المعاملة داخل المؤسسات العقابية (الــــعـــــمــــل)

 اختلفت أهداف العمل في المؤسسات العقابية باختلاف الزمان, فقديماً كان الغرض منه الإيلام واليوم أصبح يهدف إلى التأهيل, كما كان ينظر إليه على أنه مجرد التزام يقع على عاتق النزيل ألا أنه أضحى حقاً له في الوقت الحاضر.

أغـــــــــــــراض الـــــعـــــــمــــــــل:

 1 ـ الإيــــــــــلام: بــــدايـــةً كان الغرض من تكليف المحكوم عليه بالعمل هو الإيـــــلام, فالعمل هو نوع من العقاب يقصد به الألم؛ فيجب أن يُـــرهق النزيل عن طريق تكليفه بالأعمال. وقد كانت القوانين في القرن السابع عشر تقضي بأن يكون العمل قاسياً ومُــهيــنـاً؛ ومن هنا ظهر نوع جديد من العقوبة هو الأعمال الشاقة في المؤسسات العقابية ومُــؤَدَّاهــا أن يُكلف النزيل بنوع صعب من الأعمال تختلف عن النزلاء الآخرين .

 وقد اسـتــبــعدت المؤتمرات الدولية فـــكـــرة الإيلام عـــند القيام بالعمل, حيث نصت التــــوصــــيـــة الأولى من مؤتمر لاهاي عام 1950 وجنيف عام 1955, على عـــــدم جواز اعتبار العمل عقوبة إضافية. وأشارت الفقرة الأولى من القاعدة 71 لمجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين على أنه: يجب ألا يكون العمل في السجون متسماً بالتعذيب في طبيعته

2 ـ الـــغـــرض الاقــــتـــصــــــادي للـــعـــمـــل: تـــحــول الــهـــدف من العمل إلى اقـــتـصـــادي؛ بــعــدما أصبح بإمكان الدولة الحصول على مــوارد اقتصادية من استغلال إيــراد العمل من بــــيــع المنتجات التي يصنعها النزلاء, ومن هنا ظهرت نظرية الاعتماد الذاتي للمؤسسات العقابية ,ومُـؤَدَّاهـا أنْ تغطي إيـراداتـها النفقات التي تُــصرَف على المؤسسات الإصلاحية , فلا تخصص الدول أيَّ شيء من دخلها القومي للإنفاق على هذه المؤسسات.

 ألاّ أنَّ الاهتمام بتحقيق الربح من وراء إيـــــجاد دخـــــل يُعين المؤسسات العقابية في الإدارة الذاتية؛ يـــــؤدي إلى عدم الاهتمام بــتــــأهيـــل النزلاء, ومن ثم إغفال السياســــــة العقابية السليمـــة التي تُــــنــظر إلى المؤسسات العقابية باعتبارها مؤسسات علاجية تـــهــدف إلى تقـــويـــم سلــــوك النزيل وإعادتـــه إلى الحضيرة الاجتماعية؛ ولهذا انــــصـــــب اهـــتـــمـــام مـــؤتمر بروكسل عام 1847 عـــلـــــى العمل في السجون بـــــوصــــفه أمــــــراً مربـــحاً للدولة. ألا أن المؤتمرات الأخيرة في لاهاي عامة 1950, وجنيف عام 1955 قـــد رفضت اعــــتــــبــــار العمل في المؤسسات العقابية مــصــدراً لـــربح اقتصادي وركـــــزت عــلــــى ضرورة وصــــفـــه وسيــــلــــة لتـــقـــويـــم المــــجـــرم وإعـــادتـــه إلى الحضيرة الاجتماعية عضواً مطيعاً للقانون.

وقد بــــيـــنت الفقرة الثانية من القاعدة 82 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين أنــــه: ( ومع ذلك فإن صالح المسجونين وتـــدريبهم المـــهـــني يـــجــب أن لا يكون ثانوياً بالنسبة لــــلــــرغبــــة في تحقيق ربـــح مالي من صنـــاعة ما في المؤسسة العقابية).

3 ــ الــــــتــــــــأهــــــــيـــــــــل: إن القــــيــــام بالعــــمل يــــؤدي إلى خـــــلق أو تـــكـــويــن عــــادة للــعــمل لـــدى النزلاء ممـــا يـــدفـــع عنهم الكسل والبطالـــة ويـــخلـــق المـــهـــارات التي تــُيـــسِـــر لــهم بـــعــد الإفـــراج عنهم وســــائل مشروعة للرزق. كــما أنــــه يــــساعـــد علـــى إقـــــرار النظام داخل المؤسسة الإصـــلاحيـــة لأن من لا يـــشـــترك في العمل ســـوف يــنـتـــابـه المـــلــل والضـــجــر ويَــكُــون أحد عناصر الشغب والفوضى ويُـــحاول عصــيان أوامـــر إدارة المؤسسة العقابية بــيــنــمـــا يُـــكســبه العمل مِــــهــــنــة تـــجــــعـــله يعيش حيــاة متقاربة ومتشابه لحياتــه في مجتمعه الحــر. ولـــهذا تـــنــــص غاليـــة القوانين علــى أن الـــعـــمل واجــــب على النــزيل لأن ممارســــتــه تــفـــيده في المحافـــظــة علـــى صحته الجسمية وتــجــنـــبـــه الاضطرابات النفسية والعقلية والــنـــاجـــمــة عــ،ـــن إيـــداعه داخل المؤسسة العقابيـــة. كـــما أن القـــيـــام بالـــعـــمل يـــؤدي إلى حـــصــول النزيــل على مُــــقـــابـــل تَـــدَّخـــر إدارة المؤسسة العقابية جــزءاً منه وتسلمه لــه بــعــد الإفراج عـــنـــه.

تــــكــــيــــــف الـــعــــمــــــل: كــان العمل قـــديـــماً نـــوعاً من الالتزامات المفروضة على النزيل, ألا أنه أضحــى في الوقت الحاضر حــــقــــاً لــه إضافةً إلى كــونه واجـــباً يـــقـــع على عاتق النزيل القادر عليه . ويترتب على كون العمل حقـــاً للنزيـــل ما يـــلـــي:

أولاً / وجــــوب تـــوفـــيــــر العـــمـــل لـــكـــل نـــزيــــل:

 يـــقــع على عاتق إدارة المؤسسة العقابية واجـــــب توفير العمل لكل نزيل قادر عليه, وعــدم بــقاءهم دون عمل. وهناك عدة شروط تــوافرها في العمل العقابي وهـــــي:

أ / أن لا يكون العمل شاقاً أو مفسداً للنزيل: أي يجب مراعاة الظروف الصحية الجيدة في مكان العمل من تهوية إلى إضاءة, وتوفير كافة مستلزمات القيام بالعمل من أدوات وآلات, كما يــجب تـــحــديــد ساعات العمل بــحيــث لا يعمل النزلاء أكثر من العمال الأحرار. وقد بينت الفقرة الأولى من القاعدة /75 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين أنه: ( يــجب أن يــحدد بقانون أو لائحة إدارية الحد الأقصى لعدد ساعات عمل المسجونين يومياً وأسبوعياً مع مراعاة اللوائح أو العرف المحلي المتبع في تــشـــغيــل العمال الأحرار). كما يـــشــــتـــرط في العمل الـــــذي يُــــؤديـــه النزيل ألا يكون انفرادياً بل جماعياً لأن من شأن العمل الانفرادي الإضرار بصحة النزيل.

ب / أن يـــكون العمل مــنــــتــجــاً: لا يحقق العمل غرضه في التــــأهيــــل إلا إذا كان منتجاً؛ لأنه يـــؤدي إلى التــــعلــق بـــــه والإقبال عليه داخــــل وخارج المؤسسة العقابية. وبالعكس فأن العمل العقيم يؤدي بصاحبه إلى النفور وعدم رغبة القيام به.

جـ / أن يـــكــون العمل مـــفــيـداً: أشارت بعض القوانين الاشتراكية صراحةً إلى هذا الشرط, حيث يجب أن يكون العمل الذي يباشره النزيل داخل المؤسسة العقابية مشابهاً للعمل الحر ؛حتى يتمكن بعد الإفراج عنه من مباشرة نفس العمل الذي أتقنه داخل السجن. وقد نصت الفقرة الأولى من القاعدة /72 من مجموعة القواعد على أنه: يجب أن يكون تنظيم العمل ووسائله في المؤسسات العقابية على غرار مثيله في المجتمع الخارجي على قدر المستطاع حتى يمكن تهيئة المسجونين وإعدادهم لمواجهة الظروف الطبيعية للحياة المهنية.

ثانياً / الـــحـــــصــول علــــى مــــقـــابــــلـــة أو نـــظـــيـــر للعــــمــــل:

 كــــان الرأي السائـــد قـــديــماً هو نــــفــي صـــفـــة الأجــــر عن المــقـــابـــل الذي يحصل عليه النزيل بــحـــجـــة عـــدم وجـــود عـقـــــــد بينه وبين المؤسسة العقابية. ألا أن الرأي الحديث يـــذهــب إلى إعطاء صــفة الأجــر لما يحصل عليه النزيل لــــقـــاء عمـــله؛ لأن المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تُــقرر أنـــه لكل فـــرد بــدون أيْ تمــيــيــز الحـــق في أجــر المُــثــل عن العمل الذي يُــؤديــه. وهــنــاك في الفقه العربي من يُـميز بين المُــكــافأة والأجر, ويـرى أن ما يُــحســب للــمــسجون يــُســمى مُــكافــأة إذا كان يعمل في خدمة مصلحة السجون وإذا كان يعمل لــمـصلحــة الغير سُــمّــيَّ أجـــراً. ونــؤيد الاتجاه الثاني يــرى أن للأجــر الذي يحصل عليه النــزيــل لــقــاءَ عــملــه داخــــــــل المؤسسة العقابيــــــة دور كبيـــر في تــأهيــــله؛ لأنه يُـــشـــعِره بقيمة العمل ويزيد من ثقته بنفسه.

ثالثاً / تــــمــتـــع النـــزيــل بـــالــضــمــانـــات الاجــتــمـــاعـــيـــة المــقـــررة فــي حــالـــة إصــابـــتـــه بــأي مـــرض:

 من جــــراء العمل وضمان حــقه في الاستفادة من التأمينات الاجتماعية التي تُــصرف على أمراض المهنة , أي بعبارة أخرى حــمــايــة المحكوم عليه من مخاطر العمل وما يمكن أن يتعرض له من جراء القيام به داخل المؤسسة العقابية . وقــد أشارت الفقرة الثانية من القاعدة (74) من مجموعة قواعد الحد الأدنى إلى أنه: يجب اتــــخـــــاذ الوســــائل اللازمـــة لــتـــعويض المسجونين عــن حوادث العمل, بما فيها أمراض المهنة , طبقاً لنفس الشروط التي يُــقررها القانون للعمال الأحرار.