

تاريخ القبول: 2018/09/21

تاريخ الإرسال: 2018/04/04

ضمان حق السجين في العمل العقابي في القانون الدولي (Guarantee of the prisoner to a punitive Action in international law)

أ.د. حسينة شرون
أستاذة التعليم العالي
hhacina@gmail.com

الباحثة: لبنه معمري
باحثة دكتوراه
lobnama2016@gmail.com
جامعة محمد خيضر - بسكرة-

المخلص:

قد جاءت هذه الدراسة التي عنوانها: ضمان حق السجين في العمل العقابي في القانون الدولي للإجابة عن الإشكالية المطروحة: ما هو دور إقرار وتدعيم القانون الدولي لضمان حق السجين خلال فترة التنفيذ العقابي في العمل العقابي، في تجسيد فاعلية إنجاح عملية الإصلاح وإعادة التأهيل الاجتماعي لسجين؟ وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح كيفية عمل السجين وأغراضه وكذا بيان شروط العمل العقابي وكيفية تنظيمه القانوني، وضمان حقوق المسجونين في الضمان الاجتماعي في القانون الدولي، وفقا لهاته الأهداف تم تقسيم هذه الدراسة وفقها إلى ثلاثة نقاط رئيسية ممنهجة.

بهذا استقرت الدراسة على أنه، نظرا لقيمة العمل العقابي في المؤسسات العقابية فقد استقر القانون الدولي على الاعتراف به في عملية إصلاح وتأهيل السجين، ووضعت الأطر المناسبة لتنظيمه في السجون بغية تحقيق مختلف المنافع المعنوية والمادية للسجين والمجتمع.

الكلمات المفتاحية: العمل النقابي؛ السجين؛ القانون؛ القانون الدولي.

Summary:

This study is titled: guarantee the right of a prisoner to a punitive Action in international law to address the problem: what is the role of the establishment and the strengthening of international law to guarantee the right of the prisoner to punitive enforcement? The purpose of this study is to clarify the adaptation of the work of the prisoner and its objectives, as well as a punitive action how to

organize legally, the rights of the prisoner to social security in international law, according to objectives, this study was divided into three main systematic points. Thus, the study determined that, given the value of the punitive action in penal institutions, international law was established for recognition in the process of reform and rehabilitation of prisoners. And put in place appropriate frameworks to organize in prisons in order to achieve various benefits moral and material of the prisoner and society

keywords: Union action - international right - right - prisoner

مقدمة:

قد تغيرت النظرة للعمل العقابي عما كان عليه قديماً، فقد كان ينظر إليه باعتباره وسيلة للإيلام والتعذيب؛ وكان هدف السجون عند ظهورها ونشأتها في القرن السادس عشر إيواء المتشردين والمتسولين، وتلتزم هذه الفئة بالعمل، مما أطلق عليها سجون العمل أو بمنازل عمل أمستردام، وقد عرف هذا النوع من السجون في كل من هولندا وإنجلترا، واعتبرتها وسيلة لإجبار هؤلاء الأشخاص على العمل⁽¹⁾.

ويظهر أفكار السياسة العقابية الحديثة وما حملته بين طياتها من رياح التطور، التي نتج عنها تغير النظرة للعمل العقابي واعتباره أحد أساليب المعاملة العقابية الذي يهدف إلى التهذيب والإصلاح والتقويم، وتحويله من عقوبة إضافية إلى قيمة عقابية ذاتية تتفق مع ميول ورغبات السجناء⁽²⁾، وتيسر لهم عقب الإفراج النهائي سلوك سبيل طريق العيش الشريف واندماجهم في نسيج المجتمع⁽³⁾؛ وقد قال العالم الإنجليزي جون هوارد، والذي كان من أشد المتحمسين للعمل داخل السجون مقولته الشهيرة في عام 1977: "دع المسجونين يعملون ولسوف يتحولون بذلك إلى رجال شرفاء"⁽⁴⁾.

وانطلاقاً من هاته الأهمية للعمل العقابي تتمحور إشكالية هذه الدراسة في الطرح الآتي: ما هو دور إقرار وتدعيم القانون الدولي لضمانات حق السجين في العمل لعقابي خلال فترة التنفيذ العقابي، في تجسيد فاعلية إنجاح عملية الإصلاح وإعادة التأهيل الاجتماعي للمسجونين؟

للإشارة فقد اختلفت الآراء حول تحديد مفهوم العمل العقابي، فيذهب البعض على أنه: الجهد الذي يبذله السجين في أداء المهنة المحددة له أثناء تنفيذ العقوبة السالبة للحرية،

وفقا لما تفرضه أنظمة العمل في السجون⁽⁵⁾، كما يذهب البعض الآخر إلى إعتبره خطوة حضارية متميزة في معاملة المجتمع لأبنائه، حتى أولئك المذنبين منهم؛ وخطوة إصلاحية وتأهيلية في الاتجاه الصحيح⁽⁶⁾.

وبناء على ما تقدم، تقتضي دراسة العمل العقابي في ظل الضمانات المقررة للسجين تقسيمها إلى ثلاثة مباحث متسلسلة منهجيا، نخصص المبحث الأول: لتكييف العمل العقابي وأغراضه، ونكرس المبحث الثاني: لشروط العمل العقابي وتنظيمه القانوني، لتختتم الدراسة بتناول ضمان حق المسجونين في الضمان الاجتماعي، وهذا من خلال المبحث الرابع.

المبحث الأول: تكييف العمل العقابي وأغراضه.

ينبغي عند طرح ضمانات حق العمل العقابي للسجين بيان طبيعة هذا العمل أي تكييفه القانوني وهل هو التزام يتحمله السجين؟ أم أنه بالإضافة لذلك حق له قبل الدولة؟ سوف يتم والخوض بدراسة تكييف العمل العقابي وكذا أغراض العمل العقابي وذلك كالآتي:

المطلب الأول: تكييف العمل العقابي.

إن أول ما يجب إيضاحه في تكييف عمل السجين أنه بصرف النظر عن الطبيعة العقابية للعمل باعتباره عنصرا تقويميا في معاملة السجين، فإن هذا العمل يشكل واقعة قانونية تحتل أوصافا قانونية وتنتج كذلك أثارا قانونية في علاقة السجين بالإدارة العقابية، وذلك تأسيسا على طبيعة عملية التنفيذ العقابي كحالة قانونية تنشأ فيها علاقات قانونية بين طرفين قانونيين هما الدولة والسجين، ويلتزم السجين في أثناء تلك العلاقة بتنفيذ العقوبة الصادرة في حقه بموجب حكم قضائي، كما يلتزم بالوفاء بالشروط العامة للتنفيذ، وكذلك بالخضوع لمقتضيات هذا التنفيذ التي يحددها قانون السجون، وبالتالي فإن عمل المسجون ليس واقعة مادية لأن السجين لم يسلب أهليته بسجنه⁽⁷⁾. وهذا ما سيتم بيانه من خلال النقطتين الآتيتين:

الفرع الأول: حق السجين في العمل.

قد أوجه البعض إلى النظر لهذا الحق بوصفه أمراً لصيقاً بالمسجون، باعتباره فرداً في المجتمع تتيح له صفته الإنسانية التزام هذا المجتمع في مواجهته بتوفير العمل له، وفي ضوء الظروف الإنسانية لأدائه لكونه قد بات أسلوباً للتهديب والتأهيل وليس وسيلة للإيلام⁽⁸⁾، ومن أهم الأسانيد التي ذكرت لتبرير حق المسجون في العمل باعتباره إنساناً ما ورد وأكد في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (تم اعتماده من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948)، في فقرتها الأولى على أنه: "لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة."

وإلى جانب ذلك فإن المادة 06 في فقرتها الأولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية (أعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 د-21 المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 وتاريخ بدء النفاذ 3 يناير 1976)، نصت على أنه: "تعترف دول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، والذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق."

كما تنص المادة الثالثة عشر من إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام، (تم إجازته من قبل

مجلس وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الإسلامي بالقاهرة بتاريخ 5 أغسطس 1990) على أن: "العمل حق تكفله الدولة والمجتمع لكل قادر عليه، وللإنسان حرية اختيار العمل اللائق به مما تتحقق به مصلحته ومصلحة المجتمع..." والمادة (15/ب) من البيان العالمي لحقوق الإنسان في الإسلام (الصادر في 19 سبتمبر 1981)، تقضي في معنى النص على أنه، ينبغي للدولة الإسلامية أن تكفل لكل مواطن الحق في العمل، وفي اختيار نوعه وفقاً لقدراته وإمكاناته.

وتنص المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان (وافق عليه مجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة بتاريخ 23/05/2004) على أنه: "العمل حق طبيعي لكل مواطن.... وودون أي نوع من أنواع التمييز...."

ونفس الصياغ جاء به الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة في نيروبي كينيا يونيو 1981 دخل النفاذ في 26 أكتوبر 1986) حيث نص في المادة 15 منه على أن: "حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية، مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ." (9)

بهذا فالسجين مواطن في المجتمع، وسلب حريته لا تحول عن حقوقه الأخرى التي يتمتع بها كمواطن في الدولة ومن بينها العمل⁽¹⁰⁾، كما أنه هو حق من حيث إلتزام الدولة بتوفير العمل للسجين وعدم تركه في حالة البطالة، وحصوله على عمل يتناسب مع قدراته ومؤهلاته لكي يعود عليه بالنفع⁽¹¹⁾، وهذا ما قرره مؤتمر لاهاي الذي عقد سنة 1950، الذي نص على العديد من التوصيات بشأن العمل، ومن أهمها أن ينظر إلى طبيعة العمل في السجون كإحدى وسائل لمعاملة السجين وبإعتباره حقا له وتتحمّل الدولة عبئ ذلك، وبالنظر لنصوصه نجده قد قرر في توصيته الأولى أن: "لجميع المحكوم عليهم الحق في العمل، وعليهم الإلتزام به." (12)

ويستند هذا الحق من جهة أخرى إلى ما تدعوا إليه السياسة العقابية الحديثة، من اعتبار التأهيل حقا لمن سلك سبيل الجريمة، و لما كان العمل أحد أساليب التأهيل فهو كذلك حقا للمحكوم عليه⁽¹³⁾.

وقد نصت القاعدة 3/71 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على أنه: "يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي."

وتأكيدا على أن السجين يحتفظ بكل حقوق الإنسان عدا التي تقتضيها عملية السجن، فقد نص المبدأ 05 من المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء (إعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذه المبادئ ونشرتها على الملأ بموجب قراره رقم 45/111 الصادر في 14 ديسمبر 1990) على أنه: "باستثناء القيود التي من الواضح أن عملية السجن تقتضيها، يحتفظ كل السجناء بحقوق الإنسان والحريات الأساسية المبينة في الإعلان العالمي

لحقوق الإنسان، وحيث تكون الدولة المعنية طرفاً، في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وبروتوكوله الاختياري، وغير ذلك من الحقوق المبينة في عهود أخرى للأمم المتحدة.

الفرع الثاني: التزام المسجون بالعمل.

يستند التزام السجين بالعمل إلى أن العمل من أهم وسائل المعاملة العقابية داخل السجن نظراً لفوائده العديدة، والمسجون يخضع داخل السجن لكل ما تفرضه المعاملة العقابية من وسائل تستهدف إصلاحه وتأهيله، وهو الغرض الأساسي للعقوبة السالبة للحرية أثناء تنفيذها، ويترتب على عدم قيام السجين بتنفيذه من قبيل الامتناع عن تنفيذ الأساليب العقابية المفروضة عليه، مما قد يعرضه للجزاءات التأديبية⁽¹⁴⁾، وإضافة إلى ذلك فهو يلتزم قبل المجتمع بتهذيب نفسه وتأهيلها دفعا لخطورته الإجرامية⁽¹⁵⁾، وهذا ما أقره مؤتمر جنيف لسنة 1955 من خلال توصيته الأولى، والذي نص على أنه: "لا ينبغي النظر إلى العمل باعتباره عقوبة إضافية، وإنما كوسيلة للسير قدماً بتأهيل المسجون وتدريبه على العمل وتلقينه عادات العمل الحميدة وللمنع البطالة والإخلال بالنظام."⁽¹⁶⁾

وقد أقرت مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء ذلك، فتنص القاعدة 2/71 من هذه القواعد على أنه: "يفرض العمل على جميع السجناء المحكوم عليهم، تبعاً للياقتهم البدنية والعقلية كما يحددها الطبيب."

وعلى هذا فإن العمل العقابي هو موضوع يتضمن حقوقاً للمسجون في بعض جوانبه والتزامات في جوانب أخرى منه، إلا أنه لا يمكن اعتباره عقوبة إضافية أو تكميلية للعقوبة الأصلية⁽¹⁷⁾.

المطلب الثاني: أغراض العمل العقابي.

إن معظم الآراء في علم العقاب تنص على استبعاد الغرض العقابي من أغراض العمل، وجعله غرضاً لتحقيق حفظ النظام وتوسيع الجانب الاقتصادي لدى السجين دون المساس بكرامته⁽¹⁸⁾.

لذا تتعدد أغراض العمل العقابي بتأهيل المحكوم عليه، وفي حفظ النظام داخل المؤسسات العقابية، وهو يعد مصدرا لدخل المؤسسة العقابية وللمحكوم عليه، وسنتناول هذه الأغراض على النحو التالي:

الفرع الأول: العمل العقابي لتأهيل المسجونين.

العمل العقابي يهدف إلى تأهيل السجناء، فهو يقوم بدور أساسي في المحافظة على الصحة البدنية والنفسية لسجين على نحو يساعده على الاستجابة لعناصر التأهيل الأخرى، ويمكنه لمواجهة الحياة بعد الإفراج عنه محتفظ بكل إمكانياته وبالعيش الشريف بهذا العمل، مع تعويدهم على الثقة بالنفس والنظام والدقة ويترد عوامل الكسل والبطالة التي قد تكون دافعا للإجرام⁽¹⁹⁾.

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

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

5- يوفر تدريب مهني نافع للسجناء القادرين على الانتفاع به ولاسيما الشباب." وأقرت بالالتزام به المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء في المبدأ 08 على أنه: "ينبغي تهيئة الظروف التي تمكن السجناء من الاضطلاع بعمل مفيد مأجور، ييسر إعادة انخراطهم في سوق العمل في بلدهم...." وما جاء في التوصية الأولى عن العمل في مؤتمر جنيف السابق الإشارة لفحوى نصها.

الفرع الثاني: العمل العقابي لتحقيق النظام وحفظه داخل المؤسسة العقابية.

العمل العقابي يجعل المسجونين مستعدين للتعاون مع القائمين على الإدارة في المؤسسة العقابية، فقد وجد علماء العقاب أن ترك المحكوم عليه دون عمل يشغل جانبا كبيرا من وقته سيؤدي به إلى السأم والنفور والشعور بالتفاهة، مما يجعله يفجر طاقته في صورة التمرد، والإخلال بالنظام داخل المؤسسة العقابية⁽²⁰⁾.

وبالتالي تشغيل السجين يولد لديه نفسية احترام وتقدير موظفي المؤسسة العقابية ونظامها الداخلي، ومن ناحية أخرى يساعد في نجاح الإدارة العقابية في تنفيذ برامج التأهيل، ففي ظل النظام تستطيع أن تتفرغ للتهديب والتأهيل بدلا من شغل وقتها في قمع التمرد،

ومواجهة عصيان المسجونين إضافة إلى تسهيل عملية استتباب الأمن والهدوء داخل المؤسسة العقابية، بالتقليل من حالات التوتر والصراع والمناوشات التي يمكن أن تحدث (21).

الفرع الثالث: الغرض الاقتصادي للعمل العقابي.

إن تنظيم العمل العقابي يعود بفائدة اقتصادية على السجين والدولة في آن واحد، إذ أن ثمرة عمل المحكوم عليه تأخذ في الغالب صورة منتجات تحصل على قيمتها الإدارة العقابية، وتساعد الدولة في تحمل نفقات السجون، وكذلك استغلال تلك الأيدي العاملة في أداء بعض الخدمات الضرورية لسير المؤسسة العقابية، مثل: أعمال النظافة والصيانة وإعداد الطعام وغيرها، وهو ما يعد استغلالاً لتلك الطاقة البشرية الهائلة الموجودة داخل السجن (22)، وتعود بالنفع على السجين في تلبية جانب من احتياجاته المادية ويساعد أسرته في الإنفاق عليها، كما يمكن أن يدخر جزءاً يساعده في حياته بعد الإفراج عنه (23).

والدور الاقتصادي للعمل العقابي يجب أن يكون موقعه في المرتبة الثانية بعد التأهيل والتهذيب حتى لا تصبح المؤسسات العقابية مرافق إنتاج تلتزم بتحقيق الربح، وإنما هي مرافق خدمات تهدف إلى تأهيل المحكوم عليهم، وإصلاحهم، وما العمل إلا وسيلة لتحقيق ذلك (24)، وقد أشارت إلى ذلك القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء من خلال القاعدة 2/72 التي نصت على ما يلي: "إلا أن مصلحة السجناء وتدريبهم المهني لا يجوز أن يصيرا خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن".

وحيث نص المبدأ الثامن من المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء على أنه: "...ويتيح لهم أن يساهموا في التكفل بأسرهم وأنفسهم مالياً". وكذلك نص التوصية الثانية لمؤتمر جنيف 1955 على أن مصالح المسجونين وتدريبهم المهني يجب ألا يخضع لمقتضيات تحقيق ربح مالي من الصناعة في السجن (25).

المبحث الثاني: شروط العمل العقابي وتنظيمه القانوني

من شروط العمل العقابي نص استبعاد العمل الشاق، وأن يكون منتجا وأن يكون متنوعا وأن يكون مماثلا للعمل الحر، وكذا أن يكون العمل بمقابل؛ وإضافة لهاته الشروط وحتى

يكون العمل العقابي ضمانا للسجين يجب أن يتم داخل السجون بشكل منظم، وهذا التنظيم يجب أن يكون تنظيما قانونيا نص عليه القانون الدولي. وهذا ما سيتم تناوله بهذه النقطة من الدراسة من حيث شروط العمل العقابي، وتنظيم قانوني للعمل العقابي:

المطلب الأول: شروط العمل العقابي.

في ضوء غرض العمل العقابي وتكييفه القانوني كحق للسجين والتزام عليه تحدد الشروط التي يجب توافرها في العمل العقابي، فيجب أن يكون العمل العقابي قائما على الشروط الآتي بيانها:

الفرع الأول: استبعاد العمل الشاق من العمل العقابي.

إن العمل داخل السجون ليس نوعا من تعذيب المسجون، بل هو وسيلة للتهذيب والإعداد المهني وقد تضمنت القاعدة 2/71 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء أنه: "يفرض العمل على جميع السجناء المحكوم عليهم تبعا للياقة البدنية والعقلية كما يحددها الطبيب."

وعلى هذا يعتبر العمل الشاق نوعا من المعاملة القاسية أو غير الإنسانية إذا كان يزيد عن قوة المسجون البدنية أو إذا كان يوقع بالمسجون ألما لا مبرر له، وإذا كان يشكل خطرا على صحة المسجون(26).

ينبغي ملاحظة أن تحقق عنصر الإيلام والمشقة في العمل العقابي قد يخضع لظروف السجين وطبيعته، وليس لطبيعة العمل في حد ذاته، فقد يكون العمل بطبيعته غير مؤلم أو غير شاق ولكن طبيعة السجين وظروفه الصحية لا تسمح له بممارسة هذا العمل، الأمر الذي يصبح معه إلزام السجين بأداء هذا العمل نوعا من الألم غير المبرر ويشكل خطرا على صحته(27).

الفرع الثاني: أن يكون العمل العقابي منتجا.

لكي يؤتى العمل العقابي ثماره في تأهيل المحكوم عليه يجب أن يكون غرضه إنتاجيا، حتى يحمل السجين على التمسك به والإخلاص له، مما يبعث فيه الروح المعنوية على

إظهار قدراته ومواهبه، فيحرص على أدائه في السجن ويواصل تمسكه به بعد الإفراج عنه⁽²⁸⁾.

وهذا ما قضت به القاعدة 71 الفقرة الثالثة من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء إذ نصت على أنه: "يوفر للسجناء عمل منتج..."

الفرع الثالث: أن يكون العمل العقابي متنوعا.

بمعنى لا يقتصر العمل العقابي على نوع معين من الأعمال، وإنما يجب أن تتعدد أنواع العمل داخل السجن حتى يستطيع السجن من اختيار مجال العمل الذي يتفق مع قدراته وميوله الشخصي⁽²⁹⁾، وبناء على هذا الأساس فقد كان أمر ملائمة ذلك العمل والمدى الفعلي للقدرات العقلية والبدنية والجسمانية للمسجون من الأهمية بمكان، لما يتفق فيه هذا مع ما هو مستهدف منه كأسلوب للمعاملة والتهديب وهو ما حرصت على الإشارة إليه التوصية الأولى لمؤتمر جنيف 1955 السالفة وكذلك القاعدة 2/71 من مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء السابق الإشارة إلى نصها، مما يجعله يمارسه بروح معنوية عالية تكسبه المواصلة بعد الإفراج عنه.

وتقرر القاعدة رقم (43) من قواعد الأمم المتحدة لحماية الأحداث المجريين من حريتهم (اعتمدت ونشرت على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 45/113 المؤرخ في 14 ديسمبر 1990) أنه: "تتاح للأحداث مع إيلاء الاعتبار الواجب الاختيار المهني الملائم ولمتطلبات إدارة المؤسسات، إمكانية اختيار نوع العمل الذين يرغبون في أدائه".

الفرع الرابع: أن يكون العمل العقابي مماثلا للعمل الحر.

لقد أشارت القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء في القاعدة 1/72 على أنه: "يتم تنظيم العمل وطرائقه في السجن على نحو يقترب به بقدر الإمكان من الأعمال المماثلة خارج السجن، بغية إعداد السجناء لظروف الحياة العملية الطبيعية".

نص المبدأ الثامن منه على أنه: "ينبغي تهيئة الظروف التي تمكن السجناء من الاضطلاع بعمل مفيد مأجور، ييسر إعادة انخراطهم في سوق العمل في بلدهم..."

وتقضي كذلك في نفس السياق القاعدة رقم (45) من قواعد الأمم المتحدة لحماية الأحداث المجريين من حريتهم بأنه: "...يتعين أن يكون تنظيم العمل المتاح في المؤسسة

الاحتجازية وأسلوبه شبيهين - ما أمكن - بتنظيم وأسلوب العمل المماثل في المجتمع، بحيث يهيئ للأحداث لظروف الحياة المهنية الطبيعية."

وهذا الشرط ينطوي أن يكون لنوع العمل الإصلاحي مقابل في الأعمال في البيئة الخارجية، فلا يجوز توجيه السجين إلى نوع من العمل لم يعد يزاول في السوق، بمعنى لم يعد هناك حاجة لاستهلاكه، وبالتالي أن تكون وسيلة أدائه هي ذاتها وسيلة أداء العمل خارج المؤسسة العقابية من حيث ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات(30)، بغية تقادي بعض الأعمال التي أصبحت تتطلب في وقتنا الحاضر وجود آلات مبرمجة تقنيا(31)

وتعليل شرط المماثلة هذا ينطلق من حقيقة أن أهم أغراض العمل العقابي هو تأهيل السجين للعمل في العمل الحر بعد الإفراج عنه، ونجاحه فيه يقتضي أن يكون معدا له، معتادا على أساليبه الفنية والمهنية، أي تحقيق المصلحة المهنية للسجين.

الفرع الخامس: أن يكون العمل العقابي بمقابل.

تبعاً لقيام المحكوم عليه بهذا العمل الموجه إليه من طرف الإدارة العقابية لا بد من حصوله على مقابل المجهود المبذول أثناء قيامه بهذا العمل، فهذا الأجر يحقق فوائد عديدة أهمها: أن الأجر له أثاره النفسية الطيبة على المسجون، إذ تجعله يحس بقيمة العمل، فيحرص على مزاولته بعد خروجه من السجن، كما أنه يفيد المسجون وأسرته أثناء وجوده في السجن، فالجزء الذي تحصل عليه الأسرة من الأجر يبعدها عن مذلة الحاجة، ويساهم في الحيلولة بينها وبين الإنحراف، كما أنه يبقى على دوره كعائل للأسرة، مما يبقى على تماسكها وعدم تفككها، وعلاوة على ذلك فإن الجزء من الأجر المخصص للحظة الإفراج يكون وسيلة يعتمد عليها المسجون وهو يشق طريقه من جديد في المجتمع، ومن ثم يبعد بينه وبين التردّي في مهاوي الجريمة مرة أخرى(32).

وتم تأكيد على هذا الشرط في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المتضمنة المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء في نص المبدأ 08 على أنه: "ينبغي تهيئة الظروف التي تمكن السجناء من الاضطلاع بعمل مفيد مأجور..."

ونصت عليه كذلك القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء من خلال القاعدة 1/76 التي قضت أنه: ".. يكافأ السجناء على عملهم وفقا لنظام أجر منصف".
وتقضي القاعدة رقم (45) من قواعد الأمم المتحدة لحماية الأحداث المجريين من حريتهم بأنه: تتاح للأحداث كلما أمكن، فرصة مزاولة عمل مأجور".
وقد اختلف حول الأسماء التي تطلق على هذا المقابل، فالبعض أطلق عليه منحه، والبعض الآخر أجرا، والبعض الآخر مكافأة مالية.
إلا أن الرأي الراجح في الفكر العقابي الحديث للعمل العقابي على أنه التزام على السجين، ولكنه حق له في ذات الوقت، والمقابل المادي المتفرع من هذا الحق يكتسب صفته فيكون أجرا وليس مجرد منحة.

وهذا التكييف الحديث للمقابل المادي كأجر وليس منحة لا يستلزم قيام علاقة تعاقدية بين الدولة والسجين، إذ أن العلاقة التعاقدية ليست المصدر الوحيد لاكتساب الحقوق وترتيب الالتزامات، ومصدر حق السجين في تقاضي أجر عن عمله يتفرع عن المركز القانوني الذي أوجده فيه الحكم القضائي الذي صدر بإدانته بالعقوبة، بالتالي فمصدر حقه هو القوانين واللوائح التي تنظم هذا المركز القانوني (33)

كما لقي هذا الاتجاه تأييد المؤتمرات الدولية، من خلال فحوى التوصية السادسة من توصيات مؤتمر لاهاي سنة 1950، والتي نصت على وجوب أن يتقاضى المسجون أجرا عن عمله يحسب على أساس القواعد السائدة خارج السجن، وأشارت إليه المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وهذا ما نصت عليه أيضا القاعدة 76 الفقرة الأولى من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على أنه: "يكافأ السجناء على عملهم وفقا لنظام أجر منصف".

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للعمل العقابي.

لا تقع أساليب تشغيل المسجونين، وتنظيم جهودهم على صورة واحدة، وإنما يقع مثل هذا الأمر من خلال الأنظمة الثلاثة التالية:

الفرع الأول: نظام المقابلة في العمل العقابي.

بموجب هذا النظام تتفق الدولة مع مقاول يتولى إدارة العمل العقابي بالمؤسسة واستثماره، حيث تضع تحت تصرفه السجناء لكي يشغلهم، فهو الذي يحدد نوع العمل وشروطه، فيقع على عاتقه دفع الأجرة لسجناء ويتولى جمع المحاصيل والمنتجات وتسويقها⁽³⁴⁾

يتميز هذا النظام بكونه يخفف على الدولة الأعباء المالية التي تتطلبها عملية تشغيل السجناء، علاوة على أنها لا تتحمل مخاطر الخسارة، إلا أنه على الرغم من ذلك فإن هذا النظام لا يخلو من عيوب أهمها تمتع المقاول بالنفوذ داخل المؤسسة العقابية وهدفه لتحقيق الربح، قد يجعل هذا المقاول يتعسف في استعمال سلطاته ضد السجناء العاملين تحت إشرافه، كما أن الرغبة في تحقيق الربح قد يجعله يغلب المنفعة الشخصية له على حساب الهدف الأساسي من العمل ألا وهو تأهيل السجناء⁽³⁵⁾

وقد أوصت القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على عدم تفضيلها إتباع هذا النظام في تنظيم العمل العقابي لسجناء في القاعدة 1/73 التي قضت أنه: "يفضل أن تقوم إدارة السجن مباشرة، لا المقاولون الخاصون، بتشغيل مصانعه ومزارعه."

الفرع الثاني: نظام التوريد في العمل العقابي.

يقوم هذا النظام على توريد اليد العاملة في السجون إلى رجل أعمال يقوم بتشغيلهم لحسابه، أين يقتصر دور المقاول في إحضار الآلات والمواد والعتاد بينما تتولى الإدارة العقابية تشغيل السجناء والإشراف عليهم ودفع أجرة العمل لسجناء وتنظيمه على نحو لا يتعارض مع اعتبارات التأهيل⁽³⁶⁾

من مساوئ هذا النظام أنه يدخل الإدارة العقابية في بعض المتاهات يجعلها تساهل على الأيدي العاملة، مما قد يمس بشخصية السجين وقد يذل به، مما قد يعدم الغرض الذي أوجد العمل العقابي لأجله ألا وهو التأهيل والإدماج الاجتماعي، كما أن تخوف رجال الأعمال من عدم تمكنهم من الإشراف على العمل واستغلال رؤوس أموالهم داخل المؤسسات العقابية، والذي قد يعرضهم للخسارة، جعلهم يعرضون ويعزفون عن الأخذ بمثل هذا النظام⁽³⁷⁾

الفرع الثالث: نظام الاستغلال المباشر في العمل العقابي.

يقوم هذا النظام على استئثار الإدارة العقابية للمؤسسة بتشغيل السجناء لحسابها، وتتعهد من خلاله بتوفير كافة التجهيزات المساعدة على العمل وتحمل كافة الأعباء المالية، وتقوم بالإشراف بنفسها على القيام بالعمل عن طريق فنيين تعينهم لذلك، كما أنها تتحمل كافة الأعباء الناتجة عن تشغيل السجناء وكذا الخسارة التي قد تنجم عن عدم تمكنها من بيع منتجاتها(38)

هذا النظام يتجلى في ثلاثة صور: أولهما تخصيص الإدارة العقابية منتجاتها للاستهلاك الشخصي من طرف مرافقها العامة، أما الثانية تتمثل في قيامها ببيع منتجاتها في الأسواق الحرة والحصول على ثمنها، والثالثة تشغيل السجناء في مشاريع كفتح الطرق وتعبيدها(39)

أهم ما يميز هذا النظام أنه يجعل السجناء خاضعين خضوعا كاملا للإدارة العقابية، ويعتبر هذا النظام من أحسن النظم العقابية السابقة، وقد أوصت به القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء من خلال القاعدة 1/73: "يفضل أن تقوم إدارة السجن مباشرة، لا المقاولون الخاصون، بتشغيل مصانعه ومزارعه".

المبحث الثالث: ضمان حق المسجونين في الضمان الاجتماعي.

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

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

أما إذا كان المسجون ممن لم تكن تشملهم مظلة التأمينات لأي سبب من الأسباب، فإن المادة (1/10) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة (1/23) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية(اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 د-21 المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 و تاريخ بدء النفاذ 23 مارس 1976)، تفرضان علينا القول بأن أسرة المسجون وأطفاله ومن يعولهم لا بد وأن يتمتعوا بحماية المجتمع والدولة لهم من احتمالات العوز والانحراف التي تهدر الكرامة الإنسانية.

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

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

ف نجد أن القاعدة (57) تقضي أن نظام السجن لا يجب أن يزيد من العناء المتمثل في الحرمان من الحرية والقاعدة رقم (61) تقرر أنه يجب إتخاذ الخطوات لحماية الحقوق المتعلقة بالمصالح المدنية للمسجونين، وحقوق الضمان الاجتماعي وغيرها من المزايا الاجتماعية في الحدود التي لا تتعارض مع القانون أو مع العقوبة التي يجب تنفيذها. وتتص في القاعدة (64)، على أن واجب المجتمع لا ينتهي بالإفراج عن المسجون، ولذلك يجب أن توجد هيئات حكومية أو خاصة قادرة على مد المسجون المفرج عنه برعاية لاحقة فعالة تهدف إلى تقليل التحامل عليه وإلى تأهيله اجتماعيا(40)

خاتمة:

بناء على ما سبق نستنتج أن العمل العقابي يعد من أهم الحقوق الأساسية المرتبطة بالحق في الحياة؛ لأنه يساعد على صيانة صحة السجين المحكوم عليه البدنية والنفسية، عن طريق شغل وقت فراغه والارتقاء بروحه المعنوية، كما يساعده على مواجهة متطلبات الحياة اليومية داخل المؤسسات العقابية ويمكن سداد ديونه الشخصية وإدخال جزء من أجره يستعين به بعد الإفراج عنه لمواجهة ما بعد الإفراج لحين استقراره في المجتمع والتحاقه بعمل، ولكي يؤتي العمل ثماره ينبغي أن يتحقق يعطى للسجين الحق في التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا الحق في المساعدات الاجتماعية والتأمينات الاجتماعية المقررة للعمال الأحرار.

على الرغم من الحقيقة أن معاملة السجناء و إيداعهم المؤسسات العقابية هو نو طابع وطني بالأساس إلا أن القانون الدولي لحقوق الإنسان شهد تطورات تشريعية مهمة في هذا الخصوص و تجلى ذلك في صياغة العديد من المبادئ الاسترشادية والتي من خلالها بلغت الأفكار العقابية والإنسانية المنادية بإصلاح السجون أوج صورها وكذا المواثيق والإعلانات الدولية التي سبق تناولها وهذا يتطلب لفعالية إرساء ضمانات تشريعية و قضائية كافية له، دون أن يترك للاجتهاد أو التأويل وهذه الضمانات لا تكون قاصرة على العمل كأسلوب للمعاملة داخل السجن، بل أنها تشمل الحقوق والحريات الفردية الممنوحة للسجين إذا ما كان خاضعا لتنفيذ العقابي بخارجها.

ولكن يبقى القول الفصل في المقام الأخير، أن العبرة ليست في سن التشريعات وإنما في العمل بجديه على حسن تطبيقها؛ بتوعية الكوادر الأمنية والعاملين بالمؤسسات العقابية بأهمية العمل العقابي وضوابط تشغيل السجناء، والدعوة إلى توفير الإمكانيات اللازمة ووضع خطط متوازنة تستهدف تحقيق مختلف منافع المادية والمعنوية للسجين والمجتمع، والمساعدة في تغطية ما تتكلفه الدولة من أعباء مالية في الإنفاق على السجون.

الهوامش والمراجع المعتمدة:

(1) Bettahar touati، Organisation et système pénitentiaires en droit algérien, 1ere édition, office national des travaux éducatifs, Algérie: 2004، p66

(2) أما فيما يخص السجين فقد تعددت تسمياته ففي بعض التشريعات يسمى بالسجين كما يدعى بالمسجون في تشريعات أخرى بينما في التشريع الجزائري يسمى ب المحبوس وهو: " الشخص الذي وضع في السجن".

ويعرف علماء العقاب السجناء بأنهم أولئك الأشخاص الذين ارتكبوا مخالفات ضد الحق الخاص أو العام أو أخلوا بالأنظمة والقوانين المتبعة والمتعارف عليها و أودعوا السجن لفترات زمنية مختلفة بناء على أحكام شرعية وقانونية صدرت بحقهم".
راجع: أحسن مبارك طالب، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات العقابية، الطبعة الأولى، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، سنة 2000، ص 21.

أما المشرع الجزائري فقد عرف المحبوس في مادة 7 فقرة 1 من قانون 04/05 المؤرخ في 06/02/2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين بأنه: " كل شخص قد تم إيداعه مؤسسة عقابية تنفيذاً لأمر أو حكم قضائي"

وقد عرف المسجون على أنه: "الشخص الذي ارتكب جريمة أو أكثر مخالفاً بذلك نصوص القانون عمداً ومودعاً في إحدى المؤسسات العقابية." حيث أن هذا التعريف ركز على الفرد المرتكب للجريمة أو أكثر ومن المحتمل أن يرتكب الفرد جريمة أو أكثر كما إن ارتكاب الجريمة يكون بصورة عمدية وليست عفوية وأن المسجون لا بد أن يودع في إحدى المؤسسات العقابية.

عز الدين وداعي، "رعاية نزلاء المؤسسات العقابية في الجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة باتنة، سنة 2011، ص 11 ؛ غنام محمد غنام، حقوق الإنسان في السجون، القاهرة: دار الفكر والقانون، سنة 2017، ص 9

(3) أحمد عبد اللاه المراغي، حقوق الإنسان في مرحلة التنفيذ العقابي دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية، سنة 2016، ص 112.

- (4) على عز الدين الباز على، نحو مؤسسات عقابية حديثة، الطبعة الأولى، الإسكندرية: مكتبة الوفاء القانونية، سنة 2016، ص 167.
- (5) محمد عبد الرزاق فرحان، العمل في المؤسسات العقابية دراسة مقارنة، القاهرة: دار النهضة العربية، سنة 2008، ص 32.
- (6) أحسن مبارك طالب، المرجع السابق، ص 99؛ محمود نجيب حسني، علم العقاب، الطبعة الثانية، القاهرة: دار النهضة العربية، سنة 1973، ص 318.
- (7) علي عز الدين الباز على، المرجع السابق، ص 184.
- (8) محمود نجيب حسني المرجع السابق ص 329 ؛ عبد العزيز محمد محسن حماية حقوق الإنسان في مرحلة تنفيذ الأحكام الجنائية الطبعة الأولى، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، سنة 2013، ص 30؛ الأمم المتحدة، حقوق الإنسان والسجون دليل تدريب موظفي السجن على حقوق الإنسان، نيويورك: منشورات الأمم المتحدة، سنة 2004، ص 86.
- (9) لأكثر تفصيلا أنظر: عطية مهنا، " دور العمل في تأهيل المسجونين دراسة مقارنة"، القاهرة، المجلة الجنائية القومية، العدد الثالث، نوفمبر 2007، ص 40 وما بعدها.
- (10) فتوح عبد الله الشاذلي، أساسيات علم الإجرام والعقاب، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، سنة 2006، ص 548.
- (11) على عز الدين الباز على، المرجع السابق، ص 192.
- (12) وقد عالج المؤتمر مشكلة العمل في إطار الإجابة على سؤال كيف ينبغي أن يكون عليه تنظيم العمل في السجن، حتى تتحقق منه فائدة تهيئية ويعود في نفس الوقت بالنفع من الوجهتين الاجتماعية والاقتصادية؟
- انتهى مؤتمر لاهاي إلى إصدار ثماني توصيات بخصوص العمل في السجن وهي:
- 1- أن ينظر إلى طبيعة العمل في السجن كإحدى وسائل المعاملة العلاجية للمسجونين واعتباره حقا لهم جميعا 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.

- 2-تنظيم العمل في ظروف مشابهة للعمل الحر.
- 3-أهمية هذا التشابه في تحقيق الأغراض التربوية والاقتصادية والاجتماعية للعمل في السجون
- 4-رفض دعوى منافسة عمل السجناء للعمل والصناعة خارج السجن.
- 5-وجوب التعويض عن إصابات العمل وأمراض مهنية وتمتع السجناء بنظم التأمين الاجتماعي القائمة في البلاد.
- 6-وجوب أن يتقاضى المسجون أجرا عن عمله يحسب على أساس القواعد السائدة خارج السجن وذلك في أوسع نطاق ممكن.
- 7-الغرض من العمل بالنسبة للمجرمين الصغار هو قبل أي اعتبار آخر تعليم حرفة ويلزم لذلك تنويع الحرفة لمواجهة كل احتياجات هذا التعليم.
- 8-وجوب توفير أسباب استغلال المسجون لوقت فراغه في ممارسة هويته فضلا عن أوجه النشاط الذهني والتدريب الرياضي .
- راجع: محمد حافظ النجار، حقوق المسجونين في المواثيق الدولية والقانون المصري، القاهرة: دار النهضة العربية، سنة 2012، ص 452.
- (13) أحمد عبد اللاه المرابي، حقوق الإنسان في مرحلة التنفيذ العقابي دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص 131؛ فوزية عبد الستار مبادئ علم الإجرام وعلم العقاب، الطبعة الخامسة بيروت: دار النهضة العربية، سنة 1985، ص 378.
- (14) فريد بالعيدي، "تنفيذ العقوبة السالبة للحرية"، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، سنة 2005، ص 234.
- (15) على عز الدين الباز على، المرجع السابق ص 186؛ حسني محمود نجيب المرجع السابق ص 318.
- (16) أحمد عبد اللاه المرابي، حقوق الإنسان في مرحلة التنفيذ العقابي دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص 119.

- (17) محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 339؛ نور الدين هندايوي، مبادئ علم العقاب دراسة مقارنة للنظم العقابية المصرية والكويتية، الكويت: مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، سنة 1996، ص ص 207، 208.
- (18) فالغرض الاقتصادي للعمل له غاية تربوية لسجين، فهو ينظم اقتصاديات المحكوم عليه بحيث يدرك أهمية رأس المال ووسائل توظيفه ووضع موازنة الكلفة والنفقات والمدخول والأرباح والتوفير، كلها تقنيات ترمي إلى خلق التوازن المالي والإقتصادي في حياة الفرد ضمنا له واستقرارا إقتصاديا وماليا لا يعرضه للأزمات.
- مصطفى العوجي، التأهيل الاجتماعي في المؤسسات العقابية، الطبعة الأولى، بيروت: مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، سنة 1993، ص 383؛ على عز الدين الباز على، المرجع السابق، ص 166.
- (19) محمد السباعي، خصخصة السجون، الطبعة الأولى، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، سنة 2009، ص 111، مصطفى شريك، "التعامل مع السجناء وفق المعايير الدولية ومقارنته بقانون السجون الجزائري"، جامعة سوق أهراس، العدد 11، سبتمبر 2014، ص 77.
- (20) نبيل العبيدي، أسس السياسة العقابية في السجون ومدى التزام الدول بالمواثيق الدولية دراسة معمقة في القانون الجنائي الدولي، القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية، سنة 2015، ص 170؛ فوزية عبد الستار المرجع السابق ص 378.
- (21) فتوح عبد الله الشاذلي المرجع السابق ص 538.
- (22) محمد حافظ النجار، المرجع السابق 459.
- (23) أحمد عبد اللاه المراغي، المعاملة العقابية للمسجون دراسة مقارنة في النظام العقابي الوضعي والنظام العقابي الإسلامي، المرجع السابق. ص 117؛ حسن المرصفاوي، "العمل في السجون"، القاهرة، المجلة الجنائية القومية، العدد الأول، مارس 1984، ص 66.

- (24) علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، علم الإجرام وعلم العقاب، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، سنة 1999، ص 141.
- (25) أحمد عبد اللاه المراغي، حقوق الإنسان في مرحلة التنفيذ العقابي دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص 119.
- (26) غنام محمد غنام، المرجع السابق، ص 192؛ مصطفى شريك، "التعامل مع السجناء وفق المعايير الدولية ومقارنته بقانون السجون الجزائري" المرجع السابق، ص 75.
- (27) علي عز الدين الباز علي، المرجع السابق ص 195.
- (28) جمال شعبان حسين علي، معاملة المجرمين وأساليب رعايتهم في ضوء التكافل الاجتماعي في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفكر الجامعي، سنة 2012، ص 206.
- (29) فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص 283؛ علي عبد القادر القهوجي وفتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 142.
- (30) فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص 384.
- بالإضافة إلى أن يتم العمل في ظروف مادية وإنسانية توفر السلامة العامة والأداء الصحيح على أن يتخلله توقف للراحة واستعادة النشاط وألا يكون مرهقا جسديا أو عقليا
- غنام محمد غنام، المرجع السابق، ص 170؛ مصطفى العوجي، المرجع السابق، ص 389.
- (31) Bettahar touati ، op.cit. p67
- (32) عطية مهنا، "دور العمل في تأهيل المسجونين دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 58
- (33) محمد حافظ النجار، المرجع السابق، ص 456.
- (34) علي عز الدين الباز علي، المرجع السابق، ص 214.

- (35) نظير فرج مينا، الموجز في علمي الإجرام والعقاب، الطبعة الثانية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1993، ص ص 212، 213.
- (36) على عز الدين الباز على، المرجع السابق، ص 216.
- (37) إسحاق إبراهيم منصور، موجز في علم الإجرام وعلم العقاب، الطبعة الثانية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1991، ص 194.
- (38) محمد محمد مصباح القاضي، علم الإجرام وعلم العقاب، الطبعة الأولى، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، سنة 2013، ص ص 363، 364.
- (39) نظير فرج مينا المرجع السابق ص ص 212-213.
- (40) نور الدين الحسيني، "الإصلاح العقابي في ضوء مبادئ القانون الدولي العام"، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، (غير منشورة)، ص ص 461، 462.