



YAKIN DOĐU ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĐİTİM ENSTİTÜSÜ  
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI

**İŐİN YASAL DÜZENLEMESİ VE HÜKÜMLÜLERİN ISLAHINA  
ETKİSİ KARŐILAŐTIRMA ÇALIŐMASI**

AMAL SANI MUHAMEDAMEEN

Yüksek lisans Tezi

LEFKOŐA  
2021



جامعة الشرق الأدنى  
معهد الدراسات العليا  
كلية الحقوق / قسم القانون العام

التنظيم القانوني للعمل وأثره في اصلاح المحكوم عليهم  
دراسة مقارنة

أمل ساني محمدأمين

رسالة ماجستير

**İŞİN YASAL DÜZENLEMESİ VE HÜKÜMLÜLERİN ISLAHINA ETKİSİ  
KARŞILAŞTIRMA ÇALIŞMASI**

**AMAL SANI MUHAMEDAMEEN**

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI**

**Yüksek lisans Tezi**

**Danışman**

**Yrd.Doç.Dr. TAVGA ABBAS ALBUSTANY**

**LEFKOŞA  
2021**

التنظيم القانوني للعمل وأثره في اصلاح المحكوم عليهم  
دراسة مقارنة

أمل ساني محمد أمين

جامعة الشرق الأدنى  
معهد الدراسات العليا  
كلية الحقوق / قسم القانون العام

رسالة ماجستير

بإشراف

الاستاذ المساعد الدكتورة تافكه عباس البستاني

نيقوسيا  
2021

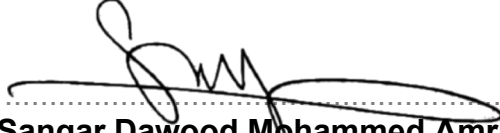
## KABUL VE ONAY

Amal Sani Muhamedameen tarafından hazırlanan "işin yasal düzenlemesi ve hükümlülerin  
islahına etkisi karşılaştırma çalışması" başlıklı bu çalışma, 18/08/2021 tarihinde yapılan  
savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak  
kabul edilmiştir

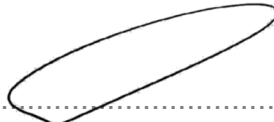
### JÜRİ ÜYELERİ



**Yrd.Doç.Dr. Tavga Abbas Towfiq** (Danışman)  
Yakın Doğu Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuk Bölümü



**Prof.Dr. Sangar Dawood Mohammed Amri** (Başkan)  
Yakın Doğu Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuk Bölümü




**Yrd.Doç.Dr. Ahmad Mustafa Ali**  
Yakın Doğu Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuk Bölümü

**Prof. Dr. K. Hüsnü Can Başer**  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Müdürü

## قرار لجنة المناقشة

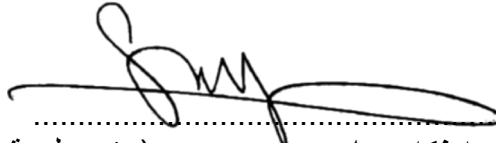
نحن كأعضاء لجنة مناقشة طالب الماجستير أمل ساني محمد أمين في رسالته الموسومة بـ التنظيم القانوني للعمل وأثره في اصلاح المحكوم عليهم دراسة مقارنة" نشهد بأننا اطلعنا على الرسالة وناقشنا الطالب في محتوياتها بتاريخ 2021/08/18، ونشهد بأنها جديرة لنيل درجة الماجستير

### أعضاء لجنة المناقشة



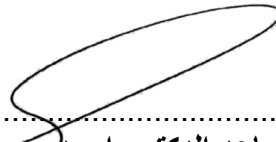
.....  
الاستاذ المساعد الدكتورة تافكه عباس توفيق (المشرف)

جامعة الشرق الادنى  
كلية الحقوق، قسم القانون العام



.....  
الاستاذ الدكتور سه نكه ر داود محمد عمرى (رئيس لجنة المناقشة)

جامعة الشرق الادنى  
كلية الحقوق، قسم القانون العام



.....  
الاستاذ المساعد الدكتور احمد مصطفى علي

جامعة الشرق الادنى  
كلية الحقوق، قسم القانون العام

.....  
الاستاذ الدكتور ك. حسنو جان باشير

معهد الدراسات العليا  
المدير

## BİLDİRİM

Ben **Amal Sani Muhamedameen** olarak beyan ederim ki **işin yasal düzenlemesi ve hükümlülerin ıslahına etkisi karşılaştırma çalışması**, başlıklı tezi 'Yrd.Doç.Dr. **Tavga Abbas Towfiq**' nin denetimi ve danışmanlığında hazırladığımı,tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya Sosyal Bilimler Enstitüsünün tez yazım kurallarına bağlı kalarak yaptığımı taahhüt ederim. Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Bu Tez benim kendi çalışmamdır. Bu tezde yer alan tüm iddia, fikir, yorum, öneri ve çevirilerin sorumluluğu yazar olarak bana aittir.

Bağlı olduğum Sosyal Bilimler Enstitüsü hiçbir koşul veya şart altında, tezin içeriğini ve bilimsel sorumluluğunu taşımamaktadır. Yapılan ve yayınlanan çalışmaların tüm sorumlulukları yazar olarak bana aittir.

- Tezimin tüm içeriğine heryerden erişilebilir.
- Tezimin içeriğine Sadece Yakın Doğu Üniversitesinde erişilebilir.
- Tezimin içeriğine iki yıl boyunca hiçkimse tarafından erişilemez, eğer bu sürenin sonunda sürenin uzatılmasını talep etmezsem, sürenin sonunda tezimin tüm içeriğine heryerden erişilebilir.

Tarih :

İmza :

Adı ve Soyadı: Amal Sani Muhamedameen

## الاعلان

أنا أمل ساني محمد أمين ، أعلن بأن رسالتي الماجستير بعنوان **التنظيم القانوني للعمل وأثره في اصلاح المحكوم عليهم دراسة مقارنة** ، كانت تحت إشراف وتوجيهات الاستاذ المساعد الدكتور تافكه عباس توفيق ، ولقد أعددتها بنفسى تماماً، وكل اقتباس كان مقيداً بموجب الالتزامات والقواعد المتبعة في كتابة الرسالة في معهد العلوم الاجتماعية. أؤكد بأننى أسمح بوجود النسخ الورقية والإلكترونية لرسالتي في محفوظات معهد العلوم الاجتماعية بجامعة الشرق الأدنى. هذه الرسالة هي من عملي الخاص، وأتحمل مسؤولية كل الادعاءات والأفكار والتعليقات والاقتراحات والنصوص المترجمة في هذه الرسالة هي مسؤولية المؤلف. معهد العلوم الاجتماعية الذي أنتمي إليه ليس له أي تبعية أو مسؤولية علمية تحت أي ظرف من الظروف، جميع مسؤوليات المصنفات المنشورة المنشورة تخصني كمؤلف.

- المحتوى الكامل لرسالتي يمكن الوصول اليها من أي مكان.
- رسالتي يمكن الوصول اليها فقط من جامعة الشرق الأدنى.
- لا يمكن أن تكون رسالتي قابلة للوصول اليها لمدة عامين (2). إذا لم أتقدم بطلب للحصول على الامتداد في نهاية هذه الفترة، فسيكون المحتوى الكامل لرسالتي مسموح الوصول اليها من أي مكان.

تاريخ:

التوقيع:

الاسم واللقب: أمل ساني محمد أمين



## TEŞEKKÜR

Allah Resulü sallallahu aleyhi ve sellem şöyle buyurmuştur: "İnsanlara  
".teşekkür etmeyen, Allah'a şükretmez

Bu mesajı tamamlayarak bana bahsettikleri için göklerden ve yerden genç  
.ve mübarek bir çocuk olan Yüce Allah'a şükrediyorum

Mektubun yöneticisi olan Yardımcı Doçent (Dr. Tavega Abbas Al-  
Bustani)'ye bana verdiğiniz tüm değerli talimat ve bilgiler için teşekkür ve  
.takdirlerimi sunar, ayrıca tartışma komitesine de teşekkürlerimi sunarım

## الشكر والتقدير

قال رسول الله صلي الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس ، لا يشكر الله عز وجل "  
أحمد الله تعالى حمداً كثيراً صلياً ومباركاً من السماوات والارض على ما أكرمني بهمن  
أتمام هذه الرسالة .

واتوجه الشكر والتقدير للمشرفة علي الرسالة الاستاذ المساعد  
( د . تافگه عباس البستاني)على كل ماقدتمها لي من توجيهات ومعلومات قيمة، كما  
اتقدم بجزيل الشكر الى لجنة المناقشة.

## ÖZ

### **işin yasal düzenlemesi ve hükümlülerin ıslahına etkisi karşılaştırma çalışması**

Ceza infaz kurumlarında cezalandırma politikasının intikam fikrinden, cezalandırma politikasına geçişi ile ceza infaz kurumlarında cezai muameleye ilişkin uzmanların görüşlerinde meydana gelen değişikliklerden sonar, ceza infaz kurumlarının amacı artık mahkum olanlar için cezaların uygulanması ile sınırlı değildir. reform fikri ve bundan rehabilitasyon ve reform bir oldu Cezai muamelenin dayandığı genel temel.

Rehabilitasyon ve reformun gerçekleştirilebilmesi için bu amaca hizmet eden araçların bulunması gerekmektedir ve reform ve rehabilitasyon alanında çalışanlar, rehabilitasyon ve reform sürecinin temel direklerini temsil eden birçok araç oluşturmuş ve bu araçlar arasında Bu çalışmanın odak ve konusunu oluşturan istihdam, yani hükümlülerin istihdamı konusudur. İstihdam, özellikle hükümlünün bir yandan sağlığına zarar verebilecek herhangi bir iş yapmadan ceza süresi boyunca kalması, diğer yandan da entegrasyona hazırlanması ve topluma geri dönmesi zor olabileceğinden, hükümlünün rehabilitasyon ve reformunun artırılmasına büyük katkı sağlamaktadır. ceza süresinin sonu olarak. Ayrıca çalışma, hükümlünün belirli bir işte profesyonel olmasını sağlamanın yanı sıra, kendisine ekonomik olarak yardımcı olabilecek miktarda para biriktirmesine de olanak tanır.

**Anahtar kelimeler:** hükümlü, ıslah kurumları, hükümlünün rehabilitasyonu, cezai muamele, mahpusların sınıflandırılması.

## ABSTRACT

### **The legal organization of work and its impact on reforming convicts, a comparative study**

The purpose of correctional institutions is no longer limited to the implementation of penalties for those who are sentenced, after the changes that occurred in the views of specialists regarding punitive treatment in penal institutions, so that the punitive policy moved from the idea of revenge to the idea of reform, and from that, rehabilitation and reform became one. The general basis upon which the punitive treatment is based.

In order to achieve rehabilitation and reform, it is necessary to find means that serve this purpose, and those concerned in the field of reform and rehabilitation have created many means that represent the basic pillars of the process of rehabilitation and reform, and among these means is the issue of employment, that is, the employment of the convicts, which is the focus and subject of this study. Employment greatly contributes to enhancing the rehabilitation and reform of the convict, especially since the convict's stay throughout the sentence period without doing work that may harm his health on the one hand and may make it difficult for him to prepare for integration and return to society is considered the end of the sentence. Also, work allows the convict to save sums of money that may help him in economic terms, in addition to enabling him to become professional in a particular job.

**Keywords:** the convict, correctional institutions, rehabilitation of the convict, punitive treatment, classification of prisoners.

## الملخص

### التنظيم القانوني للعمل وأثره في اصلاح المحكوم عليهم دراسة مقارنة

ان الغرض من المؤسسات الاصلاحية لم يعد يقتصر على تنفيذ العقوبات على من يحكم عليه، وذلك بعد التغيرات التي طرأت في وجهات نظر المختصين بشأن المعاملة العقابية في المؤسسات العقابية، بحيث أنتقلت السياسة العقابية من الفكرة الانتقامية الى الفكرة الاصلاحية، وانطلاقاً من ذلك أصبح التأهيل و الاصلاح من الأسس العامة التي تقوم عليها المعاملة العقابية.

وبغية تحقيق التأهيل و الاصلاح يستلزم الامر ايجاد وسائل تكون في خدمة هذا الغرض، وقد أوجد الشاغلين في مجال الاصلاح والتأهيل العديد من الوسائل التي تمثل الركائز الاساسية لعملية التأهيل والاصلاح، ومن بين هذه الوسائل مسألة التشغيل، أي تشغيل المحكومين والذي هو محور هذه الدراسة وموضوعها. فالتشغيل يساهم الى حد كبير في تعزيز تأهيل المحكوم عليه وأصلاحه لا سيما أن بقاء المحكوم عليه طيلة فترة الحكم بدون قيام بعمل قد يضر بصحته من جانب وقد يصعب عليه التحضير للاندماج و العودة الى المجتمع يعد انتهاء مدة الحكم. كما وان الشغل يتيح للمحكوم عليه ادخار مبالغ مالية قد تساعد من الناحية الاقتصادية علاوة على تمكينه من الاحتراف في عمل معين.

**الكلمات المفتاحية:** المحكوم عليه، المؤسسات الاصلاحية، تأهيل المحكوم عليه، المعاملة العقابية، تشغيل السجناء، العقوبة ساليبة للحرية، المؤسسات عقابية .

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY</b> .....	
<b>BİLDİRİM</b> .....	
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	iii
<b>ÖZ</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vi
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>BÖLÜM 1</b> .....	<b>5</b>
<b>Hükümlülerin İstihdamı Nedir</b> .....	<b>5</b>
1.1: hükümlü çalıştırma konsepti.....	5
1.1.1: Hükümlü İstihdamın Tanımı .....	5
1.1.2: Operasyonel hedefler .....	7
1.1.2.1: Cezalandırma veya işkence hedefi .....	8
1.1.2.2: Ekonomik Hedef.....	9
1.1.2.3: Düzeltici ve İyileştirici Hedef.....	11
1.1.2.4: İnsani Amaç .....	12
1.1.3: Hükümlülerin Çalışma Koşulları .....	12
1.2: Hükümlü istihdamı için yasal şartlandırma .....	15
<b>BÖLÜM 2</b> .....	<b>23</b>
<b>Hükümlü İstihdamının</b> .....	<b>23</b>
2.1: ile ilgili kısıtlamalar .....	23
2.1.1: Ceza infaz kurumuna ilişkin engeller.....	24
2.1.1.1: Ceza infaz kurumunun bulunduğu yerin işe etkisi .....	24
2.1.1.2: Ceza infaz kurumunun kentsel.....	24
2.1.2: Sunulan çalışmanın kalitesi ve çalışma.....	26
2.1.2.1: Ceza infaz kurumlarının idaresi.....	26
2.1.2.2: Düzenleme zorluğundan kaynaklanan engeller.....	28
2.1.3: Hükümlü ile ilgili engeller.....	28
2.1.3.1: Hükümlünün fiziksel yetenekleri .....	29

2.1.3.2: Ekonomik ve sosyal yön.....	29
2.1.3.3: Topluluk Etkisi .....	30
2.2: Cezalandırıcı iş düzenleme yöntemleri .....	32
2.2.1: Cezai eylemin fiziksel organizasyonu.....	32
2.2.2: Cezai işlemin yasal düzenlemesi .....	33
2.2.2.1: Cezalı işlerde sözleşme sistemi .....	33
2.2.2.2: Cezalandırıcı işlerde arz sistemi .....	34
2.2.2.3: Cezalandırıcı işlerde doğrudan sömürü sistemi .....	34
2.2.2.4: Cezai işlerde sözleşme sistemi .....	35
<b>BÖLÜM 3</b> .....	<b>37</b>
<b>İstihdamın hükümlülerin ıslahı ve rehabilitasyonuna etkisi ve ceza mevzuatının bu konudaki konumu</b> .....	<b>37</b>
3.1: Operasyonun onarım ve rehabilitasyon sürecine etkisi .....	37
3.1.1: Reform ve yeniden yeterlilik kavramı .....	37
3.1.2: Reform ve yeniden bütünleşme.....	39
3.1.3: Hükümlüye acı çektirme aracı .....	40
3.1.3.1: Ağrı .....	40
3.1.3.2: Düzeni korumak .....	41
3.1.4: Reform ve rehabilitasyonda çalışmanın rolü .....	43
3.2: Cezai Mevzuatın Tutumu ve Operasyona .....	46
3.2.1: Ceza mevzuatının konumu .....	47
3.2.1.1: Irak ceza mevzuatının konumu .....	47
3.2.1.2: Karşılaştırmalı ceza mevzuatının konumu .....	52
3.2.2: Hükümlü İstihdamına İlişkin Nelson .....	54
<b>SON</b> .....	<b>56</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>58</b>
<b>İNTİHAL RAPORU</b> .....	<b>64</b>

## قائمة المحتويات

.....	قرار لجنة المناقشة
.....	الاعلان
Error! Bookmark not defined. ....	شكر وتقدير
Error! Bookmark not defined. ....	الملخص
٥ .....	قائمة المحتويات
Error! Bookmark not defined. ....	المقدمة
5 .....	الفصل الأول
5 .....	ماهية تشغيل المحكومين
5 .....	1.1: مفهوم تشغيل المحكوم عليه
5 .....	1.1.1: تعريف تشغيل المحكومين
7 .....	2.1.1: اهداف التشغيل
8 .....	1.2.1.1: الهدف العقابي او التعديبي
9 .....	2.2.1.1 : الهدف الأقتصادي
11 .....	3.2.1.1: الهدف الأصلي والتأهيلي
12 .....	4.2.1.1: الهدف الانساني
12 .....	3.1.1: شروط تشغيل المحكومين
15 .....	2.1: التكييف القانوني لتشغيل المحكومين
23 .....	الفصل الثاني
23 .....	معوقات تشغيل المحكومين وأساليب تنظيم العمل



- 1.2: معوقات تتعلق بنظام تشغيل ..... 23
- 1.1.2: معوقات تتعلق بالمؤسسة العقابية ..... 24
- 1.1.1.2: تأثير موقع المؤسسة العقابية على العمل ..... 24
- 2.1.1.2: تأثير البناء العمراني للمؤسسة العقابية على العمل ..... 24
- 2.1.2: معوقات تتعلق بنوعية العمل المقدم ونمط تسييره ..... 26
- 1.2.1.2: المعوقات المتعلقة بإدارة و تسيير المؤسسات العقابية ..... 26
- 2.2.1.2: معوقات سببها صعوبة التنظيم ..... 28
- 3.1.2: معوقات تتعلق بالمحكوم عليه ..... 28
- 1.3.1.2: القدرات الجسدية والحالة النفسية للمحكوم عليه ..... 29
- 2.3.1.2: الجانب الاقتصادي والاجتماعي ..... 29
- 3.3.1.2: تأثير المجتمع ..... 30
- 2.2: اساليب تنظيم العمل العقابي ..... 32
- 1.2.2: التنظيم المادي للعمل العقابي ..... 32
- 2.2.2: التنظيم القانوني للعمل العقابي ..... 33
- 1.2.2.2: نظام المقاوله في العمل العقابي ..... 33
- 2.2.2.2: نظام التوريد في العمل العقابي ..... 34
- 3.2.2.2: نظام الاستغلال المباشر في العمل العقابي ..... 34
- 4.2.2.2: نظام التعاقد في العمل العقابي ..... 35
- الفصل الثالث ..... 37**
- أثر التشغيل في اصلاح وتأهيل المحكومين وموقف التشريعات العقابية منه ..... 37**
- 1.3: اثر التشغيل في عمليه الاصلاح والتاهيل ..... 37

37	1.1.3: مفهوم الإصلاح وإعادة التأهيل
39	2.1.3: أهمية البرامج الإصلاحية في تجسيد فلسفة الإصلاح وإعادة الإدماج
40	3.1.3: العمل كأداة لإيلاء المحكوم عليه وأسلوب لحفظ النظام في المؤسسة العقابية
40	1.3.1.3: الإيلاء
41	2.3.1.3: حفظ النظام
43	4.1.3: دور العمل في الإصلاح وإعادة التأهيل
46	2.3: موقف التشريعات العقابية وقواعد نيلسون من التشغيل
47	1.2.3: موقف التشريعات العقابية
47	1.1.2.3: موقف التشريعات العقابية العراقية
52	2.1.2.3: موقف التشريعات العقابية المقارنة
54	2.2.3: موقف قواعد نيلسون مانديلا بشأن تشغيل المحكومين
56	<b>الخاتمة</b>
58	<b>قائمة المصادر</b>
64	<b>تقرير الاستيلاء</b>

## المقدمة

### أولاً: مدخل تعريفي بموضوع الدراسة

كان الهدف من السجون عند أول نشأتها في القرن السادس عشر هو اعتبارها مكان يلتزم فيه المشتركين والمتسولين بالعمل، واطلق عليها سجون عمل، وعندما تحول سلب الحرية الى عقوبة، أصبح العمل بمثابة عقوبة اضافية الى جانب سلب الحرية، وكانت قسوة العمل تتناسب وقسوة العقوبة. فحيث كانت العقوبة الأشغال الشاقة، كان يستخدم المحكوم عليهم في أشق الأعمال واقساها، وتخف حدة تلك القسوة تدريجياً اذا كانت العقوبة هي السجن أو الحبس. وكانت الدولة تستخدم المحكوم عليهم طبقاً لحاجتها أو حاجة رجال الصناعة دون اهتمام بأمر النزلاء من حيث تلقينهم أصول مهنة يتعيشون منها بعد الافراج أو من الظروف التي يعملون فيها.

واستمرت النظرة الى اعتبار غرض العمل العقابي وكما هو الحال بالنسبة للعقوبة أيضاً هو ايلام المحكوم عليه الى أن حمل القرن العشرين رياح التطور التي نتج عنها التركيز على تأهيل المحكوم عليه واصلاحه وما صحب ذلك من تغير في وظيفة سلب الحرية الى وسيلة لتحقيق ذلك التأهيل. وتحول العمل العقابي على أثر ذلك من عقوبة اضافية الى قيمة عقابية ذاتية يتجه هو الآخر الى تأهيل المحكوم عليه واصلاحه، كما أصبح ليس فقط مجرد التزام يقع على عاتق المحكوم عليه وانما حق له أيضاً تلتزم الدولة بالوفاء به.

لقد أكدت هذا المعنى المؤتمرات الدولية وعلى الخصوص مؤتمر بروكسل عام 1847، ومؤتمر لاهاي عام 1950، ومؤتمر جنيف الذي عقد في عام 1955 تحت اشراف الامم المتحدة. اذ اعترف المؤتمر الأول بضرورة العمل داخل السجن والتزام الدولة بتنظيمه لكي يكون عملاً مجدياً ومنتجاً، أما في المؤتمرين الآخرين فقد انصب اهتمام على اعتبار العمل العقابي وسيلة ليأهيل المحكوم عليه وتهذيبه، واستبعاد اعتباره عقوبة اضافية للردع والايلام<sup>1</sup>.

### ثانياً: أهمية الدراسة:

جاءت هذه الدراسة كمحاولة لإبراز أهمية اعادة تأهيل المحكوم عليه. العمل ودوره في الإصلاح والموضوع تشغيل المحكوم عليهم موضوع قديم جديد في الوقت نفسه، إذ أن بعض من المؤلفات تطرقت إلى التشغيل كجزئية في مراجع علم العقاب أو تلك المتخصصة في السياسة العقابية، بداية من الفترة التي كان فيها التشغيل يشكل عقوبة في حد ذاته إلى أن أصبح أسلوباً من

<sup>1</sup> ( د. على راشد، العمل في السجون على ضوء أعمال مؤتمر لاهاي 1950 وجنيف عام 1955، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، يناير 1959، ص 255 .

أساليب إعادة التأهيل، إلا أن القليل منها خصص لدراسة شاملة لعمل المحكوم عليه كأسلوب لإعادة التأهيل.

ويخضع تشغيل المحكومين لعدة اعتبارات من حيث شروطه وأغراضه وحتى تكييفه، وقد كان محور اهتمام غالبية التشريعات من حيث صياغة القوانين المتعلقة به وآليات تنفيذه. ولم يقتصر الاهتمام بتشغيل المحكوم عليه على القوانين الداخلية للدول، بل إن المواثيق الدولية كان لها تأثير على صياغة أهم القواعد المتعلقة بالتشغيل من أجل صياغته وفقاً لمقتضيات السياسة العقابية الحديثة والتي جسدت اهتمام الدول بتغيير النظرة التي ميزت تشغيل المحكوم عليهم لفترة طويلة من الزمن، وذلك من خلال التركيز على توفير شروط معينة وتحديد أغراض تتناسب وأهداف السياسة العقابية الحديثة.

### ثالثاً: مشكلة الدراسة:

بغية تحقيق الأهداف المرجوة من التشغيل كان لابد من تسخير إمكانيات مادية وبشرية وكذلك تطبيق أسس وآليات تفعل الدور التأهيلي للمؤسسات العقابية، حيث كان التشغيل أحد أهم وأبرز هذه الآليات بالنظر إلى التحول الذي شهده والذي ساهم في تغيير أسسه وأساليب تطبيقه. وقد سعت العديد من التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية إلى جعل ظروف وشروط ممارسة العمل في المؤسسة العقابية متقاربة ومتماثلة مع أساليب ممارسته خارج المؤسسة من أجل القضاء على مظاهر التعذيب والإيلام التي كان يميز بها العمل سابقاً، وكذلك تنظيمه بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أغراضه الأساسية. ومع كل ذلك وجدت بعض الصعوبات وكذا السلبيات التي صاحبت تطبيق العمل كأسلوب لإعادة التأهيل مما أوجبت على التشريعات إيجاد حلول لها لضمان تجاوز هذه السلبيات التي قد تحدث بسبب التقصير في الاهتمام بمتطلبات العمل أو المبالغة في ذلك بشكل يجعل تطبيقه عسيراً ولا يتقبله المجتمع.

### رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- بيان المقصود بتشغيل المحكوم عليه والخلفية التاريخية له، علاوة على تحديد أغراض تشغيل المحكوم عليهم في المراحل التاريخية المختلفة.
- 2- إبراز دور التشغيل في تأهيل المحكوم عليه والجوانب الإيجابية المتحصلة منه، مبيناً موقف التشريعات المقارنة والفقهاء المقارن في هذه الأمور.

- 3- تحديد مدى تأثير العمل عند استخدامه كأسلوب لإعادة التأهيل بدلا من استخدامه كعقوبة.
- 4- تقييم أثر تشغيل المحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية وذلك في ضوء التجارب العلمية والتطبيقات التي شكلت أساساً لإجراء مثل هذا التقييم.
- 5- البحث في الآلية والاسلوب المعتمد في تشغيل المحكومين من حيث تحديد طبيعة الاعمال التي تدخل ضمن عملية التشغيل اضافة الى القواعد المنظمة للتشغيل.

#### خامساً: فرضية الدراسة:

فرضية هذه الدراسة تقوم على اعتبارات واقعية واجتماعية تخص المحكوم عليهم، ومفادها ان البقاء طيلة المدة المحكوم بها في المؤسسة الاصلاحية يحول دون امكانية القيام بادخار مبالغ مالية تساعده في تلبية حاجاته اليومية على الخصوص بعد خروجها من المؤسسة اي عند انتهاء مدة محكوميته، وبالتالي فان العمل المقصود في هذه الدراسة يجعل المحكوم عليه المخرج عنه في حالة اقتصادية تمكينه في العيش بدون التفكير في الايتان بجرم اخر.

#### سادساً: الدراسات السابقة:

- 1- د.سارا معاش، تشغيل المحكوم عليه واثره في اصلاحه واعادة تاهيله، اطروحة مقدمة لنيل جامعة الباتنة، 2018.

هذه الدراسة تناولت موضوع تشغيل المحكوم عليه انطلاقا في زاوية مدى تأثير التشغيل على عملية الاصلاح والتاهيل ويمكن وجه التشابه مع الدراساتنا في موضوع العمل مع الفارق في ان الدراسة المذكورة ركزت على قوانين مقارنة مختلفة كما انها اعطت الأولوية والاهمية للتعامل داخل المؤسسة الاصلاحية وأعتبر التشغيل من ضمن هذا التعامل.

- 2- وداعي عزالدين: العمل العقابي كاسلوب من اساليب المعاملة العقابية، المجلد 15/العدد 01-2017 البحث العملي.

تناولت هذه الدراسة فكرة العمل داخل المؤسسة الاصلاحية في اطار التعامل العقابي، فانظر الى العمل بنظرة عقابية يبعد الدراسة هذه في العرض المقصود في دراستنا للعمل داخل المؤسسات الاصلاحية، اذ ان التركيز لدينا منصب على رضية المحكوم عليه حالاً ومستقبلاً.

- 3- عبدالله سلام بكر: تشغيل المحكومين، بحث مقدم لجزء متطلبات الترقية من الصنف الريح الى الصنف الثالث، لسنة 2012.

تتقرب هذه الدراسة في دراستنا من حيث الاطلافة والتجرد فقد تناولت الدراسة موضوع تشغيل المحكوم عليه الغرض المنشود منه وما يكون له تأثير على المحكوم عليه، علما ان الدراسة لم يتطرق الى الوسائل والاليات التي تتحقق معها اغراض التشغيل بالصورة المبتغاة منه.

#### سابعاً: منهجية الدراسة:

سوف نعتمد على المنهج التحليلي المقارن في هذه الدراسة وذلك بغية بيان أوجه جوانب موضوع الدراسة والذي هو تشغيل المحكوم عليه واثره في أصلح وتأهيله، فنظراً لطبيعة الموضوع ارتائنا ان نتناول بالتحليل الأمور التي تخص المحكوم عليه على العموم والتشغيل على وجه الخصوص، وذلك في ضوء نصوص القوانين ذات العلاقة هادفاً بيان الموقف التشريعي تجاه التشغيل.

#### ثامناً: هيكلية الدراسة:

تم تقسيم الدراسة على ثلاثة فصول، في الفصل الاول تناولنا ماهية تشغيل المحكومين من حيث بيان مفهوم التشغيل وأهدافه، أما الفصل الثاني فتناولنا فيه معوقات تشغيل المحكومين وأساليب تنظيم العمل، في حين خصصنا الفصل الثالث لدراسة أثر التشغيل على الأصلح وتأهيل المحكومين وموقف التشريعات العقابية منه، وانهيينا الدراسة بخاتمة مكونة من أهم الاستنتاجات التي توصلنا اليها خلال الدراسة ومع تقديم المقترحات الضرورية.

## الفصل الاول

### ماهية تشغيل المحكومين

الأصل أن تشغيل داخل المؤسسات العقابية لا يختلف عن العمل الحر الذي يتم خارجها من حيث الشروط والضوابط، وقد لجأ الكثير من المختصين والباحثين إلى تحديد مفهومه من منطلق المفهوم العام لتشغيل. ولذلك وقبل التطرق إلى تعريف تشغيل المحكوم عليه الذي يمارس في المؤسسات العقابية.

#### 1-1: مفهوم تشغيل المحكوم عليه

ليس هناك خلاف على ان مصطلح الشغل ومصطلح العمل هما وجهان لعملة واحدة، فالشغل: جمعه اشغال وهو نقيض الخلاء اي، ضد الفراغ، اشغله اي جعله مشغولاً<sup>1</sup>. أما العمل لغةً: عمل على وزن فعل اعمله غيره بمعنى استعمله اي طلب اليه العمل، والعُماله بالضم بمعنى رزق<sup>2</sup>.

#### 1-1-1: تعريف تشغيل المحكومين

العمل اصطلاحاً: هو المجهود الارادي الواعي الذي يستهدف انتاج السلع والخدمات لاشباع حاجاته<sup>3</sup>. ويتضح من هذا التعريف بان مجهود الانسان بلا هدف لايعتبر عملاً .

ويقول العالم اكسفورد مارشال: بان العمل هو كل مجهود عضلي او ذهني او عاطفي يهدف انتاج الخدمات والسلع للأستهلاك الفردي او لأستهلاك الاخرين<sup>4</sup>.

والمفهوم الشرعي للعمل: هو كل جهد مشروع يبذله الانسان ويعود عليه بالخير والفائدة سواء كان هذا الجهد جسماً كالحرف اليدوية ام فكراً كالتعليم او الولاية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> المنجد في اللغة والأعلام، ط 1، دار الشرق، بيروت، 2008، ص73.

<sup>2</sup> ( زين الدين محمد بن ابي بكر بن عبدالقادر الرازي مختار الصحاح الطبعة الثانية مؤسسة الرسام العالمية سنة 2010 .

<sup>3</sup> ( عبدالله بن راشد السندي مقال منشور في منتديات المكتوب (2011/12/22).

www.abooba.maktoobblog.com

<sup>4</sup> ( د. احسن مبارك طالب، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات العقابية الطبعة الأولى، الرياض، سنة (2000) اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، ص24.

<sup>5</sup> ( مفهوم العمل في الاسلام مقال (بدون اسم الكاتب) منشور في منتديات المجرة (2011/12/22).

www.almajara.com

نلاحظ بان هذا المفهوم وضع عدة شروط للعمل، منها ان يكون مشروعاً ويعود عليه او على الاخرين بالخير والفائدة.

واستناداً الى التعاريف اعلاه يمكننا القول بان العمل هو الجهد العضلي او الفكري الذي يقدمه الانسان بهدف انتاج السلع او تقديم الخدمات بما ينسجم مع القوانين المرعية ويتلقى عنه اجراً.

اما فيما يخص تشغيل السجناء والذي يسمى احياناً، العمل العقابي، والذي هو محور بحثنا فاننا نرى بان التشغيل يعني استخدام السجناء في عمل ما والذي تقوم المؤسسات الاصلاحية او العقابية بتوفيرها للسجناء لانهم اناس مقيدي الحرية لايتمكنون من البحث عن العمل بانفسهم .

ويتضح مما تقدم بان مصطلح تشغيل المحكومين يحمل في طياته معنيين هو التشغيل الاجباري للسجناء والثاني هو التشغيل الطوعي لهم<sup>1</sup>.

التشغيل الاجباري هو العمل القسري الذي تفرضه ادارة السجن على المحكومين كوسيلة تعذيب او لارهاقهم بديناً او لتحقيق الربح المادي كما كان في السابق، اما التشغيل الطوعي فهو العمل الذي توفره ادارة المؤسسات الاصلاحية او العقابية ويكون مقابل اجر وبما ينسجم مع طاقات وقدرات المحكومين ولا تهدف من وراءه الربح المادي بقدر ماتهدف الى التاهيل والتدريب على العمل او حرفة ما بغية مساعدة السجين على العيش الكريم بعد انقضاء فترة محكوميته<sup>(2)</sup>.

هناك نوع اخر من العمل الذي يؤديه المحكومين ويسمى بالعمل للمصلحة العامة وهو نوع جديد من العمل الذي يؤديه المحكومين الا انه يختلف عن تشغيل المحكومين من حيث ان العمل للمصلحة العامة يكون بديلاً عن عقوبة سلب الحرية ويدرج في قرار الحكم ويكون بموافقة المتهم قبل صدور الحكم عليه ويؤدي دائماً خارج اسوار المؤسسات العقابية حيث يكلف المحكوم بأداء خدمة للمنفعة العامة ولايتلقى عنه اجراً وتحدد فترة العمل ونوعه في قرار الحكم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ( د. احسن طالب مبارك، المصدر السابق، ص 32.

<sup>(2)</sup> هشام علاي، التفريد التنفيذي للعقوبة السالبة للحرية بين القانون والواقع، بحث منشور في مجلة القضاء الجنائي، المجلد الثالث، العدد 5، 2017، ص 54.

<sup>(3)</sup> أحمد مفتاح البقالي، مؤسسة السجون في المغرب، بون الطبعة، ص 134.



ومن الامثلة على العقوبات البديلة، العمل للمصلحة العامة، العمل في خدمة كبار السن في دار العجزة، العمل في تنظيف المستشفيات وكنس الشوارع او العمل في الحدائق العامة او اى عمل اخر حسب مؤهلات المحكوم في اية مؤسسة عامة<sup>1</sup>.

### 2-1-1: اهداف التشغيل

تقتضى دراسة العمل العقابي او عملية تشغيل المحكومين ان نحدد اهداف واغراض العمل الذي تقوم المؤسسات الاصلاحية بتوفيرها وماترمي اليه وما هي الشروط الواجب مراعاتها في عملية التشغيل. وكما ذهب بعض الباحثين الى القول بوجود غرض العقابي للعمل يتمثل في ايلام النزيل، ويتجلى ذلك الايلام بصورة خاصة للمحكوم عليهم الكسالى والمتشردين ولامتسولين حيث أن التزامهم بالعمل ينطوى على الم بالنسبة لهم. ويكشف هذا الرأي عن تأثر أنصاره التي نرى في العمل العقابي تكملة لعقوبة أو عقوبة اضافية<sup>2</sup>.

والحقيقة ان التطور الذي اصاب العقوبة حصر المها في سلب الحرية فقط، وبالتالي لا يجوز ان ينال المحكوم عليه أي ايداء يتجاوز ما حدده قانون أو تفررضه طبيعة الاشياء في سلب الحرية، ومن ثم يتعين استبعاد كل الم من اغراض العقابي الذي اضحى وسيلة معاملة فقط يهدف بالدرجة الاولى الى تأهيل المحطوم عليه واصلاحه كما ذكرنا سابقاً، وقد أكد هذه الحقيقة مؤتمراً لاهاي والجنيف، وكذلك القاعيد 1-76 من قواعد الحد الأدنى. ومع ذلك فقد يتوافر الالم بالنسبة لانواع معينة من الاعمال او طائفة من المحكوم عليهم الا ان ذلك الالم ليس مقصوداً لذاته وانما تفررضه طبيعة الاشياء، ولهذا يلزم استبعاده كلما كان ذلك ممكناً<sup>(3)</sup>.

وعرف العمل كأسلوب من أساليب المعاملة العقابية تغيرات كثيرة حتى وصل إلى الحالة التي هو عليها اليوم، وكان تطوره ملازماً لتطور العقوبات السالبة للحرية وأنظمة السجون كما سبق ذكره، ولذلك كانت أغراضه تتغير من مرحلة إلى أخرى متأثرة في ذلك بالنظام العقابي السائد، ونتيجة لذلك التطور لم يعد العمل اليوم يهدف إلى تحقيق الأغراض نفسها التي كان يسعى إلى تحقيقها سابقاً.

<sup>1</sup> ( د. صفاء اوتاني، العمل للمنفعة العامة في السياسة العقابية المعاصرة ، دراسة مقارنة، دار الفكر القانوني، القاهرة، 1996، ص 211.

(3) د. عدنان الدوري، اصول علم الاجرام - الكتاب الثالث علم العقاب ومعاملة المذنبين ط 1 لسنة 1989، ص 353.

<sup>2</sup> ( د. محمود نجيب حسني، علم الاجرام وعلم العقاب، دار النهضة العربية 1973، ص 265.

(3) د. رؤوف عبيد، توحيد العقوبات السالبة للحرية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، السنة الثالثة، العدد الثاني، 1961.

وقبل التطرق إلى تقييم نظام العمل في السجون وبيان الإشكالات التي اعترضت تطبيقه، لا بد من دراسة أهم الأغراض التي يهدف إلى تحقيقها، مع التطرق لأهم آليات تنفيذ العقوبات السالبة للحرية والتي تؤثر بشكل كبير على فعالية نظام العمل وتساعد على تحقيق الأغراض المرجوة منه<sup>1</sup>.

كان العمل في السابق يهدف إلى إن ازل الألم بالمحكوم عليه أو حفظ النظام داخل المؤسسات العقابية وكذا تحقيق إيراد مادي دون أن يكون له غرض تأهيلي أو إصلاحي. وإن كان الغرض الأول قد تم الاستغناء عنه كلياً في التشريعات الحديثة، فإن الأغراض الأخرى بقيت ملازمة لتشغيل المحكوم عليه وإن أخذت صورة مغايرة لما كانت عليه في السابق<sup>2</sup>.

ولتحقيق هذه الأغراض، تم استخدام أساليب تتناسب مع دور العقوبة وأغراضها، وكان من بين متطلبات تحقيق هذه الأغراض توفر مجموعة من الآليات التي تساعد على أداء العمل الدور المرجو منه، إذ أنه بعد دراسة حالة كل محكوم عليه على حدا ومن خلال تصنيفهم ضمن فئات بحيث يشترك أفراد كل فئة في خصائص معينة، يتم بعدها تحديد البرامج الأنسب لكل فئة إذ لا يمكن إلزام المحكوم عليه بالعمل بشكل مباشر إن لم يكن قد حصل على تكوين مناسب في المجال الذي سيعمل به، أو لم يكن قد استفاد من قبل من التعليم قبل دخوله المؤسسة العقابية مما يؤثر سلباً على أدائه العمل خاصة إذا كان هذا الأخير يتم باستخدام آلات حديثة، ففي بعض الحالات يتعين أن يسبق تطبيق العمل بالآليات تساعد على إعادة تأهيل المحكوم عليه وكذا أدائه العمل بالشكل المطلوب<sup>(3)</sup>.

### 1-2-1-1: الهدف العقابي أو التعديبي

اظهر لنا تاريخ السجون ان عملية تشغيل المحكومين كان عقاباً تكميلياً لتحقيق المزيد من الايلام والانتقام من المحكوم وكانت ادارات السجون او القائمين عليها يرغمون السجناء على القيام بالأعمال الشاقة دون تحقيق اية جدوى اقتصادية او هدف يخدم مصلحة السجن او السجنين<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> د. محمود نجيب حسني، المصدر السابق، ص 267.

<sup>2</sup> ( المصدر نفسه، ص 267-269.

<sup>(3)</sup> أحمد مفتاح البقالي، مؤسسة السجون في المغرب، بدون طبعة، ص 251.

<sup>(4)</sup> انظر المواد (10 و 11) من قانون العقوبات البغدادي الملغي لسنة 1919.

في العراق كان التشغيل يعد عقوبة بذاتها حيث ورد في قانون العقوبات البغدادي الأشغال الشاقة والأشغال الشاقة المؤبدة كعقوبة أصلية واعطى القانون للمحكمة سلطة تبديل عقوبة الأعدام الى عقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة(1) .

ان تأثير هذه الفكرة لاتزال بعض آثارها موجودة حيث ان العمل يعد جزءاً من العقوبة حيث ان قانون العقوبات العراقي الملغي رقم 111 لسنة 1969 عرف عقوبة السجن في المادة، 87، وجاء في الشق الأخير منه، ويكلف المحكوم عليه بالسجن المؤبد او المؤقت بأداء الأعمال المقررة في قانون المنشآت العقابية، وكذلك الحال لدى تعريفه لعقوبة الحبس الشديد في المادة، 88، منه.

وجاء أيضاً في المادة، 14، من قانون العقوبات المصري وكذلك المادة، 45، من قانون العقوبات السوري ان العمل يعد جزءاً من العقوبة الا انه في مصر صدر القانون رقم 95 لسنة 2003 لأبعاد الجانب العقابي والتعديبي للعمل انسجاماً مع قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء<sup>2</sup> .

ونستطيع القول بأن استخدام العمل كعقوبة بات مستبعداً في الوقت الحاضر بسبب تغير النظرة الى العقوبة من الانتقام الى الإصلاح وتطور مبادئ حقوق الانسان وصدور القواعد الخاصة بمعاملة السجناء من قبل منظمة الأمم المتحدة.

### 1-1-2-2 الهدف الاقتصادي

كما اوضحنا في السابق بأنه في المراحل التاريخية الأولى اضافةً الى استخدام تشغيل المحكومين لغرض العقاب والانتقام كان يهدف ايضاً الى تحقيق الربح المادي<sup>3</sup> .

اتجهت الأفكار العقابية التقليدية الى اعطاء هذا الغرض اهمية كبيرة فظهرت نظرية، الاعتماد الذاتي، للمؤسسات العقابية اي يجب ان يهدف تشغيل المحكومين الى تغطية نفقات المؤسسة العقابية بواسطة ايراداتها، بل بالغ البعض في ذلك فقالوا يجب ان يحقق العمل ارباحاً ايضاً<sup>4</sup>).

ان ثمره تشغيل المحكومين هي في الغالب منتجات تحصل المؤسسات العقابية على قيمتها وان هذه المنتجات تمثل زيادة في الانتاج القومي بالاضافة الى ان ثمنها يساعد الدولة على تحمل

<sup>(1)</sup> أحمد مفتاح البقالي، مصدر سابق، ص 211.

<sup>(2)</sup> كوثر احمد خالند وهمداد مجيد علي، علم العقاب، مطبعة التفسير، أبريل، 2006، ص 89.

<sup>(3)</sup> د. فتوح عبدالله الشاذلي، اساسيات علم الاجرام وعلم العقاب، 2009، ص 224.

<sup>(4)</sup> د. محمود نجيب حسني، المصدر السابق، ص 331.

جزء من نفقات السجنون ويضاف الى ذلك انه ضماناً لتحصيل الغرامات والمصاريف القضائية التي للدولة على المحكومين عن طريق اقتطاع جزء من الأجر الذي يحصل عليه المحكوم عليه<sup>1</sup>.

ان تشغيل السجناء في اعمال التنظيف والصيانة والتموين يساهم في التقليل من التكاليف التي على المؤسسات العقابية ان تنفقها على هذه الخدمات في حال عدم القيام بها من قبل النزلاء، وفي كثير من الدول اصبح العمل في المؤسسات العقابية جزءاً من اقتصاديات هذه المؤسسات وتعمل عليها في ضبط موازنتها وتوفير الدخل الذي يمكنها من مواجهة النفقات الكبيرة التي تتعرض لها والناجئة عن توفير الامور المعيشية داخلها مع ماتضمنه من الخدمات والنشاطات التأهيلية، كما تعتمد هذه المؤسسات على دخلها لتحسين وتوسيع مصانعها وتجهيزها بالألات الحديثة التي تؤمن لها وفرة ونوعية الإنتاج، ومن المؤسسات العقابية اليوم ماتؤمن حاجات الادارات العامة والسجون والأصلاحيات فتزودها بالمواد الضرورية لعملها وكذلك بالمواد الغذائية والألبسة والأدوات المكتبية والتجهيزية فتحقق مساهمتها و فرأ هاماً للدولة في النفقات، (2).

اما فيما يخص اهمية العمل الذي يمارسه المحكوم عليه من الناحية الشخصية فإنه يستطيع استخدام جزء من ايراداته من المقابل الذي يحصل عليه لقاء العمل في اعالة عائلته اذا كان هو المعيل الوحيد للعائلة او ان يتمكن من تغطية مصاريفه اليومية في الأمور التي لاتوفرها ادارات المؤسسات العقابية<sup>3</sup>.

وكذلك يقوم بأدخار جزء من الأجر التي يحصل عليها جراء العمل لكي يستفيد منها عند خروجه وانتهاء مدة محكوميته في المباشرة بالحرفة التي تعلمها في السجن وتهيئة المستلزمات الضرورية من الادوات والمكان المناسب للعمل<sup>4</sup>.

ومع ذلك فان الغرض الاقتصادي للعمل العقابي لا يجوز ان يطغي على حقيقة وضع السجنون في الدولة الحديثة وهي انها ليست مرافق انتاج تلنزم بتحقيق الربح، وانما هي مرافق خدمات تهدف الى تأهيل المحكوم عله واصلاحه، وما العمل العقابي الا وسيلة لتحقيق هذا الهدف. ومن ثم يجب عدم الربط بين العمل العقابي ولتحقق الربح ، ورفض كل فكرة تنادي بتحقيق الاكتفاء الذاتي للسجون عن طريق العمل العقابي ولو على حساب تأهيل. فالغرض الاقتصادي

<sup>1</sup> ( محمد صبحي نجم ، علم الاجرام وعلم العقاب ، ط1، مكتبة الثقافة، عمان الاردن 1998.

<sup>2</sup> د. مصطفى التركي، سجون النساء، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1997، ص75-76.

<sup>3</sup> د. محمد صبحي نجم، المصدر السابق، ص121.

<sup>4</sup> د. محمد صبي نجم، المصدر نفسه، ص 125.

الذي يهدف اليه نظام العمل في السجون يجب ان يكون موقعه في المرتبة الثانية بعد التأهيل والتدريب. وهذا ما اكدته قواعد الحد الأدنى لمعاملة المجرمين حيث نصت القاعدة 2-72 على انه: ومع ذلك فان صالح المسجونين وتدريبهم يجب الا يكون ثانوياً بالنسبة للرغبة في تحقيق ربح مافي المؤسسة، كما ذهبت الى نفس المعنى التوصية الثانية المؤتمر جنيف عام 1955 لمكافحة الجريمة ومعاملة المجرمين<sup>1</sup>.

### 3-2-1-1: الهدف الاصلاحى والتأهيلي

ظهر استخدام تشغيل المحكومين كوسيلة تأهيل وأصلاح عندما اصبح الهدف من العقوبة هو الاصلاح بدلاً من الانتقام وكذلك ظهور الانتقادات لعملية تحقيق الربح ونظرية الأكتفاء الذاتي للمؤسسة العقابية من خلال تشغيل المحكومين.

في العملية الاصلاحية لايجوز ان يغطي الغرض الأقتصادي على حقيقة وضع السجون في الدولة الحديثة وانها ليست مرفق انتاجي واقتصادي تلتزم بتحقيق الربح وانما هي مرفق خدمة حكومي يهدف الى تأهيل المحكوم عليه وأصلاحه وما العمل في هذه المؤسسات الا وسيلة لتحقيق هذا الغرض ومن ثم لايجوز الربط بين العمل العقابى وتحقيق الربح<sup>2</sup>.

وعليه بموجب السياسات العقابية الجديدة فان كل النشاطات التي يقوم بها المحكوم عليه يجب ان تدور حول كيفية تأهيله ليعود عنصراً سوياً ، ومن هنا كانت النظرة التربوية والتأهيلية للعمل في المؤسسات العقابية على انه ينمي الشخصية الأنسانية بأبراز قدراتها والتي لم يستطيع المحكوم عليه ان يوظفها لغاية انتاجية اما لأنه لم يكتشفها او لأن الفرصة او الظروف لم تسنح له بذلك<sup>(3)</sup>.

ويتضح دور العمل في التهذيب بالنسبة للمحكومين الذين يرجع سبب اجرامهم للبطالة والكسل فبأيجاد العمل لهم وانشغالهم به واعتيادهم عليه يتم استئصال السبب الذي ادى بهم الى الأجرام.

وللعمل دور تأهيلي وتربوي بالنسبة لجميع المحكومين حيث عندما يرى المحكوم عليه نتائج عمله يشعر ان بإمكانه انتاج شيء مفيد له وللغير وبالتالي فإنه يقدر ذاته ويعزز ثقته بنفسه وبقدراته فيتسخ لديه الأيمان بأن الأجرام سلوك غير لائق به هذا من جهة ومن جهة اخرى فإن العمل المنظم وفقاً للقواعد التي تضعها ادارة المؤسسة العقابية والتي تنسجم مع المعايير الدولية و يراعى فيها الوضع النفسى والجسمانى يولد لدى المحكوم عليه حب العمل ومن ثم الأعتياد عليه

<sup>1</sup> ( د. عبدالكريم، الطرق الحديثة فى الاصلاح وتاهيل، ص 210-211.

<sup>2</sup> ( د. محمد صبحي نجم، المصدر السابق، ص 122.

<sup>3</sup> ( د.علي عبدالقادر القهوجي، د.فتوح عبدالله الشاذلى، المصدر السابق، ص 206.

وبالتالي الأعتياد على الحياة المنظمة ومن ثم استخدام ما يتقاضاه من مقابل العمل في اشباع حاجاته يشكل له درساً يكشف له عن قيمة العمل وبالتالي فإنه يتجه الى العمل بعد انتهاء مدة محكوميته طلباً للرزق ومن هنا يمكن ان يطلق على عملية تشغيل المحكومين على انه ،تدريب على العيش الشريف،(1).

بصورة عامة ان العمل له أثر كبير على حياة الانسان وان استمرارية العمل يوفر الأستقرار ويفرض عليه الأنضباط والمتابعة والجهد المتواصل وتقسيم الوقت وضبطه بصورة مفيدة ومن ثم الأتجاه الى تقييم الأنتاج وتحسينه، كما ان العمل يفرض على الأناسن التحلي بالمرونة في التعامل مع الآخرين والصبر وتقبل الأنتقادات على كيفية العمل ونوعيته ولذلك فأن العمل ذو بعد تربوي يرمي الى صقل الشخصية الأناسانية وتنميتها واعطائها مكانتها الأجماعية<sup>2</sup>.

#### 4-2-1-1: الهدف الانساني

يتمثل الدور الانساني للعمل العقابي في حفظ التوازن البدني والنفسي للمحكوم عليه، ويتحقق هذا التوازن على نحو افضل كلما كان ذلك العمل منتجاً ويستغرق الوقت المحدد له. ولقد اكدت القاعدة 3-72 من قواعد الحد الادنى هذا المعنى<sup>3</sup>.

وتظهر انسانية العمل العقابي كذلك في اداء المحكوم عليه بقدر من التزاماته وتخفيف جانباً من الابعاء التي تتقل كاهليه، اذ يتم توزيع مقابل العمل بطريقة تحقق هذا الغرض. فجزء منه يساعد به اسرته، وجزء اخر يحتفظ به كرصيد يستفد منه بعد الافراج، وجزء ثالث يدفعه للمضرور او المجني عليه كتعويض، وجزء رابع يسدد به الغرامات والمصاريف التي تحب عليه للخرانة العامة<sup>4</sup>.

#### 3-1-1: شروط تشغيل المحكومين

ان عملية تشغيل الحكومين لاتسير على نسق واحد في كل الدول وانما تختلف من دولة الى اخرى وذلك تبعاً لأختلاف خصوصياتها وظروفها وبالتالي يمكننا القول بأنه في كل دولة هناك شروط وضوابط خاصة وشروط وضوابط عامة<sup>5</sup>.

(1) د.محمود نجيب حسني، المصدر السابق، ص303.

(2) نقلاً عن الدكتور مصطفى العوجي، المصدر السابق، ص 382-383.

(3) د. جلال ثروث والدكتور محمد زكي ابو عامر، علم الاجرام والعقاب، بيروت 1983، ص212.

(4) د. جلال ثروث والدكتور محمد زكي ابو عامر، المصدر السابق، ص213.

(5) د. احسن مبارك، المصدر السابق، ص98.

الضوابط والشروط الخاصة لتشغيل المحكومين هي التي تضعها كل دولة لنفسها تبعاً لخصوصيتها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والأمنية اما الضوابط والشروط العامة هي تلك الشروط التي من المفروض على كل دولة الالتزام بها لأنها مرتبطة بالقواعد والأسس التي وافقت عليها واقترتها جميع الدول من خلال منظمة الأمم المتحدة او المؤسسات المرتبطة بها وهي مستوحاة من المبادئ العامة لحقوق الإنسان<sup>1</sup>.

واستناداً لما تقدم فإن الشروط والضوابط الخاصة يجب ان لا تتعارض مع الشروط الضوابط العامة.

وعليه سوف نتناول الشروط والضوابط العامة الواجب توافرها في عملية تشغيل المحكومين في كل دول العالم.

#### 1- ان يكون العمل منتجاً.

انتاج العمل عبارة عن الثمرات التي تُنتج، فمن الضروري ان يكون العمل منتجاً لأنه عندما يرى المحكوم عليه ثمرات عمله فإن ذلك يرفع من روحه المعنوية ويزيد احترامه لنفسه وثقته بها مما يدفعه الى التمسك بهذا العمل والحرص عليه اثناء تنفيذ فترة العقوبة او بعد الإفراج ولذلك يلعب العمل دوراً في عملية التأهيل<sup>(2)</sup>.

#### 2- ان يكون العمل متنوعاً.

من الضروري ان لا يقتصر تشغيل المحكومين على الأعمال الصناعية فقط بل يجب ان يتوفر في المؤسسة الأصلحية اضافةً الى الأعمال الصناعية اعمال زراعية و حرف ومهن تمكن النزير من العمل الذي له مثل في المجتمع والذي يتناسب مع ميوله وامكانياته<sup>3</sup>.

وان هذا الشرط يحتم على القائمين على ادارة المؤسسات العقابية ان تقوم بدراسة بيئة المحكوم عليه والمهن والحرف الموجودة فيه وان يكون العمل في المؤسسة حسب هذه البيئة فأذا كانت الأعمال الصناعية هي الغالبة يجب ان يتوجه العمل الى الأعمال الصناعية واذا كانت البيئة

<sup>1</sup> ( المصدر نفسه، ص100.

<sup>2</sup> د. عيود السرج، علم الاجرام وعلم العقاب، ط3، جامعة الكويت، ص 123.

<sup>3</sup> د. عبدالكريم نصار، اساسيات علم الاجرام وعلم العقاب، ط1، ص107.

ذات طابع زراعي او تكثر فيها المهن او الحرف اليدوية يجب ان يتوجه العمل في المؤسسات الى تلك الأعمال والمهن<sup>(1)</sup> .

ويعلل وجود هذا الشرط بنقطتين.

أ- اتاحه الفرصة للمحكوم عليه لاختيار العمل الذي يتفق مع ميوله وامكانياته حتى يكون مقبلاً عليه ومنتجاً فيه وبالتالي يجوز تغييره اذا ثبت عدم ملائمته للسجين.

ب- حتى يتمكن المحكوم عليه من مباشرة العمل الذي مارسه وتدريب عليه بعد خروجه من السجن حتى يحقق غرضه في التأهيل<sup>2</sup>.

3- ان يكون العمل في المؤسسة على نسق العمل الحر.

من القواعد الأساسية في تنظيم عملية تشغيل المحكومين هو ان يكون سير العمل في المؤسسة العقابية على نسق العمل الحر الذي يؤدي خارج المؤسسة.

وقد اكدت الفقرة الأولى من المادة 72، من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على هذا الشرط حيث نصت على:

- يتم تنفيذ العمل وطرائقه في السجن على نحو يقترب به بقدر الامكان من الأعمال المماثلة خارج السجن بغية اعداد السجناء لظروف الحياة العملية الطبيعية.

4- توفير متطلبات الأمن والسلامة.

على المؤسسات العقابية ان تراعي توفر شروط الأمن والسلامة اثناء عملية تشغيل المحكومين وان تتخذ كافة الاحتياطات اللازمة لتجنبيهم الأصابات التي من الممكن ان تلحق بهم من جراء العمل ويجب ان تكون هذه الشروط والاحتياطات مشابهه لما هو متوفر في العمل خارج المؤسسات العقابية.

<sup>(1)</sup> د. أحمد عوض يلال، علم العقاب، النظرية العامة والتطبيقات، ط1، دار الثقافة العربية، ص480.

<sup>(2)</sup> د. محمد ابو العلاء عقيدة، اصول علم العقاب، دراسته تحليلية وتاصيلية للنظام العقابي المعاصر مقارناً بالنظام العقابي الاسلامي، بدون طبعة، دار المكر العربي، القاهرة، 1995، ص279.



وقد الزمت القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء المؤسسات العقابية بتوفير شروط الأمان اللازمة لتوفير السلامة للسجناء حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 74 على:

تتخذ مؤسسات السجون نفس الاحتياطات المفروضة لحماية وسلامة العمال الأحرار.

5- ان يكون العمل مقابل اجر.

من الضروري جداً ان يتقاضى السجين اجراً مقابل العمل الذي يؤديه داخل المؤسسة العقابية ويعتبر هذا الشرط من اهم الفوارق بين تشغيل المحكومين في الوقت الحاضر والتشغيل الاجباري الذي كان يفرض على المحكومين في المراحل التاريخية الأولية لظهور فكرة تشغيل السجناء وقد اكدت المادة 76 ، من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على ضرورة وجود الأجر وانفاق جزء من الأجر في السجن وارسال جزء منه الى اسرهم وادخار جزء منه لحين الإفراج عنهم<sup>(1)</sup>.

## 2-1: التكيف القانوني لتشغيل المحكومين.

تبرز علاقات التشغيل بصفة أساسية بين الإدارة العقابية والنزلاء، وتترجم هذه في صورة التزامات وحقوق متبادلة لكل من الطرفين في مواجهة الطرف الآخر. ولذلك يكون من المتعين تحديد مصدر تلك العلاقات وطبيعتها<sup>2</sup>.

ونلفت الإنتباه منذ البداية إلى أنه يجب إسبعاد أي مصدر تعاقدى لتلك العلاقات، إذ لا يوجد عقد عمل أو أي عمل أو أي علاقة تعاقدية بين الإدارة والنزلاء، وإنما يحكم علاقاتهم ويحددها وينظمها القانون وحده، ولا مجال لأي مصدر آخر غيره.

أما طبيعة علاقات العمل العقابي فيحددها أن هذا العمل لم يعد مكملاً للعقوبة ولا عقوبة إضافية، وإنما هو أسلوب معاملة فحسب، يهدف أساساً إلى تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه. وكونه أسلوب معاملة يعني أن المحكوم عليه يلتزم به كغيره من أساليب المعاملة العقابية الأخرى، وكونه يهدف إلى تأهيل المحكوم عليه يفيد حق هذا الأخير في التأهيل. أي أن للعمل العقابي – إذا نظرنا إليه من زاوية المحكوم عليه- صفة مزدوجة: التزام وحق، يقابله بطبيعة الحال حق وإلتزام للإدارة العقابية<sup>3</sup>.

<sup>(1)</sup> الفقرات (1و2و3) من المادة (76) القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء.

<sup>(2)</sup> د.ادوار غالي الذهبي، مبادئ علم العقاب، 1975، ص 200.

<sup>(3)</sup> د.على عبدالقادر القهوجي، د. فتوح عبدالله الشاذلي، المصدر السابق، ص 220.

وان التطور الذي طرأ على مفهوم تشغيل السجناء طبقاً لتطور النظرة الى السياسات العقابية أدت الى صدور قواعد دولية تتناول شروط وكيفية تنظيم عمل السجناء وان اغلب دول العالم ادرجتها في تشريعاتها الداخلية وعليه يثار تساؤل هل ان العمل حق للسجين ام انه التزام يفرض عليه؟

### اولاً: العمل حق

يرجع إعتبار العمل حقاً للمحكوم عليه إلى صفته كمواطن من ناحية، وإلى حقه في التأهيل والإصلاح من ناحية أخرى. فالمحكوم عليه مواطن في المجتمع لا يختلف عن المواطنين العاديين، وإذا كانت العقوبة تسلبه حقه في الحرية، فإن شرعيتها الأخرى تحل دون حرمانه من حقوقه الأخرى التي يتمتع بها كمواطن في الدولة ومن بينها حق العمل.

يضاف إلى ذلك أن السياسة العقابية الحديثة تنظر إلى التأهيل على أنه حق لمن سلك سبيل الجريمة، ولما كان العمل أحد أساليب التأهيل، فإنه يكون حقاً للمحكوم عليه.

ويقابل حق المحكوم عليه في العمل التزام الإدارة العقابية بتوفير العمل الملائم له، وعدم تركه في حالة بطالة، لأن ذلك يؤدي إلى زيادة جسامة العقوبة بغير أساس شرعي. وفي جميع الأحوال لا يجوز للإدارة العقابية أن تتخذ من العمل وسيلة تأديبية تلزم المحكوم عليه به أو تمنعه من أدائه<sup>1</sup>.

وإعتبار العمل حقاً للمحكوم عليه، يرتب له بعض المزايا منها: حقه في اختيار نوع العمل، وفي الحصول على مقابل له، وفي الإنتفاع بالضمانات الإجتماعية المقررة للعاملين. ونعطي نبذة مختصرة عن كل ميزة من المزايا الثلاث السابقة.

#### أ: اختيار نوع العمل:

أن الإعتراف للمحكوم عليه بحقه في العمل يقتضي التسليم له بحرية إختيار هذا العمل، إلا أن تلك الحرية مقيدة بالوظيفة الأساسية للعمل العقابي وهي تأهيل المحكوم عليه والتزام الإدارة العقابية بتحقيق هذا التأهيل، بالإضافة إلى القيود المادية التي ترجع إلى الإمكانيات المتاحة للإدارة العقابية في هذا السبيل. ولقد بينت التوصية الأولى لمؤتمر لاهاي تنظيم تلك الحرية وحدودها حيث قررت أنه "يكون للمحكوم عليهم حرية إختيار العمل الذي يرغبون في أدائه،

<sup>1</sup> (د. على عبدالقادر القهوجي، د. فتوح عبدالله الشاذلي، المصدر السابق، ص 221).

وذلك في الحدود التي تتفق مع إعتبرات التوجيه المهني ومقتضيات الإدارة العقابية والنظام التأديبي والعقابي". كما أشارت إلى هذا الحق كذلك التوصية الخامسة بمؤتمر جنيف والقاعدة 6/71 من مجموعة قواعد الحد الأدنى، والمادة الثانية من اللائحة الداخلية للسجون المصرية<sup>1</sup>.

ب: مقابل العمل:

بيننا من قبل أن من شروط العمل العقابي أن يكون له مقابل لكي يحقق أغراضه في تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، لأن حصول هذا الأخير على مقابل عمله يجعله يشعر بقيمة العمل ويمنحه الثقة في نفسه وفي قدرته على إشباع حاجاته بالطريق الشريف بعد الإفراج عنه<sup>2</sup>.

ومع ذلك فقد ثار جدل حول تكييف هذا المقابل وما إذا كان مجرد منحة أم أجر يحصل عليه المحكوم عليه. فذهب رأي قديم إلى اعتباره مجرد منحة تقررها الدولة للنزير، وذلك إستناداً إلى إعتبرات منها أنه لا توجد علاقة تعاقدية بين النزير والإدارة العقابية حتى يمكن إعتبر المقابل من آثارها، كما أن العمل مفروض على المحكوم عليه يلتزم به، والإلتزام بالعمل يتنافى مع تقرير أجر لمن يقوم به، يضاف إلى ذلك أن الإدارة العقابية تلتزم بتغطية نفقات النزير وإعاشته من مسكن وطعام وعلاج وترفيه فلا يكون هناك محل – والحال كذلك – للإلزامها بدفع أجر مقابل أداء العمل<sup>3</sup>.

وعلى الرغم من الحجج السابقة، فإن الرأي الحديث يذهب إلى إضفاء صفة الأجر على المقابل، لأنه إذا كان العمل التزم على المحكوم عليه، فهو أيضاً حق له كما رأينا سابقاً، ومن ثم يجب الإعتراف له بالمزايا المتفرعة عنه وأهمها أجر هذا العمل. كما أنه لا يلزم بالضرورة توافر علاقة تعاقدية حتى يقال بأحقية المحكوم عليه في الأجر، فقد يستحق هذا الأخير إستناداً إلى نصوص القوانين أو اللوائح والتنظيمات مباشرة. وأخيراً لا يغير من صفة المقابل بإعتبره أجراً كون الدولة تتولى الإنفاق على المحكوم عليه وإعاشته، إذ أن ذلك يتعلق بكيفية توزيع الأجر، وهذا الأمر لاحق على تقرير مبدأ الأجر ذاته.

<sup>1</sup> د. على عبدالقادر القهوجي، د. سامي عبدالكريم محمود اصول علم الاجرام وعلم العقاب، 2010، ص 145.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، ص 147.

<sup>3</sup> د. على عبدالقادر القهوجي، د. فتوح عبدالله الشاذلي، المصدر السابق، ص 222.

ولقد أترف مؤتمر لاهاي وجنيف للمقابل بصفة الأجر، كما أكدت نفس المعنى مجموعة قواعد الحد الأدنى، كما أن ذلك يمثل الرأي الراجح في علم العقاب الحديث<sup>1</sup>.

والإعتراف للمقابل بصفة الأجر يعني أن يكون مساوياً لأجر المثل في العمل الحر أو قريباً منه، لأن القول بغير ذلك لايساعد على تأهيل المحكوم عليه وأصلحه، ذلك أن ضالة الأجر لا تشجع على العمل وتنفر منه، ويمتد هذا النفور إلى ما بعد الإفراج. ولذا أستقر الرأي على أن يكون أجر العمل العقابي مماثلاً لأجر المثل في العمل الحر.

وتجدر الإشارة إلى أن تحديد أجر العمل العقابي بأجر المثل لايعني أن يتسلم المحكوم عليه مبلغ الأجر كله، وإنما يتم تقسيمه إلى اجزاء، جزء تأخذه الدولة مقابل نفقات الإعاشة، وجزء لسداد الغرامة والمصاريف القضائية، وجزء لتعويض المجني عليه، وجزء لمساعدة أسرة المحكوم عليه، والباقي يأخذه هذا الأخير يستخدمه للإنفاق على نفسه داخل السجن (راجع المادة 14 من اللائحة الداخلية للسجون المصرية)<sup>2</sup>.

#### ج: الإنتفاع بالضمانات الإجتماعية:

طالماً سلمنا بأن العمل العقابي حق للمحكوم عليه كأبي عامل حر، فإنه يتعين التسليم له بالضمانات الإجتماعية التي يستفيد بها العامل الحر. ولقد نصت على تلك المبادئ القاعدة 74 من قواعد الحد الأدنى للمعاملة بقولها أنه:

يجب أن تتخذ في المؤسسات العقابية جميع الإحتياطات المقررة لحماية صحة العمال من غير المسجونين وسلامتهم.

يجب إتخاذ الوسائل اللازمة لتعويض المسجونين عن إصابات العمل، بما فيها أمراض المهنة طبقاً لنفس الشروط التي يقررها القانون للعمال الأحرار.

كما حددت القاعدة 75 من قواعد الحد الأدنى عدد ساعات العمل يومياً وأسبوعياً وأوجبت تحديد يوم للراحة الأسبوعية وكذا وقت كاف للتعليم وأوجه النشاط الأخرى اللازمة لإصلاح المسجونين وتأهيلهم.

<sup>1</sup> ( وقد قررت المادة 25 من قانون تنظيم السجون حق المحكوم عليه في الحصول على اجور مقابل اعمالهم في السجن، وعهدت الى اللائحة الداخلية للسجون بتنظيم هذا الامر. وقد حصصت اللائحة الداخلية للسجون الفصل الثاني منها وعنوانه، اجور المسجونين، ويتضمن المواد 8 الى 14 للنص على استحقاق الاجر وبيان احكامه.

<sup>2</sup> د.على عبدالقادر القهوجي، د. فتوح عبدالله الشاذلي، المصدر السابق، ص 223.

### ثانياً: العمل التزام

ان القول بان المحكوم عليه او السجين مواطن يجب ان يتمتع بكافة حقوقه كأنسان ويجب ان يعامل وفق الأسس والمعايير التي يُعامل بها المواطن الحر في المجتمع دعوة مبالغ فيها لأن السجين ليس شخصاً عادياً ولا يتمتع بكامل حريته وانما هو شخص خالف السلوك السوي وارتكب فعلاً اجرمه القانون وانه يقضي فترة عقوبته في المؤسسة الإصلاحية وقد يشكل خطراً على المجتمع فمن الواجب على الدولة العمل على تأهيله وفرض وسائل الإصلاح والتأهيل عليه خدمةً له وللمجتمع ولما كان التشغيل احدي هذه الوسائل فمن حق ادارة المؤسسة الإصلاحية التزام المحكوم عليه بالعمل الذي توفره للنزلاء<sup>1</sup>.

ان تشغيل المحكومين هي علاقة تنظيمية بين النزلاء والادارة وليس هناك مصدر تعاقدية لهذه العلاقة اذ لا يوجد عقد عمل او اية علاقة تعاقدية بين النزلاء والادارة وانما مصدر هذه العلاقة وطبيعتها يحددها القانون وهو في الغالب قانون السجون وبما ان القانون حدد بأن العمل هو احد اساليب المعاملة العقابية ضمن السياسة العقابية للدولة فيجب على المحكوم الألتزام بها<sup>2</sup>.

ان التشغيل في السجون اجباري في الأصل كما هو الحال في القانون المصري بالنسبة الى المحكوم عليهم بالأشغال الشاقة والسجن والحبس مع الشغل ولا يستثنى منه الا المحكوم عليهم بالحبس البسيط<sup>3</sup>.

ان القانون المصري رقم 12 لسنة 1912 منح حق اختيار الشغل بدلاً من تنفيذ عقوبة الحبس للمحكوم عليه بالحبس البسيط لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر<sup>4</sup>.

وفي العراق يمكن القول بأن تشغيل المحكومين يعد التزاماً حيث عرف المشرع العراقي عقوبة السجن والحبس الشديد في المواد، 87 و 88، من قانون العقوبات النافذ وجاء فيهما يكلف المحكوم عليه بالسجن والحبس الشديد بأداء الأعمال المقررة في قانون المنشآت العقابية ولا يكلف الحكوم عليه بالحبس البسيط بأداء الأعمال<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> ( د. اسحاق ابراهيم منصور، موجز علم الاجرام وعلم العقاب، ص131.

<sup>2</sup> ( المصدر نفسه، ص133.

<sup>3</sup> ( جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، الجزء الخامس 2008، ص 134.

<sup>4</sup> ( جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، الجزء الخامس 2008 المصدر السابق، ص139.

<sup>5</sup> ( انظر المواد ( 87، 88، و 89 ) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969.

ان صفة الألتزام لعمل المحكومين اكدت عليها القواعد الدولية لمعاملة السجناء حيث جاء فيها ،يفرض العمل على جميع السجناء تبعاً للياقتهم البدنية كما يحددها الطبيب<sup>1</sup>،

الا ان هذا الألتزام بالعمل ليس مطلقاً وانما هو مقيد بتحقيق اغراضه في التأهيل والأصلاح وحسب توجه السياسة العقابية فأذا تجاوزت هذا الغرض او لم تحققها انتفى الألتزام اضافةً الى ذلك فأن هذا الألتزام مصحوب بالضوابط والشروط التي تناولناها في الشروط العامة للتشغيل<sup>2</sup> .

استناداً لما تقدم يتضح بأن تشغيل المحكومين من الناحية القانونية ذو طبيعة مزدوجة حيث انه حق للمحكوم و واجباً عليه في الوقت ذاته.

طالما كانت عملية التأهيل الأتجماعي تتضمن حلقات متكاملة والعمل احداها فأن خضوع المحكوم عليه لهذه الحلقات يعتبر واجباً، كما انه من حقه كأنسان ان يطلب الأهتمام به والحصول على التأهيل وان تتاح له فرصة التدريب والعمل في مهنة مفيدة ومنتجة لا مجرد سخرة<sup>3</sup>.

نرى بأن تشغيل المحكوم عليه حقاً اكثر مما هو التزام لأن وجه الألتزام الوحيد هو اداء العمل الذي توفره المؤسسة الأصلاحية وان هذا الألتزام ليس مطلقاً وانما مقيد بمجموعة من الشروط والضوابط والتي سبق وان تم ذكرها فيما تقدم، في حين طالما كانت السجون مؤسسات أصلاحية فأنه من حق المحكوم ان يطالب بالتأهيل والأصلاح وبالتالي المطالبة بالعمل والدولة ملزمة بتوفيرها اضافةً الى ذلك انه يستند الى القانون الذي ينظم طريقة ادائها وشروطها وكذلك القواعد الدولية الملزمة التي تناولتها<sup>4</sup>.

ان اعتبار التشغيل حقاً لمحكوم عليه يرتب له بعض المزايا منها:

- 1- الحق في اختيار نوع العمل الذي ينسجم مع مؤهلاته العقلية والجسمانية.
- 2- الحصول على مقابل العمل وان يكون هذا الأجر مساوياً او مقارباً لما يحصل عليه العامل الحر في نفس العمل .

وهنا يبرز تساؤل هل يحق له حرية التصرف بالأجر كيفما يشاء بأعتبره حقاً له ؟

<sup>1</sup> ( الفقرة الثانية من المادة (71) من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء .

<sup>2</sup> ( د. يوسف حسن يوف، علم الاجرام وعلم العقاب، الكتاب الثاني، ط1 ، ص 386.

<sup>3</sup> ( المادة 76 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء نقلا عن، د. محمد صبحي نجم، المصدر السابق، ص134.

<sup>4</sup> ( د. يوسف حسن يوسف، علم الاجرام والعقاب، كتاب الثانيالعقاب، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة 2013، ص390.

بما ان العملية برمتها تهدف الى التأهيل والأصلاح فانه يجب استخدام مقابل العمل لنفس الغرض ايضاً لهذا و بموجب القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء يجب تقسيم الأجر الى عدة اجزاء وكمايلي:

أ- تسليم جزء منه الى المحكوم عليه لتغطية الأنفاق الشخصي داخل السجن في الأشياء المرخص بها .

ب- ارسال جزء منه الى اسرهم .

ج- على ادارة المؤسسة اقتطاع جزء منه وتقوم بأدخاره وتسليمه للمحكوم يوم الإفراج عنه.

د- اقتطاع جزء للغرامات والمصاريف القضائية وتعويض المجنى عليهم حتى لا يكون مثقلاً بالالتزامات المالية بعد الإفراج عنه.

4- الأنتفاع بالضمانات الاجتماعية التي تلتزم الإدارة بتوفيرها من الشروط الصحية وتحديد.

ويلتزم المحكوم عليه بالعمل الذي تفرضه عليه الإدارة العقابية، وهذا الإلتزام – بحسب

الأصل- عام على جميع النزلاء، ولكنه مقيد بتحقيق تأهيلهم<sup>1</sup>.

وترجع الصفة الإلزامية للعمل العقابي إلى إعتباره إحدى وسائل المعاملة العقابية التي يفرضها القانون على المحكوم عليهم والتي لايجوز لهم رفضها. فالإدارة العقابية هي التي تحدد نوع العمل وأسلوب ووسائل تنفيذه وشروط هذا التنفيذ. ويلتزم المحكوم عليه بالعمل الذي تحدده وتفرضه عليهم الإدارة العقابية، ولها في حالة إمتناعهم أو مخالفتهم لشروطه أن توقع عليهم جزاءات تأديبية.

ويفرض العمل العقابي على جميع المسجونين على إختلاف فئاتهم، بإستثناء غير القادرين كالمرضى مثلاً، لأن أغراضه مطلوب تحقيقها بالنسبة لهم جميعاً دون تمييز. وعلى هذا يتعين أن يلتزم به الأحداث والبالغين، والرجال والنساء والشواذ والمجرمين السياسيين والمجرمين العاديين، ومن حكم عليهم بمدة قصيرة ومن حكم عليهم بمدة طويلة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ( اقرت هذا المعنى القاعدة 2/72 من مجموعة قواعد الحد الأدنى في معاملة المجرمين حين نصت على انه، يجب ان يلتزم بالعمل جميع المسجونين المحكوم عليهم مع مراعاة مدى استعداد الجسمى والعقلى وفق ما يقرره الطبيب.... وكذلك التوصية الاولى لكل من مؤتمرى جنيف ولاهاى. والتزام ذاته قررته المادة 21 من قانون تنظيم السجون فى مصر، واكدته المادة الاولى من اللائحة الداخلية للسجون المصرية.

<sup>2</sup> ( د. فتوح عبدالله الشاذلى، د. على عبدالقادر القهوجي، المصدر السابق، ص 211.

ومع ذلك يجب أن نلاحظ أن الإلتزام بالعمل ليس مطلقاً، وإنما هو محدود بتحقيق أغراضه، فإذا تجاوزها أو لم يهدف إلى تحقيقها، انتفت عنه صفة الإلتزام، ولعل السبب في ورود هذا القيد يرجع إلى أن العمل العقابي ليس التزاماً على المحكوم عليه فحسب وإنما هو حق له أيضاً.

---

<sup>1</sup> ( المصدر نفسه، ص215.



## الفصل الثاني

### معوقات تشغيل المحكومين وأساليب تنظيم العمل

هناك العديد من المعوقات التي طرحها موضوع تشغيل المحكومين كأحد الآليات المهمة لإصلاحهم وإعادة تأهيلهم، فهناك اختلاف في تنظيم أحكامه، ومساحة الحقوق التي تمنح المحكوم عليه العامل، وكذا إشكالية منافسته للعمل الحر في الحالات التي يوجه فيها إنتاج هذا العمل إلى الأسواق<sup>1</sup>. من جهة أخرى هناك عدة نقائص وصعوبات ارفقت تشغيل المحكوم عليهم منها الصعوبات ذات الطابع المادي المتعلقة بنمط بناء السجون ونقص المرافق اللازمة للتشغيل بها، كذلك غياب الأساليب الفنية المناسبة في بعض المؤسسات، كلها عوامل تعيق تنظيم العمل على النحو الذي يحقق الأغراض المطلوبة الأمر الذي يستوجب طرحها ومحاولة صياغة حلول بشأنها<sup>2</sup>.

### 1-2: معوقات تتعلق بنظام تشغيل

تشمل هذه المعوقات مجموعة الصعوبات التي سجلت عند تطبيق برامج تأهيل المحكوم عليهم، سواء تلك التي تتعلق بالبناء الهيكلي للمؤسسات العقابية، أو بطبيعة العمل وتوفر إمكانياته ومتطلباته. ومنها ما يتعلق بالمؤسسة العقابية، والمحكوم عليه، وكذا المجتمع ككل، ذلك لأن آليات تنفيذ العقوبات السالبة للحرية والتي يعتبر العمل واحدا منها، لا يمكن أن تنتج أثرها الإيجابي إلى تفاعل شروط معينة لدى هذه الأطراف الثلاثة<sup>3</sup>.

فالإمكانيات المادية والبشرية التي تتوفر بالمؤسسات العقابية لها تأثير كبير على تحقيق الغرض من تشغيل المحكوم عليهم، وغيابها يجعل من العمل آليا مرهقا لا يصل إلى المستوى المطلوب.

كما أن وجود استعداد نفسي وجسدي لدى المحكوم عليه من أجل أداء العمل وتحقيق نتائجه، له دور مهم في إعادة تأهيله، إذ لا يمكن للمؤسسة العقابية أن تقوم بالدور لوحدها مهما سخرت من إمكانيات إن لم يكن للمحكوم عليه استعداد وفهم ووعي لدور العمل والغاية من أدائه لأن هذا الوعي يساعده على القيام بالعمل والاستفادة منه قدر الإمكان<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> (د. سارا معاش، تشغيل المحكوم عليه واثره في اصلاحه واعادة تأهيله، اطروحة مقدمة لنيل جامعة الباتنة، 2018، ص 251).

<sup>2</sup> (المصدر نفسه، ص 254).

<sup>3</sup> (د. القاضي محمد محمود صباح، علم الاجرام وعلم العاقب، ط1، بيروت، ص 258).

<sup>4</sup> (محمد عبدالله الوريكات، اصول العلمى الاجرام والعقاب، ط1 2009، ص 265).

كما أن توعية المجتمع بأهمية الأثر التأهيلي للمحكوم عليه يساعد في تقبله لهذا الأخير بعد الإفراج عنه، ذلك أن غالبية المجتمعات تعتقد بعدم أهمية الأثر التأهيلي مقابل الأثر العقابي، وبالتالي لا أهمية لعمل المحكوم عليه في نظرهم<sup>1</sup>.

### 1-1-2: معوقات تتعلق بالمؤسسة العقابية.

هذه المعوقات منها ما يتعلق بطبيعة المؤسسة ذاتها، حيث أن بعض المؤسسات العقابية لا تصلح لتطبيق العمل وذلك بسبب نوعية هذه المؤسسات أو أهدافها أو طبيعتها أو هندستها المعمارية أو موقعها الجغرافي أو عدم وجود أماكن مناسبة ومساحات كافية لممارسة العمل داخل المؤسسة العقابية<sup>2</sup>.

#### 1-1-1-2: تأثير موقع المؤسسة العقابية على العمل

لموقع المؤسسة العقابية وبنائها الهندسي أهمية كبيرة في تهيئة الظروف المناسبة للعملية الإصلاحية، كما أن لسوء اختيار موقعها آثار سلبية، وقد ينتج عنه اختصار أو حذف بعض البرامج الإصلاحية فيها مما يجعل العملية الإصلاحية مشوبة بالنقص<sup>3</sup>. ومن بين البرامج الإصلاحية الأكثر تأثراً بموقع المؤسسة وطريقة بنائها هي برامج العمل، لأن تشغيل المحكوم عليهم يستلزم وجود بناء مدروس بشكل جيد يحتوي على مرافق لممارسة العمل في حالة كان العمل يتم داخل مبنى المؤسسة العقابية، كما يتطلب توفر مساحات كافية وخصائص معينة في حالة ممارسة العمل في البيئة المفتوحة<sup>4</sup>.

وهناك عدة اعتبارات يجب مراعاتها عند اختيار موقع المؤسسة العقابية منها صلاحية المكان الذي تقام عليه لتخصصها<sup>5</sup>. فمؤسسات البيئة المفتوحة المخصصة للإنتاج الزراعي يجب أن تقام على أراضٍ صالحة لزراعة المنتجات المراد زراعتها، ويجب أن يكون المناخ والتربة مناسبة لذلك إضافة إلى توفر المساحات الكافية التي تتيح الزيادة في كمية وأنواع المحاصيل.

#### 2-1-1-2: تأثير البناء العمراني للمؤسسة العقابية على العمل.

هناك علاقة بين مبنى المؤسسة العقابية وكفائتها في تطبيق البرامج الإصلاحية بصورة سليمة، فخصائص بناية المؤسسة وتصميمها تقرر مدى توفر هذه الكفاية، ومن الثابت علمياً

<sup>1</sup> ( المصدر نفسه، ص 267.

<sup>2</sup> ( سمير الجنزوري، أسس تقويم المؤسسات العقابية، الحلقة العربية الثانية للدفاع الاجتماعي، القاهرة 1970، ص 183.

<sup>3</sup> ( سمير الجنزوري، المصدر السابق، ص 181.

<sup>4</sup> ( د. فوزية عبدالستار، مبادئ علم الاجرام والعقاب، ص 182.

<sup>5</sup> ( المصدر نفسه، ص 185.

وجود علاقة وثيقة بين كل من سلوك وتصرفات الجهاز الوظيفي في المؤسسة العقابية واستجابة نزلائها للبرامج الإصلاحية، وبين العناصر المادية المحيطة بهم من أبنية وساحات ومنشآت أخرى يتكون منها المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسات العقابية<sup>1</sup>.

وتتجسد هذه العلاقة بإعطاء تصميم المؤسسة وبنائها انطباعاً عاماً للجهاز الوظيفي الذي يعمل فيها عن عملهم بداخلها، فإن كان مبنى المؤسسة ذا أسوار عالية ويحيط به أسلاك شائكة فيكون جل اهتمامهم تأمين حجز السجين وعدم فسح المجال لهروب، مما يجعل اهتمامهم بجوهر عملية التأهيل والإصلاح معدوماً أو قليلاً، وتتنطبق هذه الأوصاف على مؤسسات البيئة المغلقة، ذلك لأنها تضم مجرمين خطرين يخشى على المجتمع منهم، وينبغي أن تتضمن مباني المؤسسات العقابية أماكن مستقلة للعمل والسكن وغيرها من المرافق الضرورية للحياة داخل المؤسسة العقابية، مثل قاعة مطالعة<sup>2</sup>.

وفي النظم العقابية القديمة، لم يظهر أي اهتمام بالبناء العمراني ومواقع السجون، إذ أنه وكما ذكر في التطور التاريخي للسجون، لم تكن تشيد لها مباني خاصة ولا تخضع لأي شروط، لأن المباني المستخدمة كسجون كانت تقتصر على الحصون والقلاع القديمة المهجورة أو في أقبية تحت الأرض، ولأن السجن آنذاك لم يكن يهدف سوى للإيلاء فلم يكن أمراً ضرورياً الاهتمام بمباني السجون أو هندستها<sup>(3)</sup>.

أما في العصر الحديث ومع التطور الذي شهدته النظم العقابية، والذي انعكس على السجون، تغير الوضع خاصة بجهود بعض المفكرين الذين اهتموا بالعلاقة بين شكل السجن وبنائه، وتحقيق الأغراض الحديثة للعقوبة، ومن بين النظم التي ظهرت في هذا المجال النمط المعماري الذي يرمز إلى ظهور السجون الحديثة والذي يعرف بـ: بانوبتيكون panopticon، وهو إسم مشتق من كلمتين: opticon، وتعني المراقبة و pan، أي الكل، وهو نوع من السجون قام بتصميمه الفيلسوف الإنجليزي والمنظر الاجتماعي، جيرمي بنتام، في عام 1785، حيث يقوم هذا التصميم على السماح لمراقب واحد بمراقبة جميع السجناء دون أن يكون هؤلاء قادرون على معرفة ما إذا

<sup>1</sup> (د. محمد معروف عبدالله، علم العقاب، ص98).

<sup>2</sup> (المصدر نفسه، ص99).

<sup>(3)</sup> د. أحمد الالفي، المؤسسات العقابية، أنماطها وأدوارها، مجلة الإدارة العامة السعودية، العدد التاسع عشر 1976، ص248.

كانوا مراقبين أم لا، ويقوم هذا النظام على فكرة زرع الوهم لدى السجناء بأنهم مراقبون جميعهم في الوقت نفسه لضمان عدم خرقهم للنظام<sup>1</sup>.

## 2-1-2: معوقات تتعلق بنوعية العمل المقدم ونمط تسييره.

هناك عوامل تحول دون تطبيق أمثل لتشغيل المحكوم عليه وهي ترجع بالأساس إلى نوعية العمل المتوفر في المؤسسة العقابية، حيث أن الكثير من الحرف المقدمة للمحكوم عليهم قد لا تتناسب مع الحرف المطلوبة في المجتمع<sup>2</sup>، فيبقى المحكوم عليه يمارس عملاً لن يجد له مثيلاً في المجتمع عند خروجه من المؤسسة، وهنا تضيق تلك الخبرات التي اكتسبها. لذلك ينبغي أن تكون الأعمال المطبقة بالمؤسسة تتناسب مع تلك الموجودة في المجتمع والبيئة التي جاء منها المحكوم عليه كما سبق التطرق إليه في عناصر العمل.

أيضاً هناك أعمال قد لا تتناسب مع اختصاصات المحكوم عليهم وخصوصياتهم، زيادة على ذلك فإن مستوى العمل في حد ذاته قد لا يتناسب مع رغباتهم وطموحاتهم، خاصة عندما يكون مستوى التكوين والعمل داخل المؤسسة العقابية بعيد عن مستوى التدريب خارجها وبذلك يشعر المحكوم عليه أن الجهد الذي بذله سيضيع سداً<sup>3</sup>.

كما أن بعض المحكوم عليهم قد يقضون معظم أوقاتهم في الأعمال اليومية الروتينية مثل الطبخ والتنظيف دون أن يكون لديهم أي ميول تجاه مهنة معينة. وقد تنقضي فترة عقوبتهم ويغادرون المؤسسة غير مؤهلين لممارسة عمل منتج، وهو خطأ يعود إلى إدارة المؤسسة وأسلوب تقسيمها للأعمال، إذ يجب أن يمنح كل محكوم عليه فرصة في التكوين والعمل في عمل يميل إليه ويتوافق مع قدراته، مع منحهم فرصة للتكوين في عمل منتج في حدود الأعمال والفرص الممكنة والمتاحة<sup>4</sup>.

## 1-2-1-2: المعوقات المتعلقة بإدارة و تسيير المؤسسات العقابية

إن طريقة تسيير وإدارة المؤسسات العقابية مهمة جداً في نجاح آليات إعادة التأهيل، فهي تعكس نظرة ورؤية القائمين عليها للعمل، لأن طبيعته ونوعية العنصر البشري القائم على شؤون

<sup>1</sup> (د. أحمد الالفي، المؤسسات العقابية، انماطها وادوارها، مجلة الادارة العامة السعودية، العدد التاسع عشر -1976ص160.

<sup>2</sup> (المصدر نفسه، ص162.

<sup>3</sup> (د. أحمد الالفي، المؤسسات العقابية، انماطها وادوارها، المصدر السابق، ص165.

<sup>4</sup> (المصدر نفسه، ص166.

المؤسسة العقابية هو من الدعائم الإنسانية لنجاح مهام ووظائف هذه المؤسسة ومن أهم النقاط التي يجب التركيز عليها في هذا المجال<sup>(1)</sup> :

درجة الفناعة لدى القائمين على المؤسسات الإصلاحية من جدوى العمل في العملية الإصلاحية التأهيلية التهديبية. وهو عامل مهم بنفس أهمية عامل إقناع المحكوم عليه ذاته بجدوى العمل الذي يمارسه، لأن الموظفين بالمؤسسة العقابية، سواء مديرها أو العاملين بها، إذا اقتنعوا بأهمية ودور العمل كآلية للإصلاح وإعادة التأهيل أشرفوا على أدائه باحترام القواعد المنظمة له في إطار السياسة العقابية الحديثة، أما إذا كانت نظرهم للعمل على أنه عقوبة فستكون معاملة وتكليفهم للمحكوم عليهم بالعمل على هذا الأساس<sup>2</sup>.

درجة ومستوى الاهتمام بموضوع تشغيل المحكوم عليهم، وهو الذي يحدد الفرق بين العمل الاحتمالي والهادف والعمل الروتيني الذي يهدف إلى مجرد سد الفراغ وتطبيق النصوص واللوائح. فكلما كان العمل من النوع الذي يساعد المحكوم عليه في تطوير مهاراته كان فعالا وأعطى نتائج إيجابية، أما إذا كان عكس ذلك كأن يكون من صنف الأعمال الروتينية الغير منتجة والتي تمارس بطريقة روتينية دون تطوير في أساليب استخدامها، فسيكون تأثيرها ضعيفا على إصلاح وإعادة تأهيل المحكوم عليه<sup>3</sup>.

1- تجنب سلبيات كثيرة تؤثر على العمل مثل التداخل في الاختصاصات والهروب من المسؤولية، هذه الإشكالية الموجودة داخل الكثير من المؤسسات الإصلاحية يكون لها تأثير على فشل العمل.

2- توفير عدد كاف من المختصين والمحترفين في بعض التخصصات التي تناسب تطلعات المحكوم عليهم وتتناسب مع الحرف المطلوبة في المجتمع.

3- الاستعانة في وضع البرامج الاحترافية للعمل بمختصين وخبراء من خارج المؤسسة العقابية<sup>(4)</sup>. ويتعين على المؤسسات العقابية تفادي هذه السلبيات من أجل تحقيق الأغراض الأساسية للعمل، إذ أن معوقات تحقيق هذه الأغراض غالبا ما ترتبط بأسلوب التنفيذ والقائمين عليه.

<sup>(1)</sup> د. اقبال الفلوجي، الطرق الحديثة لمعالجة المجرمين، مجلة البحوث الاجتماعية والجناحية السنة الاولى، العدد الاول، 1972.

<sup>(2)</sup> سمير الجنزوري، تقويم المؤسسات العقابية، المصدر السابق، ص 163.

<sup>(3)</sup> المصدر نفسه، ص 164.

<sup>(4)</sup> أحسن طالب المبارك، المصدر السابق، ص 165.

## 2-2-1-2: معوقات سببها صعوبة التنظيم

تنشأ الصعوبات الخاصة بالتنظيم من طبيعة الظروف التي يتم فيها عمل المحكوم عليه وتأثير عوامل عدة مثل حفظ الأمن وطبيعة ونوعية العمل والاستعدادات المختلفة للمحكوم عليهم، وطرق العمل والوسائل والمعدات المتوفرة والطاقت البشرية المشرف على تنفيذ العمل<sup>1</sup>. وأي خلل أو نقص في هذه العوامل وغيرها يؤثر سلباً على سير برامج العمل. بالإضافة إلى ذلك هناك عوامل أخرى تؤثر في هذا الميدان<sup>2</sup>، من بينها عدم اقتناع بعض القائمين على المؤسسات العقابية بجدوى تشغيل المحكوم عليهم وهو ما يشكل عائقاً كبيراً أمام تنفيذ الكثير من برامج العمل، ويؤثر سلباً على التنظيمات المعتمدة عندما تنقل إلى الجانب التنظيمي الميداني. وكذلك عدم اقتناع المحكوم عليهم بجدوى العمل وإيمانهم بعدم وجود فرص عمل بعد خروجهم من المؤسسة.

إضافة إلى ما ذكر، هناك الكثير من الانتقادات التي وجهت إلى عمل المحكوم عليهم تتعلق بصعوبة تنظيمه، وترجع هذه الصعوبة إلى الظروف التي يتم فيها ذلك العمل سواء ما تعلق منها بقيود حفظ النظام أو وسائل التنفيذ أو بأمكان التنفيذ. ذلك أن قيود حفظ النظام قد تحول في بعض الحالات دون مزاولة بعض الأعمال على الوجه المألوف، كما أنه كثيراً ما تستخدم المؤسسات العقابية وسائل غير حديثة بالإضافة إلى صعوبة استيعاب تلك المؤسسة لكل أنواع العمل التي يجب أن تتاح لجميع النزلاء<sup>3</sup>.

إلا أن هذا النقد الأخير يرد عليه بالقول أنه إذا كانت قيود حفظ النظام لا تسمح بمزاولة بعض الأعمال بسبب طبيعتها أو لقلة إمكانيات المؤسسة، فإنه يمكن توفير عمل مشابه لتلك الأعمال التي كان يزاولها المحكوم عليهم قبل دخولهم المؤسسة العقابية. ولذلك فإن الحل الأمثل والذي اعتمده الكثير من الدول هو تنوع العمل داخل المؤسسات العقابية و اشتماله على عدة مهن<sup>(4)</sup>، تتيح فرص أكبر للمحكوم عليهم لاختيار أعمال تناسبهم.

## 3-1-2: معوقات تتعلق بالمحكوم عليه.

يتأثر المحكوم عليه بعدة عوامل وظروف تحول دون استفادته من العمل الذي يؤديه بالشكل المطلوب، وقد ينتج عن هذه الظروف آثار سلبية تمتد إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه والعودة إلى الحياة الاجتماعية بعض هذه العوامل يتمثل في الحالة النفسية والاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها المحكوم عليه بعد خروجه من المؤسسة العقابية.

<sup>1</sup> ( سمير الجنزوري، المصدر السابق، ص 267.

<sup>2</sup> ( المصدر نفسه، ص 269.

<sup>3</sup> ( د. محمد عبدالله الوركات، اصول العلمي الاجرام والعقاب، دار وائل للنشر، عمان، 2009، ص 167.

<sup>4</sup> ( المصدر نفسه، ص 169.

### 1-3-1-2: القدرات الجسدية والحالة النفسية للمحكوم عليه

غالبا ما يلجأ المفرج عنهم بعد انتهاء العقوبة إلى أعمال تتصف بالمشقة وتتطلب جهدا بدنيا قد لا يتوفر في بعضهم، خاصة بعد سنوات السجن الطويلة التي تترك آثاراً سلبية من الناحية الصحية كضعف البصر، أو تشنج واضطراب في الحركات وكل ذلك يعكس درجة الرعاية الصحية التي كانوا يحظون بها، وهو ما يشكل عائقا أمام ممارستهم عملا يضمن لهم مصدر رزق خلال فترة ما بعد الإفراج عنهم<sup>1</sup>.

وبالنسبة للجانب النفسي، يعاني المحكوم عليهم بعقوبة سالية للحرية لفترة طويلة أو قصيرة من آثار هذه العقوبة خاصة من الناحية النفسية، وينعكس ذلك على قدرتهم على الاندماج في الحياة الاجتماعية مجددا، وبالأخص قدراتهم على التواصل مع الآخرين أو اجتياز مقابلة عمل بنجاح، وهذه الاضطرابات تؤثر بشكل كبير على إيماءات وتعابير الشخص وتجعله يفقد لغة التواصل المشتركة، وهو الأمر الذي يثير الشكوك حول قدرته على النجاح في أداء عمل خاصة تلك الأعمال التي تتطلب تعاملًا خاصًا مع الزبائن<sup>(2)</sup>.

وبالرغم من كل الإمكانيات المادية المتاحة والكوادر الطبية التي تسخرها الإدارة العقابية لعلاج المحكوم عليه نفسيا، ومتابعة التأهيل النفسي لهم خلال فترة تواجدهم بالمؤسسات العقابية لتخفيف آثار سلب الحرية عليهم، فإن ذلك لن يمنع تأثرهم من تداعيات البقاء في السجن من الناحية النفسية خاصة بالنسبة للمجرمين المبتدئين.

### 2-3-1-2 : الجانب الاقتصادي والاجتماعي.

يؤثر الوضع الاقتصادي على عمل المحكوم عليهم سواء داخل المؤسسات العقابية أو بعد خروجهم منها، إذا أن الكثير من الدول تشهد معدلات بطالة عالية داخل السجون، الأمر الذي يحول دون تطبيق أمثل لآليات إعادة التأهيل، ويمكن تفسير معدلات البطالة التي تشهدها بعض المؤسسات العقابية بالظروف الاقتصادية، وتفاقم عواقب الأزمة الاقتصادية داخل السجن، كذلك حركة السجناء الغير منتظمة التي تشهد دخول وخروج أعداد من السجناء في أوقات مختلفة الأمر الذي يجعل من فرص الشغل تتراوح بين الشغور والندرة<sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> فتوح عبدالله الشاذلي، اساسيات علم الاجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ص540.

<sup>(2)</sup> المصدر نفسه، ص544.

<sup>(3)</sup> محمد زكي ابو عامر و فتوح عبد الله الشاذلي، المصدر السابق، ص 296

وبعد انتهاء فترة العقوبة ومغادرة المؤسسة العقابية، عادة ما يجد المفرج عنهم صعوبة في بداية عمل من الصفر، إذ أن ذلك يتطلب توفر الحد الأدنى من متطلبات العمل ومواده الأولية مثل محل عمل وعنوان ثابت ووسائل الاتصال ووسائل العيش مع رأس مال بسيط كبداية لعمل خاص به، خاصة بالنسبة لمن تعلموا حرفة في السجن وأرادوا ممارستها بعد الإفراج عنه، ومن أجل ذلك تقر القوانين بضرورة الاحتفاظ بجزء من أجر السجين العامل لأن ذلك يساعده على ممارسة عمل أو حرفة بعد خروجه من السجن، إلا أن ذلك لا يكفي في كثير من الحالات خاصة عندما يكون المحكوم عليه لم يعمل لفترة طويلة<sup>(1)</sup>.

كما أن هناك عدة عوامل اجتماعية تؤثر في المحكوم عليه، وتحول دون اندماجه في العمل والبيئة الاجتماعية ككل بعد الإفراج عنه، من بينها أن يجد نفسه وحيدا دون عائلة أو أصدقاء في قطيعة تامة مع المتغيرات الجديدة للحياة الحرة. كما أنه كثيراً ما يتعرض للرفض من قبل المجتمع، ليس فقط نبذه بسبب سلوكه الإجرامي، بل أن الكثير من أفراد المجتمع يرفضون أسلوب تأهيل المحكوم عليهم وتشغيلهم داخل السجن على اعتبار أن أسلوب الردع أولى من إعادة التأهيل<sup>2</sup>.

### 3-3-1-2: تأثير المجتمع

من أجل إيجاد حلول لبعض المعوقات، ومساعدة المحكوم عليه ليندمج في المجتمع مجدداً، هناك ثلاث جوانب أساسية ينبغي التركيز عليها تتمثل في: جانب الرعاية الاجتماعية اللاحقة، والرعاية الطبية داخل المؤسسة العقابية، والحفاظ على الروابط الاجتماعية، من خلال الزيارات العائلية، ومن ثم تهيئة المحكوم عليه وتحضيره للخروج من المؤسسة العقابية. كل ذلك من أجل تسهيل الاندماج الاجتماعي له. كما أن الشهادة التي يتحصل عليها المحكوم عليه العامل قبل مغادرته المؤسسة العقابية تمكنه من العمل وإنشاء منصب شغل ذاتي بعد خروجه من السجن<sup>(3)</sup>. إذ أن تعلم المحكوم عليه عملاً داخل المؤسسة وإتقانه ليس كافياً حتى يعود للاندماج مجدداً في المجتمع، فهو يصدم برفض هذا الأخير له، ولا يقتصر الأمر على الوضع القانوني للمفرج عنه ورفضه في سوق العمل، بل إن هذا الرفض يمتد إلى معظم أفراد المجتمع، فليس كل أفراد المجتمع يستوعبون أهمية الدور التأهيلي للعمل، بل يرون أن العمل حق للمواطن الصالح وهو

<sup>(1)</sup> د. محمد أبو العلا عقيدة، أصول علم العقاب دراسة تحليلية وتواصلية للنظام العقابي المعاصر مقارناً بالنظام الإسلامي، بدون طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة 1995، ص 260.

<sup>(2)</sup> د. محمد معروف عبدالله، علم الاجرام وعلم العقاب، د. رجب علي حسين، ص 92-93.

<sup>(3)</sup> د. امال عبدالرحيم عثمان، النظريات المعاصرة للعقوبة، المجلة الجنائية القومية، المجدد التاسع عشر، العدد الاول والثاني.



أولى به، والاهتمام بمنح المحكوم عليهم فرص عمل سواء داخل أو خارج المؤسسات العقابية يعتبر رفاهية بالنسبة لهم أو مكافأة لهم رغم سوء سلوكهم، ولذلك نجد بعض الآراء التي تعارض تشغيل المحكوم عليهم أو منحهم تسهيلات للعمل بعد الإفراج، وهذا يرجع إلى غياب التوعية بأهمية برنامج التأهيل والإصلاح الذي اعتمدته معظم الدول<sup>1</sup>.

وعلى سبيل المثال في عام 2000 أشارت دراسة استقصائية وطنية أجريت في بريطانيا، أن أغلبية الرأي العام يعارضون تشغيل السجناء، ومن بين الأسباب الرئيسية التي جعلت أفراد المجتمع يفقدون إيمانهم بعقوبة السجن وكذلك تشغيل السجناء، هو كونها غير فعالة في مساعدة السجناء في إصلاح أنفسهم، ونفس الدراسة أثبتت بأن الأغلبية يؤيدون مقولة " أن الأكثرية يخرجون من السجن أسوأ مما كانوا عليه قبل دخوله" ولم يعارض هذه المقولة سوى 14% من المبحوثين، حيث يرون أن نظام السجن جيد لإعادة تأهيل المجرمين<sup>2</sup>. وفي استطلاع رأي آخر أجري في بريطانيا حول تحديد سبل الحد من الجريمة طالب 8% من المبحوثين بإيداع المجرمين في السجن، وهذه النسبة القليلة تدل على فقدان الثقة في السجن وفي البرامج المطبقة فيه. ومن أهم أسباب ذلك أن نسبة كبيرة تدعم وتطالب باستخدام عقوبات بديلة. وعند سؤال المبحوثين عن رأيهم في تطبيق عقوبات بديلة عن الحبس مثل المراقبة الالكترونية وغيرها، أجاب معظمهم بالموافقة، لأنهم يرون أن السجن يجعل المجرمين أكثر خطورة. وهذا يدل على أنه رغم كل الجهود المبذولة لتطوير برامج إعادة التأهيل داخل المؤسسات العقابية فإن ذلك لم يغير من نظرة المجتمع للسجون<sup>3</sup>.

إذا لم ير أفراد المجتمع تغييراً ملموساً على المفرج عنهم يجعلهم يقتنعون بجدوى إعادة التأهيل والإصلاح في المؤسسات العقابية. وهناك من يرى بأن توفير العمل للمساجين داخل المؤسسات العقابية ومساعدتهم على إيجاد عمل بعد انتهاء فترة العقوبة، يعد بمثابة توفير نوع من الرفاهية بدلاً من تطبيق العقوبة، وأن أفراد المجتمع البطالين أولى بتوفير فرص شغل من المحكوم عليهم، هذه النظرة تشير إلى عدم تقبل فئة من المجتمع لعمل المحكوم عليهم وذلك دليل على انعدام التوعية بخصوص السياسة التأهيلية عامة، والتي تقوم عليها المؤسسات العقابية في الوقت الحاضر<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ( د. فوزية عبدالستار، مبادئ علم الاجرام والعقاب، ص 387.

<sup>2</sup> ( د. فوزية عبدالستار، مبادئ علم الاجرام والعقاب، المصدر السابق، ص 388.

<sup>3</sup> ( د. سارا معاش، اطروحة الدكتوراه، تشغيل المحكوم عليه واثره في اصلاحه واعادة تاهليه، ص 262.

<sup>4</sup> ( د. سارا معاش، المصدر نفسه، ص 264.

## 2-2: اساليب تنظيم العمل العقابي

يتعين أن يقوم تنظيم العمل العقابي على أساس الإستغلال الأمثل لعمل النزلاء، بحيث تتحقق في النهاية الأغراض السابق ذكرها، وبصفة خاصة غرض التأهيل. ويتوقف تحقيق ذلك على المكان الذي ينفذ فيه العمل وأسلوب إستغلال العمالة فيه، وبعبارة أخرى فإن تنظيم العمل العقابي ينظر إليه من زاويتين: إحداهما مادية والأخرى قانونية.

### 1-2-2: التنظيم المادي للعمل العقابي:

وفقاً لهذا التنظيم قد يتم العمل العقابي داخل السجون أو خارجها. ففي حالة العمل داخل السجون، فإن الأمر يتوقف على النظام المتبع في كل منها، وما إذا كان النظام الإنفرادي (البنسلفاني)، أو النظام المختلط (الأوبرني)، أو أن أياً منهما مرحلة في نظام تدريجي<sup>1</sup>. ففي السجن الإنفرادي حيث يقضي كل سجين نهاره وليله في زنزانه منفردة، يعهد إليه القيام بأحد الأعمال داخلها، وتكون هذه الأعمال- بطبيعة الحال - يدوية كالحياكة أو الرسم أو النحت أو ماشابه ذلك، وتبدو الجدوى من مثل هذه الأعمال ضئيلة لأنها لا تسمح بإتقان حرفة يتعيش منها النزيل بعد الإفراج، ولكنها على كل حال أفضل من ترك النزيل دون عمل إذ أنها تقتل وقت فراغه الطويل، كما قد يكون لها مثل في الوسط الحر فتساعده على إكتساب عيشه من الطريق الشريف<sup>2</sup>.

أما انظام المختلط حيث يسود العمل الجماعي نهائياً، فإنه يمكن تنظيم العمل بإسلوب مشابه للعمل الحر، كما يسهل تنوع الأعمال التي يؤديها النزلاء كصناعات الغزل والنسيج والأحذية والأثاث والطباعة. يضاف إلى ذلك أن نظام العمل الجماعي يساعد النزلاء الذين ليست لديهم حرفة في تعلم إحدى الحرف التي تناسب قدراتهم وميولهم. وهو في جميع الأحوال يسمح لهم بممارسة حرفهم بعد الإفراج نظراً لوجود حرف مماثلة لها في العمل الحر مما يسهل تأهيلهم وإصلاحهم<sup>3</sup>.

وإذا كان العقل العقابي يؤدي خارج السجن، كما هو الحال في الأنظمة القائمة على الثقة (نظام العمل خارج السجن، ونظام شبه الحرية والنظام المفتوح)، فلا شك في أن فرصة تأهيل المحكوم عليهم تكون أكبر، لأنهم يعملون تحت ذات الظروف التي يعمل فيها العامل الحر. إذ قد يتمثل العمل خارج السجن في الأعمال العامة أو في ورش خارجية، وقد يصل الأمر إلى حد التصريح للتعاقد مباشرة بين النزيل وأحد أرباب العمل. ويسمح العمل خارج السجن بإمكانية

<sup>1</sup> ( القاضي محمد محمود صباح، علم الاجرام وعلم العقاب، ط1، بيروت، 2003، ص216-217.

<sup>2</sup> ( القاضي محمد محمود صباح، علم الاجرام وعلم العقاب، المصدر نفسه، ص219.

<sup>3</sup> (د. نظير فرج مينا، موجز العلم الاجرام والعقاب، ط2، الجزائر، ص211.

إستخدام النزلاء في الأعمال التي يتقنونها، أو مساعدتهم على تعلم إحدى الحرف، كما يحفظ لهم توازنهم النفسي والبدني، كما يمكنهم من الإحتفاظ بعلاقاتهم بالعالم الخارجي وبصفة خاصة بأسرهم. ولا جدال في أن هذه المزايا وغيرها تشجع على إصلاح المحكوم عليهم وتأهيلهم، إذ تمكنهم من الإحتفاظ بذات أعمالهم التي كانوا يؤديونها قبل دخول السجن أو تتيح لهم إمكانية الحصول على عمل مماثل لما مارسه داخل السجن<sup>1</sup>.

## 2-2-2: التنظيم القانوني للعمل العقابي:

يختلف التنظيم القانوني للعمل العقابي باختلاف الدور الذي تحتفظ به الإدارة لنفسها في الإشراف على هذا العمل. فقد ينعدم هذا الإشراف كلية، وقد يكون كاملاً، كما قد يكون وسطاً بين هذا وذاك<sup>2</sup>. وتتحقق الصورة الأولى في نظام المقابلة، بينما تتوافر الصورة الثانية نظام التوريد، ويطلق على الصورة الثالثة في نظام الإستغلال المباشر، ويتمتع كل نظام منها بخصائص نوجزها فيما يلي:

### 2-2-2-1: نظام المقابلة في العمل العقابي

في هذا النظام تلجأ الإدارة العقابية إلى أحد مقاولي القطاع الخاص، وتعهد إليه بالنزلاء لكي يتولى تشغيلهم وإعاشتهم. فهو الذي يحدد نوع العمل وشروطه ووسائله، ويحضر الآلات والمواد الخام والفنيين والمشرفين وله الإشراف الفني والإداري على النزلاء، كما أنه يتسلم الإنتاج ويتولى توزيعه وتحصيل قيمته. ويتعهد مقابل ذلك بإعاشة النزلاء من كساء وغذاء، وقد تقدم له الدولة مساعدات مالية بسبب قلة ورياءة الإنتاج العقابي، وعدم تغطية ثمن بيعه كل النفقات المطلوبة منه.

وبموجب هذا النظام في الجزائر تتفق الدولة مع مقاول يتولى إدارة العمل العقابي بالمؤسسة واستثماره، حيث تضع تحت تصرفه السجناء لكي يشغلهم، فهو الذي يحدد نوع العمل وشروطه، فيقع على عاتقه دفع الأجرة لسجناء ويتولى جمع المحاصيل والمنتجات وتسويقها<sup>3</sup>.

يتميز هذا النظام بكونه يخفف على الدولة الأعباء المالية التي تتطلبها عملية تشغيل السجناء، علاوة على أنها لا تتحمل مخاطر الخسارة، إلا أنه على الرغم من ذلك فإن هذا النظام لا يخلو من عيوب أهمها تمتع المقاول بالنفوذ داخل المؤسسة العقابية وهدفه لتحقيق الربح، قد يجعل هذا المقاول يتعسف في استعمال سلطاته ضد السجناء العاملين تحت إشرافه، كما أن الرغبة في تحقيق

<sup>1</sup> د. نظير فرج مينا، موجز العلم الاجرام والعقاب، المصدر السابق، ص 215.

<sup>2</sup> د. عبدالكريم نصار، اساسيات علم الاجرام والعقاب، ط1، جامعة جيهان الخاصة، اربيل، عراق، ص 206 .

<sup>3</sup> علي عبدالقادر القهوجي، علم الاجرام والعقاب، المصدر السابق، ص214.

الربح قد يجعله يغلب المنفعة الشخصية له على حساب الهدف الأساسي من العمل ألا وهو تأهيل السجناء<sup>1</sup>.

وقد أوصت القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على عدم تفضيلها إتباع هذا النظام في تنظيم العمل العقابي لسجناء في القاعدة 7/12 التي قضت أنه: "يفضل أن تقوم إدارة السجن مباشرة، لا المقاولون الخاصون، بتشغيل مصانعه ومزارعه<sup>2</sup>". ويمتاز نظام المقاوله بأنه لا يحمل الإدارة العقابية نفقات اعاشة النزلاء، كما يعفيها من تشغيلهم والإشراف الفني او ادارى عليهم الا من مراقبة منعهم من الهرب، الا انه ينطوى على عيوب خطيرة اهمها، تجاهله للغرض الرئيسي للعمل العقابي وهو تاهيل المحكوم عليهم واصلاحهم<sup>3</sup>.

### 2-2-2-2: نظام التوريد في العمل العقابي.

يقوم هذا النظام على توريد اليد العاملة في السجون إلى رجل أعمال يقوم بتشغيلهم لحسابه داخل المؤسسة العقابية فلا تتخلى الإدارة العقابية عن النزلاء كلية كما في نظام المقاوله وانما تسمح له فقط باستغلال عملهم لحسابه تحت اشراف ورعاية الإدارة العقابية، أين يقتصر دور المقاول في إحضار الآلات والمواد والعتاد بينما تتولى الإدارة العقابية تشغيل السجناء والإشراف عليهم ودفع أجره العمل لسجناء وتنظيمه على نحو لا يتعارض مع اعتبارات التأهيل<sup>(4)</sup>.

من مساوئ هذا النظام أنه يدخل الإدارة العقابية في بعض المتاهات يجعلها تساو على الأيدي العاملة، مما قد يمس بشخصية السجين وقد يذل به، مما قد يعدم الغرض الذي أوجد العمل العقابي لأجله ألا وهو التأهيل والإدماج الاجتماعي، كما أن تخوف رجال الأعمال من عدم تمكنهم من الإشراف على العمل واستغلال رؤوس أموالهم داخل المؤسسات العقابية، والذي قد يعرضهم للخسارة، جعلهم يعرضون ويعزفون عن الأخذ بمثل هذا النظام<sup>5</sup>.

### 3-2-2-2: نظام الاستغلال المباشر في العمل العقابي.

يقوم هذا النظام على استئثار الإدارة العقابية للمؤسسة بتشغيل السجناء لحسابها، وتتعهد من خلاله بتوفير كافة التجهيزات المساعدة على العمل وتحمل كافة الأعباء المالية، وتقوم

<sup>(1)</sup> نظير فرح مينا، الموجز العلمي الاجرام والعقاب الطبعة الثانية الجزائر، ديوان مطبوعات الجامعية، سنة 1993، ص 212-213

<sup>(2)</sup> القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، نيلسون مانديلا- قاعدة 7.

<sup>(3)</sup> د.يوسف حسن يوسف، علم لاجرام والعقاب، الكتاب الثاني، دار النهضة العربية، ط1، المركز القومي لاصدارات القانونية، القاهرة 2013، ص 218.

<sup>(4)</sup> المصدر نفسه، ص 216.

<sup>(5)</sup> اسحاق ابراهيم منصور، موجز علم الاجرام والعقاب، الطبعة الثانية الجزائر، سنه 1991، ص 194.

بالإشراف بنفسها على القيام بالعمل عن طريق فنيين تعينهم لذلك، كما أنها تتحمل كافة الأعباء الناتجة عن تشغيل السجناء وكذا الخسارة التي قد تنجم عن عدم تمكنها من بيع منتجاتها<sup>1</sup>.

هذا النظام يتجلى في ثلاثة صور: أولهما تخصيص الإدارة العقابية منتجاتها للاستهلاك الشخصي من طرف مرافقها العامة، أما الثانية تتمثل في قيامها ببيع منتجاتها في الأسواق الحرة والحصول على ثمنها، والثالثة تشغيل السجناء في مشاريع كفتح الطرق وتعبيدها<sup>2</sup>.

أهم ما يميز هذا النظام أنه يجعل السجناء خاضعين خضوعاً كاملاً للإدارة العقابية، ويعتبر هذا النظام من أحسن النظم العقابية السابقة، وقد أوصت به القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء من خلال القاعدة 7/12: "يفضل أن تقوم إدارة السجن مباشرة، لا المقاولون الخاصون، بتشغيل مصانعه ومزارعه."

#### 2-2-2-4: نظام التعاقد في العمل العقابي

هذا النظام معروف في الدول الاشتراكية، حيث تبرم اتفاقية بين المؤسسة العقابية والمؤسسة العقابية واحدى الدوائر الانتاجية المتخصصة. وبموجبها يرسل النزير إليها في ساعات محددة ليباشر عمله فيها، وبعد الانتهاء من عمله يرجع الى المؤسسة الاصلاحية، ويتمنح النزير اجرا مماثلا لما يتقاضاه بقية العمل الاحرار.

كان المشرع العراقي موفقا عندما حدد وبنص القانون اهداف العمل في السجن واخذ بالغرض الاخير الذي هو التأهيل، حيث نصت المادة 51 من قانون السجون على انه يجب ان يكون العمل في السجن مستهدفاً تأهيل السجين وتدريبه مهنياً ويهيء له اسباب المعيشة خارج السجن ويساعده على الاندماج في المجتمع ويجعل منه مواطناً صالحاً. وقد رفض صراحة الغرض الأقتصادي للعمل في المؤسسات العقابية عندما اشار المشرع في المادة، 53 الى انه يراعى عند وضع سياسة العمل في السجن احتياجات السوق بقدر الامكان ان لا يتقيد بسياسة الاكتفاء الذاتي<sup>3</sup>.

أما بخصوص تكيف العمل، اقر المشرع بان العمل حق لكل نزير حيث اشارت المادة، 49 الى انه يجب توفير العمل المناسب لكل مع مراعاة القواعد الفنية للتصنيف. وبينت الفقرة الاولى

<sup>1</sup> ( محمد محمودصباح القاضي، علم الاجرام وعلم العقاب الطبعة الاولى بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية سنة 2003، ص363-364.

<sup>2</sup> ( نظير فرج مينا، المصدر السابق، ص 213.

<sup>3</sup> ( محمد محمودصباح القاضي، علم الاجرام وعلم العقاب الطبعة الاولى بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية سنة 2003، ص363-364.

من المادة، 51 انه يتقاضى السجن اجراً عن العمل الذى يودية.... واكد المشرع على وجوب توفير جميع وسائل الامن الصناعي في مجالات العمل، م/48، ونص على منح مكافأ في حالة اصابة النزير بحوادث العمل، ف1م/52،. ولكن الذي يعيب موقف المشرع العراقي هو تحديده لمقدار المكافأة التى تصرف للنزير في حالة اصابته بحوادث العمل بين القانون انه: لا تتجاوز نصف المبلغ المقرر بمقتضى القوانين والانظمة الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي، ف2م/52، وكان من الافضل المساواة بين النزير والعمال الاخرين عند وقوع الاصابة. (1)

---

<sup>(1)</sup> ولا بد من الاشارة هنا الى انه بموجب التعديل الاول لقانون المؤسسة العامة للاصلاح الاجتماعي رقم 8 لسنة 1986 يجوز اشغال النزلاء والمودعين خارج المؤسسة العامة للاصلاح الاجتماعي لدى الجهات الحكومية وفق شروط محده .

### الفصل الثالث:

#### اثر التشغيل في اصلاح وتأهيل المحكومين وموقف التشريعات العقابية منه

يعتبر تأهيل المحكوم عليه أولوية تسمو فوق كل غرض آخر، وهو غاية السياسة العقابية الحديثة، التي أخرجت العقوبات بشكل عام والعمل بشكل خاص من طابع الإيلام إلى طابع الإصلاح وإعادة التأهيل<sup>1</sup>. وقد تناولنا في هذا الفصل المبحثين: المبحث الأول اثر التشغيل في اصلاح وتأهيل و المبحث الثاني موقف التشريعات العقابية منه

#### 3-1: اثر التشغيل في عملية الاصلاح والتاهيل

بالنظر إلى أهمية ودور العمل في تأهيل المحكوم عليه، سعت العديد من الدول إلى منحه جانباً من الاهتمام من خلال تسخير الإمكانيات البشرية والمادية التي تسمح بأدائه بالشكل الذي يحقق الأغراض الأساسية له، وخلال المراحل التي مر بها تطور العمل في المؤسسات العقابية، كان الهدف من تطبيقه تحقيق أغراض مختلفة بعضها لم يعد موجوداً في الوقت الحاضر بعد إرساء قواعد السياسة العقابية الحديثة التي تهتم بإصلاح الجاني الذي يحتاج إلى مساعدة وتأهيل ليتخلص من أسباب الإجرام، شأنه في ذلك شأن المريض الذي يحتاج إلى علاج. في حين بقيت أهداف أخرى ملازمة لعمل المحكوم عليه في المؤسسات العقابية بعد تكييفها بالشكل الذي يجعلها متناسبة مع الأغراض الحديثة للعقوبات بشكل عام<sup>(2)</sup>.

وبالرغم من كل الجهود المبذولة سواء في الجانب الموضوعي أو الإجرائي من أجل تحقيق الأغراض الحديثة للعمل، فقد ظهرت الكثير من الإشكالات عند تطبيقه في المؤسسات العقابية الأمر الذي يستوجب إيجاد حلول لها لمنع حياض العمل عن الغرض الذي وجد من أجله.

#### 3-1-1: مفهوم الاصلاح وإعادة التأهل

إن تطور الغرض من تشغيل المحكوم عليه جعله لا يقتصر على الإيلام أو تحقيق ربح اقتصادي فقط بل يهدف أيضاً إلى إصلاحه وإعادة تأهيله، وذلك لكونه التزاماً أخلاقياً وعلاجاً للكسل وإصلاحاً لعيوب المحكوم عليهم<sup>3</sup>.

وفي ظل السياسة العقابية الحديثة، أصبح للعمل دور إيجابي بحيث يتم تطبيقه من أجل تكوين المحكوم عليهم وتعليمهم حرفاً يمكن أن يستفيدوا منها بعد خروجهم من المؤسسة العقابية، وعليه

<sup>(1)</sup> د.سارا معاش، تشغيل المحكوم عليه واثره في اصلاحه واعادة تأهيله، 2017-2018، ص382-390.

<sup>(2)</sup> أحمد مفتاح البقالي، المصدر السابق، ص244.

<sup>(3)</sup> أحمد مفتاح البقالي، المصدر السابق، ص382-390.

فإن العمل كأداة للتأهيل لا يهدف إلى مجرد شغل فراغ المحكوم عليه لضمان استتباب الأمن والهدوء، ولا إلى عقابه وإيلامه، بل يهدف إلى جعله يستفيد من فترة بقائه في المؤسسة العقابية ويستغلها بشكل إيجابي من أجل القضاء على الأسباب التي أد به إلى الانحراف، إضافة إلى ذلك يهدف العمل إلى توجيه فكر وطاقة المحكوم عليه الأعمال نافعة<sup>1</sup>.

والغرض التأهيلي غالبا لا يظهر أثره إلا في العقوبات السالبة للحرية الطويلة المدة، حيث يساعد طول المدة على تلقي برامج التكوين والعمل وتعلم المهارات الفنية لحرفة معينة، على عكس العقوبات السالبة للحرية القصيرة المدة حيث تكون فترة بقاء المحكوم عليه في المؤسسة العقابية غير كافية، وقد يخرج منها قبل تحقق هذا الغرض. وهو ما أثار جدلا حول جدوى العقوبات السالبة للحرية القصيرة المدة ومدى فعاليتها<sup>2</sup>.

وتأكيدا على أهمية التأهيل والإصلاح دعمت العديد من الأدلة التجريبية على مدى العقدين الماضيين مفاده، أنه من الممكن خفض معدلات العودة إلى الإجرام من خلال تأهيل المجرمين بدلا من مجرد معاقبتهم. بحيث يجب أن يركز برنامج إعادة التأهيل على استخدام أسس ومناهج من ضمنها المنهج العلمي من أجل تحقيق توازن دقيق بين متطلبات التأهيل والإمكانات المتاحة<sup>3</sup>.

وهناك أمثلة كثيرة في التاريخ عن تبني المؤسسات العقابية هذا الدور الحديث للعقوبة والمتمثل في التأهيل والإصلاح، فعندما تولى الكولونيل الإسباني "مانويل مونتيسينوس" Manuel Montesinos إدارة سجن في فالينسيا سنة 1834، وجد أن المحكومين قد اعتادوا على نمط من العقوبات التأديبية القائمة على الوحشية، حيث كانت قواعد الحكم على المعتقلين تعسفية، وقام بإصلاحات عديدة خلال العشرين سنة التي تولى فيها الإدارة، واستطاع إحداث تغيير شامل في نظام السجن، وكان صاحب تجربة رائدة في مجال الإصلاح مجسدا مقولته الشهيرة: "السجناء هنا يصلحون أنفسهم"، وكان يرى أن تعلم السجن فنا أو حرفة مع الحرص على تهذيبه وتحسين سلوكه بشكل يومي، هو أمر يجعله يعد لمستقبله بشكل إيجابي. وللتأكيد على فلسفته الإصلاحية التهذيبية، نقشت على مدخل سجن فالينسيا العبارة الشهيرة: "السجون لا تتلقى سوى الإنسان، أما جريمته فتبقى في الخارج"<sup>4</sup>. وكانت هذه التجربة بداية لظهور الاتجاه الإصلاحية في المعاملة العقابية في الدول الأوروبية ومختلف دول العالم .

<sup>1</sup> ( المصدر نفسه، ص382-390.

<sup>2</sup> د. سارا معاش، تشغيل المحكوم عليه واثرة في الصلاحه واعادة تاهيله، ص 265-270.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، ص271.

<sup>4</sup> د. سارا معاش، اطروحة الدكتورا، تشغيل المحكوم عليه واثرة في اصلاحه واعادة تاهيله، ص268.



### 3-1-2: أهمية البرامج الإصلاحية في تجسيد فلسفة الإصلاح وإعادة الإدماج

إن الدور الإصلاحي والتربوي التي تنهجه المؤسسات السجنية، يهدف بالأساس إلى إعادة الثقة في نفوس المدانين، السجناء، لتوجيههم في أعمال مهنية، وتعليمية حسب مستوياتهم الدراسية قصد تكوينهم وإعطاءهم فرصاً جديدة في الاستفادة من مختلف الميادين طيلة قضاء العقوبة<sup>1</sup>.

وهذا لا يتأتى إلا بخلق أو ورش مهنية، ومراكز تعليمية تربوية، وتوفير مجال التنشيط الفني، الثقافي الرياضي، لنجعل من العنصر المنحرف بعد إصلاحه، شخصاً لائقاً في المجتمع، حتى لا يعود إلى الصراع من جديد بعد الإفراج فالوقاية خير من العلاج كما يقال<sup>2</sup>.

ولقد أصبحت نظرة المجتمع للسجناء السلبية أو الحبس أصبحت متجاوزة ولا اعتبار لهذا المفهوم في تقييد الحرية أمام حدائته المؤسسات السجنية، ومرتكز الإصلاح، وإعطاء البديل لها، بل أصبح بالإمكان الرؤية إلى السجناء أو المعتقلين، أو المدانين أو النزلاء كأفراد منحرفين أو جانحين يجب إصلاحهم، وتأهيلهم بأي وسيلة لكي يعودوا إلى المجتمع<sup>3</sup>.

وحيث أن الغاية هي حماية المجتمع من الانحراف، والجريمة ومكافحتها بأي طرق رادعة، فإنه يتعين القيام بمجموعة من المجهودات المتواصلة في هذا المجال بمساعدة فعاليات المجتمع المدني لمحاربة هذا الداء، الجريمة، وكيفما كان الأمر فإن على عاتق المؤسسات السجنية والمراكز الإصلاحية مسؤوليات كبيرة لمكافحة الجريمة بشتى الوسائل الإصلاحية، والتربوية و التأهيلية إلى غيرها من الوسائل التي ستحقق نوعاً من الإصلاح وتساعد المنحرف على إعادة إدماجه داخل المجتمع<sup>4</sup>.

فالسجون هي عبارة عن وحدات لإعادة تربية وتأهيل كل المخالفين والخارجين عن القانون، بهدف الحفاظ على التماسك الاجتماعي وكل ما من شأنه المساس بالحقوق الفردية والجماعية للأفراد والجماعات وكذا مؤسسات الدولة، إن ماهية إحداث المؤسسات السجنية تقتزن بصفة مباشرة بإعادة تأهيل وتسهيل الاندماج وسط المجتمع بعد انقضاء العقوبة الحبسية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> د. جندي عبدالملك، الموسوعة الجنائية عام 2008، الجزء الرابع ص133 (بدون مكان الطبع).

<sup>2</sup> د. محمود نجيب حسني، المصدر نفسه، ص160.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، ص164.

<sup>4</sup> د. محمود نجيب حسني، المصدر السابق، ص267.

<sup>5</sup> المصدر نفسه، ص268.

### 3-1-3: العمل كأداة لإيلاء المحكوم عليه وأسلوب لحفظ النظام في المؤسسة العقابية

إضافة إلى الإيلاء، كان تشغيل المحكوم عليه في السابق يهدف إلى شغل وقت فراغه من خلال تكليفه بأشغال تضمن ابتعاده عن أعمال الشغب والفوضى وكل ما يمكن أن تتسبب به حال الفراغ التي يوجد بها وكذا اندماجه مع غيره من المحكومين ذوي الخطورة الإجرامية المتفاوتة، لذلك تم دمج كل من الإيلاء وحفظ النظام ضمن عنصر واحد بالنظر إلى تقارب أغراض من كل منهما.

### 1-3-1-3: الإيلاء

في السابق كان عمل المحكوم عليهم يعتبر أساساً وسيلة للعقاب، مع أن احتمالات الربح من الشغل لم تكن مهمة، ففي بعض البلدان الأوربية - وبصورة خاصة في السجون الإنجليزية- كان العمل في السجون ذا طبيعة عقابية، إذ يعتمد على تكليف المحكوم عليهم بأشغال شاقة<sup>(1)</sup>، كما سبقت الإشارة إليه في التطور التاريخي للعمل، حيث وردت العديد من الأمثلة عن قسوة العقوبات وتشغيل المساجين الذي كان هدفة إيلائهم. وحتى في العصر الحديث، شكلت عقوبة الأشغال الشاقة في الكثير من القوانين امتداداً للنظرة التقليدية للعمل وارتباطه بالإيلاء دون السعي إلى إصلاح المحكوم عليه<sup>2</sup>.

فلم يكن لهذا الأخير حق يدعيه مقابل العمل الذي يؤديه، فالعمل حق خالص للدولة كجزء من حقها في العقاب، وهي التي تفرضه على المحكوم عليه أو تعفيه منه، كما لا يشترط أن يكون ذا جدوى أو فائدة طالما أنه يحقق الغاية منه في قهر المحكوم عليه وإيلائه<sup>(3)</sup>.

وذهب بعض الباحثين إلى القول بضرورة وجود غرض عقابي للعمل يتمثل في إيلاء المحكوم عليه ويتعلق الأمر بصورة خاصة بفتنة الكسالى والمشردين والمتسولين، حيث أن إلزامهم بالعمل ينطوي على ألم بالنسبة لهم، ويكشف هذا ال أري عن تأثر أنصاره بالأفكار التي ترى في العمل تكملة لعقوبة أو عقوبة إضافية<sup>(4)</sup>.

(1) محمد عبد الله الوريكات، مبادئ علم العقاب، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص 229.

(2) المصدر نفسه.

(3) محمد صبحي نجم، اصول علو الاجرام والعقاب، المصدر السابق، ص 160.

(4) فتوح عبد الله الشاذلي، المصدر السابق، ص 537.

وقد استقرت غالبية التشريعات الحديثة على استبعاد الإيلام من بين أغراض العمل، وأن لا يكون لهذا الأخير دور في تحديد مقدار إيلام العقوبة أو التمييز بين الأنواع المختلفة للعقوبات السالبة للحرية، والحجة في ذلك هي ضرورة اقتصار ألم العقوبة على مجرد سلب الحرية<sup>(1)</sup>.

وفي هذا السياق نصت القاعدة 1/97 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، قواعد نيلسون مانديلا، على أنه: "لا يجوز أن يكون العمل في السجن ذا طبيعة مؤلمة" لتستبعد بذلك عنصر الإيلام فلا يكون غرضاً من أغراض العمل في المؤسسات العقابية، إذ أن العمل لم يعد عقوبة ولا جزء من العقوبة بل هو أسلوب من أساليب المعاملة العقابية<sup>(2)</sup>.

كما نصت القاعدة 1/40 من قواعد نيلسون مانديلا أنه: "لا يجوز أن يستخدم أي سجين في خدمة السجن في أي عمل ينطوي على صفة تأديبية". "بمعنى أنه لا يجوز استخدام السجن في أي عمل يكون الغرض منه تأديبه أو عقابه، إذ أنه في السابق كان العمل بمثابة عقوبة تأديبية حتى وإن لم تكن تنطوي على إيلام فهي تطبق على السجن المخالف لقواعد السجن، وهو أمر لم يعد مقبولاً في ظل السياسة العقابية الحديثة إذ أن العمل يجب أن يستخدم بغرض الإصلاح فقط .

### 3-1-3-2: حفظ النظام

صنف بعض الفقهاء حفظ النظام ضمن الأغراض التقليدية للعمل، ففي بداية القرن التاسع عشر كان تشغيل المحكوم عليهم يستخدم كأسلوب لحفظ النظام داخل السجون، واستقر الرأي السائد آنذاك على ضرورة تطبيقه كأداة مهمة وأساسية تضمن حسن تسيير وإدارة المؤسسات العقابية، ويتجلى ذلك في كون العمل الأسلوب الأمثل لشغل وقت فراغ المساجين واستغلال طاقاتهم. وهو ما أقر به بعض المسؤولين عن إدارة المؤسسات العقابية إذ لا يمكن إنكار دور العمل في حفظ النظام، فهو عنصر هام في إدارة السجن وحفظ الأمن العام، وحيث ما وجد محكوم عليهم عاطلون عن العمل تكثر الحوادث والاعتداءات<sup>(3)</sup>. ولهذا فإن العمل لا يقل أهمية عن النشاطات الأخرى التي يزاولها المحكوم عليه كالأنشطة الرياضية، التكوين المهني، النشاطات الترفيهية، كما أنه يتضمن حافزاً إضافياً من حيث كونه يسمح للمحكوم عليه بكسب المال<sup>(4)</sup>.

وعدم شغل وقت فراغ المحكوم عليهم يؤدي إلى وقوع الكثير من المشاكل من بينها العنف والجرائم. فبعض المساجين لديهم شعور بالميل إلى الإجرام والتباهي بجرائمهم ورغبة في

(1) محمود نجيب حسني، المصدر السابق، ص 313.

(2) المصدر نفسه، ص 315.

(3) د. فوزيه عبدالستار، مبادئ علم الاجرام وعلم العقاب، المصدر السابق، ص 387.

(4) د. محمود نجيب حسني، المصدر السابق، ص 318.

مضاهاة جرائم الآخرين، زيادة على ذلك يشعر بعض السجناء تحت الضغط بالرغبة في ارتكاب جرائم جديدة والتي تتمثل في انتهاك قواعد السجن أو قواعد قانون العقوبات، كما يشكلون جبهة معادية لإدارة السجن فيصبح من السهل تشكيل شبكات داخل السجن يقودها زعماء عصابات. "فالبطالة نذير للتمرد والعصيان" هذه العبارة أطلقها أحد الفقهاء وأكدها الواقع حينما استجابت الإدارة العقابية في الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا لمطالب أصحاب المصانع والعمال في الوسط الحر بإلغاء العمل داخل المؤسسات العقابية لفترة من الزمن، وذلك بسبب منافسة منتجات السجن لمنتجاتهم، وكانت النتيجة أن شهدت السجن خلال تلك الفترة اضطرابات خطيرة وصلت إلى حد الفوضى وهو ما يبرز دور العمل في حفظ النظام الداخلي للمؤسسة<sup>(1)</sup>. الإدارة الناجحة للمؤسسات العقابية أو الإصلاحية هي المؤسسة التي يسير فيها الحياة اليومية بسلامة ووفق القانون والأنظمة الخاصة بها وعدم تفشي الفوضى والمشاكل بين النزلاء انفسهم او بين الإدارة والنزلاء.

ان العمل داخل المؤسسات الإصلاحية له تأثير فعال في حفظ الأمن والأستقرار حيث انه من خلال توفير العمل للمحكوم عليه يتم اشغال وقته داخل المؤسسة بممارسة العمل مما يجعله سهل الأقياد ومستعداً للتعاون مع القائمين على ادارة المؤسسة ولوحظ بأن المحكوم عليه العاطل ينصرف تفكيره الى المظالم الوهمية التي يعتقد بأنه ضحيتها فيمتليء نفسه بالحقد على نظام المؤسسة العقابية وعلى العاملين فيها هذا من ناحية ومن ناحية اخرى فإنه لدى المحكوم عليه العاطل طاقات معطلة فأذا لم يتم استغلالها بالعمل فهو يتجه الى استغلالها في الأخلال بالأمن والنظام داخل المؤسسة العقابية<sup>2</sup>.

ان العمل الطوعي للنزلاء من شأنه ان يساعد في عملية استتباب الأمن والهدوء داخل المؤسسات العقابية حيث انها وسيلة لابعاد النزلاء عن الصراعات الشخصية فيما بينهم مما يقلل من حالات الأحتكاك المتواصل والتوتر والمناوشات التي تحدث عادةً بين النزلاء بسبب انشغالهم بالعمل في ساعات النهار ولجوئهم للراحة ليلاً<sup>(3)</sup>.

والسبب في تصنيف هذا الغرض ضمن الاغراض التقليدية للعقوبة، كونه لا يهدف إلى تأهيل المحكوم عليه وهدفه الوحيد هو شغل وقت فراغه لضمان انضباطه واستتباب الأمن والهدوء داخل المؤسسة العقابية. فبالرغم من أن شغل وقت المحكوم عليه يجعل من السهل قيادته وتوافر

(1) علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المصدر السابق، ص 351.

<sup>2</sup> د. محمود نجيب حسني، المصدر السابق، ص 302.

<sup>3</sup> أحمد مفتاح البقالي، المصدر السابق، ص 222.

الاستعداد لديه للتعاون مع القائمين على إدارة المؤسسة، إلا أنه في السابق كان يتم بصورة آلية، حتى لو تم تكليفه بأعمال غير نافعة ولا تعود عليه بفائدة كبيرة، فالمهم هو حفظ النظام كغرض في حد ذاته.

### 3-1-4: دور العمل في الإصلاح وإعادة التأهيل.

إن العمل يساهم بشكل واضح في تحقيق وظيفة الإصلاح وإعادة التأهيل الموكلة لإدارة السجون، وذلك نظراً للأهمية التي يحظى بها العمل في برامج إعادة التأهيل. وفيما يتعلق بدوره في هذه البرامج هناك نظريتان: الأولى تقوم على فكرة مفادها أن الحرص على زيادة فرص العمل للسجناء يساهم في التقليل من نسبة العود إلى الإجرام. في حين نصت النظرية الثانية على أن التأهيل عن طريق العمل له وظيفة أوسع من مجرد إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، لأنها تعتقد أن العمل هو الضامن للتماسك الاجتماعي للمجتمعات الحديثة، فهو الذي يسهل التعلم من الحياة الاجتماعية وتشكيل الهوية، ويعطي لجميع أفراد المجتمع فرصة لأن يكون لديهم هدف اجتماعي<sup>1</sup>.

ويساعد العمل على تأهيل المحكوم عليه من عدة نواحي:

أولاً- أن ممارسة عمل ما كفيل بالقضاء على مشكلة الملل من طول الفراغ القاتل الذي ينتهي عادة بأمراض نفسية وبدنية، ويساعد العمل على إعادة تنشيط العلاقات الاجتماعية للمحكوم عليهم، فيندمجون تدريجياً مع العمل الذي كلفوا به، بمعنى يستعيدون تدريجياً المكانة التي فقدوها بعد دخولهم السجن فيصبحون أشخاصاً نافعين منتجين، فالعمل هو أسلوب للتنشئة الاجتماعية يأتي بهدف تغيير وإصلاح سلوك الأفراد، فيساعدهم على العودة للاندماج في الحياة الطبيعية، وبعبارة أخرى فإن العمل في السجن يمثل أسلوباً للتنشئة الاجتماعية المستمرة<sup>2</sup>.

ثانياً- إن تعلم حرفة يبعث بالثقة في نفس المحكوم عليه ويشعره بأهمية وجوده، وأن له دور في الجماعة بدلاً من الإحساس بالإهمال والنبذ وانتظار الغد<sup>(3)</sup>.

ثالثاً- العمل يغرس في المحكوم عليهم حب النظام ويعودهم عليه، وهو أمر يتيح للإدارة العقابية فرصة تنفيذ وتنظيم برامج التأهيل التي لا يمكن تنفيذها إلا إذا ساد النظام داخل المؤسسة

<sup>(1)</sup> أحمد مفتاح البقالي، المصدر السابق، ص 397.

<sup>(2)</sup> علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المصدر السابق، ص 352-353.

<sup>(3)</sup> جمال إبراهيم الحيدري، علم العقاب الحديث، ص 61.

العقابية، وهو ما يجعل من العمل ليس فقط مجرد أسلوب للمعاملة وإنما شرطاً لازماً ومهيئاً لنجاح باقي أساليب المعاملة العقابية<sup>1</sup>.

رابعا- العمل يدعم الثقة بين المحكوم عليه والإدارة العقابية الأمر الذي يجعله أكثر تعاوناً معها وأكثر احتراماً للقواعد المطبقة داخل المؤسسات العقابية<sup>2</sup>.

خامسا- وللعمل تأثير أيضاً على العود إلى الجريمة، ولذلك يعتبر جوهر التأهيل والإصلاح، لأنه يتضمن تحولا ولو بسيطا في شخصية المحكوم عليهم، إذ يحولهم إلى فئة عمالية منضبطة خاصة بالنسبة للذين كانوا في بطالة أو لم يتعاملوا مع نظام شغل منضبط قبل دخولهم المؤسسة العقابية، أو الذين كانت البطالة سببا في انحراف سلوكهم وتوجههم إلى الإجرام<sup>3</sup>.

جانب آخر من دور العمل في إعادة تأهيل المحكوم عليهم، يظهر في العلاقة الواضحة بين البطالة والانحراف والإجرام، وهذه الفرضية على الرغم من كونها ليست حديثة، إلا أنه لم يتم التأكد منها بشكل قاطع في السابق، واستنادا إلى دراسات كثيرة أجريت في فرنسا وبريطانيا، ثبت أن نسبة المجرمين الذين كانوا عاطلين عن العمل في الفترة السابقة لاعتقالهم هي النسبة الأعلى. ففي فرنسا سنة 2000 كانت نسبة السجناء الجدد العاطلين عن العمل تقدر بـ(65%، 28%) فقط منهم استفادوا من منحة البطالة. ولم تكن فرنسا الوحيدة التي تأكدت في إحصائياتها هذه الفرضية، بل إنه في إنجلترا وفي نفس الفترة، أكدت الإحصائيات أن ثلثي المحكوم عليهم لم يكونوا يمارسون عملا قبل دخولهم المؤسسات العقابية. كما أكدت هذه الفرضية إحصائيات كثيرة في عدد من الدول. إلا أنه وبالرغم من ذلك لا يمكن الجزم بأن البطالة هي السبب الوحيد أو حتى السبب الأساسي للإجرام<sup>4</sup>.

وإذا نظم العمل وفقا للأفكار الحديثة فإنه يبرز للمحكوم عليهم القيمة الحقيقية له، ويساعد على تلقينهم نهجا معينا في الإنتاج يخلق لديهم الإمكانيات المهنية ويحافظ عليها ويعودهم بذلك على جو العمل الحر، وبذلك يتم إعدادهم لأداء الواجبات التي تنتظرهم عند الإفراج عنهم.

ولا يتعلق الإصلاح بالعمل فقط بل هو التوجه الحديث للسياسة العقابية حيث نصت المادة 3/10 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أن "ينبغي أن تعامل سلطات السجون السجناء معاملة يكون هدفها الأساسي إصلاحهم وإعادة تأهيلهم الاجتماعي".

<sup>1</sup> ( علي عبد القادر القهوجي وسامي عبد الكريم محمود، المصدر السابق، ص351،350.

<sup>2</sup> ( جمال ابراهيم الحيدري، المصدر السابق، ص 62.

<sup>3</sup> ( المصدر نفسه، ص65.

<sup>4</sup> ( نظير فرج مينا، موجز علم الاجرام والعقاب، ط2، الجزائر، ص 213.

وينبغي قبل إعداد أي برنامج لإعادة تأهيل المحكوم عليهم، تحديد أهداف هذا التأهيل بعد تحديد المسببات الأساسية للإجرام<sup>1</sup>، والعمل على تطبيق هذا البرنامج وتحديد ما إذا كان الأجر أن تطبق هذه الأهداف داخل المؤسسات العقابية أو خارجها، وينبغي أن تنطلق الدراسات من فرضيات تساعد على فهم أسباب الإجرام والعنصر المسبب له وإن كان العمل الإصلاحي سيفيد في التقليل أو التخلص التام من عوامل الإجرام.

إن أي عملية إعادة تأهيل يجب أن تركز على مجموعة الاحتياجات التي تقوم عليها حياة الإنسان بشكل عام، ويتعلق الأمر بالاحتياجات: الفسيولوجية، احتياجات الأمن والسلامة، التقدير، الصحة والتعليم والعمل، إذ أنه برأي العديد من العلماء والمفكرين، فإن أي نقص في هذه الاحتياجات سيؤدي إلى خلل في السلوك ما يدفع الفرد إلى الإجرام<sup>(2)</sup>. وإعادة تأهيله تتطلب توفير هذه الاحتياجات وتدريبه على العيش الكريم في المجتمع.

وبالرغم من كل المحاولات التي تبذلها الدول من أجل تأهيل المحكوم عليهم والتقليل من نسبة العود، إلا أن الواقع الإحصائي غالبا ما يوضح تناقض الأهداف المرجوة في هذا المجال، إذ أن المتأمل للإحصائيات المتعلقة بنسبة العائدين للسجون والذين حوكموا أكثر من مرة، يجد أن لا وجود لردع فعلي من السجن بالنسبة لهؤلاء العائدين، وأن برامج إعادة التأهيل غير فعالة تماما في مكافحة تكاثر الجرائم. ففي فرنسا، كشفت إحصائيات قامت بها الإدارة العقابية في شهر ماي سنة 2011، بأن نسبة 59% من المفرج عنهم سنة 2007 قد تم الحكم عليهم مجددا بعقوبة سالبة للحرية خلال السنوات الخمس التالية للإفراج عنهم. ويستبعد أن تكون هذه الإحصائيات متعلقة بحالة استثنائية، إذ أنه بمقارنتها مع عدد من الإحصائيات التي أجريت في فترات سابقة، يتضح أن العود يظهر كواقع ممتد على مد سنوات. ويعتبر ذلك مؤشرا على أن الإجراءات المتخذة في سبيل إنجاح عملية إعادة التأهيل لم تكن فعالة في كثير من الأحيان.

ولا يقتصر تقييم مدى نجاح عملية إعادة تأهيل المحكوم عليه على فترة وجوده داخل المؤسسة العقابية، بل يمتد إلى مرحلة ما بعد الإفراج عنه للتأكد من تأقلمه الجيد مع المجتمع واندماجه، الأمر الذي يتطلب متابعته بعد انتهاء فترة تنفيذ العقوبة من خلال أخصائيين في علم النفس وعلم الاجتماع. ومن ناحية أخرى فإن العود يشكل دليلا في غالب الأحيان على فشل الغرض التأهيلي<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> ( محمد زكي ابو عامر فتوح عبدالله الشاذلي، المصدر السابق، ص115.

<sup>2</sup> محمد زكي ابو عامر فتوح عبدالله الشاذلي، المصدر السابق، ص118.

<sup>3</sup> د. محمود نجيب حسني، وما بعدها، د. فوزية عبدالستار، وما بعدها، د. يسر أنور علي و د. امال عثمان.

والتأهيل بشكل عام يتم عبر ثلاث مستويات:

**1- المستوى العلاجي:** يلزم خضوع المحكوم عليه للعلاج النفسي والعضوي الفردي والجماعي، فقد يكون المرض النفسي أو العضوي هو أحد أسباب انحرافه، ويكون علاجه وشفائه من مثل هذه الأم ارض بمثابة استئصال لأحد العوامل الإجرامية لديه. لذلك ينبغي الاهتمام بجانب الصحة الجسدية والنفسية للمحكوم عليه لأن السلامة النفسية والجسدية تساعد على التفكير السليم والابتعاد عن السلوك الإجرامي. ويعتبر العمل من بين أساليب العلاج النفسي لبعض الحالات، حيث تتم الاستعانة به كوسيلة من الوسائل المستخدمة في العلاج النفسي سواء بأسلوب العلاج الفردي أو الجماعي.

**2- المستوى المهني:** يجب أن يتعلم المحكوم عليه مهنة أو حرفة، وتعلمه هذه الحرفة وممارسته لها بشكل منتظم يجعله يشعر بالأمان بالنسبة للمستقبل الأمر الذي يدفعه إلى الابتعاد عن السلوك الإجرامي.

**3- المستوى التربوي والتهذيبي:** ينبغي مساعدة المحكوم عليه على إعادة الاندماج في المجتمع والتعود على احترام أنظمتها وعدم الخروج عليها<sup>(1)</sup>.

وعلى الرغم من أهمية الاتجاه الإصلاحى التأهيلي، إلا أن فكرة إصلاح وإعادة تأهيل الجاني واجهت عدة انتقادات عند طرحها في البداية، على أساس أن التركيز المفرط على إعادة التأهيل يصرف السجون عن أداء دورها في عقاب المحكوم عليهم لحماية المجتمع منهم، كما أنه يلغي دور الردع كأحد أهم اغراض العقوبة<sup>2</sup>. وهذا النقد لا يمكن مواجهته إلا من خلال التطبيق الأمثل لآليات الإصلاح وإعادة التأهيل بشكل يجعل بقاء المحكوم عليه في المؤسسة العقابية يعود بالنفع عليه وعلى المجتمع، من بين هذه الآليات العمل والتعليم والتي تعد أساس عملية التأهيل.

### **2-3: موقف التشريعات العقابية وقواعد نيلسون من التشغيل**

هناك اختلاف واضح في موقف التشريعات العقابية المقارنة بشأن التشغيل ولعل السبب ذلك راجع الى السياسة التشريعية العقابية ومدى امكانية توظيف فكرة التشغيل، والامر نفسه على مستوى القواعد الدولية، فقد اهتمت الاتفاقيات الدولية بموضوع التشغيل.

(1) محمد زكي ابو عامر و د. فتوح عبد الله الشاذلي، المصدر السابق، ص 296.

(2) محمد زكي ابو عامر و د. فتوح عبد الله الشاذلي، المصدر السابق، ص 298.



### 3-2-1: موقف التشريعات العقابية

أخذ العديد من التشريعات بفكرة التشغيل، غير أن المواقف هذه التشريعات ليست واحدة، وفيما يأتي تناول لبعض من هذه التشريعات.

#### 3-2-1-1: موقف التشريعات العقابية العراقية

في ظل قانون السجون العراقي الملغي رقم (104) لسنة 1981 حددت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتعليمات خاصة كيفية التصرف بالأجر كالاتي:

يستقطع 10% من اجر النزيل العامل كأيراد للإدارة ويسلم 30% الى النزيل لتغطية نفقاته اليومية وتقوم الإدارة بتوفير 60% في دفتر توفير لايسمح له التصرف وتدفع له حال انتهاء محكوميته واطلاق سراحه وإذا كان النزيل معيلاً لعائلة فبأستطاعته ارسال جزء من اجره لهم بموافقة الإدارة وبعد ان تتأكد من حاجة الأسرة للمبلغ.

وفي عام 1988 قامت الوزارة بتعديل النسب اعلاه حيث جعل الاستقطاع بنسبة 20% والتوفير بنسبة 50% وذلك بموجب تعليمات رقم، 9، لسنة 1988 الملغي. عندما نتحدث عن موقف المشرع العراقي في موضوع ما لا بد من البدء من الهمم القانوني وهو الدستور.

ان دستور جمهورية العراق الحالي لم يتطرق الى تشغيل المحكومين الا انه تطرق الى العمل بصورة عامة ضمن فصل الحقوق والحريات الأساسية ونص في المادة 19 /اولاً، العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة .

اما فيما يخص الدستور العراقي المؤقت لسنة 1970 الملغي فكان ينص على ان العمل حق تتكفل الدولة بتوفيره لكل مواطن كما اعتبره واجباً على كل مواطن قادر عليه خدمة للوطن.<sup>1</sup> نلاحظ تراجعاً طفيفاً من الدستور الحالي عما كان عليه الحال في ظل الدستور السابق حيث اضافة الى اعتبار العمل حقاً، كان يلزم الدولة على توفيره لكل مواطن قادر عليه .

ولكون المحكوم عيله بالأساس مواطناً فإنه يستفيد من هذه النصوص الدستورية وتنعكس في القوانين الخاصة. اما فيما يخص تشغيل المحكومين فإن المشرع العراقي ابدى اهتماماً واضحاً بهذا المجال بدءاً بقانون مصلحة السجون رقم 151 لسنة 1969 الملغي وقانون المؤسسة العامة للأصلاح الاجتماعي رقم 104 لسنة 1981 الملغي والتعديلات التي طرأت عليها وعليه سوف نوجز ماجاء فيهما بهذا الصدد.

<sup>1</sup> ( المادة 23 من الدستور العراقي الملغي مؤقت لسنة 1970.

تناول قانون مصلحة السجون تشغيل المحكومين العراقي في الفصل الخامس تحت عنوان التأهيل السلوكي والثقافي والمهني ونلخص اهم ماجاء فيها.

1. يعتبر العمل جزءاً من تنفيذ العقوبة وليس جزءاً من العقوبة ذاتها .
2. يمنع استخدام العمل كعقوبة تأديبية.
3. تكون ظروف العمل في السجن مقاربة لظروف العمل خارجها من حيث نوع العمل وطريقة الأداء والآلات المستعملة فيها.
4. توفير وسائل الأمن والسلامة على نحو مقارب لما هو عليه الحال في معامل خارج السجن.
5. تقاضي السجن اجراً عن العمل ومنحه مكافئة في حالة اصابته بحوادث العمل.
6. يراعى احتياجات السوق عند وضع استراتيجية العمل وعدم التقييد بسياسة الأكتفاء الذاتي.

هذه المبادئ بالرغم من انها لم تنص على كون التشغيل حق للمحكوم عليه الا انها كانت متطورة وتهدف الى الإصلاح والتأهيل والأبتعاد عن هدف الربح المادي وعدم استخدام العمل كعقوبة (1).

كان هذا القانون يسمى بقانون المؤسسة العامة للإصلاح الاجتماعي الا ان هذه التسمية تغيرت بموجب القانون رقم 22 لسنة 2002 قانون التعديل الثاني لقانون المؤسسة العامة للإصلاح الاجتماعي وحل محلها تسمية ،قانون اصلاح النزلاء والمودعين الملغي رقم 104 لسنة 1981.

تناول القانون العراقي موضوع تشغيل المحكومين في الفصل الثاني تحت تسمية، حقوق النزلاء والمودعين، وافرد فرعاً منه للتشغيل، والذي يعد طفرة نوعية تحسب للمشرع العراقي<sup>2</sup>. وفيما يلي ابرز ما جاء فيها.

- 1- لكل نزيل ومودع الحق في العمل وفي حدود قدرته ومؤهلاته.
- 2- يعتبر العمل جزءاً من مقومات العملية الإصلاحية والتأهيلية وليس عقوبة بذاتها .

<sup>(1)</sup> انظر المواد من (46-53) من القانون مصلحة السجون رقم 151 لسنة 1969 الملغي .

<sup>(2)</sup> انظر المواد من (18-22) من القانون المؤسسة عامة للإصلاح والاجتماعي رقم 104 لسنة 1981 وقانون رقم 8 لسنة 1969 الملغي.

3- يكون تنظيم العمل في اقسام الإصلاح الاجتماعي على نحو مقارب من المستوى المطبق خارجها من حيث نوع العمل وطريقة الأداء والآلات المستعملة فيها.

4- يجوز اشتغال السجناء خارج المؤسسة العامة للإصلاح الاجتماعي من خلال التعاقد مع الجهات الحكومية التي تحتاج الى ايدي عاملة في مشاريعها وفق الشروط التي تحددها المؤسسة وليس الجهة صاحبة العمل.

5- تمتع النزير العامل بكافة حقوق العامل العادي المنصوص عليها في القوانين المرعية من اوقات العمل والراحة والعطل والأجازات والتعويض عن اصابات العمل.

6- توفير وسائل الأمن والسلامة والصحة المهنية في اقسام الإصلاح على نحو مماثل لما هو موجود في الخارج<sup>(1)</sup>.

واستناداً لما تقدم فإن التشريع العراقي حول تشغيل المحكومين يعد من التشريعات المتطورة في هذا المجال ونلاحظ بأنه قد ادرج الشروط العامة الواجب مراعاتها عند تشغيل المحكومين والمستمدة بالأساس من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء والصادرة من منظمة الأمم المتحدة بل وزاد عليه ايضاً عندما نص صراحة على كون العمل حق لكل نزير ومودع واطلق تسمية النزير او المودع بدلاً من السجين وقام بتغيير تسمية السجن الى مؤسسة الإصلاح الاجتماعي وتغيير تسمية القانون من، قانون مصلحة السجون، الى قانون مؤسسة الإصلاح الاجتماعي ومن ثم الى قانون اصلاح النزلاء والمودعين واضعاً الإصلاح نصب عينيه كما تطرق الى التشغيل الخارجي من خلال التعاقد مع الجهات الحكومية لتشغيل النزلاء في مشاريعها<sup>(2)</sup>.

نرى بأن سبب التوجه الى التشغيل الخارجي هو عدم قدرة ابنية المؤسسات الإصلاحية استيعاب المعامل والمصانع وخصوصاً في المحافظات، كما نعتقد بأن عملية التشغيل لم يلقى التطبيق الفعلي على ارض الواقع سوى التدريب على تعلم بعض المهن اليدوية مثل، الحدادة والنجارة والحلاقة وتصليح السيارات والأجهزة الكهربائية، في الورش المعدة لهذا الغرض وخصوصاً في مؤسسة الإصلاح الاجتماعي في ابوغريب.

<sup>(1)</sup> كما قامت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بأصدار تعليمات رقم 3، لسنة 1982، حول تحديد قواعد العمل والأجور للنزلاء داخل اقسام الإصلاح الاجتماعي وخارجها وحسب درجة مهارة العامل وهذه الأجور كانت مجزية ومقاربة لما كان يتقاضاه العامل الحر.

<sup>(2)</sup> د. محمد أبو العلاء عقيدة، مصدر سابق، ص 281.

أما في قانون اصلاح النزلاء والمودعين العراقي رقم (14) لسنة 2018 بين في أنه تكفل دائرتا الإصلاح العراقية وإصلاح الأحداث لكل نزير ومودع أتم (15) الخامسة عشرة من عمره حق العمل في حدود قدرته ومؤهلاته في نطاق القواعد الفنية للتصنيف بقصد تأهيله وتدريبه مهنيًا وتهيئة أسباب العيش له بعد انقضاء محكوميته ومساعدته على الاندماج في المجتمع<sup>1</sup>.

كما وأشار إلى أنه على دائرتي الإصلاح العراقية وإصلاح الأحداث إنشاء وتوفير الورش والمعامل والمنشآت ومستلزمات العمل الكريم المناسب للنزلاء والمودعين والإستغلال الأمثل للإمكانات والتخصيصات المالية المتوفرة لها.

إضافة إلى ذلك يؤسس في قسم التدريب والتأهيل والتشغيل التابع إلى دائرة الإصلاح شعبية التقاعد والضمان الإجتماعي للنزلاء والمودعين تتولى شؤون النزلاء والمودعين فيما يختص بالمخاطبات مع هيئة التقاعد العامة ودائرة التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال والتنسيق معها لضمان حقوقهم في العمل والتشغيل وفقاً لأحكام هذه المادة طيلة مدة محكوميتهم. ويحضر تشغيل النزلاء والمودعين بأعمال السخرة في الأقسام الإصلاحية<sup>2</sup>.

أن يكون العمل جزء من مقومات العملية الإصلاحية والتأهيلية وليس عقوبة بذاته وعلى اللجان المشكلة في دائرتي الإصلاح العراقية وإصلاح الأحداث مراعاة رغبة النزير والمودع بإختيار ما يتلائم منه مع قدراته ومؤهلاته.

ويجوز تشغيل النزير والمودع الذي أتم (15) الخامسة عشرة من عمره داخل أقسام الإصلاحية مقابل أجر وأن يكون العمل وظروفه بمستوى يقترب من المستوى المطبق خارجها من حيث النوع وطريقة الأداء وأنواع الآلات والأدوات المستعملة ووسائل السلامة والصحة المهنية<sup>3</sup>.

وكما نصت القانون تشغيل النزلاء والمودعين في العراق في مادة (23) يجوز تشغيل النزير والمودع الذي أتم (15) الخامسة عشرة من عمره بالتعاقد مع الجهات الحكومية التي تحتاج إلى عمل وشغل النزير والمودع داخل ورش ومعامل القسم الإصلاحية أو إلى قوى عاملة في مشاريعها خارج أقسام الإصلاحية وتتولى دائرتي الإصلاح العراقية وإصلاح الأحداث وفق تعليمات يصدرها الوزير المختص.

يكون تشغيل النزلاء والمودعين وفقاً لما يأتي:

<sup>1</sup> المادة 1\20 من القانون رقم(14) لسنة 2018، اصلاح النزلاء والمودعين.

<sup>2</sup> المصدر نفسه .

<sup>3</sup> ( المادة 21 من القانون أصلح النزلاء والمودعين رقم(14) لسنة 2018 .

تتولى دائرة الإصلاح العراقية وإصلاح الأحداث مهمة التعاقد مع الجهات الحكومية التي تحتاج إلى شغل النزيل أو المودع داخل ورش ومعامل القسم الإصلاحي أو إلى قوى عاملة في مشاريعها وفق الأسس والضوابط والتعليمات التي يصدرها الوزير المختص.

ويجب أن يشترط في تشغيل النزيل والمودع لدى الجهات الحكومية ما يأتي:

أ- أن يكون قد أمضى (10%) عشرة من المائة من مدة محكوميته في دائرتي الإصلاح العراقية أو إصلاح الأحداث ومدارس إصلاح النزلاء والمودعين إذا كانت محكوميته لالتزيد على (5) خمس سنوات<sup>1</sup>.

ب- أن يكون قد أمضى (25%) خمسة وعشرون من المائة من مدة محكوميته في دائرتي الإصلاح العراقية أو إصلاح الأحداث ومدارس إصلاح النزلاء والمودعين إذا كانت محكوميته تزيد على (5) خمس سنوات.

وكما نصت المادة (2/24) من تشريعات العراقية يراعى في المشمول بأحكام البند (أولاً) من هذه المادة حسن السلوك والجدارة للعمل الخارجي بتأييد من دائرة الإصلاح المختصة.

يستثنى المحكومون عن الجرائم التالية من التشغيل الخارجي:

أ- جرائم القتل العمد غير المتنازل عنها.

ب- جرائم السرقة وإختلاس أموال الدولة.

ج- جرائم الإرهاب.

د- جرائم المخدرات.

هـ- جرائم الخطف والإغتصاب.

و- جرائم غسيل الأموال.

ويستثنى النزلاء والمودعون الذين لالتزيد مدة محكومياتهم عن (5) خمس سنوات من

شروط منح الإجازة المنزلية المنصوص عليها في البند (ثانياً) من المادة (30) من هذا القانون.

تطبق أحكام قانون العمل النافذ فيما يتعلق بالأجور وتحديد أوقاتها وساعات العمل

والإجازات والعطل والأعياد وحماية المرأة العاملة وحماية الأحداث والسلامة المهنية على

النزلاء والمودعين العاملين داخل أقسام ومدارس الإصلاح الإجتماعي أو خارجها.

تصرف الأجور وساعات العمل لمن يتم تشغيلهم بوظائف وأعمال إدارية أو فنية مؤقتة وفقاً

لقوانين الخدمة المدنية والقوانين الخاصة والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبها للنزلاء

والمودعين غير المشمولين بقانون العمل النافذ<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 24 1\ من القانون أصلح النزلاء العراقي .

يخضع النزلاء والمودعون المذكورون في البندين أولاً وثانياً من هذه المادة لأحكام قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال وقانون التقاعد الموحد النافذ حسب مقتضى الحال. تتحمل الجهة صاحبة العمل (3%) ثلاثة من المائة من أجر النزيل والمودع لحساب صندوق التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال وتسدد هذه النسبة بكاملها إلى الصندوق.

### 2-1-2-3 : موقف التشريعات العقابية المقارنة

#### أولاً: موقف التشريع القطري

عندما نتحدث عن الموقف المشرع قطري نحو موضوع تشغيل المحبوسين لا بد أن نشار إلى تقسيم المحبوسين إلى فئات لهذا يصنف المحبوسون قضائياً إلى فئات، وتقسّم كل فئة إلى درجات حسب أعمارهم، ونوع الجرائم المحكوم عليهم من أجلها، وخطورتها، وتكرار ارتكابها، ومدة العقوبة المقضي بها، وغير ذلك من الأسس التي تيسر طريقة معاملتهم وتقييمهم وقابليتهم للإصلاح، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون فئات ودرجات تصنيف المحبوسين قضائياً، والقواعد التي تتبع في معاملة محبوسي كل درجة ونقلهم من درجة إلى درجة أخرى، وتخصص أماكن خاصة في المؤسسة لكل فئة<sup>2</sup>.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون، أنواع وطبيعة الأعمال التي يقوم بها المحبوسون قضائياً، داخل المؤسسات أو خارجها، والحد الأقصى لساعات العمل اليومية. ولا يجوز في غير حالات الضرورة، تشغيل المحبوسين قضائياً يوم الجمعة وأيام العطلات الرسمية، كما لايجوز تشغيل غير المسلمين منهم في أعيادهم الدينية. ونصت المادة (26) من قانون قطري لسنة 2009، يعفى المحبوس قضائياً من العمل، إذا بلغ من العمر ستين عاماً، إلا إذا أبدى رغبته كتابة فيه، وثبتت قدرته على أدائه بتقرير من طبيب المؤسسة.

لذلك يمنح المحبوس قضائياً أجراً مقابل عمله، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون مقداره وشروط إستحقاقه، ولا يجوز الحجز على الأجر أو الخصم منه إلا في حدود الربع، وذلك وفاءً لدين نفقة، أو لسداد المبالغ التي تستحق عليه مقابل ما يتسبب فيه بخطئه من خسائر للمؤسسة، وإذا تعددت الديون تكون الأولوية لدين النفقة.

<sup>1</sup> ( المادة 25 امن القانون إصلاح النزلاء والمودعين.

<sup>2</sup> ( المادة 25 من القانون القطري منشور.

ويمنح المحبوس قضائياً تعويضاً عن الإصابة التي تحدث له بسبب العمل أو أمراض المهنة، مالم يعتمد إحداث الإصابة، أو يخالف متعمداً التعليمات الخاصة بالمحافظة على السلامة، أو يرتكب إهمالاً جسيماً في تنفيذ تلك التعليمات، وتدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون مقدار ذلك التعويض.

### ثانياً: موقف التشريع الجزائري

نص المشرع الجزائري على نظام البيئة المفتوحة وقد ورد في نص المادة 109 تحديد لأنواع المؤسسات العقابية المفتوحة في الجزائر، حيث نصت المادة على أن تتخذ مؤسسات البيئة المفتوحة شكل مراكز ذات طابع فلاحى أو صناعى أو حرفى أو خدماتى أو ذات منفعة عامة وتتميز بتشغيل وإيواء المحبوسين بعين المكان.

اهتم المشرع الجزائري بوضع آليات حماية حقوق المحكوم عليهم سواء من الرجال أو النساء أو الأحداث، من خلال الالتزام بالمبادئ التي نصت عليها القواعد النموذجية لمعاملة السجناء، وكذا قواعد ونصوص المعاهدات والاتفاقيات الدولية الأخرى في هذا المجال، حيث تم تخصيص مراكز لإعادة تأهيل النساء السجينات، حيث تزود هذه المراكز بالمتطلبات الخاصة بالنساء، وفي حالة عدم وجود مراكز خاصة يتم تخصيص أجنحة مستقلة بمؤسسات الوقاية ومؤسسات إعادة التربية، لاستقبال النساء المحكوم عليهن أو المحبوسات مؤقتاً كما نص القانون على ضرورة توفير ظروف احتباس ملائمة للمحبوسة الحامل لا سيما من حيث التغذية المتوازنة والرعاية الطبية المستمرة والحق في الزيارة والمحادثه مع زائريها، وفي حال وضع المحبوسة حملها أثناء فترة العقوبة، تعمل إدارة المؤسسة العقابية بالتنسيق مع المصالح المختصة بالشؤون الاجتماعية على إيجاد جهة تتكفل بالمولود وتربيته.

والتشريع الجزائري تماشياً مع السياسة العقابية الحديثة، أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة للعمل العقابي باعتباره أسلوب من أساليب المعاملة العقابية الأصلية، بحيث يساهم في عملية تاهيل المحكومين وإعادة ادماجهم في المجتمع، وقد نظم المشرع في قانون تنظيم السجون والنصوص التنظيمية المكتملة له، حيث نصت المادة 96 ق.ت.س على أنه: "في إطار عملية التكوين لغرض تاهيل المحبوس وإعادة ادماجه الاجتماعى، يتولى مدير المؤسسة العقابية، بعد اسطلاع راي لجنة تطبيق العقوبات، اسناد بعض الاعمال المفيدة للمحكوم عليه، واستعداده البدنى والنفسى، وقواعد حفظ النظام والامن داخل المؤسسة العقابية"، كما اشارت اليه المادة 114 من القرار رقم 25 المؤرخ في 31-12-1989 و المتضمن القانون الداخلى للمؤسسات العقابية

نصت علي: "ان العمل هو وسيلة لاعادة تربية المحكوم عليه وتكوينه وترقيته اجتماعيا ولا يمكن اعتبارها على اي حال من الاحوال عقابا".

يستفاد من نص هاتين المادتين ان المشرع الجزائري جعل العمل العقابي وسيلة لاعادة تربية المحكومين واصلاحهم مستبعا للمعاملة لا انسانية المتمثلة في التعذيب وقهر وايلام هذه الفئة، باعتباره حق دستوريا، نصت المادة 34 بانه: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الانسان"، لان الفئة المحكومين افراد المجتمع يجب المحافظة علي كرامتهم الانسانية".

وقد جعل المشرع الجزائري من العمل العقابي وسيلة اقتصادية، اذ تقوم ادارة المؤسسة العقابية بتشغيل المحكومين والاشراف عليهم، فهي التي تختار نوع العمل وتحدد شروطه واساليبه، وتتكفل بتجهيز المؤسسات العقابية بالالات والماد الاولية، اذ تستفيد الدولة من البيع المنتجات التي انتجتها المحكومين، بالمقابل تحصل هذه الاخيرة علي منحة متمثلة في مكسب مالي، وهذا مانصت عليه المادة 97 ق.ت.س بقولها: "تقوم ادارة المؤسسة العقابية دون سواها بتحصيل المقابل المالي لصالح المحكوم عليه عن عمله المؤدى"، هذا المكسب المالي يتم توزيعه من قبل ادارة المؤسسة العقابية الى ثلاثة حصص متساوية كالآتي:

- حصة لضمان تسديد الغرامات والمصاريف القضائية.
- حصة قابلة للتصرف تخصص لاقتناء المحبوس حاجاته الشخصية والعائلية.
- حصة احتياط تسلم للمحكوم عند الافراج عنه.

اضافة الى ذلك تكافئ ادارة المؤسسة العقابية المحبوس بمنحه شهادة عمل تقدم له اثناء الافراج عنه نتيجة اخلاصه للعمل المؤدى داخل المؤسسة العقابية.

### 3-2-2: موقف قواعد نيلسون مانديلا بشأن تشغيل المحكومين

هناك عديد من القوانين الدولية مخصصة بالتشغيل المحكومين من ضمنها القواعد نيلسون مانديلا كما اشارت بها مانديلا، يجب إتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل و /أو المشاركة بنشاط في إعادة تأهيلهم، على أن يقرر طبيب أو غيره من إختصاصي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية.

ويوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي. ولايجوز أن يكون العمل في السجن ذا طبيعة مؤلمة. ولايجوز إسترقاق السجناء أو إستعبادهم. ولاتجوز مطالبة أي سجين بالعمل من أجل منفعة شخصية أو خاصة لأي موظف من موظفي السجن. ويكون العمل الذي يوفر للسجين، إلى أقصى الحدود المستطاعة، من النوع الذي يصون أو يزيد قدرته على تأمين عيشه بكسب شريف بعد إطلاق سراحه. ويوفر تدريب مهني نافع للسجناء القادرين على الإنتفاع



به، ولاسيما السجناء الشباب. وتتاح للسجناء، في حدود ما يتمشى مع الأختيار المهني السليم ومتطلبات إدارة السجن والانضباط فيه، إمكانية إختيار نوع العمل الذي يرغبون في القيام به. وينظم العمل وطرائقه في السجن على نحو يقترب به بقدر الإمكان من الأعمال المماثلة خارج السجن، بغية إعداد السجناء للظروف المهنية الطبيعية. ولايجوز أن تصبح مصلحة السجناء وتدريبهم المهني خاضعين لمقصد تحقيق ربح مالي من وراء العمل في السجن. ويفضل أن تقوم إدارة السجن مباشرة، لا المقاولون الخاصون، بتشغيل مصانعه ومزارعه<sup>1</sup>.

حين يستخدم السجناء في أعمال لا تخضع لسلطان إدارة السجن، يجب أن يكونوا دائماً تحت إشراف موظفي السجن. وما لم يكن العمل لحساب إدارات حكومية أخرى، يجب على الأشخاص الذين يقدم لهم هذا العمل أن يدفعوا لإدارة السجن كامل الأجر الذي يتقاضى عادة عنه، مع مراعاة إنتاجية السجناء.

تراعى في السجون الإحتياطات المتخذة لحماية سلامة العمال الأحرار وصحتهم. وتتخذ تدابير لتعويض السجناء عن إصابات العمل، بما في ذلك الأمراض المهنية، بشروط لا تكون أقل مؤاتاةً من تلك التي يمنحها القانون للعمال الأحرار.

يحدد العدد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي للسجناء بالقانون أو بلوائح تنظيمية إدارية، مع مراعاة القواعد أو العادات المحلية المتبعة في مجال إستخدام العمال الأحرار. يشترط في تحديد الساعات المذكورة أن يترك يوم للراحة في الأسبوع ووقت كافٍ للتعليم وغيره من الأنشطة المقررة كجزء من معاملة السجناء وإعادة تأهيلهم<sup>2</sup>.

يكافأ السجناء على عملهم وفقاً لنظام أجزور منصف. يجب أن يسمح النظام للسجناء بأن يستخدموا جزءاً على الأقل من أجزورهم في شراء أشياء مرخص بها لإستعمالهم الشخصي وأن يرسلوا جزءاً آخر منه إلى أسرهم.

يجب أن ينص النظام أيضاً على إحتجاز الإدارة لجزء من الأجر بحيث يشكل كسباً مدخراً يتم تسليمه للسجين لدى إطلاق سراحه.

<sup>1</sup> القاعدة 96-97 من القواعد نيلسون مانديلا.

<sup>2</sup> القواعد نيلسون مانديلا

## الخاتمة

لقد تناولنا عملية تشغيل المحكومين وإيجاد فرص عمل لهم اثناء مدة محكوميتهم وتدريبهم على سلوك الكسب الشريف لأنه يعتبر من الوسائل المهمة في عملية تأهيل واصلاح الجناة والتي تعد احدى طرق مكافحة اسباب الجنوح.

### اولاً: النتائج والاستنتاجات

- 1- ان الجريمة ظاهرة مرتبطة بوجود المجتمع ومن واجب الدولة التي تمثل المجتمع ان تتصدى لهذه الظاهرة ومكافحتها وقد تغير اسلوب مكافحة الجريمة بتغير النظرة الى مفهوم العقوبة من الردع والانتقام الى الاصلاح والتأهيل .
- 2- إن تشغيل المحكوم عليهم له دور كبير في تأهيلهم وإعادة إدماجهم في المجتمع، ولم تعد السجون مجرد أماكن لحجز المحكوم عليهم ومنعم من الهرب وتعذيبهم بغرض تأديبي وانما أصبحت لها دور كبير في الاصلاح وتأهيل.
- 3- لايجوز استغلال تشغيل السجناء لتحقيق الربح المادي او الأكتفاء الذاتي للمؤسسات الإصلاحية بل يجب ان يستهدف الاصلاح والتأهيل لأن هذه المؤسسات ليست وحدات انتاجية وانما هي مؤسسات خدمية تقدم خدمة للمجتمع ومن واجب الدولة الأنفاق عليها.
- 4- يجب ان يكون التشغيل مقابل اجر وعلى الإدارة ان تتدخل في تنظيمه حيث يخصص جزء منه لتغطية مصاريفه اليومية واعالة عائلته وادخار الجزء الباقي لحين الإفراج عنه بما يحقق هدف الاصلاح .
- 5- لم تكون المؤسسات العقابية مكاناً لأيلام واذلال المحكومين، بل تغيرت أوضاعها وأغراضها تماشياً مع متطلبات السياسة العقابية الحديثة، التي أصبحت تركز على إصلاح وإعادة تأهيل الجاني وإعطائه فرصة ليعود للمجتمع فرداً صالحاً، ولتحقيق ذلك كان لا بد من تسخير إمكانيات مادية وبشرية وكذا تطبيق أسس وآليات تفاعل الدور التأهيلي للمؤسسات العقابية، حيث كان التشغيل أحد أهم وأبرز هذه الآليات بالنظر إلى التحول الذي شهده والذي ساهم في تغيير أسسه وأساليب تطبيقه.
- 6- وقد سعت العديد من التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية إلى جعل ظروف وشروط ممارسة التشغيل في المؤسسة العقابية متقاربة ومتماثلة مع أساليب ممارسته خارج المؤسسة، من أجل القضاء على مظاهر التعذيب والإيلام التي كان يميز بها التشغيل سابقاً، وكذا تنظيمه بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أغراضه الأساسية.

- 7- ان التشريع العراقي يعد من التشريعات المتطورة في هذا المجال وينص صراحةً على كون العمل حق للنزلاء والمودعين اضافةً الى حقوق اخرى رقم 14 لسنة 2018.
- 8- يعتبر العمل العقابي وسيلة هامة جدا من وسائل المعاملة العقابية داخل المؤسسة العقابية، الذي يهدف في المقام الاول الى تاهيل المحكومين وتقوميمهم، فهو اذا يعتبر وسيلة لتوجيههم وتقوميمهم ووسيلة علاجية للتهذيب والحفاظ على صحة المحكومين البدنية والنفسية، ومواجهة التأثيرات السلبية للمحكوم عليهم من خلال تفرغ طاقاتهم فيما بعد يفيد ويحد من الانحراف. ويغرس لديهم اعتياد النظام وتدريبهم على العيش الشريف.
- 9- نظرا لأهمية العمل العقابي للحكوميين، فانه لابد من الاهتمام به وتوفير فرص العمل لهم، وتدريبهم على الحرف المتاحة داخل المؤسسة العقابية التي تتلاءم وقدراتهم البدنية والعقلية، وتوفير كل المستلزمات الضرورية لذلك وتوجيههم توجيهها صحيحا نحوها، ورعايتهم بعد الافراج عنهم وعدم تركهم للظروف الصعبة التي قد تتسبب في اعادتهم الى السجن مرة اخرى.

#### ثانيا: المقترحات والتوصيات:

- 1- لأنه من غير الممكن ملائمة ضوابط تشغيل المحكوم عليهم في المؤسسات العقابية مع كل مقتضيات قانون العمل المعمول بها وطنيا، فإن الأمر يتطلب اعتماد قواعد خاصة بتشغيل المحكوم عليهم في البيئة المفتوحة والبيئة المغلقة، تنسجم مع وضعهم وتأخذ بعين الاعتبار وضعية الإكراه الموجودين فيها والتي تمنع قيام علاقة عمل كاملة أو التمتع بكل الحقوق الممنوحة للعمال.
- 2- نوصي دائرة الاصلاح العراقية واصلاح الاحداث تفعيل الورش والمعامل والمنشآت ومستلزمات العمل الكريم المناسب للنزلاء والمودعين والاستغلال الامثل للإمكانات والتخصيصات المالية المتوفرة لها.
- 3- نقترح بوضع وتسطير برامج واستراتيجيات فعالة تتماشى مع قدرات هذه الفئة بمراعاة الفروق الفردية من عدة نواحي: المستوى الدراسي، التكوين الذي تلقوه، الصحة العامة، الاستقرار النفسي، السيرة والسلوك، ومدى القدرة على العطاء والتفاعل.
- 4- نوصي ادارة المؤسسات الاصلاحية بتحسين ظروف العمل في المؤسسة العقابية، وذلك بتوفير القدر الكافي من الموظفين، وجلب المساجين ذوي الخلق الحسن والمبتدئين دون المعتادين والخطرين، كذلك توفير وسائل العمل ذات النوعية الرفيعة وتحفيز المساجين بمنح متنوعة وشهادات للعمل.

5- نقترح إيجاد آليات لمساعدة المحكوم عليه لإيجاد عمل والاندماج في المجتمع من جديد، ليحظى بظروف ملائمة ويبني حياته من جديد بعيدا عن الإجرام.

### قائمة المصادر والمراجع

- القرآن الكريم

### أولاً: الكتب القانونية:

1- الدكتوران على عبدالقادر القهوجي، فتوح عبدالله الشاذلي، علم العقاب وعلم الاجرام، مطبعة السعدني 2007.

2- د. ادوار غالي الذهبي، مبادي العلم العقاب، مطبعة السعادة بنغازي، 1975.

3- د. هشام علالي، التفريد التنفيذي للعقوبة السالبة للحرية بين القانون والواقع، بحث منشور في مجلة القضاء الجنائي، المجلد الثالث، العدد 6، 5، 2017، ص54.

4- د. أحمد مفتاح البقالي، مؤسسة السجون في المغرب، بدون طبعة، مطبعة الرباط، المغرب، 1979، ص134.

5- د. سعد المغربي، المجرمون، بدون طبعة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1967، ص120.

6- د. مصطفى التركي، سجون النساء، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1997، ص75-76.

7- د. محمد أبو العلا عقيدة، أصول علم العقاب، دراسة تحليلية وتأصيلية للنظام العقابي المعاصر مقارناً بالنظام العقابي الإسلامي، بدون طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص279.

8- د. أحمد عوض يلال، علم العقاب، النظرية العامة والتطبيقات، ط1، دار الثقافة العربية، 1983-1984، ص480.

9- عبدالجبار كريم، الطرق العلمية الحديثة في الاصلاح وتأهيل المجرمين والجانحين، مطبعة العارف، 1975.

10- د. جلال ثروت والدكتور محمد زكي ابو عامر، علم الاجرام والعقاب، الدار الجامعة، بيروت 1983.

- 11- د. علي حسين الخلف والدكتور سلطان الشاوي، المبادئ العامة في القانون العقوبات، مطابع الرسالة، الكويت، 1982.
- 12- د. علي عبدالقادر القهوجي، كالية الحوق بجامعة الاسكندرية وبيروت العربية، المكتبة القانونية، علم الاجرام وعلم العقاب.
- 13- د. محمد صبحي نجم، علم الاجرام وعلم العقاب، ط1، مكتبة الثقافة، عمان الاردن 1998.
- 14- د. فتوح عبدالله الشاذلي، اساسيات علم الاجرام والعقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2009.
- 15- د. على عبدالقادر القهوجي، سامي عبدالكريم محمود اصول علم الاجرام والعقاب، ط1، منشورات حلبي الحقوقية لبنان 2010.
- 16- د. محمود نجيب حسنى، علم العقاب، دار النهضة العربية 1973.
- 17- اسحاق ابراهيم منصور، موجز علم الاجرام وعلم العقاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية 1991 .
- 18- الدكتوران يسرا انور علي وامال عثمان، كتاب علم الاجرام والعقاب مطبعة السنهوري سنة 2007.
- 19- محمد عبدالله الوريكات، اصول العلمى الاجرام والعقاب، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2009.
- 20- د. رؤوف عبيد، توحيد العقوبات السالبيه للحرية، دار النهضة العربية 1961.
- 21- د. جندي عبدالملك، الموسوعة الجنائية سنة 2008، الجزء الرابع، بدون مكان الطبع.
- 22- القاضي محمد محمود صباح، علم الاجرام وعلم العقاب، ط1 بيروت، سنة 2003.
- 23- نظير فرج مينا، الموجز العلم الاجرام والعقاب، ط2، الجزائر، سنة 1993.
- 24- سمير الجنزورى، اسس تقويم المؤسسات العقابية، القاهرة سنة 1970.
- 25- محمود نجيب حسنى، دروس فى علم الاجرام وعلم العقاب، دار النهضة العربية سنة 1982.
- 26- كوثر احمد خالد وهمداد مجيد علي، علم العقاب، مطبعة التفسير، اربيل 2006.

- 27- د.عدنان الدوري، اصول علم الاجرام، الكتاب الثالث علم العقاب ومعاملة المذنبين ط1 سنة1989.
- 28- د.أحسن مبارك طالب، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات العقابية، ط1، رياض، سنة2000.
- 29- محمد زكي ابوعمار فتوح عبدالله الشاذلي، علم الاجرام وعلم العقاب، دار النهضة العربية سنة1998.
- 30- علي عزالدين البازعلي، نحو مؤسسات عقابية حديثة، مكتبة المفاء القانونية، ط1 الاسكندرية 2016.
- 31- د. عبدالكريم نصار، أساسيات علم الاجرام وعلم العقاب، ط1، جامعة جيهان الخاصة، اربيل، العراق.
- 32- د.عبود السراج، علم الاجرام وعلم العقاب، ط3، جامعة الكويت، 1985.
- 33- د. على عبدالقادر القهوجي، علم الاجرام وعلم العقاب، الدار الجامعة للطباعة والنشر، لبنان، بيروت، سنة 1985.
- 34- د.غنام محمد غنام، علم الاجرام وعلم العقاب، دار الفكر والقانون، بلا مكان النشر، 2016.
- 35- د. فوزية عبدالستار، مبادئ علم الاجرام والعقاب، دار النهضة العربية، بيروت سنة 1985.
- 36- د. محمد صبحي نجم، اصول علم الاجرام والعقاب، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الاردن سنة2015.
- 37- د. محمد معروف عبدالله، علم العقاب، بدون طبعة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد كلية القانون، سنة1990.
- 38- د. يوسف حسن يوسف، علم الاجرام والعقاب، الكتاب الثاني، العقاب، دار النهضة العربية ط1، المركز القومي لاصدارات القانونية، القاهرة، سنة2013.
- 39- د. جمال ابراهيم الحيدري، علم العقاب الحديث، ط1، دار السنهوري، لبنان، بيروت، 2015.
- 40- د. على راشد، العمل في السجون على ضوء اعمال مؤتمر لاهاي 1950 وجنيف عام 1950، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، يناير 1909، وما بعدها.

- 41- جمال ابراهيم الحيدري، علم العقاب الحديث، دار السنهوري، ط1 لبنان، 2015.
- 42- عبدالجبار عريم، الطرق العلمية الحديثة في اصلاح وتاهيل المجرمين الجانحين، مطبعة المعارف، بغداد، ط3، 1977.

### ثانياً: الرسائل والبحوث والاطاريح الجامعية

#### أ. رسائل الماجستير:

1. د. أحمد الالفي، المؤسسات العقابية، انماطها وادوارها، مجلة الادارة العامة السعودية، العدد التاسع عشر-1976.
2. د. اقبال الفلوجي، اجهزة المؤسسات العقابية ودورها في العملية الاصلاحية، مجلة البحوث الاجتماعية والجنائية، السنة الخامسة والسادس، العدد الاول 1976.
3. د. اقبال الفلوجي، الطرق الحديثة لمعالجة المجرمين، مجلة البحوث الاجتماعية والجنائية السنة الاولى، العدد الاول، 1972.
4. د. امال عبدالرحيم عثمان، النظريات المعاصرة للعقوبة، المجلة الجنائية القومية، المجدد التاسع عشر، العدد الاول والثاني.
5. د. رؤوف عبيد، توحيد العقوبات السالبة للحرية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، السنة الثالثة، العدد الثاني، 1961.
6. د. علي احمد راشد، العمل في السجون في ضوء اعمال مؤتمر لاهاي وجنيف، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، السنة الاولى العدد الاول 1959.
7. د. علي أحمد راشد، معالم النظام الحديث، المجلة الجنائية القومية، الجلد الثاني، العدد الاول 1959.
8. كريم محمد همزة وسعدي شاکر حمودي، دراسة لواقع المؤسسات العقابية في الجمهورية العراقية، حثت مقدم الى المؤتمر الدولي العربي الرابع المنعقد في البغداد، 1973.
9. اهروش عبدالسلام، المؤسسات العقابية ودورها في الاصلاح، رسالة ماجستير، قسم البحوث والدراسات القانونية بغداد، جامعة الدول العربية 1988.

10. هشام علالي، التقريد التنفيذي للعقوبة السالبة للحرية بين القانون والواقع، بحث منشور في مجلة القضاء الجنائي، الجلد الثالث .

### ب. اطاريح الدكتور:

1- د. سارا معاش، تشغيل المحكوم عليه واثره في اصلاحه واعادة تاهيله، اطروحة مقدمة لنيل الباتنة، سنة 2017-2018.

2- د. مصطفى الشريك، نظام السجون في الجزائر: نظرة على عملية التاهيل كما خبرها السجناء، اطروحة دكتوراه، كلية الاداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار- عناية، الجزائر، 2011.

### ثالثاً: القوانين والقواعد الدولية

1. قانون المؤسسة العامة للأصلاح الاجتماعي العراقي رقم (104) لسنة 1984.
2. قانون مصلحة السجون العراقي رقم (51) لسنة 1969.
3. الدستور العراقي المؤقت لسنة 1970.
4. قانون اصلاح النزلاء والمودعين العراقي رقم (14) لسنة 2018.
5. قانون رقم (3) لسنة 2009 بتنظيم المؤسسات العقابية والاصلاحية القطري.
6. القانون رقم (4-59) المؤرخ لسنة 1425 الموافق لسنة 2005 الجزائري المتضمن القانون تنظيم السجون واعادة الادمج الاجتماعي للمحبوسين.
7. القانون رقم (6-27) المؤرخ لسنة 1427 الموافق لسنة 2006، يعدل ويتم الامر رقم (66-156) المتضمن قانون العقوبات الجزائري.
8. القواعد النموذجية الدنيا للمعاملة السجناء قواعد(نيلسون مانديلا).
9. قانون العمل العراقي رقم (17) سنة 1987.

### رابعاً: المصادر الالكترونية

1. <http://www.Krgc.oym> (التشغيل المحكومين).
2. <http://www.htlirary.umn.edu> (القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء).
1. اساليب المعاملة العقابية للسجناء في التشريع الجزائري، جامعة وهران 2 احمد بن محمد.



2. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية المجلد:7 لسنة 2018"ضمان حق السجين في العمل العقابي فى القانون الدولي.
3. المجلة الاكاديمية للبحث العلمي، مجلد:15 لسنة 2017" العمل العقابي كاسلوب المعاملة العقابية في التشريع الجزائري.

## İstihdam ve hükümlülerin ıslah ve rehabilitasyonuna etkisi Karşılaştırmalı Analitik Çalışma

### ORIGINALITY REPORT

<b>16%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>14%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to American University in the Emirates</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Al-Nahrain University</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>iacqa.org</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Tikrit University</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Mansoura University</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to University of Mosul</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Kirkuk University</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to University of Bahrain</b> Student Paper	<b>1%</b>

Submitted to Royal University for Women