



بن ذياب عبد المالك *

العمل العقابي

كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية

مقدمة:

تستطيع السلطة من خلال السجن ، كمؤسسة عقابية إنضباطية شاملة ، أن تتحكم بحرية الشخص المحكوم عليه ، في إطار القوانين والأنظمة واللوائح ، بما تفرضه عليه بمضي زمن العقوبة من وقت يقضته ، نومه ، نشاطه ، راحته ، وجبات طعامه وطبيعة عمله ، ووقت عبادته وأسلوب تفكيره وطريقة كلامه ، والتي تتم خلال المصافات القصيرة بين قاعة الطعام والمشغل وبين المشغل والزنازة حتى في لحظات الراحة ، وتتحكم بالإنسان وبطاقته الجسدية والمعنوية لتوجيهه في اختيار مشروع منتج.

فالسجن بعدما كان مظهراً من مظاهر التعذيب الجسدي والنفسي في بادئ الأمر ، إذ اعتبر المجرم عنصر فساد يجب عزله عن الجماعة حتى لا تعود موجة الإجرام بين أفرادها ، ومن منطلق هذه السياسة كان السجين يكلف بأشغال الأشغال وأقصاها مهانة في ظروف تقتصر إلى الحد الأدنى لمتطلباته الضرورية كإنسان ، أصبح السجن في يومنا هذا أداة لتأديب السجين وإصلاحه بإعادة تأهيله ، ويعين أن نتحدث مراراً بحسب الآثار الكثيرة التي يتركها في شخصيته ، فهو مكان لتنفيذ العقوبة ومراقبة الأفراد المعاقبين ، وعلى هذا الأساس يمكن التوفيق بين الإجراءات الضاغطة التي يتعين إعمالها لإعادة التوازن إلى الجماعة وبين عملية التأهيل التي تعتبر الهدف النهائي لهذه الأداة ، وبذلك يجب أن تنقيد مدته بما يطرأ من تحسن على مستوى السلوك المنحرف بما يحفظ كرامته الإنسانية ، فرسالة السجن يجب أن تتركز على إصلاح حال المجرم ، فإذا تحقق ذلك وجبت عودته إلى حياة الجماعة بدون قيد يعوقه عن ممارسة حقوقه في المجتمع .

فلم تعد وظيفة السجون تقتصر على الجانب المتعلق بسلب حرية المحكوم عليه ، إنما أصبح من أهدافها تأهيله لحياة بعيدة عن الانحراف والعلل الإجتماعية ، حتى أصبح عنصر

الإصلاح هو الهدف الأول لهذه المؤسسات منذ أوائل القرن العشرين ، إذ انعقدت عدة مؤتمرات للأمم المتحدة لمكافحة الجريمة ومعاملة المذنبين بصورة دورية من أجل تطوير العمل في المؤسسات العقابية ، وأول مؤتمر عقد بجنيف سنة 1955.

وحتى تؤدي المؤسسة العقابية أهدافها الحديثة ، لا بد وأن تعتمد على قواعد تصنيف السجناء على أساس الفصل بينهم مع مراعاة جنسهم وعمرهم ، وسجل سوابقهم ، وأسباب إحتجازهم ، ومتطلبات معاملتهم هذا من جهة .

ثم من جهة أخرى الإعتماد على الأساليب الحديثة في معاملة السجناء لتسهيل عملية التأهيل داخل السجون من ناحية ، ولتطبيق برامج علاجية تتسجم مع كل فئة من المسجونين من ناحية أخرى ومن بين أساليب المعاملة العقابية العمل العقابي لإصلاح المحكوم عليهم وتأهيلهم وإماجهم إجتماعياً ، فكيف يقوم العمل العقابي بالدور المنوط به لتحقيق عملية التأهيل أي ما هي الأحكام العامة للعمل العقابي وكيف يتم تطبيقه في الجزائر لتحقيق تلك الأهداف ؟ وهذا ما سنتطرق إليه بالدراسة والتحليل من خلال البحث التالي :

المبحث التمهيدي : تطور العمل العقابي

يعتبر أسلوب العمل العقابي في المؤسسات العقابية من أهم أساليب المعاملة العقابية التي تكفل تأهيل المحكوم عليه ، ولهذا يجب أن نتطرق لنشأة العمل العقابي ثم الإشارة للعمل العقابي في المؤتمرات الدولية :

المطلب الأول : نشأة العمل العقابي

إن العمل العقابي أو ما يعرف بالعمل في السجون Le travail pénitentiaire يرجع لفترات كان فيها السجن يعتبر مكاناً لتنفيذ العقوبة الجنائية ، إذ كان السجناء في العصور القديمة والوسطى يلتزمون بالعمل أثناء فترة العقوبة من قبيل الإيلاام أو التعذيب ، وكانت الحكومة تسخر المحكوم عليهم في جرائم جسيمة بعقوبات السجن أو الحبس لمدد طويلة

في أشغال شاقة مضيئة كنتكسير الحجارة ورصف الطرق وقطع الأشجار وغير ذلك ، بل وكانت توضع في أرجل المحكوم عليهم قيود حديدية لكي لا يتمكنوا من الهرب ، أما المحكوم عليهم بالحبس لمدد قصيرة في جرائم بسيطة فيلتزمون بالعمل في المؤسسات الحكومية في أعمال أقل إجهاداً ،¹ كما كانوا يسخرون في الأعمال الشاقة مثل تجديف السفن وأعمال المناجم أو يرسلون إلى المستعمرات بهدف التكتيل بهم وإيلاامهم .²

وخلال القرن السادس عشر بدأ في الظهور داخل المؤسسات العقابية في هولندا بإنشاء ما يعرف بمنازل عمل أمستردام Les maisons du travail d'Amsterdam ، إلا أنه كان كوسيلة لإيلاام المحكوم عليه والحد من طاقته البدنية وخطورته الإجرامية ، فهو أقرب إلى أن يكون عقوبة تكميلية إلى جانب العقوبة السالبة للحرية .

وبقي الحال على ما هو عليه حتى بدايات القرن التاسع عشر³ ، أين ظهرت الدعوات الفكرية المنادية للحد من قسوة العقوبات والاهتمام بشخص المحكوم عليه والسعي نحو إصلاحه وتأهيله ، كهدف للعقوبة الذي يسموا على الإيلاام والتكفير ، ونتيجة لتلك الأفكار تغيرت النظرة للعمل العقابي الذي لم يعد أحد عناصر العقوبة بل أصبح أداة وسيلة للتأهيل تهدف إلى الحفاظ على التكامل الجسدي والنفسي للمحكوم عليه ولقي هذا المفهوم رواجاً مع ظهور فكرة السجون الجماعية (النظام الأوبراني) التي تقوم أساساً على فكرة تشغيل المحكوم عليهم في الأعمال الصناعية والزراعية بما يعود بالفائدة على الدولة وعلى المحكوم عليه أيضاً .⁴

المطلب الثاني : العمل العقابي في المؤتمرات الدولية

لم يتوقف العمل العقابي عند هذا الحد ، بل أن أهميته قد جعلت منه موضوعاً للبحث من قبل العديد من المؤتمرات الدولية ، وبصفة خاصة المؤتمر الدولي الذي انعقد في لاهاي بهولندا في

عام 1950 ، والذي أوصى بثمان توصيات عن العمل العقابي نوردها على النحو التالي⁵:

أولاً : أن ينظر إلى طبيعة العمل في السجون كأحد وسائل المعاملة العلاجية للمسجونين ، واعتباره حقاً لهم جميعاً ، ولو أنه التزام عليهم كذلك ؛ وأن تتحمل الدولة عبء تدبيره لهم على أن يكون لهم الحق في اختيار نوع العمل الذي يريده كل منهم في حدود ما تسمح به احتياجات التدريب وإدارة السجن ونظامه .

ثانياً : تنظيم العمل في ظروف مشابهة للعمل الحر .

ثالثاً : أهمية هذا التشابه في تحقيق الأغراض التربوية والاقتصادية والاجتماعية للعمل في السجون .

رابعاً : دحض دعوى منافسة عمل السجناء للعمل والصناعة في خارج السجن .

خامساً : وجوب التعويض عن إصابات العمل ، وأمراض المهنة ، وتمتع السجناء بنظم التأمين الاجتماعي القائمة في البلاد .

سادساً : وجوب أن يتقاضى المسجون أجرأ عن عمله يحسب على أساس القواعد السائدة خارج السجن ، وذلك في أوسع نطاق ممكن .

سابعاً : الغرض من العمل بالنسبة للمجرمين الصغار هو قبل أي اعتبار آخر تعليمهم حرفة ، ويلزم لذلك تنويع الحرف لمواجهة كل احتياجات هذا التعليم .

ثامناً : وجوب توفير أسباب استغلال المسجون لوقته فراغه في ممارسة هواياته فضلاً عن أوجه النشاط الذهني والتدريب الرياضي ."

كما يمكننا كذلك أن نشير إلى ما قرره مؤتمر جنيف الدولي الجنائي العقابي عام 1955 من أنه : " لا يعتبر العمل عقوبة إضافية وإنما هو وسيلة للسير قدماً بتأهيل المسجون وتدريبه على العمل ، وتكوين عادات أفضل خاصة بالعمل لدية " . كما أكد هذا المؤتمر في توصياته على أن مصالح المسجونين وتدريبهم المهني يجب ألا يخضع لمقتضيات تحقيق ربح مالي من الصناعة في السجن⁶ .

وهكذا انتهى العمل العقابي الآن إلى أن أصبح وسيلة لتأهيل المسجون وعنصر يهدف إلى تقويمه ، ولا شأن له بالعقوبة المقضي بها ، إذ تجعل السياسة العقابية الحديثة من العمل أحد أساليب المعاملة في إعادة تأهيل المجرم ، فلم يعد

العمل الآن تكملة لعقوبة السجن أو الحبس بل أصبح من واجب الدولة أن تدبر العمل المناسب للمحكوم عليه كحق له في التأهيل ويترتب على اعتبار العمل حقاً له وواجباً عليه أن يكون للمحكوم عليه مزاياء حق العمل كحقه في الأجر والضمانات الاجتماعية والتعويض عن إصابة العمل ، ويكون عليه واجب القيام بالعمل ما دام في استطاعته أن يؤديه ، ولذا يتعرض لجزاء تأديبي إن أخل بواجب العمل ، وإن كان بعض الآراء يتجه إلى أنه من الصواب أن تكون للمحكوم عليه حرية اختيار نوع العمل الذي يناسبه من بين الأعمال التي يمكنه القيام بها بداخل المؤسسة أو خارجها في قطاعات تابعة للدولة تحت إشراف المؤسسة العقابية⁷ ، وهذا ما سيتم مناقشته في الأحكام العامة للعمل العقابي .

المبحث الأول : الأحكام العامة للعمل العقابي

لا بد لنا من توضيح الأحكام العامة للعمل العقابي المتمثلة في أغراضه وشروطه الواجب تحقيقها لتنفيذ هذه الأغراض وتنظيمه القانوني وأخير الطبيعة القانونية له :

المطلب الأول : أغراض العمل العقابي

يهدف عمل المحكوم عليه داخل المؤسسات العقابية إلى تحقيق العديد من الأغراض :

الفرع الأول : الغرض التهذيبي والتأهيلي

فهو وسيلة لمنع البطالة داخل السجن والتي لها مخاطر على نفسية المحكوم عليه ، قد تدفع به إلى التمرد على النظام الداخلي للمؤسسة العقابية⁸ . فقد لوحظ أن المحكوم عليه الذي لا يعمل ينصرف تفكيره إلى أنه ضحية لمظالم وهمية ويزداد من حقه على نظام المؤسسة والعاملين فيها ، فيتجه إلى الإخلال بالنظام القائم فيها ؛ فالعمل العقابي يستنفذ الطاقات الجسدية المعطلة للمحكوم عليه ، بما يجعله يصرف تفكيره إلى الأشياء المفيدة ويجعله راضياً عن نفسه وعن معيشته في السجن ، الأمر الذي من شأنه أن يسهل من تعاونه مع الإدارة العقابية ونجاح كل مجهود يبذل من أجل تهذيبه وتأهيله⁹ . فكثرة تفكير المحكوم عليه - في غياب العمل العقابي - في سلب حريته قد يجعله يتمرد على النظام داخل المؤسسة العقابية ، فالعمل داخلها كغفل بحفظ هذا النظام بغرس في نفس المحكوم عليه العامل حب النظام واحترام قوانين المؤسسة إذ إتجهت بعض الآراء إلى

إمكان إشراك المحكوم عليهم في تسيير إدارة المؤسسة العقابية بتنظيم أعمالهم اليومية فيها¹⁰ . كما يكفل العمل إعادة تأهيل المحكوم عليه من عدة نواحي¹¹ :

- فهو يدرأ عنه البطالة و التعطل فيقيه العمل شر الإضطراب النفسي والعقلي ويرفع من معنوياته ؛

- كما أنه فرصة لتدريب المحكوم عليه على حرفة ، كلما أجادها وأتقنها كلما حصل على فرص أوسع للعمل الشريف بعد إنتهاء عقوبته ، إذ يتدربه على هذه الحرفة التي تتلاءم مع ميوله واستعداداته الشخصية فتساعده على الاستمرار في مباشرتها بعد الإفراج عنه ، مما يباعد بينه وبين الإجرام في المستقبل ؛

- وأخيراً يستطيع المحكوم عليه أن يدخر جزءاً من أجر عمله يمكنه من إشباع حاجاته أو إقامة مشروع صغير عند الإفراج عنه .

كما أنه يسهل تأهيل المحكوم عليه عن طريق العمل أيضاً كلما كان النظام العقابي للمنشأة يقترب من الحياة العادية والطبيعية للإنسان ، مما يساعد على تنمية قدرات المحكوم عليه وإكسابه مهارات فنية جديدة ، وتزداد فرصة التأهيل أكثر كلما كان العمل يمارس خارج المنشأة العقابية ، حيث يتيح له ذلك التدريب على الوسائل الفنية الحديثة التي تتطابق مع ما سوف يراه من أدوات عند خروجه من المؤسسة ، كما يساعد أداء العمل في الوسط الحر على حفظ التوازن النفسي والبدني للمحكوم عليه وحفظ صلاته وروابطه الأسرية والاجتماعية¹² .

الفرع الثاني : تحقيق غرض العقوبة

أنه إذا كان من بين أغراض العقوبة إعادة تأهيل المحكوم عليه - فلا شك أن أداة ذلك هو إخضاع المحكوم عليه للعمل العقابي ، كما تم تبيينه أعلاه - فإن العمل العقابي يحقق غرض العقوبة ، حيث أن للعمل في السجون طبيعة عقابية ، يؤكد ذلك أن كثير من القوانين تجعل السجن المؤبد أو المشدد عقوبة لبعض الجرائم شديدة الخطورة ، كما أنها تفرق في عقوبة الحبس كمثال لأخف العقوبات السالبة للحرية بين الحبس البسيط والحبس مع الشغل ، وقد يكون العمل بديلاً عن الحبس إذا لم يفي المحكوم عليه بما عليه من غرامات أو مصاريف أو ما يجب رده من تعويضات ، فيما يعرف بنظام الإكراه البدني

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 ، وغالباً ما تقدم الدولة إلى المقاول دعماً مالياً ، حيث تزيد في الغالب نفقات تشغيل المحكوم عليهم على ما يحصل عليه مقابل بيع منتجات المؤسسة.²¹

وبالرغم من أن هذا النظام لا يرقى 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 عليهم بغض النظر عن ظروفهم الاجتماعية ، الصحية 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 العقابية.²²

الفرع الثاني : نظام التوريد

هذا النظام يهدف لتدارك عيوب النظام السابق،²³ وذلك بأن تختار الإدارة العقابية صاحب الامتياز Confectionnaire الذي يمد السجناء بالمواد الأولية والآلات ويحتفظ بحق بيع منتجات السجن لحسابه الشخصي ، على أن يترك لتلك الإدارة الحق في الإشراف على المسجونين²⁴ والحق في اختيار المحكوم عليهم المكلفين بالعمل مراعية في ذلك ظروفهم الصحية ، النفسية واستعداداتهم وقدراتهم الخاصة.²⁵

وتحصل الدولة مقابل توريد الأيدي العاملة على مبلغ من المال من صاحب العمل ، وهذا المقابل يمثل مكافأة لها وليس مرتباً نظراً لعدم وجود عقد تأجير خدمات لا بين صاحب العمل والمحكوم عليه ، ولا بين هذا الأخير والإدارة العقابية ؛ فما هو قائم بوصف بأنه محض عقد إداري وليس عقد عمل بالمعنى الدقيق للكلمة،²⁶ وقد يتحدد هذا المقابل وفق نظام الإنتاج بالقطعة حيث لا يدفع للدولة مقابل توريد الأيدي العاملة مبلغاً محدداً جزئياً أو مرعياً فيه أنه أجر للعمل ولكنه يحدد بالنظر إلى أنه ثمن لكل قطعة تسلم إليه.²⁷

وبيعب هذا النظام أن يؤدي إلى التضحية أحياناً

على شروط بما يكفل إعادة تأهيل المحكوم عليهم ، و عليه فيشترط في العمل العقابي :

01 - أن يكون منتجاً لأن ذلك يحـمـلهم على الاهتمام به و إتقانه متى لمس المحكوم عليهم ثمرات عملهم ، أما العمل غير المنتج فإنه يدفعهم للكسل عن أدائه .

02 - أن يكون متنوعاً بأن تتعدد أشكاله بحيث يشمل ميادين الزراعة والصناعة و الحرف مع تمكين المسجون من اختيار العمل الذي يتفق و ميوله و قدراته حتى يتحقق غرض التأهيل .

03 - أن يكون مماثلاً للعمل الحر من حيث الحجم و أساليب الأداء حتى يجد المسجون نفسه متأكلاً مع حجم و أساليب الأداء خارج المؤسسة عند الإفراج عليه ، لا بد أن يشمل نوع العمل الذي يؤديه بأن يكون مثيلاً للعمل في الوسط الحر حتى يتسنى له أن يلتحق به بعد الإفراج ، كما يشمل وسيلة أداء العمل داخل السجن متشابهة مع تلك الموجودة في الوسط الحر ، فضلاً عن أنه يشمل كذلك أن تكون ظروف العمل واحدة داخل السجن و خارجه من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة و بكل ذلك يتحقق غرض التأهيل .

04 - أن يكون بمقابل أي أن يتلقى المسجون نظير العمل الذي يؤديه أجراً حتى وإن لم يكن مساوياً لأجور العمال خارج المؤسسات العقابية.¹⁸

المطلب الثالث : التنظيم القانوني للعمل العقابي
يمكن لإدارة المؤسسة العقابية أن تقوم بكل مبادرة من شأنها أن تساعد على تحقيق تنظيم طرق العمل ، كإبرام اتفاقيات مع هيئات عمومية أو خاصة تتولى تشغيل المساجين،¹⁹ فتعتمد الدول ثلاثة أنظمة متنوعة ، فقد يتم ذلك عن طريق نظام المقاول العامة L'entreprise générale أو بأسلوب التوريد La concession أو قيام المؤسسة العقابية باستغلال العمل العقابي بنفسها وفقاً لنظام الاستغلال المباشر La régie directe.²⁰

الفرع الأول : نظام المقاول العامة
وفقاً لنظام المقاول تعهد الدولة إلى أحد المقاولين بالانفاق الكامل على المحكوم عليهم من مأكل وملبس وأجور عمل ، ويترك لهذا المتعهد أمر تحديد أنواع العمل التي يكلف المحكوم عليهم بأدائها ، وكذا شروط و وسائل العمل ، ويلزم

الذي يمكن للمحكوم عليه أن يطلبه قبل أن تصدر النيابة الأمر به.¹³

الفرع الثالث : الغرض الاقتصادي

يحقق العمل غرضاً اقتصادياً للمحكوم عليه و للدولة معاً كما يلي :

- بالنسبة للمحكوم عليه : فالعمل يساعده على ادخار جزء من مقابل العمل الذي يتقاضاه داخل المؤسسة ، ليساعده حين الإفراج عنه على مواجهة الأعباء المادية للحياة ؛

- بالنسبة للدولة : كما أن العمل العقابي يحقق مصلحة اقتصادية للدولة ، فهو من ناحية يساعد على تخفيف العبء الإنفاقي للدولة من خلال إقـطاع هذه الأخيرة لجزء من أجر عمل المحكوم عليه مقابل تعهد ما بإعاشته ، ومن ناحية أخرى فإن هذا العمل أداة لزيادة الإنتاج والتنمية في الدولة ، حيث يدر العمل عائداً مالياً لها ناتج عن بيع ما تنتجه ورشات العمل داخل وخارج المؤسسات العقابية ، على أنه يجب أن يظل هذا الغرض بالنسبة للدولة غرض ثانوي بالأ تطفئ فكرة تحقيق ربح المؤسسة على الغرض الأساسي و هو التأهيل ، بحيث إذا كان هناك تعارض بين مقتضيات تأهيل المحكوم عليه وبين زيادة الإنتاج و تحقيق الربح للدولة ، فإنه يجب التضحية بهذا الغرض الأخير.¹⁵

الفرع الرابع : الغرض الإنساني

يتمثل الدور الإنساني للعمل العقابي في حفظ التوازن النفسي و البدني للمحكوم عليه ، ويتحقق هذا التوازن على نحو أفضل كلما كان ذلك العمل منتجاً و يستغرق الوقت المحدد له.

و تظهر إنسانية العمل العقابي كذلك في وفاء المحكوم عليه بقدر من التزامه و تخفيف جانباً من الأعباء التي تنقل كاهله.

وبصفة عامة - وفقاً لما تنص عليه القاعدة رقم 71/1 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين لعام 1955 - يجب ألا يكون العمل في السجن متسماً بالتعذيب في طبيعته أي ألا يكون ذا طبيعة مؤلمة ؛ و يرى البعض أن العمل يكون كذلك إذا كان يزيد على قوة المسجون البدنية ، أو إذا كان يوقع به ألماً لا مبرر له ، أو كان يشكل خطراً على صحة المسجون.¹⁶

المطلب الثاني : شروط العمل العقابي¹⁷

حتى يتم تحقيق أغراض العمل العقابي المبينة أعلاه ، بما فيها غرض التأهيل ، فلا بد أن يتوفر

ببعض الاعتبارات العقابية في مقابل الاعتبارات الاقتصادية، فضلاً عن عدم إقبال رجال الأعمال على هذا النظام لأنه لا يحقق مصالحهم، إذ يحرمهم من الإشراف الكامل على رؤوس أموالهم المستغلة وفق هذا النظام.²⁸

الفرع الثالث: نظام الاستغلال المباشر

بناءً على نظام الاستغلال المباشر تتولى الإدارة العقابية بنفسها تشغيل المحكوم عليهم والإنفاق الكامل عليهم والإشراف على الإنتاج وتحمل مخاطره الاقتصادية ولا تستعين بأحد في هذا المجال، فتقوم بتقديم الآلات والمواد الأولية وتختص بالإنفاق الكامل على النزلاء ثم تسويق المنتجات لحسابها.²⁹

و غرض الاستغلال المباشر إما أن يكون الإنتاج مخصصاً 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).³⁰

ويمتاز هذا النظام بأن المحكوم عليهم يخضعون للإشراف الكامل من جانب الإدارة العقابية، مما يمكنها من توجيه العمل لهدف الإصلاح والتأهيل.

إلا أنه قد عيب على هذا النظام أنه أحياناً يتقل الميزانية العامة للدولة حيث تتحمل هذه الأخيرة نفقات تشغيل المحكوم عليهم، وقد تتكبد خسارة لكون إنتاج المؤسسة العقابية أقل جودة عن نظيره في السوق الحرة لنقص المهارات الفنية أو وسائل التقنية الحديثة.³¹

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 أوصت القاعدة رقم 73/1 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين بأنه من المفضل أن تقوم مصلحة السجون بإدارة مصانعها ومزارعها إدارة مباشرة وليس عن طريق متعهدين خصوصيين.

المطلب الرابع: الطبيعة القانونية للعمل ومقابله

الفرع الأول: طبيعة العمل العقابي القانونية

لقد ثار جدل فقهي حول طبيعة العمل العقابي من الناحية القانونية، هل هو التزام يتحمله المحكوم عليه أم أنه حق له قبل الدولة، ويتجه الرأي الغالب في الفقه إلى اعتبار أن العمل العقابي فضلاً عن أنه التزام يتحمله المحكوم عليه فهو في الوقت نفسه حق له إزاء الدولة،³² فهو مزيج بين الحق والواجب، وإن غلبت مظاهر الالتزام أو الواجب على مظاهر الحق.

وكون العمل العقابي يغلب عليه طابع الالتزام، يعود إلى أن العمل داخل المؤسسات الأصل فيه الإلزام والاستثناء أن تعفى بعض الفئات منه لاعتبارات خاصة يقرها المشرع.³³

وبالرغم من أن العمل له طبيعة الالتزام، إلا أنه في ذات الوقت يعد حقاً للمسجون، وذلك لأن صفة المحكوم عليه كإنسان تلقى على عاتق المجتمع توفير عمل له، كما أن وصف العمل بأنه أسلوب للتأهيل والتأهيل يبنى على اعتباره حقاً للمحكوم عليه؛ إذ التأهيل وفقاً للاتجاهات العقابية الحديثة حق حتى لمن انحرف سلوكه وسلك سبيل الجريمة؛ ويؤكد طبيعة العمل كحق أنه لا يجوز حرمان السجين منه على سبيل العقوبة التأديبية، حيث يعد ذلك تعسف من الدولة في استعمال حقها في العقاب، وبالرجوع إلى المادة 83 من القانون رقم 05/04 المؤرخ في 6 فبراير 2005 المتضمن قانون السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين³⁴ فإنها لم تتضمن -في التدابير التأديبية بدرجاتها الثلاث- المنع من ممارسة العمل العقابي كعقوبة تأديبية، بل تضمنت تدابير الدرجة الثانية بالبند الثالث منها: "المنع من إستعمال الحصة القابلة للتصرف من مكسبه المالي فيما يلزم من حاجات شخصية لمدة لا تتجاوز شهرين" و المنح التي يتحصل عليها المحبوس مقابل عمله المؤدى من ضمن عناصر المكسب المالي طبقاً للمادة 98 من القانون نفسه.

كما تجدر الإشارة حسب رأينا إلى أن طبيعة العمل العقابي القانونية تختلف عن عقوبة العمل للنفع العام لإختلاف طبيعتهما القانونية:

- من حيث مجال تطبيقهما: فالعمل العقابي يطبق على المحبوسين أثناء قضاء عقوبتهم السالبة للحرية في السجون، بينما العمل للنفع العام أنه عقوبة بديلة للعقوبة السالبة للحرية القصيرة المدة التي لا تتجاوز سنة (01) واحدة أي لا

يطبق في السجون؛

- من حيث القانون المنظم لكليهما: فالعمل العقابي منظم بقانون السجون في حين أن العمل للنفع العام منظم بقانون العقوبات بالمادة 05 مكرر 1 وما يليها منه لإعتباره كعقوبة بديلة؛

- من حيث غرضهما: إذ نجد أن العمل العقابي غرضه الأساسي إعادة التأهيل للمحكوم عليهم وإصلاحهم، بينما العمل للنفع العام فهو إعطاء فرصة للمحكوم عليهم -بشروط محددة قانوناً- بالمادة 05 مكرر 01 من قانون العقوبات -من تفادي الدخول إلى المؤسسات العقابية لكون العقوبات السالبة للحرية القصيرة المدة لا تؤدي الغرض الإصلاحي والتأهيلي للمحكوم عليهم لإنعدام الخطورة الإجرامية فيهم؛

- من حيث الأجر: إذ أن العمل العقابي رغم أنه إلزام على المحبوس إلا أنه يمارس بمقابل مالي وهو ما لا نجده في العمل للنفع العام الذي يقوم به المحكوم عليه من دون أجر.

وبالنتيجة فإن العمل العقابي هو حق للمحكوم عليه (بالرغم من طبيعته الإلزامية لتحقيق التأهيل والإصلاح كما سبق شرحه أعلاه)، في حين أن العمل للنفع العام هو إلزام وليس حقاً بإعتباره عقوبة بديلة لعقوبة الحبس القصيرة المدة.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لمقابل العمل تستوجب العدالة الجنائية وإنسانية الجزاء الجنائي حصول المحكوم عليه لمقابل العمل نظير ما قام به من جهد إنتاجي أو خدماتي داخل أو خارج المؤسسة العقابية، فالعمل ليس جزاء جنائياً وإنما وسيلة لتحقيق التأهيل والإصلاح، ويبعد تماماً عن العقوبة التي تقف عند حد سلب الحرية، فلا شك أن مقابل العمل يشعر المحكوم عليه بقيمة العمل ويمنحه الثقة في نفسه وفي قدرته على إشباع حاجاته بالطريقة الشريفة بعد الإفراج عنه.

وحق المحكوم عليه في مقابل العمل ثابت في المواثيق الدولية وفي التشريعات الوطنية. فتتص الفقرات الثانية من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه "لكل فرد، وبدون تمييز، الحق في أجر المثل عن العمل الذي يؤديه"؛ وتتص القاعدة رقم 76 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين بفقرتها الأولى على أنه: "يجب أن يثاب المسجون على عمله

بعمل أو بخدمة من أحكام تشريع العمل والحماية الاجتماعية ما لم يكن ذلك متعارفاً مع وضعه كمحبوس " ومنها الحق في الأجر والحق في التأمين ، وحقه في التعويض عن حوادث العمل بالإضافة إلى الخبرة المهنية التي يكتسبها وغيرها من الأحكام ، مما يجعل المشرع لم يستقر على رأي محدد حول طبيعة هذا المقابل وهل للمحبوس الحق في إدراج فترة عمله العقابي ضمن مدد عمله الحر عند إحالته على صندوق التقاعد ، لا سيما وأنه يحصل على شهادة عمل يوم الإفراج عنه طبقاً للمادة 99 من القانون نفسه ، كما أن المادة 162 منه أوردت عبارة المنحة على مقابل العمل غير أنها تقدر بموجب قرار مشترك بين وزير العدل ، حافظ الأختام ، ووزير المكلّف بالعمل ، فنرى أنه كان على المشرع أن يوضح ويحدد موقفه من طبيعة مقابل العمل العقابي لا أن يتركه مبهماً والأفضل - حسب رأينا - أن يعتبره أجراً لماله من مزايا للمسجون بعد الإفراج عنه من حيث التأمين والتقاعد.

المبحث الثاني: العمل العقابي في الجزائر
ونتطرق فيه إلى تنظيم العمل داخل البيئة المغلقة وخارجها ، ثم علاقته بالرعاية الاجتماعية للمحبوسين وبالرعاية اللاحقة للمفرج عنهم ، وذلك طبقاً للتوضيح التالي :
المطلب الأول: تنظيم العمل داخل البيئة المغلقة
لقد نظم المشرع الجزائري عمل المساجين في البيئة المغلقة في المواد من 96 إلى 99 من قانون 05/04 باعتباره من وسائل إعادة التربية وإعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين حسب السياسة العقابية الحديثة ، التي ألغت النظرة السابقة للعمل باعتباره تكملة لعقوبة السجن أو الحبس كما تم تبينه أعلاه ، فأصبح من واجب الدولة أن تجد العمل المناسب للمسجون كحق له في التأهيل على أن تراعى في ذلك حالته الصحية واستعداده البدني والنفسي وقواعد حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة العقابية.³⁹
ونتيجة للفرص التأهيلية للعمل العقابي كما أسلفنا تفصيله أعلاه من مخاطر البطالة داخل السجن التي كثيراً ما تؤدي إلى نتائج سيئة تحول دون تأهيل المسجون ، إذ أن بقاءه دون عمل يجعله يفكر في إحداث الشغب والإخلال بالنظام ، كما قد يسيطر عليه شعور بالقلق والكآبة ،

المحكوم عليه ، وقد يرسل جزء لأسرته ؛ وبالجملة فهو ليس حراً في كيفية التصرف في المقابل ، لذا فهو أقرب للمنحة منه للأجر .
ويتجه رأي آخر -يميل إلى تأييده معظم الفقه - إلى إضفاء صفة الأجر على المقابل الممنوح للمحكوم عليه نظير العمل العقابي ، لأنه وإن كان العمل التزام على المحكوم عليه فهو أيضاً حق له كما سبق الذكر ، ومن ثم وجب الاعتراف له بالمزايا المترتبة عن هذا الحق وأهمها أجر هذا العمل ؛ ولا يلزم قيام علاقة تعاقدية بينها عقد العمل كي يوصف هذا المقابل بكونه أجراً ، فقد يستحق المحكوم عليه الأجر استناداً إلى نصوص القوانين واللوائح والتنظيمات المباشرة ، ولا يغير كذلك من كون المقابل له طبيعة الأجر قيام الدولة بالانفاق على المحكوم عليه وإعاشته أو كون المحكوم عليه مقيد في التصرف في الأجر ، إذ أن ذلك يتعلق بكيفية توزيع الأجر ، وهذا أمر لاحق على تقرير مبدأ الأجر ذاته.³⁸
هذا فضلاً إلى أن الأجر لا يكون إلا كمقابل لعمل مودى وليس منحة إلا أنه - حسب رأينا - بالرجوع إلى قانون تنظيم السجون رقم 05/04 فإن المشرع لم يحدد موقفه الصريح بمدى اعتبار هذا المقابل كونه أجراً أو منحة ومكافأة وباستقراء نص المادة 98 منه نجده يحدد المكسب المالي على أنه يتكون من : المبالغ التي يمتلكها المحبوس ومن : المنح التي يحصل عليها مقابل عمله المودى ونجده بصطلح عبارة " منح " بدلا من " أجر " ولو كان الأمر كذلك أي أن هذا المقابل هو منحة وليس أجراً لاتضح الرؤية باتجاه المشرع ورغبته في اعتباره منحة ، ولكن المشرع أورد في المادة نفسها عند توزيعه للمكسب المالي (المشتمل على مقابل العمل) إلى الحصص الثلاث المبينة سابقاً نجده يذكر في الحصة الأولى بإعتبارها حصة ضمان لدفع الغرامات والمصاريف القضائية والإشتراكات القانونية ، عند الإقتضاء مما يثير التساؤل التالي هل هي نفسها إشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي ؟ وكلاهما يطبقان على الأجر ، مما يعني أن مقابل العمل العقابي يعتبر أجراً وليس منحة ومنه ما الداعي لإدراج الإشتراكات القانونية في هذا الشأن والرجوع إلى المادة 160 من القانون نفسه التي نصت على أن : " يستفيد المحبوس المعين للقيام

طبقاً لنظام مكافآت عادلة. " وبفقرتها الثانية : " وطبقاً لهذا النظام ، يجب أن يسمح للمسجونين بإتفاق جزء على الأقل من مكاسبهم لشراء الأشياء المصرح لهم بها لإستعمالهم الشخصي وإرسال جزء آخر منها إلى أسرهم. " وبفقرتها الثالثة والأخيرة : " يجب أن ينص النظام أيضاً على وجوب احتفاظ إدارة المؤسسة بجزء من مكاسب المسجون لتوفير حصة تسلم إليه عند الإفراج عنه. "³⁵

وطبقاً للمادة 97 من قانون تنظيم السجون رقم 05/04 ، فإن إدارة المؤسسة العقابية دون سواها تقوم بتحصيل المقابل المالي لصالح المحبوس عن عمله المودى ، أما المادة 98 من القانون نفسه فأعطت للإدارة المذكورة صلاحية توزيع المكسب المالي للمحبوس إلى ثلاث (03) حصص متساوية:

- 1- حصة ضمان لدفع الغرامات والمصاريف القضائية والإشتراكات القانونية، عند الإقتضاء ؛
- 2- حصة قابلة للتصرف تخصص لإقتناء المحبوس حاجاته الشخصية والعائلية ؛
- 3- حصة احتياط تسلم للمحبوس عند الإفراج عنه.

ورغم أن حق المحكوم عليه في مقابل العمل متفق عليه ، إلا أنه قد ثار خلاف حول طبيعة هذا المقابل ، هل يمثل أجراً أم أنه مجرد منحة أو مكافأة يحصل عليها المحكوم عليه ؟
يذهب جانب من الفقه إلى أن المقابل مجرد منحة أو مكافأة تمنحها الإدارة العقابية للمحكوم عليه ، وعلّة ذلك أنه لا توجد علاقة تعاقدية بين المسجون والإدارة العقابية ، فالأجر أثر لعقد العمل ، وعمل المسجون لا يحكمه لا عقد ولا قانون العمل،³⁶ فضلاً عن كون العمل مفروض على المسجون والالتزام بالعمل يتتافى مع تقرير أجر لمن يقوم به ، يضاف إلى ذلك أن الإدارة العقابية تغطي نفقات المسجون وإعاشته من مسكن وطعام وعلاج وترفيه فلا يكون هناك محل - والحال كذلك - لأن تلتزم بدفع أجر مقابل أداء العمل؛³⁷ وكون هذا المقابل مجرد منحة أو مكافأة يرتب أثراً موداه أنه ليس للمحكوم عليه الحق في أن يتقاضى كل المقابل ، بل يتم توزيعه إلى أجزاء ، قد يخصص منها جزء لتعويض المجني عليه وقد يوضع جزء تحت تصرف

المجال ميز قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين بين المحبوس المبتدئ الذي يتعين أن يكون قد قضى ثلث (1/3) العقوبة المحكوم بها عليه ، وبين المحبوس الذي سبق الحكم عليه بعقوبة سالية للحرية والذي يتعين عليه أن يكون قد قضى نصف (1/2) العقوبة المحكوم بها عليه وذلك طبقا لنص المادة 101 ، و بذلك فإن الاستفادة من نظام الورشات الخارجية ليس حقا مقرررا لكل محكوم عليه.

03- تخصيص اليد العاملة من المحبوسين لفائدة الهيئات العمومية و المؤسسات الخاصة: كان قانون تنظيم السجون و إعادة تربية المساجين الصادر بموجب الأمر رقم 72/02 في 10 فبراير 1972 ، الملغى بموجب القانون 05/04 المذكور آنفا ، يقتصر على تخصيص اليد العاملة من المحبوسين لفائدة الإدارات و الجماعات و المؤسسات من القطاع العام دون القطاع الخاص حماية لها من الاستغلال،⁴³ في حين أن القانون الجديد رقم 05/04 نص في مادته 100 على إمكانية تخصيص اليد العاملة من المحبوسين للعمل في المؤسسات الخاصة التي تساهم في إنجاز مشاريع ذات منفعة عامة.

و يتم ذلك بإبرام اتفاقية بين مدير المؤسسة العقابية و ممثل المؤسسة التي تم قبول طلبها من طرف قاضي تطبيق العقوبات طبقا لأحكام المادة 103 من القانون 05/04 المذكور آنفا.

و في هذا الإطار استفادت كل من بلدية سكيكدة ، بلدية البوني ، المديرية العامة لإدارة السجون و إعادة الإدماج و مستشفى الأمراض العقلية أبو بكر الرازي من خدمات 76 مسجون في مجال الصيانة العامة لمقراتها بموجب الاتفاقيات المبرمة.⁴⁴

ثانيا : كيفية إنشاء الورشات الخارجية و التزائم الأطراف المتعاقدة

تنص المادة 103 من قانون 05/04 على أن توجه طلبات تخصيص اليد العاملة العقابية إلى قاضي تطبيق العقوبات الذي يحيلها بدوره على لجنة تطبيق العقوبات لإبداء رأيه و بذلك يكون هو المختص بقبول أو رفض الطلبات ، عكس ما كان سائدا في الأمر الملغى ، إذ كان ينص على أن توجه الطلبات إلى وزير العدل الذي يوضح عليها ثم يحيلها إلى قاضي تطبيق الأحكام

نظام الورشات الخارجية ، نظام الحرية النصفية ثم مؤسسات البيئة المفتوحة ، و هي أساليب تقرب المحبوس من نظام الحياة الحرة ، و تقوم على أساس قبوله مبدأ الطاعة دون لجوء إدارة المؤسسة العقابية إلى استعمال أساليب الرقابة المعتادة ، و على شعوره بالمسؤولية اتجاه المجتمع الذي يعيش فيه ، و تنبئ عن تحسن سلوك المحبوس و تجاوبه مع برامج إعادة التأهيل ما يجعل إدارة المؤسسة العقابية تعامله بثقة.

لذا سنحاول في هذا المجال التعرض لكل نظام في النقاط التالية :

الفرع الأول : نظام الورشات الخارجية
يعتبر نظام الورشات الخارجية حقلًا واسعًا لتطبيق سياسة إعادة تأهيل المساجين ، إذ أن المحكوم عليه يعمل بها في ظروف نفسية و بدنية مختلفة عن الوسط المغلق ، لذا ذهب البعض إلى القول أن حل المشاكل العقابية يكمن في إرساء هذا النظام و تعميمه.⁴⁵

و قد عرفه المشرع الجزائري من خلال المادة 100 من قانون 05/04 التي تنص "يقصد بنظام الورشات الخارجية قيام المحبوس المحكوم عليه نهائيا بعمل ضمن فرق خارج المؤسسة العقابية تحت مراقبة إدارة السجون لحساب الهيئات و المؤسسات العمومية" ، على أن يغادر المحبوس الذي وضع في هذا النظام المؤسسة العقابية خلال أوقات المدة المحددة للعمل و يرجع إليها بعد انتهاء العمل ، و بذلك يعتبر نظام الورشات الخارجية امتدادا لأسلوب البيئة المغلقة لا يستفيد منه إلا من توفرت فيه شروط معينة حددها القانون.

أولا : شروط الاستفادة من هذا النظام
بالرجوع إلى أحكام المواد من 100 إلى 103 من قانون 05/04 ، نجد أن المشرع الجزائري حدد شروطا معينة لاستفادة المساجين من هذا النظام يمكن تلخيصها في:

01- أن يكون المحبوس محكوما عليه نهائيا بأن يكون قد صدر في حقه حكما أو قرارا أصبح نهائيا ، قضى عليه بعقوبة سالية للحرية و تم إيداعه بمؤسسة عقابية تنفيذًا لذلك ، و بالتالي يستثنى المحبوسين مؤقتا و المحبوسين تنفيذًا لإكراه بدني من الاستفادة من هذا النظام.

02- قضاء فترة معينة من العقوبة: في هذا

الملل فينقلب أحيانا إلى شعور بالعداوة إزاء المجتمع ، كما و أن الفراغ قد يعرض المسجون لاضطرابات مختلفة تنعكس أحيانا على حالته الصحية؛⁴⁶ فقد اعتبر العمل من الالتزامات المفروضة على السجين ، في إطار البيئة المغلقة ، فلا يحق له أن يرفض العمل أو الامتناع عن أدائه و إلا تعرض لعقوبة تأديبية أساسها مخالفة القواعد المتعلقة بسير المؤسسات العقابية و نظامها الداخلي و قواعد الانضباط بها حسب المادة 83.

كما تتولى إدارة المؤسسة العقابية دون سواها بتحصيل المقابل المالي لصالح المحبوس عن عمله المؤدى و تقوم بتوزيعه على ثلاث حصص متساوية:

- حصة ضمان لدفع الغرامات و المصاريف القضائية و الاشتراكات القانونية عند الاقتضاء.
- حصة قابلة للتصرف تخصص لاقتناء المحبوس حاجاته الشخصية و العائلية.
- حصة احتياط تسلم للمحبوس عند الإفراج عنه.

كما تسلم للمحبوس الذي اكتسب كفاءة مهنية من خلال عمله أثناء قضائه لعقوبته شهادة عمل يوم الإفراج عنه ، خالية من الإشارة أنه تحصل عليها خلال فترة حبسه طبقا للمادتين 99 و 163 من القانون 05/04 السالف الذكر.

و بالنسبة للمساجين الأحداث ، فقد نصت المادة 120 من القانون 05/04 على أنه يمكن أن يسند إلى الحدث المحبوس عمل ملائم بغرض رفع مستواه الدراسي أو المهني ما لم يتعارض ذلك مع مصلحته ، و أحكام المادة 160 التي تنص على استفادة المحبوس المعين للقيام بعمل من أحكام تشريع العمل و الحماية الاجتماعية إضافة إلى إتخاذ التدابير لتعويض المحكوم عليهم من إصابات العمل و الأمراض المهنية وفقا لشروط ليست أقل ملاءمة مما يقرره القانون للعمال بشكل عام و الاستفادة في أوسع نطاق ممكن من أنظمة التأمينات الاجتماعية المطبقة ضمانا لحقوقهم.⁴⁷

المطلب الثاني : إعادة التربية خارج البيئة المغلقة

تناول المشرع الجزائري أساليب إعادة التربية و الإدماج الاجتماعي للمساجين خارج البيئة المغلقة في المواد من 100 إلى 111 من قانون 05/04 تكملة لنظام البيئة المغلقة و قسمها إلى

النصفية ليس حقا مقررًا للمسجون الذي تتوفر فيه الشروط المطلوبة، كما أنه لا يطبق بصفة آلية، وإنما يراعى إلى جانب توفر الشروط المطلوبة مدى توفر العمل أو مدى مزاولة المسجون لدروسه في التعليم العام أو التقني أو متابعته دراسات عليا أو تكوين مهني.

03- صدور مقرر الاستفادة: لقد منحت المادة 106/2 من قانون 05/04 صلاحية إصدار مقرر وضع المحبوس في نظام الحرية النصفية لقاضي تطبيق العقوبات بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات، خلاف ما كان سائدا في ظل أمر 72/02 الملغى، حيث منحت الصلاحية لوزير العدل بعد إشعاره من قاضي تطبيق الأحكام الجزائية الذي يقدم اقتراحاته بعد إشعار لجنة الترتيب والانضباط.⁴⁸

ثانياً: طرق تطبيق نظام الحرية النصفية.

قبل سريان مقرر الاستفادة من نظام الحرية النصفية، يتعين على المحبوس إمضاء تعهد يلتزم بموجبه باحترام الشروط التي يتضمنها هذا المقرر والتي تدور أساساً حول سلوكه خارج المؤسسة وحضوره الفعلي إلى مكان العمل ومواظبته واجتهاده في أدائه لعمله، احترام أوقات خروجه من المؤسسة العقابية وعودته إليها واحترام شروط التنفيذ الخاصة التي تحدد بصفة فردية بالنظر لشخصية كل محكوم عليه.⁴⁹

كما تلتزم المؤسسة العقابية بمنح المسجون المستفيد وثيقة خاصة يستظهرها أمام السلطات المختصة لتبرير استفادته من نظام الحرية النصفية كلما طلب منه ذلك، في حين تلتزم الهيئة المستخدمة بدفع أجره المحبوس لدى كتابة ضبط المحاسبة للمؤسسة العقابية التي ينتمي إليها للتودع بحسابه، على أن يؤذن له وفقاً لأحكام المادة 108 من القانون نفسه بحيازة مبلغ مالي من مكسبه المودع بحسابه لتغطية مصاريف النقل والتغذية عند الاقتضاء، والتي يجب عليه تبريرها وإرجاع ما بقي من المبلغ المسحوب إلى حسابه لدى كتابة ضبط المحاسبة. وفي إطار علاقة العمل التي تربط المسجون المستفيد من نظام الحرية النصفية بالهيئة المستخدمة، يستفيد المسجون من أحكام تشريع العمل لاسيما الأحكام المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

يقصد بنظام الحرية النصفية، وضع المحبوس المحكوم عليه نهائياً خارج المؤسسة العقابية خلال النهار منفرداً ودون حراسة أو رقابة الإدارة ليعود إليها مساء كل يوم.

ويعتمد مثل هذا النظام إلى حد كبير على الثقة التي يكتسبها المحكوم عليه والتي غالباً ما تكشف عن مدى استقامته، لذا يتطلب منح هذا النظام إنتباهاً خاصاً من قبل المكلف بتطبيقه خاصة فيما يخص الرقابة والمساعدة المستمرة.⁴⁶

ولقد طبقت فرنسا هذا النظام بناء على اتفاق خاص أثناء الحرب العالمية الثانية، ثم نص عليه بعد ذلك في قانون الإجراءات الجزائية الفرنسي الصادر عام 1958، كما انتشر في دول أخرى كثيرة أهمها الولايات المتحدة الأمريكية وسويسرا وإيطاليا.⁴⁷

أولاً: شروط الاستفادة من هذا النظام

بالرجوع إلى أحكام المادة 104 وما بعدها من قانون 05/04 نجد أن المشرع الجزائري وضع بعض الشروط لاستفادة المحبوس من نظام الحرية النصفية لتمكينه من تأدية عمل

أو مزاولة دروس في التعليم العام أو التقني أو متابعة دراسات عليا أو تكوين مهني وتمثل في:

01- أن يكون المحبوس محكوماً عليه نهائياً: بأن يكون قد صدر في حقه حكماً أو قراراً وأصبح نهائياً، قضى عليه بعقوبة سالبة للحرية وتم إيداعه بمؤسسة عقابية تنفيذاً لذلك، وبذلك يستثنى المحبوس مؤقتاً والمحبوسين تنفيذاً لإكراه بدني من الاستفادة من هذا النظام، وهو أمر منطقي على أساس أن هؤلاء قد يتم الإفراج عنهم في أي وقت سواء بحكم بالبراءة أو بتسديد ما عليهم من ديون.

02- قضاء فترة معينة من العقوبة: وفي هذا المجال ميز قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين بين المحبوس المبتدئ والذي يتعين أن تكون المدة الباقية لإنقضاء عقوبته مساوية لأربع وعشرين (24) شهراً، وبين المحكوم عليه الذي سبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية والذي يتعين أن يكون قد قضى نصف (1/2) العقوبة وبقي على انقضائها مدة لا تزيد عن 24 شهراً.

وقد استعمل المشرع في نص المادة 106 لفظ " يمكن " بما يفيد أن الوضع في نظام الحرية

الجزائية، هذا الأخير يعيدها بعد الدراسة مرفقة باقتراحاته إلى وزير العدل لاتخاذ القرار المناسب بالقبول أو الرفض.⁴⁵ وبذلك يكون القانون رقم 05/04 قد خفف من مركزية اتخاذ القرار في هذا المجال، وما ينجر عنه من تعطيل وإطالة في دراسة ملفات المساجين الذين يمكنهم الاستفادة من الوضع في نظام الورشات الخارجية.

أما فيما يخص التزامات الأطراف المتعاقدة فيجب أن تتضمن الاتفاقية بنوداً تتعلق بأجرة اليد العاملة العقابية التي تدفعها الهيئة المستخدمة، حراسة المساجين وإيوانهم وإطعامهم ونقلهم، ضمان تعويض الضرر المترتب على حوادث العمل والأمراض المهنية، أماكن العمل ومدته.

وقد أشار قانون تنظيم السجون رقم 05/04 إلى بعض الالتزامات في المادة 102 منه بعد مغادرة المحبوس المؤسسة العقابية خلال أوقات المدة المحددة في الاتفاقية المبرمة طبقاً للمادة 103 من القانون نفسه وتمثل في:

- رجوع المحبوس إلى المؤسسة العقابية عند انتهاء المدة المحددة في الاتفاقية أو فسخها بأمر من قاضي تطبيق العقوبات.

- إمكانية إرجاع المحبوس إلى المؤسسة العقابية مساء كل يوم بعد انتهاء مدة دوام العمل.

- التزام موظفو المؤسسة العقابية بحراسة المحبوسين العاملين أثناء النقل في ورشات العمل وخلال أوقات الاستراحة واستثناء إمكانية مساهمة الجهة المستخدمة في الحراسة جزئياً إذا ما تم النص عليها في الاتفاقية.

وحتى يضمن المشرع عدم إخلال المحبوس بالتزاماته، اعتبره بموجب نص المادة 169 في حالة هروب إذا لم يرجع إلى المؤسسة العقابية بعد انتهاء المدة المحددة له ويتعرض تبعاً لذلك للعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات.

الفرع الثاني: نظام الحرية النصفية

يعتبر نظام الحرية النصفية مرحلة من مراحل النظام التدريجي لتأهيل المساجين عن طريق وضع المحكوم عليه نهائياً خارج المؤسسة العقابية خلال النهار منفرداً ودون حراسة أو رقابة الإدارة ليعود إليها مساء كل يوم، كما عرفه المشرع الجزائري بنص المادة 104 من قانون 05/04 خلافاً لنظام الورشات الخارجية الذي يهتم بالمساجين بصفة جماعية، بأنه: "

وفي مقابل هذه الامتيازات ، نظم المشرع بموجب نص المادة 107/2 جزء إخلال المحبوس بالتعهد الذي أمضاه أو خرقه لأحد شروط الاستفادة ، حيث منح لمدير المؤسسة صلاحية الأمر بإرجاع المحبوس وإخبار قاضي تطبيق العقوبات الذي له صلاحية تقرير الإبقاء على الاستفادة من نظام الحرية النصفية أو وقفها أو إلغائها وذلك بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات.

كما اعتبر بموجب المادة 169 المحبوس الذي استفاد من تدابير الحرية النصفية ولم يرجع إلى المؤسسة العقابية بعد انتهاء المدة المحددة له في حالة هروب و يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات والواردة بالمادة 188 منه.⁵⁰

ورغم ما يكتسي هذا النظام من مزايا ولا سيما النتائج المرضية التي حققها عملياً، إلا أن البعض انتقده على أساس أنه يشكل خطراً بالنسبة لنظام المؤسسة العقابية وسيرها من حيث التفاوت الذي يتسبب فيه ما بين المحكوم عليهم ، وبالنسبة للمجتمع إذ يهدد أمنه و يمس بحقه في العقاب ، وبالنسبة للسلطة القضائية إذ يمس بقضية أحكامها ، كما أنه من ناحية أخرى يشكل صعوبة بالنسبة للمحكوم عليه من الجانب النفسي بخصوص عودته كل مساء إلى المؤسسة العقابية فيقدم على الهروب.⁵¹

الفرع الثالث : مؤسسات البيئة المفتوحة

لقد حاول المشرع الجزائري من خلال المادة 109 من القانون 05/04 تعريف مؤسسات البيئة المفتوحة بتبيان أشكالها ، فنصت على أن : " تتخذ مؤسسات البيئة المفتوحة شكل مراكز ذات طابع فلاحى أو صناعى أو حرفى أو خدمتى ، أو ذات منفعة عامة ، و تتميز بتشغيل وإيواء المحبوسين بعين المكان " ، في حين عرفها المؤتمر الجنائي والعقابي الدولي الثاني عشر الذي انعقد في لاهاي سنة 1950 على أنها المؤسسات العقابية التي لا تزود بعوائق مادية ضد الهروب مثل الحيطان والقضبان والأقفال وتشدّد الحراسة ، و التي ينبغي احترام النظام فيها من ذات النزلاء فهم يتقبلونه طواعية و دونما حاجة إلى رقابة صارمة دائمة ، و يتميز هذا النظام بخلق روح المسؤولية لدى النزلاء و تعويده على تقبل المسؤولية الذاتية.⁵² فهذا النظام

يقوم على نوع من الاتفاق الضمني ما بين المحكوم عليه الذي يلتزم باحترام عدد من الشروط ، و بين الإدارة التي تضع أمامه الوسائل التي تساعد على التأقلم والاستعداد للاندماج مجدداً في المجتمع ، بأن تقيم له مؤسسات خارج المدينة أو في الريف ، على وجه أخص ، تمتاز بضعف الحراسة فيها وترك الأبواب والنوافذ مفتوحة و توفر له فرص الإقامة بها والعمل في ميادين الفلاحة ، الصناعة ، الحرف أو الخدمات.

وعن أسباب و تاريخ ظهور هذا النظام ، فإنها ترجع إلى ظروف ما بعد الحرب العالمية الثانية والمجهودات التي بذلت من أجل إعادة بناء ما تم تخطيطه ، فكان يتم تخصيص فئات من المحكوم عليهم ووضعهم داخل معسكرات متخصصة ليقوموا بعمليات إعادة البناء ، هذه العملية كشفت فيما بعد عن نجاعة المؤسسات المفتوحة و أفضليتها في معاملة النزلاء خاصة بعدما تبين أن المعاملة التي تتم في وسط مفتوح تزيد في فرص إعادة تكييف المسجونين ، و بالتالي تكون أكثر فاعلية في مكافحة الجريمة من المعاملة التي تتم في سجن الطراز التقليدي.⁵³ و هو ما دفع الأمم المتحدة إلى إصدار مجموعة قواعد خاصة منها القاعدتين 60/1 و 60/2 تحت من خلالها الدول على جعل نظام الاحتباس يهدف إلى تقريب الحياة العقابية من الحياة الحرة ، سواء داخل المؤسسة العقابية نفسها بانتهاج برنامج تحضيرى للحرية ، أو خارج المؤسسة العقابية عن طريق منح الحرية للمساجين مقترنة بالخضوع لرقابة إثنمانية تتطابق مع المساعدة الاجتماعية الفعالة.⁵⁴

أولاً : شروط الاستفادة من هذا النظام

للاستفادة من هذا النظام ينبغي استيفاء مجموعة من الشروط⁵⁵ تتمثل في:

01- أن يكون المحبوس محكوماً عليه نهائياً: بأن يكون قد صدر في حقه حكماً أو قراراً أصبح نهائياً ، قضى عليه بعقوبة سالبة للحرية و تم إيداعه بمؤسسة عقابية تنفيذاً لذلك ، و بالتالي يستثنى المحبوسين مؤقتاً و المحبوسين تنفيذاً لإكراه بدني من الاستفادة من هذا النظام.

02- قضاء فترة معينة من العقوبة : و في هذا المجال ميز قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين بين المحبوس

المبتدئ و اشترط أن يكون قد قضى ثلث (1/3) العقوبة المحكوم بها عليه، و بين المحبوس الذي سبق الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية و الذي يتعين عليه أن يكون قد قضى نصف العقوبة المحكوم بها عليه ، و بذلك فإن الاستفادة من نظام البيئة المفتوحة ليس حقاً مقررًا لكل محكوم عليه.

03- صدور مقرر الوضع في نظام البيئة المفتوحة: يتولى قاضي تطبيق العقوبات طبقاً لأحكام المادة 111 صلاحية إصدار مقرر الوضع في نظام البيئة المفتوحة بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات مع إشعار المصالح المختصة بوزارة العدل و بذلك خفف القانون 05/04 من مركزية القرار التي كانت في ظل أمر 72/02 الملغى ، حيث كان يتم الوضع بموجب قرار من وزير العدل و باقتراح من قاضي تطبيق الأحكام الجزائية بعد أخذ رأي لجنة الترتيب.⁵⁶

و في حالة مخالفة المحبوس للالتزامات المفروضة عليه ، يقرر إرجاعه إلى نظام البيئة المغلقة بنفس الطريقة التي تم بها الوضع في نظام البيئة المفتوحة بموجب مقرر صادر عن قاضي تطبيق العقوبات.

و قد استفاد من نظام البيئة المفتوحة حسب إحصائيات إدارة السجون 152 سنة 2006 ، منهم 98 مسجوناً تم تشغيلهم في ميدان الفلاحة بالمستثمرات الفلاحية الواقعة بتلايات ولاية ادرار ، الخيثر ولاية البيض ، البيوض ولاية النعامة ، البرواقية ولاية المدية و مسرغين ولاية وهران.⁵⁷

ثانياً : تقييم نظام البيئة المفتوحة

لا شك أن لهذا النظام العديد من المزايا التي يمكن أن نوجزها في الآتي :

- يعتبر أقل تكلفة مقارنة مع مؤسسات البيئة المغلقة لأنها لا تتطلب بنايات قوية و مدعمة.
- يوفر للمساجين العاملين حياة صحية باعتبارها تطبق في أماكن بعيدة عن المدينة و اكتظاظها.
- يجنب المحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية لمدة قصيرة أو المحكوم عليهم لأول مرة مخالطة المودعين في السجون المغلقة و ما يترتب عن ذلك من آثار سلبية.
- يسمح للمسجون المستفيد من نظام البيئة المفتوحة و المفرج عنه و يسهل له إيجاد عمل ،

التعاطي مع الغير و تبادل الآراء، و لا سيما أثناء ممارسة السجناء لعملهم العقابي عن طريق تنظيم أوقات فراغهم بما يفيدهم مادياً و مهنياً حتى لا يكون الفراغ عاملاً من العوامل التي تساعد على سلوك المحكوم عليه سبيل الإجرام⁶⁰، هذا من جهة و من جهة أخرى فإن العمل العقابي في وسط المجموعة يجنب المحكوم عليهم الأمراض النفسية أو الصحية أو الاجتماعية التي قد تنتج عن عزل السجين.⁶¹

المطلب الرابع : علاقة العمل بالرعاية اللاحقة للمفرج عنهم

مثلاً هو الشأن بالنسبة لدور العمل العقابي في تحقيق أهداف الرعاية الاجتماعية للمحبوسين فإنه لا يقل أهمية بالنسبة لدوره في تحقيق الرعاية اللاحقة للمفرج عنهم، إذ لا تقف أساليب المعاملة العقابية عند حد توفير وسائل التأهيل للمحكوم عليهم بداخل المؤسسات العقابية أي أن الرعاية لا تتوقف عند الإفراج المشروط أو الإفراج النهائي بعد تمضية العقوبة بأكملها إذا لم تسمح الفرصة للمحكوم عليه بالإفراج المشروط، ولكن السياسة الجنائية الحديثة تذهب إلى أبعد من ذلك فتوجب رعاية المفرج عنهم للحيلولة دون عودتهم للسجون مرة أخرى، و تلك هي الرعاية اللاحقة للمحكوم عليهم.

و تعرف الرعاية اللاحقة بأنها: ((تقديم العون للمفرج عنه من المؤسسة العقابية ويكون ذلك العون إما لتكملة برنامج التأهيل الذي تم بداخل المؤسسة ولم يكتمل بعد، وإما لتدعيم البرنامج التأهيلي الذي تم بداخل المؤسسة خشية أن تفسده الظروف الاجتماعية التي يعبر عنها بأزمة الإفراج)).⁶²

و يتعرض المفرج عنه لظروف اجتماعية متعددة الجوانب، قد تكون صعبة فيعبر عنها بأزمة الإفراج، إذ أن المحكوم عليه في أثناء تمضية العقوبة بالمؤسسة كان يسكن ويتغذى ويكتسي و يعمل ويستريح بالمؤسسة دون أن يكون مسؤولاً عن شيء من هذا كله، فإذا به في لحظة الإفراج يواجه مشكلة الحصول على هذه الإمكانيات خارج أسوار السجن، بل وقد يصبح مسؤولاً عن نفسه و عن أسرته التي تشردت أثناء مدة سجنه، ثم يلمس فور خروجه اعتكاف الناس عنه، مما يحول بينه وبين إشباع حاجاته، مما يدفعه إلى ارتكاب الجريمة مرة أخرى.

- وقيل أيضاً في نقد نظام المؤسسات المفتوحة أنها قد تعرض المحبوسين للخطر، نظراً لما تسمح به من حرية اتصال بالعالم الخارجي، بما يسمح بعبور بعض الممنوعات - كالمخدرات و العقاقير - إلى داخل المؤسسة العقابية، و الواقع أن هذا النقد مبالغ فيه أيضاً، إذ أن الإيداع في هذه المؤسسات لا يتحقق إلا بعد الخضوع لاختبارات فحص الشخصية التي تثبت صلاحية و جدارة المحكوم عليه بالثقة فيه من قبل الإدارة العقابية، مما يجعل المحكوم عليه يدرك أنه ليس من مصلحته الإخلال بالنظام المتبع داخل المؤسسة، و يمكن عموماً تفادي هذا النقد بإقامة هذه المؤسسات في أماكن ريفية قليلة الكثافة السكانية.⁶³

المطلب الثالث : علاقة العمل بالرعاية الاجتماعية للمحبوسين

يأخذ التشريع الجزائري بشكل أساسي بالنظام الجماعي للإحتباس في مجال العلاقة بين السجناء، عملاً بالمادة 45 من قانون تنظيم السجون رقم 05/04 المشار إليه أعلاه، فلا يقوم على أساس عزلهم إلا في حالات حددها بالمادة 46 و ما يليها من القانون نفسه، أو في حال إجراء عملية التصنيف التي يحتاج إليها السجين عند دخوله المؤسسة العقابية، و مثل هذا النظام يتيح سبيل الإتصال بين السجناء خلال أوقات العمل و الطعام و النوم و الترفيه، و لكن هذا الأمر لا يعني عدم إمكانية وضعهم في مجموعات منسجمة إذا إقتضت عملية التأهيل ذلك.

و بما أن العمل العقابي يتم في إطار جماعي و ضمن مجموعات منتقاة حسب نوع العمل و وضعية المحبوسين التي عادة تكون متشابهة عن طريق تصنيف المحكوم عليهم إلى فئات متقاربة في الميول و الرغبات و الخطورة،⁶⁴ فنجد أن العمل العقابي يتقاطع مع أحكام الرعاية الاجتماعية للمحبوسين في ذات الهدف المتمثل في التأهيل الاجتماعي لهم عن طريق تدعيم الإتصال بين السجناء الذي يعتبر أحد مقومات تدعيم الصلة بين السجين و المجتمع في إطار الرعاية الاجتماعية للسجناء.

و يعتبر نظام الجمع بين السجناء، رغم بعض العيوب التي تشوبه، من أكثر الأنظمة واقعية، لأنه ينسجم مع الطبيعة الإنسانية في عملية

إذ أن الظروف المحيطة بالعمل الذي يزاوله داخل تلك البيئة لا تختلف في طبيعتها عن ظروف العمل خارج المؤسسة، مما يكسبه خبرة خاصة و يجعله أكثر استعداداً و مقدرة على أداء عمله على الوجه المطلوب.

- يجنب المساجين العاملين الشعور بالتوتر الذي كثيراً ما يعاني منه المساجين الآخرين بالمؤسسات المغلقة و الذي قد ينعكس أثره على حالتهم النفسية فيصابون باضطرابات مختلفة قد تؤثر في مدى قدرتهم على التكيف.

ورغم كل تلك المزايا إلا أنه قيل بعدة عيوب في شأن تلك المؤسسات، نلخص أهم أوجه النقد التي وجهت إلى هذا النظام :

- أنه يساعد على هروب المساجين خاصة و أنه يطبق في مراكز فلاحية و مؤسسات صناعية مفتوحة و غير مزودة بعوائق مادية كالحيطان و الأقفال تحت رقابة مخففة، إلا أن هذا النقد لا يقلل من أهمية هذا النظام فهروب السجناء أمر محتمل في كافة أنواع المؤسسات، كما أن الهروب من هذا النوع من المؤسسات يرجع إلى فشل أنظمة الاختبار و قياسات فحص الشخصية المطبقة لاختيار المحبوسين لا إلى عيب في ذات المؤسسات نفسها، و الواقع أنه لا معنى لهروب المحكوم عليه من المؤسسة المفتوحة، إذ يعرضه هذا الهروب لعقوبة أطول مدة من تلك المحكوم بها أصلاً أو نقله إلى أحد المؤسسات المغلقة، و يبقى في جميع الأحوال أن حالات الهرب من هذه المؤسسات أقل كثيراً من تلك المعروفة في المؤسسات المغلقة.

- كما أنه يهدر القيمة الردعية للعقوبة و التي لا تظهر إلا بانتهاج أسلوب البيئة المغلقة حيث الأسوار العالية و الحراسة المشددة و الأشغال الشاقة سواء بالنسبة للمحكوم عليه ذاته أو بالنسبة لغيره من أفراد المجتمع، إذ يعطي هذا النظام الانطباع بأن المحكوم عليه يمارس حياته العادية وبالتالي فلا خوف من العقوبة التي تنفذ بداخل المؤسسة المفتوحة، إلا أن هذا النقد غير دقيق أيضاً، ذلك أن هدف الردع ليس هو الهدف الوحيد للعقوبة وفقاً لمفاهيم السياسة العقابية الحديثة، فضلاً عن أن الأثر الرادع للعقوبة يتحقق من مجرد سلب الحرية سواء نفذت العقوبة السالبة للحرية في مؤسسة مغلقة أو مؤسسة مفتوحة.

دفع الغرامات والمصاريف القضائية والإشتراكات القانونية، و الثانية قابلة للصرف لتغطية حاجات المحبوس الشخصية والعائلية، و الحصة الثالثة - وهي التي تمثل الصورة الحقيقية لغرض العمل العقابي في إعادة التأهيل - و المتمثلة في حصة إحتياط تسلم للمحبوس عند الإفراج عنه و التي تمكنه عندئذ من إقامة مشروع بسيط، الذي يتطلب حرفة و مهارة فنية و مهنية إلى جانب العنصر المالي الضروري لكل مشروع و منه اندماج المفرج عنه في الوسط الإجتماعي و بالنتيجة الإبتعاد عن الإجرام.

ثم تطرقنا إلى نظام العمل خارج البيئة المغلقة من خلال ثلاثة أنظمة حددها المشرع من خلال الورشات الخارجية بالعمل في المؤسسات العمومية و الخاصة التي تقدم منفعة عامة و هو الجديد في القانون الساري المفعول ، و نظام الحرية النصفية بإعطاء المحبوس ثقة شبه كاملة بالذهاب للعمل نهارا خلال أوقات العمل المحددة في مقرر الإستفادة و الرجوع ليلا إلى المؤسسة العقابية مع تمكنه من جزء من ماله بما يكفيه لنفقات واجبة التبرير ، ثم نظام مؤسسات البيئة المفتوحة و التي تتميز بكونها آخر مرحلة للإفراج عنه بإعطاء المحبوس ثقة أكبر من نظام الحرية النصفية.

ثم تطرقنا إلى بعض النقاط ذات الصلة بموضوع البحث - حسب رأينا - و التي لا يمكن التغافل عنها لإعتبار قانون تنظيم السجون كله وحدة واحدة في تحقيق الغرض التأهيلي والإصلاحي للمساجين الذي هو مناط علم العقاب في السياسات العقابية الحديثة من جهة ، و للترابط و التداخل بين تلك النقاط و العمل العقابي و المتمثلة في علاقة هذا الأخير بالرعاية الإجتماعية و كذا علاقته بالرعاية اللاحقة للمفرج عنهم من خلال إسقاط نتائج العمل العقابي على تلك الرعاية سواء الإجتماعية أو اللاحقة.

إلا أننا نرى أن توجه بعد التوصيات من خلال تحديد المشرع الجزائري للطبيعة القانونية لمقابل العمل العقابي تحديدا دقيقا لا يدع مجالا للشك من جهة ، و من جهة أخرى إعتبار هذا المقابل أجرا مثله مثل أجر العمل الحر لما لهذا الأخير من مزايا في إطار قوانين العمل و من

المعاملة العقابية التي تهدف لتحقيق غاية إعادة تأهيل وإصلاح المسجون لإعادة إدماجه في المجتمع بما يكفل مصالح هذا الأخير في إنتشار الأمن وسيادة القانون و القضاء على الجريمة التي تهدده في جميع ميادينه.

ثم تناولنا في إطار المحور نفسه الطبيعة القانونية لمقابل العمل المؤدى من طرف المحبوس و كيفية توزيع هذا المقابل إلى حصص ثلاث بما يتماشى و الغرض التأهيلي للعمل العقابي و الذي تبنته معظم التشريعات الوطنية ، بعدما نادى و أوصت به قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين ، و ذلك محاولة لجعل العمل العقابي يرقى إلى درجة العمل الحر أو على الأقل مقاربا له ، حتى لا يجد المفرج عنه إختلافا بين ما تعلمه من مهارات حرفية و مهنية مع تلك المطبقة في الحياة الإجتماعية العادية لعامة الناس ، فضلا على أن الأصل في الإنسان هو الحرية و الإستثناء هو تقييدها بالدخول إلى السجون ، فكان لا بد من إعادة رسكلة - إن صح القول - لهذا الإنسان المسجون و إعادة تهيئته لفطرته السليمة ليعود إلى الحياة الإجتماعية بما يفيد و يفيد محيطه ، سواء الأسري أو السكني أو الإجتماعي و عليه توصل غالبية الفقه إلى إعتبار مقابل العمل العقابي أجرا و ليس مكافأة أو منحة لتحقيق تلك الأهداف .

كما تطرقنا في المحور الثاني إلى العمل العقابي في الجزائر بموجب قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الإجتماعي للمحبوسين رقم 05/04 المؤرخ في 6 فبراير 2005 سواء عن طريق تحليل نصوصه ذات الصلة بموضوع هذا البحث أو عن طريق المقارنة - من حين إلى آخر - بقانون تنظيم السجون و إعادة تربية المساجين الصادر بموجب الأمر رقم 72/02 في 10 فبراير 1972 الملغى بالقانون الأول المشار إليه أعلاه ، من خلال تفعيل دور قاضي تطبيق العقوبات بإسناد المعاملة العقابية لرجال القضاء و ليس للمؤسسة العقابية كإدارة أو لوزير العدل بإعتباره من السلطة التنفيذية ، إذ تطرقنا إلى تنظيم العمل في البيئة المغلقة ، أين كرس المشرع الجزائري حصرية المؤسسات العقابية في تسيير أموال المحبوسين - بما فيها منح العمل العقابي - على أن توزع المكسب المالي لهم إلى حصص ثلاثة : الأولى لضمان

ولذلك يتجلى دور العمل العقابي الذي مارسه في المؤسسة العقابية قبل الإفراج عنه ، بكون المفرج عنه أصبح مؤهلا مهنيا لممارسة حرفة أو صنعة معينة تلقاها في المؤسسة بنفس شروط العمل الحر ، كما هو مبين أعلاه ، بشروط العمل العقابي هذا من جهة ، و من جهة أخرى فإنه من بين صور الرعاية اللاحقة للمفرج عنه :⁶³

01 - إمداد المفرج عنه بمبلغ من المال نقدا : سواء كان ذلك من حصيلة عمله بالمؤسسة العقابية أو من الهبات الإجتماعية ، إذ أنه يكون غالبا في حاجة إلى مبلغ نقدي يقضي به حاجته الضرورية و العمل العقابي كفيل بتأمين هذا المال من خلال الحصة الثالثة المبنية بالمادة 98 من قانون تنظيم السجون رقم 05/04 المذكور أعلاه.

02 - البحث للمفرج عنه عن عمل شريف : ويكون ذلك عن طريق سعي الإخصائيين الإجتماعيين لدى المصالح و المؤسسات والشركات والأفراد وأصحاب المصانع والورش لإيجاد عمل مناسب للمفرج عنه بما يتناسب و تأهيله المهني و ما إكتسبه من مهارات مهنية و حرفية .

الخاتمة :

تناولنا في هذا البحث دراسة العمل في المؤسسات العقابية أو ما يعرف بالعمل العقابي لكونه لا يتم إلا في مكان محدد و هو السجون و من طرف أشخاص معينين و هم السجناء و المحبوسين المحكوم عليهم ، و قد مهدنا لذلك بالتطرق لتطور العمل العقابي من حيث نشأته و من حيث تناول المؤتمرات الدولية له بالعناية . ثم تطرقنا في محور أول إلى الأحكام العامة له من خلال بيان أغراضه ، أهدافه و الشروط الواجب توافرها لتحقيق تلك الأغراض و لا سيما الغرض التأهيلي والإصلاحي الذي هو مناط علم العقاب عموما و المؤسسات العقابية خصوصا ، و كذا تنظيمه القانوني من خلال الأنظمة الثلاثة المتمثلة في المقاولات العامة و التوريد وصولا إلى الإستغلال المباشر ، لننتهي إلى الطبيعة القانونية للعمل العقابي بكونه بقدر ما هو إلزام مفروض على المحكوم عليه بقدر ما هو حق له بإعادة تأهيله في مواجهة الدولة التي لها حق العقاب بإسم المجتمع و القانون معا ، لكون العمل العقابي أسلوب من أساليب

- 31- محمد عبد الغريب، المرجع السابق ص 206-207، - محمد هشام أبو الفتوح، المرجع السابق، ص 191 وما بعدها.
- 32- محمد هشام أبو الفتوح، المرجع السابق، ص 186، محمد عبد الغريب، المرجع السابق، ص 204.
- 33- محمد عبد الغريب، المرجع السابق، ص 202.
- 34- المنشور بالجريدة الرسمية عدد 12 المؤرخ في 13/02/2005.
- 35- روف عبيد، المرجع السابق، إلحاق مجموعة قواعد الحد الأدنى، ص 672-673.
- 36- أحمد لطفي السيد، المرجع السابق، ص 176.
- 37- المرجع نفسه.
- 38- فتوح الشاذلي، المرجع السابق، ص 254 وما بعدها.
- 39- انظر المادة 96 من القانون 05/04 المذكور أعلاه.
- 40- محمد صبحي نجم: المدخل إلى علم الإجرام و علم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية 1988، ص 111.
- 41- علي محمد جعفر، المرجع السابق، ص 260.
- 42- طاشور عبد الحفيظ: دور قاضي تطبيق الأحكام القضائية الجزائية في سياسة إعادة التأهيل الاجتماعي في التشريع الجزائي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2001، ص 108.
- 43- طاشور عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 108.
- 44- مجلة رسالة الإدماج: المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، العدد الثاني لسنة 2005، دار الهدى للطباعة والنشر، ص 41. 45- المادة 154 من أمر 72/02 الملغى.
- 46- طاشور عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 111.
- 47- علي عبد القادر القهوجي و فتوح عبد الله الشاذلي: المرجع السابق، ص 235.
- 48- Bettahar Touati, op cit, p136.
- 49- طاشور عبد الحفيظ: المرجع السابق، ص 112. Bettahar Touati, op cit, p137.
- 50- تنص المادة 188 من قانون العقوبات: " يعاقب بالحبس من شهرين إلى ثلاث سنوات كل من كان مقبوضا عليه أو معتقلا قانونا بمقتضى أمر أو حكم قضائي و يهرب أو يحاول الهروب من الأماكن التي خصصتها السلطة المختصة لحبسه أو من مكان العمل أو أثناء نقله. و يعاقب الجاني بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات إذا وقع الهروب أو الشروع فيه بالعنف أو التهديد ضد الأشخاص أو بواسطة الكسر أو تحطيم باب السجن. "
- 51- طاشور عبد الحفيظ: المرجع السابق، ص 112.
- 52- طاشور عبد الحفيظ: نفس المرجع، الهامش، ص 114.
- 53- محمد صبحي نجم، المرجع السابق، ص 77.
- 54- طاشور عبد الحفيظ: نفس المرجع، ص 114.
- 55- Bettahar Touati, op cit, p132.
- 56- هي نفسها شروط الوضع في نظام اللورشات الخارجية طبقا لأحكام المادة 110 من القانون 05/04 السالف الذكر.
- 57- المادة 175 من أمر 72/02 الملغى.
- 58- مجلة رسالة الإدماج، المرجع السابق، ص 41.
- 59- محمد عبد الغريب، المرجع السابق، ص 177 وما بعدها.
- 60- أحمد لطفي السيد، المرجع السابق، ص 152 وما بعدها، محمد صبحي نجم، المرجع السابق، ص 78.
- 61- Bettahar Touati, op cit, p134.
- 62- علي محمد جعفر، المرجع السابق، ص 271.
- 63- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 203.
- 64- علي محمد جعفر، المرجع السابق، ص 270 و 271.
- 65- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 217.
- 66- المرجع السابق، ص 218.
- 67- المنصورة، ص 169.
- 68- علي محمد جعفر: فلسفة العقاب و التصدي للجريمة، المؤسسة الجامعية للدراسات (مجد)، بيروت، الطبعة الأولى 2006، ص 257.
- 69- أحمد لطفي السيد، المرجع السابق، ص 169.
- 70- روف عبيد: أصول علمي الإجرام و العقاب، دار الجيل للطباعة، مصر، ص 608-609.
- 71- أنظر - روف عبيد، المرجع السابق، ص 609. - أحمد لطفي السيد، المرجع السابق، ص 170.
- 72- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 191.
- 73- محمد عبد الغريب: أصول علم العقاب، 1999 - 2000، ص 202-203.
- 74- محمود نجيب حسني، دروس في علم الإجرام و العقاب، دار النهضة العربية 1982، ص 302.
- 75- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 192.
- 76- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع نفسه، ص 192.
- 77- علي محمد جعفر، المرجع السابق، ص 258؛ أحمد لطفي السيد، المرجع السابق، ص 171.
- 78- محمد عبد الغريب، المرجع السابق، ص 202 وما بعدها.
- 79- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 192.
- 80- محمد هشام أبو الفتوح: علم العقاب، دراسة تطبيقية، 1988، ص 168.
- 81- أحمد لطفي السيد، المرجع السابق، ص 172.
- 82- يرد هذا الأمر بالقاعدة رقم 72 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين بقولها "يجب أن يكون تنظيم العمل ووسائله في المؤسسات العقابية على غرار مثله في المجتمع الخارجي على قدر المستطاع، حتى يمكن تهيئة المسجونين وإعدادهم لمواجهة الظروف الطبيعية للحياة المهنية".
- 83- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 192.
- 84- علي عبد القادر القهوجي و فتوح عبد الله الشاذلي: علم الإجرام و علم العقاب، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية مصر، طبعة 2003، ص 250.
- 85- فتوح الشاذلي: علم العقاب، الإسكندرية جمهورية مصر العربية، طبعة 1993، ص 243.
- 86- علي محمد جعفر، المرجع السابق، ص 259.
- 87- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 194.
- 88- Bettahar Touati : organisation et système pénitentiaire en droit algérien, office national des travaux éducatifs, 1ère éd. 2004, p 68-71.
- 89- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 194.
- 90- أحمد لطفي السيد، المرجع السابق، ص 172.
- 91- محمد هشام أبو الفتوح، للمرجع السابق، ص 189، د. محمد عبد الغريب، المرجع السابق، ص 205. لهذه العيوب عدلت فرنسا عن هذا النظام في أبريل من عام 1927.
- 92- G. Levasseur, G. Stéfani et R. Jambu-Merlin - Criminologie et science pénitentiaire, Précis Dalloz, 4ème éd. 1980, p. 372.
- 93- إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 194.
- 94- توصي القاعدة 73/2 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين بأن يكون المسجونين دائما تحت إشراف مصلحة السجون عنما يستخدمون في عمل لا تتحكم فيه هذه المصلحة.
- 95- محمد عبد الغريب، المرجع السابق، ص 205.
- 96- أحمد لطفي السيد، المرجع السابق، ص 173.
- 97- محمد هشام أبو الفتوح، المرجع السابق، ص 189.
- 98- محمد عبد الغريب، المرجع السابق، ص 205.
- 99- أحمد لطفي السيد، المرجع السابق، ص 173.
- 100- محمد هشام أبو الفتوح، المرجع السابق، ص 190.

الضمان الاجتماعي و حتى الإقتطاع الضريبي من الأجر، حتى يتعود المحبوس على هذا الأجر و النتائج المترتبة عنه بإعتباره كذلك، و على قوانين البلاد لكي لا ينفر من هذا النظام عند الإفراج عنه المطبق عليه مثله مثل باقي الأجر في العمل الحر، لتفادي العودة إلى الإجرام ناقما على هذا النظام، و لتعوده على صرامة الأجر. ليس بكونه يعمل عملا حرا و ليس عملا عقابيا. و بهذا ننتهي، بحمد الله و فضله، من هذا البحث المتواضع آمين التوجيه و النصيح بما يفيد العلم عامة و علم العقاب خاصة في ميادين تطبيقه، بما يعود على المجتمع بالخير و نبذ نوازع الشر من النفوس الضعيفة.

* محام بمنظمة سطيف

قائمة المراجع

- 1- إسحاق إبراهيم منصور: موجز في علم الإجرام و العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية 1991.
- 2- أحمد لطفي السيد: أصول الحق في العقاب، جامعة المنصورة.
- 3- روف عبيد: أصول علمي الإجرام و العقاب، دار الجيل للطباعة، مصر.
- 4- علي محمد جعفر: فلسفة العقاب و التصدي للجريمة، المؤسسة الجامعية للدراسات (مجد) بيروت، الطبعة الأولى 2006.
- 5- علي عبد القادر القهوجي و فتوح عبد الله الشاذلي: علم الإجرام و علم العقاب، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية مصر، طبعة 2003.
- 6- محمد صبحي نجم: المدخل إلى علم الإجرام و علم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية 1988.
- 7- محمد عبد الغريب: أصول علم العقاب، 1999 - 2000.
- 8- محمد هشام أبو الفتوح: علم العقاب، دراسة تطبيقية، 1988.
- 9- محمود نجيب حسني، دروس في علم الإجرام و العقاب، دار النهضة العربية 1982.
- 10- طاشور عبد الحفيظ: دور قاضي تطبيق الأحكام القضائية الجزائية في سياسة إعادة التأهيل الاجتماعي في التشريع الجزائي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2001.
- 11- فتوح الشاذلي: علم العقاب، الإسكندرية جمهورية مصر العربية، طبعة 1993.
- 12- مجلة رسالة الإدماج: المديرية العامة لإدارة السجون و إعادة الإدماج، العدد الثاني لسنة 2005، دار الهدى للطباعة و النشر.
- 13- Bettahar Touati : organisation et système pénitentiaire en droit algérien, office national des travaux éducatifs, 1ère éd. 2004.
- 14- G. Levasseur, G. Stéfani et R. Jambu-Merlin - Criminologie et science pénitentiaire, Précis Dalloz, 4ème éd. 1980.

الهوامش

- 1- إسحاق إبراهيم منصور: موجز في علم الإجرام و العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية 1991، ص 191.
- 2- أحمد لطفي السيد: أصول الحق في العقاب، جامعة