

الاسم واللقب: عيونة سعودي.

الدرجة العلمية: السنة الرابعة دكتوراه علوم.

التخصص: نظم ومؤسسات عقابية.

الوظيفة: أستاذة مؤقتة بجامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة.

المؤسسة: جامعة الدكتور مولاي الطاهر.

البريد الإلكتروني:

MALIKASAOUDI75@GMAIL.COM

عنوان المقال: العمل العقابي في التشريع الجزائري.

الملخص باللغة العربية:

يُعتبر نظام العمل العقابي أحد أهم البرامج الإصلاحية المُتبعة أثناء التنفيذ العقابي، نتيجة للدور الفعال الذي حققه ومازال يُحققه في إعادة تربية وتأهيل المحكوم عليهم من أجل إعادة إدماجهم اجتماعياً ومهنياً بعد الإفراج. تبعاً للسياسة العقابية الرامية للتفريد العقابي من جهة، والمساهمة في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى.

RESUME :

LE SYSTEME DE TRAVAIL PUNITIF EST CONSIDERE COMME L'UN DES REFORME LES PLUS IMPORTANTS ADOPTES LORS DE L'EXECUTION PUNITIVE, EN RAISON DU ROLE EFFICACE QU'IL A JOUE DANS LA REEDUCATION ET LA REHABILITATION DES CONDAMNES, AFIN DE LES REINSERE SOCIALEMENT ET PROFESSIONNELLEMENT APRES LEUR LIBERATION. EN FONCTION DE LA POLITIQUE PUNITIVE VISANT A ISOLER DE MANIERE PUNITIVE D'UNE PART, ET A CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DE L'ECONOMIE D'ETAT D'AUTRE PART.

المقدمة:

تعتبر المؤسسة العقابية المكان الذي يُودع فيه المحكوم عليهم لتنفيذ عقوبة سالبة للحرية صادرة عن جهة مختصة قانوناً، بغية تأهيلهم سلوكياً ومهنياً وتربوياً ليكونوا أعضاء صالحين في المجتمع.¹ ويُعرفها المشرع الجزائري في القانون 04-05 على أنها "...هي مكان للحبس تنفذ فيه وفقاً للقانون العقوبات السالبة للحرية، والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية، والإكراه البدني عند الاقتضاء...²

تحتوي المؤسسات العقابية على قوة بشرية هائلة تسعى الدول إلى تجنيد كل إمكانياتها وطاقاتها البشرية عن طريق تشغيل المحبوسين طيلة مدة سلب الحرية، من أجل بناء اقتصاد وطني قوي مواكبة في ذلك التطور السريع الذي عرفه العالم في هذا الميدان، فبعدما كان الهدف من العقاب هو الإيلام والزجر والانتقام بحيث يعتبر جزء من العقوبة، أصبح مع تطور السياسة العقابية يهدف إلى إصلاح وتأهيل المحكوم عليهم، ليُصبح بمثابة وظيفة إنسانية واجتماعية هدفها النفع العام للمحبوسين والمجتمع معاً، فهو وسيلة من وسائل إدماج المحبوسين في المجتمع بعد الإفراج عنهم، لذلك وجب استغلال كل الطاقات البشرية التابعة لمختلف القطاعات بما فيها قطاع السجون. وعليه ففيما يتمثل نظام العمل العقابي في التشريع الجزائري؟

نظم المشرع الجزائري نظام العمل العقابي في المواد من 96 إلى 99 من القانون 04_05،³ واعتبره أحد أهم الأساليب العقابية المتبعة والهادفة إلى تأهيل المحكوم عليهم من أجل إعادة إدماجهم إجتماعياً بعد الإفراج.

لدراسة هذا النظام سنتطرق إلى معرفة ماهية نظام العمل العقابي ضمن المبحث الأول نعالج فيه مفهوم العمل العقابي والأغراض المستهدفة منه، ونخصص المبحث الثاني لأحكام نظام العمل العقابي نعالج فيه شروط وطرق تنظيم العمل العقابي.

المبحث الأول: ماهية نظام العمل العقابي

يخضع المحكوم عليه أثناء التنفيذ العقابي إلى مجموعة من الأساليب العقابية، ويتبع المشرع الجزائري في ذلك نظام الاحتباس التدريجي للاستفادة من هذه الأنظمة، فيُعد نظام العمل العقابي أحد هذه الأساليب العقابية، بحيث يستفيد المحكوم عليه من هذا النظام في مرحلة لاحقة للأنظمة التمهيدية.

المطلب الأول: مفهوم نظام العمل العقابي

تزامن ظهور العمل العقابي تبعاً للتطور التاريخي للعقاب الجنائي، بحيث مرّ هذا النظام بعدة مراحل مختلفة مواكباً في ذلك التغيرات التي طرأت على التنفيذ العقابي نفسه، هذا ما يجعل أحكام هذا النظام تتغير بتغير أهداف العقوبة.

الفرع الأول: لمحة تاريخية عن نظام العمل العقابي

إن نظام العمل العقابي في العصور القديمة كان يتمثل في الأشغال الشاقة كتكسير الحجارة ورصف الطرق وقطع الأشجار⁴ وغير ذلك من الأعمال، وكانت أرجل المحكوم عليهم تُقيد بقيود حديدية لمنع هروبهم، هذا بالنسبة للمحكوم عليهم في جرائم جسيمة بعقوبات السجن أو الحبس لمدة طويلة، أما بالنسبة للمحكوم عليهم بالحبس لمدة قصيرة في جرائم بسيطة فيلتزمون بالعمل

بالمؤسسات الحكومية في أعمال أقل جهد، وهذا كله تزامنا مع أغراض العقوبة السالبة للحرية في العصور القديمة، والتي كانت تهدف للإيلاء أو التعذيب لتحقيق الردع والانتقام من الجاني.⁵

كانت السجون في القرن السادس عشر تهدف إلى إيواء المتشردين والمتسولين والكسالى، فُتلتزم هذه الفئة بالعمل فأطلق عليها تسمية سجون العمل، وقد عرف هذا النوع من السجون في هولندا وإنجلترا فاعتبرت وسيلة لإجبار هؤلاء الأشخاص على العمل، ثم أصبح العمل العقابي عقوبة إضافية إلى جانب العقوبة السالبة للحرية.⁶

أما بتطور السياسة العقابية الحديثة أصبح العمل العقابي يهدف إلى إصلاح وتأهيل المحكوم عليهم، فلم يعد العمل تكملة للعقوبة السالبة للحرية، بل أصبح من واجب الدولة أن تدبر العمل المناسب للمحكوم عليه كحق له في التأهيل، فأصبحت ووظيفة العمل العقابي إنسانية واجتماعية تعود بالنفع على المحبوس والمجتمع معاً، فيُحقق له العديد من المزايا كحقه في الأجر والضمانات الاجتماعية والتعويض عن إصابات العمل ويقع عليه واجب القيام بالعمل مادام في استطاعته أن يؤديه، ولذا يتعرض لجزاء تأديبي إذا أخل بواجب العمل.⁷ وقد أكدت مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين في المواد من 71 إلى 76 على الشروط الخاصة للعمل، كما أكدت على هذا النظام عدة مؤتمرات دولية منها مؤتمر بروكسل عام 1837 ومؤتمر لاهاي عام 1950، كلها أوصت بضرورة العمل العقابي وإلزام الدولة بتنظيمه واعتباره وسيلة لتأهيل المحكوم عليه.

وحسب وجهة رأي الباحث فيجب منح المحكوم عليه حرية اختيار العمل الملائم لمؤهلاته ورغباته، حتى يُساهم من جهة في تأهيله وإصلاحه، ومن جهة أخرى استفادة الدولة والمجتمع من خبرته في هذا العمل.

الفرع الثاني: تعريف العمل العقابي

يقصد بالعمل العقابي تشغيل المحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية في الأعمال التي تعينها الإدارة العقابية دون توقف ذلك على قبول منهم، ويتم ذلك وفقا للشروط التي تضعها تلك الإدارة دون أن يكون لهم أي حق في الاعتراض على تلك الشروط أو مناقشتها، فهو ليس نشاط مكمل للعقوبة ولا عقوبة اضافية وإنما هو وسيلة أو أسلوب من أساليب المعاملة العقابية يهدف إلى التأهيل والإصلاح.

ينشأ هذا النظام التزام على المحكوم عليه بهذا العمل كغيره من الاساليب العقابية الأخرى، كما يهدف إلى التأهيل، ومن ثم يصبح هذا النظام حق للمحكوم عليه، كما يشكل إلتزام عليه.

أولاً: نظام العمل العقابي التزام على المحكوم عليه

يلتزم المحكوم عليه بالعمل العقابي، وترجع الصفة الالزامية له كونه احدى وسائل المعاملة العقابية التي يفرضها القانون فلا يمكنه رفضها، فيتحدد بعدها نوع العمل وأسلوب ووسائل تنفيذه وشروطه، فهو نظام يفرض على جميع المسجونين على اختلاف فئاتهم باستثناء الغير قادرين كالمرضى.

ثانياً: نظام العمل العقابي حق للمحكوم عليه

يبقى المحبوس-بالرغم من العقوبة السالبة للحرية-مواطن كسائر المواطنين يتمتع بجميع الحقوق من بينها الحق في العمل، كما له الحق في التأهيل والإصلاح وهو مغزى السياسة العقابية

الحديثة، فمن حق كل محبوس سلك سبيل الجريمة المتمتع بالإصلاح والتأهيل ويتحقق ذلك بالعمل العقابي.

كيف المشرع الجزائري نظام العمل العقابي على أنه التزام يلتزم به المحكوم عليه لكونه أحد أساليب المعاملة العقابية التي تهدف إلى الإصلاح والتأهيل من أجل إعادة إدماج المحبوسين داخل المجتمع بعد الإفراج، فيصبح المحكوم عليه مؤهلاً قادر على القيام بعمل يمكنه من العيش وسد حاجيته وحاجيات أسرته.⁸

المطلب الثاني: أغراض العمل العقابي

يشكل العمل العقابي أحد أساليب المعاملة العقابية التي تهدف إلى تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، كما تهدف إلى تحقيق أغراض أخرى هي كالتالي:

الفرع الأول: الغرض العقابي

ظهر العمل العقابي مع ظهور العقوبة السالبة للحرية، فقد كان هذا النظام يتسم بالمشقة والقسوة عندما كان الغرض من العقوبة الزجر والانتقام، إذ يُلزمون بأعمال التجديف في السفن وحفر المناجم والعمل في المستعمرات، ومن ثم اعتبر العمل حق خالص للدولة تفرضه إن شاءت، وهو حق لا يقابله التزام في مواجهة المحكوم عليه وبالتالي لا يستحق عنه أجراً.⁹ ولهذا اعتبر العمل العقابي وسيلة تكميلية للعقوبة السالبة للحرية، ونتيجة لتطور أغراض ذهبت النظم العقابية الحديثة إلى استبعاد الإيلاء من بين أغراض العمل العقابي واقتصره في العقوبة السالبة للحرية وعدم اعتبار العمل أحد عناصر العقوبة،¹⁰ فنظام العمل يكفل إعادة تأهيل المحكوم عليه من عدة نواحي، ويساهم في درأ المحكوم عليه عن البطالة والملل ويقيه شر الاضطراب النفسي والعقلي ويرفع معنوياته.

يُعد نظام العمل فرصة للتدريب على حرفة معينة فكلما أجادها وأتقنها كلما حصل على فرص أوسع للعمل الشريف بعد انتهاء عقوبته، وذلك بالقضاء على أهم العوامل التي قد تدفعه للإجرام، فالعمل داخل المؤسسة يساعد المحكوم عليه على الادخار من الأجر الذي يتقاضه، وبالتالي الوفاء بالتزاماته الناجمة عن الجرم المرتكب كالغرامات المالية والتعويضات المدنية، وهذا ما يزيل عدة أعباء تلاحقه بعد خروجه من المؤسسة، كما قد يساهم في إقامة مشروع صغير،¹¹ هذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في القانون 04_05، على أن تتولى إدارة المؤسسة العقابية توزيع المكسب المالي للمحبوس على ثلاث حصص متساوية، بحيث تدفع الحصة الأولى كضمان لدفع الغرامات والمصاريف القضائية والاشتراكات القانونية عند الاقتضاء، أما الحصة الثانية فهي قابلة للتصرف تخصص لاقتناء المحبوس حاجاته الشخصية والعائلية، أما الحصة الثالثة فيحتفظ بها كاحتياط تسلم للمحبوس عند الإفراج عنه،¹² فنظام العمل يولد في نفس المحكوم عليه التقدير والاحترام لمعنى الحياة المنظمة والتحكم في توجيه نشاطه، فمن خلال الاعتياد على ممارسة العمل في أوقات معينة والراحة في أوقات أخرى، وهذا ما أكدت عليه مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين.¹³

الفرع الثاني: الغرض الاقتصادي

يحقق نظام العمل العقابي غرض اقتصادي من خلال تحقيق وزيادة الإنتاج، وبالتالي زيادة الربح مما يعود بالفائدة على المؤسسة العقابية ونزلائها على حد سواء، وإن كان لا يشكل هدفاً في حد ذاته، فلا يجوز أن يكون الربح خالياً من هدف التأهيل والإصلاح (الغرض السالف الذكر) خاصة من ناحية إهمال التكوين والتدريب المهني والاقتصار على الأعمال المتعلقة بالسلع، لأن هذا الأخير يركز على تشغيل المحكوم عليهم لأطول وقت في مقابل أجر أقل، وإذا ما تم تغليب الجانب

التأهيلي للمحكوم عليهم على الجانب الاقتصادي يجعل من دافعوا الضرائب يتحملون نفقات أناس مجرمون.¹⁴

أكدت مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين على ذلك، فأكدت على أنه لتحقيق صالح المسجونين وتدريبهم المهني يجب ألا يكون العمل ثانوياً بالنسبة للربحية في تحقيق ربح مالي من صناعة ما في المؤسسة، هذا ما جعل تدمير طائفة من أصحاب المصانع ورجال الأعمال في فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية من جراء منافسة منتجات السجون لمنتجاتهم،¹⁵ والحقيقة أن الأخذ بفكرة المنافسة أمر مبالغ فيه، لأنه بالمقارنة بين العاملين فنجد فروق واسعة بينهما لا من حيث الخبرة، العمال، الإنتاج... إلخ.

الفرع الثالث: الغرض النظامي

يلعب نظام العمل دور بالغ الأهمية في حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية واستقراره، وهذا ما أثبتته الواقع من خلال ما شهدته من اضطرابات خطيرة وصلت لحد الفوضى، عندما استجابت الإدارة العقابية في الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا لمطالب أصحاب المصانع بإلغاء العمل العقابي داخل المؤسسات العقابية،¹⁶ وبهذا برز دور العمل في حفظ النظام الداخلي، فالتعطيل عن العمل يتيح للمحكوم عليهم فرصة التفكير في الحالة السيئة التي آل إليها البعد عن الأسرة، قساوة المؤسسة العقابية، سلب حريته وانقطاعه عن المجتمع هذا ما يؤثر على الحالة النفسية للمحبوس مما يجعله يتمرد على النظام المطبق بالمؤسسة العقابية، وبالتالي يؤثر على الإدارة العقابية بحيث تصبح منهمكة بالجانب الرقابي لمواجهة التمرد والعصيان داخل المؤسسة العقابية، ويظهر الغرض النظامي للعمل من عدة نواحي:¹⁷

1_نظام العمل داخل المؤسسة العقابية يحول بين المحكوم عليه وبين الاستجابة لأوهام الفراغ والبطالة والتمرد على أوضاع المؤسسة العقابية.

2_يغرس نظام العمل في نفوس المحكوم عليهم حب النظام مما يفتح أمام المؤسسة العقابية فرص تنفيذ برامجها الإصلاحية والتأهيلية في جو يسوده النظام.

3_هذا النظام يدعم الثقة بين المحكوم عليه والإدارة العقابية مما يجعل التعاون والاحترام المتبادل.

المبحث الثاني: أحكام نظام العمل العقابي

اعتبر المشرع الجزائري نظام العمل العقابي أحد الأساليب العقابية المنتهجة داخل المؤسسة العقابية، وقد نظم أحكامه في المواد من 96 إلى 99 من القانون 04_05.¹⁸

المطلب الأول: شروط العمل العقابي

إن غرض العمل العقابي في تطور مواكبا غرض العقوبة السالبة للحرية، والتي أصبحت تهدف للتأهيل والإصلاح، وبما أن العمل العقابي أحد الأساليب الرامية لتحقيق ذلك، فلا بد من توافر مجموعة من الشروط التالية.

الفرع الأول: أن يكون العمل العقابي منتجا

لكي يساهم العمل العقابي في بلوغ غرض التأهيل، فلا بد أن يكون منتجا أي له قيمة مادية محسوسة، وإلا لن يساهم في تأهيل المحكوم عليهم، فمن الناحية المعنوية فليس من شأنه ممارسة عمل تافه لمجرد ملأ الفراغ وتأدية عمله مجبرا على ذلك، فحتما سيولد لديه الإذلال والتكاسل

والنفور، وينقص من قيمة العمل الشريف، أما إذا كان هذا الجهد المبذول له قيمة وفائدة، فهذا ما ينمي لديه الرغبة في العودة إلى مجتمعه كعضو فعال له فائدة وليس عالة عليه، أما من الناحية المادية فإن تحقيق العمل باعتباره وسيلة لكسب الرزق، الأمر الذي يدفع المحكوم عليه لإتقانه ويتخذ منه وسيلة للرزق بعد الإفراج،¹⁹

اعتبر المشرع الجزائري نظام العمل من أهم وسائل إعادة تربية المحبوسين المحكوم عليهم، فتم إنشاء مكتب وطني لأشغال التربية بموجب الأمر رقم 73_17،²⁰ يهدف إلى تنفيذ كل الأشغال وتقديم كل خدمة بواسطة اليد العاملة الجزائرية في إطار تربية المساجين و ترقية المجتمع، كما يساهم في صنع وتسويق كل المواد التقليدية والصناعية التي تنتجها ورشات المؤسسات العقابية.

تشمل إيرادات المكتب على عائد الأشغال والمبيعات والخدمات، وفقا للمواد 03 و 14 من هذا الأمر، على أن تسلم للمحبوس الذي اكتسب كفاءة مهنية من خلال عمله أثناء قضاؤه لعقوبته شهادة عمل يوم الإفراج عنه.²¹ هذا ما يساهم في إعادة إدماج المحكوم عليه، كما أن المحبوس يتمتع بجميع الحقوق والاستفادة من الضمان الاجتماعي وكذا تحديد ساعات العمل وأيام الراحة الأسبوعية.²²

بلغ عدد المعينين للعمل بالبيئة المغلقة أكثر من 32136 محبوس خلال سنة 2011. ويتم العمل على مستوى مختلف المرافق و ورشات المؤسسات العقابية مثل: المطبخ، المخبزة، المغسلة، ورشات النجارة و الحدادة، الدهن، التلحيم، النسيج، الميكانيك، لخياطة وغيرها من النشاطات.²³

الفرع الثاني: أن يكون العمل العقابي متنوعا

يعني أن يكون العمل العقابي على عدة أنواع وفقا لعدة اعتبارات كاختلاف قدرات ومهارات المحكوم عليهم، وكذا ميولهم ورغباتهم، مع الأخذ بعين الاعتبار البيئة التي سوف تستقبلهم بعد الإفراج، فيجب أن تتنوع الأعمال بين زراعية وصناعية من أجل تحقيق الإصلاح والتأهيل للمحكوم عليه مع ضرورة اختيار المحكوم عليه للعمل الملائم ورغباته وميوله وذلك بالاعتماد على ما تقرره لجنة تطبيق العقوبات لأنها أدري على اتخاذ القرار المناسب وفقا للمعلومات المتوفرة لديها، كما أن هذا التنوع في العمل لابد أن يلائم احتياجات البلاد لكي يتييسر للمحكوم عليه إيجاد وممارسة عمل بعد الإفراج، وبهذا الشكل يتحقق تأهيل المحكوم عليهم مما يجنبهم البطالة بالإضافة إلى ملائمة منتجاتهم لسوق العمل مما يوفر دخلا ماديا وفيرا.²⁴ وهذا ما نستخلصه من الأمر 17_73،²⁵ كأعمال الطبخ والبناء والنجارة والخياطة التصليح الميكانيكي... إلخ.

الفرع الثالث: أن يكون العمل العقابي مماثلا للعمل الحر

يجب أن يكون العمل العقابي مماثل للعمل الحر الذي يمارس خارج المؤسسة العقابية، لأن تحقيق الغاية منه والمتمثلة في الإصلاح والتأهيل لا يتحقق إلا إذا كان مماثل للعمل الحر، والتماثل يظهر من حيث وسائله ووسط أدائه وظروف العمل من ساعات وأوقات الراحة والعمل ووسائل السلامة المهنية، فلا يمكن تدريب المحكوم عليه على عمل يدوي بينما يتم في الخارج بواسطة آلات.²⁶

أكدت مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين على ضرورة مماثلة الأعمال داخل المؤسسة العقابية لتلك الأعمال خارج المؤسسة العقابية من أجل إعداد السجناء.²⁷ وهذا ما يبرز من

خلال القانون 04_05 الذي أكد على ضرورة استفادة المحبوس المعين للقيام بعمل ما أو خدمة معينة من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية المطبقة على العمال الأحرار ما لم يتعارض ذلك مع وضعه كمحبوس.²⁸

تتولى إدارة السجون دفع أقساط الاشتراك التي تتراوح بين 2 بالمائة و 7 بالمائة إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للتأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية،²⁹ ويستفيد المحبوس المرخص بالعمل من يوم راحة في الأسبوع ومن أيام العطل، على أن لا تتعدى مدة العمل اليومي للمحكوم عليه في جميع الأحوال مدة عمل العامل الحر، بالإضافة إلى الاستفادة من صندوق الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القرار الوزاري المتعلق بكيفية استعمال اليد العاملة.³⁰

الفرع الرابع: أن يكون العمل العقابي بمقابل

تحقيقاً لأغراض العمل العقابي على أكمل وجه، لا بد أن يكون لهذا العمل مقابل يتلقاه المحكوم عليه من إدارة المؤسسة العقابية، وهذا لكي لا يشعر النزير بأن الغرض هو الإيلاء وبتالي يعزف ولا يتجاوب معه، فهذا المقابل يشعر المحكوم عليه بقيمة عمله وجهده.³¹ ثار جدل فقهي³² حول الطبيعة القانونية لهذا المقابل فيما إذا كان منحة من الدولة أم حق للمحكوم عليه.

ذهب الرأي الأول إلى اعتباره منحة أو مكافأة تقدمها الدولة للمحكوم عليه تحقيقاً للمصلحة العامة لانتهاء العلاقة التعاقدية فهو ملزم بالعمل لأنه يدخل في إطار المعاملة العقابية.

أما الرأي الثاني فذهب إلى اعتبار المقابل بمثابة أجر، فالعمل هو حق للمحكوم عليه لا مجرد التزام، فليس من الضروري وجود تعاقد بين الإدارة والمحكوم عليه وبتالي فهذا المقابل هو بمثابة

أجر، وهذا ما نصت عليه مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين،³³ بحيث أكدت على ضرورة مكافأة السجناء على عملهم وفقا لنظام أجور منصف.

اعتبر المشرع الجزائري مقابل نظام العمل العقابي مكافأة وليس أجرا يتلقاه المحبوس، فهو بمثابة منحة تقدم للمحكوم عليه تشجيعا على مجهوده،³⁴ وتختلف نسبة المنحة من محبوس لآخر، وهذا ما أشار إليه القانون 04_05 والتي أحالت أحكام هذه المنح إلى القرار المشترك بين وزير العدل حافظ الأختام والوزير المكلف بالعمل،³⁵ الذي حدد نسب المنح المالية للمحبوس تتراوح نسبتها ما بين 20 و60 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون، فصنفت اليد العاملة العقابية إلى ثلاث فئات مختلفة، فال فئة الغير مؤهلة حددت لها نسبة 20 بالمائة، الفئة المؤهلة حددت النسبة 40 بالمائة والفئة المتخصصة 60 بالمائة. كما منع المشرع الجزائري الإشارة في الإجازات والشهادات المسلمة للمحبوسين على أنهم تحصلوا عليها أثناء فترة حبسهم.³⁶

المطلب الثاني: طرق تنظيم العمل العقابي

يتخذ العمل العقابي عدة أساليب سواء داخل المؤسسة العقابية أو خارجها، تبعا لإشراف السلطة العقابية على عمل المحكوم عليه، فيتتبع التشغيل تبعا للمجالات المتاحة فقد يتبع فيه نظام الأجرة، المقاول، التوريد أو الاستغلال المباشر. فقد يكون لحساب الدولة كالعمل في بناء الطرق أو في أعمال الصيانة أو التصليح أو الأعمال الزراعية أو الصناعية أو الحرفية أو الفنية أو أعمال الخدمات العامة.³⁷

الفرع الأول: نظام المقاوله

تعهد الدولة بموجب هذا النظام إلى أحد المقاولين يتولى إدارة العمل العقابي واستثماره، بحيث يتولى المقاول إحضار المواد الأولية والمعدات المستخدمة في التصنيع وكذا المشرفين على المحكوم عليهم ويحصل على الإنتاج كاملاً ليتولى تصريفه بالشكل الذي يراه مناسباً، ويكون ذلك بدفع مقابل كأجر للمسجونين الذين يعملون تحت إشرافه، وبذلك يخفف هذا النظام الأعباء المادية على الدولة، وكذا المخاطر الاقتصادية لعملية الإنتاج والخسائر.³⁸

إلا أن السياسة العقابية الحديثة هجرت هذا النظام لكونه يمنح للمقاول سلطة الإشراف الإداري والفني على العمل داخل المؤسسة العقابية، فهو يسعى إلى تحقيق أكبر إنتاج ممكن مما يؤدي إلى إهمال تدريب المحكوم عليهم وتأهيلهم، فالمقاول يختار الأعمال المحققة لأكبر عائد اقتصادي ولا يأخذ بعين الاعتبار مصلحة المحكوم عليه، وقد انتهى العمل بهذا النظام في فرنسا منذ 1927/04/01 تاريخ آخر عقد مبرم بهذا الصدد.³⁹

الفرع الثاني: نظام الاستغلال المباشر

تتولى في ظل هذا النظام الإدارة العقابية بالإشراف الكامل على أعمال المحكوم عليهم وتحمل كافة النفقات المالية من أجور وآلات وأدوات وكل ما يلزم للإنتاج، ثم تسوق هذا الإنتاج لحسابها،⁴⁰ وتأخذ بعين الاعتبار تأهيل المحكوم عليه ولو أدى ذلك إلى خسارة مادية، ويتم العمل عادة في مجالات الطباعة أو صناعة الأثاث، كما يمكن العمل في المزارع، وهذا ما يأخذ به المشرع المصري كنمط لتنظيم العمل العقابي.⁴¹

أكدت على هذا النظام مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين بقولها: "من المفضل أن تقوم مصلحة السجون بإدارة مصانعها ومزارعها إدارة مباشرة وليس عن طريق متعهدين خصوصيين..."⁴²

الفرع الثالث: نظام التوريد

يحاول هذا النظام التوفيق بين النظامين السابقين بالجمع بين مزايا النظامين وتجنب عيوبهما، فتتعاون الدولة مع أحد المقاولين الذي يتعهد بإحضار المواد الأولية والآلات والفنيين ليتولى المقاول الحصول على الإنتاج وتسويقه لحسابه، وتحصل الدولة على مبلغ من المال من صاحب العمل مقابل الأيدي العاملة، فهذا النظام يعطي للمؤسسة العقابية حق اختيار المحكوم عليهم المكلفون بأداء هذه الأعمال وفقا لمقتضيات تأهيلهم، وفي المقابل لا يشجع رجال الأعمال على قبول مثل هذه العقود لحرمانهم الإشراف الكامل على رؤوس أموالهم مما يؤدي إلى سوء الإنتاج وتعريضهم لخسائر مادية كبيرة.⁴³

يأخذ المشرع الجزائري بنظام الاستغلال المباشر في تنظيم العمل العقابي داخل المؤسسات العقابية، وتتولى إدارة المؤسسة العقابية بتحصيل المبلغ المالي لصالح المحبوس عن عمله، والمتكون من ثلاث (03) حصص،⁴⁴ ويتولى المكتب الوطني لأشغال التربية تسويق كل النشاطات الخاصة بالصناعة التقليدية أو الصناعات في الورش الخارجية، استغلال الأراضي المخصصة للمؤسسات العقابية وبيع إنتاجها، القيام بكل عملية خاصة بالأموال المنقولة والعقارات والمعدات المالية والصناعية، والمتعلقة بالصناعة التقليدية والعمليات التجارية.⁴⁵

نستنتج أن نظام الاستغلال المباشر هو أنجح الأنظمة الرامية لتأهيل وإصلاح المحكوم عليهم، وذلك حتى لا يصبح الربح المادي الهدف الرئيسي للعمل العقابي وإنما هدف تأهيلي، هذا ما يشجع نظام العمل داخل المؤسسات العقابية.

خاتمة:

يُعد نظام العمل العقابي من أنجح الأساليب العقابية المطبقة أثناء تنفيذ العقوبة السالبة للحرية، نتيجة للدور الفعال الذي حققه ومازال يحققه في إعادة تربية المحكوم عليهم من أجل إعادة إدماجهم اجتماعياً في إطار السياسة العقابية المبنية على أساس تفريد العقوبة هذا من جهة، والمساهمة في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى، ويظهر ذلك جلياً من خلال اتفاقيات المبرمة مع العديد من الهيئات منها المديرية العامة للصناعات التقليدية والحرف بتاريخ 2009/10/23، بحيث تم تنظيم صالونات خاصة للتعريف بمنتجات اليد العاملة العقابية والترويج بنشاطاتها التربوية والتكوينية للتحضير لمرحلة ما بعد الإفراج عنهم كما أقيمت خمس (05) صالونات في سنة 1996، 1997، 2000، 2007، 2009، وشاركت المؤسسات العقابية في الصالونات المحلية والتظاهرات الدولية منها الصالون الإفريقي للصناعات التقليدية والحرف بتاريخ 2009/07/08، الصالون الوطني الأول للنشاط المصغر المنظم من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج خلال الفترة الممتدة من 24 إلى 27 ديسمبر 2009.⁴⁶

يُواجه نظام العمل العقابي داخل المؤسسات العقابية العديد من الصعوبات والعراقيل، التي تُعيق ممارسة هذا النظام بالمؤسسات العقابية، وترجع هذه المعوقات إلى طبيعة المؤسسة العقابية نفسها من عدة نواحي كالموقع الجغرافي، الهندسة المعمارية، ظروف السلامة والأمن، طريقة التسيير

والتنظيم، نمط ونوعية العمل المقدم بالمؤسسة العقابية، وقد ترجع هذه الصعوبات إلى النزلاء أنفسهم ومدى اقتناعهم بالعمل كوسيلة للتأهيل، وعدم تقبل المجتمع لتشغيلهم.⁴⁷

ينبغي مواجهة هذه العراقيل والصعوبات التي تعيق سير هذا النظام بمايلي:

- ✓ ترك الحرية التامة للمحكوم عليه في اختيار العمل الذي يتلائم ورغباته.
- ✓ اختيار نوع العمل العقابي الملائم لمؤهلات وقدرات المحكوم عليه، لضمان الجدية والنوعية في الأداء والإنتاج الأمر الذي يساهم في اقتصاد الدولة من جهة، وتحسين قدرات المحكوم عليه من جهة أخرى.
- ✓ توفير الهياكل المادية المستحدثة لتطوير نوعية الانتاج وعدم الاقتصار على الوسائل والآلات اليدوية والغير مستحدثة.
- ✓ توسيع النشاط العقابي إلى خارج المؤسسة العقابية كالمصانع والمؤسسات العمومية، مع تنويع في العمل المقدم للمحكوم عليهم وعدم الاقتصار على أعمال الزراعة والبناء.

قائمة الهوامش والمراجع:

-
- ¹ -يتفق هذا التعريف ومفهوم المؤسسة العقابية الوارد في المادة 02 من قانون المؤسسة العامة للإصلاح الاجتماعي والمادة 01 من قانون السجون المصري؛ أنظر رجب علي حسين، تنفيذ العقوبة السالبة للحرية دراسة مقارنة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، سنة 2011، ص 55.
- ² -المادة 25 من القانون رقم 04-05 المؤرخ في 27 ذي الحجة 1425 هـ الموافق 06 فيفري 2005 م، المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، ج.ر. عدد 12، الصادر بتاريخ 13 فيفري 2005 م.
- ³ -القانون 04_05 السالف الذكر.

⁴ _ناصر بن محمد المهيزع، خصخصة المؤسسات العقابية، أبحاث الندوة العلمية، النظم الحديثة في إدارة المؤسسات العقابية والإصلاحية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، من 19_1999/04/21، ص 136.

⁵ _إسحاق إبراهيم منصور، موجز في علم الإجرام وعلم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، الطبعة الرابعة، سنة 2009، ص 191؛ أنظر كذلك خوري عمر، السياسة العقابية في القانون الجزائري دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث القاهرة، بدون طبعة، سنة 2009 م، ص 304.

⁶ - BETTAHAR TOUATI , ORGANISATION ET SYSTEME PENITENTIAIRES EN DROIT ALGERIEN
OFFICE NATIONAL DES TRAVAUX EDUCATIFS 1ERE EDITION , ALGERIE 2004 P 66 .

⁷ _إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 191؛ أنظر كذلك عمر خوري، المرجع السابق، ص 304.

⁸ -المادة 160 من القانون 04-05 السالف الذكر .

⁹ _للإشارة أن المشرع المصري اتجه إلى إقرار عقوبة الأشغال الشاقة باعتبارها أقصى العقوبات السالبة للحرية ليتم تغيير التسمية إلى السجن المؤبد في حال العقوبة المؤبدة وباسم السجن المشدد إذا كانت الأشغال الشاقة المؤقتة؛ أنظر كذلك النجار محمد حافظ، حقوق المسجونين في المواثيق الدولية والقانون المصري، دار النهضة العربية، مصر، بدون طبعة، سنة 2012م، ص 459.

¹⁰ _محمد عبد الله الوريكات ، أثر الردع الخاص في الوقاية من الجريمة في القانون الأردني دراسة مقارنة، دار وائل للنشر عمان، الأردن، الطبعة الأولى، سنة 2007م، ص 233.

¹¹ _نظير فرج مينا، الموجز في علمي الإجرام والعقاب، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، بدون طبعة وسنة النشر، ص 209؛ أنظر كذلك إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 192.

¹² _المادة 98 من القانون 04_05 السالف الذكر .

¹³ _المادة 3/71، 4 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين .

¹⁴ _محمد حافظ النجار، المرجع السابق، ص 465.

¹⁵ _محمد حافظ النجار، المرجع السابق، ص 466؛ أنظر كذلك المادة 2/72 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين السالفة الذكر .

¹⁶ _أحسن مبارك طالب، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات الإصلاحية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، الطبعة الأولى، سنة 2000، ص 165.

¹⁷ -علي عبد القادر القهوجي، سامي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 252، 253.

¹⁸ -القانون 04_05 السالف الذكر .

19_ محمد حافظ النجار، المرجع السابق، ص 463؛ أنظر كذلك القهوجي علي عبد القادر، سامي عبد الكريم

محمود، المرجع السابق، ص 31.

20_ الأمر 17_73 المؤرخ في 3 أبريل 1973 المتضمن إحداث المكتب الوطني لأشغال التربية وتحديد قانونه الأساسي.

21_ المادة 99 من القانون 04_05 السالف الذكر.

22_ الأمر 66-183 المؤرخ في 12 يونيو 1966 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 يونيو 1970 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الخاصة بالمعتقلين.

23_ وزارة العدل، المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، المرجع السابق، ص 13.

24_ محمد عبد الله الوريكات، مبادئ علم العقاب، دار وائل للنشر عمان، الأردن، الطبعة الأولى، سنة 2009م، ص 232.

25_ المادة 03 من الأمر 17_73 السالف الذكر.

26_ رجب علي حسين، المرجع السابق، ص 119.

27_ المادة 1/71 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين السالفة الذكر.

28_ المادة 160 من القانون 04_05 السالف الذكر.

29_ وزارة العدل، المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، سياسة إعادة الإدماج التحدي من الانحراف إلى الإصلاح، سنة 2012، ص 07.

30_ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 26 يوليو 1983 يتضمن كفايات استعمال اليد العاملة في السجون من طرف المكتب الوطني للأشغال التربوية.

31_ عمار عباس الحسيني، الردع الخاص العقابي ونظم المعاملة الإصلاحية، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، سنة 2013م، ص 167.

32_ غنام محمد غنام، حقوق الإنسان في السجون، دار الفكر العربي والقانون للنشر والتوزيع المنصورة، مصر، بدون طبعة، سنة 2011م، ص 192.

33_ المادة 76 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين السالفة الذكر.

34_ المادتين 97 و 98 من القانون 04_05 السالف الذكر.

35_ المادة 1 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ذو القعدة 1426 هـ الموافق ل 12 ديسمبر 2005 م يحدد جدول نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية؛ المادة 162 من القانون 04_05 السالف الذكر.

36_ المادة 163 من القانون 04_05 السالف الذكر.

37_ أكرم عبد الرزاق المشهداني، نشأت بهجت البكري، موسوعة علم الجريمة والبحث الإحصائي الجنائي في القضاء والشرطة والسجون، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الطبعة الأولى 2009، ص 558.

-
- 38_عمار عباس الحسيني ، المرجع السابق، ص 168.
- 39_عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص 168.
- 40_يتم تسويق المنتجات على المرافق العامة أو في الأسواق الحرة.
- 41_علي عبد القادر القهوجي، سامي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 365.
- 42_المادة 73 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين السالفة الذكر .
- 43_محمد مصباح القاضي، المرجع السابق، ص 366.
- 44_المادتين 97 و98 من القانون 05_04 السالف الذكر .
- 45_المادة 03 من الأمر 73_17 المؤرخ في 1973/04/01 المتضمن إحداث المكتب الوطني لأشغال التربية وتحديد القانون الأساسي.
- 46_وزارة العدل، المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، المرجع السابق، ص 13.
- 47_مبارك أحسن طالب، أثر السجن في سلوك النزير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، العدد 226 سنة 1999م، ص من 161 إلى 166.