



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

المرجع:.....

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر

العمل العقابي وأثره في إعادة ادماج المحبوسين

الشعبة: حقوق التخصص: القانون القضائي

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

تحت إشراف الأستاذ(ة):

الدكتوراه وافي حاجة

من إعداد الطالب(ة):

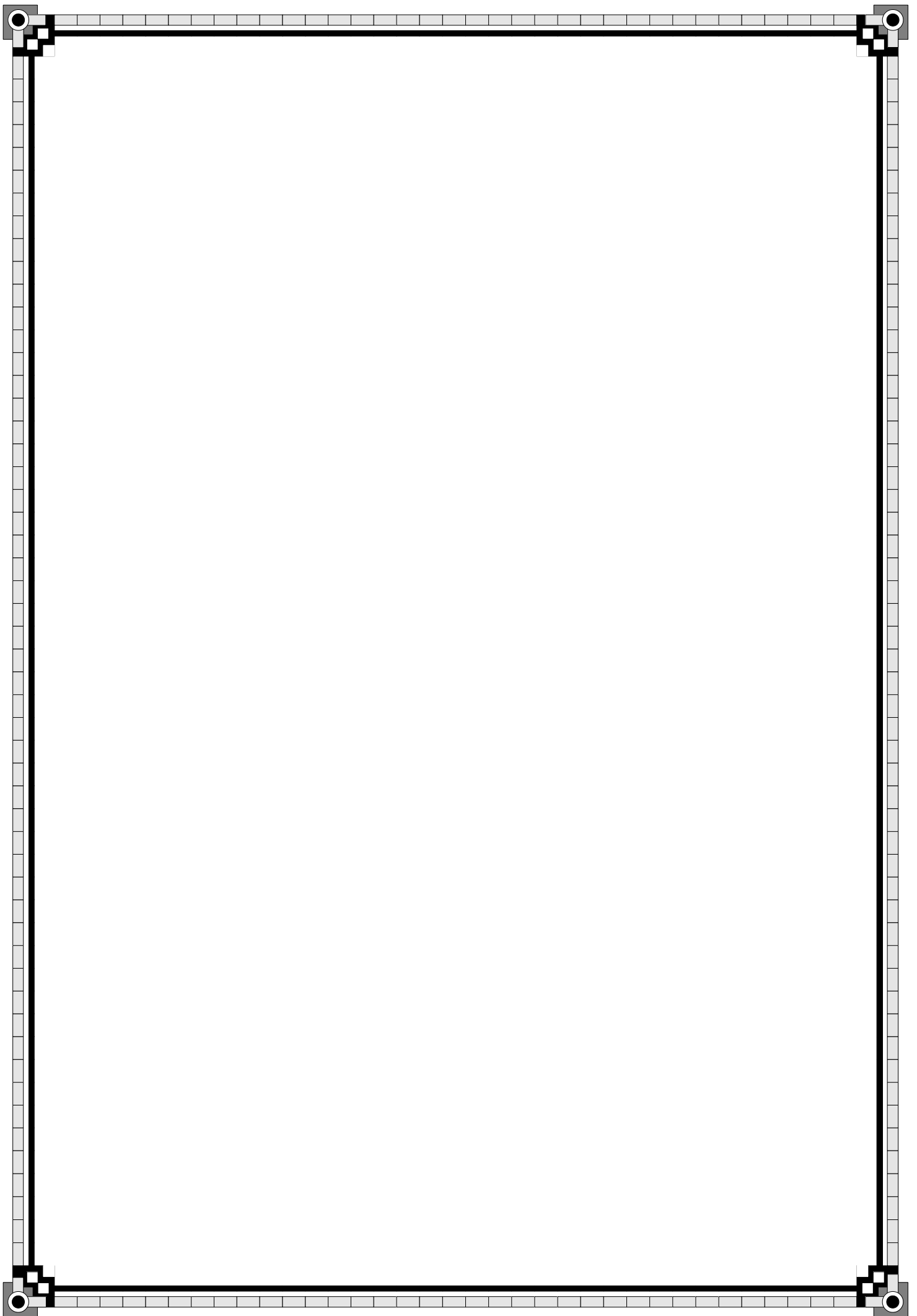
حميش عائشة

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور	بن عبو عفيف	رئيسا
الدكتورة	وافي حاجة	مشرفا مقرر
الدكتورة	بن قراط خديجة	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت يوم: 2024/06/23





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة التريضات



تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيدة حميدة عائشة الصفة: طالبة

الحامل لبطاقة التعرف الوطنية رقم: 106311111 والصادرة بتاريخ: 10/10/17

المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: القانون الخاص

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

الاحكام العقابية وآثاره في إعادة إدماج المحكومين

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

المصادقة على شرعية الامضاء

السيدة/ حميدة عائشة

رقم: 106311111

بالتصديق في 17 / 10 / 2017

مستغانم (ملحقة 29) 2017 / 10 / 02



التاريخ:

امضاء المعني
Hamid

* ملحق الفرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

" قال رب السجن أحب إلي مما يدعونني إليه وإلا تصرف
عني كيدهن أصب اليهن وأكن من الجاهلين "

صدق الله العظيم

الآية: 33 من سورة يوسف

شكر وعرّفان

الحمد لله والشكر أوله وأخره لله سبحانه وتعالى نحمده
ونشكره علمنا ما لم نعلم، فبفضله تتم الأعمال وتسدّد الخطى
وما توفّيقى إلا به هو رب العرش المجيد.

يشرفني ان أتقدم بخاص الشكر وجزيل العرفان الى
الأستاذة الفاضلة **وافي حاجة** لقبولها الإشراف على إعداد
هذه المذكرة لها منى فائق الاحترام والتقدير

كما أتقدم لأشكر للأستاذ بن عبو عفيف الذي لم ييخل عليا
بنصائحه في سبيل إعداد هذا البحث العلمي المتواضع.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى فقيدتي أمي رحمها الله وإلى
الوالد حفظه الله وإلى جميع إخوتي وإلى جميع الزملاء
والأصدقاء

إلى كل الأساتذة الذين تتلمذنا على أيديهم كل باسمه ومقامه
وأخص بالذكر الأستاذ باسم شهاب الذي لم يبخل عليا
بتوجيهاته ونصائحه حفظه الله

إلى كل من ساندني ومدني يد العون وحثني على مواصلة
البحث من أصدقاء وزملاء وأقارب

قائمة المختصرات

- ق: قانون

ط: طبعة

ق ت س: قانون تنظيم السجون

ص: صفحة

ج ر: جريدة رسمية

" د "

مقدمة:

تعتبر الجريمة ظاهرة اجتماعية قديمة وجدت منذ وجود الانسان على وجه الأرض فهي عبارة عن خطر يمس كيان المجتمع ومقوماته الأساسية ويهدد أمنه واستقراره لذلك كان من الضروري إيجاد وسيلة لردعها، حيث كانت العقوبات السالبة للحرية تمثل الصورة النمطية للعقوبة على اعتبار أنه لا جريمة دون عقوبة، ولهذا كانت السجون في الماضي مكانا لتحقيق هذا الهدف، إذ كانت تبنى بشكل يوحي بالرهبة والكآبة وكان آنذاك المحكوم عليهم يودعون فيها دون مراعاة لمبادئ التصنيف، كما كانوا يعاملون معاملة قاسية ومؤلمة لغرض إيلاهم وتعذيبهم ومن بين مظاهر التعذيب تشغيل المحبوسين بتوكيلهم مهام شاقة وغير إنسانية لأنها تمثل جزء من عقوبتهم. وقد استمر الحال هكذا حتى بدايات القرن العشرين وظهور الدعوات الفكرية للحد من قسوة العقوبات والاهتمام بشخص المحكوم عليه والسعي نحو إصلاحه وتأهيله حيث أصبح ينظر إليه على أنه إنسان مريض أخلاقيا ومن ثم يتطلب خضوعه للعلاج بدل العقاب.

وهذا الهدف لا يتحقق إلا بوضع أساليب وبرامج تأهيلية تساعد على تغيير الدور التقليدي للسجون لتصبح مؤسسات عقابية إصلاحية والتي تؤدي في النهاية إلى تأهيل المحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية ويمتد خارجها أي الى مرحلة ما بعد الافراج وكل هذا يهدف اعادة إدماجه اجتماعيا.

ومن بين هذه البرامج التي يخضع لها المحكوم عليه يأتي في مقدمتها العمل العقابي الذي يعتبر من بين أهم الأساليب التي اعتمدها السياسة الجنائية الحديثة لتأهيل وإعادة ادماج فئة المحبوسين بعد الافراج عنهم، لما يلعبه من دور فعال في الحد من ظاهرة العود الى الإجرام وهذا يجعل المحبوس يتعلم مهنة أو حرفة تساعد على كسب عيشه في الحياة الجديدة.

وهذا ما أكدت عليه مختلف المؤتمرات الدولية المنعقدة بخصوص العمل العقابي وبالخصوص مؤتمر بروكسل المنعقد سنة 1847، ومؤتمر لاهاي عام 1950، ومؤتمر جنيف 1955 / حيث أكدت جميعها على ضرورة استخدام العمل العقابي كوسيلة لإصلاح المحبوس.

مقدمة

وقد واكب المشرع الجزائري التطور الذي شهدته السياسة العقابية الحديثة من خلال إقراره لنص القانون 04/05 المؤرخ في 06 فبراير سنة 20045 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين والذي يلغي الأمر 02-72 المؤرخ في 10 فيفري 1972 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة تربية المساجين أين نص على معاملة المساجين معاملة إنسانية وحفاظة لكرامتهم ونص كذلك على تنفيذ البرامج الإصلاحية قصد تأهيلهم وإعادة إدماجهم في المجتمع.

أهمية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد ماهية العمل العقابي كآلية من اليات إعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين.
- تحديد شروط العمل العقابي.
- إبراز دور العمل العقابي في تأهيل المحكوم عليه.
- تحديد مدى تأثير العمل عند استخدامه كأسلوب لإعادة التأهيل بدلا من استخدامه كعقوبة.
- تقييم أثر تشغيل المحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية وخارجها.
- معرفة المستوى الذي آل إليه العمل كآلية للإصلاح وإعادة التأهيل في الفترة الأخيرة والنقائص والصعوبات المسجلة بخصوصه والتي ينبغي تداركها من اجل تطبيق أمثل لتشغيل المحكوم عليه.

أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيارنا للموضوع الى مزيج من الأسباب الذاتية وأخرى موضوعية ونذكرها كالتالي:

الأسباب الذاتية:

- إن موضوع الدراسة له علاقة وطيدة بتخصصي في طور الماستر ألا وهو القانون القضائي.
- اهتمامي المتزايد بهذه الشريحة من المجتمع والتي في أغلبها كانت ضحية ظروف اجتماعية.

مقدمة

- 1- الأسباب الموضوعية:

- الرغبة في اكتشاف القوانين التي تنظم السجون باعتبارها عالم اخر منفصل عن عالمنا ومحاولة اكتشاف نقاط التشابه والاختلاف بين العمل في المؤسسات العقابية مقارنة مع العمل الحر.

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

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي الذي دفعنا إلى دراسة هذا الموضوع هو التطلع على التطورات التي

طرأت على العمل العقابي مع تبيان الغرض منه، فبعدما كان وسيلة للانتقام أصبح من أهم السبل والاليات لإصلاح المحكوم عليهم وإعادة ادماجهم اجتماعيا.

كما تهدف هذه الدراسة إلى المطالبة بحسن معاملة السجناء معاملة تليق به كونه إنسان

والاهتمام به فهو جزء من المجتمع إذ أنها فئة حساسة كانت ضحية ظروف اجتماعية

وشخصية وهذه الفئة تحتاج الى العلاج عن طريق توفير الاليات والأساليب التي تساعد على ذلك لإعادة إدماجها في المجتمع.

الدراسات السابقة:

1 - د سارا معاش تشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة تأهيله أطروحة مقدمة لنيل

جامعة الباتنة. 2018

هذه الدراسات تناولت موضوع تشغيل المحكوم عليه انطلاقا في زاوية مدى تأثير التشغيل على

عملية الإصلاح والتأهيل ويمكن وجه التشابه مع دراستنا في موضوع العمل مع الفارق في ان

الدراسة المذكورة ركزت على القوانين مقارنة مختلفة كما انها أعطت الأولوية والأهمية للتعامل

داخل المؤسسة الإصلاحية واعتبر التشغيل من ضمن هذا التعامل

2 - وداعي عزالدين العمل العقابي كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية المجلد 15- العدد

01-2017 البحث العملي.

مقدمة

تناولت هذه الدراسة فكرة العمل داخل المؤسسة الإصلاحية في إطار التعامل العقابي فانظر الى العمل بنظرة عقابية يبعد الدراسة هذه في العرض المقصود في دراستنا للعمل داخل المؤسسات الإصلاحية اذ ان التركيز لدينا منصب على رضية المحكوم عليه حالا ومستقبلا

3 عبد الله سلام بكر تشغيل المحكومين بحث مقدم لجزء متطلبات الترقية من الصنف الريح الى الصنف الثالث لسنة 2012

صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتها في اعداد مذكرتي هي نقص المراجع المتخصصة خاصة في التشريع الجزائري وهذا ما دفعنا إلى الاستعانة بمراجع عامة تم من خلالها الإشارة الى موضوعنا بشكل طفيف.

صعوبة الوصول الى المؤسسات العقابية من أجل الحصول على احصائيات حول موضوعنا والتي تساهم في الوصول الى نتائج دقيقة أو ما يتعلق بإجراء مقابلة مع المحكوم عليهم في مختلف المؤسسات العقابية من اجل التعرف على واقع العمل العقابي في بيئات مختلفة من هذه المؤسسات.

الإشكالية:

نظرا لعدم فعالية العقوبات السالبة للحرية، والتي تظهر جليا من خلال ارتفاع معدلات الجريمة، فقد عمل المشرع الجزائري على استحداث قوانين وإجراءات تجعل من المؤسسة العقابية التي يقضي بها المحكوم عليه عقوبته مكانا مناسباً لإصلاحه وإعادة تأهيله، من خلال تطوير اليات مثل العمل وتمكين المحكوم عليه من الاستفادة منه ومن هنا تبرز الإشكالية التالية:
ما مدى فعالية العمل العقابي كألية لإعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين؟

منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على استعمال المنهج الوصفي والتحليلي بالنسبة للمنهج الوصفي تم استعماله في وصف أنظمة الاحتباس التي تقوم عليها المؤسسات العقابية، أما بالنسبة فيما يخص تحليلنا لأحكام قانون تنظيم السجون وإعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين ضف الى بعض الموثيق الدولية التي تهتم بموضوع المحبوسين كالقواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء فقد

مقدمة

اعتمدنا على المنهج التحليلي، حيث تناولنا بالتحليل الأمور التي تخص المحكوم عليه على العموم وتبيان موقف المشرع الجزائري منه وأثره في إعادة ادماج المحبوسين.

الخطة:

تم تقسيم دراستنا الى فصلين، في الفصل الأول تناولنا الإطار المفاهيمي للعمل العقابي حيث تم تحديد ماهية العمل العقابي وشروطه وطبيعته القانونية، في حين خصصت الفصل الثاني لدراسة التنظيم القانوني للعمل العقابي وأثره في اعادة ادماج المحبوسين.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

تسعى كل دولة إلى تجنيد كل إمكانياتها وطاقاتها البشرية العاملة من أجل بناء اقتصاد وطني قوي لمواكبة التطور السريع الذي يعرفه العالم في هذا الميدان، لذا يجب استغلال كل الطاقات البشرية التابعة لمختلف القطاعات بما فيها قطاع السجون، إذ أن المؤسسات العقابية تحتوي على قوة بشرية هائلة يجب على الدولة استغلالها عن طريق تشغيل المحبوسين طيلة مدة تطبيق العقوبة السالبة للحرية¹.

لذا أصبح تشغيل المحبوسين في ظل السياسة العقابية الحديثة من بين أهم الدعائم وأساليب المعاملة العقابية التي يقوم عليها البرنامج الإصلاح الذي تضعه المؤسسة العقابية من أجل تأهيل المحبوسين وإعادة إدماجهم اجتماعيا وإصلاح سلوكهم.

لقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة للعمل العقابي حيث جعله أسلوبا من أساليب المعاملة العقابية، والتي تهدف إلى تأهيل وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين وهذا من خلال ما جاء به في القانون رقم 04/05 المؤرخ في 06/02/2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين في المواد من 96 إلى 99²

وستناول في هذا الفصل مبحثين في المبحث الأول تطرقت إلى مفهوم العمل العقابي والمبحث الثاني الأجهزة المكلفة بالإصلاح وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

المبحث الأول: ماهية العمل العقابي

لقد أكد علماء العقاب أن البطالة داخل السجن كثيرا ما تؤدي إلى نتائج سيئة تحول دون تأهيل المسجون، إذ أن بقاءه دون عمل يخلق فراغا في داخله مما يجعله يفكر في إحداث الشغب والاخلال بالنظام، كما قد يسيطر عليه الشعور بالقلق والكآبة والملل فينقلب إلى شعور بالعداوة

¹د عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث، الجزائر 2010 ص 304.

² قانون رقم 04-05 مؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 06 فبراير، سنة 2005، يتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

إزاء المجتمع، كما أن الفراغ قد يعرض المسجون لاضطرابات مختلفة تنعكس أحيانا على حالته الصحية.

ولدراسة هذا المبحث قسمنا دراستنا إلى مطلبين في المطلب الأول تطرقنا إلى تعريف العمل العقابي وتمييزه عما يشابهه، والمطلب الثاني شروط العمل العقابي وطبيعته القانونية.

المطلب الأول: تعريف العمل العقابي وتمييزه عما يشابهه

الأصل أن تشغيل المحبوسين داخل المؤسسات العقابية لا يختلف عن العمل الحر الذي يتم خارجها من حيث الشروط والضوابط، وبالتالي فإن مصطلح الشغل ومصطلح العمل هما وجهان لعملة واحدة¹، وقد لجأ الكثير من الباحثين إلى تحديد مفهومه من منطلق المفهوم العام للتشغيل وذلك قبل التطرق الى تعريف تشغيل المحكوم عليه الذي يمارس في المؤسسات العقابية. وعليه سنتناول في هذا المطلب فرعين في الفرع الأول تعريف العمل العقابي، والفرع الثاني تمييزه عما يشابهه.

الفرع الأول: تعريف العمل العقابي

لغة: هو مهنة أو شغل أو مجهود يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة².
اصطلاحا: هو المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف انتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته³ ويتضح من هذا التعريف بأن مجهود الانسان بلا هدف لا يعتبر عملا .
ويقول العالم أكسفورد مارشال "بأن العمل هو كل مجهود عضلي أو ذهني بهدف انتاج الخدمات والسلع للاستهلاك الفردي أو للاستهلاك الاخرين"⁴

¹ امل ساني محمد أمين، التنظيم القانوني للعمل وأثره في اصلاح المحكوم عليهم دراسة مقارنة: رسالة ماجستير جامعة الشرق الأدنى، معهد الدراسات العليا، كلية الحقوق، سنة 2021 ص 05.

² زين الدين محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي مختار الصحاح، الطبعة الثانية، مؤسسة الرسام العالمية سنة 2010.

³ عبد الله بن راشد السندي، مقال منشور في منتديات المکتوب 2011/12/22.

⁴ د.أحسن مبارك طال، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات العقابية، ط 1، الرياض، سنة 2000 اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ص 24.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

أما فيما يخص تشغيل المحبوسين والذي يسمى العمل العقابي الذي هو موضوع دراستنا فقد اختلفت الآراء حول تحديد مفهومه ، فيذهب البعض إلى القول بأنه نظام يلزم فيه المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية بأداء الأعمال التي تعينها الدولة دون توقف على قبول منه¹، بينما عرفه الأستاذ محمد عبد الرزاق فرحان "بأنه الجهد الذي يبذله السجين في أداء المهنة المحددة له أثناء تنفيذ العقوبة السالبة للحرية وفقا لما تقتضيه أنظمة العمل في السجون"².

وقد قال العالم الإنجليزي جون هوارد والذي كان من أشد المتحمسين للعمل داخل السجون مقولته الشهيرة في عام 1977 "دع المسجونين يعملون وسوف يتحولون الى رجال شرفاء"³. كما يذهب البعض الآخر إلى اعتباره وسيلة عقابية متميزة تهدف في المقام الأول إلى إصلاح وتأهيل المحبوسين داخل أو خارج المؤسسة العقابية بإسناد بعض الأعمال التي تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم لكي يعود عليهم بالنفع.

وهذا ما أكدته القاعدة 96 مجموعة قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) التي نصت على أنه " يجب إتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل و /والمشاركة بنشاط في إعادة تأهيلهم على أن يقرر طبيب أو غيره من اختصاصي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية"⁴.

وهناك من يعتبر العمل العقابي خطوة حضارية متميزة في معاملة المجتمع لأبنائه حتى أولئك المذنبين منهم وخطوة إصلاحية وتأهيلية في الاتجاه الصحيح.

ويمكننا أن نعرف العمل في المؤسسات العقابية أنه "ذلك المجهود الذي يبذله النزلاء لتحقيق هدف محدد من طرف المؤسسة الإصلاحية، والمقصود به ليس العمل الذي يكون على شكل

¹ حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحي للجزء الجنائي، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2014-2015، ص 168.

² بباچ إبراهيم مقال منشور، الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 03 سنة 2021 ص 64.

³ لبنة معمري، ضمان حق السجين في العمل العقابي في القانون الدولي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 06 لسنة 2018، ص 234.

⁴قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) UNODC مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ص 29.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

عقوبة، أو مكملًا للعقوبة، أو الذي يكون وسيلةً للتعذيب والايلام، بل هو وسيلة للإصلاح والتهديب والتأهيل"¹

كما يمكننا أن نعرف تشغيل المحبوسين على أنه تكليف المحبوس المحكوم عليه نهائيًا بأداء عمل أو نشاط ذو طابع نفعي إصلاحي داخل المؤسسات العقابية أو خارجها لصالح مؤسسات عمومية أو خاصة تشغل للمصلحة العامة ضمن اتفاقيات عمل بغرض إعادة تأهيله وإدماجه اجتماعيًا.

لقد تبنى والمشرع الجزائري وبكل أمانة ما وصلت به المؤتمرات الدولية فيما يخص العمل العقابي، وهو ما نصت عليه المادة 96 من القانون 04/05 ق.ت.س²، على أنه في إطار عملية التكوين بغرض تأهيل المحبوس وإعادة إدماجه اجتماعيًا يتولى مدير المؤسسة العقابية بعد استطلاع رأي لجنة تطبيق العقوبات إسناد بعض الأعمال المفيدة للمحبوس مع واجب في ذلك الحالة الصحية واستعداده البدني والنفسي وقواعد حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة العقابية.

كما اشارت اليه المادة 114 من القرار 25 المؤرخ في 1989/12/31 والمتضمن القانون الداخلي للمؤسسات العقابية التي نصت على "أن العمل وسيلة لإعادة تربية المسجون وتكوينه وترقيته اجتماعيًا و لا يمكن اعتباره على أي حال من الأحوال عقاباً"³

يستتبط من نص المادتين أن المشرع الجزائري جعل من العمل العقابي وسيلة لإعادة الإدماج الاجتماعي للمساكين مستبعدا المعاملة المشينة واللاإنسانية، باعتباره حقا أقره الدستور المادة 40 "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الانسان"⁴ لأن المحبوس فردا من المجتمع يجب احترام كرامته فسلب حريته لا يعني سلب حقوقه كإنسان.

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

² المادة 96 من القانون رقم 04-05 مؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 6 فبراير عام 2005، يتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.

³القرار رقم 25 المؤرخ في 1989/12/31 والمتعلق بالقانون الداخلي للمؤسسات العقابية غير منشور بالجريدة الرسمية.

⁴القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016،، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

وللإشارة أيضا أنه يمكن وطبقا للمادة 120 من ق.ت.س¹ على أنه يستند الى الحدث المحبوس عمل ملائم بغرض رفع مستواه الدراسي والمهني مالم يتعارض ذلك مع مصلحة الحدث.

الفرع الثاني: تمييز العمل العقابي عما يشابهه

يختلف تشغيل المحبوسين عن العمل للنفع العام من حيث أن هذا الأخير يكون بديلا عن عقوبة سلب الحرية ويدرج في قرار الحكم ويكون بموافقة المتهم قبل صدور الحكم عليه ويؤدي دائما خارج أسوار المؤسسات العقابية، ومن أمثلة عقوبة العمل للنفع العام العمل في خدمة كبار السن في دار العجزة العمل في تنظيف المستشفيات.

وسنتناول في دراستنا أوجه التشابه والاختلاف بين العمل العقابي والعمل للنفع العام:

أولا: العمل العقابي والعمل للنفع العام

يشبه نظام الحرية النصفية ونظام الورشات الخارجية العمل للنفع العام ويختلف عنه في جوانب وسنستعرض نقاط التشابه ونقاط الاختلاف كما يلي:

أوجه التشابه بين الحرية النصفية والورشات الخارجية وبين العمل للنفع العام

- كلها تتعلق بمحكوم عليه ولا تنفذ إلا بعد حكم قضائي نهائي ومقابل عقوبة سالبة للحرية.
- كلها تتم بمعرفة قاضي تطبيق العقوبات وإن اختلفت أليات كل منهما عن الآخر.
- كلها تعتمد في تنفيذها على جهد بشري يقدمه المحكوم عليه كشخص طبيعي لدى شخص معنوي وإن اختلفت طريقة الاتفاق.
- كلها تتم بشروط قانونية لا يستفيد المحكوم عليه من أي منهما بغياب أي من تلك الشروط.
- كلها يؤدي العمل عندها خارج المؤسسة العقابية.
- كلها تهدف إلى إصلاح وتأهيل المحكوم عليه وإعادة إدماجه.
- كلها محكومة بشرط جزائي يتمثل في حرمان المشمول بها من الاستفادة منها وإعادةه إلى حيث تنفيذ عقوبة الحبس ولأسباب تتعلق بخرق الشروط المتعلقة بها.

¹ المادة 120 من القانون 04/05 مرجع سابق

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

- كلها تحدد بأجل و تنتهي بنهايته ، وإن اختلفت طريقة حسابه بالقياس للعقوبة السالبة للحرية¹.

01- أوجه الاختلاف بين الحرية النصفية والورشات الخارجية

رغم التشابه الكبير بين الحرية النصفية والورشات الخارجية وبين العمل للنفع العام على نحو ما سبق بيانه، إلا أن هناك اختلافا لا يقل عن أهمية وبالنظر لاستقلالية كل من الحرية النصفية عن الورشات الخارجية، فسنطوّل التعرض لنقاط الاختلاف بالنسبة لكل منها عن العمل للنفع العام على النحو التالي:

أ: أوجه الاختلاف بين كل من نظام الحرية النصفية والعمل للنفع العام

تتمثل أوجه الاختلاف بين الحرية النصفية والعمل للنفع العام بما يلي:

- أن نظام الحرية النصفية يتطلب قضاء المحكوم عليه فترة من عقوبته على ألا يتجاوز الباقي منها 24 شهر بالنسبة للمبتدأ، وقضاء نصف العقوبة بالنسبة لمن سبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية، فيما لا يتطلب ذلك بالنسبة للعمل للنفع العام إذ لا يذوق المحكوم عليه طعم الحبس إلا فيما يتعلق بالحبس المؤقت.
- إن المستفيد من الحرية النصفية يقضي النهار خارج المؤسسة العقابية والليل داخلها فيما لا يكون لأداء العمل للنفع العام من علاقة بالمؤسسة العقابية.
- إن مضمون الحرية النصفية يتجاوز أداء العمل المعروف إلى حيث التكوين المهني والتعليم والدراسة فيما لا يتعدى مضمون العمل للنفع العام من حيث الأصل القيام بالعمل المشروط.
- إن العمل الذي يؤدي في حالة الحرية النصفية يكون بمقابل أجر، أما العمل للنفع العام فلا يكون هناك مقابل².

¹باسم شهاب عقوبة العمل للنفع العام، مقال منشور في مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الامارات، العدد 56، سنة 2013 ص 111.

² المواد 104 الى 108 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، ان وضع المحبوس في نظام الحرية النصفية يكون بناء على مقرر يصدر عن قاضي تطبيق العقوبات بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات على ان تشعر بذلك المصالح المختصة في وزارة العدل، ويلتزم المحبوس المستفيد بتعهد مكتوب باحترام الشروط التي يضعها مقرر الاستفادة، وإذا ما

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

ب: أوجه الاختلاف بين نظام الورشات الخارجية والعمل للنفع العام

تتلخص أوجه الاختلاف بين الورشات الخارجية والعمل للنفع العام فيما يلي:

- إن العمل بالورشات الخارجية يقرر بعد قضاء السجين فترة من العقوبة المحكوم بها عليه وتتمثل في ثلث العقوبة بالنسبة للمبتدأ، ونصف العقوبة بالنسبة لمن سبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية، فيما لا يقضي المحكوم عليه المستفيد من العمل للنفع العام شيئاً من عقوبة الحبس المحكوم بها عليه.
- إن العمل في الورشات الخارجية يؤدي في مؤسسات عامة أو خاصة كأصل تهدف إلى النفع العام فيما لا يؤدي العمل للنفع العام إلا في مؤسسات عامة.
- إن الوضع في الورشات الخارجية قد يكون للتكوين، فيما لا يكون العمل للنفع العام إلا لأداء ذلك العمل.
- إن المشمول بنظام الورشات الخارجية إما أن يبقى خارج المؤسسة العقابية طوال مدة أداء العمل أو يتم إرجاعه مساء كل يوم بعد انتهاء العمل، بينما لا علاقة للمشمول بالعمل للنفع العام بالمؤسسة العقابية.
- يؤدي المحكوم عليه المستفيد من نظام الورشات الخارجية عمله تحت حراسة موظفي المؤسسة العقابية كلياً أو جزئياً، بينما يؤدي العمل للنفع العام دون حراسة وبمعرفة المؤسسة المستقبلية ورقابة المصالح الخارجية.
- يؤدي العمل بالورشات الخارجية جماعياً وضمن فرق، فيما لا يشترط ذلك بالنسبة لعمل للنفع العام.
- يؤدي العمل بالورشات الخارجية مقابل أجر، أما بالنسبة للعمل للنفع العام يؤدي بدون أجر.

أخل بأحد الشروط امر مدير المؤسسة بإرجاعه ويخبر القاضي ليقرر اما الإبقاء على نظام الحرية النصفية او وقفه او الغاءه بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

• ان نظام الورشات الخارجية يكلف خزينة الدولة أموالا، بينما يوفر العمل للنفع العام أموالا لتلك الخزينة.

• يتطلب نظام الورشات الخارجية عقد اتفاقية بين الجهة الطالبة للعمل والمؤسسة العقابية، بينما لا يتطلب العمل للنفع العام مثل هذه الاتفاقية.¹

ج-نقاط الاختلاف بين كل من عموم العمل العقابي والعمل للنفع العام:

• إن العمل العقابي وعلى اختلاف أنواعه وصوره معالج ضمن قانون تنظيم السجون أما العمل للنفع العام فهو معالج ضمن نصوص قانون العقوبات.

• يعتبر العمل العقابي بوجهه المؤسساتي البديل الجزئي للعقوبة السالبة للحرية، ينفذ بمعرفة الجهات المعنية بتنفيذ العقوبة ولا شأن لقضاة الحكم بفرضه، أما العمل للنفع العام يعتبر بديل تام لعقوبة الحبس وينفذ عوضا عنها ويفرض بمعرفة قضاة الحكم.

• إن العمل العقابي ينفذ بصوره ضمن مؤسسات عامة أو مؤسسات خاصة ترمي إلى النفع العام، بينما العمل للنفع العام لا ينفذ إلا بمؤسسة عامة.

• يحسب العمل العقابي بطريقة مغايرة على أساس ما تبقى من العقوبة الواجبة التنفيذ بينما العمل للنفع العام يحسب بالساعات مقابل أيام الحبس المحكوم بها.

• إن العمل للنفع العام لا يشمل من يقل عمره عن 16 سنة، بخلاف غيره من صور العمل العقابي حيث يجيز القانون تشغيله.²

المطلب الثاني: شروط العمل العقابي وطبيعته القانونية

لكي يحقق العمل العقابي أغراضه الأساسية باعتباره الوسيلة الرئيسية لإعادة تأهيل واصلاح المحبوسين، يجب أن يتم وفق للشروط التي تضعها الإدارة العقابية دون أن يكون لهم أي حق في الاعتراض على هذه الشروط، وذلك من أجل الوصول الى الهدف المنشود ألا وهو التأهيل والإصلاح³، كما أن هذا النظام كغيره من أساليب المعاملة العقابية ينشئ حقوق ويرتب التزامات

¹ المواد: 100 الى 103 من ق.ت.س

² المادة 120 من قانون تنظيم السجون الجزائري

³³بياج إبراهيم مقال منشور، الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص 70.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

للمحكوم عليهم، وسنتطرق في هذا المطلب شروط العمل العقابي كفرع أول وطبيعته القانوني كفرع ثاني.

الفرع الأول: شروط لعمل العقابي

يجب أن يتوفر في العمل العقابي عدة شروط للوصول إلى الهدف المرجو والذي يتمثل في إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين وهي استبعاد العمل الشاق من هذا العمل وأن يكون منتجا ومتنوعا ومنظما على منوال العمل خارج المؤسسة العقابية، ويجب أن يكون له مقابل.

أولاً: استبعاد العمل الشاق من العمل العقابي

إن العمل داخل السجون ليس نوعاً من أنواع تعذيب وإيذاء المحبوسين بل هو وسيلة للتهديب والإصلاح، وقد تضمنت القاعدة 2/71 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء أنه "يفرض العمل على جميع السجناء المحكوم عليهم تبعاً للياقة البدنية والعقلية كما يحددها الطبيب"¹، وعلى هذا يعتبر العمل الشاق نوعاً من المعاملة القاسية والغير إنسانية إذا كان يزيد عن القوة البدنية للمسجون أو إذا كان يشكل خطراً على صحة المحبوس أو يسبب ألماً للمحبوس .

وهذا ما نصت عليه القاعدة 97 من قواعد نيلسون مانديلا قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا بمعاملة السجناء "لا يجوز أن يكون العمل في السجن ذات طبيعة مؤلمة"²

فتجدر الإشارة إلى أن عنصر المشقة في العمل العقابي قد يخضع لظروف السجن وطبيعته وليس لطبيعة العمل في حد ذاته، فقد يكون العمل بطبيعته غير مؤلم أو غير شاق ولكن طبيعة السجن وظروفه الصحية لا تسمح له بممارسة هذا العمل الأمر الذي يصبح معه إلزام السجن بأداء هذا العمل نوعاً من الألم الغير مبرر ويشكل خطراً على صحته.

وكذلك نصت عليه المادة 96 من ق.ت.س "في إطار عملية التكوين بغرض تأهيل المحبوس وإعادة إدماجه الاجتماعي يتولى مدير المؤسسة العقابية بعد استطلاع رأي لجنة تطبيق العقوبات

¹ القاعدة 71 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، مكتبة حقوق الانسان، جامعة منيسوتا، أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المعقود في جنيف عام 1955 وأقرها المجلس الاقتصادي والاجتماعي بقراريه 663 جيم د-24 المؤرخ في 31 يوليو 1957 و2076 د-62 المؤرخ في 13 مايو 1977.
² لبينة معمري، ضمان حق السجن في العمل العقابي في القانون الدولي، مرجع سابق ص 241.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

إسناد بعض الأعمال المفيدة للمحبوس مع واجب مراعاته في ذلك الحالة الصحية للمحبوس واستعداده البدني والنفسي وقواعد حفظ النظام والامن داخل المؤسسة العقابية¹.

ثانيا: أن يكون العمل العقابي منتجا

لا يحقق العمل العقابي غرضه في تهذيب المحكوم عليه باعتباره آلية من آليات إعادة إصلاحه وتأهيله إلا إذا كان هذا العمل منتجا، أي له غرض انتاجي يستهدفه فالعمل المنتج يكون حافزا للمحكوم عليه فيدفعه إلى التعلق به والإقبال عليه وتقدير قيمته داخل المؤسسة العقابية وخارجها بعد الافراج عنه ، وهكذا يظهر دور العمل المنتج في التأهيل²، أما إذا كان العمل غير منتج فإن نتائجه تكون عكسية على المحكوم عليه فلا تحقق تأهيله.

بالنسبة للقانون الجزائري فيشترط في العمل أن يكون منتجا حيث تم إنشاء مكتب وطني لأشغال التربية، وطبقا للمادة 03 من الأمر رقم 73-17 المؤرخ في 03 أفريل 1973³ يهدف إلى تنفيذ كل الاشغال وتقديم كل خدمة بواسطة اليد العاملة الجزائرية كما يجوز له على وجه الخصوص صنع وتسويق كل المواد التقليدية والصناعية التي تنتجها الورش التابعة للمؤسسات العقابية.

ثالثا: أن يكون العمل العقابي متنوعا

يقصد بتنوع العمل ألا يقتصر الأمر على تكليف المحبوسين بالأعمال الصناعية فقط بل يتعين أن توفر المؤسسة العقابية أعمالا متنوعة ومتعددة، وعليه يجب أن يمتد العمل العقابي إلى وجود أنماط مختلفة داخل المؤسسات العقابية⁴ ونذكرها كما يلي:

¹ المادة 96 من القانون 04/05 مرجع سابق

² ساعد سارة، العمل العقابي كآلية لإعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة اكلي محند أولحاج -البويرة- كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام سنة 2019 ص23.

³ أمر رقم 73-17 المؤرخ في 29 صفر 1393، الموافق ل 03 أفريل 1971 يتضمن احداث الديوان الوطني للأشغال التربوية.

⁴ أحسن مبارك، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات الإصلاحية، اكااديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، سنة 2002، ص105.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

النمط الأول: التشغيل في الميدان الزراعي وذلك بتوفير أراضي مناسبة للزراعة حتى داخل المؤسسات الإصلاحية إن كان ذلك ممكناً أو تخصيص أراضي كبيرة على شكل مزارع تخصص لتشغيل النزلاء.

النمط الثاني: التشغيل في ميدان الصناعة فقد تكون عبارة عن صناعات بسيطة وسهلة تهدف بالأساس إلى تأمين حاجيات المؤسسة الإصلاحية ذاتها أو المجتمع أو بعض المؤسسات الاجتماعية الأخرى من بعض المواد ذات الطابع الصناعي أو الشبه صناعي والمهام الصعبة والمعقدة جداً، مثل صناعة رفاق الحاسوب أو بعض المكونات التي تدخل في صناعته أو الصناعات الالكترونية الأخرى المعقدة.

النمط الثالث: التشغيل في ميدان الصيانة وتتعلق بأعمال التصليح والصيانة والترميم لكل الأمور والوسائل والمعدات المرتبطة بالمؤسسة الإصلاحية.

النمط الرابع: العمل لدى القطاع الخاص مثلاً فتح ورشات أو مشاغل داخل المؤسسات الإصلاحية يشغل فيها النزلاء نظير أجر أو مكافأة مالية، والعمل يتم تحت إشراف ومسؤولية المؤسسة الإصلاحية نفسها ووفق الشروط والقواعد والنظم المعمول بها في المؤسسة الإصلاحية وفي المجتمع المعني.¹

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن للسجين اختيار نوع العمل الذي يرغب فيه مع مراعاة قواعد الاختيار السليم للعمل تماشياً مع احتياجات المؤسسة العقابية والنظام فيها وفي حالة عدم ملائمة العمل لإمكانيات وميول المحكوم عليه جاز استبداله بنوع آخر يتفق مع قدراته حتى يتحقق غرض التأهيل، كما يجب على المؤسسة العقابية أن تحرص على تدريب المحكوم عليهم على حرف في حالة عدم وجود عمل في المصنع التابع للمؤسسة وهذا ما تضمنته القاعدة 5/71 والقاعدة 06 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين.²

¹شرف الدين وردة، طرق العلاج العقابي للمحكوم عليهم -دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير المركز الجامعي العربي بن مهيدي - أم البواقي-، معهد العلوم القانونية والإدارية، سنة 2007/2008، ص56.

²القاعدة 5/ 71 -6 من قواعد نيلسون مانديلا

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

رابعاً: أن يكون العمل العقابي مماثلاً للعمل الحر

يجب أن يكون العمل العقابي منظماً وفقاً لأساليب العمل الحر خارج المؤسسة العقابية سواء من حيث النوع أو الوسيلة أو الكيفية، فالعمل الذي يؤديه المحكوم عليه يجب أن يكون مماثلاً للأعمال الموجودة خارج المؤسسة العقابية حتى يتسنى له أن يلتحق بها بعد الإفراج كما يجب أن تكون وسيلة أداء العمل داخله مشابهة لتلك الموجودة في الوسط الحر، كما يجب أن تكون ظروف العمل واحدة من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات¹.

وهذا ما نصت عليه القاعدة 1/72 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين² على وجوب تنظيم العمل العقابي على غرار مثيله في المجتمع الحر لإعداد المحكوم عليهم لمواجهة الحياة المهنية بعد الإفراج عنهم.

بالنسبة للقانون الجزائري يستفيد المحبوسون المكلفون بعمل من أحكام تشريع العمل فيما يتعلق بمدة العمل والصحة والأمن المطبق على العمل الحر، بالإضافة إلى ضمان الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية وهذا ما نصت عليه المادة 160 من ق.ت.س " يستفيد المحبوس المعين للقيام بعمل أو خدمة من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية مالم يكن ذلك متعارضاً مع وضعه كمحبوس"³.

خامساً: أن يكون العمل العقابي بمقابل

تستوجب العدالة الجنائية حصول المحكوم عليه لمقابل العمل نظير ما قام به من جهد انتاجي أو خدمي داخل أو خارج المؤسسة العقابية، فالعمل ليس جزاء جنائي وإنما وسيلة لتحقيق التأهيل والإصلاح، لأن مقابل العمل يشعر المحكوم عليه بقيمة العمل ويمنحه الثقة في نفسه وفي قدرته على اشباع حاجاته بالطريق الشريف بعد الإفراج عنه⁴، فحق المحكوم عليه في مقابل

¹كلانمر أسماء، الآليات والأساليب المستحدثة لإعادة التربية والاندماج الاجتماعي للمحبوسين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة الجزائر كلية الحقوق بن عكنون السنة الجامعية 2011/2012، ص 108.

² القاعدة 72 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين

³المادة 160 من القانون 04/05 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق ل 06 فبراير سنة 2005، يتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الاندماج الاجتماعي للمحبوسين.

⁴عبد الكريم نصار، أساسيات علم الاجرام والعقاب، مرجع سابق، ص 350.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

العمل ثابت في المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية فقد نصت الفقرة الثانية من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان على أنه "لكل فرد وبدون تمييز الحق في أجر المثل عن العمل الذي يؤديه"¹.

ورغم أن معظم التشريعات تتفق على هذا الحق إلا أنه قد ثار خلاف حول طبيعته هل هذا المقابل يمثل أجرا أو أنه مجرد منحة أو مكافأة يحصل عليها المحكوم عليه لذا نجد أن هناك رأيا فقهيًا يرى أن مقابل العمل العقابي هو مجرد منحة أو مكافأة تمنحها إدارة المؤسسة العقابية للمسجونين طالما أنه لا تربطها أية علاقة تعاقدية، إذ أن الأجر هو أثر لعقد العمل و أن عمل المحبوسين لا يحكمه لا عقد و لا قانون عمل، كذلك ذهب أصحاب هذا الرأي أن العمل مفروض على المحكوم عليه يلتزم به والالتزام بالعمل يتنافى مع تقرير أجر لمن يقوم به، يضاف إلى ذلك أنه عندما تقوم الإدارة العقابية بتغطية نفقات المسجونين من المسكن والاطعام والعلاج والترفيه فلا يكون هناك محل بإلزامها بدفع أجر مقابل أداء العمل .

وفي المقابل هناك رأيا فقهيًا ثانيا يرى بأن هذا المقابل هو عبارة عن أجر استنادا إلى كون أن العمل العقابي التزام يقع على المسجونين وفي نفس الوقت يعتبر حق لهم وعليه يجب الاعتراف له بالمزايا المتفرعة عنه وأهمها أجر هذا العمل، كما أنه لا يجب بالضرورة توافر علاقة تعاقدية حتى يقال بأحقية المحكوم عليه في الأجر².

والاعتراف للمقابل بصفة الأجر يعني أن يكون مساويا لأجر المثل العمل الحر أو قريبا منه لأن القول بغير ذلك لا يساعد على تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه وذلك أن ضالة الأجر لا تشجع على العمل وتنفرد منه، ويمتد هذا النفور إلى ما بعد الافراج. وتجدر الإشارة إلى أن تحديد أجر العمل العقابي بأجر المثل لا يعني أن يتسلم المحكوم عليه مبلغ الأجر كله وإنما يتم توزيعه إلى ثلاث حصص متساوية

¹ المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف المؤرخ في 10 كانون الأول ديسمبر 1948.

² علي عبد القادر القهوجي، علم الاجرام وعلم العقاب، طبع في مطابع السعدني جامعة الإسكندرية، كلية الحقوق سنة 2009، ص407.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

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

-حصة قابلة للتصرف تخصص لاقتناء المحبوس حاجاته الشخصية والعائلية.

-حصة احتياط تسلم للمحبوس عند الافراج عنه.¹

أما المشرع الجزائري ومن خلال نص المادة 162 من ق.ت.س.² اعتبر أن هذا المقابل عبارة عن منحة وليس أجرا حيث يتلقونها تشجيعا لما بذلوه من جهد في إنجاز عملهم بصورة كاملة، وأن هاته المنحة حددت نسبتها ضمن القرار الوزاري المشترك بين وزير العدل حافظ الاختام والوزير الكلف بالعمل المؤرخ في 2005/12/12 اين صنفت من خلاله اليد العاملة العقابية الى يد عاملة غير مؤهلة وأخرى مؤهلة وأخرى متخصصة.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعمل العقابي

تبرز علاقات العمل بصفة أساسية بين الإدارة العقابية والنزلاء في صورة التزامات وحقوق متبادلة لكل من الطرفين في مواجهة الطرف الأخر، ولذلك يتعين تحديد مصدر تلك العلاقات وطبيعتها، أما طبيعة علاقات العمل العقابي فيحددها أن هذا العمل لم يصبح مكملا للعقوبة ولا عقوبة إضافية، وإنما هو أسلوب من أساليب المعاملة العقابية الأخرى يلتزم به المحكوم عليه كونه يهدف الى تأهيله إعادة ادماجه.³

ولدراسة هذه الحقوق والالتزامات قسمنا مطلبنا الى فرعين ففي الفرع الأول تناولنا العمل العقابي كحق للمحكوم عليه والفرع الثاني العمل العقابي كالتزام للمحكوم عليه.

أولا: العمل العقابي كحق للمحكوم عليه

أصبح للمحكوم عليه مركزا قانونيا جديدا يتمتع بمقتضاه بعدة حقوق ومن بينها الحق في العمل، ويرجع ذلك إلى أن هذا الأخير مواطن في المجتمع لا يختلف عن المواطنين العاديين فعقوبة سلب حريته لا يعني حرمانه من حقوقه الأخرى التي يتمتع بها كمواطن في الدولة.

¹محمد صبحي نجم، المدخل الى علم الاجرام وعلم العقاب، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 1998 ص 111.

² المادة 162 من القانون 04/05، مرجع سابق.

³ علي عبد القادر القهوجي، مرجع سابق، ص403.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

وقد أكدت على هذا الحق المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948 الذي أقرته الأمم المتحدة التي نصت على أنه "لكل شخص حق العمل وحق الاختيار الحر للوظيفة والحق في شروط مناسبة وعادلة للعمل وفي الحماية ضد البطالة"¹، ولقد أقر المؤتمر الدولي للاحاي لعام 1950 هذا الحق في توصيته الأولى حيث جاء بما يلي "جميع المحكوم عليهم الحق في العمل"².

ومن المواثيق الدولية والإقليمية التي تقر حق الانسان في العمل بصفة عامة وحق الانسان المسجون بصفة خاصة، وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر 1966، وهذا ما أكدته المادة 06 منه «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية ويقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق»³

وتنص المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الانسان (وافق عليه مجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة بتاريخ 2004/05/23) على أنه "العمل حق طبيعي لكل مواطن ودون أي نوع من أنواع التمييز"⁴ وقد نصت القاعدة 3/71 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين التي أقرها مؤتمر الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة السجناء في جنيف عام 1955 على أنه "يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي "

¹لبنة معمري، ضمان حق السجين في العمل العقابي في القانون الدولي، مقال منشور في مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 06 تاريخ الارسال: 2018/04/04 ص 236.

²عمر خوري، السياسة العقابية، مرجع سابق ص 313.

³ المادة 06 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول /ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ 03 كانون الثاني /يناير 1976.

⁴لبينة معمري، ضمان حق السجين في العمل العقابي في القانون الدولي، مرجع سابق ص 237.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

وباعتبار العمل حقا للمحكوم عليه فإنه يرتب له بعض المزايا منها حقه في اختيار نوع العمل العقابي المناسب له ولقدراته الشخصية والنفسية والبدنية والعقلية، والحصول على مقابل له وكذلك الانتفاع بالضمانات الاجتماعية المقررة للعاملين.

وسنغطي نبذة مختصرة عن كل ميزة من هذه المزايا كما يلي:

1: اختيار نوع العمل

إن الاعتراف للمحكوم عليه بحقه في العمل يقتضي أن تكون له الحرية في اختيار هذا العمل إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة، وإنما هي مقيدة بالوظيفة الأساسية للعمل العقابي وهي تأهيل المحكوم عليه والتزام الإدارة العقابية بتحقيق هذا التأهيل، بالإضافة إلى القيود المادية التي ترجع إلى الإمكانيات المتاحة للإدارة العقابية.¹

ولقد بينت التوصية الأولى لمؤتمر لاهاي تنظيم تلك الحرية وحدودها حيث قررت أن يكون للمحكوم عليهم حرية اختيار العمل الذين يرغبون في أدائه، وذلك في الحدود التي تتفق مع اعتبارات التوجيه المهني ومقتضيات الإدارة العقابية والنظام التأديبي العقابي، وهذا ما أشارت إليه القاعدة 3/98 من قواعد نيلسون مانديلا والتي تنص " تتاح للسجناء، في حدود ما يتمشى مع الاختيار المهني السليم ومتطلبات إدارة السجن والانضباط فيه، إمكانية اختيار نوع العمل الذي يرغبون في القيام به"².

2: مقابل العمل

من الضروري جدا أن يتقاضى السجين أجرا مقابل العمل الذي يؤديه داخل المؤسسة العقابية ويعتبر هذا الشرط من أهم الفوارق بين تشغيل المحكومين عليهم في الوقت الحاضر والتشغيل الاجباري الذي كان يفرض على المحكومين عليهم في المراحل التاريخية الأولية لظهور فكرة تشغيل السجناء، وهذا ما أكدته القاعدة 76 من القواعد النموذجية لمعاملة السجناء على ضرورة

¹ عبد الكريم نصار، اساسيات علم الاجرام والعقاب، دراسة تحليلية اجتماعية في علم العقاب، ط01 جامعة أربيل -العراق سنة 2011، ص 350

²فتوح عبد الله الشاذلي، اساسيات علم الإجرام والعقاب، مرجع سابق، ص549.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

وجود الأجر وإنفاق جزء من الأجر في السجن وإرسال جزء منه إلى أسرهم وإدخار جزء منه لحين الافراج عنهم.

وقد نص المبدأ الثامن من المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء "ينبغي تهيئة الظروف التي تمكن السجناء من الاضطلاع بعمل مأجور، ييسر إعادة انخراطهم في سوق العمل ببلدهم و يتيح لهم أن يساهموا في التكفل بأسرهم و بأنفسهم ماليا"¹

3: الانتفاع بالضمانات الاجتماعية

التسليم بحقيقة أن العمل حق للمحكوم عليه كأبي عامل حر فإنه يتعين له الحصول على الضمانات الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الحر، وهذا ما أقره المشرع في المادة 6 من القرار الوزاري المشترك المتضمن كفايات استعمال اليد العاملة في السجون من طرف المكتب الوطني للأشغال التربوية ، إذ تضمنت وجوب استفادة المحبوس المعين للقيام بعمل أو خدمة من أحكام تشريع العمل و الحماية الاجتماعية، لا سيما الحقوق المقررة للعمال، حيث تتولى المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج تأمين المحبوسين العاملين في نظام البيئة المغلقة وتضمن لهم التعويض المناسب الخاص بحوادث العمل"²

ولقد نصت على تلك المبادئ القاعدة 1/ 74 "تتخذ في مؤسسات السجون نفس الاحتياطات المفروضة لحماية سلامة وصحة العمال الأحرار"، والقاعدة 2/74 "تتخذ تدابير لتعويض السجناء عن إصابات العمل والأمراض المهنية بشروط لا تكون أقل موثاة من تلك التي يمنحها القانون للعمال الأحرار"، كما حددت القاعدة 1/ 75 عدد ساعات العمل يوميا وأوجبت تحديد يوم للراحة الأسبوعية.

¹حميدوش وفاء شعشوع صيرينة، حقوق المحبوس في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الرحمان ميرة -بجاية- السنة الجامعية 2012/2013، ص26.

²فيصل بوخالفة، الاشراف القضائي على تطبيق الجزاء الجنائي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص 72.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

ثانيا: العمل العقابي كالتزام للمحكوم عليه

إن القول بأن المحكوم عليه مواطن يجب أن يتمتع بكافة حقوقه كإنسان، ويجب أن يعامل وفق الأسس والمعايير التي يعامل بها المواطن الحر في المجتمع هي دعوة مبالغ فيها لأن السجين ليس شخصا عاديا ولا يتمتع بكامل حريته، وإنما هو شخص خالف السلوك السوي وارتكب فعلا أجرمه القانون وأنه يقضي فترة عقوبته في المؤسسة الإصلاحية وقد يشكل خطرا على المجتمع، فمن واجب الدولة العمل على تأهيله وفرض وسائل الإصلاح و التأهيل عليه خدمة له و للمجتمع ، ولما كان التشغيل إحدى هذه الوسائل فمن حق إدارة المؤسسة العقابية الزام المحكوم عليهم بالعمل الذي توفره لهم¹.

إلا أن هذا الالتزام بالعمل ليس مطلقا بل هو مقيد بتحقيق أغراضه في التأهيل والإصلاح وحسب توجه السياسة العقابية، فإذا تجاوزت هذا الغرض انتفى الالتزام، إضافة إلى ذلك فإن هذا الالتزام يكون مصحوبا بالضوابط والشروط العامة للتشغيل.

إن تشغيل المحكومين هي علاقة تنظيمية بين النزلاء والإدارة وليست تعاقدية، إذ لا يوجد أي عقد عمل بينهم وإنما مصدر هذه العلاقة وطبيعتها يحددها ويفرضها القانون وهو في الغالب قانون السجون².

وترجع الصفة الإلزامية للعمل العقابي إلى اعتباره من أهم وسائل المعاملة العقابية نظرا لفوائده العديدة، والمسجون داخل السجن يخضع لكل ما تفرضه المعاملة العقابية من وسائل تستهدف إصلاحه وتأهيله وإعادة ادماجه، فالإدارة العقابية هي التي تحدد نوع العمل وأسلوب ووسائل تنفيذه وشروط هذا التنفيذ، ويترتب على عدم قيام السجين بتنفيذه التعرض للجزاءات التأديبية

إضافة الى ذلك فهو يلتزم قبل المجتمع بتهذيب نفسه وتأهيلها دفعا لخطورته الاجرامية، وهذا ما أقره مؤتمر جنيف لسنة 1955 من خلال توصيته الأولى والذي نص على أنه " لا ينبغي

¹ أمل ساني محمد أمين، التنظيم القانوني للعمل وأثره في اصلاح المحكوم عليهم -دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأدنى، معهد الدراسات العليا، كلية الحقوق، 2021، ص 19.

²فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق ص 548

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

النظر إلى العمل باعتباره عقوبة إضافية وإنما كوسيلة للسير قدما بتأهيل المسجون وتدريبه على العمل وتلقينه عادات العمل الحميدة ولمنع البطالة والاخلال بالنظام¹

وللإشارة فإن العمل يفرض على جميع المسجونين على اختلاف فئاتهم باستثناء غير القادرين كالمرضى مثلا لأن أغراضه مطلوب تحقيقها بالنسبة لهم جميعا دون تمييز وعلى هذا يتعين أن يلتزم به الأحداث والبالغين والرجال والنساء والشواذ والمجرمون السياسيون والمجرمون العاديون ومن حكم عليهم بمدة قصيرة ومن حكم عليهم بمدة طويلة² ومن أهم الشروط لنجاح المعاملة العقابية من أجل تشغيل المحبوسين ينبغي وجود جهاز متخصص يتضمن كفاءات وخبرات يمكنها تصنيف المحبوسين وهذا ما سيكون دراستنا للمبحث الثاني.

المبحث الثاني: الأجهزة المكلفة بالإصلاح وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

في ظل السياسة العقابية الحديثة أصبح هدف العقوبة هو إصلاح المحبوس وإعادة ادماجه اجتماعيا كعضو فعال ومنتج في المجتمع بعد الافراج عنه واحاطته برعاية مناسبة بما يحفظ كرامته كإنسان وهذا بغض النظر عما إذا كان مرتكبا للجريمة ، ولتحقيق ذلك ينبغي وجود أجهزة فعالة تتولى تسيير هذه العملية، وتتمثل هذه الأجهزة في أجهزة عامة وأخرى خاصة؛ إذ تشمل الأولى كل من: اللجنة الوزارية المشتركة لتنسيق نشاطات إعادة تربية المحبوسين وإعادة ادماجهم الاجتماعي، قاضي تطبيق العقوبات، لجنة تطبيق العقوبات، ولجنة تكييف العقوبات، وأما الخاصة فتشمل: موظفي الأسلاك الخاصة والمشاركة لإدارة السجون.

المطلب الأول: الأجهزة العامة المكلفة بالإصلاح

سنتناول في هذا المطلب لجنة التنسيق كفرع أول وقاضي تطبيق العقوبات كفرع ثاني ولجنة تطبيق العقوبات كفرع ثالث ولجنة تكييف العقوبات كفرع رابع.

¹ عبد الكريم نصار، مرجع سابق، ص 340.

² أمل ساني محمد أمين، مرجع سابق، ص 21.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

الفرع الأول: لجنة التنسيق

أنشئت اللجنة الوزارية المشتركة لتنسيق إعادة تربية المحبوسين وإعادة إدماجهم الاجتماعي، بموجب المادة 21 من قانون تنظيم السجون 05-04، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 429/05، المؤرخ في 8 نوفمبر 2005، تنظيم هذه اللجنة ومهامها وسيرها¹.

وبالرجوع إلى مجموع الأعضاء المكونين للجنة، ندرك بأنها تشكل هيئة مركزية، يكون مقرها الدائم في وزارة العدل، تتولى وضع السياسة العامة للدفاع الاجتماعي وبرامج الإصلاح المطبقة في السجون الجزائرية²، وهي تعكس في نفس الوقت التوجه الرسمي المطبق في هذا المجال. ولعل دور لجنة التنسيق وأهمية الأعضاء التي تتشكل منها، والصلاحيات الهامة المناطة بها، تبين مدى الأهمية التي أولتها الدولة الجزائرية لمكافحة الإجرام، والوسائل الكبرى التي سخرتها من أجل إصلاح المساجين وإعادة تربيتهم من خلال دراسة وضعيتهم وإعداد الوسائل والبرامج الهادفة إلى تقويمهم بإشراك كافة القطاعات التي يمكن أن تساهم في ذلك

أولاً: تشكيلة اللجنة

لقد حددت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 05/ 429، الأعضاء المكونين للجنة التنسيق، وهم ممثلون عن القطاعات الوزارية الآتية:

وزارة الدفاع الوطني - وزارة الداخلية والجماعات المحلية - وزارة المالية - وزارة المساهمات وترقية الاستثمارات - وزارة الشؤون الدينية والأوقاف - وزارة التهيئة العمرانية والبيئة - وزارة التربية الوطنية - وزارة الفلاحة والتنمية الريفية - وزارة الأشغال العمومية - وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات - وزارة الاتصال - وزارة الثقافة - وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - وزارة السكن والعمران - وزارة العمل والضمان الاجتماعي - وزارة التشغيل والتضامن الوطني - وزارة الشباب والرياضة - وزارة

¹ مرسوم تنفيذي رقم 05-429، مؤرخ في 08 نوفمبر 2005، يحدد تنظيم اللجنة الوزارية المشتركة لتنسيق نشاطات إعادة تربية المحبوسين وإعادة إدماجهم الاجتماعي ومهام سيرها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 74، الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 2005.

² المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 05-429.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

السياحة - الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، ويمكن للجنة أن تستعين في أعمالها بممثلي الجمعيات والهيئات الآتية:

اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها - الهلال الأحمر الجزائري - الجمعيات الوطنية الفاعلة في مجال الإدماج الاجتماعي للجانحين، كما يمكنها أن تستعين أيضا بخبراء أو مستشارين لتوضيح المواضيع التي تدخل في إطار مهمتها. ويعين هؤلاء الأعضاء بقرار من وزير العدل حافظ الأختام لمدة أربع (4) سنوات بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها، ويجب أن يمارسوا على الأقل وظيفة نائب مدير في الإدارة المركزية¹.

وتزود هذه اللجنة بأمانة، يعين القائم عليها بموجب مرسوم رئاسي بناء على اقتراح من وزير العدل حافظ الأختام، وتكلف هذه اللجنة على الخصوص بما يلي:

- تحضير اجتماعات اللجنة.

- دراسة الملفات المقترحة على اللجنة.

- متابعة تنفيذ قرارات اللجنة بالتنسيق مع مختلف القطاعات المعنية².

ثانيا: دورها الإصلاحي

من أجل تنفيذ البرامج الإصلاحية ومتابعتها تعقد لجنة التنسيق اجتماعاتها مرة واحدة كل ستة أشهر، ويمكنها أن تجتمع في دورة غير عادية بمبادرة من رئيسها أو بطلب من ثلثي (3/2) أعضائها³، ويحدد الرئيس تاريخ انعقاد اجتماعات اللجنة وجدول أعمالها ويستدعي أعضائها، وتعد اجتماعات اللجنة لتقييم حصيلة نشاط عمل اللجنة والمجهودات المسخرة، والصعوبات المواجهة في مجال النشاط الإصلاحي المطبق في السجون خلال مرحلة تنفيذ عقوبة سلب

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي 05-429

² المادتان 06 و07 من المرسوم التنفيذي 05-429.

³ المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 05-429.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

الحرية، وقد حددت المادة الرابعة (4) من المرسوم التنفيذي 429/05¹، المذكور سلفاً، أهم النشاطات الإصلاحية التي تقوم بها اللجنة، وهي على الخصوص ما يلي:

1-تنسيق نشاطات القطاعات الوزارية والهيئات الأخرى، التي تساهم في إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.

2- اقتراح أي تدبير من شأنه تحسين مناهج إعادة تربية المحبوسين وإعادة إدماجهم الاجتماعي.

3-المشاركة في إعداد برامج الرعاية اللاحقة للمحبوسين بعد الإفراج عنهم.

4- التقييم الدوري للأعمال المباشرة في مجال التشغيل في الورشات الخارجية والحرية النصفية.

5- تقييم وضعية مؤسسات البيئة المفتوحة ونظام الإفراج المشروط، وتقديم كل اقتراح في هذا المجال.

6- اقتراح كل عمل والتشجيع عليه في مجال البحث العلمي بهدف محاربة الجريمة.

7-اقتراح كل النشاطات الثقافية والأعمال الإعلامية الرامية إلى الوقاية من الجنوح ومكافحته.

8-اقتراح كل التدابير التي من شأنها تحسين ظروف الحبس في المؤسسات العقابية.

وكان نتيجة لاشتراك مختلف القطاعات في عملية إصلاح المسجون إثر صدور القانون

04/05المتعلق بقانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، والرسوم التنفيذية

429/05، المتعلق بتنظيم لجنة التنسيق، ومهامها وسيرها، إعطاء مصالحها في الولايات تعليمات

خاصة لمنح الدعم والمساهمة المادية والمعنوية في إطار إصلاح السجون، منها التكفل بتجهيز

السجون بالوسائل اللازمة، من طرف مفتشي التعليم بالولاية وتدعيمها بالمعلمين لإعطاء الدروس

في التعليم العام، وتكليف مديرية الشؤون الدينية بانتداب أئمة للقيام بالإرشاد الديني والتربية

الأخلاقية للمساجين، وهو ما تم تجسيده في الواقع العملي².

¹المادة 04 من المرسوم التنفيذي 429-05

²بوعبسة محمد فرقاق معمر الأجهزة المتخصصة بعملية الإصلاح في المؤسسات العقابية الجزائرية، مجلة القانون والاعمال الدولية متاحة على الموقع الالكتروني <https://www.droitentreprise.com> الأجهزة المتخصصة بعملية الإصلاح في المؤسسات الجزائرية

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

الفرع الثاني: قاضي تطبيق العقوبات.

حسب نص المادة 22 و 23 من القانون 04/05 ق.ت.س¹ فقد أولى مكانة هامة لدور قاضي تطبيق العقوبات كمؤسسة للدفاع الاجتماعي، في تفعيل وتنشيط والإشراف على عملية إصلاح المسجون، وبالرجوع إلى المهام الإصلاحية العديدة التي يضطلع بها، نجده بحق يمثل الأساس لبناء أركان سياسة الإصلاح والعنصر المحرك الذي ينشط إعادة تربية وإدماج المحكوم عليهم، وذلك من خلال إشرافه على مختلف الهياكل الإصلاحية وإعداد وتنفيذ مختلف البرامج التأهيلية.

ويعين قاضي تطبيق العقوبات بموجب قرار من وزير العدل حافظ الأختام، في دائرة اختصاص كل مجلس قضائي ويختار من بين القضاة المصنفين في رتب المجلس القضائي على الأقل ممن يولون عناية خاصة بمجال السجون

ثانيا: دوره الإصلاحي:

يتأسس قاضي تطبيق العقوبات لجنة تطبيق العقوبات، وذلك بموجب المادة الثانية (2) من المرسوم التنفيذي 180/05، المؤرخ في 17 ماي 2005، المحدد لتشكيلة لجنة تطبيق العقوبات وكيفيات سيرها².

وأما مهام قاضي تطبيق العقوبات في مجال الإصلاح، فتتمثل في:

- 1-تسليم رخصة الزيارة لوصي المحبوس، والمتصرف في أمواله ومحاسبه أو أي موظف أو ضابط عمومي، متى كانت أسباب الزيارة مشروعة (مضمون المادة 67 قانون تنظيم السجون).
- 2-يخطر قاضي تطبيق العقوبات من قبل المحبوس إذا لم يتم الرد على شكواه المقدمة إلى مدير المؤسسة العقابية، بعد مرور عشرة (10) أيام من تاريخ تقديمها (مضمون المادة 79 قانون تنظيم السجون).

¹لنظر المادة 22 و23 من القانون 04/05.

²المرسوم التنفيذي رقم 05-180 المؤرخ في 08 ربيع الثاني عام 1426 ال موافق 17 ماي 2005، يحدد تشكيلة لجنة تطبيق العقوبات وكيفيات سيرها

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

3-يدرس تظلم المحبوس، وينظر فيه في أجل أقصاه 5 أيام من تاريخ إخطاره (مضمون المادة 84).

4-الإشراف على عمل الأساتذة والمختصين في علم النفس، والمساعدين الاجتماعيين، الرامي إلى رفع معنويات المساجين، وتسهيل إعادة إدماجهم الاجتماعي، حتى في مرحلة ما بعد الإفراج وتقديم كافة المساعدات، لتحسين الوضعية المادية، الأخلاقية، المهنية، العائلية والاجتماعية للمحبوسين (مضمون المادة 89 قانون تنظيم السجون)¹

5-يقرر استعادة المحبوس من نظام الحرية النصفية، البيئة المفتوحة، إجازة الخروج، التوقيف المؤقت لتطبيق العقوبة، الإفراج المشروط، كما يقرر وضع المحبوس في الورشات الخارجية، كل ذلك بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات².

ويتبين مما سبق أن المشرع الجزائري قد أعطى مكانة هامة للإشراف القضائي في عملية إصلاح المسجون، وذلك تماشيا مع المبادئ التي تتادي بها النظم العقابية الحديثة والمغزى من ذلك هو أن التدبير الجنائي لا يتحقق بمجرد إصدار الحكم، ولكن بمتابعة تنفيذه، وهذا ما يتطلب خضوع المرحلتين لسلطة واحدة.

إن احترام حقوق المحكوم عليهم هي من صميم وظيفة القضاء الذي يتعين أن يكون مستقلا عن الإدارة العقابية، التي غالبا ما تكون مصدر الاعتداء

ومن أهم المشاكل التي أصبحت تعيق نشاط قضاة تطبيق العقوبات هي نقص عددهم مقارنة بالمهام العديدة والنشاطات الكبيرة التي يقومون بها، كما تجدر الإشارة إلى عدم تفرغ قضاة تطبيق العقوبات لوظيفتهم، فهم يكلفون بمهام أخرى على مستوى المجالس التي تكون على حساب تنفيذ البرامج الإصلاحية وتصفية الملفات الخاصة بها، وهو ما يؤدي إلى تولي السلطة الإدارية ممثلة في مدير المؤسسة العقابية، بتقلد جميع الصلاحيات في مجال إصلاح المسجون، الخاصة

¹ المواد 67، 79، 84، 89 من القانون 04/05 .

²بوعبسة محمد فراق معمر الأجهزة المتخصصة بعملية الإصلاح في المؤسسات العقابية الجزائرية، مرجع سابق

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

بقاضي تطبيق العقوبات، الأمر الذي يمس بالحقوق الأساسية للمحكوم عليهم ويزيد في تسلط الإدارة.

ويعاني قضاة تطبيق العقوبات من نقص الإمكانيات المادية والشروط الضرورية لممارسة مهامهم ميدانياً، ولقد أشار تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح العدالة المنصبة من طرف رئيس الجمهورية بتاريخ 19 أكتوبر 1999 إلى قلة الإمكانيات الموضوعة تحت تصرف قضاة تطبيق العقوبات، حيث جاء في توصياتها، وجوب العمل على توفير الظروف المناسبة اللازمة لقاضي تطبيق العقوبات لكي يمارس دوره ومهامه الفعلية، طبقاً لقانون تنظيم السجون.

الفرع الثالث: لجنة تطبيق العقوبات

تأسست لجنة تطبيق العقوبات، طبقاً لأحكام المادة 24 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين¹، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 180/05، المؤرخ في 17 ماي 2005، تشكيلتها وكيفية سيرها، ويكون مكان تواجدها بمؤسسات: الوقاية، إعادة التربية، إعادة التأهيل وفي المراكز المتخصصة للنساء.

أولاً: تشكيلها

لقد بينت المادة الثانية (2) من المرسوم التنفيذي 05-180²، سابق الذكر أعضاء لجنة تطبيق العقوبات، وهم كالاتي:

- قاضي تطبيق العقوبات، رئيساً.
- مدير المؤسسة العقابية أو المركز المتخصص للنساء، حسب الحالة، عضواً.
- المسئول المكلف بإعادة التربية، عضواً.
- رئيس الاحتباس، عضواً.
- مسئول كتابة الضبط القضائية للمؤسسة العقابية، عضواً.
- طبيب المؤسسة العقابية، عضواً.

¹ المادة 24 من القانون 04/05.

² المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 180/05

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

-الأخصائي في علم النفس بالمؤسسة العقابية، عضواً.

-مرب من المؤسسة العقابية، عضواً.

-مساعدة اجتماعية من المؤسسة العقابية، عضواً.

ويعين الطبيب والأخصائي في علم النفس والمربي والمساعدة الاجتماعية بموجب مقرر من المدير

العام لإدارة السجون لمدة (3) سنوات قابلة للتجديد.

ويضاف الى التشكيلة قاضي الأحداث، ومدير مركز إعادة التربية وإدماج الأحداث (عندما يتعلق

الأمر في طلبات الإفراج المشروط لمحبوس من الأحداث).

وكذلك عضو من المصالح الخارجية لإدارة السجون (عندما يتعلق الأمر بتقييم تطبيق مختلف

الأنظمة الخارجية).

وإذا حصل شغور أو مانع لمنصب رئيس اللجنة، يطلب النائب العام من رئيس المجلس القضائي

باننتداب قاضي لمدة أقصاها (3) أشهر، مع إخطار مصالح الإدارة المركزية المختصة بوزارة

العدل بذلك¹

ويعين النائب العام لدى المجلس القضائي كاتب ضبط، يتولى تسيير أمانة اللجنة تحت سلطة

قاضي تطبيق العقوبات، يقوم بالمهام التالية:

1- حضور اجتماعات اللجنة وتحرير محاضرها في ثلاث نسخ أصلية.

2- تسجيل مقررات اللجنة وتبليغها إلى النائب العام والمحبوس في أجل (3) ثلاثة أيام من

صدورها، إذا تعلقت بالتوقيف المؤقت للعقوبة، ويبلغ مقرر الإفراج المشروط إلى النائب العام فور

صدوره.

3- تسجيل البريد والملفات.

4- تلقي الطعون، وطلبات المحبوسين، التي تدخل ضمن اختصاص اللجنة، ويقوم أمين اللجنة

بدور المقرر وليس له صوت تداولي².

¹ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05-180.

² المادة 05 من المرسوم التنفيذي 05-180.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

ثانياً: دورها الإصلاحي

تعتبر لجنة تطبيق العقوبات الجهاز الجوهري الذي يشرف على إعداد وتطبيق برامج إصلاح المسجون، وتحقيق النظام داخل المؤسسة العقابية، وتحقيق ذلك تجتمع اللجنة كل شهر أو كلما دعت الضرورة لذلك، بناء على استدعاء من رئيسها أو بطلب من مدير المؤسسة العقابية، ويحدد رئيس اللجنة جدول أعمال اجتماعاتها وتاريخ انعقادها ويستدعي أعضاءها¹ تتداول اللجنة في الملفات المعروضة عليها بحضور ثلثي (3/2) أعضائها على الأقل، وتتخذ قراراتها بأغلبية الأصوات، وفي حال التعادل يكون صوت الرئيس مرجحاً². وتفصل اللجنة في الطلبات المعروضة عليها خلال شهر واحد ابتداءً من تاريخ تسجيلها، وبهذه الصفة فإن لجنة تطبيق العقوبات تمارس مهاماً رئيسية، أهمها:

- 1- ترتيب وتوزيع المحبوسين، حسب وضعيتهم الجزائية، وخطورة الجريمة المحبوسين من أجلها، وجنسهم وسنهم، وشخصيتهم، ودرجة استعدادهم للإصلاح.
- 2- متابعة تطبيق العقوبات السالبة للحرية والبديلة عند الاقتضاء.
- 3- دراسة طلبات إجازات الخروج وطلبات التوقيف المؤقت لتطبيق العقوبة، وطلبات الإفراج المشروط، أو الإفراج المشروط لأسباب صحية.
- 4- دراسة طلبات الوضع في الوسط المفتوح والحرية النصفية والورشات الخارجية.
- 5- متابعة تطبيق برامج إعادة التربية وتفعيل آلياتها³

الفرع الرابع: لجنة تكيف العقوبات

تم إنشاء هذه اللجنة بموجب المادة 143 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين⁴، وحدد تشكيلها وتنظيمها وسيرها، المرسوم التنفيذي 05-181، المؤرخ

¹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي 05-180 .

² المادة 07 من المرسوم 05-180.

³ المادة 24 الفقرة 02 من قانون تنظيم السجون.

⁴ المادة 143 من قانون تنظيم السجون

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

في 17 ماي 2005¹، ويقع مقرها بالمديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج بحسب المادة الثانية (2) من قانون 05-181.

أولاً: تشكيلها

حددت المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 05-181، تشكيلة لجنة تكييف العقوبات، وهي كالاتي:

- قاضي من قضاة المحكمة العليا، رئيساً.
- ممثل عن المديرية المكلفة بإدارة السجون، برتبة نائب مدير على الأقل، عضواً.
- ممثل عن المديرية المكلفة بإدارة الشؤون الجزائية، عضواً.
- مدير مؤسسة عقابية، عضواً.
- عضوين يختارهما وزير العدل حافظ الأختام من بين الكفاءات والشخصيات التي لها معرفة بالمهام المسندة إلى اللجنة.

يعين الرئيس مقرر اللجنة من بين أعضائها، ويعين الأعضاء بقرار من وزير العدل حافظ الأختام لمدة (3) ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، وفي حال انقطاع عضوية أحدهم قبل انتهائها، يتم استخلافه للمدة المتبقية²، ويمكن للجنة أن تستعين بأي شخص لمساعدتها في أداء مهامها.

للجنة تكييف العقوبات أمانة يسيرها موظف معين من قبل المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج، وتكلف هذه الأمانة بما يلي:

- تحضير اجتماعات اللجنة واستدعاء أعضائها.
- تحرير محاضر اجتماعات اللجنة.
- تسجيل مقررات اللجنة وتبليغها.
- تلقي البريد وملفات الطعون المرفوعة ضد مقررات لجان تطبيق العقوبات.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-181 مؤرخ في 17 ماي 205، يحدد تشكيلة لجنة تكييف العقوبات وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 35، الصادر بتاريخ 18 ماي 2005، ص14.

² المادة 4 من المرسوم التنفيذي 05-181.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

-تلقى طلبات الإفراج المشروط التي يؤول الاختصاص فيها إلى وزير العدل حافظ الأختام¹

ثانيا: دورها الإصلاحي

في سبيل القيام بمهامها تجتمع لجنة تكليف العقوبات مرة كل شهر، كما يمكنها أن تجتمع بناءً على استدعاء من رئيسها كلما دعت الضرورة إلى ذلك،² ويضبط رئيس اللجنة جدول أعمالها ويحدد تاريخ انعقادها ويوزع الملفات على أعضائها وتداول اللجنة بحضور ثلثي (3/2) أعضائها على الأقل، وتصدر مقرراتها بأغلبية الأصوات، ويكون صوت الرئيس مرجحاً³ ويمكن إجمال مهام لجنة تكليف العقوبات في الآتي:

- 1-تبدي اللجنة رأيا في طلبات الإفراج المشروط التي يؤول الاختصاص فيها إلى وزير العدل حافظ الأختام، في أجل ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلامها.
- 2-تبدي اللجنة رأيا في الملفات التي يعرضها عليها وزير العدل حافظ الأختام بشأن إعفاء المحبوس من بعض أو من كل الشروط الواجب توفرها للاستفادة من أحد أنظمة إعادة التربية والإدماج الاجتماعي، عندما يقدم للسلطات معلومات تؤدي إلى الكشف عن المجرمين وإيقافهم⁴
- 3-تفصل اللجنة في الطعون المعروضة عليها في أجل خمسة وأربعين (45) يوما ابتداءً من تاريخ الطعن.

- 4-تفصل في الإخطارات المعروضة عليها من قبل وزير العدل حافظ الأختام، إذا وصل إلى علمه أن مقرر قاضي تطبيق العقوبات بشأن إجازة الخروج، والتوقيف المؤقت لتنفيذ العقوبة والإفراج المشروط لأسباب صحية، من شأنه أن يؤثر سلبا على الأمن أو النظام العام⁵

المطلب الثاني: الأجهزة الخاصة المكلفة الإصلاح

لدراسة هذا المطلب قسمنا دراستنا الى فرعين أولا تناولنا الاسلاك والرتب الخاصة بإدارة السجون وثانيا الأسلاك المشتركة لإدارة السجون.

¹المادة 06 من المرسوم التنفيذي 181-05.

² المادة 5 من المرسوم التنفيذي 181-05

³المادة 9 من المرسوم التنفيذي 181-05

⁴المادة 10 من المرسوم التنفيذي 181-05

⁵المادة 11 من المرسوم التنفيذي 181-05

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

الفرع الأول: الأسلاك والرتب الخاصة بإدارة السجون

يقسم قطاع إدارة السجون إلى ثلاثة أسلاك، يحتوي كل سلك على مجموعة من الرتب، هذا بالإضافة إلى سلك المناصب العليا.

أولاً: سلك موظفي إعادة التربية:

ويضم رتبتين، عون الحراسة وعون إعادة التربية.

1- أعوان الحراسة: يتولى أعوان الحراسة زيادة على المهام المسندة إليهم في النصوص التي

تحكم إدارة السجون، حراسة المحبوسين وحفظ الأمن والنظام والانضباط بالمؤسسات

العقابية والورشات الخارجية، وكذا التأكد من حسن تنفيذ العمل العقابي.

2- أعوان إعادة التربية: يكفون تحت مراقبة رؤسائهم السلميين وزيادة إلى المهام المسندة

لأعوان الحراسة بما يلي:

أ- تأطير وتنسيق ومراقبة نشاط الأعوان الموضوعين تحت سلطتهم.

ب- ضمان حراسة الأشخاص المحبوسين خارج أماكن الحبس طبقاً للنصوص السارية المفعول

التي تحكم إدارة السجون.

ج- المساهمة في تطبيق برامج إعادة تربية الأشخاص المحبوسين وإدماجهم الاجتماعي.

ثانياً: سلك موظفي التأطير¹:

ويضم 03 رتب: رقيب ومساعد ومساعد أول لإعادة التربية.

1- رقباء إعادة التربية²: يتولى تحت مراقبة رؤسائهم السلميين، وزيادة على المهام المنوطة

لأعوان إعادة التربية مهام رئيس مركز الحراسة عن الأجنحة المدعمة أمنياً.

2- مساعداً إعادة التربية³: يتولى تحت مراقبة رؤسائهم السلميين وزيادة على المهام

المسندة إليهم في النصوص المنظمة لإدارة السجون ما يلي:

¹المادة 49 من المرسوم التنفيذي 05-181.

²المادة 50 من المرسوم التنفيذي 05-181.

³المادة 51 من المرسوم التنفيذي 05-181.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

• حفظ النظام والانضباط والأمن بالمؤسسات العقابية والورشات الخارجية، والتأكد من احترام قواعد الأمن والانضباط والنظافة، وتأطير وتنسيق ومراقبة نشاط الموظفين الموضوعين تحت سلطتهم، ويتولى مهام رئيس مركز الحراسة أو مسؤول عن الأجنحة المدعمة أمنياً عند الاقتضاء

• السهر على حسن تطبيق برامج إعادة التربية والإدماج الاجتماعي للمحبوسين.

3-المساعدون الأوائل لإعادة التربية¹: يكلفون تحت مراقبة رؤسائهم السلميين وزيادة على المهام المنوطة بمساعدتي إعادة التربية بما يلي:

• السهر على حسن سير التنظيمات، لاسيما في مجال معاملة الأشخاص المحبوسين وحراستهم والسهر على حسن تطبيق برامج إعادة التربية للمحبوسين وإعداد حصائل الانجازات.

ثالثا: سلك موظفي القيادة: يضم أربعة رتب: ضابط، ضابط رئيسي، ضابط عميد، ضابط عميد أول لإعادة التربية.

1-ضابط إعادة التربية: يتولى ضمان حفظ النظام والأمن ويكلف بـ:

- المشاركة في تجسيد برامج إعادة التربية والإدماج الاجتماعي للأشخاص المحبوسين.
 - تأطير وتنسيق ومراقبة نشاط الموظفين الموضوعين تحت سلطتهم.
 - المشاركة في إنجاز عمليات استخراج وتحويل المحبوسين.
 - المساهمة في تكوين الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون.
- ممارسة صلاحيات ضباط الشرطة القضائية بالنسبة للجرائم التي ترتكب داخل المؤسسات العقابية أو خارجها بمناسبة تطبيق إحدى الأنظمة العقابية المنصوص عليها في قانون 04-05.
- 2- رتبة ضابط رئيسي لإعادة التربية: يكلفون تحت مراقبة رؤسائهم السلميين وزيادة على المهام المنوطة بضباط إعادة التربية بتأطير فرق التدخل وحفظ النظام داخل المؤسسات العقابية.

¹المادة 52 من المرسوم التنفيذي 05-181.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

3- رتبة ضابط عميد لإعادة التربية: يكلف الضباط العمداء لإعادة التربية تحت مراقبة رؤسائهم

السلميين وزيادة على المهام المنوطة للضباط الرئيسيين بما يلي:

- السهر على متابعة برامج إعادة التربية والادماج الاجتماعي للأشخاص المحبوسين

- تسيير العتاد والتجهيزات الأمنية والتأكد من صيانتها.

4- رتبة ضابط عميد أول لإعادة التربية: يكفون تحت مراقبة رؤسائهم وزيادة على المهام

المنوطة بالضباط العمداء بما يلي:

-المساهمة في إعداد برنامج التكفل بالأشخاص المحبوسين وتنسيق عملية وضعها حيز التطبيق

في إطار تنفيذ الأحكام القضائية و الحفاظ على الأمن العام للمؤسسة.

-المشاركة في تنسيق نشاطات المؤسسة و مراقبة كل ما يتعلق بتنظيم و تسيير المؤسسة العقابية

وكذا ظروف الحياة في الوسط العقابي، وظروف عمل موظفي السجون واقتراح كل التدابير الكفيلة

بضمان تحسينها¹.

وبعد معرفتنا للأسلاك الخاصة بإدارة السجون وجب التطرق إلى مهام موظفي السجون، والت

تتمثل في:

01: مهام أمنية: القبض الجسدي على الأشخاص الموجودين بالمؤسسات العقابية بسند قانوني

ومنعهم من مغادرة المؤسسات بالقوة مع توفير الشروط وضروريات الحياة واحترام كرامتهم.

02: مهام تربوية: المساهمة في إعادة التربية لهؤلاء المنحرفين وتطبيق البرامج المسطرة.

03: مهام اجتماعية: المحافظة على الصلة بين المحبوسين وأسرهم ومن خلالهم بالمجتمع.

ونلاحظ أن كل هذه المهام تصب في هدفين أساسيين، وهما:

أ- الحفاظ على أمن المؤسسة والأشخاص والممتلكات.

ب- إعادة تربية المحبوسين وتهيئتهم لإعادة إدماجهم في المجتمع بعد انقضاء عقوبتهم.

الفرع الثاني: الأسلاك المشتركة لإدارة السجون

قسمنا دراستنا في هذا الفرع الى السلك الطبي وشبه الطبي أولاً والأسلاك التربوية ثانياً

¹المادة 05 من المرسوم التنفيذي 181-05

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

أولاً: السلك الطبي وشبه الطبي

إن توفير الظروف الصحية الملائمة داخل المؤسسات العقابية وبالورشات، والوقوف اليومي والدوري للتكفل بالرعاية الصحية للمساجين، إضافة إلى تحقيق شروط النظافة، أدّى بوزارة العدل إلى إبرام (03) قرارات وزارية مشتركة مع وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية، تضمنت توظيف بعض الأسلاك الطبية وشبه الطبية لفائدة قطاع السجون، منها سلك الاختصاصيين في علم النفس العيادي للصحة العمومية، وذلك ما تضمنه القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ديسمبر 1991، كما حوّل القراران الوزاريان المشتركان المؤرخان في 10 ديسمبر 1991، من فتح مسابقات توظيف الأسلاك الطبية وشبه الطبية لفائدة السجون¹ وتتمثل في:

- 1- الممارسون الطبيون العامون المتمثلون في: الأطباء، الصيادلة، وجراحو الأسنان.
- 2- مساعدو التمريض.
- 3- الممرضون.
- 4- المساعدات الاجتماعية.
- 5- المحضرون في الصيدلة.
- 6- مشغلو أجهزة الأشعة.
- 7- مساعدو المخبريين.
- 8- المخبريون.

وزيادة على القرارات الوزارية المشتركة الثلاثة المذكورة سابقاً، كان للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 13 ماي 1997، المتضمن الاتفاقية الصحية المتعلقة بالتغطية الصحية للمساجين، بالمؤسسات العقابية المبرمة بين وزارتي العدل والصحة² أن فتح المجال أمام تعيين وانتداب أطباء تابعين لهياكل الصحة بالمؤسسات العقابية، ومكنت من مساهمة وزارة الصحة في التكوين المستمر للموظفين الطبيين وشبه الطبيين التابعين لقطاع السجون.

¹ بوعبسة محمد فرقاق معمر الأجهزة المتخصصة بعملية الإصلاح في المؤسسات العقابية الجزائرية، مرجع سابق

² قرار وزاري مشترك مؤرخ في 13 ماي 1997، يتضمن الاتفاقية المتعلقة بالتغطية الصحية للمساجين بالمؤسسات العقابية لوزارة العدل الجريدة الرسمية، العدد رقم 70، الصادر بتاريخ 26 أكتوبر 1997، ص 05.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي

ثانياً - الأسلاك التربوية:

لقد دفع الدور الهام الذي يؤديه التعليم والتكوين في مجال عملية إصلاح المسجون وإدماجه الاجتماعي، بوزارة العدل إلى إنشاء عدة قرارات وزارية مشتركة مع القطاعات المعنية بتأطير برامج الإصلاح الخاصة في هذا المجال، وكان من بينها القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 يونيو 1993، المبرم مع وزارة الشبيبة والرياضة، حيث تمكنت على إثره وزارة العدل من توظيف مؤطرين في التربية البدنية للمساجين وتشمل الأسلاك التالية:

1-مربوا الشبيبة.

2-المربون المختصون في الشبيبة.

3-المربون الرياضيون.

4-التقنيون السامون في الرياضة.

كما مكن القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 يونيو 1993، المنعقد بين وزارة العدل ووزارة التكوين المهني، لتنشيط برنامج التكوين المهني بالمؤسسات العقابية، وهي:

1-أستاذ التعليم المهني.

2-أستاذ مختص في التعليم المهني.

3-مساعد تقني وتربوي.

كما مكن التعاون بين وزارة العدل ووزارة التكوين المهني، من التوصل إلى إبرام اتفاقية تعاون في 17 نوفمبر 1997، تهدف إلى تكوين المساجين مهنياً، وانتداب أساتذة التكوين المهني التابعين لقطاع التكوين بالمؤسسات العقابية، وسمحت هذه الاتفاقية لوزارة التكوين المهني بتكوين موظفي إدارة السجون كأساتذة في التكوين المهني لمن يتوفر على الشروط المطلوبة. وساهمت اتفاقية التعاون في مجال التعليم والتربية الإسلامية والتكوين، المبرمة بين وزارتي العدل والشؤون الدينية في 21 ديسمبر 1997، من توفير موظفي السلك الديني لتنشيط دروس الوعظ والإرشاد، ومعلمين لتحفيظ القرآن الكريم، وتقديم دروس في محو الأمية لفائدة المساجين.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

إن الدور الذي أصبح يؤديه العمل العقابي ضمن الأساليب الحديثة للمعاملة العقابية للمحبوسين فرض الاهتمام بمسألة تنظيم هذا العمل من ناحيتين المادية و القانونية ، و ذلك انطلاقا من أن التنظيم السليم هو العامل الأكثر أهمية في تعزيز فرص نجاح برامج تشغيل المحبوسين كي تحقق الأغراض المستهدفة منها وبصفة خاصة الغرض المتمثل في اصلاح و إعادة تأهيل هؤلاء المحبوسين، سعيا نحو إعادة الإدماج الاجتماعي لهم كغاية أساسية تهدف إليها السياسة العقابية القائمة على فكرة الدفاع الاجتماعي، وهي السياسة التي تبنتها أغلب التشريعات ومنها القانون الجزائري الذي نص في مادته الأولى من قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين على أن هدف هذا القانون هو تكريس مبادئ وقواعد لإرساء هذه السياسة¹

ونظرا لذلك صارت مسألة تنظيم العمل العقابي تكتسي أهمية بالغة من حيث كونها عنصرا مؤثرا في تحقيق الأغراض المرجوة منه، فالاستغلال الأمثل لليد العاملة لا يتحقق إلا بتسييرها وفق نظام فعال يأخذ بعين الاعتبار كافة الجوانب المادية والقانونية إلا أن هناك العديد من المعوقات التي سجلت عند تطبيق برامج تأهيل وادماج المحكوم عليهم²

فالإمكانيات المادية والبشرية التي تتوفر بالمؤسسات العقابية لها تأثير كبير على تحقيق الغرض من تشغيل المحكوم عليهم وغيابها أو عدم كفاءتها يجعل من العمل العقابي الية مرهقة لا تصل الى المستوى المطلوب.

كما أن الاستعداد النفسي والجسدي للمحكوم عليهم له دور مهم، إذ لا يمكن للمؤسسة العقابية أن تقوم بالدور لوحدها مهما سخرت بإمكانيات، لأن هذا الاستعداد هو من يساعده على القيام بالعمل

¹ يحي عبد الحميد تنظيم العمل العقابي في القانون الجزائري، جامعة مستغانم، مقال منشور في 2016/04/14.

² أمل ساني محمد الأمين، مرجع سابق، ص 32

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

والاستفادة منه قدر الإمكان، بالإضافة الى توعية المجتمع بأهمية الأثر التأهيلي للمحكوم عليه يساعده في تقبله لهذا الأخير بعد الافراج عنه¹.

المبحث الأول: تنظيم العمل العقابي ومعيقاته

يتعين أن يقوم تنظيم العمل العقابي على أساس الاستغلال الأمثل لعمل النزلاء بحيث من خلالها يتم تحقيق الأهداف التي رسمتها السياسة الجنائية الحديثة ألا وهي تأهيل المحبوسين وإعادة ادماجهم اجتماعيا ولا يتحقق هذا الغرض إلا من خلال تنظيم العمل العقابي من زاويتين إحداهما مادية والأخرى قانونية، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يجب محاولة صياغة حلول بخصوص العوائق والصعوبات التي ترافق تشغيل المحبوسين²

ومن أجل ذلك قسمنا مبحثنا الى مطلبين في المطلب الأول تناولنا تنظيم العمل العقابي

وفي المطلب الثاني معيقاته

المطلب الأول: تنظيم العمل العقابي

بما أن العمل العقابي أصبح من أهم الآليات لإصلاح وتأهيل المحكوم عليهم فمن واجب الدولة أن تولي اهتماما كبيرا لتنظيمه سواء داخل أو خارج المؤسسة العقابية وسواء تعلق الأمر بالتنظيم المادي في مختلف البيئات العقابية أو التنظيم القانوني المحدد لأسلوب تنظيم العمل، وعليه تناولنا في هذا المطلب التنظيم المادي للعمل العقابي كفرع اول والتنظيم القانوني كفرع ثاني.

الفرع الأول: التنظيم المادي للعمل العقابي

سنتناول في هذا الفرع تنظيم العمل العقابي في البيئة المغلقة كعنصر أول وتنظيم العمل

العقابي خارج البيئة المغلقة كعنصر ثاني.

¹ محمد عبد الله الوريكات أصول العلمي الاجرام والعقاب ط 1 سنة 2009، ص 265.

² شريف سيد كامل، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1995، ص 290.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

أولاً: تنظيم العمل العقابي في البيئة المغلقة

يختلف العمل العقابي داخل السجن حسب اختلاف نظام الاحتباس المطبق فهو مبني على علاقة المسجونين ببعضهم البعض، إذ أن موضوع الجمع أو الفصل بين نزلائها هو أساس هذه النظم بحيث من خلالها يعين فيها المحكوم عليهم من حيث مدى العزل أو الاتصال بينهم أثناء إقامتهم في المؤسسة العقابية.¹

وتختلف هذه النظم فمنها الانفرادي والنظام الجماعي والنظام المختلط والنظام التدريجي والغرض منها إصلاح المحكوم عليه وتأهيلهم لفترة ما بعد تنفيذ العقوبة.

أ: نظام الاحتباس الجماعي:

في هذا النظام يسمح من خلاله بالتقاء المساجين والاتصال ببعضهم البعض ليلاً ونهاراً في أماكن العمل والطعام والتهديب والنوم، فهم ينامون سوياً في أماكن كبيرة ويأكلون معاً في قاعة طعام واحدة، ولا يخلو هذا النظام من إمكانية تقسيم المساجين إلى فئات يجمع بين أفراد كل فئة تتشابه ظروفهم مثل الفصل بين الكبار والصغار أو بين الرجال والنساء.

عرفه المشرع الجزائري في المادة 45 من ق.ت.س رقم 04/05 على أنه "نظام يعيش فيه المحبوسين جماعياً داخل المؤسسات العقابية تفادياً لأي ضرر يمكن أن تحدثها العزلة عن باقي المحبوسين طيلة مدة تنفيذ العقوبة فهذا النظام يسمح للمحبوسين بالاختلاط في الليل والنهار"²

ويتميز هذا النظام بأنه قليل التكاليف سواء من ناحية إنشاء السجن أو إدارته، كما يحفظ هذا النظام للمساجين توازنهم البدني والنفسي باعتباره أقرب إلى الطبيعة الإنسانية في اختلاط وتقارب المساجين مع بعضهم البعض، كما يساعدهم على الاندماج في الحياة المهنية بعد خروجهم من السجن.³

¹ شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 290 .

² دربال وليد، بوسدره شهرة، الأنظمة العقابية في قانون السجن، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة بوضياف بالمسيلة، السنة الجامعية 2021/2020 ص 22.

³ عثمانية لميسي، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الانسان، دار الهومة للنشر والتوزيع، سنة

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

وعليه فإنه إذا كانت المؤسسة العقابية تطبق نظام الاحتباس الجماعي أو المختلط حيث يكون المحبوسين موجودين جماعيا أثناء النهار، فإنه من السهل على المؤسسة العقابية تنظيم الأعمال التي يؤديها النزلاء كصناعات الغزل والنسيج والأحذية والأثاث، إلى جانب هذا يمكن تنظيم هذا العمل وفقا للأساليب الحديثة على نحو مماثل للعمل الحر، إذ في إمكانها إيجاد الورشات المتخصصة في ممارسة أنشطة إنتاجية متنوعة وهذا التنوع يتيح للمحبوس فرصة إتقان الحرفة التي يرغب في ممارستها بعد الإفراج عنه.¹

إلا أن هذا النظام أعيب عليه بأنه يسمح بتفشي ظاهرة تعاطي المخدرات والشذوذ الجنسي بين المساجين، كما أنه يؤدي أيضا إلى انتشار الفوضى مما يصعب معه السيطرة على حفظ الامن والنظام داخل المؤسسة العقابية.

ب: نظام الحبس الانفرادي:

وأساس هذا النظام هو عزل المحكوم عليه عزلة تامة ليلا ونهارا، فيوضع كل سجين في زنزانة خاصة في مكان للنوم والأكل «حيز ضيق للعيش» لا يسمح فيه للسجين بالاتصال إلا مع الحراس والمربيين ويرجع هذا النظام في أساسه إلى فكرة التوبة والتكفير عن الذنب المستمد من النظام الكنسي القائم على عزل السجين لإشغاره بالألم.²

وقد نصت المادة 46 من ق.ت.س انه يطبق على الفئات التالية:

- المحكوم عليه بالإعدام مع مراعاة احكام المادة 155 من هذا القانون.³
- المحكوم عليه بالسجن المؤبد على ألا تتجاوز مدة العزلة ثلاث سنوات.
- المحبوس الخطير بناء على مقرر يصدره قاضي تطبيق العقوبات كتدبير وقائي بالوضع في العزلة لمدة محددة.
- المحبوس المريض أو المسن ويطبق عليه كتدبير صحي بناء على رأي طبيب المؤسسة العقابية.

¹ عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري، مرجع سابق ص 105.

² أوبيش لبشر: المؤسسات العقابية ودورها في إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون جنائي، نوقشت بتاريخ: 2018/06/05، ص30.

³ المادة 153 من القانون 04/05 السالف الذكر.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

ففي هذا النظام المحبوس يقوم بعمله داخل زنزانه، فيتصف العمل في هذه الحالة بالطابع اليدوي البسيط كأعمال الحياكة اليدوية أو التطريز والنقش¹، ومن الواضح أن هذه الأعمال ضئيلة الجدوى من حيث المكاسب المهنية لمستقبل المحبوس، لأنها لا تمكنه من إتقان حرفة يعيش من ممارستها بعد الإفراج عنه ولكنها ليست عديمة الفائدة بشكل مطلق فهي أفضل من ترك المحبوس في حالة بطالة وقد سبق الذكر أن البطالة هي بداية للتمرد، كما أن هذه الأصناف من الأعمال التي يكلف بها المحبوس داخل زنزانه قد يكون لها مثيل في الوسط الحر وبذلك يمكنه أن يلجأ إلى ممارستها بعد الإفراج عنه فيتوافر لديه عمل شريف يساعده على كسب رزقه من جهده الشخصي.

ثانياً: تنظيم العمل العقابي خارج البيئة المغلقة

هذا النوع من المعاملة تكون فيه فرصة تأهيل المحكوم عليهم أكبر من العمل الذي يمارس داخل المؤسسات العقابية المغلقة، وذلك أن العمل خارج المؤسسة العقابية يتم في ظروف مماثلة إلى أبعد الحدود لظروف العمل الحر، كما أنه يتيح إمكانية استخدام المحبوسين في الأعمال التي يجيدونها أو تساعدهم على تعلم إحدى الحرف ويحفظ لهم توازنهم النفسي والبدني، كما يوفر لهم فرصة الاحتفاظ بعلاقاتهم بالعالم الخارجي وبعائلاتهم وأقاربهم على وجه الخصوص².

وقد تبني المشرع الجزائري فكرة تشغيل المحكوم عليهم خارج البيئة المغلقة، وذلك من خلال تكريس نظام للعمل العقابي خارج البيئة المغلقة يشمل فئات عديدة من المحبوسين إذ حددت المواد 100 إلى 111 من القانون 04/05 من ق.ت.س³ أنظمة العمل خارج البيئة المغلقة وبينت الشروط والإجراءات اللازمة لوضع المحبوسين ضمن كل نظام من هذه النظم.

¹ شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 290.

² يحي عبد الحميد، تنظيم العمل العقابي في القانون الجزائري، جامعة مستغانم، تاريخ إيداع المقال: 2016/07/14 ص 53.

³ المواد 100 و 111 من قانون 04/05.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

وباستقراء مجموع المواد السالفة الذكر يتبين لنا أن القانون الجزائري وضع ثلاثة أنظمة لاستخدام اليد العاملة العقابية خارج البيئة المغلقة تشمل الورشات الخارجية، الحرية النصفية ومؤسسات البيئة المفتوحة، وسوف نعرض بيانا لها بقدر من التفصيل فيما يأتي:

أ: الورشات الخارجية:

يعتبر نظام الورشات الخارجية من بين أنظمة استغلال اليد العاملة العقابية خارج البيئة المغلقة تجسيدا للسياسة العقابية الجديدة.

طبقا لنص المادة 100 من ق.ت.س¹ فإن المقصود بنظام الورشات الخارجية هو تشغيل المحكوم عليه نهائيا بعمل ضمن فرق، و يكون ذلك خارج المؤسسة العقابية تحت مراقبة إدارة السجون لحساب الهيئات و المؤسسات العمومية ، كاستثناء للقاعدة العامة المشرع لم يمنع اليد العاملة من المحبوسين العمل في المؤسسات الخاصة على أن تساهم في إنجاز مشاريع ذات منفعة عامة تكون ضمن نفس الشروط عكس الامر رقم 2/72 الملغى في المادة 143 منه استثنى القطاع العام و ذلك لحمايتهم من الاستغلال².

1- شروط الاستفادة من نظام الورشات الخارجية

بالرغم من اعتبار نظام الورشات الخارجية من أساليب إعادة الإدماج الاجتماعي، إلا أن المشرع لم يفتح المجال أمام جميع النزلاء للاستفادة منه بل قيده بشروط، وهي ما نص عليها في المادة 101 الى 103 من القانون 04-05 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين³ نلاحظ أن المشرع عند ذكره للشروط الواجب توفرها في المحكوم عليه للاستفادة من نظام الورشات الخارجية قد راعى في ذلك عنصرين ألا وهما سوابق المحبوس والمدة التي قضاها من العقوبة.

¹ المادة 100 من القانون 04/05 ق.ت.س.

² أكرم نشأت إبراهيم، السياسة الجنائية -دراسة مقارنة، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2011، ص 166.

³ المادة 101 الى 103 من القانون 04/05 ق.ت.س.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

- المحبوس المبتدئ هو الشخص الذي ارتكب الجريمة لأول مرة ولم يسبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية وتماشيا مع حالته يستفيد من نظام الورشات الخارجية عند استيفائه ثلث (3/1) العقوبة المحكوم بها عليه

المحبوس المسبوق قضائيا هو ذلك الشخص الذي سبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية أي انه دخل الى السجن أكثر من مرة ولم يأخذ المشرع بعين الاعتبار الجرائم التي ارتكبها سواء كانت بسيطة او جسمية في هذه الحالة يستفيد من نظام الوضع الورشات الخارجية عند قضاءه لنصف (2/1) العقوبة المحكوم عليه بالإضافة الى وجوب تمتع المحبوس بحسن السيرة والسلوك داخل المؤسسة العقابية وان لا يكون من المحبوسين الخطرين بالشكل الذي يمنع ممارسة العمل بالشكل المطلوب كما يتم الوضع في الورشات الخارجية بموجب مقرر يصدره قاضي تطبيق العقوبات.

- أن يكون المحبوس محكوما عليه نهائيا بعقوبة سالبة للحرية وتم ايداعه بمؤسسة عقابية وبالتالي يستثنى المحبوس مؤقتا والمحبوس تنفيذيا للإكراه البدني من الاستفادة من هذا النظام.
- تخصيص اليد العاملة من المحبوسين لفائدة الهيئات العمومية والمؤسسات الخاصة التي تساهم في انجاز مشاريع ذات منفعة عامة وهذا بعد قبول طلبها من طرف قاضي تطبيق العقوبات¹.

2- الإجراءات المتبعة للوضع في نظام الورشات الخارجية:

حدد المشرع الجزائري الإجراءات العملية الواجب اتباعها فيما يخص حراسة اليد العاملة العقابية واستخدامها ، وهذا ما جسده في نص المادة 102 من القانون 05-04 ق.ت.س² فحواها أن المحبوس الموضوع في نظام الورشات الخارجية يغادر المؤسسة العقابية وفقا للأوقات المحددة في الاتفاقية المبرمة مع الجهة المكلفة بتشغيل اليد العاملة العقابية عند انتهاء المدة المتفق عليها

¹طاشور عبد الحفيظ، دور قاضي تطبيق الأحكام القضائية الجزائية في سياسة إعادة التأهيل الاجتماعي في التشريع الجزائري، طبعة 2001، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 108.

² المادة 102 من ق.ت.س.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

أو في حالة فسخها بأمر من قاضي تطبيق العقوبات يعود المحبوس الى المؤسسة العقابية ضف الى ذلك انه مساء كل يوم وبعد انتهاء مدة العمل يمكن ارجاع المحبوس الى المؤسسة¹ اما فيما يخص حراسة المحبوس سواء كان اثناء النقل وفي ورشات العمل وحتى خلال أوقات الاستراحة موظفو المؤسسة العقابية هم المسؤولون عن ذلك وهذا هو الأصل استثناء يجوز النص في الاتفاقية المبرمة على تخصيص الحراسة من طرف الجهة المستخدمة وتكون حراسة جزئية.

ب- نظام الحرية النصفية

يسمى أيضا بنظام شبه الحرية وفقا له يسمح للمحبوس بالعمل خارج المؤسسة العقابية وبدون بدلة السجن فهو لا يخضع لرقابة مستمرة مع إلزامه بالعودة الى المؤسسة نهاية كل يوم عند تعامله مع رب العمل يخضع لنفس الشروط التي يسير عليها العامل الحر فقط فيما يخص اجره الإدارة العقابية هي التي تتسلمه هذا النظام أسلوب تدرجي بالنسبة للمحبوس الذي قرب موعد الافراج عنه او من اجل تمكنه من متابعة دراسة او مهنة معينة او الخضوع لعلاج معين وحتى المشاركة في حياتهم الاسرية².

تبنى المشرع الجزائري نظام الحرية النصفية في المواد 104 الى 108 من ق. ت. عرف النظام في نص المادة 104 والتي تنص "يقصد بنظام الحرية النصفية وضع المحكوم عليه نهائيا خارج المؤسسة العقابية خلال النهار منفردا ودون حراسة او رقابة الإدارة ليعود اليها مساء كل يوم".

كما تمنح الاستفادة من هذا النظام لتمكين المحبوس من تأدية عمل او مزاولة دروس في التعليم العام او التقني او دراسات عليا او تكوين مهني وهذا ما نستخلصه من نص المادة 105 من القانون 04-05 السالف الذكر.

¹مقدم حسين، دور قاضي تطبيق العقوبات خارج البيئة المغلقة في التشريع الجزائري (الورشات الخارجية والحرية النصفية)، مقال منشور، جامعة تلمسان.

²بجي عبد الحميد تنظيم العمل العقابي في القانون الجزائري مرجع سابق، ص55.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

1- شروط الاستفادة من نظام الحرية النصفية

حددت المادة 106¹ من ق.ت.س الشروط الواجب توافرها في المحبوس لكي تتسنى له فرصة الاستفادة من نظام الحرية النصفية ومن خلال استقراءنا المادة السالفة الذكر توصلنا الى ما يلي:

يجب ان يكون المحبوس قد استوفى كل طرق الطعن العادية وغير عادية وان لا يكون قد طعن في الحكم او استأنف او مكره بدنيا بعبارة أخرى يكون المحبوس قد حكم عليه نهائيا أن يبقى من العقوبة المحكوم بها 24 شهرا على انقضائها بغض النظر عن المدة العقوبة المحكوم بها عليه هذا بالنسبة للمحبوس المبتدئ اما المحبوس الذي سبق عليه الحكم بعقوبة سالبة للحرية

أن يكون قد قضى نصف (2/1) العقوبة المحكوم بها بشرط ان يتبقى 24 شهرا على انقضاء عقوبته كلية

فكل محبوس توفر فيه الشرطين السالفين الذكر يمكن ان يقدم طلب الاستفادة من هذا النظام الى جانب السيرة والسلوك الحسن الذي يجب أن يتمتع بهما المحبوس.

2- إجراءات الوضع نظام الحرية النصفية

حددت كل من المادتين 106 الفقرة الثانية و 107² الإجراءات الواجب اتخاذها ليستفيد المحكوم عليه من هذا النظام وهي كما يلي

على المحبوس الذي يرغب بالاستفادة من نظام الحرية النصفية ان يقدم طلب الى قاضي تطبيق العقوبات على ان يكون مسببا سواء كان للعمل او لمزاولة الدراسة او التكوين يوضع المحبوس في النظام الحرية النصفية بمقرر لقاضي تطبيق العقوبات بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات وتشعر بذلك المصالح المختصة بوزارة العدل.

¹ المادة 106 و 107 من ق.ت.س ، مرجع سابق .

² المادة 107 ق.ت.س .

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

ومن المادة 107 من ق.ت.س¹ على المحبوس أن يحرر تعهد مكتوب يلتزم فيه باحترام الشروط التي يتضمنها مقرر الاستفادة من نظام الحرية النصفية ، وفي حالة الاخلال بالشروط المتفق عليها وبالالتزامات التي تعهد بها يقوم مدير المؤسسة العقابية بإرجاع المحكوم عليه وبالتالي اخطار قاضي تطبيق العقوبات ليقرر هذا الأخير اما الإبقاء على الاستفادة من النظام او وقفه او الغائه وذلك بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات .

بينت المادة 108 من ق.ت.س أن المحبوس المستفيد من نظام الحرية النصفية يؤذن له بحيازة مبلغ مالي و عليه أن يبزر المصاريف التي استوفاه من المبلغ المؤذون له به و جاءت المادة مفصلة كالآتي:

"يؤذن للمحبوس المستفيد من نظام الحرية النصفية بحيازة مبلغ مالي من مكسبه المودع بحسابه لدى كتابة ضبط المحاسبة لتغطية مصاريف النقل والتغذية عند الاقتضاء يجب على المحبوس تبرير مصاريفه من المبلغ المالي المأذون له به وارجاع ما بقي منه الى حسابيه لدى كتابة ضبط المحاسبة بالمؤسسة العقابية "

ج- مؤسسات البيئة المفتوحة

سبق لنا هذا النوع من المؤسسات وذلك من عدة نواحي أما دراستنا لها هذه المرة تختلف عن الدراسة السابقة، إذ سنقوم بالتحدث عنها في المجال تنظيم العمل العقابي فيها نظرا للمزايا المتعددة التي تملكها المؤسسات العقابية ذات البيئة المفتوحة فيما يخص تنظيم العمل العقابي تظن المشرع الجزائري الى الاخذ بها لتعزيز الأغراض المبتغاة من العمل إلى جانب فعاليته في المساعدة على اصلاح وتأهيل المحكوم عليه.

¹ المادة 107 من القانون 04/05 ق.ت.س مرجع سابق، والتي تنص "يلتزم المحبوس في نظام الحرية النصفية، في تعهد مكتوب، باحترام الشروط التي يتضمنها مقرر الاستفادة.

في حالة اخلال المحبوس بالتعهد، او خرقه لاحد شروط الاستفادة، يأمر مدير المؤسسة العقابية بإرجاع المحبوس ويخبر قاضي تطبيق العقوبات ليقرر الإبقاء على الاستفادة من نظام الحرية النصفية، او وقفها او الغائها، وذلك بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

فالمادة 109 من القانون 05-04¹ حددت الشكل الذي تتخذه المؤسسة العقابية المفتوحة والتي تنص على "تتخذ مؤسسات البيئة المفتوحة شكل مراكز ذات طابع فلاحى أو صناعى أو حرفى أو خدماتى أو ذات منفعة عامة وتتميز بتشغيل وإيواء المحبوسين بعين المكان".

1- شروط الاستفادة من نظام مؤسسات البيئة المفتوحة

عملا بنص المادة 105 من القانون 05-04² أنه لكي يستفيد المحبوس من نظام البيئة المفتوحة لا بد أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها قانونا والمتمثلة في شروط الوضع في نظام الورشات الخارجية، والمتمثلة في المحبوس المبتدئ على ان يقضى ثلث (3/1) العقوبة المحكوم بها المحبوس الذي تمت ادانته أكثر من مرة واحدة، ويكون قد قضى نصف (2/1) العقوبة المحكوم بها مقرر الوضع في النظام البيئة المفتوحة هي من صلاحيات قاضي تطبيق العقوبات بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات واشعار المصالح المختصة بوزارة العدل ، وفي حالة اخلال المحبوس بالتزاماته يلغى قاضي تطبيق العقوبات مقرر الاستفادة من النظام ويتم ارجاعه الى نظام البيئة المغلقة بنفس الطريقة التي وضع بها في نظام البيئة المفتوحة³.

2- إجراءات الوضع في نظام البيئة المفتوحة

يتمحور هذا النظام في تشغيل المحبوسين داخل مراكز ذات طابع فلاحى أو صناعى أو حرفى أو خدماتى أو ذات منفعة عامة ، بحيث يقيم المحبوس في المكان نفسه تنظيم العمل داخل البيئة المفتوحة يولد لدى المحبوس نوع من الثقة، كما يمنح له نوع من الحرية بحيث تكون الحراسة في هذا النظام مخففة ضف إلى ذلك عدم ارتداء البذلة العقابية تأثرا إيجابيا علة نفسية المحبوس المبتدئ يتوجب على المحبوس احترام القواعد المسيرة لنظام البيئة المفتوحة وذلك عن

¹ المادة 109 من القانون 04/05 ق.ت.س، مرجع سابق.

² المادة 105 من القانون 04/05 ق.ت.س، مرجع سابق

³ المادة 111 من القانون 04/05 والتي تنص ".... يقرر الرجوع الى نظام البيئة المغلقة بنفس الطريقة التي تم بها الوضع ي نظام البيئة المفتوحة "

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

طريق حسن السيرة والسلوك والاجتهاد في العمل إجراءات الوضع في البيئة المفتوحة هي نفس الإجراءات التي تتخذ للوضع في نظام الورشات الخارجية¹.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني للعمل العقابي

يختلف أسلوب تنظيم العمل العقابي من الناحية القانونية باختلاف مدى تدخل الدولة في الرقابة عليه والإشراف عنه، تبعا لذلك توجد ثلاثة أنظمة قانونية يخضع لها العمل العقابي وهي كالاتي: انعدام تدخل الدولة في تنظيم العمل العقابي والإشراف عليه وهو ما يعرف بنظام المقابلة (الفرع الأول) الإشراف الكلي للدولة على تنظيم العمل العقابي نظام الإدارة المباشرة (الفرع الثاني) الإشراف الجزئي للدولة على تنظيم العمل العقابي نظام التوريد (الفرع الثالث).

أولا: انعدام تدخل الدولة في تنظيم العمل العقابي "نظام المقابلة"

مضمون هذا النظام يتمثل في أن تعهد الدولة الى أحد المقاولين ليتولى تشغيل المحبوسين والقيام بالإدارة الكاملة للعمل العقابي فيتحمل كافة النفقات التي يتطلبها هذا العمل، فهو الذي يوفر الآلات والمعدات اللازمة للعمل وإعداد المواد الأولية، وتعيين الفنيين الذين يشرفون على سير العمل من الناحية التقنية، ويحدد نوع العمل وقواعد الإنتاج ويدفع أجور المحكوم عليهم ويتحمل نفقات اعاشتهم من تغذية ولباس ومتطلبات النظافة وغيرها ويحصل في المقابل على منتجات العمل فيبيعها لحسابه ويتحمل مخاطر التسويق.

غير أنه لما لوحظ عمليا أن النفقات التي يتحملها المقاول في تشغيل المحبوسين كانت تفوق العائدات التي يحصل عليها من بيع المنتجات فقد كانت الدولة تمنحه مساعدات مالية². أما دور الإدارة العقابية في هذا النظام فينحصر في حراسة المحبوسين لمنعهم من الهرب ولا تتحمل الأعباء المالية التي يتطلبها تشغيل المحبوسين ، وإعاشتهم فالمقاول يتحمل ذلك كما أنها لا تتحمل عبء تنظيم العمل أو الإشراف الفني والإداري عليه، فالمقاول أيضا هو من يعين

¹ يعيش سكينية إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين وفق السياسة العقابية الحديثة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2014-2015 ص 35.

² يوسف حسن يوسف، علم الاجرام و العقاب -الكتاب الثاني-العقاب، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة ،سنة 2013 ص 317 .

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

الاختصاصيين الذين يوجهون العمل من الناحية الفنية وهو أيضا من يحدد قواعد الإنتاج وطرق العمل ويتولى بيع المنتجات لحسابه الخاص ويتحمل كافة الأخطار المرتبطة بالعمل وكذلك كافة المخاطر الاقتصادية المرتبطة بالإنتاج.¹

ولقد وجد هذا النظام تطبيقا له في المؤسسات العقابية الفرنسية خلال القرن 19 وكان هناك اهتمام بمزاياه المتمثلة في إعفاء الدولة من الأعباء المالية التي يتطلبها تنظيم العمل العقابي ويجنبها تحمل أي خسارة يمكن ان تحدث نتيجة ضعف المردود الاقتصادي لهذا العمل ولكن تبين ان هناك عيوباً خطيرة ينطوي عليها هذا النظام جعلته غير مناسب لتحقيق الأغراض المرجوة من العمل العقابي في ظل السياسة العقابية الحديثة وهذا ما جعل فرنسا تتخلى عنه بصفة نهائية منذ اول ابريل عام 1927².

ويتميز هذا النظام بكونه يخفف للدولة الأعباء المالية التي تتطلبها عملية تشغيل السجناء علاوة على أنها لا تتحمل مخاطر الخسارة، إلا أنه على الرغم من ذلك فإن هذا النظام لا يخلو من عيوب أهمها أنه يجعل للمقاولين نفوذا كبيرا داخل المؤسسات العقابية يجعلهم يستغلون المحبوسين بأسلوب اقتصادي يتجاهل الغرض الرئيسي للعمل العقابي و هو تأهيل المحكوم عليهم و إصلاحهم ، فالمقاولون يهتمون فقط بالأعمال التي تتطلب قدرا ضئيلا من التدريب و تحقق اكبر النتائج الاقتصادية بتكاليف قليلة ولا يولون اهتماما لاعتبارات تأهيل المحبوسين وما تقتضيه من تنويع العمل ومماثلته للعمل الحر³.

وقد أوصت القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على عدم تفضيلها اتباع هذا النظام في تنظيم العمل العقابية للسجناء في القاعدة 7-12⁴ التي قضت أنه "يفضل أن تقوم إدارة السجن مباشرة لا المقاولون الخاصون بتشغيل مصانعه ومزارعه «ويمتاز هذا النظام بأنه لا يحمل الإدارة العقابية نفقات اعاشة النزلاء، كما يعفيها من تشغيلهم والاشراف الفني أو الإداري عليهم

¹ شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 293.

² يحي عبد الحميد، تنظيم العمل العقابي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 57.

³ عبد المعطي عبد الخالق، مذكرات في علم العقاب، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2014، ص 191 .

⁴ القاعدة 12 من قواعد نيلسون موندبلا

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

إلا مراقبة منعهم من الهروب إلا أنه ينطوي على عيوب خطيرة أهمها تجاهله الغرض الرئيسي للعمل العقابي وهو تأهيل المحكوم عليهم وإصلاحهم.

ثانيا: الإشراف الكلي للدولة على تنظيم العمل العقابي "نظام الاستغلال المباشر"

نظام الاستغلال المباشر هو الوجه المعاكس لنظام المقاوله إذ أنه يقوم على أساس ان إدارة المؤسسة العقابية هي التي تتولى تشغيل النزلاء لحسابها و الإشراف على عملهم بشكل مباشر دون أن تستعين في ذلك بأي طرف اخر من مؤسسات و أرباب الأعمال، فهي التي تقتني المواد الأولية و الآلات و الأدوات اللازمة للإنتاج و تحدد أساليبه وتوجه العمل من الناحية التقنية وتحمل تكاليف إعاشة المحبوسين، وتدفع لهم أجورهم وتتولى تسويق المنتجات لحسابها الخاص و يتم العمل العقابي طبقا لهذا النظام في ورشات إنتاجية خاصة بالطباعة أو صناعة الأثاث أو الأحذية ويقوم فريق من المحبوسين بأداء الأنشطة الخدمائية الضرورية كالصيانة و النظافة و الطهي ، و يتضح لنا من ذلك أن الإدارة العقابية في هذا النظام تأخذ على عاتقها مشروع تشغيل المحبوسين بما يتطلبه من تكاليف و ما يحمله من مخاطر¹ و تحصل على أن الميزة الكبيرة التي يحققها هذا النظام لصالح حسن استخدام العمل العقابي تكمن في أنه يتيح للإدارة العقابية تشغيل المحبوسين وفق مقتضيات اصلاحهم و تأهيلهم، فهي التي تتولى الإشراف على العمل من كافة الجوانب سواء من الناحية التنظيمية أو من الناحية التقنية ، أما من ناحية ما ينسب إلى هذا النظام من سلبيات فقد أخذ عليه أن يحمل خزينة الدولة نفقات كبيرة وفي المقابل قد لا يعود عليها بمداخل كافية لتغطية تلك النفقات².

و يتجه موقف أغلب علماء العقاب إلى تفضيل نظام الاستغلال المباشر ويرون أنه لا ينبغي أن تكون التكاليف المالية لهذا النظام عاتقا يحول دون تنظيم العمل العقابي بالكيفية التي تضمن تحقيق الهدف المبتغى منه و هو إصلاح و تأهيل و إعادة ادماج المحبوسين³، ويتسق

¹ عبد المعطي عبد الخالق، مرجع سابق ص 266.

² يحي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 59.

³ المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 13-259 المؤرخ في 28 شعبان عام 1434 الموافق 7 يوليو 2013 يحدد مهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

هذا الموقف مع ما تفضله مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء حيث نجد القاعدة 2/72 تنص على "الا ان مصلحة السجناء و تدريبهم المهني لا يجوز أن يصير خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن " ، كما تنص القاعدة 1/73 على "يفضل ان تقوم إدارة السجن مباشرة، لا المقاولون الخاصون ، بتشغيل مصانعها و مزارعها"¹.

ثالثا: الاشراف الجزئي للدولة على تنظيم العمل العقابي "نظام التوريد"

هو نظام يتصدر المرتبة الوسطى بين النظامين السالفي الذكر إذ ينطوي هذا النظام على تعاقد الإدارة العقابية مع أحد أرباب العمل ليقوم بتشغيل المحبوسين لحسابه مقابل مبلغ من المال يدفعه لهذه الإدارة بمقتضى عقد يبرم معها في هذا الشأن، و هو عقد من عقود القانون العام أي أنه عقد إداري يلتزم بموجبه رب العمل بتوريد المواد الأولية و الآلات ثم يتسلم حصيدا عمل المحبوسين من المنتجات ليقوم ببيعها لحسابه الخاص² ، و تحتفظ الإدارة العقابية في هذا النظام بالإشراف على سير عمل المحبوسين و تتولى اعاشتهم و تحدد شروط العمل لتمنع الافراط في استغلالهم و تحافظ على حصتهم وأمنهم و يباشر المحبوسون عملهم في ورشات داخل المؤسسة العقابية أو خارجها في مصانع وورشات تابعة لرب العمل المتعاقد مع بقاء الاشراف عليهم دائما مع اختصاص الإدارة العقابية³.

يتبين لنا من خلال عرض مضمون نظام التوريد أنه يحفظ للإدارة العقابية إشرافها على عمل المحبوسين و تنظيمه على نحو لا يتعارض مع اعتبارات التأهيل، فمن خلال هذا الاشراف يمكنها توجيه عنايتها إلى الأغراض المرجوة من العمل العقابي و أهمها التأهيل و الإصلاح كما أن هذا النظام لا يجعلها تتحمل أعباء مالية كبيرة نظرا لأن توفير المواد الأولية و الآلات يقع على عاتق رب العمل ، و مؤدى ذلك أن الإدارة في هذا النظام تحصل على مبلغ ثابت تأخذه

¹ القاعدة 73 من قواعد نيلسون مانديلا .

² رامي متولي القاضي، مذكرات في علم العقاب، ط1 ، دار النهضة العربية ،القاهرة ،سنة 2014 ،ص 191 .

³ فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 546.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

من رب العمل وتقوم بالإشراف الكامل على المحبوسين من الناحية الفنية و الإدارية مع مراعاة الغرض المستهدف من تشغيلهم وهو الإصلاح والتأهيل مع انها لا تتحمل أي خسارة¹. ورغم المزايا التي يحققها نظام التوريد سواء لصالح الإدارة العقابية أو لصالح المحبوسين إلا أنه يعاب عليه كونه يؤدي إلى التضحية أحيانا ببعض الاعتبارات العقابية في مقابل الاعتبارات الاقتصادية ، إضافة إلى أنه ليس محل اقبال من طرف أرباب العمل لكونه لا يحقق مصالحهم على الوجه الذي يرغبون فيه ، إذ يحرمهم من الاشراف الكامل على رؤوس أموالهم التي خصصوها للاستثمار في اطاره².

رابعا: موقف المشرع الجزائري

يمكن القول أن التنظيم القانوني للعمل العقابي في الجزائر ينطوي على أحكام تتوافق إلى حد كبير مع نظام التوريد ، فقد نصت المادة 115 من ق.ت.س على إحداث مؤسسة عمومية تقوم بتشغيل اليد العاملة العقابية تحدد مهامها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم ومؤدى هذا الحكم أنه يجعل تشغيل المحبوسين امتيازاً لهذه المؤسسة بقوة القانون فلا يجوز للإدارة العقابية التعاقد مع رب عمل آخر في هذا الشأن.

وتطبيقاً لأحكام هذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 13-259 المحدد لمهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها³، ويستخلص من جملة أحكامه أن هذه المؤسسة غير مندمجة هيكلية بإدارة المؤسسات العقابية فهي مؤسسة قائمة بذاتها تسمى "الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين" ، وهي ذات طابع صناعي وتجاري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية وزير العدل حافظ الاختام ولها صفة التاجر في علاقتها مع الغير⁴.

¹ يوسف حسن يوسف، مرجع سابق، ص 319.

² شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 295.

³ المادة الثانية من المرسوم 13-259 مرجع سابق

⁴ بوراس عبد القادر، التدخل الدولي الإنساني وتراجع مبدأ السيادة الوطنية، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2009 ص 179 وما بعدها.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

وطبقا للمادة الرابعة من هذا المرسوم فإن الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين يكلف بتشغيل اليد العاملة العقابية في إطار تنفيذ برامج إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين لحساب وزارة العدل ومصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية والمؤسسات الخاصة التي تساهم في انجاز مشاريع ذات منفعة عامة.

وطبقا للمادة الخامسة من هذا المرسوم فإن الديوان يتولى تشغيل اليد العاملة العقابية كمهمة من مهام الخدمة العمومية وذلك طبقا لدفتر شروط ملحق بالمرسوم يتضمن تحديد تبعات هذه الخدمة التي تفرضها الدولة على الديوان.

المطلب الثاني: معيقات العمل العقابي

هناك العديد من المعوقات التي طرحها موضوع العمل العقابي كأحد الآليات المهمة لإصلاح المحبوسين وإعادة تأهيلهم فهناك اختلاف في تنظيم أحكامه ومساحة الحقوق التي تمنح المحكوم عليه العمل ، وأيضا إشكالية منافسته للعمل الحر في الحالات التي يوجه فيها إنتاج هذا العمل الى الأسواق¹ هذا من جهة، إلا أن هناك عدة نقائص وصعوبات واجهت المحكوم عليه منها الصعوبات ذات الطابع المادي المتعلقة بالمؤسسات العقابية ومنها ما تعلقت بنوعية العمل ومنها ما تعلقت بالمحكوم عليه وكذا المجتمع ككل.

الفرع الأول: المعوقات المتعلقة بالمؤسسة العقابية

تتمثل هذه الصعوبات 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 أماكن ومساحات كافية لممارسة العمل داخل المؤسسة العقابية².

أولا: تأثير موقع المؤسسة العقابية على العمل

لموقع المؤسسة العقابية وبنائها الهندسي أهمية كبيرة في تهيئة الظروف المناسبة لعملية الإصلاحية كما أن لسوء اختيار موقعها آثار سلبية وقد يتيح عنه اختصار أو حذف بعض البرامج

¹ سارا معاش، تشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة تأهيله، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، 2018، ص 251.

² سمير الجنزوري، أسس تقويم المؤسسات العقابية، الحلقة العربية الثانية للدفاع الاجتماعي، القاهرة 1970، ص 183.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

الإصلاحية فيها مما يجعل العملية الإصلاحية مشوبة بالنقص، ومن بين البرامج الإصلاحية الأكثر تأثراً بموقع المؤسسة وطريقة بنائها هي برامج العمل لأن تشغيل المحكوم عليهم يستلزم وجود بناء مدروس بشكل جيد يحتوي على مرافق لممارسة العمل في حالة كان العمل يتم داخل مبنى المؤسسة العقابية كما يتطلب توفر مساحات كافية و خصائص معينة في حالة ممارسة العمل في البيئة المفتوحة¹.

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 أراضٍ صالحة لزراعة المنتجات المراد زراعتها، ويجب أن يكون المناخ والتربة مناسبين لذلك إضافة إلى توفر المساحات الكافية التي تتيح الزيادة في كمية وأنواع المحاصيل².

ثانياً: البناء العمراني للمؤسسة العقابية على العمل

هناك علاقة بين مبنى المؤسسة العقابية وكفائتها في تطبيق البرامج الإصلاحية بصورة سليمة فخصائص بناية المؤسسة وتصميمها تقرر مدى توفر هذه الكفاية ومن الثابت علمياً وجود علاقة وثيقة بين كل من سلوك وتصرفات الجهاز الوظيفي في المؤسسات العقابية واستجابة نزلائها للبرامج الإصلاحية وبين العناصر المادية المحيطة بهم من ابنية وساحات ومنشآت أخرى يتكون منها المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسات العقابية³.

و تتجسد هذه العلاقة بإعطاء تصميم المؤسسة وبنائها انطباقاً عاماً للجهاز الوظيفي الذي يعمل فيها عن عملهم بداخلها فإن كان مبنى المؤسسة ذو أسوار عالية و يحيط به أسلاك شائكة فيكون جل اهتمامهم تأمين حجز السجنين وعدم فسح المجال لهروبهم، مما يجعل اهتمامهم بجوهر عملية التأهيل والإصلاح معدوماً أو قليلاً و تنطبق هذه الأوصاف على مؤسسات البيئة المغلقة ذلك لأنها تضم مجرمين خطرين يخشى على المجتمع منهم و ينبغي أن تتضمن مباني المؤسسات

¹ فوزية عبد الستار، مبادئ علم الاجرام والعقاب، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية بيروت، سنة 1985، ص 182.

² فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام والعقاب، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1985، ص 182

³ محمد معروف عبد الله، علم العقاب، بدون طبعة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد كلية القانون، سنة 1990،

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

العقابية أماكن مستقلة للعمل والسكن وغيرها من المرافق الضرورية للحياة داخل المؤسسة العقابية مثل قاعة المطالعة.

الفرع الثاني: المعوقات المتعلقة بنوعية العمل ونمط تسييره

هناك عوامل تحول دون تطبيق الأمثل لتشغيل المحكوم عليه وهي ترجع بالأساس إلى نوعية العمل المتوفر في المؤسسة العقابية حيث أن الكثير من الحرف المقدمة للمحكوم عليه قد لا تتناسب مع الحرف المطلوبة في المجتمع¹، فيبقى المحكوم عليه يمارس عملاً لن يجد له مثيل في المجتمع عند خروجه من المؤسسة وهنا تضيع لتلك 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 شروط العمل العقابي .

كما تجدر الإشارة إلى أن هناك أعمال قد لا تتناسب مع اختصاصات المحكوم عليهم وخصوصياتهم زيادة على ذلك فإن مستوى العمل في حد ذاته قد لا يتناسب مع رغباتهم وطموحاتهم خاصة عندما يكون مستوى التكوين والعمل داخل المؤسسة العقابية بعيد عن مستوى التدريب خارجها وبذلك يشعر المحكوم عليه ان الجهد الذي بذله سيضيع سداً².

كما أن بعض المحكومين عليهم قد يقضون معظم أوقاتهم في الأعمال اليومية أو الروتينية مثل الطبخ والتنظيف دون أن يكون لديهم أي ميول تجاه مهنة معينة وقد تنقضي فترة عقوبتهم ويغادرون 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 والعمل يتوافق مع قدراته وميوله مع منحهم فرصة للتكوين في عمل منتج في حدود الأعمال والفرص الممكنة والمتاحة³.

¹ أحمد الألفي، المؤسسات العقابية، أنماطها وأدوارها، مجلة الإدارة العامة السعودية، العدد 19، سنة 1976، ص 160.

² أحمد الألفي، المؤسسات العقابية، أنماطها وأدوارها، مرجع سابق، ص 165.

³ أمل ساني محمد الأمين، مرجع سابق، ص 26.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

أولاً: المعوقات المتعلقة بإدارة وتسيير المؤسسات العقابية

إن طريقة تسيير وإدارة المؤسسات العقابية مهمة جداً في نجاح اليات إعادة التأهيل والإدماج الاجتماعي للمحبوسين ، فهي تعكس نظرة ورؤية القائمين عليها للعمل لأن طبيعته ونوعية العنصر البشري القائم على شؤون المؤسسة العقابية هو من الدعائم الإنسانية لنجاح مهام ووظائف هذه المؤسسة¹ ومن اهم النقاط التي يجب التركيز عليها في هذا المجال:

- درجة القناعة لدى القائمين على المؤسسات الإصلاحية من جدوى العلم في العملية الإصلاحية التأهيلية وهو عامل مهم بنفس أهمية عامل اقناع 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 فمتكون معاملة وتكليفهم للمحكوم عليه بالعمل على هذا الأساس².

- درجة ومستوى الاهتمام بموضوع تشغيل المحكومين عليهم وهو الذي يحدد الفرق بين العمل الاحترافي الهادف والعمل الروتيني الذي يهدف إلى مجرد سد الفراغ وتطبيق النصوص واللوائح ، فكلما كان العمل من النوع الذي يساعد المحكوم عليه في تطوير مهاراته كان فعالاً وأعطى نتائج إيجابية ، أما إذا كان عكس ذلك كان يكون من صنف الأعمال الروتينية الغير منتجة والتي تمارس بطريقة روتينية دون التطوير في أساليب استخدامها فسيكون تأثيرها ضعيفاً على اصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه³.

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

¹ اقبال الفلوجي، الطرق الحديثة لمعالجة المجرمين، مجلة البحوث الاجتماعية والجنائية، السنة الأولى، العدد الأول 1972

² سمير الجزوري، تقويم المؤسسات العقابية، مرجع سابق، ص 163.

³ المصدر نفسه، ص 164.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

-توفير عدد كاف من المختصين والمحترفين في بعض التخصصات التي تتناسب تطلعات المحكوم عليه وتتناسب مع الحرف المطلوبة في المجتمع.

-الاستعانة في وضع البرامج الاحترافية للعمل بمختصين وخبراء من خارج المؤسسة العقابية ويتعين على المؤسسات العقابية تفادي هذه السلبيات من أجل تحقيق الأغراض الأساسية للعمل¹ إذ أن العراقيل التي تحول دون تحقيق هذه الأغراض غالبا ما ترتبط بأسلوب التنفيذ والقائمين عليه.

ثانيا: المعوقات المتعلقة بصعوبة التنظيم:

تنشأ الصعوبات الخاصة بالتنظيم من طبيعة الظروف التي يتم فيها عمل المحكوم عليه منها حفظ الأمن وطبيعة ونوعية العمل، والاستعدادات المختلفة للمحكوم عليه وطرق العمل و الوسائل 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 الميدان² من بينها عدم اقتناع بعض القائمين على المؤسسات العقابية بجدوى تشغيل المحكوم عليه، وهو ما يشكل عائقا كبيرا أمام تنفيذ الكثير من برامج العمل ويؤثر سلبا على التنظيمات المعتمدة عندما تنقل إلى الجانب التنظيمي والميداني وكذلك عدم اقتناع المحكوم عليه بجدوى العمل وإيمانهم بعدم وجود فرص عمل بعد خروجهم من المؤسسة.

بالإضافة إلى أن هناك الكثير من الانتقادات التي وجهت إلى عمل المحكوم عليه تتعلق بصعوبة تنظيمه وترجع هذه الصعوبة إلى الظروف التي يتم فيها ذلك العمل سواء ما تعلق منها بقيود حفظ النظام أو وسائل التنفيذ وأماكن التنفيذ، وذلك أن قيود حفظ النظام قد تحول في بعض الحالات دون مزاوله بعض الأعمال على الوجه المألوف، كما أن كثيرا ما تستخدم المؤسسات

¹ أحسن طالب المبارك، مرجع سابق، ص 165.

² سمير الجنزوري، مرجع سابق، ص 269

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

العقابية وسائل غير حديثة بالإضافة إلى صعوبة استيعاب تلك المؤسسة لكل أنواع العمل التي يجب ان تتاح لجميع النزلاء¹.

إلا أن هذا النقد الأخير يرد عليه بالقول أنه إذا كانت قيود حفظ النظام لا تسمح بمزاولة بعض الأعمال بسبب طبيعتها أو لقلّة إمكانيات المؤسسة، فإنه يمكن توفير عمل مشابه لتلك الأعمال التي كان يزاولها المحكوم عليهم قبل دخولهم المؤسسة العقابية، ولذلك فإن الحل الأمثل والذي اعتمده الكثير من الدول هو تنوع العمل داخل المؤسسات العقابية واشتماله على عدة مهن تتيح فرص أكبر للمحكوم عليهم لاختيار اعمال تناسبهم².

الفرع الثالث: معيقات 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 الافراج عنه والعودة إلى الحياة الاجتماعية بعض هذه العوامل يتمثل في الحالة النفسية والاقتصادية والاجتماعية التي يوجهها المحكوم عليه بعد خروجه من المؤسسة العقابية.

أولاً: القدرات الجسدية والحالة النفسية للمحكوم عليه

غالباً ما يلجأ المفرج عنهم بعد انتهاء العقوبة إلى أعمال تتصف بالمشقة وتتطلب جهداً بدنياً قد لا يتوفر في بعضهم خاصة بعد سنوات السجن الطويلة التي تترك آثاراً سلبية من الناحية الصحية كضعف البصر أو تشنّج واضطراب في الحركات وكل ذلك يعكس درجة الرعاية الصحية التي كانوا يحظون بها وهو ما يشكل عائقاً امام ممارستهم عملاً يتضمن لهم مصدر رزق خلال فترة ما بعد الافراج عنهم³.

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

¹ محمد عبد الله الوركات، أصول العلمي الاجرام والعقاب، دار وائل للنشر، عمان، 2009، ص 167.

² المرجع نفسه، ص 169.

³ فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الاجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ص 540.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

الحياة الاجتماعية مجددا وبالأخص قدراتهم على التواصل مع الآخرين أو اجتياز مقابلة عمل بنجاح وهذه الاضطرابات تؤثر بشكل كبير على ايماءات وتعابير الشخص وتجعله يفقد لغة التواصل المشتركة وهو الأمر الذي يثير الشكوك حول قدرته على النجاح في أداء عمل خاصة تلك الأعمال التي تتطلب تعاملًا خاصًا مع الزبائن¹.

وبالرغم من كل الإمكانيات المادية المتاحة والكوادر الطبية التي يسخرها 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 بالنسبة للمجرمين المبتدئين.

ثانياً: الجانب الاقتصادي والاجتماعي

يؤثر الوضع الاقتصادي على عمل المحكوم عليهم سواء داخل المؤسسات العقابية أو بعد خروجهم منها إذ أن الكثير من الدول تشهد معدلات بطالة عالية داخل السجون الأمر الذي يحول دون تطبيق أمثال لآليات إعادة التأهيل ويمكن تفسير معدلات البطالة التي تشهدها بعض المؤسسات العقابية بالظروف الاقتصادية وتفاقم عواقب الأزمة الاقتصادية داخل السجن كذلك حركة السجناء الغير منتظمة التي تشهد دخول وخروج أعداد من السجناء في أوقات مختلفة الأمر الذي يجعل من فرص الشغل تتراوح بين الشغور والندرة².

وبعد انتهاء فترة العقوبة ومغادرة المؤسسة العقابية عادة ما يجد المفرج عنهم صعوبة في بداية العمل من الصفر، إذ أن ذلك يتطلب توفر الحد الأدنى من متطلبات العمل ومواده الأولية مثل محل عمل وعنوان ثابت ووسائل الاتصال ووسائل العيش مع رأس مال بسيط كبداية لعمل خاص به خاصة بالنسبة لمن تعلموا حرفة في السجن وأرادوا ممارستها بعد الافراج عنه، ومن أجل ذلك تقر القوانين بضرورة الاحتفاظ بجزء من أجر السجين العامل لأن ذلك يساعده على

¹ المرجع نفسه، ص 544 .

² فتوح عبد الله الله الاذلي، مرجع سابق ص 296 .

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

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 طويلة¹.

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 الاجرامي بل إن الكثير من أفراد المجتمع يرفضون أسلوب تأهيل المحكوم عليهم وتشغيلهم داخل السجن على اعتبار أن أسلوب الردع أولى من إعادة تأهيل².

المبحث الثاني: أثر العمل العقابي في إعادة ادماج المحبوسين

يعتبر تأهيل المحكوم عليه و إعادة ادماجه اجتماعيا من بين أهم الأولويات التي تسعى اليها السياسة العقابية الحديثة مقارنة مع بقية الأغراض الأخرى والتي أخرجت العقوبات بشكل عام و العمل بشكل خاص من طابع الايلام الى طابع الإصلاح و إعادة التأهيل، بحيث أصبح للعمل العقابي دور إيجابي بحيث يتم تطبيقه من أجل تكوين المحكوم عليهم وتعليمهم حرفا يمكن أن يستفيدوا منها بعد خروجهم من المؤسسة العقابية وقد اختلفت التشريعات العقابية بشأن العمل العقابي نظرا إلى مدى الإمكانيات المتاحة لتشغيل المحكومين وعليه فإن تشغيل المحكوم عليه لا يهدف إلى شغل فراغه ولا إلى عقابه أو ايلامه، وإنما جعله يستفيد من فترة بقاءه في المؤسسة العقابية ويستغلها بشكل إيجابي من أجل القضاء على الأسباب التي أدت به إلى الانحراف وقد تناولنا في هذا المبحث تأثير العمل العقابي في إعادة ادماج المحبوسين كمطلب أول وموقف التشريعات العقابية منه كمطلب ثاني.

¹محمد أبو العلا عقيدة، أصول علم العقاب دراسة تحليلية وتأصيلية للنظام العقابي المعاصر مقارنا بالنظام الإسلامي، بدون طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة 1995، ص 260.

²أمل ساني محمد الأمين، مرجع سابق ص 30 .

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

المطلب الأول: أثر العمل العقابي على المحكوم عليهم

يساعد العمل العقابي على تأهيل المحكوم عليهم من عدة نواحي:

أولاً: 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 تدريجياً مع العمل الذي كلفوا به، بمعنى يستعيدون تدريجياً المكانة التي فقدوها بعد دخولهم السجن فيصبحون أشخاص نافعين منتجين، فالعمل هو أسلوب للتنشئة الاجتماعية يأتي بهدف تغيير وإصلاح سلوك الأفراد فيساعدهم على العودة للاندماج في الحياة الطبيعية وبعبارة أخرى فإن العمل في السجن يمثل أسلوباً للتنشئة الاجتماعية المستمرة¹.

ثانياً: أن تعلم حرفة يبعث بالثقة في نفس المحكوم عليه ويشعره بأهمية وجوده وأن له دور في الجماعة بدلاً من الإحساس بالإهمال والنبذ وانتظار الغد².

ثالثاً: 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 شرطاً لازماً ومهيئاً لنجاح باقي أساليب المعاملة العقابية³.

رابعاً: العمل يدعم الثقة بين المحكوم عليه والإدارة العقابية الأمر الذي يجعله أكثر تعاوناً معها وأكثر احتراماً للقواعد المطبقة داخل المؤسسات العقابية.

خامساً: وللعمل تأثير أيضاً على العودة إلى جريمة ولذلك يعتبر جوهر التأهيل والإصلاح لأنه يتضمن تحولاً ولو بسيطاً في شخصية المحكوم عليهم، إذ يحولهم إلى فئة عمالية منضبطة خاصة بالنسبة للذين كانوا في بطالة أو لم يتعاملوا مع النظام شغل منضبط قبل دخولهم المؤسسة العقابية أو الذين كانت البطالة سبباً في انحراف سلوكهم وتوجههم إلى الإجرام.

¹ أحمد مفتاح البقالي، مؤسسة السجن في المغرب، بدون طبعة، ص 397.

² علي عبد القادر القهوجي، مرجع سابق، ص 352.

³ سامي عبد الكريم محمود، مرجع سابق، ص 350.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

جانب آخر من دور العمل في إعادة تأهيل المحكوم عليهم يظهر في العلاقة الواضحة بين البطالة والانحراف والاجرام وهذه الفرضية على الرغم من كونها ليست حديثة، إلا أنه لم يتم التأكد منها بشكل قاطع في السابق واستنادا إلى دراسات كثير أجريت في فرنسا وبريطانيا ثبت أن نسبة المجرمين الذين كانوا عاطلين عن العمل في الفترة السابقة لاعتقالهم هي النسبة الأعلى ففي فرنسا سنة 2000 كانت نسبة السجناء الجدد العاطلين عن العمل تقدر ب (65 بالمئة 28 بالمئة) فقط منهم استفادوا من منحة البطالة ، ولم تكن فرنسا الوحيدة التي أكدت في إحصاءاتها هذه الفرضية بل إنه في إنجلترا وفي نفس الفترة أكدت الاحصائيات أن ثلثي المحكوم عليهم لم يكونوا يمارسون عملا قبل دخولهم المؤسسات العقابية ، كما أكدت هذه الفرضية احصائيات كثيرة في عدد من الدول إلا أنه وبالرغم من ذلك لا يمكن الجزم بأن البطالة هي السبب الوحيد أو حتى السبب الأساسي للإجرام¹.

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. ولا يتعلق الإصلاح بالعمل فقط بل هو التوجه الحديث للسياسة العقابية حيث نصت المادة 3/10 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسة على أن " ينبغي ان تعامل سلطات السجون السجناء معاملة يكون هدفها الأساسي اصلاحهم وإعادة تأهيلهم الاجتماعي.

وينبغي قبل إعادة أي برنامج لإعادة تأهيل المحكوم عليهم تحديد أهداف هذا التأهيل بعد تحديد المسببات الأساسية للإجرام والعمل على تطبيق هذا البرنامج وتحديد ما إذا كان الأجر أن تطبق هذه الأهداف داخل المؤسسات العقابية أو خارجها وينبغي أن تتطرق الدراسات من

¹ نظير فرج مينا، موجز علم الاجرام و العقاب، ط 2، الجزائر، ص 213.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

فرضيات تساعد على فهم أسباب الإجرام والعنصر المسبب له وإن كان العمل الإصلاحى سيفيد في التقليل أو التخلص التام من عوامل الجرام¹.

إن أي عملية إعادة تأهيل يجب أن تركز على مجموعة الاحتياجات التي تقوم عليها حياة الانسان عام ويتعلق الأمر بالاحتياجات الفسيولوجية ، احتياجات الأمن والسلامة التقدير الصحة والتعليم والعمل، إذ أنه برأى العديد من العلماء والمفكرين فإن أي نقص في هذه الاحتياجات سيؤدي إلى خلل في السلوك ما يدفع الفرد إلى الاجرام² ، وإعادة تأهيله تتطلب توفير هذه الاحتياجات وتدريبه على العيش الكريم في الى المجتمع.

و بالرغم من كل المحاولات التي تبذلها الدول من أجل تأهيل المحكوم عليهم والتقليل من نسبة العودة إلا أن الواقع الاحصائي غالبا ما يوضح تناقض الأهداف المرجوة في هذا المجال إذ أن المتأمل للإحصائيات المتعلقة بنسبة العائدين، وأن برامج إعادة التأهيل غير فعالة تماما في مكافحة تكرار الجرائم ففي فرنسا كشفت احصائيات قامت بها الإدارة العقابية في شهر ماي سنة 2011 بان نسبة 59 بالمئة من المفرج عنهم سنة 2007 قد تم الحكم عليهم مجددا بعقوبة سالبة للحرية استثنائية، إذ أنه بمقارنتها مع عدد من الاحصائيات التي أجريت في فترات سابقة يتضح أن العود يظهر كواقع ممتد على مد سنوات ويعتبر ذلك مؤشر 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 الافراج عنه للتأكد من تأقلمه الجيد مع المجتمع واندماجه، الأمر الذي يتطلب متابعته بعد انتهاء فترة تنفيذ العقوبة من خلال اخصائيين ف وعلم النفس³ وعلم الاجتماع، ومن ناحية أخرى فان العود يشكل دليلا في غالب الأحيان على فشل الغرض التأهيلي، وللتأهيل بشكل عام يتم عبر ثلاث مستويات:

¹ محمد زكي أبو عامر، مرجع سابق، ص 115.

²فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 118.

³أمل ساني محمد الأمين، مرجع سابق ص 45.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

المستوى العلاجي: يلزم خضوع المحكوم عليه للعلاج النفسي والعضوي الفردي والجماعي فقد يكون المرض النفسي أو العضوي هو أحد أسباب انحرافه ويكون علاجه وشفائه من مثل هذه الأمراض بمثابة استئصال لأحد العوامل الاجرامية لديه، لذلك ينبغي الاهتمام بجانب الصحة الجسدية والنفسية للمحكوم عليه، لإن السلامة النفسية والجسدية تساعد على التفكير السليم والابتعاد عن السلوك الاجرامي ويعتبر العمل من بين أساليب العلاج النفسي سواء بأسلوب العلاج الفردي أو الجماعي.¹

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 الاجرامي.

المستوى التربوي والتهذيب: ينبغي مساعدة المحكوم عليه على إعادة الاندماج في المجتمع والتعود على احترام أنظمتها وعدم الخروج عليها.²

وعلى رغم من أهمية الاتجاه الإصلاحى التأهيلي إلا أن فكرة اصلاح وإعادة التأهيل 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 و التي تعد أساس عملية التأهيل.

المطلب الثاني: أثر العمل العقابي على المؤسسة العقابية

لقد لعب العمل العقابي دورا بالغا ومهما في حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية حيث لوحظ انه حيث ما يوجد المحكوم عليهم العاطلين عن العمل تكثر الحوادث والاعتداءات، فالعمل لا

¹ معاش سارة، تشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة تأهيله، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، جامعة باتنة، سنة 2018، ص 139.

² محمد زكي أبو عامر، مرجع سابق ص 298 .

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

يقول أهمية عن النشاطات الترفيهية كما انه يتضمن حافرا 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 الاجرام والتباهي بجرائمهم ورغبة في مضاهاة جرائم الاخرين، زيادة على ذلك يشعر بعض السجناء تحت الضغط بالرغبة في ارتكاب جرائم جديدة والتي تتمثل في انتهاك قواعد السجن أو قواعد قانون العقوبات، كما يشكلون جبهة معادية لإدارة السجن فيصبح من السهل تشكيل شبكات داخل السجن يقودها زعماء عصابات "قالبطالة نذير للتمرد و العصيان"²، هذه العبارة أطلقها أحد الفقهاء وأكدها الواقع حينما استجابت الإدارة العقابية في الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا لمطالب أصحاب المصانع والعمال في الوسط الحر بإلغاء العمل داخل المؤسسات العقابية لفترة من الزمن، وذلك بسبب منافسة منتجات السجن لمنتجاتهم وكانت النتيجة أن شهدت السجون خلال تلك فترة اضطرابات خطيرة وصلت إلى حد الفوضى وهو ما يبرز دور العمل في حفظ النظام الداخلي للمؤسسة، فالإدارة الناجحة للمؤسسات العقابية أو الإصلاحية هي المؤسسة التي يسير فيها الحياة اليومية بسلامة ووفق القانون والأنظمة الخاصة بها وعدم تفشي الفوضى والمشاكل بين النزلاء انفسهم أو بين الإدارة و النزلاء.

إن العمل داخل المؤسسات الإصلاحية له تأثير فعال في حفظ الأمن والاستقرار حيث أنه من خلال توفير العمل للمحكوم عليه يتم إشغال وقته داخل المؤسسة، ولوحظ بأن المحكوم عليه العاقل يتصرف تفكيره إلى المظالم الوهمية التي يعتقد بأنه ضحيتها، فيمتلئ نفسه بالحقد على نظام المؤسسة العقابية وعلى العاملين فيها هذا ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه لدى المحكوم عليه العاقل طاقات معطلة، فإذا لم يتم استغلالها بالعمل فهو يتجه إلى استغلالها في الاخلال بالأمن والنظام داخل المؤسسة العقابية.³

¹ علي عبد القادر القهوجي، مرجع سابق، ص 351.

² أحمد مفتاح البقالي، مرجع سابق، ص 222 .

³ محمود نجيب حسني، مرجع سابق، ص 302.

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

إن العمل الطوعي للنزلاء من شأنه أن يساعد في عملية استتباب الأمن والهدوء داخل المؤسسات العقابية حيث أنها وسيلة لإبعاد النزلاء عن الصراعات الشخصية فيما بينهم مما يقال من حالات الاحتكاك المتواصل والتوتر والمناوشات التي تحدث عادة بين النزلاء بسبب انشغالهم بالعمل في الساعات النهار ولجوئهم للراحة ليلاً.¹

إن العمل العقابي للنزلاء من شأنه أن يساعد في توفير الأمن والهدوء داخل المؤسسات العقابية، حيث أنها وسيلة لإبعاد النزلاء عن الصراعات الشخصية فيما بينهم مما يقلل من حالات الاحتكاك المتواصل والتوتر والمناوشات التي تحدث عادة بين النزلاء بسبب انشغالهم بالعمل في ساعات النهار ولجوئهم للراحة ليلاً.

الفرع الأول: الهدف الاقتصادي للعمل العقابي

لقد اولت السياسة العقابية الحديثة أهمية كبيرة لغرض العمل العقابي من الناحية الاقتصادية حيث تستفيد الدولة منه لتسديد جزء من نفقات إقامة المحبوسين في المؤسسات العقابية مدة تنفيذ العقوبة السالبة للحرية.

وتتمثل ثمره العمل العقابي في تحصيل ثمن ما أنتجه المحبوسين والذي قد تستفيد منه إدارة المؤسسة العقابية لتغطية بعض نفقاتها، أما المقابل الذي يتحصل عليه المحبوس فيساعده على دفع المصاريف القضائية والغرامات وتعويض المضرور من الجريمة والانفاق على عائلته إذا كان هو المعيل الوحيد لعائلته، وكذلك يقوم بادخار جزء من الأجر التي يحصل عليها جراء العمل لكي يستفيد منها عند خروجه وانتهاء مدة محكوميته في المباشرة بالحرقة التي تعلمها في السجن وتهيئة المستلزمات الضرورية من الأدوات والمكان المناسب للعمل.

إن تشغيل السجناء في أعمال التنظيف والصيانة والتموين يساهم في التقليل من التكاليف التي على المؤسسات العقابية أن تتفقا على هذه الخدمات في حال عدم القيام بها من قبل النزلاء، ففي كثير من الدول أصبح العمل في المؤسسات العقابية جزءاً من اقتصاديات هذه المؤسسات وتعول عليها ضبط موازنتها وتوفير الدخل الذي يمكنها من مواجهة النفقات الكبيرة

¹ أهروش عبد السلام، المؤسسات العقابية و دورها في الإصلاح، رسالة ماجستير، قسم البحوث و الدراسات القانونية بغداد، جامعة الدول العربية 1988 .

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

التي تتعرض لها والناجمة عن توفير الأمور المعيشية داخلها مع ما تتضمنه من الخدمات والنشاطات التأهيلية¹ كم تعتمد هذه المؤسسات على دخلها لتحسين وتوسيع مصانعها وتجهيزها بالآلات الحديثة التي تؤمن لها وفرة ونوعية الإنتاج، ومن المؤسسات العقابية اليوم ما تؤمن حاجات الإدارات العامة والسجون والاصلاحيات ، فتزودها بالمواد الضرورية لعملها وكذلك بالمواد الغذائية والألبسة والأدوات المكتبية والتجهيزية فتحقق مساهمتها وفرا هاما للدولة في النفقات.

ومع ذلك فإن الغرض الاقتصادي للعمل العقابي لا يجوز أن يطغى على اصلاح وتأهيل المحبوسين لأن المؤسسات العقابية ليست مرافق انتاج تلتزم بتحقيق الربح، وإنما هي مرافق خدمات تهدف إلى تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه وما العمل العقابي إلا وسيلة لتحقيق هذا الهدف ومن ثم يجب عدم الربط بين العمل العقابي وتحقيق الربح ورفض كل فكرة تنادي بتحقيق الاكتفاء الذاتي للسجون عن طريق العمل العقابي ولو على حساب التأهيل.

وهذا ما أكدته قواعد الحد الأدنى لمعاملة المجرمين حيث نصت القاعدة 2²/72 على أنه "ومع ذلك فإن صالح المسجونين وتدريبهم يجب ألا يكون ثانويا بالنسبة للربحية في تحقيق ربح ما في المؤسسة " كما ذهبت الى نفس المعنى التوصية الثانية لمؤتمر جنيف عام 1955 لمكافحة الجريمة ومعاملة المجرمين.

أما المشرع الجزائري فقد أشار إلى أهمية العمل من الناحية الاقتصادية من خلال نص المادة 97 و 98³ من ق.ت.س حيث تخصص مكافآت للمحبوسين مقابل تشغيلهم.

الفرع الثاني : تأثير المجتمع في عملية ادماج المحبوسين

من أجل أن يندمج المحبوسين 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

¹كريم محمد همزة و سعدي شاكور حمودي، دراسة لواقع المؤسسات العقابية في الجمهورية العراقية ،مقدم الى المؤتمر الدولي الربيع المنعقد في بغداد ،سنة 1973 .

²القاعدة 72 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء.

³المادة 97 و 98 من ق.ت.س .

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

التي يتحصل عليها المحكوم عليه العامل قبل مغادرته المؤسسة العقابية تمكنه من العمل وانشاء منصب شغل ذاتي بعد خروجه من السجن.¹

إذ أن تعلم المحكوم عليه عملا داخل المؤسسة واتقانه 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 أن هذا الرفض يمتد إلى معظم أفراد المجتمع، فليس كل أفراد المجتمع يستوعبون أهمية الدور التأهيلي للعمل ، بل يرون أن العمل حق للمواطن الصالح وهو أولى به والاهتمام بمنح المحكوم عليهم فرص عمل سواء داخل أو خارج المؤسسات العقابية يعتبر رفاهية بالنسبة لهم ومكافأة لهم رغم سوء سلوكهم ، ولذلك نجد بعض الآراء التي تعارض تشغيل المحكوم عليهم أو منحهم تسهيلات للعمل بعد الافراج وهذا يرجع إلى غياب التوعية بأهمية برنامج التأهيل والإصلاح الذي اعتمده معظم الدول.²

وعلى سبيل مثال 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 ايمانهم بعقوبة السجن ، وكذلك السجناء هو كونها غير فعالة في مساعدة السجناء في اصلاح أنفسهم ونفس الدراسة أثبتت بأن الأغلبية يؤيدون مقولة " أن الأكثرية يخرجون من السجن أسوء مما كانوا عليه قبل دخوله"³ ، ولم يعارض هذه المقولة سوى 14 بالمئة من الباحثين حيث يرون أن نظام السجن جيد لإعادة تأهيل المجرمين وفي استطلاع رأي آخر أجري في بريطانيا حول تحديد سبل الحد من الجريمة طالب 8 بالمائة من الباحثين 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 وتطالب باستخدام عقوبات بديلة وعند سؤال الباحثين عن رأيهم في تطبيق عقوبات بديلة عن الحبس مثل مراقبة الالكترونية وغيرها أجاب معظمهم بالموافقة لأنهم يرون أن السجن يجعل المجرمين أكثر خطورة وهذا يدل على أنه رغم كل الجهود المبذولة

¹امال عبد الرحيم عثمان، النظريات المعاصرة للعقوبة، المجلة الجنائية القومية، المجلد التاسع عشر، العدد الأول و الثاني

² فوزية عبد الستار، مرجع سابق، ص 387 .

³سارا معاش، مرجع سابق، ص 262 .

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

لتطوير برامج إعادة التأهيل داخل المؤسسات العقابية فإن ذلك لم يغير من نظرة المجتمع للسجون.¹

اذ لم ير افراد المجتمع تغييرا ملموسا على المفرح عنهم يجعلهم يقتنعون بجدوى إعادة التأهيل والإصلاح في المؤسسات العقابية و هناك من يرى بان توفير العمل للمساجين داخل المؤسسات العقابية و مساعدتهم على إيجاد عمل بعد انتهاء فترة العقوبة يعد بمثابة توفير نوع من الرفاهية بدلا من تطبيق العقوبة وان افراد المجتمع الباطلين أولى بتوفير فرص شغل من المحكوم عليهم هذه النظرة تشير الى 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.²

الفرع الثالث: موقف التشريع الجزائري

نص المشرع الجزائري على نظام البيئة المفتوحة وقد ورد في نص المادة³ 109 تحديد لأنواع المؤسسات العقابية المفتوحة في الجزائر حيث نصت المادة على ان تتخذ مؤسسات البيئة المفتوحة شكل مراكز ذات طابع فلاحي او صناعي او حرفي او خدماتي او ذات منفعة عامة وتتميز بتشغيل وايواء المحبوسين بعين المكان.

اهتم المشرع الجزائري بوضع اليات حماية حقوق المحكوم عليهم سواء من الرجال او النساء او الاحداث من خلال الالتزام بالمبادئ التي نصت عليها القواعد النموذجية لمعاملة السجناء وكذا قواعد و نصوص المعاهدات و الاتفاقيات الدولية الأخرى في هذا المجال حيث تم تخصيص مراكز لإعادة تأهيل النساء السجينات حيث تزود هذه المراكز بالمتطلبات الخاصة بالنساء وفي حالة عدم وجود مراكز خاصة يتم تخصيص اجنحة مستقلة بمؤسسات الوقاية و مؤسسات إعادة التربية لاستقبال النساء المحكوم عليهن او المحبوسات مؤقتا كما نص القانون على ضرورة توفير ظروف احتباس ملائمة للمحبوسة الحامل لاسيما من حيث التغذية المتوازنة

¹اقبال الفلوجي،مرجع سابق،ص 197 .

²سارا معاش،مرجع سابق،ص 264 .

³المادة 109 من ق.ت.س .

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

و الرعاية الطبية المستمرة والحق في الزيارة و المحادثة مع زائرها وفي حال وضع المحبوسة حملها اثناء فترة العقوبة تعمل إدارة المؤسسة العقابية بالتنسيق مع المصالح المختصة بالشؤون الاجتماعية على إيجاد جهة تتكفل بالمولود و تربيته.

والتشريع الجزائري تماشيا مع السياسة العقابية الحديثة أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة للعمل العقابي باعتباره أسلوب من أساليب المعاملة العقابية الاصلية بحيث يساهم في عملية تأهيل المحكومين وإعادة ادماجهم في المجتمع وقد نظمته المشرع في قانون تنظيم السجون والنصوص التنظيمية المكملة له حيث نصت المادة 96 ق.ت.س¹ على انه " في اطار عملية التكوين بغرض تأهيل المحبوس وإعادة ادماجه الاجتماعي يتولى مدير المؤسسة العقابية بعد استطلاع راي لجنة تطبيق العقوبات اسناد بعض الاعمال المفيدة للمحكوم عليه واستعداده البدني و النفسي و قواعد حفظ النظام والامن داخل المؤسسة العقابية " كما اشارت اليه المادة 114 من القرار رقم 25 المؤرخ في 31-12-1989² والمتضمن القانون الداخلي للمؤسسات العقابية نصت على " ان العمل هو وسيلة لإعادة التربية المحكوم عليه و تكوينه و ترقبته اجتماعيا ولا يمكن اعتبارها على أي حال من الأحوال عقابا".

يستفاد من نص هاتين المادتين ان المشرع الجزائري جعل العمل العقابي وسيلة لإعادة تربية المحكومين واصلاحهم مستبعدة المعاملة لا إنسانية المتمثلة في التعذيب وقهر وايلام هذه الفئة باعتبارها حق دستوريا نصت المادة 34 بانه " تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الانسان " لان الفئة المحكومين افراد المجتمع يحب المحافظة على كرامتهم الإنسانية " .

وقد جعل المشرع الجزائري من العمل العقابي وسيلة اقتصادية اذ يقوم إدارة المؤسسة العقابية بتشغيل المحكومين والاشراف عليهم فهي التي تختار نوع العمل وتحدد شروطه و اساليبه و تتكفل بتجهيز المؤسسات العقابية بالآلات و المادة الأولية اذ تستفيد الدولة من البيع المنتجات التي انتجته المحكومين بالمقابل تتحصل هذه الأخيرة على منحة متمثلة في مكسب مالي وهذا ما

¹ المادة 96 من ق.ت.س .

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

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

نصت عليه المادة 97 ق. ت. س¹ بقولها " تقوم إدارة المؤسسة العقابية دون سواها بتحصيل المقابل المالي لصالح المحكوم عليه عن عمله المؤدى " هذا المكسب المالي يتم توزيعه من قبل إدارة المؤسسة العقابية الى ثلاثة حصص متساوية كالآتي:

- حصة لضمان تسديد الغرامات والمصاريف القضائية
- حصة قابلة للتصرف تخصص لاقتناء المحبوس حاجاته الشخصية والعائلية
- حصة احتياط تسلم للمحكوم عند الافراج عنه

إضافة الى ذلك تكافئ إدارة المؤسسة العقابية المحبوس بمنحه شهادة عمل تقدم له اثناء الافراج عنه نتيجة اخلاصه للعمل المؤدى داخل المؤسسة العقابية.

الفرع الرابع: موقف قواعد نيلسون مانديلا من العمل العقابي

هناك عديد من القوانين الدولية مخصصة بالتشغيل المحكومين من ضمنها القواعد نيلسون مانديلا كما اشارت بها مانديلا يجب اتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل او المشاركة بنشاط في إعادة تأهيلهم على ان يقرر طبيب او غيره من اختصاصي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية.

و يفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي ولا يجوز ان يكون العمل في السجن ذا طبيعة مؤلمة ولا يجوز استرقاق السجناء او استبعادهم ولا تجوز مطالبة أي سجين بالعمل من اجل منفعة شخصية او خاصة لأي موظف من موظفي السجن و يكون العمل الذي يوفر للسجين الى اقصى الحدود المستطاعة من نوع الذي يصون او يزيد قدرته على تامين عيشه بكسب شريف بعد اطلاق سراحه ويوفر مهني نافع للسجناء القادرين على الانتفاع به ولا سيما السجناء الشباب و تتاح للسجناء في حدود ما يتمشى مع الاختيار المهني السليم و متطلبات إدارة السجن و الانضباط فيه إمكانية اختيار نوع العمل الذي يرغبون في القيام به وينظم العمل وطرائقه في السجن على نحو يقترب به بقدر الإمكان من الاعمال المماثلة خارج السجن بغية اعداد السجناء للظروف المهنية الطبيعية . ولا يجوز ان تصبح مصلحة السجناء وتدريبهم المهني

¹ المادة 97 من ق.ت.س

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين

خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن ويفضل ان تقوم إدارة السجن مباشرة لا المقاولون الخاصون بتشغيل مصانعه ومزارعه.¹

حين يستخدم السجناء في اعمال لا تخضع لسُلطان إدارة السجن يجب ان يكونوا دائما تحت اشراف موظفي السجن وما لم يكن العمل لحساب إدارات حكومية أخرى يجب على الأشخاص الذين يقدم لهم هذا العمل ان يدفعوا لإدارة السجن كامل الاجر الذي يتقاضى عادة عنه مع مراعاة إنتاجية السجناء.

تراعى في السجون الاحتياطات المتخذة لحماية سلامة العمال الاحرار وصحتهم وتتخذ تدابير لتعويض السجناء عن إصابات العمل بما في ذلك الامراض المهنية بشروط لا تكون اقل مؤاتاة من تلك التي يمنحها القانون للعمال الاحرار.

يحدد العدد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي للسجناء بالقانون او بلوائح تنظيمية إدارية مع مراعاة القواعد او العادات المحلية المتبعة في مجال استخدام العمال الاحرار يشترط في تحديد الساعات المذكورة ان يترك يوم للراحة في الأسبوع ووقت كاف للتعليم وغيره من الأنشطة المقررة كجزء من معاملة السجناء وإعادة تأهيلهم.

يكافا السجناء على عملهم وفقا لنظام أجور منصف يجب ان يسمح النظام للسجناء بان يستخدموا جزءا على اقل من اجرهم في شراء أشياء مرخص بها لاستعمالهم الشخصي وان يرسلوا جزءا اخر منه الى اسرتهم.

¹القاعدة 96 و 97 من قواعد نيلسون مانديلا .

الخاتمة:

لقد كان لصدور القانون 04/05 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين فضل كبير في ادراج رؤية عصرية لمسألة تأهيل واصلاح المحبوسين وادماجهم في المجتمع بعد الافراج عنهم، اذ انه استحدث عدة أجهزة بغرض تدعيم سياسية إعادة الإدماج وتفعيل نشاطها ولذلك حاول المشرع الجزائري تفعيل عدة اليات ووسائل للمعاملة العقابية و نخص بالذكر العمل العقابي الذي كان محور دراستنا و الذي يعتبر من بين أهم وسائل المعاملة العقابية التي اعتمدها السياسة الجنائية الحديثة في المؤسسات العقابية، لما له من دور كبير في إعادة تأهيل المحكوم عليهم تدريجيا لإعادة إدماجهم في المجتمع كأفراد سويين بعد انقضاء فترة عقوبتهم .

فالمحكوم عليه انسان أخطأ وخطؤه ترتب عليه سلب حريته ولكن هذا لا يعني بأي حال من الأحوال حرمانه من حقوقه الأخرى كإنسان وإصلاحه يبدأ من معاملته كشخص ينتظر منه ألا يعود لطريق الجريمة مرة أخرى عقب خروجه من السجن. لذلك لابد من الاهتمام به وتوفير فرص العمل له وتدريبه على الحرف المتاحة داخل المؤسسة العقابية التي تتلاءم وقدراته البدنية والعقلية، وتوفير كل المستلزمات الضرورية لذلك وتوجيهه توجها صحيحا نحوها، ورعايته بعد الافراج عنه وعدم تركه للظروف الصعبة التي قد تتسبب في إعادته إلى السجن مرة ثانية.

فالعمل العقابي يعتبر وسيلة علاجية للتهذيب والحفاظ على صحة المساجين البدنية والنفسية، ومواجهة التأثيرات السلبية للسجين من خلال تفريغ طاقاتهم فيما يفيد ويحد من الانحراف، ويغرس لديهم اعتياد النظام وتدريبهم على العيش الشريف.

كما يعتبر العمل العقابي وسيلة لتدريب المساجين على إتقان حرفة يستطيعون بها إيجاد عمل بعد الافراج عنهم، وأن الأجر الذي يتقاضونه داخل المؤسسة العقابية جراء تأديتهم لعملهم يساعدهم على إشباع حاجياتهم الشخصية، ويساعدهم في نفس الوقت على إعالة أسرهم وتعويض ضحايا إجرامهم، إلى جانب مساعدة إدارة المؤسسة العقابية تطبيق أساليب المعاملة العقابية الأخرى.

الخاتمة

لكن ذلك لا يتحقق دون استخدام العمل العقابي بالشكل الصحيح وجعله فعلا وسيلة للظهور أمام التشريعات الدولية بمظهر المتهم بإصلاح المحبوسين، فالمحبوس الذي نجحت المؤسسة العقابية في إصلاحه هو في الحقيقة منحرف تخلص المجتمع من خطر انحرافه وإصلاح المحكوم عليهم وإعادة إدماجهم في المجتمع كأشخاص قابلين للتعايش مع المجتمع وفق القانون يعود بالنفع على المجتمع والدولة بنفس الدرجة التي تعود على المحبوس بل حتى وأكثر من درجة استفادة المحبوس.

لذلك فعلى القائمين على هذا القطاع إعارة اهتمام أكبر للعمل العقابي لما للعمل العقابي من ثمرات تعود بالفائدة على السجناء والمؤسسة العقابية المتواجدين فيها، وحتى على أسرهم والمجتمع والدولة، فالهدف في النهاية هو هدف إصلاحي للحد من ظاهرة العودة للجريمة.

المراجع

المراجع والمصادر المعتمدة:

1/ المصادر:

الدستور:

- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

النصوص التشريعية والتنظيمية:

- الأمر رقم 73-17 المؤرخ في 29 صفر 1393، الموافق ل 03 أفريل 1971 يتضمن احداث الديوان الوطني للأشغال التربوية.

- قانون رقم 05-04 مؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 06 فبراير، سنة 2005، يتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-181 مؤرخ في 17 ماي 2005، يحدد تشكيلة لجنة تكييف العقوبات وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 35، الصادر بتاريخ 18 ماي 2005،

- مرسوم تنفيذي رقم 05-429، مؤرخ في 08 نوفمبر 2005، يحدد تنظيم اللجنة الوزارية المشتركة لتنسيق نشاطات إعادة تربية المحبوسين وإعادة ادماجهم الاجتماعي ومهام سيرها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 74، الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 2005.

- المرسوم التنفيذي رقم 13-259 المؤرخ في 28 شعبان عام 1434 الموافق 7 يوليو 2013 يحدد مهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 13 ماي 1997، يتضمن الاتفاقية المتعلقة بالتغطية الصحية للمساجين بالمؤسسات العقابية لوزارة العدل الجريدة الرسمية، العدد رقم 70، الصادر بتاريخ 26 أكتوبر 1997،

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

المواثيق الدولية:

- قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) UNODC مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.

المراجع

- الإعلان العالمي لحقوق الانسان اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة 217 ألف المؤرخ في 10 كانون الأول ديسمبر 1948.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول /ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ 03 كانون الثاني /يناير 1976.
- القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، مكتبة حقوق الانسان، جامعة منيسوتا، أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المعقود في جنيف عام 1955 وأقرها المجلس الاقتصادي والاجتماعي بقراريه 663 جيم د-24 المؤرخ في 31 يوليو 1957 و2076 د-62 المؤرخ في 13 مايو 1977.

2/ المراجع:

الكتب:

- أحسن مبارك طال ،العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات العقابية ،ط 1 ،الرياض ،سنة 2000
اكاديمية نايف العربية للعلوم
- أحسن طالب مبارك، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات الإصلاحية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ط1 2000،
- أحسن مبارك، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات الإصلاحية، اكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، سنة2002،
- أكرم نشأت إبراهيم، السياسة الجنائية -دراسة مقارنة، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان ،سنة 2011 ،
- أحمد مفتاح البقالي ،مؤسسة السجون في المغرب ، بدون طبعة
- بوراس عبد القادر ،التدخل الدولي الإنساني و تراجع مبدأ السيادة الوطنية ،دار الجامعة الجديدة ،مصر ،2009
- رامي متولي القاضي ،مذكرات في علم العقاب ،ط1 ،دار النهضة العربية ،القاهرة ،سنة 2014

المراجع

- زين الدين محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي مختار الصحاح، الطبعة الثانية، مؤسسة الرسام العالمية سنة 2010.
- شريف سيد كامل، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1995،
- سمير الجنوري، أسس تقويم المؤسسات العقابية، الحلقة العربية الثانية للدفاع الاجتماعي، القاهرة 1970،
- طاشور عبد الحفيظ، دور قاضي تطبيق الأحكام القضائية الجزائرية في سياسة إعادة التأهيل الاجتماعي في التشريع الجزائري، طبعة 2001، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،
- عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث، الجزائر 2010.
- علي عبد القادر القهوجي، علم الاجرام وعلم العقاب، طبع في مطابع السعدني جامعة الإسكندرية، كلية الحقوق سنة 2009
- عبد الكريم نصار، اساسيات علم الاجرام والعقاب، دراسة تحليلية اجتماعية في علم العقاب، ط01 جامعة أربيل -العراق سنة 2011
- عثمانية لخميسي، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الانسان، دار الهومة للنشر والتوزيع، سنة 2012،
- عبد المعطي عبد الخالق، مذكرات في علم العقاب، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2014
- محمد صبحي نجم، المدخل الى علم الاجرام وعلم العقاب، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 1998
- محمد عبد الله الوريكات أصول العلمي الاجرام والعقاب ط 1 سنة 2009،
- فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الاجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان
- محمد معروف عبد الله، علم العقاب، بدون طبعة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد كلية القانون، سنة 1990
- محمد عبد الله الوريكات، أصول العلمي الاجرام والعقاب، دار وائل للنشر، عمان، 2009
- محمد أبو العلا عقيدة، أصول علم العقاب دراسة تحليلية وتأصيلية للنظام العقابي المعاصر مقارنا بالنظام الإسلامي، بدون طبعة، دار الفكر العربي القاهرة 1995

المراجع

- يوسف حسن يوسف، علم الاجرام والعقاب -الكتاب الثاني-العقاب، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، سنة 2013،
المذكرات والرسائل والأطروحات الجامعية:
اطروحات الدكتوراه:

-حمر العين لمقدم، الدور الإصلاحى للجزاء الجنائي، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2014-2015
- سارا معاش، تشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة تأهيله، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، 2018،
رسائل ماجستير:

- أمل ساني محمد أمين، التنظيم القانوني للعمل وأثره في اصلاح المحكوم عليهم دراسة مقارنة: رسالة ماجستير جامعة الشرق الأدنى، معهد الدراسات العليا، كلية الحقوق، سنة 2021.

- شرف الدين وردة، طرق العلاج العقابي للمحكوم عليهم -دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير المركز الجامعي العربي بن مهدي -أم البواقي-، معهد العلوم القانونية والإدارية، سنة 2008/2007،

- كلانمر أسماء، الآليات والأساليب المستحدثة لإعادة التربية والادماج الاجتماعي للمحبوسين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة الجزائر كلية الحقوق بن عكنون السنة الجامعية 2012/2011،

- فيصل بوخالفة، الاشراف القضائي على تطبيق الجزاء الجنائي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012،

- أمل ساني محمد أمين، التنظيم القانوني للعمل وأثره في اصلاح المحكوم عليهم -دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأدنى، معهد الدراسات العليا، كلية الحقوق، 2021،
مذكرات ماستر:

- اويش لبشر:المؤسسات العقابية ودورها في إعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين ،مذكرة لنيل شهادة الماستر،جامعة ورقلة ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،تخصص قانون جنائي ،نوقشت بتاريخ: 2018/06/05 ،

المراجع

- حميدوش وفاء شعشوع صبرينة، حقوق المحبوس في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الرحمان ميرة -بجاية-السنة الجامعية 2013/2012،
- دربال وليد، بوسدره شهرة، الأنظمة العقابية في قانون السجون، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة بوضياف بالمسيلة، السنة الجامعية 2021/2020
- ساعد سارة، العمل العقابي كألية لإعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، جامعة اكلي محند أولحاج - البويرة-كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام سنة 2019
- يعيش سكينه، إعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين وفق السياسة العقابية الحديثة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، فرع القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2014-2015.

المقالات:

- أحمد الألفي، المؤسسات العقابية، أنماطها وأدوارها، مجلة الإدارة العامة السعودية، العدد 19، سنة 1976
- اقبال الفلوجي، الطرق الحديثة لمعالجة المجرمين، مجلة البحوث الاجتماعية والجنائية، السنة الأولى، العدد الأول 1972
- باسم شهاب، عقوبة العمل للنفع العام، مقال منشور في مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الامارات، العدد 56، سنة 2013
- بباج إبراهيم مقال منشور، الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 03 سنة 2021.
- بوعبسة محمد فرقاق معمر الأجهزة المتخصصة بعملية الإصلاح في المؤسسات العقابية الجزائرية ،مجلة القانون والاعمال الدولية متاحة على الموقع الالكتروني <https://www.droitentreprise.com> الأجهزة المتخصصة بعملية الاصلاح في المؤسسات الجزائرية
- عبد الله بن راشد السنيدي، مقال منشور في منتديات المكتوب 2011/12/22.

المراجع

- لبنة معمري، ضمان حق السجين في العمل العقابي في القانون الدولي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 06 لسنة 2018.
- يحي عبد الحميد تنظيم العمل العقابي في القانون الجزائري، جامعة مستغانم، مقال منشور في 2016/04/14.
- مقدم حسين، دور قاضي تطبيق العقوبات خارج البيئة المغلقة في التشريع الجزائري (الورشات الخارجية والحرية النصفية)، جامعة تلمسان.

1	مقدمة:.....
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعمل العقابي.....
6	المبحث الأول: ماهية العمل العقابي.....
7	المطلب الأول: تعريف العمل العقابي وتمييزه عما يشابهه.....
7	الفرع الأول: تعريف العمل العقابي.....
10	الفرع الثاني: تمييز العمل العقابي عما يشابهه.....
13	المطلب الثاني: شروط العمل العقابي وطبيعته القانونية.....
14	الفرع الأول: شروط لعمل العقابي.....
19	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعمل العقابي.....
24	المبحث الثاني: الأجهزة المكلفة بالإصلاح وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.....
24	المطلب الأول: الأجهزة العامة المكلفة بالإصلاح.....
25	الفرع الأول: لجنة التنسيق.....
28	الفرع الثاني: قاضي تطبيق العقوبات.....
30	الفرع الثالث: لجنة تطبيق العقوبات.....
32	الفرع الرابع: لجنة تكيف العقوبات.....
34	المطلب الثاني: الأجهزة الخاصة المكلفة بالإصلاح.....
35	الفرع الأول: الأسلاك والرتب الخاصة بإدارة السجون.....
37	الفرع الثاني: الأسلاك المشتركة لإدارة السجون.....

الفصل الثاني: تنظيم العمل العقابي وتأثيره على إعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين 40

- المبحث الأول: تنظيم العمل العقابي ومعيقاته 41
- المطلب الأول: تنظيم العمل العقابي 41
- الفرع الأول: التنظيم المادي للعمل العقابي 41
- الفرع الثاني: التنظيم القانوني للعمل العقابي 51
- المطلب الثاني: معيقات العمل العقابي 56
- الفرع الأول: المعوقات المتعلقة بالمؤسسة العقابية 56
- الفرع الثاني: المعوقات المتعلقة بنوعية العمل ونمط تسييره 58
- الفرع الثالث: معيقات تتعلق بالمحكوم عليه 61
- المبحث الثاني: أثر العمل العقابي في إعادة ادماج المحبوسين 63
- المطلب الأول: أثر العمل العقابي على المحكوم عليهم 64
- المطلب الثاني: أثر العمل العقابي على المؤسسة العقابية 67
- الفرع الأول: الهدف الاقتصادي للعمل العقابي 69
- الفرع الثاني : تأثير المجتمع في عملية ادماج المحبوسين 70
- الفرع الثالث: موقف التشريع الجزائري 72
- الفرع الرابع: موقف قواعد نيلسون مانديلا من العمل العقابي 74
- الخاتمة: 76

78.....المراجع والمصادر المعتمدة:

ملخص:

أدرج القانون 04/05 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين رؤية عصرية لمسألة تأهيل واصلاح المحكوم عليهم، من خلال بتفعيل عدة الليات وأساليب بغرض تدعيم السياسة العقابية الحديثة، ومن بين هذه الليات؛ العمل العقابي باعتباره أسلوباً أصلياً لإعادة الإدماج والذي يعتبر محور دراستنا.

ويعتبر العمل العقابي حق نصت عليه الدساتير والمواثيق الدولية؛ وأهم البرامج الإصلاحية المتبعة أثناء التنفيذ العقابي، لما له من دور كبير في إعادة تأهيل المحكوم عليهم تدريجياً لإعادة ادماجهم اجتماعياً ومهنياً، لكن ذلك لا يتحقق دون استخدامه بالشكل الصحيح لجعله وسيلة فعالة للإصلاح، تبعاً للسياسة العقابية الرامية للتفريد العقابي من جهة، والمساهمة في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية:

العمل العقابي، تنظيم السجون، إعادة الإدماج الاجتماعي

Abstract :

Law 05/04, establishing the code of penitentiary organization and social reintegration of prisoners, introduced a modern vision of the issue of rehabilitation and reform of convicts, by activating several mechanisms and methods aimed at strengthening the modern punitive policy. and among these mechanisms are: Punitive work as an original method of reintegration is at the center of our study.

Punitive labor is considered a right stipulated in international constitutions and conventions. And one of the most important correctional programs used during punitive implementation, due to their major role in the progressive rehabilitation of convicts for their social and professional reintegration, but this cannot be achieved without using it correctly to make it an effective means of reform, according to the penal policy aimed at penal individualization on the one hand, and the contribution to the development of the economy on the other hand.

Keyword:

Punitive work- prison organization- social reintegration