Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

إذن بالإيداع

قسم القانون الخاص

السنة الجامعية : 2024 / 2025

الكلية: كلية الحقوق والعلوم السياسية القسم: الحقوق

1/بيانات التعريف بالمشرف:

الاسم: حفيظة اللقب: خمايسية الرتبة العلمية: أستاذ مساعد أ

العنوان الإلكتروني المهني: hafida.khemaissia@univ-tebessa.dz

2/معلومات خاصة بطالب / الطالبين

الاسم: مفيدة اللقب: عرب الشعبة تاريخ ومكان الازدياد: 01 فيفري 1982/ مداوروش

البريد الالكتروني : moufianab@gmail.com

الاسم: اللقب: تاريخ ومكان الازدياد:

البريد الالكتروني :

3/معلومات حول مذكرة الماستر

عنوان المذكرة: العمل العقابي كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري

القسم: القانون الخاص التخصص: قانون جنائي وعلوم جنائية

بعد الاطلاع على المذكرة والتأكد من استيفائها لكل الشروط الشكلية والموضوعية أرخص للطالب/ الطلبة، المذكور/ المذكورون أعلاه استكمال إجراءات الإدارية لإيداع المذكرة،

التاريخ: 25/06/2025

توقيع المشرف

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

التزام بقواعد النزاهة والأمانة العلمية

(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الموقع أدناه / نحن الموقعين أدناه

الطالب ..... معيمة عربي الشجيعة .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : ..... والصادرة بتاريخ : 2019/04/14

المسجّل(ة) بكلية : الحقوق والعلوم السياسية قسم : القانون الخاص

الطالب .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : ..... والصادرة بتاريخ : .....

المسجّل(ة) بكلية : ..... قسم : .....

والمكلف بإنجاز أعمال مشروع مذكرة الماستر

عنوانها : العمل العقابي كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري

أصرح / نصرح بشرفي / بشرفنا الالتزام بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

حرر بتبسة التاريخ ...../...../.....

إمضاء الطالب

إمضاء الطالب

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -تبسة-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر
تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية

بعنوان

العمل العقابي كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري

إعداد الطالبة
عرب الشعبة مفيدة

إشراف الأستاذة
خمايسية حفيظة

أعضاء اللجنة المناقشة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أجعود سعاد	أستاذ	رئيسا
خمايسة حفيظة	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقررا
فرحي ربيعة	أستاذ محاضر أ	ممتحنا ومناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي –تبسة–
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية

بعنوان

العمل العقابي كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري

إعداد الطالبة
عرب الشعبة مفيدة

إشراف الأستاذة
خمايسية حفيظة

أعضاء اللجنة المناقشة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أجعود سعاد	أستاذ	رئيسا
خمايسة حفيظة	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقررا
فرحي ربيعة	أستاذ محاضر أ	ممتحنا ومناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي –تبسة–
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية

بعنوان

العمل العقابي كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري

إعداد الطالبة
عرب الشعبة مفيدة

إشراف الأستاذة
خمايسية حفيظة

أعضاء اللجنة المناقشة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أجعود سعاد	أستاذ	رئيسا
خمايسة حفيظة	أستاذ مساعد أ	مشرفا ومقررا
فرحي ربيعة	أستاذ محاضر أ	ممتحنا ومناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وَقُلِ ٱعْمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ﴾

سورة التوبة ﴿105﴾

شكر وعرفان

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه.

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع، ونسأله أن يجعله نافعاً ومرجعاً يستفيد منه كل مهتم، وأن يكتب له القبول والتوفيق.

أتقدّم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذة **خمايسية حفيظة** على ثقتها وتفضلها بقبول الإشراف على هذا البحث رغم إشغالاتها العلمية والعملية، وهو ما يعكس حرصها الدائم على دعم طلبتها وتقديرها للعلم والعمل، فلها مني كل التقدير والعرفان.

كما أتوجّه بخالص الشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة كل باسمه ورتبته على قبولهم مهمة المناقشة وما بذلوه من وقت وجهد في قراءة هذا العمل ومناقشته.

ولا يفوتنا أن نعبّر عن شكرنا وامتنانا لجميع الأساتذة الذين كان لهم دور في تكويني العلمي طيلة سنوات الدراسة الجامعية وما قدموه لي من توجيه ودعم.

كما لا أنسى كل من قدّم لي يد العون والمساندة، سواء بكلمة طيبة أو نصيحة صادقة أو تشجيع خالص، من قريب أو بعيد.

ونسأل الله أن يجزي الجميع خير الجزاء، وأن يوفقهم لما يحب ويرضى، وأن يجعل العلم نورا في دروبهم، وفتحا لهم في الدنيا والآخرة.

إهداء

مرَّت قاطرة الدراسة بكثير من العوائق، ومع ذلك حاولت أن أتخطاها بثبات

بفضل من الله وعونه وكان ثمرتها هذا الانجاز

أهدي هذا العمل

إلى نفسي التي أثقلت كاهلها بما لا تطيق وأتعبتها في شق هذا الطريق

إلى من وضعتني على طريق الحياة، ولها تخضع جميع المشاعر بالعرفان والجميل **أمي**

إلى من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب في حياتي **إخوتي**

إلى من كان صريحا معي عند مشاركتي ملاحظاته القاسية ولم يتوانى يوما عن لفت انتباهي إلى مواضع الخلل ليكون سببا في تدارك أخطائي وتنمية قدراتي فكان **مرآتي الصادقة**

إلى جميع من وقفوا بجانبي وفي أصعدة كثيرة وساندوني بالكلمة الطيبة **أصدقائي وزملائي**

إلى من يحملون همّ المعرفة وصادفهم هذا العمل لعلّه يكون عونا لهم في مسيرتهم العلمية

لكم جميعا أحبتي أهدي هذا العمل المتواضع.

مفيدة

مقدمة

منذ وجود الإنسان على الأرض لازمته عدة ظواهر مست كل المجتمعات دون استثناء كان الإجرام من بينها فلا يمكن تصور مجتمع خال من الإجرام كليا ولهذا السبب سعت كل المجتمعات في العالم إلى الحد من هذه الظاهرة، واحتلت الجريمة على مر الزمن نصيبا من تفكير الفقهاء ورجال القانون بغية إيجاد طرق كفيلة للتخلص منها وحماية المجتمع من شرها، بإعتبارها ظاهرة خطيرة ناتجة عن عدة أسباب منها الأسرية والاجتماعية أو تضاد المصالح بين الأفراد حتى أصبحت مألوفة لدى المجتمعات لذلك كان لزاما على الدول وضع حد لها من خلال فرض عقوبات صارمة، ولهذا الغرض سُنت قوانين للتصدي لهذه الظاهرة ومعاقبة المجرمين لحماية المجتمع منها وتحقيق الردع العام والخاص إلى حد ما.

كانت العقوبة لفترات تاريخية طويلة تمارس كوسيلة للانتقام والردع القاسي ينبغي أن يكون عنيفا ومؤلما لردع الجناة ولهذا السبب كانت العقوبات تنفذ داخل بيئة عقابية مغلقة تقوم على العزل التام، وكانت الزنزانات تفتقر إلى أدنى مقومات الكرامة الإنسانية، حيث يحتجز المحبوسون في ظروف لا تليق بالإنسان، دون أي برامج تهذيب أو إصلاح، ولم يكن تنفيذ العقوبة يقتصر على سلب الحرية فقط بل يتعداها إلى تسليط شتى أنواع التعذيب الجسدي كالجلد والضرب المبرح والإعدام أحيانا، كما عرفت العقوبات بالأشغال الشاقة التي يجبر فيها المحكوم عليهم على أداء أعمال مضنية مثل تكسير الحجارة في المحاجر أو قطع الأشجار في ظروف قاسية تقيد فيها حركتهم بوضع الأغلال الحديدية في الأرجل لمنعهم من الهروب.

ربط العقوبة بالتعذيب والأعمال الشاقة لم يعط نجاعته على أرض الواقع لأنه لم يساهم في ردع الجناة وإصلاحهم، فبدأ التفكير في تغيير أسلوب تنفيذ العقوبة وإلغاء جميع أشكال التعذيب والبحث عن كيفيات إصلاح المجرمين، وعلى هذا الأساس أقرت المواثيق الدولية أساليبا للمعاملة العقابية تقوم على المعاملة الإنسانية للمحبوسين واعتمدتها الدول في تشريعاتها، وقد ضمن المشرع الجزائري هذه المبادئ من خلال قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين في مجال إصلاح ومعاملة السجناء من خلال تنوع وتعدد أساليب المعاملة العقابية.

ويعتبر تشغيل المحبوسين من أبرز أساليب المعاملة العقابية التي أقرها المشرع الجزائري من خلال قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، ويستند على جملة من الشروط والضمانات القانونية التي تحكمه، مع مراعاة الالتزام باحترام كرامة المحبوسين والحفاظ على حقوقهم أثناء ممارسة هذا العمل سواء من حيث نوعية الأعمال المكلفين بها أو من حيث ظروف تنفيذها عبر تشغيلهم في أنشطة تمكنهم من اكتساب مهارات مهنية وعملية تعزز من فرص إدماجهم اجتماعيا ومهنيا.

تكمن **أهمية موضوع** العمل العقابي في جوانب متعددة فعلى **الصعيد العلمي**، تعالج هذه الدراسة أهم أساليب المعاملة في تنفيذ العقوبة السالبة للحرية من خلال تناول كيفية تنفيذ العمل العقابي ودوره في إصلاح وتأهيل المحبوسين ودوره في تحقيق وظيفة الإصلاح، كما تمكن الدراسة من تحليل النظام السائد، مما يفتح آفاقا لتطويره وتحسين فعاليته مستقبلا، وعلى **المستوى العملي** تعتبر الدراسة أساسا لتطوير السياسة العقابية التي ترمي إلى مكافحة الجريمة والقضاء على العود الإجرامي وتساهم في بناء مجتمعات أكثر أمنا وصلاحا.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف هي:

- ✓ توضيح مفهوم العمل العقابي والتطرق للشروط التي ينبغي توفرها فيه وأهدافه الإصلاحية التي يسعى لتحقيقها.
- ✓ تبيان آليات تنفيذ العمل العقابي في التشريع الجزائري لتجاوز الفهم السطحي لتنفيذ العقوبة السالبة للحرية.
- ✓ تحليل النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم تشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري، والضمانات المقررة لهم.

ويرجع **إختيارنا لموضوعنا** هذا لأسباب موضوعية وأخرى ذاتية، **فتمثلت الأسباب الموضوعية** في قلة الدراسات التي تهتم بقطاع السجون عموما، وأساليب المعاملة العقابية للمحبوسين والتي من بينها العمل العقابي، وكذلك الاطلاع على واقع تنظيم العمل العقابي والسياسة التي تنتهجها الدولة في مجال إصلاح المحبوسين وإعادة إدماجهم في المجتمع، **أما الأسباب الذاتية** فترجع أساسا إلى كوني موظفة بالأسلاك الخاصة لإدارة السجون، فكان هذا دافعا لان تكون مذكرة التخرج لشهادة الماستر عن موضوع يمس قطاع السجون، وقد اخترنا العمل العقابي من بين مواضيع عديدة لما يكتسيه من أهمية بالغة في تهذيب المحبوسين وإعادة إدماجهم في المجتمع بحكم ما وقفنا عليه في الواقع العملي .

بالنسبة **للدراسات السابقة** توصلنا إلى مجموعة من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تمثلت في:

✓ أطروحة دكتوراه للطالبة معاش سارة الموسومة بتشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة تأهيله كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة باتنة1، 2018/2017 حيث قسمت الدراسة إلى بابين الباب الأول بعنوان المبادئ العامة لتشغيل المحبوسين تطرقت من خلاله إلى تحديد مفهوم عمل المحكوم عليه، وخصائصه والتطور التاريخي له، والباب الثاني المتضمن أغراض عمل المحكوم عليه ودوره في إعادة التأهيل.

كما إعتمدنا على مقالات تطرقت إلى هذا الموضوع هي:

- ✓ إبراهيم بباح، الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 03، جامعة الجزائر 1، 2021.
- ✓ وداعي عز الدين، العمل العقابي كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 15، العدد 01، 2017.
- ✓ بن لعريبي راضية، دور العمل العقابي في تأهيل وإعادة إدماج المحبوسين، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 03، 2018.
- ✓ عينونة سعودي، العمل العقابي في التشريع الجزائري، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 04، العدد 02، 2018.

وانطلاقا مما سبق نطرح **الإشكالية** التالية:

- ✓ **كيف نظم المشرع الجزائري العمل العقابي باعتباره أحد أساليب المعاملة العقابية ؟**

تستدعي هذه الدراسة استخدام **المنهجين** الوصفي والتحليلي كونهما الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات وعلى هذا الأساس تم استخدام **المنهج الوصفي** من خلال التطرق لعرض المفاهيم الأساسية المرتبطة بالعمل العقابي من خلال التعريف به والتطرق لتكييفه، فضلا عن إبراز الشروط والضوابط التي تحكم ممارسته وكذلك الأغراض التي يسعى إلى تحقيقها، أما **المنهج التحليلي** فقد استخدم في دراسة وتحليل النصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم العمل العقابي.

وإجابة على الإشكالية وللوصول إلى إحاطة وافرة لعناصر الموضوع تم تقسيم هذه الدراسة ضمن خطة ثنائية الفصول و المباحث، فتناولنا في **الفصل الأول** منها **الإطار النظري والتنظيمي للعمل العقابي** من خلال تقسيمه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول عن الأسس النظرية للعمل العقابي أما في المبحث الثاني تناولنا الإطار التنظيمي لهيئات العمل العقابي.

بالنسبة **للفصل الثاني** فقد تناولنا من خلاله **الإطار الإجرائي للعمل العقابي**، و الذي قسمناه بدوره إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول كيفية اختيار المحبوسين للعمل والامتيازات المقررة لهم أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى البيئة التي ينفذ فيها العمل العقابي.

الفصل الأول:
الإطار النظري والتنظيمي للعمل العقابي

المعاملة العقابية هي أحد الوسائل التي تعتمدها السياسة الجنائية الحديثة لتحقيق والإصلاح فهي تهدف إلى إعادة تأهيل الجاني وإدماجه في المجتمع. ويأتي العمل العقابي كأحد صور المعاملة العقابية ينظر إليه كوسيلة لتهذيب السلوك المنحرف، وتنمية روح المسؤولية لدى المحبوس، من خلال إشراكه في خدمة المجتمع.

تبنت العديد من التشريعات على غرار التشريع الجزائري العمل العقابي في إطار تنفيذ العقوبة السالبة للحرية باعتباره أسلوبا من أساليب المعاملة العقابية من خلال تمكين المحبوس من قضاء العقوبة خارج المؤسسات العقابية في إطار التدرج من تنفيذ العقوبة في البيئة المغلقة وصولا إلى البيئة المفتوحة ضمن شروط وضوابط محددة.

وقد أسهم هذا التوجه في إعادة صياغة مفهوم العمل العقابي من العمل الشاق الذي يهدف إلى إيلام المحبوس و الانتقام منه إلى وسيلة لها أهدافها و تقتضي توفر عدة شروط لأداء هذا العمل فأصبح من الضروري دراسة مفهوم العمل العقابي، وكذا التعرف على الهيئات المختصة بالإشراف عليه وتنفيذه، لما لهما من دور محوري في تحقيق الغاية المرجوة من هذا النمط المستحدث من العقوبات.

ومن هذا المنطلق نتناول في هذا الفصل مايلي:

المبحث الأول: الأسس النظرية للعمل العقابي

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لهيئات العمل العقابي

المبحث الأول: الأسس النظرية للعمل العقابي

يمثل العمل العقابي الوسيلة التي يمكن من خلالها تأهيل المحبوس وإصلاحه في مواجهة السلوك الإجرامي حيث تقتضي دراسة العمل العقابي الوقوف أولا عند مفهومه ، ولا يقل عن ذلك أهمية التطرق إلى تكييفه والشروط والضوابط التي تتحكم في تطبيقه باعتبارها الضامن الأساسي لسلامة تنفيذه واحترام حقوق الأفراد، ثم يأتي في هذا السياق التطرق إلى الأغراض الكامنة وراء تبني العمل العقابي والشروط التي تتطلبها عملية التنفيذ وكلها محاور تشكّل الأساس النظري الذي ينبني عليه هذا النظام، وتحدد معالمه القانونية والوظيفية قبل الانتقال إلى الجوانب التنظيمية.

ومن هذا المنطلق سنتطرق إلى طبيعة العمل العقابي **(المطلب الأول)**، وأغراض العمل العقابي وشروطه **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: طبيعة العمل العقابي

تشغيل المحبوسين هو أحد الأساليب الأساسية في المعاملة العقابية التي تهدف إلى تحقيق أغراض إصلاحية وتأهيلية، وتسعى إلى إعادة إدماج المحبوس في المجتمع بطريقة إيجابية وفعالة بعد انقضاء مدة العقوبة فالعمل يمكن المحبوس من اكتساب مهارات مهنية، وتطوير قدراته الشخصية وتعزيز إحساسه بالمسؤولية، سنعمد من خلال هذا المطلب إلى التطرق لمفهوم العمل العقابي **(الفرع الأول)**، وتكييف العمل العقابي **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: مفهوم العمل العقابي

العمل العقابي من بين أهم الأساليب المعتمدة لتحقيق غاية العقوبة السالبة للحرية بصفته وسيلة إصلاح وتأهيل تعزز فرص إعادة الإدماج الاجتماعي، غير أن فهم العمل العقابي يتطلب تحديد تعريفه بدقة ومن هذا المنطلق سنتطرق إلى التعريفات التي تناولته ثم نميز بينه وبين بعض المفاهيم المشابهة له حتى لا يقع الخلط بينها.

أولا: تعريف العمل العقابي

يعرف جانب من الفقه العمل العقابي على أنه: "نظام يلزم فيه المحبوس تنفيذا لعقوبة سالبة للحرية بأداء الأعمال التي تعينها الدولة دون توقف على قبول منه"[1]، كما عرفه الدكتور محمد عبد الرزاق

1 لمقدم حمر العين، الدور الإصلاحي للجزاء الجنائي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015/2014 ، ص 186.

فرحان بأنه "الجهد الذي يبذله السجين في أداء المهنة المحددة له أثناء تنفيذ العقوبة السالبة للحرية وفقا لما تقتضيه أنظمة العمل في السجون"[1].

كما يعرف على أنه " تكليف المحبوس المحكوم عليه نهائيا بأداء عمل أو نشاط ذو طابع نفعي وإصلاحي داخل المؤسسات العقابية أو خارجها، ولصالح مؤسسات عمومية أو خاصة تشغل للمصلحة العامة ضمن اتفاقيات عمل بغرض إعادة تأهيله وإدماجه اجتماعيا، ويختلف العمل العقابي أو العمل التربوي العقابي عن العمل للنفع العام الذي يعد أحد صور الجزاء الجنائي الحديث التي استحدثتها التشريعات المعاصرة كبديل عن العقوبات قصيرة المدة من أجل تجنب مساوئها وللتخفيف من ازدحام المؤسسات العقابية.[2]

لقد ارتبط العمل العقابي بالعقوبة السالبة للحرية وجودا وغرضا، فهو يرتبط أساسا بالتطور الذي طرأ على أغراض العقوبة، ففي ظل الفكر البدائي وسيادة مفاهيم التكفير والإيلام كان العمل العقابي يتم بأشق الأعمال وأصعبها وأشدها قسوة وإرهاقا في جو من المهانة والإذلال لإنهاكه بدنيا وبالتالي الحد من خطورتها، حيث كانوا يسخرون لأداء أشق الأعمال وهم مغلولون بالأصفاد كقلع الحجارة أو تكسيرها أو صقلها ونقل الأشياء من أجل تشييد الحصون والقلاع وبناء الجسور ورصف الطرف وفتح المسالك وغيرها، أين كان العمل عقوبة في حد ذاته يجب أن يتحملها الجاني مقابل جرمه، على أن تزداد مشقة الأعمال وتتنوع لتتناسب مع جسامة الجريمة كتعبير عن قسوة العقوبة، بينما كان سلب الحرية تابعا للعمل الذي يلزم به المحبوس باعتباره الغرض الحقيقي منها، ومن ثم كان حقا للسلطة تنظمه كيفما شاءت.[3]

1 محمد عبد الرزاق فرحان، العمل في المؤسسات العقابية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص32.

2 إبراهيم بباح، (الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري)، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 03، جامعة الجزائر 1، 2021، ص 64.

3 صفاء أوتاني، (العمل للمنفعة العامة في السياسة العقابية المعاصرة (دراسة مقارنة))، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد 2، 2009، ص 430.

غير أنه مع تطور الفكر العقابي وتطور أغراض العقوبة في السياسة العقابية الحديثة اقتصر تطبيق العقوبة على مجرد سلب الحرية ولم يعد العمل العقابي أحد عناصرها، فتخلص بذلك من طابع التعذيب، إذ أصبح أداة ووسيلة للتأهيل تهدف إلى الحفاظ على التكامل الجسدي والنفسي للمحبوس.[1]

أصبح التزاما على المحبوس وحق له في آن واحد، وترتب على ذلك أن أصبح العمل في المؤسسات العقابية يمارس على ضوء ضوابط ومعايير حددتها الإتفاقيات والمواثيق الدولية، حيث تعرضت الكثير من المؤتمرات الدولية التي ناقشت مسألة العمل في المؤسسات العقابية إبتداء من مؤتمر بروكسل لسنة 1847 إلى غاية مؤتمر جنيف 1955 تنظيم العمل في السجون وطرق إدارتها واستغلال ورقابة الدولة عليها التنظيم العلمي للعمل مكافأة المحبوسين، إشكالية اختيار أنواع العمل التي تساعد على التهذيب والتأهيل وفي نفس الوقت النفع الاجتماعي والاقتصادي، ظروف العمل العقابي ساعات العمل وحتى أثر الأزمات الاقتصادية على العمل في المؤسسات العقابية".[2]

ثانيا: تمييز العمل العقابي عن المفاهيم المشابهة

رغم وضوح مفهوم العمل العقابي إلا أن هناك مفاهيما تتشابه معه وقد يحدث أن يخلط بينها كالعمل للنفع العام والعمل في السخرة والأشغال الشاقة، لذا يقتضي بنا الأمر التمييز بين العمل العقابي وهذه المفاهيم.

1- تمييز العمل العقابي عن العمل للنفع العام: عقوبة العمل للنفع العام من أبرز أساليب المعاملة العقابية البديلة للعقوبة السالبة للحرية، وقد تبنتها العديد من التشريعات بعد أن أثبتت الدراسات ضعف فعالية الحبس قصير المدة في الردع وحماية المجتمع لما له من آثار سلبية متعددة، يتم اللجوء إليها لتفادي اختلاط المحبوسين داخل المؤسسات العقابية، ولتحقيق إعادة إدماجهم اجتماعيا عبر إلزامهم بعمل نافع يعود بالفائدة عليهم وعلى المجتمع بما يحقق التوازن بين حماية الأمن العام وضمان حرية الفرد.[3]

---

1 نبيل العبيدي، أسس السياسة العقابية في السجون ومدى التزام الدولة بالمواثيق الدولية، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2015، ص 170.

2 نبيل العبيدي، المرجع السابق، ص 173

3 شارني نوال، مشروعية المعاملة العقابية للسجين في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الجنائي، جامعة باجي مختار عنابة، 2020، ص 108

والمقارنة بينه وبين العمل العقابي تأخذ عدة أوجه نوضحها من خلال النقاط التالية:

أ- من حيث الطبيعة القانونية: فالعمل العقابي والعمل للنفع العام كلاهما من الأساليب المعتمدة التي تهدف إلى إعادة إدماج المحكوم عليهم وتحقيق النفع الاجتماعي حيث يعتبر العمل العقابي جزء من تنفيذ العقوبة السالبة للحرية وليس عقوبة مستقلة بذاتها وذلك بإسناد أعمال مفيدة للمحبوسين هدفها تأهيلهم وإعادة إدماجهم في المجتمع،[1] يكون بمقرر صادر عن قاضي تطبيق العقوبات أما العمل للنفع العام فهو عقوبة بديلة تصدر بموجب حكم قضائي وتنفذ دون سلب حرية الشخص.[2]

ب- من حيث الشروط و مدة التنفيذ: يجب أن يخضع المحكوم عليه بعقوبة العمل للنفع العام لفحص شامل للتأكد من أهليته للقيام بالعمل المسند إليه،[3] كما هو الحال بالنسبة للعمل العقابي فيجب أن يحتوي ملف المحبوس المقترح للعمل على رأي الطبيب حول مدى تأهيله الجسدي للعمل، بالإضافة إلى رأي الأخصائي النفساني بشأن استعداده النفسي والذهني، وذلك لضمان أن المحبوس مؤهل ومستعد للعمل بشكل آمن وفعّال.[4]

أما الشروط الواجب توافرها في الشخص المحكوم عليه بعقوبة العمل للنفع العام هي:

- إذا كان المتهم غير مسبوق قضائيا،
- إذا كان المتهم يبلغ من العمر 16سنة على الأقل وقت ارتكاب الوقائع المجرمة،
- إذا كانت عقوبة الجريمة المرتكبة لا تتجاوز ثلاث سنوات حبسا،
- إذا كانت العقوبة المنطوق بها لا تتجاوز سنة حبسا،[5]

---

1 المادة 96 من القانون 05-04 المؤرخ في 6 فيفري 2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 12 المؤرخة في 13 فيفري 2005.

2 المادة 05 مكرر 01 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية عدد 49 المؤرخة في 11 جوان 1966.

3 أحمد سعود، (شروط الحكم بعقوبة العمل للنفع العام في التشريع الجزائري)، مجلة العلوم القانونية و السياسية، العدد 13، 2016، ص 168

4 قادة بلغيتري فضلون، الإدارة السجنية بالجزائر و تحديات إعادة الإدماج الإجتماعي، الديوان الوطني للأشغال التربوية و التمهين، ص 100.

5 المادة 05 مكرر 01 من القانون 66-156.

وهذا ما يختلف عن شروط الوضع في أحد أنظمة العمل العقابي التي تم التفصيل فيها ضمن المطلب الأول المعنون بضوابط اختار المحبوسين للعمل، المبحث الأول، الفصل الثاني.

حدّد المشرّع مدة العمل للنفع العام في المادة 5 مكرر (1) من قانون العقوبات حيث تتراوح بالنسبة للبالغين بين 40 و600 ساعة بمعدل ساعتين عن كل يوم حبس على أن تُنجز خلال فترة لا تتجاوز 18 شهراً من تاريخ النطق بالحكم ،[1] أما العمل العقابي، فلا يُحدد بمدة زمنية معينة بل يرتبط إما بمدة العقوبة السالبة للحرية بانتهاء مدة الحبس أو بالإفراج عن المحبوس أو انتهاء الأشغال المتفق عليها في الاتفاقية المبرمة.

د- من حيث الآثار المترتبة عنهما: يستفيد كل من المحكوم عليه بعقوبة العمل للنفع العام و المحبوس قيد الوضع في أحد أنظمة العمل العقابي من الأحكام المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي.[2]

إعتماد عقوبة العمل للنفع العام تحق مكاسب للدولة كونها وسيلة لتوفير يد عاملة مجانية فالمحكوم عليه بها ينجز عمله دون أن يتقاضى أجرا أو مقابلا لعمله،[3] بينما يستفيد المحبوس من منحة مالية نظير أدائه لعمله في أحد أنظمة العمل العقابي.[4]

الإخلال بالواجبات و الانضباط في مكان العمل ينجر عنه إما توقيف عقوبة العمل للنفع العام وتطبيق العقوبة الأصلية المستبدلة وهي عقوبة الحبس أو إنهاء مقرر الوضع في نظام العمل العقابي وإرجاع المحبوس للمؤسسة العقابية المغلقة.[5]

2- تمييز العمل العقابي عن العمل بالسخرة: يعين في كل مؤسسة عقابية محبوسون للقيام بالخدمة العامة من أجل المحافظة على أماكن الاحتباس وضمان الأعمال المختلفة اللازمة لحسن سير عمل المصالح،[6] وتتمثل أساسا في أعمال الصيانة و الطبخ والمغسلة والمخبزة ومن هذا فإن الفروق بين العمل بالسخرة و العمل العقابي يكون في نوعية النشاط الممارس

1 آمنة أمحمدي بوزينة، (بدائل العقوبات السالبة للحرية في التشريع الجزائري)، مجلة الفكر، العدد 13، دون سنة نشر، ص 141.

2 المادة 05 مكرر 05 من الأمر 66-156 والمادة 160 من القانون 05-04.

3 أحمد سعود، المرجع السابق، ص 172.

4 المادة 162 من القانون 05-04.

5 المادة 05 مكرر 4 من الأمر 66-156 والمادة 107 من القانون 05-04.

6 المادة 81 من القانون 05-04.

و مكانه حيث أنه في أعمال السخرة يكون داخل البيئة المغلقة فقط عكس العمل العقابي كذلك أعمال السخرة تؤدى دون مقابل مادي.[1]

الفرع الثاني: تكييف العمل العقابي

أصبح العمل العقابي من بين أهم أساليب المعاملة العقابية التي تعمل على إعادة تأهيل المحبوسين وإدماجهم في المجتمع وإصلاح سلوكهم، ولم يعد العمل العقابي كما في الماضي ملازما للعقوبة السالبة للحرية ولا حتى عقوبة إضافية، ما جعلنا نبحث عن التكييف القانوني له من حيث طبيعته ومدى اعتباره إلزاميا أو حقا للمحبوس وهذا ما أثار خلافا وجدلا حول تكييفه بين الإلتزام والحق وهذا ما سنتطرق إليه فيما يلي:

أولا: تكييف العمل العقابي على أساس الإلزام

العمل هو أحد أساليب المعاملة العقابية تلجأ إليه الإدارة العقابية مع الأساليب الأخرى، حيث يجب على جميع المحبوسين الالتزام بتنفيذه باستثناء الذين لا تتوفر فيهم الشروط القانونية أو لا يتمتعون بصحة جسدية ونفسية تمكنهم من القيام به، ويستمد إلزامه من النصوص التي يفرضها القانون.[2]

يجب على المحكوم عليهم الالتزام بالعمل الذي تلزمهم به المؤسسة العقابية، وهذا الالتزام يشمل جميع المحبوسين ولكنه مقيد بتحقيق تأهيلهم، والسبب وراء إلزامية العمل العقابي مرجعه إلى أنه أحد أساليب المعاملة العقابية التي يفرضها القانون على المحبوسين والتي لا ستطيعون رفضها.[3]

تستعين الإدارة العقابية بالعمل من بين الأساليب الأخرى، وجب على المحكوم عليه أن يلتزم به، وهذا ما أقره المؤتمر الدولي الأول لهيئة الأمم المتحدة الذي عقد بجنيف عام 1955 في مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين.[4]

---

1 المادة 162 من القانون 05-04.

2 إبراهيم بباح، (الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري)، المرجع السابق، ص66.

3 محمد صبحي نجم، أصول علم الإجرام وعلم العقاب – دراسة تحليلية وصفية موجزة –، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 163.

4 عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في الحقوق فرع القانون الجنائي، جامعة بن يوسف بن خدة، 2008، ص 213.

الالتزام بالعمل ليس مطلقا وإنما هو محدد بالوصول إلى تحقيق أغراضه، فإذا لم يهدف إلى تحقيقها، فقد طابعه الإلزامي ويكمن السبب في ذلك إلى أن العمل العقابي كما هو التزام على المحكوم عليه فهو حق عليه كذلك.[1]

وما ينتج عن إلزامية العمل العقابي على المحبوسين أنه لا ينشئ بين الدولة والمحبوسين علاقة تعاقدية، وما ينشئها هو القانون، مما لا تكون محل أحكام المسؤولية التعاقدية على هذا النوع من العمل، حيث أنه يحمل أوصافا قانونية، تنتج عنها آثارا قانونية في علاقة المحبوس بالمؤسسة العقابية، يلتزم من خلالها بتنفيذ العقوبة الصادرة في حقه بموجب حكم قضائي، ويلتزم بالوفاء بالشروط العامة لتنفيذها والخضوع لمقتضياتها، والتي يحددها قانون السجون.[2]

وما ينتج عن ذلك أيضا، أن السجين ليس له حق مناقشة شروط العمل ولا رفض نوع العمل المفروض عليه وإلا تعرض لتوقيع بعض الجزاءات التأديبية التي تضعها الأنظمة الداخلية.[3]

ثانيا: تكييف العمل العقابي على أساس الحق

إذا كان العمل العقابي التزاما يقع على المسجونين من أجل تأهيلهم وتهذيبهم، فإنه وفي نفس الوقت يعد حقا لهم توفره لهم الدولة، وأن التزام الدولة على توفير هذا العمل لهم يعود إلى أنهم مواطنون من مواطنيها إلا أنهم ظلوا الطريق وهو الأمر الذي يستوجب على الدولة أن توفر العمل العقابي المناسب لهم إلى جانب استعادتهم إلى طريق السلوك القويم من خلال تأهيلهم لإعادتهم أفرادا صالحين إلى المجتمع عقب الإفراج عنهم.[4]

حق العمل للمحكوم عليه يعود إلى صفته كمواطن من جهة وإلى حقه في التأهيل وإعادة الإدماج من جهة أخرى، فالمحكوم عليه مواطن في المجتمع كغيره من المواطنين العاديين وإذا سلبت العقوبة الحق في الحرية فإنها لا تستطيع حرمانه من حقوقه الأخرى التي يتمتع بها كأي مواطن ومن بينها الحق في العمل.[5]

---

1 محمد صبحي نجم، المرجع السابق، ص 164.

2 وداعي عز الدين، (العمل العقابي كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية)، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 15، العدد 01، 2017، ص 340.

3 جمال إبراهيم الحديري، علم العقاب الحديث، دار السنهوري، ط 1، لبنان، 2015، ص 173.

4 وداعي عز الدين، المرجع السابق، ص 341.

5 محمد صبحي نجم، المرجع السابق، ص 132.

وما ينتج عن حق المسجونين في العمل أو على تمتعهم بهذا الحق انه يقع التزام على الدولة بتوفيره لهم وحق اختيار المسجونين لنوع العمل العقابي المناسب لهم وقدراتهم الشخصية والنفسية والبدنية والعقلية واستبعاد الإيلام والمشقة من العمل العقابي وعدم جواز أن يكون له أي غاية عقابية واستحقاق مقابل العمل في حصولهم على مقابل خلال تأديتهم له فيكون لهذا المقابل آثار نفسية طيبة عليهم ويخلق روح المنافسة بينهم إلى جانب تقارب ظروف العمل في السجون وظروف العمل الحر وإلا اعتبره أداة تنكيل وتعذيب للسجناء.[1]

كون العمل حق للمحكوم عليه، يترتب عنه بعض الامتيازات منها حقه في اختيار نوع العمل، وفي الحصول على مقابل له، وفي الانتفاع بالحماية الاجتماعية المقررة للعاملين، فبالنسبة لحقه في اختيار نوع العمل فإن الاعتراف للمحكوم عليه بهذا الحق يستلزم التسليم له بحرية اختيار هذا العمل، إلا أن تلك الحرية مرتبطة بالوظيفة الأساسية للعمل العقابي، وهي تأهيل المحكوم عليه والتزام الإدارة العقابية بتحقيق هذا التأهيل، بالإضافة إلى توافر الإمكانيات المادية المتاحة للإدارة العقابية في هذا السبيل.[2]

العمل العقابي ونظرا لأهميته بالنسبة للسجناء لابد أن يكون التزاما على جميع السجناء وأن يؤدى وفق ظروف كل منهم النفسية والعقلية والبدنية وميولاتهم واستعداداتهم وفي نفس الوقت هو حق لهم يكفله لهم القانون حيث لا يحرم المحبوسون من حقوقهم إلا في حدود ماهو ضروري لإعادة تربيتهم وإدماجهم في المجتمع.[3]

1 أشرف شوقي عبد الوهاب عطية، الحماية الجنائية للسجين، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015، ص 167

2 وردة شرف الدين، طرق العلاج العقابي للمحكوم عليهم- دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008/2007، ص 62.

3 المادة 04 من القانون رقم 05-04.

المطلب الثاني: أغراض العمل العقابي وشروطه

كان ينظر للعمل العقابي كوسيلة للإيلام أو المساس من كرامة المحبوس وتغيرت تلك النظرة فأصبح يشكل اليوم أحد الأساليب العقابية الحديثة التي ترتكز عليه في تأهيل المحبوسين تمهيدا لإعادة إدماجه بعد الإفراج عنه، وانطلاقا من هذا التغير في مفهومه تغيرت معه أغراضه إلى السعى لتأهيله وإكسابه حرفة تنفعه بعد الإفراج، ولتحقيق تلك الأغراض التي تهدف إليها السياسة العقابية وحتى يحقق الأهداف التي وضع من أجلها لابد من توفر مجموعة من الشروط لضمان فعاليته وضمان تنفيذه في ظل احترام كرامة المحبوسين ومراعاة حقوقهم الأساسية.

من خلال ما تقدم نستعرض من خلال هذا المطلب أغراض العمل العقابي **(الفرع الأول)**، وشروط العمل العقابي **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: أغراض العمل العقابي

تسعى السياسة العقابية إلى تنفيذ العمل العقابي كأسلوب ناجع لتحقيق غايات جديدة لتنفيذ العقوبة السالبة للحرية لذلك أصبح يرتكز على ثلاث أغراض أولها الغرض التأهيلي، أما الغرض الثاني فهو غرض اقتصادي، أما الغرض الثالث فهو يساهم العمل العقابي في حفظ النظام الداخلي للمؤسسات، نستعرض هذه الأغراض فيما يلي

أولا: تأهيل المحبوس

الملاحظ ميدانيا بقاء المحبوس في الزنزانات بدون شغل أوقات فراغه كثيرا ما يؤدي إلى نتائج وخيمة تحول دون تأهيله، حيث تسيطر على المحبوس مشاعر القلق والكآبة والملل، تتحول بعدها إلى مشاعر سلبية نحو المجتمع وإلى سلوكات عنيفة اتجاه المحبوسين الآخرين وتى الموظفين، الشعور بالفراغ ينتج عنه اضطرابات تؤثر على صحة المحبوس ونفسيته، وعليه يقوم العمل بدور مهم في الحفاظ على الصحة الجسدية والصحة النفسية للمحبوس، ما يساعده على تقبل لعناصر التأهيل الأخرى والتخلص من صدمة الحبس والإيداع في المؤسسة العقابية خاصة بالنسبة للداخلين أول مرة.[1]

يعد العمل العقابي أسلوبا من أساليب المعاملة العقابية للمحبوسين، فهو يزرع في نفس المحكوم عليه روح التعاون، و الثقة، والاعتياد على السلوك الحسن من خلال أساليب الإصلاح المختلفة، التي

1 قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق، ص 94.

تتناسب و شخصية المحكوم عليه، كما يمكن العمل من اكتسابه حرفة تسمح له بتلبية حاجاته وحاجات أسرته عند خروجه من السجن.[1]

العمل العقابي فرصة لتدريب المحكوم عليه على إتقان حرفة وعمل معين مما يسمح له بالحصول على فرص أكبر للعمل عند الإفراج.[2]

كذلك من بين أهداف العمل العقابي وأساسها، وأسماها تقويم شخصية المحبوسين وتأهيلهم تمهيدا لخروجهم من المؤسسة العقابية و مساعدتهم على الحياة الشريفة بعدها، و لكي يتحقق هذا الغرض لابد أن يسند إليهم العمل المناسب لهم وميولاتهم الشخصية.[3]

تقوم السياسة العقابية الحديثة على إسناد بعض الأعمال المفيدة إلى المحبوسين تهدف إلى إعادة إدماجهم وتأهيلهم اجتماعيا، واكتسابهم مهارات جديدة تمكنهم من ولوج عالم الشغل بعد الإفراج عنهم، يخضع هذا الإجراء إلى موافقة لجنة تطبيق العقوبات التي تبدي رأيها بعد تقييم مدى ملاءمة المحبوس لذلك العمل و مدي استعداده للتأهيل.[4]

ثانيا: الغرض الاقتصادي

للعمل التربوي بعد اقتصادي سواء من حيث أثره على الدولة أو على المحبوس بذاته فمن جهة تتترجم نتائج هذا العمل إلى منتجات أو خدمات يتم تسويقها من قبل الإدارة العقابية مما يساهم في تخفيف الأعباء المالية التي تتحملها الدولة لتسيير المؤسسات العقابية، كما يعد وسيلة فعالة لتحصيل الغرامات والتكاليف القضائية المحكوم بها على المحبوسين العاملين لفائدة الخزينة العمومية، ومن جهة أخرى، يعود مردود العمل بالنفع على المحبوس إذ يمكنه من تلبية بعض حاجياته اليومية داخل المؤسسة والمساهمة في إعالة أسرته خارجها كما أن تمكين المحبوسين من تعلم مهن وحرف معينة من شأنه أن يساهم في تقليص نسب البطالة بعد الإفراج..[5]

ومع ذلك ينبغي التنبيه إلى أن الطابع الاقتصادي للعمل العقابي لا يجوز أن يتجاوز أو يطغى على الغاية الأساسية من إيداع المحكوم عليه في المؤسسة العقابية، فهذه الأخيرة ليست مؤسسات إنتاجية تسعى إلى تحقيق الربح، بل هي في جوهرها مرافق ذات طابع إصلاحي، تهدف إلى تقويم سلوك

---

[1] بن لعريبي راضية، دور العمل العقابي في تأهيل و إعادة إدماج المحبوسين، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 03، 2018، ص 164

[2] قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق، ص 94.

[3] عبد الرحمان خلفي وعز الدين وداعي، علم العقاب، الطبعة الأولى، دار بلقيس للنشر، 2022، ص 117.

[4] أنظر المادة 96 من القانون 04/05، المرجع السابق.

5 ابراهيم بباح، (الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري)، ص 69

المحبوس وتأهيله لإعادة الإدماج في المجتمع، وبالتالي يجب أن يظل الهدف الاقتصادي من تشغيل المحبوسين هدفا ثانويا لا أن يتحول إلى غاية في حد ذاته، وإذا ما حصل تعارض بين هذا الغرض وبين مقتضيات التأهيل والإصلاح، فإن الواجب يقتضي من الإدارة العقابية تغليب الوظيفة الإصلاحية حتى ولو كان ذلك على حساب الفائدة الاقتصادية.[1]

يساهم نظام العمل العقابي في تحقيق مردود اقتصادي من خلال رفع الإنتاج وبالتالي زيادة العائد ما يعود بالفائدة على المؤسسة العقابية والمحبوسين على حد سواء غير أن هذا الهدف لا يعد غاية مستقلة بذاته إذ لا يجوز أن يطغى الجانب الربحي على الهدف الإصلاحي والتأهيلي للعمل العقابي، خصوصا إذا أدى ذلك إلى إهمال التكوين المهني والتدريب، اللذين يشكلان جوهر هذا النظام..[2]

يعود العمل العقابي بالنفع على كل المحبوسين من خلال تلبية حاجاتهم المختلفة و يمكنهم من تغطية مصاريف و حاجيات أسرهم كما يوفر لهم رصيدا لمواجه الحياة بعد الإفراج عنهم ناهيك أنه يعود بالنفع على المؤسسة العقابية من خلال بيع ما أنتجته اليد العاملة العقابية.[3]

تتجلى أهمية العمل من الناحية الاقتصادية في القانون الجزائري من خلال المادة 97 والمادة 98 حيث تخصص مكافآت للمحبوسين مقابل تشغيلهم وتوزع إدارة المؤسسة العقابية المكسب المالي للمحبوس على ثلاث حصص متساوية حصة لتسديد غرامات وحصة قابلة للتصرف وحصة تعطى للمحبوس عند الإفراج عنه.[4]

ثالثا: حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية

تسعى الإدارة العقابية من خلال العمل العقابي إلى تحقيق الأهداف التي يصبو إليها وهي حفظ النظام و الانضباط داخل المؤسسة العقابية، ولا يتم ذلك إلا من خلال:

– شغل وقت المحبوسين بأعمال مفيدة تملأ أوقات فراغهم مما يحد من الشعور بالملل والروتين الذي قد يخلق بيئة سلبية داخل المؤسسة العقابية لذلك بانخراطهم في أنشطة مهنية أو حرفية منتظمة يتم توجيه

1 عثامنية لخميسي، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء المواثيق الدولية لحقوق الانسان، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 303.

2 عينونة سعودي، العمل العقابي في التشريع الجزائري، مجلة القانون و العلوم السياسية، المجلد 04، العدد 02، 2018، ص 634.

3 عبد الرحمان خلفي، عز الدين وداعي، المرجع السابق. ص 117.

4 كوميشي الزهرة، أساليب المعاملة العقابية داخل السجون، الطبعة01، دار الباحث للنشر والإشهار، 2019، ص9

طاقتهم نحو إنتاجية واقعية تعزز من احترام الذات تيساهم في خلق جو إصلاحي داخل المؤسسة، فيقل التوتر والانحرافات السلوكية بين المحبوسين.[1]

– كذلك استفادة المحبوسين من العمل العقابي متوقفة على توافر شروط أساسية، من بينها تمتعهم بسيرة جيدة وسلوك حسن، و هذا ما يجعلهم يحترمون الأنظمة والقواعد ويحترمون موظفي المؤسسات العقابية، حتى يتم قبولهم و تمكينهم من العمل.[2]

البقاء دون عمل يتيح للمحكوم عليهم فرصة التفكير في الحالة السيئة التي وصلوا إليها كفقدان الاحتواء العائلي وقساوة المؤسسة العقابية هذا ما يؤثر على الحالة النفسية للمحبوس مما يجعله يتمرد على النظام المطبق بالمؤسسة العقابية، وبالتالي يؤثر على الإدارة العقابية بحيث تصبح منهمكة في الجانب الرقابي لمواجهة التمرد والعصيان داخل المؤسسة العقابية.[3]

الفرع الثاني: شروط العمل العقابي

يخضع تنفيذ العمل العقابي داخل المؤسسات العقابية لجملة من الشروط الأساسية التي تهدف إلى ضمان تحقيق الأغراض التي شرع من أجلها، والمتمثلة في إعادة تأهيل المحبوس وتهيئته للإدماج الاجتماعي بعد قضاء العقوبة ولا يقتصر الغرض من تشغيل المحبوسين على ملء وقت الفراغ أو فرض الانضباط فحسب، بل يشكل وسيلة تربوية وإصلاحية تتطلب تنظيما محكما وإطارا قانونيا يراعي كرامة الإنسان ويصون حقوقه لذلك يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط تهدف إلى ضمان تحقيق الأغراض سطرت من أجله تصان فيها كرامة المحبوس وتضمن حقوقه، ومن أبرز هذه الشروط ما يلي:

أولا: أن يكون العمل منتجا

تحقيق غرض إصلاح المحبوسين وتأهيلهم لا يتم إلا إذا كان العمل منتجا أي يهدف إلى إنتاج يحققه فالإنتاج المتحصل عليه يشجع المحبوسين الآخرين للانضمام في أحد أنظمته كما يدفع المحبوسين العاملين للحرص عليه فيصبح عادة يتمسكون بها حتى بعد الإفراج عنهم.[4]

وحتى يكون العمل العقابي منتجا لابد أن يلمس المحبوس ثمرة عملة، فإحساس المحبوس بأن ما يقوم به من عمل منتج يساهم في رفع معنوياته، ويساعده في عملية إعادة التأهيل وإعادة الإدماج في المجتمع،

---

1 قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق ص 95.

[2] أنظر قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق، ص 95.

[3] عينونة سعودي، المرجع السابق، ص 635.

4 كوميشي الزهرة، المرجع السابق، ص 96.

وإن كان العمل دون أي قيمة إنتاجية فذلك سيؤثر عليه سلبا وعلى تأهيله.[1]

كما أن العمل المنتج اقتصاديا والمفيد مهنيا، وسيلة أساسية من وسائل تطوير الشخصية الإنسانية، حيث يشعر المحبوس بأنه عنصر فاعل ومفيد في المؤسسة العقابية، مما يجعله قادرا على الاعتماد على النفس واحترام الذات وتحمل المسؤولية، كما يشكل العمل المنتج حافزا نفسيا وماديا يؤدي إلى المنافسة البناءة بين المحبوسين، ويدعم الانتماء الجماعي والشعور بالمسؤولية نحو المجموعة التي ينتمي إليها، كما أن إيجاد العامل النفساني للمحبوس لتقبل العمل والاستمرار فيه يشكل في الواقع تأهيلا اجتماعيا إذ يؤثر مباشرة في النمط السلوكي بغية تطويره نحو الانضباط والفاعلية الذاتية والاقتصادية.[2]

يشترط المشرع الجزائري العمل العقابي باعتباره من أهم وسائل إعادة تربية المحبوسين أن يكون منتجا، وبهذا الصدد تم إنشاء الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين، والذي يعمل بالتنسيق مع المؤسسات العقابية المنتجة، على تسويق منتجات اليد العاملة العقابية واستغلال أراضي الفلاحية لتلك وبيع إنتاجها الفلاحي.[3]

ثانيا: أن يكون العمل متنوعا

يقصد بالتنوع في العمل عدم اقتصاره على نشاط معين فقط، يشمل عدة أنشطة مختلفة عن بعضها حيث تضم المؤسسات العقابية نشاطات متنوعة، الصناعية والفلاحية والصناعة التقليدية، ويمكن أن نذكر بعض الأعمال مثل الطبخ، وأشغال البناء، والنجارة، وخياطة الملابس، والميكانيك، بالإضافة إلى استغلال الأراضي الزراعية وغيرها من الأعمال والحرف المفيدة حتى يتلاءم هذا النشاط مع رغبات المحبوس وقدراته الجسدية وبهذا يتحقق غرض التأهيل.[4]

يتوفر الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين بمقره على سبع 7 ورشات، والمتمثلة في ورشات الخياطة، النجارة، النجادة، الطباعة، النسيج، الصناعات الجلدية، والصناعات التقليدية، وهذا ما يدل على

---

1 لبنة معمري، (ضمان حق السجين في العمل العقابي في القانون الدولي)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 06، 2018، ص 164.

2 ابراهيم بباح، (الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري)، مرجع سابق، ص71

3 المادة 01 من المرسوم التنفيذي 13-259، المؤرخ في 07 جويلية 2013 المحدد لمهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 36 المؤرخة في 18 جويلية 2013.

4 كوميشي الزهرة، مرجع سابق، ص97.

الطابع المتنوع للعمل العقابي فهو لا يقوم على نشاط معين بذاته وإنما يتميز بالتنوع في النشاطات الممارسة.[1]

ثالثا: أن يكون مماثلا للعمل الحر

مماثلة العمل العقابي للعمل الحر الذي يمارس في الحرية أمر ضروري لأن تحقيق الغاية منه والمتمثلة في الإصلاح والتأهيل لا يتحقق إلا إذا كان مماثلا للعمل الحر والتماثل يظهر من حيث وسائله ووسط أدائه وظروف العمل في ساعات وأوقات الراحة والعمل ووسائل السلامة المهنية فلا يمكن مزاولة نشاط يعتمد على الآلات في الوسط الحر يدويا داخل المؤسسة .[2]

من بين الشروط أيضا أن يكون العمل العقابي مشابها للأعمال الموجودة خارج المؤسسة العقابية حتى يتمكن المحكوم عليه بعد خروجه من السجن من الاعتماد على ما اكتسبه داخل المؤسسة العقابية فإذا كانت الأعمال التي تقوم بها المحكوم عليهم في المؤسسة العقابية أو ورشاتها لا تمت بأي صلة الأعمال الموجودة في الوسط الحر فهذا سيجعل منها دون جدوى بالنسبة للمحبوس ولن تثنيه عن طريق الجريمة.[3]

رابعا: أن يكون بمقابل مادي

أثار المقابل المادي للعمل خلافا في الرأي حول تكييفه القانوني، فاعتبره البعض مجرد منحة أو مكافأة من الدولة وبالتالي لا يمكن مطالبتها بالوفاء بها إذا امتنعت عن أدائها للسجين، ويستند هذا الرأي إلى أن العمل عنصر في العقوبة وهي التزام يقع على عاتق السجين فيخضع له كما يخضع لتنفيذ العقوبة ذاتها، كما أن العلاقة بين السجين والدولة ليست تعاقدية حتى يمكن أن تولد التزاما على الدولة بدفع مقابل للعمل، يضاف إلى ذلك أن إدارة المؤسسة العقابية تقوم بتغطية نفقات المسجونين من المسكن والإطعام والعلاج والترفيه وهي غير ملزمة بتقديم مقابل، وبالتالي إذا منحت السجين مقابلا ماليا نظير عمله فإن هذا المقابل يدخل ضمن المنحة وليس الأجر.[4]

---

1 قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق، ص 98.

2 عينونة سعودي، المرجع السابق، ص 638.

3 بن لعريبي راضية، المرجع السابق، ص 167.

4 شارني نوال، مرجع سابق، ص 388 و 389

تعمل الإدارة العقابية على دفع مقابل العمل كاملا، وهذا يدفع المحبوس العامل على الإجتهاد في العمل، وزيادة الانتاج كما وكيفا، كما أن للمقابل أهمية في عملية التأهيل، فهو يدخر جزء من هذا المقابل يسلم إليه يوم الإفراج، بحيث يعتمد عليه في قضاء حاجياته بعد الإفراج عنه حتى يتمكن من إيجاد عمل وأكبر سبب للعود إلى الإجرام هي فترة ما بعد الإفراج حيث لا يجد المفرج عنه ما يسد به حاجياته ما يدفعه إلى ارتكاب جريمة جديدة.[1]

اعتبره المشرع الجزائري منحة بصريح العبارة من خلال مواد قانون تنظيم السجون،[2] حيث تقوم إدارة المؤسسة العقابية بتحصيل المقابل المالي للمحبوس عن عمله المؤدى مع توضيح كيفية صرف هذا المقابل، كما أنه أعطاها وصف المنحة المالية تقدر وفق جدول يحدده القرار الوزاري المشترك المحدد لجدول نسب المنحة المالية التي تتلقاها اليد العاملة العقابية.[3]

1 كلانمر أسماء، الآليات والأساليب المستحدثة لإعادة التربية والإدماج الاجتماعي للمحبوسين، رسالة ماجستير، كلية الحقوق- بن عكنون- جامعة الجزائر،2012/2011. ص 108.

2 أنظر المادتين 98، 162 من القانون رقم 05-04.

3 القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 ديسمبر 2005، المحدد جدول نسب المنحة التي تتلقاها اليد العاملة العقابية، الجريدة الرسمية عدد 07 المؤرخة في 12 فيفري 2006.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للهيئات المشرفة على العمل العقابي

الإشراف على العمل العقابي يشير إلى الجهات الوصية ضمان تنفيذه وفقا للقوانين، يتطلب تعاونا وتنسيقا بين مختلف الجهات المسؤولة عن المتابعة والإشراف، حيث اعتمد المشرع الجزائري على الإشراف المباشر للدولة، فالدولة هي التي تتولى تنظيم العمل العقابي عن طريق هيئات مركزية وأخرى محلية، وانطلاقا مما سبق نستعرض الإطار التنظيمي لهذه الهيئات المسؤولة عن تنظيم، تنفيذ، ومتابعة برامج التشغيل وتُبيّن صلاحياتها وهيكلتها

ومنه سنتطرق لهيئات العمل العقابي على المستوى المركزي **(المطلب الأول)**، وهيئات العمل العقابي على المستوى المحلي **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: الهيئات على المستوى المركزي

أسند المشرع الجزائري مهمة الإشراف على العمل العقابي على المستوى المركزي إلى هيئتين تتولى كل منهما مسؤوليات تنظيمه وتنفيذه فضلا عن متابعة سيره والإشراف على مختلف مراحله من لحظة انطلاقه وحتى انتهائه، تضمن هذه الهيئات التنسيق بين مختلف الأطراف المعنية وتشمل مهمتها في تنفيذ العمل وفق القوانين والأنظمة السارية المفعول ومتابعة كيفية تنفيذه بالكيفيات التي تضمن كرامة المحبوسين وتراعي حقوقهم في جميع المراحل

ومن خلال ما سبق سنتطرق إلى هذه الهيئتين: أولهما المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج **(الفرع الأول)**، وثانيهما الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين **(اللفرع الثاني)**.

الفرع الأول: المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج

تتولى المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج الإشراف العام[1] على المؤسسات العقابية حيث تضطلع بدور محوري في تنظيم وتسيير المؤسسات العقابية، بما يضمن حسن سيرها وفقا للأطر القانونية والتنظيمية المعتمدة، وتتمثل إحدى أبرز وظائفها في الإشراف على تنفيذ البرامج الإصلاحية والتأهيلية الموجهة لفائدة المحبوسين، وفي هذا السياق سنتناول تنظيم هذه المديرية ومهامها باعتبارها العنصر الأساسي في تطبيق وتنفيذ ومتابعة العمل العقابي على المستوى الوطني.

1 وداعي عز الدين، المرجع السابق، ص 343.

أولا: تنظيم المديرية العامة لإدارة السجون

كان أول تنظيم لإدارة السجون الجزائرية في 19 أفريل 1963 حيث كانت تسمى مديرية إدارة السجون، وتتكون من أربع مكاتب هي مكتب النشاط الاجتماعي والرعاية اللاحقة، المكتب التقني لاستغلال البنايات والصفقات، مكتب تطبيق العقوبات، مكتب الموظفين المحاسبة والميزانية.[1] توسع هذا التنظيم لإدارة السجون بعد صدور تنظيم جديد للإدارة المركزية لوزارة العدل بتاريخ 17 نوفمبر 1965 فأصبح لها مسمى جديد هو مديرية إعادة التهذيب وإعادة التأهيل الاجتماعي، تنظمت من مديريتين فرعيتين هما المديرية الفرعية لتطبيق الأحكام الجزائية والمديرية الفرعية للأحداث الجانحين.[2]

بصدور الأمر رقم 72-02 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة تربية المساجين الذي جاء بفلسفة عقابية حديثة في مجال محاربة الإجرام تهدف إلى إصلاح وتهذيب المحبوسين وإعادة إدماجهم اجتماعيا عن طريق برامج تعليمية وتكوينية مع الحصول على الرعاية اللازمة، صدرت خلال هذه الفترة عدة مراسيم تنص على تنظيم الإدارة المركزية كان آخرها المرسوم التنفيذي الصادر في 20 يونيو 1998 الذي أنشأ المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة التربية.[3]

أطلق عليها في الجزائر اسم المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة التربية في ظل الأمر 72-02 وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-202 المؤرخ في 20 يونيو 1998،[4] وتغيرت تسميتها إلى المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج وهذا بموجب القانون 05-04 وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-393،[5] وهي السلطة المركزية التي تشرف على مراقبة وتسيير المؤسسات العقابية في الجزائر.

---

1 مهداوي محمد صالح، المرجع السابق، ص 35. يمكن الاطلاع أيضا على المرسوم رقم 63-128 المتضمن الإدارة المركزية بوزارة العدل، الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخة في 19 أفريل 1963.

2 مهداوي محمد صالح، المرجع نفسه، ص 36. ويمكن الاطلاع أيضا على المرسوم رقم 65-282 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية بوزارة العدل، الجريدة الرسمية العدد 96 المؤرخة في 13 نوفمبر 1965.

3 مهداوي محمد صالح، المرجع نفسه، ص 40.

4 المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 98-202 المؤرخ في 20 جوان 1998، الجريدة الرسمية عدد 45 المؤرخة في 21 جوان 1998.

5 المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 04-393 المؤرخ في 04 ديسمبر 2004، الجريدة الرسمية عدد 78 المؤرخة في 05 ديسمبر 2004.

يدير المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج مدير عام يساعده 04 مديرين مكلفين بالدراسات، وتلحق بالمدير مفتشية عامة لمصالح السجون، كما تضم المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج 05 مديريات هي: مديرية شروط الحبس، مديرية أمن المؤسسة العقابية، مديرية البحث وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، مديرية الموارد البشرية، مديرية المالية والمنشآت والوسائل.[1]

1- مديرية شروط الحبس: تتمثل مهمتها في متابعة الوضعية الجزائية للمحبوسين، وتسييرهم ومسك الفهرس المركزي للإجرام واستغلاله وكذا الإشراف على نشاط مصالح كتابة الضبط القضائية بالمؤسسات العقابية، كما تراقب ظروف المحبوسين داخل أماكن الاحتباس في المؤسسات العقابية والمراكز المتخصصة لإعادة تأهيل الأحداث وفي الورشات الخارجية وذلك في إطار احترام شروط النظافة والصحة تضم هذه المديرية أربع مديريات فرعية تابعة لها هي المديرية الفرعية لتطبيق العقوبات، المديرية الفرعية لمعاملة المحبوسين، المديرية الفرعية للوقاية والصحة، المديرية الفرعية لحماية الأحداث والفئات الضعيفة.[2]

2- مديرية أمن المؤسسات العقابية: مهمتها إعداد برامج الوقاية من الأخطار بالمؤسسة العقابية، والإشراف على مخططات الأمن والتدخل ومراقبة المحبوسين في المؤسسات العقابية وفي ورشات العمل وتقييم مدى نجاعتها، كما تصادق على مخططات التدخل في حالة الأزمات بالتنسيق مع مصالح الأمن المعنية، وتسهر على احترام تطبيق النظام الداخلي للمؤسسات العقابية، بالإضافة إلى الإشراف على تسيير المعلومات المتعلقة بأمن المؤسسة العقابية والأملاك والأشخاص، وحفظ النظام والآداب داخل المؤسسات العقابية، وإجراء التحريات عند الاقتضاء، وتضم مديرية أمن المؤسسات العقابية مديريتين فرعيتين هما المديرية الفرعية للوقاية والمعلومات، والمديرية الفرعية للأمن الداخلي لهياكل المؤسسات العقابية.[3]

3- مديرية البحث وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين: تعمل هذه المديرية على تنفيذ برام،ج الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، والبرامج التعليمية والتكوين المهني وكل النشاطات الثقافية والرياضية، والعمل على ترقية تشغيل المحبوسين في الوسط المغلق والمفتوح، وذلك بالتعاون مع

1 المادة 03 من المرسوم التنفيذي 04-393.

2 المادة 04 من المرسوم التنفيذي 04-393.

3 المادة 05 من المرسوم التنفيذي 04-393.

المتدخلين من المجتمع المدني في مجالات إعادة التربية والإدماج الاجتماعي للمحبوسين، كما أنها تشجع البحث العلمي في مختلف مجالات الوسط العقابي. وتضم أربع مديريات فرعية هي المديرية الفرعية للتكوين وتشغيل المحبوسين، المديرية الفرعية لبرامج إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، المديرية الفرعية للبحث العقابي، المديرية الفرعية للإحصائيات.[1]

4- مديرية الموارد البشرية والنشاط الاجتماعي: تعمل على ترشيد استعمال الموارد البشرية، وتسيير المسار المهني لموظفي إدارة السجون والأسلاك الأخرى الموضوعة تحت تصرفها، وذلك بتطبيق برامج التكوين الأولي والتكوين المستمر، وتتابع تسيير الشؤون الاجتماعية للموظفين لإدارة السجون وترقية النشاط الاجتماعي وتضم ثلاث مديريات فرعية هي المديرية الفرعية للتكوين والتوظيف، المديرية الفرعية لتسيير الموظفين، المديرية الفرعية للنشاط الاجتماعي.[2]

5- مديرية المالية والمنشآت والوسائل: تقوم بإعداد برامج المنشآت الواجب انجازها وضمان تنفيذها ومراقبتها، وتقدير الميزانية الضرورية لسير وتجهيز الهياكل التابعة لإدارة السجون، كما تعمل على تسيير الاعتمادات المالية المخصصة في إطار ميزانية التسيير والتجهيز، تحديد الاحتياجات وتقدير حجمها بما يخص التجهيز والوسائل العامة والضرورية لسير المصالح، وتسيير الأموال المنقولة والعقارية وحظيرة السيارات، وتضم أربع مديريات فرعية هي المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة، المديرية الفرعية للمنشآت القاعدية، المديرية الفرعية للإعلام الآلي، المديرية الفرعية للوسائل العامة.[3]

ثانيا: مهام المديرية العامة لإدارة السجون

تقوم الإدارة العقابية بمجموعة من المهام تتمثل أساسا في الإشراف والرقابة على قطاع السجون وذلك عن طريق تسيير مجموع المؤسسات العقابية التابعة لها، فمن أجل تحقيق الهدف المنشود من السياسية العقابية الحديثة والمتمثلة أساسا في تأهيل وإصلاح المحبوسين تتولى الإدارة العقابية ممثلة في المديرية العامة للإدارة السجون وإعادة الإدماج في الحرص على متابعة برامج التعليم والتكوين المهني

1 المادة 06 من المرسوم التنفيذي 04-393.

2 المادة 07 من المرسوم التنفيذي 04-393.

3 المادة 08 من المرسوم التنفيذي 04-393.

ومحو الأمية لفائدة المحبوسين وتنفيذها وترقيتها والعمل على تأطير مختلف الامتحانات الأطوار الثلاثة للتعليم العام من أجل إصلاح المحبوسين وإعادة إدماجهم.[1]

كما تسعى إلى تنظيم النشاطات الثقافية والرياضية والفكرية للمحبوسين داخل المؤسسات العقابية والورشات الخارجية، مع ترقية ومتابعة تشغيل اليد العاملة العقابية في الوسط المغلق والمفتوح وفي الورشات الخارجية، ومتابعة نشاط البيئة المفتوحة، كما توفر الظروف الملائمة للعمل داخل البيئة المغلقة وفي الورشات الخارجية ومؤسسات البيئة المفتوحة، في ظل احترام كرامة المحبوسين والحفاظ على حقوقهم، كما تسهر على وضع البرامج العلاجية وتضع مخططات لإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين وتأهيلهم وإعدادهم للإفراج عنهم لاحقا، وتسهر على الصحة والنظافة في المؤسسات العقابية والورش الخارجية.[2]

وفي إطار التسيير الفعال لمصالح إدارة المؤسسات العقابية فيما يخص تنظيم العمل العقابي تقوم المديرية العامة لإدارة السجون بتقدير الاحتياجات إلى التكوين وتحسين المستوى الخاص بمستخدمي إدارة السجون، وذلك بغية وضع مخططات لتكوين موظفيها على اختلاف رتبهم وأسلاكهم لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم بالتعاون مع المؤسسات المختصة.[3]

الفرع الثاني: الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين

تسعى الدولة الجزائرية إلى تطوير منظومتها العقابية بما يتماشى مع تحقيق الأغراض التي تهدف إلى لإصلاح المحبوسين وإعادة إدماجهم ولتخفيف العبء على المديرية العامة لإدارة السجون جاءت الحاجة إلى إنشاء هيئة أخرى تتولى تنفيذ برامج العمل داخل البيئة المغلقة وخارجها ولهذا الغرض أنشأت المؤسسة العمومية لتشغيل المحبوسين والتي يطلق عليها تسمية الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين الذي يضطلع بعدة مهام في مجال تشغيل المحبوسين ومتابعة تنفيذ العمل في مختلف الأنظمة وفي هذا الإطار، سنسلط الضوء على هذا الديوان، من حيث تنظيمه ومهامه.

1 قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق، ص 11.

2 المادة 06 فقرة أ من المرسوم التنفيذي 04-393.

3 المادة 07 فقرة أ من المرسوم التنفيذي 04-393.

أولا: تنظيم الديوان الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين

استحدث الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين بموجب نص المادة 115 من قانون تنظيم السجون [1] و المتضمنة إنشاء مؤسسة عمومية، تقوم بتشغيل اليد العاملة العقابية، تحدد مهامها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم، ومؤدى هذا الحكم أنه يجعل تشغيل المحبوسين امتيازا لهذه المؤسسة بقوة القانون، فلا يجوز للإدارة العقابية التعاقد مع رب عمل آخر في هذا الشأن، وتطبيقا لأحكام هذه المادة، صدر المرسوم التنفيذي رقم 13-259 المحدد لمهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها حيث أعطاها مسمى الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين.[2]

الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين بموجب المرسوم السالف الذكر غير مندمج هيكليا بإدارة السجون وإعادة الإدماج، فهو مؤسسة قائمة بذاتها ذات طابع صناعي وتجاري، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية وزير العدل حافظ الأختام، ولها صفة التاجر في علاقتها مع الغير.[3]

ثانيا: مهام الديوان الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين

في إطار أداء الديوان لمهمته الأصلية المتمثلة في تشغيل اليد العاملة العقابية يقوم الديوان بكل العمليات المالية والتجارية والصناعية المرتبطة بنشاطاته، كما يبرم العقود والاتفاقيات والاتفاقات ذات الصلة بنشاطه، طبقا للتنظيم المعمول به، ويبرم كل اتفاقية أو اتفاق مرتبط بنشاطه مع الهيئات الأجنبية المماثلة، بعد موافقة السلطة الوصية يضطلع الديوان بتشغيل المحبوسين بغرض تنفيذ برامج إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، لحساب وزارة العدل ومصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، والمؤسسات الخاصة التي تساهم في إنجاز مشاريع ذات منفعة عامة، والسهر على تنشيط كل عمل يرتبط بالأشغال التربوية والتمهين وتنسيق ذلك، ويقوم بصنع المنتجات التقليدية أو الصناعية وتسويقها، كما يعمل على استغلال الأراضي الفلاحية التابعة للمؤسسات العقابية ومؤسسات البيئة المفتوحة وتسويق منتجاتها.[4]

---

1 أنظر المادة 115 من القانون رقم 05-04.

2 المرسوم التنفيذي رقم 13-259 .

3 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13-259.

4 المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 13-259.

تخصيص اليد العاملة العقابية للجهة المعنية يكون وفق الاتفاق بين الديوان والجهة الطالبة الذي ينتهي بإبرام اتفاقية بين الطرفين تحدد فيها الشروط العامة والخاصة لتشغيل المحبوسين والمتمثلة في تعيين مجالات التدخل وكيفية استعمال اليد العاملة العقابية، مع تحديد التزامات كل طرف من الطرفين المتعاقدين ومدة سريان الاتفاقية وكيفية فسخها.[1]

يكفل الديوان بتبعات الخدمة العمومية التي تستوجب تكوين المحبوسين وتشغيلهم في الورشات التابعة له ووحداته بالمؤسسات العقابية وبالورشات الفلاحية ومؤسسات البيئة المفتوحة ويعمل على دفع مستحقات المحبوسين العاملين وفقا للتنظيم المعمول به مع ضمان التغذية والألبسة الضرورية لمزاولة العمل، طبقا للمعايير المعمول بها في مجال السلامة والصحة والنظافة والأمن واقتناء التجهيزات اللازمة لورشات التكوين والإنتاج على مستوى المؤسسات العقابية والسهر على صيانتها مع توفير التأطير التقني الضروري لورشات التكوين والإنتاج والورشات الفلاحية ومؤسسات البيئة المفتوحة.[2]

مصاريف الإطعام ولباس المحبوسين لا تقتطع من المنح التي يحصلون عليها مقابل العمل، لأنها تعتبر من الضروريات التي يجب على الإدارة العقابية توفيرها وأن لا تكلف المحكوم عليه أعباء هذه المصاريف، وقبل البدء بتسديد مبلغ المنحة المستحق للمحكوم عليه العامل يجب بداية اقتطاع الأقساط المتعلقة بالمساهمة الاجتماعية، وهناك العديد من الأقساط التي تكون لها الأولوية بحسب كل دولة، ففي ألمانيا يتم اقتطاع الأقساط من أجل التأمين ضد البطالة، وفي انجلترا يتم الاقتطاع من أجل التأمين الصحي، وفي فرنسا تكون الأولوية للتأمين الصحي والأمومة والشيخوخة.[3]

المطلب الثاني: الهيئات على المستوى المحلي

الإشراف على العمل العقابي على المستوى المحلي يشكل أحد المسؤوليات المشتركة بين الجهة القضائية والمؤسسات العقابية اللذان يتكاملان لضمان إشراف فعال على العمل وسير تنفيذه حيث يُمارس الإشراف القضائي من قبل السلطات القضائية ممثلة في قاضي تطبيق العقوبات الذي يتولى مراقبة تنفيذ

1 لمزيد من التوضيح يمكن الاطلاع على الاتفاقية الثنائية حول استعمال اليد العاملة العقابية في الأشغال الغابية المؤرخة في 07 أوت 2006.

2 المادة 03 من الملحق التابع للمرسوم النفيذي رقم 13-259.

3 سارة معاش، المرجع السابق، ص 44.

العقوبة بما تحتويها من أساليب التنفيذ والمعاملة وتفقد أوضاع المؤسسات العقابية، ومن جهة أخرى تعنى إدارة المؤسسات العقابية بتنظيم العمل وضمان تنفيذه بالتقيد بالقوانين والتنظيمات.

نتناول فيما يلي دور قاضي تطبيق العقوبات **(الفرع الأول)**، ودور المؤسسة العقابية **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: قاضي تطبيق العقوبات

جعل المشرع برامج علاجية وأساليب لإعادة تأهيل المحبوسين يسهر على متابعتها على المستوى المحلي قاضي تطبيق العقوبات بوصفته مؤسسة للدفاع الاجتماعي، تتمثل مهمته في متابعة تنفيذ العقوبة السالبة للحرية داخل المؤسسات العقابية ومتابعة تطبيق برامج إعادة الإدماج ويمارس الصلاحيات بشكل دوري أو بصفته رئيسا للجنة تطبيق العقوبات ، كما يمارس سلطة رقابية على المحبوسين المستفيدين من نظام الحرية النصفية، ونظام الورشات الخارجية، ونظام البيئة المفتوحة.

حرص المشرع الجزائري على توسيع سلطات هذا القاضي، وذلك من خلال إصدار القانون رقم 05-04، والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه حيث أسند لهذا القاضي سلطات كهيئة مستقلة وسلطات أخرى في إطار لجنة تطبيق العقوبات، وسنتناول فيما يلي هذه السلطات.

أولا: سلطات قاضي تطبيق العقوبات في إطار لجنة تطبيق العقوبات

يترأس قاضي تطبيق العقوبات لجنة تطبيق العقوبات باعتباره عضوا فاعلا فيها فهو يملك جميع الصلاحيات التي تخوله لتحديد جدول أعمالها وتقرير سير عملها وبموجب هذا الحكم يمكن لقاضي تطبيق العقوبات بوصفه رئيس هذه اللجنة تناول أي نقطة تتعلق بمدى تطبيق القوانين من قبل الأشخاص والمؤسسات المكلفة بمعاملة المحبوسين وعرضها على هذه اللجنة واتخاذ ما يلزم بشأنها في ظل احترام القانون المنظم لكيفية تطبيق العقوبات السالبة للحرية والأنظمة البديلة عنه.[1]

1- تشكيلة لجنة تطبيق العقوبات: تتشكل هذه اللجنة من:

- قاضي تطبيق العقوبات بصفته رئيسا لهذه اللجنة،
- مدير المؤسسة العقابية أو المركز المتخصص للنساء حسب الحالة عضوا،
- المسؤول المكلف بإعادة التربية عضوا،
- رئيس الاحتباس عضوا،

1 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-180 المؤرخ في 17 ماي 2005 المحدد لتشكيلة لجنة تطبيق العقوبات وكيفيات سيرها، الجريدة الرسمية عدد 35، المؤرخة في 18 ماي 2005.

- مسؤول كتابة الضبط القضائية للمؤسسة العقابية عضوا،
- طبيب المؤسسة العقابية عضوا،
- الأخصائي في علم النفس بالمؤسسة العقابية عضوا،
- مربي من المؤسسة العقابية عضوا،
- مساعدة اجتماعية من المؤسسة العقابية عضوا[1]

يقوم رئيس المجلس القضائي في حالة شغور منصب رئيس اللجنة أو حصول مانع له ، بناء على طلب من النائب العام بانتداب قاض من بين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر مع إخطار مصالح الإدارة المركزية المختصة بوزارة العدل بذلك.[2]

تجتمع لجنة تطبيق العقوبات لدراسة طلبات المحبوسين فيما يخص أنظمة إعادة الإدماج مرة واحدة في الشهر كما لها أن تجتمع إذا اقتضت ذلك الضرورة، باستدعاء من قاضي تطبيق العقوبات أو بطلب من مدير المؤسسة العقابية.[3]

لا تنعقد اللجنة ولا تتم المداولة في الملفات المعروضة لديها إلا بحضور ثلثي أعضائها على الأقل وتتخذ اللجنة قراراتها بأغلبية الأصوات، و يكون صوت قاضي تطبيق العقوبات هو المرجح في حال تعادلت الأصوات ويتم الوضع في أحد الأنظمة بموجب مقرر يصدره رئيس اللجنة.[4]

2- مهام لجنة تطبيق العقوبات: منعا لأي خطأ من جانب المؤسسة العقابية في تعاملها مع المحبوسين ومتابعتهم فقد أسندت للجنة تطبيق العقوبات التي يرأسها قاضي تطبيق العقوبات مهام ترتيب وتوزيع المحبوسين وفق معايير دقيقة تتعلق خصوصا بوضعياتهم الجزائية، خطورة الجريمة التي ارتكبوها، كذلك تصنيفهم من حيث الجنس والسن وشخصياتهم ودرجة استعدادهم للإصلاح وإعادة التأهيل وهذا كله يندرج ضمن سياسة إعادة إدماج المحبوسين في الحياة الاجتماعية.[5]

1 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-180.

2 المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05-180.

3 المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-180.

4 المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 05-180.

5 عليلي عبد الصمد، نظام تطبيق العقوبات كآلية للإشراف القضائي على تطبيق العقوبات السالبة للحرية والأنظمة البديلة عنها، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 01، العدد 20، ص 208.

تقوم لجنة تطبيق العقوبات بدراسة طلبات المحبوسين للوضع في الوسط المفتوح والحرية النصفية، والورشات الخارجية والاختيار من بينهم من يرون فيه بوادر الإصلاح وإعادة التأهيل ممن قدموا ضمانات على استقامتهم طيلة الفترة التي قضوها داخل المؤسسة العقابية .[1]

ثانيا: سلطات قاضي تطبيق العقوبات في الإشراف على العمل العقابي

يتمتع قاضي تطبيق الأحكام الجزائية بسلطة اقتراح واسعة في نظام البيئة المغلقة، حيث تجيز له المادة 175 من قانون تنظيم السجون أن يقترح على وزير العدل، وضع المحكوم عليه في نظام البيئة المفتوحة، أو في الورشات الخارجية، أو الحرية النصفية.[2]

يتم الوضع في مؤسسة البيئة المفتوحة والورشات الخارجية بموجب مقرر منفصل لكل محبوس على حدا يصدره قاضي تطبيق العقوبات بعد مداولات لجنة تطبيق العقوبات التابعة للمؤسسة العقابية بشأنهم، ويشعر بذلك المصالح المختصة بوزارة العدل.[3]

كذلك الحال بالنسبة لنظام الحرية النصفية حيث يتم بنفس الكيفية التداول بين أعضاء لجنة تطبيق العقوبات ثم يصدر قاضي تطبيق العقوبات مقرر الوضع في هذا النظام ويشعر به المصالح المختصة في وزارة العدل.[4] وعلى المحبوس المستفيد من نظام الحرية النصفية الالتزام في تعهد مكتوب للسيد قاضي تطبيق العقوبات باحترام الشروط التي يتضمنها مقرر الاستفادة وفي حالة خرق قواعد حفظ النظام والأمن خارج المؤسسة أو إخلال بالالتزامات يصدر عن المحبوس أو أي حادث يتسبب فيه يقوم مدير المؤسسة العقابية بإرجاع المحبوس ويخطر بذلك قاضي تطبيق العقوبات ليقرر الإبقاء على الاستفادة من نظام الحرية النصفية أو وقفها أو إلغائها وذلك بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات.[5]

---

1 المادة 24 من القانون رقم 05-04.

2 لمياء طرابلسي، تنفيذ العقوبات طبقا لقانون تنظيم السجون الجزائري، رسالة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية – بن عكنون–، جامعة الجزائر، 2001/2000، دون صفحة.

3 المادة 111 من القانون رقم 05-04.

4 المادة 106 من القانون رقم 05-04.

5 المادة 107 من القانون رقم 05-04.

توجه طلبات تخصيص اليد العاملة العقابية إلى قاضي تطبيق العقوبات، الذي يحيلها إلى لجنة تطبيق العقوبات لإبداء الرأي مرفقة باقتراحاته وتقرر اللجنة بالموافقة أو الرفض، وفي حالة القبول تعرض على الهيئة الطالبة اتفاقية تحدد فيها الشروط العامة والشروط الخاصة لاستخدام المحبوسين.[1]

الفرع الثاني: المؤسسات العقابية

يبرز الدور الحيوي للمؤسسة العقابية في الإشراف على العمل العقابي، فهي أداة فاعلة في عملية الإصلاح والتأهيل للمحبوسين وفي هذا الإطار فالإشراف الفعال لا يقتصر على ضمان سير العمل بسلاسة وأمان داخل أسوار المؤسسة وخارجها فحسب، بل يمتد ليشمل توجيه لهذا العمل نحو تحقيق أهدافه الإصلاحية والتأهيلية، وتنمية مهارات المحبوسين، ويشمل إشراف المؤسسة العقابية على العمل العقابي عدة جوانب تنظيمية تتمثل في الإشراف على مختلف مصالح المؤسسة وبشرية تتمثل في الموظفين المؤطرين لمختلف أنظمة إعادة الإدماج.

أولا: تنظيم المؤسسة العقابية

نظرا للدور الذي تلعبه المؤسسة العقابية في تنفيذ أساليب المعاملة العقابية بما فيها العمل العقابي كان لزاما تنظيم هياكلها بما يضمن الأداء الفعال لمهامها لذلك جاء في القانون رقم 05-04 المتضمن قانون تنظيم السجون على إحداث مصلحتي كتابة الضبط القضائية وكتابة الضبط المحاسبة على مستوى كل مؤسسة عقابية[2] كما تم إحداث مصالح أخرى لضمان السير الحسن لأداء مهامها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-109 المؤرخ في 08 مارس 2006 الذي يهدف إلى تحديد كيفيات تنظيم هذه المصالح ومهامها.[3]

وسنتطرق إلى هذه المصالح على النحو الآتي:

1- كتابة الضبط القضائية: تمثل هذه المصلحة أهم المصالح المكونة للمؤسسة العقابية، فمهمتها ذات طابع قانوني تكلف بتنفيذ الأحكام والقرارات الخاصة بسلب الحرية من خلال مختلف أوامر الإيداع الصادرة عن الجهات القضائية، وتسهر على متابعة الوضعية الجزائية للمحبوس خلال فترة تنفيذ العقوبة

1 المادة 105 من القانون رقم 05-04.

2 المادة 27 من القانون رقم 05-04.

3 المرسوم التنفيذي رقم 06-109 المؤرخ في 08 مارس 2006 المحدد لكيفيات تنظيم المؤسسة العقابية وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 15، المؤرخة في 12 مارس 2006.

السالبة للحرية، ويقع على رئيس مصلحة كتابة الضبط القضائية الحرص في متابعة الوضعيات الجزائية المختلفة للمحبوسين تحت طائلة التعرض لعقوبات جزائية في حال الإخلال بأحد مهامه، كما يقوم بصفته عضوا في لجنة تطبيق العقوبات بالتدقيق في توفر شرط مدة العقوبة التي ينص عليها القانون في المحبوسين الراغبين في العمل ضمن أنظمة العمل المختلفة،[1] وكذلك من خلال تنفيذ مقررات الحرية النصفية.[2]

2- كتابة الضبط المحاسبة: تعمل هذه المصلحة على حفظ الودائع والأموال والمصوغات التي تكون بحوزة المحبوسين أثناء عملية الإيداع في الحبس الأمر الذي يحمل إدارة المؤسسة مسؤولية الاحتفاظ بها وإرجاعها كاملة غير منقوصة إلى أصحابها بعد الإفراج عنهم.[3]

وبالنسبة للمحبوسين الموضوعين في أنظمة العمل المختلفة تتكفل هذه المصلحة بتسيير الحسابات الاسمية المفتوحة للمحبوسين، وبهذا تسهر على تحصيل نتائج المحبوسين الخاصة بالمنحة المالية عن عملهم المؤدى بالتنسيق مع الديوان الوطني للأشغال التربوية وتسجيلها ضمن بطاقة مكسب المحبوس وصرفها حسب احتياجات المحبوس من خلال تنظيم مشترياته من محل البيع بالمؤسسة العقابية وتسجيل ومتابعة الطلبات المتعلقة بتصرف المحبوسين في أموالهم خارج المؤسسة وفق ما نص عليه القانون.[4]

3- مصلحة المقتصدة: وتكفل بتسيير الممتلكات العقارية والمنقولة، والمخزون والمواد الغذائية، كما تتكفل بتحضير ميزانية المؤسسة وتسهر على ضمان تنفيذها.[5]

4- مصلحة الاحتباس: وهي المصلحة المكلفة بحفظ الأمن والنظام داخل أماكن الإحتباس، حيث تعمل على تصنيف المحبوسين وتوزيعهم حسب السن الجنس والعقوبة والتهمة، كما تتكفل هذه المصلحة بتنظيم وإعداد ورقة العمل بتوزيع الموظفين في مراكزهم، والحرص على انضباطهم أثناء تأدية مهامهم في أماكن الاحتباس.[6]

---

1 المادة 27 من القانون رقم 05-04.

2 المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 جانفي 2011 المحدد لأقسام مصالح المؤسسات العقابية وصلاحياتها، الجريدة الرسمية عدد 23 المؤرخة في 17 أفريل 2011.

3 المادة 27 من القانون 05-04.

4 المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 جانفي 2011.

5 المادة 04 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 06-109.

6 المادة 04 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 06-109.

5- مصلحة الأمن: تكلف هذه المصلحة بوظيفة أمنية بحتة مهمتها بالدرجة الأولى الحفاظ على أمن المؤسسة والأشخاص سواء كانوا محبوسين أو موظفين، ومتابعة نشاطات الأمن الداخلي والحرص على الاستعمال العقلاني للموظفين ومراقبة تسيير العتاد والأجهزة الأمنية، وتعمل على تنفيذ مخطط الأمن الداخلي الخاص بالمؤسسة.[1]

6- مصلحة الصحة والمساعدة الاجتماعية: مهمتها توفير الرعاية الصحية والنفسانية للمحبوسين، والعمل على الوقاية من الأوبئة والأمراض في أوساط المحبوسين، مع التكفل بالمشاكل الاجتماعية للمحبوسين عموما، وفي إطار المتابعة الصحية للمحبوسين الموضوعين للعمل في أحد الأنظمة تعمل على فحصهم أولا من قبل طبيب المؤسسة و كذا مقابلتهم من طرف الأخصائي النفساني و إعداد تقاريرهم عن مدى أهليتهم للعمل قبل قبولهم ثم التكفل بهم بالمتابعة الدائمة لهم والقيام بفحوصات دورية وفي حال الإصابة بحادث عمل.[2]

7- مصلحة إعادة الإدماج: وهي المصلحة الأكثر نشاطا والمسؤولة عن برامج إعادة الإدماج من تعليم وتكوين وعمل، وترفيه، حيث تتكفل بتنفيذ مقررات لجنة تنفيذ العقوبات الخاصة ببرامج إعادة إدماج المحبوسين، بما في ذلك تنظيم ورشات العمل التربوي.[3]

تتولى هذه المصلحة متابعة تشغيل المحبوسين داخل المؤسسة وبمؤسسات البيئة المفتوحة والورشات الخارجية، ومتابعة الموضوعين في نظام الحرية النصفية، كما تقوم بتسيير المحلات والورشات والعتاد والتجهيزات المخصصة لمختلف النشاطات.[4]

في إطار نشاط لجنة تطبيق العقوبات تقوم هذه المصلحة بتحضير ملفات المحبوسين الراغبين في الاستفادة من أحد أنظمة إعادة التربية وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين بما فيها ملفات طلبات الوضع في أحد أنظمة الورشات الخارجية أو البيئة المفتوحة، أو الحرية النصفية، حيث تقوم بتشكيل ملفات للمحبوسين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية والموضوعية، يضم الملف طلب خطي من المحبوس يبدي فيه رغبته للاستفادة من عمل ، مستخرج من الوضعية الجزائية الخاص به، صحيفة

1 المادة 04 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 06-109.

2 المادة 04 فقرة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 06-109.

3 المادة 04 فقرة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-109.

4 المادة 08 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 جانفي 2011.

السوابق العدلية رقم 02، شهادة حسن السيرة والسلوك مقدمة من طرف رئيس مصلحة الاحتباس، مع التقرير الطبي من طبيب المؤسسة وتقرير الأخصائي النفساني لإثبات مدى أهلية المعني للمساهمة في الأشغال المقررة.[1]

8- مصلحة الإدارة العامة: مهمتها تسيير الشؤون الإدارية للمؤسسة، والسهر على انضباط الموظفين والمساهمة في تنظيم العمل اليومي لهم.[2]

وكي تؤدى المهام بصفة جيدة من طرف الموظفين تتكفل هذه المصلحة بتحديد احتياجات التكوين المتواصل للمستخدمين ومتابعة الدورات التكوينية المتخصصة.[3]

9- المصلحة المتخصصة بالتقييم والتوجيه: تختص هذه المصلحة بدراسة شخصية المحبوس وتقييم خطورته وإعداد برنامج فردي لإعادة التربية والإدماج بما يتناسب مع كل محبوس.[4]

ثانيا: موظفو المؤسسة العقابية

يلعب موظفو المؤسسات العقابية على اختلاف رتبهم وتنوع اختصاصاتهم دورا هاما في تنفيذ العمل العقابي الذي يهدف إلى إصلاح السلوك وإعادة إدماج المحبوسين في المجتمع حيث تغيرت مهامهم من المهام الأمنية التقليدية كالحراسة والمراقبة، إلى أدوار تتعلق بالمرافقة والإشراف على تنفيذ البرامج التربوية والتكوينية والمساهمة في تهيئة الظروف المناسبة لإعادة الإدماج

يعد هذا التعدد في المهام انعكاسا لطبيعة المؤسسة العقابية كمرفق عمومي يترافق فيه البعد الأمني مع البعدين الاجتماعي والإنساني ما يجعل من موظفيها عناصر فاعلة وأساسية في تحقيق الغايات الكبرى لتنفيذ العقوبة وعلى رأسها تأهيل المحبوس وتمكينه من استعادة دوره الإيجابي داخل المجتمع ومن هذا المنطلق فإن أداء هؤلاء الموظفين لا يقاس فقط بمدى قدرتهم على فرض النظام والانضباط، بل أيضا بمدى مساهمتهم في دعم المسار الإصلاحي للمحبوس وهو ما يتطلب منهم تأهيلا مستمرا وتكوينا متعدد التخصصات يواكب التحولات التي تعرفها وظيفة السجون في ظل المبادئ الحديثة لحقوق الإنسان ومعاملة المحبوسين وفيما يلي تصنيف موظفي المؤسسات العقابية.

---

1 كريم مسعودي، (طرق العلاج العقابي في البيئة المفتوحة (نظامي الورشات الخارجية والحرية النصفية نموذجا))،مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 01، 2022، ص 136.

2 المادة 04 فقرة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 06-109.

3 المادة 09 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 جانفي 2011.

4 المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-109.

1- موظفو الأسلاك الخاصة لإدارة السجون

1-1- مدير المؤسسة العقابية: هو المسير للمؤسسة يختار من بين موظفي سلك القيادة ذوي الخبرة والكفاءة، يتحمل مسؤولية الانضباط وسير العمل داخل المؤسسة في إطار احترام اللوائح والقوانين المنظمة لكيفيات سير العمل، وتوسعت صلاحيات المدير بتطور أساليب المعاملة العقابية، فامتدت مهامه من مجرد مراقبة مرؤوسيه وكفالة حفظ النظام في المؤسسة إلى الإشراف على تهذيب المحبوسين وإدارة النشاط الإصلاحي للمؤسسة العقابية.[1]

تشمل مهامه كذلك الإشراف على مراقبة المراسلات الصادرة عن المحبوسين أو الواردة إليهم من خارج المؤسسة بالإضافة إلى تلقي شكاويهم وتقييدها في سجل خاص مع الحرص على فحص محتواها والتثبت من مدى صحتها بغرض إيجاد الحلول الملائمة لها واتخاذ ما يلزم من تدابير قانونية بشأنها، كما يتولى التبليغ عن حالات وفاة المحبوسين وظروفها إلى الجهات المختصة بوزارة العدل والسلطات الإدارية المعنية وإبلاغ عائلاتهم بذلك إلى جانب صلاحية إصدار العقوبات التأديبية في حق من يخالف قواعد الانضباط والنظام داخل المؤسسة العقابية.[2]

وفيما يخص مهامه المتصلة بالعمل العقابي فهو عضو في لجنة تطبيق العقوبات ويشارك في المداولات حول أهلية المحبوس في ممارسة عمل كما أن مدير المؤسسة العقابية المعنية بالورشة الخارجية يوقع الاتفاقية بينه وبين الجهة الطالبة للعمل تحدد فيها الشروط العامة والخاصة باستخدام اليد العاملة العقابية على المستوى المحلي، في إطار اتفاقية استعمال اليد العاملة العقابية التي تم توقعيها من قبل مدير الديوان الوطني للأشغال التربوية الملحق بالمديرية العامة لإدارة السجون يتبع فيها البنود الموقعة على المستوى المركزي.[3]

1-2- نائب المدير: تقتضي الضرورة الإدارية تعيين نائبا للمدير يخلفه وينوبه كلما اقتضت الضرورة غيابه عن المؤسسة حتى أصبح هذا المنصب منصبا قارا حتى في حال حضور مدير

---

1 أسماء كلانمر، (وظيفة الإدارة العقابية في ظل أحكام القانون 05/04 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة إدماج المحبوسين)، مجلة القانون المجتمع والسلطة، المجلد 12 العدد 01، 2023، ص 193.

2 المواد 65، 73، 79، 125، من القانون رقم 05-04.

3 مسعودي كريم، المرجع السابق، ص 136.

المؤسسة نائب مدير يتقاسم الإشراف مع مدير المؤسسة، لا يوجد نصوص تشير إلى نائب المدير فقد جرى العرف على تعيينه وتحديد اختصاصاته بموجب قرار من الجهة المختصة، وبالرجوع للقانون رقم 05-04 لم يحدد لنا اختصاصات نائب المدير، غير أنه من الناحية العملية في سجوننا فإن مهام نائب المدير تتمثل في استخلاف المدير عند غيابه والقيام بمهامه في هذه الحالة.[1]

1-3- الرتب الأخرى: من أجل تحقيق الهدف المنشود من تنفيذ العقوبة السالبة للحرية، والمتمثل في إعادة تربية المحبوسين وتأهيلهم لدمجهم مجددا في المجتمع كأفراد صالحين، فإنه من الضروري أن تسند مهام تنفيذ برامج إعادة الإدماج إلى إطارات مؤهلة ومكونة بالتكوين اللازم والخبرة المناسبة في هذا المجال، وفي هذا الإطار صدر قرار وزاري مشترك يحدد برامج المسابقات المهنية والاختبارات الخاصة بالالتحاق بالأسلاك التابعة لإدارة السجون إلى جانب صدور المرسوم التنفيذي رقم 08-167 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي هذه الأسلاك والذي جاء ليحدد بدقة الأحكام المطبقة على هؤلاء الموظفين، ويبين شروط التوظيف والترقية والمهام المرتبطة بكل رتبة من الرتب.[2]

وينقسم موظفي الأسلاك الخاصة بإدارة السجون إلى ثلاث أسلاك، سلك موظفي إعادة التربية، سلك موظفي التأطير، سلك موظفي القيادة،[3] يمارسون على إختلاف رتبهم مهامهم المنوطة بهم كل حسب اختصاصه ونوع العمل المكلفين بها بالمؤسسات العقابية للبيئة المغلقة والبيئة المفتوحة والورشات الخارجية، والمصالح المكلفة بإعادة الإدماج للمحبوسين.[4]

نص القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة العقابية على المهام المسندة لكل سلك، حيث يتولى سلك موظفي إعادة التربية حراسة المحبوسين عند استخراجهم من المؤسسة العقابية إلى الورشات الخارجية وإرجاعهم عند انتهاء دوام أو ساعات العمل ويقومون بمهام الحراسة ويكلفون أيضا بحفظ النظام والانضباط في الورشات داخل المؤسسة العقابية والورشات الخارجية

1 أسماء كلانمر، وظيفة الإدارة العقابية في ظل أحكام القانون 05-04 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة إدماج المحبوسين، المرجع السابق، ص 195.

2 المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 07 جوان المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 30، المؤرخة في 11 جوان 2008.

3 المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167.

4 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167.

ومؤسسات البيئة المفتوحة، وكذا السهر على حسن تنفيذ العمل العقابي وذلك تحت إشراف رؤسائهم السلميين من الرتب الأعلى.[1]

2- الموظفون المتخصصون: أصبحت المعاملة العقابية الحديثة تقوم على مقاربة شاملة متعددة الأبعاد تستهدف إصلاح المحبوس وتأهيله من النواحي النفسية، الاجتماعية، التربوية والمهنية، فبات من الضروري أن تتوافر داخل المؤسسات العقابية كفاءات بشرية مؤهلة ومتكاملة تعنى كل منها بجانب من جوانب المعاملة العقابية بما يتماشى مع تخصصها وخبرتها، ولهذا الغرض يتم تعيين موظفين من الأسلاك المشتركة ذوي اختصاصات متنوعة من مربين، وأساتذة، وأخصائيين في علم النفس، ومساعدين ومساعدات اجتماعيين، يعملون ضمن فريق واحد تحت الإشراف المباشر من مدير المؤسسة العقابية، وتحت الرقابة القضائية لقاضي تطبيق العقوبات، لضمان تحقيق الهدف الإصلاحي للعقوبة.،[2]

وتتمثل المهام الرئيسية لهؤلاء المتدخلين في إجراء دراسة معمقة لشخصية المحبوس من خلال الفحص النفسي والاجتماعي، ومتابعة سلوكه داخل المؤسسة، والعمل على رفع مستواه المعرفي والتكويني، فضلا عن تقديم الدعم اللازم له لمواجهة مشاكله الشخصية والعائلية، كما يتولون تنظيم أنشطة متنوعة داخل المؤسسة تشمل البرامج الثقافية، التربوية، الرياضية، والتكوينية، التي تهدف جميعها إلى إعادة بناء شخصية المحبوس وتحضيره تدريجيا للإدماج في المجتمع بعد انقضاء مدة العقوبة.[3]

1 المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167.

2 المادة 89 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 91 من القانون رقم 05-04.

خلاصة الفصل الأول

تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم العمل العقابي الذي يعد من أبرز أساليب المعاملة العقابية الحديثة التي اعتمدها المشرع الجزائري أثناء تنفيذ العقوبة السالبة للحرية بهدف إلى إصلاح المحبوس وتهذيبه فقد تم التعريف بالعمل العقابي باعتباره نشاطا منظما يزاوله المحبوسون في إطار قانوني، يهدف إلى تهذيب السلوك وتأهيل المحكوم عليه لإعادة إدماجه في المجتمع.

وقد أثار تكييف العمل العقابي جدلا بين من يعتبره التزاما مفروضا على المحبوس يدخل في صلب تنفيذ العقوبة وبين من يرى فيه حقا للمحبوس يتيح له الاستفادة من التأهيل المهني والمزايا الاجتماعية. والمشرع الجزائري حاول التوفيق بين هذين التصورين، من خلال تنظيم العمل ضمن ضوابط تراعي كرامة المحبوس وتوفر له ضمانات قانونية.

كما أظهرت الدراسة أن للعمل العقابي أغراضا متعددة، تتنوع بين ما هو تأهيلي وإصلاحي واقتصادي و حفظ النظام داخل المؤسسات العقابية ولا يتم تحقيق هذه الأغراض إلا إذا توفرت مجموعة من الشروط في هذا العمل بحيث يكون هذا العمل متنوعا فلا يقتصر على نشاط معين ويكون ذو طابع إنتاجي وأن يكون مشابها للعمل الحر وغير مجاني إذ يجب أن يكون أداؤه بمقابل مادي

وفيما يتعلق بالإشراف على هذا العمل فهو يخضع لإشراف منظم، بالتنسيق بين هيئات مركزية تتولى الإشراف والمراقبة العامة، تتمثل في المديرية العامة لإدارة السجون، والديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين وهيئات أخرى محلية ممثلة في قاضي تطبيق العقوبات والمؤسسات العقابية.

الفصل الثاني:
الإطار الإجرائي للعمل العقابي

ينظم العمل العقابي في الجزائر ضمن إطار قانوني نص عليه القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين حيث لم يعد ينظر إلى العمل كعقوبة في حد ذاته بل كوسيلة إصلاحية تهدف إلى تأهيل المحبوسين من الناحية المهنية والنفسية والاجتماعية، تحضيرا لإعادة إدماجهم في المجتمع بعد الإفراج عنهم ويعتبر هذا العمل انعكاسا لالتزام الدولة بالمبادئ الدستورية والمعايير الدولية، لاسيما القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء الصادرة عن الأمم المتحدة، والتي تؤكد على ضرورة احترام كرامة المحبوسين وضمان حقوقهم الأساسية أثناء قضاء العقوبة.

وتخضع عملية تشغيل المحبوسين لعدد من التدابير والإجراءات بدءً من آليات اختيار المحبوسين المؤهلين للعمل وفق معايير تأخذ بعين الاعتبار قضاء مدة معينة من العقوبة والتحلي بسيرة وسلوك جيد داخل المؤسسة والقدرات الجسدية والنفسية، وصولا إلى تنظيم ساعات العمل، وتوفير الحماية المهنية، وصرف المنح المالية، والتغطية الاجتماعية، كما أن تنفيذ العمل العقابي لابد له من بيئة يمارس فيها وتكون داخل المؤسسات العقابية أو خارجها بما يحقق هدف التدرج في تنفيذ العقوبة، حيث يبدأ المحبوس بالعمل داخل ورشات البيئة المغلقة، ثم ينتقل تدريجيا إلى برامج العمل خارج المؤسسة في إطار الحرية النصفية أو نظام الورشات الخارجية أو في مؤسسات البيئة المفتوحة.

من خلال ما سبق سنتطرق في هذا الفصل إلى اختيار المحبوسين والامتيازات الممنوحة لهم **(المبحث الأول)** بيئة تنفيذ العمل العقابي **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول: اختيار المحبوسين والامتيازات المقررة لهم

اليد العاملة العقابية هي أساس تنفيذ العمل العقابي ولا يمكن تنفيذه بدون توافر فئة من المحبوسين الذين يتم انتقاؤهم للقيام بالأعمال المقررة لهم ويخضع الاختيار إلى مجموعة من الشروط الي تراعى فيها المدة التي قضاها المحبوس المحكوم عليه نهائيا في المؤسسة العقابية ومدى قدرته الجسدية والعقلية وانضباطه داخل المؤسسة وسيرته داخل المؤسسة، وفي المقابل يستفيد المحبوسون القائمون بالأعمال ضمن أحد الأنظمة من عدة امتيازات ما يغرس فيهم حب العمل والقابلية لإعادة التأهيل بعد الإفراج عنهم انطلاقا مما سبق نستعرض فيما يلي ضوابط اختيار المحبوسين **(المطلب الأول)**، ثم امتيازات اليد العاملة العقابية **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: ضوابط إختيار المحبوسين

بغرض تحقيق الأهداف المرجوة من العمل العقابي تبرز ضرورة توفير يد عاملة عقابية كونها تمثل العنصر الذي يقوم بتنفيذ تلك الأعمال ويتم اختيار هذه اليد العاملة من بين المحبوسين الذين يبدون رغبة في ممارسة عمل كون هذا العمل طوعي وليس جبري ، غير أن رغبة المحبوس في عمل لا تكفي وحدها إذ يشترط أن تتوافر فيه جملة من الشروط التي تمكنه من أداء العمل على الوجه المطلوب.

وبغية التفصيل في هذه الشروط نتطرق إلى الضوابط المتعلقة بجميع المحبوسين **(الفرع الأول)**، ثم الضوابط المتعلقة بالفئات الأخرى **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: الضوابط المتعلقة بجميع المحبوسين

لتحقيق الأهداف المرجوة من العمل العقابي وجب توفير اليد العاملة العقابية التي تنفذه والتي تختار من جملة المحبوسين الراغبين في ممارسة ذلك العمل، الذين تتوافر فيهم مجموعة من الشروط، تأخذ بعين الاعتبار المدة المتبقية من الحكم، وسلوك المحبوس داخل المؤسسة العقابية، بالإضافة إلى القدرة الجسدية والنفسية للقيام بذلك العمل.

أولا: من حيث مقدار العقوبة

نص المشرع الجزائري على مبدأ التدرج في تنفيذ العقوبة السالبة للحرية، حيث يشترط وجوب قضاء المحبوس لمدة محددة داخل مؤسسة عقابية من مؤسسات البيئة المغلقة،[1] وذلك بالنسبة لجميع المحبوسين دون استثناء، ويعد هذا الشرط مرحلة أولية ضرورية قبل النظر في إمكانية تحويل بعض المحبوسين إلى

1 المادتين 101، 106 من القانون رقم 05-04.

مؤسسات ذات بيئة مفتوحة، ولا يتم نقل المحبوس إلى بيئة أقل صرامة إلا بعد استيفاء شرط جوهري، يتمثل في تنفيذ جزء معتبر من العقوبة المحكوم بها في البيئة المغلقة، مع مراعاة سلوكه، مدى اندماجه في البرامج الإصلاحية، واستعداده لإعادة الإدماج الاجتماعي. ويعكس هذا النظام إرادة المشرع في التوفيق بين الطابع الردعي للعقوبة وبين أهدافها الإصلاحية. [1]

تُنفذ العقوبة السالبة للحرية وفقًا لمبدأ تفريد العقوبة، الذي يُعد من المبادئ الأساسية في السياسة العقابية الجزائرية، بحيث يُعامل كل محبوس على أساس وضعيته الجزائية الخاصة، سواء من حيث نوع الجريمة المرتكبة، أو درجة خطورتها، أو مرحلته في تنفيذ العقوبة، وذلك تحقيقًا للعدالة الفردية وملاءمة التدابير العقابية لطبيعة كل حالة،[2] ويتم اختيار المحبوسين المؤهلين للعمل العقابي وفقا لوضعياتهم الجزائية كما يلي:

1- **بالنسبة لمؤسسات البيئة المغلقة:** لم يُحدّد المشرّع الجزائري شروطًا دقيقة تتعلق بوضعية المحبوس، أو بالمدة التي قضاها داخل المؤسسة العقابية كشرط لإسناد العمل إليه، بل اقتصر التنظيم القانوني على اشتراط توفر اللياقة الجسدية والاستعداد البدني والنفسي للمحبوس، إلى جانب احترامه لقواعد النظام والانضباط داخل المؤسسة العقابية، وذلك باعتبار العمل أداةً إصلاحية تهدف إلى إعادة تأهيل المحبوس وتمكينه من الاندماج التدريجي في الوسط الاجتماعي بعد الإفراج عنه.[3]

2- **بالنسبة للورشات الخارجية ومؤسسات البيئة المفتوحة:** وضع المشرّع الجزائري شروطا صارمة للعمل خارج المؤسسة العقابية، سواء في إطار الورشات الخارجية أو ضمن مؤسسات البيئة المفتوحة وذلك في إطار الحرص على التوفيق بين متطلبات الأمن وغايات إعادة الإدماج، ومن بين هذه الشروط، وجوب صدور حكم نهائي يقضي بعقوبة سالبة للحرية ضد المحبوس المعني، مع اشتراط أن يكون قد قضى جزء محددا من هذه العقوبة داخل المؤسسة ذات البيئة المغلقة، وذلك قبل تمكينه من الالتحاق بهذه الورشات أو المؤسسات المفتوحة ويعكس هذا التنظيم القانوني طبيعة العمل الخارجي باعتباره امتيازا للمحبوسين الذين أثبتوا حسن السلوك ومدى استعدادهم للاندماج التدريجي في المجتمع تحسب هذه المدة كما يلي:

---

1 بباح إبراهيم، (المعاملة العقابية وأثرها في إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين)، المرجع السابق، ص 197

2 المادة 03 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 96 من القانون رقم 05-04.

– المحبوس المبتدئ بغض النظر عن درجة جسامة الجريمة التي ارتكبها والمقصود به هو الشخص الذي ارتكب جريمة للمرة الأولى أي الذي لم يسبق الحكم عليه في قضايا جنائية أخرى حيث يحق له التقدم بطلب العمل عند قضائه لثلث العقوبة المحكوم عليه بها.[1]

– المحبوس المسبوق قضائيا الذي سبق أن صدر بحقه حكم بعقوبة سالبة للحرية وقضى نصف المدة المقررة المحكوم بها عليه، يعتبر من الفئات التي يكون لها الحق في التقدم بطلب للعمل، وفقا للشروط القانونية المعمول بها في هذا الشأن.[2]

3– **بالنسبة لنظام الحرية النصفية:** ميز المشرّع الجزائري بين الأنظمة القانونية الخاصة بتنفيذ العقوبة خارج أسوار المؤسسة العقابية، من خلال اختلاف الشروط المتعلقة بالمدة الواجب قضاؤها للاستفادة من كل نظام، ففي حين اشترط قضاء نصف مدة العقوبة للاستفادة من نظام الحرية النصفية، فإنه لم يعتمد نفس الشرط بالنسبة للوضع في نظامي الورشات الخارجية ومؤسسات البيئة المفتوحة، حيث اكتفى بقضاء فترة معينة دون تحديدها بدقة، مع ضرورة توفر شروط أخرى تتعلق بالسلوك والانضباط والاستعداد البدني والنفسي. ويعكس هذا التمايز مرونة السياسة العقابية الجزائرية في تفريد طرق تنفيذ العقوبة، وفقا لطبيعة النظام المطبق وأهدافه الإصلاحية وهي كالتالي:

– المحبوس المبتدئ المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية بغض النظر عن مدتها وتبقى على انقضاءها مدة 24 شهرا، لا يشترط المشرع قضاء فترة معينة في مؤسسات البيئة المغلقة كما هو الحال في نظام الورشات الخارجية أو مؤسسات البيئة المفتوحة.

– المحبوس المسبوق الذي سبق أن صدر بحقه حكم بعقوبة سالبة للحرية، وقضى نصف العقوبة الحالية وتبقى على انقضائها مدة لا تفوق 24 شهرا، يمكن أن يكون مؤهلا للحصول على الحرية النصفية لممارسة عمل، وفقا للضوابط القانونية المقررة.[3]

وعليه يمكن لأي محبوس تتوافر فيه الشروط السابقة أن يتقدم بطلب الاستفادة من نظام الحرية النصفية لمزاولة عمل، ويلتزم المستفيد في الحالتين بتعهد كتابي باحترام الشروط التي يتضمنها مقرر الاستفادة.[4]

---

1 السائح سنقوحة، مرجع سابق، ص87.

2 أنظر المادة 101 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 106 من القانون 05-04.

4 كوميشي الزهرة، مرجع سابق، ص 140

يعد نظام الحرية النصفية من أبرز آليات إعادة الإدماج الاجتماعي التي أقرها المشرع الجزائري، حيث يمثل مرحلة اختبار فعلية لمدى نجاعة برامج التأهيل والإصلاح التي خضع لها المحبوس خلال فترة تنفيذه للعقوبة داخل المؤسسة العقابية، كما يمكن هذا النظام من تقييم مدى استعداد المحبوس للاندماج التدريجي في الحياة الاجتماعية والمهنية خارج المؤسسة، وذلك تحت إشراف ورقابة الإدارة العقابية، وفي حال نجاح المحبوس في احترام الالتزامات المفروضة عليه خلال هذه المرحلة، فإن ذلك يعتبر دليلا على فعالية السياسة الإصلاحية وتحقيق أهدافها الوقائية بما في ذلك التقليل من الأعباء المالية والإدارية على المؤسسة العقابية والدولة، أما في حالة الإخلال بالضوابط القانونية أو عدم الالتزام بالشروط المحددة خلال فترة الحرية النصفية، فإن ذلك يستوجب إلغاء مقرر الوضع في الحرية النصفية وإعادة المحبوس إلى المؤسسة العقابية.[1]

ثانيا: من حيث حسن السيرة والسلوك

إن الشروط المحددة سابقا لا تكفي بمفردها لضمان استفادة المحبوس من العمل بل يجب أن يتسم المحبوس طالب العمل بسيرة حسنة داخل المؤسسة العقابية وأن يقدم ضمانات حقيقية لاستقامته، وهذه الضمانات تتجسد في احترامه لقواعد الانضباط الداخلي للمؤسسة العقابية بالإضافة إلى التزامه الصارم بالقانون الداخلي للمؤسسة ويعكس هذا الشرط أهمية السلوك الشخصي والانضباط كعامل أساسي لتمكين المحبوس من الاستفادة من الفرص الإصلاحية ما يعزز من فرصه في إعادة الاندماج الاجتماعي بعد قضاء العقوبة.[2]

ولهذا يشترط في المحبوسين حسن السيرة والسلوك كشرط أساسي للموافقة على استفادتهم من الأنظمة الإصلاحية مثل العمل في الورشات الخارجية أو الانتقال إلى مؤسسات البيئة المفتوحة وذلك لعدة أسباب، أولها تجنب هروبهم من المؤسسات العقابية، حيث يُعد السلوك الجيد والالتزام بالقواعد دليلا على استقرارهم النفسي والبدني من جهة أخرى، يعد حسن السلوك مؤشرا على تقويم المحبوس لسلوكه خلال فترة العقوبة مما يعزز حرصه على الاستفادة من هذا النظام الإصلاحي، ويعتبر هذا الشرط ضمانا

1 بن يونس فريدة، (الحرية النصفية كنظام بديل للعقوبة في مرحلة تطبيقها في التشريع الجزائري)، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، العدد 2، الجزء 1، جوان 2017، ص 596.

2 المادة 80 من القانون رقم 05-04.

لنجاح أهداف الإصلاح التي يسعى إليها المشرع الجزائري، ويساهم في تقييم استعداد المحبوس للعودة إلى المجتمع بشكل آمن ومستدام.[1]

يوضع في نظام العمل خارج المؤسسة العقابية المحبوس الذي يتصف بالسلوك الحسن ويظهر استعداده للإصلاح والتأهيل، ويقدم ضمانات للمحافظة على الأمن والانضباط العام أثناء قيامه بالعمل خارج المؤسسة وهذا أمر طبيعي حيث إن المحبوس في هذا النظام قد يتعامل مع أشخاص لا علاقة لهم بالعقوبة السالبة للحرية، مما يقتضي توفير ضمانات بأن المحبوس لا يشكل تهديدا للأمن العام ولضمان نجاح هذا النظام الذي يهدف إلى إعادة إدماج الجاني في المجتمع يجب أن يختار المحبوس الأنسب لهذا الإجراء من حيث الأخلاق والسيرة، حيث لا يمكن وضع معتادي الإجرام مثل المحبوسين بتهم السرقة للعمل في مؤسسات هامة تحتوي على أموال وممتلكات ذات قيمة لأن ذلك قد يعرض النظام إلى مخاطر جادة، في ظل احتمالية أن يغري المحبوس في هذه البيئة بالاستفادة من المغريات المادية، مما قد يؤدي إلى ارتكاب الجرائم مجددا.[2]

ثالثا: من حيث الصحة الجسدية والنفسية

في إطار تنظيم العمل داخل المؤسسات العقابية يعرض المحبوس طالب العمل على الطبيب والأخصائي النفساني بالمؤسسة العقابية لتقييم مدى صلاحية المحبوس للعمل من الناحية الجسدية والنفسية وذلك بهدف التأكد من عدم وجود أي عائق صحي قد يمنع المحبوس من أداء عمله داخل أو خارج البيئة المغلقة وفي هذا الصدد يمنع منعا باتا تشغيل أي محبوس يعاني من مرض جسدي يعيقه عن القيام بأي نشاط سواء داخل المؤسسة أو في إطار العمل الخارجي. كما ينطبق هذا المنع على المحبوسين الذين يعانون من اضطرابات نفسية أو عقلية قد تؤثر على قدرتهم على العمل أو قد تشكل تهديدا للأمن والانضباط داخل المؤسسة العقابية، وعليه يجب أن يحتوي ملف المحبوس المقترح للعمل على رأي الطبيب حول مدى تأهيله الجسدي للعمل، بالإضافة إلى رأي الأخصائي النفساني بشأن استعداده النفسي والذهني، وذلك لضمان أن المحبوس مؤهل ومستعد للعمل بشكل آمن وفعّال.[3]

1 كوميشي الزهرة، مرجع سابق، ص 135.

2 السائح سنقوحة، مرجع سابق، ص 89.

3 قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق، ص 100.

الفرع الثاني: الضوابط المتعلقة بالفئات الأخرى

بالنظر إلى خصوصية بعض الفئات الضعيفة الموجودة في المؤسسات العقابية فقد أوجب المشرع الجزائري توفير أساليب رعاية ومعاملة خاصة تتناسب مع وضعية كل فئة على حدا ويشمل ذلك الأحداث الذين يتطلبون معاملة تختلف عن تلك التي تطبق على البالغين حيث يجب أن يخضعوا لنظام عقابي يراعي ظروفهم النفسية والتعليمية كما تتطلب النساء المحبوسات رعاية خاصة تأخذ في الاعتبار خصوصيات الجنس بما في ذلك توفير بيئة آمنة وصحية تتناسب مع احتياجاتهن، ومن جهة أخرى يستوجب توفير معاملة خاصة للمحبوسين الأجانب بما يتفق مع التزامات الجزائر الدولية بشأن حقوق الأجانب داخل المؤسسات العقابية، مع ضمان حقوقهم في الاتصال بالقنصليات أو السفارات إضافة إلى ذلك، المحبوسون ذوو الإعاقة الجسدية يحتاجون إلى رعاية صحية وبيئة مناسبة تتيح لهم قضاء عقوبتهم بكرامة، بحيث يتم تكييف ظروف الاحتجاز لتلبية احتياجاتهم الخاصة وضمان تمتعهم بكامل حقوقهم.

أولا: فئة الأحداث

تتطلب فئة الأحداث اهتماما ورعاية خاصة تركز على تأهيلهم وإعدادهم لإعادة الإدماج الاجتماعي بشكل سليم، حيث يجب أن يتم هذا التأهيل عبر برامج خاصة تطبق في بيئة تبتعد قدر الإمكان عن تأثيرات البيئة العقابية السلبية وقد أخذ المشرّع الجزائري ذلك في اعتباره حيث شدّد على ضرورة أن يستفيد الحدث المودع في مركز متخصص للأحداث أو في الأجنحة المخصصة للأحداث داخل المؤسسات العقابية، من ترتيبات تهدف إلى تحضير عودته إلى الأسرة والمجتمع كما يتعين أن يتلقى هذا الحدث برامج تعليمية وتكوينية تراعي سنه وجنسه وشخصيته، بالإضافة إلى الأنشطة الرياضية والترفيهية التي تساهم في تنمية شخصيته وتوجيهه بشكل إيجابي، بما يساهم في تحسين فرصه في العودة لحياة مستقرة وآمنة بعيدا عن الجريمة.[1]

أحال المشرع من خلال نص المادة 132 من قانون حماية الطفل إلى نصوص قانون تنظيم السجون حيث تخضع مراكز إعادة تربية وإدماج الأحداث والأجنحة المخصصة للأحداث بالمؤسسات العقابية، لأحكام قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.[2]

---

1 المادة 131 من القانون رقم 15-12 المؤرخ في 15 جويلية 2015، المتعلق بحماية الطفل، الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 19 جويلية 2015.

2 المادة 132 من القانون 15-12.

يستفيد المحبوس الحدث من التدابير الواردة في الباب الرابع من القانون رقم 05-04 المتعلقة بإعادة التربية وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين والتي تخص إعادة التربية داخل البيئة المغلقة وخارجها بمعنى أن نصوص مواد الباب الرابع تطبق أيضا على الأحداث المحبوسين في المراكز المتخصصة للأحداث، أو في أجنحة خاصة داخل المؤسسات العقابية.[1]

يمكن تكليف الحدث بأعمال الغرض منها رفع مستواه الدراسي أو المهني، ما لم تتعارض تلك الأعمال مع مصلحته كحدث، ولم تتعارض أيضا مع أحكام المادة 160 من القانون رقم 05-04[2] والتي تنص على أن المحبوس المعين للقيام بعمل يستفيد من أحكام القانون رقم 90-11 وبالنظر إلى نصوص هذا الأخير المتعلقة بتشغيل القاصر فإنها تمنع تكليف القصر دون سن ستة عشرة (16) سنة بأشغال إلا في حالات التكوين في إطار عقود التمهين، ولا يجوز كذلك تشغيله إلا بموجب رخصة من وليه الشرعي، ولا يجوز تشغيل العامل القاصر في الأعمال الخطيرة التي تنعدم فيها شروط النظافة والسلامة أو تهلك صحته أو تمس بأخلاقياته.[3]

الأولوية بالنسبة للحدث تكون لتعليمه وتدريبه وتكوينه من أجل تعلم حرفة للمستقبل، وينبغي ألا تخرج الأعمال التي يكلف بها عن إطار الأعمال الروتينية اليومية والضرورية لنظافة محيطه وترتيبه، أو تلك الأعمال التي تكون جزءً من برنامج التكوين المهني والتدريب، وتساعد الحدث على التطور والاندماج المعرفي والفكري، وتتناسب مع سنه وقدراته الجسدية.[4]

إدراكا من المشرع لأهمية التعليم والتكوين المهني في إعادة إدماج الأحداث الجانحين فقد اعتبر برامج التعليم والتمهين من الركائز الأساسية في أساليب المعاملة داخل المراكز المتخصصة للأحداث أو داخل المؤسسات العقابية لاسيما تلك التي تتضمن أجنحة مخصصة لهم فيكون التصدي لظاهرة جنوح الأحداث بإعادة إدماجهم في المسار الدراسي أو تمكينهم من تكوين مهني فعال، بما يضمن تأهيلهم لمزاولة حرفة منتجة لاحقا حيث يمنح الحدث حرية اختيار النشاط المهني الذي يتماشى مع ميوله ورغباته من بين التخصصات المهنية المتوفرة داخل المؤسسة بما يحقق التوازن بين قدراته الذاتية ومتطلبات

---

1 المادة 118 من القانون رقم 05-04.

2 المادة 160 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 15 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990.

4 معاش سارة، المرجع السابق، ص 154.

التأهيل المهني، وقد كرس المشرع هذا التوجه من خلال المادة 120 من القانون رقم 05-04 والتي تنص صراحة على ضرورة تمكين الأحداث من الاستفادة من برامج التعليم والتمهين كأحد الوسائل الأساسية لإعادة تأهيلهم وضمان ادماجهم السليم في المجتمع.[1]

ثانيا: فئة الإناث

أولى المشرّع الجزائري اهتمامًا خاصًا لحماية حقوق المحكوم عليهم، سواء من الرجال أو النساء، من خلال الالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في القواعد النموذجية لمعاملة السجناء، وكذلك القواعد والنصوص المتعلقة بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة، وقد خصص المشرّع مراكز لإعادة تأهيل النساء المحبوسات، على أن تكون هذه المراكز مجهزة بالمتطلبات الخاصة بالنساء بما يتلاءم مع احتياجاتهن الجسدية والنفسية، وفي حالة عدم وجود مراكز مستقلة لهذا الغرض، يتم تخصيص أجنحة مستقلة داخل المؤسسات العقابية لاستقبال النساء المحكوم عليهن أو المحبوسات مؤقتًا، حيث يتم توفير بيئة مهيئة تراعي خصوصياتهن وتضمن حقوقهن في ظل احترام النظام الداخلي للمؤسسة العقابية.[2]

تشارك الجزائر في الجهود الدولية الرامية إلى حماية الفئات الضعيفة داخل السجون وذلك من خلال مشاركتها في برنامج العمل الذي أطلقته المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي – مكتب الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بالتعاون مع إدارات السجون ومراكز التأهيل والإصلاح ومؤسسات المجتمع المدني في ست دول عربية هي: الجزائر، الأردن، تونس، المغرب، مصر، واليمن يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز المعاملة الإنسانية والعادلة للفئات الضعيفة في إطار منظومة العدالة الجنائية، من خلال تطبيق المعايير الدولية لحقوق الإنسان وإدارة العدالة بشكل يضمن إصلاح وإعادة تأهيل وإدماج هذه الفئات داخل المجتمع. وقد اعتمدت المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي التعريف الدولي للفئات الضعيفة، الذي يشمل النساء، كما يتم مراجعة النصوص التشريعية المعمول بها لدى إدارات السجون لدراسة مدى

1 حي أحمد، المعاملة العقابية للأحداث الجانحين في التشريع الجزائري، الملتقى الدولي الموسوم بـ الحماية القانونية والاجتماعية للطفل في القانون الجزائري والقانون المقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 24 و25 جانفي 2016، ص 151.

2 المادة 28 من القانون 05-04 .

مواءمتها مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان التي صادقت عليها الدول الشريكة في المشروع، وذلك بهدف ضمان تحسين أوضاع الفئات الضعيفة في السجون وتوفير الحماية القانونية لهم.[1]

بالنسبة للعمل التأهيلي في المؤسسات العقابية، وعلى الرغم من أن المراكز المخصصة للنساء لا يتم على مستواها ممارسة الأعمال نفسها التي يمارسها الرجال، إلا أن العمل التأهيلي يعد حقا للمرأة والرجل على حد سواء، ويجب عدم حرمان المرأة من هذا الحق طبقا لقدراتها وإمكاناتها، وبالنسبة للمؤسسات العقابية في الجزائر، فقد اهتمت بتشغيل النساء في الأعمال التي لا تتطلب جهدا كبيرا مثل أعمال الصيانة والطبخ والنظافة، بل اقتصر عموما على الحرف اليدوية والصناعات التقليدية التي تعرض في معارض المؤسسات العقابية للبيع، ولا يتم تشغيل النساء في الأعمال الزراعية أو في مؤسسات البيئة المفتوحة والورشات الخارجية.[2]

ثالثا: فئة ذوي الاحتياجات الخاصة

يعد من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة كل شخص يعاني من عجز معين في أحد أعضاء جسمه، مما يجعله غير قادر على التكيف مع المجتمع بشكل طبيعي ويطلق على أفراد هذه الفئة مسمى "المعاقين"، حيث تعني الإعاقة في هذا السياق عدم قدرة الفرد على أداء دوره الطبيعي في الحياة وفقًا لعمره، جنسه، وخصائصه الاجتماعية والثقافية. ويعود ذلك إلى الإصابة أو العجز في أداء الوظائف الفيزيولوجية أو السيكولوجية، وتشمل أنواع الإعاقة المختلفة التي يمكن أن تنطبق على هذه الفئة الإعاقة السمعية أو البصرية أو الذهنية أو الجسمية أو صعوبات التعلم. ويستوجب القانون توفير الحقوق الخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة لضمان تمتعهم بفرص متساوية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.[3]

ولحماية هذه الفئة صدر قانون لحماية المعوقين رقم 02-09 الذي يهدف إلى تحديد أهم القواعد المتعلقة بفئة المعوقين وترقيتهم، وكذلك تحديد أهم حقوقهم التي من بينها الحق في الرعاية الصحية،

1 موقع المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي http://www.primena.org أطلع عليه بتاريخ 21 مارس2025 على الساعة 19:40.

2 معاش سارة، المرجع السابق، 156.

3 محمد السيد عرفة، (الحماية القانونية لحقوق المعاقين في الدول العربية، دراسة تحليلية مقارنة)، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 18، العدد 36، 2003، ص 316.

والحق في التعليم والإدماج المهني والتكوين وضمان الحد الأدنى للراتب، وتحديد مقدار وشروط المنحة التي يحصلون عليها إلى غير ذلك من الحقوق التي اعتبرها المشرع في هذا القانون التزاما وطنيا.[1]

بموجب قانون حماية الأشخاص المعوقين، تُعتبر الحقوق المقررة لهذه الفئة من الحقوق الأساسية التي تضمن تمتعهم بكافة الحقوق الإنسانية، سواء كانوا داخل المجتمع أو في المؤسسات العقابية. وبناءً على ذلك، فإن هذه الحقوق لا تسقط حتى في حالة ارتكاب الشخص لجريمة تؤدي إلى سلب حريته، ماعدا الحقوق التي قد تتعارض مع وضعه كمحبوس. وبالتالي، يجب أن تُراعى حالة المحبوسين من ذوي الاحتياجات الخاصة عند تكليفهم بأي عمل داخل المؤسسة العقابية، بحيث يتم مراعاة حالتهم الصحية والقدرة البدنية أو النفسية على أداء العمل، على ألا يتم تكليفهم بأعمال تتجاوز قدراتهم أو تؤثر سلبًا على صحتهم، وهذا ما أوضحته المادة 96 من القانون رقم 05-04 التي نصت على أن إسناد أي من الأعمال المفيدة للمحبوس يتم بعد الفحص وإعداد تقرير عن وضعه الصحي للنظر في مدى إمكانية تكليفه بهذه الأعمال.[2]

حق العمل وحق الحصول على الحد الأدنى من الدخل، وكذلك توفير الشروط التي تسمح لهم بالمساهمة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية تعتبر من الحقوق المكفولة لهذه الفئة بمقتضى القانون رقم 02-09 المادة 3 وتكون مكفولة لهم أيضا عند تنفيذ العقوبة السالبة للحرية وبذلك يتعين ضمان حصولهم على تعليم وتكوين وفرصة ممارسة عمل إن أمكن في المؤسسة العقابية بما يتناسب مع وضعهم الصحي وفرص العمل المتاحة. ومن الواضح أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة يكون لها وضع خاص بحيث يمكن تكليفها فقط بنوع الأعمال الذي لا يشكل خطورة أو إرهاقا أثناء تأديته، وذلك لتمكين هذه من الاستفادة من برامج التأهيل التي يكون لها تأثير إيجابي غالبا، خاصة من الناحية النفسية للسجين وفي الوقت نفسه بمراعاة حالته الصحية بحيث لا تكون مرهقة أو شاقة الفئة عليه.[3]

1 القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية عدد 34 المؤرخة في 14 ماي 2002.

2 المادة 96 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 03 من القانون رقم 02-09.

رابعا: فئة المحبوسين الأجانب

تأوي السجون في مختلف أرجاء العالم أعدادا معتبرة من السجناء الأجانب وهو في تزايد مستمر في العديد من البلدان نظرا للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ويشمل مصطلح "السجناء الأجانب" فئات متنوعة من الأشخاص، حيث ينطبق على أولئك الذين جاءوا من دولهم الأصلية وتم إدانتهم وسجنهم في بلد آخر، كما يشمل أيضًا الأشخاص الذين تربطهم علاقة طويلة بالبلد الذي تم سجنهم فيه، والذين قد يكونون مقيمين دائمين فيه ولكنهم لا يحملون جنسيته، بالإضافة إلى ذلك يشمل أيضا من تم سجنهم لأسباب متعلقة بالهجرة، وليس بالضرورة بموجب القانون الجنائي.[1]

تم تنظيم عمل الأجانب في الجزائر بموجب القانون رقم 81-10 المتعلق بـ كيفية تشغيل الأجانب، الذي حدد كافة الأحكام المتعلقة بشروط تشغيل الأجانب في البلاد. ويشمل هذا القانون شروط حصول الأجانب على رخص العمل، بالإضافة إلى توافر الشروط الصحية اللازمة للعمل في الجزائر. كما يحدد القانون مدة العقد الذي يتم إبرامه مع الأجنبي، وآجال تجديد العقد، إلى جانب الأحكام الخاصة الأخرى المتعلقة بتنظيم عمل الأجانب في الجزائر، بما يضمن التزامهم بالقوانين والأنظمة الوطنية مع احترام حقوقهم في العمل.[2]

وبالنسبة لاستفادة المحبوس الأجنبي من العمل في المؤسسات العقابية تناولت هذه الحالة المادة 117 من النظام الداخلي للمؤسسات العقابية حيث نصت هذه المادة على أنه:" يمنع تشغيل المساجين الأجانب في السخرات والورشات الخارجية إلا بعد ترخيص مسبق من وزير العدل" حيث وضع هذا القرار شرطا لتشغيل المحبوس الأجنبي وهو الحصول على ترخيص من وزير العدل وهو ما لم يأت على ذكره قانون تنظيم السجون رقم 05-04 والذي لم ينص على التميز بين تشغيل المساجين المواطنين والأجانب،[3] وقد يكون السبب في عدم تخصيص قانون تنظيم السجون 05-04 لتشغيل المساجين الأجانب بقواعد خاصة، هو تطبيق مبدأ المساواة بين المواطنين والأجانب فيما يتعلق بآليات المعاملة العقابية داخل السجون، فلا يتم التمييز بين مواطن وأجنبي طبقا لما تنص عليه الاتفاقيات والمواثيق

1 أندرو كويل ترجمة وليد المبروك صافار، منهجية حقوق الانسان في ادارة السجون – كتيب للعاملين بالسجون– ط 02، منشورات المركز الدولي لدراسات السجون، لندن، المملكة المتحدة، 2009، ص 106

2 القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28، المؤرخة في 14 جويلية 1981.

3 المادة 117 من النظام الداخلي للمؤسسات العقابية.

الدولية، والتي تحرص على تطبيقها معظم الدول المتحضرة إذ أصبح العمل في المؤسسات العقابية يتطلب إعمال مبدأ المساواة بين كل المساجين، واحترام كرامتهم وعدم إذلالهم أو الإساءة إليهم أو تشغيلهم في أعمال شاقة.[1]

المطلب الثاني: إمتيازات اليد العاملة العقابية

يعتبر العمل العقابي من أهم أساليب المعاملة داخل المؤسسات العقابية وخارجها، حيث يهدف إلى تأهيل المحبوسين وإعادة إدماجهم في المجتمع، ومع ذلك يجب أن يتم تنفيذ هذا العمل في إطار يحترم حقوق المحبوسين ويمنع أي استغلال أو انتهاك لكرامتهم ولضمان ذلك تم وضع مجموعة من الامتيازات التي تكفل للمحبوسين حماية حقوقهم أثناء أداء العمل العقابي، بما يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان والتشريعات الوطنية، لتوفير بيئة عادلة وآمنة تسمح لهم بالاستفادة من هذا العمل بشكل يساهم في إصلاحهم وإعادة تأهيلهم دون المساس بكرامتهم أو حقوقهم الأساسية.

من خلال ما سبق سنتطرق في هذا المطلب إلى الاستفادة من أحكام تشريع العمل والضمان الاجتماعي **(الفرع الأول)**، والاستفادة من منحة مالية وشهادة عمل **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: الاستفادة من أحكام تشريع العمل والضمان الاجتماعي

يستفيد المحبوسون الذين يوضعون في أحد أنظمة العمل من جملة من الحقوق المستمدة من أحكام تشريع العمل والضمان الاجتماعي وذلك في إطار احترام مبدأ المعاملة الإنسانية وعدم التمييز، وضمانا لكرامتهم حتى أثناء تنفيذه وقد نص القانون رقم 05-04 المتضمن قانون تنظيم السجون على أن تشغيل المحبوسين يخضع في جزء منه لأحكام تشريع العمل كما يستفيد المحبوس من الحماية الاجتماعية بتأمينه لدى مصالح الضمان الاجتماعي لا سيما ما يتعلق بالتأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية، مما يعزز الحماية القانونية له أثناء أدائه للمهام المسندة إليه، وهذا ماكرسه الدستور الجزائري[2]

أولا: الاستفادة من أحكام تشريع العمل

العمل العقابي أحد أساليب المعاملة، حيث يهدف إلى تنمية المؤهلات لدى المحكوم عليهم، بما يمكنهم من العيش في ظل احترام القانون وتلبية احتياجاتهم بأنفسهم، ويمارس المحبوسون من خلال هذا

1 سارة معاش، المرجع السابق، ص 193

2 المادة 66 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

النظام أنشطة تتلاءم مع حالتهم الصحية، حيث يتم تكييف العمل بما يتناسب مع قدراتهم البدنية والنفسية ويستفيد المحبوسون في هذا السياق من نفس التشريعات التي يستفيد منها العامل الحر، مع ضمان احترام حقوقهم الأساسية أثناء أدائهم للعمل العقابي بما يتوافق مع التشريع حيث نص المشرع الجزائري على حق المحبوس المكلف بعمل في إطار أحد أنظمة العمل من الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها ضمن أحكام التشريع المتعلق بعلاقات العمل وذلك ما لم تتعارض هذه الأحكام مع طبيعة وضعه القانوني كمحبوس.[1]

نصت المادة 06 من القانون رقم 90-11 على ضرورة حماية السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العامل، وضمان الحماية من أي شكل من أشكال التمييز في شغل الوظائف، بحيث يتم تعيين الأشخاص في المناصب بناءً على أهليتهم واستحقاقهم فقط ويتوافق ذلك مع أحكام قانون تنظيم السجون، حيث أكدت المادة 02 منه على ضرورة معاملة المحبوسين بما يحفظ كرامتهم الإنسانية، مع السعي المستمر إلى الارتقاء بمستواهم الفكري والمعنوي، دون أي تمييز قائم على العرق أو الجنس أو الدين أو الرأي.[2]

كذلك بالنسبة للدفع المنتظم للأجر الذي هو حق للعامل الحر وحق للمحبوس حيث تمنح له منحة نظير أدائه للعمل المطلوب منه.[3]

نصت المادتين 33، 35 من القانون رقم 90-11 على أيام الراحة القانونية والراحة في الأعياد بحيث يحق للعامل الاستفادة من راحة لمدة يوم كامل في الأسبوع، حيث تعتبر الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد الوطنية الدينية أيام راحة قانونية،[4] وبالمقابل نصت المادة 118 من القرار رقم 25 المتعلق بالنظام الداخلي للمؤسسات العقابية [5] على أن المحبوس العامل يستفيد من يوم راحة في الأسبوع وأيام الأعياد، كما لا يمكن بأي حال أن تتجاوز مدة العمل اليومي الذي يقوم به المسجون مدة العامل الحر[6]

1 المادة 160 من القانون رقم 05-04.

2 المادة 02 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 162 من القانون رقم 05-04.

4 المادتين 35،33 من القانون 90-11.

5 المادة 118 من القرار رقم 25 المتعلق بالنظام الداخلي للمؤسسات العقابية

6 المادة 119 من القرار رقم 25

ثانيا: الإستفادة الضمان الاجتماعي

يقصد بالحماية الاجتماعية التأمينات الاجتماعية، وقد عرفها بعض الفقهاء بأنها مجموعة من الوسائل التي تهدف إلى تعويض أفراد المجتمع أو بعضهم عن نتائج المخاطر الاجتماعية، فالوظيفة الأساسية للتأمينات الاجتماعية هي درء الأخطار الاجتماعية ومواجهة آثارها، ويعرف الخطر الاجتماعي على أنه الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد سواء كان عن طريق إنقاص الدخل أو انقطاعه لأسباب فيزيولوجية كالمرض والعجز والشيخوخة أو الوفاة أو أسباب مهنية ترتبط بممارسة مهنة معينة كخطر البطالة أو حادث العمل أو المرض المهني، وتتمثل الحماية الاجتماعية في مختلف المنافع التي يستفيد منها العامل وأسرته أثناء أداء مهامه وفي ظروف معينة، وهي تشمل الخدمات الاجتماعية التي هي عبارة عن مختلف الخدمات التي يقدمها صاحب العمل للعمال بهدف تحسين ظروفهم المعيشية، سواء تعلق الأمر بخدمات صحية، عائلية أو ثقافية، كما تشمل أيضا التأمين الاجتماعي الذي يعتبر من بين الحقوق الأساسية للعامل وهو يتمثل في تغطية عدد معين من الأخطار التي يتعرض لها العامل أثناء أداء مهامه كالمرض، العجز، الأمومة أو الوفاة مقابل دفع اشتراكات إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.[1]

إن التسليم بأحقية المحبوس في العمل الإصلاحي يوجب التسليم بحقه في التغطية الاجتماعية الكاملة التي يتمتع بها العامل الحر، كالحق في التعويض عن إصابات العمل وحقه في الضمانات الاجتماعية، وتوفير وسائل السلامة المهنية في مواقع العمل.[2] تتخذ تدابير تأمين المحبوسين كما هو الحال فيما يتعلق بتأمين العامل الحر وفق نصوص القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية[3].

تحرص إدارة المؤسسة العقابية على تأمين المحبوسين من حوادث العمل ودفع المستحقات لصندوق الضمان الاجتماعي حيث يتم تأمين المحبوسين العاملين بمؤسسات البيئة المغلقة، ويستفيد

1 غويني سيد أحمد، (تشغيل المحبوسين المفرج عنهم كآلية لإعادة إدماجهم اجتماعيا)، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01، 2020، ص 67.

2 شارني نوال، المرجع السابق، ص 393

3 القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

المحبوس الذي يمارس عملا من التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وهذا مانصت عليه المادة 04 من القانون رقم 83-13.[1]

الفرع الثاني: الإستفادة من المنحة المالية وشهادة العمل

يستفيد المحبوسون في أنظمة العمل العقابي من منحة مالية نظير الجهد الذي يبذلونه أثناء ممارسة هذا العمل تصرف هذه المنحة وفقا لنصوص تنظيمية تحدد نسبتها وشروط استحقاقها، وتراعى مدى تأهيل المحبوس في النشاط الذي يمارسه ومدى انتظامه في أدائه، كما يمنح المحبوس عند انتهاء مدة حبسه أو انتهاء فترة تشغيله شهادة عمل تثبت طبيعة النشاط الذي مارسه ومدته ومهاراته المكتسبة، وهذا ما يشكل دعما لإعادة إدماجه المهني بعد الافراج.

أولا: الإستفادة من المنحة المالية

حتى يحس المحبوس بأنه يؤدي في عمل مفيد، وجب أن يكون لهذا العمل مقابل مادي يتلقاه لقاء تعبه في ذلك العمل،[2] فهذا المقابل هو بمثابة منحة مالية وليس أجرا يتلقاه المحبوس تشجيعا على مجهوده ويختلف صرف هذه المنحة من محبوس لأخر حسب درجة التأهيل حيث صنفت اليد العاملة العقابية إلى ثلاثة أصناف، خصص لكل منها منحة مالية مختلفة عن الأخرى، تتراوح هذه المنحة بين 20% إلى 60% من الأجر الوطني الأدنى المضمون للعامل الحر[3] وتصرف هذه المنحة حسب درجة تأهيل المحبوسين كما يلي:

- الاستفادة من منحة تقدر 20 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة لليد العاملة العقابية غير المؤهلة.

- الاستفادة من منحة تقدر 40 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة لليد العاملة العقابية غير المؤهلة.بالنسبة لليد العاملة العقابية المؤهلة.

1 المادة 04 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

2 المادة 162 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 01 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 ديسمبر 2005.

– الاستفادة من منحة تقدر 60 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة لليد العاملة العقابية غير المؤهلة.بالنسبة لليد العاملة العقابية المتخصصة.[1]

تتولى إدارة المؤسسة العقابية صرف المنحة المالية المخصصة للمحبوس وذلك بإلحاقها لمكسبه المالي الذي يقسم على ثلاث حصص متساوية تصرف كما يلي:

– الحصة الأولى تبقى عهدة لدى المؤسسة لا يمكن التصرف فيها كضمان لتسديد الغرامات، والمصاريف القضائية والاشتراكات القانونية، لا يمكن للمحبوس التصرف فيها فهي ضمانة تلجأ لها إدارة المؤسسة العقابية في حال تسديد مستحقات الغرامة القضائية والمصاريف القضائية، تسديد حقوق الاشتراك في المجلات أو الجرائد، حيث تقتص هذه المبالغ من هذه الحصة دون اللجوء إلى الحصص الأخرى في حال لم تكفيه للسداد.

– الحصة الثانية حصة قابلة للتصرف مخصصة للمسجون لسد احتياجاته الشخصية والعائلية، فبهذه الحصة يمكن له اقتناء حاجياته من محل البيع المتواجد بالمؤسسة العقابية، كما يمكن له إرسال جزء من هذه الحصة عبر حوالة بريدية لعائلته.

– الحصة الثالثة حصة تعطى للمحبوس عند الإفراج عنه، تدفع هذه الحصة له، بالإضافة إلى ما تبقى من الحصتين الأخريين بغرض تغطية مصاريفه كالتنقل لمكان إقامته وقضاء حاجياته مؤقتا.[2]

ثانيا: الإستفادة من شهادة عمل

تنص المادة 99 من القانون رقم 05-04 على حق المحبوس الذي مارس نشاطا مهنيا أثناء فترة حبسه في الحصول على شهادة عمل عند الإفراج عنه حيث تعتبر هذه الشهادة وثيقة رسمية تعكس طبيعة العمل الذي أنجزه المحبوس ومدته بالإضافة إلى المهارات والخبرات التي اكتسبها خلال ممارسته لهذا النشاط، حيث تكمن أهمية هذه الوثيقة في تمكين المحبوس السابق من إثبات كفاءته المهنية في سوق العمل مما يسهل عليه الحصول على فرصة عمل.[3]

يراعى في تحرير هذه الشهادة ألا تتضمن أي إشارة إلى أن النشاط المهني الذي مارسه المحبوس تم أثناء تنفيذه لعقوبة سالبة للحرية وذلك حماية لكرامة المحبوس ووقاية له من التمييز الاجتماعي أو

1 ملحق القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 12 ديسمبر 2005.

2 أنظر المادة 98 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 99 من القانون رقم 05-04.

المهني المرتبط بماضيه الجزائي، ويأتي هذا الحق في إطار السياسة العقابية التي لا تقتصر على مجرد العقاب، بل تسعى إلى تأهيل المحبوس وتمكينه من بناء حياة جديدة بالاعتماد نفسه بعد الإفراج عنه، بالإضافة إلى ذلك تتيح هذه الشهادة للمفرج عنهم فرصا متساوية في المنافسة على الوظائف وتحد من.[1]

1 المادة 163 من القانون رقم 05-04.

المبحث الثاني: بيئة تنفيذ العمل العقابي

تبنى المشرع الجزائري من خلال قانون تنظيم السجون نظاما تدريجيا في تنفيذ العقوبة السالبة للحرية يقوم على مبدأ الانتقال التدريجي للمحبوس من بيئة مغلقة إلى بيئة أقل تقييدا وصولا إلى البيئة المفتوحة، وتعتبر هذه الأنظمة أداة أساسية لتحقيق التوازن بين متطلبات الردع وتنفيذ العقوبة من جهة، ومتطلبات التأهيل وإعادة الإدماج الاجتماعي من جهة، وتنطلق العملية من داخل المؤسسة العقابية المغلقة يخضع فيها المحبوس لرقابة صارمة، مع استفادته من برامج تعليمية، مهنية ونفسية ويفترض أن يكتسب خلالها مهارات حياتية ومهنية إلى جانب تعزيز روح المسؤولية والانضباط بما يؤهله لمواصلة حياته خارج جدران المؤسسة العقابية بطريقة مستقلة ومنضبطة.

ينفذ العمل العقابي في التشريع الجزائري إلى بيئتين يتم من خلالهما تنظيم تشغيل المحبوسين، داخل البيئة المغلقة وخارجها ويعكس هذا التنوع في أماكن تنفيذ العمل إلى إرادة المشرع في إرساء سياسة عقابية يراعى فيها مبدأ التدرج في الانتقال من بيئة إلى أخرى، ومن هذا المنطلق سنتناول تنفيذ العمل العقابي داخل البيئة المغلقة (المطلب الأول)، وخارج البيئة المغلقة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: داخل البيئة المغلقة

تشكل المؤسسات العقابية المغلقة البيئة التي يودع فيها المحبوسون لتنفيذ العقوبات السالبة للحرية تفرض فيها رقابة صارمة على حركة المحبوسين، وتُقيد حركتهم بشكل شبه كامل، وقد اعتمد المشرع الجزائري هذا النوع من المؤسسات بغرض تحقيق الردع العام والخاص، إلى جانب تحقيق الوظيفة الإصلاحية للعقوبة بتوفير برامج تربوية ومهنية تهدف إلى إعادة تأهيل المحبوس ويتم فيها تنفيذ العمل العقابي من خلال تطبيق أعمال ذات طابع إصلاحي تتناسب مع صنف هذه المؤسسات.

وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تناول أصناف المؤسسات العقابية المغلقة (الفرع الأول)، وورشات العمل المتواجدة بها(الفرع الثاني).

الفرع الأول: أصناف المؤسسات العقابية المغلقة

حدد المشرع الجزائري في القانون رقم 05-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العقابية أصناف هذه المؤسسات،[1] حيث قسمها إلى صنفين رئيسيين هما: المؤسسات العقابية والمراكز المتخصصة، حيث تختص المؤسسات العقابية بتطبيق العقوبات السالبة للحرية على المحكوم عليهم بشكل عام دون استثناء،

1 المادة 28 من القانون 05-04.

بينما المراكز المتخصصة تُعنى بمعاملة فئات معينة من المحبوسين مثل الأحداث وفئة النساء المحبوسات حيث يتم توفير رعاية خاصة تتناسب مع وضعيتهم واحتياجاتهم.

مما سبق سنتناول هذه الأصناف فيما يلي:

أولا: المؤسسات

وتنقسم إلى ثلاث أنواع هي:

1- **مؤسسة الوقاية:** نجد هذا الصنف من المؤسسات في دائرة اختصاص المحكمة وهي تختص في استقبال:[1]

- المحبوسون مؤقتا.
- المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة سالبة للحرية لمدة تساوي أو تقل عن سنتين.
- من بقي منهم لانقضاء مدة عقوبتهم سنتان.
- المحبوسون لإكراه بدني.

2- **مؤسسة إعادة التربية:** تكون مؤسسات إعادة التربية ضمن دائرة اختصاص المجلس القضائي وهي مخصصة لاستقبال:

- المحبوسون مؤقتا.
- المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة سالبة للحرية تساوي أو تقل عن خمس سنوات.
- من بقي منهم لانقضاء عقوبته خمس سنوات أو أقل.
- المحبوسون لإكراه بدني.

تعد هذه المؤسسات أشمل من الأولى وتضم المحكوم عليهم بعقوبات نهائية لفترة تساوي أو تقل عن خمس سنوات.[2]

3- **مؤسسة إعادة التأهيل:** تخصص مؤسسات إعادة التأهيل لحبس:

- المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة الحبس لمدة تفوق خمس سنوات، وبعقوبة السجن.
- المحكوم عليهم معتادي الإجرام والمجرمين الخطرين مهما تكن مدة العقوبة المحكوم بها عليهم.

1 المادة 28 فقرة 01 من القانون رقم 05-04.

2 المادة 28 فقرة 01 من القانون رقم 05-04.

- المحكوم عليهم بالإعدام.[1]

ثانيا: المراكز المتخصصة

وهي مراكز تخصص لاستقبال المحبوسات وأخرى لاستقبال المحبوسين الأحداث:

1- **المراكز الخاصة بالنساء:** تم إعدادها لاستقبال النساء المحبوسات مؤقتا أو المحكوم عليهن بعقوبات سالبة للحرية مهما كانت مدتها، أو المحبوسات لإكراه بدني.

يتم أيضا إيداع النساء أو المشتبه بهن بغض النظر عن نوع الجريمة التي اقترفوها أو درجة خطورتها أو مدتها، وبغض النظر عما إذا كان الحكم الصادر في حقهن نهائي أو ابتدائي أو كن محل حبس مؤقت.[2]

2- **المراكز الخاصة بالأحداث:** تختص هذه المراكز باستقبال الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، سواء المحبوسين مؤقتا أو المحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية مهما كانت مدتها[3].

الفرع الثاني: الورشات داخل البيئة المغلقة

تتوفر مؤسسات البيئة العقابية المغلقة على ورشات عمل متخصصة يتم فيها تشغيل المحبوسين في أنشطة مهنية مختلفة تتماشى مع قدراتهم وميولاتهم وتراعي في ذات الوقت الأهداف الإصلاحية والتأهيلية للعقوبة السالبة للحرية، تُجهز هذه الورشات بكافة الوسائل التقنية والآلات اللازمة لإنجاز الأعمال المطلوبة سواء في مجالات النجارة، الحدادة، الخياطة، أو غيرها من الأنشطة ذات الطابع المهني والحِرفي، حيث يتمكن المحبوس من اكتساب مهارات مهنية قابلة للاستثمار في الحياة العملية بعد الإفراج مما يعزز من فرص إعادة إدماجه اجتماعيا واقتصاديا.

وفيما يلي بعض أنواع الأنشطة التي تمارس داخل هذه المؤسسات:

أولا: ورشات الطبع والحدادة

1- ورشات الطبع: تتواجد الورشة الرئيسية للطبع في مقر الديوان، بينما تتواجد ورشتان إضافيتان في كل من المؤسسة العقابية القليعة والمؤسسة العقابية الحراش، حيث تختص كل ورشة في التجليد الفني

1 المادة 28 فقرة 03 من القانون رقم 05-04.

2 المادة 28 فقرة 05 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 28 فقرة 06 من القانون رقم 05-04.

والتجميع. يعمل بهذه الورش من 5 إلى 10 محبوسين بشكل دائم، حيث تُعنى هذه الورش بطباعة جميع الكتب القانونية والسجلات والمطبوعات التي تستخدمها المصالح الإدارية والجهات القضائية والإدارة المحلية. وتعد هذه الورش جزءًا من الأنشطة التأهيلية التي تهدف إلى تمكين المحبوسين من اكتساب مهارات مهنية تساهم في إعادة إدماجهم في المجتمع[1].

2- ورشات الحدادة: توجد 13 ورشة، تتوزع في كل من مقر الديوان والمؤسسات التالية الشلف، الأغواط، بابار، تازولت، وادي غير، البليدة، عين الحجر، حمادي كرومة، سيدي بلعباس، البوني، البرواقية، مستغانم. تشغل هذه الورشات من 2 حتى 4 محبوسين بصفة دائمة كما يمكن أن تستوعب من 5 إلى 10 محبوسين في طور التمهين، من أهم منتجاتها النوافذ، الأبواب، الأسرة الحديدية والكراسي.[2]

ثانيا: ورشات النجارة والنجادة

1- **ورشات النجارة:** توجد 13 ورشة موزعة عبر المؤسسات العقابية في الشلف، بابار، تازولت، القليعة، البليدة، عين وسارة، سطيف، سيدي بلعباس، البوني، مستغانم، بوسعادة، وعين تموشنت، حيث تختص هذه الورش في إنجاز أعمال النجارة العامة، بما في ذلك الأثاث المكتبي والمنزلي. تشغل كل ورشة ما بين 5 إلى 20 محبوسًا على الأقل في كل مؤسسة عقابية، بينما تستوعب ورشة مقر الديوان ما بين 20 إلى 30 محبوسًا بصفة دائمة. كما يمكن لهذه الورش أن تستوعب من 10 إلى 15 محبوسًا إضافيًا، ما يساهم في تأهيل المحبوسين من خلال توفير فرص تدريبية مهنية تساهم في إعادة إدماجهم الاجتماعي بعد قضائهم عقوبتهم،[3]

2- **ورشات النجادة:** كما تتواجد ورشة خاصة بالتغليف في مقر الديوان، القليعة وبوكعبن، حيث تختص في تغليف المقاعد والأرائك والأبواب، بالإضافة إلى تغطية مقاعد السيارات. وتستوعب هذه الورشة ما بين 5 إلى 10 محبوسين كعمال دائمين، بينما يمكن أن تستوعب ما بين 10 إلى 20 محبوسًا

1 مهداوي محمد صالح، المرجع السابق، ص 114.

[2] مهداوي محمد صالح، المرجع نفسه، ص 115.

3 قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق، ص 96.

في إطار التأهيل المهني أو التمهين، مما يساهم في توفير فرص التدريب للمحبوسين، ويساعدهم على اكتساب مهارات مهنية تساهم في إعادة إدماجهم في المجتمع بعد انتهاء مدة عقوبتهم.[1]

ثالثا: ورشات الخياطة والصناعات التقليدية

1- ورشات الخياطة: توجد 17 ورشة موزعة بين مقر الديوان، ومؤسسات أخرى تتمثل في الشلف، الأغواط، بابار، تازولت، الحمامات، بئر العاتر، الرمشي، تيزي وزو، عين وسارة، سطيف، عين الحجر، سيدي بلعباس، البوني، مستغانم، عين تموشنت، وتيجلابين. وتعمل هذه الورش حاليًا على توظيف ما بين 10 إلى 20 محبوسًا في كل ورشة، ويمكنها أن تساهم في تمهين ما بين 15 إلى 20 محبوسًا، من خلال توفير فرص تدريبية تمكنهم من اكتساب مهارات مهنية تسهم في إعادة إدماجهم الاجتماعي بعد قضاء عقوبتهم، تمتهن خياطة المآزر، الألبسة، الستائر...الخ.[2]

2- ورشات الصناعات التقليدية: تتواجد ورشتان في كل من القليعة والبوني، تخصصان في صناعة الأحذية، الأحزمة والمحافظ. يشتغل في هذه الورشات ما بين محبوس واحد إلى 8 محبوسين بصفة دائمة، بينما يمكن أن تستوعب من 10 إلى 20 محبوسًا في إطار التمهين. تسهم هذه الورش في تأهيل المحبوسين من خلال تزويدهم بمهارات مهنية، مما يساعد في إعادة إدماجهم في المجتمع بعد انقضاء عقوبتهم.[3]

كما أن هناك ورشات الصناعات التقليدية حيث تختص كل مؤسسة بصناعة معينة مثل ورشة الزرابي في بابار، ورشة السجاد في بسكرة، ورشة الفخار في الشلف والقليعة، البويرة وتيزي وزو، ورشة النقش على النحاس ببوصوف وورشة صناعة الحلي بتازولت، تيزي وزو وعين تموشنت وتشغل من 2 إلى 5 محبوسين بصفة دائمة وهي في إطار التوسيع والتطوير.[4]

---

1 قادة بلغيتري فضلون، المرجع نفسه، ص 96.

2 قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق، ص 96.

3 قادة بلغيتري فضلون، المرجع السابق، ص 98.

4 موقع المديرية العامة لإدارة السجون https://dgapr.mjustice.dz أطلع عليه بتاريخ 04 مارس2025 على الساعة 21:55

المطلب الثاني: خارج البيئة المغلقة

إن المؤسسة العقابية ذات البيئة المغلقة ليست المكان الوحيد الذي تنفذ فيه العقوبة السالبة للحرية، حيث أصبحت السياسة العقابية الحديثة تعتمد على المعاملة العقابية التي تقوم على وضع المحبوس في بيئة مفتوحة، اعتمد المشرع الجزائري فيها على مبدأ التدرج في تنفيذ العقوبة كخيار إصلاحي يقوم على الانتقال التدريجي للمحبوس من البيئة المغلقة إلى النظام شبه المفتوح ثم البيئة المفتوحة وفقا لمؤشرات تتعلق بسلوكه داخل المؤسسة العقابية المغلقة ومدى استجابته لبرامج التأهيل والإدماج، ويهدف هذا التدرج إلى تحقيق توازن دقيق بين متطلبات حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة من جهة، ومتطلبات إعادة إدماج المحبوس في المجتمع من جهة أخرى فبدل أن يقضي المحكوم عليه كامل مدة العقوبة في بيئة مغلقة، يتم تمكينه تدريجيا من الإدماج في بيئة أكثر مرونة تسمح له بتحمل المسؤولية والانخراط في أنشطة مهنية واجتماعية تمهيدا للإفراج عنه في ظروف تضمن تقليص خطر العود إلى الإجرام.

مما سبق نستعرض الأنظمة القائمة خارج البيئة المغلقة التي أقرها المشرع حيث نتناول الورشات الخارجية **(الفرع الأول)**، الحرية النصفية **(الفرع الثاني)**، مؤسسات البيئة المفتوحة **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول: الورشات الخارجية

أساس هذا النظام تشغيل المحكوم عليهم المحبوسين في البيئة المغلقة في أعمال خارج المؤسسة العقابية، وذلك للقيام بأشغال ذات منفعة عامة لحساب الهيئات العمومية، أو للعمل في مؤسسات من القطاع الخاص تساهم في انجاز مشاريع ذات منفعة عامة حيث يخضعون للرقابة المباشرة لإدارة السجون، والجدير بالذكر أن الوضع في نظام الورشات الخارجية ليس حقا للمحبوسين، بل هو فقط امتياز يمكن الاستفادة منه متى توافرت الشروط السابقة الذكر.[1]

1 المادة 100 من القانون رقم 05-04.

الغرض من نظام الورشات الخارجية في التشريع الجزائري استخراج المحبوسين المحكوم عليه نهائيا للعمل خارج أسوار المؤسسة العقابية ضمن أفواج تحت رقابة موظفي الأسلاك الخاصة بالمؤسسة العقابية يعينون لهذا الغرض، يتم وضع هؤلاء المحبوسين ضمن هذا النظام بموجب مقرر صادر عن قاضي تطبيق العقوبات ويشعر به المصالح المختصة بوزارة العدل ويكون هذا العمل لحساب الهيئات والمؤسسات العمومية ويمكن استثناء تخصيص يد عاملة من المحبوسين بشروط للعمل في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص حيث يجب أن يكون نشاطها لانجاز مشاريع ذات مصلحة ومنفعة عامة.[1]

إن استخدام اليد العاملة العقابية، يخضع إلى وجود اتفاقية موقعة مع الهيئة الطالبة لليد العاملة العقابية، تتضمن هذه الاتفاقية شروط تشغيلهم، وتكون مطابقة لشروط العمل الحر،[2] كما هو الحال في الاتفاقية الثنائية الموقعة بين المديرية العامة لإدارة السجون من جهة، والمديرية العامة للغابات من جهة أخرى.[3]

أنتقد نظام الورشات الخارجية من عدة نواحي، كونه لا يستطيع توفير وتدبير الأعمال التي تكفي لإلحاق المحبوسين بها، خاصة وأن أغلب الدول تعاني من البطالة وقلة فرص العمل، وأن كثيرا من أصحاب الأعمال والمؤسسات يمتنعون عن تشغيل المحبوسين بسبب الرقابة المفروضة من طرف المؤسسة العقابية أثناء تأدية العمل الذي لا يؤدى بصورة طبيعية، كذلك تأثير منافسة اليد العاملة العقابية للعمال الأحرار في سوق العمل، ما يترتب عنه من تراجع لفرص العمل لليد العاملة العادية. كما أنه نظام باهض التكاليف لأنه يحتاج إلى توافر عدد كبير من الحراس، والمؤطرين للعمل.

تنشأ الورشات الخارجية بعد الموافقة على طلب الجهة الراغبة في الاستفادة من اليد العاملة العقابية وذلك في إطار الاتفاقية المبرمة مع الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين وتسخير هذه اليد العاملة في مجالات متعلقة بأشغال الصيانة، التنظيف، تهيئة وتجميل المساحات الخضراء، التشجير، وأعمال تحسين المحيط، ويمكن توضيح بعض هذه الأنشطة على النحو الآتي:

- **التشجير:** تم إشراك اليد العاملة العقابية في مشاريع الغراسة الرعوية والتشجير من خلال إبرام اتفاقيات تعاون كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقية الموقعة بين الديوان الوطني للأشغال التربوية

1 لعروم أعمر، الوجيز المعين لإرشاد السجين على ضوء التشريع الدولي والجزائري والشريعة الاسلامية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 151

2 عمر خوري، المرجع السابق، ص 378.

3 الاتفاقية الثنائية حول استعمال اليد العاملة العقابية في الأشغال الغابية.

والتمهين وكل من محافظة الغابات، والمحافظة السامية لتطوير السهوب، والمؤسسة الجزائرية للهندسة الريفية، وذلك في المناطق التي تتوفر بها هذه الهيئات على برامج خاصة بالتشجير. وتندرج هذه المبادرات ضمن سياسة تشغيل المحبوسين في بيئة مفتوحة تساهم في تأهيلهم مهنيا وتعزيز ادماجهم الاجتماعي بعد الإفراج.[1]

- **ورشات صيانة المحيط:** أبرمت اتفاقيات ثنائية عديدة في هذا المجال مؤطرة بين الهيئات الطالبة للعمل والديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين، في أعمال مختلفة تتضمن النظافة وتهيئة المحيط وتزيين المساحات الخضراء.[2]

الفرع الثاني: الحرية النصفية

يعد نظام الحرية النصفية المرحلة الأخيرة في إطار النظام التدريجي لتنفيذ العقوبة السالبة للحرية، إذ يمثل نقطة وسط بين الحياة داخل المؤسسة العقابية وبين استعادة الحرية بالإفراج النهائي ويكتسي هذا النظام أهمية بالغة إذ يحقق توازنا بين الحفاظ على الروابط المهنية والاجتماعية للمحبوس من جهة، وتجنيبه سلبيات نظام البيئة المغلقة من جهة أخرى، والذي كثيرا ما يؤدي إلى آثار عكسية على سلوكه وتأهيله، بسبب ما يفرزه من عزلة وانغلاق قد تعيق عملية الإصلاح وإعادة الإدماج..[3]

إن الدراسة أو التكوين أو العمل خارج المؤسسات العقابية، تعتبر مرحلة من مراحل النظام التدريجي التي يمر بها المحكوم عليه والذي يكشف سلوكه وشخصيته بأنه جدير بالثقة، والمشرع الجزائري وضع نظام الحرية النصفية كوسيلة من وسائل إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.[4]

يقصد بنظام الحرية النصفية السماح للمحبوس المحكوم عليه نهائيا بالخروج من المؤسسة العقابية خلال النهار بمفرده وبدون حراسة أو رقابة من الإدارة على أن يعود مساءً من نفس اليوم، ويتم ذلك

1 موقع المديرية العامة لإدارة السجون https://dgapr.mjustice.dz أطلع عليه بتاريخ 04 مارس2025 على الساعة 21:55

2 قادة بلغيتري فضلون، المرجع سابق، ص 97.

3 بريك الطاهر، فلسفة النظام العقابي في الجزائر وحقوق السجين على ضوء القواعد الدولية والتشريع الجزائري والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه، دار الهدى، عين مليلة، 2009، ص 53.

4 قادة بلغيتري فضلون، المرجع نفسه، ص 103.

لغرض ممارسة عمل، أو متابعة دروس في التعليم العام أو التقني، أو لمواصلة دراسات عليا أو تكوين مهني، مما يتيح له الاندماج التدريجي في الحياة الاجتماعية والمهنية.[1]

الاعتماد على مبدأ الثقة هو أساس نظام الحرية النصفية حيث يمكن المحبوس من الخروج منفردا من المؤسسة العقابية صباح كل يوم ويعود إليها مساء، ويتم هذا من دون حراسة أو مراقبة من الإدارة العقابية.[2]

يستفيد المحبوس من هذا النظام لعدة أسباب، لمزاولة دروس، أو متابعة دراسات عليا، وأهم هذه الأسباب هو تمكين المحبوس من مزاولة عمل، غير أن المشرع لم ينص على نوعية العمل الذي يمارس في إطار هذا النظام.[3]

وقد استعمل المشرع في نص المادة 106 من القانون رقم 05-04 مصطلح "يمكن" بما يتبادر إلى أذهاننا أن الوضع في نظام الحرية النصفية ليس حقا للمحبوس حتى ولو توافرت فيه الشروط القانونية كما أنه لا يطبق بصفة آلية بل يراعى في ذلك مدى توفر عمل.[4]

كما أوجب المشرع الجزائري على المستفيد من نظام الحرية النصفية جملة من الالتزامات في شكل تعهد، وأنه في حال خرقها يقوم قاضي تطبيق العقوبات بحرمان المستفيد من هذ النظام، أو وقفه أو إلغائه بعد استشارة لجنة تطبيق العقوبات.[5]

الفرع الثالث: مؤسسات البيئة المفتوحة

نظام البيئة المفتوحة يتمثل في استحداث مؤسسات عقابية حديثة مشيدة بلا أسوار مرتفعة وأنظمة حماية مشددة، فهي مؤسسات يتمكن فيها المحبوس من الحركة بحرية نسبية، والهدف من هذا النوع من المؤسسات العقابية بث الثقة في نفوس المحبوسين المودعين بها وبث الطمأنينة فيهم لإعدادهم من أجل

1 إسحاق إبراهيم منصور، موجز علم الإجرام وعلم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4، 2009، ص 185.

2 المادة 104 من القانون رقم 05-04.

3 المادة 105 من القانون رقم 05-04.

4 مهداوي محمد صالح، المرجع السابق، ص 116.

5 بوراس منير، (أساليب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري)، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07 العدد01، 2023، ص 183.

الرجوع مجددا للمجتمع. عادة ما تشيد هذه المؤسسات في الأرياف وضواحي المدن،[1] ومن خلال التسمية يتضح لنا أن هذا النوع من المؤسسات يتخذ شكلا مغايرا لمؤسسات البيئة المغلقة، حيث تتخذ هذه المؤسسات شك،ل مراكز ذات طابع فلاحي أو صناعي أو حرفي أو خدماتي.[2]

يتمثل هذا النظام في مؤسسات عصرية، لا تشبه المؤسسات العقابية التقليدية المغلقة، تختلفان عن بعضهما في طابعهما العمراني وكذلك القضبان والأقفال المستعملة، تختلفان أيضا في نمط الحراسة السائد.[3]

يتميز هذا النظام بانخفاض تكاليفه من حيث الإنشاء والإدارة إذ يعتمد على مستعمرات فلاحية واسعة لا تتطلب مباني محصنة أو إجراءات حراسة مشددة كما يوفر تنظيما أفضل للعمل بشكل فعال، ويتيح للمحبوسين فرصة تعلم مهارات مهنية متنوعة، مما ينعكس بالإيجاب على توازنهم النفسي والجسدي. وتساهم طبيعة العمل في هذا النظام على تنمية الشعور بالثقة في النفس وتعزيز روح المسؤولية، ما يساهم في عملية الإصلاح والتأهيل.[4]

يتم وضع المحبوسين في مؤسسات البيئة المفتوحة بعد انتقائهم من لجنة تطبيق العقوبات وصدور مقررات الوضع من طرف قاضي تطبيق العقوبات.[5]

1 بباح إبراهيم، المعاملة العقابية وأثرها في إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، أطروحة دكتوراه علوم، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2019/2018، ص 194

2 المادة 109 من القانون رقم 05-04.

3 محمد صبحي نجم، المرجع السابق، ص 145

4 محمد صبحي نجم، المرجع نفسه، ص 146

5 موقع المديرية العامة لإدارة السجون https://dgapr.mjustice.dz أطلع عليه بتاريخ 27 مارس2025 على الساعة 14:11

ملخص الفصل الثاني

تناولنا في هذا الفصل الإطار الإجرائي للعمل العقابي حيث يتضح أن المشرع قد أرسى قواعد صارمة تهدف إلى اختيار المحبوسين للعمل تأخذ بعين الاعتبار عدة جوانب منها سلوك المحبوس داخل المؤسسة العقابية والصحة الجسدية والنفسية، بالإضافة إلى المدة القانونية التي نص عليها القانون رقم 05-04 المتضمن قانون تنظيم السجون ما يعكس حرص الإدارة العقابية على ضمان فعالية هذا النظام وتحقيق أهدافه.

كما أبرزنا من خلال هذا الفصل جملة الامتيازات التي يستفيد منها المحبوس أثناء ممارسته للعمل، مثل الاستفادة من أحكام تشريع العمل و التأمين الصحي والحصول على منحة مالية نظير عمله كذلك شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المتحصل عليها وهي امتيازات تساهم في تعزيز كرامته وتحفيزه على الانخراط الإيجابي في برامج التأهيل.

تطرقنا إلى البيئة التي يتم فيها تنفيذ هذا النشاط ، سواء داخل المؤسسات العقابية المغلقة أو في البيئة المفتوحة التي تسمح بدرجة أعلى من الحرية كما هو الحال في نظام الحرية النصفية أو الورشات الخارجية، أو في مؤسسات البيئة المفتوحة حيث يمثل هذا التدرج في تنفيذ العقوبة من البيئة المغلقة إلى البيئة المفتوحة جوهر السياسة العقابية الحديثة، التي تقوم على مبدأ الثقة في شخص المحبوس وقدرته على التغيير مع التدرج في تحميله المسؤولية تحضيرا لعودته إلى المجتمع بشكل آمن.

الخاتمة

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لتشغيل المحبوسين لما يحققه هذا الأسلوب من تأهيل المحبوسين ويعدهم لما بعد الإفراج عنهم، فهذا التنظيم نابع من قناعة السياسة العقابية بأن مجرد الحبس في حد ذاته لا يمكن أن يؤدي إلى الإصلاح، ما لم يقترن ببرامج تربوية ومهنية وعملية من شأنها أن تعيد بناء شخصية المحبوس، ومن هنا تم اعتماد العمل العقابي في إطار أنظمة تشمل الورشات الحرفية داخل المؤسسات العقابية المغلقة، والورشات الخارجية ومؤسسات البيئة المفتوحة، والحرية النصفية بما يحقق التدرج في إعادة تأهيل المحكوم عليه ، فالعمل العقابي باعتباره أحد أساليب المعاملة العقابية له أهمية بالغة في تحقيق غايات العقوبة السالبة للحرية خاصة في جانبها التأهيلي والإصلاحي، باعتباره وسيلة فعالة تهدف إلى إصلاح المحبوس من خلال تعويده على الانضباط، وتنمية روح المسؤولية لديه، وتمكينه من اكتساب معارف ومهارات مهنية قابلة للاستثمار بعد الإفراج عنه.

وهو ما جعل المشرع الجزائري يولي له أهمية فنضم أحكامه ضمن القانون رقم 05-04 المؤرخ في 6 فبراير 2005، المتعلق بتنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين وكذا من خلال النصوص التنظيمية التي حددت بدقة شروط ممارسة العمل العقابي والضمانات القانونية المرتبطة به سواء من حيث اختيار المحبوسين أو من حيث الإشراف على هذه الأنشطة، وقد شدد المشرع في هذا الإطار على ضرورة احترام كرامة المحبوس وعدم إخضاعه لأي معاملة مهينة أو تحط من الكرامة الإنسانية، انسجاما مع المبادئ الدستورية والمعايير الدولية.

من خلال ما سبق خلصت الدراسة إلى بعض النتائج نذكر منها:

- يعد العمل العقابي أسلوبا من أساليب المعاملة العقابية الحديثة إذ يساهم بفعالية في عملية إعادة الإدماج الاجتماعي وتأهيل المحبوسين، ولم يعد تنفيذ العقوبة يقتصر على الحرمان من الحرية، بل أصبح يهدف إلى تحويل الجاني إلى فرد منتج ونافع داخل المجتمع.

- لا ينفذ العمل العقابي إلا بعد توافر جملة من الشروط، وتحقيقه للأهداف المرجوة منه، سواء التربوية أو التأهيلية أو الاجتماعية.

- تعتمد السياسة العقابية المعاصرة على نهج تدريجي في تنفيذ العقوبة، ينطلق من بيئة مغلقة نحو بيئة أكثر انفتاحا، حيث يمارس العمل العقابي بداية داخل الورشات المهنية بالمؤسسات السجنية المغلقة، ليمتد لاحقا إلى نظم أكثر انفتاحا كالمؤسسات ذات النظام شبه المفتوح أو المفتوح، بما في ذلك الورشات الخارجية أو نظام الحرية النصفية.

– تسعى المؤسسات العقابية إلى تمكين المحبوسين من الاستفادة من امتيازات مهنية تعزز لديهم ثقافة العمل، فقد تم إقرار جملة من الحقوق للمحبوس العامل من بينها الحق في الاستفادة من الضمان الاجتماعي، والحق في منحة مالية وشهادة خبرة مهنية تمنح له عند الإفراج دون الإشارة إلى أنه كان محبوسا وذلك لتسهيل إعادة إدماجه في سوق العمل ومنع تعرضه للتمييز أو الإقصاء بسبب ماضيه الجنائي.

كما توصلنا لبعض الاقتراحات تمثلت فيما يلي:

– تكوين المحبوسين في نفس تخصصات الأنشطة الممارسة في مختلف أنظمة العمل العقابي بما يؤهلهم للعمل فيها لاحقا.

– الرفع من قيمة المنحة المالية الممنوحة للمحبوس لأنها زهيدة إلى درجة لا تعكس الجهد المبذول، ولا تراعي غلاء تكلفة المعيشة.

– تيسير شروط الوضع في الورشات ومؤسسات البيئة المفتوحة خاصة شرط المدة لتمكين عدد أكبر من المحبوسين من الاستفادة.

– تشجيع البحث العلمي في مجال إعادة تأهيل المحبوسين، والأخذ بتوصياته لدعم جهود الإدماج المهني والاجتماعي بعد الإفراج.

قائمة المصادر
والمراجع

I- المصادر

أولا: الدستور

1- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ثانيا: القوانين

1- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28، المؤرخة في 14 جويلية 1981.

2- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

3- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

4- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990.

5- القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية عدد 34 المؤرخة في 14 ماي 2002.

6- القانون رقم 05-04 المؤرخ في 6 فيفري 2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية عدد 12 المؤرخة في 13 فيفري 2005.

7- القانون رقم 15-12 المؤرخ في 15 جويلية 2015، المتعلق بحماية الطفل، الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 19 جويلية 2015.

ثالثا: الأوامر

1- الأمر 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 49 المؤرخة في 11 جوان 1966.

رابعا: المراسيم والقرارات

أ/ المراسيم

1- المرسوم رقم 63-128 المتضمن الإدارة المركزية بوزارة العدل، الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخة في 19 أفريل 1963.

2- المرسوم رقم 65-282 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية بوزارة العدل، الجريدة الرسمية العدد 96 المؤرخة في 13 نوفمبر 1965.

3- المرسوم التنفيذي رقم 98-202 المؤرخ في 20 جوان 1998، الجريدة الرسمية عدد 45 المؤرخة في 21 جوان 1998.

4- المرسوم التنفيذي رقم 04-333 المؤرخ في 24 أكتوبر 2004 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية بوزارة العدل، الجريدة الرسمية عدد 67 المؤرخة في 24 أكتوبر 2004.

5- المرسوم التنفيذي رقم 04-393 المؤرخ في 04 ديسمبر 2004، الجريدة الرسمية عدد 78 المؤرخة في 05 ديسمبر 2004.

6- المرسوم التنفيذي رقم 05-180 المؤرخ في 17 ماي 2005 المحدد لتشكيلة لجنة تطبيق العقوبات وكيفيات سيرها، الجريدة الرسمية عدد 35، المؤرخة في 18 ماي 2005.

7- المرسوم التنفيذي رقم 06-109 المؤرخ في 08 مارس 2006 المحدد لكيفيات تنظيم المؤسسة العقابية وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 15، المؤرخة في 12 مارس 2006.

8- المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 07 جوان المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 30، المؤرخة في 11 جوان 2008.

9- المرسوم التنفيذي 13-259 المؤرخ في 07 جويلية 2013 المحدد لمهام المؤسسة العمومية لتشغيل اليد العاملة العقابية وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية عدد 36 المؤرخة في 18 جويلية 2013.

ب/القرارات

1- القرار رقم 25 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المتضمن النظام الداخلي للمؤسسات العقابية.

2- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 فيفري 2004، المحدد لبرامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية عدد 21 المؤرخة في 17 أفريل 2004.

3- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 ديسمبر 2005، المحدد جدول نسب المنحة التي تتلقاها اليد العاملة العقابية، الجريدة الرسمية عدد 07 المؤرخة في 12 فيفري 2006.

4- الاتفاقية الثنائية حول استعمال اليد العاملة العقابية في الأشغال الغابية المؤرخة في 07 أوت 2006.

5- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 جانفي 2011 المحدد لأقسام مصالح المؤسسات العقابية وصلاحياتها، الجريدة الرسمية عدد 23 المؤرخة في 17 أفريل 2011.

II- المراجع

أولا: الكتب

1- إسحاق إبراهيم منصور، موجز علم الإجرام وعلم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4، 2009.

2- أشرف شوقي عبد الوهاب عطية، الحماية الجنائية للسجين، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015.

3- الزهرة كوميشي، أساليب المعاملة العقابية داخل السجون، الطبعة 01، دار الباحث للنشر والإشهار، 2019.

4- الطاهر بريك، فلسفة النظام العقابي في الجزائر وحقوق السجين على ضوء القواعد الدولية والتشريع الجزائري والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه، دار الهدى، عين مليلة، 2009.

5- أندرو كويل ترجمة وليد المبروك صافار، منهجية حقوق الانسان في ادارة السجون – كتيب للعاملين بالسجون، ط 02، منشورات المركز الدولي لدراسات السجون، لندن، المملكة المتحدة، 2009.

6- جمال إبراهيم الحديري، علم العقاب الحديث، دار السنهوري، ط 1، لبنان، 2015.

7- عبد الرحمان خلفي وعز الدين وداعي، علم العقاب، الطبعة الأولى، دار بلقيس للنشر، 2022.

8- لخميسي عثامنية، السياسة العقابية في الجزائر على ضوء الواثيق الدولية لحقوق الانسان، دار هومة، الجزائر، 2012.

9- لعروم أعمر، الوجيز المعين لإرشاد السجين على ضوء التشريع الدولي والجزائري والشريعة الاسلامية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

10- محمد عبد الرزاق فرحان، العمل في المؤسسات العقابية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.

11- محمد صبحي نجم، أصول علم الإجرام وعلم العقاب – دراسة تحليلية وصفية موجزة –، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

12- محمد صالح مهداوي، الإدارة العقابية في الجزائر بين النص القانوني والواقع العملي، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، 2020.

13- نبيل العبيدي، أسس السياسة العقابية في السجون ومدى التزام الدولة بالمواثيق الدولية، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2015.

ثانيا: الأطروحات والرسائل الجامعية

أ/ الأطروحات

1- إبراهيم بباح، المعاملة العقابية وأثرها في إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، أطروحة دكتوراه علوم، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2019/2018.

2- سارة معاش، تشغيل المحكوم عليه وأثره في إصلاحه وإعادة تأهيله، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة-1-، 2018/2017.

3- عمر خوري، السياسة العقابية في القانون رقم الجزائري – دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه في الحقوق فرع القانون الجنائي، جامعة بن يوسف بن خدة، 2008.

4- لمقدم حمر العين، الدور الإصلاحي للجزاء الجنائي، أطروحة مقدمة لنيلي شهادة دكتوراه تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2015/2014.

5- نوال شارني، مشروعية المعاملة العقابية للسجين في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الجنائي، جامعة باجي مختار عنابة، 2020.

6- وردة شرف الدين، طرق العلاج العقابي للمحكوم عليهم -دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008/2007.

ب/ الرسائل الجامعية

1- أسماء كلانمر، الآليات والأساليب المستحدثة لإعادة التربية والإدماج الاجتماعي للمحبوسين، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر،2012/2011.

2- لمياء طرابلسي، تنفيذ العقوبات طبقا لقانون تنظيم السجون الجزائري، رسالة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية – بن عكنون-، جامعة الجزائر، 2001/2000

ثالثا: المقالات العلمية

1- إبراهيم بباح، (الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين في التشريع الجزائري)، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 03، جامعة الجزائر 1، 2021.

2- أحمد سعود، (شروط الحكم بعقوبة العمل للنفع العام في التشريع الجزائري)، مجلة العلوم القانونية و السياسية، العدد 13، 2016.

3- أسماء كلانمر، (وظيفة الإدارة العقابية في ظل أحكام القانون 05/04 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة إدماج المحبوسين)، مجلة القانون المجتمع والسلطة، المجلد 12 العدد 01، 2023، ص 193.

4- آمنة أمحمدي بوزينة، (بدائل العقوبات السالبة للحرية في التشريع الجزائري)، مجلة الفكر، العدد 13، دون سنة نشر.

5- راضية بن لعريبي، (دور العمل العقابي في تأهيل وإعادة إدماج المحبوسين)، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 03، 2018.

6- سيد أحمد غويني، (تشغيل المحبوسين المفرج عنهم كآلية لإعادة إدماجهم اجتماعيا)، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01، 2020.

7- صفاء أوتاني، (العمل للمنفعة العامة في السياسة العقابية المعاصرة (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد 2، 2009.

8- عبد الصمد عليلي، (نظام تطبيق العقوبات كآلية للإشراف القضائي على تطبيق العقوبات السالبة للحرية والأنظمة البديلة عنها)، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 01، العدد20.

9- عز الدين وداعي، (العمل العقابي كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية)، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 15، العدد 01، 2017.

10- عينونة سعودي، (العمل العقابي في التشريع الجزائري)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 04، العدد 02، 2018.

11- فريدة بن يونس، (الحرية النصفية كنظام بديل للعقوبة في مرحلة تطبيقها في التشريع الجزائري)، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، العدد 2، الجزء 1، جوان 2017.

12- لبنة معمري، (ضمان حق السجين في العمل العقابي في القانون الدولي)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 06، 2018.

13- محمد السيد عرفة، (الحماية القانونية لحقوق المعاقين في الدول العربية، دراسة تحليلية مقارنة)، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 18، العدد 36، 2002.

14- منير بوراس، (أساليب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري)، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07 العدد 01، 2023.

رابعا: الملتقيات

1- حي أحمد، المعاملة العقابية للأحداث الجانحين في التشريع الجزائري، الملتقى الدولي الموسوم بـ الحماية القانونية والاجتماعية للطفل في القانون الجزائري والقانون المقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 24 و25 جانفي 2016

خامسا: المواقع الالكترونية

1. المديرية العامة لإدارة السجون https://dgapr.mjustice.dz
2. المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي http://www.primena.org

الفهرس

الفهرس

بسملة

آية قرآنية

شكر وعرفان

إهداء

مقدمة 1

الفصل الأول: الإطار النظري والتنظيمي للعمل العقابي 5

المبحث الأول: الأسس النظرية للعمل العقابي..... 7

المطلب الأول: طبيعة العمل العقابي 7

الفرع الأول:مفهوم العمل العقابي 7

أولا: تعريف العمل العقابي..... 7

ثانيا: تمييز العمل العقابي عن المفاهيم المشابهة 9

الفرع الثاني: تكييف العمل العقابي 12

أولا: تكييف العمل العقابي على أساس الإلزام 12

ثانيا: تكييف العمل العقابي على أساس الحق..... 13

المطلب الثاني: أغراض العمل العقابي وشروطه..... 15

الفرع الأول: أغراض العمل العقابي 15

أولا: تأهيل المحبوس..... 15

ثانيا: الغرض الاقتصادي 16

ثالثا: حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية 17

الفرع الثاني: شروط العمل العقابي..... 18

أولا: أن يكون العمل منتجا 18

ثانيا: أن يكون العمل متنوعا 19

ثالثا: أن يكون مماثلا للعمل الحر 20

رابعا: أن يكون بمقابل مادي 20

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للهيئات المشرفة على العمل العقابي 22

المطلب الأول: الهيئات على المستوى المركزي..... 22

الفرع الأول : المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج 22
أولا: تنظيم المديرية العامة لإدارة السجون 23
ثانيا: مهام المديرية العامة لإدارة السجون 25
الفرع الثاني: الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين 26
أولا: تنظيم الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين 27
ثانيا: مهام الديوان الوطني للأشغال التربوية والتمهين 27
المطلب الثاني: الهيئات على المستوى المحلي 28
الفرع الأول: قاضي تطبيق العقوبات 29
أولا: سلطات قاضي تطبيق العقوبات في إطار لجنة تطبيق العقوبات 29
ثانيا: سلطات قاضي تطبيق العقوبات في الإشراف على العمل العقابي 31
الفرع الثاني: المؤسسات العقابية 32
أولا: تنظيم المؤسسة العقابية 32
ثانيا: موظفو المؤسسة العقابية 35
خلاصة الفصل الأول 39
الفصل الثاني: الإطار الإجرائي للعمل العقابي 41
المبحث الأول: اختيار المحبوسين والامتيازات المقررة لهم 42
المطلب الأول: ضوابط اختيار المحبوسين 42
الفرع الأول: الضوابط المتعلقة بجميع المحبوسين 42
أولا: من حيث مقدار العقوبة 42
ثانيا: من حيث حسن السيرة والسلوك 45
ثالثا: من حيث الصحة الجسدية والنفسية 46
الفرع الثاني: الضوابط المتعلقة بالفئات الأخرى 47
أولا: فئة الأحداث 47
ثانيا: فئة الإناث 49
ثالثا: فئة ذوي الاحتياجات الخاصة 50
رابعا: فئة المحبوسين الأجانب 52

المطلب الثاني: امتيازات اليد العاملة العقابية 53
الفرع الأول: الاستفادة من أحكام تشريع العمل والضمان الاجتماعي..... 53
أولا: الاستفادة من أحكام تشريع العمل..... 53
ثانيا: الاستفادة من الضمان الاجتماعي..... 55
الفرع الثاني: الاستفادة من منحة مالية وشهادة عمل 56
أولا: الاستفادة من منحة مالية 56
ثانيا: الاستفادة من شهادة عمل..... 57
المبحث الثاني: بيئة تنفيذ العمل العقابي..... 59
المطلب الأول: داخل البيئة المغلقة 59
الفرع الأول: أصناف المؤسسات العقابية المغلقة 59
أولا: المؤسسات..... 60
ثانيا: المراكز المتخصصة 61
الفرع الثاني: الورشات داخل البيئة المغلقة 61
أولا: ورشات الطباعة والحدادة..... 61
ثانيا: ورشات النجارة والنجادة 62
ثالثا: ورشات الخياطة والصناعات التقليدية..... 63
المطلب الثاني: خارج البيئة المغلقة 64
الفرع الأول: الورشات الخارجية 64
الفرع الثاني: الحرية النصفية 66
الفرع الثالث: مؤسسات البيئة المفتوحة..... 67
ملخص الفصل الثاني 69
الخاتمة 70
قائمة المصادر و المراجع 72
الفهرس..... 84

الملخص

يعتبر العمل العقابي أحد أهم أساليب المعاملة العقابية المتبعة أثناء تنفيذ العقوبة السالبة للحرية أولاه المشرع الجزائري أهمية تجسدت في التزامه بما جاء في المواثيق الدولية الخاصة بمعاملة المحبوسين بموجب القانون رقم 05-04 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج بحيث جعل ظروف وشروط ممارسة العمل متناسبة مع ما جاء في المواثيق الدولية وكذا تنظيمه بالكيفية التي تؤدي إلى تحقيق الأغراض المرجوة منه.

يخضع تنفيذ العمل العقابي للرقابة المباشرة للدولة من خلال الهيئات المشرفة عليه وهذا باختيار المحبوسين الذين تتوفر فيهم الشروط للعمل ضمن أنظمة مختلفة تتمثل في العمل داخل البيئة المغلقة والورشات الخارجية والحرية النصفية والبيئة المفتوحة.

الكلمات المفتاحية:

العمل العقابي، المحبوسين، اليد العاملة العقابية، المؤسسات العقابية، الورشات الخارجية، الحرية النصفية، مؤسسات البيئة المفتوحة.

Abstract

Punitive work is one of the most important methods of punitive treatment used during the execution of the penalty of deprivation of liberty, The Algerian legislator gave it importance which was embodied in its commitment of to what was stated in international conventions regarding treatment detainees, under Act No.05-04 containing the Prisons Organization and Social , So as to make the conditions and conditions Reintegration of Detainees Act for practicing work consistent with what is stated in international conventions as well as organizing it in a way that leads to achieving its desired purposes. The execution of punitive work is subject to the direct control of the State through the bodies supervising it, and this is by selecting the detainees who within different systems meet the conditions to work within different system represented by working inside the closed environment, external workshops, half-freedom, and the open environment.

Keywords:

Punitive Work, Detainees, Prison Labour, Penitentiary Establishments, External Sites, Semi-Freedom, Penitentiary Establishments Of Open Environment.