

الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري

Legal framework for the employment of prisoners in Algerian legislation

بياح ابراهيم

جامعة الجزائر 1 (الجزائر)، ibraham.b12@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/09/00

تاريخ القبول: 2021/08/04

تاريخ الاستلام: 2021/05/10

ملخص:

ترتكز السياسة العقابية الحديثة على مبادئ الدفاع الاجتماعي التي تجعل من تطبيق العقوبة أداة لحماية المجتمع من خلال إعادة تأهيل و تربية المحبوسين قصد تحضيرهم لمرحلة ما بعد الإفراج لإعادة إدماجهم في المجتمع من جديد، خاصة عن طريق الرفع من مستواهم التعليمي و كذا المهني، و يعد تشغيل المحبوسين أو ما يعرف بالعمل التربوي أحد تلك الأساليب، من خلال تكليف المحبوسين بأداء أعمال أو نشاطات تتناسب وقدراتهم البدنية و ميولهم النفسي سواء داخل المؤسسات العقابية ذات البيئة المغلقة أو خارجها في المؤسسات ذات البيئة المفتوحة و الورشات الخارجية ، أين يتم توظيف طاقات المحبوس البدنية والفكرية في نشاط إيجابي و تعلم عمل شريف يمكنه من تحقيق الإستقرار النفسي و الحصول على عائد مالي يلبي به احتياجاته المادية أو احتياجات أسرته ، كما يتعلم من خلال الانضباط داخل المجموعة و إحترام النظام و القوانين.

كلمات مفتاحية: تشغيل المحبوس؛ العمل التربوي؛ العمل العقابي؛ المعاملة العقابية؛ السياسة العقابية.

Abstract:

Modern penal policy is based on the principles of social defence, which make the application of punishment an instrument. to protect society Through the rehabilitation and upbringing of prisoners for post-release preparation to reintegrate them into Society, especially by upgrading their educational and vocational levels Educational work is one of those methods by assigning detainees to perform work. activities commensurate with their physical abilities and psychological orientation Whether within or outside closed-environment penal institutions in institutions with an open environmentand external workshop The physical and intellectual potential of the trapped is employed in a positive activity and an honest job is learned. It enables him to achieve psychological stability and a financial return that meets his material needsor family needs It also learns discipline within the group and respect for order and laws .

Keywords: The employment of prisoner ;Educational work; Punitive work ; Punitive treatment ; Penal policy.

لقد أدى التطور الكبير للفكر العقابي إلى تغيير النظرة إلى شكل العقوبة و طريقة تطبيقها و أساليب معاملة المحبوسين، فبعدما كان غرضها إيداء المحبوس والقصاص منه أضحت تهدف بشكل أساسي إلى إصلاحه وإعادة تأهيله، ونتيجة لذلك ظهرت العقوبة السالبة للحرية لتحل محل العقوبات البدنية، و أصبح يستغل الإطار الزماني و المكاني لتطبيقها من أجل تحقيق ذلك من خلال البحث عن أنجع أساليب المعاملة العقابية التي يتوصل لها علماء العقاب أو تملئها التجارب العقابية الناجحة.

ترتكز السياسة العقابية الحديثة على مبادئ الدفاع الاجتماعي التي تجعل من تطبيق العقوبة أداة لحماية المجتمع من خلال إعادة تأهيل و تربية المحبوسين قصد تحضيرهم لمرحلة ما بعد الإفراج لإعادة إدماجهم في المجتمع من جديد، خاصة عن طريق الرفع من مستواهم التعليمي و كذا المهني، و ذلك إما عن طريق توفير برامج تكوينية وتعليمية مهنية داخل المؤسسات العقابية تتناسب وقدراتهم وميولهم، أو عن طريق تشغيلهم في أعمال و نشاطات مهنية سواء داخل المؤسسات العقابية ذات البيئة المغلقة أو خارجها في المؤسسات ذات البيئة المفتوحة و الورشات الخارجية، إضافة الى إشراكهم في تأدية أعمال و نشاطات في أماكن عامة لضمان تواصلهم مع أفراد المجتمع و هو ما يعرف بالعمل التربوي (إبرازا للمفهوم الإصلاحى لتشغيل المحبوسين)، أين يتم توظيف طاقات المحبوس البدنية والفكرية في نشاط إيجابي يمكنه من تحقيق الإستقرار النفسي و استرجاع ثقته بنفسه و كذا الحصول على عائد مالي يلبى احتياجاته المادية أو احتياجات أسرته من جهة و من جهة ثانية يتعلم المحبوس عملا شريفا يمارسه بعد الإفراج من جهة ثالثة يؤدي تشغيل المحبوسين الى تعلمهم الانضباط داخل المجموعة و إحترام النظام و القوانين.

أقر المشرع الجزائري تشغيل المحبوسين بإعتباره من أهم أساليب المعاملة التي تنتهجها السياسة العقابية الحديثة، والتي يعول عليها في عملية في إعادة تأهيلهم و إدماجهم مجتمعا و ذلك عند سنه لأول قانون متعلق بتنظيم السجون و إعادة التربية (الأمر 2/72 الملغى) و كذا عند سنه القانون الجديد المتعلق بتنظيم السجون 04/05¹ و الذي عبر عنه بمصطلح العمل التربوي، و منه نطرح الإشكالية التالية:

ما المقصود بتشغيل المحبوسين ، وكيف نظم المشرع الجزائري ذلك؟

إن دراستنا لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري كأسلوب للمعاملة العقابية يقتضي تحديد مفهوم العمل التربوي العقابي و تكييفه و بيان أغراضه و شروطه ما يستوجب اعتماد المنهج الوصفي، كما تتطلب الدراسة المنهج التحليلي لتسليط الضوء على أهم النصوص القانونية التي جاء بها القانون 04/05 المتعلق بتنظيم السجون و النصوص

¹ القانون رقم 04/05 المؤرخ في 2005/2/6 المتضمن قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الإجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية عدد 12 المؤرخ في 2005/2/13..

التطبيقية له المنظمة لتشغيل المحوسين من أجل تحليلها من جهة ومن جهة ثانية للوقوف على مدى تماشيها مع المواثيق الدولية لا سيما القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحوسين التي أقرتها الأمم المتحدة.

و عليه سندرس موضوع تشغيل المحوسين بإعتباره آلية لإعادة تأهيل المحوسين من خلال ثلاث محاور

- المحور الأول: مفهوم تشغيل المحوسين و تكييفه القانوني،

- المحور الثاني: أغراض تشغيل المحوسين و شروطه،

- المحور الثالث: تنظيم تشغيل المحوسين في التشريع الجزائري.

1. مفهوم تشغيل المحوسين و تكييفه القانوني

1.1 مفهوم تشغيل المحوسين:

يعرف تشغيل المحوسين و الذي يعرف بالعمل العقابي التربوي على أنه(نظام يلزم فيه المحبوس تنفيذًا لعقوبة سالبة للحرية بأداء الأعمال التي تعينها الدولة دون توقف على قبول منه)¹، بينما عرفه الأستاذ محمد عبد الرزاق فرحان بأنه(الجهد الذي يبذله السجين في أداء المهنة المحددة له أثناء تنفيذ العقوبة السالبة لحرية وفقا لما تقتضيه أنظمة العمل في السجون)².

و يمكننا أن نعرف تشغيل المحوسين على أنه تكليف المحبوس المحكوم عليه نهائيا بأداء عمل أو نشاط ذو طابع نفعي وإصلاحي داخل المؤسسات العقابية أو خارجها، و لصالح مؤسسات عمومية أو خاصة تشغل للمصلحة العامة ضمن اتفاقيات عمل، بغرض إعادة تأهيله و إدماجه اجتماعيا .

و يختلف تشغيل المحوسين او العمل التربوي العقابي عن العمل للنفع العام الذي يعد أحد صور الجزاء الجنائي الحديث التي استحدثتها التشريعات المعاصرة كبديل عن العقوبات قصيرة المدة من أجل تجنب مساوئها وللتخفيف من ازدحام المؤسسات العقابية³.

¹ حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحية للجزاء الجنائي، رسالة للحصول على درجة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014-2015، ص186.

² محمد عبد الرزاق فرحان، العمل في المؤسسات العقابية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص32.

³ يعرف العمل للنفع العام على أنها تكليف المحكوم عليه بأعمال محددة بصفة مجانية لفائدة المجتمع لمدة معينة يحددها قاضي الحكم لدى أحد الأشخاص المعنوية العامة بدلا من حبسه أو تغريمه، إذن فالعمل للنفع العام يختلف عن العمل العقابي من حيث الجهة التي تحكم به و من حيث الطبيعة و من حيث الأثر، فبينما العمل العقابي هو وسيلة لتأهيل المحبوس و إعادة تربيته و إصلاحه يأمر به مدير المؤسسة العقابية بعد استطلاع رأي قاض تطبيق العقوبات و طبيب المؤسسة العقابية و يكون ملزما للمحبوس مقابل منحة مالية تدفع له، فإن العمل للنفع العام هو عبارة عن عقوبة يقضي بها قاضي الحكم بعد ثبوت إدانة المتهم، و هي إختيارية يجوز للمحكوم عليه رفضها، كما انها تنفذ بدون مقابل ووفق شروط و إجراءات محددة. راجع في ذلك:

و لقد ارتبط تشغيل المحبوسين بالعقوبة السالبة للحرية وجودا وغرضا، فهو يرتبط أساسا بالتطور الذي طرأ على أغراض العقوبة، ففي ظل الفكر البدائي و سيادة مفاهيم التكفير و الإيلام كان تشغيل المحبوسين يتم بأشق الأعمال وأصعبها وأشدّها قسوة وإرهاقا في جو من المهانة والإذلال لإنهاكه بدنيا و بالتالي الحد من خطورته¹، حيث كانوا يسخرون لأداء أشق الأعمال و هم مغلولون بالأصفاد كقلع الحجارة أو تكسيرها أو صقلها و نقل الأشياء من أجل تشييد الحصون و القلاع وبناء الجسور و رصف الطرف و فتح المسالك و غيرها، أين كان العمل عقوبة في حد ذاته يجب أن يتحملها الجاني مقابل جرمه، على أن تزداد مشقة الأعمال و تتنوع لتناسب مع جسامة الجريمة كتعبير عن قسوة العقوبة، بينما كان سلب الحرية تابعا للعمل الذي يلزم به المحبوس بإعتباره الغرض الحقيقي منها، و من ثم كان حقا للسلطة تنظيمه كيفما شاءت².

غير أنه مع تطور الفكر العقابي و تطور أغراض العقوبة في السياسة العقابية الحديثة إقتصر إيلام العقوبة على مجرد سلب الحرية و لم يعد العمل العقابي أحد عناصرها، فتخلص بذلك من طابع التعذيب، إذ أصبح أداة ووسيلة للتأهيل تهدف إلى الحفاظ على التكامل الجسدي و النفسي للمحبوس³ بل أصبح التزاما على المحبوس و حق له في آن واحد⁴، و ترتب على ذلك أن أصبح العمل في المؤسسات العقابية يمارس على ضوء ضوابط و معايير حددتها الإتفاقيات و المواثيق الدولية، حيث تعرضت الكثير من المؤتمرات الدولية التي ناقشت مسألة العمل في المؤسسات العقابية إبتداء من مؤتمر بروكسل لسنة 1847 إلى غاية مؤتمر جنيف 1955 تنظيم العمل في السجون و طرق إدارتها و استغلال و رقابة الدولة عليها، التنظيم العلمي للعمل، مكافأة المحبوسين، إشكالية اختيار أنواع العمل التي تساعد على التهذيب و التأهيل

صفاء أوتاني، العمل للمنفعة العامة في السياسة العقابية المعاصرة، دراسة مقارنة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25 العدد 2، 2009، ص 430 و ما يليها. FREDERIC Jérôme pansier, *la peine et le droit*. presses universitaires de France, Mai 1994 p 77..

¹ محمد أبو العلا عقيدة، أصول علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991، ص 322، 323.

² علام حسن، العمل في السجون، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة القاهرة، 1960، ص 47 و ما يليها.

المرصفاوي حسن صادق، تشغيل المساجين في الجمهورية العربية المتحدة، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للدراسات الإجتماعية و الجنائية، مصر، المجلد الخامس، العدد الثاني، 1962، القاهرة، ص 168

³ نبيل العبيدي، أسس السياسة العقابية في السجون و مدى التزام الدولة بالمواثيق الدولية، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2015، ص 170.

⁴ Moussa Ahmed, *le droit de l'homme détenu, étude comparative du droit français et égyptien*, thèse pour le doctorat en droit, université panthéon Assas (paris2) 2002, pp262,263

كما اقر مؤتمر لاهاي لسنة 1950 في توصيته الأولى "أن لجميع المسجونين الحق في العمل و عليهم الالتزام به" كما أكد المبدأ الخامس من المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء التي اقرها مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة و معاملة المجرمين المنعقد في الفترة من 27 أغسطس إلى 7 سبتمبر بهافانا 1990 بنصه " باستثناء القيود التي تقتضيها عملية السجن، يحتفظ كل السجناء بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية المبينة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و البروتوكول الاختياري و غير ذلك من الحقوق المبينة في مواثيق أخرى للأمم المتحدة". راجع حول جميع الاتفاقيات و المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان:

- سهير عبد المنعم، *حق المسجون في العمل*، دراسات مقدمة ضمن مشروع بحث بعنوان: حقوق المسجون في الاتفاقيات الدولية و النظام العقابي المصري، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، القاهرة 2008. ص 442 و ما يليها.

و في نفس الوقت النفع الإجتماعي و الاقتصادي، ظروف العمل العقابي، ساعات العمل و حتى أثر الأزمات الاقتصادية على العمل في المؤسسات العقابية¹.

و أكدت مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحوسين على أنه يجب ألا يكون طابع العمل في السجون التعذيب والإيلام، حيث أشارت القاعدة 71 الفقرة الأولى على أنه (لا يجوز أن يكون العمل في السجن ذات طبيعة مؤلمة)، وقد حرصت الأنظمة العقابية الداخلية على مسايرة تشريعاتها لتلك المعايير، و أصبح على الدولة أن تهيئ الظروف الملائمة لأداء العمل في مؤسساتها العقابية، وأصبحت ملزمة بإعطاء المحكوم عليهم مقابلا لأعمالهم، ولم يعد العمل العقابي عقوبة إضافية، بل أصبح وسيلة تهذيب وإعادة تأهيل.

2.1 تكييف تشغيل المحوسين:

من المتفق عليه قانونا و فقها أن العمل أصبح في ظل السياسة العقابية الحديثة من بين أهم الدعائم و أساليب المعاملة العقابية التي تقوم عليها سياسة إعادة تأهيل المحوسين وإدماجهم إجتماعيا وإصلاح سلوكهم، ولم يعد العمل التربوي العقابي عملا مكتملا للعقوبة السالبة للحرية و لا عقوبة إضافية، غير أنه ثار خلاف حول تكييف طبيعة هذا العمل، هل هو إلتزام يقع على عاتق المحبوس؟ أم أنه بالإضافة إلى ذلك هو حق له على الدولة؟ فبيان ذلك يحدد أهمية العمل التربوي لكل من الدولة و المحبوس و يبين حقوق و التزامات الطرفين.

و انقسم الفقه حول ذلك إلى نظريتان الأولى تقليدية ترى بأن العمل إلتزام، و ثانية حديثة ترى بأن العمل التربوي هو حق للمحبوس.

1.2.1- تكييف تشغيل المحوسين على أساس التزم:

باعتبار أن العمل هو أسلوب للمعاملة العقابية تلجأ إليه الإدارة العقابية من بين الأساليب الأخرى، و يجب على جميع المحبوسين الإلتزام بتنفيذه ماعدا من أستثنوا بنص أو بتقرير طبي، ويستمد إلتزامه كونه يعتبر أحد وسائل المعاملة العقابية التي يفرضها القانون و لا يمكن للمحبوس رفضه أو الإمتناع عن أداءه و إلا تعرض لعقوبة تأديبية أساسها مخالفة القواعد المتعلقة بسير المؤسسات العقابية و نظامها الداخلي و قواعد الانضباط بما حسب المادة 83 من القانون رقم 04/05، وهذا ما أقرته القاعدة 71 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحبوسين² بنصها على (يسري الإلتزام بالعمل على كافة المحكوم عليهم ما عدى الحالات التي يعني فيها الطبيب المختص السجين من العمل بسبب الأمراض الجسمانية

1 نبيل العبيدي، نفس المرجع، ص 168.

² القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحبوسين؛ و التي اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة و معاملة المساجين المنعقد بجنيف بتاريخ 30 اوجسطس/غشت 1955 و اقرها المجلس الاقتصادي و الاجتماعي بقراريه، الأول رقم 663 ج ي م (د 24) المؤرخ في 13 تموز/يوليو 1957 و القرار الثاني 2076 (د 62) 9 المؤرخ في 13 ايار / مايو 1977، و التي أصبحت تعرف بقواعد نيلسون منديلا ابتداء من 12/17/2015.

أو العقلية)، و يترتب على ذلك أن ما يأخذه المحبوس نظير العمل الذي يؤديه هو منحة أو نوع من المكافأة تمنحها الإدارة العقابية و ليس أجرا، و بالتالي ليس بالضرورة أن تكون مساوية للأجر الحقيقي الحر لإنتفاء العلاقة التعاقدية بين المحبوس والمؤسسة العقابية، فالمحبوس عند تنفيذه للعمل فهو ينفذ العقوبة بإعتبار أن العمل إحدى عناصر المعاملة العقابية، كما أن الإعتراف للمقال المالي بصفة الأجر يؤدي إلى نتائج غير مقبولة، منها جواز الالتجاء إلى القضاء للمطالبة به، وهذا يؤدي إلى إضعاف سلطة الإدارة العقابية في مواجهة المحبوسين، كما يؤدي إلى مساواة ياباها المنطق في الأجر بين المحبوس المحرم و العامل الحر الشريف¹، و قد سار على هذا النهج العديد من التشريعات العربية كالتشريع المصري و اللبناني و المغربي².

2.2.1- تكييف تشغيل المحبوسين على أساس الحق:

أصبح للمحبوس وفقا للنظرة الحديثة للسياسة العقابية مركزا قانونيا جديدا يتمتع بمقتضاه بعدة حقوق و من بينها حقه في التأهيل، و بما أن العمل هو أحد أساليب المعاملة العقابية الهادفة إلى التأهيل فهو في نفس الوقت حق له على الدولة³، فنظرة السياسة العقابية الحديثة للمحبوس كإنسان سلبت حريته تطبيقا لعقوبة و لم تسلب حقوقه الأساسية الأخرى جعلت له قبل المجتمع الحق في توفير العمل التأهيلي له، و ذلك استنادا إلى المواثيق الدولية، حيث نصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من الأمم المتحدة في 10 ديسمبر لعام 1948 (لكل شخص حق في العمل، و في حرية اختيار عمله، و في شروط عمل عادلة و مرضية، و في الحماية من البطالة)، كما أقر المؤتمر الدولي المنعقد بلاهاي عام 1950 هذا الحق في توصيته الأولى، حيث جاء بما يلي (لجميع المحكوم عليهم الحق في العمل).

من أهم النتائج المترتبة على إعتبار العمل حق للمحبوسين من قبل الدولة، أنه لا يجوز إبقاء المحبوس في حالة بطالة، كما لا يجوز استعمال العمل كعقوبة تأديبية، إذ يجب إعتباره أسلوب إعادة تربية و تأهيل لا تأديب و زجر، فلا بد أن يشعر المحبوس بقيمة العمل الإقتصادية و الإجتماعية، و أن يحصل على أجر عادل مساو للعمل الحر، و لا بد من تأمينه ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية، بالإضافة إلى الإستفادة من خدمات الضمان الإجتماعي مثله مثل العامل الحر⁴، فلاستحقاق الأجر و بقية الحقوق لا يشترط أن تكون العلاقة مصدرها العقد، بل يكفي أن يقرر ذلك بموجب

¹ محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة 1973، ص 308

² سهير عبد المنعم، نفس المرجع، ص 450 و ما يليها.

³ عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، 2008، ص 213.

⁴ تنص المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية الصادر عن الأمم المتحدة في 16/12/1966 بأن تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل و تسهل للشخص اختيار عمله و حرية قبوله و اتخاذ التدابير اللازمة لصون ذلك الحق، كما نصت المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية على أن لا يجوز إكراه احد على السخرة او العمل الإلزامي؛ كما تنص المادة 13 من إعلان القاهرة لحقوق الإنسان الصادر عن منظمة المؤتمر الإسلامي في 5/8/1990 على ان العمل حق تكفله الدولة و المجتمع لكل قادر عليه، و للإنسان حرية اختيار العمل و للعامل الحق في الأمن و السلامة و كافة الضمانات الاجتماعية و لا يجوز تكليفه بما لا يطيق.

- عطية مهنا، دور العمل في تأهيل المسجونين، دراسة مقارنة، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، مصر، المجلد الخمسون، العدد الثالث، نوفمبر 2007، ص 40 و ما يليها.

القانون (باعتبار القانون أحد مصادر الالتزام)، فالعمل عنصر في عملية التأهيل وهو حق للعامل ولا تثريب إذا لجأ المحبوس إلى القضاء للمطالبة بحقه في الأجر¹، وقد سار على هذا المنظر العديد من التشريعات ومن بينها التشريع التونسي الذي جعل العمل حقا للمحبوس، و نص على منح المحبوس أجرا، بالإضافة إلى مكافآت مثل أولوية التشغيل و الزيادة في الأجر عند حسن السلوك أو المساهمة في رفع و تحسين الإنتاج أو في حالة إتقان المحبوس للحرفة أو المهنة².

2. أغراض تشغيل المحبوسين و شروطه

لم يعد تشغيل المحبوسين وسيلة للإيلاء أو الحط من الكرامة الإنسانية كما كان في الماضي، ولكنه أصبح أحد المحاور التي تقوم عليها السياسة العقابية الحديثة لإعادة تأهيل المحبوس ووسيلة لتسهيل عملية إعادة الإدماج في المجتمع بعد الإفراج النهائي عنه، لذلك كان لا بد من تغيير النظرة السلبية للعمل في المؤسسات العقابية لدى المحبوس أولا لتقبله و الإنخراط فيه، و لضمان ذلك كان لا بد أن يتماشى العمل العقابي مع البيئة الخارجية.

1.2- أغراض تشغيل المحبوسين:

تعددت أغراض العمل بحسب تطور الفكر العقابي، ففي البداية كان عنصر الإيلاء هو الغرض الرئيسي له، ثم تطور الغرض منه في السياسة العقابية الحديثة ليصبح دوره يقوم على ثلاث محاور أولها الغرض التأهيلي و التربوي للمحبوس، أما الغرض الثاني فهو غرض إقتصادي أمني تنظيمي بالنسبة للمؤسسة العقابية، حيث يوفر نتاج العمل العقابي مصدرا لدخل المؤسسة العقابية من جهة، و من جهة ثانية يساهم العمل العقابي في حفظ النظام الداخلي للمؤسسات العقابية من خلال القضاء على الفراغ الذي يعد عاملا أساسيا وراء العديد من المشاكل التي تحدث بالمؤسسات العقابية، أما الغرض الثالث فهو إجتماعي، حيث يفيد العمل العقابي المحبوس في إيجاد مصدر مالي يفي بتلبية نفقاته الخاصة و نفقات أسرته، كما يساهم العمل العقابي في إكتشاف مواهب المحبوس ومهاراته أو في صقلها و تطويرها³.

- تأهيل المحبوس:

أثبتت الدراسات الميدانية أن ترك المحبوس في الزنانات بدون شغل أوقات فراغه كثيرا ما يؤدي إلى نتائج سيئة تحول دون تأهيله⁴، حيث يسيطر عليه الشعور بالقلق و الكآبة و الملل، و الذي يتحول إلى شعور بالعداوة إزاء المجتمع و إلى سلوك عنيف إتجاه المحبوسين⁵، كما أن الفراغ يزيد من حسامة العقوبة و ينتج عنه اضطرابات تؤثر على

¹ محمود نجيب حسني، نفس المرجع، ص309.

² محمد أبو العلا عقيدة، نفس المرجع، ص333.

³ سهير عبد المنعم، نفس المرجع، ص451.

⁴ عبد الله عبد الغني غانم، مجتمع السجن، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1985، ص168.

⁵ محمد صبحي نجم، المدخل إلى علم الإجرام و علم العقاب، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص111.

الحالة الصحية و النفسية و السلوكية للمحبوس¹، و عليه يقوم العمل بدور أساسي في المحافظة على اللياقة البدنية و الصحة النفسية للمحبوس، و يساعده على خلق التوازن النفسي الجسدي على نحو يساعده على الإستجابة لعناصر التأهيل الأخرى و إمتصاص صدمة سلب الحرية و الوضع في المؤسسة العقابية في ظروف لم يعتدها خاصة بالنسبة لغير المسبوقين، كما يمكن العمل المحبوس من مواجهة الحياة بعد الإفراج عنه محتفظا بكل إمكانياته و طاقته الحيوية، و من ناحية أخرى يؤدي العمل إلى تعويد المحبوس على النظام و الدقة، و الإعتياد على ممارسة عمل شريف، فيزيد من تقديره لنفسه، كما يساهم العمل في دفع التفكير الإجرامي من خلال طرد عوامل الكسل و البطالة و الفراغ التي عادة ما تكون دافعا للإجرام².

- الغرض الاقتصادي:

للعمل التربوي غرض اقتصادي سواء بالنسبة للدولة أو بالنسبة للمحبوس، فثمره عمل المحبوس تأخذ في الغالب صورة منتجات (سلعة أو خدمة) تحصل على ثمن يبعها الإدارة العقابية، فتساعد الدولة في تخفيف العبء الإنفاقي على المؤسسات العقابية³، كما أن العمل ضمان لتحصيل الغرامات و المصاريف القضائية لصالح خزينة الدولة، و من جهة ثانية يعود مقابل العمل بالنفع على المحبوس في تلبية جانب من إحتياجاته المادية التي يمكن اقتنائها داخل المؤسسة العقابية و حاجات أسرته، كذلك فإن الأجر الذي يحصل عليه مقابل عمله يساعده في تعويض الطرف المدني أو دفع المبالغ المكره بدنيا من أجلها، بالإضافة إلى أن تعليم المحبوسين أي حرفة أو عمل من شأنه أن يقلل من نسبة البطالة في المجتمع و يشكل إضافة للعجلة الاقتصادية للبلاد.

ومع ذلك فإن الغرض الاقتصادي للعمل العقابي لا يجب أن يطغى على الغرض الأساسي من إيداع المحكوم عليه المؤسسة العقابية، فهي ليست مرافق إنتاج تلتزم بتحقيق الربح، وإنما هي مرافق خدمات تهدف إلى تأهيل المحبوسين و إصلاحهم، و العمل يعد إحدى الوسائل لتحقيق ذلك، بحيث يجب أن يبقى غرضا ثانويا و إذا تعارض مع مقتضيات تأهيل المحبوس فإنه يجب على المؤسسة العقابية التضحية به⁴.

- تحقيق النظام و حفظه داخل المؤسسة العقابية:

¹ عبد العزيز محمد محسن، حماية حقوق الإنسان في مرحلة تنفيذ الأحكام الجنائية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، 2013، ص30.. و عبد الله عبد الغني غانم، المرجع نفسه، ص169.

² عثمانية خميسي، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، دار هومة، الجزائر، 2012، ص303.

³ علي عطية، العمل في السجون على ضوء التشريع الفرنسي، مجلة الشرطة، الإدارة العقابية، الإمارات العربية المتحدة، العدد 2000، ص347.

⁴ بدر الدين علي، العمل الاجتماعي داخل المؤسسات الإصلاحية و دوره في الإصلاح، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1994، ص13.

وجد علماء العقاب أن ترك المحبوس دون عمل (البطالة السجنية) تدفعه إلى التمرد والإحلال بالنظام الداخلي و قواعد الانضباط داخل المؤسسة العقابية¹، فالمحبوس الذي لا يشغل وقته بأي نشاط يصاب بما يطلق عليه علماء الاجتماع بآلام السجن²، و يقع ضحية التوهم و يشعر بظلم الإدارة العقابية و القائمين عليها له فيتجه إلى الإحلال بالنظام العام³، و عليه فقد بات للعمل التربوي أهمية كبيرة إلى جانب التعليم و المطالعة و النشاطات الرياضية و الترفيهية في شغل أوقات فراغ المحبوس، ليباعد بينه و بين التفكير في التمرد أو التفكير في القيام بأفعال إجرامية داخل المؤسسة العقابية، كما أن قيامه بشئ مفيد يجعله راضيا عن نفسه و معيشته في المؤسسة العقابية الأمر الذي يسهل من تعاونه مع القائمين على عملية إعادة التأهيل و التربية⁴.

كما أن إستتباب الأمن و سيادة النظام داخل المؤسسة أمر ضروري لنجاح الإدارة العقابية في تنفيذ برامج التأهيل، ففي ظل النظام تستطيع أن تتفرغ للتهذيب و التأهيل بدلا من شغل وقتها في قمع التمرد و مواجهة عصيان المحبوسين و البحث عن الحلول الأمنية و تشديد الإجراءات و تضيق الحقوق و الحريات

2.2 شروط تشغيل المحبوسين:

حتى يحقق العمل التربوي العقابي أغراضه لا بد أن يكون برنامجا علميا يقوم على أسس تراعى فيها عدة شروط، فيجب أن يكون العمل متنوعا، و منتجا، له ما يقابله في سوق العمل خارج المؤسسة العقابية و أن يكون بمقابل، كما يشترط فيه أن يستغرق كامل النهار العادي للمحبوس.

1 - تعدد و تنوع أشكال العمل في المؤسسات العقابية:

و عليه يجب أن تتعدد أنواع العمل داخل المؤسسة العقابية، فلا يقتصر على تكليف المحبوس بنوع واحد من الأعمال، فتتنوع بين الأعمال الصناعية و الزراعية و الحرفية و غيرها حتى يستطيع كل محبوس أن يقوم بالعمل الذي يلائم ميوله و يتفق مع قدراته و استعداداته النفسية، والذي يرجح أن يمارسه بعد الإفراج عنه، فيكون الإقدام عليه مختارا غير مكره⁵.

2 - أن يكون العمل مفيدا و منتجا:

¹ عبد السلام سي رحو، مؤسسة قاضي تطبيق العقوبات، الطبعة الأولى، دار القلم للطباعة و النشر و التوزيع، الرباط، 2002، ص76.

² Alain. Reynaud , Les droit de l'homme dans les Prisons, Conseil de L'europe, 1992, p60.

³ نبيل العبيدي، المرجع السابق، ص170.

⁴ محمد عبد الرزاق فرحان، نفس المرجع، ص33.

⁵ تنص القاعدة 71 ف6 من القواعد النموذجية لمعاملة المحبوسين على (تتاح للسجناء في حدود ما يتماشى مع الإختبار المهني السليم و متطلبات إدارة السجن و الانضباط فيه إمكانية إختيار نوع العمل الذي يرغبون القيام به).

لكي يؤتى العمل التربوي ثماره في تأهيل المحبوس يجب أن يكون مفيدا وغرضه إنتاجيا¹، فالعمل المنتج هو الذي يدفع بالمحبوس إلى الإقبال عليه و ممارسته بإخلاص ودقة وتفان، ويزيد من تقديره لنفسه لشعوره بقيمة العمل الذي يؤديه، فيحرص على أدائه في المؤسسة العقابية ويواصل تمسكه به بعد الإفراج عنه²، أما إذا كان العمل غير مفيد و غير منتج ترتب عن ذلك آثار عكسية على نفسيته و ترحم في سلوكه بالعودة إلى المصادر غير الشرعية في كسب الرزق³، كما أن توفير العمل المنتج إقتصاديا والمفيد مهنيا كوسيلة أساسية من وسائل تطوير الشخصية الإنسانية يشعر المحبوس بأنه عنصر فاعل ومفيد في المؤسسة العقابية مما يجعله قادرا على الإعتماد على النفس وإحترام الذات وتحمله المسؤولية، كما يشكل العمل المنتج حافزا نفسيا وماديا يؤدي إلى المنافسة البناءة بين المحبوسين ويدعم الإلتزام الجماعي والشعور بالمسؤولية نحو المجموعة التي ينتمي إليها، كما أن إيجاد العامل النفسي للمحبوس لتقبل العمل والإستمرار فيه بشكل في الواقع تأهيلا إجتماعيا إذ يؤثر مباشرة في النمط السلوكي بغية تطويره نحو الإنتظام والإنضباط والفاعلية الذاتية و الاقتصادية⁴، و في هذا الإطار تنص القاعدة 71 الفقرة 4 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحبوسين على (أن يكون هذا العمل إلى أقصى الحدود المستطاعة من نوع يصون أو يزيد قدرة السجن على تأمين عيشه بكسب شريف بعد إطلاق سراحه).

3- أن يكون العمل ماثلا للعمل في البيئة الخارجية.

تنص القاعدة 72 الفقرة 1 من القواعد النموذجية على أن(يتم تنظيم العمل وطرائقه في السجن على نحو يقترب به بقدر الإمكان من الأعمال المماثلة خارج السجن بغية إعداد السجناء لظروف الحياة العملية الطبيعية"، و عليه يشترط في العمل العقابي الذي يسند للمحبوس أن يكون ماثلا للعمل في البيئة الخارجية، و يتضمن هذا الشرط على أمرين:

1/ أن يكون لنوع العمل العقابي مقابل في البيئة الخارجية، فلا يجوز توجيه المحبوسين إلى نوع من العمل لم يعد مطلوب في السوق، بمعنى لم يعد له حاجة في المجتمع.

2/ أن تكون وسيلة أدائه هي ذاتها وسيلة أداء العمل في البيئة الخارجية و ذلك بقدر المستطاع، فإذا كان الغرض من العمل العقابي هو تأهيل المحبوس للعمل في نشاط معين بعد الإفراج عنه فنجاحه يقتضي أن يكون المحبوس متدربا عليه، معتادا على أساليبه الفنية والمهنية⁵.

4 - أن يكون العمل بمقابل مالي

¹ أندرو كويل، منهجية حقوق الإنسان في إدارة السجن، كتيب للعاملين بالسجون، ترجمة وليد المبروك صافار، الطبعة الثانية، المركز الدولي لدراسات السجن، لندن، 2009، ص 91.

² محمد أبو العلا عقيدة، نفس المرجع، ص 369 .

³ عبد العزيز محمد محسن، حماية حقوق الإنسان في مرحلة تنفيذ الأحكام الجنائية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، 2013، ص 33.

⁴ عطية مهنا، نفس المرجع، ص 51 .

⁵ محمد عبد الرزاق فرحان، نفس المرجع، ص 45.

رغم الإختلاف الحاصل بين الفقه حول التكييف القانوني للعمل الذي يقوم به المحبوس، إلا أنهم يتفقون في أنه يشترط أن يكون العمل العقابي بمقابل مالي، أي أن يحصل المحبوس على أجر أو منحة نظير عمله حتى وإن لم يكن مساويا لأجور العمال خارج المؤسسات العقابية¹، فهو يحقق فوائد عديدة أهمها أن الأجر أو المقابل له أثر طيب على نفسية المحبوس، إذ يجعله يحس بقيمة العمل، فيشكل له دافعا وحافزا معنويا يساعده على مزاولته أثناء وبعد إنهاء مدة عقوبته، كما أنه يفيد المحبوس في تغطية بعض النفقات و بعض المصاريف التي يحتاجها، ومن جهة ثانية يرسل لأسرته أثناء وجوده في المؤسسة العقابية جزء من الأجر لتلبية نفقاتها، فيبقي ذلك على دوره كعائل للأسرة، ما يبعتها عن مذلة الحاجة و يساهم في الحيلولة دون إنحراف أفرادها، مما يبقي على تماسك أفرادها وعدم تفككها، علاوة على ذلك فإن جزء من الأجر تدخره إدارة المؤسسة العقابية للمحبوس، حيث يمنح له لحظة الإفراج عنه ليعتمد عليه في تنقله و سد حاجاته إلى غاية حصوله على عمل شريف²، حيث تنص القاعدة 76 من القواعد النموذجية على (يكافأ السجناء على عملهم وفقا لنظام أجور منصف، يجب أن يسمح النظام للسجناء بأن يستخدموا جزء على الأقل من أجرهم في شراء أشياء مرخص بها لإستعمالهم الشخصي وأن يوصلوا جزء آخر منه إلى أسرهم).

يجب أن ينص النظام أيضا على إحتجاز الإارة لجزء من الأجر بحيث يشكل كسبا مدخرا يتم تسليمه للسجين لدى اطلاق سراحه).

5 - أن يشغل العمل النهار العادي للمحبوس

يشترط في العمل المؤدى من طرف المحبوس أن يشغل معظم ساعات نهار المحبوس، حيث تنص القاعدة 71 فقرة 3 من القواعد النموذجية على (يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي)، و تنص القاعدة 75 على (يحدد العدد الأقصى لساعات العمل اليومي و الأسبوعي بالقانون أو نظام إداري مع مراعاة الأنظمة أو العادات المحلية المتبعة في مجال إستخدام العمال الأحرار)، و تكاد تتفق معظم التشريعات أن يكون العمل ما بين 6 إلى 8 ساعات في اليوم، و بالتالي تجنب العمل الجزئي إلا إذا كان ذلك ضمن خطة عملية لتأهيل المحبوس يضم بالإضافة إلى العمل تلقيه البرامج التعليمية و نشاطات ترفيهية، حيث أشارت القاعدة 75 فقرة 2 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحبوسين إلى أنه (يشترط في تحديد الساعات المذكورة أن يترك يوما للراحة الأسبوعية و وقتا كافيا للتعليم و غيره من الأنشطة المقتضاة كجزء من علاج السجناء و إعادة تأهيلهم)، كما يشترط أن لا يمارس العمل في الأيام الدينية المقدسة للمحبوسين³.

¹ علي عبد القادر القهوجي و فتوح عبد الله الشاذلي، علم الإجرام و علم العقاب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 250.

Moussa Ahmed . op.cit. pp423.434.

² عبد العزيز محمد محسن، نفس المرجع، ص 36.

³ تنص المادة 22 من قانون تنظيم السجون المصري على أنه (لا يجوز أن تنقص مدة تشغيل المحكوم عليهم بالأشغال الشاقة أو السجن أو الحبس مع الشغل عن ست ساعات في اليوم و لا تزيد عن ثمان، و لا يجوز تشغيل المسجونين في أيام الجمع و الأعياد الرسمية و لا غير المسلمين في أعيادهم الدينية و ذلك كله في حالات غير الضرورة).

6 - ألا يكون تكون طبيعة العمل قاسية أو مهينة للكرامة الإنسانية.

تنص القاعدة 71 فقرة 1 من القواعد النموذجية على أنه (لا يجوز أن يكون العمل في السجن ذات طبيعة مؤلمة)، أي يجب أن لا يتسم العمل العقابي بالإيلام و المساواة التي تجعل منه وسيلة لتعذيب المحبوس، حيث أكد المبدأ الخامس من المبادئ الأساسية لمعاملة المحبوسين على إحتفاظ المحبوسين بكل حقوق الإنسان وحرياته الأساسية التي تنص عليها المواثيق الدولية، في إشارة إلى الإتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية وكذا الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية و السياسية لسنة 1966، و كذا إتفاقية مناهضة التعذيب و غيره من ضروب المعاملة القاسية و اللا إنسانية، مما يترتب عليه استبعاد الأعمال القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة التي تحط من كرامة الإنسان و عليه يجب أن يتوفر في العمل العقابي ما يلي:

- أن لا يكون للعمل طابع العقوبة في حد ذاته، حيث أشار تقرير مؤتمر جنيف لمكافحة الجريمة المنعقد سنة 1955 إلى (لا يجب أن يعتبر العمل عقوبة إضافية، وإنما يجب أن يكون وسيلة للسير قدما بتأهيل المحبوس و تدريبه على العمل و تكوين عادات أفضل خاصة بالعمل لديه).

- أن لا يؤدي العمل إلى إيذاء المحبوس جسدياً أو إرهابه بدنياً.

- أن لا يؤدي العمل إلى إيذاء المحبوس نفسياً أو عصبياً و عقلياً¹.

و حسنا فعل المشرع الجزائري إذ لم ينص لا في قانون العقوبات رقم 156/66 منذ صدوره و لا أي من القوانين المكتملة له على أي عقوبة شاقة خلافا للعديد من التشريعات العربية، كما لم يضمن القوانين المنظمة للسجون ذلك، سواء الأمر رقم 2/72 الملغى أو في القانون رقم 04/05².

3.2- تنظيم تشغيل المحبوسين:

يختلف التنظيم القانوني لتشغيل المحبوسين باختلاف الدور الذي تحتفظ به الإدارة لنفسها في الإشراف على هذا العمل، حيث يمكن لإدارة المؤسسة العقابية أن تقوم بكل مبادرة من شأنها أن تساعد على تحقيق الغرض أو الهدف من تشغيل المحبوسين كإبرام اتفاقيات مع هيئات عمومية أو خاصة تتولى تشغيلهم، أين تسند لها كل الصلاحيات و ينعدم إشراف الإدارة العقابية كلية و هو ما يعرف بنظام المقابلة، وقد يكون إشراف الإدارة العقابية كاملاً على عمل

رضا السيد عبد المعاطي، شرح قانون تنظيم السجون رقم 396 لسنة 1956، الطبعة الأولى، دار محمود، 2016، ص40.

¹ سهر عبد المنعم، نفس المرجع، ص481.

² حيث نص المشرع الأردني في المادة 21 من قانون مؤسسات الإصلاح و التأهيل رقم 9 لسنة 2004، على أنه يجوز تشغيل المحكوم عليه بالأشغال الشاقة، سواء داخل المركز أو خارجه، في أي عمل من الأعمال التي يقرها مدير المركز ولا يجوز تشغيل النساء المحكوم عليهن إلا في الأعمال الملائمة للنساء. و يعفى النزول المحكوم عليه بالأشغال الشاقة اذا ثبت عدم قدرته على ذلك بتقرير من طبيب المركز، كما يحق للوزير اعفائه

راجع: حسين عبد المهدي بني عيسى، حقوق نزلاء مراكز الإصلاح و التأهيل في ظل التشريع الأردني و المواثيق الدولية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد 11، العدد 2، ص257.

و في التشريع المصري راجع: قسم بحوث العقاب بالمعهد القومي للبحوث الجنائية، وضع العمل في السجون من الاقتصاد القومي، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، مصر، المجلد 2، العدد 2000، العدد 2، ص149.

المحوسين و تحت إدارتها و هو ما يعرف بنظام الإستغلال المباشر، و قد يكون الإشراف على العمل في شكل نظام التوريد¹.

- نظام المقاول:

تلجأ الإدارة العقابية في هذا النظام إلى أحد مقاولي القطاع العام أو الخاص من أجل تشغيل المحوسين، حيث يقوم هذا الأخير بتحديد نوع العمل و شروطه و وسائله و يحضر الآلات و المواد الخام و الفنيين و المشرفين على ذلك، أين يقوم بتشغيل المحوسين و يكون له الإشراف الفني والإداري عليهم، وفي المقابل يتسلم الإنتاج و يتولى تسويقه و بيعه و تحصيل قيمته، ويتعهد مقابل ذلك باحترام الحقوق الأساسية للمحوسين من خلال تقديم الطعام (و جبات تراعى فيه المتطلبات) و اللباس المهني الضروري، و توفير كل الظروف المساعدة على القيام بالعمل، كما يقوم بدفع أجور المحوسين للمؤسسة العقابية التي تقوم بتسييرها، كما قد تتفق الإدارة العقابية مع المقاول على أن تقدم له الدولة إعانات مالية في حالة قلة أو رداءة الإنتاج العقابي².

يمتاز نظام المقاول بأنه يجنب الإدارة العقابية نفقات معيشة المحوسين، كما يعفيها من تشغيلهم و الإشراف الفني أو الإداري عليهم بإستثناء مراقبة منعهم من الفرار³، إلا أنه ينطوي على عيوب خطيرة أهمها تجاهله للغرض الرئيسي للعمل العقابي الذي هو إعادة تأهيل المحوسين لإدماجهم إجتماعيا، ذلك أن المقاولين همهم بالدرجة الأولى تحقيق الربح من خلال إستثمار أموالهم و لا يهتمون بنوع العمل الذي يمارسه المحوس و لا بأثره التأهيلي التربوي، بل قد يلجأون إلى أعمال لا تساعد المحوس على إتقان مهنة أو حرفة كما في حالة تقسيم العمل إلى مراحل متعددة يتحول فيها المحوس إلى مجرد آلة⁴.

- نظام الإستغلال المباشر أو الإدارة المباشرة:

يقوم هذا النظام على العكس تماما ما جاء في نظام المقاول، حيث تتولى الإدارة العقابية تشغيل المحوسين و تتحمل جميع النفقات من ايواء و معيشة و ألبسة، و هي من تختار نوع العمل و تحدد شروطه و أساليبه و هي التي تتولى إحضار الآلات و المواد الأولية، و هي التي تشرف فنيا و إداريا على العمل العقابي، كما تقوم بتسويق منتجاته و تحصيل قيمته أو تتحمل الخسارة الناجمة عليه، ثم تقوم بمنح مقابل أو مكافأة للمحوس مقابل عملهم⁵.

¹ Bettahar Touati, *Organisation et Système Pénitentiaires en Droit Algerien*, 1ere édition office national des travaux éducatifs, 2004, p 68

² عز الدين وداعي، رعاية نزلاء المؤسسات العقابية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص علم الإجرام و علم العقاب، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011، ص 48.

³ لمياء الطرابلسي، إعادة الإدماج الاجتماعي للمحوسين بين النظرية و التطبيق في التشريع الجزائري و القانون المقارن، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، 2010-2011، ص 372.

⁴ محمود نجيب حسني، نفس المرجع، ص 313.

⁵ فهد يوسف الكساسبة، دور النظم العقابية الحديثة في الإصلاح و التأهيل، دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة و القانون، الجامعة الأردنية، العدد 2 المجلد 39 لسنة 2012، ص 391.

و لهذا النظام العءءء من المزاءا؁ ءءء إن الإشراف المباشر على العمل يمكن الإدارة العقابفة من ءءقق الغرض منه و هو ءأهفل المءوس؁ ءءء ءءءار لكل مءوس العمل الملائم أو ءءرففه على ءرفة و فقا لقءراءه البءفة و اسءءءاءه النفسف؁ مما فساعءه على الءصول على عمل بعء الإفراج النهائف.

غير أنه فعاب على نظام الإسءغال المباشر أنه فممل الءولة نفقات ءبفرة للءكفل بالمءوسفن؁ فكون لها أءر على الأرباح الءف ءءففها من بفع المءءءاء العقابفة¹؁ و فرف على ذلك بأنه فنبغف على الءولة ألا ءعطف أهمفة ءاصة لءءقق الربف؁ لأن الغافة من العمل هو إصلاء المءوسفن و ءأهفلهم.

و ءلءأا ءءرفعات العقابفة الءبفة إلى الأءء بنظام الاسءغال المباشر لما ففه من ءءقق للفساسة العقابفة الءبفة؁ ءءء نصء القاعءة 73 من القواعء النموءءفة الءنفا لمعاملة المءوسفن على أن(الصناعاء و المزارع العقابفة فنبغف أن ءءولى الإدارة ءوففه سفر العمل ففها؁ و لا فءوز أن فعءء ذلك إلى مءاولفن).

- نظام ءءرفء:

هءا النظام وسط بفن نظام الإسءغال المباشر و نظام المءاولة؁ ءءء لا ءءءلى الإدارة العقابفة عن المءوس ءلفة ءما فف نظام المءاولة و لا ءءضعهم لها ءلفة ءما فف نظام الإسءغال المباشر؁ وإنما فقوم على فءرة مفاءها أن ءءعاقء الإدارة العقابفة مع أءء المءاولفن على أن فءقم الآلاء و المواء الأولية و فءولى المءوس الإنتاج ءء إشرافها لءساب المءاول مءابل مبلع من المال فلءزم بءفعه للإءارة؁ ءءء لا ءءرك الإدارة العقابفة فف هءا النظام المءوس لصاءب العمل و إنما ءسمء له فقط بإسءغال عمله فف ءاءل المءوساء العقابفة أو فف ورشاءا ءابعة للمءاول؁ و لءسابه ءء إشراف و رعافة الإدارة العقابفة على أن ءسلم الإنتاج إلى صااءب العمل مءابل المبلع الءف فلءزم بءفعه².

من ممفزاز نظام ءءرفء إشراف الإدارة العقابفة على العمل العقابف ءءء فمكنها من ءوففه عنائءها إلى ءءقق أغراض العمل العقابف المءمءلة فف ءأهفل و إعاءة الإءماء الإءءماعف للمءوس و فف نفس الوءء لا ءءءمل الأعباء و النفقات المالفة الءبفة و المءوءة.

ولكن أءء على هءا النظام كونه قء فؤءف إلى إءفال بعض الإءءباراء العقابفة فف مءابل إءءباراء إءءصاءفة؁ ءما أءء على هءا النظام أنه غير عملف؁ إذ لا فقبل علىه أصحاب الأموال من الأفراد لءءم ءمكنهم من الإشراف على العمل أو ءءءءل فف ءسفر و إسءغال رؤوس أموالهم فف ظل هءا النظام فهم فءءملون ءبعاء و أعباء العمل المالفة؁ ءون ضمان أن فءءقق لهم العاءء من ءلال ءءشغل المءف ءعءم ففه رقابءهم لذلك فهم لا فءاطرون بذلك³.

3. ءنظفم ءءشغل المءوسفن فف ءءرفع الءزائرف.

1 عمر ءورف؁ نفس المرجع؁ ص215.

² STEFANI Gaston, LEVASSEUR George, JAMBU MERLIN Roger, **criminologie et science penitentaire**, Dalloz, paris 1982., p513.

3 لمفاء الطرابلسف؁ نفس المرجع؁ ص373

إعتبر المشرع الجزائري تشغيل المحبوسين وسيلة لإعادة تربيتهم وتأهيلهم و وسيلة لإعادة إدماجهم إجتماعيا، و هذا ما نستخلصه من المادة 96 من قانون تنظيم السجون رقم 04/05 و التي تنص على(في إطار عملية التكوين بغرض تأهيل المحبوس و إعادة إدماجه الإجتماعي يتولى مدير المؤسسة العقابية بعد استطلاع لجنة تطبيق العقوبات إسناد بعض الأعمال المفيدة للمحبوس، مع مراعاته في ذلك الحالة الصحية للمحبوس و إستعداده البدني والنفسي وقواعد حفظ النظام و الأمن داخل المؤسسة العقابية)،

كما أكد على غرضه التربوي في القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 والمتعلق بالقانون الداخلي للمؤسسات العقابية¹ في القسم الرابع من الفصل الخامس تحت عنوان "العمل التربوي". بموجب نص المادة 114 (إن العمل هو وسيلة لإعادة تربية المحبوس وتكوينه وترقيته إجتماعيا ولا يمكن إعتبره على أي حال عقابا)، و بذلك يكون المشرع قد إستبعد الغرض السلي للعمل العقابي المتمثل في إيلاء المحبوسين أو الحط من كرامتهم أو انسانياتهم، و هو ما أكده صراحة في المادة الثانية من القانون رقم 04/05 بنصها على(أن يعامل المحبوسون معاملة تصون كرامتهم الإنسانية).

يلاحظ أن المشرع راع نوع العمل الموكل إلى المحبوس وحرص على أن يكون عمل ذو طابع نفعي وإصلاحي في نفس الوقت لكي يستفيد منه بعد خروجه من المؤسسة العقابية؛ كما نصت المادة 116 فقرة 2 من النظام الداخلي للمؤسسات العقابية على أن يتم التعيين في أي عمل بناء على المؤهلات المهنية لكل محبوس وسعة استيعاب الورشات، كما إعتبر المشرع العمل العقابي وسيلة لحفظ النظام العام و الإنضباط و الأمن داخل المؤسسة العقابية، حيث تنص المادة 115 من النظام الداخلي على(يكلف المحكوم عليه بعمل نافع يتلاءم مع صحته و مع النظام و الإنضباط و الأمن)، بينما نصت المادة 119 فقرة أخيرة منه على(يحدد رئيس المؤسسة مواقيت العمل مع مراعاة قواعد الأمن).

يلاحظ أن المشرع الجزائري ساير الصكوك الدولية والتشريعات الوطنية في عدم إلزام الأحداث الأقل من 16 سنة القيام بأي عمل، أما من تجاوز 16 فيمكن تعيينه في عمل غير مرهق أو متعب، وأن لا يكون عملا ليليا، وكذلك الشأن بالنسبة للمحبوسات الحوامل اللواتي يعفين من أي عمل شاق²، كما نص المشرع على عدم تشغيل المحبوسين الأجناب في أي عمل³.

هذا و قد منع المشرع الجزائري تشغيل المحكوم عليه بالإعدام حتى بناء على طلبه، حيث نصت المادة 148 من النظام الداخلي للمؤسسات العقابية على أن المحكوم عليه بالإعدام(يجبر على إرتداء البذلة العقابية و لا يمكنه الحصول على أي عمل ولو طلبه)، على أن يستثنى من ذلك الأعمال المتعلقة بتنظيم ونظافة قاعة الإحتباس و ملحقاتها، و هو منع غير مبرر من وجهة نظرنا خاصة بعد التوجه نحو إلغائها و استبدالها بعقوبة السجن المؤبد.

ويمكن تصنيف تشغيل المحبوسين في التشرييع الجزائري إلى نوعين :

¹ القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 والمتعلق بالقانون الداخلي للمؤسسات العقابية. غير منشور بالجريدة الرسمية.

² المادة 140 من القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 المتضمن النظام الداخلي للمؤسسات العقابية.

³ يلاحظ ان المشرع الجزائري يمنع تشغيل الأجناب إلا بعد الحصول على ترخيص من وزارة العدل، راجع المادة 117 من القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 المتضمن النظام الداخلي للمؤسسات العقابية.

1- العمل التسخيري أو الخدمة العامة لمقتضية المؤسسة: وهو عبارة عن أعمال يومية لها صلة بالنظافة و السير العادي للمؤسسة و لا تدخل ضمن العمل التربوي. بمفهومه التقني، حيث تنص المادة 81 من القانون 04/05 المتعلق بتنظيم السجون على (مع مراعاة الظروف الصحية للمحبوس و كفاءته ووضعيته الجزائية، يعين في كل مؤسسة عقابية محبوسون للقيام بالخدمة العامة من أجل المحافظة على نظافة أماكن الإحتباس و ضمان الأعمال المختلفة اللازمة لحسن سير المصالح)، حيث يقوم المحبوسين بمجمل الخدمات الضرورية كتنظيف قاعات الإحتباس و الحمامات و أفنية المؤسسة العقابية و شحن و تفرغ شاحنات التوريد، غسل الأواني... مما يؤدي إلى خفض نوعا ما في نفقات إدارة و تسيير المؤسسات العقابية¹.

2- العمل في الورشات الداخلية أو الخارجية و في أوساط البيئة المفتوحة: حيث أخذ المشرع الجزائري بنظام الإستغلال المباشر في تنظيم العمل العقابي، حيث تقوم مصالح المؤسسات العقابية بترتيب العمل عن طريق تجهيز المؤسسات العقابية سواء كانت ذات بيئة مغلقة أو الورشات الخارجية أو في أوساط البيئة المفتوحة بالآلات و المواد الأولية.

- مؤسسات البيئة المفتوحة : اعتمد المشرع الجزائري نظام المؤسسات ذات البيئة المفتوحة متأثرا في ذلك بالتوصيات الدولية و التجارب الوطنية حيث نظمها في المواد 109 إلى المادة 111 من القانون 04/05 المتعلق بتنظيم السجون، حيث عرفت المادة 109 مؤسسات البيئة المفتوحة بنصها (تتخذ مؤسسات البيئة المفتوحة شكل مراكز ذات طابع فلاحي، صناعي، حرفي، خدمائي، أو ذات منفعة عامة، تتميز بتشغيل و إيواء المحبوسين بعين المكان).

- الورشات الخارجية: تبني المشرع الجزائري نظام الورشات الخارجية كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية التي تنفذ خارج المؤسسات المغلقة، و يقوم نظام الوضع في الورشات الخارجية على أساس استخدام المحبوسين المحكوم عليهم خارج المؤسسة العقابية في أعمال لحساب الهيئات و المؤسسات العمومية أو الخاصة، على ان يتم ذلك تحت مراقبة الإدارة العقابية، و قد نظم المشرع نظام الورشات الخارجية في المواد 100 إلى 103 من القانون رقم 04/05 المتضمن قانون تنظيم السجون، حيث عرفت المادة 100 نظام الورشات الخارجية على أنه (يقصد بالورشات الخارجية قيام المحبوس المحكوم عليه نهائيا بعمل ضمن فرق خارج المؤسسة العقابية تحت مراقبة إدارة السجون ...).

و يتم الوضع في نظام البيئة المفتوحة أو في الورشات الخارجية بناء على مقرر يتخذه قاضي تطبيق العقوبات بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات و إشعار المصالح المختصة بوزارة العدل، و يمكن أن يستفيد من ذلك المحبوسين الذين يستوفون الشروط المحددة قانونا².

و يقوم المحبوسين بالعمل ضمن فرق لحساب هيئات و مؤسسات عمومية بناء على اتفاقيات عمل تبرم ما بين الإدارة العقابية و المؤسسة العمومية، حيث يلزم المحبوسين بإرتداء الباس العقابي³، على أن تشرف الإدارة العقابية فنيا و إداريا على العمل، و تقوم بتحصيل المقابل المالي للأعمال المأداة طبقا لنص المادة 97 من القانون 04/05 و في مقابل ذلك

¹ علي عز الدين الباز علي، نحو مؤسسات عقابية حديثة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، جمهورية مصر، 2016، ص 156.

² راجع المواد 100، 101، 110 من القانون 04/05 المتعلق بتنظيم السجون.

³ المادة 115 من القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 المتضمن النظام الداخلي للمؤسسات العقابية.

الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري

تقدم الإدارة العقابية منحة مالية¹ للمحبوسين عملا بأحكام المادة 98 من قانون تنظيم السجون، و توزع إدارة المؤسسة العقابية المكسب المالي للمحبوس على ثلاث حصص متساوية²:

- 1- حصة ضمان لتسديد الغرامات، و المصاريف القضائية و الإشتراكات القانونية عند الاقتضاء،
- 2- حصة قابلة للتصرف مخصصة للمحبوس لإقتناء إحتياجاته الشخصية و العائلية،
- 3- حصة إحتياط تعطى للمحبوس عند الإفراج عنه.

كما نصت المادة 162 من القانون 04/05 على أنه (يتلقى المحبوس مقابل كل عمل مؤدىمنحة مالية تقدر وفق جدول)، و قد صدر القرار الوزاري المشترك بين كلا من وزير العدل ووزير العمل بتاريخ 2005 /12/12 المتضمن تحديد قيمة المكافأة أو المنحة المالية للمحبوس³ مقابل إنجاز العمل التربوي (العمل العقابي) و التي تقدر بحسب الكفاءة المهنية للمحبوس⁴ وفقا لثلاث مستويات و هي اليد العاملة غير المؤهلة و تأخذ 20 بالمائة من الحد الأدنى للأجور، بينما تحصل اليد العاملة المؤهلة على 40 بالمائة و تحصل اليد العاملة المتخصصة على 60 بالمائة من الحد الأدنى من الأجر الوطني المضمون، و علاوة على المبلغ المالي الذي يتحصل عليه المحبوس، قد يكافأ المحبوس الذي أنجز عمله بإتقان و حرفية بطرق أخرى⁵ مثل:

- التهنئة مع تسجيلها في الملف الشخصي للمحبوس.

- منح الحق في زيارات إضافية،

- يجوز لقاضي تطبيق العقوبات بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات أن يمنح إجازة خروج كمكافأة للمحبوس الذي أحسن عمله و حسنت سيرته و في كل الأحوال يجب ألا تتعدى المدة 10 أيام طبقا للمادة 129 من قانون 04/05 المتعلق بتنظيم السجون⁶.

وفي إطار تشغيل المحبوسين خلال فترة تطبيق العقوبة تم إنشاء مكتب وطني للأشغال التريبة بموجب الأمر رقم 17/73 المؤرخ في 3 أبريل 1973 يتولى تنفيذ كل أشغال و تقديم كل خدمة بواسطة اليد العاملة الجزائرية، في إطار إعادة تربية المحبوسين و ترفيتهم الإجتماعية، و تسويق المنتجات الصناعية و إستغلال الأراضي الزراعية و بيع

¹ يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعتبر مقابل العمل العقابي أجرا بل إعتبره منحة خلافا للعديد من التشريعات.

² المادة 6 من القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 المتضمن النظام الداخلي للمؤسسات العقابية.

³ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2005/12/12 المتضمن تحديد نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية، الجريدة الرسمية العدد 7 المؤرخ في 2006/2/12.

⁴ احتلت التشريعات المقارنة في تحديدها للأجر أو المنحة التي تمنح للمحبوس مقابل العمل المؤدى إذ يحددها المشرع الإيطالي ب 40 % مما يتقاضاه عامل حر، بينما يتلقى المحبوس العامل في التشريع البريطاني والألماني ما يقارب 12 أورو في الأسبوع، و في التشريع السويدي تساوي أجرة المحبوس أجرة العامل الحر، كما يمنح المشرع الدانماركي والهولندي، حد أدنى للأجر للمحبوس البطل بينما تتراوح في الولايات المتحدة الأمريكية ما بين 05 دولار و 10 دولار كحد أقصى.

أما في التشريعات العربية فنجد في التشريع المصري أن منحة العمل العقابي لا تتجاوز الجنيه عن كل يوم عمل. و تصنف الأجر في التشريع اللبناني حسب الكفاءات كالآتي: عامل من الدرجة الأولى يعطى أجرة عامل كاملة، بينما عامل من الدرجة الثانية فأجرته تكون 75 بالمائة، و يتقاضى عامل من الدرجة الثالثة أجرة تقدر 50 بالمائة، أما العامل من الدرجة الرابعة فأجرته تكون 25 بالمائة، بينما العامل المتمرن فلا يعطى أجرا. راجع في ذلك: لمياء طرابلسي، نفس المرجع، ص 366. 367.

⁵ المادة 123 من من القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 المتضمن النظام الداخلي للمؤسسات العقابية.

⁶ عمر بخوري، نفس المرجع، ص 216. 217.

إنتاجها، وتشتمل إيرادات المكتب على عائد الأشغال و المبيعات و الخدمات، و هذا ما نصت عليه كل من المادة 3 و 14 من الأمر ، لأن الغرض من العمل العقابي بإعتباره أسلوب معاملة في السياسة الجزائية هو إعادة التربية و إصلاح و تأهيل المحبوسين.

و تطبيقا لنص المادة 115 من القانون رقم 04/05 المتعلق بتنظيم السجون تم إنشاء الديوان الوطني للأشغال التربوية و التمهين وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/13 المؤرخ في 2013/7/7 احدد لمهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية و تنظيمها و سيرها¹، و الذي بموجبه تم حل المكتب الوطني للأشغال التربوية و تحويل ممتلكاته و حقوقه و واجباته و مستخدموه لفائدة الديوان طبقا لنص المادة 25 منه، كما تم الاعتراف للديوان بالطابع العمومي الصناعي و التجاري، و بالاستقلال المالي و الشخصية المعنوية لتسهيل القيام بالمهام المنوطة به، كما أعترف له بصفة التاجر في علاقاته مع غير الدولة، و تم وضعه تحت وصاية وزير العدل حافظ الأختام من أجل تنفيذ كل الأشغال و تقديم كل خدمة بواسطة اليد العاملة العقابية وفق دفتر شروط محدد لتبعات الخدمة العمومية.

يقوم الديوان الوطني بالاشراف على تشغيل اليد العاملة العقابية في اطار تنفيذ برامج إعادة الإدماج الإجماعي للمحبوسين على المستوى الوطني (على مستوى ورشات الديوان و وحداته على مستوى المؤسسات العقابية و الورشات الفلاحية مؤسسات البيئة المفتوحة) لفائدة وزارة العدل و مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات الهيئات العمومية و المؤسسات الخاصة التي تساهم في انجاز مشاريع ذات منفعة عامة؛ حيث رخص المشرع بموجب المادة 164 من القانون رقم 04/05 للديوان بإعتباره المسؤول عن تشغيل اليد العاملة العقابية أن يبرم اتفاقيات مع هيئات عمومية أو خاصة لتجسيد أهداف إعادة التربية و الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، كما يقوم الديوان بالسهر على تنشيط كل عمل مرتبط بالأشغال التربوية و التمهين و تنسيق ذلك من خلال اقتناء التجهيزات اللازمة لورشات الإنتاج و التكوين على مستوى المؤسسات العقابية و صيانتها، و اقتناء الألبسة الضرورية للعمل طبقا للمعايير المعمول بها في مجال الصحة و النظافة و الأمن.

يقوم الديوان بتوفير التأطير البشري التقني الضروري للورشات و لتكوين المحبوسين، كما يقوم بتسويق المنتجات الصناعية و التقليدية المصنعة عقابيا و استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للمؤسسات العقابية و مؤسسات البيئة المفتوحة و تسويق المنتجات، كما له إبرام العقود و الاتفاقيات مع الهيئات الداخلية² و حتى الأجنبية بعد موافقة الوصاية، و يتكفل الديوان بدفع مستحقات المحبوسين بعد تحصيل مقابل الخدمات و بيع المنتجات.

و بالرغم من النظام الخاص لتشغيل المحبوسين في الوسط العقابي المغلق أو في البيئة المفتوحة أو في الورشات الخارجية و التي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن نغض الطرف عن الجانب الاكراهي له و المتمثل في الزام المحبوس بالعمل حتى بدون رضاه ما دام ثبت استطاعته طبييا، و لا أن نخضع علاقة العمل لمقتضيات قانون العمل و ما يترتب عليها من حقوق معترف بها للعمال الأحرار ، فقد اعترف المشرع الجزائي لليد العاملة العقابية بجملة من الآثار المرتبطة

¹ المرسوم التنفيذي رقم 259/13 المؤرخ في 2013/7/7 احدد لمهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية العدد 36 المؤرخ في 2013/7/18.

² حيث قامت لجنة الخدمات الاجتماعية لموظفي السجون بإبرام اتفاقية إطار مع الديوان و بموجبها يمكن لموظفي القطاع شراء منتجات الديوان على غرار غرف النوم و الخزائن و المكتبات و غرف نوم الأطفال، نوافذ و أبواب خشبية و غيرها من المنتجات التي يوفرها الديوان، و هي مبادرة جيدة يتعين تعميمها على مختلف الإدارات العمومية، مجلة المسار، تصدرها المديرية العامة لإدارة السجون، العدد الرابع، جوان 2015، ص 4

بالعمل¹، و اشترط أن يكون العمل مماثلا للعمل الحر، حيث نصت المادة 160 من القانون رقم 04/05 على (يستفيد المحبوس المعين للقيام بعمل أو بخدمة من أحكام تشريع العمل و الحماية الاجتماعية ما لم يكن متعارضا مع وضعه كمحبوس)².

في هذا الإطار صدر قرار وزاري مشترك بين وزير العدل و وزير العمل و الشؤون الاجتماعية بتاريخ 1983/06/26 بشأن كفاءات إستعمال اليد العاملة العقابية من طرف ديوان أشغال التربية، حيث نص على حماية المساجين و إعطائهم حقوقهم في إطار القانون، حيث يستفيد المحبوس المعين للقيام بعمل أو بخدمة من أحكام تشريع العمل سيما مل تعلق بعدد ساعات العمل، و الحق في الحماية الاجتماعية كالصحة³ و التأمين⁴، وحقه في التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية⁵، حيث تنص المادة 134 من النظام الداخلي للمؤسسات العقابية على (إن حوادث العمل التي تحدث للمساجين المنجزين عملا جزائيا في الورشات تابعة للديوان الوطني للأشغال التربوية يجب أن يصرح بها لهذه الأخيرة بسرعة) .

و تجدر الإشارة إلى أن المحبوس الذي يتقن حرفة أو مهنة معينة يحصل عند خروجه من المؤسسة العقابية على شهادة أو دبلوم عمل من الديوان الوطني لأشغال التربية و التكوين دون الإشارة إلى أنه تسلمها بإعتباره محبوسا أو أثناء تنفيذ عقوبة سالبة للحرية، و ذلك تطبيقا لأحكام المادة 163 من القانون رقم 04/05، الأمر الذي يمكنه فيما بعد الإفراج من الحصول على فرص عمل أو الحصول على قروض لتمويل مشروعه.

خاتمة:

مما لا شك فيه أن تشغيل المحبوسين سواء داخل المؤسسات العقابية المغلقة أو بالورشات الخارجية و بالورشات الفلاحية أو بمؤسسات البيئة المفتوحة تحت إدارة و إشراف الإدارة العقابية لم يعد عقوبة كما لم يعد له أي دور عقابي

¹ تنص القاعدة 74 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحبوسين على (تتخذ في مؤسسات السجون نفس الاحتياطات المفروضة لحماية سلامة و صحة العمال الأحرار. تتخذ تدابير لتعويض السجناء عن إصابات العمل و الأمراض المهنية بشروط لا تقل مواتاة من تلك التي يمنحها القانون للعمال الأحرار).

² تنص المادة 160 من القانون 04/05 على (يستفيد المحبوس المعين للقيام بعمل او خدمة من أحكام تشريع العمل و الحماية الاجتماعية.....)

³ المادة 119 من القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 المتضمن النظام الداخلي للمؤسسات العقابية.

أي توفير شروط النظافة و الأمن الضروري للوقاية من الأخطار و الأمراض المهنية، و تستهدف الحماية الصحية في وسط العمل رفع مستوى القدرة على العمل و الابداع و ضمان تمديد الحياة النشيطة و الوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل، بتخفيف فرص وقوعها و التقليل من حالات العجز و القضاء على العوامل التي تؤثر سلبا على الصحة.

⁴ القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخ في 1983/7/5، و أحكام المرسوم 34/85 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم إجتماعيا، الجريدة الرسمية عدد 9 المؤرخ في 1985/2/24، أين حددت نسبة الإشتراك بنسبة تتراوح ما بين 2% و 7% تدفعها المديرية العامة لإدارة السجون لضمان تأمين المحبوسين العمال في مختلف المجالات لفائدة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية.

فصل بورباله، تكييف العقوبات في ظل قانون تنظيم السجون و اعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين رقم 04/05، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الجنائي، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2010، 1/2011، ص 28

⁵ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1970/7/17 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الحاصلة للمعتقلين، الجريدة الرسمية عدد 91، المؤرخ في 1970/10/30.

، بل أصبح ذو طابع نفعي إصلاحية تأهيلي من شأنه بالإضافة إلى تحييب المحبوس الآثار السلبية الصحية منها و النفسية المرتبطة أساسا بالفراغ و المترتبة على الحبس بالوسط المغلق، فإنه يساعد المحبوس على القضاء على أوقات الفراغ في التمرن على أعمال مفيدة من شأنها أن تفتح له باب العمل بعد الإفراج، كما انه يساعد المحبوس على تعلم الانضباط و احترام النظام و القواعد و احترام القوانين، كما أن من شأن التشغيل وما يدره من عائد مادي من شأنه أن يرفع من احترام وثقة المحبوس بنفسه مما يساعده على الاستعداد للانخراط في الحياة العادية بعد الإفراج، لذا يجب أن يراعى في تشغيل المحبوسين عدم مخالفة أي شرط من الشروط الأساسية للعمل لكي لا يتحول إلى إيلام ما ينجم عنه الخروج عن الغرض الأساسي الذي أقرته السياسة العقابية من اجله.

لقد أصبح تشغيل المحبوسين في الورشات الخارجية و البيئة المفتوحة إستراتيجية وطنية و أسلوب ناجح في إعادة إدماج المحبوسين من جهة و إبعادهم عن الجريمة من جهة ثانية خاصة لذوي العقوبات القصيرة، و هنا نقترح :

- ضرورة عمل المديرية العامة لإدارة السجون و من خلال ديوان الأشغال التربوية على معالجة عزوف المؤسسات العامة عن استخدام اليد العاملة العقابية نتيجة سوء فهم الفوائد التربوية للعمل العقابي أو بسبب الجهل، لذا وجب العمل على تشجيع المؤسسات الوطنية للانتحاء إلى استخدام اليد العاملة العقابية لا سيما في المشاريع التي تقع خصوصا في مناطق الظل و التي تحتاج إلى يد عاملة معتبرة.

- ضرورة تشجيع المحبوسين على الشغل من خلال تنويع مجالات العمل، بالإضافة إلى اعتماد إستراتيجية تجعل من العمل أداة لتغيير السلوك و تحسين السيرة و ذلك من خلال تحسين ظروف التشغيل.

- الاتجاه إلى بناء الورشات الخارجية و مؤسسات البيئة المفتوحة بدل المؤسسات المغلقة حيث تخصص الأولى لمبتدئين و مرتكبي الإجرام البسيط من ذوي العقوبات القصيرة ضمن أراض فلاحية يقوم المحبوسون باستصلاحها كمزارع نموذجية تساهم بقدر كبير في الاقتصاد الفلاحي التي تتبناه الدولة او حتى معامل لإنتاج سلع ذات الاستعمال الواسع، بينما تبقى الثانية للمجرمين الخطرين و المعتادين و أصحاب الجرائم الخطيرة

- العمل على تشجيع الصناعات التقليدية داخل المؤسسات العقابية، و إبرام اتفاقيات خاصة مع الغرف الولائية للصناعات التقليدية من اجل المشاركة أكثر في المعارض و الصالونات للتعريف أكثر بما تجود به أنامل اليد العاملة العقابية، و بالتالي التعريف بالمنتجات العقابية و العمل على تسويقها..

قائمة المراجع:

- القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحبوسين ؛ و التي اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة و معاملة المساجين المنعقد بجنيف بتاريخ 30 اوغسطس/أغشت 1955 و اقرها المجلس الاقتصادي و الاجتماعي بقراريه ، الأول رقم 663 ج ي م (24د) المؤرخ في 13 تموز /يوليو 1957 و القرار الثاني 2076 (د62)9 المؤرخ في 13 ايار / مايو 1977، و التي أصبحت تعرف بقواعد نيلسون منديلا ابتداء من 17/12/2015، منشورات قسم الوثائق، الأمم المتحدة.

- القانون رقم 04/05 المؤرخ في 2005/2/6 المتضمن قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الإجتماعي للمحوسين، الجريدة الرسمية عدد 12 المؤرخ في 2005/2/13.
- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخ في 1983/7/5.
- المرسوم 34/85 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم إجتماعيا، الجريدة الرسمية عدد 9 المؤرخ في 1985/2/24.
- المرسوم التنفيذي رقم 259/13 المؤرخ في 2013/7/7 المحدد لمهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية العدد 36 المؤرخ في 2013/7/18.
- القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 والمتعلق بالقانون الداخلي للمؤسسات العقابية. غير منشور بالجريدة الرسمية.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2005/12/12 المتضمن تحديد نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية، الجريدة الرسمية العدد 7 المؤرخ في 2006/2/12.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1970/7/17 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الحاصلة للمعتقلين، الجريدة الرسمية عدد 91، المؤرخ في 1970/10/30.
- أندرو كويل، منهجية حقوق الإنسان في إدارة السجون، كتيب للعاملين بالسجون، ترجمة وليد المبروك صافار، الطبعة الثانية، المركز الدولي لدراسات السجون، لندن، 2009.
- المرفقاوي حسن صادق، تشغيل المساجين في الجمهورية العربية المتحدة، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للدراسات الإجتماعية و الجنائية، مصر، المجلد الخامس، العدد الثاني، 1962.
- بدر الدين علي، العمل الإجتماعي داخل المؤسسات الإصلاحية و دوره في الإصلاح، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 1994.
- حسين عبد المهدي بني عيسى، حقوق نزلاء مراكز الاصلاح و التأهيل في ظل التشريع الأردني و المواثيق الدولية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد 11، العدد 2.
- حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحي للجزاء الجنائي، رسالة للحصول على درجة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014-2015.
- رضا السيد عبد المعاطي، شرح قانون تنظيم السجون رقم 396 لسنة 1956، الطبعة الأولى، دار محمود، 2016، ص 40.
- سهير عبد المنعم، حق المسجون في العمل، دراسات مقدمة ضمن مشروع بحث بعنوان: حقوق المسجون في الاتفاقيات الدولية و النظام العقابي المصري، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، القاهرة 2008.
- صفاء أوتاني، العمل للمنفعة العامة في السياسة العقابية المعاصرة، دراسة مقارنة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 25 العدد 2، 2009.

- فهد يوسف الكساسبة، دور النظم العقابية الحديثة في الإصلاح و التأهيل، دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة و القانون، الجامعة الأردنية، العدد2 المجلد 39 لسنة 2012.
- فيصل بورباله، تكييف العقوبات في ظل قانون تنظيم السجون و إعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين رقم **04/05**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الجنائي، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2010، 2011/1.
- قسم بحوث العقاب بالمعهد القومي للبحوث الجنائية، وضع العمل في السجون من الاقتصاد القومي، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، مصر، المجلد2، العدد2000، العدد 2 .
- علام حسن، العمل في السجون، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة القاهرة، 1960.
- عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، 2008.
- عطية مهنا، دور العمل في تأهيل المسجونين، دراسة مقارنة، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، مصر، المجلد الخمسون، العدد الثالث، نوفمبر 2007 .
- عبد الله عبد الغني غانم، مجتمع السجن، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1985.
- عبد العزيز محمد محسن، حماية حقوق الإنسان في مرحلة تنفيذ الأحكام الجنائية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، 2013.
- عثمانية خميسي، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، دار هومة، الجزائر، 2012، ص303.
- علي عطية، العمل في السجون على ضوء التشريع الفرنسي، مجلة الشرطة، الإدارة العقابية، الإمارات العربية المتحدة، العدد2000 .
- عبد السلام سي رحو، مؤسسة قاضي تطبيق العقوبات، الطبعة الأولى، دار القلم للطباعة و النشر و التوزيع، الرباط، 2002.
- عبد العزيز محمد محسن، حماية حقوق الإنسان في مرحلة تنفيذ الأحكام الجنائية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، 2013.
- علي عبد القادر القهوجي و فتوح عبد الله الشاذلي، علم الإجرام و علم العقاب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- عز الدين وداعي، رعاية نزلاء المؤسسات العقابية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص علم الإجرام و علم العقاب، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011.
- علي عز الدين الباز علي، نحو مؤسسات عقابية حديثة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، جمهورية مصر، 2016.
- لمياء الطرابلسي، إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين بين النظرية و التطبيق في التشريع الجزائري و القانون المقارن، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، 2010-2011.
- محمد عبد الرزاق فرحان، العمل في المؤسسات العقابية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- محمد أبو العلا عقيدة، أصول علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991 .

- محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة 1973.
- محمد صبحي نجم، المدخل إلى علم الإجرام و علم العقاب، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- نبيل العبيدي ، أسس السياسة العقابية في السجون و مدى التزام الدولة بالمواثيق الدولية، الطبعة الأولى ،المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2015.
- مجلة المسار، تصدرها المديرية العامة لإدارة السجون، العدد الرابع، جوان 2015.

-Alain. Reynaud , Les droit de l'homme dans les Prisons, Conseil de L'europe, 1992.

-Bettahar Touati ,**Organisation et Système Pénitentiaires en Droit Algerien** , 1ere édition office national des travaux educatifs , 2004

- FREDERIC jérôme pansier, **la peine et le droit**. presses universitaires de France, Mai 1994

-Moussa Ahmed, **le droit de l'homme détenu, étude comparative du droit français et égyptien**, thèse pour le doctorat en droit, ,université panthéon Assas(paris2)2002.

-STEFANI Gaston, LEVASSEUR George, JAMBU MERLIN Roger, criminologie et science penitentaire, Dalloz, paris 1982