

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

الموضوع :

تشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة تأهيله

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق

تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية

تحت إشراف الأستاذ:

د. جبيري ياسين

إعداد الطالب:

عبد الرحيم قريشي

نوقشت أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الرتبة العلمية	الأسم واللقب
رئيسا	أستاذ قسم أ	د خالدي شريفة
مشرفا مقرر	أستاذ قسم أ	د جبيري ياسين
مناقشا	أستاذ قسم أ	د عثمانى عز الدين

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كَلَّمَكَ ١٤١٧

لبسم الله الرحمان الرحيم

﴿قال رب السجن أحب إلي مما يدعونني إليه وإلا
تصرف عني كيدهن أصب إليهن وأكن من الجاهلين
(33) فاستجاب له ربه فصرف عنه كيدهن إنه هو
السميع العليم (34) ثم بدا لهم من بعد ما رأوا الآيات
ليسجننه حتى حين (35) ودخل معه السجن فتيان قال
أحدهما إني أراني أعصر خمرا وقال الآخر إني أراني
أحمل فوق رأسي خبزا تأكل الطير منه نبئنا بتأويله إنا
نراك من المحسنين (36)﴾

صدق الله العظيم

سورة يوسف

شكر وتقدير

أحمد الله تعالى و أشكره على توفيقه لي في دراستي.

كما أتقدم بخالص الشكر وجزيل العرفان لكل أساتذة كلية الحقوق الذين قاموا بتدريسي.

أثني بالشكر الوافر على الأستاذ جبيري ياسين الذي قبل الإشراف على هذه المذكرة ولم

يوفر جهدا في توجيهي وإرشادي، وحرص على متابعة العمل من بدايته إلى نهايته، فقد كان لي

الحظ أن أطلع على عصارة فكره، ونتائج طول تجربته، وألتمس خطى ذلك، وأتمنى له دوام

الصحة والعافية وأن يوفقه الله سبحانه وتعالى في أداء رسالة العلم.....فشكرا لك يا أستاذي.

كما لا أنسى أن أشكر مسبقا أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل على قبولهم مناقشة هذا

العمل وأتمنى لهم التوفيق في إكمال مشوارهم العلمي.

و أتوجه بأسمى عبارات الشكر إلى كل من ساهم ومنح تسهيلات لإتمام الدراسة و أخص

بالذكر :

➤ مدير مؤسسة إعادة التربية والتأهيل بنر العاتر الضابط العميد السيد فروح ابراهيم.

➤ زملائي بالمؤسسة.

➤ أساتذة كلية الحقوق.

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

إهداء

الحمد لله الذي أعانني ويسر لي طريقي ويفضله وصلت إلى مقامي هذا، والشكر له على ما

أتاني من عزم و إرادة لإنجاز هذا العمل.

إلى من كانا لي عوناً وسنداً في الحياة وصاحب الفضل في استكمال مشواري الدراسي....

والداي العزيزين حفظهما الله .

إلى أعز الناس على قلبي أخي و أخواتي و أسرهم كل باسمه.

إلى من شاركني حلم هذه المذكرة زوجتي حفظها الله و أبنائي فاتن، فريال و عبد

المعز.

إلى كل من تربطني وتجمعني بهم صلة الرحم.

إلى كل الزملاء والزميلات الذين اجتزت معهم هذه المرحلة من الدراسة.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع.....

مقدمة

مقدمة

تعتبر الجريمة ظاهرة اجتماعية وقانونية من خلال الفعل الإجرامي المرتكب على قيم المجتمع وحقوقه الثابتة من جهة ومن جهة أخرى على الأشخاص والأموال والممتلكات، لذلك فهي ظاهرة سلبية تترتب عنها آثار خطيرة على أمن وسلامة الفرد والمجتمع.

أما السجن فقد عرفها المشرع الجزائري في المادة 25 من قانون تنظيم السجون 04/05 المؤرخ في 2005/02/06 بأنها: "مكان للحبس تنفذ فيه وفقا لقانون العقوبات السالبة للحرية، والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية، والإكراه البدني عند الاقتضاء"

ويقصد بالسجن تلك المؤسسات المعدة خصيصا لاستقبال المحكوم عليهم بعقوبات مقيدة للحرية وسالبة لها.

لقد تطور نظم السجون عبر مختلف العصور، وارتبط بالوظيفة المنوطة بها حيث كانت عقوبة السجن قديما تقتصر على حبس المحكوم عليهم دون أن تكون لها أي وظيفة إصلاحية سوى الردع العام لجعل المجرم عبرة لغيره، حيث كانت العقوبات السالبة للحرية تمثل الصورة النمطية للعقوبة أنداك، دون أن يكون لها هدف غير الإيلام والتعذيب عن طريق تشغيل المجرمين في أعمال شاقة إذ كان إجبارهم على العمل في أكثر الأعمال صعبة ومشقة جزء من العقوبة، حيث أن الإجراءات الصارمة و المراقبة المشددة إلى جانب سياسة العزلة التي كانت تفرض على المساجين من شأنها أن تخلق اضطرابات نفسية وسلوكية لديهم مما يجعل من عملية إصلاحهم وإعادة تأهيلهم هدف يعد صعب المنال.

ومن أجل ذلك اتجهت الإصلاحات الحديثة إلى خلق مؤسسات عقابية تتميز بجو اجتماعي حيث لم تعد العقوبة غاية في حد ذاتها وإنما تغير دورها وأصبح تربويا و إصلاحيا يقوم على فكرة إعادة تربية المحبوسين وإعادة إصلاحهم بوضع برامج هادفة تساعد على تغيير الدور التقليدي للسجون لتصبح مؤسسات عقابية إصلاحية ويتغير بذلك الدور الذي كانت تهدف إلى تحقيقه مع أن هذه البرامج لا تقتصر على ما يطبق على المحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية بل يمتد أيضا خارجها أي إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه.

ويعد تشغيل المحكوم عليهم 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. ولا يعتبر تشغيل المحكوم عليهم وليد العصر الحديث بل بقيام النظم العقابية الحديثة على أسس العقوبات وإلغاء جميع العقوبات البدنية التي تتسم بالوحشية والتي من بينها الأعمال الشاقة لذلك أصبح واحدا من أساليب المعاملة العقابية الحديثة خاصة بعد أن أثبتت الدراسات أن تشغيلهم كفيل بمساعدتهم على التخلص من عوامل الإجرام.

ورغم أهمية العمل بالنسبة للمحكوم عليهم والمؤسسات العقابية إلا أن تطبيقه يطرح العديد من الإشكالات حول دوره الحقيقي ومدى إمكانية إحداثه أثرا إيجابيا سواء خلال فترة تنفيذ العقوبة السالبة للحرية أو بعد نهايتها.

أهمية الموضوع:

موضوع تشغيل المحكوم عليهم يكتسي أهمية كبيرة من خلال إصلاحهم وإعادة تأهيلهم، لذلك تزايد اهتمام قوانين وتشريعات مختلف الدول بعمل المحكوم عليهم، فتكمن أهمية الموضوع في الآتي:

- وجود علاقة وطيدة بين رعاية المحبوس و تأهيله داخل المؤسسة العقابية و بين آليات الرعاية اللاحقة و المرافقة التي تقدم له بعد الإفراج.
- أهمية آليات برامج الإصلاح بصفة عامة و تشغيل المحبوسين المحكوم عليهم بصفة خاصة و الرعاية القبلية و البعدية للمحبوسين في إدماجهم الاجتماعي.
- اعتبار التشريعات لتشغيل المحبوسين المحكوم عليهم من أهم أساليب المعاملة التي تنتهجها السياسة العقابية الحديثة والتي يعول عليها في إعادة تأهيلهم و إدماجهم مجتمعيًا.
- اهتمام فقهاء القانون بتكييف عمل المحكوم عليهم ليتحول من عقوبة بحد ذاته إلى أداة لتأهيله.

الدوافع:

- إن موضوع الرسالة يتسم بقلّة الأبحاث والدراسات حيث لم يحض باهتمام كبير من الباحثين الجزائريين وما دفعني إلى هذا الموضوع هو:
- (1) السبب الأول ذاتي ويتعلق بواقع ممارستي لوظيفتي المهنية بالسجون الجزائرية، وبحكم العلاقة الجدلية بين أثر الوظيفة على شخصية الإنسان؛ فقد تولدت لدي قناعة راسخة بضرورة البحث العلمي في الشق المرتبط بطبيعة عملي.
 - (2) الرغبة في التعرف أكثر على تشغيل المحكوم عليه كأسلوب من أساليب معاملة المحبوسين المتبعة في الجزائر، وهل هي مطبقة في أرض الواقع أم أنها مجرد حبر على الورق.
 - (3) وأيضاً سبب انتشار ظاهرة العود واكتظاظ المؤسسات العقابية بالخارجين عن القانون.
 - (4) تزويد المكتبة بمرجع متخصص في مجال عمل المحكوم عليه، لأن الموضوع غالباً ما يشار إليه كجزئية صغيرة في المراجع المتعلقة بعلم العقاب أو المتعلقة بالسياسة العقابية.

أهداف الدراسة:

تمثل سياسة الإصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليهم الهدف الأساسي الذي ترمي إليه كافة برامج

إعادة الإدماج في كل المجتمعات لذلك تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية ذكرها:

1. توضيح المفهوم الجديد لتشغيل المحكوم عليه، و دوره في عملية الإصلاح.

2. تحديد أغراض تشغيل المحكوم عليه.

3. إبراز دور العمل في تأهيل المحكوم عليه.

4. معرفة المستوى الذي آل إليه العمل كآلية للإصلاح و إعادة التأهيل و التعرض للنقائص المسجلة

بخصوصه، والتي ينبغي تداركها من أجل تطبيق أمثل لتشغيل المحكوم عليهم.

إشكالية البحث:

تتمحور إشكالية الدراسة في أن عدم فعالية العقوبات السالبة للحرية أدى إلى ارتفاع معدلات

الجريمة وارتفاع نسبة العود كذلك، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يقر بتشغيل المحبوسين باعتباره من

أهم أساليب المعاملة التي تنتهجها السياسة العقابية الحديثة، والتي يعول عليها في عملية إعادة تأهيلهم

و إدماجهم مجتمعيًا، من خلال استحداث قوانين وإجراءات تجعل من المؤسسة العقابية مكانًا لإصلاح

المسجون وإعادة تأهيله من خلال تطوير أساليب و أنظمة إعادة الإدماج مثل العمل وتمكين المحكوم

عليه من الاستفادة منه.

كما أن التطور الكبير للفكر العقابي أدى إلى تغيير النظرة إلى العمل العقابي وطريقة وأسلوب

تنفيذه، فبعدما كان الغرض منه إيذاء المحبوس والقصاص منه وتكريس مبدأ الأشغال الشاقة وهي النظرة

التي كانت سائدة في الفقه التقليدي، لكن بظهور المنظمات الحقوقية وفعالية حقوق الانسان في

المجتمعات أضحى العمل العقابي يتكفل بشكل أساسي بإصلاح المحكوم عليه وإعادة تأهيله، ومن هنا تبرز إشكالية الدراسة المتمثلة في السؤال الآتي:

ما مدى نجاعة وفعالية تشغيل المحكوم عليه كآلية و أسلوب من الأساليب التي

تنتهجها السياسة العقابية من أجل إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين؟

الدراسات السابقة:

على الرغم من الدور الذي تلعبه المؤسسات العقابية في مجال إعادة تأهيل المحكوم عليهم، إلا أن غالبية الدراسات التي تناولت هذا الموضوع خصت جزءا بسيطا لعنصر العمل، وشروط وأسلوب تنفيذه، وأغراضه، كما أن هناك قلة محسوسة في الدراسات التي تناولت القضايا المتعلقة بالسجون و أوضاع المساجين بسبب أنها من المواضيع التي يمنع البحث فيها، إلا أنه في السنوات الأخيرة بدأت المنظمات المهمة تكتب في هذا المجال.

وعموما صدرت بعض الدراسات والرسائل الجامعية التي تناولت تشغيل المحكوم عليهم والسجون وقد تما الاستعانة بتلك الدراسات.

ومن بينها نذكر هذه الدراسات:

- حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحي للجزاء الجنائي، رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية (قسم القانون الخاص) جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان. وقد تم الإستعانة بهذه الأطروحة من خلال التطرق إلى دور العمل في تحقيق أغراض الجزاء الجنائي.

- سارة معاش، تشغيل المحكوم عليه و أثره في إصلاحه و إعادة تأهيله، أطروحة دكتوراه، علم الإجرام وعلم العقاب، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة 01.

وقد تم كذلك الاستعانة بهذه الأطروحة.

صعوبات الدراسة:

لقد اعترضت الباحث بعض الصعوبات خلال إعداد هذه المذكرة من حيث:

إن موضوع البحث هذا يتطلب الاتصال بالجهات الرسمية للحصول على المعلومات، والإحصائيات الدقيقة الحديثة، وهذه العملية تمر عبر عدة إجراءات إدارية معقدة و تحتاج إلى ترخيص من الجهات الوصية وهذا قد يتعدى مدة انجاز هذا البحث، خصوصا مع الظروف التي نواجهها مع أزمة كورونا (كوفيد 19).

إضافة إلى أن أغلب الطلبات المماثلة تتوج بالرفض لأسباب أمنية.

منهج الدراسة:

فيما يتعلق بالمنهج المتبع في المذكرة فإن دراستنا لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري كأسلوب للمعاملة العقابية يقتضي منا تحديد مفهوم العمل التربوي العقابي وتكييفه، وبيان أغراضه، وشروطه، ما يدعون للاعتماد أساسا على قراءة تحليلية للنصوص القانونية الواردة في قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين الصادرة سنة 2005، والنصوص التطبيقية له المنظمة لتشغيل المحبوسين من أجل تحليلها من جهة، ومن جهة أخرى للوقوف على مدى تماشيها مع المواثيق الدولية لاسيما القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحبوسين التي أقرتها الأمم المتحدة.

كما اعتمدت كذلك على المنهج الوصفي بهدف وصف وجمع معلومات حقيقية عن واقع تشغيل المحكوم عليهم في المؤسسات العقابية، حيث يغلب **المنهج الوصفي** على هذا النوع من الدراسات والذي لا يقتصر على مجرد قراءة ووصف البيانات بل يعتمد أيضا على تنظيمها و قراءتها كميًا و كيفيًا من أجل تحديد العلاقات بين عناصر البحث.

التصريح الجزئي بالخطئة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الموضوع إلى **فصلين**:

الفصل الأول بعنوان: الأحكام العامة لتشغيل المحكوم عليهم تطرقت فيه إلى:

ماهية عمل المحكوم عليه من حيث التطور التاريخي لعمل المحكوم عليه، ثم تعريف عمل المحكوم عليه والتكييف القانوني له، وأخيرا تناولت فيه شروط وتنظيم عمل المحكوم عليه.

الفصل الثاني بعنوان: تأثير العمل في المؤسسات العقابية على تأهيل المحكوم عليه وتطرقت

فيه إلى:

* دراسة أغراض تشغيل المحكوم عليه ودور العمل في إعادة تأهيله.

* وتطرقت كذلك إلى الإشكالات التي تواجه تشغيل المحكوم عليه وبعض حلول تشغيل المسجونين

في إطار الرعاية اللاحقة.

الفصل الأول

الأحكام العامة لتشغيل المحكوم

عليه في المؤسسات العقابية

تمهيد:

يلعب التشغيل أو العمل العقابي دورا رئيسيا وفعالا في إعادة تربية المحبوسين وتأهيلهم على عكس ما كان عليه سابقا، ففي القديم كان العمل الشاق يطبق كعقوبة قائمة بذاتها تتطوي على القسوة والإذلال، والهدف منه هو الإيلاء والجزر والانتقام⁽¹⁾.

ومن أجل دراسة العمل كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية التي تنتهجها المؤسسات العقابية الحديثة والتي جعلت من العمل معاملة جوهرية في إعادة تأهيل المحكوم عليه، تم تخصيص الفصل الأول من هذه الدراسة للإحاطة بما يتعلق بعمل المحكوم عليهم من حيث تحديد مفهومه والتكييف القانوني له وكذلك التطور التاريخي الذي مر به تشغيل المحكوم عليهم منذ أن كان يطبق كعقوبة في حد ذاته إلى غاية العصر الحديث وكذلك شروطه، والتنظيم الذي خصته به القوانين. وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى ما يلي:

المبحث الأول: ماهية عمل المحكوم عليه

المبحث الثاني: قواعد العمل الخاصة بتشغيل مختلف فئات المساجين

1- عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2010، ص 308.

المبحث الأول: ماهية عمل المحكوم عليه

عمل المحكوم عليه يخضع لعدة اعتبارات من حيث مفهومه وشروطه وحتى تكييفه القانوني، ولم يكن الاهتمام بعمل المحكوم عليه حكرا على القوانين الداخلية للدول، بل إن المواثيق الدولية كان لها تأثير على صياغة أهم القواعد المتعلقة بالعمل، من أجل أنسنته وفقا لمقتضيات السياسة العقابية الحديثة والتي جسدت اهتمام الدول بتغيير النظرة التي ميزت عمل المحكوم عليهم لفترة طويلة من الزمن⁽¹⁾.

إذ لم يعد العمل الآن تكملة لعقوبة السجن أو الحبس بل أصبح من واجب إدارة السجون أن توفر العمل المناسب للمحكوم عليه كحق له في التأهيل⁽²⁾.

لذلك وفي بداية هذه الدراسة لا بد من التطرق إلى التطور التاريخي لعمل المحكوم عليه ثم تحديد مفهومه وأبرز خصائصه، والتكييف القانوني الذي وضعه له المشرع ونظرة حقوق الإنسان ومختلف التشريعات لعمل المحكوم عليه.

المطلب الأول: التطور التاريخي لعمل المحكوم عليه.

لقد ارتبط تشغيل المحبوسين بالعقوبة السالبة للحرية فهو مرتبط أساسا بالتطور الذي طرأ على أغراض العقوبة، إذ كان يتسم بالقسوة ويتم بأشق الأعمال وأصعبها وأشدّها قسوة وإرهاقا في جو من المهانة والإذلال لإنهاكهم بدنيا ولا تعود بالنفع عليهم.

1- صارة معاش، تشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة تأهيله، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص علم الإجرام وعلم العقاب، باتنة، 2018، ص 04.

2- إسحاق إبراهيم منصور، موجز في علم العقاب وعلم الإجرام، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 191.

وباعتبار العمل كعقوبة فهو قديم النشأة وعرف قبل ظهور العقوبات السالبة للحرية إلا أنه مع تطور الفكر العقابي وتطور أغراض العقوبة في السياسة العقابية الحديثة أصبح العمل جزء من هذه العقوبات لذلك ارتبط تطوره بتطورها.

الفرع الأول: النظام العقابي في العصور القديمة

إن العقوبة قديمة قدم المجتمع الإنساني حيث كان الهدف من السجن مقترنا بالهدف من العقوبة والمتمثل بالدرجة الأولى في الانتقام الذي بدأ فردياً ثم أصبح جماعياً، أي بدلاً أن ينتقم الفرد لنفسه بنفسه أصبح المجتمع هو الذي يقوم بالانتقام له من الشخص الجاني.

كما أن العقوبة في السابق تجسدت في صورتين تمثلت الأولى في العقوبة داخل مجتمع واحد والثانية في العقوبة داخل مجتمعين مختلفين، وتميزت الأولى بطابع تأديبي على اعتبار أنها تطبق على أحد أفراد المجتمع من قبل ممثله، أما الثانية فتميزت باتخاذ أحد مظاهر العلاقة بين مجتمعين⁽¹⁾.

وفي هذه المرحلة كان الإنسان يعيش في جماعات بدائية وكانت العقوبة رد فعل غريزي ومباشر يصدر عن الإنسان يتغير بتغير الظروف من لحظة إلى أخرى وكان الهدف منه هو الانتقام الذي يتسم بالقسوة الشديدة، ولا يحمل في طياته أي غرض عدا الإيلام، فكان غير إنساني، وكانت هذه العقوبات تتم بشكل فردي أي في نطاق العائلة.

ومع تطور المجتمعات البشرية واندماج مجموعات الأسر فيما بينها مشكلة مجتمع العشيرة والتي بدورها تطورت واندمجت لتشكل ما يسمى بالقبيلة؛ حينها بدأت مصلحة الجماعة تظهر كأولوية تتغلب

1 - محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، 1973، ص 38.

على المصالح الفردية أحيانا، فأصبحت العقوبات تطبق باسم المجتمع على الجاني، بدلا من الانتقام الفردي المباشر.

وبلاحظ في تلك الفترة أن العقوبات السالبة للحرية متمثلة بالخصوص في إما عزل الجاني أو تقييد حريته أو نفيه في بعض الحالات فكانت السلطة بيد رئيس القبيلة أو رب الأسرة أو زعيم العشيرة. أما العمل فلم يكن إلا أداة للتعذيب على السجين، والملاحظ أن أغلب الدراسات التي تناولت موضوع تطور السجون لم تذكر شيئا كثيرا عن السجون والعمل كعقوبة في هذه المرحلة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: النظام العقابي في العصور الوسطى

لقد شهدت هذه الحقبة من الزمن تغيرا في بنية المجتمع؛ حيث انضمت كل العشائر والقبائل التي شهدتها العصور القديمة تحت لواء سلطة واحدة وهي سلطة الدولة⁽²⁾.

إن الآراء الدينية التي كانت سائدة في ذلك العصر هي من استبدلت العقوبة المالية والتعويض الشخصي بالعقوبة البدنية كتعويض عن الضرر الاجتماعي الناشئ عن الجريمة وكان الغرض من العقوبة هو إيلام الجاني وترويب غيره.

والجريمة في مجتمعات العصور الوسطى تمثل تارة انتهاك للقانون السلطوي الإقطاعي، وتارة أخرى خرق لتعاليم الكنيسة.

أما بالنسبة للسجن فلم يكن عقوبة في حد ذاته، بل كان يستخدم فقط كوسيلة لاحتجاز الأشخاص الذين ينتظرون محاكمتهم أو المحكوم عليهم بالإعدام في انتظار تطبيق الحكم عليهم، أو لمن غضب الملك عليه، أو حاشيته، أو أحد رجال السلطة، حيث عرفت السجون منذ أن تعلم الإنسان البناء

1 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 4.

2 - فهد يوسف الكساسية، وظيفة العقوبة ودورها في الإصلاح وإعادة التأهيل، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2010، ص 10.

بالحجارة في مصر وفي بلاد الرافدين، عندما أقام الملوك الحصون والقلاع الكبيرة والزرنانات ليكون ذلك بداية لتاريخ التنفيذ العقابي⁽¹⁾.

والهدف من سلب الحرية آنذاك هو التحفظ على السجين، ومنعه من الهرب أو إيلامه وتعذيبه. ولم تكن الدولة آنذاك توفر ظروف إقامة السجناء في السجن، فكان عليهم أن يعتمدوا على أقاربهم وأصدقائهم وإلا هلكوا جوعاً ومرضاً.

لقد انتشر سلب الحرية في العصور الوسطى، إلا أنه لم تكن له أهداف يسعى إلى تحقيقها ولا أماكن مناسبة لتنفيذها ولم يتغير الحال إلا بتأثير من الديانات السماوية كالمسيحية والإسلام⁽²⁾. وكان العمل في السجن يتسم بالطابع العقابي، غرضه القسوة والإيلاام والتعذيب باعتباره عقوبة بحد ذاته.

والملاحظ في هذه الفترة هو أنها تأثرت بشكل واضح بالديانات السماوية من خلال المبادئ والتعاليم التي جاءت بها، والتي عملت على إخراج العقوبة من الطابع الوحشي الانتقامي، ووضع أسس لنظم عقابية أكثر إنسانية خاصة في الفترات التي أتيح فيها الحكم للإسلام والمسيحية الملتزمين بسياسة عقاب تستهدف من العقوبة محو خطيئة الجاني، وتطهير نفسه وتمهيد الطريق أمامه للتوبة⁽³⁾.

حيث أخذت المسيحية بمبدأ المسؤولية الأخلاقية الهادفة إلى التكفير عن خطيئة الجريمة، وتركت أثراً كبيراً على قواعد التجريم بالمبادئ السامية التي جاءت بها على غرار الديانات السماوية الأخرى كالعدل والمساواة والوحدة وغيرها، وأكثر من عقوبة الحبس والعمل في الأديرة لتشجيع التوبة والندم،

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

2 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 52.

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

كما ميزت بين الجرح وقيمة الغرامة التي يجب أن تدفع في كل منها، وإليها يرجع الفضل في انتشار نظام الحبس الانفرادي، ونظام التهذيب الديني للمحكوم عليه⁽¹⁾.

أما بالنسبة للعمل فقد كان العمل الشاق والمؤلم جزء من الكثير من الأحكام الصادرة عن كل من الكنيسة والمحاكم الوضعية، والتي يهدف من خلالها إلى التوبة والغفران.

أما في الشريعة الإسلامية فتعتبر العقوبة بمثابة أذى يوقع على الجاني عقاباً وزجراً له لما ألحقه من أذى للأمة.

وينقسم هذا العقاب إلى قسمين:

❖ عقاب دنيوي على ما جرى الإثبات عليه من أعمال ظاهرة.

❖ وعقاب أخروي يعاقب عليه الله سبحانه وتعالى يوم القيامة إذا لم يكن ظاهراً مكشوفاً.

وكان هدف العقوبة في الشريعة الإسلامية هو إصلاح حال البشر، وحمايتهم من المفسد وجعلهم يبتعدون عن المعاصي.

ولقد فرقت الشريعة الإسلامية بين العقوبات فمنها ما هو محدد ومنصوص عليها في الكتاب والسنة وتسمى الحدود.

ومن هنا غير المحددة والتي لم ينص عليها الشارع وإنما ترك أمر تقديرها للقاضي وسميت بالتعازير⁽²⁾.

كما أن الإسلام اعتبر السجن من العقوبات الهادفة إلى تأهيل الجاني وإعادةه للمجتمع، وجسد سلب الحرية فيه بنظام دقيق وضعه عمر بن عبد العزيز رضي الله عنه حينما أوصى قائلاً:

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

2- صارة معاش، المرجع السابق، ص 58.

"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"(1) .

ومن هذه المبادئ تشكلت قاعدة للعديد من المبادئ الخاصة بمعاملة المساجين، كيف لا وأصلها 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.

أما بالنسبة لموقف الشريعة الإسلامية من عمل السجين فهو من ضمن التدابير الإصلاحية التي من شأنها أن تحدث تأثيرا إيجابيا ومردودا إصلاحيا وتهذيبيا على السجناء، فمنهم من يرى بأنه من الواجب منع السجين من العمل داخل السجن على أساس أن السجن شرع لاحتجاز السجين وإشغاره بالملل.

وذهب جانب من الفقه بالقول أن للسجين الحق في العمل في سجنه على أساس أن عمل السجين فيه مصلحة له ولأصحاب الحقوق.

أما رأي ثالث فيرى أن ذلك موضع اجتهاد الحاكم، وهو القول الأقرب للصواب أي أن يكون أصل الحكم عدم منع المحبوس من العمل؛ لأن ذلك يساهم في تعديل سلوكه وردعه عن مفاصده بتعليمه حرفة وتأهيله للخروج إلى المجتمع⁽²⁾. وتترك السلطة في تقدير ذلك إلى القاضي.

الفرع الثالث: النظام العقابي في العصر الحديث

1 - احسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 50 و 51.

2 - المرجع نفسه، ص 81.

بمقارنة نظم العقوبات التي كانت سائدة في العهد السابق للثورة الفرنسية والنظم التي جاء بها تشريع الثورة والتشريعات اللاحقة عليه، يتضح لنا التطور الكبير في مجال العقوبات، وكان الاتجاه الأبرز هو الإقلال من مقدار الإيلاء الذي تتطوي عليه.

فاندثرت معظم العقوبات البدنية الوحشية، وقل عدد الجرائم المعاقب عليها بالإعدام، وتطورت أساليب تنفيذها معتمدة على الإصلاح والتأهيل⁽¹⁾.

ويعد مبدأ الشرعية في الجرائم والعقوبات من أبرز مظاهر تطور العقوبات، والذي مفاده أن لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير أمن إلا بنص قانوني⁽²⁾.

ومن بين العوامل التي ساهمت في تطوير العقوبة نذكر الآتي:

أولاً: الاختلاف في تفسير السلوك الإجرامي: بعدما كان سلوك المجرم يفسر بأنه يأتي نتيجة سيطرة أرواح شريرة تسكن جسمه، أصبح يفسر في العصر الحديث بأن ظروف معينة دفعت بالمجرم الذي لا يختلف عن غيره من الناس لارتكاب الجريمة⁽³⁾.

ويعود الفضل لأنسنة العقوبات إلى الديانات السماوية بشكل عام وللإسلام بشكل خاص.

ثانياً: تحويل النظام السياسي من الاستبدادي إلى الديمقراطي: ويعود الفضل للثورة الفرنسية في إلغاء العديد من العقوبات القاسية التي كان الحكام يفرضونها في ظل النظام الديكتاتوري.

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

2 - عثمانية لخميسي، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 118 و 119.

3 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 65.

ثالثاً: التحول من الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي: يعد العامل الاقتصادي دافعا لإلغاء العقوبات القاسية التي تجعل المحكوم عليهم يفقدون بعض أعضائهم وحواسهم، ما يجعلهم عالة على المجتمع، وبإلغاء هذه العقوبات يمكن أن يسهموا في عمل نافع في المجتمع.

أما بالنسبة للسجون في العصر الحديث فتميز بخاصيتين الأولى اتجاهه إلى الإصلاح والتأهيل عن طريق أساليب التربية والتهذيب، والثانية اقتصاده في الإيلاء بالقدر الكافي لتحقيق الإصلاح والتأهيل، وكان تشغيل المساجين من أهم أساليب التربية التي استعانت بها السجون الحديثة⁽¹⁾.

ومن أهم المفكرين الذين ساهموا في تطوير أحوال السجون في العصر الحديث جون هاورد (1790 - 1726) الذي يعتبر من أبرز رواد علم العقاب؛ حيث اعتمدت دراساته على المنهج التجريبي أين قام بزيارة عدة دول ولاحظ عيوب النظم المطبقة في سجونها، واستوحى بذلك مقترحات الإصلاح وتقبل نظام السجن الانفرادي متأثراً بالأفكار التي سادت في عصره⁽²⁾.

وفي مطلع القرن التاسع عشر أصبح ينظر إلى العقوبات السالبة للحرية على أنها تهدف إلى تحقيق غرضين رئيسيين: أولهما تقويم وإصلاح المحكوم عليه عن طريق العمل والثاني هو العقاب والتأديب والتهذيب.

لقد كانت القاعدة السائدة في منتصف القرن السادس عشر وبالخصوص في بريطانيا أن العمل الإجباري والشاق يكون له مفعوله الإصلاحي على المذنبين المحكوم عليهم بحيث لم يطبق على اليابسة

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

2 - المرجع نفسه، ص 19.

فقط، بل أيضا على المراكب والسفن التي أعدت خصيصا لهذا الغرض في مختلف الدول الأوروبية، وفي الولايات المتحدة الأمريكية⁽¹⁾.

إلا أنه في مطلع القرن التاسع عشر أصبح الإصلاح هو الهدف الأسمى للعقوبة ويعطو على الإيلام والتكفير، وأصبح العمل أداة وأسلوب للإصلاح وإعادة التأهيل، وألغت معظم التشريعات الحديثة عقوبة الأشغال الشاقة رغم استمرار بعضها بالعمل بها إلا مؤخرا، مثل التشريع المصري الذي ألغى عقوبة الأعمال الشاقة بمقتضى القانون رقم 95 سنة 2003 والصادر بالجريدة الرسمية بتاريخ 19 يونيو 2003، حيث نصت المادة 02 منه على: " تلغى عقوبة الأشغال الشاقة أينما وردت في قانون العقوبات أو في أي قانون أو نص عقابي آخر، ويستعاض عنها بعقوبة السجن المؤبد إذا كانت مؤبدة وبالعقوبة السجن المشدد إذا كانت مؤقتة⁽²⁾."

وفيما يتعلق بالمشروع الجزائري ففي خلال فترة الاحتلال كانت الأشغال الشاقة هي ما يمارسها الاحتلال الفرنسي على الجزائريين كأداة للإذلال بهدف إخضاعهم، وبعد الاستقلال لم تعرف عقوبة الأشغال الشاقة وجود في أي تشريع جزائري.

وبذلك نكون قد تطرقنا إلى تطور العمل العقابي 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.

المطلب الثاني: تعريف عمل المحكوم عليه والتكييف القانوني له

1 - أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 77.

2 - صارة معاش، المرجع السابق، 72.

تسعى كل دولة إلى تجنيد كل إمكانياتها وطاقاتها البشرية العاملة من أجل بناء اقتصاد وطني قوي لمواكبة التطور السريع الذي يعرفه العالم في هذا الميدان، لذا يجب استغلال كل الطاقات البشرية التابعة لمختلف القطاعات بما فيها قطاع السجون، إذ تحتوي المؤسسات العقابية على قوة بشرية هائلة يجب على الدولة استغلالها عن طريق تشغيل المحبوسين طيلة مدة تنفيذ العقوبة السالبة للحرية⁽¹⁾.

وفي 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، وكذلك تحديد التكييف القانوني له.

الفرع الأول: تعريف عمل المحكوم عليه

يعرف العمل العقابي على أنه نظام يلزم فيه المحبوس تنفيذًا لعقوبة سالبة للحرية بأداء العمل أو الأعمال التي تعينها الدولة دون توقف على قبول منه⁽²⁾.

بينما عرفه الأستاذ عبد الرزاق فرحان بأنه الجهد الذي يبذله السجين في أداء المهمة المحددة له أثناء تنفيذ العقوبة السالبة للحرية وفقا لما تقتضيه أنظمة العمل في السجون.

ويعرف العمل العقابي أيضا على أنه: " ذلك المجهود الذي يبذله النزلاء لتحقيق هدف محدد من طرف المؤسسة العقابية، والمقصود به ليس العمل الذي يكون على شكل عقوبة، أو مكملًا للعقوبة، أو الذي يكون وسيلة للتعذيب والإيلاء، بل هو وسيلة للإصلاح وتدريب وتأهيل المحكوم عليه ليصبح إنسانا نافعا بعد انتهاء عقوبته⁽³⁾."

1- عمر خوري، مرجع سابق، ص 206.

2- مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 03، الجزائر، 2021، ص 64.

3- صارة معاش، المرجع السابق، ص 09.

من خلال هذه التعريفات يمكن استخلاص أهم خصائص العمل العقابي والمتمثلة في الآتي:

- (1) أن يكون عملا منتجا وبالتالي تحقيق الغرض الذي وجد من أجله.
- (2) أن يكون مدفوع الأجر لأنه ليس تطوعيا وليس عقوبة في حد ذاته.
- (3) ألا يكون قسرا، فالعمل الإجباري يدخل في نطاق الأشغال الشاقة.

وينبغي تمييز عمل المحكوم عليه موضوع الدراسة عن بعض نظم العمل الأخرى المشابهة له

والمتمثلة في الأشغال الشاقة والعمل للنفع العام.

أولا: الأشغال الشاقة

هيتشغيل المحكوم عليه بالأشغالالمجهدة والمرهقة جسديا، والتي تتناسب مع عمره وصحته سواء

كان هذا الشغل داخل السجن أو خارجه ودون رضاه،وغالبا ما تكون هذه الأشغال عبارة عن أعمال

يدوية، ويتم تعيين هذه الأعمال من قبل الحكومة وهي إما أن تكون مؤبدة أو مؤقتة⁽¹⁾.

والغرض منها هو عقاب المحكوم عليه من خلال الألم الجسدي والنفسي وهو بذلك غير العمل

موضوع دراستنا.

ثانيا: العمل للنفع العام

إن أغلب التشريعات اتفقت على تعريف واحد لعقوبة العمل للنفع العام على أنها وسيلة من أهم

بدائل السجن تصدرها جهة قضائية مختصة، وتتمثل هذه العقوبة في قيام المحكوم عليه بأداء عمل

لنفع العام بدون مقابل لدى أحد الأشخاص المعنوية التابعة للقانون العام عوض دخوله السجن لقضاء

العقوبة السالبة للحرية واحتكاكه بالمجرمين.

1- المادة 21 من قانون مراكز الإصلاح والتأهيل المؤقت، رقم 09 - 2004، الأردن، 2004

وتشترك مع العقوبات الأخرى في خضوعها لمبدأ المساواة والشخصية والشرعية⁽¹⁾، ولا تصدر إلا من السلطة القضائية بموجب السلطة التقديرية الممنوحة للقضاة، وتختلف عن العقوبات الأخرى في خضوع المحكوم عليه بهذه العقوبة لفحص شامل ودقيق وتحقيق اجتماعي عن شخصيته وحياته، وضرورة إبداء المحكوم عليه رأيه في قبولها أو رفضها ويكون ذلك صريحا أو ضمنيا.

1. الطبيعة القانونية لعقوبة العمل للنفع العام

اختلفت المواقف الفقهية في تحديد الطبيعة القانونية لعقوبة العمل للنفع العام محاولين التمييز بينها وبين العقوبة، وبينها وبين الأعمال العقابية، واختلافها عن العمل في السجون والتشغيل الإصلاحي التي يتم تنفيذها في أماكن تختلف عن تلك التي تنفذ فيها عقوبة العمل للنفع العام، فهي إحدى العقوبات البديلة الهامة عن عقوبة الحبس قصيرة المدة⁽²⁾

2. التمييز بين العمل للنفع العام والعمل في السجون

يشترك العمل في السجون مع العمل للنفع العام في أن كلاهما يهدفان إلى إصلاح الجاني، ويستلزمان توفر السلامة البدنية والعقلية، ويثبتهما التقرير الطبي، حيث يمكن للمحكوم عليه من أداء عمله المكلف به، كما أن كلاهما يخضعان للأحكام التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والضمان الاجتماعي⁽³⁾.

ويختلف العمل في السجون عن العمل للنفع العام في كون؛ الأول تتم تأديته داخل المؤسسات العقابية فيرتبط بسلب حرية المحكوم عليه، أما العمل للنفع العام فيتم لدى أحد الأشخاص المعنوية

1 - محمد لخضر بن سالم، عقوبة العمل للنفع العام في القانون الجزائري (رسالة ماجستير)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010/2011 ص 17/16.

2 - عبد القادر عدو، مبادئ قانون العقوبات الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 289

3 - محمد لخضر بن سالم، المرجع نفسه، ص 71

التابعة للقانون العام ولا يرتبط بأي عقوبة سالبة للحرية، كما أن العمل في السجن يتطلب اللباس العقابي، أما العمل للنفع العام فيتم باللباس العادي، وإلا كانت المؤسسة المستقبلية تفرض على موظفيها لباسا خاصا⁽¹⁾.

وتقوم إدارة المؤسسة العقابية بتحصيل المقابل المالي لصالح المحبوس عن عمله المؤدى طبقا للمادة 97 من قانون تنظيم السجن، أما العمل للنفع العام فيكون دون أجر طبقا للمادة 05 مكرر 01 من قانون العقوبات الجزائري.

كما حددت المادة 101 من قانون تنظيم السجن شروط وضع المحبوس في نظام الورشات الخارجية، والاستفادة منها، وكذلك هو الشأن بالنسبة لعقوبة العمل للنفع العام، حيث لا يستفيد منها الشخص إلا إذا توفرت فيه شروط، وتوفرت في الجريمة شروط أخرى، فحسب المادة 05 مكرر 01 يجب ألا تتجاوز عقوبة الحبس المقررة للفعل الذي ارتكبه الجاني (03) سنوات حي يستطيع القاضي الحكم بعقوبة العمل للنفع العام⁽²⁾.

كما يمكن للمحكمة أن تقضي به إذا كانت العقوبة المحكوم بها لا تتجاوز سنة واحدة، واشترط المشرع الجزائري ألا يكون المحكوم عليه مسبقا قضائيا، وألا يقل سنه عن (16) سنة على الأقل وقت ارتكاب الوقائع المجرمة.

ونص على شرط موافقة المتهم لعقوبة العمل للنفع العام في المواد 05 مكرر 01 و 05 مكرر 02 من قانون العقوبات.

1- محمد لخضر بن سالم، عقوبة العمل للنفع العام في القانون الجزائري (رسالة ماجستير)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010/2011، ص 71.

2 - منشور وزاري عن وزارة العدل، رقم 02، المؤرخ في 2009/04/21، متعلق بكيفيات تطبيق العمل للنفع العام.

الفرع الثاني: التكييف القانوني لعمل المحكوم عليه ونظرة حقوق الإنسان ومختلف

التشريعات له

لقد أصبح العمل في ظل السياسة العقابية الحديثة من بين أهم الدعائم وأساليب المعاملة العقابية التي تقوم عليها سياسة إعادة تأهيل المحبوسين، وإدماجهم اجتماعيا، وإصلاح سلوكهم. وانقسم الفقه في سبيل تكييف طبيعته إلى فريقان؛ الأول تقليدي يرى بأن العمل التزام، والثاني يرى بأن العمل العقابي أو التربوي هو حق للمحبوس.

أولا: تكييف عمل المحبوس على أساس التزام

عندما تلجا الإدارة العقابية إلى العمل كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية يقع على جميع المحبوسين الالتزام بتنفيذه ماعدا من استثنوا بنص أو تقرير طبي، ولا يمكن للمحبوس رفضه أو الامتناع عن أداءه وإلا تعرض لعقوبة تأديبية أساسها مخالفة القواعد المتعلقة بتسيير المؤسسات العقابية، ونظامها الداخلي، وقواعد الانضباط بها، حسب المادة 09 الفقرة 01 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا)⁽¹⁾ بنصها: "يجب إتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل و/أو المشاركة بنشاط في إعادة تأهيلهم، على أن يقرر طبيب أو غيره من اختصاصي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية".

1- 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 (1/7/490)، والتي تضمنت تعديلا لنصوص القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد بجنيف 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.

وقد اعتبرت بعض الدول مثل ألمانيا وإيطاليا تشغيل المساجين واجب والتزام يقع على عاتق السجين، على غرار قوانين بعض الدول إلا أن الكثير منها لم ينص على جزاءات لمن يرفض أداء العمل الموكل إليه، مثل: بريطانيا وألمانيا وانجلترا وفرنسا ويكون في هذه الحالة ملزم بتقديم مبرر لعدم تمكنه من أداء العمل، ويترتب على ذلك أن ما يأخذه المحبوس نظير العمل الذي يؤديه هو منحة أو نوع من المكافأة تمنحها الإدارة العقابية وليس أجراً، وبالتالي ليس بالضرورة أن تكون مساوية للأجر الحقيقي الحر، وقد سار على هذا النهج العديد من التشريعات العربية كالتشريع المصري واللبناني والمغربي والجزائري حيث ألزم كل المحبوسين بعمل يتلاءم مع حالتهم الصحية باستثناء الذين لا يتمتعون باللياقة البدنية والقدرات الجسدية اللازمة لممارسة العمل فهم يعفون منه.

حيث يستفيد المحبوسين من تشريع العمل ويسري عليهم حسب نص المادة 96 من قانون تنظيم السجون⁽¹⁾: " 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.

ثانياً: تكييف عمل المحبوسين على أساس الحق

أساس هذا الحق هو أن المحكوم عليه بصفته كإنسان يجعل له من قبل المجتمع الحق في توفير العمل له⁽²⁾.

1- القانون رقم 05-04 المؤرخ في 27 ذي الحجة 1425 هـ الموافق لـ 06 فيفري 2005، المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية العدد 12، المؤرخة في 04 محرم 1426 هـ الموافق لـ 13 فيفري 2005.
2 - حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحية للجزاء الجنائي، رسالة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه في القانون الخاص 2015، ص189.

فالمحكوم عليه مواطن في المجتمع وسلب حرته لا تحول عن حقوقه الأخرى التي يتمتع بها كمواطن في الدولة، ومن بينها العمل⁽¹⁾.

كما أن اعتبار العمل من أحد أساليب التأهيل التي تدعو إليه السياسة العقابية الحديثة فهو بالتالي حق للمحكوم عليه وهذا ما نصت عليه القاعدة 3/71 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين على أنه: "يجب توفير العمل الكافي والمفيد في طبيعته بحيث يشغل المحبوسين ويستحوذ على نشاطهم طوال الفترة العادية ليوم العمل".

كما أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق المحبوس في العمل من خلال إشراك السجناء في مجموعة أنشطة عمل ذات الفائدة لتزويدهم بمهارات يمكن لهم الاستفادة منها بعد الإفراج عنهم، حيث يتعين مطالبة جميع السجناء المحكوم عليهم والصالحين طبيياً بالعمل، وينبغي أن يزودهم هذا العمل بقدر الإمكان بمهارات لتمكينهم من كسب عيشهم بطريقة شريفة بعد الإفراج عنهم. وتطبق التشريعات الوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل في السجون بنفس قدر تطبيقه في المجتمع، ويتم توفير التدريب المهني وخاصة للسجناء الشبان وينبغي أن يحصل السجناء على مقابل العمل الذي يقومون به.

وينبغي كذلك أن يسمح للسجناء بإنفاق جزء من كسبهم على الأقل، وإرسال جزء آخر إلى أسرهم وادخار جزء ثالث، وهذا ما كرسته المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الفقرة الثانية بقولها: "لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساو على العمل المتساوي".

كما تنص المادة 3/23 على أنه: "لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية".

1- فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الإجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص 548.

وتنص كذلك المادة 08 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على:

• 3- أ " لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي".

• 3- ب " لا يجوز تأويل الفقرة 3 - أ على نحو يجعلها في البلدان التي تجيز المعاقبة على بعض

الجرائم بالسجن مع الأعمال الشاقة، يمنع تنفيذ عقوبة الأعمال الشاقة المحكوم بها من قبل محكمة

مختصة".

ويقضي المبدأ 08 من المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء مايلي:

"ينبغي تهيئة الظروف التي تمكن السجناء من الاضطلاع بعمل مفيد مأجور يبسر إعادة انخراطهم في

سوق العمل في بلدهم، ويتيح لهم أن يساهموا في التكفل بأسرهم ماليا".

ولقد كرس ذلك القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء عمل السجناء من خلال تبيان شروطه

وأغراضه في المواد من 91 إلى 96 من هذه القواعد⁽¹⁾. والتي يستخلص منها بأنه ينبغي أن يحصل

السجناء على أجر منصف مقابل عملهم، والمبدأ البارز هو أن عمل السجناء لا ينبغي فرضه بمجرد

تحقيق ربح سواء لسلطات السجن أو بمقابل خاص، ويجب أن يسمح للسجناء بما يلي:

1. إنفاق جزء من أجرهم في السجن.

2. إرسال جزء من أجرهم إلى أسرهم.

3. إيداع جزء منه لحين الإفراج عنهم.

ويجب أن يخضع العمل في السجن لنفس القوانين التي يخضع لها العمل بين الجمهور من ناحية

الصحة والسلامة وإصابة العمل وأمراض المهنة.

1 - للاطلاع أكثر أنظر حقوق الإنسان والسجون، دليل تدريب موظفي السجون على حقوق الإنسان، مكتب الأمم المتحدة، مفوضية

الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، نيويورك وجنيف، 2004، ص 87 و 88.

ولا ينبغي التمييز بين المرأة والرجل من ناحية نوع العمل المفروض عليهم ويجب دفع نفس الأجر مقابل العمل المتساوي للرجل والمرأة، وإذا لم يحصل السجناء على العمل وتعودوا على الكسل فقد يضيع لديهم الإحساس بالمسؤولية عن أنفسهم وعن أسرهم، وقد يزيد ذلك من صعوبة الحياة في إطار القانون بعد الإفراج عنهم.

المطلب الثالث: شروط وتنظيم عمل المحكوم عليه

يلعب العمل العقابي أو التشغيل دورا رئيسيا وفعالا في إعادة تربية المحبوسين وتأهيلهم في ظل القانون الجزائري المعاصر، على عكس ما كان عليه سابقا، أين كان الهدف منه هو الإيلام والزجر والانتقام⁽¹⁾، وقد نظمه المشرع الجزائري في المواد من 96 إلى 99 من القانون رقم 05-04، ولكي يتميز العمل كأسلوب لإعادة التربية والتأهيل عن العمل كعقوبة يجب توفر مجموعة من الشروط الأساسية والتمثلة خصوصا في الآتي:

الفرع الأول: شروط تشغيل المحكوم عليه

أولا: أن يكون منتجا

عندما يكون العمل منتجا يؤدي بالمحكوم عليه إلى التعلق به والإقبال عليه داخل المؤسسة وخارجها عند اندماجه في الحياة المهنية الحرة، ولاسيما إذا قدر السجين قيمة العمل، وثمرات مجهوده، مما يرفع من روحه المعنوية ويزيد ثقة في نفسه⁽²⁾.

أما إذا كان العمل غير مفيد وغير منتج، يترتب عن ذلك آثار عكسية على نفسيته ما قد يضطره للعودة إلى المصادر غير الشرعية في كسب الرزق.

1 - عمر خوري، المرجع السابق، ص 308.

2 - عمر خوري، المرجع السابق، ص 24.

بالنسبة للقانون الجزائري فيشترط في العمل أن يكون منتجا حيث تم إنشاء مكتب وطني لأشغال التربية بموجب الأمر رقم 73-17 المؤرخ في 03 أبريل 1973، الذي يهدف إلى تنفيذ كل الأشغال وتقديم كل خدمة بواسطة اليد العاملة الجزائرية، كما يجوز له صنع وتسويق كل المواد التقليدية والصناعية التي تنتجها الورش التابعة للمؤسسات العقابية طبقا للمادة 03 من هذا الأمر⁽¹⁾.

كما نصت كذلك القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المحبوسين على أن يكون هذا العمل إلى أقصى الحدود المستطاعة، من نوع يصون أو يزيد قدرة السجين على تأمين عيشه بكسب شريف بعد إطلاق صراحه.

ثانيا: أن يكون متنوعا

حتى يتمكن المحكوم عليه من اختيار العمل الذي يرغب فيه والذي يتماشى ويتفق مع قدراته يجب أن توفر المؤسسة العقابية أعمال متنوعة ومتعددة، فيجب ألا يقتصر الأمر على تكليفهم بالأعمال الصناعية فقط بل يجب أن يمتد ليشمل الأعمال الزراعية والتدريب على الحرف وغيرها، مع إمكانية استبداله بنوع آخر في حالة عدم ملائمته مع قدراته حتى يتحقق غرض التأهيل⁽²⁾.

وكل هذه المعاني تضمنتها القاعدة 5/71 والقاعدة 06 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين لعام 1955⁽³⁾، أما في القانون الجزائري فتضم المؤسسات العقابية أعمالا متنوعة كالأعمال الصناعية والزراعية والتدريب على تعلم الحرف ولاسيما التي تتعلق بالصناعة التقليدية وهذا ما نستخلصه من نص المادة 03 من الأمر رقم 17/73 السالفة الذكر، ويمكن أن نذكر بعض الأعمال

1 - المادة 03 من الأمر رقم 17/73 المؤرخ في 03 أبريل 1973، المتضمن إحداث المكتب الوطني لأشغال التربية وتحديد قانونه الأساسي.

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

3 - القاعدة 71، فقرة 05 و 06 من المجموعة السالفة الذكر.

مثل الطبخ و أشغال البناء والتجارة و خياطة الملابس والتصليح الميكانيكي، بالإضافة إلى استغلال الأراضي الزراعية التابعة للإدارة العقابية، ولقد عهد باختيار نوع العمل الذي يكلف به المحبوس إلى لجنة تطبيق العقوبات التي تراعي قدرات السجين وميوله وعمله السابق واحتياجات المؤسسة طبقاً للمادتين 24 و 96 من قانون تنظيم السجون.

ثالثاً: أن يكون ملائماً للعمل الحر

ومعناه أن يكون العمل داخل المؤسسة العقابية مماثل أو يقارب العمل الحر خارجها، أي إلحاق المسجون بعمل يتناسب مع ما كان يزاوله قبل إيداعه المؤسسة العقابية بقدر الإمكان، ولقد نصت المادة 1/72 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين على وجوب تنظيم العمل العقابي على غرار مثيله في المجتمع الحر، لإعداد المحكوم عليهم لمواجهة الحياة المهنية بعد الإفراج عنهم. بالنسبة للقانون الجزائري فطبقاً للمادة 160 من قانون تنظيم السجون فإنه يستفيد المحبوس المعين للقيام بعمل أو خدمة من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية، ما لم يكن ذلك متعارضاً مع وضعه كمحبوس⁽¹⁾.

رابعاً: أن يكون العمل بمقابل مالي

أي أن يتلقى المحكوم عليه أجراً مقابل العمل الذي أنجزه، ويعتبر هذا المقابل حافزاً لأداء المحبوس لعمله بصورة كاملة، فيعطيه كل العناية والوقت، وهذا يؤدي إلى حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة

1 - أنظر المادة 160 من قانون تنظيم السجون، بمعنى يستفيد المحبوس من تشريع العمل فيما يتعلق بمدة العمل، والصحة، والأمن المطبق على العمل الحر، بالإضافة إلى ضمان الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

العقابية، ويساهم في تأهيل المسجون؛ حيث توفر الإدارة حصة من هذا المقابل، يسلم له بعد خروجه، يساعده في بدأ حياة جديدة في المجتمع⁽¹⁾.

ولقد اعتبر المشرع الجزائري مقابل العمل مكافأة وليس أجرا يتلقاها المحبوس كتشجيع على ما بذله من جهد في إنجاز عمله بصورة كاملة، أي أنه يدخل في إطار المعاملة العقابية من خلال المادة 97 و98 من قانون تنظيم السجون حيث تخصص مكافأة للمحبوسين مقابل تشغيلهم، وتوزع إدارة المؤسسة العقابية المكسب المالي للمحبوس على ثلاث حصص متساوية:

1- حصة ضمان لدفع الغرامات والمصاريف القضائية والاشتراكات القانونية عند الاقتضاء.

2- حصة قابلة للتصرف تخصص لاقتناء المحبوس حاجاته الشخصية والعائلية.

3- حصة احتياط تسلم للمحبوس عند الإفراج عنه.

الفرع الثاني: تنظيم عمل المحكوم عليه

يرتبط التنظيم القانوني لتشغيل المحكوم عليهم بالدور الذي تلعبه الإدارة في الإشراف على هذا العمل فمن أجل تحقيق الهدف من تشغيل المحبوسين يمكن لإدارة المؤسسة العقابية أن تقوم بكل مبادرة من شأنها أن تساعد على ذلك، كإبرام اتفاقيات مع هيئات عمومية أو خاصة تتولى تشغيلهم وتسد لها كل الصلاحيات، وهو ما يعرف بنظام الاستغلال المباشر، وقد يكون للإشراف على العمل في شكل نظام التوريد⁽²⁾.

أولاً: نظام المقاول

1 - محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 327.

2 - مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري، جامعة الجزائر 01، الجزائر، ص 74.

على إثر هذا النظام تلجأ الإدارة العقابية إلى أحد مقاولي القطاع الخاص أو العام من أجل تشغيل المحبوسين؛ حيث يقوم بتحديد نوع العمل، ويحضر الآلات والمواد الخام، والفنيين الذين يسهرون على سير العمل، ويتولى الإدارة الكاملة للإنتاج، وبالمقابل يتولى إطعامهم وإسكانهم، كما يتحمل أجورهم.

غير أنه يعاب على هذا النظام أن المقاول يسعى لتحقيق أكبر قدر من الربح، متجاهلاً الغرض الرئيسي للعمل العقابي المتمثل في تأهيل المحكوم عليهم.

ثانياً: نظام الاستغلال المباشر والإدارة المباشرة

على عكس نظام المقاول تتولى الإدارة العقابية تشغيل المحكوم عليهم، فتقوم بتحديد نوع العمل، وتحضر الآلات والمواد الأولية وتشرف فنياً وإدارياً على العمل وتقوم بتسويق منتجاته وتحصيل ثمنها، ومقابل ذلك تقدم مكافأة للمحكوم عليهم مقابل عملهم.

يمتاز هذا النظام بأنه يحقق الغرض من تشغيل المحكوم عليهم وهو تأهيلهم، غير أن من عيوبه أنه يحمل الدولة نفقات كبيرة للتكفل بالمحكوم عليهم.

ويرد على ذلك بأنه ينبغي على الدولة ألا تعطي أهمية خاصة لتحقيق الربح لأن الغاية من العمل هو إصلاح المحبوسين وتأهيلهم.

ولقد أقرت مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين لعام 1955 نظام الاستغلال المباشر في القاعدة 1/73 منها.

وتلجأ التشريعات العقابية الحديثة إلى الأخذ بنظام الاستغلال المباشر لما فيه من تحقيق للسياسة العقابية الحديثة.

ثالثا: نظام التوريد

وهو مزيج من نظام الاستغلال المباشر ونظام المقاوله؛ حيث لا تتخلى الإدارة العقابية كلية على المحبوس، ولا تخضعه كلية لها؛ حيث تبرم اتفاق مع رجل الأعمال الذي يقتصر دوره في تقديم الآلات والمواد الأولية، ويتولى المحكوم عليهم الإنتاج تحت إدارة المؤسسة، ويقوم رجل الأعمال ببيع المنتجات لحسابه مع التزامه بدفع مبلغ من المال مقابل استغلاله عمل المحكوم عليهم.

من مميزات هذا النظام أن إشراف الإدارة العقابية على عمل المحكوم عليهم يساهم في تحقيق أغراض العمل العقابي المتمثلة في تأهيل وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوس وفي نفس الوقت لا تتحمل الأعباء المالية الكبيرة والمتنوعة.

ويعاب عليه أنه لا يقبل رجال الأعمال به، لأنه يمنعهم من الإشراف الكلي على استغلال رؤوس

أموالهم⁽¹⁾.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد أخذ بنظام الاستغلال المباشر؛ حيث تقوم مصالح إدارة السجون بترتيب العمل عن طريق تجهيز كل مؤسسة عقابية بمصانع تتولى مهمة توفير الآلات والمواد الأولية، وتقوم بالإشراف الفني والإداري على العمل، مع تقديمها لمكافئات للمحبوسين طبقا للمادتين 97 و 98 من قانون تنظيم السجون السالفين الذكر.

وتقوم إدارة المؤسسة العقابية عن طريق المكتب الوطني لأشغال التربية الذي أنشئ بموجب الأمر رقم 17/73 المؤرخ في 03 أبريل 1973 بتسويق كل المنتجات الصناعية والتقليدية المنتجة في ورشات المؤسسة، وهذا ما نصت عليه المادة 03 و 14 من الأمر السابق الذكر، لأن الغرض من عمل

1 - عمر خوري، المرجع السابق، ص 215.

المحكوم عليه هو إصلاحه وتأهيله، ويتمتع بكل الحقوق التي يتمتع بها العامل الحر وفق ماأقرته المادة 74 و 75 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين.

كما تسري عليه أحكام الأمر رقم 66/ 183 المؤرخ في 12 يونيو 1966، وتم تحديد شرط تطبيق هذا الأمر على المحكوم عليهم الذين يقومون بعمل أثناء تنفيذ العقوبة السالبة للحرية بموجب هذا القرار الوزاري المشترك المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الحاصلة للمعتقلين⁽¹⁾.
كما قد يكافأ المحبوس الذي أنجز عمله بطرق أخرى متمثلة خصوصا في:

* منح الحق في زيارات إضافية.

* منحإجازة خروج للمحبوس الذي أحسن عمله واستقامت سيرته لمدة 10 أيام طبقا للمادة 129 من قانون تنظيم السجون من طرف لجنة تطبيق العقوبات.

* التهنئة مع تسجيلها بالملف الجزائي للمحبوس.

المبحث الثاني: قواعد العمل الخاصة بتشغيل مختلف فئات المساجين

تنص المادة 32 من دستور الجزائر⁽²⁾ على أنه: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن التذرع بأي تمييز يعود بسببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي".

كما جاء في المادة 07 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: " الناس جميعا سواسية أمام القانون ولهم الحق في المساواة أمام القانون دون تمييز"⁽³⁾.

1 - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 يوليو 1970 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الحاصلة للمعتقلين.

2 - القانون رقم 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 هـ الموافق لـ 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، نشر بالجريدة الرسمية، عدد 14، السنة 53 المؤرخة في 27 جمادى الأولى 1437 الموافق لـ 07 مارس 2016.

3 - اعتمدت هذه المبادئ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 173/43 المؤرخ في 09 ديسمبر 1988.

ويفهم من نص المادتين بأن القانون هو نفسه بالنسبة للجميع ويجدر تطبيقه بالطريقة نفسها على الجميع، إلا أن هناك فئات خاصة من المساجين خصها القانون بإجراءات تميزها عن غيرها وهذا التمييز لا يتعلق بجوهر تطبيق القانون.

ويعتبر تشغيل المساجين من الحقوق التي ينبغي ألا تخضع للتمييز، فقد نصت المادة 96 من قواعد نيلسون مانديلا على: "يجب إتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل و/ أو المشاركة بنشاط يساهم في إعادة تأهيلهم على أن يقرر طبيب أو غيره من اختصاصي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية، يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي".

إذن فجميع فئات المساجين متساوون في فرص الشغل وذلك حسب مقدرة كل سجين وظروفه الصحية التي تجعله إما أهلا لأدائه لعمل من الأعمال أو يستثنى من ذلك.

إن التمييز والاختلاف الذي يطال بعض فئات المساجين في المعاملة سببه أن هذه الفئات تتطلب تنظيما خاصا عند ممارسة العمل في المؤسسات العقابية أو عند تطبيق العقوبة، وهذه الفئات أطلق على بعضها تسمية الفئات الهشة والمتمثلة في الأحداث، النساء، الأجانب و المحبوسين مؤقتا، والمحكوم عليهم بالمؤبد والإعدام.

سنتطرق في هذا المبحث إلى قواعد العمل الخاصة ببعض فئات المساجين.

المطلب الأول: قواعد العمل الخاصة بالأحداث

إن سلب حرية الحدث الجانح يتطلب إعادة تكييفه ومعالجته بتطبيق برامج تربوية تهدف إلى مساعدته على الانسجام مع محيطه الاجتماعي وبرامج أخرى تساعده على كسب لقمة عيشه كي لا

يكون عبئاً في معيشته على غيره إضافة إلى برامج طبية ونفسية تعالج الاختلالات النفسية والمرضية التي يتعرض لها.

ولكي يصبح هذا الحدث فرداً صالحاً وجب العمل معه لفهم خطئهم وضبط سلوكه ومن ثمة فرض التدبير أو البرنامج المناسب لتحقيق هذا الغرض⁽¹⁾.

ولكي لا تبقى مهمة المؤسسات العقابية محصورة في سلب حرية الحدث وعزله عن المجتمع؛ يعمل القائمون في هذا القطاع على تحديث إمكانياتها لتلبية الحاجات الخاصة بالأحداث من تعليم وتكوين مهني ورعاية صحية⁽²⁾.

وباعتبار الأحداث من الفئات الهشة فقد خصتها التشريعات الوطنية والدولية باهتمام خاص، وذلك من خلال تنظيم كل الإجراءات القانونية المتعلقة بهم، فالمقصود بعمل الأحداث هو كل عمل يمارسونه ويؤثر على صحتهم ونموهم البدني والذهني، ويحرمهم من التعليم وقد يفصلهم عن عائلاتهم، ويلحق بهم ضرراً⁽³⁾.

والأصل أن المكان المناسب لوجود الحدث هو المدرسة ومراكز التعليم، إلا أنه استثناء ولا اعتبارات اجتماعية وأمنية واقتصادية تمر بها الكثير من الدول لا مناص من تواجد الحدث في ورشات العمل تحت مجموعة من الأسس والشروط والضوابط التي اعتمدها تشريعات هذه الدول لحماية حقوقهم وضمان عدم استغلالهم، فوضعت من بين أهم الشروط التي يجب مراعاتها عند تشغيل الأحداث الحد الأدنى لسن تشغيل الحدث الذي يختلف باختلاف نوع وطبيعة العمل الذي يمارسه الحدث.

1- براء منذر عبد اللطيف، السياسة الجنائية في قانون رعاية الأحداث، دراسة مقارنة، دار الحامد، الطبعة الأولى، عمان، 2009، ص 187.

2 - صارة معاش، المرجع السابق، 123.

3 - بوشخي عائشة وبن شعيب نصر الدين، مداخلة بعنوان الاقتصاد غير الرسمي - تشغيل الأطفال بين الفقر والتسرب من التعلم، الملتقى الوطني حول الاقتصاد الرسمي في الجزائر (الآثار وسبل الترويض: المداخلة القياسية جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015).

فإذا كان تشغيل الحدث في المجال الصناعي فقد نصت الاتفاقية رقم 05 والمسماة "اتفاقية الحد الأدنى للسنتي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي والتي دخلت حيز التنفيذ في 13 جوان 1921⁽¹⁾. في المادة 02 منها على: "عدم جواز استخدام أو تشغيل الأطفال دون سن 14 في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في إحدى فروعها "

وبعد المراجعة الجزئية لهذه الاتفاقية تم رفع السن إلى 15 سنة.

أما الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1996 المتعلقة بعمل الأحداث في المادة 08 منها، أجازت للحدث الذي يبلغ سن 14 العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسؤولاً عنه في العمل، وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه⁽²⁾.

أما إذا كان تشغيل الحدث متعلقاً بأعمال زراعية؛ فقد نصت اتفاقية مؤتمر العمل الدولي المتعلقة بالحد الأدنى للسنتي التي يجوز فيها استخدام الأحداث في الزراعة في المادة الأولى منها على أنه: "لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن أربعة عشر عاماً في أية منشأة زراعية عامة كانت، أو خاصة كانت، أو في أي فرع من فروعها، إلا خارج الساعات المحددة للتعليم بالمدارس، وإذا استخدم هؤلاء الأحداث خارج ساعات الدراسة فإن هذا الاستخدام يكون على حساب انتظامهم في الدراسة".

وبانعقاد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1973 تم إصدار الاتفاقية رقم 183 بشأن الحد الأدنى لسنتي العمل⁽¹⁾، والتي رفعت الحد الأدنى لسنتي تشغيل الأحداث بحيث يجب ألا يقل في كل الأحوال عن 15 سنة باستثناء البلدان النامية بجعل هذا الحد الأدنى 14 سنة.

1- اتفاقية الحد الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال الزراعية والصناعية وغير الصناعية والبحرية، متاحة على موقع مكتبة حقوق الإنسان - جامعة مينيسوتا - تاريخ الدخول إلى الموقع 28/12/2021، الساعة 18:05، www.hrlibrary.umn.edu ،
2 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 125.

أما الأعمال الخطرة فهي محظورة في غالبية التشريعات والقوانين ومن بينها القوانين العربية لما لها من خطورة وأضرار على صحة وسلامة الحدث، إلا أن هناك خلافا واسعا فيما يتعلق تحديد قوائم الأعمال التي تعد خطرة، وكذلك تحديد الحد الأدنى لسن ممارسة هذه الأعمال في مختلف التشريعات العربية⁽²⁾.

الفرع الأول: تشغيل الأحداث في القانون الجزائري

تنص المادة 15 من القانون رقم 11/90 والمتعلقة بعلاقات العمل على أن: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا 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 بأخلاقياته".

يتضح من نص المادة أن المشرع الجزائري حدد الحد الأدنى لسن العمل ب 16 سنة بالإضافة إلى

شروط أخرى متمثلة في:

أولاً: تحرير رخصته من قبل الولي الشرعي للحدث يقر فيها بموافقه على عمل الحدث.

ثانياً: أن يكون تشغيله في إطار عقود التمهين التي ينظمها قانون التمهين رقم 07/81 الصادر في

27 جوان 1981⁽³⁾.

1 - اتفاقية منظمة العمل الدولية، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 23 بتاريخ 23 يونيو 1937 ، بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 29 ديسمبر 1950 ، www.Hrlibrary.edu.

2 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 129 و 130.

3 - القانون رقم 07/81 المؤرخ في 24 شعبان 1401 هـ الموافق لـ 06 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية العدد 26، السنة 18، المؤرخة في 27 شعبان 1401 هـ الموافق لـ 30 جوان 1981.

وحددت المادة 12 من قانون التمهين السن الدنيا لإبرام عقد التمهين ب 15 سنة بنصها: " لايسمح بقبول أي ممتهن يقل سنه عن 15 سنة ويزيد عن 18 سنة عند تاريخ إمضاء عقد التمهين، ويمدد السن الأقصى للمعوقين بدنيا الى 20 سنة ".

كما أن المادة 11 من نفس القانون وبعد اشتراطها الحصول على رخصة الولي الشرعي أجازت للحدث الذي يتراوح سنه بين 15 و 18 سنة بأن يستفيد من التكوين المقترن بأداء عمل نظرا لعقد التمهين والذي يركز على تعليم الحدث قبل إدخاله مجال العمل.

ثالثا: عدم تشغيل الأحداث في الأشغال الخطرة، أو التي تتعدم فيها النظافة، أو تضر بصحته، أو تمس بأخلاقياته، والمشرع الجزائري اكتفى بذكر هذه الأعمال المحظورة:

❖ الأعمال الخطرة.

❖ الأعمال التي تتعدم فيها النظافة.

❖ الأعمال التي تضر بالصحة.

❖ الأعمال التي تمس بأخلاقات الحدث.

❖ العمل الليلي⁽¹⁾.

بعد هذا العرض الذي حاولنا فيه تبيان شروط تشغيل الأحداث إلا أن هناك مجموعة من العوائق التي تحول دون تقيد الدول بالمعايير التي تعمل على عدم استغلال الأحداث بكافة الأشكال والتي نذكر منها:

* غياب التشريعات الواضحة.

1 - المادة 28 من القانون رقم 11/90 المتعلق بتشريع العمل جاء فيها: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي "

* غياب الإدارة 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 الأحداث شيئاً سيئاً في بعض المجتمعات أو العائلات بل على العكس⁽¹⁾.

الفرع الثاني: العمل كأسلوب لإعادة تأهيل الأحداث في المؤسسات العقابية

قبل التغير الذي شهدته السجون المدنية قديماً أين كان الأحداث يخضعون تقريبا لذات المعاملة العقابية التي يخضع لها المجرمون الكبار، وكان تشغيل المساجين الأحداث أيضا يخضع لنفس الأسس المتعلقة بتشغيل البالغين.

ولكن بفضل جهود الكثير من المفكرين شهدت السجون المدنية تحولا كبيرا، وغيرت النظم العقابية الحديثة أسلوب المعاملة العقابية مع الأحداث الجانحين بما يتماشى مع تحقيق غرض إعادة إصلاحهم وتأهيلهم.

ف نجد أن المشرع الجزائري بالنسبة لتأهيل الأحداث نص في المادة 49 من قانون العقوبات على أنه: "لا توقع على القاصر الذي لم يكمل الثالثة عشر إلا تدابير الحماية أو التربية ومع ذلك فإنه في مواد المخالفات لا يكون محلا إلا للتوبيخ".

1 - بوشخي عائشة، بن شعيب نصر الدين، المرجع السابق.

وبفهم من نص المادة بأن وجود الحدث في المؤسسات المتخصصة يجب أن يكون بدافع إصلاحي تربوي تهذيبي بدرجة أولى، ولا يأخذ طابعا عقابيا بما أنه لم يبلغ سن المسؤولية الجنائية فالأولوية تعود إلى تهذيبه وحمايته⁽¹⁾.

كما نصت المادة 49 على أنه: "ويخضع القاصر الذي يبلغ سنه من 13 إلى 18 إما لتدابير الحماية أو التربية أو لعقوبات مخففة".

من خلال نص المادة تتبين شروط حماية الحدث وتتمثل في الآتي:

أولاً: القاصر الذي لم يبلغ 13 سنة لا يسأل جزائيا فالأولوية لحمايته، فتتخذ معه تدابير الحماية والتربية بعد تقديمه أمام محكمة الأحداث.

ثانياً: في مواد المخالفات يكون الحدث محلا للتوبيخ، أما في إحدى الجرائم المصنفة جنائيات أو جنح فيخضع لتدابير الحماية والرقابة.

أما بالنسبة للأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و 18 سنة ويتعرضون لأحكام جزائية نتيجة ارتكابهم لجرائم فقد نصت المادة 50 من قانون العقوبات على أنه: "إذا قضى بأن يخضع القاصر الذي يبلغ سنه بين 13 و 18 سنة لحكم جزائي فإن العقوبة التي تصدر عليه تكون كالاتي:

• إذا كانت العقوبة التي تفرض عليه هي الإعدام أو السجن المؤبد فإنه يحكم عليه بالحبس من 10 إلى 20 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".

1 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 135.

يفهم من نص المادة بأن العقوبات الجنائية لا تطبق على الأحداث إلا عند بلوغهم سن 13 سنة وفي هذه الحالة تخفض العقوبات المقررة عليهم إلى نصف العقوبات المقررة على البالغين مع وجوب توفر مجموعة من الضمانات عند سلب حرية الحدث وتمثل في:

➤ يجري التجريد من الحرية في أوضاع وظروف تكفل احترام ما للأحداث من حقوق الإنسان المادة 12 من قواعد الأمم المتحدة بشأن حماية الأحداث المجريين من حريتهم⁽¹⁾.

➤ يكون الحرمان من الحرية بما يتفق مع القانون وليس تعسفا المادة 37/ب من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل⁽²⁾.

➤ ضمان الحق في الحصول على المشورة القانونية، وفي التقدم بطلب عون قانوني مجاني، والاتصال بانتظام بالمستشار القانوني المادة 18/أ من قواعد الأمم المتحدة بشأن حماية الأحداث.

➤ لكل حدث الحق في الحصول على رعاية طبية ووقائية وعلاجية كافية المادة 49 من قواعد الأمم المتحدة، ينبغي توفير كل السبل التي تكفل للأحداث أن يكونوا على اتصال كاف بالعالم الخارجي المادة 59 من نفس القواعد.

أما بالنسبة لشروط تشغيل المحكوم عليهم الأحداث في المؤسسات العقابية فلكل دولة شروط خاصة لتشغيلهم؛ فهناك من يجيز تشغيلهم في أعمال معينة بشروط، ومنها من يجيز للأحداث المحكوم عليهم والبالغين من العمر 16 سنة العمل داخل الورشات مع عدم إلزاميتهم على العمل، إلا أنه في الغالب يكون الحدث منشغلا ببرامج التعليم والتكوين ذات الأولوية على العمل.

1- قواعد الأمم المتحدة بشأن حماية الأحداث المجريين من حريتهم، أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المعقود في هافانا من 27 اب / اغسطس الى 07 ايلول / سبتمبر 1990، كما اعتمدت ونشرت على الملا بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 113/45 المؤرخ في 14 كانون الأول / ديسمبر 1990.

2 - اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار 25/44 المؤرخ في 20 نوفمبر 1989 ودخلت حيز التنفيذ في 02 سبتمبر 1990.

ويعتبر العمل من بين الآليات التي تساعد على تحقيق تأهيل الحدث، ونجاحه مرهون بنجاح آليات أخرى مرتبط بها متمثلة في المستوى العلاجي، والمستوى التهذيبي أو التربوي، والمستوى المهني⁽¹⁾.

وكنموذج للدول التي اهتمت بإعادة تأهيل الأحداث نجد أن الجزائر سخرت مراكز متخصصة لتحقيق الغرض منها: مراكز في بيئة مغلقة وأخرى في نظام مفتوح، وقد عرفت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 165/12 المؤرخ في 05 أفريل 2012 المتضمن تعديل القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات المتخصصة في حماية الطفولة والمراهقة⁽²⁾ على أنها: "مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".

كما عرفت المادة 02 الطفل المقصود بالحماية بمقتضى نصوصه على أنه: "كل شخص لم يبلغ 18 سنة كاملة، ويفيد مصطلح الحدث نفس المعنى".

وبمقتضى القانون 12/15 المؤرخ في 28 رمضان 1436 هـ الموافق لـ 15 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل⁽³⁾، تم تقسيم المراكز والمصالح المتخصصة في حماية الأطفال إلى:

1. مراكز متخصصة في حماية الأطفال في خطر.
2. مراكز متخصصة في حماية الأطفال الجانحين.
3. مراكز متعددة الخدمات لوقاية الشباب.

1- صارة معاش، المرجع السابق، ص 139.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 165/ 12 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1433 هـ الموافق لـ 05 أفريل 2012 يتضمن تعديل القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات المتخصصة في حماية الطفولة والمراهقة، الجريدة الرسمية عدد 21، السنة 49 الصادرة بتاريخ 19 جمادى الأولى 1433 هـ الموافق لـ 11 أفريل 2012.

3 - القانون رقم 12/15 المؤرخ في 28 رمضان 1436 هـ الموافق لـ 15 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل، الجريدة الرسمية عدد 39، السنة 52، الصادر بتاريخ 03 شوال 1436 هـ الموافق لـ 19 جويلية 2015.

4. مصالح الوسط المفتوح.

ومن أجل ضمان السير الحسن لهذه المراكز تم استحداث لجنة العمل التربوي على مستوى المراكز المتخصصة لحماية الطفولة، يرأسها قاضي تطبيق العقوبات، من خلال القانون رقم 03/72 المؤرخ في 10 فيفري 1972 المتعلق بحماية الطفولة والمراهقة⁽¹⁾.

حيث نصت المادة 16 منه: " تتشأ لدى كل مركز اختصاصي ودار للإيواء لجنة عمل تربوي تكلف بالسهرة 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".

وبذلك تكلف لجنة العمل التربوي بالسهرة على تطبيق برامج معاملة الأطفال وتربيتهم، وعلى مدار سنوات من إنشائها لعبت دورا مهما في مجال تربيتهم وتأهيلهم.

ولقد استحدثت المشرع الجزائري المراكز المتخصصة في حماية الأحداث الجانحين وفقا للقانون رقم 12/15 المتضمن حماية الطفولة المعدل والمتمم للأمر رقم 64/75 الذي أنشأ ما يسمى بالمراكز المتخصصة لإعادة التربية، والتي تتكون من مجموعة مصالح من بينها مصلحة إعادة التربية التي تكلف بتأهيل الحدث من خلال تزويده بالتربية الأخلاقية، والوطنية، والرياضية، والتكوين المدرسي، والمهني وذلك قصد إعادة دمج الاجتماعي، كما توضع النشاطات العائدة بالنفع لكل حدث قصد توفير عمل له (المادة 11 الأمر رقم 64/75).

1 - الأمر رقم 03/72 المؤرخ في 27 ذي الحجة 1391 هـ الموافق لـ 10 فيفري 1972 يتعلق بحماية الطفولة والمراهقة، الجريدة الرسمية عدد 15، السنة 09، الصادرة بتاريخ 07 محرم 1392 هـ الموافق لـ 22 فيفري 1972.

حيث جاء في المادة 120 من القانون رقم 04/05 أنه: "يمكن أن يسند إلى المحبوس الحدث عمل ملائم بغرض رفع مستواه الدراسي أو المهني ما لم يتعارض ذلك مع مصلحة الحدث وأحكام المادة 160 من القانون."

وتنص المادة 160: "يستفيد المحبوس المعين القيام بعمل أو خدمة من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية، ما لم يكن ذلك متعارضاً مع وضعه كمحبوس."

بمعنى أن المشرع أخضع عمل الحدث لنفس الشروط المتعلقة بعمل الراشدين، وأحال 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 مقابل العمل الذي يمارسه في إطار إعادة التربية مقابل مادي وفقاً للمادة 162 من قانون تنظيم السجون بقولها: "يتلقى المحبوس مقابل كل عمل مؤدى فيما عدا مايقوم به من أعمال طبقاً لأحكام المادة 81 من هذا القانون منحة مالية تقدر وفق جدول يحدد بموجب قرار مشترك بين وزير العدل حافظ الأختام و الوزير المكلف بالعمل".

كم نصت المادة 121 على مجموعة من التدابير والإجراءات التأديبية في حالة مخالفة الحدث للقواعد الأساسية في المؤسسة من بينها: المنع المؤقت من التصرف في المكسب المالي.

وعليه نخلص إلى أن الاهتمام بتأهيل الأحداث من الأولويات التي يجب الاهتمام بها في الحالات التي تستوجب وضعهم في المؤسسات الخاصة بتأهيلهم وحمايتهم من خطر الانحراف بمجموعة من الآليات المختلفة عن تلك التي ينص عليها القانون بالنسبة للبالغين والتي من بينها العمل، حيث لا يمكن تكليف الحدث بالأعمال التي يؤديها الراشدون فالأولوية تكون لتعليم الحدث وتدريبه وتكوينه من

أجل تعلم حرفة للمستقبل تساعده على التطور والاندماج المعرفي والفكري، وتتناسب مع سنه وقدراته الجسدية⁽¹⁾.

المطلب الثاني: قواعد العمل الخاصة بالنساء السجينات

نصت المادة 17 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات 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 و القرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء الى نقابة أو عدم الانتماء إليها."

يفهم من مضمون المادة بأنه يمنع ويبطل أي اتفاق بخصوص التشغيل يميز بين العمال، لأن الأصل هو حرية العمل مضمونة لكل الأفراد سواء ذكر أو أنثى فلا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات⁽²⁾.

إلا أن هناك مجموعة من القواعد التي يجب مراعاتها عند تكليف بعض أصناف المحكوم عليهم بعمل، وهذه القواعد وجدت لاعتبارات إنسانية وحماية لحقوقهم.

الفرع الأول: تشغيل النساء في تشريع العمل

جاء في المادة 98 من القانون رقم 11/90: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي".

1- صارة معاش، المرجع السابق، ص 154.

2 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسر النشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 183.

كما نصت المادة 1/29 على أنه: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية" ويفهم من نص المادتين بأن المشرع الجزائري منع تشغيل الأحداث الأقل من 19 سنة من كلا الجنسين في أعمال ليلية، ثم بعد ذلك عمم عدم التشغيل الليلي على كل النساء سواء الأحداث أو الراشيدات باستثناء الرخص الخاصة التي يمنحها مفتش العمل المختص إقليميا في الحالات التي تطلب عملهن ليلا وهذا ما جاء في المادة 2/29 بنصها: "غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل."

ومخالفة القواعد الخاصة المتعلقة بعمل النساء يترتب عنه مجموعة من الجزاءات تناولها المشرع الجزائري في المادة 142 من القانون 11/90 بنصها: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز 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 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

كما أقر القانون ببطلان الإجراءات التي تخالف النصوص القانونية الواردة في القانون 11/90 لأنها جاءت بغرض حماية حقوق العمال دون أن يكون لهذا البطلان أثر على الأجر الذي يتلقاه العامل⁽¹⁾.

كما اهتمت المنظمات الدولية بتشريع النساء ووضعت العديد من المبادئ الهامة لحماية النساء وتحقيق المساواة بين الجنسين من بين هذه المبادئ نذكر منع تشغيل النساء ليلاً ومنع تشغيلهم في

1 - المادة 195 من القانون رقم 11/90 يفهم منها بأن بطلان الإجراءات التي تخالف النصوص القانونية الواردة في القانون رقم 11/90 لا يؤثر على الأجر الذي تتلقاه العاملة فهولا يضيع.

المناجم والمحاجر وتحت سطح الأرض وفي جميع الأنشطة البالغة الخطورة، ثم تقرير عطلة الحمل وفترة راحة للأم المرضعة وغيرها من المبادئ والأحكام⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تشغيل النساء السجينات كأسلوب لإعادة التأهيل في المؤسسات العقابية

إن من بين أهم القواعد القانونية الخاصة بتنظيم عمل النساء في المؤسسات العقابية؛ هو ألا يكون العمل ذا طبيعة مؤلمة، وأن يفرض عليهن العمل تبعاً للياقتهن البدنية، وعلى الرغم من وضوح هذه القواعد القانونية إلا أن الواقع العملي عكس ذلك فالملاحظ أنه لا يتم تشغيل السجينات عادة حتى وإن تم تشغيلهن فإنهن لا يتلقين الأجر لقاء العمل الممارس داخل السجن، ولا يؤمن لهن متطلبات الحماية والسلامة لذلك أوصت العديد من الدراسات الميدانية بضرورة توفير العمل للسجينات لأن ذلك من شأنه تحقيق نتائج الاحتجاز، كما أن ذلك يساهم في جعل السجن بيئة مساعدة لإعادة التأهيل ويخفف من المشكلات التي تحصل بين السجينات فالعمل لتأهيلي يكرس مبدأ المساواة بين جميع السجناء⁽²⁾.

لذلك نجد أن تأهيل النساء السجينات كان محل اهتمام المشرع الجزائري عندما قام بتخصيص مراكز لإعادة تأهيلهن وتزويد هذه المراكز بالمتطلبات الخاصة بالنساء وفي حالة عدم وجود هذه المراكز الخاصة يتم تخصيص أجنحة خاصة مستقلة بمؤسسات الوقاية ومؤسسات إعادة التربية والتأهيل لاستقبال النساء المحكوم عليهن أو المحبوسات مؤقتاً⁽³⁾.

1 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 184.

2 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 158.

3 - المادة 128 من القانون رقم 04/05 المتعلق بتنظيم السجون.

كما نص القانون رقم 04/05 المتعلق بتنظيم السجون على مجموعة من الحقوق، والتي تمثل ظروف احتباس ملائمة للمحبوسة الحامل، نذكر منها: التغذية المتوازنة، والرعاية الطبية المستمرة والحق في الزيارة والمحادثة مع زائريها دون فاصل طبقا للمادة 50 من القانون رقم 04/05.

وفي إطار برنامج إصلاح العدالة حظيت فئة المحبوسات بالعديد من الإجراءات في سبيل أسنة العقوبات السالبة للحرية ومن أمثلة ذلك: افتتاح دار حضانة للأطفال لصالح أطفال الأمهات السجينات بسجن البويرة.

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 حق للمرأة والرجل على حد سواء، ويجب عدم حرمان المرأة من هذا الحق، طبقا لقدراتها وإمكاناتها، وبالنسبة للمؤسسات العقابية في الجزائر؛ فقد اهتمت بتشغيل النساء في الأعمال التي لا تتطلب جهدا كبيرا مثل أعمال الصيانة والطبخ والنظافة إضافة إلى الأشغال اليدوية التي تشارك بها السجينات في معارض المؤسسات العقابية والتي تعرض للبيع أيضا ولا يتم تشغيل النساء في الأعمال الزراعية أو في مؤسسات البيئة المفتوحة والورشات الخارجية⁽¹⁾.

المطلب الثالث: قواعد العمل الخاصة بالمحبوسين مؤقتا، والمحكوم عليهم بالمؤبد، والإعدام والأجانب

بالنسبة لقواعد العمل الخاصة بالمحبوسين مؤقتا فهي تختلف عن قواعد العمل الخاصة بالمحبوسين المحكوم عليهم بالمؤبد والإعدام والأجانب وخاصة من حيث الإلزام بذلك من طرف القانون

وفي إطار التشريعات المعمول بها ، ولكن بالرجوع للقانون الذي أعطى للمسجون حقوقه كإنسان، فإنه يتطلب العمل بمبدأ المساواة بين كل المساجين، واحترام كرامتهم وعدم إذلالهم، أو الإساءة إليهم كمنطلق.

الفرع الأول: قواعد العمل الخاصة بالمحبوسين مؤقتا

لقد تطرق المشرع الجزائري للحبس المؤقت في القانون رقم 08/01 المؤرخ في 26 يونيو 2001 المعدل لقانون الإجراءات الجزائية⁽¹⁾، حيث تم تغيير مصطلح الحبس الاحتياطي إلى مصطلح الحبس المؤقت، وقد حددت المادة 123 من هذا القانون حالات محدودة ينحصر تطبيق الحبس المؤقت فيها وهي كالتالي:

(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.

1 - القانون 08/01 المؤرخ في 04 ربيع الثاني 1422 هـ الموافق لـ 26 جوان 2001 يعدل ويتم الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ 08 جوان 1966، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية، العدد 34، السنة 38، الصادرة بتاريخ 05 ربيع الثاني 1422 هـ الموافق لـ 27 جوان 2001.

وقدر حددت المادة 125 و 125 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية فترة الحبس المؤقت ب 04 أشهر قابلة للتمديد لأربع أشهر أخرى على ألا يتجاوز مدة التمديدات سنتين كحد أقصى وقد ذكرت الحالات التي يجوز فيها التمديد، وقد نص دستور الجزائر في المادة 56 منه على أنه: "كل شخص يعتبر بريئاً حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته في إطار معاملة عادلة تؤمن له الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه."

كما نصت المادة 59 على: "لا يتابع أحد ولا يوقف أو يحتجز إلا ضمن الشروط المحددة بالقانون وطبقاً للأشكال التي نص عليها."

كما جاء ذكر حقوق المحبوسين مؤقتاً في قانون تنظيم السجون رقم 04/05 داخل المؤسسة العقابية نذكر من بين هذه الحقوق:

➤ ما جاء في المادة 57 من القانون 04/05 بنصها: "الحق في الرعاية الصحية مضمون لجميع فئات المحبوسين".

➤ كما نصت المادة 58 على أنه: "يتم فحص المحبوس وجوباً من طرف الطبيب والأخصائي النفساني عند دخوله إلى المؤسسة العقابية، وعند الإفراج عنه وكلما دعتا لضرورة لذلك".

➤ كما نصت المادة 66 من نفس القانون على حق آخر من حقوق المحبوسين مؤقتاً وهو الحق في زيارة الأقارب بنصها: "للمحبوس الحق في أن يتلقى زيارة أصوله وفروعه إلى غاية الدرجة الرابعة، وزوجه، ومكفوله، وأقاربه بالمصاهرة إلى غاية الدرجة الثالثة".

➤ كما أن حقه في اتصاله بمحاميه مكفول بموجب المادة 67 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.

أما حق المحبوس مؤقتا في ممارسة عمل أو إلزامه به فقد نصت المادة 84 من القانون 04/05: "لا يلزم المحبوس مؤقتا بارتداء البذلة الجزائية ولا بالعمل، باستثناء العمل الضروري للحفاظ على نظافة أماكن الاحتباس، بعد أخذ رأي طبيب المؤسسة العقابية."

يفهم من نص المادة بأن المشرع الجزائري أقر بعدم إلزام المحبوس مؤقتا بارتداء اللباس العقابي أو بالعمل ما عدا الأعمال اليومية المتعلقة بالحفاظ على النظافة.

ويعود ذلك في نظر البعض لقصر مدة الحبس المؤقت والتي بسببها يرون أنه لا فائدة من تطبيق آليات المعاملة العقابية وقصر المدة، كذلك لا تكفي لتطبيق برامج العمل أو التكوين؛ إلا أنه وعلى الرغم من قصر مدة الحبس المؤقت إلا أنه يستفيد المحبوس مؤقتا من العمل نظرا لما له من أثر في شغل وقت فراغه، وحفظ توازنه الجسمي والنفسي والعقلي، خاصة إذا ما طالبت مدة الحبس المؤقت، فيكون بذلك العمل اختياريا بالنسبة للمحبوس مؤقتا مع أفضلية تكليفه به متى كان ذلك متاحا نظرا لضمان التخفيف من التأثير السلبي لفترة حبسه⁽¹⁾.

وهو نفس الشيء الذي نصت عليه المواثيق الدولية حيث أن هناك اتفاق على عدم جواز أو 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."

1 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 181.

كما نصت المادة 19 من القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون على أنه: "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 يتيسر من وسائل ممكنة⁽¹⁾".

الفرع الثاني: قواعد العمل الخاصة بالمحكومين بالإعدام والمؤبد

لقد تم تعليق تطبيق عقوبة الإعدام في الجزائر منذ سنة 1993 وصرحت وزارة العدل آنذاك أن هناك مشروع قيد الإنجاز يهدف إلى إلغاء هذه العقوبة نهائيا، وبسبب ذلك لا يزال النطق بأحكام الإعدام ساريا دون تنفيذه.

لقد نظم قانون تنظيم السجون رقم 04/05 الأحكام الخاصة بمعاملة المحكوم عليهم بالإعدام في المادة 153 منه، حيث يطبق عليهم نظام الحبس الانفرادي ليلا ونهارا لمدة 05 سنوات وبمرور هذه المدة يمكن أن يطبق عليهم نظام الحبس الجماعي نهارا مع محبوسين من نفس الفئة بحيث لا يقل عددهم عن 03 ولا يزيد عن 05، وبتطبيق هذا النظام على المحكوم عليهم بالإعدام يمكنهم أن يستفيدوا من آليات الإصلاح وإعادة التأهيل بالسماح لهم بالانخراط في برامج التعليم والتكوين وبصفة خاصة العمل، لأن هذا الأخير يمكنهم من كل الإيجابيات الناتجة عنه.

وفي إشارة إلى أن المشرع لا يتجه نحو إلغاء عقوبة الإعدام قريبا نجد مجموعة من الأحكام المنظمة لتنفيذ عقوبة الإعدام والتي صدرت بعد وقف تطبيق هذه العقوبة نذكر منها المواد 174 و 175 من قانون تنظيم السجون رقم 04/05.

1 - القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون، اعتمده مجلس وزراء العدل العرب كقانون نموذجي استرشادي في دورته 16 بالقرار رقم 16/365 د/بتاريخ 2000/11/16.

وكذلك المادة 61 من القانون رقم 22/06 المعدل والمتمم للأمر رقم 155/66 المتضمن قانون

الإجراءات الجزائية⁽¹⁾، التي نصت على الأعمال المكونة لجريمة الخيانة والتي يعاقب مرتكبها بالإعدام إذا كان جزائريا.

كما أن المحكوم عليهم بالسجن المؤبد يستفيدون من برامج التأهيل على غرار باقي المساجين لسببين أولهما أن طول فترة البقاء في المؤسسة العقابية تجعل من الصعب عدم إدماج المحكوم عليه في أي برامج التشغيل من أجل شغل وقت فراغه من جهة ومن جهة أخرى اكتساب حرفة تساعده في الحصول على دخل مادي، أما السبب الثاني فيعود إلى وجود أنظمة إعادة الإدماج التي تتيح للمحكوم عليه الذي تتوفر فيه مجموعة من الشروط المنصوص عليها في قانون تنظيم السجون بأن يحظى بفرصة أخرى للعودة إلى المجتمع وبالتالي يمكن القول بأنه في بعض الحالات لا يوجد تطبيق فعلي لعقوبة السجن المؤبد في الوقت الراهن⁽²⁾.

الفرع الثالث: قواعد العمل الخاصة بالمساجين الأجانب

تفرض بعض التشريعات العديد من القيود في مجال تشغيل الأجانب لعد اعتبارات أهمها حماية اليد العاملة الوطنية من المزاومة الأجنبية، والحفاظ على أمن الدولة واستقرارها⁽³⁾.

وفي الجزائر تم تنظيم عمل الأجانب في القانون رقم 10/81 المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب⁽⁴⁾.

1 - القانون رقم 22/06 المؤرخ في 29 ذي القعدة الموافق لـ 20 ديسمبر 2006، يعدل ويتمم الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية، العدد 84، السنة 43، صادرة بتاريخ 04 ذي الحجة 1427 هـ الموافق لـ 24 ديسمبر 2006.

2 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 186.

3 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 187.

4 - القانون رقم 10/81 المؤرخ في 09 رمضان 1401 هـ الموافق لـ 11 جويلية 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية العدد 28، السنة 18، صادرة بتاريخ 12 رمضان 1401 هـ الموافق لـ 14 جويلية 1981.

أما قانون تنظيم السجون 04/05 فقد تضمن بعض الحقوق المقررة للسجين الأجنبي كما جاء في

المادة 71 منه على حق المسجون الأجنبي في تلقي زيارة الممثل القنصلي لبلده.

ونصت المادتين 72 و 73 من نفس القانون على حقه في الاتصال عن بعد، أو مراسلة أقاربه أو

أي شخص آخر دون الإخلال بالنظام الداخلي للمؤسسة.

وتطبيقاً لمبدأ المساواة بين المواطنين والأجانب فيما يتعلق بآليات المعاملة العقابية داخل السجون؛

نجد أن القانون رقم 04/05 المتعلق بتنظيم السجون لم يميز بين تشغيل المساجين المواطنين والأجانب،

وهذا طبقاً لما نصت عليه الاتفاقيات والمواثيق الدولية، عكس ما جاء به القرار رقم 25 الصادر بتاريخ

31 ديسمبر 1989 والمتضمن القانون الداخلي للمؤسسات العقابية والذي تم إلغاؤه حيث نصت المادة

17 منه على: "يمنع تشغيل المساجين الأجانب في المسخرات والورشات الخارجية إلا بعد ترخيص

مسبق من وزير العدل."

وما يلاحظ في هذه المادة الملغاة أن تشغيل الأجانب مشروط بالحصول على رخصة من وزير

العدل وإلا لا يمكن بأي حال من الأحوال تشغيله.

لكن بدخول قانون تنظيم السجون 04/05 حيز التنفيذ أصبح العمل في المؤسسات العقابية يتطلب

إعمال مبدأ المساواة بين كل المساجين، واحترام كرامتهم وعدم إذلالهم، أو الإساءة إليهم⁽¹⁾.

خاتمة الفصل الأول

خاتمة الفصل الأول

تم التطرق في هذا الفصل إلى تحديد المفهوم العام لعمل المحكوم عليه الذي يكلف به كل محبوس خلال فترة تواجده في المؤسسة العقابية تنفيذًا لعقوبة سالبة للحرية.

ورأينا بأن العمل يعتبر معاملة جوهريّة في إعادة تأهيل المحكوم عليه، وأصبح من واجب إدارة السجون أن توفر العمل المناسب للمحكوم عليه كحق له في التأهيل.

كما تطرقنا إلى الشروط التي يجب أن تتوفر في عمل المحكوم عليه؛ من أن يكون منتجاً، وممتوعاً، وأن يكون بمقابل مادي، ومماثلاً للعمل الحر. وقبل تحديد مفهوم عمل المحكوم عليه وتبيان شروطه كان لابد من تقديم لمحة ولو بسيطة عن تطور العمل العقابي عبر العصور القديمة والوسطى مروراً بالتغيرات التي طرأت عليه حتى العصر الحديث.

كما تطرقنا إلى دراسة تحديد الحد الأدنى لسن المحكوم عليه الذي يمكنه ممارسة العمل، ثم بعد ذلك الحديث عن فئة الأحداث، ثم النساء المحكوم عليهن باعتبارهم من الفئات الهشة والضعيفة، كما تم الإشارة إلى فئات أخرى من المحكوم عليهم مثل الأجانب، والمحكوم عليهم بالمؤبد، والإعدام. وكل ذلك لتحديد أطر المعاملة العقابية الخاصة بكل فئة.

الفصل الثاني

تأثير العمل على المحكوم عليهم
في المؤسسات العقابية

تمهيد:

عندما أصبح الهدف من عمل المحكوم عليه هو إصلاحه وتأهيله، كما أصبحت له وظيفة إنسانية واجتماعية تعود بالنفع عليه والمجتمع معا، وباعتبار العمل العقابي هو الركيزة الأولى التي يقوم عليها برنامج إعادة تربية وإصلاح المحبوسين؛ فقد خصصت له العديد من الدول الكثير من الإمكانيات المادية والبشرية التي تساعد في أدائها لتحقيق الأغراض الأساسية له.

ورغم كل تلك الجهود إلا أنه ظهرت الكثير من الإشكالات عند تطبيقه في المؤسسات العقابية؛ لذلك وجب إيجاد حلول لهذه الإشكالات لمنع حياد العمل عن الغرض الذي وجد من أجله.

لذلك تم تخصيص هذا الفصل من الدراسة لعرض أغراض تشغيل المحكوم عليه، ودور العمل في تحقيق ذلك، ثم بعد ذلك التطرق إلى أهم المعوقات والصعوبات التي واجهت تطبيق العمل في المؤسسات العقابية، مع الإشارة إلى بعض الحلول التي يمكن اتخاذها، والإشارة كذلك إلى وضع مسألة العمل العقابي في التشريع الجزائري في ظل قوانين تنظيم السجون، ثم أخيرا الحديث عن الرعاية اللاحقة للمحبوس المفرج عنه.

المبحث الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه ودور العمل في تحقيق ذلك.

بتطور الفكر العقابي تعددت أغراض العمل، فبعدما كان عنصر الإيلاء هو الغرض الرئيسي له، تطور في السياسة العقابية الحديثة ليصبح دوره يقوم على ثلاث محاور؛ أولها الغرض التأهيلي والتربوي للمحبوس، أما الغرض الثاني فهو يساهم في حفظ النظام الداخلي للمؤسسات العقابية من خلال القضاء على الفراغ الذي يعد عاملاً أساسياً في العديد من المشاكل التي تحدث في المؤسسات العقابية، أما الغرض الثالث فهو غرض اقتصادي حيث يوفر إنتاج العمل العقابي مصدراً لدخل المؤسسة العقابية من جهة، ومن جهة أخرى يلبي جانب من احتياجات المحبوس المادية.

المطلب الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه

يعتبر العمل العقابي الركيزة الأولى التي يقوم عليها برنامج إعادة تربية و إصلاح المحبوسين، وعليه فإن له أغراض عديدة تساهم بشكل إيجابي في تحسين وضعية المحكوم عليه داخل المؤسسة العقابية، وسنعرض بالإيجازهم أغراض العمل داخل المؤسسات العقابية.

الفرع الأول: تأهيل المحكوم عليه

يهدف العمل العقابي إلى إعادة تربية المحبوسين وتأهيلهم وإصلاحهم، فقد أثبتت الدراسات الميدانية أن ترك المحبوس في الزنانات من دون شغل أوقات فراغه كثيراً ما يؤدي إلى نتائج سلبية فيسيطر عليه

الشعور بالقلق، والكآبة والملل، والذي يتحول إلى شعور بالعداوة إزاء المجتمع وإلى سلوك عنيف اتجاه المحبوسين⁽¹⁾.

فالعمل يرفع من معنوياته لأنه يكون بعيدا عن التفكير في البطالة، ويبعده عن الاضطراب العقلي والنفسي، ويقلل من التوتر الشديد الذي يمكن أن ينتابه داخل المؤسسة العقابية الناتج عن العزلة وقلة الحركة وذلك بملاً أوقات فراغه⁽²⁾.

وعليه يقوم العمل بدور أساسي في المحافظة على اللياقة البدنية والصحة النفسية للمحبوس، كما يساعد المحبوس على التدريب على مهنة جديدة أو على إتقان المهنة التي كان يزاولها قبل دخوله السجن، حيث تكفل له حياة مهنية شريفة بعد الإفراج عنه الأمر الذي يجعله ينظر إلى الإجراء بأنه سلوك غير مشروع وبيتعد عنه.

كما أكدت المادة 4/71 من مجموعة قواعد الحد الأدنى أن إعطاء المحبوس مقابل عمله يجعله يرى الدور الذي يلعبه في إشباع حاجاته داخل المؤسسة العقابية، فبعد الإفراج عنه سيلجأ إلى العمل في الحياة الاجتماعية سعياً للرزق.

كما أنه يهدف أساساً إلى إعادة التربية والتأهيل وليس الإهانة والتعذيب، خاصة إذا كان يتناسب مع إمكانيات السجين البدنية والنفسية وحالته الصحية، وقدراته العقلية طبقاً للمادة 76 من قانون تنظيم السجون.

1 - محمد صبحي نجم، المدخل إلى علم الإجرام والعقاب، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 111.

2 - بوخالفة فيصل، الإشراف القضائي على تطبيق الجزاء الجنائي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011/2012 ص 72.

الفرع الثاني: تحقيق النظام والحفاظ عليه داخل المؤسسات العقابية

خلص علماء العقاب في غالبية الدراسات إلى أن ترك المحبوس دون عمل يدفعه إلى التمرد والإخلال بالنظام الداخلي وقواعد الانضباط داخل المؤسسة العقابية؛ فبشغل وقت فراغه بالعمل في المؤسسة العقابية يجعله لا يفكر في سلب حريته فلا يتمرد على نظام المؤسسة، بل يحرص ذلك في نفسه حب النظام واحترام قوانين المؤسسة (1).

ففي القانون الجزائري تتولى لجنة تطبيق العقوبات تنظيم العمل الخاص بإعادة تربية المحبوسين داخل المؤسسات العقابية، فتحدد طرق العمل فيها مراعية في ذلك قواعد حفظ النظام وأمن المؤسسة (2)، وهذا طبقاً للمادة 96 من قانون تنظيم السجون بنصها: "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 مراعاتهم في ذلك الحالة الصحية للمحبوس، واستعداده البدني والنفسي، وقواعد حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة العقابية" وكذلك المادة 5/24 من نفس القانون.

1 - اسحاق ابراهيم منصور، موجز علم الإجرام والعقاب، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 192.

2 - عمر خوري، المرجع السابق، ص 307.

كما أنه يجب تشغيل المحبوسين حتى يسهل قيادتهم، وهذا يولد لديهم استعداد التعاون مع موظفي المؤسسة العقابية، الذي يؤدي إلى استقرار الأمن والنظام داخل المؤسسة⁽¹⁾، وهذا ما نستخلصه من القاعدة 3/72 من مجموعة قواعد الحد الأدنى.

كما أن استتباب الأمن وسيادة النظام داخل المؤسسة أمر ضروري لنجاح الإدارة العقابية في تنفيذ برامج التأهيل؛ ففي ظل النظام تستطيع أن تتفرغ للتهذيب والتأهيل بدلا من شغل وقتها في قمع التمرد ومواجهة عصيان المحبوسين والبحث عن الحلول الأمنية وتشديد الإجراءات وتضييق الحقوق والحريات. لقد اعتبر بعض الفقهاء البطالة نذير للتمرد والعصيان، وأكد ذلك 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 السجون لمنتجاتهم، وكانت النتيجة أن شهدت السجون خلال تلك الفترة اضطرابات خطيرة وصلت إلى حد الفوضى، وهو ما يبرز دور العمل في حفظ النظام الداخلي للمؤسسة⁽²⁾.

الفرع الثالث: العمل كأداة لأغراض اقتصادية

يعود العمل بأهداف اقتصادية على المحبوس والدولة على حد سواء حيث تستفيد الدولة منه لتسديد جزء من نفقات إقامة المحبوسين في المؤسسات العقابية منذ تنفيذ العقوبة السالبة للحرية وذلك بعد الحصول على ثمن بيع ما أنتجه المحبوسين، كما أن العمل ضمان لتحصيل الغرامات والمصاريف

1 - عمر خوري، المرجع السابق، ص 209.

2 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 194

القضائية لصالح خزينة الدولة ومن جهة ثانية يعود مقابل العمل بالنفع على المحبوسين، فيساعده على دفع المصاريف القضائية والغرامات وتعويض المضرور من الجريمة، أو دفع المبالغ المكروه بدنيا من أجلها، كما يساعد على تلبية جانب من احتياجاته المادية التي يمكن اقتنائها داخل المؤسسة العقابية، والإنفاق على عائلته كذلك، والحصول على جزء منه بعد الإفراج عنه لبدء حياته بعد ادخاره لسد حاجاته⁽¹⁾.

وقد نص المشرع الجزائري على تقسيم المقابل المادي لعمل المحكوم عليه إلى ثلاث حصص كما ورد في المادة 98 من القانون رقم 05-04 على النحو الآتي:

- ❖ حصة ضمان لتسديد الغرامات، والمصاريف القضائية، والاشتراكات القانونية.
- ❖ حصة قابلة للتصرف مخصصة للمسجون لسد احتياجاته الشخصية والعائلية.
- ❖ حصة تعطى للمحبوس عند الإفراج عنه.

ولكن في كل الأحوال يجب أن يكون الهدف من العمل هو إصلاح وتأهيل المحبوسين لأن المؤسسات العقابية هي مؤسسات تهدف أساسا إلى تأهيل المساجين عن طريق مجموعة من الآليات والعمل من بين آليات تحقيق ذلك⁽²⁾.

1- عبد القادر القهوجي، أصول علمي الإجرام والعقاب، منشورات الطلبي الحقوقية، لبنان، 2002، ص 400.

2- عمر خوري، المرجع السابق، ص 208.

وقد أكدت هذا المعنى القاعدة 02/72 من مجموعة الحد الأدنى، ومن أجل تحقيق الأغراض الاقتصادية للعمل، يجب أن يتم تسييره بطريقة جيدة عن طريق توفير مستلزمات أداء العمل، ودفع المقابل المادي للعامل المحكوم عليه⁽¹⁾.

المطلب الثاني: أهمية العمل لإصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه

لقد تغير الهدف والغاية من توقيع عقوبة سلب الحرية في العصر الحديث، وأصبح في ظل السياسة العقابية الجديدة هو الإصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه، وتقويم سلوكه لإعادة إدماجه في المجتمع، وهو غاية السياسة العقابية الحديثة التي أخرجت العمل باعتباره أداة للإصلاح، وإعادة التأهيل بشكل خاص من طابع الإيلام إلى طابع الإصلاح والتأهيل.

الفرع الأول: مفهوم الإصلاح وإعادة التأهيل

إن عقوبة سلب الحرية هي النقطة الجوهرية في عموم العقوبات المعاصرة؛ وبالتالي السجن أو المؤسسات العقابية هي الساحة التي تجسد أغراض العقوبات السالبة للحرية.

وبالحديث عن العقوبات السالبة للحرية فبعد أن كانت غاية في حد ذاتها؛ أصبحت الكثير من الدول وبتأثير من المصلحين الاجتماعيين والعلماء الجنائيين تهتم بإحداث برامج تربوية وإصلاحية في

1 - صارة معاش، المرجع السابق، ص

المؤسسات العقابية، انطلاقاً من فرض أن إعادة تأهيل المجرم اجتماعياً ومهنياً وثقافياً كفيل بجعله مواطناً صالحاً يبتعد عن مهاوي الإجرام بعد إطلاق سراحه وعودته إلى المجتمع⁽¹⁾.

وعلى ذلك سارت الخطط الإصلاحية للمؤسسات العقابية أو الإصلاحية والبرامج التأهيلية والتربوية بغية الحيلولة دون تكرار المجرم لإجرامه، فجاءت الخطوة الأكثر تطوراً وهي العمل الوقائي الاجتماعي قبل وقوع السلوك الإجرامي والهدف منه هو إصلاح المجرم عن طريق نزع عوامل الخطر.

وفي ظل السياسة العقابية الحديثة، أصبح العمل يهدف إلى جعل المحكوم عليه يستفيد من فترة بقاءه في المؤسسة العقابية، ويستغلها بشكل إيجابي من أجل القضاء على الأسباب التي أدت به إلى الانحراف، كما يهدف إلى توجيه فكرة وطاقة المحكوم عليه إلى أعمال نافعة والغرض التأهيلي لا يظهر في الغالب إلا في العقوبات السالبة للحرية الطويلة المدة أين تسمح هذه المدة بتلقي برامج التكوين والعمل وتعلم المهارات الفنية لحرفة معينة عكس العقوبات السالبة للحرية القصيرة المدة والتي قد تكون غير كافية لخروج المحكوم عليه والإفراج عنه قبل تحقق هذا الغرض⁽²⁾.

ولقد أكدت العديد من التجارب أن خفض معدلات العودة إلى الإجرام يكون في الغالب من خلال تأهيل المجرمين باستخدام أسس ومناهج من ضمنها المنهج العلمي بدلاً من معاقبتهم.

ونضع من بين الأمثلة للدور الحديث للعقوبة والمتمثل في التأهيل والإصلاح عندما تولى الكولونيل الإسباني "مونتيسينوس" إدارة سجن في فالينسيا سنة 1834، حيث قام بإصلاحات عديدة

3 -مصطفى العوجي، الاتجاه الحديث للوقاية من الجريمة، الرياض، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ط الأولى، 1407هـ، ص 17.

2-صارة معاش، المرجع السابق، ص 207

بعدما كانت العقوبات التأديبية التي توقع على المساجين قائمة على الوحشية وحبس مقولته أن السجناء 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⁽¹⁾.

الفرع الثاني: دور العمل في الإصلاح وإعادة التأهيل

باعتبار أن العمل العقابي هو الركيزة الأولى التي تقوم عليها برامج إعادة تربية وإصلاح وتأهيل المحبوسين؛ تم استبعاد الإيلام كغرض له، وفيما يتعلق بدوره في هذه البرامج ظهرت نظريتان الأولى ترى بأن زيادة فرص العمل للسجناء يساهم في التقليل من نسبة العود إلى الإجرام، أما النظرية الثانية فذهبت إلى أبعد من ذلك؛ باعتقادها أن العمل هو الضامن للتماسك الاجتماعي للمجتمعات الحديثة فهو من يسهل التعلم من الحياة الاجتماعية وتشكيل الهوية، ولا يقتصر دوره في مجرد إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين⁽²⁾.

ويكون للعمل تأثير على المحكوم عليه من النواحي الآتية:

أولاً: أن تعلم حرفة يبعث بالثقة في نفس المحكوم عليه ويشعره بأهمية وجوده، وأن له دوراً في الجماعة بدلاً من الإحساس بالإهمال و النبذ و انتظار الغد⁽³⁾.

1- صارة معاش، المرجع السابق ، ص 208

2- المرجع نفسه، ص 209.

3- فاروق عبد الرحمان مراد، برامج التدريب في المؤسسات الإصلاحية، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1991، ص 17.

ثانيا: العمل يغرس في المحكوم عليهم حب النظام ويعودهم عليه وهو ما يتيح لإدارة السجن تنفيذ برامج التأهيل داخل المؤسسة العقابية.

ثالثا: العمل يدعم الثقة بين المحكوم عليه وإدارة العقابية الأمر الذي يجعله أكثر تعاوناً معها وأكثر احتراماً للقواعد المطبقة داخل المؤسسات العقابية⁽¹⁾.

كما أنه يمكن القول بأن هناك علاقة بين العود في الجريمة وبين البطالة والانحراف من خلال دراسات ميدانية أجريت في العديد من الدول؛ تظهر بأن نسبة المجرمين الذين كانوا عاطلين عن العمل في الفترة السابقة لاعتقالهم هي النسبة الأعلى.

رابعا: ممارسة عمل ما كفيل بالقضاء على مشكلة الملل من طول الفراغ القاتل الذي ينتهي عادة بأمراض نفسية وبدنية، ويعيد تنشيط العلاقات الاجتماعية للمحكوم عليهم.

لكن في كل الأحوال يجب ألا يقتصر إصلاح المحكوم عليه وإعادة تأهيله على العمل فقط، حيث نصت المادة 03/10 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على: "ينبغي أن تعامل سلطات السجون السجناء معاملة يكون هدفها الأساسي إصلاحهم وإعادة تأهيلهم الاجتماعي".

إن إعادة تأهيل المحكوم عليهم يتطلب قبل كل شيء معرفة الاحتياجات الفسيولوجية التي تقوم عليها حياة الإنسان والمتمثلة بشكل عام في احتياجات الأمن، والسلامة، والتقدير، والصحة، والتعليم، والعمل حيث أن تخلف أحد هذه الاحتياجات سيؤدي حتماً إلى الإضرار.

1- علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 252، 253.

وبذلك ينبغي إعداد برنامج يتوفر على مجموع هذه الاحتياجات مع تدريبهم على العيش الكريم في المجتمع.

وعلى الرغم من المحاولات التي بذلتها ولا تزال تبذلها الدول في سبيل تأهيل المحكوم عليهم، إلا أن الواقع يشير إلى عكس الأهداف المرجوة من إعادة تأهيلهم؛ فقد أثبتت الإحصائيات أن نسبة العود في الإجرام في حالة متزايدة، فالكثير من المحكوم عليهم والمفرج عنهم قد تم الحكم عليهم بعقوبات سالبة للحرية من جديد وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن برامج إعادة التأهيل غير فعالة في مكافحة تكرار الجرائم.

ويمتد تقييم مدى نجاح عملية إعادة تأهيل المحكوم عليه إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه للتأكد من اندماجه في المجتمع وتأقلمه، وهذا يتطلب متابعة من طرف أخصائيين في علم النفس وعلم الاجتماع⁽¹⁾.

والتأهيل بشكل عام يتم عبر ثلاث مستويات:

1) المستوى التهديبي والتربوي: ينبغي مساعدة المحكوم عليه على إعادة الاندماج في المجتمع والتعود على احترام أنظمته و عدم الخروج عنها⁽²⁾.

1 -صارة معاش، المرجع السابق، ص 212.

2 -فتوح عبد الله الشادلي، علم الإجرام والعقاب، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 296.

(2) **المستوى العلاجي:** قد يكون المرض النفسي أو العضوي أحد أسباب الانحراف لذلك يلزم المحكوم عليه بالخضوع لعلاج نفسي وعضوي وهو ما يساعد على التفكير السليم والابتعاد عن السلوك الإجرامي، ويعتبر العمل من بين أساليب العلاج النفسي لبعض الحالات.

(3) **المستوى المهني:** عندما يتعلم المحكوم عليه مهنة أو حرفة، ويمارسها بشكل منتظم يجعله يشعر بالأمان، والاطمئنان بالنسبة لمستقبله، الأمر الذي يدفعه إلى الابتعاد عن السلوك الإجرامي⁽¹⁾.

الفرع الثالث: دور التكوين والتدريب المهني ورفع المستوى الدراسي في تشغيل المحبوسين

عرفت منظمة العمل الدولية 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 فيه⁽²⁾.

وللتكوين أو التدريب المهني أهمية كبيرة في تنظيم عمل المحكوم عليهم؛ حيث أن نقص التدريب المهني يؤدي إلى الإقلال من القدرة على مباشرة العمل المريح الذي يعود بالنفع على المحكوم عليه، ويشكل ذلك سببا من الأسباب المؤدية إلى الإجرام.

لذلك يجب أن يسبق توجيه المحكوم عليه إلى العمل تدريباً مهنياً كافياً يكفل له أن يباشره وفقاً للأساليب الفقهية الحديثة⁽¹⁾.

1 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 212.

تقوم لجنة تطبيق العقوبات التابعة للمؤسسة بإعداد وتنظيم برنامج التكوين المهني المقرر للمحبوسين تبعاً لاحتياجات وامكانيات المؤسسة، وذلك بالتنسيق مع مصالح التكوين المهني التابعة للوزارات المعنية، حيث تنشأ ملحقات لمراكز هذه المصالح داخل المؤسسات العقابية.

فقد يتخذ التكوين المهني طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا ويطبق إما في عين المكان أو في مراكز التكوين المهني التابعة للقطاعات الأخرى أو ورش المؤسسة أو الورش الخارجية؛ حيث تنص المادة 95 من قانون تنظيم السجون على: "يتم التكوين المهني داخل المؤسسة العقابية أو في معامل المؤسسات العقابية، أو في الورشات الخارجية أو في مراكز التكوين المهني"⁽²⁾.

ومهما كان المكان الذي يتدرب فيه المحبوس على مهنة أو حرفة لا بد أن يهدف التكوين إلى إعادة إدماج السجين في الحياة الاجتماعية والمهنية.

كما نصت المادة 94 من قانون تنظيم السجون على: "تنظم لفائدة المحبوسين دروس في التعليم العام والتقني والتكوين المهني والتمهين والتربية البدنية وفقا للبرامج المعتمدة رسميا مع توفير الوسائل اللازمة لذلك".

وأوصت كذلك قواعد نيلسون مانديلا في القاعدة 98 منها على وجوب توفير تدريب مهني للمحكوم عليهم في المؤسسات العقابية بنصها: "يوفر تدريب مهني نافع للسجناء القادرين على الانتفاع به ولاسيما السجناء الشباب".

1- احسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 120/119.

2- عمر خوري، المرجع السابق، ص 224.

المبحث الثاني: إشكالات ومعوقات تشغيل المحكوم عليهم

على الرغم من اعتبار العمل من أهم الآليات المعتمدة حديثاً في سبيل إعادة تربية وتأهيل المحكوم عليهم؛ إلا أنه اصطدم في تطبيقه وتنفيذه بمجموعة من الإشكالات، نخص بالذكر منها ما سجل عند تطبيق برامج تأهيل المحكوم عليهم، سواء ما تعلق بالبناء الهيكلي للمؤسسات العقابية وبطبيعة العمل، أو ما يتعلق بالمؤسسة العقابية والمحكوم عليه، وكذلك المجتمع ككل.

المطلب الأول: معوقات تتعلق بالمؤسسة العقابية

الملاحظ على بعض المؤسسات العقابية وخاصة القديمة منها هو أنه لا تصلح لتطبيق العمل كآلية لإعادة تأهيل المحكوم عليهم ويرجع ذلك إلى نوعية المؤسسات (مؤسسات الوقاية، ومؤسسات إعادة التربية) وأهدافها، أو البناء العمراني لتلك المؤسسات وموقعها الجغرافي وكذلك عدم وجود المساحات اللازمة لممارسة العمل داخل المؤسسات العقابية.

الفرع الأول: تأثير موقع المؤسسة على العمل

يتأثر العمل العقابي بموقع المؤسسة العقابية وبنائها الهندسي لأنه يستلزم أن تكون المؤسسة مبنية بشكل مدروس وتحتوي على مرافق ومساحات كافية وخصائص معينة لممارسة العمل.

وهناك عدة اعتبارات يجب مراعاتها عند اختيار موقع المؤسسة العقابية منها صلاحية الموقع الذي

تقام عليه لتخصصها⁽¹⁾، فمثلاً نجد مؤسسات البيئة المفتوحة المخصصة للإنتاج الزراعي قد أقيمت

1 - سمير الجنزوري، أسس تقويم المؤسسات العقابية، الحلقة العربية الثانية للدفاع الاجتماعي، القاهرة، 1970، ص 185.

على أراضي صالحة للزراعة، مع توفر عنصري المناخ والتربة المناسبين لذلك، و توفر المساحات الكافية التي تتيح الزيادة في كمية وأنواع المحاصيل ومن أمثلة ذلك: مؤسسة البيئة المفتوحة بوكعبن- باتنة-، مؤسسة البيئة المفتوحة لوطاية- بسكرة-، مؤسسة البيئة المفتوحة بأدرار

وما يلاحظ على هذه المؤسسات هو تشييدها خارج المدن والمراكز الحضرية لجعل الهروب من السجن والإخلال بنظام المؤسسة عن طريق الاتصال بأشخاص خارج السجن أمرا عسيراً⁽¹⁾ هذا من جهة، ومن جهة أخرى توفير جو مريح داخل المؤسسة مما يؤثر إيجاباً على نفسية المحكوم عليه، كما يلاحظ أنها مزودة بكل المرافق الهامة كالكهرباء، والمياه الصالحة للشرب، والغاز، وخدمات البريد، وخطوط المواصلات، لتسهيل التواصل الأسري بين المسجون وأهله، فتوفر هذه الخدمات يساهم في رفع الروح المعنوية والارتياح النفسي للمحكوم عليه، ومن ثم زيادة رغبته في تقبل البرامج والامتثال لها.

واختيار الموقع الجيد للمؤسسة العقابية ضرورة تملئها متطلبات إعادة التأهيل للسماح لها بأداء وظيفتها المتمثلة أساساً في إصلاح المنحرفين وإعادة تهاباتباتباع السلوك السوي⁽²⁾.

الفرع الثاني: تأثير البناء العمراني للمؤسسة العقابية على العمل

لم يظهر الاهتمام بالبناء العمراني ومواقع السجون إلا في العصر الحديث، مع التطور الذي شهدته النظم العقابية، والذي انعكس على السجون خاصة باهتمام بعض المفكرين بالعلاقة بين شكل السجن وبنائه وتحقيق الأغراض الحديثة للعقوبة، فنجد مثلاً مؤسسات البيئة المغلقة لها شكل ونظام

1- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 208.

2- صارة معاس، المرجع السابق، ص 256.

خاص باعتبارها تضم مجرمين خطيرين ومحكوم عليهم بعقوبات طويلة المدة، في حين أن مؤسسات البيئة المفتوحة تقل فيها وسائل الحراسة وتكون مبانيها أقرب إلى مباني المؤسسات العادية.

كما أن اكتظاظ المؤسسات العقابية سيؤثر سلبا ويشكل عبء على الجهاز الوظيفي والهيكل المادي للإصلاح، ولا يساعد على تطبيق برامج إعادة تأهيل المحبوسين بسبب حجمها وشكلها 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 وطبيعتها هيكلها مع خصوصيات الوظائف المطالبة بأدائها في عصرنا هذا.

وفي الجزائر نجد أن المؤسسات العقابية التي بنيت خلال الفترة الاستعمارية شيدت لأسباب أمنية بحتة، وبأسلوب معماري عقابي لا يعير أي اهتمام للقيم الإنسانية وتأهيل المحبوسين، أما المؤسسات العقابية التي بنيت بعد الاستقلال فقد شيدت في غياب الهندسة المعمارية التي تساهم في تأهيل المحبوسين، كما أن البعض منها يقع عموما داخل النسيج العمراني للمدينة ولا تتوفر على الضرورات الأمنية، وتتميز قاعات الحبس فيها بالضيق وانعدام المطابقة مع متطلبات تصنيف المحبوسين إضافة إلى سوء التوزيع الجغرافي⁽¹⁾.

ويظهر تأثر العمل باكتظاظ السجون في أن الأعداد الكبيرة للمساجين تحول دون إتاحة الفرصة لجميعهم للاستفادة من العمل، كما يؤثر بشكل سلبي على تطبيق برامج التأهيل كلها، كما يمتد تأثيرها إلى الجانب الصحي والنفسي للمساجين.

1- عمر خوري، المرجع السابق، ص 373.

كما أن أغلب أبنية السجون تفتقر إلى أماكن تتسع لآلات الصناعة الحديثة، ولا تتوفر فيها الظروف المناسبة لأداء العمل وفق الأساليب الفنية المطبقة في الصناعة خارج السجن، والتغلب على هذه الصناعات يقتضي إنشاء أبنية حديثة للسجون تتضمن الأماكن الملائمة للعمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني: معوقات تتعلق بنوعية العمل المقدم ونمط تسييره

يجب أن تكون الأعمال المتوفرة والمطبقة في المؤسسة العقابية متناسبة مع تلك الموجودة في المجتمع، والبيئة التي جاء منها المحكوم عليه، وإلا اعتبر ذلك عاملاً من العوامل التي تحول دون حسن تطبيق تشغيل المحكوم عليه.

كما أن هناك أعمال قد لا تتناسب مع اختصاصات المحكوم عليهم وخصوصياتهم، زيادة على ذلك فإن مستوى العمل في حد ذاته قد لا يتناسب مع رغباتهم وطموحاتهم، خاصة عندما يكون مستوى التكوين والعمل داخل المؤسسة العقابية أدنى أو بعيد عن مستوى التدريب خارجها وبذلك يشعر المحكوم عليه أن الجهد الذي يبذله سيضيع سداً⁽²⁾.

كما أن إدارة المؤسسة قد ترتكب خطأ في أسلوب تقسيمها للأعمال، فبعض المحكوم عليهم قد يقضون معظم أوقاتهم في الأعمال اليومية مثل الطبخ والتنظيف تاركين بذلك التخصص والتكوين في بعض الحرف والمهن التي سيعتمدون عليها بعد الإفراج عنهم، لذلك يجب أن يمنح كل محكوم عليه فرصة في التكوين والتخصص في عمل يتوافق وقدراته ويميل إليه.

1- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 161.

2- المرجع نفسه، ص 162.

الفرع الأول: معوقات تتعلق بإدارة وتسيير المؤسسات العقابية

إن من بين أسباب نجاح آليات إعادة التأهيل طريقة تسيير وإدارة المؤسسات العقابية فطبيعة العمل ونوعية العنصر البشري القائم على شؤون المؤسسة العقابية هو من الدعائم الأساسية لنجاح مهام ووظائف هذه المؤسسة⁽¹⁾.

ومن أهم النقاط التي يجب التركيز عليها في هذا المجال:

- 1) قناعة موظفي المؤسسة العقابية بأهمية العمل ودوره كآلية للإصلاح وإعادة التأهيل مهم جدا بقدر أهمية إقناع المحكوم عليه بجدوى العمل الذي يمارسه.
- 2) إذا كان موضوع تشغيل المحكوم عليه محل اهتمام القائمين بالمؤسسة العقابية، وكان العمل المكلف به المحكوم عليه من النوع الذي يساعده في تطوير مهاراته، عاد ذلك بصورة إيجابية على تأهيله، أما إذا كان عكس ذلك فسيكون تأثيرها سلبا وضعيفا على إصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه.
- 3) الهروب من المسؤولية والتداخل في الاختصاصات من المشاكل الموجودة في المؤسسات العقابية ولها تأثير على فشل عمل المحكوم عليه.
- 4) عدم توفر بعض المؤسسات العقابية على بعض المختصين والمحترفين في بعض التخصصات التي تناسب تطلعات المحكوم عليهم.

1 - صارة معاش، المرجع السابق، ص 263.

أما العنصر المهم الذي ينبغي على مسؤولي المؤسسات العقابية أخذه بعين الاعتبار والعمل على توفيره هو الاستعانة في وضع البرامج الاحترافية للعمل بمختصين وخبراء من خارج السجون⁽¹⁾، كل هذا في سبيل تحقيق الأغراض الأساسية للعمل.

الفرع الثاني: معوقات سببها صعوبة التنظيم

إن عدم اقتناع القائمين على المؤسسات العقابية بجدوى تشغيل المحكوم عليهم يشكل عائقا كبيرا أمام تنفيذ الكثير من برامج العمل، ويؤثر سلبا على التنظيمات المعتمدة عندما تنقل الى الجانب التنظيمي الميداني، وكذلك عدم اقتناع المحكوم عليهم وإيمانهم بعدم وجود فرص عمل بعد خروجهم من المؤسسة يؤثر سلبا على سير برامج العمل⁽²⁾.

كما تنشأ الصعوبات الخاصة بالتنظيم من طبيعة الظروف التي يتم فيها عمل المحكوم عليه سواء ما تعلق منها بقيود حفظ النظام أو وسائل التنفيذ، أو بأماكن التنفيذ ذلك أن قيود حفظ النظام قد تحول في بعض الحالات دون مزاوله بعض الأعمال على الوجه المألوف.

إلا أنه في كل الأحوال يمكن توفير عمل مشابه لتلك الأعمال التي كان يزاولها المحكوم عليهم قبل دخولهم المؤسسة العقابية، وتنويع وتوفير مختلف المهن والحرف لإتاحة فرص أكبر لهم لاختبار أعمال تناسبهم⁽³⁾.

1- أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 163.

2- أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 165.

3- فتوح عبد الله الشادلي، المرجع السابق، ص 540.

المطلب الثالث: صعوبات تتعلق بالمحكوم عليه

قد يصطدم المحكوم عليه بمجموعة من العوامل والظروف التي تحول دون استفادته من العمل الذي يؤديه بالشكل المطلوب، وهذه الظروف قد تنتج آثار سلبية تمتد لمرحلة ما بعد الإفراج عنه، ومحاولة اندماجه من جديد، ومن بين هذه الظروف نخص بالذكر الحالة النفسية، والاجتماعية والاقتصادية التي يواجهها المحكوم عليه بعد الإفراج عنه.

الفرع الأول: القدرات الجسدية والحالة النفسية والاجتماعية للمحكوم عليه

يتجه معظم المحكوم عليهم المفرج عنهم بعد نهاية عقوبتهم إلى أعمال تتصف بالمشقة كالأعمال الزراعية. وأعمال البناء والتي تطلب جهدا بدنيا قد لا يتوفر في البعض منهم نتيجة السنوات التي قضوها في السجون وهو ما يشكل عائقا أما ممارستهم عمل يضمن لهم مصدر رزقهم بعد الإفراج عنهم.

كما قد تواجه المفرج عنه صعوبات كبيرة في التأقلم والاندماج من جديد في الحياة الاجتماعية متأثرا بذلك بالفترة التي قضاها في المؤسسة العقابية، فنجده يعاني من الجانب النفسي ويكون بذلك عائقا أمام نجاحه في المسابقات التي من الممكن أن يجتازها.

ونجد كذلك عدة عوامل اجتماعية تؤثر في المحكوم عليه وتصبح اندماجه في المجتمع نذكر منها انعدام العائلة التي ينتمي إليها أو الأصدقاء فيجد نفسه وحيدا في عالم جديد يجعله يحس بأنه غريب فيه، كما أن عدم اقتناع أفراد المجتمع بسياسة الإدماج وتأهيل المحكوم عليهم يعد عائقا أمام اندماج المفرج عنهم في الحياة الاجتماعية.

الفرع الثاني: الجانب الاقتصادي وتأثير المجتمع

مما لا شك فيه أن الأزمات الاقتصادية التي تشهدها الكثير من الدول تؤثر على عمل المحكوم عليهم سواء داخل المؤسسات العقابية أو بعد الإفراج عنهم.

ومن بين نتائج هذه الأزمات البطالة التي نجدها منتشرة بنسب كبيرة سواء داخل السجون أو خارجها، وهي ما يعيق التطبيق الأمثل لآليات إعادة التأهيل، كما أن حركة السجناء سواء بالإيداع أو الإفراج عنهم في أوقات مختلفة يجعل من فرص الشغل تتراوح بين الشغور والندرة⁽¹⁾.

وبعد انتهاء فترة العقوبة غالبا ما يجد المفرج عنهم صعوبة في بداية عمل ما، خاصة أن ذلك يتطلب توفر الحد الأدنى من متطلبات العمل ومواده الأولية مثل محل العمل، وعنوان ثابت ووسائل الاتصال، ووسائل العيش مع رأس مال بسيط كبداية لعمل خاص به⁽²⁾، خاصة بالنسبة لمن تعلموا حرفة أو مهنة داخل المؤسسة العقابية على سبيل استمرار ممارستها بعد الإفراج عنه.

لذلك نجد الكثير من قوانين الدول تقر بضرورة الاحتفاظ بجزء من أجر السجين العامل لوقت الإفراج عنه ليساعده على ممارسة عمل أو حرفة بعد خروجه من السجن.

ولمساعدة المحكوم عليه ليندمج في المجتمع يجب الاهتمام بالرعاية الاجتماعية اللاحقة والرعاية الطبية داخل المؤسسة العقابية والحفاظ خصوصا على الروابط الاجتماعية، كما أن الشهادة التي يتحصل عليها المحكوم عليه العامل قبل مغادرته المؤسسة العقابية قد تمكنه من العمل وإنشاء منصب

1-www. Gip-recherche.justice.opcit.p27

2-ibid

شغل ذاتي بعد خروجه من السجن⁽¹⁾، إلا أن ذلك ليس كافيا للاندماج مجددا في المجتمع بسبب رفض هذا الأخير له؛ فهو يرى بأن العمل حق للمواطن الصالح فقد نجد بعض الآراء التي تعارض تشغيل المحكوم عليهم، أو منحهم تسهيلات للعمل بعد الإفراج ويعود ذلك إلى نقص التوعية بأهمية برنامج التأهيل والإصلاح الذي اعتمده معظم الدول ومنها الجزائر.

ومن بين المعوقات كذلك التي تحول دون تشغيل المحكوم عليهم صحيفة السوابق العدلية التي تطالب بها معظم الإدارات العمومية لأي طالب عمل وهو أمر شائع في غالبية الدول بسبب عدم الثقة في المفرج عنه، وقد عرف القانون الجزائري المسبوق القضائي بأنه كل شخص طبيعي محكوم عليه بحكم نهائي بعقوبة سالبة للحرية، مشمولة أو غير مشمولة بوقف التنفيذ من أجل جناية أو جنحة من القانون العام دون المساس بالقواعد المقررة لحالة العود⁽²⁾.

المطلب الرابع: الرعاية اللاحقة للمحبوس المفرج عنه

الرعاية اللاحقة أسلوب من أساليب المعاملة العقابية خارج المؤسسات العقابية حيث أنها تكمل هدف العقوبة المتمثل في التأهيل والإصلاح.

تاريخ الخول للموقع : 2022/03/25 على الساعة : 18:00-www.djazair.com

1-المادة 53 مكرر من القانون رقم 23/06 المؤرخ في 29 ذو القعدة 1427هـ الموافق لـ 20 ديسمبر 2006، يعدل ويتم الأمر 155/66 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 84 السنة 43 صادرة بتاريخ 04 ذي الحجة 1427هـ الموافق لـ 24 ديسمبر 2006.

تعتبر جزء من السياسة العقابية وهي معاملة من نوع خاص تهدف إلى استكمال المعاملة التي سبق تطبيقها أثناء التنفيذ العقابي⁽¹⁾، ولذلك فقد كان لزاما على الدولة أن تتولاها بنفسها عن طريق أجهزتها وهيئاتها المتخصصة لتحقيق النتائج المرجوة من المعاملة العقابية⁽²⁾ والمتمثلة في:

- 1) اللجنة الوزارية المشتركة لتنسيق نشاطات إعادة تربية المحبوسين وإعادة إدماجهم الاجتماعي.
- 2) المصالح الخارجية لإدارة السجون التي تتولى مهامها عن طريق مستخدميها فتقوم بزيارة المؤسسات العقابية ومتابعة الأشخاص الخاضعين لأنظمة إعادة الإدماج، واستقبال المفرج عنهم وتنظيم مقابلات نفسية واجتماعات التوجيه⁽³⁾.
- 3) دور المجتمع المدني في الرعاية اللاحقة للمحبوس المفرج عنه حيث يجب تمكين المجتمع من أن يساهم في عملية إصلاح المفرج عنهم وعدم احتقارهم لأن هذا يدفعهم إلى الانعزال عن الحياة اليومية الاجتماعية⁽⁴⁾، وتلعب مؤسسات المجتمع المدني دورا كبيرا في توعية الكبار والشباب خاصة فئة المحبوسين المفرج عنهم من خلال منحها الرسائل البيداغوجية والفضاءات اللازمة للوصول إلى أكبر عدد ممكن من الأشخاص⁽⁵⁾.

الفرع الأول: أهمية وأهداف الرعاية اللاحقة

- 1- عمر خوري، المرجع السابق، ص 442.
- 3- كلانمر أسماء، الآليات والأساليب المستحدثة لإعادة التربية والإدماج الاجتماعي للمحبوسين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011، ص 175.
- 3- هامل سميرة، التطورات الاجتماعية للسجين لدى مسؤولي المؤسسات المتعاقدة مع وزارة العدل وأثرها في إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011/2012، ص 91.
- 4- طاشور عبد الحفيظ، دور قاضي تطبيق الأحكام القضائية الجزائية في سياسة إعادة التأهيل الاجتماعي في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 248.
- 5- ساوس خيرة، دور المجتمع المدني في مكافحة الفساد، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 05، العدد 01، 2011، ص 217.

استحدث المشرع الجزائري الرعاية اللاحقة للمحبوسين المفرج عنهم بموجب قانون تنظيم السجون، وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين لعام 2005 في الفصل الثالث من الباب الرابع منه تحت عنوان إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين حيث نص عليها في المواد 112 و 113 و 114.

وتلعب الرعاية اللاحقة دورا مهما في حياة المفرج عنه فهي عملية علاجية وقائية تظهر أهميتها في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

أولا: أهمية الرعاية اللاحقة للمحبوس المفرج عنه

يكمن دور الرعاية اللاحقة في تكملة جهود المعاملة العقابية التي بذلت أثناء تنفيذ العقوبة السالبة للحرية ومن هنا تستمد أهميتها، ودور آخر يتمثل في صيانة الجهود كي لا تفسدها العوامل الاجتماعية التي قد يتعرض لها المفرج عنه مباشرة.

كما تظهر أهمية الرعاية اللاحقة ودورها العقابي في أن المفرج عنه يتعرض لظروف قاسية بعد الإفراج يمكن تسميتها بأزمة الإفراج⁽¹⁾، ويفرض هذا الوضع على السلطات العامة أن تقدم مساعدة للمفرج عنهم تجنباً لإمكانية عودتهم إلى الجريمة، وبالتالي تعريض المجتمع للخطر.

كما نجد أهميتها في صعوبة التكيف مع الظروف الجديدة في المجتمع الذي عاد إليه بعد فترة طويلة في المؤسسة العقابية، ومن هذه الصعوبات إيجاد عمل وعدم توفر المال الكافي له للقيام بنشاط معين لكسب الرزق وعدم تقبل المجتمع له⁽¹⁾.

1-نقصد بأزمة الإفراج أن المحبوس أثناء تمضية العقوبة بالمؤسسة العقابية كان يسكن ويتغذى ويكتسي ويستريح بها دون أن يكون مسؤولاً من هذا كله، فإذا به لحظة الإفراج يواجه مشكلة الحصول على هذه الإمكانيات خارج أسوار السجن، ويتعرض إلى نفور الناس عنه مما يحول بينه وبين إشباع حاجياته.

ثانياً: أهداف الرعاية اللاحقة للمحبوس المفرج عنه

يمكن إيجاز أهداف الرعاية اللاحقة للمحبوس بعد الإفراج عنه في الآتي:

- 1) إن رعاية أسرة المحبوس أثناء وجوده داخل المؤسسة العقابية وقبل الإفراج عنه، إضافة إلى متابعة أحوال الأسرة من الناحية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، إضافة إلى التأكد من حماية الأبناء من أي شخص قد يستغل غياب عائلته، وبذلك نضمن أن الظروف الجديدة في حياة الأسرة لا تكون متكالبة عليه أو على أحد أفرادها؛ وبالتالي ظهور منحرفين جدد في المجتمع وهذه الخطوة تعد أولى الخطوات الهامة التي يجب أن تؤديها مؤسسات الرعاية اللاحقة لرعاية السجناء قبل الإفراج عنهم، إذ أن تشتت أسرة السجين وانحراف أحد أفرادها هي أولى المشاكل التي تظهر في حياة السجين.
- 2) إن إعادة تربية المحبوس وإصلاحه قبل الخروج من المؤسسة العقابية والمقصود بالإصلاح هنا هو الإصلاح الاجتماعي، والنفسي، والديني، والتعليمي، والمهني مع التركيز على إكساب هذا السجين حرفة إن لم يكن يمتلكها قبل دخوله إلى السجن حتى يتمكن من الانخراط في سوق العمل دون عوائق تجعله ينتكس إلى طريق الإجرام مرة أخرى⁽²⁾.
- 3) العمل على إقناع المفرج عنه بإمكانية العودة إلى جادة الصواب ومساعدته على تحقيق التوبة الصادقة، والعودة إلى طريق الاستقامة، والالتزام بالطريق الحسن بشكل يكفل عدم عودته إلى الجريمة مرة أخرى، وتقديم دعم نفسي واجتماعي قد يحتاجه في هذه المرحلة.

1- عمر خوري، المرجع السابق، ص 303.

2- إبراهيم جابر خالد العبد العزيز، رعاية المسجونين والمفرج عنهم، دراسة تحليلية أمنية في مصر والمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه في العلوم الشرعية، كلية الدراسات العليا، القاهرة، 2004، ص 146.

(4) العمل على توفير فرص العمل الشريف للمفرج عنه، إضافة إلى العمل على عدم جعل السابقة الأولى عقبة في حياته تحول دون استقامته.

(5) تحضير المحبوس أثناء تواجده في المؤسسة العقابية وقبل خروجه منها للتعايش مع أسرته والمجتمع بشكل عام، إذ لا بد أن يتم هذا التحضير قبل وقت كاف ومنتاسب مع مدة العقوبة التي قضاها في السجن، من خلال البرامج الإصلاحية المطبقة داخل المؤسسة العقابية.

(6) العمل على الحد من عودة المفرج عنه إلى الجريمة مرة أخرى والتقليل من نسبة العود خاصة أن العديد من الدراسات العملية أظهرت وبشكل كبير فاعلية رعاية المفرج عنهم في السجون في الحد من العودة للانحراف، إذ تم تقديمه وفق النظرة الشاملة للرعاية اللاحقة.

(7) إن في إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين من خلال الرعاية اللاحقة تحقيقاً لمبدأ الاستفادة من جميع طاقات المجتمع البشرية بما فيها المفرج عنهم، فهم جزء لا يتجزأ من المجتمع ولا يمكن فصلهم عن مجتمعهم مهما طالّت مدة العقوبة السالبة للحرية أو قصرت⁽¹⁾.

(8) إن في مساعدة المفرج عنهم تحقيقاً للاستفادة من إمكانات المجتمع المتاحة والتي تعينهم على سلوك طريق السوء، وعدم العودة إلى الجريمة مرة أخرى، ويكون ذلك بتوفير المعلومات اللازمة للمفرج عنهم عن إمكانات المجتمع، وكيفية الاستفادة منها في سلوك الطريق القويم، والقيام بمبدأ أساسي

في الخدمة الاجتماعية وهو مساعدة العامل لمساعدة نفسه وعدم جعله يتحول إلى عاهة على المجتمع⁽¹⁾.

(9) تشجيع قيام جمعيات خيرية لمساعدة المفرج عنهم ماديا ومعنويا وتوجيههم والإشراف عليهم⁽²⁾.

الفرع الثاني: صور الرعاية اللاحقة

لقد تبنى المشرع الجزائري الرعاية اللاحقة كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية خارج المؤسسات العقابية فاعتبرها واجب والتزام على الدولة اتجاه المفرج عنهم، وجعلها أسلوب مكمل لأساليب الرعاية داخل المؤسسات العقابية من خلال قانون تنظيم السجون، وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، والنصوص التنظيمية المكملة له، وتتخذ الرعاية اللاحقة عدة صور هي:

➤ **الصورة التقليدية:** وترتكز على مبادرات المجتمع المدني برؤيته الإصلاحية والخيرية التطوعية كعمل الجمعيات الخيرية ورجال الدين.

➤ **الصورة شبه الرسمية:** من خلال تفويض الدولة لجهات أخرى بعض الوظائف في إطار الرعاية اللاحقة وتمكن الدولة هذه الجهات بالوسائل المادية والبشرية اللازمة للقيام بها.

➤ **الصورة الرسمية:** وهي أهم هذه الصور، حيث تتحمل الدولة بصفة مباشرة لمسئولياتها في الرعاية اللاحقة من خلال مراكز وإدارات متخصصة غير أن اضطلاع الدولة بهذه المهام لا ينفي أهمية

1-ابراهيم جابر خالد العبد العزيز، المرجع السابق، ص 242.

2-زكية عبد القادر خليل عبد القادر، الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المتسولين والمسجونين والمفرج عنهم، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 2005، ص 213.

انخرط المنظمات والجمعيات الخيرية ورجال الدين والمجتمع المدني المتخصصة في الرعاية اللاحقة في الجهود التي تبذل على صعيد الدولة لإعادة إدماج المفرج عنهم اجتماعيا (1)

الفرع الثالث: متابعة المحبوس والتكفل به بعد الإفراج

Batonage هي التسمية التي أطلقتها الدول الغربية على تجربة مساعدة المفرج عنهم ومعناها الحماية والرعاية، وهذه المساعدة تهدف إلى توفير العمل للمفرج عنهم ومراقبتهم ومتابعتهم من أجل العودة من جديد إلى المجتمع، وهذا لا يعتبر إلا تدبير أمني إضافي (2).

وقد عالج المشرع الجزائري ذلك من خلال إدخاله في المنظومة التشريعية الخاصة بنظام السجون عن طريق إجراء التشغيل ومنح التحفيزات المالية.

أولاً: توفير مناصب الشغل

لقد عالج المشرع الجزائري في ظل القانون القديم 02/72 شغل المحبوسين المفرج عنهم لاسيما في المادة 07 من المرسوم 35/72 المؤرخ في 10 فيفري 1972 المتعلق بإنشاء لجنة برامج العمل الذي يلي العقاب خاصة ما يتعلق منها بتشغيل المساجين حين الافراج عنهم، لكن لم يلاحظ ذلك في

1- عمر خوري، المرجع السابق، ص 305.

2- صغير سيد أحمد ، إدارة السجون في ظل التعديلات الجديدة ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر 01 ، كلية الحقوق بن عكنون ، 2011/2010 ، ص 160.

الواقع العملي، ويعود السبب في ذلك الى عدم وجود مؤسسات رسمية واجتماعية تكون همزة وصل بين المجتمع والسجين بعد الإفراج عنه تساعد على تلبية حاجاته الضرورية ومتطلبات ادماجه⁽¹⁾.

ومما لا شك فيه أن ترك المحكوم عليه بعد الإفراج عنه بدون رعاية، ومتابعته يعرض نتائج الأساليب المتعددة للمعاملة العقابية التي كانت محل اهتمام القائمين على المؤسسة العقابية والتي طبقت على المحكوم عليهم أثناء تواجدهم بالمؤسسات العقابية إلى الضياع، لذلك يجب أن يكون التأهيل والإصلاح داخل السجن ومتابعته خارجه، والرعاية اللاحقة تهدف إما إلى استكمال التأهيل والإصلاح الذي بدأ داخل السجن وإما إلى تدعيم النتائج التي تحققت في هذا المجال.

إن الحياة الاجتماعية التي سيصادفها المفرج عنه ستكون حتما مختلفة عن الحياة التي تعود عليها داخل السجن؛ حيث تعثرها الكثير من الصعاب والظروف والمشاكل قد يعجز عن تحملها خاصة إذا نفر منه المجتمع بسبب سوابقه وهذا ما يدفعه إلى الجريمة والعود مرة أخرى، ولتفادي ذلك وحرصا من المشرع الجزائري بالمفرج عنهم أدرج إفادتهم بالرعاية اللاحقة التي تعد العلاج المكمل لعلاج السجن والوسيلة العملية لتوجيههم وإرشادهم ومساعدتهم على سد احتياجاتهم ومعاونتهم على الاستقرار في حياتهم والاندماج والتكيف في المجتمع.

وقد نص في المادة 112 من القانون 04-05 على: "إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين هي مهمة تضطلع بها هيئات الدولة، ويساهم فيها المجتمع المدني وفقا للبرامج التي تسطرها اللجنة الوزارية

1-جلولي علي، الإدارة العقابية ومبدأ إصلاح السجون في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية، 2011، ص

المشتركة لتنسيق نشاطات إعادة التربية وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين المنصوص عليها في المادة 21⁽¹⁾.

وفي هذا السياق حققت إدارة السجون في مجال ترقية حقوق الإنسان في السجون بصفة عامة حسب إحصائيات المديرية العامة مايلي:

1-رفع تزويد المساجين بأدوات النظافة والاستحمام والحلاقة أسبوعيا.

2-توفير تغطية صحية كافية باقتناء سيارات الإسعاف والتجهيزات الطبية وتوظيف الأطباء وشبه الأطباء مع التكفل النفسي بالمحبوسين.

3-تم تحسين شروط التكفل بالمحبوسين من قبل عائلاتهم بتنظيم الزيارات وتمكين أي محبوس لم يحظر جنازة أحد أقاربه أو أي محبوس رزق بمولود من تمديد وقت الزيارة التي حددت ب 15 دقيقة حسب ظروف وإمكانيات كل مؤسسة.

4-تحسين ظروف استقبال الزوار وتهيئة غلاف المحادثات بهاتف وزجاج غير قابل للكسر، وتجهيزها بكراسي، وطاولات، ومكيفات هوائية، وتوفير شروط الراحة والنظافة والصاق لوحة الإعلانات معلق عليها مدة أوقات الزيارات المقربة لفتي الأحداث والنساء وما يسمح بإدخاله للمحبوسين.

5-التكفل بالحصول على الصحف الوطنية من ميزانية الإدارات وتعميم بث برامج الإذاعة الوطنية.

1-من الآليات الجديدة لإعادة الإدماج تم إنشاء لجنة وزارية مشتركة لتنسيق نشاطات إعادة تربية المحبوسين وإعادة إدماجهم مكلفة بتطبيق إعادة الإدماج بالتنسيق مع المصالح والهيئات العمومية ومؤسسات المجتمع المدني للتكفل بالمحبوسين المفرج عنهم.

6- الترخيص للمنظمات غير الحكومية والحكومية والمرشدين الدينيين ووسائل الإعلام بزيارة المؤسسات العقابية.

7- يوجد في كل مؤسسة عقابية سجل استقبال المحبوسين للتكفل بانشغالاتهم وشكاويهم لاسيما المتعلقة بوضعيتهم الجزائية وحالتهم الصحية وظروف حبسهم مما يسهل على السلطات القضائية والمراقبين تدارك النقائص ومراقبة وضعية المحبوسين من حيث التكفل الصحي وشروط النظافة الجسدية والأماكن والتغذية ومعاملتهم من طرف الموظفين.

8- تمكين المحبوسين في المؤسسات العقابية من كل برامج إعادة الإدماج من تعليم وتكوين وحرية نصفية وإفراج مشروط.

9- إطلاق سراح المحبوسين الذين تتوفر فيهم الشروط قبل نهاية عقوبتهم بعشرة أيام في إجازة نظير سيرتهم وسلوكهم داخل المؤسسة العقابية بموافقة لجنة تطبيق العقوبات.

10- السماح للمحبوسين الراغبين في اجتياز مسابقات الدراسات العليا بالحضور والمشاركة في هذه المسابقات تحت حراسة موظفي إدارة السجون في مراكز الامتحان.

11- تزويد المؤسسات العقابية بمختلف الأجهزة والآلات الرياضية لتمكين المحبوسين من ممارسة الرياضة.

12- التركيز على الرعاية الاجتماعية بزيادة عدد الأخصائيين الاجتماعيين الأكفاء لتوجيه السجناء وإرشادهم.

13- إنشاء مجتمعات صناعية وزراعية ومهنية داخل المؤسسات العقابية أو في أماكن مجاورة لها تستوجب مختلف النشاطات والبرامج التأهيلية التدريبية وتجهيزها بأحدث المستلزمات وتوفير الكوادر الفنية والتدريبية المؤهلة.

ثانياً: تقديم المساعدات الاجتماعية ومنح القروض

تشكل الرعاية الاجتماعية من خلال المساعدين الاجتماعيين محور النشاطات التأهيلية والإنسانية في المؤسسات العقابية، إذ تلعب دوراً فعالاً في حل أو الحد من المشاكل التي يعاني منها المحبوسين في مختلف المجالات (عائلية ، اجتماعية ، إدارية ، قانونية ، طبية ومادية)، سواء كانت داخل المؤسسة العقابية أو خارجها كل بقصد مساعدتهم على التكيف مع بيئتهم الاجتماعية، وكسبهم القدرة على التواصل السليم، والأمن مع أسرهم والمجتمع بعد الإفراج.

ومن خلال ما تقدم ذكره فإن أوجه التكفل بالمحبوسين والوصل ما بينهم وذويهم تتأتى بعمل المساعدين الاجتماعيين على:

❖ مقابلة المحبوسين بناء على طلبهم أو بتوجيه من طرف مصالح المؤسسة العقابية للتكفل بانشغالاتهم الاجتماعية.

❖ إعداد تقارير حول الحالة الاجتماعية للمحبوسين طالبي الاستفادة من أنظمة إعادة الإدماج.

❖ حضور اجتماعات لجنة تطبيق العقوبات ولجنة التكفل بالمحبوسين المدمنين.

❖ المشاركة في البرامج العلاجية المتخصصة للتكفل بالمحبوسين العنيفين، الانتكاسيين، المدمنين، النساء والأحداث.

❖ القيام بمختلف المساعي للتكفل الاجتماعي بالمحبوسين، والتنقل إلى مختلف الهيئات الإدارية لطلب الإعانات، أو لتشكيل ملفات المحبوسين، مديرية النشاط الاجتماعي....

❖ مساعدة المحبوسين في القيام بالإجراءات الإدارية لتكوين ملفات إدارية.

❖ التدخل لحل المشاكل العائلية للمحبوسين.

❖ مقابلة أهالي المحبوسين أو الاتصال بهم هاتفيا كلما دعت الضرورة لذلك.

❖ الاتصال بعد إعلام مدير المؤسسة بذوي المحبوسين الذين يعانون من انقطاع أو انعدام زيارة ذويهم مع فتح سجل لمتابعة هذه الاتصالات.

ولتفعيل وتجسيد عملية المتابعة قامت إدارة السجون بالتعاون مع مختلف القطاعات منها تجسيد الاتفاقية المبرمة بين إدارة السجون والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والتي على أساسها تمت برمجة زيارات ميدانية إلى المؤسسات العقابية لإجراء عملية تحسيسية قصد التعريف ببرنامج الوكالة، وقد سجلت المصلحة الموافقة على العديد من الملفات، كما تم تجسيد الاتفاقية المبرمة مع وكالة التنمية

الاجتماعية، فقد تم إيداع ملفات قصد الاستفادة من مشاريع الجزائر البيضاء وملفات الشبكة الاجتماعية⁽¹⁾.

لقد كانت الرعاية اللاحقة في بدايتها تعتمد على مؤسسات خيرية خاصة ودينية ومدنية دون تدخل الدولة وكانت تهدف إلى الأخذ بيد المفرج عنه لاعتبارات إنسانية مبعثها الشفقة والرحمة⁽²⁾.

وبعد تطور أغراض العقوبة في العصر الحديث أصبح التأهيل والإصلاح غرضها الأساسي، تولت الدولة الرعاية اللاحقة على أساس أنها أحد أساليب المعاملة العقابية التي يجب الاعتماد عليها ورسم خطة، وإحداث آليات خارجية تهتم بالموقوف المفرج عنه لمتابعته، من أجل تحقيق الهدف المنشود، وقد أيد هذا الأسلوب المؤتمرات الدولية كما أخذت به تشريعات كثير من الدول، وأيدته المؤتمرات الدولية.

تتخذ هذه الرعاية صور متعددة مثل توفير المسكن، والمال، والعمل، والرعاية الصحية، وكذلك إقناع الرأي العام عن طريق وسائل الإعلام والنشر المختلفة بأهمية العناية بالمفرج عنهم والتكفل بهم ماديا ومعنويا وحل مشاكلهم من أجل إعادة إدماجهم في المجتمع.

كما قررت الحكومة تمويل السجناء المفرج عنهم ومنحهم قروض لإنشاء مؤسسات مصغرة موازاة مع إخضاعهم لتكوين في إطار برنامج التكوين المهني من أجل إدماج هذه الفئة.

1- صغير سيد أحمد، إدارة السجون في ظل التعديلات الجديدة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق بن عكنون، 2010/2011، ص 163.

2- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 235.

وتم توقيع اتفاقية بين الوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلفة بالمؤسسات المصغرة، ووزارة التكوين والتعليم المهنيين وهذا بحضور وزراء لقطاعات المعنية.

والهدف من هذه الاتفاقية جاء قصد تسهيل الاندماج الاجتماعي والمهني ومساعدة المحبوسين من أجل تكوينهم وتأهيلهم المهني أثناء فترة حبسهم عن طريق المرافقة التي تضمنها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (anade) لإنشاء مؤسسات مصغرة، وتحفيزهم لولوج عالم المقاولاتية، وذلك بعد الإفراج عنهم.

حيث أبرز الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة في تدخله عن أهمية الاتفاقية ودورها في التكفل بهذه الفئة من المجتمع حيث شدد على إشراك فئة المحبوسين في تجسيد هذا الهدف من خلال تكوينهم وتأهيلهم من أجل إعادة إدماجهم بعد استنفادهم لأحكامهم القضائية، حيث جدد التزامه بالسهر ميدانيا على تجسيدها كل الإمكانيات المتاحة.

كما أكد وزير العدل حافظ الأختام أن توقيع الاتفاقية تدرج في إطار مشروع يتمثل في المساهمة جماعيا في إيجاد حل لإشكالية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالنظام والأمن العام وبصفة عامة بالسلم الاجتماعي، مشيرا أن وزارة العدل عقدت اتفاقيات تعاون مع الوزارات والهيئات المكلفة بدعم التشغيل وعلى رأسها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، حيث أدى تطبيق هذه الاتفاقية لإنشاء مؤسسات مصغرة من طرف 441 محبوسا مفرج عنهم والتي كان من نتائجها خلق مناصب عمل قارة والمساهمة في خدمة المجتمع⁽¹⁾.

كما أكد وزير العدل أن مرحلة ما بعد الإفراج عن المحبوسين تعد مؤشرا يقاس بها مدى نجاح عملية إعادة إدماجهم في المجتمع، مشيرا إلى المرافقة التي تقوم بها المصالح الخارجية لإدارة السجون لتجسيد برامج إعادة إدماج المحبوسين المفرج عنهم أو الذين انقضت عقوبتهم.

وفي إطار الاتفاقية المبرمة مع وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة تم تسليم 800 قرص مصغر لفائدة 800 محبوس استفادوا من الإفراج ستم متابعتهم من قبل 30 مصلحة خارجية مختصة تابعة لإدارة السجون التي رافقت خلال سنة 2021 أكثر من 6000 مفرج عنهم، وعملت على إعادة إدماج 382 منهم في عالم الشغل بالتنسيق والتعاون مع مختلف الهيئات العمومية⁽¹⁾.

وفي الإحصائيات المقدمة من وزارة العدل خلال الخمس سنوات الماضية بينت أن أكثر من 429 مفرج عنهم استفادوا من دعم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية، وكذا 417 من دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، بالإضافة إلى إعادة إدماج 905 مفرج عنهم في مناصب عملهم وتشغيل 473 آخرين في مختلف الوظائف.

ثالثا: تشغيل المسجونين داخل المؤسسات العقابية لإكسابهم الخبرة قبل الإفراج عنهم

تتولى المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، وتحسبا لإعادة إدماج المفرج عنهم بعد انقضاء عقوبتهم، تأهيل وتشغيل المسجونين داخل المؤسسات العقابية لتأهيلهم واكسابهم مهارات ومؤهلات مهنية، حيث بينت المديرية في تقرير أعدته لوزارة العدل عن تشغيل أكثر من 2422 سجين في مختلف الورشات الإنتاجية داخل المؤسسات العقابية البالغ عددها 144 ورشة في

تاريخ الدخول للموقع 2022/03/28 على الساعة 19:00 - <https://www.echoroukonline.com>

مختلف التخصصات على غرار الخياطة، النجارة، الحدادة، الطباعة، وكذا استغلال المساحات الأرضية الفلاحة المجانية للمؤسسات العقابية، وكذا العمل داخل مؤسسات البيئة المفتوحة البالغ عددها 26 ورشة. وفي إطار الاتفاقيات المبرمة مع وزارة التضامن الوطني، كشف وزير العدل عن استفادة 1925 مفرج عنهم من بينهم 67 امرأة من برامج القرض المصغر، كما استفاد محبسون مقبلون علناً لإفراج من دورات تكوينية قصد اطلاعهم على مراحل وكيفيات إنشاء مشاريع مؤسسات مصغرة تسمح لهم بالاندماج في المجتمع، وأقر كذلك بدور المجتمع المدني الذي لا يقل شأناً من جهود مؤسسات الدولة في عملية إدماج المحبوسين مشيراً إلى تعاون وزارة العدل مع 214 جمعية منها 14 جمعية وطنية لدعم شريحة المفرج عنهم⁽¹⁾.

ومما لا شك فيه أن هذه الآليات والصور تعيد ثقة المفرج عنه في نفسه وتنتهي شعوره بأنه مواطن لا يختلف عن غيره من المواطنين، مما يساهم في حصوله على مصدر رزق شريف يؤمن له حياة اجتماعية مستقرة، وتكون بمثابة السياج الذي يحميه من التفكير في اقتراف الجريمة مرة أخرى.

خاتمة الفصل الثاني

خاتمة الفصل الثاني

لا شك أن تشغيل المحكوم عليهم في الفقه التقليدي كان طابعه يتسم بالقسوة والإيلام والانتقام، لكن أهمية تشغيل المحكوم عليهم، ودخول المنظمات الحقوقية، واهتمام الدراسات الحديثة بهذا الموضوع أخرجته من طابعه التقليدي وجعله أكثر إيجابية وفاعلية على المحبوس، إلا أن ذلك تعرض للعديد من المعوقات كانت سببا للحيلولة بينها وبين تحقيق أثر العمل في المؤسسات العقابية بشكل أمثل.

وعلى الرغم من ذلك نجد أن الدولة نظرا لأهمية الموضوع أكدت على أهمية وجود برامج برعاية المحبوسين والسجناء المفرج عنهم نهائيا، وفي خط متوازي مع ما قدم له من برامج وجهود لإصلاحه داخل المؤسسات العقابية، ولتحقيق أهداف العمل والرعاية اللاحقة للمفرج عنهم يجب تلقي الدعم الجماعي في ميدان مساعدة المحبوسين وضمان الدعم اللازم لهم.

الختامة

الخاتمة

مما لا شك فيه في أن عمل المحكوم عليه سواء تم داخل المؤسسة العقابية أو خارجها تحت إدارة وإشراف الإدارة العقابية لم يعد عقوبة كما لم يعد له أي دور عقابي، بل أصبح يجسد سياسة الإصلاح وإعادة التأهيل لتجنب المحبوس الآثار السلبية الصحية منها، والنفسية المرتبطة أساساً بالفراغ والمترتبة على الحبس بالوسط المغلق

❖ إن النتائج التي تم التوصل إليها من خلال دراستنا تتلخص في أن:

عمل المحكوم عليه يعود بالعديد من الإيجابيات عليه من حيث أنه يساعده على القضاء على أوقات الفراغ داخل المؤسسة العقابية، ويساعده على تعلم الانضباط، واحترام النظام، والقواعد، واحترام القوانين، كما أنه يعود عليه بعائد مادي من شأنه أن يرفع من احترام وثقة المحبوس بنفسه، و يهيئه للانخراط في الحياة الاجتماعية بعد الإفراج عنه.

وبالرغم من اعتبار العمل في المؤسسات العقابية من آليات إعادة التأهيل والإدماج والإصلاح؛ إلا أنه يجب توفر مجموعة من الشروط الأساسية لكي لا يتحول الغرض منه إلى إيلام وزجر المحكوم عليه، مما يترتب عنه الخروج عن الغرض الأساسي الذي أقرته السياسة العقابية من أجله.

❖ كما تم التوصل إلى مجموعة من الاقتراحات تتمثل في مايلي:

➤ ضرورة تشجيع المحبوسين على الشغل من خلال تنويع مجالات العمل، بالإضافة إلى اعتماد استراتيجية تجعل من العمل أداة لتغيير السلوك وتحسين السيرة وذلك من خلال تحسين ظروف التشغيل.

➤ تحسين ظروف عمل الموظف القائم على تسيير وتطبيق أنظمة إعادة الإدماج والتأهيل لأن تهميشه وعدم الاهتمام به لا يعطي النتائج المرجوة من إعادة الإدماج.

➤ إيجاد آليات لمساعدة المحكوم عليه لإيجاد عمل والاندماج في المجتمع من جديد ليحظى بظروف ملائمة، ويبني حياته من جديد بعيدا عن الإجرام.

➤ ضرورة عمل المديرية العامة لإدارة السجون ومن 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 للالتجاء إلى استخدام اليد العاملة العقابية لاسيما في بعض القطاعات التي تشهد نقص اليد العاملة فيها.

➤ العمل على تشجيع مختلف الصناعات داخل المؤسسات العقابية وتوفير وسائل وآلات العمل، وإبرام اتفاقيات مع الوزارات الوصية للتعريف بالمنتجات العقابية والعمل على تسويقها.

قائمة المراجع

أولاً: التشريعات القانونية

أ) الدساتير

1- القانون 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437هـ الموافق لـ 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، نشر بالجريدة الرسمية عدد 14، سنة 53 المؤرخة في 27 جمادى الأولى 1437هـ الموافق لـ 07 مارس 2016.

ب) القوانين

1) القانون رقم 07/81 المؤرخ في 24 شعبان 1401هـ الموافق لـ 06 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية، عدد 39، السنة 52، الصادرة بتاريخ 03 شوال 1436هـ الموافق لـ 19 جويلية 2015.

2) القانون رقم 10/81 المؤرخ في 09 رمضان 1401هـ الموافق لـ 11 جويلية 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28، السنة 18، الصادرة بتاريخ 12 رمضان 1401هـ الموافق لـ 10 جويلية 1981.

3) القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون، اعتمده مجلس وزراء العدل العرب كقانون نموذجي استرشادي في دورته 16 بالقرار رقم 365- د 16 - 6-11، 2000.

4) القانون 08/01 المؤرخ في 04 ربيع الثاني 1422 هـ الموافق لـ 26 جوان 2001 يعدل ويتمم الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 18 صفر 1386هـ الموافق لـ 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

(5) القانون رقم 04/05 المؤرخ في 23 ذي الحجة 1425 هـ الموافق لـ 06 فيفري 2005، المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية، العدد 12 المؤرخة في 04 محرم 1426 هـ الموافق لـ 13 فيفري 2005.

(6) القانون 01/09 المؤرخ في 29 صفر 1430 هـ الموافق لـ 25 فيفري 2009، يعدل ويتم الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 15 الصادرة بتاريخ 11 ربيع الأول 1430 هـ الموافق لـ 18 مارس 2005.

ت) الأوامر و المراسيم

1- الأمر رقم 03/72 المؤرخ في 27 ذي الحجة 1391 هـ الموافق لـ 10 فيفري 1972 يتعلق بحماية الطفولة والمراهقة، الجريدة الرسمية عدد 15، السنة 09، الصادرة بتاريخ 07 محرم 1392 هـ الموافق لـ 22 فيفري 1972.

2- الأمر رقم 17/73 المؤرخ في 03 أفريل 1973 المتضمن إحداث المكتب الوطني لأشغال التربية وتحديد قانونه الأساسي.

3- المرسوم التنفيذي رقم 67/07 المؤرخ في 19 فبراير 2007 الذي يحدد كفاءات تنظيم وسير المصالح الخارجية لإدارة السجون المكلفة بإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة بتاريخ 21 فبراير 2007.

4- المرسوم التنفيذي رقم 165/12 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1433 هـ الموافق لـ 05 أفريل 2012 يتضمن تعديل القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات المتخصصة في حماية الطفولة

والمراهقة، الجريدة الرسمية عدد 21، السنة 49، الصادرة بتاريخ 19 جمادى الأولى 1433هـ الموافق لـ 11 أبريل 2012.

ثانياً: الكتب

1. أحسن طالب مبارك، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات الإصلاحية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، الطبعة الأولى، 2000.
2. اسحاق ابراهيم منصور، موجز في علم الإجرام وعلم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2006.
3. السيد رمضان، إسهامات الخدمة الاجتماعية في ميدان السجون وأجهزة الرعاية اللاحقة، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995.
4. براء منذر عبد اللطيف، السياسة الجنائية في قانون رعاية الأحداث، دراسة مقارنة، دار الحامد، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
5. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
6. زكنية عبد القادر خليل، الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المتسولين والمسجونين المفرج عنهم، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 2005.
7. ساوس خيرة، دور المجتمع المدني في مكافحة الفساد، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 05، العدد 01، 2011.

8. سمير الخبروزي، أسس تقويم المؤسسات العقابية، الحلقة العربية الثانية للدفاع الاجتماعي، القاهرة، 1970.
9. طاشور عبد الحفيظ، دور قاضي تطبيق الأحكام القضائية الجزائية في سياسة إعادة التأهيل الاجتماعي في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
10. عثمانية لخميسي، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، دار هومة، الجزائر، 2012.
11. علي عبد القادر القهوجي، أصول علمي الإجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2012.
12. عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010.
13. فاروق عبد الرحمان مراد، برامج التدريب في المؤسسات الإصلاحية، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1991.
14. فتوح عبد الله الشادلي، أساسيات علم الإجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
15. فرج صالح الهريش، النظم العقابية، دراسة تحليلية في النشأة والتطور، دار الكتب الوطنية، بنغازي، الطبعة الثانية، 2008.
16. فهد يوسف الكساسة، وظيفة العقوبة ودورها في الإصلاح وإعادة التأهيل، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2010.

17. محمد صبيحي نجم، أصول علم الإجرام وعلم العقاب، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2000.

18. محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1973.

19. مصطفى العوجي، الاتجاه الحديث للوقاية من الجريمة، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، الطبعة الأولى، 1407هـ.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

1. ابراهيم جابر خالد العبد العزيز، رعاية المحبوسين والمفرج عنهم، دراسة تحليلية أمنية في مصر والمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه في العلوم الشرطية، أكاديمية الشرطة، كلية الدراسات العليا، القاهرة، 2004.

2. بوخالفة فيصل، الإشراف القضائي على تطبيق الجزاء الجنائي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011/2012.

3. جلولي علي، الإدارة العقابية ومبدأ إصلاح السجون في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر، 2001.

4. حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحية للجزاء الجنائي، رسالة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه في القانون الخاص 2015.

5. صارة معاش، تشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة تأهيله، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص علم الإجرام وعلم العقاب، باتنة 2018.

6. صغير سيد أحمد، إدارة السجون في ظل التعديلات الجديدة رسالة ماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2011/2010.

7. كلانمر أسماء، الآليات و الأساليب المستحدثة لإعادة التربية والإدماج الاجتماعي للمحبوسين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011.

8. هامل سميرة، التصدرات الاجتماعية للسجين لدى مسؤولي المؤسسات المتعاقدة مع وزارة العدل، أثرها في إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العيادي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011.

رابعاً: المقالات

1) مجلة حقوق الإنسان والسجون، دليل تدريب موظفي السجون على حقوق الإنسان، مكتب الأمم المتحدة، مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، نيويورك وجنيف، 2004.

2) مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري، جامعة الجزائر 01.

3) بوشخي عائشة وبن شعيب نصر الدين، مداخلة بعنوان الاقتصاد غير الرسمي، تشغيل الأطفال بين الفقر والتسرب من التعليم، الملتقى الوطني حول الاقتصاد الرسمي في الجزائر، الآثار وسبل الترويض، المداخلة القياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015.

خامساً: مواقع الانترنت

1) www.hrlibrary.umn.edu

2) [www. gip.recherch .justice .optic](http://www.gip.recherch.justice.optic)

3) [www.djazairess .com](http://www.djazairess.com)

4) [https//www.dzertic24.dz](https://www.dzertic24.dz)

5) [https//echoroukonlin. com](https://echoroukonlin.com)

الصفحة	المحتوى
أ - خ	المقدمة
01	الفصل الأول: الأحكام العامة لتشغيل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية
02	تمهيد
03	المبحث الأول: ماهية عمل المحكوم عليه
03	المطلب الأول: التطور التاريخي لعمل المحكوم عليه.
04	الفرع الأول: النظام العقابي في العصور القديمة
05	الفرع الثاني: النظام العقابي في العصور الوسطى
08	الفرع الثالث: النظام العقابي في العصر الحديث
09	أولاً: الاختلاف في تفسير السلوك الإجرامي
09	ثانياً: تحويل النظام السياسي من الاستبدادي إلى الديمقراطي.
10	ثالثاً: التحول من الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي
11	المطلب الثاني: تعريف عمل المحكوم عليه والتكييف القانوني له
12	الفرع الأول: تعريف عمل المحكوم عليه.
13	أولاً: الأشغال الشاقة
13	ثانياً: العمل للنفع العام
16	الفرع الثاني: التكييف القانوني لعمل المحكوم عليه ونظرة حقوق الإنسان ومختلف التشريعات له
16	أولاً: تكييف عمل المحبوس على أساس التزام
17	ثانياً: تكييف عمل المحبوسين على أساس الحق
20	المطلب الثالث: شروط وتنظيم عمل المحكوم عليه
20	الفرع الأول: شروط تشغيل المحكوم عليه
20	أولاً: أن يكون منتجا
21	ثانياً: أن يكون متنوعا

22	ثالثا: أن يكون ملائما للعمل الحر
22	رابعا: أن يكون العمل بمقابل مالي
23	الفرع الثاني: تنظيم عمل المحكوم عليه
23	أولا: نظام المقابلة
24	ثانيا: نظام الاستغلال المباشر والإدارة المباشرة
25	ثالثا: نظام التوريد
26	المبحث الثاني: قواعد العمل الخاصة بتشغيل مختلف فئات المساجين
27	المطلب الأول: قواعد العمل الخاصة بالأحداث
30	الفرع الأول: تشغيل الأحداث في القانون الجزائري
32	الفرع الثاني: العمل كأسلوب لإعادة تأهيل الأحداث في المؤسسات العقابية
38	المطلب الثاني: قواعد العمل الخاصة بالنساء السجينات
38	الفرع الأول: تشغيل النساء في تشريع العمل
40	الفرع الثاني: تشغيل النساء السجينات كأسلوب لإعادة التأهيل في المؤسسات العقابية
41	المطلب الثالث: قواعد العمل الخاصة بالمحبوسين مؤقتا والمحكوم عليهم بالمويد والإعدام والأجانب
42	الفرع الأول: قواعد العمل الخاصة بالمحبوسين مؤقتا
45	الفرع الثاني: قواعد العمل الخاصة بالمحكومين بالإعدام والمويد
46	الفرع الثالث: قواعد العمل الخاصة بالمساجين الأجانب
49	خاتمة الفصل الأول
50	الفصل الثاني: تأثير العمل على المحكوم عليهم في المؤسسات العقابية
51	تمهيد
52	المبحث الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه ودور العمل في تحقيق ذلك
52	المطلب الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه

52	الفرع الأول: تأهيل المحكوم عليه
53	الفرع الثاني: تحقيق النظام والحفاظ عليه داخل المؤسسات العقابية
55	الفرع الثالث: العمل كأداة أغراض اقتصادية
56	المطلب الثاني: أهمية العمل لإصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه
57	الفرع الأول: مفهوم الإصلاح وإعادة التأهيل
58	الفرع الثاني: دور العمل في الإصلاح وإعادة التأهيل
61	الفرع الثالث: دور التكوين والتدريب المهني ورفع المستوى الدراسي في تشغيل المحبوسين
63	المبحث الثاني: إشكالات ومعوقات تشغيل المحكوم عليهم
64	المطلب الأول: معوقات تتعلق بالمؤسسة العقابية
64	الفرع الأول: تأثير موقع المؤسسة على العمل
65	الفرع الثاني: تأثير البناء العمراني للمؤسسة العقابية على العمل
66	المطلب الثاني: معوقات تتعلق بنوعية العمل المقدم ونمط تسييره
67	الفرع الأول: معوقات تتعلق بإدارة وتسيير المؤسسات العقابية
68	الفرع الثاني: معوقات سببها صعوبة التنظيم
69	المطلب الثالث: صعوبات تتعلق بالمحكوم عليه
69	الفرع الأول: القدرات الجسدية والحالة النفسية والاجتماعية للمحكوم عليه
70	الفرع الثاني: الجانب الاقتصادي وتأثير المجتمع
72	المطلب الرابع: الرعاية اللاحقة للمحبوس المفرج عنه
73	الفرع الأول: أهمية وأهداف الرعاية اللاحقة
74	أولاً: أهمية الرعاية اللاحقة للمحبوس المفرج عنه
74	ثانياً: أهداف الرعاية اللاحقة للمحبوس المفرج عنه
77	الفرع الثاني: أهم صور الرعاية اللاحقة
78	الفرع الثالث: متابعة المحبوس والتكفل به بعد الإفراج
78	أولاً: توفير مناصب الشغل

81	ثانيا: تقديم المساعدات الاجتماعية ومنح القروض
86	ثالثا: تشغيل المسجونين داخل المؤسسات العقابية لإكسابهم الخبرة قبل الإفراج عنهم
89	خاتمة الفصل الثاني
91	الخاتمة
93	قائمة المراجع
100	الفهرس