



جامعة العقيد أحمد دراية بأدرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: قانون المؤسسات الاقتصادية

تشغيل المساجين في إطار المنفعة العامة في التشريع الجزائري

تحت إشراف:

د. بن عومر محمد الصالح

من إعداد الطالب:

راشيدي عومار

لجنة المناقشة

| الصفة | الجامعة | الأستاذ |
|--------------|-------------|---------------------|
| رئيساً | جامعة أدرار | بن الطيبي مبارك |
| مشرفاً | جامعة أدرار | بن عومر محمد الصالح |
| عضواً مناقشا | جامعة أدرار | حاج سودي محمد |

2020-2019

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى:

الوالدين الكريمين بارك الله في عمرهما وأمدهما بالصحة

والعافية.

إلى زوجتي الكريمة وأبنائي، محمد الشريف، مولاي، إلياس

إلى كل الإخوة و الأصدقاء.

إلى كل أساتذتي وخاصة الدكتور بن عومر محمد الصالح.

إلى السيد الفاضل بن علي أحمد المدير المنتدب للسياحة ببرج

باجي مختار.

شكر و تقدير

الحمد لله حمداً كثيراً مباركاً فيه، الحمد لله الذي منّ عليّ بإتمام هذا البحث

وسهل عليّ الصعاب والعقبات والصلاة والسلام على خير خلق الله سيدنا محمد

المبعوث بالخير والبركات.

وعملاً بقوله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس، لا يشكر الله "

فما يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور الفاضل بن عومر محمد الصالح

الذي شرفني بقبوله الإشراف على هذه المذكرة وأولاها اهتماماً خاصاً، من خلال

توجيهاته وإسهاماته البارزة في إثرائها. وكذا الشكر موصول الى السادة أعضاء لجنة

المناقشة، الأستاذان الدكتور حاج سودي محمد والدكتور بن الطيبي مبارك، اللذان

تفضلاً بقبولهما مناقشة هذا العمل. ،إلى كل الأساتذة الكرام وجميع الطلبة والزملاء.

قائمة المختصرات

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

د ب ن: دون بلد النشر.

ط: طبعة.

م: المادة

ع د: عدد.

ص: صفحة.

المقدمة

المقدمة

كان الهدف من إنشاء السجون في القرن السادس عشر ميلادي هو اعتبارها مكاناً يلتزم فيه الكسالى والمشردين و المتسولين بالعمل داخله، بل و أُطلق عليها سجون العمل (prisons de travail)، وقد عرفت هولندا وانكلترا هذا النوع من السجون واعتبارها وسيلة لإجبار هؤلاء الأشخاص على العمل.

و عندما تحول سلب الحرية إلى عقوبة، أصبح العمل بمثابة عقوبة إضافية إلى جانب سلب الحرية، وكانت قسوة العمل تتناسب و قسوة العقوبة، حيث كانت العقوبة الأشغال الشاقة، كان يُستخدم المحكوم عليهم في أشق الأعمال وأقساها. وتخف حدة الشقوى تدريجيا إذا كانت العقوبة هي السجن أو الحبس، وكانت الدولة تستخدم المحكوم عليهم طبقا لحاجتها أو حاجة رجال الصناعة دون الاهتمام بأمر النزلاء من حيث تلقينهم أصول مهنية يعيشون منها بعد الإفراج أو من حيث الظروف التي يعملون فيها.

إلى أن حمل القرن العشرين مجموعة من التطورات التي نتج عنها التركيز على تأهيل المحكوم عليهم وإصلاحهم، وما صاحب ذلك من تغيير في وظيفة سلب الحرية إلى جلب وسيلة لتحقيق ذلك التأهيل، وتحول العمل العقابي إثر ذلك من عقوبة إضافية إلى قيمة ذاتية، وكذا تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه. كما أصبح العمل ليس فقط مجرد التزام على عاتق المحكوم عليهم، وإنما حق لهم أيضا تلتزم الدولة بالوفاء

به، وذلك من خلال تكوينهم ومنحهم شهادات تؤهلهم في الاندماج في الحياة العملية حتى لا يعودوا الى ارتكاب السلوك الإجرامي من جديد، وتلكم هي فلسفة العقوبة التي توخاها المشرع الجزائري.

ولقد تعددت النظريات والنظم التي تناولت موضوع تشغيل المساجين، إلا أنه إرتأيت أن تقتصر دراسة الموضوع حول التشريع الجزائري كأصل عام.

و من الأسباب الذاتية التي دفعتني لاختيار هذا الموضوع هو ميولي و اهتمامي الكبير بفئة المسجونين بسبب انتمائي لقطاع إدارة السجون.

أما فيما يخص الأسباب الموضوعية التي أدت بي لاختيار هذا الموضوع، كون الموضوع يطرح نفسه وبقوة للإثراء والنقاش على جميع المستويات القانونية والاقتصادية و الاجتماعية، كون المحبوس له مركز قانوني خاص ضمنت له النظم الداخلية والدولية. و على اعتبار أن المحبوس هو إنسان يجب أن يراعى في معاملته بمبادئ حقوق الإنسان بحفظ كرامته. لكنه في نفس الوقت مجرم تعدى على حقوق غيره، وعلى المشرع أن يشغل اليد العاملة العقابية وفق ما تنصه مختلف القوانين والمواثيق والعهود الدولية وذلك في إنجاز مشاريع ذات منفعة عامة وفي مختلف المناطق من الوطن.

بيد أن المشرع الجزائري قد أضفى الطابع الإنساني على المؤسسات العقابية وبذلك ظروف تشغيل المساجين وأحقيتهم له حينما حاذى التشريعات والمواثيق الدولية،

واخذ بتوصيات المدارس الكبرى في علم العقاب، وتبنى فكرة تغيير الغرض من العقوبة.

وكغيرها من الدراسات تم تقسيم أهمية دراسة موضوعنا هذا إلى قسمين، أهمية علمية نظرية، و عملية تطبيقية. أما الأهمية العلمية النظرية فتتمثل في اهتمام المواثيق الدولية وكذا النظم الداخلية بالمركز القانوني للمحبوس حتى تضمن له اكبر قدر ممكن من الحقوق. في حين تتمثل الأهمية العملية التطبيقية في مدى حرص المشرع الجزائري على كفالة وضمان إدماج المحبوسين في سوق الشغل. وكذا تتمثل في تبيان وإبراز قيمة العمل العقابي في المؤسسات العقابية وبيان الأطر المناسبة لتنظيمه بغية تحقيق مختلف المنافع المعنوية والمادية للسجين و المجتمع.

ولمعالجة الموضوع بشيء من التحليل والتأصيل تناولنا الإشكالية الجوهرية المتمحورة حول ما مدى فاعلية إقرار حق السجين في العمل العقابي ، في تجسيد فاعلية إنجاز عملية الاصلاح وإعادة التأهيل الاجتماعي للسجين؟ ويتفرع عن هاته الاشكالية عدة تساؤلات فرعية.

وللإجابة عن هاته الإشكالية انتهجنا المنهجين وفق ما تتطلبه دراسة الموضوع. فلقد انتهجنا المنهج التحليلي الوصفي للوقوف على النصوص والآراء لتحليلها والتعليق عليها، وكذا المنهج التاريخي وذلك للرجوع للموضوع في بداياته الاولى.

ولقد واجهتنا في اعداد هذا العمل بعض الصعوبات كنقص في المراجع المتخصصة خاصة في التشريع الجزائري، وهذا ما دفعني إلى الاستعانة بمراجع عامة بحيث تم الإشارة فيها إلى موضوعي هذا بشكل طفيف لذلك اعتمدت في أغلب الأحيان على القانون رقم 04-05 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الادماج الاجتماعي للمحبوسين.

و لقد تم تقسيم الموضوع إلى فصلين: الفصل الأول ويتمحور حول تكييف العمل العقابي وأغراضه حيث تم تقسيمه إلى مبحثين.

أما الفصل الثاني، فيتمحور حول شروط العمل العقابي وتنظيمه القانوني حيث ، تم تقسيمه إلى مبحثين.

الفصل الأول:

تكييف العمل العقابي و أغراضه

يُمكن تعريف العمل في المؤسسات العقابية على أنه، ذلك المجهود الذي يبذله النزلاء لتحقيق هدف محدد من طرف المؤسسة العقابية، والمقصود به ليس العمل الذي يكون على شكل عقوبة، أو مكمل لها أو الذي يكون وسيلة للتعذيب والإيلام، بل هو وسيلة للإصلاح والتهديب والتأهيل. ويحدد هذا التعريف بشكل واضح الأغراض الأساسية لعمل المسجون المحكوم عليه بالخصوص في السياسة العقابية الحديثة، الذي لا يشكل عقوبة بحد ذاته ولا يهدف إلى الإيلام .

ويعد العمل في المؤسسات العقابية أحد أهم الوسائل الحديثة في التهديب والتربية السلمية التي يحتاجها المحكوم عليه خلال فترة تنفيذ العقوبة، فهو يساعد على تشغيل طاقة معطلة وبالتالي يبعده عن المشاكل الناتجة عن الفراغ، كما يساعده على اكتساب حرفة يستفيد منها بعد خروجه من المؤسسة العقابية وهذا ما يجسد الأغراض التي تركز عليها السياسة العقابية الحديثة من حيث إعطاء العمل صفة تأهيلية، بل واعتباره حق للسجين وضرورة الإلتزام به، حيث ينتفع من خلاله بالضمان الإجتماعي لتحقيق أغراض أراها من وجهة نظري مهمة وسامية لما تعود به بالنفع على المسجون والمجتمع على حد سواء، وهذا ما سأتناوله من خلال المبحثين التاليين. فنتناول في المبحث الأول تكييف العمل العقابي، والمبحث الثاني أتناول فيه بالدراسة والتحليل أغراض العمل العقابي

فينبغي عند طرح ضمان حق السجين في العمل العقابي بيان طبيعة هذا العمل أي تكيفه القانوني وهل هو التزام يتحمله السجين؟، أم أنه بالإضافة لذلك حق له قبل الدولة؟.

المبحث الأول: تكييف العمل العقابي

إن أول ما يجب إيضاحه في تكييف عمل السجين أنه بصرف النظر عن الطبيعة العقابية للعمل باعتباره عنصراً تقويمياً في معاملة السجين، فإن هذا العمل يشكل واقعة قانونية تمثل أوصافاً قانونية وتنتج كذلك أثراً قانونية في علاقة السجين بالإدارة العقابية، وذلك تأسيساً على طبيعة عملية التنفيذ العقابي كحالة قانونية تنشأ فيها علاقات قانونية بين طرفين قانونيين هما الدولة والسجين، ويلتزم السجين في هذه العلاقة بتنفيذ العقوبة الصادرة في حقه بموجب حكم قضائي، كما يلتزم بالوفاء بالشروط العامة للتنفيذ وكذلك بالخضوع لمقتضيات هذا التنفيذ التي يحددها قانون السجون. و بالتالي فإن عمل المسجون ليس واقعة مادية لأن السجن لم يسلب أهميته بسجنه وهذا ما سيتم بيانه من خلال هذا المبحث في المطالب الآتية.

المطلب الأول: حق السجين في ممارسة العمل

العمل عماد الحياة، وكل إنسان له هذا الحق كعنصر أساسي من عناصر حياته العادية فلا يجب حرمان السجين منه، ويذهب علماء العقاب إلى أنه لا الجريمة ولا العقوبة تبرران مصادرة حق الإنسان في العمل، بل إنهم يرون أن العمل في السجون إنما هو أساسي ومشروع واتخاذ سلب الحرية عقوبة قانونية⁽¹⁾ وقد حرصت قواعد

¹ -حسام الأحمد، حقوق السجين وضماناته في ضوء القانون والمقررات الدولية، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص

الحد الأدنى لمعاملة السجناء على هذا الحق، إذ تنص المادة 71 الفقرة 3 على أنه « يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي»⁽²⁾.

وقد اتجه البعض إلى النظر لهذا الحق بوصفه أمراً لصيقاً بالمسجون، باعتباره فرداً في المجتمع تتيح له صفته الإنسانية التزام هذا المجتمع في مواجهته بتوفير العمل له، وفي ضوء الظروف الإنسانية لأدائه لكونه قد بات أسلوباً للتهذيب والتأهيل و ليس وسيلة للإيلاج، ومن أهم الأسانيد التي ذكرت لتبرير حق المسجون في العمل باعتباره إنساناً ما ورد وأكد في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان(تم اعتماده من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948،(في فقرتها الأولى على أنه: "لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة"⁽³⁾).

والى جانب ذلك فإن المادة 06 في فقرتها الأولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية نصت على أنه: "تعترف دول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، والذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية

2-القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء أوصي 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 تموز/يوليو 1957 و 2076 (د-62) المؤرخ في 13 أيار/مايو 1977. <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/>.

3-إعلان العالمي لحقوق الإنسان—وثيقة تاريخية هامة في تاريخ حقوق الإنسان—صاغه ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم، واعتمدت الجمعية العامة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948 بموجب القرار 217. <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights>.

كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق".⁽⁴⁾

كما تنص المادة الثالثة عشر من إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام، على أن: "العمل حق تكفله الدولة والمجتمع لكل قادر عليه، وللإنسان حرية اختيار العمل اللائق به مما تتحقق به مصلحته ومصلحة المجتمع..."⁽⁵⁾

والمادة (15/ب) من البيان العالمي لحقوق الإنسان في الإسلام، تقضي في معنى النص على أنه، ينبغي للدولة الإسلامية أن تكفل لكل مواطن الحق في العمل، وفي اختيار نوعه وفقاً لقدراته وإمكاناته⁽⁶⁾.

وتنص المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أنه: "العمل حق طبيعي لكل مواطن.... ودون أي نوع من أنواع التمييز...."⁽⁷⁾

فمن خلال استقراء هاته النصوص فإن السجين مواطن في المجتمع، وسلب حريته لا تحول عن حقوقه الأخرى التي يتمتع بها كمواطن في الدولة ومن بينها العمل، كما أنه هو حق من حيث التزام الدولة بتوفير العمل للسجين وعدم تركه في حالة

4- أعتد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200د- 21 المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 وتاريخ بدء النفاذ 3 يناير 1976. https://www.arij.org/files/arijadmin/international_conventions

5- تم إجازته من قبل مجلس وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الإسلامي بالقاهرة بتاريخ 5 أغسطس 1990. <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a004.htm>

6- اعتمد من قبل المجلس الإسلامي بتاريخ 21 من ذي القعدة 1401هـ، الموافق 19 أيلول/سبتمبر 1981 بباريس. <http://hrlibrary.umn.edu/arab/UIDHR.html>

7- اعتمد من قبل مجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة بتاريخ 2004/05/23 بتونس. <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html>

البطالة، وحصوله على عمل يتناسب مع قدراته ومؤهلاته لكي يعود عليه بالنفع، وهذا ما قرره مؤتمر لاهاي الذي عقد سنة 1950، الذي نص على العديد من التوصيات بشأن العمل، ومن أهمها أن ينظر إلى طبيعة العمل في السجون كأحدى وسائل لمعاملة السجنين وباعتباره حقا له وتتحمل الدولة عبء ذلك، وبالنظر لنصوصه نجده قد قرر في توصيته الأولى أن: " لجميع المحكوم عليهم الحق في العمل، وعليهم الإلتزام به." و يستند هذا الحق من جهة أخرى إلى ما تدعوا إليه السياسة العقابية الحديثة، من اعتبار التأهيل حقا لمن سلك سبيل الجريمة، و لما كان العمل أحد أساليب التأهيل فهو كذلك حقا للمحكوم عليه.

وقد نصت القاعدة 3/71 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على أنه: " يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي". وتأكيدا على أن السجنين يحتفظ بكل حقوق الإنسان عدا التي تقتضيها عملية السجن، فقد نص المبدأ 05 من المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء (اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذه المبادئ ونشرتها على الملأ بموجب قراره رقم 45/111 الصادر في 14 ديسمبر 1990) على أنه: " باستثناء القيود التي من الواضح أن عملية السجن تقتضيها، يحتفظ كل السجناء بحقوق الإنسان والحريات الأساسية المبينة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وحيث تكون الدولة المعنية طرفا، في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية،

وبروتوكوله الاختياري، وغير ذلك من الحقوق المبينة في عهود أخرى للأمم المتحدة."

وأما التشريع الجزائري هو الآخر حريص على امتثال وتجسيد تلك القواعد النموذجية من خلال دستور الدولة أولاً، وذلك بالنص على حق العمل لجميع المواطنين وأنه حق دستوري حيث جاء في المادة 69 منه: "لكل المواطنين الحق في العمل"⁸ الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته⁹.

-أما القانون الجزائري الجديد لسنة 2005 المتعلق بتنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين¹⁰ ، فقد أفاض في هذا الحق ونظمه وتابع السجن فيه داخل المؤسسة العقابية وخارجها.

لكن ما يلاحظ هنا أن المشرع لم يورد هذا الحق ضمن ما تم إيرادها من حقوق للسجين، بل نلتمسه من خلال المادة 96 يقرر المشرع إسناد بعض الأعمال للسجين بعد استشارة مدير المؤسسة (السجن) لجنة العقوبات، وذلك بغية تسهيل عملية الإدماج الاجتماعي له، وذلك بما لا يتنافى و القواعد والتنظيمات المعمول بها داخل السجن.

⁸-الدستور الجزائري 1996 المعدل بموجب قانون 2016. <https://www.joradp.dz/TRV/Acons.pdf>

⁹- حسينة شرون و لبنة معمري، ضمان حق السجن في العمل العقابي في القانون الدولي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 7-العدد 6 لسنة 2018. <https://alijthed.dz/wp-content/uploads/2018/10/alijthed-mag-018-art-011.pdf>

¹⁰-القانون رقم 04/05 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 6 فبراير 2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين. المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 01/18 المؤرخ في 12 جمادى الأولى 1439 الموافق ل 30 يناير 2018. ج.ر عدد 2018/5.

المطلب الثاني: التزام المسجون بالعمل

ترجع صفة الإلزامية للعمل العقابي كونه إحدى وسائل المعاملة العقابية التي يفرضها القانون على المحكوم عليهم، بحيث يشمل جميع النزلاء سواء كانوا رجالاً أو نساءً، باستثناء غير القادرين منهم كالمرضى مثلاً والعاجزين منهم كل على حسب قدرته في أدائه، تحدد الإدارة العقابية نوع العمل وتفرضه عليهم، وفي حالة امتناعهم أو مخالفتهم لشروطه توقع عليهم جزاءات تأديبية، تمتع العمل العقابي بميزة الإلزام لا يجعل منه مطلقاً بل محدود بتحقيق أغراضه، وفي حالة ما لم يحقق هذه الأخيرة أو يتجاوزها تنتهي عنه صفة الإلزام¹¹.

ولقد كَيّف المشرع الجزائري العمل العقابي على أنه التزام يقع على عاتق المحبوس وهذا لاعتباره أسلوب من الأساليب العقابية الحديثة التي غايتها تربية وإصلاح المحبوس ليعاد إدماجه في المجتمع ما يضيفي على العمل العقابي الصفة الإلزامية، هو الطلب الذي يقدمه المحبوس للإدارة العقابية وتقوم بدورها بدراسته مع الأخذ بعين الاعتبار الحالة الصعبة للمحبوس ومدى استعدادده للقيام بهذا العمل، في حالة ما وافقت الإدارة العقابية على الطلب تقوم هذه الأخيرة باختيار العمل المناسب مع

¹¹— أحمد عبد الله المرآغي، المعاملة العقابية للمسجون، دراسة مقارنة في النظام العقابي الوضعي والنظام العقابي الاسلامي، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر 2016، ص123.

تحديد أسلوب تنفيذه والشروط التي يخضع لها وفي مخالفته لما تم الاتفاق عليه توقع عليه جزاءات تأديبية¹².

المطلب الثالث: حق السجن من الانتفاع بالضمانات الاجتماعية

كون أن العمل حق معترف به للسجين، يتعين التسليم له بالضمانات الاجتماعية التي يستفيد منها أي عامل حر خارج المؤسسة العقابية¹³ تتخذ في المؤسسة نفس الاحتياطات المفروضة لحماية سلامة وصحة العمال الأحرار وأن تتخذ تدابير لتعويض السجناء عن إصابات العمل والأمراض المهنية، بشروط لا تكون أقل مواتاة من تلك التي يمنحها القانون للعمال الأحرار.

فلا يكفي منح الأجر للسجين مقابل عمله بل يجب أيضاً منح ضمانات له سواء من حيث تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية، العطل وأيام الأعياد، حمايته من طوارئ العمل والأمراض المهنية طبقاً لنفس الشروط المقررة للعامل الحر¹⁴.

تنص المادة 160 من القانون رقم 04-05 المتضمن تنظيم السجون وإعادة الإدماج الإجتماعي للمسجون، على أنه "يستند المحبوس المعين للقيام بعمل أو بخدمة من

أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية

¹²-آيت ساحل راضية، عوعار لبيبة، أساليب المعاملة العقابية للمحبوسين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015-2016، ص 26.

¹³-محمد صبحي نجم، علم الإجرام وعلم العقاب، ط1، مكتبة الثقافة، عمان، الأردن، 1998، ص 138.

¹⁴-حسام أحمد، حقوق السجن وضماناته في ضوء القانون والمقرارات الدولية، طبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص62.

وعليه فإن ضمان حماية حق المسجون في العمل، ترتبط بإشكالية هامة تتمثل في حق المسجونين في الضمان الاجتماعي، فإذا كان المسجون قبل دخوله المؤسسة العقابية يتمتع بقوانين الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية، يثور التساؤل هل يحرم من هذا الحق نتيجة دخوله السجن؟ والحل هنا لا يخلو من فرضتين: الفرضية الأولى، أن تسبب عقوبة السجن في عجز المسجون - الذي كان متمتعاً بمظلة التأمينات الاجتماعية قبل الحكم- عن العمل لأسباب صحية أو إدارية أو إصلاحية، وبالتالي عجزه عن الحصول عن أجر يمكنه طبقاً للقاعدة (2/76) من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء في مواجهة مصاريف عائلته المعيشية، وهذا لا بد وأن تعامل أسرته المعاملة المقررة لحالات العجز الكلي أو الجزئي للعامل حسب النتائج المترتبة على دخوله السجن.

أما الفرضية الثانية، فهو أن تتاح للمسجون - وهذا نادراً - فرصة الاستمرار في عمله والحصول على نفس أجره السابق أو ما يقاربه، وهي حالة لا تثير أية صعوبة في القول بالحكم المناسب لها وهو الاستمرار في تمتع المسجون بحماية مظلة التأمينات الاجتماعية طبقاً للقانون دون أن تؤثر العقوبة السالبة للحرية على هذا الاستمرار.

أما إذا كان المسجون ممن لم تكن تشملهم مظلة التأمينات لأي سبب من الأسباب، فإن المادة (1/10) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

والثقافية، والمادة (1/23) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية(اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة

2200د-21

المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 و تاريخ بدء النفاذ 23 مارس 1976)، تفرضان علينا القول بأن أسرة المسجون وأطفاله ومن يعولهم لا بد وأن يتمتعوا بحماية المجتمع والدولة لهم من احتمالات العوز والانحراف التي تهدر الكرامة الإنسانية.

وإن تقرير الحق للسجين في التمتع بالضمان الاجتماعي وفي حماية الدولة لأسرته، هما من الأمور الوثيقة الارتباط بالهدف الإصلاحى من العقاب، وقد تقرر أن يكون إلزاما على الدولة وحقا للمسجون باعتبار أنهما يعفيانه من مشقة التفكير فيهما والتفرغ للاستجابة لبرامج الإصلاح.

وقد أدرك مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المذنبين (جنيف 1955)والذي أقر مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، هذه الحقائق، فضمنها عدداً من القواعد التي توجب مراعاتها.

ف نجد أن القاعدة (57)تنص أن نظام السجن لا يجب أن يزيد من العناء المتمثل في الحرمان من الحرية والقاعدة رقم (61)تقرر أنه يجب اتخاذ الخطوات لحماية الحقوق المتعلقة بالمصالح المدنية للمسجونين، وحقوق الضمان الاجتماعى وغيرها

من المزايا الاجتماعية في الحدود التي لا تتعارض مع القانون أو مع العقوبة التي يجب تنفيذها.

وتنص في القاعدة (64) على أن واجب المجتمع لا ينتهي بالإفراج عن المسجون، ولذلك يجب أن توجد هيئات حكومية أو خاصة قادرة على مد المسجون المفرج عنه برعاية لاحقة فعالة تهدف إلى تقليل التحامل عليه والى تأهيله اجتماعيا.

وتقريبا عما سبق يبدو لي أن حق السجين في العمل حق والتزام في آن واحد وفق ما تم تناوله سابقا.

المبحث الثاني: أغراض العمل العقابي

كان هناك جدل حول العمل العقابي فقد ذهب بعض الباحثين الى القول بوجود غرض عقابي يتمثل في ايلام النزيل ن ويتجلى ذلك في الايلام بصورة خاصة بالنسبة للمحكوم عليهم الكسالى و المتشردين و المتسولين، حيث ان الزامهم بالعمل ينطوي على الم بالنسبة لهم ويكشف هذا الراي عن ثائر انصاره بالأقطار التي ترى في العمل العقابي تكملة لعقوبة او عقوبة اضافية.

والحقيقة ان التطور الذي اصاب اغراض العقوبة حصر ألمها في سلب الحرية فقط، وبالتالي لا يجوز ان ينال المحكوم عليه اي ايداء يتجاوز ما حدده القانون او تفرضه طبيعة الاشياء في صورة سلب الحرية، ومن تم يتعين استبعاد كل ألم من اغراض العمل العقابي، الذي اضحى وسيلة معاملة فقط يهدف بالدرجة الاولى الى تأهيل

المحكوم عليه و اصلاحه، كما ذكرنا سابقاً، وقد اكد هذه الحقيقة مؤتمر لاهاي وجنيف، وكذا القاعدة 1/7 من قواعد الحد الأدنى، ومع ذلك فقد يتوافر الالم بالنسبة لأنواع معينة من الاعمال او طائفة من المحكوم عليهم، الا ان ذلك الالم ليس مقصوداً لذاته، وانما تفرضه طبيعة الاشياء، ولهذا يلزم استبعاده كلما كان ذلك ممكناً.

المطلب الأول: الغرض الاقتصادي للعمل العقابي

لإعادة تأهيل المحبوسين يجب أن يكون العمل منتجاً وبالتالي يحقق الغرض الاقتصادي منه، فشعور المحكوم عليه بجدوى العمل الذي يقوم به لا يمكن أن يتحقق إلا من إحساسه بالمجهود الذي يبذله في أداءه، وتحقيق فائدة وقيمة لمجتمعه¹⁵ فيندفع لممارسته بدقة وإخلاص ليرى ثمرة جهده فيما ينتج، وبالتالي يحرص على التمسك به حتى بعد الإفراج عنه¹⁶، إذ يجد بذلك مكاناً في مجتمعه باعتباره عنصر نافع له لا عالة عليه.

أما العمل العقيم وغير المنتج، يولد لدى المحبوس الملل وعدم الجدوى ونتائجه تكون سيئة على المحكوم عليه وحتى المؤسسة العقابية¹⁷ باعتبار العمل العقابي من الأساليب المنتهجة لتربية المحبوسين، ونظراً للدور الهام الذي يلعبه في تأهيلهم

¹⁵- عمر خوري، السياسة العقابية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراة في الحقوق، فرع القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص357.

¹⁶- محمد عبد الله الوريكان، أصول علمي الإجرام والعقاب، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص123.

¹⁷- فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الاجرام والعقاب، د ط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 243.

وإعادة إدماجهم، قام المشرع الجزائري بإنشاء " المكتب الوطني لأشغال التربية" بموجب الأمر رقم 73-17 المؤرخ في 03 أبريل 1973¹⁸ الملغى، بالمرسوم التنفيذي رقم 13-259 المؤرخ في 07 يوليو 2013¹⁹، بحيث أوكل له مهمة الاشراف على تنفيذ الأشغال وتقديم الخدمات، ذلك عن طريق تشغيل اليد العاملة العقابية، بهدف تحقيق الغرض الذي سعت إليه السياسة العقابية الحديثة، سواء كان بدون أجر أو بأجر منخفض لحساب وزارة العدل وتحت وصايتها. كما يجوز له على وجه الخصوص صنع وتسويق كل المواد التقليدية والصناعية التي تنتجها الورشات التابعة للمؤسسات العقابية طبقاً لنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 13-259 المؤرخ في 07 يوليو 2013 والتي تنص " يكلف الديوان الوطني بتشغيل اليد العاملة العقابية في إطار تنفيذ برامج إعادة الادماج للمحبوسين، بحساب وزارة العدل ومصالح الدولة والجماعات المحلية، والمؤسسات والهيئات العمومية والمؤسسات الخاصة التي تساهم في إنجاز مشاريع ذات منفعة عامة ".بهذه الصفة، يكلف الديوان على الخصوص بما يأتي:

- السهر على تنشيط كل عمل يرتبط بالأشغال التربوية والتمهين.
- القيام بصنع المنتجات التقليدية أو الصناعية وتسويقها.

¹⁸-الامر رقم 73-17 مؤرخ في 3 ابريل 1973، يتضمن إحداث المكتب الوطني لأشغال التربية وتحديد قانونه الأساسي، ج ر عدد 45 لسنة 1973،(ملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-259).

¹⁹-المرسوم التنفيذي رقم 13-259 مؤرخ في 28 شعبان 1434 الموافق 4 يوليو 2013،يحدد مهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 36، المؤرخ في 18 يوليو 2013.

-استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للمؤسسات العقابية ومؤسسات البيئة المفتوحة وتسويق منتجاتها.

-القيام بكل العمليات المالية والتجارية والصناعية المرتبطة بنشاطاته.

-إبرام العقود والاتفاقيات والاتفاقات ذات الصلة بنشاطه، طبقاً للتنظيم المعمول به.

-إبرام اتفاقية أو اتفاق مرتبط بنشاطه مع الهيئات الأجنبية المماثلة بعد موافقة السلطة الوصية.

وتجدر الإشارة إلى أن الدور الاقتصادي للعمل العقابي يجب أن يكون موقعه في المرتبة الثانية بعد التأهيل والتهذيب حتى لا تصبح المؤسسات العقابية مرافق إنتاج تلتزم بتحقيق الربح، وإنما هي مرفق خدمات تهدف إلى تأهيل المحكوم عليهم، وإصلاحهم وما العمل إلا وسيلة لتحقيق ذلك²⁰، وقد أشارت إلى ذلك القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء من خلال القاعدة 02/72 التي نصت على ما يلي: « إلا أن مصلحة السجناء وتدريبهم المهني لا يجوز أن يصيرا خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن»

وحيث نص المبدأ الثامن من المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء على أنه "... ويتيح لهم أن يساهموا في التكفل بأسرهم وأنفسهم مالياً " وكذلك نص التوصية الثانية

²⁰-على عبد القادر القهوجي، وفتوح عبد الله شانلي، علم الإجرام وعلم العقاب، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعة، سنة 1999، ص141.

لمؤتمر جنيف 1955 على أن مصالح المسجونين وتدريبهم المهني يجب ألا يخضع لمقتضيات تحقيق ربح مالي من الصناعة في السجن²¹.

المطلب الثاني: الغرض التهديبي والتأهيلي للمساجين

للبطالة مخاطر على نفسية النزير قد تكون مقدمة لتمرده وعصيانه على النظام داخل السجن، ولهذا يؤدي العمل العقابي إلى تقادي تلك المخاطر، فهو من ناحية لحفظ النظام واحترامه لأنه يقتطع جانبا كبيرا من وقت وطاقة المحكوم عليه فينصرف إلى التفكير في مسائل متعلقة به وينمي روح التعاون بينه وبين زملائه والإدارة العقابية، كما أنه من ناحية أخرى ينمي المواهب والقدرات، ويولد الثقة بالنفس والاعتداد بالذات وتحمل المسؤولية، ويجلب الرضا ويغرس حب العمل والاعتقاد عليه وكل هذا يسمح بتدريب المحكوم عليه على العيش الشريف، والحياة المنظمة والمنتجة.

كما أن للعمل العقابي دور في تأهيل المحكوم عليه، بل هو الدور الأساسي له، فإما أن يساعده على إتقان الحرفة التي كان يزاولها قبل دخوله السجن، وإما أن يمكنه من تعلم حرفة جديدة تتفق مع ميوله ورغباته، وفي هذا أو ذلك ما يسمح له بالعيش من العمل الشريف بعد الإفراج، كما أن إعطاء النزير مقابلاً لعمله يجعله يكتشف نفسه

²¹-نقلا عن: أحمد عبد الإله المراغي، حقوق الإنسان في مرحلة التنفيذ العقابي، دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، طبعة الأولى، القاهرة، المركز القومي للإصدارات القانونية، سنة 2016، ص 119.

ودوره في إشباع حاجاته، فيلجأ إليه بعد الإفراج طالباً للرزق ويعزف عن إشباع حاجاته عن طريق الإجرام²².

بالعودة إلى المشرع الجزائري، لجنة تطبيق العقوبات هي التي تقوم بتنظيم العمل الخاص بإعادة تربية المحبوسين، فتحدد طرق العمل وتسهر على تطبيقها، ولا بد أن تراعي في ذلك قواعد حفظ النظام وأمن المؤسسة، طبقاً لنص المادة 96 من القانون 04-05 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، والتي تنص " في إطار عملية التكوين بغرض تأهيل المحبوس وإعادة إدماجه الاجتماعي، يتولى مدير المؤسسة العقابية، بعد استطلاع رأي لجنة تطبيق العقوبات إسناد بعض الأعمال المفيدة للمحبوس، مع واجب مراعاته في ذلك الحالة الصحية للمحبوس، واستعداده البدني والنفسي وقواعد حفظ النظام والأمن دخل المؤسسة العقابية ".

وهذا ما أكدت عليه القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء القاعدة 1/71-5 والتي تنص على ما يلي:

" 1- لا يجوز أن يكون العمل في السجن ذات طبيعة مؤلمة.

5- يوفر تدريب مهني نافع للسجناء القادرين على الانتفاع به ولا سيما الشباب ".

²²-فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص539.

وأقرت الإلتزام به المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء في المبدأ 08 على أنه " ينبغي تهيئة الظروف التي تمكن السجناء من الاضطلاع بعمل مفيد مأجور، ييسر إعادة انخراطهم في سوق العمل في بلدهم...".

المطلب الثالث: الغرض الانساني للعمل العقابي

يتمثل الدور الإنساني للعمل العقابي في حفظ التوازن النفسي و البدني للمحبوس المحكوم عليه، و يتحقق هذا التوازن على نحو أفضل كلما كان ذلك العمل منتجا و يستغرق الوقت المحدد له، والراحة في الأوقات الأخرى، والعمل بحد ذاته تدريب على العيش الشريف، من خلال تعلم حرفة معينة يستترزقون بها في مرحلة ما بعد الإفراج²³.

وهذا ما أكدت عليه القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء من خلال القاعدة 1/97 " يجب إتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل أو مشاركة بنشاط في إعادة تأهيلهم، على أن يقرر الطبيب أو غيره من اختصاصي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية "²⁴.

وكل هذا يجعل المسجونين مستعدين للتعاون مع القائمين على الإدارة في المؤسسة العقابية، فقد وجد علماء العقاب أن ترك المحكوم عليه دون عمل يشغل جانبا كبيرا

²³-علي عبد القادر القهوجي، سامي عبد الكريم محمود، أصول علمي الاجرام والعقاب، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2010، ص393.

²⁴-القواعد الدنيا لمعاملة السجناء المعتمدة بموجب قراري المجلس الاقتصادي والاجتماعي على التوالي رقم 663 (د-24) في 31 جويلية 1957 و 2076 (د-62) في ماي 1977، المراجعة والمعدلة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 175/70 بتاريخ 17 ديسمبر 2015 والتي أصبحت تسمى قواعد نلسن مانديلا.

من وقته سيؤدي به إلى السأم والنفور والشعور بالتفاهة، مما يجعله يفجر طاقته في صورة التمرد، والإخلال بالنظام داخل المؤسسة²⁵ وبالتالي تشغيل السجين يولد لديه نفسية احترام وتقدير موظفي المؤسسة العقابية ونظامها الداخلي، ومن ناحية أخرى يساعد في نجاح الإدارة العقابية في تنفيذ برامج التأهيل.

فقد اعتبر المشرع الجزائري العمل العقابي وسيلة لإعادة تربية المساجين وإعادة إدماجهم في المجتمع، وهذا ما نستخلصه من نص المادة 88 من قانون 04-05 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، حيث استبعد الغرض العقابي للعمل والمتمثل في إيلاء وتعذيب المحبوسين.

²⁵-نبيل العبيدي، أسس السياسة العقابية في السجون ومدى التزام الدولة بالمواثيق الدولية، دراسة معمقة في القانون الجنائي الدولي، القاهرة، المركز القومي لإصدارات القانونية، سنة 2015، ص 170.

الفصل الثاني:

شروط العمل العقابي وتنظيمه

القانوني

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

لذلك ينبغي تنظيم عمل المحكوم عليه بغرض الاستغلال الأمثل له ، ويتوقف تحقيق ذلك على المكان الذي ينفذ فيه العمل بدرجة كبيرة، إذ يجب أن يكون هذا المكان معدا بطريقة تسمح بمزاولة العمل وفقا لمتطلبات السياسة العقابية الحديثة، ومزودا بأحدث التقنيات لممارسة العمل ليساعده كل ذلك على إتقان حرفة تجعله عنصرا فعالا في المجتمع بعد نهاية فترة محكوميته، ويجعله يتعود على نظام العمل الجدي في بيئة شبيهة ببيئة العمل الحر.

ولا يقتصر تنظيم تشغيل المساجين على التنظيم المادي المتعلق بتصنيف المؤسسة العقابية واختصاصاتها، وإنما يقوم أيضا على تنظيم قانوني يهدف إلى الاستغلال الأمثل لهذا العمل، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق أهدافه التي تتأثر بشكل كبير بمكان تنفيذ العمل، ثم أسلوب استغلاله، بمعنى آخر فإن تنظيم العمل يجب

النظر إليه من زاويتين الأولى مادية والثانية قانونية، وهذا ما سنبرزه من خلال تناولنا للمبشرين التاليين الممثلين في شروط العمل العقابي والتنظيم القانوني له.

المبحث الأول: شروط العمل العقابي

يترتب على كون العمل حقا للمحكوم عليه وواجبا في آن واحد، وجوب توفر مجموعة من الشروط الأساسية التي تسبغ هذا العمل بخاصية تميزه عن العمل كعقوبة والذي كان سائدا لفترة طويلة من الزمن، وهذه الخصائص مصدرها الحرص على حفظ كرامة المحكوم عليه عند مزاولته للعمل بالنظر إلى كونه مماثلا للعمل الحر الذي يتم خارج المؤسسات العقابية، فالعمل هو العمل أيا كان مكان ممارسته يجب أن يخضع لشروط تضمن تحقيقه للأغراض التي من أجلها وجد²⁶.

المطلب الأول: المقابل المادي للعمل العقابي

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

²⁶-فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 153.

المالي للمحبوس من المبالغ التي يمتلكها والمنح التي يتحصل عليها مقابل عمله المؤدى...".

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

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

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

ويترتب عن نفي صفة الأجر عن مقابل العمل عدة نتائج سلبية من بينها إطلاق يد الإدارة في تحديده، وفي الغالب تجعل مقداره أقل بكثير من أجر المثل أي أجر عامل حر يؤدي مثل هذا العمل²⁷.

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

²⁷-محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 330.

وبالنسبة لتحديد مقدار أجر السجين العامل هناك رأيان مختلفان في هذا الصدد، أولهما ذهب أنصاره إلى القول بأنه يجب أن يكون أقل من أجر المثل، وحثهم في ذلك عدم جواز المساواة بين عامل مجرم وعامل شريف، كما أن العامل في السجن يتمتع بمزايا غير متاحة للعامل الحر كإيوائه وإطعامه وكسائه على نفقة الدولة وتمتعه بضمان ضد البطالة²⁸.

إلا أن الرأي الثاني ذهب إلى وجوب تحديد هذا الأجر بحيث يعادل أجر المثل والحجة في ذلك أن الأجر لا يؤدي الوظيفة التأديبية المطلوبة إلا إذا كان قريبا من أجر المثل، إذ يشعر المحكوم عليه بالقيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل فيقبل عليه ويتعلق به²⁹.

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

²⁸- pierre bouzart et jean pinatel. Traité de pénal et criminologie. 1963.p483. نقلا عن محمود نجيب حسني

المرجع السابق، ص 331

²⁹- محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 331.

وبالنسبة للمشرع الجزائري، فقد حدد مقدار المنحة التي يتلقاها العامل السجين وذلك بحسب الفئة التي يصنف فيها، وذلك بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ذو القعدة 1426هـ الموافق ل 12 ديسمبر 2005م³⁰. الذي يحدد نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية، حيث جاء في المادة الأولى منه: تطبيقاً لأحكام المادة 162 من القانون رقم 04-05 المؤرخ في أول ماي 2005، يتلقى المحبوس المعني لإنجاز عمل تربوي منحة مالية. تتراوح نسبة المنحة المالية ما بين 20 % و 60 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنظر إلى درجة التأهيل وفقاً للجدول الملحق بهذا القرار.

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

³⁰ -قرار وزاري مشترك مؤرخ في 10 ذي القعدة 1426، الموافق ل 12 ديسمبر 2005، يحدد جدول نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية، الجريدة الرسمية العدد 07، السنة 43 مؤرخة في 13 محرم 1427 الموافق ل 12 فيفري 2006.

جدول يوضح تحديد نسبة المنحة المالية لليد العاملة العقابية.

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

المصدر: المادة 1 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 ديسمبر 2005م

والذي يحدد نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية.

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

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

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

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

-تقسيم المقابل المادي لعمل المحبوس

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

1- حصة لضمان دفع الغرامات والمصاريف القضائية و الاشتراكات القانونية عند الاقتضاء، وتستغل هذه الحصة الوفاء بالالتزامات المالية عندما لا يتمكن المحكوم عليه من تسديد المستحقات المفروضة عليه والمتعلقة بالقضية المتابع بها والمصاريف القضائية.

2- حصة قابلة للتصرف تخصص لاقتناء المحبوس حاجاته الشخصية والعائلية، وهذه تسلم له مباشرة خلال فترة وجوده في المؤسسة العقابية وله حرية التصرف فيها.

3- حصة احتياط تسلم للمحبوس عند الإفراج عنه، والهدف من ذلك ادخار جزء من المنحة ليستفيد منها بعد انتهاء مدة عقوبته، فتعينه على أن يبدأ حياته من جديد ريثما يجد عملا.

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

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

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

إطعامهم وتزويدهم بالألبسة الضرورية للعمل طبقا للمعايير المعمول بها في مجال الصحة والنظافة والأمن.

واستنادا إلى ما ورد في هذا المرسوم عن مهام الديوان، يتضح أن مصاريف الإطعام ولباس المحبوسين لا تقطع من المنح التي يحصلون عليها مقابل العمل، لأنها تعتبر من الضروريات التي يجب على الإدارة العقابية توفيرها وأن لا تكلف المحكوم عليه أعباء هذه المصاريف.

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

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

وإجمالاً يعد هذا الشرط من أبرز أساسيات تشغيل المحبوسين المحكوم عليهم التي نص عليها المشرع الجزائري بخصوص المقابل المادي وتقسيماته واعتمدها القواعد

النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، والتي يتميز بها العمل في المؤسسات العقابية وقد مر بمراحل عديدة قبل أن يصبح بالصورة التي هو عليها اليوم.

المطلب الثاني: أن يكون العمل العقابي منتجا ومتنوعا

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

أولا - الصنف الأول : يشمل ما يسمى بالخدمات العامة المتعلقة بصيانة وترميم أماكن الحياة الاجتماعية اليومية للمساجين، ومن بين هذه الأعمال: أعمال الصيانة اللازمة لتشغيل السجون (غسيل الملابس، تنظيف المؤسسة العقابية ومحيطها ..) وكذلك أشغال الكهرباء والسباكة والدهان... و كذا أشغال المطبخ (الإطعام)، إضافة إلى خدمات أخرى متنوعة مثل الحلاقة، المكتبة... هذه الأعمال يتم تمويلها من الميزانية الخاصة بكل مؤسسة عقابية³¹. وتصنف ضمن الأعمال الغير منتجة.

ثانيا - النوع الثاني: يتمثل في الأعمال الزراعية المنتجة، وتكون عادة في المؤسسات العقابية التي تقام في مناطق مناسبة للإنتاج الفلاحي والزراعي كالمناطق الريفية، وتخصص منتجات هذه الأعمال للاستهلاك الداخلي وتغطية احتياجات

³¹وداعي عزالدين، العمل النقابي كأسلوب من اساليب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري، المجلد8-العدد1. ص336، جامعة بجاية. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/25007>

المؤسسة العقابية³²، كما يمكن تحويل جزء منها إلى مؤسسات عقابية أخرى في حالة تحقيق فائض في الإنتاج. تهدف هذه الأعمال إلى مساعدة المحكوم عليهم على اكتساب مهارات العمل الزراعي والفلاحي والاستفادة منها خاصة في المجتمعات ذات الطابع الزراعي.

ثالثاً- النوع الثالث: يتعلق بالأعمال المنتجة الصناعية التي يعود ناتجها إلى المؤسسة العقابية، كما في حالة الورشات الصناعية التي تنشأ داخل بعض المؤسسات العقابية والمعامل التي تختص بإنتاج أنواع مختلفة من المنتجات الصناعية الموجهة للاستهلاك داخل المؤسسات العقابية. أو إلى جهات أخرى كما في حالة تسخير اليد العاملة العقابية للعمل في نظام الورشات الخارجية لفائدة مؤسسات عمومية أو خاصة، حيث تكون هذه الأخيرة مكلفة بتنظيم العمل في حين تكون الإدارة العقابية ملزمة بتقديم السجناء المناسبين لإنجاز الأعمال المطلوبة والإشراف عليهم وحراستهم، وهنا تكون الإدارة العقابية هي صاحبة العمل بالنسبة للمساجين وليس المؤسسة الطالبة، فالعقد يتم بين المؤسستين وليس بين السجين والمؤسسة الطالبة لليد العاملة العقابية³³. و اعتماد بعض هذه الأنواع أو كلها داخل المؤسسات العقابية يساعد على نوع الإنتاج واستغلال أمثل لطاقت المحكوم عليهم.

³²- وداعي عزالدين، المرجع السابق، 337.

³³- وداعي عزالدين، المرجع السابق، 337.

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

ويكون العمل تحت إشراف ولحساب هيئة تابعة للدولة، وبالتالي فإن عمل المحبوس المحكوم عليه يتم تحت إشراف المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية في الجزائر، والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-259 المؤرخ في 7 جويلية 2013 الذي يحدد مهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها³⁴. حيث تهتم هذه المؤسسة بكل ما يتعلق بنتاج عمل المحكوم عليهم وتسويقه.

وغالبا ما تكون هذه الأعمال المنتجة من صنف الأعمال الزراعية، أو الصناعية (كالتغليف والتعبئة، صناعة المنتجات الغذائية والألبسة الميكانيك، النجارة، الطباعة). كما تتنوع هذه الأعمال من بلد إلى آخر ففي فرنسا على سبيل المثال هناك أعمال تشكيلية كثيرة ومتنوعة يمكن أن يتعلمها المحكوم عليهم مثل (صناعة

³⁴-المرسوم التنفيذي رقم 13-259 مؤرخ في 28 شعبان 1434 الموافق ل 7 جويلية 2013، يحدد مهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيم سيرها، الجريدة الرسمية عدد 36 السنة 50، مؤرخة في 9 رمضان 1434، الموافق ل 18 جويلية 2013.

الخزف، تغليف الكراسي، تجليد الكتب، صناعة الحقائب الجلدية، الإعلام الآلي، الطباعة، النجارة..) واستثناء هناك أعمال في السجن تمثل خبرة حقيقية للمحكوم عليه مثل تركيب الدارات الكهربائية³⁵.

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

كما أن العمل الذي يكون منتجا يسمو بالروح المعنوية للمحكوم عليه، وينمي لديه الرغبة في العودة إلى مجتمعه الذي سوف يجد فيه مكانا باعتباره عنصر فائدة ونفع وليس عالة عليه، وعلى العكس من ذلك فإن تسخير المحبوسين المحكوم عليهم في أعمال ليست منتجة إنما يكون مدعاة للتكاسل عن أدائه والنفور منه بعد خروجهم من المؤسسة العقابية الأمر الذي يبدد كل أمل في التأهيل، إذ يجد المحكوم عليه نفسه في النهاية عرضة للعودة إلى الجريمة من جديد. والإنتاج يعود بالفائدة على المحبوس المحكوم عليه وعلى المؤسسة العقابية ككل، ففي حالة عدم توفر الأعمال المنتجة تتحول هذه الأخيرة مجرد مكان لإيواء الكسالى وزيادة الأعباء المالية للدولة ولا تساهم بإنتاجها في سداد جزء من نفقاتها ومصاريفها، وهو ما جعل الفقهاء يقرون

³⁵- وداعي عزالدين، المرجع السابق، 339.

بوجود غرض اقتصادي لعمل المحكوم عليهم³⁶ ، والتنوع يزيد من فرص ممارسة المحكوم عليهم العمل في المؤسسة العقابية، وذلك نظرا لاختلاف قدراتهم وإمكاناتهم وتباين رغباتهم في نوع العمل الذي يؤديه، ويرتبط ذلك أيضا بإمكانية تغيير نوع العمل إذا ثبت عدم ملائمته للمحبوس للمحكوم عليه³⁷.

ويرتبط هذا الشرط بوجوب أن يكون العمل الذي يمارسه المحكوم عليه من صنف الأعمال التي يغلب أن يمارسها بعد الإفراج عنه، وعليه ينبغي دراسة الحرف المنتشرة في بيئة المحكوم عليه، والاجتهاد في جعل العمل الذي يوجه إليه متصلا بإحدى هذه الحرف، والنتيجة الحتمية لذلك هي أنه إذا كان المحكوم عليه ينتمي إلى بيئة زراعية سوف يعود للاندماج فيها بعد الإفراج عنه، فإنه يتعين أن يوجه في المؤسسة العقابية إلى العمل الزراعي، أما إذا كان يحيا في مجتمع عماده الصناعة فيجب أن يوجه إلى عمل صناعي³⁸.

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

³⁶-علي عبد القادر القهوجي و سامي عبد الكريم محمود، المرجع السابق ص 357،358.

³⁷-محمد السباعي، خصخصة السجون، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2009، ص 119.

³⁸-محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 325.

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

المطلب الثالث: مماثلة العمل العقابي للعمل الحر.

يقصد بهذا الشرط أن يكون العمل داخل المؤسسة العقابية مماثلا على الأقل أو يقارب العمل الحر خارجها، بمعنى أن يكون بنفس الحجم وأن يكون فرصة للكسب وأن يكون أدائه بنفس الأساليب التي يؤدي بها في الخارج، ومرد ذلك ضرورة عدم اقتصار التدريب داخل المؤسسة على الوسائل البدائية في الصناعات التي تدار آليا خارج السجون³⁹ لأن الغرض من العمل في السجون هو تأهيل المحكوم عليه حتى يستطيع مزاولته عمل يضمن له كسبا شريفا بعد الإفراج عنه، ولذلك يجب أن يتدرب عليه بالصورة التي يستطيع أن يمارسه بها خارج المؤسسة العقابية. وتطبيقا لهذا الشرط لا يجوز أن يدرّب المحبوس المحكوم عليه على عمل لم يعد المجتمع في حاجة إليه أو على عمل يدوي بينما يتم بالآلات خارج المؤسسة العقابية⁴⁰.

في هذا السياق نصت القاعدة 1/99 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء قواعد نيلسون مانديلا على أنه: " يتم تنظيم العمل وطرائقه في السجن على نحو

³⁹-أسحاق إبراهيم منصور، موجز في علم الإجرام وعلم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1991، ص

193.

⁴⁰-حسينة شرون و لينة معمري، ضمان حق السجن في العمل العقابي في القانون الدولي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية

والاقتصادية، المجلد 7-العدد 6 لسنة 2018. -[https://alijtihed.dz/wp-](https://alijtihed.dz/wp-content/uploads/2018/10/alijtihed-mag-018-art-011.pdf)

content/uploads/2018/10/alijtihed-mag-018-art-011.pdf

يقترب به قدر الإمكان من الأعمال المماثلة خارج السجن، بغية إعداد السجناء الظروف الحياة العملية الطبيعية".

فالمماثلة بين العمل في السجون والعمل الحر يجب أن تكون من حيث النوع والوسيلة والظروف التي يتم فيها العمل، إذ يجب أن تكون ظروف العمل واحدة سواء كانت داخل السجن أو خارجه من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات ووسائل الأمن وغيرها . ومن أهم مزايا التماثل بين العمل في السجون والعمل الحر أنه يساعد على تأهيل المحكوم عليه بحيث يضمن له سهولة الحصول على عمل بعد الإفراج عنه⁴¹.

تمتد المماثلة بين العمل في السجون والعمل الحر إلى قواعد النظافة والأمن في العمل وتوفير الشروط الصحية الملائمة لممارسة العمل كذلك المطابقة في العمل الحر⁴².

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

⁴¹-نبیه صالح، دراسة في علمي الإجرام والعقاب، الدار العلمية للنشر، عمان، الطبعة الاولى، 2003، ص230.

⁴² -www.justice gov.fr.

ساعات العمل الحر ويفسر هذا التخفيض في عدد ساعات العمل، بقلة فرص العمل المتاحة في السجن⁴³.

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

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

هذه أهم الشروط التي أجمعت غالبية التشريعات على ضرورة توفرها في العمل، كما أقرتها المواثيق الدولية، وهي تعد بمثابة خصائص وشروط في الوقت نفسه، وقد استقر عليها الفقه الحديث بالنظر إلى التطورات التي مرت بها العقوبات وأنظمة السجن حتى أصبحت بالشكل الذي هي عليه اليوم، وبما أن العمل في السجن لم

⁴³ - حسينة شرون و لجنة معمري، المرجع السابق، ص241.

يعد عقوبة بحد ذاته، فيجب أن يتصف بمميزات تعبر عن الغرض الذي وجد من أجله.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للعمل العقابي

تعتمد الدول ثلاثة أنظمة متنوعة من أجل تنظيم العمل في السجون. فقد يتم ذلك عن طريق نظام المقاول العامة

L'entreprise générale أو بأسلوب التوريد La concession أو وفقا لنظام الاستغلال المباشر La régiedirecte⁴⁴، وهذا ما سنوضحه من خلال عناصر هذا المبحث الممثل في المطالب الآتية.

المطلب الأول: نظام المقاول العامة:

وفقا لنظام المقاول تعهد الدولة إلى أحد المقاولين بالإنفاق الكامل على المحكوم عليهم من مأكّل وملبس وأجور عمل. ويترك لهذا المتعهد أمر تحديد أنواع العمل التي يكلف المحكوم عليهم بأدائها، وشروط ووسائل العمل. ويلزم المقاول وفق هذا النظام بأن يمد المحكوم عليهم بكل مستلزمات الإنتاج وأن يتولى هو بيع المنتجات لحسابه الخاص وأن يتحمل كافة الأخطار المرتبطة بالعمل وكذلك كافة المخاطر الاقتصادية المرتبطة بالإنتاج. وغالبا ما تقدم الدولة إلى المقاول دعم مالي حيث تزيد

⁴⁴-الدكتورة سلوي نوفيق بكير: مبادئ علم العقاب، مرجع سابق، ص 193.

في الغالب نفقات تشغيل المحكوم عليهم على ما يحصل عليه مقابل بيع منتجات المؤسسة⁴⁵.

وبالرغم من أن هذا النظام لا يرهق خزينة الدولة، مما حدا ببعض الدول إلى الأخذ به مع بدء الثورة الصناعية في أوروبا، إلا أنه يتعارض مع مقتضيات تأهيل المحكوم عليهم. فالمقاول هدفه الرئيسي هو تحقيق ربح من وراء تشغيل المحكوم عليه بغض النظر عن ظروفهم الاجتماعية والصحية والنفسية. بالإضافة إلى أن المقاول في هذا النظام يتمتع بنفوذ كبير داخل المنشأة العقابية وعلى المسجونين الأمر الذي قد يأتي بنتائج سلبية خطيرة تمس أمن ونظام المؤسسة العقابية⁴⁶.

المطلب الثاني: نظام التوريد

"طبقاً لأسلوب التوريد تختار الإدارة العقابية صاحب الامتياز Confectionnaire الذي يمد النزلاء بالمواد الأولية والآلات ويحتفظ بحق بيع منتجات السجن لحسابه الشخصي. على أن يترك لتلك الإدارة الحق في الإشراف على المسجونين"⁴⁷، والحق

⁴⁵-انظر: د. محمود نجيب حسني: المرجع السابق ص188، د. يسر أنور علي ود. آمال عثمان: المرجع السابق، ص 471. د. أحمد شوقي أبو خطوة: المرجع السابق، ص612، الدكتورة سلوى توفيق بكير: مبادئ علم العقاب، مرجع سابق، ص 193.

⁴⁶- د. محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق، ص 189. د. يسر أنور علي، د. آمال عثمان: المرجع السابق، ص 472. د. محمد عيد الغريب: المرجع السابق، ص 205. لهذه العيوب عدلت فرنسا عن هذا النظام في أبريل من عام 1927، الدكتور إبراهيم حامد طنطاوي: دروس في علم العقاب، مرجع سابق، بند 183، ص 193.

⁴⁷-بوصي البند 73 / 2 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المذنبين بأن يكون المسجونين دائماً تحت إشراف مصلحة السجن عندما يستخدمون في عمل لا تتحكم فيه هذه المصلحة. راجع: الدكتورة سلوى توفيق بكير: مبادئ علم العقاب، مرجع سابق، ص 195. الدكتور إبراهيم حامد طنطاوي: دروس في علم العقاب، مرجع سابق، بند 183، ص 194.

في اختيار المحكوم عليهم المكلفين بالعمل مراعية في ذلك ظروفهم الصحية والنفسية واستعداداتهم وقدراتهم الخاصة⁴⁸.

وتحصل الدولة مقابل توريد الأيدي العاملة على مبلغ من المال من صاحب العمل. وهذا المقابل يمثل مكافأة لها وليس مرتبة نظرا لعدم وجود عقد تأجير خدمات لا بين صاحب العمل والمحكوم عليه، ولا بين هذا الأخير والإدارة العقابية. فما هو قائم يوصف بأنه محض عقد إداري وليس عقد عمل بالمعنى الدقيق للكلمة⁴⁹. وقد يتحدد هذا المقابل وفق نظام الإنتاج بالقطعة حيث لا يدفع للدولة مقابل توريد الأيدي العاملة مبالغ محددة جزافا أو مراعىا فيه أنه أجر للعمل ولكنه يحدد بالنظر إلى أنه ثمنا لكل قطعة تسلم إليه⁵⁰.

ويعيب هذا النظام أن يؤدي إلى التضحية أحيانا ببعض الاعتبارات العقابية في مقابل الاعتبارات الاقتصادية، فضلا عن عدم إقبال رجال الأعمال على هذا النظام لأنه لا يحقق مصالحهم إذ يحرمهم من الإشراف الكامل على رؤوس أموالهم المستغلة وفق هذا النظام⁵¹.

⁴⁸-د. محمد عبد الغريب: المرجع السابق، ص 205. د. يسر أنور علي ود. أمال عثمان: المرجع السابق، ص 472. د. أحمد

شوقي أبو خطوة: المرجع السابق، ص 614.

⁴⁹- أحمد شوقي أبو خطوة: المرجع السابق، ص 615.

⁵⁰- محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق، ص 189. د. يسر أنور علي، د. أمال عثمان: المرجع السابق، ص 472.

⁵¹-انظر: د. محمد عبد الغريب: المرجع السابق، ص 205. د. يسر أنور علي ود. أمال عثمان: المرجع السابق، ص 472.

المطلب الثالث: نظام الاستغلال المباشر:

بناء على نظام الاستغلال المباشر تتولى الإدارة العقابية بنفسها تشغيل المحكوم عليهم والإنفاق الكامل عليهم والإشراف على الإنتاج وتحمل مخاطرة الاقتصادية ولا تستعين بأحد في هذا المجال. فتقوم بتقديم الآلات والمواد الأولية وتختص بالإنفاق الكامل على النزلاء ثم تسويق المنتجات لحسابها.⁵²

وتتنوع أغراض الاستغلال المباشر: فإما أن يكون الإنتاج مخصص لاستهلاك المؤسسات العقابية أو غيرها من المصالح الحكومية (الإنتاج للاستهلاك)، وإما أن يكون الإنتاج بغرض البيع للجمهور في السوق الحرة (الإنتاج للتسويق)، وإما أن تستفيد الدولة من تشغيل المسجونين في المزارع الحكومية والطرق العامة وغير ذلك من الخدمات العامة (التشغيل للخدمات العامة)⁵³.

و يمتاز هذا النظام بأن المحبوسين المحكوم عليهم يخضعون للإشراف الكامل من جانب الإدارة العقابية مما يمكنها من توجيه العمل و يحقق هدف الإصلاح والتأهيل. إلا أنه قد عيب على هذا النظام أنه أحيانا يتقل الميزانية العامة للدولة حيث تتحمل هذه الأخيرة بنفقات تشغيل المحكوم عليهم، وقد تتحمل بخسارة لكون إنتاج المؤسسة

⁵²-د. محمد عبد الغريب: المرجع السابق، ص 205. د. يسر أنور علي ود. أمال عثمان: المرجع السابق، ص 472-

473، الدكتور سوليتوفيكبير: مبادئ علم العقاب، مرجع سابق، ص 194. أستاذنا الدكتور إبراهيم حامد طنطاوي: دروس في علم العقاب، مرجع سابق، بند 183، ص 193.

⁵³-د. محمد هشام أبو الفتوح: المرجع السابق، ص 189.

.B. Bouloc op. cit. p. 169 et s

العقابية أقل جودة عن نظيره في السوق الحر لنقص المهارات الفنية أو وسائل التقنية الحديثة.⁵⁴

بيد أنه لا تجب المبالغة في هذا النقد حيث أن الاعتبار الاقتصادي في العمل العقابي يجب ألا يطغى على الوظيفة التأهيلية والتأهيلية للعمل في السجون. من أجل هذا أوصى البند رقم 1/73 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المذنبين بأنه من المفضل أن تقوم مصلحة السجون بإدارة مصانعها ومزارعها إدارة مباشرة وليس عن طريق متعهدين خصوصيين، وهو النظام المعمول به في السجون المصرية⁵⁵.

⁵⁴ - د. أحمد شوقي أبو خطوة : المرجع السابق، ص 614. د. محمد عبد الغريب: المرجع السابق ، ص 206-207.د. محمد هشام

أبو الفتوح: المرجع السابق، ص 191 وما بعدها.

⁵⁵ - د. محمد عبد الغريب: المرجع السابق ، ص 206-207.

الختامة

الخاتمة:

وفي الأخير خلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري حاول تدارك النقص الذي ورد في القانون القديم لعام 1972 والمتعلق بحق السجين في العمل ، وذلك من خلال تضمينه لأكثر قدر ممكن من ضمانات احترام هذا الحق في قانون 2005 المعدل سنة 2018، حتى يتماشى مع مقاصد وغايات الفلسفة الحقوقية والعقابية الحديثة ويزداد الأمر اتضاحاً خاصة إذا علمنا أن الجزائر منضوية ومصادقة على أهم الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بضمان تشغيل المساجين وما يترتب عليه من حقوق وواجبات وتنظيمات قانونية مختلفة وبالتالي فلا مناص من الإلتزام بها وتجنب مخالفتها .

وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

إن عمل المحبوسين سواء داخل المؤسسة أو خارجها وتحت إشراف هذه الأخيرة أو جهة أخرى ، هو ليس عقوبة ولم يعد له أي دور عقابي ولو بشكل ضئيل، وذلك لكونه أصبح يجسد سياسة الإصلاح وإعادة التأهيل

إن الأثر العقابي لعمل السجين المحكوم عليه والذي لم يعد موجودا في السياسة العقابية الحديثة ، لا ينحصر فقط في عنصر الإيلام ، بل إن مخالفة أي شرط من الشروط الأساسية للعمل ، يجعله ينطوي على الإيلام ، ويخرج به عن الغرض الأساسي الذي وجد من أجله. الربح الاقتصادي الذي ينتج عن عمل السجين المحكوم عليه ، والذي يعود عليه بالنفع وعلى المؤسسة العقابية هو نتيجة طبيعية لكون العمل مدفوع الأجر ولا يمكن أن يكون غرضاً مقصوداً لذاته في السياسة العقابية الحديثة.

- من غير الممكن ملائمة ضوابط تشغيل المساجين المحكوم عليهم خصوصاً في المؤسسات العقابية مع كل مقتضيات قانون العمل المعمول به وطنياً ، فإن الأمر يتطلب اعتماد

قاعد خاصة بتشغيل المساجين سواء في البيئة المفتوحة أو المغلقة ، تنسجم مع وضعهم وتأخذ بعين الاعتبار وضعية الإكراه الموجودين فيها والتي تمنع قيام علاقة عمل كاملة أو التمتع بكل الحقوق الممنوحة للعمال ،فقانون العمل لا يمكن تطبيق كل أحكامه على المساجين العاملين ، كما أن قانون تنظيم السجون لم يأتي بقواعد شاملة لكل ما يخص تنظيم هذا النوع من العمل لذلك لابد من استحداث قانون خاص بهذه الفئة.

كما تم التوصل إلى مجموعة من الاقتراحات تتمثل فيما يلي:

- لابد من وضع وتسطير برامج واستراتيجيات فعالة تتماشى مع قدرات هذه الفئة بمراعاة الفروق الفردية من عدة نواحي (المستوى الدراسي ، التكوين الذي تلقوه ، الصحة العامة ، الاستقرار النفسي ، السيرة والسلوك ، ومدى القدرة على العطاء والتفاعل....).
- ينبغي مواكبة تحسين ظروف العمل في المؤسسات العقابية ،وذلك بتوفير القدر الكافي من الموظفين وتوفير وسائل العمل ذات النوعية الرفيعة والمتطورة وتحفيز المساجين بمنح متنوعة وشهادات عمل.
- إيجاد وخلق آليات لتمكين جمع المساجين من العمل داخل المؤسسات العقابية وخارجها دون استثناء لما له من أهمية قصوى في استقرار التوازن النفسي لدى السجين مما يساهم في إعادة إدماجه اجتماعيا.
- لابد من إعادة النظر في الأجر أو المنحة التي يتقاضاها المحبوسين العاملين ومماثلته ولو نسبيا بالعامل الحر حتى يكون حافزا لإقبال المساجين على العمل وإتقانه.
- العمل على تحسين ظروف المؤطر أو الموظف الذي يسهر على تسيير شؤون هذه المؤسسات لما له من أهمية بالغة وبليلة في حسن متابعة أعمال المساجين العاملين وتحقيق الهدف المنشود.

قائمة المصادر المراجع

قائمة المصادر المراجع

1- الكتب

- 1- أحمد عبد الله المراغي، المعاملة العقابية للمسجون، دراسة مقارنة في النظام العقابي الوضعي والنظام العقابي الاسلامي، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر 2016.
- 2- حسام الأحمد، حقوق السجين وضماناته في ضوء القانون والمقررات الدولية، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
- 3- محمد صبحي نجم، علم الإجرام وعلم العقاب، ط1، مكتبة الثقافة، عمان، الأردن، 1998.
- 4- محمد عبد الله الوريكان، أصول علمي الإجرام والعقاب، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 5- فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الاجرام والعقاب، د ط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2009.
- 6- على عبد القادر القهوجي، وفتوح عبد الله شاذلي، علم الإجرام وعلم العقاب، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعة، سنة 1999.

7- عبد الإله المراغي أحمد ، حقوق الإنسان في مرحلة التنفيذ العقابي، دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والشريعة الاسلامية، طبعة الأولى، القاهرة، المركز القومي للإصدارات القانونية، سنة 2016.

8- علي عبد القادر القهواجي، سامي عبد الكريم محمود، أصول علمي الاجرام والعقاب، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2010.

9-نبيل العبيدي، أسس السياسة العقابية في السجون ومدى إلتزام الدولة بالمواثيق الدولية، دراسة معمقة في القانون الجنائي الدولي، القاهرة، المركز القومي لإصدارات القانونية، سنة 2015.

10- محمد السباعي، خصخصة السجون، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2009.

11- منصور أسحاق إبراهيم ، موجز في علم الإجرام وعلم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1991.

12- نبيه صالح، دراسة في علمي الإجرام والعقاب، الدار العلمية للنشر، عمان، الطبعة الاولى، 2003.

2-الرسائل و المذكرات

1-الرسائل

1- عمر خوري، السياسة العقابية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.

2-المذكرات

1-آيت ساحل راضية، عوعار ليبيبة، أساليب المعاملة العقابية للمحبوسين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015-2016.

2-المجلات

1-حسينة شرون و لبنة معمري، ضمان حق السجين في العمل العقابي في القانون الدولي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 7-العدد 6 لسنة

2018. <https://alijtihed.cu-tamanrasset.dz/wp->

[content/uploads/2018/10/alijtihed-mag-018-art-011.pdf](https://alijtihed.cu-tamanrasset.dz/wp-content/uploads/2018/10/alijtihed-mag-018-art-011.pdf)

2- وداعي عزالدين، العمل النقابي كأسلوب من اساليب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري، المجلد 8-العدد 1. ص 336، جامعة بجاية.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/25007>

3- النصوص القانونية

1-1- الدستور الجزائري 1996 المعدل بموجب قانون 2016.

<https://www.joradp.dz/TRV/Acons.pdf>

2- القانون رقم 04/05 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 6 فبراير 2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.

المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 01/18 المؤرخ في 12 جمادى الأولى 1439 الموافق ل 30 يناير 2018. ج.ر عدد 2018/5.

3- المرسوم التنفيذي رقم 13-259 مؤرخ في 28 شعبان 1434 الموافق 4 يوليو 2013، يحدد مهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 36، المؤرخ في 18 يوليو 2013.

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

4- المواثيق والاعلانات الدولية

1- القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء أوصي 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 تموز/يوليو
1957 و 2076 (د-62) المؤرخ في 13 أيار/مايو 1977.

<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/>

2- لإعلان العالمي لحقوق الإنسان—وثيقة تاريخية هامة في تاريخ حقوق

الإنسان—صاغه ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء

العالم، واعتمدت الجمعية العامة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في 10

كانون الأول/ ديسمبر 1948 بموجب [القرار 217](#).

<https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights>

3- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية أعتد

وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة

2200د- 21 المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 وتاريخ بدء النفاذ 3 يناير 1976.

[/https://www.arij.org/files/arijadmin/international_conventions](https://www.arij.org/files/arijadmin/international_conventions)

4- إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام تم إجازته من قبل مجلس

وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الإسلامي بالقاهرة بتاريخ 5 أغسطس 1990.

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/a004.htm>

5- البيان العالمي لحقوق الإنسان في الإسلام اعتمد من قبل المجلس

الإسلامي بتاريخ 21 من ذي القعدة 1401هـ، الموافق 19 أيلول/سبتمبر 1981

بباريس. <http://hrlibrary.umn.edu/arab/UIDHR.html>

6- الميثاق العربي لحقوق الإنسان اعتمد من قبل مجلس جامعة الدول

العربية على مستوى القمة بتاريخ 23/05/2004 بتونس.

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html>

فهرسة المحتويات

| | |
|-----------------------|----|
| الإهداء | أ. |
| الشكر والعرفان | ب. |
| قائمة المختصرات | ج. |
| المقدمة | 1 |

الفصل الأول: تكييف العمل العقابي و أغراضه

| | |
|---|----|
| المبحث الأول: تكييف العمل العقابي | 7 |
| المطلب الأول: حق السجين في ممارسة العمل | 7 |
| المطلب الثاني: التزام المسجون بالعمل | 12 |
| المطلب الثالث: حق السجين من الانتفاع بالضمانات الاجتماعية | 13 |
| المبحث الثاني: أغراض العمل العقابي | 16 |
| المطلب الأول: الغرض الاقتصادي للعمل العقابي | 17 |
| المطلب الثاني: الغرض التهذيبي والتأهيلي للمساجين | 20 |
| المطلب الثالث: الغرض الانساني للعمل العقابي | 22 |

الفصل الثاني: شروط العمل العقابي وتنظيمه القانوني

| | |
|--|----|
| المبحث الأول: شروط العمل العقابي | 25 |
| المطلب الأول: المقابل المادي للعمل العقابي | 25 |
| المطلب الثاني: أن يكون العمل العقابي منتجا ومتنوعا | 34 |
| المطلب الثالث: مماثلة العمل العقابي للعمل الحر. | 39 |
| المبحث الثاني: التنظيم القانوني للعمل العقابي | 42 |
| المطلب الأول: نظام المقابلة العامة: | 42 |
| المطلب الثاني: نظام التوريد | 43 |

| | |
|----|--|
| 45 | المطلب الثالث: نظام الاستغلال المباشر: |
| 47 | الخاتمة: |
| 50 | قائمة المصادر المراجع |

الملخص

وما يمكن أن نخلص إليه هو أن المشرع الجزائري تدارك إلى حد بعيد حق السجين في العمل العقابي لتحقيق المنفعة العامة من خلال تضمينه لأكبر قدر ممكن من الضمانات في قانون 04/05 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 18/01 حتى يتماشى مع مقاصد وغايات الفلسفة الحقوقية العقابية الحديثة ، خاصة وأن الجزائر منضوية ومصادقة على أهم الاتفاقيات الدولية ذات الصلة . وتشغيل المسجون سواء داخل المؤسسة أو خارجها وتحت إشرافها أو جهة أخرى لم يعد عقوبة ولو بشكل ضئيل كونه أصبح يجسد سياسة الإصلاح وإعادة التأهيل ما كان مراعىا لشروط الواجب توافرها وتنظيمه القانوني

الكلمات المفتاحية

التشغيل - المحبوسين - المنفعة العامة - العقاب - نظام

Résumé

Ce que nous pouvons conclure, c'est que le législateur algérien a, dans une large mesure, remédié au droit du détenu à un travail punitif pour réaliser l'intérêt public en incluant autant de garanties que possible dans la loi 4/5 amendée et complétée par la loi n ° 18/01 afin d'être en ligne avec les buts et objectifs de la philosophie pénale des droits de l'homme. Haditha, d'autant plus que l'Algérie est partie et ratifie les accords internationaux pertinents les plus importants.

L'emploi de détenus, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement et sous sa surveillance ou une autre partie, n'est plus une punition, même légèrement, car il est devenu une incarnation de la politique de réforme et de réhabilitation s'il prend en compte les conditions à remplir et sa réglementation légale.

les mots clés

Emploi - emprisonné - intérêt public - sanction - système