

تسفيـل السـجـونـين في ليبيا

للدكتور إدوار غالي الدهي
استاذ القانون الجنائي المشارك
بكلية الحقوق — جامعة بنغازي

مقدمة

تطور فكرة العمل في السجون :

عرف العمل في السجون منذ عهد بعيد ، وكان الغرض منه متمشياً مع الغرض من العقوبة ، ولذا كان يهدف إلى تعذيب المحكوم عليه بتشغيله في أشق الأعمال ، حتى قيل إن سلب الحرية لم يكن هو القصد من العقاب ، وإنما كان يأتي تابعاً للعمل الشاق الذي يقوم به المسجون باعتباره الغاية الحقيقية من العقوبة^(١) .

وفي مطلع القرن الثامن عشر تغيرت النظرة إلى العقوبة السالبة للحرية ، كنتيجة لانتشار الأفكار العقابية الحديثة ومبدأ المساواة بين جميع الناس ، فلم يعد المسجون بمثابة « عبد » تسترقه إدارة السجون ، وإنما هو مواطن تردى في هوة الجريمة ، ويجب بذل كافة الجهود لمعاونته وتمكينه من العودة إلى الطريق

(١) انظر : Jean Pinatel, Traité élémentaire de science pénitentiaire et de défense sociale, 1950, P. 275; Résolution générale du Congrès des Nations Unies, Londres 1960, Rev. sc. crim., 1960, P. 729.

احمد محمد خليفة - نظرية العمل في السجون - مجموعة اعمال حلقة دراسات الشرق الاوسط لمكافحة الجريمة ومعاملة المسجونين - سنة ١٩٥٣ - ص ٢٧٥ وما بعدها ، حسن فؤاد علام - العمل في السجون - رسالة دكتوراه - جامعة القاهرة - سنة ١٩٦٠ ، حسن صادق المرصفاوي - تشغيل المساجين في الجمهورية العربية المتحدة - المجلة الجنائية القومية - يوليو سنة ١٩٦٢ - ص ١٦٨ وما بعدها .

السليم . وترتب على ذلك أن تغيرت فكرة العمل في السجون ، فلم يعد القصد منه تعذيب المحكوم عليه وإنما أصبح عنصراً أساسياً في المعاملة العقابية يهدف إلى تحقيق اغراض مختلفة أهمها تهذيب وتأهيل المحكوم عليه .

كذلك تطور نطاق العمل في المؤسسات العقابية تبعاً للنظم التي مرت بها ، ففي ظل نظام الحبس الانفرادي (النظام البنسلفاني أو النظام الفيلادلفي) كان نطاق العمل محدوداً إذ اقتصر على الأعمال التي تتفق مع نظام العزل المطلق ، مثل صناعة الغزل والنسيج اليدوي والحياكة وغيرها . ولكن هذا النطاق المحدود أخذ في الاتساع في ظل نظام الجمع بين المحكوم عليهم في أوقات العمل .

وقد ازدادت أهمية العمل في السجون ، فناقشته عدة مؤتمرات دولية منها مؤتمر لاهاي سنة ١٩٥٠ و مؤتمر جنيف الذي عقد تحت اشراف الأمم المتحدة سنة ١٩٥٥ .

تقسيم :

يثير العمل في السجون عدة موضوعات مهمة ، منها : اغراض العمل ، نظام العمل ، توزيع العمل ، وأجور المسجونين . ولذلك سنقسم هذا البحث إلى الفصول التالية :

الفصل الأول : أغراض العمل

الفصل الثاني : نظم العمل

الفصل الثالث : توزيع العمل

الفصل الرابع : أجور المسجونين

الفصل الأول

أغراض العمل

تطورت أغراض العمل في المؤسسات العقابية تبعاً لتطور فكرة الغرض من العقوبة السالبة للحرية ، وانتهى الأمر إلى ترجيح الغرض التهذيبي والتأهيلي ، مع الإبقاء على أهمية الأغراض الأخرى ، وإن تفاوتت هذه الأهمية باختلاف التشريعات العقابية . وسنستعرض فيما يلي أغراض العمل بالمؤسسات العقابية :

أولاً - الغرض العقابي :

ما زالت كثير من التشريعات - ومنها التشريع الليبي - تأخذ بفكرة العمل العقابي باعتباره جزءاً لا يتجزأ من العقوبة ، فالأشغال الشاقة والسجن لا بد فيهما من تشغيل المحكوم عليه بهما^(١) ، بل وحتى بالنسبة لعقوبة الحبس - وهي أخف العقوبات السالبة للحرية - تفرق بعض التشريعات - ومنها التشريع

(١) تنص المادة ٢٠ من قانون العقوبات الليبي على أن : « عقوبة السجن المؤبد هي وضع المحكوم عليه في أحد الأماكن المعدة لذلك وتشغيله مدى الحياة في الأعمال التي تعينها لوائح السجن » . وتنص المادة ٢١ على أن « عقوبة السجن هي وضع المحكوم عليه في سجن وتشغيله في الأعمال التي تعينها لوائح السجن .. » . وتنص المادة ١٤ من قانون العقوبات المصري على أن : « عقوبة الأشغال الشاقة هي تشغيل المحكوم عليه في أشق الأشغال التي تعينها الحكومة مدة حياته إن كانت العقوبة مؤبدة أو المدة المحكوم بها إن كانت مؤقتة » وتنص المادة ١٦ على أن : « عقوبة السجن هي وضع المحكوم عليه في أحد السجون العمومية وتشغيله داخل السجن أو خارجه في الأعمال التي تعينها الحكومة المدة المحكوم بها عليه » .

الليبي - بين الحبس البسيط والحبس مع الشغل^(١) .

وقد يكون العمل بديلاً عن العقوبة السالبة للحرية ، فمثلاً تنص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٣ عقوبات على أن : « لكل محكوم عليه بالحبس البسيط لمدة لا تجاوز ستة أشهر أن يطلب ، بدلاً من تنفيذ عقوبة الحبس عليه ، تشغيله خارج السجن وفقاً لقانون الإجراءات الجنائية ، إلا إذا نص الحكم على حرمانه من هذا الخيار » .

وتنص المادة ٤٧٣ من قانون الإجراءات الجنائية على أن :

✓ « للمحكوم عليه أن يطلب في أي وقت من النيابة العامة قبل صدور الأمر بالاكراه البدني إبداله بعمل يدوي أو صناعي يقوم به » .

والرأي السائد اليوم لدى علماء العقاب هو استبعاد الغرض العقابي من بين أغراض العمل ، فإيلاء العقوبة يجب أن يقتصر على مجرد سلب الحرية ، ولا يجوز أن يمتد إلى داخل السجن عن طريق تشغيل المحكوم عليه .

وقد حرص مؤتمر لاهاي سنة ١٩٥٠ ومؤتمر جنيف سنة ١٩٥٥ على النص في توصياتهما على عدم جواز اعتبار العمل تكملة للعقوبة أو عقوبة إضافية ، وإنما هو وسيلة معاملة فحسب . كذلك نصت القاعدة ١/٧١ من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين على أنه : « يجب ألا يكون طابع العمل في السجون التعذيب والإيلاء » .

ثانياً - حفظ النظام :

يقوم العمل بدور كبير في حفظ النظام بين المسجونين ، فقد لوحظ أن البطالة داخل المؤسسات العقابية تؤدي إلى كثير من النتائج السيئة ، منها الإخلال

(١) انظر المادة ٢٣ من قانون العقوبات الليبي والمادة ١٩ من قانون العقوبات المصري .

بالنظام والتمرد واحداث الشغب ، كما أنها تساعد المسجونين على التفكير في الهرب^(١) . ومن ناحية أخرى فإن العمل يكفل للمحكوم عليه استقراراً نفسياً وبذلك يكون ميالاً للتعاون مع إدارة المؤسسات العقابية ، وهذا التعاون شرط أساسي لنجاح جهود التهذيب والتأهيل^(٢) .

ثالثاً - الغرض الاقتصادي :

يهدف العمل في السجون إلى زيادة الإنتاج وتحقيق الربح للدولة . وقد نال هذا الغرض الاقتصادي أهمية كبيرة في ظل النظم العقابية القديمة ، إذ سادت نظرية « الاعتماد الذاتي » بمعنى أن إيرادات المؤسسة العقابية يجب أن تغطي نفقاتها بحيث لا تضطر الدولة إلى اتفاق شيء عليها من حصيلة الضرائب ، وذلك بحجة أنه لا يجوز أن يتحمل دافعوا الضرائب شيئاً من نفقات السجون ، لأن المسجونين هم أجدر الناس بتحمل تلك النفقات .

وقد تم العدول عن هذه النظرية في ظل النظم العقابية الحديثة ، والرأي السائد اليوم لدى علماء العقاب هو ان الغرض الاقتصادي لا يجوز أن يطغى على تهذيب وتأهيل المحكوم عليهم ، وإلا أدى ذلك إلى انحراف المؤسسة العقابية عن الغرض الذي انشئت من أجله لتحقيق غرض ثانوي محدود الأهمية^(٣) . وقد أكدت هذا المعنى الفقرة الثانية من القاعدة ٧٢ من مجموعة قواعد الحد

(١) Pierre Bouzat et Jean Pinatel, Traité de droit pénal et de criminologie. T. I, par Bouzat, Paris, 1963, n. 472; Charles Germain, Eléments de science pénitentiaire, 1959, p. 92.

وقد وقعت عدة حالات تمرد واختلال بالنظام عندما عطل العمل في السجون الأمريكية بناء على طلب رجال الصناعة الحرة بدعوى منافسة منتجات السجون لهم .

(٢) محمود نجيب حسني - علم العقاب - الطبعة الثانية سنة ١٩٧٣ - بند ٢٩٠ .

(٣) بوزا - بند ٤٧٢ ، محمود نجيب حسني - بند ٢٨٩ .

الادنى لمعاملة المسجونين بقولها : « ومع ذلك فإن صالح المسجونين وتدريبهم المهني يجب ألا يكون ثانوياً بالنسبة للرغبة في تحقيق ربح مالي من صناعة ما في المؤسسة ». كذلك قرر مؤتمر جنيف أنه « لا يجوز إخضاع مصلحة المحكوم عليهم وتكوينهم المهني للرغبة في تحقيق الربح عن طريق العمل العقابي » (التوصية الثانية) .

رابعاً - التهذيب والتأهيل :

لا شك أن الهدف الرئيسي للعمل في المؤسسات العقابية هو تهذيب وتأهيل المحكوم عليه بما يمكنه من ممارسة حرفة أو مهنة تتفق مع ميوله ورغباته الشخصية وتساعد على الحياة الشريفة بعد الإفراج عنه . ولذلك قال بحق جون هوارد « John Howard » عبارته الشهيرة : « دع المسجونين يعملون ولسوف يتحولون بذلك إلى رجال شرفاء » .

وقد ثبت أن العمل يفيد المحكوم عليه صحياً واجتماعياً ، فهو يجنبه الاضطرابات النفسية والعقلية الناشئة عن إيداعه داخل المؤسسة العقابية ، كما أنه يمدّه بالمال فيتمكن من مساعدة أسرته والادخار لمواجهة الحياة بعد الإفراج عنه .

واختيار العمل اللازم لتهذيب وتأهيل المحكوم عليه يجب أن تقوم به لجنة تصنيف مشكلة من اخصائيين فنيين وإداريين ، اعتماداً على البحوث والدراسات التي تجريها مع شخص المحكوم عليه .

وحتى يحقق العمل هذا الغرض يجب على المسؤولين داخل المؤسسة العقابية مراعاة تنوع الأعمال حتى يمكن إيجاد العمل المناسب للمحكوم عليه . هذا بالإضافة إلى وجوب اختيار الأعمال المنتجة حتى يقبل عليها المحكوم عليهم .

كما يجب أن تكون وسائل العمل على غرار مثيلاتها في المجتمع الخارجي لكي يتمكن المسجونون بعد الإفراج عنهم من الحصول على العمل المناسب ، وهذا ما حرصت على تأكيده الفقرة الأولى من القاعدة ٧٢ من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المسجونين بقولها : « يجب أن يكون تنظيم العمل ووسائله في المؤسسات على غرار مثيله في المجتمع الخارجي على قدر المستطاع ، حتى يمكن تهيئة المسجونين واعدادهم لمواجهة الظروف الطبيعية للحياة المهنية » .

الفصل الثاني

نظم العمل

توجد عدة أساليب لتنظيم العمل بالمؤسسات العقابية ، بعضها يجعل الغرض الاقتصادي في المقام الأول ، والبعض الآخر يغلب الغرض الإصلاحى والتأهيلي وفيما يلي بيانها :

أولاً - نظام المقاول العامة : « Le système de l'entreprise générale »

بموجب هذا النظام تتفق الدولة مع أحد رجال الأعمال على تولي الإدارة الكاملة للإنتاج ، فيأتي بالآلات والأدوات الأولية ويقدم الطعام والكساء والمأوى للمسجونين ويتحمل أجورهم ، ثم يتولى تسويق المنتجات لحسابه ^(١) . وأحياناً يتلقى المقاول بعض المعونات من الدولة إذا كان ما ينفقه على المحكوم عليهم يتجاوز إيرادات المشروع ^(٢) .

ويمتاز هذا النظام بأنه يخفف عن الدولة اعباءها المالية ويجنبها مخاطر فشل المشروعات الإنتاجية . ولكن مساوئه بالغة الخطورة سواء من الناحية الاقتصادية أو الناحية العقابية ، فمن الناحية الاقتصادية يضطر المقاول - رغبة منه في

(١) بوزا - بند (٤٧٦)

(٢) بوزا - بند (٤٧٦) ، يسر انور علي وآمال عبد الرحيم عثمان - علم الاجرام وعلم العقاب -

سنة ١٩٧٠ - بند (٣٧٥) .

تقليل النفقات العامة — إلى عدم تنويع منتجاته ، ويترتب على ذلك تشغيل المحكوم عليهم في نوع واحد من الصناعات ، وهذا يؤدي إلى اضرار بالغة بالصناعات الحرة^(١) . ومن الناحية العقابية فإن المقاول يفضل مصلحته الخاصة في جني الربح على المصلحة العامة في تهذيب وتأهيل المحكوم عليهم ، ولذلك فهو لا يهتم بالتدريب المهني ولا بتلقين المحكوم عليهم حرفاً كاملة ، كما أنه يحاول الاحتفاظ أطول مدة ممكنة بالمحكوم عليهم الأجود إنتاجاً فيعمل على عرقلة الافراج الشرطي عنهم رغم احقيتهم له^(٢) ، كذلك فإن معاملته للمحكوم عليهم تتوقف على مقدار ونوع إنتاجهم ، وقد تدفعه رغبته في الربح إلى إرهاب المحكوم عليهم بالعمل دون مراعاة لظروفهم الصحية والنفسية وقدراتهم الخاصة^(٣) .

ومن أجل هذه المساوئ عدلت فرنسا عن هذا النظام نهائياً منذ أول أبريل سنة ١٩٢٧ وهو تاريخ انتهاء مدة آخر عقد مقاوله أبرم في هذا الشأن^(٤) .

ثانياً — نظام التصنيع : «Le système des confectionnaires»

في هذا النظام تقتصر مهمة رجل الأعمال على توريد المواد الأولية والآلات مع احتفاظ الدولة بالإشراف الفني والإداري على الإنتاج ، أما المنتجات فيتسلمها المورد لبيعها لحسابه مع التزامه بدفع مبلغ من المال للدولة نظير استغلاله عمل المحكوم عليهم^(٥) .

ويمتاز هذا النظام بأنه يخفف عن الدولة بعض أعبائها دون أن يحرمها من

(١) بوزا — بند (٤٧٦) .

(٢) بوزا — بند (٤٧٦) .

(٣) يسر انور وآمال عبد الرحيم عثمان — بند ٣٧٥ ، محمود نجيب حسني — بند (٣١٨) .

(٤) بوزا — بند (٤٧٦) .

(٥) بوزا — بند (٤٧٨) ، محمود نجيب حسني — بند (٣١٧) .

الإشراف على المحكوم عليهم ، ولكنه لا يخلو من بعض العيوب التي وجهت إلى النظام السابق وهي في جملتها ترجع إلى تفضيل غرض تحقيق الربح على الغرض التهديبي والتأهيلي . ومن ناحية أخرى فقد تبين أن رجال الصناعة لا يقبلون على هذا النظام ، لأنه يقتضي توظيف أموالهم مع حرمانهم من الإشراف على طريقة استغلالها^(١) .

ثالثاً- نظام الاستغلال المباشر - «Le système de l'exploitation en régie»

في هذا النظام تتولى الدولة بنفسها تشغيل المسجونين دون الاستعانة بأحد فتعد الآلات والأدوات والمواد الأولية وكل ما يلزم للإنتاج ، وتؤدي أجور المسجونين ، ثم تطرح منتجات السجون للبيع في الأسواق لحسابها الخاص . ويمتاز هذا النظام بأنه يمكن الإدارة العقابية من توجيه العمل بقصد تهذيب وتأهيل المحكوم عليهم بغض النظر عن تحقيق الربح ، وبعبارة أخرى فإن هذا النظام يمكن الإدارة العقابية من تحقيق أغراض العقوبة ، وتفضيلها على الأغراض الاقتصادية للعمل .

ولا يجوز القول بأن هذا النظام يرهق ميزانية الدولة ، فمرفق تنفيذ العقوبات يجب النظر إليه على أنه مرفق خدمات وليس مرفق إنتاج ، وذلك باعتبار أنه يسعى إلى تحقيق المصلحة العامة عن طريق تأهيل المحكوم عليهم ووقاية المجتمع خطورة الاجرام^(٢) .

وهذا النظام هو ما أوصت به مجموعة قواعد الحد الأدنى ، إذ نصت فقره الأولى من القاعدة (٧٣) على أنه : « من المفضل أن تقوم مصلحة السجون بنفسها بإدارة مصانعها ومزارعها إدارة مباشرة وليس عن طريق متعهدين خصوصيين » .

(١) محمود نجيب حسني - بند (٣١٨) ، يسر انور علي ، وآمال عبد الرحيم عثمان - بند (٣٧٦) .

(٢) محمود نجيب حسني - بند ٣١٨ .

نظام العمل في السجون الليبية

تأخذ السجون الليبية بنظام الاستغلال المباشر ، فتشتري الدولة المواد الأولية وتكلف المسجونين بصناعتها تحت اشرافها لغرض إنتاج بعض السلع الاستهلاكية^(١) وهذا النظام يلائم النظام الاشتراكي المطبق في ليبيا ، إذ تتجه الدولة والهيئات العامة نحو إدارة أهم المشروعات الاقتصادية .

وقد يتطلب تشغيل المسجونين القيام بأعمال خارج السجن ، مثل الأعمال الزراعية ورصف الطرق وأعمال مجاري المياه وإقامة المباني الحكومية وما إلى ذلك ، وفي هذه الحالات تنص المادة ٢٨ من قانون السجون على أنه « إذا اقتضى الأمر تشغيل المسجونين في أعمال تتعلق بالمنافع العامة وفي جهات بعيدة عن السجن جاز إيواءهم ليلاً في معسكرات أو سجون مؤقتة بأمر يصدره مأمور السجن بعد موافقة الوزير المختص ، وتراعى في هذه الحالة القواعد المقررة داخل السجن من حيث الغذاء والصحة والنظام والتأديب ، ويتخذ مأمور السجن ما يراه من الاحتياطات اللازمة لمنع هروب المسجونين » .

ولا شك أن تشغيل المسجونين خارج المؤسسة العقابية يحقق لهم مزايا كثيرة بالنسبة لحالاتهم الصحية والنفسية ، إذ يعملون في صورة تقترب من عمل الأحرار^(٢) .

(١) بتاريخ ٩ فبراير سنة ١٩٧٤ قمت مع مجموعة من أعضاء الجمعية الجنائية بكلية حقوق بنغازي بزيارة لسجن بنغازي الرئيسي ، فاتفح لنا ان هناك عدداً قليلا من المسجونين يشتغلون بالنجارة وعمل الخبز واشغال المطبخ وغيرها من الاعمال الخفيفة ، اما الاغلبية العظمى من المسجونين فيقتضون اوقاتهم بلا عمل ، ومرجع ذلك الى ضيق مكان السجن اذ ينزل به ٦٠٨ مساجين رغم ان المفروض ان ينزل به عدد لا يزيد على مائتين .

(٢) محمود نجيب حسني - بند ٣٢٢ . وقد اوصى مؤتمر جنيف بالسماح للمحكوم عليه في خلال الشهور الأخيرة التي تسبق الافراج ، بمغادرة المؤسسة العقابية يومياً للعمل لدى رب عمل خاص او في مشروع عام ، كما انه من المستحسن ان يعمل في ذات الحرفة التي كان يباشرها قبل الادانة ، او تعلمها في اثناء تنفيذ عقابه (التوصية التاسعة) .

الفصل الثالث

توزيع العمل

توزيع العمل بحسب نوع العقوبة :

نظرا لأن المشرع الليبي يعتبر العمل جزءا من العقوبة ، فإن لائحة السجون توزع العمل بين المسجونين بحسب نوع العقوبة المحكوم بها ، فالمحكوم عليهم بالحبس مع الشغل يكلفون بأعمال معينة نصت عليها المادة ٣٦ من اللائحة (١) ، والمحكوم عليهم بالسجن يكلفون بالأعمال التي نصت عليها المادة ٣٧ (٢) ، والمحكوم عليهم بالسجن المؤبد يكلفون بالأعمال التي نصت عليها المادة ٣٨ من اللائحة (٣) .

(١) تنص المادة ٣٦ من لائحة السجون على أن : « يكون تشغيل المحكوم عليهم بالحبس مع الشغل في الاعمال الآتية : ١) اعمال الحرف والصناعات : النسيج ، الحياكة ، نقش الصوف ، صناعة الاحذية ، صناعة السروج ، الحدادة ، السمكرة ، البرادة ، الخراطة ، النجارة ، كي الملابس ، تجليد الكتب ، عمل الحصر والمقاطف والاكياس . ٢) البناء واشغال العمارة . ٣) اعمال النظافة . ٤) اشغال الخدائق . ٥) اشغال المغسل . ٦) اشغال المطبخ . ٧) المعاونة في مكافحة الأمية » .

(٢) تنص المادة ٣٧ من لائحة السجون على أن : « يكون تشغيل المحكوم عليهم بالسجن غير المؤبد في الأعمال الآتية : ١) الحفر ونقل الأتربة وردم المستنقعات وصيانة الطرق وغير ذلك من اعمال المنافع العامة . ٢) قطع الأشجار ونشر الاخشاب . ٣) الأعمال الزراعية . ٤) صناعة الصابون . ٥) الاعمال المنصوص عليها في المادة ٣٦ » .

(٣) تنص المادة ٣٨ من لائحة السجون على أن : « يكون تشغيل المحكوم عليهم بالسجن المؤبد في =

كذلك تنص المادة ٢٥ من قانون السجون على أنه : « لا يجوز تشغيل المحبوسين احتياطياً أو المحكوم عليهم بالحبس البسيط في غير الأعمال المتعلقة بتنظيف حجرهم ، ويجوز أن يعفى من هذه الأعمال من يقوم منهم بدفع مبلغ خمسة عشر قرشاً يومياً ، على أنه يجوز تشغيلهم في بعض الأعمال البسيطة التي تنص عليها اللائحة إذا اختاروا ذلك » .

تشغيل النساء :

لا يجوز تشغيل السجينات إلا في داخل السجن وفي الأشغال التي تتفق وطبيعة المرأة (مادة ٤١ من اللائحة) . وتنص المادة ٢٣ من قانون السجون على أن : « تعامل المسجونة الحامل ابتداء من الشهر السادس للحمل معاملة طبية خاصة فيما يختص بالغذاء والتشغيل والنوم حتى تضع حملها ويمضي أربعون يوماً على الوضع . ويجب أن تبذل للأم وطفلها العناية الصحية اللازمة مع الغذاء والملبس المناسب والراحة ، ولا يجوز حرمان المسجونة الحامل أو الأم من الغذاء المقرر لها لأي سبب كان » .

مدة العمل :

لا يجوز أن تنقص مدة تشغيل المحكوم عليهم بالسجن المؤبد أو السجن أو الحبس مع الشغل عن ست ساعات في اليوم ولا أن تزيد على ثمان (مادة ٢٧ من قانون السجون) . ويخفض الحد الأقصى لساعات العمل يومياً إلى سبع ساعات عند نقل المسجون إلى الدرجة الثانية ، فإذا نقل إلى الدرجة الأولى خفضت ساعات العمل إلى ست ساعات (مادة ٥ من اللائحة) .

= الاعمال الآتية : (١) استصلاح الأراضي البور . (٢) الشحن والتفريغ . (٣) عمل الخبز . (٤) الاعمال الأخرى المنصوص عليها في المادتين ٣٦ و ٣٧ . (٥) اشغال المحاجر وتكسير الأحجار والنحت اذا لم يتيسر تشغيلهم في الاعمال السابقة » .

ولا يجوز تشغيل المسجونين في أيام الجمع والأعياد الرسمية ، ولا غير المسلمين منهم في أعيادهم الدينية ، وذلك كله في غير حالات الضرورة (مادة ٢٩ من قانون السجون) .

وقاية المسجونين من عدوى الأمراض :

تنص المادة ٤٣ من لائحة السجون على أنه : « يجب فحص جميع المسجونين الذين يشتغلون في تجهيز المواد الغذائية ونقلها وتوزيعها للتأكد من خلوهم من الأمراض ، وتثبت نتيجة الفحص في تذكرة المسجون » . وتنص المادة ٤٤ على أنه : « لا يجوز تشغيل المسجونين المعينين لأعمال النظافة في أي عمل يتصل بغذاء المسجونين أو مياه الشرب أو الأدوات الخاصة بذلك . »

وعند قبول أي مسجون بالسجن يوضع تحت الاختبار الصحي مدة عشرة أيام ، لا يختلط خلالها بالمسجونين الآخرين ولا يؤدي عملاً ولا يزار ، ثم ينقل بعدها إلى القسم المخصص له بالسجن ما لم ير الطبيب غير ذلك (مادة ٧٤ من اللائحة) .

حالات الإعفاء من الالتزام بالعمل :

الأصل هو التزام المسجون بالعمل ، ولكن هناك بعض الحالات التي يعفى فيها من هذا الالتزام ، عندما يتبين أن الأغراض المقصودة من العمل لا يمكن تحقيقها ، بل قد يكون الالتزام بالعمل في هذه الحالات مؤدياً إلى نتائج عكسية تلحق أبلغ الضرر بالصحة البدنية والنفسية للمحكوم عليه . وهذه الحالات هي :

(١) يعفى المسجون من الشغل إذا بلغ من العمر ستين سنة ميلادية ، إلا إذا أثبت الطبيب أنه قادر على الشغل (مادة ٢٦ من قانون السجون) .

(٢) لا يجوز تشغيل المرضى أو المصابين بأمراض معدية (مادة ٤٢ من لائحة السجون) .

(٣) لا يجوز تشغيل المسجون في أعمال لا تلائم حالته الصحية ، وإذا تبين أن المحكوم عليه عاجز عن العمل المقرر في السجن الرئيسي يعرض أمره على لجنة طبية للنظر في نقله إلى سجن مركزي (مادة ٤١ من قانون السجون) .
ويجب إعفاء المسجون من العمل إذا تبين من فحصه طبياً أن هناك ضرراً على صحته من جراء العمل أو من نوع العمل ذاته ، وهذا مستفاد من صياغة المادة ٦٢ من اللائحة التي تنص على أنه :

« إذا تبين للطبيب أن هناك ضرراً على صحة أي مسجون من جراء المدة التي يقضيها في السجن الانفرادي أو في العمل أو من جراء نوع العمل ذاته ، وجب عليه أن يبلغ مأمور السجن كتابة بما يشير به من وسائل لدرء هذا الضرر وعلى المأمور تنفيذ ما يشير به الطبيب » .

الفصل الرابع

أجور المسجونين

أحقية المسجون في الأجر :

اختلف الرأي حول ما إذا كان يحق للمسجون أن يتقاضى مقابلًا عن الأشغال التي يكلف بها أم لا ، وسبب هذا الخلاف أن العمل - في كثير من التشريعات - يعتبر جزءا من العقوبة السالبة للحرية ، كما أن الأجر يفترض وجود علاقة تعاقدية بين العامل ورب العمل وفقاً للأحكام العامة لعقد العمل ، أما المسجون فيجبر على العمل ولا خيار له فيه ، ومعنى ذلك أن التزام المحكوم عليه بالعمل لا ينشئ له حقاً في الأجر ، إذ أن عمله هو مجرد وفاء بالتزامه بتنفيذ العقوبة .

والرأي الراجح لدى علماء العقاب يذهب إلى حقية المسجون في تقاضي أجر عن عمله ، وذلك لأسباب أهمها ما يأتي :

(١) إن السياسة العقابية الحديثة لا تجعل العمل جزءا من العقوبة السالبة للحرية إذ يجب أن تقتصر العقوبة على سلب حرية المحكوم عليه ، أما العمل فيقوم به المحكوم عليه تحقيقاً لغرض التهذيب والتأهيل .

(٢) تقضي قواعد العدالة بأحقية كل فرد - دون أي تمييز - في الحصول على مقابل عمله ، وهذا ما أكدته المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بقولها : « لكل فرد الحق في العمل وفي الاختيار الحر للوظيفة ،

وفي شروط عادلة ومناسبة للعمل ، وفي الحماية ضد البطالة . ولكل فرد - بدون أي تمييز - الحق في أجر المثل عن العمل الذي يؤديه » .

(٣) الأجر يشجع المسجون على العمل ، فيقبل عليه بهمة ونشاط ويعتاد على ذلك بعد الإفراج عنه .

(٤) الأجر يمكن المسجون من مساعدة أسرته ، خصوصاً إذا كان هو العائل الوحيد لها . ومن ناحية أخرى يمكنه ادخار جزء منه يستعين به على مواجهة الحياة بعد الافراج عنه ^(١) .

مقدار الأجر :

ذهب رأي إلى أن أجر المسجون يجب أن يكون أقل من أجر المثل ، إذ لا تجوز المساواة بين عامل مجرم وعامل شريف ، وبالإضافة إلى أن العامل المسجون يتمتع بمزايا لا يتمتع بها العامل الحر ، أهمها المأوى والطعام والكساء ، إذ تتكفل الدولة بذلك كله ^(٢) .

والرأي الراجح لدى علماء العقاب هو وجوب تحديد الأجر وفقاً لأجر « المثل » بمعنى أن ما يتقاضاه المسجون من أجر يكون مماثلاً لما يتقاضاه من يقوم بمثل عمله في الحياة العامة ^(٣) ، وذلك لأن أجر المثل يحقق الغرض التهديبي والتأهيلي من تشغيل المحكوم عليه ، فشعور المحكوم عليه بقيمة العمل الاقتصادية والاجتماعية لا يرسخ لديه إلا إذا كان أجره محدداً على نفس الأسس التي يحدد بها في سوق العمل الحر ^(٤) .

(١) حسن علام - ص ١٦٤ - حسن المرصفاوي - ص ١٨٩ ، محمود نجيب حسني - بند ٣٠٨ ،

يسر انور علي ، وآمال عبد الرحيم عثمان - بند ٣٨٠ . (٢) انظر : بوزا - بند ٤٨٣ .

(٣) حسن علام - ص (١٦٩) ، محمود نجيب حسني - بند (٣٠٩) ، يسر انور علي ، وآمال عبد الرحيم عثمان - بند (٣٨٢) .

(٤) محمود نجيب حسني - بند (٣٠٩)

وقد عبرت عن أحقية المسجون في أجر عادل القاعدة ١/٧٦ من مجموعة قواعد الحد الأدنى بقولها : « يجب أن يثاب المسجون على عمله طبقاً لنظام مكافآت عادلة » .

موقف المشرع الليبي من أجور المسجونين :

تعتبر نصوص التشريع الليبي ، فيما يتعلق بأجور المسجونين ، متخلفة عن الرأي الحديث في علم العقاب ، سواء فيما يتعلق بأحقية المسجون في الأجر أو في تحديد مقداره ، فالمادة ٣٠ من قانون السجن تنص على أن : « يمنح المسجون ابتداء من السنة الثانية لدخوله السجن أجراً مقابل عمله فيه . وتبين اللائحة مقدار هذا الأجر وشروط استحقاقه وأوجه صرفه على أن يراعى في تحديده أن يكون دون الأجر العادي المقرر لمثل العمل الذي يقوم به المسجون » . وتنص المادة ٤٥ من لائحة السجن على أن : « يمنح المسجون ابتداء من السنة الثانية لدخوله السجن اجرا مقابل عمله وفقاً للفتات الآتية :

- (١) ٥٠ درهماً يومياً للمحبوسين احتياطياً والمحكوم عليهم بالحبس البسيط .
- (٢) ٨٠ درهماً يومياً لمن يقومون بالأعمال المنصوص عليها في المادة ٣٦ .
- (٣) ١٠٠ درهم يومياً لمن يقومون بالأعمال المنصوص عليها في البنود ١ ، ٢ ، ٣ و ٤ من المادة ٣٨ .

(٤) ١٢٠ درهماً يومياً لمن يقومون بالأعمال المنصوص عليها في البنود ١ ، ٢ ، ٣ ، ٥ من المادة ٣٨ . وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد ما يصرف للمسجون عند الإفراج عنه عن :

- ١٠ ديناراً للمحبوسين احتياطياً والمحكوم عليهم بالحبس البسيط .
- ١٥ ديناراً للمحكوم عليهم بالحبس مع الشغل .
- ٢٥ ديناراً للمحكوم عليهم بالسجن مدة لا تزيد على خمس سنوات .

٣٠ ديناراً للمحكوم عليهم بالسجن مدة تزيد على خمس سنوات (١).
 وواضح مما تقدم أن المشرع الليبي لا يعطي المسجون أجراً ابتداءً من دخوله
 السجن ، وإنما بعد مضي سنة كاملة ، كما أنه يحدد الأجر بما هو دون أجر المثل .
 ونهيب بالمشرع أن يبادر إلى تعديل هذه النصوص بما يتفق مع الآراء الحديثة
 في علم العقاب ، بحيث يحتسب الأجر للمسجون ابتداءً من قيامه بالعمل ، وان
 يكون هذا الأجر مساوياً لأجر المثل .

التصرف في أجر المسجون :

ان القول بتحديد أجر المسجون وفقاً لأجر المثل لا يعني أن يسلم له على
 الفور مبلغ الأجر كله ، فمما لا شك فيه أن المحكوم عليه وهو داخل السجن
 تقل حاجته إلى المال ، ولذلك تنص المادة ٤٨ من لائحة السجن على أنه :
 « يجوز للمسجون أن يتصرف في نصف الأجر المستحق له في الأغراض الآتية :
 أ - الحصول على ما يحتاجه من الأصناف المسموح ببيعها في السجن وذلك مع
 مراعاة المادة ١ / من هذه اللائحة .

ب - مساعدة أسرته . أما باقي ما يستحقه من أجر فيصرف له عند الإفراج عنه ،
 وذلك مع عدم الإخلال بحكم المادتين ٤٥ ، ٤٧ . وإذا رغب المسجون
 في تجاوز النسبة المسموح له بالتصرف فيها يعرض الأمر على مدير شعبة
 السجن مشفوعاً باقتراح مأمور السجن ليأمر بما يراه وفقاً لظروف كل

(١) وتنص المادة ٤٧ من اللائحة على أنه : « يجوز منح العمال الفنيين أجوراً أكثر من الأجور
 المنصوص عليها في المادة ٤٥ على الا تزيد على الضعف . كما يجوز تجاوز الحد الأقصى المنصوص
 عليه في نفس المادة على الا تزيد على الضعف ايضاً . ويكون تنظيم هذه الأجور وكيفية التثبيت
 من كفاءة العامل ومهارته بقرار من مدير شعبة السجن ، ويجوز ان يتضمن هذا القرار التدرج
 في زيادة الأجر تبعاً لدرجة الكفاية والمهارة الفنية . »

حالة « (١) .

ويحمي المشرع حق المحكوم عليه في الأجر ، إذ تنص المادة ٣٢ من قانون
السجون على أنه :

« لا يجوز توقيع الحجز على أجور المسجونين وذلك دون اخلال بحق
إدارة السجن في خصم مقابل الخسائر التي يتسبب فيها المسجون » . وإذا توفي
المسجون صرف لورثته ما يكون مستحقاً له من أجر (مادة / ٣١ من قانون
السجون) .

(١) تنص الفقرتان الثانية والثالثة من القاعدة / ٧٦ من مجموعة قواعد الحد الأدنى على أنه : « يجب
أن يسمح للمسجونين بإنفاق جزء على الأقل من مكاسبهم لشراء الأشياء المصرح لهم بها
لاستعمالهم الشخصي وإرسال جزء آخر منها إلى أسرهم . ويجب أن ينص النظام أيضاً على
وجوب احتفاظ إدارة المؤسسة بجزء من مكاسب المسجون لتوفير حصة تسلم إليه عند
الإفراج عنه » .