إلى الحد الذي يحفظ له صحته ليكون عضوا نافعا في المجتمع¹.

وبالنظر إلى الأسباب التي أدت إلى تخلي النظم العقابية في مطلع العصر الحديث عن العقوبات البدنية القاسية، يتضح أن هذه الأخيرة لم تكن تستند إلى أسس ومعايير سليمة تفرض بناء عليها، وإنما كانت تعبيراً عن نمط الحياة السائد في فترات معينة والقائم على القوة والبطش والهمجية، وترويع الحكام للمحكومين تسهيلاً للسيطرة عليهم، ولذلك لم تجد هذه العقوبات مكاناً لها في ظل النظم العقابية الحديثة التي تتادي بالشرعية والعدالة والمساواة في تطبيق العقوبات. وكانت هذه الأسباب من بين الأسباب التي أدت إلى تغيير العقوبات وبداية لظهور عقوبات معتدلة نسبياً لا تشكل انتهاكاً لكرامة الفرد وحقوقه، وقد ساهم الكثير من الفلاسفة والمفكرين في إرساء قواعد النظم العقابية الحديثة والتي ساعدت على تغيير نظرة المجتمع ككل إلى المجرم وأسلوب عقابه.

الفرع الثاني: السجون وتشغيل المساجين في العصر الحديث.

في مطلع العصر الحديث أو ما يسمى عصر التنوير تأثرت النظريات المتعلقة بالعقاب كثيراً بالأراء الفقهية لفلاسفة ذلك العصر، أبرزهم "مونتسكيو"، الذي أصدر عدة مؤلفات من بينها كتاب "روح القوانين" حيث استتكر فيه عدم اليقين في فرض العقوبة، والمحاكم الجنائية التعسفية. وفي نفس السياق ساهم فلاسفة آخرون في تطوير النظم العقابية وأسننتها أمثال "بنتام" و"فولتير" و"بيكاريا"².

والسجون بمفهومها الحديث لم تظهر إلا بعد قرون طويلة حيث شرع المصلحون ينادون بإصلاحها منذ أواخر القرن التاسع عشر، وجعلها مؤسسات لتعليم الآداب وغرس المعنويات والثقافة والتعليم والتدريب. وكانت هذه الأفكار الجديدة تتعثر في دريها حتى القرن العشرين، حيث بدأ الاهتمام بأحوال السجون وإصلاح أوضاعها وتخطيط نظمها³.

¹ - فوزية عبد الستار، المرجع نفسه، ص 229.

² - Fabrice Guilbaud, op.cit, p17.

³ - أكرم عبد الرزاق المشهداني و نشأت بهجت البكري، المرجع السابق، ص 530.

ويتميز نظام السجون الحديثة بخاصيتين: الأولى اتجاهه إلى الإصلاح والتأهيل عن طريق أساليب التربية والتهديب والثانية اقتصاده في الإيلاء بحيث يميل إلى التقليل منه والاكتفاء بالقدر اللازم منه لتحقيق الإصلاح والتأهيل. وكان تشغيل المساجين من أهم الأساليب التي استعانت بها السجون الحديثة، والتي أفسحت المجال للتجربة والاجتهاد للكشف عن وسائل أخرى للإصلاح والتأهيل¹. وسيتم التطرق في هذا العنصر إلى حالة السجون في العصر الحديث ثم بدايات تطبيق العمل فيها خلال هذا العصر.

أولاً- السجون في مطلع العصر الحديث: ترى غالبية المصادر الأوروبية أن تاريخ بداية العقوبات السالبة للحرية يرجع إلى فتح سجن أمستردام بهولندا سنة 1595 ومنذ ذلك الحين ازدادت أهمية العقوبة السالبة للحرية في نظام العدالة الجنائية، وفي مجال العقوبة التي يواجه بها المجتمع الأعمال الإجرامية والسلوكيات الخارجة عن القانون، حيث أصبحت العقوبات السالبة للحرية تشكل في الوقت الحاضر وفي معظم التشريعات الوسيلة الأكثر استعمالاً في التعامل مع الجريمة والأفعال الخارجة عن القانون².

ومن أبرز معالم التغيير الذي لحق بالعقوبة في هذه الفترة هو إلغاء معظم العقوبات البدنية واستحداث العقوبات السالبة للحرية كبديل لها.

وتمثلت الصورة النمطية للسجون لدى المجتمعات القديمة في نظام الجمع بين السجناء وعدم الفصل بينهم خلال أوقات النوم والطعام والعمل والقيام بالنشاطات المختلفة، إلا أن هذا النظام لقي انتقادات كثيرة باعتباره يتيح فرص اللقاء وتأثر العناصر الصالحة بالفاصلة³، الأمر الذي جعل التشريعات الحديثة تبحث عن بديل له بتطبيق أنظمة أخرى رغم احتفاظها بجوهره.

ومن أبرز المفكرين الذين ساهموا في تطوير أحوال السجون في العصر الحديث "جون هاورد" (John Howard 1726-1790) والذي أتت له الفرصة لملاحظة أحوال

¹- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 54.

²- أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 32.

³- علي محمد جعفر، العقوبات والتدابير وأساليب تنفيذها، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى،

بيروت، 1988، ص 136.

السجون ووجد أنها سيئة بدرجة كبيرة في البلدان التي تعمل بالعقوبات السالبة للحرية كعقوبات أصلية، أكثر من تلك البلدان التي لا تطبقها إلا في حالة الاحتجاز المؤقت¹.

ويعتبر هاورد من أبرز رواد علم العقاب، حيث كان لآرائه تأثير كبير على النظم والأبحاث العقابية في مختلف البلدان الأوروبية وتوجت بإصلاحات عديدة ألهمت باحثين لاحقين آراء جديدة في المجال العقابي.

وقد استندت دراسات هاورد إلى منهج تجريبي، حيث قام برحلات إلى عدة دول فزار سجونها وكشف عيوب النظم المطبقة بها واستوحى مقترحات الإصلاح من ملاحظاته، كما تقبل هاورد نظام السجن الانفرادي متأثراً بالأفكار التي سادت في عصره²، وعلى ضوء أفكاره، أقيمت العديد من السجون في العالم على أسس حديثة مختلفة عن تلك التي كانت قائمة من قبل، ولا يزال تأثير أفكاره قائماً إلى اليوم، وقد اعتمد هاورد في إصلاح السجون على إصلاح الهيكل الهندسي للمؤسسات العقابية بدرجة أولى، فجاء بفكرة إقامة السجون في أماكن بعيدة عن المجمعات السكنية، وجعل الاهتمام بالجانب الصحي والنظافة داخل هذه المؤسسات من أهم الأولويات، مع ضرورة أن تأخذ هذه المباني شكلاً هندسياً مستطيلاً مع توفير مساحات كافية بداخلها تسمح للمساجين بممارسة مختلف النشاطات. كما جاء هاورد بمبدأ فصل السجناء من حيث السن والجنس وطبيعة الجريمة المرتكبة. هذه المبادئ وغيرها شكلت اللبنة الأساسية لتطور نظم السجون وظهرت نماذج عديدة انطلقاً من هذه المبادئ، تختلف في بعض التفاصيل إلا أنها تشترك في اعتماد مبادئ هاورد كأسس للنظام العقابي الحديث³.

وعلى ضوء هذه الأفكار الجديدة، اتجهت الدراسات في القرن التاسع عشر إلى إعداد السجون حتى تستطيع القيام بدورها في تحقيق أغراض العقوبة⁴. ونتج عن ذلك ظهور أنماط جديدة للسجون غير تلك القائمة على النظام الجمعي كأسلوب تقليدي لإدارة السجون.

¹ - G.stefani , G.levasseur, R.jambu-Merlin, op.cit, p 277.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 19.

³ - Paul-Roger Gontard, **L'utilisation européenne des prisons ouvertes : l'exemple de la France**, Université d'Avignon, Paris, 2013, p 64.

⁴ - فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص 311.

وفي مطلع القرن 19 أصبح ينظر إلى العقوبات السالبة للحرية على أنها تلك العقوبات الممتازة بالنسبة للمجتمعات المتحضرة. فهذا النوع من العقوبات يهدف إلى تحقيق غرضين رئيسيين: الأول هو تقويم وإصلاح المحكوم عليه عن طريق العمل، والثاني هو العقاب والتأديب والتهديب، ولأن الحرية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الإنسان فمن الطبيعي أن يشكل الحرمان منها عقوبة ممتازة¹.

وأنشئت سجون في دول عديدة استهدفت استبعاد النظام الجمعي وتحقيق المبادئ العقابية الجديدة، ولكنها اختلفت في النظام الذي تبنته لتحقيقها.

ومن بين مميزات السجون الحديثة الميل إلى التخصص، إذ أصبح "السجن الخاص" أي المتخصص في معاملة فئة معينة من المحكوم عليهم هو الصورة الأساسية للسجن، وأصبح توزيع المحكوم عليهم بين السجون المتخصصة عملاً فنياً يعهد به إلى مراكز تصنيف تجري عملها على أسس علمية، وتميزت هذه السجون كذلك بإخضاعها المعاملة العقابية لقواعد علمية يشرف عليها فنيون متخصصون وتحل فيها شخصية المحكوم عليه مركز العناية².

ثانياً - العمل في السجون في مطلع العصر الحديث: كانت السجون عند نشأتها في القرن السادس عشر مجرد أماكن يلتزم فيها المشردون والمتسولون بالعمل وأطلق عليها تسمية "سجن عمل"، وقد عرفت العديد من الدول هذا النوع من السجون مثل إنجلترا واعتبرتها وسيلة إجبار المحكوم عليهم على العمل³.

وفي منتصف القرن 16 ظهر في بريطانيا نوع من البيوت كانت في البداية تستغل كمراكز لإيواء المشردين والعاطلين عن العمل، ثم استخدمت بعد ذلك كأماكن للتشغيل القسري للمحكوم عليهم، وعرفت باسم "بيت العمل" تطبيقاً للفكرة السائدة آنذاك والتي مفادها أن العمل الإجباري والشاق يكون له مفعول إصلاحى على المذنبين المحكوم عليهم⁴.

¹ -Jean Pradel, **droit pénal**, CUJAS, paris,4eme, 2004, p594.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 85.

³ - عبد الكريم نصار، أساسيات علم الإجرام وعلم العقاب، منشورات جامعة جيهان الخاصة، أربيل، الطبعة الأولى، 2011، ص 342.

⁴ - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 69.

وقد عرف التشغيل والعمل الإجباري للسجناء أشكالاً وطرقاً مختلفة على مر العصور، بحيث لم يكن يطبق على اليابسة فقط بل أيضاً على المراكب والسفن، حيث أن هناك سفناً أعدت خصيصاً لهذا الغرض في مختلف الدول الأوروبية وفي الولايات المتحدة الأمريكية¹.

ولم يحدث التغيير والإصلاح الحقيقي في المؤسسات الإصلاحية والسجون في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية إلا في منتصف القرن 19 وبداية القرن العشرين، حيث شهد مطلع القرن 19 ظهور دعوات فكرية للحد من قسوة العقوبات والاهتمام بإصلاح المحكوم عليه وإعادة تأهيله، وأصبح الإصلاح هو الهدف الأسمى للعقوبة ويعطو على الإيلام والتكفير، وكان من بين ثمار هذه الأفكار أن تغيرت النظرة للعمل في السجون، فلم يعد هذا الأخير أحد عناصر العقوبة بل أصبح أداة للإصلاح وإعادة التأهيل، تهدف إلى الحفاظ على التكامل الجسدي والنفسي للمحكوم عليه. وقد راج هذا المفهوم مع ظهور فكرة السجون الجماعية، التي تقوم أساساً على فكرة تشغيل المحكوم عليهم في الأعمال الصناعية والزراعية بما يعود بالفائدة على الدولة وعلى المحكوم عليه أيضاً².

وقد ارتبط تاريخ تشغيل المحكوم عليهم بالتطور الذي طرأ على العقوبة السالبة للحرية والغرض منها، ففي الوقت الذي كان يسيطر فيه غرض الردع والإيلام والتكفير، كان ينظر للعمل على أنه عنصر من عناصر العقوبة السالبة للحرية ومكملاً لها، وكان طبيعياً أن يهدف إلى تحقيق أغراضها، وهو ما يفسر بوضوح الشكل والطبيعة التي كان يتميز بها العمل في ظل سيطرة الأفكار التقليدية والتي يمكن إبرازها في النقاط التالية:

1- أن العمل لم يكن منتجاً أو مفيداً بقدر ما كان يحمل من مهانة وإذلالاً وإرهاقاً للمحكوم عليه، وما يشير إلى ذلك ما كان موجوداً في السجون الإنجليزية في بداية القرن 19، حيث كان المحكوم عليهم يعملون على جهاز يسمى (Crank)، وهو صندوق مثبتة به ذراع من أحد جوانبه يلتزم المحكوم عليه بإدارتها عدداً معيناً من اللفات في اليوم الواحد،

¹ - المرجع نفسه، ص 77.

² - عماد محمد ربيع وآخرون، المرجع السابق، ص 242، 243.

وكان نصيب المحكوم عليه من الطعام بقدر عدد اللفات التي يقوم بها، وهذا الأمر كان بمثابة إرهاب وإذلال له دون أن يجني من ورائه أي فائدة تذكر¹.

2- تتاسب درجة الإيلام والمشقة في العمل مع جسامة العقوبة المحكوم بها، والتي تعد انعكاسا لجسامة الجريمة المرتكبة، فكان المحكوم عليه بعقوبة الأشغال الشاقة وهي أقصى العقوبات السالبة للحرية يكلف بأشق الأعمال، ويتم تنفيذها في ظروف سيئة بعيدة عن مراعاة أي اعتبارات إنسانية، أما المحكوم عليهم بعقوبات أخف من ذلك كالسجن والحبس فكانوا يجبرون على أداء بعض الأعمال الأخف من حيث القسوة ودرجة المهانة والإذلال².

3- أن العمل كان حقا للدولة تفرضه متى نشاء أو تدع المحكوم عليه في بطالة حينما تقدر أن لا مصلحة لها في عمله، كما أن الدولة كانت تنظم ظروف العمل على نحو تلتزم فيه بأقل إنفاق وتحصل به على أكبر إيراد، ونتيجة لذلك لم تكن تحرص على كفالة الظروف الصحية لمباشرته ولم تعترف للمحكوم عليهم بحقوق تقابل التزاماتهم³.

وبالرغم من التطور الذي شهدته العقوبة، والذي انعكس على طبيعة وأهداف عمل المحكوم عليهم، إلا أن الإيلام لم يختف تماما من هذا العمل وإن كان أقل حدة مما كان عليه من قبل، فهناك بعض التشريعات أقرت بعقوبة الأشغال الشاقة والتي تتميز بالقسوة وتتعارض مع فكرة التأهيل الاجتماعي التي ظهرت في العصر الحديث، الأمر الذي أدى إلى المطالبة بإلغائها كونها لا تحقق الأهداف المرجوة من العقوبة في ظل السياسة العقابية الحديثة.

وبالفعل ألغت معظم التشريعات الحديثة عقوبة الأشغال الشاقة، رغم أن بعضها استمر في العمل بها لفترة طويلة من الزمن ولم يقم بإلغائها إلا مؤخرا، وعلى سبيل المثال في مصر تم إلغاء عقوبة الأشغال الشاقة بمقتضى القانون رقم 95 لسنة 2003 والصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 19 يونيو سنة 2003. حيث تنص المادة الثانية منه على أن " تلغى عقوبة الأشغال الشاقة، أينما وردت في قانون العقوبات أو في أي قانون أو نص عقابي آخر

¹ - علي عبد القادر القهوجي و سامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 348.

² - المرجع نفسه، ص 348.

³ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 307.

ويستعاض عنها بعقوبة السجن المؤبد إذا كانت مؤبدة وبعقوبة السجن المشدد إذا كانت مؤقتة¹.

كذلك الأمر بالنسبة للمشرع التونسي الذي ألغى العمل بعقوبة الأشغال الشاقة بالقانون عدد 23 لسنة 1989 المؤرخ في 27 فيفري 1989 على إثر مصادقة تونس على اتفاقية الأمم المتحدة المبرمة بنيويورك في 10 ديسمبر 1984 الخاصة بمناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو غير الإنسانية أو المهينة².

وفيما يتعلق بالمشرع الجزائري، فقد تخلى عن هذا النوع من العقوبات منذ زمن بعيد، إذ أن الأشغال الشاقة تعتبر من العقوبات التي ميزت النظام الفرنسي خلال فترة احتلاله للجزائر، واستخدمت كأداة لإذلال الجزائريين حيث كان الاحتلال الفرنسي يهدف إلى إخضاعهم بها، وكانت تنفذ خارج الجزائر إذ ينقل المحكوم عليهم إلى أماكن عديدة مثل غيانا وجزيرة كورسيكا بغرض القيام بأعمال لصالح فرنسا³، أما بعد الاستقلال فلم يتضمن القانون الجزائري هذا النوع من العقوبات.

بالنظر إلى التطور الذي مر به تشغيل المحكوم عليه منذ القدم، يتضح أن أغراضه وأسلوب تنفيذه قطعت أشواطاً كبيرة لتصل إلى ما هو عليه اليوم، ويعود الفضل في ذلك إلى النهضة التي شهدتها السجون وانعكست على أساليب المعاملة العقابية بشكل عام، والتي جعلت العمل يخرج من أغراض التعذيب والإذلال التي كان يتسم بها في العصور القديمة، كل ذلك من أجل تحقيق الغرض الأساسي من العقوبة وهو الإصلاح وإعادة التأهيل.

¹ مقال بعنوان عقوبة الإعدام، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2016/03/23 الساعة 19:29 : <http://www.bayt.com>

² تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/03/23 الساعة 20:54 : www.e-justice.tn

³ - جلال ثروت، نظم القسم العام من قانون العقوبات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1999، ص 433.

خلاصة الفصل الأول

في هذا الفصل تم التطرق إلى تحديد المفهوم العام لعمل المحكوم عليه المقصود في هذه الدراسة، والذي يتميز بمجموعة من الخصائص تميزه عن غيره من الأعمال التي يمكن أن يكلف بها المحكوم عليهم كعقوبة مستقلة أو كجزء من العقوبة أو بديل لها. حيث يندرج ضمن مفهوم العمل موضوع الدراسة كل عمل يكلف به المحكوم عليه خلال فترة وجوده في المؤسسة العقابية تنفيذا لعقوبة سالبة للحرية، حيث اتفقت غالبية التشريعات الحديثة والمواثيق الدولية على كون هذا العمل حقا للمحكوم عليه، في حين اختلفت في طابعه الإلزامي. والمتفق عليه أنه وإن كان هذا العمل إلزاميا فهو يختلف عن عقوبة الأشغال الشاقة والسخرة، ومن جهة أخرى فهو عمل بمقابل مادي وليس مجانيا وهو من الأساس ليس صنفا من أصناف العقوبات، وقد اعتبرت بعض التشريعات المقابل المادي للعمل أجرا في حين أعطاه المشرع الجزائري صفة المنحة.

إضافة إلى ذلك، يتعين توفر شروط أساسية في العمل موضوع الدراسة أهمها أن يكون منتجا متنوعا يتناسب مع متطلبات سوق العمل من جهة، ومع إمكانيات وقدرات المحكوم عليه من جهة أخرى، إضافة إلى استخدام أساليب ومعدات مثل تلك المستخدمة خارج المؤسسة العقابية، وذلك لأن تحقيق التناسب والمماثلة بين العمل الحر والعمل في

المؤسسة العقابية يحقق لهذا الأخير دورا إيجابيا يمكن المحكوم عليه من الاستفادة منه بعد الخروج من المؤسسة العقابية.

وبعد تحديد مفهوم عمل المحكوم عليه والعناصر الأساسية له وشروطه، كان لا بد من إدراج لمحة عن تطور العمل منذ العصور الأولى منذ أن كان عقوبة أساسها التعذيب والإذلال، مروراً بالتغيرات التي طرأت عليه إلى أن أصبح جزء من عقوبة تهدف إلى تحقيق أغراض حديثة، تراعى فيها حقوق المحكوم عليه الأساسية ومعاملته بإنسانية.

الفصل الثاني

تنظيم عمل المحكوم عليه

بما أن عمل المحكوم عليه لم يعد من بين العقوبات القاسية التي كانت تطبق كأداة للتعذيب، وأصبح من بين الآليات التي يعتمد عليها لإصلاح المحكوم عليه وجعله يستفيد من بقاءه في المؤسسة العقابية، فقد أصبح يتطلب نظاما خاصا بمعنى قواعد خاصة تنظمه وتحكم تطبيقه بالشكل الذي يجعله لا يطبق بنفس أسلوب تطبيق الأشغال الشاقة أو أي أعمال أخرى غرضها الاستغلال في ظروف غير إنسانية.

لذلك ينبغي تنظيم عمل المحكوم عليهم بغرض الاستغلال الأمثل له، ويتوقف تحقيق ذلك على المكان الذي ينفذ فيه العمل بدرجة كبيرة¹. إذ يجب أن يكون هذا المكان معدا بطريقة تسمح بمزاولة العمل وفقا لمتطلبات السياسة العقابية الحديثة، مزودا بأحدث التقنيات لممارسة عمل لا يرجى منه عائد مادي، بقدر ما ينظر إليه على أنه يساعد المحكوم عليه على إتقان حرفة تجعله عنصرا فعالا في المجتمع بعد نهاية فترة محكوميته، ويجعله يتعود على نظام العمل الجدي في بيئة شبيهة ببيئة العمل الحر. كل ذلك يساعده على تخطي فترة أداء العقوبة السالبة للحرية بنجاح، مع تخفيف الآثار السلبية التي يمكن أن يتركها هذا النوع من العقوبات.

ولا يقتصر تنظيم تشغيل المحكوم عليهم على التنظيم المادي المتعلق بتصنيف المؤسسات العقابية واختصاصاتها، إنما يقوم أيضا على تنظيم قانوني يهدف إلى الاستغلال الأمثل لهذا العمل، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق أهدافه التي تتأثر بشكل كبير بمكان تنفيذ العمل، ثم أسلوب استغلاله، بمعنى آخر فإن تنظيم العمل يجب النظر إليه من زاويتين الأولى مادية والثانية قانونية.

ولأن تشغيل المحكوم عليه من أهم آليات إصلاحه وإعادة تأهيله، فمن واجب الدولة أن تولي اهتماما كبيرا لتنظيمه سواء داخل أو خارج المؤسسة العقابية، وسواء تعلق الأمر بالتنظيم المادي في مختلف البيئات العقابية أو التنظيم القانوني المحدد لأسلوب تنظيم العمل، مع ضرورة الاهتمام في كل الحالات بحماية حقوق العامل السجين وتجنب المساس بها أثناء تأديته لعمله. وبناء على ذلك سيتم التطرق في هذا الفصل إلى التنظيم المادي لعمل المحكوم عليه في مؤسسات البيئة المغلقة والمفتوحة، ثم التنظيم القانوني.

¹ - علي عبد القادر القهوجي وفتح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 245.

وفقا للتنظيم المادي لعمل المحكوم عليه، فإن هذا الأخير قد يتم في بيئة مغلقة داخل أسوار المؤسسة العقابية تحت نظام حراسة مشدد وقواعد صارمة تتعكس على طبيعة العمل المؤدى، كما قد يتم أيضا في ظروف أخف من ذلك في مؤسسات مفتوحة تعنى بنوع معين من السجناء ويطبق فيها العمل ضمن شروط خاصة تميزه عن العمل في البيئة المغلقة. وهو ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل من خلال دراسة العمل في البيئة المغلقة، وخارج البيئة المغلقة من خلال مؤسسات البيئة المفتوحة وشبه المفتوحة.

المبحث الأول: العمل في مؤسسات البيئة المغلقة.

ينفذ العمل الإنتاجي إما في ورشة أو ضمن خلية عمل داخل السجن، وفي كلتا الحالتين يتاح للمحكوم عليهم الاستفادة من المشاركات الفردية مندمجة ضمن فريق للعمل¹.

تتحدد طبيعة العمل داخل السجون من خلال نوع نظام الاحتباس المتبع فيها، فهناك نظم وجدت منذ القدم وكان وجودها ملازما لوجود السجون بحد ذاته، كالنظام الجمعي والانفرادي، في حين أن البعض الآخر كان نتاج تطور نظريات علم العقاب التي أثرت في تطور السجون، وكذلك بتغير أغراض العقوبات السالبة للحرية ظهرت نظم جديدة في محاولة لتفادي سلبيات النظم السابقة وجعل تنظيم المؤسسات العقابية يساعد على تحقيق غرض إصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه .

وقبل التطرق إلى تعريف مؤسسات البيئة المغلقة وتحديد نظام العمل داخلها، لا بد من إلقاء نظرة على نظم المؤسسات العقابية المغلقة بشكل عام ونشأتها وأبرز معالمها لأن ذلك يساعد على توضيح نظام العمل فيها.

¹ - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, op.cit, p 5.

المطلب الأول: نظم المؤسسات العقابية المغلقة.

تستند فكرة السجون أو المؤسسات العقابية المغلقة إلى نظرة خاصة للمجرم باعتباره شخصا خطرا على المجتمع يتعين عزله خلال مدة معينة، يخضع خلالها لنظام رقابي صارم وقاس من حيث المعاملة العقابية، يكفل تحقيق رده ورجره¹.

هناك أربع نظم أساسية للمؤسسات العقابية، تختلف باختلاف نمط المعاملة المتبع فيها، منها ما يشكل أساس نظم السجون إلى يومنا هذا ومنها ما كان نتاج اجتهاد فلاسفة ومفكرين في فترة زمنية معينة استحدثت فيها أساليب لمعاملة المساجين، غير أنها كانت ظرفية ولم تستمر لعدم تناسبها مع المعطيات العملية الحديثة المتعلقة بإدارة السجون ومعاملة المساجين.

الفرع الأول: النظام الجمعي.

وفقا لهذا النظام يتم الجمع بين المحكوم عليهم ويعيشون سويا في الليل والنهار، باستثناء الفصل بين الرجال والنساء. ويتم تكليفهم بأعمال كثيرة ومتنوعة، إذ يسهل تنظيم العمل في هذا النظام على نحو مشابه للعمل الحر، ومزاولة أعمال كصناعات الغزل والنسيج والأحذية والأثاث والطباعة، ويساعد نظام العمل الجماعي المحبوسين الذين ليس لديهم حرفة في تعلم إحدى الحرف التي تناسب قدراتهم وميولهم. وهو في جميع الأحوال يسمح لهم بممارسة حرفهم بعد الإفراج عنهم، نظرا لوجود حرف مماثلة لها في العمل الحر الأمر الذي يساعد على إعادة تأهيلهم واندماجهم في المجتمع².

من أبرز إيجابيات هذا النظام أنه أبسط أنواع النظم وأقلها تكلفة، فمن الناحية الاقتصادية يمكن من خلاله توفير النفقات، لأن إنشاء سجون بنظام مغلق وإدارتها يتطلب تكاليف أقل من تلك التي يتطلبها إنشاء سجن من نوع آخر، كما أن هذا النظام يساعد المحكوم عليهم على الاندماج مجددا في المجتمع بعد خروجهم من السجن، لأنه يسمح باختلاطهم أثناء العمل وحتى خارج أوقات العمل، وبالتالي لا يخلق لديهم المشاكل الناتجة

¹- نبيل العبيدي، أسس السياسة العقابية في السجون ومدى التزام الدولة بالمواثيق الدولية (دراسة معمقة في القانون الجنائي الدولي)، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2015، ص 142.

²- فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 146.

عن العزلة كعدم التأقلم مع المحيط الخارجي. ويتيح النظام الجمعي للسجناء تنظيم العمل وفق الخطة المتبعة في الحياة الصناعية العادية¹.

هذا فيما يخص الجانب الإيجابي، أما بالنسبة للانتقادات الموجهة لهذا النظام فهي لم تخرج عن إطار الانتقادات الموجهة إلى نظام السجون الذي كان سائدا في فترة معينة والذي لا زالت بعض آثاره موجودة، ويتعلق الأمر بعدم تصنيف المحكوم عليهم في النظام الجمعي القديم، الأمر الذي يؤدي إلى اختلاط المجرمين المبتدئين بمعتمدي الإجرام، فيصبح السجن مدرسة لتعليم الإجرام بدلا من أن يكون مكانا للقضاء عليه.

ويؤدي الاختلاط في السجون عموما إلى نتيجتين أساسيتين: الأولى أن ينشأ في السجن رأي عام معاد للقائمين على إدارته وعلى النظام المفروض فيه، والثانية أن تعارف المسجونين يعد بمثابة نواة لتكوين عصابات إجرامية تباشر عملها بعد انقضاء العقوبة². ولهذا وصف هذا النظام بالنظام الخطير، فهو يشكل بيئة خصبة لتشكل وتطور الإجرام³.

ولتفادي هذه المساوئ تركز النظم العقابية الحديثة على تصنيف المحكوم عليهم في مختلف أنواع المؤسسات العقابية، وجعل التصنيف من ضمن الأولويات التي يجب ضمانها من أجل تطبيق أمثل للعقوبات السالبة للحرية، بحيث لا يتم الجمع بين الأشخاص ذوي الخطورة الإجرامية متفاوتة فكل فئة تتطلب نظاما علاجيا خاصا وبذلك يمكن تفادي سلبيات هذا النظام.

الفرع الثاني: النظام الانفرادي (البنسلفاني).

يقوم هذا النظام على فرض عزلة على جميع المسجونين حيث تتقطع الصلة تماما بين السجن وغيره، ويلزم بالإقامة في زنزانة انفرادية، لمدة تختلف باختلاف النظام المتبع، قد تتراوح ما بين 6 إلى 9 أشهر أو لفترة أطول من ذلك. ويتلقى المحكوم عليه في سجنه

¹ - Jaques Leroy, **droit pénal général**, L ,G,D,J, Paris, 2^e édition, 1998, N170, p 133.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 158.

³ - Jaques Leroy, *Ibid*, p472.

الانفرادي تعليماً دراسياً ودينيًا، كما يمارس عملاً من الأعمال المفيدة له، وبالنظر إلى سلوكه يمكن تحديد مدى استفادته من هذا النظام واستحقاقه الانتقال إلى مرحلة النظام الجمعي¹.

وعزل المساجين قد يكون كلياً كما قد يكون جزئياً، وفي الحالة الأخيرة يسمح للمحكوم عليه بالاتصال ببعض الأشخاص من حين لآخر، في حين لا يسمح بذلك إذا كان العزل كلياً أو تاماً². حيث يسمح باختراق العزلة في حالات استثنائية فقط ومن طرف أشخاص محددين مثل رجال دين أو أفراد من الجهاز الإداري للسجن.

وقد سمي النظام البنسلفاني بهذا الاسم لأن بداية تطبيقه كانت في السجن الغربي في بنسلفانيا عام 1829 تحديداً بمدينة فيلادلفيا في الولايات المتحدة الأمريكية، ويعتبر هذا السجن من أشهر وأضخم المؤسسات التي طبق فيها النظام الانفرادي على الإطلاق، ومن هنا أطلقت تسمية النظام البنسلفاني على السجن الانفرادي، وبعدها أخذت كل من فرنسا وبلجيكا وإنجلترا بهذا النظام وانتشر في العديد من الدول³.

وعن الجذور التاريخية لفكرة عزل المساجين أو الحبس الانفرادي فهي بحسب بعض المفكرين تعود إلى النظام الكنسي، حيث كان رجال الدين يسعون إلى ردع المحكوم عليه من خلال حثه على التوبة والاستقامة، وكانوا يعتقدون بأن الإصلاح يتحقق من خلال عزل المحكوم عليه وانزوائه بعيداً عن المجتمع. إلا أن هذه العزلة لم تكن تامة، إذ تتخللها زيارات تعد بمثابة مساعدات روحانية من قبل بعض رجال الدين، كما أن نظام العزلة يخترق أيضاً عن طريق الاستئناس بقراءة بعض الكتب أو حتى بالعمل في بعض الأحيان⁴. وإذا اضطر المسجون إلى الخروج من زنزانه يوضع على وجهه قناع حتى لا يكون هناك أي مجال للاختلاط بينه وبين زملائه المساجين⁵. والواقع أن ظهور النظام الانفرادي القائم على عزل المساجين لم يكن وليد النظام الكنسي، لأن فكرة العزل وجدت منذ القديم من خلال عزل حالات خاصة لأسباب معينة، لكن الجديد الذي جاء به النظام الكنسي يتمثل في جعل

¹ - <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01059457>: op. cit, p 105.

² - « **les modes contemporaines de gestion des établissements pénitenciers et de réhabilitation** », académie Naïf arabe des sciences de la sécurité, Riad, 1999, P11.

³ - محمد شلال حبيب العاني و علي حسن محمد طوالبه، المرجع السابق، ص 333.

⁴ - Bernard Bouloc, **Pénologie**, Dalloz, Paris, 2e édition, 1998, N173, p134.

⁵ - نبيه صالح، المرجع السابق، ص 197.

العزلة إيجابية من خلال حث الجاني على التوبة واستفادته من برامج تعليمية وتثقيفية. إلا أن هذا النظام لم يعد يطبق في التشريعات الحديثة على نحو واسع كما كان في السابق، فقد تم حصر وتحديد نطاق تطبيقه في حالات قليلة، كحالات الضرورة القصوى.

وبالنسبة للمشرع الجزائري فقد أجاز تطبيق السجن الانفرادي والذي أسماه بنظام الاحتباس وقسمه إلى قسمين:

أولاً- نظام الاحتباس الليلي: نصت عليه المادة 2/45 من القانون رقم 04-05 التي جاء فيها: " ..ويمكن اللجوء إلى نظام الاحتباس الانفرادي ليلا، عندما يسمح به توزيع الأماكن، ويكون ملائماً لشخصية المحبوس". يتضح من هذه الفقرة أن المشرع أجاز تطبيق نظام الاحتباس الليلي بتوفر شروط أساسية تتمثل في:

1- أن يكون الاحتباس في الليل فقط وليس ليلا ونهارا، بمعنى أن يخضع المحبوس لعزلة جزئية وليست تامة، وغالبا يطبق في حالات لا يشكل فيها المحبوس خطورة كبيرة فينبغي تركه في النظام الجمعي نهارا ليستفيد من برامج إعادة التأهيل، لأن العزل التام يمكن أن يترتب عنه آثار سلبية على المحكوم عليه لاحقا قد لا يمكن معالجتها.

2- يمكن تطبيق هذا النوع من الاحتباس عندما يكون عدد الأماكن في السجون مناسبة لتطبيقه، إذ أنه من أبرز السلبيات التي تعيق تطبيقه محدودية الأماكن في السجون فيصبح من الصعب توفير زرنانات انفرادية خاصة مع تزايد أعداد المحبوسين.

3- يطبق كذلك في حالة ملائمة هذا النوع من الاحتباس لشخصية المحبوس وكونه ضروريا في علاجه أو إعادة تأهيله دون أن يؤثر عليه سلبا.

ثانيا- نظام الاحتباس الانفرادي ليلا ونهارا: بالنسبة لنظام الاحتباس الانفرادي الذي يخضع فيه المحبوس للعزلة التامة عن باقي المحبوسين ليلا ونهارا، أشارت إليه المادة 1/46 من القانون رقم 04-05 التي حددت أيضا الحالات التي يطبق فيها هذا النظام، والمتمثلة في أربع حالات أساسية:

1- **الحالة الأولى:** تتمثل في وضع المحكوم عليه في السجن الانفرادي دون أن يكون لهذا الإجراء غاية إصلاحية أو تهييبية، بل يهدف إلى عزله عن الجماعة لحمايتها

منه¹، ويتعلق الأمر هنا بالمحبوسين الخطرين كما ورد في المادة 4/46 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون في تحديدها لحالة من حالات الوضع في نظام الاحتباس:"...المحبوس الخطير، بناء على مقرر يصدره قاضي تطبيق العقوبات كتدبير وقائي بالوضع في العزلة لمدة محددة".

ويطبق هذا الإجراء بصورة منتظمة من قبل المؤسسة العقابية مع التقيد بمجموعة من الإجراءات من بينها ضرورة إخضاع المحكوم عليه للمراقبة الطبية المستمرة². أي أن تطبق هذه الصورة من صور السجن الانفرادي في حالات استثنائية يشكل فيها المجرم خطرا على بقية المساجين وعلى طاقم الإدارة فيتم عزله مؤقتا مع ضمان تقديم الرعاية والعلاج اللازمين له.

2- الحالة الثانية: هذه الحالة تأخذ طابع التهذيب والإصلاح، وتفرض على المحكوم عليه بالسجن المؤبد، على أن لا تتجاوز مدة العزلة ثلاث سنوات وذلك حسب نص المادة 3/46 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون. إذ يقضي المحكوم عليه بالسجن المؤبد السنوات الثلاث الأولى في الحبس الانفرادي ثم يعود بعدها إلى النظام الجمعي ليستفيد من مختلف أساليب المعاملة العقابية التي تساعد على إعادة تأهيله.

3- الحالة الثالثة: تتعلق بالمحكوم عليه بالإعدام الذي يوضع في الحبس الانفرادي في انتظار تطبيق العقوبة عليه بحسب نص المادة 2/46 من القانون نفسه. فيتم عزل المحكوم عليه في زنزانه خاصة مع فك أصفاده ماعدا في بعض الحالات أثناء الليل أو بوجود ظرف خاص، وفي هذه الحالة كما في الحالات الأخرى لا يطرأ أي تغيير على نظام حياة المحكوم عليه داخل المؤسسة العقابية، خاصة فيما يتعلق بضمان حقوقه والتي من بينها المراقبة الطبية³. ويختص هذا الإجراء بالحالات التي يصدر فيها حكم بالإعدام على المحكوم عليه وينتظر تنفيذ الحكم عليه، غير أن هذا الأمر لم يعد ممكن التطبيق حاليا في الجزائر خاصة بعد أن تم إلغاء تنفيذ عقوبة الإعدام مع الاستمرار في نطق الأحكام بها، فلا

¹ - Bettahar Touati, **organisation et système pénitentiaires en droit Algérien**, office national des travaux éducatifs, Alger, 1^{er} édition, 2004, p 27.

² - Ibid.

³ - Ibid.

يمكن أن يبقى المحكوم عليهم في نظام الاحتباس إلى أجل غير مسمى، بل يتم وضعهم مع المحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية الطويلة أو غير محددة المدة ويخضعون لنظام واحد.

4- الحالة الرابعة: وهي الحالة الأخيرة التي وردت في المادة 5/46 من القانون رقم 04-05 وتعلق بحالة المحبوس المسن أو الذي يعاني مرضاً، فيوضع في الحبس الانفرادي كتدبير صحي، بناء على رأي طبيب المؤسسة، وفي هذه الحالة لا يرجع عزله إلى خطورة كامنة فيه بل هو مجرد تدبير صحي وقائي بدرجة أولى. لمنع انتشار الأمراض والأوبئة بين المحكوم عليهم.

ولا يمكن تطبيق نظام الحبس الانفرادي في حالات أخرى خارج الحالات التي يحددها القانون، وعلى سبيل المثال لا يمكن فرض الحبس الانفرادي على المحكوم عليه بناء على طلبه ورغبته، ولا يمكن فرضه عليه بالنظر إلى طبيعته شخصيته الانعزالية، لأن ذلك من شأنه تعريضه لأمراض نفسية أو إتاحة فرصة له ليقدم على الانتحار¹. فالعمل من أهم الأساليب التي يمكنها الحفاظ على السلامة النفسية والجسدية للمحكوم عليه.

وبالنسبة لتشغيل المحكوم عليهم في نظام الحبس الانفرادي، يمكن القول أنه من الصعب تطبيقه بفعالية، إذ أن العمل يكون فعالاً أكثر إذا تم في إطار مجموعات أو ورشات، حيث يساعد على تقييم المحكوم عليهم وتصنيفهم بشكل أكبر على عكس العمل الانفرادي². وحتى مع الاستمرار في تطبيق نظام الحبس الانفرادي على بعض الحالات الخاصة والتي تحددها القوانين، فإن ذلك ينبغي أن يكون في الليل فقط، إذ أن المحبوس يندمج مع الجماعة في النهار من أجل ممارسة نشاطات رياضية أو تعليمية أو أداء عمل³.

يمتاز النظام الانفرادي بكونه يعزل المحكوم عليه حيث لا يكون له صلة إلا بالقائمين على إدارة المؤسسة والمعلمين، ويحقق هذا النظام التفريد التنفيذي في صورته القصوى حيث

¹ - Frédéric Desportes, Francis le Gunehec, **droit pénal général**, CORPUS, paris, 6^e édition, 2009,p 767.

² - Jean Languier, op.cit,p71.

³ - Frédéric Desportes, Ibid,p770.

يتم التعامل مع كل مجرم على حدا وتوجه إليه الأساليب العقابية المناسبة لظروفه. كذلك يتيح هذا النظام للمحكوم عليه فرصة الندم على جريمته¹.

وبالرغم من تلك المزايا، فقد سجل هذا النظام سلبيات كثيرة أبرزها ارتفاع تكاليفه، إذ أنه يكلف الدولة نفقات كثيرة سواء من حيث الإدارة أو الإشراف، فبناء زنزانة خاصة بكل سجين على حدا مع تجهيزها بكل ما يحتاجه في حياته اليومية هو أمر مكلف، ويزيد من أعباء هذه التكاليف تزايد أعداد السجناء ليصبحوا أكثر من الزنزانات الموجودة، يضاف إلى ذلك ما يقتضيه تطبيق هذا النظام من ضرورة توفير عدد كبير من الحراس والفنيين والتقنيين لإدارة هذا النوع من السجون².

بما أن السجناء في السجن الانفرادي يقضي نهاره وليله في زنزانة منفردة، فإنه يتم تكليفه بعمل يتماشى مع طبيعة النظام المفروض عليه، إذ يزاول أعمالا يدوية كالحياكة والرسم أو النحت أو ما شابه ذلك. وتبدو الجدوى من مثل تلك الأعمال ضئيلة لأنها لا تسمح بإتقان حرفة يتعيش منها النزول بعد الإفراج عنه، ولكنها على كل حال أفضل من تركه دون عمل لأنها تقتل وقت فراغه الطويل، كما قد تساعده بعد الخروج من السجن على اكتساب عيشه من الطريق الشريف³. ونظرا لكل تلك السلبيات فقد تخلت النظم العقابية الحديثة عن الحبس الانفرادي كأسلوب عقاب وجعلت تطبيقه محصورا في حالات قليلة.

الفرع الثالث: النظام المختلط.

ويسمى أيضا النظام الأوبراني، وأصل تسميته يعود إلى أول تجربة لهذا النظام والتي كانت في سجن مدينة أوبرن بولاية نيويورك عام 1816. ويعتبر مزيجا بين النظامين السابقين، فهو يتضمن عزل المساجين في زنزانات انفرادية ليلا على غرار النظام الانفرادي، والجمع بينهم نهارا كما هو الحال في النظام الجمعي. ويكون هذا الاختلاط بغرض العمل وأثناء تناول الوجبات والتعلم وكذا تمضية أوقات الفراغ⁴. وفي بعض السجون كان هذا النظام يبدأ بفرض عزلة تامة على السجناء، ولكن ذلك يكون في الأيام الأولى فقط، ليتم

¹ - محمد شلال حبيب العاني وعلي حسن محمد طوالبه، المرجع السابق، ص 333.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 164.

³ - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 541.

⁴ - Bernard Bouloc, op.cit, p 136.

بعدها إدماجه مع الجماعة ضمن ورشة عمل، وأوقات العمل لا يقطعها سوى فترات الأكل إذ ليس هناك وقت للراحة¹.

يمتاز النظام الأوبراني بأنه الأقل تكلفة مقارنة بالنظامين السابقين، لأن نفقات إعداد الزنزانة تكون منخفضة، فهي لا تستخدم إلا للنوم وبالتالي ليس هناك حاجة لتزويدها بمتطلبات كثيرة، على عكس النظام الانفرادي أين تكون نفقاتها باهضة لكونها تتطلب كل الأغراض التي تلزم الحياة داخل السجن، وبالتالي تفوق قيمتها المصاريف المستعملة لإعداد المرافق المشتركة.

أما فيما يتعلق بسلبيات هذا النظام، فنجد أبرزها يتمثل في عدم فاعلية الصمت طيلة النهار، فذلك مناقض لطبيعة البشر ولذا قيل أنه أصعب من النظام السابق، إذ أن إغراء الحديث عند اجتماع الناس أمر تصعب مقاومته². ولهذا تضطر إدارة السجن إلى استعمال شتى الوسائل للحيلولة دون خرق نظام الصمت لكنها تفشل في ذلك.

وما يمكن ملاحظته على هذا النظام بالرغم من صعوبة تطبيقه وزواله، أنه ساعد على تنظيم العمل في السجن على نحو مشابه للعمل الحر، كما أنه يسهل تنوع الأعمال التي يقوم بها المحكوم عليه مثل صناعة الغزل والنسيج والأحذية.... الخ.

وقد قيل أن عمل المحكوم عليهم يتناسب مع النظام الأوبراني أكثر منه مع النظام البنسلفاني، والسبب في ذلك أن العمل الذي يمارسه المحكوم عليه بشكل منفرد لا يعدو أن يكون عملا يدويا مثل أعمال (التعليب، التغليف، الخياطة اليدوية..). هذا النوع من الأشغال يسمح للمحكوم عليه باكتساب خبرة فردية جدية، ولكن في إطار فردي بعيدا عن بيئة العمل الجماعي، وهو بذلك لا يحقق الشروط الأساسية للعمل التي من بينها أن يمارس في ظروف قريبة إلى حد كبير من ظروف ممارسة العمل الحر لضمان فعاليتها³.

وبالنظر إلى كون هذا النظام ينطوي على شروط تعجيزية من خلال فرضه الصمت على المحكوم عليهم أثناء العمل فلم يعد بالإمكان تطبيقه وقد زال مع مرور الوقت، ومع

¹ - Émile Van Hoorebeke, *étude sur le système pénitentiaire (France et Belgique)*, GAN librairie, Paris, 1996, p 38.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 170.

³ - G.Stefanie, G.Levasseur, R.Jambu -Merlin, op.cit, p 449,450.

ذلك فإن ظهوره في تلك الفترة كان بمثابة خطوة جادة لتفادي سلبيات النظم السابقة وساهم في التمهيد لظهور النظام التدريجي.

الفرع الرابع: النظام التدريجي.

يقوم النظام التدريجي على أساس تقسيم مدة العقوبة السالبة للحرية إلى عدة مراحل، ينتقل المحكوم عليه من إحداها إلى الأخرى وفقا لنظام معين، يبدأ من العزل الانفرادي وينتهي إلى الحرية الكاملة مروراً بمراحل أخرى تمهد للوسط الحر كالعامل الجماعي نهاراً والعزل ليلاً، والعمل في وسط نصف حر أو وسط حر، ويتوقف الانتقال من مرحلة إلى أخرى على سلوك المحكوم عليه ومدى تجاوبه مع برامج التأهيل، فإذا كان سلوكه حسناً سيتطور نحو الإصلاح، أما إذا كان غير ذلك فيمكن إتباع نظام أكثر شدة معه¹. بحيث يراعي هذا النظام الاختلاف الموجود بين المحكوم عليهم فلا تتم معاملتهم معاملة واحدة وإنما يخضع كل منهم إلى نظام خاص يراعي درجة خطورته ومدى استعداده للاستفادة من برامج الإصلاح وإعادة التأهيل.

وتتمثل القيمة الحقيقية لهذا النظام في انطوائه على عناصر تهذيبية ذاتية، بخلاف الأنظمة الأخرى. وتتضح هذه القيمة عند ملاحظة أن التنقل بين مراحل هذا النظام يضمن في حد ذاته مزيداً من التهذيب والتدريب على حياة الحرية، كما يتميز بكونه يجمع بين النظم الأخرى منسقا فيما بينها فيجمع بذلك بين مزاياها². فلا يتم الانتقال من مرحلة إلا بعد تحقق أغراضها ووضوح أثرها على المحكوم عليه فيصبح مؤهلاً للانتقال إلى مرحلة أخرى.

ورغم كل هذه المزايا انتقد هذا النظام من خلال وصفه بالتناقض، على أساس أن المزايا التي تحققها إحدى مراحلها قد يمحوها النظام المطبق في المرحلة اللاحقة لها. على سبيل المثال، إذا كان تطبيق العزلة يهدف إلى تفادي الاختلاط الضار ودفع المحكوم عليه إلى التأمل والندم، فإن تطبيق نظام مختلط ثم جمعي سوف ينتج تلك الأضرار التي كان يفترض تفاديها³. إلا أنه يمكن الرد على هذا النقد بالقول أن المحكوم عليه المهيم للانتقال

¹ - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 520.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 174.

³ - المرجع نفسه.

من مرحلة إلى أخرى يخضع لمراقبة مستمرة من طرف الجهاز الإداري والمختصين، بغرض معرفة حجم تأثير الإجراءات المطبقة عليه ومدى تمكنه من الانتقال إلى المرحلة المقبلة.

ورغم ما وجه إلى هذا النظام من انتقادات، فإنه يعد من أبرز الأنظمة المرنة التي تساعد على إنجاز عملية تأهيل المحكوم عليه وإعطاء السجون فعالية أكبر في مواجهة الظاهرة الإجرامية، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يتبنى النظام التدريجي في تنفيذ العقوبات السالبة للحرية. مع الإشارة إلى أن هذا النظام لا ينفذ تطبيقه على كل فئات المحكوم عليهم بدون استثناء، بل يطبق فقط على الفئات التي يتبين استعدادها للإصلاح وإعادة التأهيل، ذلك أن بعض المحكوم عليهم من أصحاب الخطورة الإجرامية والمحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية طويلة أو غير محددة المدة ينبغي إبقائهم ضمن نظام واحد لفترة أطول لمنع تأثيرهم على المحكوم عليهم الآخرين ولتفادي خطورتهم.

وفيما يتعلق بالعمل، يعتبر العمل الجماعي المطبق في هذا النظام مساعدا للمحكوم عليهم الذين لم يكن لديهم حرفة أو مهنة في تعلم إحدى المهن التي تتناسب مع ميولهم ورغباتهم، الأمر الذي يؤهلهم إلى ممارسة هذه الحرفة بعد الإفراج عنهم، نظرا لوجود مهن مماثلة لها في العمل الحر، وهذا بدوره يساعد في عملية إعادة تأهيلهم وإصلاحهم¹.

ويظهر تطبيق المشرع الجزائري لهذا النظام في اعتماده كلا من النظامين الجمعي وكذا الانفرادي كأسلوبين لتنفيذ العقوبات السالبة للحرية في البيئة المغلقة، وفي الوقت ذاته اعتمد على الانتقال التدريجي من البيئة المغلقة إلى البيئة المفتوحة، من خلال تطبيقه لبعض الأنظمة مثل الوضع في الورشات الخارجية والحرية النصفية والتي سيتم التطرق إليها لاحقا. وذلك من أجل تمكين المحكوم عليهم الذين تتوفر فيهم شروط معينة من التأقلم التدريجي مع البيئة الخارجية، واختبار مدى استفادتهم من برامج التأهيل المطبقة داخل المؤسسة العقابية.

¹- نبيه صالح، المرجع السابق، ص 235.

المطلب الثاني: تشغيل المحكوم عليه في مؤسسات البيئة المغلقة في الجزائر.

الواقع أن النظام الجمعي والانفرادي والمختلط والمراحل الأولى من النظام التدريجي تنفذ في نوع معين من السجون هو سجون البيئة المغلقة¹. ولفهم طبيعة العمل داخل المؤسسات العقابية يجب التطرق إلى أنواع مؤسسات البيئة المغلقة في الجزائر، إذ أنها تمثل الصورة التقليدية للسجون وتتضمن نموذجا لتشغيل المحكوم عليهم داخلها.

لمعرفة طبيعة العمل داخل مؤسسات البيئة المغلقة في الجزائر لا بد من التطرق أولا إلى أصناف هذه المؤسسات والتي حددها المشرع الجزائري في المادة 28 من القانون رقم 04-05 في صنفين أساسيين هما: المؤسسات والمراكز المتخصصة.

الفرع الأول: تعريف مؤسسات البيئة المغلقة.

تمثل هذه المؤسسات النوع الأقدم من المؤسسات العقابية، وتعتمد على وجود عوائق مادية كالأسوار والأسلاك الشائكة التي تحول دون هرب المساجين، وتفرض حراسة مشددة عليهم بحيث يخضعون لبرنامج إصلاحي يقوم على أساس القسر والإكراه. وتتضمن فكرة المؤسسات المغلقة معنى الردع حيث ينظر للمجرمين من قبل الرأي العام على أنهم أشخاص خطرون يجب عزلهم عن المجتمع².

عادة ما تبنى هذه المؤسسات في المدن الكبرى بعيدا عن العمران، حيث تخصص للمحكوم عليهم الذين لديهم ميول إجرامية واضحة ضد المجتمع، والذين يمثلون خطرا على موظفي المؤسسة وذلك لتجنب اختلاطهم مع باقي الفئات. وأبرز ما يميز نظام البيئة المغلقة هو إخضاع المحكوم عليهم للحضور والمراقبة الدائمة³.

ونزلاء هذه المؤسسات بشكل عام ليسوا أهلا للثقة، وفي المقابل هناك فئة أخرى من المحكوم عليهم قد تكون محل ثقة وتقدير، وجديرة بتحمل المسؤولية، ومن الأفضل عدم

¹ - نبيه صالح، المرجع السابق، ص 235.

² - محمد معروف عبد الله، علم العقاب، العائك لصناعة الكتاب، بغداد، بدون سنة نشر ص 34.

³ - عمر خوري، المرجع السابق، ص 225.

إبقائهم في سجون مغلقة وإنما بقدر الثقة ودرجة تحمل المسؤولية تخفف هذه العوائق تدريجياً أو تزول حسب الأصول¹.

هناك علاقة بين مبنى المؤسسة العقابية ومدى كفايتها في تطبيق البرامج الإصلاحية التي من ضمنها العمل العقابي، إذ أنه من الثابت علمياً وجود علاقة وثيقة بين سلوك وتصرفات الجهاز الوظيفي في المؤسسة العقابية واستجابة نزلائها للبرامج الإصلاحية، ويشمل هذا الجهاز العناصر المادية المحيطة من أبنية وساحات ومنشآت أخرى².

ويشكل النظام الجمعي أقدم صور نظم المؤسسات العقابية التي لازالت تطبق في الوقت الحاضر، رغم حجم الانتقادات التي وجهت إلى هذا النظام والتي اعتبرت كثيرة إذا ما قورنت بإيجابياته، ما جعل بعض الفقهاء يصفون النظام الجمعي بالنظام الخطير، من بين هذه الانتقادات:

أولاً- هذه المؤسسات العقابية بأسوارها العالية وبعدها عن المدن والحراسة المشددة المفروضة عليها، تضفي على الحياة داخلها جوا يخالف تماماً طابع الحياة العادية في المجتمع، الأمر الذي يؤدي إلى قطع العلاقة بين المحكوم عليه والعالم الخارجي فيمنع داخله المزيد من العداء للمجتمع ولإدارة السجن كما يضعف إرادة التأهيل لديه وملكاته الفردية، مما يجعل عمل القائمين على التأهيل في المؤسسات العقابية عملاً لا طائل منه. كما أن هذه المؤسسات تكلف الدولة مبالغ ضخمة نظراً لما تتطلبه من طاقم إداري كبير وحجم منشأة ضخم³.

ثانياً- إن اختلاط المحكوم عليهم يتيح فرصة لتأثر الشخص الأقل إجراماً بالأكثر خطورة ويميلون في مجموعهم إلى الاقتراب من أدنى مستوياتهم وبذلك يتحول السجن إلى مدرسة للجريمة، فيؤدي الاختلاط بذلك إلى نتيجتين: الأولى أن ينشأ في السجن رأي عام معاد للقائمين على إدارته والنظام المفروض فيه مما يؤدي إلى حدوث اضطرابات وفوضى

¹ - نبيه صالح، المرجع السابق، ص 208.

² - رجب علي حسين، المرجع السابق، ص 92.

³ - هدى حامد قشوقش، أصول علمي الإجرام والعقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص 359.

بشكل متكرر نتيجة عدم احترام النظام المفروض، والثانية أن تعارف المسجونين يعد بمثابة نواة لتكوين عصابات إجرامية تباشر عملها بعد انقضاء العقوبة¹.

ثالثا- هذا النوع من المؤسسات العقابية يتسبب في اضطرابات نفسية وعقلية للمحكوم عليهم نتيجة العزلة التامة عن المجتمع، لذا أخذت الكثير من الدول بنظام العمل خارج المؤسسة العقابية المغلقة، والذي يقوم على أساس استخدام المساجين في أعمال تخضع لرقابة إدارة المؤسسة العقابية سواء كانت في الهواء الطلق أو في ورش ومصانع².

بالرغم مما سبق ذكره، إلا أن تلك الانتقادات المتعلقة بكون مؤسسات البيئة المغلقة تركز على حجز المحكوم عليه ومنعه من الهروب دون التركيز على أي غرض آخر، أصبحت غير واردة في النظم العقابية الحديثة التي تجعل من تأهيل المحكوم عليه أولوية تسخر لها كل الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة، فلا مجال للقول بأن هذه المؤسسات هي مجرد سجون غرضها الحجز وأن المحكوم عليهم داخلها لن يحظوا بالثقة ولن تتغير النظرة السلبية عنهم. بل أن هذه المؤسسات توجد بها أبرز البرامج الإصلاحية التي تضع المحكوم عليهم في فترة تأهيل واختبار في الوقت نفسه، ومن ينجح فيها يحظى بفرصة الانتقال إلى مراحل أخرى تمنح له فيها ثقة أكبر ويتم تحضيره للانتقال إلى حياة جديدة خارج المؤسسة العقابية. ومن يبقى داخل مؤسسات البيئة المغلقة هو في تأهيل مستمر إلى أن يصل إلى المستوى المطلوب.

الفرع الثاني: أصناف المؤسسات العقابية المغلقة في الجزائر.

حدد المشرع الجزائري أصناف المؤسسات العقابية للبيئة المغلقة في المادة 28 من القانون رقم 04-05 في صنفين أساسيين هما: المؤسسات والمراكز المتخصصة.

أولاً- المؤسسات: بحسب نص المادة 28 من القانون رقم 04-05 تنقسم المؤسسات إلى ثلاث أقسام: مؤسسات الوقاية، مؤسسات إعادة التربية ومؤسسات إعادة التأهيل.

¹- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 160.

²- محمد شلال حبيب العاني و علي حسن محمد طوالية، المرجع السابق، ص 338.

1- مؤسسة الوقاية: وتقع بدائرة اختصاص كل محكمة وهي مخصصة لاستقبال:

أ- **المحبوسون مؤقتا:** ويندرج تحت مسمى المحبوس مؤقتا كل شخص تم إيداعه الحبس من قبل وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق، أو أي شخص حكم عليه غيابيا ثم أُلقي عليه القبض، حيث يبقى داخل هذه المؤسسة حتى يتم الفصل في الاستئناف الذي رفعه، وأخيرا الأشخاص الذين صدر في حقهم حكم ثم قاموا بتسجيل طعن فيه.

ب- **المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة سالبة للحرية لمدة تساوي أو تقل عن سنتين.**

ج- **من بقي منهم لانقضاء مدة عقوبتهم سنتان:** وهم الذين صدر في حقهم حكم بسلب الحرية قضوا فترة طويلة منه في الحبس المؤقت ولم يبق منه سوى سنتين، فيبقون خلال السنتين في مؤسسات الوقاية، ولا يوجهون إلى المؤسسات الأخرى، والغرض من ذلك تجنب الاختلاط السيئ بما أن تلك المؤسسات تستقبل أشد المجرمين خطورة، بينما يمكن تفادي ذلك بإبقائهم في مؤسسات الوقاية.

د- **المحبوسين لإكراه بدني:** يقصد بالإكراه البدني وضع الشخص رهن الحبس نظرا لعدم وفائه بدين، سواء كان هذا الدين واجب الوفاء للدولة أو للضحية. وكما هو الأمر في الحالات السابقة، يفترض عدم وجود خطورة إجرامية في المكروهين بدنيا بدرجة تؤدي إلى إلحاقهم بمؤسسات أخرى¹.

بالنظر إلى نص المادة 28 يتضح أن مؤسسات الوقاية تضم المحبوسين والمحكوم عليهم الأقل خطورة، وبطبيعة الحال ينعكس هذا التصنيف على طبيعة البرامج المطبقة عليهم وعلى أسلوب معاملتهم فمن الضروري فصل هؤلاء عن المجرمين الخطرين لضمان عدم تأثرهم سلبا، وسيتم التطرق إلى هذه الفئات لاحقا بشيء من التفصيل.

2- مؤسسة إعادة التربية: بحسب نص المادة 2/28 من القانون رقم 04-05 تقع

مؤسسات إعادة التربية بدائرة اختصاص كل مجلس قضائي وهي مخصصة لاستقبال:

أ- المحبوسين مؤقتا .

ب- المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة سالبة للحرية تساوي أو تقل عن خمس سنوات.

ج- من بقي منهم لانقضاء عقوبته خمس سنوات أو أقل.

¹ - المادة 28 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

د- المحبوسين لإكراه بدني.

هذه المؤسسات أشمل من الأولى وتضم المحكوم عليهم بعقوبات نهائية لفترة تساوي أو تقل عن خمس سنوات .

3-مؤسسة إعادة التأهيل: بحسب نص المادة 3/28 تخصص مؤسسات إعادة التأهيل لحبس:

أ-المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة الحبس لمدة تفوق خمس سنوات، وبعقوبة السجن.

ب-المحكوم عليهم معتادي الإجرام والمجرمين الخطرين مهما تكن مدة العقوبة المحكوم بها عليهم.

ج- المحكوم عليهم بالإعدام.

ويلاحظ أن المشرع فصل بين وصفي المجرمين الخطرين ومعتادي الإجرام على اعتبار أنه يقصد بالمصطلح الأول الأشخاص الذين ارتكبوا جرائم إرهابية.

وجاء في الفقرة الأخيرة من المادة نفسها أنه يمكن أن تخصص بكل من مؤسسات الوقاية وإعادة التربية أجنحة مدعمة أمنيا، لاستقبال المحبوسين الخطرين الذين لا تنفع معهم طرق التربية المعتادة ووسائل الأمن العادية.

ثانيا-المراكز المتخصصة: حددت المادة 28 من القانون رقم 04-05 المراكز المتخصصة والتي وتتمثل في: مراكز خاصة بالنساء وأخرى بالأحداث.

1-مراكز متخصصة للنساء: وهي معدة لاستقبال النساء المحبوسات مؤقتا أو المحكوم عليهن بعقوبات سالبة للحرية مهما كانت مدتها، أو المحبوسات لإكراه بدني¹.

وإجمالا توضع بهذه المؤسسات النساء المحكوم عليهن أو المشتبه بهن مهما كان نوع الجريمة المرتكبة أو درجة خطورتها أو مدتها، وبغض النظر عن ما إذا كان الحكم الصادر بحقهن نهائي أو ابتدائي أو كن محل حبس مؤقت.

¹ - المادة 28 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجن، مرجع سابق.

2- مراكز متخصصة للأحداث: وتكون مخصصة لاستقبال الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، سواء المحبوسين مؤقتا أو المحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية مهما كانت مدتها.

وقد نصت المادة 28 أيضا على أنه يمكن أن تخصص بمؤسسات الوقاية ومؤسسات إعادة التربية عند اللزوم أجنحة منفصلة لاستقبال المحبوسين مؤقتا من الأحداث والنساء، وكذلك المحكوم عليهم بعقوبات نهائية منهم. وسيتم التطرق إلى أحكام تشغيل النساء والأحداث وفئات أخرى من المساجين لاحقا وبشيء من التفصيل.

المبحث الثاني: العمل خارج مؤسسات البيئة المغلقة.

تضم مؤسسات البيئة المغلقة فئة المحكوم عليهم الذين هم ليسوا أهلا للثقة بالنظر إلى درجة خطورة الأفعال التي ارتكبوها أو بسبب عدم تجاوبهم مع برامج التأهيل المطبقة عليهم داخل المؤسسة، ولهذا تكون الحراسة عليهم مشددة ومباني المؤسسات العقابية التي يتواجدون بها لها طابع خاص. وبالمقابل هناك أصناف من المحكوم عليهم أثبتوا جدارتهم بتحمل المسؤولية، فبعد مرور فترة من الزمن محددة بنص القانون، يتم نقلهم إلى مؤسسات تعتمد نظاما مختلفا لا توجد به عوائق مادية، وتلك خطوة مهمة في مساعدتهم على الاندماج مجددا في المجتمع، ويتعلق الأمر بمؤسسات البيئة المفتوحة وشبه المفتوحة.

سميت هذه النظم بالنظم القائمة على الثقة، وقد وجدت بغرض مساعدة المحكوم عليهم على الانتقال التدريجي من البيئة المغلقة إلى المجتمع الخارجي وتجنب مساوئ الانتقال المفاجئ. كما تتميز بغياب كل الإجراءات الاحتياطية المادية والبشرية التي تهدف إلى منع المحكوم عليهم من الهرب. وتركز هذه النظم على التأديب ليس عن طريق الإكراه والإجبار بل بأسلوب قائم على الثقة¹. ويتضح من تعريف هذا النظام أنه لا يمكن الاستفادة منه من قبل جميع المحكوم عليهم بل إن فئة منهم فقط تستفيد منه وهي الفئة التي نجح أفرادها في الحصول على الثقة وأثبتوا استعدادهم للإصلاح وإعادة التأهيل.

ويعتبر العمل ضمن البيئة المفتوحة عاملا مهما و مساعدا على إعادة تأهيل وإدماج المحكوم عليه، إذ أن حرمان هذا الأخير من فرصة لأداء عمل خارج بيئة المؤسسة العقابية

¹- G. stefanie, G. Levasseur, R. Jambu-Merlin, op.cit, p 476.

رغم توافره على الشروط المحددة قانونا، يعزز لديه فكرة أنه لازال يشكل تهديدا وخطرا على المجتمع وبالتالي يعزز شعوره بالإقصاء¹. إذ أنه وكما سبق ذكره في نظم المؤسسات العقابية، فإن نجاح المحكوم عليه في اجتياز مرحلة العقوبة داخل المؤسسات يؤهله لأن ينتقل إلى المرحلة التالية، وقبل الإفراج عنه نهائيا ينبغي أن تتم تهيئته تدريجيا ليتأقلم مع الوسط الحر من خلال استفادته من نظام البيئة المفتوحة وشبه المفتوحة.

ويسمح الوضع خارج المؤسسات العقابية للمحكوم عليه بممارسة أعمال محددة تحت رقابة الإدارة العقابية، هذه الأعمال يمكن أن تتم لفائدة المؤسسة العقابية، أو لحساب هيئة أو مؤسسة عمومية، أو لحساب شخص طبيعي أو معنوي. وتختلف أنظمة الوضع خارج المؤسسة العقابية بحسب وجود رقابة من طرف الإدارة أو عدم وجودها².

تتمثل نظم البيئة المفتوحة في الجزائر من ستة نظم إجمالا هي: الورشات الخارجية، الحرية النصفية، مؤسسات البيئة المفتوحة، التوقيف المؤقت لتطبيق العقوبة، الإفراج المشروط، الرعاية اللاحقة. وما يهمنا في دراستنا هي النظم الثلاثة الأولى فقط (الورشات الخارجية، الحرية النصفية، مؤسسات البيئة المفتوحة) وذلك لدراسة أسلوب تشغيل المحكوم عليهم تحت إشراف الإدارة العقابية قبل الإفراج عنهم بصفة نهائية.

المطلب الأول: العمل في نظام البيئة شبه المفتوحة.

من بين النظم المكتملة لنظام البيئة المغلقة والتي تساهم في تأهيل المحكوم عليهم، نظام البيئة شبه المفتوحة وتضم الورشات الخارجية والحرية النصفية، وهي نظم قائمة على الثقة، إذ أنها تتعامل مع أصناف محددة من المحكوم عليهم الذين يثبتون أنهم محل ثقة وأن تأهيلهم لا يستدعي بقائهم في مؤسسات البيئة المغلقة.

ونظام البيئة شبه المفتوحة هو نظام وسيط بين مؤسسات البيئة المغلقة ومؤسسات البيئة المفتوحة، حيث يتمتع المحكوم عليه الخاضع لهذا النظام بحرية شبه كاملة في الفترة التي يقضيها خارج المؤسسة العقابية، إذ يسمح له بتلقي العلاج أو ممارسة عمل أو مواصلة

¹ - François Roujou De Boubée, op.cit, p 37.

² - www.gip-recherche-justice.fr: Philippeauvergnon, Caroline Guillemain, Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche « Droit et Justice », 2005, p 20.

التعليم دون أي رقابة، وعند الانتهاء من العلاج أو العمل أو التعليم ينبغي عليه العودة إلى المؤسسة¹. ولا يكون ملزماً بارتداء ملابس السجن ويمكنه الاحتفاظ بقدر من النقود يكفيه للأكل والمواصلات، إضافة إلى ذلك فهو يعمل لدى رب العمل بنفس الشروط التي تنطبق على العامل الحر².

ويضم نظام البيئة شبه المفتوحة في الجزائر نظامي الورشات الخارجية والحرية النصفية.

الفرع الأول: نظام الورشات الخارجية.

يقوم هذا النظام على أساس استخدام المحكوم عليهم في البيئة المغلقة في أعمال خارج المؤسسة العقابية، وذلك للقيام بأشغال ذات منفعة عامة لحساب الإدارات العمومية، حيث يخضعون لرقابة الإدارة العقابية، وقد تتجزأ هذه الأعمال في الهواء الطلق أو داخل ورش أو مصانع³. وتجدر الإشارة إلى أن التعيين للعمل في الورشات الخارجية ليس حقا للمحبوسين، بل هو فقط امتياز يمكن الاستفادة منه متى توافرت شروط معينة⁴.

أخذ المشرع الجزائري بهذا النظام وخصه بقسم في الفصل الثاني من القانون رقم 05-04 بعنوان إعادة التربية خارج البيئة المغلقة (من المادة 100 إلى المادة 103)، وسيتم التطرق إلى أهم عناصر وشروط الوضع في الورشات الخارجية، إضافة إلى إجراءات الوضع في هذا النظام التي وردت في هذه المواد.

أولاً- شروط الوضع في نظام الورشات الخارجية: اعتبر المشرع الجزائري هذا النظام وسيلة لإعادة تربية المحبوسين خارج المؤسسة العقابية، سواء في الأمر رقم 72-02 الذي تم إلغاؤه أو في القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجن، الذي عرفت المادة 100 منه نظام الورشات الخارجية بأنه:

¹ محمد شلال حبيب العاني وعلي حسن محمد طوالبية، المرجع السابق، ص 339.

² نبيه صالح، المرجع السابق، ص 210.

³ علي عبد القادر القهوجي، علم الإجرام وعلم العقاب، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 2000، ص 259.

⁴ بريك الطاهر، بريك الطاهر، فلسفة النظام العقابي وحقوق السجنين، دار الهدى، الطبعة الأولى، عين مليلة، 2009، ص 53.

" يقصد بنظام الورشات الخارجية، قيام المحكوم عليه نهائياً بعمل ضمن فرق خارج المؤسسة العقابية، تحت مراقبة إدارة السجون لحساب الهيئات والمؤسسات العمومية.

يمكن تخصيص اليد العاملة من المحبوسين ضمن نفس الشروط للعمل في المؤسسات الخاصة التي تساهم في إنجاز مشاريع ذات منفعة عامة¹.

من خلال نص هذه المادة يمكن استخلاص العناصر الأساسية لنظام العمل في الورشات الخارجية والمتمثلة في:

1- يطبق هذا النظام على المحكوم عليهم نهائياً: بمعنى يستثنى من الورشات الخارجية المحبوسين مؤقتاً، وهو أمر طبيعي على اعتبار أن نظم البيئة المفتوحة تطبق على المحكوم عليهم الذين قضوا فترة مناسبة في البيئة المغلقة وأثبتوا جدارتهم في الاستفادة منه.

2- أن يكون العمل ضمن فرق: طالما أن الأمر متعلق بورشات عمل لا يمكن أن يرسل المحكوم عليهم إلى العمل فرادى، وهو يختلف عن نظام الحرية النصفية الذي قد يستفيد منه المحكوم عليه بشكل شخصي، فيخرج من المؤسسة العقابية لاستكمال تعليم أو علاج أو عمل.

3- أن يكون العمل تحت مراقبة إدارة السجون: وهو أمر ضروري في العمل خارج المؤسسة العقابية بشكل عام، حيث تحتفظ الإدارة بحق الإشراف على المحكوم عليهم أثناء أدائهم للعمل وذلك لعدة أسباب واعتبارات أهمها الحفاظ على حقوق المحكوم عليهم، وضمان عدم استخدامهم لتحقيق أغراض تخرج العمل عن الغرض الأساسي الذي وجد من أجله، وكذلك مراقبة المحكوم عليهم لمنع حدوث خرق لشروط الوضع في الورشات الخارجية. فتخصيص اليد العاملة في نظام الورشات الخارجية لا يعني بالضرورة انتقال كل الصلاحيات من الإدارة العقابية إلى المؤسسة المستفيدة.

4- يتم العمل لحساب هيئات ومؤسسات عمومية: فالجهات المستفيدة من اليد العاملة العقابية يجب أن تكون هيئات عمومية تابعة للدولة، وهو ما درج القانون على تطبيقه في مختلف النظم التي تقوم على تشغيل المحكوم عليهم، وفي ظل عدم وجود نظام

¹ - المادة 100 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

خصخصة للمؤسسات العقابية في الجزائر فلا يتم نقل كافة صلاحيات الإدارة العقابية من إشراف وإدارة وتمويل وتشغيل للأيدي العاملة إلى المؤسسات الخاصة.

5- إمكانية تخصيص اليد العاملة في الورشات الخارجية للعمل لدى بعض المؤسسات الخاصة: وهو استثناء عن القاعدة السابقة، إذ يمكن استنادا إلى الفقرة الثانية من المادة 100 السابقة الذكر تطبيق هذا النظام في مؤسسات تابعة للقطاع الخاص، مع ضرورة توفر شرط أساسي وهو أن تهدف هذه المؤسسات من خلال مشاريعها إلى تحقيق منفعة عامة، بمعنى تستثنى من ذلك المشاريع ذات الطابع الخاص البحت، حتى لا يخرج العمل عن إطاره الأساسي ويؤدي إلى مخالفة شروطه وقواعده الأساسية بغرض تحقيق الربح الخاص.

ويمكن اعتبار هذا الاستثناء بمثابة خطوة أولى نحو توسيع مجال تطبيق نظام الورشات الخارجية بشكل خاص و نمط استخدام اليد العاملة العقابية بشكل عام، وإشراك القطاع الخاص في ذلك. على الرغم من أن قانون تنظيم السجون الملغى رقم 72-02 قد استثنى بشكل صريح القطاع الخاص من الاستفادة من اليد العاملة العقابية، حيث نصت المادة 143 منه على أن: " يتضمن نظام الورش الخارجية استخدام المحكوم عليهم على شكل جماعة أو فرق مبدئيا تحت مراقبة إدارة السجون، للأشغال ذات الصالح العام التي تتجزأ لحساب الإدارات أو الجماعات العمومية والمؤسسات والمقاولات العامة والقطاع المسير ذاتيا، باستثناء القطاع الخاص". ولم يرد استثناء على هذه القاعدة في القانون نفسه.

وهناك شروط أساسية لتطبيق نظام الورشات الخارجية نصت عليها المادة 101 وما بعدها من القانون رقم 05-04، منها شروط تتعلق بمدة العقوبة السالبة للحرية، وأخرى تتعلق بحسن سيرة المحكوم عليه¹.

6- شروط أخرى: نصت المادة 1/101 على أن:

" يوضع في الورشات الخارجية من المحبوسين:

- المحبوس المبتدئ الذي قضى ثلث 1/3 العقوبة المحكوم بها عليه.

¹ - المادة 101 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

- المحبوس الذي سبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية وقضى نصف 1/2 العقوبة المحكوم بها عليه...".

يتضح من نص المادة أن هناك صنفان من المحبوسين يمكنهم الاستفادة من نظام الورشات الخارجية ويتعلق الأمر ب:

أ- **المحبوس المبتدئ**: وهو المحكوم عليه الذي ليس له سوابق قضائية ولم يحكم عليه في جرائم سابقة، ومصطلح مبتدئ الذي ورد في هذه المادة يشير إلى أن المحكوم عليه لا يعد من ذوي الخطورة الإجرامية، وبالتالي فهو يستحق فرصة لإثبات ندمه على الجرم الذي ارتكبه وقدرته على التأقلم في المجتمع من جديد، ويستثنى من تطبيق نظام الورشات الخارجية المجرمون المعتادون.

وقد وضع القانون شرطاً يتعلق بالمدة، حيث اشترط أن يكون هذا المحبوس المبتدئ قد قضى ثلث 1/3 مدة العقوبة المحكوم بها عليه داخل مؤسسات البيئة المغلقة، وهي فترة كافية تقريبا ليستفيد المحبوس من برامج إعادة التأهيل الموجودة بالمؤسسة والتي تساعده على النجاح في عمله في الورشات الخارجية، وبالأخص البرامج المتعلقة بالتعليم والتكوين المهني والعمل.

ب- **المحبوس المعتاد**: المحبوس المعتاد هو من سبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية، وتأتي استفادته من نظام الورشات الخارجية لكونه قضى نصف المدة المحكوم بها عليه، وبالنظر إلى تفاعله الإيجابي مع برامج إعادة التأهيل داخل المؤسسة يمنح فرصة للعمل في نظام الورشات الخارجية.

ثانياً - إجراءات الوضع في نظام الورشات الخارجية: تم حديدها في الفقرة الثانية من المادة 101 و المادتين 102 و 103 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون.

حيث نصت المادة 101/2¹ على أن: " يتم الوضع في الورشات الخارجية وفقا للشروط المحددة في المادة 95 من هذا القانون، بموجب مقرر يصدره قاضي تطبيق العقوبات، ويشعر به المصالح المختصة بوزارة العدل".

¹ - المادة 101 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

أما المادة 95¹ التي ذكرت في هذه الفقرة فقد نصت على أن: " يتم التكوين المهني داخل المؤسسة العقابية أو في معامل المؤسسات العقابية، أو في الورشات الخارجية، أو في مراكز التكوين المهني".

حيث حددت هذه المادة الأماكن التي يجري فيها التكوين المهني للمحكوم عليهم في ثلاث والمتمثلة في: معامل المؤسسات العقابية، الورشات الخارجية، مراكز التكوين المهني. وتوضيح أكثر لإجراءات الوضع في الورشات الخارجية، ينبغي أولاً تحديد الجهة المكلفة بهذه الإجراءات.

1- الجهة المكلفة بإجراءات الوضع في الورشات الخارجية: كما جاء في نص المادة 2/101 يصدر قاضي تطبيق العقوبات مقرر الوضع في الورشات الخارجية ويشعر به المصالح المختصة بوزارة العدل.

ونصت المادة 103² من القانون رقم 04-05 على أن: " توجه طلبات تخصيص اليد العاملة العقابية إلى قاضي تطبيق العقوبات الذي يحيلها بدوره على لجنة تطبيق العقوبات لإبداء الرأي. وفي حالة الموافقة، تبرم مع الهيئة الطالبة اتفاقية تحدد فيها الشروط العامة والخاصة لاستخدام اليد العاملة من المحبوسين.

ويوقع على الاتفاقية كل من مدير المؤسسة العقابية وممثل الهيئة الطالبة".

من خلال نص هذه المادة يتضح أن الوضع في نظام الورشات الخارجية يتطلب الإجراءات الآتية:

- توجيه طلبات تخصيص اليد العاملة إلى قاضي تطبيق العقوبات، وذلك في ظل الصلاحيات والسلطات الواسعة التي منحت لهذا الأخير بمقتضى قانون تنظيم السجون رقم 04-05.

- يقوم قاضي تطبيق العقوبات بإحالة هذه الطلبات إلى لجنة تطبيق العقوبات لتبدي رأيها فيها، وهي لجنة تم تأسيسها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-180 المؤرخ في 17

¹ - المادة 95 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

² - المادة 103، المرجع نفسه.

ماي 2005¹، المحدد لتشكيلة لجنة تطبيق العقوبات وكيفيات سيرها. يرأس هذه اللجنة قاضي تطبيق العقوبات. ومن بين صلاحيات هذه اللجنة والتي نصت عليها المادة 24 من القانون رقم 04-05: "... دراسة طلبات الوضع في الوسط المفتوح، والحرية النصفية، والورشات الخارجية.."² حيث تبدي اللجنة اقتراحاتها بخصوص هذه الطلبات إما بالقبول أو الرفض.

- في حالة الموافقة على هذه الطلبات، تبرم لجنة تطبيق العقوبات اتفاقية مع الهيئة الطالبة لليد العاملة، تحدد فيها الشروط العامة والخاصة لاستخدام اليد العاملة من المحبوسين.

- يوقع على هذه الاتفاقية كل من مدير المؤسسة العقابية (الذي هو في الأساس عضو في لجنة تطبيق العقوبات) وممثل الهيئة الطالبة.

وتختلف هذه الإجراءات عن تلك المعمول بها في القانون رقم 02-72 الذي تم إلغاؤه، حيث كانت طلبات تخصيص اليد العاملة توجه مباشرة إلى وزير العدل، الذي يؤشر على الطلب ويحيله إلى قاضي تطبيق العقوبات للإدلاء برأيه، ويعاد الطلب مع الاقتراحات الخاصة باستخدام اليد العاملة بعد الدراسة إلى وزير العدل الذي يقرر الموافقة أو الرفض. وفي حالة القبول تعرض على الهيئة الطالبة اتفاقية تحدد فيها الشروط الخاصة باستخدام اليد العاملة التابعة للمؤسسة العقابية، ويوقع التعاقد ممثل الهيئة الطالبة ووزير العدل أو ممثله.

وبالنسبة لإجراءات الوضع في الورشات الخارجية بالنسبة لكل من القانون رقم 05-04 والأمر رقم 02-72، فإن سلطة الفصل في طلب تخصيص اليد العاملة العقابية لا ترجع إلى قاضي تطبيق العقوبات في كلا القانونين، حتى وإن كان الأمر يتم على مستوى لجنة تطبيق العقوبات التي يرأسها هو طبقاً للقانون رقم 04-05. فكلما القانونين لا يمنح لقاضي تطبيق العقوبات سلطة توقيع الاتفاقية مع الهيئة الطالبة، وإنما منحت هذه السلطة لوزير العدل أو ممثله في ظل القانون القديم، وفي القانون الجديد منحت لمدير المؤسسة العقابية³.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 05-180 مؤرخ في 8 ربيع الثاني 1426 الموافق ل 17 ماي 2005، يحدد تشكيلة لجنة تطبيق العقوبات وكيفيات سيرها، نشر في الجريدة الرسمية العدد 35 السنة 42 مؤرخة في 9 ربيع الثاني 1426 الموافق ل 18 ماي 2005.

² - المادة 24 من القانون رقم 04-05، مرجع سابق.

³ - بريك الطاهر، المرجع السابق، ص 52.

وعلى هذا الأساس وجه بعض فقهاء القانون انتقادات للمشرع الجزائري على اعتبار أن التعديل الجديد لم يحمل أي جديد جوهري ماعدا تبسيط الإجراءات من أجل ربح الوقت، من خلال لامركزية سلطة اتخاذ القرار، وكذلك على أساس أن دور قاضي تطبيق العقوبات أصبح محدودا أكثر من قبل، إذ كان في السابق يعهد إليه بدراسة الطلبات وتقديم الاقتراحات، أما في ظل القانون الجديد فهو يتلقى الطلبات ويحيلها فقط للدراسة، وفي حالة الموافقة عليها يوقع مدير المؤسسة العقابية على الاتفاقية، فيكون القرار الذي يصدره قاضي تطبيق العقوبات مجرد إجراء شكلي¹.

2- أسلوب العمل في الورشات الخارجية: نصت عليه المادة 102 من القانون رقم 04-05 حيث جاء فيها:

" يغادر المحبوس الذي وضع في الورشة الخارجية المؤسسة العقابية، خلال الأوقات المحددة في الاتفاقية المبرمة، وفق أحكام المادة 103 من هذا القانون.

يرجع المحبوس إلى المؤسسة العقابية عند انتهاء المدة المحددة في الاتفاقية أو فسخها بأمر من قاضي تطبيق العقوبات.

يمكن إرجاع المحبوس إلى المؤسسة العقابية مساء كل يوم بعد انتهاء مدة دوام العمل.

يتولى مهمة حراسة المحبوس الموضوع في نظام الورشات الخارجية أثناء النقل و خلال أوقات الاستراحة، موظفو المؤسسة العقابية.

ويجوز النص في الاتفاقية على إمكانية مساهمة الجهة المستخدمة في الحراسة جزئيا².

من خلال نص هذه المادة تتضح المعالم الأساسية للوضع في هذا النظام المتمثلة في:

¹ - بريك الطاهر، المرجع السابق، ص 53، 52.

² - المادة 102 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

أ- يتم وضع المحكوم عليه في نظام الورشات الخارجية بعد إبرام اتفاقية بين المؤسسة العقابية والجهة الطالبة لليد العاملة، وفقا للإجراءات التي نصت عليها المادة 103 السابق ذكرها.

ب- الأصل أن العمل في الورشات الخارجية يتطلب بقاء المحبوس خارج المؤسسة العقابية من أجل مواصلة أداء العمل المنوط به، وتتم إعادته إلى المؤسسة العقابية في حالتين:

- تتمثل الحالة الأولى هي حالة انتهاء العقد المحدد المدة الذي يربط المؤسسة العقابية بالجهة الطالبة، وبذلك يكون المحكوم عليه قد أوفى الالتزام الواقع عليه بأداء العمل، وتكون الجهة الطالبة أيضا أوفت بالتزاماتها بتسديد المستحقات المطلوبة وإعادته إلى المؤسسة العقابية مرة أخرى، وهي النهاية الطبيعية لهذا العقد. ويمكن أن تقوم الجهة الطالبة لليد العاملة بإرجاع المحبوس إلى المؤسسة العقابية كل يوم بعد نهاية فترة عمله.

- أما الحالة الثانية فتتمثل فسخ العقد بين المؤسسة العقابية والجهة الطالبة لليد العاملة من قبل قاضي تطبيق العقوبات، وعلى الأغلب فإن فسخ العقد يتم عندما يجد هذا القاضي من خلال ظروف العمل أو أحداث معينة، أن العمل في الورشات يخرج عن الغرض الذي وجد من أجله إما بسبب عدم احترام حقوق المحكوم عليه أو تشغيله ضمن أعمال غير متفق عليها أو مخالفة أحد بنود العقد. ويتولى موظفو المؤسسة العقابية حراسة المحبوس منذ لحظة خروجه من المؤسسة، مع إمكانية الاتفاق على مساهمة الجهة المستخدمة في الحراسة جزئيا.

ج- يعتبر هذا النظام من أهم النظم التي استخدمت لتشغيل المحكوم عليهم خارج أسوار المؤسسات العقابية، ويظهر دور المؤسسات شبه المفتوحة في إعادة تأهيل المحكوم عليهم وجعلهم يعتادون على العمل في الوسط الحر ويطورون مهاراتهم، وكذلك الاستفادة من قدراتهم في مجالات مختلفة.

الفرع الثاني: نظام الحرية النصفية.

يعد هذا النظام أحد نظم تنفيذ العقوبات السالبة للحرية خارج البيئة المغلقة، ويقوم على منح الثقة للمحكوم عليه للخروج من المؤسسة العقابية والعودة إليها مرة أخرى دون

حراسة. وللتعرف على أسس هذا النظام وشروط تنفيذه يتعين بداية تحديد مفهوم الحرية النصفية.

أولاً- مفهوم نظام الحرية النصفية: يعرف هذا النظام على أنه أحد النظم الخاصة بتنفيذ العقوبات السالبة للحرية، والتي يسمح فيها للمحكوم عليه بتنفيذ جزء من العقوبة في الوسط الحر¹. ويتمثل في نقل المحكوم عليهم نهائياً خارج المؤسسة العقابية بصفة فردية، دون رقابة مستمرة لأجل العمل أو الدراسة، مع الالتزام بالعودة إلى المؤسسة العقابية بعد انتهاء العمل، وأن يمضي الأجازات والعطلات بها². وبذلك يختلف نظام الحرية النصفية عن نظام الورشات الخارجية من حيث كون المحكوم عليه في النظام الثاني يخرج من المؤسسة العقابية لأداء عمل تحت إشراف ومراقبة الإدارة العقابية بناء على اتفاق بينها وبين الجهة الطالبة لليد العاملة، في حين أنه نظام الحرية النصفية يخرج المحكوم عليه دون رقابة أو إشراف ومن أجل تحقيق أغراض خاصة به كالدراسة أو العمل أو العلاج.

ويعتبر هذا النظام آخر مراحل النظام التدريجي، وهو مرحلة وسط ما بين الحبس والحرية، وهو بذلك يسهل العودة التدريجية للحياة الحرة بالنسبة للمحكوم عليهم بعقوبات طويلة المدة، وهو في هذا المنظور يشكل مرحلة ضرورية قبل الإقبال على نظام الإفراج المشروط. كما يسمح هذا النظام بعدم إبعاد المحكوم عليه عن عمله الأصلي ووسطه الاجتماعي، وفي الوقت نفسه يسمح له بتجنب البقاء في نظام البيئة المغلقة الذي لم يعد مناسباً له³.

طبق هذا النظام في فرنسا عقب الحرب العالمية الثانية، حيث نص عليه قانون الإجراءات الجزائية الفرنسي لعام 1958 في المادة 473⁴. وتبنى المشرع الجزائري هذا النظام في المادة 104 من القانون رقم 04-05 التي جاء فيها:

" يقصد بنظام الحرية النصفية، وضع المحبوس المحكوم عليه نهائياً خارج المؤسسة العقابية خلال النهار منفرداً ودون حراسة أو رقابة الإدارة ليعود إليها مساء كل يوم".

¹ - Patric Canin, droit pénal général, HACHETTE, paris, 2000, p 145.

² - عبد العظيم مرسى وزير، دور القضاء في تنفيذ الجزاءات الجنائية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978، ص 44.

³ - بريك الطاهر، المرجع السابق، ص 53.

⁴ - G. stefanie, G. Levasseur, R. Jambu-Merlin, op.cit, p 429.

أما عن الغرض الذي من أجله وجد هذا النظام فقد نصت عليه المادة 105 من القانون رقم 04-05 التي جاء فيها: "تمنح الاستفادة من نظام الحرية النصفية للمحبوس، وفق الشروط المحددة في هذا القسم، لتمكينه من تأدية عمل، أو مزاولة دروس في التعليم العام أو التقني، أو متابعة دراسات عليا أو تكوين مهني"¹.

ويظهر الاختلاف بين نظامي الحرية النصفية والورشات الخارجية، من حيث كون الأول لا يمنح الحق في الاستفادة منه إلا للمحكوم عليه الذي استطاع أن يثبت أنه محل ثقة، الأمر الذي يجعل المؤسسة العقابية تثق به إلى درجة أنها تمنحه حرية التنقل خارج المؤسسة العقابية والعودة إليها بعد انقضاء فترة العمل أو الدراسة، دون حراسة من أي جهة على عكس الورشات الخارجية التي يكون فيها المحبوس مرافقا من طرف موظفي الإدارة العقابية، ثم يعود إلى المؤسسة بعد انتهاء فترة العمل أو الدراسة.

وهناك شروط ينبغي توافرها لتطبيق هذا النظام، كما أن هناك إجراءات والتزامات تقع على عاتق المستفيد منه.

ثانيا- شروط تطبيق نظام الحرية النصفية: وردت في المادة 106 من القانون رقم 04-05 وهي شروط تتعلق بفئات المحكوم عليهم الذين يستفيدون من هذا النظام، وتتمثل في:

- 1- المحكوم عليه المبتدئ الذي بقي على انقضاء عقوبته 24 شهرا .
- 2- المحكوم عليه الذي سبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية، وقضى نصف العقوبة وبقي على انقضائها مدة لا تزيد عن 24 شهرا².

بالنظر إلى هذه الشروط يتضح أن نظام الحرية النصفية لا يطبق إلا عندما تكون العقوبة في آخر مراحلها، وهو ما يفسر الثقة الممنوحة للمحكوم عليه الذي يكون قضى الجزء الأكبر من عقوبته في المؤسسة العقابية، وأثبت تفاعله الإيجابي مع برامج إعادة التأهيل، ما يجعله مؤهلا لتجربة نظام كهذا يهيئه للعودة إلى المجتمع من جديد.

¹ - المادة 105 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون.

² - المادة 106، المرجع نفسه.

وبالنسبة لإجراءات الوضع في الحرية النصفية، يوضع المحبوس في هذا النظام بمقرر لقاضي تطبيق العقوبات، بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات، وتشعر بذلك المصالح المختصة بوزارة العدل. حسب ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 106.

ثالثاً- إجراءات الوضع في نظام الحرية النصفية: نصت المادة 1/107 من القانون رقم 04-05 على أن:

" يلتزم المحبوس المستفيد من نظام الحرية النصفية، في تعهد مكتوب، باحترام الشروط التي يتضمنها مقرر الاستفادة..".

حيث أن القانون يلزم المحبوس بالتنفيذ بإجراءات الحرية النصفية في تعهد مكتوب ممضي من طرفه، يتعهد بموجبه بأن يلتزم بالتعليمات المتعلقة بسلوكه خارج المؤسسة العقابية وحضوره الحقيقي للعمل ومواظبته واجتهاده واحترام أوقات الدخول والخروج التي حددها قاضي تطبيق العقوبات ويتم تعيين المحبوس المستفيد من الحرية النصفية بصفة منفردة عند إدارة أو الهيئة المستخدمة، كما يجوز تشغيله في نظام البيئة المفتوحة¹.

يحرر صاحب العمل تصريحاً بتشغيل المحبوس تحت مسؤوليته، وفي هذا الصدد يطبق عليه تشريع العمل، فيما يتعلق بمدة العمل والصحة والضمان الاجتماعي، ويسري عليه الأمر رقم 66-183²، والمتعلق بتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، باستثناء الأجر التي تدفع مباشرة إلى الإدارة العقابية في شكل مكافآت.

ويغادر المحبوس المؤسسة وهو يحمل معه مبلغاً مالياً تدفعه الإدارة العقابية من مكسبه المالي المودع بحسابه لدى كتابة ضبط المحاسبة، لأداء مصاريف النقل والطعام وهو ما نصت عليه المادة 108 من القانون رقم 04-05 .

ويكون المحبوس ملزماً بتبرير مصاريفه من المبلغ المالي المأذون له به، وإرجاع ما بقي منه إلى حسابه لدى كتابة ضبط المحاسبة بالمؤسسة العقابية، وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 108.

¹ - عمر خوري المرجع السابق، ص 390.

² - الأمر رقم 66-183 مؤرخ في 2 ربيع الأول 1386 الموافق ل 21 جوان 1966، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 55، السنة 3، الصادرة بتاريخ 9 ربيع الأول 1386، الموافق ل 28 جوان 1966.

وهناك جزاءات تترتب على إخلال المحبوس بشروط الوضع في الحرية النصفية حددتها المادة 2/107 التي نصت على أنه :

" في حالة إخلال المحبوس بالتعهد، أو خرقه لأحد شروط الاستفادة، يأمر مدير المؤسسة العقابية بإرجاع المحبوس، ويخبر قاضي تطبيق العقوبات ليقرر الإبقاء على الاستفادة من نظام الحرية النصفية، أو وقفها، أو إلغائها، وذلك بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات".

ومن ذلك يتضح أن المحبوس الذي يخل بالالتزامات التي تعهد بها يتم إرجاعه إلى المؤسسة العقابية بأمر من مديرها، ثم يتم إخطار قاضي تطبيق العقوبات ليتخذ الإجراء المناسب في حق المحبوس، إما بإبقائه في نظام الحرية النصفية، أو وقفها أو إلغائها، وذلك يعود إلى درجة جسامة السلوك الذي قام به المحبوس والذي شكل خرقا لشروط استفادته من نظام الحرية النصفية، حيث تترك السلطة للقاضي ليحدد الجزاء المناسب بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات كما هو الحال في النظم السابقة.

المطلب الثاني: العمل في مؤسسات البيئة المفتوحة.

ينطوي مفهوم المؤسسات العقابية المفتوحة على العديد من الإجراءات والتدابير، التي تساعد على بث الأمل لدى المحكوم عليه في الرجوع تدريجيا إلى الحياة العادية¹.

وقد عرف المؤتمر الدولي المنعقد في لاهاي سنة 1950 السجون المفتوحة بأنها "المؤسسات العقابية التي لا تزود بعوائق مادية ضد الهرب مثل الحيطان والقضبان والأقفال والعدد الكبير من الحراس". فالمؤسسات المفتوحة ينبع احترام النظام فيها من ذات النزلاء، فهم يتقبلونه طواعية تقديرا للثقة التي وضعت فيهم ودون حاجة لرقابة خارجية². وبذلك كان أساس وضع المحكوم عليهم في مؤسسات البيئة المفتوحة هو مقدار ما يتمتعون به من ثقة وأهلية لتحمل المسؤولية.

¹ - Jean Claude Soyer, **droit pénal et procédure pénal**, L.G.D.J, Paris, 18eme édition, 2004, p 227.

² - محمد معروف عبد الله، المرجع السابق، ص 35.

وقبل البدء في دراسة أسس وأنواع هذا الصنف من المؤسسات، يجب في البداية التطرق إلى مفهوم مؤسسات البيئة المفتوحة الذي يتضمن تعريفها ونشأتها وأبرز خصائصها.

الفرع الأول: مفهوم مؤسسات البيئة المفتوحة.

ترجع النشأة الأولى لهذا النوع من المؤسسات إلى أواخر القرن 19، إذ أنشأ "كلر هالس" في عام 1891 مستعمرة زراعية في "فيتزفيل" بسويسرا، وانتقلت الفكرة بعد ذلك الولايات المتحدة الأمريكية وتحديدا في كاليفورنيا، ثم انتقلت إلى إنجلترا وألمانيا والدنمارك¹.

قامت العديد من الدول بتجربة مؤسسات البيئة المفتوحة، والتي أثبتت أن البلاد التي تتميز بطابع زراعي هي التي نجحت فيها هذه المؤسسات، ومن بين هذه الدول: سويسرا عام 1875، هولندا عام 1918، الولايات المتحدة الأمريكية عام 1930، إنجلترا عام 1942، السويد عام 1945، وفرنسا عام 1948².

وقد أتاحت الظروف في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية مجالا واسعا لانتشار المؤسسات العقابية المفتوحة، وذلك لكثرة عدد المحكوم عليهم بسبب كثرة أعداد المتعاونين مع العدو، فأنشئت المعسكرات لإيداعهم، وقد أثبتت التجربة نجاح هذه المعسكرات الأمر الذي شجع الكثير من الدول على إنشاء المؤسسات العقابية المفتوحة³.

وتناولت العديد من المؤتمرات السجون المفتوحة، باعتبارها من السجون المهمة في التنظيم العقابي، وكانت كل من بريطانيا والسويد رائدتي تطبيقها، ومن أبرز ما قيل بخصوص هذه السجون ما جاء في محاضر المؤتمر الأول لمكافحة الجريمة ومعاملة المذنبين (جنيف 1955)⁴ التي حددت بعض الشروط المتعلقة باختيار المحكوم عليهم للاستفادة من نظام البيئة المفتوحة، حيث جاء فيها: " يتعين عدم توقف معيار اختيار النزلاء على نوع العقوبة أو مدتها، إنما يتعداه إلى أساس تقبل السجين للنظام المطبق في هذه

¹ - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 526.

² - عمر خوري، المرجع السابق، ص 395.

³ - محمد أحمد المشهداني، المرجع السابق، ص 181.

⁴ - www.un.org: NATIONS UNIES, Assemblée Générale, Les établissements ouverts, recommandations adoptées par la Section II. Premier Congrès des Nations Unies en matière de prévention du crime et de traitement des délinquants. Genève 22 août – 3 septembre 1955. Genève.

المؤسسات، وذلك عن طريق إجراء الفحوص النفسية والطبية والاجتماعية المسبقة على المحكوم عليهم، كما يتعين توفير كادر من الموظفين المدربين على التعامل مع نزلاء هذه المؤسسات إضافة إلى ذلك عدم جعل مجموع النزلاء يزيد عن 100 (من 50 إلى 100) بغية توفير جو من العلاقة المباشرة بين الموظفين والنزلاء، إلى جانب ضرورة الحصول على تعاون من سكان المناطق المحيطة بالمؤسسة، بعد شرح أهداف المؤسسة لهم. وهذا النوع من المؤسسات العقابية لا يلجأ إلى وسائل القسر والإكراه لإخضاع المحكوم عليهم للنظام، إنما يحقق ذلك من خلال تطبيق أساليب التأهيل المقررة لإصلاحهم¹. كما أن هذه المؤسسات تعتمد على قابلية المحكوم عليهم على التفاعل مع هذه البيئة من جهة ودعم المجتمع الخارجي من جهة أخرى، مع الحرص على أن لا يكون عدد المحكوم عليهم كبيرا بالشكل الذي يؤثر سلبا على توفير الاهتمام الكامل لهم.

ومن بين مزايا هذه المؤسسات أن لها أثرا كبيرا في تحقيق الأغراض الحديثة للعقوبة، إذ يمنح المحكوم عليهم قدرا كبيرا من الحرية، الأمر الذي يوظف فيهم الاعتداد بالنفس والندم على الجرائم التي ارتكبوها، والحرص على السلوك القويم حتى يثبتوا جدارتهم بالثقة التي وضعت فيهم².

وقد اعتبر مؤتمر الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة ومعاملة المجرمين (1955) أن مؤسسات البيئة المفتوحة " سجلت خطوة هامة في تطور النظم العقابية في هذا العصر، وهي تمثل إحدى النظم الأكثر انسجاما مع مبدأ تفريد التنفيذ العقابي الذي يهدف إلى إعادة التأهيل الاجتماعي. ويمكن أن تساهم هذه المؤسسات في التقليل من مساوئ عقوبة السجن والحبس قصير المدة³.

وتختلف مؤسسات البيئة المفتوحة عن المغلقة من حيث النظام المتبع فيها من نواحي عديدة أهمها:

أولاً- من حيث الطبيعة العمرانية: تتميز مؤسسات البيئة المفتوحة بغياب وسائل الحراسة المادية والمعنوية التي تميز مؤسسات البيئة المغلقة (مثل الأسوار العالية، الحواجز،

¹ - أكرم عبد الرزاق المشهداني و نشأت بهجت البكري، المرجع السابق، ص 537.

² - محمد أحمد المشهداني، المرجع السابق، ص 179.

³ - <http://www.un.org>: Op.cit.

الأسلاك الشائكة، الأعداد الكبيرة من الحراس المسلحين..)، وبذلك تقوم هذه المؤسسات على منح جانب من الثقة للمحكوم عليه لتأهيله على النحو المطلوب¹.

ثانيا- من حيث فرض النظام: يبنى النظام داخل المؤسسة العقابية ذات البيئة المفتوحة على أساس الثقة، مع ترك هامش كبير من الحرية للمحبوسين لإحياء الشعور بالمسؤولية لديهم، وجعلهم يبادرون بإرادتهم إلى احترام النظام داخل المؤسسة، من باب الإحساس بالواجب، دون وجود وسائل القسر كالحراسة المشددة والمقربة، فالحراسة تكون بسيطة وغير مقربة، والمحبوس يكون فيها حر الحركة والتنقل داخل المحيط الخاص بالمؤسسة، مع رسم حدود بسيطة لا يمكنه تجاوزها في إطار تحضيره للخروج للمجتمع². ولذلك تساهم هذه المؤسسات مساهمة كبرى في إنجاح برامج التأهيل الاجتماعي بما تبثه في المحكوم عليه من ثقة في نفسه وفي المجتمع، وبما تخلق لديه من إرادة التأهيل والعودة إلى الحياة الاجتماعية الطبيعية. كما يسود مؤسسات البيئة المفتوحة جو عادي شبيه بجو المجتمع، فلا يعيش السجين في العزلة الاجتماعية³.

ثالثا- من حيث أسلوب تنفيذ العقوبة: لا تركز مؤسسات البيئة المفتوحة على سلب حرية المحبوس كعنصر أساسي في تنفيذ العقوبة السالبة للحرية، وإنما تعتبره عنصرا ثانويا على خلاف المؤسسات ذات البيئة المغلقة، فهي تركز بالأساس على العمل كأسلوب لتنفيذ العقوبة السالبة للحرية، وفي الوقت نفسه كأحد البرامج الأساسية لإعادة التأهيل بل إن العمل يعد أساس إنشائها، وهو إما أن يكون نشاطا ذا طابع زراعي وفلاحي أو في شكل مصنع أو ورشة أو محيط لممارسة النشاطات الحرفية.

ولضمان نجاح مؤسسات البيئة المفتوحة، لا بد من توافر الشروط الآتية:

1- ألا تكون معزولة بشكل يسبب استياء الموظفين من تلك العزلة. ودرجة لا يتحقق معها الغرض الأساسي للعمل المتمثل في إعادة تأهيل المحكوم عليهم. إذ أن جعل مؤسسات البيئة المفتوحة في أماكن زراعية لا يعني بالضرورة أن تكون معزولة تماما عن العمران

¹ - Paul-Roger Gontard, op.cit, p 17.

² - عثمانية لخميسي، المرجع السابق، ص 178.

³ - عبد الله بن عبد العزيز اليوسف، واقع المؤسسات العقابية والإصلاحية وأساليب تحديث نظمها الإدارية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص 206.

والمرافق الضرورية، لأن ذلك سيكون مرهقا للجهاز الإداري ومما يؤثر على أدائه العمل المكلف به.

2- يجب تشغيل المحكوم عليهم في أعمال تعدهم وتؤهلهم للعمل بعد الإفراج عنهم في مهن نافعة مثل الإعداد للعمل الزراعي أو الصناعي أو المهني¹.

3- يجب أن يكون موظفو المؤسسة على صلة وثيقة بالمحكوم عليهم، يتفهمون أخلاق كل منهم واحتياجاته الخاصة ومشاكله الشخصية، بشكل يؤثر إيجابا فيه وهذا يتوقف على حسن اختيار الموظفين.

4- يجب أن يكون عدد المحكوم عليهم محدودا، بشكل يسمح لمدير المؤسسة وموظفيها بمعرفة شخصية كل منهم بصفة دقيقة.

5- يجب على إدارة المؤسسة المفتوحة أن تتعاون مع الجمهور بصفة عامة والمجتمع المحلي بصفة خاصة، وإحاطته علما بوظيفة المؤسسة في إصلاح وتأهيل المحكوم عليهم². إذ أن توعية الرأي العام بأهمية ودور مؤسسات البيئة المفتوحة في إعادة تأهيل المحكوم عليه له أثر كبير في تحقق هذا الغرض، خاصة مع وجود آراء تعارض وجود هذه المؤسسات وتعتبر أنها تحقق جزء من الرفاهية للمحكوم عليه بشكل يجعل هيبة العقوبة تتضاءل أو تنعدم.

الفرع الثاني: طبيعة العمل في مؤسسات البيئة المفتوحة في الجزائر.

نص المشرع الجزائري على نظام البيئة المفتوحة في القانون 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، وذلك في المواد من 109 إلى 111 منه.

وقد ورد في نص المادة 109 تحديد لأنواع المؤسسات العقابية المفتوحة في الجزائر، حيث نصت المادة على أن: "تتخذ مؤسسات البيئة المفتوحة شكل مراكز ذات طابع فلاحي أو صناعي أو حرفي أو خدماتي أو ذات منفعة عامة وتتميز بتشغيل وإيواء المحبوسين بعين المكان".

¹ - عمر خوري، المرجع السابق، ص 394 و395.

² - المرجع نفسه، ص 394 و395.

توضح هذه المادة أصناف العمل التي تمارس ضمن مؤسسات البيئة المفتوحة وهي الأعمال الفلاحية أو الصناعية أو الحرفية أو الخدماتية أو ذات المنفعة العامة، مما يجعل هذه المؤسسات تختلف وتتنوع بحسب طبيعة العمل الذي يمارس فيها.

أولاً- أنواع مؤسسات البيئة المفتوحة: هناك ثلاث أنواع أساسية للأعمال التي يمارسها المحكوم عليهم داخل مؤسسات البيئة المفتوحة، وتتنوع المؤسسات تبعاً للأعمال التي تمارس بها.

1- مؤسسات ذات طابع فلاحى: يعتبر العمل في المجال الزراعي وسيلة لتهيئة التدريب الحرفي وبالأخص للمساجين الذين يأتون من مناطق ريفية أو مناطق زراعية. ويمكن استخدام السجين في هذه الأعمال الزراعية قبيل الإفراج عنه. وفي الوقت نفسه فإن الزراعة تعتبر عاملاً مهماً في اقتصاديات السجن أو المؤسسة الإصلاحية¹.

ويعد العمل الزراعي والفلاحي من الأولويات التي ركزت عليها النظم العقابية بالنظر إلى أهميتها، حيث ركز المؤتمر السابع للمؤسسات العقابية المنعقد في "بودابست" عام 1905، وتحديداً في البند الثاني من الاتفاقية الصادرة عنه، على نظم العمل في المؤسسات العقابية وتحديداً على العمل الزراعي، وأقر مجموعة من الشروط التي يتعين على الإدارة العقابية مراعاتها من بينها:

أ- لا ينبغي أن يكون العمل المفروض على المساجين من قبيل الأعمال السهلة جداً والتي يستهتر بها السجين ولا يبالي بأدائها، ولا من ضمن الأعمال الصعبة جداً بدرجة تجعله يكره أدائها أو تتسبب له في ضرر جسدي أو نفسي.

ب- أن يكون العمل مدفوع الأجر ومن قبيل الأعمال المشابهة للعمل الحر.

ج- المنتجات الزراعية الناتجة عن عمل السجناء يجب أن توجه إلى الاستهلاك داخل المؤسسات العقابية بدرجة أولى.

د- يتم تحديد المساجين المكلفين بالعمل الزراعي حسب الإمكانيات والقدرات الخاصة بكل سجين طبقاً لمبدأ المعاملة الفردية².

¹ - عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 274.

² - Paul-Roger Gontard, opcit, p 126.

ونظرا لأهمية هذا الصنف من الأعمال، عادة ما تتجه الكثير من المؤسسات الإصلاحية عبر العالم إلى اعتماد نمط تشغيل المحكوم عليهم في الميدان الفلاحي الزراعي، وذلك بتوفير أراض مناسبة للزراعة. وحتى داخل المؤسسات العقابية المغلقة يمكن تخصيص أراض كبيرة على شكل مزارع بغرض تشغيل المحكوم عليهم، ولذلك اعتبر تشغيل المحكوم عليهم في الميدان الزراعي عماد تشغيل المحكوم عليهم المؤسسات العقابية¹. وذلك بالنظر إلى الفائدة الكبيرة التي يحققها هذا النمط من التشغيل بالنسبة للمحكوم عليه والمؤسسة العقابية، وللمجتمع ككل، من خلال مساهمته في استغلال اليد العاملة العقابية في زيادة الإنتاج الزراعي وتلبية حاجات المؤسسات العقابية.

ففي بعض الحالات تكون المؤسسات العقابية متواجدة في أماكن تتوفر بها أراضي صالحة للزراعة فيتم استغلالها في تشغيل وعمل المحكوم عليهم في الميدان الزراعي، الذي غالبا ما يهدف بالدرجة الأولى إلى إشباع الحاجيات الاستهلاكية من الخضر والفواكه للمؤسسات الإصلاحية ذاتها. ولا تقتصر أهمية الإنتاج الزراعي على تغطية احتياجات المؤسسة العقابية، بل تتعداه في الكثير من الحالات إلى إشباع حاجات المؤسسات الرسمية الأخرى من المنتجات الزراعية والفلاحية الفائضة عن حاجة المؤسسة العقابية. كما يمكن أيضا أن تتم الاستعانة بالمحكوم عليهم لتشغيلهم للعمل في بعض المزارع التابعة للقطاع العام ضمن شروط محددة².

ولا تقتصر هذه المؤسسات على العمل الزراعي وحده، بل تشمل تربية الحيوانات كعمل مريح والذي يكون في الوقت نفسه وسيلة للتدريب الحرفي ذات قيمة كبيرة. ولأجل الحصول على أقصى ما يمكن من الفائدة في ممارسة العمل الزراعي بالنسبة لكل من تدريب المساجين الحرفي والإنتاج العالي، يجب أن تدار الأعمال الزراعية على الأسس الفنية الحديثة، وأن تزود المزارع بأحدث الآلات والوسائل الزراعية، وفي جميع الأحوال لا بد من تأمين الحراسة الكافية للسجناء عند اشتغالهم في المزارع. ولا شك أن هذه الحراسة تكون صعبة إلى حد ما، ولكن يمكن تلافي هذه الصعوبة بزيادة عدد الحراس أثناء عمل المساجين خارجا في المزرعة، وتوزيع الحراس بشكل فني يؤمن المراقبة الكافية التي تتناسب مع

¹ - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 115.

² - المرجع نفسه.

ظروف العمل¹. مع الإشارة إلى أن المحكوم عليهم المستفيدين من نظام العمل في البيئة المفتوحة، يحوزون على قدر كاف من الثقة التي منحت لهم بالنظر إلى سلوكهم واستعدادهم للعمل في هذه البيئة، إلا أن ذلك لا يمنع من تأمين الحراسة طالما أن العمل يتم في مزارع وأماكن مفتوحة.

ويعد عمل المحكوم عليهم في القطاع الزراعي من أقدم أنواع العمل التي اعتمدت في ميدان عمل المحكوم عليهم، وهو يعود بالنفع عليهم. إلا أنه لا يمكن اعتماده إلا بعد توفير القواعد والشروط والوسائل اللازمة لإنجاح هذا العمل وأهمها الظروف الأمنية².

وبالنسبة للعمل ذو الطابع الفلاحي في الجزائر، تشير الإحصائيات إلى زيادة أعداد المستفيدين من العمل بمؤسسات البيئة المفتوحة، وتقع هذه المؤسسات في محيطات فلاحية، وهي مخصصة لاستخدام المحكوم عليهم في أعمال الفلاحة وتكوينهم مهنياً، ومن بين هذه المؤسسات:

ح- مسرغين (وهران).

- مجبارة (الجلفة).

- البيوض (عين الصفراء).

- تليلان (أدرار)

- بوكعبن (باتنة)³.

وتقوم هذه المؤسسات بدور هام في تشغيل المحكوم عليهم بهدف إصلاحهم وإعادة تأهيلهم، فمؤسسة مسرغين بولاية وهران التي أعيد فتحها في ديسمبر 2007، حققت نتائج اعتبرت إيجابية في هذا المجال، حيث أنها تتكفل بإيواء المحكوم عليهم وتكوينهم. وتتربع على مساحة 360 هكتار وتتسع لـ 200 محبوس، وتتمثل أول تجربة زراعية بهذه المؤسسة في زراعة البطاطا، التي أعطت مردوداً بلغ 117 قنطار وذلك بفضل العمل الجاد لهؤلاء المساجين الذين أثبتوا قدرتهم على الاندماج اجتماعياً⁴. كما يمارس المحكوم عليهم بهذه

¹ - عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 275.

² - أحسن طالب مبارك، المرجع نفسه، ص 115، 116.

³ - تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/11/30 الساعة 16:00 : www.mjjustice.dz

⁴ - عمر خوري، المرجع السابق، ص 401، 400.

المؤسسة عدة أنشطة فلاحية، حيث يتخصص كل فوج في نشاط معين من النشاطات الزراعية مثل زراعة الخضار داخل البيوت البلاستيكية، رعاية أشجار التفاح، تربية النحل، وغيرها من التخصصات الفلاحية¹.

2- مؤسسات ذات طابع صناعي: تشمل الأعمال الصناعية أنواعا عديدة من إنتاج المواد والسلع، وفي الوقت نفسه فإن التدريب المهني على الأعمال الصناعية يعتبر عنصرا مهما في عملية الإصلاح والتأهيل سواء بالنسبة للسجين داخل السجن أو بعد انتهاء محكوميته وإخلاء سبيله. وتختلف الأعمال الصناعية التي يمكن تطبيقها في المؤسسة العقابية بحسب طبيعة هذه المؤسسة وعدد سكانها وأعمارهم ونوعية المساجين أنفسهم. كما أن الصناعة التي يمكن إدخالها المؤسسة العقابية تتوقف على توفر الفنيين والمدربين وحاجة المنطقة إلى تنوع الإنتاج الصناعي. إضافة إلى مدى تأثير نوع التدريب الصناعي للإعداد لهذه المهنة. كل هذه العوامل تؤثر على اختيار نوعية العمل الذي يساعد على نجاح عملية التأهيل².

ويشكل العمل في ميدان الصناعة في المؤسسات العقابية نمطا مهما من أنماط العمل، والأعمال الصناعية التي يمكن ممارستها في المؤسسات العقابية كثيرة ومتنوعة منها: صناعة الأحذية، صناعة السجاد، التجارة، الصناعات الجلدية، صناعة النسيج، تصليح الآلات الكهربائية والماكينات، تصليح الراديو والتلفزيون، إلى غير ذلك من الصناعات المختلفة التي يمكن أن تحقق غرضين أولهما تأهيل المساجين وثانيهما الإنتاج الصناعي للربح، ولذلك كان من الضروري تنظيم عمليات الإنتاج والتسويق، ودراسة السوق المحلية ومدى حاجتها إلى نوع الصناعات الاستهلاكية التي تنتجها المؤسسة العقابية. ولا بد أن يشرف على العمل الصناعي وإعداد البرامج مدير مدرب مع عدد كاف من المساعدين في مختلف الاختصاصات لإدارة العمل فنيا، ولا بد من تنسيق برامج التدريب الصناعي مع بقية البرامج التربوية وبرامج التربية الاجتماعية ليستطيع البرنامج الصناعي أن يحقق الغرض الأساسي منه وهو التأهيل³.

¹ - عمر خوري، المرجع السابق، ص 401، 400.

² - عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 275.

³ - المرجع نفسه، ص 276.

ورغم أهمية هذا الصنف من الأعمال من الناحية الاقتصادية، إلا أن الغرض التأهيلي يجب أن يسمو على تحقيق الربح المادي، لأن العمل يساعد المحكوم عليه على تعلم مهارات وتقنيات تساعده على مزاوله عمل بعد الإفراج عنه يضمن له الكسب الشريف.

3- العمل في ميدان الصيانة: عمل المساجين في ميدان الصيانة من الأمور المتعارف عليها في الأعمال التي يمارسها المحكوم عليهم منذ فترة طويلة، ويمكن القول أن هذا النوع عرف منذ نشأة السجون كمؤسسات اجتماعية¹.

وقد كان العمل في ميدان الصيانة موجهًا أساسًا إلى العمل القسري (أي التشغيل الإجباري للمساجين)، لكن بتطور المؤسسات العقابية وتنوع معداتها ومحتوياتها من المعدات والوسائل الضرورية لتسييرها، تنوعت أيضًا أعمال الصيانة على اختلاف أنواعها، لذلك فتح هذا النوع من الأعمال داخل المؤسسات العقابية بشكل يسمح بتنوع الأعمال والمهام الموكلة للمساجين أنفسهم، سواء كان ذلك على شكل مهام قسرية (بالنسبة للدول التي بقيت تعمل بعقوبة الأشغال الشاقة الإجبارية) أو أعمال اختيارية مدفوعة الأجر. وتشمل مهام الصيانة من جملة ما تشتمل عليه عدة أعمال من بينها: أعمال النظافة، أعمال المطبخ، أعمال المغسلة، أعمال الصيانة والترصيص والترميم والسباكة، إصلاح وصيانة المعدات الكهربائية، أعمال وصيانة المعدات الميكانيكية، أعمال وصيانة المعدات والأدوات الخشبية (النجارة)، أعمال وصيانة المعدات والمواد الحديدية (الحدادة). وبصورة عامة تتعلق أعمال الصيانة في المؤسسات العقابية بأعمال التصليح والترميم وكل الأمور المتعلقة بضرورة حسن سير المؤسسة ومعداتها ككل، ولكن لا يقوم بها المحكوم عليهم لوحدهم، إنما تحت إشراف وأوامر القائمين على الأمور في المؤسسات الإصلاحية ومراقبة مختصين². ويبقى اختيار المحكوم عليهم لعمل من هذه الأعمال يخضع للشروط نفسها المطبقة في مؤسسات البيئة المغلقة والتي تم التطرق إليها سابقًا والمتعلقة بتوفر الخبرة في مجال العمل، والفرص المتاحة لاختيار نوع من هذه الأنواع وكذلك مدى استعداد ورغبة المحكوم عليه في تقبل هذا العمل.

ثانياً- شروط الوضع في مؤسسات البيئة المفتوحة: بالنسبة لشروط الاستفادة من نظام البيئة المفتوحة في القانون الجزائري، فهي ذاتها شروط الاستفادة من نظام الورشات

¹ - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 118.

² - المرجع نفسه، ص 119.

الخارجية، وهو مانصت عليه المادة 110 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، حيث يستفيد من هذا النظام:

- 1- المحبوس المبتدئ الذي قضى ثلث العقوبة المحكوم بها عليه.
- 2- المحبوس الذي سبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية وقضى نصف العقوبة المحكوم بها عليه.

ويتخذ قاضي تطبيق العقوبات مقرر الوضع في نظام البيئة المفتوحة بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات، وإشعار المصالح المختصة بوزارة العدل بذلك. وفي حالة المخالفة لشروط الوضع في البيئة المفتوحة، يقرر الرجوع إلى نظام البيئة المغلقة بنفس الطريقة التي تم بها الوضع في نظام البيئة المفتوحة، وهذا حسب ما نصت عليه المادة 111 من القانون رقم 04-05.

بالنسبة لأهمية هذا النظام، كشف تطبيقه العديد من المزايا أهمها:

- 1- يسود هذه المؤسسات جو عادي شبيه بالجو الاجتماعي، فلا يعيش السجين في عزلة اجتماعية، وهذا الأمر مهم من الناحية النفسية، وكذلك يؤثر إيجابيا على أدائه للعمل، ويحفظ توازنه النفسي وبقية من الاضطرابات النفسية والملل.
- 2- تساهم هذه المؤسسات بشكل كبير في إنجاح برامج التأهيل الاجتماعي، بما تبثه في المحكوم عليه من ثقة في نفسه وفي المجتمع وبما تخلق لديه من إرادة التأهيل والعودة إلى الحياة الاجتماعية الطبيعية.
- 3- تقرض نظاما إصلاحيا ملائما للمجرمين المبتدئين والمجرمين بالصدفة، من خلال حمايتهم من الاختلاط بالمجرمين الخطرين في السجون المغلقة.
- 4- تعتبر أقل تكلفة من السجون المغلقة من حيث بنائها وإدارتها وحراستها¹.
- 5- يمكن هذا النظام المحكوم عليه من أداء واجباته نحو عائلته من إشراف ورقابة، كما يكسبه عملا يتمكن من خلاله من إعالة أسرته، ولا شك أن هذا الأمر يجنب انحراف

¹ - عبد الله بن عبد العزيز اليوسف، المرجع السابق، ص 206.

بعض الأسر بسبب دخول من يعيّلها السجن، كما يساعده على اكتساب خبرة تمكنه من الحصول على عمل بعد الإفراج عنه¹.

ورغم كل هذه المزايا فقد وجهت العديد من الانتقادات لهذا النوع من النظم من بينها:

1- أنها تقلل من القيمة الرادعة للعقوبة، بسبب ضعف النظام المفروض فيها، فلا يشعر المحكوم عليه أنه معاقب فعليا، بفضل ما توفره هذه المؤسسات من إمكانيات تجعلها تختلف عن السجون بمعناها الحقيقي.

2- كذلك تتيح هذه المؤسسات مجالا لهروب المساجين بسبب ضعف الحراسة.

3- خطر اتصال المحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية بأشخاص خارجها²، بحكم أن الحراسة غير مشددة.

وهذه الانتقادات يرد عليها من حيث أنه:

1- هذه المؤسسات العقابية قائمة سلب حرية المحكوم عليه، وسلب الحرية في حد ذاته كاف لتحقيق ردعه وزجره، وإذا أخذنا في الاعتبار الصفات الواجب توافرها في المحكوم عليه المستفيد من الوضع في نظام البيئة المفتوحة نجد أنه أهل للثقة وجدير بالتقدير وكفاء لتحمل المسؤولية، ويكون سلب حريته كافيا لردعه.

2- كما أن نسبة هرب المحكوم عليهم من هذه المؤسسات هي نسبة ضئيلة، لأن انتقائهم يتم بطريقة مدروسة من أجل تفادي مثل هذه السلبات.

3- إن اتصال المحكوم عليهم بأخرين من خارج المؤسسة العقابية غير مبرر دائما، ويمكن تفادي هذا النقد بإنشاء مؤسسات مفتوحة خارج المناطق الآهلة بالسكان والمزدحمة وهو ما يتم بالفعل حاليا كما في حالة المؤسسات المفتوحة في المناطق الزراعية³.

ومن بين الإشكالات المتعلقة بالوضع في البيئة المفتوحة، يرى بعض الباحثين أن المشرع الجزائري قد وقع في تناقض عندما اعتبر مؤسسات البيئة المفتوحة مؤسسات عقابية قائمة بذاتها يحكمها نظام مختلف عن نظام البيئة المغلقة، في حين أعطى سلطة التوجيه

¹ - عمر خوري، المرجع السابق، ص 396 و 397.

² - نبيه صالح، المرجع السابق، ص 218.

³ - المرجع نفسه.

إلى البيئة المفتوحة لقاضي تطبيق العقوبات ولجنة الترتيب، في حين أنه كان من المفترض أن تمنح سلطة التوجيه لقاضي الحكم في تقرير العقاب فالأمر يتعلق بتنفيذ عقوبة، فكما ينطق قاضي الموضوع بعقوبة سالبة للحرية مع الأمر بوقف تنفيذها جزئيا أو كليا، أو بعقوبة سالبة للحرية نافذة في مؤسسة مغلقة، فمن باب أولى أن ينطق بعقوبة سالبة للحرية نافذة في مؤسسة من مؤسسات البيئة المفتوحة إذا ما رأى أن المتهم يمثل لأول مرة أمام القضاء، ولا يشكل أي خطورة إجرامية وأنه مجرم عرضي بالصدفة، وبالتالي يأمر أن تنفذ العقوبة الصادرة ضده في البيئة المفتوحة¹. حيث يتم العمل بهذا النظام في القانون الفرنسي، فعندما ينطق القاضي بعقوبة تساوي أو تقل عن سنة واحدة حبس، يجوز أن يقرر بأن هذه العقوبة يجب أن تطبق مباشرة ضمن نظام الحرية النصفية، أو إيداع المحكوم عليه مؤسسة عقابية للبيئة المفتوحة، ويمكن أن يستفيد من هذا التدبير المحكوم عليه الذي يثبت ممارسته لنشاط، أو تلقي تعليم والمواظبة على حضور الدروس، أو يثبت إجراءات لتربص، أو مزاولته لعمل مؤقت بغرض الإدماج الاجتماعي، أو مشاركته الأساسية في إعالة أسرته كأن يكون المعيل الوحيد، أو يثبت حاجته لمتابعة علاج طبي². إذ أن التطبيق المباشر لنظام الحرية النصفية أو الوضع في مؤسسات البيئة المفتوحة يجعل المحكوم عليه يحافظ على الروابط الأسرية وعلى علاقته بعمله ووظيفته الأصلية³. ولمراعاة هذه الحالات أجاز القانون الفرنسي الحكم مباشرة بتوجيه المحكوم عليه إلى نظام الحرية النصفية دون إيداعه مؤسسات البيئة المغلقة مع إمكانية تطبيق الحرية النصفية في إطار النظام التدريجي كما هو الحال في القانون الجزائري.

إلا أن هذا الرأي يرد عليه، أولا من حيث أن الصلاحيات الممنوحة لقاضي تطبيق العقوبات قد تغيرت ومنح صلاحيات واسعة بموجب القانون رقم 05-04، فأصبحت العديد من الإجراءات توكل إليه ولم تكن من ضمن صلاحياته في السابق، ذلك أنه من خلال ترأسه للجنة تطبيق العقوبات يمكنه إقرار الإجراء المناسب لمصلحة المحكوم عليه بعد استشارة أعضاء اللجنة التي تكون أدرى بظروف تنفيذ العقوبة والمرحلة التي سيقبل عليها المحكوم عليه، فالأمر لا يعد من اختصاصات قاضي الحكم.

¹ - عثمانية لحميسي، المرجع السابق، ص 176.

² - Patrick Canin, op.cit, p145.

³ - Jaques Leroy, op.cit, p484.

ثم إن القول بوجوب إصدار قاضي الحكم حكما يقضي بتحويل المحكوم عليهم مباشرة إلى مؤسسات البيئة المفتوحة هو أمر يناقض مراحل النظام التدريجي المتبع في الجزائر، والذي يقتضي وجود تدرج في الانتقال من مرحلة الصرامة الموجودة في مؤسسات البيئة المغلقة إلى مرحلة النظم القائمة على الثقة وذلك حرصا على مصلحة المحكوم عليه، إذ لا يتم الوضع في مؤسسات البيئة المفتوحة إلا بعد التأكد من أن المحكوم عليه محل ثقة، وهو أمر لا يمكن إثباته إلا إذا اجتاز برامج التأهيل بنجاح وأثبت جدارته، وهذه الأمور لا يمكن أن تتضح لقاضي الحكم خلال جلسات المحاكمة بل يثبتها الواقع بعد الخضوع لبرامج التأهيل المناسبة وأساليب المعاملة العقابية.

أما إذا كان المتهم مبتدئا وارتكب جرائم بسيطة تدل على انعدام الخطورة الإجرامية، فإن المجال هنا يكون مفتوحا أمام قاضي الحكم لتطبيق العقوبات البديلة التي وجدت خصيصا لهذا الغرض، ولتجنب مساوئ الحبس القصير المدة، مثل العمل للنفع العام، والمراقبة الالكترونية، وليس الإحالة مباشرة إلى نظام البيئة المفتوحة.

خلاصة الفصل الثاني

في هذا الفصل تمت دراسة أماكن تنفيذ العقوبات السالبة للحرية وهي المؤسسات العقابية بأنواعها، فهناك نظم احتباس عديدة تطبق في المؤسسات العقابية منذ القدم، كما أن هناك نظم استحدثت جراء تطور السياسة العقابية تحت تأثير الاتجاهات الفكرية الحديثة.

وتختلف هذه النظم من حيث درجة التقارب والاختلاط بين المحكوم عليهم من جهة، ودرجة الحرية الممنوحة لهم من جهة أخرى. وتختلف نظم تشغيل المحكوم عليه من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة العقوبة المطبقة عليه ودرجة خطورته الإجرامية.

وتبعاً لذلك وجدت أنماط لتشغيل المحكوم عليه أولها في مؤسسات البيئة المغلقة، حيث يكون التركيز على الحراسة المشددة ومنع المحكوم عليه من الهرب إلى جانب الاهتمام بتأهيله وإدماجه في نظام تعليم وعمل يساعد على إعادة تأهيله، حيث تكون الأعمال التي يمارسها المحكوم عليه في البيئة المغلقة ذات خصوصية تتناسب وتلك المؤسسات والإمكانات المتاحة بها. ويتمثل النوع الثاني في العمل في البيئة شبه المفتوحة التي تساعد المحكوم عليه على التدرج في الانتقال من سلب الحرية إلى الحرية التامة، من خلال مشاركته في ورشات عمل خارج المؤسسة، إضافة إلى العمل في البيئة المفتوحة أين تقام مؤسسات عقابية خصيصاً لهذا الغرض تكون لها مواصفات خاصة ونظام مختلف عن المؤسسات الأخرى على اعتبار أنها تضم محكوم عليهم أهل للثقة لمساعدتهم على الاندماج مجدداً في المجتمع.

الفصل الثالث

قواعد العمل الخاصة ببعض أصناف المساجين

هناك فئات خاصة من المساجين خصها القانون بإجراءات تميزها عن غيرها، وهذا التمييز لا يتعلق بجوهر تطبيق القانون " فكل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن التذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، وذلك حسب نص المادة 32 من دستور الجزائر¹. هذا المبدأ تدعمه المواثيق الدولية، ومثال ذلك مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن المشار إليها " مبادئ بشأن الاحتجاز أو السجن"²، حيث جاء في المبدأ الأول منها: " يعامل جميع الأشخاص المحرومين من حريتهم في كافة الأوقات معاملة إنسانية و باحترام لكرامة الشخص الإنساني الأصلية". وقد أقرت المادة 7 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بمبدأ المساواة " الناس جميعا سواسية أمام القانون ولهم الحق في المساواة أمام القانون دون تمييز"³.

وتشغيل المساجين باعتباره حقا لهم من الأمور التي ينبغي أن لا تخضع للتمييز، فهو حق لهم وإلزام في الوقت نفسه ويجب أن يضمن لهم متى سمحت إمكانيات المؤسسة بذلك، في هذا السياق نصت القاعدة رقم 96 من قواعد نيلسون مانديلا على أن " يجب إتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل و/أو المشاركة بنشاط يساهم في إعادة تأهيلهم على أن يقرر طبيب أو غيره من اختصاصيي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية.

يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي..."

فالسجين سواء كان رجلا أو امرأة أو حدثا يستوي هؤلاء جميعا في فرص الشغل كل حسب قدرته وما يمكن أن يكون أهلا لأدائه من الأعمال، ويستثنى من هؤلاء من لم تمكنه حالته الصحية من العمل إما لمرض أو عاهة إذ لا تكليف فيما فيه هلاك المكلف⁴.

إنما تكون هذه الاختلافات المتعلقة ببعض الفئات جاءت من منطلق أن هذه الفئات تحتاج مراعاة أكثر لظروفها عند تطبيق أساليب المعاملة العقابية عليها، حتى لا يكون تطبيقها مرهقا ومعجزا بالنسبة لها. ومن بين هذه الفئات التي تتطلب تنظيما خاصا عند

¹ - القانون رقم 01-16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 الموافق ل 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، نشر بالجريدة الرسمية عدد 14 السنة 53، المؤرخة في 27 جمادى الأولى 1437 الموافق ل 7 مارس 2016.

² - اعتمدت هذه المبادئ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 173/43 المؤرخ في 9 ديسمبر 1988: www.un.org

³ - Ibid : 1948 ديسمبر 10 في حقوق الإنسان

⁴ - إبراهيم بيومي مرعي، المرجع السابق، ص 82.

ممارسة العمل في المؤسسات العقابية أو عند تطبيق العقوبة عليها بشكل عام فئات: الأحداث، النساء، الأجانب، المحبوسين مؤقتاً، المحكوم عليهم بالإعدام، والتي يطلق على بعضها مصطلح الفئات الهشة.

وسيتم التطرق إلى أبرز فئات المساجين الذين يستفيدون من العمل في السجون مع تحديد أبرز القواعد المتعلقة بتشغيلهم بشكل عام قبل التطرق إلى قواعد عملهم في السجون.

المبحث الأول: قواعد العمل الخاصة بالأحداث

يعبر عن الحدث في القوانين المختلفة بعدة مصطلحات منها "القاصر" وذلك تعبيراً عن مرحلة عمرية يجتازها الإنسان في حياته، وتختلف التشريعات في تحديد مدة هذه المرحلة. ويتمثل الهدف من تحديدها في حماية حقوق الحدث، على سبيل المثال قانون العمل حدد السن الأدنى للتشغيل وذلك بغرض حماية الأحداث ومنع استغلالهم في أعمال تضر بمصلحتهم وما يترتب عن ذلك من آثار سلبية تلحق بهم¹.

وفي مجال المعاملة العقابية، تتطلب إعادة تكييف الحدث الجانح ومعالجته أحياناً فرض تدبير تسلب بموجبه حريته لفترة من الزمن تكون كافية لتطبيق البرامج التربوية الهادفة التي تساعده على الانسجام مع محيطه الاجتماعي، وبرامج أخرى تعلمه مهنة حتى لا يكون عبئاً في معيشتة على غيره، ولا يضطر إلى الانحراف في سبيل الحصول على لقمة العيش، إضافة إلى تطبيق برامج طبية ونفسية تعمل على شفائه من الإختلالات النفسية والمرضية. إن الهدف من تطبيق تدابير على الحدث هو رفعه بها إلى مستوى المسؤولية الاجتماعية ليصبح فرداً صالحاً، وذلك لا يتم عن طريق إيلاجه وإنما من خلال العمل معه لتفهم خطئه وضبط سلوكه، ومن ثم فرض التدبير المناسب لتحقيق هذا الغرض².

ويحتل الأحداث الجانحون مكانة متميزة في المجال القانوني خاصة فيما يتعلق بإعادة تأهيلهم والنهوض بأوضاعهم داخل المؤسسات العقابية، وذلك حتى لا يبقى الدور الحقيقي للمؤسسة العقابية محصوراً في سلب الحرية وعزل الحدث عن المجتمع، مع العلم أن ما فشل المجتمع في تحقيقه من خلال الأسرة والمدرسة والمؤسسات التي تعنى بالأحداث بكل

¹- Bertrand Marrion, Le mineur, son corps et droit criminel, thèse de doctorat en droit privé, faculté de droit, sciences économiques et gestion, Université Nancy2, Nancy, 2010, p 3.

²- براء منذر عبد اللطيف، السياسة الجنائية في قانون رعاية الأحداث، دراسة مقارنة، دار الحامد، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص 187.

إمكانياتها، لا يمكن للمؤسسة العقابية أن تحققه في وقت وجيز، خاصة إذا كانت الإمكانيات ضعيفة والظروف سيئة. لذلك تبذل الجهات المسؤولة في هذا القطاع جهودا كبيرة سعيا إلى تطوير المؤسسات العقابية، وتحديث إمكانياتها لتلبية الحاجات الخاصة بالأحداث من تعليم وتكوين مهني ورعاية صحية¹. ولأن فئة الأحداث تعتبر من الفئات الهشة فهي تتطلب حرصا واهتماما خاصا من قبل الدول سواء في إطار تشريعاتها الوطنية أو على المستوى الدولي من خلال المواثيق والاتفاقيات الدولية، وذلك من خلال تنظيم كل الإجراءات القانونية المتعلقة بالأحداث، بدءا من لحظة ارتكابه للفعل المجرم إلى غاية صدور حكم بحقه، وذلك حرصا على حماية حقوقه وحياته بما يتناسب وإصلاحه وإعادة تأهيله.

وفيما يتعلق بهذه الفئة، ينبغي التطرق إلى شروط تشغيل الأحداث المساجين و كذلك كل ما يتعلق بآليات المعاملة العقابية المطبقة عليهم داخل المراكز المتخصصة، مع الإشارة إلى ما جاء في المواثيق الدولية وبعض التشريعات العربية في هذا المجال. ومن ناحية أخرى ينبغي الإشارة إلى شروط وأسس تشغيل الأحداث في تشريعات العمل من حيث أنواع الأعمال المسموح ممارستها من قبل الأحداث والسن القانونية لتشغيلهم مع الإشارة دائما إلى تشريعات العمل في الجزائر وبعض الدول العربية، مع ما جاءت به المواثيق الدولية في هذا الشأن.

المطلب الأول: قواعد تشغيل الأحداث في العمل الحر

المقصود بعمل الأحداث كل عمل يمارسونه ويؤثر على صحتهم ونموهم البدني والذهني ويحرمهم من التعليم وقد يفصلهم عن عائلاتهم ويلحق بهم ضررا². ويخضع تشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا سن الرشد القانوني لعدة ضوابط وقيود يكون الغرض منها حماية حقوقهم ومنع استغلالهم من قبل أصحاب العمل، وقبل التطرق لتأهيل المساجين الأحداث عن طريق العمل، ينبغي تحديد أهم قواعد تشغيل الأحداث التي نصت عليها المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية.

¹ مقال بعنوان: الجهود المبذولة لإنجاح إعادة تأهيل القاصرين، تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/11/11 : blastak-blogspot.com

الساعة 23:17

² - بوشخي عائشة و بن شعيب نصر الدين، مداخلة بعنوان: الاقتصاد غير الرسمي: تشغيل الأطفال بين الفقر والتسرب من التعليم، الملتقى الوطني حول الاقتصاد الرسمي في الجزائر (الأثار وسبل الترويض: المداخل القياسية)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015.

وفيما يتعلق بتشريعات العمل، سيتم التطرق إلى قواعد تنظيم عمل الأحداث حسب القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل¹، الذي يحكم علاقات العمل في العمل الحر والقطاع الخاص من أجل تحديد الأعمال التي اتفقت غالبية التشريعات على كونها مفيدة للحدث والحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث، دون التطرق إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: تشغيل الأحداث في المواثيق الدولية وبعض التشريعات العربية

الأصل أنه لا يجوز تشغيل الأحداث قبل بلوغ السن القانونية للعمل، نظرا لما ينطوي عليه تشغيلهم من أضرار على المستوى الجسدي والنفسي والاجتماعي، كذلك لأن المدرسة ومراكز التعليم هي المكان المناسب لوجود الحدث وليس ورشات العمل. إلا أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي قد تمر بها كثير من البلدان تجعل من تشغيل الأحداث واقعا لا يمكن إلغاؤه تماما، لذلك عمدت تشريعات الدول إلى وضع أسس وشروط وضوابط لتشغيل الأحداث، لحماية حقوقهم وضمان عدم استغلالهم بمناسبة أدائهم للعمل نظرا لكونهم من الفئات الهشة التي يجب دعمها وحمايتها. وعلى الصعيد الدولي أيضا، كان تشغيل الأحداث محور اهتمام دولي من خلال التوصيات التي خرجت بها العديد من المؤتمرات والمواثيق الدولية.

إن من أهم الشروط التي يجب مراعاتها عند تشغيل الأحداث هي تحديد الحد الأدنى لسن تشغيل الحدث، وقد اختلفت التشريعات في تحديده باختلاف نوع وطبيعة العمل الذي يمارسه الحدث.

أولا- الحد الأدنى لتشغيل الأحداث: قبل التطرق إلى تشغيل الأحداث كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية، لا بد من توضيح عنصر مهم وهو الحد الأدنى لتشغيلهم، بمعنى السن القانونية التي يسمح فيها بتشغيل الأحداث والتي ينبغي التقيد بها عند تكليفهم بأعمال معينة.

¹ - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، منشور بالجريدة الرسمية عدد 17 السنة 27 مؤرخة في 1 شوال 1410 الموافق ل 25 أبريل 1990.

فعلى الصعيد الدولي، اهتمت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها بمواجهة ظاهرة عمل الأطفال، واعتمد مؤتمر العمل الدولي عددا من الاتفاقيات والتوصيات سعيا لتحقيق مجموعة من الأهداف، وخلال الفترة الممتدة ما بين 1919 و2001، تم اعتماد حوالي 12 اتفاقية وضعت حدا أدنى لسن استخدام الأحداث. وأصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الوثائق تحدد بمقتضاها الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال في الأعمال المهنية، مفرقة في ذلك بين العمل الصناعي والعمل غير الصناعي والأعمال البحرية والأعمال الزراعية¹. وبناء على ذلك ستم دراسة الحد الأدنى لتشغيل الأحداث في العمل الحر استنادا إلى تقسيم منظمة العمل الدولية للأعمال إلى أعمال صناعية وغير صناعية وزراعية مع التطرق إلى تحديد الحد الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة.

1- الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الصناعة: نصت الاتفاقية رقم 5 والمسماة "اتفاقية الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية" الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، والتي دخلت حيز التنفيذ في 13 جوان 1921²، في المادة 2 منها على "عدم جواز استخدام أو تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشر (14) في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في إحدى فروعها". وبعد المراجعة الجزئية لهذه الاتفاقية تم رفع الحد الأدنى للعمل في المنشآت الصناعية إلى خمسة عشر (15) سنة.

كما حددت الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 المتعلقة بعمل الأحداث، في المادة 8 منها سن تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية حيث أجازت للحدث الذي يبلغ سن 14 العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسؤولا عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه. وتركت هذه المادة للدول المصادقة على الاتفاقية حرية تحديد المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.

2- الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال الزراعية: فيما يتعلق بالأعمال الزراعية، نصت اتفاقية مؤتمر العمل الدولي المتعلقة بالحد الأدنى للسن التي يجوز فيها استخدام الأحداث في الزراعة في المادة الأولى منها على أن: "لا يجوز استخدام أو تشغيل

¹ صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص 79.

² اتفاقيات الحد الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال الزراعية والصناعية وغير الصناعية والبحرية، متاحة: www.hrlibrary.umn.edu - على موقع مكتبة حقوق الإنسان - جامعة مينيسوتا - تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/15 الساعة 14:00

الأحداث الذين يقل سنهم عن 14 عاما في أية منشأة زراعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي فرع من فروعها، إلا خارج الساعات المحددة للتعليم بالمدارس، وإذا استخدم هؤلاء الأحداث خارج ساعات الدراسة، فإن هذا الاستخدام لا يكون على حساب انتظامهم في الدراسة".

حيث تجيز هذه المادة استخدام الأحداث أقل من 14 سنة في الأعمال الزراعية، بشرط أن يكون العمل ثانويا بالنسبة للدراسة، وأن لا يمارس هؤلاء أي عمل زراعي في الأوقات المخصصة للدراسة، حتى لو كانوا يعملون خارج أوقات الدراسة يجب أن لا يؤثر العمل على مواظبتهم اليومية عليها. وقد أجازت ممارسة هذا النوع من الأعمال لكون بعض المجتمعات الزراعية تعتمد عليه، خاصة عندما يكون هذا العمل مصدر رزق الأسرة، لكن بشرط أن تكون الدراسة هي الأولوية بالنسبة للأحداث وليس العمل.

وخلال عقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1973، تم إصدار الاتفاقية الدولية رقم 183 بشأن الحد الأدنى لسن العمل¹، والتي جاءت بهدف الحد من تشغيل الأطفال، وكانت لها أهمية كبيرة بوضعها قاعدة أساسية في مجال حماية الأطفال، حيث رفعت الحد الأدنى لسن عملهم الذي يجب أن لا يقل في كل الأحوال عن 15 سنة مع وضع استثناء للبلدان النامية مراعاة لظروفها الاقتصادية، بجعل هذا الحد الأدنى 14 سنة، والتأكيد على ضرورة أن لا يقل الحد الأدنى عن سنة 18 بالنسبة للأعمال الخطرة.

3- الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال غير الصناعية: تناولت هذه الفئة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 60 التي دخلت حيز التنفيذ في ديسمبر 1950²، في المادة 2 منها التي جاء فيها: " لا يجوز تشغيل الأحداث دون سن 15 والأحداث فوق سن 15 الذين لازالت القوانين الوطنية واللوائح تلزمهم بالالتحاق بالمدارس الابتدائية، في أي عمل تنطبق عليه هذه الاتفاقية، ما لم ينص فيما بعد على خلاف ذلك".

حددت هذه المادة الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث ب 15 سنة، وفوق 15 سنة بالنسبة للأحداث الذين يزولون الدراسة في المرحلة الابتدائية، وذلك فيما يخص الأعمال

¹ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن العمل 1973. www.hrlibrary.umn.edu

² الاتفاقية 60 لمنظمة العمل الدولية، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في دورته الثالثة والعشرين، www.hrlibrary.umn.edu. بتاريخ 22 حزيران/يونيه 1937، بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 29 كانون الأول/ديسمبر 1950.

الغير صناعية، وقد حددت طبيعة هذه الأعمال بموجب المادة 1 من هذه الاتفاقية التي جاء فيها: "تتطبق هذه الاتفاقية على كل عمل لم تتناوله اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، الحد الأدنى للسن (الصناعة) وتقوم السلطة المختصة في كل بلد، بعد التشاور مع المنظمات الرئيسية لأصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية بتحديد الخط الفاصل بين الأعمال التي تغطيها هذه الاتفاقية والأعمال التي تتناولها الاتفاقيات الثلاث المذكورة أعلاه".

كما نصت المادة 3 من الاتفاقية نفسها على أنه يجوز تشغيل الأحداث الذين يتجاوز سنهم 13 سنة خارج الساعات المحددة للدراسة، في أعمال خفيفة لا تضر بصحتهم ونموهم، ولا تؤثر على مواظبتهم على الدراسة، أو على قدرتهم على الاستفادة من التعليم المقدم فيها. هذه الاتفاقية وغيرها، تهدف إلى وضع حد أدنى لتشغيل الأحداث حماية لهم، إذ لا يمكن منع تشغيلهم منعا تاما نظرا للظروف المختلفة التي يعيشون بها، فكان الحد الأدنى لسن التشغيل يختلف باختلاف طبيعة الأعمال الموجودة وكذلك باختلاف المجتمعات و تركيبيتها.

4- حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة: إن تشغيل الأحداث في أعمال خطيرة ومضرة بالصحة يعد من الأمور المحظورة في غالبية التشريعات والقوانين من بينها القوانين العربية، رغم أن هناك اختلافا بينها في تحديد قائمة الأعمال الخطرة وكذا الحد الأدنى لسن ممارسة هذه الأعمال.

وهناك مجالات عديدة تنطوي على أعمال خطيرة حتى في بعض النشاطات التي قد لا تبدو كذلك، فالعمل في القطاع الزراعي مثلا يمكن أن يكون من أخطر الأعمال على السلامة والصحة، حيث يتعرض الأحداث لآلات خطيرة وجهد بدني مستمر واتصال بمنتجات كيميائية ضارة مثل الأسمدة والمبيدات الحشرية. وفي مجال الصناعة هناك مخاطر عديدة يواجهها الأحداث منها خطر حمل مواد ثقيلة تفوق قدراتهم، ومخاطر السقوط، واستخدام آلات خطيرة دون التدريب عليها، أو عدم امتلاكهم قدرة التركيز أثناء استخدامها، إضافة إلى أعمال أخرى كثيرة مضرة بصحة وسلامة الحدث¹. وعلى الرغم من الإجماع على حظر

¹- صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 121.

ممارسة الأحداث لأعمال خطيرة، إلا أن هناك خلافاً واسعاً فيما يتعلق بتحديد قوائم الأعمال التي تعد خطيرة، وكذلك تحديد الحد الأدنى لسن ممارسة هذه الأعمال في مختلف التشريعات العربية.

أ- الحد الأدنى لسن استخدام الأحداث في الأعمال الخطرة: من بين التوصيات التي خرج بها مؤتمر العمل الدولي المنعقد في أبريل 1932¹، التوصية رقم 41 والمتضمنة تحديد السن الأدنى لتشغيل الأحداث في أعمال غير صناعية، والتي أوصت في البند الثالث منها بمجموعة من الإجراءات تتعلق بتشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

- ينبغي على السلطات المختصة أن تستشير المنظمات الرئيسية لأصحاب العمل والعمال المعنيين قبل تحديد الأعمال التي يمكن أن تشكل خطراً على حياة الأشخاص المستخدمين أو صحتهم، أو أخلاقياتهم، وقبل النص في القوانين أو اللوائح الوطنية على الحد أو الحدود الدنيا للعمر الذي يسمح فيه بمزاولة هذه الأعمال. ومن بين هذه الأنواع التي يحضر تشغيل الأحداث بها على سبيل المثال: العمل في دور الملاهي العامة (كالألعاب البهلوانية)، والعمل وفي مؤسسات علاج المرضى كالأعمال التي تنطوي على خطر العدوى أو الإصابة بالمرض، والعمل في محلات بيع المشروبات الكحولية كخدمة الزبائن.

- وينبغي تحديد أعمار تختلف باختلاف أنواع العمل تبعا لمخاطر كل منها، ويمكن في بعض الحالات أن تكون السن المحددة لتشغيل الفتيات أعلى منها لتشغيل الصبية".

وبذلك تكون هذه التوصيات قد خولت للسلطات المختصة في كل دولة مهمة تحديد الأعمال التي تشكل خطراً على حياة المستخدمين من فئة الأحداث وذلك بعد استشارة أصحاب العمل والعمال، وأعطت أمثلة لهذه الأعمال على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، كما نصت على أن تحديد سن العمل يختلف باختلاف نوعية العمل الممارس وجنس الحدث.

المرجع السابق: www.hrlibrary.umn.edu - 1

وبناء على ذلك ظهر تباين في تحديد الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة بين مختلف الدول. وبالنسبة للاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن الأطفال¹، فقد حظرت تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن 18 في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، وتركت هي الأخرى للتشريعات الوطنية في الدول العربية واللوائح والقرارات الخاصة تحديد هذه الصناعات. وهناك أمثلة عديدة توضح الاختلاف في تحديد الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة من بينها:

تم تحديد الحد الأدنى لتشغيل الأحداث في قانون البحرين وسلطنة عمان ب 15 سنة²، وفي القانون الكويتي كذلك³. وحدد القانون التونسي الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث ب 16 سنة، والحد الأدنى لتشغيلهم في الأعمال الخطرة ب 18 سنة⁴. وفي لبنان حدد ب 16 سنة للأعمال الأكثر خطورة و 13 سنة لبعض الأعمال والمهن التي تقيد ممارستها بضرورة توافر شروط الصلاحية الطبية⁵. أما في مصر فقد حدد الحد الأدنى لسن العمل ب 18 سنة في الأعمال ذات الخطورة الأشد و 16 سنة للأعمال الأقل خطورة⁶. وفي الجمهورية العربية السورية يسمح القانون للأطفال بالعمل أقل من 15 سنة وذلك في بعض الصناعات والمهن⁷، وفي المملكة العربية السعودية لا يجوز تشغيل الأحداث دون سن 15

¹ نص الاتفاقية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي المنعقد - <http://adala.justice.gov.ma> - في دورته الثالثة والعشرين بالقاهرة خلال الفترة من 17 إلى 23 مارس 1996 تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/25 الساعة 22:00

² المادة 24 من القانون رقم 36 لسنة 2012 المتعلق بالعمل في القطاع الأهلي البحريني، الجريدة الرسمية رقم 3063 الصادرة بتاريخ 02 أوت 2012.

المادة 75 من قانون العمل لسلطنة عمان، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35/2003، الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 24 صفر 1424 الموافق ل 26 أبريل 2003.

³ المادة 19 من القانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل بالقطاع الأهلي في الكويت، بالجريدة الرسمية رقم 963 الصادرة بتاريخ 21 فيفري 2010.

⁴ المادتان 73 و 74 من القانون رقم 27 لسنة 1996 قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أبريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل في تونس.

⁵ المواد 22 و 23 من القانون العمل اللبناني الصادر بالمرسوم رقم 17561 تاريخ 18 سبتمبر 1946 المعدل بموجب القانون رقم 536 الصادر بتاريخ 1996/07/24.

⁶ المواد 98 و 99 من قانون العمل الموحد في مصر رقم 12 لسنة 2003 المتعلق بالعمل في مصر، الجريدة الرسمية العدد (مكرر) الصادرة في 7 أبريل 2003.

⁷ المادة 113 من قانون العمل السوري الصادر بتاريخ 14 ربيع الثاني 1431 الموافق ل 29 مارس 2010.

حسب المادة 161 من نظام التشغيل السعودي¹. وفي السودان ينخفض الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث إلى 12 سنة وفقاً لشروط محددة بنص القانون².

ب - قوائم الأعمال الخطرة: تختلف الأعمال التي تعد خطرة من دولة إلى أخرى، لأن الاتفاقيات العربية والدولية تركت أمر تحديدها للدول ولم تضع قائمة محددة بهذه الأعمال، وقد نصت غالبية القوانين على حظر تشغيل الأحداث في الأعمال والمهن الخطرة التي تحتاج جهداً جسدياً كبيراً أو تلك التي تؤثر سلباً على أخلاقهم.

وقد وضعت بعض الدول العربية قوائم للأعمال الخطرة التي يمنع تشغيل الأحداث فيها، ومثال ذلك شملت القائمة البحرينية 42 صناعة ومهنة خطيرة يحظر تشغيل الأحداث بها³. وتختلف الدول العربية في تحديدها لقائمة الأعمال الخطرة فبعض الدول جعلتها قائمة واحدة، وأخرى خصصت لها قائمتين إحداها تتضمن الأعمال الخطرة والأخرى الأقل خطورة، كما تختلف أنواع المهن والصناعات الخطرة، فما تعتبره بعض الدول خطراً لا يعد كذلك في دول أخرى. إلا أن هذا الاختلاف لا يكون كبيراً في أغلب الأحيان بل هو نسبي، إذ أن هناك صناعات تعد خطيرة وقاسية لا يتحملها الحدث فهي محظورة في غالبية الدول نظراً لما يمكن أن يترتب عنها من أضرار على صحة وسلامة الحدث.

ثانياً - الاستثناءات الواردة على الحد الأدنى لتشغيل الأحداث: نصت التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية على الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث، وأوردت استثناءات على هذا الحد تتعلق غالباً بالدول النامية بسبب ظروفها الاقتصادية والاجتماعية السيئة.

وتتمثل هذه الاستثناءات في :

1- الاستثناءات المتعلقة بالتدريب أو بتلقي تعليم مهني: قد يكون من مصلحة الحدث تلقي تدريب مهني أو تعليم فني يساعده على تنمية قدراته المهنية حتى يتمكن من دخول سوق العمل عند بلوغه السن القانونية للعمل. وقد ورد هذا الاستثناء في المادة الثالثة

¹ - المرسوم الملكي رقم م/51 الصادر بتاريخ 1426/08/23هـ، المتضمن نظام العمل والعمال السعودي، بالجريدة الرسمية (أم القرى)، السنة 82، العدد 4068، الصادرة بتاريخ 25 رمضان 1426.

² - المادة 4/21 من قانون العمل السوداني الصادر بتاريخ 1997/06/22.

³ موقع هيئة الإفتاء القانوني في البحرين، قرار وزير العمل رقم (23) لسنة 2013 بشأن تحديد الشروط: www.legalaffairs.gov.bh -
والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشغيل الأحداث وكذلك المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة.

من الاتفاقية الدولية رقم 5 لسنة 1919¹، التي نصت على جواز تشغيل الأحداث في المدارس المهنية بشرط أن توافق السلطة العامة على هذا التشغيل، وأن تشرف عليه.

2- الاستثناء المتعلق بالعمل العائلي: ويتعلق بالأحداث الذين يعملون في مشروعات عائلية، وقد نصت على هذا الاستثناء بنود الاتفاقيات المتعلقة بالحد الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال الزراعية والصناعية والصيد البحري، حيث كان هناك دائما استثناء يتعلق بإمكانية ممارسة العمل من قبل الحدث الأقل من السن القانوني متى كان العمل متعلقا بالأعمال والمنشآت التي لا يعمل بها سوى أفراد الأسرة الواحدة.

وعلى سبيل المثال يسمح القانون الفرنسي بتشغيل الأحداث الذين تتجاوز أعمارهم 14 سنة في فترة العطل المدرسية، بشرط أن يكون العمل مناسباً لسنهم، وبشرط ضمان فترة راحة لهم تساوي على الأقل نصف فترة العطلة. ويمكن للأحداث بعمر 14 سنة أن يعملوا في أعمال خاصة كالفن وعروض الأزياء، بشرط أن تتخذ إجراءات وقائية أكثر². ويعني ذلك أن القانون الفرنسي يسمح للأحداث البالغين 14 سنة فما فوق بالعمل في مهن معينة بشرط أن يتم ذلك أيام العطل دون أن تشغل فترة العمل العطلة بأكملها، كما أن العمل المسموح به هنا يتعلق ببعض الأعمال التي تنمي قدرات الأحداث وتساعدهم على إبراز مواهبهم دون أن يترتب على ممارستها خطر.

الفرع الثاني: تشغيل الأحداث في القانون الجزائري.

إن عقد العمل يعتبر بالنسبة للعامل من الأعمال الدائرة بين النفع والضرر، ويقتضي ذلك استلزام بلوغ العامل سن الرشد، ولكن هناك الكثير ممن لم يبلغوا هذه السن ليس لهم مورد من موارد الرزق سوى عملهم، ولذلك ونظرا للطابع المميز لقواعد قانون العمل ولاعتبارات اقتصادية واجتماعية³، واستنادا إلى أحكام المادة 15 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يتضح أن المشرع الجزائري حدد الحد الأدنى لسن العمل ب 16 سنة. ويقتضي هذا السن المعمول به في التشغيل والذي يمكن اعتباره أهلية العمل تكليف هذه الأهلية بأنها أهلية أداء قاصرة أو مقيدة. فقد نصت المادة 15 من القانون رقم 90-11 على أن: " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، إلا

¹ - المرجع السابق: www.hrlibrary.umn.edu

² - Bertrand Marrion, op.cit, p 23.

³ - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 151.

في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة أو التي تضر صحته أو تمس بأخلاقياته¹.

يتضح من نص هذه المادة أن الحد الأدنى لتشغيل الأحداث كما حدده المشرع الجزائري هو 16 سنة، وهو دون سن الرشد في القانون المدني والمقدر ب 19 سنة والجزائي المقدر ب 18 سنة. وإلى جانب شرط السن، قيد المشرع الجزائري تشغيل الأحداث بشروط أخرى تتمثل فيما يلي :

أولاً- شرط الحصول على رخصة الولي الشرعي للقاصر قبل تشغيله: ويتجسد ذلك في تقديم رخصة مسبقة محررة وفقا للشكل القانوني المطلوب من قبل الولي الشرعي للحدث يقر فيها بالموافقة على ممارسة الحدث للعمل، وبمقتضى ذلك تعتبر هذه الأهلية مقيدة¹.

ثانياً- ممارسة عمل في إطار عقود التمهين: أي أنه يرخّص للحدث بالعمل في إطار عقود التمهين ، حيث تخضع الأعمال التي يقومون بها إلى شروط خاصة ينظمها قانون التمهين رقم 81-07 الصادر في 27 جوان 1981 والمتعلق بالتمهين²، والذي حدد السن الدنيا لإبرام عقد التمهين ب 15 سنة وفقا للمادة 12 منه، التي نصت على أن: " لا يسمح بقبول أي متمهن يقل سنه عن 15 سنة ويزيد عن 18 سنة عند تاريخ إمضاء عقد التمهين. ويمدد السن الأقصى للمعوقين بدنيا إلى 20 سنة ". ويتضح من هذه المادة أن القانون أجاز للحدث الذي يتراوح سنه من 15 إلى 18 سنة بأن يستفيد من التكوين المقترن بأداء عمل وقد نزل عن الحد الأدنى المحدد في قانون العمل ب 16 سنة نظرا لكون عقد التمهين يركز على تعليم الحدث قبل إدخاله مجال العمل الأمر الذي يسمح باحترافه عملا يستفيد منه مستقبلا، ويشترك عقد التمهين الخاص بالحدث مع عقد عمله في شرط الحصول

¹ - بشير هديفي، المرجع السابق، ص 182.

² - القانون رقم 81 - 07 المؤرخ في 24 شعبان 1401 الموافق ل 6 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية العدد 26، السنة 18 المؤرخة في 27 شعبان 1401 الموافق ل 30 جوان 1981.

على رخصة الولي الشرعي، إذ أن كلا منهما يتم إبرامه مع الحدث ووليّه الشرعي (المادة 11 من القانون رقم 81-07).

ثالثاً- عدم تشغيل الحدث في الأشغال الخطرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه: وذلك نظراً للتأثير السلبي لمثل هذه الأعمال على صحة الحدث وأخلاقه. والمشرع الجزائري في هذه المادة لم يحدد قائمة الأعمال التي يحظر ممارستها من قبل الحدث، بل اكتفى بذكر ثلاثة أصناف تندرج ضمن كل منها العديد من الأعمال المحظورة وهي:

1- الأعمال الخطرة.

2- الأعمال التي تنعدم فيها النظافة.

3- الأعمال التي تضر بالصحة.

4- الأعمال التي تمس بأخلاقيات الحدث.

5- العمل الليلي، والذي نصت عليه المادة 28 من القانون رقم 90-11 المتعلق بتشريع العمل حيث جاء فيها: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي". حيث يمنع العمل الليلي على الأحداث حتى من تجاوزوا سن 16، وذلك نظراً إلى المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها هذه الفئة أثناء العمل ليلاً. وقد عرفت المادة 27 من القانون رقم 90-11 العمل الليلي على أنه: " العمل الليلي كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة (9) ليلاً والساعة الخامسة (5) صباحاً". كما ورد المادة نفسها أن تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

وعلى الرغم من الجهود الدولية والوطنية التي عملت على تحديد شروط تشغيل الأحداث وكل ما تم تسخيره من أجل القضاء على استغلالهم بكافة الأشكال، ما تزال هناك عوائق تحول دون تقيد الدول بتلك المعايير، ومن بين هذه العوائق¹:

¹- بوشياخي عائشة، بن شعيب نصر الدين، المرجع السابق.

- غياب التشريعات الواضحة، بمعنى عدم ملائمة التشريعات الوطنية للمعايير الدولية أو عدم وجود تشريعات فعالة أو وجود ثغرات في القوانين، كلها أسباب تعوق مكافحة عمالة الأطفال.
- غياب الإرادة السياسية لوضع برامج وطنية متكاملة لمكافحة عمالة الأطفال وتخصيص الميزانيات اللازمة لذلك.
- ضعف أو عدم فاعلية مؤسسات تفتيش العمل.
- وجود معوقات ثقافية حيث لا يعتبر عمل الأطفال شيئاً سيئاً في بعض المجتمعات أو العائلات بل على العكس.

هذا فيما يتعلق بالقواعد الخاصة بتشغيل الأحداث عموماً، والتي يجب أن تراعيها الجهات المعنية عند تكليف الحدث بأي عمل، ومهما كان الغرض الذي يرمي إلى تحقيقه عمل الحدث ينبغي أن لا يشكل اعتداء على حقوقه وكرامته. والهدف من التطرق إلى قواعد تشغيل الأحداث عامة هو إبراز الحدود التي وضعتها القوانين في هذا المجال، وتحديد دور العمل في تأهيل الأحداث المحكوم عليهم.

المطلب الثاني: العمل كأسلوب لتأهيل الأحداث في المؤسسات العقابية

قديمًا كان الأحداث يخضعون تقريبًا لذات المعاملة العقابية التي يخضع لها المجرمون الكبار، وكما سبق ذكره في تطور المؤسسات العقابية، فقد تميزت هذه المؤسسات بالإهمال التام والقسوة الأمر الذي أثار حفيظة المصلحين الاجتماعيين ودفعهم إلى المطالبة بمعاملة أكثر إنسانية للمسجونين، وبفضل جهود الكثير من المفكرين أمثال المفكر "جون هاوارد" شهدت السجون المدنية تحولاً كبيراً، وأبرز ما تميزت به فصل المجرمين الكبار عن الصغار، ومن ثم نشأت السجون والإصلاحات الخاصة بالأحداث في العالم بالرغم من أنها كانت في بدايتها مجرد أماكن إيداع يسودها العمل الشاق والنظام القاسي، لكنها تغيرت فيما بعد متأثرة بالنظرة الإصلاحية التي سادت السجون ككل بشكل عام¹. وكان تشغيل المساجين من الأحداث يخضع أيضاً لنفس الأسس المتعلقة بتشغيل البالغين، حيث اعتمد نظام عقابي من نوع خاص في أوروبا في مطلع القرن الماضي يقوم على تشغيل الأحداث الجانحين في

¹ - محمد زكي أبو عامر وفتوح عبد الله الشاذلي، علم الإجرام وعلم العقاب، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 293، 294.

مستعمرات فلاحية، وكانت هذه المستعمرات تشبه نوعا ما مؤسسات البيئة المفتوحة حاليا، والقائمة على تشغيل المساجين في الميدان الزراعي. رغم أنها كانت تقوم على تكليفهم بأعمال شاقة¹، إلا أن النظم العقابية الحديثة غيرت أسلوب المعاملة العقابية مع الأحداث الجانحين بما يتناسب مع الاتجاه الإصلاحى والتأهيلي لهذه الفئة. وبناء على ذلك لا يمكن فهم أسس وأهداف تشغيل الأحداث في المؤسسات العقابية بمنأى عن دراسة نظام تأهيلهم بشكل عام.

الفرع الأول: تأهيل الأحداث في القانون الجزائري.

إن القواعد المقررة قانونا لفئة الأحداث تطبق عليهم جميعا مهما كان سنهم، سواء الأكبر أو الأصغر سنا طالما أنهم لم يبلغوا سن الرشد القانوني بحسب اتفاقية الحد الأدنى لسن المسؤولية الجنائية للأحداث، ومع ذلك فهناك قيود واسعة النطاق تطبق على الحرمان من الحرية خصوصا بالنسبة للأحداث الأصغر سنا، حتى على فرض انتهاكهم لقواعد قانون العقوبات أو ارتكابهم لجرائم فلا يمكن أن يعاملوا معاملة الراشدين، ولذلك يفضل أن يكون سلب حرية الحدث مطبقا على نطاق ضيق ولا يتم اللجوء إليه إلا كحل أخير، وفي حالة تطبيقه يجب إعطاء ضمانات كافية لحماية حقوق الحدث وجعل مصلحته فوق كل اعتبار، مع ضمان استفادته من التدابير الصحية والتعليمية والتدريبية، وأي تدابير أخرى تعنى بمصلحته². فوجود الحدث في المؤسسات المتخصصة يجب أن يكون بدافع إصلاحى تربوي تهيبي بدرجة أولى ولا يأخذ طابعا عقابيا طالما أنه لم يبلغ سن المسؤولية الجنائية. فالأولوية تعود إلى تهيبيه وحمايته، وقد نص المشرع الجزائري على ذلك المادة 49 من قانون العقوبات التي جاء فيها: "لا توقع على القاصر الذي لم يكمل الثالثة عشرة إلا تدابير الحماية أو التربية ومع ذلك فإنه في مواد المخالفات لا يكون محلا إلا للتوبيخ.

ويخضع القاصر الذي يبلغ سنه من 13 إلى 18 إما لتدابير الحماية أو التربية أو لعقوبات مخففة". من خلال نص هذه المادة تتضح أهم شروط حماية الحدث والمتمثلة في:

¹- Paul-Roger Gontard, op.cit, p 128.

²- Don Cipriani, **Children's rights and the minimum age of criminal responsibility (a global prescriptive)**, ASHGATE, Burlington, 2009, p 22.

أولاً- القاصر الذي لم يبلغ 13 سنة لا يعاقب جزائياً، إلا أن انعدام المسؤولية لا يحول دون تقديمه إلى محكمة الأحداث من أجل اتخاذ تدابير الحماية والتربية. فالحدث الذي لم يكمل الثالثة عشر تكون الأولوية لحمايته من الانحراف ورعايته وفقاً لأساليب تربوية خاصة إذا كان الوسط الذي يعيش فيه سبباً لانحرافه أو ارتكابه فعلاً مجرماً، فهو بحاجة إلى التربية أكثر من العقاب.

ثانياً- يخضع القاصر الذي لم يكمل 13 سنة لتدابير حماية ووقاية في حالة ارتكابه إحدى الجرائم المصنفة جنائيات أو جنح، أما بالنسبة للمخالفات فيتم الاكتفاء بتوبيخه.

وبالنسبة للأحكام الجزائية التي يتعرض لها الأحداث من عمر 13 إلى 18 سنة نتيجة ارتكابهم جرائم فقد نصت المادة 50 من قانون العقوبات على الجزاءات المقررة لها حيث جاء فيها: " إذا قضي بأن يخضع القاصر الذي يبلغ سنه من 13 إلى 18 لحكم جزائي فإن العقوبة التي تصدر عليه تكون كالاتي:

إذا كانت العقوبة التي تفرض عليه هي الإعدام أو السجن المؤبد فإنه يحكم عليه بعقوبة الحبس من عشر سنوات إلى عشرين سنة.

وإذا كانت العقوبة هي السجن أو الحبس المؤقت فإنه يحكم عليه بالحبس لمدة تساوي نصف المدة التي كان يتعين الحكم بها عليه إذا كان بالغاً". ويتضح من نص هذه المادة، أن العقوبات الجنائية لا تطبق على الحدث إلا بعد بلوغه 13 سنة، وفي هذه الحالة تخفف العقوبات المقررة للحدث إلى نصف العقوبات المقررة للبالغين، ذلك لأن الحدث لم يبلغ سن الرشد القانوني الذي يجعله مسؤولاً عن تحمل تبعات تصرفاته كاملة.

وقد جعل المشرع الجزائري الرعاية والحماية عنصراً أساسياً في معاملة الحدث الجانح حتى لا يصل إلى درجة خطيرة من الانحراف ويرتكب جرائم من صنف الجنائيات والجنح، وفي حالة معاقبة الحدث بإحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 50 السابقة الذكر، فإنه يتعين توفير ضمانات معينة مراعاة لمصلحة الحدث. وتتمثل الضمانات التي يجب توفرها عند سلب حرية الحدث فيما يلي:

- يجب أن يكون الحرمان من الحرية بما يتفق مع القانون وليس تعسفياً. (المادة 37/ب من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل)¹.
- ضمان الحق في الحصول على مساعدة قانونية فورية وكذلك الحق في الطعن في شرعية حرمانه من الحرية أمام محكمة أو سلطة مختصة مستقلة ومحيدة، وأن يجرى البت بسرعة في أي إجراء من هذا القبيل (المادة 37/د).
- الحق في الرعاية أو العلاج للصحة البدنية أو العقلية (المادة 25).
- يفصل الطفل المحروم من حريته عن البالغين، ما لم يعتبر أن مصلحة الطفل تقتضي خلاف ذلك، كضرورة مشاركته في نشاطات فنية تقتضي وجود بالغين معه (المادة 3/ج).
- الحق في البقاء على اتصال مع العائلة (المادة 37/ج).

وسلب الحرية بالنسبة للحدث ليس أمراً سلبياً في كل الأحوال، إذ أنه يحتمل أن يكون خطوة مناسبة إعادة تأهيله في حالات خاصة عندما يقوم بتصرفات تشكل خطراً كبيراً عليه أو على الآخرين أو تمس بالسلم والنظام العام، وكذلك لاستحالة تحقق إصلاحه وإعادة تأهيله في الوسط الأسري الذي كان يعيش فيه. وتتم الرقابة على تطبيق هذه الضمانات من قبل الدول الموقعة على الاتفاقية، من خلال تقديم هذه الدول تقارير إلى لجنة حقوق الطفل. حيث تتضمن التقارير على سبيل المثال معلومات مفصلة عن إجراءات حماية مصالح الحدث قضائياً وإدارياً، وكذلك معلومات عن تدابير حماية الأطفال المحرومين من حريتهم فضلاً عن بيانات مفصلة عن الأطفال المنفصلين عن ذويهم، وكذلك معلومات عن المؤسسات ذات الصلة برعاية الأحداث، والمساحات المتاحة فيها².

ويفترض التنفيذ العقابي للأحداث إعداد مجموعة من أساليب المعاملة التي تستهدف توجيه هذا التنفيذ إلى الأغراض المرجوة منه، فإذا كان الغرض الأساسي للتنفيذ العقابي هو تأهيل المحكوم عليه عن طريق تهذيبه أو علاجه، فإن أساليب المعاملة العقابية هي في ذاتها وسائل تهذيب أو علاج تستهدف التأهيل، وبالدرجة الأولى الحماية لمواجهة المستقبل ولمساعدته على إعادة الإدماج، وهو ما أكدته النصوص التشريعية التي وردت في هذا

¹ - اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار 25/44 المؤرخ : www.sources.marefa.org
في 20 نوفمبر 1989 ودخلت حيز التنفيذ في 2 سبتمبر 1990 تاريخ الدخول إلى الموقع: 2017/03/23 الساعة 22:00.

² - Don Cipriani, op.cit,p 23.

الإطار خاصة فيما يتعلق بالاهتمام بالحدث بعد الإدانة وخلق إستراتيجية من شأنها تحقيق الإدماج¹.

ومع التطور الذي شهدته النظم العقابية، أصبح لكل إجراء ينفذ في المؤسسة العقابية هدف إصلاحي تأهيلي يعكس الصورة الحديثة لهذه النظم وذلك من خلال تطبيق آليات هادفة وفعالة تساعد على إعادة تأهيل الحدث وعودته إلى المجتمع فردا صالحا، من بينها العمل والتكوين المهني نظرا لما لهذين العنصرين من تأثير كبير على اكتساب مهارات تفيده وتبعده عن الإجرام، وأصبحت هذه الآليات تحظى باهتمام كبير سواء على الصعيد الدولي أو الوطني.

وأقرت العديد من الدول بشروط خاصة لتشغيل المحكوم عليهم الأحداث في المؤسسات العقابية، فهناك من يجيز تشغيلهم في أعمال معينة بشروط، في حين أن دولاً أخرى تحظر تشغيلهم نهائيا، ففي بعض الدول مثل ألمانيا و إسبانيا وفرنسا يمكن تشغيل الأحداث المحكوم عليهم البالغين من العمر 16 سنة على الأقل، في الأعمال التطبيقية داخل الورشات وغيرها، دون أن يعني ذلك بالضرورة إجبارهم على العمل (في القانون الفرنسي). أما في دول أخرى مثل إنجلترا يحضر القانون تشغيل الحدث المحكوم عليه، باستثناء عمله ضمن المؤسسة الخاصة به والتي يتبعها قبل دخوله السجن في البلدان التي تجيز هذا النوع من الأعمال كإيطاليا. وفي غالب الأحيان يكون الحدث المحكوم عليه فعليا منشغلا ببرامج التعليم والتكوين المبرمجة له أثناء فترة عقوبته وتمنح هذه البرامج أولوية على أداء العمل².

ويعد العمل من بين الآليات التي تساعد على تحقيق تأهيل الحدث، هذا التأهيل يجب أن يكون شاملا ومتدرجا، إذ ينبغي أن يغطي كافة النواحي المتعلقة بالحدث الجانح نفسه أو بالوسط المحيط به، وأن تسبقه مراحل أخرى تمهد للوصول إليه، ولذلك يتأثر نجاح العمل بنجاح الآليات الأخرى. وإجمالا هناك ثلاث مستويات لتأهيل الأحداث تتمثل في :

¹- قميدي محمد فوزي، "السياسة الجنائية وحماية حقوق الأحداث في الجزائر"، مجلة الفقه والقانون، الرباط، العدد السادس، أبريل 2013، ص

²- www.halshs.archives-ouvertes.fr:Philippe Auvergnon, op.cit, p 7.

المستوى العلاجي، المستوى التهذيبي أو التربوي، المستوى المهني والذي يتضمن جانب التكوين والعمل وهو ما يهتما في هذه الدراسة.

فعلى المستوى المهني، يجب أن يتعلم الحدث حرفة أو مهنة، وتعلمه لهذه المهنة قد يتم بعد انتهاء الدراسة، كما يمكن أن يتحقق ذلك في الوقت الذي يدرس فيه، وفي جميع الأحوال يشعر الحدث نتيجة لذلك أنه عضو نافع في المجتمع، كما يشعر بالأمان بالنسبة للمستقبل مما يدفعه إلى الابتعاد عن السلوك الإجرامي. أما من ناحية العلاج فمن المهم العمل على علاج الحدث من الأمراض النفسية أو الجسدية التي قد تكون سببا في إجرامه، ويساعد العمل في علاج الكثير من الأمراض والاضطرابات النفسية سواء بالنسبة للأحداث أو الراشدين، وكذلك الأمر بالنسبة للجانب التربوي التهذيبي الذي يعتمد عليه من أجل مساعدة الحدث على الاندماج من جديد في المجتمع واحترام أنظمتها وعدم الخروج عليها. والواقع أن الفصل بين هذه المستويات الثلاثة ليس إلا نظريا، لأن هناك تداخلا بينها إذ توجد حالات ينظر فيها إلى تعلم الحدث مهنة أو الاعتماد على نظام العمل على أنه علاج نفسي اجتماعي، أي يساعد على شفاء الحدث من الأمراض النفسية والاجتماعية. وأحيانا يستعين المربي بالوسائل المستخدمة في العلاج النفسي سواء الفردية منها أو الجماعية كاللقاءات والمناقشات الفردية والجماعية وغيرها¹.

وبالنسبة لنظام إعادة تأهيل الأحداث في الجزائر، فقد تم تسخير مراكز متخصصة لتحقيق هذا الغرض، تتنوع هي الأخرى بين مراكز في بيئة مغلقة وأخرى في نظام مفتوح، وترتكز على برامج مختلفة لإنجاح عملية إعادة التأهيل. ويمكن تقسيم هذه المراكز إلى مراكز حماية الأحداث قبل الجنوح (الحدث في خطر معنوي) و مراكز إعادة تربية الأحداث الجانحين.

وفي هذا السياق عرف المرسوم التنفيذي رقم 12-165 المؤرخ في 5 أبريل 2012 المتضمن تعديل القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات المتخصصة في حماية الطفولة والمراهقة²، في المادة 2 منه المؤسسات المتخصصة في حماية الطفولة والمراهقة على أنها

¹ - محمد زكي أبو عامر وفتوح عبد الله الشاذلي، ص 296، 297.

² - مرسوم تنفيذي رقم 12-165 مؤرخ في 13 جمادى الأولى 1433 الموافق ل 5 أبريل 2012، يتضمن تعديل القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات المتخصصة في حماية الطفولة والمراهقة، الجريدة الرسمية عدد 21، السنة 49، الصادرة بتاريخ 19 جمادى الأولى 1433 الموافق ل 11 أبريل 2012.

" مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي". وحدد هذا المرسوم الجهات القضائية التي يوضع بها الأحداث في المؤسسات المتخصصة الآتية: المراكز المتخصصة في إعادة التربية، المراكز المتخصصة في الحماية، المراكز المتعددة الخدمات لوقاية الشبيبة. وبمقتضى القانون رقم 15-12 المؤرخ في 28 رمضان 1436 الموافق ل 15 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل¹، تم تقسيم المراكز والمصالح المتخصصة في حماية الأطفال كما يلي:

- المراكز المتخصصة في حماية الأطفال في خطر.
- المراكز المتخصصة في حماية الأطفال الجانحين.
- المراكز المتعددة الخدمات لوقاية الشباب.
- مصالح الوسط المفتوح. مع تخصيص أجنحة للأطفال المعوقين داخل أجنحة المراكز (المادة 116). وعرف هذا القانون في المادة 2 منه الطفل المقصود بالحماية بمقتضى نصوصه على أنه: " كل شخص لم يبلغ 18 سنة كاملة . ويفيد مصطلح الحدث نفس المعنى". بمعنى أن الحدث هو كل طفل لم يتجاوز سنه 18 سنة رغم أن سن الرشد الجزائري يمتد إلى 21 سنة.

1- المراكز المتخصصة في حماية الأطفال في خطر: عرفت المادة 2/2 من القانون رقم 12-15 مصطلح "الطفل في خطر" بأنه الطفل الذي تكون صحته أو أخلاقه أو تربيته أو أمنه في خطر أو عرضة له، أو تكون ظروفه المعيشية أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه للخطر المحتمل أو المضر بمستقبله، أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر. معنى ذلك أن تكون الظروف المحيطة بالحدث تحمل مؤشرات على قرب تعرضه لخطر أو انحراف في سلوكه قد يؤدي به إلى الإجرام، وينبغي رعايته وحمايته من هذا الخطر الذي قد يتعرض له بسبب بيئته الاجتماعية أو الأسرية، وقد حددت المادة 2 مجموعة من الحالات التي يكون فيها الحدث معرضا للخطر وتتمثل في:

- فقدان الطفل لوالديه وبقائه دون سند عائلي.
- تعريض الطفل للإهمال أو التشرّد.

¹ القانون رقم 15-12 المؤرخ في 28 رمضان 1436 الموافق ل 15 جويلية 2015، المتعلق بحماية الطفل، الجريدة الرسمية عدد 39 السنة 52 الصادرة بتاريخ 3 شوال 1436 الموافق ل 19 جويلية 2015.

- المساس بحقه في التعليم.
- التسول بالطفل أو تعريضه للتسول.
- عجز الأبوين أو من يقوم برعاية الطفل عن التحكم في تصرفاته التي من شأنها أن تؤثر على سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية.
- التقصير البين والمتواصل في التربية والرعاية.
- سوء معاملة الطفل، لاسيما بتعريضه للتعذيب والاعتداء على سلامته البدنية أو احتجازه أو منع الطعام عنه أو إتيان أي عمل ينطوي على القساوة من شأنه التأثير على توازن الطفل العاطفي أو النفسي.
- إذا كان الطفل ضحية جريمة من ممثله الشرعي.
- إذا كان الطفل ضحية جريمة من أي شخص آخر إذا اقتضت مصلحة الطفل حمايته.
- الاستغلال الجنسي للطفل بمختلف أشكاله، من خلال استغلاله لاسيما في المواد الإباحية وفي البغاء وإشراكه في عروض جنسية.
- الاستغلال الاقتصادي للطفل، لاسيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يحرمه من متابعة دراسته أو يكون ضارا بصحته أو بسلامته البدنية و/أو المعنوية.
- وقوع الطفل ضحية نزاعات مسلحة وغيرها من حالات الاضطراب وعدم الاستقرار.
- الطفل اللاجئ.

هذه الحالات المحددة بنص المادة 2 هي حالات يمكن يتواجد بها الحدث وتؤثر بشكل سلبي على سلوكه أو أخلاقه أو تؤدي إلى المساس بأحد أهم حقوقه، وقد تؤدي به إلى الانحراف والإجرام لذلك أوجب المشرع ضرورة فصل الحدث عن محيطه ونقله إلى مؤسسات الحماية، بهدف حمايته وكذا علاجه من الأضرار التي أصابته على المستوى الجسدي أو النفسي، والعمل على تصحيح سلوكه. هذا فيما يتعلق بالأحداث الموجودين في حالة خطر والذين ينبغي حمايتهم، أما بالنسبة للأحداث الجانحين فهناك مراكز أخرى تعنى بإعادة تأهيلهم.

ويتم الوضع في هذه المراكز من قبل قاضي الأحداث والجهات القضائية الخاصة بالأحداث، كما يجوز للوالي أن يأمر في حالة الاستعجال بوضع الطفل في خطر فيها لمدة لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام، ويجب على مدير المؤسسة إخطار قاضي الأحداث بذلك فوراً (المادة 117).

ومن أجل ضمان السير الحسن لمثل هذه المراكز، تشكل لجنة تسمى لجنة العمل التربوي على مستوى المراكز المتخصصة لحماية الطفولة يرأسها قاضي تطبيق العقوبات. وقد استحدثت هذه اللجنة من خلال القانون رقم 03-72 المؤرخ في 10 فيفري 1972 والمتعلق بحماية الطفولة والمراهقة¹. حيث نصت المادة 16 منه على أن: تنشأ لدى كل مركز اختصاصي ودار للإيواء، لجنة عمل تربوي تكلف بالسهر على تطبيق برامج معاملة القصر وتربيتهم، ويجوز لهذه اللجنة المكلفة كذلك بدراسة تطور كل قاصر موضوع في المؤسسة، أن تقترح كل حين على قاضي الأحداث إعادة النظر في التدابير التي سبق له أن اتخذها". فمذ إنشاء هذه اللجنة وعلى مدى سنوات أدت هذه اللجنة دوراً مهماً في مجال تربية وتأهيل الأحداث، كما نصت المادة 118 من القانون رقم 12-15 على أن: يرأس لجنة العمل التربوي المنشأة على مستوى المراكز المتخصصة في حماية الطفولة قاضي الأحداث الذي يقع المركز في دائرة اختصاصه.

تكلف لجنة العمل التربوي بالسهر على تطبيق برامج معاملة الأطفال وتربيتهم.

وتتولى لجنة العمل التربوي دراسة تطور حالة كل طفل موضوع في المركز، ويمكنها أن تقترح في أي وقت على قاضي الأحداث إعادة النظر في التدابير التي اتخذها.

تحدد تشكيلة اللجنة وكيفيات سيرها عن طريق التنظيم". فهي لجنة متابعة ومراقبة لكل ما يتعلق بالنشاطات التربوية التي يقوم بها الحدث.

ومن ناحية الهيكل التنظيمي، تتكون هذه المراكز من مجموعة من المصالح حددها الأمر رقم 64-75 فيما يلي:

¹ - أمر رقم 3-72 مؤرخ في 27 ذي الحجة 1391 الموافق لـ 10 فيفري 1972 يتعلق بحماية الطفولة والمراهقة، الجريدة الرسمية عدد 15 السنة 9 الصادرة بتاريخ 7 محرم 1392 الموافق لـ 22 فيفري 1972.

أ- **مصلحة الملاحظة:** تقوم هذه المصلحة بدراسة شخصية الحدث وإمكانياته وأهليته بواسطة الملاحظة المباشرة لسلوكه، وذلك عن طريق الفحوص والتحقيقات المختلفة (المادة 16 من الأمر رقم 64-75). ولا يمكن أن تقل فترة الإقامة في مصلحة الملاحظة عن ثلاثة أشهر ولا أن تزيد عن 6 أشهر.

ب- **مصلحة التربية:** تكلف هذه المصلحة بتربية الأحداث من الناحية التربوية الرياضية والتكوين المهني طبقا للبرامج الرسمية المعدة من طرف الوزارات المعنية، كما يمكن أن يتم التكوين المدرسي والمهني خارج المؤسسات (المادة 17 من الأمر رقم 64-75). بحيث يتلقى الحدث الموضوع داخل مركز متخصص في حماية الطفولة برامج التعليم والتكوين والتربية والأنشطة الرياضية والترفيهية التي تتناسب مع سنه وجنسه وشخصيته وأن يستفيد من الرعاية الصحية والنفسية المستمرة¹.

ويمارس مدير المركز مراقبة دائمة على الطفل في تكوينه المدرسي أو المهني خارج المركز ويسهر على تنفيذ الشروط المنصوص عليها في عقد التمهي، ويخبر لجنة العمل التربوي بتطور تكوين الطفل².

ج- **مصلحة العلاج البعدي:** تبحث هذه المصلحة عن جميع الحلول التي تسمح بالدمج الاجتماعي للأحداث القادمين من مصلحة التربية، أو من مركز متخصص لإعادة التربية، ويبت قاضي الأحداث المختص في نقل الحدث بناء على اقتراح من مدير المؤسسة المعنية³.

2- **المراكز المتخصصة في حماية الأطفال الجانحين:** عرفت المادة 2 من القانون رقم 12-15 الحدث الجانح بأنه: "الطفل الذي يرتكب فعلا مجرما والذي لا يقل عمره عن 10 سنوات . وتكون العبرة في تحديد سنه بيوم ارتكاب الجريمة". فالقانون ينص على تحديد الحد الأدنى لسن الحدث الذي يمكن إيداعه هذه المراكز ب 13 سنة حين ارتكابه الوقائع المجرمة، فإذا كان سنه أقل من ذلك لا يودع هذه المراكز بل يكون محل إجراءات وتدابير أخرى.

¹ - المادة 120 من القانون رقم 12-15، المرجع السابق.

² - المادة 121، المرجع نفسه.

³ - المادة 18 من الأمر رقم 64-75، مرجع سابق.

استحدث المشرع الجزائري المراكز المتخصصة في حماية الأحداث الجانحين، بعد أن كانت تسمى بالمراكز المتخصصة لإعادة التربية وفقا للمادة 8 من الأمر رقم 64-75 والتي ألغيت وفقا للمادة 116 ومن القانون رقم 15-12 المتضمن حماية الطفولة، وهي مؤسسات مخصصة لإيواء الأحداث الجانحين الذين لم يكملوا 18 سنة بقصد إعادة تربيتهم والذين كانوا موضوع أحد التدابير المنصوص عليها في المادة 444 من قانون الإجراءات الجزائية و هي مختلفة عن المراكز إعادة التربية و إدماج الأحداث التابعة لوزارة العدل و المخصصة للأحداث الذين يقضون عقوبة سالبة للحرية حيث وفقا للمادتين 28 و 116 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، فإن هذه الأخيرة تعد مراكز مخصصة لاستقبال الأحداث أقل من 18 سنة الذين حكم عليهم بالحبس المؤقت أو المحكوم عليهم في حكم نهائي بعقوبة سالبة للحرية في حين أن المراكز المتخصصة في إعادة التربية للأحداث التابعة لوزارة التضامن الوطني و الأسرة وقضايا المرأة حاليا، هي مراكز إيواء و ليست، مؤسسات عقابية فهي مخصصة لإيواء الأحداث الذين لم يكملوا 18 سنة بقصد إعادة تربيتهم و الذين كانوا موضوع أحد التدابير المنصوص عليها في المادة 444 من قانون الإجراءات الجزائية وهي توفر إيواء و إقامة داخلية، ولا تقبل الأحداث الذين يعانون من تخلف بدني أو عقلي أي إعاقة بدنية أو حركية وفقا للمادة 8 من الأمر رقم 64/75 والغرض من ذلك توجيههم إلى المراكز و المؤسسات توفر ظروف صحية أكثر ملائمة لظروفهم.

وبالرجوع إلى نص المادة 8 من الأمر رقم 64-75، يتضح أن التدابير التي أشارت إليها المادة عندما أحالت إلى المادة 444 من قانون الإجراءات الجزائية¹ هي التدابير المتعلقة بالوضع في منظمة أو مؤسسة عامة أو خاصة معدة للتهديب أو التكوين أو الوضع في مؤسسة طبية أو طبية تربية، أو مصلحة عمومية مكلفة بالمساعدة أو مدرسة داخلية مخصصة لإيواء الأحداث المجرمين. ويتعين في جميع الأحوال أن يكون الحكم بالتدابير المذكورة آنفا لمدة معينة لا يجوز أن تتجاوز التاريخ الذي يبلغ فيه القاصر سن الرشد

¹ - قانون رقم 82-03 مؤرخ في 19 ربيع الثاني 1402 الموافق ل 13 فيفري 1982 يعدل ويتم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 جوان 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية عدد 7، السنة 19، الصادرة بتاريخ 22 ربيع الثاني 1402 الموافق ل 16 فيفري 1982.

المدني. ويستثنى من الاستفادة من هذه المراكز الأحداث المتخلفين بدنياً أو عقلياً. وتتمثل التدابير التي نصت عليها المادة 8 من الأمر رقم 75-64 فيما يلي:

- تسليم الحدث لوالديه أو لوصيه أو لشخص جدير بالثقة.
- تطبيق نظام الإفراج عنه مع وضعه تحت المراقبة.
- وضعه في منظمة أو مؤسسة عامة أو خاصة معدة للتهذيب أو التكوين المهني مؤهلة لهذا الغرض.

- وضعه في مؤسسة طبية أو طبية تربوية مؤهلة لذلك.
- وضعه في مصلحة عمومية مكلفة بالمساعدة.
- وضعه في مدرسة داخلية صالحة لإيواء الأحداث المجرمين في سن الدراسة. غير أنه يجوز أن يتخذ كذلك في شأن الحدث الذي يتجاوز عمره الثالثة عشر تدبير يرمي إلى وضعه في مؤسسة عامة للتهذيب تحت المراقبة أو للتربية الإصلاحية.

ويحسب المادة 9 من هذا الأمر، يوجد بالمراكز التخصصية لإعادة التربية ثلاث مصالح رئيسية، كل منها له دور في إصلاح الحدث وتأهيله وتتمثل هذه الأقسام في:

أ- **مصلحة الملاحظة:** على مستوى هذه المصلحة تتم دراسة شخصية الحدث من خلال الملاحظة المباشرة لسلوكه وبواسطة مختلف الفحوص والتحقيقات. وتحدد فترة بقاء الحدث في هذه المصلحة ما بين 3 أشهر و6 أشهر. وبعد انتهاء هذه المدة يوجه تقرير إلى قاضي الأحداث مشفوعاً باقتراح يتضمن التدبير المقترح تطبيقه على الحدث (المادة 10 الأمر رقم 75-64)¹. ويتضح من ذلك أن دور مؤسسات الملاحظة يقتصر على مراقبة سلوك الحدث بغرض دراسته، ومعرفة الأسباب والدوافع التي أدت به إلى الانحراف أو الإجرام لتحديد إمكانية إعادة تأهيله دون التدخل المباشر في سلوكه من حيث العقاب أو التأديب. وبعد انتهاء فترة بقائه في هذه المؤسسة يتم إعداد تقرير يتضمن تلك الملاحظات، واقتراحاً بالتدبير المناسب تطبيقه على الحدث، ويسلم هذا التقرير إلى قاضي الأحداث.

من جهة أخرى نصت المادة 116 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون على ضرورة خضوع الحدث لفترة الملاحظة والمراقبة بالنظر إلى أهميتها حيث جاء في نص

¹ - المادة 10 من الأمر رقم 75-64، مرجع سابق.

المادة: " يتم ترتيب وتوزيع الأحداث المحبوسين داخل مراكز إعادة تربية وإدماج الأحداث، حسب جنسهم وسنهم ووضعيتهم الجزائية، ويخضعون لفترة ملاحظة وتوجيه ومتابعة".

ب- **مصلحة إعادة التربية:** تكلف هذه المصلحة بتأهيل الحدث من خلال تزويده بالتربية الأخلاقية والوطنية والرياضية والتكوين المدرسي والمهني، وذلك قصد إعادة دمج الاجتماعي طبقا للبرامج الرسمية المعدة من الوزارات المعنية. كما توضع النشاطات العائدة بالنفع لكل حدث قصد توفير عمل له (المادة 11 الأمر رقم 64-75).

وتعتبر هذه المصلحة من أهم المصالح المخصصة للأحداث، إذ يتم على مستواها إعادة تأهيلهم باستخدام الآليات الحديثة من حيث: التهذيب، التكوين المدرسي، التكوين المهني، العمل، حيث جاء في المادة 120 من القانون رقم 04-05 أنه: " يمكن أن يسند إلى الحدث المحبوس عمل ملائم بغرض رفع مستواه الدراسي أو المهني ما لم يتعارض ذلك مع مصلحة الحدث، وأحكام المادة 160 من هذا القانون". وتتص المادة 160 من القانون رقم 04-05 السابق ذكرها على أن يستفيد المحبوس المعين للقيام بعمل أو خدمة من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية، ما لم يكن ذلك متعارضاً مع وضعه كمحبوس، وذلك يدل على أن المشرع أخضع عمل الحدث لنفس الشروط المتعلقة بعمل الراشدين، وفي ذلك إشارة إلى إمكانية تكليفه بأعمال بحسب ما تقتضيه متطلبات إصلاحه وإعادة تأهيله، فقد أحال المشرع تنظيم عمل المحكوم عليهم الأحداث إلى قانون العمل في حدود ما يتناسب مع وضعهم بنفس الطريقة التي أحال بها تنظيم عمل المحكوم عليهم الراشدين إلى القانون نفسه.

ويتلقى الحدث الذي يمارس عملاً في إطار إعادة التربية، مقابلاً مادياً، وقد نصت المادة 121 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، على مجموعة من الإجراءات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها الحدث عند مخالفته القواعد الأساسية للمؤسسة، ومن بين هذه الإجراءات المنع المؤقت من التصرف في المكسب المالي.

ومن بين صلاحيات مصلحة إعادة التربية، وضع نشاطات تعود بالنفع على كل حدث قصد توفير العمل التربوي الملائم له حسب المادة 2/11 من الأمر رقم 64-75¹، فهي المصلحة المكلفة بتنظيم ما يتعلق بنشاطات الأحداث التربوية والثقافية والمهنية.

¹ - المادة 11 من الأمر رقم 64-75، مرجع سابق.

ج- **مصلحة العلاج البعدي**: تكلف هذه المصلحة بالدمج الاجتماعي للأحداث، ويجوز لها أن تقوم بالترتيب الخارجي لهم في انتظار التدبير المتخذ بشأنهم، وذلك في نهاية مرحلة إعادة التربية.

والهدف من تقسيم المصالح بهذه الطريقة هو دراسة شخصية الحدث ومتابعته بشكل يساعد على إصلاحه والقضاء على عوامل الإجرام الكامنة فيه، فتكون البداية بمصلحة الملاحظة من أجل ملاحظة وتحديد سلوكيات الحدث وتصنيفها، ثم مصلحة إعادة التربية أين يتم تطبيق البرنامج المناسب للحدث بالنظر إلى المعطيات التي تم التوصل إليها في المرحلة السابق، لتنتهي عملية تأهيله بمرحلة العلاج البعدي من أجل إعداده للخروج من المؤسسة العقابية.

3- **مصالح الوسط المفتوح**: حددت المادة 2 من القانون رقم 15-12 مدلول مصالح الوسط المفتوح في مصالح الملاحظة والتربية في الوسط المفتوح، وقد نظم المشرع الجزائري مهام وسير هذه المصالح في الأمر رقم 64/75¹ وكذلك في القانون رقم 15-12² حيث نصت المادة 1/19 من القانون رقم 64/75 على أن: " تعد مصالح الملاحظة والتربية في الوسط المفتوح مصالح تابعة للولاية، تأخذ على عاتقها الأحداث الموضوعين تحت نظام الحرية المراقبة. ويكون هؤلاء الأحداث من الشبان الجانحين أو الشبان ذوي الخطر الخلقي أو خطر الاندماج الاجتماعي.."، بحيث تكلف هذه المصالح برعاية الحدث تحت نظام الحرية المراقبة، وهي مصالح تابعة للولاية تعمل تحت وصاية مديريات النشاط الاجتماعي، وتهتم برعاية الشباب الجانحين أو ذوي الخطر الخلقي الذين يعانون صعوبة الاندماج الاجتماعي، فهي مؤسسة تربية في الوسط المدني الاجتماعي المفتوح بقصد الإدماج والتكفل بالأحداث الجانحين، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تتعاون وتتسق مصالح التربية والملاحظة في الوسط المفتوح مع المراكز المتخصصة لإعادة التربية والمراكز المتخصصة للحماية في العلاج البعدي.

¹ - المواد من 19 إلى 21 من الأمر رقم 64-75 ، مرجع سابق.

² - المواد من 21 إلى 31 ، المرجع نفسه.

وتتشكل مصالح الوسط المفتوح من موظفين مختصين، من مربين ومساعدين اجتماعيين وأخصائيين نفسانيين وحقوقيين¹. وتقوم هذه المصالح بمتابعة وضعية الأطفال في خطر ومساعدة أسرهم².

عند دراسة حالة الطفل من قبل مصالح الوسط المفتوح، وفي حالة تأكد هذه الأخيرة من عدم وجود خطر على الطفل تعلم الطفل وممثله الشرعي بذلك، مع وجوب إشراك الطفل الذي يبلغ من العمر 13 سنة على الأقل في التدبير الذي سيتخذ بشأنه أما في حالة تأكد هذه المصالح من وجود خطر على الطفل، تتصل بالمثل الشرعي له من أجل الوصول إلى اتفاق بخصوص التدبير الأكثر ملائمة لاحتياجاته ووضعيته من أجل إبعاد الخطر عنه³، وتقوم مصالح الوسط المفتوح بإبقاء الطفل مع أسرته مع اقتراح مجموعة من التدابير بغرض حمايته⁴.

4- المراكز المتعددة الخدمات لوقاية الشباب: هي عبارة عن مراكز متجمعة تحتوي على جميع المراكز السابقة من مصلحة الملاحظة والتربية في الوسط المفتوح والمراكز المتخصصة لإعادة التربية ومراكز حماية الأحداث في خطر معنوي، فهي شاملة لخصائص هذه المراكز.

ونصت المادة 25 من الأمر رقم 64-75 على أن: "كلما اقتضت أوضاع المركز التخصصي لإعادة التربية والمركز التخصصي للحماية ومصلحة الملاحظة والتربية في الوسط المفتوح إعادة تجميعها، فإنه يجري ضمها إلى بعضها ضمن مؤسسة وحيدة تسمى (المركز المتعددة الخدمات لوقاية الشبيبة) والعامل وفقا للمادة الثالثة من هذا الأمر"⁵.

وبعد استحداث القانون الجديد رقم 12-15 المتعلق بحماية الطفل، أصبحت صبحت هذه المراكز تخضع للقانون الجديد في تنظيمها، من خلال تحديد معايير حماية ورعاية الأحداث

هذا فيما يتعلق بالمؤسسات المخصصة لرعاية الأحداث، أما فيما يخص النظام المطبق على الحدث فقد تم تنظيمه بمقتضى الأمر رقم 64-75 في الفصل السادس بعنوان

¹ - المادة 21 من القانون رقم 12-15، مرجع سابق.

² - المادة 22، المرجع نفسه.

³ - المادة 24، من القانون رقم 12-15، مرجع سابق.

⁴ - المادة 25، المرجع نفسه.

⁵ - المادة 25 من الأمر رقم 64-75، مرجع سابق.

القانون الأساسي للحدث، في المواد من 26 إلى 43. وتعد أولى المؤسسات التي يمر بها الحدث هي مصلحة الملاحظة، فإذا كان قد سبق وضعه في هذه المؤسسة في تدبير سابق، فإنه يوضع مباشرة في مصلحة إعادة التربية أو التربية¹.

ويدخل الحدث لأي من المؤسسات والمراكز السابقة، يتم إعداد ملف له يتضمن التعليمات المتعلقة بحالته المدنية وسلوكه وصحته وثقافته وتكوينه المهني وعلاقاته بعائلته وعند الاقتضاء مرتبه².

وفي نهاية فترة الملاحظة يوجه تقرير عن سلوك الحدث يتضمن التدابير المقترحة بشأن التكليف بخدمته التربوية، فيبث القاضي نهائياً في حالة الحدث³.

تتم مراقبة سلوك الأحداث واتخاذ التدابير المناسبة بشأنهم، بالنظر إلى تطورهم وانسجامهم مع البرامج المطبقة عليهم، وكذلك النظر في مدى إمكانية تطبيق تدابير إضافية عليهم⁴. ويوجه مدير المؤسسة كل شهر إلى قاضي الأحداث رئيس لجنة العمل التربوي (التي أصبحت تسمى حالياً المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها) تقريراً عن وضع وسائل عمل المركز فيحيل القاضي التقرير المذكور إلى الوالي (المديرية المكلفة بالشبيبة) بعد التأشير عليه⁵.

وفي حالة انقضاء التدبير المقرر للحدث، يجب على مدير المؤسسة أن يعلم القاضي المختص عن انقضاء مدة تدبير الإيواء وذلك قبل شهر واحد من انقضاء المدة المذكورة، ويقدم تقريراً بالخروج يتضمن رأيه المسبب ورأي المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية، بشأن ما يجب تقريره في نهاية مدة التدبير⁶.

يجوز منح الأحداث إذناً بالخروج من المؤسسة لمدة 3 أيام أو أكثر، يتم منحها من قبل قاضي الأحداث بناء على طلب والديهم أو الوصي الشرعي وبعد أخذ رأي مدير

¹- المادة 26 المرجع نفسه.

²- المادة 27، من الأمر رقم 64-75، مرجع سابق.

³- المادة 28 المرجع نفسه.

⁴- حسب ما جاء في المواد 29 و30 من الأمر رقم 64-75، المرجع نفسه.

⁵- المادة 30 المرجع نفسه.

⁶- المادة 34 المرجع نفسه.

المؤسسة. كما يمكن أن يستفيد بعض الأحداث من عطل سنوية لدى عائلاتهم لمدة لا تتجاوز 45 يوما خلال فترة الصيف¹.

"يمكن وضع الحدث الذي كان موضوع إيواء نهائي، خارجا عن المؤسسة بعد أخذ رأي المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية، ليمارس نشاطا مهنيا أو مدرسيا، وفي هذه الحالة يجوز إيوائه من طرف صاحب عمله في نفس المؤسسة أو لدى الغير.

وعند الاقتضاء، يحرر عقد بالتمهين طبقا للتشريع الجاري به العمل على ثلاث نسخ وعلى ورقة بدون دمغة وبدون نفقات. وتحفظ نسخة منه لدى المؤسسة وتسلم الثانية للحدث والثالثة لصاحب العمل.

وترسل نسخة من عقد التمهين من طرف مدير المؤسسة إلى قاضي الأحداث المختص، ويجب أن يتضمن العقد مبلغ الأجر المؤدى للحدث².

"يمارس مدير المؤسسة المراقبة الدائمة على إعادة تربية الحدث وأوضاع حياته ونشاطه المهني أو المدرسي .

ويسهر على تنفيذ اشتراطات التمهين والعمل من طرف صاحب العمل.

ويخبر لجنة العمل التربوي عن تطور تكوين الحدث³.

يمكن أن تكون نفقات الصيانة والتربية في المراكز التخصصية لإعادة التربية والمراكز التخصصية للحماية والمراكز المتعددة الخدمات لوقاية الشبيبة على عاتق الوالدين أو الوصي. ويحدد مبلغ حصة المساهمة في هذه الحالة بموجب مقرر الإيواء ويحصل لفائدة الخزينة. كما أن المنح المختلفة التي يستحقها الحدث تؤدي مباشرة من الهيئة المدنية إلى المؤسسة المكلفة بالحدث وفقا للأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية المادة 491⁴.

ويساهم الأحداث المأجورون الذين تأخذهم على عاتقها مصلحة العلاج البعدي بنفقات الصيانة وذلك بأدائهم خمس مرتبهم الصافي لفائدة الخزينة العمومية⁵.

¹ - المادتان 35 و 36، المرجع نفسه.

² - المادة 38 من الأمر رقم 64-75، مرجع سابق.

³ - المادة 40، المرجع نفسه.

⁴ - المادة 41، المرجع نفسه.

⁵ - المادة 42، المرجع نفسه.

تتحمل المؤسسة نفقات الأحداث عند حصولهم على الإذن بالخروج أو على العطلة¹.

الفرع الثاني: تأهيل الأحداث في المواثيق الدولية.

يحدد سن المسؤولية الجنائية العمر الذي تعتبر فيه الأعمال التي يقدم عليها الأطفال جرماً في سياق القانون. ويختلف هذا العمر كثيراً بين دولة وأخرى، كما أن هناك تعريفات مختلفة في القانون حول العمر الذي يمكن فيه احتجاز الطفل في نظام السجن، كما أن هناك اختلافات في تحديد العمر الذي يمكن فيه وضع الأحداث في السجن نفسه الذي يوضع فيه البالغون².

وموقف القانون الدولي واضح بهذا الشأن حيث تنص اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل في المادة الأولى منها على أن: "الطفل هو كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشر، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق عليه". وهو ما نصت عليه أيضاً قواعد الأمم المتحدة بشأن حماية الأحداث المجردين في القاعدة 11 منها. وتبنته العديد من التشريعات.

وفي هذا السياق فإن قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لإدارة شؤون الأحداث (قواعد بكين) والتي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة السابع لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في ميلانو في 26 أغسطس إلى 6 أيلول 1985، نصت في الجزء الأول منها المتعلق بالمبادئ العامة القاعدة 22 على أن: "أ- الحدث هو طفل أو شخص صغير السن يجوز بموجب النظم القانونية ذات العلاقة مساءلته عن جرم بطريقة تختلف عن طريقة مساءلة البالغ.

ج- المجرم الحدث هو طفل أو شخص صغير السن تتسبب إليه تهمة جرم أو يثبت ارتكابه له".

وفي بعض الدول يمنع احتجاز الأحداث ممن هم دون 18 من العمر في السجن، وهذا من بين الاعتبارات التي يجب مراعاتها عند التعامل مع الأحداث والسجناء القاصرين. إذ أنه من المفترض أن السجنون تستعمل لإيداع السجناء الذين اقترفوا جرائم خطيرة للغاية،

¹ - المادة 43، المرجع نفسه.

² - أندرو كويل، منهجية حقوق الإنسان في إدارة السجنون (كتيب للعاملين في السجنون)، المركز الدولي لدراسات السجنون، لندن، الطبعة الثانية،

وبالتالي فهم يشكلون خطرا على المجتمع، وهناك عدد قليل فقط من الأحداث الذين يمكن تصنيفهم ضمن هذه الفئة، إذ يجب وضعهم في السجن فقط عندما لا يوجد بديل آخر متاح. وتثبت الوقائع في عدد من الدول أنه كلما أ بكرنا بإحالة شخص قاصر إلى نظام العدالة الجنائية، كلما زاد خطر تورطه بارتكاب أعمال إجرامية لاحقا¹.

ولذلك تسعى الدول في إطار تفعيل الآليات الحديثة للسياسة الجنائية إلى إيجاد إجراءات وتدابير تساعد على تأهيل الحدث الجانح وتقويم سلوكه دون اللجوء إلى سجنه وحتى في حالة إيداعه مؤسسات تأهيلية فإن شكل هذه المؤسسات والنظام المطبق فيها لا يكون مماثلا للمعمول به في المؤسسات العقابية المخصصة للبالغين.

وفي هذا السياق أيضا نصت القاعدة 2/3 من قواعد بكين على أن: "تبذل جهود للقيام في إطار كل ولاية قضائية وطنية بوضع مجموعة من القوانين والقواعد والأحكام، تطبق تحديدا على المجرمين الأحداث والمؤسسات والهيئات التي يعهد إليها بمهمة إدارة شؤون الأحداث وتستهدف:

- تلبية الاحتياجات المتنوعة للمجرمين الأحداث مع حماية حقوقهم الأساسية في الوقت نفسه.

- تلبية احتياجات المجتمع.

- تنفيذ القواعد التالية تنفيذا منصفا.

وفي الحالات التي يكون فيها من الضروري اللجوء إلى سلب حرية الحدث وإيداعه إحدى المراكز المخصصة لذلك، فإن الأمر يستدعي توفير جملة من الشروط والمتطلبات، التي تهدف إلى حماية هذه الفئة وضمان حقوقها الأساسية بالنظر إلى طبيعتها.

إذ "ينبغي أن يتمتع الأحداث بكافة ضمانات حقوق الإنسان المتاحة للبالغين" حسب ما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المادة 1، والمادة 2/25 منه، واتفاقية حقوق الطفل (الديباجة) والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الديباجة).

كما يجب أن يعامل الأحداث المحتجزون معاملة تنمي إحساسهم بكرامتهم وقيمتهم وتيسر إعادة اندماجهم في المجتمع وتعكس مصالحهم الفضلى وتأخذ احتياجاتهم في الحسبان، وهو أقرته اتفاقية حقوق الطفل المادتان 3 و 37 وقواعد الأمم المتحدة النموذجية

¹ - أندرو كويل، المرجع السابق، ص 134.

الدنيا لإدارة شؤون الأحداث (قواعد بكين) القواعد 1 و 5 و 6 منها، وقواعد الأمم المتحدة بشأن حماية الأحداث المجريين من حريتهم القواعد (1، 4، 14، 31، 79، 80) .

ومن بين القواعد الأساسية في معاملة الأحداث، تلك التي تقضي بعدم جواز تعريض الأحداث للعقوبة الجسدية أو عقوبة الإعدام أو السجن المؤبد، دون وجود إمكانية للإفراج عنهم، وذلك بحسب اتفاقية حقوق الطفل المادة 37/أ وقواعد بكين القاعدة 27 وقواعد الأمم المتحدة بشأن الأحداث المجريين من حريتهم القواعد (4، 6، 66، 67) .

ومن الضروري فصل الأحداث المحتجزين عن السجناء البالغين، ويفصل المتهمون الأحداث عن البالغين ويحاولون بأسرع ما يمكن للمحاكمة حسب ما جاء في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المادة 10 الفقرة 2-ب واتفاقية حقوق الطفل المادة 37-ج، وقواعد بكين القاعدة 4/13 والقاعدة 3/26، وقواعد الأمم المتحدة بشأن الأحداث المجريين من حريتهم القاعدة 29.

وقد أولت القواعد الدولية اهتماما كبيرا للجانب التربوي والتهذيبي للأحداث، حيث نصت القاعدة 77 من القواعد النموذجية الدنيا على أن يكون التعليم إلزاميا للأحداث والأميين من السجناء، ويجب أن تعطي سلطات السجن أولوية لهذا الموضوع.

كما نصت القاعدة 6/26 من قواعد الحد الأدنى على ضرورة تعزيز التعاون بين الإدارات والوزارات بغرض تزويد الأحداث الموضوعين في مؤسسات بالتعليم المدرسي المناسب أو التدريب المهني، حسب مقتضى الحال، ضمانا لجعلهم لا يغادرون المؤسسة وهم في وضع غير موات للتعليم.

ولأن فئة الأحداث تتطلب اهتماما ورعاية وتوجيها خاصا، ينبغي أن يكون الاهتمام بتأهيلهم من أهم الأولويات، وأن يتم هذا التأهيل وفقا لبرامج خاصة وأن يطبق قدر الإمكان خارج المؤسسات العقابية التي يمكن أن يتأثر الحدث بشكل سلبي خلال تواجده بها، وهو ما عمل به المشرع الجزائري، أما في الحالات التي تستوجب وضع الحدث في مؤسسات خاصة لتأهيله وحمايته من خطر الانحراف، فإن الآليات التي تطبق عليه تختلف عن تلك التي نص عليها القانون بالنسبة للبالغين، ومن بينها العمل، إذ لا يمكن تكليف الحدث بالأعمال التي يؤديها الراشدون فالأولوية تكون لتعليم الحدث وتدريبه وتكوينه من أجل تعلم حرفة

للمستقبل، وينبغي أن لا تخرج الأعمال التي يكلف بها عن إطار الأعمال الروتينية اليومية والضرورية لنظافة محيطه وترتيبه، أو تلك الأعمال التي تكون جزءا من برنامج التكوين المهني والتدريب، وتساعد الحدث على التطور والاندماج المعرفي والفكري، وتتناسب مع سنه وقدراته الجسدية.

المبحث الثاني: قواعد العمل الخاصة بفئات أخرى من المساجين.

إضافة إلى فئة الأحداث هناك فئات أخرى لها وضع خاص عند ممارسة عمل، سواء فيما يتعلق بقواعد العمل العامة أو بتشغيل المحكوم عليهم ضمن سياسة إعادة التأهيل، وتتمثل هذه الفئات في: النساء، ذوي الاحتياجات الخاصة، المحبوس مؤقتا، المحبوسين الأجانب، وسيتم التطرق إلى أهم القواعد الخاصة بهذه الفئات.

المطلب الأول: قواعد العمل الخاصة بالنساء السجينات.

لم تكن ظروف دخول النساء عالم الشغل مشابهة لظروف عمل الرجال في البداية، حيث استبعدت النساء من مجال الاعتراف بالحقوق الشخصية للعامل. ونتيجة للظروف التاريخية والاقتصادية التي مر بها العالم تغيرت القوانين وبدأت تعترف بحقوق المرأة العاملة¹.

والأصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكرا أو أنثى على السواء، لا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة²، وهو ما أكدت عليه المادة 17 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على أن:

"تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

بمعنى أن القانون منع أي نوع من أنواع التمييز بين العمال لأي سبب كان فيحق للعمال جميعا الحصول على أجر متساو عندما تتماثل مناصب العمل وكذلك تطبيق ذات معايير التصنيف والترقية المهنية³.

¹ - Doria Chérifati-Merabtine, op.cit, p 23.

² - بشير هدفى، المرجع السابق، ص 183

³ - المرجع نفسه .

لكن ولاعتبارات خاصة تتعلق ببعض أصناف المحكوم عليهم، هناك قواعد ينبغي مراعاتها عند تكليفهم بعمل أو خلال تطبيق أساليب المعاملة العقابية عليهم، هذه القواعد وجدت لحماية حقوق تلك الفئات ولاعتبارات إنسانية.

الفرع الأول: تشغيل النساء في تشريع العمل.

مراعاة للاعتبارات النفسية والفزيولوجية والعائلية للمرأة، وضعت التشريعات العمالية المقارنة أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، شأنها في ذلك شأن بعض الفئات التي لها وضع خاص، من بينها التشريع الجزائري وذلك حسب ما نصت عليه المادة 98 من القانون رقم 11-90 التي جاء فيها: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي".

كما نصت المادة (1/29) على أن: " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية"¹.

حيث منع القانون الجزائري تشغيل الأحداث أقل من 19 سنة في أعمال ليلية سواء ذكور أو إناث، ثم تم تعميم الأمر على كل النساء سواء الأحداث أو الراشدين بمنع تشغيلهن في أعمال ليلية، ليضع المشرع بعد ذلك استثناء يتعلق بمنح مفتش العمل المختص إقليميا رخص خاصة في الحالات التي تتطلب عملهن ليلا، حيث جاء في المادة (2/29): " غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل"

وبالنسبة للجزاء المترتبة المترتبة عن مخالفة القواعد المتعلقة بعمل النساء فقد تناولها المشرع الجزائري في المادة 142 من القانون رقم 11-90 التي جاء فيها: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تتميز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 10000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام (03) أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، وقد أقر المشرع بعقوبات مالية أشد من

¹ - المادة 29 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

تلك المتعلقة بالأحداث في المادة 140 حيث تتراوح الغرامة ما بين 2000 و 5000 دج وفي حالة العود ترفع إلى 10000 وكذا الحبس لمدة 03 أيام أي بالعقوبتين معا. بالإضافة إلى تلك العقوبات أقر القانون ببطلان كل إجراء يخالف النصوص القانونية الواردة في القانون رقم 09-11 لأنها جاءت بغرض حماية حقوق العمال، دون أن يكون لهذا البطلان أثر على الأجر الذي يتلقاه العامل والذي لا يضيع حسب ما نصت عليه المادة 195 من القانون نفسه.

وعلى الصعيد الدولي، اهتمت المنظمات الدولية والإقليمية بتشغيل النساء، ووضعت عن طريق الاتفاقيات الدولية المبرمة، العديد من المبادئ الهامة لحماية النساء العاملات، وتحقيق المساواة بين الجنسين، من بينها منع تشغيل النساء ليلا كمبدأ عام، ومنع تشغيلهن في المناجم والمحاجر وتحت سطح الأرض وفي جميع الأنشطة البالغة الخطورة، ثم تقرير عطلة الحمل للأم العاملة، وفترة راحة للأم المرضعة، وغيرها من المبادئ والأحكام¹.

الفرع الثاني: تشغيل النساء السجينات كأسلوب لإعادة التأهيل في المؤسسات

العقابية.

ينبغي أن لا يكون تشغيل السجينات في المؤسسة العقابية - ذا طبيعة مؤلمة - وأن يفرض العمل عليهن تبعا للياقتهن البدنية. وعلى الرغم من وضوح القواعد القانونية الخاصة بتنظيم عمل النساء في العديد من التشريعات وكذا الاتفاقيات الدولية، إلا أن الواقع يشير إلى عكس ذلك، حيث كشفت بعض الإحصائيات الصادرة عن دراسات ميدانية أنه في الواقع لا يتم تشغيل السجينات عموما باستثناء ما تقوم بتأمينه الجمعيات العاملة في السجن، كما أن السجينات لا تتلقين الأجر لقاء العمل الممارس داخل السجن وفقا لنظام أجور منصف، ولا تؤمن لهن متطلبات الحماية والسلامة، كما لا يتم تحديد الحد الأقصى لساعات العمل. ولذلك كان من ضمن التوصيات التي توصلت إليها هذه الدراسات ضرورة توفير العمل للسجينات لأن ذلك من شأنه المساهمة في تخفيف نتائج الاحتجاز، لاسيما وأن معظمهن ينتمين إلى أوساط فقيرة حيث تكون المتطلبات المتعددة للسجينة والتي ينبغي لعائلتها توفيرها في ظل الحاجة لتأمين المستلزمات الرئيسية مرهقة ماديا، كما أن توفير العمل وتشغيل

¹ - بشير هدي، المرجع السابق ص 184.

السجينات يساهم في جعل السجن بيئة مساعدة لإعادة التأهيل ويخفف من المشكلات التي تحصل بين السجينات¹. فالاهتمام بتشغيل السجينات في إطار العمل التأهيلي هو تأكيد على ضرورة استفادة النساء منه تفعيلاً لمبدأ المساواة بين جميع السجناء وعدم التفرقة بينهم على أساس الجنس، إضافة إلى الاهتمام بالعمل بالنظر إلى دوره في إعادة تشغيل السجينات وشغلهن في نشاطات تعود عليهن بالنفع. بالنظر إلى هذه الاعتبارات كان عمل السجينات - كأسلوب من أساليب إعادة التأهيل - محل اهتمام من خلال تنظيم قواعده وضبط شروط تطبيقه، سواء على الصعيد الدولي أو الوطني.

أولاً- متطلبات إعادة تأهيل النساء السجينات على الصعيد الدولي: منح مؤتمر الأمم المتحدة الثالث عشر لمنع الجريمة والمنعقد في الدوحة في 12-19 أبريل 2015²، اهتماماً بالسجينات المجرمات وتأثير السجن على النساء، ومن جملة ما تناوله هذا المؤتمر تأثير السجن على الأمهات السجينات وأطفالهن حيث تم عرض بعض التجارب لدول في هذا المجال. كما شدد على ضرورة وضع قوانين وسياسات وطنية مراعية للمنظور الجنساني وتعزيز الممارسات الإصلاحية القائمة على حقوق الإنسان. كما أشار المؤتمر إلى التدابير العملية الرامية إلى التحسيس حول معاملة السجينات وحمايتهن في البلدان النامية وضرورة وضع برامج وسياسات تراعي المنظور الجنساني.

وأقر المؤتمر بأن عدد النساء في السجون يتزايد بمعدل أعلى من معدل السجناء الذكور، وسلط الضوء على الحالة الفريدة للسجينات المسنات والسجناء ذوي الإعاقة، وتم الاتفاق على أن برامج إعادة التأهيل وإعادة الإدماج المراعية للمنظور الجنساني لها تأثير كبير على المرأة، وأن هذه البرامج لا بد أن تقوم على أدلة علمية وأن يتم تكييفها لملائمة الاحتياجات الخاصة للمرأة³.

كما نصت قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) على بعض المبادئ المتعلقة بحقوق النساء السجينات، من بينها ما جاء في القاعدة 28 التي نصت على أن: " تزود سجون النساء بالمرافق الخاصة الضرورية لتوفير الرعاية والعلاج قبل

¹- منار زعيتير وفضل الموسوي، تقرير بعنوان: تقييم واقع سجون النساء في لبنان، تاريخ الدخول إلى: www.rdllwomen.org، الموقع 2017/03/07، الساعة 22:00.

²- موقع هيئة الأمم المتحدة، تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/17 الساعة 15:00: www.unodc.org

³- سعدى محمد الخطيب، حقوق السجناء، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، 2010، ص 110.

الولادة وبعدها، وتتخذ، حيثما أمكن ترتيبات لولادة الأطفال في مستشفى خارج السجن، وفي حالة ولادة طفل داخل السجن لا يسجل ذلك في شهادة الميلاد".

وفي ذات السياق نصت القاعدة 29 على أن: " يستند في اتخاذ قرار بشأن السماح للطفل بالبقاء مع أحد والديه في السجن إلى مصلحة الطفل الفضلى. وفي حال السماح ببقاء الأطفال في السجن مع أحد الوالدين، تتخذ ترتيبات لتأمين ما يلي:

مرافق داخلية أو خارجية لرعاية الأطفال يقوم عليها أشخاص مؤهلون يودع الأطفال فيها عندما لا يكونون تحت رعاية والديهم؛

خدمات رعاية صحية خاصة بالأطفال، بما في ذلك الفحص الصحي عند الدخول ورصد نموهم باستمرار من قبل متخصصين.

لا يعامل الأطفال الذين يرافقون أحد والديهم في السجن إطلاقاً كسجناء".

من خلال هذه القواعد تتضح أهمية الاهتمام بالوضع الخاص للنساء السجينات وتوفير المستلزمات الضرورية خاصة فيما يتعلق بالسجينة الحامل من الناحية الصحية وكذا حماية أطفالها كي لا يتأثروا سلباً بتداعيات جريمة لم يرتكبوها.

ويرى جانب من الفقه الحديث، ضرورة عدم إرسال النساء الحوامل إلى السجن إلا إذا لم يكن هناك بديل آخر على الإطلاق، فإذا حصل هذا يجب اتخاذ تدابير خاصة لهن عندما يكن في ظروف خاصة مثل موعد الولادة أو فترة الإرضاع، كما ينبغي التنبيه إلى مسائل حساسة خاصة من ناحية تطبيق القيود الأمنية خلال عملية الولادة، ويجب الافتراض دوماً أنه لا ينبغي لأي امرأة حامل أن تضع مولودها في السجن¹.

وفي السياق نفسه، ورد في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكذا الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، النص على وجوب عدم تعريض السجينات للإهانة وحمائتهن من أشكال العنف أو الاستغلال (اتفاقية القضاء على جميع أشكال

¹ - أندرو كويل، المرجع السابق، ص 140.

التمييز ضد المرأة المواد 1 و 6 و 7 والإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة المادتان 2 و 4¹.

ومن أهم المبادئ والإجراءات التي ينبغي مراعاتها في إطار حماية النساء السجينات، ضرورة الفصل بين الرجال والنساء في أماكن الاحتجاز، حيث أكدت على هذا المبدأ القاعدة 11/أ من قواعد نيلسون مانديلا والتي نصت على أن: "يسجن الرجال والنساء، بقدر الإمكان، في مؤسسات مختلفة، وحين تكون هناك مؤسسة تستقبل الجنسين على السواء، يتحتم أن يكون مجموع الأماكن المخصصة للنساء منفصلا كلياً". حيث تؤكد هذه القاعدة على ضرورة وجود مؤسسات عقابية خاصة بالرجال وأخرى بالنساء، مع ضرورة الفصل بين المراكز الخاصة بالجنسين في حالة وجودهم في مؤسسة عقابية واحدة.

وتتراوح نسبة النساء السجينات في العالم ما بين 2 % و 10% وهذه النسبة تعتبر متدنية إذا ما قورنت بنسبة المساجين الرجال، ويترتب على ذلك نتيجة أساسية هي أن السجون وأنظمة السجون توضع عادة على أساس احتياجات ومتطلبات السجناء الرجال، وهذا ينطبق على المباني وعلى الجانب الأمني وعلى كافة المنشآت الأخرى، وتعتبر الترتيبات الخاصة بالنساء السجينات عادة شيئاً يضاف إلى الترتيبات العادية المخصصة للرجال. الأمر الذي قد يؤثر سلباً على تأهيل السجينات².

ولأن النساء والفتيات يمثلن أقل من عشر نزلاء السجون في الكثير من الدول، فقد ظلت خصائصهن واحتياجاتهن تفتقر إلى الاعتراف بها ولم تقابل على نطاق واسع بما تستحقه من عناية من نظم العدالة الجنائية ومن السجون وأنظمتها بداية من البناء المعماري للمؤسسة العقابية والإجراءات الأمنية المطبقة بها مروراً بالرعاية الصحية والتواصل مع الأسرة وانتهاء بفرص التدريب والعمل داخل المؤسسات العقابية، والتي غالباً ما تكون مصممة بشكل يناسب الرجال أكثر من النساء.

¹ - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام : www.unodc.org - بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 34/180 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979 .

- الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها 48/104 المؤرخ في 20 ديسمبر 1993.

² - أندرو كوريل، المرجع السابق، ص 139.

وقد كانت هناك هوة في المعايير الدولية حول تلبية احتياجات النساء في نظم العدالة الجنائية، وفي ديسمبر عام 2010، تم القضاء على هذه الهوة عندما تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجناء والتدابير غير الاحتجازية للمجرمات المعروفة باسم (قواعد بانكوك)¹، حيث تعتبر هذه القواعد ضرورية ومهمة لحماية حقوق النساء المجرمات والسجينات، فقد تناولت بشكل صريح مختلف احتياجات المرأة والخلفيات المختلفة التي تأتي منها. وتعد قواعد بانكوك أول وثيقة دولية تعالج احتياجات الأطفال المرافقين لأمهاتهم في السجون، ومن خلال التصويت بالإجماع على هذه القواعد اعترفت 193 دولة بأن للمرأة في نظام العدالة الجنائية خصائص ومميزات واحتياجات خاصة بجنسها ووافقت جميع الدول على احترامها وتبليتها. وسميت قواعد بانكوك بهذه التسمية لأن الحكومة التايوانية كانت صاحبة المبادرة بخصوص هذه القواعد.²

ونصت قواعد بانكوك على مجموعة من الحقوق الأساسية التي يجب أن تمنح للنساء السجينات والتي تتعلق بتوفير الرعاية الصحية الملائمة سواء من الجانب الوقائي أو العلاجي أو الجسدي أو النفسي. إضافة إلى معاملة السجناء معاملة إنسانية، من ذلك حظر استخدام أدوات التقييد على المرأة أثناء المخاض وأثناء الولادة وبعد الولادة مباشرة. كما تحظر قواعد بانكوك اللجوء إلى الحبس الانفرادي أو العزل التأديبي على النساء الحوامل والنساء ذوات الأطفال الرضع والأمهات المرضعات رضاعة طبيعية. مع ضرورة توفير جميع احتياجات الأطفال في السجن مع أمهاتهم.

كما نصت هذه القواعد على وجوب الحفاظ على كرامة المرأة أثناء عملية التفتيش، وحمايتها من العنف سواء من قبل الموظفين أو السجناء الآخرين.

وتعتبر قواعد بانكوك خطوة هامة متقدمة لحماية حقوق السجناء والنساء المجرمات، بالرغم من أن الحقوق الواجب توفيرها للسجينات لا تختلف كثيرا عن تلك الحقوق الواجبة للسجناء الرجال، من حيث مبدأ المساواة واحترام الكرامة الإنسانية وإعطائهم الحقوق المتعلقة

¹ - قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجناء والتدابير غير الاحتجازية للمجرمات (قواعد بانكوك) قرار اتخذته: www.unodc.org - الجمعية العامة للأمم المتحدة بناء على تقرير اللجنة الثالثة (56/A/457)

² - وسيلة إيضاحية حول قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجناء والتدابير غير الإحتجازية للمجرمات (قواعد) www.penalreform.org

بانكوك) تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/15 الساعة 23:00

بالغذاء والملبس وتوفير المتطلبات الصحية والاستفادة من برامج التأهيل، والفرق بينهما يبدو فقط في بعض المتطلبات التي لها علاقة بطبيعة المرأة، والتي تعود إلى تكوينها الفيزيولوجي والنفسي¹.

وما يؤخذ على هذه القواعد العبارة التي استهلكت بها والتي مفادها " أبقوا النساء خارج السجن" بحجة أن الجرائم التي ترتكبها النساء تتم في ظروف خاصة وصعبة، وتختلف عن تلك التي يرتكب فيها الرجل الجريمة. وبالتالي يجب عدم الحكم على النساء بالسجن في أي جريمة كانت، بل يجب وضعهن في مؤسسات علاج فقط. وهذا الأمر لا يمكن الأخذ به كمعيار للتمييز بين إجرام المرأة وإجرام الرجل، فغالبا هناك أيضا ظروف قاسية وخاصة تدفع المجرم إلى ارتكاب جريمته، ولكنها لا تكون مبررا للمطالبة بإبقائه خارج السجن، إذ أنه لا يمكن تبرير الجريمة دائما بالظروف واعتبارها سببا للإعفاء من العقوبة، كما أن وجود المجرم في المؤسسة العقابية رجلا كان أو امرأة هو فرصة لإصلاحه وإعادة تأهيله متى تم توفير جو مناسب للتأهيل ولتطبيق آليات الإصلاح، مع ضرورة احترام القواعد المتعلقة خاصة بالمرأة.

وبشكل عام ينبغي ضمان السلامة الجسدية للنساء، وكذا ضمان فصلهن عن الرجال السجناء، ويجب أن لا يتم الإشراف عليهن من قبل موظفين رجال². ونفس القاعدة بالنسبة لتشغيلهن في المؤسسات العقابية، بحيث يحظر تشغيل السجينات الحوامل أو المرضعات من منطلق احترام القيود المفروضة على تشغيل هذه الفئة في القانون العام أو في النصوص القانونية المنظمة للعمل في السجون³.

وعلى الرغم من النمو الكبير لعدد السجينات، فإنهن في بعض سجون العالم لا يحصلن على نفس الاهتمام الذي يمنح لنظرائهن من الرجال، بحجة أن أعدادهن قليلة ولغياب تطبيق فعال للمبادئ التي تم ذكرها بسبب نقص الإمكانيات أو غياب الكفاءات البشرية اللازمة بالمؤسسات العقابية، التي يمكن أن تساعدن لتخطي مرحلة العقوبة بنجاح.

¹--www.penalreform.org: op.cit: op.cit.

²- أندرو كوريل، المرجع السابق، ص 141.

³- www.halshs.archives-ouvertes.fr:Philippe Auvergnon, op.cit, p 7.

ثانيا- تأهيل النساء السجينات في النظام العقابي الجزائري: اهتم المشرع الجزائري بوضع آليات حماية حقوق المحكوم عليهم سواء من الرجال أو النساء أو الأحداث، من خلال الالتزام بالمبادئ التي نصت عليها القواعد النموذجية لمعاملة السجناء، وكذا قواعد ونصوص المعاهدات والاتفاقيات الدولية الأخرى في هذا المجال، حيث تم تخصيص مراكز لإعادة تأهيل النساء السجينات، حيث تزود هذه المراكز بالمتطلبات الخاصة بالنساء، وفي حالة عدم وجود مراكز خاصة يتم تخصيص أجنحة مستقلة بمؤسسات الوقاية ومؤسسات إعادة التربية، لاستقبال النساء المحكوم عليهن أو المحبوسات مؤقتا¹.

كما نص القانون على ضرورة توفير ظروف احتباس ملائمة للمحبوسة الحامل لا سيما من حيث التغذية المتوازنة والرعاية الطبية المستمرة والحق في الزيارة والمحادثة مع زائريها دون فاصل المادة²، وفي حال وضع المحبوسة حملها أثناء فترة العقوبة، تعمل إدارة المؤسسة العقابية بالتنسيق مع المصالح المختصة بالشؤون الاجتماعية على إيجاد جهة تتكفل بالمولود وتربيته، وفي حالة تعذر ذلك، يمكن للمحبوسة أن تبقى معها إلى غاية بلوغه 3 سنوات³. وفي كل الحالات لا يتم التأشير في سجلات الحالة المدنية أو في شهادة ميلاد المولود بالمؤسسة العقابية بأية بيانات تفيد بذلك أو تظهر احتباس الأم⁴. وكل هذه الإجراءات تهدف إلى مراعاة للحالة الصحية للحامل وحتى لا تكون العقوبة قاسية بدرجة تجعلها تفقد الطابع الإنساني.

وقد كانت التغييرات التي طرأت على قطاع العدالة في الجزائر في إطار برنامج إصلاح القطاع واضحة وملموسة، وتشمل تغييرات حقيقية في العديد من المجالات لاسيما في ما يتعلق بالمؤسسات العقابية وبصفة خاصة الفئات المستضعفة، فهناك جهود لمحاولة أنسنة العقوبات السالبة للحرية من أجل الحد من امتداد أثرها إلى المحيط الأسري للسجينة. ومن أمثلة ذلك، تم في السنوات الأخيرة افتتاح دار حضانة للأطفال لصالح أطفال الأمهات السجينات بسجن البويرة، كما أقر القانون بإنشاء مراكز خاصة بالنساء وأخذ بعين الاعتبار

¹- المادة 28 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

²- المادة 50، المرجع نفسه.

³- المادة 51، المرجع نفسه.

⁴- المادة 52، المرجع نفسه.

خصوصيات المرأة الحامل والمرضة في المؤسسات العقابية، وحققها في إجراء الفحوصات الطبية وكذلك خص الأطفال الرضع بإجراءات لحمايتهم مثل عدم التأشير في سجل الولادات أن الرضيع مولود في مؤسسة عقابية.

من جهة أخرى، تشارك الجزائر في مختلف الجهود الدولية الرامية إلى حماية الفئات المستضعفة في السجون، من بينها برنامج العمل الذي أطلقتها المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي - مكتب الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - بالتعاون مع إدارات السجون ومراكز التأهيل والإصلاح ومؤسسات المجتمع المدني في ست دول عربية هي: الأردن والجزائر وتونس والمغرب ومصر واليمن، حيث يهدف البرنامج إلى تعزيز المعاملة الإنسانية والعدالة للفئات المستضعفة والمهمشة ضمن منظومة العدالة الجنائية، من خلال تطبيق المعايير الدولية لحقوق الإنسان وإدارة العدالة بما يحقق إصلاح وإعادة تأهيل وإدماج هذه الفئات.

وقد اعتمدت المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي التعريف الدولي للفئات المستضعفة، ليشمل كلا من النساء والنساء الحوامل والأطفال المصاحبين لأمهاتهم في السجون وخدمات المنازل المحتجرات والأحداث. وتتم مراجعة النصوص التشريعية المتبعة لدى إدارات السجون لدراسة مدى موائمتها للمعايير الدولية ذات الصلة، والتي صادقت عليها الدول الشريكة في المشروع.

ومن بين ما تضمنته خطة عمل هذا البرنامج تشجيع إدارات السجن لوضع خطة رائدة مستوحاة من أفضل الممارسات المساعدة على وضع حد لانتهاكات معينة، ووضع حد للتمييز ضد أي فئة من الفئات المستضعفة. ومثال هذه المبادرات إنشاء دار حضانة في السجن وتحسين خدمات إعادة الإدماج بعد الإفراج والخدمات التعليمية التي تستهدف الفئات المستضعفة، أو تقديم الخدمات القانونية لهذه المجموعة¹.

كل تلك الجهود سواء على الصعيد الدولي أو الوطني كانت بغرض تصميم برامج تأهيل مناسبة في السجون على وجه التحديد للسجينات، مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات

ملخص عن مشروع المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي، تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/10/22 الساعة 23:19 - www.primena.org¹ - المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي (RRI) منظمة دولية غير حكومية تعنى بإصلاح العدالة الجنائية والجزائية في أنحاء العالم وتنتشر برامج المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي الإقليمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وأوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى وجنوبي القوقاز وأمريكا الشمالية.

كلا الجنسين. حيث تهدف هذه البرامج إلى معالجة العوامل الأساسية التي أدت إلى الجريمة وتهيئة النساء للتعامل مع التحديات التي تواجههن، حيث يجب أن تشمل البرامج التي تطبق داخل المؤسسات العقابية تنمية وتطوير المهارات في مختلف المجالات، وأن لا تنحصر فقط في المهن التقليدية التي تمارسها المرأة عموماً.

وبالنسبة للعمل التأهيلي في المؤسسات العقابية، وعلى الرغم من أن المراكز المخصصة للنساء لا يتم على مستواها ممارسة الأعمال نفسها التي يمارسها الرجال، إلا أن العمل التأهيلي يعد حقاً للمرأة و الرجل على حد سواء، ويجب عدم حرمان المرأة من هذا الحق طبقاً لقدراتها وإمكاناتها، وبالنسبة للمؤسسات العقابية في الجزائر، فقد اهتمت بتشغيل النساء في الأعمال التي لا تتطلب جهداً كبيراً مثل أعمال الصيانة و الطبخ والنظافة، إضافة إلى الأشغال اليدوية التي تشارك بها السجينات في معارض المؤسسات العقابية والتي تعرض للبيع أيضاً، ولا يتم تشغيل النساء في الأعمال الزراعية أو في مؤسسات البيئة المفتوحة والورشات الخارجية.

المطلب الثاني: قواعد العمل الخاصة بالسجناء ذوي الاحتياجات الخاصة.

يعد من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة كل شخص مصاب بعجز معين في أحد أعضاء جسمه يجعله غير قادر على التكيف مع المجتمع بشكل طبيعي، ويطلق على أفراد هذه الفئة لفظ "المعاقين" وتعني الإعاقة في هذه الحالة عدم قدرة الفرد على تلبية متطلبات أداء دوره الطبيعي في الحياة المرتبط بعمره، جنسه، وخصائصه الاجتماعية والثقافية، وذلك نتيجة الإصابة أو العجز في أداء الوظائف الفسيولوجية أو السيكولوجية، ويدخل في نطاق هذا المعنى أنواع الإعاقة المختلفة كالإعاقة السمعية أو البصرية أو الذهنية أو الجسمية وصعوبات التعلم¹.

¹ - محمد السيد عرفة، الحماية القانونية لحقوق المعاقين في الدول العربية، دراسة تحليلية مقارنة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب،

المجلد 18، العدد 36، الرياض، 2003، ص 316.

وقد نصت المادة الأولى من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة¹ على أنه: "يشمل مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة كل الذين يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين". حيث حدد نص هذه المادة أصناف الإعاقة التي تستوجب الحماية والرعاية في مختلف القوانين وهي 4 أصناف: الإعاقة العقلية، الذهنية، البدنية، الحسية. ورغم كون مصطلح "إعاقة" منتشرا لوصف هذه الفئة سواء في القوانين الوطنية أو المواثيق الدولية أو حتى في المجتمع بشكل عام، إلا أن المصطلح الأنسب للتعبير عن هذه الفئة هو "فئة ذوي الاحتياجات الخاصة" وذلك نظرا لما للمصطلح الأول من آثار وانعكاسات سلبية على نفسية الفرد.

وقد سعت العديد من التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية إلى حماية هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة، وضمان تمتعها بحقوقها الأساسية واستفادتها من الخدمات الواجبة لها بما فيها المشاركة في البرامج الصحية والأنشطة التربوية داخل المؤسسات العقابية. فالسجين وإن سلب حقه في الحرية إلا أنه لم يسلب حقه في سلامة نفسه وبدنه، لذلك فهو يتمتع بجميع حقوقه الإنسانية ويستحق المساواة الفردية والسلامة البدنية والنفسية، وسد احتياجاته بصورة لائقة أثناء فترة سجنه، وهذا ما تؤكد منظمات حقوق الإنسان في المواثيق الدولية. وقد تكون الإعاقة سببا في ارتكاب المجرم فعلا يخالف القانون، ما يؤدي به إلى السجن وهناك يحتاج إلى مساعدات كثيرة من أجل تلبية احتياجاته اليومية ومن أجل العلم والعمل².

وحقوق السجناء من ذوي الاحتياجات الخاصة هي من قبيل الحقوق المهمة التي تحظى برعاية واهتمام سواء في القوانين الداخلية للدول أو المواثيق الدولية، ذلك أنها من أكثر الفئات الهشة احتياجا للرعاية والمساعدة في توفير أبسط الاحتياجات اليومية. ولذلك

¹ - إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها 61 : hrlibrary.umn.edu/arabic بتاريخ 13 ديسمبر 2006 وفتح باب التوقيع عليها في 30 مارس 2007. ودخلت حيز التنفيذ في 3 ماي 2008 . التي تختصر في عبارة " حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/10/22 الساعة 23:00

² - خلود بنت مضحى بن سعد الشهري، حقوق السجناء ذوي الاحتياجات الخاصة في القانون السعودي، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض،

سيتم التطرق إلى قواعد معاملة المساجين ذوي الاحتياجات الخاصة في القانون الدولي والتشريع الجزائري.

الفرع الأول: حقوق السجناء ذوي الاحتياجات الخاصة في المواثيق الدولية.

حرصت المواثيق الدولية لحقوق الإنسان على كفالة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن بينها الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لعام 1975 الذي اعترف لذوي الاحتياجات الخاصة جميعاً دون استثناء وبلا تفرقة أو تمييز على أساس اللغة أو اللون أو الجنس أو الدين أو الآراء السياسية أو غيرها، ولهم الحق في أن تحترم كرامتهم الإنسانية وأن يتمتعوا بحياة لائقة. كما نصت مواد هذا الإعلان على حق ذوي الاحتياجات الخاصة في تمكينهم من بلوغ أكبر قدر ممكن من الاستقلال الذاتي، إضافة إلى حقوقهم في العلاج الطبي والنفسي والوظيفي، وفي التعلم والتدريب والتأهيل المهني، وغيرها من الخدمات التي تساعد على إعادة إدماجهم في المجتمع¹.

ويشمل الحق في العمل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال توفير شروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص الاحترام والوفاء والتكافؤ في فرص الحصول على عمل².

من جانب آخر نصت القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) على حقوق فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من المساجين، حيث نصت القاعدة 1/25 منها على أنه "يجب أن يكون في كل سجن دائرة لخدمات الرعاية الصحية مكافئة بتقييم الصحة البدنية والعقلية للسجناء وتعزيزها وحمايتها وتحسينها، مع منح اهتمام خاص للسجناء الذين لديهم احتياجات إلى رعاية صحية خاصة أو يعانون من مشاكل صحية تعوق إعادة تأهيلهم".

وتوفير الخدمات الصحية للسجناء لا يتعلق فقط بذوي الاحتياجات الخاصة وحدهم، بل إن لكل سجين الحق في العلاج والوقاية من الأمراض، وتعنى به هذه الفئة بشكل خاص

المواد 2، 3، 5، 8، من إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3447 (د-30) بشأن حقوق : www.documents-dds-ny.un.org -¹
المعوقين، ديسمبر 1975، متاح على الموقع:

² - المادة 27 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

نظرا للاحتياجات الصحية لذوي الاحتياجات الخاصة والتي يتوجب على الدول أن تكفلها سواء من الناحية الوقائية أو العلاجية، وسواء كان الأمر داخل المؤسسات العقابية أو خارجها.

وفي هذا السياق، نصت المادة 2/39 من القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجن على أن: "يجب على طبيب السجن أن يفحص كل مسجون عند دخوله السجن ويثبت حالته الصحية والعقلية في السجل العام وفقا للفئة التي ينتمي إليها".

كما أكدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على ضرورة توفير الرعاية الصحية لهؤلاء الأشخاص بنفس الجودة التي تقدم للأشخاص العاديين بما يحفظ كرامتهم واستقلالهم الذاتي، كما تركز مواد هذه الاتفاقية على حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، والتقدم الوظيفي وظروف العمل الآمنة والصحية. وكذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساوي القيمة، إضافة إلى ظروف عمل مأمونة وصحية¹.

تنص المادة 15 من هذه الاتفاقية على أن "لا يعرض أي شخص للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة. وبشكل خاص لا يعرض أي شخص لإجراء التجارب الطبية والعلمية دون موافقته بكامل حريته.

وتتخذ الدول الأطراف جميع التدابير التشريعية والإدارية والقضائية وغيرها من التدابير الفعالة لمنع إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع الآخرين، للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية اللاإنسانية أو المهينة".

كما نصت القاعدة رقم 25 من قواعد بكين على أن: "تعترف الدول الأطراف بأن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في التمتع بأعلى مستويات الصحة دون تمييز على أساس الإعاقة، وتتخذ الدول الأطراف كل التدابير المناسبة الكفيلة لحصول الأشخاص ذوي الإعاقة على خدمات صحية تراعي الفروق بين الجنسين".

كما نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان، على وجوب حصول الأفراد على خدمات صحية بأعلى المستويات من الكفاءة والخبرة سواء في مجال الصحة البدنية أو الصحة

¹ - hrlibrary.umn.edu/Arabic :op.cit.

العقلية أو النفسية، وتتكفل الدول الأطراف بتوفير هذه الخدمات مجاناً لكل مواطنيها، والحصول على العلاج من جميع الأمراض، دون اتخاذ أي نوع من أنواع التمييز في الحصول على الخدمات الصحية. وينبغي أن يتلقى الأشخاص المحتجزون رعاية صحية تعادل في مستواها ما يتلقاه الأشخاص في المجتمع خارج السجن، وأن تتاح لهم الخدمات الصحية المتوفرة في البلاد دون تمييز. ونص الميثاق أيضاً على ضرورة " تطوير الرعاية الصحية الأولية وضمان مجانية وسهولة الوصول إلى المراكز التي تقدم هذه الخدمات، بصرف النظر عن الموقع الجغرافي أو الوضع الاقتصادي"¹.

ولأن العمل حق لكل فئات المجتمع دون تمييز، فإن القانون يكفله لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث نصت المادة 27 من اتفاقية ذوي الاحتياجات الخاصة على حق هذه الفئة في العمل وكسب الرزق: "تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم، ويسهل انخراطهم فيهما، وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم إعاقة خلال عملهم".

ولأن تشغيل المساجين يعد من أهم آليات تنفيذ العقوبات السالبة للحرية، فإنه من الضروري استفادة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة منه، لما له من تأثير على شخصية السجين وسلوكه ووضعه الصحي والاجتماعي.

ومن المهم منح المساجين من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة الحق في العمل، إذ أن بعضهم يملكون خبرات وكفاءات يجب تطويرها وكذا الاستفادة منها، وإشراكهم في بعض الأعمال بما يتناسب وقدراتهم وخبراتهم المهنية. وتحرص الدولة على تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، لإتاحة الفرصة لهم للكشف عن قدراتهم الذاتية التي يتمتعون بها، والتي اكتسبوها خلال مراحل حياتهم، وتمكينهم من العيش باستقلالية والحصول على دخل مادي، وكذلك استفادتهم من برامج تدريبية للرفع من مستوياتهم التأهيلية والتعليمية².

¹ - اعتمد الميثاق العربي لحقوق الإنسان في القمة العربية السادسة عشر التي استضافتها تونس في 2004/05/23.

² - خلود بنت ماضي بن سعد، المرجع السابق، ص 142 و143.

ولذلك ينبغي تمكين السجناء من ذوي الإعاقة من الالتحاق بعمل داخل المؤسسة العقابية أثناء فترة العقوبة تماما كالأصحاء، (طبقاً لمبدأ المساواة) وإحاقهم ببرامج تدريب وتأهيل تضمن لهم الحصول على عمل بعد خروجهم، وذلك من خلال تكليفهم ببعض الأعمال التي لا تتطلب مجهوداً جسدياً كبيراً، وتتناسب مع حالة كل سجين، ويكون من السهل إتقانها وممارستها من قبل السجناء بعد إطلاق سراحهم.

وقد أكد الميثاق العربي لحقوق الإنسان على ضرورة كفالة حق المعاقين في العمل، دون تمييزهم بسبب الإعاقة وذلك في المادة 34 منه التي جاء فيها: " العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص، ودون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضوع آخر".

كما حددت المواثيق الدولية بيئة العمل والظروف المناسبة لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في الحياة الطبيعية- أي خارج السجن- وحقهم في حرية اختيار الوظائف المطروحة على قدم المساواة مع الأشخاص الطبيعيين. وتعمل الدولة على توفير العمل وطرح الفرص الوظيفية لجميع أفراد المجتمع، ومنهم فئة ذوي الاحتياجات الخاصة. وهو ما أكدته الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 2/21: " لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلده".

ويكون التحاق ذوي الاحتياجات الخاصة بعمل خاضع لشروط ومعايير تتناسب مع أوضاعهم الهشة على الوجه التالي:

- تعمل الدولة على حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل مناسبة وملائمة بدون أي نوع من التمييز، فيجب أن لا تكون الإعاقة حاجزاً يحول دون حصول الشخص على حقه في العمل، باعتباره من الحقوق الطبيعية لكل مواطن وفرد في المجتمع. كذلك ينبغي الحرص على تكافؤ الفرص الوظيفية والأجور، وتوفير بيئة العمل المضمونة والصحية التي تتناسب مع قدراتهم، بما في ذلك حمايتهم من التعرض للتحرش ورفع الظلم عنهم، كما نص على ذلك البند (ب) من المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي

الإعاقة حيث جاء فيها: " ينبغي حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساوي لقاء القيام بعمل متساو القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم".

- وتعمل الدولة على حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على البرامج العامة وبرامج التوجيه التقني والمهني وإعدادهم لسوق العمل واستفادتهم من برامج التوظيف المتاحة والتدريب المهني المستمر لهم، ويجب على إدارة السجن أن توفر هذه التدابير داخل السجن لضمان التحاق ذوي الاحتياجات الخاصة بها وفي بيئات عمل مناسبة، وعدم تعرضهم للأذى، ومن داخل السجن يتم تأهيل السجين وإعداده للحياة الخارجية، فيتم تدريبه وتشغيله لوظائف ليستفيد منها بعد خروجه من السجن بما يتناسب وكفاءاته وقدراته وهذا ما نصت عليه المادة 27 /د من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. كما جاء في البند (ح) من نفس المادة التأكيد على ضرورة تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية والحوافز وغير ذلك من التدابير".

ونصت المادة 37 من القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون على أن: " يتمتع المسجون الذي يقوم بعمل بمزايا العمل والصحة والضمان المقررة بمقتضى القوانين". وجاء في المادة 36 من القانون نفسه أن: " يجهز كل سجن بقدر الإمكان بورش أو مزارع أو أي منشآت شبيهة، لتشغيل المسجونين فيها للعمل على إعادة تأهيلهم وتكوينهم للقيام بشغل يتلاءم مع صحتهم ومع مراعاة قواعد النظام والأمن بالسجن." فالحالة الصحية للسجين من أهم الاعتبارات التي ينظر إليها قبل تكليفه بعمل، ومن خلالها يتم تحديد نوع العمل الممكن ممارسته من قبله.

والاهتمام بالمحكوم عليهم من ذوي الاحتياجات الخاصة يجب أن يشمل كل نواحي حياتهم، وقد اهتمت العديد من الدول بهذا الأمر في إطار أسنة المؤسسات العقابية، وجعلها مناسبة لكل الفئات، ففي مصر على سبيل المثال، تم افتتاح عنابر جديدة مخصصة للمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة، في سجون وادي النطرون وبرج العرب، حيث يبلغ عدد

السجناء المعاقين في السجون المصرية حوالي 300 معاق متهمون في قضايا جنائية مختلفة، وذلك حرصا على إعلاء قيم حقوق الإنسان والاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة¹.

الفرع الثاني: السجناء ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري.

وبالنسبة لحماية هذه الفئة بشكل عام هناك صدر في الجزائر قانون لحماية المعوقين رقم 02-09 مؤرخ في 8 ماي 2002 يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم²، تبعه حوالي 17 مرسوما تنفيذيا تمت المصادقة على غالبيتها، ويهدف هذا القانون إلى تحديد أهم القواعد المتعلقة بفئة المعوقين وترقيتهم، وكذلك تحديد أهم حقوقهم التي من بينها الحق في الرعاية الصحية، والحق في التعليم، والإدماج المهني والتكوين، وضمان الحد الأدنى للراتب، وتحديد مقدار وشروط المنحة التي يحصلون عليها، إلى غير ذلك من الحقوق التي اعتبرها المشرع في هذا القانون التزاما وطنيا.

وقد حدد هذا القانون رقم 02-09 المقصود بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة والتي سميت في هذا القانون بـ"المعاقين"، حيث نصت المادة 2 منه على أن: "تشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون، كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة، تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية، نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية- الحسية". بحيث يشمل لفظ معاق الوارد في هذا القانون كل من يعاني من خلل في أداء الوظائف الحسية أو الحركية أو العضوية، سواء كان سبب هذه الإعاقة وراثيا أو مكتسبا.

وبما أن الحقوق الواردة في قانون حماية الأشخاص المعوقين تعتبر من الحقوق الأساسية التي تضمن لهذه الفئة، فإن هذه الحقوق لا تسقط بارتكاب الشخص عقوبة تؤدي إلى سلب حريته، ماعدا فيما يخص الحقوق التي تتعارض مع وضعيته كمحبوس. إذ تعد هذه الفئة من الفئات الهشة التي تحميها القوانين الداخلية والمواثيق الدولية.

¹ مقال حول حقوق المعاقين متاح على الموقع تاريخ الدخول إلى الموقع: 00:07 الساعة 2016/11/05 : www.mo3aq-news.com

² - القانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر 1423 الموافق ل 8 ماي 2002 يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، نشر بالجريدة الرسمية عدد 34، السنة 39، الصادرة بتاريخ 1 ربيع الأول 1423، الموافق ل 14 ماي 2002.

في الجزائر، تم إحصاء حوالي 55.500 سجين عبر كامل التراب الوطني وذلك في سنة 2010 من بينهم 820 امرأة و650 حدث و 225 محبوس معاق¹. هذه النسبة المعتبرة من المحبوسين المعاقين تتطلب نظاما خاصا لأنها من بين الفئات الضعيفة التي لا تقوى على تلبية كل احتياجاتها بصورة طبيعية.

وفيما يتعلق بأسلوب المعاملة العقابية الخاص بذوي الاحتياجات الخاصة، أشارت المادة 30 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين إلى أنه يمكن أن تحدث بالمؤسسات العقابية مصالح صحية تجهز لاستقبال المحبوسين الذين تتطلب حالتهم الصحية تكفلا خاصا. ومن الواضح أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة تندرج ضمن فئة المحبوسين الذين تتطلب حالتهم الصحية تكفلا خاصا، والتي نص القانون على أن تخصص لها أماكن خاصة في المؤسسات العقابية بما يضمن تطبيق برامج التأهيل عليها بالأسلوب الذي يتناسب مع الوضع الصحي لهذه الفئة. ومن بين الإجراءات التي اتخذتها الجزائر تجاه هذه الفئة وفي إطار اتفاق بين المديرية العامة للسجون ووزارة التضامن، أن يتم السماح لجميع المحبوسين بالاستفادة من بطاقة المعوق لتمكينهم من منحة الإعاقة وكل الحقوق المخولة لهم بموجب القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، وذلك منذ سنة 2009 حيث وجهت مراسلات لجميع مدراء النشاط الاجتماعي لتسهيل إعطاء البطاقات الخاصة بفئة المعوقين².

وفيما يتعلق بتكليف المساجين بعمل، لا بد أن يراعي هذا التكليف الحالة الصحية للسجناء بشكل عام ولذوي الاحتياجات الخاصة بشكل خاص، وهذا ما أوضحتها المادة 96 من القانون رقم 04-05 التي نصت على أن إسناد أي من الأعمال المفيدة للمحبوس يتم بعد الفحص وإعداد تقرير عن وضعه الصحي للنظر في مدى إمكانية تكليفه بهذه الأعمال. إذ أن حق العمل وحق الحصول على الحد الأدنى من الدخل، وكذلك توفير الشروط التي تسمح لهم بالمساهمة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية تعتبر من الحقوق المكفولة لهذه الفئة بمقتضى القانون رقم 09-02 (المادة 3)، وتكون مكفولة لهم أيضا عند تنفيذ العقوبة

¹ - مقتطف عن تصريح للمدير العام لإدارة السجون في الجزائر يوم 2010/12/13، تاريخ الدخول إلى الموقع: www.djazairress.com - الساعة 12:00 2017/04/15

² - مقال منشور بتاريخ 2009/05/25 تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/04/15 الساعة 14:31 - www.djazairress.com

السالبة للحرية وبذلك يتعين ضمان حصولهم على تعليم وتكوين وفرصة ممارسة عمل إن أمكن في المؤسسة العقابية بما يتناسب مع وضعهم الصحي وفرص العمل المتاحة.

ومن الواضح أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة يكون لها وضع خاص بحيث يمكن تكليفها فقط بنوع الأعمال الذي لا يشكل خطورة أو إرهاقا أثناء تأديته، وذلك لتمكين هذه الفئة من الاستفادة من برامج التأهيل التي يكون لها تأثير إيجابي غالبا، خاصة من الناحية النفسية للسجين وفي الوقت نفسه بمراعاة حالته الصحية بحيث لا تكون مرهقة أو شاقة عليه.

المطلب الثالث: قواعد العمل الخاصة بالمحبوسين مؤقتا والمحكومين بالإعدام والأجانب.

إضافة إلى الفئات التي سبق ذكرها، هناك أصناف أخرى من المساجين يخضعون لنظام خاص ليس بسبب السن أو الجنس أو الحالة الصحية لهم، وإنما بسبب وضعهم القانوني في المؤسسة العقابية، وينبغي التطرق إلى هذه الفئات لمعرفة وضعها إزاء أساليب المعاملة العقابية وبصفة خاصة العمل.

الفرع الأول: قواعد العمل الخاصة بالمحبوسين مؤقتا.

الحبس المؤقت هو إجراء تحفظي تجاه المتهم ويدخل ضمن سلطات النيابة العامة أو قاضي التحقيق، وهو إجراء وليس عقوبة، وإن كان يشتمل على تقييد حرية المتهم الذي يجعله يقترب من العقوبة السالبة للحرية وإن لم يكن عقوبة في حد ذاته¹.

ويتم في كل بلد من بلدان العالم اعتقال الأشخاص وحبسهم بشبهة أنهم ارتكبوا جريمة، وغالبا ما يحبس هؤلاء الأشخاص لمدة أسابيع بل لأشهر وسنوات قبل أن تصدر محكمة من المحاكم حكما بشأنهم، فوضعهم القانوني يكون غير محدد، فهم متهمون ولكن لم تثبت إدانتهم بعد، وكلما طال فترة حبسهم، يعاني المحبوسون مؤقتا من ضغوطات

تامر السيد أحمد، الحبس الاحتياطي وقواعد الإفراج في جمهورية مصر العربية، تاريخ الدخول إلى الموقع : www.lfdci.org-¹

شخصية مثل الخسارة الاقتصادية التي تلحق بهم وانفصالهم عن أسرهم وانفصال ما يربطهم بمجتمعهم المحلي من روابط¹.

بالنسبة للمشرع الجزائري، وبحسب القانون رقم 01-08 المؤرخ في 26 يونيو 2001 المعدل لقانون الإجراءات الجزائية²، تم تغيير مصطلح الحبس الاحتياطي إلى مصطلح الحبس المؤقت. وقد اعتبرت المادة 123 من هذا القانون الحبس المؤقت بمثابة إجراء احتياطي يجب أن ينحصر تطبيقه في حالات محدودة نصت عليها هذه المادة وتتمثل في ما يلي :

- 1- إذا لم يكن للمتهم موطن مستقر أو كان لا يقدم ضمانات كافية للمثول أمام العدالة، أو كانت الأفعال جد خطيرة.
- 2- عندما يكون الحبس المؤقت الوسيلة الوحيدة للحفاظ على الحجج أو الأدلة المادية، أو وسيلة لمنع الضغوط على الشهود أو الضحايا، أو لتفادي تواطؤ بين المتهمين والشركاء، والذي قد يؤدي إلى عرقلة الكشف عن الحقيقة.
- 3- عندما يكون هذا الحبس ضروريا لحماية المتهم أو وضع حد للجريمة، أو الوقاية من حدوثها من جديد.
- 4- عندما يخالف المتهم من تلقاء نفسه الواجبات المترتبة على إجراءات الرقابة القضائية المحددة لها.

كما نصت المادة 124 من قانون الإجراءات الجزائية، (القانون رقم 82-03 المؤرخ في 13 فيفري 1982) على أن: " لا يجوز في مواد الجرح إذا كان الحد الأقصى للعقوبة المقررة في القانون هو الحبس أقل من سنتين أو يساويهما، أن يحبس المتهم المستوطن بالجزائر حبسا مؤقتا أكثر من عشرين يوما منذ مثوله أول مرة أمام قاضي التحقيق، إذا لم يكن قد حكم عليه من أجل جنائية بعقوبة الحبس مدة أكثر من ثلاثة أشهر بغير إيقاف التنفيذ لارتكابه جنحة من جنح القانون العام".

¹ بحث بعنوان الحبس المؤقت في ظل التعديل الأخير لقانون الإجراءات الجزائية القانون : www.montada.echouroukonline.com

رقم 01-08 تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/05/20 الساعة 23:00

² القانون رقم 01-08 مؤرخ في 4 ربيع الثاني 1422 الموافق ل 26 جوان 2001، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 جوان 1966، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية عدد 34، السنة 38، الصادرة بتاريخ 5 ربيع الثاني

1422 الموافق ل 27 جوان 2001.

ونصت المواد 125 و 125 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية على فترة الحبس المؤقت وكذا الحالات التي يجوز تمديده فيها، حيث تقدر فترة التمديد بأربع أشهر في كل مرة، وهي في أغلب الأحوال لا تتجاوز مدة السنتين كحد أقصى. وهذه المدة القصيرة جعلت البعض يرى بأن لا فائدة من تطبيق آليات المعاملة العقابية المختلفة على المحبوس مؤقتاً، إذ أن الفترة التي يقضيها في الحبس قصيرة لا تكفي لتطبيق برامج العمل أو التعليم أو التكوين، إلا أنه وعلى الرغم من قصر مدة الحبس المؤقت، يفضل استفادة المحبوس مؤقتاً من العمل نظراً لما له من أثر في شغل وقت فراغه وحفظ توازنه الجسدي والنفسي والعقلي.

أولاً- تشغيل المحبوس مؤقتاً والموقوفين في المواثيق الدولية: نصت على هذه الفئة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا)، حيث جاء في القاعدة 111 أن هذه الفئة من المحبوسين يفترض فيهم البراءة، ويجب أن تتم معاملتهم على هذا الأساس، ويترتب على ذلك وجوب فصل المحبوسين مؤقتاً عن المساجين المحكوم عليه كما ورد في القاعدة 112.

وتطبق هذه القواعد على من ينطبق عليه وصف متهم وهو بحسب القاعدة 84 /1: كل شخص تم توقيفه أو حبسه بسبب مخالفة لقانون العقوبات ووضع في عهدة الشرطة أو السجن ولكنه لم يحاكم ولم يحكم عليه بعد. كما نصت الفقرة الثانية من هذه القاعدة على أنه يفترض في المتهم أنه بريء ويعامل على هذا الأساس .

وجاء في المادة 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية¹ تحديد بعض حقوق المحبوس مؤقتاً التي من بينها:

" - لكل فرد حق في الحرية والأمان على شخصه ولا يجوز توقيف أحد أو اعتقاله تعسفاً، ولا يجوز حرمان أحد من حريته إلا لأسباب ينص عليها القانون وطبقاً للإجراء المقرر فيه.

¹ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدني والسياسية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار: www.unicef.org - 1976 وفقاً لأحكام الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، تاريخ بدأ النفاذ: 23 مارس 1976 المادة 49.

- يتوجب إبلاغ أي شخص يتم توقيفه بأسباب هذا التوقيف لدى وقوعه، كما يتوجب إبلاغه سريعا بأي تهمة توجه إليه.

وقد صنف القانون العربي النموذجي لتنظيم السجون، في المادة 16 منه كلا من المحبوسين احتياطيا والمسجونين في دين مدني أو نفقة شرعية أو سداد لدين أو في حالات الإكراه البدني في فئة واحدة، في فئة واحدة تطبق عليها الأحكام نفسها لكونهم إما رهن الحبس المؤقت ينتظرون تطبيق الحكم عليهم، أو لكونهم ارتكبوا جرائم لا تتم عن خطورة إجرامية بهم.

وتقر الاتفاقيات الدولية للمحبوس مؤقتا بمجموعة من الحقوق من بينها:

- يجب فصل المتهمين عن المحكوم عليهم. (القاعدة 1/112 من قواعد نيلسون مانديلا). كما جاء في نص المادة 3/17 من القانون العربي النموذجي لتنظيم السجون: "... تخصص لهذه الفئة قدر الإمكان أماكن للإقامة المنفردة داخل السجن وفق ما تحدده اللائحة التنفيذية".

- ينبغي فصل المتهمين الأحداث عن البالغين، ويجب من حيث المبدأ أن يحتجزوا في مؤسسات منفصلة (القاعدة 2/112) كما يوضع المتهمون في غرف نوم فردية، ولكن رهنا بمراعاة العادات المحلية المختلفة تبعا للمناخ. (القاعدة 113).

- ومن بين المزايا التي يحظى بها المحبوس مؤقتا، حقه في أكل ما يريد على نفقته وبأن يحصل على طعامه من الخارج إما بواسطة الإدارة أو بواسطة أسرته أو أصدقائه، فإذا لم يطلب ذلك وجب على الإدارة أن تتكفل بإطعامه. وذلك في الحدود المتفقة مع حسن سير النظام في المؤسسة. (القاعدة 114) وهو ما نصت عليه أيضا المادة 2/17 من القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون.

- كما يسمح للمحبوس مؤقتا بارتداء ثيابه الخاصة إذا كانت نظيفة ولائقة، وذلك ما لم تقرر إدارة السجن ارتدائه ملابس المنشأة مراعاة للصحة أو النظافة أو لصالح الأمن، ومع ذلك يكون له الحق في ارتداء ملابسه الخاصة عند خروجه للمحكمة أو لأي سبب آخر. أما إذا ارتدى ثياب السجن فيجب أن تكون مختلفة عن اللباس الموحد الذي يرتديه

المحكوم عليهم (القاعدة 115 من قواعد نيلسون مانديلا والمادة 1/17 من القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون).

- يرخّص للسجين غير المحاكم بأن يزوره ويعالجه طبيبه أو طبيب أسنانه الخاص، إذا كان لطلبه مبرر معقول وكان قادرا على دفع النفقات اللازمة. (القاعدة 118).

- كما يرخّص له بأن يطلب تسمية محام تعينه المحكمة للدفاع عن نفسه، وبأن يتلقى زيارات محاميه إعدادا لدفاعه وأن يسلمه تعليمات سرية. (القاعدة 2/119 قواعد نيلسون مانديلا).

- بالنسبة لتشغيل هذه الفئة داخل السجون، هناك اتفاق على عدم جواز إجبار المحبوس مؤقتا على أداء عمل داخل المؤسسة العقابية، حيث جاء في القاعدة 116 من قواعد نيلسون مانديلا، أنه " يعطى السجين غير المحاكم دائما فرصة للعمل، ولكن لا يجوز إجباره عليه فإذا اختار العمل وجب أن يتقاضى أجرا". كما نصت المادة 19 من القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون على أنه¹: " لا يجوز تشغيل المحبوسين احتياطيا إلا بالقيام بتنظيف غرفهم ما لم تر إدارة السجن غير ذلك مراعاة لحالتهم الصحية. ويجوز لهم بموافقة إدارة السجن، ممارسة حرفهم وهواياتهم الخاصة والمشروعة ومتابعة دراستهم داخل السجن بما يتييسر من وسائل ممكنة".

وفيما يتعلق بالسجناء المدنيين نصت القاعدة 121 من قواعد نيلسون مانديلا على أنه: "في البلدان التي يجيز فيها القانون السجن من أجل الديون أو بأمر من المحكمة أو في أي دعوى أخرى غير جنائية، لا يجوز إخضاع السجناء على هذا النحو لأي قيود أو لأي صرامة تتجاوز ما هو ضروري لضمان سلامة الاحتجاز وللحفاظ على النظام. ويجب ألا تكون معاملتهم أقل مؤاتاة من معاملة السجناء غير المحاكمين باستثناء أنه يمكن إجبارهم على العمل". وتوضح هذه القاعدة أن السجناء بسبب دين مدني يتمتعون بحقوق تختلف عن غيرهم من السجناء، ذلك لأنهم سجنوا بسبب جرائم مالية لا تعبر عن خطورة إجرامية، ويعاملون معاملة المحبوسين مؤقتا من حيث عدم فرض قيود صارمة عليهم، إلا أنه يمكن إجبارهم على العمل على عكس المحبوسين مؤقتا. وذلك لأن المحبوس مؤقتا لم

القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون اعتمده مجلس وزراء العدل العرب كقانون نموذجي استرشادي في دورته - www.carjj.org - 1
16 بالقرار رقم 365 - 16د - 2000/11/06

يصدر بحقه حكم بات وبالتالي لا يمكن أن يتم تكليفه بكل ما يكلف به المحكوم عليهم على عكس المحبوس لدين مدني إذ تطبق عليه أساليب إعادة التأهيل.

ثانيا- تشغيل المحبوس مؤقتا في التشريع الجزائري: إن حقوق المحبوسين مؤقتا مكفولة بموجب قوانين و دساتير العالم ومنها دستور الجزائر حيث نصت المادة 56 منه على أن: " كل شخص يعتبر بريئا حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته، في إطار محاكمة عادلة، تؤمن له الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه".

كما نصت المادة 59 على أن: " لا يتابع أحد ولا يوقف أو يحتجز إلا ضمن الشروط المحددة بالقانون وطبقا للأشكال التي نص عليها".

أما بالنسبة لقانون تنظيم السجون رقم 04-05، فقد نص أيضا على حقوق المحبوس مؤقتا داخل المؤسسة العقابية، ومن هذه الحقوق ما يتخلف عن حقوق المحكوم عليهم بالنظر إلى الوضع الخاص للمحبوس مؤقتا لكونه بريء حتى تثبت إدانته، ومن بين هذه الحقوق التي نص عليها قانون تنظيم السجون:

1- حق المتهم المحبوس مؤقتا في الرعاية الصحية: حيث جاء في نص المادة 57 من القانون رقم 04-05 أن: " الحق في الرعاية الصحية مضمون لجميع فئات المحبوسين"¹. وتنص المادة 58 من القانون نفسه على أن: " يتم فحص المحبوس وجوبا من طرف الطبيب والأخصائي النفسي عند دخوله إلى المؤسسة العقابية وعند الإفراج عنه، وكلما دعت الضرورة لذلك"². ولفظ المحبوس الوارد في هذه المادة ينطبق على المحبوسين مؤقتا والمحكوم عليهم على حد سواء، فالجميع متساوون فيما يخص الاستفادة من الحقوق الأساسية مثل الحق في الرعاية الصحية والعلاج.

2- حق المتهم المحبوس مؤقتا في زيارة الأقارب: حيث نصت المادة 66 من القانون رقم 04-05 على أن: " للمحبوس الحق في أن يتلقى زيارة أصوله وفروعه إلى غاية الدرجة الرابعة، وزوجه ومكفوله، وأقاربه بالمصاهرة إلى غاية الدرجة الثالثة.

يمكن الترخيص استثناء بزيارة المحبوس من طرف أشخاص آخرين أو جمعيات إنسانية وخيرية، إذا تبين أن في زيارتهم فائدة لإعادة إدماجه اجتماعيا.

¹ - المادة 57 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

² - المادة 58 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، المرجع نفسه.

كما أن المحبوس له الحق في ممارسة واجباته الدينية، وأن يتلقى زيارة رجل دين من ديانته¹.

3- حق المحبوس مؤقتا في الاتصال بمحاميه: وقد نصت على ذلك المادة 67 من القانون رقم 04-05 إذ يحق للمحبوس مؤقتا أن يتلقى زيارة مجموعة من الأشخاص من بينهم محاميه والوصي على أمواله أو أي موظف عمومي، متى كانت أسباب الزيارة مشروعة. بالإضافة إلى حقوق أخرى مثل الحق في مراسلة أقاربه أو أصدقائه، كما يحق له تلقي مراسلات وأشياء ينتفع بها في حدود النظام الداخلي للمؤسسة العقابية، وهو ما نصت عليه المادة 76 من القانون رقم 05-04.

وفيما يتعلق بحق المحبوس مؤقتا في ممارسة عمل أو إمكانية إلزامه به، نصت المادة 48 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون على أن: "لا يلزم المحبوس مؤقتا بارتداء البذلة الجزائية ولا بالعمل باستثناء العمل الضروري للحفاظ على نظافة أماكن الاحتباس، بعد أخذ رأي طبيب المؤسسة العقابية". فالمشرع الجزائري أقر بعدم إلزام المحبوس مؤقتا بالعمل إلا إذا تعلق الأمر بالنشاطات الروتينية اليومية مثل تنظيف أماكن الاحتباس، ويطابق نص هذه المادة ما جاءت به كل من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء وكذا القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون في ما يتعلق بعدم إلزام المحبوس مؤقتا بلباس السجن أو بالعمل ما عدا الأعمال اليومية المتعلقة بالحفاظ على النظافة. وتقابل هذه المادة في قانون السجون المصري المادة 24 التي أجازت العمل للمحبوس مؤقتا إذا ما طلبه والتي جاء فيها: "لا يجوز تشغيل المحبوسين احتياطيا والمحكوم عليهم بالحبس البسيط إلا إذا رغبوا في ذلك"². كما نصت المادة 2 من اللائحة الداخلية للسجون (الصادرة بقرار وزير الداخلية رقم 79 لسنة 1961) على أن: "يكلف المحبوسين احتياطيا بالأعمال المتعلقة بتنظيف غرفهم، ويجوز إعفائهم من ذلك لأسباب إدارية أو صحية تدون في سجل المسجون، ويجوز تشغيلهم داخل السجن في تلك الأعمال إذا رغبوا في ذلك مع أخذ إقرار كتابي منهم بذلك، ويكون لهم الحق في اختيار نوع العمل الذي يباشرونه في حدود نظام السجن". فالمشرع المصري على غرار الجزائري يسمح بتشغيل المحبوس مؤقتا في تلك

¹ - المادة 66 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

² - قانون تنظيم السجون المصري رقم 396، مرجع سابق.

الأعمال المتعلقة بالحفاظ على نظافة الأماكن التي يتواجدون بها. وبالنسبة لباقي الأعمال ترك المشرع المصري الاختيار للمحبوس إن أراد القيام بعمل ومنح له الحق في اختياره في حدود نظام المؤسسة، فإن اختار عملا كان له ذلك دون أن يكون مجبرا عليه. ويعتبر تشغيل المحبوس مؤقتا في الأنظمة الجنائية المختلفة أمرا مستحسنا نظرا للفائدة التي يعود بها عليه أثناء تواجده في المؤسسة العقابية خاصة إذا ما طالت هذه المدة فيجد ما يشغله خلالها وتقل بذلك نسبة اتصاله بعالم الإجرام، كما أنه يحصل على أجر مقابل عمله، يكون حقا خالصا له يغطي به مصاريفه الشخصية ومصاريف أسرته خاصة إذا كان هو القائم على شؤونها ولذلك من الأحسن أن يراعى في تقديره أجر المثل في الحياة العادية. ومع هذه الامتيازات يفضل السماح للمحبوس مؤقتا باختيار نوع العمل الذي سيقوم به في حدود ما يسمح به نظام السجن، وهذا حتى لا يتحول العمل إلى عقوبة تفرض عليه¹. فيبقى العمل بذلك اختياريا بالنسبة للمحبوس مؤقتا مع أفضلية تكليفه به متى كان ذلك متاحا نظرا لضمان التخفيف من التأثير السلبي لفترة حبسه، خاصة بالنسبة للمحبوسين الذي تطول فترة حبسهم المؤقت.

الفرع الثاني: قواعد العمل الخاصة بالمساجين الأجانب.

تضم السجون في جميع أنحاء العالم على أعداد من السجناء الأجانب. ومع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فإن أعداد هؤلاء السجناء في ارتفاع في الكثير من البلدان. وتشمل عبارة سجناء أجانب مجموعة واسعة من الأشخاص، إذ تنطبق على أولئك الذي يأتون من بلادهم، ثم تتم إدانتهم وسجنهم في بلد آخر، كما يمكن أن تنطبق على أولئك الذين لديهم علاقة طويلة بالبلد الذي سجنوا به، وقد يكونون مقيمين به بشكل دائم لكن لا يملكون جنسية هذا البلد. إضافة إلى أولئك الذين لم يسجنوا بموجب القانون الجنائي ولكن لأسباب متعلقة بالهجرة².

وتعتبر فئة المساجين الأجانب من بين الفئات الهشة التي تحيطها القوانين الدولية والوطنية باهتمام خاص، بالنظر إلى الوضع الذي تعيشه هذه الفئة والإشكالات التي يمكن

¹ مقال بعنوان: المبادئ الخاصة بالمعاملة العقابية للمحبوس مؤقتا، تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/11/6: www.droitentreprise.org

الساعة 00:04

² - أندرو كويل، المرجع السابق، ص 108.

أن تعترض الأجانب لكونهم بعيدين عن بلدانهم. ولذلك كان لا بد من التقيد بقوانين أساسية سواء تلك المتعلقة بتشغيل الأجانب، أو المعاملة العقابية للسجين الأجنبي داخل المؤسسات العقابية، وبالأخص فيما يتعلق بالعمل كآلية من آليات إعادة التأهيل.

وفي مجال تشغيل الأجانب بحسب تشريعات العمل، هناك قيود تفرضها بعض التشريعات وهذا بالنظر إلى عدة اعتبارات أهمها حماية اليد العاملة الوطنية من المزاحمة الأجنبية، والحفاظ على أمن الدولة واستقرارها¹. وفي الجزائر تم تنظيم عمل الأجانب في القانون رقم 81-10 المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب². والذي حدد كل ما يتعلق بشروط تشغيل الأجانب من شروط حصولهم على رخص العمل وتوافر الشروط الصحية، وكذلك مدة العقد وأجال تجديده وغير ذلك من الأحكام الخاصة بهم.

كما يحظى الأجانب بحقوق يكفلها لهم القانون، مثل تلك المتعلقة بالأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، على أساس التصنيف المعمول به وكذلك الحق في الراحة والعطل المختلفة وغيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونا. كم ألزم القانون المتعلق بشروط تشغيل الأجانب العامل الأجنبي أن يقدم جواز أو رخصة العمل كلما طلبت السلطات المختصة ذلك، ويجب عليه إذا رغب في ترك منصب عمله أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا قبل 15 يوما من تاريخ فسخ علاقة العمل مع بيان الأسباب المبررة لذلك³.

وفي مجال المعاملة العقابية، يجب معاملة المحبوس الأجنبي معاملة تحفظ فيها كرامته وإنسانيته شأنه في ذلك شأن المواطن، مع مراعاة بعض الإجراءات الخاصة التي يتطلبها كونه أجنبيا عن الدولة.

وتشير بعض الإحصائيات في الجزائر إلى وجود حوالي 6988 أجنبي من 42 جنسية موقوفين بالجزائر، 700 منهم صدرت ضدهم أحكام نهائية - حسب تصريح للمدير العام لإدارة السجون مختار فليون- وأغلبهم من جنسيات إفريقية تورطوا في جرائم الهجرة غير الشرعية، التزوير، النصب، الاحتيال، التهريب، الاتجار بالمخدرات، الشذوذ الجنسي، الإرهاب، وقد صدرت ضدهم أحكام بالسجن موقوف التنفيذ مع الطرد خارج التراب الوطني.

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، 187.

² - القانون رقم 81-10 مؤرخ في 9 رمضان 1401 الموافق ل 11 جويلية 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28، السنة 18، الصادرة بتاريخ 12 رمضان 1401، الموافق ل 14 جويلية 1981.

³ - بشير هدي، المرجع نفسه، ص 189.

كما تشير بعض التقارير إلى أنه تم خلال سنة 2007 توقيف 6988 شخص أجنبي أودع 1415 منهم الحبس بعد إحالتهم على العدالة بارتفاع محسوس مقارنة بسنة 2006 التي سجلت توقيف 6178 شخص أجنبي أودع 1512 منهم الحبس المؤقت. ويتوزع هؤلاء المساجين على سجون مختلف ولايات الوطن، حيث يتواجد أكبر عدد منهم بالمؤسسات العقابية على مستوى ولايات: تلمسان (التي تصدر القائمة)، العاصمة، عين تموشنت، وهران، تمنراست، غرداية، لتورط أغلبهم في الهجرة غير الشرعية والتهريب¹.

وقد تضمن قانون تنظيم السجون رقم 04-05 بعض الحقوق المقررة للسجين الأجنبي، والتي من ضمنها ما نصت عليه المادة 71 من حقه في زيارة الممثل القنصلي لبلده وذلك مراعاة لمبدأ المعاملة بالمثل وفي حدود النظام الداخلي للمؤسسة. كما يملك حق الاتصال عن بعد، أو مراسلة أقاربه أو أي شخص آخر دون الإخلال بالنظام الداخلي للمؤسسة. (المادة 72 و المادة 73).

وبالنسبة لاستفادة المحبوس الأجنبي من العمل في المؤسسات العقابية، تناولت هذه الحالة المادة 117 من القرار رقم 25 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1989 والمتضمن القانون الداخلي للمؤسسات العقابية والذي تم إلغاؤه، حيث نصت هذه المادة على أنه: "يمنع تشغيل المساجين الأجانب في المسخرات والورشات الخارجية إلا بعد ترخيص مسبق من وزير العدل". حيث وضع هذا القرار شرطا لتشغيل المحبوس الأجنبي وهو الحصول على ترخيص من وزير العدل وهو ما لم يأت على ذكره قانون تنظيم السجون رقم 04-05 والذي لم يميز بين تشغيل المساجين المواطنين والأجانب.

وقد يكون السبب في عدم تخصيص قانون تنظيم السجون 04-05 لتشغيل المساجين الأجانب بقواعد خاصة، هو تطبيق مبدأ المساواة بين المواطنين والأجانب فيما يتعلق بآليات المعاملة العقابية داخل السجون، فلا يتم التمييز بين مواطن وأجنبي طبقا لما تنص عليه الاتفاقيات والمواثيق الدولية، والتي تحرص على تطبيقها معظم الدول المتحضرة. إذ أصبح العمل في المؤسسات العقابية يتطلب إعمال مبدأ المساواة بين كل المساجين، واحترام كرامتهم وعدم إذلالهم أو الإساءة إليهم أو تشغيلهم في أعمال شاقة. وذلك بالموازاة

¹ إحصائيات من مقال منشور بتاريخ 2008/06/27 تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/11/10 الساعة: www.echourouk-online.com

مع زوال عقوبة الأشغال الشاقة من الكثير من القوانين إضافة إلى التخلي عن الإيلام كغرض من أغراض العقوبة بشكل عام وتشغيل المحكوم عليهم بشكل خاص.

وتلعب منظمات المجتمع المدني دورا مهما في مساعدة إدارة السجون على الوفاء بالتزاماتها تجاه السجناء الأجانب بمعاملتهم معاملة إنسانية، وحينما تكون الزيارات العائلية غير ممكنة، فإنه يمكن لمواطني السجناء زيارتهم للمساعدة على التخفيف من عزلتهم، خاصة عندما يتعلق الأمر بالسجينات الأجنبية اللاتي يتم الحكم عليهن لفترات طويلة، ويعانين بسبب الانفصال عن صغارهن، لذلك ينبغي القيام بترتيبات خاصة لتلبية احتياجات النساء السجينات ومساعدتهن على الحفاظ على الاتصال مع أطفالهن¹.

الفرع الثالث: قواعد العمل الخاصة بالمحكوم عليهم بالإعدام والسجن المؤبد.

في الدول التي تطبق عقوبة الإعدام، تأخذ عادة عمليات الاستئناف ضد هذا النوع من الأحكام مجرى طويلا، قد يمتد إلى عدة سنوات. وفي بعض أنظمة السجون يتم عزل المحكوم عليهم بهذه العقوبة عن غيرهم من السجناء في منطقة يشار إليها عموما بـ"جناح الموت" ويكون ذلك بمثابة الوضع في الحبس الانفرادي، وفي دول أخرى قد يحتجز هؤلاء السجناء في زنانات مشتركة مع آخرين يكونون من الوضع القانوني نفسه².

وتقتضي الإدارة الجيدة للسجون عدم وجود مبرر لوضع هؤلاء السجناء بطريقة روتينية في ظروف عزلة، حيث لا يحصلون على تسهيلات العمل والتعليم والنشاطات الثقافية، فلا يجوز أن يفرض الحكم عليهم بعقوبة إضافية وعلى إدارة السجن القيام بما في وسعها لتخفيف القلق النفسي الذي قد ينجم عن طول فترة الاستئناف، لذلك يجب تقييم هؤلاء السجناء بالطريقة التي يقيم بها السجناء الآخرون وتطبيق شروط ملائمة عليهم³.

وتظهر أهمية تشغيل المحكوم عليه بالإعدام في المؤسسات العقابية بصورة واضحة عند التطرق إلى واقع عقوبة الإعدام في الجزائر، حيث تم تجميد تطبيق هذه العقوبة في الجزائر منذ سنة 1993، وتم الإعلان وقتها أن هناك مشروعا قيد الانجاز على مستوى وزارة العدل يهدف إلى إلغاء هذه العقوبة بشكل نهائي، ونتيجة لذلك استمر النطق بأحكام

¹ - اندرو كوريل، المرجع السابق، ص 109.

² - المرجع نفسه.

³ - المرجع نفسه، ص 153.

هذه العقوبة دون تنفيذها. ولا زال الاعتراف بها قائماً في القوانين الجديدة والتعديلات الخاصة ببعض المواد القانونية، إلا أن التنفيذ موقف إلى أجل غير معروف. وعلى سبيل المثال ضم قانون العقوبات الجزائري مجموعة من الجرائم المعاقب عليها بعقوبة الإعدام، مثل الجنايات والجنح ضد أمن الدولة، في القسم الخاص بجرائم الخيانة والتجسس، حيث نصت المادة 61 من القانون رقم 06-22 (المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية)¹، على الأعمال المكونة لجريمة الخيانة والتي يعاقب مرتكبها بالإعدام إن كان جزائرياً. وذلك يدل على عدم وضوح الرؤية المستقبلية بخصوص هذه العقوبة طالما يتبناها المشرع في النصوص القانونية الجديدة، في حين يبقى تنفيذها معطلاً على أرض الواقع.

كما نظم قانون تنظيم السجون رقم 05-04 الأحكام الخاصة بمعاملة المحكوم عليهم بالإعدام في المادة 153 منه، حيث يخضعون إلى نظام الحبس الانفرادي ليلاً ونهاراً، وذلك على اعتبار أن بقائهم في المؤسسة العقابية هو مؤقت ويمثابة مرحلة انتقالية إلى حين تنفيذ عقوبة الإعدام. ولكن بعد انقضاء 5 سنوات في نظام الحبس الانفرادي، يمكن أن يطبق على هؤلاء المحكوم عليهم نظام الحبس الجماعي نهاراً مع محبوسين من نفس الفئة، بحيث لا يقل عددهم عن 3 ولا يزيد على 5. وهذه المرحلة الثانية هي التي يستفيد منها المحكوم عليهم بالإعدام في الجزائر من آليات الإصلاح وإعادة التأهيل بما أن العقوبة لن تطبق عليهم، وقد تطول فترة بقائهم في المؤسسة العقابية وبالتالي يجب عدم إهمالهم والسماح لهم بالانخراط في برامج التعليم والتكوين وبصفة خاصة العمل، لأن هذا الأخير يمكنهم من كل الايجابيات الناتجة عن العمل.

وقد اشترط المشرع الجزائري في المادة السابقة أن يطبق عليهم نظام الحبس الجماعي نهاراً فقط وضمن مجموعات صغيرة لا تتجاوز 5 أفراد ما يستلزم توفير إمكانيات بمؤسسات إعادة التربية والتمثلة في المتطلبات المادية للحبس الانفرادي الليلي وكذا البيئة المعزولة التي تتواجد بها مجموعات المحكومين بالإعدام.

¹ - القانون رقم 06-22 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1427 الموافق لـ 20 ديسمبر 2006 ، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق لـ 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية العدد 84 السنة 43، صادرة بتاريخ 4 ذي الحجة 1427، الموافق لـ 24 ديسمبر 2006.

إضافة إلى ما سبق ذكره، فقد تضمنت نصوص قانون تنظيم السجون رقم 05-04 مجموعة من الأحكام المنظمة لتنفيذ عقوبة الإعدام منها المواد من 154 إلى 157، والتي صدرت بعد وقف تطبيق هذه العقوبة في إشارة إلى أن المشرع لا يتجه نحو إلغائها قريباً. كذلك الأمر بالنسبة للمحكوم عليهم بالسجن المؤبد، ينبغي أن لا يتم إعفاؤهم من العمل أيضاً بحجة أنهم لن يغادروا المؤسسة العقابية ما تبقى من حياتهم وبالتالي لا فائدة من تعليمهم حرفة أو عملاً، بل إن برامج التأهيل وجدت لمصلحتهم على غرار باقي المساجين، وذلك لسببين: الأول أن طول فترة البقاء في المؤسسة العقابية تجعل من الصعب عدم إدماج المحكوم عليه في أي من برامج التشغيل من أجل شغل وقت فراغه من جهة، واكتساب حرفة تساعد في الحصول على دخل مادي من جهة أخرى. والسبب الثاني أنه لم يعد هناك تطبيق فعلي لعقوبة السجن المؤبد في الوقت الحالي وذلك بوجود أنظمة مثل الإفراج الشرطي، التي تتيح للمحكوم عليه الذي أثبت تأثره إيجابياً خلال فترة بقائه في المؤسسة العقابية، بأن يحظى بفرصة أخرى للعودة إلى المجتمع مواطنًا صالحًا يملك مقومات العيش الشريف.

خلاصة الفصل الثالث

في هذا الفصل تم التطرق إلى عنصر مهم من عناصر العمل في المؤسسات العقابية وهو المحكوم عليه، حيث تم التركيز على بعض الشروط المهمة التي ينبغي مراعاتها قبل تكليف المحكوم عليه بعمل.

أول هذه الشروط كان تحديد الحد الأدنى لسن المحكوم عليه الذي يمكنه ممارسة عمل وذلك بداية بما نصت عليه تشريعات العمل في الجزائر وبعض الدول، وبذلك كانت البداية مع فئة الأحداث من أجل تحديد أهمية وضرورة العمل بالنسبة لهذه الفئة ودوره في إعادة تأهيلهم وجعلهم يبتعدون عن السلوك الإجرامي.

بعد فئة الأحداث، تم التطرق إلى فئة النساء المحكوم عليهن بالنظر إلى كون هذه الفئة من الفئات الهشة التي أوصت المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية بضرورة مراعاة ظروفها الخاصة خلال فترة قضاء العقوبة وكذلك من ناحية تكليفها بعمل تأهيلي، ورغم ذلك تكون الأعمال التي تكلف بها النساء من قبيل الأعمال الخفيفة التي تتناسب وقدراتها وطبيعتها وتختلف عن الأعمال التي يكلف بها المحكوم عليهم من الذكور.

كما تمت الإشارة إلى فئات أخرى من المحكوم عليهم مثل ذوي الاحتياجات الخاصة والأجانب، ثم فئة المحبوسين غير المحكوم عليهم بهدف تحديد الشروط التي ينبغي مراعاتها عند تكليفهم بالعمل.

وتحديد هذه الفئات لا يقصد من التمييز بينها وبين باقي المحكومين وإنما الغرض منه تحديد أطر المعاملة العقابية الخاصة بها خاصة فيما يتعلق بالعمل كونها من الفئات الهشة، لأن عدم مراعاة ذلك قد ينتج عنه خروج العمل عن الإطار المحدد له.

الباب الثاني

تأثير العمل في المؤسسات العقابية على تأهيل المحكوم عليه

بالنظر إلى أهمية ودور العمل في تأهيل المحكوم عليه، سعت العديد من الدول إلى منحه جانبا من الاهتمام من خلال تسخير الإمكانيات البشرية والمادية التي تسمح بأدائه بالشكل الذي يحقق الأغراض الأساسية له، وخلال المراحل التي مر بها تطور العمل في المؤسسات العقابية، كان الهدف من تطبيقه تحقيق أغراض مختلفة بعضها لم يعد موجودا في الوقت الحاضر بعد إرساء قواعد السياسة العقابية الحديثة التي تهتم بإصلاح الجاني الذي يحتاج إلى مساعدة وتأهيل ليتخلص من أسباب الإجرام، شأنه في ذلك شأن المريض الذي يحتاج إلى علاج. في حين بقيت أهداف أخرى ملازمة لعمل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية بعد تكييفها بالشكل الذي يجعلها متناسبة مع الأغراض الحديثة للعقوبات بشكل عام.

وبالرغم من كل الجهود المبذولة سواء في الجانب الموضوعي أو الإجرائي من أجل تحقيق الأغراض الحديثة للعمل، فقد ظهرت الكثير من الإشكالات عند تطبيقه في المؤسسات العقابية الأمر الذي يستوجب إيجاد حلول لها لمنع حياد العمل عن الغرض الذي وجد من أجله.

وقد تم تخصيص هذا الباب لدراسة أغراض تشغيل المحكوم عليه مع التركيز على الغرض الأساسي والحديث والمتمثل في الإصلاح وإعادة التأهيل، ثم التطرق إلى أهم العوائق والصعوبات التي واجهت تطبيق العمل في المؤسسات العقابية والتي تحول دون تحقيق أغراضه، مع الإشارة إلى بعض الحلول التي يمكن اتخاذها في هذا المجال، وفي الفصل الأخير ستنم دراسة نموذج لتشغيل المحكوم عليه في إحدى المؤسسات العقابية الجزائرية والمتمثلة في مؤسسة البيئة المفتوحة "بوكعين"، التي تم اختيارها كعينة للتعرف على واقع تشغيل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية الجزائرية، ومعرفة مدى تحقق المتطلبات والشروط التي وردت في النصوص القانونية ومدى تطبيقها فعليا على أرض الواقع.

الفصل الأول

أغراض تشغيل المحكوم عليه وآليات تنفيذه

عرف العمل كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية تغيرات كثيرة حتى وصل إلى الحالة التي هو عليها اليوم، وكان تطوره ملازماً لتطور العقوبات السالبة للحرية وأنظمة السجون كما سبق ذكره، ولذلك كانت أغراضه تتغير من مرحلة إلى أخرى متأثرة في ذلك بالنظام العقابي السائد، ونتيجة لذلك التطور لم يعد العمل اليوم يهدف إلى تحقيق الأغراض نفسها التي كان يسعى إلى تحقيقها سابقاً.

وقبل التطرق إلى تقييم نظام العمل في السجون وبيان الإشكالات التي اعترضت تطبيقه، لا بد من دراسة أهم الأغراض التي يهدف إلى تحقيقها، مع التطرق لأهم آليات تنفيذ العقوبات السالبة للحرية والتي تؤثر بشكل كبير على فعالية نظام العمل وتساعد على تحقيق الأغراض المرجوة منه.

المبحث الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية.

كان العمل في السابق يهدف إلى إنزال الألم بالمحكوم عليه أو حفظ النظام داخل المؤسسات العقابية وكذا تحقيق إيراد مادي دون أن يكون له غرض تأهيلي أو إصلاحي. وإن كان الغرض الأول قد تم الاستغناء عنه كلياً في التشريعات الحديثة، فإن الأغراض الأخرى بقيت ملازمة لتشغيل المحكوم عليه، وإن أخذت صورة مغايرة لما كانت عليه في السابق.

ولتحقيق هذه الأغراض، تم استخدام أساليب تتناسب مع دور العقوبة وأغراضها، وكان من بين متطلبات تحقيق هذه الأغراض توفر مجموعة من الآليات التي تساعد على أداء العمل الدور المرجو منه، إذ أنه بعد دراسة حالة كل محكوم عليه على حدا ومن خلال تصنيفهم ضمن فئات بحيث يشترك أفراد كل فئة في خصائص معينة، يتم بعدها تحديد البرامج الأنسب لكل فئة إذ لا يمكن إلزام المحكوم عليه بالعمل بشكل مباشر إن لم يكن قد حصل على تكوين مناسب في المجال الذي سيعمل به، أو لم يكن قد استفاد من قبل من التعليم قبل دخوله المؤسسة العقابية مما يؤثر سلباً على أدائه العمل خاصة إذا كان هذا الأخير يتم باستخدام آلات حديثة، ففي بعض الحالات يتعين أن يسبق تطبيق العمل بآليات تساعد على إعادة تأهيل المحكوم عليه وكذا أدائه العمل بالشكل المطلوب.

المطلب الأول: العمل كأداة لإيلاء المحكوم عليه وأسلوب لحفظ النظام في المؤسسة العقابية.

إضافة إلى الإيلاء، كان تشغيل المحكوم عليه في السابق يهدف إلى شغل وقت فراغه من خلال تكليفه بأشغال تضمن ابتعاده عن أعمال الشغب والفوضى وكل ما يمكن أن تتسبب به حال الفراغ التي يوجد بها وكذا اندماجه مع غيره من المحكومين ذوي الخطورة الإجرامية المتفاوتة، لذلك تم دمج كل من الإيلاء وحفظ النظام ضمن عنصر واحد بالنظر إلى تقارب أغراض من كل منهما.

الفرع الأول: الإيلاء.

في السابق كان عمل المحكوم عليهم يعتبر أساسا وسيلة للعقاب، مع أن احتمالات الريح من الشغل لم تكن مهمة، ففي بعض البلدان الأوربية -وبصورة خاصة في السجون الإنجليزية- كان العمل في السجون ذا طبيعة عقابية، إذ يعتمد على تكليف المحكوم عليهم بأشغال شاقة¹ كما سبقت الإشارة إليه في التطور التاريخي للعمل، حيث وردت العديد من الأمثلة عن قسوة العقوبات وتشغيل المساجين الذي كان هدفه إيلائهم. وحتى في العصر الحديث، شكلت عقوبة الأشغال الشاقة في الكثير من القوانين امتدادا للنظرة التقليدية للعمل وارتباطه بالإيلاء دون السعي إلى إصلاح المحكوم عليه.

فلم يكن لهذا الأخير حق يدعيه مقابل العمل الذي يؤديه، فالعمل حق خالص للدولة كجزء من حقها في العقاب، وهي التي تفرضه على المحكوم عليه أو تعفيه منه، كما لا يشترط أن يكون ذا جدوى أو فائدة طالما أنه يحقق الغاية منه في قهر المحكوم عليه وإيلائه².

وذهب بعض الباحثين إلى القول بضرورة وجود غرض عقابي للعمل يتمثل في إيلاء المحكوم عليه وبتعلق الأمر بصورة خاصة بفئة الكسالى والمشردين والمتسولين، حيث أن

¹ - عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 269.

² - محمد عبد الله الوريكات، مبادئ علم العقاب، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص 229.

إلزامهم بالعمل ينطوي على ألم بالنسبة لهم، ويكشف هذا الرأي عن تأثر أنصاره بالأفكار التي ترى في العمل تكملة لعقوبة أو عقوبة إضافية¹.

وقد استقرت غالبية التشريعات الحديثة على استبعاد الإيلام من بين أغراض العمل، وأن لا يكون لهذا الأخير دور في تحديد مقدار إيلام العقوبة أو التمييز بين الأنواع المختلفة للعقوبات السالبة للحرية، والحجة في ذلك هي ضرورة اقتصار ألم العقوبة على مجرد سلب الحرية².

وفي هذا السياق نصت القاعدة 1/97 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) على أنه: " لا يجوز أن يكون العمل في السجن ذا طبيعة مؤلمة" لتستبعد بذلك عنصر الإيلام فلا يكون غرضاً من أغراض العمل في المؤسسات العقابية، إذ أن العمل لم يعد عقوبة ولا جزء من العقوبة بل هو أسلوب من أساليب المعاملة العقابية.

كما نصت القاعدة 1/40 من قواعد نيلسون مانديلا أنه: " لا يجوز أن يستخدم أي سجين في خدمة السجن في أي عمل ينطوي على صفة تأديبية ". بمعنى أنه لا يجوز استخدام السجن في أي عمل يكون الغرض منه تأديبه أو عقابه، إذ أنه في السابق كان العمل بمثابة عقوبة تأديبية حتى وإن لم تكن تنطوي على إيلام فهي تطبق على السجن المخالف لقواعد السجن، وهو أمر لم يعد مقبولاً في ظل السياسة العقابية الحديثة إذ أن العمل يجب أن يستخدم بغرض الإصلاح فقط.

الفرع الثاني: حفظ النظام.

صنف بعض الفقهاء حفظ النظام ضمن الأغراض التقليدية للعمل، ففي بداية القرن التاسع عشر كان تشغيل المحكوم عليهم يستخدم كأسلوب لحفظ النظام داخل السجون، واستقر الرأي السائد آنذاك على ضرورة تطبيقه كأداة مهمة وأساسية تضمن حسن تسيير وإدارة المؤسسات العقابية، ويتجلى ذلك في كون العمل الأسلوب الأمثل لشغل وقت فراغ المساجين واستغلال طاقاتهم. وهو ما أقر به بعض المسؤولين عن إدارة المؤسسات العقابية إذ لا يمكن إنكار دور العمل في حفظ النظام، فهو عنصر هام في إدارة السجن وحفظ الأمن

¹ - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 537.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 313.

العام، وحيث ما وجد محكوم عليهم عاطلون عن العمل تكثر الحوادث والاعتداءات. ولهذا فإن العمل لا يقل أهمية عن النشاطات الأخرى التي يزاولها المحكوم عليه كالأنشطة الرياضية، التكوين المهني، النشاطات الترفيهية، كما أنه يتضمن حافزا إضافيا من حيث كونه يسمح للمحكوم عليه بكسب المال¹.

وعدم شغل وقت فراغ المحكوم عليهم يؤدي إلى وقوع الكثير من المشاكل من بينها العنف والجرائم. فبعض المساجين لديهم شعور بالميل إلى الإجرام والتباهي بجرائمهم ورغبة في مضاهاة جرائم الآخرين، زيادة على ذلك يشعر بعض السجناء تحت الضغط بالرغبة في ارتكاب جرائم جديدة والتي تتمثل في انتهاك قواعد السجن أو قواعد قانون العقوبات، كما يشكلون جبهة معادية لإدارة السجن فيصبح من السهل تشكيل شبكات داخل السجن يقودها زعماء عصابات². "قالبطالة نذير للتمرد والعصيان" هذه العبارة أطلقها أحد الفقهاء وأكدها الواقع حينما استجابت الإدارة العقابية في الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا لمطالب أصحاب المصانع والعمال في الوسط الحر بإلغاء العمل داخل المؤسسات العقابية لفترة من الزمن، وذلك بسبب منافسة منتجات السجن لمنتجاتهم، وكانت النتيجة أن شهدت السجن خلال تلك الفترة اضطرابات خطيرة وصلت إلى حد الفوضى وهو ما يبرز دور العمل في حفظ النظام الداخلي للمؤسسة³.

والسبب في تصنيف هذا الغرض ضمن الأغراض التقليدية للعقوبة، كونه لا يهدف إلى تأهيل المحكوم عليه وهدفه الوحيد هو شغل وقت فراغه لضمان انضباطه واستتباب الأمن والهدوء داخل المؤسسة العقابية. فبالرغم من أن شغل وقت المحكوم عليه يجعل من السهل قيادته وتوافر الاستعداد لديه للتعاون مع القائمين على إدارة المؤسسة⁴، إلا أنه في السابق كان يتم بصورة آلية، حتى لو تم تكليفه بأعمال غير نافعة ولا تعود عليه بفائدة كبيرة، فالمهم هو حفظ النظام كغرض في حد ذاته.

¹- Philippe averrgon, caroline Guille, **le travail pénitentiaire en question (une approche juridique et comparative)** recherche réalisée avec le soutien de la mission de recherche, droit et justice, mars, 2005,p40 et 41.

²- François Roujou De Boubée, op.cit, p55.

³- علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 351.

⁴- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 314.

المطلب الثاني: العمل كأداة لتحقيق أغراض اقتصادية.

عرف عمل المحكوم عليه بأنه ضرورة اقتصادية وواجب أخلاقي، وهو أفضل علاج للكسل وأسلوب ملائم لملئ فراغ المحكوم عليه وجعله يبتعد عن الإجرام¹. فإلى جانب كون العمل في السجن عقابيا وإصلاحيا، فإنه يتضمن جانبا آخر وهو كونه مفيدا ومنتجا ومربحا في الوقت نفسه، والاهتمام بالربح كان عاملا مهما في نشوء نظرية إبدال العقاب البدني وعقوبة الإعدام بعقوبة السجن، ذلك لأن السجن يحوي عددا كبيرا من المساجين وهؤلاء يكونون قوة عمل لا يستهان بها². وتتعكس الآثار الاقتصادية للعمل على المحكوم عليه وعلى المجتمع على حد سواء. ومن أجل تحقيق هذه الآثار هناك أساليب عديدة لتسيير عمل المحكوم عليهم وتنظيم تحصيل الإيراد المادي لهذا العمل.

الفرع الأول: الأهمية الاقتصادية للعمل بالنسبة للمحكوم عليه والمجتمع.

يفيد العمل في تحويل المحبوسين من جماعة مستهلكة إلى جماعة منتجة، بمعنى خلق أيدي عاملة خاصة إذا تم وضع برامج تدريب ملائمة، واستخدام سياسات إدارية تتسم بالكفاءة في هذا المجال³.

إن تشغيل المحكوم عليهم يساعد على تحقيق الاكتفاء الذاتي للمؤسسة العقابية، بمعنى أن إيراداتها تغطي نفقاتها، ولا يتم الإنفاق على المحكوم عليه من حصيلة الضرائب بالدولة بل من ناتج عمله، وقد ذهب بعض الآراء إلى حد المطالبة بوجود أن يحقق العمل ربحا يتمثل في زيادة ثمن بيع المنتجات على النفقات، بحجة أنه لا يجوز أن يحمل دافعو الضرائب نفقات السجن⁴.

وتتجلى الفائدة الاقتصادية للعمل في المؤسسات العقابية في ثلاثة نقاط أساسية هي:

أولاً- جعل الشغل في المؤسسة العقابية وسيلة للإصلاح والتأهيل وذلك بتعليم السجن حرفة أو صنعة يعيش بواسطتها بعد ترك السجن والرجوع إلى الحياة الاجتماعية.

¹ - Fabrice Guilbaud, op.cit,p 17.

² - عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 270.

³ - فاروق عبد الرحمان مراد، برامج التدريب في المؤسسات الإصلاحية، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1991، ص 17.

⁴ - محمد السباعي، المرجع السابق، ص 104.

ثانيا- الاستفادة من الإنتاج الصناعي والزراعي لسد حاجيات السجن.

ثالثا- الاستفادة من فائض الإنتاج والتصدير إلى الأسواق المحلية للحصول على

أرباح تساعد في سد بعض مصاريف السجن¹.

كما أن الأجر الذي يتحصل عليه المحكوم عليه مقابل أدائه للعمل يساعد على تلبية جانب كبير من احتياجاته المادية خلال فترة تواجده بالمؤسسة العقابية، ويمكن ادخار جزء منه ليساعده على بدء حياته من جديد بعد الإفراج عنه، كأن يبدأ مشروعا صغيرا².

وقد نص المشرع الجزائري على تقسيم المقابل المالي لعمل المحكوم عليه إلى ثلاث حصص، كما ورد في المادة 98 من القانون رقم 04-05، حيث يخصص قسم منه لدفع مستحقات ومصاريف التقاضي، وقسم يسلم له لشراء حاجيات شخصية له ولأسرته، وقسم ثالث يسلم له بعد الإفراج عنه ليساعده كبدائية.

ومن أجل تحقيق الأغراض الاقتصادية للعمل، لا بد أن يتم تسييره بشكل جيد يساعد على أداء المحكوم عليه لعمله بشكل منتج وفعال ويشمل التسيير الجيد بالدرجة الأولى توفير مستلزمات أداء العمل ودفع المقابل المادي للعامل المحكوم عليه.

الفرع الثاني: أساليب تسيير عمل المحكوم عليه.

يختلف نظام تسيير العمل باختلاف الدور الذي تحتفظ به الإدارة لنفسها في الإشراف على هذا العمل، إذ قد ينعدم هذا الإشراف بشكل تام كما قد يكون إشرافا كاملا تاما، وقد يكون إشراف الإدارة على هذا العمل وسطا بين انعدام الإشراف والإشراف التام.

والإشراف على العمل يتم إما من قبل المحكوم عليهم أنفسهم (مثلما هو الحال في بعض السجون في إنجلترا وفرنسا) أو من طرف المسؤول عن الورشة، أو أفراد من الإدارة العقابية (كما هو الحال في بعض سجون فرنسا، إسبانيا، ألمانيا، إيطاليا، إنجلترا)، أو من طرف شركات خارجية مستقلة عن إدارة السجن (كما في بعض سجون ألمانيا، إسبانيا، إيطاليا، فرنسا)³.

¹ - عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 270.

² - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 353.

³ - www.halshs.archives-ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, op.cit, p 4.

وتتحقق صورة انعدام إشراف الإدارة العقابية على العمل في نظام المقاوله (Entreprise) في حين تتمثل صورة الإشراف التام للإدارة في نظام الاستغلال المباشر (Régie) وبين النظامين يتوسط نظام ثالث وهو أن يكون إشراف الإدارة العقابية على العمل متوسطا بين الانعدام والإشراف التام ويتمثل في نظام التوريد (Concession).¹

أولاً- نظام المقاوله: تعد المقاوله عقدا يتعهد بمقتضاه أحد المقاولين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر طبقاً لنص المادة 549 من القانون المدني الجزائري.²

وتختلف أنواع المقاوله باختلاف النشاط الذي تنصب عليه، فإذا كانت تنتج منافع فهي صناعية، وإذا كانت تشتري المنافع لتبيعها دون أن تحدث عليها أي تغيير فهي تجارية.³ وعقد المقاوله هو عقد رضائي لا يشترط لانعقاده شكل معين، وهو عقد من عقود المعاوضة ملزم للجانبين، ويقع التراضي في عقد المقاوله على عنصرين اثنين: الشيء المطلوب صنعه أو العمل المطلوب تأديته من المقاول وهو أحد المتعاقدين، والأجر الذي يتعهد به رب العمل وهو المتعاقد الآخر⁴، وينبغي التمييز بين عقد المقاوله من جانب رب العمل ومن ناحية المقاول، فمن جانب رب العمل يكون في العادة عقداً مدنياً وذلك لأن رب العمل يكون في الغالب غير تاجر، فإذا تعاقد شخص مع تاجر أثاث أو مع حائك لصنع ثوب أو مقاول لبناء منزل فالعقد مدني بالنسبة لرب العمل سواء وردّ المادة من عنده أو جلبها المقاول، وإذا تعاقد شخص مع طبيب لعلاج أو محام للدفاع عنه في قضيته، فالعقد بالنسبة لرب العمل مدني.⁵

1- أسس نظام المقاوله في تسيير العمل في المؤسسات العقابية: في هذا النظام تتفق الدولة مع رجل أعمال أو مقاول على أن يتولى الإدارة الكاملة للإنتاج فيأتي بالآلات والمواد الأولية ويعين من لدنه الفنيين الذين يشرفون على العمل ويتحمل أجور المسجونين

¹ - نبيه صالح المرجع السابق، ص 236.

² - أمر رقم 75-58 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية العدد 78 السنة 12، صادرة بتاريخ 24 رمضان 1395 الموافق ل 30 سبتمبر 1975.

³ مقال بعنوان : المقاوله تعريفها أنواعها قوانينها، تاريخ الدخول إلى الموقع : 2016/04/22 الساعة 16:05 : www.alferssan.com -

⁴ - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد 7 (العقود الواردة على العمل)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1964، ص 96.

⁵ - بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاوله، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 93.

وإطعامهم وإسكانهم، ثم يتولى تسويق المنتجات لحسابه. ويفترض هذا النظام أن يتحمل رجل الأعمال جميع المخاطر الاقتصادية للإنتاج، وله مقابل ذلك حق الإشراف الفني والإداري عليه¹. وقد ساد نظام المقابلة عقب الثورة الصناعية وطبق على نحو واسع في أوائل القرن العشرين².

ويؤدي تطبيق هذا النظام إلى أن تنفض الإدارة العقابية يديها تماما عن سير العمل داخل السجن، ولا يقع على عاتقها سوى الالتزام بحراسة المحكوم عليهم ومراقبتهم للحيلولة دون هروبهم³. ومع ذلك قد تقدم الدولة للمقاول مساعدات مالية بسبب قلة وريادة الإنتاج العقابي وعدم تغطية ثمن بيعه كل النفقات المطلوبة⁴. فهي تتحمل معه جزء من الخسارة على عكس ما هو معمول به عادة في نظام المقابلة وذلك تحقيقا لمصلحة المحكوم عليه، ولأن تحقيق الربح ليس من أولويات العمل التأهيلي في المؤسسة العقابية.

في بعض الدول هناك تشجيع للمؤسسات الخاصة بأن تخصص جزءا من مشاريعها للاهتمام بإنتاج السجناء كما هو الحال في بلجيكا، إضافة إلى تخصيص إعلانات لإبراز مزايا العمل في السجون، لتشجيع القطاع الخاص للاهتمام بهذا المجال⁵. هذه المبادرات تسعى إلى تشجيع القطاع الخاص على التقرب من قطاع السجون لما في ذلك من منفعة تعود على المحكوم عليه من حيث توفير إمكانيات تساعد على أدائه العمل على أحسن وجه وبأساليب متطورة.

في الولايات المتحدة الأمريكية يطلق على هذا النظام (نظام التأجير) حيث يوضع السجناء العاملون تحت تصرف المستأجرين (المقاولين) لمدة معينة من الزمن بعد الاتفاق على المبالغ التي تدفع للمؤسسة من طرف المستأجرين. وكان هذا النظام مطبقا في جنوب الولايات المتحدة الأمريكية حيث ترسل مجموعات من السجناء للعمل في معسكرات عمل أو حقول القطاع الخاص، وكانت الدولة نفسها تحصل على نسبة معينة من المال لقاء تشغيل

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 237، 236.

² - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 544.

³ - المرجع نفسه، ص 123.

⁴ - محمد صبحي نجم، أصول علم الإجرام والعقاب، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 160.

⁵ - www.saw-b.be : Véronique Huens, Le travail en prison : Réinsertion ou exploitation ? insertion socio professionnelle SAW-B, p 1.

كل سجين رغم أنها لم تكن مسؤولة عن رعايتهم، ونظراً للاعتراضات الشديدة التي وجهت لهذا النظام بحجة أنه يقترب من نظام العبودية تم استبعاده نهائياً من أنظمة التشغيل في بداية عام 1920¹.

2- تقييم نظام المقابلة في تسيير العمل في السجون: إن تطبيق نظام المقابلة في السجون كأسلوب لتسيير عمل المحكوم عليهم هو فكرة اقتصادية ربحية، طبقت في بعض مؤسسات العالم لتحقيق بعض الأغراض من بينها:

أ- المساهمة في إعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين.

ب- المساهمة في التقليل من العود.

ج- توفير مبلغ مالي للسجين يساعده على دفع تعويض للضحية.

د- مساعدة السجناء في تقديم الدعم لأسرهم.

هـ- تحقيق مكاسب مالية لأن طريقة دفع الأجر تكون على أساس الإنتاج الفعلي.

و- العمل بنظام المقابلة يضمن نوعاً من المرونة والتفاعل السريع أثناء تأدية

العمل².

ومن أهم المزايا المترتبة عن تطبيق نظام المقابلة أن هذا الأخير يعفي المؤسسات العقابية من الكثير من المسؤوليات ولا يرهق ميزانية الدولة، كما أنه يفيد الدولة التي تعاني من نقص في الأيدي العاملة.

كما أنه يساعد على خلق وظائف في المؤسسات العقابية وتشكيل أوساط مهنية محترفة، وتسهيل علاقة المحكوم عليهم بالعمال في الإدارة العقابية، من أجل تطوير العمل وجعله يتم في ظروف قريبة من ظروف مزاوله العمل الحر، وهو يحقق مزايا كثيرة للمقاولين بالدرجة الأولى، فهو يؤدي إلى خفض تكلفة العمل، إذ رغم وجود الدعم فهناك انخفاض في مصاريف الأعمال³.

¹ - محمد صبحي نجم، المرجع السابق، ص 128.

² - www.justice.gouv.fr: op.cit, p 4.

³ - Philippe Auvergnon, Caroline Guillemain, op.cit, p 12.

كما أن تسيير عمل المحكوم عليهم في نظام المقابلة يعود بالفائدة على المحكوم عليهم وعلى البرامج الإصلاحية والتأهيلية للمؤسسات العقابية. بحيث توفر هذه المؤسسات خدماتها بطريقة أسرع وبتكلفة أقل¹.

إلا أنه بالرغم من تلك المزايا فإن السياسة العقابية الحديثة لا تشجع إتباع هذا النظام نظرا لسلبياته الكثيرة والتي من بينها:

- أنه يمنح للمقاول سلطة الإشراف الإداري والفني على العمل بما يدعم سلطته ونفوذه داخل المؤسسة العقابية، ويمكنه من جعل المسجونين يخضعون له.

- ترجيح المقاول مصلحته الخاصة في جني الربح على المصلحة العامة والتمثلة في تهذيب المحكوم عليهم وتأهيلهم، وإن تعارضت المصلحتان فهو حتما يرجح الأولى وكثيرا ما يقوم هذا التعارض، فالمقاول لا يهتم بالتدريب المهني إذ أن الوقت الذي ينفق فيه ضائع بالنسبة للإنتاج، وهو لا يهتم بتلقين المحكوم عليهم حرفا كاملة إذ أن تقسيم العمل أدى إلى وفرة الإنتاج. وهو يحابي المحكوم عليهم الأوفر إنتاجا وإن ساء سلوكهم، وقد يكون أميل إلى عرقلة الإفراج الشرطي عن المحكوم عليه الأجود إنتاجا.

- تدخل المقاول ورجاله في إدارة المؤسسة واكتسابه نفوذا على المحكوم عليهم بما يتعارض مع الطابع العام الذي ينبغي أن يتميز به وهو طابع ينبع من اعتبار التنفيذ العقابي إحدى المسؤوليات الأساسية للدولة².

- عدم اختيار نوع العمل الذي يتفق ومقتضيات تأهيل المحكوم عليه مما يجعل العمل في ظل تلك الأجواء أقرب إلى السخرة³.

ولأن هذا النظام يعفي الإدارة العقابية من كل مسؤولية مادية أو إدارية تجاه المحكوم عليهم المكلفين بأداء عمل، فقد أثار انتقادات واسعة حول مدى فعاليته خاصة في تحقيق غرض الإصلاح وإعادة التأهيل، إذ أنه من الواضح أن هذا النظام يناسب فقط تلك الفترة التي كان الاهتمام فيها ينصب على الغرض الاقتصادي أكثر من الأغراض الأخرى،

¹ - Jacquillin, ascott, le mouvement de diagonalisation la limitation et la privation de liberté dans les pays de l'Europe occidentale, archive de politique criminelle, paris, 1985, p61.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 236، 237.

³ - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 363.

وبالتالي إذا تحقق هذا الغرض بشكل أفضل من قبل جهة أخرى غير الإدارة العقابية يتم تكليفها به دون مراعاة أن هذه الأخيرة لا تهتم بالجانب التأهيلي للمحكوم عليه بقدر اهتمامها بتحصيل الربح المادي.

ثانيا- نظام الاستغلال المباشر: يعتبر قطاع السجون من القطاعات الأساسية التي لطالما كانت إدارتها وتسييرها يخضعان لسلطة الدولة، وحتى بعد ظهور فكرة خصخصة المؤسسات في بعض القطاعات، بقي قطاع السجون بعيدا عن ذلك في معظم الدول لأنه يمثل مؤسسة هامة وأساسية في الدولة لها أغراض ووظائف لا تتعلق بالجانب المادي الاقتصادي .

1- طبيعة نظام الاستغلال المباشر: يفترض هذا النظام أن تتولى الدولة وحدها إدارة الإنتاج وتحمل مخاطره الاقتصادية، فهي تأتي بالآلات والمواد الأولية وتؤدي أجور المحكوم عليهم وتسوق المنتجات لحسابها، وهذا النظام يعني احتفاظ الدولة بإدارة الإنتاج، فهي التي تعين المشرفين الفنيين عليه¹. ويتميز هذا النظام بكون المحكوم عليهم يخضعون خضوعا كاملا للإدارة العقابية التي تجعل هدفها الأول من تشغيلهم التأهيل والإصلاح². فالإدارة العقابية في هذا النظام تمثل السلطة المشرفة على التنظيم المادي والقانوني لعمل المحكوم عليه دون تدخل أي جهة خارجية في ذلك.

ويتفرع عن هذا النظام نظم تفصيلية أخرى تتصل أساسا بتسويق منتجات اليد العاملة العقابية، فهناك نظام الاستهلاك العام حيث تستهلك المرافق العامة هذه المنتجات، وهناك نظام الحساب العام الذي بمقتضاه تصرف الدولة منتجات السجن لحسابها في السوق الحر، وثمة نظام الأشغال العامة حيث تستغل الدولة المحكوم عليهم في الأعمال ذات المنفعة العامة كتعبيد الطرق والجسور والخدمة العامة داخل السجن³. ولأن نظام الاستغلال المباشر يسمح للإدارة العقابية بالإشراف المباشر على العمل ويمكنها من تحقيق أغراضه في

¹- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 338.

²- فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص 387.

³- محمود نجيب حسني، المرجع نفسه، ص 338.

التأهيل، فإن ذلك سيساعد المحكوم عليه على التدريب على إحدى المهن التي تساعد على إيجاد عمل بعد الإفراج عنه¹.

2- تقييم نظام الاستغلال المباشر: الميزة الأساسية لنظام الإدارة المباشرة تتمثل في كونه يكفل خضوع العمل في جميع جوانبه لإشراف مباشر من الدولة سواء فيما يتعلق بالجوانب الإدارية أو الجوانب الفنية، ونظرا لكون الإدارة تمثل المصلحة العامة ينتظر منها أن ترجح الأغراض الإصلاحية للعمل على الأغراض الاقتصادية، فإدراكها أن تأهيل المحكوم عليهم واجب أساسي تحمله يجعلها تهتم به ولو كان ثمن ذلك أن تتعرض للخسارة. وتبعاً لذلك فهي لا تغفل عن التدريب المهني وتلقين المحكوم عليه حرفة كاملة حين يتبين أن تأهيله يقتضي ذلك، وهي تجعل أسلوب معاملة كل محكوم عليه مستمداً من مقتضيات تأهيله².

ويؤخذ على هذا النظام ارتفاع تكاليفه وتحمله الدولة أعباء كبيرة نظراً لقلّة العائد من العمل وعدم تغطية النفقات³. إضافة إلى عدم توفر العدد الكافي من الفنيين والمتخصصين الذين يشرفون على المحكوم عليهم وقلة خبرة الكثير منهم⁴.

إلا أن هذه الانتقادات يرد عليها، إذ يعتبر هذا النظام من أنجح الأنظمة في إدارة وتسيير المؤسسات العقابية وعمل المحكوم عليهم فيها، فهو يتجنب كافة مساوئ نظام المقابلة لأنه يهتم بالدرجة الأولى بتأهيل المحكوم عليهم قبل أي غرض آخر، ولا يجوز القول بالتكلفة الباهظة التي تتحملها الدولة في هذا النظام، إذ أنه كما سبق ذكره في أغراض العمل فإن الإدارة العقابية يجب أن تضع غرض التأهيل فوق كل الأغراض خاصة الغرض الاقتصادي.

كما أن القول بقلة أعداد الفنيين والمتخصصين هو أمر كان موجوداً سابقاً ولم يعد له وجود في الوقت الحاضر، إذ أن الدولة تؤطر سنوياً أعداداً كبيرة منهم من أجل ضمان تكوين المحكوم عليهم وممارستهم الأعمال الموكلة إليهم على أحسن وجه.

¹ - علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 257.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 340.

³ - علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، المرجع نفسه، ص 257.

⁴ - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 546.

وقد أخذ المشرع الجزائري بنظام الاستغلال المباشر في تنظيمه لتشغيل المحكوم عليهم، حيث تقوم مصالح السجون بترتيب العمل عن طريق تجهيز كل مؤسسة عقابية بمعامل وورشات، فهي تحضر المواد الأولية وتشرف فنيا وإداريا على العمل وفي مقابل ذلك تقدم الإدارة العقابية مكافآت للمحبوسين. كما تقوم الإدارة العقابية بتسويق المنتجات الصناعية والتقليدية المنتجة في ورشات المؤسسات العقابية، ويتولى الإشراف على صنع هذه المنتجات وتسويقها الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين¹. وقد أثر تطبيق هذا النظام بشكل إيجابي على أسلوب عمل المحكوم عليهم وكذلك على ناتج العمل بفضل المتابعة المستمرة للإدارة العقابية لكل ما يتعلق بالعمل لجعله يتطابق مع متطلبات السياسة العقابية الحديثة. وفي الوقت نفسه بقي الانتقاد الموجه لهذا النظام بأنه يرهق ميزانية الدولة، الأمر الذي جعل بعض الدول تلجأ إلى تطبيق أنظمة أخرى إلى جانب هذا النظام تخفف الأعباء المادية على المؤسسة العقابية دون أن تلغي سلطتها بشكل تام.

ثالثا - نظام التوريد: وجد نظام التوريد كنوع من الأنظمة المتعلقة بتسيير المؤسسات العقابية وتنظيم العمل بها، وهو نظام وسط بين النظامين السابقين لا يعتمد على السيطرة الكاملة للدولة على المؤسسات العقابية، ولا على النقل الكامل لسلطة تسييرها إلى الخواص، وإنما يبقى المؤسسات تحت إشراف الإدارة العقابية مع الاعتماد على بعض المؤسسات الخاصة في توريد مستلزمات معينة للمؤسسات العقابية في إطار عقود تبرمها مع هذه الأخيرة.

1 - طبيعة نظام التوريد: في ظل هذا النظام تمنح الإدارة العقابية الحق لصاحب الامتياز في تشغيل اليد العاملة العقابية، وفي هذه الحالة يلتزم المقاول بتوفير أدوات العمل و يحتفظ بحق بيع منتجات المؤسسة لحسابه الشخصي²، بشرط احتفاظ الإدارة العقابية بحق الإشراف على عمل المحكوم عليهم على عكس نظام المقاول، وفي هذا النظام تعطى المؤسسة العقابية الحق في اختيار المحكوم عليهم الذين يقومون بأداء تلك الأعمال وفقا لمقتضيات تأهيلهم وبما يتفق مع ظروفهم الصحية والبدنية، بمعنى آخر فإن الإدارة العقابية

¹ - عمر خوري، المرجع السابق، ص 317.

² - Philippe Auvergnon, Caroline Guillemain, op.cit, p12.

تتولى إدارة العمل من الناحية الاقتصادية كما تتولى الإنفاق على المحكوم عليهم بما يضمن عدم استغلالهم أو تسخيرهم¹. ولا يمكن للمقاول أن يختار العامل الذي يريد أن يستخدمه.

وبمقتضى هذا النظام تتعاقد الإدارة العقابية مع أحد رجال الأعمال على أن يقدم الآلات والمواد الأولية ويتولى المحكوم عليهم الإنتاج تحت إشرافها لحسابه مقابل مبلغ من المال يلتزم بدفعه للإدارة². وهذا المقابل يمثل مكافأة لها وليس مرتبا نظرا لعدم وجود عقد تأجير خدمات بين صاحب العمل والمحكوم عليهم، ولا بين هذا الأخير والإدارة العقابية³.

والعقد المبرم بين الإدارة العقابية ورب العمل ليس عقدا من عقود القانون الخاص وإنما هو عقد إداري من عقود القانون العام⁴.

2- تقييم نظام التوريد: من مميزات نظام التوريد، أن إشراف الإدارة العقابية على العمل يمكنها من توجيه عنايتها إلى أغراضه وأهمها الإصلاح وإعادة التأهيل، وفي الوقت نفسه لا تتحمل أعباء مالية كثيرة⁵. ويتفرع عن هذا النظام نظام الإنتاج بالقطعة، الذي يتميز بكون المورد لا يدفع للدولة مبلغا جزافا على أنه أجر للعمل، ولكنه يحدد ثمن كل قطعة تسلم إليه⁶.

ويتم بموجب عقد الامتياز منح الشركة أو المؤسسة حق استخدام اليد العاملة العقابية التي توفرها الإدارة العقابية، كما توفر أيضا محل ممارسة العمل، حيث يتعهد صاحب الامتياز بتنظيم الإنتاج. ويكون المستخدم ملزما بدفع فاتورة العمل للمؤسسة العقابية والتي تتضمن أجور اليد العاملة العقابية وكلفة استغلال موارد الطاقة. وقد يتم الدفع للسجناء بالقطعة. ويقوم قسم المحاسبة بالمؤسسة العقابية بدفع أجور السجناء على أساس سجلات الإنتاج التي وضعها صاحب الامتياز. (هنا العمل يتم لصالح مؤسسات خاصة من خلال ورشات تقييمها هذه الأخيرة داخل المؤسسات العقابية).

¹ - علي عبد القادر القهوجي سامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 364.

² - علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 257.

³ - عبد الكريم نصار، المرجع السابق، ص 348.

⁴ - نبيه صالح، المرجع السابق، ص 239.

⁵ - فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 546.

⁶ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 339.

إن إتباع هذا النظام من قبل أي مؤسسة يتيح لها الاستفادة من العديد من الامتيازات من بينها:

- تعزيز طاقتها الإنتاجية بشكل منتظم ودائم.
- التقليل من الالتزامات المالية من خلال توفير مرافق للشحن والتخزين.
- تفويض التنظيم الإداري للمؤسسة التي تبقى صاحبة العمل.
- في التسيير عن طريق التفويض، تقوم المجموعات الخاصة بتوفير العمل للمحكوم عليهم الذين يطلبونه (الخدمة العامة أو ورش الإنتاج). وقد عرف هذا النوع من أساليب التسيير انتشارا في كثير من الدول، ففي فرنسا إلى غاية سنة 2012 هناك حوالي 50 مؤسسة و 30.000 سجين يخضعون لهذا النوع من التسيير¹.

وعلى الرغم من أهميته، واجه هذا النمط من التسيير العديد من الانتقادات، من بينها كون هذا النظام بعيد عن التطبيق على أرض الواقع وإن كان تطبيقه يعود بمزايا على المؤسسة العقابية، إلا أنه لا يمكن لرجال الأعمال أن يغامروا بأموالهم دون الإشراف على كيفية استغلالها² لأنهم يبحثون أساسا على الربح المادي، وكون اليد العاملة العقابية غير مكلفة لا يكفي لتحفيزهم على استقدامها طالما أنهم يحرمون من امتيازات كثيرة.

أما بالنسبة للنظام الذي يتعبه المشرع الجزائري في تسيير عمل المحكوم عليهم، فإنه ظاهريا وبناء على نصوص القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، يتبع نظام الاستغلال المباشر في التسيير، استنادا إلى إشرافه على عمل المحكوم عليهم وعدم نقل صلاحيات الإشراف والتسيير لأي جهة، حتى في حالة تسخير اليد العاملة العقابية لصالح جهة أخرى كما في نظام الورشات الخارجية، إلا أنه وبالنظر إلى النصوص القانونية المتعلقة بتحديد شروط تسخير اليد العاملة العقابية، وبالأخص المادة 100 من القانون رقم 04-05 السابق ذكرها، يتضح أنه القانون ترك للإدارة العقابية سلطة إبرام اتفاقية مع الجهة الطالبة دون التدخل في تحديد إطار هذه الاتفاقية أو بنودها الأساسية الأمر الذي يفتح المجال للسلطة التقديرية للإدارة ويمنحها حرية التصرف في شروط تشغيل المحكوم عليهم

¹ - www.justice.gouv.fr: op.cit, p 13.

² - حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحية للجزاء الجنائي، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية (قسم القانون الخاص)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص 197.

والمقابل المادي للعمل وطريقة توزيعه، وهذا الأمر يترتب عنه سلبيات من بينها إمكانية استغلال حقوق المحكوم عليه العامل الذي لا يعد طرفاً في الاتفاقية ولا يعرف حقوقه في الغالب، مع إمكانية إجباره على العمل من قبل الإدارة في حالة كان ذلك يحقق فائدة مادية لها حتى إن رفض هو ذلك، الأمر الذي يجعل تسيير العمل يخرج من إطار الاستغلال المباشر، وبالنظر إلى كون نص المادة 100 جاء عاماً بدون تفصيل، فإن ذلك يشير إلى احتمال كون أسلوب العمل يتخذ طابع التوريد بتشغيل المحكوم عليهم لدى المؤسسات الطالبة لليد العاملة العقابية، مقابل مبلغ مالي يقدم للإدارة يتم التفاوض عليه في الاتفاقية المبرمة¹. وذلك يدل إلى أن اتجاه المشرع الجزائري في تسيير عمل المحكوم عليه غير واضح المعالم.

وعلى الرغم من أهمية الدور الاقتصادي للعمل وتنوع أساليب تسييره، فإن القول بالاعتماد الذاتي للمؤسسة العقابية أو وجوب تحقيقها ربحاً يمكن أن يؤدي إلى أن ينزل الاهتمام بتهديب المحكوم عليهم وتأهيلهم إلى المرتبة الثانية من الاهتمام فتتحرف المؤسسة عن الغرض الذي أنشأت من أجله لتحقيق غرض ثانوي نصيبه من الأهمية محدود. ويتضح ذلك بصفة خاصة عندما تتعارض مقتضيات التهذيب والتأهيل مع الاعتبارات الاقتصادية فيتم ترجيح الثانية، ما يؤدي إلى إغفال أهمية التدريب المهني والاتجاه إلى تقسيم العمل وتخصص السجن في أنواع محددة من السلع، وكل ذلك لا يتفق مع السياسة العقابية السليمة². فيجب عدم المبالغة في الاهتمام بالجانب الاقتصادي وتفضيله على غرض التأهيل.

فالسجون ليست مرافق إنتاج تلتزم بتحقيق الربح وإنما هي مرافق خدمات تهدف إلى تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، إذن فالغرض الاقتصادي يجب أن يأتي في المرتبة الثانية بعد التأهيل والتهذيب، وهو ما أكدته قواعد الحد الأدنى لمعاملة المجرمين حيث نصت القاعدة 2/99 من قواعد نيلسون مانديلا على أنه: "... لا يجوز أن تصبح مصلحة السجناء وتدريبهم المهني خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن". كما ذهبت إلى نفس المعنى التوصية الثانية لمؤتمر جنيف عام 1955 لمكافحة الجريمة ومعاملة

¹ - حمر العين لمقدم، المرجع السابق، ص 200.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 312، 313.

المجرمين. وبمرور الوقت فإن الجاذبية الاقتصادية لتشغيل المساجين تضاعلت بشكل كبير، ليس لأن الدولة تكون ملزمة بدفع أجور للمحكوم عليهم، ولكن لأن إدارة وتسيير المؤسسات العقابية تتطلب استثمارات وتمويل أكبر، في الوقت الذي يكون فيه إنتاج العمل الحر المماثل أكبر من ذلك بكثير دون أن يتطلب هذا الحجم من التمويل والاستثمارات. لذلك لم يكن الهدف الصريح والظاهر لتشغيل المحكوم عليهم هو تحقيق الربح المادي، بل كان فقط يهدف إلى مجرد تحقيق الاكتفاء داخل المؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى بيع منتجات السجون بأسعار منخفضة جدا¹. وبذلك يكون تحقيق غرض اقتصادي من خلال تشغيل المحكوم عليهم غرض ثانوي، فقد تحقق المؤسسة العقابية ربحا ماديا من ناتج عمل المحكوم عليهم يساعد في تغطية جزء من النفقات، إلا أن هذا الربح لا يكون مقصودا بذاته كما أنه يعتبر رمزيا بالمقارنة بناتج العمل الحر.

المطلب الثالث: العمل كأداة للإصلاح وإعادة التأهيل.

يعتبر تأهيل المحكوم عليه أولوية تسمو فوق كل غرض آخر، وهو غاية السياسة العقابية الحديثة، التي أخرجت العقوبات بشكل عام والعمل بشكل خاص من طابع الإيلام إلى طابع الإصلاح وإعادة التأهيل.

الفرع الأول: مفهوم الإصلاح وإعادة التأهيل.

إن تطور الغرض من تشغيل المحكوم عليه جعله لا يقتصر على الإيلام أو تحقيق ربح اقتصادي فقط بل يهدف أيضا إلى إصلاحه وإعادة تأهيله، وذلك لكونه التزاما أخلاقيا وعلاجيا للكسل وإصلاحا لعيوب المحكوم عليهم².

وفي ظل السياسة العقابية الحديثة، أصبح للعمل دور إيجابي بحيث يتم تطبيقه من أجل تكوين المحكوم عليهم وتعليمهم حرفا يمكن أن يستفيدوا منها بعد خروجهم من المؤسسة العقابية، وعليه فإن العمل كأداة للتأهيل لا يهدف إلى مجرد شغل فراغ المحكوم عليه لضمان استتباب الأمن والهدوء، ولا إلى عقابه وإيلامه، بل يهدف إلى جعله يستفيد من فترة بقائه في المؤسسة العقابية ويستغلها بشكل إيجابي من أجل القضاء على الأسباب التي أدت

¹ - Fabrice Guilbaud, Op.cit, p 17.

² -Ibid, p 04.

به إلى الانحراف. إضافة إلى ذلك يهدف العمل إلى توجيه فكر وطاقته المحكوم عليه إلى أعمال نافعة¹.

والغرض التأهيلي غالبا لا يظهر أثره إلا في العقوبات السالبة للحرية الطويلة المدة، حيث يساعد طول المدة على تلقي برامج التكوين والعمل وتعلم المهارات الفنية لحرفة معينة، على عكس العقوبات السالبة للحرية القصيرة المدة حيث تكون فترة بقاء المحكوم عليه في المؤسسة العقابية غير كافية، وقد يخرج منها قبل تحقق هذا الغرض. وهو ما أثار جدلا حول جدوى العقوبات السالبة للحرية القصيرة المدة ومدى فعاليتها².

وتأكيدا على أهمية التأهيل والإصلاح دعمت العديد من الأدلة التجريبية على مدى العقدين الماضيين رأيا مفاده، أنه من الممكن خفض معدلات العودة إلى الإجرام من خلال تأهيل المجرمين بدلا من مجرد معاقبتهم. بحيث يجب أن يركز برنامج إعادة التأهيل على استخدام أسس ومناهج من ضمنها المنهج العلمي من أجل تحقيق توازن دقيق بين متطلبات التأهيل والإمكانات المتاحة³.

وهناك أمثلة كثيرة في التاريخ عن تبني المؤسسات العقابية هذا الدور الحديث للعقوبة والمتمثل في التأهيل والإصلاح، فعندما تولى الكولونيل الاسباني "مانويل مونتيسينوس" Manuel Montesinos إدارة سجن في فالينسيا سنة 1834، وجد أن المساجين قد اعتادوا على نمط من العقوبات التأديبية القائمة على الوحشية، حيث كانت قواعد الحكم على المعتقلين تعسفية، وقام بإصلاحات عديدة خلال العشرين سنة التي تولى فيها الإدارة، واستطاع إحداث تغيير شامل في نظام السجن، وكان صاحب تجربة رائدة في مجال الإصلاح مجسدا مقولته الشهيرة: " السجناء هنا يصلحون أنفسهم"، وكان يرى أن تعلم السجين فنا أو حرفة مع الحرص على تهذيبه وتحسين سلوكه بشكل يومي، هو أمر يجعله يعد لمستقبله بشكل إيجابي. وللتأكيد على فلسفته الإصلاحية التهذيبية، نقشت على مدخل سجن فالينسيا العبارة الشهيرة: " السجن لا تتلقى سوى الإنسان، أما جريمته فتبقى في

¹- Caroline Mandy, **La prison et l'hôpital psychiatrique du XVII au XXI siècle : institution totalitaires ou services publics** ?thèse obtenir le grade de docteur de l'université de Nantes, Discipline : droit public, faculté de droit et des sciences politiques, Nantes, 2011, p68.

²- Jean Languier, **criminologie et science pénitentiaire**, Dalloz, Paris, 3eme édition, 1976, p 72.

³- Tony Ward & Shadd Maruna, **Réhabilitation**, Routledge, New York, 2007, p2.

الخارج"¹. وكانت هذه التجربة بداية لظهور الاتجاه الإصلاحى فى المعاملة العقابية فى الدول الأوروبية ومختلف دول العالم.

الفرع الثانى: دور العمل فى الإصلاح وإعادة التأهيل.

إن العمل يساهم بشكل واضح فى تحقيق وظيفة الإصلاح وإعادة التأهيل الموكلة لإدارة السجون، وذلك نظرا لأهمية التى يحظى بها العمل فى برامج إعادة التأهيل. وفيما يتعلق بدوره فى هذه البرامج هناك نظريتان: الأولى تقوم على فكرة مفادها أن الحرص على زيادة فرص العمل للسجناء يساهم فى التقليل من نسبة العود إلى الإجرام. فى حين نصت النظرية الثانية على أن التأهيل عن طريق العمل له وظيفة أوسع من مجرد إعادة الإدماج الاجتماعى للمحبوسين، لأنها تعتقد أن العمل هو الضامن للتماسك الاجتماعى للمجتمعات الحديثة، فهو الذى يسهل التعلم من الحياة الاجتماعية وتشكيل الهوية، ويعطى لجميع أفراد المجتمع فرصة لأن يكون لديهم هدف اجتماعى².

ويساعد العمل على تأهيل المحكوم عليه من عدة نواحي:

أولاً- أن ممارسة عمل ما كفيل بالقضاء على مشكلة الملل من طول الفراغ القاتل الذى ينتهى عادة بأمراض نفسية وبدنية. ويساعد العمل على إعادة تنشيط العلاقات الاجتماعية للمحكوم عليهم، فيندمجون تدريجيا مع العمل الذى كلفوا به، بمعنى يستعيدون تدريجيا المكانة التى فقدوها بعد دخولهم السجن فيصبحون أشخاص نافعين منتجين، فالعمل هو أسلوب للتنشئة الاجتماعية يأتى بهدف تغيير وإصلاح سلوك الأفراد، فيساعدهم على العودة للاندماج فى الحياة الطبيعية، وبعبارة أخرى فإن العمل فى السجون يمثل أسلوبا للتنشئة الاجتماعية المستمرة³.

ثانياً- إن تعلم حرفة يبعث بالثقة فى نفس المحكوم عليه ويشعره بأهمية وجوده، وأن له دورا فى الجماعة بدلا من الإحساس بالإهمال والنبذ وانتظار الغد⁴.

¹ - <https://tel.archives-ouvertes.fr>: op. cit, p 79,80.

² - <https://champpenal.revues.org>: Marc Baader et Evelyne Shea, Le travail pénitentiaire, un outil efficace de lutte contre la récidive? Revue soutenue par l'Institut national des Sciences Humaines et Sociales du CNRS, DOAJ, p 14, Date d'entrée sur le site :12/09/2015 à 01 :09.

³ - Fabrice Guilbaud, **le travail pénitentiaire**, op.cit, p 782.

⁴ - فاروق عبد الرحمن مراد، المرجع السابق، ص 16.

ثالثا- العمل يغرس في المحكوم عليهم حب النظام ويعودهم عليه، وهو أمر يتيح للإدارة العقابية فرصة تنفيذ وتنظيم برامج التأهيل التي لا يمكن تنفيذها إلا إذا ساد النظام داخل المؤسسة العقابية، وهو ما يجعل من العمل ليس فقط مجرد أسلوب للمعاملة وإنما شرطا لازما و مهينا لنجاح باقي أساليب المعاملة العقابية.

رابعا- العمل يدعم الثقة بين المحكوم عليه والإدارة العقابية الأمر الذي يجعله أكثر تعاوناً معها وأكثر احتراماً للقواعد المطبقة داخل المؤسسات العقابية¹.

خامسا- وللعمل تأثير أيضا على العود إلى الجريمة، ولذلك يعتبر جوهر التأهيل والإصلاح، لأنه يتضمن تحولا ولو بسيطا في شخصية المحكوم عليهم، إذ يحولهم إلى فئة عمالية منضبطة خاصة بالنسبة للذين كانوا في بطالة أو لم يتعاملوا مع نظام شغل منضبط قبل دخولهم المؤسسة العقابية، أو الذين كانت البطالة سببا في انحراف سلوكهم وتوجههم إلى الإجرام².

جانب آخر من دور العمل في إعادة تأهيل المحكوم عليهم، يظهر في العلاقة الواضحة بين البطالة والانحراف والإجرام، وهذه الفرضية على الرغم من كونها ليست حديثة، إلا أنه لم يتم التأكد منها بشكل قاطع في السابق، واستنادا إلى دراسات كثيرة أجريت في فرنسا وبريطانيا، ثبت أن نسبة المجرمين الذين كانوا عاطلين عن العمل في الفترة السابقة لاعتقالهم هي النسبة الأعلى. ففي فرنسا سنة 2000 كانت نسبة السجناء الجدد العاطلين عن العمل تقدر ب 65%، 28% فقط منهم استفادوا من منحة البطالة. ولم تكن فرنسا الوحيدة التي تأكدت في إحصائياتها هذه الفرضية، بل إنه في إنجلترا وفي نفس الفترة، أكدت الإحصائيات أن ثلثي المحكوم عليهم لم يكونوا يمارسون عملا قبل دخولهم المؤسسات العقابية. كما أكدت هذه الفرضية إحصائيات كثيرة في عدد من الدول. إلا أنه وبالرغم من ذلك لا يمكن الجزم بأن البطالة هي السبب الوحيد أو حتى السبب الأساسي للإجرام³.

وإذا نظم العمل وفقا للأفكار الحديثة فإنه يبرز للمحكوم عليهم القيمة الحقيقية له، ويساعد على تلقينهم نهجا معينا في الإنتاج يخلق لديهم الإمكانيات المهنية ويحافظ عليها

¹ - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 352، 353.

² - Asatar P.Bair, op.cit, p134.

³ - <https://champpenal.revues.org>: Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit,p 4.

ويعودهم بذلك على جو العمل الحر، وبذلك يتم إعدادهم لأداء الواجبات التي تنتظرهم عند الإفراج عنهم¹.

ولا يتعلق الإصلاح بالعمل فقط بل هو التوجه الحديث للسياسة العقابية حيث نصت المادة 3/10 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أن "ينبغي أن تعامل سلطات السجون السجناء معاملة يكون هدفها الأساسي إصلاحهم وإعادة تأهيلهم الاجتماعي".

وينبغي قبل إعداد أي برنامج لإعادة تأهيل المحكوم عليهم، تحديد أهداف هذا التأهيل بعد تحديد المسببات الأساسية للإجرام²، والعمل على تطبيق هذا البرنامج وتحديد ما إذا كان الأجدر أن تطبق هذه الأهداف داخل المؤسسات العقابية أو خارجها، وينبغي أن تنطلق الدراسات من فرضيات تساعد على فهم أسباب الإجرام والعنصر المسبب له وإن كان العمل الإصلاحي سيفيد في التقليل أو التخلص التام من عوامل الإجرام.

إن أي عملية إعادة تأهيل يجب أن تركز على مجموعة الاحتياجات التي تقوم عليها حياة الإنسان بشكل عام، ويتعلق الأمر بالاحتياجات: الفسيولوجية، احتياجات الأمن والسلامة، التقدير، الصحة والتعليم والعمل، إذ أنه برأي العديد من العلماء والمفكرين، فإن أي نقص في هذه الاحتياجات سيؤدي إلى خلل في السلوك ما يدفع الفرد إلى الإجرام³. وإعادة تأهيله تتطلب توفير هذه الاحتياجات وتدريبه على العيش الكريم في المجتمع.

وبالرغم من كل المحاولات التي تبذلها الدول من أجل تأهيل المحكوم عليهم والتقليل من نسبة العود، إلا أن الواقع الإحصائي غالبا ما يوضح تناقض الأهداف المرجوة في هذا المجال، إذ أن المتأمل للإحصائيات المتعلقة بنسبة العائدين للسجون والذين حوكموا أكثر من مرة، يجد أن لا وجود لردع فعلي من السجن بالنسبة لهؤلاء العائدين، وأن برامج إعادة التأهيل غير فعالة تماما في مكافحة تكرار الجرائم. ففي فرنسا، كشفت إحصائيات قامت بها الإدارة العقابية في شهر ماي سنة 2011، بأن نسبة 59% من المفرج عنهم سنة 2007 قد تم الحكم عليهم مجددا بعقوبة سالبة للحرية خلال السنوات الخمس التالية للإفراج عنهم. ويستبعد أن تكون هذه الإحصائيات متعلقة بحالة استثنائية، إذ أنه بمقارنتها مع عدد من

¹ - محمد السباعي، المرجع السابق، ص 110.

² - Tony Ward & Shadd Maruna, op.cit,p 32.

³ - Ibid,p 47.

الإحصائيات التي أجريت في فترات سابقة، يتضح أن العود يظهر كواقع ممتد على مدى سنوات¹. ويعتبر ذلك مؤشراً على أن الإجراءات المتخذة في سبيل إنجاح عملية إعادة التأهيل لم تكن فعالة في كثير من الأحيان.

ولا يقتصر تقييم مدى نجاح عملية إعادة تأهيل المحكوم عليه على فترة وجوده داخل المؤسسة العقابية، بل يمتد إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه للتأكد من تأقلمه الجيد مع المجتمع واندماجه، الأمر الذي يتطلب متابعته بعد انتهاء فترة تنفيذ العقوبة من خلال أخصائيين في علم النفس وعلم الاجتماع. ومن ناحية أخرى فإن العود يشكل دليلاً في غالب الأحيان على فشل الغرض التأهيلي.

والتأهيل بشكل عام يتم عبر ثلاث مستويات:

1- المستوى العلاجي: يلزم خضوع المحكوم عليه للعلاج النفسي والعضوي الفردي والجماعي، فقد يكون المرض النفسي أو العضوي هو أحد أسباب انحرافه، ويكون علاجه وشفائه من مثل هذه الأمراض بمثابة استئصال لأحد العوامل الإجرامية لديه. لذلك ينبغي الاهتمام بجانب الصحة الجسدية والنفسية للمحكوم عليه لأن السلامة النفسية والجسدية تساعد على التفكير السليم والابتعاد عن السلوك الإجرامي. ويعتبر العمل من بين أساليب العلاج النفسي لبعض الحالات، حيث تتم الاستعانة به كوسيلة من الوسائل المستخدمة في العلاج النفسي سواء بأسلوب العلاج الفردي أو الجماعي.

2- المستوى المهني: يجب أن يتعلم المحكوم عليه مهنة أو حرفة، وتعلمه هذه الحرفة وممارسته لها بشكل منتظم يجعله يشعر بالأمان بالنسبة للمستقبل الأمر الذي يدفعه إلى الابتعاد عن السلوك الإجرامي.

3- المستوى التربوي والتهذيبي: ينبغي مساعدة المحكوم عليه على إعادة الاندماج في المجتمع والتعود على احترام أنظمتها وعدم الخروج عليها².

وعلى الرغم من أهمية الاتجاه الإصلاحية التأهيلي، إلا أن فكرة إصلاح وإعادة تأهيل الجاني واجهت عدة انتقادات عند طرحها في البداية، على أساس أن التركيز المفرط على

¹ - Paul-Roger Gontard, op.cit, p 36.

² - محمد زكي ابو عامر و فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 296.

إعادة التأهيل يصرف السجون عن أداء دورها في عقاب المحكوم عليهم لحماية المجتمع منهم، كما أنه يلغي دور الردع كأحد أهم أغراض العقوبة¹. وهذا النقد لا يمكن مواجهته إلا من خلال التطبيق الأمثل لآليات الإصلاح وإعادة التأهيل بشكل يجعل بقاء المحكوم عليه في المؤسسة العقابية يعود بالنفع عليه وعلى المجتمع، من بين هذه الآليات العمل والتعليم والتي تعد أساس عملية التأهيل.

المبحث الثاني: آليات الإصلاح وإعادة التأهيل.

إن عمل المحكوم عليهم يؤثر ويتأثر بمجموعة من الآليات والتي تتمثل في الآليات المطبقة لإعادة التأهيل بشكل عام، وبناء على ذلك ينبغي دراسة هذه الآليات لتحديد مدى تأثيرها على العمل والشروط الواجب توافرها فيها لتحقيق الأثر المتمثل في الإصلاح وإعادة التأهيل.

المطلب الأول: الفحص والتصنيف.

يعد فحص وتصنيف المحكوم عليهم من أهم آليات التنفيذ التي يقوم عليها التأهيل، إذ أن أول مرحلة يمر عليها المحكوم عليه هي فحصه تمهيدا لتصنيفه ووضع برنامج تأهيلي له، ولا يمكن معرفة شخصية المحكوم عليه على حقيقتها ما لم يكن الفحص دراسة شاملة عن شخصيته بجميع جوانبها البيولوجية والعقلية والنفسية والاجتماعية، لمعرفة العوامل التي أدت إلى جنوحه ودفعت به إلى ارتكاب الجريمة، ومن ثم تحديد العامل الرئيسي من بين هذه العوامل ليتسنى تنفيذ العقوبة تنفيذا سليما عن طريق وضع برنامج تأهيلي يتواءم وحالته الخاصة، ويكفل علاجه وتقويم الجنوح والانحراف في شخصيته عن طريق معالجة العوامل المهيئة و الدافعة إلى الجريمة ومن ثم التغلب عليها.²

الفرع الأول: الفحص.

يعتبر الفحص إجراء ضروريا قبل تكليف المحكوم عليه بالعمل، وتظهر أهميته من عدة نواحي منها تحديد الوضع الصحي الجسدي للمحكوم عليه ومدى قدرته على ممارسة

¹- Tony Ward & Shadd Maruna, op.cit, p 11.

²- رجب علي حسين، تنفيذ العقوبات السالبة للحرية (دراسة مقارنة)، دار المناهج، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 103.

العمل، ثم الجانب النفسي الذي يفيد في تحديد أي من الأعمال يعد الأنسب له والذي سيساعده على الشفاء والتغلب على الأمراض النفسية والاضطرابات التي يعاني منها.

والفحص هو عمل فني يقتضي دراسة شخصية المحكوم عليه تمهيدا لعملية التصنيف بعد ذاتها، ويستوجب إجراءات مرتبطة ببعضها البعض، و إن كان من المتصور وجود جهاز للفحص وآخر للتصنيف يعمل على تطبيق ما أسفرت عنه نتائج ودراسات الفحوصات اليومية.¹ ويجب أن يهتم الفحص الجاري داخل المؤسسة العقابية بشكل خاص بتحديد قدرة المحكوم عليه على تلقي إعداد تهيبي ومهني، والكشف عن الحالات العضوية التي تستلزم العلاج. مع الإلمام بكل عناصر الشخصية، والاتجاه إلى تحديد المركز الاجتماعي والعائلي للمحكوم عليه ولهذا فإن الفحص هو عمل فني يقوم به أخصائيون في المجالات الآتية:

أولاً- الفحص البيولوجي: وهو فحص عام ومتخصص تفرضه الحاجة لأهميته في رسم نوع المعاملة العقابية، فهو يكشف عن العلل البدنية التي من شأنها إعاقة التأهيل، كما أنه يكشف عن نواحي صحية تستدعي نوعا خاصا من المعاملة كإرسال السجين إلى مؤسسة خاصة بعلاج ذلك المرض أو توجيهه إلى عمل معين.

ثانياً- الفحص العقلي: وهو كشف الحالة العقلية والعصبية للمحكوم عليه من أجل ملائمة حالته مع المعاملة التي يخضع لها، كما يهدف الفحص إلى معرفة التصرفات المحتملة للسجين عند تطبيق المعاملة بشكل سليم، إذ يحتمل أن يكون مرتكبو جرائم معينة مصابون باضطراب عقلي أو عصبي، مما يتطلب علاجا وبرنامج تأهيل خاصا بهم.

ولا يستبعد المرض العقلي كعامل مؤد إلى ارتكاب الجريمة حتى ولو كان عاملا غير مباشر، وبما أن المريض عقليا يحتاج علاجا خاصا من حيث نوعية المعاملة ونوعية الأماكن التي يودع فيها، فلا بد من فحص المحكوم عليه ابتداء من الناحية الطبية العقلية للوقوف على حالته العقلية والعصبية، وتحديد ما إذا كان مصابا بمرض عقلي أم لا، وإذا كان مريضا تحديد نوع المرض ودرجته، ومن ثم تحديد المؤسسة التي يجب إيداعه فيها والمعاملة الملائمة لعلاجه. كما يفيد هذا الفحص العاملين على التنفيذ في الحصول على

¹ - علي محمد جعفر (الإجرام وسياسة مكافحته)، المرجع السابق ص 184.

معلومات عن المحكوم عليه تفيدهم للتنبؤ المستقبلي له وتساهم في حسن اختيارهم للمعاملة العقابية له.

ثالثا- الفحص النفسي: وهو دراسة شخصية المحكوم عليه النفسية وبصفة خاصة الذكاء والذاكرة، والمستوى الذهني وفحوص اللاشعور، كما يستعين الأخصائي النفسي بالتحليل النفسي وبمجموعة من الاختبارات، بهدف توجيه المحكوم عليه إلى العمل المناسب تبعا لإمكاناته واستعداداته، ومعالجة علله النفسية قدر المستطاع.

رابعا- الفحص الاجتماعي: ويتمثل في دراسة الوسط الاجتماعي للمحكوم عليه وخاصة علاقاته الأسرية، كعلاقته بزوجه وأولاده، ووضعه في الأوساط البيئية الاجتماعية التي كان ينتمي إليها (مثل زملاء العمل والأصدقاء). ويهدف هذا الفحص إلى الكشف عن العوامل الاجتماعية التي قادت إلى الجريمة، وتأثيرها على صعوبة اندماجه في المجتمع بعد الإفراج عنه، بهدف تأهيله ومحاولة الوصول أيضا إلى حل مشاكله الاجتماعية التي يعاني منها، توفيراً لاستقراره النفسي أثناء تنفيذ عقوبته، وتمهيدا لتأهيله.

خامسا- الفحص التجريبي: يقوم موظفو المؤسسة الإداريون والحراس بفحص تجريبي عن طريق الاتصال بالسجين ومحاادثته، لملاحظة سلوكه أثناء سلب حريته و تصرفاته تجاه العاملين في المؤسسة ومدى تعاونه معهم، والوقوف على علاقته بزملائه من السجناء، في سبيل الكشف عن شخصيته وصلاحيات برنامج معاملته المرسوم.¹

وأخيرا فإن فحص المحكوم عليه بصورة عامة يتميز بطابعه الفني البحت، الأمر الذي يتطلب تهيئة جهاز متخصص في كل المجالات التي ذكرت للقيام بالفحص كل حسب اختصاصه، وكذلك تهيئة جميع المستلزمات المادية له من أبنية وأجهزة وغيرها.

ومن مميزات الفحص عدم ثبات نتائجه، ويعود ذلك إلى التغيير المستمر في الشخصية الإنسانية تبعا للعوامل المؤثرة عليها، ولذلك يجب أن يستمر الفحص وبشكل دوري حتى يتم التأكد من نجاح برامج التأهيل مع المحكوم عليه، وتبعا لذلك فإذا ما ظهر عدم

¹ - أكرم عبد الرزاق المشهداني، المرجع السابق، ص 557.

تجاوبه مع تلك البرامج، يجب إعادة فحصه من جديد وتحديد برنامج آخر على ضوء النتائج الجديدة للفحص.¹

ويقسم الفحص بحسب المراحل التي يتم فيها إلى ثلاثة أقسام: فحص سابق على صدور الحكم، وفحص قبل إيداع المحبوس المؤسسة العقابية، وفحص لاحق على الإيداع في المؤسسة. ولكل من هذه الأقسام الثلاثة دور وأهداف يهدف إلى تحقيقها.

1- الفحص السابق على صدور الحكم: قد يأمر القاضي بإجراء فحص لشخصية المتهم لمعرفة الظروف التي دفعته إلى ارتكاب الجريمة، بحيث يأخذ بعين الاعتبار نتائج هذه الدراسة لتأسيس حكمه و تحديد نوع و مقدار العقوبة.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا النوع من الفحص، حيث نصت المادة 58 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون على أن: "يتم فحص المحبوس وجوبا من طرف الطبيب والأخصائي النفسي عند دخوله إلى المؤسسة العقابية وعند الإفراج عنه، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك" حيث تؤكد هذه المادة على أهمية الفحص بكل أنواعه وجعله إجراء وجوبيا عند الدخول إلى المؤسسات العقابية.

2- الفحص السابق على الإيداع في المؤسسة العقابية: وينطوي على إجراء عدة اختبارات على شخص المحبوسين تمهيدا لتصنيفهم من أجل اختيار نوع المعاملة العقابية الملائمة لكل فئة منهم. ويعتبر النوع الأول من الفحص امتدادا للفحص السابق لإيداع المحبوس، لذلك يجب تزويد الإدارة العقابية بالنتائج التي تضمنها الفحص الأول، لتسهيل إجراء هذا الفحص الذي تقوم به الهيئة المختصة، وهذا النوع من الفحوصات مهم بدرجة كبيرة حيث يفيد في تحديد المؤسسة التي سيوجه إليها المحكوم عليه وأسلوب المعاملة المناسب له.

3- الفحص اللاحق على الإيداع في المؤسسة العقابية: وهو ما يعرف بالفحص التجريبي ويجري على المحبوسين بعد دخولهم المؤسسة العقابية، والذي يتولاه موظفو المؤسسة من إداريين، وينطوي على ملاحظة سلوك المحبوس وعلاقته مع الآخرين مما يساعد على اختيار أسلوب المعاملة العقابية المناسب.²

¹ - رجب علي حسين المرجع السابق، ص 106.

² - عمر خوري، المرجع السابق، ص 280، 223.

هذه الأنواع الثلاثة من الفحوص مكملة لبعضها، وهي ترشد الإدارة العقابية في عملية التصنيف، حيث تمدها الجهة المختصة بالتصنيف بالمعلومات اللازمة عن كل محكوم عليه والتي تساعد في وضع برنامج التأهيل المناسب لكل حالة، وكذا توجيهها إلى العمل المناسب. فهي أول وأهم مرحلة يمر بها المحكوم عليه بعد دخوله المؤسسة العقابية.

الفرع الثاني: التصنيف.

التصنيف عملية يتم فيها تنسيق التشخيص وصياغة برامج المعالجة والتدريب وتنفيذ البرامج لكل محكوم عليه، فالتصنيف وظيفة إيجابية تسعى إلى تحديد برنامج المعاملة والتأهيل وتستند إلى معايير واقعية مستمدة من شخصية الفرد أي معياره الشخصي.¹

يختلف مفهوم تصنيف المحبوسين بحسب المذهب الفقهي المعتمد، فوفقا للمدلول الأمريكي يقصد بالتصنيف فحص المحكوم عليه وتشخيص حالته الإجرامية، ثم توجيهه إلى برنامج المعاملة الملائم له وتطبيقه عليه. فهو بذلك يتسع للتشخيص والتوجيه والمعاملة. وتذهب بعض الآراء في الولايات المتحدة الأمريكية إلى القول أن التصنيف ليس أيا من النظم الثلاثة السابق ذكرها في ذاتها، ولكنه أسلوب لتحقيق التنسيق بينها، بعبارة أخرى، هذا النظام هو الذي يمدنا بالأسس التي تكفل تطبيق هذه القواعد كل على حدا. وهذا ما أوضحتها لجنة التصنيف التابعة لجمعية السجون الأمريكية، التي نصت على أن " التصنيف في المعنى العقابي هو في المقام الأول أسلوب يحقق التنسيق بين التشخيص والتوجيه والمعاملة في كل حالة على حدا في صورة فعالة".²

ومعنى ذلك أن المدلول الأمريكي للتصنيف لا يعتبره أحد آليات تنفيذ العقوبة السالبة للحرية، وهو ليس آلية من آليات إعادة التأهيل والإصلاح إنما هو أداة للتنسيق والموائمة بين مختلف الآليات من أجل جعل تطبيقها سلسا و فعالا.

أما التصنيف في المدلول الأوربي، فيقصد به توزيع المحكوم عليهم على المؤسسات العقابية المتنوعة ثم تقسيمهم داخل المؤسسة الواحدة إلى فئات وفقا لما تقتضيه ظروف كل فئة من اختلاف في أسلوب المعاملة. ويدخل في هذا المدلول للتصنيف تحديد أسس برنامج

¹ - أكرم عبد الرزاق المشهداني، المرجع السابق، ص 557.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 222، 223.

المعاملة وتعديلها وفقا للتطور الطارئ على شخصية المحكوم عليه، وقد يقتضي هذا التطور نقله من مؤسسة إلى أخرى أو الإفراج عنه إفراجا شرطيا¹.

يعتبر المدلول الأوروبي للتصنيف أوضح وأدق فهو محدد، إذ يستبعد من نطاقه الفحص وأساليب المعاملة العقابية ذاتها. واستنادا إلى هذا المدلول عرف محمود نجيب حسني التصنيف بأنه: "وضع المحكوم عليه في المؤسسة الملائمة لمقتضيات تأهيله وإخضاعه داخلها للمعاملة المتفقة مع هذه المقتضيات"².

ويعد التصنيف من المتطلبات الضرورية للتفريد التنفيذي ويتوقف عليه نجاحه، إذ بدون هذا التصنيف لا يمكن تفريد المعاملة العقابية، ويتوقف عليه أيضا نجاح السياسة الجنائية في تحقيق أهدافها، فكلما كان التصنيف قائما على أساس علمي أدى إلى نتائج إيجابية في تأهيل المحكوم عليه³.

ويقوم التصنيف على تقسيم المحكوم عليهم إلى فئات متشابهة وإيداعهم مؤسسات عقابية تتناسب مع حالتهم، ومن ثم إقرار المعاملة العقابية التي سيخضعون لها بغية تأهيلهم⁴. ويعد أيضا أسلوبا في الاستقصاء و البحث والمعاملة، يهدف إلى جمع ما أمكن من معلومات وخصائص تتعلق بكافة جوانب شخصية المحكوم عليه الإجرامية، ورسم منهاج لإصلاحه في مؤسسات ملائمة، بحيث يجري تنفيذ العقوبة بالصورة التي تتسجم مع مقتضيات تأهيله⁵.

والتصنيف يقتضي وفق المفهوم المشار إليه إجراء كافة الاختبارات والفحوص الطبية والنفسية والاجتماعية على المحكوم عليه، حتى يمكن فصل الحالات الشاذة والمرضية عن الحالات الأخرى، واستخلاص الظروف التي يمكن من خلالها أن توجه خطة العلاج في الاتجاه الإيجابي السليم⁶.

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 223.

² - المرجع نفسه، ص 223، 224.

³ - رجب علي حسين، المرجع السابق، ص 107.

⁴ - محمود نجيب حسني، المرجع نفسه، ص 108.

⁵ - علي محمد جعفر، المرجع السابق، ص 184.

⁶ - إدوارد غالي الذهبي، مبادئ علم العقاب، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1975، ص 130.

أولاً- أغراض التصنيف: من أهم أغراض التصنيف ما يلي:

- 1- دراسة شخصية المحكوم عليه وتحليل مشاكله.
- 2- صياغة برنامج السجن (تنفيذ العقوبة) والمعالجة والتدريب بأفضل ما يناسب حاجات المحكوم عليه.
- 3- التأكد من وضع البرنامج المصاغ موضع التنفيذ.
- 4- تقديم الإرشاد إلى المحكوم عليه خلال مقابلته أو طلبه المشورة.
- 5- ملاحظة تقدم النزول وتكيف شخصيته، وتغيير برنامجه من وقت إلى آخر، كلما استلزمت الضرورة ذلك.

6- بيان مدى استعداد المحكوم عليه للإفراج الشرطي في الوقت المناسب.

وللتصنيف أهمية أساسية في النظام العقابي الحديث، فإذا كان هذا النظام يفترض وجود مؤسسات عقابية متخصصة فإن التصنيف هو الوسيلة الأمثل للتوزيع على هذه المؤسسات. وإذا كان هذا النظام يفترض من ناحية ثانية الملائمة بين الشخصية الإجرامية والمعاملة العقابية، فإن التصنيف هو الوسيلة لرسم برنامج معاملة مستمد من عناصر هذه الشخصية وخصائصها كما كشف الفحص عنها.¹

ويمكن استخلاص الأغراض الأساسية للتصنيف من خلال نص القاعدة 93 من قواعد نيلسون مانديلا والتي حددت مقاصد التصنيف الفئوي كما يلي:

1 - الغرض من التصنيف هو:

- أ- أن يفصل عن الآخرين، السجناء الذين يرجح بسبب سجلهم الجنائي أو طباعهم، أن يكونوا ذوي تأثير سيء عليهم،
- ب- أن يصنف السجناء في فئات، بغية تيسير معاملتهم توخياً لإعادة تأهيلهم الاجتماعي.

2- تستخدم لمعاملة مختلف فئات السجناء، بقدر الإمكان، سجون مختلفة أو أقسام مختلفة في السجن الواحد.

حيث يتضح من هذه القاعدة أن التصنيف جانبيان:

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، 255.

- الأول يتعلق بفصل المحكوم عليهم الخطرين أو الذين يتصفون بسوء الخلق و عدم الانضباط، كي لا يشكلوا قدوة سيئة لباقي المسجونين أو يشكلوا خطرا عليهم، ويسود نظام معاد لإدارة السجن بسببهم. ولذلك كان لابد من إبعادهم عن الجماعة (في إجراء يكون أقرب إلى العزل منه إلى التصنيف).

أما الجانب الثاني والذي ركزت عليه هذه القاعدة، فهو يتعلق بصلب عملية التصنيف، وهو أن يصنف المحبوسون بعد خضوعهم لفحص كل حسب حالته الصحية والنفسية، وحاجته في مجال التأهيل والإصلاح من أجل تحقيق العناية المرجوة والمتمثلة في إصلاحهم وإعادة تأهيلهم. وعلى الرغم من أن كلا الجانبين مهم وضروري في السياسة العقابية الحديثة، يبقى الجانب المتعلق بالتصنيف بغرض التأهيل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات العقابية في الوقت الحاضر.

ثانياً - الفرق بين العزل والتصنيف: قد يحدث تداخل بين مصطلحين متقاربين هما العزل والتصنيف لذلك ينبغي توضيح أسس كل منهما.

إن الغرض الأساسي للفحص هو دراسة شخصية السجين تمهيدا لعملية التصنيف بعد ذاتها، ويستوجب إجراءات مرتبطة ببعضها البعض، ومن المتصور وجود جهاز للفحص وآخر للتصنيف يعمل على تطبيق ما أسفرت عنه نتائج ودراسات الأول.

أما العزل (séparation)، فيراد به الفصل بين فئات المحكوم عليهم الذين يخشى من مخاطر الاتصال بينهم، وهو بذلك يختلف عن التصنيف (classification) في مدلوله، ومن أهم أوجه الاختلاف بينهما أن للعزل وظيفة سلبية تقتصر على دفع مضار الاختلاط، أما التصنيف فوظيفته إيجابية، إذ يهدف إلى تحديد برنامج للمعاملة العقابية، يتفق مع مقتضيات تأهيل المحكوم عليه، ويقوم العزل على معايير مجردة وموضوعية تحدد سلفا وفقا لقواعد عامة، أما التصنيف فيستند إلى معايير واقعية شخصية تستمد من فحص شخصية المحكوم عليه. والعزل أسبق ظهورا من التصنيف¹، إذ لا يفترض مثله تقدما في أساليب المعاملة العقابية، وإنما يقوم على اعتبارات المنطق السليم التي تقتضي العمل على تجنب

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 226.

مضار الاختلاط. فالعزل يعمل على تجنب مضار الاختلاط قبل العمل على إصلاح المحكوم عليهم وإعادة تأهيلهم. ومن ثم كان العزل خطوة تسبق التصنيف.

وللعزل أسس متنوعة ذات طابع موضوعي مجرد، وإن كان سائغا أن تدخل عناصر الشخصية في تحديدها كالعزل على أساس الحالة الصحية، والغالب أن للعزل أسس ثابتة، أي لا تتأثر بنقل المحكوم عليه من مؤسسة إلى أخرى، مثال ذلك الفصل على أساس الحالة الصحية.

ويمكن القول أن العزل ينطوي على قدر من التصنيف، فيما يقتضيه من إيداع كل فئة من الفئات التي يتعين الفصل بين أفرادها في مؤسسة خاصة، أو قسم خاص يتميز بنظام يلاءم ظروف الفئة المودعة فيه وهو نوع من التصنيف، وإن كان تصنيفا مجردا موضوعيا مختلفا بذلك عن التصنيف في معناه الدقيق الذي يتميز بطابع واقعي شخصي¹.

وتتحدد أصناف العزل في مستويات أساسية تتمثل في:

1- العزل على أساس الجنس: وهو أحد أهم المعايير الموضوعية في عزل المحكوم عليهم يقوم على فصل الذكور عن الإناث، وقد عرفت السجون هذا النوع من العزل منذ القدم، نظرا لعدة اعتبارات أهمها خطورة جمع الجنسين في مكان واحد، ويترتب عنه ضرورة أن تكون المؤسسات الخاصة بالنساء بعيدة عن تلك المخصصة للرجال أو على الأقل منفصلة عنها انفصالا تاما.

وبطبيعة الحال اعتمد المشرع الجزائري العزل على أساس الجنس بنصه في المادة 28 من القانون رقم 04-05 على وجود مراكز مخصصة للنساء، مخصصة لاستقبال النساء المحبوسات والمحكوم عليهن نهائيا بعقوبة سالبة للحرية مهما تكن مدتها والمحبوسات لإكراه بدني... حيث تجمع هذه المؤسسات كل السجينات الإناث باختلاف مدة عقوبتهن وحتى قبل صدور الحكم البات بحقهن ليتم تصنيفهن في خطوة لاحقة داخل تلك المؤسسات. وفي نفس السياق، نصت المادة 29 على تخصيص أجنحة منفصلة لاستقبال المحبوسين مؤقتا من النساء والمحكوم عليهن بعقوبة سالبة للحرية، إن اقتضت الضرورة ذلك. فالمهم هو عزلهن عن الأماكن المخصصة للرجال.

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 226.

2- **العزل على أساس العمر:** حيث يعزل الصغار أو الأحداث عن الراشدين، كما يقسم البالغون إلى شبان و ناضجين، خشية انتقال عدوى الإجرام والخطورة الإجرامية بينهم، من خلال تأثير البالغ في الحدث والناضج في الشاب، كما تخصص لكل فئة من هؤلاء معاملة خاصة، ويعتبر الأحداث أكثر ميلا للاستجابة للقيم والإصلاح من البالغين عادة¹.

3- **العزل على أساس مدة العقوبة:** ويقضي ذلك أن يتم الفصل بين المحكوم عليهم بمدة طويلة والمحكوم عليهم بمدة قصيرة²، بحسب ما جاء في تصنيف المؤسسات العقابية في المادة 28 من القانون 05-04.

4- **العزل على أساس السوابق:** ويقضي ذلك الفصل بين طوائف ثلاثة: المبتدئون والعائدون إلى الجريمة والمعتادون على الإجرام. وذلك نظرا لتفاوت الخطورة الإجرامية بين الطوائف الثلاثة كون المبتدئين أكثر استجابة لأسباب الإصلاح، وأكثر ميلا إلى الخضوع لنظام السجن، فيكون في احتمال التأهيل القوي الذي يبعثونه ما يغري بتوجيه عناية خاصة لهم.

5- **العزل على أساس حكم الإدانة:** ويقصد بذلك الفصل بين من صدر بحقهم حكم قضائي بالإدانة وبين المحبوسين احتياطيا، وكذلك من حكم عليهم بالإكراه البدني. والغرض من هذا الفصل مراعاة اختلاف المعاملة العقابية اللازمة لكل منهم لأن آليات الإصلاح والتأهيل لا تطبق إلا على المحكوم عليهم الذين ثبتت إدانتهم واتضحت حاجتهم إلى الإصلاح والتأهيل، أما المحبوسون احتياطيا ومن ينفذ عليهم الإكراه البدني فهم يحتجزون لغرض محدد فحسب³.

6- **العزل على أساس طبي:** حيث يعزل الأصحاء عن المرضى، ويعزل المرضى تبعا لأنواع أمراضهم كالمصابين بأبدانهم وعقولهم أو نفسياتهم، وكذلك الشيوخ المتقدمين في العمر، والغرض من ذلك تجنب العدوى المرضية أو تنويع المعاملة بحسب أنواع الحالات ومتطلباتها، وكذلك منع حصول المشاكل أو الاعتداءات⁴.

¹ - أكرم عبد الرزاق المشهداني، المرجع السابق، ص 554.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 228.

³ - المرجع نفسه، ص 228.

⁴ - أكرم عبد الرزاق المشهداني، المرجع نفسه، ص 555.

ثالثا- أنظمة التصنيف: هناك ثلاث أنظمة أساسية في التصنيف:

1- عيادة التصنيف: يقتضي هذا النظام وجود مكتب في كل مؤسسة عقابية يضم عددا كافيا من الأخصائيين في مختلف النواحي المتعلقة بالمعاملة العقابية¹. حيث يقوم الأخصائيون بدراسة فنية وعلمية لكل جوانب شخصية المحكوم عليهم، من أجل تقسيمهم إلى فئات، ثم تقوم اللجنة المكونة من الفنيين ورئيس المؤسسة العقابية باختيار أسلوب المعاملة الملائم لكل سجين، وتكون القرارات الصادرة عن اللجنة ملزمة وواجبة التطبيق². ومهمة هذا المكتب هي إجراء دراسات مستفيضة وشاملة للسجناء وتحليل شخصية كل واحد منهم على انفراد، ومن ثم تقديم توصية بأسلوب المعاملة العقابية الذي يجب أن يخضع له كل منهم، ومهمة هذا المكتب محددة بهذه الإجراءات حيث تنتهي بعد تقديم تلك التوصية. وتعتبر مهمة هذا المكتب تشخيصية واستشارية، ومن هنا تبدو صعوبة تنفيذ توصياته من الناحية العملية³. ولذلك، فإن هذا النظام قليل الانتشار إذ لا يصلح لكي يعد نظاما قائما بذاته في هذا المجال لأن توصياته مثالية، لا تأخذ بعين الاعتبار إمكانيات المؤسسة العقابية المتاحة⁴.

2- النظام التكاملي: يجمع هذا النظام بين الأخصائيين الفنيين والإداريين في المؤسسة العقابية للقيام بمهمة تصنيف المحكوم عليهم، حيث تقتصر مهمة الأخصائيين الفنيين على الناحية الشخصية، بينما تكون مهمة الإداريين منحصرة في وضع البرنامج التأهيلي الخاص بكل حالة⁵. ويسمى هذا النظام أيضا نظام لجنة تابعة للمؤسسة العقابية، حيث يشترك الأخصائيون في المؤسسة العقابية مع الطاقم الإداري في اختيار البرامج الإصلاحية المناسبة للمحكوم عليه⁶.

ويمتاز هذا النظام عن سابقه في كون رأي الهيئة ليس استشاريا فحسب بل له قوة تنفيذية، إذ تلتزم به الإدارة المختصة، ومن محاسن هذا النظام أنه يضيف طابعا من الواقعية على التصنيف عند الجمع بين الفنيين وممثلين عن إدارة المؤسسة العقابية لتبادل وجهات

¹- إدوارد غالي الذهبي، المرجع السابق، ص 131.

²- عمر خوري، المرجع السابق، ص 301.

³- رجب علي حسين، المرجع السابق، ص 109.

⁴- محمد معروف عيد الله، المرجع السابق، ص 69.

⁵- رجب علي حسين، المرجع نفسه، ص 110.

⁶- عمر خوري، المرجع نفسه، ص 301.

النظر فيما بينهم، حيث تكون مقترحاتهم بشأن تصنيف المحكوم عليهم مبنية على أساس علمي وواقعي مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانيات المؤسسة العقابية المتاحة¹.

3- مراكز الاستقبال: تعد هذه المراكز من أبرز المراكز المستحدثة في أنظمة التصنيف، ويعمل بها في الوقت الحاضر في الكثير من الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية (في ولايات عديدة مثل كاليفورنيا، بنسلفانيا، نيوجرسي) والدعوات مستمرة للأخذ بها في دول أخرى².

بموجب هذا النظام يتم إنشاء مراكز استقبال للتصنيف، يودع فيها المحكوم عليه بعد الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية مباشرة، حيث تجرى عليه مختلف أنواع الفحوص الطبية والنفسية والعقلية، إضافة إلى التحريات عن حالته ووضع الاجتماع³، وذلك ليتم اختيار المؤسسة العقابية الملائمة له وتحديد البرنامج المناسب.

وعند إرسال المحكوم عليه إلى المؤسسة العقابية المعنية، تستمر عملية التصنيف هناك من قبل لجنة خاصة ببناء على النتائج التي تم التوصل إليها أثناء فحصهم في مراكز الاستقبال، وقد أثبتت التجربة العملية أن تشخيص المحكوم عليهم تشخيصا كاملا يحتاج إلى إقامتهم بمراكز الاستقبال لفترة لا تقل عن شهرين⁴.

وبالنسبة للمشرع الجزائري، نجد أنه أوكل مهمة التصنيف إلى لجنة تطبيق العقوبات ويتضح ذلك من خلال نص المادة 24 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون التي نصت على اختصاصات وصلاحيات لجنة تطبيق العقوبات والتي تنشأ لدى كل مؤسسة وقاية، وكل مؤسسة إعادة تأهيل، وفي المراكز المخصصة للنساء حيث تتمثل مهام هذه اللجنة في: "ترتيب وتوزيع المحبوسين حسب وضعيتهم الجزائية وخطورة الجريمة المحبوسين من أجلها، وجنسهم وسنهم وشخصيتهم ودرجة استعدادهم للإصلاح". وبذلك يكون المشرع الجزائري قد أخذ بالاتجاه الأوروبي في تحديد مدلول التصنيف، إذ أنه بحسب نص المادة 24 يعتمد تقسيم المحبوسين إلى فئات بحسب السن والجنس والحالة الصحية وخطورة الجريمة، ليتم توجيه كل فئة إلى المؤسسة العقابية الخاصة بها. وعليه اعتمد المشرع الجزائري التصنيف الأفقي الأوروبي الذي تقوم به لجنة تطبيق العقوبات ومصلحة الاحتباس

¹ - رجب علي حسين، المرجع السابق، ص 110.

² - المرجع نفسه.

³ - محمد معروف عبد الله، المرجع السابق، ص 69.

⁴ - إدوارد غالي الذهبي، المرجع السابق، ص 131.

داخل المؤسسة العقابية. ومن خلال ذلك التصنيف يتم توزيعهم على المؤسسات العقابية المختلفة من مؤسسات وقاية وإعادة التربية وإعادة التأهيل، والمراكز المتخصصة (مراكز الأحداث ومراكز النساء) حيث تختص كل مؤسسة ومركز بصنف معين من المحكوم عليهم، وسيتم التطرق إلى هذه المؤسسات في عنصر أصناف المؤسسات العقابية.

المطلب الثاني: التعليم والتدريب.

تعد برامج التعليم والتدريب من أهم آليات إعادة تربية المحبوسين التي تهدف إلى إصلاحهم وإعادة تأهيلهم، لذلك تهتم الإدارة العقابية بالتطبيق الفعال لهذه الآليات بالنظر إلى أهميتها¹. إذ تحرص الأنظمة العقابية في مختلف أنحاء العالم على إدخال التعليم إلى المؤسسات العقابية بعد أن كان التعليم في السابق يقتصر على الجوانب الخلقية والدينية والتدريب، ليصبح بعد ذلك شاملاً القراءة والكتابة وتدرّس اللغات والعلوم المختلفة، وذلك بتعيين معلمين وأساتذة مختصين داخل المؤسسات العقابية².

الفرع الأول: التعليم.

اقتصر التعليم في مراحله الأولى في السجون على التعليم الديني، حيث تولى هذه المهمة رجال الدين الذين تبرعوا للقيام بهذا الواجب، انطلاقاً من إيمانهم بأن ذلك يرضي الخالق ويرضى عنه الضمير، وبعد تطور أسلوب المعاملة العقابية للجاني أصبح التعليم جزءاً من سياسة تأهيلية، تهدف إلى إتاحة السبل المشروعة للجاني كي لا ينزلق مرة أخرى إلى هوة الفساد³. وبذلك ترجع أصول التعليم الديني في أوروبا إلى سلطة الكنيسة، حيث كانت فكرة التوبة هي الأساس في التعامل مع السجين وهي الغرض الأساسي من وجوده فيه. فكان التعليم يتم من طرف رجال الدين آنذاك. وقد اهتمت قوانين الكثير من الدول بالتعليم بالنظر لدوره الإيجابي في إعادة التأهيل، كما جاءت توصيات المؤتمرات الدولية في هذا المجال مؤكدة على ضرورة الاهتمام بتعليم المحكوم عليهم أياً كان نوع هذا التعليم.

وتعد البرامج التعليمية المقدمة للمحكوم عليهم بالمؤسسات العقابية إجراءً بالغ الأهمية، سواء من ناحية القضاء على الأمية أو الاهتمام بتحسين المستوى ومواصلة التعليم العام أو التعليم العالي من خلال الالتحاق بإحدى الجامعات، ويتطلب ذلك جهوداً فعلية

¹ - عمر خوري، المرجع السابق، ص 319.

² - جلال ثروت، الظاهرة الإجرامية (دراسة في علم العقاب)، (بدون دار نشر)، الإسكندرية، 1987، ص 140.

³ - علي محمد جعفر، الإجرام وسياسة مكافحته، دار النهضة العربية، بيروت، 1993، ص 189، 190.

بتأمين مدرسين أكفاء قادرين على تزويد المحكوم عليهم بشتى المعارف، وهنا يتجلى دور الجهات الوصية على تأطير المرافق التعليمية بكل التجهيزات والوسائل المناسبة حتى يتناسب التعليم داخل بالمؤسسات العقابية مع التعليم خارجها، وكذا تسهيل عملية تقبل المحكوم عليه للبرامج التعليمية التي تشرف عليها المؤسسة العقابية¹.

أولاً- الاهتمام بتعليم المسجونين على الصعيد الدولي: للتعليم دور مهم في إعادة تأهيل المحكوم عليه، إذ أنه يشكل إحدى الآليات التي تساعد على القضاء على العوامل التي تدفع بعضهم إلى ارتكاب الجريمة، كما أنه في الوقت نفسه يوسع مدارك المحكوم عليه وينمي قدراته الذهنية لمساعدته على التفكير الصحيح وحل المشاكل بطرق مناسبة². فالتعليم هو مفتاح نجاح الجوانب الأخرى من التأهيل كالتأهيل المهني والاجتماعي، بحيث أنه يساعد المحكوم عليه على سرعة إتقان العمل المكلف به والتكيف مع نظم المؤسسة العقابية واستغلال وقت فراغه بشكل مناسب من خلال القراءة وممارسة الأنشطة المفيدة وغير ذلك، الأمر الذي يساعده على شغل وقته، خاصة وأن بعض الدراسات في مجال علم الإجرام أثبتت أن الأمية تعد من العوامل المساعدة على ظهور الإجرام وتفشيها داخل المجتمع³.

وأبسط صورة للتعليم هي التعليم الأساسي، الذي يتوجه إلى محو الأمية وإتقان المبادئ الأساسية للقراءة والكتابة، وهو ضروري لنزلاء المؤسسات العقابية خاصة صغار السن منهم، إلا أنه ينبغي أن لا يقتصر التعليم على المراحل الأولى كمحو الأمية، بل يجب إتاحة الفرصة للذين تجاوزوها ويرغبون في الارتقاء بمستواهم العلمي والحصول على الشهادة الجامعية عن طريق المراسلة، كما يجب أن يتم إفساح المجال لهم للمشاركة في الامتحان النهائي خارج المؤسسة العقابية، لأن ذلك سيساعد على تقليل الفارق بين حياة السجن والحياة خارجه⁴.

¹- مصطفى شريك، نظام السجون في الجزائر: نظرة على عملية التأهيل كما خبرها السجناء، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع الانحراف والجريمة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011، ص 161.

²- نقلا عن رجب علي حسين، المرجع السابق، Donald Traf, criminologie, 3ed edition, mac millan company, 1956, p 528 - ص 125

³- بريك الطاهر، المرجع السابق، ص 46.

⁴- محمد معروف عبد الله، المرجع السابق، ص 88.

وقد أكدت قواعد (نيلسون مانديلا) على أهمية التعليم في إصلاح المحكوم عليه، حيث نصت القاعدة 1/104 على أن: " تتخذ جميع الترتيبات لمواصلة تعليم السجناء القادرين على الاستفادة منه، بما في ذلك التعليم الديني في البلدان التي يمكن فيها ذلك. ويجب أن يكون تعليم السجناء من الأميين والأحداث إلزاميا، وأن يحظى بعناية خاصة من إدارة السجن".

وبذلك تؤكد هذه القاعدة على أن التعليم في السجون يكون اختياريًا بالنسبة للكبار الذين لم يحظوا بفرص تعليم قبل دخول المؤسسة العقابية أو الذين يرغبون في مواصلة مساهمهم الدراسي، بينما يجب أن يكون إجباريًا بالنسبة للأميين والأحداث، وذلك لجعل المؤسسات العقابية تساهم في الحد من بعض دوافع الإجرام ومسبباته، من خلال الحد من الأمية والجهل.

وفي نفس السياق، وردت توصية في الفقرة الثانية من القاعدة 104 مفادها ضرورة جعل التعليم في السجون بقدر الإمكان عمليا متناسقا مع نظام التعليم العام في البلد بحيث يكون بمقدور السجناء أن يواصلوا الدراسة دون عناء.

ولا يقتصر الاهتمام بالتعليم على توفير الإمكانيات المادية والبشرية فقط، بل إنه من المهم تزويد المؤسسات العقابية بمكتبات تضم كتبًا في شتى المجالات، وينبغي على إدارة المؤسسة انتقاء كتب جيدة ذات تأثير إيجابي على المحبوسين، وتمكينهم من الاطلاع عليها داخل المكتبة أو خارجها عن طريق الاستعارة¹. وفي هذا السياق نصت القاعدة 64 من قواعد (نيلسون مانديلا) على ضرورة أن " يزود كل سجن بمكتبة مخصصة لمختلف فئات السجناء تضم قدرا وافيا من الكتب الترفيهية والتثقيفية على السواء، ويشجع السجناء على الاستفادة منها إلى أبعد حد ممكن".

ثانيا - الاهتمام بتعليم المساجين في التشريع الجزائري: اهتم المشرع الجزائري بالتعليم كآلية من آليات الإصلاح وإعادة التأهيل، سواء في مؤسسات البيئة المغلقة أو حتى البيئة المفتوحة، حيث تنص المادة 94 من القانون رقم 05-04 على أن: " تنظم لفائدة المحبوسين دروس في التعليم العام والتقني والتكوين المهني والتمهين والتربية البدنية وفقا للبرامج

¹ - محمد معروف عبد الله، المرجع السابق، 89.

المعتمدة رسمياً مع توفير كافة الوسائل اللازمة لذلك". ويتضح من هذا النص أن المشرع الجزائري اهتم بالجانب التعليمي للمحبوسين في كافة أطوار التعليم: العام والتقني، التكوين والتمهين، التربية البدنية، في إطار برنامج متكامل لتحقيق الغرض الأساسي من التعليم، مع ضرورة توفير كل الوسائل المادية والبشرية لإنجاح برامج التعليم، وذلك شرط أن تتم وفقاً للبرامج المعتمدة رسمياً.

وبذلك يكون المشرع الجزائري سعى إلى توفير أهم شروط التعليم في المؤسسات العقابية والمتمثلة في جعل نظم التعليم متناسقة ومتكاملة مع النظم المتبعة في الدولة، حتى يتمكن المحبوسون من متابعة تعليمهم بعد الإفراج عنهم دون عناء¹. وقد أبرمت وزارة العدل الجزائرية العديد من الاتفاقيات في هذا المجال مع الجهات المختصة من أجل إنجاح التعليم في المؤسسات العقابية، من بين هذه الجهات:

- وزارة التربية الوطنية، حيث تم توقيع اتفاقية معها في ديسمبر 2006.
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين والتعليم عن بعد، أبرمت اتفاقية في جويلية 2007.
- المركز الجامعي للتعليم عن بعد.
- جمعية إقرأ.
- الجمعية الجزائرية لمحو الأمية: أبرمت اتفاقية معها في فيفري 2011.
- جامعة التكوين المتواصل، حيث تم توقيع اتفاقيات مع جامعة التكوين المتواصل وذلك في :

- سنة 2005 لفائدة 82 محبوس.
- سنة 2006 لفائدة 126 محبوس
- سنة 2007 لفائدة 245 محبوس.
- سنة 2008 لفائدة 307 محبوس².

¹ - جلال ثروت، الظاهرة الإجرامية (دراسة في علم العقاب)، المرجع السابق، ص 140.

² - مصدر الإحصائيات موقع وزارة العدل، تاريخ الدخول إلى الموقع 2011/3/4: www.mjjustice.dz

ولا يقتصر الهدف من هذه البرامج على رفع معدلات التعليم بين المحكوم عليهم، وإنما يأمل المسؤولون في أن تساهم برامج تأهيل المسجونين في تسهيل اندماجهم في المجتمع مجدداً بعد الإفراج عنهم¹.

وتبين العديد من الإحصائيات في هذا المجال ارتفاع مستمر لأعداد المتدربين في المؤسسات العقابية منذ سنة 1999، وبالرغم من أن هذا الارتفاع هو في نظر البعض دلالة على تحسن مستوى التعليم داخل المؤسسة العقابية الأمر الذي جعل المحكوم عليهم يقبلون عليه، إلا أنه من جهة أخرى قد لا يكون سوى دليلاً على ارتفاع مطرد لأعداد المساجين كل سنة.

وعن الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى ارتفاع نسب النجاح أو انخفاضها، يمكن القول أن أحد هذه الأسباب يتمثل في المكافآت التي يوعد بها المحكوم عليهم في حالة نجاحهم مثل الاستفادة من نظام الإفراج الشرطي وتخفيض مدة العقوبة، إذ أن هذا التحفيز يدفعهم إلى الإصرار والنجاح والمثابرة خاصة إذا تعلق الأمر باستفادتهم من أنظمة تكفل الإفراج عنهم.

وبحسب تقديرات بعض المختصين العاملين في المؤسسات العقابية، فإن كثيراً من المساجين الذين يجتازون امتحانات البكالوريا أو شهادة التعليم الأساسي أو غيرها، إنما يكون هدفهم الأساسي والأول الاستفادة من نظام الإفراج الشرطي أو تخفيض العقوبة وغيرها من الامتيازات التي يحظى بها الناجحون، وبالتالي فإن الهدف ينصب على النتيجة ولا يكون التركيز على التعلم في حد ذاته، فينصب اهتمامهم على النجاح ويسعون إليه بكل الطرق مهما كلف ذلك. وقد يثير هذا الوضع تساؤلاً حول مدى فعالية برامج التعليم في عملية التأهيل إن لم يستفد المحكوم عليه منها بالشكل المطلوب، وهو أمر يرد عليه بالقول بعدم إمكانية التعميم فلا يمكن القول أن المحكوم عليهم جميعاً لا يهتمون بالجانب التعليمي رغم كل الإمكانيات المسخرة لذلك إذ أن الأمر يخضع لعدة اعتبارات من بينها مدى توافر الاستعداد اللازم في المحكوم عليه لتقبل برامج التأهيل والاندماج فيها.

شبكة النبا المعلوماتية، تاريخ الدخول إلى الموقع 2010/08/08 الساعة 15:00 www.aannabaa.org¹

الفرع الثاني: التهذيب.

لكي يكون التعليم سبيلا من سبل تأهيل المحكوم عليهم، لابد أن يقترن بالتهذيب، ويقصد بالتهذيب غرس القيم والمبادئ المعنوية الحميدة في نفس المحكوم عليه، كالتمسك بالفضيلة ومحبة الآخرين والتضحية في سبيلهم، وتنمية شعوره بالمسؤولية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه¹. إذ لا يكفي التعليم وحده لإعادة تأهيل المحكوم عليه، بل لا بد من التأثير في نفسه وعقله كي تستقيم شخصيته ويتحسن تواصله مع المجتمع.

وبالنسبة للتهذيب الخلقي، فإنه يتطلب أولا فهم شخصية المحكوم عليه ثم توجيهه إلى حل مشاكله وتنمية إحساسه بالمسؤولية وبالنظام والقانون، وهذه المهمة يتولاها الأخصائيون النفسانيون والاجتماعيون عن طريق تنظيم لقاءات فردية بين السجين والأخصائي في أوقات مختلفة، أثناء التدريب المهني أو القراءة أو مزاولة الألعاب الرياضية، يتم خلالها التعرف على شخصية المحكوم عليه والإلمام بمختلف جوانبها، والدوافع التي أدت به إلى الإجرام. كما يتم عن طريق عقد اجتماعات لعدد من السجناء، يثير فيها الأخصائي موضوعا ويدير حوارا يتعلمون منه قيمة خلقية².

والتهذيب في النظم العقابية نوعان: تهذيب ديني وتهذيب أخلاقي. فالأول يستند إلى حرية كل شخص في الاعتقاد وحقه في أداء شعائر دينية والإطلاع على ما يتقفه³، ومن ثم تساعد هذه المبادئ الدينية بما تحمله من قيم سامية على التهذيب واكتساب الأخلاق الحميدة، دون إكراه على اعتناق دين أو مذهب مغاير لدينه، فالمبدأ هو احترام الحرية الدينية للمحكوم عليه.

أما النوع الثاني من التهذيب فهو التهذيب الأخلاقي، والذي يقصد به إبراز القيم الأخلاقية للمحكوم عليه وإقناعه بها وتدريبه على أن يستمد معايير السلوك في المجتمع ثم يلتزم بها، ويعتمد التهذيب الأخلاقي على قواعد علم الأخلاق، لكنه يفترض تبسيطا لها وإسباغ طابع تطبيقي عليها، بحيث تتضح المدارك للمحكوم عليه ويتأصل لديه ضمير الحرص عليها. والتهذيب في النظام الأخلاقي ذو مدلول متسع، فالمعاملة العقابية في

¹ - رجب علي حسين، المرجع السابق، ص 127.

² - جلال ثروت، الظاهرة الإجرامية (دراسة في علم العقاب)، المرجع السابق، ص 142.

³ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 370.

جوهرها تهذيب يستهدف التأهيل. كما أن التهذيب الأخلاقي له دور مهم في دعم التهذيب الديني¹.

ومن بين الأغراض التي يهدف إلى تحقيقها التهذيب الأخلاقي، تعويد المحكوم عليه وتربيته على المبادئ والقيم الفاضلة، بحيث تؤدي القناعة بها إلى التمسك بالفضائل والابتعاد عن الجريمة، ولذلك ينبغي أن ينصب الاهتمام على التهذيب الديني قبل الاهتمام بالتهذيب الأخلاقي². ويساعد التهذيب بنوعيه على خلق بيئة صالحة للعمل في جو مناسب، بعيدا عن الاضطرابات أو السلوك السيئ الذي من شأنه إثارة المشاكل والتوترات والشجارات بين المساجين، وعليه يساهم التهذيب كآلية من آليات الإصلاح وإعادة التأهيل في دعم آلية أخرى وهي العمل.

وفي القانون الجزائري، يعتبر التهذيب بنوعيه إلى جانب التعليم من أهم أساليب إعادة تربية المحبوسين، وقد أولى المشرع الجزائري اهتماما للتهذيب الخلقي كونه يغرس في نفسية المحكوم عليه القيم الاجتماعية والخلقية التي تمكنه من العيش في ظل احترام القانون، حيث يقوم المختصون في علم النفس والمربون والممرنون بالتعرف على شخصية المحبوسين ومساعدتهم على حل مشاكلهم الشخصية والعائلية، كما تساهم المصلحة المختصة بالمساعدة الاجتماعية في رفع المستوى الأخلاقي وتهيئة إعادة تربية المحبوسين اجتماعيا (المواد من 88 إلى 91 من القانون 05-04).

وبالرغم من كل ما يقال عن دور التهذيب في إصلاح المحكوم عليه وتلقينه المبادئ الأخلاقية التي تساعد على تحسين سلوكه، إلا أنه في النهاية لا يتوقع أن تكون النتيجة مثالية دائما، بمعنى أن التلقين لا يحول المجرم إلى شخص صالح دائما وفي كل الحالات، لأن الإنسان هو مجموعة سلوكيات وخبرات تم اكتسابها منذ الصغر وليس جميع المحكوم عليهم لديهم قابلية التغيير نحو الأفضل، فالأمر يخضع لظروف وشخصية كل منهم وطبيعة البيئة التي سيعودون إليها بعد انتهاء فترة العقوبة. إضافة إلى ذلك لا يمكن الجزم بأن كل برامج التأهيل بما فيها التهذيب، يمكنها منع المحكوم عليه من خرق النظام أو ارتكاب

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 370.

² - محمد معروف عبد الله، المرجع السابق، ص 91.

مخالفات أو حتى القيام بأعمال معادية للإدارة العقابية أو إثارة شغب، ولذلك كان لابد من إتباع إجراءات تأديبية وإصلاحية وردعية، تمنح ضمانات أكبر لاحترام النظام داخل المؤسسة العقابية، لكي لا يشكل المحكوم عليهم خطرا على الجهاز الإداري وعلى المحبوسين الآخرين.

المطلب الثالث: التأديب والمكافآت.

إضافة إلى برامج التعليم والتدريب التي يستفيد منها المحكوم عليه، تعمل الإدارة العقابية على وضع قواعد لحفظ النظام داخل المؤسسة، وكل تجاوز أو مخالفة لهذه القواعد يترتب عنه جزاءات تأديبية، وقد حددها المشرع الجزائري من خلال نصوص القانون رقم 04-05.

وبشكل عام يلعب التأديب دورا هاما في التسيير الحسن لأي مؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها، كونه يتعلق بشريحة أساسية وهي الأفراد العاملين في هذه المؤسسة، ولأن التسيير الاجتماعي للمؤسسة يؤثر بشكل مباشر على تحقيقها الغرض الذي وجدت من أجله، وجب على المؤسسة التمتع بنظام تأديبي مؤطر قانونا¹.

وتعتبر فكرة الجريمة التأديبية، أي الفعل المخالف للقانون فكرة متسعة بطبيعتها، ومع ذلك فإن الحرص على تقرير ضمانات للمحكوم عليه يتطلب رسم حدود واضحة لها، وتشمل فكرة الجريمة التأديبية كل سلوك غير متفق مع عناصر النظام العقابي على تنوعها، وهي بذلك تشمل أفعال تختلف حسب جسامتها، وفي كل الأحوال يجب أن تستند على مبدأ الشرعية وتحرص على حماية المحكوم عليهم من الاستبداد الإداري².

ولا يقتصر الأمر على التأديب كأسلوب لمنع المحكوم عليه من خرق النظام وضمن التزامه بالقوانين، بل إن الجانب التأهيلي والإصلاحي يتطلب المكافأة والثواب في حالة كون المحكوم عليه حسن السلوك، خاصة عند أدائه للأعمال المطلوبة منه بشكل جيد ومنتقن، فالمكافأة تشكل حافزا ودافعا له لتحسين العمل أكثر، كذلك عند النجاح في الاختبارات والحصول على شهادات تعليمية تكون المكافأة عنصرا مهما في تشجيع المحكوم عليه.

¹ - بن بكرة عفيف، "معنى تأديب العمال والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، مجلة الفقه والقانون، الرباط، العدد التاسع، جويلية 2013، ص 152.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 449.

ويستمد نظام التأديب والمكافأة أهميتهما من وجوب سيادة النظام في المؤسسات العقابية، والحاجة إلى صيانتها وتدعيمه بالأساليب التي من شأنها تحقيق ذلك، وأهمية هذا النظام في مجتمع السجن تماثل أهميته في سائر المجتمعات الإنسانية، بل إن أهميته تزداد في ذلك المجتمع لأن أفراده خطرون ولديهم ميل إلى التمرد على قواعد السلوك المقررة، بالإضافة إلى ذلك فإن الحياة في مجتمع السجن ذات طابع مصطنع يتميز بقيود كثيرة، بعض هذه القيود يحارب رغبات طبيعية لدى البشر كالرغبة في استرداد الحرية أو الاتصال بذوي القربى، ولذلك يتعين وجود نظام حازم تدعمه جزاءات فعالة¹.

وبالنظر إلى أهمية هذا العنصر سيتم تقسيمه إلى فرعين: الأول يتعلق بنظام التأديب والثاني بنظام المكافآت.

الفرع الأول: نظام التأديب.

تهدف نظم المعاملة العقابية بشكل عام إلى ردع المحكوم عليه عن السلوك السيئ وتحفيزه على الانضباط واحترام أحكام النظام الداخلي للمؤسسات العقابية، وبالتالي تنمية الاتجاهات الايجابية في تصرفاته من خلال فرض بعض الجزاءات والالتزامات حتى يعتاد على تحمل المسؤولية. وإن كانت صور الجرائم المرتكبة داخل السجن قد تختلف ظروفها وحدودها عن تلك المرتكبة في المجتمع الخارجي، فإن ذلك لا يمنع من ارتكاب جرائم من قبل السجناء كالقتل والسرقه². ومن أجل المحافظة على النظام والانضباط، يجب فرض القيود التي من شأنها تحقيق هذا الغرض دون المساس بالحياة الاجتماعية داخل السجن، وفي سبيل تأمين سلامة هذا المبدأ لا بد من تحديد الأفعال التي تشكل مخالفات تأديبية، ولا بد من تحديد أنواعها، ومدة الجزاء التأديبي والسلطة المختصة بتقريرها³.

وفي هذا المجال، ينبغي الأخذ بعين الاعتبار ما جاء في القواعد النموذجية الدنيا لرعاية المساجين (قواعد نيلسون مانديلا). وكذلك ينبغي التطرق إلى الجزاءات التأديبية التي نص عليها المشرع الجزائري.

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 444 و 445.

² - علي محمد جعفر، (داء الجريمة سياسة الوقاية والعلاج)، المرجع السابق، ص 141.

³ - المرجع نفسه.

أولاً- الجزاءات التأديبية في قواعد نيلسون مانديلا: نصت القواعد النموذجية الدنيا لرعاية المساجين (قواعد نيلسون مانديلا) على مجموعة من الإجراءات يجب اتخاذها عند فرض عقوبات تأديبية كما حددت أنواعاً من العقوبات يحظر تطبيقها على المحكوم عليهم كنوع من الجزاءات التأديبية.

1- الإجراءات التأديبية التي يجوز اتخاذها بحق المساجين: يقع على عاتق الإدارة العقابية مسؤولية المحافظة على الانضباط والنظام داخل المؤسسات العقابية، وفي الوقت نفسه يمنع عليها فرض قيود تتجاوز القدر الضروري لفرض النظام وقيام حياة جماعية منظمة.

بداية وقبل فرض أي عقوبات تأديبية، ينبغي وضع قانون أو لائحة من قبل الإدارة المختصة، تحدد فيها كل السلوكيات التي تشكل خرقاً للنظام ويترتب عليها مسؤولية تأديبية، ثم يتم تحديد نوع ومدة الجزاء التأديبي الجائز توقيعه مع تحديد السلطة المختصة بتوقيع هذا الجزاء. فوجود لائحة أو قانون مسبق هو شرط أساسي لتطبيق أي جزاء تأديبي. وهو ما نصت عليه القاعدة 37 التي جاء فيها: " تكون الأمور التالية مرهونة دوماً بما تأذن به أحكام القانون أو اللوائح التنظيمية للسلطة الإدارية المختصة :

أ- السلوك الذي يشكل مخالفة تأديبية.

ب- أنواع الجزاءات التأديبية التي يجوز فرضها ومدتها.

ج- السلطة المختصة بتوقيع هذه العقوبات.

د- أي شكل من أشكال الفصل غير الطوعي عن عموم نزلاء السجن، مثل الحبس الانفرادي والعزل والتفريق ووحدات الرعاية الخاصة أو الإقامة المقيدة، سواء كان ذلك من باب العقوبة التأديبية أو المحافظة على النظام والأمن، بما في ذلك إصدار سياسات وإجراءات تحكم استخدام ومراجعة تطبيق أي شكل من أشكال الفصل الطوعي أو رفعه". وبحسب هذه القاعدة تكون الجزاءات التأديبية من ضمن الأمور التي يتعين على الإدارة تحديدها قبل تطبيقها على المحكوم عليهم. فلا يمكن معاقبة المحكوم عليه على فعل لم يرد ضمن قائمة الأفعال المحظورة مسبقاً.

ولا تقتصر مهمة الإدارة العقابية على فرض جزاءات تأديبية وضمان تطبيقها بالشكل الذي يسمح بفرض النظام والانضباط، وإنما يتعدى الأمر إلى ضرورة اتخاذ إجراءات وقائية

مسبقة تمنع نشوب نزاعات أو خروقات للنظام داخل المؤسسة العقابية، وهو ما ركزت عليه القاعدة 1/38 التي جاء فيها: " تشجع إدارات السجون على الاستعانة قدر المستطاع، بآليات منع نشوب النزاعات أو الوساطة، أو أي آليات بديلة أخرى لتسوية النزاعات من أجل الوقاية من وقوع المخالفات التأديبية أو من أجل تسوية النزاعات...".

وهناك جملة من الإجراءات التي يتعين على الإدارة العقابية مراعاتها عند فرض أي جزاء تأديبي أهمها:

- على الإدارة العقابية أن تراعي التناسب بين الجزاء التأديبي والمخالفة التي تستوجب فرض ذلك الجزاء، وعليها أن تحتفظ بسجلات سليمة لجميع الجزاءات التأديبية المفروضة.

- على إدارة السجون أن تنظر قبل فرض جزاءات تأديبية، في مدى وكيفية إسهام مرض السجين العقلي أو إعاقة فكره ونموه في سلوكه وفي ارتكابه للمخالفة أو الفعل الذي يستوجب الجزاء التأديبي. ولا يجوز لإدارات السجون معاقبة سجين على أي سلوك يعتبر نتيجة مباشرة لمرضه العقلي أو إعاقته الذهنية¹.

- يجب أن تبلغ السلطة المختصة فوراً بأي ادعاء بارتكاب سجين لمخالفة تستوجب التأديب وعلى تلك السلطة أن تحقق في الأمر دون إبطاء لا مبرر له.

- يجب أن يبلغ السجناء وبلغه يفهمونها بطبيعة الاتهامات الموجهة إليهم ويمنحون ما يكفي من الوقت والتسهيلات لإعداد دفاعهم.

- يسمح للسجناء بالدفاع عن أنفسهم شخصياً أو عن طريق المساعدة القانونية عندما تتطلب مصلحة العدالة ذلك، خصوصاً في الحالات التي تتعلق بتهم تأديبية خطيرة، وإذا تعذر على السجناء فهم اللغة المستخدمة في مجلس التأديب أو التحدث بها وجب أن يساعدتهم مترجم شفوي كفاء دون مقابل².

- يجب على موظفي الرعاية الصحية الإسراع في إبلاغ مدير السجن عن أي آثار سلبية لجزاءات تأديبية أو غيرها من التدابير المقيدة على الصحة البدنية أو العقلية لأي سجين يخضع لهذا النوع من الجزاءات أو التدابير، ويجب إعلام المدير في حالة إذا ما

¹ - القاعدة 39 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) مرجع سابق.

² - القاعدة 3/41، المرجع نفسه.

وجدوا ضرورة لإنهائها أو تعديلها لأسباب تتعلق بالصحة البدنية أو العقلية تتاح للسجناء فرصة لالتماس مراجعة قضائية للعقوبات التأديبية المفروضة عليهم¹.

ويتضح من خلال نصوص هذه المواد أن الالتزامات المفروضة على الإدارة في مجال الجزاءات التأديبية، تركز بداية على ضرورة تحديد مسبق لهذه الجزاءات - وفقاً لمبدأ الشرعية- مع ضرورة مراعاة الحالة الصحية الجسمية والعقلية للمحكوم عليه قبل تطبيق أي نوع من أنواع الجزاءات، وضرورة متابعة الفريق الطبي لحالة المحكوم عليه الخاضع لجزاء تأديبي، مع الأخذ بتوصياته بخصوص إنهاء الإجراء التأديبي أو الاستمرار فيه، وكذلك متابعة مدى تأثير المحكوم عليه من هذا الإجراء والانعكاس الإيجابي الذي خلفه عليه.

2- الإجراءات التأديبية التي يحظر تطبيقها على المساجين: هناك بعض

الإجراءات التي يحظر على الإدارة العقابية تطبيقها على المساجين، سواء تعلق الأمر بنوع عقوبات معينة أو بإجراءات غير مطابقة للقانون يتم اتخاذها بمناسبة تطبيق جزاءات تأديبية مشروعة، وقد حددت قواعد نيلسون مانديلا هذه الإجراءات فيما يلي:

- لا يعاقب أي سجين إلا وفقاً لأحكام القانون واللوائح التنظيمية المشار إليها في

القاعدة 37.

- لا يجوز أن يعاقب سجين مرتين على نفس الفعل أو المخالفة².

- لا يجوز أن يستخدم أي سجين في خدمة السجن في عمل ينطوي على صفة تأديبية. وقد نصت على هذا الشرط القاعدة 1/40 في إشارة واضحة إلى ضرورة نفي صفة العقاب عن أي عمل يمارسه السجين، وحتى الأعمال العادية التي من الممكن تكليفه بها لا يجوز أن يكلف بها على سبيل العقاب، وهو تأكيد لما سبق ذكره، من أن الاتجاه الحديث يبتعد عن فرض العمل كعقوبة في حد ذاته فهو أداة للإصلاح وإعادة التأهيل ويجب أن لا يخرج عن هذا الغرض. وقد ورد استثناء عن هذه القاعدة في الفقرة الثانية منها مفاده أنه لا يجوز أن يشكل استخدام هذه القاعدة عقبة أمام حسن سير أنظمة قائمة على الحكم الذاتي، تتم في إطارها أنشطة أو مسؤوليات تثقيفية أو رياضية تحت إشراف الإدارة، بمعنى أن لا تشكل قاعدة المنع سبباً في الإخلال بمتابعة أنشطة معينة يكون المحكوم عليه مشاركاً فيها.

¹ - القاعدة 2/46 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا)، مرجع سابق.

² - القاعدة 39، المرجع نفسه.

وبناء على ما سبق ذكره، يتضح أنه لا يمكن أن يفرض العمل كعقوبة تأديبية في حد ذاته، وحتى الأعمال التي يمارسها المحكوم عليه بصورة عادية كأسلوب من أساليب التأهيل، يجب أن لا تنطوي على إيلاء كما أشارت القاعدة 1/97. واستناداً إلى ذلك اعتبر فقهاء القانون العمل بمثابة حق من الحقوق التي يكفلها القانون للمحكوم عليه، وكما يمنع تكليفهم به على سبيل العقوبة أو الجزاء التأديبي، فإنه يمنع أيضاً حرمانهم من أداء عمل كفؤا به للسبب نفسه، بمعنى يجب أن لا يكون موضوع الجزاء التأديبي الحرمان من أداء عمل¹.

- لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تصل القيود أو الجزاءات التأديبية إلى حد التعذيب أو غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة. وتحظر الممارسات التالية على وجه الخصوص:

أ- الحبس الانفرادي إلى أجل غير مسمى.

ب- الحبس الانفرادي المطول.

ج- حبس السجين في زنزانة مظلمة أو مضاءة دون انقطاع.

د- العقاب البدني أو خفض كمية ما يقدم للسجين من الطعام أو مياه الشرب.

هـ- العقاب الجماعي.

- لا يجوز أبداً أن تستخدم أدوات تقييد الحرية كعقوبة تأديبية.

- لا يجوز أبداً أن تتضمن الجزاءات التأديبية أو تدابير التقييد منع السجناء من الاتصال بأسرهم. ولا يجوز تقييد سبل الاتصال الأسري إلا لفترة زمنية محدودة وفي أضيق الحدود اللازمة لحفظ الأمن والنظام². وتشير الإجراءات المنصوص عليها في هذه القاعدة إلى أن الجزاءات التأديبية ينبغي أن لا تطل الحقوق الأساسية التي يكفلها القانون للسجين مثل الحق في الاتصال الأسري والحق في الغذاء والكساء وغيرها، لأن هذه الحقوق من قبيل الحقوق اللصيقة بالإنسان التي يعد تجريده منها صنفاً من أصناف التعذيب. إضافة إلى ذلك لا يجوز أن يكون موضوع العقوبات التأديبية واحدة من العقوبات البدنية القائمة على الإيلاء، لأن هذه الأخيرة أصبحت مجرمة في أغلب تشريعات الدول المتحضرة والمواثيق

¹ - علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 356.

² - القاعدة 43 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا)، مرجع سابق.

الدولية، كما أن الإجراءات التأديبية يكون الغرض منها تقويم سلوك المحكوم عليه والتهديب وليس التعذيب.

- لا يجوز استخدام أي من التدابير أو الأدوات التي تنطوي على إهانة للمحكوم عليه كالسلاسل والأصفاد أو أدوات من هذا الصنف، وما عدا ذلك من الأدوات الأخرى التي يجيز القانون استخدامها، لا يجوز استخدامها إلا في حالات معينة نص عليها القانون.

- حتى فيما يتعلق بالحبس الانفرادي، لا يجوز استخدامه كعقوبة تأديبية ولا يطبق إلا كمالأخيراً ولأقصر فترة ممكنة، ويكون رهناً بمراجعة مستقلة للحالة وبمقتضى تصريح من سلطة مختصة. مع الأخذ بعين الاعتبار أنه يمنع فرض الحبس الانفرادي على السجناء المرضى والمعاقين إذا كان من شأنه أن يؤدي إلى تفاقم حالتهم، كما يمنع تطبيقه على النساء والأحداث¹.

- يجب أن لا يكون لموظفي الرعاية الصحية أي دور في فرض تدابير تأديبية على المحكوم عليهم أو أي تدابير مقيدة. في حين أنهم يكونون ملزمين بالاهتمام بالجانب الصحي للمحكوم عليهم الخاضعين لأي شكل من أشكال الفصل الغير الطوعي².

إجمالاً هذه أغلبية الإجراءات التي يتعين على الإدارة العقابية مراعاتها عند فرض أي جزاء تأديبي، وكذلك أهم العقوبات والإجراءات التي ينبغي عليها تجنبها لكونها تشكل مساساً بحقوق يكفلها القانون للمحكوم عليه، أو لكونها تتعارض مع متطلبات إعادة التأهيل. وبالنسبة لتشغيل المساجين يمنع تطبيقه كعقوبة أو إجراء تأديبي كما يمنع أن يكون العمل ذا طبيعة مؤلمة وفي الوقت نفسه لا يجوز حرمان المحكوم عليه من العمل عقاباً له أو كإجراء تأديبي، مع مراعاة مقتضيات الأمن والسلامة و مصلحة المحكوم عليه في كل الأحوال.

ثانياً- الجزاءات التأديبية في القانون الجزائري: حدد المشرع الجزائري درجات وأنواع الجزاءات التي يمكن أن تطبق على المحكوم عليه في حالة إخلاله بالقوانين، وذلك بحسب نص المادة 1/83 من القانون رقم 04-05 والتي نصت على أن: " كل محبوس يخالف القواعد المتعلقة بسير المؤسسة العقابية ونظامها الداخلي وأمنها وسلامتها أو يخل بقواعد النظافة والانضباط داخلها، يتعرض للتدابير التأديبية حسب الترتيب الآتي:.."

¹ - القاعدة 45 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلوسن مانديلا)، مرجع سابق.

² - القاعدة 46، المرجع نفسه.

من خلال الفقرة الأولى من هذه المادة يتبين أن المشرع ذكر بشكل عام الأفعال التي يمكن أن يقدم عليها المحكوم عليه وتكون سببا في تعرضه لتدابير تأديبية والتي جاء النص عليها في الفقرة الثانية كما يلي:

1- مخالفة قواعد سير المؤسسة العقابية ونظامها الداخلي وهي القواعد الإدارية التي وجدت بغرض حفظ النظام داخل المؤسسة.

2- مخالفة القواعد المتعلقة بالأمن والسلامة التي يكون من شأن الإخلال بها أن يسبب ضررا للمحكوم عليه أو الآخرين.

3- الإخلال بقواعد النظافة والانضباط الأمر الذي يؤثر سلبا على النظام داخل المؤسسة ويحول دون تطبيق أمثل لبرامج التأهيل.

كما نصت المادة 83 في الفقرات التالية على تدابير التأديب التي يجيز القانون للإدارة العقابية تطبيقها وتتمثل في:

- **تدابير من الدرجة الأولى:** وتتمثل في التدابير الآتية:

• الإنذار الكتابي.

• التوبيخ.

- **تدابير من الدرجة الثانية:** وتتمثل في:

• الحد من حق مراسلة العائلة لمدة لا تتجاوز شهرين على الأكثر.

• الحد من الاستفادة من المحادثة دون فاصل، ومن الاتصال عن بعد، لمدة لا

تتجاوز شهرا واحدا.

• المنع من استعمال الحصة القابلة للتصرف من مكسبه المالي، فيما يلزم من

حاجات شخصية لمدة لا تتجاوز شهرين.

- **تدابير من الدرجة الثالثة:** وهي كالاتي:

• المنع من الزيارة لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا فيما عدا زيارة المحامي.

• الوضع في العزلة لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما.

يحدد النظام الداخلي للمؤسسة العقابية الأخطاء ويصنفها حسب التدابير التي تقابل

كلا منها.

من خلال نص هذه المادة يتضح أن المشرع الجزائري جعل خرق المحكوم عليه للنظام الداخلي للمؤسسة أو القوانين سببا في تطبيق عقوبات من درجتين: الأولى مخففة وتتعلق بالإنداز الكتابي والتوبيخ دون حرمان أو مساس بالحقوق الأساسية. أما التدابير من الدرجة الثانية فقد حصرها في الحرمان من بعض الحقوق مثل المراسلة والمحادثه دون فاصل والاتصال بالأهل على أن لا تتجاوز مدة هذا المنع شهرا بالنسبة للأولى وشهرين بالنسبة للثانية. والنص على تدابير المنع بهذا الشكل جاء مطابقا لما ورد في قواعد نيلسون مانديلا، والمتمثلة في منع الحرمان من الحقوق الأساسية كالاتصال بالأهل والزيارة إلا في أضيق الحدود ولفترة قصيرة، ورغم أن مدة شهر وشهرين تعتبر طويلة بالنسبة للمنوع من حق يعد من الحقوق المهمة، إلا أن تصنيفها ضمن الدرجة الثانية والثالثة يدل على أنها لا تطبق إلا في حالات يكون فيها سلوك المحكوم عليه مخلا بدرجة كبيرة بنظام المؤسسة. ويلاحظ من خلال نص المادة 38 أن المشرع لم يأت على ذكر حرمان المحكوم عليه من العمل كإجراء تأديبي، في إشارة إلى عدم المساس بحقه في العمل، ولكنه في المقابل أشار إلى إمكانية حرمانه من الحق في التصرف في جزء من المقابل المادي للعمل العقابي.

كما جاءت نصوص المواد 84، 85، 86، 87 من القانون رقم 05-04 متقاربة مع ما جاء في قواعد نيلسون مانديلا، من حيث الإقرار بضمان حق الدفاع للمحكوم عليه الخاضع لجزاء تأديبي، والحق في العرض على طبيب المؤسسة قبل تنفيذ إجراء العزلة.

ورغم عدم وجود نص يقضي بجواز حرمان المحكوم عليه من العمل كجزاء تأديبي في القانون الجزائري، إلا أن الإقرار بحرمانه من منحة العمل كجزاء تأديبي يجعل من الممكن حرمانه من العمل، طالما لم يرد في القانون نص بعدم جواز ذلك، إذ يبقى الأمر خاضعا للسلطة التقديرية للإدارة دون إخلال بالمبادئ الأساسية في هذا المجال.

رغم ذلك، هناك دول أشارت إلى إمكانية حرمان المحكوم عليه من العمل كإجراء تأديبي في حالة إخلاله بالقوانين المعمول بها أو بقواعد النظام. خاصة في تلك الدول التي تعترف بوجود علاقة عمل تعاقدية بين المحكوم عليه والإدارة العقابية¹.

¹-Philippe Avergnon et Caroline Guillemain, op.cit, p 29.

الفرع الثاني: نظام المكافآت.

تعد المكافآت من أهم وسائل حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية، فهي تهدف إلى تشجيع المحكوم عليهم على الاستمرار في السلوك الحسن أو على تنمية وتطوير مهاراتهم، وبذلك تدفعهم إلى الاستفادة من نظم إعادة التأهيل على أوسع نطاق. ولذلك يمكن تصنيفها ضمن النظم التهذيبية، وقد اعتبر نظام المكافآت أكثر تأثيراً من نظام الجزاءات، لأنه يساعد على رفع مستوى طموح المحكوم عليه ويقوي ثقته بنفسه وبالتالي يساعد على إعادة تأهيله، ولا تخضع المكافآت لمبدأ الشرعية - كما هو الحال بالنسبة للجزاءات التأديبية - بل للسلطة التقديرية للإدارة العقابية التي تحدد كيفية اختيارها¹.

وقد أقرت قواعد نيلسون مانديلا بأهمية المكافآت ودورها في تأهيل المحكوم عليهم، حيث عبرت عنها القاعدة 95 بمصطلح الامتيازات وجاء فيها: " تتشأ في كل سجن نظم امتيازات توائم مختلف فئات السجناء ومختلف أساليب المعاملة، بغية تشجيع السجناء على حسن السلوك وتنمية روح المسؤولية لديهم وتحفيزهم على الاهتمام بعلاجهم وجعلهم متعاونين فيه". واعتبرت هذه القاعدة المكافآت بمثابة حافز للمحكوم عليهم ليلتزموا بالسلوك الحسن، ودافعا لهم لأن يتعاونوا مع الإدارة في إنجاح برامج تأهيلهم من خلال الانضباط والمثابرة من أجل النجاح.

بالنسبة للمشرع الجزائري، اعتمد على نظام للمكافآت يتمثل في منح المحكوم عليه إجازة الخروج وذلك طبقاً للمادة 129 من القانون رقم 05-04 حيث جاء فيها: " يجوز لقااضي تطبيق العقوبات بعد أخذ رأي لجنة تطبيق العقوبات، مكافأة المحبوس حسن السيرة والمحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية تساوي ثلاث سنوات أو تقل عنها، بمنحه إجازة خروج من دون حراسة لمدة أقصاها عشرة أيام.

يمكن أن يتضمن مقرر منح إجازة الخروج شروطاً خاصة تحدد بموجب قرار من وزير العدل حافظ الأختام".

يتضح من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري أقر بنوع من المكافآت يتمثل في إجازة خروج من دون حراسة، لكنه خصها بشروط معينة من بينها أنها تطبق على المحكوم

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 469.

عليهم بعقوبات سالبة للحرية لا تتجاوز ثلاثة سنوات، والذين يثبتون حسن سيرتهم وسلوكهم. وهذا النوع من المكافآت مهم لأنه يساعد المحكوم عليهم على توطيد العلاقات مع المحيط الخارجي ومع عائلاتهم. وتبقى المكافآت الأخرى تخضع للسلطة التقديرية للمؤسسة العقابية.

كما تعتبر نظم الحرية النصفية والورشات الخارجية والبيئة المفتوحة من قبيل الامتيازات التي يحظى بها المحكوم عليه الذي تتوفر فيه شروط معينة، ويثبت أنه محل ثقة.

المطلب الرابع: الرعاية الصحية.

انطلاقاً من فكرة أن العقوبة السالبة للحرية للمحكوم بها على الفرد المنحرف لا تشمل سوى المساس بحقه في الحرية، وبعض الحقوق المدنية الناتجة عن كونه فاقده الحرية، وهو المبدأ الذي كرسه علم الإجرام الحديث، فإن المحبوس يتمتع بجميع الحقوق الأخرى أهمها الحق في الرعاية الصحية¹.

الفرع الأول: دور الرعاية الصحية في تحقيق برامج إعادة التأهيل.

يتضح دور الرعاية الصحية في التنفيذ العقابي من ناحيتين: الأولى أنها تساهم في التهذيب، إذ أن الالتزام بالقواعد الصحية يوفر علاجاً لما يعانيه المحكوم عليه من أمراض نفسية أو انحراف في السلوك ويقوي ثقته بنفسه، وبذلك يزيل العقبات التي كانت تحول دون أن يقوم بسائر واجباته من عمل وتعلم وغيرها، ولذلك تعتبر الرعاية الصحية من أبرز دعائم إمكانيات التأهيل²، خاصة العمل والتعليم والتكوين، فعلاج الأمراض النفسية والجسدية يجعل المحكوم عليه قادراً على ممارسة عمله أو تلقي تكوين أو تنمية مهارات داخل المؤسسة العقابية، الأمر الذي يفتح له مجالاً لإيجاد عمل بعد نهاية فترة عقوبته.

ومن ناحية ثانية، تساعد الرعاية الصحية السجناء على الاحتفاظ بصحة جيدة، مما يساهم في إنجاح الأساليب العقابية الأخرى خاصة العمل، إضافة إلى دورها في تجنب المجتمع انتشار الأمراض والأوبئة. إذ أن تفشي مرض أو وباء بين المحكوم عليهم يعني معاناتهم قدراً من الإيلام يفوق القدر الذي تحمله العقوبة وهو أمر يجب أن تتجنبه الدولة،

¹ - علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 269.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 384.

كما أن الحق في الرعاية الصحية هو حق عام تلتزم به الدولة إزاء مواطنيها بلا استثناء بمن فيهم المحكوم عليهم.¹

وبعد الجانب العلاجي مهما جدا، لأنه يساعد في تحقيق إعادة التأهيل بطريقة ناجحة، ومثال ذلك في الحالات التي يعاني فيها المحكوم عليه من الاكتئاب أو الاضطرابات النفسية الأخرى، فإن ذلك يؤثر سلبا على برنامج التأهيل المهني أو على برامج العمل العقابي، وذلك يجعله لا يرى لعمله أي قيمة أو فائدة. كما أن إهمال العلاج النفسي للمحكوم عليهم قد يؤدي إلى زيادة مشاعر الاستياء لديهم وما ينتج عن ذلك من تصاعد السلوك العدواني.²

الفرع الثاني: مجالات الرعاية الصحية.

بالنظر إلى أهمية ودور الرعاية الصحية، وجب على المؤسسات العقابية توفير كل المستلزمات الخاصة بالمساجين في حياتهم اليومية والتي تساعد على وقايتهم من الأمراض والأوبئة وكذا متطلبات العلاج من أدوية وغيرها، حيث تنقسم هذه المستلزمات إلى قسمين: مستلزمات الحياة اليومية ومستلزمات العمل.

أولاً- مستلزمات الحياة اليومية : من بين هذه المستلزمات ملابس ضرورية و نظيفة بالنسبة للمحكوم عليهم الذين يلزمون بارتداء ثياب السجن ولا يسمح لهم بارتداء ثيابهم الخاصة. فمن حقهم الحصول على ثياب نظيفة وكل ما يمكن توفيره حسب الظروف، إضافة إلى الحق في الغذاء، والحق في تجنب الأطعمة التي تكون محرمة بمقتضى معتقدات دينية (على سبيل المثال في أمريكا يمنح القانون الحق للسجناء بإخطارهم إذا كانت الوجبات المقدمة تحتوي على لحم خنزير)³. مع ضرورة الاهتمام بشروط النظافة عند توفير هذه المستلزمات إضافة إلى قواعد أخرى من بينها الحرص على عدم وجود تفاوت كبير بين ما يقدم للمحكوم عليه داخل المؤسسة العقابية والحالة الاقتصادية العامة لغالبية أفراد المجتمع خارج المؤسسة، وذلك حرصا على عدم جعل السجن مكانا أفضل من خارجه الأمر الذي يؤثر سلبا على تحقيق الهدف من العقوبة.

¹ - محمد شلال حبيب العاني وعلي حسن محمد طولبة، علم الإجرام وعلم العقاب، دار الميسرة، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 363.

² - Tony Ward & Shadd Maruna, op.cit,p102.

³ - Asatar.P.Bair, op.cit, p59.

ثانيا- مستلزمات العمل: ويتعلق الأمر بمستلزمات ممارسة العمل إذ يجب توفيرها للمحكوم عليهم الذين يمارسون عملا كلباس خاص يتناسب مع طبيعة العمل المراد أدائه. وذلك بغرض تسهيل أداء العمل على النحو المطلوب وحماية العامل من الإصابات والأضرار المحتملة أثناء أدائه العمل.

على سبيل المثال في ولاية كاليفورنيا الأمريكية، لا يقتصر الأمر على توفير مستلزمات العمل داخل المؤسسة العقابية، بل هناك إمكانية لأن تقوم الدولة بمنح قروض للسجناء الذين لا يمكنهم شراء المواد الخاصة لإنتاج حرف يدوية خاصة بهم وذلك بعد الإفراج عنهم حيث تقوم الدولة بمساعدتهم. وهنا تستمر رعاية الدولة للسجناء حتى بعد خروجهم من السجن ويحضون بحقوق جعلت البعض ينتقدها على أساس أن المواطنين العاديين لا يتمتعون بها¹.

وقد أشارت قواعد نيلسون مانديلا إلى دور الرعاية الصحية في تأهيل المحكوم عليهم، وتضمنت قواعدها كل ما يتعلق بالجانب الصحي لهم بداية من شروط النظافة وسلامة الغذاء والتمارين الرياضية إلى توفير الخدمات الطبية ومستلزماتها. وذلك في القواعد من 22 إلى 26.

أيضا نظم المشرع الجزائري في القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون، قواعد الرعاية الصحية للمحكوم عليه وذلك في المواد من 57 إلى 65 منه، ومن أهم ما جاء في هذه المواد، أن الحق في الرعاية الصحية يجب أن يكون مضمونا لكل الفئات، فلا يتم التمييز بين المحكوم عليهم فيما يتعلق بالاستفادة منها مهما كان سبب التمييز، وتشمل الرعاية الصحية فحص المحكوم عليه عند دخوله المؤسسة العقابية وكذلك تقديم الإسعافات الأولية والعلاجات الضرورية، إضافة إلى الفحوصات الطبية والتلقيحات والتحاليل مع الاهتمام بكل متطلبات وشروط النظافة الفردية والجماعية داخل أماكن الاحتباس. لأن المؤسسات العقابية تضم أعدادا كبيرة من المحكوم عليهم الذين يتواجدون في أماكن مغلقة معظم الوقت، وبالتالي فإن إهمال شروط النظافة أو الوقاية والرعاية الصحية يكون سببا في انتشار الأمراض والأوبئة. كما تمتد مسؤولية الإدارة العقابية في مجال الرعاية الصحية

¹ - Asatar.P.Bair, op.cit, p59.

والحماية إلى ضرورة توفير لباس خاص بالعامل يساعده على أداء عمله بشكل أفضل وبقية من بعض المخاطر خاصة عند ممارسة أعمال صناعية أو زراعية. وكذلك توفير الآلات المناسبة لأداء هذا العمل وتهيئة كل الشروط التي تساعد على أدائه بشكل آمن.

كما نصت المادة 61 على حالات خاصة تتعلق بالمحبوس المريض عقليا أو مدمن المخدرات، حيث نصت على ضرورة أن تعالج هذه الفئات في مراكز متخصصة وفقا للتشريع المعمول به.

أيضا بالنسبة للمحكوم عليهم الذين يمارسون عملا، تلتزم الإدارة العقابية بتوفير متطلباتهم خاصة فيما يخص الجانب الصحي والحماية من الأخطار المهنية وحوادث العمل، إذ ينبغي النظر إلى المحكوم عليه العامل على أنه إنسان ومواطن واعتباره من القوة العاملة في المجتمع التي ينبغي الحرص عليها وتنظيم حمايتها كما هو الحال بالنسبة للعمال الأحرار¹. وهو ما نصت عليه القاعدة 101 من قواعد نيلسون مانديلا التي جاء فيها: " تراعى في السجون الاحتياطات المتخذة لسلامة العمال الأحرار وصحتهم.

كما تتخذ تدابير لتعويض السجناء عن إصابات العمل، بما في ذلك الأمراض المهنية بشروط لا تكون أقل مؤاتاة من تلك التي يمنحها القانون للعمال الأحرار". إذ يجب الاهتمام بتوفير شروط الحماية لكافة المحكوم عليهم عند ممارستهم لعمل، وفي حالة إصابتهم بأضرار أثناء أداء العمل يتعين استقادتهم من تعويضات تختلف الدول في الاعتراف بأحقية المحكوم عليه بهذه التعويضات وكذا نسبتها، وهو ما سيتم التطرق إليه في عنصر لاحق.

المطلب الخامس: التدريب والتكوين المهني

التدريب هو نشاط مخطط، يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية الخبرات والمعلومات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لاثقة للقيام بعمل بكفاءة و إنتاجية عالية². ويعتبر التدريب المهني أحد أهم الآليات التي يعتمد عليها في إصلاح المحكوم عليه، إذ أنه يساعده على

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 342.

² - جعفر العبد، "القيادة الإدارية في الخدمة المدنية"، مجلة الإدارة، العدد الثالث، القاهرة، 1969، ص 88.

احتراف مهنة أو صقل موهبته في مجال معين، ما يزيد من قدرته على الإنتاج والإبداع ويحول دون قيامه بارتكاب جرائم جديدة.

الفرع الأول: مفهوم التكوين والتدريب المهني.

يعرف التدريب أو التكوين المهني بأنه " تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة، والتي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الفرد من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه¹.

والتكوين المهني أو التدريب هو النمط الرابع المعتمد في ميدان تشغيل المحكوم عليهم في الكثير من المجتمعات والدول في وقتنا الحاضر. ولا يقتصر التدريب على المحكوم عليهم أنفسهم فقط بل يعني أيضا الاستعانة بمحكوم عليهم متدربين من أجل تدريب محكوم عليهم آخرين، لأنه من المفيد الاستعانة بمن لهم خبرة ومعرفة في مهنة أو حرف معينة، ليقوموا بتدريب زملائهم الغير متدربين². وبهذه الطريقة تكون الاستفادة من الطرفين، فالأول يتعلم أسس ممارسة حرفة أو مهنة تساعد على كسب الرزق بطريقة مشروعة، والثاني يستفيد من تعلم مهارات الإشراف على الآخرين وتدريبهم، بعد أن يكون قطع شوطا في مجال التكوين والتدريب هو الآخر وتشكلت لديه خبرات في هذا المجال.

وللتدريب المهني أهمية كبيرة في تنظيم عمل المحكوم عليهم، ذلك أن من أسباب الإجرام الافتقار إلى القدرة على مباشرة عمل في صورة تدر مورد رزق كاف، وتبعث في نفس العامل الاعتداد بعمله، ويعود ذلك غالبا إلى نقص التدريب المهني. لذلك يكون الاهتمام به إحدى الآليات التي تساهم في مكافحة العمل الإجرامي. ويقضي ذلك أن يسبق توجيه المحكوم عليه إلى العمل تدريبا مهنيا كافيا يكفل له أن يباشره وفقا للأساليب الفنية الحديثة³.

وتحقيقا للفلسفة التقييمية في المؤسسات الإصلاحية، وتماشيا مع الاتجاهات الحديثة في رعاية نزلائها، اهتمت هذه المؤسسات بتوفير برامج التدريب المهني للمحكوم عليهم،

¹ تعريف منظمة العمل الدولية : www.hrlibrary.umn.edu

² - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 119، 120.

³ - المرجع نفسه، ص 344.

واعتبار التدريب ضرورة من ضرورات إعدادهم للحياة المستقبلية وتمكينهم من التكيف الاجتماعي والتوافق النفسي واسترداد مكانتهم في المجتمع¹.

وقد نصت القاعدة 98 من قواعد نيلسون مانديلا على وجوب توفير تدريب مهني للمحكوم عليهم في المؤسسات العقابية إذ نصت الفقرة الثانية من هذه القاعدة على أن: "يوفر تدريب مهني نافع للسجناء القادرين على الانتفاع به، ولاسيما السجناء الشباب".

كما نصت القاعدة 2/99 على أن "لا يجوز أن تصبح مصلحة السجناء وتدريبهم خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن".

حيث نصت هذه القواعد على ضرورة الاهتمام بالتدريب المهني والتكوين، لأنه يعد الخطوة الأولى لتعليم المحكوم عليهم أسس حرفة أو عمل يستفيدون منه بعد خروجهم من المؤسسة العقابية، خاصة لمن لم يكن منهم يتقن عملاً من قبل، وركزت القاعدة على فئة الشباب باعتبارها الأقدر على العمل والتدريب وحتى لا تصبح طاقاتهم مهكرة داخل المؤسسة العقابية. ووضعت هذه القواعد شرطاً أساسياً وهو أن لا يكون تدريب المحكوم عليهم يهدف إلى تحقيق أي ربح مادي شأنه في ذلك شأن العمل في المؤسسات العقابية.

ومن بين متطلبات التكوين المهني أن يخصص له مكان في المؤسسة العقابية وبعهد إلى أخصائيين بمهمة الإشراف عليه. وينبغي كذلك أن تقترب مناهج التدريب المهني مما هو مقرر في المعاهد الفنية. كما أن التدريب الذي ينتهي باجتياز امتحان والحصول على شهادة تكون له فعالية أكبر من حيث التأهيل والإصلاح².

يتم تكوين المحكوم عليهم وفقاً لبرامج تعتمد المؤسسات العقابية، ويهدف التكوين إلى تحقيق عدة أغراض شأنه في ذلك شأن العمل، مع تركيزه على البعض منها أكثر من غيرها.

أولاً - أقسام التكوين المهني: ينقسم التدريب في المؤسسات العقابية إلى قسمين:

¹ - إبراهيم بيومي مرعي، المرجع السابق، ص 67.

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 344.

1- **التدريب أثناء ممارسة العمل:** ويقصد به التدريب بالممارسة أو التدريب أثناء ممارسة العمل نفسه، وهو ما يكون في مجالات العمل المتعلق بالصيانة بالدرجة الأولى وفي مجالات أخرى أيضا .

2- **التدريب المهني:** وهو التدريب الذي يكون مخصصا بالأساس لتعلم المساجين واكتسابهم حرفة معينة، يستفيدون منها داخل المؤسسات العقابية وخارجها مثل ما سبق ذكره، وهو غير مخصص للإنتاج أو تقديم خدمات معينة (سواء لفائدة المؤسسة العقابية أو مؤسسات أخرى). بل هو مخصص فقط للتدريب والتمهين ولكنه يمكن أن ينقل المساجين بعد اكتسابهم حرفا ومهنا معينة إلى العمل في قطاعات وميادين أخرى من ميادين العمل والتشغيل داخل المؤسسة العقابية¹.

ثانيا- الأهداف الإدارية للتدريب: يمكن تقسيمها إلى أهداف اجتماعية ونفسية وإنسانية.

1- **الأهداف الاجتماعية:** إذ تلبي البرامج التدريبية احتياجات المجتمع من المهارات والكفاءات اللازمة للتطوير، ويعد عدد المشاركين في الدورات التدريبية مؤشرا على التطور الاجتماعي في الدولة. كما أن التدريب الجيد يساعد على اكتساب المحكوم عليه لمهارات جديدة تؤهله لزيادة دخله.

2- **الأهداف النفسية:** يشعر الفرد المتدرب بالثقة في نفسه والاطمئنان والاستقرار في عمله، ويثق في قدراته على تأدية المسؤوليات الملقاة على عاتقه بمهارة دون الاعتماد الكلي على الآخرين، مما يساعد على إشباع الحاجات النفسية لديه ويرفع روحه المعنوية، فينعكس ذلك على العلاقات الإنسانية بين العاملين، والتعامل مع العمل بروح تعاونية، كما أن التدريب الصحيح في مجال العمل يقلل من التذمر والشكاوى بين العاملين ويؤدي إلى انشغالهم بالعمل وتجنب وقوعهم فريسة البطالة والملل، مع ما يترتب عن ذلك من أعراض واضطرابات نفسية. وبذلك يساعد العمل المحكوم عليه على احترام ذاته واحترام الغير له.

3- **الأهداف الإنسانية:** يساعد التدريب الشخص المتدرب على مواجهة ظروف عمله، كما يساعد على حمايته من المشكلات التي قد تحدث نتيجة خلل ما في الاستخدام،

¹ - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 120.

فأحيانا يتعرض الفرد في عمله إلى مشكلات تؤدي إلى حوادث عمل أو إلى إصابته خاصة عند استخدامه آلات أو ماكينات حديثة، إذ يعتبر التدريب الوسيلة المناسبة لخفض حوادث العمل¹.

الفرع الثاني: التكوين والتدريب المهني في المؤسسات العقابية الجزائرية.

في الجزائر تهتم المؤسسات العقابية بالتكوين المهني بقدر اهتمامها بالعمل، وذلك من خلال وضع برنامج تكوين وتوفير كل الإمكانيات اللازمة لنجاحه، حيث تقوم لجنة تطبيق العقوبات التابعة للمؤسسة بإعداد وتنظيم برنامج التكوين المهني المقرر للمحبوسين تبعاً لاحتياجات وإمكانيات المؤسسة، وذلك بالتنسيق مع مصالح التكوين المهني التابعة للوزارات المعنية، حيث تنشأ ملحقات لمراكز هذه المصالح داخل المؤسسات العقابية².

وفي هذا السياق نصت المادة 94 من القانون رقم 04-05 على أن : " تنظم لفائدة المحبوسين دروس في التعليم العام والتقني والتكوين المهني والتمهين والتربية البدنية، وفقا للبرامج المعتمدة رسميا مع توفير الوسائل اللازمة لذلك " .

فالمشرع الجزائري اهتم بتسخير كافة الإمكانيات اللازمة لاستفادة المحكوم عليهم من تكوين مناسب وفقا للبرامج الرسمية إذ يجب أن تكون مطابقة لما هو معمول به في نظام التكوين الرسمي، كما هو الحال بالنسبة لبرامج التعليم.

وتختلف مجالات التكوين باختلاف نوع العمل الذي ينصب عليه، فهناك تكوين في العمل الفلاحي والتجاري والحرفي، وتطبق هذه البرامج إما في عين المكان أو في مراكز التكوين التابعة للقطاعات الأخرى أو ورش المؤسسة أو الورش الخارجية. حيث نصت المادة 95 من القانون رقم 04-05 على أن : " يتم التكوين المهني داخل المؤسسات العقابية، أو في معامل المؤسسات العقابية، أو الورشات الخارجية، أو في مراكز التكوين المهني " .

إذ أن معامل المؤسسات العقابية لا تكون مخصصة للعمل فقط، بل هناك ورشات تكوين لفائدة المحكوم عليهم الذين لم يستفيدوا من تكوين من قبل، لأن ذلك سيساعدهم على

¹- عبد الرحمن بن عقيل محمد العقيل، مدى فاعلية التدريب القبلي في تأهيل الأفراد العاملين بالسجون، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض 2008، ص33.

²- O.Nasroune-Nouar, le contrôle de l'exécution des sanctions pénales en droit algérienne, L.G.D., Paris, 1991, p 160.

إتقان حرفة والدخول إلى مجال العمل، سواء داخل ورشات المؤسسات العقابية أو بعد الإفراج عنهم.

خلاصة الفصل الأول

في هذا الفصل تم تحديد مجموعة من الأغراض التي ارتبطت بتشغيل المحكوم عليهم منذ القدم، مع إبراز الأغراض التي تم التخلي عنها تماما وتلك التي استحدثت بتطور آليات تنفيذ العقوبات وأسس السياسة العقابية الحديثة.

إذ أنه باستقراء نصوص القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المساجين (قواعد نيلسون مانديلا)، تبين وجود إجماع على عدم منح الأولوية للغرض الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليه، فهو وإن تحقق بمناسبة تطبيق جيد للعمل في المؤسسات العقابية إلا أنه لا يكون مقصودا في حد ذاته، كذلك الإيلام والتعذيب لم يعد هدفا مرتببا بتشغيل المحكوم عليهم ولم يعد لهذا الغرض في العقوبات الحديثة وآليات تنفيذها. بل أصبح الإصلاح وإعادة التأهيل وكذا حفظ النظام من الأولويات التي تسعى المؤسسات العقابية إلى تحقيقها من خلال تكليف المحكوم عليه بالعمل.

كما تم التطرق إلى بعض الآليات التي تطبق في المؤسسات العقابية بمقتضى سياسة الإصلاح وإعادة التأهيل والتي تؤثر وتتأثر بتشغيل المحكوم عليه مثل: الفحص، التصنيف، التهذيب، التعليم، التكوين المهني.

الفصل الثاني

إشكالات ومعوقات تشغيل المحكوم عليه

هناك العديد من الإشكالات التي طرحها موضوع تشغيل المساجين كأحد الآليات المهمة لإصلاحهم وإعادة تأهيلهم، فهناك اختلاف في تنظيم أحكامه، ومساحة الحقوق التي تمنح للسجين العامل، وكذا إشكالية منافسته للعمل الحر في الحالات التي يوجه فيها إنتاج هذا العمل إلى الأسواق. من جهة أخرى هناك عدة نقائص وصعوبات رافقت تشغيل المحكوم عليهم منها الصعوبات ذات الطابع المادي المتعلقة بنمط بناء السجون ونقص المرافق اللازمة للتشغيل بها، كذلك غياب الأساليب الفنية المناسبة في بعض المؤسسات، كلها عوامل تعيق تنظيم العمل على النحو الذي يحقق الأغراض المطلوبة الأمر الذي يستوجب طرحها ومحاولة صياغة حلول بشأنها.

المبحث الأول: معوقات نظام تشغيل المحكوم عليه.

تشمل هذه المعوقات مجموعة الصعوبات التي سجلت عند تطبيق برامج تأهيل المحكوم عليهم، سواء تلك التي تتعلق بالبناء الهيكلي للمؤسسات العقابية، أو بطبيعة العمل وتوفر إمكانياته ومتطلباته. ومنها ما يتعلق بالمؤسسة العقابية، والمحكوم عليه، وكذا المجتمع ككل، ذلك لأن آليات تنفيذ العقوبات السالبة للحرية والتي يعتبر العمل واحدا منها، لا يمكن أن تنتج أثرها الإيجابي إلى بتفاعل شروط معينة لدى هذه الأطراف الثلاثة.

فالإمكانيات المادية والبشرية التي تتوفر بالمؤسسات العقابية لها تأثير كبير على تحقيق الغرض من تشغيل المحكوم عليهم، وغيابها يجعل من العمل أليا مرهقا لا يصل إلى المستوى المطلوب.

كما أن وجود استعداد نفسي وجسدي لدى المحكوم عليه من أجل أداء العمل وتحقيق نتائجه، له دور مهم في إعادة تأهيله، إذ لا يمكن للمؤسسة العقابية أن تقوم بالدور لوحدتها مهما سخرت من إمكانيات إن لم يكن للمحكوم عليه استعداد وفهم ووعي لدور العمل والغاية من أدائه لأن هذا الوعي يساعده على القيام بالعمل والاستفادة منه قدر الإمكان.

كما أن توعية المجتمع بأهمية الأثر التأهيلي للمحكوم عليه يساعد في تقبله لهذا الأخير بعد الإفراج عنه، ذلك أن غالبية المجتمعات تعتقد بعدم أهمية الأثر التأهيلي مقابل الأثر العقابي، وبالتالي لا أهمية لعمل المحكوم عليه في نظرهم.

المطلب الأول: معوقات تتعلق بالمؤسسة العقابية.

هذه المعوقات منها ما يتعلق بطبيعة المؤسسة ذاتها، حيث أن بعض المؤسسات العقابية لا تصلح لتطبيق العمل وذلك بسبب نوعية هذه المؤسسات أو أهدافها أو طبيعتها أو هندستها المعمارية أو موقعها الجغرافي أو عدم وجود أماكن مناسبة ومساحات كافية لممارسة العمل داخل المؤسسة العقابية.

الفرع الأول: تأثير موقع المؤسسة العقابية على العمل.

لموقع المؤسسة العقابية وبنائها الهندسي أهمية كبيرة في تهيئة الظروف المناسبة للعملية الإصلاحية، كما أن لسوء اختيار موقعها آثار سلبية، وقد ينتج عنه اختصار أو حذف بعض البرامج الإصلاحية فيها مما يجعل العملية الإصلاحية مشوبة بالنقص.¹ ومن بين البرامج الإصلاحية الأكثر تأثراً بموقع المؤسسة وطريقة بنائها هي برامج العمل، لأن تشغيل المحكوم عليهم يستلزم وجود بناء مدروس بشكل جيد يحتوي على مرافق لممارسة العمل في حالة كان العمل يتم داخل مبنى المؤسسة العقابية، كما يتطلب توفر مساحات كافية وخصائص معينة في حالة ممارسة العمل في البيئة المفتوحة.

وهناك عدة اعتبارات يجب مراعاتها عند اختيار موقع المؤسسة العقابية منها صلاحية المكان الذي تقام عليه لتخصصها². فمؤسسات البيئة المفتوحة المخصصة للإنتاج الزراعي يجب أن تقام على أراضٍ صالحة لزراعة المنتجات المراد زراعتها، ويجب أن يكون المناخ و التربة مناسبين لذلك إضافة إلى توفر المساحات الكافية التي تتيح الزيادة في كمية وأنواع المحاصيل.

كما ينبغي أن تكون هذه المؤسسات قريبة من مراكز الخدمات والمرافق العامة وطرق المواصلات. وفي الوقت نفسه يشترط أن يتم اختيار موقع نموذجي للمؤسسة العقابية، بحيث لا تقام داخل المدن والمراكز الحضرية والمناطق الأهلة بالسكان.³ وإنما يجب أن يكون خارج المدن للحصول على مؤسسة ذات سعة عقابية معقولة تستوعب إمكانية التوسع في المستقبل، ومثل هذا الموقع يوفر ظروف العمل المناسبة للمحكوم عليه وكذلك يوفر جواً مريحاً داخل المؤسسة مما يؤثر إيجابياً على نفسية المحكوم عليه، ومن ناحية أخرى يجعل

¹ - رجب علي حسين، المرجع السابق، ص 90.

² - سمير الجزوري، أسس تقويم المؤسسات العقابية، الحلقة العربية الثانية للدفاع الاجتماعي، القاهرة، 1970، ص 185.

³ - عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 96

هذا الموقع الهروب من السجن و الإخلال بنظام المؤسسة عن طريق الاتصال بأشخاص خارج السجن أمرا عسيرا.¹

لا يقصد بكون المؤسسات العقابية خارج المدن، أن تكون بالضرورة بعيدة عن المراكز الحضرية وخطوط المواصلات، لذلك يجب أن لا تقام المؤسسات العقابية في المناطق النائية، وإنما ينبغي أن تكون قريبة من المراكز الحضرية و خطوط المواصلات لكي يكون الاتصال معها سهلا ومتاحا، لأن البعد عنها يعني حرمان المؤسسة من الخدمات التي تقدمها المرافق الهامة في المراكز الحضرية كالكهرباء والمياه الصالحة للشرب و المجاري و خدمات البريد والخدمات العصرية، وغياب هذه الخدمات يؤثر سلبا على قدرة المؤسسات العقابية على تطبيق برامج التأهيل.² ومن ناحية أخرى يؤثر البعد عن المرافق الحضرية على قدرة السجن على تقبل العملية الإصلاحية، لأنه يحرمه من زيارة نويه في المؤسسة العقابية وبذلك يفقد التواصل الأسري الذي يعد عاملا مساعدا ومهما في رفع الروح المعنوية والارتياح النفسي له، ومن ثم زيادة رغبته في تقبل البرامج و الامتثال لها.

يجب اختيار الموقع تبعا للنشاط الذي ستنتم ممارسته به، كما ذكر سابقا، وتبعا لصنف المحكوم عليهم الذين يتواجدون به، فالمؤسسات والمراكز المخصصة للأحداث يجب أن تكون غنية بالمناظر الطبيعية، وتحتوي على الوسائل والتجهيزات التي تفيد الحدث في عملية التأهيل.³ واختيار الموقع الجيد للمؤسسة العقابية ضرورة تملئها متطلبات إعادة التأهيل ولا يعني ذلك توفير رفاهية زائدة للمحكوم عليهم وإنما محاولة جعل المؤسسات العقابية في الموقع المناسب في الإطار الذي يسمح بأداء وظيفتها فهي لم تعد مجرد أماكن للحجز بل أصبحت مؤسسات تعنى بأداء وظيفة أساسية تتمثل في إصلاح منحرفين وإعادتهم إلى إتباع السلوك السوي. ولذلك فإنه في حالة بناء مؤسسة عقابية في موقع لا

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 208.

² - رجب علي حسين، المرجع السابق، ص 90 .

³ - المرجع نفسه، ص 91.

تتوفر فيه الشروط المذكورة سيؤدي ذلك إلى عدم تطبيق العمل بالشكل المطلوب خاصة بالنسبة للأعمال التي يشترط أن تكون في بيئة معينة.

الفرع الثاني: تأثير البناء العمراني للمؤسسة العقابية على العمل.

هناك علاقة بين مبنى المؤسسة العقابية وكفائتها في تطبيق البرامج الإصلاحية بصورة سليمة، فخصائص بناية المؤسسة وتصميمها تقرر مدى توفر هذه الكفاية، ومن الثابت علمياً وجود علاقة وثيقة بين كل من سلوك و تصرفات الجهاز الوظيفي في المؤسسة العقابية واستجابة نزلائها للبرامج الإصلاحية، وبين العناصر المادية المحيطة بهم من أبنية و ساحات و منشآت أخرى يتكون منها المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسات العقابية.¹

وتتجسد هذه العلاقة بإعطاء تصميم المؤسسة وبنائها انطباعاً عاماً للجهاز الوظيفي الذي يعمل فيها عن عملهم بداخلها، فإن كان مبنى المؤسسة ذا أسوار عالية ويحيط به أسلاك شائكة فيكون جل اهتمامهم تأمين حجز السجنين وعدم فسح المجال لهروبهم، مما يجعل اهتمامهم بجوهر عملية التأهيل والإصلاح معدوماً أو قليلاً (وتتطبق هذه الأوصاف على مؤسسات البيئة المغلقة، ذلك لأنها تضم مجرمين خطرين يخشى على المجتمع منهم). وينبغي أن تتضمن مباني المؤسسات العقابية أماكن مستقلة للعمل والسكن وغيرها من المرافق الضرورية للحياة داخل المؤسسة العقابية، مثل قاعة مطالعة...².

وفي النظم العقابية القديمة، لم يظهر أي اهتمام بالبناء العمراني ومواقع السجون، إذ أنه وكما ذكر في التطور التاريخي للسجون، لم تكن تشيد لها مباني خاصة ولا تخضع لأي شروط، لأن المباني المستخدمة كسجون كانت تقتصر على الحصون والقلاع القديمة المهجورة أو في أقبية تحت الأرض، ولأن السجن آنذاك لم يكن يهدف سوى للإيلام فلم يكن أمراً ضرورياً الاهتمام بمباني السجون أو هندستها.

¹ - عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 89.

² - رجب علي حسين، المرجع نفسه، ص 92.

أما في العصر الحديث ومع التطور الذي شهدته النظم العقابية، والذي انعكس على السجون، تغير الوضع خاصة بجهود بعض المفكرين الذين اهتموا بالعلاقة بين شكل السجن وبنائه، و تحقيق الأغراض الحديثة للعقوبة، ومن بين النظم التي ظهرت في هذا المجال النمط المعماري الذي يرمز إلى ظهور السجون الحديثة والذي يعرف بـ: (بانوبتيكون panopticon) وهو إسم مشتق من كلمتين: (opticon) وتعني المراقبة و (pan) أي الكل، وهو نوع من السجون قام بتصميمه الفيلسوف الإنجليزي والمنظر الاجتماعي (جيرمي بنتام) في عام 1785، حيث يقوم هذا التصميم على السماح لمراقب واحد بمراقبة جميع السجناء دون أن يكون هؤلاء قادرين على معرفة ما إذا كانوا مراقبين أم لا، ويقوم هذا النظام على فكرة زرع الوهم لدى السجناء بأنهم مراقبون جميعهم في الوقت نفسه لضمان عدم خرقهم للنظام. وقد وصف المفكر (بنتام) تصميم (البانوبتيكون) بأنه طريقة جديدة للحصول على قوة العقل، وفي وقت لاحق ألهمت فكرة (البانوبتيكون) -كرمز للقوة غير المرئية- مفكرين و فلاسفة آخرين أمثال ميشيل فوكو (Michel Foucault)، نعوم تشومسكي (Noam Chomsk) زيغمونت بومان (Zygmunt Bauman) والكاتب البريطاني جورج أورويل (George Orwell).¹

والبانوبتيكون هو بناية أسطوانية، يتوسطها فناء وفيه برج بنوافذ ذات فتحات واسعة تطل على الغرف الموجودة في البناية. عرض كل غرفة منها يساوي عرض البناية، ولها نافذتان واحدة داخلية تطل على البرج الموجود في الفناء، والأخرى خارجية تسمح بدخول ضوء الشمس، وبهذه الطريقة يكفي أن يكون هناك شخص واحد في البرج ليراقب جميع الأشخاص الموجودين في الغرف. وبهذا المعنى يصبح هذا السجن نموذجاً رمزياً لجميع مؤسسات الضبط في القرن 19 من مدارس ومصانع وثكنات ومستشفيات، والتي تتمثل وظيفتها الأساسية في إنتاج أفراد خنوعين وطيعين، والمقابل بنفس المعنى الرمزي للبانوبتيكون المراقبة الاجتماعية الحديثة، حتى وإن لم تظل حبيسة المؤسسات و أسوارها، فهي تراقب المجتمع ككل، لا بل إنها تجعل المجتمع هو رقيب لذاته.²

¹ - www.ar.wikipedia.org: تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/02 الساعة 18:26

² - Ibid.

وقد اتخذ ميشيل فوكو (Michel Foucault) في مقالته المراقبة والمعاقبة البانوبتيكون كنموذج و شكل للسلطة في المجتمع المعاصر، لأن هذا النموذج من السجون يحاكي شكل السلطة التي لم تعد تهبط على المجتمع من الأعلى ولكنها تخترقه من الداخل بواسطة سلسلة من علاقات قوى متعددة والتي تراقب بشكل خفي ولا تراقب.¹ هذا نموذج من عدة نماذج أظهرت تأثير البنايات ونظام الحراسة المتبع على أداء وسلوك المحكوم عليهم. حيث اعتمد هذا النظام على المراقبة الدائمة والمستمرة بشكل خفي مع انعدام الثقة بالمحكوم عليهم وقد لعب شكل البناء الهندسي لهذه السجون دورا مهما في تحقيق الغرض الذي وجدت من أجله.

وبتطور النظم العقابية ظهرت أنماط أخرى للسجون تختلف باختلاف أغراضها، فمؤسسات البيئة المغلقة لها شكل ونظام خاص لأنها تضم مجرمين خطرين ومحكوم عليهم بعقوبات طويلة المدة، في حين أن مؤسسات البيئة المفتوحة تقل فيها وسائل الحراسة وتكون مبانيها أقرب إلى مباني المؤسسات العادية.

ومن الاعتبارات المهمة التي يجب مراعاتها عند بناء المؤسسة العقابية الحديثة، هي أن تكون من السعة بشكل يمكن من خلاله الفصل بين جميع فئات المحكوم عليهم، ويجب أن لا يتجاوز عدد السجناء الحد المقبول و الممكن استيعابه في المؤسسة، لأن العدد الزائد سيشكل عبئا على الجهاز الوظيفي و الهيكل المادي للإصلاح.² وعلى الرغم من تزايد أعداد المؤسسات العقابية في مختلف الدول منها الجزائر، إلا أن هذه الشروط لا تتوافر كلها في جميع الأحوال، فهناك مؤسسات عقابية تعاني اكتظاظا يؤثر سلبا على تحقيق أغراض العقوبة.

ويظهر حجم تأثير مباني المؤسسات العقابية بوضوح في ظاهرة اكتظاظ هذه المؤسسات، حيث أنه من أهم أسباب اكتظاظ المؤسسات العقابية كون مبانيها لا تساعد على

¹ - تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/02 الساعة 18:26: www.ar.wikipedia.org

² - رجب علي حسين، المرجع السابق، ص 93.

تطبيق برامج إعادة تأهيل المحبوسين، من حيث حجمها و شكلها وهندستها، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات العقابية القديمة التي لا تستجيب عموما للمقاييس الدولية المعتمدة في الهندسة المعمارية العقابية الحديثة، والتي لا تتوافق في تصاميمها وطبيعة هياكلها مع خصوصيات الوظائف المطالبة بأدائها في عصرنا هذا¹.

وفي الجزائر هناك حوالي 128 مؤسسة عقابية، من بينها 31 مؤسسة قديمة بنيت قبل سنة 1900 و 29 منها بنيت ما بين 1900 و 1962 بينما يبلغ عدد المؤسسات التي بنيت بعد الاستقلال حوالي 68 مؤسسة، أغلبها مؤسسات للوقاية بطاقة استيعاب ضعيفة.

ومن أهم ما يميز المؤسسات العقابية التي بنيت خلال الحقبة الاستعمارية أنها شيدت لتحقيق أغراض أمنية بحتة، تضمن بقاء السجناء داخل الأسوار والتصدي لكل محاولة فرار محتمل، أي أنها شيدت بأسلوب معماري عقابي لا يعطي اعتبارا للقيم الإنسانية ولإمكانية تأهيل المحبوس وذلك لكونها استخدمت من قبل المستعمر في تعذيب وعزل المعارضين له. أما المؤسسات العقابية التي بنيت بعد الاستقلال، فقد شيدت في غياب هندسة معمارية تحدد طبيعة وشكل الهيكل الذي ستكون عليه المؤسسة، بل إن البعض منها أنجز بشكل يقارب أنماط المدارس ومراكز التكوين متجاهلا متطلبات السجن الأساسية، كما أن البعض منها لا يتوفر على الضروريات الأمنية، فضلا عن كونها تقع عموما داخل النسيج العمراني للمدينة و تقتصر بناياتها على قاعات للحبس وزنانات للعزل خالية من بقية الفضاءات الضرورية الأخرى، وما هو موجود يتميز بالضيق وانعدام المطابقة مع متطلبات تصنيف المحبوسين إضافة إلى سوء التوزيع الجغرافي².

وظاهرة اكتظاظ المؤسسات العقابية لها العديد من التأثيرات السلبية التي من بينها:

1- تلوث الهواء ورداءة التهوية مما يؤدي إلى إصابة المحبوسين بأمراض في الجهاز

التنفسي.

¹ - عمر خوري، المرجع السابق، ص 373.

² - المرجع نفسه.

2- تدني مستوى النظافة بسبب عدم القدرة على تلبية حاجات المحبوسين من النظافة.

3- كثرة الصراعات والعنف والمشاجرات بين المحبوسين بسبب انتهاك الحياة الخاصة لبعضهم.

4- عرقلة برامج إعادة تربية المحبوسين داخل المؤسسة العقابية بسبب ضيق القاعات و الأجحة ونقص الإمكانيات البشرية.¹

ويعد العمل من بين أكثر البرامج تأثيراً باكتظاظ السجون، ذلك أن الأعداد الكبيرة للمساجين تحول دون إتاحة الفرصة لجميعهم للاستفادة من العمل، خاصة في ظل نقص الإمكانيات والآلات، وبذلك لا يؤدي العمل الغرض الأساسي له.

وتظهر بوضوح مشكلة اكتظاظ المؤسسات العقابية وتأثيرها على أداء البرامج الإصلاحية بالنظر إلى بعض الإحصائيات التي تشير إلى أن المؤسسات العقابية في الجزائر توفر لكل محبوس 1.68 متر مربع للحركة فقط، مقارنة بالمعيار الدولي المعمول به وهو 12 متر مربع.² وإجمالاً تؤثر الأعداد الكبيرة للمساجين في المساحات المحدودة بشكل سلبي على تطبيق برامج التأهيل كلها كما يمتد تأثيرها إلى الجانب الصحي والنفسي لهم.

ويعترض تنظيم العمل صعوبات كثيرة تتميز بطابع مادي في الغالب، ومن ثم يكون من الضروري إيجاد تنظيم ملائم للعمل لتحقيق فيه أغراضه. فأغلب أبنية السجون تفتقر إلى أماكن تتسع لآلات الصناعة الحديثة وتتهياً فيها الظروف المناسبة لأداء العمل وفق الأساليب الفنية المطبقة في الصناعة خارج السجن. و التغلب على هذه الصعوبات يقتضي إنشاء أبنية حديثة للسجون تتضمن الأماكن الملائمة للعمل³.

¹ - عمر خوري، المرجع السابق، ص 374 و 375.

²-المرجع نفسه، ص 371.

³-محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 162.

المطلب الثاني: معوقات تتعلق بنوعية العمل المقدم ونمط تسييره.

هناك عوامل تحول دون تطبيق أمثل لتشغيل المحكوم عليه وهي ترجع بالأساس إلى نوعية العمل المتوفر في المؤسسة العقابية، حيث أن الكثير من الحرف المقدمة للمحكوم عليهم قد لا تتناسب مع الحرف المطلوبة في المجتمع¹، فيبقى المحكوم عليه يمارس عملاً لن يجد له مثيلاً في المجتمع عند خروجه من المؤسسة، وهنا تضيع تلك الخبرات التي اكتسبها. لذلك ينبغي أن تكون الأعمال المطبقة بالمؤسسة تتناسب مع تلك الموجودة في المجتمع والبيئة التي جاء منها المحكوم عليه كما سبق التطرق إليه في عناصر العمل.

أيضاً هناك أعمال قد لا تتناسب مع اختصاصات المحكوم عليهم وخصوصياتهم، زيادة على ذلك فإن مستوى العمل في حد ذاته قد لا يتناسب مع رغباتهم و طموحاتهم، خاصة عندما يكون مستوى التكوين والعمل داخل المؤسسة العقابية أدنى و بعيداً عن مستوى التدريب خارجها و بذلك يشعر المحكوم عليهاً الجهد الذي بذله سيضيع سداً².

كما أن بعض المحكوم عليهم قد يقضون معظم أوقاتهم في الأعمال اليومية الروتينية مثل الطبخ و التنظيف دون أن يكون لديهم أي ميول تجاه مهنة معينة. وقد تنقضي فترة عقوبتهم و يغادرون المؤسسة غير مؤهلين لممارسة عمل منتج، وهو خطأ يعود إلى إدارة المؤسسة وأسلوب تقسيمها للأعمال، إذ يجب أن يمنح كل محكوم عليه فرصة في التكوين و العمل في عمل يميل إليه و يتوافق مع قدراته، مع منحهم فرصة للتكوين في عمل منتج في حدود الأعمال والفرص الممكنة و المتاحة.

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 162.

² - المرجع نفسه.

الفرع الأول: المعوقات المتعلقة بإدارة و تسيير المؤسسات العقابية.

إن طريقة تسيير و إدارة المؤسسات العقابية مهمة جدا في نجاح آليات إعادة التأهيل، فهي تعكس نظرة و رؤية القائمين عليها للعمل، لأن طبيعته و نوعية العنصر البشري القائم على شؤون المؤسسة العقابية هو من الدعائم الإنسانية لنجاح مهام ووظائف هذه المؤسسة ومن أهم النقاط التي يجب التركيز عليها في هذا المجال :

1- درجة القناعة لدى القائمين على المؤسسات الإصلاحية من جدوى العمل في العملية الإصلاحية التأهيلية التهديبية. وهو عامل مهم بنفس أهمية عامل إقناع المحكوم عليه ذاته بجدوى العمل الذي يمارسه، لأن الموظفين بالمؤسسة العقابية (سواء مديرها أو العاملين بها) إذا اقتنعوا بأهمية ودور العمل كآلية للإصلاح وإعادة التأهيل أشرفوا على أدائه باحترام القواعد المنظمة له في إطار السياسة العقابية الحديثة، أما إذا كانت نظرهم للعمل على أنه عقوبة فستكون معاملة وتكليفهم للمحكوم عليهم بالعمل على هذا الأساس.

2- درجة ومستوى الاهتمام بموضوع تشغيل المحكوم عليهم، وهو الذي يحدد الفرق بين العمل الاحترافي الهادف والعمل الروتيني الذي يهدف إلى مجرد سد الفراغ و تطبيق النصوص و اللوائح. فكلما كان العمل من النوع الذي يساعد المحكوم عليه في تطوير مهاراته كان فعالا وأعطى نتائج إيجابية، أما إذا كان عكس ذلك كأن يكون من صنف الأعمال الروتينية الغير منتجة والتي تمارس بطريقة روتينية دون تطوير في أساليب استخدامها، فسيكون تأثيرها ضعيفا على إصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه.

3- تجنب سلبيات كثيرة تؤثر على العمل مثل التداخل في الاختصاصات و الهروب من المسؤولية، هذه الإشكالية الموجودة داخل الكثير من المؤسسات الإصلاحية يكون لها تأثير على فشل العمل.

4- توفير عدد كاف من المختصين و المحترفين في بعض التخصصات التي تتناسب تطلعات المحكوم عليهم و تتناسب مع الحرف المطلوبة في المجتمع.

5- الاستعانة في وضع البرامج الاحترافية للعمل بمختصين و خبراء من خارج المؤسسة العقابية¹. ويتعين على المؤسسات العقابية تفادي هذه السلبيات من أجل تحقيق الأغراض الأساسية للعمل، إذ أن معوقات تحقيق هذه الأغراض غالبا ما ترتبط بأسلوب التنفيذ والقائمين عليه.

الفرع الثاني: معوقات سببها صعوبة التنظيم.

تنشأ الصعوبات الخاصة بالتنظيم من طبيعة الظروف التي يتم فيها عمل المحكوم عليه وتأثير عوامل عدة مثل حفظ الأمن وطبيعة ونوعية العمل والاستعدادات المختلفة للمحكوم عليهم، وطرق العمل والوسائل والمعدات المتوفرة والطاقم البشري المشرف على تنفيذ العمل. وأي خلل أو نقص في هذه العوامل وغيرها يؤثر سلبا على سير برامج العمل. بالإضافة إلى ذلك هناك عوامل أخرى تؤثر في هذا الميدان، من بينها عدم اقتناع بعض القائمين على المؤسسات العقابية بجدوى تشغيل المحكوم عليهم وهو ما يشكل عائقا كبيرا أمام تنفيذ الكثير من برامج العمل، و يؤثر سلبا على التنظيمات المعتمدة عندما تنقل إلى الجانب التنظيمي الميداني. وكذلك عدم اقتناع المحكوم عليهم بجدوى العمل وإيمانهم بعدم وجود فرص عمل بعد خروجهم من المؤسسة².

إضافة إلى ما ذكر، هناك الكثير من الانتقادات التي وجهت إلى عمل المحكوم عليهم تتعلق بصعوبة تنظيمه، وترجع هذه الصعوبة إلى الظروف التي يتم فيها ذلك العمل سواء ما تعلق منها بقيود حفظ النظام أو وسائل التنفيذ أو بأماكن التنفيذ. ذلك أن قيود حفظ النظام قد تحول في بعض الحالات دون مزولة بعض الأعمال على الوجه المألوف، كما أنه كثيرا ما تستخدم المؤسسات العقابية وسائل غير حديثة بالإضافة إلى صعوبة استيعاب تلك المؤسسة لكل أنواع العمل التي يجب أن تتاح لجميع النزلاء.

¹ - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 163.

² - المرجع نفسه، ص 165.

إلا أن هذا النقد الأخير يرد عليه بالقول أنه إذا كانت قيود حفظ النظام لا تسمح بمزاولة بعض الأعمال بسبب طبيعتها أو لقلّة إمكانيات المؤسسة، فإنه يمكن توفير عمل مشابه لتلك الأعمال التي كان يزاولها المحكوم عليهم قبل دخولهم المؤسسة العقابية. ولذلك فإن الحل الأمثل والذي اعتمده الكثير من الدول هو تنوع العمل داخل المؤسسات العقابية و اشتماله على عدة مهن¹، تتيح فرص أكبر للمحكوم عليهم لاختيار أعمال تناسبهم.

المطلب الثالث: معوقات تتعلق بالمحكوم عليه.

يتأثر المحكوم عليه بعدة عوامل وظروف تحول دون استفادته من العمل الذي يؤديه بالشكل المطلوب، وقد ينتج عن هذه الظروف آثار سلبية تمتد إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه والعودة إلى الحياة الاجتماعية بعض هذه العوامل يتمثل في الحالة النفسية والاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها المحكوم عليه بعد خروجه من المؤسسة العقابية.

الفرع الأول: القدرات الجسدية والحالة النفسية للمحكوم عليه.

غالبا ما يلجأ المفرج عنهم بعد انتهاء العقوبة إلى أعمال تتصف بالمشقة وتتطلب جهدا بدنيا قد لا يتوفر في بعضهم، خاصة بعد سنوات السجن الطويلة التي تترك آثارا سلبية من الناحية الصحية كضعف البصر، أو تشنج و اضطراب في الحركات وكل ذلك يعكس درجة الرعاية الصحية التي كانوا يحظون بها، وهو ما يشكل عائقا أمام ممارستهم عملا يضمن لهم مصدر رزق خلال فترة ما بعد الإفراج عنهم.

وبالنسبة للجانب النفسي، يعاني المحكوم عليهم بعقوبة سالية للحرية لفترة طويلة أو قصيرة من آثار هذه العقوبة خاصة من الناحية النفسية، وينعكس ذلك على قدراتهم على الاندماج في الحياة الاجتماعية مجددا، و بالأخص قدراتهم على التواصل مع الآخرين أو اجتياز مقابلة عمل بنجاح، وهذه الاضطرابات تؤثر بشكل كبير على إيماءات وتعابير

¹- فتوح عبد الله الشاذلي المرجع السابق ص 540.

الشخص وتجعله يفقد لغة التواصل المشتركة، وهو الأمر الذي يثير الشكوك حول قدرته على النجاح في أداء عمل خاصة تلك الأعمال التي تتطلب تعاملًا خاصًا مع الزبائن¹.

وبالرغم من كل الإمكانيات المادية المتاحة والكوادر الطبية التي تسخرها الإدارة العقابية لعلاج المحكوم عليه نفسيًا، ومتابعة التأهيل النفسي لهم خلال فترة تواجدهم بالمؤسسات العقابية لتخفيف آثار سلب الحرية عليهم، فإن ذلك لن يمنع تأثرهم من تداعيات البقاء في السجن من الناحية النفسية خاصة بالنسبة للمجرمين المبتدئين.

الفرع الثاني : الجانب الاقتصادي والاجتماعي.

يؤثر الوضع الاقتصادي على عمل المحكوم عليهم سواء داخل المؤسسات العقابية أو بعد خروجهم منها، إذا أن الكثير من الدول تشهد معدلات بطالة عالية داخل السجون، الأمر الذي يحول دون تطبيق أمثل لآليات إعادة التأهيل، ويمكن تفسير معدلات البطالة التي تشهدها بعض المؤسسات العقابية بالظروف الاقتصادية، وتفاقم عواقب الأزمة الاقتصادية داخل السجن، كذلك حركة السجناء الغير منتظمة التي تشهد دخول وخروج أعداد من السجناء في أوقات مختلفة الأمر الذي يجعل من فرص الشغل تتراوح بين الشغور والندرة².

وبعد انتهاء فترة العقوبة ومغادرة المؤسسة العقابية، عادة ما يجد المفرج عنهم صعوبة في بداية عمل من الصفر، إذ أن ذلك يتطلب توفر الحد الأدنى من متطلبات العمل و مواد الأولية مثل محل عمل وعنوان ثابت ووسائل الاتصال ووسائل العيش مع رأس مال بسيط كبداية لعمل خاص به³، خاصة بالنسبة لمن تعلموا حرفة في السجن وأرادوا ممارستها بعد الإفراج عنه، ومن أجل ذلك تقرر القوانين بضرورة الاحتفاظ بجزء من أجر السجن

¹ - Champpenal.revus.org : Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit, p 7.

² - www.gip-recherche-justice.fr: op.cit, p 27.

³ -Ibid.

العامل لأن ذلك يساعده على ممارسة عمل أو حرفة بعد خروجه من السجن، إلا أن ذلك لا يكفي في كثير من الحالات خاصة عندما يكون المحكوم عليه لم يعمل لفترة طويلة.

كما أن هناك عدة عوامل اجتماعية تؤثر في المحكوم عليه، وتحول دون اندماجه في العمل والبيئة الاجتماعية ككل بعد الإفراج عنه، من بينها أن يجد نفسه وحيدا دون عائلة أو أصدقاء في قطيعة تامة مع المتغيرات الجديدة للحياة الحرة. كما أنه كثيرا ما يتعرض للرفض من قبل المجتمع، ليس فقط نبذه بسبب سلوكه الإجرامي، بل أن الكثير من أفراد المجتمع يرفضون أسلوب تأهيل المحكوم عليهم وتشغيلهم داخل السجن على اعتبار أن أسلوب الردع أولى من إعادة التأهيل.

الفرع الثالث: تأثير المجتمع.

من أجل إيجاد حلول لبعض المعوقات، ومساعدة المحكوم عليه ليندمج في المجتمع مجددا، هناك ثلاث جوانب أساسية ينبغي التركيز عليها تتمثل في: جانب الرعاية الاجتماعية اللاحقة، والرعاية الطبية داخل المؤسسة العقابية، والحفاظ على الروابط الاجتماعية (من خلال الزيارات العائلية) ومن ثم تهيئة المحكوم عليه وتحضيره للخروج من المؤسسة العقابية. كل ذلك من أجل تسهيل الاندماج الاجتماعي له. كما أن الشهادة التي يتحصل عليها المحكوم عليه العامل قبل مغادرته المؤسسة العقابية تمكنه من العمل وإنشاء منصب شغل ذاتي بعد خروجه من السجن¹.

إذ أن تعلم المحكوم عليه عملا داخل المؤسسة وإتقانه ليس كافيا حتى يعود للاندماج مجددا في المجتمع، فهو يصدم برفض هذا الأخير له، ولا يقتصر الأمر على الوضع القانوني للمفرج عنه ورفضه في سوق العمل، بل إن هذا الرفض يمتد إلى معظم أفراد المجتمع، فليس كل أفراد المجتمع يستوعبون أهمية الدور التأهيلي للعمل، بل يرون أن العمل حق للمواطن الصالح وهو أولى به، والاهتمام بمنح المحكوم عليهم فرص عمل سواء داخل أو خارج المؤسسات العقابية يعتبر رفاهية بالنسبة لهم أو مكافأة لهم رغم سوء

1- تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/28 الساعة 13:00 -www.djazairress.com

سلوكهم، ولذلك نجد بعض الآراء التي تعارض تشغيل المحكوم عليهم أو منحهم تسهيلات للعمل بعد الإفراج، وهذا يرجع إلى غياب التوعية بأهمية برنامج التأهيل والإصلاح الذي اعتمده معظم الدول منها الجزائر.

وعلى سبيل المثال في عام 2000 أشارت دراسة استقصائية وطنية أجريت في بريطانيا، أن أغلبية الرأي العام يعارضون تشغيل السجناء. ومن بين الأسباب الرئيسية التي جعلت أفراد المجتمع يفقدون إيمانهم بعقوبة السجن وكذلك تشغيل السجناء، هو كونها غير فعالة في مساعدة السجناء في إصلاح أنفسهم، ونفس الدراسة أثبتت بأن الأغلبية يؤيدون مقولة "أن الأكثرية يخرجون من السجن أسوأ مما كانوا عليه قبل دخوله" ولم يعارض هذه المقولة سوى 14% من المبحوثين، حيث، يرون أن نظام السجن جيد لإعادة تأهيل المجرمين. وفي استطلاع رأي آخر أجري في بريطانيا حول تحديد سبل الحد من الجريمة، طالب 8% من المبحوثين بإيداع المجرمين في السجن. وهذه النسبة القليلة تدل على فقدان الثقة في السجن وفي البرامج المطبقة فيه. ومن أهم أسباب ذلك أن نسبة كبيرة تدعم و تطالب باستخدام عقوبات بديلة. وعند سؤال المبحوثين عن رأيهم في تطبيق عقوبات بديلة عن الحبس مثل المراقبة الالكترونية وغيرها، أجاب معظمهم بالموافقة لأنهم يرون أن السجن يجعل المجرمين أكثر خطورة¹. وهذا يدل على أنه رغم كل الجهود المبذولة لتطوير برامج إعادة التأهيل داخل المؤسسات العقابية فإن ذلك لم يغير من نظرة المجتمع للسجون. إذا لم ير أفراد المجتمع تغييرا ملموسا على المفرج عنهم يجعلهم يقتنعون بجدوى إعادة التأهيل والإصلاح في المؤسسات العقابية. وهناك من يرى بأن توفير العمل للمساجين داخل المؤسسات العقابية ومساعدتهم على إيجاد عمل بعد انتهاء فترة العقوبة، يعد بمثابة توفير نوع من الرفاهية بدلا من تطبيق العقوبة، وأن أفراد المجتمع البطالين أولى بتوفير فرص شغل من المحكوم عليهم، هذه النظرة تشير إلى عدم تقبل فئة من المجتمع لعمل المحكوم عليهم وذلك دليل على انعدام التوعية بخصوص السياسة التأهيلية عامة، والتي تقوم عليها المؤسسات العقابية في الوقت الحاضر.

¹ -Julian-v- Roberts ,op. cit .p16.

المطلب الرابع: معوقات تتعلق بتأثير صحيفة السوابق العدلية.

أن يتعلم المحكوم عليه حرفة ويمارس عملا في فترة أدائه للعقوبة لا يعني بالضرورة أنه سيجد لنفسه مكانا بسهولة في العمل بعد الإفراج عنه، إذ أنه إضافة إلى ما تعانيه غالبية دول العالم ومنها دول العالم الثالث بصفة خاصة من ارتفاع نسب البطالة وقلة فرص العمل، فإن المفرج عنه بالتحديد يواجه صعوبات أكبر في إيجاد وظيفة ثابتة تضمن له مصدر رزق يقيه من الوقوع في الانحراف و الإجرام مجددا. ومن أهم هذه المعوقات سجلات السوابق العدلية التي تظهر كونه مسبقا قضائيا الأمر الذي يؤدي إلى تقليص فرص حصوله على عمل.

الفرع الأول: سجلات السوابق العدلية.

بمجرد أن يقضي شخص ما فترة من وقته في السجن، فإن ذلك يقلل من فرص حصوله على عمل بعد خروجه منه، فهذه الفئة تستبعد تلقائيا من الوظائف التي تقدم عن طريق وكالات التشغيل التي تمتلك الوسائل الخاصة لمعرفة السجلات الجنائية للمتقدمين بطلبات العمل. فلا أحد يمكن أن يخاطر بتقديم شخص له سوابق عدلية لمؤسسة ما بقصد توظيفه. وبنفس الأسلوب تستبعد هذه الفئة من الوظائف المتعلقة بالحكومة والإدارة والمجموعات المهمة في الدولة، فهم يطالبون بتقديم صحيفة السوابق العدلية لأي طالب عمل¹. وهذا الأمر سائد في غالبية الدول، ومرجعه عدم الثقة في المفرج عنه و افتراض عدم أمانته من قبل المجتمع فيستمر وصمه بالجرم الذي ارتكبه لفترة طويلة، الأمر الذي يعيق اندماجه في المجتمع وحصوله على عمل.

¹ - Champpenal.revus .org : Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit, p 7.

وفي القانون الجزائري يعد مسبقا قضائيا كل شخص طبيعي محكوم عليه بحكم نهائي بعقوبة سالبة للحرية، مشمولة أو غير مشمولة بوقف التنفيذ، من أجل جنائية أو جنحة من القانون العام، دون المساس بالقواعد المقررة لحالة العود¹.

واستنادا إلى المواد 618 و 630 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، فإن صحيفة السوابق القضائية تتكون من ثلاث قسائم :

تتضمن القسيمة رقم 01 جميع أحكام الإدانة و القرارات، سواء كانت هذه الأحكام حضورية أو غيابية أو مطعون فيها وكذا المشمولة بوقف التنفيذ. إضافة إلى الأحكام الصادرة تطبيقا للنصوص الخاصة بالأحداث المجرمين و كذا القرارات التأديبية. و تكون القسيمة رقم 02 بمثابة بيان كامل بكل القسائم الحاملة لرقم 01 والخاصة بالشخص نفسه، وتسلم هذه القسيمة إلى أعضاء النيابة العامة وقضاة التحقيق وإلى وزير الداخلية ورؤساء المحاكم لاستخدامها في الحالات التي تتطلب ذلك. بمعنى أن القسيمة رقم 02 تسلم للإدارات والمصالح العامة في حين أن الثالثة تسلم للأشخاص المعنيين بها. وتتضمن القسيمة الثالثة بيانا لأحكام القاضية بعقوبات مقيدة للحرية صادرة عن إحدى الجهات القضائية في جنائية أو جنحة ولا تسلم هذه النسخة إلا للشخص الذي تخصه.

وقد عالجت معظم القوانين من بينها القانون الجزائري مشكلة السوابق العدلية التي تعيق المفرج عنه وتمنع اندماجه في عمل، وذلك بأن أجازت رد اعتبار الجاني بعد الإفراج عنه بعد توفر عدة شروط نصت عليها المواد من 676 إلى 693 من قانون الإجراءات الجزائية.

حيث أن رد الاعتبار الذي نص عليه القانون يمحو في المستقبل كل آثار الإدانة، وما نجم عنها من حرمان من الحقوق حسب نص المادة 676 من قانون الإجراءات الجزائية، وينقسم رد الاعتبار بحسب المادة نفسها إلى قسمين: رد اعتبار بقوة القانون ورد اعتبار قضائي. بالنسبة لرد الاعتبار بقوة القانون، يكون للمحكوم عليه الذي لم يصدر في

¹ - المادة 53 مكرر من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 29 ذو القعدة 1427 الموافق ل 20 ديسمبر 2006، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 84 السنة 43، صادرة بتاريخ 4 ذو الحجة 1427 الموافق ل 24 ديسمبر 2006.

حقه حكم قضائي بعقوبة حبس جديدة، أو عقوبة أخرى أكثر منها جسامة لارتكاب جناية أو جنحة، خلال المهل التي حددها القانون في المادة 677 من قانون الإجراءات الجزائية والمتمثلة في:

- فيما يخص عقوبة الغرامة، بعد مهلة خمس سنوات اعتبارا من يوم سداد الغرامة أو انتهاء الإكراه البدني أو مضي أجل التقادم.
- فيما يختص بالحكم مرة واحدة بعقوبة الحبس الذي لا تتجاوز مدته ستة شهور بعد مهلة عشر سنوات اعتبارا إما من انتهاء العقوبة أو مضي أجل التقادم.
- فيما يختص بالحكم مرة واحدة بعقوبة الحبس الذي لا تتجاوز مدته سنتين أو بعقوبات متعددة لا يتجاوز مجموعها سنة واحدة بعد مهلة خمس عشرة سنة تحتسب كما تقدم الذكر في الفقرة السابقة.
- فيما يختص بالعقوبة الوحيدة بعقوبة الحبس لمدة تزيد على سنتين أو عقوبات متعددة لا يتجاوز مجموعها سنتين بعد مضي مهلة عشرين سنة تحتسب بالطريقة نفسها. ويرد الاعتبار بقوة القانون لكل محكوم عليه بعقوبة الحبس أو الغرامة مع إيقاف التنفيذ، وذلك بعد انتهاء فترة اختبار خمس سنوات إذا لم يحصل إلغاء لإيقاف التنفيذ¹.
- أما رد الاعتبار القضائي فهو يشمل مجموع العقوبات الصادرة التي لم يحصل محوها عن طريق رد اعتبار سابق أو بصدور عفو شامل².
- ولا يجوز أن يرفع إلى القضاء طلب رد اعتبار سابق أو بصدور عفو شامل. وهناك شروط وضعها القانون لتقديم طلب رد اعتبار قضائي من بينها:
- لا يجوز تقديم طلب رد الاعتبار إلا من طرف من حكم عليه، فإذا كان محجورا عليه فمن طرف نائبه القانوني. وفي حالة وفاة المحكوم عليه يمكن لزوجه أو أصوله أو فروعه تتبع الطلب في مهلة سنة اعتبارا من الوفاة³.

¹- المادة 678 قانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق.

²- المادة 679، المرجع نفسه.

³- المادة 680، المرجع نفسه.

- لا يجوز تقديم طلب برد الاعتبار إلا بعد مرور ثلاث سنوات. وتزداد هذه المهلة إلى خمس سنوات بالنسبة للمحكوم عليهم بعقوبة جنائية. وتبتدئ هذه المهلة من يوم الإفراج عن المحكوم عليهم بعقوبة مقيدة للحرية ومن يوم سداد الغرامة بالنسبة للمحكوم عليهم بها¹.

- وبالنسبة للمحكوم عليهم الذين يكونون في حالة عود قانوني، أو الذين يحكم عليهم بعقوبة جديدة بعد رد اعتبارهم، لا يجوز لهم أن يقدموا طلبا برد الاعتبار إلا بعد مضي مهلة ستة سنوات من يوم الإفراج عنهم. وإذا كانت العقوبة الجديدة لجناية، ترفع فترة الاختبار إلى عشر سنوات².

إضافة إلى شروط أخرى تقضي بوجوب تقديم المحكوم عليه إثباتا بالوفاء بالديون أو التعويضات أو المصاريف القضائية المترتبة عليه، أو إثبات إبرائه منها³.

إجمالاً هذه هي حالات وشروط تقديم رد الاعتبار بقوة القانون أو بحكم القضاء، والملاحظ أن فترة الاختبار التي تسبق منح رد الاعتبار تزداد في حالات العود وارتكاب جنايات جديدة، وذلك لأن المحكوم عليه يكون قد أثبت أنه ليس أهلاً للثقة ولم يستفد من التأهيل الذي تلقاه في العقوبة الأولى، وبالتالي لن يمنح رد اعتبار جديد بسهولة.

وبما أن المحكوم عليه المنتهية عقوبته لا يمكنه ممارسة عمل من الأعمال في مؤسسات عمومية أو خاصة لمدة قد تطول إذا لم يكن له حق الاستفادة من رد الاعتبار، فإنه سيلجأ إلى أي عمل حر إذا استطاع أن يحظى بالقبول فيه، وإذا كان يتمتع باللياقة الجسدية أو المؤهلات اللازمة لأداء ذلك العمل، وإذا لم يتمكن من ذلك فسيبقى في حالة بطالة قد تطول وتساعد على عودته للإجرام مجدداً.

¹ - المادة 681، من قانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق.

² - المادة 682، المرجع نفسه.

³ - المادة 683، المرجع نفسه.

الفرع الثاني: بعض الحلول لإشكالية عمل المسبوقين قضائياً.

إن برامج إعادة التأهيل التي استفاد منها المحكوم عليه في فترة سلب الحرية لا يمكن معرفة أثرها الحقيقي بدقة ومدى فعاليتها إلا بعد أن ينال حريته ويندمج في المجتمع من جديد. وفي أغلب الحالات لا يتحقق ذلك لعدة أسباب من بينها نظرة المجتمع السلبية له. إضافة إلى عدم تمكنه من الاستفادة من وظيفة بسبب عدم حصوله على رد اعتبار وذلك لفترة معينة من الزمن قد تطول، مع عدم توافر إمكانيات مادية لديه ليبدأ عملاً خاص به. كل ذلك يحول دون استفادته من عمل يكسب به رزقا و يعرضه لمخاطر الرجوع إلى الجريمة و الانحراف مجدداً.

ولم يغفل المشرع الجزائري عن هذا الإشكال، بل اهتم بفئة المحكوم عليهم المنتهية عقوبتهم لتمتد سياسة التأهيل إلى خارج أسوار المؤسسات العقابية، وذلك من خلال عدة إجراءات من بينها منح المحكوم عليهم حق الاستفادة من قرض مصغر تقدمه الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر " أنجام " وذلك بعد انقضاء عقوبتهم. وقد تم تطبيق هذا البرنامج على أرض الواقع حيث استفاد نزلاء المؤسسات العقابية الشباب من 1500 قرض مصغر إلى غاية نهاية سنة 2014، وهم من بين الشباب الذين استفادوا من تكوين و مارسوا حرفاً مختلفة من رسم ونقش على الأواني والخشب وغيرها من الحرف في المؤسسات العقابية. ويشترط في هذا النظام أن لا تتجاوز قيمة المشروع 1 مليون دينار جزائري. على أن يدفع هؤلاء الشباب ما مقداره 1% من الكلفة الإجمالية للمشروع، كما يستفيدون من امتيازات أخرى، منها شهادة تمنح للشباب المنتهية عقوبته تساعده على استخراج السجل التجاري الذي يمكنه من ممارسة نشاط ذي طابع تجاري، إضافة إلى امتيازات جبائية من أجل تسهيل إعادة إدماج المحكوم عليهم¹.

وفي هذا السياق كشف المدير العام للموارد البشرية على مستوى وزارة العدل لدى إشرافه على افتتاح الصالون الوطني السادس لمنتجات اليد العاملة العقابية بقصر المعارض

1- تاريخ الدخول إلى الموقع: 2017/03/02 الساعة 13:00 www.djazair.com

بالصنوبر البحري الجزائر العاصمة) الذي تم في الفترة الممتدة من 27 إلى 29 أبريل 2015) بأن التجربة الميدانية أثبتت نجاعة التكوين المهني الذي يستفيد منه المحكوم عليه داخل السجن، من خلال نشاطات تكوينية داخل ورشات متعددة (النجارة تربية النحل الصناعات التقليدية الخياطة الحلاقة وحتى الإنتاج الفلاحي وغيرها من النشاطات) وقال أن كل المنتجات ترقى إلى الحصول على شهادة الجودة العالمية "إيزو". وأشار ذات المسؤول أن هذه التكوينات من شأنها أن تساهم في الوقاية من الجريمة و إصلاح الشباب المنحرف. فهناك حوالي 30 إلى 40 ألف سجين يتم تكوينهم سنويا داخل المؤسسات العقابية ويحصلون على شهادات عمل معترف بها فيما تتم عملية مرافقتهم إلى سوق الشغل من خلال توجيههم إلى حلقات أخرى في إطار سياسة إعادة الإدماج من خلال منحهم القروض المصغرة للبدء في مشاريعهم.

- وعن أهمية استفادة المحكوم عليهم من العمل والتكوين داخل المؤسسة العقابية قال ممثل عن المؤسسة العقابية ببسكرة أن السجين يكتسب بداية حرفة تمنح له شهادة معترف بها فيما يستفيد البعض من المساجين من منحة نهاية عقوبتهم والتي تقدم لهم من طرف مسؤولي السجن نظير النشاطات التي كانوا يقومون بها¹.

وفي مبادرة هي الأولى من نوعها في الجزائر في مطلع سنة 2017 عملت الهيئة المدنية لإدماج ذوي السوابق العدلية والوقاية من العود، على تنظيم المؤتمر الوطني الأول حول إدماج ذوي السوابق العدلية ومكافحة العود، واختارت له شعارا " الإدماج بين النص القانوني ودور المجتمع المدني". حيث يضم هذا المؤتمر كل المعنيين و المهتمين بمجال إدماج ذوي السوابق العدلية ومكافحة العود، من مصالح أمنية وقضائية وفعاليات المجتمع المدني ومختصين وباحثين في الموضوع لفتح مجال للاستفادة من الأفكار والمقترحات، وجعلها أكثر واقعية، وكذلك إثراء برنامج الهيئة وتطويره و تنظيمه بشكل يمكنها من تحقيق أهدافها انطلاقا من خطط مدروسة و نتائج متوقعة.

¹ - تغطية لافتتاح الصالون الوطني السادس لمنتجات اليد العاملة العقابية 2014 تاريخ الدخول إلى الموقع : www.elraaed.com

وتعد هذه الخطوة واحدة من المبادرات التي تهدف إلى الحد من تنامي الجريمة أو على الأقل القضاء عليها نسبيا من أجل إصلاح المجرمين وتعويدهم على العمل وتغيير واقعهم إلى الأفضل، كما تعمل الهيئة المدنية على تحسيس الجهات المعنية من أجل تسهيل إدماج معتادي الإجرام. ولا يقتصر الدعم على المحكوم عليه وحده بل يمتد إلى عائلته التي غالبا ما تتضرر نتيجة دخول معيها الحبس، ثم عدم إيجادها فرصة عمل بعد خروجه منه. هذه الهيئة موجودة على مستوى 48 ولاية وتعمل على تفعيل نشاطها بصورة أكبر بمساعدة السلطات المعنية¹.

ومن بين المقترحات التي قدمتها الهيئة الوطنية لإعادة الإدماج و الوقاية من العود، اللجوء إلى تحفيز وإقناع المؤسسات العمومية والخاصة بتوظيف الأيدي المؤهلة من ذوي السوابق العدلية، من خلال عرض مؤهلاتهم و إمكاناتهم العملية في الميدان بتزكية من مصالح الأمن، وكذا إنشاء مؤسسات استثمارية و خدماتية لفائدة أفراد و مجموعات هذه الفئة، حيث يرى رئيس هذه الهيئة أن عدم إلغاء شهادة السوابق العدلية من ملفات العمل يحرم آلاف المساجين سنويا من الإدماج ويدفعهم إلى معاودة ارتكاب الجرائم و الدخول إلى السجن، حيث تمثل نسبة العود 60% وهو مؤشر خطير على تنامي الإجرام في المجتمع². هذه الإجراءات وغيرها تهدف إلى تذليل الصعوبات أمام المفرج عنهم لمساعدتهم على ممارسة عمل وعدم الرجوع إلى الفراغ الذي كانوا فيه، والذي يساعد على رجوعهم إلى الإجرام من جديد، ورغم ذلك لا يمكن الجزم بأن هذه الإجراءات تساعد كل المفرج عنهم دون استثناء وتحقق الغرض المطلوب، بل يبقى الأمر مرتبطا بالاستعدادات الشخصية لكل منهم وتأثير المحيط الاجتماعي لهم.

¹ - تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/30 الساعة 12.07 - www.el-massa.com

² - مقال منشور بتاريخ 2017/01/05 تاريخ الدخول إلى الموقع 1017/03/30 الساعة 18.47 : www.echouroukonline.com

المبحث الثاني: الإشكالات التي يطرحها تشغيل المحكوم عليه.

هناك إشكالات عديدة رافقت تشغيل المحكوم عليه منذ فترة طويلة، وذلك يرجع إلى اختلاف نظرة المجتمعات والدول إلى عمل المحكوم عليه في حد ذاته، فالبعض منها يرى أن هذا العمل له سلبيات أكثر من إيجابياته، من ناحية إرهاق ميزانية الدولة وكذلك الإضرار بمصالح التجار والاقتصاد الوطني من خلال المنافسة، إضافة إلى كون العمل لا يساعد على إعادة تأهيل المحكوم عليهم في ظل التزايد المستمر لنسبة العود إلى الجريمة، وهناك بعض الآراء تقر بأن تشغيلهم ينطوي على استغلال لطاقتهم. كل ذلك أوجب على المشرع إيجاد حلول لمواجهة السلبيات التي يمكن أن تنشأ من تشغيل المحكوم عليه.

المطلب الأول: إشكالية منافسة عمل المحكوم عليه للعمل الحر.

في السنوات الماضية، أثار تشغيل المحكوم عليه احتجاج رجال الصناعة والعمال بدعوى أن منافسة منتجات السجون تلحق بهم ضررا بليغا، فهذه المنتجات تزيد من العرض فتهبط الأسعار، الأمر الذي ينتج عنه تضائل الأرباح و انخفاض الأجر. هذه المنافسة تكون شديدة إلى الحد الذي يؤدي إلى انهيار بعض المشروعات و تعرض العاملين فيها للبطالة¹. كما أن تكلفة الإنتاج في المؤسسات العقابية قد تكون أقل من تكلفة الإنتاج الحر بسبب رخص الأيدي العاملة في الأولى، مما ينتج عنه انخفاض ثمن الإنتاج العقابي عن ثمن الإنتاج الحر².

وبسبب دعوى منافسة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر، اتجهت فرنسا أثناء الأزمة الاقتصادية لعام 1948 إلى إلغاء العمل داخل السجون، وقد حدث ذلك تحديدا بتاريخ 24 مارس 1948 ولكن سرعان ما اكتشف خطأ هذا الإجراء فأعيد العمل مرة ثانية إلى السجون في 9 يناير 1949. و منذ ذلك الحين لم يجرؤ أحد على إلغائه أو المطالبة

¹ - محمود نجيب حسني المرجع السابق ص 348.

² - فتوح عبدالله الشاذلي المرجع السابق ص 541.

بذلك نظرا للظروف السيئة التي طالت السجون بسبب إلغاء العمل¹. وذلك بسبب الاضطرابات التي سادت المؤسسات العقابية في الفترة التي كان فيها المحكوم عليهم عاطلين عن العمل، وما نتج عن ذلك من اضطرابات تجاوز لنظام المؤسسات العقابية سببه الفراغ.

وقبل التطرق إلى موضوع منافسة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر، ينبغي بداية توضيح المقصود بالمنافسة بشكل عام و تمييز المنافسة المشروعة عن غير المشروعة.

الفرع الأول: مفهوم المنافسة وأنواعها.

المنافسة لغة تعني نزعة فطرية تدعو إلى بذل الجهد في سبيل التفوق، والمنافسة تقابل التنافس وفي القرآن الكريم بعد التصوير القرآني للنعم التي يلقاها المؤمنون حثم الله سبحانه و تعالى على التنافس في عمل الخير و ذلك في الآية الكريمة : "ختمه مسك و في ذلك فليتنافس المتنافسون" الآية 26 سورة المطففين. والمنافسة المقصود به هنا هي التنافس في فعل الخيرات بغية نيل رضا الله والأجر والثواب.

وفي اللاتينية، أصل كلمة منافسة مشتق من "concurrency" وفي الاصطلاح اللاتيني يشار إلى المنافسة بمصطلح "accourir ensemble" أي يسرع في جماعة أو "courir avec" أي يجري مع. وكان مفهوم المنافسة في بداية شيوعه يعني حالة خصومة و تنافس و صراع وحالة عدااء مستمرة².

وتعتبر المنافسة روح التجارة بل هي محرك الحريات الاقتصادية للأفراد و الجماعات لأنها كما تكون بين التجار والمنتجين في ميدان التجارة والصناعة وميادين الاستغلال الأخرى من زراعة وغير ذلك، فقد تكون أيضا بين الشعوب و الأمم. فهي تساعد على التقدم الاقتصادي ووفرة الإنتاج وتنوعه وفي الوقت نفسه قد تتحول إلى عمل غير مشروع نتيجة

¹- فتوح عبدالله الشاذلي المرجع السابق ص 541.

تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/21 الساعة 23.00 : Droit7.blogspot.com 1-

لجوء البعض إلى وسائل تتنافى مع أعراف وعادات التجارة و تتنافى و الشرف المهني و لذلك لا تتردد الدول في تنظيم المنافسة بين التجار حماية للمستهلكين و الاقتصاد الوطني¹. وبناء على ما ذكر، يتضح أن هناك صنفان أساسيان للمنافسة : منافسة مشروعة و منافسة غير مشروعة.

أولاً- المنافسة المشروعة: يقصد بها المضاربة أو المزاحمة التي يفتعلها المنتجون لسلع متشابهة بقصد تصريف منتجاتهم و تحقيق أكبر ربح ممكن و لكسب أكبر حصة في السوق. أو هي القدرة على الصمود أمام المنافسين بغرض تحقيق الأهداف المتمثلة في الربحية والنمو والاستقرار والابتكار والتجديد...ولا يشترط أن يكون المنافس عاملاً في نفس النشاط بل يمكن أن يكون النشاط مختلفاً، مع الإشارة إلى أن مجال المنافسة هو العمل و ليس النشاط².

و المنافسة المشروعة لها آثار ايجابية فهي تساعد في تقدم التجارة و ازدهارها وفي تعميم الرخاء وتحسين الإنتاج، لأنها تقوم على الأخلاق والشرف والاستقامة والخلق و الإبداع. إلا أن المنافسة كعمل مشروع قد تتعدى حدودها الطبيعية لتتحول إلى عمل غير مشروع نتيجة لجوء البعض إلى وسائل تتنافى وأعراف وعادات التجارة والشرف المهني لذلك لا تتردد الدول في تنظيمها.

ثانياً- المنافسة غير المشروعة: تعرف المنافسة غير المشروعة على أنها استخدام التاجر أو المقاول لوسائل منافية لمبادئ الشرف والاستقامة التجارية في مزاحمته لغيره من المقاولين على اجتذاب الزبائن على نحو يؤدي إلى إلحاق الضرر بأحدها أو بعضها. ولا يشترط لاعتبار الفعل المكون للمنافسة غير المشروعة أن يكون مرتكبه متعمداً أو سيئاً

أفقير نوال مقال حول صعوبات المنافسة التجارية تاريخ الدخول الى الموقع 2017/03/21 الساعة 23.00 : www.maroc droit.com 2-

تاريخ الدخول الى الموقع 2017/03/21 الساعة 01.00 : www.djelfa.info 2-

النية، بل يكفي أن يكون منحرفاً عن السلوك المألوف للشخص العادي حتى يعتبر خطؤه موجبا للمسؤولية على أساس دعوى المنافسة غير المشروعة¹.

والمنافسة غير المشروعة لا تكون إلا بين شخصين يمارسان نشاطاً مماثلاً أو على الأقل مشابهاً، و تقدير ذلك متروك للقضاء على أن وجود المنافسة في حد ذاته لا يكفي لأن تترتب المسؤولية بل يجب أن يتحدد الخطأ مع المنافسة بمعنى أن تكون هناك منافسة غير مشروعة وأن تركز على خطأ من قام بها².

وللمنافسة غير المشروعة عدة صور تتمثل في :

- 1- **الاعتداء على سمعة التاجر المنافس:** وذلك بنشر بيانات كاذبة عنه كإذاعة إشاعات عن إفلاسه أو أكاذيب بقصد تشويه سمعته و صرف العملاء عنه.
- 2- **الاعتداء على الاسم التجاري:** أو التسمية المبتكرة كاتخاذ المحل المنافس اسماً تجارياً مشابهاً لمحل آخر.
- 3- **الاعتداء على العلامة التجارية:** كأن يتم تقليد العلامة التجارية للمنافس أو تزويرها.
- 4- **وضع بيانات تجارية مغايرة للحقيقية:** وذلك بقصد إيهام الخصم والجمهور بتوافر شروط معينة في البضائع المتنافس عليها.
- 5- **تقليد طرق الإعلان:** كتقليد طريقة طبع الإعلان من قبل المنافس فهذه الأعمال تمس أهم عناصر المحل والمتمثلة في الاتصال بالعملاء.
- 6- **تحريض العمال:** قد تكون أعمال المنافسة غير المشروعة في صورة تحريض العمال الذين يعتمد عليهم المشروع المنافس كتحريضهم على ترك العمل أو تشجيعهم على الإضراب و بث الفوضى في المحل المنافس أو إغرائهم للعمل في المحل المنافس .

¹- المرجع السابق: www.macdroit.com

²- المرجع السابق: www.droit-dz.com

7- **الضرر:** الضرر الموجب للتعويض الذي يتسبب به المنافس بسبب عمل معين، هو الضرر المحقق الوقوع أو الذي وقع فعلا أو سيقع حتما والذي يكون التعويض عنه واجبا¹.

8- **تخفيض أسعار البيع:** بمعنى التخفيض غير القانوني للأسعار بغرض جلب الزبائن والإضرار بنشاط الطرف المنافس. وقد أقر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 12 من الأمر رقم 03/03 المتعلق بالمنافسة² بحظر عرض الأسعار أو ممارسة أسعار بيع منخفضة بشكل تعسفي للمستهلكين مقارنة بتكاليف الإنتاج والتحويل و التسويق إذا كانت هذه العروض أو الممارسات تهدف أو يمكن أن تؤدي إلى إبعاد مؤسسة أو عرقلة أحد منتوجاتها من الدخول إلى السوق.

هذه النقطة الأخيرة هي التي يركز عليها دعاة منافسة عمل المحكوم عليهم للعمل الحر، على أساس أن منتجات الأول تباع بأسعار أقل من غيرها وبالتالي تشكل نمطا من أنماط المنافسة غير المشروعة و تضر بمصالح الغير.

وقد تناول المشرع الجزائري الأفعال التي تصنف ضمن الممارسات المحظورة، والتي يترتب على القيام بها إبطال كل التزام أو اتفاق أو شرط تعاقدى مبني عليها. وذلك بموجب الأمر رقم 03-03 في المواد 6 و 7 و 10 و 11 و 12 منه.

حيث نصت المادة 6 من هذا القانون على أن: "تحظر الممارسات والأعمال المدبرة والاتفاقيات والاتفاقات الصريحة أو الضمنية عندما تهدف أو يمكن أن تهدف إلى عرقلة حرية المنافسة أو الحد منها أو الإخلال بها في نفس السوق أو في جزء جوهري منه لاسيما عندما ترمي إلى:

- الحد من الدخول في السوق أو في ممارسة النشاطات التجارية فيها.

المرجع السابق : 1-www.droit.dz

²- أمر رقم 03-03 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق ل 19 جويلية 2003 المتعلق بالمنافسة، الجريدة الرسمية العدد 43 الصادرة بتاريخ 20 جمادى الأولى 1424 ، الموافق ل 20 جويلية 2003.

- تقليص أو مراقبة الإنتاج أو منافذ التسويق أو الاستثمارات أو التطور التقني.
 - اقتسام الأسواق أو مصادر التمويل.
 - عرقلة تحديد الأسعار حسب قواعد السوق بالتشجيع المصطنع لارتفاع الأسعار أو لانخفاضها.
 - تطبيق شروط غير متكافئة لنفس الخدمات تجاه الشركاء التجاريين، مما يحرمهم من منافع المنافسة.
 - إخضاع إبرام العقود مع الشركاء لقبولهم خدمات إضافية ليس لها صلة بموضوع هذه العقود سواء بحكم طبيعتها أو حسب الأعراف التجارية".
- كما نصت المادة 10 على أن: "يعتبر عرقلة لحرية المنافسة أو الحد منها أو إخلال بها كل عقد شراء استثنائي يسمح لصاحبه باحتكار التوزيع في السوق"¹.
- ونصت المادة 11 على أن: "يحظر على كل مؤسسة التعسف في استغلال وضعيتها التبعية لمؤسسة أخرى بصفقتها زبونا أو ممونا إذا كان ذلك يخل بقواعد المنافسة. يتمثل هذا التعسف على الخصوص في :
- رفض البيع بدون مبرر شرعي.
 - البيع المتلازم أو التمييزي.
 - البيع المشروط باقتناء كمية دنيا.
 - الإلزام بإعادة البيع بسعر أدنى.
 - قطع العلاقة التجارية لمجرد رفض المتعامل الخضوع لشروط تجارية غير مبررة.
- كل عمل آخر من شأنه أن يقرر أو يلغي منافع المنافسة داخل السوق"².

¹ - المادة 10 من الأمر رقم 03-03، مرجع سابق.

² - المادة 11 من الأمر رقم 03-03، مرجع سابق.

وبذلك يكون المشرع قد حدد صور النشاطات والأفعال التي تصنف ضمن المنافسة غير المشروعة، والتي يكون أساسها الإضرار بمصلحة الغير سواء من التاجر نفسه أو من الجهات الموكل إليها تنظيم نشاط تجاري، فتعتمد إلى التمييز في الحقوق والالتزامات بين التجار، كذلك يمنع كل فعل يهدف إلى الاحتكار أو إثارة اضطرابات في السوق تؤثر سلبا على الغير. وبالنسبة لعمل المحكوم عليهم، كان سبب الإشكال كون منتجات المؤسسات العقابية تعرض في الأسواق بسعر أقل لأن تكلفة إنتاجها كانت أقل، فتضر بمصالح التجار.

الفرع الثاني: طبيعة المنافسة بين عمل المحكوم عليه والعمل الحر.

أثار العمل في المؤسسات العقابية احتجاج رجال الصناعة و العمال بدعوى أن منافسة منتجات السجون تلحق بهم ضررا بليغا، فهذه المنتجات تزيد من العرض فتهدب الأسعار مما يؤدي إلى تضائل الأرباح و انخفاض الأجور، بل إن المنافسة قد تكون شديدة بحيث تؤدي إلى انهيار بعض المشروعات و تعرض العاملين فيها للبطالة¹.

ويستند هذا الرأي إلى أن الإدارة العقابية تمتلك مقومات لا تحوز عليها الصناعة الحرة من بينها :

- أنها تعطي المحكوم عليهم أجورا قليلة وفي وقت من الأوقات كان يعترف لها بالحق في الامتناع عن إعطائهم أجورا². ذلك لأن العلاقة بين المحكوم عليه العامل و الإدارة العقابية لا يحكمها عقد عمل كما في العمل الحر، وبالتالي لا يكون صاحب العمل ملزما بتكاليف يدفعها أو التزامات مادية كثيرة يفي بها للمحكوم عليه، وهذه العلاقة تخضع في تحديدها لقواعد خاصة تختلف من دولة إلى أخرى، وبالتالي لا يكون أجر العامل السجين مساويا تماما لأجر العامل الحر. وأسباب ذلك كثيرة من بينها أن الإدارة العقابية

1- محمود نجيب حسني المرجع السابق ص 348

2- المرجع نفسه.

توفر بيئة العمل وكل متطلباتها والمواد الأولية فلا يتحمل المحكوم عليه أعباء العامل الحر.

وأبرز حجة اعتمد عليها الاتجاه القائل بمنافسة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر، هي أن العمال المحكوم عليهم يخضعون لنظام صارم دقيق لا يشبه نظام العمل الحر، وهو ما يؤدي إلى وفرة إنتاج العمل في المؤسسات العقابية و يهدد الصناعة الحرة بعرض وفير للمنتجات يضر بها¹.

وبالرغم من أن الرأي القائل بوجود منافسة حقيقية بين العمل في المؤسسات العقابية والعمل الحر قد لقي رواجاً وتأييداً في فترة زمنية معينة أدى إلى مطالبات بوقف بيع منتجات السجون في السوق الحرة في عدة بلدان، إلا أن هناك آراء عارضت فكرة وجود منافسة حقيقية بين عمل المحكوم عليهم والعمل الحر، ودحضت الحجج السابقة.

فبالمقابل هناك تيار يرى أنه من الضروري التمييز بين المنافسة المشروعة و المنافسة غير المشروعة فيما يتعلق بعمل المحكوم عليهم. فالأمر ليس بتلك الصورة التي أظهرها معارضو العمل في المؤسسات العقابية. ويرون أن تلك الحجج مبالغ فيها، فهذه المنافسة قد تكون منافسة مشروعة في بعض الحالات و ذلك استناداً لأسباب عديدة منها :

- أن كثيراً من المحكوم عليهم كانوا يمارسون عملاً قبل دخولهم المؤسسة العقابية، ما يعني أن إنتاج كل محكوم عليه داخل المؤسسة يقابل إنتاجه قبل دخوله إليها فليس هناك زيادة في القوى العاملة ومن حق كل إنسان أن يعمل².

- كما أن الغرض الأساسي من عمل المحكوم عليهم هو إصلاحهم و إعادة تأهيلهم، وإن فكرة إلغاء العمل بحجة حماية منتج العمل الحر من المنافسة فيه تعطيل لطاقتهم وقدرات المحكوم عليهم، وهو أمر ينعكس سلباً على عملية إصلاحهم ومن جهة

1- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 349.

2- المرجع نفسه.

أخرى يعتبر المحكوم عليهم جزء من القوة العاملة في المجتمع التي لا ينبغي تعطيلها¹. لأن هذا التعطيل يترتب عنه مشاكل كثيرة ناتجة عن الفراغ ما يؤثر على الوضع الأمني داخل المؤسسة العقابية.

- كما أن السياسة العقابية الحديثة لا تركز على الغرض الاقتصادي كغرض أساسي للعمل وبالتالي لا يتم التركيز على الإنتاج بالقدر الذي يركز عليه العمل الحر.

- إضافة إلى ما سبق ذكره فإن عدد المحكوم عليهم العاملين بالسجون أقل بكثير من عدد العاملين خارجه². و بالتالي لن يكون ناتج عملهم منافسا بدرجة كبيرة للعمل الحر. فالمحكوم عليهم ليسو جميعا عاملين في المؤسسات العقابية، إذ أن منهم المرضى و كبار السن و غيرهم، كما أن هناك أصنافا مختلفة من الأعمال في المؤسسات العقابية و ليست كلها منتجة، وبالتالي فإن عدد الأيدي العاملة المنتجة داخل المؤسسات العقابية أقل بكثير من الأيدي العاملة خارجها. وهو ما يجعل منتجات اليد العاملة العقابية لا تغطي أكثر من 10% من احتياجات المؤسسة العقابية في كثير من الأحيان، ما يؤدي إلى ضرورة الاستفادة من منتجات العمل الحر³ ولا مجال للقول بوجود منافسة في هذه الحالة.

- كما أن انخفاض أجور المحكوم عليهم الذي يحتج به أنصار الرأي الأول سببه أن منتجات السجن أقل جودة من منتجات العمل الحر، هذا بدوره يعود إلى أسباب عديدة منها قلة كفاءة المحكوم عليهم وعدم تقديمهم عملا بنفس الجودة بسبب عدم الاهتمام بالغرض الاقتصادي كأولوية.

- إضافة إلى ذلك، فإن من بين مميزات عمل المحكوم عليهم هو عدم استقراره داخل السجن، و ذلك ناتج عن دخول مساجين جدد وخروج آخرين بشكل يجعل اليد العاملة غير مستقرة ومنتذبذبة وهو ما ينعكس سلبا على الإنتاج ما يعني أنه من غير الممكن

¹-المرجع نفسه، ص 350.

²-محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 349.

³- Caroline Mandy, op.cit, 105

مساواة سعر منتجات عمل المحكوم عليهم بمنتجات العمل الحر في ظل هذه الظروف المحيطة بالإنتاج.

ورغم هذه الحجج، هناك دول تأثرت بالآراء المطالبة بوقف تسويق منتجات عمل المحكوم عليهم، واتخذت تدابير لمنع تأثير المنافسة غير المشروعة لهذا العمل، فبعد أن تم إلغاؤه في بعض الدول كما ذكر سابقا ثم إعادة العمل به مرة أخرى تمت الاستعانة ببعض التدابير التي تساعد على مواجهة هذه المنافسة من بينها :

- توجيه منتجات اليد العاملة العقابية إلى الاستهلاك المباشر، حيث تقوم المؤسسات العقابية ذاتها باستهلاك منتجاتها وتسويقها على مستوى المؤسسات العقابية، لتدخل هذه المنتجات ضمن دائرة إنتاج تبدأ من المحكوم عليه وتنتهي إليه، فيتم بذلك توفير الاحتياجات الضرورية للمحكوم عليهم من منتجات عملهم مباشرة، كذلك استهلاك هذه المنتجات من قبل المرافق العامة التابعة للدولة وعدم طرحها في السوق¹. إلا أن هذا الحل قد يبدو سطحيا ولا يحل العديد من الإشكالات، فإذا كان استهلاك الدولة لمنتجات عمل المحكوم عليهم يقلل من العرض، فإنه أيضا يقلل من الطلب بعد أن تحقق الدولة الاكتفاء من منتجات العمل في المؤسسات العقابية وهو يقود إلى النتيجة نفسها المتمثلة في هبوط الأسعار، وهذا الأسلوب له سلبيات أخرى تتمثل في إنشاء احتكار للعمل، حين تستهلك الدولة منتجات السجن لوحدها و تغلق الباب أمام منتجات العمل الحر، ومن جهة أخرى قد تجعل العمل في السجن منحصرا في إنتاج صنف معين دون غيره من المنتجات وهو أمر يتعارض وسياسة التأهيل .

- توجيه فئة العمال المحكوم عليهم إلى أنواع من الأعمال التي يرفض العمال الأحرار أدائها². أو إلى أعمال غير صالحة للإنتاج المباشر كبعض الأشغال العامة، أو إنتاج سلع غير صالحة للاستهلاك المباشر والتي تحتاج إلى تدخل الصناعة الحرة في

¹ - Caroline Mandy, op.cit,p 105

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 353.

إنتاجها¹. وكان تلك من بين الحلول المقترحة لتفادي المنافسة، ويوجه لها نفس الانتقاد السابق من حيث كون تخصيص عمل المحكوم عليهم في إنتاج سلع ومنتجات معينة دون غيرها يؤثر سلبا على تكوينهم وتعلمهم حرفا يستفيدون منها بعد خروجهم من المؤسسة العقابية، خاصة إذا كانت هذه الأعمال من قبيل الأعمال غير المنتجة.

من بين الحلول التي طرحت في هذا المجال أيضا فكرة إدماج عمل المحكوم عليهم مع العمل الحر في الاقتصاد الوطني. واعتبار الاثنين عنصرين مهمين فيه ويعني ذلك أن ينظم العمل في المؤسسات العقابية بشكل يجعله يكمل العمل الحر ويتجهان معا إلى خدمة الاقتصاد الوطني. ويتم ذلك من خلال تحديد قطاعات أو أجزاء لا يتحقق داخلها تنافس بين الاثنين².

في الجزائر تم اعتماد فكرة قريبة مما سبق ذكره، و تقوم على اقتصار مجال تسويق منتجات عمل المحكوم عليهم على المؤسسات العقابية في ما بينها، عن طريق إبرام اتفاقيات بين هذه المؤسسات لتزود كل منها الأخرى بمنتجات لا تنتج داخلها وبالتالي لا تخرج المنتجات إلى السوق الحر ولا توجه للاستهلاك خارج نطاق المؤسسات العقابية. فهذه المنتجات توجه إما للاستهلاك الداخلي ضمن المؤسسة نفسها لتحقيق نوع من الاكتفاء من منتج معين وتخفيف العبء عن الإدارة العقابية في هذا المجال، أو يتم بيعه لمؤسسات عقابية أخرى .

وفي فرنسا وعندما أدخل العمل المدفوع الأجر إلى المؤسسات الإصلاحية الفرنسية، واجه معارضة شديدة من طرف المنظمات النقابية الفرنسية والعمال العاديين بصورة عامة، وكذلك العاطلين عن العمل على اعتبار أن عمل المحكوم عليهم غير مشروع خاصة عندما يكون مدفوع الأجر، إذ أنه يشكل منافسة كبيرة للعمال العاديين و يحرمهم من فرص عمل هم أحق بها، كذلك فإن النقابات العمالية ترى بأن عمل المحكوم عليهم بأجر يعتبر محاولة

¹ - Ibid, p105

² - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 353.

دنيئة لتخفيض الأجر من طرف أرباب العمل و المتحالفين معهم من الطبقة الحاكمة، وهو ما دفع بالمحتجين إلى حد طرح تساؤلات غريبة مثل: "ربما تكون السرقة و القتل هي الطريقة الوحيدة للحصول على عمل بأجر في هذا المجتمع". وبطبيعة الحال فإن الأوساط الفرنسية المسؤولة حاولت توضيح الأمور وتقديم الأهداف الحقيقية من وراء اعتماد العمل المدفوع الأجر في المؤسسات العقابية¹، و يمكن تلخيص المبررات التي قدمت آنذاك فيما يلي :

1- العمل المدفوع الأجر لا يشكل بأي حال من الأحوال تغييرا في أهداف ووظائف المؤسسات الإصلاحية، فهي لن تصبح مؤسسات إنتاجية على الإطلاق بل هي مؤسسات عقابية وإصلاحية تهدف إلى إصلاح وتأهيل وإعادة المحكوم عليهم إلى المجتمع كأفراد صالحين أسوياء.

2- العمل في المؤسسات العقابية له صفة محدودة في الزمان والمكان، وبذلك لن يؤثر في سوق العمل بأي شكل من الأشكال.

3- يجب أن يكون التركيز ليس على العمل في حد ذاته بل على نتائج العمل وما يفرزه من نتائج ايجابية على المحكوم عليه والمجتمع في الوقت نفسه.

4- عمل المحكوم عليهم من شأنه أن يساعد على تطبيق القانون والنظام داخل المؤسسات الإصلاحية أولا، من خلال تعليمهم احترام القانون والنظام والانضباط السائدين في المجتمع ثانيا و ذلك بأقل تكلفة و عناء.²

هذه المبررات التي صيغت من قبل الحكومة الفرنسية، كانت تمثل دوافع وحجج مختلف دول العالم التي لجأت إلى تطبيق العمل التأهيلي داخل المؤسسات العقابية، وبالنظر إلى أهمية الأجر ودوره في جعل العمل ذا قيمة لدى المحكوم عليه وتشجيعه على ممارسته كما سبق ذكره في عنصر سابق، كان لا بد من دفع أجر للمحكوم عليهم العاملين والاستفادة من الناتج المالي للعمل في تحقيق اكتفاء داخل المؤسسة العقابية. ورغم

¹ - Fabrice Guilbaud, op.cit, p22.

² - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 122

تلك الأهمية واجهت العديد من الدول إشكالا في إقناع بعض فئات المجتمع خاصة التجار وأصحاب الحرف بأن عمل المحكوم عليهم لا يحدث ضررا كبيرا على مداخلهم، ليبقى إقناع الرأي العام بمدى أهمية هذا العمل عاملا مهما في إنجاح عملية الإصلاح وإعادة التأهيل.

المطلب الثاني: إشكالية عدم وجود عقد عمل.

رغم كون العمل حقا للمحكوم عليه إلا أنه لا يخضع لقواعد قانون العمل أو الأحكام المطبقة في مجال علاقة العمل الحر¹. وهو ما اعتمدته الكثير من الدول.

وعلى الرغم من أن المحكوم عليهم العاملين في المؤسسات العقابية لا يمارسون عملهم في إطار عقد عمل، إلا أنهم يشكلون مجموعة لديها نفس الخصائص المميزة للعمال، ولذلك فليس هناك سبب مقنع في نظر البعض لعدم توفير نفس المطالب الاجتماعية والأجور، لاسيما أن هناك حاجة لوجود عقد عمل لتثبيت هذه الحقوق والمطالب. هذه الاقتراحات كانت محل مطالبة من قبل أعضاء البرلمان الفرنسي².

والأصل أن عقد العمل لا يمكن أن يتم إلا بين طرفين كلاهما يتمتع بإرادة حرة، وهو أسلوب لتنظيم علاقات العمل وفقا لشروط معينة، وقد ظهرت بعض الآراء التي تتادي بضرورة استفادة المحكوم عليه العامل في المؤسسات العقابية من عقد عمل مؤقت، لضمان حفظ حقوقه ودعم سياسة إدماجه في المجتمع بعد خروجه من المؤسسة العقابية، إلا أن هذه الفكرة لقيت معارضة ولم تدخل حيز التطبيق إلا في عدد قليل من الدول.

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل.

في بداية هذا العنصر ينبغي التطرق لمفهوم عقد العمل، إذ أنه على الرغم من أن التشريعات الحديثة استقرت على التسمية الحديثة - عقد العمل - فإن معظمها لم يورد تمييزا

¹ - Fabrice Guilbaud, op.cit, p22.

² - Ibid.

لهذا العقد عن العقود الأخرى والتي يكون موضوعها أيضا العمل، فالتشريع الجزائري اكتفى بذكر مصدر علاقة العمل الفردية فقط وهو العقد، إذ تنص المادة 51 من القانون الأساسي للعمال على أن: "تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب..." وقد عرف بعض الفقه عقد العمل على أنه "اتفاق بمقتضاه يلتزم شخص يسمى الأجير أو العامل بالقيام ببعض النشاطات لفائدة شخص آخر يكون تابع له يسمى رب العمل أو المعلم مقابل عوض مادي يسمى الأجر. ومن خلال هذا التعريف يتضح أن عقد العمل له مميزات خاصة ومقومات تتمثل فيما يلي:

- يعتبر عقد العمل عقد معاوضة.
- يعد عقد العمل ملزما للجانبين، ومن ثم فإن العامل لا يستحق أجره إلا إذا قام بأداء العمل الملقى على عاتقه.
- هو عقد دوري التنفيذ، لأن الأداءات فيه تكون زمنية الإنجاز وعلى الأخص أداءات العامل، ومن ثم فإن إبطاله أو فسخه يكون لهما أثر رجعي.
- هو عقد شخصي، أي أن شخص العامل محل اعتبار في العقد، ويلتزم شخصيا بأداء العمل، فهو لا يمكنه أن يوكل غيره في التنفيذ، كما لا يمكن أن ينتقل الالتزام فيه إلى الورثة، وإنما هو عقد الشخص نفسه، وليس عقدا يتعلق بالبضاعة أو بشيء مادي، بل يتطلب التزاما من طرف العامل شخصيا¹.
- تخضع عقود العمل عامة لقانون العمل الذي يتضمن مجموعة من القواعد التي تتمتع بذاتية تجعلها تخرج عن القواعد العامة، هذه الذاتية تتطلب شروطا ينبغي توافرها في علاقة العمل التي تطبق عليها قواعد هذا القانون من بينها توفر الأهلية القانونية وحرية إبرام العقد والرضا لكلا الطرفين²، وهي الشروط التي لا تتوفر في عمل المحكوم عليهم.

وعقد العمل بهذه الصفات والمميزات يتعلق بالعمال الأحرار الذين يملكون حرية الاختيار والتصرف، ويتمتعون بكامل الحقوق التي تتيح لهم إبرام عقود وتحمل تبعاتها، كما

¹ - بجاوي المدني، المرجع السابق، ص 28.

² - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 135.

أنه يعد ملزماً لكل أطرافه ولذلك فقد استبعدت غالبية التشريعات علاقة السجين العامل بالإدارة العقابية أو بأصحاب العمل من نطاق عقود العمل، ومع ذلك فإن البعض الآخر اعترف لها بصفة عقد العمل مع مراعاة الاختلاف بين العمل الحر والعمل في المؤسسات العقابية.

الفرع الثاني: إمكانية استفادة المحكوم عليه من عقد عمل.

عند دراسة موضوع تشغيل المحكوم عليه، تثار نقطة أساسية تتعلق بمدى إمكانية استفادة المحكوم عليه العامل من عقد عمل، وعن نوعية العلاقة التي تربطه بالمؤسسة العقابية، والقانون الواجب التطبيق في حالة حدوث نزاعات بين المحكوم عليهم والإدارة العقابية أو الجهة المستفيدة من العمل، ولذلك طرحت بعض الدول حلولاً تهدف إلى حماية المحكوم عليه من الاستغلال وتقريب نظام العمل في المؤسسات العقابية من نظام العمل الحر.

والاتجاه الغالب يرى أن المحكوم عليه هو عامل دون عقد عمل، ماعداً في حالات الوضع خارج المؤسسة العقابية، كحالات العمل في البيئة المفتوحة وشبه المفتوحة، وحتى في تلك الحالات لا يبرم عقد عمل مباشر بين المحكوم عليه وصاحب العمل، وإنما يكون عقد بين هذا الأخير والإدارة العقابية. وبالتالي لا يكون المحكوم عليه طرفاً في علاقة العمل التي تحدد شروط استخدام اليد العاملة المتفق عليها. إذا فالنتيجة العملية الأولى لتشغيل اليد العاملة العقابية هي غياب علاقة تعاقدية أو علاقة عمل، والتي يترتب عنها عدة نتائج من بينها:

- عدم إمكانية مناقشة شروط العمل من قبل المحكوم عليهم.
- عدم وجود فترة اختبار تسبق التكليف بالعمل.
- انعدام الحق في التمثيل النقابي والاتفاقات الجماعية، وبالتالي يكون المحكوم عليهم محرومون من الحق في التصرف والتعبير عن المطالب سواء كان ذلك بطريقة فردية

أو جماعية، ولا يمكنهم التفاوض بشأن شروط العمل، وهم مستبعدون من نطاق تطبيق قانون العمل ومن إحدى ركائزه والمتمثلة في الحق النقابي، وهو ما عبر عنه الفقيه ألبرت هيرشمان (Albert Hirschman) بقوله: "المحكوم عليهم ليس لديهم صوت ليتحدثوا ويعبروا عن أنفسهم وذلك بسبب ارتكابهم لأفعال تشكل انتهاكا للنظام الاجتماعي"¹. إذ أنه من أهم شروط عقد العمل أن يكون كل أطرافه أحرارا، ويتمتعون بحرية الموافقة أو الرفض لشروط عقد العمل وهذا الأمر غير موجود في حالة العمل في المؤسسات العقابية .

وقد ظهرت وجهة نظر أخرى مغايرة لما ذكر، تبناها بعض النواب الفرنسيين وقاموا بعرضها على البرلمان الفرنسي، مفادها أن المحكوم عليهم العاملين من حقهم الحصول على أجور والاستفادة من التمثيل النقابي والحقوق الاجتماعية الأخرى، وحثهم في ذلك أن هؤلاء المحكوم عليهم تتوفر فيهم الكثير من صفات مجتمع العمال، وبالتالي ليس هناك من سبب يمنع استفادتهم من نفس الحقوق الاجتماعية والأجور، خاصة وأنه ليست هناك حاجة لوجود عقد عمل من أجل منح هذه الحقوق في القانون الفرنسي². هذه الفكرة تركز على أن المحكوم عليهم العاملين في إطار تنفيذ العقوبة يحق لهم الاستفادة من جميع الحقوق المترتبة عن عقد عمل منها الحق في الأجر والحق في التمثيل النقابي، دون حاجة إلى وجود عقد فعلي على اعتبار أن هذه الحقوق تعتبر من الحقوق الأساسية المرتبطة بالعامل.

وبخصوص عقد العمل، هناك اختلاف بين الدول في معالجة هذا الموضوع، ففي ألمانيا مثلا لا يستفيد المحكوم عليه من عقد عمل بكل مواصفات عقد العمل، وفي إنجلترا أيضا هناك فقط علاقة عمل تربط المحكوم عليهم بالإدارة العقابية لمدة محددة أو غير محددة، و قد يتم العمل بدوام كامل أو جزئي مع استبعاد المحكوم عليهم من الاستفادة من نظام أجور كامل³.

¹ - Fabrice Guilbaud, op.cit, 23.

² -Ibid.

³ - www.halshs.archives-ouvertes.fr:Philippe Auvergnon, p20.

وبالنسبة لغالبية الدول الأوروبية، يكون عمل المحكوم عليهم خاضعا لقواعد القانون العام، وذلك يعني أن الحقوق الممنوحة للسجين العامل بشكل صريح في قانون الإجراءات الجزائية أو التشريعات الاجتماعية هي قابلة للتطبيق، وعند المقارنة بين الحقوق الفردية و الجماعية التي تمنح للعامل بشكل عام، يتضح أن الحق الوحيد الممنوح للسجين العامل هو الحق في الأجر، مع استبعاد كافة الحقوق الأخرى المرتبطة بعقد العمل، و حتى في مجال الحماية الاجتماعية يتم تأمين المحكوم عليه من مخاطر العمل والأمراض المهنية مع استبعاد المجالات الأخرى للتأمين مثل التأمين على البطالة، كما أن المحكوم عليه لا يحصل على تعويض يومي في حالة وقوع حادث عمل أو مرض مهني. بالرغم من ذلك، فإن هناك مزايا كثيرة يقدمها العمل للمحكوم عليهم حتى و إن لم يوفر لهم مزايا عقد العمل، مثل تيسير الوصول إلى سوق العمل من خلال الخبرة التي يكتسبونها من عملهم في السجن¹.

ومن بين الدول التي شكلت استثناء في هذا المجال إيطاليا، التي يمتد فيها تطبيق قواعد قانون العمل إلى ما وراء القضبان، ويتم التعامل مع المحكوم عليهم كموظفين بالمعنى الكامل حيث يستفيدون من مستوى الراتب ذاته والضمانات الاجتماعية ذاتها. إلا أنه وبالرغم من كل ذلك فإن واقع تشغيل المحكوم عليهم هناك أبعد ما يكون عن المثاليات، فحتى عندما يحصلون على عقود عمل بالشكل الواجب فهم لا يحصلون على كامل حقوقهم، خاصة في ظل العمل لدى شركات القطاع الخاص التي يكون هدفها تحقيق الربح بأقل قدر ممكن من التكاليف. أيضا في فرنسا الوضع متطابق تقريبا فأجور المحكوم عليهم زهيدة وشروط النظافة غير متوفرة إضافة إلى ضعف الأمن و غياب شروط التهوية في أماكن العمل، مع استخدام آلات قديمة جدا في ورشات العمل إلى غير ذلك من السلبيات التي تجعل من ظروف العمل في المؤسسات العقابية غير قريبة لظروف العمل الحر².

¹ -<https://champpenal.revues.org>: Marc Baader et Evelyne Shea, op cit p 4.

² - www.sow-b-be, op.cit.

وهناك دول أخرى يكون فيها الوضع مختلفا مثل ألمانيا، حيث لا يقدم للمحكوم عليهم العمال أي امتيازات مثل الراتب المضمون أو عقد العمل، كما أن العمل هناك يكون إلزاميا. ويرى البعض أن هذا الأمر مخطط من الدولة من أجل إنقاذ خزينتها، عن طريق تشغيل المحكوم عليهم دون دفع أجور، أي الحصول على يد عاملة مجانية.¹

ويشكل عام لا تصنف غالبية التشريعات العلاقة بين العامل المحكوم عليه والإدارة العقابية أو جهة العمل كعقد من عقود العمل. وهو أمر منطقي إذ أنه مهما كان نوع العمل الذي يؤديه المحكوم عليه لا يمكن أن يرقى إلى رتبة العمل الحر لتتم المطالبة بجميع الحقوق الناشئة عن عقد العمل، فالمحكوم عليه فاقد لحرية الأمر الذي يترتب عنه فقدان حقوق أخرى، ومن جهة أخرى فإن كون العمل جزء من نظام إعادة التأهيل لا يشكل سببا لقطيعة تامة بين العمل والنظام المطبق في المؤسسات العقابية، فالعمل هو أحد الآليات المستخدمة لتنفيذ العقوبة في إطار تهيئة المحكوم عليه للعودة للمجتمع وممارسة عمل مفيد. كما أن عقد العمل يشترط وجود طرفين متكافئين وهو أمر غير موجود لأن المحكوم عليه لا يكون مكافئا للإدارة العقابية.

كل ذلك يؤكد عدم إمكانية تمتع المحكوم عليه السجين بكل مزايا العمل التي يكفلها العقد، واقتصار حقوقه على الحق في الأجر والتأمينات الاجتماعية مع نفي الحقوق الأخرى المرتبطة بعقد العمل. وحتى في مجال التأمينات لا تعطي للمحكوم عليه كافة الحقوق وإنما تستثنى حقوق كثيرة من بينها: التأمين على البطالة، والحصول على تعويض يومي في حالة وقوع حادث أو مرض مهني. مع ضرورة ضمان الحد الأدنى من حقوق العامل التي نصت عليها القوانين والمواثيق الدولية حتى لا يشكل العمل ذريعة لانتهاك الحقوق الأساسية للمحكوم عليه.²

¹ -www.sow-b-be: op.cit.

² - François Roujou De Boubée, op.cit. p38.

وعلى الرغم من أن أحكام قوانين السجون تعتبر مواتية و مناسبة لعمل المحكوم عليهم مقارنة بالقانون العام ورغم أهمية ودور العمل في المؤسسات العقابية، إلا أن إدارة هذه الأخيرة لا تزال بعيدة عن توفير العمل لجميع السجناء الذين يرغبون به في الكثير من الدول.

وفي الجزائر، نصت المادة 160 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، على أن: " يستفيد المحبوس المعين للقيام بعمل أو خدمة من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية، ما لم يكن ذلك متعارضا مع وضعه كمحبوس".

وبالنسبة لتشريع العمل المطبق في الجزائر، تنظم علاقات وعقود العمل بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وهو قانون يحكم العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين¹.

والأشخاص المعنيون بهذا القانون هم العمال الأجراء والمستخدمين، ويشمل مفهوم العمال الأجراء في هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص ويسمى المستخدم².

وقد حدد هذا القانون الأسس العامة التي تحكم علاقة العامل والمستخدم، من حيث تحديد حقوق وواجبات العمال بشكل يضمن حسن تسيير العمل حيث نصت المادة 5 من هذا القانون على أن يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.

¹ - المادة رقم 01 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

² - المادة رقم 02، المرجع نفسه.

- الوقاية الصحية والأمن و طب العمل.
 - الراحة.
 - المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
 - اللجوء إلى الإضراب.
- كما نصت المادة 6 من قانون العمل 90-11 على مجموعة من الحقوق الممنوحة للعامل في إطار علاقة العمل وتتمثل في:
- التشغيل الفعلي.
 - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
 - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم في أهليتهم واستحقاقهم.
 - التكوين المهني والترقية في العمل.
 - الدفع المنتظم للأجر المستحق.
 - الخدمات الاجتماعية.
 - كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً¹.

ومن بين هذه الحقوق التي ذكرت في المادتين، سيتم التركيز في هذا العنصر على تلك الحقوق التي يمكن أن يستفيد منها المحبوس بما يتناسب مع وضعيته كفاقد للحرية، وبما أنه قد سبق التطرق إلى عنصر المقابل المادي لعمل المحكوم عليه وتكييفه القانوني، ستم الإشارة إلى حق المحكوم عليه في الانتفاع بالضمانات الاجتماعية وكذا حق التنظيم النقابي.

أولاً- الحق في الانتفاع بالضمانات الاجتماعية: يحق للمحكوم عليه الاستفادة من التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية والاستفادة من التأمينات الاجتماعية، ويستند هذا الحق إلى كون العمل الذي يقوم به المحكوم عليه حقاً له كما سبق ذكره، وعليه يكون

¹ - المادة 6 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

المقابل المادي حقا وبالتبعية التأمينات الاجتماعية أيضا. ومن جهة أخرى ولأن العمل لا يهدف إلى إيلاء المحكوم عليه ويترتب عن ذلك ضرورة توفير مناخ مناسب لأدائه دون إضرار بالمحكوم عليه، مع وجوب التكفل بكل تعويض ناتج عن الإصابة بأمراض مهنية أو حوادث عمل.

وقد نصت القاعدة 101 من قواعد نيلسون مانديلا على حق المحكوم عليهم العاملين في الضمانات الاجتماعية إذ جاء فيها:

1- تتخذ في مؤسسات السجون نفس الاحتياطات المفروضة لحماية سلامة العمال الأحرار وصحتهم.

2- تتخذ تدابير لتعويض السجناء عن إصابات العمل والأمراض المهنية بشروط لا تكون أقل من تلك التي يمنحها القانون للعمال الأحرار¹.

إذ يتعين على الجهات المسؤولة اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لتفادي إصابة المساجين بأضرار وأمراض أثناء أدائهم للأعمال التي كلفوا بها، ومن جهة أخرى ينبغي تعويضهم عن الأضرار التي تصيبهم أثناء أدائهم للعمل، وذلك بحسب نصوص القوانين الخاصة بالعمال الأحرار، فليس هناك قانون خاص بعمل المساجين يميزهم عن غيرهم في هذا المجال.

وبالنسبة للمشرع الجزائري، فقد أقر باستفادة المساجين المرخص لهم بالعمل من صندوق الضمان الاجتماعي، طبقا للقرار المؤرخ في 17 يوليو 1970 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الحاصلة للمعنيين.

كما حدد المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 9 فبراير 1985 اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا. وورد في المادة 16/1 منه تصنيف المحبوسين الذين يقومون بعمل خاص ضمن الفئات المؤمنة اجتماعيا حيث جاء فيها:

¹ - القاعدة 101 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا)، مرجع سابق.

" المحبوسون الذين يقومون بعمل خاص:

الأساس: الأجر الوطني الأدنى المضمون

النسبة: 01 % تتحمل الدولة وحدها الاشتراكات.

وتقرض التزامات صاحب العمل على وزارة الحماية الاجتماعية."

ويلاحظ أن المشرع الجزائري أقر بوجود استفادة المحكوم عليهم المزاولين لعمل من التأمينات الاجتماعية، على الرغم من أنه اعتبر المقابل المادي منحة وليس أجرا.

في حين نجد المشرع المصري، بالرغم من إقراره لصفة الأجر للمقابل المادي لعمل المحكوم عليه إلا أنه لم يعترف لهذا الأخير بحقه في الاستفادة من الضمان الاجتماعي، بل قدر له مجرد تعويض لفترة زمنية محددة. وهذا ما نصت عليه المادة 3/13 من اللائحة الداخلية التي جاء فيها " يصرف للمسجون أجر لا يتجاوز خمسة أيام في الشهر الواحد أثناء علاجه من إصابة أو مرض بسبب العمل الذي يؤديه" ويعني ذلك أنه لا يعترف للمحكوم عليه بالحق في التعويض، وإنما يقتصر الأمر على الاعتراف له بحقه في تقاضي أجره، ويحدد الحد الأقصى لما يستحقه من تعويض بخمسة أيام في الشهر¹.

وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي للمحبوسين الذين يمارسون عملا بالمؤسسات العقابية، فإن بعض الدول عملت على تأمينهم وفقا لنظام قريب من المعمول به في القانون العام، فيما عمدت دول أخرى إلى وضع قانون خاص بالضمان الاجتماعي للمحبوسين المزاولين لعمل. ولم يقتصر مجال التأمين على الأمراض المهنية وحوادث العمل بل تعداه في بعض الدول إلى الحماية من مخاطر الأمراض وكذلك منح التقاعد. ليس فقط داخل حدود المؤسسة العقابية، فبعض البلدان أقرت بحقوق المحكوم عليهم الذين عملوا بالمؤسسة لفترة محددة في الاستفادة من تأمين ضد البطالة بعد الخروج من المؤسسة العقابية، وهو ما عمل به المشرع الألماني الذي منح للمحكوم عليه الذي عمل لمدة 360 يوما على مدى

¹ - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 336.

ثلاث سنوات قضاها في المؤسسة العقابية، حق الاستفادة من تأمين ضد البطالة بعد خروجه من المؤسسة العقابية¹.

وفي دول أخرى، تقرر للمحكوم عليه العامل منحة تقاعد في حال بلوغه السن القانوني للاستفادة من التقاعد كما هو الحال في فرنسا، أو بمجرد بلوغه سن 65 سنة كما هو الحال في كل من ألمانيا وإسبانيا، المهم أن يكون السجين غير قادر على العمل، ويختلف تطبيق شروط وكيفيات دفع منحة التقاعد للمساجين من دولة إلى أخرى².

ويبقى الحق في الضمان الاجتماعي من الحقوق المهمة التي تلحق بتشغيل المحكوم عليه، فهذا الحق مهم طالما أنه يتعلق بعمل يمارسه المحكوم عليه يمكن أن يتسبب في إصابته بحوادث أو أمراض، والقول بعدم وجوب استفادته من هذا الحق يؤثر على أدائه للعمل بالشكل المطلوب ويحول دون تحقق أغراضه.

ثانيا- الحق في التنظيم النقابي: تتمثل أبرز خاصية للعمل في السجون في كون علاقات العمل التي يكون المحكوم عليهم طرفا فيها ليست موضوعا لعقد عمل، حيث يتم استبعاد السجناء العاملين من مجال قانون العمل ومن الحق في التنظيم النقابي، وهذا حسب رأي البعض يجعل السجن قريبا للعقوبة السياسية لأنه يحرم المساجين من حقهم في الاستفادة من العمل وتنظيمه بالشكل المناسب³. رغم أن ذلك قد يكون نتيجة حتمية للوضع الذي يعيشه المحكوم عليه على اعتبار أنه يحرم من الكثير من حقوقه خلال فترة أدائه للعقوبة.

بعض الدول تتجه إلى إنكار الحق النقابي أو حق التمثيل الجماعي للعمال المساجين سواء بشكل ضمني أو صريح، في الوقت الذي يعتبر فيه هذا الحق من بين الحقوق القريبة للحقوق الطبيعية خارج السجن، إلا أنه داخل السجن لا يمكن اعتباره حقا طبيعيا، وهو غير

¹- www.halshs.archives-ouvertes.fr:Philippe Auvergnon, op.cit, p14.

²- www.halshs.archives-ouvertes.fr:Philippe Auvergnon, op.cit, p14,p7.

³- Fabrice Guilbaud, **le travail pénitentiaire, Une étude de sociologie du travail**, Recherche subventionnée par le GIP "Mission de recherche Droit et Justice" Université Paris,2006 , p 768.

موجود في غالبية دول العالم وحتى إن وجد لا يكون التمثيل حقيقيا. ومن أهم الأسباب التي تحول دون الاعتراف بحق التمثيل النقابي المساجين العاملين في المؤسسات العقابية، هو كون هذا الحق يفضي إلى ضرورة الاعتراف بعدة حقوق أخرى مثل الحق في الإضراب. وهذا الأخير مرفوض وغير مقبول في المؤسسات العقابية، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعمل لمصلحة طرف آخر وليس لمصلحة الإدارة العقابية بناء على اتفاقية بين هذه الأخيرة وإحدى المؤسسات العمومية أو الخاصة، إذ يمكن لصاحب المؤسسة المشغلة لليد العاملة العقابية الاحتجاج بأسباب أمنية لوقف الأنشطة وإغلاق مكان العمل في حالة قيام المساجين بإضراب. وبشكل عام ترفض معظم الدول الإقرار بالحق في الإضراب للعمال المساجين، ومع ذلك هناك بعض الدول الأوروبية مثل إسبانيا وإيطاليا لم تتضمن قوانينها حظرا قانونيا لإمكانية الإضراب. ففي إيطاليا لم يكن حق الإضراب مجرد فكرة نظرية، إذ أن الحالات التي يتم فيها العمل خارج المؤسسة العقابية ولفائدة مؤسسة أخرى، يكون الحق في الإضراب ممكنا مع ضرورة احترام القواعد التنظيمية للمؤسسة، وذلك يعني أن بعض طرق وكيفيات الإضراب غير مسموح بها خارج المؤسسات العقابية، كما أن المحكوم عليه عند الإضراب يجب أن يبقى في ساعات العمل العادية داخل خلية العمل. مع ضرورة تكييف ممارسة الحق في الإضراب مع واقع السجن. وبشكل عام تكون القواعد المفروضة على الحق في الإضراب بالنسبة للمساجين العاملين داخل المؤسسة العقابية أكثر صرامة من خارجها¹. وكما ذكر سابقا لا تعترف غالبية الدول بالحق في الإضراب للمساجين العمال طالما أنها لا تعترف بوجود علاقة عمل ولا تطبق قانون العمل وبذلك تعتبر الإضراب أحد مظاهر العصيان والخروج عن القانون التي تستوجب عقوبات أو إجراءات تأديبية. وقليل ما تحدث هكذا حالات عندما ينتفض السجناء ضد الأوضاع المزرية في السجون خاصة في الدول التي لا تحترم المواثيق الدولية في هذا الشأن.

وإذا كان الحق في الحصول على أجر والانتفاع بالضمان الاجتماعي من الحقوق المرتبطة بالعمل والتي لا يمكن فصلها نظرا لتأثيرها على أسلوب أداء العمل وأغراضه، فإنه

¹-Fabrice Guilbaud,op.cit, p 24,25.

على العكس من ذلك يعد الحق في التمثيل النقابي من الحقوق التي لا يمكن تصورهما في مجال عمل المحكوم عليه، إذ أن هذا الحق يعد من الحقوق التي لا تتناسب مع الوضعية التي يوجد فيها المحكوم عليه باعتباره فاقدا للحرية ومعها بعض الحقوق الأساسية، والحديث عن هذا الحق لا يعدو أن يكون ناتجا عن اجتهادات فكرية لبعض فقهاء القانون الذين يحاولون تقريب الأوضاع التي يمارس فيها عمل المحكوم عليهم قدر الإمكان من أوضاع العمل الحر من أجل أنسنته و العمل على جعله يحقق الغرض الأساسي له. إلا أن هذه الآراء الفكرية لم تستجب لها معظم التشريعات، فلم تقر بالحق النقابي للمحكوم عليهم العاملين في المؤسسات العقابية أو الحق في الإضراب.

والملاحظ أن الحقوق المقررة في قانون العمل لا تتناسب في معظمها ووضعية السجين والنظام المفروض عليه، لذلك فإن المشرع الجزائري عندما اعتبر المحكوم عليه العامل خاضعا ومستفيدا من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية، استثنى من ذلك القواعد و النصوص التي تتعارض مع وضعه كمحبوس¹. و بالرجوع إلى ما جاء في المادتين 5 و 6 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يتضح أنه يمكن التمييز بين الحقوق الممكن الاعتراف بها للمحبوس كونها لا تتعارض مع وضعه مثل الحق في الضمان الاجتماعي، والرعاية الصحية و طب العمل والراحة والتكوين المهني. في حين أن الحقوق الأخرى لا تعني المحبوس باعتبارها ترتبط بعقد العمل أكثر ومجالها العمل الحر وليس العمل في المؤسسات العقابية مثل: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الحق في الإضراب، الخدمات الاجتماعية وباقي المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

إضافة إلى ذلك، هناك بعض الحقوق التي اختلفت التشريعات في الاعتراف بمدى أحقية المحكوم عليه بها مثل: الحق في الدفع المنتظم للأجر المستحق وكذا منحة التقاعد. إذ أن هناك دول تمنح المحكوم عليه العامل منحة التقاعد بل وحتى التأمين على

¹ - المادة 160 من القانون رقم 04-05 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق.

البطالة، وكذلك الأمر بالنسبة للأجر المستحق هناك دول تعترف للمحكوم عليه بهذا الحق في حين تتكره دول أخرى.

وعلى الرغم من وجود حقوق يكفلها القانون للمحكوم عليه أثناء أداء العمل، فإن ذلك لا يعني حقه في المطالبة بها أو مقاضاة الإدارة العقابية في حالة عدم توفيرها، إذ لا تسمح القوانين بذلك عادة فالأمر لا يتعلق بالعمل الحر الذي يكون فيه طرفي علاقة العمل متساويين في المراكز القانونية، بل إن تشغيل المحكوم عليه له أحكامه الخاصة، وفي حالة تجاوز الإدارة العقابية للقوانين المتعلقة بالعمل فإن جهات الرقابة العليا هي المسؤولة عن مراقبتها وإعداد تقارير بذلك، كما أن الهيئات التابعة لمنظمات دولية تقوم بزيارات كثيرة للمؤسسات العقابية حول العالم من أجل مراقبة مدى احترام حقوق المحكوم عليه ومدى توفير بيئة مناسبة للعمل.

وبناء على ما سبق، يتضح أنه لا يمكن ربط عمل المحكوم عليه بقانون العمل بشكل تام، إذ أن هذا الأخير ينظم علاقات العمال الأحرار بمستخدميهم في ظل ظروف غير متاحة في المؤسسات العقابية، ويترتب عنه مجموعة من الحقوق لا تتناسب مع أوضاع المساجين مثل الحق في الإضراب والتمثيل النقابي، فالمحكوم عليهم هم أشخاص فاقدون للحرية ومعها الكثير من الحقوق، وبالتالي لا يصبحون طرفاً مساوياً للإدارة العقابية التي تشرف على تشغيلهم. وبالرغم من ذلك فإن هناك حقوقاً يجب أن تضمن وتكفل للعامل السجين، حتى لا يخرج العمل عن إطار التأهيل والإصلاح إلى الإيلام والأشغال الشاقة الغير مفيدة ومن ضمن هذه الحقوق الحق في الحصول على أجر مناسب، وتوفير شروط النظافة و الأمن، والتكوين المهني والتأمين.

وبالنظر إلى هذه الاعتبارات، وبناء على خصوصية تشغيل المحكوم عليهم الذي يختلف عن العمل الحر، يتعين على المشرع الجزائري صياغة قواعد خاصة بعمل المحكوم عليهم تراعي هذه الخصوصية، بدلاً من الإحالة إلى قانون العمل، وذلك نظراً لاستحالة تطبيق غالبية أحكامه على المحكوم عليهم الذين يعملون تحت ظروف خاصة، كذلك لا

يكفي ربط عمل المحكوم عليه بقواعد قانون تنظيم السجون لوحدها، لأن هذه الأخيرة لم تنظم كل ما يتعلق بمتطلبات العمل و حقوق العامل السجين بشكل واضح، ولأن العمل في المؤسسات العقابية يختلف عن العمل الحر في الكثير من النقاط، كان لابد من إحداث قواعد خاصة بعمل المحكوم عليه.

المطلب الثالث: إشكالية استغلال المحكوم عليه من خلال العمل.

يرى كارل ماركس أن العمل إذا أنجز في ظروف استغلالية فإنه سيكون منفرا، ويسبب للفرد قطيعة بينه وبين الآخرين فيزداد شعوره بالنفور من العمل. كذلك الأمر بالنسبة للمحكوم عليه إذا مارس عمله في ظل ظروف استغلالية كان ذلك العمل أقرب إلى الأشغال الشاقة، أما في حالة منعه من العمل فإن ذلك ينتج الشعور بالحرمان، لأنه يمنع من تطوير مهاراته و قدراته ومن الشعور بذاته، وبأنه إنسان يؤدي دوره في الحياة. فالمنع من العمل أو استغلال العامل بأسلوب ينطوي على ظلم و إهدار لحقوقه يؤديان إلى النتيجة نفسها.¹ وقد انتقد تشغيل المحكوم عليهم سواء داخل المؤسسات العقابية أو خارجها، على أساس أنه ينطوي على استغلالهم واستنزاف طاقاتهم في أعمال غالبا ما تكون مجانية أو بأجور زهيدة، مما يؤدي إلى نفورهم من العمل

الفرع الأول: صور استغلال المحكوم عليه أثناء العمل.

استنادا إلى ما سبق ذكره عن عناصر و خصائص العمل في المؤسسات العقابية و كذلك أغراضه، يمكن تحديد أبرز الحالات التي يكون فيها العمل استغلالا للمحكوم عليه في النقاط الآتية:

- تشغيل المحكوم عليه لفترة أطول أي تتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم، ما يؤدي إلى أن يصبح العمل شاقا ومرهقا، مهما كانت أسباب هذا التمديد سواء كإجراء تأديبي أو بغرض زيادة الإنتاج تحقيقا لأغراض اقتصادية.

¹ -Asatar P.Bair ,op. cit, p 130.

- حرمان المحكوم عليه من العمل تطبيقاً لجزاء تأديبي، لأن في ذلك إخلال بالغرض الأساسي للعمل، ومن ثم جعله أداة في يد الإدارة تطبقها متى شاءت و تمتنع عن تطبيقها متى شاءت.

- تكليف المحكوم عليه بأعمال تعتبر من قبيل الأشغال الشاقة التي تنهكه جسدياً دون أن يكون ورائها غرض تأهيلي واضح.

- عدم دفع أجور ومنح المساجين العمال ما يشكل إهداراً لحقوقهم و يقرب عملهم من الأشغال الشاقة.

- عدم توفير إمكانيات وآلات حديثة لإنجاز العمل المطلوب ما يجعل العمل عبء على المحكوم عليه من جهة ومن جهة أخرى ينفي موائمة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر. كون هذا العمل ينفذ بطريقة مغايرة للعمل خارج المؤسسة العقابية وبالتالي لن يستفيد المحكوم عليه من التكوين الذي تلقاه والخبرة داخل المؤسسة. رغم أن هناك وجهة نظر أخرى مفادها أنه من الأفضل عدم استخدام ذلك النوع من الآلات التي تلغي تماماً دور المحكوم عليه، فالتطور التكنولوجي لا يكون دائماً في مصلحته لأنه في بعض الأحيان يكون سبباً في عدم إتقانه أصول مهنة ما بسبب الاعتماد الكلي على آلات تؤدي دوره في العمل بشكل كامل.

- إن أي مظهر من مظاهر الاستغلال يجعل العمل يخرج عن الغرض الذي من أجله وجد. ولم تخل الكثير من سجون العالم من هذه المظاهر التي شكلت نقطة سوداء في المؤسسات العقابية الحديثة. وعلى سبيل المثال، هناك دول يجبر فيها المحكوم عليهم على دفع تكلفة السجن الخاصة بهم، والتي تقتطع من أجورهم التي تعطى لهم مقابل العمل وهو نوع من استغلال المحكوم عليهم، إذ أنهم غير ملزمين بدفع تكاليف وجودهم في السجن، فذلك مخالف لقواعد معاملة المحكوم عليهم ولما جاءت به الاتفاقيات والمواثيق الدولية في

هذا الشأن¹. ودفع المحكوم عليه مالا مقابل سجنه يعتبر مفارقة مقلقة، وهو يعني فرض عقوبة مضاعفة عليه، الأمر الذي قد يجعل منه ضحية فبعض الدول تستغل ذلك بحجة وجوب دفعه مقابل سجنه كتعويض و توبة عن الجريمة التي ارتكبها.²

- كذلك بالنسبة للدول التي تسمح بتخصيص اليد العاملة العقابية للعمل لدى القطاع الخاص، قد يكون ذلك سببا للاستغلال، ففي حالات كثيرة تقوم المؤسسات التابعة للقطاع الخاص باستغلال المحكوم عليهم واستخدامهم بدلا من العمال الأصليين مع دفع أجور منخفضة لهم³. وهو ما جعل الكثير من الدول -منها الجزائر- تمنع تشغيل اليد العاملة العقابية في القطاع الخاص. وذلك تأكيدا على ما جاءت به قواعد نيلسون مانديلا تحديدا في القاعدة 100 التي نصت على أن: "يفضل أن تقوم إدارة السجن مباشرة لا المقاولون الخاصون، بتشغيل مصانعه ومزارعه. وحين يستخدم المحكوم عليهم في أعمال لا تخضع لسلطان إدارة السجن، يجب أن يكونوا دائما تحت إشراف موظفي السجن. ما لم يكن العمل لحساب إدارات حكومية أخرى، ويجب على الأشخاص الذين يقدم لهم العمل أن يدفعوا لإدارة السجن كامل الأجر الذي يتقاضى عادة عنه، مع مراعاة إنتاجية السجناء". معنى ذلك أن الإدارة يجب أن تشرف بشكل مباشر على المزارع والمصانع التي يتم فيها العمل وأن لا تعهد بالإشراف إلى الخواص، وفي الحالات التي يتم فيها العمل لصالح إدارات حكومية أخرى يتعين على الإدارة العقابية أن تتولى مهمة المراقبة والإشراف والحرص على حماية حقوق المحكوم عليهم، وضمان حصولهم على الأجر المناسب مقابل عملهم.

1- Asatar P.Bair,op.cit,p135.

2- Ibid.

3- Ibid.

الفرع الثاني: مساوئ استغلال المحكوم عليه أثناء العمل.

إن كل عمل يشكل خرقاً لقواعد تشغيل المحكوم عليهم سيفضي في النهاية إلى استغلالهم بطرق وأساليب كثيرة، ومن أمثلة الاستغلال أن يسخر أفراد الإدارة العقابية المحبوس العامل لتشغيله في أعمال الصيانة أو النظافة في منازلهم، أو استغلاله في أي أعمال خاصة بهم خارج السجن أو داخله وبدون مقابل لأن ذلك يشكل استغلالاً للمحكوم عليهم وخرقاً للقوانين و النظم الداخلية على السواء.

وفي حالة تعرض المحكوم عليها لأحدى صور الاستغلال السابق ذكرها فإن ذلك يؤثر سلباً على أداء العمل ومردوده، مما يؤدي إلى نفور منه وتهربه من العمل أو أدائه بشكل سيء كما قد يؤدي إلى إخلاله بالنظام العام للمؤسسة وعدم الالتزام بقوانين المؤسسة أو الاستجابة لتعليمات الإدارة.

وبشكل عام فإنه في حالة مخالفة الإدارة العقابية لأي من الشروط الأساسية لتشغيل المحكوم عليه، يجعل من العمل في المؤسسات العقابية أقرب إلى النظم التقليدية التي لم تكن تراعي أبسط حقوق المحكوم عليه وإنسانيته مثل نظام الرق والاستبعاد وعقوبة الأشغال الشاقة، والتي يتم فيها استغلال المساجين عن طريق العمل دون اعتبار لحقوقهم.

المطلب الرابع: إشكالية أثر تشغيل المحكوم عليه على العود.

من المعلوم أن الغرض الأساسي لعمل المحكوم عليه هو إصلاحه وإعادة تأهيله، هذا الإصلاح يظهر في اندماجه مجدداً في المجتمع، وتشكل ظاهرة العود إلى الجريمة دليلاً على فشل البرنامج الذي خضع له المحكوم عليه داخل المؤسسة العقابية مهما كان سبب هذا الفشل، ويعد العمل أحد أهم الوسائل التي تطبق على المحكوم عليه لمساعدته على إيجاد عمل بعد الإفراج عنه والابتعاد عن أسباب الجريمة أو العود مرة أخرى.

الفرع الأول: مفهوم العود.

يقصد بالعود الوصف القانوني الذي يلحق بشخص عاد إلى الإجرام بعد الحكم عليه بعقوبة بموجب حكم سابق، فهو ظرف شخصي لتشديد العقوبة كونه يتعلق بشخص الجاني، بصرف النظر عن ماديات الجريمة أو الجرائم التي ارتكبها. وهو على عكس الظروف المشددة الخاصة التي تلحق بالجريمة فتزيد من جسامتها، كأن تكون الجريمة جنحة لاقتربها بظروف مشددة كالكسر أو ظرف الليل، فإذا دخلت هذه الظروف في الجريمة وجب تشديد العقوبة على الجاني. في حين أن العود يكون التشديد فيه أمرا اختياريا خاضعا للسلطة التقديرية للقاضي، وذلك بالنظر إلى خطورة الجاني الإجرامية والتي تظهر في حالة عدم استجابته للإنذار السابق، بما أنه لم يرتدع من العقوبة التي قضاها في المرة الأولى وعاد إلى اقتراف فعل إجرامي من جديد، الأمر الذي يستوجب تشديد العقوبة عليه لمواجهة خطورته الإجرامية¹.

والعود إلى الجريمة نوعان: عود عام وعود خاص.

أولاً- العود العام: هو الذي لا يشترط فيه القانون أن تكون الجريمة اللاحقة من نفس نوع الجريمة السابقة أو مثيلاتها، وإنما يتطلب فقط عودة الجاني إلى ارتكاب جريمة جديدة.

ثانياً- العود الخاص: هو الذي يشترط فيه القانون أن تكون الجريمة الجديدة مماثلة للجريمة السابقة، وهذا التماثل قد يكون حقيقيا كعودة الجاني إلى ارتكاب نفس نوع الجريمة السابقة مثل السرقة أو الاحتيال. وقد يكون تماثلا حكما، أي بحكم القانون وفق ما نصت عليه المادة 57 من قانون العقوبات. وقد تناول المشرع الجزائري الأحكام الخاصة بالعود في المواد من 54 مكرر إلى 59 من قانون العقوبات.

¹- ملخص مذكرة بعنوان : العود بين حكم القانون والممارسة القضائية، تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/31 الساعة: www.djelfa.info

وتعد ظاهرة العود بمثابة مؤشر على فشل السياسة المتبعة لإدماج الجاني وإعادة تأهيله، وفشله في التأقلم مع الحياة الاجتماعية والانخراط فيها كفرد صالح، الأمر الذي يؤدي إلى ارتكابه جريمة جديدة، والأسباب التي تؤدي إلى العود كثيرة ومتنوعة يمكن تقسيمها إلى أسباب عامة وأخرى خاصة. فالأسباب العامة تتعلق بأوضاع المجتمع ككل والبيئة التي يعيش فيها الجاني مثل الفقر الذي يمكن أن يشكل دافعا لارتكاب الجريمة، كذلك التأثير السلبي للمحيط الاجتماعي السيئ الذي تكثر فيه الجرائم وعند خروج المحكوم عليه من السجن وعودته لهذا المجتمع مرة أخرى يعود إلى التأثير به من جديد، خاصة عند عدم تمكنه من إيجاد فرصة عمل تعود عليه بدخل ثابت، الأمر الذي يعيق اندماجه في المجتمع. كذلك هناك الأسباب السياسية التي ترجع إلى الاضطرابات والثورات الداخلية في المجتمع وما تثيره من أوضاع تؤدي بالمجرم إلى ارتكاب جرائم أخرى. إضافة إلى الأسباب الاجتماعية والاقتصادية وأسباب أخرى ترجع إلى الأنظمة العقابية والجزائية عندما يكون بها نقص في معالجة الجريمة والمجرم حيث تضعف وسائل مكافحة الجريمة وينقص مقدار العقوبة الرادعة للمجرم مما يتيح له معاودة الجريمة¹. فقد يكون سبب العود ضعف برامج التأهيل المطبقة داخل المؤسسة العقابية فلا يتأثر بها المجرم، وفي المقابل يتأثر سلبا من المجرمين الأشد خطورة منه داخل المؤسسة فيتعلم سلوكا إجراميا جديدا من خلال تلك البيئة.

الفرع الثاني: أثر تشغيل المحكوم عليه على العود.

هناك عدة فرضيات في هذا الموضوع تناولتها بعض الدراسات بالتحليل للتأكد من مدى صحتها، وتستند هذه الفرضيات على أن عدم وجود عمل مستقر يزيد من خطر الانحراف. وأن تعلم المحكوم عليه حرفة تساعد على الحصول على دخل ثابت أو مصدر رزق مستمر يساعد على ابتعاده عن الجريمة وعدم العودة إلى المؤسسة العقابية مرة أخرى. إلا أن هذه الفرضية لم يتم تأكيد صحتها بشكل قاطع و كانت الدراسات التي تناولت

¹ - محمد أبو زهرة، المرجع السابق، ص 283.

هذا العنصر توصلت إلى استنتاجات مختلفة. ويتم اختيار عينة دراسات من هذا النوع من بين فئات العاطلين عن العمل ومدمني المخدرات والأجانب والمفرج عنهم، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة النظام الاقتصادي السائد في الدولة ومدى التشدد في تطبيق أسسه في أوقات الأزمات الاقتصادية. وذلك بغية إيجاد علاقة وثيقة بين ارتفاع معدلات البطالة و الجرائم التي تؤدي في النهاية إلى سلب الحرية، حتى وان كانت معدلات الإجمام ثابتة أو تميل إلى الانخفاض وقت إجراء الدراسة¹.

وبالنسبة لعلاقة برامج تأهيل المحكوم عليهم وتشغيلهم بارتفاع أو انخفاض العود، فان الدراسات القليلة في هذا المجال تؤكد بأن السجناء المفرج عنهم الذين يتم إدماجهم في عمل مستقر هم أقل خطورة من غيرهم من السجناء .

مثال ذلك، دراسة قام بها ثلاثة باحثين نمساويين هم (Pilgram, Hammerschick, RisenFelder) حيث أجريت هذه الدراسة في النمسا في الفترة الممتدة من شهر مارس إلى يونيو سنة 1994 تتبع المسار المهني ل 505 من المفرج عنهم خلال 6 سنوات : 4 سنوات قبل دخولهم السجن و سنتين بعد الإفراج عنهم. ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه من مجموع العينة المبحوثة 50% لم يدانوا مجددا خلال أول عامين بعد الإفراج عنهم، في حين أن 33% فقط منهم وجدوا فرص عمل بعد الإفراج عنهم.

دراسة أخرى في هذا السياق أجراها فرانسيس سيمون (Francis simon) على مستوى 6 سجون انجليزية و أعطت نتائج مماثلة. حيث أن 15% فقط من المفرج عنهم المنتهية عقوبتهم و الذين يمارسون عملا مأجورا ارتكبوا جرائم خطيرة مقارنة ب 28% من أولئك الذين سعوا عبثا للحصول على وظيفة ثابتة ولم ينجحوا في ذلك، في حين قدرت نسبة العود ب 75% بالنسبة للذين لم يكن لديهم اهتمام بممارسة عمل. وفي مقابلة مع 176 من المبحوثين يعتقد هؤلاء أن راتباً منتظماً واحداً سيكون واحداً من أفضل الضمانات لمنع تكرار الجريمة (العود).

¹ - Champpenal.revus.org : Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit, p 5.

دراسة أخرى أجريت من قبل (LandNordrhein–WestFalen) وخلصت إلى أن 85% من السجناء الذين غادروا السجن من دون تدريب، بدون عمل وبدون أجر، قد عادوا إلى السجن مرة أخرى، في مقابل 33% من الذين خرجوا بعد حصولهم على شهادة أو نجاحهم في تكوين، والذين تمكنوا من إيجاد عمل مطابق لتخصصهم¹.

وفي فرنسا أيضا خلصت دراسة أجريت من قبل (Kenesy Ettournier) سنة 2005 إلى أن السجناء الذين استفادوا من تكوين مهني وعمل داخل السجن، تمكنوا من الحصول على عمل بعد الإفراج عنهم، وهنا يكون معدل تكرارهم للجريمة مرة أخرى أقل من معدل تكرار تلك الفئة التي ترفض العمل، مع وجود فرق واضح في نوعية الجرائم عند تكرارها بين الفئتين مثل جرائم السرقة التي تكثر في الفئة العاطلة عن العمل².

وأكدت هذه الدراسات صدق فرضية وجود علاقة بين التأهيل المهني و العمل من جهة ونسبة العود إلى الجريمة من جهة أخرى. والملاحظة الجدير ذكرها في هذا السياق أن المفرج عنهم المستفيدون من عمل غالبتهم ينتمون لفئة معينة وهي فئة الذين استفادوا من نظم البيئة المفتوحة والحرية النصفية والإفراج الشرطي، وذلك بالنظر إلى التسهيلات التي تمنح لهذه الفئة التي لا تشكل خطرا على المجتمع، وبالتالي فإنه ليس من المستغرب أن يكون معدل عودتهم إلى الإجرام أقل من غيرهم، كما أن هناك عوامل أخرى تساعد فئة دون غيرها في عدم العودة إلى الإجرام، وهي وجود دعم و مساندة من العائلة وأهل و أصدقاء المفرج عنه فيجد بيئة تدعم إعادة اندماجه مجددا واستقراره في عمل معين وبالتالي التقليل من خطر الإجرام³.

وقد سعت العديد من الدول إلى مواجهة ظاهرة العود من خلال القضاء على أهم أسبابها وهي البطالة. ففي الجزائر، تم تأسيس الهيئة المدنية لإدماج ذوي السوابق العدلية و الوقاية من العود، والتي تهدف إلى العمل العلمي والبحثي الذي من شأنه ضمان رعاية

¹-Champpenal.revus .org : Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit, p5.

² -Ibid.5et6.

³-Ibid, p6.

فعالة للسجناء والإدماج السهل في الحياة العادية، والتكفل بذوي المساجين لحمايتهم من الضياع والتشرد، وتركز هذه الهيئة على العمل الإعلامي والتحسيبي والوقائي على جميع الأصعدة لتوفير حد أقصى من ظروف الاندماج لفئة المساجين، وعودتهم للحياة الطبيعية الايجابية في المجتمع، ومكافحة ظاهرة العود والاعتياذ والإجرامي بالقضاء على أسبابه وظروف انتشاره، بالاعتماد على العمل الجوارى لدفع المجتمع على تقبل معتاد الجريمة وتوفير مناخ عادي له مع محاربة سياسة العزل و التهميش المطبقة عليه. وقد تحصلت هذه الهيئة على الاعتماد في نوفمبر 2013 بعد أن نشطت منذ مارس 2003 بدون اعتماد تحت اسم المنظمة الوطنية لرعاية وإدماج المساجين بالتنسيق مع وزارتي الداخلية و العدل¹.

وقد كشف رئيس هذه الهيئة أن ما نسبته 67% من المساجين يرتكبون جرائم للعودة إلى السجن مجددا في ظل غياب آليات تحتضنهم وتعيدهم إلى الطريق السوي، وأمام نبذ المجتمع لهم، لذلك ظهرت الحاجة إلى تأسيس مركز لإدماج المسجونين².

وكنتيجة لما سبق يمكن القول أن الإدماج المهني في وظيفة مدفوعة الأجر يعتبر عاملا مهما في تقليل خطر الانحراف، وخطر العود أيضا، وبالتالي يجب إعطاء أهمية كبيرة لتكوين المحكوم عليهم من أجل إعطائهم فرصة أكبر لإيجاد عمل بعد خروجهم من المؤسسة العقابية.

كذلك ينبغي النظر للمستوى الاقتصادي لأي دولة لمعرفة الأسباب الحقيقية لعدم ممارسة المحكوم عليهم عملا منتظما بعد الإفراج عنهم، فالوضع في الجزائر مثلا يختلف عنه في الدول المتقدمة، ومع ذلك يجب إعطاء أهمية كبيرة لتكوين المحكوم عليهم مهنيا لمنحهم فرصة أكبر لإيجاد عمل بعد خروجهم من المؤسسة العقابية.

¹-www.echouroukonline.com:13.30 الساعة 2017/03/27 الموقع الى الدخول الى الموقع

²-www.elmaourid.com :13:30 الساعة 2017/03/27 الموقع الى الدخول الى الموقع

وعلى الرغم من أهمية التأهيل المهني والعمل في المؤسسات العقابية في إصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه، فإنه لن يكون العامل الوحيد المساعد على إعادة التأهيل، والسبب في ذلك أن البطالة لم تكن السبب الأساسي أو الوحيد لإجرام كافة المحكوم عليهم، أو بالأحرى لم يكونوا جميعهم بطلين من الأساس، كما أن هناك عوائق كثيرة تمنع المحكوم عليه من الاستفادة من عمل بعد الإفراج عنه والاندماج في المجتمع من جديد.

خلاصة الفصل الثاني

على الرغم أهمية تشغيل المحكوم عليه، واهتمام التشريعات الحديثة بأنسنته وإخراجه من طابعه التقليدي الذي كان يتسم بالقسوة والإيلام وانعدام غرض محدد له يفيد المحكوم عليه والمجتمع ككل. إلا أن تطبيق العمل في المؤسسات العقابية على مدار فترة زمنية طويلة أثار العديد من الإشكالات والانتقادات بشأنه، كما ظهرت عدة معوقات تحول دون تحقيق أثره بشكل أمثل.

من بين هذه المعوقات، تلك المتعلقة بالمحكوم عليه من حيث عدم تمكنه من ممارسة عمل بعد خروجه من المؤسسة العقابية، وذلك لأسباب كثيرة تتعلق بوضعيته كمحكوم عليه.

كما أن تطبيق العمل أفرز إشكالات وانتقادات بسبب تأثيره على المحكوم عليه والمجتمع ككل، حيث أدت بعض هذه الإشكالات إلى المطالبة بإلغاء العمل في السجون في بعض الدول مثل إشكالية منافسة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر. كذلك يتم التركيز غالبا على أثر العمل في إصلاح المحكوم عليه ومساعدته للابتعاد عن سلوك الجريمة، على اعتبار أن هذا الهدف يعد أساس العمل في المؤسسات العقابية وعدم تحققه يثير الكثير من التساؤلات حول جدوى العمل.

كما ظهرت إشكالات أخرى يمكن اعتبارها حديثة، تتمثل في المطالبة باستفادة المحكوم عليه من عقد عمل خلال فترة أدائه العمل في المؤسسة العقابية، مع إفادته بكل ما يترتب عن عقد العمل من حقوق، وهو الأمر الذي بقي مجرد فكرة نظرية بعيدة عن إمكانية التطبيق على أرض الواقع.

الفصل الثالث

دراسة ميدانية في المؤسسة العقابية للبيئة المفتوحة "بوكعين" بولاية باتنة

تبذل الدولة جهودا كبيرة لتوفير الإمكانيات لليد العاملة العقابية في عدة مجالات للعمل والتكوين، وهذا لإعدادهم للإدماج بعد نهاية الفترة التي يقضونها بالمؤسسة العقابية. ويعتبر العمل من أهم العوامل التي تؤثر في المحكوم عليه وتساعد على إعادة الاندماج في المجتمع.

ولمعرفة أثر تشغيل المحكوم عليهم في إصلاحهم وإعادة تأهيلهم، تم إجراء هذه الدراسة الميدانية بالمؤسسة العقابية للبيئة المفتوحة "بوكعبن" بولاية باتنة، التي اختيرت كعينة لدراسة تشغيل المحكوم عليهم وأثره على إصلاحهم وإعادة تأهيلهم.

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى قسمين: قسم يتعلق بموظفي المؤسسة، وذلك لمعرفة آرائهم نظرتهم لتشغيل المحكوم عليه وآليات تنفيذه والأغراض الأساسية له، وأسلوب تعاملهم مع المحكوم عليهم العاملين، وذلك من خلال توزيع استبيانات على الموظفين وتحليل المعطيات المحصل عليها من خلالها. والقسم الثاني يتعلق بالمحكوم عليهم، الذين يمارسون عملا بهذه المؤسسة، بتوزيع استبيانات أيضا بغرض معرفة ظروف عملهم ومدى توافقها مع الشروط الأساسية لتشغيل المحكوم عليهم، وكذا تحقيقها للأغراض المرجوة من هذا التشغيل.

المبحث الأول: الدراسة الخاصة بموظفي المؤسسة العقابية.

سيتم في هذا المبحث التطرق لمختلف الإجراءات المتبعة في تحديد مجتمع وعينة البحث، إضافة إلى تحديد المنهج والمقاييس الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل بيانات الدراسة. وكذلك تحليل العبارات المكونة للمحاور الأساسية للاستبيان، والتأكد من صحة الفرضيات.

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

لإجراء هذه الدراسة تم تحديد مجتمع وعينة الدراسة، وكذلك تحديد الإطار الزمني والمكاني للبحث.

الفرع الأول: اختيار مجتمع وعينة الدراسة وأسلوب جمعها.

تم اختيار مجتمع وعينة الدراسة بما يتناسب والدراسة التي أجريت، وذلك ضمن حدود زمنية ومكانية اقتضتها ظروف البحث، كما تمت الاستعانة ببعض المناهج والأساليب من أجل تحليل مختلف متغيرات الدراسة والوصول إلى النتائج.

أولاً- مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة جميع المفردات التي تتوفر فيها الخصائص محل الدراسة، ويقصد به هنا مجموعة المحكوم عليهم المودعين في المؤسسات العقابية والذين يمارسون عملاً، وكذا الموظفين المشرفين على تشغيل المحكوم عليهم في المؤسسات العقابية.

ولأن مجتمع الدراسة يتميز بالعدد الكبير والمنتشر على الحدود الجغرافية للجزائر، وبالتالي لا يمكن اعتماد أسلوب الحصر الشامل، نظراً لصعوبة الوصول إلى كل المؤسسات العقابية في الجزائر، وعدم إمكانية الحصول على ترخيص من الجهات المعنية لإجراء دراسة ميدانية في أكثر من مؤسسة واحدة، فقد تم استخدام أسلوب العينة القصدية. واختيار عينة تتمثل في الموظفين والمحكوم عليهم الموجودين في مؤسسة البيئة المفتوحة "بوكعين" بولاية باتنة كعينة لإجراء الدراسة، نظراً لكون هذه المؤسسة تعتمد على العمل كآلية أساسية وجوهريّة في إعادة تأهيل المحكوم عليه.

وتمثل العينة المجتمع الأصلي، وتحقق أغراض البحث، وهي تغني عن دراسة مجتمع الأصل ككل، ولذلك تعرف العينة بأنها جزء ممثل لمجتمع البحث الأصلي¹.

بالنسبة للعينة المستخدمة في هذه الدراسة هي عينة قصدية (أي غرضية)، وهي عينة تعمدت الباحثة أن تكون من حالات محددة تتمثل في موظفي ومساجين مؤسسة البيئة المفتوحة "بوكعبن" التي تمثل مجتمع العاملين والمساجين في المؤسسات العقابية.

وتتمثل العينة القصدية في انتقاء الباحث أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته وبناءا على معرفته دون أن يكون هناك قيود أو شروط غير التي يراها هو مناسبة من حيث الكفاءة أو المؤهل العلمي أو الاختصاص أو غيرها، وهذه عينة غير ممثلة لكافة جهات النظر ولكنها تعتبر أساسا متينا للتحليل العلمي ومصدر ثريا للمعلومات التي تشكل قاعدة مناسبة للباحث حول موضوع الدراسة².

وقد تم الوصول إلى مفردات العينة عن طريق إعداد استبيان وتسليمه يدويا، من خلال توزيع 30 استمارة على الموظفين مقابل 30 استمارة على المحكوم عليهم العاملين من أصل 40 محكوما عليه كانوا متواجدين بالمؤسسة العقابية وقت إجراء الدراسة، وتم استبعاد 10 استمارات وتغييرها بأخرى لكون المحكوم عليهم العشرة لم يكلفوا بممارسة عمل أثناء إجراء الدراسة نظرا لكونهم التحقوا بالمؤسسة منذ فترة قصيرة، وهو عدد كاف يمكن الافتراض أنه يمثل مجتمع الدراسة. مع العلم أن عدد المحكوم عليهم غير مستقر بسبب التغيرات المستمرة من إفراج عن بعضهم والتحاق البعض الآخر بالمؤسسة لذلك تم الاكتفاء بالعدد المتواجد آنذاك.

ثانيا- الحدود المكانية والزمنية للدراسة: تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في المؤسسة العقابية للبيئة المفتوحة "بوكعبن" في ولاية باتنة، حيث حصلت الباحثة على ترخيص لإجراء دراسة بالمؤسسة عن طريق توزيع استبيان وفقا لشروط محددة³.

¹- www.al3loom.com: تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/05/03 الساعة 9:00

²- www.drive.google.com: تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/08/05 الساعة 02:00

³- أنظر الملحق رقم 3 و 4.

وتعتبر هذه المؤسسة من أهم مؤسسات البيئة المفتوحة في الجزائر، حيث أنها تعد الأولى على المستوى الوطني، وعلى الرغم من كونها أنجزت حديثاً حيث تم تدشينها سنة 2011، إلا أنها حققت انجازات كبيرة في فترة قصيرة تحولت خلالها هكتارات من الأراضي القاحلة إلى أراضي مزروعة وأشجار ومنتجات فلاحية. وتمتد المؤسسة على مساحة تتجاوز 25 هكتارا، وتقدر طاقة استيعابها بـ250 محبوسا، وتستقبل السجناء المقبلين على استنفاد عقوباتهم والذين يبدون سلوكا حسنا للاشتغال في فضاء فلاحي مفتوح.

وقد ساهمت أعداد من المحكوم عليهم من مختلف المؤسسات العقابية بتحويل مساحة تقدر بـ21 هكتارا تابعة للفضاء البيئي المفتوح إلى أراض خصبة تدر مختلف المحاصيل، من ثمار وأزهار متنوعة وحتى تربية الدواجن أيضا التي أعطت إنتاجا وفيرا، إلى أن صارت المؤسسة مستثمرة فلاحية كبيرة، وقد خصص جزء مهم منها لأشجار الزيتون بعد نجاح تجربة غرسه. رغم ذلك يبقى الهدف الأساسي للمؤسسة هو تحقيق الإدماج الاجتماعي للمحبوس بغض النظر عما تم تحقيقه من الناحية الاقتصادية من خلال النشاطات الفلاحية التي تمارس بالمؤسسة .

كما تم تجهيز سبع هكتارات من المستثمرة الفلاحية لمؤسسة البيئة المفتوحة بوكعبين منها ما يعتمد على نظام السقي بالتقطير، وهي حاليا تضم أنواعا عدة من الأشجار المثمرة خاصة التفاح والزيتون اللذين يتأقلمان ومناخ المنطقة، حيث تضم المستثمرة 04 هكتارات مخصصة لأشجار التفاح ذات النوع الجيد الذي ينمو بالمنطقة، ويقدر عدد أشجار التفاح التي غرست من نوعي قولدن وروايال بـ1303 أشجار، وخصصت مساحة 0.25 هكتارا بمعدل 122 شجرة للكرز، وخصصت مساحة تقدر بـ0.20 هكتارا للإجاص بـ128 شجرة، كما خصصت مساحة بـ1.15 هكتارا للزمان تضم 641 شجرة، وتضم مساحة تقدر بـ0.45 هكتارا أشجار التين ومساحة أخرى بـ0.05 هكتار أشجار البرقوق، ومساحة بـ0.10 هكتار خصصت للعنب. ومنذ نهاية سنة 2015 خاضت المؤسسة تجربة أخرى في النشاط الفلاحي، تتمثل في إنشاء مدجنة لإنتاج البيض تقدر طاقة استيعابها بـ14 ألف دجاجة تنتج حاليا ما معدله 9200 بيضة يوميا.

وقد استفاد العديد من المحكوم عليهم من تكوينات تمكنوا من خلالها من الاندماج مجددا في المجتمع رغم أن المؤسسة فتية، كما أن هناك مصالح خارجية تعنى خصيصا بمتابعة السجين بعد انقضاء فترة عقوبته لتمكينه من الظفر بعمل داخل المجتمع حتى يندمج ويصبح فردا صالحا. وقد صرح مدير هذه المؤسسة بأنه حتى وإن كان الهدف الرئيسي للمؤسسة تحضير وإعادة إدماج المساجين اجتماعيا وليس تحقيق الربح الاقتصادي، ومع ذلك فإن العمل المتواصل لا يمنع من توسيع المستثمرة الفلاحية مشيرا لما حققته من نتائج إيجابية¹.

هذا فيما يخص الحدود المكانية، أما الحدود الزمنية لهذه الدراسة، فقد امتدت من 2017/01/12 إلى 2017/03/20 تاريخ استلام الاستبيان من المؤسسة العقابية.

الفرع الثاني: المنهج المتبع في الدراسة وأدوات جمع البيانات.

في هذه الدراسة الميدانية تم استخدام المناهج الآتية:

أولاً- المنهج الوصفي: يستخدم المنهج الوصفي بغرض وصف الظاهرة كما توجد في الواقع وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو كميا. فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار أي ظاهرة وحجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، وقد لا يقتصر المنهج الوصفي على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها، بل لا بد من تصنيف هذه المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كميا وكيفيا بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول إلى فهم لعلاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر². ولذلك تم استخدام هذا المنهج في الدراسة من أجل وصف نتائجها وتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة على ضوء هذه النتائج.

ثانيا- المنهج التحليلي: والذي استخدم بغرض تحليل النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة من خلال الاستبيان.

ثالثا- المنهج الإحصائي الاستدلالي: وذلك من خلال اختيار عينة من مجتمع كبير، حيث استخدم هذا المنهج من أجل تحليل وتفسير البيانات الرقمية المجمعة عنها والوصول إلى تعميمات واستدلالات على مجتمع أوسع وأكبر من المجتمع محل البحث.

¹ - مقتطف من تصريح أدلى به السيد ص. أمير مدير مؤسسة البيئة المفتوحة " بوكعين" لصحيفة النصر بتاريخ 26 سبتمبر 2016.
² - عبيدات دوقان وآخرون، **مناهج البحث العلمي (مفهومه وأدواته وأساليبه)**، دار المجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، 1982، ص 183.

وبالنسبة لأدوات جمع البيانات ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم الاعتماد على نوعين من المعلومات والبيانات:

1- **البيانات الثانوية:** وهي البيانات التي تم جمعها من مختلف المراجع التي تناولت مختلف متغيرات ومحاوَر هذا البحث.

2- **البيانات الأولية:** والتي تم جمعها من الاستبيانات، إذ أنه ولغرض استكمال الجانب التطبيقي للدراسة تم توزيع استمارات الاستبيان وحصر وتجميع المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام النسخة العشرين من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "spss" بهدف الوصول إلى دلالات تخدم الموضوع. وفيما يتعلق بالمقاييس الإحصائية المستخدمة، تمت معالجة بيانات الدراسة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss النسخة 20، وذلك باستخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية حسب ما يتلاءم مع طبيعة البيانات وأهداف الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

أ- **الإحصاء الوصفي:** مثل التوزيع التكراري، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، وذلك لوصف خصائص مفردات العينة.

ب- **معامل ارتباط بيرسون "person":** حيث يبين معامل بيرسون وجود علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة أو انعدام هذه العلاقة.

وبالنسبة لاستبيان المحكوم عليهم، فقد تمت صياغته على شكل أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة، بعبارات مبسطة ودون تصنيف الأسئلة إلى محاور متطابقة مع محاور استبيان الموظفين، وذلك لاختلاف المستوى العلمي والثقافي للمحكوم عليهم، وكون هؤلاء لا يمتلكون معلومات عن كل الأسئلة والمحاور التي يفترض أن يكون الجهاز الإداري أكثر دراية بها، وبذلك اعتمد هذا الاستبيان كطريقة لسبر آراء المحكوم عليهم بلغة مبسطة، والتوصل إلى نتائج تخدم الموضوع ومقارنة نتائج كلا الاستبيانين بما جاء في الدراسة النظرية.

وبالرجوع إلى الاستبيان الخاص بالموظفين، فقد تم تصميم وصياغة عباراته وتقسيم محاوره بشكل يخدم أهداف الدراسة، حيث تم الاعتماد على أسئلة مغلقة يتم إعطاء رأي المستجوبين بها عن طريق مقياس "ليكرت" « Likert » الخماسي، لتحديد درجة الموافقة من عدمها لكل عبارة من عبارات الاستبيان كما يلي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

هذا الاستبيان عبارة عن أسئلة صيغت على شكل عبارات، يعبر الموظف عن رأيه في كل عبارة من خلال الموافقة أو الرفض ، وينقسم إلى جزئين رئيسيين هما:

- **الجزء الأول:** يحتوي على البيانات الشخصية للمستجوبين، والمتمثلة في: المستوى التعليمي، الوظيفة، سنوات الخبرة.
- **الجزء الثاني:** ويحوي البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وهو ينقسم إلى 6 محاور كالتالي:

- المحور الأول: يشمل 5 عبارات تتعلق بالدور الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليهم.
- المحور الثاني: يشمل 4 عبارات تتعلق بالدور العقابي لتشغيل المحكوم عليهم.
- المحور الثالث: يشمل 4 عبارات تتعلق بدور تشغيل المحكوم عليهم في حفظ النظام.
- المحور الرابع: يشمل 7 عبارات تتعلق بالدور الإصلاحي لتشغيل المحكوم عليهم.
- المحور الخامس: يشمل 23 عبارة تتعلق بالشروط الأساسية التي ينبغي توفرها ليحقق عمل المحكوم عليهم الأغراض المرجوة منه.
- وللتعليق على نتائج المتوسطات الحسابية للمتغيرات الواردة في نموذج الدراسة، تم حساب حدود الإجابات كما يلي:

$$\text{تفسير مستوى النتيجة} = \frac{\text{تفسير مستوى النتيجة} - \text{الحد الأدنى للقياس}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{1-5}{5} = 0.8 \text{ ومنه:}$$

- من 1 إلى 1.8 غير موافق بشدة.
- من 2.61 إلى 8.1 غير موافق.
- من 2.62 إلى 3.42 محايد.
- من 3.43 إلى 4.23 موافق.
- من 4.24 إلى 5 موافق بشدة.

المطلب الثاني: تحليل الاستبيان الخاص بموظفي المؤسسة العقابية.

تم تخصيص هذا المطلب لدراسة توجهات أفراد العينة نحو مختلف متغيرات الدراسة، عبر إعطاء درجة الموافقة من عدمها على مجموعة عبارات مقسمة إلى جزئين: جزء يتعلق بالمتغير المستقل والتمثل في أغراض تشغيل المحكوم عليهم، وجزء يتعلق بالمتغير التابع والتمثل في شروط عمل المحكوم عليهم وتأثيرها على تحقيق أغراض هذا العمل.

الفرع الأول: تحليل عبارات المتغير المستقل.

يتمثل المتغير المستقل في أغراض تشغيل المحكوم عليهم، وتم تخصيص 20 عبارة من إجمالي عبارات الاستبيان، مقسمة إلى ثلاثة أقسام بحسب الأغراض التي يهدف إلى تحقيقها العمل.

أولاً- العبارات المتعلقة بالغرض الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليهم: خصصت لهذا

الغرض 5 عبارات كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم(2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول: الدور الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليه.

النتيجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار					المقياس	الفقرات	الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
موافق	1.124	3.33	12	17	2	7	2	التكرار	تشغيل المحكوم عليهم مهم لتحقيق مكاسب مالية للمؤسسة العقابية	1
			6.7	56.7	6.7	23.3	6.7	النسبة		
موافق	1.074	3.47	2	19	2	5	2	التكرار	تشغيل المحكوم عليهم مهم في تحقيق الاكتفاء الذاتي للمؤسسة العقابية	2
			6.7	63.3	6.7	16.7	6.7	النسبة		
محايد	1.147	2.83	/	13	3	10	4	التكرار	تحقيق عائد مادي من تشغيل المحكوم عليهم من أهم الأولويات التي تركز عليها المؤسسة	3
			/	43.3	10.0	33.3	13.3	النسبة		
محايد	1.189	2.97	1	12	7	5	5	التكرار	يقاس نجاح المؤسسة العقابية بعدة معايير أهمها مقدار ما تحققه من أرباح مادية	4
			3.3	40	23.3	16.7	16.7	النسبة		
غير موافق	1.234	2.17	/	7	4	6	13	التكرار	يتأثر تشغيل المحكوم عليهم إيجابيا من الناحية المادية إذا تمت خصخصة المؤسسات العقابية	5
			/	23.3	13.3	20.0	43.3	النسبة		
محايد	0.898	2.95						النتيجة الإجمالية		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال هذا الجدول المتضمن عبارات تتعلق بالدور الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليهم، يتضح أن أعلى قيمة للمتوسط الحسابي جاءت للعبارة الثانية التي المتمثلة في: " تشغيل المحكوم عليهم يفيد في تحقيق الاكتفاء الذاتي للمؤسسة العقابية". وعليه تأتي هذه العبارة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.47 وانحراف معياري بلغ 1.074 وباتجاه "موافق"، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم 1 التي تنص على أن: " تشغيل المحكوم عليهم

مهم لتحقيق مكاسب مالية للمؤسسة العقابية" وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.33 وانحراف معياري يبلغ 1.124. وتجدر الإشارة إلى أن العبارة الأخيرة المتعلقة بخصخصة المؤسسة العقابية هي التي نالت أدنى نسبة "موافق" من قبل الموظفين، حيث عبر مانسبته 43.3 من الموظفين عن عدم موافقتهم على العبارة التي تنص على أن خصخصة المؤسسة العقابية ضرورية ولها تأثير إيجابي في زيادة المردود المادي للمؤسسات العقابية.

ويمكن تفسير النسب العالية التي حازت عليها العبارتان الأولى والثانية، بأن غالبية الموظفين في المؤسسة العقابية للبيئة المفتوحة "بوكعبن" يعتبرون تشغيل المحكوم عليهم مهم بدرجة كبيرة في تحقيق أغراض اقتصادية لفائدة المؤسسة العقابية، فهو يفيد في تحقيق اكتفاء ذاتي للمؤسسة، بمعنى عدم اعتمادها كلياً على الدعم المالي للدولة، ويساهم في زيادة مداخيلها وتحقيق مكاسب مالية من بيع منتجات اليد العاملة العقابية، وهذا يعني أن التركيز يكون كبيراً على الجانب الاقتصادي. والملاحظ أن هذه الإجابات لا تتوافق مع ما جاءت به السياسة العقابية الحديثة، والذي تم التطرق إلى أسسها في الدراسة النظرية من نصوص وأحكام تؤكد وجوب جعل الغرض الاقتصادي ثانوياً بالنسبة للإصلاح وإعادة التأهيل، وعدم التركيز على تحقيق مكاسب مالية كغرض في حد ذاته. كما لا تتوافق هذه النتيجة مع ما أقر به مدير المؤسسة العقابية ذاتها، والذي أشار إلى أن هذه المؤسسة تعتمد على مداخيل تسخرها مديرية السجون، ولا يتم الاعتماد على عائدات العمل إلا بشكل ضئيل. لأن هذه الأخيرة تكون نسبتها قليلة مقارنة مع متطلبات المؤسسة العقابية، نظراً لعدم الاهتمام بتسويق المنتجات وسعرها بقدر الاهتمام بدور العمل في إصلاح المحكوم عليه.

وهذا الرأي ليس بالضرورة راجعاً إلى كون المؤسسة العقابية تعطي أولوية للجانب الاقتصادي وتقدمه على الجانب التأهيلي، وإنما قد يعكس نظرة موظفي المؤسسة العقابية لتشغيل المحكوم عليه، وعدم إدراكهم الكامل وإحاطتهم بالأغراض الأساسية للعمل، نتيجة لنقص تكوينهم وتوعيتهم بالدور الأساسي للعمل. وهذه النقطة تشكل إحدى معوقات تطبيق العمل كآلية من آليات الإصلاح وإعادة التأهيل، وقد تؤثر هذه النظرة للعمل على طريقة إرشاد وتوجيه الموظفين للمحكوم عليهم أثناء أدائهم للعمل، كما سبقت الإشارة إليه في القسم النظري من الدراسة في العنصر المتعلق بمعوقات تشغيل المحكوم عليه. حيث أن درجة اقتناع موظفي المؤسسة العقابية من جدوي ودور العمل في الإصلاح وإعادة التأهيل يؤثر

على طريقة إدارتهم وتسييرهم له، فإذا كانوا مقتنعين بأن للعمل دورا اقتصاديا بدرجة كبيرة فإن ذلك قد يؤدي إلى تشغيل المحكوم عليهم بطرق وأساليب منافية لما جاء به القانون بغرض زيادة الإنتاج، ولذلك يمنح اهتمام كبير لتكوين الجهاز الإداري وتوعيته بأهمية دور الإصلاح وإعادة التأهيل.

وكنتيجة عامة لهذا القسم، فقد بلغ المتوسط الحسابي لعباراته 2.95 وبانحراف معياري يساوي 0.898 أي باتجاه "محايد" هذا يدل على أن غالبية الموظفين العاملين بالمؤسسة العقابية "بوكمبن" متحفظون بخصوص الغرض الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليهم، رغم أن نسبة كبيرة منهم عبرت عن اقتناعها بأهمية هذا الدور وكونه عاملا أساسيا.

ثانيا- العبارات المتعلقة بالغرض العقابي لتشغيل المحكوم عليه: تمت دراسة

وتحليل عنصر الدور العقابي لتشغيل المحكوم عليه، وما إذا كان الغرض من العمل الإيلاام، أو أنه يستخدم كعقوبة في حد ذاته، وذلك من خلال 4 عبارات، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول.

الجدول رقم (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني: الدور العقابي لتشغيل المحكوم عليه.

الرقم	الفقرات	المقياس	التكرار					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
1	قد يتعرض المحكوم عليه لنوع من الألم الجسدي أثناء أدائه لعمله بغرض تأديبه	التكرار	7	8	7	8	/	2.53	641	غير موافق
		النسبة	23.3	26.7	23.3	26.7	/			
2	يشنكي المحكوم عليهم من تعب جسدي أثناء أدائهم للعمل.	التكرار	3	6	4	17	/	3.17	1.085	محايد
		النسبة	10.0	20.0	13.3	56.7	/			
3	يعاقب المحكوم عليه المخالف لقوانين المؤسسة بتكليفه بعمل إضافي	التكرار	4	11	9	5	1	2.60	1.037	غير موافق
		النسبة	13.3	36.7	30.0	16.7	3.3			
4	يعاقب المحكوم عليه المخالف لقوانين المؤسسة بحرمانه من العمل لفترة محدودة	التكرار	/	1	1	24	4	4.03	0.556	موافق
		النسبة	/	3.33	3.33	80.0	13.3			
	النتيجة الإجمالية						3.083	0.641	محايد	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS .

وكانت المرتبة الأولى للعبارة رقم 4 التي نصت على أن: " يعاقب المحكوم عليه المخالف لقوانين المؤسسة العقابية بحرمانه من العمل لفترة محددة" حيث قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة ب 4.032 وانحراف معياري بلغ 0.556، باتجاه "موافق". وذلك يدل على أن المحكوم عليه المخالف لنظام المؤسسة العقابية وقوانينها يمكن أن تكون عقوبته المنع من العمل لفترة معينة. على الرغم من أن القانون الجزائري لم ينص على المنع من العمل كعقوبة تأديبية في المادة 83 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون، والتي حددت صور الجزاءات التأديبية التي يمكن تطبيقها على المحكوم عليه المخالف للقوانين

والنظام الإداري للمؤسسة. إلا أنه في الوقت نفسه، لم ينص القانون على عدم جواز منع المحكوم عليه من العمل كإجراء تأديبي. فالأمر ليس مجرماً خاصاً وأن بعض الدول لجأت إلى هذا النوع من الجزاءات التأديبية والمتمثلة في المنع من أداء العمل لفترة زمنية محددة، كما سبق ذكره في الدراسة النظرية، وبما أن المشرع الجزائري أجاز في المادة 83 السابقة الذكر إمكانية حرمان المحكوم عليه من التصرف في المقابل المادي للعمل كإجراء تأديبي، فإنه يمكن أيضاً أن يتم منعه من العمل بشكل مؤقت حسب ما تقتضيه الحالة، فالأمر متروك للسلطة التقديرية للإدارة العقابية.

وعن العبارة التي جاءت في المرتبة الثانية في هذا القسم، وهي العبارة رقم 2 والتي تنص على أن: " يشتكى المحكوم عليهم من تعب جسدي أثناء أدائهم للعمل " فقد قدر الوسط الحسابي لهذه العبارة ب 3.17 بانحراف معياري يقدر ب 1.085 ، وباتجاه محايد، أي أن ما نسبته 56% من الموظفين أكدوا أن الأعمال التي يؤديها المحكوم عليهم تكون متعبة، وأنهم يشكون من التعب أثناء أدائهم للعمل، في حين كانت نسبة الغير موافقين على هذه العبارة 20.0% مقابل 13.32% كانوا محايدين بهذا الشأن. وهو ما يدل على أن المجيبين عن هذه العبارة كانوا محايدين بخصوص تعرض المحكوم عليهم لتعب أثناء أدائهم العمل، رغم أن النسبة الأكبر منهم كانت موافقة على أن ذلك يحدث. وقد يكون هذا التعب عرضياً من ضمن ما تفرضه طبيعة الأعمال التي يؤديها المحكوم عليهم باعتبار أن المؤسسة تختص بالإنتاج الزراعي والفلاحي بدرجة أولى، كما قد يكون ناجماً عن أداء العمل في ظروف صعبة أو بأساليب غير حديثة نسبياً، والأهم أن الإيلام لا يكون مقصوداً كغرض بحد ذاته.

وتأكيداً لذلك، أجاب أفراد العينة على العبارة رقم 1 التي تنص على أنه: " قد يتعرض المحكوم عليه لنوع من الألم الجسدي أثناء أدائه للعمل بغرض تأديبه " باتجاه " غير موافق " وبمتوسط حسابي يقدر ب 2.53 وانحراف معياري 1.137، لتؤكد أن العمل لا يمكن أن ينطوي على إيلام مقصود غرضه تأديب المحكوم عليه وتهذيبه، وهو الأمر الذي تحرص عليه النظم العقابية الحديثة، التي ألغت دور الإيلام والتعذيب من العقوبة عامة، ومن تشغيل المحكوم عليه بشكل خاص.

وفي نفس السياق، سجلت العبارة رقم 3 متوسطا حسابيا يقدر ب 2.60 وانحراف معياري ب 1.037، باتجاه غير موافق حيث نصت العبارة على أن: " يعاقب المحكوم عليه المخالف لقوانين المؤسسة العقابية بتكليفه بعمل إضافي " على اعتبار أن العمل لا يكون أسلوبا للعقاب بأي شكل من الأشكال.

وكننتيجة عامة لهذا القسم والذي يتعلق بالدور العقابي لتشغيل المحكوم عليهم، فقد بلغ المتوسط الحسابي لجميع عباراته 3.08 وبانحراف معياري يساوي 0.641 أي باتجاه محايد، وهذا يشير مرة أخرى إلى عدم وجود رؤية واضحة موحدة لدى الموظفين العاملين بالمؤسسة العقابية بخصوص الأغراض الأساسية لتشغيل المحكوم عليهم.

ثالثا- العبارات المتعلقة بدور تشغيل المحكوم عليه في حفظ النظام:تمت دراسة

وتحليل هذا العنصر من خلال أربع عبارات أساسية، وجاءت النتيجة كما هي مبينة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثالث: دور تشغيل المحكوم عليه في حفظ النظام.

النتيجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار					المقياس	الفقرات	الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
محايد	1.081	3.07	3	7	11	7	2	التكرار	كلما بذل المحكوم عليه جهدا أكبر في العمل حصل على مقابل مادي أكبر.	1
			10.0	23.3	36.7	23.3	6.7	النسبة		
موافق بشدة	0.568	4.43	14	15	1	/	/	التكرار	العمل أفضل وسيلة لملئ فراغ المحكوم عليهم.	2
			46.7	50	3.3	/	/	النسبة		
موافق	1.055	3.70	5	18	1	5	1	التكرار	يؤثر العمل بشكل واضح على رفع الإلتزام الأخلاقي للمحكوم عليهم	3
			16.7	60.0	3.3	16.7	3.3	النسبة		
موافق	0.662	4.10	7	20	2	1	/	التكرار	قضاء المحكوم عليهم وقتا أطول في العمل ضمان لعدم إحداثهم فوضى ومشاجرات وتمرد وعصيان.	4
			23	66.7	6.7	3.33	/	النسبة		
محايد	0.641	3.08							النتيجة الإجمالية	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS .

من خلال تحليل عبارات هذا الجدول يتبين أن العبارة رقم 2 حصلت على أعلى متوسط حسابي، والتي جاء فيها أن " العمل أفضل وسيلة لملئ فراغ المحكوم عليه" حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة 4.43 بانحراف معياري يقدر ب 0.568 وباتجاه "موافق بشدة"، وبناء ذلك يمكن القول أن موظفي المؤسسة العقابية يعتبرون تشغيل المحكوم عليهم عاملا أساسيا له دور فعال في فرض النظام والانضباط داخل المؤسسة، وفرض النظام يعد غرضا من أغراض تشغيل المحكوم عليهم لأنه يساعدهم على شغل أوقات الفراغ، إلا أنه في السياسة العقابية الحديثة، لا يكون غرضا مقصودا بذاته كما هو الحال في النظم العقابية القديمة، بل يأتي في المرتبة الثانية بعد الإصلاح والتأهيل.

ولا يقتصر دور العمل في هذا المجال على شغل وقت الفراغ، بل يساعد أيضا على رفع المستوى الأخلاقي للمحكوم عليهم، وهو ما ورد في العبارة رقم 3 التي جاء فيها: "يؤثر العمل بشكل واضح على رفع الالتزام الأخلاقي للمحكوم عليهم" وقدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة ب 3.70 بانحراف معياري يقدر ب 1.055 باتجاه "موافق". وذلك يدل على أن للعمل تأثيرا واضحا على تحسين سلوك المحكوم عليه وتعامله مع محيطه.

وبالرغم من أن نسبة كبيرة من أفراد العينة عبرت عن قبولها لمضمون عبارات هذا المحور، إلا أن الاتجاه العام له كان "محايد" في إشارة إلى أن بعض أفراد العينة كانوا محايدين لعبارته بسبب عدم وضوح أو فهم.

رابعا- العبارات المتعلقة بالغرض الإصلاحى والتأهيلي لتشغيل المحكوم عليه:

تمت دراسة وتحليل دور العمل في الإصلاح وإعادة التأهيل من خلال 7 عبارات وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثالث: الغرض الإصلاحي والتأهيلي لتشغيل المحكوم عليه.

النتيجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار					المقياس	الفقرات	الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
موافق	0.928	4.03	7	21	/	/	2	التكرار	يتم تكوين المحكوم عليهم بشكل جيد لضمان حصولهم على فرص أكبر في العمل	1
			23.3	70.0	/	/	6.7	النسبة		
موافق	0.730	4.13	7	22	/	/	1	التكرار	توفر المؤسسة العقابية الشروط والبيئة المناسبة للتدريب المهني لأداء العمل المطلوب	2
			23.3	73.3	/	/	3.3	النسبة		
موافق	0.761	4.20	9	20	/	/	1	التكرار	يجب مراعاة الظروف الصحية للمحكوم عليه وسنه عند تكليفه بأي نوع من الأعمال.	3
			30.0	66.7	/	/	3.3	النسبة		
موافق	0.664	4.20	9	19	1	1	/	التكرار	تلتزم المؤسسة بضمان حق المحكوم عليه في العلاج من أي مرض أصيب به قبل أو بعد دخوله المؤسسة العقابية.	4
			30	63.3	3.3	3.3	/	النسبة		
موافق	0.691	4.07	6	22	/	2	/	التكرار	يمكن إجبار المحكوم عليه على الخضوع لعلاج طبي حتى وإن رفض في حالات استثنائية	5
			20	73.3	/	6.7	/	النسبة		
موافق	0.675	4.40	14	15	/	1	/	التكرار	يتم فصل المحكوم عليهم حسب خطورة الجرائم المرتكبة	6
			46.7	50	/	3.3	/	النسبة		
موافق	0.819	3.53	2	16	8	4	/	التكرار	تصنيف المحكوم عليهم ينعكس إيجابيا على أدائهم للعمل.	7
			6.7	53.3	26.7	13.3	/	النسبة		
موافق	0.554	4.08						النتيجة الإجمالية		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS .

ويلاحظ من خلال الجدول أن المرتبة الأولى كانت للعبارة رقم 6 التي جاء فيها: " يتم فصل المحكوم عليهم بحسب خطورة الجرائم المرتكبة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة 4.40، بانحراف معياري يقدر بـ 0.675 باتجاه "موافق بشدة". حيث أجمع الموظفون المشاركون في الاستبيان على أهمية التصنيف في تطبيق برامج إصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليهم، والذي تعتمد عليه كل المؤسسات العقابية للفصل بين المحكوم عليهم بحسب السن والجنس والجريمة المرتكبة، خاصة وأن هذه المؤسسة العقابية تمثل نقطة وصل بين مؤسسات البيئة المغلقة التي تتميز بإجراءات مشددة، ومرحلة الإفراج عن المحكوم عليه وعودته إلى الحرية التامة، فالتصنيف مهم لاختيار المحكوم عليهم الأنسب للاستفادة من نظام البيئة المفتوحة.

في حين كانت المرتبة الثانية لكل من العبارتين 16 و 17 والمتعلقين بالرعاية الصحية للمحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية وأثناء أدائهم للعمل بصفة خاصة، حيث جاء في العبارة رقم 16: " يجب مراعاة الظروف الصحية للمحكوم عليه وسنه عند تكليفه بنوع من الأعمال من الناحية الجسدية والنفسية"، أما العبارة 17 فقد جاء فيها: " تلتزم المؤسسة بضمان حق المحكوم عليه في العلاج من أي مرض أصيب به قبل أو بعد دخوله المؤسسة العقابية". حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة 16 (4.20) بانحراف معياري يقدر بـ (0.761)، في حين قدر المتوسط الحسابي للعبارة 17 بـ (4.20) والانحراف المعياري بـ (0.664). باتجاه موافق لكلتا العبارتين، بما يؤكد أن الإدارة العقابية تهتم بالجانب الصحي للمحكوم عليهم من حيث العلاج والوقاية وكذا مراعاة ظروفهم الصحية قبل تكليفهم بأي عمل. وتعتبر الرعاية الصحية والتصنيف من أهم الآليات التي ينبغي التركيز عليها لضمان استفادة المحكوم عليه من برنامج العمل.

أما العبارة التي جاءت في المرتبة الثالثة، فهي العبارة رقم 2 التي جاء فيها: " توفر المؤسسة العقابية الشروط والبيئة المناسبة للتدريب المهني لأداء العمل المطلوب"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة 4.13 بانحراف معياري يقدر بـ 0.730 وباتجاه موافق،

للدلالة على الاهتمام الكبير الذي يمنح للتكوين المهني كأداة مهمة لتهيئة المحكوم عليهم لممارسة عمل مفيد، فالتكوين المهني غالباً ما يكون سابقاً لبرامج التشغيل.

بالنسبة للعبارة رقم 7 حصلت على متوسط حسابي بنسبة 3.53 وانحراف معياري يقدر ب 0.675 أي باتجاه "موافق" ونصت على أن: "تصنيف المحكوم عليهم ينعكس إيجابياً على أدائهم" حيث أن الكثير من الموظفين بالمؤسسة يدركون أهمية التصنيف ودوره في الاستفادة من برامج التأهيل المطبقة داخل المؤسسة العقابية، وكذلك تفادي اختلاط المجرمين المبتدئين بالمعتادين وما ينتج عنه من آثار سلبية.

وكنتيجة عامة لهذا القسم، فقد بلغ المتوسط الحسابي لعباراته 4.08 وانحراف معياري يساوي 0.554 أي باتجاه "موافق" وذلك يدل على أن المؤسسة العقابية تهتم بكل الجوانب المساعدة على إعادة التأهيل من رعاية صحية وتصنيف، لأن العمل لا يمكن أن ينجح إلا بتوفر مقومات وآليات معينة خاصة منها هذه التي تم ذكرها والمتعلقة بالفحص والتصنيف والتكوين المهني.

الفرع الثاني: تحليل عبارات المتغير التابع.

يتمثل المتغير التابع في العناصر الأساسية والشروط التي يجب توفيرها لتحقيق الأغراض الأساسية لتشغيل المحكوم عليهم، حيث تم تخصيص 23 عبارة من إجمالي عبارات الاستبيان لتوضيح مدى توفير المؤسسات العقابية للشروط الأساسية التي يتطلبها العمل كما هي موضحة في الجداول الآتية، والتي سيتم تقسيمها على حسب الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها لتحقيق الأغراض الأساسية لتشغيل المحكوم عليهم.

1- العبارات المتعلقة بكون العمل حق والتزام: يتمثل العنصر الأول في كون تشغيل المحكوم عليه حقاً والتزاماً في آن واحد، ويترتب على ذلك عناصر أساسية ينبغي أن توفرها الإدارة العقابية.

الجدول رقم (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الرابع: العمل حق والتزام.

النتيجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار					المقياس	الفقرات	الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
محايد	0.923	2.90		10	8	11	1	التكرار	يقع على عاتق الدولة التزام بتوفير العمل لكل المحكوم عليهم دون تمييز.	1
				33.3	26.7	36.7	3.3	النسبة		
محايد	1.285	3.27	5	11	4	7	3	التكرار	تصبح العقوبة قاسية أكثر على المحكوم عليه إذا لم يمارس عملاً	2
			16.7	36.7	13.3	23.3	10	النسبة		
موافق	0.777	3.50	2	14	11	3	/	التكرار	يستفيد المحكوم عليه من تعويض مادي في حالة إصابته أثناء أدائه لعمله.	3
			6.7	46.7	36.7	10	/	النسبة		
محايد	1.022	3.30	/	19	3	6	2	التكرار	يمكن إجبار المحكوم عليه على أداء عمل إذا كان ذلك في مصلحته.	4
			/	63.3	10	20	6.7	النسبة		
موافق	0.774	3.43	1	15	10	4	/	التكرار	يمكن للمحكوم عليه رفض العمل الذي كلف به إذا كان ذلك يتعارض مع رغبته وميوله.	5
			3.3	50	33.3	13.3	/	النسبة		
محايد	0.890	3.37	/	19	3	8	/	التكرار	يحق للمحكوم عليه اختيار العمل الذي يتناسب مع رغبته وميوله.	6
			/	63.3	10	26.7	/	النسبة		
موافق	0.759	3.90	4	22	1	3	/	التكرار	تفرض الإدارة على المحكوم عليه عملاً معيناً حسب مؤهلاته والتكوين الذي خضع له.	7
			13.3	73.3	3.3	10	/	النسبة		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

عندما يكون العمل حقا للمحكوم عليه، فإن أول الشروط التي ينبغي على المؤسسة العقابية توفيرها هو "الالتزام بتوفير العمل لكل المحكوم عليهم دون تمييز" وهذا كان مضمون العبارة رقم 1 في محور الشروط الأساسية لعمل المحكوم عليهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة 2.90 بانحراف معياري يقدر ب 0.923 بتقدير "محايد"، وبديل هذا التقدير على أن عينة الموظفين المشاركين في الاستبيان لم يكن لديهم إجماع بخصوص هذه العبارة، وبالنظر إلى النسب الموضحة في الجدول يتضح أن النسبة الغير موافقة على هذه العبارة كانت أكبر من تلك الموافقة، وهذا الأمر يشير إلى أن العمل وإن كان حقا للمحكوم عليه إلا أن توفيره يخضع لعدة ظروف واعتبارات من بينها الأعداد الكبيرة للمحكوم عليهم التي قد لا تسمح بتكليفهم جميعا بأعمال كما سبق ذكره في الدراسة النظرية في عنصر العمل حق والتزام، وهذا الأمر وارد في كل المؤسسات العقابية التي تشهد اكتظاظا وتزايدا في أعداد المحكوم عليهم، وبالرغم من أن المؤسسة العقابية للبيئة المفتوحة "بوكعبن" لا تعاني من اكتظاظ بشكل كبير باعتبار أن المحكوم عليهم الموجودين فيها هم من فئة محددة والتي تحظى بالثقة، على عكس مؤسسات البيئة المغلقة، ومع ذلك لا تكون الفرص مواتية دائما لاستفادة جميع المحكوم عليهم بأعمال في نفس الفترة، فقد يخضع الأمر للتنظيم الخاص بالمؤسسة والذي يتأثر بعدة عوامل منها عدم ثبات عدد المساجين الذي يتغير زيادة ونقصانا في فترات متقاربة.

وفي السياق نفسه والمتعلق بكون العمل حقا وواجبا في آن واحد، نصت العبارة رقم 2 على إحدى الحقوق المترتبة عن كون العمل حق للمحكوم عليه، حيث جاء فيها: " يستفيد المحكوم عليه من تعويض مادي في حالة إصابته أثناء أدائه لعمله". وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة 3.50 بانحراف معياري يقدر ب 0.777 وباتجاه "موافق"، إذ أن غالبية الموظفين يرون أن من حق المحكوم عليه الحصول على تعويض عن حادث العمل، وأن الإدارة العقابية ملزمة بهذا التعويض باعتباره من الحقوق المهمة في مجال العمل حتى وإن كان الأمر متعلقا بمساجين.

وبالنسبة للعبارة رقم 3 في هذا المحور، والتي نصت على أن: " يمكن إجبار المحكوم عليه على أداء عمل إذا كان ذلك لمصلحته"، وقد بلغ متوسطها الحسابي 3.30 والانحراف المعياري 0.774 وباتجاه "محايد" إذ يلاحظ تحفظ بعض الموظفين مع أن العدد الأكبر

منهم كانوا أكثر ميلا لقبولها والموافقة عليها كما هو موضح بالجدول. وقد يكون هذا الموقف راجعا إلى طبيعة مؤسسة البيئة المفتوحة التي وجدت أساسا من أجل العمل، وعليه يرون أن من حق الإدارة فرض العمل على المحكوم عليه إذا رفضه.

وبالنسبة للعبارة رقم 4 وهي أيضا تتعلق بتحديد مدى كون العمل التزاما يلزم المحكوم عليه بأدائه، فقد نصت على أنه: " يمكن للمحكوم عليه رفض العمل الذي كلف به إذا كان يتعارض مع رغباته وميوله". وقدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة ب 3.43 والانحراف المعياري ب 0.774 أي باتجاه "موافق"، واتجهت الأغلبية من الموظفين الذين شاركوا في الاستبيان، إلى القول بإمكانية رفض المحكوم عليه أداء عمل معين إذا كان لا يتناسب مع ميوله وقدراته، رغم أن نسبة 15% منهم كانوا محايدين بخصوص هذه العبارة.

وفي السياق نفسه أيضا جاءت العبارة رقم 5 التي نصت على أنه "يحق للمحكوم عليه اختيار العمل الذي يتناسب مع رغباته وميوله"، بمتوسط حسابي يقدر ب 3.37 وانحراف معياري بلغ 0.890 باتجاه "محايد"، رغم أن النسبة الأكبر من الموظفين كانت تميل إلى الموافقة على هذه العبارة واعتبرت اختيار المحكوم عليهم للعمل حقا لهم، ويتناسب ذلك مع ما هو منصوص عليه في القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، التي أقرت بحق المحكوم عليه في اختيار العمل الذي يتناسب مع إمكانياته وميوله، متى كان ذلك متوفرا ومتاحا في المؤسسة، وذلك نظرا لما لهذا الاختيار من تأثير على قبول المحكوم عليه للعمل وإتقانه له واستفادته منه. مع الاحتفاظ بحق الإدارة في اختيار عمل للمحكوم عليه يتناسب مع إمكانياته والتكوين الذي استفاد منه، وهو ما تضمنته العبارة رقم 6 التي حازت على موافقة أغلبية الموظفين.

2- العمل منتج ومتنوع: يتمثل العنصر الثاني في ضرورة كون العمل في

المؤسسات العقابية منتجا ومتنوعا، ويلخص الجدول الآتي هذه العناصر :

الجدول رقم (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الخامس: العمل منتج ومتنوع.

النتيجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار					المقياس	الفقرات	الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
موافق	0.455	4.00	2	27	/	1	/	التكرار	أعمال الصيانة والتنظيف والخدمات التي يمارسها المحكوم عليه يوميا تساعد على تأهيله ولا تقل أهمية عن الأعمال الزراعية والصناعية	1
			6.7	90	/	3.3	/	النسبة		
موافق	0.770	3.60	1	20	5	4	/	التكرار	تراعي برامج تشغيل المحكوم عليهم تكليفهم بأعمال تتناسب مع الأعمال الموجودة في بيئتهم.	2
			3.3	66.7	16.7	13.3	/	النسبة		
موافق	0.834	3.83	2	25	1	/	2	التكرار	الإنتاج الجيد والوفير يشجع المحكوم عليه على تحسين أدائه في العمل.	3
			6.7	83.3	3.3	/	6.7	النسبة		
موافق	0.648	3.83	/	28	/	1	1	التكرار	هناك أنواع كثيرة للعمل داخل المؤسسة تتيح للمحكوم عليهم فرصا أكثر للاختيار	4
			/	93.3	/	3.3	3.3	النسبة		
محايد	1.028	3.33	1	17	5	5	2	التكرار	تخصيص المؤسسة العقابية في إنتاج نوع من محدد من السلع يضمن مردود مادي أكبر لها.	5
			3.3	56.7	16.7	16.7	6.7	النسبة		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

بالنسبة للعبارات الخاصة بإنتاجية العمل وتنوعه داخل المؤسسة العقابية، يتضح من خلال الجدول أن المرتبة الأولى كانت للعبارة رقم 1 التي جاء فيها: " أعمال الصيانة والتنظيف والخدمات التي يمارسها المحكوم عليه يوميا تساعد على تأهيله ولا تقل أهمية عن الأعمال الزراعية والصناعية"، ويقدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.00 بانحراف

معياري يقدر ب 0.455 وباتجاه "موافق" حيث اتجه أغلبية الموظفين المشاركين في الاستمارة إلى اعتبار الأعمال اليومية من تنظيف وطبخ وغيرها من الأعمال الروتينية أعمالاً مهمة في تأهيل المحكوم عليهم وإصلاحهم، بنفس درجة أهمية الأعمال الصناعية والزراعية المنتجة. والواقع أن هذه الأعمال وإن كانت مفيدة ومهمة بالنسبة للمحكوم عليه من حيث جعله يعتاد على المحافظة على النظام والنظافة والانضباط، إلا أن الأعمال المنتجة غالباً ما تكون أكثر نفعاً خاصة عندما تكون متناسبة مع رغبات المحكوم عليه ومؤهلاته، فالعمل المنتج كما سبق ذكره في الجانب النظري للدراسة يكون أكثر تأثيراً من العمل غير المنتج.

وفي نفس السياق نصت العبارة رقم 3 على أن: "الإنتاج الجيد والوفير يشجع المحكوم عليه على تحسين أدائه"، حيث قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة ب 3.83 والانحراف المعياري ب 0.834 باتجاه "موافق" وذلك تأكيداً على أهمية العمل المنتج وانعكاسه على أداء المحكوم عليه للعمل وإتقانه.

ونصت العبارة رقم 5 على أن: "تخصيص المؤسسة العقابية في إنتاج نوع محدد من السلع يضمن لها مردود مادي أكبر" حيث قدر المتوسط الحسابي للعبارة ب 3.33 وبانحراف معياري يقدر ب 1.028 باتجاه "محايد" على الرغم من أن تخصيص المؤسسات العقابية في إنتاج نوع محدد من المنتجات رغبة في زيادة الدخل المادي هو أمر مرفوض كما تم التطرق إليه في الدراسة النظرية. إذ يجب أن لا تهدف المؤسسة إلى تحقيق هدف اقتصادي من خلال عمل المحكوم عليهم، ولا أن تحصر نشاطها في إنتاج صنف معين دون غيره وتمنع تنوع الإنتاج بغرض تحقيق مكاسب مالية.

3- عمل المحكوم عليه مماثل للعمل الحر: تم التطرق إلى هذا العنصر من خلال

6 عبارات أجاب عليها أفراد العينة وكانت إجاباتهم كما يوضح الجدول الآتي:

الجدول رقم(8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور السادس: عمل المحكوم عليهم مماثل للعمل الحر

الرقم	الفقرات	المقياس	التكرار					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
1	توفر المؤسسة آلات ووسائل إنتاج حديثة مثل تلك المستعملة خارج المؤسسات العقابية.	التكرار	1	/	2	27	/	3.83	0.592	موافق
		النسبة	3.3	/	6.7	90	/			
2	يمكن تشغيل المحكوم عليه في أوقات الراحة أو أيام العطل الأسبوعية في الحالات الضرورية	التكرار	4	/	4	21	1	3.50	1.075	موافق
		النسبة	13.3	/	13.3	70	3.3			
3	تعطى للمحكوم عليه أيام العطل نفسها التي تعطى للعمال خارج المؤسسة.	التكرار	2	5	12	9	2	3.13	1.008	محايد
		النسبة	6.7	16.7	40	30	6.7			
4	توفر وسائل الحماية لحماية المحكوم عليه من مخاطر العمل أثناء القيام به	التكرار	1	/	/	28	1	3.93	0.583	موافق
		النسبة	3.3	/	/	93.3	3.3			
5	يمكن ممارسة العمل بوسائل تقليدية إذا كانت تعطي نتائج فعالة وتوفر مصاريف أكثر.	التكرار	1	2	3	23	1	3.70	0.794	موافق
		النسبة	3.3	6.7	10	76.7	3.3			
6	لا تمارس في المؤسسة تلك الأعمال التي ليس لها مثيل في المجتمع الذي ينتمي إليه المحكوم عليه مهما كانت حديثة ومتطورة	التكرار	2	10	9	8	1	2.87	1.008	محايد
		النسبة	6.7	33.3	30.0	26.7	3.3			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

المماثلة بين العمل في المؤسسات العقابية والعمل الحر تشمل عدة مجالات منها المماثلة من حيث نوع العمل وأساليب ممارسته، والأجازات والعطل والمكافآت. وعن تنوع الأعمال داخل المؤسسة العقابية ومماثلتها للأعمال الموجودة خارجها، حصلت العبارة رقم 1 من هذا العنصر على أعلى نسبة متوسط حسابي مقدرة ب 3.83 وجاء فيها: " يستخدم المساجين آلات ووسائل إنتاج حديثة مثل تلك المستعملة خارج المؤسسات العقابية". والغاية من ذلك جعل المحكوم عليه يتعود على نظام العمل باستخدام الوسائل الحديثة الموجودة خارج المؤسسة والتي تسهل عليه أدائه، وتساعد على اكتسابه خبرة في استخدامها.

كما هو مبين في الجدول، وبخصوص أيام العطل والأجازات التي تمنح للمحكوم عليهم، نصت العبارة رقم 2 على أن: " يمكن تشغيل المحكوم عليهم أيام الراحة وأيام العطل الأسبوعية في الحالات الضرورية" و يقدر المتوسط الحسابي للعبارة ب " 3.50 والانحراف المعياري ب 1.075 باتجاه " موافق" وفي ذلك إشارة إلى إمكانية تشغيل المحكوم عليهم أيام العطل في حالات ضرورية واستثنائية، وبالمقابل نصت العبارة الموالية رقم 3 على أن " تعطى للمحكوم عليهم أيام العطل نفسها التي تعطى للعمال خارج المؤسسات العقابية" وبلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة 3.13 والانحراف المعياري 1.008 باتجاه "محايد" وفي ذلك إشارة على عدم فهم غالبية أفراد العينة لمحتوى العبارة رغم أن نسبة منهم اتجهت إلى الإجابة بالموافقة. وبالرغم من أن ظروف العمل في المؤسسات العقابية تختلف عن ظروف العمل الحر، إلا أنه يجب أن يكون العمل في السجون متماثلا ومتقاربا قدر الإمكان مع العمل الحر خاصة فيما يتعلق بحقوق وواجبات المحكوم عليه، ومنها العطل الأسبوعية والإجازات التي ينبغي أن تمنح للمحكوم عليهم خاصة العاملين بشكل يومي، حتى لا يكون العمل مستمرا دون انقطاع ويؤثر سلبا عليهم، باستثناء الظروف الخاصة التي تفرض عملهم في هذه الأيام.

كما نصت العبارة رقم 5 على أن: " يمكن ممارسة العمل بوسائل تقليدية إذا كانت تعطي نتائج فعالة وتوفر مصاريف أكثر" وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.70 وانحراف معياري يقدر ب 0.794 باتجاه موافق، وذلك يدل على غالبية موظفي المؤسسة العقابية، لا يجدون مانعا في أن يستخدم المحكوم عليهم آلات تقليدية طالما أن ذلك يؤدي إلى التقليل من المصاريف التي يتطلبها إحضار آلات حديثة، وعموما يجب أن تسخر المؤسسة العقابية

الآلات والوسائل اللازمة لأداء العمل بشكل يجعله غير قاس أو متعب، ولكن شرط أن لا يتم تقليص النفقات واستخدام آلات قديمة لم تعد تستخدم في العمل الحر، على حساب أداء العمل وتعلمه بشكل يؤدي الغرض منه.

4- المقابل المادي للعمل: تم التطرق إلى هذا العنصر من خلال 5 عبارات كما

هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم(9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور السابع:المقابل المادي لعمل المحكوم عليه.

النتيجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار					المقياس	الفقرات	الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
موافق	0.860	3.53	1	19	6	3	1	التكرار	المنحة التي تعطى للمحكوم عليه مقابل عمله تتناسب وجهده في العمل.	1
			3.3	63.3	20	10	3.3	النسبة		
محايد	0.973	3.13	1	11	11	5	2	التكرار	زيادة المنحة ترتبط بزيادة الإنتاج.	2
			3.3	36.7	36.7	16.7	6.7	النسبة		
موافق	0.774	3.43	1	15	10	4	/	التكرار	تساعد المنحة التي تعطى للسجين مقابل عمله على تغطية قدر كاف من احتياجاته الخاصة واحتياجات أسرته	3
			3.3	50	33.3	13.3	/	النسبة		
محايد	1.174	3.00	3	8	8	8	3	التكرار	تختلف قيمة المنحة التي تعطى للسجين بحسب خبرته في العمل وتخصصه فيه.	4
			10.0	26.7	26.7	26.7	10	النسبة		
موافق	0.973	3.53	5	11	9	5		التكرار	يمكن حرمان المحكوم عليه من جزء من المنحة أو كلها كعقاب تأديبي على إخلاله بالنظام الداخلي للمؤسسة.	5
			16.7	36.7	30	16.7		النسبة		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

فيما يتعلق بالمنحة المالية التي تمنح للمحكوم عليه مقابل أداء عمله، نصت العبارة رقم 1 على أن " المنحة التي تعطى للمحكوم عليه مقابل عمله تتناسب وجهده في العمل" حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة 3.53 بانحراف معياري يقدر ب 0.860 باتجاه "موافق" وحازت العبارة على أعلى نسبة متوسط حسابي حيث جاءت في المرتبة الأولى. وفي ذلك دليل على أن العمل الذي يؤديه المحكوم عليه لا يكون مجانيا بل له مقابل مادي

ورد في القانون الجزائري بمصطلح "منحة"، وأن المؤسسة العقابية تلتزم بما ورد في القانون في هذا السياق. ويتم تقدير قيمة المنح بطريقة وضع جدول بعدد ساعات العمل التي يؤديها المحكوم عليه يوميا، ليتم احتساب مجموع الساعات وتدفع مرة واحدة كل المستحقات المالية للمحكوم عليه قبل خروجه من المؤسسة العقابية¹.

وفي الموضوع نفسه، جاء في العبارة رقم 5: "يمكن حرمان المحكوم عليه من جزء من المنحة أو كلها كعقاب تأديبي جزاء إخلاله بالنظام الداخلي للمؤسسة"، وبلغ المتوسط الحسابي للعبارة 3.53 بانحراف معياري يقدر ب 0.973 باتجاه "موافق". بمعنى أن الحرمان من المنحة المالية يمكن أن يستخدم كإجراء تأديبي في حالة مخالفة القوانين داخل المؤسسة العقابية، وكما سبق ذكره في الدراسة النظرية، فإن المادة 83 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون، نصت على عدد من الإجراءات التأديبية التي يمكن توقيعها على المحكوم عليه التي من بينها المنع من استعمال الحصة القابلة للتصرف من المكسب المالي للمحكوم عليه فيما يلزمه من حاجات شخصية لمدة لا تتجاوز شهرين، فالمنع هنا يكون لمدة محددة ويتعلق فقط بالجزء الذي يسلم للمحكوم عليه لاستعماله في أغراض شخصية، وبالتالي لا يمكن القول بأن الإجراء التأديبي يكون بالحرمان الكامل من المنحة أو تحويل العمل من مدفوع الأجر إلى مجاني.

وفي عنصر المنحة المالية أيضا، نصت العبارة 13 على أن: "زيادة المنحة ترتبط بزيادة الإنتاج" وقدر المتوسط الحسابي لها ب 3.13 والانحراف المعياري ب 0.973 باتجاه "محايد" حيث أن غالبية أفراد العينة لم يكونوا متأكدين من صحة العبارة، ولذلك جاءت إجاباتهم متباينة أغلبها ضمن "محايد"، وعلى الرغم من ذلك هناك من الموظفين من أجاب بالموافقة على هذه العبارة بنسبة 11% وهو أمر غير وارد في السياسة العقابية الحديثة وحتى في القانون الجزائري، فالمقابل المادي لا يمكن أن يستخدم كوسيلة لزيادة الإنتاج لأن ذلك يجعل منه أسلوبا لاستغلال المحكوم عليهم وليس أسلوبا من أساليب إعادة التأهيل.

¹ - خلال الزيارة الميدانية للمؤسسة العقابية للبيئة المفتوحة بوكعبين، تم الإطلاع على سجل تنيط يومي، يسجل فيه أداء المحكوم عليهم للعمل ومن خلاله يتم تحديد مقدار المنحة المالية التي ستدفع لكل منهم.

الفرع الثالث: اختبار الفرضيات.

يتم اختبار صحة الفرضيات من عدمها من خلال معامل الارتباط الخطي (بيرسون) والذي يعتبر أكثر معاملات الارتباط استخداماً خاصة في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية. ومستوى القياس المطلوب عند تطبيق معيار (بيرسون) للارتباط هو أن يكون كلا المتغيرين مقياس فترة أو نسبي، أو بمعنى آخر أن تكون بيانات كلا المتغيرين بيانات كمية.

حيث يستخدم هذا المعامل إذا كان كلا المتغيرين مقياساً بمقياس كمي، مثل إيجاد معامل الارتباط بين الذكاء والتحصيل، ويستخدم إذا كان كلا المتغيرين مقياساً بمقياس ترتيب مثل إيجاد العلاقة بين مستوى التحصيل (مرتفع، متوسط، منخفض) وعدد ساعات المذاكرة اليومية¹. ومن خلال جداول تحليل الدراسة يمكن تقييم اختبار الفرضيات كما يلي:

أولاً- اختبار الفرضية الرئيسية: والتي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أغراض العمل وتأهيل المحكوم عليهم". ويتم بداية اختبار فرضياتها الفرعية:

1- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق غرض اقتصادي وتشغيل المحكوم عليهم.

وتتدرج تحتها الفرضية الصفرية: "لا تهدف المؤسسة العقابية إلى تحقيق أغراض اقتصادية من تشغيل المحكوم عليهم".

الفرضية البديلة: تهدف المؤسسة العقابية إلى تحقيق أغراض اقتصادية من تشغيل المحكوم عليهم.

الجدول رقم (10): اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الأولى.

المتغيرات والاختبار	وجود غرض اقتصادي
معامل الارتباط (بيرسون)	0.58** ²
قيمة الارتباط مستوى (sig)	0.001

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج spss.

والانحدار البسيط، تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/04/28 الساعة 02:00 الارتباط: www.pitt.edu-¹

**- تعني ارتباط معنوي.

وبناء على الجدول الموضح لنسب الارتباط، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة عند الغرض الاقتصادي يساوي 0.58 أي أنه أكبر من 0.30 وهذا يدل على وجود ارتباط معنوي متوسط¹. وبالتالي يمكن القول أن هذا دليل كاف لإثبات الفرضية البديلة ونفي الفرضية الصفرية. وكون الارتباط متوسط يعني أن أفراد العينة يوافقون بنسبة قليلة على أن تشغيل المحكوم عليهم يهدف إلى تحقيق أغراض اقتصادية وأن أغلبيتهم كانوا محايدين بخصوص ذلك.

النتيجة: من خلال النتائج السابقة والمتعلقة باختبار الفرضية البحثية التي تنص على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق غرض اقتصادي وتشغيل المحكوم عليهم". فقد ثبتت صحتها.

2-الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الغرض العقابي وتشغيل المحكوم عليهم.

تندرج تحتها الفرضية الصفرية التالية: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الغرض العقابي وتشغيل المحكوم عليهم".

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الغرض العقابي وتشغيل المحكوم عليهم.

الجدول رقم(11): اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الثانية.

المتغيرات والاختبار	وجود غرض عقابي
معامل الارتباط (بيرسون)	0.30
قيمة الارتباط مستوى (sig)	0.100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

¹ - عندما تكون قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.30 فهذا دليل على أن الارتباط معنوي ولكن ضعيف (بمعنى وجود علاقة إحصائية بين المتغيرين) ، إذا كان المستوى أقل من 0.30 فهذا يعني انعدام العلاقة بين المتغيرين، وعندما يكون مستوى الدلالة أكبر من 0.30 فهذا يدل على وجود علاقة إحصائية متوسطة أو جيدة حسب الدرجة.

بناء على الجدول الموضح للنتائج نجد أن قيمة مستوى الدلالة يساوي 0.30 في الغرض العقابي، ما يدل على أن الارتباط غير معنوي، وهو ما يعني عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وإن وجدت فهي ضعيفة (أي علاقة ضعيفة أو معدومة)، كذلك مستوى sig عند 0.10¹ يدل على عدم وجود أثر عقابي. وعليه يمكن القول أنه يوجد دليل كاف لرفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أن: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الغرض العقابي وتشغيل المحكوم عليهم".

النتيجة: من خلال النتائج السابقة والمتعلقة باختبار الفرضية البحثية التي تنص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الغرض العقابي وتشغيل المحكوم عليهم". فقد ثبت عدم صحتها.

3- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق غرض حفظ النظام وتشغيل المحكوم عليهم.

وتتدرج تحتها الفرضية الصفرية: لا تهدف المؤسسة العقابية إلى تحقيق حفظ النظام من خلال تشغيل المحكوم عليهم.

الفرضية البديلة: تهدف المؤسسة العقابية إلى تحقيق غرض حفظ النظام من خلال تشغيل المحكوم عليهم.

الجدول رقم (12): اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الثالثة

المتغيرات والاختبار	وجود غرض اقتصادي
معامل الارتباط (بيرسون)	0.55**
قيمة الارتباط مستوى (sig)	0.002

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

بناء على الجدول الموضح لنسب الارتباط، نجد أن قيمة مستوى الدلالة عند حفظ النظام يساوي 0.55 ، وهو ما يدل على وجود ارتباط معنوي متوسط. كما هو الحال بالنسبة للغرض الاقتصادي، فإن حفظ النظام له علاقة بتشغيل المحكوم عليهم .

¹ - كلما كان معامل sig أكبر من 0 كان ذلك دليلاً على أن هناك علاقة لكن ليس هناك أثر بين المتغيرين.

النتيجة: من خلال النتائج السابقة والمتعلقة باختبار الفرضية البحثية التي تنص على أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق غرض حفظ النظام وتشغيل المحكوم عليهم". قد ثبت صحتها.

- **الفرضية الفرعية الرابعة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تشغيل المحكوم عليهم وتحقيق الإصلاح وإعادة التأهيل.

وتتدرج تحتها الفرضية الصفرية: "لا تهدف المؤسسة العقابية إلى تحقيق الإصلاح وإعادة التأهيل من خلال تشغيل المحكوم عليهم".

الفرضية البديلة: "تهدف المؤسسة العقابية إلى تحقيق الإصلاح وإعادة التأهيل من خلال تشغيل المحكوم عليهم".

الجدول رقم(13): اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الرابعة.

المتغيرات والاختبار	وجود غرض اقتصادي
معامل الارتباط (بيرسون)	0.77**
قيمة الارتباط مستوى (sig)	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

بناء على الجدول الموضح لنسب الارتباط، نجد أن قيمة مستوى الدلالة عند حفظ النظام يساوي 0.77 ، كما أن مستوى الدلالة sig يساوي 0.00 وهو ما يدل على وجود ارتباط معنوي قوي بين الإصلاح وإعادة التأهيل وتشغيل المحكوم عليهم.

النتيجة: من خلال النتائج السابقة والمتعلقة باختبار الفرضية البحثية التي تنص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الإصلاح وإعادة التأهيل وتشغيل المحكوم عليهم". قد ثبتت صحتها.

هذا فيما يتعلق بتحليل البيانات التي تم جمعها من دراسة الاستبيان الخاص بالموظفين، حيث أن أغلبهم يقررون بوجود علاقة بين العمل وإعادة التأهيل، وكانت آرائهم مستنبطة من واقع السياسة التي تنتهجها المؤسسة العقابية. مع موافقة عدد منهم على وجود غرض اقتصادي لعمل المحكوم عليهم

وبعيدا عن البيانات الموجودة في الاستبيان، أضاف الموظفون العاملون بالمؤسسة العقابية عددا من الملاحظات المتعلقة بعمل المحكوم عليهم، من بينها أن المؤسسة العقابية تقوم بدور فعال في مجال تشغيل المحكوم عليهم وتسخر الإمكانيات اللازمة لتحقيق الأغراض المرجوة منه، كما أشاروا إلى وجود بعض العوائق التي تؤثر سلبا على تحقيق هذه الأغراض من بينها أنهم يواجهون صعوبة في التعامل مع المحكوم عليهم الانتكاسيين (أي المحكوم عليهم المعتادين والذين حكم عليهم بسلب الحرية أكثر من مرة) الذين ترسلهم مؤسسات البيئة المغلقة إليهم، فهم لا يتجاوبون مع النظام بشكل جيد إضافة إلى سلوكهم السيئ والعنيف، والذي قد يؤثر على غيرهم من المحكوم عليهم الموجودين في المؤسسة، علما أن مؤسسات البيئة المفتوحة غير مهيئة لاستقبال هذا النوع من المحكوم عليهم، ولذلك يجب على الإدارة العقابية في مؤسسات البيئة المغلقة أن تراعي الشروط التي نص عليها القانون من حيث نوعية المحكوم عليهم الذين يمكن لهم الاستفادة من نظام البيئة المفتوحة، للتأكد من إمكانية استفادتهم من نظام البيئة المفتوحة، وأن لا يكون إرسالهم إلى البيئة المفتوحة فقط بغرض التخلص منهم أو التخفيف من الضغط على مؤسسات البيئة المغلقة.

المبحث الثاني: الدراسة الخاصة بالمحكوم عليهم بالمؤسسة العقابية.

خصص المبحث الثاني من هذا الفصل لدراسة وتحليل الاستبيانات الموجهة للمساجين، فقد تم إعداد استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة تختلف من حيث صياغة عباراتها عن تلك التي تم إعدادها للموظفين، وذلك بالنظر إلى تفاوت في مستوى التعليمي بين الموظفين والمحكوم عليهم أو عدم إلمام هؤلاء بالمصطلحات المتعلقة بالدراسة وعدم فهمها، خاصة وأن الجهات الإدارية المسؤولة منعت الباحثة من إجراء مقابلات مع فئة المحكوم عليهم وبالتالي كان لا بد من إعداد استبيان بشكل مبسط. وسيتم التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، ثم تحليل إجابات المحكوم عليهم.

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة.

بالنسبة للاستبيانات الخاصة بالمساجين تم استخدام المنهج التحليلي لتحليل البيانات التي توصلت إليها الدراسة ومقارنتها مع النتائج الخاصة بالموظفين.

وكذلك المنهج الوصفي بغرض الإحاطة بكل بيانات الدراسة وأجوبة المحكم عليهم واستخلاص النتائج منها.

كما تم استخدام المنهج الاستقرائي الاستنباطي الذي يقوم على الانطلاق من عينة من أصل كل مجتمع تمثله، والتوصل إلى نتائج يتم إسقاطها على المجتمع ككل.

وبداية يجب تحديد المحاور العامة للدراسة وتحليل البيانات الديمغرافية قبل الانتقال إلى تحليل نتائج استبيان المحكوم عليهم.

الفرع الأول: محاور الدراسة.

في هذه الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من الأسئلة المباشرة لسبر الآراء ومعرفة اتجاهات أفراد العينة بالنسبة لمحاور الدراسة ومقارنتها بالنتائج الخاصة بالموظفين، وذلك باستخدام أسئلة مغلقة (تكون إجابتها نعم أو لا) أو محددة بخيارات، وكذلك أسئلة مفتوحة.

كما يحتوي الاستبيان الخاص بالمحكوم عليهم في الجزء الأول منه على البيانات الشخصية لهم والمتمثلة في: السن، الحالة الاجتماعية، المنطقة السكنية، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي، عدد مرات الإيداع.

ويحوي الجزء الثاني البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، ويشمل مجموعة من الأسئلة بعضها مغلقة والأخرى مفتوحة، وذلك لتسهيلها قدر الإمكان وجعلها واضحة ليجيب عليها المحكوم عليهم، وتم تقسيم الأسئلة إلى 6 محاور كالاتي:

المحور الأول: يتضمن 5 أسئلة تتعلق الأثر العقابي لتشغيل المحكوم عليهم.

المحور الثاني: يتضمن 3 أسئلة تتعلق بتأثير التكوين المهني على تشغيل المحكوم

عليهم.

المحور الثالث: يتضمن 5 أسئلة تتعلق الرعاية الصحية وتصنيف المحكوم عليهم.

المحور الرابع: يتضمن 4 أسئلة تتعلق بحق المحكوم عليهم في العمل.

المحور الخامس: يتضمن 4 أسئلة تتعلق بمماثلة العمل في السجون للعمل الحر.

المحور السادس: يتضمن 3 أسئلة تتعلق بالمقابل المادي لتشغيل المحكوم عليهم.

الفرع الثاني: تحليل المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.

تتمثل المتغيرات الديمغرافية لهذه الدراسة في: السن، الحالة الإجتماعية، عدد مرات

الإيداع، المستوى التعليمي، الوضعية المهنية.

وقبل التطرق إلى تحليل عبارات الاستبيان الخاص بالمحكوم عليهم، كانت بداية

الاستبيان بطرح مجموعة أسئلة توضح خصائص عينة الدراسة والمتمثلة في المحكوم عليهم

بالمؤسسة العقابية بوكعين، وقد تم تصنيف المعطيات المتعلقة بخصائص أفراد العينة كما

هو موضح في الجداول الآتية:

أولاً - توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 18 إلى 24	13	43.3%
من 25 إلى 31	11	36.6%
من 32 إلى 38	3	10%
من 39 إلى 46	3	10%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج spss.

من خلال هذا الجدول يتضح أن أفراد العينة هم من الفئة العمرية بين 18 (أدنى

سن) و 46 أعلى سن، وأن غالبيتهم هم من الفئة العمرية بين 18 و 24 سنة حيث بلغت

نسبة أفراد هذه الفئة 43.3% تليها الفئة العمرية من 25 إلى 31 سنة بنسبة 36.6% ، ما

يعني أن معظم أفراد العينة هم من فئة المحكوم عليهم الشباب وهم ف مرحلة عمرية تتميز

بالقوة والقدرة على العطاء والعمل، خاصة في ميدان العمل الزراعي الذي يتطلب جهداً

وقدرات أكبر، وبالتالي فالعمل مناسب لمعظمهم.

ثانيا- توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (15) يوضح توزيع توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	22	73.3%
متزوج	6	20%
مطلق	2	6.7%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من هذا الجدول أن غالبية أفراد العينة هم من العزاب، وذلك بنسبة 73% في حين بلغت نسبة أرباب الأسر 6% مقابل 6.7% ممن يعيشون حالة تفكك أسري، ومن خلال هذه النسب وبناء على ما توصلت إليه بعض الدراسات المشابهة في هذا السياق (من بينها الدراسة التي قام بها مصطفى شريك في إطار رسالة الدكتوراه بعنوان: نظام السجون في الجزائر والتي تم الاستعانة بها كمرجع في هذه الدراسة)، يتضح أن الغالبية من الذين صدرت في حقهم أحكام قضائية هم من فئة العزاب الذين ليس لديهم ارتباطات عائلية تحول دون ارتكابهم لفعل يجرمون عليه، ذلك أن الأشخاص الذين لديهم مسؤوليات عائلية تقل لديهم دوافع ارتكاب الجريمة، وعلى الرغم من هذه النتائج إلا أنه لا يمكن تعميم ذلك على كل الحالات.

ثالثا- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (16) يوضح توزيع توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
بدون مستوى	1	3.3%
ابتدائي	12	40%
متوسط	14	46.7%
ثانوي	3	10%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من خلال هذا الجدول أن غالبية المحكوم عليه أفراد العينة هم من فئة المستوى التعليمي المتوسط بنسبة 46.7% تليهم فئة ذوي التعليم الابتدائي بنسبة 40% في حين بلغت نسبة الأميين من أفراد العينة 3.3% ، وجاءت هذه النتائج مطابقة لنتائج دراسة

(مصطفى شريك) حيث أنه غالباً ما تكون فئة ذوي التعليم المتوسط هي الأعلى نسبة من بين المحكوم عليهم، وبالرغم من أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي قلت نسبة الإجراء إلا أن فئة الأميين نالت أدنى نسبة وأنهم لم يكونوا من ذوي الخطورة الإجرامية حسب ما هو مبين بالجدول ووفقاً لما توصلت إليه الدراسة المذكورة لمصطفى شريك. وتتيح المؤسسة العقابية المجال للمحكوم عليهم الراغبين في مواصلة تعليمهم وفق برامج التعليم المعدة بكافة الأطوار الثلاثة.

رابعاً- توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد مرات الإيداع (العود):

الجدول رقم (17) يوضح توزيع توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد مرات الإيداع.

عدد مرات الإيداع	التكرار	النسبة المئوية
مرة واحدة	19	63.3%
مرتين	4	13.3%
ثلاث مرات	2	6.7%
أربع مرات	4	13.3%
5 مرات	1	3.3%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال هذا الجدول أن غالبية المحكوم عليهم هم من فئة المبتدئين الذين يقضون العقوبة للمرة الأولى، ومن المنطقي أن يكون أفراد هذه الفئة هم الأعلى نسبة لأن القانون منح الحق في الاستفادة من الانتقال لمؤسسة البيئة المفتوحة للمحكوم عليهم المبتدئين الذين قضوا ثلث العقوبة المحكوم بها عليهم في مؤسسات البيئة المغلقة كما جاء في نص المادة 101 من القانون 05-04 المتعلق بتنظيم السجون والتي تم التطرق إليها في الجانب النظري للدراسة. في حين كانت نسب المحكوم عليهم لأكثر من مرة والذين يطلق عليهم مصطلح (محكوم عليه انتكاسي) تتراوح ما بين 13.3% (للمحكوم عليهم لمرتين وأربع مرات)، و 3.3% للمحكومين لأكثر من خمس مرات. هذه الفئة الأخيرة غالباً ما يواجه موظفو المؤسسات العقابية صعوبات معها كما سبق ذكره في الدراسة الخاصة بالموظفين، على اعتبار أن محكوم عليه انتكاسي لخمس مرات أو أكثر غالباً ما يكون من ذوي الخطورة الإجرامية الذين لا يفضل وجودهم في مؤسسات البيئة المفتوحة نظراً لإمكانية تأثيرهم السلبي

على باقي المحكوم عليهم من جهة، وسهولة هروبهم وعدم احترامهم نظام المؤسسة من جهة أخرى.

خامسا - توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية:

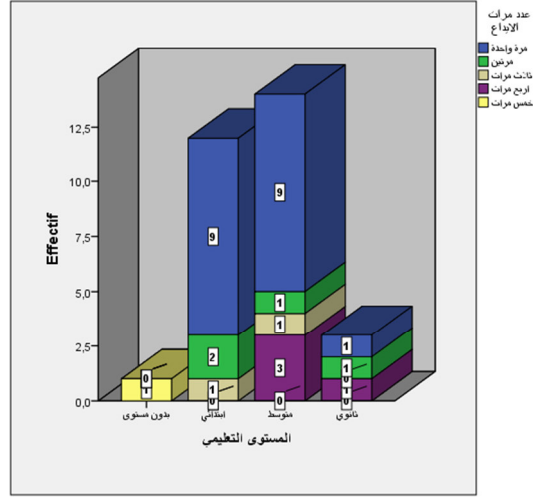
الجدول رقم (18) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوضعية المهنية.

الوضعية المهنية	التكرار	النسبة المئوية
عامل	18	60%
بدون عمل	12	40%

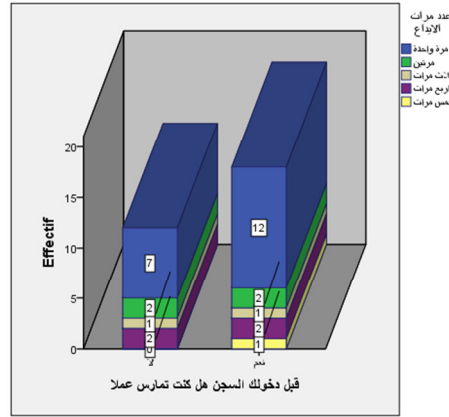
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال النسب الموضحة في الجدول يتبين أن غالبية المحكوم عليهم كانوا يمارسون عملا قبل دخولهم المؤسسة العقابية، ما يعني أنهم لم يكونوا جميعا في حالة بطالة، وأن البطالة لم تكن سببا في إجرام الكثير منهم وذلك يؤكد عدم إمكانية تعميم البطالة كسبب في الإجرام رغم وجود صلة بينهما، وبالرغم من ذلك يمكن أن يساعد وجودهم بالمؤسسة العقابية على حصولهم على تكوين في مجالات كثيرة واحتراف أعمال منتجة تساعدهم على كسب الرزق بعد انقضاء فترة العقوبة.

وتوضح الأشكال المبينة الصلة بين عدد مرات الإيداع من جهة ونسب البطالة والمستوى التعليمي من جهة أخرى، إذ تبين من خلالها أن عدد المعتادين يكون كبيرا بين المحكوم عليهم ذوو المستوى المتوسط كما سبق توضيحه في الجدول، إضافة إلى ذلك وجدت نسب عدد مرات الإيداع منخفضة أقل بين من كانوا يمارسون عملا مقارنة بنسبها عند العاطلين عن العمل.



الشكل رقم 1: العلاقة بين المستوى التعليمي للمحكوم عليه وعدد مرات الإيداع.



الشكل رقم 2: العلاقة بين البطالة وعدد مرات الإيداع.

المطلب الثاني: تحليل عبارات ونتائج الاستبيان.

يهدف تحليل هذا الاستبيان إلى تحديد آثار تشغيل المحكوم عليهم ونظرتهم إلى العمل وأغراضه، إضافة إلى النظر في مدى مراعاة الإدارة العقابية للشروط المنصوص عليها في القوانين بخصوص تشغيل المحكوم عليهم، ومدى توفير الأساليب والوسائل الضرورية لذلك.

الفرع الأول: الأثر العقابي لتشغيل المحكوم عليهم.

إن تشغيل المحكوم عليهم له دور كبير في تأهيلهم وإعادة إدماجهم في المجتمع، خاصة بالنسبة للذين لم يزلوا عمالا من قبل أو لا يتقنون أي حرفة وكانت البطالة هي الدافع الرئيسي لإجرامهم.

وبالنسبة لمؤسسة البيئة المفتوحة "بوكعبن" فإن 40% من أفراد العينة والبالغ عددهم 30، لم يكونوا يزالون أي عمل قبل ارتكابهم الجريمة ودخولهم المؤسسة العقابية، في المقابل 60% منهم كانوا يمارسون عملاً، وهذا يشير إلى أن البطالة لها تأثير على إجرام أفراد العينة ولكنه تأثير بسيط وليس كبيراً، إذ أن عدد العاطلين عن العمل يقل عن عدد العاملين. وهذا يؤكد أن تأثير البطالة على الإجرام هو نسبي. وكانت النسبة الأكبر للمحكوم عليهم الذين مارسوا عملاً قبل دخولهم المؤسسة العقابية، هي للمحكوم عليهم المبتدئين.

وعن نوع العمل الذي كان يمارسه المحكوم عليهم قبل دخولهم المؤسسة العقابية، فإن نسبة 30% منهم كانوا يمارسون أعمالاً حرة، و 10% منهم يعملون في المجال الزراعي كما هو موضح في الجدول أدناه.

الجدول رقم (19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الأول: الأثر العقابي لتشغيل المحكوم عليهم.

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			عمل حر	عمل صناعي	عمل حرفي	عمل زراعي	عمل في مؤسسة تابعة للدولة		
01	ما هو نوع العمل الذي كنت تمارسه قبل دخولك المؤسسة العقابية؟	التكرار	9	5	2	3	/	2.95	1.129
		النسبة	30	16.7	6.7	10	/		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار			الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			عقوبة تسبب ألم جسدي ونفسي	أسلوب لتمضية وقت الفراغ	أداة للإصلاح والتأهيل		
02	ماهي نظرتك للعمل داخل السجون؟	التكرار	7	6	17	2.90	1.322
		النسبة	23.3	20.0	56.7		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			لا	نعم		
03	هل تعرضت لعقوبات تأديبية في السجن؟	التكرار	25	5	1.17	0.379
		النسبة	83.3	16.7		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار					الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	النتيجة
			فرض عمل إضافي	تمديد ساعات العمل	الحرمان من ممارسة العمل	التكليف بعمل شاق	عقوبات أخرى			
04	ماهي العقوبات التأديبية التي تطبقها الإدارة العقابية؟	التكرار	5	2	8	2	13	3.53	1.525	
		النسبة	16.7	6.7	26.7	6.7	43.3			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

كما سبقت الإشارة إليه في الجانب النظري للدراسة وأيضا في تحليل الاستبيانات الخاصة بالموظفين، فإن تشغيل المحكوم عليهم لا يكون غرضه إيلاهم ، وأن الدور العقابي للعمل لم يعد موجودا، ويتأكد ذلك من خلال غياب كل العناصر المشكلة للدور العقابي للعمل، وهو ما تضمنته الأسئلة التي طرحت عليهم في هذا المحور.

بداية، يتعين معرفة نظرة المحكوم عليه ذاته للعمل، ومدى فهمه للغرض الأساسي منه، إذ يتضح دور العمل بالنسبة له من خلال الآليات التي يطبق بها، وما إذا كان ينطوي على إيلاء أو يستخدم كعقوبة في حد ذاته.

ويتضح من جداول هذا المحور وتحديدا العبارة رقم 3، أن 56.7% من المحكوم عليهم يعتبرون أن عملهم في المؤسسة العقابية هو أسلوب للإصلاح وإعادة التأهيل، وهي نسبة تفوق الأغلبية، في حين يرى 23.3% منهم أن العمل هو عقوبة تنطوي على إيلاء جسدي ونفسي، بينما يرى 20% منهم أن عملهم هو مجرد أسلوب لملئ وقت الفراغ. وبناء على ذلك يدرك أغلبية المحكوم عليهم أهمية العمل ودوره في الإصلاح وإعادة التأهيل، من خلال أسلوب تطبيقه والبرامج التي تضعها الإدارة العقابية في هذا المجال.

ولمعرفة إمكانية وجود غرض عقابي لتشغيل المحكوم عليهم في هذه المؤسسة، تم طرح سؤالين، أولها عما إذا كانوا محل عقوبات أو تدابير تأديبية في المؤسسة العقابية، والثاني عن أنواع العقوبات التأديبية التي تطبقها الإدارة، فجاءت الإجابة على السؤال الأول كما هو موضح بالجدول ب 83.3% للمجيبين ب "لا" مقابل 16% صرحوا أنه طبقت عليهم عقوبات تأديبية. وعند طرح السؤال الموالي عن أنواع العقوبات التأديبية التي تطبقها الإدارة العقابية على المحكوم عليهم جاءت إجاباتهم متباينة، حيث أقر 26.7% من أفراد العينة أن العقوبة التأديبية تكون في حالات كثيرة الحرمان من ممارسة العمل اليومي، وهذه النقطة متطابقة مع ما جاء سابقا في تحليل الاستبيان الخاص بالموظفين، حيث أجاب غالبيتهم بالموافقة على أن الإدارة العقابية يمكن أن تحرم المحكوم عليه من العمل كإجراء تأديبي.

في حين أجاب 16% من أفراد العينة بالموافقة على أن الإدارة العقابية تفرض على المحكوم عليه عملا إضافيا كنوع من الإجراءات التأديبية، وهذه النتيجة لا تتطابق مع ما أقر به غالبية الموظفين من أنه لا يمكن تطبيق عمل إضافي كعقوبة تأديبية، (حيث بلغ متوسط عدم قبولهم لهذه العبارة 2.60). وفي نفس السياق أجاب 6.7% من أفراد العينة بأن الإدارة تطبق أعمالا شاقة على المحكوم عليهم كنوع من العقوبة، وهي نسبة ضئيلة لا يمكن تعميم نتائجها على الدراسة ككل. ونفس النسبة أقرت بوجود عقوبات تأديبية تتمثل في تمديد

ساعات العمل، في حين أقر باقي أفراد العينة بوجود عقوبات تأديبية أخرى مثل الحرمان من الزيارة العائلية.

وجدير بالذكر أن فرض عمل إضافي كعقوبة أمر نهت عنه القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء وكذلك قوانين العديد من الدول، لأن العمل لم يعد يطبق كعقوبة في حد ذاته، خاصة إذا كان ذلك يجعل منه مرهقا.

الفرع الثاني: أثر مستوى التكوين المهني على تشغيل المحكوم عليهم.

الجدول رقم (20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني: أثر مستوى التكوين المهني على تشغيل المحكوم عليهم .

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
01	قبل دخولك السجن، هل تلقيت تكوين مهني من أي نوع؟	التكرار	17	13	1.43	0.504
		النسبة	56.7	43.3		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
02	هل تلقيت تكوين مهني بعد دخول السجن؟	التكرار	22	8	1.27	0.450
		النسبة	73.3	26.7		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
03	هل أنت راض عن التكوين الذي تلقيته؟	التكرار	2	10	1.83	0.389
		النسبة	6.7	33.3		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			نعم	لا		
04	هل ترى أن التكوين المهني ضروري لممارسة العمل؟	التكرار	27	3	1.90	0.305
		النسبة	90	10		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج spss.

يعد التكوين المهني أحد أهم الآليات المساعدة على تأهيل المحكوم عليهم، فهو يساعد الذين لم يتقنوا حرفة من قبل بأن يكتسبوا مقومات أدائها، مما يساعد على زيادة فرص إيجادهم لعمل بعد الإفراج عنهم، خاصة أن غالبيتهم لا يملكون تلك المهارات والمقومات في أداء العمل، وهو ما تؤكد النسب المبينة في الجدول، حيث أجاب 56.7 من المحكوم عليهم بالنفي عند سؤالهم عن تلقيهم لتكوين مهني قبل دخولهم المؤسسة العقابية، في حين أجاب 43.3% بأنهم خضعوا لتكوين قبل دخول المؤسسة.

كما استفاد نحو 26.7% من المحكوم عليهم من تكوين مهني بعد دخولهم المؤسسة العقابية، في إطار البرنامج الذي تحرص هذه المؤسسة على تحقيقه والتمثل في تعليم وتكوين المحكوم عليهم وإعطائهم فرصة التدريب على أداء عمل. بينما بقيت النسبة المقدرة بـ 73% والتي تمثل الأغلبية من المحكوم عليهم لم يدمجوا بعد في برامج العمل والتكوين. وقد عبرت نسبة 33% من المحكوم عليهم الذين يمارسون تكويناً مهنياً عن رضاهم بمستوى هذا التكوين. ويرى 90% من إجمالي المحكوم عليهم، أن التكوين المهني له أهمية بالنسبة لهم، ويفيدهم في الحصول على عمل.

الفرع الثالث: أثر الرعاية الصحية والتصنيف على تشغيل المحكوم عليهم.

فيما يتعلق بالرعاية الصحية، وكما هو موضح بالجدول، أقر 26.7% من المحكوم عليهم بأنهم خضعوا لفحص طبي عند دخولهم المؤسسة العقابية، مقابل 3.3% (أي شخص واحد فقط أقر بأنه لم يخضع للفحص)، حيث أن هذا الفحص ملزم بنص القانون وهو أول مرحلة يمر بها المحكوم عليه عند دخوله المؤسسة العقابية.

وصرح أفراد العينة المبحوثة بنسبة 76.7% أن الخدمات الصحية تقدم لهم على وجه السرعة في حالة إصابة أحدهم بعارض صحي أو حادث عمل، في حين أجاب 20% منهم

بأن التدخل الطبي يكون بطيئاً في حالة إصابتهم أو مرضهم، وحالة واحدة أي نسبة 3.3% قالت بأن التعامل مع الحالات الطبية المستعجلة يكون بإهمال.

وفي الأخير عبر 93.3% من المحكوم عليهم عن رضاهم بمستوى الخدمات الطبية المقدمة في المؤسسة العقابية.

الجدول رقم(21): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثالث: أثر مستوى التصنيف والرعاية الصحية على تشغيل المحكوم عليهم.

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			بشكل بطيء	بشكل سريع	بإهمال		
02	في حالة التعرض لحادث عمل كيف يتم التعامل مع الحالة؟	التكرار	6	23	1	1.83	0.461
		النسبة	20	76.7	3.3		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
01	هل تم فحصك من قبل طبيب قبل دخولك السجن؟	التكرار	1	29	1.97	0.183
		النسبة	3.3	26.7		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
03	هل أنت راض عن الخدمات الصحية في السجن؟	التكرار	2	28	1.93	0.254
		النسبة	6.7	93.3		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
04	هل يتم الفصل بين السجناء؟	التكرار	6	24	1.80	0.407
		النسبة	20	80		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار			
			حسب خطورة الجريمة	حسب مدة الحكم	حسب السن	حسب السوابق
05	على أي أساس يتم الفصل بين السجناء؟	التكرار	17	7	1	2
		النسبة	56.7	23.3	3.3	6.7
						1.67
						1.177

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

وبالنسبة لدور التصنيف، أجاب 80% من أفراد العينة بأن هناك فصلا بين المحكوم عليهم وتصنيفا لهم في المؤسسات العقابية، في حين يعتقد 20% منهم أن لا وجود لتصنيف فعلي في المؤسسة العقابية.

وعن الأساس الذي يتم من خلاله تصنيفهم، كما هو مبين في الجدول، يرى 56.7% من المحكوم عليهم أن التصنيف يتم بحسب خطورة الجريمة.

الفرع الرابع: شروط تشغيل المحكوم عليهم.

تضمن هذا المحور مجموعة من الأسئلة الموجهة للمحكوم عليه بغرض تبيان توفير المؤسسة العقابية لشروط أداء العمل بشكل جيد، ومدى توفر البيئة المناسبة للعمل.

أولاً- العمل حق وواجب: يعد العمل من أهم الآليات التي تساعد على تأهيل المحكوم عليه وإعادة إدماجه في المجتمع، لذلك يتعين على المؤسسات العقابية أن تحرص على توفير عمل لكل المحكوم عليهم الذين تتوفر فيهم شروط العمل، وبناء على ذلك طرح على أفراد العينة المبحوثة سؤال حول استقاداتهم من عمل داخل مؤسسات البيئة المغلقة قبل تحويلهم إلى البيئة المفتوحة، فكانت إجابة 63% منهم بالنفي، مقابل 36.7% قالوا أنهم استقادوا من عمل، وغالبا ما تعجز مؤسسات البيئة المغلقة عن توفير العمل لكل المحكوم عليهم نظرا لأعدادهم الكبيرة وما يترتب عنها من صعوبة التنظيم. وهذه النقطة تعد من سلبيات اكتظاظ المؤسسات العقابية لأن بقاء المحكوم عليه لفترة طويلة داخل المؤسسة دون عمل يتسبب في الكثير من الإشكالات التي سبقت الإشارة إليها في الجانب النظري من هذه الدراسة.

وعن حقهم في اختيار العمل الذي يتناسب مع قدراتهم ورغباتهم، أشار نحو 26.7% من أفراد العينة إلى أن المحكوم عليه يختار العمل الذي يريد القيام به والذي يكون متناسبا مع إمكانياته ورغبته، في حين أجاب 73% منهم بأن الإدارة العقابية هي التي تختار العمل، وهو أمر طبيعي أن تعمل الإدارة العقابية على التوفيق بين كفاءة وقدرات المحكوم عليه من جهة وفرص العمل المتاحة واحتياجات كل صنف من العمل من جهة أخرى.

وتأكيدا على ذلك أجاب أفراد العينة على السؤال الموالي، بأنه يتم اختيارهم للعمل بناء على عدة معايير أولها الرغبة الشخصية وذلك بنسبة 36.7% في حين أجاب 33.3% منهم بأنه يتم اختيارهم للعمل بناء على نوع التكوين المهني الذي استفادوا منه، وأجاب 16% منهم بأنه يتم اختيارهم للعمل بناء على المؤهلات العلمية التي يمتلكونها، وأخيرا أجاب 1.6% من أفراد العينة بأنه يتم اختيارهم بناء على حالتهم الصحية، ونفس النسبة أجابت بأن الإدارة تعتمد معيار اللياقة الجسدية لاختيارهم للعمل.

الجدول رقم(22): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الرابع: شروط

تشغيل المحكوم عليهم (العمل حق وواجب)

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
01	هل كنت تمارس عملا في البيئة المغلقة قبل الانتقال إلى البيئة المفتوحة؟	التكرار	19	11	1.37	0.490
		النسبة	63.3	36.7		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			السجين	الإدارة		
02	من الذي يختار نوع العمل الذي تقوم به؟	التكرار	8	22	1.73	0.450
		النسبة	26.7	73.3		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار				
			الرقبة الشخصية	الحالة الصحية	التكوين المهني	المؤهلات العلمية	اللياقة الجسدية
03	على أي أساس يتم اختيار العمل؟	التكرار	11	2	10	5	2
		النسبة	36.7	6.7	33.3	16.7	6.7
1.333	2.50						

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج spss.

ثانياً - مماثلة العمل في المؤسسة العقابية للعمل الحر: في إطار التماثل بين العمل في المؤسسات العقابية والعمل خارجها، يرى 53.3% من أفراد العينة أن هناك تماثلاً بين الأعمال والحرف التي يتدربون عليها ويمارسونها في المؤسسة وتلك الموجودة خارجها، وهذا يساعدهم على إيجاد عمل بعد انتهاء فترة عقوبتهم، فلا يكونون قد تدربوا على أعمال لا يحتاجها المجتمع الذي جاؤوا منه.

الجدول رقم (23): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة المحور الخامس: شروط

تشغيل المحكوم عليهم (مماثلة عمل المحكوم عليهم للعمل الحر)

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار	
			لا	نعم
01	هل تتطابق أصناف العمل في السجن مع تلك الموجودة خارجه؟	التكرار	14	16
		النسبة	46.7	53.3

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار	
			لا	نعم
02	هل يتوافر في السجن عدد كاف من الآلات لممارسة العمل؟	التكرار	8	22
		النسبة	26.7	73.3

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
03	هل يمارس العمل في السجن في أوقات مناسبة	التكرار	5	25	1.83	0.379
		النسبة	16.7	83.3		

الرقم	العبارة	المقياس	التكرار			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			من 2 إلى 4 ساعات	من 5 إلى 7 ساعات	من 8 ساعات فأكثر		
04	كم ساعة تعمل في اليوم؟	التكرار	19	9	2	1.43	0.626
		النسبة	63.3	30.0	6.7		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

وتقتضي هذه المماثلة توفر وسائل وأدوات حديثة للتدريب على العمل ولممارسته، وكذا المماثلة من حيث عدد ساعات العمل، وأصناف العمل المتاحة داخل المؤسسات العقابية. وقد أجاب نحو 73.3% من أفراد العينة "بنعم" عند سؤالهم عن توفر آلات حديثة لممارسة الأعمال التي كلفوا بها، وذلك مقابل 26.7% قالوا عدم أنه لا يوجد عدد كاف من الآلات ومستلزمات أداء الأعمال.

وعن أداء العمل في أوقات مناسبة، كانت إجابة 83.3% من أفراد العينة بأنهم يؤدون عملهم في أوقات مناسبة وبحجم ساعي مناسب ونفى 16.7% منهم ذلك. وكما هو مبين في الجدول، فإن ساعات عمل المحكوم عليهم تتراوح ما بين ساعتين و 8 ساعات يوميا كحد أقصى وفقا للنسب المبينة في الجدول.

ثالثا- المقابل المادي لتشغيل المحكوم عليهم: أقرت التشريعات الوطنية وكذا المواثيق الدولية بضرورة أن يكون عمل المحكوم عليهم بمقابل، وذلك لأنه عمل تأهيلي لا يعتبر استغلالا لقدرات المحكوم عليهم ولا يكون بمثابة عمل شاق، وكما سبق ذكره في الدراسة النظرية فإن هذا المقابل يدفع للمحكوم عليه خلال فترة تواجده بالمؤسسة العقابية، ليتم تقسيمه إلى ثلاث أجزاء: جزء لتغطية المصاريف القضائية، وجزء يسلم للمحكوم عليه

ليستخدمه في شراء حاجيات من داخل المؤسسة العقابية أو ليسلمه لأسرته، وقسم ثالث يحفظ له إلى غاية الإفراج عنه، غير أنه ومن خلال الإطلاع على الاستبيانات المتعلقة بالمحكوم عليهم، يتضح أنهم لا يتقاضون أي مبلغ بشكل مباشر لقاء عملهم، وهو ما صرح به مدير المؤسسة العقابية، الذي أشار إلى أن كل المبالغ سيتم دفعها بأثر رجعي بعد انتهاء فترة محكومية كل محكوم عليه، وهو ما دفع بنسبة كبيرة من المحكوم عليهم إلى أن يضمنوا مطلب الحصول على المنحة المالية في آخر الاستبيان، لعدم علمهم بإجراءات ووقت دفعها لهم، ورغم أن هذا الإجراء الذي اتخذته الإدارة غير مخالف لنصوص القانون إلا أنه من الأفضل أن يكون دفع المنحة بعد أداء العمل بشكل مباشر ووفقا للنظام المعمول به (كأن يكون الدفع شهريا) لأن ذلك يجعل المحكوم عليه يشعر بقيمة عمله بشكل أكبر ويحفزه على أدائه.

الجدول رقم(24): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الخامس: شروط تشغيل المحكوم عليهم (المقابل المادي لعمل المحكوم عليهم).

الرقم	العبرة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
01	هل تدفع لك منحة مالية مقابل عملك بشكل منتظم؟	التكرار	29	1	1.03	0.183
		النسبة	96.7	3.3		

الرقم	العبرة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
02	هل تكفي المنحة التي تتلقاها لتغطية احتياجاتك الضرورية؟	التكرار	29	1	1.03	0.183
		النسبة	96.7	3.3		

الرقم	العبرة	المقياس	التكرار		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			لا	نعم		
03	هل تشعر بالرضا عن العمل الذي تقوم به؟	التكرار	6	24	1.80	0.407
		النسبة	20.0	80.0		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS.

أخيرا بالنسبة للاقتراحات التي أضافها المحكوم عليهم في نهاية الاستبيان، تمثلت في مطلب الحصول على ملابس وأحذية مناسبة للعمل في البيئة المفتوحة وخاصة في العمل الزراعي والفلاحي، كما أشار عدد منهم إلى رغبتهم في الحصول على تكوين في مجالات مختلفة منها المجال الزراعي، وبالنسبة لعدد المحكوم عليهم الذين تم استبعادهم من الدراسة بسبب عدم إدماجهم في عمل، فقد عبروا أيضا عن رغبتهم في الخروج إلى العمل.

وفي الأخير عبر 80% من المحكوم عليهم عن رضاهم عن العمل الذي يقومون به في المؤسسة العقابية.

خلاصة الفصل الثالث.

تم خلال هذا الفصل إجراء دراسة ميدانية على مستوى المؤسسة العقابية للبيئة المفتوحة بولاية باتنة، وبسبب عدم إمكانية الحصول على ترخيص بإجراء مقابلة مع المحكوم عليهم أو الحصول على أرقام إحصائية في هذا المجال، تم توزيع استبيانات على المحكوم عليهم والموظفين بالمؤسسة العقابية تضمنت مجموعة من العبارات المتعلقة بأغراض تشغيلهم والظروف التي يتم فيها هذا العمل، مع إسقاط نتائج هذه الدراسة على ما تمت دراسته في الجانب النظري في سياق تحليل الجداول. حيث تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "spss" بغرض الوصول إلى دلالات ونتائج تخدم موضوع الدراسة.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد أسس العمل في المؤسسات العقابية والبحث في وجود علاقة وأثر بين تشغيل المحكوم عليهم في الواقع وتحقيق الأغراض المرجوة منه والتي نصت عليها المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية. وكذا الإشارة للنقائص المسجلة في هذا المجال استنادا إلى واقع تطبيق العمل في المؤسسات العقابية بغية اقتراح حلول لها.

وقد أسفرت هذه الدراسة الميدانية بعد تحليل معطياتها وإخضاع هذه المعطيات إلى اختبارات إحصائية، على مجموعة من النتائج والتي كانت في معظمها متقاربة مع الجانب النظري للدراسة، على اعتبار أن عينة الموظفين بالمؤسسة العقابية أجمعت على وجود غرض تأهيلي لإصلاحي لتشغيل المحكوم عليهم، وهو الغرض الحديث الذي استقرت على معظم التشريعات الحديثة والمواثيق الدولية وعبرت عن قناعتها بجدوى وأهمية هذا الغرض، وهذا الأثر يعد إيجابيا إذ أنه يعبر عن إدراك القائمين على التنفيذ بالدور التأهيلي للعمل وبأنه ليس عقوبة قائمة بذاته، الأمر الذي يؤثر حتما على أسلوب تعاملهم مع المحكوم عليه. رغم وجود اختلافات بسيطة بين نتائج هذه الدراسة ومعطيات الدراسة النظرية من حيث الإقرار بأهمية وألوية الدور الاقتصادي للعمل من قبل موظفي المؤسسة العقابية.

كذلك فيما يتعلق بتحليل معطيات الاستبيانات الخاصة بالمحكوم عليهم، اتضح من هذه الأخيرة وجود تقارب بين ما تنص عليه القوانين وما هو موجود في المؤسسة العقابية من حيث الاهتمام بتحقيق الغرض الأساسي لتشغيل المحكوم عليهم وهو الإصلاح وإعادة

التأهيل، وتوفير المتطلبات الأساسية لتحقيق هذه الأغراض من إمكانيات مادية وبشرية وتوفير، ورعاية صحية وتكوين بغرض تسهيل استفادة المحكوم عليهم من العمل.

الختامة

في الأخير خلصت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. إن عمل المحكوم عليه سواء تم داخل أو خارج المؤسسة العقابية، وتحت إشراف هذه الأخيرة أو جهة أخرى، هو ليس عقوبة ولم يعد له أي دور عقابي ولو بشكل ضئيل، وذلك لكونه أصبح يجسد سياسة الإصلاح وإعادة التأهيل.
2. إن الأثر العقابي لعمل المحكوم عليهم والذي لم يعد موجودا في السياسة العقابية الحديثة، لا ينحصر فقط في عنصر الإيلام، بل إن مخالفة أي شرط من الشروط الأساسية للعمل، يجعله ينطوي على إيلام، ويخرج عن الغرض الأساسي الذي وجد من أجله.
3. الربح الاقتصادي الذي ينتج عن عمل المحكوم عليه، والذي يعود بالنفع عليه وعلى المؤسسة العقابية، هو نتيجة طبيعية لكون العمل مدفوع الأجر ولا يمكن أن يكون غرضا مقصودا لذاته في السياسة العقابية الحديثة.
4. بالنسبة للعمل في نظام البيئة المفتوحة، لا يمكن أن يعطي نتائجه إلا إذا تم حصره في فئة معينة من المحكوم عليهم، وهي الفئة التي تتمتع بمستوى جيد من ناحية السلوك والانضباط وإن إدخال فئات لا تتمتع بهذا المستوى سيؤدي إلى نتائج سلبية تؤثر على البيئة التي يعمل بها المحكوم عليهم ككل. ذلك لأن العمل في المؤسسات العقابية يعد من بين الآليات التي وجدت لتطبق متى توافر في المحكوم عليهم شروط معينة وهذه الشروط لا تتوفر في كل الفئات وذلك يعني أن العمل كآلية من آليات تطبيق العقوبات لم يأت كبديل عن العقاب أو فرصة لاستبعاد العمل بالعقوبات الأساسية، فالعمل يأتي كعامل مساعد على الإصلاح وإعادة التأهيل .

كما تم التوصل إلى مجموعة من الاقتراحات تتمثل فيما يلي:

- 1- لأنه من غير الممكن ملائمة ضوابط تشغيل المحكوم عليهم في المؤسسات العقابية مع كل مقتضيات قانون العمل المعمول بها وطنيا، فإن الأمر يتطلب اعتماد قواعد خاصة بتشغيل المحكوم عليهم في البيئة المفتوحة والبيئة المغلقة، تتسجم مع وضعهم وتأخذ بعين الاعتبار وضعية الإكراه الموجودين فيها والتي تمنع قيام علاقة عمل كاملة أو التمتع بكل الحقوق الممنوحة للعمال. فقانون العمل لا يمكن تطبيق كل أحكامه على المحكوم

عليهم العاملين، كما أن قانون تنظيم السجون لم يأت بقواعد شاملة لكل ما يخص تنظيم هذا النوع من العمل لذلك لا بد من استحداث قانون خاص بهذه الفئة.

2- لا بد من وضع وتسطير برامج واستراتيجيات فعالة تتماشى مع قدرات هذه الفئة بمراعاة الفروق الفردية من عدة نواحي (المستوى الدراسي، التكوين الذي تلقوه، الصحة العامة، الاستقرار النفسي، السيرة والسلوك، ومدى القدرة على العطاء والتفاعل...).

3- ينبغي تحسين ظروف العمل في المؤسسة العقابية، وذلك بتوفير القدر الكافي من الموظفين، وجلب المساجين ذوي الخلق الحسن والمبتدئين دون المعتادين والخطرين، كذلك توفير وسائل العمل ذات النوعية الرفيعة وتحفيز المساجين بمنح متنوعة وشهادات للعمل.

4- إيجاد آليات لمساعدة المحكوم عليه لإيجاد عمل والاندماج في المجتمع من جديد، ليحظى بظروف ملائمة ويبني حياته من جديد بعيدا عن الإجرام.

5- تحسين ظروف عمل الموظف الذي يسهر على تسيير شؤون هذه المؤسسات العقابية، لأن الاهتمام بطرف دون آخر في عملية التأهيل لا يعطي النتائج المرجوة، خاصة إذا كان المؤطر أو الموظف الذي يسهر على السير الحسن لهذه المؤسسات هو في حد ذاته يعاني من التهميش وصعوبة العمل.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

أولاً- القرآن الكريم برواية حفص بن عاصم.

ثانياً- التشريعات القانونية:

أ- الدساتير:

دستور 1996 الجزائري، الجريدة الرسمية رقم 76، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996

معدل ب:

- القانون رقم 01-16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 الموافق ل 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، نشر بالجريدة الرسمية عدد 14 السنة 53، المؤرخة في 27 جمادى الأولى 1437 الموافق ل 7 مارس 2016.

ب- القوانين:

ب1- القوانين الجزائرية:

1- القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان 1401 الموافق ل 6 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية العدد 26، السنة 18 المؤرخة في 27 شعبان 1401 الموافق ل 30 جوان 1981.

2- القانون رقم 81-10 مؤرخ في 9 رمضان 1401 الموافق ل 11 جويلية 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28، السنة 18، الصادرة بتاريخ 12 رمضان 1401، الموافق ل 14 جويلية 1981.

3- قانون رقم 82-03 مؤرخ في 19 ربيع الثاني 1402 الموافق ل 13 فيفري 1982 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 جوان 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية عدد 7، السنة 19، الصادرة بتاريخ 22 ربيع الثاني 1402 الموافق ل 16 فيفري 1982.

4- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، منشور بالجريدة الرسمية عدد 17 السنة 27 مؤرخة في 1 شوال 1410 الموافق ل 25 أبريل 1990.

5- القانون رقم 01-08 مؤرخ في 4 ربيع الثاني 1422 الموافق ل 26 جوان 2001، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 جوان

1966، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية عدد 34، السنة 38 ،
الصادرة بتاريخ 5 ربيع الثاني 1422 الموافق ل 27 جوان 2001.

6- القانون رقم 04-05 مؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق ل 6 فيفري
2005، المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة
الرسمية العدد 12 السنة 42، مؤرخة في 4 محرم 1426 الموافق ل 13 فيفري 2005.

7- القانون رقم 22-06 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1427 الموافق ل 20 ديسمبر
2006 ، يعدل ويتم الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8
جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية العدد 84 السنة 43،
صادرة بتاريخ 4 ذي الحجة 1427، الموافق ل 24 ديسمبر 2006.

8- القانون رقم 23-06 المؤرخ في 29 ذو القعدة 1427 الموافق ل 20 ديسمبر
2006، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد
84 السنة 43، صادرة بتاريخ 4 ذو الحجة 1427 الموافق ل 24 ديسمبر 2006.

9- قانون رقم 01-09 مؤرخ في 29 صفر 1430 الموافق ل 25 فيفري 2009،
يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 جوان 1966
والمتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 15، صادرة بتاريخ 11 ربيع الأول عام
1430 الموافق ل 8 مارس 2009.

10- القانون رقم 12-15 المؤرخ في 28 رمضان 1436 الموافق ل 15 جويلية
2015، المتعلق بحماية الطفل، الجريدة الرسمية عدد 39 السنة 52 الصادرة بتاريخ 3
شوال 1436 الموافق ل 19 جويلية 2015.

ب-2- القوانين العربية:

1- القانون رقم 27 لسنة 1996 قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أفريل
1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل في تونس.

2- قانون العمل اللبناني الصادر بالمرسوم رقم 17561 تاريخ 18 سبتمبر 1946
المعدل بموجب القانون رقم 536 الصادر بتاريخ 24 جويلية 1996.

3- قانون العمل السوداني الصادر بتاريخ 22 جوان 1997.

- 4- قانون العمل الموحد في مصر رقم 12 لسنة 2003 المتعلق بالعمل في مصر،
الجريدة الرسمية العدد (مكرر) الصادرة في 7 أبريل 2003.
- 5- قانون العمل لسلطنة عمان، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35 /2003،
الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 24 صفر 1424 الموافق ل 26 أبريل 2003.
- 6- قانون تنظيم السجون المصري رقم 396 لسنة 1956 المعدل بالقانون رقم 6
لسنة 2009 ، نشر في الجريدة الرسمية رقم 4 مكرر (أ) في 27 جانفي 2009.
- 7- القانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل بالقطاع الأهلي في الكويت، منشور
بالجريدة الرسمية رقم 963 الصادرة بتاريخ 21 فيفري 2010.
- 8- قانون العمل السوري الصادر بتاريخ 14 ربيع الثاني 1431 الموافق ل 29
مارس 2010.
- 9- القانون رقم 36 لسنة 2012 المتعلق بالعمل في القطاع الأهلي البحريني،
الجريدة الرسمية رقم 3063 الصادرة بتاريخ 02 أوت 2012.

ج- الأوامر والمراسيم:

ج1- الأوامر والمراسيم الجزائرية:

- 1- الأمر رقم 66-183 مؤرخ في 2 ربيع الأول 1386 الموافق ل 21 جوان
1966، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 55، السنة
3 ، الصادرة بتاريخ 9 ربيع الأول 1386، الموافق ل 28 جوان 1966.
- 2- الأمر رقم 72-02 المؤرخ في 25 ذي الحجة 1391 الموافق ل 10 فيفري
1972 والمتضمن قانون السجون وإعادة تربية المساجين، الجريدة الرسمية عدد 15 السنة
9، صادرة بتاريخ 7 محرم 1392، الموافق ل 22 فيفري 1972.
- 3- الأمر رقم 72-3 مؤرخ في 25 ذي الحجة 1391 الموافق ل 10 فيفري 1972
يتعلق بحماية الطفولة والمراهقة، الجريدة الرسمية عدد 15 السنة 9 الصادرة بتاريخ 7 محرم
1392 الموافق ل 22 فيفري 1972.
- 4- الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر
1975 يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية العدد 78 السنة 12، صادرة بتاريخ 24
رمضان 1395 الموافق ل 30 سبتمبر 1975.

5- المرسوم رقم 80-48 مؤرخ في 7 ربيع الثاني 1400 الموافق ل 23 فيفري 1980 يتضمن سن التنظيم الاقتصادي للأجور والحوافز المادية الفردية والجماعية للعمال، الجريدة الرسمية عدد 7، السنة 17، مؤرخة في 10 ربيع الثاني 1400، الموافق ل 26 فيفري 1980.

6- الأمر رقم 03-03 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق ل 19 جويلية 2003 المتعلق بالمنافسة، الجريدة الرسمية العدد 43 الصادرة بتاريخ 20 جمادى الأولى 1424 ، الموافق ل 20 جويلية 2003.

7- المرسوم التنفيذي رقم 05-180 مؤرخ في 8 ربيع الثاني 1426 الموافق ل 17 ماي 2005، يحدد تشكيلة لجنة تطبيق العقوبات وكيفيات سيرها، نشر في الجريدة الرسمية العدد 35 السنة 42 مؤرخة في 9 ربيع الثاني 1426 الموافق ل 18 ماي 2005.

8- مرسوم تنفيذي رقم 12-165 مؤرخ في 13 جمادى الأولى 1433 الموافق ل 5 أبريل 2012، يتضمن تعديل القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات المتخصصة في حماية الطفولة والمراهقة، الجريدة الرسمية عدد 21، السنة 49، الصادرة بتاريخ 19 جمادى الأولى 1433 الموافق ل 11 أبريل 2012.

9- المرسوم التنفيذي رقم 13-259 مؤرخ في 28 شعبان 1434 الموافق ل 7 جويلية 2013 ، يحدد مهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيم سيرها، الجريدة الرسمية عدد 36 السنة 50 ، مؤرخة في 9 رمضان 1434، الموافق ل 18 جويلية 2013 .

ج2- الأوامر والمراسيم العربية:

1- المرسوم الملكي رقم م/51 الصادر بتاريخ 23/08/1426هـ، المتضمن نظام العمل والعمال السعودي، الجريدة الرسمية (أم القرى)، السنة 82، العدد 4068، الصادرة بتاريخ 25 رمضان 1426.

ثالثا- الكتب:

- 1- أحسن طالب مبارك، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات الإصلاحية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، الطبعة الأولى، 2000.
- 2- إدوارد غالي الذهبي، مبادئ علم العقاب، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1975.
- 3- أسحق إبراهيم منصور، موجز في علم الإجرام وعلم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1991.
- 4- أكرم عبد الرزاق المشهداني ونشأت بهجت البكري، موسوعة علم الجريمة والبحث الإحصائي الجنائي في القضاء والشرطة والسجون، دار الثقافة، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 5- أكرم نشأت إبراهيم، السياسة الجنائية (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
- 6- أندرو كويل، منهجية حقوق الإنسان في إدارة السجون (كتيب للعاملين في السجون)، المركز الدولي لدراسات السجون، لندن، الطبعة الثانية، 2009.
- 7- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاول، دار هومة، الجزائر، 2008.
- 8- براء منذر عبد اللطيف، السياسة الجنائية في قانون رعاية الأحداث، دراسة مقارنة، دار الحامد، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 9- بريك الطاهر، فلسفة النظام العقابي وحقوق السجين، دار الهدى، الطبعة الأولى، عين مليلة، 2009.
- 10- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 11- جلال ثروت، الظاهرة الإجرامية (دراسة في علم العقاب)، (بدون دار نشر)، الإسكندرية، 1987.
- 12- جلال ثروت، نظم القسم العام من قانون العقوبات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1999.
- 13- جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، الجزء الخامس، 2008.

- 14- حسن أبو غدة، أحكام السجن و معاملة السجناء في الإسلام، مطبعة الفيصل، الطبعة الأولى، الكويت، 1987.
- 15- خلود بنت مضى بن سعد الشهري، حقوق السجناء ذوي الاحتياجات الخاصة في القانون السعودي، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض 2016.
- 16- زكي محمود هاشم، توصيف وتقييم الوظائف ونظم إدارة الرواتب، ذات السلاسل، الكويت، الطبعة الأولى، 1997.
- 17- سعدى محمد الخطيب، حقوق السجناء، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، 2010.
- 18- سليمان عبد المنعم سليمان، أصول علم الجزاء الجنائي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2001.
- 19- سمير الجنزوري، أسس تقويم المؤسسات العقابية، الحلقة العربية الثانية للدفاع الاجتماعي، القاهرة، 1970
- 20- صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، 2000.
- 21- صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- 22- عبد الجبار عريم، الطرق العلمية الحديثة في إصلاح وتأهيل المجرمين الجانحين، مطبعة المعارف، بغداد، الطبعة الثالثة، 1977.
- 23- عبد الرحمن بن عقيل محمد العقيل، مدى فاعلية التدريب القبلي في تأهيل الأفراد العاملين بالسجون، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض 2008.
- 24- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد 7 (العقود الواردة على العمل)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1964.
- 25- عبد العظيم مرسى وزير، دور القضاء في تنفيذ الجزاءات الجنائية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978.
- 26- عبد الفتاح الصيفي، الجزاء الجنائي، دار النهضة العربية، بيروت، 1972.
- 27- عبد القادر عودة، التشريع الجنائي الإسلامي مقارنا بالقانون الوضعي (المجلد الأول)، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، 2009.

- 28- عبد الكريم نصار، أساسيات علم الإجرام وعلم العقاب، منشورات جامعة جيهان الخاصة، أربيل، الطبعة الأولى، 2011.
- 29- عبد الله بن عبد العزيز اليوسف، التدابير المجتمعية كبديل للعقوبات السالبة للحرية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.
- 30- عبد الله بن عبد العزيز اليوسف، واقع المؤسسات العقابية والإصلاحية وأساليب تحديث نظمها الإدارية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1999.
- 31- عبيدات دوقان وآخرون، مناهج البحث العلمي، دار المجلد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، 1982، ص 183.
- 32- عثمانية لخميسي، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، دار هومة، الجزائر، 2012.
- 33- علي محمد جعفر، العقوبات والتدابير وأساليب تنفيذها، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، 1988.
- 34- علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، أصول علمي الإجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2010.
- 35- علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، علم الإجرام وعلم العقاب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 36- علي عبد القادر القهوجي، علم الإجرام وعلم العقاب، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 2000.
- 37- علي عبد القادر القهوجي، علم الإجرام وعلم العقاب، الدار الجامعية، بيروت، 1988.
- 38- علي محمد جعفر، الإجرام وسياسة مكافحته، دار النهضة العربية، بيروت 1993.
- 39- علي محمد جعفر، داء الجريمة سياسة الوقاية والعلاج، المؤسسة الجامعية مجد، بيروت، الطبعة الأولى، 2003.
- 40- عماد محمد ربيع وآخرون، أصول علم الإجرام وعلم العقاب، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان 2010.

- 41- عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الكتاب الحديث، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010.
- 42- فاروق عبد الرحمان مراد، برامج التدريب في المؤسسات الإصلاحية، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض 1991.
- 43- فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الإجرام وعلم العقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
- 44- فرج صالح الهريش، النظم العقابية دراسة تحليلية في النشأة والتطور، دار الكتب الوطنية، بنغازي، الطبعة الثالثة، 2008.
- 45- فهد يوسف الكساسبة، وظيفة العقوبة ودورها في الإصلاح وإعادة التأهيل، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2010.
- 46- فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام وعلم العقاب، دار النهضة العربية، بيروت، الطبعة الرابعة، 1977.
- 47- لين صلاح مطر، موسوعة القانون العام والخاص للعلامة رنبيه غارو، الجزء الأول - مقدمة قانون العقوبات العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003.
- 48- محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي (الجزء الثاني العقوبة)، دار الفكر العربي، القاهرة، (بدون سنة نشر).
- 49- محمد أحمد المشهداني، أصول علمي الإجرام والعقاب في الفقهاء الوضعي والإسلامي، دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
- 50- محمد السباعي، خصخصة السجون، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.
- 51- محمد أمين ابن عابدين، رد المحتار، الجزء 5، دار عالم الكتب، الرياض، 2003.
- 52- محمد زكي أبو عامر وفتوح عبد الله الشاذلي، علم الإجرام وعلم العقاب، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
- 53- محمد شلال حبيب العاني وعلي حسن محمد طوالبه، علم الإجرام وعلم العقاب، دار الميسرة، عمان، الطبعة الأولى، 2011.

- 54- محمد صبحي نجم، أصول علم الإجرام والعقاب، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002 .
- 55- محمد عبد الله الوريكات، مبادئ علم العقاب، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 56- محمد معروف عبد الله، علم العقاب، العاتك لصناعة الكتاب، بغداد، بدون سنة نشر.
- 57- محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني (القسم العام) ، بيروت، الطبعة الثالثة، 1998.
- 58- محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1973.
- 59- مصطفى العوجي، دروس في العلم الجنائي - الجزء الثاني السياسة الجنائية والتصدي للجريمة، مؤسسة نوفل، الطبعة الثانية، بيروت، 1987.
- 60- مصطفى محمد بيطار، خصخصة المؤسسات العقابية وأثرها في تحقيق تنفيذ القانون، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005.
- 61- نبيل العبيدي، أسس السياسة العقابية في السجون ومدى التزام الدولة بالمواثيق الدولية (دراسة معمقة في القانون الجنائي الدولي)، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2015.
- 62- نبيه صالح، دراسة في علمي الإجرام والعقاب، الدار العلمية الدولية للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2003.
- 63- نور الدين هنداوي، مبادئ علم العقاب (دراسة مقارنة للنظم العقابية المصرية والكويتية) مؤسسة دار الكتب، الكويت، 1996.
- 64- هدى حامد قشقوش، أصول علمي الإجرام والعقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
- 65- يحيى بن شرف النووي، روضة الطالبين (الجزء الرابع)، إشراف زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت، الطبعة الثالثة، 1991.

رابعاً- الدوريات:

- 1- إبراهيم بيومي مرعي، "دور التدريب المهني والعمل بالمؤسسة الإصلاحية"، مجلة برامج التدريب بالمؤسسة الإصلاحية، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1984.
- 2- إسماعيل محمد البريشي، "أحكام السجين في الفقه الإسلامي" (دراسة مقارنة بالقوانين الحديثة)، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 36، الجامعة الأردنية، عمان، ملحق 2009.
- 3- جعفر العبد، "القيادة الإدارية في الخدمة المدنية"، مجلة الإدارة، العدد الثالث، القاهرة، 1969.
- 4- طه لعبيد، "الحماية القانونية لأجر في التشريع الاجتماعي المغربي"، مجلة الفقه والقانون، الرباط، العدد الرابع، 2013.
- 5- فهد يوسف الكساسبة، "دور النظم العقابية الحديثة في الإصلاح والتأهيل"، مجلة دراسات، العدد 39، عمان، 2012.
- 6- قميدي محمد فوزي، "السياسة الجنائية وحماية حقوق الأحداث في الجزائر"، مجلة الفقه والقانون، الرباط، العدد السادس، أبريل 2013.
- 7- كمال مخلوف، "تشريع العمل، أي ذاتية؟" المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 2011/02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2011.
- 8- محمد السيد عرفة، "الحماية القانونية لحقوق المعاقين في الدول العربية، دراسة تحليلية مقارنة"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 18، العدد 36، الرياض، 2003.

خامساً- الرسائل الجامعية:

- 1- حمر العين لمقدم، "الدور الإصلاحي للجزاء الجنائي"، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية (قسم القانون الخاص)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015.

2- مصطفى شريك، "نظام السجون في الجزائر: نظرة على عملية التأهيل كما خبرها السجناء"، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع الانحراف والجريمة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011.
سادسا- الملتقيات العلمية:

- بوشيخي عائشة، بن شعيب نصر الدين، "مداخلة بعنوان: الاقتصاد غير الرسمي: تشغيل الأطفال بين الفقر و التسرب من التعليم"، الملتقى الوطني حول الإقتصاد الرسمي في الجزائر: الآثار وسبل الترويض (المداخل القياسية)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015.

سابعا- المقالات المنشورة على المواقع الإلكترونية:

إعلان الجمعية العامة للأمم : [1-www.documents-dds-ny.un.org](http://www.documents-dds-ny.un.org)
المتحدة رقم 3447 (د-30) بشأن حقوق المعوقين، ديسمبر 1975
وسيلة إيضاحية حول قواعد الأمم المتحدة [2- www.penalreform.org](http://www.penalreform.org)
لمعاملة السجينات والتدابير غير الإحتجازية للمجرمات (قواعد بانكوك)
ملخص عن مشروع المنظمة الدولية للإصلاح: [3- www.primena.org](http://www.primena.org)
الجنائي تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/10/22 الساعة 23:19
- إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق : [4- www. hrlibrary.umn.edu/arabic](http://www.hrlibrary.umn.edu/arabic)
الأشخاص ذوي الإعاقة. تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/10/22 الساعة 23:19
- اتفاقيات الحد الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال الزراعية والصناعية وغير الصناعية والبحرية.

تامر السيد أحمد، الحبس الاحتياطي وقواعد الإفراج في : [5-www.lfdci.org](http://www.lfdci.org)
جمهورية مصر العربية تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/11/06 الساعة 22:46
بحث بعنوان الحبس المؤقت : [6-www.montada.echouroukonline.com](http://www.montada.echouroukonline.com)
في ظل التعديل الأخير لقانون الإجراءات الجزائية القانون رقم 01-08 تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/05/20 الساعة 23:00

ملخص مذكرة بعنوان : العود بين حكم القانون والممارسة : [7- www.djelfa.info](http://www.djelfa.info)
القضائية

موقع جامعة الدول العربية : [8-www.lasportal.org](http://www.lasportal.org)

- 9- www.hrlibrary.umn.edu: مكتبة حقوق الإنسان، جامعة مينيسوتا
- 10 www.adala.justice.gov.ma: الاتفاقية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الثالثة والعشرين بالقاهرة خلال الفترة من 17 إلى 23 مارس 1996 تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/25
- 11 - www.unodc.org: قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء وتسمى قواعد نيلسون مانديلا، صدرت هذه القواعد بناء على قرار اتخذته الجمعية العامة والتي (A/70/490) للأمم المتحدة في 17 ديسمبر 2015 بناء على تقرير اللجنة الثالثة تضمنت تعديلا لنصوص القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في جنيف عام 1955 وأقرها المجلس الاقتصادي والاجتماعي بقراريه 663 ج (د-24) المؤرخ في 31 جويلية 1957 و 2076 (د-62) المؤرخ في 13 ماي 1977
- 12 www.unicef.org: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدني والسياسية
- 13 www.un.org: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 ديسمبر 1948
- 14 www.legalaffairs.gov.bh: موقع هيئة الإفتاء القانوني في البحرين،
- 15 www.documents-dds-ny.un.org : إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3447 (د-30) بشأن حقوق المعوقين، ديسمبر 1975.
- 16 - www.mawdo3.com مقال بعنوان: مفهوم العمل تاريخ النشر: 15 فيفري 2016، تاريخ الدخول إلى الموقع 01 أبريل 2017 الساعة 13:37 شيرين طقطقة، مقال بعنوان: الخدمة الاجتماعية، تاريخ النشر 17 ديسمبر 2015، تاريخ الدخول إلى الموقع 2 أبريل 2017 الساعة.
- 17- www.bayt.com : مقال بعنوان عقوبة الإعدام، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2016/03/23 الساعة 19:29
- 18- www.mjustice.dz وزارة العدل الجزائرية، تاريخ الدخول إلى الموقع موقع وزارة العدل الجزائرية 2016/11/30، الساعة 16:00
- 19- www.e-justice.tn : موقع بوابة العدل في تونس تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/03/23 الساعة 20:54

- 20- www.ouargla30.com مقال بعنوان الأجر والراتب، تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/04/07 الساعة 13:00
- 21- www.mo3aq-news.com: مقال حول حقوق المعاقين تاريخ الدخول إلى الموقع: 2016/11/05 الساعة 00:07
- 22- www.djazairess.com: مقتطف عن تصريح للمدير العام لإدارة السجون في الجزائر يوم 2010/12/13، تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/04/15 الساعة 12:00
- 23- www.alferssan.com: مقال بعنوان : المقالة تعريفها أنواعها قوانينها، تاريخ الدخول إلى الموقع : 2016/04/22 الساعة 16:05
- 24- www.droitentreprise.org: مقال بعنوان: المبادئ الخاصة بالمعاملة العقابية للمحبوس مؤقتا، تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/11/6 الساعة 00:04
- 25- www.echourouk-online.com إحصائيات من مقال منشور بتاريخ 2008/06/27 تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/11/10 الساعة 22:15
- 26- www.ar.wikipedia.org: تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/02 الساعة 18:26
- 27- www.elraaed.com: تغطية لافتتاح الصالون الوطني السادس لمنتجات اليد العاملة العقابية 2014 تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/28 الساعة 14:00
- 28- www.el-massa.com تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/30 الساعة 12.07
- 29- Droit7.blogspot.com تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/21 الساعة 23.00
- 30- www.elmaouirid.com: تاريخ الدخول إلى الموقع 13:30 الساعة 2017/03/27
- 31- www.maroc droit.com : أفقير نوال، مقال حول صعوبات المنافسة التجارية، تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/21 الساعة 23.00

- 32- www.djelfa.info: تاريخ الدخول الى الموقع 2017/03/21 الساعة 01.00
- 33- www.sources.marefa.org اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار 25/44 المؤرخ في 20 نوفمبر 1989 ودخلت حيز التنفيذ في 2 سبتمبر 1996 تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/23 الساعة 22:00
- 34- www.drive.google.com زياد أحمد الطوبسي، مجتمع الدراسة والعينات، تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/08/05 الساعة 02:00
- 35- www.carjj.org: القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون اعتمده مجلس وزراء العدل العرب كقانون نموذجي استرشادي في دورته 16 بالقرار رقم 365 - د 16 - 2000/11/06
- 36- blastak.blogspot.com: مقال بعنوان: الجهود المبذولة لإنجاح إعادة تأهيل القاصرين، تاريخ الدخول إلى الموقع 2016/11/11 الساعة 23:17
- 37- ww.rdllwomen.org: منار زعيتير وفضل الموسوي، تقرير بعنوان: تقييم واقع سجون النساء في لبنان، تاريخ الدخول إلى الموقع 2017/03/07، الساعة 22:00
- 38- www.aannabaa.org: شبكة النبا المعلوماتية، تاريخ الدخول إلى الموقع 2010/08/08 الساعة 15:00
- 39- www.pitt.edu: والانحدار البسيط، تاريخ الدخول إلى الموقع الارتباط: 2017/04/28 الساعة 02:00

ثانيا- المراجع باللغة الفرنسية:

1-Les Livres :

- 1-Bernard Bouloc, **Pénologie**, Dalloz, Paris, 2e édition, 1998.
- 2- Bettahar Touati, **organisation et système pénitentiaires en droit Algérien**, office national des travaux éducatifs, Alger, 1^{er} édition, 2004.
- 3-Doria Chérifati-Merabtine, **Femmes et travaille-idebtités sociales et représentation de soi-** thèse pour le doctorat d'état en

psychologie sociale, faculté des sciences humaines et sociales, université d'alger, 2004.

4-Émile Van Hoorebeke, **étude sur le système pénitentiaire (France et France)**, GAN librairie, Paris

5-Fabrice Guilbaud, **Le travail pénitentiaire (Une étude de sociologie du travail)**, C.N.R.S/Université Paris, Paris, 2006.

6-Fabrice Guilbaud, **Le travail pénitentiaire**, Routledge, New York, 2008.

7-Frédéric Desportes, Francis le Gunehec, **droit pénal général**, CORPUS, paris, 6^e édition, 2009.

8-G.Stefani, G.levasseur, Jambu- Melin ,**criminologie et sciences pénitentiaire**, Dalloz, quatrième édition, paris, 1976.

9-Jacquelin, ascott, **le mouvement de diagonalisation la limitation et la privation de liberté dans les pays de l'Europe occidentale**, archive de politique criminelle, paris, 1985.

10- Jaques Leroy, **droit pénal général**, L ,G,D,J, Paris, 2^e édition, 1998.

11- Jean Claude Soyer, **droit pénal et procédure pénal**, L.G.D.J, Paris, 18eme édition, 2004.

12- Jean Larguier, **criminologie et science pénitentiaire**, Dalloz, Paris, 3eme édition, 1976.

13- Jean Pradel, **droit pénal** , CUJAS, paris, 4eme, 2004.

14- Jean Pradel, **droit Pénal**, CUJAS, Paris, 4^e édition, 1980.

15- O.Nasroune-Nouar, **le contrôle de l'exécution des sanctions pénales en droit algérienne**, L.G.D., Paris, 1991.

16- Patric Canin, droit pénal général, HACHETTE, paris, 2000.

17- Paul-Roger Gontard, **L'utilisation européenne des prisons ouvertes : l'exemple de la France**, Université d'Avignon, Paris, 2013.

18- Philippe averrgon, caroline Guille, **le travail pénitentiaire en question (une approche juridique et comparative)** recherche réalisée avec le soutien de la mission de recherche, droit et justice, mars, 2005

2-Les thèses :

1-Bertrand Marrion, **Le mineur, son corps et droit criminel**, thèse de doctorat en droit privé, faculté de droit, sciences économiques et gestion, Université Nancy2, Nancy, 2010.

2- Caroline Mandy, **La prison et l'hôpital psychiatrique du XVII au XXI siècle : institution totalitaires ou services publics ?** thèse obtenir le garde de docteur de l'université de Nantes, Discipline : droit public, faculté de droit et des sciences politiques, Nantes, 2011

3-François Roujou De Boubée, **De la désistance à la contrainte :contribution à l'étude de la sanction en milieu ouvert**, thèse de doctorat en droit privé et Sciences criminelles, Institut de Droit Privé, Université Toulouse 1 Capitole, Toulouse, 2015.

3-Les articles et les revues :

1- Fabrice Guilbaud, « **le travail pénitentiaire : sens et articulation des temps vécus des travailleurs incarcérés** », revue français de sociologie, presses de sciences po (P.F.N.S.P) , paris, 2008.

2- « **Les modes contemporaines de gestion des établissements pénitenciers et de réhabilitation** », académie Naïf arabe des sciences de la sécurité, Riad, 1999.

4-Les sites d'internet:

1-champpenal.revues.org : Marc Baader et Evelyne Shea, Le travail pénitentiaire, un outil efficace de lutte contre la récidive ? Revue soutenue par l'Institut national des Sciences Humaines et Sociales du CNRS, DOAJ, date d'entrée sur le site :12/09/2015 à 01 :09.

2-www.gip-recherche-justice.fr : Philippe auvergnon, Caroline Guillemain, Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche « Droit et Justice »,2005.

3-www.halshs.archives-ouvertes.fr : Philippe Auvergnon, Le travail en prison dans quelques pays européens : du non droit au droit aménagé, bulletin de droit comparé du travail et de sécurité sociale, paris, 2007

4-www.oxfordrefrence.com :Date d'entrée sur le site 16/09/2015 à 22:52 .

5-www.saw-b.be : Véronique Huens, Le travail en prison : Réinsertion ou exploitation ? insertion socio professionnelle SAW-B

6-www.un.org: nations unies Assemblée Générale, Les établissements ouverts, recommandations adoptées par la Section II. Premier Congrès des Nations Unies en matière de prévention du crime et de traitement des délinquants. Genève 22 août – 3 septembre 1955. Genève

7-www.justice.gouv.fr: Site du Ministère de la justice français
Date d'entrée sur le site 20/20/2017 à 01:30.

ثالثا- المراجع باللغة الإنجليزية:

1-Candace Kruttschnitt and Rosemary Gartner, **Marking Time in the Golden State (Women's Imprisonment in California)**, CAMBRIDGE university press, New York, 2005

2-Don Cipriani, **Children's rights and the minimum age of criminal responsibility(a global prescriptive)**, ASHGATE, Burlington, 2009

3-Julian _v._ Roberts, **The virtual prison**, Cambridge university press, Cambridge,2004, p 39.

4-Tony Ward & Shadd Maruna, **Réhabilitation**, Routledge, New York, 2007.

5-www.penalreform.org : article publishing on the penal reform international site. Brriefing Access to justice discrimination of women in criminal justice, 388anuary 2012

فهرس الجداول والأشكال

1- فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	تحديد نسبة المنحة المالية للبد العاملة العقابية	42
2	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول: الدور الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليه.	322
3	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني: الدور العقابي لتشغيل المحكوم عليه	325
4	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثالث: دور تشغيل المحكوم عليه في حفظ النظام.	328
5	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثالث: الغرض الإصلاحية والتأهيلي لتشغيل المحكوم عليه.	330
6	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الرابع: العمل حق والتزام.	333
7	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الخامس: العمل منتج ومتنوع	336
8	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور السادس: عمل المحكوم عليهم مماثل للعمل الحر	338
9	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور السابع: المقابل المادي لعمل المحكوم عليه.	341
10	إختبار بيرسون للفرضية الفرعية الأولى	343
11	اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الثانية	344
12	اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الثالثة	345
13	اختبار بيرسون للفرضية الفرعية الرابعة	346
14	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	349
15	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	350
16	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	350
17	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد مرات الإيداع (العود)	351

18	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية	352
19	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الأول: الأثر العقابي لتشغيل المحكوم عليهم.	355
20	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني: أثر مستوى التكوين المهني على تشغيل المحكوم عليهم .	357
21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الثالث: أثر مستوى التصنيف والرعاية الصحية على تشغيل المحكوم عليهم.	359
22	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الرابع: شروط تشغيل المحكوم عليهم (العمل حق وواجب)	361
23	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الخامس: شروط تشغيل المحكوم عليهم (مماثلة عمل المحكوم عليهم للعمل الحر)	362
24	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور الخامس: شروط تشغيل المحكوم عليهم (المقابل المادي لعمل المحكوم عليهم).	364

2- فهرس الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	العلاقة بين المستوى التعليمي للمحكوم عليه وعدد مرات الإيداع	342
02	العلاقة بين البطالة وعدد مرات الإيداع	342

فهرس المحتويات

أ	مقدمة
2	الباب الأول: المبادئ العامة لتشغيل المحكوم عليه
4	الفصل الأول: ماهية عمل المحكوم عليه
5	المبحث الأول: مفهوم عمل المحكوم عليه
5	المطلب الأول: تعريف عمل المحكوم عليه والتكييف القانوني له
5	الفرع الأول: تعريف عمل المحكوم عليه
14	الفرع الثاني: التكييف القانوني لعمل المحكوم عليه
20	المطلب الثاني: شروط عمل المحكوم عليه
21	الفرع الأول: حق المحكوم عليه في اختيار نوع العمل
23	الفرع الثاني: العمل منتج ومتنوع
26	الفرع الثالث: مماثلة عمل المحكوم عليه للعمل الحر
28	المطلب الثالث: المقابل المادي لعمل المحكوم عليه
30	الفرع الأول: تكييف المقابل المادي لعمل المحكوم عليه
40	الفرع الثاني: تحديد مقدار المقابل المادي لعمل المحكوم عليه
42	الفرع الثالث: تقسيم المقابل المادي لعمل المحكوم عليه
45	المبحث الثاني: التطور التاريخي لعمل المحكوم عليه
45	المطلب الأول: النظام العقابي في العصور القديمة
46	الفرع الأول: مرحلة رد الفعل الغريزي
48	الفرع الثاني: مرحلة الانتقام الجماعي
50	المطلب الثاني: النظام العقابي في العصور الوسطى
50	الفرع الأول: تطور العقوبات والسجون في العصور الوسطى
53	الفرع الثاني: العقوبات في ظل النظام الكنسي
57	الفرع الثالث: العقوبات في الشريعة الإسلامية
62	المطلب الثالث: النظام العقابي في العصر الحديث
63	الفرع الأول: معالم وعوامل تطور العقوبات في العصر الحديث
66	الفرع الثاني: السجون وتشغيل المساجين في العصر الحديث
73	خلاصة الفصل الأول
75	الفصل الثاني: تنظيم عمل المحكوم عليه

76	المبحث الأول: العمل في مؤسسات البيئة المغلقة.
77	المطلب الأول: نظم المؤسسات العقابية
77	الفرع الأول: النظام الجمعي
78	الفرع الثاني: النظام الانفرادي (البنسلفاني)
83	الفرع الثالث: النظام المختلط
85	الفرع الرابع: النظام التدريجي
87	المطلب الثاني: تشغيل المحكوم عليه في مؤسسات البيئة المغلقة في الجزائر
87	الفرع الأول: تعريف مؤسسات البيئة المغلقة
89	الفرع الثاني: أصناف المؤسسات العقابية المغلقة في الجزائر
92	المبحث الثاني: العمل خارج مؤسسات البيئة المغلقة
93	المطلب الأول: العمل في نظام البيئة شبه المفتوحة.
94	الفرع الأول: نظام الورشات الخارجية
101	الفرع الثاني: نظام الحرية النصفية
105	المطلب الثاني: العمل في مؤسسات البيئة المفتوحة
106	الفرع الأول: مفهوم مؤسسات البيئة المفتوحة
109	الفرع الثاني: طبيعة العمل في مؤسسات البيئة المفتوحة في الجزائر.
119	خلاصة الفصل الثاني
121	الفصل الثالث: قواعد العمل الخاصة ببعض أصناف المساجين
122	المبحث الأول: قواعد العمل الخاصة بالأحداث
123	المطلب الأول: قواعد تشغيل الأحداث في العمل الحر
124	الفرع الأول: تشغيل الأحداث في المواثيق الدولية وبعض التشريعات العربية.
131	الفرع الثاني: تشغيل الأحداث في القانون الجزائري.
134	المطلب الثاني: العمل كأسلوب لإعادة تأهيل الأحداث في المؤسسات العقابية
135	الفرع الأول: إعادة تأهيل الأحداث في القانون الجزائري
151	الفرع الثاني: تأهيل الأحداث في المواثيق الدولية
155	المبحث الثاني: قواعد العمل الخاصة بفئات أخرى من المساجين

155	المطلب الأول: قواعد العمل الخاصة بالنساء السجينات
156	الفرع الأول: تشغيل النساء في تشريع العمل
157	الفرع الثاني: تشغيل النساء السجينات كأسلوب لإعادة التأهيل في المؤسسات العقابية
165	المطلب الثاني: قواعد العمل الخاصة بالسجناء ذوي الاحتياجات الخاصة
167	الفرع الأول: حقوق السجناء ذوي الاحتياجات الخاصة في المواثيق الدولية.
172	الفرع الثاني: السجناء ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري
174	المطلب الثالث: قواعد العمل الخاصة بالمحبوسين مؤقتا والمحكومين بالإعدام والأجانب.
174	الفرع الأول: قواعد العمل الخاصة بالمحبوسين مؤقتا
181	الفرع الثاني: قواعد العمل الخاصة بالمساجين الأجانب
184	الفرع الثالث: قواعد العمل الخاصة بالمحكوم عليهم بالإعدام والسجن المؤبد
187	خلاصة الفصل الثالث
189	الباب الثاني: تأثير العمل في المؤسسات العقابية على تأهيل المحكوم عليه
191	الفصل الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه وآليات تنفيذه
191	المبحث الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية
192	المطلب الأول: العمل كأداة لإيلاء المحكوم عليه وأسلوب لحفظ النظام في المؤسسة العقابية
192	الفرع الأول: الإيلاء
193	الفرع الثاني: حفظ النظام
195	المطلب الثاني: العمل كأداة لتحقيق أغراض اقتصادية
195	الفرع الأول: الأهمية الاقتصادية للعمل بالنسبة للمحكوم عليه والمجتمع
196	الفرع الثاني: أساليب تسيير عمل المحكوم عليه
207	المطلب الثالث: العمل كأداة للإصلاح وإعادة التأهيل
207	الفرع الأول: مفهوم الإصلاح وإعادة التأهيل
209	الفرع الثاني: دور العمل في الإصلاح وإعادة التأهيل
213	المبحث الثاني: آليات الإصلاح وإعادة التأهيل
213	المطلب الأول: الفحص والتصنيف
213	الفرع الأول: الفحص
217	الفرع الثاني: التصنيف

225	المطلب الثاني: التعليم والتدريب
225	الفرع الأول: التعليم
230	الفرع الثاني: التدريب
232	المطلب الثالث: التأديب والمكافآت
233	الفرع الأول: نظام التأديب
241	الفرع الثاني: نظام المكافآت
242	المطلب الرابع: الرعاية الصحية
242	الفرع الأول: دور الرعاية الصحية في تحقيق برامج إعادة التأهيل
243	الفرع الثاني: مجالات الرعاية الصحية
245	المطلب الخامس: التدريب والتكوين المهني
246	الفرع الأول: مفهوم التكوين والتدريب المهني
249	الفرع الثاني: التكوين والتدريب المهني في المؤسسات العقابية الجزائرية
251	خلاصة الفصل الأول
253	الفصل الثاني: إشكالات ومعوقات تشغيل المحكوم عليه
254	المبحث الأول: معوقات نظام تشغيل المساجين
254	المطلب الأول: معوقات تتعلق بالمؤسسة العقابية
255	الفرع الأول: تأثير موقع المؤسسة العقابية على العمل
257	الفرع الثاني: تأثير البناء العمراني للمؤسسة العقابية على العمل
262	المطلب الثاني: معوقات تتعلق بنوعية العمل المقدم ونمط تسييره
263	الفرع الأول: المعوقات المتعلقة بإدارة و تسيير المؤسسات العقابية
264	الفرع الثاني: معوقات سببها صعوبة التنظيم
265	المطلب الثالث: معوقات تتعلق بالمحكوم عليه
265	الفرع الأول: القدرات الجسدية والحالة النفسية للمحكوم عليه
266	الفرع الثاني: الجانب الاقتصادي والاجتماعي
267	الفرع الثالث: تأثير المجتمع
269	المطلب الرابع: معوقات تتعلق بتأثير صحيفة السوابق العدلية
269	الفرع الأول: سجلات السوابق العدلية
273	الفرع الثاني: بعض الحلول لإشكالية عمل المسبوقين قضائيا
276	المبحث الثاني: الإشكاليات التي يطرحها تشغيل المحكوم عليه
276	المطلب الأول: إشكالية منافسة عمل المحكوم عليه للعمل الحر

277	الفرع الأول: مفهوم المنافسة وأنواعها
282	الفرع الثاني: طبيعة المنافسة بين عمل المحكوم عليهم والعمل الحر
288	المطلب الثاني: إشكالية عدم وجود عقد عمل
288	الفرع الأول: مفهوم عقد العمل
290	الفرع الثاني: إمكانية استفادة المحكوم عليه من عقد عمل
302	المطلب الثالث: إشكالية استغلال المحكوم عليه من خلال العمل
302	الفرع الأول: صور استغلال المحكوم عليه أثناء العمل
305	الفرع الثاني: مساوئ استغلال المحكوم عليه أثناء العمل
305	المطلب الرابع: إشكالية أثر تشغيل المحكوم عليه على العود
306	الفرع الأول: مفهوم العود
307	الفرع الثاني: أثر تشغيل المحكوم عليه على العود
312	خلاصة الفصل الثاني
314	الفصل الثالث: دراسة ميدانية في مؤسسة البيئة المفتوحة "بوكمين" بولاية باتنة
315	المبحث الأول: الدراسة الخاصة بموظفي المؤسسة العقابية
315	المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
315	الفرع الأول: اختيار مجتمع وعينة الدراسة وأسلوب جمعها
318	الفرع الثاني: المنهج المتبع في الدراسة وأدوات جمع البيانات
321	المطلب الثاني: تحليل الاستبيان الخاص بموظفي المؤسسة العقابية
321	الفرع الأول: تحليل عبارات المتغير المستقل
332	الفرع الثاني: تحليل عبارات المتغير التابع
343	الفرع الثالث: اختبار الفرضيات
347	المبحث الثاني: الدراسة الخاصة بالمحكوم عليهم بالمؤسسة العقابية
348	المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
348	الفرع الأول: محاور الدراسة
349	الفرع الثاني: تحليل المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة
353	المطلب الثاني: تحليل عبارات ونتائج الإستبيان
353	الفرع الأول: الأثر العقابي لتشغيل المحكوم عليهم
357	الفرع الثاني: أثر مستوى التكوين المهني على تشغيل المحكوم عليهم
358	الفرع الثالث: أثر الرعاية الصحية والتصنيف على تشغيل المحكوم عليهم
360	الفرع الرابع: شروط تشغيل المحكوم عليهم

366	خلاصة الفصل الثالث
369	الخاتمة
372	قائمة المراجع
390	فهرس الجداول
393	فهرس المحتويات
400	الملاحق

الملاحق

الملحق رقم 01:

الترخيص بإجراء دراسة ميدانية بالمؤسسة العقابية "بوكعين"

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العدل

17/01/17
02

2017/01/12

المديرية العامة لإفارة السجون وإعادة الإدماج
مديرية البحث وإعادة الإدماج الإجتماعي للمحبوسين
المديرية الفرعية للبحث العقابي

الرقم:33..... / م.م.ع 2017

المسيد مدير مؤسسة البيئة المفتوحة بوكريين (للتنفيذ)

الموضوع: بخصوص إستقبال الطالبة معاش سارة
المرفقات: إستبيانين

يشرفني أن أخبركم، أن الطالبة معاش سارة، حظيت بالموافقة لإجراء دراستها الميدانية تحضيرًا

لرسالة الدكتوراه حول موضوع " تشغيل المحكوم عليه و أثره في إصلاحه و إعادة تأهليه " وعليه أدعوكم

للماء الإستبيانين المرفقين (سنة 30 مؤلف و 30 محوس على مستوى الورشة) وتمنيته للمعنية.

لايسمح للمعنية الإلتقاء بالمحبوسين أو التحدث إليهم.

عن وزير العدل - ماجند أرغاش
مدير البحث و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين
فوسيل بوجالة
تاريخ: 14:17:42 2017-01-12

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج

مؤسسة البيئة المفتوحة بوكعبين باتنة

محضر تسليم

20 مارس 2017

بتاريخ:

نحن مدير مؤسسة البيئة المفتوحة بوكعبين باتنة ، قمنا باستقبال الطالبة معاش سارة وتسليمها الاستبيانين عينة (30 موظف و 30 محبوس) ، تنفيذنا لنص البرقية رقم 2017/33 بتاريخ : 2017/01/12 الصادرة عن السيد / مدير البحث و إعادة الإدماج الإجتماعي للمحبوسين قصد إجراء دراستها الميدانية تحضيراً لرسالة الدكتوراه حول موضوع

" تشغيل المحكوم عليه و أثره في إصلاحه و إعادة تأهيله "

إثباتاً لذلك حررنا هذا المحضر ووقعناه نحن و المعنية بالأمر في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه .

الطالبة : معاش سارة

مدير المؤسسة

أمير / ص



الملحق رقم 02:

قائمة الإستبيان الخاص بموظفي المؤسسة العقابية

استبيان

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان أثر تشغيل المحكوم عليهم في إصلاحهم وإعادة تأهيلهم، في إطار إنجاز أطروحة دكتوراه، ويسعدني تفضلك بالإجابة على هذا السؤال بكل صراحة ودقة، علماً بأن هذه المعلومات سوف تعامل بسرية، وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وليس لها علاقة بشخصكم أو عملكم أو غير ذلك.

أمل منك التكرم بقراءة كل عبارة من هذه العبارات بدقة وفهم، ثم تقرر موقفك أنت منها بحسب ما تراه من واقع تقديرك، فليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة لذلك لا تتوقف وتتردد كثيراً عند كل عبارة.

أولاً- البيانات الشخصية:

1- المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا

2- الوظيفة:

3- سنوات الخبرة:

من سنة إلى أقل من خمس سنوات

من خمسة إلى أقل من عشر سنوات

عشر سنوات فأكثر

ثانياً - محاور الدراسة :

1- العبارات المتعلقة بالدور الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليهم: تهدف هذه العبارات إلى توضيح أهمية الدور الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليهم. من وجهة نظرك ما مدى تطابق هذه العبارات مع واقع العمل في مؤسسة البيئة المفتوحة.

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1- تشغيل المحكوم عليهم مهم لتحقيق مكاسب مالية للمؤسسة العقابية.					
2- تشغيل المحكوم عليهم يفيد في تحقيق الاكتفاء الذاتي للمؤسسة العقابية.					
3- تحقيق عائد مادي من تشغيل المحكوم عليهم من أهم الأولويات التي تركز عليها المؤسسة.					
4- يقاس نجاح المؤسسة بعدة معايير أهمها مقدار ما تحققه من أرباح مادية.					
5- يتأثر تشغيل المحكوم عليهم إيجابياً من الناحية المادية إذا تمت خصخصة بعض المؤسسات العقابية.					

2- العبارات المتعلقة بالدور العقابي لتشغيل المحكوم عليهم: تهدف هذه العبارات إلى توضيح أهمية الدور التهذيبي لتشغيل المحكوم عليهم. من وجهة نظرك ما مدى تطابق هذه العبارات مع واقع العمل في مؤسسة البيئة المفتوحة.

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1- قد يتعرض المحكوم عليه لنوع من الألم الجسدي أثناء أدائه للعمل بغرض تأديبه.					
2- يشتكي المحكوم عليهم من تعب جسدي أثناء أدائهم للعمل.					
3- يعاقب المحكوم عليه المخالف لقوانين المؤسسة بتكليفه بعمل إضافي.					
4- يعاقب المحكوم عليه المخالف لقوانين المؤسسة بحرمانه من العمل لفترة محدودة.					

2- العبارات المتعلقة بدور تشغيل المحكوم عليهم في حفظ النظام: تهدف هذه العبارات إلى توضيح أهمية الدور التهديبي لتشغيل المحكوم عليهم. من وجهة نظرك ما مدى تطابق هذه العبارات مع واقع العمل في مؤسسة البيئة المفتوحة.

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1- كلما بذل المحكوم عليه جهدا أكبر في العمل حصل على مقابل مادي أكبر.					
2- العمل أفضل وسيلة لملئ فراغ المحكوم عليهم					
3- يؤثر العمل بشكل واضح على رفع الالتزام الأخلاقي للمحكوم عليهم.					
4- قضاء المحكوم عليهم وقتا أطول في العمل ضمان لعدم إحداثهم فوضى ومشاجرات أو تمرد وعصيان.					

2- العبارات المتعلقة بالدور الإصلاحي والتأهيلي لتشغيل المحكوم عليهم: تهدف هذه العبارات إلى توضيح أهمية الدور التهديبي لتشغيل المحكوم عليهم. من وجهة نظرك ما مدى تطابق هذه العبارات مع واقع العمل في مؤسسة البيئة المفتوحة.

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1- يتم تكوين المحكوم عليهم بشكل جيد لضمان حصولهم على فرص اكبر في العمل.					
2- توفر المؤسسة العقابية الشروط والبيئة المناسبة للتدريب المهني ولأداء العمل المطلوب					
3- يجب مراعاة الظروف الصحية للمحكوم عليه وسنه عند تكليفه بنوع معين من الأعمال.					

					4- تلتزم المؤسسة بضمان حق المحكوم عليه في العلاج من أي مرض سواء أصيب به قبل أو بعد دخوله المؤسسة العقابية.
					5- يمكن إجبار المحكوم عليه على الخضوع لعلاج طبي حتى وإن رفض في حالات استثنائية.
					6- يتم فصل المحكوم عليهم بحسب خطورة الجرائم المرتكبة .
					7- تصنيف المحكوم عليهم ينعكس إيجابيا على أدائهم للعمل.

5- العبارات المتعلقة بشروط لتشغيل المحكوم عليهم: تهدف هذه العبارات إلى توضيح مدى توفر شروط القانونية لتشغيل المحكوم عليهم. من وجهة نظرك ما مدى تطابق هذه العبارات مع واقع العمل في مؤسسة البيئة المفتوحة.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارات
العمل حق والتزام					
					1- يقع على عاتق الدولة التزام بتوفير العمل لكل المحكوم عليهم دون تمييز.
					2- تصبح العقوبة قاسية أكثر على المحكوم عليه إذا لم يمارس عملا.
					3- يستفيد المحكوم عليه من تعويض مادي في حالة إصابته أثناء أدائه لعمله.
					4- يمكن إجبار المحكوم عليه على أداء عمل إذا كان ذلك في مصلحته.
					5- يمكن للمحكوم عليه رفض العمل الذي كلف به إذا كان يتعارض مع رغباته وميوله.
					6- يحق للمحكوم عليه اختيار العمل الذي يتناسب مع رغباته وميوله.
					7- تفرض الإدارة على المحكوم عليه عملا معيناً حسب مؤهلاته والتكوين الذي خضع له .

العمل منتج ومتنوع

					1- أعمال التنظيف والصيانة والخدمات التي يمارسها المحكوم عليه يوميا تساعد على تأهيله ولا تقل أهمية عن الأعمال الزراعية و الفلاحية.
					2- تراعي برامج تشغيل المحكوم عليهم تكليفهم بأعمال تتناسب مع الأعمال الموجودة في بيئتهم.

				3- الإنتاج الجيد والوفير للعمل يشجع المحكوم عليه على تحسن أدائه.
				4- هناك أنواع كثيرة للعمل داخل المؤسسة تتيح للمحكوم عليهم فرصا أكثر للاختيار.
				5- تخصيص المؤسسة العقابية في إنتاج نوع محدد من السلع يضمن مردود مادي أكبر لها.

العمل العقابي مماثل للعمل الحر

				1- توفر المؤسسة آلات ووسائل إنتاج حديثة مثل تلك المستعملة خارج المؤسسات العقابية.
				2- يمكن تشغيل المحكوم عليه في أوقات الراحة أو أيام العطل الأسبوعية في الحالات الضرورية.
				3- تعطى للمحكوم عليه أيام العطل نفسها التي تعطى للعمال خارج المؤسسة.
				4- توفر وسائل لحماية المحكوم عليه من مخاطر العمل أثناء القيام به.
				5- يمكن ممارسة العمل بوسائل تقليدية إذا كانت تعطي نتائج فعالة وتوفر مصاريف أكثر.
				6- لا تمارس في المؤسسة تلك الأعمال التي ليس لها مثيل في المجتمع الذي ينتمي إليه المحكوم عليه مهما كانت حديثة ومتطورة.

المقابل المادي للعمل

				1- المنحة التي تعطى للمحكوم عليه مقابل عمله تتناسب وجهده في العمل.
				2- زيادة المنحة ترتبط بزيادة الإنتاج .
				3- تساعد المنحة التي تعطى للسجين مقابل عمله بتغطية قدر كاف من احتياجاته الخاصة واحتياجات أسرته.
				4- تختلف قيمة المنحة التي تعطى للسجين بحسب خبرته في العمل وتخصصه فيه.
				5- يمكن حرمان المحكوم عليه من جزء من المنحة أو كلها كعقاب تأديبي على إخلاله بالنظام الداخلي للمؤسسة.

في الختام هل لديك بعض الاقتراحات لتحسين ظروف العمل في المؤسسة العقابية؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

شكرا على وقتكم وجهدكم

الأستاذة: معاش سارة

الملحق رقم 03:

قائمة الإستبيان الخاص بالمحكوم عليهم

استبيان خاص بالمحكوم عليهم

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان أثر تشغيل المحكوم عليهم في إصلاحهم وإعادة تأهيلهم، في إطار إنجاز أطروحة دكتوراه، ويسعدني تفضلك بالإجابة على هذا السؤال بكل صراحة ودقة، علماً بأن هذه المعلومات سوف تعامل بسرية، وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وليس لها علاقة بشخصكم أو عملكم أو غير ذلك.

أمل منك التكرم بقراءة كل عبارة من هذه العبارات بدقة وفهم، ثم تقرر موقفك أنت منها بحسب ما تراه من واقع تقديرك، فليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة لذلك لا تتوقف وتتردد كثيراً عند كل عبارة.

أولاً- البيانات الشخصية:

1- السن:.....سنة

2- الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج مطلق

3- المنطقة السكنية:

ريف مدينة

4- عدد أفراد الأسرة:

2 أو أقل 3-5 أكثر من 5 أفراد

5- المستوى التعليمي:

بدون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

-تاريخ القبض:.....
-السن عند القبض:.....
-نوع القضية التهم:.....
-مدةالحكم:.....
-عدد مرات الإيداع:.....
-نوع التهم:.....

أسئلة الاستمارة

المحور الأول : الأثر العقابي لتشغيل المساجين

1- قبل دخولك السجن هل كنت تمارس عملاً؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما هو نوع العمل؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

عمل في مؤسسة تابعة للدولة عمل حر

صناعي حرفي زراعي

2- قبل دخولك السجن هل تلقيت تكويناً مهنيًا من أي نوع؟

نعم لا

3- ما هي نظرتك للعمل داخل السجن؟

- هو عقوبة تسبب ألم جسدي أو نفسي.
- هو أسلوب لتمضية الوقت وقتل الفراغ.
- هو أسلوب للربح المادي فقط .
- هو أسلوب لإصلاح السجناء وإعادة تأهيلهم.

4- هل تعرضت لعقوبات تأديبية في السجن؟

نعم لا

5- في حالة مخالفة القوانين هل تعاقب الإدارة بواحدة من هذه العقوبات؟

فرض عمل إضافي تمديد ساعات العمل

الحرمان من ممارسة العمل اليومي التكاليف بعمل شاق ومؤلم

عقوبات أخرى:.....

المحور الثاني: علاقة التكوين المهني بتشغيل المساجين

6- هل تلقيت تكويناً مهنيًا بعد دخول السجن؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما هي نوعية التكوين الذي تلقيته؟

تكوين نظري تكوين عملي من خلال التدريب على آلات حديثة

تكوين عملي من خلال التدريب على آلات قديمة

إذا كانت الإجابة لا انتقل إلى السؤال 8 .

7- هل أنت راض عن التكوين المهني الذي تلقيتَه؟

نعم لا

8- هل ترى أن التكوين المهني ضروري قبل ممارسة العمل؟

نعم لا

المحور الثالث: تأثير الرعاية الصحية على تشغيل المساجين

9- هل تم فحصك من قبل الطبيب عند دخولك السجن؟

نعم لا

10- هل تتمالف حوصال طبية بشكل دوري؟

نعم لا

11- في حالة التعرض لحادث أثناء العمل كيف يتم التعامل مع الحالة؟

بشكل بطيء بشكل سريع بإهمال

12- هل أنت راض عن الخدمات الصحية في السجن؟

نعم لا

المحور الرابع: تأثير التصنيف على تشغيل المساجين

13- هل يتم الفصل بين السجناء؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم على أي أساس يتم الفصل؟

-حسب السن

-حسب خطورة الجريمة

- حسب مدة الحكم - حسب السوابق المسجلة
- حسب تشابه الجرائم المقترفة - حسب البنية الجسمانية

المحور الخامس: تشغيل المساجين حق وواجب

14- هل كنت تمارس عملا في السجن السابق (البيئة المغلقة) قبل الانتقال إلى السجن الحالي (البيئة المفتوحة)؟

نعم لا

15- ما هو العمل الذي تقوم به حاليا داخل السجن؟

16- من الذي يختار لكنوع العمل الذي تقوم به؟

السجين الإدارة

17- على أي أساس تم اختيارك للقيام بعمل معين؟

الرغبة الشخصية الحالة الصحية نوع التكوين المهني
المؤهلات العلمية اللياقة الجسدية

المحور السادس: مماثلة العمل داخل المؤسسة العقابية للعمل الحر

18- هل تتطابق أصناف العمل الموجودة بالسجن مع تلك الموجودة خارجه؟

نعم لا

19- هل يتوفر بالسجن عدد كاف من الآلات الحديثة لممارسة العمل؟

نعم لا

20- هل يمارس العمل داخل السجن في أوقات مناسبة؟

نعم لا

21- كم ساعة تعمل في اليوم؟

.....

المحور السابع: المقابل المادي لتشغيل المساجين

22- هل تدفع لك منحة مالية مقابل عمالك بشكل منتظم؟

نعم لا

23- هل تكفي المنحة التي تتلقاها لتغطية احتياجاتك الضرورية؟

نعم لا

24- هل تشعر بالرضا عن العمل الذي تقوم به؟

نعم لا

في الختام هل لديك بعض الاقتراحات لتحسين ظروف العمل في المؤسسة العقابية:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

شكرا على تعاونكم

الملخص:

لم تعد السجون مجرد أماكن لحجز المحكوم عليهم ومنعهم من الهرب وتعذيبهم بغرض ردعهم وإذلالهم، بل تغيرت أوضاعها وأغراضها تماشياً مع متطلبات السياسة العقابية الحديثة، التي أصبحت تركز على إصلاح وإعادة تأهيل الجاني وإعطائه فرصة ليعود للمجتمع فرداً صالحاً، ولتحقيق ذلك كان لابد من تسخير إمكانيات مادية وبشرية وكذا تطبيق أسس وآليات تفعل الدور التأهيلي للمؤسسات العقابية، حيث كان العمل أحد أهم وأبرز هذه الآليات بالنظر إلى التحول الذي شهده والذي ساهم في تغيير أسسه وأساليب تطبيقه.

وقد سعت العديد من التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية إلى جعل ظروف وشروط ممارسة العمل في المؤسسة العقابية متقاربة ومتماثلة مع أساليب ممارسته خارج المؤسسة، من أجل القضاء على مظاهر التعذيب والإيلام التي كان يميز بها العمل سابقاً، وكذا تنظيمه بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أغراضه الأساسية.

ومع كل ذلك وجدت بعض الصعوبات وكذا السلبيات التي صاحبت تطبيق العمل كأسلوب لإعادة التأهيل، أوجبت على التشريعات إيجاد حلول لها لضمان تجاوز هذه السلبيات التي قد تحدث بسبب التقصير في الاهتمام بمتطلبات العمل أو المبالغة في ذلك بشكل يجعل تطبيقه عسيراً ولا يتقبله المجتمع.

The Summary:

Prisons nowadays are no longer mere places to detain convicts and prevent them from escaping and torturing them in order to deter and humiliate them, but its conditions and purposes has changed in line with the requirements of the modern penal policy, which has focused on reforming and rehabilitating the offender and giving him a chance to return to society as a good person. To achieve that, it was necessary to harnessing material and human potentials to practice mechanisms to do the rehabilitation's role of the criminal institutions, where the work was one of the most important of these mechanisms in view of the transformation that has witnessed and contributed to change the basis and methods of implementation.

Many national legislations and international covenants have sought to make the conditions of the practice of work in the penal institution similar to the methods of practicing it outside the institution, in order to eliminate the manifestations of torture which was characterized by the work previously, as well as its organization in a manner that leads to the realization of its political purposes.

Nevertheless, some difficulties and disadvantages were found to accompany the dismissal of the work as a method of rehabilitation.

The legislations have been required to find solutions to them so as to ensure that they are activated in the correct manner to ensure that these negatives that may occur due to the lack of attention to the requirements of the work are overstated in such a way that it will be difficult and unacceptable to society.