

## دور العمل فى تأهيل المسجونين

### دراسة مقارنة

#### عطية مهنا\*

تناولت هذه الدراسة الدور الهام للعمل داخل السجن فى تأهيل وإصلاح المسجونين ، وركزت على العمل بإعتباره إحدى وسائل التأهيل ، وكذلك الطبيعة القانونية للعمل ، حيث أوضحت أن العمل حق للمسجون والتزام عليه ، ثم بينت الشروط التى يجب أن تتوافر فى العمل لتحقيق هدف التأهيل . وانتهت الدراسة إلى عدة توصيات لكى يحقق العمل هذا الهدف .

أدى تطور السياسة العقابية إلى تطور وظيفة السجن من الانتقام والتعذيب إلى العلاج والتأهيل ، وأصبح الهدف الأساسى للتنفيذ العقابى هو تأهيل المحكوم عليه عن طريق إعداده للاندماج فى المجتمع من جديد عضوا صالحا محترما لنظامه القانونى ؛ بحيث لا يعود إلى ارتكاب الجريمة مرة ثانية .

وقد أكدت على أهمية التأهيل كأهم أغراض العقوبة السالبة للحرية أثناء تنفيذها القاعدة رقم ٥٨ من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين - التى أقرها مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين الذى عقد فى جنيف عام ١٩٥٥ واعتمدها المجلس الاقتصادى والاجتماعى للأمم المتحدة بقراره رقم ٦٦٣ بتاريخ ٣١ يوليه ١٩٥٧ - والتى نصت على أنه "لما كان الغرض والمبرر لعقوبة السجن أو أى تدبير مماثل هو فى النهاية حماية المجتمع

\* أستاذ القانون الجنائى ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية .

من الجريمة ، فإن تحقيق هذه الغاية لا يمكن أن يتم إلا إذا استخدمت مدة السجن - على قدر المستطاع - لجعل المذنب عند عودته للمجتمع ليس راغبا فقط بل وقادرا على أن يعيش في ظل القانون وأن يسد حاجاته بنفسه" (١) .

وحرصت على توضيح هدف المعاملة العقابية القاعدة رقم ٦٥ من المجموعة ذاتها ، فنصت على أنه "يجب أن تهدف معاملة الأشخاص المحكوم عليهم بعقوبة السجن أو بتدبير مماثل ، على قدر ما تسمح به مدة العقوبة ، إلى خلق الرغبة في نفوسهم والصلاحية لديهم لأن يعيشوا بعد الإفراج عنهم في ظل القانون وأن يعولوا أنفسهم . كما يجب أن تشجع فيهم مثل هذه المعاملة احترامهم لأنفسهم ، وتنمي فيهم الشعور بالمسئولية" .

ولتحقيق هذه الأغراض فقد أوجبت الفقرة الأولى من القاعدة رقم ٦٦ من القواعد المشار إليها "استخدام جميع الوسائل الملائمة التي تشتمل على الرعاية الدينية ، فى الأقطار التي يمكن فيها ذلك ، والتعليم ، والتوجيه والتدريب المهني، والخدمة الاجتماعية الفردية ، والتشغيل الموجه ، والتربية البدنية ، وتقوية الصفات الخلقية وفق الحاجات الفردية لكل مسجون ، مع مراعاة تاريخه الاجتماعي ، وماضيه الإجرامى ، وقدراته الجسمانية والعقلية ، واتجاهاته وميوله ، ومزاجه الشخصى ، وطول مدة عقوبته ، وطموحاته بعد الإفراج عنه" .

وبالإضافة إلى ذلك ، فإن العهد الدولى للحقوق المدنية والسياسية لسنة ١٩٦٦ جعل التأهيل التزاما دوليا ، وأيضا جعله حقا أساسيا للمسجون يجب مراعاته أثناء تنفيذه للعقوبة . وقد نص العهد على هذا الحق فى الفقرة الثالثة من المادة العاشرة والتي تنص على أنه "يجب أن يراعى نظام السجون معاملة المسجونين معاملة يكون هدفها الأساسى إصلاحهم وإعادة تأهيلهم الاجتماعى" (٢) .

وقد خلص فقهاء علم العقاب الحديث إلى اعتبار التأهيل حقا للمحكوم عليه . فالتأهيل وما يرتبط به من أساليب للمعاملة العقابية تطبق داخل السجن ليس محض التزام تفرضه الدولة على المحكوم عليه ، ولكنه كذلك حق له قبل الدولة : فالجرم الذى عانى من ظروف اجتماعية قادتة إلى الجريمة له حق قبل الدولة فى أن تخلصه من هذه الظروف ، والتى للمجتمع نصيب فى تأثيرها عليه ، وله الحق فى أن يعود إلى المجتمع مواطنا صالحا . ومن ثم فإنه يمكن القول بأن التأهيل هو الحق الأساسى الذى تصدر عنه سائر حقوق المحكوم عليه<sup>(٢)</sup> ، وهو ما أكد عليه مؤتمر حماية حقوق الإنسان فى الإجراءات الجنائية فى مصر وفرنسا والولايات المتحدة والذى عقد فى مدينة الإسكندرية فى المدة من ٩ - ١٢ أبريل سنة ١٩٨٨ ، ونظمتها الجمعية المصرية للقانون الجنائى بالاشتراك مع الجمعية الدولية لقانون العقوبات والمعهد العالى للعلوم الجنائية ، حيث أوصى فى البند ثالثا/٢ "باعتبار الغرض الأساسى للعقوبة والتدبير الاحترازى تأهيل المحكوم عليه على نحو يعود معه إلى المجتمع مواطنا صالحا . واعتبار الوسيلة إلى تحقيق هذا الغرض مجموعة من أساليب المعاملة العقابية ذات الطابع التهذيبى والعلاجى" ، وأوصى فى البند ثالثا/٣ "بالاعتراف بحقوق الإنسان فى مرحلة التنفيذ العقابى ، وهذه الحقوق تتفرع عن حق المحكوم عليه فى تأهيله" .

وقد اهتمت الندوة العربية لحماية حقوق الإنسان فى قوانين الإجراءات الجنائية فى العالم العربى التى عقدت فى القاهرة فى المدة من ١٦ إلى ٢٠ ديسمبر ١٩٨٩ بتأهيل المحكوم عليه باعتباره حقا له وبتهيئة الأساليب والظروف التى تحقق هذا التأهيل ، فقد أوصت فى البند ثالثا/١ بأن "للمحكوم عليه الحق فى التأهيل ، ويتعين أن تستهدف الإجراءات الجنائية فى مرحلة ما بعد المحاكمة توفير الأساليب الفنية التهذيبية والعلاجية التى تكفل عودة المحكوم عليه - بعد انقضاء مدة العقوبة أو التدبير - إلى المجتمع مواطنا صالحا" . كما أوصت فى

البند ثالثا/٦ بأن " السلطة المختصة بإدارة تنفيذ العقاب مرفق اجتماعى هام يباشر اختصاصا فنيا تربويا يستهدف تأهيل المحكوم عليهم ، ويقوم بالعمل فيه فنيون وإداريون يعدون لذلك مهنيا ، ويعتبر عمله امتدادا طبيعيا لعمل القضاء ، ويتعين بناء على ذلك أن يلحق بوزارة العدل . ويشكل مجلس أعلى للسجون ، ويختص بالتقييم والتخطيط والتطوير فى شئون التنفيذ العقابى ، من الخبراء والمتخصصين ، ومن ممثلين للوزارات والهيئات المعنية بالتنفيذ العقابى " . وأيضا أوصت الندوة فى البند ثالثا/٧ بأنه "يتعين أن تطبق على المحكوم عليه المعاملة العقابية التى تلائم ظروفه ، وتعالج أسباب إجرامه ، وتقوده إلى التأهيل ، ويتعين - بناء على ذلك - أن يخضع قبل تنفيذ العقوبة أو التدبير لفحص شامل يتناول جوانب شخصيته ، ويكشف عن مقتضيات تأهيله<sup>(٤)</sup> .

ويعتبر عمل المسجونين من أهم وسائل التأهيل ؛ نظرا لفوائده الكثيرة التى سنذكرها ، ويترتب على ذلك أن العمل حق للمسجون والتزام عليه فى نفس الوقت .

وتأكيدا على أهمية العمل فى السجن ، ومساهمته فى عملية تأهيل المسجونين وإدماجهم فى المجتمع ، فقد أوجب المبدأ الثامن من المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء - التى اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها رقم ١١١/٤٥ بتاريخ ١٢/١٤/١٩٩٠ - تهيئة الظروف التى تمكن المسجونين من الاضطلاع بعمل مفيد مأجور ييسر إعادة انخراطهم فى سوق العمل فى بلدهم ، ويتيح لهم أن يساهموا فى التكفل بأسرهم وبأنفسهم ماليا<sup>(٥)</sup> .

وفى ضوء ما تقدم ، سنتناول هذه الدراسة الموضوعات التالية : العمل إحدى وسائل التأهيل ، والعمل حق للمسجون والتزام عليه ، وشروط العمل التأهيلية .

## أولا ، العمل إحدى وسائل التأهيل

التأهيل هو مجموعة العمليات والأساليب التي يقصد بها تعديل الأنماط السلوكية لشخص منحرف ، وتوفير القدرات والإمكانات التي تساعد على السير في الطريق المستقيم ، وتهيئته ليأخذ مكانه في المجتمع من جديد عضوا صالحا محترما لنظامه القانوني ، بحيث لا يعود إلى سلوك سبيل الجريمة مرة أخرى<sup>(٦)</sup> .  
ويعتبر عمل المسجونين Prisoners' Work من أهم وسائل الإصلاح والتأهيل وأشدّها تأثيرا؛ لما له من فوائد متعددة أهمها :

أ - إنه وسيلة تهيئة المسجون لأن يستطيع أن يجد عملا بعد الإفراج عنه ، حتى يعزف عن الوقوع في مهاوى الجريمة مرة أخرى<sup>(٧)</sup> . فلا شك أن من أهم العوامل المساعدة على الإجرام أن يفتقر الشخص إلى عمل يرتزق منه<sup>(٨)</sup> ، لذلك فقد قيل إن البطالة هي الباب الملكي للعود<sup>(٩)</sup> :

ولقد تبين من البحوث التتبعية التي أجريت في إنجلترا على المفرج عنهم من السجون أنهم أقل احتمالا للعودة إلى الجريمة في حالة إلحاقهم بعمل<sup>(١٠)</sup> . كما يقول الإخصائيون الاجتماعيون الذين عملوا طويلا مع المفرج عنهم في إنجلترا أنه ليس هناك بديل للعمل ، فهو الذي يوفر الإحساس الدائم بالاستقرار لدى المفرج عنهم ، ولا يمكن أن تكون الصداقة ولا الزواج بديلا للعمل ، لأنهما بدونهما يفشلان في توفير الإحساس بالاستقرار لدى المفرج عنهم<sup>(١١)</sup> .

ب- إنه وسيلة أساسية من وسائل تطوير الشخصية ، فالعمل المنتج اقتصاديا والمفيد مهنيا يشعر المسجون بأنه عنصر فعال ومفيد في المؤسسة العقابية ، مما يجعله قادرا على الاعتماد على النفس ، وتحمل المسؤولية ، والاعتزاز بالذات ، ولا شك أن الاعتزاز الذاتي عامل مهم في تجنب العود إلى الجريمة<sup>(١٢)</sup> .

كما أن العمل المنتج يشكل حافزا نفسيا وماديا يؤدي إلى المنافسة البناءة بين جماعات السجن ، مما يدعم الانتماء الجماعى والشعور بالمسئولية نحو المجموعة التى ينتمى إليها المسجون ، إذ إن عمله هو جزء من نشاطها الذاتى . يضاف إلى ذلك أن تنظيم ساعات العمل يعود المسجون على تنظيم حياته الشخصية واحترام الوقت ، بحيث يشكل هذا التنظيم عامل استقرار فى الحياة مقرونا بمفهوم معين لاقتصاديات العمل والإنتاج . فساعات ضائعة من النهار تؤدى إلى خسارة دخل يشعر المسجون بمردوده نتيجة للانتظام فى الإنتاج .

كذلك يفيد العمل فئة لا بأس بها من المسجونين كانت - عادة - غير مستقرة فى عملها وحياتها ، حيث إن إيجاد العامل النفسى لتقبل العمل والاستمرار فيه يشكل - فى الواقع - تأهيلا اجتماعيا ، إذ يؤثر مباشرة فى النمط السلوكى بغية تطويره نحو الانتظام والانضباط والفاعلية الذاتية والاقتصادية<sup>(١٣)</sup> .

ج- إنه يحافظ على صحة المسجون البدنية والنفسية ، إذ إنه يقلل من احتمالات تعرضه للاضطرابات النفسية والعقلية التى كثيرا ما تنتاب المسجون لدى إيداعه السجن<sup>(١٤)</sup> ، ومن أهمها - كما ذكرته إحدى الدراسات الميدانية<sup>(١٥)</sup> - الخوف ، والقلق ، والحزن ، والشعور باليأس والضياع ، والذهول ، والاستسلام ، واللامبالاة ، والندم ، والمرض .

كما أن العمل يساعد على تفريغ طاقة المسجون فيما يفيد ، ولا يترك له وقتا يستغله فى فساد أخلاقى<sup>(١٦)</sup> ، فالعمل هو إحدى الوسائل المقبولة اجتماعيا لإعلاء الغرائز العدوانية<sup>(١٧)</sup> ، ومن ثم فهو يحد من الانحرافات الجنسية داخل السجن .

وبالإضافة إلى ذلك فإن عدم الاستفادة من طاقات المسجونين وتعطيل قدراتهم يشعروهم بعدم القيمة ، ويجعلهم يحسون بالدونية ، وهذا يؤثر تأثيرا سلبيا عليهم ، حيث يؤدي إلى الإحساس بالاكئاب والمشاعر السلبية الأخرى والتي من شأنها أن تؤدي إلى ظهور مشكلات عصابية عديدة ، وكذلك ما يؤدي إليه من سلوك سلبي للمسجون نحو الآخرين ، باعتبار أن تصور الفرد لأى جانب من جوانب ذاته يؤثر فى تشكيل سلوكه فى هذا الجانب أو غيره بما يتسق مع هذا التصور<sup>(١٨)</sup> .

د - إنه يحد من ارتكاب الجرائم ، إذ إن البطالة تتيح الفرصة لبعض المسجونين فى التفكير فى ارتكاب الجرائم .

هـ - إنه يشغل وقت المسجون ، ومن ثم يحد من التأثير السيئ لثقافة السجن Prisonization، هذه الثقافة الإجرامية التى تفسد كثيرا من المسجونين ، وتضيع تحت سطوتها كل الجهود التربوية والإصلاحية .

فالحياة فى مجتمع السجن لها نمط بنائى خاص تسوده عادات وأعراف وتقاليد ومعايير وقيم خاصة ، تنتقل من المسجونين القدامى إلى المسجونين الجدد كنوع من الخبرة اللازمة للتكيف ومواجهة الحياة بالسجن؛ حتى يتسنى لهم الحياة داخل هذا المجتمع ، وإلا تعرضوا للعزلة ، وأصيبوا بأمراض نفسية خطيرة ، فضلا عن التعرض للاستغلال المادى<sup>(١٩)</sup> . وطبقا للنظرية القائلة بأن السلوك الإجرامى سلوك مكتسب ، فإن الاختلاط والتكيف مع بيئة وثقافة السجن قد يحث على تعلم الأنماط السلوكية الإجرامية عن طريق اختلاط المسجون بغيره من المسجونين ممن لديهم حصيلة لا بأس بها من السوابق الإجرامية . ومن ثم فإن ثقافة السجن يمكن أن تشجع المسجون على اكتساب ثقافة فرعية بديلة تشتمل على قيم تشجع على اتباع السلوك المنحرف ، وبالتالي العود إلى الجريمة .

و - إنه يحد من السلبيات التي يولدها السجن ، ومن أهمها الاضطرابات النفسية نتيجة لابتعاد المسجون عن أسرته ومهنته وأصدقائه ومجتمعه ، وفقدانه لحريته ، ووصمة السجن الملازمة له والخوف من ملازمتها له طيلة حياته وأيضاً أسرته ، وكذلك لإحساسه بظلم المجتمع له وما يولده هذا الشعور من عدوانية لديه تجاه الغير ، والإحساس بالذنب نحو نفسه وأسرته والغير ، وأيضاً لشعوره بالغرابة بين أقران مفروضين عليه وربما غير منسجم معهم ، والشعور بعدم الانتماء للمؤسسة العقابية ؛ لأنها بيئة عابرة فى حياته يضيق صدرا بامتداد وجوده فيها .

ز - إن الأجر الذى يحصل عليه المسجون من عمله فى السجن يحقق فوائد أهمها :

- يشجع الأجر المسجون على العمل . فالإنسان يميل إلى تعظيم منفعته من أى عمل يقوم به ، ويترجم هذه المنفعة فى شكل أرقام (الأجر) ، لذلك تتحدد خيارات الإنسان وفق منظومة الأجر والثواب ، فتوجه سلوكه الإدارى وتكون نشاطه ، فلا يدخل فى أى نشاط إلا إذا كان هناك نفع منه ، وقيمة العمل عند الإنسان تزيد طردا مع حجم الأجر . والحافز المادى - طبقا لمدرسة الإدارة العلمية - هو أقوى الحوافز على الإطلاق لدفع الإنسان على العمل . وأن الإنسان حاجاته متعددة ومتنوعة ، وما أن تلبى حاجة حتى تظهر حاجة أخرى لا يمكن تلبيتها إلا بالمزيد من العمل والمزيد من الأجر (٢٠) .

- يرفع الأجر من معنويات المسجون ، ويجعله يحس بقيمة العمل وهو يجنى ثمرة ما عملت يداه ، فيجد لذة فى العمل الذى يؤديه ، ومن ثم يحرص على مزاولته بعد الإفراج عنه ، مما يشكل عاملا فاعلا فى عملية التأهيل الاجتماعى والتهيئة للحياة الحرة بعد خروجه من السجن (٢١) .



- يخلق الأجر روح المنافسة بين المسجونين ، ويجعل كلا منهم حريصا على العمل ، ولا شك أن لذلك أثره الطيب فى حثهم على العمل والمداومة عليه ، ويباعد بينهم وبين الصراعات التى تنشأ بينهم لأتفه الأسباب فى حالة وجودهم بدون عمل<sup>(٢٣)</sup> .

- يساعد الأجر على إشباع حاجات المسجون أثناء فترة وجوده بالسجن . فقد أوضح كثير من الدراسات الميدانية<sup>(٢٣)</sup> أن غالبية المسجونين لا يعتمدون على ما يقدمه لهم السجن من غذاء ، بل يحصلون عليه من كائنتين السجن خصما من الأمانات النقدية المودعة لهم من ذويهم أو مقابل جزء مما يحصلون عليه من أجر مقابل عملهم داخل السجن .

- الأجر الذى يحصل عليه المسجون من العمل يسمح له بأن يمد أسرته ببعضه ، مما يبعدها عن مذلة الحاجة ، ويساهم فى الحيلولة بينها وبين الانحراف ، فيبقى المجتمع شرها ، كما أن ذلك يبقى على دور المسجون كعائل للأسرة ، مما يبقى على تماسكها وعدم تفككها .

إن السجن كثيرا ما يحمل معه كارثة اقتصادية تصيب الأسرة ، خاصة إذا فقدت مصدر رزقها الوحيد ، وقد تستطيع الأسرة أن تصمد وقتا ، ولكن إذا طالت مدة السجن تهاوى بنيان الأسرة ، فتحت وطأة الحاجة قد تنحرف الزوجة والأولاد<sup>(٢٤)</sup> .

كما أن مساعدة الأسرة ماديا تجعل المسجون لا يشعر بأنه تخلى عن دوره تجاه الأسرة ، ويخفف ذلك من عقدة الذنب التى يمكن أن تكون لديه بسبب التعاسة وربما العوز الذى لحق بأسرته من جراء تصرفه الإجرامى .

- إن الجزء من الأجر المخصص للحظة الإفراج يكون وسيلة يعتمد عليها المسجون وهو يشق طريقه من جديد فى المجتمع ، فيمكنه أن يحصل على حاجاته الأساسية التى لا يستطيع أن يحصل عليها إلا بالمال ، كما

يمكن توظيفه في عمل أو تجارة منتجة . لذلك فإن كثيرا من التشريعات تحتجز نصف ما يستحقه المسجون من أجر ليكون رصيذا له يتسلمه عند الإفراج عنه ، ومثال ذلك تشريعات كل من مصر (المادة ٢٤ من اللائحة الداخلية للسجون) ، ولبنان (المادة ١٣١ من مرسوم تنظيم السجون)<sup>(٢٥)</sup> ، وتونس (الفصل ٢٩ من القانون عدد ١٨٧٦ لسنة ١٩٨٨ بالنظام الخاص بالسجون) ، والكويت (المادة ٢/٣٩ من قانون تنظيم السجون)<sup>(٢٦)</sup> .

وبإيجاز يمكن القول إن العمل يقتل ألد أعداء الإنسان وهي : الشر ، والفقر ، والملل .

ولأهمية دور العمل في تأهيل المسجونين ، فقد حرص بعض التشريعات على النص على التأهيل كغرض للعمل ، ومنها : التشريع الفرنسي ، فقد نصت الفقرة الثانية من المادة ١٠١ مرسوم من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي على أنه يجب - بقدر الإمكان - عند اختيار العمل لكل محكوم عليه أن يؤخذ في الاعتبار ليس فقط إمكانياته البدنية والذهنية ، وإنما أيضا الأثر الذي يمكن أن يحدثه هذا العمل بالنسبة لتأهيله الاجتماعي .

وفى البحرين ، نصت المادة ٥٥ من قانون العقوبات الصادر بالمرسوم بقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٦ على أن "كل محكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية يكلف بأداء الأعمال المقررة في السجن طبقا للقانون ، وذلك مع مراعاة ظروفه ويقصد تقويمه وتأهيله للتألف الاجتماعي" .

وفى المملكة المغربية ، نصت المادة ٣/٤١ من القانون رقم ٢٣/٩٨ الصادر في ٢٥ أغسطس سنة ١٩٩٩ - والخاض بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية - على أن "يسند العمل للمعتقل (المسجون) بالنظر إلى قدراته البدنية والفكرية ومؤهلاته المهنية والتزاماته العائلية وكذا إلى إمكانية إعادة إدماجه" .

وفى مصر ، لم ينص كل من قانون العقوبات وقانون السجون على التأهيل كغرض للتنفيذ العقابى ، ولا على التأهيل كغرض لعمل المسجونين ، وإن كانت المذكرة الإيضاحية لقانون السجون الحالى رقم ٣٩٦ لسنة ١٩٥٦ ذكرت أنه "قصد من أحكامه بث روح الفضيلة والسلوك القويم فى نفوس النزلاء ، والنأى بهم عن المعاصى ، وحمايتهم من المفاسد ، وتأهيلهم بسلوك الطريق القويم" . وعن أهمية العمل فى تأهيل المسجون ، جاء فى المذكرة الإيضاحية سالفة الذكر : "من المعلوم أن شغل وقت المسجون داخل السجن أمر بالغ الأهمية ، إذ به يتم التحكم فى توجيه نشاطه ، وتصعيد رغباته المكبوتة ، وتعييده على التألف الاجتماعى ، بل إن حرمان المسجون من العمل يزيد فى شقائه ، وينخر فى كيانه ويباعد بينه وبين المجتمع" .

ونرى أن ينص على التأهيل كغرض للتنفيذ العقابى وأيضاً كغرض لعمل المسجونين فى صلب القانون مثلما نصت بعض التشريعات الحديثة التى ذكرناها .

ومن مظاهر اهتمام المشرع المصرى بعمل المسجونين أن خصص الفصل الرابع من قانون السجون الحالى (المواد من ٢١ إلى ٢٤) لتشغيل المسجونين ، وأفرد الفصل الخامس من هذا القانون (المواد من ٢٥ إلى ٢٧) لأجور المسجونين .

### **ثانياً: العمل حق للمسجون والتزام عليه**

أوضحنا أن العمل يعتبر من أهم وسائل تأهيل المسجونين ، وذلك لفوائده الكثيرة التى ذكرناها ، ويترتب على ذلك أن العمل حق للمسجون والتزام عليه فى نفس الوقت ، وسنتحدث عن حق المسجون فى العمل والتزامه به على النحو التالى :

## ١ - حق المسجون في العمل

يستند حق المسجون في القيام بعمل إلى أن صفته كإنسان - والتي لم تحرمه منها العقوبة السالبة للحرية - تجعل له قبل المجتمع الحق في توفير العمل له <sup>(٢٧)</sup> . فقد أكدت المادة ١/٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن "لكل شخص حق في العمل ، وفي حرية اختيار عمله ، وفي شروط عمل عادلة ومرضية ، وفي الحماية من البطالة " .

كما أكدت المادة ١٥ (ب) من الإعلان الإسلامي لحقوق الإنسان الصادر في ١٩ سبتمبر ١٩٨١ على أن "لكل إنسان أن يعمل وينتج ، تحصيلا للرزق من وجوهه المشروعة " . وتناولت المادة ١٧ حق العامل وواجبه ، فنصت على أن حق العامل :

أ - أن يوفى أجره المكافئ لجهده دون حيف أو مماطلة له (اعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه) .

ب - أن توفر له حياة كريمة تتناسب مع ما يبذله من جهد وعرق (لكل درجات مما عملوا) .

ج - وأن يمنح ما هو جدير به من تكريم المجتمع له (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) ، و (إن الله يحب المؤمن المحترف) .

د - أن يجد الحماية التي تحول دون غبنه واستغلال ظروفه .

كذلك أقر إعلان القاهرة لحقوق الإنسان الصادر عن منظمة المؤتمر الإسلامي سنة ١٩٩٠ حق الإنسان في العمل ، فنصت المادة الثالثة عشرة على أن "العمل حق تكفله الدولة والمجتمع لكل قادر عليه ، وللإنسان حرية اختيار العمل اللائق به مما تحقق به مصلحة المجتمع .

وللعامل الحق فى الأمن والسلامة ، وفى كافة الضمانات الاجتماعية الأخرى ، ولا يجوز تكليفه بما لا يطيق ، أو إكراهه أو استغلاله أو الإضرار به ، دون تمييز بين الذكر والأنثى ، وأن يتقاضى أجرا عادلا مقابل عمله دون تأخير ، وله الإجازات والعلاوات والترقيات التى يستحقها ، وهو مطالب بالإخلاص والإتقان " .

وتنص المادة ١٣ من الدستور المصرى الصادر سنة ١٩٧١ على أن " العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ... " . وفى ذلك تقول المحكمة الدستورية العليا فى حكمها بتاريخ ١٩٩٢/١/٤ إن العمل ليس ترفا ولا هو منحة من الدولة تبسطها أو تقبضها تحكما أو إعناتا ، ذلك أن الفقرة الأولى من المادة ١٣ من الدستور نظمته بوصفه حقا لكل مواطن وواجبا يلتزم بأدائه وشرفا يرنو إليه ، وهو باعتباره كذلك ولأهميته فى تقدم الجماعة وإشباع احتياجاتها ، توليه الدولة تقديرها إذا امتاز العامل بالنهوض بتبعاته ، أما فقرتها الثانية فتؤكد أن الأصل فى العمل أن يكون إراديا قائما على الاختيار الحر ، فلا يحمل عليه المواطن حملا إلا أن يكون ذلك وفق قانون ، وبوصفه تدبيرا استثنائيا لأداء خدمة عامة وبمقابل عادل ، وهى شروط تطلبها الدستور فى العمل الإلزامى وألزم المشرع بمراعاتها (٢٨) .

كما تنص القاعدة رقم ٣/٧١ من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين على أنه يجب توفير العمل الكافى والمفيد فى طبيعته ، بحيث يشغل المسجونين ويستحوذ على نشاطهم طوال الفترة العادية ليوم العمل .

وتأكيدا على أن المسجون يحتفظ بكل حقوق الإنسان عدا التى تقتضيها عملية السجن ، فقد نص المبدأ الخامس من المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء - سאלفة الذكر- على أنه "بانستثناء القيود التى من الواضح أن عملية السجن

تقتضيها، يحتفظ كل السجناء بحقوق الإنسان وبالحرية الأساسية المبينة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ، والبروتوكول الاختياري ، وغير ذلك من الحقوق المبينة في عهد أخرى للأمم المتحدة<sup>(٢٩)</sup>.

وقد حرصت بعض الدول على أن تؤكد في تشريعاتها أن المحكوم عليه يتمتع بجميع الحقوق عدا التي تناولها الحكم بالسلب أو التقييد. ففي بلغاريا تنص المادة ٢٣ من قانون تنفيذ العقوبات على أن كل محكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية يتمتع بكل الحقوق فيما عدا التي حرم منها صراحة بموجب الحكم ، وتلك التي تقتضيها طبيعة مركز المحكوم عليه . وفي الجزائر تنص المادة ٢ من قانون تنظيم السجون وإعادة تربية المساجين على أن الأشخاص الذين تنفذ فيهم الأحكام الجزائية لا يحرمون من ممارسة حقوقهم كليا أو جزئيا إلا في نطاق ما هو ضروري لتحقيق الأهداف المتوخاة بمقتضى الأحكام الجزائية وتطبيقا للقانون<sup>(٣٠)</sup>.

وكذلك يستند حق المسجون في العمل إلى أن اعتبار العمل من وسائل التأهيل يبنى عليه اعتباره حقا للمحكوم عليه . فالتأهيل وما يرتبط به من أساليب للمعاملة العقابية تطبق داخل السجن ، ليس محض التزام تفرضه الدولة على المحكوم عليه ، ولكنه كذلك حق له قبل الدولة في أن تخلصه من هذه الظروف ، والتي للمجتمع نصيب في تأثيرها عليه ، وله الحق في أن يعود إلى المجتمع مواطنا صالحا .

ومن ثم فإنه يمكن القول إن التأهيل هو الحق الأساسي الذي تصدر عنه سائر حقوق المحكوم عليه<sup>(٣١)</sup>، وهو ما أكد عليه مؤتمر حماية حقوق الإنسان في

الإجراءات الجنائية فى مصر وفرنسا والولايات المتحدة والذى عقد فى مدينة الإسكندرية فى المدة من ٩ إلى ١٢ أبريل سنة ١٩٨٨ ، فى توصياته المذكورة فى البند ثالثا والذى سبق ذكرها .

وهناك بعض التشريعات التى نصت صراحة على كل حقوق المسجون ومنها حقه فى العمل والأجر ، ومن ذلك التشريع التونسى . فقد نصت الفقرة رقم ١٥ من الفصل رقم ١٤ من القانون عدد ١٨٧٦ لسنة ١٩٨٨ بالنظام الخاص بالسجون على أن للسجين الحق فى التشغيل بما يتماشى وطبيعة العمل واختصاصه مقابل أجر يحدد بحسب الإمكانيات المتوافرة .

ولم ينص التشريع المصرى على حق المسجون فى العمل . ونرى أن المسجون يستمد حقه فى العمل من حقه فى التأهيل والذى نصت عليه المادة ٣/١٠ من العهد الدولى للحقوق المدنية والسياسية الذى أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة فى ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، فتنص هذه المادة على أنه "يجب أن يراعى نظام السجون معاملة المسجونين معاملة يكون هدفها الأساسى إصلاحهم وإعادة تأهيلهم الاجتماعى" ، وهذا العهد وقعت عليه مصر فى ٤ أغسطس سنة ١٩٦٧ وتم التصديق عليه فى ١٤/٤/١٩٨٢ ، ونشر فى الجريدة الرسمية بتاريخ ١٥/٤/١٩٨٢ (العدد رقم ١٥) ، ومن ثم أصبح له قوة القانون الداخلى ، وناظرا قبل مصر مثل سائر القوانين ، وذلك تطبيقا للمادة ١/١٥١ من الدستور المصرى .

ومع ذلك ، فإننا نوصى بأن يحذو المشرع المصرى حذو المشرع التونسى وذلك بأن ينص صراحة على جميع حقوق المسجون تفصيلا فى قانون السجون ، ومنها حقه فى العمل والأجر ، وفى ذلك خير ضمانة له .

## ٢- التزام المسجون بالعمل

يستند التزام المسجون بالعمل إلى أن العمل من أهم وسائل المعاملة العقابية داخل السجن نظرا لفوائده العديدة ، والتي سبق أن ذكرناها ، والمسجون يخضع داخل السجن لكل ماتفرضه المعاملة من وسائل تستهدف إصلاحه وتأهيله ، وهو الغرض الأساسى للعقوبة السالبة للحرية أثناء تنفيذها، وإضافة إلى ذلك فهو يلتزم قبل المجتمع بتهذيب نفسه وتأهيلها دفعا لخطورته الإجرامية<sup>(٣٢)</sup>.

وقد أقرت مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين ذلك ، فنصت القاعدة رقم ٢/٧١ من هذه القواعد على أنه "يجب أن يلزم جميع المسجونين المحكوم عليهم بالعمل ، مع مراعاة مدى استعدادهم الجسمانى والعقلى وفق ما يقرره الطبيب". كذلك أقرت هذا الالتزام تشريعات كثير من الدول ، ومنها التشريع الفرنسى ، فتنص المادة ١٠٠ مرسوم من قانون الإجراءات الجنائية على أنه "ينبغى أن تتخذ الإجراءات الضرورية لإمداد المحكوم عليهم - الملتزمين بالعمل أو الذين يطلبونه - بعمل منتج وكاف لشغل يوم عمل كامل" ، والتشريع الجزائرى (المادة ١١٠ من قانون تنظيم السجون وإعادة تربية المساجين) ، وتشريع الجمهورية العربية اليمنية (المادة ٣٧ من قانون السجون) ، وتشريع المملكة المغربية ، فتنص المادة رقم ١/٣٥ من قانون تنظيم وتسيير المؤسسات السجنية على أنه "يوفر للمدائين (المسجونين) عمل ذو طبيعة غير مؤلة ، ولا يعفون منه إلا اعتبارا لسنهم ، أو بعد استشارة طبية تؤكد عجزهم عن العمل" .

وفى مصر ، فإن عمل المسجونين له صفة إلزامية ، وهو ماقررتة نصوص قانون العقوبات المصرى : فتنص المادة ١٤ عقوبات - المعدلة بالقانون رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣ - على أن "السجن المؤبد والسجن المشدد هما وضع المحكوم عليه فى أحد السجون المخصصة لذلك قانونا ، وتشغيلة داخلها فى الأعمال التى



تعينها الحكومة ، وذلك مدة حياته إذا كانت العقوبة مؤبدة ، أو المدة المحكوم بها إذا كانت مشددة" . وتنص المادة ١٦ عقوبات على أن "عقوبة السجن هي وضع المحكوم عليه فى أحد السجون العمومية وتشغيله داخل السجن أو خارجه فى الأعمال التى تعينها الحكومة المدة المحكوم بها عليه ...".

كما تنص المادة ١٩ من ذات القانون على أن "عقوبة الحبس نوعان : الحبس البسيط ، والحبس مع الشغل" .

والمحكوم عليهم بالحبس مع الشغل يشغلون داخل السجون أو خارجها فى الأعمال التى تعينها الحكومة .

ومن أهم النتائج المترتبة على التزام المسجون بالعمل ، أنه ليس له رفض نوع العمل الذى يفرض عليه ، أو الامتناع عن أدائه أو مخالفة القواعد الموضوعة لتنظيمه ، وإلا اعتبر مرتكبا لمخالفة تأديبية .

وتطبيقا لذلك ، فإن الإهمال والتقصير فى العمل أو الامتناع عن أدائه من المخالفات التأديبية التى تستوجب توقيع الجزاء والتى نصت عليها المادة ٨٩١ من دليل إجراءات العمل فى السجون المصرية .

والتزام المسجون بالعمل الذى تفرضه عليه إدارة السجن مقيد بتحقيق تأهيله ، حيث إنه الغرض الأساسى للعمل كما سبق أن أوضحنا .

#### الإعفاء من الالتزام بالعمل

يعفى من الالتزام بالعمل فى السجن :

أ - المسجونون المحكوم عليهم بالحبس البسيط

عقوبة الحبس فى القانون المصرى - طبقا للمادة ١٩ من قانون العقوبات - نوعان هما: الحبس البسيط ، والحبس مع الشغل. والمحكوم عليهم بالحبس مع الشغل يشغلون داخل السجون أو خارجها فى الأعمال التى تعينها الحكومة .

وقد أوجبت المادة ٢٠ من قانون العقوبات على القاضى أن يحكم بالحبس مع الشغل كلما كانت مدة العقوبة المحكوم بها سنة فأكثر ، وكذلك فى الأحوال الأخرى المعينة قانونا. ومن هذا يتضح أن الإعفاء من الالتزام بالعمل لا يكون إلا إذا كانت مدة عقوبة الحبس أقل من سنة .

وتعفى المادة ٢٤ من قانون تنظيم السجون المصرى رقم ٣٩٦ لسنة ١٩٥٦ المحكوم عليهم بالحبس البسيط من الالتزام بالعمل فى السجن ، حيث تنص هذه المادة على أنه "لايجوز تشغيل المحبوسين احتياطيا والمحكوم عليهم بالحبس البسيط إلا إذا رغبوا فى ذلك".

ونرى مع البعض<sup>(٣٣)</sup> أن هذا المسلك الذى اتبعه التشريع المصرى فى هذا الشأن مخالف لمبادئ السياسة العقابية المرتبطة بطبيعة العمل فى السجن سواء من ناحية اعتبار الالتزام به مقرا لصالح حفظ النظام بالسجن ، أو من ناحية اعتبار العمل وسيلة لتحقيق تأهيل المسجون ، بل إن أهميته تزداد فى حالة الأحكام القصيرة المدة (أقل من سنة)، حيث يغلب أن يكون المحكوم عليهم بها مجرمين مبتدئين ممن يكون المجهود الذى يبذل لإصلاحهم أكثر جدوى وأقرب إلى تحقيق الغرض منه ، وحيث من الناحية الأخرى يكون اجتماعهم فى حالة فراغ وبطالة شديد الأثر فى نقل عدوى الإجرام وتبادل الخبرات الإجرامية فيما بينهم ، وهذا الضرر يعتبر موضوعا لأهم نقد يوجه إلى الحبس القصير المدة<sup>(٣٤)</sup> . مما دعا إلى اللجوء إلى بدائل لهذه العقوبة القصيرة ، كالغرامة<sup>(٣٥)</sup> ، والاختبار القضائى ، والعمل للصالح العام ، وغير ذلك من البدائل<sup>(٣٦)</sup> .

#### ب - المسجونون الذين لاتسمح حالتهم الصحية بأداء العمل

ويعفى من الالتزام بالعمل المسجونون الذين لا تسمح حالتهم الصحية بأدائه ، وطبيب السجن هو الذى يقرر هذا الإعفاء وذلك إعمالا لحكم المادة رقم ١ من

اللائحة الداخلية للسجون الصادرة بقرار وزير الداخلية رقم ٧٩ لسنة ١٩٦١ والتي تنص على أنه "يجب تشغيل كل محكوم عليه بالسجن المؤبد أو السجن المشدد أو السجن أو الحبس مع الشغل فى خدمات السجن الداخلية أو غيرها مالم يأمر طبيب السجن بغير ذلك".

كما قررت المادة رقم ٥ من اللائحة الداخلية للسجون السالفة الذكر عدم تشغيل المسجونين المرضى أو المصابين بأمراض معدية .

وقد أوجبت المادة ٢٣٩ من دليل إجراءات العمل فى السجن إنشاء فرقة خاصة تسمى "فرقة الضعفاء" يلحق بها - بناء على تقرير الطبيب - المسجونون الذين يعجزون عن أداء عمل ولا تستوجب حالتهم الصحية العلاج بالمستشفى ، وذلك للأسباب الآتية: الشيخوخة ، والإصابة بعاهة مستديمة ، والإصابة بضعف جسمانى نتيجة مرض عضوى متقدم مستمر ، والإصابة بنقص خلقى كبير فى الوزن .

### ثالثاً: شروط العمل التأهيلي

لكى يتحقق تأهيل المسجون بتعويده أن يكسب عيشه بطريق شريف ومشروع وإبعاده عن طريق الجريمة ، يجب أن تتوافر فى العمل الذى يمارسه فى السجن شروط معينة سنوضح أهمها، وهى على النحو التالى :

#### ١- تعدد أنواع العمل

تعدد أنواع العمل من أهم الوسائل التى تجعل العمل يحقق التأهيل ، فتعدد أنواع العمل يتيح الفرصة للمسجون أن يجد العمل الذى يناسبه ويلئم قدراته وميوله ، والذي يرجح أنه سوف يمارسه بعد الإفراج عنه . ذلك أن هناك من النزلاء ممن كانوا يمارسون أنواعا معينة من العمل قبل دخولهم السجن ، فإذا

وجدوا هذه الأعمال فإنهم سرعان ما يزاولونها ويندمجون فى العمل بسرعة .  
وإذا كان البعض لم يكن قد مارس حرفة من قبل ، فإن تعدد الأعمال يجعله  
يختار العمل الذى يتفق مع قدراته وميوله ، ذلك أن الميل إلى العمل عامل أساسى  
فى إجادته وسرعة التدريب عليه .

وقد أوجبت القاعدة رقم ٧١ من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة  
المسجونين فى فقرتها السادسة أن يمكن المسجونون من اختيار نوع العمل الذى  
يرغبون فى أدائه، وذلك فى الحدود التى تتفق مع القواعد السليمة للاختيار  
المهنى ، ومع احتياجات إدارة المؤسسة والنظام فيها .

ونصت المادة ٢١ من قانون السجون المصرى الحالى رقم ٣٩٦ لسنة  
١٩٥٦ على أن أنواع الأشغال التى تفرض على المحكوم عليهم بالسجن المؤبد أو  
بالسجن المشدد أو بالسجن أو بالحبس تحدد بقرار يصدر من وزير الداخلية  
بالاتفاق مع وزير العدل .

وقد صدر قرار وزير الداخلية رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ فى ٢٧ يونيه سنة  
١٩٥٩ والذى حدد أنواع الأعمال التى تفرض على المحكوم عليهم وجعلها متنوعة  
وتنقسم إلى قسمين : أعمال صناعية ، وأعمال زراعية<sup>(٣٧)</sup> .

وتتعدد الصناعات فى السجون المصرية ، وبعد أن كانت - فى بداية  
الأمر- تعتمد على حرف يدوية ، فإنه تم إدخال بعض الصناعات الآلية ، مثل :  
صناعة الغزل والنسيج ، والصابون ، والأثاثات الخشبية والمعدنية ، والأحذية ،  
والسجاد والكليم ، والخزف ، والنجارة ، والطوب الأسمنتى ، والميكانيكا ،  
والخرطة ، والسمكرة .

وكانت أهم خطوة بالنسبة لتعدد أنواع العمل فى السجون هى إنشاء  
صندوق التصنيع والإنتاج للسجون .

## صندوق التصنيع والإنتاج للسجون

بتاريخ ٣٠ أغسطس سنة ١٩٧٨ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٢ لسنة ١٩٧٨ بإنشاء صندوق التصنيع والإنتاج للسجون ، والذي نص في المادة الأولى منه على أن ينشأ بوزارة الداخلية صندوق يسمى "صندوق التصنيع والإنتاج للسجون" يهدف إلى تدريب المسجونين مهنيا ، وتأهيلهم للانخراط في المجتمع الكريم . كما أوضح القرار موارد الصندوق وأوجه تخصيصها وكذلك تشكيل مجلس الإدارة .

وقد صدر قرار وزير الداخلية رقم ٤٧٠ لسنة ١٩٧٩ في شأن إنشاء وتنظيم صندوق التصنيع والإنتاج بمصلحة السجون . وحدد هذا القرار أهداف الصندوق ، وتشكيل مجلس الإدارة ، والبناء التنظيمي للصندوق ، والواجبات والاختصاصات .

وأهداف الصندوق - كما حددها القرار سالف الذكر - هي المساهمة في تحقيق أهداف الدولة نحو تنمية الإنتاج الصناعي والزراعي واستصلاح الأراضي وتوفير الأمن الغذائي ، كما يختص بتدريب المسجونين مهنيا ، وتأهيلهم للاندماج في المجتمع كأعضاء صالحين ومندمجين فيه<sup>(٢٨)</sup> .

ومن أهم المشروعات والمصانع التي أنشأها صندوق التصنيع والإنتاج للسجون : مصنع الأثاث الخشبي بسجن أبي زعبل ، وأنشئ في عام ١٩٨٣ ، ويعمل به ٢٠٠ مسجون ، وهو من أكبر مصانع الأثاث في الشرق الأوسط ، حيث يوجد به أكثر من ثلاثين ماكينة أوتوماتيكية ، ويتم تحديث المصنع بأية ماكينة حديثة تظهر بالسوق المحلي أو المعارض الدولية ، أي أنه يستخدم أحدث تكنولوجيا النجارة . وينتج المصنع جميع الأثاثات من حجلات نوم وحجلات سفرة والمطابخ والأنتريهات والمكاتب والكراسي والتنجيد . وفي نفس العام (١٩٨٣) أنشئ مصنع للبلاط بأنواعه في سجن أبي زعبل ويعمل به ٤٠

مسجوناً. وفي عام ١٩٨٥ أنشئ مصنع للأثاث المعدنى بسجن عنبر الزراعة بطرة ، ويعمل به ٥٠ مسجوناً ، ويصنع أبواب السجون والزنازين والأبواب والشبابيك وأبراج الحراسة والكراسى والترابيزات والدواليب على أحدث المواصفات ، ثم بعد ذلك أنشئ مصنع الأثاث الخشبى بسجن القناطر رجال ويعمل به ٦٠ مسجوناً ، ومصنع الأثاث الخشبى بسجن الإسكندرية ويعمل به ٦٠ مسجوناً ، ومشروع الصويات الزراعية بسجن القطا ويعمل به ٣٠ مسجوناً ، وفى يناير ١٩٩٤ افتتح مصنع إنتاج ألواح الكونتر بسجن عنبر الزراعة بطرة ويعمل به ٢٠ مسجوناً<sup>(٣٩)</sup> . أما فى سنة ١٩٩٧ فقد تم افتتاح مصنع الملابس الجاهزة بسجن القناطر رجال ويعمل به ٧٥ مسجوناً تم تدريبهم على أرقى مستوى ، ويعمل هذا المصنع بخط إنتاج كامل متكامل ، حيث ينتج ملابس المسجونين والمجندين والحراس والأمناء ، وكذلك يقوم بالإنتاج للبيع فى السوق المحلى . وتم إنشاء وتشغيل مصنع للأحذية فى سنة ١٩٩٨ بمنطقة أبى زعبل ، ويعمل بأحدث آلات إيطالية وألمانية ، ويعتبر أكبر مصنع فى الشرق الأوسط ، ويقوم بتصنيع جميع الأحذية اللازمة للمجندين ويعمل به ١٠٠ مسجون<sup>(٤٠)</sup> .

وجدير بالذكر أن هذه المصانع تعمل بأحدث الآلات ، وبذلك توفر للمسجونين أعمالاً تماثل العمل الحر ، كما أن المسجونين يحصلون على أجور تقترب من أجور العمال الأحرار .

وقد أفادت إحدى الدراسات أن نسبة المسجونين الذين يعملون فى الوحدات التابعة للصندوق إلى عدد المحكوم عليهم فى كل السجن ١٣٪ وذلك فى عام ١٩٩٨<sup>(٤١)</sup> ، وهى نسبة ضئيلة جداً . ومن ثم فإننا نرى أن يتوسع الصندوق فى إنشاء الوحدات الإنتاجية المتنوعة داخل السجن ، وأن يشمل ذلك أيضاً جميع سجون الجمهورية ؛ حتى تتحقق الأهداف المبتغاة من إنشائه ، والتي تتمثل فى تأهيل المسجونين وزيادة الإنتاج .

## ٢- اختيار المسجون لعمله

يجب أن يكون العمل مقبولاً من المسجون ومختاراً منه بقدر ما تسمح به الإمكانيات ، وذلك حتى يقبل عليه بحب وشغف ، مما يكون له أثر طيب عليه ، ذلك أن الميل إلى العمل عامل أساسي في إجادته والاستمرار فيه . وقد ثبت أن دقة العمل وسرعة الإنجاز للنزلاء الذين يعملون بمهنة تتفق ورغباتهم تفوق أمثالهم الذين يعملون بمهنة لا تتفق ورغباتهم<sup>(٤٢)</sup> . ومن ثم فقد نصت القاعدة رقم ٦/٧١ من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين على أنه " يجب أن يمكن المسجون من اختيار نوع العمل الذي يرغب في أدائه ، وذلك في الحدود التي تتفق مع القواعد السليمة للاختيار المهني ، ومع احتياجات إدارة المؤسسة والنظام فيها " .

ولم ينص قانون السجون المصري ولا اللائحة الداخلية للسجون على حق المسجون في اختيار العمل ، وإن كانت المادة ٥٨١ من دليل إجراءات العمل في السجون تجيز تدريب المسجون على الصناعة التي يرغب في تعلمها للتعيش منها بعد الإفراج عنه إذا ثبتت صلاحيتها لها وسمحت حالة السجن بذلك .

ولذلك نرى أن ينص قانون السجون المصري على حق المسجون في اختيار نوع العمل الذي يرغب في أدائه وذلك في الحدود التي تتفق مع القواعد السليمة للاختيار المهني ، ومع احتياجات وإمكانات إدارة المؤسسة والنظام فيها .

## ٣- اتفاق العمل في السجن مع عمل المسجون قبل دخوله السجن

لا شك أن المسجونين الذين كانوا يزاولون أعمالاً معينة قبل دخولهم السجن إذا وجدوا هذه الأعمال داخل السجن فإنهم سرعان ما يزاولونها ، ويندمجون في العمل بسرعة ، وهذا يساعد في تأهيلهم ، ولذلك حرصت بعض التشريعات على أن يكون عمل المسجون متوافقاً مع عمله قبل دخوله السجن . فقد نص قانون تنظيم السجون الكويتي رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٢ في المادة ٢٧ منه على أن يكون عمل المسجون متوافقاً مع ما كان يؤديه من أعمال قبل دخوله السجن .

وكذلك أجاز قانون تنظيم وتسيير المؤسسات السجنية بالمملكة المغربية رقم ٢٣/٩٨ الصادر فى ٢٥ أغسطس سنة ١٩٩٩- للمسجونين أن يواصلوا داخل المؤسسة نشاطهم المهنى الذى كانوا يمارسونه قبل دخولهم السجن ، وذلك فى الحدود التى يكون فيها هذا النشاط متلائما مع نظام المؤسسة وأمنها (المادة ٣٧) .

أما فى مصر ، فلم ينص قانون السجن على ذلك ، وإن كانت المادة ٣ من اللائحة الداخلية للسجون قد نصت على أنه " إذا كان المحكوم عليه ذا مهارة فنية فى إحدى الصناعات يشغل بها أو بأية حرفة تمت بصلة إليها" .  
ونوصى بأن ينص قانون السجن المصرى على ضرورة اتفاق عمل المسجون فى السجن مع عمله قبل دخوله السجن ؛ وذلك لفوائد التى ذكرناها .

#### ٤- توفير وسائل السلامة والصحة المهنية

لكى يؤدى العمل دوره فى تحقيق تأهيل المسجون فإن ذلك يقتضى حمايته من كافة مخاطر العمل ، وذلك بصيانة إمكانياته وقدراته ، ووقايته من كل ما يمس سلامته ، وهو ما أكدت عليه القاعدة ٧٤ / ١ من مجموعة قواعد الحد الأدنى ، والتى نصت على أن "تتخذ فى السجن نفس الاحتياطات المقررة لحماية سلامة وصحة العمال الأحرار" .

وقد اهتم كثير من التشريعات بتطبيق قواعد السلامة المهنية : ففى فرنسا أكدت المادة ١٠٩ مرسوم إجراءات جنائية - والمعدلة بالمرسوم رقم ٩٨-١٠٩٩ الصادر فى ٨ ديسمبر ١٩٩٨- على أن التدابير الخاصة بالصحة والأمن المنصوص عليها فى الفصل الثالث من الكتاب الثانى من قانون العمل يجب أن تطبق على الأعمال التى ينفذها المسجونون داخل المؤسسات العقابية أو خارجها.



كما أنه يتعين أن تتخذ فى المؤسسات العقابية التدابير التى من شأنها حماية أمن وصحة العمال الأحرار (المادة ٣٥٣م إجراءات جنائية) .

وفى المملكة المغربية ، أكدت المادة ٤٢ من قانون تنظيم وتسيير المؤسسات السجنية على أن تطبق على الأنشطة المهنية داخل المؤسسات السجنية المقتضيات التشريعية والتنظيمية لقانون الشغل المتعلقة بحماية أمن وصحة العاملين .

وقد خلا التشريع المصرى من النص على تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية على المسجونين . ولذلك فإننا نوصى بضرورة النص فى قانون السجون على أن النصوص القانونية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للعاملين ، والمنصوص عليها فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، يجب أن تطبق فى السجون المصرية . كما يجب زيادة الوعى لدى الإدارة العقابية والمسجونين بضرورة تنفيذ هذه النصوص للحفاظ على صحة وحياة المسجونين ، ويكون إخلال المسجون بهذه الالتزامات مخالفة تستوجب الجزاء التأديبى . وأن يخصص قسم فى قطاع مصلحة السجون تكون مهمته التفتيش على السجون للتأكد من تنفيذها للأحكام السابقة ، وأن يتم التفتيش فى فترات دورية ، وأن تتوافر فى أفراد هذا القسم المؤهلات العلمية والخبرة المناسبة فى النواحي الطبية والكىماوية والهندسية ، كما يجب تزويدهم بالأجهزة اللازمة لأداء العمل ، وبما يضمن تطبيق أفضل مستويات الصحة والسلامة المهنية فى السجون .

#### ٥- استبعاد العمل المرهق والمهين

يجب ألا يكون العمل مرهقا أو مهينا للمسجون ؛ لأن ذلك يشدد من نظام العقوبة ، ويؤثر على صحة المسجون العضوية والنفسية ، ويجعله يكره العمل ،

وهذا يتعارض مع مقتضيات تأهيله . لذلك نصت القاعدة رقم ١/٧١ من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين على أنه "يجب ألا يكون العمل في السجون متسما بالتعذيب في طبيعته" .

وقد حرصت بعض الدول على النص في قوانينها على استبعاد الإرهاق من العمل وعدم استخدامه كعقوبة تأديبية : فقد نصت المادة ٢٨ من قانون السجون في الجمهورية العربية اليمنية على أنه يجب ألا يكون طابع العمل داخل السجن فيه معنى التعذيب أو توقيع العقوبة ، وكذلك أوجبت المادة ١/٣٥ من قانون تنظيم وتسيير المؤسسات السجنية في المملكة المغربية أن يوفر للمسجونين عمل ذو طبيعة غير مؤلة .

ولم يرد في التشريع العقابي المصرى نص يوجب استبعاد العمل المرهق والمهين ، أو يحظر استخدام العمل كعقوبة تأديبية .

وفى بداية عام ١٩٨٢ أصدر وزير الداخلية قرارا إنسانيا يعتبر منعظا هاما فى السياسة العقابية فى مصر ويتفق مع ما تنادى به السياسة العقابية الحديثة ، ويقضى هذا القرار بإيقاف تشغيل المحكوم عليهم فى أشغال المحاجر وتكسير الأحجار .

وقد أحسن المشرع المصرى صنعا بإلغائه عقوبة الأشغال الشاقة ، فقد صدر بتاريخ ١٩ يونيو سنة ٢٠٠٣ القانون رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣ بإلغاء القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٨٠ بإنشاء محاكم أمن الدولة وبتعديل بعض أحكام قانونى العقوبات والإجراءات الجنائية ، والذي نص فى المادة الثانية منه على أن "تلغى عقوبة الأشغال الشاقة أينما وردت فى قانون العقوبات أو فى أى قانون أو نص عقابى آخر ، ويستعاض عنها بعقوبة السجن المؤبد إذا كانت مؤبدة ، وبالعقوبة السجن المشدد إذا كانت مؤقتة .

واعتباراً من تاريخ صدور هذا القانون يكون تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة بعقوبة الأشغال الشاقة بنوعها في السجون المخصصة لذلك على النحو المقرر بمقتضاه لعقوبة السجن المؤبد أو السجن المشدد بحسب الأحوال".  
كما نصت المادة الثالثة من ذات القانون على أن يستبدل بنص المادة ١٤ من قانون العقوبات النص الآتي :

مادة (١٤) "السجن المؤبد والسجن المشدد هما وضع المحكوم عليه في أحد السجون المخصصة لذلك قانوناً ، وتشغيله داخلها في أحد الأعمال التي تعينها الحكومة ، وذلك مدة حياته إذا كانت العقوبة مؤبدة ، أو المدة المحكوم بها إذا كانت مشددة .

ولا يجوز أن تنقص مدة عقوبة السجن المشدد عن ثلاث سنين ولا أن تزيد على خمس عشر سنة إلا في الأحوال الخاصة المنصوص عليها قانوناً".  
ويؤخذ على هذا التعديل أنه استبدل بعقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة عقوبة السجن المشدد ، وهذه الأخيرة تتسم بالطابع العقابي . كما يؤخذ على هذا التعديل أيضاً أنه أبقى على تعدد العقوبات السالبة للحرية ، كمل أبقى على الليمانات التي تنفذ فيها عقوبة السجن المؤبد أو عقوبة السجن المشدد (المادتان ١ و٢ من قانون تنظيم السجون) ، وهذه الليمانات تتميز بالشدّة والصرامة في تنفيذ العقوبة ، وهذا لم يعد يساير الاتجاهات العقابية الحديثة والاعتراف بحقوق الإنسان المسجون واستبعاد المعاملة القاسية التي تتنافى مع الكرامة الإنسانية ، وتتعارض مع حكم المادة ٤٢ من الدستور المصري والتي أوجبت معاملة المسجون معاملة إنسانية ، وحظرت إيذاءه بدنياً أو معنوياً ، ومن ثم فإننا نناشد المشرع إلغاء الليمانات .

ونناشد المشرع إلغاء تعدد العقوبات السالبة للحرية والأخذ بتوحيد هذه العقوبات<sup>(٤٣)</sup> . والميزة الكبرى لتوحيد العقوبات السالبة للحرية ميزة سيكولوجية ،

فهى تنزع من الأذهان أن العقوبات تتفاوت فى طبيعتها على قدر ما يراد بالمسجون من سوء ، وتحل محل هذه الفكرة أن السجن قيد على الحرية وليس رخصة للتعذيب ، وأن مجرد حرمان إنسان من حريته التى فطر عليها هو فى ذاته ألم كبير يغنى بذاته عن كل ألم إضافى<sup>(٤٤)</sup> . فالحرمان من الحرية وإخضاع المسجون لنظام السجن لهما - فى حد ذاتهما - الأثر العقابى الذى يجب ألا يجاوز هذا الحد ، وإلا أصبح عقوبة إضافية لم ينص عليها القانون ولا الحكم الجنائى . ولذلك فقد نصت القاعدة رقم ٥٧ من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين على أن الحرمان من الحرية هو بذاته مسبب للألم ، فلا يجوز أن يزداد هذا الألم من جراء تطبيق نظام السجن إلا فى حدود ما يفرضه النظام أو تفرضه ضرورة العزل .

وفى ضوء ما تقدم فإننا نقترح تعديل صياغة المادة ٢١ من قانون تنظيم السجن على النحو التالى :

مادة ٢١ : تحدد أنواع الأعمال التى تفرض على المحكوم عليهم بعقوبة سالبة للحرية بقرار يصدر من وزير الداخلية بالاتفاق مع وزير العدل .

#### ٦- تحديد أيام وساعات العمل

يجب تحديد الحد الأقصى لعدد ساعات عمل المسجون ، وذلك لحماية صحته والمحافظة على سلامته ، وترك وقت كاف لتطبيق برامج التهذيب والتعليم ، كما يجب منحه يوماً عطلة أسبوعية<sup>(٤٥)</sup> ، وذلك للراحة من عناء العمل والترفيه عن النفس . وقد أكدت قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين على ذلك ، فنصت القاعدة رقم ٧٥ على أنه "يجب أن يحدد بقانون أو لائحة إدارية الحد الأقصى لعدد ساعات عمل المسجونين يومياً أو أسبوعياً ، مع مراعاة اللوائح أو العرف

المحلى المتبع فى تشغيل العمال الأحرار ، وعند تحديد ساعات العمل على الوجه المتقدم يجب أن يخصص يوم للراحة الأسبوعية ، وكذا وقت كاف للتعليم وأوجه النشاط الأخرى اللازمة كجزء من علاج المسجونين وإعادة تأهيلهم" .

وقد حرص قانون السجون المصرى على تحديد عدد ساعات عمل المسجون ، فنصت المادة ٢٢ منه على أنه "لا يجوز أن تنقص مدة تشغيل المحكوم عليهم بالسجن المؤبد أو بالسجن المشدد أو بالسجن أو بالحبس مع الشغل عن ست ساعات ولا أن تزيد على ثمان ، ولا يجوز تشغيل المسجونين فى أيام الجمع والأعياد الرسمية ولا غير المسلمين فى أعيادهم الدينية ، وذلك كله فى غير حالات الضرورة" .

وإعمالاً لذلك أوجبت المادة ٥٨٣ من دليل إجراءات العمل فى السجون عدم جواز تشغيل المسجونين فى أيام الجمع والأعياد الرسمية التى تعطل فيها الوزارات والمصالح الحكومية إلا فى خدمات السجن الضرورية كالمطبخ والفرن وغلايات البخار وما إلى ذلك . كما لا يشغل غير المسلمين فى أيام أعيادهم إلا فى الخدمات الضرورية السابق ذكرها إذا كانت الحاجة ماسة إليهم ، وهذه الأعياد هى :

- أ - المسيحيون الشرقيون : عيد الميلاد ، خميس العهد ، عيد القيامة (الفصح) .
- ب - المسيحيون الغربيون : عيد الميلاد ، عيد رأس السنة ، عيد القيامة (الفصح) .
- ج - اليهود : عيد رأس السنة العبرية ، عيد الفصح ، عيد الصوم الأكبر (الغفران) .

## ٧- حصول المسجون على أجر مقابل عمله

سبق أن ذكرنا أن حصول المسجون على أجر عن عمله يحقق له فوائد عديدة أهمها أن الأجر له آثاره النفسية الطيبة على المسجون ، إذ يجعله يحس بقيمة العمل ، فيحرص على مزاولته بعد خروجه من السجن ، كما أنه يفيد المسجون وأسرته أثناء وجوده فى السجن ، فالجزء الذى تحصل عليه الأسرة من الأجر يبعدها عن مذلة الحاجة ، ويساهم فى الحيلولة بينها وبين الانحراف ، كما أنه يبقى على دوره كعائل للأسرة ، مما يبقى على تماسكها وعدم تفككها ، وعلاوة على ذلك فإن الجزء من الأجر المخصص للحظة الإفراج يكون وسيلة يعتمد عليها المسجون وهو يشق طريقه من جديد فى المجتمع ، ومن ثم يباعد بينه وبين التردى فى مهاوى الجريمة مرة أخرى .

وحق المسجون فى الأجر مستمد من صفته كإنسان له حق فى العمل ، والذى قررته المادة ٢٣ من الإعلان العالمى لحقوق الإنسان ، والتي نصت فى فقرتها الثانية على أن "لجميع الأفراد - دون تمييز - الحق فى أجر متساو على العمل المتساوى" . واستبعاد التمييز من حيث الأجر يتضمن - بالضرورة - استبعاد التمييز بين المحكوم عليهم والعمال الأحرار من هذه الوجهة<sup>(٤٦)</sup> .

وقد اعترف كثير من التشريعات بحق المسجون فى الأجر مقابل عمله ، ومن هذه التشريعات : التشريع الليبى ، فتتص المادة ٤٥ من قانون العقوبات الليبى - والمعنونة "تشغيل المحكوم عليهم وأجورهم" - على أن "يعطى المحكوم عليهم أجورا على ما يقومون به من أعمال أثناء قضاء عقوبتهم وفقا لما تقرره لائحة السجن ، ولا تقبل هذه المبالغ الخصم منها أو التنفيذ عليها" ، وتشريع المملكة المغربية الذى أقر حق المسجون فى مقابل عمله واشترط أن يكون هذا المقابل منصفا . فقد نصت المادة ٤٥ من قانون تنظيم وتسيير المؤسسات السجنية - على أن "يمنح للمعتقلين (المسجونين) الذين يزاولون نشاطا منتجا

مقابل منصف ، يحدد مبلغه بمقتضى قرار مشترك للوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية" .

وفى مصر ، خصص قانون السجون الفصل الخامس منه لأجور المسجونين . وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية لهذا القانون أنه تضمن هذا الفصل أحكاما مستحدثة ، فقد اعترف المشروع للمسجون بأجر مقابل عمله تشجيعا له على الإقبال على العمل والتوفر عليه ، ولسد حاجاته الشخصية فى حدود المرخص به داخل السجن ، ولذلك نصت المادة ٢٥ على أن تحدد اللائحة الداخلية شروط استحقاق المحكوم عليهم أجورا مقابل أعمالهم فى السجن وأوجه صرف هذه الأجور .

وأحاط المشرع المصرى أجر المسجون بحماية تكفل وصوله إليه ، فلم يجز الحجز عليه ، وذلك دون الإخلال بحق إدارة السجن فى خصم مقابل الخسائر التى يتسبب فيها المسجون (المادة ٢٦ من قانون السجون) ، وبناء على ذلك فقد أجازت المادة ٤٧٢ من دليل إجراءات العمل فى السجون خصم قيمة ما يتلفه المسجون - من متعلقات مصلحة السجون - من أجره بحيث لا يتجاوز قيمة الخصم أجره عن سنة . وكذلك نصت المادة ٢٧ من ذات القانون على أن يصرف أجر المسجون لورثته الشرعيين فى حالة وفاته .

وقد حددت المادة ١١ من اللائحة الداخلية للسجون أجر المسجون عن عمله اليومى بمائة مليم ، ويجوز منحه أجرا أعلى مقابل قيامه بأعمال فنية ممتازة أو تحقيقه حجم إنتاج أكبر . ويجوز أن يجمع المسجون بين الأجر المقرر له وأى أجر أو مكافأة أخرى عن أعمال يكلف بها داخل السجن أو عن طريقه . ولا يصرف للمسجون أجر عن الأيام التى لا يؤدى فيها عملا ولا عن الأيام التى يقل فيها إنتاجه عن معدل الإنتاج المقرر ، ويصرف للمسجون أجر بما لا يتجاوز سبعة أيام

فى الشهر الواحد أثناء علاجه من إصابة أو مرض بسبب العمل (المادة ١٢ من اللائحة الداخلية للسجون) .

ونرى أن ما قررته المادة الثانية عشرة من اللائحة الداخلية للسجون بخصوص صرف أجر للمسجون بما لا يجاوز سبعة أيام فى الشهر الواحد أثناء علاجه من إصابة أو مرض بسبب العمل فيه إخلال بالمساواة بين المسجون والعامل الحر ، فالأخير يحصل على أجره كاملا طالما كان المرض أو الإصابة بسبب العمل<sup>(٤٧)</sup> ، كما أن العدالة توجب أن يصرف للمسجون أجره كاملا فى هذه الحالة ، وبالإضافة إلى ذلك فإن صرف الأجر كاملا للمسجون عن مدة مرضه أو إصابته بسبب العمل يساعد فى عملية تأهيله ، بل إنه حق من الحقوق التى تتفرغ عن حقه فى تأهيله ، ولذلك نصت الفقرة الثانية من القاعدة رقم ٧٤ من قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين على أنه "يجب اتخاذ الوسائل اللازمة لتعويض المسجونين عن حوادث العمل ، بما فيها أمراض المهنة ، طبقا لنفس الشروط التى يقررها القانون للعمال الأحرار" ، وهو ما طبقته بعض التشريعات الحديثة مثل فرنسا ، حيث تعطى المادة ٤١٦/٥ من قانون التأمين الاجتماعى الفرنسى للمسجونين الحق فى التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة ، كما أن المادة ١١٠م من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسى (المعدلة بالمادة ٩-٤ من المرسوم رقم ٨٥ - ٨٣٦ الصادر فى ٦ أغسطس سنة ١٩٨٥) نصت صراحة على أن للمسجون الحق فى التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة طبقا للنظام الخاص الموضح فى المرسوم رقم ٤٩-٥٨٥ الصادر فى ١٠ أكتوبر سنة ١٩٤٩ الخاص بالوقاية والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة . ومن ثم فإننا نرى تعديل صياغة المادة الثانية عشرة من اللائحة الداخلية للسجون المشار إليها لتكون على النحو التالى :

"يصرف للمسجون أجره كاملا أثناء علاجه من إصابة أو مرض بسبب

العمل" .



وفى ١٩٩٠/١/١ صدر قرار وزير الداخلية رقم ١٨٩٠ لسنة ١٩٩٠ والذي عدل المادة الحادية عشرة من اللائحة الداخلية للسجون ، وبمقتضى هذا التعديل أصبح أجر المسجون جنيها واحدا عن عمله اليومي ، ويجوز منح المسجون أجرا أعلى مقابل قيامه بأعمال فنية ممتازة أو تحقيقه حجم إنتاج أكبر ، وذلك بناء على طلب مدير أو مأمور السجن وموافقة اللجنة المشار إليها فى المادة التاسعة السالفة الذكر ، وبعد اعتماد مدير مصلحة السجون .

وتجدر الإشارة إلى أن هذا القرار الخاص بزيادة أجر المسجون إلى جنيه واحد لم ينفذ حتى الآن - على حد علمنا - بسبب عدم توافر الأموال اللازمة .  
أما المسجونون الذين يعملون فى معسكر العمل بمديرية التحرير فكان أجر المسجون اليومي ١٥٠ مليما<sup>(٤٨)</sup>، وقد صدر الكتاب الدورى رقم ٤٠ لسنة ١٩٨١ والذي حدد أجر المسجون الذى يعمل لدى الغير بما لا يقل عن ١٠٠ قرش للمسجون عن كل يوم عمل ، ويحصل المسجون على ٢٠٪ من هذا الأجر ويورد الباقي لخزانة الدولة . وفى ١٩٨٥/٥/٣٠ صدر الكتاب الدورى رقم ٨ لسنة ١٩٨٥ والذي رفع هذا الأجر ليكون جنيهاين اثنين للمسجون (كحد أدنى) عن يوم العمل لدى الغير ، ويحصل المسجون على ٤٠٠ مليم من هذا الأجر عن كل يوم عمل .

وبالنسبة للنزلاء الذين يعملون فى الوحدات الإنتاجية التابعة لصندوق التصنيع والإنتاج بالسجون ، فقد صدر قرار مجلس إدارة الصندوق بتاريخ ١٩٨٣/٨/١٧ والذي قسم النزلاء إلى ثلاث فئات تبعا لدرجة الكفاءة والمهارة ، وحدد الأجر اليومي على النحو التالى :

- الفئة (أ) أجر المسجون اليومي مائة قرش .
- الفئة (ب) أجر المسجون اليومي ستون قرشا .
- الفئة (ج) أجر المسجون اليومي أربعون قرشا .

وكذلك يمنح المسجونون فى نهاية كل شهر مكافأة إنتاج قدرها ٤٥٪ من قيمة المبيعات .

ويتضح مما تقدم ضالة أجر المسجون فى مصر ، ويترتب على ذلك أن تقل الاستفادة المسجون منه أو أسرته أثناء فترة وجوده فى السجن . وحتى فى الأحوال القليلة التى تحصل فيها أسرة المسجون على إعانة من الشؤون الاجتماعية أو من جمعية رعاية المسجونين ، فإنها تكون ضئيلة ولا تفيد فى شئ ، وعلى سبيل المثال ، فإن متوسط ما حصلت عليه أسرة المسجون سنة ١٩٩٩ من جمعية رعاية المسجونين وأسرهم بالقاهرة هو مبلغ ٣٦٨٧٧ جنيه<sup>(٤٩)</sup> ، مما يكون له أسوأ العواقب ، فتحت وطأة الحاجة قد تحترف الزوجة أو البنات الدعارة ، وقد يرتكب الأبناء جرائم السرقة<sup>(٥٠)</sup> .

ويترتب على ضالة الأجر أيضا أن يقل الجزء الذى يسلم له يوم الإفراج عنه ، ولا يكون وسيلة يعتمد عليها وهو يشق طريقه فى المجتمع ، ولا يمكنه ذلك من القيام بمشروعات تجارية أو صناعية صغيرة ، فى الوقت الذى ارتفعت فيه تكاليف المعيشة بدرجة كبيرة يلمسها الجميع . كما أن المساعدات المالية التى تقدمها جمعيات رعاية المسجونين للمفرج عنهم ضئيلة . فعلى سبيل المثال ، فإن متوسط ما حصل عليه المفرج عنه من جمعية رعاية المسجونين وأسرهم بالقاهرة عام ١٩٩٩ هو مبلغ ١٤٧٧ جنيه<sup>(٥١)</sup> .

وإذا كان بعض المسجونين يعملون فى الوحدات الإنتاجية التابعة لصندوق التصنيع والإنتاج بالسجون ويحصلون على مقابل لعملهم يفوق غيرهم من المسجونين ، إلا أن عددهم قليل ، كما سبق أن ذكرنا .

والعمل فى السجن يعتبر امتدادا للعمل خارجها ، والمسجون يتمتع بحق العمل وحق الأجر أيضا ، ويترتب على ذلك أنه يجب أن يحدد الأجر طبقا لأجر المثل ، أى يجب تقدير المساواة بين ما يتقاضاه النزير وما يعطى لمن يقوم بمثل

عمله فى الحياة العامة<sup>(٥٢)</sup> ، ويضاف إلى ذلك أن الأجر لا يحقق الغرض المقصود فى تشجيع المحكوم عليه على أداء العمل إلا إذا كان الأجر عادلا . وعلاوة على ذلك فإن المقابل العادل هو من الشروط التى تطلبها الدستور المصرى فى العمل الإلزامى وألزم المشرع بمراعاتها<sup>(٥٣)</sup> . كما أن الأجر هو من الحقوق التى تنفرع عن الحق فى التأهيل .

وبناء على ما تقدم فإننا نوصى بأن يكون أجر النزىل مساويا لأجر المثل ، وهذا يتفق مع الآراء الحديثة فى علم العقاب ، وحتى تتحقق رغبة المشرع فى توفير ذلك النوع من المساعدة المادية عند الإفراج عن المسجون والذى أوضحتها المذكرة الإيضاحية لقانون السجون بقولها "لكى يتاح له تدبير المال اللازم لمواجهة أعباء الحياة ومطالبها عند مغادرة السجن" .

#### ٨- توفير الضمان الاجتماعى للمسجون

حرص كثير من التشريعات الحديثة على تعويض المسجون عن إصابات العمل والأمراض المهنية والاستفادة من التأمينات الاجتماعية ، إذ إن ذلك يجعل المسجون آمنا على حاضره ومستقبله وعلى مستقبل أسرته ، فيقبل على عمله فى السجن بحب وشغف وحماس .

وسنعرض لهذه التشريعات كما يلى :

#### التشريع الجزائرى : فى الجزائر توجب المادة ١١٢ من قانون تنظيم

السجون وإعادة تربية المساجين الاستفادة المسجونين الملحقين بعمل عقابى من تشريعات العمل فيما يتعلق بمدى العمل والصحة والضمان الاجتماعى لحوادث العمل وأمراض المهنة . وتقوم وزارة العدل بدفع أقساط التأمين التى حددها المرسوم رقم ٨٥ - ٣٤ الصادر فى ٩ فبراير ١٩٨٥ والمتعلق بالضمان الاجتماعى<sup>(٥٤)</sup> .

**التشريع التونسي :** نص الفصل ٦٣ من القانون عدد ١٨٧٦ لسنة ١٩٨٨ بشأن النظام الخاص بالسجون فى تونس على أنه "تخضع حوادث الشغل التى يتعرض لها المسجون أثناء عمله بالورشات أو الحضائر أو الضيعات الفلاحية السجنية إلى الإجراءات المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بفواجع العمل" .

**التشريع المغربى :** فى المملكة المغربية أكدت المادة ٤٤ من قانون تنظيم وتسيير المؤسسات السجنية على أن يستفيد المسجون عند تعرضه لحادثة شغل أو إصابة بمرض مهنى من مقتضيات القانون المطبقة فى هذا الشأن .

ويتضح مدى تقدم كل من التشريع الجزائرى والتونسى والمغربى فى هذا الخصوص ، فقد أخذت هذه التشريعات بما نصت عليه القاعدة رقم ٢/٧٤ من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين .

**فى مصر :** لم ينص القانون المصرى على حق المسجون فى التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية . ولكن الدستور المصرى الصادر فى ١١ سبتمبر سنة ١٩٧١ نص فى المادة رقم ٧ منه على أنه "يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعى" ، ونصت المادة رقم ١٧ منه على أن "تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعى والصحة ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعا وذلك وفقا للقانون" . وأيضا نصت المادة ٤٠ من الدستور على أن "المواطنين لدى القانون سواء ، وهم متساوون فى الحقوق والواجبات العامة ، لا تمييز بينهم فى ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة" .

ومن ثم فإن عدم النص على حق المسجون فى التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية والاستفادة من تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية فيه إخلال بالمساواة بين المسجون والعامل الحر ، فالأخير يحصل على حقوقه كاملة طالما كان المرص أو الإصابة بسبب العمل . وبالإضافة إلى ذلك فإن

استفادة المسجون من هذه الحقوق يساعد فى عملية تأهيله ، بل إنها من الحقوق التى تتفرغ عن حقه فى التأهيل .

وبناء على ما سبق ، فإننا نوصى بأن يصدر المشرع المصرى قانونا يكفل حق المسجون فى التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية والاستفادة من تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، وذلك أسوة بما انتهجته التشريعات التى ذكرناها ، وتحقيقا للمساواة بينه وبين العامل الحر ، كما أن حقه فى ذلك مقرر بالمادة رقم ١٧ من الدستور سالفه الذكر ، وهو نص عام لا سند لتخصيصه .

### الخاتمة والتوصيات

بعد أن انتهينا من هذه الدراسة والتى تناولت دور العمل فى تأهيل المسجونين ، وبعد بيان أوجه القصور فى التشريع المصرى ، يحسن أن نستعرض التوصيات التى نقترح الأخذ بها ؛ وذلك لكى يحقق العمل دوره فى التأهيل على الوجه الأكمل :

١- ضرورة مراجعة قانون العقوبات وقانون تنظيم السجون ولائحته الداخلية والقرارات المنظمة للعمل فى السجون بحيث تصير أحكامها متسقة مع قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين والمواثيق الدولية وأهم ما خلصت إليه المؤتمرات الدولية والإقليمية فى شأن التنفيذ العقابى وعمل المسجونين .

٢- أن ينص المشرع المصرى على التأهيل كغرض للتنفيذ العقابى وأيضاً كغرض لعمل المسجونين مثلما نصت بعض التشريعات الحديثة التى سبق ذكرها .

٣- نقترح أن تضاف إلى قانون السجون النصوص الآتية :

\* يكون لكل مسجون الحق فى العمل ، وأن يتقاضى أجرا عادلا مقابل عمله دون تأخير .

\* أن يمكن المسجون من اختيار نوع العمل الذى يرغب فى أدائه ، وذلك فى الحدود التى تتفق مع القواعد السليمة للاختيار المهنى ، ومع احتياجات إدارة السجن والنظام فيه .

\* أن يكون عمل المسجون متوافقا مع عمله قبل دخوله السجن .

\* يجب ألا يكون عمل المسجون مرهقا أو مهينا .

\* يجب أن تطبق النصوص القانونية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للعاملين - والمنصوص عليها فى قانون العمل - فى السجن المصرية . ويكون إخلال المسجون بهذه الالتزامات مخالفة تستوجب الجزاء التأديبى . وأن يخصص قسم فى قطاع مصلحة السجن تكون مهمته التفتيش على السجن للتأكد من تنفيذها للأحكام السابقة ، وأن يتم التفتيش فى فترات دورية ، وأن تتوافر فى أفراد هذا القسم المؤهلات العلمية والخبرة المناسبة فى النواحى الطبية والكيمائية والهندسية ، كما يجب تزويدهم بالأجهزة اللازمة لأداء العمل ، وبما يضمن تطبيق أفضل مستويات الصحة والسلامة المهنية فى السجن .

\* يجب تعويض المسجونين عن حوادث العمل وأمراض المهنة طبقا لنفس الشروط التى يقررها القانون للعمال الأحرار ، وكذلك الاستفادة من التأمينات الاجتماعية .

\* يكون للمسجونين الذين يتعطلون عن العمل رغما عن إرادتهم (حالات البطالة الإجبارية) الحق فى الحصول على تعويض مناسب .

وأخيرا ، فإننا نناشد قطاع مصلحة السجن بالعمل على إصدار تقريره السنوى بانتظام\* ، فهذا التقرير يعتبر وثيقة علمية هامة تفيد منه الدراسات العقابية فى مصر .

\* آخر تقرير صدر عن السجن كان عن عام ١٩٩٠ .

## المراجع

- ١ - النصوص الكاملة لمجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين فى : *المجلة الجنائية القومية* التى يصدرها المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة ، العدد الثانى ، يوليو ١٩٦٧ ، ص ٢٢٤ وما بعدها ، ترجمة الرفاعى ، يس ، ونقلت بمعرفته إلى العربية عن الأصل الإنجليزى الوارد فى :
- United Nations Publication, A/CONF/6/7, Sales No. IV, 4. New York, 1956. pp. 67-73.
- ٢ - الأمم المتحدة ، حقوق الإنسان ، مجموعة صكوك دولية ، المجلد الأول (الجزء الأول) ، صكوك عالمية ، نيويورك ، ١٩٩٣ ، ص ٣٥ .
- ٣ - حسنى ، محمود نجيب ، حقوق الإنسان فى الإجراءات الجنائية - مرحلة ما بعد المحاكمة فى النظام القانونى المصرى ، ورقة مقدمة إلى مؤتمر حماية حقوق الإنسان فى الإجراءات الجنائية فى مصر وفرنسا والولايات المتحدة ، المؤتمر الثانى للجمعية المصرية للقانون الجنائى ، الإسكندرية ٩-١٢ أبريل ١٩٨٨ .
- ٤ - بسيونى ، محمود شريف ؛ وزير ، عبد العظيم ، *الإجراءات الجنائية فى النظم القانونية العربية وحماية حقوق الإنسان* ، بيروت ، دار العلم للملايين ، الطبعة الأولى ، أيار/ مايو ١٩٩١ .
- ٥ - الأمم المتحدة ، حقوق الإنسان ، مجموعة صكوك دولية ، مرجع سابق ، ص ٣٦٦ .
- ٦ - معجم العلوم الاجتماعية ، تصدير ومراجعة مذكور ، إبراهيم ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٥ ، ص ١٠٨ .
- ٧ - خليفة ، أحمد محمد ، مقدمة فى دراسة السلوك الإجرامى ، الجزء الأول ، القاهرة ، دار المعارف بمصر ، ١٩٦٢ ، ص ١١٦ .
- راشد ، على ، العمل فى السجن على ضوء أعمال مؤتمر لاهائى ١٩٥٠ وجنيف ١٩٥٥ ، مجلة *العلوم القانونية والاقتصادية* ، يناير ١٩٥٩ ، ص ١١٦ .
- حسنى ، محمود نجيب ، *علم العقاب* ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٣ ، ص ٣١٧ .
- ٨ - بهنام ، رمسيس ، *الإجرام والعقاب* ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ١٩٧٨ ، ص ٣٢٦ .
- ٩ - شوقى ، طريف ، الآثار النفسية للعقوبات سالبة الحرية ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٢ ، ص ١٩١ .
- ١٠ - Simon, F., *Prisoners' Work and Vocational Training*, New York, 1999, p. 184.
- ١١ - المجذوب ، أحمد على ، التأهيل المهنى وعلاقته بالرعاية اللاحقة ، بحث مقدم لمؤتمر جمعيات رعاية المسجونين الذى عقد بالمنيا يوم ١٥ أبريل ١٩٨٢ ، ص ٤ .

١٢- Anton M. Van Kalmthout, Peter J. P. Tak, *Sanctions Systems in the Member States of the Council of Europe*, Part I, London, Frank Furt, Boston, New York, 1988, p. 72.

١٣- العوجى ، مصطفى ، التأهيل الاجتماعى فى المؤسسات العقابية ، ورقة مقدمة إلى الندوة الدولية لمنع الجريمة ومعاملة المذنبين ، القاهرة ، أكاديمية الشرطة ، ٢٣-٢٥ يناير ١٩٩١ ، ص ٦ .

١٤- على ، يسر أنور ؛ عثمان ، آمال عبد الرحيم ، أصول علمى الإجرام والعقاب ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ص ٦١٢ .

١٥- مهنا ، عطية ، الآثار الاجتماعية للحبس القصير المدّة على المحكوم عليه وأسرته ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٩ ، ص ٢٣٩ .

١٦- بلال ، أحمد عوض ، علم العقاب (النظرية العامة والتطبيقات) ، الطبعة الأولى ، القاهرة ١٩٨٣- ١٩٨٤ ، ص ٢٥١ .

١٧- نيث ، والتر، اس ، العمل وسلوك الإنسان ، ترجمة خليل ، إبراهيم السيد ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٥ ، ص ١٩٧ .

١٨- شوقى ، طريف ، مرجع سابق ، ص ١٠٣ .

١٩- غانم ، عبد الله ، مجتمع السجن ، دراسة أنثروبولوجية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٨٥ ، ص ٢٠٣ .

٢٠- فضل الله ، فضل الله على ، الأجور والحوافز وأثارها على رفع فاعلية الأداء ، دراسة مقارنة بين الفكر الإدارى الإسلامى والغربى ، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، س ١٣ ، العدد ٢٥ محرم ١٤١٩ ، ص ص ٩٢-٩٣ .

٢١- دسوقى ، كمال ، علم النفس العقابى (أصوله وتطبيقاته) ، دار المعارف بمصر ، ١٩٦١ ، ص ١٨٨ .

العوجى ، مصطفى ، التأهيل الاجتماعى فى المؤسسات العقابية ، مرجع سابق ، ص ٦ .

٢٢- مهنا ، عطية ، العمل فى السجون ، دراسة نظرية ، التقرير الأول لبحث تقييم المعاملة فى المؤسسات العقابية ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٦ ، ص ٢٠ .

٢٣- غانم ، عبد الله ، مرجع سابق ، ص ١٠٦ .

الدراسة الميدانية التى قام بها مركز بحوث الشرطة باكاديمية الشرطة سنة ١٩٨٩- ١٩٩٠ ، مشار إليها فى : تقرير عن الجهاز العقابى المصرى ومدى مساهمته للأجهزة العقابية الحديثة، أعدته لجنة خاصة بالمجلس القومى للخدمات والتنمية الاجتماعية ، غير منشور ، ص ١١ .

عطية مهنا ، الآثار الاجتماعية للحبس القصير المدّة على المحكوم عليه وأسرته ، مرجع سابق ، ص ١٨١ .

٢٤- خليفة ، أحمد محمد ، مقدمة فى دراسة السلوك الإجرامى ، مرجع سابق ، ص ١٩٩ .

أحمد على المدجوب ، معاملة المسجونين طبقا لقواعد الحد الأدنى فى السجون المصرية ، المجلة الجنائية القومية ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، العدد الأول ، مارس ١٩٧٧ ، ص ص ٧٢-١٥٥ .



- ٢٥- حسنى ، محمود نجيب ، *السجون اللبنانية فى ضوء النظريات الحديثة* ، ص ٧٨ .
- ٢٦- تقرير الكويت المقدم للندوة العربية لحماية حقوق الإنسان فى قوانين الإجراءات الجنائية فى العالم العربى التى عقدت بالقاهرة فى المدة من ١٦ إلى ٢٠ ديسمبر ١٩٨٩ ، فى : بسيونى ، محمود شريف ؛ وزير ، عبد العظيم ، *الإجراءات الجنائية فى النظم القانونية العربية وحماية حقوق الإنسان* ، بيروت ، دارالعلم للملايين ، مايو ١٩٩١ ، ص ٧٧٥ .
- ٢٧- راشد ، على ، *العمل فى السجون على ضوء أعمال مؤتمر لاهائى ١٩٥٠ وجنيف ١٩٩٥* ، مرجع سابق ، ص ١٢٤ .
- علام ، حسن ، *العمل فى السجون* ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة القاهرة ، ١٩٦٠ ، ص ١٤٠ .
- الألفى ، أحمد عبد العزيز ، *التخطيط للدفاع الاجتماعى فى مجال الإصلاح العقابى ، المجلة الجنائية القومية* ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، العدد الثالث ، نوفمبر ١٩٧١ ، ص ٢٨٣ .
- ٢٨- جلسة ٤ يناير ١٩٩٢ ، قاعدة رقم ١٥ ، القضية رقم ٢٧ لسنة ٨ قضائية دستورية ، المحكمة الدستورية العليا ، الجزء الخامس ، المجلد الأول ، ص ١٠٣ .
- ٢٩- الأمم المتحدة ، *حقوق الإنسان* ، مرجع سابق ، ص ٣٦٥ .
- ٣٠- وزير ، عبد العظيم مرسى ، *دور القضاء فى تنفيذ الجزاءات الجنائية* ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة المنصورة ، ١٩٨٧ ، ص ص ٢٢٢ ، ٢٢٣ .
- ٣١- حسنى ، محمود نجيب ، *حقوق الإنسان فى الإجراءات الجنائية - مرحلة ما بعد المحاكمة فى النظام القانونى المصرى* ، مرجع سابق .
- ٣٢- حسنى ، محمود نجيب ، *علم العقاب* ، مرجع سابق ، ص ٣١٨ .
- ٣٣- علام ، حسن ، مرجع سابق ، ص ١٣٥ .
- ٣٤- مهنا ، عطية ، *الأثار الاجتماعية للحبس القصير المدة على المحكوم عليه وأسرته* ، مرجع سابق ، ص ٢٧ وما بعدها .
- ٣٥- مهنا ، عطية ، *الغرامة كبديل للحبس قصير المدة : دراسة مقارنة* ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ٢٠٠٤ .
- ٣٦- مهنا ، عطية ، *بدائل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة* ، *المجلة الجنائية القومية* ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، العددان الثانى والثالث ، يوليو ، نوفمبر ١٩٩٢ ، ص ص ١-٣٤ .
- ٣٧- مهنا ، عطية ، *العمل فى السجون* ، مرجع سابق ، ص ٧٠ وما بعدها .
- ٣٨- مهنا ، عطية ، *المرجع السابق* ، ص ٧٧ وما بعدها .
- ٣٩- ظريف ، ممدوح ، *وراء القضبان أيدى عاملة* ، *مجلة رسالة السجون* ، القاهرة ، قطاع مصلحة السجون ، العدد الأول ، بدون تاريخ ، ص ٤٧ .

- ٤٠- ظريف ، ممدوح ، إنتاج السجون على مشارف القرن ٢١ ، مجلة رسالة السجون ، القاهرة ، قطاع مصلحة السجون ، العدد الثاني ، عدد خاص بمناسبة عيد الشرطة ١٩٩٧/١/٢٥ ، ص ١٤ - ١٥ .
- ٤١- مهنا ، عطية ، عمل المسجونين بين المعايير الدولية والنصوص التشريعية ونتائج التطبيق الميداني ، فى : سرى صيام وآخرين ، تقييم المعاملة فى المؤسسات العقابية ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، مقبول للنشر ، ص ٢٩٢ .
- ٤٢- محمد ، كوثر محمد الحسينى ، الخدمة الاجتماعية والرعاية اللاحقة لنزلاء السجون - دراسة تحليلية لدور الخدمة الاجتماعية فى تحقيق الرعاية اللاحقة للمفرج عنهم بسجن القناطر الخيرية (رجال وسيدات) ، رسالة دكتوراه ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة - فرع الفيوم ، ١٩٨٩ ، ص ١٥٥ .
- ٤٣- أعمال الحلقة الأولى لمكافحة الجريمة التى عقدت بالقاهرة بالمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية فى المدة من ٢ إلى ٥ يناير ١٩٦١ ، منشورات المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٦١ ، ص ١٩٩ وما بعدها .
- حسنى ، محمود نجيب ، علم العقاب ، مرجع سابق ، ص ١٠٦ وما بعدها .
- عبيد ، روعف ، أصول علمى الإجرام والعقاب ، ط٦ ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، ١٩٨٥ ، ص ٥٨١ وما بعدها .
- بلال ، أحمد عوض ، علم العقاب . مرجع سابق ، ص ١٧١ وما بعدها .
- ٤٤- خليفة ، أحمد محمد ، مقدمة فى دراسة السلوك الإجرامى ، مرجع سابق ، ص ١٩٥ .
- ٤٥- حسنى ، محمود نجيب ، علم العقاب ، مرجع سابق ، ص ٢٤٢ .
- ٤٦- علام ، حسن ، العمل فى السجون ، مرجع سابق ، ص ١٦٤ .
- ٤٧- قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته ، وقرار وزير التأمينات رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٧٣ المعدل بالقرارات أرقام ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ ، و٣٦ ، و١٦١ لسنة ١٩٨٢ فى شأن شروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل ، وأيضاً قراراً وزير الصحة رقم ١٧٩ لسنة ١٩٨٥ بشأن قواعد تنفيذ تأمين المرض والإصابة والاختطار بانتهاء العلاج والعجز المتخلف ونسبته وبيان أيام التخلف عن العلاج فى حالتى الإصابة والمرض .
- ٤٨- التقرير السنوى عن سجون الجمهورية العربية المتحدة عام ١٩٦٥ ، القاهرة ، مصلحة السجون ، وزارة الداخلية ، ص ٥٠ .
- ٤٩- جمعية رعاية المسجونين وأسرهم بالقاهرة ، التقرير السنوى لعام ١٩٩٩ ، ص ١٦ .
- ٥٠- المجذوب ، أحمد على ، معاملة المسجونين طبقاً لقواعد الحد الأدنى فى السجون المصرية ، مرجع سابق ، ص ١٠٥ .
- ٥١- جمعية رعاية المسجونين وأسرهم بالقاهرة ، مرجع سابق .
- ٥٢- علام ، حسن ، مرجع سابق ، ص ١٦٩ .

- ٥٣- حكم المحكمة الدستورية العليا بتاريخ ١٩٩٢/١/٤ ، مرجع سابق ، ص ١٠٣ .
- ٥٤- ملحق من وزارة العدل فى الجزائر ، تشغيل اليد العاملة العقابية ، تقرير مقدم للندوة العربية لحماية حقوق الإنسان فى قوانين الإجراءات الجنائية فى العالم العربى التى عقدت بالقاهرة فى المدة من ١٦ إلى ٣٠ ديسمبر ١٩٨٩ ، مرجع سابق ، ص ٧١٥ .

#### Abstract

### THE ROLE OF WORK IN THE REHABILITATION OF PRISONERS

Ateya Mehana

This study tackled the important role of work in the rehabilitation and correction of prisoners. It concentrated on work as one of the means of rehabilitation, and its legal nature.

The study clarified that work is a right and an obligation to the prisoner. It showed the prerequisites for work in order to achieve the goal of rehabilitation and suggested many recommendations for this purpose.