وزارة التعليـم العالـي والبحـث العلمـي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

المرجع: .....

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

دور العقوبة السالبة للحرية في إصلاح وتأهيل المحكوم عليه في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة: الحقوق التخصص: القانون الجنائي والعلوم الجنائية

من إعداد الطالب : تحت إشراف الأستاذ:

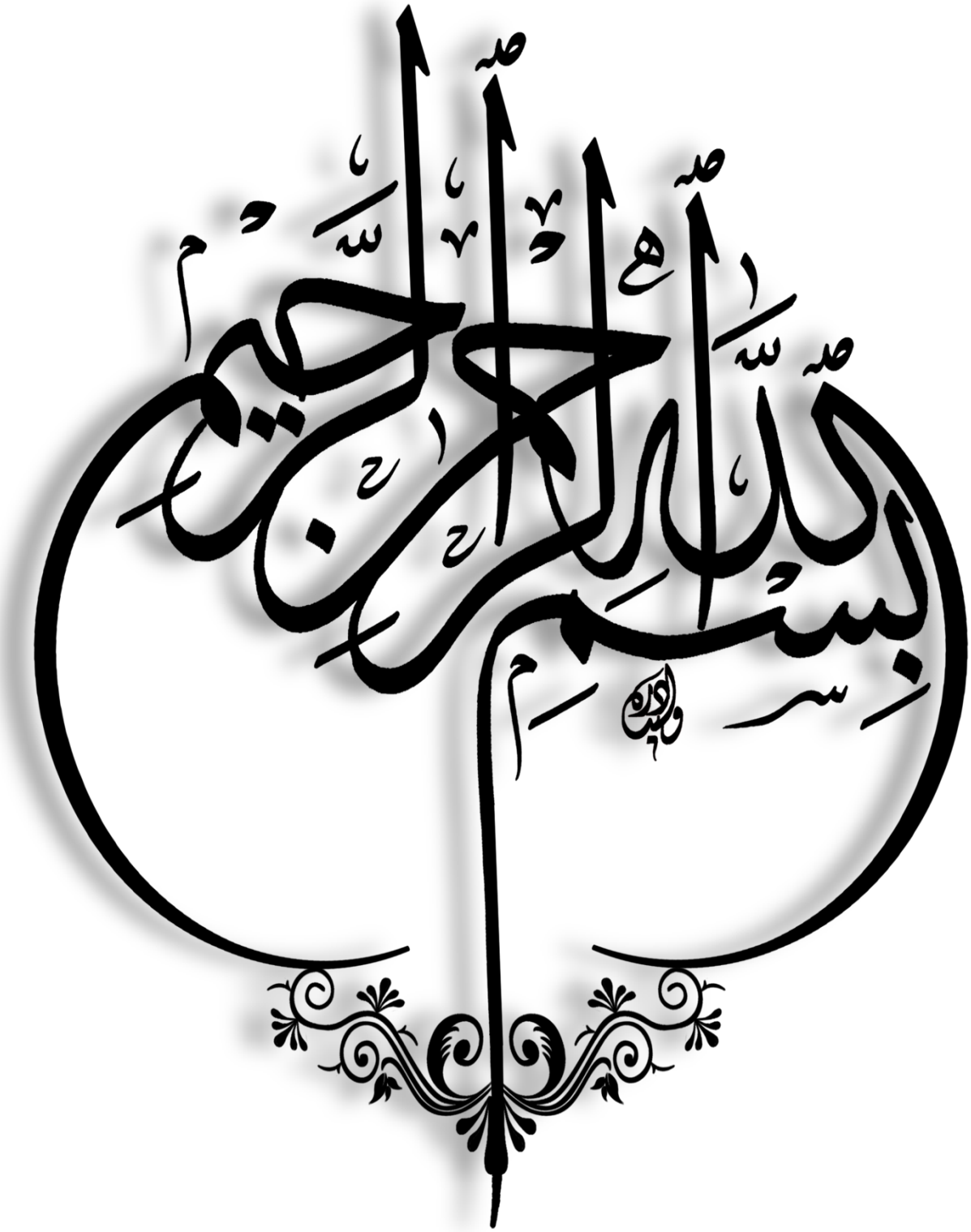
- بن صابر أحمد - فرقاق معمر

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	محمد كريم نور الدين	رئيسا
الأستاذ	فرقاق معمر	مشرفا مقررا
الأستاذ	حيدرة محمد	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت يوم:2023/06/19


بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين اما بعد

الحمد الله الذي وفقنا لتتمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد و النجاح بفضله تعالى مهدات إلى الوالدين الكريمين حفظهم الله و رعاهم و ادامهما نورا لدربي

إلى جدي و جدتي رحمهم الله الذي كانوا بمثابة الوالدين اللهم أدخلهم فسيح جنتك

إلى كل العائلة الكريمة "بن صابر" و "عصمان"

إلى التي ساندتني أختي "منال بن صابر "

إلى الأصدقاء و الأحباب "عدالا عبد القادر" و" عبدالله مبرك" و "بودان محمد"

إلى كل من درسنا في هذا الدرب أستاذتنا الفضلاء و أستاذي و مشرفي في هذه المذكرة

شكر و عرفان

قال رسول صلى الله عليه و سلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

تعجز كل الكلمات الشكر أمام عظمة الوالدين الذين دفعوا سنين عمرهم ليقطفوا ثمار جهدنا و نجاحنا لن أنسى فضلهم و جميلهم عليا

أخص بالذكر الأستاذ المشرف

" فرقاق معمر "

الذي أتقدم له بخالص الشكر و الإحترام و التقدير لقبوله الإشراف على هذه الرسالة

و الذي كان لعلمه و فضله و حسن توجيهاته تصويب أفكاري المشتتة نحو الهدف الأساسي للمذكرة

لذا أقدر جهودك المضنية فوجب علي تقديرك فلك مني كل الثناء و التقدير فقلة من الناس أولئك الذين حازو بسمات الإنسانية و الكفاءة ليسيروا "وحدهم" في فضاء النبل سيماهم الصفاء و العطاء

لا يسألون مقابل ذلك إلا الذكاء و العلم و قد اكتسبتم أستاذي الفاضل هذه الصفات

و إلى جدي و جدتي رحمهم الله و اسكنهم فسيح جناته كم أحببت أن أصل إلى هذه المكانة و هم على قيد الحياة بالأخص جدي جمال بن صابر الذي كان بمثابة الأب و الأخ و الزميل و الذي ساندني طوال حياته بكل شيء و لكن قدر الله ماشاء فعل لك

كل الشكر و التقدير للأحباب و الأصدقاء من قريب أو بعيد إلى أختي الكريمة بن صابر منال

كل الشكر لكل أساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية دون استثناء

قائمة المختصرات

ج: جزء

ص: صفحة

ط: طبعة

ق: القانون

ج .ر: الجريدة الرسمية

ص ص : من الصفحة ... إلى الصفحة...

ق. ع .ج: قانون العقوبات الجزائري

ق. إ .ج.ج: قانون الإجراءات الجزئية الجزائري

Op.cit : ouvrage précité.
P : page.

مقدمة

تعتبر مشكلة الإجرام وطريقة مكافحتها الشغل الشاغل للسلطات العامة ومن أهم أغراض السياسة العقابية داخل المجتمع عبر كافة مراحله التاريخية، وقد تطورت وسائل مكافحة الإجرام مما أدى إلى تنوع العقوبات وكنا أساليب تنفيذها؛ ولعب هذا التنوع دورا رئيسيا في تجسيد سياسة إعادة التأهيل والإدماج الاجتماعي ، والتي أصبحت المحور الأساسي المعاملات العقابية والغرض الجوهري للعقوبة تطبيقا للسياسات العقابية الحديثة.

يصعب أن نحدد على وجه الدقة اللحظة التاريخية التي تحدد نشأة فكرة العقوبة، إلا أن هذه الفكرة قديمة قدم المجتمع الإنساني ذاته، وظهرت مع ظهور المجتمعات الإنسانية الأولى كرد فعل اجتماعي يصدر في مواجهة فعل غير اجتماعي، بعدما تم تنظيم هذا الرد من قبل الدولة أخذت العقوبة شكلا قانونيا، وقد مرت في تطورها بعدة مراحل باعتبار أن وظيفتها تتغير تبعا لتطور الجماعة التي تطورت معه جنبا إلى جنب في تطورها عبر التاريخ.

ففي مرحلة المجتمعات البدائية ارتبطت العقوبة بصورة الجماعة البشرية، ومرت المجتمعات البدائية في تطورها بمراحل عديدة حيث اتخذت هذه المجتمعات في نشأتها الأولى صورة العائلة، فكان الجاني والمجني عليه ينتميان إلى ذات العائلة، فإن العضوية هنا تتخذ صورة التأديب الذي يمارسه رب العائلة على أفرادها[1]. أما إذا وقعت الجريمة من أحد أفراد العائلة على فرد ينتمي إلى عائلة أخرى فإن العقوبة تتخذ في هذه الحالة صورة الثأر والانتقام الفردي، وفيه يتولى الفرد بنفسه وتساعده في ذلك عائلته في رد الاعتداء الواقع عليه

ونظر لإتحاد مجموعة من العائلات تكونت العشيرة وقد شهدت فكرة العقوبة تطورا ملحوظا في ظل المجتمع العشيرة عما كانت عليه في مجتمع العائلة فقد حلت سورة القصاص من الجاني محل الانتقام الفردي من كان كل من الجاني والمجني عليه ينتميان إلى ذات العشيرة فيقوم شيخ القبيلة أو زعيمها بتوقيع العقاب فأصبح الثأر يحسب على

[1] – د – عادل يحي، مبادئ علم الإجرام، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر، الطبعة الأولى، 2005، ص 28.

أساس الأذى المقابل الضرر الناشئ عن الجريمة. أما إذا كان الجاني ينتمي إلى جماعة أخرى فهنا تأخذ العقوبة ثورة الانتقام الجماعي في شكل قيام حرب بين العشريتين. [1]

وبعدها نشأت القبيلة كأثر الاتحاد مجموعة من العشر بسبب التقارب في المعتقدات الدينية أو رغبة في مواجهة عدو مشترك، وعملت القبيلة على إبرام اتفاقية بين عشيرة الجاني وعشيرة المجني عليه، ليتحصل بمقتضاها عشيرة التي عليه على مبلغ من المال يحد ثمنا للمجني عليه ذاته أو من ما نتقد من عضو وهذا ما يعرف بنظام الدية. على أن تعرف الدية في الاستصلاح الشرعي بأن ينال النفس أو الطرف، أي المسائل المستحق لأولياء الدم في جناية التنفس، وللمجني عليه ذاته في جناية ما دون النفس أي مبلغ من المال يتقاضاه انحني عليه أو عشيرته مقابل التنازل عن الثأر والقصاص[2].

نشأت الدولة من الصمام القبائل والعشائر. وفيها أصبحت العقوبة تطبق بصورة جماعية لتهدئة الشعور العام في المجتمع وهذا الأسلوب يعرف الأفراد في المجتمع عن الانتقام الفردي كما حقق تهدئة النفوس الساخطة. وما يميز مرحلة وجود الدولة هو جمع العرف والعادات السائدة في تقنين مثل تقنين حمو رابي فحلت الدولة كتنظيم سياسي يحكم العلاقات بين الأفراد على رب الأسرة وشيخ القبيلة وتولت مسؤولية النظام العقابي في القصاص من مرتكبي الجريمة .

أما عن العقوبة في الإسلام فهي كما في الشرائع السماوية الأخرى تتجه إلى تحقيق العدالة وحماية الفضيلة والأخلاق، فتعمل على تحقيق الردع وجبر خاطر المجني عليه وأن تجمع بين العدل والرحمة، وتعرف العقوبة بأنها أدى لمن وقع عليه العقاب بعد عرض موجز لتطوير مفهوم العقدية والنظرة إليها بصفة عامة إلا التطرق بصفة خاصة إلى عرض موجز

[1] – عمر خوري، السياسية العقابية في القانون الجزائري(دراسة مقارنة)، دار الكتاب الحديث القاهرة،مصر، بدون طبعة،2010، ص 18.

[2] – الإمام محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، بدون طبعة، بدون سنة، ص 378، حسين بن عودة العواشية، الموسوعة الفقهية المسيرة في فقه والكتاب والسنة المطهرة " كتاب الحدود والجنايات والقصاص والديات والضمان والقسامة والتعزيز"، دار إبن حزم، لبنان، الطبعة الأولى، 2005،ص 217.

عن التطور التاريخي للعقوبة السالبة للحرية من خلال تبيان مراحل ظهور مفهوم السجن الذي اقترن دائما بوجود العضوية السالبة للحرية إلى غاية اعتبارها الوسيلة الوحيدة التنفيذ هذه العقوبة.

لم يستغرق تنفيذ العقوبة البدنية وقتا طويلا كون أن السجون خلال القرون الوسطى لم تكن مكانا تنفذ فيه العقوبة، بل مجرد ملجأ للفقراء والمستشريين أو أماكن تتحفظ على المتهمين في انتظار محكماتهم وتنفيذ العقوبة البدنية عليهم. وبذلك بدأت تظهر ملامح السياسة العقلية التي ارتبطت ارتباطا وثيقا بالعقوبة السالبة للحرية في أواخر القرن الثامن عشر.

بدأ ظهور السياسة العقابية الحديثة عندما بدأت الدراسات تهتم بفكرة الإصلاح والتهذيب للمحكوم عليه والتي أخذت مكانها في الفكر العقابي حيث أصبحت الهدف الرئيس من العقوبة، تغيرت النظرة إلى أخرى على أنه شخص عادي دفعته ظروف اجتماعية ونفسية لارتكاب الجريمة. وقد ساهمت عوامل عديدة في تطور الدراسات العقابية منها ما هو ديني وسياسي وإنساني.

كل هذا أدى إلى الاهتمام بالعقوبة السالبة للحرية نظرا لارتباطها بالإصلاح وإعادة التأهيل. فأصبحت تنفذ هذه العقوبة في منشات تسمى بالمؤسسات العقابية تختلف من نظام إلى آخر مع وجود أنظمة احتباس تطبق فيها ، مع على هيئة إدارية مهمة الإشراف على تنفيذ العقوبة السالبة للحرية ألا وفي الإدارة العقابية، وهذا ما يعرف بالإشراف الإداري، وبعدها عاد حل القضاء في مرحلة تنفيذ العقوبة السالبة للحرية فأصبح يعرف بالإشراف القضائي. مع اختصاص النيابة العامة في تنفيذ العقوبة السالبة الحرية.

ومن أجل تحقيق أغراض العقوبة السالبة للحرية كان طبيعيا إعادة تقييم هذه العقوبات من جديد خاصة العقوبة السالبة للحرية المؤبدة المدة وكذلك العفوية السالبة للحرية قصيرة المدة والتوسع في المعاملة العقابية باستحداث بدائل عقابية لسلب الحرية[1].

وقد أولت التشريعات اهتماما بمرحلة التنفيذ العقابي، اهتماما كبيرا لتوفير الضمانات اللازمة وتمتع المحكوم عليه بحقوقه الإنسانية التي يتمتع بها الآخرون كحرية العمل والتعليم والتهذيب الديني والخلقي والرعاية الصحية والاجتماعية وغيرها من الحقوق التي يجب أن يحصل عليها المحكوم عليه ونظرا لكون العقوبة السالبة للحرية بشكل مرحلة حساسة لتعلقها بحرية الأفراد فإنما دائما ترتبط موضوع حقوق الإنسان، وخصوص ذلك ذهبت العديد من المؤتمرات والاتفاقيات الدولية وكذا التشريعات الداخلية للدول على إقرار قواعد من أجل احترام هذه الحقوق وذلك بالسعي منها لإحاطة المحكوم عليه بالعديد من الضامنات.

وهذا ما جاء به الإعلان العالمي لحقوق الإنسان[2] ، وعندما تم إصدار مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين[3] وما جاءت هذه المعاهدات من مبادئ تبنتها العديد من دساتير الدول من بينه الدستور الجزائري لسنة 1996 عدل بالدستور سنة 2020[4] وكذا

---

[1] – سامي عبد الكريم محمود، الجزاء الجنائي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بدون طبعة، بدون سنة، ص143

[2] – الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف(د–3) المؤرخ في المؤرخ في 10 ديسمبر 1948بباريس.

[3] – مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين اعتمدتها الأمم المتحدة الأولى لمكافحة الجريمة ومعاملة المجرمين المعتمد في 1955 – 08 – 30 وأقرها المجلس الاقتصادي والاجتماعي بالقرار رقم 663 بتاريخ 31 جويليلة 1957 و القرار رقم 2076 المؤرخ في 13 مارس. 1977

[4] – الدستور الجزائري لسنة 1996 (منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96–436 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 28 نوفمبر 1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 02–03 مؤرخ في 10 أفريل 2002، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 25 مؤرخ في 04 أفريل 2002، معدل ومتمم بالقانون رقم 08–19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 63 مؤرخ في 16 نوفمبر 2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 16–01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016) .
– الدستور الجزائري الصادر في 1 نوفمبر 2020 ،بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 . 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 1 2020 ،المتعلق بإصدار التعديل الدستوري والمصادق عليه في الاستفتاء.

القوانين في معظم التشريعات من بينها القانون الجزائري بموجب الأمر رقم 72-02 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة تربية المساجين[1] الملغي بموجب أحكام المادة 172 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين[2].

وجاءت مبادئ قانون تنظيم السجون الجزائري مستمدة من معالم الفكر الإنساني النادي بتقدير حرية الإنسان واحترامه، وفي هذا الإطار جاء هذا القانون بسمات جديدة أحدثت ثورة في ميدان المعاملة العقابية متأثرة بالسياسة العقابية الحديثة وعلى الأخص بأفكار مدرسة الدفاع الاجتماعي[3].

لقد عملت معظم تشريعات دول العالم على إلغاء العقوبات البدنية بما فيها الإعدام و إحلال محلها العقوبة السالبة للحرية نموذجا لسياسة العقابية الحديثة، ونظرا لكثرة الأحكام بهذه العقوبة نتج منها آثار سلبية سواء بالنسبة للمحكوم عليه أو المجتمع أو الدولة معا. الأمر الذي دفع الدول إلى العمل على تطوير أساليب المعاملة العقابية باعتبار أن تنفيذ العقوبة السالبة للحرية لا ينتهي بمجرد توقيع العقوبة على المحكوم عليه و إنما يتعداه إلى مرحلة نضاء المحكوم عليه مدة عقوبته في المؤسسات العقابية إصرار للوصول إلى النتيجة المبتغاة و هي الإصلاح والتقويم والتهذيب وإعادة إدماج المحكوم عليهم في المجتمع.

أسباب اختير موضوع : تنفيذ العقوبة السالبة للحرية من المواضيع الجامعة في مجال السياسة العقابية الحديثة، ولم يوالى له الاهتمام الكافي من طرف الباحثين في علم الجزاء الجنائي، وعدم إعطائهم العناية والاهتمام حقوق وحريات المحكوم عليهم.

---

[1] – الأمر رقم 02 – 72 المؤرخ في 25 ذ الحجة 1391 هـ الموافق ل 10 فبراير 1972 م، المتضمن قانون تنظيم السجون و إعادة تربية المساجين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15 ، الصادرة بتاريخ 22 فيفري 1972 م.

[2] – القانون رقم 04 – 05 المؤرخ في 27 ذ الحجة 1425 هـ الموافق ل 6 فيفري 2005 م، المتضمن قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12 ، الصادرة بتاريخ 13 فيفري. 2005

[3] – عبد المالك السايح، المعاملة العقابية و التربوية للأحداث في ضوء التشريع الجزائر و القانون المقارن، دار موفم للنشر،الجزائر،بدون طبعة، 2014م، ص88

وقد تم اختيار هذا الموضوع بالنظر إلى عدة أسباب بعضها ذاتي والأخر موضوعي. فمن الأسباب الذاتية هو عن الرغبة في معرفة أساليب تنفيذ هذه العقوبة سواء داخل المؤسسات العقابية أو خارجها. مع التعرف على ناجعة أساليب تنفيذ العقوبة في القضاء على الخطورة الإجرامية وإصلاح و تأهيل المحكوم عليهم.

أما عن **الأسباب الموضوعية :** فإن العقوبة السالبة للحرية آثار سلبية عديدة مما جعلها لا تحقق الهدف من توقيعها، الأمر الذي يستدعي دراستها لتحديد النقص أو الخلل الموجود فيها. وكذلك معرفة مدى تحقيق العقوبة السالبة للحرية للأغراض التي وجدت من أجلها بالنظر إلى التعديلات والإصلاحات التي قام بها المشرع الجزائري.

إن تنفيذ العقوبة السالبة للحرية أوجد إشكالية رئيسية في ما هو النظام القانوني لتنفيذ العقوبة السالبة للحرية في التشريع الجزائري. وقد ترتب عن هذه الإشكالية إشكاليات فرعية هي:

– هل وفق المشرع الجزائري في تنفيذا العقوبة السالية الحرية من أجل تحقيق عملية إعادة التأهيل وإصلاح وإدماج للمحكوم عليه؟

– فيما تمثل أماكن تنفيذ العقوبة السالبة للحرية وما هي الجهات المخول لها مهمة الإشراف والسهر على حسن سير هذه العملية؟

– ما هي أساليب العاملة العقابية التي تطبق على المحكوم عليهم داخل وخارج المؤسسات العقابية؟

أسباب دراسة :هذا الموضوع باستخدام عدة مناهج منها المنهج التحليلي من أجل تحليل النصوص القانونية التي تبين موقف المشرع الجزائري في مجال تنفيذ العقوبة النسائية للحرية. واستخدام المنهج الوصفي من أجل توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة وتحديد وحصر نطاقه مع استبعاد العناصر الخارجة عن

منهج الدراسة :

يقوم منهج هذا الموضوع على استخدام عدة مناهج : **المنهج التحليلي** ، من أجل التحليلي النصوص القانونية التي تبين موقف المشرع الجزائري في مجال تنفيذ العقوبة السالبة للحرية.

واستخدام **المنهج الوصفي** من أجل توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بالموضوع الدراسة وتحديد وحصر نطاقه مع استبعاد العناصر الخارجة عنه.

للصعوبات الدراسة : التي واجهت الدراسة تتمثل في قلة المراجع المتعلقة بالسياسة العقابية الجزائرية وتنفيذ العقوبة السالبة للحرية وكذلك عدم وجود كتب متخصصة في المعاملة العقابية, كما واجهتنا كذلك تعقيدات إجرائية تتعلق بإجراء زيارة ميدانية للمؤسسات العقابية بأنواعها

ولأجل الإجابة عن هذه الإشكالية والتساؤلات المتفرعة عنها قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين تطرقنا في الأول إلى الفصل الأول بعنوان الإطار ألمفاهيمي للعقوبة السالبة للحرية حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول مفهوم العقوبة السالبة للحرية.وفي المبحث الثاني إلى بدائل العقوبة السالبة للحرية

أما الفصل الثاني سنتطرق فيه تأثير العمل في المؤسسات العقابية على تأهيل المحكوم عليه.في المبحث الأول سنتطرق أغراض تشغيل المحكوم عليه وآليات تنفيذه وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى إشكالات ومعوقات تشغيل المحكوم عليه.

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول
الإطار ألمفاهيمي للعقوبة السالبة للحرية

تمهيد

يعتبر سلب الحرية عقوبة أساسية في التشريعات الحديثة، بعد أن حلت محل العقوبات البدنية التي كانت سائدة من قبل، وعملت الدراسات العقابية على محاولة إيجاد أفضل السبل لتنفيذ هذه العقوبة، وإدخال التطوير عليها حتى يمكن أن تحقق أغراضها في مكافحة الجريمة، وخاصة تحقيق الردع الخاص للمحكوم عليهم، لذا فقد تنوعت هذه العقوبة السالبة للحرية المقترنة بالأشغال الشاقة والسجن ، والحبس، لكن ورغم هذا التنوع في عقوبة سلب الحرية إلا أنها لم تسلم من انتقاد بعض من فقهاء القانون الجنائي، وذلك لتضمينها بعض المساوئ التي تحول دون تحقيق الردع الخاص، مما يدفع بالمهتمين بالسياسة العقابية إلى إدراج بعض الأنظمة البديلة لهذه العقوبة خاصة القصيرة المدة منها.

ومن هنا فقد ارتأينا أن نقسم هذا الفصل التمهيدي إلى مبحثين أساسيين هما:

المبحث الأول : ماهية العقوبة السالبة للحرية.

المبحث الثاني: بدائل العقوبة السالبة للحرية.

المبحث الأول: مفهوم العقوبة السالبة للحرية

تعتبر العقوبة السالبة للحرية ركيزة النظام العقابي الحديث، والتي كان ينظر إليها في الوهلة الأولى أنها العقوبة التي تكفل جميع أغراض العقوبة، ولكن بمرور الزمن أثيرت الشكوك حول فعاليتها في مكافحة الإجرام، وتعرضت لهجوم شديد لما تنطوي عليه من مساوئ، نظرا لأنها لم تعد العقوبة التي تكفل تحقيق الردع العام والخاص، ولأن مختلف التشريعات العقابية الحديثة اتجهت إلى تبني بدائل العقوبة السالبة للحرية لعدم جدوى هذه الأخيرة.

ومن هنا سندرس في هذا المبحث تعريف العقوبة السالبة للحرية كمطلب أول، ثم نبين مساوئ هذه العقوبة كمطلب ثان.

المطلب الأول: تعريف العقوبة السالبة للحرية

يقصد بالعقوبة السالبة للحرية : " العقوبة التي يكون في مضمونها حرمان المحكوم عليه من حريته الشخصية، وذلك عن طريق إيداعه إحدى المؤسسات العقابية، إذ تسلب العقوبة هذا الحق إما نهائيا أو لأجل معلوم يحدده الحكم الصادر بالإدانة[1].

ومن هنا يتبين أن العقوبة السالبة للحرية ليست على نوع واحد، وإنما تختلف من حيث مدتها، ويمثل لهذه العقوبة بالسجن المؤبد والمشدد ، وإما مؤقتة، يستغرق تنفيذها فترة زمنية محددة والسجن والحبس، وهو ما سندرسه فيما يلي:

الفرع الأول: أنواع العقوبة السالبة للحرية

لقد ظل الفكر العقابي ولحقبة طويلة من الزمن يركز اهتمامه على الفعل الإجرامي (الجريمة) وأهمل الفاعل (الجاني)، حيث كان يرى في العقوبة الرادعة خير وسيلة للتكفير عن جرمه، ولكن مع تطور السياسة الجنائية أصبح مجمل التركيز على الجاني وخطورته، مما استدعى أن تتطور الأنماط العقابية، ومنها العقوبة السالبة للحرية، فأصبحت مدة العقوبة

[1]- عبد الكريم نصار، أساسيات علم الإجرام وعلم العقاب – دراسة تحليلية اجتماعية في علم العقاب جامعة. جيهان الخاصة ،العراق، 2011، ص 195.

تطبق على حسب جسامة الجريمة من جهة، وعلى حسب خطورة المجرم من جهة أخرى، ولهذا سنركز على أهم أنواع العقوبة السالبة للحرية في جل التشريعات المقارنة.

أولا: الأشغال الشاقة : الأشغال الشاقة هي إحدى العقوبات المقررة للجنايات، والتي تأتي بعد عقوبة الإعدام في تدرج تلك العقوبات من حيث الشدة، وكانت تنحصر في التجديف بسفن الملك، وبعد ظهور السفن الشراعية انتقلت هذه العقوبة بالمناجم والموانئ [1].

ويقصد بهذه العقوبة تشغيل المحكوم عليه بالأعمال البدنية الشاقة كتكسير الحجارة ونقلها، ولا تزال بعض الدول إلى يومنا هذا تعمل بهذه العقوبة كمصر مثلا ، وقد عرفتها المادة 01/14 من قانون العقوبات المصري بأنها : تشغيل المحكوم عليه في أشق الأشغال التي تعينها الحكومة مدة حياته، إن كانت العقوبة المؤبدة ، أو المحكوم بها إن كانت العقوبة مؤقتة ".

ونظرا لقسوة عقوبة الأشغال الشاقة وإخلالها بالغرض الأساسي بالعقوبة السالبة للحرية وهو إصلاح المجرم وتأهيله وإعادة إدماجه بالمجتمع كفرد صالح به، فإن أغلب القوانين لم تأخذ به، كالقانون الجزائري والفرنسي نظرا لشدته وعدم تماشيه مع السياسة العقابية الحديثة.

ثانيا: السجن: وهي عقوبة تأتي من حيث التدرج في الشدة بعد عقوبة الإعدام الماسة بالحياة والأشغال الشاقة، وتتمثل عقوبة السجن طبقا للمادة 16 من قانون العقوبات المصري في: "وضع المحكوم عليه في أحد السجون العمومية وتشغيله داخل السجن أو خارجه في الأعمال التي تعينها الحكومة المدة المحكوم بها عليه" [2].

[1]- جندي عبد الملك ، الموسوعة الجنائية، الجزء الخامس، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1976، ص57.

[2]- أمين مصطفى محمد، علم الجزاء الجنائي ، الجزاء الجنائي بين النظرية والتطبيق ، دار الجامعة الجديدة، مصر،2008، ص 204.

فنجد أن الفرق بين الأشغال الشاقة والسجن في القانون المصري ليست العبرة فيه بمدة العقوبة، وإنما بطبيعة العقوبة ومكان تنفيذها، فنجد أن عقوبة الأشغال الشاقة تنفذ في الليمانات [1] أما عقوبة السجن فتنفذ في السجون العمومية.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه لم يتطرق إلى تعريف عقوبة السجن، وإنما اكتفى بالنص عليها في المادة 05 من قانون العقوبات على أنها عقوبة أصلية مقررة للجرائم التي توصف بأنها جناية، وقد قسم المشرع الجزائري عقوبة السجن إلى نوعين:

1- **السجن المؤبد** : ويتمثل في سلب المحكوم عليه حريته طيلة حياته، وتتصف بأنها عقوبة قاسية ذات حد واحد، فهي غير متدرجة وتفرض في أخطر الجرائم التي تفلت من عقوبة الإعدام.

2- السجن المؤقت : تشترك هذه العقوبة مع السجن المؤبد والإعدام في أنها مفروضة في الجنايات، وقد نص عليها المشرع الجزائري في المادة 05 من قانون العقوبات لسنة 2009، وهي تتراوح بين (05) خمس سنوات كحد أدنى و (20) عشرين سنة كحد أقصى، وللقاضي السلطة التقديرية في تحديد مدة السجن بين الحدين، وذلك على حسب شخصية المحكوم عليه، وكذا على حسب ظروف التخفيف والتشديد.

ثالثا : الحبس : وهي عقوبة سالبة للحرية مقررة للجنح والمخالفات فقط دون الجنايات، وتتراوح مدتها بين حد أدنى مقداره أربعة وعشرين ساعة وحد أقصى مقداره ثلاث سنوات، وتتمثل عقوبة الحبس في وضع المحكوم عليه في أحد السجون المركزية أو العمومية طيلة المدة المحكوم بها. هذا في القانون المصري [2] أما في التشريع الجزائري وحسب نص المادة 05 من قانون العقوبات الجزائري، فإن الحبس يعد عقوبة مقررة في مادة الجنح والمخالفات كعقوبة أصلية سالبة للحرية، ففي الجنح تكون مدة الحبس تتجاوز شهرين إلى 05 سنوات،

---

[1]- الليمانات : هو مكان تنفيذ عقوبة الأشغال الشاقة في. مصر، المرجع نفسه، ص203.

[2]- سليمان عبد المنعم سليمان أصول علم الجزاء الجنائي، نظرية الجزاء الجنائي أصول المعاملة العقابية ، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2001، ص91.

وهو الحد العام المقرر للجنح، ماعدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدودا أخرى، أما عقوبة الحبس في المخالفات فمدتها تتراوح من يوم على الأقل إلى شهرين على الأكثر، وهذا على عكس المشرع الفرنسي والمغربي اللذان تخليا نهائيا عن عقوبة الحبس في المخالفات.

أما في التشريع المصري فإن الحبس نوعان: حبس بسيط وحبس مع الشغل، ويعتبر الحبس الشغل أشد مع في طبيعته من الحبس البسيط، وأنه يتسم بالإلزام ويشتغل المحكوم عليه بالحبس مع الشغل داخل السجون أو خارجها في الأعمال التي تعينها الحكومة[1].

الفرع الثاني: آثار العقوبة السالبة للحرية

بالرغم من المحاولات الحقيقية من المعنيين بأمور السياسة العقابية ورغبتهم في إصلاح أوضاع السجون، إلا أن المشكلة الحقيقية لا تقتصر في السجون فقط، وإنما في عزل السجين من محيطه الأسري والاجتماعي والاقتصادي، ولهذا فآثار العقوبة السالبة للحرية تنصب في الآثار السلبية للعقوبة السالبة للحرية على السجين، وتتنوع كذلك بين آثار اقتصادية واجتماعية.

أولا: آثار العقوبة السالبة للحرية على السجين

وهي الآثار التي تصيب المحكوم عليه مباشرة، وتتعدد هذه الآثار منها: إفساد السجناء والاضطرابات النفسية للسجناء.

1- **إفساد السجناء** : السجين يجمع بين نوعيات مختلفة من المجرمين، بل يجمع بين من ألف الإجرام وعرف أساليبه، والمخالف أو المجرم العادي البسيط المبتدئ ، واجتماع هؤلاء في صعيد واحد يؤدي إلى تفشي الإجرام بينهم، كالمجرم الضالع في الإجرام والمتمرس على أساليبه يلقن من هم دونه وأقل منه خبرة في الإجرام ، فبمرور فترة من الزمن داخل السجن يتعلم أشياء مذهلة ويخرج من السجن من ذوي الخبرة الكبيرة في مجال الإجرام، وهذا أمر

[1]- سليمان عبد المنعم سليمان، المرجع السابق ، ص91.

مؤسف جدا ولا أحد يستطيع أن يخفي الحقيقة، ومما لا شك فيه أن السجون العربية بما فيها من وعظ وإرشاد أقل خطورة من غيرها من السجون التي تنقصها هذه الميزة [1].

2- الاضطرابات النفسية للسجناء : يعاني السجين من مجموعة من الاضطرابات النفسية داخل السجن كالقلق والخوف من المستقبل أو المجهول، والاكتئاب واضطرابات النوم، هذه الاضطرابات أو الآثار النفسية ناتجة بالدرجة الأولى عن الروتين الذي يعيشه المحكوم عليه داخل المؤسسة العقابية، والذي يؤدي إلى إتلاف ملكاته الذهنية، وقتل روح الإبداع لديه، وهو ما جعل السياسة العقابية الحديثة تعتمد على تنويع أساليب المعاملة العقابية بما يكفل تعلم المحكوم عليه واستفادته من جهة وتفادي إصابته بالاضطرابات النفسية من جهة أخرى، وفي هذا فإنه يتوجب على المؤسسة العقابية أن تستعين بأطباء وأخصائيين نفسانيين لمساعدة المحكوم عليهم من التخلص من الاضطرابات التي يعانون منها [2].

ثانيا : الآثار الاقتصادية للعقوبة السالبة للحرية

إن آثار العقوبة السالبة للحرية قد تمتد آثارها في المجتمع إلى كل نواحي الحياة خاصة الاقتصادية منها ، وهو ما سنوضحه فيما يلي:

1- **إرهاق ميزانية الدولة** : من المعلوم أن المحكوم عليهم يوضعون في سجون ويقيمون فيها تنفيذا للعقوبة المحكوم بها عليهم حتى تنتهي هذه المدة، ووضعهم في السجون يستلزم نفقة كبيرة تؤخذ من خزينة الدولة للإنفاق على السجناء من مأكل وملبس ورعاية وكافة مستلزماتهم، وهذا يكبد الدولة نفقات كبيرة تضر بمصالح خزانة الدولة، لاسيما وأن عدد السجناء في ازدياد مستمر.

---

[1]- حسني عبد الحميد، البدائل الشرعية للعقوبات الوضعية – بدائل العقوبات السالبة للحرية في الشريعة الإسلامية .. دار أطلس العالمية، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص3

[2]- إبراهيم مرابيط، بدائل العقوبات السالبة للحرية: المفهوم والفلسفة ، بحث نيل الإجازة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة ابن زهرة أكادير ، 2012، 2013، ص54.

وقد أجريت إحصائية من قبل الولايات المتحدة الأمريكية أفادت أنها تنفق على السجين الواحد ما يناهز عشرين ألف دولار، بينما تنفق على الطالب الجامعي عشرة آلاف دولار في العام الواحد[1].

2- **تعطيل الإنتاج** : غالبية المحكوم عليهم من الأصحاء القادرين على العمل، وبذلك فإن وضعهم في السجون هو تعطيل لقدرتهم على العمل وإضاعة للكثير من الطاقات التي يمكن الاستفادة منها لو أمكن عقابهم بصورة أخرى خلافا للسجن [2] لذا فالسجن يحرم الدولة قوة إنتاجية كبيرة.

ثالثا : الآثار الاجتماعية للعقوبة السالبة للحرية

يقصد بالآثار الاجتماعية للعقوبة السالبة للحرية : " هي الآثار المترتبة على تنفيذ العقوبة سواء التنفيذ أو في الفترة اللاحقة، وهي آثار كثيرة لعل أهمها : تبني ثقافة السجن والتفكك أثناء الأسري.

1- تبني ثقافة السجن : بحيث تصبح بديلا عن الثقافة الأصلية للمحكوم عليه، وبذلك يصبح بعيدا عن مجتمعه بعد خروجه من السجن وينسلخ عنه وعن قيمه ليتبنى ثقافة وقيم السجن، فيظهر ذلك من خلال سلوكاته وتعاملاته مع الأشخاص المحيطين به، فيصبح شخصا عدوانيا، بالإضافة إلى الحساسية المفرطة، والصعوبة التي تحول دون إدماجه في المجتمع وتأقلمه معه، وكل ذلك ينعكس على تصرفاته خاصة مع أفراد أسرته [3].

2- التفكك الأسري : يعد انهيار أسرة السجين من أهم الأسباب التي أدت إلى المطالبة بالاستغناء عن العقوبة السالبة للحرية، ذلك أن هذه الأخيرة أثبتت فشلها بتشتيتها لآلاف الأسر دون أن تتمكن من حل مشكلة الإجرام ، وذلك بسبب قطع الروابط التي تربط السجين

---

[1]- حسني عبد الحميد، مرجع سابق، ص ص 122،123.

[2]- عبد الله بن عبد العزيز اليوسف، التدابير المجتمعية كبدائل للعقوبات السالبة للحرية ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2003 ، ص 71.

[3]- إبراهيم مرابيط ، مرجع سابق، ص ص 57،58.

بمحيطه الخارجي ، فغياب المحكوم عليه عن أسرته يحرمها من عائلها الوحيد وتتعرض للاحتياج والمذلة مما يضعها في هاوية الوقوع في الجريمة، كما أن حبسه يؤدي إلى تصدع الأسرة و افتقار التضامن بين أفرادها[1].

المطلب الثاني: مشاكل العقوبة السالبة للحرية

لقد جاءت العقوبة السالبة للحرية لتحل محل العقوبات التي تتسم بالشدة والقسوة كالعقوبات البدنية وخاصة عقوبة الإعدام التي كانت سائدة قديما ، لكن هذا لا يمنع من أن تتعرض بعض أنواع العقوبة السالبة للحرية لنقد المعارضين، ودليلهم أنها تحتوي على مشاكل تتنافى ومبدأ الإصلاح والتأهيل الاجتماعي الذي هو هدف السياسة العقابية المعاصرة.

وسنتعرض إلى أهم المشكلات المتعلقة بالعقوبة السالبة للحرية فيما يلي:

الفرع الأول: مشكلة العقوبة السالبة للحرية غير محدودة المدة (المؤبدة)

يحتل السجن المؤبد أهمية خاصة في معظم الدول التي لم تعد تطبق عقوبة الإعدام، ومن هذه الدول التشيك، حيث أصدرت قانون العقوبات[2] في أول يوليو 1990 وألغت عقوبة الإعدام وحل السجن المؤبد محل هذه العقوبة [3].

وقد أثارت استعانة الدول بالعقوبات المؤبدة المناقشات حول العقوبة السالبة للحرية وآثارها السيئة على المحكوم عليهم، والتي نجملها في:

أولا: الآثار العضوية

فقد يصاب المحكوم عليه نتيجة طول مدة السجن بأمراض بدنية كالسل وفقر الدم وضعف الجسم.

---

[1]- عبد الله بن عبد العزيز اليوسف، مرجع سابق، ص75.

[2] – الأمر رقم 156/66 ممضى في 1966/06/08 ، المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية ، عدد 49 المؤرخ في 1966/06/11 المعدل والمتمم

– أمر رقم 21–08 ممضي في 08 يونيو 2021 الجريدة الرسمية عدد 45، المؤرخة في 09 يونيو 2021، يعدل ويتمم الأمر رقم 66–156، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات.

[3]- أمين مصطفى محمد، مرجع سابق، ص ص 208،209.

ثانيا : الآثار النفسية

تتمثل الآثار النفسية في سيطرة الشعور لدى المحكوم عليه بأن حياتهم داخل السجن تتسم بعدم اليقين، فضلا عن عدم إدراكهم الواقعي للإطار الزمني الذي يعيشون فيه، مما يؤثر على صحة بعضهم العقلية [1].

ثالثا: الآثار الاجتماعية

وهي أكثر وقعا من الآثار النفسية، إذ أن السجن لمدة طويلة غير محدودة المدة يشعر المحكوم عليه بالعزلة والتهميش الاجتماعي، والاعتماد العام على مؤسسة السجون، وتحول السجناء المحكوم عليهم بعقوبات مؤبدة إلى أشخاص تابعين، مما يجعل من الصعب إعادة تأهيلهم وإدماجهم في الحياة الاجتماعية مرة أخرى.

وللتقليل من الآثار السيئة للعقوبة السالبة للحرية المؤبدة المدة، فإنه لابد من توفير البرامج العلاجية المحددة والمنصبة على محاولة إصلاح المشاكل السلوكية للمحكوم عليهم، والاستعاضة بنظام الإفراج المشروط في إطار الاحتياطات والضمانات التي تسمح للسجين الذي تهذب سلوكه داخل السجن بالخروج مرة أخرى للمجتمع بعد فترة محدد.

الفرع الثاني : مشكلة توحيد العقوبة السالبة للحرية

لقد اتجهت الدراسات الحديثة في علم العقاب إلى الاهتمام بشخص الجاني بقدر أكبر من الجريمة التي ارتكبها ، وثارت فكرة توحيد المعاملة العقابية للجاني أيا كانت الجريمة التي ارتكبها، طالما أن الغرض من العقاب يتمثل في محاولة تأهيله وإعادة إدماجه في المجتمع مرة أخرى.

[1]- أمين مصطفى محمد، مرجع سابق، ص 209.

وحسبها فإنه لم يعد من داع للإبقاء على تنوع العقوبة السالبة للحرية وبدأت التشريعات الحديثة في الأخذ بتوحيد العقوبة السالبة للحرية، ومؤدى ذلك أن يصبح سلب الحرية كافيا كمحتوى للعقوبة بما يسمح بإصلاح وتقويم المحكوم عليه[1].

ولهذا ثارت مشكلة توحيد العقوبة السالبة للحرية التي معناها زوال الفوارق بين العقوبات السالبة للحرية وحصرها في نوع واحد ليس معناه عدم إمكانية التفريد التشريعي للعقوبة، ذلك أن معيار التفريد سوف يتغير من نوع العقوبة إلى مدتها [2].

ولقد انقسم الفقهاء بالنسبة لفكرة توحيد العقوبة السالبة للحرية، فمنهم من أيد فكرة توحيد العقوبة السالبة للحرية ومنهم من عارض هذه الفكرة.

أولا: الاتجاه الرافض لفكرة توحيد العقوبة السالبة للحرية

يستبد أنصار الرأي المعارض في فكرة توحيد العقوبة السالبة للحرية إلى حجج أهمها:

1- أن الأخذ بتوحيد العقوبة السالبة للحرية تحت مسمى عقوبة واحدة كالحبس أو السجن مثلا يؤدي إلى غرض الردع العام وإرضاء الشعور بالعدالة الذي يجب أن يسعى المشرع إلى تحقيقها من خلال العقوبة، وهو الأمر الذي يقتضي أن تقدر العقوبة ومدتها ونوعها حسب جسامة الجريمة المرتكبة، فالتوحيد يؤدي إلى هدم التناسب بين جسامة الجريمة وجسامة العقوبة.

2- كما أن التوحيد يقتضي بالضرورة تغيرا شاملا في قانون العقوبات، حيث أن هذا القانون يقوم على تقسيم الجرائم إلى جنايات وجنح ومخالفات، وهذا التقسيم يقوم على تنوع العقوبات المقررة لكل نوع من هذه الجرائم، فالتوحيد يقتضي بالضرورة تغيرا لكل الأمور[3].

3- ويرى أنصار الرأي المعارض لتوحيد العقوبة السالبة للحرية أن التعدد يضمن تطبيق النظام العقابي الذي يخضع له سائر المحكوم عليهم، فالعقوبة السالبة للحرية يجب أن تكون

---

[1]- سليمان عبد المنعم سليمان، مرجع سابق، ص125.

[2]- عبد الكريم نصار، مرجع سابق، ص 198.

[3]- أمين مصطفى محمد ، مرجع سابق، ص 214.

متناسبة مع جسامة الجريمة، وهي ضمانة أكيدة للمحكوم عليهم[1] ، وأن تفريد المعاملة القضائية للمحكوم عليهم يكون من اختصاص القضاء دون غيره.

4- ويستند أنصار هذا الاتجاه إلى رفضهم لتوحيد العقوبة السالبة للحرية، على أن هذا النظام لا يسمح للقاضي باختيار العقوبة المناسبة لحساب الإدارة العقابية، وهذا يحرم المحكوم عليه من بعض الضمانات التي تمنحه إياها حياد السلطة القضائية في معالجة الأمور من زاوية موضوعية مجردة [2].

ثانيا : الاتجاه المؤيد لفكرة توحيد العقوبة السالبة للحرية

يستند أنصار الاتجاه المنادي بتوحيد العقوبة السالبة للحرية، وفي مقدمتهم علماء الاجتماع إلى عدة حجج لتدعيم وجهة نظرهم، بالإضافة إلى تفنيد حجج أنصار الاتجاه المعارض لتوحيد العقوبة السالبة للحرية.

وينطوي هذا الاتجاه الداعي إلى دمج كافة العقوبات السالبة للحرية (الأشغال الشاقة، السجن، الحبس على عقوبة واحدة تقوم على سلب الحرية[3].

1- دحض مبررات التعدد : رد أنصار الاتجاه المؤيد لتوحيد العقوبة السالبة للحرية على أنصار معارضي التوحيد وفندوا حججهم بالآتي:

- القول بأن التوحيد يحول دون تطبيق قواعد قانون العقوبات القائم على التقسيم الثلاثي للجرائم أمر غير صحيح، حيث أنه يمكن أن تؤدي مدة العقوبة الموحدة السالبة للحرية الدور الذي يؤديه في النظام الحالي تعدد العقوبات السالبة للحرية، فتكون المدة معيارا لتحديد جسامة العقوبة، وبالتالي للإبقاء على التقسيم الثلاثي للجرائم[4].

---

[1]- سليمان عبد المنعم سليمان مرجع سابق، ص129.

[2]- فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الإجرام والعقاب، منشأت المعارف، مصر، 2006، ص139.

[3]- سليمان عبد المنعم سليمان، مرجع سابق، ص 130.

[4]- فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع نفسه، ص 142.

– أن توحيد العقوبة السالبة للحرية لا يفوت أغراض العقوبة، فنظام التوحيد سيؤدي حتما إلى تحقيق غاية الردع بنوعيه الخاص والعام، وبذلك يتحقق الشعور العام بالعدالة، مادام أن العقوبة السالبة للحرية سوف تتغير وتتفاوت في مدتها ، فالجريمة الجسيمة ستكون مدة عقوبتها السالبة للحرية أطول من الجريمة الأقل جسامة [1].

– بالنسبة لقول الاتجاه المعارض لتوحيد العقوبة السالبة للحرية بأن الأخذ بهذا النظام يقتضي بالضرورة تغييرا شاملا في قانون العقوبات على أساس أن قيام أحكامه على تقسيم الجرائم إلى جنايات وجنح ومخالفات بالنظر إلى مقدار العقوبة، فإنه مردود عليه، بأن العقوبة الموحدة يختلف قدر جسامتها باختلاف مدتها ، وهذا يجعل من اليسير تحديد نوع العقوبة بالنظر إلى مداها، فيمكن أن يطلق على العقوبة حين لا تتجاوز مدة معينة حبسا ، فإذا جاوزت هذه المدة يمكن أن يطلق عليها سجنا ، وتصبح في الحالة الأولى عقوبة للجنح وفي الحالة الثانية عقوبة للجنايات[2].

– أما بالنسبة للقول بأن هذا النظام يهدر ضمانات المحكوم عليه بترك الاختصاص للسلطة التنفيذية التي تعوزها ضمانات القضاء، فيرد على هذا القول بأن تصنيف المحكوم عليهم وتحديد طوائفهم وبيان النظام الذي يجب أن تخضع له كل طائفة يجب أن يختص به القاضي، والسلطة التنفيذية تكون مقيدة بما يقرره القاضي.

2 – مبررات أنصار الاتجاه المؤيد لفكرة العقوبة السالبة للحرية

يقيم أنصار هذا الاتجاه رأيهم بالاستناد إلى حجج أهمها :

– إن الهدف المنشود للنظام العقابي الحديث هو إصلاح الجناة وتقويمهم وإعادة إدماجهم في المجتمع، وبالتالي لم يعد هدف الجزاء الجنائي المتمثل في العقوبة هو الانتقام أو حتى

[1]- فهد يوسف الكساسبة، وظيفة العقوبة ودورها في الإصلاح والتأهيل – دراسة مقارنة – ، دار وائل، الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ، ص.61

[2]- أمين مصطفى محمد، مرجع سابق، ص214.

الإيلام، وهذا يستدعي ضرورة توحيد العقوبة السالبة للحرية، لأن إصلاح الجاني وتأهيله لا يستقيم مع إيلامه، بل يكفي سلب حريته، لإخضاعه لبرامج إصلاحية وتقويمية [1].

– الحاجة إلى تصنيف المحكوم عليهم على أساس علمي سليم، يعتمد على فحص دقيق لكل محكوم عليه، ويعني هذا استبعاد قيام التصنيف على أسس مجردة كنوع الجريمة ونوع العقوبة، وإذا كان نوع الجريمة يتحدد على أساس نوع ومقدار العقوبة المقررة لها، فإن استبعاد قيام التصنيف على أساس نوع الجريمة، يعني في الوقت ذاته استبعاد التقسيم التقليدي، فيكفي إذن عقوبة واحدة سالبة للحرية[2].

وحسب رأينا فإنه يستحسن الأخذ برأي الاتجاه المطالب بتوحيد العقوبة السالبة للحرية، لأن العبرة في تحقيق الردع العام هي مدة العقوبة السالبة للحرية، ولأن الردع الخاص في الوقت الحاضر أصبح يرمي إلى تأهيل الجاني وإصلاحه عن طريق برامج إصلاحية، ولأن معيار تطبيق العقوبة أصبح بالدرجة الأولى يرتكز على الجاني وإزالة خطورته الإجرامية لا على أساس خطورة الجريمة المرتكبة.

الفرع الثالث: مشكلة العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة

تتمثل العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة في الحبس القصير المدة، وتثار بصدد هذا الأخير ثلاث مشكلات، إذ يجب بداية تحديد المقصود به وبيان ما يتعلق به من مساوئ وأهم بدائله فيما يلي: أولا: المقصود بالحبس قصير المدة : كما يتضح من هذا العنوان فإن الطابع المميز لهذا النوع من العقوبات هو قصر مدتها، وهو ما أثار عدة إشكاليات وأراء فقهية حول تحديد هذه المدة، وما هو المعيار المناسب في هذا المجال[3].

وقد تعددت الآراء واختلفت حول تعريف عقوبة الحبس القصير المدة، وخصوصا فيما يتعلق بتحديد مدتها، فذهب البعض إلى القول بأنها تلك العقوبة التي لا يتجاوز حدها الأقصى

[1]- فهد يوسف الكساسبة، مرجع سابق، ص61.

[2]- فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص140.

[3]- فهد يوسف الكساسبة، مرجع نفسه، ص 65.

ثلاثة أشهر، وذهب رأي آخر إلى أنها أربعة أشهر فأقل ، واتجه فريق ثالث إلى أنها لا تزيد عن ستة أشهر، وذهب رأي رابع إلى أنها لا تزيد عن سنة ، ومما سبق يمكن القول أن العقوبة تلك العقوبة التي تتراوح مدة الحبس فيها بين ثلاثة أشهر كحد أدنى وسنة القصيرة المدة هي كحد أقصى[1].

ثانيا: مساوئ الحبس قصير المدة : للحبس القصير المدة جملة من السلبيات نوجزها في:

– أن الحبس القصير المدة يعجز عن إصلاح وتأهيل المحكوم عليه، لأن المدة عنصر أساسي في هذا الإصلاح، والمدة في هذه العقوبة لا تكفي لتحقيق الردع الخاص، ولهذا فهي غير ذات جدوى في السياسة العقابية الحديثة التي ترى في العقوبة السالبة للحرية مناسبة لتحقيق غرض الإصلاح والتأهيل للمحكوم عليه[2].

– إن الحبس القصير المدة يزيد من ازدحام السجون، وبذلك فهو يؤدي إفساد المحكوم عليهم بدل إصلاحهم، والذي يكون نتيجة اختلاط المحكوم عليه بالمجرمين الأشد خطورة، فيتحول الجاني الخطير إلى أحد عتاة الإجرام نتيجة هذا الاختلاط، الذي قد يعلمه أساليب وطرق فنية جديدة في ارتكاب الجريمة [3].

– كما أن العقوبة السالبة للحرية، ولو كانت قصيرة المدة، فإنها لا توصم المحكوم عليه فقط بوصمة الإجرام، ولكن يلحق هذا الوصف كذلك أفراد أسرته، وقد تجهدهم ماليا، وتحقرهم بين أقرانهم، وتنمي لدى الضعفاء منهم نزعة الميل للإجرام، وخاصة إذا ما دعتهم الحاجة المادية إلى اقتراف الجرائم[4].

ثالثا : بدائل عقوبة الحبس قصير المدة : نظرا للمساوئ السابقة لعقوبة الحبس القصير المدة، برزت الدعوة إلى استبدالها بوسائل أخرى تجنبا لآثارها السيئة، ولهذا أوصى المؤتمر

---

[1]- شريف سيد كامل، الحبس القصير المدة في التشريع الجنائي الحديث ، دار النهضة العربية، مصر، 1999، ص18

[2]- فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 148.

[3]- عبد الكريم نصار ، مرجع سابق، ص205.

[4]- أمين مصطفى محمد، مرجع سابق، ص220.

الثاني للأمم المتحدة في شؤون الوقاية من الجريمة ومعاملة المجرمين الذي عقد في لندن سنة 1960[1]، كافة الدول بالعمل على ألا يحكم قضاتها الجنائيين قدر المستطاع بعقوبة قصيرة المدة، وأن يحلوا محلها: وقف التنفيذ أو الاختبار القضائي، الغرامة أو العمل في ظل نظام من الحرية المشروطة، أو الإيداع في مؤسسة مفتوحة.

كما أوصى المؤتمر الخامس للأمم المتحدة في شؤون الوقاية من الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في جنيف سنة 1975[2].وهو بصدد تناول موضوع " معاملة المجرمين داخل السجون وفي رحاب الجماعة " بالبحث عن بدائل للحبس، وتطبيقها كجزاء للجناة في المجتمع الحر.

المبحث الثاني: بدائل العقوبة السالبة للحرية

إزاء المساوئ السابقة للعقوبة السالبة للحرية ثار التساؤل عن مدى ملائمتها في ضوء مبادئ السياسة العقابية الحديثة، وقد برزت الدعوة إلى استبدالها بوسائل أخرى تجنبا لآثارها السيئة وكذلك في عدم فاعليتها في أداء دورها في إصلاح المحكوم عليه وتأهيله لإعادة إدماجه في النسيج الاجتماعي مرة أخرى.

فبدائل العقوبة السالبة للحرية تعد الركيزة الأساسية وأهم وسيلة لتحقيق الردع العام والخاص، وإصلاح وتأهيل المحكوم عليهم وجعلهم أفرادا صالحين بالمجتمع، ذلك لأنها تجنب الكثير من المحكوم عليهم غير الخطرين من دخول السجن.

---

[1]- قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الثاني لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في لندن من08 إلى 19 آب1960 تاريخ الاطلاع على الموقع 2023/04/15 الساعة 14:30

www.UN.org/arabic/events/conferences/crime/conference:htm،

[2]- قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الخامس لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في جنيف من 01 إلى 12 أيلول 1975، واعتمدتها الجمعية العامة بقرارها 3452(د – 30) ، المؤرخ في 10 كانون الأول 1975.

المطلب الأول: تعريف بدائل العقوبة السالبة للحرية

يقصد ببدائل العقوبة السالبة للحرية : العقوبات أو التدابير التي تكفل صيانة شخصية الجاني من الآثار السلبية للحبس التي قد تترتب دون أن يكون ثمة مبرر للإصرار على هذه العقوبة استنادا على أساس علمي سليم[1].

فبدائل العقوبة إذن هي : " العقوبات التي تفرض على المحكوم عليه بدلا من العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة، وبموافقته والابتعاد عن مساوئ العقوبة السالبة للحرية، ولا تخرج عن هدف العقوبة وهو تحقيق الردع العام والخاص وإصلاح وتأهيل المحكوم عليه وإن الاتجاه إلى البحث عن بدائل لعقوبة الحبس القصير المدة لم ينشأ في معزل عن التطور الشامل للقانون الجنائي، وذلك التطور كان نتيجة جهود علماء الفكر الجنائي للبحث في شتى مناحي العلوم الجنائية الأصلية والمساعدة[2].

وقد أسفر هذا التطور إلى نتائج إيجابية، منها العناية بشخصية الجاني وتحقيق الردع العام والخاص معا وإيجاد بدائل عن العقوبة السالبة للحرية.

هذه البدائل تبرز أهميتها من خلال إقرار مشروعيتها كبدائل للعقوبة السالبة للحرية في الشريعة الإسلامية وفي التشريعات المعاصرة.

الفرع الأول: مشروعية بدائل العقوبة السالبة للحرية في الشريعة الإسلامية

تجد بدائل العقوبة السالبة للحرية مشروعيتها في الاتجاه الإسلامي في السنة النبوية، وخصوصا في العقوبات التعزيرية التي يترك أمرها للقاضي ليقدرها كيفما يشاء.

[1]- حسني عبد الحميد، مرجع سابق، ص137.

[2]- مضواح بن محمد آل مضواح، " بدائل العقوبات السالبة للحرية مفهومها وفلسفتها ، ندوة بدائل العقوبات السالبة للحرية بالتعاون مع إدارة السجون الجزائرية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2012، ص04.

حيث ورد في الحديث عن الرسول محمد صلى الله عليه وسلم أنه قال:" ادرءوا الحدود عن المسلمين ما استطعتم ، فإن كان له مخرج فأخلوا سبيله، فإن الإمام لأن يخطئ في العفو خير له أن يخطئ في العقوبة[1].

ولقد ثبت عن رسولنا الكريم تطبيق بديل لحد الحرابة والفساد في الأرض التي حددت عقوبتها في القرآن بقطع الأيدي والأرجل من خلاف، حيث قام الجناة بتعليم أبناء المسلمين القراءة والكتابة مقابل عدم تنفيذ الحد.

ولتطبيق العقوبات البديلة في الاتجاه الإسلامي لابد من توفر شروط نذكر أهمها:

-1- أن يكون البديل جائزا شرعا.

2- أن يحقق البديل مقصد العقوبة.

3. ألا يخالف البديل نصا شرعيا ولا حكما قطعيا.

ماهية العقوبة السالبة للحرية وبدائلها

4- ألا يتعارض البديل مع عقوبة منصوص عليها شرعا أو قانونا.

5- ألا يكون البديل عبادة محضة.

6- أن يكون البديل عدلا.

7- أن يوقع البديل على فعل محضور شرعا أو قانونا.

8- ألا يلحق البديل ضررا للجاني لا يتفق مع طبيعة العقوبة.

9- أن يكون المتهم مكلفا وذا أهلية تامة.

10- أن يصدر بالبديل حكم قضائي نهائي.

11- أن ينفذ حكم البديل تحت إشراف جهة متخصصة.

[1]- إبراهيم مرابيط، مرجع سابق، ص67.

وتأسيسا على كل هذا، فلا بد لكل محاولة علمية جادة تهدف إلى وضع ضوابط وشروط لبدائل العقوبة السالبة للحرية أن تكون خالية من الاضطراب وغيرها من السلبيات، وأن تأخذ بعين الاعتبار الآتي

– صياغة قوانين تتضمن مواد توجب استخدام بدائل كلما كان ذلك ممكنا.

– صياغة مذكرة تفسيرية لهذه البدائل تتضمن إرشادات وموجهات حول البدائل التي يمكن تطبيقها.

– ألا يحدث البديل ما تحدثه العقوبة الأصلية من ألم بدني ونفسي للجاني.

– ألا يكون البديل من جنس العقوبات البدنية التي ورد بها نص في الشريعة الإسلامية أو القانون.

– أن يهدف البديل إلى درء العقوبة الأصلية شكلا ومضمونا.

– ألا يترتب على البديل عقوبة تكميلية ولا تبعية من تلك التي تترتب على العقوبة الأصلية.

– ألا يترتب على البديل أي خرق لقانون حقوق الإنسان والقواعد الدنيا لمعاملة السجناء، وقواعد الحد الأدنى للبدائل.

– ألا يتضمن البديل أي انتهاك لكرامة الإنسان بوصفه إنسانا.

– ألا يكون البديل عاملا مساعدا على إحداث التكيف والتوافق النفسي والاجتماعي للجاني، وأن يسهل عليه تطوير مستواه التعليمي والمهني والوظيفي، وأن يساعده على الاستمرار في دوره الاجتماعي الأسري، وكسب قوته وقوت أسرته بطرق شريفة[1].

الفرع الثاني: مشروعية بدائل العقوبة السالبة للحرية في التشريعات المعاصرة

إن بدائل العقوبة السالبة للحرية هي نظام عقابي حديث في السياسة العقابية، حيث اعتمدته بعض الدول قبل أكثر من قرن ، حيث بدأ في إسبانيا سنة 1908، ثم تلتها دول أوربا وأمريكا. وقد أضحت اليوم بدائل العقوبة السالبة للحرية من ثوابت السياسة الجنائية

[1]- مضواح بن محمد آل مضواح، مرجع سابق، ص28.

وركنا من أركان العدالة الجنائية، وقد تم إدراجها في العديد من مذكرات الأمم المتحدة التوجيهية، ففي مؤتمر الأمم المتحدة السادس المنعقد في كاراكاس 1980، اتخذت التوصية الثامنة العمل على نشر التدابير البديلة في العالم على نطاق واسع، وذلك بإدخالها ضمن التشريعات الجنائية، وعلى إقدام الهيئات التشريعية على إحداث بدائل مناسبة للظروف الاجتماعية والثقافية الخاصة بكل بلد[1].

وفي اجتماع خبراء الأمم المتحدة في فيينا سنة 1988 كانت توصيته بوضع إستراتيجيات وسياسات تقلل اللجوء للحبس، وضرورة التوجه نحو إعمال للبدائل. وحضيت بدائل العقوبات بالحيز الهام في المؤتمر الدولي للسجون الذي أنعقد بجامعة لستر بإنجلترا في 08/10/1994، والذي أوصى بالحد من توقيع العقوبة السالبة للحرية لتلافي الآثار السلبية لها [2].

وقد توسعت بعض الدول في إعمال هذه البدائل وتضمينها في قوانينها كالولايات المتحدة الأمريكية، فرنسا، السويد، هولندا، إسبانيا ، وبلجيكا، واعتمدت على بدائل من قبيل المراقبة الالكترونية وتعليق الحكم والإفراج الشرطي والحبس المنزلي والعمل للنفع العام، وغيرها من البدائل.

ولقد وضعت الأمم المتحدة سنة 1990 مجموعة من القواعد [3] التي تقترح بدائلا للسجون، وذلك إيمانا بأن هذه البدائل قد تكون وسائل فاعلة لمعالجة المذنبين داخل

---

[1]- قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة السادس لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في كاراكاس من 25 آب إلى 05 أيلول 1980، واعتمدتها الجمعية العامة بقرارها 171/35 المؤرخ في 15 كانون الأول 1985.

[2]- إبراهيم مرابيط، مرجع سابق، ص70

[3]- قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في هافانا من 27 آب إلى 07 أيلول 1990، واعتمدتها الجمعية العامة ، بقرارها 45/110 المؤرخ في 14 كانون الأول 1991.

المجتمع، بما يحقق نفعهم ونفع المجتمع بهم على السواء، وهذه التدابير بإيجاز العقوبات البديلة هي:

- التحذير والتوبيخ و الإنذار.
- إخلاء سبيل المنحرف أو المجرم تحت شروط.
- العقوبات التي تمس حالة الفرد القانونية.
- العقوبات الاقتصادية والجزاءات النقدية.
- الأمر بمصادرة الأموال ونزع الملكية.
- التعويض.
- الوضع تحت الاختبار القضائي.
- العقوبات المؤجلة.
- الأمر بتأدية خدمات للمجتمع المحلي.
- الإحالة إلى مراكز العناية للتواجد فيها في أوقات معينة.
- الإقامة الجبرية.
- أي شكل من أشكال المعاملة غير الإيداع في المؤسسات العقابية.

وبصورة عامة فإنه على الرغم من الجهود الكبيرة التي يبذلها الباحثون والمتخصصين في علم الجريمة والعقوبة والقضاة لتأصيل البدائل وتطبيقها ، فإن الاضطراب يشوب إنتاج الكثير منهم، ويظهر هذا الاضطراب في أوجه عدة منها الإخفاق في وضع ضوابط منبثقة عن المقارنة بين البدائل والعقوبات الأصلية، وتطبيق بدائل قد يفوق ضررها الضرر الناجم عن العقوبات، ويمكن إرجاع هذا الاضطراب إلى الصعوبة التي يواجهونها في الموائمة بين معطيات الاتجاه الإسلامي والاتجاهات العلمية المعاصرة في هذا المجال وعدم تأهيل القضاة

على العلوم الحديثة ذات العلاقة، ومقاومة بعض القضاة لأي تطبيق جديد لا يفهمونه ويتطلب منهم بذل جهود لتعلمه وفهمه[1].

المطلب الثاني: أنواع بدائل العقوبة السالبة للحرية

إن بدائل العقوبة السالبة للحرية متنوعة ومختلفة تبعا لعدة عوامل منها : مدة العقوبة المحكوم بها على المجرم، والشروط الواجب توافرها به، أو المدة التي قضاها أو سيقضيها بالحبس.

وتقسم بدائل العقوبة السالبة للحرية في السياسة العقابية المعاصرة إلى قسمين العقوبات البديلة العينية التي سنوضحها في الفرع الأول، والعقوبات المقيدة للحرية التي سنراها كالفرع الثاني.

الفرع الأول: العقوبات البديلة العينية

هناك ثلاث أنماط من العقوبات البديلة العينية وهي: الغرامة الجنائية، المصادرة، والتعويض وإصلاح أضرار الجريمة.

أولا: الغرامة الجنائية: وهي أكثر العقوبات البديلة انتشارا في التطبيق العقابي في التشريعات الجنائية الحديثة، نظرا لكونها عقوبة ذات جدوى نفعية وإصلاحية واقتصادية في نفس الوقت، أما فائدتها النفعية فتتحقق في تحقيق الردع العام والخاص، كونها تؤدي إلى انتقاص الذمة المالية للمحكوم عليه، وأما فائدتها الإصلاحية فهي تحقق إصلاح الجاني من خلال عقابه عن الجرم الذي اقترفه بعيدا عن السجن، فيتجنب مساوئه والآثار السلبية التي يخلفها[2].

ويقصد بالغرامة إلزام المحكوم عليه بدفع مبلغ من المال المقدر في الحكم لصالح خزينة الدولة، وعلى الرغم من مزاياها إلا أنها تثير إشكاليات متعددة، لاسيما ضعف قوتها

[1]- مضواح بن م محمد آل مضواح، مرجع سابق، ص28.

[2]- أيمن رمضان الزيني، العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة وبدائلها ، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الثانية،2003 ص344

الردعية، كما أنها قد تنقلب إلى عقوبة الحبس إذا تخلف المحكوم عليه عن دفعها، وعلى الرغم من سلبياتها إلا أنها تظل أحد البدائل العلمية التي يمكن تطبيقها في بعض الجرائم الخطيرة [1].

ثانيا : المصادرة : هي نقل ملكية مال معين إلى الدولة دون مقابل، بمعنى انتزاع ملكية الأموال أو الأشياء التي استخدمت أو كانت معدة للاستخدام في ارتكاب جريمة من الجرائم، أو تلك التي تحصلت عن ارتكابها[2].

ولقد تباينت السياسات التشريعية بالنسبة للمصادرة، فبعض التشريعات اعتبرتها عقوبة أصلية، كما هو الشأن في قانون العقوبات الفرنسي بالمادة 131 ، وهناك تشريعات نصت عليها كعقوبة تكميلية في بعض الجرائم، وكتدبير وقائي في البعض الآخر، كقانون العقوبات المصري في المادتين 24 والمادة3/2 ، في حين تشريعات أخرى اعتبرتها تدبيرا وقائيا كقانون العقوبات الإيطالي[3].

ثالثا: التعويض وإصلاح أضرار الجريمة : يتمثل هذا البديل في اقتطاع جزء من الموارد المالية للجاني لتعويض المجني عليه عما أصابه من ضرر جراء الجريمة المرتكبة، وتعد من أكثر العقوبات البديلة عدالة، لأنها تؤدي إلى حرمان الجاني من المكاسب المالية التي حققها من الجريمة، وتعويض المتضرر من الأضرار التي لحقت به، وإلزام الجاني بإصلاح الأضرار التي تسبب بها، وإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل الجريمة، وبالتالي تفرض عليه التزامات وواجبات، وفي الوقت نفسه تحول دون دخوله السجن والتأثر بسلبياته[4].

---

[1]- فهد يوسف الكساسبة، مرجع سابق، ص29

[2]- أمين مصطفى محمد، مرجع سابق، ص253.

[3]- أيمن رمضان الزيني، المرجع السابق، ص382

[4]- فهد يوسف الكساسبة، مرجع سابق، ص299.

ولقد أخذت كثير من التشريعات العقابية بالتعويض وإصلاح الضرر كالتشريع الفرنسي، فقد اعتبرها كبديل للدعوى الجنائية بالمادة 469 من قانون الإجراءات الجنائية أو كبديل للعقوبة بالمادة 132/43 من قانون العقوبات الفرنسي[1].

ونلاحظ هنا أن التعويض وإصلاح أضرار الجريمة يعد من أهم البدائل التي تضمن تحقيق العدالة وإصلاح الجاني وتأهيله.

الفرع الثاني : العقوبات البديلة المقيدة للحرية

الفكرة الأساسية في هذه العقوبات هي تقييد حرية المحكوم عليه في ممارسته لأمور حياته دون سلبها كلية، وتتخذ هذه العقوبة أنماطا متعددة أهمها وقف تنفيذ العقوبة المعلق على شرط، الاختبار القضائي، والإفراج المشروط، الوضع تحت المراقبة، والإقامة الجبرية.

أولا: وقف تنفيذ العقوبة : يقصد بوقف تنفيذ العقوبة تعليق تنفيذ العقوبة على شرط واقف خلال فترة زمنية يحددها القانون، فهو وصف يرد على الحكم الصادر بالعقوبة فيجرده من قوته التنفيذية [2] ، وتعد هذه الفترة بمثابة الاختبار أو التجربة للمتهم، بحيث إذا انتهت المدة دون أن يرتكب المتهم، خلالها جريمة جديدة أعتبر الحكم كأن لم يكن وتزول كافة آثاره القانونية، أما إذا أخفق المتهم في هذه الفترة بارتكابه جريمة جديدة أثناء تلك الفترة سقط وقف التنفيذ، وتطبق عليه العقوبة السالبة للحرية، إضافة إلى ملاحقته عن الجريمة الجديدة[3].

فوقف تنفيذ العقوبة كغيره من البدائل الأخرى له شروط يجب توافرها سواء بالجريمة المرتكبة، أو بالعقوبة المحكوم بها عليه، أو حتى شروط خاصة بالمحكوم عليه في بعض البدائل، ونحن في غنى عن ذكرها لأن هذه البدائل موضوع بحث كامل.

---

[1]- القانون رقم 1336/92 المؤرخ في 16 ديسمبر 1992، المتضمن قانون العقوبات الفرنسي المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية، الصادرة بتاريخ 23 ديسمبر 1992، العدد 347.

[2]- مبروك مقدم ، العقوبة موقوفة التنفيذ – دراسة مقارنة ،، دار ،هومة، الجزائر، 2007، ص31.

[3]- عبد الكريم نصار ، مرجع سابق، ص392

ثانيا : الاختبار القضائي : يعتبر نظام الاختبار القضائي من أهم أساليب المعاملة العقابية، ويهدف أساسا إلى تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، وذلك عن طريق وضعه تحت الإشراف والرقابة للتأكد من احترامه للالتزامات المفروضة عليه، والتي تقيد حريته، بالإضافة إلى إجراءات المساعدة المادية والمعنوية التي تساهم في تحقيق هذا الهدف.

فبمقتضى نظام الاختبار القضائي يوضع المحكوم عليه تحت الاختبار القضائي لمدة محددة أو غير محددة، وفقا لما تراه وما تضعه السلطة المختصة من شروط، وتعهد به لهيئة مخصصة لتشرف على تنفيذه، فإذا أخل الجاني بأي شرط من الشروط المفروضة عليه، فإن المحكمة تحدد عقوبة تحكم بها بموجب حكم يصدر عنها، أو تنفذ بحقه العقوبة المحكوم بها، والتي تم تعليقها بموجب الالتزامات المفروضة عليه[1].

هذا ما دفع ببعض التشريعات إلى الأخذ بنظام وضع تحت الاختبار مدمجا مع نظام وقف تنفيذ العقوبة، كما هو الشأن في التشريع الفرنسي، حيث ينطق القاضي بالعقوبة مع وقف تنفيذها ووضع المتهم تحت الاختبار القضائي، ويخضع الجاني للالتزامات المفروضة على الموضوع تحت الاختبار، فإذا نجح في الاختبار أعتبر حكم الإدانة كأن لم يكن، أما إذا فشل نفذت عليه العقوبة [2].

ولقد تباينت التشريعات العقابية في الأخذ بهذا النظام تبعا لاختلاف الحالات والقواعد والأساليب التي يخضع لها ، والالتزامات التي تفرض على الجاني خلال فترة الاختبار، ولكنها تتفق في أنها تترك للقاضي أن يختار ما يناسب ظروف المتهم ، ففي بعض الدول تشترط إرسال المجرم إلى السجن لفترة ما ثم يطلق سراحه بمراقبة قضائية، لكي يلقن درسا عن حياة السجن ومعاناته قبل أن يخضع للاختبار[3].

---

[1]- فهد يوسف الكساسبة، مرجع سابق، ص291.

[2]- محمد صغير سعداوي، العقوبة وبدائلها في السياسة الجنائية المعاصرة ، دار الخلدونية، الجزائر، 2012، ص28

[3]- فهد يوسف الكساسبة، مرجع سابق، ص291.

ثالثا : الإفراج الشرطي : وهو إطلاق سراح المسجون قبل انتهاء مدة عقوبته إذا توافرت شروط معينة، ويكون هذا الإفراج معلقا على شرط يتمثل في إخلال المحكوم عليه بالتزامات معينة يفرضها عليه القانون فإذا تحقق هذا الشرط كان ذلك قرينة على عدم جدارة المحكوم عليه بهذا الإفراج، ولذلك يفرض القانون إعادته إلى المؤسسة العقابية مرة أخرى ليمضي فيها ما بقي من فترة العقوبة[1].

والمشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى أخذ بنظام الإفراج المشروط في المواد من 134 إلى المادة 150 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.

رابعا: المراقبة الالكترونية : يقصد بالمراقبة الالكترونية إلزام المحكوم عليه بالإقامة في مكان سكنه، أو محل إقامته خلال أوقات محددة، ويتم التأكد من ذلك من خلال متابعته عن طريق وضع جهاز إرسال على يده يسمح لمركز المراقبة من معرفة ما إذا كان المحكوم عليه موجودا في المكان والزمان المحددين من قبل الجهة القائمة على التنفيذ أم لا، حيث يعطي الكمبيوتر تقارير عن نتائج هذه الاتصالات.

وهذا النظام يتطلب إمكانيات تكنولوجية وبشرية كبيرة، لذا فإنه لم يلق انتشارا وتطبيقا واسعا في أغلب التشريعات الجنائية، وخصوصا في البلدان النامية، وربما هذا راجع إلى قلة الإمكانيات لهذه الدول.

خامسا: الإقامة الجبرية : وهو تحديد إقامة المحكوم عليه جبريا في مكان معين، وهو أحد التدابير التي تنص عليها العديد من التشريعات العقابية، سواء كتدبير مكمل لعقوبة أصلية أو تابع لها، وتلك الصورة يمكن أن تكون لها فعالية عالية إذا تم استخدامها كعقوبة أصلية ورئيسية توقع على مقترفي أنماط من السلوكيات المجرمة قليلة الخطورة، فيكون إلزام الجاني بالإقامة في مكان معين وسيلة هامة تحول بينه وبين تردده على الأماكن التي يعد تردده

[1]- مبروك مقدم، مرجع سابق، ص102.

عليها عاملا فعالا في تقوية القيم المنحرفة والمبادئ الفاسدة في شخصيته وسلوكه، والمكان الذي يلزم الجاني بالإقامة به يمكن أن يكون مسكنه الذي يقيم فيه، أو أي مكان آخر ملف الحالة يوصي به[1].

سادسا : العمل للنفع العام : يعد العمل للنفع العام من أهم البدائل، والفوائد المترتبة عليه كثيرة ومتعددة، لعل أهمها إصلاح الجاني وتأهيله من خلال إلزامه بالعمل في المشاريع النافعة، مما يبعده من مساوئ الحبس والاختلاط بأرباب السوابق ، كما أن من شأنه إكساب النزيل مهنة شريفة تكون واقيا له ضد البطالة، التي يمكن أن تقوده إلى سلوك طريق الجريمة، علاوة على أن قيام الشخص بهذه الخدمة يعود عليه وعلى أسرته وعلى المجتمع بالنفع [2].

وبالنظر إلى أهمية هذه الوسيلة كبديل للحبس ، فقد أكدت عليها العديد من المؤتمرات الدولية لعل أهمها مؤتمر هافانا – كوبا – 1990 المتعلق بقواعد الأمم المتحدة الدنيا النموذجية للتدبير غير الاحترازية [3] ، والمؤتمر الدولي للسجون الذي انعقد في جامعة لستر بإنجلترا سنة1994 [4].

---

[1]- أيمن رمضان الزيني، مرجع سابق، ص ص232، 233.

[2]- فهد يوسف الكساسبة، مرجع سابق، ص 296.

[3]- قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر أمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في هافانا من 27 آب إلى 07 أيلول 1990 واعتمدتها الجمعية العامة بقرارها100/45 المؤرخ في 14 كانون الأول 1991.

[4]- فهد يوسف الكساسبة، المرجع السابق، 296.

الفصل الثاني

تأثير العمل في المؤسسات العقابية على تأهيل المحكوم عليه.

بالنظر إلى أهمية ودور العمل في تأهيل المحكوم عليه سعت العديد من الدول إلى منحه جانبا من الاهتمام من خلال تسخير الإمكانيات البشرية والمادية التي تسمح بأدائه بالشكل الذي يحقق الأغراض الأساسية له، وخلال المراحل التي مر بها تطور العمل في المؤسسات العقابية، كان الهدف من تطبيقه تحقيق الأغراض المختلفة التي لم يكن لها وجودا في الوقت الحاضر بعد إرساء قواعد السياسة العقابية الحديثة التي تهتم بإصلاح الجاني الذي يحتاج إلى مساعدة وتأهيل ليتخلص من أسباب الإجرام، شأنه في ذلك شأن المريض الذي يحتاج إلى علاج. في حين بقيت أهداف أخرى ملازمة لعمل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية بعد تكييفها بالشكل الذي يجعلها متناسبة مع الأغراض الحديثة للعقوبات بشكل عام.

وبالرغم من كل الجهود المبذولة سواء في الجانب الموضوعي أو الإجرائي من أجل تحقيق الأغراض الحديثة للعمل، فقد ظهرت الكثير من الإشكالات عند تطبيقه في المؤسسات العقابية الأمر الذي يستوجب إيجاد حلول لها لمنع حياد العمل عن الغرض الذي وجد من أجله.

المبحث الأول : أغراض تشغيل المحكوم عليه وآليات تنفيذه

عرف العمل كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية تغيرات كثيرة حتى وصل إلى الحالة التي هو عليها اليوم، وكان تطوره ملازما لتطور العقوبات السالبة للحرية وأنظمة السجون كما سبق ذكره، ولذلك كانت أغراضه تتغير من مرحلة إلى أخرى متأثرة في ذلك بالنظام العقابي السائد، ونتيجة لذلك التطور لم يعد العمل اليوم يهدف إلى تحقيق الأغراض نفسها التي كان يسعى إلى تحقيقها سابقا.

وقبل التطرق إلى تقييم نظام العمل في السجون وبيان الإشكالات التي اعترضت تطبيقها، لا بد من دراسة أهم الأغراض التي يهدف إلى تحقيقها، مع التطرق لأهم آليات تنفيذ العقوبات السالبة للحرية والتي تؤثر بشكل كبير على فعالية نظام العمل و التي تساعد على تحقيق الأغراض المرجوة منه.

المطلب الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية.

كان العمل في السابق يهدف إلى إنزال العقوبة بالمحكوم عليه أو حفظ النظام داخل المؤسسات العقابية وكذا تحقيق إيراد مادي دون أن يكون له غرض تأهيلي أو إصلاحي. وإن كان الغرض الأول قد تم الاستغناء عنه كليا في التشريعات الحديثة، فإن الأغراض الأخرى بقيت ملازمة لتشغيل المحكوم عليه، وإن أخذت صورة مغايرة لما كانت عليه في السابق.

ولتحقيق هذه الأغراض، تم استخدام أساليب تتناسب مع دور العقوبة وأغراضها، وكان من بين متطلبات تحقيق هذه الأغراض توفر مجموعة من الآليات التي تساعد على أداء العمل و الدور المرجو منه، إذ أنه بعد دراسة حالة كل محكوم عليه على حدا ومن خلال تصنيفهم ضمن فئات بحيث يشترك أفراد كل فئة في خصائص معينة، يتم بعدها تحديد البرامج الأنسب لكل فئة إذ لا يمكن إلزام المحكوم عليه بالعمل بشكل مباشر إن لم يكن قد حصل على تكوين مناسب في المجال الذي سيعمل به، أو لم يكن قد استفاد من قبل

من التعليم قبل دخوله المؤسسة العقابية مما يؤثر سلبا على أدائه العمل خاصة إذا كان هذا الأخير يتم باستخدام آلات حديثة، ففي بعض الحالات يتعين أن يسبق تطبيق العمل بآليات تساعد على إعادة تأهيل المحكوم عليه وكذا أدائه العمل بالشكل المطلوب.

الفرع الأول : العمل كأداة لإيلام المحكوم عليه وأسلوب لحفظ النظام في المؤسسة

إضافة إلى الإيلام، كان تشغيل المحكوم عليه في السابق يهدف إلى اشغل وقت فراغه من خلال تكليفه بأشغال تضمن ابتعاده عن أعمال الشغب والفوضى وكل ما يمكن أن تتسبب به حال الفراغ التي يوجد بها وكذا اندماجه مع غيره من المحكومين ذوي الخطورة الإجرامية المتفاوتة، لذلك تم دمج كل من الإيلام وحفظ النظام ضمن عنصر واحد بالنظر إلى تقارب أغراض من كل منهما[1].

أولا: الإيلام : في السابق كان عمل المحكوم عليهم يعتبر أساسا وسيلة للعقاب، أن إحتمالات مع الربح من الشغل لم تكن مهملة، ففي بعض البلدان الأوربية وبصورة خاصة في السجون الإنجليزية كان العمل في السجون إذا طبيعة عقابية ، إذ يعتمد على تكليف المحكوم عليهم بأشغال شاقة كما سبقت الإشارة إليه في التطور التاريخي للعمل، حيث وردت العديد من الأمثلة عن قسوة العقوبات وتشغيل المساجين الذي كان هدفه إيلامهم. وحتى في العصر الحديث، شكلت عقوبة الأشغال الشاقة في الكثير من القوانين امتدادا للنظرة التقليدية للعمل وارتباطه بالإيلام دون السعي إلى إصلاح المحكوم عليه.

فلم يكن لهذا الأخير حق يدعيه مقابل العمل الذي يؤديه، فالعمل حق خالص للدولة كجزء من حقها في العقاب، وهي التي تفرضه على المحكوم عليه أو تعفيه منه، كما لا يشترط أن يكون ذا جدوى أو فائدة طالما أنه يحقق الغاية منه في قهر المحكوم عليه وإيلامه.

[1]– محمد عبد الله الوريكات، مبادئ علم العقاب، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص 229.

وذهب بعض الباحثين إلى القول بضرورة وجود غرض عقابي للعمل يتمثل في إيلام المحكوم عليه ويتعلق الأمر بصورة خاصة بفئة الكسالى والمشردين والمتسولين، حيث أن إلزامهم بالعمل ينطوي على ألم بالنسبة لهم، ويكشف هذا الرأي عن تأثر أنصاره بالأفكار التي ترى في العمل تكملة لعقوبة أو عقوبة إضافية[1].

وقد استقرت غالبية التشريعات الحديثة على استبعاد الإيلام من بين أغراض العمل، وأن لا يكون لهذا الأخير دور في تحديد مقدار إيلام العقوبة أو التمييز بين الأنواع المختلفة للعقوبات السالبة للحرية، والحجة في ذلك هي ضرورة اقتصار ألم العقوبة على مجرد سلب الحرية[2].

وفي هذا السياق نصت القاعدة 97/1 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا على أنه : " لا يجوز أن يكون العمل في السجن ذا طبيعة مؤلمة" لتستبعد بذلك عنصر الإيلام فلا يكون غرضا من أغراض العمل في المؤسسات العقابية، إذ أن العمل لم يعد عقوبة ولا جزء من العقوبة بل هو أسلوب من أساليب المعاملة العقابية. كما نصت القاعدة 40/1 من قواعد نيلسون مانديلا أنه : " لا يجوز أن يستخدم أي سجين في خدمة السجن في أي عمل ينطوي على صفة تأديبية ". بمعنى أنه لا يجوز استخدام السجين في أي عمل يكون الغرض منه تأديبه أو عقابه، إذ أنه في السابق كان العمل بمثابة عقوبة تأديبية حتى وان لم تكن تنطوي على إيلام فهي تطبق على السجين المخالف لقواعد السجن، وهو أمر لم يعد مقبولا في ظل السياسة العقابية الحديثة إذ أن العمل يجب أن يستخدم بغرض الإصلاح فقط.

ثانيا : حفظ النظام: صنف بعض الفقهاء حفظ النظام ضمن الأغراض التقليدية للعمل، ففي بداية القرن التاسع عشر كان تشغيل المحكوم عليهم يستخدم كأسلوب لحفظ النظام داخل السجون، واستقر الرأي السائد آنذاك على ضرورة تطبيقه كأداة مهمة وأساسية تضمن

[1]– فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 537

[2]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 313.

حسن تسيير وإدارة المؤسسات العقابية، ويتجلى ذلك في كون العمل الأسلوب الأمثل لشغل وقت فراغ المساجين واستغلال طاقاتهم. وهو ما أقر به بعض المسؤولين عن إدارة المؤسسات العقابية إذ لا يمكن إنكار دور العمل في حفظ النظام، فهو عنصر هام في إدارة السجن وحفظ الأمن العام، وحيث ما وجد محكوم عليهم عاطلون عن العمل تكثر الحوادث والاعتداءات. ولهذا فإن العمل لا يقل أهمية عن النشاطات الأخرى التي يزاولها المحكوم عليه كالأنشطة الرياضية، التكوين المهني، النشاطات الترفيهية، كما أنه يتضمن حافزا إضافيا من حيث كونه يسمح للمحكوم عليه بكسب المال[1].

وعدم شغل وقت فراغ المحكوم عليهم يؤدي إلى وقوع الكثير من المشاكل من بينها العنف والجرائم. فبعض المساجين لديهم شعور بالميل إلى الإجرام والتباهي بجرائمهم ورغبة في مضاهاة جرائم الآخرين، زيادة على ذلك يشعر بعض السجناء تحت الضغط بالرغبة في ارتكاب جرائم جديدة والتي تتمثل في انتهاك قواعد السجن أو قواعد قانون العقوبات، كما يشكلون جبهة معادية لإدارة السجن فيصبح من السهل تشكيل شبكات داخل السجون يقودها زعماء عصابات. فالبطالة نذير للتمرد والعصيان هذه العبارة أطلقاها أحد الفقهاء وأكدها الواقع حينما استجابت الإدارة العقابية في الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا لمطالب أصحاب المصانع والعمال في الوسط الحر بإلغاء العمل داخل المؤسسات العقابية لفترة من الزمن، وذلك بسبب منافسة منتجات 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].

---

[1] - −Philippe averrgon, caroline Guille, le travail pénitentiaire en question (une approche juridique et comparative) recherche réalisée avec le soutien de la mission de recherche, droit et justice, mars, 2005,p40 et 41.

[2]– علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 351.

والسبب في تصنيف هذا الغرض ضمن الأغراض التقليدية للعقوبة، كونه لا يهدف إلى تأهيل المحكوم عليه وهدفه الوحيد هو شغل وقت فراغه لضمان انضباطه إنتسابه الأمن والهدوء داخل المؤسسة العقابية. فبالرغم من أن شغل وقت المحكوم عليه يجعل من السهل قيادته وتوافر الاستعداد لديه للتعاون مع القائمين على إدارة المؤسسة، إلا أنه في السابق كان يتم بصورة آلية، حتى لو تم تكليفه بأعمال غير نافعة ولا تعود عليه بفائدة كبيرة، فالمهم هو حفظ النظام كغرض في حد ذاته.

الفرع الثاني: العمل كأداة لتحقيق أغراض اقتصادية.

عرف عمل المحكوم عليه بأنه ضرورة اقتصادية وواجب أخلاقي، وهو أفضل علاج للكسل وأسلوب ملائم لملئ فراغ المحكوم عليه وجعله يبتعد عن الإجرام. فإلى جانب كون العمل في السجن عقابيا وإصلاحيا، فإنه يتضمن جانبا آخر وهو كونه مفيدا ومنتجا ومربحا في الوقت نفسه، والاهتمام بالربح كان عاملا مهما في نشوء نظرية إبدال العقاب البدني وعقوبة الإعدام بعقوبة السجن، ذلك لأن السجن يحتوي على عددا كبير من المساجين وهؤلاء يكونون قوة عمل لا يستهان بها[1]. وتنعكس الآثار الاقتصادية للعمل على المحكوم عليه وعلى المجتمع على حد سواء. ومن أجل تحقيق هذه الآثار هناك أساليب عديدة لتسيير عمل المحكوم عليهم وتنظيم تحصيل الإيراد المادي لهذا العمل[2].

أولا: الأهمية الاقتصادية للعمل بالنسبة للمحكوم عليه والمجتمع.

يفيد العمل في تحويل المحبوسين من جماعة مستهلكة إلى جماعة منتجة، بمعنى خلق أيادي عاملة خاصة إذا تم وضع برامج تدريب ملائمة، واستخدام سياسات إدارية تتسم بالكفاءة في هذا المجال[3].

---

[1] –Fabrice Guilbaud, op.cit,p 17.

[2]– عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 270

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

إن تشغيل المحكوم عليهم يساعد على تحقيق الاكتفاء الذاتي للمؤسسة العقابية، بمعنى أن إيراداتها تغطي نفقاتها، ولا يتم الإنفاق على المحكوم عليه من حصيلة الضرائب بالدولة بل من ناتج عمله، وقد ذهبت بعض الآراء إلى حد المطالبة بوجوب أن يحقق العمل ربحا يتمثل في زيادة ثمن بيع المنتجات على النفقات، بحجة أنه لا يجوز أن يحمل دافعو الضرائب نفقات السجون[1].

وتتجلى الفائدة الاقتصادية للعمل في المؤسسات العقابية في ثلاثة نقاط أساسية هي:

أولا– جعل الشغل في المؤسسة العقابية وسيلة للإصلاح والتأهيل وذلك بتعليم السجين حرفة أو صنعة يعيش بواسطتها بعد ترك السجن والرجوع إلى الحياة الاجتماعية.

ثانيا – الاستفادة من الإنتاج الصناعي والزراعي لسد حاجيات السجن.

ثالثا – الاستفادة من فائض الإنتاج والتصدير إلى الأسواق المحلية للحصول على أرباح تساعد في سد بعض مصاريف السجن[2].

كما أن الأجر الذي يتحصل عليه المحكوم عليه مقابل أدائه للعمل يساعد على تلبية جانب كبير من احتياجاته المادية خلال فترة تواجده بالمؤسسة العقابية، ويمكن ادخار جزء منه ليساعده على بدء حياته من جديد بعد الإفراج عنه، كأن يبدأ مشروعا صغيرا[3].

وقد نص المشرع الجزائري على تقسيم المقابل المالي لعمل المحكوم عليه إلى ثلاث حصص، كما ورد في المادة 98 من القانون رقم 05–04، حيث يخصص قسم منه لدفع مستحقات ومصاريف التقاضي، وقسم يسلم له لشراء حاجيات شخصية له ولأسرته، وقسم ثالث يسلم له بعد الإفراج عنه ليساعده كبداية.

---

[1]– محمد السباعي، المرجع السابق، ص 104

[2]– عبد الجبار عريم المرجع السابق، ص 270

[3]– علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق، ص 353.

ومن أجل تحقيق الأغراض الاقتصادية للعمل، لا بد أن يتم تسييره بشكل جيد يساعد على أداء المحكوم عليه لعمله بشكل منتج وفعال ويشمل التسيير الجيد بالدرجة الأولى توفير مستلزمات أداء العمل ودفع المقابل المادي للعامل المحكوم عليه.

ثانيا : أساليب تسيير عمل المحكوم عليه.

يختلف نظام تسيير العمل باختلاف الدور الذي تحتفظ به الإدارة لنفسها في الإشراف على هذا العمل، إذ قد ينعدم هذا الإشراف بشكل تام كما قد يكون إشرافا كاملا تاما، وقد يكون إشراف الإدارة على هذا العمل وسطا بين انعدام الإشراف والإشراف التام.

والإشراف على العمل يتم إما من قبل المحكوم عليهم أنفسهم (مثلما هو الحال في بعض السجون في إنجلترا وفرنسا) أو من طرف المسؤول عن الورشة، أو أفراد من الإدارة العقابية (كما هو الحال في بعض سجون فرنسا، اسبانيا، ألمانيا، إيطاليا، انجلترا)، أو من طرف شركات خارجية مستقلة عن إدارة السجن [1].

وتتحقق صورة انعدام إشراف الإدارة العقابية على العمل في نظام المقاولة (Entreprise) في حين تتمثل صورة الإشراف التام للإدارة في نظام الاستغلال المباشر (Régie) وبين النظامين يتوسط نظام ثالث وهو أن يكون إشراف الإدارة العقابية على العمل متوسطا بين الانعدام والإشراف التام ويتمثل في نظام التوريد (Concession) [2].

أ – **نظام المقاولة:** تعد المقاولة عقدا يتعهد بمقتضاه أحد المقاولين أن يصنع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر طبقا لنص المادة 549 من القانون المدني الجزائري. [3].

---

[1] – –www.halshs.archives–ouvertes.fr: Philippe Auvergnon, op.cit, p

[2] – نبيه صالح المرجع السابق، ص 236

[3] – أمر رقم 75/58 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 الجريدة الرسمية العدد 78 السنة 12، صادرة بتاريخ 24 رمضان 1395 الموافق ل 30 سبتمبر 1975.يتضمن القانون المدني،المعدل والمتمم بالقانون رقم 10/5 ، المؤرخ في 20 يونيو 2005 بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007

وتختلف أنواع المقاولة باختلاف النشاط الذي تنصب عليه، فإذا كانت تنتج منافع فهي صناعية، وإذا كانت تشتري المنافع لتبيعها دون أن تحدث عليها أي تغيير فهي تجارية. وعقد المقاولة هو عقد رضائي لا يشترط لانعقاده شكل معين، وهو عقد من عقود المعاوضة ملزم للجانبين، ويقع التراضي في عقد المقاولة على عنصرين اثنين: الشيء المطلوب صنعه أو العمل المطلوب تأديته من المقاول وهو أحد المتعاقدين، والأجر[1] الذي يتعهد به رب العمل وهو المتعاقد الآخر، وينبغي التمييز بين عقد المقاولة من جانب رب العمل ومن ناحية المقاول، فمن جانب رب العمل يكون في العادة عقدا مدنيا وذلك لأن رب العمل يكون في الغالب غير تاجر، فإذا تعاقد شخص مع تاجر أثاث أو مع حائك لصنع ثوب أو مقاول لبناء منزل فالعقد المدني بالنسبة لرب العمل سواء ورّدة المادة من عنده أو جلبها المقاول، وإذا تعاقد شخص مع طبيب لعلاجه أو محام للدفاع عنه في قضيته، فالعقد بالنسبة لرب العمل مدني[2].

1- أسس نظام المقاولة في تسيير العمل في المؤسسات العقابية: في هذا النظام تتفق الدولة مع رجل أعمال أو مقاول على أن يتولى الإدارة الكاملة للإنتاج فيأتي بالآلات والمواد الأولية ويعين من لديه الفنيين الذين يشرفون على العمل ويتحمل أجور المسجونين وإطعامهم والباسهم وإسكانهم، ثم يتولى تسويق المنتجات لحسابه ويفترض هذا النظام أن يتحمل رجل الأعمال جميع المخاطر الاقتصادية للإنتاج، وله مقابل ذلك حق الإشراف الفني والإداري عليه .

وقد ساد نظام المقاولة عقب الثورة الصناعية وطبق على نحو واسع في أوائل القرن العشرين[3].

---

[1]- عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد 7 (العقود الواردة على العمل، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1964، ص 96.

[2]- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 93.

[3]- محمد صبحي نجم ، أصول علم الإجرام والعقاب دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002 ، ص 160.

ويؤدي تطبيق هذا النظام إلى أن تنفض الإدارة العقابية يديها تماما عن سير العمل داخل السجن، ولا يقع على عاتقها سوى الالتزام بحراسة المحكوم عليهم ومراقبتهم للحيلولة دون هروبهم. ومع ذلك قد تقدم الدولة للمقاول مساعدات مالية بسبب قلة ورداءة الإنتاج العقابي وعدم تغطية ثمن بيعه كل النفقات المطلوبة. فهي تتحمل معه جزء من الخسارة على عكس ما هو معمول به عادة في نظام المقاولة وذلك تحقيقا لمصلحة المحكوم عليه، ولأن تحقيق الربح ليس من أولويات العمل التأهيلي في المؤسسة العقابية.

في بعض الدول هناك تشجيع للمؤسسات الخاصة بأن تخصص جزءا من مشاريعها للاهتمام بإنتاج السجناء كما هو الحال في بلجيكا، إضافة إلى تخصيص إعلانات لإبراز مزايا العمل في السجون، لتشجيع القطاع الخاص للاهتمام بهذا المجال. هذه المبادرات تسعى إلى تشجيع القطاع الخاص على التقرب من قطاع السجون لما في ذلك من منفعة تعود على المحكوم عليه من حيث توفير إمكانيات تساعد على أدائه العمل على أحسن وجه وبأساليب متطورة[1].

في الولايات المتحدة الأمريكية يطلق على هذا النظام (نظام التأجير) حيث يوضع السجناء العاملون تحت تصرف المستأجرين (المقاولين) لمدة معينة من الزمن بعد الاتفاق على المبالغ التي تدفع للمؤسسة من طرف المستأجرين. وكان هذا النظام مطبقا في جنوب الولايات المتحدة الأمريكية حيث ترسل مجموعات من السجناء للعمل في معسكرات عمل أو حقول القطاع الخاص، وكانت الدولة نفسها تحصل على نسبة معينة من المال لقاء تشغيل كل سجين رغم أنها لم تكن مسؤولة عن رعايتهم، ونظراً للاعتراضات الشديدة التي وجهت لهذا النظام بحجة أنه يقترب من نظام العبودية تم استبعاده نهائياً من أنظمة التشغيل في بداية عام 1920[2].

---

[1] −www.saw-b.be : Véronique Huens, Le travail en prison : Réinsertion ou exploitation ? insertion socio professionnelle SAW-B, p 1.

[2] – محمد صبحي نجم المرجع السابق ، ص 128.

2- تقييم نظام المقاولة في تسيير العمل في السجون: إن تطبيق نظام المقاولة في السجون كأسلوب لتسيير عمل المحكوم عليهم هو فكرة اقتصادية ربحية، طبقت في بعض مؤسسات العالم لتحقيق بعض الأغراض من بينها:.

أ – المساهمة في إعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين.

ب–المساهمة في التقليل من الإجرام .

ج- توفير مبلغ مالي للسجين يساعده على دفع تعويض للضحية.

د – مساعدة السجناء في تقديم الدعم لأسرهم.

هـ – تحقيق مكاسب مالية لأن طريقة دفع الأجور تكون على أساس الإنتاج الفعلي.

و – العمل بنظام المقاولة يضمن نوعا من المرونة والتفاعل السريع أثناء تأدية[1].

ومن أهم المزايا المترتبة عن تطبيق نظام المقاولة أن هذا الأخير يعفي المؤسسات العقابية من الكثير من المسؤوليات ولا يرهق ميزانية الدولة، كما أنه يفيد الدولة التي تعاني من نقص في الأيدي العاملة.

كما أنه يساعد ،على خلق وظائف، في المؤسسات العقابية، وتشكيل أوساط مهنية محترفة، وتسهيل علاقة المحكوم عليهم بالعاملين في الإدارة العقابية، من أجل تطوير العمل وجعله يتم في ظروف قريبة من ظروف مزاولة العمل الحر، وهو يحقق مزايا كثيرة للمقاولين بالدرجة الأولى، فهو يؤدي إلى خفض تكلفة العمل، إذ رغم وجود الدعم فهناك انخفاض في مصاريف الأعمال [2].

كما أن تسيير عمل المحكوم عليهم في نظام المقاولة يعود بالفائدة على المحكوم عليهم وعلى البرامج الإصلاحية والتأهيلية للمؤسسات العقابية بحيث توفر هذه المؤسسات خدماتها بطريقة أسرع وبتكلفة أقل.

---

[1] –www.justice.gouv.fr: op.cit, p 4.

[2] – Philippe Auvergnon, Caroline Guillemain, op.cit, p 12.

إلا أنه بالرغم من تلك المزايا فإن السياسة العقابية الحديثة لا تشجع إتباع هذا النظام نظرا لسلبياته الكثيرة والتي من بينها:

– أنه يمنح للمقاول سلطة الإشراف الإداري والفني على العمل بما يدعم سلطته ونفوذه داخل المؤسسة العقابية، ويمكنه من جعل المسجونين يخضعون له.

– ترجيح المقاول مصلحته الخاصة في جني الربح على المصلحة العامة والمتمثلة في تهذيب المحكوم عليهم وتأهيلهم، وإن تعارضت المصلحتان فهو حتما يرجح الأولى وكثيرا ما يقوم هذا التعارض، فالمقاول لا يهتم بالتدريب المهني إذ أن الوقت الذي ينفق فيه ضائع بالنسبة للإنتاج، وهو لا يهتم بتلقين المحكوم عليهم حرفا كاملة إذ أن تقسيم العمل أدى إلى وفرة الإنتاج.

وهو يحابي المحكوم عليهم الأوفر إنتاجا وإن ساء سلوكهم، وقد يكون أميل إلى عرقلة الإفراج الشرطي عن المحكوم عليه الأجود إنتاجا.

– تدخل المقاول ورجاله في إدارة المؤسسة واكتسابه نفوذا على المحكوم عليهم بما يتعارض مع الطابع العام الذي ينبغي أن يتميز به وهو طابع ينبع من اعتبار التنفيذ العقابي إحدى المسؤوليات الأساسية للدولة.

عدم اختيار نوع العمل الذي يتفق ومقتضيات تأهيل المحكوم عليه مما يجعل العمل في ظل تلك الأجواء أقرب إلى السخرة[1].

ولأن هذا النظام يعفي الإدارة العقابية من كل مسؤولية مادية أو إدارية تجاه المحكوم عليهم المكلفين بأداء عمل، فقد أثار انتقادات واسعة حول مدى فعاليته خاصة في تحقيق غرض الإصلاح وإعادة التأهيل، إذ أنه من الواضح أن هذا النظام يناسب فقط تلك الفترة التي كان الاهتمام فيها ينصب على الغرض الاقتصادي أكثر من الأغراض الأخرى[2].

[1] –Jacqullin, ascott, le mouvement de diagonalisation la limitation et la privation de liberté dans les pays de l'Europe occidentale, archive de politique criminelle, paris, 1985, p61.

[2] – محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 236 237

وبالتالي إذا تحقق هذا الغرض بشكل أفضل من قبل جهة أخرى غير الإدارة العقابية يتم تكليفها به دون مراعاة أن هذه الأخيرة لا تهتم بالجانب التأهيلي للمحكوم عليه بقدر إهتمامها بتحصيل الربح المادي.

ب- نظام الاستغلال المباشر : يعتبر قطاع السجون من القطاعات الأساسية التي لطالما كانت إدارتها وتسييرها يخضعان لسلطة الدولة، وحتى بعد ظهور فكرة خصخصة المؤسسات في بعض القطاعات، بقي قطاع السجون بعيدا عن ذلك في معظم الدول لأنه يمثل مؤسسة هامة وأساسية في الدولة لها أغراض ووظائف لا تتعلق بالجانب المادي الاقتصادي[1].

1- طبيعة نظام الاستغلال المباشر : يفترض هذا النظام أن تتولى الدولة وحدها إدارة الإنتاج وتحمل مخاطره الاقتصادية، فهي تأتي بالآلات والمواد الأولية وتؤدي أجور المحكوم عليهم وتسوق المنتجات لحسابها ، وهذا النظام يعني احتفاظ الدولة بإدارة الإنتاج، فهي التي تعين المشرفين الفنيين عليه.

ويتميز هذا النظام بكون المحكوم عليهم يخضعون خضوعا كاملا للإدارة العقابية التي تجعل هدفها الأول من تشغيلهم التأهيل والإصلاح.

فالإدارة العقابية في هذا النظام تمثل السلطة المشرفة على التنظيم المادي والقانوني لعمل المحكوم عليه دون تدخل أي جهة خارجية في ذلك[2].

ويتفرع عن هذا النظام نظم تفصيلية أخرى تتصل أساسا بتسويق منتجات اليد العاملة العقابية، فهناك نظام الاستهلاك العام حيث تستهلك المرافق العامة هذه المنتجات، وهناك نظام الحساب العام الذي بمقتضاه تصرف الدولة منتجات السجن لحسابها في السوق الحر، وثمة نظام الأشغال العامة حيث تستغل الدولة المحكوم عليهم في الأعمال ذات المنفعة العامة كتعبيد الطرق والجسور والخدمة العامة داخل السجن.

[1]- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 338

[2]- فوزية عبد الستار، المرجع السابق . 201

ولأن نظام الاستغلال المباشر يسمح للإدارة العقابية بالإشراف المباشر على العمل ويمكنها من تحقيق أغراضه في التأهيل، فإن ذلك سيساعد المحكوم عليه على التدرب على إحدى المهن التي تساعده على إيجاد عمل بعد الإفراج عنه[1].

2- تقييم نظام الاستغلال المباشر : الميزة الأساسية لنظام الإدارة المباشرة تتمثل في كونه يكفل خضوع العمل في جميع جوانبه الإشراف مباشر من الدولة سواء فيما يتعلق بالجوانب الإدارية أو الجوانب الفنية، ونظرا لكون الإدارة تمثل المصلحة العامة ينتظر منها أن ترجح الأغراض الإصلاحية للعمل على الأغراض الاقتصادية، فإدراكها أن تأهيل المحكوم عليهم واجب أساسي تحمله يجعلها تهتم به ولو كان ثمن ذلك أن تتعرض للخسارة.

وتبعا لذلك فهي لا تغفل عن التدريب المهني وتلقين المحكوم عليه حرفة كاملة حين يتبين أن تأهيله يقتضي ذلك، وهي تجعل أسلوب معاملة كل محكوم عليه مستمدا من مقتضيات تأهيله[2].

ويؤخذ على هذا النظام ارتفاع تكاليفه وتحميله الدولة أعباء كبيرة نظرا لقلة العائد من العمل وعدم تغطية النفقات. إضافة إلى عدم توفر العدد الكافي من الفنيين والمتخصصين الذين يشرفون على المحكوم عليهم وقلة خبرة الكثير منهم[3].

إلا أن هذه الانتقادات يرد عليها، إذ يعتبر هذا النظام من أنجع الأنظمة في إدارة وتسيير المؤسسات العقابية وعمل المحكوم عليهم فيها، فهو يتجنب كافة مساوئ نظام المقاولة لأنه يهتم بالدرجة الأولى بتأهيل المحكوم عليهم قبل أي غرض آخر، ولا يجوز القول بالتكلفة الباهظة التي تتحملها الدولة في هذا النظام، إذ أنه كما سبق ذكره في أغراض

---

[1]- علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 257.

[2]- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 340.

[3]- فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 546.

العمل فإن الإدارة العقابية يجب أن تضع غرض التأهيل فوق كل الأغراض خاصة الغرض الاقتصادي[1].

كما أن القول بقلة أعداد الفنيين والمتخصصين هو أمر كان موجودا سابقا ولم يعد له وجود في الوقت الحاضر، إذ أن الدولة تؤطر سنويا أعدادا كبيرة منهم من أجل ضمان تكوين المحكوم عليهم وممارستهم الأعمال الموكلة إليهم على أحسن وجه.

وقد أخذ المشرع الجزائري بنظام الاستغلال المباشر في تنظيمه لتشغيل المحكوم عليهم، حيث تقوم مصالح السجون بترتيب العمل عن طريق تجهيز كل مؤسسة عقابية بمعامل وورشات، فهي تحضر المواد الأولية وتشرف فنيا وإداريا على العمل وفي مقابل ذلك تقدم الإدارة العقابية مكافآت للمحبوسين.

كما تقوم الإدارة العقابية بتسويق المنتجات الصناعية والتقليدية المنتجة في ورشات المؤسسات العقابية، ويتولى الإشراف على صنع هذه المنتجات وتسويقها الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين .

وقد أثر تطبيق هذا النظام بشكل إيجابي على أسلوب عمل المحكوم عليهم وكذلك على ناتج العمل بفضل المتابعة المستمرة للإدارة العقابية لكل ما يتعلق بالعمل لجعله يتطابق مع متطلبات السياسة العقابية الحديثة. وفي الوقت نفسه بقي الانتقاد الموجه لهذا النظام بأنه يرهق ميزانية الدولة، الأمر الذي جعل بعض الدول تلجأ إلى تطبيق أنظمة أخرى إلى جانب هذا النظام تخفف الأعباء المادية على المؤسسة العقابية دون أن تلغي سلطتها بشكل تام.

ج- نظام التوريد : وجد نظام التوريد كنوع من الأنظمة المتعلقة بتسيير المؤسسات العقابية وتنظيم العمل بها، وهو نظام وسط بين النظامين السابقين لا يعتمد على السيطرة الكاملة للدولة على المؤسسات العقابية، ولا على النقل الكامل لسلطة تسييرها إلى الخواص، وإنما

[1]- عمر خوري، المرجع السابق، ص 317.

يبقى المؤسسات تحت إشراف الإدارة العقابية مع الاعتماد على بعض المؤسسات الخاصة في توريد مستلزمات معينة للمؤسسات العقابية في إطار عقود تبرمها مع هذه الأخيرة[1].

1- **طبيعة نظام التوريد** : في ظل هذا النظام تمنح الإدارة العقابية الحق لصاحب الامتياز في تشغيل اليد العاملة العقابية، وفي هذه الحالة يلتزم المقاول بتوفير أدوات العمل و يحتفظ بحق بيع منتجات المؤسسة لحسابه الشخصي ، بشرط احتفاظ الإدارة العقابية بحق الإشراف على عمل المحكوم عليهم على عكس نظام المقاولة، وفي هذا النظام تعطى المؤسسة العقابية الحق في اختيار المحكوم عليهم الذين يقومون بأداء تلك الأعمال وفقا لمقتضيات تأهيلهم وبما يتفق مع ظروفهم الصحية والبدنية، بمعنى آخر فإن الإدارة العقابية تتولى إدارة العمل من الناحية الاقتصادية كما تتولى الإنفاق على المحكوم عليهم بما يضمن عدم استغلالهم أو تسخيرهم[2].

ولا يمكن للمقاول أن يختار العامل الذي يريد أن يستخدمه. وبمقتضى هذا النظام تتعاقد الإدارة العقابية مع أحد رجال الأعمال على أن يقدم الآلات والمواد الأولية ويتولى المحكوم عليهم الإنتاج تحت إشرافها لحسابه مقابل مبلغ من المال يلتزم بدفعه للإدارة. وهذا المقابل يمثل مكافأة لها وليس مرتبا نظرا لعدم وجود عقد تأجير خدمات بين صاحب العمل والمحكوم عليهم ، ولا بين هذا الأخير والإدارة العقابية.

والعقد المبرم بين الإدارة العقابية ورب العمل ليس عقدا من عقود القانون الخاص وإنما هو عقد إداري من عقود القانون العام[3].

---

[1] –Philippe Auvergnon, Caroline Guillemain, op.cit, p12.

[2]– علي عبد القادر القهوجي سامي عبد الكريم محمود ، المرجع السابق، ص 364

[3]– علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 257

2- تقييم نظام التوريد من مميزات نظام التوريد، أن إشراف الإدارة العقابية على العمل يمكنها من توجيه عنايتها إلى أغراضه وأهمها الإصلاح وإعادة التأهيل، وفي الوقت نفسه لا تتحمل أعباء مالية كثيرة [1].

ويتفرع عن هذا النظام نظام الإنتاج بالقطعة، الذي يتميز بكون المورد لا يدفع للدولة مبلغا جزافا على أنه أجر للعمل، ولكنه يحدد ثمن كل قطعة تسلم إليه[2].

ويتم بموجب عقد الامتياز منح الشركة أو المؤسسة حق استخدام اليد العاملة العقابية التي توفرها الإدارة العقابية، كما توفر أيضا محل ممارسة العمل، حيث يتعهد صاحب الامتياز بتنظيم الإنتاج. ويكون المستخدم ملزما بدفع فاتورة العمل للمؤسسة العقابية والتي تتضمن أجور اليد العاملة العقابية وكلفة استغلال موارد الطاقة[3].

وقد يتم الدفع للسجناء بالقطعة. ويقوم قسم المحاسبة بالمؤسسة العقابية بدفع أجور السجناء على أساس سجلات الإنتاج التي وضعها صاحب الامتياز. (هنا العمل يتم لصالح مؤسسات خاصة من خلال ورشات تقيمها هذه الأخيرة داخل المؤسسات العقابية).

إن إتباع هذا النظام من قبل أي مؤسسة يتيح لها الاستفادة من العديد من الامتيازات من بينها:

- تعزيز طاقتها الإنتاجية بشكل منتظم ودائم.
- التقليل من الالتزامات المالية من خلال توفير مرافق للشحن والتخزين.
- تفويض التنظيم الإداري للمؤسسة التي تبقى صاحبة العمل.
- في التسيير عن طريق التفويض، تقوم المجموعات الخاصة بتوفير العمل للمحكوم عليهم الذين يطلبونه الخدمة العامة أو ورش الإنتاج) [4].

---

[1]- عبد الكريم نصار ، المرجع السابق، ص 348

[2]- فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 546.

[3]- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 339

[4] -www.justice.gouv.fr: op.cit, p 13.

وقد عرف هذا النوع من أساليب التسيير انتشارا في كثير من الدول، ففي فرنسا إلى غاية سنة 2012 هناك حوالي 50 مؤسسة و30.000 سجين يخضعون لهذا النوع من التسيير وعلى الرغم من أهميته، واجه هذا النمط من التسيير العديد من الانتقادات، من بينها كون هذا النظام بعيد عن التطبيق على أرض الواقع وإن كان تطبيقه يعود بمزايا على المؤسسة العقابية، إلا أنه لا يمكن لرجال الأعمال أن يغامروا بأموالهم دون الإشراف على كيفية استغلالها لأنهم يبحثون أساسا على الربح المادي، وكون اليد العاملة العقابية غير مكلفة لا يكفي لتحفيزهم على استقدامها طالما أنهم يحرمون من امتيازات كثيرة[1].

أما بالنسبة للنظام الذي يتعبه المشرع الجزائري في تسيير عمل المحكوم عليهم، فإنه ظاهريا وبناء على نصوص القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون، يتبع نظام الاستغلال المباشر في التسيير، استنادا إلى إشرافه على عمل المحكوم عليهم وعدم نقل صلاحيات الإشراف والتسيير لأي جهة، حتى في حالة تسخير اليد العاملة العقابية لصالح جهة أخرى كما في نظام الورشات الخارجية، إلا أنه وبالنظر إلى النصوص القانونية المتعلقة بتحديد شروط تسخير اليد العاملة العقابية، وبالأخص المادة 100 من القانون رقم 04-05 السابق ذكرها ، يتضح أنه القانون ترك للإدارة العقابية سلطة إبرام اتفاقية مع الجهة الطالبة دون التدخل في تحديد إطار هذه الاتفاقية أو بنودها الأساسية الأمر الذي يفتح المجال للسلطة التقديرية للإدارة ويمنحها حرية التصرف في شروط تشغيل المحكوم عليهم والمقابل المادي للعمل وطريقة توزيعه، وهذا الأمر يترتب عنه سلبيات من بينها إمكانية استغلال حقوق المحكوم عليه العامل الذي لا يعد طرفا في الاتفاقية ولا يعرف حقوقه في الغالب، مع إمكانية إجباره على العمل من قبل الإدارة في حالة كان ذلك يحقق فائدة مادية لها حتى إن رفض هو ذلك، الأمر الذي يجعل تسيير العمل يخرج من إطار الاستغلال المباشر، وبالنظر إلى كون نص المادة 100 جاء عاما بدون تفصيل، فإن ذلك يشير إلى

[1]- حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحي للجزاء الجنائي، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية (قسم القانون الخاص)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص 197.

احتمال كون أسلوب العمل يتخذ طابع التوريد بتشغيل المحكوم عليهم لدى المؤسسات الطالبة لليد العاملة العقابية، مقابل مبلغ مالي يقدم للإدارة يتم التفاوض عليه في الاتفاقية المبرمة[1].

وذلك يدل إلى أن اتجاه المشرع الجزائري في تسيير عمل المحكوم عليه غير واضح المعالم. وعلى الرغم من أهمية الدور الاقتصادي للعمل وتنوع أساليب تسييره، فإن القول بالاعتماد الذاتي للمؤسسة العقابية أو وجوب تحقيقها ربحا يمكن أن يؤدي إلى أن ينزل الاهتمام بتهذيب المحكوم عليهم وتأهيلهم إلى المرتبة الثانية من الاهتمام فتنحرف المؤسسة عن الغرض الذي أنشأت من أجله لتحقيق غرض ثانوي نصيبه من الأهمية محدود. ويتضح ذلك بصفة خاصة عندما تتعارض مقتضيات التهذيب والتأهيل مع الاعتبارات الاقتصادية فيتم ترجيح الثانية، ما يؤدي إلى إغفال أهمية التدريب المهني والاتجاه إلى تقسيم العمل وتخصص السجن في أنواع محددة من السلع، وكل ذلك لا يتفق مع السياسة العقابية السليمة فيجب عدم المبالغة في الاهتمام بالجانب الاقتصادي وتفضيله على غرض التأهيل[2].

فالسجون ليست مرافق إنتاج تلتزم بتحقيق الربح وإنما هي مرافق خدمات تهدف إلى تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، إذن فالغرض الاقتصادي يجب أن يأتي في المرتبة الثانية بعد التأهيل والتهذيب، وهو ما أكدته قواعد الحد الأدنى لمعاملة المجرمين حيث نصت القاعدة 99/2 من قواعد نيلسون مانديلا على أنه:" ... لا يجوز أن تصبح مصلحة السجناء وتدريبهم المهني خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن". كما ذهبت إلى نفس المعنى التوصية الثانية لمؤتمر جنيف عام 1955 لمكافحة الجريمة ومعاملة المجرمين وبمرور الوقت فإن الجاذبية الاقتصادية لتشغيل المساجين تضاءلت بشكل كبير، ليس لأن الدولة تكون ملزمة بدفع أجور للمحكوم عليهم ، ولكن لأن إدارة وتسيير المؤسسات العقابية تتطلب استثمارات وتمويل أكبر ، في الوقت الذي يكون فيه إنتاج العمل الحر

[1]– حمر العين لمقدم، المرجع السابق، ص 200

[2]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 313.

المماثل أكبر من ذلك بكثير دون أن يتطلب هذا الحجم من التمويل والاستثمارات. لذلك لم يكن الهدف الصريح والظاهر لتشغيل المحكوم عليهم هو تحقيق الربح المادي، بل كان فقط يهدف إلى مجرد تحقيق الاكتفاء داخل المؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى بيع منتجات السجون بأسعار منخفضة جدا . وبذلك يكون تحقيق غرض اقتصادي من خلال تشغيل المحكوم عليهم غرض ثانوي، فقد تحقق المؤسسة العقابية ربحا ماديا من ناتج عمل المحكوم عليهم يساعد في تغطية جزء من النفقات، إلا أن هذا الربح لا يكون مقصودا بذاته كما أنه يعتبر رمزيا بالمقارنة بناتج العمل الحر[1].

الفرع الثالث: العمل كأداة للإصلاح وإعادة التأهيل.

يعتبر تأهيل المحكوم عليه أولوية تسمو فوق كل غرض آخر، وهو غاية السياسة العقابية الحديثة، التي أخرجت العقوبات بشكل عام والعمل بشكل خاص من طابع الإيلام إلى طابع الإصلاح وإعادة التأهيل.

أولا: مفهوم الإصلاح وإعادة التأهيل.

إن تطور الغرض من تشغيل المحكوم عليه جعله لا يقتصر على الإيلام أو تحقيق ربح اقتصادي فقط بل يهدف أيضا إلى إصلاحه وإعادة تأهيله، وذلك لكونه التزاما أخلاقيا وعلاجا للكسل وإصلاحا لعيوب المحكوم عليهم وفي ظل السياسة العقابية الحديثة، أصبح للعمل دور إيجابي بحيث يتم تطبيقه من أجل تكوين المحكوم عليهم وتعليمهم حرفا يمكن أن يستفيدوا منها بعد خروجهم من المؤسسة العقابية، وعليه فإن العمل كأداة للتأهيل لا يهدف إلى مجرد شغل فراغ المحكوم عليه لضمان استتباب الأمن والهدوء، ولا إلى عقابه وإيلامه، بل يهدف إلى جعله يستفيد من فترة بقائه في المؤسسة العقابية ويستغلها بشكل إيجابي من

[1] –Fabrice Guilbaud, Op.cit, p 17.

أجل القضاء على الأسباب التي أدت به إلى الانحراف إضافة إلى ذلك يهدف العمل إلى توجيه فكر وطاقة المحكوم عليه إلى أعمال نافعة[1].

والغرض ألتأهيلي غالبا لا يظهر أثره إلا في العقوبات السالبة للحرية الطويلة المدة، حيث يساعد طول المدة على تلقي برامج التكوين والعمل وتعلم المهارات الفنية لحرفة معينة، على عكس العقوبات السالبة للحرية القصيرة المدة حيث تكون فترة بقاء المحكوم عليه في المؤسسة العقابية غير كافية، وقد يخرج منها قبل تحقق هذا الغرض وهو ما أثار جدلا حول جدوى العقوبات السالبة للحرية القصيرة المدة ومدى فعاليتها.

وتأكيدا على أهمية التأهيل والإصلاح دعمت العديد من الأدلة التجريبية على مدى العقدين الماضيين رأيا ،مفاده أنه من الممكن خفض معدلات العودة إلى الإجرام من خلال تأهيل المجرمين بدلا من مجرد معاقبتهم بحيث يجب أن يركز برنامج إعادة التأهيل على استخدام أسس ومناهج من ضمنها المنهج العلمي من أجل تحقيق توازن دقيق بين متطلبات التأهيل والإمكانيات المتاحة [2].

وهناك أمثلة كثيرة في التاريخ عن تبني المؤسسات العقابية هذا الدور الحديث للعقوبة والمتمثل في التأهيل والإصلاح، فعندما تولى الكولونيل الاسباني "مانويل مونتيسينوس" Manuel Montesinos" إدارة سجن في فالينسيا سنة 1834، وجد أن المساجين قد اعتادوا على نمط من العقوبات التأديبية القائمة على الوحشية، حيث كانت قواعد الحكم على المعتقلين تعسفية، وقام بإصلاحات عديدة خلال العشرين سنة التي تولى فيها الإدارة، واستطاع إحداث تغيير شامل في نظام السجن، وكان صاحب تجربة رائدة في مجال الإصلاح مجسدا مقولته الشهيرة: " السجناء هنا يصلحون أنفسهم"، وكان يرى أن تعلم

[1] −Caroline Mandy, La prison et l'hôpital psychiatrique du XVII au XXI siècle : institution totalitaires ou services publics ?thèse obtenir le garde de docteur de l'université de Nantes, Discipline : droit public, faculté de droit et des sciences politiques, Nantes, 2011, p68.

[2] −Jean Larguier, criminologie et science pénitentiaire, Dalloz, Paris, 3eme édition,1976,p 72.

السجين فنا أو حرفة مع الحرص على تهذيبه وتحسين سلوكه بشكل يومي، هو أمر يجعله يعد لمستقبله بشكل إيجابي. وللتأكيد على فلسفته الإصلاحية التهذيبية، نقشت على مدخل سجن فالينسيا العبارة الشهيرة: " السجون لا تتلقى سوى الإنسان، أما جريمته فتبقى في الخارج"[1] وكانت هذه التجربة بداية لظهور الاتجاه الإصلاحي في المعاملة العقابية في الدول الأوروبية ومختلف دول العالم.

ثانيا : دور العمل في الإصلاح وإعادة التأهيل.

إن العمل يساهم بشكل واضح في تحقيق وظيفة الإصلاح وإعادة التأهيل الموكلة لإدارة السجون، وذلك نظرا للأهمية التي يحظى بها العمل في برامج إعادة التأهيل. وفيما يتعلق بدوره في هذه البرامج هناك نظريتان:

الأولى تقوم على فكرة مفادها أن الحرص على زيادة فرص العمل للسجناء يساهم في التقليل من نسبة العود إلى الإجرام. في حين نصت النظرية الثانية على أن التأهيل عن طريق العمل له وظيفة أوسع من مجرد إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، لأنها تعتقد أن العمل هو الضامن للتماسك الاجتماعي للمجتمعات الحديثة، فهو الذي يسهل التعلم من الحياة الاجتماعية وتشكيل الهوية، ويعطي لجميع أفراد المجتمع فرصة لأن يكون لديهم هدف اجتماعي ويساعد العمل على تأهيل المحكوم عليه من عدة نواحي:

1 – أن ممارسة عمل ما كفيل بالقضاء على مشكلة الملل من طول الفراغ القاتل الذي ينتهي عادة بأمراض نفسية وبدنية. ويساعد العمل على إعادة تنشيط العلاقات الاجتماعية للمحكوم عليهم، فيندمجون تدريجيا مع العمل الذي كلفوا به، بمعنى يستعيدون تدريجيا المكانة التي فقدوها بعد دخولهم السجن فيصبحون أشخاص نافعين منتجين، فالعمل أسلوب للتنشئة الاجتماعية يأتي بهدف تغيير وإصلاح سلوك الأفراد، فيساعدهم على العودة

[1]– فاروق عبد الرحمن مراد المرجع السابق، ص 16.

للاندماج في الحياة الطبيعية، وبعبارة أخرى فإن العمل في السجون يمثل أسلوبا للتنشئة الاجتماعية المستمرة.

2 – إن تعلم حرفة يبعث بالثقة في نفس المحكوم عليه ويشعره بأهمية وجوده، وأن له دورا في الجماعة بدلا من الإحساس بالإهمال والنبذ وانتظار الغد.

3– العمل يغرس في المحكوم عليهم حب النظام ويعودهم عليه، وهو أمر يتيح للإدارة العقابية فرصة تنفيذ وتنظيم برامج التأهيل التي لا يمكن تنفيذها إلا إذا ساد النظام داخل المؤسسة العقابية، وهو ما يجعل من العمل ليس فقط مجرد أسلوب للمعاملة وإنما شرطا لازما و مهيئا لنجاح باقي أساليب المعاملة العقابية.

4 – العمل يدعم الثقة بين المحكوم عليه والإدارة العقابية الأمر الذي يجعله أكثر تعاونا معها وأكثر احتراما للقواعد المطبقة داخل المؤسسات العقابية[1].

5– وللعمل تأثير أيضا على العود إلى الجريمة، ولذلك يعتبر جوهر التأهيل والإصلاح، لأنه يتضمن تحولا ولو بسيطا في شخصية المحكوم عليهم، إذ يحولهم إلى فئة عمالية منضبطة خاصة بالنسبة للذين كانوا في بطالة أو لم يتعاملوا مع نظام شغل منضبط قبل دخولهم المؤسسة العقابية، أو الذين كانت البطالة سببا في انحراف سلوكهم وتوجههم إلى الإجرام [2].

جانب آخر من دور العمل في إعادة تأهيل المحكوم عليهم، يظهر في العلاقة الواضحة بين البطالة والانحراف والإجرام، وهذه الفرضية على الرغم من كونها ليست حديثة، إلا أنه لم يتم التأكد منها بشكل قاطع في السابق، واستنادا إلى دراسات كثيرة أجريت في فرنسا وبريطانيا، ثبت أن نسبة المجرمين الذين كانوا عاطلين عن العمل في الفترة السابقة لاعتقالهم هي النسبة الأعلى.

[1]– علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود ، المرجع السابق، ص 352 353

[2] –https://champpenal.revues.org: Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit,p 4.

ففي فرنسا سنة 2022 كانت نسبة السجناء الجدد العاطلين عن العمل تقدر ب 65%، 28% فقط منهم استفادوا من منحة البطالة.

ولم تكن فرنسا الوحيدة التي تأكدت في إحصائياتها هذه الفرضية، بل إنه في انجلترا وفي نفس الفترة، أكدت الإحصائيات أن ثلثي المحكوم عليهم لم يكونوا يمارسون عملا قبل دخولهم المؤسسات العقابية.

كما أكدت هذه الفرضية إحصائيات كثيرة في عدد من الدول إلا أنه وبالرغم من ذلك لا يمكن الجزم بأن البطالة هي السبب الوحيد أو حتى السبب الأساسي للإجرام.

وإذا نظم العمل وفقا للأفكار الحديثة فإنه يبرز للمحكوم عليهم القيمة الحقيقية له، ويساعد على تلقينهم نهجا معينا في الإنتاج يخلق لديهم الإمكانيات المهنية ويحافظ عليها ويعودهم بذلك على جو العمل الحر ، وبذلك يتم إعدادهم لأداء الواجبات التي تنتظرهم عند الإفراج عنهم[1].

ولا يتعلق الإصلاح بالعمل فقط بل هو التوجه الحديث للسياسة العقابية حيث نصت المادة 3/10 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أن " ينبغي أن تعامل سلطات السجون السجناء معاملة يكون هدفها الأساسي إصلاحهم وإعادة تأهيلهم الاجتماعي". وينبغي قبل إعداد أي برنامج لإعادة تأهيل المحكوم عليهم، تحديد أهداف هذا التأهيل بعد تحديد المسببات الأساسية للإجرام، والعمل على تطبيق هذا البرنامج وتحديد ما إذا كان الأجدر أن تطبق هذه الأهداف داخل المؤسسات العقابية أو خارجها، وينبغي أن تنطلق الدراسات من فرضيات تساعد على فهم أسباب الإجرام والعنصر المسبب له وإن كان العمل الإصلاحي سيفيد في التقليل أو التخلص التام من عوامل الإجرام[2].

إن أي عملية إعادة تأهيل يجب أن تركز على مجموعة الاحتياجات التي تقوم عليها حياة الإنسان بشكل عام، ويتعلق الأمر بالإحتياجات الفسيولوجية، إحتياجات الأمن

[1]– محمد السباعي، المرجع السابق، ص 110.

[2] 2 –Tony Ward & Shadd Maruna, op.cit,p 32. 3– Ibid,p 47.

والسلامة، التقدير الصحة والتعليم والعمل، إذ أنه برأي العديد من العلماء والمفكرين، فإن أي نقص في هذه الاحتياجات سيؤدي إلى خلل في السلوك ما يدفع الفرد إلى الإجرام. وإعادة تأهيله تتطلب توفير هذه الاحتياجات وتدريبه على العيش الكريم في المجتمع.

وبالرغم من كل المحاولات التي تبذلها الدول من أجل تأهيل المحكوم عليهم والتقليل من نسبة العود، إلا أن الواقع الإحصائي غالبا ما يوضح تناقض الأهداف المرجوة في هذا المجال، إذ أن المتأمل للإحصائيات المتعلقة بنسبة العائدين للسجون والذين حوكموا أكثر من مرة، يجد أن لا وجود لرادع فعلي من السجن بالنسبة لهؤلاء العائدين، وأن برامج إعادة التأهيل غير فعالة تماما في مكافحة تكرار الجرائم. ففي فرنسا، كشفت إحصائيات قامت بها الإدارة العقابية في شهر ماي سنة 2011، بأن نسبة 59 من المفرج عنهم سنة 2007 قد تم الحكم عليهم مجددا بعقوبة سالبة للحرية خلال السنوات الخمس التالية للإفراج عنهم. ويستبعد أن تكون هذه الإحصائيات متعلقة بحالة استثنائية، إذ أنه بمقارنتها مع عدد من الإحصائيات التي أجريت في فترات سابقة، يتضح أن العود يظهر كواقع ممتد على مدى سنوات.

ويعتبر ذلك مؤشرا على أن الإجراءات المتخذة في سبيل إنجاح عملية إعادة التأهيل لم تكن فعالة في كثير من الأحيان.

ولا يقتصر تقييم مدى نجاح عملية إعادة تأهيل المحكوم عليه على فترة وجوده داخل المؤسسة العقابية، بل يمتد إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه للتأكد من تأقلمه الجيد مع المجتمع واندماجه، الأمر الذي يتطلب متابعته بعد انتهاء فترة تنفيذ العقوبة من خلال أخصائيين في علم النفس وعلم الاجتماع. ومن ناحية أخرى فإن العود يشكل دليلا في غالب الأحيان على فشل الغرض التأهيلي.

والتأهيل بشكل عام يتم عبر ثلاث مستويات:

أ- **المستوى العلاجي:** يلزم خضوع المحكوم عليه للعلاج النفسي والعضوي الفردي والجماعي، فقد يكون المرض النفسي أو العضوي هو أحد أسباب انحرافه، ويكون علاجه وشفاؤه من مثل هذه الأمراض بمثابة استئصال لأحد العوامل الإجرامية لديه.

لذلك ينبغي الاهتمام بجانب الصحة الجسدية والنفسية للمحكوم عليه لأن السلامة النفسية والجسدية تساعد على التفكير السليم والابتعاد عن السلوك الإجرامي[1].

ويعتبر العمل من بين أساليب العلاج النفسي لبعض الحالات، حيث تتم الاستعانة به كوسيلة من الوسائل ،المستخدمة في العلاج النفسي سواء، بأسلوب العلاج الفردي أو الجماعي.

ب-المستوى المهني: يجب أن يتعلم المحكوم عليه مهنة أو حرفة، وتعلمه هذه الحرفة وممارسته لها بشكل منتظم يجعله يشعر بالأمان بالنسبة للمستقبل الأمر الذي يدفعه إلى الابتعاد عن السلوك الإجرامي.

ج - **المستوى التربوي والتهذيبي:** ينبغي مساعدة المحكوم عليه على إعادة الاندماج في المجتمع والتعود على احترام أنظمته وعدم الخروج عليها.

وعلى الرغم من أهمية الاتجاه الإصلاحي التأهيلي، إلا أن فكرة إصلاح وإعادة تأهيل الجاني واجهت عدة انتقادات عند طرحها في البداية، على أساس أن التركيز المفرط على إعادة التأهيل يصرف السجون عن أداء دورها في عقاب المحكوم عليهم لحماية المجتمع منهم، كما أنه يلغي دور الردع كأحد أهم أغراض العقوبة . وهذا النقد لا يمكن مواجهته إلا من خلال التطبيق الأمثل لآليات الإصلاح وإعادة التأهيل بشكل يجعل بقاء المحكوم عليه في المؤسسة العقابية يعود بالنفع عليه وعلى المجتمع، من بين هذه الآليات العمل والتعليم والتي تعد أساس عملية التأهيل.

[1]- محمد زكي ابو عامر و فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 296

المطلب الثاني: آليات الإصلاح وإعادة التأهيل.

إن عمل المحكوم عليهم يؤثر ويتأثر بمجموعة من الآليات والتي تتمثل في الآليات المطبقة لإعادة التأهيل بشكل عام، وبناء على ذلك ينبغي دراسة هذه الآليات لتحديد مدى تأثيرها على العمل والشروط الواجب توافرها فيها لتحقق الأثر المتمثل في الإصلاح وإعادة التأهيل.

الفرع الأول: الفحص والتصنيف.

يعد فحص وتصنيف المحكوم عليهم من أهم آليات التنفيذ التي يقوم عليها التأهيل، إذ أن أول مرحلة يمر عليها المحكوم عليه هي فحصه تمهيدا لتصنيفه ووضع برنامج تأهيلي له، ولا يمكن معرفة شخصية المحكوم عليه على حقيقتها ما لم يكن الفحص دراسة شاملة عن شخصيته بجميع جوانبها البيولوجية والعقلية والنفسية والاجتماعية، لمعرفة العوامل التي أدت إلى جنوحه ودفعت به إلى إرتكاب الجريمة، ومن ثم تحديد العامل الرئيسي من بين هذه العوامل ليتسنى تنفيذ العقوبة تنفيذا سليما عن طريق وضع برنامج تأهيلي يتواءم وحالته الخاصة، ويكفل علاجه وتقويم الجنوح والانحراف في شخصيته عن طريق معالجة العوامل المهيئة و الدافعة إلى الجريمة ومن ثم التغلب عليها. [1].

أولا : الفحص.

يعتبر الفحص إجراءا ضروريا قبل تكليف المحكوم عليه بالعمل، وتظهر أهميته من عدة نواحي منها تحديد الوضع الصحي الجسدي للمحكوم عليه ومدى قدرته على ممارسة العمل، ثم الجانب النفسي الذي يفيد في تحديد أي من الأعمال يعد الأنسب له والذي سيساعده على الشفاء والتغلب على الأمراض النفسية والاضطرابات التي يعاني منها.

[1]– رجب علي حسين، تنفيذ العقوبات السالبة للحرية (دراسة مقارنة) ، دار المناهج، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 103.

والفحص هو عمل فني يقتضي دراسة شخصية المحكوم عليه تمهيدا لعملية التصنيف بحد ذاتها، ويستوجب إجراءات مرتبطة ببعضها البعض، و إن كان من المتصور وجود جهاز للفحص وآخر للتصنيف يعمل على تطبيق ما أسفرت عنه نتائج ودراسات الفحوصات اليومية.

ويجب أن يهتم الفحص الجاري داخل المؤسسة العقابية بشكل خاص بتحديد قدرة المحكوم عليه على تلقي إعداد تهذيبي ومهني، والكشف عن الحالات العضوية التي تستلزم العلاج. مع الإلمام بكل عناصر الشخصية، والاتجاه إلى تحديد المركز الاجتماعي والعائلي للمحكوم عليه ولهذا فإن الفحص هو عمل فني يقوم به أخصائيون في المجالات الآتية:

أ- الفحص البيولوجي: هو فحص عام ومتخصص تفرضه الحاجة لأهميته في رسم نوع المعاملة العقابية، فهو يكشف عن العلل البدنية التي من شأنها إعاقة التأهيل، كما أنه يكشف عن نواحي صحية تستدعي نوعا خاصا من المعاملة كإرسال السجين إلى مؤسسة خاصة بعلاج ذلك المرض أو توجيهه إلى عمل معين[1].

ب – الفحص العقلي: هو كشف الحالة العقلية والعصبية للمحكوم عليه من أجل ملائمة حالته مع المعاملة التي يخضع لها، كما يهدف الفحص إلى معرفة التصرفات المحتملة للسجين عند تطبيق المعاملة بشكل سليم، إذ يحتمل أن يكون مرتكبو جرائم معينة مصابون باضطراب عقلي أو عصبيي، مما يتطلب علاجا وبرنامج تأهيل خاصا بهم.

ولا يستبعد المرض العقلي كعامل مؤد إلى ارتكاب الجريمة حتى ولو كان عاملا غير مباشر، وبما أن المريض عقليا يحتاج علاجا خاصا من حيث نوعية المعاملة ونوعية الأماكن التي يودع فيها، فلابد من فحص المحكوم عليه ابتداء من الناحية الطبية العقلية للوقوف على حالته العقلية والعصبية، وتحديد ما إذا كان مصابا بمرض عقلي أم لا، وإذا

[1]- علي محمد جعفر الإجرام وسياسة مكافحته المرجع السابق ص 184.

كان مريضا تحديد نوع المرض ودرجته، ومن ثم تحديد المؤسسة التي يجب إيداعه فيها والمعاملة الملائمة لعلاجه.

كما يفيد هذا الفحص العاملين على التنفيذ في الحصول على معلومات عن المحكوم عليه تفيدهم للتنبؤ المستقبلي له وتساهم في حسن اختيارهم للمعاملة العقابية له.

ج- الفحص النفسي : هو دراسة شخصية المحكوم عليه النفسية وبصفة خاصة الذكاء والذاكرة، والمستوى الذهني وفحوص اللاشعور، كما يستعين الأخصائي النفسي بالتحليل النفسي وبمجموعة من الاختبارات، بهدف توجيه المحكوم عليه إلى العمل المناسب تبعا لإمكاناته واستعداداته، ومعالجة علله النفسية قدر المستطاع.

د- الفحص الاجتماعي: ويتمثل في دراسة الوسط الاجتماعي للمحكوم عليه وخاصة علاقاته الأسرية، كعلاقته بزوجته وأولاده، ووضعه في الأوساط البيئية الاجتماعية التي كان ينتمي إليها (مثل زملاء العمل والأصدقاء) .

ويهدف هذا الفحص إلى الكشف عن العوامل الاجتماعية التي قادته إلى الجريمة، وتأثيرها على صعوبة إندماجه في المجتمع بعد الإفراج عنه، بهدف تأهيله ومحاولة الوصول أيضا إلى حل مشاكله الاجتماعية التي يعاني منها، توفيرا لاستقراره النفسي أثناء تنفيذ عقوبته، وتمهيدا لتأهيله.

و- الفحص التجريبي: يقوم موظفو المؤسسة الإداريون والحراس بفحص تجريبي عن طريق الاتصال بالسجين ومحادثته لملاحظة سلوكه أثناء سلب حريته و تصرفاته تجاه العاملين في المؤسسة ومدى تعاونه معهم، والوقوف على علاقته بزملائه من السجناء، في سبيل الكشف عن شخصيته وصلاح برنامج معاملته المرسوم وأخيرا فإن فحص المحكوم عليه بصورة عامة يتميز بطابعه الفني البحت، الأمر الذي يتطلب تهيئة جهاز متخصص في كل

المجالات التي ذكرت للقيام بالفحص كل حسب إختصاصه، وكذلك تهيئة جميع المستلزمات المادية له من أبنية وأجهزة و غيرها[1].

ومن مميزات الفحص عدم إثبات نتائجه، ويعود ذلك إلى التغيير المستمر في الشخصية الإنسانية تبعا للعوامل المؤثرة عليها ، ولذلك يجب أن يستمر الفحص وبشكل دوري حتى يتم التأكد من نجاح برامج التأهيل مع المحكوم عليه، وتبعا لذلك فإذا ما ظهر عدم تجاوبه مع تلك البرامج، يجب إعادة فحصه من جديد وتحديد برنامج آخر على ضوء النتائج الجديدة للفحص [2].

وينقسم الفحص بحسب المراحل التي يتم فيها إلى ثلاثة أقسام:

فحص سابق على صدور الحكم، وفحص قبل إيداع المحبوس المؤسسة العقابية، وفحص لاحق على الإيداع في المؤسسة، ولكل من هذه الأقسام الثلاثة دور وأهداف يهدف إلى تحقيقها.

1- الفحص السابق على صدور الحكم قد يأمر القاضي بإجراء فحص لشخصية المتهم لمعرفة الظروف التي دفعته إلى إرتكاب الجريمة، بحيث يأخذ بعين الاعتبار نتائج هذه الدراسة لتأسيس حكمه و تحديد نوع و مقدار العقوبة.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا النوع من الفحص، حيث نصت المادة 58 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون على أن: "يتم فحص المحبوس وجوبا من طرف الطبيب والأخصائي النفساني عند دخوله إلى المؤسسة العقابية وعند الإفراج عنه، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك" حيث تؤكد هذه المادة على أهمية الفحص بكل أنواعه وجعله إجراء وجوبيا عند الدخول إلى المؤسسات العقابية[3].

---

[1]- أكرم عبد الرزاق المشهداني، المرجع السابق، ص 557.

[2]- رجب علي حسين المرجع السابق، ص 106

[3]- عمر خوري، المرجع السابق، ص 280، 223

2- الفحص السابق على الإيداع في المؤسسة العقابية وينطوي على إجراء عدة إختبارات على الأشخاص المحبوسين تمهيدا لتصنيفهم من أجل إختيار نوع المعاملة العقابية الملائمة لكل فئة منهم.

ويعتبر النوع الأول من الفحص امتدادا للفحص السابق لإيداع المحبوس، لذلك يجب تزويد الإدارة العقابية بالنتائج التي تضمنها الفحص الأول، لتسهيل إجراء هذا الفحص الذي تقوم به الهيئة المختصة، وهذا النوع من الفحوصات مهم بدرجة كبيرة حيث يفيد في تحديد المؤسسة التي سيوجه إليها المحكوم عليه وأسلوب المعاملة المناسب له.

3- **الفحص اللاحق على الإيداع في المؤسسة العقابية :** وهو ما يعرف بالفحص التجريبي ويجري على المحبوسين بعد دخولهم المؤسسة العقابية، والذي يتولاه موظفو المؤسسة من إداريين، وينطوي على ملاحظة سلوك المحبوس وعلاقته مع الآخرين مما يساعد على اختيار أسلوب المعاملة العقابية المناسب.

هذه الأنواع الثلاثة من الفحوص مكملة لبعضها، وهي ترشد الإدارة العقابية في عملية التصنيف، حيث تمدها الجهة المختصة بالتصنيف بالمعلومات اللازمة عن كل محكوم عليه والتي تساعد في وضع برنامج التأهيل المناسب لكل حالة، وكذا توجيهها إلى العمل المناسب، فهي أول وأهم مرحلة يمر بها المحكوم عليه بعد دخوله المؤسسة العقابية.

ثانيا : التصنيف. التصنيف عملية يتم فيها تنسيق التشخيص وصياغة برامج المعالجة والتدريب وتنفيذ البرامج لكل محكوم عليه، فالتصنيف وظيفة إيجابية تسعى إلى تحديد برنامج المعاملة والتأهيل وتستند إلى معايير واقعية مستمدة من شخصية الفرد أي معياره الشخصي[1].

يختلف مفهوم تصنيف المحبوسين بحسب المذهب الفقهي المعتمد، فوفقا للمدلول الأمريكي يقصد بالتصنيف فحص المحكوم عليه وتشخيص حالته الإجرامية، ثم توجيهه إلى

[1]- أكرم عبد الرزاق المشهداني، المرجع السابق، ص 557

برنامج المعاملة الملائم له وتطبيقه عليه فهو بذلك يتسع للتشخيص والتوجيه والمعاملة. وتذهب بعض الآراء في الولايات المتحدة الأمريكية إلى القول أن التصنيف ليس أيا من النظم الثلاثة السابق ذكرها في ذاتها ، ولكنه أسلوب لتحقيق التنسيق بينها، بعبارة أخرى، هذا النظام هو الذي يمدنا بالأسس التي تكفل تطبيق هذه القواعد كل على حدا.

وهذا ما أوضحته لجنة التصنيف التابعة لجمعية السجون الأمريكية، التي نصت على أن " التصنيف في المعنى العقابي هو في المقام الأول أسلوب يحقق التنسيق بين التشخيص والتوجيه والمعاملة في كل حالة على حدا في صورة فعالة[1].

ومعنى ذلك أن المدلول الأمريكي للتصنيف لا يعتبر أحد آليات تنفيذ العقوبة السالبة للحرية، وهو ليس آلية من آليات إعادة التأهيل والإصلاح إنما هو أداة للتنسيق والموائمة بين مختلف الآليات من أجل جعل تطبيقها سلسا و فعالا.

أما التصنيف في المدلول الأوربي، فيقصد به توزيع المحكوم عليهم على المؤسسات العقابية المتنوعة ثم تقسيمهم داخل المؤسسة الواحدة إلى فئات وفقا لما تقتضيه ظروف كل فئة من اختلاف في أسلوب المعاملة.

ويدخل في هذا المدلول للتصنيف تحديد أسس برنامج المعاملة وتعديلها وفقا للتطور الطارئ على شخصية المحكوم عليه، وقد يقتضي هذا التطور نقله من مؤسسة إلى أخرى أو الإفراج عنه إفراجا شرطيا [2].

يعتبر المدلول الأوروبي للتصنيف أوضح وأدق فهو محدد، إذ يستبعد من نطاقه الفحص وأساليب المعاملة العقابية ذاتها.

واستنادا إلى هذا المدلول عرف محمود نجيب حسني التصنيف بأنه: "وضع المحكوم عليه في المؤسسة الملائمة لمقتضيات تأهيله وإخضاعه داخلها للمعاملة المتفقة هذه المقتضيات"[1].

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 222 223

[2]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 223

ويعد التصنيف من المتطلبات الضرورية للتفريد التنفيذي ويتوقف عليه نجاحه، إذ بدون هذا التصنيف لا يمكن تفريد المعاملة العقابية، ويتوقف عليه أيضا نجاح السياسة الجنائية في تحقيق أهدافها ، فكلما كان التصنيف قائما على أساس علمي أدى إلى نتائج إيجابية في تأهيل المحكوم عليه[2].

ويقوم التصنيف على تقسيم المحكوم عليهم إلى فئات متشابهة وإيداعهم مؤسسات عقابية تتناسب مع حالتهم، ومن ثم إقرار المعاملة العقابية التي سيخضعون لها بغية تأهيلهم[3].

ويعد أيضا أسلوبا في الاستقصاء و البحث والمعاملة، يهدف إلى جمع ما أمكن من معلومات وخصائص تتعلق بكافة جوانب شخصية المحكوم عليه الإجرامية، ورسم منهاج لإصلاحه في مؤسسات ،ملائمة بحيث يجرى تنفيذ العقوبة بالصورة التي تنسجم مع مقتضيات تأهيله والتصنيف يقتضي وفق المفهوم المشار إليه إجراء كافة الاختبارات والفحوص الطبية والنفسية والاجتماعية على المحكوم عليه، حتى يمكن فصل الحالات الشاذة والمرضية عن الحالات الأخرى، واستخلاص الظروف التي يمكن من خلالها أن توجه خطة العلاج في الاتجاه الإيجابي السليم[4].

أ – **أغراض التصنيف** من أهم أغراض التصنيف ما يلي:

1– دراسة شخصية المحكوم عليه وتحليل مشاكله.

2– صياغة برنامج السجن (تنفيذ العقوبة والمعالجة والتدريب بأفضل ما يناسب حاجات المحكوم عليه.

3– التأكد من وضع البرنامج المصاغ موضع التنفيذ.

---

[1]– المرجع نفسه، ص 223، 224.

[2]– رجب علي حسين المرجع السابق، ص 107.

[3]– محمود نجيب حسني، المرجع نفسه، ص 108.

[4]– إدوارد غالي الذهبي، مبادئ علم العقاب، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1975، ص 130

4- تقديم الإرشاد إلى المحكوم عليه خلال مقابلته أو طلبه المشورة.

5- ملاحظة تقدم النزيل وتكيف شخصيته، وتغيير برنامجه من وقت إلى آخر، كلما استلزمت الضرورة ذلك.

6- بيان مدى إستعداد المحكوم عليه للإفراج الشرطي في الوقت المناسب.

وللتصنيف أهمية أساسية في النظام العقابي الحديث، فإذا كان هذا النظام يفترض وجود مؤسسات عقابية متخصصة فإن التصنيف هو الوسيلة الأمثل للتوزيع على هذه المؤسسات.

وإذا كان هذا النظام يفترض من ناحية ثانية الملائمة بين الشخصية الإجرامية والمعاملة العقابية، فإن التصنيف هو الوسيلة لرسم برنامج معاملة مستمد من عناصر هذه الشخصية وخصائصها كما كشف الفحص عنها[1].

ويمكن إستخلاص الأغراض الأساسية للتصنيف من خلال نص القاعدة 93 من قواعد نيلسون مانديلا والتي حددت مقاصد التصنيف الفئوي كما يلي:

1- **الغرض من التصنيف هو :**

- أن يفصل عن الآخرين، السجناء الذين يرجح بسبب سجلهم الجنائي أو طباعهم، أن يكونوا ذوي تأثير سيء

- ان يُصنَّف السجناء في فئات، بغية تيسير معاملتهم توخِّياً لإعادة تأهيلهم الاجتماعي.

2- تستخدم لمعاملة مختلف فئات السجناء، بقدر الإمكان، سجون مختلفة أو أقسام مختلفة في السجن الواحد.

حيث يتضح من هذه القاعدة أن للتصنيف جانبان:

- الأول يتعلق بفصل المحكوم عليهم الخطرين أو الذين يتصفون بسوء الخلق و عدم الانضباط، كي لا يشكلوا قدوة سيئة لباقي المسجونين أو يشكلوا خطرا عليهم، ويسود نظام

[1]- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، 255

معاد لإدارة السجن بسببهم ولذلك كان لابد من إبعادهم عن الجماعة (في إجراء يكون أقرب إلى العزل منه إلى التصنيف).

أما الجانب الثاني والذي ركزت عليه هذه القاعدة، فهو يتعلق بصلب عملية التصنيف، وهو أن يصنف المحبوسون بعد خضوعهم لفحص كل حسب حالته الصحية والنفسية، وحاجته في مجال التأهيل والإصلاح من أجل تحقيق العناية المرجوة والمتمثلة في إصلاحهم وإعادة تأهيلهم.

وعلى الرغم من أن كلا الجانبين مهم وضروري في السياسة العقابية الحديثة، يبقى الجانب المتعلق بالتصنيف بغرض التأهيل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات العقابية في الوقت الحاضر[1].

ب – الفرق بين العزل والتصنيف : قد يحدث تداخل بين مصطلحين متقاربين هما العزل والتصنيف لذلك ينبغي توضيح أسس كل منها.

إن الغرض الأساسي للفحص هو دراسة شخصية السجين تمهيدا لعملية التصنيف بحد ذاتها، ويستوجب إجراءات مرتبطة ببعضها البعض، ومن المتصور وجود جهاز للفحص وآخر للتصنيف يعمل على تطبيق ما أسفرت عنه نتائج ودراسات الأول.

أما العزل(séparation)، فيراد به الفصل بين فئات المحكوم عليهم الذين يخشى من مخاطر الاتصال بينهم، وهو بذلك يختلف عن التصنيف (classification) في مدلوله، ومن أهم أوجه الاختلاف بينهما أن للعزل وظيفة سلبية تقتصر على دفع مضار الاختلاط، أما التصنيف فوظيفته إيجابية، إذ يهدف إلى تحديد برنامج للمعاملة العقابية، يتفق مع مقتضيات تأهيل المحكوم عليه، ويقوم العزل على معايير مجردة وموضوعية تحدد سلفا وفقا لقواعد عامة.

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 226

أما التصنيف فيستند إلى معايير واقعية شخصية تستمد من فحص المحكوم عليه.

والعزل أسبق ظهورا من التصنيف ، إذ لا يفترض مثله تقدما في أساليب المعاملة العقابية، وإنما يقوم على إعتبارات المنطق السليم التي تقتضي العمل على تجنب مضار الاختلاط. فالعزل يعمل على تجنب مضار الاختلاط قبل العمل على إصلاح المحكوم عليهم وإعادة تأهيلهم ومن ثم كان العزل خطوة تسبق التصنيف.

وللعزل أسس متنوعة ذات طابع موضوعي مجرد، وإن كان سائغا أن تدخل عناصر الشخصية في تحديدها كالعزل على أساس الحالة الصحية، والغالب أن للعزل أسس ثابتة، أي لا تتأثر بنقل المحكوم عليه من مؤسسة إلى أخرى، مثال ذلك الفصل على أساس الحالة الصحية.

ويمكن القول أن العزل ينطوي على قدر من التصنيف، فيما يقتضيه من إيداع كل فئة من الفئات التي يتعين الفصل بين أفرادها في مؤسسة خاصة، أو قسم خاص يتميز بنظام يلاءم ظروف الفئة المودعة فيه وهو نوع من التصنيف، وإن كان تصنيفا مجردا موضوعيا مختلفا بذلك عن التصنيف في معناه الدقيق الذي يتميز بطابع واقعي شخصي وتتحدد أصناف العزل في مستويات أساسية تتمثل في:

1- العزل على أساس الجنس : وهو أحد أهم المعايير الموضوعية في عزل المحكوم عليهم يقوم على فصل الذكور عن الإناث، وقد عرفت السجون هذا النوع من العزل منذ القدم، نظرا لعدة إعتبارات أهمها خطورة جمع الجنسين في مكان واحد، ويترتب عنه ضرورة أن تكون المؤسسات الخاصة بالنساء بعيدة عن تلك المخصصة للرجال أو على الأقل منفصلة عنها انفصالا تاما[1].

[1]- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص226.

وبطبيعة الحال اعتمد المشرع الجزائري العزل على أساس الجنس بنصه في المادة 28 من القانون رقم 05-04 على وجود مراكز متخصصة للنساء، مخصصة لاستقبال النساء المحبوسات والمحكوم عليهن نهائيا بعقوبة سالبة للحرية مهما تكن مدتها والمحبوسات لإكراه بدني... حيث تجمع هذه المؤسسات كل السجينات الإناث باختلاف مدة عقوبتهن وحتى قبل صدور الحكم البات بحقهن ليتم تصنيفهن في خطوة لاحقة داخل تلك المؤسسات. وفي نفس السياق، نصت المادة 29 على تخصيص أجنحة منفصلة لاستقبال المحبوسين مؤقتا من النساء والمحكوم عليهن بعقوبة سالبة للحرية، إن إقتضت الضرورة ذلك.فالمهم هو عزلهن عن الأماكن المخصصة للرجال.

2- العزل على أساس العمر : حيث يعزل الصغار أو الأحداث عن الراشدين، كما يقسم البالغون إلى شبان و ناضجين خشية انتقال عدوى الإجرام والخطورة الإجرامية بينهم، من خلال تأثير البالغ في الحدث والناضج في الشاب، كما تخصص لكل فئة من هؤلاء معاملة خاصة، ويعتبر الأحداث أكثر ميلا للاستجابة للقيم والإصلاح من البالغين عادة.

3- العزل على أساس مدة العقوبة : ويقتضي ذلك أن يتم الفصل بين المحكوم عليهم بمدة طويلة والمحكوم عليهم بمدة قصيرة، بحسب ما جاء في تصنيف المؤسسات العقابية في المادة 28 من القانون 05-04.

4- **العزل على أساس السوابق:** ويقتضي ذلك الفصل بين طوائف ثلاثة: المبتدئون والعائدون إلى الجريمة والمعتادون على الإجرام وذلك نظرا لتفاوت الخطورة الإجرامية بين الطوائف الثلاثة كون المبتدئين أكثر استجابة لأسباب الإصلاح، وأكثر ميلا إلى الخضوع لنظام السجن، فيكون في احتمال التأهيل القوي الذي يبعثونه ما يغري بتوجيه عناية خاصة لهم.

5- العزل على أساس حكم الإدانة : ويقصد بذلك الفصل بين من صدر بحقهم حكم قضائي بالإدانة وبين المحبوسين احتياطيا، وكذلك من حكم عليهم بالإكراه البدني.

والغرض من هذا الفصل مراعاة اختلاف المعاملة العقابية اللازمة لكل منهم لأن آليات الإصلاح والتأهيل لا تطبق إلا على المحكوم عليهم الذين ثبتت إدانتهم واتضحت حاجتهم إلى الإصلاح والتأهيل، أما المحبوسون احتياطيا ومن ينفذ عليهم الإكراه البدني فهم يحتجزون لغرض محدد فحسب [1].

6- العزل على أساس طبي: حيث يعزل الأصحاء عن المرضى، ويعزل المرضى تبعا لأنواع أمراضهم كالمصابين بأبدانهم وعقولهم أو نفسياتهم ، وكذلك الشيوخ المتقدمين في العمر، والغرض من ذلك تجنب العدوى المرضية أو تنويع المعاملة بحسب أنواع الحالات ومتطلباتها، وكذلك منع حصول المشاكل أو الاعتداءات.

ج - أنظمة التصنيف : هناك ثلاث أنظمة أساسية في التصنيف:

1- **عيادة التصنيف:** يقتضي هذا النظام وجود مكتب في كل مؤسسة عقابية يضم عددا كافيا من الأخصائيين في مختلف النواحي المتعلقة بالمعاملة العقابية.

حيث يقوم الأخصائيون بدراسة فنية وعلمية لكل جوانب شخصية المحكوم عليهم، من أجل تقسيمهم إلى فئات، ثم تقوم اللجنة المكونة من الفنيين ورئيس المؤسسة العقابية بإختيار أسلوب المعاملة الملائم لكل سجين، وتكون القرارات الصادرة عن اللجنة ملزمة وواجبة التطبيق ومهمة هذا المكتب هي إجراء دراسات مستفيضة وشاملة للسجناء وتحليل شخصية كل واحد منهم على انفراد، ومن ثم تقديم توصية بأسلوب المعاملة العقابية الذي يجب أن يخضع له كل منهم، ومهمة هذا المكتب محددة بهذه الإجراءات حيث تنتهي بعد تقديم تلك التوصية.

[1]- محمود نجيب حسني، المرجع السابق ، ص 228.

وتعتبر مهمة هذا المكتب تشخيصية وإستشارية، ومن هنا تبدو صعوبة تنفيذ توصياته من الناحية العملية.

ولذلك، فإن هذا النظام قليل الانتشار إذ لا يصلح لكي يعد نظاما قائما بذاته في هذا المجال لأن توصياته مثالية، لا تأخذ بعين الاعتبار إمكانيات المؤسسة العقابية المتاحة[1].

2- **النظام التكاملي:** يجمع هذا النظام بين الأخصائيين الفنيين والإداريين في المؤسسة العقابية للقيام بمهمة تصنيف المحكوم عليهم، حيث تقتصر مهمة الأخصائيين الفنيين على الناحية الشخصية، بينما تكون مهمة الإداريين منحصرة في وضع البرنامج التأهيلي الخاص بكل حالة.

هذا النظام أيضا نظام لجنة تابعة للمؤسسة العقابية، حيث يشترك الأخصائيون في المؤسسة العقابية مع الطاقم الإداري في اختيار البرامج ويسمى المناسبة للمحكوم عليه.

ويمتاز هذا النظام عن سابقه في كون رأي الهيئة ليس استشاريا فحسب بل له قوة تنفيذية، إذ تلتزم به الإدارة المختصة، ومن محاسن هذا النظام أنه يضفي طابعا من الواقعية التصنيف عند الجمع بين الفنيين وممثلين عن إدارة المؤسسة العقابية لتبادل وجهات النظر فيما بينهم، حيث تكون مقترحاتهم بشأن تصنيف المحكوم عليهم مبنية على أساس علمي وواقعي مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانيات المؤسسة العقابية المتاحة.

3 مراكز الاستقبال: تعد هذه المراكز من أبرز المراكز المستحدثة في أنظمة التصنيف، ويعمل بها في الوقت الحاضر في الكثير من الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية (في ولايات عديدة مثل كاليفورنيا، بنسلفانيا، نيوجرسي) والدعوات مستمرة للأخذ بها في دول أخرى.

بموجب هذا النظام يتم إنشاء مراكز استقبال للتصنيف، يودع فيها المحكوم عليه بعد الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية مباشرة ، حيث تجرى عليه مختلف أنواع الفحوص الطبية والنفسية

[1]- إدوارد غالي الذهبي، المرجع السابق، ص131.

والعقلية، إضافة إلى التحريات عن حالته ووضعه الاجتماعي، وذلك ليتم اختيار المؤسسة العقابية الملائمة له وتحديد البرنامج المناسب.

وعند إرسال المحكوم عليه إلى المؤسسة العقابية المعنية تستمر عملية التصنيف هناك من قبل لجنة خاصة بناءا على النتائج التي تم التوصل إليها أثناء فحصهم في مراكز الاستقبال، وقد أثبتت التجربة العملية أن تشخيص المحكوم عليهم تشخيصا كاملا يحتاج إلى إقامتهم بمراكز الاستقبال لفترة لا تقل عن شهرين. [1].

وبالنسبة للمشرع الجزائري، نجد أنه أوكل مهمة التصنيف إلى لجنة تطبيق العقوبات ويتضح ذلك من خلال نص المادة 24 من القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون التي نصت على إختصاصات وصلاحيات لجنة تطبيق العقوبات والتي تنشأ لدى كل مؤسسة وقاية، وكل مؤسسة إعادة تأهيل، وفي المراكز المخصصة للنساء حيث تتمثل مهام هذه اللجنة في: "ترتيب وتوزيع المحبوسين حسب وضعيتهم الجزائية وخطورة الجريمة المحبوسين من أجلها، وجنسهم وسنهم وشخصيتهم ودرجة استعدادهم للإصلاح".

وبذلك يكون المشرع الجزائري قد أخذ بالاتجاه الأوروبي في تحديد مدلول التصنيف، إذ أنه بحسب نص المادة 24 يعتمد تقسيم المحبوسين إلى فئات بحسب السن والجنس والحالة الصحية وخطورة الجريمة، ليتم توجيه كل فئة إلى المؤسسة العقابية الخاصة بها.

وعليه اعتمد المشرع الجزائري التصنيف الأفقي الأوروبي الذي تقوم به لجنة تطبيق العقوبات ومصلحة الاحتباس[2].

داخل المؤسسة العقابية ومن خلال ذلك التصنيف يتم توزيعهم على المؤسسات العقابية المختلفة من مؤسسات وقاية وإعادة التربية وإعادة التأهيل والمراكز المتخصصة (مراكز الأحداث ومراكز النساء حيث تختص كل مؤسسة ومركز بصنف معين من المحكوم عليهم، وسيتم التطرق إلى هذه المؤسسات في عنصر أصناف المؤسسات العقابية.

[1]- رجب علي حسين المرجع السابق، ص 110. المرجع نفسه.

[2]- محمد معروف عبد الله المرجع السابق، ص 69.

الفرع الثاني: التعليم والتهذيب.

تعد برامج التعليم والتهذيب من أهم آليات إعادة تربية المحبوسين التي تهدف إلى إصلاحهم وإعادة تأهيلهم، لذلك تهتم الإدارة العقابية بالتطبيق الفعال لهذه الآليات بالنظر إلى أهميتها. إذ تحرص الأنظمة العقابية في مختلف أنحاء العالم على إدخال التعليم إلى المؤسسات العقابية بعد أن كان التعليم في السابق يقتصر على الجوانب الخلقية والدينية والتهذيب، ليصبح بعد ذلك شاملا القراءة والكتابة وتدريس اللغات والعلوم المختلفة، وذلك بتعيين معلمين وأساتذة مختصين داخل المؤسسات العقابية[1].

أولا: التعليم.

إقتصر التعليم في مراحله الأولى في السجون على التعليم الديني، حيث تولى هذه المهمة رجال الدين الذين تبرعوا للقيام بهذا الواجب، إنطلاقا من إيمانهم بأن ذلك يرضي الخالق ويرضى عنه الضمير، وبعد تطور أسلوب المعاملة العقابية للجاني أصبح التعليم جزء من سياسة تأهيلية، تهدف إلى إتاحة السبل المشروعة للجاني كي لا ينزلق مرة أخرى .

وبذلك ترجع أصول التعليم الديني في أوروبا إلى سلطة الكنيسة، حيث كانت فكرة التوبة هي الأساس في التعامل مع السجين وهي الغرض الأساسي من وجوده فيه.

فكان التعليم يتم من طرف رجال الدين آنذاك. وقد إهتمت قوانين الكثير من الدول بالتعليم بالنظر لدوره الإيجابي في إعادة التأهيل، كما جاءت توصيات المؤتمرات الدولية في هذا المجال مؤكدة على ضرورة الاهتمام بتعليم المحكوم عليهم أيا كان نوع هذا التعليم [2].

وتعد البرامج التعليمية المقدمة للمحكوم عليهم بالمؤسسات العقابية إجراء بالغ الأهمية، سواء من ناحية القضاء على الأمية أو الاهتمام بتحسين المستوى ومواصلة التعليم العام أو التعليم العالي من خلال الالتحاق بإحدى الجامعات، ويتطلب ذلك جهودا فعلية

[1]– جلال ثروت، الظاهرة الإجرامية (دراسة في علم العقاب) (بدون) دار) نشر)، الإسكندرية، 1987، ص 140

[2]– علي محمد جعفر، الإجرام وسياسة مكافحته، دار النهضة العربية، بيروت، 1993، ص 189، 190.

بتأمين مدرسين أكفاء قادرين على تزويد المحكوم عليهم بشتى المعارف، وهنا يتجلى دور الجهات الوصية على تأطير المرافق التعليمية بكل التجهيزات والوسائل المناسبة حتى يتناسب التعليم داخل المؤسسات العقابية مع التعليم خارجها، وكذا تسهيل عملية تقبل المحكوم عليه للبرامج التعليمية التي تشرف عليها المؤسسة العقابية[1].

أ – الاهتمام بتعليم المسجونين على الصعيد الدولي

للتعليم دور مهم في إعادة تأهيل المحكوم عليه، إذ أنه يشكل إحدى الآليات التي تساعد على القضاء على العوامل التي تدفع بعضهم إلى ارتكاب الجريمة، كما أنه في الوقت نفسه يوسع مدارك المحكوم عليه وينمي قدراته الذهنية لمساعدته على التفكير الصحيح وحل المشاكل بطرق مناسبة.

فالتعليم هو مفتاح نجاح الجوانب الأخرى من التأهيل كالتأهيل المهني والاجتماعي، بحيث أنه يساعد المحكوم عليه على سرعة إتقان العمل المكلف به والتكيف مع نظم المؤسسة العقابية وإستغلال وقت فراغه بشكل مناسب من خلال القراءة وممارسة الأنشطة المفيدة وغير ذلك، الأمر الذي يساعده على شغل وقته، خاصة وأن بعض الدراسات في مجال علم الإجرام أثبتت أن الأمية تعد من العوامل المساعدة على ظهور الإجرام وتفشيه داخل المجتمع [2].

وأبسط صورة للتعليم هي التعليم الأساسي، الذي يتوجه إلى محو الأمية وإتقان المبادئ الأساسية للقراءة والكتابة، وهو ضروري لنزلاء المؤسسات العقابية خاصة صغار السن منهم، إلا أنه ينبغي أن لا يقتصر التعليم على المراحل الأولى كمحو الأمية، بل يجب إتاحة الفرصة للذين تجاوزوها ويرغبون في الارتقاء بمستواهم العلمي والحصول على الشهادة

[1]– مصطفى شريك، نظام السجون في الجزائر: نظرة على عملية التأهيل كما خبرها السجناء، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع الانحراف والجريمة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011، ص 161

[2]– بريك الطاهر، المرجع السابق، ص 46.

الجامعية عن طريق المراسلة، كما يجب أن يتم إفساح المجال لهم للمشاركة في الامتحان النهائي خارج المؤسسة العقابية، لأن ذلك سيساعد على تقليل الفارق بين حياة السجن والحياة خارجه.

وقد أكدت قواعد نيلسون مانديلا على أهمية التعليم في إصلاح المحكوم عليه، حيث نصت القاعدة 104/1 على أن: " تتخذ جميع الترتيبات لمواصلة تعليم السجناء القادرين على الاستفادة منه، بما في ذلك التعليم الديني في البلدان التي يمكن فيها ذلك. ويجب أن يكون تعليم السجناء من الأميين والأحداث إلزاميا، وأن يحظى بعناية خاصة من إدارة السجن[1].

وبذلك تؤكد هذه القاعدة على أن التعليم في السجون يكون اختياريا بالنسبة للكبار الذين لم يحظوا بفرص تعليم قبل دخول المؤسسة العقابية أو الذين يرغبون في مواصلة مسارهم الدراسي، بينما يجب أن يكون إجباريا بالنسبة للأميين والأحداث، وذلك لجعل المؤسسات العقابية تساهم في الحد من بعض دوافع الإجرام ومسبباته، من خلال الحد من الأمية والجهل.

وفي نفس السياق، وردت توصية في الفقرة الثانية من القاعدة 104 مفادها ضرورة جعل التعليم في السجون بقدر الإمكان عمليا متناسقا مع نظام التعليم العام في البلد بحيث يكون بمقدور السجناء أن يواصلوا الدراسة دون عناء.

ولا يقتصر الاهتمام بالتعليم على توفير الإمكانيات المادية والبشرية فقط، بل إنه من المهم تزويد المؤسسات العقابية بمكتبات تضم كتبا في شتى المجالات، وينبغي على إدارة المؤسسة انتقاء كتب جيدة ذات تأثير إيجابي على المحبوسين، وتمكينهم من الاطلاع عليها داخل المكتبة أو خارجها عن طريق الاستعارة.

[1]– محمد معروف عبد الله، المرجع السابق، 89.

وفي هذا السياق نصت القاعدة 64 من قواعد (نيلسون مانديلا على ضرورة أن " يزود كل سجن بمكتبة مخصصة لمختلف فئات السجناء تضم قدرا وافيا من الكتب الترفيهية والتثقيفية على السواء، ويشجع السجناء على الاستفادة منها إلى أبعد حد ممكن".

ب – الاهتمام بتعليم المساجين في التشريع الجزائري : إهتم المشرع الجزائري بالتعليم كآلية من آليات الإصلاح وإعادة التأهيل، سواء في مؤسسات البيئة المغلقة أو حتى البيئة المفتوحة، حيث تنص المادة 94 من القانون رقم 05-04 على أن :" تنظم لفائدة المحبوسين دروس في التعليم العام والتقني والتكوين المهني والتمهين والتربية البدنية وفقا للبرامج بالمعتمدة رسميا مع توفير كافة الوسائل اللازمة لذلك".

ويتضح من هذا النص أن المشرع الجزائري اهتم بالجانب التعليمي للمحبوسين في كافة أطوار التعليم: العام والتقني، التكوين والتمهين، التربية البدنية، في إطار برنامج متكامل لتحقيق الغرض الأساسي من التعليم، مع ضرورة توفير كل الوسائل المادية والبشرية لإنجاح برامج التعليم، وذلك شرط أن تتم وفقا للبرامج المعتمدة رسميا[1].

وبذلك يكون المشرع الجزائري سعى إلى توفير أهم شروط التعليم في المؤسسات العقابية والمتمثلة في جعل نظم التعليم متناسقة ومتكاملة مع النظم المتبعة في الدولة، حتى يتمكن المحبوسون من متابعة تعليمهم بعد الإفراج عنهم دون عناء .

وقد أبرمت وزارة العدل الجزائرية العديد من الاتفاقيات في هذا المجال مع الجهات المختصة من أجل إنجاح التعليم في المؤسسات العقابية، من بين هذه الجهات:

- وزارة التربية الوطنية، حيث تم توقيع اتفاقية معها في ديسمبر 2006.
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين والتعليم عن بعد، أبرمت اتفاقية في جويلية2007
- المركز الجامعي للتعليم عن بعد.
- جمعية إقرأ.

[1]– جلال ثروت، الظاهرة الإجرامية (دراسة في علم العقاب) المرجع السابق، ص 140.

مصدر الإحصائيات موقع وزارة العدل تاريخ الدخول إلى الموقع 14/03/2023 :2– www.mjustice.dz

– الجمعية الجزائرية لمحو الأمية : أبرمت اتفاقية معها في فيفري 2011.

– جامعة التكوين المتواصل، حيث تم توقيع اتفاقيات مع جامعة التكوين المتواصل وذلك في :

- سنة 2005 لفائدة 82 محبوس.
- سنة 2006 لفائدة 126 محبوس
- سنة 2007 لفائدة 245 محبوس.
- سنة 2008 لفائدة 307 محبوس2.

ولا يقتصر الهدف من هذه البرامج على رفع معدلات التعليم بين المحكوم عليهم، وإنما يأمل المسؤولون في أن تساهم برامج تأهيل المسجونين في تسهيل اندماجهم في المجتمع مجددا بعد الإفراج عنهم[1].

وتبين العديد من الإحصائيات في هذا المجال ارتفاع مستمر لأعداد المتمدرسين في المؤسسات العقابية منذ سنة 1999، وبالرغم من أن هذا الارتفاع هو في نظر البعض دلالة على تحسن مستوى التعليم داخل المؤسسة العقابية الأمر الذي جعل المحكوم عليهم يقبلون عليه، إلا أنه من جهة أخرى قد لا يكون سوى دليلا على ارتفاع مطرد لأعداد المساجين كل سنة.

وعن الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى ارتفاع نسب النجاح أو انخفاضها، يمكن القول أن أحد هذه الأسباب يتمثل في المكافآت التي يوعد بها المحكوم عليهم في حالة نجاحهم مثل الاستفادة من نظام الإفراج الشرطي وتخفيض مدة العقوبة، إذ أن هذا التحفيز يدفعهم إلى الإصرار والنجاح والمثابرة خاصة إذا تعلق الأمر باستفادتهم من أنظمة تكفل الإفراج عنهم.

[1]– شبكة النبأ المعلوماتية، تاريخ الدخول إلى الموقع 08/03/2023 الساعة 1:15:00– www.aanabaa.org

وبحسب تقديرات بعض المختصين العاملين في المؤسسات العقابية، فإن كثيرا من المساجين الذين يجتازون إمتحانات البكالوريا أو شهادة التعليم الأساسي أو غيرها، إنما يكون هدفهم الأساسي والأول الاستفادة من نظام الإفراج الشرطي أو تخفيض العقوبة وغيرها من الامتيازات التي يحظى بها الناجحون، وبالتالي فإن الهدف ينصب على النتيجة ولا يكون التركيز على التعلم في حد ذاته، فينصب اهتمامهم على النجاح ويسعون إليه بكل الطرق مهما كلف ذلك. وقد يثير هذا الوضع تساؤلا حول مدى فعالية برامج التعليم في عملية التأهيل إن لم يستفد المحكوم عليه منها بالشكل المطلوب، وهو أمر يرد عليه بالقول بعدم إمكانية التعميم فلا يمكن القول أن المحكوم عليهم جميعا لا يهتمون بالجانب التعليمي رغم كل الإمكانيات المسخرة لذلك إذ أن الأمر يخضع لعدة إعتبارات من بينها مدى توافر الاستعداد اللازم في المحكوم عليه لتقبل برامج التأهيل والاندماج فيها.

ثانيا : التهذيب.

لكي يكون التعليم سبيلا من سبل تأهيل المحكوم عليهم، لابد أن يقترن بالتهذيب، ويقصد بالتهذيب غرس القيم والمبادئ المعنوية الحميدة في نفس المحكوم عليه، كالتمسك بالفضيلة ومحبة الآخرين والتضحية في سبيلهم ، وتنمية شعوره بالمسؤولية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه.إذ لا يكفي التعليم وحده لإعادة تأهيل المحكوم عليه، بل لا بد من التأثير في نفسه وعقله كي تستقيم شخصيته ويتحسن تواصله مع المجتمع.

وبالنسبة للتهذيب الخلقي، فإنه يتطلب أولا فهم شخصية المحكوم عليه ثم توجيهه إلى حل مشاكله وتنمية إحساسه بالمسؤولية وبالنظام والقانون، وهذه المهمة يتولاها الأخصائيون النفسانيون والاجتماعيون عن طريق تنظيم لقاءات فردية بين السجين والأخصائي في أوقات مختلفة، أثناء التدريب المهني أو القراءة أو مزاولة الألعاب الرياضية، يتم خلالها التعرف على شخصية المحكوم عليه والإلمام بمختلف جوانبها ، والدوافع التي أدت به إلى الإجرام.

كما يتم عن طريق عقد اجتماعات لعدد من السجناء، يثير فيها الأخصائي موضوعا ويدير حوارا يتعلمون منه قيمة خلقية[1].

والتهذيب في النظم العقابية نوعان : تهذيب ديني وتهذيب أخلاقي فالأول يستند إلى حرية كل شخص في الاعتقاد وحقه في أداء شعائر دينية والإطلاع على ما يثقفه، ومن ثم تساعد هذه المبادئ الدينية بما تحمله من قيم سامية على التهذيب واكتساب الأخلاق الحميدة، دون إكراه على اعتناق دين أو مذهب مغاير لدينه، فالمبدأ هو احترام الحرية الدينية للمحكوم عليه.

أما النوع الثاني من التهذيب فهو التهذيب الأخلاقي، والذي يقصد به إبراز القيم الأخلاقية للمحكوم عليه وإقناعه بها وتدريبه على أن يستمد معايير السلوك في المجتمع ثم يلتزم بها، ويعتمد التهذيب الأخلاقي على قواعد علم الأخلاق، لكنه يفترض تبسيطا لها وإسباغ طابع تطبيقي عليها، بحيث تتضح المدارك للمحكوم عليه ويتأصل لديه ضمير الحرص عليها.

والتهذيب في النظام الأخلاقي ذو مدلول متسع، فالمعاملة العقابية في جوهرها تهذيب يستهدف التأهيل كما أن التهذيب الأخلاقي له دور مهم في دعم التهذيب الديني[2].

ومن بين الأغراض التي يهدف إلى تحقيقها التهذيب الأخلاقي، تعويد المحكوم عليه وتربيته على المبادئ والقيم الفاضلة ، بحيث تؤدي القناعة بها إلى التمسك بالفضائل والابتعاد عن الجريمة، ولذلك ينبغي أن ينصب الاهتمام على التهذيب الديني قبل الاهتمام بالتهذيب الأخلاقي.

ويساعد التهذيب بنوعيه على خلق بيئة صالحة للعمل في جو مناسب، بعيدا عن الاضطرابات أو السلوك السيئ الذي من شأنه إثارة المشاكل والتوترات والشجارات بين

[1]– رجب علي حسين المرجع السابق، ص 127

[2]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص370.

المساجين، وعليه يساهم التهذيب كآلية من آليات الإصلاح وإعادة التأهيل في دعم آلية أخرى وهي العمل.

وفي القانون الجزائري، يعتبر التهذيب بنوعيه إلى جانب التعليم من أهم أساليب إعادة تربية المحبوسين، وقد أولى المشرع الجزائري اهتماما للتهذيب الخلقي كونه يغرس في نفسية المحكوم عليه القيم الاجتماعية والخلقية التي تمكنه من العيش في ظل احترام القانون، حيث يقوم المختصون في علم النفس والمربون والممرنون بالتعرف على شخصية المحبوسين ومساعدتهم على حل مشاكلهم الشخصية والعائلية، كما تساهم المصلحة المختصة بالمساعدة الاجتماعية في رفع المستوى الأخلاقي وتهيئة إعادة تربية المحبوسين اجتماعيا (المواد من 88 إلى 91 من القانون 05-04).

وبالرغم من كل ما يقال عن دور التهذيب في إصلاح المحكوم عليه وتلقينه المبادئ الأخلاقية التي تساعد على تحسين سلوكه، إلا أنه في النهاية لا يتوقع أن تكون النتيجة مثالية دائما، بمعنى أن التلقين لا يحول المجرم إلى شخص صالح دائما وفي كل الحالات، لأن الإنسان هو مجموعة سلوكيات وخبرات تم اكتسابها منذ الصغر وليس جميع المحكوم عليهم لديهم قابلية التغير نحو الأفضل، فالأمر يخضع لظروف وشخصية كل منهم وطبيعة البيئة التي سيعودون إليها بعد انتهاء فترة العقوبة.

إضافة إلى ذلك لا يمكن الجزم بأن كل برامج التأهيل بما فيها التهذيب، يمكنها منع المحكوم عليه من خرق النظام أو إرتكاب مخالفات أو حتى القيام بأعمال معادية للإدارة العقابية أو إثارة شغب، ولذلك كان لابد من إتباع إجراءات تأديبية وإصلاحية وردعية تمنح ضمانات أكبر لاحترام النظام داخل المؤسسة العقابية، لكي لا يشكل المحكوم عليهم خطرا على الجهاز الإداري وعلى المحبوسين الآخرين.

الفرع الثالث: التأديب والمكافآت.

إضافة إلى برامج التعليم والتهذيب التي يستفيد منها المحكوم عليه، تعمل الإدارة العقابية على وضع قواعد لحفظ النظام داخل المؤسسة، وكل تجاوز أو مخالفة لهذه القواعد يترتب عنه جزاءات تأديبية، وقد حددها المشرع الجزائري من خلال نصوص القانون رقم 05-04 وبشكل عام يلعب التأديب دورا هاما في التسيير الحسن لأي مؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها، كونه يتعلق بشريحة أساسية وهي الأفراد العاملين في هذه المؤسسة، ولأن التسيير الاجتماعي للمؤسسة يؤثر بشكل مباشر على تحقيقها الغرض الذي وجدت من أجله، وجب على المؤسسة التمتع بنظام تأديبي مؤطر قانونا [1].

وتعتبر فكرة الجريمة التأديبية، أي الفعل المخالف للقانون فكرة متسعة بطبيعتها، ومع ذلك فإن الحرص على تقرير ضمانات للمحكوم عليه يتطلب رسم حدود واضحة لها، وتشمل فكرة الجريمة التأديبية كل سلوك غير متفق مع عناصر النظام العقابي على تنوعها، وهي بذلك تشمل أفعال تختلف حسب جسامتها، وفي كل الأحوال يجب أن تستند على مبدأ الشرعية وتحرص على حماية المحكوم عليهم من الاستبداد الإداري[2].

ولا يقتصر الأمر على التأديب كأسلوب لمنع المحكوم عليه من خرق النظام وضمان التزامه بالقوانين، بل إن الجانب التأهيلي والإصلاحي يتطلب المكافأة والثواب في حالة كون المحكوم عليه حسن السلوك، خاصة عند أدائه للأعمال المطلوبة منه بشكل جيد ومتقن، فالمكافأة تشكل حافزا ودافعا له لتحسين العمل أكثر ، كذلك عند النجاح في الاختبارات والحصول على شهادات تعليمية تكون المكافأة عنصرا مهما في تشجيع المحكوم عليه.

ويستمد نظام التأديب والمكافأة أهميتهما من وجوب سيادة النظام في المؤسسات العقابية، والحاجة إلى صيانته وتدعيمه بالأساليب التي من شأنها تحقيق ذلك، وأهمية هذا

[1]– بن بدرة عفيف معنى تأديب العمال والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، مجلة الفقه والقانون، الرباط، العدد التاسع ، جويلية 2013، ص 152.

[2]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 449.

النظام في مجتمع السجن تماثل أهميته في سائر المجتمعات الإنسانية، بل إن أهميته تزداد في ذلك المجتمع لأن أفراده خطرون ولديهم ميل إلى التمرد على قواعد السلوك المقررة، بالإضافة إلى ذلك فإن الحياة في مجتمع السجن ذات طابع مصطنع يتميز بقيود كثيرة، بعض هذه القيود يحارب رغبات طبيعية لدى البشر كالرغبة في استرداد الحرية أو الاتصال بذوي القربى، ولذلك يتعين وجود نظام حازم تدعمه جزاءات فعالة[1].

وبالنظر إلى أهمية هذا العنصر سيتم تقسيمه إلى فرعين: الأول يتعلق بنظام التأديب والثاني بنظام المكافآت.

اولا: نظام التأديب : تهدف نظم المعاملة العقابية بشكل عام إلى ردع المحكوم عليه عن السلوك السيئ وتحفيزه على الانضباط واحترام أحكام النظام الداخلي للمؤسسات العقابية، وبالتالي تنمية الاتجاهات الايجابية في تصرفاته من خلال فرض بعض الجزاءات والالتزامات حتى يعتاد على تحمل المسؤولية.

وإن كانت صور الجرائم المرتكبة داخل السجن قد تختلف ظروفها وحدودها عن تلك المرتكبة في المجتمع الخارجي، فإن ذلك لا يمنع من ارتكاب جرائم من قبل السجناء كالقتل والسرقة ومن أجل المحافظة على النظام والانضباط، يجب فرض القيود التي من شأنها تحقيق هذا الغرض دون المساس بالحياة الاجتماعية داخل السجن، وفي سبيل تأمين سلامة هذا المبدأ لا بد من تحديد الأفعال التي تشكل مخالفات تأديبية، ولابد من تحديد أنواعها، ومدة الجزاء التأديبي والسلطة المختصة بتقريرها[2].

وفي هذا المجال، ينبغي الأخذ بعين الاعتبار ما جاء في القواعد النموذجية الدنيا لرعاية المساجين قواعد نيلسون مانديلا وكذلك ينبغي التطرق إلى الجزاءات التأديبية التي نص عليها المشرع الجزائري.

---

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 444و 445.

[2]– علي محمد جعفر، (داء الجريمة سياسة الوقاية والعلاج)، المرجع السابق، ص 141.

أ- الجزاءات التأديبية في قواعد نيلسون مانديلا نصت القواعد النموذجية الدنيا لرعاية المساجين قواعد نيلسون مانديلا على مجموعة من الإجراءات يجب اتخاذها عند فرض عقوبات تأديبية كما حددت أنواعا من العقوبات يحظر تطبيقها على المحكوم عليهم كنوع من الجزاءات التأديبية.

1- الإجراءات التأديبية التي يجوز اتخاذها بحق المساجين: يقع على عاتق الإدارة العقابية مسؤولية المحافظة على الانضباط والنظام داخل المؤسسات العقابية، وفي الوقت نفسه يمنع عليها فرض قيود تتجاوز القدر الضروري لفرض النظام وقيام حياة جماعية منظمة.

بداية وقبل فرض أي عقوبات تأديبية، ينبغي وضع قانون أو لائحة من قبل الإدارة المختصة، تحدد فيها كل السلوكيات التي تشكل خرقا للنظام ويترتب عليها مسؤولية تأديبية، ثم يتم تحديد نوع ومدة الجزاء التأديبي الجائز توقيعه مع تحديد السلطة المختصة بتوقيع هذا الجزاء.

فوجود لائحة أو قانون مسبق هو شرط أساسي لتطبيق أي جزاء تأديبي وهو ما نصت عليه القاعدة 37 التي جاء فيها: " تكون الأمور التالية مرهونة دوما بما تأذن به أحكام القانون أو اللوائح التنظيمية للسلطة الإدارية المختصة :

- السلوك الذي يشكل مخالفة تأديبية.
- أنواع الجزاءات التأديبية التي يجوز فرضها ومدتها.
- السلطة المختصة بتوقيع هذه العقوبات.
- أي شكل من أشكال الفصل غير الطوعي عن عموم نزلاء السجن، مثل الحبس الانفرادي والعزل والتفريق ووحدات الرعاية الخاصة أو الإقامة المقيدة، سواء كان ذلك من باب العقوبة التأديبية أو المحافظة على النظام والأمن، بما في ذلك إصدار سياسات وإجراءات تحكم استخدام ومراجعة تطبيق أي شكل من أشكال الفصل الطوعي أو رفعه".

وبحسب هذه القاعدة تكون الجزاءات التأديبية من ضمن الأمور التي يتعين على الإدارة تحديدها قبل تطبيقها على المحكوم عليهم فلا يمكن معاقبة المحكوم عليه على فعل لم يرد ضمن قائمة الأفعال المحظورة مسبقا.

ولا تقتصر مهمة الإدارة العقابية على فرض جزاءات تأديبية وضمان تطبيقها بالشكل الذي يسمح بفرض النظام والانضباط، وإنما يتعدى الأمر إلى ضرورة اتخاذ إجراءات وقائية مسبقة تمنع نشوب نزاعات أو خروقات للنظام داخل المؤسسة العقابية، وهو ما ركزت عليه القاعدة 38/1 التي جاء فيها: " تشجع إدارات السجون على الاستعانة قدر المستطاع، بآليات منع نشوب النزاعات أو الوساطة ، أو أي آليات بديلة أخرى لتسوية النزاعات من أجل الوقاية من وقوع المخالفات التأديبية أو من أجل تسوية النزاعات...". وهناك جملة من الإجراءات التي يتعين على الإدارة العقابية مراعاتها عند فرض أي جزاء تأديبي أهمها:

– على الإدارة العقابية أن تراعي التناسب بين الجزاء التأديبي والمخالفة التي تستوجب فرض ذلك الجزاء، وعليها أن تحتفظ بسجلات سليمة لجميع الجزاءات التأديبية المفروضة.

—على إدارة السجون أن تنظر قبل فرض جزاءات تأديبية، في مدى وكيفية إسهام مرض السجين العقلي أو إعاقة فكره ونموه في سلوكه وفي ارتكابه للمخالفة أو الفعل الذي يستوجب الجزاء التأديبي ولا يجوز لإدارات السجون معاقبة سجين على أي سلوك يعتبر نتيجة مباشرة لمرضه العقلي أو إعاقته الذهنية [1].

–يجب أن تبلغ السلطة المختصة فورا بأي ادعاء بارتكاب سجين لمخالفة تستوجب التأديب وعلى تلك السلطة أن تحقق في الأمر دون إبطاء لا مبرر له

– يجب أن يبلغ السجناء وبلغة يفهمونها بطبيعة الاتهامات الموجهة إليهم ويمنحون ما يكفي من الوقت والتسهيلات لإعداد دفاعهم

[1]– القاعدة 39 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء قواعد نيلسون مانديلا) مرجع سابق.

يسمح للسجناء بالدفاع عن أنفسهم شخصيا أو عن طريق المساعدة القانونية عندما تتطلب مصلحة العدالة ذلك، خصوصا في الحالات التي تتعلق بتهم تأديبية خطيرة، وإذا تعذر على السجناء فهم اللغة المستخدمة في مجلس التأديب أو التحدث بها وجب أن يساعدهم مترجم شفوي كفء دون مقابل .

يجب على موظفي الرعاية الصحية الإسراع في إبلاغ مدير السجن عن أي آثار سلبية لجزاءات تأديبية أو غيرها من التدابير المقيدة على الصحة البدنية أو العقلية لأي سجين يخضع لهذا النوع من الجزاءات أو التدابير، ويجب إعلام المدير في حالة إذا ما وجدوا ضرورة لإنهائها أو تعديلها لأسباب تتعلق بالصحة البدنية أو العقلية تتاح للسجناء فرصة لالتماس مراجعة قضائية للعقوبات التأديبية المفروضة عليهم .

ويتضح من خلال نصوص هذه المواد أن الالتزامات المفروضة على الإدارة في مجال الجزاءات التأديبية، ترتكز بداية على ضرورة تحديد مسبق لهذه الجزاءات – وفقا لمبدأ الشرعية – مع ضرورة مراعاة الحالة الصحية الجسمية والعقلية للمحكوم عليه قبل تطبيق أي نوع من أنواع الجزاءات، وضرورة متابعة الفريق الطبي لحالة المحكوم عليه الخاضع لجزاء الأخذ بتوصياته بخصوص إنهاء الإجراء التأديبي أو الاستمرار فيه، وكذلك تأديبي، مع متابعة مدى تأثر المحكوم عليه من هذا الإجراء والانعكاس الايجابي الذي خلفه عليه.

2- الإجراءات التأديبية التي يحظر تطبيقها على المساجين: هناك بعض الإجراءات التي يحظر على الإدارة العقابية تطبيقها على المساجين، سواء تعلق الأمر بنوع عقوبات معينة أو بإجراءات غير مطابقة للقانون يتم اتخاذها بمناسبة تطبيق جزاءات تأديبية مشروعة، وقد حددت قواعد نيلسون مانديلا هذه الإجراءات فيما يلي:

– لا يعاقب أي سجين إلا وفقا لأحكام القانون واللوائح التنظيمية المشار إليها في القاعدة[1].

– لا يجوز أن يعاقب سجين مرتين على نفس الفعل أو المخالفة.

– لا يجوز أن يستخدم أي سجين في خدمة السجن في عمل ينطوي على صفة تأديبية.

وقد نصت على هذا الشرط القاعدة 40/1 في إشارة واضحة إلى ضرورة نفي صفة العقاب عن أي عمل يمارسه السجين، وحتى الأعمال العادية التي من الممكن تكليفه بها لا يجوز أن يكلف بها على سبيل العقاب، وهو تأكيد لما سبق ذكره، من أن الاتجاه الحديث يبتعد عن فرض العمل كعقوبة في حد ذاته فهو أداة للإصلاح وإعادة التأهيل ويجب أن لا يخرج عن هذا الغرض.

وقد ورد استثناء عن هذه القاعدة في الفقرة الثانية منها مفاده أنه لا يجوز أن يشكل استخدام هذه القاعدة عقبة أمام حسن سير أنظمة قائمة على الحكم الذاتي، تتم في إطارها أنشطة أو مسؤوليات تثقيفية أو رياضية تحت إشراف الإدارة، بمعنى أن لا تشكل قاعدة المنع سببا في الإخلال بمتابعة أنشطة معينة يكون المحكوم عليه مشاركا فيها.

وبناء على ما سبق ذكره، يتضح أنه لا يمكن أن يفرض العمل كعقوبة تأديبية في حد ذاته، وحتى الأعمال التي يمارسها المحكوم عليه بصورة عادية كأسلوب من أساليب التأهيل، يجب أن لا تنطوي على إيلام كما أشارت القاعدة 97/1 واستنادا إلى ذلك اعتبر فقهاء القانون العمل بمثابة حق من الحقوق التي يكفلها القانون للمحكوم عليه، وكما يمنع تكليفهم به على سبيل العقوبة أو الجزاء التأديبي، فإنه يمنع أيضا حرمانهم من أداء عمل كلفوا به للسبب نفسه، بمعنى يجب أن لا يكون موضوع الجزاء التأديبي الحرمان من أداء عمل [2].

– لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تصل القيود أو الجزاءات التأديبية إلى حد التعذيب أو غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة. وتحظر الممارسات التالية على وجه الخصوص:

[1]– القاعدة 46/2 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء قواعد نيلسون مانديلا، مرجع سابق.

[2]– علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود المرجع السابق، ص 356.

– الحبس الانفرادي إلى أجل غير مسمى.

–الحبس الانفرادي المطول.

– حبس السجين في زنزانة مظلمة أو مضاءة دون انقطاع.

– العقاب البدني أو خفض كمية ما يقدم للسجين من الطعام أو مياه الشرب.

– العقاب الجماعي.

– لا يجوز أبدا أن تستخدم أدوات تقييد الحرية كعقوبة تأديبية[1].

– لا يجوز أبدا أن تتضمن الجزاءات التأديبية أو تدابير التقييد منع السجناء من الاتصال بأسرهم.

ولا يجوز تقييد سبل الاتصال الأسري إلا لفترة زمنية محدودة وفي أضيق الحدود اللازمة لحفظ الأمن والنظام وتشير الإجراءات المنصوص عليها في هذه القاعدة إلى أن الجزاءات التأديبية ينبغي أن لا تطال الحقوق الأساسية التي يكفلها القانون للسجين مثل الحق في الاتصال الأسري والحق في الغذاء والكساء وغيرها، لأن هذه الحقوق من قبيل الحقوق اللصيقة بالإنسان التي يعد تجريده منها صنفا من أصناف التعذيب.

إضافة إلى ذلك لا يجوز أن يكون موضوع العقوبات التأديبية واحدة من العقوبات البدنية القائمة على الإيلام، لأن هذه الأخيرة أصبحت مجرمة في أغلب تشريعات الدول المتحضرة والمواثيق الدولية، كما أن الإجراءات التأديبية يكون الغرض منها تقويم سلوك المحكوم عليه والتهذيب وليس التعذيب.

– لا يجوز استخدام أي من التدابير أو الأدوات التي تنطوي على إهانة للمحكوم عليه كالسلاسل والأصفاد أو أدوات من هذا الصنف، وماعدا ذلك من الأدوات الأخرى التي يجيز القانون استخدامها لا يجوز استخدامها إلا في حالات معينة نص عليها القانون.

[1]– القاعدة 43 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء قواعد نيلسون مانديلا، مرجع سابق.

– حتى فيما يتعلق بالحبس الانفرادي، لا يجوز استخدامه كعقوبة تأديبية ولا يطبق إلا كملاذ أخير ولأقصر فترة ممكنة، ويكون رهنا بمراجعة مستقلة للحالة وبمقتضى تصريح من سلطة مختصة. الأخذ بعين الاعتبار أنه مع يمنع فرض الحبس الانفرادي على السجناء المرضى والمعاقين إذا كان من شأنه أن يؤدي إلى تفاقم حالتهم، كما يمنع تطبيقه على النساء والأحداث[1].

– يجب أن لا يكون لموظفي الرعاية الصحية أي دور في فرض تدابير تأديبية على المحكوم عليهم أو أي تدابير مقيدة.

في حين أنهم يكونون ملزمين بالاهتمام بالجانب الصحي للمحكوم عليهم الخاضعين لأي شكل من أشكال الفصل الغير الطوعي .

إجمالا هذه أغلبية الإجراءات التي يتعين على الإدارة العقابية مراعاتها عند فرض أي جزاء تأديبي، وكذلك أهم العقوبات والإجراءات التي ينبغي عليها تجنبها لكونها تشكل مساسا بحقوق يكفلها القانون للمحكوم عليه، أو لكونها تتعارض مع متطلبات إعادة التأهيل وبالنسبة لتشغيل المساجين يمنع تطبيقه كعقوبة أو إجراء تأديبي كما يمنع أن يكون العمل ذا طبيعة مؤلمة وفي الوقت نفسه لا يجوز حرمان المحكوم عليه من العمل عقابا له أو كإجراء تأديبي، مع مراعاة مقتضيات الأمن والسلامة و ومصلحة المحكوم عليه في كل الأحوال.

2 – الجزاءات التأديبية في القانون الجزائري :

حدد المشرع الجزائري درجات وأنواع الجزاءات التي يمكن أن تطبق على المحكوم عليه في حالة إخلاله بالقوانين، وذلك بحسب نص المادة 83/1 من القانون رقم 05-04 والتي نصت على أن :" كل محبوس يخالف القواعد المتعلقة بسير المؤسسة العقابية ونظامها الداخلي وأمنها وسلامتها أو يخل بقواعد النظافة والانضباط داخلها ، يتعرض للتدابير التأديبية حسب الترتيب الآتي:

[1]– قاعدة 45 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء قواعد نيلوسن مانديلا مرجع سابق.

من خلال الفقرة الأولى من هذه المادة يتبين أن المشرع ذكر بشكل عام الأفعال التي يمكن أن يقدم عليها المحكوم عليه وتكون سببا في تعرضه لتدابير تأديبية والتي جاء النص عليها في الفقرة الثانية كما يلي:

1- مخالفة قواعد سير المؤسسة العقابية ونظامها الداخلي وهي القواعد الإدارية التي وجدت بغرض حفظ النظام داخل المؤسسة.

2- مخالفة القواعد المتعلقة بالأمن والسلامة التي يكون من شأن الإخلال بها أن يسبب ضررا للمحكوم عليه أو الآخرين.

3- الإخلال بقواعد النظافة والانضباط الأمر الذي يؤثر سلبا على النظام داخل المؤسسة ويحول دون تطبيق أمثل لبرامج التأهيل.

كما نصت المادة 83 في الفقرات التالية على تدابير التأديب التي يجيز القانون للإدارة العقابية تطبيقها وتتمثل في:

- تدابير من الدرجة الأولى : وتتمثل في التدابير الآتية:

• الإنذار الكتابي.

التوبيخ.

- تدابير من الدرجة الثانية: وتتمثل في:

• الحد من حق مراسلة العائلة لمدة لا تتجاوز شهرين على الأكثر.

• الحد من الاستفادة من المحادثة دون فاصل، ومن الاتصال عن بعد، لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا.

• المنع من استعمال الحصة القابلة للتصرف من مكسبه المالي، فيما يلزم من حاجات شخصية لمدة لا تتجاوز شهرين.

- تدابير من الدرجة الثالثة: وهي كالآتي:

* المنع من الزيارة لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا فيما عدا زيارة المحامي.

* الوضع في العزلة لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما.

* يحدد النظام الداخلي للمؤسسة العقابية الأخطاء ويصنفها حسب التدابير التي تقابل كلا منها.

من خلال نص هذه المادة يتضح أن المشرع الجزائري جعل خرق المحكوم عليه للنظام الداخلي للمؤسسة أو القوانين سببا في تطبيق عقوبات من درجتين: الأولى مخففة وتتعلق بالإنذار الكتابي والتوبيخ دون حرمان أو مساس بالحقوق الأساسية.

أما التدابير من الدرجة الثانية فقد حصرها في الحرمان من بعض الحقوق مثل المراسلة والمحادثة دون فاصل والاتصال بالأهل على أن لا تتجاوز مدة هذا المنع شهرا بالنسبة للأولى وشهرين بالنسبة للثانية والنص على تدابير المنع بهذا الشكل جاء مطابقا لما ورد في قواعد نيلسون مانديلا، والمتمثلة في منع الحرمان من الحقوق الأساسية كالاتصال بالأهل والزيارة إلا في أضيق الحدود ولفترة قصيرة، ورغم أن مدة شهر وشهرين تعتبر طويلة بالنسبة للمنع من حق يعد من الحقوق المهمة، إلا أن تصنيفها ضمن الدرجة الثانية والثالثة يدل على أنها لا تطبق إلا في حالات يكون فيها سلوك المحكوم عليه مخلا بدرجة كبيرة بنظام المؤسسة.

ويلاحظ من خلال نص المادة 38 أن المشرع لم يأت على ذكر حرمان المحكوم عليه من العمل كإجراء تأديبي، في إشارة إلى عدم المساس بحقه في العمل، ولكنه في المقابل أشار إلى إمكانية حرمانه من الحق في التصرف في جزء من المقابل المادي للعمل العقابي.

كما جاءت نصوص المواد 84 .85 .86 .87 من القانون رقم 05-04 متقاربة مع ما جاء في قواعد نيلسون مانديلا، من حيث الإقرار بضمان حق الدفاع للمحكوم عليه الخاضع لجزاء تأديبي، والحق في العرض على طبيب المؤسسة قبل تنفيذ إجراء العزلة[1].

[1] –Philippe Avergnon et Caroline Guillemain, op.cit, p 29.

ورغم عدم وجود نص يقضي بجواز حرمان المحكوم عليه من العمل كجزاء تأديبي في القانون الجزائري، إلا أن الإقرار بحرمانه من منحة العمل كجزاء تأديبي يجعل من الممكن حرمانه من العمل، طالما لم يرد في القانون نص بعدم جواز ذلك، إذ يبقى الأمر خاضعا للسلطة التقديرية للإدارة دون إخلال بالمبادئ الأساسية في هذا المجال.

رغم ذلك، هناك دول أشارت إلى إمكانية حرمان المحكوم عليه من العمل كإجراء تأديبي في حالة إخلاله بالقوانين المعمول بها أو بقواعد النظام خاصة في تلك الدول التي تعترف بوجود علاقة عمل تعاقدية بين المحكوم عليه والإدارة العقابية .

ثانيا : نظام المكافآت.

تعد المكافآت من أهم وسائل حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية، فهي تهدف إلى تشجيع المحكوم عليهم على الاستمرار في السلوك الحسن أو على تنمية وتطوير مهاراتهم، وبذلك تدفعهم إلى الاستفادة من نظم إعادة التأهيل على أوسع نطاق.

ولذلك يمكن تصنيفها ضمن النظم التهذيبية، وقد اعتبر نظام المكافآت أكثر تأثيرا من نظام الجزاءات، لأنه يساعد على رفع مستوى طموح المحكوم عليه ويقوي ثقته بنفسه وبالتالي يساعد على إعادة تأهيله، ولا تخضع المكافآت لمبدأ الشرعية كما هو الحال بالنسبة للجزاءات التأديبية– بل للسلطة التقديرية للإدارة العقابية التي تحدد كيفية اختيارها[1].

وقد أقرت قواعد نيلسون مانديلا بأهمية المكافآت ودورها في تأهيل المحكوم عليهم، حيث عبرت عنها القاعدة 95 بمصطلح الامتيازات وجاء فيها: " تنشأ في كل سجن نظم امتيازات توائم مختلف فئات السجناء ومختلف أساليب المعاملة، بغية تشجيع السجناء على حسن السلوك وتنمية روح المسؤولية لديهم وتحفيزهم على الاهتمام بعلاجهم وجعلهم متعاونين فيه".

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 469.

واعتبرت هذه القاعدة المكافآت بمثابة حافز للمحكوم عليهم ليلتزموا بالسلوك الحسن، ودافعا لهم لأن يتعاونوا مع الإدارة في إنجاح برامج تأهيلهم من خلال الانضباط والمثابرة من أجل النجاح.

- بالنسبة للمشرع الجزائري، اعتمد على نظام للمكافآت يتمثل في منح المحكوم عليه إجازة الخروج وذلك طبقا للمادة 129 من القانون رقم 05 04 حيث جاء فيها: " يجوز لقاضي تطبيق العقوبات بعد أخذ رأي لجنة تطبيق العقوبات، مكافأة المحبوس حسن السيرة والمحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية تساوي ثلاث سنوات أو تقل عنها، بمنحه إجازة خروج من دون حراسة لمدة أقصاها عشرة أيام.

يمكن أن يتضمن مقرر منح إجازة الخروج شروطا خاصة تحدد بموجب قرار من وزير العدل حافظ الأختام".

يتضح من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري أقر بنوع من المكافآت يتمثل في إجازة خروج من دون حراسة، لكنه خصها بشروط معينة من بينها أنها تطبق على المحكوم وسلوكهم.

عليهم بعقوبات سالبة للحرية لا تتجاوز ثلاثة سنوات، والذين يثبتون حسن سيرتهم وهذا النوع من المكافآت مهم لأنه يساعد المحكوم عليهم على توطيد العلاقات مع الخارجي ومع عائلاتهم. وتبقى المكافآت الأخرى تخضع للسلطة التقديرية للمؤسسة العقابية.

كما تعتبر نظم الحرية النصفية والورشات الخارجية والبيئة المفتوحة من قبيل الامتيازات التي يحظى بها المحكوم عليه الذي تتوفر فيه شروط معينة، ويثبت أنه محل ثقة.

الفرع الرابع: الرعاية الصحية.

انطلاقا من فكرة أن العقوبة السالبة للحرية المحكوم بها على الفرد المنحرف لا تشمل سوى المساس بحقه في الحرية، وبعض الحقوق المدنية الناتجة عن كونه فاقد الحرية، وهو المبدأ

الذي كرسه علم الإجرام الحديث، فإن المحبوس يتمتع بجميع الحقوق الأخرى أهمها الحق في الرعاية الصحية[1].

أولا: دور الرعاية الصحية في تحقيق برامج إعادة التأهيل.

يتضح دور الرعاية الصحية في التنفيذ العقابي من ناحيتين: الأولى أنها تساهم في التهذيب، إذ أن الالتزام بالقواعد الصحية يوفر علاجا لما يعانيه المحكوم عليه من أمراض نفسية أو انحراف في السلوك ويقوي ثقته بنفسه، وبذلك يزيل العقبات التي كانت تحول دون أن يقوم بسائر واجباته من عمل وتعلم وغيرها، ولذلك تعتبر الرعاية الصحية من أبرز دعامات إمكانيات التأهيل، خاصة العمل والتعليم والتكوين، فعلاج الأمراض النفسية والجسدية يجعل المحكوم عليه قادرا على ممارسة عمله أو تلقي تكوين أو تنمية مهارات داخل المؤسسة العقابية، الأمر الذي يفتح له مجالا لإيجاد عمل بعد نهاية فترة عقوبته.

ومن ناحية ثانية، تساعد الرعاية الصحية السجناء على الاحتفاظ بصحة جيدة، مما يساهم في إنجاح الأساليب العقابية الأخرى خاصة العمل، إضافة إلى دورها في تجنيب المجتمع انتشار الأمراض والأوبئة.

إذ أن تفشي مرض أو وباء بين المحكوم عليهم يعني معاناتهم قدرا من الإيلام يفوق القدر الذي تحمله العقوبة وهو أمر يجب أن تتجنبه الدولة.

كما أن الحق في الرعاية الصحية هو حق عام تلتزم به الدولة إزاء مواطنيها بلا استثناء بمن فيهم المحكوم عليهم[2].

ويعد الجانب العلاجي مهما جدا، لأنه يساعد في تحقيق إعادة التأهيل بطريقة ناجحة، ومثال ذلك في الحالات التي يعاني فيها المحكوم عليه من الاكتئاب أو الاضطرابات النفسية

---

[1]– علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 269

[2]– محمد شلال حبيب العاني وعلي حسن محمد طوالبة علم الإجرام وعلم العقاب دار الميسرة، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 363.

الأخرى، فإن ذلك يؤثر سلبا على برنامج التأهيل المهني أو على برامج العمل العقابي، وذلك يجعله لا يرى لعمله أي قيمة أو فائدة كما أن إهمال العلاج النفسي للمحكوم عليهم قد يؤدي إلى زيادة مشاعر الاستياء لديهم وما ينتج عن ذلك من تصاعد السلوك العدواني.

ثانيا : مجالات الرعاية الصحية.

بالنظر إلى أهمية ودور الرعاية الصحية، وجب على المؤسسات العقابية توفير كل المستلزمات الخاصة بالمساجين في حياتهم اليومية والتي تساعد على وقايتهم من الأمراض والأوبئة وكذا متطلبات العلاج من أدوية وغيرها، حيث تنقسم هذه المستلزمات إلى قسمين: مستلزمات الحياة اليومية ومستلزمات العمل.

أ – مستلزمات الحياة اليومية : من بين هذه المستلزمات ملابس ضرورية و نظيفة بالنسبة للمحكوم عليهم الذين يلزمون بارتداء ثياب السجن ولا يسمح لهم بارتداء ثيابهم الخاصة فمن حقهم الحصول على ثياب نظيفة وكل ما يمكن توفيره حسب الظروف، إضافة إلى الحق في الغذاء والحق في تجنب الأطعمة التي تكون محرمة بمقتضى معتقدات دينية (على سبيل المثال في أمريكا يمنح القانون الحق للسجناء بإخطارهم إذا كانت الوجبات المقدمة تحتوي على لحم خنزير مع ضرورة الاهتمام بشروط النظافة عند توفير هذه المستلزمات إضافة إلى قواعد أخرى من بينها الحرص على عدم وجود تفاوت كبير بين ما يقدم للمحكوم عليه داخل المؤسسة العقابية والحالة الاقتصادية العامة لغالبية أفراد المجتمع خارج المؤسسة، وذلك حرصا على عدم جعل السجن مكانا أفضل من خارجه الأمر الذي يؤثر سلبا على تحقيق الهدف من العقوبة. [1].

ب – مستلزمات العمل : ويتعلق الأمر بمستلزمات ممارسة العمل إذ يجب توفيرها للمحكوم عليهم الذين يمارسون عملا كلباس خاص يتناسب مع طبيعة العمل المراد أداؤه وذلك

[1] . –Tony Ward & Shadd Maruna, op.cit,p102.

بغرض تسهيل أداء العمل على النحو المطلوب وحماية العامل من الإصابات والأضرار المحتملة أثناء أدائه العمل.

وقد أشارت قواعد نيلسون مانديلا إلى دور الرعاية الصحية في تأهيل المحكوم عليهم، وتضمنت قواعدها كل ما يتعلق بالجانب الصحي لهم بداية من شروط النظافة وسلامة الغذاء والتمارين الرياضية إلى توفير الخدمات الطبيبة ومستلزماتها وذلك في القواعد من 22 إلى 26.

أيضا نظم المشرع الجزائري في القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون، قواعد الرعاية الصحية للمحكوم عليه وذلك في المواد من 57 إلى 65 منه، ومن أهم ما جاء في هذه المواد، أن الحق في الرعاية الصحية يجب أن يكون مضمونا لكل الفئات، فلا يتم التمييز بين المحكوم عليهم فيما يتعلق بالاستفادة منها مهما كان سبب التمييز، وتشمل الرعاية الصحية فحص المحكوم عليه عند دخوله المؤسسة العقابية وكذلك تقديم الإسعافات الأولية والعلاجات الضرورية، إضافة إلى الفحوصات الطبية والتلقيحات والتحاليل مع الاهتمام بكل متطلبات وشروط النظافة الفردية والجماعية داخل أماكن الاحتباس.

لأن المؤسسات العقابية تضم أعدادا كبيرة من المحكوم عليهم الذين يتواجدون في أماكن مغلقة معظم الوقت، وبالتالي فإن إهمال شروط النظافة أو الوقاية والرعاية الصحية يكون سببا في انتشار الأمراض والأوبئة.

كما تمتد مسؤولية الإدارة العقابية في مجال الرعاية الصحية والحماية إلى ضرورة توفير لباس خاص بالعامل يساعده على أداء عمله بشكل أفضل ويقيه من بعض المخاطر خاصة عند ممارسة أعمال صناعية أو زراعية وكذلك توفير الآلات المناسبة لأداء هذا العمل وتهيئة كل الشروط التي تساعد على أدائه بشكل آمن.

كما نصت المادة 61 على حالات خاصة تتعلق بالمحبوس المريض عقليا أو مدمن المخدرات، حيث نصت على ضرورة أن تعالج هذه الفئات في مراكز متخصصة وفقا للتشريع المعمول به[1].

أيضا بالنسبة للمحكوم عليهم الذين يمارسون عملا، تلتزم الإدارة العقابية بتوفير متطلباتهم خاصة فيما يخص الجانب الصحي والحماية من الأخطار المهنية وحوادث العمل، إذ ينبغي النظر إلى المحكوم عليه العامل على أنه إنسان ومواطن واعتباره من القوة العاملة في المجتمع التي ينبغي الحرص عليها وتنظيم حمايتها كما هو الحال بالنسبة للعمال الأحرار .

وهو ما نصت عليه القاعدة 101 من قواعد نيلسون مانديلا التي جاء فيها: تراعى في السجون الاحتياطات المتخذة لسلامة العمال الأحرار وصحتهم.[2].

كما تتخذ تدابير لتعويض السجناء عن إصابات العمل، بما في ذلك الأمراض المهنية بشروط لا تكون أقل مؤاتاة من تلك التي يمنحها القانون للعمال الأحرار". إذ يجب الاهتمام بتوفير شروط الحماية لكافة المحكوم عليهم عند ممارستهم لعمل، وفي حالة إصابتهم بأضرار أثناء أداء العمل يتعين استفادتهم من تعويضات تختلف الدول في الاعتراف بأحقية المحكوم عليه بهذه التعويضات وكذا نسبتها ، وهو ما سيتم التطرق إليه في عنصر لاحق.

الفرع الخامس: التدريب والتكوين المهني

التدريب هو نشاط مخطط، يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية الخبرات والمعلومات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقة للقيام بعمل وبكفاءة و إنتاجية عالية.

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق ، ص 342.

[2]– جعفر العبد القيادة الإدارية في الخدمة المدنية"، مجلة الإدارة، العدد الثالث، القاهرة، 1969، ص 88.

ويعتبر التدريب أحد أهم الآليات التي يعتمد عليها في إصلاح المحكوم عليه، إذ أنه يساعده على المهني إحتراف مهنة أو صقل موهبته في مجال معين، ما يزيد من قدرته على الإنتاج والإبداع ويحول دون قيامه بارتكاب جرائم جديدة.

اولا : مفهوم التكوين والتدريب المهني.

يعرف التدريب أو التكوين المهني بأنه " تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة، والتي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الفرد من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه[1].

والتكوين المهني أو التدريب هو النمط الرابع المعتمد في ميدان تشغيل المحكوم عليهم الكثير من المجتمعات والدول في وقتنا الحاضر ولا يقتصر التدريب على المحكوم عليهم أنفسهم فقط بل يعني أيضا الاستعانة بمحكوم عليهم متدربين من أجل تدريب محكوم عليهم آخرين، لأنه من المفيد الاستعانة بمن لهم خبرة ومعرفة في مهن أو حرف معينة، ليقوموا بتدريب زملائهم الغير متدربين. وبهذه الطريقة تكون الاستفادة من الطرفين، فالأول يتعلم أسس ممارسة حرفة أو مهنة تساعده على كسب الرزق بطريقة مشروعة، والثاني يستفيد من تعلم مهارات الإشراف على الآخرين وتدريبهم، بعد أن يكون قطع شوطا في مجال التكوين والتدريب هو الآخر وتشكلت لديه خبرات في هذا المجال[2].

وللتدريب المهني أهمية كبيرة في تنظيم عمل المحكوم عليهم، ذلك أن من أسباب الإجرام الافتقار إلى القدرة على مباشرة عمل في صورة تدر مورد رزق كاف، وتبعث في نفس العامل الاعتداد بعمله، ويعود ذلك غالبا إلى نقص التدريب المهني لذلك يكون الاهتمام به إحدى الآليات التي تساهم في مكافحة العمل الإجرامي ويقتضي ذلك أن يسبق توجيه المحكوم عليه إلى العمل تدريبا مهنيا كافيا يكفل له أن يباشره وفقا للأساليب الفنية الحديثة.

---

[1]– أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 119. 120

[2]– المرجع نفسه، ص 344.

وتحقيقا للفلسفة التقويمية في المؤسسات الإصلاحية، وتماشيا مع الاتجاهات الحديثة في رعاية نزلائها، اهتمت هذه المؤسسات بتوفير برامج التدريب المهني للمحكوم عليهم، واعتبار التدريب ضرورة من ضرورات إعدادهم للحياة المستقبلية وتمكينهم من التكيف الاجتماعي والتوافق النفسي واسترداد مكانتهم في المجتمع.

وقد نصت القاعدة 98 من قواعد نيلسون مانديلا على وجوب توفير تدريب مهني للمحكوم عليهم في المؤسسات العقابية إذ نصت الفقرة الثانية من هذه القاعدة على أن :" يوفر تدريب مهني نافع للسجناء القادرين على الانتفاع به، ولاسيما السجناء الشباب" .

كما نصت القاعدة 99/2 على أن لا يجوز أن تصبح مصلحة السجناء وتدريبهم خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن[1].

حيث نصت هذه القواعد على ضرورة الاهتمام بالتدريب المهني وان والتكوين، لأنه الخطوة الأولى لتعليم المحكوم عليهم أسس حرفة أو عمل يستفيدون منه بعد خروجهم من المؤسسة العقابية خاصة لمن لم يكن منهم يتقن عملا من قبل، وركزت القاعدة على فئة الشباب باعتبارها الأقدر على العمل والتدريب وحتى لا تصبح طاقاتهم مهدرة داخل المؤسسة العقابية ووضعت هذه القواعد شرطا أساسيا وهو أن لا يكون تدريب المحكوم عليهم يهدف إلى تحقيق أي ربح مادي شأنه في ذلك شأن العمل في المؤسسات العقابية[2].

ومن بين متطلبات التكوين المهني أن يخصص له مكان في المؤسسة العقابية ويعهد إلى أخصائيين بمهمة الإشراف عليه وينبغي كذلك أن تقترب مناهج التدريب المهني مما هو مقرر في المعاهد الفنية كما أن التدريب الذي ينتهي باجتياز امتحان والحصول على شهادة تكون له فعالية أكبر من حيث التأهيل والإصلاح.

---

[1]– إبراهيم بيومي مرعي، المرجع السابق، ص 67

[2]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 344.

يتم تكوين المحكوم عليهم وفقا لبرامج تعتمدها المؤسسات العقابية، ويهدف التكوين إلى تحقيق عدة أغراض شأنه في ذلك شأن العمل، مع تركيزه على البعض منها أكثر من غيرها.

أ- – أقسام التكوين المهني : ينقسم التدريب في المؤسسات العقابية إلى قسمين:

1- التدريب أثناء ممارسة العمل: ويقصد به التدريب بالممارسة أو التدريب أثناء ممارسة العمل نفسه، وهو ما يكون في مجالات العمل المتعلق بالصيانة بالدرجة الأولى وفي مجالات أخرى أيضا

2- **التدريب المهني:** وهو التدريب الذي يكون مخصصا بالأساس لتعلم المساجين واكتسابهم حرفة معينة، يستفيدون منها داخل المؤسسات العقابية وخارجها مثل ما سبق ذكره، وهو غير مخصص للإنتاج أو تقديم خدمات معينة (سواء لفائدة المؤسسة العقابية أو مؤسسات أخرى).

بل هو مخصص فقط للتدريب والتمهين ولكنه يمكن أن ينقل المساجين بعد اكتسابهم حرفا ومهنا معينة إلى العمل في قطاعات وميادين أخرى من ميادين العمل والتشغيل داخل المؤسسة العقابية .

ب – الأهداف الإدارية للتدريب: يمكن تقسيمها إلى أهداف اجتماعية ونفسية

1- **الأهداف الاجتماعية:** إذ تلبي البرامج التدريبية احتياجات المجتمع من المهارات والكفاءات اللازمة للتطوير، ويعد عدد المشاركين في الدورات التدريبية مؤشرا على التطور الاجتماعي في الدولة.

كما أن التدريب الجيد يساعد على اكتساب المحكوم عليه لمهارات جديدة تؤهله لزيادة دخله[1].

2- **الأهداف النفسية :** يشعر الفرد المتدرب بالثقة في نفسه والاطمئنان والاستقرار في عمله، ويثق في قدراته على تأدية المسؤوليات الملقاة على عاتقه بمهارة دون الاعتماد الكلي

[1]- أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 120.

على الآخرين، مما يساعد على إشباع الحاجات النفسية لديه ويرفع روحه المعنوية، فينعكس ذلك على العلاقات الإنسانية بين العاملين، والتعامل مع العمل بروح تعاونية، كما أن التدريب الصحيح في مجال العمل يقلل من التذمر والشكاوى بين العاملين ويؤدي إلى انشغالهم بالعمل وتجنب وقوعهم فريسة البطالة والملل، مع ما يترتب عن ذلك من أعراض واضطرابات نفسية وبذلك يساعد العمل المحكوم عليه على احترام ذاته واحترام الغير له.

3- الأهداف الإنسانية : يساعد التدريب الشخص المتدرب على مواجهة ظروف عمله، كما يساعد على حمايته من المشكلات التي قد تحدث نتيجة خلل ما في الاستخدام، فأحيانا يتعرض الفرد في عمله إلى مشكلات تؤدي إلى حوادث عمل أو إلى إصابته خاصة عند استخدامه آلات أو ماكينات حديثة، إذ يعتبر التدريب الوسيلة المناسبة لخفض حوادث العمل.

ثانيا : التكوين والتدريب المهني في المؤسسات العقابية الجزائرية.

في الجزائر تهتم المؤسسات العقابية بالتكوين المهني بقدر اهتمامها بالعمل، وذلك من خلال وضع برنامج تكوين وتوفير كل الإمكانيات اللازمة لنجاحه حيث تقوم لجنة تطبيق العقوبات التابعة للمؤسسة بإعداد وتنظيم برنامج التكوين المهني المقرر للمحبوسين تبعا لاحتياجات وإمكانيات المؤسسة، وذلك بالتنسيق مع مصالح التكوين المهني التابعة للوزارات المعنية، حيث تنشأ ملحقات لمراكز هذه المصالح داخل المؤسسات العقابية[1].

وفي هذا السياق نصت المادة 94 من القانون رقم 05-04 على أن : " تنظم لفائدة المحبوسين دروس في التعليم العام والتقني والتكوين المهني والتمهين والتربية البدنية، وفقا للبرامج المعتمدة رسميا مع توفير الوسائل اللازمة لذلك" .

[1]- عبد الرحمن بن عقيل المحمد العقيل، مدى فاعلية التدريب القبلي في تأهيل الأفراد العاملين بالسجون، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض2008، ص 33.

فالمشرع الجزائري إهتم بتسخير كافة الإمكانيات اللازمة لاستفادة المحكوم عليهم من تكوين مناسب وفقا للبرامج الرسمية إذ يجب أن تكون مطابقة لما هو معمول به في نظام التكوين الرسمي، كما هو الحال بالنسبة لبرامج التعليم[1].

وتختلف مجالات التكوين باختلاف نوع العمل الذي ينصب عليه، فهناك تكوين في العمل الفلاحي والتجاري والحرفي، وتطبق هذه البرامج إما في عين المكان أو في مراكز التكوين التابعة للقطاعات الأخرى أو ورش المؤسسة أو الورش الخارجية. حيث نصت المادة 95 من القانون رقم 05-04 على أن :" يتم التكوين المهني داخل المؤسسات العقابية، أو في معامل المؤسسات العقابية، أو الورشات الخارجية، أو في مراكز التكوين المهني".

إذ أن معامل المؤسسات العقابية لا تكون مخصصة للعمل فقط، بل هناك ورشات تكوين لفائدة المحكوم عليهم الذين لم يستفيدوا من تكوين من قبل، لأن ذلك سيساعدهم على إتقان حرفة والدخول إلى مجال العمل، سواء داخل ورشات المؤسسات العقابية أو بعد الإفراج عنهم.

[1] -O.Nasroune-Nouar, le contrôle de l'exécution des sanctions pénales en droit algérienne, L.G.D., Paris, 1991, p 160.

المبحث الثاني: إشكالات ومعوقات تشغيل المحكوم عليه

هناك العديد من الإشكالات التي طرحها موضوع تشغيل المساجين كأحد الآليات المهمة لإصلاحهم وإعادة تأهيلهم، فهناك اختلاف في تنظيم أحكامه ومساحة الحقوق التي تمنح للسجين العامل، وكذا إشكالية منافسته للعمل الحر في الحالات التي يوجه فيها إنتاج هذا العمل إلى الأسواق . من جهة أخرى هناك عدة نقائص وصعوبات رافقت تشغيل المحكوم عليهم منها الصعوبات ذات الطابع المادي المتعلقة بنمط بناء السجون ونقص المرافق اللازمة للتشغيل بها، كذلك غياب الأساليب الفنية المناسبة في بعض المؤسسات، كلها عوامل تعيق تنظيم العمل على النحو الذي يحقق الأغراض المطلوبة الأمر الذي يستوجب طرحها ومحاولة صياغة حلول بشأنها.

المطلب الأول : معوقات نظام تشغيل المحكوم عليه.

تشمل هذه المعوقات مجموعة الصعوبات التي سجلت عند تطبيق برامج تأهيل المحكوم عليهم، سواء تلك التي تتعلق بالبناء الهيكلي للمؤسسات العقابية، أو بطبيعة العمل وتوفر إمكانياته ومتطلباته. ومنها ما يتعلق بالمؤسسة العقابية، والمحكوم عليه، وكذا المجتمع ككل، ذلك لأن آليات تنفيذ العقوبات السالبة للحرية والتي يعتبر العمل واحدا منها، لا يمكن أن تنتج أثرها الإيجابي إلى بتفاعل شروط معينة لدى هذه الأطراف الثلاثة.

فالإمكانيات المادية والبشرية التي تتوفر بالمؤسسات العقابية لها تأثير كبير على تحقيق الغرض من تشغيل المحكوم عليهم ، وغيابها يجعل من العمل آليا مرهقا لا يصل إلى المستوى المطلوب.

كما أن وجود استعداد نفسي وجسدي لدى المحكوم عليه من أجل أداء العمل وتحقيق نتائجه، له دور مهم في إعادة تأهيله، إذ لا يمكن للمؤسسة العقابية أن تقوم بالدور لوحدها مهما سخرت من إمكانيات إن لم يكن للمحكوم عليه استعداد وفهم ووعي لدور العمل والغاية من أدائه لأن هذا الوعي يساعده على القيام بالعمل والاستفادة منه قدر الإمكان.

كما أن توعية المجتمع بأهمية الأثر التأهيلي للمحكوم عليه يساعد في تقبله لهذا الأخير بعد الإفراج عنه، ذلك أن غالبية المجتمعات تعتقد بعدم أهمية الأثر التأهيلي مقابل الأثر العقابي، وبالتالي لا أهمية لعمل المحكوم عليه في نظرهم.

الفرع الأول : معوقات تتعلق بالمؤسسة العقابية.

هذه المعوقات منها ما يتعلق بطبيعة المؤسسة ذاتها، حيث أن بعض المؤسسات العقابية لا تصلح لتطبيق العمل وذلك بسبب نوعية هذه المؤسسات أو أهدافها أو طبيعتها أو هندستها المعمارية أو موقعها الجغرافي أو عدم وجود أماكن مناسبة ومساحات كافية لممارسة العمل داخل المؤسسة العقابية.

أولا: تأثير موقع المؤسسة العقابية على العمل.

لموقع المؤسسة العقابية وبنائها الهندسي أهمية كبيرة في تهيئة الظروف المناسبة للعملية الإصلاحية، كما أن لسوء اختيار موقعها أثار سلبية ، وقد ينتج عنه اختصار أو حذف[1].

بعض البرامج الإصلاحية فيها مما يجعل العملية الإصلاحية مشوبة بالنقص. ومن بين البرامج الإصلاحية الأكثر تأثرا بموقع المؤسسة وطريقة بنائها هي برامج العمل، لأن تشغيل المحكوم عليهم يستلزم وجود بناء مدروس بشكل جيد يحتوي على مرافق لممارسة العمل في حالة كان العمل يتم داخل مبنى المؤسسة العقابية، كما يتطلب توفر مساحات كافية و خصائص معينة في حالة ممارسة العمل في البيئة المفتوحة.

وهناك عدة اعتبارات يجب مراعاتها عند اختيار موقع المؤسسة العقابية منها صلاحية المكان الذي تقام عليه لتخصصها . فمؤسسات البيئة المفتوحة المخصصة للإنتاج الزراعي يجب أن تقام على أراض صالحة لزراعة المنتجات المراد زراعتها، ويجب أن يكون المناخ و التربة مناسبين لذلك إضافة إلى توفر المساحات الكافية التي تتيح الزيادة في كمية وأنواع .

[1]– سمير الجنزوري، أسس تقويم المؤسسات العقابية، الحلقة العربية الثانية للدفاع الاجتماعي، القاهرة، 1970، ص185.

كما ينبغي أن تكون هذه المؤسسات قريبة من مراكز الخدمات والمرافق العامة وطرق المواصلات.وفي الوقت نفسه يشترط أن يتم اختيار موقع نموذجي للمؤسسة العقابية، بحيث لا تقام داخل المدن والمراكز الحضرية والمناطق الآهلة بالسكان. وإنما يجب أن يكون خارج المدن للحصول على مؤسسة ذات سعة عقابية معقولة تستوعب إمكانية التوسع في المستقبل، ومثل هذا الموقع يوفر ظروف العمل المناسبة للمحكوم عليه وكذلك يوفر جوا مريحا داخل المؤسسة مما يؤثر إيجابيا على نفسية المحكوم عليه، ومن ناحية أخرى يجعل هذا الموقع الهروب من السجن و الإخلال بنظام المؤسسة عن طريق الاتصال بأشخاص خارج السجن أمرا عسيرا [1].

لا يقصد بكون المؤسسات العقابية خارج المدن، أن تكون بالضرورة بعيدة عن المراكز الحضرية وخطوط المواصلات، لذلك يجب أن لا تقام المؤسسات العقابية في المناطق النائية، وإنما ينبغي أن تكون قريبة من المراكز الحضرية و خطوط المواصلات لكي يكون الاتصال معها سهلا ومتاحا ، لأن البعد عنها يعني حرمان المؤسسة من الخدمات التي تقدمها المرافق الهامة في المراكز الحضرية كالكهرباء والمياه الصالحة للشرب و المجاري و خدمات البريد والخدمات العصرية وغياب هذه الخدمات يؤثر سلبا على قدرة المؤسسات العقابية على تطبيق برامج التأهيل . ومن ناحية أخرى يؤثر البعد عن المرافق الحضرية على قدرة السجين على تقبل العملية الإصلاحية، لأنه يحرمه من زيارة ذويه في المؤسسة العقابية وبذلك يفقد التواصل الأسري الذي يعد عاملا مساعدا ومهما في رفع الروح المعنوية والارتياح النفسي له، ومن ثم زيادة رغبته في تقبل البرامج و الامتثال لها.

يجب اختيار الموقع تبعا للنشاط الذي ستتم ممارسته به كما ذكر سابقا، وتبعا يجب لصنف المحكوم عليهم الذين يتواجدون به، فالمؤسسات والمراكز المخصصة للأحداث أن تكون غنية بالمناظر الطبيعية، وتحتوي على الوسائل والتجهيزات التي تفيد الحدث في عملية

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص208

التأهيل[1].واختيار الموقع الجيد للمؤسسة العقابية ضرورة تمليها متطلبات إعادة التأهيل ولا يعني ذلك توفير رفاهية زائدة للمحكوم عليهم وإنما محاولة جعل المؤسسات العقابية في الموقع المناسب في الإطار الذي يسمح بأداء وظيفتها فهي لم تعد مجرد أماكن للحجز بل أصبحت مؤسسات تعنى بأداء وظيفة أساسية تتمثل في إصلاح منحرفين وإعادتهم إلى إتباع السلوك السوي. ولذلك فإنه في حالة بناء مؤسسة عقابية في موقع لا تتوفر فيه الشروط المذكورة سيؤدي ذلك إلى عدم تطبيق العمل بالشكل المطلوب خاصة بالنسبة للأعمال التي يشترط أن تكون في بيئة معينة.

ثانيا : تأثير البناء العمراني للمؤسسة العقابية على العمل.

هناك علاقة بين مبنى المؤسسة العقابية وكفايتها في تطبيق البرامج الإصلاحية بصورة سليمة، فخصائص بناية المؤسسة وتصميمها تقرر مدى توفر هذه الكفاية، ومن الثابت علميا وجود علاقة وثيقة بين كل من سلوك و تصرفات الجهاز الوظيفي في المؤسسة العقابية واستجابة نزلائها للبرامج الإصلاحية، وبين العناصر المادية المحيطة بهم من أبنية و ساحات و منشآت أخرى يتكون منها المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسات العقابية. [2].

وتتجسد هذه العلاقة بإعطاء تصميم المؤسسة وبنائها انطباعا عاما للجهاز الوظيفي الذي يعمل فيها عن عملهم بداخلها، فإن كان مبنى المؤسسة ذا أسوار عالية ويحيط به أسلاك شائكة فيكون جل اهتمامهم تأمين حجز السجين وعدم فسح المجال لهروبه، مما يجعل اهتمامهم بجوهر عملية التأهيل والإصلاح معدوما أو قليلا (وتنطبق هذه الأوصاف على مؤسسات البيئة المغلقة،[3] ذلك لأنها تضم مجرمين خطرين يخشى على المجتمع

[1]– رجب علي حسين المرجع السابق، ص 90 .

[2]– عبد الجبار عريم، المرجع السابق، ص 89.

[3]– رجب علي حسين المرجع نفسه، ص 92.

منهم). وينبغي أن تتضمن مباني المؤسسات العقابية أماكن مستقلة للعمل والسكن وغيرها من المرافق الضرورية للحياة داخل المؤسسة العقابية، مثل قاعة مطالعة.

وفي النظم العقابية القديمة ، لم يظهر أي اهتمام بالبناء العمراني ومواقع السجون، إذ أنه وكما ذكر في التطور التاريخي للسجون، لم تكن تشيد لها مباني خاصة ولا تخضع لأي شروط، لأن المباني المستخدمة كسجون كانت تقتصر على الحصون والقلاع القديمة المهجورة أو في أقبية تحت الأرض، ولأن السجن آنذاك لم يكن يهدف سوى للإيلام فلم يكن أمرا ضروريا الاهتمام بمباني السجون أو هندستها.

أما في العصر الحديث ومع التطور الذي شهدته النظم العقابية، والذي انعكس على السجون، تغير الوضع خاصة بجهود بعض المفكرين الذين اهتموا بالعلاقة بين شكل السجن وبنائه، و تحقيق الأغراض الحديثة للعقوبة، ومن بين النظم التي ظهرت في هذا المجال النمط المعماري الذي يرمز إلى ظهور السجون الحديثة والذي يعرف بـ: (بانوبتيكونpanopticon) وهو إسم مشتق من كلمتين : (opticon) وتعني المراقبة و (pan) أي الكل، وهو نوع من السجون قام بتصميمه الفيلسوف الإنجليزي والمنظر الإجتماعي (جيرمي بنتام) في عام 1785، حيث يقوم هذا التصميم على السماح لمراقب واحد بمراقبة جميع السجناء دون أن يكون هؤلاء قادرون على معرفة ما إذا كانوا مراقبين أم لا، ويقوم هذا النظام على فكرة زرع الوهم لدى السجناء بأنهم مراقبون جميعهم في الوقت نفسه لضمان عدم خرقهم للنظام. وقد وصف المفكر (بنتام) تصميم (البانوبتيكون) بأنه طريقة جديدة للحصول على قوة العقل، وفي وقت لاحق ألهمت فكرة (البانوبتيكون) – كرمز للقوة غير المرئية – مفكرين و فلاسفة آخرين أمثال ميشيل فوكو (Michel Foucault)، نعوم تشومسكي (Noam Chomsk) زيغمونت بومان (ZygmuntBauman) والكاتب البريطاني جورج أورويل(,George Orwell). [1].

[1]– تاريخ الدخول إلى الموقع 02/03/2023 الساعة 18:26 :www.ar.wikipedia.org

والبانوبتيكون هو بناية أسطوانية، يتوسطها فناء وفيه برج بنوافذ ذات فتحات واسعة تطل على الغرف الموجودة في البناية عرض كل غرفة منها يساوي عرض البناية، ولها نافذتان واحدة داخلية تطل على البرج الموجود في الفناء، والأخرى خارجية تسمح بدخول ضوء الشمس، وبهذه الطريقة يكفي أن يكون هناك شخص واحد في البرج ليراقب جميع الأشخاص الموجودين في الغرف. وبهذا المعنى يصبح هذا السجن نموذجا رمزيا لجميع مؤسسات الضبط في القرن 19 من مدارس ومصانع وثكنات ومستشفيات، والتي تتمثل وظيفتها الأساسية في إنتاج أفراد خنوعين وطيعين، والمقابل بنفس المعنى الرمزي للبانوبتيكون المراقبة الاجتماعية الحديثة، حتى وإن لم تظل حبيسة المؤسسات و أسوارها، فهي تراقب المجتمع ككل، لا بل إنها تجعل المجتمع هو رقيب لذاته.

وقد اتخذ ميشيل فوكو (Michel Foucault) في مقالته المراقبة والمعاقبة البانوبتيكون كنموذج و شكل للسلطة في المجتمع المعاصر، لأن هذا النموذج من السجون يحاكي شكل السلطة التي لم تعد تهبط على المجتمع من الأعلى ولكنها تخترقه من الداخل بواسطة سلسلة من علاقات قوى متعددة والتي تراقب بشكل خفي ولا تراقب[1].

هذا نموذج من عدة نماذج أظهرت تأثير البنايات ونظام الحراسة المتبع على أداء وسلوك المحكوم عليهم.حيث اعتمد هذا النظام على المراقبة الدائمة والمستمرة بشكل خفي مع انعدام الثقة بالمحكوم عليهم وقد لعب شكل البناء الهندسي لهذه السجون دورا مهما في تحقيق الغرض الذي وجدت من أجله. وبتطور النظم العقابية ظهرت أنماط أخرى للسجون تختلف باختلاف أغراضها، فمؤسسات البيئة المغلقة لها شكل ونظام خاص لأنها تضم مجرمين خطرين ومحكوم عليهم بعقوبات طويلة المدة، في حين أن مؤسسات البيئة المفتوحة تقل فيها وسائل الحراسة وتكون مبانيها أقرب إلى مباني المؤسسات العادية.

[1]– رجب علي حسين المرجع السابق، ص 93.

ومن الاعتبارات المهمة التي يجب مراعاتها عند بناء المؤسسة العقابية الحديثة، هي أن تكون من السعة بشكل يمكن من خلاله الفصل بين جميع فئات المحكوم عليهم، ويجب أن لا يتجاوز عدد السجناء الحد المقبول و الممكن استيعابه في المؤسسة، لأن العدد الزائد سيشكل عبئا على الجهاز الوظيفي و الهيكل المادي للإصلاح. وعلى الرغم من تزايد أعداد المؤسسات العقابية في مختلف الدول منها الجزائر ، إلا أن هذه الشروط لا تتوافر كلها في الأحوال، فهناك مؤسسات عقابية تعاني اكتظاظا يؤثر سلبا على تحقيق أغراض جميع العقوبة.

ويظهر حجم تأثير مباني المؤسسات العقابية بوضوح في ظاهرة اكتظاظ هذه المؤسسات، حيث أنه من أهم أسباب اكتظاظ المؤسسات العقابية كون مبانيها لا تساعد على تطبيق برامج إعادة تأهيل المحبوسين، من حيث حجمها و شكلها وهندستها، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات العقابية القديمة التي لا تستجيب عموما للمقاييس الدولية المعتمدة في الهندسة المعمارية العقابية الحديثة، والتي لا تتوافق في تصاميمها وطبيعة هياكلها مع خصوصيات الوظائف المطالبة بأدائها في عصرنا هذا [1].

وفي الجزائر هناك حوالي 128 مؤسسة عقابية، من بينها 31 مؤسسة قديمة بنيت قبل سنة 1900 و 29 منها بنيت ما بين 1900 و 1962 بينما يبلغ عدد المؤسسات التي بنيت بعد الاستقلال حوالي 68 مؤسسة، أغلبها مؤسسات للوقاية بطاقة استيعاب ضعيفة.

ومن أهم ما يميز المؤسسات العقابية التي بنيت خلال الحقبة الاستعمارية أنها شيدت لتحقيق أغراض أمنية بحتة، تضمن بقاء السجناء داخل الأسوار والتصدي لكل محاولة فرار محتمل، أي أنها شيدت بأسلوب معماري عقابي لا يعطي اعتبارا للقيم الإنسانية ولإمكانية تأهيل المحبوس وذلك لكونها استخدمت من قبل المستعمر في تعذيب وعزل المعارضين له.

[1]– عمر خوري، المرجع السابق، ص 373

أما المؤسسات العقابية التي بنيت بعد الاستقلال، فقد شيدت في غياب هندسة معمارية تحدد طبيعة وشكل الهيكل الذي ستكون عليه المؤسسة، بل إن البعض منها أنجز بشكل يقارب أنماط المدارس ومراكز التكوين متجاهلا متطلبات السجن الأساسية، كما أن البعض منها لا و يتوفر على الضروريات الأمنية، فضلا عن كونها تقع عموما داخل النسيج العمراني للمدينة تقتصر بناياتها على قاعات للحبس وزنزانات للعزل خالية من بقية الفضاءات الضرورية الأخرى، وما هو موجود يتميز بالضيق وانعدام المطابقة مع متطلبات تصنيف المحبوسين إضافة إلى سوء التوزيع الجغرافي.

وظاهرة اكتظاظ المؤسسات العقابية لها العديد من التأثيرات السلبية التي من بينها:

1- تلوث الهواء ورداءة التهوية مما يؤدي إلى إصابة المحبوسين بأمراض في الجهاز التنفسي.

2- تدني مستوى النظافة بسبب عدم القدرة على تلبية حاجات المحبوسين.

3- كثرة الصراعات والعنف والمشاجرات بين المحبوسين بسبب انتهاك الحياة الخاصة لبعضهم.

4- عرقلة برامج إعادة تربية المحبوسين داخل المؤسسة العقابية بسبب ضيق القاعات و الأجنحة ونقص الإمكانيات البشرية[1].

ويعد العمل من بين أكثر البرامج تأثرا باكتظاظ السجون، ذلك أن الأعداد الكبيرة للمساجين تحول دون إتاحة الفرصة لجميعهم للاستفادة من العمل خاصة في ظل نقص الإمكانيات والآلات، وبذلك لا يؤدي العمل الغرض الأساسي له.

وتظهر بوضوح مشكلة اكتظاظ المؤسسات العقابية وتأثيرها على أداء البرامج الإصلاحية بالنظر إلى بعض الإحصائيات التي تشير إلى أن المؤسسات العقابية في الجزائر توفر لكل محبوس 1.68 متر مربع للحركة فقط، مقارنة بالمعيار الدولي المعمول به

[1]- عمر خوري، المرجع السابق، ص 374 و 375

وهو 12 متر مربع. وإجمالا تؤثر الأعداد الكبيرة للمساجين في المساحات المحدودة بشكل سلبي على تطبيق برامج التأهيل كلها كما يمتد تأثيرها إلى الجانب الصحي والنفسي لهم.

ويعترض تنظيم العمل صعوبات كثيرة تتميز بطابع مادي في الغالب، ومن ثم يكون من الضروري إيجاد تنظيم ملائم للعمل تتحقق فيه أغراضه. فأغلب أبنية السجون تفتقر إلى أماكن تتسع لآلات الصناعة الحديثة وتتهيأ فيها الظروف المناسبة لأداء العمل وفق الأساليب الفنية المطبقة في الصناعة خارج السجن. و التغلب على هذه الصعوبات يقتضي إنشاء أبنية حديثة للسجون تتضمن الأماكن الملائمة للعمل .

الفرع الثاني: معوقات تتعلق بنوعية العمل المقدم ونمط تسييره.

هناك عوامل تحول دون تطبيق أمثل لتشغيل المحكوم عليه وهي ترجع بالأساس إلى نوعية العمل المتوفر في المؤسسة العقابية، حيث أن الكثير من الحرف المقدمة للمحكوم عليه مقدما لا تتناسب مع الحرف المطلوبة في المجتمع ، فيبقى المحكوم عليه يمارس عملا لم يكن مثيلا في المجتمع عند خروجه من المؤسسة، وهنا تضيع تلك الخبرات التي اكتسبها.

لذلك ينبغي أن تكون الأعمال المطبقة بالمؤسسة تتناسب مع تلك الموجودة في المجتمع والبيئة التي جاء منها المحكوم عليه كما سبق التطرق إليه في عناصر العمل[1]..

أيضا هناك أعمال قد لا تتناسب مع اختصاصات المحكوم عليهم وخصوصياتهم،زيادة على ذلك فإن مستوى العمل في حد ذاته قد لا يتناسب مع رغباتهم و طموحاتهم، خاصة عندما يكون مستوى التكوين والعمل داخل المؤسسة العقابية أدنى أو بعيدا عن مستوى التدريب خارجها و بذلك يشعر المحكوم عليه أن الجهد الذي بذله سيضيع سدا.

كما أن بعض المحكوم عليهم قد يقضون معظم أوقاتهم في الأعمال اليومية الروتينية مثل الطبخ و التنظيف دون أن يكون لديهم أي ميول تجاه مهنة معينة. وقد تنقضي فترة

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص162.

عقوبتهم و يغادرون المؤسسة غير مؤهلين لممارسة عمل منتج، وهو خطأ يعود إلى إدارة المؤسسة وأسلوب تقسيمها للأعمال، إذ يجب أن يمنح كل محكوم عليه فرصة في التكوين و العمل في عمل يميل إليه و يتوافق مع قدراته، مع منحهم فرصة للتكوين في عمل منتج في حدود الأعمال والفرص الممكنة المتاحة.

أولا : المعوقات المتعلقة بإدارة و تسيير المؤسسات العقابية.

إن طريقة تسيير و إدارة المؤسسات العقابية مهمة جدا في نجاح آليات إعادة التأهيل، فهي تعكس نظرة و رؤية القائمين عليها للعمل، لأن طبيعته و نوعية العنصر البشري القائم على شؤون المؤسسة العقابية هو من الدعائم الإنسانية لنجاح مهام ووظائف هذه المؤسسة ومن أهم النقاط التي يجب التركيز عليها في هذا المجال :

1- درجة القناعة لدى القائمين على المؤسسات الإصلاحية من جدوى العمل في العملية الإصلاحية التأهيلية التهذيبية. وهو عامل مهم بنفس أهمية عامل إقناع المحكوم عليه ذاته بجدوى العمل الذي يمارسه، لأن الموظفين بالمؤسسة العقابية سواء مديرها أو العاملين بها إذا اقتنعوا بأهمية ودور العمل كآلية للإصلاح وإعادة التأهيل أشرفوا على أدائه باحترام القواعد المنظمة له في إطار السياسة العقابية الحديثة، أما إذا كانت نظرتهم للعمل على أنه عقوبة فستكون معاملة وتكليفهم للمحكوم عليهم بالعمل على هذا الأساس.

2- درجة ومستوى الاهتمام بموضوع تشغيل المحكوم عليهم ، وهو الذي يحدد الفرق بين العمل الاحترافي الهادف والعمل الروتيني الذي يهدف إلى مجرد سد الفراغ و تطبيق النصوص و اللوائح. فكلما كان العمل من النوع الذي يساعد المحكوم عليه في تطوير مهاراته كان فعالا وأعطى نتائج إيجابية، أما إذا كان عكس ذلك كأن يكون من صنف الأعمال الروتينية الغير منتجة والتي تمارس بطريقة روتينية دون تطوير في أساليب استخدمها، فسيكون تأثيرها ضعيفا على إصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه.

3- تجنب سلبيات كثيرة تؤثر على العمل مثل التداخل في الاختصاصات و الهروب من المسؤولية، هذه الإشكالية الموجودة داخل الكثير من المؤسسات الإصلاحية يكون لها تأثير على فشل العمل.

4- توفير عدد كاف من المختصين و المحترفين في بعض التخصصات التي تناسب تطلعات المحكوم عليهم و تتناسب مع الحرف المطلوبة في المجتمع.

5- الاستعانة في وضع البرامج الاحترافية للعمل بمختصين و خبراء من خارج المؤسسة العقابية ، ويتعين على المؤسسات العقابية تفادي هذه السلبيات من أجل تحقيق الأغراض الأساسية للعمل، إذ أن معوقات تحقيق هذه الأغراض غالبا ما ترتبط بأسلوب التنفيذ والقائمين عليه.

ثانيا : معوقات سببها صعوبة التنظيم.

تنشأ الصعوبات الخاصة بالتنظيم من طبيعة الظروف التي يتم فيها عمل المحكوم عليه وتأثير عوامل عدة مثل حفظ الأمن وطبيعة ونوعية العمل والاستعدادات المختلفة للمحكوم عليهم، وطرق العمل والوسائل والمعدات المتوفرة والطاقم البشري المشرف على تنفيذ العمل. وأي خلل أو نقص في هذه العوامل وغيرها يؤثر سلبا على سير برامج العمل.

بالإضافة إلى ذلك هناك عوامل أخرى تؤثر في هذا الميدان، من بينها عدم اقتناع بعض القائمين على المؤسسات العقابية بجدوى تشغيل المحكوم عليهم وهو ما يشكل عائقا كبيرا أمام تنفيذ الكثير من برامج العمل، و يؤثر سلبا على التنظيمات المعتمدة عندما تنقل إلى الجانب التنظيمي الميداني. وكذلك عدم اقتناع المحكوم عليهم بجدوى العمل وإيمانهم بعدم وجود فرص عمل بعد خروجهم من المؤسسة[1].

إضافة إلى ما ذكر، هناك الكثير من الانتقادات التي وجهت إلى عمل المحكوم عليهم تتعلق بصعوبة تنظيمه، وترجع هذه الصعوبة إلى الظروف التي يتم فيها ذلك العمل

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

سواء ما تعلق منها بقيود حفظ النظام أو وسائل التنفيذ أو بأماكن التنفيذ . ذلك أن قيود حفظ النظام قد تحول في بعض الحالات دون مزاولة بعض الأعمال على الوجه المألوف، كما أنه كثيرا ما تستخدم المؤسسات العقابية وسائل غير حديثة بالإضافة إلى صعوبة استيعاب تلك المؤسسة لكل أنواع العمل التي يجب أن تتاح لجميع النزلاء.

إلا أن هذا النقد الأخير يرد عليه بالقول أنه إذا كانت قيود حفظ النظام لا تسمح بمزاولة بعض الأعمال بسبب طبيعتها أو لقلة إمكانيات المؤسسة، فانه يمكن توفير عمل مشابه لتلك الأعمال التي كان يزاولها المحكوم عليهم قبل دخولهم المؤسسة العقابية. ولذلك فان الحل الأمثل والذي اعتمدته الكثير من الدول هو تنوع العمل داخل المؤسسات العقابية و اشتماله على عدة مهن، تتيح فرص أكبر للمحكوم عليهم لاختيار أعمال تناسبهم.

الفرع الثالث : معوقات تتعلق بالمحكوم عليه.

يتأثر المحكوم عليه بعدة عوامل وظروف تحول دون استفادته من العمل الذي يؤديه بالشكل المطلوب، وقد ينتج عن هذه الظروف آثار سلبية تمتد إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه والعودة إلى الحياة الاجتماعية بعض هذه العوامل يتمثل في الحالة النفسية والاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها المحكوم عليه بعد خروجه من المؤسسة العقابية.

أولا: القدرات الجسدية والحالة النفسية للمحكوم عليه.

غالبا ما يلجأ المفرج عنهم بعد انتهاء العقوبة إلى أعمال تتصف بالمشقة وتتطلب جهدا بدنيا قد لا يتوفر في بعضهم، خاصة بعد سنوات السجن الطويلة التي تترك آثارا سلبية من الناحية الصحية كضعف البصر، أو تشنج و اضطراب في الحركات وكل ذلك يعكس درجة الرعاية الصحية التي كانوا يحظون بها، وهو ما يشكل عائقا أمام ممارستهم عملا يضمن لهم مصدر رزق خلال فترة ما بعد الإفراج عنهم[1].

[1]– فتوح عبد الله الشاذلي المرجع السابق ص 540.

وبالنسبة للجانب النفسي، يعاني المحكوم عليهم بعقوبة سالبة للحرية لفترة طويلة أو قصيرة من آثار هذه العقوبة خاصة من الناحية النفسية، وينعكس ذلك على قدراتهم على الاندماج في الحياة الاجتماعية مجددا، و بالأخص قدراتهم على التواصل مع الآخرين أو اجتياز مقابلة عمل بنجاح، وهذه الاضطرابات تؤثر بشكل كبير على إيماءات وتعابير الشخص وتجعله يفقد لغة التواصل المشتركة، وهو الأمر الذي يثير الشكوك حول قدرته على النجاح في أداء عمل خاصة تلك الأعمال التي تتطلب تعاملا خاصا مع الزبائن .

وبالرغم من كل الإمكانيات المادية المتاحة والكوادر الطبية التي تسخرها الإدارة العقابية لعلاج المحكوم عليه نفسيا، ومتابعة التأهيل النفسي لهم خلال فترة تواجدهم بالمؤسسات العقابية لتخفيف آثار سلب الحرية عليهم، فإن ذلك لن يمنع تأثرهم من تداعيات البقاء في السجن من الناحية النفسية خاصة بالنسبة للمجرمين المبتدئين[1].

ثانيا : الجانب الاقتصادي والاجتماعي.

يؤثر الوضع الاقتصادي على عمل المحكوم عليهم سواء داخل المؤسسات العقابية أو بعد خروجهم منها ، إذا أن الكثير من الدول تشهد معدلات بطالة عالية داخل السجون، الأمر الذي يحول دون تطبيق أمثل لآليات إعادة التأهيل، ويمكن تفسير معدلات البطالة التي تشهدها بعض المؤسسات العقابية بالظروف الاقتصادية، وتفاقم عواقب الأزمة الاقتصادية داخل السجن، كذلك حركة السجناء الغير منتظمة التي تشهد دخول وخروج أعداد من السجناء في أوقات مختلفة الأمر الذي يجعل من فرص الشغل تتراوح بين الشغور والندرة.

وبعد انتهاء فترة العقوبة ومغادرة المؤسسة العقابية، عادة ما يجد المفرج عنهم صعوبة في بداية عمل من الصفر، إذ أن ذلك يتطلب توفر الحد الأدنى من متطلبات العمل و مواده الأولية مثل محل عمل وعنوان ثابت ووسائل الاتصال ووسائل العيش مع رأس مال بسيط

[1] –Champpenal.revus.org: Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit, p 72

كبداية لعمل خاص به ، خاصة بالنسبة لمن تعلموا حرفة في السجن وأرادوا ممارستها بعد الإفراج عنه، ومن أجل ذلك تقر القوانين بضرورة الاحتفاظ بجزء من أجر السجين العامل لأن ذلك يساعده على ممارسة عمل أو حرفة بعد خروجه من السجن، إلا أن ذلك لا يكفي في كثير من الحالات خاصة عندما يكون المحكوم عليه لم يعمل لفترة طويلة. كما أن هناك عدة عوامل اجتماعية تؤثر في المحكوم عليه، وتحول دون اندماجه في العمل والبيئة الاجتماعية ككل بعد الإفراج عنه، من بينها أن يجد نفسه وحيدا دون عائلة أو أصدقاء في قطيعة تامة مع المتغيرات الجديدة للحياة الحرة.كما أنه كثيرا ما يتعرض للرفض من قبل المجتمع، ليس فقط نبذه بسبب سلوكه الإجرامي، بل أن الكثير من أفراد المجتمع يرفضون أسلوب تأهيل المحكوم عليهم وتشغيلهم داخل السجون على اعتبار أن أسلوب الردع أولى من إعادة التأهيل[1].

ثالثا : تأثير المجتمع.

من أجل إيجاد حلول لبعض المعوقات، ومساعدة المحكوم عليه ليندمج في المجتمع مجددا، هناك ثلاث جوانب أساسية ينبغي التركيز عليها تتمثل في جانب الرعاية الاجتماعية اللاحقة، والرعاية الطبية داخل المؤسسة العقابية، والحفاظ على الروابط الاجتماعية (من خلال الزيارات العائلية ومن ثم تهيئة المحكوم عليه وتحضيره للخروج من المؤسسة العقابية. كل ذلك من أجل تسهيل الاندماج الاجتماعي له. كما أن الشهادة التي يتحصل عليها المحكوم عليه العامل قبل مغادرته المؤسسة العقابية تمكنه من العمل وإنشاء منصب شغل ذاتي بعد خروجه من السجن. إذ أن تعلم المحكوم عليه عملا داخل المؤسسة وإتقانه ليس كافيا حتى يعود للاندماج مجددا في المجتمع، فهو يصدم برفض هذا الأخير له، ولا يقتصر الأمر على الوضع القانوني للمفرج عنه ورفضه في سوق العمل، بل إن هذا الرفض يمتد إلى معظم أفراد المجتمع ، فليس كل أفراد المجتمع يستوعبون أهمية الدور

[1]– تاريخ الدخول إلى الموقع 28/03/2023 الساعة 13.00:–www.djazairess.com

التأهيلي للعمل، بل يرون أن العمل حق للمواطن الصالح وهو أولى به، والاهتمام بمنح المحكوم عليهم فرص عمل سواء داخل أو خارج المؤسسات العقابية يعتبر رفاهية بالنسبة لهم أو مكافأة لهم رغم سوء سلوكهم، ولذلك نجد بعض الآراء التي تعارض تشغيل المحكوم عليهم أو منحهم تسهيلات للعمل بعد الإفراج، وهذا يرجع إلى غياب التوعية بأهمية برنامج التأهيل والإصلاح الذي اعتمدته معظم الدول منها الجزائر.

وعلى سبيل المثال في عام 2000 أشارت دراسة استقصائية وطنية أجريت في بريطانيا، أن أغلبية الرأي العام يعارضون تشغيل السجناء. ومن بين الأسباب الرئيسية التي جعلت أفراد المجتمع يفقدون إيمانهم بعقوبة السجن وكذلك تشغيل السجناء، هو كونها غير فعالة في مساعدة السجناء في إصلاح أنفسهم ، ونفس الدراسة أثبتت بأن الأغلبية يؤيدون مقولة "أن الأكثرية يخرجون من السجن أسوء مما كانوا عليه قبل دخوله " ولم يعارض هذه المقولة سوى 14% من المبحوثين، حيث يرون أن نظام السجون جيد لإعادة تأهيل المجرمين. وفي استطلاع رأي آخر أجري في بريطانيا حول تحديد سبل الحد من الجريمة، طالب 8% من المبحوثين بإيداع المجرمين في السجن. وهذه النسبة القليلة تدل على فقدان الثقة في السجن وفي البرامج المطبقة فيه. ومن أهم أسباب ذلك أن نسبة كبيرة تدعم و تطالب باستخدام عقوبات بديلة. وعند سؤال المبحوثين عن رأيهم في تطبيق عقوبات بديلة عن الحبس مثل المراقبة الالكترونية وغيرها، أجاب معظمهم بالموافقة لأنهم يرون أن السجن يجعل المجرمين أكثر خطورة . وهذا يدل على أنه رغم كل الجهود المبذولة لتطوير برامج إعادة التأهيل داخل المؤسسات العقابية فان ذلك لم يغير من نظرة المجتمع للسجون. إذا لم يرى أفراد المجتمع تغييرا ملموسا على المفرج عنهم يجعلهم يقتنعون يجدون إعادة التأهيل والإصلاح في المؤسسات العقابية. وهناك من يرى بأن توفير العمل للمساجين داخل المؤسسات العقابية ومساعدتهم على إيجاد عمل بعد انتهاء فترة العقوبة، يعد بمثابة توفير نوع من الرفاهية بدلا من تطبيق العقوبة، وأن أفراد المجتمع البطالين أولى بتوفير فرص

شغل من المحكوم عليهم، هذه النظرة تشير إلى عدم تقبل فئة من المجتمع لعمل المحكوم عليهم وذلك دليل على انعدام التوعية بخصوص السياسة التأهيلية عامة، والتي تقوم عليها المؤسسات العقابية في الوقت الحاضر.

الفرع الرابع: معوقات تتعلق بتأثير صحيفة السوابق العدلية.

أن يتعلم المحكوم عليه حرفة ويمارس عملا في فترة أدائه للعقوبة لا يعني بالضرورة سيجد لنفسه مكانا بسهولة في العمل بعد الإفراج عنه، إذ أنه إضافة إلى ما تعانيه غالبية دول العالم ومنها دول العالم الثالث بصفة خاصة من ارتفاع نسب البطالة وقلة فرص العمل، فإن المفرج عنه بالتحديد يواجه صعوبات أكبر في إيجاد وظيفة ثابتة تضمن له مصدر رزق يقيه من الوقوع في الانحراف والإجرام مجددا ومن أهم هذه المعوقات سجلات السوابق العدلية التي تظهر كونه مسبوقا قضائيا الأمر الذي يؤدي إلى تقليص فرص حصوله على عمل[1].

أولا: سجلات السوابق العدلية.

بمجرد أن يقضي شخص ما فترة من وقته في السجن، فإن ذلك يقلل من حصوله على عمل بعد خروجه منه ، فهذه الفئة تستبعد تلقائيا من الوظائف التي تقدم عن طريق وكالات التشغيل التي تمتلك الوسائل الخاصة لمعرفة السجلات الجنائية للمتقدمين بطلبات العمل.فلا أحد يمكن أن يخاطر بتقديم شخص له سوابق عدلية لمؤسسة ما بقصد توظيفه. وبنفس الأسلوب تستبعد هذه الفئة من الوظائف المتعلقة بالحكومة والإدارة والمجموعات المهمة في الدولة، فهم يطالبون بتقديم صحيفة السوابق العدلية لأي طالب عمل .وهذا الأمر سائد في غالبية الدول، ومرجعه عدم الثقة في المفرج عنه و افتراض من قبل المجتمع فيستمر وصمه بالجرم الذي ارتكبه لفترة طويلة، الأمر الذي يعيق اندماجه في المجتمع وحصوله على عمل.

[1] –Champpenal.revus .org : Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit, p 7.

وفي القانون الجزائري يعد مسبوقا قضائيا 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 [1].

واستنادا إلى المواد 618 و 630 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، فإن صحيفة السوابق القضائية تتكون من ثلاث أقسام :

تتضمن القسيمة رقم 01 جميع أحكام الإدانة و القرارات، سواء كانت هذه الأحكام حضورية أو غيابية أو مطعون فيها وكذا المشمولة بوقف التنفيذ. إضافة إلى الأحكام الصادرة تطبيقا للنصوص الخاصة بالأحداث المجرمين و كذا القرارات التأديبية. و تكون القسيمة رقم 02 بمثابة بيان كامل بكل القسائم الحاملة لرقم 01 والخاصة بالشخص نفسه، وتسلم هذه القسيمة إلى أعضاء النيابة العامة وقضاة التحقيق وإلى وزير الداخلية ورؤساء المحاكم لاستخدامها في الحالات التي تتطلب ذلك. بمعنى أن القسيمة رقم 02 تسلم للإدارات والمصالح العامة في حين أن الثالثة تسلم للأشخاص المعنيين بها. وتتضمن القسيمة الثالثة بيانا للأحكام القاضية بعقوبات مقيدة للحرية صادرة عن إحدى الجهات القضائية في جناية أو جنحة ولا تسلم هذه النسخة إلا للشخص الذي تخصه.

وقد عالجت معظم القوانين من بينها القانون الجزائري مشكلة السوابق العدلية التي تعيق المفرج عنه وتمنع اندماجه في عمل، وذلك بأن أجازت رد اعتبار الجاني بعد الإفراج عنه بعد توفر عدة شروط نصت عليها المواد من 676 إلى 693 من قانون الإجراءات الجزائية.

حيث أن رد الاعتبار الذي نص عليه القانون يمحو في المستقبل كل آثار الإدانة، وما نجم عنها من حرمان من الحقوق حسب نص المادة 676 من قانون الإجراءات

[1]– المادة 53 مكرر من القانون رقم 06–23 المؤرخ في 29 ذو القعدة 1427 الموافق ل 20 ديسمبر 2006 ، يعدل ويتمم الأمر رقم 66–156 المتضمن قانون العقوبات الجريدة الرسمية العدد 84 السنة ،43، صادرة بتاريخ 4 ذو الحجة 1427 الموافق ل 24 ديسمبر 2006.

الجزائية، وينقسم رد الاعتبار بحسب المادة نفسها إلى قسمين : رد اعتبار بقوة القانون ورد اعتبار قضائي بالنسبة لرد الاعتبار بقوة القانون، يكون للمحكوم عليه الذي لم يصدر في حقه حكم قضائي بعقوبة حبس جديدة، أو عقوبة أخرى أكثر منها جسامة لارتكاب جناية أو جنحة، خلال المهل التي حددها القانون في المادة 677 من قانون الإجراءات الجزائية تأثير العمل في المؤسسات العقابية على تأهيل المحكوم عليه والمتمثلة في:

– فيما يخص عقوبة الغرامة بعد مهلة خمس سنوات اعتبارا من يوم سداد الغرامة أو انتهاء الإكراه البدني أو مضي أجل التقادم.

– فيما يختص بالحكم مرة واحدة بعقوبة الحبس الذي لا تتجاوز مدته ستة شهور بعد مهلة عشر سنوات اعتبارا إما من انتهاء العقوبة أو مضي أجل التقادم.

– فيما يختص بالحكم مرة واحدة بعقوبة الحبس الذي لا تتجاوز مدته سنتين أو بعقوبات متعددة لا يتجاوز مجموعها سنة واحدة بعد مهلة خمس عشرة سنة تحتسب كما تقدم الذكر في الفقرة السابقة.

– فيما يختص بالعقوبة الوحيدة بعقوبة الحبس لمدة تزيد على سنتين أو عقوبات متعددة لا يتجاوز مجموعها سنتين بعد مضي مهلة عشرين سنة تحتسب بالطريقة نفسها. ويرد الاعتبار بقوة القانون لكل محكوم عليه بعقوبة الحبس أو الغرامة مع إيقاف التنفيذ، وذلك بعد انتهاء فترة اختبار خمس سنوات إذا لم يحصل إلغاء لإيقاف التنفيذ.

أما رد الاعتبار القضائي فهو يشمل مجموع العقوبات الصادرة التي لم يحصل محوها عن طريق رد اعتبار سابق أو بصدور عفو شامل[1].

ولا يجوز أن يرفع إلى القضاء طلب رد اعتبار سابق أو بصدور عفو شامل. وهناك شروط وضعها القانون لتقديم طلب رد اعتبار قضائي من بينها:

[1]– المادة 678 قانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق.

– لا يجوز تقديم طلب رد الاعتبار إلا من طرف من حكم عليه، فإذا كان محجورا عليه فمن طرف نائبه القانوني. وفي حالة وفاة المحكوم عليه يمكن لزوجه أو أصوله أو فروعه تتبع الطلب في مهلة سنة اعتبارا من الوفاة.

– لا يجوز تقديم طلب برد الاعتبار إلا بعد مرور ثلاث سنوات. وتزداد هذه المهلة إلى خمس سنوات بالنسبة للمحكوم عليهم بعقوبة الجناية. وتبتدئ هذه المهلة من يوم الإفراج عن المحكوم عليهم بعقوبة مقيدة للحرية ومن يوم سداد الغرامة بالنسبة للمحكوم عليهم بها.

وبالنسبة للمحكوم عليهم الذين يكونون في حالة عود قانوني، أو الذين يحكم عليهم بعقوبة جديدة بعد رد اعتبارهم لا يجوز لهم أن يقدموا طلبا برد الاعتبار إلا بعد مضي مهلة ستة سنوات من يوم الإفراج عنهم .

وإذا كانت العقوبة الجديدة لجناية، ترفع فترة الاختبار إلى عشر سنوات [1] إضافة إلى شروط أخرى تقضي بوجوب تقديم المحكوم عليه إثباتا بالوفاء بالديون أو التعويضات أو المصاريف القضائية المترتبة عليه ، أو إثبات براءته منها إجمالا هذه هي حالات وشروط تقديم رد الاعتبار بقوة القانون أو بحكم القضاء، والملاحظ أن فترة الاختبار التي تسبق منح رد الاعتبار تزداد في حالات العود وارتكاب جنايات جديدة، وذلك لأن المحكوم عليه يكون قد أثبت أنه ليس أهلا للثقة ولم يستفد من التأهيل الذي تلقاه في العقوبة الأولى، وبالتالي لن يمنح رد اعتبار جديد بسهولة. وبما أن المحكوم عليه المنتهية عقوبته لا يمكنه ممارسة عمل من الأعمال في مؤسسات عمومية أو خاصة لمدة قد تطول إذا لم يكن له حق الاستفادة من رد الاعتبار، فإنه سيلجأ إلى أي عمل حر إذا استطاع أن يحظى بالقبول فيه، وإذا كان يتمتع باللياقة الجسدية أو المؤهلات اللازمة لأداء ذلك العمل، وإذا لم يتمكن من ذلك فسيبقى في حالة بطالة قد تطول وتساعد على عودته للإجرام مجددا.

[1]– المادة 681 من قانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق.

ثانيا : بعض الحلول لإشكالية عمل المسبوقين قضائيا.

إن برامج إعادة التأهيل التي استفاد منها المحكوم عليه في فترة سلب الحرية لا يمكن معرفة أثرها الحقيقي بدقة ومدى فعاليتها إلا بعد أن ينال حريته ويندمج في المجتمع من جديد. وفي أغلب الحالات لا يتحقق ذلك لعدة أسباب من بينها نظرة المجتمع السلبية له. إضافة إلى عدم تمكنه من الاستفادة من وظيفة بسبب عدم حصوله على رد اعتبار وذلك لفترة معينة من الزمن قد تطول، مع عدم توافر إمكانيات مادية لديه ليبدأ عملا خاص به. كل ذلك يحول دون استفادته من عمل يكسب به رزقا و يعرضه لمخاطر الرجوع إلى الجريمة و الانحراف مجددا[1].

ولم يغفل المشرع الجزائري عن هذا الإشكال، بل اهتم بفئة المحكوم عليهم المنتهية عقوبتهم لتمتد سياسة التأهيل إلى خارج أسوار المؤسسات العقابية، وذلك من خلال عدة إجراءات من بينها منح المحكوم عليهم حق الاستفادة من قرض مصغر تقدمه الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر " أنجام" وذلك بعد انقضاء عقوبتهم. وقد تم تطبيق هذا البرنامج على أرض الواقع حيث استفاد نزلاء المؤسسات العقابية الشباب من 1500 قرض مصغر إلى غاية نهاية سنة 2014 ، وهم من بين الشباب الذين استفادوا من تكوين و مارسوا حرفا مختلفة من رسم ونقش على الأواني والخشب وغيرها من الحرف في المؤسسات العقابية. ويشترط في هذا النظام أن لا تتجاوز قيمة المشروع 1 مليون دينار جزائري. على أن يدفع هؤلاء الشباب ما مقداره 1% من الكلفة الإجمالية للمشروع، كما يستفيدون من امتيازات أخرى منها شهادة تمنح للشاب المنتهية عقوبته تساعده على استخراج السجل التجاري الذي يمكنه من ممارسة نشاط ذي طابع تجاري، إضافة إلى امتيازات جبائية من أجل تسهيل إعادة إدماج المحكوم عليهم .

[1] –www.djazairess.com

تاريخ الدخول إلى الموقع: 02/03/2023 الساعة 13:00

وفي هذا السياق كشف المدير العام للموارد البشرية على مستوى وزارة العدل لدى إشرافه على افتتاح الصالون الوطني السادس لمنتجات اليد العاملة العقابية بقصر المعارض بالصنوبر البحري الجزائر العاصمة الذي تم في الفترة الممتدة (من 27 إلى 29 أفريل 2015) بأن التجربة الميدانية أثبتت نجاعة التكوين المهني الذي يستفيد منه المحكوم عليه داخل السجن، من خلال نشاطات تكوينية داخل ورشات متعددة (النجارة تربية النحل الصناعات التقليدية الخياطة الحلاقة وحتى الإنتاج الفلاحي وغيرها من النشاطات) وقال أن كل المنتجات ترقى إلى الحصول على شهادة الجودة العالمية "إيزو". وأشار ذات المسؤول أن هذه التكوينات من شأنها أن تساهم في الوقاية من الجريمة و إصلاح الشباب المنحرف. فهناك حوالي 30 إلى 40 ألف سجين يتم تكوينهم سنويا داخل المؤسسات العقابية ويحصلون على شهادات عمل معترف بها فيما تتم عملية مرافقتهم إلى سوق الشغل من خلال توجيههم إلى حلقات أخرى في إطار سياسة إعادة الإدماج من خلال منحهم القروض المصغرة للبدء في مشاريعهم. وعن أهمية استفادة المحكوم عليهم من العمل والتكوين داخل المؤسسة العقابية قال ممثل عن المؤسسة العقابية ببسكرة أن السجين يكتسب بداية حرفة له شهادة معترف بها فيما يستفيد البعض من المساجين من منحة نهاية عقوبتهم والتي تقدم لهم من طرف مسؤولي السجن نظرا للنشاطات التي كانوا يقومون بها [1].

وفي مبادرة هي الأولى من نوعها في الجزائر في مطلع سنة 2017 عملت الهيئة المدنية لإدماج ذوي السوابق العدلية والوقاية من العود على تنظيم المؤتمر الوطني الأول حول إدماج ذوي السوابق العدلية ومكافحة العود واختارت له شعارا " الإدماج بين النص القانوني ودور المجتمع المدني. حيث يضم هذا المؤتمر كل المعنيين و المهتمين بمجال إدماج ذوي السوابق العدلية ومكافحة العود، من مصالح أمنية وقضائية وفعاليات المجتمع

[1]– تغطية لافتتاح الصالون الوطني السادس لمنتجات اليد العاملة العقابية تاريخ

الساعة 2023/03/2814.00 1– www.elraaed.comالدخول إلى الموقع :

المدني ومختصين وباحثين في الموضوع لفتح مجال للاستفادة من الأفكار والمقترحات، وجعلها أكثر واقعية، وكذلك إثراء برنامج الهيئة وتطويره و تنظيمه بشكل يمكنها من تحقيق أهدافها انطلاقا من خطط مدروسة و نتائج متوقعة.

وتعد هذه الخطوة واحدة من المبادرات التي تهدف إلى الحد من تنامي الجريمة أو على الأقل القضاء عليها نسبيا من أجل إصلاح المجرمين وتعويدهم على العمل وتغيير واقعهم إلى الأفضل، كما تعمل الهيئة المدنية على تحسيس الجهات المعنية من أجل تسهيل إدماج معتادي الإجرام. ولا يقتصر الدعم على المحكوم عليه وحده بل يمتد إلى عائلته التي غالبا ما تتضرر نتيجة دخول معيلها الحبس، ثم عدم إيجاده فرصة عمل بعد خروجه منه. هذه الهيئة موجودة على مستوى 58 ولاية وتعمل على تفعيل نشاطها بصورة أكبر بمساعدة السلطات المعنية. [1].

ومن بين المقترحات التي قدمتها الهيئة الوطنية لإعادة الإدماج و الوقاية من العود، اللجوء إلى تحفيز وإقناع المؤسسات العمومية والخاصة بتوظيف الأيادي المؤهلة من ذوي السوابق العدلية، من خلال عرض مؤهلاتهم و إمكاناتهم العملية في الميدان بتزكية من مصالح الأمن، وكذا إنشاء مؤسسات استثمارية و خدماتية لفائدة أفراد و مجموعات هذه الفئة، حيث يرى رئيس هذه الهيئة أن عدم إلغاء شهادة السوابق العدلية من ملفات العمل آلاف المساجين سنويا من الإدماج ويدفعهم إلى معاودة ارتكاب الجرائم و الدخول إلى السجن، حيث تمثل نسبة العود 60% وهو مؤشر خطير على تنامي الإجرام في المجتمع. هذه الإجراءات وغيرها تهدف إلى تذليل الصعوبات أمام المفرج عنهم لمساعدتهم على ممارسة عمل وعدم الرجوع إلى الفراغ الذي كانوا فيه، والذي يساعد على رجوعهم إلى الإجرام من جديد، ورغم ذلك لا يمكن الجزم بأن هذه الإجراءات تساعد كل المفرج عنهم دون

[1]– تاريخ الدخول إلى الموقع 30/03/2023 الساعة 12.07 :1– www.el-massa.com

استثناء وتحقق الغرض المطلوب، بل يبقى الأمر مرتبطا بالاستعدادات الشخصية لكل منهم وتأثير المحيط الاجتماعي لهم.

المطلب الثاني: الإشكالات التي يطرحها تشغيل المحكوم عليه.

هناك إشكالات عديدة رافقت تشغيل المحكوم عليه منذ فترة طويلة، وذلك يرجع إلى اختلاف نظرة المجتمعات والدول إلى عمل المحكوم عليه في حد ذاته، فالبعض منها يرى أن هذا العمل له سلبيات أكثر من إيجابياته من ناحية إرهاق ميزانية الدولة وكذلك الإضرار بمصالح التجار والاقتصاد الوطني من خلال المنافسة، إضافة إلى كون العمل لا يساعد على إعادة تأهيل المحكوم عليهم في ظل التزايد المستمر لنسبة العود إلى الجريمة، وهناك بعض الآراء تقر بأن تشغيلهم ينطوي على استغلال لطاقاتهم. كل ذلك أوجب على المشرع إيجاد حلول لمواجهة السلبيات التي يمكن أن تنشأ من تشغيل المحكوم عليه.

الفرع الأول: إشكالية منافسة عمل المحكوم عليه للعمل الحر.

في السنوات الماضية، أثار تشغيل المحكوم عليه احتجاج رجال الصناعة والعمال بدعوى أن منافسة منتجات السجون تلحق بهم ضررا بليغا، فهذه المنتجات تزيد من العرض فتهبط الأسعار، الأمر الذي ينتج عنه تضاؤل الأرباح و انخفاض الأجور.هذه المنافسة تكون شديدة إلى الحد الذي يؤدي إلى انهيار بعض المشروعات و تعرض العاملين فيها للبطالة . كما أن تكلفة الإنتاج في المؤسسات العقابية قد تكون أقل من تكلفة الإنتاج الحر بسبب رخص الأيادي العاملة في الأولى، مما ينتج عنه انخفاض ثمن الإنتاج العقابي عن ثمن الإنتاج الحر[1].

وبسبب دعوى منافسة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر، اتجهت فرنسا أثناء الأزمة الاقتصادية لعام 1948 إلى إلغاء العمل داخل السجون، وقد حدث ذلك تحديدا

[1]– محمود نجيب حسني المرجع السابق ص 348

بتاريخ 24 مارس 1948 ولكن سرعان ما اكتشف خطأ هذا الإجراء فأعيد العمل مرة ثانية إلى السجون في 9 يناير 1949. و منذ ذلك الحين لم يجرؤ أحد على إلغائه أو المطالبة[1] بذلك نظرا للظروف السيئة التي طالت السجون بسبب إلغاء العمل. وذلك بسبب الاضطرابات التي سادت المؤسسات العقابية في الفترة التي كان فيها المحكوم عليهم عاطلين عن العمل، وما نتج عن ذلك من اضطرابات تجاوز لنظام المؤسسات العقابية سببه الفراغ. وقبل التطرق إلى موضوع منافسة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر، ينبغي بداية توضيح المقصود بالمنافسة بشكل عام و تمييز المنافسة المشروعة عن غير المشروعة.

أولا: مفهوم المنافسة وأنواعها.

المنافسة لغة تعني نزعة فطرية تدعو إلى بذل الجهد في سبيل التفوق، والمنافسة تقابل التنافس وفي القرآن الكريم بعد التصوير القرآني للنعم التي يلقاها المؤمنون حثهم الله سبحانه و تعالى على التنافس في عمل الخير و ذلك في الآية الكريمة : "ختامه مسك و في ذلك فليتنافس المتنافسون" الآية 26 سورة المطففين والمنافسة المقصود به هنا التنافس هي في فعل الخيرات بغية نيل رضا الله والأجر والثواب.

وفي اللاتينية، أصل كلمة منافسة مشتق من "concurrence" وفي الاصطلاح اللاتيني يشار إلى المنافسة بمصطلح"accourir ensemble" أي يسرع في جماعة أو " courir avec" أي يجري مع وكان مفهوم المنافسة في بداية شيوعه يعني حالة خصومة و تنافس و صراع وحالة عداء مستمرة.

وتعتبر المنافسة روح التجارة بل هي محرك الحريات الاقتصادية للأفراد و الجماعات لأنها كما تكون بين التجار والمنتجين في ميدان التجارة والصناعة وميادين الاستغلال الأخرى من زراعة وغير ذلك، فقد تكون أيضا بين الشعوب والأمم. فهي تساعد على التقدم الاقتصادي ووفرة الإنتاج وتنوعه وفي الوقت نفسه قد تتحول إلى عمل غير مشروع نتيجة

[1]– فتوح عبدالله الشاذلي المرجع السابق ص 541.

لجوء البعض إلى وسائل تتنافى مع أعراف وعادات التجارة و تتنافى و الشرف المهني و لذلك لا تتردد الدول في تنظيم المنافسة بين التجار حماية للمستهلكين الاقتصاد الوطني. وبناء على ما ذكر، يتضح أن هناك صنفان أساسيان للمنافسة : منافسة مشروعة و منافسة غير مشروعة.

أ- المنافسة المشروعة : يقصد بها المضاربة أو المزاحمة التي يفتعلها المنتجون لسلع متشابهة بقصد تصريف منتجاتهم و تحقيق أكبر ربح ممكن و لكسب أكبر حصة في السوق[1].

أو هي القدرة على الصمود أمام المنافسين بغرض تحقيق الأهداف المتمثلة في الربحية والنمو والاستقرار والابتكار والتجديد ... ولا يشترط أن يكون المنافس عاملا في نفس النشاط بل يمكن أن يكون النشاط مختلفا، مع الإشارة إلى أن مجال المنافسة هو العميل و ليس النشاط.

المنافسة المشروعة لها آثار ايجابية فهي تساعد في تقدم التجارة و ازدهارها وفي تعميم الرخاء وتحسين الإنتاج ، لأنها تقوم على الأخلاق والشرف والاستقامة والخلق و الإبداع. إلا أن المنافسة كعمل مشروع قد تتعدى حدودها الطبيعية لتتحول إلى عمل غير مشروع نتيجة لجوء البعض إلى وسائل تتنافى وأعراف وعادات التجارة والشرف المهني لذلك لا تتردد الدول في تنظيمها. [2].

ب – المنافسة غير المشروعة : تعرف المنافسة غير المشروعة على أنها استخدام التاجر أو المقاول لوسائل منافية لمبادئ الشرف والاستقامة التجارية في مزاحمته لغيره من المقاولين على اجتذاب الزبائن على نحو يؤدي إلى إلحاق الضرر بأحدها أو بعضها. ولا يشترط لاعتبار الفعل المكون للمنافسة غير المشروعة أن يكون مرتكبه متعمدا أو سيء النية، بل

[1]– أفقير نوال مقال حول صعوبات المنافسة التجارية تاريخ الدخول الى الموقع 21/03/2023 الساعة 23.00 : www.maroc droit.com

[2]– تاريخ الدخول الى الموقع 21/03/2023 الساعة 01.00:www.djelfa.info–

يكفي أن يكون منحرفا عن السلوك المألوف للشخص العادي حتى يعتبر خطؤه موجبا للمسؤولية على أساس دعوى المنافسة غير المشروعة.

والمنافسة غير المشروعة لا تكون إلا بين شخصين يمارسان نشاطا مماثلا أو على الأقل مشابها، و تقدير ذلك متروك للقضاء على أن وجود المنافسة في حد ذاته يكفي لأن تترتب المسؤولية بل يجب أن يتحدد الخطأ المنافسة بمعنى أن تكون هناك منافسة مع غير مشروعة وأن ترتكز على خطأ من قام بها

وللمنافسة غير المشروعة عدة صور تتمثل في :

1- الاعتداء على سمعة التاجر المنافس: وذلك بنشر بيانات كاذبة عنه كإذاعة إشاعات عن إفلاسه أو أكاذيب بقصد تشويه سمعته و صرف العملاء عنه.

2- الاعتداء على الاسم التجاري أو التسمية المبتكرة كاتخاذ المحل المنافس اسما تجاريا مشابها لمحل آخر.

3- الاعتداء على العلامة التجارية: كأن يتم تقليد العلامة التجارية للمنافس أو تزويرها.

4- وضع بيانات تجارية مغايرة للحقيقية : وذلك بقصد إيهام الخصم والجمهور بتوافر شروط معينة في البضائع المتنافس عليها.

5- تقليد طرق الإعلان: كتقليد طريقة طبع الإعلان من قبل المنافس فهذه الأعمال تمس أهم عناصر المحل والمتمثلة في الاتصال بالعملاء.

6- تحريض العمال : قد تكون أعمال المنافسة غير المشروعة في صورة تحريض العمال الذين يعتمد عليهم المشروع المنافس كتحريضهم على ترك العمل أو تشجيعهم على الإضراب وبث الفوضى في المحل المنافس أو إغرائهم للعمل في المحل المنافس.

7- **الضرر**: الضرر الموجب للتعويض الذي يتسبب به المنافس بسبب عمل معين، هو الضرر المحقق الوقوع أو الذي وقع فعلا أو سيقع حتما والذي يكون التعويض عنه واجبا [1].

8-تخفيض أسعار البيع: بمعنى التخفيض غير القانوني للأسعار بغرض جلب الزبائن والإضرار بنشاط الطرف المنافس. وقد أقر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 12 من الأمر رقم 03/03 المتعلق بالمنافسة بحظر عرض الأسعار أو ممارسة أسعار بيع منخفضة بشكل تعسفي للمستهلكين مقارنة بتكاليف الإنتاج والتحويل و التسويق إذا كانت هذه العروض أو الممارسات تهدف أو يمكن أن تؤدي إلى إبعاد مؤسسة أو عرقلة أحد منتوجاتها من الدخول إلى السوق.

هذه النقطة الأخيرة هي التي يركز عليها دعاة منافسة عمل المحكوم عليهم للعمل الحر، على أساس أن منتجات الأول تباع بأسعار أقل من غيرها وبالتالي تشكل نمطا من أنماط المنافسة غير المشروعة و تضر بمصالح الغير.

وقد تناول المشرع الجزائري الأفعال التي تصنف ضمن الممارسات المحظورة، والتي يترتب على القيام بها إبطال كل التزام أو اتفاق أو شرط تعاقدي مبني عليها. وذلك بموجب الأمر رقم 03-03 في المواد 6 و 7و 10 و 12 منه.

حيث نصت المادة 6 من هذا القانون على أن تحظر الممارسات والأعمال المدبرة والاتفاقيات والاتفاقات الصريحة أو الضمنية عندما تهدف أو يمكن أن تهدف إلى عرقلة حرية المنافسة أو الحد منها أو الإخلال بها في نفس السوق أو في جزء جوهري منه لاسيما عندما ترمي إلى: الحد من الدخول في السوق أو في ممارسة النشاطات التجارية فيها.

تقليص أو مراقبة الإنتاج أو منافذ التسويق أو الاستثمارات أو التطور التقني. اقتسام الأسواق أو مصادر التموين.

[1]- أمر رقم 03-03 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق ل 19 جويلية 2003 المتعلق بالمنافسة، الجريدة الرسمية العدد 43 الصادرة بتاريخ 20 جمادى الأولى 1424 ، الموافق ل 20 جويلية 2003.

– عرقلة تحديد الأسعار حسب قواعد السوق بالتشجيع المصطنع لارتفاع الأسعار أو لانخفاضها.

– تطبيق شروط غير متكافئة لنفس الخدمات تجاه الشركاء التجاريين، مما يحرمهم من منافع المنافسة.

– إخضاع إبرام العقود مع الشركاء لقبولهم خدمات إضافية ليس لها صلة بموضوع هذه العقود سواء بحكم طبيعتها أو حسب الأعراف التجارية".

كما نصت المادة 10 على أن: "يعتبر عرقلة لحرية المنافسة أو الحد منها أو إخلال بها كل عقد شراء استئثاري يسمح لصاحبه باحتكار التوزيع في السوق[1].

ونصت المادة 11 على أن:" يحظر على كل مؤسسة التعسف في استغلال وضعية التبعية لمؤسسة أخرى بصفتها زبونا أو ممونا إذا كان ذلك يخل بقواعد المنافسة. يتمثل هذا التعسف على الخصوص في :

– رفض البيع بدون مبرر شرعي. البيع المتلازم أو التمييزي.

البيع المشروط باقتناء كمية دنيا.

الإلزام بإعادة البيع بسعر أدنى.

– قطع العلاقة التجارية لمجرد رفض المتعامل الخضوع لشروط تجارية غير مبررة.

– كل عمل آخر من شأنه أن يقرر أو يلغي منافع المنافسة داخل السوق[2].

وبذلك يكون المشرع قد حدد صور النشاطات والأفعال التي تصنف ضمن المنافسة غير المشروعة، والتي يكون أساسها الإضرار بمصلحة الغير سواء من التاجر نفسه أو من الجهات الموكل إليها تنظيم نشاط تجاري، فتعمد إلى التمييز في الحقوق والالتزامات بين التجار، كذلك يمنع كل فعل يهدف إلى الاحتكار أو إثارة اضطرابات في السوق تؤثر سلبا

[1]– المادة 10 من الأمر رقم 03–03، مرجع سابق.

[2]– المادة 11 من الأمر رقم 03–03، مرجع سابق.

على الغير. وبالنسبة لعمل المحكوم عليهم، كان سبب الإشكال كون منتجات المؤسسات العقابية تعرض في الأسواق بسعر أقل لأن تكلفة إنتاجها كانت أقل، فتضر بمصالح التجار.

ثانيا : طبيعة المنافسة بين عمل المحكوم عليه والعمل الحر.

آثار العمل في المؤسسات العقابية احتجاج رجال الصناعة العمال بدعوى أن منافسة منتجات السجون تلحق بهم ضررا بليغا، فهذه المنتجات تزيد من العرض فتهبط الأسعار مما يؤدي إلى تضاؤل الأرباح و انخفاض الأجور ، بل إن المنافسة قد تكون شديدة بحيث تؤدي إلى انهيار بعض المشروعات و تعرض العاملين فيها للبطالة [1]. ويستند هذا الرأي إلى أن الإدارة العقابية تمتلك مقومات لا تحوز عليها الصناعة الحرة من بينها :

– أنها تعطي المحكوم عليهم أجورا قليلة وفي وقت من الأوقات كان يعترف لها بالحق في الامتناع عن إعطائهم أجورا ذلك لأن العلاقة بين المحكوم عليه العامل و الإدارة العقابية لا يحكمها عقد عمل كما في العمل الحر، وبالتالي لا يكون صاحب العمل ملزما بتكاليف يدفعها أو التزامات مادية كثيرة يفي بها للمحكوم عليه،وهذه العلاقة تخضع في تحديدها لقواعد خاصة تختلف من دولة إلى أخرى، وبالتالي لا يكون أجر العامل السجين مساويا تماما لأجر العامل الحر. وأسباب ذلك كثيرة من بينها أن الإدارة العقابي توفر بيئة العمل وكل متطلباتها والمواد الأولية فلا يتحمل المحكوم عليه أعباء العامل الحر. وأبزر حجة اعتمد عليها الاتجاه القائل بمنافسة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر، هي أن العمال المحكوم عليهم يخضعون لنظام صارم دقيق لا يشبه نظام العمل الحر، وهو ما يؤدي إلى وفرة إنتاج العمل في المؤسسات العقابية و يهدد الصناعة الحرة بعرض وفير للمنتجات يضر بها .

وبالرغم من أن الرأي القائل بوجود منافسة حقيقية بين العمل في المؤسسات العقابية والعمل الحر قد لقي رواجا وتأييدا في فترة زمنية معينة أدى إلى مطالبات بوقف بيع منتجات

[1]– محمود نجيب حسني المرجع السابق ص 348

السجون في السوق الحرة في عدة بلدان، إلا أن هناك آراء عارضت فكرة وجود منافسة حقيقية بين عمل المحكوم عليهم والعمل الحر ، ودحضت الحجج السابقة[1].

فبالمقابل هناك تيار يرى أنه من الضروري التمييز بين المنافسة المشروعة و المنافسة غير المشروعة فيما يتعلق بعمل المحكوم عليهم . فالأمر ليس بتلك الصورة التي أظهرها معارضو العمل في المؤسسات العقابية. ويرون أن تلك الحجج مبالغ فيها، فهذه المنافسة قد تكون منافسة مشروعة في بعض الحالات و ذلك استنادا لأسباب عديدة منها :

– أن كثيرا من المحكوم عليهم كانوا يمارسون عملا قبل دخولهم المؤسسة العقابية، ما يعني أن إنتاج كل محكوم عليه داخل المؤسسة يقابل إنتاجه قبل دخوله إليها فليس هناك زيادة في القوى العاملة ومن حق كل إنسان أن يعمل.

كما أن الغرض الأساسي من عمل المحكوم عليهم هو إصلاحهم و إعادة تأهيلهم، وإن فكرة إلغاء العمل بحجة حماية منتوج العمل الحر من المنافسة فيه تعطيل لطاقات وقدرات المحكوم عليهم، وهو أمر ينعكس سلبا على عملية إصلاحهم ومن جهة أخرى يعتبر المحكوم عليهم جزء من القوة العاملة في المجتمع التي لا ينبغي تعطيلها . لأن هذا التعطيل يترتب عنه مشاكل كثيرة ناتجة عن الفراغ ما يؤثر على الوضع الأمني داخل المؤسسة العقابية.

كما أن السياسة العقابية الحديثة لا تركز على الغرض الاقتصادي كغرض أساسي للعمل وبالتالي لا يتم التركيز على الإنتاج بالقدر الذي يركز عليه العمل الحر.

– إضافة إلى ما سبق ذكره فان عدد المحكوم عليهم العاملين بالسجون أقل بكثير من عدد العاملين خارجه و بالتالي لن يكون ناتج عملهم منافسا بدرجة كبيرة للعمل الحر. فالمحكوم عليهم ليسو جميعا عاملين في المؤسسات العقابية، إذ أن منهم المرضى و كبار السن و غيرهم، كما أن هناك أصنافا مختلفة من الأعمال في المؤسسات العقابية و ليست كلها

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 349.

منتجة، وبالتالي فإن عدد الأيدي العاملة المنتجة داخل المؤسسات العقابية أقل بكثير من الأيدي العاملة خارجها. وهو ما يجعل منتجات اليد العاملة العقابية لا تغطي أكثر من 10% من احتياجات المؤسسة العقابية في كثير من الأحيان، يؤدي إلى ضرورة الاستفادة من منتجات العمل الحر ولا مجال للقول بوجود منافسة في هذه الحالة[1].

– كما أن انخفاض أجور المحكوم عليهم الذي يحتج به أنصار الرأي الأول سببه أن منتجات السجن أقل جودة من منتجات العمل الحر ، هذا بدوره يعود إلى أسباب عديدة منها قلة كفاءة المحكوم عليهم وعدم تقديمهم عملا بنفس الجودة بسبب عدم الاهتمام بالغرض الاقتصادي كأولوية.

– إضافة إلى ذلك، فإن من بين مميزات عمل المحكوم عليهم هو عدم استقراره داخل السجن، و ذلك ناتج عن دخول مساجين جدد وخروج آخرين بشكل يجعل اليد العاملة غير مستقرة ومتذبذبة وهو ما ينعكس سلبا على الإنتاج ما يعني أنه من غير الممكن مساواة سعر منتجات عمل المحكوم عليهم بمنتجات العمل الحر في ظل هذه الظروف المحيطة بالإنتاج.

ورغم هذه الحجج، هناك دول تأثرت بالآراء المطالبة بوقف تسويق منتجات عمل المحكوم عليهم، واتخذت تدابير لمنع تأثير المنافسة غير المشروعة لهذا العمل، فبعد أن تم إلغاؤه في بعض الدول كما ذكر سابقا ثم إعادة العمل به مرة أخرى تمت الاستعانة ببعض التدابير التي تساعد على مواجهة هذه المنافسة من بينها [2].:

توجيه منتجات اليد العاملة العقابية إلى الاستهلاك المباشر، حيث تقوم المؤسسات العقابية ذاتها باستهلاك منتجاتها وتسويقها على مستوى المؤسسات العقابية، لتدخل هذه المنتجات ضمن دائرة إنتاج تبدأ من المحكوم عليه وتنتهي إليه، فيتم بذلك توفير الاحتياجات الضرورية للمحكوم عليهم من منتجات عملهم مباشرة، كذلك استهلاك هذه المنتجات من قبل المرافق العامة التابعة للدولة وعدم طرحها في السوق.إلا أن هذا الحل قد يبدو سطحيا ولا

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 349.

[2] -Caroline Mandy, op.cit,p 105

يحل العديد من الإشكالات ، فإذا كان استهلاك الدولة لمنتجات عمل المحكوم عليهم يقلل من العرض، فإنه أيضا يقلل من الطلب بعد أن تحقق الدولة الاكتفاء من منتجات العمل في المؤسسات العقابية وهو يقود إلى النتيجة نفسها المتمثلة في هبوط الأسعار،[1] وهذا الأسلوب له سلبيات أخرى تتمثل في إنشاء احتكار للعمل،حين تستهلك الدولة منتجات السجن لوحدها و تغلق الباب أمام منتجات العمل الحر، ومن جهة أخرى قد تجعل العمل في السجون منحصرا في إنتاج صنف معين دون غيره من المنتجات وهو أمر يتعارض وسياسة التأهيل.

– توجيه فئة العمال المحكوم عليهم إلى أنواع من الأعمال التي يرفض العمال الأحرار أدائها أو إلى أعمال غير صالحة للإنتاج المباشر كبعض الأشغال العامة، أو إنتاج سلع غير صالحة للاستهلاك المباشر والتي تحتاج إلى تدخل الصناعة الحرة في إنتاجها . [2]

وكان تلك من بين الحلول المقترحة لتفادي المنافسة، ويوجه لها نفس الانتقاد السابق من حيث كون تخصيص عمل المحكوم عليهم في إنتاج سلع ومنتجات معينة دون غيرها يؤثر سلبا على تكوينهم وتعلمهم حرفا يستفيدون منها بعد خروجهم من المؤسسة العقابية، خاصة إذا كانت هذه الأعمال من قبيل الأعمال غير المنتجة.

من بين الحلول التي طرحت في هذا المجال أيضا فكرة إدماج عمل المحكوم عليهم العمل الحر في الاقتصاد الوطني.

واعتبار الاثنين عنصرين مهمين فيه ويعني ذلك أن ينظم العمل في المؤسسات العقابية بشكل يجعله يكمل العمل الحر ويتجهان معا إلى خدمة الاقتصاد الوطني. ويتم ذلك من خلال تحديد قطاعات أو أجزاء لا يتحقق داخلها تنافس بين الاثنين[3].

في الجزائر تم اعتماد فكرة قريبة مما سبق ذكره، و تقوم على اقتصار مجال تسويق منتجات عمل المحكوم عليهم على المؤسسات العقابية في ما بينها ، عن طريق إبرام

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 353.

[2] –Ibid, p105

[3]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 353.

اتفاقيات بين هذه المؤسسات لتزود كل منها الأخرى بمنتجات لا تنتج داخلها وبالتالي لا تخرج المنتجات إلى السوق الحر ولا توجه للاستهلاك خارج نطاق المؤسسات العقابية. فهذه المنتجات توجه إما للاستهلاك الداخلي ضمن المؤسسة نفسها لتحقيق نوع من الاكتفاء من منتج معين وتخفيف العبء عن الإدارة العقابية في هذا المجال،أو يتم بيعه لمؤسسات عقابية أخرى .

وفي فرنسا وعندما أدخل العمل المدفوع الأجر إلى المؤسسات الإصلاحية الفرنسية، واجه معارضة شديدة من طرف المنظمات النقابية الفرنسية والعمال العاديين بصورة عامة، وكذلك العاطلين عن العمل على اعتبار أن عمل المحكوم عليهم غير مشروع خاصة عندما يكون مدفوع الأجر، إذ أنه يشكل منافسة كبيرة للعمال العاديين و يحرمهم من فرص عمل هم أحق بها، كذلك فإن النقابات العمالية ترى بأن عمل المحكوم عليهم بأجر يعتبر محاولة دنيئة لتخفيض الأجور من طرف أرباب العمل و المتحالفين معهم من الطبقة الحاكمة، وهو ما دفع بالمحتجين إلى حد طرح تساؤلات غريبة مثل: "ربما تكون السرقة و الطريقة الوحيدة للحصول على عمل بأجر في هذا المجتمع". وبطبيعة الحال فإن الأوساط الفرنسية المسؤولة حاولت توضيح الأمور وتقديم الأهداف الحقيقة من وراء اعتماد العمل المدفوع الأجر في المؤسسات العقابية، و يمكن تلخيص المبررات التي قدمت آنذاك فيما يلي :

1- العمل المدفوع الأجر لا يشكل بأي حال من الأحوال تغييرا في أهداف ووظائف المؤسسات الإصلاحية، فهي لن تصبح مؤسسات إنتاجية على الإطلاق بل هي مؤسسات عقابية وإصلاحية تهدف إلى إصلاح وتأهيل وإعادة المحكوم عليهم إلى المجتمع كأفراد صالحين أسوياء.

2- العمل في المؤسسات العقابية له صفة محدودة في الزمان والمكان، وبذلك لن يؤثر في سوق العمل بأي شكل من الأشكال.

3- يجب أن يكون التركيز ليس على العمل في حد ذاته بل على نتائج العمل وما يفرزه من نتائج ايجابية على المحكوم عليه والمجتمع في الوقت نفسه.

4- عمل المحكوم عليهم من شأنه أن يساعد على تطبيق القانون والنظام داخل المؤسسات الإصلاحية أولا ، من خلال تعليمهم احترام القانون والنظام والانضباط السائدين في المجتمع ثانيا و ذلك بأقل تكلفة و عناء[1].

هذه المبررات التي صيغت من قبل الحكومة الفرنسية، كانت تمثل دوافع وحجج مختلف دول العالم التي لجأت إلى تطبيق العمل التأهيلي داخل المؤسسات العقابية، وبالنظر إلى أهمية الأجر ودوره في جعل العمل ذا قيمة لدى المحكوم عليه وتشجيعه على ممارسته كما سبق ذكره في عنصر سابق، كان لا بد من دفع أجور للمحكوم عليهم العاملين والاستفادة من الناتج المالي للعمل في تحقيق اكتفاء داخل المؤسسة العقابية، ورغم تلك الأهمية واجهت العديد من الدول إشكالا في إقناع بعض فئات المجتمع خاصة التجار وأصحاب الحرف بأن عمل المحكوم عليهم لا يحدث ضررا كبيرا على مداخيلهم، ليبقى إقناع الرأي العام بمدى أهمية هذا العمل عاملا مهما في إنجاح عملية الإصلاح وإعادة التأهيل.

الفرع الثاني: إشكالية عدم وجود عقد عمل.

رغم كون العمل حقا للمحكوم عليه إلا أنه لا يخضع لقواعد قانون العمل أو الأحكام المطبقة في مجال علاقة العمل الحر وهو ما اعتمدته الكثير من الدول.

وعلى الرغم من أن المحكوم عليهم العاملين في المؤسسات العقابية لا يمارسون عملهم في إطار عقد عمل، إلا أنهم يشكلون مجموعة لديها نفس الخصائص المميزة للعمال، ولذلك فليس هناك سبب مقنع في نظر البعض لعدم توفير نفس المطالب الاجتماعية والأجور، لاسيما أن هناك حاجة لوجود عقد عمل لتثبيت هذه الحقوق والمطالب.

[1]- أحسن طالب مبارك، المرجع السابق، ص 122

والأصل أن عقد العمل لا يمكن أن يتم إلا بين طرفين كلاهما يتمتع بإرادة حرة، وهو أسلوب لتنظيم علاقات العمل وفقا لشروط معينة، وقد ظهرت بعض الآراء التي تنادي بضرورة استفادة المحكوم عليه العامل في المؤسسات العقابية من عقد عمل مؤقت، لضمان حفظ حقوقه ودعم سياسة إدماجه في المجتمع بعد خروجه من المؤسسة العقابية، إلا أن هذه الفكرة لقيت معارضة ولم تدخل حيز التطبيق إلا في عدد قليل من الدول. [1].

أولا: مفهوم عقد العمل.

في بداية هذا العنصر ينبغي التطرق لمفهوم عقد العمل، إذ أنه على الرغم من أن التشريعات الحديثة استقرت على التسمية الحديثة– عقد العمل – فإن معظمها لم يورد تمييزا لهذا العقد عن العقود الأخرى والتي يكون موضوعها أيضا العمل، فالتشريع الجزائري اكتفى بذكر مصدر علاقة العمل الفردية فقط وهو العقد، إذ تنص المادة 51 من القانون الأساسي للعمال على أن :" تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب..." وقد عرف بعض الفقه عقد العمل على أنه اتفاق بمقتضاه يلتزم شخص يسمى الأجير أو العامل بالقيام ببعض النشاطات لفائدة شخص آخر يكون تابع له يسمى رب العمل أو المعلم مقابل عوض مادي يسمى الأجر، ومن خلال هذا التعريف يتضح أن عقد العمل له مميزات خاصة ومقومات تتمثل فيما يلي:

- ✓ يعتبر عقد العمل عقد معاوضة.
- ✓ يعد عقد العمل ملزما للجانبين، ومن ثم فإن العامل لا يستحق أجره إلا إذا قام بأداء العمل الملقى على عاتقه.
- ✓ هو دوري التنفيذ لأن الأداءات فيه تكون زمنية الإنجاز وعلى الأخص أداءات العامل، ومن ثم فإن إبطاله أو فسخه يكون لهما أثر رجعي. هو عقد شخصي، أي أن شخص العامل محل اعتبار في العقد، ويلتزم شخصيا بأداء العمل، فهو لا يمكنه

[1] - Fabrice Guilbaud, op.cit, p22.

أن يوكل غيره في التنفيذ، كما لا يمكن أن ينتقل الالتزام فيه إلى الورثة، وإنما هو عقد الشخص نفسه، وليس عقدا يتعلق بالبضاعة أو بشيء مادي، بل يتطلب التزاما من طرف العامل شخصيا [1].

- ✓ تخضع عقود العمل عامة لقانون العمل الذي يتضمن مجموعة من القواعد التي تتمتع بذاتية تجعلها تخرج عن القواعد العامة، هذه الذاتية تتطلب شروطا ينبغي توافرها في علاقة العمل التي تطبق عليها قواعد هذا القانون من بينها توفر الأهلية القانونية وحرية إبرام العقد والرضا لكلا الطرفين، وهي الشروط التي لا تتوفر في عمل المحكوم عليهم.

وعقد العمل بهذه الصفات والمميزات يتعلق بالعمال الأحرار الذين يملكون حرية الاختيار والتصرف، ويتمتعون بكامل الحقوق التي تتيح لهم إبرام عقود وتحمل تبعاتها، كما أنه يعد ملزما لكل أطرافه ولذلك فقد استبعدت غالبية التشريعات علاقة السجين العامل بالإدارة العقابية أو بأصحاب العمل من نطاق عقود العمل، ومع ذلك فإن البعض الآخر اعترف لها بصفة عقد العمل مع مراعاة الاختلاف بين العمل الحر والعمل في المؤسسات العقابية.

ثانيا : إمكانية استفادة المحكوم عليه من عقد عمل.

عند دراسة موضوع تشغيل المحكوم عليه، تثار نقطة أساسية تتعلق بمدى إمكانية استفادة المحكوم عليه العامل من عقد عمل، وعن نوعية العلاقة التي تربطه بالمؤسسة العقابية، والقانون الواجب التطبيق في حالة حدوث نزاعات بين المحكوم عليهم والإدارة العقابية أو الجهة المستفيدة من العمل، ولذلك طرحت بعض الدول حلولا تهدف إلى حماية المحكوم عليه من الاستغلال وتقريب نظام العمل في المؤسسات العقابية من نظام العمل الحر.

[1]– بجاوي المدني، المرجع السابق، ص 28

والاتجاه الغالب يرى أن المحكوم عليه هو عامل دون عقد عمل، ماعدا في حالات الوضع خارج المؤسسة العقابية، كحالات العمل في البيئة المفتوحة وشبه المفتوحة، وحتى في تلك الحالات لا يبرم عقد عمل مباشر بين المحكوم عليه وصاحب العمل، وإنما يكون عقد بين هذا الأخير والإدارة العقابية. وبالتالي لا يكون المحكوم عليه طرفا في علاقة العمل التي تحدد شروط استخدام اليد العاملة المتفق عليها. إذا فالنتيجة العملية الأولى لتشغيل اليد العاملة العقابية هي غياب علاقة تعاقدية أو علاقة عمل، والتي يترتب عنها عدة نتائج من بينها:

- ✓ عدم إمكانية مناقشة شروط العمل من قبل المحكوم عليهم.
- ✓ عدم وجود فترة اختبار تسبق التكليف بالعمل.
- ✓ انعدام الحق في التمثيل النقابي والاتفاقات الجماعية، وبالتالي يكون المحكوم عليهم محرومون من الحق في التصرف والتعبير عن المطالب سواء كان ذلك بطريقة فردية أو جماعية، ولا يمكنهم التفاوض بشأن شروط العمل، وهم مستبعدون من نطاق تطبيق قانون العمل ومن إحدى ركائزه والمتمثلة في الحق النقابي، وهو ما عبر عنه الفقيه ألبرت هيرشمان (Albert Hirschman) بقوله : " المحكوم عليهم ليس لديهم صوت ليتحدثوا ويعبروا عن أنفسهم وذلك بسبب ارتكابهم لأفعال تشكل انتهاكا للنظام الاجتماعي". إذ أنه من أهم شروط عقد العمل أن يكون كل أطرافه أحرارا ، ويتمتعون بحرية الموافقة أو الرفض لشروط عقد العمل وهذا الأمر غير موجود في حالة العمل في المؤسسات العقابية .

وقد ظهرت وجهة نظر أخرى مغايرة لما ذكر، تبناها بعض النواب الفرنسيين وقاموا بعرضها على البرلمان الفرنسي، مفادها أن المحكوم عليهم العاملين من حقهم الحصول على أجور والاستفادة من التمثيل النقابي والحقوق الاجتماعية الأخرى، وحجتهم في ذلك أن هؤلاء المحكوم عليهم تتوفر فيهم الكثير من صفات مجتمع العمال وبالتالي ليس هناك من سبب

يمنع استفادتهم من نفس الحقوق الاجتماعية والأجور، خاصة وأنه ليست هناك حاجة لوجود عقد عمل من أجل منح هذه الحقوق في القانون الفرنسي. هذه الفكرة تركز على أن المحكوم عليهم العاملين في إطار تنفيذ العقوبة يحق لهم الاستفادة من جميع الحقوق المترتبة عن عقد عمل منها الحق في الأجر والحق في التمثيل النقابي، دون حاجة إلى وجود عقد فعلي على اعتبار أن هذه الحقوق تعتبر من الحقوق الأساسية المرتبطة بالعامل.

وبخصوص عقد العمل، هناك اختلاف بين الدول في معالجة هذا الموضوع،ففي ألمانيا مثلا لا يستفيد المحكوم عليه من عقد عمل بكل مواصفات عقد العمل، وفي انجلترا أيضا هناك فقط علاقة عمل تربط المحكوم عليهم بالإدارة العقابية لمدة محددة أو غير قد يتم العمل بدوام كامل أو جزئي مع استبعاد المحكوم عليهم من الاستفادة من محددة، و نظام أجور كامل [1].

وبالنسبة لغالبية الدول الأوروبية، يكون عمل المحكوم عليهم خاضعا لقواعد القانون العام، وذلك يعني أن الحقوق الممنوحة للسجين العامل بشكل صريح في قانون الإجراءات الجزائية أو التشريعات الاجتماعية هي قابلة للتطبيق، وعند المقارنة بين الحقوق الفردية و الجماعية التي تمنح للعامل بشكل عام، يتضح أن الحق الوحيد الممنوح للسجين العامل هو الحق في الأجر، ، مع استبعاد كافة الحقوق الأخرى المرتبطة بعقد العمل، و حتى في مجال الحماية الاجتماعية يتم تأمين المحكوم عليه من مخاطر العمل والأمراض المهنية مع استبعاد المجالات الأخرى للتأمين مثل التأمين على البطالة، كما أن المحكوم عليه لا يحصل على تعويض يومي في حالة وقوع حادث عمل أو مرض مهني. بالرغم من ذلك فان هناك مزايا كثيرة يقدمها العمل للمحكوم عليهم حتى و إن لم يوفر لهم مزايا عقد العمل، مثل تيسير الوصول إلى سوق العمل من خلال الخبرة التي يكتسبونها من عملهم في السجون[2].

[1] –Fabrice Guilbaud, op.cit, 23

[2] – https://champpenal.revues.org: Marc Baader et Evelyne Shea, op cit p 4.

ومن بين الدول التي شكلت استثناء في هذا المجال إيطاليا، التي يمتد فيها تطبيق قواعد قانون العمل إلى ما وراء القضبان، ويتم التعامل مع المحكوم عليهم كموظفين بالمعنى الكامل حيث يستفيدون من مستوى الراتب ذاته والضمانات الاجتماعية ذاتها. إلا أنه وبالرغم من كل ذلك فإن واقع تشغيل المحكوم عليهم هناك أبعد ما يكون عن المثاليات، فحتى عندما يحصلون على عقود عمل بالشكل الواجب فهم لا يحصلون على كامل حقوقهم، خاصة في ظل العمل لدى شركات القطاع الخاص التي يكون هدفها تحقيق الربح بأقل قدر ممكن من التكاليف، أيضا في فرنسا الوضع متطابق تقريبا فأجور المحكوم عليهم زهيدة وشروط النظافة غير متوفرة إضافة إلى ضعف الأمن و غياب شروط التهوية في أماكن العمل، مع استخدام آلات قديمة جدا في ورشات العمل إلى غير ذلك من السلبيات التي تجعل من ظروف العمل في المؤسسات العقابية غير قريبة لظروف العمل الحر.

وهناك دول أخرى يكون فيها الوضع مختلفا مثل ألمانيا ، حيث لا يقدم للمحكوم عليهم العمال أي امتيازات مثل الراتب المضمون أو عقد العمل، كما أن العمل هناك يكون إلزاميا.ويرى البعض أن هذا الأمر مخطط من الدولة من أجل إنقاذ خزينتها، عن طريق تشغيل المحكوم عليهم دون دفع أجور ، أي الحصول على يد عاملة مجانية[1].

وبشكل عام لا تصنف غالبية التشريعات العلاقة بين العامل المحكوم عليه والإدارة العقابية أو جهة العمل كعقد من عقود العمل. وهو أمر منطقي إذ أنه مهما كان نوع العمل الذي يؤديه المحكوم عليه لا يمكن أن يرقى إلى رتبة العمل الحر لتتم المطالبة بجميع الحقوق الناشئة عن عقد العمل، فالمحكوم عليه فاقد لحريته الأمر الذي يترتب عنه فقدان حقوق أخرى، ومن جهة أخرى فإن كون العمل جزء من نظام إعادة التأهيل لا يشكل سببا لقطيعة تامة بين العمل والنظام المطبق في المؤسسات العقابية، فالعمل هو أحد الآليات المستخدمة لتنفيذ العقوبة في إطار تهيئة المحكوم عليه للعودة للمجتمع وممارسة عمل مفيد.

[1] –www.sow–b–be: op.cit.

كما أن عقد العمل يشترط وجود طرفين متكافئين وهو أمر غير موجود لأن المحكوم عليه لا يكون مكافئا للإدارة العقابية.

كل ذلك يؤكد عدم إمكانية تمتع المحكوم عليه السجين بكل مزايا العمل التي يكفلها العقد، واقتصار حقوقه على الحق في الأجر والتأمينات الاجتماعية مع نفي الحقوق الأخرى المرتبطة بعقد العمل. وحتى في مجال التأمينات لا تعطي للمحكوم عليه كافة الحقوق وإنما تستثنى حقوق كثيرة من بينها : التأمين على البطالة، والحصول على تعويض يومي في حالة وقوع حادث أو مرض مهني. مع ضرورة ضمان الحد الأدنى من حقوق العامل التي نصت عليها القوانين والمواثيق الدولية حتى لا يشكل العمل ذريعة لانتهاك الحقوق الأساسية للمحكوم عليه.

وعلى الرغم من أن أحكام قوانين السجون تعتبر مواتية و مناسبة لعمل المحكوم عليهم مقارنة بالقانون العام ورغم أهمية ودور العمل في المؤسسات العقابية، إلا أن إدارة هذه الأخيرة لا تزال بعيدة عن توفير العمل لجميع السجناء الذين يرغبون به في الكثير من الدول.

وفي الجزائر، نصت المادة 160 من القانون رقم 05-2004 المتعلق بتنظيم السجون، على أن: " يستفيد المحبوس المعين للقيام بعمل أو خدمة من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية، ما لم يكن ذلك متعارضا مع وضعه كمحبوس".

وبالنسبة لتشريع العمل المطبق في الجزائر،تنظم علاقات وعقود العمل بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وهو قانون يحكم العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين.

والأشخاص المعنيون بهذا القانون هم العمال الأجراء والمستخدمين، ويشمل مفهوم العمال الأجراء في هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل

مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص ويسمى المستخدم[1].

وقد حدد هذا القانون الأسس العامة التي تحكم علاقة العامل والمستخدم، من حيث تحديد حقوق وواجبات العمال بشكل يضمن حسن تسيير العمل حيث نصت المادة 5 من هذا القانون على أن يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- المشاركة في الهيئة المستخدمة.

الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- الوقاية الصحية والأمن و طب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء إلى الإضراب.

كما نصت المادة 6 من قانون العمل 90-11 على مجموعة من الحقوق الممنوحة للعامل في إطار علاقة العمل وتتمثل في:

- واستحقاقهم.
- التشغيل الفعلي.
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم في أهليتهم
- التكوين المهني والترقية في العمل.
- الدفع المنتظم للأجر المستحق.

[1]- المادة رقم 01 من القانون رقم 9-11، مرجع سابق.

– الخدمات الاجتماعية.

– كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا [1].

ومن بين هذه الحقوق التي ذكرت في المادتين، سيتم التركيز في هذا العنصر على تلك الحقوق التي يمكن أن يستفيد منها المحبوس بما يتناسب مع وضعيته كفاقد للحرية، وبما أنه قد سبق التطرق إلى عنصر المقابل المادي لعمل المحكوم عليه وتكييفه القانوني، ستتم الإشارة إلى حق المحكوم عليه في الانتفاع بالضمانات الاجتماعية وكذا حق التنظيم النقابي.

أولا :الحق في الانتفاع بالضمانات الاجتماعية: يحق للمحكوم عليه الاستفادة من التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية والاستفادة من التأمينات الاجتماعية، ويستند هذا الحق إلى كون العمل الذي يقوم به المحكوم عليه حقا له كما سبق ذكره، وعليه يكون المقابل المادي حقا وبالتبعية التأمينات الاجتماعية أيضا. ومن جهة أخرى ولأن العمل لا يهدف إلى إيلام المحكوم عليه ويترتب عن ذلك ضرورة توفير مناخ مناسب لأدائه دون إضرار بالمحكوم عليه، مع وجوب التكفل بكل تعويض ناتج عن الإصابة بأمراض مهنية أو حوادث عمل.

وقد نصت القاعدة 101 من قواعد نيلسون مانديلا على حق المحكوم عليهم العاملين في الضمانات الاجتماعية إذ جاء فيها :"

1– تتخذ في مؤسسات السجون نفس الاحتياطات المفروضة لحماية سلامة العمال الأحرار وصحتهم.

2– تتخذ تدابير لتعويض السجناء عن إصابات العمل والأمراض المهنية بشروط لا تكون أقل من تلك التي يمنحها القانون للعمال الأحرار[2].

[1]– المادة 6 من القانون رقم 90–11، مرجع سابق.

[2]– القاعدة 101 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا)، مرجع سابق.

إذ يتعين على الجهات المسؤولة اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لتفادي إصابة المساجين بأضرار وأمراض أثناء أدائهم للأعمال التي كلفوا بها، ومن جهة أخرى ينبغي تعويضهم عن الأضرار التي تصيبهم أثناء أدائهم للعمل، وذلك بحسب نصوص القوانين الخاصة بالعمال الأحرار، فليس هناك قانون خاص بعمل المساجين يميزهم عن غيرهم في هذا المجال.

وبالنسبة للمشرع الجزائري، فقد أقر باستفادة المساجين المرخص لهم بالعمل من صندوق الضمان الاجتماعي، طبقا للقرار المؤرخ في 17 يوليو 1970 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الحاصلة للمعنيين.

كما حدد المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 9 فبراير 1985 اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا. وورد في المادة 1/16 منه تصنيف المحبوسين الذين يقومون بعمل خاص ضمن الفئات المؤمنة اجتماعيا حيث جاء فيها:

المحبوسون الذين يقومون بعمل خاص:

الأساس: الأجر الوطني الأدنى المضمون

النسبة: 01 % تتحمل الدولة وحدها الاشتراكات.

وتفرض التزامات صاحب العمل على وزارة الحماية الاجتماعية."

ويلاحظ أن المشرع الجزائري أقر بوجوب استفادة المحكوم عليهم المزاولين لعمل من التأمينات الاجتماعية، على الرغم من أنه اعتبر المقابل المادي منحة وليس أجرا.

في حين نجد المشرع المصري، بالرغم من إقراره لصفة الأجر للمقابل المادي لعمل المحكوم عليه إلا أنه لم يعترف لهذا الأخير بحقه في الاستفادة من الضمان الاجتماعي، بل قدر له مجرد تعويض لفترة زمنية محددة. وهذا ما نصت عليه المادة 13/3 من اللائحة الداخلية التي جاء فيها " يصرف للمسجون أجر لا يتجاوز خمسة أيام في الشهر الواحد أثناء علاجه من إصابة أو مرض بسبب العمل الذي يؤديه ويعني ذلك أنه لا يعترف للمحكوم

عليه بالحق في التعويض، وإنما يقتصر الأمر على الاعتراف له بحقه في تقاضي أجره، ويحدد الحد الأقصى لما يستحقه من تعويض بخمسة أيام في الشهر[1].

وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي للمحبوسين الذين يمارسون عملا بالمؤسسات العقابية، فإن بعض الدول عملت على تأمينهم وفقا لنظام قريب من المعمول به في القانون العام، فيما عمدت دول أخرى إلى وضع قانون خاص بالضمان الاجتماعي للمحبوسين المزاولين لعمل. ولم يقتصر مجال التأمين على الأمراض المهنية وحوادث العمل بل تعداه في بعض الدول إلى الحماية من مخاطر الأمراض وكذلك منح التقاعد. ليس فقط داخل حدود المؤسسة العقابية، فبعض البلدان أقرت بحقوق المحكوم عليهم الذين عملوا بالمؤسسة لفترة محددة في الاستفادة من تأمين ضد البطالة بعد الخروج من المؤسسة العقابية، وهو ما عمل به المشرع الألماني الذي منح للمحكوم عليه الذي عمل لمدة 360 يوما على مدى ثلاث سنوات قضاها في المؤسسة العقابية ، حق الاستفادة من تأمين ضد البطالة بعد خروجه من المؤسسة العقابية[2].

وفي دول أخرى، تقرر للمحكوم عليه العامل منحة تقاعد في حال بلوغه السن القانوني للاستفادة من التقاعد كما هو الحال في فرنسا، أو بمجرد بلوغه سن 65 سنة كما الحال في كل من ألمانيا وإسبانيا، المهم أن يكون السجين غير قادر على العمل، ويختلف تطبيق شروط وكيفيات دفع منحة التقاعد للمساجين من دولة إلى أخرى.

ويبقى الحق في الضمان الاجتماعي من الحقوق المهمة التي تلحق بتشغيل المحكوم عليه، فهذا الحق مهم طالما أنه يتعلق بعمل يمارسه المحكوم عليه يمكن أن يتسبب في إصابته بحوادث أو أمراض ، والقول بعدم وجوب استفادته من هذا الحق يؤثر على أدائه للعمل بالشكل المطلوب ويحول دون تحقق أغراضه.

[1]– محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 336.

[2] –www.halshs.archives-ouvertes.fr:Philippe Auvergnon, op.cit, p14

ثالثا : الحق في التنظيم النقابي : تتمثل أبرز خاصية للعمل في السجون في كون علاقات العمل التي يكون المحكوم عليهم طرفا فيها ليست موضوعا لعقد عمل، حيث يتم استبعاد السجناء العاملين من مجال قانون العمل ومن الحق في التنظيم النقابي، وهذا حسب رأي البعض يجعل السجن قريبا للعقوبة السياسية لأنه يحرم المساجين من حقهم في الاستفادة من العمل وتنظيمه بالشكل المناسب. رغم أن ذلك قد يكون نتيجة حتمية للوضع الذي يعيشه المحكوم عليه على اعتبار أنه يحرم من الكثير من حقوقه خلال فترة أدائه للعقوبة[1]..

بعض الدول تتجه إلى إنكار الحق النقابي أو حق التمثيل الجماعي للعمال المساجين سواء بشكل ضمني أو صريح، في الوقت الذي يعتبر فيه هذا الحق من بين الحقوق القريبة للحقوق الطبيعية خارج السجن، إلا أنه داخل السجن لا يمكن اعتباره حقا طبيعيا، وهو غير موجود في غالبية دول العالم وحتى إن وجد لا يكون التمثيل حقيقيا. ومن أهم الأسباب التي تحول دون الاعتراف بحق التمثيل النقابي المساجين العاملين في المؤسسات العقابية، هو كون هذا الحق يفضي إلى ضرورة الاعتراف بعدة حقوق أخرى مثل الحق في الإضراب.

وهذا الأخير مرفوض وغير مقبول في المؤسسات العقابية، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعمل لمصلحة طرف آخر وليس لمصلحة الإدارة العقابية بناء على اتفاقية بين هذه الأخيرة وإحدى المؤسسات العمومية أو الخاصة، إذ يمكن لصاحب المؤسسة المشغلة لليد العاملة العقابية الاحتجاج بأسباب أمنية لوقف الأنشطة وإغلاق مكان العمل في حالة قيام المساجين بإضراب. وبشكل عام ترفض معظم الدول الإقرار بالحق في الإضراب للعمال المساجين، ذلك هناك بعض الدول الأوروبية مثل إسبانيا وإيطاليا لم تتضمن قوانينها حظرا قانونيا لإمكانية الإضراب. ففي إيطاليا لم يكن حق الإضراب مجرد فكرة نظرية، إذ أن الحالات التي يتم فيها العمل خارج المؤسسة العقابية ولفائدة مؤسسة أخرى، يكون الحق في الإضراب

[1] –Fabrice Guilbaud, le travail pénitentiaire, Une étude de sociologie du travail, Recherche subventionnée par le GIP "Mission de recherche Droit et Justice" Université Paris,2006, p 768.

مع ضرورة احترام القواعد التنظيمية للمؤسسة، وذلك يعني أن بعض طرق وكيفيات الإضراب غير مسموح بها خارج المؤسسات العقابية، كما أن المحكوم عليه عند الإضراب أن يبقى في ساعات العمل العادية داخل خلية العمل مع ضرورة تكييف ممارسة الحق في الإضراب مع واقع السجن. وبشكل عام تكون القواعد المفروضة على الحق في الإضراب بالنسبة للمساجين العاملين داخل المؤسسة العقابية أكثر صرامة من خارجها[1].

وكما ذكر سابقا لا تعترف غالبية الدول بالحق في الإضراب للمساجين العمال طالما أنها لا تعترف بوجود علاقة عمل ولا تطبق قانون العمل وبذلك تعتبر الإضراب أحد مظاهر العصيان والخروج عن القانون التي تستوجب عقوبات أو إجراءات تأديبية. وقليلا ما تحدث هكذا حالات عندما ينتفض السجناء ضد الأوضاع المزرية في السجون خاصة في الدول التي لا تحترم المواثيق الدولية في هذا الشأن.

إذا كان الحق في الحصول على أجر والانتفاع بالضمان الاجتماعي من الحقوق المرتبطة بالعمل والتي لا يمكن فصلها نظرا لتأثيرها على أسلوب أداء العمل وأغراضه، فإنه على العكس من ذلك يعد الحق في التمثيل النقابي من الحقوق التي لا يمكن تصورها في مجال عمل المحكوم عليه، إذ أن هذا الحق يعد من الحقوق التي لا تتناسب مع الوضعية التي يوجد فيها المحكوم عليه باعتباره فاقدا للحرية ومعها بعض الحقوق الأساسية، والحديث عن هذا الحق لا يعدو أن يكون ناتجا عن اجتهادات فكرية لبعض فقهاء القانون الذين يحاولون تقريب الأوضاع التي يمارس فيها عمل المحكوم عليهم قدر الإمكان من أوضاع العمل الحر من أجل أن سنته العمل على جعله يحقق الغرض الأساسي له. إلا أن هذه الآراء الفكرية لم تستجب لها معظم التشريعات، فلم تقر بالحق النقابي للمحكوم عليهم العاملين في المؤسسات العقابية أو الحق في الإضراب[2].

---

[1] –Fabrice Guilbaud, op. cit, p 24,25.

[2] – المادة 160 من القانون رقم 05–04 المتعلق بتنظيم السجون، مرجع سابق

والملاحظ أن الحقوق المقررة في قانون العمل لا تتناسب في معظمها ووضعية السجين والنظام المفروض عليه، لذلك فإن المشرع الجزائري عندما اعتبر المحكوم عليه العامل خاضعا ومستفيدا من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية، استثنى من ذلك القواعد و النصوص التي تتعارض مع وضعه كمحبوس . و بالرجوع إلى ما جاء في المادتين 5 و 6 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يتضح أنه يمكن التمييز بين الحقوق الممكن الاعتراف بها للمحبوس كونها لا تتعارض مع وضعه مثل الحق في الضمان الاجتماعي، والرعاية الصحية و طب العمل والراحة والتكوين المهني. في حين أن الحقوق الأخرى لا تعني المحبوس باعتبارها ترتبط بعقد العمل أكثر ومجالها العمل الحر وليس العمل في المؤسسات العقابية مثل : ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الحق في الإضراب، الخدمات الاجتماعية وباقي المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

إضافة إلى ذلك، هناك بعض الحقوق التي اختلفت التشريعات في الاعتراف بمدى أحقية المحكوم عليه بها مثل: الحق في الدفع المنتظم للأجر المستحق وكذا منحة التقاعد. إذ أن هناك دول تمنح المحكوم عليه العامل منحة التقاعد بل وحتى التأمين على البطالة، وكذلك الأمر بالنسبة للأجر المستحق هناك دول تعترف للمحكوم عليه بهذا الحق في حين تنكره دول أخرى.

وعلى الرغم من وجود حقوق يكفلها القانون للمحكوم عليه أثناء أداء العمل، فإن ذلك لا يعني حقه في المطالبة بها أو مقاضاة الإدارة العقابية في حالة عدم توفيرها، إذ لا تسمح القوانين بذلك عادة فالأمر لا يتعلق بالعمل الحر الذي يكون فيه طرفي علاقة العمل متساويين في المراكز القانونية، بل إن تشغيل المحكوم عليه له أحكامه الخاصة، وفي حالة تجاوز الإدارة العقابية للقوانين المتعلقة بالعمل فإن جهات الرقابة العليا هي المسؤولة عن مراقبتها وإعداد تقارير بذلك، كما أن الهيئات التابعة لمنظمات دولية تقوم بزيارات كثيرة

للمؤسسات العقابية حول العالم من أجل مراقبة مدى احترام حقوق المحكوم عليه ومدى توفير بيئة مناسبة للعمل.

وبناء على ما سبق، يتضح أنه لا يمكن ربط عمل المحكوم عليه بقانون العمل بشكل تام، إذ أن هذا الأخير ينظم علاقات العمال الأحرار بمستخدميهم في ظل ظروف غير متاحة في المؤسسات العقابية، ويترتب عنه مجموعة من الحقوق لا تتناسب مع أوضاع المساجين مثل الحق في الإضراب والتمثيل النقابي، فالمحكوم عليهم هم أشخاص فاقدون للحرية ومعها الكثير من الحقوق، وبالتالي لا يصبحون طرفا مساويا للإدارة العقابية التي تشرف على تشغيلهم. وبالرغم من ذلك فان هناك حقوقا يجب أن تضمن وتكفل للعامل السجين، حتى لا يخرج العمل عن إطار التأهيل والإصلاح إلى الإيلام والأشغال الشاقة الغير مفيدة ومن ضمن هذه الحقوق الحق في الحصول على أجر مناسب، وتوفير شروط النظافة و الأمن، والتكوين المهني والتأمين.

وبالنظر إلى هذه الاعتبارات، وبناء على خصوصية تشغيل المحكوم عليهم الذي يختلف عن العمل الحر ، يتعين على المشرع الجزائري صياغة قواعد خاصة بعمل المحكوم عليهم تراعي هذه الخصوصية، بدلا من الإحالة إلى قانون العمل، وذلك نظرا لاستحالة تطبيق غالبية أحكامه على المحكوم عليهم الذين يعملون تحت ظروف خاصة، كذلك لا يكفي ربط عمل المحكوم عليه بقواعد قانون تنظيم السجون لوحدها، لأن هذه الأخيرة لم تنظم كل ما يتعلق بمتطلبات العمل و حقوق العامل السجين بشكل واضح،ولأن العمل في المؤسسات العقابية يختلف عن العمل الحر في الكثير من النقاط، كان لابد من إحداث قواعد خاصة بعمل المحكوم عليه[1].

[1] –Asatar P.Bair ,op. cit, p 130.

الفرع الثالث: إشكالية استغلال المحكوم عليه من خلال العمل.

يرى كارل ماركس أن العمل إذا أنجز في ظروف استغلالية فإنه سيكون منفرا، ويسبب للفرد قطيعة بينه وبين الآخرين فيزداد شعوره بالنفور من العمل. كذلك الأمر بالنسبة للمحكوم عليه إذا مارس عمله في ظل ظروف استغلالية كان ذلك العمل أقرب إلى الأشغال الشاقة، أما في حالة منعه من العمل فإن ذلك ينتج الشعور بالحرمان، لأنه يمنعه من تطوير مهاراته و قدراته ومن الشعور بذاته، وبأنه إنسان يؤدي دوره في الحياة. فالمنع من العمل أو استغلال العامل بأسلوب ينطوي على ظلم و إهدار لحقوقه يؤديان إلى النتيجة نفسها. وقد انتقد تشغيل المحكوم عليهم سواء داخل المؤسسات العقابية أو خارجها، على أساس أنه ينطوي على استغلالهم واستنزاف طاقاتهم في أعمال غالبا ما تكون مجانية أو بأجور زهيدة، مما يؤدي إلى نفورهم من العمل

اولا: استغلال المحكوم عليه أثناء العمل.

استنادا إلى ما سبق ذكره عن عناصر و خصائص العمل في المؤسسات العقابية و كذلك أغراضه، يمكن تحديد أبرز الحالات التي يكون فيها العمل استغلالا للمحكوم عليه في النقاط الآتية:

– تشغيل المحكوم عليه لفترة أطول أي تتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم، ما يؤدي إلى أن يصبح العمل شاقا ومرهقا ، مهما كانت أسباب هذا التمديد سواء كإجراء تأديبي أو بغرض زيادة الإنتاج تحقيقا لأغراض اقتصادية.

– حرمان المحكوم عليه من العمل تطبيقا لجزاء تأديبي، لأن في ذلك إخلال بالغرض الأساسي للعمل، ومن ثم جعله أداة في يد الإدارة تطبقها متى شاءت و تمتنع عن تطبيقها متى شاءت.

– تكليف المحكوم عليه بأعمال تعتبر من قبيل الأشغال الشاقة التي تنهكه جسديا دون أن يكون ورائها غرض تأهيلي واضح.

– عدم دفع أجور ومنح المساجين العمال ما يشكل إهدارا لحقوقهم و يقرب عملهم من الأشغال الشاقة.

– عدم توفير إمكانيات وآلات حديثة لإنجاز العمل المطلوب ما يجعل العمل عبء على المحكوم عليه من جهة ومن جهة أخرى ينفي موائمة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر. كون هذا العمل ينفذ بطريقة مغايرة للعمل خارج المؤسسة العقابية وبالتالي لن يستفيد المحكوم عليه من التكوين الذي تلقاه والخبرة داخل المؤسسة. رغم أن هناك وجهة نظر أخرى مفادها أنه من الأفضل عدم استخدام ذلك النوع من الآلات التي تلغي تماما دور المحكوم عليه، فالتطور التكنولوجي لا يكون دائما في مصلحته لأنه في بعض الأحيان يكون سببا في عدم إتقانه أصول مهنة ما بسبب الاعتماد الكلي على آلات تؤدي دوره في العمل بشكل كامل.

– إن أي مظهر من مظاهر الاستغلال يجعل العمل يخرج عن الغرض الذي من أجله وجد. ولم تخل الكثير من سجون العالم من هذه المظاهر التي شكلت نقطة سوداء في المؤسسات العقابية الحديثة . وعلى سبيل المثال، هناك دول يجبر فيها المحكوم عليهم على دفع تكلفة السجن الخاصة بهم، والتي تقتطع من أجورهم التي تعطى لهم مقابل العمل وهو نوع من استغلال المحكوم عليهم ، إذ أنهم غير ملزمين بدفع تكاليف وجودهم في السجن، فذلك مخالف لقواعد معاملة المحكوم عليهم ولما جاءت به الاتفاقيات والمواثيق الدولية في هذا الشأن[1].

ودفع المحكوم عليه مالا مقابل سجنه يعتبر مفارقة مقلقة، وهو يعني فرض عقوبة مضاعفة عليه، الأمر الذي قد يجعل منه ضحية فبعض الدول تستغل ذلك بحجة وجوب دفعه مقابل سجنه كتعويض و توبة عن الجريمة التي ارتكبها.

[1] –Asatar P.Bair,op.cit,p135.

كذلك بالنسبة للدول التي تسمح بتخصيص اليد العاملة العقابية للعمل لدى القطاع الخاص، قد يكون ذلك سببا للاستغلال، ففي حالات كثيرة تقوم المؤسسات التابعة للقطاع الخاص باستغلال المحكوم عليهم واستخدامهم بدلا من العمال الأصليين مع دفع أجور منخفضة لهم . وهو ما جعل الكثير من الدول منها الجزائر " تمنع تشغيل اليد العاملة العقابية في القطاع الخاص وذلك تأكيدا على ما جاءت به قواعد نيلسون مانديلا تحديدا في القاعدة 100 التي نصت على أن: "يفضل أن تقوم إدارة السجن مباشرة لا المقاولون الخاصون، بتشغيل مصانعه ومزارعه. وحين يستخدم المحكوم عليهم في أعمال لا تخضع لسلطان إدارة السجن، يجب أن يكونوا دائما تحت إشراف موظفي السجن. ما لم يكن العمل لحساب إدارات حكومية أخرى، ويجب على الأشخاص الذين يقدم لهم العمل أن يدفعوا لإدارة السجن كامل الأجر الذي يتقاضى عادة عنه، مع مراعاة إنتاجية السجناء ". معنى ذلك أن الإدارة يجب أن تشرف بشكل مباشر على المزارع والمصانع التي يتم فيها العمل وأن لا تعهد بالإشراف إلى الخواص، وفي الحالات التي يتم فيها العمل لصالح إدارات حكومية أخرى يتعين على الإدارة العقابية أن تتولى مهمة المراقبة والإشراف والحرص على حماية حقوق المحكوم عليهم، وضمان حصولهم على الأجر المناسب مقابل عملهم.

ثانيا : مساوئ استغلال المحكوم عليه أثناء العمل.

إن كل عمل يشكل خرقا لقواعد تشغيل المحكوم عليهم سيفضي في النهاية إلى استغلالهم بطرق وأساليب كثيرة، ومن أمثلة الاستغلال أن يسخر أفراد الإدارة العقابية المحبوس العامل لتشغيله في أعمال الصيانة أو النظافة في منازلهم، أو استغلاله في أي أعمال خاصة بهم خارج السجن أو داخله وبدون مقابل لأن ذلك يشكل استغلالا للمحكوم عليهم وخرقا للقوانين و النظم الداخلية على السواء.

وفي حالة تعرض المحكوم عليها لأحدى صور الاستغلال السابق ذكرها فإن ذلك يؤثر سلبا على أداء العمل ومردوده، مما يؤدي إلى نفور منه وتهربه من العمل أو أدائه

سيء كما قد يؤدي إلى إخلاله بالنظام العام للمؤسسة وعدم الالتزام بقوانين المؤسسة أو الاستجابة لتعليمات الإدارة.

وبشكل عام فإنه في حالة مخالفة الإدارة العقابية لأي من الشروط الأساسية لتشغيل المحكوم عليه، يجعل من العمل في المؤسسات العقابية أقرب إلى النظم التقليدية التي لم تكن تراعي أبسط حقوق المحكوم عليه وإنسانيته مثل نظام الرق والاستبعاد وعقوبة الأشغال الشاقة، والتي يتم فيها استغلال المساجين عن طريق العمل دون اعتبار لحقوقهم.

الفرع الرابع: إشكالية أثر تشغيل المحكوم عليه على العود.

من المعلوم أن الغرض الأساسي لعمل المحكوم عليه هو إصلاحه وإعادة تأهيله، هذا الإصلاح يظهر في اندماجه مجددا في المجتمع، وتشكل ظاهرة العود إلى الجريمة دليلا على فشل البرنامج الذي خضع له المحكوم عليه داخل المؤسسة العقابية مهما كان سبب هذا الفشل، ويعد العمل أحد أهم الوسائل التي تطبق على المحكوم عليه لمساعدته على إيجاد عمل بعد الإفراج عنه والابتعاد عن أسباب الجريمة أو العود مرة أخرى.

أولا: مفهوم العود.

يقصد بالعود الوصف القانوني الذي يلحق بشخص عاد إلى الإجرام بعد الحكم عليه بعقوبة بموجب حكم سابق، فهو ظرف شخصي لتشديد العقوبة كونه يتعلق بشخص الجاني، بصرف النظر عن ماديات الجريمة أو الجرائم التي ارتكبها. وهو على عكس الظروف المشددة الخاصة التي تلحق بالجريمة فتزيد من جسامتها، كأن تكون الجريمة جنحة لاقترانها بظروف مشددة كالكسر أو ظرف الليل، فإذا دخلت هذه الظروف في الجريمة وجب تشديد العقوبة على الجاني. في حين أن العود يكون التشديد فيه أمرا اختياريا خاضعا للسلطة التقديرية للقاضي، وذلك بالنظر إلى خطورة الجاني الإجرامية والتي تظهر في حالة عدم استجابته للإنذار السابق، بما أنه لم يرتدع من العقوبة التي قضاها في المرة الأولى وعاد

إلى اقتراف فعل إجرامي من جديد، الأمر الذي يستوجب تشديد العقوبة عليه لمواجهة خطورته الإجرامية[1].

والعود إلى الجريمة نوعان : عود عام وعود خاص.

– **العود العام** : هو الذي لا يشترط فيه القانون أن تكون الجريمة اللاحقة من نفس نوع الجريمة السابقة أو مثيلاتها، وإنما يتطلب فقط عودة الجاني إلى ارتكاب جريمة جديدة.

– **العود الخاص** : هو الذي يشترط فيه القانون أن تكون الجريمة الجديدة مماثلة للجريمة السابقة، وهذا التماثل قد يكون حقيقيا كعودة الجاني إلى ارتكاب نفس نوع الجريمة السابقة مثل السرقة أو الاحتيال. وقد يكون تماثلا حكميا، أي بحكم القانون وفق ما نصت عليه المادة 57 من قانون العقوبات. وقد تناول المشرع الجزائري الأحكام الخاصة بالعود في المواد من 54 مكرر إلى 59 من قانون العقوبات.

وتعد ظاهرة العود بمثابة مؤشر على فشل السياسة المتبعة لإدماج الجاني وإعادة تأهيله، وفشله في التأقلم مع الحياة الاجتماعية والانخراط فيها كفرد صالح، الأمر الذي يؤدي إلى ارتكابه جريمة جديدة، والأسباب التي تؤدي إلى العود كثيرة ومتنوعة يمكن تقسيمها إلى أسباب عامة وأخرى خاصة. فالأسباب العامة تتعلق بأوضاع المجتمع ككل والبيئة التي يعيش فيها الجاني مثل الفقر الذي يمكن أن يشكل دافعا لارتكاب الجريمة، كذلك التأثير السلبي للمحيط الاجتماعي السيئ الذي تكثر فيه الجرائم وعند خروج المحكوم عليه من السجن وعودته لهذا المجتمع مرة أخرى يعود إلى التأثر به من جديد، خاصة عند عدم تمكنه من إيجاد فرصة عمل تعود عليه بدخل ثابت، الأمر الذي يعيق اندماجه في المجتمع. كذلك هناك الأسباب السياسية التي ترجع إلى الاضطرابات والثورات الداخلية في المجتمع وما تثيره من أوضاع تؤدي بالمجرم إلى ارتكاب جرائم أخرى. إضافة إلى الأسباب

[1]– ملخص مذكرة بعنوان : العود بين حكم القانون والممارسة القضائية، تاريخ الدخول إلى الموقع 31/03/ 2023 الساعة 12:30

www.djelfa.info

الاجتماعية والاقتصادية وأسباب أخرى ترجع إلى الأنظمة العقابية والجزائية عندما يكون بها نقص في معالجة الجريمة والمجرم حيث تضعف وسائل مكافحة الجريمة وينقص مقدار العقوبة الرادعة للمجرم مما يتيح له معاودة الجريمة . فقد يكون سبب العود ضعف برامج التأهيل المطبقة داخل المؤسسة العقابية فلا يتأثر بها المجرم، وفي المقابل يتأثر سلبا من المجرمين الأشد خطورة منه داخل المؤسسة فيتعلم سلوكا إجراميا جديدا من خلال تلك البيئة[1].

ثانيا : أثر تشغيل المحكوم عليه على العود.

هناك عدة فرضيات في هذا الموضوع تناولتها بعض الدراسات بالتحليل للتأكد من مدى صحتها، وتستند هذه الفرضيات على أن عدم وجود عمل مستقر يزيد من خطر الانحراف. وأن تعلم المحكوم عليه حرفة تساعد على الحصول على دخل ثابت أو مصدر رزق مستمر يساعد على ابتعاده عن الجريمة وعدم العودة إلى المؤسسة العقابية مرة أخرى. إلا أن هذه الفرضية لم يتم تأكيد صحتها بشكل قاطع و كانت الدراسات التي تناولت بعين

هذا العنصر توصلت إلى استنتاجات مختلفة . ويتم اختيار عينة دراسات من هذا النوع من بين فئات العاطلين عن العمل ومدمني المخدرات والأجانب والمفرج عنهم، مع الأخذ الاعتبار طبيعة النظام الاقتصادي السائد في الدولة ومدى التشدد في تطبيق أسسه في أوقات الأزمات الاقتصادية. وذلك بغية إيجاد علاقة وثيقة بين ارتفاع معدلات البطالة و الجرائم التي تؤدي في النهاية إلى سلب الحرية، حتى وان كانت معدلات الإجرام ثابتة أو تميل إلى الانخفاض وقت إجراء الدراسة [2].

وبالنسبة لعلاقة برامج تأهيل المحكوم عليهم وتشغيلهم بارتفاع أو انخفاض العود، فان الدراسات القليلة في هذا المجال تؤكد بأن السجناء المفرج عنهم الذين يتم إدماجهم في

[1]– محمد أبو زهرة، المرجع السابق، ص 283.

[2] –Champpenal.revus.org : Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit, p 5.

عمل مستقر هم أقل خطورة من غيرهم من السجناء مثال ذلك دراسة قام بها ثلاثة باحثين نمساويين هم (Pilgram, Hammerschick) (RisenFelder) حيث أجريت هذه الدراسة في النمسا في الفترة الممتدة من شهر مارس إلى يونيو سنة 1994 تتبعت المسار المهني ل 505 من المفرج عنهم خلال 6 سنوات : 4 سنوات قبل دخولهم السجن و سنتين بعد الإفراج عنهم . ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه من مجموع العينة المبحوثة 50 لم يدانوا مجددا خلال أول عامين بعد الإفراج عنهم، في حين أن 33% فقط منهم وجدوا فرص عمل بعد الإفراج عنهم.

دراسة أخرى في هذا السياق أجراها فرانسيس سيمون (Francis simon)على مستوى 6 سجون انجليزية و أعطت نتائج مماثلة. حيث أن 15% فقط من المفرج عنهم المنتهية عقوبتهم و الذين يمارسون عملا مأجورا ارتكبوا جرائم خطيرة مقارنة ب 28% من أولئك الذين سعوا عبثا للحصول على وظيفة ثابتة ولم ينجحوا في ذلك، في حين قدرت نسبة العود ب 75% بالنسبة للذين لم يكن لديهم اهتمام بممارسة عمل. وفي مقابلة مع 176 من المبحوثين يعتقد هؤلاء أن راتبا منتظما واحدا سيكون واحدا من أفضل الضمانات لمنع تكرار الجريمة (العود).

دراسة أخرى أجريت من قبل (LandNordrhein–WestFalen) وخلصت إلى أن 85% من السجناء الذين غادروا السجن من دون تدريب بدون عمل وبدون أجر، قد عادوا إلى السجن مرة أخرى، في مقابل 33% من الذين خرجوا بعد حصولهم على شهادة أو نجاحهم في تكوين، والذين تمكنوا من إيجاد عمل مطابق لتخصصهم.

وفي فرنسا أيضا خلصت دراسة أجريت من قبل (Kenesy Ettourmier) سنة2005 إلى أن السجناء الذين استفادوا من تكوين مهني وعمل داخل السجون، تمكنوا من الحصول على عمل بعد الإفراج عنهم، وهنا يكون معدل تكرارهم للجريمة مرة أخرى أقل من

معدل تكرار تلك الفئة التي ترفض العمل، مع وجود فرق واضح في نوعية الجرائم عند تكرارها بين الفئتين مثل جرائم السرقة التي تكثر في الفئة العاطلة عن العمل.

وأكدت هذه الدراسات صدق فرضية وجود علاقة بين التأهيل المهني و العمل من جهة ونسبة العود إلى الجريمة من جهة أخرى. والملاحظة الجدير ذكرها في هذا السياق أن المفرج عنهم المستفيدون من عمل غالبتهم ينتمون لفئة معينة وهي فئة الذين استفادوا من نظم البيئة المفتوحة والحرية النصفية والإفراج الشرطي، وذلك بالنظر إلى التسهيلات التي تمنح لهذه الفئة التي لا تشكل خطرا على المجتمع، وبالتالي فإنه ليس من المستغرب أن يكون معدل عودتهم إلى الإجرام أقل من غيرهم، كما أن هناك عوامل أخرى تساعد فئة دون غيرها فيعدم العودة إلى الإجرام، وهي وجود دعم ومساندة من العائلة وأهل و أصدقاء المفرج عنه فيجد بيئة تدعم إعادة اندماجه مجددا واستقراره في عمل معين وبالتالي التقليل من خطر الإجرام[1].

وقد سعت العديد من الدول إلى مواجهة ظاهرة العود من خلال القضاء على أهم أسبابها وهي البطالة. ففي الجزائر، تم تأسيس الهيئة المدنية لإدماج ذوي السوابق العدلية و الوقاية من العود، والتي تهدف إلى العمل العلمي والبحثي الذي من شأنه ضمان رعاية فعالة للسجناء والإدماج السهل في الحياة العادية، والتكفل بذوي المساجين لحمايتهم من الضياع والتشرد، وتركز هذه الهيئة على العمل الإعلامي والتحسيسي والوقائي على جميع الأصعدة لتوفير حد أقصى من ظروف الاندماج لفئة المساجين، وعودتهم للحياة الطبيعية الايجابية في المجتمع، ومكافحة ظاهرة العود والاعتياد والإجرامي بالقضاء على أسبابه وظروف انتشاره،بالاعتماد على العمل الجواري لدفع المجتمع على تقبل معتاد الجريمة وتوفير مناخ عادي له مع محاربة سياسة العزل و التهميش المطبقة عليه. وقد تحصلت هذه الهيئة على

[1] -1 -Champpenal.revus.org: Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit, p5.

الاعتماد في نوفمبر 2013 بعد أن نشطت منذ مارس 2003 بدون اعتماد تحت اسم المنظمة الوطنية لرعاية وإدماج المساجين بالتنسيق مع وزارتي الداخلية و العدل.

وقد كشف رئيس هذه الهيئة أن ما نسبته 67% من المساجين يرتكبون جرائم للعودة إلى السجن مجددا في ظل غياب آليات تحتضنهم وتعيدهم إلى الطريق السوي، وأمام نبذ المجتمع لهم ، لذلك ظهرت الحاجة إلى تأسيس مركز لإدماج المسجونين[1].

وكنتيجة لما سبق يمكن القول أن الإدماج المهني في وظيفة مدفوعة الأجر يعتبر عاملا مهما في تقليل خطر الانحراف، وخطر العود أيضا، وبالتالي يجب إعطاء أهمية كبيرة لتكوين المحكوم عليهم من أجل إعطائهم فرصة أكبر لإيجاد عمل بعد خروجهم من المؤسسة العقابية.

كذلك ينبغي النظر للمستوى الاقتصادي لأي دولة لمعرفة الأسباب الحقيقية لعدم ممارسة المحكوم عليهم عملا منتظما بعد الإفراج عنهم، فالوضع في الجزائر مثلا يختلف عنه في الدول المتقدمة، ومع ذلك يجب إعطاء أهمية كبيرة لتكوين المحكوم عليهم مهنيا لمنحهم فرصة أكبر لإيجاد عمل بعد خروجهم من المؤسسة العقابية.

وعلى الرغم من أهمية التأهيل المهني والعمل في المؤسسات العقابية في إصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه، فإنه لن يكون العامل الوحيد المساعد على إعادة التأهيل، والسبب في ذلك أن البطالة لم تكن السبب الأساسي أو الوحيد لإجرام كافة المحكوم عليهم، أو بالأحرى لم يكونوا جميعهم بطالين من الأساس، كما أن هناك عوائق كثيرة تمنع المحكوم عليه من الاستفادة من عمل بعد الإفراج عنه والاندماج في المجتمع من جديد.

[1]– تاريخ الدخول الى الموقع 27/03/2023 الساعة13.30 :www.echouroukonline.com

خاتمة

ومن هنا نستنتج في هذه الموضوع ان له اهمية كبير من حيث سن القوانين والاصلاح السجون في هذا الموضوع تم تحديد مجموعة من الأغراض التي ارتبطت بتشغيل المحكوم عليهم منذ القدم، مع إبراز الأغراض التي تم التخلي عنها تماما وتلك التي استحدثت بتطور آليات تنفيذ العقوبات وأسس السياسية العقابية الحديثة.

إذ أنه باستقراء نصوص القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المساجين (قواعد نيلسون مانديلا)، تبين وجود إجماع على عدم منح الأولوية للغرض الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليه، فهو وإن تحقق بمناسبة تطبيق جيد للعمل في المؤسسات العقابية إلا أنه لا يكون مقصودا في حد ذاته، كذلك الإيلام والتعذيب لم يعد هدفا مرتبطا بتشغيل المحكوم عليهم ولم يعد لهذا الغرض في العقوبات الحديثة وآليات تنفيذها. بل أصبح الإصلاح وإعادة التأهيل وكذا حفظ النظام من الأولويات التي تسعى المؤسسات العقابية إلى تحقيقها من خلال تكليف المحكوم عليه بالعمل.

كما تم التطرق إلى بعض الآليات التي تطبق في المؤسسات العقابية بمقتضى سياسة الإصلاح وإعادة التأهيل والتي تؤثر وتتأثر بتشغيل المحكوم عليه مثل: الفحص، التصنيف، التهذيب التعليم، التكوين المهني.

على الرغم أهمية تشغيل المحكوم عليه، واهتمام التشريعات الحديثة بأنسنته وإخراجه من طابعه التقليدي الذي كان يتسم بالقسوة والإيلام وانعدام غرض محدد له يفيد المحكوم عليه والمجتمع ككل.

إلا أن تطبيق العمل في المؤسسات العقابية على مدار فترة زمنية طويلة أثار العديد من الإشكالات والانتقادات بشأنه، كما ظهرت عدة معوقات تحول دون تحقيق أثره بشكل أمثل.

من بين هذه المعوقات، تلك المتعلقة بالمحكوم عليه من حيث عدم تمكنه من ممارسة عمل بعد خروجه من المؤسسة العقابية، وذلك لأسباب كثيرة تتعلق بوضعيته كمحكوم عليه.

كما أن تطبيق العمل أفرز إشكالات وانتقادات بسبب تأثيره على المحكوم عليه والمجتمع ككل، حيث أدت بعض هذه الإشكالات إلى المطالبة بإلغاء العمل في السجون في بعض الدول مثل إشكالية منافسة العمل في المؤسسات العقابية للعمل الحر. كذلك يتم التركيز غالبا على أثر العمل في إصلاح المحكوم عليه ومساعدته للابتعاد عن سلوك الجريمة، على اعتبار أن هذا الهدف يعد أساس العمل في المؤسسات العقابية وعدم تحققه يثير الكثير من التساؤلات حول جدوى العمل كما ظهرت إشكالات أخرى يمكن اعتبارها حديثة، تتمثل في المطالبة باستفادة المحكوم عليه من عقد عمل خلال فترة أدائه العمل في المؤسسة العقابية، مع إفادته بكل ما يترتب عن عقد العمل من حقوق، وهو الأمر الذي بقي مجرد فكرة نظرية بعيدة عن إمكانية التطبيق على أرض الواقع.

ومن هنا نستخلص في هذه المتحصل عليها في الموضوع إلى **النتائج** الآتية:

1. إن عمل المحكوم عليه سواء تم داخل أو خارج المؤسسة العقابية، وتحت إشراف هذه الأخيرة أو جهة أخرى، هو ليس عقوبة ولم يعد له أي دور عقابي ولو بشكل ضئيل، وذلك لكونه أصبح يجسد سياسة الإصلاح وإعادة التأهيل.

2. إن الأثر العقابي لعمل المحكوم عليهم والذي لم يعد موجودا في السياسة العقابية الحديثة، لا ينحصر فقط في عنصر الإيلام، بل إن مخالفة أي شرط من الشروط الأساسية للعمل، يجعله ينطوي على إيلام ، ويخرج عن الغرض الأساسي الذي وجد من أجله.

3. الربح الاقتصادي الذي ينتج عن عمل المحكوم عليه، والذي يعود بالنفع عليه وعلى المؤسسة العقابية، هو نتيجة طبيعية لكون العمل مدفوع الأجر ولا يمكن أن يكون غرضا مقصودا لذاته في السياسة العقابية الحديثة.

4. بالنسبة للعمل في نظام البيئة المفتوحة، لا يمكن أن يعطي نتائجه إلا إذا تم حصره فئة معينة من المحكوم عليهم، وهي الفئة التي تتمتع بمستوى جيد من ناحية السلوك والانضباط وإن إدخال فئات لا تتمتع بهذا المستوى سيؤدي إلى نتائج سلبية تؤثر على البيئة التي يعمل بها المحكوم عليهم ككل ذلك لأن العمل في المؤسسات العقابية يعد من بين الآليات التي

وجدت لتطبق متى توافر في المحكوم عليهم شروط معينة وهذه الشروط لا تتوفر في كل الفئات وذلك يعني أن العمل كآلية من آليات تطبيق العقوبات لم يأت كبديل عن العقاب أو فرصة لاستبعاد العمل بالعقوبات الأساسية، فالعمل يأتي كعامل مساعد على الإصلاح وإعادة التأهيل كما تم التوصل إلى مجموعة من **الاقتراحات** تتمثل فيما يلي:

1- لأنه من غير الممكن ملائمة ضوابط تشغيل المحكوم عليهم في المؤسسات العقابية مع كل مقتضيات قانون العمل المعمول بها وطنيا، فإن الأمر يتطلب اعتماد قواعد خاصة بتشغيل المحكوم عليهم في البيئة المفتوحة والبيئة المغلقة، تنسجم مع وضعهم وتأخذ بعين الاعتبار وضعية الإكراه الموجودين فيها والتي تمنع قيام علاقة عمل كاملة أو التمتع بكل الحقوق الممنوحة للعمال. فقانون العمل لا يمكن تطبيق كل أحكامه على المحكوم عليهم العاملين، كما أن قانون تنظيم السجون لم يأت بقواعد شاملة لكل ما يخص تنظيم هذا النوع من العمل لذلك لا بد من استحداث قانون خاص بهذه الفئة.

2- لابد من وضع وتسطير برامج واستراتيجيات فعالة تتماشى مع قدرات هذه الفئة بمراعاة الفروق الفردية من عدة نواحي (المستوى الدراسي، التكوين الذي تلقوه، الصحة العامة، الاستقرار النفسي ، السيرة والسلوك، ومدى القدرة على العطاء والتفاعل...).

3- ينبغي تحسين ظروف العمل في المؤسسة العقابية، وذلك بتوفير القدر الكافي من الموظفين، وجلب المساجين ذوي الخلق الحسن والمبتدئين دون المعتادين والخطرين، كذلك توفير وسائل العمل ذات النوعية الرفيعة وتحفيز المساجين بمنح متنوعة وشهادات للعمل.

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

5- تحسين ظروف عمل الموظف الذي يسهر على تسيير شؤون هذه المؤسسات العقابية، لأن الاهتمام بطرف دون آخر في عملية التأهيل لا يعطي النتائج المرجوة، خاصة إذا كان المؤطر أو الموظف الذي يسهر على السير الحسن لهذه المؤسسات هو في حد ذاته يعاني من التهميش وصعوبة العمل.

قائمة المراجع

أولا : الكتب

1. عادل يحي، مبادئ علم الإجرام، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر، الطبعة الأولى، 2005
2. عمر خوري، السياسية العقابية في القانون الجزائري(دراسة مقارنة)، دار الكتاب الحديث القاهرة،مصر، بدون طبعة،2010،
3. الإمام محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، بدون طبعة، بدون سنة،
4. حسين بن عودة العواشية، الموسوعة الفقهية المسيرة في فقه والكتاب والسنة المطهرة " كتاب الحدود والجنايات والقصاص والديات والضمان والقسامة والتعزيز"، دار إبن حزم، لبنان، الطبعة الأولى، 2005،
5. سامي عبد الكريم محمود، الجزاء الجنائي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بدون طبعة، بدون سنة،
6. فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الإجرام والعقاب، منشأت المعارف، مصر، 2006
7. فهد يوسف الكساسبة، وظيفة العقوبة ودورها في الإصلاح والتأهيل – دراسة مقارنة ، دار وائل، الأردن، الطبعة الأولى، 2010،
8. شريف سيد كامل، الحبس القصير المدة في التشريع الجنائي الحديث ، دار النهضة العربية، مصر، 1999
9. أمين مصطفى محمد، علم الجزاء الجنائي – الجزاء الجنائي بين النظرية والتطبيق – ، دار الجامعة الجديدة، مصر،2008،
10. سليمان عبد المنعم سليمان أصول علم الجزاء الجنائي، نظرية الجزاء الجنائي أصول المعاملة العقابية ، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2001

11. جندي عبد الملك ، الموسوعة الجنائية، الجزء الخامس، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1976

12. عبد الكريم نصار، أساسيات علم الإجرام وعلم العقاب – دراسة تحليلية اجتماعية في علم العقاب جامعة. جيهان الخاصة ،العراق، 2011

13. عبد المالك السايح، المعاملة العقابية و التربوية للأحداث في ضوء التشريع الجزائر و القانون المقارن، دار موفم للنشر ،الجزائر ،بدون طبعة، 2014م

14. حسني عبد الحميد، البدائل الشرعية للعقوبات الوضعية – بدائل العقوبات السالبة للحرية في الشريعة الإسلامية .. دار أطلس العالمية، الأردن، الطبعة الأولى، 2007

15. عبد الله بن عبد العزيز اليوسف، التدابير المجتمعية كبدائل للعقوبات السالبة للحرية ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2003

16. محمد عبد الله الوريكات، مبادئ علم العقاب، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2009

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

18. بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دار هومة، الجزائر، 2008،

19. محمد صبحي نجم ، أصول علم الإجرام والعقاب دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002

20. مبروك مقدم ، العقوبة موقوفة التنفيذ – دراسة مقارنة ،، دار ،هومة، الجزائر، 2007،

21. محمد صغير سعداوي، العقوبة وبدائلها في السياسة الجنائية المعاصرة ، دار الخلدونية، الجزائر، 2012

22. أيمن رمضان الزيني، العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة وبدائلها ، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الثانية،2003

23. عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد 7 (العقود الواردة على العمل، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1964

24. جلال ثروت، الظاهرة الإجرامية (دراسة في علم العقاب) (بدون) دار) نشر)، الإسكندرية، 1987

25. علي محمد جعفر، الإجرام وسياسة مكافحته، دار النهضة العربية، بيروت، 1993،

26. محمد شلال حبيب العاني وعلي حسن محمد طوالبة علم الإجرام وعلم العقاب دار الميسرة، عمان، الطبعة الأولى، 2011

27. عبد الرحمن بن عقيل المحمد العقيل، مدى فاعلية التدريب القبلي في تأهيل الأفراد العاملين بالسجون، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض2008

28. رجب علي حسين، تنفيذ العقوبات السالبة للحرية (دراسة مقارنة) ، دار المناهج، عمان، الطبعة الأولى، 2011

29. إدوارد غالي الذهبي، مبادئ علم العقاب، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1975،

30. سمير الجنزوري، أسس تقويم المؤسسات العقابية، الحلقة العربية الثانية للدفاع الاجتماعي، القاهرة، 1970

31. جعفر العبد القيادة الإدارية في الخدمة المدنية"، مجلة الإدارة، العدد الثالث، القاهرة، 1969،

ثانيا : المذكرات والرسائل العلمية

1. مضواح بن محمد آل مضواح، " بدائل العقوبات السالبة للحرية مفهومها وفلسفتها ، ندوة بدائل العقوبات السالبة للحرية بالتعاون مع إدارة السجون الجزائرية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2012

2. إبراهيم مرابيط، بدائل العقوبات السالبة للحرية: المفهوم والفلسفة ، بحث نيل الإجازة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة ابن زهرة أكادير ، 2012، 2013،

3. بن بدرة عفيف معنى تأديب العمال والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، مجلة الفقه والقانون، الرباط، العدد التاسع ، جويلية 2013

4. حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحي للجزاء الجنائي، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية (قسم القانون الخاص)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015،

5. مصطفى شريك، نظام السجون في الجزائر: نظرة على عملية التأهيل كما خبرها السجناء، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع الانحراف والجريمة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011

ثالثا : النصوص التنظيمية

1 – الدستور

– الدستور الجزائري لسنة 1996 (منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96–436 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 28 نوفمبر 1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 02–03 مؤرخ في 10 أفريل 2002، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 25 مؤرخ في 04 أفريل 2002، معدل ومتمم بالقانون رقم 08–19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 63 مؤرخ في 16 نوفمبر 2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 16–01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016).

– الدستور الجزائري الصادر في 1 نوفمبر 2020 ،بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 . 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 1 2020 ،المتعلق بإصدار التعديل الدستوري والمصادق عليه في الاستفتاء.

2 – قانون

– القانون رقم 04 – 05 المؤرخ في 27 ذ الحجة 1425 هـ الموافق ل 6 فيفري 2005 م، المتضمن قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12 ، الصادرة بتاريخ 13 فيفري. 2005

– القانون رقم 1336/92 المؤرخ في 16 ديسمبر 1992، المتضمن قانون العقوبات الفرنسي المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية، الصادرة بتاريخ 23 ديسمبر 1992، العدد 347.

– القانون رقم 06–23 المؤرخ في 29 ذو القعدة 1427 الموافق ل 20 ديسمبر 2006 ، يعدل ويتمم الأمر رقم 66–156 المتضمن قانون العقوبات الجريدة الرسمية العدد 84 السنة 43، صادرة بتاريخ 4 ذو الحجة 1427 الموافق ل 24 ديسمبر 2006.

3 – الأوامر

– أمر رقم 75– مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية العدد 78 السنة 12، صادرة بتاريخ 24 رمضان 1395 الموافق ل 30 سبتمبر 1975.

– الأمر رقم 02 – 72 المؤرخ في 25 ذ الحجة 1391 هـ الموافق ل 10 فبراير 1972 م، المتضمن قانون تنظيم السجون و إعادة تربية المساجين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15 ، الصادرة بتاريخ 22 فيفري 1972 م.

– أمر رقم 03–03 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق ل 19 جويلية 2003 المتعلق بالمنافسة، الجريدة الرسمية العدد 43 الصادرة بتاريخ 20 جمادى الأولى 1424 ، الموافق ل 20 جويلية 2003.

- الأمر رقم 156/66 ممضى في 1966/06/08 ، المتضمن قانون العقوبات ، الجريدة الرسمية ، عدد 49 المؤرخ في 1966/06/11 المعدل والمتمم

- أمر رقم 21-08 ممضي في 08 يونيو 2021 الجريدة الرسمية عدد 45، المؤرخة في 09 يونيو 2021، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات.

- أمر رقم 75/58 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 الجريدة الرسمية العدد 78 السنة 12، صادرة بتاريخ 24 رمضان 1395 الموافق ل 30 سبتمبر 1975.يتضمن القانون المدني،المعدل والمتمم بالقانون رقم 10/5 ، المؤرخ في 20 يونيو 2005 بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007 .

رابعا : الاتفاقيات

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217ألف(د-3) المؤرخ في المؤرخ في 10 ديسمبر 1948بباريس.
2. قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الثاني لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في لندن من08 إلى 19 آب1960 تاريخ الاطلاع على الموقع 2023/04/15 الساعة 14:30
3. قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الخامس لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في جنيف من 01 إلى 12 أيلول 1975، واعتمدتها الجمعية العامة بقرارها 3452(د - 30) ، المؤرخ في 10 كانون الأول 1975
4. قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر أمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في هافانا من 27 آب إلى 07 أيلول 1990 واعتمدتها الجمعية العامة بقرارها100/45 المؤرخ في 14 كانون الأول 1991.

5. قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في هافانا من 27 آب إلى 07 أيلول 1990، واعتمدتها الجمعية العامة ، بقرارها 45/110 المؤرخ في 14 كانون الأول 1991.

6. مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين اعتمدتها الأمم المتحدة الأولى لمكافحة الجريمة ومعاملة المجرمين المعتمد في 1955 – 08 – 30 وأقرها المجلس الاقتصادي والاجتماعي بالقرار رقم 663 بتاريخ 31 جويليلة 1957 و القرار رقم 2076المؤرخ في 13 مارس. 1977 –

7. قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحترازية التي أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة السادس لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في كاراكاس من 25 آب إلى 05 أيلول 1980، واعتمدتها الجمعية العامة بقرارها 171/35 المؤرخ في 15 كانون الأول 1985.

خامسا : المواقع الالكترونية

– مصدر الإحصائيات موقع وزارة العدل تاريخ الدخول إلى الموقع 14/03/2023 : www.mjustice.dz

– شبكة النبأ المعلوماتية، تاريخ الدخول إلى الموقع 08/03/2023 الساعة 1:15:00– www.aanabaa.orgتاريخ الدخول إلى الموقع: 02/03/2023 الساعة 13:00

– تغطية لافتتاح الصالون الوطني السادس لمنتجات اليد العاملة العقابية 2014 تاريخ الدخول إلى الموقع : www.elraaed.com2023 03/28/ الساعة 14.00

– تاريخ الدخول إلى الموقع 30/03/2023 الساعة 12.07 : www.el-massa.com

– أفقير نوال مقال حول صعوبات المنافسة التجارية تاريخ الدخول الى الموقع 21/03/2023 الساعة 23.00 :

https://champpenal.revues.org: Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit,p 4.

www.maroc droit.com

- تاريخ الدخول الى الموقع 21/03/2023 الساعة 01.00:www.djelfa.info-

www.macrodroit.com

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

www.saw-b.be : Véronique Huens, Le travail en prison :

ملخص مذكرة بعنوان : العود بين حكم القانون والممارسة القضائية، تاريخ الدخول إلى الموقع 2023 /31/03 الساعة :

www.djelfa.info -1

- تاريخ الدخول إلى الموقع 02/03/2023 الساعة 18:26 :www.ar.wikipedia.org -

- تاريخ الدخول إلى الموقع 28/03/2023 الساعة 13.00:-www.djazairess.com

- تاريخ الدخول الى الموقع 27/03/2023 الساعة13.30

:www.echouroukonline.com

www.justice.gouv.fr: op.cit, p 4.

www.UN.org/arabic/events/conferences/crime/conference:htm

www.justice.gouv.fr: op.cit, p 13. [1] - https://champpenal.revues.org: Marc Baader et Evelyne Shea, op cit p 4.

www.sow-b-be: op.cit.

www.halshs.archives-ouvertes.fr:Philippe Auvergnon, op.cit, p14

Fabrice Guilbaud, le travail pénitentiaire, Une étude de sociologie

Champpenal.revus .org : Marc Baader et Evelyne Shea, op.cit, p

www.djazairess.com

سادسا :المراجع باللغة الأجنبية

1. Philippe averrgon, caroline Guille, le travail pénitentiaire en question (une approche juridique et comparative) recherche réalisée avec le soutien de la mission de recherche, droit et justice, mars, 2005.
2. Réinsertion ou exploitation ? insertion socio professionnelle SAW-B.
3. Jacqullin, ascott, le mouvement de diagonalisation la limitation et la privation de liberté dans les pays de l'Europe occidentale, archive de politique criminelle, paris, 1985.
4. Caroline Mandy, La prison et l'hôpital psychiatrique du XVII au XXI siècle : institution totalitaires ou services publics ?thèse obtenir le garde de docteur de l'université de Nantes, Discipline : droit public, faculté de droit et des sciences politiques, Nantes, 2011.
5. Jean Larguier, criminologie et science pénitentiaire, Dalloz, Paris, 3eme édition,1976.
6. O.Nasroune-Nouar, le contrôle de l'exécution des sanctions pénales en droit algérienne, L.G.D., Paris, 1991.
7. du travail, Recherche subventionnée par le GIP "Mission de recherche Droit et Justice" Université Paris,2006.

الفهرس

إهداء

الشكر وعرفان

مقدمة 01

الفصل الأول : الإطار ألمفاهيمي للعقوبة السالبة للحرية 09

المبحث الأول: مفهوم العقوبة السالبة للحرية.....10

المطلب الأول: تعريف العقوبة السالبة للحرية.....10

الفرع الأول: أنواع العقوبة السالبة للحرية.....10

الفرع الثاني: آثار العقوبة السالبة للحرية.....13

المطلب الثاني: مشاكل العقوبة السالبة للحرية 16

الفرع الأول: مشكلة العقوبة السالبة للحرية غير محدودة المدة المؤبدة).....16

الفرع الثاني: مشكلة توحيد العقوبة السالبة للحرية.....17

الفرع الثالث : مشكلة العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة.....21

المبحث الثاني: بدائل العقوبة السالبة للحرية.....23

المطلب الأول: تعريف بدائل العقوبة السالبة للحرية.....24

الفرع الأول: مشروعية بدائل العقوبة السالبة للحرية في الشريعة الإسلامية.. 24

الفرع الثاني: مشروعية بدائل العقوبة السالبة للحرية في التشريعات المعاصرة... 26

المطلب الثاني: أنواع بدائل العقوبة السالبة للحرية 29

الفرع الأول: العقوبات البديلة العينية 29

الفرع الثاني: العقوبات البديلة المقيدة للحرية.....31

الفصل الثاني: تأثير العمل في المؤسسات العقابية على تأهيل المحكوم عليه. 36

المبحث الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه وآليات تنفيذه.....37

المطلب الأول: أغراض تشغيل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية 37

الفرع الأول: العمل كأداة لإيلام المحكوم عليه وأسلوب لحفظ النظام في المؤسسة العقابية 38
الفرع الثاني: العمل كأداة لتحقيق أغراض اقتصادية 41
الفرع الثالث: العمل كأداة للإصلاح وإعادة التأهيل 55
المطلب الثاني: آليات الإصلاح وإعادة التأهيل 62
الفرع الأول: الفحص والتصنيف..... 62
الفرع الثاني: التعليم والتهذيب 76
الفرع الثالث: التأديب والمكافآت..... 84
الفرع الرابع: الرعاية الصحية..... 95
الفرع الخامس: التدريب والتكوين المهني..... 99
المبحث الثاني: إشكالات ومعوقات تشغيل المحكوم عليه..... 105
المطلب الأول: معوقات نظام تشغيل المساجين..... 105
الفرع الأول: معوقات تتعلق بالمؤسسة العقابية..... 106
الفرع الثاني: معوقات تتعلق بنوعية العمل المقدم ونمط تسييره 113
الفرع الثالث معوقات تتعلق بالمحكوم عليه 116
الفرع الرابع: معوقات تتعلق بتأثير صحيفة السوابق 120
المطلب الثاني: الإشكاليات التي يطرحها تشغيل المحكوم عليه..... 127
الفرع الأول: إشكالية منافسة عمل المحكوم عليه للعمل الحر 127
الفرع الثاني: إشكالية عدم وجود عقد عمل..... 138
الفرع الثالث: إشكالية استغلال المحكوم عليه من خلال العمل 153
الفرع الرابع: إشكالية أثر تشغيل المحكوم عليه على العود..... 156
خاتمة 163
قائمة المراجع 167

مـلخص مذكرة الماستر

ومن هنا نستخلص في هذا الموضوع الصلاح السجين وإعادة تأهيلها وهو التي ارتبطت بتشغيل المحكوم عليهم منذ القدم، مع إبراز الأغراض التي تم التخلي عنها تماما وتلك التي استحدثت بتطور آليات تنفيذ العقوبات وأسس السياسية العقابية الحديثة.

إذ أنه باستقراء نصوص القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المساجين (قواعد نيلسون مانديلا)، تبين وجود إجماع على عدم منح الأولوية للغرض الاقتصادي لتشغيل المحكوم عليه، فهو وإن تحقق بمناسبة تطبيق جيد للعمل في المؤسسات العقابية إلا أنه لا يكون مقصودا في حد ذاته، كذلك الإيلام والتعذيب لم يعد هدفا مرتبطا بتشغيل المحكوم عليهم ولم يعد لهذا الغرض في العقوبات الحديثة وآليات تنفيذها. بل أصبح الإصلاح وإعادة التأهيل وكذا حفظ النظام من الأولويات التي تسعى المؤسسات العقابية إلى تحقيقها من خلال تكليف المحكوم عليه بالعمل

الكلمات المفتاحية:

1/ العقوبة 2/ وإعادة التأهيل 3/ آليات الإصلاح 4/ معوقات 5/ تشغيل. 6/.. العقوبة السالبة للحرية

Abstract of The master thesis

Hence, we conclude in this topic the prisoner reform and rehabilitation, which has been associated with the operation of convicts since ancient times, highlighting the purposes that have been completely abandoned and those that have been developed with the development of mechanisms for implementing penalties and the foundations of modern punitive politics.

As by extrapolating the texts of the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (Nelson Mandela Rules), it was found that there is a consensus not to give priority to the economic purpose of hiring the convict. Although it was achieved on the occasion of a good application of work in penal institutions, it is not intended in itself, as well as pain and torture. It is no longer a goal associated with the employment of convicts, and it is no longer for this purpose in modern punishments and the mechanisms of their implementation. Rather, reform and rehabilitation, as well as maintaining order, have become priorities that punitive institutions seek to achieve by assigning the convict to work.

key words:

1/ Punishment 2/ Rehabilitation 3/ Correction mechanisms 4/ Obstacles 5/ Employment. 6/..the penalty of deprivation of liberty