

احكام العمل العقابي في القانون الجزائري

Provisions of punitive work in Algerian law

الدكتور يحيى عبد الحميد

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة مستغانم الجزائر

تاريخ الاستلام: 2025/05/16

تاريخ القبول: 2025/11/05

تاريخ النشر: 2026/01/30

الملخص :

إن تطور غرض العقوبة في الفكر الحديث من فكرة الردع إلى فكرة الإصلاح والتأهيل أدى إلى ظهور العمل العقابي كأحد أساليب المعاملة العقابية التي تعزز الوصول إلى هذا الغرض، وتدعم عملية إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين كهدف أساسي للنظام العقابي برمته.

وقد نظم القانون الجزائري هذا العمل باعتباره أسلوبا من أساليب المعاملة العقابية، ووضع له أحكاما تجعله كفيلا بتحقيق الأغراض المستهدفة منه وهي : تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، وحفظ النظام داخل المؤسسة العقابية، وتحقيق عائد اقتصادي لصالحها. كما وضع له شروطا تضمن أدائه لدوره الإيجابي في إصلاح وتأهيل المحبوسين، وهي : أن يكون منتجا، ومتنوعا، ومماثلا للعمل الحر، وأن يكون بمقابل. الكلمات المفتاحية : عمل عقابي - أغراض العقوبة - محبوس - محكوم عليه - مؤسسة عقابية.

Summary :

The evolution of the purpose of punishment in modern thought from the idea of repression to the idea of reform and rehabilitation led to the emergence of punitive work as one of the methods of punitive treatment that helps achieve this purpose and supports the process of social reintegration of imprisoned people as a basic goal of the entire penal system.

Algerian law has regulated this work as a method of punitive treatment, and has established provisions in order to achieve its intended objectives, which are: rehabilitating and reforming the convict, maintaining order within the penal institution, and achieving an economic return for the institution.

Conditions have also been set to the punitive labor to ensure that it performs its positive role in reforming and rehabilitating detainees, which are: that it must be productive, diversified, similar to self-employment, and that it be paid.

Keywords : punitive work - purposes of punishment - prisoner - convicted - penal institution.

المؤلف المرسل: الاسم الكامل، الإيميل: abdelhamid.yahia@univ-mosta.dz

مقدمة

يرجع ظهور العمل العقابي Le travail pénitentiaire إلى فترة لم يكن قد تبلور فيها المعنى الحالي للسجن باعتباره مكانا لتنفيذ العقوبات الجزائية وليس مكانا لحجز الأشخاص انتظارا لميعاد محاكمتهم، أو لميعاد تنفيذ العقوبات البدنية عليهم، ففي العصور القديمة، وكذلك في العصور الوسطى، كان هناك نمط من العمل العقابي يتمثل في تسخير الأشخاص المتحفظ عليهم في أداء أعمال شاقة مثل تجديد السفن، وأعمال المناجم، ولم تكن لهذا النمط أي صلة بفكرة إصلاح وتأهيل المحكوم عليهم التي ظهرت لاحقا.

ومع تطور غرض العقوبة في الفكر الحديث من الردع والإيلاء إلى الإصلاح والتأهيل، تطورت النظرة إلى العمل العقابي، فلم يعد يعتبر عنصرا في العقوبة أو عقوبة إضافية، بل أصبح يعتبر وسيلة لإصلاح المحكوم عليه وتأهيله. وقد أكدت على ذلك المؤتمرات الدولية المختلفة وخاصة مؤتمر لاهاي عام 1955، ومؤتمر جنيف الذي عقد عام 1955 تحت إشراف الأمم المتحدة، وقد سائر القانون الجزائري موقف الفكر العقابي الحديث من العمل العقابي فاعتره وسيلة لتأهيل المحبوس وإعادة إدماجه الاجتماعي. ووضع القواعد المنظمة له في البيئة المغلقة، وضمن نظام الورشات الخارجية، ونظام الحرية النصفية وكذلك من خلال نظام مؤسسات البيئة المفتوحة، وقد وردت كل هذه القواعد ضمن القانون رقم 04-05 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 06 فبراير سنة 2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، وكافة النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه.

إن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة على إشكالية رئيسية مؤداها البحث عن مدى استجابة أحكام العمل العقابي في القانون الجزائري لمبادئ الفكر العقابي الحديث. أما المنهج العلمي الكفيل بتحقيق الهدف من هذه الدراسة ومعالجة إشكالياتها الرئيسية فهو المنهج الوصفي ، وذلك لكونه يسمح بتحديد وبيان مضامين النصوص التشريعية على أكمل وجه ، وسوف يكون معززا بمنهج آخر هو المنهج التحليلي لكونه مناسبا لبيان مزايا وعيوب تلك النصوص.

وانطلاقاً من ذلك، سوف نتناول بالبحث أحكام العمل العقابي في القانون الجزائري في إطار صلتها الوثيقة بالأفكار العقابية الحديثة في هذا الشأن، متبعين في ذلك خطة دراسة تتضمن مبحثين، حيث نتناول أغراض العمل العقابي (مبحث أول) ونتناول بعد ذلك شروط العمل العقابي (مبحث ثان).

المبحث الأول: أغراض العمل العقابي

للمعمل العقابي جملة من الأغراض يهدف إلى تحقيقها، فهو يهدف بالدرجة الأولى إلى تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، كما يهدف إلى حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية، وتوفير مصدر دخل لهذه المؤسسة وللمحكوم عليه.

وبناء على ذلك، سنقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، فنبين تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه (مطلب أول) ثم نبين حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية (مطلب ثان) ونتناول بعد ذلك (الغرض الاقتصادي) (مطلب ثالث).

المطلب الأول: تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه

يعتبر تأهيل المحكوم عليه من أهم الأغراض التي يسعى العمل العقابي إلى تحقيقها، ويتم ذلك من خلال تمكين المحكوم عليه من مباشرة نشاط أو حرفة معينة تتفق مع ميوله ورغباته الشخصية¹. فيؤدي ذلك إلى تنمية مواهبه وقدراته، ويعزز لديه الثقة بالنفس والاعتداد بالذات، وينمي فيه الشعور بأهمية العيش الشريف، والحياة المنظمة والمنتجة².

ولا يخفى في هذا الشأن ما يجلبه العمل للمحبوس من محافظة على صحته البدنية والنفسية على نحو يساعده على الاستجابة لعناصر التأهيل الأخرى كالتعليم والتدريب الخلقي، فهو يدفعه إلى الاعتداد على التركيز والنظام والدقة، ويبعد عنه عوامل الكسل والبطالة التي قد تكون هي الدافع إلى انخراطه في الإجرام³، كما لا يخفى أيضاً، أن العمل يشغل جانباً كبيراً من وقت وطاقته المحكوم عليه، ويجعله ينصرف إلى التفكير في المسائل المتعلقة به، وينمي روح التعاون بينه وبين زملائه من جهة، وإدارة المؤسسة العقابية من جهة أخرى⁴.

ومعنى ما تقدم أن العمل يساهم في إصلاح وتأهيل المحكوم عليه من خلال جعله يشغل وقته في عمل مفيد، وذلك يساعده على تجاوز معاناته الناتجة عن سلب حريته بالعقوبة، ويوفر له صورة أخرى من

¹ عبد المعطي عبد الخالق، مبادئ علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2013، ص 255.

² فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الإجرام والعقاب، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة 2007، ص 539.

³ محمد أبو العلا عقيدة، أصول علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1991، ص 325.

⁴ فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 539.

صور الاختلاط بغيره من نزلاء السجن، وممارسة حياته بشكل أقرب لشكل الحياة خارج السجن⁵، فالعمل يجعل المحبوس يتعود على النظام، ويساعده على إدراك مكانته وقيمه الاجتماعية، وينمي لديه إرادة احترام القانون، ويتيح له أن يتعلم حرفة يتخذها مصدرا لرزقه بعد قضاء عقوبته وخروجه إلى الحياة العادية، ومن شأن ذلك أن يحميه من العودة إلى طريق الإجرام مرة أخرى⁶.

ومهما كان نوع العمل الذي يكلف به المحبوس، فإن نتيجته في تنمية إمكانياته ومهاراته تكون إيجابية في كل الأحوال، فهو قد يستفيد من هذا العمل في زيادة إتقان الحرفة التي كان يزاولها قبل دخول السجن، وقد يستفيد منه أيضا في تعلم حرفة جديدة تتناسب مع اهتماماته ورغباته، وفي كلتا الحالتين، يحصل على إضافة إيجابية في رصيده من المعارف المهنية من شأنها أن تسمح له بالعيش من العمل الشريف بعد خروجه من السجن، كما أن حصوله على مقابل لعمله يجعله يكتشف أن للعمل قيمة كبيرة في إشباع الحاجات الإنسانية، وذلك يدفعه إلى سلوك طريق العمل طلبا للرزق بعد الإفراج عنه، ويتجنب اللجوء إلى الإجرام لإشباع حاجاته⁷.

ونظرا لأهمية العمل العقابي في تأهيل المحكوم عليهم فإنه حظي باهتمام كبير ضمن مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء⁸. ويبدو ذلك واضحا مما يأتي :

- 1- نصت القاعدة 71 (3) على : "يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي".
- 2 - نصت القاعدة 71 (4) على : "يكون هذا العمل، إلى أقصى الحدود المستطاعة، من نوع يصون أو يزيد قدرة السجنين على تأمين عيشه بكسب شريف بعد إطلاق سراحه".
- 3 - نصت القاعدة 72 (1) على : "يتم تنظيم العمل وطرائقه في السجن على نحو يقترب به بقدر الإمكان من الأعمال المماثلة خارج السجن بغية إعداد السجناء لظروف الحياة العملية الطبيعية".
- 4 - نصت القاعدة 72 (2) على : "إلا أن مصلحة السجناء وتدريبهم المهني لا يجوز أن يصيرا خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن".

ولم تغب أهمية العمل العقابي في تأهيل المحبوسين عن اهتمام المشرع الجزائري، إذ يبدو ذلك جليا من خلال نص المادة 96 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، فقد جاء فيه : " في إطار عملية التكوين بغرض تأهيل المحبوس، وإعادة إدماجه الاجتماعي، يتولى مدير المؤسسة

⁵ رامي متولي القاضي، مذكرات في علم العقاب، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2014، ص 281.

⁶ شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 281.

⁷ فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 539.

⁸ أوصى باعتماد هذه القواعد مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد في جنيف عام 1955، وأقرها المجلس

الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بقراريه 663 المؤرخ في 31 يوليو 1957 و 2076 المؤرخ في 13 مايو 1977.

العقابية، بعد استطلاع رأي لجنة تطبيق العقوبات، إسناد بعض الأعمال المفيدة للمحبوس، مع واجب مراعاته في تلك الحالة الصحية للمحبوس، واستعداده البدني والنفسي، وقواعد حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة العقابية".

وينبغي لنا في هذا الشأن التنويه باهتمام المشرع الجزائري بدور العمل العقابي في إثراء وتعزيز كفاءات المحبوس ومهاراته، فقد جعلت المادة 99 من القانون السالف الذكر، تسليم شهادة عمل للمحبوس يوم الإفراج عنه مشروطا باكتساب كفاءة مهنية من خلال عمله الذي أداه في فترة قضائه للعقوبة المحكوم بها عليه، فنصت على: "تسلم للمحبوس الذي اكتسب كفاءة مهنية من خلال عمله أثناء قضائه لعقوبته، شهادة عمل يوم الإفراج عنه".

المطلب الثاني: حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية

يترتب على العمل العقابي أثر هام فيما يتعلق بحفظ النظام داخل المؤسسة العقابية، فهو يشغل جانباً هاماً من تفكير وطاقة المحبوس، ويصرفه بذلك عن التفكير في أي رد فعل سيء تجاه الإدارة العقابية، وقد أكدت الدراسات العقابية أن بطالة المحبوسين ترتب في غالب الأحيان آثاراً سيئة تحول دون تحقيق الغرض الحديث للجزاء الجنائي وهو إصلاح وتأهيل المحكوم عليه، فعدم شغل وقت المحبوس بعمل ما، يجعله يفكر في التمرد وإحداث الشغب داخل المؤسسة العقابية، ولذلك ذهب البعض إلى القول بأن "البطالة هي مقدمة التمرد"⁹.

ومؤدى ذلك أن بطالة المحبوس تفوق كثيراً من حيث تأثيراتها النفسية بطالة الشخص الحر، فافتران البطالة بسلب الحرية يجعل المحبوس يفكر في الحياة الاجتماعية الحرة التي حرم منها، وهو في الوقت نفسه يعاني من البعد عن أسرته، ومن قسوة السجن وصرامة الإدارة العقابية، فتؤدي به كل هذه العوامل إلى التمرد والعصيان وإحداث الاضطراب والخلل الأمني داخل المؤسسة العقابية¹⁰.

ولقد لوحظ أن المحبوس الموجود في حالة بطالة ينصرف ذهنه إلى التفكير في مظالم وهمية يعتقد أنه كان ضحية لها، وتزيده قسوة السجن شعوراً بانحطاط قيمته، وتفاهة شخصيته، فيفجر حقه على نظام المؤسسة العقابية في صورة إخلال بالنظام القائم فيها¹¹. ولقد أثبت الواقع في الولايات المتحدة الأمريكية، في مرحلة من تاريخ مؤسساتها العقابية، أنه عندما طلب الصناعيون إلغاء العمل العقابي نظراً لأن البضائع التي صنعها السجناء أصبحت تنافس بضائعهم، واستجابت الدولة لطلبهم وأوقفت عمل السجناء، ترتبت على ذلك موجة من الاضطراب والإخلال بالنظام داخل السجون، وتؤكد المختصون بعد

⁹ عبد المعطي عبد الخالق، مرجع سابق، ص 257.

¹⁰ محمد أبو العلا عقيدة، مرجع سابق، ص 327.

¹¹ يوسف حسن يوسف، مرجع سابق، ص 315.

هذه الواقعة أن شغل وقت المحبوس بالعمل، يعد في الوقت نفسه شغلا لذهنه عن التفكير في المسائل التي تؤدي به إلى التمرد وإحداث الشغب داخل المؤسسة العقابية¹².

المطلب الثالث : الغرض الاقتصادي

يتحقق الغرض الاقتصادي للعمل العقابي من خلال تلك الموارد المالية الناتجة عن تحصيل قيمة المنتجات أو الخدمات التي ساهم المحبوسون في إنتاجها، فثمرة عملهم قد تكون في صورة بضائع لها قيمة في السوق، وقد تكون عبارة عن خدمات تقدمها الإدارة العقابية بواسطة هذا العمل لصالح كيانات أخرى عامة أو خاصة¹³، ومن الطبيعي أن هذه المنتجات والخدمات تشكل قيمتها موردا ماليا يساعد الدولة على تحمل نفقات تسيير وتجهيز المؤسسات العقابية، كما أن الناتج الاقتصادي للعمل العقابي يعتبر ضمنا لتحصيل الغرامات والمصاريف القضائية الواجبة الأداء على المحكوم عليهم، إذ تستطيع الدولة اقتضاءها عبر اقتطاع جزء من مقابل العمل الذي يعطى المحكوم عليهم نظير ما أدوه من عمل¹⁴.

وفضلا عن ذلك، فإن المقابل المالي الذي يناله المحبوس نظير عمله، يمكنه من تلبية بعض متطلباته خلال فترة قضاؤه للعقوبة السالبة للحرية، ويساعده على ادخار مبلغ من المال ينفقه في مرحلة ما بعد الإفراج عنه، وهي المرحلة التي يكون فيها المحبوس غالبا في حاجة ماسة إلى مصاريف، ويمكنه أيضا المساهمة بفضل ذلك المقابل المالي في إعالة أسرته، ودفع التعويضات المحكوم بها على عاتقه¹⁵.

وفي هذا الخصوص، نصت المادة 97 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين على أن: "تقوم إدارة المؤسسة العقابية دون سواها، بتحصيل المقابل المالي لصالح المحبوس من عمله المؤدى".

أما المادة 98 من القانون نفسه، فنصت على أن المنح التي يحصل عليها المحبوس مقابل عمله المؤدى تشكل عنصرا في تكوين مكسبه المالي إلى جانب المبالغ التي يمتلكها¹⁶.

¹² أشرف رفعت، مبادئ علم العقاب، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2005، ص 233.

¹³ تنص المادة 100 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين على: "يقصد بنظام الورشات الخارجية، قيام المحبوس المحكوم عليه نهائيا بعمل ضمن فرق خارج المؤسسات العقابية، تحت مراقبة إدارة السجون لحساب الهيئات والمؤسسات العمومية، يمكن تخصيص اليد العاملة من المحبوسين ضمن نفس الشروط، للعمل في المؤسسات الخاصة التي تساهم في إنجاز مشاريع ذات منفعة عامة".

¹⁴ فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 537.

¹⁵ شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 282.

¹⁶ إضافة إلى ذلك نصت هذه المادة على أن إدارة المؤسسة العقابية توزع المكسب المالي للمحبوس على ثلاث (3) حصص متساوية:

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

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

3 - حصة احتياطي تسلم للمحبوس عند الإفراج عنه.

وبالاحظ أن الأحكام التي أقرها قانون تنظيم السجون في الجزائر بشأن المقابل المالي لعمل المحبوس قد توافقت إلى حد كبير مع ما جاء في مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، القاعدة 76 (2) تنص على أن النظام الذي تخضع له أجور السجناء يجب أن يسمح لهم باستخدام جزء على الأقل من أجرهم في شراء أشياء مرخص بها لاستعمالهم الشخصي، وأن يرسلوا جزء آخر منه إلى أسرهم، وقد أقر المشرع الجزائري مضمون هذا الحكم ضمن نص المادة 98 من قانون تنظيم السجون، وهي المادة نفسها التي تضمنت حكما آخر متوافقا في مضمونه مع ما جاء في القاعدة 3/76 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء والمتعلق بوجوب النص في نظام أجور السجناء على احتجاز الإدارة لجزء من الأجر بحيث يشكل كسبا مدخرا يتم تسليمه للسجين لدى إطلاق سراحه.

وتخلو نصوص قانون تنظيم السجون في الجزائر من أي حكم يشير إلى وجوب أن يكون نظام أجور السجناء متصفا بالإنصاف، وذلك على خلاف ما جاء في القاعدة 76 (1) من قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء التي تقضي بأن يكافأ السجناء على عملهم وفقا لنظام أجور منصف، ويمكن لنا القول أن سكوت المشرع الجزائري عن النص على وجوب أن يكون نظام أجور السجناء قائما على الإنصاف، يرجع إلى أنه لا يضيف على المقابل المالي لعمل السجناء صفة الأجر بمعناه الدقيق كما تنظمه القوانين المتعلقة بالعمل، بل هو يميل إلى اعتباره منحة أو مكافأة، ويبدو ذلك واضحا من خلال امتناعه عن استخدام مصطلح "أجر" بل استعمال مصطلح "مقابل مالي" في نص المادة 97 من قانون تنظيم السجون، واستعمل مصطلح "منح" في نص المادة 98 من القانون نفسه.

ومن الضروري في هذا المقام الإشارة إلى أن مسألة إنصاف المحبوسين فيما يتعلق بمقابل عملهم ينبغي أن تكون محل اهتمام على المستوى التشريعي انطلاقا من أن حقوق المحبوسين تندرج ضمن المواضيع التي تحميها المنظومة العالمية لحقوق الإنسان، ولقد صار من المتفق عليه لدى كافة تيارات الفكر القانوني أن الاستجابة لمقتضيات هذه المنظومة تعد من المسائل التي لا ينبغي أن يتجاهلها أي نظام قانوني.

ومهما كانت أهمية عائدات العمل العقابي بالنسبة للمؤسسة العقابية، وبالنسبة للمحبوس أيضا، إلا أن هذه الأهمية لا يجوز أن تطغى على حقيقة دور السجون في النظم العقابية الحديثة من حيث أنها ليست مؤسسات إنتاج اقتصادي تعنى بتحقيق الربح، إنما هي مؤسسات خدمية عامة، تعمل من أجل إصلاح وتأهيل المحكوم عليهم، وهي في سبيل هذا الهدف، تسخر العمل كوسيلة إلى جانب الوسائل

الأخرى¹⁷. ومن ثم، فإن فكرة الربط بين العمل العقابي وتحقيق الربح ينبغي أن تكون مرفوضة، انطلاقاً من أنها تنافي الدور التقويمي الذي تضطلع به السجون في العصر الحديث¹⁸.

إن رفض فكرة اعتماد تمويل السجون على عائدات العمل العقابي فقط أدى في الوقت الحاضر إلى هجر نظرية: " الاعتماد الذاتي للمؤسسة العقابية "، فقد نادى هذه النظرية بضرورة حصول المؤسسة على عائدات من العمل العقابي تغطي جميع نفقاتها دون أن تساهم الدولة في هذه النفقات، وذلك تأسيساً على أن دافعي الضرائب الذين يمولون الخزنة العمومية ينبغي ألا يتحملوا نفقات السجون لأنهم لا ذنب لهم في توجه المحكوم عليهم إلى الإجرام، ومن الواضح أن هذه النظرية أهملت أن للمجتمع مصلحة في نجاح خطة تأهيل وإصلاح المحكوم عليهم، وتقليل نسبة العائدين منهم إلى الإجرام، وهي مصلحة تبرر تحمله نفقات المؤسسات العقابية¹⁹.

المبحث الثاني: شروط العمل العقابي

إن هناك جملة من الشروط التي ينبغي توافرها في العمل العقابي حتى يكون كفيلاً بتحقيق الأغراض المتوخاة منه، وتتمثل هذه الشروط في: أن يكون العمل منتجاً، ومتنوعاً، ومماثلاً للعمل الحر²⁰، وأن يكون بمقابل يتقاضاه المحكوم عليه الذي أدى العمل.

وسوف نبين هذه الشروط تفصيلاً، فنتناول الشرط المتعلق بأن يكون العمل منتجاً (مطلب أول) ثم نتناول الشرط المتعلق بأن يكون العمل متنوعاً (مطلب ثان)

المطلب الأول: أن يكون العمل منتجاً

ومعنى ذلك هو أن تترتب على هذا العمل ثمار اقتصادية ملموسة، فإننتاجية العمل تعني الثمرات التي يغلها ذلك العمل، فالمحكوم عليه ترفع معنوياته، ويزيد احترامه لنفسه وثقته فيها إذا لمس ثمرات عمله، فيدفعه ذلك إلى التمسك بهذا العمل، والحرص على إتقانه²¹. أما العمل غير المنتج فلا فعالية له، ولا قيمة ترجى منه في إصلاح المحبوس، بل قد يكون دافعاً إلى الإحباط والتكاسل، فلا يقبل عليه، ولا تكون لديه الرغبة في إتقانه والحرص عليه بعد الإفراج عنه²².

¹⁷ مثل التعليم، والتدريب الديني والخلقي، والرعاية الصحية.

¹⁸ فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 537-538.

¹⁹ محمد أبو العلا عقيدة، مرجع سابق، ص 328.

²⁰ المقصود بالعمل الحر هو العمل العادي الذي يقوم به الناس في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي، أي العمل في غير الإطار العقابي.

²¹ فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 539.

²² محمد أبو العلا عقيدة، مرجع سابق، ص 329.

إن إنتاجية العمل العقابي لها أثر بالغ في دفع المحبوس إلى الإقبال على ذلك العمل وممارسته بإخلاص ودقة وتفان، ذلك أنه يبعث لديه شعورا بقيمة النشاط الذي يؤديه، فيحرص على تعلمه أكثر، ومواصلة الانخراط فيه بعد مغادرته للمؤسسة العقابية²³.

ومن البديهي أنه كلما كانت ثمرة عمل المحبوس ماثلة أمامه على نحو ملموس، كلما عادت إليه ثقته في نفسه، وأدرك أن آدميته لها مكانة في الحياة، وأن هناك نفعاً يرجى منه، ويعود بالفائدة عليه وعلى المجتمع، وبذلك يتبدد قلقه، ويزول سخطه على النظام الاجتماعي²⁴.

المطلب الثاني: أن يكون العمل متنوعاً

إن الأعمال التي يكلف بها المحبوس ينبغي أن تكون متنوعة، فتشمل الأنشطة الصناعية والحرفية كلما كان متاحاً للمؤسسة العقابية أن توفرها، إضافة إلى الأعمال الزراعية والإنشاءات الهندسية، وهذا حتى تتاح الفرصة لكل محكوم عليه أن يختار العمل الذي يناسب اهتماماته وقدراته، ويستطيع أن يواصل ممارسته بعد الإفراج عنه²⁵.

وينبغي ألا يقتصر شرط تنوع العمل على ممارسته فقط، بل يتعين أن يشمل تعلمه والتدريب عليه، ذلك أن تعليم الحرفة الملائمة لمؤهلات ورغبات المحكوم عليه لا يجدي نفعاً ما لم يكن متصفاً بالتنوع، فبفضل هذا التنوع تتوفر للمحكوم عليه بعد قضاء عقوبته، فرص عمل تلبى احتياجاته المعيشية من جهده الخاص²⁶.

واستكمالاً لمقتضيات تنوع العمل العقابي، ينبغي تغيير نوع العمل إذا ثبت عدم ملاءمته لرغبات وقدرات المحكوم عليه، وكذلك استطلاع ورصد الصناعات والحرف المنتشرة في البيئة الاقتصادية المحيطة، وتوجيه المحبوسين للأعمال ذات الصلة بهذه الصناعات والحرف، فإذا كانت البيئة المحيطة بيئة زراعية مثلاً، وجب توجيه المحبوسين إلى الأعمال التي يتطلبها النشاط الزراعي، وكذلك الأمر إذا كان يغلب على هذه البيئة نشاط صناعي معين، فإنه من المرغوب فيه توجيه المحبوسين إلى ممارسة الأعمال ذات الصلة بهذا النشاط²⁷.

وقد كانت مسألة تنوع العمل العقابي محل اهتمام ضمن مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، إذ نصت القاعدة 71 (6) على: "تتاح للسجناء، في حدود ما يتمشى مع الاختيار المهني السليم ومتطلبات إدارة السجن والانضباط فيه، إمكانية اختيار نوع العمل الذي يرغبون القيام به".

²³ عبد المعطي عبد الخالق، مرجع سابق، ص 259.

²⁴ رمسيس بهنام، المجرم - تكويناً وتقويماً، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1983، ص 348.

²⁵ شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 285.

²⁶ أكرم نشأت إبراهيم، السياسة الجنائية - دراسة مقارنة، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2011، ص 168.

²⁷ محمد أبو العلا عقيدة، مرجع سابق، ص 329.

أما قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين في الجزائر فنلمس اهتمامه بتنوع عمل السجناء من خلال نصه في المادة 109 منه على أن تتخذ مؤسسات البيئة المفتوحة شكل مراكز ذات طابع فلاحى أو صناعى أو حرفى أو خدماتى، أو ذات منفعة عامة.

المطلب الثالث : أن يكون العمل مماثلاً للعمل الحر

يقتضى هذا الشرط أن يكون العمل العقابى مماثلاً للعمل الحر، أى للعمل الذى يؤديه العمال بصفة عادية في مختلف قطاعات النشاط في المجتمع، وهذه المماثلة يجب أن تكون في النوع والوسيلة وظروف العمل، فيلزم أن يكون لنوع العمل الذى يؤديه المحبوس مثيلاً في الحياة العادية، وذلك حتى يتمكن من ممارسته بعد الإفراج عنه، كما يجب أن تكون الوسيلة التى يستعملها المحبوس في أداء عمله مماثلة للوسائل المستخدمة في العمل الحر، فالمحبوس الذى يؤدى عمله بوسائل بدائية أو غير حديثة، لا يمكنه أن يقوم بالعمل نفسه في الوسط الحر بعد الإفراج عنه إذا كانت الوسائل المستخدمة في هذا الوسط هي وسائل حديثة أو مغايرة لتلك التى كان يستعملها المحبوس، ويجب أيضاً أن تكون ظروف العمل داخل السجن مماثلة لظروف العمل الحر من حيث ساعات العمل، وفترات الراحة وشروط الأمن، والوقاية من حوادث العمل²⁸.

وينبغي أيضاً، أن يكون العمل العقابى منظماً وفقاً لأساليب العمل الحر، وذلك حتى يتعود المحكوم عليه على نمط عمل موحد، بحيث لا يختلف عليه الأمر متى غادر السجن بالإفراج عنه وحاول أن يواصل الانخراط في ذلك العمل الذى مارسه أثناء قضاء عقوبته، فلا يجوز أن يتلقى المحبوس تلقيناً لأساليب عمل لا يستعملها المجتمع، فقد يشكل ذلك عائقاً أمامه يحول دون إعادة إدماجه اجتماعياً²⁹. وقد كانت مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء حريصة على بيان عناصر التماثل الواجب مراعاتها بين العمل العقابى والعمل الحر، فنصت القاعدة 72 من (1) على : " يتم تنظيم العمل وطرائقه في السجن على نحو يقترب به بقدر الإمكان من الأعمال المماثلة خارج السجن بغية إعداد السجناء لظروف الحياة العملية الطبيعية "، ونصت القاعدة 74 (1) على : " تتخذ في مؤسسات السجون نفس الاحتياطات المفروضة لحماية سلامة وصحة العمال الأحرار "، ونصت القاعدة 75 (1) على : " يحدد العدد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي بالقانون أو بنظام إداري، مع مراعاة الأنظمة أو العادات المحلية المتبعة في مجال استخدام العمال الأحرار ".

²⁸ فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 540.

²⁹ أشرف رفعت، مرجع سابق، ص 235.

المطلب الرابع : أن يكون العمل بمقابل

لم يعد العمل العقابي في العصر الحديث يفرض على المحبوس كعقوبة إضافية أو عنصرا في العقوبة السالبة للحرية ليزيد من درجة الإيلاء فيها، وإنما أصبح أسلوبا للمعاملة العقابية يهدف إلى زيادة فعاليتها في إصلاح وتأهيل المحكوم عليه، ولذلك صار من المستقر عليه في الفكر العقابي الحديث أن يتقاضى المحبوس مقابلا نظير العمل الذي يكلف به في إطار تنفيذه للعقوبة المحكوم بها عليه³⁰.

إضافة إلى ذلك، فإن المقابل المالي الذي يتقاضاه المحبوس نظير عمله، يشجعه على الإقبال على هذا العمل والحرص على إتقانه، ويعينه على مواجهة النفقات التي يحتاجها أثناء قضائه للعقوبة، وبعد الإفراج عنه، فهو ينفق جزء من هذا المقابل لاقتناء حاجاته الشخصية والعائلية، وجزء آخر يخصص كضمان لدفع الغرامات والمصاريف القضائية والاشتراكات القانونية عند الاقتضاء، وجزء ثالث يعتبر احتياطيا يسلم للمحبوس عند الإفراج عنه³¹.

ورغم هذه المبررات التي تدعم اشتراط مقابل للعمل العقابي إلا أن الطبيعة القانونية لهذا المقابل لم تكن محل اتفاق بين الفقهاء ، فقد ظهرت في هذا الشأن نظريتان : الأولى تقليدية، وترى أن مقابل عمل المحبوس هو منحة من الدولة، والثانية حديثة، وترى أن هذا المقابل حق للمحبوس³². ولإدراك مدى وجهة موقف كل نظرية منهما، يقتضي الأمر أن نتعرض لهما بقدر من التفصيل، ثم نبين موقف القانون الجزائري في هذا الشأن، وذلك على الوجه الآتي :

أ) النظرية التقليدية

ترى هذه النظرية أن المقابل الذي يتقاضاه المحبوس نظير عمله هو مجرد منحة أو مكافأة تمنحها له الإدارة العقابية، وليس أجرا بالمعنى القانوني الدقيق، وعلّة ذلك أنه لا توجد علاقة تعاقدية بين المحبوس والإدارة العقابية، فعمل المحبوس لا يحكمه لا عقد ولا قانون العمل، ولما كان الأجر من آثار العقد، فإنه ينتفي بالنسبة للمحبوس، لعدم وجود علاقة تعاقدية بينه وبين الإدارة العقابية، كما أن تنفيذ العمل يعد بالنسبة للمحبوس أمرا مفروضا عليه لأنه يدخل ضمن تنفيذ العقوبة باعتباره أحد عناصر المعاملة العقابية. ويضاف إلى ذلك، أن الإدارة العقابية تتحمل نفقات المحبوس وإعاشته من مسكن وطعام وعلاج وترفيه، فلا محل لأن تتحمل أيضا دفع أجر له مقابل العمل الذي يؤديه في إطار تنفيذ عقوبته³³.

³⁰ شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 287.

³¹ المادة 98 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.

³² محمد أبو العلا عقيدة، مرجع سابق، ص 331.

³³ يوسف حسن يوسف، مرجع سابق، ص 323.

وفضلا عن ذلك، يذهب أنصار النظرية التقليدية إلى القول أن الاعتراف بصفة الأجر للمقابل الذي يتقاضاه المحبوس عن عمله، يؤدي إلى نتائج قانونية يصعب قبولها، ومنها جواز لجوء المحبوس إلى القضاء للمطالبة بمقابل العمل، وهذا من شأنه إضعاف سلطة الإدارة العقابية في مواجهة المحبوسين، كما من شأنه أن يؤدي إلى المساواة في الأجر بين المحبوس والعامل الحر، هي مساواة غير منطقية، لأنها تساوي بين مكانة المجرم ومكانة العامل الشريف.³⁴

ب) النظرية الحديثة

يذهب أنصار النظرية الحديثة إلى إضفاء صفة الأجر على المقابل الذي يتقاضاه المحبوس عن العمل الذي يؤديه أثناء تنفيذه للعقوبة السالبة للحرية، وحجتهم القوية في ذلك هي أن عمل السجناء، وفقا للسياسة العقابية الحديثة، يعتبر حقا لهم والتزاما على عاتقهم في الوقت نفسه، والاعتراف بأنه حق لهم، في جانب منه، يستتبع الاعتراف بوجوب أن يقابله أجر³⁵، وتعزيزا لموقفها، قدمت النظرية الحديثة جملة من الأسانيد تفند موقف النظرية التقليدية، يمكن تلخيصها فيما يلي :

1- إن العلاقة التعاقدية ليست الأساس الوحيد لاستحقاق الأجر، فيكفي استحقاق هذا الأجر استنادا إلى نصوص القوانين والتنظيمات مباشرة، رغم انعدام أي عقد بين المحبوس والإدارة العقابية، ذلك أنه موجود في مركز قانوني يرتب له الحق في الأجر³⁶.

2- إن كون العمل العقابي عنصرا في المعاملة العقابية لا ينفي حق المحبوس في الأجر، فيكفي أن هذا العمل ليس عقوبة إضافية، وليس عنصرا في العقوبة وفق ما يقره الفكر العقابي الحديث، كما أنه ليس مقصودا منه إيلام المحبوس، بل إصلاحه وتأهيله، ومن عوامل نجاح هذا التأهيل أن يشعر المحكوم عليه بقيمة عمله، وثمره جهده، متمثلة في الأجر الذي يناله نظير عمله³⁷.

3- إن الاعتراف للمحبوس بأجر مقابل عمله لا يعني بالضرورة أن يكون ذلك الأجر مساويا لأجر العمل الحر، ثم أن مسألة مقدار الأجر ليست مطروحة في هذا الشأن، وإنما يتعلق الخلاف هنا بمبدأ استحقاق المحبوس للأجر³⁸.

إضافة إلى كل هذه الحجج والأسانيد، تعزز النظرية الحديثة موقفها بالقول أن العمل العقابي يعد من منظور الفكر العقابي الحديث حقا للمحبوس وواجبا عليه في الوقت نفسه، واعتباره حقا يترتب عليه استفادة صاحبه من إحدى مزاياه وهي الأجر، ولا جدال في أن المحكوم عليه مواطن في المجتمع لا يختلف

³⁴ عبد المعطي عبد الخالق، مرجع سابق، ص 262.

³⁵ شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 288.

³⁶ فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 550.

³⁷ محمد أبو العلا عقيدة، مرجع سابق، ص 332.

³⁸ المرجع السابق، الموضع نفسه.

عن المواطنين العاديين، ولا تحرمه من هذه الصفة تلك العقوبة المحكوم بها عليه، فهي تسلبه حقه في الحرية، ولكنها لا تحرمه من بقية حقوقه، ومن بينها حق العمل³⁹.

إن موقف النظرية الحديثة المتمثل في إضفاء صفة الأجر على مقابل عمل المحبوس هو الموقف السائد حالياً لدى غالبية الفقهاء، وعلى مستوى جل التشريعات⁴⁰، وقد أقرته القاعدة (76) من مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء بنصها في الفقرة (1) على: " يكافأ السجناء على عملهم وفقاً لنظام أجور منصف ". ونصت في فقرتها (2) على: " يجب أن يسمح النظام للسجناء بأن يستخدموا جزءاً على الأقل من أجورهم في شراء أشياء مرخص بها لاستعمالهم الشخصي، وأن يرسلوا جزءاً آخر منه إلى أسرهم ". ونصت في الفقرة (3) على: " ويجب أن ينص النظام أيضاً على احتجاز الإدارة لجزء من الأجر بحيث يشكل كسباً مدخراً يتم تسليمه للسجين لدى إطلاق سراحه ".

ج) موقف القانون الجزائري

رغم تكريس القانون الجزائري للعمل العقابي كوسيلة للمعاملة العقابية بغرض تأهيل المحبوس وإعادة إدماجه الاجتماعي، إلا أن موقفه من طبيعة المقابل المالي لعمل المحبوس يتوافق مع موقف النظرية التقليدية، ويبدو ذلك واضحاً من تجنب استعمال مصطلح "أجر" عند وضع نصوص قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، فالمادة 97 من هذا القانون لا تشير إلى "أجر" بل تشير إلى "مقابل مالي" إذ جاء نصها كما يأتي: " تقوم إدارة المؤسسة العقابية دون سواها، بتحصيل المقابل المالي لصالح المحبوس عن عمله المؤدى ". أما المادة 98 فتتنص فقرتها الأولى على: " يتكون المكسب المالي للمحبوس من المبالغ التي يمتلكها والمنح التي يحصل عليها مقابل عمله المؤدى ".

وتنبغي الإشارة في هذا الشأن إلى أن مسطرة التشريع الجزائري للنظرية التقليدية في نفها لصفة الأجر عن مقابل عمل المحبوس لا يجوز أن يترتب عيه حرمان اليد العاملة العقابية من بعض المزايا المرتبطة بالعمل العقابي، ومنها مساواة المحبوسين العمال بغيرهم من العمال الأحرار فيما يتعلق بتطبيق القوانين الاجتماعية، وأن تكون ساعات العمل العقابي مماثلة لساعات المقررة للعمل الحر في المنطقة التي يباشر فيها المحبوسون عملهم، وأن يستفيد هؤلاء على وجه التماثل مع العمال الأحرار من الوقت الضروري لتناول الطعام، والتمتع بالراحة، ومباشرة الأنشطة الترفيهية والثقافية، وأن يتم تعويضهم عن حوادث العمل والأمراض المهنية. والجدير بالإشارة أن هذه المزايا لم تكن محل إنكار من طرف أنصار النظرية التقليدية رغم رفضهم إضفاء صفة الأجر على المقابل المالي لعمل المحبوسين⁴¹.

³⁹ فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 548.

⁴⁰ عبد المعطي عبد الخالق، مرجع سابق، ص 263.

⁴¹ شريف سيد كامل، مرجع سابق، ص 288.

خاتمة

تمت دراسة أحكام العمل العقابي في القانون الجزائري من خلال بيان الأغراض التي يهدف إليها، وهي تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، وحفظ النظام داخل المؤسسة العقابية، وتحقيق الغرض الاقتصادي. وكذلك من خلال بيان الشروط الواجب توافرها فيه وهي أن يكون منتجا، ومتنوعا، ومماثلا للعمل الحر، وأن يكون بمقابل. وبناء على ذلك انتهت هذه الدراسة إلى صياغة الاستنتاجات الآتية :

- أن أحكام العمل العقابي في القانون الجزائري كرست مبادئ الفكر العقابي الحديث الداعية إلى ضرورة الاهتمام بإصلاح وتأهيل المحكوم عليهم عبر استخدام مختلف أساليب المعاملة العقابية، ومنها العمل العقابي.

- أن أحكام القانون الجزائري المتعلقة بالعمل العقابي جاءت متماشية إلى حد كبير مع مضامين مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء فيما يتعلق بالعمل العقابي.

- أن القانون الجزائري لا يعتبر العمل العقابي عقوبة إضافية أو عنصرا في العقوبة السالبة للحرية وإنما يعتبره أسلوبا من أساليب المعاملة العقابية يعزز فعاليتها في إصلاح وتأهيل المحكوم عليه.

- أن موقف القانون الجزائري من طبيعة المقابل المالي لعمل المحبوس يوافق موقف النظرية التقليدية في هذا الشأن والتي ترى أن هذا المقابل المالي هو مجرد منحة أو مكافأة تمنحها الإدارة العقابية للمحبوس، ولا يعتبر أجرا بالمعنى القانوني الدقيق.

قائمة المراجع

أولا : المؤلفات

- أشرف رفعت، مبادئ علم العقاب، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2005.

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

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

- رمسيس بهنام، المجرم - تكوين وتقويم، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1983.

- شريف سيد كامل، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1995.

- عبد المعطي عبد الخالق، مبادئ علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2013.

- فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الإجرام والعقاب، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة 2007.

- لعروم أعمر، الوجيز المعين لإرشاد السجين، دار هومة، الجزائر، 2010.

- أبو العلا عقيدة، أصول علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1991.

- يوسف حسن يوسف، علم الإجرام والعقاب - الكتاب الثاني - العقاب، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، سنة 2013.

ثانيا : وثائق الأمم المتحدة

- مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء : اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين الذي انعقد في جنيف عام 1955، وأقرها المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بقراريه رقم 663 ج (د-24) المؤرخ في 31 يوليو 1957، ورقم 2076 (د-62) المؤرخ في 13 مايو 1977.

ثالثا : النصوص التشريعية

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

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