منير العش

حق السجين في الحياة النقابية

دار الاتحاد للنشر والتوزيع

منير العش

حق السجين في الحياة النقابية

دار الاتحاد للنشر والتوزيع

منير العش

حق السجين في الحياة النقابية

إن فشل المؤسسة السجنية في أداء وظيفتها التأهيلية لا يعود بالضرر على النزلاء فقط، بل إنما يضر بالمجتمع كله، خاصة إذا ما تحول السجن إلى كلية لتخرج المنحرفين وتعلم الجريمة والتدريب عليها، وإذا استحال ليصبح مكانا يستهويه المنحرف الذي تنقلب عنده المفاهيم لتصبح الحياة وسط المجتمع الحر سلبا للحرية والحياة داخل السجون حرية، فتراه يعمد إلى الرجوع إليها ولا يجد فيها ما يزعجه ذلك الازعاج الذي ينهره عن العودة إلى الجريمة بدلالة ارتفاع نسبة العود بين نزلاء السجون.

لقد دفعتنا كل هذه الاعتبارات لمحاولة التأسيس لمنظومة تأهيلية حديثة تجعل من تأهيل النزيل أمرا واقعا وليس مجرد مبدأ أو شعار يرفع ولا تتجاوز قيمته قيمة الحبر الذي يكتب به، وهذا الكتاب شأنه شأن الكتاب الذي سبقه ومجموعة الكتب التي ستليه، ليسوا إلا أجزاء من وصفة علاجية ليس لنزيل المؤسسة السجنية فقط بل للمجتمع بأكمله. وتحمل هذه الوصفة عنوان «التأهيل الحديث لنزيل المؤسسة السجنية».

الثمن : 25 دت

9 789938 926767

دار الاتحاد للنشر والتوزيع

حق السجين
في
الحياة النقابية

منير العش

حق السجين
في
الحياة النقابية

دار الإتحاد للنشر والتوزيع

الكتـاب: حق السجـين في الحيـاة الجنسية

المؤلف: منـير العش

الناشر:

20، شارع باريس – تونس 1000
الهاتف: 591 257 71 216+
الفاكس: 265 344 71 216+

البريد الإلكتروني:
dar.alittihad@gmail.com

الطبعة الاولى، تونس 2018.

الترقيم الدولي للكتاب:
978-9938-926-00-0

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف

تمهيـــد

أكد المختصون والمفكرون في علم الإجرام والقائمون على المؤسسات السجنية في مختلف دول العالم على أن عقوبة السجن يكتنفها الكثير من السلبيات، وأعربوا عن قناعتهم بأن هناك كثير من العيوب والأضرار ترتبط بالمؤسسات العقابية. لكن على الرغم من قناعة هؤلاء بهذه الآثار السلبية والأضرار والعيوب التي تنجم عن السجون، فقد أوضحوا أن المجتمعات في حاجة للمؤسسات السجنية، وأن الفكر الإنساني لا يزال عاجزا عن الوصول إلى وسيلة أفضل لتحل محل هذه المؤسسات كأداة لتحقيق أغراض العقوبة تجاه فئة معينة من المنحرفين.

وانطلاقا من هذه القناعة، حاول المختصون التصدي لهذا المشكل بالحل، وقد تمثل هذا الحل في محاولة الفنيين في هذا المجال كالأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين النفسيين ورجال القانون الجنائي وعلماء علم العقاب العمل على أن تصبح مؤسسات السجون أكثر التزاما بالمبادئ والأصول الإنسانية والعلمية في إدارتها

وبرامجها ومعاملة المودعين بها. إلا أن هذا المشكل لا زال قائما حتى الآن بالرغم من الدراسات العديدة التي قام بها العديد من الباحثين ومراكز الدراسات الاجتماعية والنفسية والجنائية.

إن فشل المؤسسة السجنية في أداء وظيفتها التأهيلية لا يعود بالضرر على النزلاء فقط، بل إنما يضر بالمجتمع كله، خاصة إذا ما تحول السجن إلى كلية لتخرج المنحرفين وتعلم الجريمة والتدريب عليها، وإذا استحال ليصبح مكانا يستهويه المنحرف الذي تنقلب عنده المفاهيم لتصبح الحياة وسط المجتمع الحر سلبا للحرية والحياة داخل السجون حرية، فتراه يعمد إلى الرجوع إليها ولا يجد فيها ما يزعجه ذلك الازعاج الذي ينهره عن العودة إلى الجريمة بدلالة ارتفاع نسبة العود بين نزلاء السجون.

يجب النظر إلى عملية التأهيل في جملتها على أنها رعاية للنزيل، وهي تمثل مرحلة يتم إعداد المجرم السابق عندها لكي يتقدم نحو الاستيعاب الاجتماعي في مجتمعه، وذلك من خلال مساعدته على الوصول إلى حالة يتمكن معها من التوافق العضوي والنفسي والاجتماعي مع مقتضيات المواقف التي يواجهها.

ومن وجهة نظرنا، لا يمكن تقديم مثل هذه الرعاية للنزلاء دون أن تتم العقوبة السجنية في إطار احترام حقوق الإنسان والاعتراف التام عمليا بكمال إنسانية النزيل، وتغيير موقفنا ونظرتنا لعالم السجن وذلك بأن نتساءل عن معنى العقوبة ووضعها في الإطار العام للمؤسسة، وكذلك من خلال أن نضع في الحسبان المشاكل التي تتولد عن إقصاء وعزل النزيل ومدى تأثيرها على صحته البدنية والنفسية ومدى تأثيرها على محيطه العائلي، وأيضا من خلال الأخذ بعين الاعتبار عوامل الجريمة ودور المجتمع في وقوعها.

لقد دفعتنا كل هذه الاعتبارات لمحاولة التأسيس لمنظومة تأهيلية حديثة تجعل من تأهيل النزيل أمرا واقعا وليس مجرد مبدأ أو شعار يرفع ولا تتجاوز قيمته قيمة الحبر الذي يكتب به، وهذا الكتاب شأنه شأن الكتاب الذي سبقه ومجموعة الكتب التي ستليه، ليسوا إلا أجزاء من وصفة علاجية ليس لنزيل المؤسسة السجنية فقط بل للمجتمع بأكمله. وتحمل هذه الوصفة عنوان «التأهيل الحديث لنزيل المؤسسة السجنية».

المؤلف: منير العش

المقــدمة

قديما كان يعتبر المجرم كائنا شيطانيا مثيرا لغضب الآلهة وسخط محيطه البشري، وكانت الطرق الدموية المؤسسة على الثأر هي أساس العقاب المسلط على هذا المذنب، فالمجرم كان لا يعتبر إنسانا أصلا وكان جسده محورا للعقوبة. ولم يتغير هذا الوضع حتى مع ظهور الدولة، فالعقوبة حافظت على طابعها الجسدي الدامي والبعيد كل البعد عن أبسط مبادئ حقوق الإنسان، وذلك إلى تاريخ قريب.

بدأ شكل العقوبة يتغير ويحجب دمويته انطلاقا من القرن الثامن عشر، وذلك تحت تأثير المدارس الفلسفية والفكرية المنادية بأنسية العقوبة. فظهرت السجون بمفهومها العقابي، أي الأماكن التي يقضي فيها المذنب محكوميته السجنية، فالسجن بعد أن كان مكان يوضع فيه المدان وقتيا لانتظار تنفيذ عقوبته الجسدية أصبح في حد ذاته عقوبة.

والسجين، كما يطلق عليه النزيل، هو كل شخص حرم من حريته ضد إرادته، ويكون ذلك بسبب الحبس أو الأسر. وهذا المصطلح ينطبق خصيصا على الموقوفين في محاكمة أو يقضون عقوبة سجنية.

وقانونا، وبالعودة للقانون عدد 52 لسنة 2001 المؤرخ في 14 ماي 2001 المتعلق بنظام السجون، وبالتحديد الفصلين الثاني والرابع منه، نعرف النزيل بكونه كل شخص يقع إيداعه بأحد السجون التي هي أماكن معدة لإيواء الأشخاص اللذين لا يجوز إيداعهم إلا بموجب بطاقة إيداع أو تنفيذ لحكم أو بموجب الجبر بالسجن. فالنزيل هو الإنسان الذي تسلب حريته بإيداعه السجن بصفته موقوفا تحفظيا أو محكوما عليه.

نتج ظهور السجن كعقوبة أساسية عن تغير أهداف العقوبة وظهور أفكار جديدة تستبعد الانتقام وتكرس أغراض أخرى أهمها تأهيل المجرم، وقد عملت هذه الأفكار على المحافظة على إنسانية النزيل فبرزت بذلك أنسنة العقوبة وهي فكرة قائمة على القناعة بأن الردع كهدف للعقوبة بصنفيه العام والخاص بات مستحيلا، لأنه لا الردع العام ولا الخاص جعلا من المجتمعات القديمة أو الحديثة مدنا فاضلة لا جريمة فيها.

لقد ساهمت أنوار الإنسانية لا في تطور المنظومة العقابية فقط، بل كذلك في تطور نظام السجون في حد ذاته، هذا التطور الذي كان نتيجة للوعي الإنساني بالظروف السيئة التي يعيشها نزلاء المؤسسات العقابية والمعاملات القاسية التي يتعرضون إليها.

لقد حصل الاتفاق حول أن النزيل هو أولا وأخيرا إنسان حاد عن الطريق وقام بكسر قاعدة من القواعد القانونية التي ضبطها

المجتمع، وهذا الإنسان هو جزء لا يتجزأ من المجتمع، ومهما طالت مدة حجزه ومحكوميته فإنه سوف يعود إلى مكانه الطبيعي وهو المجتمع، الحياة الحرة. فالسجن ليس إلا مكانا مؤقتا، يقضي فيه هذا الإنسان عقابه ثم يعود لحياته الاجتماعية خارج أسوار المؤسسة السجنية.

هكذا يجب أن توظف مدة العقوبة لإعداد المجرم للاندماج من جديد في المجتمع الحر، وذلك من خلال تهذيبه وتقويمه ونزع خطورته الإجرامية، وهذا لا يكون إلا من خلال العمل على تقليص الفوارق أكثر ما يمكن بين الحياة داخل السجن والحياة خارجه. فالتركيز أصبح على إصلاح المجرم الذي لم يعد عدوا للمجتمع يجب إهانته ودهسه والقضاء عليه، بل أصبح له حقوق في إطار مؤسسة سجنية تأهيلية تقوم سياستها العامة على مراعاة آدمية الإنسان.

وقد تدعم هذا التوجه من خلال الأهمية التي أولاها المجتمع الدولي للمؤسسات السجنية ونزلائها بعد الحرب العالمية الثانية، وذلك على إثر صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 10 ديسمبر 1948، واتخاذ المجلس الاقتصادي الاجتماعي للأمم المتحدة قرارا في نفس السنة أوصى بموجبه أن تأخذ الأمم المتحدة على عاتقها مسألة التشجيع على دراسة الإجرام والتدابير الوقائية ومعالجة المجرمين، فتشكلت لجنة لمنع الجريمة ومعالجة المجرمين والتي تحولت سنة 1992 إلى لجنة منع الجريمة والعدالة الجنائية، وتكثفت المؤتمرات الدولية حول معاملة المجرمين إيمانا من المجموعة الدولية بأن إصلاح النزيل بالمؤسسة السجنية يستوجب احترام ذاته وكرامته البشرية.

وتتالت المواثيق والاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والساعية لكفالة وصيانة الحريات والحقوق التي يتمتع بها أي بشري دون تمييز منذ ولادته وحتى انتهاء مشوار حياته بمماته، كذلك خلق سعي دولي حثيث لابتكار وتطبيق آليات دولية وإقليمية تعنى بنشر وحماية ثقافة حقوق الإنسان وتوفير الرقابة المستمرة لضمان تطبيق هذه الحقوق السامية في مختلف أركان المعمورة.

ولم يكتفي المجتمع الدولي بالدفاع على الإنسان عامة، بل خص النزيل بعناية واهتمام خاص نظرا لوضعه الاستثنائي، فهو محروم من أهم وأغلى حق ناضلت لأجله الإنسانية ودفعت ثمنه غاليا على مر العصور وهو الحرية. وقد اتخذ المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة قرار في سنة 1948 أوصى بموجبه أن تأخذ منظمة الأمم المتحدة على عاتقها مسألة التشجيع على دراسة مشكلة الإجرام والتدابير الوقائية ومعالجة المجرمين، وتتالت المؤتمرات الدولية حول السياسة الجنائية في مرحلة تنفيذ العقوبة والهادفة لمزيد دعم حقوق الإنسان داخل المؤسسات السجنية.

لقد تم تكريس العديد من الحقوق للنزيل أهمها حقه في أن يكون ويعامل كإنسان، أن تحفظ كرامته، أن يتم الحفاظ على سلامته الجسدية والنفسية والعقلية ودعم هذه القدرات، أن يقيم في ظروف سجنية صحية وإنسانية، أن يحافظ على روابطه العائلية... وذلك بهدف تكوين إنسان جديد ينبذ طريق الإجرام والانحراف ويسعى نحو السلوك الحسن.

أصبح احترام ودعم حقوق الإنسان هاجسا دوليا وأيضا محليا في كافة الدول، وهذا طبعا انعكس بالإيجاب على النزيل سواء على مستوى احترامه أو الحفاظ على كرامته أو تمتيعه بحقوقه

الإنسانية، وقد استقرت الأنظمة العقابية الحديثة على ضرورة تطبيق النظام العقابي في إطار إنساني واجتماعي يقوم على احترام فردانية النزيل وحريته وكرامته وحقوقه، فالسجن مثله مثل غيره من مؤسسات المجتمع الحديث مدعو إلى جعل احترام حقوق الإنسان مبدأ قويا في أسلوب عمله.

لقد تم الاعتراف للنزيل بوجوبية تمتيعه بمغلب حقوق الإنسان، فالسجن ذلك المكان المظلم القاسي العازل فتحته أنوار الإنسانية، وهذا طبعا يختلف من دولة إلى أخرى حسب القيمة التي يتمتع بها الإنسان عامة والمواطن خاصة في نظر الدولة.

لا يعتبر تمتيع النزيل بحقوقه الإنسانية ميزة أو هبة، بل هو يتنزل صلب الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية، وذو فائدة للإدارة العقابية وللمجتمع، فتحقيقا لمصلحته ووصولا لمراده يقوم النظام العقابي باعتماد جميع الوسائل والأساليب الممكنة التي تسهل أو تحقق حسن تأهيل النزيل وتعيده للمجتمع بعد انقضاء مدة محكوميته عضوا صالحا فاعلا في محيطه

اجتهد جميع المتداخلين والمهتمين بشؤون السجن في الدفاع عن إنسانية النزيل وفي تحقيق تمتعه بحقوقه الإنسانية، وذلك بغاية تحويل السجن كمؤسسة اجتماعية من مؤسسة فاشلة معياريا إلى مؤسسة ناجحة ومتممة لعملها على أنسب وجه.

تهدف المؤسسة السجنية إلى إصلاح نزلاءها والقضاء على بذور الجريمة داخلهم، إلا أن الواقع أثبت حياد هذه المؤسسة عن هذا الدور، فالإجماع حاصل على فشل هذه المؤسسة وعلى تحولها لمدرسة لإنتاج الانحراف والمجرمين وتطوير نزعاتهم الخطرة ودعم

شذوذهم الاجتماعي، مما يتطلب وقفة تأملية لوضعية السجون ونزلاءها ونظرة تقييمية لمدى تمتع النزيل بحقوقه الإنسانية.

إن العقوبة السجنية لا تحرم النزيل إلا حريته، لذلك وجب تمكينه من جميع الحقوق الأخرى وبناء البرامج التأهيلية على ضوئها، وذلك إن أردنا فعلا إعادة تطبيع هذا الإنسان وإعادته للمجتمع كعضو سليم مندمج مع محيطه، وإذا أردنا فعلا القضاء على ظاهرة العود والتعود على الحياة السجنية.

مع الأسف بالتأمل في واقع المؤسسات العقابية، نجد أن النزيل محروم من العديد من الحقوق الإنسانية، التي لو تم احترام إنسانية هذا السجين وتمكينه من حقه في الانتفاع بها فسيتولد عن ذلك أثار جد إيجابية على مستوى تحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية.

نجد من ضمن هذه الحقوق الإنسانية، حق السجين في الحياة النقابية، وهو حق مسكوت عنه في مختلف الأنظمة العقابية، ولا نجد له على حد علمنا أي تكريس أو تطبيق في جميع الدول، بالرغم من كون النزيل يتمتع كإنسان بهذا الحق وبالرغم كذلك من الدور التأهيلي والآثار الجد إيجابية لضمان تمتع السجين بالحياة النقابية.

تعتبر حرية تأسيس النقابات والانتماء النقابي من الحقوق الإنسانية الأساسية التي نصت عليها القوانين الدولية وأكدتها التشريعات الوطنية، وقد جاء هذا الحق بعد النضال الدامي الذي خاضته الطبقة الشغيلة خاصة في أوروبا منذ فترة غير يسيرة.

وقد تم انشاء أول النقابات ببريطانيا بين أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر، عندما كانت الرأسمالية

الصاعدة تشق طريقها بصرامة ولا تعرف الرحمة، وتحقق أرباحها الطائلة باعتصار العامل وفرض شريعة القهر، وقد كان أول اعتراف رسمي بالنقابات في فرنسا سنة 1848 ثم توالى الاعتراف بها بعد ذلك في أوربا وغيرها من بلدان العالم.

ولم يعترف بالحق النقابي كحق إنساني إلاابتداءمن النصف الثاني من القرن العشرين، بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر، ليتم الإقرار بالحق النقابي كأهم حق اجتماعي وقانوني تحققه المجتمعات الحديثة.

تقر اليوم المواثيق الدولية وأغلب دساتير الدول بالحق النقابي، إضافة لكونه يشكل موضوع دراسات قانونية من قبل الجامعيين والمهتمين بالتشريعات الاجتماعية، إذ يكتسب هذا الحق أهميته من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، وذلك للارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات العامة والأساسية للإنسان.

يمكن تعريف النقابة على أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعةمن العمال لتمارس نشاطها الهادف للدفاع عن مصالح أعضائها وتحسين ظروفهم المادية والمعنوية والتعبير عن مطالبهم.

كما يمكن تعريفها على أنها جمعية تهدف الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، كأن تقوم مجموعة من الأفراد الذين يمارسون مهنة معينة بالاتفاق في مابينهم على بذل نشاطهم وجزء

من مواردهم على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين ظروفهم.

كذلك يمكن تعريفها بأنها اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وبين العمال فيما بينهم، وذلك لتنظيم مقتضاها تسييرعملما.

يقوم العمل النقابي على العديد من الأسس الأولية، أهمها:

- المجانية، ذلك أن العمل النقابي عمل تطوعي يتأسس على الاقتناع والذاتية الإيجابية، الاقتناع بأهمية وجدوى الممارسة النقابية في المحافظة على حقوق الأعضاء والمنظورين وتحسين ظروفهم، والذاتية الإيجابية بمعنى الاستعداد للمثابرة والنضال والتضحية في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة.

- الديمقراطية، والتي تعني أن للأفراد حق الاختيار الحر مبدئيا للمجموعة التي تقود العمل النقابي مع التزام الجميع بالقرارات الصادرة عن هذه المجموعة التي تشكل إدارة النقابة، مع التأكيد أن القرارات والمواقف الصادرة عن الإدارة يجب أن تتخذ وفقا لآليات ديمقراطية يشارك فيها جميع المنتمين للنقابة مما يكرس القيادة الجماعية التي تقوم على اتخاذ القرارات بعد الحوار والنقاش وبالاعتماد على رأي الأغلبية مع احترام الأقلية الرافضة لتلك القرارات والعمل بها والدفاع عنها.

- المسؤولية الفردية، والتي تعني خضوع النشاط النقابي للمراقبة والمحاسبة حيث أن كل مسؤول نقابي يخضع للمراقبة والمحاسبة من القيادات والأجهزة النقابية وكذلك من القواعد وذلك بقصد تحميله نتائج ما يقوم به من مهام نقابية، فمن حق

كل منتمي للنقابة أن يقوم بتوجيه انتقاداته للجهة المسئولة على أن تكون موضوعية وبناءة.

- الاستقلالية النقابية، والتي تعني مبدئيا استقلالية النقابة عن السلطة، حيث أن النقابة التابعة للسلطة لا يمكنها الدفاع عن منظوريها وتحقيق أهدافها باعتبارها ستكون أساسا في خدمة الحكام. أيضا يجب أن تكون النقابة مستقلة عن الأحزاب السياسية وأن لا تتدخل في الشأن السياسي للدولة. ولا ننسى في هذا المستوى التذكير بأمر بديهي وهو استقلال النقابة العمالية عن صاحب العمل، إذ لا يعقل أن تخدم نقابة تابعة لصاحب العمل مصالح العمال.

تهدف النقابة لتحقيق مصالح منظوريها، وهذه المصالح ليست مقتصرة على ظروف العمل فقط أو على الأمور المحيطة بذلك العمل، بل قد تطور مجال التدخل النقابي ليشمل كل ما يحيط بحياة العامل. كذلك اليوم لم تعد النقابات مقتصرة على العامل الذي يشتغل وفقا لعقد عمل يربطه بمشغل من القطاع الخاص أو العام، بل توسع محل تكوين النقابات لتتجاوز حتى صفة العامل فنجد نقابات للعاطلين عن العمل ونقابات للمتقاعدين عن العمل ونقابات للمالكين في ملكية الطبقات وغير ذلك من الأمثلة.

يعتبر العامل كل شخص يقوم بعمل مقابل أجر مهما كان نوعه ماديا أو معنويا، ونزيل المؤسسة العقابية باعتباره يقوم بعمل ويتلقى مقابلا على ذلك هو مبدئيا عامل.

ذهب روبرت هوكسي في نظريته حول تكوين النقابات إلى أن النقابة تنشأ نتيجة للظروف الاجتماعية للعمال، فالعمال الذين

يواجهون ظروفا اجتماعية واقتصادية متشابهة، ولا يختلفون اختلافا بينا في الميول والمهارات يسعون لإيجاد حل موحد لمشاكل الحياة اليومية.

إذا طبقنا هذه النظرية على نزلاء السجون، لوجدنا أنهم يعيشون تحت ظروف اجتماعية واقتصادية متشابهة، إضافة لكونهم مبدئيا مجبرين على عمل لا يختارونه وأحيانا يرغمون عليه، ويعملون تحت إشراف وتوجيه سلطة غليظة وقاسية، مما يجعلهم غير مرتبطين بالعمل الذي يمثل بالنسبة لهم عدوا أو ضربا من ضروب التشغيل القسري.

إن الوضع الخاص للنزيل عامة والمؤسسة السجنية خاصة، جعل هذا النزيل الإنسان، وإن تمتع بالعديد من الحقوق الإنسانية، فإن العديد من حقوقه الأخرى كإنسان مازال محروما منها، ومنها حقه في الحياة النقابية. هذا الحق الذي أعتبره أساسيا لتحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية.

إن هذا الوضع وهذا الحق، وفي إطار تساؤلنا عن أحقية النزيل في العمل النقابي كحق من حقوق الإنسان، وكدعامة لنجاح المؤسسة العقابية في تحقيق أغراضها الإصلاحية، دفعنا للتساؤل هل أن الإقرار بالحياة النقابية للسجين من شأنه تحقيق الهدف الأساسي للعقوبة السجنية المتمثل في تأهيل السجين لإعادة ادماجه في المجتمع؟

سوف يكون تحليلنا وإجابتنا عن هذا التساؤل من خلال تقسيم هذا الكتاب إلى جزئين: جزء أول سنبرز فيه كيف تكون الممارسة النقابية للنزيل الإنسان ركيزة أساسية لتحقيق الغرض الأساسي للعقوبة السجنية، وهو التأهيل من أجل إعادة

الإدماج في المجتمع، وجزء ثاني سنلقي فيه الضوء على اعتماد تلك الممارسة.

الجزء الأول: الممارسة النقابية للنزيل كركيزة لتحقيق التأهيل وإعادة الإدماج

إذا كان مفهوم السجن قد اقترن قديما بالإيلام والتعذيب، فإن هذا المنظور التقليدي قد تغير شأنه شأن السياسة الجنائية ومفهوم العقاب وغاياته، فاتجهت المؤسسات العقابية نحو الأنسنة وإضفاء روح العدل وتأهيل نزلاءها.

إن الحديث عن المؤسسة السجنية كإطار للتأهيل وإعادة إدماج نزلاءها من جديد في المجتمع كعناصر سليمة منزوعة النزعة الإجرامية متصالحين مع ذواتهم ومع محيطهم، يصب في مقاربة تتمحور حول ركائز ثلاث:

- أولها تحقيق الجدوى التأهيلية لشغل النزيل بأن يكون عملا دافعا وداعما لتأهيل النزيل لا عمل غايته الإذلال أو العقاب.

- ثانيها تحقيق ظروف إقامة إنسانية للنزيل داخل السجن، استجابة لكونه أولا إنسان، وثانيا لكون لا مجال للحديث عن علاج وتأهيل لإنسان مقيم في ظروف قد تساهم في تعكير صحته النفسية أو العقلية أو الجسدية، مما يقف حاجزا أمام وصول العقوبة السجنية لغرضها التأهيلي.

- ثالثها تنظيم العلاقة بين النزيل والإدارة العقابية، هذه العلاقة التي يجب أن تقوم على الاحترام والتفهم والسلاسة، وأن تبتعد أكثر ما يمكن عن القوة والسطوة والعنف. فهذه العلاقة كلما اتجهت أكثر نحو الدفة الأولى، سهلت عمل الإدارة العقابية وسهلت

استيعاب النزيل لبرنامج التأهيل الخاص به، لكن كلما اتجهت نحو الدفة الثانية، إلا وعرقلت عمل الإدارة العقابية وكان لها أثر نفسي سيئ على جميع الأطراف، أي على النزلاء كما على موظفي الإدارة السجنية.

يعتبر العمل النقابي فعالا وذو أهمية في تحقيق هذه الركائز الثلاث، وبالتالي تحقيق تأهيل وإعادة إدماج النزيل، وسنتولى إبراز ذلك من خلال تقسيم هذا الجزء إلى ثلاث فصول، أين نخصص كل فصل لركيزة من الركائز، فيكون التقسيم كما يلي:

الفصل الأول: دور العمل النقابي في تحقيق الغاية التأهيلية لعمل نزلاء المؤسسات السجنية

الفصل الثاني: دور العمل النقابي في تحقيق ظروف إقامة إنسانية للنزيل

الفصل الثالث: دور العمل النقابي في تنظيم علاقة النزيل بالإدارة العقابية

الفصل الأول: دور العمل النقابي في تحقيق الغاية التأهيلية لعمل نزلاء المؤسسات السجنية

يعتبر العمل أحد المكونات الأساسية للحياة السجنية، فلم تخلو المؤسسة السجنية منذ نشأتها وإلى عصرنا الحالي من تشغيل النزلاء، وأجزم بعدم خلوها من ذلك مستقبلا، فلا يتصور ولا يمكن تواجد مؤسسة سجنية دون تشغيل أو توفير العمل لنزلاءها.

يرتبط تشغيل نزلاء السجون بالغاية العقابية لهذه المؤسسات، لذلك فقد شهدت الغاية من هذا التشغيل تطورا وفقا لتطور الغاية من العقوبة السجنية، وبما أن الغاية الحديثة من العقوبة السجنية تتمثل في تأهيل النزيل فإن الغاية الأساسية من العمل في السجن تتمثل أيضا في التأهيل، ويتطلب هذا التأهيل تنظيما جيدا لعمل النزلاء، ولعل أفضل وسيلة لتحقيق ذلك تتمثل في التنظيم النقابي لهذا العمل.

حتى نتمكن من توضيح وتحليل وإبراز دور العمل النقابي في تحقيق الغاية التأهيلية لعمل نزلاء السجون، سنتولى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: تطور الغاية العقابية لعمل نزلاء السجون

المبحث الثاني: التنظيم النقابي لعمل نزلاء السجون

المبحث الأول: تطور الغاية العقابية لعمل نزلاء السجون

شهدت العقوبة السجنية عبر العصور تطورا على مستوى الوظيفة والغاية، فمرت من مكان مظلم تنفى إليه فئة جانحة من المجتمع ويعزل فيه خارقي القوانين بغاية التنكيل بهم ومحقهم ونزع إنسانيتهم انتقاما منهم على ما أقدموا عليه من إضرار بالمجتمع

وخرق لقواعده وقوانينه ونظمه، إلى مكان مؤسساتي قوامه حقوق الإنسان يودع به مؤقتا المذنبون بغاية إصلاح نفوسهم وتهذيب سلوكهم وعلاجهم تأهيلا لهم ونزعا لخطورتهم الإجرامية من أجل العودة للمجتمع كبشر سليمين متماهين مع الأخلاق العامة والقوانين والنظم التي يقوم عليها المجتمع.

انعكس تطور العقوبة السجنية من حيث الوظيفة والغاية على العمل السجني بمعنى تشغيل المساجين، فتطورت النظرة إلى العمل المنجز من قبل النزلاء أثناء قضاء محكوميتهم، مما انعكس على محتوى هذا العمل وأساليب وظروف إنجازه وسنده وتنظيمه القانوني، وذلك من خلال تطور الغاية العقابية لهذا العمل.

حتى نتمكن من كشف تطور الغاية العقابية لعمل نزلاء السجون، سنتولى تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث فقرات:

الفقرة الأولى: التطور التاريخي لعمل نزلاء السجون

الفقرة الثانية: الغاية التأهيلية لعمل نزلاء السجون

الفقرة الثالثة: التكريس القانوني لحق النزيل في العمل

الفقرة الأولى: التطور التاريخي لعمل نزلاء السجون

تدرجت العقوبة من القسوة والتنكيل والقتل بغاية الثأر والتكفير في العصور القديمة، إلى الاعتدال والأنسنة بغاية تأهيل وإعادة إدماج مرتكب الجرم في المجتمع وتفادي عوده في العصور الحديثة. لقد شهدت العقوبة تحولا جذريا نحو الأنسنة، ونحو اعتبار المجرم ورغم كل شيء إنسان، وبذلك أصبحت العقوبة السجنية الهادفة والمتماشية مع فداحة الجرم الأساس والمبدأ في العقوبات الجزائية.

أثرت مساعي أنسنة العقوبة السجنية على وضعية النزلاء داخل المؤسسة العقابية، وهذا يعتبر أمرا منطقيا، حيث لا يمكن الحديث عن تطور للعقوبة السجنية من حيث الغاية أو عن أنسنة هذه العقوبة إلا من خلال الحديث عن هذا التطور وعن هذه الأنسنة على مستوى وضعية النزلاء داخل المؤسسة السجنية، وكيفية قضاءهم لمحكوميتهم والظروف المادية والمعنوية المحيطة بذلك.

يتنزل في هذا الإطار عمل النزلاء باعتباره مكونا أساسيا من مكونات الحياة السجنية، فلم يخلو منه السجن لا قديما ولا حديثا، وقد تأثر هذا العمل وتطور تاريخيا تحت تأثير أنوار الأنسنة التي اقتحمت ظلمات السجون، فمر عمل نزلاء المؤسسات السجنية من كونه عقابا إلى اعتباره تأهيلا لإنسان أجرم ووجب إصلاحه.

أ- العمل عقاب

كان عمل نزلاء السجون في النظم العقابية القديمة يهدف تعذيب المحكوم عليهم، فكان يكتسي صبغة الزامية، فلا يستطيع السجين أن يرفض العمل المفروض عليه، وكان يعمل قسرا وغصبا، وكان يجر في قدميه كرة حديدية أو يقيد في سلسلة مع سجين آخر إذا كانت نوعية العمل الممارس تسمح بذلك.

لقد كان العمل يخضع لشروط مجحفة غايتها إيلام المسجون وتعذيبه وإلحاق المهانة به، حيث لم تكن تراعى فيه الوضعية الصحية لهذا الإنسان من حيث اختيار العمل الأكثر ملائمة له، كما أن قيمة العمل وفائدته لم تعرها النظم العقابية القديمة أي اهتمام، فالتركيز الوحيد يقع على حجم الألم والتعذيب اللذان

يحسهما السجين إثر القيام بأحد الأعمال التي كانت ماسة بالكرامة الإنسانية سواء من حيث موضوعها أو من حيث طريقة إنجازها.

عموما كان العمل في ظل الأنظمة العقابية القديمة أداة لتنويع العقوبات السالبة للحرية والتمييز فيما بينها حسب درجة الإيلام التي تلحقه بالمذنب، وفي هذا الإطار نشأت عقوبة الأشغال الشاقة التي تميزت بمشقة العمل والإلزام به باستعمال القوة إن لزم الأمر، فكان المساجين يرغمون على إتمام العمل من خلال تعرضهم للضرب والجلد بسياط الحراس المكلفين بتسيير ومراقبة إنجاز العمل.

أدى اعتماد العمل كوسيلة للزيادة في حجم الألم الذي تلحقه العقوبة السجنية بالمذنب، إلى اعتبار هذا العمل في حد ذاته عقوبة إضافية، إذ أن المحكوم عليهم يعاملون أسوء معاملة، وكانوا يغادرون المؤسسة العقابية في أسوء حال، مما أدى إلى كره السجين للعمل واشمئزازه منه لأنه استقر في ذهنه بأن العمل مهانة، فلا يجد في نفسه بعد خروجه من السجن رغبة في العمل، فالشغل بالنسبة له عبارة عن عقوبة قاسية لا تكريما وتشريفا للإنسان، ونتيجة لذلك لا يجد أمامه لكسب عيشه إلا طريق الإجرام فيعود إلى الجريمة والاستمرار في الانحراف.

لم يكن الهدف من تكليف نزلاء المؤسسات السجنية ببعض الأعمال الشاقة سوى إنزال الإيلام بهم كجزء من تنفيذ العقوبة المقررة لحجز الحرية، وكان الطابع العقابي للعمل هو الأساس دون اعتبار لطابعه الإنساني أو الإنتاجي أو التأهيلي، لذلك فقد اتسم بالقسوة والتعذيب والإذلال، وكأنه يشكل عقوبة إضافية إلى جانب العقوبة الأصلية. هذه الصورة القاتمة التي ترجع بجذورها

إلى المجتمعات القديمة، استمرت بصور متفاوتة حتى أواخر القرن الماضي، وبدأت بعد ذلك تتجه نحو أغراض إصلاحية تقوم في جوهرها على فكرة تأهيل السجناء وإعدادهم لحياة شريفة لا يشوبها العوز والاضطراب وعدم الاستقرار.

ب- العمل تأهيل

لم يعد تشغيل نزلاء المؤسسات السجنية في ظل السياسة الجنائية الحديثة عقوبة مضافة إلى العقوبة الأصلية هدفها الوحيد تعذيب المحكوم عليهم وإلحاق المهانة بهم، فالتعذيب والإيلام لم يعودا غاية العقوبة ولا غاية السياسة العقابية الحديثة.

ولا يعني هذا أن العمل في السجون قد تجرد في ظل السياسة الجنائية الحديثة من صبغته الإلزامية، فجل القوانين العقابية تنص صراحة على إلزامية العمل داخل المؤسسات السجنية، إلا أن الأغراض الحديثة للمعاملة العقابية التي تتجرد تماما من طابع العقوبة وقصد الإيلام هي التي تحكم هذه الإلزامية، فإلزامية عمل المسجونين تهدف إلى تأهيلهم وتهذيبهم وتقويم سلوكهم لا إلى تسليط عقاب إضافي عليهم.

لقد تمت المحافظة على الصفة الإلزامية لعمل نزلاء السجون إلا أن أسس مشروعيتها هي التي اختلفت، فالإلزامية قديما تقود إلى إصباغ صفة العقوبة على العمل وتكييفه بأنه إلزام ذو طبيعة عقابية فحسب، أما الإلزامية الحديثة فتمثل الوسيلة الأصلية لتحقيق الأغراض التي أصبحت تسعى إليها العقوبة وهي أغراض مشروعة في ذاتها تتحوصل جميعها في عنصر التهذيب والتأهيل،

فشرعية الإلزام بالعمل مستمدة إذا من شرعية الأغراض التي تستهدفها.

يعتبر التزام نزلاء السجون بالقيام بالعمل من الالتزامات القانونية، أي مصدرها القانون مباشرة، وبالتالي لا يحق لهم الامتناع عن أدائه ومخالفة إجراءاته، مع الأخذ بعين الاعتبار قدراتهم البدنية والعقلية، وتنويع الأعمال بما يتلاءم مع تلك القدرات، فيجري تصنيف العمال وفقا لكفاءاتهم، وهذا المبدأ يتيح مجال الجد والتنافس على أداء العمل المنتج، وتحمل المسؤولية في مجال النشاط المهني الذي لا بد من أن ينعكس على مختلف النشاطات الأخرى.

ويعمل النزلاء في أماكن تعد خصيصا لهم داخل بناء السجن أو خارجه، على أن تجهز بالآلات والأدوات اللازمة لتنفيذ وتعلم المهن المختلفة، وكلما تنوعت أصناف العمل كلما كان دورها فعالا ومنتجا، مع الإشارة إلى اعتماد بعض الأنظمة العقابية إرسال السجناء إلى بعض المصانع المتخصصة إذا دعت الضرورة لذلك.

يقتضي التأهيل إمداد المحكوم عليه بالوسائل التي تتيح له سلوك السبيل المطابق للقانون، وفي مقدمة هذه الوسائل نجد العمل الذي يخول له الحصول على مورد رزق إثر خروجه من السجن، لذلك أصبحت الغاية التأهيلية للعمل هي الأساس، وأصبح العمل مرتكزا على الطابع الإنساني والإنتاجي والتأهيلي لإنجاح عودة النزيل للمجتمع بعد تنفيذ العقوبة كعنصر صالح متماهي مع ذاته ومع محيطه، إذ يتعين أن تحقق العقوبة السجنية هدفها الإصلاحي حتى يخرج المحكوم عليه إلى المجتمع وقد تخلص تماما من الخطورة الإجرامية التي دفعته إلى الإجرام، واستعد استعدادا

طيبا للاندماج في المجتمع من جديد، عضوا مسئولا صالحا يستنكر كل أنواع الانحراف الإجرامي.

يحقق العمل فوائد شتى لنزيل المؤسسة السجنية، منها التعود على النظام والالتزام، والقضاء على السأم أو الشعور بالتفاهة الذي قد ينتج من الفراغ، وشغل تفكيره بأمور مفيدة له بما لا يتيح له الفرصة للتفكير في الإجرام أو الشغب، وفوق كل ذلك تأهيل هذا الإنسان للكسب من المهنة التي يتعلمها ويتقنها في السجن، فضلا على ما يكتسبه هذا النزيل من العمل من قيم وعادات جديدة، كالاعتماد على النفس والثقة بها والتعاون مع الغير، واكتساب اتجاهات إيجابية جديدة نحو العمل والزملاء والرؤساء وتكوين علاقات سليمة معهم.

بذلك تظهر أهداف العمل في المؤسسات العقابية بصور متعددة، فهو يحقق للنزلاء فرصة قضاء أوقات فراغهم في أعمال مثمرة، وينمي لديهم إمكانية تعلم حرفة يسترزقون منها، ويخلق في نفوسهم روح التعاون والثقة والاعتياد على السلوك الحسن من خلال أساليب الإصلاح التي تقترن به ويجب أن لا تنفصل عنه في كافة المراحل التي ينفذ خلالها، إلى جانب الاعتبار المادي الذي يحقق دخلا فرديا لهم من ناحية ويخفف العبء المالي على عاتق إدارة السجن من ناحية أخرى.

ويعتبر الأجر ضروري في نطاق التأهيل، لأنه يحقق مزايا عديدة أهمها التوازن الاقتصادي للنزيل مما يكسبه الثقة بالنفس ويحفزه على مواصلة جهوده ونشاطه حتى بعد الإفراج عنه، ومن ناحية أخرى يعينه أثناء تنفيذ العقوبة على تحمل أعباء معيشته أو معيشة أسرته سواء أكان داخل السجن أو بعد إخلاء سبيله.

لقد وقع الإقرار في جميع الأنظمة العقابية، بأن عمل نزلاء المؤسسات السجنية أصبح يشكل وبامتياز وسيلة إصلاحية وتهذيبية تعتمدها الإدارة العقابية بغاية تحقيق تأهيل منظوريها مسلوبي الحرية، بذلك يكون للعمل غاية تأهيلية واجبة الإبراز.

الفقرة الثانية: الغاية التأهيلية لعمل نزلاء السجون

أكدت القاعدة 91 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على أنه "يجب أن يكون الغرض من معاملة المحكوم عليهم بالسجن أو بتدبير مماثل يحرمهم من الحرية، وبقدر ما تسمح بذلك مدة العقوبة، إكسابهم الرغبة في العيش بعد إطلاق سراحهم في ظل القانون معتمدين على أنفسهم، وتأهيلهم لتحقيق هذه الرغبة، ويجب أن تهدف هذه المعاملة إلى تشجيع احترامهم لذواتهم وتنمية روح المسؤولية لديهم».

إذا تتمثل الغاية الأولية للعقوبة في تأهيل النزيل، وهو ما دفع بالاتجاهات العقابية الحديثة لوضع هذا النزيل الإنسان في صدارة الواقعة الجنائية، إذ لم تعد تستسيغ النظر إليه في مرحلة التنفيذ كرقم لا هوية له تتصرف فيه إدارة السجن كأي شيء يوضع تحت سلطتها، بل يجب معاملته كإنسان له حقوقه وواجباته ويتعين العمل على إصلاحه وتأهيله.

وتحقيقا لهذه المقاصد، يجب أن يتم استخدام جميع الوسائل المناسبة، ويعتبر العمل ذو دور محوري وأساسي في هذا الإطار، فلقد أصبحت من مستلزمات رسالة السجن توفير العمل للنزلاء، دون أن يكون الهدف من ذلك زيادة عنصر الألم في العقوبة، لأن ذلك يتناقض مع روح النصوص القانونية ومع طبيعة المعاملة التأهيلية، فالعمل يشكل لنزلاء المؤسسة السجنية وسيلة لدفع الملل والكسب المادي، وقد يشكل الحرمان منه في مثل هذا المفهوم جزاء تأديبيا يعرضهم لمزيد من الإرهاق واليأس.

يعتبر العمل عاملا مؤثرا في حياة النزيل، خاصة في إطار سياسة عقابية تقوم على العلاج والإصلاح لإعادة الإدماج بغاية التوصل إلى الحد من ظاهرة العود وتحقيق انطلاقة جديدة للنزيل عند عودته لبيئته الطبيعية وموقعه الأساسي كفرد من المجتمع، فالعمل يشكل بالنسبة لنزلاء المؤسسة السجنية دعامة هامة لتوازنهم الصحي وكذلك دعامة أساسية لإعادة إدماجهم في المجتمع.

أ- العمل دعامة للتوازن الصحي للنزيل

تعتبر صحة الإنسان البدنية والعقلية ركيزة أساسية لعملية التأهيل، ويعتبر الحفاظ على سلامة النزلاء من الأضرار والأخطار من معالم العناية والوقاية الصحية التي توفرها المؤسسات السجنية، حيث يتعين أن تحقق عقوبة الحبس هدفها الإصلاحي، حتى يخرج المحكوم عليه إلى المجتمع وقد تخلص تماما من الخطورة الإجرامية التي دفعته إلى الإجرام، ويكون قد استعد استعدادا طيبا للاندماج في المجتمع من جديد عضوا مسئولا صالحا يستنكر كل أنواع الانحراف الإجرامي.

تتفق النظم العقابية الحديثة على أنه من أوكد الحقوق التي ترتكز عليها السياسة الحديثة لمعاملة النزلاء هي الحق في الرعاية الصحية والنفسية للنزيل من خلال الحفاظ على توازنه الصحي، حيث لا يمكن تسطير برنامج تأهيلي للنزيل في غياب إقرار حقه في هذا التوازن،مع التأكيد على أن معاملة النزيل معاملة إنسانية ينتج عنها ضرورة حماية سلامته الجسدية والمعنوية.

أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان صلب مادته الخامسة والعشرون الحق لكل شخص في «المحافظة على الصحة»، بالإضافة

إلى ذلك، ينص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته الثانية عشر على أن كل إنسان (بما في ذلك النزيل) له حق في «أعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه»، وتنظم القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء توفير الرعاية الصحية لهم، إلى جانب جميع الصكوك الأخرى التي تنظم حقوق ولوائح معاملة النزلاء.

يعتبر السجن بطبعه ماسا بالتوازن الصحي للإنسان، حيث يولد سلب حرية النزيل آثارا نفسية هامة، إذ تتلخص معاناته في الشعور بالغربة، حيث تتراءى أمامه الفوارق بين الحياة داخل السجن وخارجه، كما أنه يشعر بالخوف من ردة فعل المجتمع ومدى إمكانية الاندماج فيه من جديد، كما أنه كلما كان سلب الحرية لمدة طويلة إلا وكانت مولدة لمشاكل اجتماعية، إذ ينتابه صراع داخلي مما يسبب له تأثرا نفسيا يظهر عبر سلوك اجتماعي متعدد الأوجه كالعزلة، إضافة إلى الاضطرابات النفسية مثل الانفعال والقلق والأرق والانفعالات الهستيرية والاتجاهات السايكوباتية المضادة للمجتمع.

تعتبر المؤسسة العقابية مكانا حيث تكثر عوامل الصد والخذلان التي تحول دون تحقيق إمكانيات الإنسان وحاجته إلى الأمان والاطمئنان والمحبة والتقدير، فيكون بذلك متناقضا تماما مع ضرورة الحفاظ على التوازن النفسي للنزيل، وما يزيد من تعكير الوضعية النفسية للنزيل القمع والكبت الذي يعيشه خلف قضبان المؤسسة العقابية، فتجربة السجن تجربة مشقة كبيرة بالنسبة للفرد الذي يعيش الحرمان لا فقط من حريته ليأتي ويذهب، بل كذلك الحرمان من فرصة العيش كإنسان.

يترتب عن العقوبة السجنية أن يجد النزيل نفسه في وضع التخلي التام والقطيعة مع العلاقات الاجتماعية والمهنية، بعيد عن الأماكن المألوفة والمحيط العائلي. كذلك يجد نفسه في علاقة غريبة مع الوقت، إذ أن وقت الفراغ لا طائل منه وفترة الانتظار لا تنتهي أبدا. وكذلك يجد نفسه في مناخ من الخوف وانعدام الأمن.

هذه الوضعية التي يجد النزيل نفسه عليها والتي تجعله يعيش تجربة مهينة ومذلة وقاتلة، لها انعكاسات جد سلبية على صحته النفسية، فهي تجعله هستيريا وقد توصله حتى للانتحار. ويعتبر الانتحار داخل المؤسسات السجنية من أهم الظواهر التي تشهدها الحياة السجنية، فقد تظهر على النزيل مظاهر اكتئاب دائم وهي من أهم الأمراض النفسية المؤدية للانتحار، ومن أعراضه تسلط فكرة الإحساس بالذنب أو أنه قد أخطأ في حق الغير مما يجعله يفقد احترامه إلى ذاته كما يفقد كل أمل في الحياة.أما حالات الهستيريا فتؤدي بالنزيل إما إلى محاولة الانتحار إذا كان مسالما وإما إلى الاعتداء بالعنف على الآخرين إذا كان هذا النزيل متسما بالشراسة.

تشهد وتيرة الحياة داخل المؤسسة العقابية اضطرابا عميقا، فالنزيل يخضع لقواعد موحدة وغير شخصية تحد كثيرا من تصرفه في جسده، حيث لم يعد من الممكنه التحرك بحرية وتنظيم وقته، كذلك خصوصيته تكون محدودة إلى حد كبير، فحتى تناول الطعام على مذاقه أو وفقا لتقاليده ومعتقداته غالبا ما يكون صعبا. هذا يخلق تدهورا يبدو في بعض الأحيان شبيها بالموت الجسدي والاجتماعي للفرد، وهو ما يتعارض تماما مع الحفاظ على التوازن الصحي للنزيل.

ولا ننسى الترابط بين الصحة النفسية والصحة الجسدية لدى الإنسان، حيث من الثابت وجود علاقة تأثر متبادر بين نفسية الفرد وجسده، فكلما كان أحدهما عليلا إلا وأصابت العلة الآخر، إذ أن صحة الإنسان كل لا يتجزء ولا يمكن فصل الجانب الجسدي عن الجانب النفسي.

إن ما يعيشه النزيل من أزمات وانتكاسات واضطرابات نفسية وما يسببه السجن من آثار نفسية سلبية، ينعكس حتما على الصحة الجسدية للنزيل، فينتابه الوهن والشعور الدائم بالتعب، إضافة للعديد من الأمراض نذكر منها على سبيل الذكر لا الحصر الصداع وآلام البطن وآلام الظهر والإمساك ...

ومما يزيد من تدهور الصحة الجسدية للنزيل قلة النشاط ومحدودية الحركة، بذلك تكون الصحة الجسدية لنزيل المؤسسة العقابية شأنها شأن صحته النفسية محل عدم استقرار واضطراب وتدهور، مما يشكل اختلالا لتوازنه الصحي.

ليس هناك من شك في أن اختلال التوازن الصحي يسهل أو يهيئ للسلوك المنحرف عند الأفراد، ذلك أن التوازن الصحي بما يشمله من سلامة للبدن وسلامة للعقل وسلامة للنفس يجعل الإنسان يوازن بين الأفعال المشروعة والأفعال غير المشروعة ويدرك مخاطر هذه الأخيرة، فالحالة الصحية لكل إنسان تؤثر على أسلوب حياته والطريقة التي يتعامل بها مع المحيطين به وسلوكه. أيضا، يؤثر اختلال التوازن الصحي على سلوك الناس وقد يسبب تغيرات في العلاقات مع الآخرين، هذا هو حال مشاكل الصحة البدنية والنفسية التي قد تؤثر على نسبة كبيرة من نزلاء السجون بشكل خاص في صورة عطالتهم عن العمل.

يتعارض عدم توفر العمل للنزيل مع توفيق أوضاع السجن تماشيا مع الاحترام التام لحقوق الإنسان في إطار تنظيمي يليق بالجمهورية الحديثة، إضافة إلى تعارضه مع أنسنة العقوبة وغرضها الأولي المتمثل في التأهيل والذي يتطلب الحفاظ على التوازن الصحي للنزيل.

يعتبر تحقيق التوازن الصحي للنزيل أهم خطوة على درب التأهيل، إذ يعتبر محاولة لحل المشكلات السلوكية بأسرع ما يمكن وأساسا لضبط وتعديل السلوك المرضي وتنمية السلوك الارادي السوي لدى الفرد، وفي إطار يعتبر العمل وسيلة فعالة للحد من الأمراض النفسية أو الاضطرابات السلوكية المتمثلة في تجميعات لعادات سلوكية خاطئة تم تعلمها، إذ أن العمل يشكل في هذا المستوى رعاية نفسية للنزيل باعتباره سيساهم في تحقيق النمو الانفعالي السليم والتكيف النفسي الصحيح للنزيل مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه من ناحية، ومن ناحية ثانية فإن العمل يؤهل النزيل في هذا المجال للتأقلم مع بقية أفراد المجموعة بعد تنفيذ العقوبة والخروج من المؤسسة العقابية.

لا شك في أن العمل يسهم في الرفاهية النفسية للشخص، وربما يكون مطلوبا أكثر لشخص نزيل أكثر منه لشخص حر ذلك أنه يقلل المعاناة المرتبطة بالوحدة في السجن. فالنزيل لايخرج عن طبيعته البشرية، بل يبقى في أمس الحاجة للعمل، وإنعدم تمكينه من ذلك سينعكس سلبا على حالته النفسية، ولعل ذلك من أهم الأسباب التي تؤدي إلى الانحرافات السلوكية والاضطرابات النفسية التي تخلق كثيرا من المشكلات، مما يكلف الدولة جهدا هائلا لتوفير الكوادر البشرية، والموارد المادية للسيطرة على مثل هذه المشكلات،

ولعل ذلك يفسر في كثير من الأحيان قلة جدوى البرامج التأهيلية والتربوية التي تقدم للنزيل داخل المؤسسات العقابية والتي تهدف إلى تأهيله ليخرج بعد ذلك إلى المجتمع إنسانا منتجا، ولذلك فإن تمكين النزلاء من العمل سيكون عاملا فاعلا في تحقيق التوازن النفسي ومن ثم تفادي أو على الأقل التقليل من تلك المشكلات.

عموما هناك ترابط وثيق بين الشغل وشخصية أي إنسان، وهذا الترابط قائم في الأفراد الطبيعيين وفي الأحوال الطبيعية، وهو كذلك قائم وربما بصورة أكثر وضوحا وشدة في الحالات غير الطبيعية، ويعود هذا الترابط في جميع الحالات إلى واقع التفاعل الوثيق بين خبرات وتفاعلات الشغل وبين العوامل المقررة لنمو وتطور الشخصية في أدوارها المختلفة.

إن الرابطة وثيقة بين حياتنا العملية وحياتنا النفسية في حالات الصحة وحالات المرض على حد السواء، وهنالك تأثير متبادل للواحدة منهما على الأخرى، وهذا ما يعطي الحياة العملية أهمية قصوى في الحياة الإنسانية وإلى الحد الذي ينفي فيه إمكانية الوصول إلى نمو نفسي صحيح بدون حياة عملية جيدة.

في عصرنا هذا، هنالك الكثير من الآراء التي تؤكد على أهمية الحياة الشغلية وتأثيرها على الشخصية والسلوك الطبيعي منه وغير الطبيعي وعلى الحياة والصحة النفسية، فاضطراب الحياة الشغلية وخاصة البطالة لها أن تؤدي في بعض الناس إلى اضطرابات نفسية وسلوكية. إن الحرمان الطويل من العمل، كثيرا ما تنشأ منه اضطرابات عصبية نفسانية، أو أزمات عصبية تتخذ على الأخص صورة الهواجس والقلق أو صورة الانقباض النفسي تارة والتوتر النفسي تارة أخرى.

يشكل الحرمان من العمل في الواقع قنبلة موقوتة، فالشغل يلعب دورا رئيسيا في توازن أي فرد ورفاهه، ولغيابه في السجن آثار مدمرة، فالإحباط يمكن أن يكون من الصعب تحمله من قبل النزلاء مما يؤدي في بعض الأحيان إلى الجنون والموت.

يعتبر العمل ضروريا بالنسبة للنزيل لكي يتمكن من شراء بعض المواد من مغازة التزويد بالسجن، أو لدفع تكاليف المحامي، أو مقدار الخطية، أو قيمة الجزاء المدني، أو لوضع المال جانبا تحضيرا لخروجه إثر انتهاء محكوميته، أو حتى لإرسال بعض المال إلى الأسرة. ولكنه يعتبر للنزيل وسيلة مثلى لتمضية الوقت والابتعاد عن الضجر، إضافة لكونه طريقة مثلى للخروج من زنزانته.

تقع المسؤولية على الدولة للحفاظ ولتحقيق التوازن الصحي للنزيل، وهذا التوازن غير ممكن إذا لم نوفر للنزيل عملا، خصوصا وأن النزيل مقيم في مكان مغلق أين تقل النشاطات الممكنة مما يجعل الوقت يمر ببطء شديد فلا يجد النزيل كيف يقضي يومه، وتتتالى هذه الحالة يوما بعد يوم مما يشكل فعلا قمعا لحق النزيل الإنسان في النشاط، فالكائن البشري لا يمكنه أن يبقى هكذا جالسا دون القيام بأي نشاط لمدة طويلة، ونحن نعتقد أن الحاجة إلى النشاط يمكن بسهولة مقارنتها بالرغبة في الحرية، فإذا كانت الرغبة في الحرية تبقى الأمل بين النزلاء، فالحاجة إلى النشاط والحركة تبقيهم على قيد الحياة.

إن السجن يشكل بيئة نشطة للأمراض الجسدية وخاصة النفسية التي قد تصيب النزيل وتكون حاجزا إسمنتيا أمام تأهيله وإعادة إدماجه في المجتمع، لذلك وجب على الإدارة العقابية العمل على وقايته من تلك الأمراض حتى تتمكن من دعم حظوظها في

تحقيق هدفها ونجاحها في استئصال النزعة الإجرامية لهذا النزيل الإنسان.

ينبغي إعطاء مغزى إيجابي للعقوبة السجنية، وهذه ليست هي الحالة عندما يكون الهدف تغييب كائن بشري ووضعه بين قوسين، فالحرمان من الحرية يجب أن يرفق بالتأهيل، فالنزيل يعتبر شخصا غير طبيعي بالنسبة للمعايير الاجتماعية السائدة ويجب أن يستفيد من عناية يكون هدفها تربيته مرة أخرى للعيش في المجتمع، وتتطلب هذه التربية وجوبية الرعاية الصحية للنزيل الإنسان سواء على المستوى الجسدي أو النفسي، هذه الرعاية التي يصعب تحقيقها إن لم نقل يستحيل دون توفير العمل للنزلاء، والعمل لا يشكل فقط دعامة للتوازن الصحي للنزيل بل كذلك دعامة لإعادة إدماجه في المجتمع.

ب- العمل دعامة لإعادة إدماج النزيل في المجتمع

تعتبر العقوبة ردا على كسر مقدس من المحرمات ورد على المس بالميثاق الاجتماعي، ويتم ذلك في إطار يؤكد ويعمل على عودة الفاعل إلى المجتمع والمصالحة مع ذاته ومحيطه، حيث تتبلور الصورة الواضحة لعملية الإصلاح في المفهوم السجني في مدى تقويم النزيل وجعله قادرا مسؤولا متمكنا من نفسه لمواجهة الحياة العادية بكل ثقة كي يسهل إدماجه في وسطه الاجتماعي والأسري، والتأهيل الناجح يتطلب منذ بداية مدة عقوبة النزيل إيلاء النظر إلى مستقبله بعد الافراج عنه ومساعدته لكفالة ادماجه في المجتمع من جديد.

ترتكز عملية إعادة إدماج النزيل في المجتمع كما تقتضيها مفاهيم العدالة على ضبط السلوك المنحرف والوقاية من مفاسده، حتى ينصرف المفرج عنه إلى القيام برسالته البناءة والخيرة في الحياة والعودة إلى الاندماج في المجتمع الذي عزل عنه.

وتعتبر إعادة الإدماج حقا للمحكوم عليه، لأن الإدماج وما يرتبط به من أساليب ليس فقط التزاما تفرضه الدولة على المحكوم عليه، ولكنه أيضا حق له قبل الدولة، فالمجرم الذي عانى من ظروف معنوية وفكرية واجتماعية قادته إلى الجريمة، له حق قبل الدولة في أن تخلصه من هذه الظروف، والتي للمجتمع نصيب في تأثيرها عليه، وله الحق في أن يعود إلى المجتمع مواطنا متزنا.

لذلك عندما نتحدث على وظيفة إعادة الإدماج لا بد من النظر إلى السجن كمكان للحياة حيث نضع مؤقتا أفراد انتهكوا القانون الجزائي والذين يوما ما سوف يعودون للمجتمع، وبهذا المعنى، ينبغي

على العقوبة السالبة للحرية أن تسمح للمذنب بالتفاعل والتحسن لكي يتم من ثمة إعادة إدراجه في المجتمع مع خطر أقل لارتكاب جريمة جديدة. ويجب عدم الاكتفاء بمجرد الهدف كون الفرد لا يعود للإجرام، ففي الواقع فكرة إعادة الإدماج تتجاوز عدم العود وتتطلب أن يتمكن الشخص من استعادة أو العثور على مكانته في المجتمع الحر.

لئن كان عدم العود هو الهدف الأساسي والعلامة الواضحة لإعادة التأهيل، فإنه لا يعتبر بمفرده معادلا لإعادة الإدماج الذي يفترض أيضا أن يكون الجاني قد استعاد مكانته في المجتمع، فالنزيل يغادر السجن إثر عقوبة يزيد طولها أو ينقص وبها يدفع دينه للمجتمع، وعلى هذا الأخير ألا ينفض يديه منه ويتخلى عنه، بل عليه إدماجه من جديد صلبه خصوصا وأن تحسن أمن المجتمع نفسه يتوقف على إعادة تأهيل جيدة.

ويتم تعريف إعادة الإدماج الاجتماعي بأنه العودة إلى حالة سابقة من الاندماج في المجتمع التي كانت لفرد وهذا الأخير خسرها حيث حدث كسر في العلاقة بينه والجسم الاجتماعي مما أدى إلى استبعاده.

تتضارب التنشئة الاجتماعية الاجرامية بالسجن مع إعادة إدماج النزيل، حيث أنها يمكن أن تؤدي إلى بعض التعديلات في النزيل تمنعه من استئناف حياة اجتماعية أكثر تقليدية، إذ بالض رورةسيتأثربالنماذجالبشريةالتيتحيطبه، فعقوبة السجن تلقى بالنزيل في مجتمع من نوع خاص كل أفراده من المذنبين والخارجين عن المجتمع بشكل من الأشكال، وتسوده تقاليد ومبادئ خاصة تحبذ السلوك المضاد للمجتمع الخارجي الذي يعتقد معظمهم أنه

ظلمهم، مما يؤدي إلى تلاشي الضمير وضعف الإحساس بالخطيئة. وفي هذا الإطار يتعرض النزيل للاستهواء وللقدوة السيئة التي تشكله على أسوأ صورة، ويضاعف من خطورة هذه البيئة الجانحة على النزيل ازدحام السجون التقليدية، واختلاط النزلاء فيها على اختلاف ظروفهم وأوضاعهم وخبراتهم وأمزجتهم، وكذلك قلة النشاط وطول وقت الفراغ الذي يميز الحياة السجنية.

من المعلوم أن التواجد المزمن داخل السجن يؤدي إلى فقدان المهارات الاجتماعية وإلى النبذ من قبل أفراد الأسرة وآخرين كانوا في الماضي يشكلون شبكة العلاقات الاجتماعية للمجرم، فحبس شخص يمثل تهميشا له من المجتمع مما يؤثر على سلوكه في السجن وخارجه، إضافة كون في السجن يتم فقدان المعايير التي وضعها المجتمع وفقدان الهوية لتحل محلها هوية نزيل، مما يجعل النزيل يواجه شعورا بعدم الانتماء.

لتفادي هذا الواقع المرير يجب أن يكون هاجس مرحلة ما بعد السجن والمحيط الخارجي الركن الأساسي في الإصلاحات السجنية والعقابية، لذلك قامت الأنظمة العقابية الحديثة باعتماد تشغيل النزيل واعتبار العمل ركنا أساسيا لتأهيل النزيل وتحقيق إعادة إدماجه في المجتمع عند انتهاء محكوميته، لأنه بدون عمل يصعب الحديث عن تأهيل وإعادة إدماج لكائن إنساني واجتماعي.

إن دراسة تجارب النزلاء داخل المؤسسة العقابية تمكن من مزيد فهم كيفية أن العمل كحاجة نفسية ومادية تؤثر في بناء الثقافة السجنية، فعندما يتعرض الأفراد إلى حرمان كبير في حاجاتهم النفسية والمادية فمن المنطقي أن تترتب على ذلك نتائج سلبية،

فللعمل أهمية لدى كل إنسان، والنشاط المهني هو جزء أساسي من الإنسان الذي يسبب فقدانه ضررا نفسيا هائلا.

يعتبر الحرمان من العمل عاملا تدميريا للأفراد، وهو في تناقض عميق مع هدف إعادة التنشئة الاجتماعية، لأن العمل ضروري لجميع أشكال الحياة الاجتماعية والحرمان منه سيكون له عواقب وخيمة على قدرة الشخص الذي يخرج من السجن لاستئناف حياة عملية عادية، ولكن أيضا بشكل عام أن يجد مكانه في المجتمع.

إذا كانت العودة للحياة العملية القائمة على حب العمل والسعي لإتمامه بأمانة ليست واضحة للنزلاء السابقين، فإن تلك الصعوبة تخفي حقيقة معينة، إنها المهارات الاجتماعية للفرد الخارج من السجن التي أصبحت موضع شك، لذلك يجوز أن نسأل إذا كانت الحياة العملية مثلما تعاش في السجن والعواقب التي تترتب عنها لا يؤدي إلى موت كائن اجتماعي.

لا بد دائما أن تهدف العقوبة لعودة المحكوم عليه للمجتمع، وعلى هذا النحو فمن المهم أن يمكن النزيل من العمل أثناء حبسه، حيث من وجهة نظر إعادة التأهيل من المهم أن ندرك أن توازن الفرد يمر عبر حياة عملية مرضية. ويجب تفادي اغتراب الأفراد عن طريق تغريب حياتهم العملية والتي ينتج عنها بتر علاقاتهم الاجتماعية، هذا هو واحد من العديد من المفارقات التي للسجن الذي يرغب في إعادة الادماج الاجتماعي لأفراد يحرمهم من العمل.

يعتبر العمل من أهم الوسائل التي ركزت عليها الأنظمة العقابية الحديثة في إعادة النزيل إلى المجتمع، إضافة لتدريبه على مهنة تساعده عند الخروج من السجن، فالاعتراف للسجين بحقه في العمل يفسح له المجال للتدرب على مهنة تتماشى وميوله

واستعداداته البدنية والذهنية، خاصة إذا كان عاطلا عن العمل قبل دخوله السجن، لذلك فإن التكوين المهني داخل السجون يؤهل السجين للعودة للمجتمع مواطنا صالحا.

يبرز دور تشغيل نزلاء المؤسسات السجنية من وجهتين، فهو يساهم في التهذيب إذ أن إلزام المحكوم عليه بالقواعد المنظمة للعمل بما تقتضيه من عادات قويمة في مظاهر الحياة المختلفة يغرس لديه الاعتماد على النظام ويدعم اعتداده بنفسه، ومن ناحية ثانية يساهم في التأهيل على نحو فعال إذ يعود النزيل على العمل والنشاط والإنتاج ويمكنه في صورة التكوين المهني من إتقان حرفة توفر له دخلا قانونية بعد مغادرته السجن. إذا وبصورة مبدئية، فإن تشغيل النزيل يرتبط مع عملية تأهيله في سبيل عودته إلى حياة الجماعة بعد الإفراج عنه دون بروز صعوبات يمكن أن تؤثر على تصرفاته بشكل سلبي.

كذلك من المعروف أن شغل وقت المسجون داخل المؤسسة العقابية أمر بالغ الأهمية، إذ به يتم التحكم في توجيه نشاطه وتصعيد رغباته المكبوتة وتعويده على التآلف الاجتماعي، بل إن حرمان المسجون من العمل يزيد من شقائه ويباعد بينه وبين المجتمع.

يعتبر العمل وبدون نزاع دعامة أساسية ووسيلة لا غنى عنها لتحقيق الغرض الأساسي للعقوبة السجنية والمتمثل في تمكن الإدارة العقابية نزع الخطورة الإجرامية للمحكوم عليه وتهذيبه وإصلاحه ليتم بنجاح إعادة للمجتمع مواطنا صالحا متماهي مع محيطه وبعيدا عن الجنوح، فدور العمل بارز في إنجاح البرنامج

التأهيلي الخاص بالنزيل وفي إعداده نفسيا وعمليا لأن يكون عضوا نافعا في جسم المجتمع.

دفع وعي الأنظمة العقابية الحديثة بهذا الدور التأهيلي لعمل نزلاء المؤسسات السجنية إلى تكريسه قانونا والسعي لمزيد تنظيمه.

الفقرة الثالثة: التكريس القانوني لحق النزيل في العمل

أكد علماء العقاب أن الاعتراف لنزيل المؤسسة السجنية بحقه في العمل يعد الأسلوب الأفضل لتأهيله، لذلك دعوا إلى ضرورة حماية هذا الحق الذي يخلق لدى المحكوم عليه الشعور بالمسؤولية ويحافظ على ما لديه من إمكانيات بدنية وذهنية أو يحاول خلقها إن كانت مفقودة.

على هذا الدرب صار المجتمع الدولي جنبا لجنب مع الأنظمة العقابية الوطنية، وعملوا في إطار سعيهم الدؤوب لتأهيل النزيل على محاولة الاستفادة من خصال السجين عبر تمتيعه بحقه في العمل، كحق يبرز مواهبه وينمي إمكانياته، وهو ما من شأنه أن يحرك لديه الإحساس من جديد بأنه لا يزال إنسانا بإمكانه تقويم إرادته بإرادته والوقوف دون تأجج عواطف النقمة والحقد في نفسه، لأن تمتيعه بحقه في العمل يجعله معتدا بذاته كفرد فاعل يسعى نحو الكسب الشريف.

أكد القانون الدولي على حق النزيل في العمل، هذا الحق الذي نجد له كذلك تكريسا قانونيا في أغلب الأنظمة العقابية الوطنية، حيث تكاد تجمع كافة النظم العقابية على حق المحكوم عليهم في العمل طيلة فترة قضائهم للعقوبة، ومنها النظام العقابي التونسي.

أ- التكريس القانوني لحق النزيل في العمل من خلال القانون

الدولي

تتعدد النصوص الدولية المكرسة لحق نزيل المؤسسة السجنية في العمل، وتتفرع هذه النصوص إلى نصوص عامة تعنى بالإنسان عامة ونصوص خاصة تعنى بالسجين.

تتمثل النصوص العامة في اتفاقيات ومواثيق دولية، عالمية كانت أو إقليمية، تعنى بحقوق الإنسان. ونجد على سبيل الذكر ضمن النصوص العالمية، المادة 23 فقرة أولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والتي نصت على أنه «لكل شخص الحق في العمل، وله اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة».

وردت عبارة «لكل شخص» عامة غير مقيدة بأي شرط أو حد، وهي تضم جميع البشر، مما يجعل ممارسة الحق في العمل بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا كان أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب. بذلك يكون العمل حقا من حقوق الإنسان يتمتع به النزيل على قدم المساواة مع الإنسان الحر، وله ما يترتب عن هذا الحق الأساسي من حقوق متفرعة عنه كالحق في إختيار العمل بشروط عادلة والحق في الحماية من البطالة ...

نجد نفس هذا التأكيد على شمولية الحق في العمل لكل البشر صلب المادة 6 فقرة أولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي ورد بها: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص

من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق».

يمكننا إضافة لهذه النصوص العالمية، الاستشهاد ببعض النصوص الإقليمية المقرة بحق الإنسان في العمل بما في ذلك النزيل باعتباره أولا وقبل كل شيء إنسان. ونجد ضمن النصوص الدولية الإقليمية، على سبيل الذكر لا الحصر، المادة 34 فقرة أولى من الميثاق العربي لحقوق الإنسان والتي نصت على أن «العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص، ودون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي وضع آخر».

ونجد كذلك ضمن هذه النصوص الإقليمية المادة 15 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب والتي أكدت على أن «حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ».

إن ما يلاحظ بخصوص هذه النصوص مثلها مثل النصوص العالمية أن صياغتها وردت عامة شاملة لكل البشر دون تمييز على أي أساس كان، فهي تكرس حق الإنسان في العمل، وباعتبار نزيل المؤسسة السجنية إنسان، فهذه النصوص تكرس وتقر حقه في العمل.

لم يقف التكريس القانوني لحق النزيل في العمل من خلال القانون الدولي على النصوص المتعلقة بالإنسان عامة، بل نجد هذا التكريس أيضا صلب نصوص دولية خاصة بالسجين.

نجد ضمن هذه النصوص القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء لسنة 1955، والتي حرصت على الاعتراف بهذا الحق وبيان مضمونه ومداه، حيث قررت الفقرة 3 من الفصل 71 أنه يجب توفير العمل الكافي والمفيد في طبيعته للمساجين، واقتضت الفقرة 4 من نفس الفصل أن يكون العمل من النوع الذي يساعد المسجونين على الاحتفاظ بمقدرتهم على كسب أرزاقهم بطريقة شريفة وأن ينمي هذه المقدرة لديهم، وتنص الفقرة 6 من هذا الفصل على أن يتفق العمل مع القواعد السليمة للاختيار المهني ومع احتياجات المؤسسة والنظام فيها.

نجد كذلك اهتماما وتكريسا لحق النزيل في العمل صلب المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء لسنة 1990، حيث ورد بالمبدأ 8 أنه «ينبغي تهيئة الظروف التي تمكن السجناء من الاضطلاع بعمل مفيد مأجور ييسر إعادة انخراطهم في سوق العمل في بلدهم ويتيح لهم أن يساهموا في التكفل بأسرهم وبأنفسهم ماليا».

نجد أيضا تكريسا لهذا الحق صلب قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء لسنة 2015 (قواعد نيلسون مانديلا)، من ذلك أن القاعدة 96 نصت على:»-1يجب إتاحة الفرصة للسجناء المحكوم عليهم للعمل، على أن يقرر طبيب أو غيره من اختصاصي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية.

-2يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لتشغيلهم طوال يوم العمل العادي».

ونصت القاعدة 98 على:»-1يكون العمل الذي يوفر للسجين، إلى أقصى الحدود المستطاعة، من النوع الذي يصون أو يزيد قدرته على تأمين عيشه بكسب شريف بعد إطلاق سراحه.

-2يوفر تدريب مهني للسجناء القادرين على الإنتفاع به، ولا سيما السجناء الشباب.

-3تتاح للسجناء، في حدود ما يتمشى مع الاختيار المهني السليم ومتطلبات إدارة السجن والانضباط فيه، إمكانية اختيار نوع العمل الذي يرغبون في القيام به.»

لقد كرست العديد من النصوص الدولية المتعلقة بالسجون حق النزيل في العمل، وحددت هدفه الأساسي بتأهيل هذا الإنسان الذي حاد عن الطريق ووجد نفسه نتيجة إجرامه خلف القضبان مسلوب الحرية.

يتمتع النزيل بحق إنساني في العمل، وهي مسألة لا جدال فيها أقرتها النصوص الدولية سواء المتعلقة بحقوق الإنسان عامة أو المتعلقة بالسجون خاصة، وهذا الإقرار لم يقف عند القانون الدولي بل نجده أيضا على مستوى القانون الوطني.

ب- التكريس القانوني لحق النزيل في العمل من خلال القانون الوطني

ينص الفصل 40 من الدستور التونسي على أن «العمل حق لكل مواطن ومواطنة، وتتخذ الدولة التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة والإنصاف.ولكل مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل».

يبرز من خلال هذا الفصل أن المشرع التأسيسي كرس العمل كحق أساسي لكل مواطن تونسي، فلا يجوز النيل منه أو حرمان أي شخص حامل للجنسية التونسية منه، فعبارة الفصل جاءت عامة ومكرسة لحق العمل لكل مواطن ومواطنة، بذلك يتمتع نزيل المؤسسة السجنية إن كان حاملا للجنسية التونسية بحق دستوري في العمل.

عندما نتحدث عن حق دستوري فإننا نتحدث عن حق سامي متربع على عرش النظام القانوني، فلا تملك أي سلطة سياسية أو إدارية إلا العمل على تحقيقه وتوفيره لأصحابه، وحتى إن وجد أو وضع قانون مخالف أو نازع لهذا الحق فلا عمل به لأنه مخالف لقاعدة دستورية، وكما نعلم فالدستور يعتلي الهرم القانوني للدولة مما يجعل القوانين الأقل الدرجة ملزمة باحترامه والسير على منوال ما يقره.

لا تملك الدولة من أجل احترام ونفاذ دستورها، إلا العمل على توفير الشغل لنزلاء مؤسساتها السجنية وذلك إحتراما لحقهم الدستوري في العمل، فالدولة ملزمة بإيجاد الحلول واتخاذ التدابير الضرورية لضمان الشغل لهذه الفئة من المواطنين.

نجد إضافة للتكريس الدستوري لحق النزيل في العمل، تكريسا لهذا الحق صلب قوانين الأخرى، من بينها القوانين المهتمة والموجهة لتنظيم الحياة السجنية كالقانون عدد 52 لسنة 2001 المؤرخ في 14 ماي 2001 والمتعلق بنظام السجون، والذي يعتبر الإطار التشريعي لتنظيم الحياة السجنية بما في ذلك إبراز حقوق وواجبات المساجين.

قبل إبراز موقف هذا القانون من عمل نزلاء المؤسسات العقابية، يجب أن نشير إلى أن موقف المشرع التونسي من صبغة العمل في السجون قد اختلف، حيث مر بعدة مراحل: ففي مرحلة أولى كان المشرع ينص صراحة على الصبغة الإلزامية للعمل وذلك صلب الفصل 13 من المجلة الجزائية الذي جاء فيه أن «العقاب بالسجن يقضى بالسجون المحلية الاعتيادية أو السجون الخاصة على أن يكون المحكوم عليهم ملزمين بالخدمة». وهذه الصبغة الإلزامية للعمل تجعله بعيدا كل البعد عن اعتباره حقا.

وفي مرحلة ثانية قام المشرع بإلغاء هذا الإلزام الصريح بإصداره للقانون عدد 89 لسنة 1999 المؤرخ في 02 أوت 1999، والذي نقح الفصل 13 فأصبح ينص على أن «العقاب بالسجن يقضى بأحد السجون».

والملاحظ في هذا المستوى، أن المشرع أثناء الفترة التي صدر فيها قانون 1999 قد ألغى الإلزام بالعمل في المجلة الجزائية إلا أنه في مقابل ذلك حافظ عليه صلب الفصل 61 من أمر 04 نوفمبر 1988، والذي جاء فيه «للإدارة العامة للسجون والإصلاح الحق في تشغيل المساجين باستثناء الموقوفين تحفظيا أو الطاعنين في السن أو الذين لم يبلغوا سن العشرين أو المودعين تنفيذا لأذون الجبر بالسجن أو المرضى أو المعاقين».

لم يجز هذا الفصل تشغيل الموقوفين تحفظيا والطاعنين في السن والذين لم يبلغوا سن العشرين والمودعين تنفيذا لأذون الجبر بالسجن والمرضى والمعاقين، وفي مقابل ذلك جعل الإلزام بالعمل في السجون ذا نطاق عام يخص بقية المحكوم عليهم الذين يمثلون العدد الأوفر من المسجونين.

وفي مرحلة ثالثة ومع صدور قانون 14 ماي 2001 المتعلق بنظام السجون، نلاحظ أن المشرع قد حول الإلزام بالعمل في السجون من حق للإدارة العامة للسجون والإصلاح تلزم به النزلاء إلى حق للنزيل، حيث جاء بالفصل 19 من هذا القانون: «يحق للسجين: ... 7) الشغل مقابل أجر وطبق الإمكانيات المتاحة بالنسبة للمحكوم عليه ...»

كما جاء بالفصل 22: «يتعرض السجين الذي يخل بأحد الواجبات المبينة بالفصل 20 من هذا القانون أو يمس بحسن سير السجن أو يخل بالأمن به إلى إحدى العقوبات التأديبية التالية: ... -4 الحرمان من الشغل».

أقر قانون 2001 بأن العمل حق من حقوق النزيل يجب تمتيعه به حسب الإمكانيات المتاحة، ولا يجوز حرمانه منه إلا في إطار عقوبة تأديبية يستوجب توقيعها خطأ صادر عن النزيل.

إن تصنيف العمل ضمن الحقوق التي يتمتع بها النزيل تترتب عنه نفي صبغته الإلزامية ووجوبية تمتيعه بهذا الحق، فالإدارة العقابية مطالبة بتوفير العمل للنزلاء، وحتى مسألة الإمكانيات المتاحة فيجب النظر إليها بحذر وعدم ايلاءها اهتماما بالغا، ذلك أن الدولة ممثلة في الإدارة العقابية ملزمة بالاستجابة لطلبات الشغل المقدمة من النزلاء وبإيجاد الحلول لكي يكون العمل كافيا للجميع ومتماشيا مع إمكانياتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم، ويعتبر هذا الالتزام دستوريا قبل أن يكون قانونيا.

عموما، يستند حق النزيل في العمل على العديد من النصوص الدولية والوطنية والتي قمنا بإبراز بعضها، ويمكن أن نضيف إليها أن تونس قد صادقت بموجب القانون عدد 44 لسنة 1965 المؤرخ

في 21 ديسمبر 1965 على الاتفاقية الدولية للشغل عدد 122 المعتمدة في 9 جويلية 1964 والمتعلقة بسياسة التشغيل، وتقضي هذه الاتفاقية بالتزام الدول الموقعة عليها بانتهاج وتطبيق سياسة النهوض بالتشغيل وضمان حق الشغل لكل فرد، وعبارة لكل فرد عامة لا تقصي حق النزيل في العمل.

بقطع النظر عن كيفية تكريس حق نزيل المؤسسة السجنية في العمل سواء بمقتضى تنصيصات عامة أو خاصة محددة، فإن المعروف عن مشرعنا حرصه على مواكبة كل ما من شأنه أن يسهل عملية إصلاح النزيل وتأهيله، هذا التأهيل الذي يتطلب التنظيم العقابي لعمل النزلاء.

المبحث الثاني: التنظيم النقابي لعمل نزلاء السجون

أصبح العمل يعتبر وسيلة معاملة تهدف إلى إصلاح المحكوم عليه وتأهيله، إضافة لكونه حقا من حقوق الإنسان، وترتيبا على ذلك، لم يعد من الممكن فصل العمل عن المعاملة العقابية، بل أن المعاملة العقابية ذاتها أصبحت ترتكز على العمل. ولقد شهد مفهوم حق النزيل في العمل تطورا ليصبح حق النزيل في التأهيل بواسطة العمل، ذلك أن العمل أصبح يمثل ضمانة هامة وأساسية لإنجاح برنامج التأهيل ولتحقيق حسن إعادة إدماج النزيل في المجتمع وتفادي عوده.

عندما نتحدث عن العمل، علينا أن نستحضر ما يمكن أن يرتبط به من مسائل، فمجال العمل ليس بالبسيط، إذ يحتاج تنظيما وتسييرا وحلا لما قد يرتبط به من إشكاليات وحدا لما قد ينتج عنه من مخاطر. وفي هذا الإطار لعبت النقابات ولازالت تلعب دورا

رياديا، فالتنظيم النقابي للعمل حقق أنسنة العمل ووفر الحماية والرفاه والعدل للعمال.

إن كان الأمر بهذه الصورة في العالم الحر، فسيكون معقدا أكثر إذا اقترن العمل بالسجن، فتشغيل النزلاء يحتاج جهدا أكبر على مستوى التنظيم وعلى مستوى حل وصد الإشكاليات والمخاطر المرتبطة بالعمل، وذلك لخصوصية اليد العاملة والمكان وخصوصية الهدف من العمل.

لا مجال لتحقيق العمل لغايته التأهيلية ونجاحه في ضمان عودة النزيل للمجتمع منزوع النزعة الإجرامية وسالكا لطريق الخير ومبتعدا عن طريق الإجرام إلا من خلال التنظيم النقابي لهذا العمل، وسوف نتولى توضيح هذا التنظيم من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث فقرات:

الفقرة الأولى: تنظيم العمل

الفقرة الثانية: حل الإشكاليات المحيطة بالعمل

الفقرة الثالثة: تشغيل النزيل بعد انقضاء محكوميته

الفقرة الأولى: تنظيم العمل

يخضع النزيل في السجن لمراقبة مشددة، إنه محروم تماما من السيطرة على حياته وليست لديه أي فرصة لمواصلة التصرف بحرية في حياته الاجتماعية والشخصية، فهو بذلك محروم من أمر ضروري لتطوير كل إنسان، إذ هناك في كل كائن بشري حاجة وجودية للتواصل مع البيئة الخارجية والناس الذين يشكلون ذلك، ففي العلاقات الإنسان يتعلم البناء والتعارف والحب والكراهية والشعور بأنه على قيد الحياة. وفي هذا الإطار سواء في مجتمع

حر أو في سجن، يعتبر العمل طريقة للدخول في تواصل مع الغير وتشارك في بناء هوية الشخص.

يعتبر النشاط الشغلي لنزلاء المؤسسات السجنية مؤشرا على تدهور بطيء للأفراد ووفاتهم النفسية والاجتماعية، فالأجساد تذبل، والعلاقة مع الآخر تكشف المجتمع الخارجي باعتباره الآن مكانا غير معروف، إضافة لكراهية نظام قمعي شمولي يؤدي إلى فقدان تام لاحترام الذات. كل هذا يؤدي إلى سلسلة من ردود الفعل التي تأتي بشكل خطير لتنال من احتمالات إعادة الإدماجخصوصا مع وجود صلة سببية قوية جدا بين البطالة ومحدودية النشاط والعنف، وهذه العلاقة من المرجح أن تستمر للنزلاء السابقين وخاصة الذين عاشوا لسنوات عديدة في العالم السجني وكذلك الشباب.

يعاني النزيل من زاوية التشغيل في المجتمع السجني أساسا من البطالة، وإن تمكن من العمل فإن ذلك يكون وفقا لمعايير وظروف تبعد كل البعد عما هو معتمد في المجتمع الحر بل وتبعد على الأنسنة، مما يدفع لتكون ثقافة فرعية من القيم والمواقف لمواجهة هذا الوضع والتكيف والبقاء على قيد الحياة في السجن، والتغير في الثقافة يؤدي إلى إحداث تغييرات عديدة في صور التفاعل في المجتمع مما يهيأ الفرصة إلى ظهور قيم جديدة وأهداف جديدة، والتي هي عكس توقعات المؤسسة العقابية والتي يتم التمسك بها تدريجيا وفرديا من خلال عملية التعايش السجني.

تدفع هذه الصورة القاتمة للحياة السجنية إلى وجوبية تنظيم عمل نزلاء المؤسسة العقابية تفاديا لسلبيات الحياة الشغلية السجنية وتحقيقا للغاية التأهيلية للعقوبة عامة وللعمل خاصة،

ويتم ذلك من خلال تنظيم ظروف العمل، والذي يتم بتنظيم العديد من المسائل ومنها: تحديد نوع العمل، أهلية العمل، لباس الشغل، ظروف السلامة، العطل، التكوين ... كذلك تدخل ضمن تنظيم العمل مسألة جد هامة وأساسية بالنسبة للنزيل كما بالنسبة للمؤسسة العقابية وهي حق النزيل في تقاضي أجر عن عمله.

أ- تنظيم ظروف العمل

يتمتع النزيل بحق في العمل، وهذا الحق لا يعني مجرد الحصول على أي نشاط شغلي مهما كان، بل يجب أن يكون هذا العمل بقدر المستطاع من نوع يصون أو يزيد في قدرة النزيل على تأمين عيشه بكسب شريف بعد قضاء محكوميته، ولا يجوز أن يكون العمل في السجن ذا طبيعة مؤلمة أو ضارة ومعرقلة للطابع التأهيلي للعقوبة السجنية.

يبرز هنا دور التنظيم النقابي لظروف العمل، حتى تكون هذه الظروف بالفعل ظروف إنسانية متماهية مع الغاية التأهيلية للعمل ومحققة لتوازن النزيل ولهدوء الحياة السجنية. وفي هذا الإطار يتدخل العمل النقابي لتحديد نوع العمل المتوفر للنزلاء.

تتكفل حاليا الإدارة العقابية بتوفير العمل لنزلائها، وتتمتع الإدارة في هذا الإطار بصلاحيات مطلقة من حيث نوع العمل الموفر والذي يكون وفقا للإمكانيات المتاحة، وعمليا يتم اعتماد أنشطة بسيطة مثل الفلاحة والنجارة والخياطة، ونادرا ما نجد أعمالا تستلزم قدرا بسيطا من المعرفة أو الحرفية مثل الخزف.

إضافة لهذه الأعمال ذات الطابع المنتج والتي تنجز تحت إشراف الإدارة في الورشات والضيعات التابعة للسجن، هناك أعمال

الخدمة العامة المتمثلة في أعمال الصيانة والمهام المكرسة للعمل اليومي للمؤسسة، فالإدارة السجنية تعتمد نزلاءها لإنجاز الأعمال المرتبطة أو الضرورية لتسيير السجن مثل التنظيف والطبخ، وتقوم كذلك بتكليف بعض النزلاء بأعمال الصيانة والطلاء والسباكة والأعمال الكهربائية، إضافة لإمكانية مساهمة النزلاء في تنظيم الأنشطة الاجتماعية والثقافية أو الرياضية أو العمل في المكتبة.

يستخدم عمل نزلاء السجون في إعادة تأهيلهم وإنجاح إعادة إدماجهم في المجتمع خاصة وأن الكثير من النزلاء لديهم مسارات تدريب وتكوين سيئة للغاية، بحيث يتم استخدام العمل في السجن لمنحهم فرص في سوق العمل. إلا أن هذه الأعمال المنجزة في السجن لا تتطلب خبرة أو مؤهلات، بل إنها لا تشكل عملا فعليا بل مجرد تمضية وقت. وهو ما يتضارب تماما مع الأهداف التي رسمتها القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المساجين للعمل، والتي تتمثل حسب القاعدة 71 في أن يكون العمل مساعدا للنزيل على الاحتفاظ بمقدرته على كسب الرزق وينمي هذه القدرة لديه ويستحوذ على نشاطه طوال الفترة العادية ليوم عمل مع توفير التدريب المهني في حرف مفيدة للمحكوم عليهم القادرين على الاستفادة منه وخاصة صغار السن منهم.

عجزت الإدارة العقابية عن توفير عمل مناسب ذو فائدة تأهيلية آنية ومستقبلية لنزلائها، وإن كانت الأسباب تطول، فيمكن أن نشير من بينها إلى غياب الإرادة الهادفة إلى تحقيق ذلك إضافة للنظرة التحقيرية التي تحملها الإدارة وخاصة أعوان السجون تجاه المحكوم عليهم وكذلك توجيه كل الجهود نحو حفظ الأمن والسلامة داخل أسوار المؤسسة.

لا مجال لتفادي هذه السلبية وضمان توفير العمل المناسب أو على الأقل العمل الأكثر ملاءمة ونفعا للنزيل إلا بتكفل جهة نقابية بمهمة توفير الشغل المناسب للمحكوم عليهم، وتضطلع النقابة بهذه المهمة سواء بصفة أحادية أو بالاشتراك مع الإدارة العقابية.

تقوم نقابة النزلاء في هذا المستوى بتحديد نوع العمل المتوفر للنزلاء بحيث يكون ملائما أكثر ما يمكن لشخصية النزيل وقدراته ومؤهلاته، ويساهم في بناء شخصية سوية، ويؤسس لإعادة إدماجه في المجتمع كعضو سليم متماهي مع المبادئ الأخلاقية والاجتماعية والقانونية السائدة. وتعتمد لتحقيق هذا التلاؤم على المستوى التعليمي لكل نزيل وقدراته وخبراته المهنية، إضافة لوضعه الاقتصادي والاجتماعي وملفه الطبي وبرنامجه التأهيلي الخاص به.

ويمكن للنقابة في هذا المجال تكوين لجنة خاصة بالتكوين والتشغيل، تكون مشتركة بين النقابة والإدارة العقابية مع إمكانية مشاركة أطراف أخرى مثل مختصين من وزارة التشغيل وممثلين عن المجتمع المدني. ويعهد لهذه اللجنة قبول مطالب العمل من النزلاء الراغبين في الشغل، ويكون هذا المطلب كتابيا أو يستلزم تعمير مطبوعة تتضمن خاصة التنصيص على المستوى التعليمي والخبرة المهنية للنزيل والسبب الذي من أجله يريد أن يعمل، ولما لا القيام بمقابلة مع طالب العمل. ويتم بعد ذلك ترتيب طلاب العمل وتوجيههم نحو العمل المناسب.

لا يجب أن تقتصر النقابة على أصناف الأعمال المتوفرة في السجن والتي سبق وأن أشرنا إلى انعدام جدواها على مستوى التأهيل وإلى بساطتها التي قد تصل إلى حد التفاهة نظرا لبدائيتها،

بل عليها إيجاد الحلول الملائمة لتنويع الأنشطة الشغلية وتوفير أصناف جديدة من الأعمال تتلاءم ولو جزئيا مع مؤهلات المحكوم عليهم.

وفي هذا الإطار يجب على النقابة أن تتحمل مسؤوليتها كاملة خاصة على مستوى توفير الشغل، ويمكنها في هذا المجال اعتماد التفاوض مع الدولة من أجل السير على درب التجارب المقارنة التي سمحت للنزلاء بالعمل خارج أسوار السجن، وطبعا هذا الصنف من التشغيل لا يتم منحه لكل محكوم عليه بل يتم وضع معايير محددة لازمة التوفر في المنتفع وأهمها عدم وجود خطر فرار النزيل وعدم تشكيله لتهديد للمجتمع الخارجي وبالتحديد للمكان الذي سوف يشتغل به.

كما يجب على النقابة المطالبة بتوظيف التكنولوجيا الحديثة في الأعمال التي يمكن أن يقوم بها النزيل، فاليوم نعلم أن عديد الوظائف يمكن إنجازها دون الحاجة إلى التنقل لمكتب أو مقر المشغل، إذ يمكن أدائها من منزل العامل باعتماد الوسائل التكنولوجية مثل الحاسوب والإنترنت وغيرهما، ومثل هذا الأمر يساهم في توفير شغل ذو جدوى للنزلاء.

كذلك يجب على النقابة دعم تنوع الأشغال المنجزة في الفضاء السجني وإضفاء الجدوى عليها، ويتم ذلك من خلال دعوة الدولة والقطاع الخاص إلى خلق مواطن شغل للنزلاء داخل السجن وذلك بتركيز ورشات صناعية وخدماتية عصرية تستوعب هذه اليد العاملة في ظروف شبيهة لما هو عليه الوضع في العالم الحر. ويكون تنظيم العمل داخل هذه الورشات والتأطير والإنتاج ومراقبة الجودة إما من مهام النقابة بمفردها، على أن تمد الإدارة بكل

المعطيات وبتقارير حول سير العمل، أو يكون مهمة مشتركة بين النقابة والإدارة، أو بين النقابة وأشخاص من خارج السجن تابعين للمؤسسة الأم التي تنتمي إليها الورشة.

لا يقف دور النقابة عند تحديد وتوفير العمل المناسب لنزيل، بل يتعدى ذلك لتصنيف وترتيب النزلاء حسب الأولوية في التشغيل، فالكثيرون يريدون الحصول على عمل، أو العمل بشكل أكثر انتظاما، ولكن الأماكن لا تكفي الجميع، ولا يمكننا القول بأن العمل النقابي سيتمكن من توفير الشغل لكل النزلاء، لأن هذا القول مبالغ فيه إن لم يكن خيالا، إذ البطالة أمر حتمي سواء في المجتمع الحر أو المجتمع السجني، أضف إلى ذلك خصوصية السجن كمكان مغلق وخصوصية نزلاءه كيد عاملة منزوعة الحرية في طور التأهيل.

من الطبيعي أن هناك فئة من نزلاء المؤسسة السجنية يتم اقصائهم من العمل لأسباب أمنية أو أسباب صحية، وهذا يعتبر أمرا بديهيا، إلا أن غياب تنظيم قانوني دقيق لهذه المسألة قد يفتح الباب أمام تعسف الإدارة العقابية، كذلك انفراد الإدارة بعملية الإقصاء بمعنى قيامها بتفعيل المعايير وتطبيقها وفرز النزلاء الغير مؤهلين بصفة أحادية دون نقاش ولا رقابة يفتح الباب لأمرين خطيرين، أولهما سوء التقييم وثانيهما الأثر النفسي السيئ للعملية على النزيل المبعد والذي قد لا يقتنع بذلك ولا يجد صوتا يقنعه أو يطمئنه بأن حقه محفوظ، لذلك فإن تدخل النقابة في هذه المسألة ومشاركتها في تحديد عدم أهلية بعض النزلاء للعمل أمر جد مطلوب.

خارج هذه الفئة من النزلاء والتي من الأرجح أن تكون أقلية، نجد أغلبية مؤهلين للعمل ويريدون الحصول عليه، لكنهم واقعون تحت

رحمة إدارة السجن، التي تقرر من جانب واحد تصنيف الحصول على العمل، فتمكن من تريد شغلا وتسحبه منه متى شاءت دون وجود أي معايير موضوعية دقيقة وعادلة لهذا التصنيف، مما يجعل من العمل يتحول من حق إلى جزرة بيد الإدارة العقابية تتحكم بواسطتها في النزلاء إلى درجة تصل إلى الإذلال أو حتى العبودية، خصوصا وأن النشاط المهني في السجن يعتبر بالنسبة للنزيل لا مصدر دخل ومصدر تمضية للوقت فحسب بل أيضا وسيلة تسهل عمليات الافراج باعتباره بادرة عن حسن السلوك التي يمكن أن تقود إلى الحصول على عفو أو سراح شرطي.

يؤدي غياب أي إطار قانوني للعمل إلى تفعيل السلطة التقديرية للإدارة السجنية والتي تقيد التعسف، لذلك يعتبر اعتماد معايير واضحة لإسناد الأولوية في العمل ولترتيب النزلاء أمرا جد مطلوب، ويجب على النقابة لعب دور أساسي في هذا المجال، وذلك بأن تجعل اللجنة الخاصة بالتكوين والتشغيل تعطي الأولوية في العمل للمحكوم عليهم الذين ينص برنامج تأهيلهم الفردي على وجوبية العمل، كذلك النزلاء الذين لهم خبرات وامكانيات بذلك العمل، أيضا يجب الأخذ بعين الاعتبار السيرة داخل السجن والأقدمية والالتزامات العائلية للمعني بالأمر.

يجب كذلك السماح للنزيل بالاعتراض على رفض تشغيله أو حرمانه من مواصلته، وهذا الاعتراض يمكن أن يكون أمام اللجنة الخاصة بالتكوين والتشغيل، وفي صورة رفض الاعتراض يتم رفعه للإدارة العامة للسجون والإصلاح أين يتم النظر فيه ومناقشته مع النقابة ولما لا تفويض النظر لقاضي تنفيذ العقوبات للفصل في

صورة اختلاف وجهات النظر، وتستطيع النقابة رفع الأمر إلى وزارة العدل أو القاضي الإداري للمطالبة بإنصاف منظورها.

تؤدي هذه الأمور إلى تغيير الواقع العملي الأليم والمخزي الذي يعيشه النزيل الباحث عن عمل، حيث أنه لكي يتمكن من ذلك عليه أن تكون له واسطة تتمثل في إطار سجني سامي يتدخل له عند اللجنة المعنية بالتشغيل، أو أن يدفع الرشاوي لموظفي السجن أملا في إتمامهم لنصيبهم من الاتفاق، وتتمثل الرشوة في عدد خمسة علب سجائر نوع 20 مارس وهو أمر متفق عليه ومعمول به في سجوننا، وطبعا لا شيء يضمن للنزيل وفاء العون وعدم نقضه للاتفاق أو مطالبته بالمزيد. ولا تقف العملية عند الدفع لأعوان السجون بل يجب على النزيل الراغب في العمل كذلك كسب ود «كبران الكرفي»، وهو نزيل متعاون مع الإدارة السجنية التي تعينه رئيسا للعمال ينظم ويشرف على الأشغال المنجزة بالسجن، وكسب الود يكون بالتذلل وتوفير السجائر والطعام.

ربما هناك بعض الأشخاص قد يعتبرون محل الرشوة جد تافه باعتبار أن خمس علب سجائر سعرها لا يبلغ العشرون دينارا، لكن قبل الحكم عليهم معرفة أن السجائر في السجن بمثابة الذهب في العالم الحر.

تتدخل كذلك النقابة لضمان نظافة وسلامة العمال، فمهما كان الأمر يتعلق بمسألة طاقة استيعاب العمل المتاحة في بيئة مغلقة، فلا ينبغي أن يتم إهمال صحة النزيل العامل الذي يشتغل حاليا في ظروف مؤسفة من النظافة والسلامة خاصة الورشات المهنية التي تتمثل في أماكن ذات تهوية وإنارة غير كافية وتفتقر لآليات السلامة المهنية.

يجب أن تتوفر في أماكن ومواقع عمل النزيل جميع آليات الوقاية والحماية من حوادث الشغل والأمراض المهنية، فالنزيل محكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية محلها حجز حرية هذا الإنسان، ويجب أن لا تتجاوز هذه العقوبة محلها لينال النزيل بمناسبة قضاء هذه العقوبة أضرار أو أمراض جراء العمل وإلا كانت عقوبة إضافية غير شرعية. وفي هذا الإطار تقوم النقابة برقابة مدى إحترام الإدارة السجنية لقواعد الوقاية والسلامة المهنية والتي يجب أن تكون مماثلة لما عليه الحال في العالم الحر، فالمعايير المنطبقة في السجن يجب أن تكون مؤسسة على نفس القوانين والأعراف المعتمدة في العالم الحر في هذا المجال.

تعمل كذلك النقابة على الحفاظ على صحة النزيل العامل وذلك بالعمل على توفير مناخ سليم للعمل خال مما قد يضر بصحة هذا الإنسان العامل، فيجب أن تكون أماكن العمل نظيفة وذات تهوئة وإنارة جيدة.

أيضا يجب تمكين النزيل العامل من لباس خاص بالشغل وذلك لسببين، أولهما حتى لا يضطر النزيل محدود الإمكانيات، وهي الفئة الغالبة في السجن، أن يشتغل بثيابه الشخصية التي يرتديها خارج أوقات العمل فتصبح هذه الثياب بالية وقد تتمزق ولا يجد عندها ما يكفيه من الثياب النظيفة واللائقة. ثانيهما المحافظة على النظافة الشخصية للنزيل خاصة ونظافة السجن بمعنى أماكن إقامة ونوم النزلاء عامة، فمن غير المقبول أن يبقى النزيل العامل مرتديا لنفس الثياب التي كان يعمل بها ويتجه بها إلى الغرفة أو الجناح الذي يقيم به حاملا الروائح والأوساخ والجراثيم التي من الممكن أن تتواجد

في هندامه نتيجة النشاط الشغلي الذي كان يمارسه، والتي تشكل تهديدا لصحته ولصحة كافة النزلاء.

ويجب الحفاظ على نظافة لباس الشغل وكذلك تمكين النزيل العامل من الاستحمام وجوبا عند نهاية كل يوم عمل حتى يزيل الأوساخ التي قد تعلق به خصوصا إن كان العمل المنجز يتطلب جهدا جسديا يسبب التعرق أو كان عملا يسبب الإتساخ، ففي الحفاظ على نظافة النزيل وقاية للصحة العامة داخل الفضاء السجني.

تقوم النقابة بمراقبة الظروف التي يسير فيها العمل خصوصا مسألة الوقاية والحماية والنظافة، ويمكنها القيام بذلك عن طريق إحداث لجان مختصة بهذه المسائل أو لجنة واحدة توكل لها رقابة كل هذه المسائل، ويجب أن تحتوى اللجنة على أخصائيين في مجال الوقاية والحماية من أمراض وحوادث الشغل، حيث أن مثل هذه المسائل التقنية تتطلب تدخل أهل الاختصاص، وضمانا للشفافية ودرء لشبهات التعسف يجب أن لا يكون هذا الشخص المختص تابعا إداريا لإدارة السجن أو الإدارة العامة للسجون والإصلاح، فاستقلاله عن الإدارة العقابية بوجه عام يعتبر ضمانة لحسن قيامه بواجباته.

تهتم النقابة أيضا بتحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي وبرقابة وجوبية تمتيع النزيل العامل بحقه في الراحة الأسبوعية ومختلف العطل سواء المتعلقة بالأعياد الوطنية والدينية أو كذلك المتعلقة بالعطلة السنوية.

تقرر القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء تحديد العدد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي، مع مراعاة الأنظمة

والعادات المحلية المتبعة في مجال استخدام العمال، على أن يترك يوما للراحة الأسبوعية ووقتا كافيا للتعليم وغيره من النشاطات كجزء من علاج السجناء وإعادة تأهيلهم.

وينص الفصل 19 من القانون عدد 52 لسنة 2001 والتعلق بنظام السجون على حق السجين في الشغل على ألا تتجاوز حصص العمل المدة القانونية.

عمليا وفي أغلب الأنظمة العقابية، وقت العمل في السجن أقل من الخارج ويفسر ذلك بقلة مواطن الشغل وخطة تقسيم العمل لكي يتمكن أكبر عدد من النزلاء من العمل، وهذا طبعا لا ينفي وجود أنظمة عقابية يعمل بها نزيل المؤسسة السجنية نفس عدد الساعات التي يعملها الإنسان الحر، ويوجد كذلك أنظمة عقابية يعمل بها النزيل وقتا أكثر من غيره من العمال المتواجدين بالعالم الحر.

في تونس عمليا لا يوجد تحديد أو إنتظام لساعات العمل، حيث تتجاوز ساعات العمل للنزيل الثماني ساعات يوميا وتتجاوز أحيانا الاثني عشرة ساعة من ذلك أن عمال الأنشطة الفلاحية يشتغلون عادة بطريقة متواصلة من الساعة 7 صباحا إلى الساعة الخامسة مساءا دون الحصول على وقت للراحة كاف عند الظهيرة، فراحة الغذاء جد قصيرة ولا تتجاوز الخمسة عشرة دقيقة. وفي المقابل نجد عمال الصيانة الذين ينتهي وقت شغلهم بإتمام العمل المطلوب منهم إنجازه في ذلك اليوم، فنجدهم يعملون أحيانا لساعات قليلة وأحيانا أخرى لأكثر من ثماني ساعات باليوم. ونجد كذلك النزلاء المشتغلين بالمطبخ والمغسلة وغير ذلك من المجالات الهامة للتسيير اليومي للمؤسسة السجنية في ما يتعلق بالشؤون الحياتية للنزلاء

فإنهم يشتغلون وفقا لفترة زمنية أقرب من العبودية منها للعمل. وربما يعتبر عمال الورشات الأكثر حظا من ناحية تنظيم وقت العمل باعتبارهم يشتغلون لفترة زمنية محددة يوميا تتراوح بين الست والثماني ساعات مقسمة لفترتين صباحية ومسائية تتخللها راحة.

عموما يعاني النزيل العامل تهميشا كبيرا على مستوى تحديد ساعات العمل، مما يدعو إلى تدخل النقابة لتحديد وضبط ساعات العمل يوميا وأسبوعيا والتي يجد أن لا تتجاوز في كل الأحوال المدة المعمول بها بالمجتمع الحر لنفس النشاط الشغلي. كذلك على النقابة مراقبة مدى التنفيذ العملي ومدى احترام الإدارة العقابية لزمن العمل.

ومن الأفضل أن يتم تحديد الزمن الشغلي تحديدا قانونيا واضحا مثلما هو الحال في العديد من الأنظمة العقابية المقارنة، من ذلك مثلا أن في إنجلترا نص أمر 1999 على عدم تجاوز العمل 10 ساعات يوميا بالسجن وواقعا مدة العمل 24 ساعة في الأسبوع. وفي إيطاليا يفرض قانون السجون أن لا تتجاوز مدة العمل بالسجن المدة للعمل بالخارج أي 8 ساعات باليوم. وفي المانيا يتم احترام مقتضيات الاتفاقيات المشتركة فالعمل يكون لمدة 38 إلى 40 ساعة بالأسبوع.

عندما نتحدث عن مدة العمل أو ساعات العمل، فإننا يجب أن نطرح مسألة جد مهمة وهي مسألة العطل، فالنزيل العامل شأنه شأن أي عامل له حق مطلق في التمتع براحة أسبوعية إضافة لأيام العطل الرسمية والإجازة السنوية الخالصة الأجر والتي يعتبر حدها

الأدنى يوم واحد عن كل شهر عمل، ولا ننسى أيضا مسألة الإجازات المرضية.

مع الأسف لا يتمتع النزيل العامل بأي راحة أو عطلة خالصة الأجر، ولا تقتصر هذه الوضعية على النظام العقابي التونسي بل هي حالة عامة يعانيها النزيل في أغلب الأنظمة باستثناء البعض الذي يقر بعطلة سنوية خالصة الأجر للنزيل العامل مثلما الشأن بالنسبة لألمانيا التي تسند النزيل العامل عطلة سنوية خالصة الأجر لمدة 24 يوما واسبانيا أين تبلغ فيها نفس العطلة 30 يوما.

إن أي انقطاع عن العمل، وذلك في السواد الأعظم للأنظمة العقابية، سواء في إطار عطلة مهما كان نوعها أو لأسباب خارجة عن النزيل العامل، ينجر عنه غياب الأجر عن ذلك الانقطاع، وهذا يعتبر أمرا جد سلبي وماسا بحقوق الإنسان وضارا بالغاية التأهيلية للعقوبة السجنية.

وحتى الأنظمة التي تعترف بحق النزيل في الراحة الأسبوعية والتي كما أشرنا لا تكون خالصة الأجر، فإنه من الناحية العملية لا يتم دائما احترام الحق في الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية خاصة في مجال الخدمة العامة ولا سيما المطبخ والنظافة والصيانة، ومما يزيد الأمر سوء أن قيمة التأجير عن ساعات العمل المنجزة خلال العطل هي ذات القيمة لساعات العمل العادية، وذلك خلافا للعالم الحر، فمن المفروض أن يكون تأجير تلك الساعات أرفع.

يجب على النقابة السعي لانتزاع حق النزيل العامل في العطل خالصة الأجر لأن ذلك سيعود بنفع كبير على نفسية النزيل الذي سيشعر بمكانته كعامل مما ينعكس إيجابا على عملية تأهيله، وإن كان هذا الإنجاز يتطلب نضالا قد يطول أمده، فإن النقابة

ستسعى بالتوازي لضمان تمتع النزيل العامل فعليا بعطلة أسبوعية حتى ولو كانت غير خالصة الأجر، فهذا العامل إنسان وهو يحتاج للراحة حتى لا يستنفذ جسده وعقله ونفسه جراء العمل المتواصل وما يدخله من روتين. كذلك تقوم النقابة بضمان تمتع النزيل العامل بعطلة مرضية دون أن يفقد شغله، حيث أن النزيل عمليا إذا أصيب بمرض فإنه مخير بين أمرين سيئين إما العمل واخفاء وتحمل مرضه وإما ترك العمل والركون للراحة لغاية ذهاب المرض ثم الانتظار حتى الحصول على عمل آخر.

يعتبر العمل القسري والعبودية من الماضي، ومع ذلك، فإن ظروف عمل النزلاء تقترب كثيرا من التعذيب وتبتعد عن الأنسنة، لذلك فإن العمل النقابي ضروري لتحقيق الغاية التأهيلية للعمل ولجعل النزيل العامل يشتغل في ظروف إنسانية، ومن الضروري أن تعمل النقابة إضافة إلى ضمان ظروف عمل إنسانية وحماية حقوق النزيل العامل إلى خلق حماية قانونية ثابتة لهذه الحقوق، وذلك لا يكون إلا بإمضاء عقد عمل بين النزيل والمؤسسة العقابية أو الجهة المشغلة، ففقط عقد العمل يمكن أن يمنع انتهاك حق النزيل في الكرامة ويضمن له جميع حقوقه كعامل.

ولا تعتبر مسألة عقد العمل بدعة، إذ نجدها في العديد من الأنظمة العقابية، من ذلك أننا نجد في إيطاليا بالنسبة للأعمال التي تهم تسيير السجن عقود عمل مثل العقود التي نجدها بالمجتمع الحر في القطاع الخاص، فالنزيل يمضي مع الإدارة العقابية عقد عمل محدود المدة وعقد عمل جزئي. وفي اسبانيا يوجد اتفاق عمل ينص على نوع العمل وشروط إنجازه وظروفه، ويكون لمدة معينة بوقت كامل أو جزئي.

يمكن عقد العمل النزيل العامل من معرفة حقوقه والتزاماته، ويمكنه من الالتجاء حتى للقضاء للطالبة بحقوقه إن هضمت، ويمكن أيضا النقابة من لعب دورها بأريحية اعتمادا على وضوح الإطار القانوني المنظم للعمل، ويمكن العقد أيضا من حل مسألة جد هامة بالنسبة للنزيل وهي مسألة قيمة الأجر الي يناله مقابل عمله.

ب- حق النزيل في الأجر

يعتبر العمل إضافة لكونه حق من حقوق الإنسان، وسيلة هامة في يد الإدارة العقابية لتحقيق تأهيل النزيل وإعداده للعودة للمجتمع. لكن هذا ليس رأي النزلاء الذين يقولون بأن العمل في السجون لا يعلم شيئا، بل هو أكثر من ذلك مرادف للاستغلال، ولا يسمح للنزيل لا باقتناء ما يريد أثناء حبسه ولا بإعالة عائلته ولا بمغادرة الاحتجاز بموارد كافية.

يعتبر هذا القول صحيحا تماما، ذلك أن نزيل المؤسسة العقابية يتقاضى أجرا زهيد للغاية عن عمله، فالنزيل العامل إذا اشتغل طيلة شهر كامل دون انقطاع أو راحة يتحصل في المعدل على مبلغ أربعون دينارا، أربعون دينارا أجر ثلاثون يوما عمل لوقت كامل، أربعون دينارا لا تكفي الفرد طعاما مدة ثلاثين يوما ....

يعكس هذا التأجير وضعية الاستغلال التي يعيشها النزيل العامل والتي ترقى للعبودية، ويتطلب هذا الوضع اللاإنساني التدخل النقابي من أجل تحسين وضمان والدفاع عن حق النزيل العامل في أجر عادل.

تعود هذه الوضعية التأجيرية اللاإنسانية التي يعيشها النزيل للنظرة التقليدية حول تكييف مقابل العمل في السجون، والتي تنفي صفة الأجر على المقابل الذي يتلقاه النزيل نذير شغله، وتعتبره مجرد تبرع من الدولة تدفع إليه اعتبارات من المصلحة العامة تتمثل في المزايا التهذيبية والتأهيلية المرتبطة به. وتعتبر هذه النظرة أن شغل نزلاء المؤسسات السجنية مندرج ضمن عناصر المعاملة العقابية وغير مستقل عنها، فهو التزام يلقى على عاتق المحكوم عليه وسبب التزامه الحكم القضائي الذي قضي بالعقوبة، وهو ما يترتب عنه أن خضوع المحكوم عليه للالتزام بالعمل لا ينشئ له حقا في الأجر، وإنما عمله هو مجرد وفاء بالتزامه الخضوع لتنفيذ العقوبة.

لقد تجاوز الزمن هذه النظرة، وأقرت التصورات الحديثة للعقوبة باعتبار المقابل الذي يتلقاه النزيل عن شغله أجرا، وهو ما أقرته صراحة العديد من الأنظمة العقابية، من ذلك النظام العقابي التونسي أين نجد الفصل 19 من قانون 14 ماي 2001 المتعلق بنظام السجون ينص على ما يلي: «يحق للسجين: -7العمل مقابل أجر...».

يحسم هذا الفصل كل نقاش قد يطرح في نظامنا العقابي حول حق النزيل العامل في أجر مقابل شغله، إلا أن النقاش يبقى مطروحا حول مقدار هذا الأجر، فهل يجب أن يكون مطابقا لأجر المثل أي مساويا للأجر الذي يتقاضاه العامل الحر الذي يقوم بنفس العمل خارج السجن؟ أم أن هذا المقابل يجب أن يكون أقل من ذلك؟ وإلى أي حد؟

إن أردنا فعلا تأهيل النزيل وإن كنا فعلا نؤمن بكونية حقوق الإنسان، يجب الإقرار بحق النزيل في أجر المثل، فالسياسة

الجنائية الحديثة تنادي بضرورة تشجيع النزيل على العمل حتى تؤدي العقوبة وظيفتها التأهيلية، فالغرض من منح النزيل أجر المثل هو تنمية الشعور لديه بقيمة العمل الاقتصادية والاجتماعية حتى يقبل عليه ويتعلق به، لأنه إذا كان هذا المقابل ضئيلا، يشعر النزيل آنذاك بضآلة عمله فينفر منه ويستمر لديه هذا النفور بعد الإفراج عنه.

هذا القول قد يجد معارضة من قبل الأصوات الرافضة لمعاملة النزيل كإنسان، والذين يمتازون بنظرتهم التحقيرية لكل مودع بالمؤسسة السجنية، والذين يميلون لتغويل وفرض الجانب العقابي والمؤلم للعقوبة وتقزيم وتهميش جانبها الإصلاحي. هؤلاء سوف يعتمدون مبررات هزيلة لتبرير نظرتهم اللاإنسانية والمبررة لاستغلال النزيل العامل من خلال منحه لأجر رمزي أو جد هزيل مقابل شغله.

يقول أنصار الأجر الرمزي بأن تمتيع النزيل بأجر المثل يضعف من سلطة الإدارة العقابية عليه، والتي تصبح عاجزة على حرمان النزيل منه في صورة تعرضه إلى عقاب تأديبي، كما لا يمكنها منح العائدين مقابلا أقل لإشعارهم بذنبهم وتشجيع المبتدئين.

هذه الحجة يمكن دحضها من خلال تأجير النزيل العامل بالساعة، مع الإشارة إلى كون التأجير بالساعة هو الأسلوب الأكثر رواجا عالميا في المجتمع الحر، هذا الأسلوب يقوم على احتساب الأجر الأسبوعي أو الشهري على أساس أجر مجموع ساعات العمل التي اشتغلها خلال ذلك الحيز الزمني، هكذا يكون النزيل الخاضع لعقوبة تأديبية منعته من العمل محروما من أجل الساعات التي لم يعملها، فهو يتلقى فقط أجر الوقت الذي إشتغله فقط. وبالنسبة

لمسألة منح العائدين مقابلا أقل وتشجيع المبتدئين، فهذا أمر غير مرتبط بالأجر، إذ يمكن ربطه بمسألة الترتيب، أو المنح والمكافئات التي يتم إقرارها لتشجيع النزيل العالم على مزيد الاجتهاد وبذل الجهد في عمله أو لمكافئته على حسن القيام به.

يدفع كذلك أنصار الأجر الرمزي بأن المساواة في الأجر بين النزيل والعامل الحر الذي يمارس نفس العمل أمر غير مقبول، إذ لا يجوز إقرار المساواة بين مذنب ومواطن غير مذنب، إضافة إلى كون هذه المساواة تكون مختلة لصالح المذنب باعتبار أن المحكوم عليه يتمتع بمزايا لا يتمتع بها العامل الحر بصفة مجانية، فهو يحصل على مأوى ومأكل وملبس.

هذه الحجة نجيب عنها بالتذكير بأن ما يهم في العمل ليس شخص القائم به بل العمل في حد ذاته وما وفره من قيمة مضافة أو إنتاج، فالعبرة بما يوفره العمل، فسواء كان العمل منجزا من قبل نزيل أو شخص حر، رجل أو امرأة، شاب أو كهل، فما يهمنا ما حققه هذا العمل، فإن كانت النتيجة واحدة فهي ستوفر نفس القيمة المضافة للمشغل وبذلك تستحق نفس الأجر. وفيما يتعلق بمسألة تمتع النزيل بصفة مجانية على مأوى ومأكل وملبس فهذا كلام نظري لا علاقة له بواقع سجوننا، وحتى إن افترضنا ذلك فيمكن أن يتم تحديد معلوم يدفعه النزيل العامل إزاء هذه الخدمات، ولا ننسى أن النزيل محروم من أهم وأغلى حق إنساني وهو الحرية التي يتمتع بها العامل الحر، كذلك لا ننسى الفرق في ظروف العمل وظروف الحياة بين النزيل والعامل الحر.

يستند أيضت أنصار الأجر الرمزي إلى غياب علاقة تعاقدية تربط بين المحكوم عليه والإدارة العقابية يمكن أن ينشأ عنها حق

للمحكوم عليه في أجر المثل والتزام الإدارة بأدائه له، بل إن طبيعة العلاقة بينهما تجعل منها أبعد ما يكون عن التكييف التعاقدي، فالمحكوم عليه يلزم بالعمل وبشروطه المحددة مسبقا من طرف الإدارة العقابية دون أن يكون له حق في مناقشتها أو رفضها.

لقد تناسى أصحاب هذا القول بأن وجود عقد عمل من عدمه لا علاقة له بتوفير أجر المثل للنزيل، إذ يمكن إبرام عقد عمل لنزيل والتنصيص صلب العقد على تأجير منخفض عن أجر المثل كما يمكن عدم إبرام عقد واعتماد الإدارة لنظام تأجير يمكن النزيل العامل من أجر المثل. وبالنسبة لمسألة مناقشة شروط العمل فهذه مسألة غير متوفرة في أغلب مواطن الشغل بالعالم الحر، فغالب المشغل سواء كان من القطاع العام أو الخاص يضع شروط التشغيل والتأجير بصفة منفردة وما لطالب الشغل إلا الموافقة عليها كما هي إن أراد العمل.

يختم أنصار الأجر الرمزي حججهم بالقول أن إنكار حق النزيل في أجر المثل يعد أمرا منطقيا تبرره الوضعية القانونية الخاصة بالنزيل، لأن معاملة المحكوم عليه على قدم المساواة مع العامل الحر من شأنه أن يؤدي إلى إثارة غضب الرأي العام اعتقادا منه بأن العمل في السجن هو عنصر مكمل للعقوبة لا عنصرا من عناصر الإصلاح والتأهيل، وترتيبا على ذلك، لا يجب أن تمنح الدولة العامل المجرم أي أجر، فقط مجرد مكافآت مالية تقديرا لهم عن حسن سلوكهم.

يعتبر هذا القول مردودا باعتبار أن لا دليل إحصائي أو علمي عليه، إضافة إلى كون حقوق الإنسان والمساواة بين البشر لا تقاس بغضب أو رضاء الرأي العام، وإنسانية النزيل مسلم بها ولا تقبل

حتى النقاش، كذلك تحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية لا ترتبط برأي المواطنين.

بقطع النظر عن النقاشات الفقهية وبالنظر في واقع الأنظمة العقابية، نجد أن النزيل العامل لا يتمتع بأجر المثل، فمثلا في فرنسا ينص الفصل د102- من مجلة الإجراءات الجزائية على أن تأجير السجين يجب أن يقترب أكثر ما يمكن من أجر العامل الحر حتى يكون بالإمكان إعداد السجين لظروف العمل بالخارج، وفي التطبيق يتقاضى السجين من 40 إلى 45 % من الدخل الأدنى. وفي إيطاليا نص قانون السجون على أن الأجر يكون عادلا ويحدد حسب نوع وحجم العمل وتنظيمه وطبيعته، وفي كل الحالات يجب أن لا يقل عن ثلثي الأجر المنصوص عليه بالاتفاقيات المشتركة المعنية بذلك النشاط. وفي اسبانيا تحدد الهيئة المستقلة للعمل وخدمات السجون سنويا أجر ساعة العمل، والتي تختلف حسب النشاط، وعموما تقترب من الأجر الأدنى المضمون بالخارج.

إن مجمل هذه الأنظمة وإن كانت لا توفر للنزيل أجر المثل فإنها تمكنه من أجر محترم يقترب من الأجر الأدنى المضمون، هذا إضافة لتمتيعه بمنح تشجيعية ومنح إنتاج، مع الإشارة كون النزيل الذي يعمل لساعات إضافية وخلال العطل يتحصل طبعا على تأجير إضافي قد يمكنه أحيانا من الحصول على أجر مرتفع وهام آخر الشهر. ولا ننسى أن نزيل هذه الأنظمة العقابية الواعية بقيمة الإنسان لا يحتاج للتبضع داخل السجن مثلما هو حال نزيل السجون التونسية، فتلك المؤسسات توفر لنزلائها الطعام الجيد وكل متطلبات الإقامة الإنسانية.

يسمح هذا الوضع للنزيل العامل باستعمال المبالغ الهامة التي يتحصل عليها من شغله لمواجهة بعض النفقات الضرورية، وتتمثل هذه النفقات في المصاريف القضائية والغرامة والتعويض المستحق عليه، ويستطيع أيضا أن يرسل جزء من المال إلى عائلته، إضافة لعملية ادخار مبلغ لتكوين رصيد يسلم له يوم الإفراج كي يساعده في عملية إعادة الإدماج.

بالنظر في وضعية النزيل التونسي، نجد أن المشرع لم يشترط أن يكون أجر النزيل مماثلا لأجر العامل الحر ولم يترك مسألة التأجير في يد الإدارة العقابية، بل وضع معيارا لتحديد مقدار المقابل الذي يتقاضاه النزيل العامل، فبالعودة للفصل 19 من قانون 14 ماي 2001 نجده ينص على أنه «يحق للسجين: -7الشغل مقابل أجر وطبق الإمكانيات المتاحة... ويحدد قرار مشترك من الوزير المكلف بالسجون والإصلاح والوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية شروط وكيفية التأجير».

لقد أحال المشرع تحديد تأجير عمل النزيل مشاركة لوزير العدل وحقوق الإنسان ووزير الشؤون الاجتماعية، وللوهلة الأولى نظن أن هذا الاختيار التشريعي سوف يكون صائبا، باعتبار أن وزير العدل سوف يراعي في جانب كبير من قراره مقتضيات حقوق الإنسان، فلا يجعل من الأجر الذي يمنح للنزيل العامل زهيدا أو تافها بالشكل الذي يحط من كرامته كإنسان له مشاعره وأحاسيسه البشرية التي لا بد من إعطائها الأهمية التي تستحقها حتى يحقق العمل كعنصر هام في المعاملة العقابية غايته في التأهيل، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، سوف يأخذ الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية بعين الاعتبار عند تحديد شروط وكيفية التأجير تطور مستوى العيش

والقدرة الشرائية للمواطن التونسي حتى لا يكون المقابل الذي يمنح للنزيل العامل ضئيلا بكيفية متناقضة تماما مع مستوى العيش في المجتمع وحتى لا يشعر النزيل بضآلة عمله فينفر منه ويستمر لديه النفور بعد الإفراج عنه وهو ما يحول دون إصلاحه.

كشف الواقع خيبة هذا الظن، فالنزيل يحظى بتأجير أقل ما يقال عنه أنه تافه وماس بالكرامة، ولا يتلاءم تماما مع الغاية التأهيلية سواء للعمل أو للعقوبة السجنية في حد ذاتها، إضافة لتضاربه ومخالفته لمتطلبات القاعدة 75 و76 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين، حيث يستحيل تقسيم 40 دينارا وإرسال جزء منها إلى عائلة النزيل وادخار جزء آخر ليكون رصيدا يسلم له لحظة الإفراج وتخصيص جزء لمصاريف النزيل وغير ذلك، فالأمر يبدو مضحكا لغاية البكاء حزنا.

يجب على النقابة العمل على تخليص النزيل العامل من هذا الاستغلال وهذه العبودية المقننة، إذ يجب عليها ضمان تأجير عادل للشغل الذي يقوم به النزيل حتى يتمكن فعلا هذا العامل من الحصول على مبالغ تسمح له بتلبية حاجياته وإعالة عائلته وخلاص ما عليه من مصاريف قضائية وخطايا وتعويض، وتسمح له أيضا من الحصول على مبلغ محترم يسلم له لحظة الإفراج عنه يساهم في حسن إعادة إدماجه.

ولا يقف دور النقابة عند هذا الحد، بل عليها كذلك العمل على توفير دخل للنزلاء غير العاملين، طبعا ليس كل النزلاء، لكن النزلاء الذين تقدموا بمطالبهم للعمل لكن لم توفر لهم الإدارة العقابية بعد شغلا، أو الذين انقطعوا عن العمل لسبب غير ذاتي، أو المسنين، بصفة عامة يجب توفير منحة مالية كافية لكل نزيل

معطل عن العمل لأسباب غير مرتبطة بشخصه، والغرض من هذه المنحة حفظ كرامته كإنسان وتلبية احتياجاته اليومية.

ضمانا لحق النزيل العامل وتوضيحا وتحديدا لواجباته وحقوقه، يجب إبرام عقد عمل بينه وبين الإدارة العقابية، أو بينه وبين الإدارة والمشغل، وذلك لضبط نوعية الشغل ومواعيده وماهيته وما على النزيل القيام به، فيتم تحديد التزامات النزيل العامل بدقة وكذلك حقوقه بدقة ومن أهمها الأجر الذي سيتلقاه عن شغله.

ويجب أن يتمتع النزيل العامل شأنه شأن العامل الحر ببطاقة أجر تتضمن عدد ساعات العمل المنجزة والأجر الذي تلقاه عنها، وهذا الأمر معمول به في عديد الأنظمة العقابية، فمثلا في إنجلترا يتحصل النزيل على بطاقة أجر تتضمن الأجر والاقتطاعات، وفي المانيا يتحصل النزيل على وثيقة مكتوبة شهرية تتضمن عدد ساعات العمل المنجزة ونوع العمل والأجر، وفي إيطاليا يتحصل النزيل على بطاقة أجر فقط إذا كان يعمل بمقتضى عقد عمل مع مؤسسة خاصة.

كل هذه المسائل تتنزل في لب عمل النقابة التي عليها العمل على تحقيقها والسهر على الحفاظ عليها واحترامها.

يعتبر السجن عقوبة جد خطيرة، فهو يقوم على حرمان شخص من حريته، وهو أمر فظيع، ولا يمكن أن يتم القبول بإضافة عقاب آخر لهذا العقاب، وهو الاستغلال، لذلك تبرز أهمية النقابة في انتشار النزيل العامل من وضعية الإذلال والعبودية التي يعيشها وفي تحقيق الغاية التأهيلية للعمل، ولا يقف دور النقابة على تنظيم العمل بل يشمل كذلك حل الإشكاليات المحيطة بالعمل.

الفقرة الثانية: حل الإشكاليات المحيطة بالعمل

يفرض العمل حماية النزيل باعتباره إنسانا عاملا مما قد يصيبه من أمراض وحوادث شغلية وذلك بغض النظر عن وضعيته القانونية كمسلوب للحرية، وتقتضي هذه الحماية أن تتوفر للسجين المتطلبات الأساسية لحفظ وحماية الصحة حتى يتسنى له ممارسة عمله مؤمنا ضد كل ما يطرأ من حوادث، وهو ما يقودنا إلى وجوب انتفاع المحكوم عليه بالضمانات التي تؤمنه ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

ولا تقف هذه الضمانات عند المستوى الوقائي، بل يجب تمتيع النزيل العامل بالضمان الاجتماعي شأنه شأن العامل الحر، وتمتيعه بكل امتيازات منظومة الضمان الاجتماعي من تغطية صحية ومنح عائلية وخاصة وأساسا الشيخوخة التي تعتبر من أبرز المعضلات التي يعيشها النزيل والتي تتطلب حلا أكيدا.

أ- أمراض وحوادث الشغل

ينجم عن إنجاز الشغل العديد من المخاطر المهددة لسلامة النزيل العامل، ومن أهمها نجد حوادث الشغل بالإضافة إلى الأمراض المهنية.

تعتبر الأمراض المهنية وحوادث الشغل من المشكلات الرئيسية والخطيرة التي تواجه نزيل المؤسسة السجنية وذلك بسبب دخول الالة إلى الفضاء السجني، وبسبب استخدام مواد مختلفة سواء في الصناعة أو الحرف أو الفلاحة والتي يترتب عليها كثرة الحوادث والأمراض المهنية، إضافة لكون النزيل العامل بطبيعة عمله معرض

للإصابات الجسيمة كالسقوط من مكان مرتفع، أو انهيار شيء ما عليه، أو غيرها من الأسباب.

اختلفت الهيئات العلمية والقانونية في تعريف المرض المهني ولم تصل إلى اتفاق عام بشأن هذا التعريف، وارتكز محور اختلافها حولمدى تحديد العلاقة بين المرض والمهنة، فمثلا عرفته هيئة العمل الدولي صلب توصيتها رقم 67 لسنة 1944 بأنه «كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة ما أو مجموعة من المهن دون غيرها»، وفي المملكة المتحدة عرف المرض المهني بأنه «ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها عامة الناس»، أما في الولايات المتحدة فإنه «المرض أو العدوي التي تنشأ نتيجة مزاولة عمل مادي تتفق طبيعته مع ذلك المرض مع ضرورة أن يكون العمل ذا خطورة زائدة».

لقد أجمع الفقه على أنه من الصعوبة وضع تعريف دقيق جامع لمفهوم المرض المهني، وذلك لأنه ظاهرة متعددة الأسباب ومتنوعة الأوجه والأعراض، ويمكن القول أن الأمراض المهنية هي أمراض ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية وما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات ومواد وغيرها من الآثار، وكذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل من حرارة ورطوبة وضوضاء واهتزازات وإشعاعات وغير ذلك.

يشهد المجتمع السجني العديد من الأمراض المهنية التي تنتشر بدرجة كبير في صفوف النزلاء العمال، ونذكر من بينها:

أمراض التسمم الحادة أو المزمنة وهي التي تظهر لدى النزلاء الذين يستخدمون خلال نشاطهم المهني مواد سامة مثل الكلور والغراء وأنواع عديدة من الأكسيد وغير ذلك.

أمراض التعفن والآفات التي تلحق بالعيون نتيجة استخدام بعض المواد الضارة للأعين، وكذلك نتيجة التعرض المتكرر الحرارة المرتفعة والضوء الشديد.

أمراض الغبار الرئوي الناتجة عن تنفس هواء مليء بالأتربة.

أمراض عظام ومفاصل اليد الناتجة عن الاهتزازات الموضعية بمناسبة القيام بالأشغال.

الأمراض المهنية الناجمة عن الوسط المهني السجني وهي أمراض ناتجة عن المحيط الذي يشتغل فيه المصاب أو الوضعيات التي يتخذها أثناء شغله، فمثلا العمل في مكان يكثر فيه الضجيج يؤدي إلى ضعف في حاسة السمع، والعمل في مكان شديد الرطوبة يؤدي للإصابة بالروماتيزم.

يجب لكي يعتبر النزيل العامل مصابا بمرض مهني أن يصاب بمرض يعتبر قانونا مرضا مهنيا، وأن يكون قد عمل بانتظام في المجال المسبب لهذا المرض، ويعتبر هذا الشرط الأخير منطقي وضروري لقيام العلاقة السببية بين الشغل الذي مارسه النزيل والمرض الذي أصابه.

عادة ما يكون المرض المهني ناتجا عن التعرض الدائم والمتكرر لمسبب الضرر على امتداد فترة زمنية معينة، فالمرض المهني تكون الإصابة فيه بطيئة وتتطور تدريجيا ولا تظهر إلا بعد حين، خلافا لإصابة العمل التي تكون ناتجة بالعادة عن وقوع حادث لمرة واحدة، فحادث شغل يعتبر مباغتا ومفاجئا ويعرف وقت ومكان حدوثه والضرر الناجم عنه فور حصول الإصابة.

يعرف حادث الشغل بأنه إصابة فجائية يتعرض لها العامل أثناء أداء عمله أو بمناسبته وتتسبب في خسائر وأضرار جسمية، وقد

تكون الإصابة مؤقتة أو دائمة تؤدي إلى فقد جزئي أو كلي لعضو من أعضاء الجسم.

يشمل مفهوم حادثة الشغل كل الحوادث المهنية والعوارض الصحية التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله أو بمناسبته حتى ولو كانت الحادثة ترجع إلى القوة القاهرة، ويشترط لقيام حادثة الشغل وتحققها توافر معيارين أساسية وهما معيار الضرر ومعيار التبعية.

يقصد بمعيار الضرر أن تكون هناك إصابة للعامل تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي مؤقت أو دائم لهذا العامل،مع اشتراط توفر العلاقة السببية بين الضرر والفعل الضار.

ويقصد بمعيار التبعية أن تكون الحادثة التي تعرض لها الإنسان من جراء الشغل أو عند القيام به قد وقعت وهو يعمل بأي صفة كانت لحساب مشغل أو عدة مشغلين.

يشترط لاكتساب الحادثة التي تعرض لها العامل صفة حادثة شغل توافر ثلاثة شروط:

أولها مساس الإصابة بجسم العامل، حيث يجب أن ينجم عن الحادثة ضرر بجسمه، سواء كان ظاهريا أو خفيا، خارجيا أو داخليا، نافذا أو سطحيا، وذلك مثل الجروح والكسور وبتر الأعضاء والوفاة وغيرها.

ثانيها وقوع الإصابة بغتة، ويتعلق هذا الشرط بالفعل ذاته لا بأثره، حيث يشترط أن يبدأ وينتهي في فترة وجيزة من الزمن كالسقوط أو التصادم.

ثالثها أن يكون الحادث على علاقة بالعمل، أي أن يقع بسبب العمل أو أثناء العمل، إذ لابد من وجود علاقة بين الحادثة والشغل. وفي هذا الإطار نشير إلى أن جميع الحوادث التي يتعرض لها العامل في مكان وزمان العمل تعتبر حادثة شغل، حتى ولو وقعت خلال فترة الاستراحة، أو كان سببها خارجا عن نطاق الشغل كما في حالة العامل الذي يدخل في مزاح مع أحد زملاءه في مكان العمل.

يستلزم حادث الشغل شأنه شأن المرض المهني الإثبات حتى يتمكن المصاب من نيل التعويض، ويسهل إلى حد ما إثبات حادثة الشغل حيث يكفي أن يثبت النزيل إصابته في زمان ومكان الشغل ليتم إسناد الإصابة إلى العمل وتكييفها حادثة شغل، أما بالنسبة للمرض المهني، فيجب إثبات شروطه كما يحددها القانون للاستفادة من التعويض عنه.

وتعتبر مسؤولية الإدارة العقابية في إطار حوادث الشغل والأمراض المهنية مسؤولية بدون خطأ، فالنزيل المتضرر ليس مطالبا بإثبات أي خطأ في جانب الإدارة العقابية التي تسأل عن الأضرار التي تصيب النزيل العامل دون الحاجة إلى إثبات خطأ في جانبها.

إن النزيل إنسان منزوع الحرية يعيش وضعا استثنائيا في مكان مغلق يقبع فيه تحت رحمة الإدارة العقابية، مما يثير الشكوك حول مدى تمتع هذا النزيل الإنسان بحقه كاملا في الرعاية والتعويض إذا ما أصيب بمرض مهني أو تعرض لحادث شغل أثناء فترة محكوميته، وهذه الشكوك تمتد أصلا إلى مدى قدرته على إثبات المرض أو الحادث.

يأتي هنا دور النقابة التي عليها العمل في هذا المجال على ضمان حقوق النزيل العامل في كشف وإثبات أمراض وحوادث الشغل وكذلك ضمان حصوله على العناية والعلاج اللازم والتعويض المناسب.

ينطلق عمل النقابة من خلال الحرص وضمان توفر وجودة ونزاهة الفحوص الطبية التي يجب أن يخضع لها النزيل، وتتمثل هذه الفحوص:

أولا، في فحص طبي ابتدائي عام يخضع له كل نزيل مرشح لعمل وذلك لتحقق من لياقته للقيام بهذا العمل ومدى إمكانية تسبب هذا العمل بمرض مهني، ويتم هذا الفحص من قبل لجنة طبية تضم وجوبا على الأقل طبيبا مختصا في الأمراض المهنية وذلك قبل مباشرة النزيل للعمل.

ثانيا، وبعد مباشرة العمل، يجب أن يخضع النزيل العامل لفحص طبي دوري يهدف إلى اكتشاف المرض المهني في أطواره الأولى قبل أن تظهر علاماته وبذلك يكون الأمل في نجاح العلاج كبيرا، كما أن اكتشاف حالات المرض المهني تعلن وجود خطر مما يستوجب عزل العامل المصاب عنه واتخاذ كافة الاحتياطات والسبل لإزالة هذا الخطر وحماية غيره من العاملين، وبذلك يكون الفحص الطبي الدوري مقياسا لفاعلية طرق الوقاية وضمانا لنجاح العلاج. وتتكفل بإجراء هذا الفحص نفس اللجنة الطبية التي سبق وأن أجرت الفحص الطبي الابتدائي، ويجرى الفحص الطبي الدوري في أوقات دورية يضبطها أهل الاختصاص حسب نوع وظروف العمل والصحة العامة للنزيل العامل.

ثالثا، الفحص العرضي، وهو فحص يقوم به طبيب يكون بالضرورة مختصا في أمراض وحوادث الشغل لنزيل عامل بطلب من النقابة خارج موعد الفحص الدوري، ويهدف هذا الفحص معاينة مدى إمكانية وجود بوادر مرض مهني أو إصابة عمل خفية، فإن كشف الطبيب ذلك يقوم بإحالة النزيل على اللجنة الطبية واتخاذ التدابير العاجلة لمنع تدهور صحة النزيل ولوقف التهديد، وإن كشف انعدام بوادر مرض مهني وانعدام إصابة شغل يحيل النزيل حسب الحالة إما لطبيب السجن العام إن كان عليلا أو للإدارة العقابية للنظر في أمره إن كان يتمارض.

رابعا، الفحص التقييمي المستعجل، وهو الفحص الذي يجرى في الحين عند وقوع حادثة شغل، ويتم من قبل الطاقم الطبي للسجن، ويهدف خاصة للإحاطة بالمصاب ومنع تعكر الحالة في انتظار الانطلاق العاجل في الإجراءات الطبية والغير طبية المتولدة عن وقوع حادث شغل.

لا تكتفي النقابة بالحرص على اجراء وجودة ونزاهة هذه الفحوصات بما يتطلبه ذلك من متابعة وحرص وطعن في النتائج إن لزم الأمر، بل عليها كذلك متابعة حالة النزيل المصاب أو المريض والوقوف على مدى تمكينه من حقوقه سواء على مستوى الرعاية أو العلاج أو التعويض، والتي يجب أن تكون مماثلة لحقوق العامل الحر وأكثر باعتبار الوضعية القانونية والواقعية الخاصة بنزلاء المؤسسات السجنية.

ويجب أن تتكفل النقابة بالقيام وبمتابعة كل الإجراءات الإدارية والقانونية والقضائية اللازمة لتمكين هذا النزيل من حقه خاصة في التعويض، وإن نتج عن المرض أو الحادث وفاة النزيل، فلا يعني ذلك

تخلي النقابة عن الملف بل تقوم وتواصل جميع الأعمال التي يجب أن تقوم بها إلى حين حصول ورثة النزيل الفقيد على التعويض.

إن الدور الذي تلعبه النقابة في إنصاف النزيل العامل عند إصابته بمرض مهني أو تعرضه لحادث شغل، لا يحجب الدور الرئيسي والأولي الذي تلعبه النقابة في الوقاية من أمراض وحوادث الشغل، من خلال العمل على توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الشغل ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية التي تؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث.

تصبح أماكن العمل بيئة غير طبيعية وغير آمنة في حالة عدم مواكبتها للظروف المطلوبة للعامل، وذلك مثلا من حيث اختلال درجات الحرارة من برودة أو حرارة، واختلال درجة الرطوبة من جفاف أو رطوبة عالية، والإضاءة العالية أو المنخفضة أو اللمعان المفاجئ، والضوضاء. هذا إضافة للمخاطر المعتادة التي يعيشها أي عامل مثل مخاطر التوصيلات والتجهيزات الكهربائية، ومخاطر الأنشئة والتي قد يتعرض لها العمال نتيجة عدم تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية أثناء عمليات التشييد، ومخاطر الميكانيك الناتجة عن تعرض العاملين لمخاطر الآلات والمعدات نتيجة غياب إجراءات السلامة والصحة المهنية.

إن الهدف الأساسي للعمل النقابي في هذا المجال هو التقليل أو منع المرض المهني وحوادث الشغل من خلال الوقاية منها قبل حدوثها، ويكون ذلك من خلال عديد الخطوات يمكن أن نذكر منها: استبدال مادة خطرة تستعمل بالشغل بمادة أقل خطورة، تقفيل الأجزاء من الآلة لمنع تسرب أي أتربة أو غازات في بيئة العمل مع

وضع برقع فوق مصدر التسرب لتجميعه وشفطه وطرده خارج بيئة العمل، التهوية الجيدة لمكان العمل، استخدام ملابس الوقاية الشخصية حسب طبيعة العمل، القياسات البيئية من خلال قياس تركيزات الأتربة أو الغازات أو مستوي شدة الضوضاء في بيئة العمل للتأكد من أنها في حدود المسموح والعمل علي تثبيتها إذا ما تجاوزت الحد بالوسائل الهندسية على قدر الإمكان.

يجد النزيل نفسه أثناء قيامه بشغله محاطا بالعديد من العوامل التي تؤدي إلى الزيادة في الإصابة أو في حدة الإصابة بمرض أو حادث شغل، وهي عوامل يجب على النقابة العمل على القضاء عليها، ونذكر من بينها: الحالة النفسية والصحية للعامل، عدم اختيار العامل المناسب، إهمال التدريب وتنشيط القدرات، عدم تحديث المعدات، إهمال المراقبة الصحية للعمال والمراقبة الهندسية للمعدات، ازدياد حالات المزاح غير المقبول بين العمال والتي تنتشر لعدم وجود تنفيس لضغط العمل وضغط السجن عن النزيل العامل، الاستعمال الخاطئ وغير الآمن للأجهزة، عدم مراقبة حالات التعب والإجهاد النفسي والبدني، عدم حفظ المواد الخطرة بشكل سليم.

تحقيقا لهدفها في وقاية النزيل العامل، تعمل النقابة أيضا على غرس المسؤولية لدى النزيل وذلك من خلال تحريضه على الالتزام بأسلوب العمل السليم، والالتزام بمراقبة عناصر العمل والمعدات والتبليغ عند حدوث أي خلل، كذلك التقيد بتعليمات السلامة من حيث استخدام أدوات الحماية الشخصية.

تسهر النقابة على تدريب العمال على ما يستجد من أمور، ومتابعة تحسين أساليب العمل، ومراقبة العمال وطرق أدائهم،

والتأكد من صلاحية أدوات الحماية الشخصية والعامة، ومتابعة إصلاح وصيانة الآلات. وتسهر كذلك على غرس الاحترام المتبادل بينهم واحترام عملهم وحب المحافظة على الأدوات والآلات. وتسهر أيضا على حماية العمال من التعرض لظروف جسدية ونفسية تعيق الوضع الآمن للعمل.

تقوم كذلك النقابة بدراسة أسباب الحوادث والأمراض دراسة مستفيضة وعصرية وعلمية، وتضع على ضوء ذلك المقترحات الممكنة، وتطالب الإدارة العقابية ومن وراءها الدولة بتطبيقها وذلك تحقيقا للسلامة العامة، والتي تعني مجموعة من الأعمال التشريعية والاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والفنية والعلاجية والوقائية والصحية، التي تقوم بضمان حماية صحة العامل وقدرته على العمل أثناء وجوده في عمله، وتتكون منالأمن الصناعي والوقاية الصحية والوقاية من الحرائق والانفجارات وقوانين السلامة العامة.

يجب أن نشير في سياق العمل النقابي الهادف لحماية النزيل العامل من كل خطر قد يهدد سلامته أثناء قيامه بعمله أو بمناسبته، أن النقابة يمكن لها إيقاف العمل عند الشعور بالخطر، وهذا الإيقاف يكون فرديا إذا كان الخطر يهدد نزيلا عاملا بعينه أو إيقافا جماعيا أو حتى شاملا إن كان الخطر عاما، ويرفع الأمر للإدارة العقابية التي عليها إزالة الخطر وتوفير قواعد السلامة والأمن حتى يستأنف العمل.

يعتبر العمل النقابي أمرا ضروريا لضمان حماية ووقاية النزيل من الأمراض المهنية وحوادث الشغل، وكذلك لضمان مختلف أوجه الرعاية الطبية والنفسية والاجتماعية والتأهيلية للنزيل الذي

يكون ضحية مرض أو حادث شغل، مع ضمان حصول هذا المصاب على حقه الكامل في التعويض عما أصابه من ضرر. وتعتبر النقابة في هذا المستوى ضمانا وحارسا لمصلحة النزيل ولشفافية الإجراءات والمعاملات، ذلك أن هذا النزيل لن يكون بمفرده في مواجهة الإدارة العقابية التي تعامله ليس كإنسان بل كمجرد شيء، ولا تعتبر عاملا ذو حقوق، ولا تكلف نفسها حتى عناء إبلاغه بحقوقه في حالة وقوعه ضحية حادث أو مرض مهني، بل سيجده نفسه في حالة تساو مع هذه الإدارة ومع غيرها من أجهزة الدولة وسيجد الدعم اللوجستي والمعنوي اللازم لضمان حقوقه.

بذلك يكون العمل النقابي وسيلة لحل إشكال لطالما أثار قلق ورعب نزلاء المؤسسات السجنية، وطالما كان ولا يزال يشكل ظلما وتعديا على الإنسان، إشكال سلامة النزيل العامل أثناء الشغل وضمان حقوقه في حالة تضرره أثناء أو بمناسبة إنجاز ذلك العمل. ويعتبر كذلك العمل النقابي وسيلة لحل إشكال آخر مرتبط بالعمل وهو مسألة حق النزيل العامل في الضمان الاجتماعي.

ب- الضمان الاجتماعي

تنص المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن «لكل شخص بصفته عضوا في المجتمع الحق في الضمانة الاجتماعية...»، ونزيل المؤسسة السجنية هو عضو في المجتمع مما يجعله متمتعا بحقه المطلق في الضمان الاجتماعي.

يعرف الضمان الاجتماعي بأنه مجموعة البرامج التي تقوم بها الدولة من أجل تعزيز رفاهية السكان، ويتم ذلك عن طريق اتخاذ التدابير اللازمة التي تضمن حصولهم على ما يلزمهم من موارد

غذائية، ومأوى، وخدمات صحية، وحماية. فالضمان الاجتماعي وسيلة تساعد على توفير الرعاية الاجتماعية والتأمين الاقتصادي للأفراد عن طريق الاعتماد على المال الحكومي، وأكثر المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي هم الأطفال الصغار، والكبار في السن، والمرضى بالإضافة إلى العاطلين عن العمل.

يتمتع الضمان الاجتماعي بأهمية كبيرة في كل البلدان والمجتمعات، وذلك نظرا للخدمات التي يقدمها للفرد والمجتمع ككل، فهو يساهم في المحافظة على الحدود الدنيا من الموارد الخاصة في الدول ومجتمعاتها، كما يحد من تأثير البطالة على العمال وعائلاتهم. كما أن الحاجة لوجود ضمان اجتماعي لا تعتمد فقط على توفير حماية للعمال وعائلاتهم، بل تساهم أيضا في دعم التنمية العامة في الدول، حيث تشكل وسائل الضمان الاجتماعي مصدرا مهما لتوفير الرفاه في المجتمع عن طريق المساهمة في تطوير الظروف المعيشية بشكل عام.

يسعى الضمان الاجتماعي بصفته حقا من حقوق الإنسان إلى تحقيق عدة أهداف أساسية، أهمها معالجة قلة الأمن الخاص بالدخل الفردي، وتوفير جميع الخدمات الاجتماعية والصحية لكافة الأفراد، والحرص على توفير ظروف عيش وعمل مناسبة، وتوفير مساعدات للأفراد الذين يحتاجون لها باعتباره حقا من حقوقهم القانونية، وتعزيز الاستدامة والكفاءة.

يعد الضمان الاجتماعي برنامجا إجباريا يجب أن يشترك فيه كافة العمال والمشغلين، وهو يوفر مصدر دخل للإنسان عندما لا يكون قادرا على العمل وكسب رزقه، تماما كما في حالات المرض فيصبح العامل غير قادر على الكسب المالي لفترة زمنية مؤقتة، أو

التعرض لحادث شغل يجعل العامل عاجزا عن الشغل بشكل جزئي أو دائم، أو بعد التقاعد في سن الشيخوخة، أو في فترة البطالة، فكل هذه الحالات هي حالات إنسانية يجب على الدولة أن تتكفل بتقديم ما يلزم إلى هذا الشخص وذلك لصون كرامته، ومنعه من التسول واستجداء الناس.

يتمتع النزيل بحق إنساني في الضمان الاجتماعي، فهو إنسان ومواطن وعامل شأنه شأن كل فرد من العالم الحر، والعقوبة السجنية لا تنفي عنه ماهيته، فالنزيل من حقه التمتع بكل ضمانات وامتيازات الضمان الاجتماعي، لكن مع الأسف الواقع بعيد كل البعد عن ذلك، فالأنظمة العقابية في غالبيتها لا تعامل النزلاء على قدم المساواة مع المواطنين الأحرار في ما يتعلق بمسألة الضمان الاجتماعي، بل هناك بعض الأنظمة العقابية التي تحرمه وتخرجه من دائرة هذا الضمان.

يتمتع نزيل السجون التونسية بالضمانات والحقوق المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية، إلا أن هذا يعتبر قطرة من بحر في مجال الضمان الاجتماعي، إذ التغطية الاجتماعية لحوادث الشغل والأمراض المهنية متوفرة لكن ماذا عن الأمراض العامة والشيخوخة ومنحة البطالة.

إن النزيل محروم من العديد والعديد من الخدمات التي من المفروض أن يوفرها الضمان الاجتماعي، ونذكر منها المنح الأسرية، ومنظومات العلاج والرعاية الصحية، والحماية ضد البطالة، والتقاعد، وغير ذلك.

يعرف التقاعد بأنه نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، وهو حق اجتماعي تختلف أحكامه وقواعده من دولة إلى أخرى، وفي

تونس ورغم عدم وجود نظام موحد إلا أن المبدأ يتمثل في حصول العامل على التقاعد ببلوغ سن الستين عاما.

تعتبر هذه المرحلة جد هامة في حياة أي إنسان، فهي مرتبطة بشيخوخته وما يترتب عنها من مشاكل صحية جسدية ونفسية، فالإنسان في هذه المرحلة تقل قدرته على العمل، وترتفع نسبة تعرضه للأمراض، ويفقد قدراته الجسدية والذهنية شيئا فشيئا، إضافة لمعاناته النفسية المتولدة خاصة عن تفكيره في خسارة مكانته الاجتماعية، وخوفه من فقدان الكثير من الأدوار التي كان يتمتع بها، وكذلك خوفه من الفراغ.

إن أهم مشكل يعيشه الإنسان بوصوله مرحلة التقاعد هي خسارة الأجر وعدم قدرته مبدئيا على العمل وانهيار قدراته التشغيلية، لذلك يعتبر معلوم التقاعد الشهري الذي يناله من الضمان الاجتماعي أفضل تعويض له وأفضل ضمان ودعامة لكي يواصل مشوار حياته في كرامة وبعيد عن الحاجة والخصاصة.

يجد النزيل نفسه ورغم عمله مقصي من الضمان الاجتماعي، ولا يتحصل على منحة تقاعد عند بلوغه السن القانونية، وإن تحصل على تلك المنحة نظرا لاشتغاله عند تواجده بالمجتمع الحر وتوفر الشروط القانونية وخاصة العمل طيلة المدة القانونية المطلوبة، فلا يتم احتساب مدة العمل المنجزة داخل السجن في احتساب تلك المنحة.

النزيل يعمل أثناء محكوميته إلا أنه لا يساهم في صناديق الشيخوخة، وهو ما يدينه بالفقر والحاجة في سن الشيخوخة، وهذا الوضع اللاإنساني والمخل بحقوق الإنسان نجده في أغلب النظم العقابية، ما عدى بعض الاستثناءات التي وإن لم تمكن النزيل

من حقه الإنساني في الضمان الاجتماعي عامة ومنحة الشيخوخة خاصة إلا أنها لم تحرمه تماما من حقوقه في هذا المجال، ومن ضمن هذه الأنظمة العقابية نذكر: إيطاليا التي توفر للنزيل العامل ضمان اجتماعي قريب جدا من العامل الحر بما في ذلك منحة التقاعد.

ذهبت بعض الأنظمة العقابية على إقرار حق النزيل في منحة البطالة شأنه شأن أي مواطن حر وذلك مراعاة لحقه في الضمان الاجتماعي، من ذلك أن في إنجلترا النزيل الذي يطلب عمل ولا يوفر له عمل يتلقى منحة بطالة، لكنها أقل من المنحة الموفرة للمواطن الحر، وفي المانيا أيضا النزيل الذي يطلب عمل ولا يوفر له عمل يتلقى أيضا منحة بطالة بسيطة، ولكن أيضا النزيل الذي يعمل 360 يوم في 3 سنوات الأخيرة من محكوميته يتحصل على منحة بطالة كاملة عند خروجه.

يجب على النقابة العمل على ضمان احترام حق النزيل باعتباره إنسانا ومواطنا في التمتع بالضمان الاجتماعي شأنه شأن المواطن الحر، فللنزيل الحق في التمتع بكل إيجابيات وامتيازات منظومة الضمان الاجتماعي من منح ورعاية وتقاعد. وطبعا ذلك لا يتم بأسلوب المنة، بل إن النزيل يساهم في صناديق الضمان الاجتماعي شأنه شأن كل عامل، إذ يتم اقتصاص المساهمة الاجتماعية من الأجر الذي يتلقوه على عمله، مثلما هو الشأن في بعض النظم العقابية كإسبانيا وإيطاليا، وبذلك يمارس النزيل مواطنه من هذا الجانب بصفة كاملة.

يجب على النقابة أن تسعى لتوفير منحة شيخوخة ملائمة وكافية ومتماشية مع مستوى المعيشة لا للنزيل العامل فقط، بل لجميع النزلاء وذلك حفاظا على الكرامة الإنسانية للفرد، فكيف

لنزيل يغادر السجن في سن متقدمة تجاوزت الستين عاما أن يعيش ويتكفل بمصاريفه اليومية إن لم تكن لديه منحة شيخوخة تقيه الخصاصة وتجعله يكمل مشوار حياته مرتفع الرأس.

إن تمتع النزيل بالضمان الاجتماعي لا يعود بالنفع على شخصه فقط بل أيضا يعود بالفائدة على أسرته وعلى المجتمع ككل، لذلك يجب أن تكون هذه المسألة من أولويات العمل النقابي. هذا العمل الذي لا يجب أن يقف عند حدود السجن، أي عند الإطار الزماني والمكاني للعقوبة السجنية، بل يجب أن يتواصل بعد ذلك، أي على النقابة الاهتمام بالنزيل حتى بعد مغادرته السجن ورجوعه للمجتمع الحر، ويكون ذلك من خلال تشغيل النزيل بعد خروجه من السجن.

الفقرة الثالثة: تشغيل النزيل بعد خروجه للعالم الحر

تحول الهدف من شغل النزيل من هدف إيلامي تعذيبي إلى غرض تأهيلي بالأساس، حيث أن العمل أصبح ركيزة أساسية في تأهيل المجرم وتهيئته للاندماج في المجتمع. فالسياسة العقابية الحديثة أصبحت تعمل على غرس حب العمل في نفس النزيل، حتى يكتسب إحساسا بذاته وبقيمته كإنسان، وتنمو لديه الثقة في النفس، مما ينعكس إيجابا على سلوكه وأخلاقه ونظرته إلى الحياة، فضلا على طريقة تعامله مع الآخرين، وبذلك تتيسر عملية اندماجه من جديد داخل المجتمع.

يعتبر العمل داخل السجون وسيلة هامة لتحقيق مصالحة النزيل مع نفسه ومع أسرته وكذلك مع مجتمعه، باعتبار أنه السلاح الذي يؤهله للاندماج من جديد داخله بكامل الثقة والاستعداد، إلا أن

النزيل المفرج عنه لا يستطيع بمفرده تحقيق هذه الغاية، خصوصا إذا ما اصطدم بمعوقات اجتماعية مثل الرفض الاجتماعي، وكذلك إذا ما لم يتمكن من إيجاد عمل يتلاءم مع قدراته ومؤهلاته وعانى البطالة، فعندها قد تفشل عملية إعادة الإدماج، لذلك لابد من أن تتضافر الجهود حتى يقع تكملة أساليب التأهيل التي بذلت داخل السجن من خلال الرعاية اللاحقة للنزيل والتي تكون أساسا من خلال تشغيله بعد خروجه للعالم الحر.

يعتبر تشغيل النزيل بعد الإفراج عنه وعودته للعالم الحر شرطا أساسيا لإنجاح برنامج تأهيله ولتحقيق غاية العقوبة السجنية، فالمصلحة الاجتماعية من تشغيل النزيل عند إتمام عقوبته ثابتة مما يستوجب تحديد الآليات الكفيلة بتحقيق ذلك.

أ- المصلحة الاجتماعية من تشغيل النزيل عند إتمام عقوبته

تتولد عن العقوبة السجنية العديد من الآثار السلبية التي قد تعيق تأهيل وإعادة إدماج النزيل في المجتمع بعد الإفراج عنه. فسلب الحرية يعزل الأفراد ويجعلهم يضمرون العداء للمجتمع، ولهذا تعتبر محاربة الجريمة أشبه ما تكون بحرب فعلية، فالعقاب يجعل الأفراد يحملون العداء لمجتمعاتهم ويدفعهم للانحراف، وعندما ينحرفون يجدون أنفسهم أمام خيارين، إما أن يرتكبوا أنواعا أخرى من الانحرافات وإما أنهم إذا وجدوا التقدير والمكانة يقلعون عن انحرافاتهم.

إذا كانت السجون تعتبر أمكنة لإصلاح المجرمين من ناحية المبدأ، فإن هذا الاعتبار يصطدم بمفاهيم مغايرة من الناحية العملية، فسلب الحرية بحد ذاته يورث التعقيد والإذلال واليأس

في نفوسهم، وفي أغلب الأحوال عندما يعود النزيل إلى المجتمع فإنه يكون مسكونا بالإحساس بالتمرد والعزلة.

وفي بعض الأحيان تتسبب العقوبة السجنية في جعل المحكومين غير اجتماعيين وغير مستقرين في حياتهم، وقد يصابون ببعض الأمراض العصابية، حيث يعود النزلاء المفرج عنهم إلى حياتهم اليومية بأجسامهم فقط، ولكن مشاعرهم تصبح بعيدة عنهم، وربما يصل بهم الأمر إلى أن يصبحوا معزولين سيكولوجيا من جماعاتهم وخاصة إذا حاولوا الرجوع كمواطنين صالحين.

ومما يزيد من مشكلة عواقب السجن على مستقبل النزيل، وصمة العار التي يحملها المجتمع الخارجي تجاهه، فصفة نزيل سابق تمنع إعادة إدماج الأشخاص الذين لن يتمكنوا أبدا من كسر الصورة التي وضعها لهم المجتمع ولن ينجحوا في العثور على دور مطابق في المجتمع. وفي هذا الإطار لاحظ العديد من المفكرين المهتمين بالمسألة السجنية والعقابية أن المعضلة الحقيقية للنزيل تكمن عند خروجه من السجن، وأن صدمة الخروج قد تكون في العديد من الحالات أشد قسوة من صدمة الاعتقال والسجن نفسه، فالنزلاء يواجهون نوعا من تدني التصنيف الاجتماعي الذي يساهم في اندثار هويتهم الاجتماعية وهدم شبكة علاقاتهم الاجتماعية وانتماءهم،الانتماء إلى صفة نزيل سابق يعطيهم مقاييس يتم من خلالها هيكلة البيئة والتصرفات الاجتماعية تجاههم.

لا تقتصر بذلك الآثار المترتبة على حجز الحرية على وجود المحكوم عليه داخل السجن، بل تتعداه أيضا إلى وجوده بعد الإفراج عنه، وذلك عن طريق خلق عوائق مادية ومعنوية في نفس النزيل، قد يكون من أخطر المحصلات الناتجة عن سلبه حريته، فنظرة

المجتمع إليه هي نظرة دونية، ومن الصعوبة إيجاد عمل يعتاش منه مما يعني عزله ودفعه إلى بيئة منحرفة مرة أخرى، فالتحقير الاجتماعي والرفض يولد الانحراف، فإن شخصا لا يعطيه المجتمع حقوقا لا يحس بأي واجب إزاءه.

إذا، فالنظرة الدونية والاحتقارية للنزيل، والتي تستمر حتى بعد أن يخرج من سجنه، فلا يتقبله المجتمع، وكذلك لا يجد أمامه سبيلا للعمل الشريف نظرا لأنه نزيل سابق على الرغم مما يكون قد تعلمه من مهنة أو حرفة داخل السجن، تجعل العقوبة الحقيقية توقع عليه بعد خروجه من المؤسسة العقابية، وهذا من شأنه بعث الشعور لدى النزيل بالتخلي عنه، وهذا التخلي الذي يعاني منه أغلب النزلاء السابقين يعد حمال مخاطر لكل مجتمع باعتباره يزيد من احتمالية العودة إلى الجريمة وظهور ما يعرف بالتعود على حياة السجن بسبب الشعور بالطرد الاجتماعي الذي يتولد لدى الأفراد.

يعتبر الشعور بالوحدة والغربة والقلق من المصير المجهول من أسباب سقوط الإنسان في الخيبة والضياع والإهمال في ضالة الزمن، لتعود الأمور من جديد من حيث أتت وكانت، فيضيع معها الإنسان. وأمام هذه السلبية في المصير المجهول وسط المجتمع، تكتظ السجون بالعائدين من كل حدب وصوب ليصير السجن مرتعا للاهتمام والعناية والرعاية خالية الجدوى الاجتماعية.

لا يمكن القول بنجاح تأهيل نزيل إلا بنجاح إدماجه كمواطن صالح في المجتمع بعد الإفراج عنه وعدم عوده لطريق الإجرام، وهذا هو أساس وهدف المعاملة العقابية، ولب المصلحة الاجتماعية من العقوبة السجنية، فما من شك أن إعادة إدماج المفرج عنه

في حضيرة المجتمع يمثل هدف المجتمع حتى يقع تطهير المجموعة الوطنية من كل ما يمكن أن يعرقل تقدمها ونموها.

لا يمكن تحقيق هذا الهدف واحتواء الآثار السلبية للعقوبة السجنية إذا ما وجد النزيل بعد الإفراج عنه أبواب الشغل موصدة أمامه، حيث تؤثر البطالة على نفسية النزيل، وقد تؤدي به إلى فقدان الثقة في المجتمع الذي يرى فيه النزيل أنه قد أدار له ظهره نهائيا، وهو ما قد يولد لديه الشعور بالاغتراب الاجتماعي، أي يصبح لدى الفرد شعور بعدم الانتماء للمجتمع الذي لم يمنحه فرصة أخرى لإثبات صلاحيته وإثبات إمكانية عودته إلى الحياة السوية المستقيمة في المجتمع، مما يشكل عائقا نفسيا أمام فتح المجال للأفراد لشراء أنفسهم أي رد الاعتبار إلى أنفسهم اجتماعيا وأخلاقيا وروحيا.

إضافة إلى كون البطالة قد تجعل النزيل المفرج عنه يعيش خصاصة مادية، ويجب نفسه غير قادر على تلبية حاجياته اليومية وحاجيات أسرته، مما قد يدفعه إلى العودة إلى طريق الإجرام، خصوصا وأن من أثار التجربة السجنية شبكة العلاقات السيئة التي قد يكتسبها النزيل نتيجة الاختلاط خلف القضبان بأطياف من المجرمين، إضافة إلى السجننة وتأثيرها على تفكير وسلوك الإنسان.

كل هذه الأمور تجعل إعادة إدماج النزيل المفرج عنه في المجتمع أمرا صعبا، إن لم نقل مستحيلا، لذلك يجب أن تتضافر كل الجهود لتوفير مواطن الشغل للنزلاء السابقين، وذلك كي يتفادى المجتمع أو على الأقل يسعى بجدية لتفادي عود النزيل السابق، فمصلحة المجتمع من تشغيل النزيل عند إتمام عقوبته واضحة ولا

نقاش فيها، وتتطلب تكريس آليات فعالة تعمل على تشغيل هذه الفئة الاجتماعية ومقاومة البطالة صلبها إلى أقصى حد ممكن.

ب- آليات تشغيل النزيل بعد قضاء محكوميته

ما من شك أن الفترة التي تأتي مباشرة بعد الإفراج تعد أخطر وأصعب فترة تواجه النزيل بعد انقضاء محكوميته، إذ يجد نفسه في مواجهة مباشرة مع المجتمع وفي اختبار حقيقي لنزعته الإنسانية ولمكانته صلب الجسم الاجتماعي، ويتضح لنا بالتالي خطورة الفترة الأولى التي يواجه فيها النزيل العالم الخارجي، فهي التي تحدد مصيره، وحتى تقع مساعدته على حل المشاكل التي قد تعترضه أثناءها وتتيسر عملية اندماجه لتلافي عوده، لا بد أن لا يترك النزيل المفرج عنه بمفرده خلال هذه الفترة، بل يجب مساندته ورعايته تحقيقا وضمانا لحسن اندماجه في المجتمع.

تعمل هذه الرعاية على إتمام جهود التقويم التي بذلت داخل المؤسسة العقابية، وتحرص على صيانة المستوى التأهيلي الذي وصل إليه النزيل حتى لا تفسده العوامل الاجتماعية التي قد يتعرض لها عند مغادرته السجن، وبالتالي وقايته من العود إلى سلوك طريق الجريمة من جديد.

جاء بالفصل 80 من قواعد الحد الأدنى أنه «يوضع في الإعتبار منذ بداية تنفيذ الحكم مستقبل السجين بعد إطلاق سراحه ويشجع ويساعد على أن يواصل أو يقيم من العلاقات مع الأشخاص أو الهيئات خارج السجن، كما من شأنه خدمة مصالح أسرته وتيسير إعادة تأهيله الاجتماعي».

تطبيقا لهذه القاعدة، أولت السياسة العقابية الحديثة تأهيل النزلاء اهتماما كبيرا لمساعدتهم على الاندماج من جديد في النسيج

الاجتماعي، وهو ما يتبلور من خلال حرصها على تشغيل النزيل المفرج عنه.

ويتجسد نفس هذا التوجه بوضوح من خلال ما جاء بالفصل الأول من القانون عدد 52 لسنة 2001 المتعلق بنظام السجون: «ينظم هذا القانون ظروف الإقامة بالسجن بما يكفل حرمة السجين الجسدية والمعنوية وإعداده للحياة الحرة ومساعدته على الاندماج فيها...»

يتبين انطلاقا من ذلك أن المشرع التونسي قد بوأ حرصه على ضمان مستقبل النزيل بعد الإفراج عنه صدارة اهتماماته بإرسائه للسبل والوسائل الكفيلة بحمايته من خطر العود إلى عالم الجريمة. وتعتبر في مقدمة السبل التي تتيح للنزيل المفرج عنه سلوك الطريق المطابق للقانون مساعدته على الحصول على مورد رزق شريف، مع ما يستوجبه هذا الأمر من إزالة للعراقيل التي تحول دون ذلك.

إن وضع المشرع لآليات ونصوص قانونية لتنظيم عملية تشغيل النزيل المفرج عنه ومساعدته لا يعد كاف في حد ذاته للوصول إلى هذه الغاية، بل لا بد أن تتدخل النقابة لتيسير عملية الاندماج، والتنسيق بين مختلف الهياكل والمصالح المهتمة والمتداخلة في هذه المسألة خدمة لمصلحة النزيل المفرج عنه، وحماية له من العود إلى سلوك طريق الجريمة.

تتكفل النقابة بالسهر على إزالة كل العراقيل التي من شأنها الوقوف عثرة أمام حصول النزيل المفرج عنه على عمل، فتعمل على مساعدة النزيل على تخطي ما يمكن أن يصيبه من تأثر نفسي أو صدمات أو خوف نتيجة مواجهته للمجتمع بعد انقضاء محكوميته، وتعمل على حسن إعداده لإجراء لقاءات الشغل، ويتم

في هذا الإطار الاستعانة بأصحاب الاختصاص من أطباء نفسيين واخصائيين اجتماعيين وغيرهم.

تقوم كذلك النقابة بالعمل على تخطي المشكل المرتبط بالتنصيصات الواردة بالسجل العدلي، والمتمثلة في المحاكمات التي صدرت ضد النزيل المفرج عنه، والتي تعد عائقا جديا أمام قبول المؤجرين بتشغيله، باعتبار أن هذه المحاكمات لا تحذف من البطاقة عدد 3 إلا إثر استرداده لحقوقه إما اختياريا أو آليا، ويتم ذلك في الحالتين بعد فترة طويلة من الزمن، لذلك يجب على النقابة العمل على إيجاد حل لهذه المعضلة، وربما يكون أفضل حل هو إلغاء تسليم هذه البطاقة للأفراد، وجعلها بطاقة داخلية لا تسلم إلا للإدارات العمومية بمناسبة فتح انتداب أو بمناسبة أي أمر ينص القانون على شرط نقاوة السوابق لإنجازه.

تسعى النقابة أيضا في إطار مهامها الهادفة إلى تشغيل النزيل المفرج عنه، إلى تفعيل كل آليات التشغيل وتطويرها، وإلى المساهمة في خلق آليات جديدة أكثر نجاعة في هذا المجال، وتقوم كذلك بتوجيه وتنسيق سياسات ومجهودات مختلف الوزارات والمنظمات والمؤسسات والهياكل المختصة في مجال العناية بالنزلاء المفرج عنهم.

وفي هذا الإطار، تقوم النقابة بحث وزارة التكوين المهني والتشغيل على لعب دورها كاملا في تفعيل آليات تشغيل النزلاء المفرج عنهم لمساعدتهم على الحصول على مورد رزق يقيهم شر الخصاصة ويحميهم من خطر العود، ولا تكتفي النقابة بالحث، بل عليها متابعة ورقابة هذا التفعيل، وتقييم مردود هذه الآليات

وتقديم المقترحات لتحسين نجاعتها، كما تقوم النقابة باقتراح ما تراه فعالا من آليات تشغيل ممكنة.

وتحرص النقابة على أن تقوم وزارة الداخلية بضبط إجراءات تفاضلية ومرنة لانتفاع النزلاء المفرج عنهم بمورد رزق في إطار برامج التنمية الجهوية، وحصة تفاضلية من مواطن الشغل بالحضائر التي تشرف عليها الجماعات المحلية، وهو نفس الأسلوب الذي تنتهجه النقابة مع البلديات والولايات. وعليها طبعا كما أن لا تكتفي بالحرص، بل تضطلع كذلك بالمراقبة والتقييم والاقتراح.

ولا تكتفي النقابة بالتعامل مع وزارتي التشغيل والداخلية، بل إنها تتوجه لكل وزارة يمكنها صلب مجال عملها إحداث أي آلية أو إجراء من شأنه المساهمة في تشغيل النزلاء المفرج عنهم والمساهمة في حسن إعادة إدماجهم في المجتمع، من ذلك أن وزارة الشؤون الاجتماعية يمكنها تفعيل وإحداث أليات لمجابهة الحالات الطارئة التي قد تهدد النزيل السابق وأفراد أسرته بالتشرد والانحراف.

تعمل كذلك النقابة على حث الدولة على تمتيع النزلاء المفرج عنهم والراغبين في بعث مشاريع بقروض صغرى، إذا كانوا لا يستطيعون الحصول على قروض من الأسواق المالية التقليدية، ويتم إسناد القرض وفقا لدراسة مشروع يعدها طالب القرض. ومن المحبذ أن تنشأ الدولة آلية خاصة بهذه المسألة تكون عبارة عن صندوق وطني لتمويل المشاريع الصغرى الخاصة بالنزلاء السابقين.

يجب أن لا يقف عمل النقابة على الدولة وهياكلها، بل عليها كذلك التعامل والتعاون مع المجتمع المدني، ذلك أن الحرص على إعادة إدماج النزلاء المفرج عنهم ممتد إلى النشاط الجمعياتي، مما يدفع بالنقابة للتعاون مع المجتمع المدني بمختلف مكوناته

في محاولة لمزيد تفعيل وتوظيف الآليات الموجهة لتحقيق تشغيل وإدماج النزيل من منظور تكاملي، وتقديم الإضافة النوعية والكمية لمزيد الارتقاء بالخدمات الموجهة للنزلاء المفرج عنهم نحو الأفضل، بغاية إعادة الإدماج الاجتماعي والمهني لهذه الشريحة من المواطنين الذين شاءت الظروف والأقدار أن يقضوا فترة من حياتهم داخل أسوار السجن.

تتطلب كذلك مساعدة النزلاء المفرج عنهم على إيجاد شغل أو بعث مشاريع صغرى، الإعتماد على القطاع الخاص، والعمل بشراكة مع العديد من المتدخلين والقطاعات والمؤسسات الإنتاجية الخاصة، وإقناع وحث مختلف الفاعلين الاقتصاديين على اتخاذ مبادرات اجتماعية وإنسانية وتسخير وسائل وآليات تتيح الفرصة للنزيل المفرج عنه أن يكون فاعلا في سوق الشغل، مما يمكنه من الاندماج في مجتمعه ومحيطه ويحقق التنمية لذاته ولأسرته ويكون مفيدا لمجتمعه ووطنه.

تتحمل النقابة دورا رئيسيا في تفعيل وخلق الآليات الهادفة لتشغيل النزيل بعد قضاء محكوميته، ولا يمكن لها أن تقوم بهذا الدور على أتم وجه إلا من خلال دخولها في علاقة شراكة وتعاون مع مختلف هياكل الدولة، ومكونات المجتمع المدني، والفاعلين الاقتصاديين من القطاعين العام والخاص. ويتجاوز نطاق عمل النقابة في هذا المجال الحث على تفعيل الآليات ورقابة نجاعتها إلى وجوبية خلق آليات ذات نجاعة وفعالية قصوى، آليات تمكن من تشغيل وإدماج النزيل السابق بطريقة تحد من إمكانية عوده لدرجة كبيرة.

ويجب على النقابة بقصد رصد إمكانيات الشغل والإدماج المتاحة في المجتمع، وإنجاح مهمتها، تجميع كل القوى حولها وإعلاء الهدف الأساسي للعقوبة السجنية، والعمل على تجاوز وتذليل كل العقبات التي تواجهها بصفة عامة السياسية العقابية من منذور هدفها التأهيلي، والعقبات التي قد تواجهها النقابة بصفة خاصة. ولتحقيق المراد، عليها القيام بالبحوث والدراسات والمشاركة في التظاهرات العلمية التي تعنى بالتشغيل وطرق جميع الأبواب.

ولا يقف العمل النقابي عند هذا الدور المتعلق بعمل نزلاء المؤسسة العقابية، سواء كان أثناء قضاء المحكومية أو بعد الإفراج، بل إن طبيعة العقوبة والحياة السجنية تتطلب تدخل النقابة في ظروف الإقامة السجنية، وذلك تحقيقا لتأهيل النزيل وضمانا لاحترام إنسانيته.

الفصل الثـــاني : دور العـمل النقـــابي في تحقيق ظـروف إقـــامة إنســـانية للنـــزيل

تتمتع الدولة بحق في حرمان شخص من حريته وفقا لمنظومتها الجزائية، ويتضمن هذا الحق في المقابل واجبات، ومن بينها واجب أن يتم الحبس في إطار احترام القواعد الإنسانية، وخاصة ضرورة تحقيق ظروف إقامة إنسانية للمحكوم عليه، هذا إذا أردنا فعلا تمكين هذا الإنسان من تخطي محنته ونزع لباس الانحراف وارتداء لباس المواطنة من جديد.

لا يعتبر هذا الأمر منة من الدولة، بل إنه حق للنزيل نابع من صفته كإنسان، وضرورة تفرضها الغاية التأهيلية للعقوبة، حيث إذا ما اعتبرنا إعادة الإدماج كهدف مركزي لكل سياسة حبسية، فإن فترة السجن لا يجب النظر إليها كعقوبة، ولكن كرعاية

تستهدف تغيير سلوك النزلاء، والشرط الذي لا محيد عنه لهذه المقاربة، هو تمكين النزيل من الحفاظ أو استرجاع احترامه لنفسه، وهذا لا يتم إلا من خلال المحافظة على إنسانيته، حيث المعاملة الإنسانية للنزيل تشكل حجر الزاوية في الأسلوب العصري المعتمد للتعامل مع النزيل.

تحرص السياسات الجنائية الحديثة تماشيا مع التطور الذي عرفته وظيفة العقوبة السالبة للحرية، على تنفيذها ضمن إطار اجتماعي وأخلاقي وتربوي حتى تحقق العقوبة الأهداف التأهيلية المرجوة منها، ويتوقف تحقيق هذه الغاية على نوعية المعاملة التي سيخضع لها النزيل والتي يجب أن لا تتجاهل صفته كإنسان قبل كل شيء، لأن الجرم الذي اقترفه مهما كانت خطورته لا يمكن أن ينزع عنه إنسانيته التي لا بد من احترامها ومراعاتها وعدم طمس معالمها.

لقد آمنت الأنظمة العقابية الحديثة بهذا الطرح، لذلك سعت للحفاظ على إنسانية النزيل من خلال الاهتمام بظروف إقامته داخل المؤسسة السجنية، هذه الظروف التي يجب أن تكون إنسانية بأتم معنى الكلمة، وهذه الغاية وإن كانت واجبا محمولا على الإدارة العقابية إلا أن ترك المسألة بيد هذه الإدارة بصفة فردية قد يفتح المجال للتجاوزات والاخلالات خصوصا وأننا نتحدث عن عالم يبقى مغلقا مهما فتح أبوابه لمختلف المتداخلين، لذلك يلعب العمل النقابي دورا جوهريا في رقابة وتحقيق أنسنة ظروف إقامة النزلاء بالمؤسسة السجنية.

حتى نتمكن من توضيح وتحليل وإبراز دور العمل النقابي في تحقيق ظروف إقامة إنسانية لنزلاء المؤسسات السجنية، سنتولى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: وجوبية إقامة النزيل في ظروف إنسانية

المبحث الثاني: التنظيم النقابي لظروف إقامة النزيل

المبحث الأول: وجوبية إقامة النزيل في ظروف إنسانية

صاحب تطور غاية العقوبة السجنية تطور على مستوى ظروف الإقامة بالسجن، حيث أن الإيمان بأن الغاية من العقاب لم تعد التفشي من الجاني بل إصلاحه وتقويم سلوكه، دفع النظم العقابية الحديثة للسعي لأنسنة ظروف الإقامة بالسجن وتخليصها من طابعها القاسي الذي كان يهدف زيادة ألم المحكوم عليهم.

ارتبطت الغاية من أنسنة ظروف إقامة النزلاء داخل السجن بالغاية التأهيلية للعقوبة، والتي تفرض الاعتراف بأن النزيل أولا وقبل كل شيء إنسان ولا يمكن بأي حال من الأحوال نزع هذه الصفة عنه. وكذلك الاعتراف بأن لا مجال لتحقيق تأهيل ناجح للنزيل بما يسمح بإعادة إدماجه في المجتمع كمواطن صالح، إلا إذا وفرنا ظروف إقامة مناسبة تسهل وتأصل للعملية وتحافظ وتدعم إنسانية النزيل.

دفعت هذه العوامل مختلف الأنظمة العقابية الحديثة إلى تكريس وجوبية إقامة النزيل في ظروف إنسانية، فالمهمة الرئيسية لإدارة السجن أصبحت التحفظ في ظروف كريمة وإنسانية على الرجال والنساء الذين يرسلون بشكل قانوني لهذه الإدارة.

حتى نتمكن من إبراز وجوبية إقامة النزيل في ظروف إنسانية، سنتولى تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث فقرات:

الفقرة الأولى: إقرار حق النزيل في ظروف إقامة إنسانية

الفقرة الثانية: الغاية التأهيلية للظروف الإنسانية لإقامة النزيل

الفقرة الثالثة: التكريس القانوني لحق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية

الفقرة الأولى: إقرار حق النزيل في ظروف إقامة إنسانية

أثبتت الدراسات العلمية الجنائية بعد ظهور علم الإجرام أهمية العناية بالخطورة الإجرامية لدى الجناة والناشئة عن عوامل متباينة، للعمل على استئصالها بالوسائل العلمية من أجل إصلاح الجاني الإنسان، والحيلولة بينه وبين العودة إلى الانحراف الإجرامي مرة أخرى.

دفع هذا الهدف لتغيير مضمون التنفيذ العقابي، حيث بعد أن كان خاليا في العصور القديمة والوسطى من الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية اللازمة لإصلاح الجاني، بدأ هذا المضمون في التحول شيئا فشيئا إلى أن أصبح الإصلاح هو الهدف الأول الذي تسعى إليه المؤسسات العقابية، مع الحفاظ على هدف العدالة وهدف الردع نسبيا.

نتج عن تغيير مضمون التنفيذ العقابي الاعتناء بظروف إقامة النزيل داخل السجن، وتحول هذه الظروف من عامل عقابي إلى حافز علاجي.

أ- ظروف الإقامة عقاب

لم تراعي السجون في بداية نشأتها القواعد الصحية المطلوبة لإقامة نزلاءها، فكانت تهدف إلى الإيلام والانتقام فحسب، مما أدى إلى جعلها موطنا لتفشي الأمراض المختلفة بين النزلاء داخل المؤسسة العقابية وبين أفراد المجتمع أيضا خارج تلك السجون،

لقد كان مفهوم السجن مقترنا بالقهر والإيذاء والإيلام والتعذيب وسلب الحرية، حيث كان يسود المؤسسات السجنية نظم عقابية لا تعترف بإنسانية الجاني، وكان التنكيل هو السياسة الداخلية في السجون، فتنوعت أساليبه من عقاب جسدي وجلد وتشويه وإعدام. بذلك لم تكن ظروف إقامة المحكوم عليهم إلا عقابا مضافا لعقوبة نزع الحرية.

كانت مباني السجون سيئة ومظلمة ورطبة، وكان النزيل يعاني قلة الطعام المفرطة وسوئه من حيث النوع والإعداد والجودة، وكان ماء الشرب على قلته بعيدا كل البعد عن كونه صالحا للاستهلاك الإنساني، وعموما فإن الغذاء والماء المقدم لنزيل المؤسسة السجنية لم يكن يهدف تلبية حاجته وحماية صحته وحياته، بل كان يهدف عقابه والتنكيل به وتركه يعيش في هذا المستوى بطريقة متدنية حتى عن الحيوان.

امتازت كذلك السجون ببيئتها الملوثة، فلا المكان ولا النزيل ذاته لهم علاقة بالنظافة، حيث تنتشر الأوساخ في أماكن تواجد المحكوم عليهم مما يبعث الروائح الكريهة ويجعلها بيئة خصبة لانتشار الأمراض وتفشيها، ومما يزيد من سوء الوضع حالة الإتساخ الذاتي

التي يعيشها النزيل حيث لا مجال للاعتناء بنظافة ثيابه ونظافة جسده.

كرست الأنظمة العقابية القديمة ظروف إقامة سجنية جد مرعبة ومقززة للمحكوم عليهم وبعيدة كل البعد عن أبسط المبادئ الإنسانية، وذلك بهدف الإنتقام منهم والقضاء عليهم، فالهدف من العقوبة السجنية كان حتى نهاية القرن الثامن عشر مجرد المحافظة على حياة النزلاء تمكينا من تنفيذ العقوبة فيهم، وفي الأثناء الثأر للمجتمع منهم من خلال جعلهم يعيشون ظروفا أسوء من الموت ذاته.

وحتى إن تغير خلال القرن التاسع عشر، هذا المنظور التقليدي للعقاب عامة وغاياته وأساليبه، وذلك تحت وطأة الأصوات المنادية بعلوية الإنسانية وباستحالة نزع ماهية الإنسان عن أي بشري مهما كان وضعه ومهما كانت بشاعة الجرم الذي ارتكبه، فإن ظروف الإقامة بالمؤسسات السجنية ورغم تحسنها الجزئي فإنها بقيت تشكل عقابا إضافيا يسلط على الجاني وبقي الهدف منها زيادة ألمه ودهسه.

ومع مرور الزمن، وبفضل عزيمة قوية وشفافة في مجال أنسنة السجون، تغير جذريا المنظور التقليدي للعقاب وتغيرت معه السياسة الجنائية ومفهوم السجن، وتم الاعتراف للنزيل بإنسانيته، والإقرار بحقه في ظروف إقامة إنسانية، فوقعت أنسنة وتحسين ظروف الإقامة بالمؤسسات السجنية من طرف عديد الإعلانات والمؤتمرات الدولية.

انعكس تحول النظرة للجاني من الثأر للتأهيل ومن الإقصاء للعناية، وتبني السياسات العقابية الحديثة لمنظومة حقوق

الإنسان في شموليتها، على ظروف إقامة النزيل داخل السجن، لتحولها من عقاب إلى وسيلة فعالة وشرط أساسي لإنجاح تأهيل النزيل، وإعادته للمجتمع منزوعة النزعة الإجرامية متماهيا مع محيطه ومجتمعه نفسيا وأخلاقيا وقانونيا.

ب- ظروف الإقامة علاج

غير ظهور السجون الحديثة النظرة إلى السجن والنزيل، فالنزيل هو أولا وأخيرا إنسان، إنسان حاد عن الطريق وقام بكسر قاعدة من القواعد القانونية التي ضبطها المجتمع، وهذا الإنسان هو جزء لا يتجزأ من ذلك المجتمع، ومهما طالت مدة حجزه ومحكوميته فإنه سوف يعود إلى مكانه الطبيعي وهو المجتمع، الحياة الحرة.

إن من أبرز سمات السياسة العقابية المعاصرة، اعتبار المجرم النزيل هو إنسان قبل أن يكون مذنبا استحق العقاب بالحد من حريته، واعتبارا لإنسانيته فهو جدير برعاية لائقة لا تمس من كرامته ولا تحط من آدميته، إذ حقه في الكرامة نابع من كون السجن والذنب الذي اقترفه لا يفقدانه طبيعته البشرية ومن ثمة كرامته الإنسانية، لذلك ينبغي مراعاتها واحترامها في شتى الأحوال. فالمحكوم عليه له الحق في أن يعامل بطريقة تحفظ له كرامته الإنسانية التي تستمد وجودها من إنسانيته والتي تلازم المسجون طيلة حياته، فهي حقوق لصيقة بطبيعته البشرية لا يجوز له أن التنازل عنها، لأنها من النظام العام. ولا يمكن بأي حال احترام الكرامة الإنسانية للنزيل إلا بتوفير ظروف إقامة إنسانية تحفظ هذه الكرامة وتأصل لتأهيله.

إن السجن ليس إلا مكانا مؤقتا، يقضي فيه المدان عقابه ثم يعود لحياته الاجتماعية خارج أسوار المؤسسة السجنية، بذلك أصبح السجن يمثل وسيلة جديدة لإدارة المحكوم عليهم تهدف الانضباط والإصلاح وإعادة الإدماج. فالسجن أصبح المكان الذي تجتهد فيه السلطة حسب أولوياتها لتأطير المدانين وتأهيلهم. وهكذا استخدمت مدة العقوبة داخل السجن لإعداد المجرم للاندماج في المجتمع الحر من جديد عن طريق تقويمه على أساس واقعي.

يتنافى هذا التقويم تماما مع الوسائل التقليدية التي كان يراد بها أن تضفي على السجون جوا من الرهبة والكآبة والوحشية بقصد الوصول إلى التكفير والتوبة، فالاتجاهات الحديثة تعمل على تقليص الفوارق أكثر ما يمكن بين الحياة داخل السجن والحياة خارجه، وبذلك لم تعد العقوبة وسيلة للإذلال والانتقام، وإنما أصبحت وسيلة للنجاة مما وقع التردي فيه من انحراف بفضل توفر الأساليب المستحدثة في المعاملة العقابية والاعتناء بظروف الإقامة داخل المؤسسة السجنية.

لقد أصبح فاقد الحرية محور المنظومة الجزائية الحديثة، والتي ليس لها من هدف سوى التخلص من المظاهر التقليدية للسياسة الجنائية التي عرضت الإنسان إلى المهانة، والأخذ بحقوق الإنسان، وتغيير الغاية التقليدية للعقاب من النزعة الانتقامية إلى النزعة الإصلاحية المعترفة بأن فاقد الحرية يبقى إنسانا ولو زلت به القدم، وإضفاء الطابع الإنساني على العقوبة في مرحلة تنفيذها لتحقيق غايتها التأهيلية.

لقد أصبح التركيز على إصلاح المجرم الذي لم يعد عدوا للمجتمع يجب إهانته ودهسه والقضاء عليه، بل أصبح له حقوق

في إطار مؤسسة سجنية تأهيلية، فقد تم التوجه إلى اعتماد اللين ومراعاة آدمية الإنسان كسياسة عامة تنتهجها الدولة من خلال تغيير وجهة هدف العقاب وتنفيذه من انتقام وإيلام جسدي إلى استهداف العقل بإصلاحه وتثقيفه واجتثاث الفكر الإجرامي منه. فالاتجاهات الحديثة تضع الجاني في صدارة الواقعة الجنائية، إذ لم تعد تستسيغ النظر إليه في مرحلة التنفيذ كرقم لا هوية له تتصرف فيه إدارة السجن كأي شيء يوضع تحت سلطتها، وهو ما ترتب عنه ضرورة معاملة النزيل كإنسان له حقوقه وواجباته ويتعين العمل على تأهيله.

يعكس الاهتمام بظروف إقامة النزيل احترام الكرامة الإنسانية وحق فاقد الحرية في المعاملة الإنسانية، وكذلك توجه السياسة الجنائية نحو إصلاح هذا الإنسان والسعي لإعداد أفضل لعودة النزيل إلى الحياة العادية وجعله يرغب في إعادة الاندماج في المجتمع دون السقوط من جديد في مهاوي الانحراف.

أجمعت النظم العقابية الحديثة على وجوب أن يكون الغرض من معاملة المحكوم عليهم بالسجن، وبقدر ما تسمح بذلك مدة العقوبة، إكسابهم الرغبة في العيش بعد إطلاق سراحهم في ظل القانون معتمدين على أنفسهم، ويجب أن تهدف هذه المعاملة إلى تشجيع احترامهم لذواتهم وتنمية روح المسؤولية لديهم، وهذا الأمر يستوجب الاعتناء بالظروف المادية والمعنوية لإقامة المحكوم عليهم بالسجن.

لقد شهدت ظروف إقامة النزيل بالمؤسسات السجنية اهتماما دوليا بالغا يعكس إيمانا من المجموعة الدولية بأن إصلاح النزيل بالمؤسسة السجنية يستوجب الإقرار بحقه في الإقامة بظروف

تقوم على احترام ذاته وكرامته البشرية، وقد أصبح هذا الحق هاجسا دوليا وأيضا محليا في كافة الدول باعتبار انعكاسه الإيجابي على تأهيل النزيل وارتباط تحقيق هذا التأهيل بمدى تحقيق أنسنة ظروف الإقامة، بذلك تكون الغاية التأهيلية للظروف الإنسانية لإقامة النزيل مسألة لا نقاش فيهااستقرت حولها الأنظمة العقابية الحديثة الداعية لضرورة تطبيق النظام العقابي في إطار إنساني واجتماعي حتى يحقق أغراضه.

الفقرة الثانية: الغاية التأهيلية للظروف الإنسانية لإقامة النزيل

تعتبر البيئة المسؤول الوحيد عن تحديد سلوك الإنسان وتوجهاته الأخلاقية، ومن الأمثلة على ذلك ما كان يقوله جون واطسون زعيم المدرسة السلوكية في مطلع القرن 20 من أنه يستطيع أن يصنع من مجموعة من الأطفال حديثي الميلاد ما يشاء فيخرج منهم المهندس والطبيب والمعلم لو توفرت له الإمكانيات البيئية اللازمة لذلك.

إن البيئة السجنية هي المسؤول الأول عن تحديد وتوجيه أخلاق النزيل وجعله إنسان ذو أخلاق تميل للاعتدال أو على العكس تميل للانحراف، وكذلك تعتبر هذه البيئة المسؤول الأول عن إنجاح الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية، لذلك فإن الغاية التأهيلية للظروف الإنسانية لإقامة النزيل أمر واضح لا نقاش فيه، وتبرز هذه الغاية من خلال المحافظة على إنسانية النزيل والعمل على تسهيل تقبله للبرنامج التأهيلي.

أ- المحافظة على إنسانية النزيل

اعتبرت العقوبة في المفهوم التقليدي السبيل الوحيد للدفاع عن المجتمع ضد الجريمة، لذلك اتصفت رغم تنوع صورها بالشدة والقسوة في تنفيذها من أجل ردع الجاني من العودة إلى الجريمة، أو من أجل ردع الآخرين من سلوك طريقها، ولكن مثل هذا المفهوم الردعي للعقوبة تراجع في اتجاه المفهوم الإصلاحي للجزاء تحت تأثير تطور الفلسفة الإنسانية التي شمل اهتمامها الإنسان بوجه عام دون تمييز.

بعد أن كان النزيل يعتبر كائنا ذو درج سفلى أو ربما شيئا معيبا يسعى المجتمع للتخلص منه، أصبح تدريجيا معترفا به كإنسان، وهي طبعا ماهيته الحقيقية، وذلك بفضل التطور الذي عرفته منظومة حقوق الإنسان مما أدى إلى ارتفاع الأصوات المناديةبأنسنة العقوبة وبوجوب التركيز على تأهيل النزيل الإنسان والاعتناء بالسجن كمكان لتنفيذ العقوبة والذي يجب أن يتسم بظروف تحفظ إنسانية النزيل.

أصبحت المحافظة على إنسانية النزيل عماد السياسة العقابية العصرية الهادفة تأهيل مرتكب الفعل الإجرامي، وأصبحت جهود المؤسسة السجنية متجهة بدرجة كبيرة نحو إنجاح برنامج التأهيل الخاص بكل نزيل من نزلاءها، وإنجاح حسن إعداده للعودة للمجتمع خال النزعة الإجرامية، ولا تتحقق هذه الأهداف إلا من خلال توفير ظروف إقامة إنسانية لنزيل المؤسسة السجنية، حيث أن الغاية التأهيلية لهذه الظروف ترتبط ارتباطا عضويا بالمحافظة على إنسانية النزيل.

كانت أنسنة العقوبة عامة وأنسنة السجن خاصة المنطلق لتوفير ظروف إقامة إنسانية للنزيل، وذلك بغية المحافظة على

آدميته تحقيقا للغرض الحديث للعقوبة، والمتمثل في التأهيل بغاية إعادة إدماج المدان في المجتمع كعنصر صالح سليم لا يخشى عوده لطريق الإجرام، فالنزيل إنسان يجب أن نهتم به ونوفر له ظروف إقامة تكفل له ألا يخرج إنسانا مشوها بعد تجربة السجن. ومع اعترافنا بضرورة أن ينال عقابه لجرم اقترفه، يجب ألا تكون هذه هي النقطة التي تنتهي عندها كرامته كإنسان ويبدأ في صراع مع الوقت الذي يسلب فيه من كل صفاته الإنسانية.

تقتضي المحافظة على إنسانية النزيل المحافظة على كرامته، بما يعني منع إقامته في ظروف ماسة بالكرامة أو حتى يغلب عليها خطر حدوث هذا المس.

حظيت الكرامة الإنسانية باهتمام بالغ سواء في الأديان أو في التشريعات الوضعية، ففي جميع الديانات اعتبرت الكرامة إرثا مشتركا وهبة من الله، وبالتالي كانت النظرة إلى الإنسان في الموروث الديني على أنه خلق متميز شكلا وروحا، وبأنه وهب العقل والكرامة التي يسمو بها على المخلوقات جميعا. وعلى مستوى التشريعات، اعتبرت الكرامة آخر خط دفاع عن الإنسانية ضد البربرية والتجاوزات الخطيرة للنظم الشمولية، وضد الفردية المتوحشة.

إن التطور الذي عرفته البشرية على درب الحفاظ على ماهية الإنسان وتحقيق إنسانيته جعل التعدي على الكرامة أو انتهاكها أسوأ من التعدي على الحرية، وأحيانا أسوأ من التعدي على الحياة، فالحق الأساسي الأرقى للإنسان ليس الحق في الحياة بل هو الحق في حياة كريمة.

وتعتبر الكرامة لصيقة بكل كائن بشري مهما كانت صفته أو وضعه، فهي خاصية وحق لكل البشر، وبما أن للجميع كرامة فإنهم

متساوون في هذه القيمة والتي لا يمكن إنقاصها، مما يتطلب ربط الكرامة بمبدأ المساواة حيث يتساوى كل فرد مع الآخر في المجتمع بهذا الحق الطبيعي، ومن هنا يمكن القول بأن كرامة الإنسان الأساسية مطلقة وشاملة ولا يمكن إنتزاعها أو التخلي عنها، فلا نستطيع القول أن شخصا ما يمتلك كرامة أكثر من شخص آخر كما هو الحال عندما نقول بأن شيئا ما له أكثر ثمنا من الآخر، فثمن الكرامة أعلى من كل الأثمان، بل ليست لها ثمن.

يتمتع النزيل الإنسان بحق مطلق تجاه المؤسسة السجنية بأن تحافظ على كرامته البشرية، مما دفع بهذه الإدارة للاعتناء بظروف إقامة نزلاءها وجعلها تعكس حرصها على المحافظة على إنسانية النزلاء، فاليوم لا يمكن القبول بإقامة نزيل المؤسسة السجنية في ظروف تحط من كرامته أو تمس سلبا من صحته أو تشكل عامل تعذيب.

والتعذيب كما هو معلوم محجر على المستوى الكوني، إضافة للتأكيد على منعه على مستوى الاتفاقيات الإقليمية مثل الاتفاقية الأوروبية لمنع التعذيب والمعاملة أو العقوبة اللاإنسانية أو المهينة لسنة 1989، كذلك ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي في مادته الرابعة التي نصت على أن « لا يخضع أي شخص للتعذيب أو للمعاملة أو العقوبة غير الإنسانية أو المهينة.». وأيضا اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع التعذيب والمعاقبة عليه لسنة 1987، وكذلك الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان التي نصت في مادتها الخامسة فقرة 2 على أنه «لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب أو لعقوبة أو معاملة قاسية أو غير إنسانية أو مذلة...».

يجب أن نشير فيما يتعلق بالصحة أن الدولة ملزمة بحماية الصحة العامة في سياق المؤسسات العقابية، وخفض معدل الإصابة بالأمراض والوفيات بين النزلاء والمجتمع ككل، إذ يجب التأكيد على دور ظروف الإقامة الإنسانية داخل المؤسسة السجنية في المحافظة على الصحة العامة في المجتمع، فقد ثبت أن إهمال إنسانية النزيل وإقامته في ظروف غير سليمة يفضي إلى تفشي الأمراض المعدية داخل المؤسسة العقابية، وهذه الأمراض سرعان ما تنتقل خارجها بطرق متنوعة، منها على سبيل المثال فضلات السجن أو كذلك عن طريق المفرج عنهم،وهذا تهديد يشمل كل العاملين بقطاع السجون، وأفراد أسر النزلاء، والزائرين، بالإضافة إلى المجتمع الخارجي الذي يخرج إليه النزيل في النهاية عند إخلاء سبيله.

عموما، وكما تشير عبارة مفوض السجون البريطاني باترسون والتي كان يكررها مرارا «يرسل السجناء إلى السجن كعقاب وليس من أجل العقاب»، فإن حرمان المرء من حقه في الحرية ينفذ بحبسه في بيئة مغلقة، ومع ذلك، لا ينبغي أن يكون للاحتفاظ بالمذنبين تحت تحفظ الدولة آثار ضارة على صحة هؤلاء الأشخاص.

أقرت السياسة العقابية الحديثة بتمكين النزيل من الإقامة في ظروف إنسانية وذلك اقتناعا منها بأن النزيل إنسان قبل كل شيء ويجب المحافظة على إنسانيته، واقتناعا كذلك بفائدة تلك الظروف وانعكاساتها الإيجابية على الغاية التأهيلية للعقوبة، وكذلك إيمانا منها بأن السجن تدبير مؤلم من حيث أنه يسلب الفرد حقه في تقرير مصيره بحرمانه من حريته، لذلك لا ينبغي لنظام السجون

إلا في حدود مبررات العزل أو الحفاظ على الانضباط أن يفاقم من المعاناة الملازمة لمثل هذه الحالة.

لم يكن إقرار السياسة العقابية الحديثة بوجوبية المحافظة على إنسانية النزيل كأساس لظروف الإقامة داخل المؤسسات السجنية إلا حرصا منها على هدفين متوازيين، وهما احترام حقوق الإنسان، والتأهيل الذي يعتمد على مدى تقبل النزيل لإصلاحه ومدى تعاونه مع الإدارة العقابية على مستوى تقبل وتطبيق برنامج التأهيل الخاص به، وتلعب في هذا المستوى ظروف الإقامة الإنسانية دورا هاما في تحقيق تقبل النزيل للبرنامج التأهيلية.

ب- تقبل النزيل للبرنامج التأهيلي

تتميز ثقافة السجن ومجتمع السجن بخصوصيات وسمات معينة قد يصعب على النزيل تحمل أثارها، وذلك نتيجة للظروف والوقائع السجنية التي يجد النزلاء أنفسهم فيها، والتي تخالف بقدر كبير تلك الظروف والوقائع التي اعتاد النزلاء عليها في رحاب المجتمع من جهة، ونتيجة دخولهم السجن من جهة أخرى. فهناك الخلافات العائلية، وهناك العار الاجتماعي، وهناك صعوبات الإيفاء بالأعباء والمطالب المادية للعائلة، وهناك التعقيدات الرسمية المترتبة على دخول السجن، وغيرها من المشاكل الكثيرة التي تترتب على وجود النزيل في السجن، وبطبيعة الحال، فإن هذه المشاكل لا تختفي من تلقاء نفسها، بل على النزيل مواجهتها والتعايش معها، بل لابد له من حسمها وإيجاد حلول نهائية لها.

هذا الوضع إذا ما أضفنا له طبيعة وتقنيات السجن من إكراه وتحييد، يجعلنا نؤكد أن المؤسسة السجنية تعتبر بشكل واضح

مولدة للضغوط والأمراض النفسية، فالعقوبة السجنية تمثل عبئا نفسيا باهظا على المودع، وتؤدي إلى العديد من الضغوط النفسية التي يختلف تأثيرها باختلاف النزلاء من حيث قدرتهم على احتمال تلك الضغوط.

يمكن أن نوجز أهم الضغوط النفسية للسجون والتي تزيد من سوء الحالة النفسية للنزيل الناتجة عن فقدان الحرية، في صدمة الإيداع، وإماتة الشعور بالفردية، والشعور الدائم بالمراقبة، وكذلك افتقاد الأسرة.

تتمثل صدمة الإيداع في كون النزيل عند دخول السجن وخاصة عند ارتكابه الجريمة الأولى يشعر بالمرارة واليأس والقنوط والاحباط، ومما لا شك فيه أن الحرمان من الحرية هو العامل الأساسي المحدث لهذه الصدمة، ناهيك عن أن النزيل يعرف أن دخول السجن يعتبر بمثابة وصمة عار تلاحقه طوال حياته، كما أنه يعرف ما سوف يلقاه من تجنب الناس وتوجسهم منه بعد أن يخرج من السجن.

وتتمثل إماتة الشعور بالفردية في فقدان شعور الفرد بذاتيته وآنيته وهويته الشخصية، والتي وإن كانت تعتبر أمرا ملازما للحياة الاجتماعية العادية خارج السجن، فإنها مفقودة داخله نظرا لطريقة الحياة الموحدة داخل السجن وتناول نفس الطعام مع نفس الأشخاص في نفس المواعيد، ونظرا لإنعدام الخصوصية حتى في قضاء الحاجات الطبيعية، ناهيك عن أن النزيل عادة ما يرمز إليه برقم يكون هو أساس التعامل معه.

ويتمثل الشعور بالمراقبة في شعور النزيل بكونه تحت المراقبة بصفة دائمة سواء من قبل بقية النزلاء وكذلك من قبل الإدارة.

ويتمثل افتقاد الأسرة في كون النزيل بدخول السجن يفارق أفراد الأسرة وهذا يبعث الألم في نفسه، إضافة لما يعانيه جراء اجترار سؤال مضمونه ما الذي سوف يقوله لأطفاله ولوالديه كمبرر لغيابه عن الأسرة بسبب دخوله السجن، وهل سيلتقي مجددا بأفراد أسرته خاصة القرين والأب والأم عند انتهاء محكوميته.

يشكل السجن بيئة نشطة للأمراض النفسية التي قد تصيب النزيل وتكون حاجزا إسمنتيا أمام تأهيله، لذلك وجب على الإدارة العقابية العمل على وقايته من تلك الأمراض حتى تتمكن من دعم حظوظها في تحقيق هدفها ونجاحها في استئصال النزعة الإجرامية لهذا النزيل الإنسان.

لا يعني علاج الجرائم بعد وقوعها سوى العمل على تفادي حدوثها من جديد، وذلك بمعاملة المجرمين أنفسهم كبشر وعلى نحو يجنب المجتمع تكرار الإجرام من جانبهم، تلك هي الغاية الرئيسية من العلاج الذي يطمح لتحقيقها علم تقويم المجرمين المسمى في التعبير التقليدي الشائع بعلم العقاب، وتعتبر هذه الغاية صعبة التحقيق إذا حجبنا الجانب النفسي للنزيل ولم نعمل على دعم تقبله للبرنامج التأهيلي.

إذا كان الحكم بعقوبة الإرسال إلى السجن يعني في الجوهر حجز حرية المحكوم عليه وحرمانه من هذا الحق، فإن هذه المؤسسة العقابية تحولت مع الزمن إلى مكان لعلاج هذا الإنسان الجانح وتأهيله لحياة اجتماعية فاضلة، حيث ينظر إلى السجن الآن كمكان للعلاج وليس مجرد مكان أو بنية للعقاب.

تلعب ظروف إقامة النزيل داخل المؤسسة السجنية دورا رياديا في تحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة من خلال تحفيز النزيل على

تقبل برنامج التأهيل والتعاون مع الإدارة على إنجاحه، فقد أثبت التاريخ والتجربة أن لا مجال للتأهيل إلا من خلال ضمان الاستعداد النفسي الجيد للنزيل لتقبل الخروج من ثوب المجرم والعودة لثوب الإنسان والمواطن الصالح.

إن الحرص على ضمان المعاملة الإنسانية لمن زلت بهم القدم وإعدادهم لشق الطريق السوي بعد الإفراج عنهم، يقتضي من المؤسسة العقابية السعي قدر الإمكان إلى الحفاظ على الراحة النفسية للنزيل، لأن الإعداد النفسي هو أحد مقومات أساليب المعاملة العقابية المعتمد من قبل الأنظمة العقابية الحديثة، والتي تهدف الإعداد المعنوي الجيد للمحكوم عليه من خلال حفظ توازنه النفسي وتقويم سلوكه.

يعكس الحرص على ضمان ظروف إقامة إنسانية للنزيل حرص المؤسسة العقابية على تحقيق الراحة والاستقرار النفسي والعقلي للنزيل، وتطوير قدراته النفسية، حتى يدرك أن العقوبة ليست وسيلة للإذلال والانتقام، وإنما وسيلة لقطع الطريق بينه وبين شتى مظاهر الانحراف، وذلك بعلاج نفسيته المعادية للقيم الاجتماعية والأخلاقية بواسطة التربية والتهذيب، وكذلك من خلال إكسابه القدرة على مواجهة الصعوبات التي يمكن أن تعترضه إثر خروجه من السجن من خلال تعويده على سلوك اجتماعي سليم مصدره ما ترسخ في ذهنه من قناعات بموجب التأهيل.

تدفع ظروف الإقامة الإنسانية بالنزيل إلى الإقتناع بوضعه وتقبل عقوبته ومراجعة نفسه والندم على التعدي على مجتمعه، فيندفع بعزيمة كبيرة نحو التكفير عن جرمه والحصول على غفران مجتمعه ونيل فرصة ثانية لإثبات مواطنته، ويكون ذلك من خلال

تقبل برنامج تأهيله والتعاون التام مع الإدارة العقابية في سبيل حسن عودته للمجتمع سليما معافا من كل نزعة إجرامية.

لقد دفعت أهمية توفير ظروف الإقامة الإنسانية داخل السجون، سواء على مستوى حسن سير وعمل المؤسسة أو كذلك على مستوى إنجاح برنامج تأهيل النزلاء، بالأنظمة العقابية الحديثة إلى التكريس القانوني لحق النزيل في الإقامة بظروف تحفظ كرامته البشرية وتصون إنسانيته.

الفقرة الثالثة: التكريس القانوني لحق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية

تعتبر الكرامة الخير الأسمى الذي يمتلكه الإنسان عامة وبفضلها يتجاوز في القيمة العالم المادي، فالإنسان لا يقاس بما له أي بما يمتلك ولكنه يقاس بما هو، وجميع خيرات العالم لا تضاهي كرامة الإنسان.

يعتبر هذا المبدأ عاما ومطلقا، يشمل كل بشري مهما كان وضعه، ولا فرق بين مواطن حر ونزيل على مستوى الكرامة، لذلك يجب الحفاظ على كرامة النزلاء، ويتم ذلك بإقرار تمتيعهم بالعديد من الحقوق المرتبطة بذواتهم كبشر، ومن بينها حقهم في الإقامة في ظروف إنسانية.

لا يمكن بأي حال من الأحوال المحافظة على الكرامة البشرية للنزلاء إذا ما جعلناهم يقيمون في ظروف لا إنسانية، وهذا الأمر إضافة لكونه يمثل تعد على حقوق الإنسان، يجعل من المستحيل النجاح في تأهيل النزيل وتحقيق إعادة إدماجهبنجاح صلب المجتمع، حيث ما أشد نفع ظروف الإقامة الإنسانية داخل السجن للغاية

التأهيلية للعقوبة، وما أشد ضرر الحرمان من تلك الظروف لتلك الغاية عامة وللنزيل، إذ أن ظروف الإقامة اللاإنسانية تضر النزيل في مختلف أبعاده الجسدية والنفسية والعقلية.

دفعت كل هذه العوامل بالسياسة العقابية العصرية إلى تكريس حق نزيل المؤسسة السجنية في الإقامة في ظروف إنسانية، وقد تبنى المجتمع الدولي هذا الحق وكرسه دوليا صلب العديد من الاتفاقيات والمعاهدات سواء المتعلقة بالإنسان عامة أو الخاصة بنزلاء السجون. ولم يشذ النظام العقابي التونسي عن هذا الطريق، إذ نجد تكريسا لحق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية صلب قوانيننا الوطنية.

أ- حق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية من خلال القانون الدولي

كرست معظم النصوص الدولية مبدأ الكرامة البشرية، حتى أضحى هذا المبدأ الأساس العام المقبول من الجميع والذي يمكن استعماله كقاسم مشترك لطموحات جميع الشعوب، ونواة صلبة لطريقة سير عالمي نحو الإنسانية المتحضرة، وعليه أصبحت الكرامة الإنسانية بمكوناتها المادية والمعنوية هي جوهر حقوق الإنسان، والإنسان هو جوهر العالم.

ويتولد عن حق الإنسان في الكرامة حقه في أن يعامل كإنسان، والتي تبرز في جانب من جوانبها في وجوبية عدم تعريض أي إنسان للتعذيب ولا للعقوبات أو المعاملات القاسية أو المهينة أو الحاطة من الكرامة، وكذلك وجوبية تجنيبه الإقامة في ظروف تجعل من كرامته الإنسانية محور إعتداء، فالكائن البشري ومهما كان

وضعه أو صفته يتمتع بكرامته وبحقه في معاملة تليق بالكرامة الإنسانية.

لقد تم بغاية حماية الكرامة الإنسانية مما يكرس حق فاقد الحرية في المعاملة الإنسانية ومنه حقه في الإقامة في ظروف إنسانية، تكريس مبدأ الكرامة البشرية بتوطئة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 مما أثر على جميع النصوص الدولية والإقليمية، إضافة لما ورد بالمادة 5 من نفس الإعلان بأن «لا يعرض أي إنسان للتعذيب ولا العقوبات أو المعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة بالكرامة».

تواصلت السياسة الدولية في هذا المجال من خلال اعلاء قيمة الكرامة البشرية والتنصيص على المعاملة الإنسانية في مختلف المواثيق الدولية عالمية كانت أو إقليمية، من ذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في مادته 7 نص على أنه «لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة...»، كذلك الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب في مادته 5 اعتبر أنه «لكل فرد الحق في احترام كرامته والاعتراف بشخصيته القانونية وحظر ... التعذيب بكافة أنواعه والعقوبات والمعاملة الوحشية أو اللاإنسانية أو المذلة.»، أيضا الميثاق العربي لحقوق الإنسان في مادته 8 أكد على أنه «يحظر تعذيب أي شخص بدنيا أو نفسيا أو معاملة قاسية أو مهينة أو حاطة بالكرامة أو غير إنسانية ...».

تواصلت المسيرة الدولية على درب حماية الإنسان وحفظ كرامته بمنع التعذيب بكافة أشكاله من خلال اعتماد منظمة المتحدة لاتفاقية خاصة بمناهضة التعذيب وغيره من ضروب

المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة وذلك بتاريخ 10 ديسمبر 1984، وقد اعتمدت العديد من المنظمات الإقليمية في مختلف القارات نفس هذا التوجه بإصدار اتفاقيات لمناهضة التعذيب، ففي إفريقيا مثلا تم إصدار المبادئ التوجيهية والتدابير الرامية إلى حظر ومنع التعذيب والمعاملة أو العقوبات القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة في إفريقيا بتاريخ 23 أكتوبر 2002.

عموما، يمنع القانون الدولي التعذيب والمعاملة السيئة والمهينة في كل الحالات ودون استثناء، فواجب منع وتتبع أعمال التعذيب والمعاملة السيئة واللاإنسانية منصوص عليه لا فقط في المعاهدات الدولية بل كذلك يشكل قاعدة عرفية دولية ملزمة لجميع الدول.

إن كان منع التعذيب والمعاملة القاسية يهم الإنسان بصفة عامة، فإنه يهم النزيل بصفة خاصة، أو بصفة أوضح مرتكب الجرم باعتباره عانى كثيرا ومازال يعاني من ويلات التعذيب والمعاملة المهينة والجد قاسية، وربما هذا ما دفع الأمم المتحدة إلى التأكيد على المعاملة الإنسانية لجميع المحرومين من حريتهم صلب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وبالتحديد المادة 10 من هذا العهد، وهو نفس ما قامت به العديد من المنظمات الإقليمية، ونذكر منها على سبيل الذكر لا الحصر، الجامعة العربية التي أكدت صلب المادة 20 فقرة أولى من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن «يعامل جميع الأشخاص المحرومين من حريتهم معاملة إنسانية تحترم الكرامة المتأصلة في الإنسان.».

يستمد النزيل دوليا حقه في الكرامة والمعاملة الإنسانية لا من النصوص المتجهة للإنسان عامة فقط بل كذلك من النصوص المتجهة لنزلاء المؤسسات السجنية، حيث اعتنى المجتمع الدولي

بالنزيل وتوجه له بمجموعة من النصوص والمواثيق الخاصة به. ونذكر في هذا الإطار مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين، والتي صدرت عن هيئة الأمم المتحدة سنة 1955 بعد أن أوصت بها اللجنة الدولية للقانون الجنائي والسجون سنة 1951.

تناولت هذه القواعد بالبيان أغراض العقوبة وفلسفتها، ومجتمع السجن، وضرورة العمل على تقليل الفارق بين الحياة خارج السجن وداخله بالقدر الذي يحقق أغراض المعاملة العقابية، ويحافظ في ذات الوقت على شعور النزيل الإنسان بالمسؤولية واحترام ذاته، وبالجملة ضرورة إدارة المؤسسة العقابية بأساليب إنسانية، بعيدة عن العنف والإكراه، كما أشارت إلى أهمية تفريد المعاملة العقابية في السجن.

صدرت إلى جانب هذه القواعد نصوص أخرى عن الأمم المتحدة تهتم كذلك بوضعية النزيل وأسلوب معاملته وحقوقه كإنسان، نورد منها ذكرا لا حصرا مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن، المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء، قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجينات والتدابير غير الاحتجازية للمجرمات المعروفة بقواعد بانكوك، وكذلك قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء المعروفة بقواعد نيلسون مانديلا.

بالنظر في مختلف هذه النصوص المتعلقة بحقوق النزيل، نجد ضمانات يجب تقديرها للمحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية المتنوعة التي يجري إيداعهم فيها ولا يجوز تجاوزها أو هدرها إذا ما أريد إصلاح هذه الفئة الجانحة من فئات المجتمع، وتتصل هذه الضمانات بالحقوق الإنسانية وبالكرامة الآدمية وتقضي بضرورة

معاملة النزيل معاملة قائمة على حفظ واحترام كرامته الإنسانية المتأصلة فيه كبشري ومنحه حقوقا أساسية لا غنى عنها.

يعتبر الحفاظ على الكرامة الإنسانية مبدأ مطلقا في معاملة النزلاء، حيث وحسب المبدأ الأول من المبادئ الأساسية لمعاملة النزلاء «يعامل كل السجناء بما يلزم من الاحترام لكرامتهم المتأصلة وقيمتهم كبشر»، وهذا ما أكد عليه المبدأ الأول من مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن بالتنصيص على أن «يعامل جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن معاملة إنسانية وباحترام لكرامة الشخص الإنساني الأصلية».

تفترض المعاملة الهادفة لحفظ الكرامة عدة أمور من بينها عدم جواز «إخضاع أي شخص يتعرض لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن للتعذيب أو غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة»، حسب صريح عبارات المبدأ 6 من مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن.

ونشير في هذا الإطار كون من التوصيات الهامة التي صدرت عن مؤتمر الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة ومعاملة المذنبين المنعقد بجنيف في ديسمبر 1975، حظر تعذيب النزلاء أو اتباع أساليب تحط من إنسانيتهم وكرامتهم، وقد وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على هذه التوصية بالإجماع في 09 ديسمبر 1975.

رغم منع قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء ومختلف النصوص المتعلقة بحقوق النزيل للتعذيب والقسوة والمهانة إلا أنها لم تقدم تعريفا لتلك المفاهيم، وربما يكون الغرض

من ذلك الإشارة إلى تلك الأمور في مفهومها الواسع المادي والمعنوي لحماية النزلاء أكثر ما يمكن من المعاملات اللاإنسانية.

عرفت اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة التعذيب في مادتها الأولى بأنه «أي عمل ينتج عنه ألم أو عذاب شديد جسديا كان أم عقليا، يلحق عمدا بشخص ما بقصد الحصول من هذا الشخص أو من شخص ثالث، على معلومات أو على اعتراف، أو معاقبته على عمل ارتكبه أو يشتبه في أنه ارتكبه هو أو شخص ثالث، أو تخويفه أو إرغامه هو أو أي شخص ثالث، أو تخويفه أو إرغامه هو أو أي شخص ثالث، أو عندما يلحق مثل هذا الألم أو العذاب لأي سبب من الأسباب يقوم على التمييز أيا كان نوعه، أو يحرض عليه أو يوافق عليه أو يسكت عنه موظف رسمي أو أي شخص اخر يتصرف بصفته الرسمية. ولا يتضمن ذلك الألم أو العذاب الناشئ فقط عن عقوبات قانونية أو الملازم لهذه العقوبة أو الذي يكون نتيجة عرضية لها.»

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن القصد من التعذيب ليس مقتصرا على الحصول على اعتراف أو معلومات، بل أن الغرض منه قد يكون تخويف الضحية أو معاقبته على فعل ما، وقد يكون أيضا مؤسسا على أي سبب من أسباب التمييز، والملاحظ أن هذه الأغراض تبرز المفهوم المتطور للتعذيب لاستيعاب أكبر قدر من الاعتداءات التي يمكن أن تطال الضحية.

تعتبر إقامة النزيل في ظروف غير إنسانية في جوهرها تعذيبا مضرا بالصحة الجسدية والعقلية والنفسية، فتلك الظروف تمس من صحة النزيل الإنسان مما يتعارض مع حق الإنسان في

الصحة، فكل كائن بشري له حق طبيعي أصيل في الصحة وفي أرقى درجات الرعاية والوقاية الممكن الوصول إليها. وقد تم التأكيد على هذا الحق في مختلف الاتفاقيات والإعلانات الدولية العالمية منها والإقليمية، من ذلك ما ورد بالمادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بأن «-1تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه. -2 ..... ج) الوقاية من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها. د) تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع في حالة المرض.».

تفترض المعاملة الإنسانية للنزيل الاعتناء بصحته الجسمية والعقلية والنفسية ووقايته من كل الأمراض التي قد يصاب بها، وهو ما أكدت عليه ونظمته قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء انطلاقا من القاعدة 24 إلى القاعدة 34.

لا يمكن بأي حال من الأحوال ضمان المعاملة الإنسانية لفاقد الحرية، وتجنب تعذيبه، ومعاملته معاملة حافظة للكرامة، وتمتيعه بحقه كإنسان في الحفاظ على صحته والوقاية من كل ما يمكن أن يصيبه من أمراض جسدية كانت أو عقلية أو نفسية، إلا من خلال توفير ظروف إقامة إنسانية لهذا النزيل داخل المؤسسة السجنية.

يستمد بذلك النزيل حقه في الإقامة بظروف إنسانية من مختلف النصوص الدولية، عالمية كانت أو إقليمية، والمكرسة لحق الإنسان في المعاملة الإنسانية، والمقرة لحق كل بشري في الكرامة، والمانعة للتعذيب، والفارضة للحق الإنساني في الصحة سواء

بالعلاج أو الوقاية. ولا يقف تكريس حق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية عند نصوص القانون الدولي، بل نجده أيضا مكرسا صلب القانون الوطني.

ب- حق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية من خلال القانون الوطني

تماشيا مع انخراط البلاد التونسية في التيار الكوني لحقوق الإنسان، تبنى المشرع التأسيسي بإقرار صريح حق النزيل في معاملة إنسانية تحفظ كرامته صلب الفصل 30 من دستور 2014، والذي نص على أنه «لكل سجين الحق في معاملة إنسانية تحفظ كرامته. تراعي الدولة في تنفيذ العقوبات السالبة للحرية مصلحة الأسرة وتعمل على إعادة تأهيل السجين وإدماجه في المجتمع.»

بذلك يمثل حق النزيل في معاملة عقابية غير حاطة بالكرامة حقا دستوريا، ويترتب على ذلك أن مخالفة نص من القوانين العادية أو الترتيبية لمقتضى الدستور يعد غير دستوري، وبالتالي لا عمل عليه، لأن الدستور كما هو معلوم يعتلي هرم القواعد القانونية.

لا جدال في وعي المشرع التونسي بهذه المسألة، ولا دليل أوضح على ذلك من أن الدولة مكلفة دستوريا بحماية كرامة الذات البشرية، وذلك بمقتضى الفصل 23 من دستور 2014، الذي أكد على أن «تحمي الدولة كرامة الذات البشرية وحرمة الجسد، وتمنع التعذيب المعنوي والمادي. ولا تسقط جريمة التعذيب بالتقادم.» والملاحظ أن هذا الفصل ورد عاما وشاملا لكل البشر المتواجدين على أرض هذا الوطن دون تمييز بينهم على أي أساس، فلم يحدد نطاق حماية الدولة لكرامة صنف من الأشخاص دون غيرهم بل عم الكل.

تعتبر الكرامة قيمة مجردة غير مرتبطة بالظروف ولا يمكن مقارنتها بغيرها أو المساومة عليها ولا التفريط فيها ولا الزيادة أو

الإنقاص منها، فهي قيمة فريدة من نوعها ومثالية، وهي تهم الإنسان الحر مثلما تهم النزيل، ولا فرق بينهما على هذا المستوى، ففاقد الحرية إنسان والإنسان له الحق في الكرامة الإنسانية، فالسجن وإن نزع عنه حريته فإن كرامته البشرية تبقى دائما مكفولة.

عموما، إن إقحام المبدأ المقدس المتعلق بالحفاظ على الكرامة البشرية عامة وكرامة النزيل خاصة صلب الدستور، يعني أن المؤسسين أرادو التعبير عن نظرة الدولة التي هي في خدمة الإنسان والذي هو هدفها الأساسي. ويمكننا التأكيد في هذا الإطار أن إقامة النزيل بظروف إنسانية تتنزل في صلب المعاملة الإنسانية الحافظة لكرامة النزيل، وتتنزل كذلك صلب حماية الدولة لكرامة الذات البشرية.

يفرض احترام كرامة النزيل الإنسان ووجوبية معاملته كبشر كامل الإنسانية تمكينه من الإقامة في ظروف إنسانية، حيث أن جعله يقيم في بيئة وظروف مخالفة لذلك يشكل في حد ذاته عقوبة، وعقوبة جد قاسية تصل للتعذيب، خصوصا وأن الإقامة في ظروف غير إنسانية قد تؤدي إلى حرمان النزيل من إنسانيته أصلا، لما تسببه من عذاب نفسي قصدي ذو آثار وخيمة على الصحة العامة للنزيل، وأيضا لما تمثله من خطر محدق وعامل جد محفز للإصابة بالأمراض والأوبئة التي قد يصل خطرها حد تهديد حياة النزيل.

تستخدم عموما كلمة التعذيب لوصف معاملة غير إنسانية، وطالما اقترنت عبارة التعذيب بنوعية الممارسة المسلطة على ضحيته، وإن كان جسد المجني عليه هو الأكثر عرضة عبر التاريخ للتعذيب، فإن تطور مفهوم حقوق الإنسان وتكريس آليات رقابة

للحماية ضد هذا النوع من الممارسات الوحشية أدى إلى ظهور نوع آخر من التعذيب مقنع لا يترك أثرا جسديا وهو التعذيب المعنوي.

لا توجد صعوبة في تصور التعذيب الجسدي لأن الإيذاء في هذه الصورة يكون محسوسا بشكل مادي، إلا أن التعذيب قد يتخفى وراء ممارسات لا تترك أثارا بدنية في إطار التعذيب المعنوي أو العقلي، والذي يمثل إيلاما نفسيا قد يصل حد إذلال ضحيته وتدميره نفسيا.

يعيش النزيل هذا الوضع بامتياز داخل السجن متى لم نمكنه من حقه في الإقامة في ظروف إنسانية، وهو ما يمثل تعذيب تسلطه عليه المؤسسة العقابية من أجل معاقبته على الجرم الذي ارتكبه، ينضاف للعذاب النفسي الناتج أصلا عن العقوبة السجنية وكون النزيل يجد نفسه مسلوب الحرية وعاجزا ومتحكما فيه في أبسط تفاصيل يومه.

لا يعتبر الألم والمعاناة النفسية الناتجة عن السجن وعن سلب الحرية في حد ذاته ضربا من ضروب التعذيب لأنه ناشئ عن عقوبة قانونية وملازم لها، أما الألم والمعاناة الناتجة عن ظروف إقامة لا إنسانية فيدخل صلب جريمة التعذيب، باعتبار أنه مفروض من المؤسسة العقابية على النزيل، ولا يمكن اعتباره ملازما أو نتيجة عرضية للعقوبة السجنية لأن هذه الأخيرة لا تسلب الإنسان إلا حريته أما بقية حقوقه كإنسان فلا تمس.

تمثل جريمة التعذيب خرقا صارخا لحق الإنسان في سلامة جسده وروحه، ويضمن منع التعذيب الكرامة الأساسية للكائن البشري، لذلك فإن تمكين النزيل من حقه في الإقامة بظروف إنسانية يشكل منعا لتلك الجريمة وتطبيقا للواجب الدستوري

المحمول على الدولة بمنع التعذيب المعنوي، مما يزيد من تفعيل المعاملة الإنسانية للنزيل.

تكتمل المعاملة الإنسانية للنزيل بوجوبية الرعاية الصحية لهذا الإنسان، فالدولة ممثلة في المؤسسة العقابية من واجبها الحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية والعقلية لنزلائها والعمل على تطويرها، إضافة لوقايتهم من كل ما يمكن أن يهدد صحتهم في بعدها العام والشامل.

يتمتع النزيل بحق دستوري في الصحة، حيث ورد صلب الفصل 38 من دستور 2014، والذي أقر حق الإنسان في الصحة والوقاية، أن «الصحة حق لكل إنسان. تضمن الدولة الوقاية والرعاية الصحية لكل مواطن، وتوفر الإمكانيات الضرورية لضمان السلامة وجودة الخدمات الصحية...». إضافة لكون القانون عدد 52 لسنة 2001 المتعلق بنظام السجون قد أكد على هذا الحق صلب فصله الأول الذي نص على أن «... يتمتع السجين على هذا الأساس بالرعاية الصحية والنفسية...».

يتطلب الحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية للنزيل تمكينه من الإقامة بظروف إنسانية لما لهذه الظروف من مساهمة أصيلة في وقاية هذا الإنسان من الأمراض الجسدية والنفسية، وكذلك دورها في الحفاظ وتدعيم القدرات الصحية الجسدية وخاصة النفسية لهذا البشري، إضافة لمساهمتها في الحد من الآثار النفسية السيئة التي تسببها أصلا العقوبة السجنية مما يدفع نحو تحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة.

عامل الدستور النزيل كإنسان كامل الإنسانية، فأكد على ضرورة معاملته طيلة محكوميته معاملة إنسانية تقوم على احترام

كرامته المتأصل فيه كإنسان، وحضر تعذيبه، وأقر له كإنسان حقه في الصحة والوقاية، كل هذا يجعل إقرار حق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية داخل المؤسسة السجنية أمرا مفروغا منه.

يتطلب ضمان ظروف إقامة إنسانية داخل المؤسسة السجنية، إضافة لاحترام الدولة لالتزاماتها الدولية والدستورية، وكذلك التزام واحترام الإدارة السجنية لإنسانية النزيل وكل ما يرتبط بها من حقوق، تدخل العمل النقابي للسهر على توفير وتكريس ظروف إقامة تراعي لأبعد الحدود إنسانية النزيل.

المبحث الثاني: التنظيم النقابي لظروف إقامة النزيل

يعتبر نظريا التأهيل لإعادة الإدماج لب وظيفة المؤسسة السجنية، لكن عمليا الدراسات والأبحاث ومن يراقب الأمور يرى أن السجن يخرج من الجانحين أكثر مما يستقبل، حيث على النزيل أن يكفر عن ذنبه لكن ذلك يتم عبر تجاهل طبيعته الإنسانية، بحيث يتم الاعتراف النظري والمجرد بكرامته الإنسانية، لكن من الناحية العملية يتخلى الجانح في السجن عن إنسانيته، ويفقد هناك حقوقه وحاجاته الإنسانية، ولا يعود كائنا بشريا من لحم ودم، بل يتحول إلى رقم ينتمي إلى مجموعة أخرى من الأرقام.

يشكل السجن أو المؤسسات العقابية بيئة مغلقة تضم فئات من الأشخاص المحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية يقيمون في ظروف ماسة بإنسانيتهم، ويمث لذلك خطرا ينضاف لمخاطر اختلاط النزلاء والتفاعل الذي يحصل نتيجة ذلك خاصة على الناحية النفسية والأخلاقية للمجرمين المبتدئين، كما أن الضغط النفسي الناتج عن سلبالحرية والنفي عن الحياة العامة لايساعد

كثيرا في إصلاح الجناة بقدرما يساهم في مضاعفة مشاكلهم النفسية، وذلك نتيجة الكبت وظروف الإقامة السيئة التي يعاني منها المحبوس ونفي مختلف السجون الحديثة.

يمكننا القول أن السجن قد حاد عن غرضه الإصلاحي، وتحول لعامل من عوامل الجريمة بسبب التأثير الذي يمارسه على النزلاء لا سيما فيما يتعلق بظاهرة السجننة، والتي جعلت السجن لا يؤدي سوى لتقوية شخصية الجاني وتأطير عودها، وذلك بسبب البيئة التي أجبر على العيش بها وخاصة بسبب ظروف الإقامة بتلك البيئة.

إن مسألة حق النزيل في الإقامة في ظروف إنسانية ليست مجرد مسألة نظرية أو قواعد قانونية أو شعار يرفع، بل هي مسألة واقعية واجبة التنفيذ والتحقيق على أرض الواقع، ويأتي في هذا المستوى دور العمل النقابي في تفعيل وضمان هذا الحق والنزول به من التنظير إلى التطبيق وذلك من خلال التنظيم النقابي لظروف إقامة النزيل. وسوف نتولى توضيح هذا التنظيم من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث فقرات:

الفقرة الأولى: الاعتناء بالظروف المادية لإقامة النزيل

الفقرة الثانية: الاعتناء بالظروف المعنوية لإقامة النزيل

الفقرة الثالثة: تنظيم تواصل النزيل مع العالم الخارجي

الفقرة الأولى: الاعتناء بالظروف المادية لإقامة النزيل

حتى لا يلتبس الأمر على أحد، يجب أن يكون واضحا ومن البداية أن دوافع وغايات الاعتناء بظروف إقامة النزلاء داخل المؤسسات السجنية ليست الإحسان أو الشفقة، وليست امتيازات

تعطى للنزلاء بلا مقابل، فهذه الأفكار بعيدة عن الواقع، وبعيدة عن الأهداف الحقيقية والدوافع الرئيسية لأنسنة ظروف الإقامة السجنية.

يهدف المجتمع بإقراره وجوبية الاعتناء بظروف إقامة النزيل داخل المؤسسة السجنية قبل كل شيء إلى عدم تكرار الجريمة من طرف الذين وقعوا فيها، ومن ثم، فهو يهدف أصلا إلى حماية نفسه والحفاظ على كيانه من أخطار تنامي الجريمة، ومن أخطار السلبيات الاجتماعية للأفعال الإجرامية والسلوكيات الانحرافية على كيان المجتمع وعلى تنظيمه وقواعده الاجتماعية.

يتعين أن تحقق عقوبة الحبس هدفها التأهيلي، حتى يخرج المحكوم عليه إلى المجتمع وقد تخلص تماما من الخطورة الإجرامية التي دفعته إلى الإجرام، واستعد استعدادا طيبا للاندماج في المجتمع من جديد عضوا مسئولا وصالحا يستنكر كل أنواع الانحراف الإجرامي. ولا يتحقق هذا الهدف إلا بتوفير عدة شروط وأسس من أهمها الاعتناء بالظروف المادية لإقامة النزيل وأنسنتها لأبعد الحدود، سواء في بعدها الموضوعي أو الذاتي، وهو أمر يجب أن يشمله العمل النقابي، حيث تهتم وتعمل النقابة على الدفاع وعلى توفير ظروف إقامة مادية إنسانية لنزيل المؤسسة السجنية.

أ- الظروف المادية الموضوعية

يبرز دور الاهتمام بالظروف المادية الموضوعية لإقامة النزيل بالمؤسسة السجنية في تحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة من وجهتين، فهي تساهم في التهذيب إذ أن تواجد النزيل بمكان خاضع لقواعد صحية سليمة بما تقتضيه من عادات قويمة في مظاهر

الحياة المختلفة يغرس لديه الاعتماد على النظام ويدعم اعتداده بنفسه. ومن ناحية ثانية، تساهم هذه الظروف على نحو فعال في علاج ما قد يعانيه النزيل من علل بدنية ونفسية وتقيه الإصابة بها، وبذلك تزيل العقبات التي كانت تعترض قيامه بسائر الواجبات التي تفرضها الحياة داخل المجتمع.

يتدخل العمل النقابي لضمان الاحترام والاهتمام الفعلي بهذه الظروف، وضمان تحقيق جدواها على مستوى تأهيل النزيل والحفاظ على كرامته الإنسانية. وتتنوع الظروف المادية الموضوعية لإقامة النزيل، فنجد ضمنها آلية التصنيف، وحالة الغرفة التي يقيم بها النزيل، ومسألة النظافة العامة، والطعام، والصحة العامة. وتعتبر كل هذه المجالات من النقاط الأساسية التي تتنزل صلب العمل النقابي بالفضاء السجني.

يقصد بتصنيف نزلاء السجون توزيعهم إلى فئات متماثلة بقدر الإمكان، حتى يسهل تطبيق برامج التأهيل عليهم في شكل مجموعات بدلا من ضياع الجهود التي تناسب عدة حالات مع حالة واحدة وتكرارها بلا مبرر، وفي ذلك توفير للجهد والوقت. إضافة لكون آلية التصنيف تمثل وقاية للنزلاء من الآثار السلبية للسجن والتي تتولد جراء وضع مختلف فئات النزلاء في مكان واحد دون أدنى فصل بينهم. ومن بين هذه الآثار نذكر إفساد بعض النزلاء المبتدئين من ذوي الخطورة الإجرامية الضئيلة، وذلك بهدم المبادئ والقيم التي كانوا يحتفظون بها رغم دخولهم السجن، أو كذلك بإغرائهم بواسطة الخطرين ومحترفي الإجرام من زملائهم المحبوسين معهم للانضمام إلى العصابات الاجرامية بعد مغادرتهم السجن.

تم التأكيد على تصنيف نزلاء المؤسسات السجنية وعلى وجوبيته وأهميته سواء على مستوى النصوص الدولية أو كذلك الوطنية، فعلى مستوى دولي، نجد على سبيل الذكر لا الحصر، القاعدة 11 من قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء «قواعد نيلسون مانديلا»، والتي تنص على أن «توضع فئات السجناء المختلفة في مؤسسات مختلفة أو أجزاء مختلفة من المؤسسات مع مراعاة جنسهم وعمرهم وسجل سوابقهم والأسباب القانونية لاحتجازهم ومتطلبات معاملتهم». وهو نفس التوجه المعتمد مبدئيا في كل الأنظمة العقابية الوطنية، وعلى مستوى الدولة التونسية نجد تأكيدا على مبدأ التصنيف صلب الفصل السادس من القانون عدد 52 لسنة 2001 المتعلق بنظام السجون، حيث حسب عبارات هذا الفصل «يقع تصنيف المساجين بمجرد إيداعهم على أساس الجنس والسن ونوع الجريمة والحالة الجزائية بحسب ما إذا كانوا مبتدئين أو عائدين».

يعتبر التصنيف شرط أولي لعملية التأهيل، وهو كذلك التزام قانوني محمول على الدولة الممثلة في الإدارة العقابية، والتي عليها توفير جميع الإمكانيات الممكنة سواء المادية أو البشرية أو العلمية لإنجاح التصنيف واحترام قواعده الدقيقة.

لا يخفى على أحد ولا يمكن لأي إنسان أن ينكر أن التصنيف ليس إلا مجرد آلية نظرية لا يتجاوز نفاذها النصوص القانونية التي ليست في هذا المجال إلا حبرا على ورق، فالواقع السجني بعيد كل البعد عن تطبيق متطلبات التصنيف، حيث أن الإدارة العقابية لا تحترم بشكل تام إلا جزئية الفصل حسب الجنس، أما بقية معايير التصنيف فقلما يتم احترامها، من ذلك أننا نجد في سجوننا

الاختلاط بين المستجد والعائد، وبين مرتكب جريمة خفيفة ومرتكب جريمة بشعة، وبين مجرم الحق العام والإرهابي، إلخ.

هذا الوضع ليس إلا انعكاسا طبيعيا لترك مسألة التصنيف بيد الإدارة العقابية، وإطلاق سلطة المؤسسة السجنية من حيث تحديد وتطبيق وتعديل التصنيف والتصرف في النزلاء حسب إرادتها ومشيئتها، فالتصرف دون رقابة ودون شراكة مع طرف حريص على حقوق النزلاء وتأهيلهم يؤدي لا محالة إلى الانزلاق عن الطريق السوي والحياد عن الأسلوب الأمثل. ولا يعني ذلك سوء نية الإدارة، وإنما هو أمر نابع من طبيعة الوضع، خصوصا إذا ما أضفنا له عقلية الإدارة السجنية التي تقوم على الأولوية المطلقة للضبط والتحكم وفرض النظام، وهاجسها المرضي وخوفها الأسود من نزلاءها الذين تعتبرهم خطرا دائما وحالا على المؤسسة بكل عناصرها.

تمثل مشاركة النقابة للإدارة العقابية في تصنيف النزلاء أفضل ضمان لإنجاح عملية التصنيف وجعل معاييرها مطبقة فعلا على أرض الواقع، حيث تقوم النقابة بالحرص على توجيه كل محكوم عليه إلى المؤسسة السجنية الملائمة له حسب ما يفرضه ملفه وما يتطلبه برنامج تأهيله.

تتولى كذلك النقابة الحرص على حسن تطبيق معايير التصنيف داخل كل مؤسسة سجنية حتى يجد كل نزيل نفسه مع فئة من المحكوم عليهم تقترب منه مما يسهل مقاومة وعلاج نزعته الإجرامية ويقلل بشكل كبير مخاطر الاختلاط الإجرامي.

تستعين النقابة في هذا المجال بكل ما من شأنه أن يساهم في حسن التصنيف، وخاصة رأي الإخصائيين النفسيين والاجتماعيين

العاملين بالمؤسسة السجنية والمكلفين بحالة النزيل. ولا ينبغي أن ينظر إلى التصنيف الذي يتم ابتداء على أنه هو التصنيف الصحيح الدقيق، بل يتعين التعاون مع الأخصائيين والإدارة العقابية من أجل مراقبة سلوك النزيل ضمن الفئة التي صنف معها للتأكد من صحة تصنيفه، وملاءمة برنامج العلاج المعد على أسس علمية لعلاج أو تهذيب هذه الفئة.

يجب كذلك على النقابة العمل على تجاوز المعوقات المادية لعملية التصنيف، والتي تتمثل أساسا في الاكتظاظ الذي تعيشه مؤسساتنا السجنية، فآفة الاكتظاظ أصبحت مرضا مزمنا ينخر السجون ويلاقي تنديدا شديدا سواء من المجتمع المدني أو حتى من الدولة ذاتها، والتي تعتبر المسؤول الأول عن هذا الوباء، والمسؤول الأول عن إيجاد الحلول العملية لعلاجه، لكن للأسف لا نجد في هذا المجال إلا تقاعس الدولة نظرا لغياب الإرادة السياسية، وغياب أولوية النزعة العقابية الإنسانية وأولوية الغرض التأهيلي في السياسة العقابية التونسية.

يتميز الفضاء السجني بضيق المساحة وكثرة العدد، الأمر الذي ينتج عنه حالة الاكتظاظ وما يرافقها من التذمرات وكثرة المشاجرات. إضافة إلى نوعية الإقامة المؤقتة، فكل عضو من أعضاء هذا التنظيم عرضة لترك هذا المكان إما عن طريق الإفراج والعفو أو النقلة إلى غرفة أخرى أو إلى سجن آخر. كما أن النزيل لا يختار النزلاء الذين يعيشون معه، بل يفرضون عليه فرضا، ففي الحياة المدنية أي خارج السجن يمارس الفرد نوعا من الحرية في اختيار الأشخاص الذين يتعامل معهم، لكن داخل هذا الفضاء يجد نفسه في وضعية مغايرة تماما لما اعتاد في الحياة المدنية الحرة،

فيفرض عليه أفراد لا يعرفهم وتكاد لا تربطه بهم أية صلة، وبحكم ضيق المجال الذي يتحرك فيه يصبح ملزما على التعامل والتفاعل معهم.

تشكل هذه الوضعية خطرا حالا على عملية التأهيل ومسا لإنسانية النزيل، مما يجعل التدخل النقابي لمعالجة الوضع أمرا وجوبيا، حيث تقوم النقابة بالاهتمام بحالة الغرفة التي يقيم بها النزيل باعتبارها المكان الذي يقضي فيه هذا الإنسان أغلب فترات يومه والجزء الأكبر من مدة محكوميته.

أكدت المادة 10 من القواعد النموذجية الدنيا على ضرورة مراعاة المساحة الدنيا المخصصة لكل سجين، إلا أنها لم تقم بتحديد المساحة على وجه الدقة. وجاء قانون 14 ماي 2001 خال من إيراد نص صريح يخص مساحة الزنزانة، إلا أنه حرص على حماية حرمة النزيل الجسدية والمعنوية، حيث إستوجب فصله الأول أن لا تكون هذه المساحة صغيرة بالنسبة لعدد النزلاء إلى الحد الذي يصبح معه تنفيذ العقوبة من قبيل المعاملة اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة البشرية، فلا جدال كون شدة التضييق في مساحة الزنزانة مع الإكثار في عدد النزلاء من شأنه أن يساهم في تفشي الأمراض المعدية أو القيام بالممارسات اللاأخلاقية.

لئن سكت المشرع حول هذه المسألة، فعلى النقابة العمل على الدفع نحو تقييد الإدارة العقابية في هذا المجال بموجب القانون، وذلك من خلال الدعوة والضغط على المشرع من أجل سن قانون يحدد النصيب الأدنى للنزيل من فراغ الزنزانة، ولا يعتبر هذا الأمر بدعة، فمثلا اشترط المشرع الألماني أن لا يقل نصيب النزيل من فراغ الزنزانة عن 16 متر مكعب في حالة الزنزانة المشتركة.

وفي انتظار تتويج العمل النقابي في هذا المجال وصدور مثل هذا القانون، والذي سوف تحرص النقابة على تطبيقه على أرض الواقع واحترامه، تعمل النقابة على إلزام الإدارة العقابية بعدم تجاوز عدد أقصى من النزلاء في زنزانة ذات مساحة معينة، وهو ما يكون فيه ضمان أكبر لتحقيق إصلاح المحكوم عليه وتأهيله وأيضا احترام إنسانيته، فمن غير المقبول مثلا أن نجد اليوم بسجوننا 3 نزلاء ينامون على سرير فردي واحد.

ولن يقتصر العمل النقابي في هذا المجال على المطالبة والتنديد والتصعيد من أجل ضمان توفير مساحة دنيا للنزيل داخل الغرفة مما يحفظ كرامته الإنسانية، بل ستكون هذه المطلبية مرفوقة بحلول عملية تمكن من الوصول إلى الغاية المنشودة، وتمكن أيضا من تجاوز دفع الدولة بضعف الموارد المالية التي تؤول دون توسع مساحة الزنزانات أو بناء سجون كافية. ومن ضمن هذه الحلول التي يمكن للنقابة اقتراحها والدفاع عن اعتمادها، نجد الاستعانة بنظام قائمة الانتظار، والذي تعتمده بعض البلدان كألمانيا وهولندا، ويسمح هذا النظام للإدارة العقابية بعدم التنفيذ الفوري للعقوبة السالبة للحرية كحل من أجل التخفيف من الأعباء المالية المترتبة عن بناء السجون وتخفيف الاكتظاظ.

تعمل كذلك النقابة في إطار اهتمامها بحالة الغرف محل إقامة النزلاء، على الاهتمام بحسن إضاءة وتهوئة هذه الغرف، فهذه المسألة تعتبر مرتبطة بالذات الإنسانية وذات أهمية كبرى وانعكاسات كبيرة على عملية التأهيل نظرا لتأثيرها المباشر على صحة الإنسان الجسدية والنفسية والعقلية، حيث أن كل نقص في الإضاءة أو التهوئة يعتبر مضرا بالصحة العامة للنزيل، إضافة

لكون الإضاءة إذا ما كانت اصطناعية يمكن في بعض الحالات أن تكون وسيلة تعذيب.

في هذا الإطار، نصت القاعدة 11 الفقرة 2 من قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء على أنه «في أي مكان يكون على السجناء فيه أن يعيشوا أو يعملوا:

أ- يجب أن تكون النوافذ من الاتساع بحيث تمكن السجناء من استخدام الضوء الطبيعي في القراءة والعمل، وأن تكون مركبة على نحو يتيح دخول الهواء النقي سواء وجدت أم لم توجد تهوئة صناعية.

ب- يجب أن تكون الإضاعة الصناعية كافية لتمكين السجناء من القراءة والعمل دون إرهاق نظرهم»

كما يقتضي هذا النص أن تكون الإضاءة الصناعية ليلا بحيث لا تمنع المسجونين من النوم وإلا فإنها يمكن أن تتحول إلى وسيلة من وسائل التعذيب.

أخذ المشرع التونسي بتوصيات القواعد النموذجية لمعاملة السجناء، حيث نص الفصل 15 من قانون 2001 على أن «يودع السجناء بغرف ذات تهوئة وإضاءة كافيتين».

تعتبر النقابة المراقب الميداني الأمثل لمدى احترام المؤسسة السجنية لمستلزمات الإضاءة والتهوئة المتماشية مع الحفاظ على صحة النزيل وإنسانيته، ولا تكتفي النقابة بالرقابة المجردة، بل تعمل على تفادي كل ما من شأنه الإخلال بحقوق النزيل في هذا المجال، من ذلك قيامها بالمطالبة بإجراء أي إصلاح أو أي أعمال صيانة تراها ضرورية في هذا المجال، وهذا طبعا بالاستناد إلى آراء

أهل الاختصاص وخاصة إلى تقاريرهم الميدانية ذات الصبغة العلمية المنجزة بطلب من النقابة.

ولا يقتصر اهتمام النقابة على مستوى الإضاءة والتهوئة على غرف إقامة النزلاء فقط، بل تفرض رقابتها واهتمامها على كل الأماكن التي يتواجد بها نزلاء المؤسسة السجنية، مثل أماكن العمل وأماكن ممارسة الرياضة والمكتبة وغيرها.

يهدف العمل النقابي في هذا المستوى ضمان إقامة النزلاء في بيئة سليمة وصحية، ووقايتهم مما قد يصيبهم من أمراض جراء نقص أو غياب الهواء النقي، أو كذلك نقص أو غياب الإضاءة الطبيعية، أو أيضا سوء استعمال الإضاءة الصناعية من قبل الإدارة السجنية، أو تهاونها في صيانة أو إصلاح أجهزة الإضاءة والتهوئة. ويستوجب هذا الهدف كذلك اهتمام النقابة بنظافة أماكن إقامة نزلاء المؤسسة السجنية.

في هذا الإطار، استوجبت القاعدة 19 من القواعد النموذجية الدنيا تزويد كل نزيل بسرير فردي وما يتبعه من لوازم مخصصة له، كما اقتضت أن تكون نظيفة عند التسليم، وأيضا أن يحافظ على نظافتها وتستبدل في مواعيد متقاربة بالقدر الذي يحفظ نظافتها.

وتكريسا لذلك، حرصت معظم الأنظمة العقابية على توفير كل هذه المستلزمات لنزيل المؤسسة السجنية سعيا منها للاهتمام المتزايد بالمحكوم عليهم احتراما لإنسانيتهم وتحقيقا لإصلاحهم وتأهيلهم، وفي هذا الإطار نجد الفصل 15 من قانون 2001 ينص على: «كما توفر إدارة السجن لكل سجين عند إيداعه فراشا فرديا وما يلزمه من غطاء».

تعمل النقابة على ضمان توفير هذه المستلزمات للنزلاء، وكذلك جميع المستلزمات الضرورية للنظافة العامة من أجل توفير محيط سليم ونظيف بالسجن. وتعمل النقابة لضمان النظافة العامة على توعية وإلزام كل من الإدارة السجنية والنزلاء بمقتضياتها، إذ أن توفير محيط سلبم للسجن ليس التزاما محمول على الإدارة العقابية فقط، وإنما هو واجب يتحمله أيضا النزيل ويساهم فيه بالقسط الكبير، حيث على النزيل المحافظة ليس فقط على نظافة الزنزانة التي يقيم بها وإنما على نظافة السجن بصفة عامة، وهو ما جاء بالفصل 20 من قانون 2001:»يجب على السجين 6) تنظيف ثيابه وما بعهدته من فراش وغطاء والمحافظة عليه 7) تنظيف غرفة الإيداع والورشة».

تتجاوز النظافة المحيط الذي يقضي فيه النزيل محكوميته، لتشمل كذلك طعامه، حيث لابد من الحرص على نظافة الغذاء حماية لصحة المحكوم عليهم، لذلك يتعين على النقابة تسليط رقابة دائمة على نظافة الغذاء والمكونات المعتمدة لإعداده من خضر وبقول وغيرها، إضافة لرقابتها المستمرة لنظافة أواني وأماكن الطبخ وكذلك نظافة الساهرين على إعداد الطعام.

هذا العمل النقابي لا يقصي طبعا عمل طبيب السجن الذي يقوم دوريا بإجراء تفقد لأماكن الطبخ وذلك للتثبت من نظافتها ونظافة القائمين عليها، بل بالعكس، فالعمل بين الجهتين سيكون متكاملا في هذا المجال، فالطبيب وإن كان هو صاحب الاختصاص الأولي وصاحب القدرة العلمية والفنية على تحديد مصادر الخطر الماس بنظافة وسلامة طعام فإن النقابة ستشكل خير عون له في

هذا المجال، حيث أنها ستقوم بإعلامه بكل أمر من شأنه أن يمس من نظافة طعام النزلاء.

قضت القاعدة 20 من مجموعة القواعد النموذجية الدنيا أن تراعي في الغذاء الذي يقدم للنزلاء عدة شروط من أهمها أن يكون ذو منفعة غذائية من حيث النوعية وحسن الإعداد والتقديم، لذلك فالطعام الذي تقدمه المؤسسة السجنية لنزلائها يجب أن يكون كافيا من حيث الكمية ومن حيث المنفعة الغذائية من أجل المحافظة على صحة النزلاء، بحيث يبعدهم عن الأمراض، وينمي لديهم الشعور بالارتياح والرضى، ويحثهم على التقيد بالإرشادات الصحية الضرورية لحياة الإنسان.

يتنزل تفادي نقص وبساطة الطعام المقدم للنزلاء صلب العمل النقابي الحريص على أمرين في هذا المستوى، أولهما الحفاظ على كرامة المحكوم عليهم من خلال منع تعذيبهم باعتبار أن النقص والبساطة في الطعام ليس إلا وسيلة لتشديد العقاب ومس بإنسانية النزيل، وثانيهما تطبيق مقتضيات السياسة الجنائية الحديثة التي وعلى إثر إدراك الدور التأهيلي المتأكد الذي يساهم فيه إمداد النزلاء بطعام ذا قيمة كافية دعت إلى ضرورة إيلاء الطعام المقدم في السجون العناية اللازمة.

لم يولي النظام العقابي التونسي العناية اللازمة والكافية بطعام النزيل، ويبرز ذلك واضحا من خلال ما جاء بالفصل 27 من أمر 1988 المتعلق بالنظام الخاص بالسجون، والذي نص على أن «يقدم للسجين وجبتان غذائيتان أساسيتان ذات قيمة غذائية كافية الأولى عند الزوال والثانية في المساء».حيث لم يتعرض المشرع

للوجبة الصباحية رغم أهميتها وهو ما يعد فراغا هاما في التشريع التونسي على النقابة العمل على تجاوزه تشريعيا وعمليا.

من المعلوم أن عدم تنصيص المشرع التونسي بصفة صريحة على حق النزيل في الوجبة الصباحية لا يعني حرمانه منها، إذ يمكنه اقتناء مستلزمات هذه الوجبة من مغازة التزويد الموجودة بالسجن وعلى حسابه الخاص. إلا أن هذا الأمر لا يعتبر بأي حال من الأحوال مبررا لتتقاعس الإدارة السجنية عن مد جميع نزلاءها بالوجبة الصباحية، والاكتفاء بتقديم هذه الوجبة صبيحة كل يوم عمل بالنسبة للمحكوم عليهم الذين يقومون بأعمال في الورشات والحضائر السجنية.

يعتبر عدم توفير المؤسسة السجنية للوجبة الصباحية لنزلائها أمر جد منتقد وفيه مساس بصحة النزيل وعرقلة لعملية تأهيله، ويعتبر تحويل التكفل بهذه الوجبة من الإدارة إلى النزيل أمرا كذلك جد منتقد، حيث أن أغلب النزلاء يعيشون الفاقة ونسبة كبيرة منهم لا يملكون المال الكافي الذي يمكن أن يخصصونه لمواجهة تكاليف هذه الوجبة، إضافة لكون السواد الأعظم من النزلاء لهم مخارج أخرى يصرفون عليها مالهم (إن وجد) أهم بكثير في نظرهم من الوجبة الصباحية، ومنها إعالة عائلاتهم.

تقوم النقابة في هذا المجال بالعمل على إلزام الإدارة العقابية بتوفير الوجبة الصباحية لكل النزلاء، وتحرص على تنوع مكونات هذه الوجبة شأنها شأن بقية الوجبات، حيث لابد أن تتنوع الوجبات الغذائية في السجن وأن لا تقدم نفس الوجبات بصفة متكررة ولمدة طويلة، كما يجب أن تقدم للنزيل الكمية الكافية، والأخذ بعين الاعتبار رغبات وشهوات النزلاء ولو بصفة دورية.

تسبب ترك تحديد تركيبة الوجبات الغذائية لإدارة السجون في عديد من السلبيات على مستوى محتوى الوجبات وقيمتها الغذائية، مما جعل هذه الوجبات لا تليق أبدا بكائن بشري، حتى أن النزلاء يفضلون أحيانا الجوع على أكلها، ولا يأكل الطعام المقدم من السجن إلا النزيل المضطر لذلك والذي فعلا ليس له من حل آخر لسد رمقه.

لا يمكن تفادي هذا الوضع اللاإنساني والمهين إلا بتدخل العمل النقابي الذي عليه التكفل بتحديد محتوى الوجبات وكمياتها ورقابة حسن إعدادها وتقديمها، أو بإمكان النقابة إن لم تختر التدخل المباشر في هذه المسألة، أن تعمل على أن يتم تكليف المؤسسات الخاصة بإعداد الوجبات الغذائية للمحكوم عليهم وهو ما من شأنه أن يضمن جودة الطعام وقيمته الغذائية اعتبارا لمقتضيات المنافسة، وتكتفي عندها النقابة برقابة مدى احترام المزود لالتزاماته في هذا المجال وإشعار الإدارة بكل خرق حتى يتم اتخاذ التدابير المناسبة.

يعتبر إقرار النظام العقابي التونسي للنزيل بحق تلقي المؤونة من عائلته صلب الفصل 18 من قانون 2001، والسماح له بتلقيها ثلاث مرات في الأسبوع حسب الفصل 26 من أمر 1988، اعترافا من هذا النظام بعدم أولوية مسألة طعام النزلاء ومحاولة منه للتفصي من واجب تمكين المحكوم عليه من تغذية حسنة ومتنوعة، باعتبار أن عبء مسألة الطعام سيكون على عائلة النزيل وليس على المؤسسة السجنية.

يجب أن يتغير هذا الوضع وأن ينقلب العبء، ولا نقصد هنا أن يتم حرمان النزيل من تلقي المؤونة، بل أن يتم الفصل بين

مسألة المؤونة ومسألة واجب المؤسسة السجنية توفير الطعام الجيد والكافي لنزلائها، ودور العمل النقابي هنا يتنزل رأسا في تحميل المؤسسة السجنية مسؤولياتها وفي إلزامها بتحمل عبء تغذية نزلاءها. وبهذا تتحول المؤونة من مصدر أساسي لطعام النزيل إلى مصدر ثانوي يقوم أساسا على توفير الكماليات، مما يجعل تكلفة هذه المؤونة أقل بكثير مما هي عليه الآن، ويجعل حتى إلزاميتها وتواترها يتراجعان، وهذا من شأنه أن يخفف الأعباء المالية والنفسية لعائلة النزيل.

وعلى ذكر مسألة المؤونة، يجب التأكيد على دور النقابة في ضمان عدم المس أو الإنقاص من محتوى «القفة» عند إيداعها من قبل عائلة النزيل لدى المؤسسة السجنية وقبل وصولها للنزيل، حيث أن الواقع الآن يشهد عديد التجاوزات التي لا حول ولا قوة إزاءها سواء للنزيل أو لعائلته، فالعبث بمحتويات «القفة» وسلب بعض محتوياتها أمر دارج جدا في السجون. كذلك يجب على النقابة العمل على حماية وسلامة والحفاظ على جودة الطعام الذي تجلبه العائلة للنزيل في «القفة» وذلك بضمان حسن حفظه في مكان صحي.

لا يقتصر الاعتناء بطعام النزيل على هذه المسائل سالفة الذكر، بل يشمل أيضا الإطار الذي يتناول فيه النزيل طعامه، ومن الملاحظ أن الوضع الذي يتناول فيه النزيل طعامه يتسم بالشذوذ على ما هو معمول به في العالم الحر، ومخالف لما تتطلبه الطبيعة الإنسانية، حيث أن النزلاء يتناولون طعامهم في نفس الغرفة التي ينامون فيها والتي يمضون فيها أغلب فترات يومهم، وهذا أمر مخالف للعادات الحياتية التي تعود عليها النزيل ومغاير للتنشئة الاجتماعية لكل

بشري ومتضارب مع طبيعة الإنسان الذي يفصل دائما بين مكان النوم ومكان الأكل ومكان قضاء حاجياته. فمن غير المقبول أن نلزم إنسانا بأن يأكل وينام ويمارس كل شؤونه في مكان واحد محدود، لذلك يجب توفير مكان خاص للطعام داخل السجن يتجمع فيه النزلاء لتناول الوجبات الثلاث.

يجب على النقافة المطالبة بتوفير مثل هذا الفضاء الخاص الذي سوف ينعكس بالإيجاب على أخلاق النزيل وعاداته المعيشية، ويحافظ على تعوده على النظام والنظافة ويغرسه فيه إن كان مفقودا، إضافة إلى كون الفصل بين مكان الطعام ومكان النوم يعتبر أمرا وقائيا لصحة النزيل، حيث أن بقايا الأكل التي قد تسقط بأرضية المكان وتتناثر في الغرفة وتلتصق بالسرير تشكل تهديدا لصحة النزيل باعتبارها مصدرا لانتشار الحشرات والجراثيم والبكتيريا.

لقد أعطت المجموعة الدولية أهمية بالغة لرعاية النزلاء صحيا، حيث نصت جملة الفصول من 24 إلى 35 من قواعد الأمم المتحدة الدنيا لمعاملة السجناء «قواعد نيلسون مانديلا» على أهمية هذه الرعاية، وتناولها مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين بالدرس لإقرار هذا الحق، كما تم التعرض إلى أهمية هذا الحق في مؤتمر باريس المنعقد في 25 و26 أكتوبر 1996. وبالإضافة إلى ذلك، ينص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته الثانية عشر على أن كل إنسان (بما في ذلك النزيل) له حق في «أعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه».

إن العقوبة السالبة للحرية قد تتحول إلى عقوبة بدنية إذا أغفلت الإدارة العقابية عنايتها بالمحكوم عليه، وعلى هذا الأساس تجمع الأنظمة العقابية الحديثة على الاعتراف للنزيل بالحق في الرعاية الصحية، والتي تتحقق بأساليب مختلفة تتعلق بالمؤسسات في ذاتها، من ذلك الغذاء والنظافة إلخ، كما وأن العلاج يعد من أوجه الرعاية الصحية الضرورية،فالعلاج هو حق من حقوق النزيل لابد أن يتمتع به وذلك بالنظر إلى آدميته أولا وإلى وضعيته القانونية الخاصة ثانيا، فهو عاجز عن اللجوء بنفسه إلى طبيب يعالجه أو الذهاب لمستشفى أو مصحة.

لا تقف الرعاية الصحية عند جانبها الجسدي، بل تشمل أيضا الجانب النفسي، ونظرا لأهمية الرعاية الهادفة التوازن النفسي للنزيل الإنسان، فقد أكدت القاعدة 22 من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء على أنه «يجب أن يتوفر في كل سجن طبيب مؤهل واحد على الأقل يكون على بعض الإلمام بالطب النفسي ...»، وأكدت القاعدة 24 فقرة ثانية من قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على أن «تتألف دائرة خدمات الرعاية الصحية من فريق متعدد التخصصات يضم عددا كافيا من الأفراد المؤهلين الذين يعملون باستقلالية إكلينيكية تامة وتضم ما يكفي من خبرة في علم النفس والطب النفسي». وتكريسا لهذا الحق تعمد النظم العقابية الحديثة إلى بعث مختص في مجال علم النفس داخل المؤسسة السجنية للقيام بهذا الواجب.

تحقيقا لهذه المقتضيات، على النقابة العمل على مطالبة الدولة بوجوب إلحاق مختصين في مجال علم النفس بالمؤسسة السجنية، والذين يعتمدون على أحدث الدراسات في علم الإجرام للقيام

بمهام مختلفة من بينها إجراء المحادثات النفسية مع النزلاء للحد من صدمة الإيداع، كذلك القيام بدراسات لحالة النزلاء الذين تظهر عليهم بعض الأعراض المرضية أو الاضطرابات السلوكية، وأيضا إجراء بعض الاختبارات النفسية على المودعين لتحديد تأثير الإيداع بالسجن على شخصيتهم مع القيام بالدراسات العلمية الكفيلة بتطوير العمل داخل السجن.

يجب على النقابة الحرص على توفير الرعاية الصحية للنزلاء، وأن تهتم برفع مستوى الخدمات الطبية حيث أنها تلعب دورا مثمرا في إعادة التأهيل، ويكون ذلك من خلال الإشراف على المرافق الصحية بالمؤسسات السجنية والعمل على تدعيمها بالإمكانيات المادية والبشرية اللازمة، كذلك الدعوة لدعم الإشراف الصحي الوقائي منعا لانتشار الأمراض، وأيضا العمل على توفير الرعاية الطبية المناسبة في جميع التخصصات، والإشراف على وصول الأدوية الكافية والمناسبة للنزلاء، مع متابعة الخدمات الطبية التي تقدم للنزلاء سواء داخل السجن أو خارجه.

يتنزل أيضا صلب العمل النقابي الحرص على ضمان سرعة علاج النزلاء المرضى، لذلك يجب المطالبة والضغط من أجل إحداث مستشفيات يتم إلحاقها بالمؤسسات العقابية تجهز بشكل يكفل لها أداء وظيفتها على الوجه المطلوب، وفي انتظار نجاح هذا المطلب، لا بد من عمل النقابة على إلزام الدولة بوجوبية وجود مصحة داخل السجن تحتوي على عدد كاف من الغرف لإيواء المرضى من النزلاء، ويجب أن تقوم الإدارة العقابية بتزويد الطاقم الطبي بالمعدات والأجهزة الطبية اللازمة للكشف عن المرض وللعلاج، وتمكين المؤسسة السجنية من أدوات للإسعاف السريع وسيارات

إسعاف قارة لاستعمالها لنقل المحكوم عليهم الذين يشكون من مرض يكتسي نسبة معينة من الخطورة أو حالتهم تقتضي إجراء عملية جراحية إلى أحد مستشفيات الصحة العمومية أو الخاصة.

إن في اهتمام النقابة بالظروف المادية الموضوعية لإقامة النزيل بالمؤسسة السجنية، تكريس لروح الغاية التأهيلية للعقوبة السالبة للحرية وإنجاح وتطبيق لهذه الغاية على أرض الواقع، إضافة لكون هذا الاهتمام ليس في أساسه إلا اهتماما وحفاظا على كرامة وإنسانية النزيل، ويتدعم هذا الاهتمام النقابي بتأهيل وإنسانية النزيل من خلال الاعتناء النقابي بالظروف المادية الذاتية لإقامة النزيل.

ب- الظروف المادية الذاتية

تشكل الظروف المادية الذاتية لإقامة النزيل بالمؤسسة السجنية كل الظروف المادية للإقامة التي لا تهم النزلاء في مجموعهم بل تهمهم فرادة، إذ أن هذه الظروف تمتاز بخصوصية ارتباطها بالنزيل كذات مفردة وباختلافها من نزيل لآخر، وتشمل هذه الظروف بالأساس الحياة النفسية للنزيل ونظافته الشخصية وتوجهاته الذاتية في الطعام.

يعتبر الحرص على سلامة الحياة النفسية للنزيل من أولويات العمل النقابي الهادف للنهوض بالنزيل الإنسان والأخذ بيده ومساعدته للعودة مواطنا صالحا ومتماهيا مع محيطه العائلي والاجتماعي، حيث تعتبر نفسية النزيل مفتاح كل عملية تأهيل وإعادة إدماج، فلا يمكن الحديث عن تأهيل إنسان غير متقبل نفسيا لتلك العملية أو يعاني أزمات أو أمراض نفسية، خصوصا

وأن هذه الأزمات والأمراض لا تشكل فقط حاجزا أمام عملية التأهيل بل تمثل عاملا أوليا من عوامل الإجرام.

يؤدي الاعتناء بالحياة النفسية للنزيل إلى وقايته من الأمراض النفسية التي قد تصيبه، وإلى توفير العلاج لما قد يعانيه من عقد وأمراض، كذلك من ناحية أخرى تعمل هذه العناية على تهيئة النزيل للاندماج من جديد في المجتمع من خلال ما توفره من إمكانيات توجيه لسلوك النزيل إلى اعتماد السلوك المستقيم والتقيد بالتعليمات التي تجعله يعتاد على الالتزام بحكم القانون والابتعاد عن الأساليب الشاذة في تصرفاته.

يقتضي الحرص على ضمان المعاملة الإنسانية لمن زلت بهم القدم، وإعدادهم لشق الطريق السوي بعد الإفراج عنهم، من المؤسسة العقابية السعي قدر الإمكان إلى الحفاظ على الراحة النفسية للنزيل بصفة ذاتية، لأن الإعداد النفسي والمعنوي الجيد للمحكوم عليه من خلال حفظ توازنه النفسي وتقويم سلوكه داخل المؤسسة العقابية يعتبر عماد إيجاد مناخ ملائم للتعايش بين النزلاء من ناحية وركيزة لإخراج المحكوم عليه وإبعاده قدر الإمكان عن عالم الجريمة بعد خروجه من السجن.

إن النزيل إنسان، ولكل إنسان ظروفه وحياته النفسية الخاصة، وتختلف هذه الحياة من إنسان لآخر، لذلك وجب على الإدارة العقابية توفير الإطار البشري المختص والكافي الذي سوف يهتم بدراسة الوضعية النفسية لكل نزيل والاستماع إليه وتحليل واستخلاص ما يمكن أن يحمل من عقد أو أمراض نفسية، ووقايته من الإصابة بأي مرض نفسي نتيجة وضعيته كنزيل، ووضع البرنامج العلاجي والوقائي النفسي المناسب لكل نزيل.

يرتبط ضمان توفير مثل هذا الإطار المختص والكافي، وضمان تمكينه من ظروف مادية ولوجستية تمكنه من أداء مهامه على أنسب وجه، تدخل النقابة للمطالبة بتوفير مثل هذا الإطار بكل مؤسسة سجنية، والمطالبة خاصة بتوفير جميع المتطلبات المادية والعلمية والقانونية وغيرها والتي يحتاجها هؤلاء الأخصائيين كي يكون عملهم ذو مهنية وجودة عالية.

كذلك تعمل النقابة على رقابة عمل هذا الإطار المختص، وطبعا لا تشمل هذه الرقابة الأمور العلمية ومحتوى وأسلوب العمل والنتائج المستخلصة وبرنامج الوقاية والعلاج المقرر لأي نزيل وغير ذلك من الأمور والجزئيات العلمية والفنية والتي لا قدرة للنقابة على التدخل فيها أو مناقشتها أو فهمها لأنها ببساطة أمور لا يستوعبها إلا أهل الاختصاص، بل تشمل هذه الرقابة النقابية فقط الإطار الموضوعي والتنظيمي لممارسة النشاط ومدى تمتع كل نزيل بحقه في حصص الاستماع والعلاج والتوجيه، مع الإشارة إلى كون تواتر مثل هذه الحصص أمر محمود ومطلوب، وعلى النقابة العمل على تمتيع كل نزيل بدون استثناء بمثل هذه الحصص بوتيرة حصة واحدة على الأقل في الأسبوع طيلة فترة محكوميته.

إضافة للحرص على ضمان سلامة الحياة النفسية للنزيل، تعمل النقابة في إطار اهتمامها بالظروف المادية الذاتية لإقامة النزيل على ضمان نظافته الشخصية، وخصوصا نظافته الجسدية ونظافة هندامه، وهو أمر توجبه آدمية النزيل باعتبار ارتباط هذه النظافة بكرامته البشرية.

خصصت جل النظم العقابية الحديثة مجموعة من القواعد التي تهتم بالمحافظة على نظافة بدن المحكوم عليه اتقاء لأهم أسباب

المرض، فتنص على وجوب استحمام النزيل فور دخوله إلى السجن ثم بعد ذلك بصفة دورية أصلية فور خضوعه للنظام العقابي، إضافة إلى مسألة الحلاقة وعلاقتها بالحفاظ على النظافة.

ينص الفصل 17 فقرة 4 من قانون 2001 المتعلق بنظام السجون على «حق السجين في الاستحمام مرة على الأقل في الأسبوع أو وفق تعليمات طبيب السجن».

يتعين على إدارة السجن تكريسا لهذا الحق أن تقوم بتوفير جميع مستلزمات النظافة مثل أماكن الاستحمام المجهزة بالمياه الكافية التي تتلاءم حرارتها مع الظروف المناخية، كما يجب أن توفر للنزيل الأدوات الشخصية اللازمة لتنظيف نفسه وذلك منذ دخوله السجن، والحرص على عدم افتقاد أي نزيل لمثل تلك المواد طيلة مدة محكوميته.

يلعب العمل النقابي في هذا المستوى دور جد فعال من حيث رقابة مدى وفاء الإدارة السجنية بالتزاماتها في هذا المجال، وفي المطالبة والضغط على الإدارة العقابية في صورة عدم توفير مستلزمات النظافة أو في صورة وجود نقص أو عيب بها، وفيما يتعلق بالعيب فيجب الإشارة إلى كون النقابة مطالبة برقابة جودة وصلاحية مواد التنظيف الموفرة من قبل الإدارة العقابية من شامبو وصابون وغيرهما.

لا يعني إلزام الإدارة السجنية بتوفير المواد الضرورية لتنظيف الجسد، منع النزيل من اقتناء هذه المواد من مغازة السجن أو من تسلمها من العالم الحر سواء مع «القفة» أو بواسطة طرد، فالنزيل يبقى متمتعا بصلاحية التزود الفردي والخاص بتلك المواد وعدم أخذ واستعمال المواد الموفرة من الإدارة السجنية، فالإدارة ملزمة

بتوفير هذه المواد بشكل كاف ومجاني ولكل نزيل الخيار بين أخذها أو تركها.

أحيانا قد يرغب نزيل في نوع معين من الشامبو أو معجون الأسنان أو من أي من مستلزمات النظافة الشخصية، والذي يكون إما قد تعود على استعماله قبل دخوله السجن أو الذي قد قرر استعماله حينها، ويصطدم هذا النزيل بعدم توفر طلبه بمغازة السجن، ويجد نفسه كذلك عاجزا عن الحصول عليه من العالم الحر باعتبار أنه لا يوجد من يقوم بزيارته من أفراد عائلته، أو كذلك إذا كان مستعجلا في الحصول على حاجته ولا يريد انتظار توفيرها من قبل عائلته أو لا يريد أصلا طلبها منهم. تتدخل النقابة في هذه الحالة لتوفير هذا المنتوج بعد توصلها بطلب كتابي من النزيل يتضمن السماح للنقابة بأخذ ثمن المنتج من حسابه الخاص بالسجن، وتعلم النقابة إدارة السجن بالأمر، وعند جلبها للمنتوج لا تسلمه مباشرة لصاحبه، بل يتم قبلا فحصه ومراقبته من قبل الإدارة.

يعتبر تقييد عدد المرات التي يمكن فيها للنزيل الاستحمام أمرا منتقدا، حيث من الضروري عدم منع النزيل من الاستحمام كلما أراد ذلك، حيث أن للاستحمام فوائد جد إيجابية ليس على مستوى النظافة والوقاية من الأمراض فقط بل أيضا على مستوى الراحة الجسدية والنفسية للشخص، لذلك يجب على النقابة العمل على إطلاقية مسألة الاستحمام من حيث عدد المرات، وفي المقابل على النقابة المساهمة مع الإدارة السجنية في تنظيم المسألة من خلال وضع الآليات الكفيلة بتنظيم النزلاء من حيث استعمالهم للأماكن

المخصصة للاستحمام، وخاصة في حالة تجاوز الطلب لطاقة استيعاب تلك الأماكن المخصصة في زمن معين.

ويجب على النقابة العمل على إلزام الإدارة العقابية على توفير العدد الكافي من الأماكن المخصصة للاستحمام، ورقابة نظافة هذه الأماكن، ومدى حفاظها على الحياة الخاصة وكرامة النزيل الذي يستعملها، حيث أن الواقع يكشف أن الأماكن الحالية المخصصة للاستحمام لا تحترم كرامة النزيل باعتبار أن جميع الحاضرين بالمكان يمكنهم مشاهدة النزيل وهو يستحم، وهذا أمر جد مهين وفيه تعدي صارخ على الخصوصية والحرمة الجسدية، فالنزيل يجب أن يستحم بغرفة حمام فردية مغلقة أين لا يمكن لأي كان مشاهدته أو مشاهدة حتى جزء منه. وهذا الأمر لا يشكل حفاظا على إنسانية النزيل فقط، بل أيضا وقاية ودعم لصحته النفسية من خلال تجنيبه الحرج والتوتر الذي ينتج عن احساسه بالمراقبة والتحديق من الغير، إضافة لكون وقت الاستحمام سيكون بهذه الشاكلة وقتا خاصا ينفرد فيه بذاته بعيدا عن السيطرة والرقابة والتحكم والنظام السجني الشمولي، مما يجعله يشعر باسترجاع سيطرته على جسده وامتلاكه لذاته، وهو ما يمثل دفعة إيجابية لنفسيته ولاستعداده النفسي لمواجهة أيامه خلف الأسوار بكل عزم على إنجاح حسن إقامته وحسن عودته للمجتمع.

لا تشمل مسألة المحافظة على نظافة بدن المحكوم عليه الاستحمام فقط، بل تشمل أيضا الحلاقة، وقد اعتبر الفصل 17 من قانون 2001 المتعلق بنظام السجون أن الحلاقة من حقوق النزيل دون أن يقدم تفاصيل أخرى. وجاء بالفصل 34 من أمر 1988 المتعلق بالنظام الخاص بالسجون أنه «يتعين على السجين حلق

شعر الرأس بصفة دورية إلا إذا اقتضت قواعد النظافة والصحة خلاف ذلك، ويقع حلق اللحية مرتين في الأسبوع على الأقل».

تحدث التشريع العقابي التونسي عن حلاقة الرأس واللحية ولم يذكر إزالة شعر البدن وخاصة شعر الإبط والشعر المتواجد على مستوى الأعضاء التناسلية، فقواعد النظافة واحترام إنسانية النزيل يفرضان تمكين النزيل من إزالة مثل ذلك الشعر بصفة دورية.

عمليا لا يمكن للنزيل التونسي إزالة مثلا شعر إبطه إلا إذا تذلل للحلاق ولأعوان السجون ودفع لهم «ضريبة» تتمثل في ثلاث علب سجائر لأعوان السجون وعلبة سجائر أو قارورة مياه غازية أو مأكولات للنزيل الحلاق، من أجل الحصول على آلة حلاقة يستعملها في الإبان لنزع ذلك الشعر ويعيدها للحلاق.

وفيما يتعلق بحلاقة الرأس فلا يمكن للنزيل إختيار نوع الحلاقة والتسريحة التي يريدها، فالجميع يتم معاملتهم كالقطيع ويخضعون للقص التام للشعر، ونفس الأمر نجده بالنسبة لحلاقة اللحية باستثناء النزلاء الإسلاميين الذين تسمح لهم عادة إدارة السجن بإطالة اللحية.

تشكل كل هذه الأمور سلبيات تنم على مس بكرامة النزيل وتخل بواجب إقامته في ظروف إنسانية وتؤثر سلبا على الغاية التأهيلية للعقوبة، مما يجعل تدخل العمل النقابي لتجاوزها ومعالجتها أمرا ضروريا، فعلى النقابة العمل على تكريس وضمان مجانية الحلاقة داخل السجن، والعمل أيضا على القيام بها من قبل مهنيين سواء كانوا نزلاء أو موظفون تابعون للإدارة العقابية، مع التأكيد على حرية النزيل في اختيار الحلاقة والتسريحة التي يريد سواء على

مستوى الرأس أو اللحية. ولا قيمة للدفع الذي قد تقدمه الإدارة العقابية بأن دواعي النظافة تتطلب الحلق التام لشعر الرأس واللحية، حيث أن توفير مستلزمات الاستحمام كما سبق الإشارة إليه كفيل بتوفير هذه النظافة.

يجب كذلك على النقابة الضغط على إدارة السجن لتمكين النزيل من حق قص شعر بدنه، ودفعها للتخلص من هاجسها الأمني المتمثل في خوفها من استعمال النزيل لشفرة الحلاقة التي قد تقدم له بغاية قص شعر جسده في الاعتداء على نفسه أو على زملاءه أو على أعوان السجن، وفي هذا الإطار لا تسلم الشفرة إلا إلى نزيل لا يمتاز سلوكه بالعدوانية على أن يستعملها بصورة فورية ويرجعها فورا لمسلمها الذي يعيدها للمسؤول عن حفضها.

لا تقتصر نظافة النزيل على الاستحمام والحلاقة بل تشمل أيضا التنظيف اليومي لمظهره وارتداءه لثياب نظيفة، وقد نص الفصل 32 من أمر 1988 على أن «يبادر السجين في صبيحة كل يوم وفور النهوض من النوم بتنظيف مظهره بواسطة المواد الأساسية للنظافة المتوفرة له من طرف إدارة السجن أو التي اقتناها من مغازة التزويد أو من طرف ذويه»، ونص الفصل 20 فقرة 6 من قانون 2001 على واجب النزيل تنظيف ثيابه لكن دون أن يحدد وتيرة القيام بذلك إن كانت يوميا أو أسبوعيا.

يكمن دور العمل النقابي في هذا المستوى خاصة من خلال توعية النزلاء بأهمية غسل الوجه وتنظيف الأسنان عند الاستقاظ من النوم، وغير ذلك من الأعمال اليومية التواترية التي يوجبها الاهتمام بتنظيف مظهر النزيل، والتي تساهم بشكل ملحوظ في أنسنة الظروف المادية الذاتية لإقامة النزيل، وتجعله يتعود على

النظافة والممارسات المحمودة مما يحافظ على إنسانيته ويسهل تأهيله وعودته للحياة الاجتماعية الحرة.

ولا تقف المهمة التوعوية للنقابة عند هذا الحد بل تشمل النظافة بصفة عامة، حيث يجب أن تعمل النقابة على توعية النزلاء بنظافتهم الشخصية في كل أبعادها وبنظافة المحيط الذي يقيمون فيه بكل جزئياته، ويجب أن تحرص النقابة على أن تغرس في النزلاء حب النظافة وواجب المساهمة فيها مما سيرجع بالإيجاب على النزيل ذاته وعلى المؤسسة العقابية وعلى المجتمع عامة.

وفيما يتعلق بتنظيف ملابس النزلاء، فعلى النقابة العمل على إعفاء كل نزيل من تنظيف ثيابه المتسخة بنفسه، حيث أن تنظيف الثياب بطريقة يدوية كالتي تعتمد اليوم في السجون إضافة لعدم نشرها بالهواء الطلق وتحت أشعة الشمس حتى تجف والاكتفاء بنشرها داخل الغرف والأروقة، يعد متعارضا مع أبسط متطلبات النظافة والوقاية من الأمراض، فيجب على النقابة مطالبة الإدارة العقابية بتوفير غرفة خاصة بتنظيف الثياب تحتوي ما يكفي من الآلات المخصصة لتنظيف الثياب وتجفيفها، ونجد أمثلة هذه الغرف في سجون الدول الغربية، حيث يكتفي النزيل بتسليم ثيابه المتسخة للعمال المكلفين بمسألة تنظيف الملابس ثم يتسلمها نظيفة ومطوية وعطرة.

هناك أيضا مسألة جد هامة على النقابة الإعتناء بها نظرا لارتباطها الشديد بمسألة النظافة الشخصية للنزيل، وهي مسألة المناشف، حيث أن النزيل يستعمل المناشف بشكل دائم فيما يتعلق بنظافته، فالمنشفة ضرورية عند الاستحمام وعند غسل الوجه وعند غسل القدمين وعند كل مرة يغسل فيها النزيل عضوا من

أعضاءه، لذلك وجب فرض عناية خاصة بنظافة هذه المناشف، حيث على النقابة بالتعاون مع الإدارة العقابية فرض أن لا يستعمل النزيل إلا مناشفه الخاصة وأن يخصص لكل غرض منشفة خاصة، من ذلك أن يخصص منشفة خاصة لوجهه ومنشفة خاصة لقدميه ومنشفة خاصة لكامل جسده إذا استحم. وطبعا يجب على إدارة السجن توفير العدد الكافي من المناشف للنزلاء وذلك بغض النظر عن تسلم النزيل لمناشف من ذويه. ويجب على النقابة توعية النزيل بضرورة إرسال منشفة الاستحمام للتنظيف بعد كل استعمال، ومناشف الوجه والرجلين كل يومين وإذا دعت الضرورة كل يوم.

على النقابة بذل كل جهدها من أجل دفع الإدارة العقابية لإيلاء نظافة النزيل الأهمية التي تستحقها منعا لانتشار الأوبئة والأمراض داخل السجن من ناحية وحفاظا على كرامة النزلاء وحقهم في ظروف إقامة مادية ذاتية إنسانية من ناحية أخرى. وفي هذا الإطار على النقابة الدفع نحو تكريس عدم حرمان النزيل المعاقب تأديبيا من حقه في النظافة الشخصية، إذ يجب أن تتوفر له كل مقوماتها، ويجب السماح خاصة للنزيل الخاضع لعقوبة الإيداع بغرفة انفرادية لمدة أقصاها 10 أيام بأن يتمتع بحقه في الاستحمام، ويتم ذلك مع تحديد عدد المرات التي يمكنه فيها الاستحمام خلال مدة عقوبته التأديبية، على أن لا تقل عن مرة واحدة في الخمس أيام في فصل الشتاء ومرة في اليوم في فصل الصيف.

يجب أيضا على النقابة الضغط من أجل تعديل عقوبة الحرمان من اقتناء المواد من مغازة التزويد بالسجن لمدة لا تتجاوز سبعة أيام، وجعل هذه العقوبة تستثني أدوات النظافة من بين المواد التي يحرم المحكوم عليه من اقتنائها من مغازة التزويد، حيث أن

مستلزمات النظافة لا يمكن أن يحرم منها النزيل بأي حال من الأحوال حفاظا على كرامته الإنسانية.

نجد إضافة لكل ما سبق، ضمن الظروف المادية الذاتية التي يجب على النقابة الاعتناء بها، مسألة أخذ قناعات النزيل الفلسفية والدينية بعين الاعتبار عند تقديم الطعام، وهي مسألة جد هامة على النقابة الدفع نحو تكريسها وتطبيقها واقعا. إضافة إلى تقدير خصوصية الوضعية الصحية للنزيل عند إعداد الطعام وتقديمه، وفي هذا الإطار مكن المشرع النزيل المريض من غذاء خاص موصوف من طبيب السجن وذلك بمقتضى الفصل 27 من أمر 1988، وعلى النقابة مراقبة مدى احترام هذا الأمر على أرض الواقع من قبل إدارة السجن. وكذلك مراقبة مدى تمتع النزيلة الحامل والأم إثر وضعها لمولودها بالغذاء الخصوصي المناسب شأنها شأن طفلها المرافق لها، والعمل على إلزام الإدارة السجنية بتوفير أفضل الخدمات في هذا المجال.

يعتبر العمل النقابي أساسيا من أجل ضمان إقامة النزيل في ظروف مادية إنسانية تدفع نحو تأهيله وتحترم كرامته البشرية، وتتجاوز مسألة حق النزيل في الإقامة في ظروف إنسانية الظروف المادية للإقامة لتشمل أيضا الظروف المعنوية لهذه الإقامة، والتي لا تقل أهميتها ولا تنقص حاجتها للتدخل النقابي عن الظروف المادية.

الفقرة الثانية: الاعتناء بالظروف المعنوية لإقامة النزيل

يشكل سلب الحرية في حد ذاتها عنصرا مضرا بالنزيل الإنسان، يضاف إليه تشويه العلاقة الغيرية جنبا إلى جنب مع آليات الإحباط

المستمر، والظروف المعيشية القاهرة في السجن، مما يولد بيئة خاصة غير اجتماعية، فالسجن ينتزع القدرة على العيش المشترك من خلال تفاقم آليات الدفاع والعنف وسعي النزلاء للتكيف مع المجتمع السجني وقوانينه الخاصة. هذا التكيف الذي ينطوي على اعتماد قيم ومواقف جديدة غالبا ما تكون غير متوافقة مع البيئة الأسرية وكذلك الاجتماعية الأصلية، مما يجعل الهوة تتسع بين النزيل وبين النمط الثقافي السائد والمهيمن، وبالتالي يفقد النزيل ذاته وهويته كعضو من أعضاء المجتمع.

لا مجال للحد من هذا الوضع الخطير الذي يتضارب تماما مع الغاية التأهيلية للعقوبة إلا من خلال الاعتناء بظروف إقامة النزيل، والسعي لإكسابه المناعة النفسية اللازمة حتى لا يسقط ضحية الثقافة السائدة داخل السجن، والتي تمتاز باختلاف النوع وباختلافمفهومالقيموالمعاييرالتي تفرضها،والتي بالطبع تؤثر عميقا في التنشئة الاجتماعية للنزيل وتخلق ما يسمى السجننة أي الآثار السجنية المستديمة في قوة تأثيرها على النزلاء سواء كان ذلك من النواحي النفسية أو الاجتماعية.

لا يملك النزيل في مواجهة ظلام السجن ومنع اكتساحه لنور حياته إلا استعداده النفسي لعدم الوقوع ولصد ذلك الاجتياح، ولبناء إرادة قوية من أجل انتشال ذاته مما وقع فيه والعودة إلى التماهي مع المجتمع الحر، ويجب في هذا الإطار مساعدة النزيل على مقاومة التأثير النفسي السيئ للسجن، وكذلك مساعدته في التصدي للثقافة السجنية وما تحمله من مخاطر على التأهيل وإعادة الإدماج.

يتدخل في هذا المستوى العمل النقابي من أجل توفير ودعم رفاه النزيل بما يسمح من الحد من التأثير النفسي السلبي للسجن على النزيل، وكذلك من أجل الاعتناء بالجانب الثقافي وإدخال وتكريس ثقافة العالم الحر داخل السجن حتى تحد من الثقافة الفرعية للسجون وتحد لأبعد الحدود من تأثيرها على النزيل.

أ- الاعتناء برفاه النزيل

أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان صلب مادته الخامسة والعشرون الحق لكل شخص في «الرفاهية»، والنزيل باعتباره دون أي شكل أو نقاش إنسان، فإنه يتمتع بحقه في الرفاهية، مما يجعل رفاه النزيل التزاما محمولا على عاتق المؤسسة العقابية.

يتنزل الاعتناء برفاه النزيل صلب الفلسفة العقابية الحديثة، حيث أن أساسه إنسانية النزيل وحقه في الإقامة في ظروف إنسانية تحفظ كرامته البشرية، وغرضه المساهمة في تحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية باعتبار الآثار الإيجابية لهذا الرفاه تجاه جميع الأطراف، النزيل والإدارة العقابية والمجتمع.

تتعدد الوسائل المعتمدة داخل المؤسسات السجنية بغرض تحقيق رفاه النزيل والترويح عنه، وتختلف هذه الوسائل من حيث جدواها وآثارها على النزيل بحسب طريقة ودرجة تطبيقها، وتعتبر في هذا المجال الرقابة النقابية أفضل وسيلة لمعرفة مدى احترام الإدارة السجنية وحسن اعتناءها برفاه نزلاءها، وطبعا لا تكتفي النقابة بالرقابة بل تعمل أيضا على توجيه الممارسة العقابية نحو الصالح، وتتعاون مع الإدارة العقابية من أجل الاعتناء الأمثل والمثمر برفاه نزيل المؤسسة السجنية.

يهدف الترويح إلى تغيير حياة النزلاء الرتيبة وتشجيعهم على التعبير عن رغباتهم ومشاكلهم وتصعيدها بشكل حميد، وجعلهم يبذلون أقصى جهد ممكن لإصلاح ذواتهم بذواتهم ولتقبل عملية الإصلاح والتأهيل والاقتناع الذاتي بجدواها.

أصبح الترويح ينال حظا كبيرا في رعاية نزلاء السجون لما له من أثر كبير على نفسيتهم، إذ تبين أن استهلاك الطاقات في نشاط ترويحي سليم يؤدي إلى الإقلال من مظاهر التمرد والانحراف، إضافة لكونه يشكل فرصة لتدعيم العلاقات بين النزلاء وبعضهم من ناحية وبين النزلاء والمشرفين من ناحية أخرى.

يتطلب توفير الخدمات الترويجية الجيدة والمفيدة، إعداد القيادات المدربة والإشراف المناسب والتجهيزات الضرورية والبرامج المفيدة، ويبرز في هذا المستوى دور العمل النقابي الهادف لتحقيق هذه الأسس الذي ينبني عليها الترويح العصري للنزلاء بما يحقق تأهيلهم، حيث تقوم النقابة بالتعاون مع الإدارة العقابية من أجل رسم أنجع البرامج الترفيهية الموجهة للنزلاء، وتقوم النقابة برقابة الأطر الموضوعية لتنفيذ هذه البرامج والتنديد بكل نقص أو سلبية والعمل على دفع الإدارة لتداركه.

يجب على النقابة العمل على توسيع نطاق الأعمال الترويحية وجعلها تتجاوز أسوار السجن ليتم استغلالها في تدعيم علاقات النزلاء بالمجتمع الخارجي، وذلك مثلا من خلال تنظيم لقاءات للنزلاء مع المؤسسات الخارجية، ويمكن أن يكون ذلك في صورة برامج رياضية أو فنية داخل السجن، وبذلك يشعر النزلاء أنهم مازالوا على علاقة بالمجتمع ومازال المجتمع الخارجي ينظر إليهم كآدميين لهم كيانهم قبل أن ينظر إليهم كمنحرفين لهم ظروفهم.

تتنوع الأنشطة الترفيهية الهادفة تحقيق رفاه نزيل المؤسسة السجنية، وبإلقاء نظرة على مختلف الأنظمة العقابية الحديثة، نجد عموما أن الفسحة والرياضة يعتبران من أهم الأنشطة الترفيهية باعتبارهما يجذبان انتباه النزلاء أكثر من أي وسيلة ترفيهية أخرى، هذا طبعا لجانب العديد من وسائل الترفيه الحديثة.

تعتبر الفسحة اليومية ذات فوائد جمة على صحة النزيل البدنية والنفسية، ولا يخلو نظام عقابي واحد من هذه الفسحة، إلا أن صبغتها وتنظيمها وكيفيتها تختلف من نظام لآخر.

تتمتع الفسحة اليومية في النظام العقابي التونسي بطبيعة مزدوجة، فهي في نفس الوقت حق وواجب، حيث نجد من جهة الفقرة 4 من الفصل 19 من قانون 2001 تنص على حق النزيل في الخروج إلى الفسحة اليومية بما لا يقل عن ساعة، وبذلك يجب على الإدارة أن تمكن النزيل منها، ومن جهة أخرى نجد الفقرة 4 من الفصل 20 تنص على وجوب عدم امتناع النزيل عن الخروج إلى الفسحة اليومية، وبذلك فإن النزيل الممتنع يكون عرضة للعقوبات التأديبية طبقا للفصل 22 من قانون 2001.

ما يثير النقد في النظام العقابي التونسي على مستوى الفسحة اليومية، قصر مدتها، وعدم تحديد الفترة من اليوم التي ينال فيها النزلاء هذه الفسحة، وعمليا يتمتع النزيل التونسي في أغلب المؤسسات العقابية بفسحة صباحية وفسحة عند بعد الظهر لمدة نصف ساعة على أقصى تقدير لكل فسحة.

يجب على النقابة الضغط من أجل التكريس القانوني لحق النزيل في فسحتين باليوم، ويجب تحديد المدة الزمنية الدنيا لكل فسحة بساعة، وفي انتظار ذلك التكريس يجب أن تعمل النقابة

على تنفيذ هذا المطلب واقعيا من خلال تبنيه من قبل الإدارة السجنية والعمل به.

تجري الفسحة في سجوننا بمكان يمتاز بالعديد من النقائص الواجب العمل على تداركها، حيث أن هذا المكان يمتاز بالضيق مقارنة بعدد النزلاء المتجولين فيه، وهو ما ينعكس سلبا وينقص من الراحة النفسية التي من المفروض أن توفرها الفسحة، حيث أنه من المفروض أن يكون مكان الفسحة من الاتساع بما يسمح للنزيل بالتمشي والتمتع بالهواء الطلق بكل أريحية لدرجة أنه يستطيع حتى الانفراد بذاته، وليس أن يجد نفسه يتجول في مكان ضيق لا يختلف كثيرا عن غرف السجن.

كذلك يجب أن يكون مكان النزهة مهيئا بشكل يقربه أكثر ما يمكن للمنتزهات والحدائق العامة بالعالم الحر، حيث يجب أن يكون ذو أرضية معشبة ويحتوي على زهور ونباتات جميلة وعلى عدد كاف من الكراسي الثابتة والمتفرقة التي يمكن للنزيل الجلوس عليها إذا أراد ذلك، وقد أثبتت علم النفس مدى الفائدة والتأثير الإيجابي لجمال الطبيعة وللحدائق المعشبة والمزهرة في نفسية الإنسان عامة، وما بالك بنفسية النزيل...

لا يمكن تحقيق هذه الأمور والارتقاء بالفسحة اليومية للنزيل إلا من خلال العمل النقابي الذي عليه السهر على دفع الإدارة السجنية نحو الارتقاء بجودة الفسحة مكانا وموضوعا، ويجب في هذا الإطار أن تتعاون مع الإدارة من أجل تحقيق ذلك، وكذلك يجب عليها نشر الوعي بين النزلاء بضرورة المحافظة على نظافة مكان الفسحة وسلامة تجهيزاته.

ولا ننسى في سياق حديثنا عن الفسحة أن نؤكد بأنها حق لكل نزيل دون استثناء بما في ذلك النزيل المعاقب تأديبيا بالإيداع بغرفة انفرادية لمدة أقصاها عشرة أيام، حيث يتم إخراجه من الغرفة الانفرادية وإرساله لمكان الفسحة مع تفادي أن يكون منفردا بالفسحة بل يقضي فسحته مع باقي النزلاء، بذلك يجب على النقابة ضمان احترام هذا الحق من قبل الإدارة السجنية وضمان تمتع جميع النزلاء به.

هناك خلط في العديد من الأنظمة العقابية بين الزمن المخصص للفسحة وزمن الأنشطة الرياضية، حيث يتم القيام بهذه الأنشطة أثناء الفسحة، وهذا أمر غير مقبول، حيث أن الوقت المخصص للأنشطة الرياضية مهما كان نوعها يجب أن يكون منفصلا ومستقلا عن الوقت المخصص للفسحة اليومية، فالنزيل الممارس لنشاط رياضي يتمتع بوقت خاص يتم تحديده لممارسة ذلك النشاط ويتمتع أيضا بوقت الفسحة كاملا، بذلك على النقابة العمل على تكريس وتطبيق وتنظيم هذا الأمر.

يعتبر حضور الأنشطة الرياضية والبدنية جد محتشم بمؤسساتنا السجنية إن لم نقل منعدما، وهذا أمر يثير الكثير من نقاط الاستفهام حول مدى جدية الإدارة العقابية في تأهيل النزلاء، خصوصا وأن الرياضة والأنشطة البدنية أصبحت تستخدم على مدى واسع كوسيلة لمنع وعلاج الانحراف، وقد زاد الاعتقاد الآن في أن الرياضة بطرقها المختلفة تستطيع منع الانحراف أو إعادة إصلاح المنحرفين، بالإضافة إلى كونها وسيلة فعالة لمنع السأم والملل في بيئة صحية مناسبة كنوع من أنواع العلاج، وبذلك يكون توظيف

الرياضة والأنشطة البدنية بهذا الشكل له صلة وثيقة بالغاية التأهيلية للعقوبة السجنية.

تغرس كذلك الأنشطة الرياضية والبدنية في النزيل الإعتماد على النفس والأخلاق الرياضية التي تجعل كل فرد يتقبل الفوز كما يتقبل الهزيمة، وبذلك تؤدي الرياضة دورها في عملية التنشئة الاجتماعية التي من خلالها يتعلم الأعضاء الخضوع للقوانين والامتثال للقيم الثقافية السائدة.

لا نقاش في كون الأنشطة الرياضية ذات أهمية وفائدة على صحة النزيل، فهي تنشط جسمه وتنزع عنه آثار الخمول الذي يخلفه فيه طول البقاء في الزنزانة، كما أن الرياضة تساهم بنسبة كبيرة في تحقيق الراحة النفسية للنزيل، وتهذب سلوكه من خلال مساعده على احترام النظام وقوانين الألعاب، لذا على النقابة الدفع نحو التكريس التشريعي والعملي لوجوبية توفير الأماكن والمعدات اللازمة ليتعاطى النزلاء الأنشطة الرياضية حسبما يسمح به سنهم وإمكانياتهم البدنية وذلك بجميع المؤسسات السجنية.

ينص الفصل 19 فقرة 5 من قانون 2001 على حق النزيل في تعاطي الأنشطة الرياضية طبقا للإمكانيات المتاحة وتحت إشراف موظف مختص تابع لإدارة السجون، ويعتبر هذا الفصل جد محدود على مستوى تحقيق رفاه النزيل من خلال تمتيعه بحقه في الأنشطة الرياضية والبدنية، هذه الأنشطة التي نصت القاعدة 31 من مجموعة قواعد الحد الأدنى على جعلها إجبارية بالنسبة للمحكوم عليهم الشبان والذين تسمح لهم أعمارهم وظروفهم البدنية بمباشرتها واختيارية بالنسبة لغيرهم.

يعتبر جعل الأنشطة الرياضية مجرد حق للنزيل فحسب وربطه بالإمكانيات المتاحة أمر جد منتقد وسلبي، حيث يمكن للإدارة العقابية عدم تمتيعه بهذا الحق وعدم الاهتمام بتوفير الإمكانيات اللازمة لممارسة تلك الأنشطة والتعلل بقلة الموارد المالية وغير ذلك من الأعذار الواهية، وعمليا نجد غياب شبه تام للأنشطة الرياضية والبدنية بالسجون التونسية باستثناء بعض الأنشطة الغير منتظمة مثل كرة القدم.

يجب على النقابة العمل من أجل دفع المشرع لتنقيح هذا الفصل والتنصيص على إجبارية الأنشطة الرياضية بالسجون لجميع النزلاء باستثناء الذين لا يسمح وضعهم الصحي بممارسة هذه الأنشطة، وعلى وجوبية توفير المؤسسة العقابية لأنشطة رياضية وبدنية مختلفة، وتوفير المستلزمات الضرورية لممارستها من ملاعب وقاعات رياضية وآلات ولوازم رياضية ومشرفين ومدربين.

وعمليا يجب على النقابة الضغط والتعاون مع المؤسسة السجنية من أجل تحقيق هذه المطالب، ولا ننسى أن وقت ممارسة الرياضة يكون وجوبا خارج وقت الفسحة اليومية إلا إذا أراد النزيل طوعا استغلال البعض من وقت الفسحة في التمارين بقاعة الرياضة، وفي هذه الصورة يجب عليه على الأقل قضاء نصف ساعة فسحة إلا إذا كان التدريب بالهواء الطلق، فعندها يمكن لهذا النزيل التدرب في وقت الفسحة إضافة لتدربه في الوقت المخصص للتدريب.

يعتبر تنوع الأنشطة الرياضية والبدنية أمرا وجوبيا لتحقيق رفاه النزلاء، وذلك باعتبار أن الرياضة أهواء وكل إنسان وما يستهويه من نشاط رياضي، ولا يمكن فرض نوع معين من الرياضة

على شخص دون أن يكون يميل إليه، لأن ذلك سيجعل من ممارسة هذه الرياضة تعذيبا وليس رفاه، ومنه يجب على النقابة بذل كل الجهد والضغط والتعاون مع كل الأطراف المتداخلة لتوفير أكثر ما يمكن من الأنشطة الرياضية والبدنية.

تعمل وتحرص النقابة بالتعاون مع الإدارة السجنية على حسن توجيه كل نزيل نحو النشاط الرياضي الأكثر ملاءمة له بصفة موضوعية، مع الأخذ بعين الاعتبار ميولاته ورأيه في هذا المجال، إذ كلما كان النشاط الرياضي الممارس من قبل النزيل ملائما لقدراته الجسدية ولرغباته وميولاته كلما كان بالفعل محققا لرفاه هذا النزيل ومساهما مساهمة فعالة في إنجاح عملية تأهيله.

تساهم النقابة في تنظيم وتسيير الأنشطة الرياضية والبدنية، وتراقب مدى ملائمة خصال وشخصية المشرفين والمدربين التابعين للإدارة العقابية لطبيعة عملهم الخاصة، حيث أن الإشراف على أعمال رياضية وبدنية تنجز بالسجن وتدريب فئة خاصة من الرياضيين باعتبارهم نزلاء تستلزم خبرة وحنكة ودراية في التعامل، وتستلزم كذلك تكوينا خاصا يتطلب وجوبا إتقان فن التواصل والحوار مع نزلاء السجون وحد أدنى من التكوين في علم النفس يؤهلهم لفهم شخصية النزيل وإيجاد الطريقة الأمثل للتعامل معه.

من المتفق عليه أن ممارسة الأنشطة الرياضية والبدنية أمر محبذ لكل البشر، وأن هذه الممارسة مرتبطة أساسا بالرغبة والعزيمة، هذه الرغبة والعزيمة التي لا نجدها عند كل إنسان، إضافة إلى أنها وإن وجدت فإنها تتناقص مع مرور الوقت خصوصا وإن كانت الممارسة الرياضية روتينية فيسأمها الممارس ويميل إلى

عدم بذل الجهد وفي النهاية إلى تركها، ويزيد هذا الوضع تأكدا فيما يتعلق بممارسة الرياضة بالفضاء السجني.

لا حل لهذا الإشكال إلا بتحفيز النزلاء عن طريق خلق مسابقات ومنافسات رياضية تقام بالقاعات والملاعب داخل السجن وتقدم بمناسبتها العديد من الجوائز، مما يمثل تشجيعا للنزلاء ورفعا لروح المثابرة والجد والانضباط والمواظبة على الحضور والتدرب. وتقوم في هذا الإطار النقابة بالتعاون مع الإدارة العقابية بتنظيم بطولات وكؤوس في العديد من الأنشطة الرياضية المتوفرة بالسجون. وتكون هذه البطولات والكؤوس فردية، بمعنى تنظيم مثل هذه المسابقات على مستوى كل سجن بمفرده، أي أن يتم تقسيم نزلاء المؤسسة السجنية الواحدة المشاركين في نشاط رياضي محدد إلى فرق تتنافس فيما بينها للفوز باللقب. كما يمكن أن تكون هذه البطولات والكؤوس جماعية، بمعنى تنظيم مسابقات تشترك بها نزلاء يمثلون كل المؤسسات السجنية، وتتنافس الفرق الممثلة لها للفوز باللقب.

وفيما يتعلق بالحوافز، فعلى النقابة العمل على أن تكون هذه الحوافز ذات قيمة ودافعة بالنزيل نحو مزيد العطاء والانضباط والمثابرة، وأن لا تكون مجرد حوافز رمزية لا تسمن ولا تغني من جوع، ويجب كذلك أن لا ترتبط هذه الحوافز بالفوز فقط، بل يجب إضافة لحوافز الفوز إقرار حوافز أخرى تتعلق بالمواظبة على التدريب وبحسن السلوك أثناء ممارسة النشاط وغير ذلك من الأمور التي يمكن أن يكافئ عليها النزيل الممارس للرياضة بغاية مزيد دفعه نحو حب الرياضة وممارستها، مما سينعكس بالإيجاب على تأهيله.

لا تقتصر المسابقات بشكلها على الأنشطة الرياضية فحسب، بل تشمل أيضا الألعاب الفكرية التي على النقابة الاهتمام بها وتحفيزها وتنظيمها بالاشتراك مع الإدارة العقابية، فهذه الألعاب مثل الشطرنج تستهوي الكثيرين، ولا ننسى الألعاب الشعبية التي تجد رواجا في العالم الحر وهي خاصة ألعاب الورق المتمثلة في «الرامي» و«البولوط» و«الشكبة»، فهذه الألعاب تساهم في الترفيه على النزيل، خصوصا إذا تمت في مكان خاص شبيه بما هو الأمر عليه بالعالم الحر، أي مكان شبيه بالمقاهي يتم إحداثه للغرض.

إضافة لكل وسائل الترفيه السابقة، تلعب وسائل الترفيه العصرية دورا هاما في تحقيق رفاه النزيل، ونذكر من بينها خاصة التلفاز والراديو والألعاب الالكترونية.

أصبح التلفاز في عصرنا هذا يمثل نافذتها على العالم بما ينقله لنا من برامج متنوعة تشمل جميع المجالات وقادمة من مختلف أصقاع الأرض، خصوصا وأن اليوم القنوات الفضائية تعد بالآلاف، وقد ساهم التلفاز بشكل كبير جدا في الترويح عن الإنسان الذي لم يعد مضطرا للذهاب للمسرح أو السينما أو لأي مكان لمشاهدة فيلم أو مسرحية أو أي عرض فني مهما كان، فيكفيه جهاز تلفاز وجهاز لاقط هوائي كي يأتي كل العالم إليه وهو جالس بمكانه.

من المعلوم وجود التلفاز بالسجن، حيث يوجد جهاز واحد بكل غرفة، وعندما نقول أن كل غرفة تحتوي على جهاز تلفاز فنظريا يبدو الأمر مستقيما، أما عمليا فإنه يبعد كل البعد عن ذلك، إذ أن هذه الغرفة تظم عشرات النزلاء ذوي الأهواء والرغبات المختلفة على مستوى القناة والبرنامج المراد مشاهدته، أضف الى ذلك أن جهاز التحكم بيد «الكبران» الذي يضع ظاهريا البرنامج الذي

يريد متابعته الأغلبية، لكن في حقيقة هو لا يضع إلا ما يريد هو مشاهدته أو النزلاء أصحاب النفوذ والحذوة لديه، ولا ننسى أن ليست كل البرامج والقنوات متاحة للمشاهدة داخل السجن، حيث أن الإدارة لا تسمح إلا بمشاهدة بعض البرامج والقنوات التي لا تتجاوز أصابع اليد الواحدة.

يحتم هذا الوضع المزري تدخل العمل النقابي لتفادي سلبياته وتنظيمه وتحسينه حتى يكون التلفاز فعلا وسيلة ترويح على النزيل، وبقطع النظر عن مسألة اكتظاظ الغرف والتي كنا قد تعرضنا لها سابقا وأشرنا إلى وجوب توجه العمل النقابي نحو مقاومتها والقضاء عليها، فإنه يتحتم على النقابة العمل والضغط من أجل توفير ما يكفي من أجهزة التلفاز ذات الجودة العالية في السجون مصحوبة طبعا بأجهزة الالتقاط الهوائي، وأيضا يجب السماح للنزلاء بمتابعة ومشاهدة جميع البرامج والقنوات الفضائية باستثناء تلك القنوات ذات التوجه الديني والتي تحرض على التباغض والكراهية والتكفير والقتل.

تقوم النقابة باستبيان آراء نزلاء الغرفة الواحدة حول البرامج المراد مشاهدتها وتحاول وضع برنامج شامل بالتعاون مع إدارة السجن يلبي رغبات أغلبية المقيمين بالغرفة إن عجزت عن تلبية رغبات الجميع، وتعتمد النقابة في وضع هذا البرنامج الإقناع لا الفرض.

لا يجب الاكتفاء ببرامج القنوات التلفزية، بل يجب السماح للنزلاء بمشاهدة أحدث الأفلام السنيمائية والمسلسلات العالمية، وذلك من خلال القيام بتنزيلها من شبكة الإنترنت ووضعها بحامل

إلكتروني «فلاش USB» وتشغيله على جهاز التلفزة، وطبعا تقوم الإدارة السجنية بمراقبة محتوى الحامل قبل السماح بعرضه.

لا يلهينا الحديث عن التلفاز وأهميته في الترويح على النزيل عن دور الراديو في تحقيق هذا الترويح، خصوصا وأننا اليوم نعيش عصر التنوع والإبداع الإذاعي، إذ تتعدد محطات الراديو وتتنوع برامجها في إطار احتداد التنافس بينها على نسب الاستماع، فالنزيل اليوم يجد في هذا التنوع الإذاعي تنوعا وثراءا على مستوى الموسيقى والبرامج الترفيهية وغير ذلك من البرامج الذي قد تستهواه.

تقوم النقابة في هذا المجال بضمان استماع نزلاء المؤسسة لمختلف الإذاعات وذلك عن طريق توفير أجهزة راديو مدمجة في الجدران بكل غرف السجن والحرص على جودة مكبرات الصوت المتصلة به، ويجب على النقابة في هذا المجال العمل والضغط من أجل دفع الإدارة العقابية إلى السماح للنزلاء بالحصول على جهاز راديو فردي بالسماعات يكون مخصصا للاستعمال الشخصي، وهكذا يمكن لكل نزيل متى أراد الاستماع لأي قناة إذاعية يريد.

بما أننا في عصر حرية الإعلام، يكون من المحبذ أن تسعى النقابة لبعث قناة إذاعية خاصة بميدان السجون، يؤثثها النزلاء من داخل السجن وكذلك مهنيين من خارج السجن، وتكون هذه الإذاعة وسيلة جد مفيدة للترويح ولرفع معنويات النزلاء، إذ يمكن لكل نزيل أن يعتمد موجاتها ليرسل التحية لأهله أو ليطلب الاستماع لأغنية أو مقطوعة موسيقية معينة، أو ليستقبل على موجاتها التحية والإهداء من العزيزين على قلبه المتواجدين بالعالم الحر، كما يمكن لهذه الإذاعة ان تتابع وتعلن عن نتائج المباريات والمسابقات الرياضية والفكرية المجرات بالسجون، وغير ذلك من

البرامج التي يمكنها القيام بهم. ويجب أن نشير إلى كون هذه الإذاعة لن تكون برامجها مباشرة بل يتم تسجيل البرامج وبثها على موجات الأثير بعد مرور أجل لا يتجاوز 3 ساعات على أقصى تقدير، حيث أن تواجد عناصر من الإدارة السجنية لرقابة إعداد وتسجيل البرامج، يجعل من ذلك الأجل جد كاف للإدارة للاعتراض على بث برنامج معين احتوى على أمر قيمه ممثل الإدارة العقابية بأنه يحتوي مساسا أو خطرا على المؤسسة السجنية أو الدولة، ويرجع لقاضي تنفيذ العقوبات الحكم في مدى جدية وجود هذا المساس أو الخطر، ويكون رأيه ملزما للجميع.

إضافة لكل ما سبق إيراده من وسائل ترويحية، يجب على النقابة العمل والضغط من أجل تمكين نزلاء المؤسسة السجنية من التمتع بثمار التطور التكنولوجي على مستوى وسائل الترفيه، وأقصد هنا الألعاب الإلكترونية، هذه الألعاب التي غزت العالم وتجاوز تأثيرها وحبها والشغف بها الأطفال ليكتسح عالم الشباب والكهول وحتى الشيوخ.

يمكن أن نقسم الألعاب الإلكترونية إلى صنفين، صنف جد متطور يعتمد جهازا خاصا لتشغيله والترويح به ونورد كأمثلة على ذلك جهاز «XBOX» و«PLAYSTATION»، وصنف حديث جدا وبسيط من حيث التشغيل واللعب والترويح، وهي تطبيقات إعلامية لا تحتاج لتنزيلها وتشغيلها إلا هاتف أو لوحة إلكترونية تعتمد عادة نظام «ANDROID».

تعتبر هذه الألعاب بحق قاهرة للملل والقلق، ومساعدة بحق على تحقيق رفاة النزيل الإنسان، لذلك يجب على النقابة العمل والضغط من أجل تمكين النزيل من التمتع بهذه الألعاب، ويمكن

في هذا الإطار إنشاء قاعة خاصة أو أكثر داخل السجن تضم أجهزة تلفاز موصولة بأجهزة الألعاب الإلكترونية، إضافة إلى إنشاء قاعات ألعاب فيديو مثل تلك المتوفرة بالعالم الحر، وتتكفل النقابة بالتعاون مع الإدارة السجنية بتنظيم ولوج النزلاء لهذه القاعات واستخدامهم لهذه الألعاب.

كذلك يجب على النقابة العمل والضغط من أجل السماح للنزلاء باقتناء لوحة الكترونية تكون مخصصة فقط للألعاب الإلكترونية، إذ أن هذه اللوحات لا يمكن استعمالها للإبحار على شبكة الإنترنت، ويتم ذلك من خلال برمجة خاصة للوحة يقوم بها مختصون في المجال بطلب من الإدارة العقابية، وتخضع هذه اللوحات لرقابة دائمة ودورية من قبل الإدارة.

يلعب تنظيم قضاء أوقات الفراغ دورا كبيرا في الإصلاح والتقويم، وتولي المؤسسات العقابية الحديثة هذا الموضوع أهمية بالغة وتعمل على تنظيمها ووضع المناهج والبرامج النافعة لاستفادة منها، فتقوم بترتيب برامج رياضية وفنية وإجراء مسابقات مفيدة ومناقشات مثمرة وعرض أفلام توجيهية أو مسرحيات اجتماعية أو تخصيص جلسات لسماع الموسيقى أو لمشاهدة التلفزيون وإقامة المباريات الرياضية، إلى غير ذلك من الأمور التوجيهية المفيدة التي تسهم إلى حد في رفاه النزلاء وتهذيب نفوسهم مما يقومهم اجتماعيا.

تتجه السياسات العقابية الحديثة نحو محاولة الترويح على النزيل، ويتجلى ذلك بوضوح من خلال ممارسة النزلاء للأنشطة الرياضية وفرض الفسحة اليومية داخل المؤسسة في الهواء الطلق، إضافة لجدوى التلفاز والراديو والألعاب الفكرية والإلكترونية في تحقيق في هذا الترويح، وعموما لا يمكن ضمان حسن هذا الترويح

إلا من خلال العمل النقابي الساعي للاعتناء بالظروف المعنوية لإقامة النزيل بالمؤسسة السجنية، ويتجاوز في هذا المجال العمل النقابي الإعتناء برفاه النزيل ليهتم بحياته الثقافية خلف الأسوار.

ب- الاعتناء بالحياة الثقافية

يهدف الاعتناء بالحياة الثقافية للنزيل أمرين أساسيين، أولهما ضمان حقه في ظروف إقامة إنسانية، وثانيهما الحد من الفوارق والآثار السلبية للثقافة السجنية، وبذلك يؤسس الاعتناء بالحياة الثقافية لنزيل المؤسسة السجنية لحسن تأهيله وإنجاح إعادة إدماجه في المجتمع.

يفقد النزيل بسبب روتين الحياة داخل السجن الكثير من دافعيته وحافزيته وتقل قدرته على التفكير السليم وحل المشكلات، كما يتعرض النزيل أثناء محكوميته لتنشئة اجتماعية سيئة متولدة عن العقوبة السجنية في حد ذاتها وما يرتبط بها من نزع للحرية ومس بالخصوصية وانتفاء للذاتية وكبت جنسي، وغير ذلك من الآثار السلبية للسجن.

يتولد عن هذا الوضع فقدان النزيل لملامح شخصيته الأصلية واندماجه في ثقافة مغايرة تماما لثقافة المجتمع الحر، ثقافة فرعية متولدة عن السجن، وكلما تبنى النزيل هذه الثقافة كلما ضعف أمل إصلاحه وإعادة إدماجه، وتمثل ظاهرة التعود على الحياة السجنية مرحلة متطورة لتبني الثقافة السجنية، فالفاعل المتعود على الحياة السجنية لا يتجنب الاعتقال ولا دخول المؤسسة السجنية بقدر ما يستهدف الرجوع للفضاء السجني كلما خرج منه، لأجل ذلك لا نراه يتوخى الحذر من الجهاز الأمني، وتمثل الجريمة بالنسبة

له الوسيلة الوحيدة لدخول المؤسسة السجنية والبقاء فيها. فهذا المتعود انقلبت لديه الصورة المفاهيمية للمؤسسة السجنية لتجعل منها فضاء للحرية ولتحقيق الذات رغم ما تتضمنه من ضغوطات وإكراهات، وتجعل من العالم الخارجي فضاء سجنيا تتضاعف فيه وسائل المراقبة والمعاقبة والعزل والإقصاء.

لا يكفي لمنع توغل وتغول الثقافة السجنية ولأنسنة ظروف إقامة النزيل من زاوية الثقافة سن النصوص القانونية، بل يجب إضافة للإرادة السياسية والمؤسساتية الهادفة تأهيل نزيل المؤسسة السجنية باعتماد كل الوسائل الممكنة، وجود جهاز رقابي وضاغط يتمثل في النقابة التي تسهر على الاعتناء بالحياة الثقافية للنزيل ميدانيا وتراقب وتدفع الإدارة العقابية لوضع هذه الحياة ضمن أولوياتها.

يتطلب الاعتناء بالحياة الثقافية لنزيل المؤسسة السجنية الاهتمام بالعديد من المجالات، حيث أن الميدان الثقافي جد شاسع ويستوعب العديد من النشاطات والميادين، ولعل أهمها في علاقة بالنزيل ووضعه الخاص التعليم والمطالعة والتثقيف الديني.

تعتبر البرامج الفنية مثل الحفلات التمثيلية وسيلة للتعاون والعمل المشترك والتعبير عن الطاقات المختلفة بين النزلاء، كما أن النجاح الذي يحرزونه يؤدي إلى الإشباع والراحة النفسية وإزالة التوترات، كما يتيح الفرصة للنزلاء لكي يستطيعوا الاشتراك في المناقشات بمرونة ولباقة وحسن تصرف وكل ذلك ينعكس على سلوكهم داخل السجن.

اقتصر التثقيف في مراحله الأولى في المؤسسات العقابية على التعليم الديني، لكن وبتأثير الأفكار الإنسانية في السياسة

الجزائية، أصبح التعليم من ضمن مناهج تأهيلية ترمي إلى إتاحة السبل المشروعة للنزيل في الحياة كي لا ينزلق مرة أخرى إلى هوة الفساد والشر.

أصبح التعليم يعد الوسيلة المثلى للتقليص من انتشار الظاهرة الإجرامية، بحكم أن وظيفته لا تقف عند مجرد التزويد بالمعلومات، وإنما تتجاوز ذلك إلى تنمية وتوسيع المدارك الذهنية للنزيل بما ينتج عن ذلك تغيير نمط تفكيره وكيفية نظرته للأشياء وأسلوب تصرفه في الحياة. حيث يستهدف التعليم إنضاج الإمكانيات الذهنية التي تساهم في تغيير نمط حياة النزيل وتفكيره، وتجعله قادرا على الموازنة بين الأفعال الضارة والأفعال النافعة، واختيار السبيل الملائم لتحقيق ذاته وأداء رسالته التي توجب عليه التمسك بالأخلاق الاجتماعية.

نصت القاعدة 104 من قواعد نيلسون مانديلا على أن «تتخذ ترتيبات لمواصلة تعليم جميع السجناء القادرين على الاستفادة منه. ويجب أن يكون تعليم السجناء من الأميين والأحداث إلزاميا. ويجعل تعليم السجناء في حدود المستطاع عمليا متناسقا مع نظام التعليم العام في البلد، بحيث يكون في مقدورهم بعد إطلاق سراحهم أن يواصلوا الدراسة دون عناء.»

ونصت الفقرة 3 من الفصل 19 من قانون 2001 على حق للنزيل في متابعة برامج التعليم التي تنظمها إدارة السجن.

جعلت هذه النصوص من التعليم حقا للنزيل، مما يجعل إمكانية مزاولة النزيل للتعليم فرضية مرتبطة بإرادة النزيل فإن لم يشأ التعلم فلا يمكن إلزامه بذلك، كما أن هذا الحق في التعليم مرتبط بالإدارة السجنية وما توفره من برامج تعليم وفقا لإمكانياتها

ولرغباتها، بذلك يكون حق النزيل في التعليم واقعيا مجرد وهم. وطبعا نستثني في هذا الإطار الأميين والأحداث من النزلاء الذي يعتبر تعليمهم إلزاميا، فلا يمكن لا لهؤلاء النزلاء رفض مزاولته ولا يمكن للإدارة السجنية إهماله.

يمثل اعتبار التعليم مجرد حق للنزيل وربطه بإمكانيات ومزاج الإدارة السجنية أمرا جد سلبي، ويظهر ذلك بوضوح على المستوى العملي، إذ نادرا ما نجد نزلاء يزاولون تعليمهم بالسجن، لذلك يجب على النقابة العمل على تغيير هذا الواقع السلبي، بأن تكون القاعدة العامة إلزام جميع النزلاء الغير متحصلين على شهادة عليا باستئناف تعليمهم ومزاولته منذ دخولهم السجن بمقتضى أحكام نهائية بالإدانة، وحتى النزيل الذي حكم بمدة قصيرة لا تكفي لإتمام البرنامج الدراسي لسنة دراسية وإنجاز الفروض فيتم إلزامه بالتعلم داخل السجن ويواصل تعلمه عند إتمام محكوميته بالعالم الحر.

وبالنسبة للمتهمين الذين يتم إيقافهم على ذمة قضية ويكونون مزاولين لتعليمهم بالمجتمع الحر، فإنه يجب عدم التسبب في حرمانهم من تعليمهم وإعاقة مسيرتهم التعليمية، إذ يجب على النقابة الضغط والتعاون مع الإدارة العقابية وجميع أجهزة الدولة من أجل أن يواصل هؤلاء النزلاء تعليمهم دون أي انقطاع وأن يجتازوا فروضهم مثلهم مثل زملائهم بالمؤسسة التربوية.

سعيا لتمكين النزيل من حقه وواجبه في التعليم، تتبنى المؤسسة العقابية نظام التعليم العام المنظم من طرف الدولة، حتى يكون في مقدور النزلاء بعد إطلاق سراحهم مواصلة الدراسة دون عناء. وتحرص النقابة تحقيقا لهذا الغرض على أن يتم إحداث أقسام

للتعليم العام بالمؤسسة السجنية مجهزة بمستلزمات التعليم الضرورية والكتب والأدوات المدرسية، مع ضرورة توفير إطار تربوي مختص من معلمين وأساتذة وأساتذة جامعيين يكونون ذوي خبرة وكفاءة ويمتهنون التدريس بالقطاع العام، ويجب أن يخضع هذا الإطار التربوي لتكوين خاص على جميع المستويات النفسية والاجتماعية والبيداغوجية حتى يتمكنوا من التعامل بشكل جيد ومثمر مع هذا الصنف الخاص من التلاميذ والطلبة وهذا الفضاء الخاص الذي سوف يقدمون فيه الدروس.

تعتبر الإحاطة والعناية النفسية مرتكز أساسي لجعل النزيل يقبل على تنفيذ التزامه بالتعلم بروح منشرحة ومعنويات مرتفعة، فتحصل عندها الفائدة من وراء تعليمه، لذلك يجب على النقابة العمل مع الإدارة السجنية على هذا الجانب النفسي والاستعانة بذوي الاختصاص لإقناع النزيل بأهمية التعليم، كذلك على النقابة المطالبة والضغط من أجل تقديم مكافئات مالية وغير مالية قيمة في محاولة لتشجيع النزلاء وحثهم على متابعة الدروس.

يحتاج النزيل المزاول لتعليمه في عدة حالات الحصول على مراجع مختلفة وعلى كتب الدعم، ويحتاج كذلك إجراء بحوث على شبكة الإنترنيت، لذلك يجب على النقابة في إطار سعيها لتهيئة الجو المناسب للنزلاء الذين يستكملون تعليمهم داخل السجن، التعاون والضغط على كل الجهات المتداخلة من أجل ضمان توفير هذه المراجع والكتب لطالبها في أقصر أجل ممكن. وفيما يتعلق بالبحث على الإنترنت، فيجب العمل على توفير قاعة خاصة بالسجن مجهزة بالحواسيب المتصلة بالشبكة العنكبوتية، وتكون مخصصة للعديد من الأغراض المتصلة بالنزلاء ومنها البحث، حيث يسمح

للنزيل المتحصل على موافقة الإطار التربوي وبعد إعلام الإدارة السجنية، بالقيام ببحثه بواسطة أو تحت رقابة عون مختص تابع لإدارة السجن، وهكذا يتم تفادي دفع الإدارة بهاجسها الأمني.

قد يحتاج النزيل المزاول لتعليمه إلى التنقل لمكان معين خارج السجن لإجراء بحث أو دراسة أو أي أمر من متطلبات دراسته، من ذلك مثلا حاجته لمخطوط متواجد بالمكتبة الوطنية، ولا يمكن بأي حال جلب مراده إليه إلى السجن، إضافة إلى اكتساء حاجة التنقل طابع الضرورة العلمية الملحة. يجب بعد موافقة الإطار التربوي، أن يمكن هذا النزيل من رخصة خروج لإنجاز مراده وذلك طبعا بتوفر شروط محددة ومضبوطة في شخصه، أهمها أن لا يخشى هروبه، ويصاحبه في مهمته موظف من الإدارة العقابية إضافة إلى الاستعانة بتقنية السوار الإلكتروني.

لا يقف دور النقابة عند المطالبة والضغط من أجل تكريس وتطبيق مثل هذه الرخصة، بل عليها أيضا العمل على تمكين فئة من النزلاء من مزاولة تعليمهم بالمؤسسات العمومية خارج السجن، فلا شيء يمنع السماح بذلك لنزيل يؤكد ملفه انتفاء خطورته وسلامة سلوكه وانعدام خطر هروبه أو ارتكابه لجريمة أخرى أثناء تواجده خارج الفضاء السجني. فهذه الفئة من النزلاء يتم تصنيفهم على أنهم نزلاء بسجن مفتوح، حيث يسمح لهم بمغادرة السجن والتنقل لمزاولة تعليمهم بالمؤسسات العمومية المرسمين بها ثم يعودون عند إتمام ذلك إلى السجن، ويتم تحديد وقت المغادرة والعودة بناء على جدول أوقات الزمن الدراسي الخاص بالنزيل، مع الأخذ بعين الاعتبار الوقت اللازم لقطع المسافة بين السجن والمؤسسة التربوية. ويمكن اعتماد تقنية السوار الإلكتروني في

هذه الحالة، إضافة إلى إمكانية اعتماد تقنية الضامن الشخصي المكرسة في القوانين المقارنة. وتتمثل هذه التقنية في قيام شخص من العالم الحر، والذي يكون عادة أحد أفراد أسرة النزيل، بضمان عدوة النزيل للسجن في الوقت المقرر واحترامه لكل شروط الخروج المؤقت، وينتج عن إخلال النزيل بتلك الشروط أو عدم عودته في الوقت المحدد عقوبة جزائية تسلط على الضامن، وهكذا يمثل هذا الضمان حاجزا معنويا هاما أمام إخلال النزيل ببنود خروجه المؤقت.

عموما تبقى مسألة السجون المفتوحة بصفة عامة من المسائل الحارقة والضرورية التي يجب على النقابة العمل على تكريسها في تونس، خصوصا وأن دورها الإيجابي في تأهيل النزيل ثابت، ومنافعها تتجاوز النزيل لتشمل عائلته والمؤسسة العقابية والمجتمع بأسره، وهذا ما تم ملاحظته بالأنظمة العقابية المقارنة التي اعتمدت مثل هذه السجون.

يشكل التعليم حافزا لعودة النزيل للطريق السوي عند مغادرته السجن، ويشكل طريقة فعالة للنهوض بالمستوى الثقافي والفكري والأخلاقي للنزيل ولصد غزو الثقافة السجنية، كما ينمي التعليم الهوايات المختلفة عند النزلاء ولعل من أبرزها المطالعة، وبذلك يمضون جزءا من وقتهم في المطالعة بشكل مثمر مما يخلق الحافز لديهم للتقيد بالقوانين والأنظمة والتعود على حسن السلوك والسيرة.

لا تهم المطالعة فقط النزيل المزاول لتعليمه بل تهم جميع نزلاء المؤسسة السجنية، وقد أكد الفصل 19 من قانون 2001 على حق

النزيل في الحصول على كتب المطالعة والمجلات والصحف اليومية عن طريق إدارة السجن وفقا للتراتيب الجاري بها العمل.

تبدو عبارات هذا الفصل واضحة وجلية، فهي لا تسمح للنزيل سوى مطالعة الكتب الموجودة داخل مكتبة السجن، وهذا أمر منتقد خصوصا وأنه عمليا لا تحتوي المكتبة الموجودة بالسجن على عدد وافر وأصناف كافية من الكتب يمكن أن تلبي رغبات كل النزلاء، ولا يمكن للنزيل الذي يريد مطالعة كتاب معين غير متوفر بالمكتبة الحصول عليه، حيث لا يمكنه لا أن يطلب من الإدارة جلبه ولا يمكنه أيضا تلقيه من الخارج.

أكدت القاعدة 64 من قواعد نيلسون مانديلا على أن «يزود كل سجن بمكتبة مخصصة لمختلف فئات السجناء تضم قدرا وافيا من الكتب الترفيهية والتثقيفية على السواء. ويشجع السجناء على الإفادة منها إلى أبعد حد ممكن.»

لا يجب الاكتفاء بوجود مكتبة بكل مؤسسة سجنية، بل يجب أن تكون هذه المكتبة مخصصة فعلا لمختلف فئات النزلاء بما يعني احتواءها على كتب ومؤلفات موجهة لكل المستويات الفكرية والثقافية، حيث مثلما يجد النزيل البسيط ضمنها كتابا يقرئه يجد كذلك النزيل الجد مثقف مراده. وفي هذا الإطار، يجب على النقابة العمل والضغط من أجل احتواء كل مكتبة سجنية على أكبر عدد ممكن من الكتب والمؤلفات التونسية والأجنبية، والقديمة والحديثة، ما عدى المؤلفات الصفراء وكذلك تلك التي تمثل خطرا على سلامة المجتمع وهي أساسا الكتب الدينية الداعية للقتل والناشرة للفكر الوهابي والداعشي.

تعتمد النقابة من أجل توفير مثل هذه المكتبة جميع الطرق الممكنة، ومن بينها أساسا دعوة جميع المتدخلين في مجال المؤلفات لضرورة المساهمة في توفير المادة للمكتبات السجنية، وخاصة دور النشر والتوزيع ووزارة الثقافة، إضافة لقيام النقابة بحمل الإدارة العقابية على تحمل مسؤولياتها في هذا المجال.

يجب كذلك السماح للنزلاء بتقبل المؤلفات بجميع أصنافها من خارج السجن مادامت لا تندرج ضمن الصنفين السابق الإشارة إليهما، ويجب أن تعمل النقابة بالتعاون مع الإدارة العقابية على توفير أي مؤلف يريده نزيل إذا كان هذا المؤلف غير متوفر بالمكتبة.

لم تعد المؤلفات في عصرنا هذا فقط ورقية، إذ هناك اليوم طفرة على مستوى المؤلفات الرقمية حيث أن عدد هذه المؤلفات يفوق الخيال، وحتى المؤلفات الورقية تتم اليوم رقمنتها، لذلك يجب على النقابة العمل والضغط من أجل توفير مكتبة للمؤلفات الرقمية بكل سجن، ويتم تزويد هذه المكتبة بشكل متواصل بالمؤلفات التي يتم تنزيلها من الشبكة العنكبوتية من قبل أخصائيين تابعين للإدارة العقابية. ويتم فهرسة هذه المكتبة شأنها شأن مكتبة المؤلفات الورقية بشكل محترف من قبل أخصائيين حتى تكون عملية البحث والأخذ والإرجاع التي يقوم بها النزيل المطالع سلسة، مع الإشارة إلى أنه من الضروري أن يكون الموظفون الساهرون على هذه المكتبات من أصحاب الاختصاص والخبرة.

لا تعتبر المكتبة مجرد مكان توضع فيه المؤلفات، وليست مجرد مخزن نستعير منه الكتب ونعيدها، بل المكتبة بالأساس فضاء للمطالعة، وعندما نقول ذلك فإننا نؤكد على وجوب أن تتوفر

فيه كل مستلزمات الهدوء والتركيز للشخص الذي يريد المطالعة، شأن ذلك شأن المكتبات بالعالم الحر، وهذا أمر يتطلب حرصا من النقابة على تحقيقه، حيث أن على الإدارة السجنية احترام تلك الشروط عند تخصيص مكان ليكون مكتبة للنزلاء، وفرض احترامها على الجميع، وطبعا يجب أن يكون هذا المكان بالاتساع الكافي لإستعاب النزلاء الراغبين في المطالعة.

من المعلوم أن المطالعة فقدت مكانتها الريادية في العالم، وأن الإنسان بصفة عامة وتحت وطئة التطور التكنولوجي والمعلوماتي لم يعد له نفس الشغف بمطالعة الكتب، أضف إلى ذلك أن مجتمعنا معروف بكونه مجتمع في غالبه ينفر المطالعة، فما بالك بنزلاء المؤسسات السجنية، لذلك يجب على النقابة توعية النزلاء بأهمية المطالعة وحثهم عليها، ودعوة إدارة السجن إلى ضرورة إتباع طرق تحفز النزلاء على المطالعة كتنظيم مسابقات في مجال كتابة القصة ونظم الشعر وحفظ الشعر وغير ذلك، سواء بين نزلاء نفس المنشأة العقابية أو بين محكوم عليهم ينتمون إلى مؤسسات عقابية مختلفة مع إسناد جوائز للفائزين منهم. وكذلك تحفيز النزلاء من خلال تنظيم حلقات ثقافية وحلقات نقاش حول كتاب أو موضوع معين ومنح امتيازات للمشاركين في هذه الحلقات.

فيما يتعلق بمسألة الصحف والمجلات، تعمل النقابة على جعل الإدارة السجنية توفر العدد الكافي منها للنزلاء الراغبين في قراءتها، وتقوم النقابة بالتعاون مع الإدارة بتنظيم تداولها بينهم، مع توعية كل قارئ على ضرورة المحافظة عليها وتسليمها في الوقت المحدد أو بمجرد إتمام قراءة ما يهمه منها إلى غيره من الراغبين في قراءتها، ومن

المحبذ في هذا المجال تخصيص ركن في المكتبة يخصص لتصفح وقراءة هذه المجلات والصحف.

ولا ننسى طبعا الصحف والمجلات الالكترونية والتي شأنها شأن مواقع الأخبار الالكترونية، يجب تمتيع النزيل الراغب بحق الاطلاع والولوج إليها، ويكون ذلك انطلاقا من القاعة الخاصة المجهزة بالحواسيب المتصلة بالشبكة العنكبوتية والتي سبق أن تحدثنا عنها، ويتم هذا الاطلاع والتصفح بواسطة أو تحت رقابة موظف مختص من موظفي الإدارة السجنية.

لقد سبق وأن أشرنا إلى كون من ضمن المؤلفات الممنوع وجودها بالسجن تلك الكتب الدينية ذات التوجه الوهابي الداعشي، وهذا لا يعني مطلقا منع جميع الكتب الدينية، إذ أن أي مؤلف ديني مهما كان الدين الذي يتحدث عنه مسموح به إذا لم يكن يحرض ويدعو لقتل الناس وهدم أصول المدنية. حيث أن المؤلفات الدينية متى كانت مناهجها سليمة وإنسانية، فهي تمثل وسيلة لمعاونة النزيل في تنمية الاتجاهات الخلقية والعادات السليمة، ليتسنى له حسن التكيف داخل المؤسسة ثم المجتمع عقب الإفراج عنه، خصوصا وإن كان هذا النزيل إنسانا متدينا أو ذو نزعة دينية مهيمنة أو من الأشخاص الذين تؤثر فيهم التعاليم الدينية.

يستند الدين إلى تقاليد عريقة، وهو ذو سيطرة كبيرة على نفوس أغلب التونسيين، كذلك يشكل الدين مصدرا لقيم وأفكار عديدة سائدة لدى أغلب المجتمعات، ونجد في هذا الإطار أن جميع النظم العقابية أقرت بحق النزيل في الحياة والتثقيف الديني، وقد نصت القاعدة 42 من القواعد الدنيا لمعاملة المساجين على حق النزيل في ممارسة فروض حياته الدينية وحيازة كتب الشعائر والتربية

الدينية، كما تضمنت القاعدة 41 التنصيص على حق النزيل في الاتصال برجال ديانته.

يشهد واقع السجون التونسية من حيث الحياة والتثقيف الديني، تمييزا غير مبرر للدين الإسلامي السني على حساب جميع الأديان الأخرى، فالنزلاء المتدينون المنتمون لذلك الدين توفر لهم الإدارة نسبيا الكتب الدينية الخاصة بهم ويقيمون شعائرهم الدينية بكل حرية، ويمكن لأي نزيل منهم مقابلة واعظ ديني بعد حصوله على رخصة من مؤسسة السجون والإصلاح وذلك في مكتب معد للغرض بمحضر أحد أعوان السجن، وغير ذلك من الأمور العملية المسهلة لحياتهم الدينية.

إلا أن الوضع مختلف تماما فيما يتعلق بالأديان الأخرى، حيث لا نجد تعاملا مماثلا مع أصحابها، بل بالعكس نجد أي نزيل يدين بدين مختلف عن الإسلام السني لا يجهر بذلك ولا يمارس حياته الدينية ويبقي الأمر سرا في داخله، بل ويتظاهر بانتمائه للإسلام السني خوفا من بطش النزلاء والإدارة العقابية، وهو نفس الوضع الذي نجد عليه النزيل اللاديني.

تعتبر هذه الأمور جد سلبية ولاإنسانية ومتضاربة مع حق النزيل في الإقامة في ظروف إنسانية، خصوصا وأننا في دولة يقر دستورها حرية الضمير، لذلك وجب على النقابة العمل والضغط من أجل تكريس معاملة متساومة بين جميع الديانات على مستوى حق النزيل في الحياة والتثقيف الديني، ويجب الاستعانة بإطار مختص لغرس روح التعايش والتآخي والمواطنة بين الجميع.

تتنوع وتتعدد الميادين المتفرعة عن الحياة الثقافية للنزيل، وإن كان أهمها التعليم والمطالعة والدين، فإنه لا يجب تهميش أي

مكون من مكونات الحياة الثقافية للنزيل مهما كان جانبيا، ويجب على النقابة بذل كل جهدها والضغط والتعاون مع الإدارة العقابية للإلمام بالحياة الثقافية لكل نزيل ولإنجاح عملية التثقيف داخل الفضاء السجني.

يجب لإنجاح عملية التثقيفأن تكون هذه العملية معتمدة على إقناع النزيل بجدواها حتى يتجاوب معها ضمن مناخ نفساني ملائم، لذلك من المحبذ تنظيم حلقات نقاش حول المواضيع الثقافية، يتم خلالها تشجيع النزيل على إبداء رأيه فيها وتحليلها وانتقادها حتى يتم تقييم جدوى هذه المواضيع لدى النزلاء. ويجب أن يتم اختيار المواد الثقافية بصورة تتلاءم مع واقع الحياة، وأن تكون ذات فائدة عملية للنزيل الذي يشترك في انتقائها قدر المستطاع، مع ضرورة أن يتم تكييف العملية حسب مستوى النزيل وذلك حتى يشعر أن البرنامج الثقافي يلبي حاجاته الشخصية.

يجب لإنجاح عملية التثقيف كذلك أن تبتعد العملية عن الأساليب التثقيفية القديمة وتعتمد الطرق والتقنيات الحديثة التي تقرب الرسالة الثقافية إلى ذهن المحكوم عليه، ويجب أن يكون الطاقم المشرف على العملية مدربا تدريبا عاليا في فن الاتصال الإنساني ومتخصصا في التعامل مع النزلاء، لأن التعامل مع هذه الفئة يتطلب حنكة وخبرة سيما الراشدون منهم بحكم أن الراشد عادة ما يعتبر أن مفاهيمه قد اكتملت فيقيم الحواجز أمام ما يطرأ عليه من معطيات ثقافية.

لا يقف دور العمل النقابي فيما يتعلق بتنظيم وتحقيق ظروف إقامة إنسانية لنزيل المؤسسة السجنية عند هذا المجال المرتبط بالاعتناء بالظروف المعنوية لهذه الإقامة، والذي ينضاف للدور

الذي تلعبه النقابة على مستوى الاعتناء بالظروف الموضوعية لهذه الإقامة، بل يشمل أيضا تنظيم تواصل النزيل مع العالم الخارجي.

الفقرة الثالثة: تنظيم تواصل النزيل مع العالم الخارجي

يتم إبعاد النزيل عن المجتمع لأن أفعاله غير مقبولة من الجماعة ومجرمة قانونا، إلا أن غالبية النزلاء يعودون مرة ثانية لهذا المجتمع إن آجلا أو عاجلا، ومن هذا المنطلق ظهرت أهمية رعايتهم خلال هذه الفترة لتأهيلهم وتهيئتهم لنموذج من السلوك يعتمد على احترام القانون وكفالة الذات عقب الإفراج. وفي هذا الإطار يتم التأكيد على وجوبية عدم فصل النزيل عن محيطه وإبقاء الصلة قائمة بينه وبين مجتمع خارج السجن، انسجاما مع سياسة التأهيل الحديثة التي تستلزم مثل هذه العلاقة، والتي تتناقض مع المفهوم التقليدي القائم على أساس عزل المجرم عن الجماعة حتى لا يصيبها الفساد وتستشري فيها أمراض الانحراف.

يؤدي السجن في كثير من الحالات إلى إحداث انهيار الروابط الأسرية للنزيل، وهذا يشكل تهديدا للغاية العقابية القائمة أساسا على التأهيل لإعادة الإدماج، فتجربة السجن يجب ألا تؤدي إلى عزل الشخص عن عائلته، لذلك إذا كان الرجال والنساء قادرين أثناء وجودهم في السجن على الحفاظ على الروابط مع عائلاتهم، فإنه سيتم الحد من الآثار الضارة للسجن وعلى الأرجح تسهيل إعادة إدماجهم في المجتمع بعد الإفراج عنهم من خلال ما للأسرة من دور في تحقيق تأهيل النزيل.

لا يتعارض مبدأ سرية السجون مع وجوب إحداث تواصل النزيل الإنسان مع محيطه الخارجي، ويستجيب هذا التواصل للفكرة

القائلة بأن المحكوم عليه يحافظ على انتمائه للمجتمع، ونحن إذ نقصيه من المجتمع بإيداعه المؤسسة السجنية فإن هذا الإقصاء يكون ظرفيا. فبقاء النزيل معزولا ضمن نطاق الحياة المصطنعة داخل السجن يفقده قابليته الاجتماعية، ويجعله غير قادر على الانصهار في المجتمع الحر بعد إنهاء عقوبته، وهذا ما يشجع على العود وامتهان الإجرام، مما يتعارض مع الهدف الأساسي الذي ينشده المجتمع من العقوبة السجنية.

كرست السياسة العقابية الحديثة حق النزيل في التواصل مع العالم الخارجي، حيث أن النزيل أصبح يتمتع بحق التواصل مع عائلته ومع المجتمع ومع أجهزة الدولة، ويعتبر هذا التواصل بمختلف أوجهه جد هام ليس للنزيل الإنسان فقط بل كذلك لأفراد عائلته وللمؤسسة العقابية وللمجتمع بصفة عامة، ويتطلب هذا التواصل من أجل تحقيق الفاعلية والإيجابية المطلوبة التزام الإدارة العقابية بنواميسه الإنسانية وتوجه إرادتها فعلا نحو إنجاحه واقعا، لذلك تتدخل النقابة في هذا المستوى من أجل العمل على حسن تنظيم هذا التواصل.

أ- تواصل النزيل مع أسرته

تملك الأسرة طاقات كبيرة وقوة مؤثرة تساعد على إصلاح النزيل وإعادة توازنه النفسي والاجتماعي، عن طريق إعادة الثقة بالنفس وتغيير الشخصية التي لا تتغير تحت الضغط والإرهاب، ولكن تتغير بدافع ذاتي ينمو عند النزيل عندما يحس ويشعر أن هناك من يهتم به ويرعاه ويبذل كل ما في إمكانه من طاقة وجهد في سبيل تغييره وإصلاحه،

توفر العائلة الحب للنزيل الإنسان، حب يسبغ السلوك والتفكير بصبغة عاطفية وتصاحبه حالات انفعالية خاصة من عطف وحنان تمتزج فيها دوافع الحياة العميقة بالعواطف والحركات المعنوية اللطيفة، مما يدعم الاستعداد النفسي للنزيل لتقبل برنامج التأهيل، لذلك أصبحت السياسة العقابية الحديثة تراهن بجدية على الروابط الأسرية للنزيل وتضعها ركيزة ووسيلة لإنجاح عملية التأهيل.

تذهب السياسة العقابية اليوم إلى الإقرار بحق النزيل في تلقي الزيارات، نظرا لفائدتها الكبيرة في تدعيم شعوره بالانتماء إلى المجموعة وفي تسهيل عملية تأهيله، فللزيارة العائلية مكانة خاصة وفائدة عظمى في نفوس النزلاء، وذلك للحفاظ على صلة القرابة والتواصل والاطمئنان الأسروي، كما يتم تسهيل إعادة إدماجهم في الوسط المجتمعي في حالة الإفراج.

لئن كانت الزيارة تهدف تخفيف آلام النزيل وجعله ينسى لبعض الوقت السجن وظلماته، فإنها أيضا ضرورية لحمايته ضد المؤسسة السجنية، فتكرار الزيارات هو منع للنزيل من الغوص بشدة في التنشئة الاجتماعية للسجن،ومواجهة للآثار المزيلة للشخصية والمقصية من الواقع لهذه المؤسسة، من خلال دعم هوية النزيل باعتبار الأسرة هي مكان إنتاج ومحافظة أو إعادة بناء الهوية، فالأسرة في هذا المستوى ليست إلا مؤسسة أو مساحة من العلاقات العاطفية والشخصية الأساسية لبناء الهوية الفردية.

تنص الصكوك الدولية بوضوح على أن الاتصال بالأسرة هو حق من الحقوق وليس ميزة يتعين على النزيل اكتسابها، وبذلك لم يعد النقاش مطروحا نظريا حول أحقية النزيل بالتواصل مع أسرته، إلا

أنه عمليا تشوب هذا التواصل العديد من الحدود والقيود الغير مبررة والتي يجب العمل على تجاوزها، شأنها شأن بعض القيود القانونية التي لا مبررة لها سوى غياب الإرادة التشريعية والإدارية والعقابية الهادفة فعلا لتأهيل النزيل.

يتدخل في هذا المستوى العمل النقابي من أجل العمل على تدارك هذه السلبيات وضمان وحسن تنظيم مختلف أوجه تواصل النزيل مع أسرته، وتتنوع طرق التواصل بين النزيل وأسرته، ونجد من أهمها الزيارة والمراسلة والمهاتفة ووسائل الاتصال الإلكتروني.

تمثل الزيارات المنتظمة وسيلة هامة لإقامة الاتصال بين النزيل وأسرته، وقد أكد المشرع على حق النزيل في الحفاظ على روابطه العائلية صلب الفصل 18 من قانون 2001 الذي جاء فيه "للسجين الحق في الحفاظ على الروابط العائلية والاجتماعية"، لأن في بقاء الصلة الدائمة بينه وبين عائلته عن طريق الزيارات يشعر النزيل بالاستقرار النفسي وبالتواصل مع العالم الخارجي.

يتفق جميع المهتمين والمتداخلين بالشأن السجني على أن توزيع النزلاء على المؤسسات العقابية لا يراعي مسألة الزيارة، حيث في العديد من الحالات يحول هذا التوزيع دون تواصل الصلة بين النزيل وعائلته ويؤدي كثيرا إلى انقطاعها، وذلك بسبب إيداع المحكوم عليه بمؤسسة عقابية تفصلها مسافة كبيرة عن الجهة التي ينتمي إليها، فيتعذر على أفراد عائلته زيارته بصفة منتظمة وحتى الوصول إلى قطع الزيارات عنه نظرا لبعد المسافة ولغلاء مصاريف التنقل، خاصة وأن معظم عائلات النزلاء تشكو ضائقة مالية. ومن ذلك أن يتم إيواء نزيل في سجن قفصة بينما هو يقطن وعائلته بولاية بنزرت...

لا يمتاز هذا النوع من الإيداع بالشذوذ أو الأقلية، بل إنه موجود بكثرة بسجوننا، وهو وضع مخالف تماما لمقاصد العقوبة السجنية ومعرقل لغايتها التأهيلية وفيه مس بحق النزيل في التواصل مع أسرته، لذلك وجب على النقابة التدخل لوضع حد لهذا الوضع السلبي الذي أصبح ميزة للإيداع بمؤسساتنا السجنية، ويكون ذلك من خلال العمل والضغط على الإدارة العامة للسجون والإصلاح لكي يقع إيداع المحكوم عليه في منشأة عقابية قريبة من منطقة التي يقطنها أفراد عائلته حفاظا على جسور التواصل بينه وبينهم وحتى لا ينتابه الشعور بالحيرة والقلق المستمرين مما قد يؤثر على نجاح برنامجه الإصلاحي.

يجب على النقابة العمل لا على إيداع المحكوم عليه بأقرب مؤسسة سجنية لمقر سكنى أسرته النووية فقط، بل عليها كذلك العمل على عدم نقلته من تلك المؤسسة لحدود تمام محكوميته، وبذلك لا مجال للنقلة التأديبية ولأي نقلة مرتبطة بأسباب تعود للإدارة العقابية، ولا يسمح بالنقلة إلا في حالة واحدة وهي إذا غيرت عائلة النزيل مقر سكناها وكانت هناك مؤسسة سجنية أخرى أقرب لمقرهم الجديد من التي أودع بها بدءا النزيل، فعندها تتم نقلته لتلك المؤسسة.

حدد المشرع حصرا قائمة الأقارب الذين يمكن لهم الحصول على رخصة لزيارة النزيل وذلك صلب الفصل 33 من قانون 2001، وهي قائمة لا تضم إلا القرين والأصول والفروع والأعمام والأخوال والولي الشرعي والأصهار من الدرجة الأولى، وتعتبر هذه القائمة منقوصة ولا تضم فعلا جميع مكونات العائلة، حيث أقصت العديد من الأقارب الذين يمكن أن تكون علاقتهم جد ممتازة مع

النزيل ويرغبون في زيارته كما النزيل يرغب في ذلك، ويمكن أن نذكر من بينهم أبناء العمومة وأبناء الأخوال والأصهار من الدرجة الثانية وغيرهم من الأقارب. وجب هنا على النقابة التدخل والعمل على إصلاح الوضع ورفع هذا التحديد للأقارب بغاية تمكين النزيل فعلا من التواصل مع كل أفراد عائلته، ويكون من الأفضل أن يسمح لأي شخص له صلة قرابة أو مصاهرة مهما كانت قريبة أو بعيدة بالتقدم للحصول على ترخيص لزيارة النزيل.

تعتبر رخصة الزيارة تأشيرة الدخول إلى المؤسسة السجنية وبدونها لا يمكن لأقارب النزيل زيارته، وتسلم هذه الرخصة حسب الفصلين 31 و 32 من قانون 2001 من السلط القضائية ذات النظر أو من إدارة السجون والإصلاح وذلك حسب الوضعية القانونية للنزيل، وتكون هذه الرخصة صالحة لمرة واحدة أو لأكثر أو مستمرة. يلاحظ تنوع مصادر وأنواع رخصة الزيارة، وهو أمر سلبي سواء بالنسبة للسلطة أو للقريب، حيث أن السلطة وخاصة القضائية تجد نفسها مثقلة بعمل كان بالإمكان عدم تشريكها فيه، والقريب إضافة لخرق المساواة بين أقارب النزلاء على مستوى نوع الزيارة، يجد نفسه إذا لم يتحصل على رخصة زيارة مستمرة مضطرا لإعادة المطلب والإجراءات في كل مرة.

يكون من الأنسب توحيد مصدر ونوع رخصة الزيارة، وما على النقابة في هذا المجال إلا العمل والضغط من أجل التكريس القانوني والواقعي للجنة خاصة صلب كل مؤسسة سجنية تنظر في مطالب رخص زيارة نزلاءها، وتسند للقريب المتحصل على الموافقة رخصة زيارة مستمرة مع إمكانية تعليقها أو سحبها من قبل نفس اللجنة إذا ارتكب صاحبها ما يبرر ذلك. ويعتبر تمثيل النقابة داخل

هذه اللجنة أفضل ضمان لمصالح النزيل وأقاربه، حيث أنها ستكون مشاركة في القرارات وعالمة ومناقشة لأسباب رفض المطلب وأسباب تعليق وسحب الرخصة ومدى جديتها، وهكذا يمكن للنقابة إذا ما كان هناك تجاوز أو سهو أو تعسف أن تتدخل وتقدم اعتراضا على قرار اللجنة أمام الجهة المختصة، والتي من المحبذ أن تكون قاضي تنفيذ العقوبات باعتبار صفته القضائية ومكانته وقربه من أطراف وموضوع النزاع، ويكون قراره في النزاع ملزما ونهائيا وباتا. ولا يقف حق الاعتراض على النقابة، بل يمكن كذلك للنزيل أو للقريب الرافض لقرار اللجنة الاعتراض بصفة فردية أمام قاضي التنفيذ حتى ولو كانت النقابة مساهمة وقابلة بالقرار.

يعتبر تلقي النزيل لزيارة أفراد عائلته أبرز وأهم وجه من وجوه تواصله مع أسرته ومع العالم الخارجي بصفة عامة، لذلك وجب تسهيل وتبسيط إجراءات هذه الزيارة وتوفير كل الظروف الداعمة والمشجعة على حدوثها وتكرارها وتتاليها، ولا يجب حرمان النزيل منها إلا لأسباب جد خطيرة تبرر فعلا هذا الحرمان. ولا يجب أن يكون تقدير مثل تلك الأسباب وأخذ مثل ذلك القرار الخطير بمنع الزيارة بيد الإدارة السجنية، وذلك تفاديا للتعسف واجتنابا لتمكين الإدارة من صفة الخصم والحكم وحفظا لحقوق النزيل وعائلته، فيكون من الأفضل خارج الحالات الراجعة بالنظر للقضاء والمتعلقة خاصة بقضية مازالت معروضة أمام المحاكم، أن يتم اتخاذ قرار منع الزيارة عن النزيل من قبل قاضي تنفيذ العقوبات إثر تلقيه لمطلب من الإدارة السجنية مصحوب بتقرير، ولا يتخذ قاضي التنفيذ قراره إلا بعد طلب سماع النزيل، ويعتبر قراره ملزما

ونهائي وبات، ويجب أن يحدد القرار مدة المنع ومن المحبذ أن لا تتجاوز الأسبوعين.

تعمل النقابة على تحقيق ذلك، وتكريسه وتفعيله قانونا وواقعا، إضافة إلى وجوب عملها وضغطها من أجل منع ممارسة عملية دارجة تتمثل في حرمان النزيل المعاقب تأديبيا بالإيداع بغرفة انفرادية لمدة أقصاها 10 أيام من حقه في تلقي الزيارات، فهذا المنع عبارة عن عقوبة مضاعفة وغير شرعية مسلطة على النزيل، وهو إجراء غير مبرر وغير متولد عن طبيعة العقوبة التأديبية الموقعة، فالنزيل المعاقب بالإيداع بغرفة انفرادية يجب أن يتم السماح له بتلقي الزيارات بشكل معتاد، حيث يغادر «السيلون» ويلتقي زائريه وقت الزيارة ثم يعود بانقضائها لإتمام بقية عقوبته.

لكي تكون الزيارات مساهمة بشكل فعال في الحفاظ على روابط النزيل مع أسرته، يجب أن تكون متكررة بما فيه الكفاية وذات مدة كافية، وعليها أن تحدث في ظروف لائقة تضمن خصوصية مناسبة لتبادل فعال وبناء. لكن ما يحدث في الواقع هو عكس هذا تماما، حيث أن الزيارات تكون عادة حافلة بمظاهر الإحباط من جميع الجهات، حيث تكون الزيارة عادة قصيرة ولا يتوافر فيها عنصر الخصوصية، أما إذا حضر الأبناء لزيارة أحد الوالدين في السجن فإنهم عادة ما يبدون قدرا كبيرا من التوتر بسبب الخوف من الموقف أو بسبب عدم قدرتهم على تفهمه، مما جعل العديد من النزلاء أو غالبيتهم يفضلون عدم زيارة أطفالهم رغم الاشتياق إليهم.

يكمن هنا دور العمل النقابي الهادف لتجاوز هذه السلبيات وجعل الزيارة بالفعل ذات فائدة عملية ونفسية كبرى للنزيل وأسرته، وإضافة للاهتمام بالإطار المادي والزمني للزيارة وخاصة جعلها

متعددة خلال الأسبوع الواحد، يجب على النقابة العمل والضغط من أجل التكريس القانوني والعملي لخصوصية الزيارة بين النزيل وأفراد أسرته بمعنى الزيارة الغير خاضعة للمراقبة من قبل الإدارة السجنية، حيث يمكن اعتبار حميمية الزيارات أنجع الطرق لإبقاء الأسرة متماسكة أثناء فترة حبس أحد أعضائها، إضافة لدور هذه الخصوصية في جعل كل طرف في الزيارة يعبر براحة تامة وصدق عما يخالج نفسه دون أن يخشى أذان وأعين الغرباء مما يبعث لديه راحة نفسية هو في أمس الحاجة إليها.

تمنح خصوصية الزيارات وانفراد النزيل بأفراد أسرته وخاصة بقرينه فرصة التمتع بحقه في ممارسة حياته الجنسية، وهكذا تكون النقابة بعملها على تمتيع النزيل بالزيارة الغير مراقبة قد مكنته من التمتع بحق طبيعي من حقوق الإنسان لا يجب أبدا حجبه عنه مهما كان السبب.

يعتبر الجنس حق من حقوق الإنسان، تضمنه النصوص الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان للجنس البشري عامة بما في ذلك النزيل الذي لا تنفي عنه الجريمة صفته البشرية، فهذا النزيل يتمتع بالكرامة وما يتولد عنها من أثار، ويحق له الحفاظ على أسرته وما يتطلب ذلك من خصوصية عائلية واجبة الاحترام باعتبارها حقا لصيقا بالذات الإنسانية.

يمثل الجنس من جهة حقا طبيعيا من حقوق الإنسان، ويمثل من جهة أخرى حقا مترتبا أو مرتبطا بحقوق أخرى إنسانية مثل حق الزواج وحق العائلة في الحماية وحق الطفل في المصلحة الفضلى إلخ، وبالتالي يجب تمتيع النزيل به باعتباره لا يتعارض مع القيود المتولدة عن العقوبة السجنية وباعتبار تمكن العديد من الأنظمة

العقابية الحديثة من إيجاد الحلول لممارسة ذلك الحق الإنساني دون مس من تلك القيود.

يكمن محتوى العمل النقابي على مستوى ضمان وتنظيم تواصل النزيل مع أسرته من خلال الزيارات، في أن تكون هذه الزيارات بالفعل معولا لهدم جدار الفصل المادي والنفسي الذي تفرضه العقوبة السجنية، وإكسيرا للمحافظة على العلاقات التي حافظ عليها النزلاء قبل اعتقالهم، وهذا الهدف لا يمكن تحقيقه إلا بضمان تكريس وتطبيق حق النزيل في أن يلتقي بأفراد أسرته في جو من الخصوصية بعيدا عن أذان وأعين الغرباء.

يجب على النقابة أيضا الضغط والتعاون مع الإدارة العقابية من أجل حسن استقبال زوار النزيل، حيث واقعيا يتعرض أفراد أسرة النزيل للكثير من الإهانات والتجاوزات من قبل بعض موظفي المؤسسة السجنية عند ذهابهم للزيارة، إضافة لنقص التوجيه واللامبالاة التي يجدونها عند المسؤولين عن الإرشاد، والحالة اللاإنسانية التي يجدون نفسهم عليها أثناء انتظار دورهم للدخول للزيارة، وغير ذلك من النقاط السوداء التي تتطلب المعالجة، فلا شيء يبرر سوء معاملة أو احتقار أفراد أسرة النزيل، لذلك يجب أنسنة وتحسين إطار استقبالهم والأخذ بعين الاعتبار عند التعامل معهم حالتهم النفسية السيئة الناتجة عن سجن عزيز عليهم.

مثلما تهتم النقابة بزيارة الأسرة للنزيل فإن عليها الاهتمام بالزيارة العكسية أي خروج النزيل لزيارة أسرته، حيث أصبح فاقد الحرية تكريسا لحقه في المعاملة الإنسانية يستطيع في العديد من الأنظمة العقابية الخروج للعالم الحر في حالات معينة ولأغراض

معينة، ولعل أهم هذه الأغراض المحافظة على علاقاته الأسرية ولما لا تدعيمها.

آمنت العديد من الأنظمة العقابية بما لهذا الخروج من دور فعال في تحقيق أهداف العقوبة السجنية وفي الحفاظ على إنسانية النزيل وعلى علاقاته بالعالم الخارجي، فكرسته في شكل نظام للغياب المؤقت عن السجن. ويسمح الغياب المؤقت للنزيل التغيب عن المؤسسة السجنية زمنا معينا يقع احتسابه ضمن مدة العقوبة، فالنزيل يغادر السجن لفترة قصيرة نسبيا تكون عادة لساعات أو لأيام قليلة في حالة رخص الخروج المؤقت، وقد تصل لعدة أيام في حالة الإجازة العقابية، وفي كلا الحالتين يجب أن تتوفر شروط منح الغياب المؤقت إضافة إلى وجوب عودة النزيل للسجن في التاريخ المحدد.

يعتبر الغياب المؤقت بشكليه في مختلف الأنظمة العقابية العاملة به امتيازا للنزيل وليس حقا، ويمنح لأسباب مختلفة ومضبوطة، وقد يمنح أيضا كمكافأة للنزيل على كل تحسن يطرأ على سلوكه. مع الإشارة إلى اختلاف مدة الغياب المؤذون بها حسب نوع إذن الخروج والجريمة ونوع المراقبة إلخ.

ويقوم عادة النزيل الذي يريد التمتع بهذا الاجراء بتقديم مطلب خطي على نموذج معد لهذا الغرض للجنة مختصة بالغرض، ويجب عليه إن قوبل مطلبه بالموافقة أن يقبل ويلتزم بجميع الشروط المفروضة عليه، وهي شروط بمخالفتها يتم إعادته فورا للسجن، مع العلم وأن اللجنة قد تلغي قرار منح الترخيص قبل بدايته إذا اكتشفت واقعة جديدة تبرر الإلغاء، ويجب أن يكون أساس الالغاء معقولا، ويجب إبلاغ النزيل خطيا بذلك في أقرب وقت ممكن.

بالنظر في التشريع التونسي، لا نجد أثرا للإجازة العقابية، إلا أننا بالعودة للقانون عدد 52 لسنة 2001 المتعلق بنظام السجون وبالتحديد الفصل 18 منه، نجد أن المشرع مكن النزيل من حق الحصول على رخصة خروج مؤقت من المؤسسة العقابية وذلك لغرض واحد وهو لزيارة الأقارب حفاظا على الروابط العائلية وفي حالتين فقط وهما حضور جنازة القريب أو مرضه الشديد.

وحدد المشرع السلطة المختصة بمنح هذه الرخصة بالفصل 342 ثالثا من مجلة الإجراءات الجزائية، وهي قاضي تنفيذ العقوبات بالنسبة للنزيل المحكوم والقاضي المتعهد بالقضية بالنسبة للموقوفين تحفظيا، مع الإشارة إلى أن المشرع لم يمنح صلاحية منح رخصة الخروج المؤقت بصفة مطلقة لسلطة الإصدار بل إضافة للتقييد الوارد على الأسباب والسالف الإشارة إليه فقد قيدها أيضا من حيث الأقارب، حيث حصرهم في القرين أو أحد الأصول أو الفروع عند حالة المرض الشديد، وحصرهم في الحالة المتعلقة بالجنازة في نفس هؤلاء الأشخاص لكن أضاف إليهم الإخوة أو الأعمام أو الأخوال أو الأصهار من الدرجة الأولى أو الولي الشرعي.

تعتبر رخص الخروج المؤقت وبصفة عامة نظام الغياب المؤقت بالنظام العقابي التونسي ذو مساهمة ضئيلة إن لم نقل مساهمة تافهة في الحفاظ على الروابط العائلية والاجتماعية للنزيل، حيث أن هذا النظام لا يساعده على المحافظة الفعلية على علاقاته الحميمية مع أسرته، ويبعد كل البعد في جدواه وتطبيقاته عما نجده في الأنظمة العقابية المقارنة.

لقد بات من المهم أن يسير النظام العقابي التونسي على درب الأنظمة العقابية المقارنة المتطورة في مجال إسناد النزيل الخروج

المؤقت والأخذ عنها، وخاصة النظام العقابي البلجيكي والكندي، والتوسيع من مجال وحالات تراخيص الخروج ودعم صلاحيات قاضي التنفيذ في هذا المجال، وكذلك تكريس الإجازة العقابية تماشيا مع الأساليب الحديثة المعتمدة لتأهيل نزيل المؤسسة العقابية وتحقيقا لأهداف العقوبة، حيث أن التوجيه السليم لنظام الخروج المؤقت بصفة عامة يلعب دورا فعالا في تهذيب سلوك المحكوم عليه، باعتبار أن هذا الخروج أداة تساهم في حفظ صلة المحكوم عليه بالعالم الخارجي أي بالمجتمع عامة وبالعائلة خاصة.

إضافة لكون هذا الخروج المؤقت يعتبر وسيلة فعالة لاختبار مدى نجاح تأهيل النزيل، وذلك بتقدير درجة نمو المسؤولية لديه، ويتحقق ذلك بتقييد تصريح الخروج بشروط تهم حسن السلوك خارج المؤسسة السجنية، ويتم أثناء ذلك إخضاع المستفيد للمراقبة للتأكد من احترامه للالتزامات المفروضة عليه أو حياده عنها، فإن حاد يكون غير جدير بالثقة مما يستوجب إرجاعه فورا للسجن وإخضاعه لعقوبات تأديبية.

وجب على النقابة العمل والضغط من أجل تحقيق هذا المطلب الذي سيتيح للنزيل إضافة للتواصل الجد بناء مع أسرته، بدء التعود على العالم الخارجي مرة أخرى والشروع في بناء العلاقات الشخصية وعلاقات العمل، حيث يوفر الغياب المؤقت العديد من الإيجابيات والفوائد سواء للنزيل أو لأسرته أو للمجتمع عامة.

ويجب كذلك على النقابة بعد تحقيق هذا المطلب، أن تراقب تطبيقه عمليا، وأن تعمل وتضغط من أجل حسن هذا التطبيق، ومن أجل انتفاع أكبر نسبة ممكنة من النزلاء بأليات. وعلى النقابة

كذلك أن تساند مطالب النزلاء الراغبين في التمتع بترخيص خروج أو إجازة، وأن تقوم بتوعيتهم بشروط الأهلية، ووجوب احترام بنود الخروج وعاقبة الإخلال بها، وتساعدهم وتوجههم في القيام الإجراءات اللازمة للتمتع بذلك الخروج المؤقت.

لا تقف أساليب تواصل النزيل مع أسرته على الزيارات التي تعتبر أهم وأنجع وسيلة باعتبارها خاصة وسيلة مباشرة بما معناه الالتقاء المباشر بين النزيل وأفراد عائلته، وإنما تشمل أيضا وسائل تواصل أخرى، وإن كانت غير مباشرة أي لا توفر اللقاء المباشر، إلا أنها جد هامة في حفظ الروابط الأسرية، وتتمثل هذه الوسائل خاصة في المراسلات والهاتف.

أكدت القاعدة 37 من مجموعة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء على حق المراسلة كحق من حقوق النزيل، وقد وقع تبني هذا الحق من أغلب الأنظمة العقابية، ومن ضمنها النظام العقابي التونسي، حيث مكن الفصل 18 من قانون 2001 النزيل من الحفاظ على الروابط العائلية والاجتماعية وذلك بالمراسلة عن طريق إدارة السجن.

من المعلوم أن حق المراسلة بصفة عامة يتضمن جزئين متكاملين، وهما حرية المراسلة وحرمة المراسلة، وقد حضي هذا الحق بحماية قانونية هامة باعتبار وأن الحق في احترام المراسلات هو من حقوق الإنسان، وبالتحديد يدخل ضمن الدائرة السرية للحياة الخاصة بالفرد، وبانتهاك هذا الحق تنتهك الكرامة الفردية. وقد أكدت على حمايته النصوص الدولية والداخلية، وجاء بالمادة 12 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان «لا يعرض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسرته أو مسكنه أو مراسلاته»، كما نصت عليه المادة

17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وعلى المستوى الداخلي يكفي القول بأنه يحظى بحماية دستورية حيث ينص الفصل 23 من الدستور على مبدأ حرمة المراسلة.

لكن، يخضع حق المراسلة خاصة من جهة حرمة التراسل لحدود ضرورة تفرضها حماية النظام العام، وفي وضع النزيل نجد أن وضعية القانونية حتمت إخضاع حقه في المراسلة للعديد من القيود، وقد خولت عديد التشاريع العقابية الحديثة للإدارة السجنية الحق في الاطلاع على مراسلات المحكوم إليهم، وتبريرها في ذلك هو الحفاظ على الأمن سواء داخل المؤسسة العقابية أو خارجها، فنجد فتح رسائل النزلاء مندرجا ضمن الإجراءات الاحتياطية للعمل اليومي بالسجون، وهو ما أكدته القاعدة 37 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المساجين حيث نادت بضرورة تطبيق مبدأ الرقابة على مراسلات النزيل.

لم يورد المشرع التونسي أي تحديد أو تقييد عددي لمراسلات النزيل، إلا أننا نجد على مستوى التطبيق قيام الإدارة السجنية بفرض تحديد كمي على هذه المراسلات، ولا يشمل هذا التحديد الرسائل التي ترد على النزيل من خارج السجن، فهذا النوع من الرسائل لا يخضع لتحديد معين من حيث العدد على خلاف تلك التي يرسلها النزيل إلى عائلته، حيث تصل الإدارة السجنية لحد السماح للنزيل بإرسال رسالتين فقط في الأسبوع، ولا تسمح بالمراسلة اليومية إلا للأم السجينة التي يتواجد أبناءها في منطقة بعيدة نسبيا عن مكان إيداعها مما يجعل الزيارة صعبة وبذلك تكون المراسلة اليومية حلا بديلا يساهم في تقريب المسافات.

فضلا عن هذا التحديد العملي الذي تفرضه الإدارة العقابية، نجدها تقوم بتحديد آخر ذو طابع عقابي، حيث تقوم بحرمان النزيل المعاقب تأديبيا بالحرمان من تلقي أدوات الكتابة لمدة معينة على أن لا تتجاوز 15 يوم على معنى الفصل 22 من قانون 2001 من مراسلة عائلته، فبالرغم من أن هذا الفصل لم يتعرض صراحة إلى هذا المنع فإن الإدارة العقابية خرقت قاعدة التأويل الضيق للنص الجزائي ومبدأ الشرعية واعتمدت التأويل الواسع لهذا النص واعتبرت النزيل الخاضع لهذه العقوبة محظور طيلة مدتها من إرسال الخطابات.

ونجد كذلك الإدارة تتوسع في الحظر العقابي للمراسلة في حالة قضاء النزيل لعقوبة الإيداع بغرفة انفرادية لمدة أقصاها 10 أيام، حيث يتم حرمانه خلال مدة هذه العقوبة ليس من الإرسال فقط بل أيضا من تلقي الرسائل الواردة من أفراد عائلته، ويشكل هذا المنع عقوبة مضاعفة ومس خطير بحقوق النزيل وتهديد فعلي للغاية التأهيلية للعقوبة.

يعتبر قيام الإدارة العقابية بتحديد كمي لمراسلات النزيل مع أفراد عائلته بتلك الكيفية أمر جد منتقد، فما بالك بمنع التراسل من جهة النزيل لمدة قد تصل لخمسة عشرة يوما أو بمنع التراسل مطلقا إرسالا وقبولا لمدة قد تصل لسبعة أيام، لذلك وجب على النقابة التدخل لوضع حد لهذه الوضعية الجد سلبية المترتبة عن إطلاقية سلطة الإدارة العقابية في مجال تنظيم مراسلات النزيل.

يجب على النقابة العمل والضغط من أجل رفع التحديد الكمي الحالي على الرسائل التي يرسلها النزيل لأفراد عائلته، وتمكين النزيل من صلاحية إرسال رسالة يومية لكل فرد من أفراد عائلته،

ويجب كذلك دعوة الإدارة السجنية لوجوب احترام مبدأ شرعية العقوبات وعدم فرض عقوبات تأديبية لم ترد نصا، وبذلك عدم حرمان النزيل المعاقب تأديبيا سواء بالحرمان من أدوات الكتابة أو بالإيداع بغرفة انفرادية من حقه في إرسال واستقبال رسائل من أفراد عائلته.

تراجع اليوم استعمال الرسائل البريدية كوسيلة للتواصل بين البشر الغير قادرين على اللقاء نتيجة للتطور التكنولوجي، حيث أصبحت الرسائل الإلكترونية هي المعتمدة بالأساس للتراسل، وتمتاز هذه الرسائل مقارنة بالرسائل البريدية خاصة بحينيتها وانعدام كلفتها إضافة إلى سهولة حفظها وضمان وصولها لمقصدها.

مع الأسف، لا يتوفر هذا النوع من الرسائل في مؤسساتنا السجنية رغم فائدته للنزيل ولعائلته وللإدارة السجنية، لذلك وجب على النقابة العمل والضغط من أجل تمكين النزيل وأفراد عائلته من التراسل بواسطة البريد الإلكتروني. ولا يكتسي الأمر أي صعوبة مادية أو عملية، فيكفي قيام الإدارة العقابية بتكليف مختص بإعداد تطبيقة خاصة يتم وضعها مثلا بلوحة إلكترونية، حيث تسمح هذه التطبيقة للنزيل بفتح حساب بريد إلكتروني خاص به تحت إشراف الإدارة العقابية، يرسل منه ويستقبل رسائل من حسابات بريد الكتروني مضمنة ومضافة وموافق عليها مسبقا من قبل الإدارة السجنية، وتكون وجوبا لأفراد أسرته.

ويتم وضع عدد كاف من اللوحات على ذمة كل غرفة أو جناح، وتفاديا للإفراط يتم ضبط برنامج التطبيقة على السماح لكل نزيل بإرسال عدد محدد من الرسائل يوميا، يكون نفس عدد الرسائل البريدية العادية، بما معناه رسالة الكترونة واحدة لكل عنوان

بريد إلكتروني مسجل ومصرح بالإرسال إليه، كما يتم تحديد عدد الأحرف أو الكلمات المسموح بأن تتكون منها الرسالة، على أن يكون هذا العدد معقولا وكافيا في العموم ليكون رسالة.

ويتم ضبط وتنظيم الوقت الذي يمكن فيه للنزلاء استعمال هذه اللوحات، سواء أقصى الوقت الفردي المخصص لكل نزيل، أو الوقت العام لاستعمالها، ومن المحبذ أن يتم إحداث لافتة الكترونية ثابتة في الجناح أو الغرفة تشير إلى أسماء النزلاء المقيمين هناك والذين تلقوا رسائل إلكترونية ومازالت لم تقرأ، وهكذا يتم تفادي أن يذهب النزلاء الغير راغبين في إرسال بريد الكتروني للمطالبة باللوحة الإلكترونية بغاية فقط تفقد بريدهم الوارد.

تودع اللوحات عند مدير المؤسسة السجنية أو من يراه صالحا، ويتم تسليمها في الوقت المحدد لاستعمالها لأحد أعوان السجون المشرف على الغرفة أو الجناح، ومن المحبذ أن يكون وقت الاستعمال المساء باعتبار أن النهار مخصص للعمل والرياضة وغير ذلك من الأنشطة السجنية، ويقوم هذا العون المشرف بتمكين النزلاء الراغبين من حقهم في استعمال اللوحة بمساعدة النقابة، ويتم هذا الاستعمال بمكان مكشوف وخاضع للمراقبة بالكاميرا وذلك لتسهيل تحديد المسؤوليات إذا ما تم تحطيم اللوحة أو حصل خلاف حولها.

ومن الأفضل أن يتم اعتماد قائمة ترتيبية يومية في النزلاء الراغبين في استعمال اللوحة، ويكون ذلك بأن يوضع كراس أو ما شابه على ذمة نزلاء الغرفة أو الجناح، وما على أي نزيل يريد إرسال بريد إلكتروني إلا كتابة اسمه ورقمه تحت من سبقه طيلة النهار، ويتم في المساء إعتماد هذه القائمة الترتيبية لكن مع إعطاء الأولوية

لمن استقبلوا بريدا ولم يفتحوه بعد ووردت أسماءهم طبعا باللافتة الإلكترونية السابق الحديث عنها.

عموما تتعاون النقابة والإدارة السجنية بشكل فعال من أجل تنظيم استعمال هذه اللوحة الإلكترونية الخاصة أو أي جهاز آخر سيتم تخصيصه لتمكين النزيل من إرسال واستقبال الرسائل الإلكترونية.

تعتبر تقنية الرسائل الإلكترونية ذات منفعة كبيرة للإدارة العقابية، حيث أن هذه الإدارة المسكونة بالهاجس الأمني ستجد في هذه الرسائل تسهيلا لعملها الرقابي المفروض على مراسلات النزيل الواردة والصادرة، باعتبار وأن عملية قراءة رسالة إلكترونية تحتاج أقل جهد وتركيز من فتح وقراءة رسالة بريدية قد يكون أحيانا الخط المعتمد في تحريرها جد سيئ مما يتطلب مضاعفة التحديق والتركيز وبذل الجهد لفهم محتواها. ولا ننسى كذلك تميز الرسائل الإلكترونية في مجال المراقبة والإثبات بإمكانية خضوعها للرقابة اللاحقة واعتمادها للاستدلال على أمور قد لا تكون جلية وقت إرسالها أو تسلمها ثم تظهر مستقبلا بوادرها، باعتبار إمكانية حفظ هذه الرسائل.

لئن كان الاطلاع على محتوى مراسلات النزيل مع أفراد عائلته فيه تعد على حرمة الحياة الخاصة وحرمة المراسلات، إلا أنه يجد تبريره عند الكثير بضرورته لحماية أمن المؤسسة السجنية وأمن المجتمع، إضافة لكون هذا الاطلاع يتيح للإدارة العقابية الوقوف على المشاكل التي يعاني منها النزيل مما يمكنها من مساعدته على حلها والفهم الجيد لشخصيته وتحديد البرنامج الأمثل لتأهيله. إلا أني أرى أن هذا الكلام مبالغ فيه، وهذه الأسباب ليست إلا شماعة

تعلق عليها الإدارة تعديها على حرمة المراسلات وعلى الحياة الخاصة للنزيل وكذلك لأفراد أسرته.

لا نقاش في إسناد الإدارة السجنية صلاحية الاطلاع على مراسلات النزيل حماية للأمن داخل وخارج المؤسسة، إلا أن هذه الصلاحية لا يجب أن تكون حقا مطلقا، بل يجب أن تكون صلاحية قانونية مضبوطة الشروط والنطاق، لذلك يجب على النقابة أن تدافع على جعل هذه المسألة مقننة، وأن لا تتمكن الإدارة العقابية من الاطلاع على مراسلات نزيل مع عائلته إلا بعض الحصول على إذن قضائي يخول لها ذلك ويحدد مدة المراقبة، وتكون أسباب الحصول على هذا الإذن وجود قرائن قوية وجدية على أن النزيل خطير وأن الرسائل التي يتبادلها تحتوي على تهديد جدي لأمن المؤسسة السجنية أو لأمن المجتمع.

وفي نفس هذا الإطار، يجب على النقابة العمل على تقنين وتنظيم مسألة اعتراض ومنع وصول الرسائل الواردة أو الصادرة عن النزيل، حيث إذا اكتشفت الإدارة العقابية بعد حصولها على الإذن وبمناسبة اطلاعها على الرسائل أن هناك رسالة قد تخل بالأمن العام داخل السجن أو قد تتسبب في عمل إجرامي خارج السجن إذا ما تم تسليمها، فلا يمكنها منع وصول الرسالة لمستقبلها إلا بعد الحصول كذلك على إذن قضائي في الغرض.

مثلما تشهد مؤسساتنا السجنية غياب اعتماد تقنية البريد الإلكتروني كوسيلة عصرية للتواصل بين النزيل وأسرته، تشهد أيضا غياب وسيلة أخرى هامة وفعالة لتحقيق هذا التواصل على الرغم من أنها لا تعتبر وسيلة عصرية، وهي الهاتف، حيث على عكس العديد من الأنظمة العقابية المقارنة لا نجد وحدات هاتفية

موضوعة على ذمة النزلاء يمكنهم استعمالها للاتصال بأفراد أسرهم وبالعالم الخارجي بصفة عامة وذلك على حسابهم الخاص.

تعتبر المهاتفة وسيلة اتصال أنجع وأنفع من المراسلة، حيث أنها تمكن كل من النزيل والمتصل به من سماع صوت العزيز عليه والتعبير مباشرة عن أحاسيسه وأفكاره، مما يمثل دفعا معنويا جيدا خاصة للنزيل الذي لا يكون ملزما بانتظار زيارة قد تأتي وقد لا تأتي وقد يقصر أو يطول موعد قدومها من أجل الحديث مع مخاطبه، إضافة إلى أن النزيل قد ينتابه شعور في لحظة معينة بأنه في حاجة للتخاطب مع شخص ما، فعندها ما عليه إلا لتوجه إلى وحدة الهاتف والاتصال بذلك الشخص، ويكون ذلك أفضل بكثير من أن يعيش القلق والشوق في انتظار الزيارة أو الرد عن رسالة، خصوصا إن كان يريد الاستفسار حول حالة صحة ذلك الشخص أو أي أمر هام آخر يتعلق به.

لا شيء يمنع من توفير وحدات هاتف بالفضاء السجني تمكن النزيل من الاتصال بأفراد أسرته وبالعالم الخارجي بصفة عامة، لذلك يجب على النقابة العمل والضغط من أجل توفير الإدارة العقابية لهذه الوحدات التي ستكون مخصصة فقط لإجراء المكالمات وليس لإستقبالها، وتكون هذه المكالمات على حساب النزيل المجري للمكالمة.

وباعتبار أن النقود ممنوعة التداول بين النزلاء داخل الفضاء السجني، يمكن اعتماد أجهزة هاتف تعمل بقطع معدنية بدل النقود المعدنية، ويتم توفير هذه القطع بمغازة السجن، وتقوم ذات قيمة نقدية موحدة، من ذلك أن تكون قيمتها النقدية دينار واحد، فيشتريها النزيل بذلك الثمن من المغازة، ويستعملها لإجراء المكالمة

من محطة الهاتف التي تكون تسعيرته مطابقة لتسعيرة الهاتف العمومي بالعالم الحر. وتعود مداخيل الهاتف للإدارة السجنية مما يسمح لها بدعم مداخيلها وكذلك بتغطية المصاريف الضرورية المترتبة عن هذه الهواتف.

توضع محطات الهاتف خارج غرف النزلاء وفي أماكن مراقبة بالكاميرا، ومن الأفضل أن يتم تركيزها في أماكن تمتاز بالاتساع كي يتمكن النزيل من الحديث براحة نسبية في الهاتف، وتتعاون النقابة مع الإدارة العقابية لتنظيم استعمال هذه المحطات، وطبعا لا يكون هذا الاستعمال مطلقا بل يتم تحديده من حيث وقت إتاحة استعمال هذه المحطات، والذي يكون لعدد قليل من الساعات باليوم، ويتم اعتماد قائمة للراغبين في الاتصال شبيهة بالتي تحدثنا عنها في معرض حديثنا عن البريد الإلكتروني.

من الطبيعي أن تثار في إطار تمكين النزيل من الاتصال الهاتفي مسألة الحفاظ على أمن المؤسسة السجنية وغير ذلك من الاعتبارات المتعلقة بالنظام العام والأمن العام والتي تثار ربما هنا بأشد حدة وإلحاح عما تكون عليه عند الحديث عن المراسلة، لذلك قد يذهب البعض إلى ضرورة إخضاع جميع المكالمات المجرات من النزيل للتنصت الهاتفي، وشخصيا أعتبر هذا التنصت أمرا غير دستوري وغير شرعي باعتباره يمس بالحياة الخاصة لكل من النزيل ومخاطبه وفيه تعد على حرمة سرية المكالمات، إلا أن هذا لا يمنع إمكانية إجراء هذا التنصت لأسباب تهم النظام العام.

تعمل النقابة في هذا المجال على وجوب الدفع نحو تقنين مسألة التنصت، وإخضاعها لوجوب حصول الإدارة العقابية على إذن

قضائي في الغرض يخضع لنفس الشروط التي كنا قد تحدثنا عنها بمناسبة الإذن المتعلق بالاطلاع على محتوى مراسلات النزيل.

يعتبر تحقيق المعادلة بين المصلحة الشرعية والطبيعية والتأهيلية لتواصل النزيل مع أسرته من جهة، وبين الحفاظ على الأمن الداخلي والخارجي للمؤسسة السجنية وأمن المجتمع من جهة أخرى، مسألة جد هامة، ولا يجب في هذا الإطار تغليب أي كفة عن الأخرى، وواقع السجون اليوم يثبت بجلاء التغليب المفرط للنزعة الأمنية على حساب تواصل النزيل بأفراد أسرته، مما انعكس سلبا على تأهيل النزيل ومس من حقوقه وحقوق عائلته وحتى من آدميته، لذلك وجب تدخل العمل النقابي من أجل خلق وفرض وتحقيق المعادلة المطلوبة قانونا وتطبيقا.

ومثلما تعمل النقابة على تحقيق حسن اتصال النزيل مع أسرته وتوفير الحماية القانونية اللازمة لهذا الاتصال وتنظيمه وتنظيم رقابته من السلط المعنية حفاظا على متطلبات الأمن، فإن النقابة تضطلع بنفس الدور فيما يتعلق بتواصل النزيل مع المجتمع وهياكل الدولة.

ب- الاتصال بالمجتمع وبأجهزة الدولة

بصدور الحكم بالسجن ووصمهم من قبل المنظومة العقابية كأشخاص بغيضين ومنحرفين، يواجه النزلاء نوعا من تدني التصنيف الاجتماعي الذي يساهم في بناء هويتهم الاجتماعية وبناء شبكة علاقاتهم وانتماءهم، حيث يعطي لهؤلاء النزلاء مقاييس يتم من خلالها هيكلة البيئة والتصرفات الاجتماعية المتبعة منهم وتجاههم، ويجد النزيل نفسه في قطيعة مع المجتمع متولدة عن التحقير الاجتماعي.

والمقصود بالتحقير الاجتماعي أساسا نظرة المجتمع السلبية إلى النزيل، والعار الاجتماعي الذي يصيبه منذ إيداعه ويلحق به بعد خروجه من السجن، سواء كان ذلك من الناحية الاجتماعية، أي نظرة المجتمع إليه على أساس أنه مجرم وصاحب سوابق، وما تحمله تلك النظرة من تقوية الشعور بالدونية وتحقير الذات. أو كذلك من ناحية أجهزة الدولة، حيث تتغير النظرة الرسمية إلى النزيل سواء أثناء محكوميته أو بعد إتمامها وخروجه من السجن ليصبح له ملف سوابق عدلية، وما تشكله هذه النقطة من عبء ثقيل إداريا ونفسيا يصعب تجاوزه لمدة طويلة جدا.

يولد التحقير الاجتماعي والرسمي لدى النزلاء إحساسا بالغربة والفشل والمصير المجهول، ويفقد شجاعته وتتحطم أدبياته، مما يجعله يتقوقع ويحيط نفسه بدرع نفسي معاد للمجتمع والدولة، إذ أن هذا الإنسان لا يملك في مواجهة الاشمئزاز والاستنكار الاجتماعي والرسمي إلا الغضب والنقمة على مجتمع ودولة لم يرحماه ولم

يساعداه ولم يمكناه من فرصة أخرى رغم أن لهما دور في ما وصل إليه النزيل.

يتعارض هذا الوضع تماما مع الغاية العقابية في إعادة إدماج النزيل في المجتمع كمواطن صالح ومتصالح مع ذاته ومع محيطه ومع المجتمع، لذلك دعت السياسة العقابية الحديثة إلى وجوب العمل على تغيير نظرة المجتمع للنزيل، ووجوب العمل كذلك على احتضان أجهزة الدولة لهذا المواطن والابتعاد قدر الإمكان عن المعاملة التمييزية السلبية تجاهه بناء على وضعيته القانونية الخاصة.

أقرت معظم الأنظمة العقابية بحق النزيل في التواصل مع المجتمع، نظرا لجدوى هذا الاتصال في الحفاظ على الصلة قائمة بين النزيل والمجتمع وفي خلق الثقة والمحافظة عليها بينهما، حتى يتم هدم أسوار الشك والتحقير التي يشكل وجودها خطرا داهما على الطرفين. فاليوم، تفرض أنسنة العقوبة وغايتها التأهيلية وحقوق النزيل الإنسان أن يتم تكريس وتفعيل التواصل بين النزيل والمجتمع الخارجي لأبعد الحدود الممكنة، وبذل كل الجهد من أجل تقليص الفوارق بين العالم الحر والسجن.

يلعب العمل النقابي دورا رياديا في تحقيق التواصل بين النزيل والمجتمع، خصوصا وأن الواقع أثبت عجز المؤسسة العقابية عن الاضطلاع بهذا الدور، فاليوم لا نجد مظاهر هذا التواصل في سجوننا، وإن وجدت فهي جد محدودة وتتنزل في إطار رفع اللوم على الإدارة العقابية حتى لا يقال أنها غير مهتمة بالمسألة. ويعود عجز هذه المؤسسة عن ربط أصول التواصل بين النزيل والمجتمع خاصة إلى غياب الإرادة السياسية والإدارية الهادفة فعلا إلى تأهيل

النزيل، وكذلك إلى العقلية الأمنية السائدة والخوف المفرط الذي يكون في الغالب مرضيا على أمن وسلامة السجن من نزلاءه ومن المجتمع الخارجي كذلك، إضافة إلى سعيها لعدم اكتشاف تجاوزاتها وسوء إنجازها لأدوارها وسوء معاملتها لنزلائها، وأخيرا وليس آخرا النظرة التحقيرية التي تحملها هذه الإدارة تجاه نزلائها.

يجب على النقابة العمل والضغط والتعاون مع الإدارة السجنية وكل المتداخلين من أجل تحقيق تواصل فاعل وفعال بين النزيل والمجتمع، ويتم ذلك خاصة بتمكين النزيل من الاتصال بالمجتمع، وكذلك بفتح أبواب السجن على مصراعيها أمام المجتمع وتشريكه في العناية بالنزيل وفي تحقيق إنجاح تأهيله.

تتنوع مظاهر تمكين النزيل من الاتصال بالمجتمع، ونذكر من بينها تمكينه من التواصل بأفراد من المجتمع ليسوا من أقرباءه، فالنزيل كائن اجتماعي كان يعيش قبل دخوله السجن في المجتمع الحر مما يعني أن له علاقات اجتماعية حافظ على وجودها قبل إيداعه ومن المفيد أن يحافظ عليها بعد هذا الإيداع، ولا ننسى أن هذه العلاقات في عديد الحالات قد تكون عزيزة على الإنسان أكثر حتى من بعض علاقاته العائلية.

يمثل الحب والصداقة علاقتين جد هامتين في حياة الإنسان وتأثيرهما على حالته النفسية وعلى رفاهه ثابت، فمن منا لا يسعد برؤية حبيبه ولا يشتاق إليه ويقلق عليه إن غاب عنه، ومن منا لا يسعد للقاء صديق يساره ويشكو له تعبه، ومن منا لم يكن حبيبه قبل القران أهم له وأغلى من العديد من أفراد عائلته، ومن منا ليس له صديق يعتبر رؤيته ومجالسه والحديث معه أهم من فعل ذلك مع العديد من أفراد عائلته.

تحتم هذه العوامل وغيرها السماح للنزيل بتلقي زيارات وبالتواصل مع أفراد من خارج عائلته، مثل أصدقاءه ومن تربطه بهم علاقة عاطفية أو حميمية. وقد سمحت العديد من الأنظمة العقابية بتلقي النزيل لزيارة شخص تربطه به علاقة عاطفية وحميمية ثابتة، أي علاقة مخادنة، ووضعت العديد من الشروط لإثبات هذه العلاقة، ونذكر من ضمن هذه الأنظمة بلجيكا وكندا وهولندا وغيرها كثير.

تعتبر إمكانية تلقي النزيل التونسي لزيارة صديق أو حبيب أو أي شخص من خارج عائلته واردة قانونا، حيث نص الفصل 35 من قانون 2001 على أنه «يمكن بصفة استثنائية لغير الأقارب أو للأشخاص الذين لهم تأثير أدبي على السجين زيارته ويكون ذلك بناء على ترخيص... وتتم الزيارة بمكتب مخصص لذلك بمحضر مدير السجن أو من ينوبه».

ما يلاحظ في هذا الفصل أنه جعل من هذه الزيارة تمنح بصفة استثنائية وأخضعها لترخيص، واشترط أن يكون للزائر تأثير الأدبي على النزيل دون أن يوضح معايير أو شروط أو تعريف التأثير الأدبي، ودون أن يضع الشروط الواجب توفرها في الزائر أو في العلاقة بينه وبين النزيل، ودون تحديد الإجراءات المتبعة للحصول على الترخيص، وترك المسألة برمتها خاضعة لمحض سلطة الجهة المكلفة بالترخيص مما انعكس بالسلب على مستوى التطبيق، حيث نادرا ما يتمكن نزيل من تلقي مثل تلك الزيارات وحتى إن تلقاها نزيل فهي تكون غالبا زيارة الخطيب أو الخطيبة أو زيارة قريب غير منصوص عليه ضمن قائمة الفصل 33 من قانون 2001. هذا إضافة إلى

إطار إجراء الزيارة والذي يعتبر جد منتقد باعتبار حصولها بمكتب خاص وبمحضر مدير السجن أو من ينوبه.

يجب على النقابة العمل والضغط من أجل تجاوز هذه السلبيات والتكريس القانوني والتطبيقي لتلقي النزيل لزيارة غير الأقارب لكن ليس بصفة استثنائية بل كحق، ويكفي اشتراط توفر علاقة طيبة بين النزيل والطرف الآخر وخلو هذه العلاقة من أي بعد إجرامي، ويتم الاستدلال على هذه العلاقة برغبة الطرفين في تحقق الزيارة ومدى علم محيطهما العائلي والاجتماعي بوجود هذه العلاقة ومدى توفر قرائن على وجودها، مع وجوب عدم تمثيل الزائر أو الزيارة لتهديد لأمن المؤسسة أو المجتمع. وتختص اللجنة الخاصة برخص الزيارة والتي سبق أن تحدثنا عنها في إطار حديثنا عن تواصل النزيل مع أفراد أسرته، بقبول مطالب هذا النوع من الزيارات والتحقق من وجود العلاقة وإسناد رخصة الزيارة.

لن تختلف مطالب النقابة ومحتوى عملها تجاه هذا النوع من الزيارات عن ذلك المتعلق بزيارة أفراد العائلة، إلا أن مسألة إجراء هذه الزيارات في خصوصية سوف تكون مختلفة، حيث لا يمكن توفيرها من البداية إذ يجب بدءا الاكتفاء بزيارات عادية من أجل التأكد من نفع هذه الزيارات خاصة للنزيل ومن مرورها في جو سلس خال من التشنج ومن كل ما يمكن أن يمس بالأمن العام. وبعد مرور فترة معينة تمتاز بانتظام تلك الزيارات، ومن المحبذ أن لا تتجاوز هذه الفترة ستة أشهر، يمكن للنزيل وزائره المطالبة بالزيارة الخارجة عن الرقابة، وعندئذ لا يمكن للجنة رفض اسناد هذه الزيارة إلا إذا وجد سبب خطير، مثل أن النزيل رجل والزائر امرأة وأحدهما متزوج، أو أن أحدهما حامل لمرض منقول جنسيا،

أو أن هناك قرائن قوية ومتضافرة على أن الزيارة ستتنزل في إطار علاقة دعارة، أو أن الزيارة بين رجل ورجل أو امرأة وامرأة وأحدهما شاذ باعتبار أن الفصل 230 من المجلة الجزائية يجرم العلاقات الجنسية المثلية ولا يزال نافذا.

لا يقف تواصل النزيل مع غير أقاربه على الزيارة، بل يشمل كل الطرق والأساليب التي يتواصل بها مع أفراد عائلته، وهذا ما على النقابة العمل عليه والضغط من أجل تكريسه قانونا وواقعا، فكل ما تعمل عليه وتسعى النقابة لتحقيقه فيما يتعلق بالتواصل بين النزيل وأفراد عائلته سوف يشمل أيضا تواصل النزيل مع غير أفراد عائلته وبنفس الكيفية والشروط، من ذلك مسألة المراسلات العادية والإلكترونية والهاتف.

يندرج ضمن تحقيق وتنظيم تواصل النزيل مع المجتمع، إضافة لتمكين النزيل من الاتصال بالمجتمع، فتح أبواب السجن على مصراعيها أمام المجتمع وتشريكه في العناية بالنزيل وفي تحقيق إنجاح تأهيله، ويكون ذلك خاصة من خلال عمل النقابة وضغطها من أجل تسهيل وتفعيل دور مكونات المجتمع المدني المتداخلة في الميداني السجني، والتعاون معها في سبيل حسن أدائها لمهامها وتحقيق أغراضها.

يزخر المجتمع المدني اليوم بالعديد من الجمعيات والمنظمات المهتمة بالميدان السجني، والهادفة للارتقاء به وللاعتناء بالنزيل وبضمان معاملته كإنسان من أجل تحقيق فعلي لتأهيله، إلا أن هذه الجمعيات والمنظمات شأنها شأن الحقوقيين المهتمين بوضعية النزيل يجدون عائقا صلبا أمام أدائهم لمهامهم وغولا كاسرا يمنعهم من تحقيق أهدافهم ومن النشاط بأريحية ولو نسبية، هذا الغول

هو الإدارة العقابية الماسكة بحزم بمفاتيح بوابة السجن لتغلقه في وجه المجتمع المدني وتمنعه من الولوج والعمل، بالرغم من أنه من المفروض أن يكون الوضع على نقيضه نظرا لاتحاد الهدف التأهيلي بين الإدارة العقابية والمجتمع المدني.

إن ما نراه اليوم من سماح الإدارة العقابية لبعض الجمعيات والمنظمات من الدخول للسجن، ومنها مثلا الرابطة التونسية لحقوق الإنسان، ليس إلا سماحا مسموما وشكليا لتزييف وتزيين صورة الإدارة العقابية أمام الرأي العام الوطني والدولي، حيث على أي جمعية أو منظمة مهتمة بالشأن السجني ويمكنها وتريد زيارة السجن الحصول على ترخيص في الغرض من الإدارة العقابية مع إبراز سبب الزيارة ومقاصدها والأفراد القائمين بها، وتتمتع الإدارة بسلطة مطلقة في السماح بالزيارة من عدمه، كما ترسم وتحدد الإدارة عند قبولها للزيارة حدود هذه الزيارة ومسارها، حتى أنها مثلا تحدد الغرف التي سوف يتم زيارتها والنزلاء الذين سيتم الحديث معهم مع تلقينها طبعا لهؤلاء النزلاء ماذا يقولون، فهي ببساطة تحضر المسرح الذي سيتم زيارته وتوجه الزائر وتتلاعب به كما تريد. ومع الأسف، لا تمثل هذه الممارسات سياسة خاصة بإدارة مؤسسة سجنية معينة أو سياسة خاصة بالإدارة العامة للسجون والإصلاح، وإنما تمثل سياسة عامة للدولة في مجال السجون.

هذا الوضع لا يسمح للمجتمع المدني بأن يكون فاعلا وفعالا في مساعدة الدولة ومن وراءها المؤسسة العقابية على تحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية، لذلك وجب على النقابة العمل والضغط والتعاون مع كل من الإدارة العقابية وكل الأطراف

المتداخلة من أجل تحقيق مصلحة النزيل وتكريس إنسانيته والوصول لتأهيله.

طبعا لا يعني هذا الأمر فتح أبواب السجن لكل من هب ودب من مكونات المجتمع المدني، حيث أن آلية التصريح المسبق تبقى متواجدة، إلا أن إسنادها لن يكون بيد الإدارة العقابية منفردة، بل يجب أن تعمل النقابة من أجل إحداث لجنة خاصة تنظر في مطالب إسناد مثل هذه التراخيص، وتكون اللجنة ذات طبيعة مزدوجة تضم ممثلين عن الإدارة العقابية وعن الوزارات المتداخلة في الشأن السجني كوزارة الداخلية ووزارة الشؤون الاجتماعية وغيرها وقضاة مباشرين.

ويسند الترخيص لكل جمعية أو منظمة لا يشكل نشاطها مسا أو خطرا على أمن المؤسسة السجنية أو أمن المجتمع، من ذلك أن الجمعيات والمنظمات ذات التوجهات الدينية والمشكوك في كونها ذات علاقة بالدعوات التكفيرية أو صدر عن أحد أعضاءها تصريح أو عمل فيه تكفير أو تحريض لا يمكن السماح لها بزيارة السجن.

ولا يكون الترخيص المسند لزيارة فقط ولمؤسسة سجنية واحدة، بل من المحبذ أن يكون صالحا لمدة سنة من تاريخ تسليمه ولكل المؤسسات السجنية بالبلاد التونسية ومع بيان طبعا جملة المهام المسموح والمراد القيام بها، وتبقى للجنة المصدرة صلاحية إلغاء الترخيص إما بصفة ذاتية مع التعليم والإعلام إذا ما ظهرت لها معطيات جديدة بعد إسناد الترخيص تدل على تمثيل المتمتع لخطر على أمن السجن أو المجتمع، أو بطلب من المؤسسة السجنية التي يمكنها إذا تسببت الجمعية أو المنظمة الزائرة في إخلال خطير بالنظام أو شكلت تهديدا على أمن المؤسسة، أن ترفع الأمر للجنة

المعنية طالبة سحب الترخيص ومقدمة ما يدعم ادعاءاتها، وطبعا تطلب اللجنة حضور الجمعية أو المنظمة المدعى عليها للدفاع عن نفسها وتقديم مؤيداتها. وفي كلتا الحالتين يخضع قرار اللجنة للنقض أمام المحكمة الإدارية.

تتمتع الجمعية أو المنظمة المتحصلة على ترخيص الزيارة بحق زيارة أي مؤسسة سجنية في أي وقت دون سابق إعلام لها، بل تكتفي الجهة الزائرة بإعلام قاضي تنفيذ العقوبات قبل على الأقل 24 ساعة بتاريخ وزمن وموضوع الزيارة، ثم تقوم بالتوجه مباشرة إلى المؤسسة السجنية المعنية في التاريخ والزمن المحدد والاكتفاء بتسليم الترخيص وبيان في المهمة المراد إنجازها بمناسبة هذه الزيارة إلى مدير السجن أو من ينوبة في حالة غيابه، ويتم تضمين كل ما يتعلق بهذه الزيارة بدفتر خاص يمضى من الزائرين ومدير السجن أو من ينوبه، وعلى المؤسسة السجنية تسهيل مهمة الطرف الزائر.

لا يقف دور النقابة فيما يتعلق بالمجتمع المدني على العمل على فتح أبواب السجن أمامه وتسهيل عمله، بل يشمل أيضا دفع المجتمع المدني بمختلف مكوناته للمساهمة المادية في تحقيق ظروف إقامة إنسانية لنزيل المؤسسة السجنية، حيث من المعلوم أن تحقيق مثل هذه الظروف يحتاج اعتمادات مالية هامة، ومن المعلوم كذلك أن الدولة لا ترصد مع الأسف اعتمادات مالية هامة لقطاع السجون، وأن الإدارة العقابية ونظرا لعقليتها الغير داعمة للتأهيل توجه اعتماداتها لحفظ الأمن وبناء السجون أكثر من تحقيق التأهيل.

وحتى لو وجدت الإرادة السياسية وتغيرت النظرة للنزيل ووفرت الدولة الاعتمادات، فهذا لا يعني تملص النقابة من هذا الدور المهم

والبناء، فالنقابة مثلما هي جهاز ضغط ودفع للإدارة العقابية من أجل تحقيق ظروف إقامة إنسانية للنزيل، يجب عليها أن تكون شريكا فاعلا وفعالا في تحقيق هذه الظروف، ويجب عليها لعب دور ريادي في هذا المجال، إذ عليها دعوة ودفع المجتمع المدني لتقديم التبرعات المالية والمادية المتنزلة صلب حاجيات هذه الإقامة الإنسانية، من ذلك يمكنها السعي لتوفير كميات من مواد النظافة يتم التبرع بها لمؤسسة سجنية، كذلك توفير مستلزمات الفراش وأجهزة تلفاز وتجهيزات رياضية وغير ذلك من المواد والأشياء التي يمكن الحصول عليها تبرعا من مكونات المجتمع المدني.

تنعكس تبرعات المجتمع المدني بالإيجاب على المؤسسة العقابية باعتبارها تخفف من الحمل المادي المحمول عليها، وتنعكس كذلك بالإيجاب على النزيل خاصة من ناحية تنمية ثقته بالمجتمع، حيث أن النزيل الذي في الغالب يعتبر المجتمع تخلى عنه ووصمه سوف يغير نظرته لهذا المجتمع باعتبار أنه يعاين تحرك هذا المجتمع ومساهمته المادية في توفير ظروف إقامة إنسانية له، ومما يزيد من هذا الشعور بالرضاء والثقة في المجتمع دخول الجمعيات والمنظمات للسجن وعملها الميداني على النهوض بوضعه وتجنيبه سوء تصرف وتجاوزات الإدارة العقابية.

إضافة لذلك، يساهم اكتساح المجتمع المدني للسجون وتدخله في تحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة ومساهمته في تحقيق ظروف إقامة إنسانية للنزيل في تغيير موقف الرأي العام من النزلاء وخاصة السابقين، وتغيير النظرة الاجتماعية وتراجع النظرة السلبية تجاه هذا الإنسان الذي أخطأ ودفع ثمن خطئه، وتقوقع التحقير

الاجتماعي، مما يسهم بشكل جد فعال في إنجاح عودة النزيل للمجتمع وفي محاصرة السجننة.

إضافة للدور الريادي الذي تلعبه النقابة على مستوى تحقيق وتنظيم تواصل النزيل بالمجتمع، يجب عليها الاهتمام بتواصل النزيل مع أجهزة الدولة، وبذلك تكون النقابة قد أكملت فعلا الاهتمام بتواصل النزيل مع العالم الخارجي. وعندما نتحدث عن أجهزة الدولة في إطار العالم الخارجي فإننا نقصد أجهزتها دون الإدارة العقابية في عمومها بما في ذلك قاضي تنفيذ العقوبات الذي يعتبر مكونا من مكونات الإدارة العقابية.

سنكتفي في هذا الإطار بالحديث عن أمرين فقط نرى أنهما يمثلان أهم صور تواصل النزيل مع أجهزة الدولة، وهما حق النزيل في مراسلة أجهزة الدولة وحق النزيل في التقاضي، باعتبار وأن هذين الأمرين يشكلان بحق معظلة عملية ويعاني من خلالهما النزيل من تجاوز وتعدي الإدارة العقابية على حقه في كلا الأمرين.

فيما يتعلق بحق النزيل في مراسلة أجهزة الدولة، نصت الفقرة 9 من الفصل 17 من قانون 14 ماي 2001 على أنه من حق النزيل مكاتبة السلط القضائية، ونصت الفقرة 14 من الفصل 14 من أمر 4 نوفمبر 1988 على حق النزيل في مراسلة السلط الإدارية، ويفهم من إطلاقية عبارة السلط القضائية والسلط الإدارية أنه للنزيل الحق في مكاتبة كل جهة قضائية أو إدارية يرى من الصالح أن يراسلها. وربط الفصلين هذه المراسلة بالمؤسسة السجنية، حيث لا يمكن للنزيل مراسلة سلطة قضائية أو جهة إدارية إلا عن طريق إدارة السجن.

إن كانت هذه الفصول قد منحت للنزيل حقا مهما، إلا أنها في المقابل قد أضعفت من أهميته بأن أخضعت رسائل النزيل الموجهة إلى السلطة القضائية أو الإدارية للرقابة من طرف إدارة السجن، دون أن ينص المشرع على الجزاء الذي يسلط عليها في صورة عدم إيصالها إلى المعني بها. وهو ما يضر بمصلحة المحكوم عليه لأنه لا يضمن وصول رسائله التي قد تحتوي على معلومات أو براهين ذات قيمة إلى الطرف الموجهة إليه.

يعتبر هذا الأمر جد منتقد، ووجب على النقابة في إطار سعيها لتنظيم تواصل النزيل مع أجهزة الدولة، العمل والضغط من أجل التكريس القانوني والعملي لحق النزيل في مراسلة السلط القضائية والإدارية بشكل مباشر دون خضوع هذه المراسلات لرقابة وإطلاع الإدارة السجنية، حيث أن هذه الرقابة التي تفرضها إدارة السجن على هذا الصنف من مراسلات النزيل ليس له ما يبرره، باعتباره خطابا موجها إلى مؤسسة أو إلى سلطة عامة رسمية ليس لها أي تأثير على الأمن والنظام داخل المؤسسة العقابية الذي تتذرع به هذه الأخيرة دائما لفرض رقابتها.

ويجب أن تعمل النقابة عمليا وتحرص دائما على ضمان وصول هذا النوع من الرسائل إلى مقصدها، وضمان عدم عمد الإدارة السجنية أو أحد أعوانها منع إرسال المكتوب، خصوصا وأنه في الغالب يكون محتوى هذه المكاتيب تشكي النزيل من ظلم وتعد أصابه من قبل الإدارة أو أحد أعوانها، وكذلك يجب على النقابة توعية النزيل المرسل بأهمية عدم التصريح بفحوى الرسالة لأي كان خصوصا قبل خروجها من السجن.

نجد نفس مشكل الاطلاع والرقابة متوفرا أيضا في مراسلات النزيل لمحام، والتي تندرج ضمن حقه في التقاضي، حيث نصت الفقرة 9 من الفصل 17 على حق كل نزيل في مكاتبة المحامي المكلف بالدفاع عنه وذلك عن طريق إدارة السجن، ويعتبر أيضا هذا الأمر غير منطقي وينطبق عليه نفس ما أوردناه حول مراسلة السلط القضائية والإدارية.

نصت المادة 8 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق كل شخص في الالتجاء إلى المحاكم الوطنية المختصة لإنصافه الفعلي من أية أعمال تنتهك الحقوق الأساسية التي يمنحها إياه الدستور أو القانون، ونلاحظ كذلك أن معظم الاتفاقيات الدولية والنظم القانونية التي تعرضت إلى حق التقاضي قد نصت عليه في صيغة عامة "كل شخص" أو "كل مواطن" دون أن تستثني نزيل المؤسسة السجنية من التمتع بهذا الحق.

نص المشرع التونسي على حق النزيل في التقاضي صلب الفقرة 6 من الفصل 17 حيث جاء بها "لكل سجين الحق في مقابلة محام بترخيص من الإدارة المكلفة بالسجون والإصلاح وبحضور أحد موظفي السجن وذلك بالنسبة إلى المحكوم عليه بحكم بات". ومن المعلوم أن المحكوم عليه بحكم بات سوف لن يكون في حاجة إلى مقابلة محام إلا في صورة تعرضه للمساءلة الجزائية أو في صورة رفعه لدعوى جزائية يتظلم فيها من مسألة معينة أو لدعوة مدنية كذلك.

يعتبر اشتراط حصول المحكوم عليه على ترخيص من الإدارة المكلفة بالسجون والإصلاح لمقابلة محاميه أمرا منتقدا لأنه يحد من الحرية في التقاضي، وهو ما ذهبت فيه اللجنة الأوروبية

لحقوق الإنسان حيث اعتبرت اشتراط حصول المحكوم عليه على إذن للاتصال بمحام يتعارض مع الفصل 6 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الذي يقرر حق الأفراد في التقاضي، كما قررت هذه اللجنة أن بقاء الحارس أثناء مقابلة النزيل لمحاميه يتناقض وحق الدفاع المنصوص عليه ضمن الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

يجب على النقابة العمل والضغط من أجل التكريس القانوني والعملي لحق النزيل في التقاضي بدون قيود أو حدود أو مراقبة مفروضة من الإدارة السجنية، حيث يجب أن تكون مراسلات النزيل مع المحامي سرية وغير مراقبة ولا يتم الاطلاع على محتواها أو اعتراضها إلا لأسباب قانونية وبمقتضى إذن قضائي، ويجب أن تجرى لقاءات النزيل مع محاميه في خصوصية تامة وخارجة عن كل مراقبة سمعية أو بصرية، ويجب طبعا قبل السماح بمثل تلك الزيارات أن يتم طبعا تبليغ الإدارة العقابية بإعلام النيابة حتى يكون هذا المحام رسميا محام النزيل ونائبه في قضية معينة.

إن بضمان حسن تنظيم وتمتع النزيل بحقه في التواصل مع أجهزة الدولة ومع العالم الخارجي بصفة عامة دعم لحق النزيل في ظروف إقامة إنسانية داخل المؤسسة السجنية مما يدعم إنسانيته ويحقق تأهيله، ويدخل في نفس هذا الإطار تنظيم علاقة النزيل بالإدارة العقابية، وهي مهمة جد هامة وفعالة على النقابة الاضطلاع بها والنجاح فيها، لما لهذا النجاح من فائدة للنزيل وللمؤسسة العقابية في حد ذاتها.

الفصل الثالث: دور العمل النقابي في تنظيم علاقة النزيل بالإدارة العقابية

تقوم السجون على نظام سلطوي، وهذه السجون كمؤسسات شمولية تبهظ كاهل الفرد بما تمارسه حياله من ضغوط، إذ أن كل مظاهر الحياة اليومية لنزلاء السجون يتم ضبطها والتحكم فيها من قبل إدارة السجن، حيث أن مظاهر حياة النزلاء مجدولة ولا اختيار لهم في هذه الجدولة ولا يسمح لهم بأية حال من الأحوال بخرقها.

تفرض العقوبة السجنية وتيرة حياة جديدة قائمة على الانضباط وعلى التكرار والرتابة، وعلى فرض التعايش في وسط غريب مع أشخاص غير متجانسين وغرباء في الغالب، وبذلك تكون هذه الحياة ذات وتيرة لا علاقة لها بما يجري خارج المؤسسة

السجنية، حيث هناك قطيعة بين الحياة السجنية والسلوكيات التي تعود عليها النزيل قبل دخوله السجن.

تستلزم الحياة داخل السجن تطويع المحكوم عليهم لقانون المؤسسة السجنية، وجعلهم ينتقلون من عالم الحر إلى عالم صارم ومضبوط يفرض أطر جديدة على هؤلاء الأشخاص المقتلعين من عالمهم، وبذلك تشترط هذه الحياة تغييرات عميقة في السلوك وفي طريقة الحياة، وهذا التعديل في السلوك ليس بالأمر الهين ولا يمر دون سلبيات، ذلك أن تحول الفرد من محيط حر إلى محيط مغلق قصري والذي يمر دون عملية انتقالية يحدث هزات عنيفة وآلاما نفسية عميقة.

يفرض الواقع والمنطق أن تكون علاقة الإدارة العقابية بمنظوريها من النزلاء علاقة جد متوترة، حيث أن النزيل سيسعى دائما للتملص ورد الفعل والثورة ضد الضبط والتحكم في محاولة طبيعية للتحرر واسترجاع السيطرة على ذاته، وهو أمر ستسعى الإدارة العقابية للتوقي منه وصده والمعاقبة عليه بكل الطرق الممكنة وذلك حفاظا على أمنها وتحقيقا لدورها الهادف تنفيذ العقوبة والوصول لتجسيد أغراضها.

يجب لإنجاح الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية العمل على تأطير هذا الوضع التصادمي وذلك بخلق توازن بين الإدارة العقابية والنزلاء بما يحفظ إنسانية وحقوق المحكوم عليهم ويضمن عدم تعسف الإدارة السجنية في فرض الأمن والنظام وفي معاقبة كل من يخل أو يمس بهما. ولا مناص لضمان ذلك من تدخل العمل النقابي لتنظيم علاقة النزيل بالإدارة العقابية والسعي لضمان توازنها

ونجاعتها من جميع الجوانب بما فيها الجانب التأديبي والجانب التفريدي.

حتى نتمكن من توضيح وتحليل وإبراز دور العمل النقابي في تنظيم علاقة النزيل بالإدارة العقابية، سنتولى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: دور العمل النقابي في ضمان توازن العلاقة بين الإدارة السجنية والنزيل

المبحث الثاني: دور العمل النقابي في تحقيق نجاعة المنظومة التأديبية والتفريد التنفيذي

المبحث الأول: دور العمل النقابي في ضمان توازن العلاقة بين الإدارة السجنية والنزيل

يمثل السجن المكان الذي تجهد فيه السلطة لتأطير الأفراد، ومكان الهادف لملائمة وتنقية الأجهزة التي تأخذ على عاتقها وتضع تحت المراقبة سلوك الأفراد اليومي وهويتهم ونشاطهم وحركتهم، حيث يمثل السجن تسييجا جزائيا متشددا للجسد الاجتماعي للنزيل.

تتسبب هذه الوضعية في اختلال توازن العلاقة بين الإدارة السجنية والنزيل، خصوصا وأن هذه الإدارة تركز دائما على المهمة الأمنية على حساب المهمة التأهيلية، والذي زاد الوضع سوءا، علاقات الريبة والشك التي تسود علاقة المؤسسة العقابية والمجتمع عامة بالنزلاء، والتي تكسر مع الخصائص الأساسية الاجتماعية التي تستند عموما على الثقة.

إن تركيز إدارة السجن في المقام الأول على المهمة الأمنية لا يزال المبدأ، بالرغم من كونها لم تعد قادرة على تجاهل الاعتبارات المتزايدة التي أعطيت للنزيل ولكرامته وحقوقه، هذه الاعتبارات التي تتطلب قيام العلاقة بين الإدارة والنزيل على التوازن الهادف لتحقيق الأمن وحفظه دون التعدي على حقوق النزيل وإهمال الغاية التأهيلية للعقوبة.

يتنزل في هذا الإطار العمل النقابي الهادف لتحقيق هذا التوازن المطلوب والمحافظة عليه مما يساهم في إنجاح عملية التأهيل، وحتى نتمكن من إبراز دور العمل النقابي في ضمان هذا التوازن، سنتولى تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث فقرات:

الفقرة الأولى: تكريس الاحترام المتبادل بين النزيل والإدارة العقابية

الفقرة الثانية: فرض الأمن والهدوء داخل المؤسسة

الفقرة الثالثة: مساعدة الإدارة العقابية على فهم شخصية النزيل

الفقرة الأولى: تكريس الاحترام المتبادل بين النزيل والإدارة العقابية

أثبتت التجربة واتفق علماء الإجرام وجميع الدارسين للحياة السجنية أن اعتماد موظفي الإدارة السجنية في علاقتهم بالنزلاء على السيطرة والضغط، واعتماد العنف لإرضاخ النزيل والتحكم فيه تحكما تاما، ليست في صالح الطرفين وتؤدي حتما إلى انفجار الوضع وانتشار العنف كردة فعل من النزلاء تجاه هؤلاء الموظفين.

يتولد عن مثل تلك العلاقة شعور بالدونية في صفوف النزلاء يصحبه إحساس بالضغط والظلم الدائم، مما يجعل النزيل ينظر إلى موظفي السجون وخاصة الحراس على أنهم أعداء معتدون يجب مقاومتهم والثأر منهم لكرامة تهان منهم كل لحظة، وهكذا تنتشر بين النزلاء إرادة ردة الفعل تجاه هذه المؤسسة القمعية، وتنتشر حالات الاعتداء على الموظفين وعلى التجهيزات لتصل في بعض الأحيان إلى حالات تمرد، مما يجعل الأمن مهدد والخطر مرتفع. وهذا الوضع طبعا يجعل موظفي المؤسسة السجنية في حالة نفسية سيئة باعتبار شعورهم الدائم بالخوف من أن يتم الاعتداء عليهم من قبل نزيل.

لا يمكن الحديث في مثل هذه الظروف على تأهيل أو على حقوق نزيل أو على أمن السجن، لذلك دعت السياسية العقابية الحديثة إلى وجوب تقريب الفوارق بين النزيل والموظف، وتجاوز علاقة السجين بالسجان بخلق روح التواصل والتعاون والانسجام مما يؤسس لعلاقة احترام متبادل بين النزيل وكل موظفي المؤسسة السجنية، وهذا أمر لازم لإنجاح الغرض التأهيلي للعقوبة السجنية.

تتمتع العلاقة بين النزيل والحراس بأولوية من حيث وجوب تأطيرها وضمان قيامها على الاحترام المتبادل، باعتبار وأن هؤلاء الحراس في علاقة مباشرة ودائمة مع النزلاء، لذلك وجب على النقابة العمل على حسن تأطير هذه العلاقة دون طبعا إهمال علاقة النزيل بباقي موظفي المؤسسة السجنية والتي أيضا يجب أن تعمل النقابة على تأطيرها.

أ- تأطير العلاقة بين النزيل والحراس

تتميز العلاقة بين النزيل والحراس بكونها علاقة مباشرة ودائمة، حيث أن النزيل يخضع للمراقبة المباشرة والتوجيه الدائم من قبل الحراس باعتبار أن طبيعة عمل أعوان السجون تفرض عليهم التواجد في كل مكان يتواجد فيه النزيل داخل الفضاء السجني، إذ يتعامل النزيل ويتحاور طيلة فترة محكوميته وبشكل دائم ويومي مع الحراس، فجميع الأنشطة التي يقوم بها طيلة اليوم تخضع لرقابة الحراس وتوجيهاتهم إضافة للعديد من الخدمات والحقوق التي لا يمكن التمتع بها إلا بواسطة الحارس.

يتمتع الحارس باعتبار تواجده جنبا لجنب مع النزيل بسلطة تقديرية في تقييم كل تصرف يصدر عن النزيل ومدى جوازه، إذ يتمتع الحارس بسلطة منع النزيل من القيام بأمر معين يرى أنه من شأنه المس بأمن المؤسسة السجنية أو يخل بموجبات الهدوء فيها، وهذا المنع يمكن أن يتجاوز المنع المطلبي ليبلغ درجة المنع المادي، إضافة للسلطة العقابية التي يتمتع بها الحارس حيث وإن كانت العقوبات التأديبية تسلط من قبل مدير السجن ومجلس التأديب إلا أن الحارس هو من يقوم بالإبلاغ عن المخالفات ورفع التقارير في شأنها.

قد ينجر عن السلطة التي يتمتع بها الحارس على النزلاء عدة تجاوزات من الطرفين، حيث أن الحارس قد يتعسف في استعمال سلطاته أو قد يسيء استخدامها، والنزيل قد يتعمد إهانة الحارس أو الاعتداء عليه في رد فعل على أمر ما أو حتى في إطار تصعيد نفسي وردة فعل تجاه الضغط السجني أو عند رفضه الانصياع للأنظمة والقوانين المرتبة للحياة السجنية.

تفرض طبيعة الأمور أن تقوم العلاقة بين النزيل والحارس على التوتر والشك والخوف وحتى الكره والنقمة أحيانا، إذ أن النزيل تختزل المؤسسة السجنية بالنسبة إليه في شخص الحارس ويعتبره المسؤول عما يعانيه من إكراه وتوجيه وغير ذلك من سلبيات الحياة السجنية، وينتابه كذلك شعور دائم بأن الحارس يحتقره ولا يشعر بمصابه وغير متعاطف معه، ولا يراعي لا إنسانيته ولا وضعه ولا متطلباته، وينتابه كثيرا الشعور بأن الحارس يتعمد صده ورفض طلباته ويتعمد منعه من القيام بالعديد من الأمور بتعلة الحفاظ على النظام والأمن، وأيضا يتلذذ بإهانته وعذابه.

أما الحارس، فيرى في النزيل خطرا دائما وداهما على المؤسسة السجنية وخاصة على سلامته الشخصية، حيث تتملك الحارس قناعة بأن النزيل مجرم خطير يكن له البغض والكره ويتحين الفرصة للاعتداء عليه، وأنه مهما تظاهر بالطيبة ومهما أبدى تعاون واحترام للحراس فإن ذلك ليس إلا تظاهرا يموه به عن حقيقته وعن نواياه العدوانية.

لا يمكن لهذه المعطيات أن تأسس لعلاقة طيبة بين النزيل والحارس بشكل يحفظ كرامة وسلامة وحقوق الطرفين، لذلك وجب على النقابة التدخل من أجل تأطير هذه العلاقة، وعندما نتحدث عن تأطير وعن علاقة جيدة فلا نقصد أن تتحول العلاقة بين النزيل والحارس إلى علاقة صداقة، فهذا أمر مناف لطبيعة عمل الحارس وطبيعة الإطار الذي تتنزل فيه العلاقة، حيث أن الحارس يبقى حارسا والنزيل يبقى نزيلا والسجن يبقى مؤسسة عقابية قصرية.

تتمثل العلاقة الواجب توفرها بين النزيل والحارس، بما يخدم الغاية التأهيلية للعقوبة ويرجع بالإيجاب على كل من النزيل والحارس سواء من الناحية النفسية أو الجسدية أو العقلية، في علاقة تقوم على الاحترام المتبادل والتعاون البناء، حيث يجب على الحارس احترام إنسانية النزيل ومعاملته على هذا الأساس، وتطبيق القانون عليه إذا ما ارتكب خطأ دون تعسف أو تجاوز أو إهانة، فلا شيء يبرر أن يقوم الحارس بإهانة النزيل أو ضربه أو شتمه أو إهانته. وفي نفس الإطار يجب على النزيل احترام الحارس وإتباع تعليمته وعدم التعدي اللفظي أو المادي عليه، وحتى إن كانت تعليمات الحارس أو تصرفاته مجانبة للصواب أو فيها تعسف وظلم فما على النزيل إلا الانصياع بهدوء وتتبع حقه بالطرق القانونية.

تسعى النقابة في هذا المجال إلى توعية النزيل وإقناعه بوجوب احترام الحارس، وتبين له بصورة عامة المسموح والغير مسموح في إطار هذه العلاقة، وتعمل على تغيير نظرة النزيل للحارس من النقمة والخوف إلى التقدير والهبة، وتستعين النقابة في سبيل ذلك بالمختصين في علم النفس والسلوكيات وعلم التواصل الإنساني وغيرهم من المتداخلين والمهتمين بالسلوك الإنساني.

كما تفرض النقابة متابعة ومراقبة دائمة لتصرفات النزلاء تجاه الحراس، وتقوم بصفة دائمة بتوجيه النزيل للطريقة المثلى للتعامل، مع الإشارة إلى كون تعويد النزيل على احترام الحراس يتنزل رأسا صلب الغاية التأهيلية للعقوبة، ذلك أن إقناع النزيل بوجوب قيام العلاقات الاجتماعية مهما كانت درجتها وصنفها على الاحترام وتعويده على ذلك يجعله إنسان يحترم الجميع ويبتعد في تصرفاته عن ردود الفعل العنيفة.

يجب أيضا على النقابة العمل والضغط والتعاون مع الإدارة العقابية من أجل الإحاطة بالحراس، وتوعيتهم بأن النزيل إنسان وبأن أسلوب عملهم يجب أن يكون قائما على التوازن بين القانون والإنسانية وأن يحترموا كرامة النزيل، وأفضل وسيلة في هذا المجال إضافة طبعا للتوعية، إقامة الإدارة العقابية بالشراكة مع المجتمع المدني لدورات تكوينية للحراس بغاية تدريبهم المستمر وتكوينهم في مجال التعامل الإنساني مع النزلاء.

ويجب أيضا العمل على حل المشاكل التي قد تنشب بين حارس ونزيل في الإبان، وذلك بالسعي لتلطيف الأجواء بين الطرفين وتوضيح الأمور وتصفية النفوس وتوعية المخطئ بخطئه، وذلك بغاية تفادي الضغائن والحفاظ على العلاقة سليمة.

ولا ننسى وجوب وضع حد للتصرفات الغريبة والفاسدة التي أصبحت تشكل قاعدة في العلاقات الاجتماعية بين الحراس والنزلاء داخل الفضاء السجني، وهي مسألة الرشاوي والابتزاز، إذ يجب القضاء على هذه الظواهر التي لا يمكن أن تؤسس لعلاقة متزنة وقائمة على الاحترام بين الأطراف، ولا يمكن القضاء على مثل تلك الظواهر إلا بتكاتف جهود النقابة والإدارة العقابية.

لا يقف دور النقابة في مستوى العلاقات الاجتماعية للنزيل داخل الفضاء السجني على تأطير العلاقة بينه وبين الحراس، وجعلها علاقة تقوم على الاحترام المتبادل وعلى تفعيل القانون وإتباع النظام، بل تشمل أيضا علاقة النزيل بباقي موظفي الإدارة العقابية، فالنزيل وإن كان أغلب تعامله مع الحراس إلا أنه أيضا يتعامل مع باقي الموظفين.

ب- تأطير العلاقة بين النزيل وباقي موظفي السجن

يتعامل النزيل بشكل يومي أو ظرفي مع العديد من موظفي المؤسسة السجنية، ونذكر منهم على سبيل الذكر لا الحصر، مدير السجن وطبيب السجن وطاقمه الطبي وموظفي الرعاية الاجتماعية والأخصائيين النفسانيين وغيرهم. وإن كانت هذه العلاقات عمليا لا تمتاز بالحدة والسلبية التي نجدها في العلاقة بين النزيل والحراس، إلا أنها تبقى سلبية في بعض جوانبها مما يحتم على النقابة العمل على جعلها تبتعد عن الشوائب وتقوم أيضا على الاحترام والتعاون.

نجد مثلا أن علاقة النزيل بطبيب السجن وبالطاقم الطبي عامة ينتابها الكثير من التوتر والسلبيات، حيث أن النزيل المريض عادة لا يجد الرعاية اللازمة ولا يجد ما يلزم من الأدوية، بل وأحيانا لا يجد حتى من يكشف عليه ويشخص مرضه، وأحيانا أخرى لا يتمكن من الذهاب إلى الطبيب الذي يرفض لقاءه نظرا لانشغاله بغيره من النزلاء المرضى أو لانتهاء وقت عمله أو لغير ذلك من الأسباب.

يجعل هذا الوضع النزيل يقتنع بعدم اهتمام الطاقم الطبي للمؤسسة السجنية به وعدم مبالاتهم بآلامه ومرضه، وقد يزيد النزيل اقتناعا بذلك عندما يعاين صلابة هذا الطاقم عند التعامل معه والكشف عنه باستعجال وعدم الاهتمام برفع معنوياته وإبداء نوع من التعاطف والحنان مع حالته.

تؤدي هذه الأمور إلى تصلب النزيل عند التعامل مع الطاقم الطبي، وقد يصل به الأمر إلى اعتماد أسلوب استفزازي عند التخاطب معهم أو حتى أكثر من ذلك، ولن تزيد ردة الفعل هذه

الوضع إلا سوء، خصوصا إذا أضفنا لها تضمر الطاقم الطبي من كثرة تمارض النزلاء مما يثقل كاهلهم بعمل هم في غنى عنه.

لا يعود عدم تلقي النزيل المريض للرعاية اللازمة بالضرورة لتقصير الطاقم الطبي أو رغبته في ذلك، فغالبا يكون ذلك راجعا لنقص الإمكانيات والتجهيزات والأدوية المتاحة في المؤسسة السجنية على ذمة خذا الطاقم، وهذه مسألة قد لا يعلمها أو لا يستوعبها النزيل، مما يفرض تدخل النقابة لتوعيته بذلك وانتزاع الأفكار السوداء وعقلية المؤامرة من عقله، ولا ننسى أن ظروف العمل السيئة وإحساس أي فرد بالطاقم الطبي وخاصة الطبيب بالعجز عن أداء رسالته على النحو الأمثل، قد يجعله يشعر بالضغط النفسي الذي ينعكس على سلوكه فتغيب عنه الابتسامة وتظهر على ملامحه علامات التوتر والقلق.

يجب على النقابة توعية النزيل بعدم التلاعب بحالته الصحية وعدم التمارض وبضرورة التعامل مع الطاقم الطبي بكل أدب وصدق، ويجب عليها أن تبين للنزيل أن الطب رسالة وأن أعضاء الطاقم الطبي هم بحق ملائكة رحمة يجب أن ينالوا ما يستحقوا من احترام وحسن تعامل. وفي المقابل يجب على النقابة العمل والتعاون مع الإدارة العقابية لتوعية الطاقم الطبي للمؤسسة بخصوصية هذه الفئة من المرضى التي يتعاملون معها، وبضرورة أن يعاملوهم برفق مراعين في ذلك حاجتهم النفسية لمثل ذلك الرفق، والتأكيد على أن لا شيء يبرر التعامل مع نزيل بقسوة أو رفض علاجه أو الإساءة إليه. ومن الأفضل أن تحرص النقابة على أن تقوم الإدارة العقابية بالتعاون مع المجتمع المدني وكل المتداخلين من أجل

تمكين الطاقم الطبي من تكوين مستمر في فن التواصل والتعامل مع النزلاء.

يعتبر تأطير العلاقة بين النزيل وجميع موظفي المؤسسة السجنية هدفا من المفروض أن يكون مشتركا بين النقابة والإدارة السجنية وكل المتداخلين في المجال، حيث أن فوائد هذا التأطير تتجاوز أطراف العلاقة لتشمل الإطار العام للحياة السجنية، وتساهم بشكل كبير في تحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية، إضافة لمساهمتها بقسط كبير وريادي في فرض الأمن والهدوء داخل المؤسسة السجنية.

الفقرة الثانية: فرض الأمن والهدوء داخل المؤسسة

يعتبر الأمن أمرا أساسيا لسير العمل السجني، وهو يقوم على توفير الظروف الموضوعية المزيلة لكل المخاطر والتهديدات بما يضمن التشغيل العادي وانسياب نشاط المؤسسة السجنية، مع ضمان غياب الأخطار التي تهدد السلامة العامة بما في ذلك حياة وحرية وحقوق الأفراد.

ولا يعني الأمن فقط الرقابة والسيطرة على تحركات النزلاء، بل يعني أيضا تخفيض التوتر وتجنب حدوث المشاكل والاضطرابات داخل الفضاء السجني قصد المستطاع، والتجارب العقابية في ظل تطور أسلوب المعاملة العقابية نحو الأنسنة، أثبتت فشل الأسلوب القصري والرقابي الشمولي في تحقيق الأمن التام، مقارنة بأسلوب اللين النسبي القائم على تأطير علاقة النزيل بمختلف المحيطين به في الفضاء السجني.

لئن كنا في عنصر سابق بينا دور النقابة في تأطير علاقة النزيل بموظفي المؤسسة السجنية، وهو أمر يساهم دون نقاش في تحقيق الأمن والهدوء داخل السجن، فإننا تفاديا للتكرار سنقتصر في هذا العنصر على أوجه أخرى لفرض الأمن والهدوء داخل المؤسسة السجنية، وتتمثل في وجوبية الإحاطة بأخلاق النزلاء وكذلك السعي لحل النزاعات التي قد تنشب بينهم، وهما مهمتين يجب على النقابة التكفل بهما تحقيقا للأمن والهدوء داخل المؤسسة العقابية.

أ- الإحاطة الأخلاقية بالنزيل

تعتبر البيئة المسؤول الوحيد عن تحديد سلوك الإنسان وتوجهاته الأخلاقية، والبيئة السجنية هي المسؤول الأول عن تحديد

وتوجيه أخلاق النزيل وجعله إنسان ذو أخلاق تميل للاعتدال أو على العكس تميل للانحراف، ولا جدال في أن الواقع يثبت بأن السجن يجعل الإنسان يميل للانحراف ويجعله ذو أخلاق شاذة عما يرتضيه المجتمع.

يعاني النزيل في السجن من مشاكل وصعوبات متنوعة نتيجة لوضعه الجديد كمحجوز ونتيجة للمجتمع الضيق الذي أصبح يعيش فيه، فثقافة السجن والوضع الجديد الذي يجد النزيل نفسه فيه يفرضان عليه ظروفا ووقائع جديدة تكون وطأتها أشد من العقوبة نفسها.

تستهدف العقوبة السجنية قتل الذات، وذلك من خلال تعدد وتنوع الضغوطات التنظيمية والنفسية إضافة إلى الإكراهات المتأتية من كل عناصر التنظيم السجني، بداية من بطاقة الإيداع وعملية الاستقبال وصولا إلى الفئة الممثلة للسلطة الشرعية داخل «الشمبري» مرورا بالزملاء الذين لا يختارهم الزيل بل يفرضون عليه فرضا.

يسعى النزيل كرد فعل مقابل هذه الوضعية التي يجد نفسه فيها قسرا، إلى البحث عن ذاته وتحقيقها وإيجاد الكيفية والوسيلة المناسبة لتحقيق هذه الذات المسلوبة والمغتربة والسائرة في طريق الفناء، وإذا كان هذا الدافع أي الرغبة في تحقيق الذات يوحي بنوع من القبول الضمني للضغوطات السجنية والنفسية، فإن في هذا الدافع يتجاوز الفاعل الاجتماعي درجة القبول الضمني ليتجه نحو الرفض والتحدي، والذي يتخذ العديد من الأشكال المعبرة عن حالة التدني الأخلاقي التي أصبح عليها هذا الإنسان.

نجد ضمن مظاهر الانحطاط الأخلاقي لنزلاء المؤسسة السجنية انتشار العنف بجميع أشكاله داخل الفضاء السجني، واعتباره أمرا عاديا ومكونا من مكونات الثقافة السجنية. وإن كان العنف المادي يجد بعض الحدود فإن العنف اللفظي متفشي بطريقة قد تثير الاشمئزاز، شأنه شأن الكلام البذيء الذي يعتبر الميزة الأولى والخاصية الأساسية للخطاب والثقافة الفرعية للسجون.

إن هذا المظهر للانحطاط الأخلاقي وخاصة في سجون الرجال، ليس إلا تعبيرا في ساحة السجن على الغرور الذكوري في أعمق ظلماته، واستجابة لإطار الرقابة الشمولية التي يخضع لها النزيل. فمن خلال هذه الممارسات نجد مستويين من تأكيد الذات، أولا تأكيد الذات في مواجهة ما يتعلق بالقوة القسرية للمنشأة العقابية، وثانيا فرض النفس كرجل يستحق مكانه في المجتمع السجني، والذي يتجاوز الاضطراب السلوكي لأفراده هذه المظاهر لتنتشر صلبه كذلك كردة فعل تجاه الحرمان الجنسي القسري الاعتداءات والانحرافات الجنسية.

يتولد عن الحرمان الجنسي في تفاعله مع الظروف المادية والنفسية للاحتجاز انعكاسات جد خطيرة على سلوك النزيل، تتجلى بوضوح بانتشار الاعتداءات الجنسية داخل المؤسسة العقابية بل اعتبارها خاصية من خاصيات المجتمع السجني وثقافته، فالفضاء السجني الملزم والعقابي وخاصة أحادي الجنس والمانع للممارسات الجنسية العادية، يجعل كل شخص يضع تحديا لتأكيد هويته الجنسية في عينيه وعيون الآخرين. ويدفع أيضا هذا الوضع النزيل للانخراط في ممارسات جنسية بديلة.

يعتبر الإستمناء ظاهرة عامة في المؤسسات السجنية، وهي تعبر عن حالة إنحراف خطيرة قد يصل إليها النزيل جراء الحرمان الجنسي القسري الذي يعيشه، خاصة إذا لجأ لأسلوب الإستمناء بواسطة الأشياء، فالنزيل قد يتجاوز الطريقة الطبيعية ليقوم بممارسة العادة السرية مع الطعام أو استخدام بعض الحيل مثل كيس من البلاستيك مليئة بالمعكرونة الدافئ أو برتقالة ذات حجم جيد وغير ذلك من الوسائل الغريبة.

لئن كان الإستمناء في المجتمع الحر يمثل في الغالب وسيلة للمتعة الجنسية تمارس في حدود وبعيد عن الميكانيكية، ولا يعتبر في الغالب شذوذا أو انحرافا، فإنه في السجن لا يكون إلا ميكانيكيا، ولا يكون كأثر مباشر للحرمان الجنسي في الإطار السجني إلا شذوذا وانحرافا أخلاقيا يساهم في تعكير حالة النزيل النفسية والجسدية باعتبار عجز العادة السرية عن توفير المتعة والراحة الجنسية التي يسعى إليها النزيل، وهذا قد يدفعه للبحث على تلبية الحاجات أو الرغبات من خلال كل ما يمكن أن يكون متاحا بسهولة، وهذه الوسائل قد تكون بشرية، أي المرور من جنسية فردية إلى جنسية ثنائية أحادية الجنس.

تعتبر الجنسية المثلية إحدى أبرز الظواهر الاجتماعية التي تفرزها الحياة السجنية، وهي ظاهرة مقلقة وبارزة لا يمكن إنكارها أو توجيه النظر عنها خصوصا وأنها أصبحت ظاهرة اجتماعية ملازمة للمؤسسة العقابية، إضافة لارتفاع نسبها حيث تتراوح نسبة الجنسية المثلية في السجون بين 30 إلى 75 %.

لقد بلغ تفشي ظاهرة الجنسية المثلية بالسجون الرجالية بالذات حد ارتباطها بظاهرة العود، فليس مصادفة أن نجد عدد

كبير من ممثلي ظاهرة الجنسية المثلية هم نفسهم ممثلي ظاهرة التعود على الحياة السجنية، وهذا أمر طبيعي ومنطقي، لأن خارج السجن يواجه هذا الشاذ منافسة الأنثى وهي منافسة غير عادلة إذ عادة ما يسعى الشخص لإشباع رغباته وحاجته الجنسية مع أنثى يغازلها ويسعى لكسب ودها، بينما في السجن ليس هناك سوى المثليون جنسيا الذين هم سعداء...

تتعدد بذلك مظاهر الانحراف الأخلاقي للنزيل، من عنف إلى كلام بذيء إلى انحراف جنسي، وهذا ما يجعل الأمن والهدوء داخل المؤسسة السجنية مهددا إن لم نقل منعدما، فأي أمن وهدوء في فضاء مغلق ينتشر فيه العنف بمختلف أشكاله، ويتفشى داخله الانحراف والانحطاط والشذوذ الجنسي.

يجعل هذا الوضع الحديث عن تأهيل النزيل وإرجاعه لدفة الصالحين أمرا صعبا إن لم نقل مستحيلا، خصوصا وأن الأخلاق ركيزة أساسية لعملية التأهيل ومعيار مهم لاندماج الفرد داخل مجتمعه، لذلك وجب على النقابة بذل الجهد في سبيل إصلاح هذا الوضع وتفادي سلبيات هذا التدهور الأخلاقي الذي قد يعيشه النزيل، وذلك من خلال الإحاطة الأخلاقية بالنزلاء مما يساهم في تحقيق الأمن والهدوء داخل المؤسسة السجنية ويدعم إنجاح الغاية التأهيلية للعقوبة.

تعتبر الإحاطة الأخلاقية بالنزيل من أهم المهام الموكولة للنقابة والتي يجب أن يوليها العمل النقابة أهمية بالغة، هذا إذا أرادت فعلا النقابة أن تكون شريكا فاعلا في تحقيقا الغاية التأهيلية للعقوبة.

تعمل النقابة على توعية النزيل بسلبيات مختلف مظاهر الانحطاط الأخلاقي وتحثه على الابتعاد عنها وتجنبها، وتستعين

في ذلك بمختلف الوسائل الممكنة، ومن بينها الحملات التوعوية وحلقات النقاش والمحاضرات والإرشاد، ومن المحبذ أن يتم الاستعانة بالمختصين.

وتسهر النقابة على مراقبة سلوك النزلاء ومقاومة ظاهرة العنف الجنسي والشذوذ داخل الفضاء السجني، وتعتمد في ذلك إضافة للتوعية منهج الوقاية والزجر، وتكون الوقاية من خلال إحكام الرقابة والسعي للقضاء أو على الأقل الحد من كل أسباب تلك الظواهر، ويكون الزجر من خلال تفعيل التتبع الجزائي لمثل تلك الأفعال الإجرامية وخاصة العنف الجنسي مما يردع كل من تساوره فكرة ورغبة في التعدي على غيره جنسيا.

تتعاون النقابة مع الإدارة العقابية والمجتمع المدني وكل المتداخلين في المجال السجني من أجل إنجاز مهمتها في هذا المجال على أنسب وجه، ويجب عليها أن لا تقصر جهودها في مجال تحقيق الأمن والهدوء داخل السجن على مسألة الإحاطة الأخلاقية بالنزيل، بل عليها أيضا التدخل لحل النزاعات التي يمكن أن تنشأ بين النزلاء وإحاطتها قبل أن تتطور وتتطلب تدخل الإدارة السجنية وإعمال سلطاتها العقابية أو المادية.

ب- حل النزاعات بين النزلاء

يعتبر العنف في السجون النتيجة الأولى لاصطدام سلب الحرية بطبيعة البشر، فتحت وطئة ثقل السجن والتأثير القسري وظروف الاعتقال قد يكون الجسم كموقع مراقبة ومقاومة جسما ضحية لعنف موجه نحو النفس أو ضد الآخرين، وهذا ما يعني نوعا من

نفاذ الصبر السجنى مقابل انتشار العنف الناتج عن عدم تأقلم الفاعل وتكيفه مع التنظيم السجني.

ما يهمنا في هذا المستوى العنف الموجه ضد الآخرين، وبصفة أدق العنف الموجه من نزيل نحو نزيل، وهو سلوك أو فعل اجتماعي يقوم به الفاعل الاجتماعي أثناء تفاعله مع الآخرين، وتفسر ظاهرة العنف بمختلف أشكاله من خلال مقولة الإحباط أي الحالة التي يتعرض لها الفرد جراء فشله في تحقيق هدف أو شعوره المسبق بالفشل، وعموما ينتج عن الشعور بالإحباط وخاصة غياب فرص التنفيس الانفعالي عند حالات التشنج والانفعال التوجه نحو العنف.

تتسم نفسية النزيل بالضعف إلى درجة يصبح معها عدوانيا وعنيفا تجاه الآخرين، فالعدوانية تجعله يعتدي على زملائه في الزنزانة، وقد تصل هذه الاعتداءات إلى القتل والإيذاء والتشويه، فهي تضع النزيل في مواقع تصادمية كلما تعامل مع الآخر.

يعتبر العنف في مجتمع السجن سمة تسيطر على أسلوب الحياة فيه، والواقع أن أغلب البحوث تشير إلى أن معدلات العنف بين النزلاء آخذة في التزايد في جميع سجون العالم بشكل عام، وهذا وضع عليل متناقض تماما مع وجوبية توافر الأمن والهدوء داخل الفضاء السجني، ومتضارب تماما مع العديد من حقوق النزيل وأهمها حقه في السلامة الجسدية والصحة، إضافة لعرقلة هذا الوضع للغاية التأهيلية للعقوبة.

يتطلب هذا الوضع تدخل النقابة للحد من الشجار والاعتداءات الواقعة بين النزلاء واحتواء مظاهر العنف والسعي لجعلها معدودة لا منتشرة، ويكون ذلك من خلال التدخل لحل النزاعات التي تقع

بين النزلاء، ولكي يكون هذا التدخل فعالا يجب أن يتم منذ حصول الخلاف وبداية الجدال وقبل تحول المناوشة الكلامية إلى عنف مادي، وفي كل الأحوال يجب أن يتم التدخل قبل تدخل الإدارة السجنية بمنظومتها العقابية.

تستطيع النقابة في هذا المجال أن تضطلع بدور الحكم بين المتخاصمين، حيث تقوم بإقناع النزيل ودعوته للجوء إليها عند حصول أي اختلاف أو سوء تفاهم مع نزيل آخر، وكان هذا الاختلاف أو سوء التفاهم من النوع الذي لا يمكنه إيجاد أرضية لحله بنفسه، وفي هذه الصورة تقوم النقابة بحل المشكل وتهدئة النفوس والحفاظ على العلاقة ودية بين المتخاصمين.

تقوم كذلك النقابة بتوعية النزلاء بأهمية العلاقات الودية بينهم وإيجابية هذا الأمر ومساوئ ومخاطر الوضعية العكسية، وتتعاون من أجل إنجاز هذه المهمة مع الإدارة العقابية والمجتمع المدني وكل المتداخلين في المجال السجني، ومن المحبذ إقامة حلقات نقاش وحوار وندوات حول هذه المسألة من قبل المختصين.

تستعين النقابة من أجل رصد الخلافات بين النزلاء والطوقي من تبعاتها، وخاصة تحول النزيل من وضعية الغاضب إلى وضعية الحاقد أو إلى وضعية المعتدي أو المتبادل للعنف، بالمنتمين إليها من النزلاء مثل «الكبران»، وغيرهم من النزلاء الذين يجب أن تستعين بهم للإلمام بخبايا الحياة السجنية، حيث على الإدارة الإلمام بكل خلاف مهما كان بسيط يحصل بين نزيل وآخر.

وتستعين كذلك النقابة بالإدارة العقابية، حيث يقوم الحراس ومختلف موظفي الإدارة السجنية بلفت نظر النقابة لأي خلاف يحصل بين النزلاء، ويكون لفت النظر بأي طريقة، ومن المحبذ أن

يكون من خلال التواصل بين الحارس أو الموظف المعاين للخلاف أو الذي وصل لمسامعه الخلاف وأي عضو نقابة يحمل صفة «كبران»، وذلك بغاية دعم علاقة التعاون بين «الكبران» والإدارة السجنية باعتبار أن «الكبران» كممثل للنقابة يعتبر شريك ميداني للإدارة السجنية على مستوى تسيير الحياة السجنية.

لا يقف دور النقابة على مستوى حل النزاعات بين النزلاء على المرحلة القبل عنفية، أي قبل تطور النزاع وتحوله إلى عنف مادي، بل تتدخل النقابة حتى بعد حصول الشجار ووقوع الاعتداء، خصوصا وأن هناك خصومات تنتقل بصفة حينية إلى العنف وخاصة المادي.

وتقوم النقابة هنا بالتقصي الحيني عن أسباب الخلاف الذي أدى إلى وقوع الحادثة، وذلك خاصة بالاستفسار لدى الأشخاص المعاينين للواقعة، ثم تقوم بالاستفسار والحوار مع كل نزيل متداخل في الشجار، وتعمل على تهدئته وإقناعه بسوء ما فعل، ثم تقوم بالجمع بين المتشاجرين وفتح حوار مشترك تسيره النقابة بغاية تهدئة النفوس والإصلاح بين هؤلاء المتخاصمين، وفي هذا الإطار تقوم النقابة بلعب دور الحكم بينهم وتجعل المخطئ يقتنع بخطئه ويعبر عن ندمه ويعتذر لمن أخطأ في حقه.

تنشب أحيانا خصومات بين نزيل وآخر قد لا ينفع معها الحوار ولا مجال فيها للتصالح، وقد تفشل النقابة في جميع مساعيها، وقد تستشعر أن الشعور بالغضب والحقد بلغ أقصاه عند المتخاصمين أو عند أحدهم مما ينذر بإمكانية حصول اعتداء أو تكرره، لذلك وجب في هذه الحالة الفصل بين المتخاصمين ويكون ذلك بنقلة أحدهما لغرفة أو جناح آخر، وفي كل الأحوال يجب نقلة أي نزيل

يشكل وجوده تهديدا لنزيل آخر وذلك تفاديا لحصول اعتداء أو شجار.

يحدث أن تتدخل الإدارة السجنية بسلطتها التأديبية لمعاقبة نزيل اعتمد العنف تجاه زميله أو شارك فيه، وهي وضعية على النقابة العمل على التداخل فيها وذلك بالسعي لتفعيلها في حالات ولحجبها في حالات أخرى، حيث إذا كان العنف بسيطا ويمكن إجراء الصلح بين أطرافه فلا داعي لتدخل الإدارة السجنية لتوقيع العقوبات التأديبية، لأن مثل هذا التدخل قد يجعل الصلح مهددا والنفوس حاملة للضغينة، أما إذا كان العنف غير بسيط ويعكس خطورة معتمده فيجب تفعيل العقوبات التأديبية وإثارة التتبع الجزائي إن لزم الأمر.

إن في عمل النقابة على حل النزاعات والخصومات بين النزلاء حماية للنزيل من العقوبات التأديبية، وحفاظ على حرمته الجسدية من كل اعتداء، وتوقي من كل تهديد أو خطر قد يصيب صحته، وتوفير للأمن والهدوء داخل المؤسسة السجنية والذي يعتبر مصلحة مشتركة للنزيل وللإدارة العقابية.

ويتنزل أيضا صلب المصلحة المشتركة للنزيل والإدارة العقابية، فهم هذه الأخيرة لشخصية النزيل مما يساعدها على تحديد الطريقة المثلى للتعامل معه، وهذا الأمر يأسس لخلق توازن فعلي في العلاقة بين الإدارة العقابية والنزيل، والأهم من ذلك يؤسس لحسن وضع وتطبيق برنامج التأهيل.

الفقرة الثالثة: مساعدة الإدارة العقابية على فهم شخصية النزيل

يمثل الشخص المجرم شأنه شأن بقية أفراد المجتمع كائنا اجتماعيا يعيش وسط مناخ اجتماعي، ويتفاعل سلبيا وإيجابيا مع مؤسسات المجتمع بمختلف أنواعها وأشكالها، ويمكن لهذه المؤسسات أن تلعب دورا مزدوجا، فمن جهة أولى يمكن لها أن تساهم في نحت ملامح الشخصية الانضباطية الرافضة لكل أشكال الممارسات الإجرامية والمتقيدة بالمعايير والقيم الاجتماعية، ومن جهة أخرى يمكن أن تلعب هذه المؤسسات الاجتماعية دورا معاكسا ومتعارضا مع الضوابط الاجتماعية لتكون إحدى أهم العوامل لخلق وتدعيم السلوك الإجرامي والانحرافي.

نجد هذا الدور المزدوج لدى المؤسسة السجنية، وهو أمر سلبي، باعتبار أن الوظيفة الاجتماعية للمؤسسة السجنية تتمثل في تأهيل نزلاءها وإنجاح عودتهم للمجتمع الحر منضبطين وأسوياء ورافضين لكل أشكال الجريمة والانحراف ومتقيدين بنواميس المجتمع، فإذا ما حققت المؤسسة السجنية هذا الهدف اعتبرت قد أتمت وظيفتها الاجتماعية بنجاح.

يعتبر تحليل وفهم شخصية الفاعل الاجتماعي ركيزة أساسية لنجاح المؤسسة الاجتماعية في أداء وظيفتها تجاه هذا الفاعل، لذلك فالمؤسسة السجنية مطالبة بفهم شخصية النزيل حتى تكون حظوظها وافرة في النجاح في تأهيله، ويتنزل هنا دور العمل النقابي الهادف إلى مساعدة الإدارة العقابية على فهم شخصية النزيل، وذلك بغاية حسن تحديد برنامج التأهيل، وكذلك بغاية ضمان تعاون النزيل مع الإدارة العقابية.

أ- حسن تحديد برنامج التأهيل

تحتل الإحاطة بشخصية النزيل مكانة متميزة في مرحلة التنفيذ، إذ على ضوء ما تتطلبه شخصية المحكوم عليه من عناية تضبط طريقة معاملته والبرنامج الأنجع لتأهيله، حيث أثبتت التجربة عدم نجاعة كل برنامج تأهيلي يعد مسبقا، لأنه برنامج عام ومجرد غير مؤسس على معرفة عميقة بشخصية النزيل وخصوصياتها بما تتطلبه من معاملة فردية يمكن أن تترتب عنها معطيات جديدة من شأنها أن تساهم في تفريد برنامج التأهيل.

يتمحور هنا دور العمل النقابي الهادف مساعدة الإدارة العقابية على دراسة شخصية كل نزيل دراسة دقيقة وشاملة بغاية أن تضبط له برنامجا للتأهيل منسجما مع شخصيته، حتى يحقق ذلك البرنامج النجاعة المطلوبة.

تتعامل الإدارة العقابية مع نزيل إنسان، أي مع كائن حساس يشكل كتلة من المشاعر والأحاسيس المتكيفة مع ظروف بيئته، وبالتالي المتطورة مع تطور نمط وأسلوب حياته يوما بعد يوم، فطريقة العيش داخل السجن سوف تؤثر حتما على شخصية النزيل، وبذلك سيحدث تغيير قد يكون طفيفا كما قد يكون هاما على الشخصية التي تم فحصها ومعاينتها أثناء فترة التتبع والمحاكمة. ويقتضي هذا التغيير فحصا دوريا لشخصية النزيل بفعل تطور نفسيته بموجب الحياة داخل السجن، ففهم ومعرفة شخصية النزيل أثناء التنفيذ تعد عنصرا أساسيا لتجنب الأخطاء في التشخيص التي كثيرا ما تؤدي إلى فشل عملية التأهيل.

يتحتم بعد تقسيم المحكوم عليهم إلى مجموعات بناء على معايير معينة وإخضاعهم لمعاملة عقابية متخصصة، أن يتم الانتقال إلى مرحلة أخرى، وذلك بإخراج الفرد من المجموعة التي وقع تقسيمه

فيها وبحث حالته بمفرده للتوصل إلى تقرير مدى ملاءمة المعاملة العقابية المحددة له وانعكاساتها عليه أثناء التنفيذ، وهذه المهمة ليست بسهلة وتستوجب تدخل النقابة لمساعدة الإدارة العقابية على إتمامها.

تتواجد النقابة بصفة دائمة بالفضاء السجني، وهي تحيط وتنظم وتهتم وتراقب مختلف نشاطات النزيل وعلاقاته الاجتماعية داخل الفضاء السجني، وهي أقرب للنزيل من الإدارة السجنية، وهي في ذات الوقت همزة الوصل بين النزيل وهذه الإدارة وباحثة عن خلق التوازن البناء في العلاقة بينهما، كل هذه المعطيات وغيرها تجعل من النقابة جد قريبة وجد مطلعة على كل ما يخص النزيل.

يسمح هذا القرب والاطلاع للنقابة بالملاحظة المستمرة لتصرفات وشخصية النزيل أثناء عملية تنفيذ محكوميته، وهذه الملاحظة المستمرة تمكن النقابة من استخلاص ونقل معطيات حول شخصية النزيل تسمح بإضافة عناصر جديدة تستكمل بها الإدارة العقابية ما يجب معرفته عن شخصية الفرد المتغيرة، وذلك حتى يكون بإمكانها حسن تحديد برنامج التأهيل الملائم لكل نزيل.

يعتبر الاستماع لمشاغل النزيل وسيلة فعالة تساعد على حسن تحديد برنامج التأهيل، فهي آلية من آليات التأهيل وإعادة الإدماج في المجتمع، حيث تساهم هذه الآلية بقسط كبير في معرفة ما يختلج في ذهن النزيل من أفكار والحالة النفسية التي عليها، وهو ما يساعد على إصلاحه وتأهيله بالوسائل التي تتماشى مع شخصيته وطباعه، كما أن الاستماع للنزيل وتمكينه من التعبير عن أفكاره يعزز شعوره بالانتماء للمجتمع وينمي ثقته في نفسه مما يخلق لديه توازنا روحيا ونفسيا.

تضطلع النقابة بدور الاستماع الدائم للنزلاء، والذي يكون بمناسبة أداءها لمهامها وكذلك باعتباره مهمة من مهام العمل النقابي، ولا تقف مهمة الاستماع من حيث أداءها على النقابة، بل تدخل أيضا في مهام الإدارة العقابية، حيث يجب على النقابة العمل والضغط من أجل تمكين النزيل من حقه في الاستماع إليه من قبل الإدارة السجنية ومن قبل خاصة الجهاز الطبي والاجتماعي، ويجب أن يكون هذا الاستماع دوريا في فترات متقاربة لا تتجاوز المدة الفاصلة بينها ثلاثة أسابيع على أقصى تقدير، مع تكريس حق النقابة في المطالبة بالاستماع الفوري لنزيل من قبل تلك الأجهزة أو أي جهاز من أجهزة الإدارة العقابية.

تهدف النقابة من خلال الملاحظة المستمرة والاستماع للنزيل والتعاون مع الإدارة العقابية من أجل حسن فهم شخصية النزيل ومتطلباته ومشاكله، إلى دفع الإدارة السجنية نحو وضع موازنة بين حالة المحكوم عليه وقدراته من جهة وهدف إعادة إدماجه في المجتمع من جهة أخرى، وذلك من خلال وضع برنامج تأهيلي مناسب للنزيل، وجعل هذا البرنامج تفاعليا ومتغيرا حسب التغيرات التي تطرأ على تصرفات وخاصة على نفسية النزيل المعني بالبرنامج.

إن كان حسن فهم شخصية النزيل يتوقف عليه حسن تحديد برنامج التأهيل، فإن نفاذ هذا البرنامج ونجاحه يبقى دائما مرتبطا بتعاون النزيل مع الإدارة، وهو تعاون ضروري أيضا لحسن فهم شخصية النزيل، بذلك نلاحظ الترابط المتين بين مختلف هذه الأمور التي يجب على النقابة العمل بجد على ضمان تحقيقها وتوفرها قانونا وواقعا.

ب- تعاون النزيل مع الإدارة

لا يمكن للإدارة العقابية أو لأي كان أن يفهم شخصية النزيل بشكل جيد إذا كان هذا النزيل رافض للمسألة وغير مستعد للتعاون والتعامل وغير صادق في التعبير عما يخالج نفسه، حيث أن تعاون النزيل في هذه المسألة أمر أساسي، إذ عليه أن يقبل على التصريح بما يخالجه من أفكار وما يحسه من مشاعر وهموم بكل رضاء، وأن يكون مقتنعا بأن الصدق في صالحه وأن الإدارة العقابية فعلا تبحث عن مصلحته وتريد أن تساعده.

يجب على النقابة في هذا المستوى العمل على إقناع النزيل بهذه المسألة وبضرورة تعاونه مع الإدارة وكل المتداخلين من أجل الفهم الجيد لشخصيته، وذلك حتى يقع تحديد ما يلائمه من مقتضيات التأهيل. ولا ينفي هذا الدور النقابي دور الأخصائيين النفسانيين والاجتماعيين الذين يتنزل فهم شخصية النزيل صلب عملهم، فالنقابة هنا تساهم من جهتها في تكريس تعاون النزيل مع الإدارة العقابية، وتراقب كذلك مدى التزام الجهاز الطبي النفسي والجهاز الاجتماعي بهذه المهمة، وتعمل وتضغط من أجل حسن قيامهم بها.

يتواصل التعاون المطلوب للنزيل مع الإدارة بعد تحديد برنامج التأهيل الخاص به، حيث من المعلوم أن أي برنامج تأهيل يتضمن جملة من المقتضيات والأعمال والأنشطة التي على النزيل إتباعها والقيام والالتزام بها، ولا يمكن لبرنامج التأهيل النجاح إذا رفض النزيل الانصياع له والتقيد بمستلزماته، حيث يتوقف نفاذ برنامج التأهيل ونجاعته على مدى اقتناع النزيل به ومدى تقبله لمستلزماته

ومدى رغبته في إنجاح تأهيله، وبذلك يرتبط بمدى تعاونه مع الإدارة.

يجب على النقابة العمل أيضا على إقناع النزيل بهذه المسألة وبضرورة تعاونه مع الإدارة وكل المتداخلين من أجل إنجاح عملية التأهيل، ونفس ما قيل حول دور الأخصائيين النفسانيين والاجتماعيين في بحر حديثنا عن فهم شخصية النزيل ينطبق أيضا هنا.

هناك صورة أخرى من ور تعاون النزيل مع الإدارة العقابية لا تقل أهمية عن الصورتين السابقتين، وهي صورة تعاون النزيل مع الإدارة في تسيير وتنظيم العديد من أوجه الحياة السجنية، وتكمن أهمية هذا التعاون في كونه يرسم بحق لتوازن العلاقة بين النزيل والمؤسسة العقابية، ويساهم بفعالية في مساعدة الإدارة السجنية على تحقيق مهامها وخاص منها مهمتها التأهيلية.

تتكفل النقابة بهذه الصورة من التعاون وتتحمل مهمة الاضطلاع بها، حيث تقوم بتكوين لجان من النزلاء المنتمين إليها بغاية تولي بعض المسؤوليات الاجتماعية والثقافية والصحية داخل السجن تحت إشراف النقابة ومراقبة الإدارة السجنية. وتقوم كذلك بتكليف عدد من النزلاء التابعين لها بمهام تنظيمية داخل السجن، كمهمة الإشراف على الغرفة أو الإشراف على مكان العمل وغير ذلك، وهي مهام يشرف عليها الآن «الكبران»، وهو نزيل تكلفه الإدارة السجنية بالمهمة الموكولة إليه، إلا أنه على النقابة أن تتكفل بمفردها بتعيين «الكبران» وفقا لمعايير تتلاءم مع نوعية المهمة وتخدم التوازن بين مصلحة النزيل وحاجة الإدارة للهدوء، وتتمتع النقابة بصلاحية تغيير «الكبران» كلما رأت حاجة لذلك.

يعتبر الغرض الأولي لمثل هذا التعاون، التقليل من تدخل الحراس وباقي موظفي المؤسسة السجنية في الحياة اليومية للنزلاء وخاصة في مشاكلهم، وذلك لتخفيض التوتر والسعي لتحقيق التوازن في العلاقة بين النزيل والمؤسسة السجنية، وتتفاعل مختلف أوجه تعاون النزيل مع الإدارة العقابية من أجل ضمان توازن العلاقة بينهما مما يدعم ويؤسس لنجاح الغاية التأهيلية للعقوبة.

ويتجاوز دور العمل النقابي في تنظيم علاقة النزيل بالإدارة العقابية تدخله بغاية ضمان توازن العلاقة بينهما ليشمل أيضا العمل من أجل تحقيق نجاعة المنظومة التأديبية المرصودة لمعاقبة النزيل المخالف، وكذلك تفعيل التفريد التنفيذي للعقوبة السجنية كآلية تأهيلية ناجعة تفرضها عدالة العقوبة.

المبحث الثاني: دور العمل النقابي في تحقيق نجاعة المنظومة التأديبية والتفريد التنفيذي

يواجه النزيل طيلة فترة محكوميته خطر الخضوع لعقوبات تأديبية قد تزيد من قسوة العقوبة السجنية التي يعيشها، وهذه العقوبات لا تسلط عليه إلا إذا ارتكب مخالفة تخل بالواجبات المحمولة عليه أو تخل بالنظام والأمن داخل المؤسسة السجنية، ومن المفروض أن لا تكون هذه العقوبات هادفة لإذلال النزيل أو عرقلة البرنامج التأهيلي، وهو ما يجعل مسألة عدالة هذه العقوبات أمرا مفروغا منه.

ونجد من الآليات التي يمكن أن تعتمد من أجل تحقيق هذا الأمر، تدخل قاضي تنفيذ العقوبات لإضفاء العدالة التنفيذية على المنظومة التأديبية، حيث أن تدخله وتعديله في أسلوب تنفيذ

العقوبة التأديبية شأنه شأن التعديل في أسلوب تنفيذ العقوبة السجنية أمر تفرضه مقتضيات التفريد التنفيذي.

يعتبر التفريد التنفيذي للعقوبة السجنية امتدادا للتفريد القضائي، كما أن هدف التفريد القضائي والتنفيذي واحد وهو تحقيق التأهيل الذي لا يتحقق إلا إذا لم يكن العقاب أقل مما يلزم ولا أكثر مما يجب، وبالتأمل في مؤسسة قاضي تنفيذ العقوبات نستشف أنها تتمتع بنظام متولد عن مفهوم متميز للسياسة الجنائية الحديثة التي تقوم على اعتبار أن دور السلطة القضائية لا ينتهي بصورة مقنعة إلا عندما يسترد المحكوم عليه موضعه ثانية في الحياة الاجتماعية بعد تنفيذ العقوبة.

تتعدد وتتنوع الآليات المعتمدة للمس من العقوبة السجنية وتفريد تنفيذها بأن تجعل النزيل لا يمضي كامل المدة المحكوم بها خلف القضبان، حيث يتم إخلاء سبيله قبل إتمام محكوميته بتوفر القناعة بأن هذا النزيل قد أتم عملية تأهيله ولا فائدة من بقاءه في السجن، ويعتبر السراح الشرطي والعفو أهم الوسائل المعتمدة في منظومتنا العقابية.

يعتبر تحقيق نجاعة المنظومة التأديبية ونجاعة التفريد التنفيذي للعقوبة السجنية أمر جد مطلوب من أجل تفعيل وتحقيق الغاية التأهيلية للعقوبة، وهو ما يجعل من تدخل العمل النقابي الهادف لتحقيق هذه النجاعة أمر ضروري إن لم نقل واجب، وحتى نتمكن من إبراز دور العمل النقابي في تحقيق نجاعة المنظومة التأديبية والتفريد التنفيذي، سنتولى تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث فقرات:

الفقرة الأولى: إرساء عدالة المساءلة التأديبية

الفقرة الثانية: التعاون مع قاضي تنفيذ العقوبات

الفقرة الثالثة: التفعيل الإيجابي لآليتي السراح الشرطي والعفو

الفقرة الأولى: إرساء عدالة المساءلة التأديبية

يخضع النظام الداخلي للسجن لمفهومين، مفهوم واسع ومفهوم ضيق. ويشمل المفهوم الواسع جميع القواعد التي تحدد سلوك النزيل بهدف تحقيق أغراض العقوبة، كالتزام المحكوم عليه بطاعة الأوامر والمواظبة على العمل والالتزام بما يتلقاه من دروس تعليمية وتثقيفية. أما المفهوم الضيق فينحصر في القواعد التي تحول دون فرار النزيل، وتعدي الحدود والأخلاق داخل السجن.

يتطلب حفظ النظام بمفهوميه داخل المؤسسة السجنية فرض الانضباط والأمن داخل السجن، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى المساءلة التأديبية لكل نزيل لا يحترم مقتضيات هذا الانضباط، وتعتبر المساءلة التأديبية من الصلاحيات المخولة للإدارة العقابية، والتي تلجأ إليها كلما أخل النزيل بالواجبات المحمولة عليه.

لا تتمتع الإدارة العقابية بصلاحية مطلقة في مساءلة النزيل تأديبيا وتسليط العقوبات التأديبية عليه، بل إن هذه المساءلة منظمة من قبل المشرع، حيث تم ضبط الحالات التي يعتبر فيها النزيل مخالفا مما يستوجب مساءلته تأديبيا، وضبط المشرع كذلك إجراءات هذه المساءلة والعقوبات التي يمكن أن تسلط على هذا النزيل المخالف.

تمتاز بذلك المساءلة التأديبية للنزيل بالشرعية، إلا أنه يجب أن نلاحظ أن هذه المسائلة تبتعد عن العدالة قانونا وواقعا، حيث

تمتاز أسباب المساءلة التأديبية للنزيل في كثير من الصور بعدم الوضوح والدقة مما يجعلها مجانبة للعدالة في كثير من الصور، وتمتاز العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على النزيل بتضارب بعضها مع الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية بصفة عامة وابتعادها عن العدالة بصفة خاصة، إضافة إلى هضم منظومة المساءلة التأديبية بسجوننا لحق النزيل في الدفاع.

يتطلب هذا الوضع عمل النقابة من أجل إرساء عدالة المساءلة التأديبية، ويكون ذلك من خلال تكريس عدالة العقوبة التأديبية، وأيضا من خلال تكريس حق النزيل في الدفاع عن نفسه أثناء المساءلة التأديبية وحقه في الطعن في العقوبات الصادرة ضده.

أ- تكريس عدالة العقوبة التأديبية

حدد المشرع التونسي ضمن الفصل 20 من قانون 2001 مجموعة الواجبات المحمولة على النزيل والتي يتوجب عليه احترامها حتى لا يكون عرضة للمساءلة التأديبية، إلا أنه وفقا لمقتضيات الفصل 22 من نفس القانون يكون النزيل كذلك عرضة للعقوبات التأديبية إذا مس بحسن سير السجن أو أخل بالأمن به، وهي عبارات عامة وشاملة من شأنها أن تفسح المجال واسعا أمام الإدارة العقابية لتقدير الأفعال التي تشكل مساسا بحسن سير السجن أو إخلالا بالأمن به خصوصا وأن الإدارة العقابية هي التي أسند لها المشرع ضمن الفصل 21 من قانون 2001 صلاحية مساءلة النزيل تأديبيا.

يتضارب هذا التوجه التشريعي مع مبدأ الشرعية وما يفرضه من وجوب التحديد القانوني المسبق للأفعال الممنوع على النزيل إتيانها

والقواعد الممنوع على النزيل خرقها وإلا يكون عرضة للمساءلة التأديبية، مع التأكيد على أن هذا التحديد يجب أن يتسم بالدقة والوضوح.

لإن احترم المشرع مبدأ الشرعية صلب الفصل 20 من قانون 2001 إلا أنه خرقه صلب الفصل 22 من نفس القانون، حيث أن السماح للإدارة العقابية بمساءلة النزيل تأديبيا كلما أخل بحسن سير السجن أو أخل بالأمن به، دون تحديد دقيق وحصري للأفعال التي يترتب عنها الإخلال، إضافة لترك المسألة للسلطة التقديرية للإدارة السجنية، يعتبر ضربا لمبدأ الشرعية ولكل المبادئ المتفرعة عنه.

يترتب عن هذا الأمر أيضا إطلاق سلطة الإدارة السجنية في تأديب نزلاءها، حيث يمكنها أن تصنف أي فعل أو قول على أنه إخلال بحسن سير السجن أو إخلال بأمن المؤسسة، مما يفتح الباب أمام الاستبداد والتنكيل بالنزلاء الذين لا حول لهم ولا قوة أمام مثل هذه التصرفات التي في ظاهرها قانونية وفي باطنها تشفي وتعسف. والنزيل في حد ذاته يجد نفسه في وضعية الخطر والخوف الدائم من أن تسلط عليه عقوبة تأديبية، حيث أنه لا يعلم ما المسموح به والغير مسموح به من التصرفات والأقوال، ففي مثل هذه الوضعية تصبح حتى عبارة «صباح الخير» مشكوك في أمرها وقد تصنف إخلالا بحسن سير السجن أو الأمن به.

يجب على النقابة العمل والسعي من أجل تغيير هذا الواقع المتضارب مع العدالة والمخل بالغاية التأهيلية للعقوبة السجنية، حيث يجب أن يتم تحديد كل ما من شأنه أن يشكل مخالفة تستوجب المساءلة التأديبية بدقة ووضوح حتى يكون النزيل بعلم

بما لا يجب عليه فعله أو قوله، وهكذا يتم تفادي تعسف الإدارة السجنية وضمان علم النزيل فعلا بالقانون.

قد يثير البعض مسألة صعوبة حصر وتدقيق جميع الأفعال والأقوال التي قد تمس بحسن سير السجن أو تخل بالأمن به نظرا لتعددها وعدم ثباتها، باعتبار أنه قد تظهر أفعال وأقوال جديدة ماسة ومخلة بحسن سير وأمن المؤسس السجنية لم تكن موجودة أو معروفة عند وضع النص، لذلك وجب اعتماد عبارات ومصطلحات واسعة تستوعب ما يمكن أن يظهر مستقبلا من تصرفات واجبة التتبع تأديبيا.

يحمل هذا القول جانبا من الجدية، إلا أنه لا يجب الأخذ به على إطلاقه، حيث يجب الحد لأبعد الحدود من العبارات الواسعة التي تستوعب عدة أفعال وأقوال، ويجب توفير ضمان للنزيل بأن لا تستعمل الإدارة السجنية ذلك التوسع للإخلال بالعدالة وهضم حقوقه والتعسف في عقابه، ويكون أفضل ضمان أن يتكفل قاضي تنفيذ العقوبات بطلب من الإدارة السجنية تحديد إن كان الفعل المرتكب من قبل النزيل ينطبق عليه النص الواسع أم لا، مع تعليل قراره ومنح النزيل إمكانية الطعن في هذا القرار.

لا يقف العمل النقابي الهادف لتحقيق عدالة العقوبات التأديبية عند هذا الحد، أي عند تحديد الأفعال والأقوال الموجبة للمساءلة، بل يهتم أيضا بالعقوبات التأديبية التي قد تسلط على النزيل المخالف، فهذه العقوبات أيضا نجد بها العديد من العيوب الواجب تداركها.

ضبط الفصل 22 من قانون 2001 على سبيل الحصر العقوبات التي يمكن أن يتعرض إليها النزيل المخالف، بحيث لا يمكن للإدارة

العقابية توقيع عقوبة غير موجودة ضمن أحكام الفصل 22، وتتمثل هذه العقوبات في: الحرمان من تلقي المؤونة والطرود لمدة معينة على أن لا تتجاوز 15 يوما، الحرمان من زيارة ذويه له لمدة معينة على أن لا تتجاوز 15 يوما، الحرمان من تلقي أدوات الكتابة والنشريات لمدة معينة على أن لا تتجاوز 15 يوما، الحرمان من الشغل، الحرمان من المكافأة، الحرمان من اقتناء المواد من مغازة التزويد بالسجن لمدة لا تتجاوز 7 أيام، الوضع بغرفة انفرادية تتوفر فيها المرافق الصحية وذلك لمدة أقصاها 10 أيام.

احترم النظام العقابي التونسي من خلال هذا الفصل مبدأ شرعية العقوبات، فالنزيل المخالف لا يمكن لسلطة التأديب أن تسلط عليه عقوبة تأديبية غير واردة بهذا النص، ولا يمكنها أيضا تجاوز التحديد الزمني الوارد بالنص لبعض العقوبات، فالفصل 22 وضع تعدادا نوعيا وزمنيا للعقوبات التأديبية.

إن المتأمل في قائمة العقوبات التأديبية الواردة بالفصل 22 من قانون 2001 يلاحظ عدم احترام المشرع عند وضعه لهذا الفصل لمقتضيات القاعدة 31 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، والتي ورد فيها أن «العقوبة الجسدية والعقوبة بالوضع في زنزانة مظلمة وأي عقوبة قاسية أو لا إنسانية أو مهينة، محظورة كليا كعقوبات تأديبية».

يجب أن لا تكون العقوبة التأديبية قاسية أو لا إنسانية أو مهينة للنزيل، ومن المفترض أن تكون النظم التأديبية منسجمة مع عملية التأهيل بصورة أساسية، وبذلك يتعين تجردها من العقوبات الجسدية المؤذية، أو الوضع في غرف مظلمة، أو تضمنها لأي مظهر يحط من قدر الإنسان وكرامته، لأنها تقف عقبة بوجه

عملية تأهيله وتجعل التنفيذ العقابي يتسم بالقوة والوحشية، وقد تغري العاملين على اعتمادها بشكل واسع مما يتناقض مع الطابع الحديث لأهداف العقوبة.

تشكل عقوبة الإيداع بغرفة انفرادية إهانة لكرامة النزيل وحرمته الجسدية، وتعتبر دليلا واضحا على عدم التزام المشرع بأحكام القاعدة 31 من القواعد النموذجية الدنيا، ولقد أكدت مختلف الدراسات المتعلقة بعلم الإجرام وعلم النفس، أن الحبس الانفرادي وعزل النزيل عن بقية النزلاء يشكل انتهاكا صارخا لحرمته الجسدية والمعنوية، لأنه يؤثر بشكل كبير على مداركه العقلية ويؤدي إلى اضطراب حالته النفسية، إضافة لما قد يصاحب عملية العزل من انتهاكات مادية وتعسف.

يجب على النقابة العمل والضغط من أجل إلغاء هذه العقوبة التأديبية التي تشكل تعديا صارخا على إنسانية النزيل، إضافة لتعارضها مع السياسة العقابية الحديثة والغاية التأهيلية للعقوبة. وفي انتظار الإلغاء التشريعي لهذه العقوبة اللاإنسانية، يجب على النقابة أن تعمل على منعها عمليا بأن لا يتم تسليطها على أي نزيل مخالف، أو على الأقل الحد منها وجعلها نادرة الوقوع، مع ضرورة اهتمام النقابة بالغرفة الانفرادية التي يقع عزل النزيل بها لقضاء عقوبته، والتي يجب أن تتوفر فيها مختلف المرافق الصحية، إذ أن واقع هذه الغرف أبعد ما يكون عن الإنسانية والصحة، حيث لا يجد النزيل بغرفة العزل التي تمتاز بشدة الإتساخ سريرا ينام عليه أو حتى مكان مخصص لقضاء حاجاته، ويكفي القول في وصف هذه الغرفة أن حتى الحيوانات لا ترضى بالإقامة بها.

لئن كانت عقوبة الوضع بغرفة إنفرادية تستوجب فورا عمل النقابة من أجل إلغاءها نظرا للأسباب السالف ذكرها، فإن باقي العقوبات التأديبية تستوجب أيضا المراجعة بغاية تفادي سلبياتها خصوصا على تأهيل النزيل، من ذلك أن حرمان النزيل من زيارة ذويه تتجاوز شخص النزيل وتسلط على عائلته التي ستحرم من مقابلته، إضافة إلى كون هذه العقوبة متضاربة مع ما أقرته السياسة العقابية الحديثة واعترفت به من دور ريادي للأسرة في تأهيل النزيل. كذلك ما جدوى عقوبة الحرمان من تلقي أدوات الكتابة والنشريات لمدة معينة كعقوبة، والحال أن السياسات العقابية الحديثة تعتبر أن التعليم والتثقيف ركيزة أساسية من ركائز البرنامج التأهيلي. أيضا عقوبة الحرمان من اقتناء المواد من مغازة التزويد بالسجن لمدة معينة وردت في صياغة عامة لتشمل الحرمان من كل المواد بما في ذلك مواد النظافة وهذا أمر جد منتقد.

يجب على النقابة العمل والضغط والتعاون مع كل المتداخلين من أجل إرساء عقوبات تأديبية تحقق التأديب والردع وتحفظ الأمن والنظام داخل المؤسسة، لكن أيضا تحافظ على إنسانية النزيل وتخدم الغاية التأهيلية للعقوبة. وشخصيا أرى بعدم فائدة كل العقوبات التأديبية الواردة بالفصل 22 من قانون 2001 نظرا لمساسها بوجه أو بآخر بإنسانية النزيل أو بتأهيله، لذلك من المحبذ عمل النقابة على إلغاءها جميعا، والدفع نحو مسايرة ما وصلت إليه السياسة العقابية الحديثة من عقوبات تأديبية فعالة وناجعة، ولعل أهمها نظام التخفيض.

ينطبق نظام التخفيض في بعض السجون الأوروبية والأمريكية، وبموجبه يمكن للنزيل أن ينال تخفيضا لمدة بقائه في السجن إذا

أظهر سلوكا حسنا، أو قام بعمل مفيد، ويتم الرجوع أو الإنقاص في هذا التخفيض بمقتضى عقوبة تأديبية إذا ارتكب النزيل مخالفة، فالعقوبة التأديبية في مثل هذا النظام تتمثل في حرمان النزيل المخالف من عدد معين من الأيام المخفضة من محكوميته وفقا للمخالفة المرتكبة.

يحث هذا النظام النزيل على تحسين سلوكه ومحاولة حل ما يواجهه من مشكلات في السجن حلا سليما مقبولا من الناحية الاجتماعية والتنظيمية، ويحثه أيضا على الانضباط كي لا يخسر ما أنقص من محكوميته، فكل يوم ينقص من المدة السجنية يقرب موعد الحرية التي ينتظرها عادة بلهفة كل نزيل، إضافة لكون هذا النظام لا يمس من إنسانية النزيل ولا من حقوقه وحقوق أسرته، ويخدم بجدية الغاية التأهيلية للعقوبة.

يحقق هذا النظام بحق عدالة العقوبات التأديبية مما يجعل المساءلة التأديبية للنزيل عادلة، خصوصا إذا تم تمكين النزيل من الدفاع عن نفسه وتوفرت له آليات دفاع تضمن عدم التعسف عليه وعدم ظلمه.

ب- تكريس حق النزيل في الدفاع عن نفسه

كان في السابق ينظر للنزيل على أنه عنصر خطير يهدد المجتمع، لذلك يقع إقصاءه وإبعاده عن بقية أفراد المجتمع، وعندما يرتكب مخالفة بالسجن كانت تسلط عليه أقسى العقوبات دون الاستماع إليه وتمكينه من حقه في الدفاع عن نفسه، أما الآن فقد تغير الوضع، حيث اتجهت السياسة العقابية الحديثة نحو تكريس مبدأ

إنسانية المحكوم عليه بما ينطوي عليه من عدة حقوق من بينها حق النزيل في الدفاع عن نفسه.

أقرت السياسة العقابية الحديثة بوجوب أن يتم تمتيع النزيل المخالف في صورة إحالته على مجلس التأديب بجملة من الحقوق التي تحمية وتعكس حقه في الدفاع عن نفسه، وتتمثل هذه الحقوق في الحق في العلم بالتهمة والحق في تقديم دفاعه والحق في مجلس محايد والحق في الاعتراض أو الطعن.

يتمتع النزيل المحال على مجلس التأديب بحق مطلق في العلم بالمخافة المنسوبة إليه، وهو ما أكدته القاعدة 30 من القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء في فقرتها الثانية حيث نصت على أن «لا يعاقب أي سجين إلا بعد إعلامه بالمخالفة وإعطائه فرصة فعلية لعرض دفاعه، وعلى السلطة المختصة أن تقوم بدراسة مستفيضة للحالة».

م يتعرض المشرع صراحة لحق النزيل في العلم بالمخالفة المنسوبة إليه، إلا أنه يمكن استنتاج هذا الحق من خلال إشارة المشرع صلب الفصل 21 من قانون 2001 إلى وجوب الاستماع للنزيل وتلقي أوجه دفاعه قبل تسليط العقوبة التأديبية عليه، والمحكوم عليه حتى يتمكن من إعداد وسائل دفاعه عن نفسه لا بد أن يكون عالما بالتهمة المنسوبة إليه.

يمكن أن لا يتم إعلام النزيل بالمخالفة المنسوبة إليه إلا وهو ماثل أمام مجلس التأديب، وهي وضعية واقعية نجدها بكثرة في سجوننا، وهو أمر يحول دون إعطاء هذا النزيل فرصة حقيقية لإعداد دفاعه، حيث أن الإعلام يجب أن يكون سابقا لعملية المثول

أمام مجلس التأديب وبوقت كاف يسمح للنزيل باستيعاب الموقف وإعداد دفاعه.

يتعين على النقابة العمل والضغط من أجل إلزام المشرع بأن يحرص على حماية حقوق الفرد مهما كان وضعه القانوني، وذلك بأن ينص صراحة على حق النزيل في العلم بالتهمة المنسوبة إليه قبل المثول أمام مجلس التأديب بمدة زمنية كافية لإعداد دفاعه، لأن حقه في الدفاع عن نفسه الذي يكفله القانون لا يمكن ضمانه بصورة فعلية إلا من خلال تكريس حقه بالعلم، لأنه دون علم لا يتحقق الدفاع بمفهومه القانوني.

ويمكن أن نشير في هذا الإطار إلى كون المشرع الفرنسي يمنح للنزيل أجل ثلاث ساعات على الأقل لتحضير دفاعه، وفي صورة عدم احترام الإدارة العقابية لهذا الأجل، خول القانون الفرنسي للمحكمة الإدارية الحق في إلغاء العقاب التأديبي المتخذ ضد النزيل، وهو ما يبرز الأهمية التي يمنحها التشريع الفرنسي لحق الدفاع حماية للمحكوم عليه من كل اعتداء على حقوقه. ويزداد هذا الأمر تأكدا من خلال حرص المشرع الفرنسي على تهيئة ظروف ملائمة للمحكوم عليه أثناء مدة تحضيره لدفوعاته، حيث نص على أنه في صورة عزل النزيل المتخذ ضده الإجراء التأديبي في زنزانة منفردة يتم إخراجه منها طيلة الفترة التي يجهز فيها دفوعاته.

يجب على النقابة العمل والحرص على علم النزيل بمخالفته، ويجب أن يكون هذا الإعلام كتابيا مقابل إمضاء النزيل وأحد ممثلي النقابة «كبران» على وثيقة تفيد تسلم هذا الإعلام وتحدد تاريخه وساعته، ويجب أن تحرص النقابة على تمتع النزيل بوقته كاملا لإعداد دفاعه، وأن تساعده في إعداد هذا الدفاع وفي تقديمه

أمام مجلس التأديب، وذلك من خلال حضور ممثل عن النقابة صحبة النزيل تكون مهمته معاينة سير الجلسة ومساعدة النزيل في الدفاع عن نفسه والعمل على إخراج النزيل بأخف الأضرار من هذه الجلسة، أي حصوله على أبسط عقاب تأديبي ممكن ولما لا البراءة، فدور عضو النقابة من هذه الزاوية مثل دور المحامي في المحاكمة الجزائية.

وفيما يتعلق بمسألة تكليف النزيل لمحام، لم يعترف المشرع التونسي شأنه شأن معظم القوانين المقارنة بحق المحكوم عليه في الاتصال بمحام للدفاع عنه أثناء المحاكمة التأديبية، ويبرر العديدون ذلك بأن إنابة محام للدفاع عن النزيل أثناء محاكمته تأديبيا من شأنها أن تؤدي إلى تهويل الأمر وإعطاء المسألة أكثر مما تستحقه من الاهتمام ومن الوقت. يعتبر هذا الأمر صائبا مبدئيا، إلا أنه إذا كانت العقوبة التأديبية خطيرة وجب تمكين النزيل من حقه في الاستعانة بمحام للدفاع عنه، من ذلك إذا كانت هذه العقوبة ستحرم النزيل من تخفيض تحصل عليه في مدة محكوميته إذا وقع تبني نظام التخفيض، أو إذا كانت العقوبة حرمان النزيل من حقه في رخصة خروج أو في إجازة عقابية، وغير ذلك من أوجه العقوبات التأديبية التي قد يتم تكريسها وتبنيها وتكون ذات خطورة على النزيل.

لم يتعرض المشرع لكيفية تقديم النزيل لدفاعه، حيث جاء بالفصل 24 من قانون 2001 أنه "لا يمكن تسليط عقوبة تأديبية على السجين إلا بعد الاستماع إليه وتلقي أوجه دفاعه"، بذلك يكون المشرع قد تعرض إلى ضرورة الاستماع إلى النزيل قبل تسليط عقوبة تأديبية عليه دون أن يضبط كيفية تقديم النزيل لأقواله

شفويا أو كتابيا، ويفسر هذا السكوت بأن المشرع قد ترك الأمر مفتوحا دون أي قيد، فالدفاع الشفوي مقبول والدفاع الكتابي مقبول، وقد جرى العمل أن يقدم النزيل أقواله أمام لجنة التأديب شفاهيا دون اعتماد مذكرة مكتوبة.

يوفر عدم تقييد النزيل في كيفية تقديم دفوعاته الراحة النفسية وينزع عنه الاضطراب حتى يتمكن من أن يدافع عن نفسه بكل ثقة في النفس، لكن بالرغم من ذلك يجب أن لا نهمل أهمية توثيق دفوعات النزيل وردوده وأجوبته على المخالفة التي أتهم بارتكابها، حيث أن هذا التوثيق يمكن من رقابة مدى استحقاق النزيل للعقوبة التأديبية التي سلطت عليه ومدى احترام مجلس التأديب وتطبيقه للقانون. لذلك وجب على النقابة العمل والحرص على تدوين كل ما يدور بالجلسة التأديبية، ويتم ذلك من خلال تواجد كاتب أو مقرر للجلسة يسجل كل ما يحصل ويقال بالجلسة بمحضر يتم إمضاءه من قبل رئيس مجلس التأديب والنزيل وممثل النقابة الحاضر بالجلسة والشهود إن توفروا.

لم يتعرض المشرع لإمكانية إحضار النزيل لشهود، إلا أن هذه الإمكانية واردة، حيث يمكن استنتاجها ضمنيا من عبارة "تلقي أوجه دفاعه" الواردة بالفصل 24 من قانون 2001، إذ من بين أوجه دفاع النزيل إمكانية أن يطلب الاستماع إلى الشهود للتأكيد على مسألة أو لنفي موقف معين. ومثل هذا الاستنتاج أكده وزير العدل في إطار الأعمال التحضيرية بمناسبة مناقشة مشروع قانون السجون وتحديدا محتوى الفصل 24 منه حيث أفاد أنه "من الضمانات التي أتى بها هذا النص هو أن يقع الاستماع إلى السجين وأن يقدم

أوجه دفاعه كأن يقدم مثلا شهودا عن عدم حصول الواقعة أو هذه المخالفة للالتزامات السلوكية داخل السجن"

يمثل إسناد النزيل المتخذ ضده إجراء تأديبي إمكانية الاستعانة بالشهود تدعيما لحقوقه وحماية له من تعسف أعوان وموظفي السجن، إضافة لكون عون السجن الذي عاين المخالفة وأحال بمقتضاها النزيل على لجنة التأديب يمكن أن يكون قد أخطأ في تقديره للفعل الصادر عن المحكوم عليه، ويوجد طرف آخر قد وقع أمامه الفعل ويمكنه بالتالي أن ينصف النزيل، لأن عقاب النزيل على فعل هو بريء منه من شأنه أن يغرس في نفسه الرغبة في الانتقام والثأر وهو ما يعود بالسلب على برنامجه التأهيلي.

يجب على النقابة العمل والضغط من أجل الإقرار التشريعي الصريح بحق النزيل في الاستعانة بالشهود، ويجب تنظيم هذه المسألة وخاصة ضمان حماية الشهود قانونا وواقعا، فعمليا يتجنب أي نزيل الشهادة مع نزيل آخر أمام مجلس التأديب خاصة إذا كانت الشهادة ستنصف النزيل في خلاف بينه وبين أحد موظفي السجن، فهذا الشاهد يخاف بطش وردة فعل هذا الموظف.

يعتبر الهدف من تمكين النزيل من الاستعانة بالشهود شأنه شأن حقه في العلم بالمخالفة وكل الحقوق السالف ذكرها، توفير الضمانات اللازمة ليتمتع بحقه في الدفاع على أمثل وأنسب وجه، وعموما لا معنى لكل تلك الحقوق، ولا تكريس ولا نفاذ ولا احترام لحق النزيل الواقع مساءلته تأديبيا في الدفاع إذا لم يكن مجلس التأديب محايدا.

تسلط العقوبات التأديبية على النزيل في التشريع العقابي التونسي وتحدد مدتها من طرف لجنة تأديب متألفة حسب الفصل

26 من قانون 2001 من مدير السجن بصفة رئيسا وعضوية مساعد مدير السجن ورئيس مكتب العمل الاجتماعي ونزيل حسن السيرة والسلوك يقع اختياره من قبل مدير السجن من نفس الغرفة التي يقيم بها النزيل المخالف أو ورشة التكوين أو حضيرة العمل، ويمكن للجنة دعوة المكلف بالعمل النفساني لإبداء رأيه. مع الإشارة إلى كون مدير السجن يمكنه الاكتفاء بتوجيه إنذار أو توبيخ للنزيل المخالف دون حاجة للرجوع إلى لجنة التأديب.

مكن الفصل 26 مدير السجن من مكانة جد خطيرة ومهددة للنزيل من ناحية المساءلة التأديبية، حيث أن تمتع مدير السجن بمكانة رئيس للجنة التأديب وكذلك تمتعه بصلاحية توجيه العقاب التأديبي دون الرجوع إلى اللجنة يعتبر ضارا بمصلحة النزيل، فمدير السجن يمثل في الآن نفسه الخصم والحكم، ومثل هذا الوضع لا يضمن حق النزيل في مجلس محايد.

يجب على النقابة العمل والضغط من أجل المعالجة القانونية والعملية لهذا الوضع وضمان حق النزيل في مجلس تأديب محايد مما يؤمن له محاكمة تأديبية عادلة لا تغلب عليها مصلحة المؤسسة العقابية وتغيب فيها مصلحة النزيل، ويعتبر أفضل حل لضمان الحياد أن يحال هذا الاختصاص بأكمله إلى قاضي تنفيذ العقوبات، فهذا القاضي محايد وطبيعة وضعيته وصفته تخول له تقدير استحقاق النزيل للتوبيخ والإنذار فحسب أو ضرورة تشديد العقاب تجاهه.

ويمكن أن ينظر قاضي تنفيذ العقوبات منفردا في طلبات المساءلة التأديبية المرفوعة من الإدارة السجنية، فيقوم بتفعيل سلطته في ملاءمة التتبع، فإن قرر المساءلة يقوم بسماع الإدارة

والنزيل الذي يقدم أوجه دفاعه ثم يصدر قراره. كما يمكن أن ينظر القاضي في المساءلة التأديبية للنزيل صلب لجنة تأديب يترأسها وتضم ممثلين عن الإدارة السجنية وممثلين عن النقابة، إلا أن جميع هؤلاء الممثلين لا يتمتعون إلا برأي استشاري باعتبار وأن سلطة القرار تبقى بيد قاضي تنفيذ العقوبات.

لا تعني إحالة اختصاص المساءلة التأديبية لقاضي تنفيذ العقوبات أن القرارات التي سيصدرها بتسليط عقوبة تأديبية على النزيل المخالف ستكون قرارات صحيحة وعادلة دائما، فهذا القاضي يبقى إنسان وقد يخطئ التقدير، لذلك يجب منح النزيل حق الطعن في العقوبة التأديبية المسلطة عليه.

يعد ضمان الحق في الطعن مظهرا هاما من مظاهر حماية حقوق الإنسان، لأنه يكفل رفع الضرر عنه وتصحيح القرار أو الإجراء الخاطئ المتخذ تجاهه، وبما أن النزيل هو قبل كل شيء إنسان ومواطن، فإنه من الضروري تمتيعه بحق الطعن صيانة لحقوقه التي يمكن أن تكون محل خطأ أو اعتداء أو تعسف، ويسلط الطعن الذي يقوم به المحكوم عليه على قرارات العقوبات التأديبية سواء صدرت عن إدارة السجن أو عن قاضي تنفيذ العقوبة.

مكن الفصل 25 من قانون 2001 النزيل من الاعتراض على العقوبة التأديبية في أجل أقصاه اليوم الموالي لإعلامه به، وذلك لدى إدارة السجن التي ترفعه في الحال للإدارة المكلفة بالسجون والإصلاح التي تقر هذا الإجراء أو تخفض منه، معنى ذلك أن الإدارة المكلفة بالسجون والإصلاح لا يمكنها في كل الحالات إلغاء الإجراء التأديبي المتخذ ضد النزيل، وبالتالي فإن الاعتراض يؤدي في أقصى صوره إلى تخفيض العقوبة. كما أن الاعتراض على الإجراء التأديبي

لا يوقف تنفيذه وهو ما من شأنه أن يحد من قيمة الاعتراض ويضعف من دوره في حماية حقوق النزيل.

لا مجال لتواصل هذا الوضع المشين والماس بحقوق النزيل، إذ يجب على النقابة العمل والضغط من أجل الإقرار والتنظيم القانوني والعملي لحق النزيل في الطعن في قرارات العقوبة التأديبية، ومبدئيا بما أن سلطة تسليط العقوبة التأديبية على النزيل المخالف هي حاليا ووفقا للفصل 26 من قانون 2001 من صلاحيات لجنة التأديب ومدير السجن فإنه يجب تمكين النزيل المعاقب من حق الطعن فيها أمام قاضي تنفيذ العقوبات الذي ينظر فيها ويحكم بإقرارها أو إلغاءها أو تعديلها وذلك بعد تلقي دفاعات النزيل وملاحظات الإدارة السجنية.

يعتبر هذا الحل المؤقت ضروري لضمان حق النزيل في الدفاع، وذلك لحين تحويل اختصاص المساءلة التأديبية لقاضي تنفيذ العقوبات مثلما أشرنا إليه سالفا، وعند ذلك فإن الطعن في قرارات العقوبة التأديبية الصادرة عنه تكون أمام جهة قضائية ذات تركيبة خاصة يتم إحداثها للغرض، وتتكون هذه التركيبة من قضاة ومن مختص في التأهيل السجني ومختص في التأهيل الاجتماعي ومحتص في التأهيل النفسي، وتنظر في الاعتراض بعد تلقي دفاعات النزيل وملاحظات الإدارة السجنية، وتصدر أيضا قرارها بإقرار أو إلغاء أو تعديل العقوبة التأديبية، مع الإشارة طبعا أنه من البديهي أن لا يشارك قاضي التنفيذ مصدر القرار محل الطعن في النظر في ذلك الطعن. ويتمثل الغرض من أن يتم الطعن أمام جهة قضائية ذات تركيبة خاصة في أن يكون قرارها عادلا باعتبار وأن تركيبتها تسمح لها بأن تتعدى رقابة الشرعية إلى رقابة الملاءمة.

يجب التأكيد في هذا المستوى على وجوبية عدم تنفيذ العقوبة التأديبية إذا كانت محل اعتراض إلى غاية الحسم فيه، وهذا أمر طبيعي باعتبار وأن هناك إمكانية للحكم ببراءة النزيل وإلغاء العقوبة التأديبية.

وحتى لا تطول الإجراءات ويصبح الاعتراض وسيلة لتفصي النزيل من العقاب التأديبي، يجب أن تكون آجال الطعن والنظر في الطعن قصيرة نسبيا، من ذلك أن كون أجل الطعن 24 ساعة من تاريخ الإعلام بالعقوبة وأجل النظر في الطعن لا يتجاوز 72 ساعة من تاريخه.

عموما يعتبر حق الطعن في العقوبة التأديبية أمرا ضروريا لإرساء عدالة المساءلة التأديبية خصوصا عند تفاعله واكتماله مع باقي الحقوق الواجب توفرها للنزيل من أجل ضمان حقه المبدئي في الدفاع عن نفسه، وهو حق على النقابة العمل على تكريسه وتنظيمه قانونيا وعلى ضمانه على أنسب وجه من الناحية العملية.

الفقرة الثانية: التعاون مع قاضي تنفيذ العقوبات

لا ينبغي أن يحول تنفيذ العقوبة دون احترام حقوق المحكوم عليه وحمايتها من كل اعتداء بوصفها جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان ككل، لأن السجن لا يسلب المحكوم عليه سوى حقه في حرية الحركة والانتقال، بينما يبقى محتفظا ببقية حقوقه التي لا ينبغي تجريده منها لاتصالها بكرامته كإنسان.

ويعتبر القضاء هو الكفيل الوحيد بضمان احترام تلك الحقوق، لأن مساهمته في التنفيذ العقابي تضفي عليه طابعا من الاعتدال وتجعله متشبعا بالأغراض الاجتماعية للعقوبة، وهو ما من شأنه

أن يؤثر على العاملين بالمؤسسة السجنية على اختلاف درجاتهم فيجعلهم يباشرون عملهم بروح مشبعة بالفن القضائي وما يحتويه من تفريد للمعاملة العقابية.

دفعت هذه الأسباب بالعديد من التشريعات العقابية إلى توسيع صلاحيات قاضي التنفيذ إلى الحد الذي جعلت منه الجهاز الأهم في مرحلة التنفيذ، إذ يمكن أن يقرر بمفرده العديد من الإجراءات المتعلقة بمتابعة المحكوم عليه من حيث تفريد الجزاء ومراقبة تطبيقه والإشراف على سير المؤسسة العقابية، فالمشرع في مختلف هذه التشريعات نجده كلما نظم عقوبة غير محددة يمكن أن تدخل عليها تغييرات لسبب أو لآخر إلا وقام بإقحام السلطة القضائية في تنفيذها، وذلك إيمانا منه بالصلة الوثيقة بين التدخل القضائي وحماية الحرية الفردية والحقوق الشخصية.

واكب المشرع التونسي نسبيا هذا التوجه الهادف لتوسيع صلاحيات قاضي التنفيذ، وأسند عدة صلاحيات لهذا القاضي تؤكد وتدعم مكانته في التنفيذ، من ذلك أن قاضي تنفيذ العقوبات مكلف بمراقبة ظروف تنفيذ العقوبة السجنية، وهي مهمة ليست بالسهلة، وعمليا نجد عجز قاضي التنفيذ على إتمام هذه المهمة على النحو السليم بما يضمن حقوق نزلاء المؤسسة السجنية ويحميهم من كل تعدي وتقصير وتعسف صادر عن الإدارة السجنية، لذلك وجب على النقابة في إطار تعاونها مع قاضي التنفيذ تسهيل مهمته في فيما يتعلق بهذه المراقبة.

ونفس التوجه يجب أن تتوخاه النقابة فيما يتعلق برخص الخروج التي يسلمها قاضي تنفيذ العقوبات للنزلاء، إذ عليها التعاون معه أيضا في هذه المهمة، مع الإشارة إلى كون تدخل النقابة

في مسألة رخص الخروج من خلال دعم وتنظيم الملفات المتعلقة بها يعد عونا للنزلاء أكثر منه تعاونا مع قاضي التنفيذ.

أ- تسهيل مهمة قاضي التنفيذ في مراقبة ظروف تنفيذ العقوبة السجنية

تكريسا لمبدأ أنسنة العقوبة وتفريدها، مكن المشرع النزيل أثناء قضاء محكوميته من التمتع بجملة من الحقوق التي تتصل أساسا بالرعاية الصحية والنفسية للنزيل وبالتكوين والتعليم والرعاية الاجتماعية مع الحرص على الحفاظ على الروابط العائلية، ولتفعيل تلك الحقوق وضمان احترامها أوكل المشرع لقاضي تنفيذ العقوبات صلاحية مراقبة ظروف تنفيذ العقوبة السجنية.

نص الفصل 342 مكرر من مجلة إجراءات جزائية على أن «يتولى قاضي تنفيذ العقوبات مراقبة ظروف تنفيذ العقوبات السالبة للحرية المقضاة بالمؤسسة السجنية الكائنة بمرجع النظر الترابي للمحكمة الراجع لها بالنظر». ويقصد بظروف تنفيذ العقوبات السالبة للحرية تلك الظروف التي تتصل بحالة السجن وتجهيزاته من جهة، وتلك الظروف المتصلة بظروف النزيل الاجتماعية والنفسية والثقافية من جهة أخرى.

يضطلع قاضي تنفيذ العقوبات بدور الحامي لحقوق النزيل، ولكي يتمكن من لعب هذا الدور يقوم بزيارة السجن مرة في الشهرين على الأقل بغاية الاطلاع على أوضاع النزلاء، وذلك حسب مقتضيات الفصل 342 ثالثا من مجلة الإجراءات الجزائية، وأثناء هذه الزيارات تحصل عملية الاحتكاك مع النزلاء للتعرف والاطلاع على ظروف عيشهم داخل السجن وخاصة للاقتراب من

النزيل الإنسان في محاولة للتعرف على شخصيته ومدى قابليتها واستعدادها للتأهيل.

يلاحظ أن ضبط دورية زيارة قاضي تنفيذ العقوبات للسجن بزيارة واحدة على الأقل في الشهرين أمر جد سلبي، خصوصا وأنه على مستوى التطبيق لا يقوم قاضي التنفيذ بأكثر من زيارة في الشهرين للسجن، فهذا القاضي لا يمكنه من خلال زيارة واحدة في الشهرين الإلمام بظروف إقامة نزلاء المؤسسة السجنية، والتعرف على شخصيتهم ومدى نجاعة تأهيلهم، ورقابة مدى احترام الإدارة السجنية لحقوق نزلاءها، وغير ذلك من الأمور المندرجة في إطار مراقبته لظروف تنفيذ العقوبة السجنية، إضافة لتوليه مقابلة النزلاء الراغبين في ذلك أو من يرغب في سماعهم بمكتب خاص، وإمكانية اطلاعه على الدفتر الخاص بالتأديب وإبداء ملاحظاته بشأن العقوبات المتخذة وإسداء توجيهاته للإدارة السجنية، وأيضا له أن يطلب من إدارة السجن القيام ببعض الأعمال التي تفتضيها الرعاية الاجتماعية للنزيل.

نحن لا نبالغ إن قلنا أن الأداء الجيد لرقابة قاضي التنفيذ على ظروف تنفيذ العقوبة السجنية تتطلب قيامه بزيارة واحدة على الأقل في الأسبوع، وتتعدد الزيارات بحسب حاجيات العمل، وأن تدوم كل زيارة من الوقت ما يكفي لتفقد كل بهم ظروف إقامة النزلاء وكذلك لإنجاز المهام التي تتطلب وجوده بالمؤسسة السجنية، لذلك وجب على النقابة العمل والضغط والتعاون مع جميع الأطراف المتداخلة والمهتمة بالحياة السجنية من أجل التكريس القانوني والواقعي لهذا المطلب.

ومهما يكن من أمر فعلى النقابة التعاون مع قاضي تنفيذ العقوبات وتسهيل مهمته في مراقبة ظروف تنفيذ العقوبة السجنية، ويكون ذلك من خلال إعداد تقارير حول كل ما يتعلق بهذه الظروف وتسليمها له، كذلك لفت نظره لكل أمر قد يعرقل عملية تأهيل النزلاء أو يعرقل حسن أداء قاضي التنفيذ لمهامه، كذلك تقوم النقابة بتنظيم وتسهيل اللقاءات بين قاضي التنفيذ والنزلاء وجعل هذه اللقاءات بناءة ومثمرة بما يخدم مصلحة النزيل ويحقق الغاية التأهيلية للعقوبة، وبصفة عامة تقوم النقابة بكل ما يلزم لتسهيل مهام قاضي التنفيذ الذي أيضا يمكنه أن يطلب منها كل ما يراه ضروريا أو صالحا أو مساهما في حسن قيامه بمهامه.

يجب على النقابة في هذا المستوى أن تكون أعين وأذان وأضرع قاضي تنفيذ العقوبات، وأن تنقل له كل معلومة من شأنها تسهيل رقابته لظروف تنفيذ العقوبة السجنية، وعليها أن تنفذ كل طلب تتلقاه منه يكون مندرجا ضمن تسهيل تلك الرقابة، ولا تتوقف مهمة النقابة في التعاون مع قاضي تنفيذ العقوبات عند هذا الحد، بل تشمل أيضا مجال تراخيص الخروج التي يمنحها هذا القاضي للنزلاء المستجيبين لشروطها.

ب- دعم وتنظيم ملفات رخص الخروج

ورد بالفصل 342 ثالثا من مجلة الإجراءات الجزائية أن قاضي تنفيذ العقوبات ينظر في منح النزلاء تراخيص الخروج من المؤسسة السجنية، وله أن يمنح هذه التراخيص لزيارة الزوج أو أحد الأصول أو الفروع عند المرض الشديد، أو لحضور موكب جنازة أحد الأقارب الوارد ذكرهم حصرا بذلك الفصل، وهم الزوج أو أحد

الأصول أو الفروع أو الإخوة أو الأعمام أو الأخوال أو الأصهار من الدرجة الأولى أو الولي الشرعي.

نجد أن قاضي تنفيذ العقوبات يتمتع بصلاحية منح النزيل رخصة خروج مؤقت من المؤسسة العقابية وذلك لغرض واحد وهو لزيارة الأقارب حفاظا على الروابط العائلية وفي حالتين فقط وهما حضور جنازة القريب أو مرضه الشديد. وفي كلتا الحالتين لا يمكن للنقابة أن تضطلع بدور كبير في دعم وتنظيم مطالب رخص الخروج، إذ دورها لن يتجاوز مجرد إرشاد النزيل حول الوثائق المطلوبة لإثبات الحالة ومساعدته في إعداد المطلب.

لقد سبق وأن أشرنا في موقع سابق من الكتاب إلى ضرورة أن يسير النظام العقابي التونسي على درب الأنظمة العقابية المقارنة المتطورة في مجال إسناد النزيل الخروج المؤقت، وأن يأخذ عنها ويقوم بتوسيع مجال وحالات تراخيص الخروج ويدعم صلاحيات قاضي التنفيذ في هذا المجال، وكذلك أشرنا إلى ضرورة أن يتم تكريس الإجازة العقابية كلون من ألوان رخص الخروج وذلك تماشيا مع الأساليب الحديثة المعتمدة لتأهيل نزيل المؤسسة العقابية وتحقيقا لأهداف العقوبة.

وسبق أيضا أن أشرنا إلى وجوب عمل النقابة على تحقيق التكريس التشريعي لهذه المطالب، مع إلزامية أن تراقب التطبيق العملي لها، وأن تعمل وتضغط من أجل حسن هذا التطبيق، ومن أجل انتفاع أكبر نسبة ممكنة من النزلاء بهذه الآليات.

بعد أن يتم التكريس القانوني لهذه المطالب النقابية المتعلقة بالخروج المؤقت من السجن، سواء في شكل رخصة خروج مؤقت أو في شكل إجازة عقابية، تقوم النقابة بمساندة مطالب النزلاء

الراغبين في التمتع بترخيص خروج أو إجازة، وتقوم بتوعيتهم بشروط الأهلية، وتوعيتهم بوجوب احترام بنود الخروج وعاقبة الإخلال بها، كما تقوم النقابة بمساعدهم وتوجيههم عند القيام بالإجراءات اللازمة للتمتع بذلك الخروج المؤقت.

إن في مساعدة النقابة للنزلاء فيما يتعلق بملفات الخروج المؤقت مساعدة لقاضي تنفيذ العقوبات، حيث بتدخل النقابة وتوعيتها للنزلاء بشروط الأهلية ومراقبتها لكل ملف قبل إيداعه والتثبت من مدى استيفاءه للشروط الشكلية والموضوعية، تخفيف على قاضي التنفيذ الذي لن يستلم إلا الملفات التامة الشروط والجاهزة للنظر فيها بغاية منح أو رفض تمكين صاحبها من الخروج المؤقت. كذلك في دعم هذه الملفات إنارة ومساعدة لقاضي التنفيذ من أجل اختيار القرار الصائب وفقا لتقييم جيد لشخصية النزيل ومدى استحقاقه للخروج ومدى تقدم برنامج تأهيله، باعتبار أن النقابة عند قيامها بدعم ملف نزيل سوف تستدل على تلك الأمور بحجج وبراهين تثبتها.

يعتبر الخروج المؤقت من السجن بكل أشكاله، آلية جد مهمة بالنسبة للنزيل باعتبار أثرها الإيجابي الثابت على نفسيته وعلى علاقته بالمجتمع الخارجي وخاصة أسرته، كذلك تمتاز هذه الآلية بمساهمتها الفعالة في إنجاح تأهيل وإعادة إدماج النزيل في المجتمع، إضافة لمنافعها الراجعة على المؤسسة السجنية ومنها التقليص من الاكتظاظ والنفقات.

عموما يمثل هذا الخروج منفعة مشتركة للجميع، النزيل وأسرته والمؤسسة العقابية والمجتمع ككل، لذلك وجب على العمل النقابي الحرص على التفعيل الإيجابي لمختلف أشكال الخروج الموقت من

المؤسسة السجنية وذلك طبعا بعد تحقيق الهدف النقابي المتمثل في تكريس وتوسيع مختلف آليات هذا الخروج إقتداءا بالقوانين المقارنة الداعمة والمهتمة بهذا الخروج.

ومثلما تعمل النقابة على تحقيق التفعيل الإيجابي لخروج النزيل مؤقتا من السجن إلى العالم الحر، فإن عليها العمل على تفعيل خروجه الدائم من السجن إلى العالم الحر قبل إتمام محكوميته، ويكون ذلك من خلال التفعيل الإيجابي لآليتي السراح الشرطي والعفو الخاص.

الفقرة الثالثة: التفعيل الإيجابي لآليتي السراح الشرطي والعفو الخاص

إذا كان الهدف من عزل الجاني هو توقي خطورته وأفعاله الضارة وبالتالي مكافحة العوامل المؤدية إلى سلوك الجريمة، فإن ذلك ينبغي أن يتم في إطار عملية تأهيله، فإذا تحققت وأزيل الخلل الناتج عن الجريمة فإن ذلك يعني أنه ليس من العدالة في شيء الاستمرار في تنفيذ العقوبة التي تصبح عبئا على الجاني وعبئا أيضا على الدولة.

لهذا الاعتبار شرعت أغلب النظم العقابية السراح الشرطي والعفو الخاص من منطلق سياسة جزائية ترمي إلى طي صفحة سوداء وإتاحة الفرصة للمحكوم عليه للعودة إلى حياته العادية وممارسة دوره في الحياة العامة، هذا إضافة إلى أن هذه الآليات تحول دون ازدحام السجون وذلك عن طريق الإفراج عن كل نزيل صلح أمره ولم يعد بحاجة إلى تقييد حريته، وبذلك يؤدي هذا الأمر

إلى توفير الجهد والمال ويسمح بتركيز المجهود على إصلاح باقي النزلاء الذين لم يكتمل تأهيلهم بعد.

يعتبر كل من السراح الشرطي والعفو الخاص ألية جد مهمة واستثنائية من آليات التفريد التنفيذي، حيث تسمح كل منهما بالإفراج عن النزيل قبل إتمام عقوبته، وإن كان هذا الأمر يمثل في الظاهر مسا من عدالة العقوبة وقوتها التنفيذية إلا أنه مس مبرر بالغاية التأهيلية للعقوبة ومتولد عن حاجيات التفريد التنفيذي التي تقرها وتأكدها السياسة العقابية الحديثة.

يكتسي كل من السراح الشرطي والعفو الخاص أهمية جد بالغة بالنسبة للنزيل باعتبار أنهما يسمحان له بمغادرة السجن والعودة لأسرته ومجتمعه وحياته السابقة قبل زمن من تاريخ إتمام محكوميته، ولا نبالغ إن قلنا أن الأمنية الأسمى لأي نزيل هي التمتع بإحدى الآليتين وأن أسعد يوم لأي نزيل وهو خلف القضبان هو اليوم الذي يصله فيه خبر تمتعه بإحداهما، لذلك وجب على النقابة الاهتمام بهذا الموضوع وذلك من خلال دعم ملفات النزلاء الراغبين والمترشحين للحصول على سراح شرطي وكذلك الراغبين والمترشحين للحصول على عفو خاص.

أ- دعم ملف السراح الشرطي

يرمي السراح الشرطي إلى إطلاق سراح المحكوم عليه قبل انقضاء مدة عقوبته مع فرض بعض الالتزامات عليه بحيث يؤدي الاخلال بها إلى إلغائه وسلب حريته من جديد.

ويحقق السراح الشرطي جملة أهداف تساعد على عملية التأهيل، كما أنه يتضمن مزايا إيجابية في المعاملة العقابية تنسجم

مع الأفكار الحديثة، وتبعد عن الأطر التقليدية التي قامت على أساس الردع واللوم والإيلام، فمثل هذا النظام يتيح استخدام أساليب متنوعة للتأهيل ويشجع النزلاء على الالتزام بحسن السلوك والانضباط لعلمهم أن هذا المسلك يؤدي إلى الإفراج عنهم، كما أنه لا ينفصل عن كونه مرحلة من المراحل التدريجية في تنفيذ العقوبة والتي ينبغي أن يشكل المرحلة الأخيرة منها بعد أن تتوافر الظروف المناسبة لعودة المفرج عنه إلى حياة الجماعة.

يتعلق السراح الشرطي بتعديل في أسلوب تنفيذ العقوبة تفرضه أهداف التأهيل الاجتماعي، لأن قضاء المحكوم عليه للجزء الأكبر منها في مؤسسة عقابية قد يستنفذ أغراض التأهيل فيها، ومن ثم يكون من الأفضل الإفراج عنه لمتابعة تأهيله في محيطه الطبيعي في المجتمع.

تعتبر بعض التشريعات أن السراح الشرطي من الأعمال الإدارية، وبذلك فإن منحه يكون بيد الإدارة العقابية، ولكن الوجه الغالب للسراح الشرطي يكون بيد السلطة القضائية لأنه يمس القوة التنفيذية للحكم، ويكون منحه في العادة بناء على اقتراح الهيئة المشرفة على حالة المحكوم عليه، لأنها تطلع بصورة دائمة على ما يطرأ على شخصيته من تحول، وتستطيع تبعا لذلك أن تقدر مدى ملاءمة هذا الإجراء بالنسبة له

سواء اعتبر السراح الشرعي عملا إداريا أو عملا قضائيا فإنه لا يعد إجراء منهيا للعقوبة، لأنه يفرض بعض القيود والالتزامات على المفرج عنه، فإذا تقيد بها ومضت الفترة المحددة لها فإنه يصبح حرا، وتعتبر العقوبة وكأنها نفذت من تاريخ الافراج عنه، وإذا خرق الالتزامات المفروضة عليه يلغى السراح الشرطي ويترتب عليه في

الأصل إعادة حجزه للفترة المتبقية من عقوبته، هذا مع ملاحظة أن بعض التشريعات يضيف إليها مقدار المدة التي قضاها مفرجا عنه تحت شرط.

تفرض القوانين أن يكون المفرج عنه قد أمضى مدة معينة في السجن كافية لتأهيله ولتحقيق أغراض العقوبة في الردع والعدالة، كما تشترط توفير الضمانات التي من شأنها تدعيم التزام المفرج عنه بالقيود المفروضة عليه واستكمال عملية التأهيل داخل المجتمع على أكمل وجه ممكن.

بالعودة للقانون التونسي، نجد أن الفصل 353 من مجلة الإجراءات الجزائية ينص على إمكانية تمتع كل نزيل بالسراح الشرطي إذا برهن بسيرته داخل السجن عن ارتداعه أو إذا تبين أن خروجه من السجن مفيد للمجتمع.

ويضيف الفصل 354 من نفس المجلة شروطا متعلقة بالمدة الواجبة القضاء بالسجن حتى يتمكن النزيل من الترشح لنيل السراح الشرطي، وتتمثل هذه الشروط في وجوب قضاءالمحكوم عليه المستجد لنصف العقوبة المحكوم بيها على أن لا تقل المدة التي قضاها عن ثلاثة أشهر، وبالنسبة للعائد يجب أن يقضي ثلثي العقوبة المحكوم بيها على أن لا تقل المدة التي قضاها بالسجن عن ستة أشهر، وبالنسبة للمحكوم عليه بالسجن بقية العمر فلا يستطيع التمتع بالسراح الشرطي إلا بعد قضائه لخمسة عشرة عاما.

يؤكد الفصل 355 من مجلة الإجراءات الجزائية على إمكانية عدم مراعاة الشروط الواردة بالفصلين 353 و354 من نفس المجلة إذا بلغ المحكوم عليه سن 60 سنة أو أكثر في تاريخ سراحه، أو كان

عمره أقل من 20 سنة في ذلك التاريخ، أو إذا كان مصابا بسقوط خطير أو مرض عضال.

يختص بمنح السراح الشرطي في التشريع التونسي كل من قاضي تنفيذ العقوبات ووزير العدل. فأما قاضي تنفيذ العقوبات فيمكنه حسب الفصل 342 من مجلة الإجراءات الجزائية منح السراح الشرطي للمحكوم عليه بالسجن من أجل جنحة لمدة لا تفوق 8 أشهر وذلك بعد أخذ رأي وكيل الجمهورية. وأما وزير العدل فيتمتع بسلطة عامة في هذا المجال حيث يمكنه منح السراح لكل نزيل مؤهل بناء على موافقة لجنة السراح الشرطي، وذلك وفقا لعبارات الفصل 356 من مجلة الإجراءات الجزائية.

يكون السراح الشرطي باقتراح من قاضي التنفيذ أو من مدير السجن، كما يمكن للمحكوم عليه أو أحد أصوله أو فروعه أو القرين أو الولي الشرعي التقدم بمطلب في الغرض. وفي كل الحالات يجب أن يتم تكوين ملف خاص بالغرض يتكون من كل الإرشادات والمعلومات الضرورية التي تهم المحكوم عليه والتي من شأنها أن تساعد في اتخاذ القرار وخاصة فيما يخص سلوك المحكوم عليه وحالته وإمكانية اندماجه في المجتمع.

يعتبر السراح الشرطي من الأنظمة الأكثر فعالية في إصلاح وتأهيل النزلاء، لذلك تعتبر القرارات المتعلقة بالسراح الشرطي من أبرز القرارات التي يمكن اتخاذها في مرحلة التنفيذ، ولإضفاء مزيد من النجاعة والفاعلية على مؤسسة السراح الشرطي، ولرسم ملامح جديدة لها يجب أن تعمل النقابة على جعلها من اختصاص قاضي تنفيذ العقوبات فقط، حيث يتم إسناد اختصاص عام وحصري لهذا القاضي في إسناد السراح الشرطي، فقاضي التنفيذ

بحكم وظيفته ووضعه يعتبر أكفء وأقرب من وزير العدل ولجنة السراح الشرطي لتقييم أحقية النزيل بهذا السراح، وقراره في هذا الشأن يكون أكثر ملائمة وواقعية وعدل.

ولا يعني تفرد قاضي تنفيذ العقوبات بمنح السراح الشرطي تغير شروط المنح، حيث يبقى السراح الشرطي نظاما قانونيا انتقائيا لا يمنح إلا للنزلاء الذين تتوفر فيهم شروطه. مع التأكيد على أن صلاحية منح السراح الشرطي من لدن قاضي تنفيذ العقوبات تظل أمرا خاضعا لسلطته التقديرية، إذ لا يمكن تصور اتخاذ قاضي تنفيذ العقوبات لقرار يمنح بموجبه السراح الشرطي لنزيل يشكل سراحه خطرا على أمن المجتمع، لا سيما وأن النيابة العمومية تكون لذلك القرار بالمرصاد من خلال الطعن فيه لدى دائرة الاتهام.

يخضع السراح الشرطي لشروط أهلية تمكن صاحبها من إمكانية التمتع بهذا السراح، وفي هذا السياق يجب أن تتكفل النقابة بمتابعة أهلية نزلاء المؤسسة السجنية، وإعلام كل نزيل أصبح مؤهلا لتقديم مطلب في التمتع بالسراح الشرطي بأهليته وحثه على تقديم المطلب، وفي صورة موافقته على ذلك تساعده النقابة في ذلك، وتعمل بالتعاون مع كل الجهات على إعداد ملف جيد ومدعوم للنزيل من شأنه أن يجعل النزيل ذو حظوظ وافرة لنيل السراح الشرطي.

ضمانا لحظوظ وافرة لأي نزيل مؤهل لنيل السراح الشرطي، يجب على النقابة توعية كل نزيل منذ إيداعه بأهمية أن يكون ذو سيرة حسنة داخل السجن وأن يمتاز سلوكه بالانضباط وأن يتبع بجد برنامجه التأهيلي، كذلك يجب على النقابة توعية كل نزيل

متمتع بالسراح الشرطي بضرورة احترام الالتزامات التي قد يفرضها عليه قرار السراح وعواقب إخلاله بها.

تقوم أيضا النقابة ببذل كل الجهد لإقناع السلطة المانحة بأحقية النزيل للسراح الشرطي، ومن أوجه ذلك أن يجتمع ممثل عن النقابة مع السلطة المانحة ويكون طبعا ملم بالملفات، وذلك بغاية إبراز مدى استحقاق كل صاحب ملف للسراح الشرطي ومحاولة توضيح أي نقطة أو استفسار تريد السلطة المانحة مزيد تسليط الضوء عليه، ومن الأفضل في بعض الحالات الشائكة أو الغامضة أن يرافق النزيل عضو النقابة ليدافع بنفسه عن ملفه أمام السلطة المانحة.

إن في دعم النقابة لملفات السراح الشرطي مساهمة فعالة في تحقيق جدوى هذه المؤسسة القانونية وتفعيلها على أرض الواقع، مما يعود بالنفع على النزيل الذي يسترجع حريته قبل انقضاء مدة عقوبته، ويجسد كذلك الغاية التشريعية والعقابية من وضع مؤسسة السراح الشرطي، حيث أن وضعها لم يكن لمجرد الوضع بل من أجل التفعيل الواقعي والفعال حتى تساهما حقيقة في تأهيل نزيل المؤسسة السجنية وإعادة إدماجه في المجتمع.

ونفس هذا التوجه نجده في مؤسسة العفو الخاص مما يحتم أيضا تدخل العمل النقابي الهادف لدعم ملف العفو الخاص.

ب- دعم ملف العفو الخاص

شرع العفو الخاص في أغلب المنظومات العقابية لخدمة ثلاثة أهداف، أولها اعتماده كوسيلة فعالة وعادلة لتدارك وتصحيح أخطاء القضاء التي لا يتم كشفها إلا في وقت لم يعد فيه الحكم

قابلا لأي طريق من طرق الطعن، وثانيها اعتماده لخدمة الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية وذلك بتكريسه كوسيلة تحفز النزيل على السلوك الحسن أثناء محكوميته أملا في التمتع بهذا العفو كمكافأة له، وثالثها اعتماده كوسيلة للتخفيف من قسوة بعض العقوبات المحكوم بها كالإعدام مثلا إذا تضح أنها أقسى مما تقتضيه العدالة ومصلحة المجتمع.

يمثل العفو الخاص مؤسسة قانونية تزول بموجبها العقوبة عن المحكوم عليه كلها أو بعضها أو تستبدل بعقوبة أخرى أخف منها، وهو ما أكده الفصل 371 من مجلة الإجراءات الجزائية. ويكون العفو بشرط أو بدونه، وهو شخصي بما يعني عدم امتداد آثاره إلى الشركاء في الجريمة.

يختص وينفرد رئيس الجمهورية بمنح العفو الخاص وفقا للفصل 77 من الدستور، وهو يمارسه وفقا للفصل 372 من مجلة الإجراءات الجزائية بناء على تقرير من وزير العدل بعد أخذ رأي لجنة العفو، حيث لا يعتبر العفو الخاص حقا يمكن التمسك به، بل هو امتياز يمنحه رئيس الجمهورية على ضوء ما يظهره المحكوم عليه من سلوك قويم ومن ارتداع بعد المحاكمة، فرئيس الدولة هو صاحب السلطة النهائية فيه، مع التأكيد على أن رأي لجنة العفو هو رأي استشاري محض.

يقع التقدم بمطلب العفو الخاص عند استنفاذ كل طرق الطعن أو العدول عنها، أي عندما يصبح الحكم باتا، ويحرر المطلب بخط واضح باسم وزير العدل رئيس لجنة العفو، ويقدم مباشرة لمكتب الضبط بالوزارة أو عن طريق البريد، ويتم تدعيم المطلب بالمؤيدات اللازمة التي يرتكز عليها المطلب، مثل التصالح مع الخصوم أو

الصلح مع الإدارة أو الملف الطبي عند العجز، وكذلك كل ما يمكن الاستدلال به على إتمام تأهيل المحكوم عليه وعلى اتعاظه وسلوكه الطريق القويم.

يشكل العفو الخاص بالنسبة لنزلاء المؤسسة السجنية وسيلة هامة لمغادرة السجن والعودة لأحضان الأسرة والمجتمع الحر قبل تمام العقوبة، وذلك بشكل فوري أو بشكل مؤجل في صورة الحصول على تخفيض في مدة المحكومية.

يحظى العفو الخاص باهتمام كل نزيل وأسرته، فعمليا في كل مناسبة وطنية يصدر بمناسبتها رئيس الجمهورية عفوا خاصا، ونذكر على سبيل الذكر لا الحصر عيد الاستقلال وعيد الثورة، نجد كل نزيل مترشح للتمتع بهذه الآلية شأنه شأن عائلته متلهف للاطلاع على قائمة النزلاء المتمتعين بالعفو أملا في إدراج اسمه ضمن هؤلاء المحظوظين.

يحفز الأمل في الحصول على عفو النزيل على الانضباط داخل المؤسسة السجنية، باعتبار وأن من شروط التمتع به أن يكون النزيل حسن السلوك أثناء إقامته بالسجن وأن يحظى برضاء الإدارة السجنية التي لا حاجة لها بإبقاء نزيل ترى أن تأهيله قد تم وأنه على استعداد تام لاستئناف حياته الحرة دون خطر العود. ولا ننسى طبعا دور هذا العفو في إنصاف المحكوم عليه الذي سجن ظلما نتيجة لخطأ قضائي لم يكتشف إلا بعد أن استنفذ هذا البريء المسجون كل وسائل الطعن، فهذا الإجراء يجعل الأمل في الإنصاف متوفر عند النزيل الذي أدان نهائيا لجرم لم يرتكبه.

يمكن للنقابة أن تلعب دورا مركزيا على مستوى تمتع النزلاء بالعفو الخاص، حيث بداية يجب على النقابة توعية النزلاء بأهمية

هذه المؤسسة القانونية وبشروطها، ثم يجب عليها مساعدة كل نزيل راغب ومؤهل للتمتع بالعفو على تحرير المطلب وإعداد الملف، وعليها السهر على ضمان إرسال الملف لوزارة العدل.

يجب على النقابة العمل على توفير ملف مدعوم لكل نزيل يرغب ومؤهل للتمتع بالعفو الخاص، ويمكنها في هذا السياق إضافة شهادات وتقارير صادرة عن مختلف المتداخلين في عملية تأهيل النزيل، مثل مدير المؤسسة السجنية والحراس والمسؤول عن المتابعة النفسية للنزيل والمسؤول عن الجانب الاجتماعي وقاضي تنفيذ العقوبات وغيرهم، كذلك يمكنها تدعيم الملف بمؤيدات من العالم الحر تدل على مؤشرات لنجاح إعادة إدماج النزيل في المجتمع أو مدى حاجة الأسرة والمجتمع لخروج النزيل من السجن.

الجزء الثاني: اعتماد الممارسة النقابية للنزيل

يعتبر إيداع إنسان السجن تدبيرا مؤلما من حيث أنه يسلب الفرد حقه في تقرير مصيره بحرمانه من حريته، لذلك لا ينبغي لنظام السجون إلا في حدود مبررات العزل أو الحفاظ على الانضباط أن يفاقم من المعاناة الملازمة لمثل هذه الحالة، وهو ما تنادي به السياسة العقابية الحديثة وتعمل على تكريسه وتحقيقه قانونا وواقعا مختلف الأنظمة العقابية الحديثة وذلك حرصا منها على التأهيل واحترام حقوق الإنسان.

ساير النظام العقابي التونسي هذا التوجه العقابي العالمي واعترف للنزيل الإنسان بالعديد من الحقوق الهادفة للحفاظ على إنسانيته ولحسن إعداده للحياة الحرة ومساعدته على الاندماج فيها، وقد بينا في الجزء الأول من هذا الكتاب هذه الحقوق الضرورية

والمتمثلة أساسا في حق النزيل في العمل وفي حقه في الإقامة في ظروف إنسانية.

يرتبط العمل النقابي ارتباطا جذريا بهذه الحقوق، حيث لا نقاش في ارتباط النقابة بالشغل، وبالنسبة لاهتمام النقابة بظروف الإقامة فهي مسألة جد متأكدة في السجن باعتبار وأن السجن يمثل في الآن ذاته مكان إقامة وعمل النزيل، إضافة لوجوب توسع العمل النقابي ليشمل هذه المسألة لأسباب كنا قد تعرضنا لها سابقا. ويشمل هذا التوسع أيضا تنظيم علاقة النزيل بالإدارة العقابية، كذلك لأسباب وغايات سبق شرحها في الجزء الأول من هذا الكتاب.

إذا كان نظامنا العقابي يعترف فعلا بإنسانية النزيل وإذا أراد فعلا العمل على تأهيل نزلاء السجون، فما عليه إلا اعتماد الممارسة النقابية للنزيل، والتي تتطلب من أجل تحقيقها على أرض الواقع ضرورة تجاوز معوقاتها، وسنتولى إبراز ذلك من خلال تقسيم هذا الجزء إلى ثلاث فصول، نبرز في أحدها وجوبية الإقرار بالعمل النقابي لنزيل السجون التونسية، ونبرز في آخر عوائق هذا العمل وكيفية تجاوزها، لنستنير في آخر فصل ببعض الأنظمة العقابية المقارنة التي كرست أو شهدت تطبيق الممارسة النقابية لنزلاء السجون، فيكون بذلك التقسيم كما يلي:

الفصل الأول: وجوبية الإقرار بالممارسة النقابية للنزيل في المنظومة القانونية التونسية

الفصل الثاني: ضرورة تجاوز عوائق الممارسة النقابية للنزيل

الفصل الثالث: الممارسة النقابية للنزيل بالأنظمة العقابية المقارنة

الفصل الأول: وجوبية الإقرار بالممارسة النقابية للنزيل في المنظومة القانونية التونسية

يمثل تمكين النزيل من العمل النقابي ضمانا هاما لتمتعه بمختلف حقوقه كإنسان وكمواطن، وعاملا مهما لتنظيم العلاقة بينه وبين المؤسسة العقابية بما يخدم الطرفين، ويمثل كذلك حافزا وركيزة هامة من أجل نجاح برنامج إعادة النزيل كعنصر نافع للمجتمع بعد انقضاء محكوميته، وتغيير واقع السجون من الفشل الوظيفي إلى النجاح في تحقيق غاياتها.

وتنبثق مسألة الإقرار بالممارسة النقابية للنزيل من الأحكام القانونية الموجودة على حد السواء على المستويين الدولي والوطني، وحتى نتمكن من توضيح ذلك، سنتولى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال القانون الدولي

المبحث الثاني: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال التشريع الداخلي

المبحث الأول: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال القانون الدولي

كرست العديد من النصوص الدولية منظومة متكاملة وسامية من الحقوق الإنسانية، وتهم هذه الحقوق الكائن البشري عامة دون تمييز على أي أساس كان، وباعتبار نزيل المؤسسة السجنية بشري ولا توجد أي سلطة بإمكانها نزع هذه الخاصية عنه فهو مشمول بهذه الحقوق.

نجد ضمن هذه الحقوق، الحق في العمل النقابي الذي أقرته العديد من النصوص الدولية سواء النصوص ذات الصبغة العالمية أو كذلك النصوص ذات الصبغة الإقليمية.

إن النظر في هذه النصوص الدولية يجعلنا وفيما يتعلق بالحياة النقابية للنزيل نقر بالتأكيد على الممارسة النقابية لهذا النزيل صلب هذه النصوص، وهو تأكيد وإن كان كافيا لإقرار حق النزيل في الحياة النقابية من خلال القانون الدولي، إلا أن واجب وضرورة البحث تدفعنا لتدعيم الموضوع بالنظر في النصوص الدولية المتعلقة حصرا بنزلاء المؤسسات العقابية. لذلك سوف نتولى توضيح حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال القانون الدولي من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث فقرات:

الفقرة الأولى: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال النصوص الدولية ذات الصبغة العالمية

الفقرة الثانية: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال النصوص الدولية ذات الصبغة الإقليمية

الفقرة الثالثة: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال النصوص الدولية الخاصة بحقوق النزيل

الفقرة الأولى: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال النصوص الدولية ذات الصبغة العالمية

أقرت العديد من النصوص الدولية ذات الصبغة العالمية حق الإنسان في العمل النقابي، وهو حق يهم الكائن البشري عامة دون تمييز على أي أساس كان، بما معناه أنه مثلما يهم الإنسان الحر فإنه يهم الإنسان مسلوب الحرية الذي يقضي عقوبة سجنية

إن النظر في هذه النصوص الدولية ذات الصبغة العالمية من ناحية تكريسها للحق النقابي، يجعلنا نقر بالتأكيد على هذا الحق صلب النصوص المتعلقة بحقوق الإنسان، وهو تأكيد لم يقف عند هذه النصوص بل نجده كذلك صلب النصوص الدولية المتعلقة حصرا بالحق النقابي.

أ- الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان

عندما نتحدث عن الإنسان وعن حقوقه فإننا نتحدث عن الإنسان عموما دون تفريق أو تمييز، فالمجتمع الدولي عندما يخاطب الإنسان بشأن حقوقه فهو يخاطب كل كائن بشري مهما كان موقعه أو وضعه، فكل شخص يجب أن يتمتع بجميع حقوقه ولا يمكن حرمانه منها. وفي هذا السياق أكد ميثاق الأمم المتحدة أن من مقاصد هذه المنظمة الدولية تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا والعمل على أن يشيع في العالم احترام هذه الحقوق والحريات للجميع.

أصدرت الأمم المتحدة العديد من الاتفاقيات والنصوص الهادفة لإقرار وتعزيز وحماية حقوق الإنسان، ونجد من ضمن هذه الحقوق الإنسانية الحق النقابي الذي يخول لكل إنسان الحق والحرية في أن ينشئ وينظم إلى النقابات.

لقيم بدأ حرية العمل النقابي اهتمام هيئة الأمم المتحدة التي اعتبرت الحرية النقابية أحد الحقوق الاجتماعية والاقتصادية الهامة للإنسان، وذلك بإصدار الجمعية العامة للأمم المتحدة وثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث نصت المادة 4/23 من هذا الإعلان على أن «لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته». كما نصت المادة 19 على أن «لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير».

ولتأكيد ترابط جميع حقوق الإنسان وعدم قابليتها للتجزئة، نصت المادة 23/ 1،2 على ربط الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لحق كل شخص في إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها بكل حرية ودون تضييق بحقوق أخرى كالحق في العمل والحق في اختيار مزاولة عمل كريم يغرس فيه الاحترام لنفسه وللآخرين.

كما نصت المادة 20 منه على حق الاشتراك في النقابات، وعدم جواز إرغام أحد على الانضمام إلى جمعية ما.

وما يلاحظ في الإعلان استعماله كلمة «كل شخص»، مما يدل على العموم، أي توجه هذا الإعلان وتكريس الحقوق التي يقرها لكل بشري.

رغم عدم تمتع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بالطابع الإلزامي، إلا أنه يعتبر مرجعا دوليا أساسيا لحقوق الإنسان، وقد

تدعم هذا الأمر من خلال إعلان طهران لعام 1968والذي أقر بأن هذا الإعلان يعتبر التزاما لكل المجتمع الدولي.

أعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في بادئ الأمر مجرد سلطة سياسية ومعنوية،أما الآنف قدأصبح يشكل مرجعا يذكر على الصعيدين الوطني والدولي، والعديد من نصوصه هي اليوم أساسية بالنسبة للدول التي أصبحت لا تتجرأ الجهر برفضها لمثل هذه المبادئ.

لم يقف التنصيص على الحق النقابي على هذا الإعلان، بل وقع أيضا التنصيص عليه صلب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي يمكن لمسه من خلال المادة 21 التي نصت على أن «يكون الحق في التجمع السلمي معترفا به» على اعتبار أن الحرية النقابية هي نوع من التجمع السلمي المستمر.

كما نصت المادة 22 على أن «لكل فرد حق في إنشاء النقابات بالاشتراك مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه. ولا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليهاالقانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام،أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة، ورجال الشرطة، أو الموظفين في الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذا الحق».

نجد كذلك تنصيصا على الحق النقابي صلب العهدالدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد نصت المادة الثامنة منه على الحق النقابي وحرية تكوين نقابات

والانضمام إليها بكل حرية، بنفس العبارات الواردة في المادة 22 من العهد السالف الذكر.

وأضافت المادة الثامنة حق النقابات في تكوين اتحادات أو اتحادات حرفية على المستوى الوطني، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها. كذلك أكدت على حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود، غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن والنظام العام أو لحماية حقوق وحريات الآخرين. هذا مع تأكيد المادة الثامنة سالفة الذكر على حق الإضراب شريطة ممارسته وفق القوانين البلد المعني.

كما يمكن أن نشير في نفس السياق إلى الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصري والتي صدرت سنة 1965، فهذه الاتفاقية وإن لم يسمح نطاقها وموضوعها بالإشارة إلى الحرية النقابية إلا من زاوية التفرقة العنصرية فقد تضمنت إحدى فقرات مادتها الخامسة: «الحق في تكوين النقابات والانتماء لها».

كما تضمن إعلان التقدم والتنمية الذي أجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 11 ديسمبر 1969 في الفقرة أ من المادة العشرين، ما نصه: «النص على كل الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع».

تعكس هذه النصوص رغبة الأمم المتحدة في تكريس أولوية السلام واحترام الحقوق الإنسانية من خلال الاعتراف الصريح والشامل للجميع بالحق النقابي، ويشمل هذا الحق النزيل مثلما يشمل الإنسان الحر باعتبار اشتراكهما في الماهية البشرية.

ولا يخضع الحق النقابي إلا لحدود واستثناءات وقيود تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن والنظام العام أو لحماية حقوق وحريات الآخرين، ويجب أن تكون محددة قانونا، أي أن الحد من الحق النقابي يكون بمقتضى قانون، حيث تقوم كل دولة برسم حدود العمل النقابي وتقيده قانونا بما تراه صالحا لحماية أمنها القومي ونظامها العام وغير ذلك من مستلزمات سير وسلامة المجتمع الديمقراطي.

يعتبر اهتمام الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان بالحق النقابي اهتماما غير مباشر، نظرا لكون هذه الاتفاقيات تهتم بجميع حقوق الإنسان وذكرها للحق النقابي كان في إطار حديثها عن جملة الحقوق الإنسانية. إلا أن المجهود الدولي المكرس والضامن للحق النقابي لم يتوقف عند حد هذا الاهتمام الغير مباشر، بل نجده أيضا قد بذل من الجهد الكثير من أجل الدفاع على الحق النقابي بصفة مباشرة من خلال سنه للعديد من الاتفاقيات الخاصة بحق الشغل والحق النقابي.

ب- الاتفاقيات الخاصة بالحق النقابي

اهتمت البشرية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية بتكريس حقوق وحريات العمال، ويعتبر أهمها الحق النقابي،ونتج عن ذلك إنشاء منظمة عالمية متخصصة في شؤون العمل والعمال، وهي منظمة العمل الدولية.

أسهمت منظمة العمل الدولية في وضع ميثاق أساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل، من خلال إصدار جملة من الاتفاقيات التي تقر وتكرس الحقوق والحريات النقابية والاقتصادية

والاجتماعية، وتعد من أكثر الاتفاقيات نيلا للتصديقات، واحتراما لأحكامها.

نذكر من بين هذه الاتفاقيات، الاتفاقية رقم 87 لعام 1948، والمتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 09 جويلية 1948 في دورته الحادية والثلاثين، وهي تعتبر أهم اتفاقية وردت في هذا المجال.

تنص المادة الأولى من هذه الاتفاقية على تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية بالالتزام بمضمون الاتفاقية.

وتعتبر المادة الثانية من الاتفاقية حجر الأساس فيها، إذ نصت بصريح العبارة على ما يكرس الحرية النقابية والحق النقابي أو حق التنظيم، حيث جاء فيها بأن «للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز،الحق،دون ترخيص سابق، في تكوين نقابات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه النقابات».

وما يلاحظ على هذا النص أنه جاء عاما، إذ نص على حضر التمييز أيا كان شكله دون أن يعدد أشكال التمييز، ويرجع هذا إلى عالمية النص وشموليته، وأيضا حتى لاتحتج الحكومات بأن النص قد حظر تمييزا دون آخر.

تستعرض المادة الثالثة الموضوع المتعلق بالقوانين واللوائح القانونية والدساتير الخاصة بالنقابات، وذلك بتأكيدها على أن «لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل، الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وانتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برنامج عملها».

ولتكريس حرية التنظيم بالنسبة لنقابات العمال وأصحاب العمل، أكدت الفقرةالثانية أن «تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة».

ونصت المادة الثامنة من الاتفاقية على حق العمال وأصحاب العمل في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم في إطار احترام قانون البلدالمعني، إلا أن المشرع الدولي حدد حدودا حمراء للقانون الوطني عليه أن يلتزم بها وإلا أصبح في خانة خرق لتشريع دولي، ومنها أنه «لايجوزأن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على مساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات»

وقد استثنت الاتفاقية في المادة التاسعة منه االقوات المسلحة والشرطة بشرط أن يكون ذلك بمقتضى قانون وطني، حيث نصت الفقرة الأولى على أن «تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة».

إضافة لهذه الاتفاقية، نورد أيضا الاتفاقية رقم 98 لعام1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، والصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الأول من جويلية 1949.

تعتبر المادة الأولى من هذه الاتفاقية حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقرارا جليا لحماية العمال من أي تمييز كان، بنصها: «توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية».

كما تؤكد المادة الثانية من الاتفاقية على ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة النقابات، وذلك بنصها: «توفر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أوأسلوب عملها أو إدارتها»

وتوضح الفقرة الثانية طبيعة الأعمال التي تشكل تدخلا سافرا في تكوين نقابات العمال بغية وضعها تحت سيطرة صاحب العمل بنصها: «وعلى وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل على قصد إخضاع هذه المنظمات لسلطان أصحاب العمل أو منظماتهم».

نجد كذلك الاتفاقية رقم135 لعام1971، والمتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال، والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 جويلية 1971.

أكدت المادة الأولى على وجوب أن «توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تنزل بهم الضرر، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال،أو عضويتهم النقابية،أو مشاركتهم في أنشطة نقابية، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها».

وأكدت المادة الثانية ضرورة «منح ممثلو العمال من التسهيلات ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة، ولا ينبغي أن

يكون في منح التسهيلات المذكورة ما يوهن من فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية».

ونورد في نفس السياق المتعلق بالاتفاقيات الصادرة عن لدن منظمةالعمل الدولية، الاتفاقية رقم 154 لعام 1981 والخاصة بالتفاوض الجماعي، والتي أعتمدت من طرف الدورة 64 لمؤتمر العمل الدولي، ودخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1984.

عرفت هذه الاتفاقية التفاوض الجماعي بأنه الحوار بين الأطراف الاجتماعية، كما أعطت تعريفا للاتفاق الجماعي بأنه «اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أوعدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية».

ونورد أخيرا إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل، والذي أصدرته منظمة العمل الدولية سنة 1998 ليؤكد على ضرورة احترام حرية التنظيم والإقرار الفعلي بحقوق التفاوض الجماعي، وأهم ما يؤكد عليه هذا الإعلان هو أن يلتزم الأعضاء باحترام هذه الحقوق والسعي لتطويرها بقطع النظر على مصادقة الدول الأعضاء أو عدم مصادقتها على الاتفاقيات الدولية المكرسة لتلك الحقوق.

ولا يجوز بمقتضى هذا الالتزام للدولة العضو أن تصدر تشريعا أوأن تقر ممارسة وطنية داخلية تنطوي على تعارض مع المبادئ والأهداف التي يقررها دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا، ويجب عليها الالتزام بتنفيذأحكام الإعلان تنفيذاكاملا وأن تحترم الحرية النقابية.

وتحقيقا لذلك قامت منظمة العمل الدولية بتثبيت إجراء خاص، إلى جانب آليات الإشراف العام، يسمح لحكومات الدول

الأعضاء ومنظمات العمال وأصحاب العمل بتقديم شكاوى في حالة خرق للحق النقابي ضد حكومة ما حتى ولو لم تكن هذه الأخيرة قدصادقت على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

إن ما يلاحظ في مختلف هذه الاتفاقيات فيما يتعلق بالعمال، وهو ما يهمنا في هذا الإطار، أنها عامة، بمعنى أنها تتوجه لكل عامل دون تمييز أو إقصاء بسبب الحالة الجزائية، وبذلك فهي تهم وتتجه أيضا لنزلاء المؤسسة السجنية باعتبار أن النزيل يشتغل وهو بذلك يحمل صفة العامل، وهو ما كنا قد بيناه في موقع سابق من هذا الكتاب. إذا، ومن هذا المنطلق، يخضع نزيل المؤسسة العقابية لأحكام الاتفاقيات والمواثيق الصادرة عن منظمةالعمل الدولية.

يبرز إذا بوضوح حق النزيل في الحياة النقابية من خلال النصوص الدولية ذات الصبغة العالمية، سواء تلك النصوص المتعلقة بحقوق الإنسان أو تلك الخاصة بالحق النقابي. ونجد تأكيدا لهذا الحق صلب النصوص الدولية ذات الصبغة الإقليمية.

الفقرة الثانية: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال النصوص الدولية ذات الصبغة الإقليمية

لم يحظى الحق النقابي باهتمام منظمة الأمم المتحدة فقط، بل كذلك حظي باهتمام مختلف المنظمات الإقليمية، حيث أقرت واهتمت أغلب هذه المنظمات بالحق النقابي سواء بطريقة مباشرة من خلال سن اتفاقيات إقليمية وإصدار توصيات تعنى بهذا الحق، أو كذلك بطريقة غير مباشرة من خلال التأكيد على الحق النقابي

كحق من حقوق الإنسان في إطار ما سنته هذه المنظمات الإقليمية من اتفاقيات تعنى بحقوق الإنسان.

اخترنا في هذا الإطار الاكتفاء بالبحث في مدى توفر حق النزيل في الممارسة النقابية على مستوى الاتفاقيات الإقليمية العربية والإفريقية، وذلك على اعتبار أن تونس منضوية تحت لواء الجامعة العربية وكذلك تحت لواء منظمة الاتحاد الإفريقي.

أ- حق النزيل في الممارسة النقابية على المستوى العربي

أكدت جامعة الدول العربية من خلال الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر بمقتضى قرار مجلس جامعة الدول العربية في القمة العربية 16 المنعقدة في تونس بتاريخ 23 ماي 2004، تبنيها لكونية وشمولية حقوق الإنسان الواردة بهذا الميثاق وأن هذه الحقوق محفوظة للجميع دون أي تمييز.

لقد جعل هذا الميثاق من حقوق الإنسان هدفا أساسيا من أهدافه وذلك وفقا للمادة الأولى منه، كما ألزم بمقتضى مادته الثالثة الدول الأطراف بكفالة تمتع كل شخص خاضع لولايتها بتلك الحقوق دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو غير ذلك من أسباب التمييز.

نجد ضمن هذه الحقوق الإنسانية المرصودة لشعوب الدول المعنية بالميثاق العربي لحقوق الإنسان، ومنها تونس، الحق النقابي، حيث نصت المادة 35 من هذا الميثاق على أنه:

"-1 لكل شخص الحق في حرية تكوين النقابات والانضمام إليها، وحرية ممارسة العمل النقابي من أجل حماية مصالحه.

-2 لا يجوز فرض أي من القيود على ممارسة هذه الحقوق والحريات إلا تلك التي ينص عليها التشريع النافذ وتشكل تدابير ضرورية لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام، أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة، أو حماية حقوق الآخرين.

-3 تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ".

اعتمد هذا الفصل عبارة "لكل شخص"، وهي عبارة عامة تجمع الإنسان الحر والإنسان فاقد الحرية بمقتضى حكم جزائي، بذلك يتمتع النزيل شأنه شأن الإنسان الحر بحقه في حرية تكوين النقابات والانضمام إليها، فالنزيل له حق إنساني في ممارسة حياته النقابية التي لا يجوز حدها إلا قانونا ولاعتبارات تفتضيها الضرورة في مجتمع يحترم الحريات وحقوق الإنسان.

إضافة للميثاق العربي لحقوق الإنسان، نجد تأكيدا للحق النقابي في اتفاقيات العمل العربية التي سهرت على إنجازها منظمة العمل العربية، ونذكر من بين هذه الاتفاقيات:

- الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 الخاصة بالحريات والحقوق النقابية

- الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 الخاصة بالمفاوضة الجماعية

- إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل 1998

إن المتأمل في هذه الاتفاقيات يجد أنها من خلال تأكيدها وتنظيمها للحق النقابي، لا تميز بين المواطنين على أساس الحالة الجزائية، بل تتوجه لكل شخص دون إقصاء، مما يجعل نزيل

المؤسسة السجنية مشمولا بأحكام هذه الاتفاقيات ومتمتعا بما كرسته من حق في الحياة النقابية.

ب- حق النزيل في الممارسة النقابية على المستوى الإفريقي

حدد الاتحاد الإفريقي صلب قانونه التأسيسي الذي أعتمد من قبل الدورة العادية 36 لمؤتمر رؤساء الدول والحكومات في لومي التوغو بتاريخ 11 مارس 2000، من ضمن أهدافه تعزيز وحماية حقوق الإنسان طبقا للميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب وجميع المواثيق الأخرى ذات الصلة بتلك الحقوق.

تمت إجازة الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي كينيا في جوان 1981، غير أن محرري هذا الميثاق تجنبوا ذكر حق إنشاء نقابات ووضعوه في صياغة غامضة من خلال تنصيص المادة 11 من الميثاق على أنه «يحق لكل إنسان أن يجتمع بحرية مع آخرين ولا يحد ممارسة هذا الحق إلا شرط واحد ألا وهو القيود الضرورية التي تحددها القوانين واللوائح خاصة ما تعلق منها بمصلحة الأمن القومي وسلامة وصحة وأخلاق الآخرين أو حقوق الأشخاص وحرياتهم».

اعتمد هذا الفصل عبارة «لكل إنسان»، وهي عبارة عامة تجمع الإنسان الحر والإنسان فاقد الحرية بمقتضى حكم جزائي، إلا أن الصيغة الغامضة للفصل من حيث الإقرار بالحق النقابي تشكل عائقا أمام الجزم بالإقرار بذلك الحق سواء للإنسان الحر أو لنزيل المؤسسة السجنية.

إن هذا الغموض في الاعتراف بالحرية النقابية يجعلها عرضة للانتهاك من قبل الدول المنظمة للاتحاد الإفريقي، وذلك لعدم وجود وثيقة إقليمية نابعة من إرادتهم تحمي الحرية النقابية، والسبب راجع إلى التخوف من النقابات في المساس بالأمن والنظام العام في دول أغلبها أبعد ما يكون عن الديمقراطية وعن الاعتراف القانوني والتطبيقي بالحقوق والحريات الإنسانية.

الفقرة الثالثة: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال النصوص الدولية الخاصة بحقوق النزيل

اعتنت المجموعة الدولية بحقوق النزيل قبل العديد من الحقوق ذات الأهمية البالغة على غرار الحق في التنمية والحق في بيئة نظيفة وبعض الحقوق الثقافية والاجتماعية الأخرى، وفي هذا الإطار اهتمت مؤتمرات دولية عديدة بقواعد معاملة نزلاء المؤسسات السجنية، وكان أن سنت هذه المؤتمرات الدولية مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملتهم، والتي صدرت عن هيئة الأمم المتحدة سنة 1955 بعد أن أوصت بها اللجنة الدولية للقانون الجنائي والسجون سنة 1951، وهي تتضمن عدة مبادئ عامة تكفل معاملة موحدة لمختلف النزلاء دون تمييز أو تحيز بينهم.

تناولت هذه القواعد بالبيان أغراض العقوبة وفلسفتها، ومجتمع السجن، وضرورة العمل على تقليل الفارق بين الحياة خارج السجن وداخله بالقدر الذي يحقق أغراض المعاملة العقابية، ويحافظ في ذات الوقت على شعور النزيل بالمسؤولية واحترام ذاته. وأكدت هذه القواعد على ضرورة إدارة المؤسسة العقابية بأساليب إنسانية،

بعيدة عن العنف والإكراه، كما أشارت إلى أهمية تفريد المعاملة العقابية في السجن.

إلى جانب هذه القواعد، صدرت نصوص أخرى عن الأمم المتحدة تهتم كذلك بوضعية النزيل وأسلوب معاملته وحقوقه كإنسان، ونورد منها ذكرا لا حصرا: مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن، المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء، قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجينات والتدابير غير الاحتجازية للمجرمات المعروفة بقواعد بانكوك، وكذلك قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء المعروفة بقواعد نيلسون مانديلا.

ليس لهذه النصوص قيمة معاهدة ولا تعد بالتالي ملزمة للدول، غير أنها اكتسبت قيمة قانونية مهمة بسبب تبنيها بإجماع الدول الأعضاء للأمم المتحدة، وكون أغلب دول العالم تعترف لها بهذه القيمة.

بالنظر في مختلف هذه النصوص المتعلقة بحقوق النزيل لا نجد أي إشارة للحياة النقابية للنزيل، حيث لم يتم ذكر هذا الحق الإنساني لا بالتأكيد ولا بالنفي ولا حتى بالتلميح إلى أحدهما، ولا يعني سكوت هذه النصوص عن هذا الحق الإقرار بمنع نزيل المؤسسة السجنية من ممارسة العمل النقابي، حيث على اعتبار أن العمل النقابي حق مخول لكل إنسان بما في ذلك النزيل فلا يجوز منعه منه إلا بمقتضي قانون واضح وصريح ولاعتبارات ضروريةفيمجتمع ديمقراطيلصيانةالأمنالقومي أو السلامة العامة أوالنظامالعامأولحمايةحقوقالآخرينوحرياتهم.

لقد أوردت مختلف النصوص الدولية المتعلقة بحقوق النزيل ضمانات يجب تقديرها للمحكوم عليهم داخل المؤسسات السجنية التي يجري إيداعهم فيها، ولا يجوز تجاوزها أو هدرها إذا ما أريد إصلاح هذه الفئة الجانحة من فئات المجتمع، وتتصل هذه الضمانات بالحقوق الإنسانية وبالكرامة الآدمية وتقضي بضرورة معاملة النزيل معاملة قائمة على حفظ واحترام كرامته الإنسانية المتأصلة فيه كبشري ومنحه حقوقا أساسية لا غنى عنها.

يتنزل حق النزيل في الحياة النقابية صلب هذه الضمانات والحقوق، باعتباره دعامة وضمانا لتفعيل تلك الضمانات على أرض الواقع ولتفعيل وضمان وتنظيم تمتع النزيل بحقوقه فعلا، مما يحقق الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية من خلال تمكين النزيل الإنسان من تخطي محنته ونزع لباس الانحراف وارتداء لباس المواطنة من جديد.

عموما يمكن القول بوجود تأكيد قانوني دولي على حق النزيل في الحياة النقابية، وهذا التأكيد إن كان غير واضح وغير مباشر صلب النصوص الدولية الخاصة بحقوق النزيل، فإنه واضح ومباشر صلب النصوص الدولية العالمية والإقليمية المتعلقة سواء بحقوق الإنسان أو كذلك المتعلقة بالحق النقابي، باعتبار أن هذه النصوص أتت بصيغة عامة متوجهة لكل بشري دون تمييز أو إقصاء لنزيل المؤسسة السجنية، وباعتبار النزيل إنسان ولا يمكن لأي سلطة أو حكم أو فعل أن ينزع عنه هذه الصفة فإنه يتمتع بالحق النقابي من خلال القانون الدولي.

ولا يقف حق النزيل في الممارسة النقابية على القانون الدولي، إذ يتمتع بهذا الحق أيضا من خلال التشريع الداخلي.

المبحث الثاني: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال التشريع الداخلي

يمثل تمكين النزيل من العمل النقابي ضمانا وحافزا هاما من أجل نجاح الغاية التأهيلية للعقوبة للسجنية وإعادة النزيل للمجتمع الحر عنصرا نافعا بعد انقضاء محكوميته، هذا إضافة لكون الحق النقابي حق من حقوق الإنسان مما يوجب تمتيع النزيل الإنسان به شأنه شأن كل الحقوق الإنسانية.

تنبثق مسألة تمكين النزيل من حقه في الحياة النقابية من الأحكام القانونية الموجودة على حد السواء على المستويين الدولي والوطني، وكنا قد أوردنا مظاهر تكريس هذا الحق على المستوى الدولي، وسنقوم الآن بإبرازها على المستوى الوطني، أي على مستوى التشريع الوطني، حيث أن إمكانية الإقرار بهذه الممارسة في التشريع الداخلي ممكنة.

عندما نتحدث عن حق نقابي للنزيل في التشريع الداخلي، فإن المسألة تتطلب منا البحث عن هذا الحق في الدستور باعتباره يتربع على هرم التشريع الوطني، كذلك النظر في مجلة الشغل باعتبارها أهم مصدر قانوني وطني منظم للحق النقابي، ثم النظر في قانون السجون باعتباره قانون خاص ذو علاقة مباشرة بحقوق النزيل بصفة عامة.

الفقرة الأولى: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال الدستور

نص الفصل 35 من الدستور على أن حرية تكوين النقابات مضمونة وأن على النقابات أن تلتزم في أنظمتها الأساسية وفي أنشطتها بأحكام الدستور والقانون وبالشفافية المالية ونبذ العنف.

ما يلاحظ في عبارات هذا الفصل أنها وردت عامة لتشمل الإنسان الحر شأنه شأن نزيل المؤسسة السجنية، حيث لا نجد صلب هذا الفصل إقصاء أو منعا للنزيل من حقه في التمتع بحرية تكوين نقابة، بذلك تكون حرية تكوين النقابات مضمونة دستوريا للنزيل مما يؤسس لحقه في الحياة النقابية باعتبار أن التكوين ينجر عنه بطبيعة الأمر الممارسة النقابية.

ويتدعم التأكيد الدستوري على حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال الفصل 36 الذي ورد فيه:

«الحق النقابي بما في ذلك حق الإضراب مضمون

ولا ينطبق هذا الحق على الجيش الوطني

ولا يشمل حق الإضراب قوات الأمن الداخلي والديوانة.»

لقد ضمن هذا الفصل الحق النقابي بما في ذلك حق الإضراب للجميع باستثناء سلك الجيش الوطني، فالمنتمين للجيش الوطني لا يمكنهم ممارسة أي نشاط نقابي بمقتضى هذا التحجير الدستوري، ويعتبر هذا الإقصاء حصريا أي لا يجوز ولا يمكن التوسع فيه بإضافة أسلاك أو أفراد أخرى غير الجيش الوطني.

يقودنا هذا الأمر إلى الإقرار بأن الجميع عدى المنتمين للجيش الوطني يتمتعون بالحق النقابي، بما في ذلك نزيل المؤسسة السجنية الذي لا تحرمه وضعيته الجزائية من حقه الدستوري في الممارسة النقابة وفقا للقانون بما في ذلك حق الإضراب.

لئن كان هذا الفصل قد أقر بحق الإضراب لكل متمتع بالحق النقابي، فإنه أورد استثناء لحق الإضراب، إذ أقصى من التمتع بهذا الحق قوات الأمن الداخلي وجهاز الديوانة، ويعتبر أيضا هذا

الإقصاء حصريا، حيث لا يجوز ولا يمكن التوسع فيه، مما يجعل نزيل المؤسسة السجنية متمتعا بحقه الدستوري في الإضراب.

لا نستطيع الحديث عن حق نقابي وممارسة نقابية دون الحديث عن حق التظاهر وعن حق عقد الاجتماعات، وقد أكد الدستور على هذه الحقوق صلب الفصل 37 منه الذي ورد فيه أن: «حرية الاجتماع والتظاهر السلميين مضمونة»، ومن الملاحظ أن هذا الفصل ورد عاما وضمن كل من حق الاجتماع وحق التظاهر لكل إنسان دون إستثناء بشرط أن تكون طبيعتها والغاية منهما سلمية بالطبع، مما يعني تمتع نزلاء المؤسسة السجنية بهذه الحقوق الإنسانية.

يعتبر الحق النقابي حق إنساني مكرس ومحمي دستوريا من خلال الفصول 35 و36 و37 من الدستور، وبالنظر في مختلف هذه الفصول لا نجد إقصاء للنزيل من التمتع بهذا الحق أو حدودا توظف على تمتعه بهذا الحق الإنساني والعام، فالدستور يمنح النزيل الحق النقابي تاما بما في ذلك حق الإضراب، ويمنحه أيضا حرية الاجتماع والتظاهر السلميين بما يسهل ويدعم الممارسة النقابية.

الفقرة الثانية: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال مجلة الشغل

نظمت مجلة الشغل الأحكام العامة للحياة النقابية صلب الكتاب السابع منها المعنون «أحكام خاصة»، وبالتحديد صلب الباب الأول من هذا الكتاب والحامل لعنوان «النقابات المهنية» والذي يضم الفصول من الفصل 242 إلى الفصل 257.

أكد الفصل 242 من مجلة الشغل على حرية تأسيس نقابات تضم أشخاصا يتعاطون نفس المهنة أو حرفا مشابهة أو مهنا مرتبطة بعضها ببعض، واشترط أن لا ينخرط في النقابات إلا الرشد مع السماح للقاصرين الذين تجاوز سنهم 16 عاما بالانخراط ما لم يعارض في ذلك أبوهم أو المقدم عليهم.

لم ينص هذا الفصل على أي استثناء أو إقصاء يهم نزلاء المؤسسات السجنية، وهذا يجعل من النزيل العامل متمتعا بحرية تأسيس النقابات الواردة بالفصل 242 المشار إليه وحرية الانخراط بها.

لئن أقرت مجلة الشغل حرية تأسيس النقابات وحرية الانضمام إليها، فإنها فرضت قيودا على الأشخاص المكلفين بإدارة وتسيير النقابة، حيث لا يمكن لأي شخص عضو بالنقابة الاضطلاع بمهمة إدارتها أو تسييرها، إذ أوجب الفصل 251 من المجلة أن يكون هذا العضو بالغا من العمر 20 عاما على الأقل، وأن يكون تونسي الجنسية أو متحصل عليها منذ خمس سنوات على الأقل مع إمكانية أن يكون أجنبيا في صورة توفر شروط معينة واردة بذلك الفصل، وأن يكون متمتعا بحقوقه المدنية والسياسية.

كما حجر الفصل 251 من مجلة الشغل إسناد خطة إدارة أو تسيير نقابة على الأشخاص المحكوم عليهم لمدة تفوق 3 أشهر سجن، ما لم يكن ذلك في إطار قضية سياسية أو لدافع نقابي أو من أجل جريمة جرح أو قتل على وجه الخطأ.

وحجر أيضا إسناد تلك الخطة للأشخاص الذين سبقت إدانتهم من أجل سرقة، أو تحيل، أو خيانة مؤتمن، أو خيانة الأمانة في الأوراق الممضاة على البياض، أو استغلال عدم تجربة شخص

ليس له التصرف في أملاكه أو استغلال طيشه أو احتياجه قصد حمله على القيام بعملية مالية بدون منفعة تقابلها أو إبرام أي عقد من شأنه أن يجعل أملاكه رهن تصرفه، أو اختلاس أموال الدولة أو جولان اليد فيها من طرف المؤتمن فيها.

كذلك حجر نفس الفصل إدارة أو تسيير النقابة على المحكوم عليهم بالتحجير وأيضا على كل من عدول التنفيذ وعدول الإشهاد وكتاب المحاكم المهزولين، وأخيرا عن الأشخاص الصادر في شأنهم حكم بالتفليس ما لم ترجع لهم حقوقهم.

لا شيء يمنع من احترام أحكام الفصل 251 من مجلة الشغل ومن تطبيقه على نقابة نزلاء المؤسسة السجنية، حيث أن هذه النقابة بطبيعتها ونظرا لخصوصيتها ولنشاطها الذي يربط ويتواجد داخل وخارج السجن، سوف تكون متكونة من نزلاء ومن نزلاء سابقين ومن أشخاص عديمي السوابق العدلية، وبذلك يمكن أن يكون المكلف بإدارة وتسيير هذه النقابة مستجيبا لأحكام الفصل 251.

بالتأمل في جميع فصول مجلة الشغل الواردة صلب الكتاب السابع منها وبالتحديد صلب الباب الأول من هذا الكتاب والحامل لعنوان «النقابات المهنية»، نجد أن هذه الفصول وردت عامة وموجهة للجميع دون تمييز على أساس الوضعية الجزائية، كما لا نجد صلبها أي إقصاء أو منع لنزلاء المؤسسات السجنية من ممارسة حقهم في تكوين النقابات والانضمام إليها وممارسة حياتهم النقابية، ولا نجد أيضا أي شرط تقره هذه الفصول لا يمكن احترامه وتطبيقه من قبل نقابة نزلاء السجون.

إذا يمكن القول بإقرار مجلة الشغل لحق النزيل في الممارسة النقابية بطريقة غير مباشرة، مع التأكيد على أن الحقوق لا تحتاج لإقرار مباشر كي تمارس على عكس منع الحقوق أو الحد منها والذي يحتاج إلى أن يكون واضحا ومباشرا، بذلك يكون صمت فصول مجلة الشغل عن منع النزيل من الحياة النقابية إضافة للصيغة العامة التي وردت فيها هذه الفصول إقرارا بحق النزيل في الحياة النقابية.

الفقرة الثالثة: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال قانون السجون

لم ترد بالقانون عدد 52 لسنة 2001 المؤرخ في 14 ماي 2001 والمتعلق بنظام السجون أي إشارة للحق النقابي لنزلاء المؤسسات السجنية، شأنه في ذلك شأن الأمر عدد 1876 لسنة 1988 المؤرخ في 04 نوفمبر 1988 والمتعلق بالنظام الخاص بالسجون.

لقد خلا قانون السجون من كل تأكيد أو نفي لحق النزيل في الحياة النقابية، والإقرار لا يعنينا كثيرا في هذا المستوى باعتبار أن الحق لا يحتاج لقانون يقره أو يمنحه وكل ممارسة لحق تعتبر مشروعة طالما لم يمنعها أو يحدها وينظمها قانون بطريقة تجعل خروج الممارسة عن تلك الحدود وذلك التنظيم جريمة.

لم يمنع قانون السجون النزيل من حقه الدستوري والدولي في الحياة النقابية، ولم يقم بتنظيم ممارسة هذا الحق، إلا أنه وضع التزامات على كاهل النزيل قد تعوق حياته النقابية وتمنعه من ممارسة حقه النقابي. فقد قيد المشرع صلب قانون 2001 حق النزيل في الاجتماع السلمي إن لم نقل نزع منه هذا الحق، وهو حق

دستوري وحق ضروري لممارسة النشاط النقابي، حيث لا يمكن للنقابة التواجد والعمل دون اجتماعات.

عدد الفصل 20 من قانون 2001 مجموعة من الواجبات المفروضة على النزيل، والتي تترجم في مجملها واجب النزيل الحفاظ على الهدوء والانضباط داخل المؤسسة السجنية، وهو واجب لا ينسجم مبدئيا مع الظروف التي تعقد فيها الاجتماعات باعتبارها ترتكز على الحوار والنقاش بأصوات مرتفعة، بالإضافة إلى تنظيم النزلاء لحلقات ومشاورات في الأغلب ترى فيهم الإدارة العقابية إخلالا بالنظام الداخلي للسجن، ولو كان هذا الاعتبار تعسفيا.

يجب على النزيل بمقتضى الفقرة 11 من الفصل 20 من قانون 2001 «الإحجام عن تحرير العرائض الجماعية أو التحريض على ذلك»، وما من شك أن تحرير العرائض الجماعية يكون ثمرة ما تنتجه الاجتماعات من اتفاقات واعتراضات وشكاوى وطلبات، وهي تتنزل ضمن روح العمل النقابي.

تتمثل غاية المشرع من منع تحرير العرائض الجماعية الحيلولة دون التحركات الجماعية للنزلاء، لما يمكن أن تخلفه من ردود فعل عنيفة تخل بالأمن والانضباط داخل المنشأة العقابية، ويحتمل أن تعرض بعض الأفراد إلى الخطر. غير أن هذا المنع يمكن أن تكون له في المقابل نتائج عكسية، فعوض أن يحول دون ردود الفعل الخطيرة والعنيفة، يمكن أن يدفع إلى حصولها، بحكم وأن الشكوى الجماعية التي يحررها النزلاء إثر الاجتماعات التي يعقدونها، يمكن أن تكشف لإدارة السجن مطالبهم حول بعض المسائل أو موقفهم من بعض العيوب، فيشعر النزيل أنه وإن كان مسلوب الحرية فهو يعيش في وسط ديمقراطي يسمح له بالتعبير عن رأيه والتصريح

بمواقفه في كنف الهدوء والسلم، عوض أن تبقى مكبوتة داخله فتؤثر على نفسيته ويخرجها في شكل أفعال عنيفة قد تعرضه وتعرض المحيطين به إلى الخطر.

لا يشكل السماح للنزلاء بالاجتماعات السلمية في أوقات معينة حتى يكشفوا عن كل مواقفهم وطلباتهم بدون ضجة أي تهديد أو خطر أو إخلال بالأمن والانضباط داخل المؤسسة لسجنية، ولا يخرج هذا الإجراء عن حدود الأهداف التأهيلية للعقوبة السجنية، بل يدعمها لأنه يحث النزيل على التفكير السليم والممنهج، كما يعوده على طريقة حضارية ومنظمة في التعبير عن مواقفه وفي تقديم طلباته.

لا يتعارض حفظ الأمن والنظام داخل المؤسسة السجنية وفرض الانضباط داخلها مع حق النزيل في الحياة النقابية، بل بالعكس، يشكل العمل النقابي للنزيل وسيلة فعالة لتحقيق تلك الأغراض، إضافة لدوره الفاعل في تدعيم البرنامج الإصلاحي المطبق على النزيل باعتبار اهتمامه بمواضيع لصيقة وبإشكالات يعاني منها المحكوم عليه، وهو ما كنا قد بيناه في الجزء الأول من هذا الكتاب.

عموما يتمتع نزيل المؤسسة السجنية بالحق النقابي، وهو حق مضمون دوليا ووطنيا، فعلى مستوى النصوص الدولية تم الإقرار بالحق النقابي كحق إنساني يتمتع به كل البشر دون تمييز أو إقصاء للنزيل، وعلى مستوى وطني يتمتع النزيل بحق دستوري في ممارسة حياته النقابية، وهي حياة لا يمكن عمليا التمتع بها إلا بتجاوز معوقاتها.

الفصل الثاني: ضرورة تجاوز عوائق الممارسة النقابية للنزيل

تعتبر الممارسة النقابية للنزيل في النظام العقابي التونسي حقا دستوريا، وهذا يؤدي إلى وجوبية العمل على تحقيقها وتنفيذها على أرض الواقع، كي لا تبقى مجرد حبر مخطوط على صفحات الدستور شأنها شأن العديد من الحقوق والحريات الأخرى التي نجدها ساطعة على صفحات الدستور ولا نجد لها أثرا على أرض وطننا.

يجب لكي يتم تمتيع النزيل بحقه في ممارسة حياته النقابية، أن يتم تجاوز معوقات هذه الممارسة سواء النظرية منها أو العملية، وحتى نتمكن من توضيح ذلك يجب علينا ذكر أهم هذه المعوقات

وإبراز حدودها وكيفية تجاوزها، ومن أجل ذلك سنتولى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: المعوقات النظرية للممارسة النقابية للنزيل

المبحث الثاني: المعوقات العملية للممارسة النقابية للنزيل

المبحث الأول: المعوقات النظرية للممارسة النقابية للنزيل

تجد الممارسة النقابية للنزيل أصواتا معارضة لها ورافضين لتطبيقها رغم كل إيجابياتها سواء على النزيل أو على المؤسسة السجنية وحتى على المجتمع، ويستند هذا الشق الرافض على دعائم قانونية ودعائم عقابية للتأصيل لموقفه، وسوف نقوم في هذا المبحث بإبراز أهم الدفوعات المثارة من قبل الرافضين للممارسة النقابية للنزيل والرد عليها. وسيكون ذلك من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث فقرات:

الفقرة الأولى: محدودية العوائق القانونية للممارسة النقابية للنزيل

الفقرة الثانية: نسبية دفعات علماء العقاب الرافضين للممارسة النقابية للنزيل

الفقرة الثالثة: تخوف الإدارة العقابية من الممارسة النقابية للنزيل

الفقرة الأولى: محدودية العوائق القانونية للممارسة النقابية للنزيل

يدفع الرافضون لتمتيع نزيل المؤسسة السجنية بحقه النقابي بعدم جواز تمكين النزيل من الممارسة النقابية لسببين: أولهما عدم وجود علاقة عمل قانونية تجمع النزيل بالمؤسسة السجنية أو تجمع النزيل بالمشغل المستثمر داخل الفضاء السجني، حيث لا وجود لعقد عمل بين النزيل والإدارة العقابية أو المشغل، وبذلك لا يتمتع النزيل بصفة العامل ولا يتمتع بالحقوق التي تفرضها هذه

الصفة ومنها الحق النقابي. وثانيهما خلو القانون من نص صريح وواضح يؤهل النزيل لممارسة الحياة النقابية.

أ- غياب عقد عمل للنزيل

يستند شق من علماء العقاب الرافضين لتمكين نزيل المؤسسة السجنية من حقه في الحياة النقابية على غياب عقد العمل، حيث يفتقد النزيل أثناء قضاء محكوميته لعقد عمل ينظم علاقاته المهنية وعمله الذي ينجزه أثناء قضاء عقوبته والحقوق والواجبات المحمولة عليه بمناسبة ذلك العمل.

ويعتبر هذا الشق أن غياب عقد العمل يستبعد النزلاء من الحقوق الجماعية وحرية تكوين النقابات والحق في الانضمام إليها والحق في الإضراب، حيث أن هذه الحقوق لا يتمتع بها إلا العامل المرتبط بمشغل بمقتضى عقد عمل، وفي غياب هذا العقد تغيب تلك الحقوق.

أكد الرافضون لتمكين نزيل المؤسسة السجنية من حقه في الحياة النقابية على أن النزيل باعتباره يعمل بدون عقد، لا يمكنه الاستفادة من حماية قانون العمل، ولا يحق له الحصول على أي تعويض في حالة البطالة التقنية أو الإجازة المرضية أو وقوع حادث في العمل، ولا يستطيع أن يطالب أو يحصل على الحد الأدنى للأجور أو إجازة مدفوعة الأجر، ولا يمكنه المطالبة بأي شكل من أشكال التعبير الجماعي أو التمثيل النقابي، أو الاستفادة من القواعد المتعلقة بإجراءات الفصل.

تعتبر حجة عدم وجود عقد عمل حجة جد ضعيفة إن لم نقل حجة معدومة، إضافة لكونها تعبر عن رؤية غير إنسانية للنزيل

وتكرس للعبودية في أحلك صورها، وهي رؤية تجاوزها الزمن نظريا وعمليا وقانونيا.

لا جدال في كون علاقة العمل تثبت بمقتضى عقد، إلا أن هذه العلاقة يمكن أن يتم إثباتها حتى في غياب العقد، وفي حالة النزيل تعتبر العلاقة ثابتة حاليا بمقتضى القانون، وبتوفر علاقة العمل وصفة العامل لدى النزيل يحق له التمتع بحقوقه كعامل شأنه شأن العامل في العالم الحر، والقول بحرمان النزيل من تلك الحقوق يشكل خرقا واضحا للقانون وتعدي على المبادئ الإنسانية بتحويل النزيل من إنسان إلى عبد وتحويل عمله إلى شكل من أشكال العبودية.

إن الدفع بأن علاقات عمل النزلاء ليست موضوع عقد عمل، وذلك بغاية حرمان النزيل من حقوقه كعامل بصفة عامة ومن حقه النقابي بصفة خاصة، يمثل انتهاكا لمبدأ الكرامة الإنسانية وخرقا للمساواة، إضافة لكونه يحرم فئة معينة من الأشخاص من الاستفادة من الحقوق الدستورية وفي هذا تعدي خطير على القانون.

لقد تم التأكيد على حرية تكوين النقابات وحرية الانضمام إليها والحق في الإضراب في الدستور والنصوص الدولية لحقوق الإنسان مما يدفع لصالح عالميتها وشموليتها، وهي حقوق إنسانية يتمتع بها النزيل سواء بتوفر عقد عمل أو بغيابه، فعلاقات العمل لا تتوقف على وجود عقد ينظمها وإن كان ضروريا بل تثبت هذه العلاقات بالعديد من الوسائل، وهي ثابتة في حالة نزيل السجون التونسية بمقتضى القانون.

لم يكتفي الشق الرافض لتمكين نزيل المؤسسة السجنية من حقه في الحياة النقابية بهذه الحجة القانونية الضعيفة لتبرير موقفهم، بل استندوا أيضا من الناحية القانونية على غياب نص قانوني صريح وواضح يقر بالحق النقابي للنزيل.

ب- غياب نص قانوني صريح يسمح بالممارسة النقابية للنزيل

لم يتعرض النظام العقابي التونسي إلى حق النزيل في الحياة النقابية، فالمشرع لم ينص على هذا الحق، وهو أمر دفع للقول بأن ليس للنزيل الحق في تكوين النقابات والانضمام عليها.

يعد القول بوجوب توفر نص قانوني صريح مبيح للممارسة النقابية للنزيل قولا مبالغا فيه، باعتبار أننا في ميدان الحقوق والحريات، وهذا الميدان لا ينظمه ولا يحده إلا القانون، وبما أنه لا يوجد قانون مانع لا يجوز للإدارة العقابية منع النزلاء من ممارسة حقهم.

أكدت في هذا السياق المادة 29 فقرة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن «يخضع الفرد في ممارسة حقوقه وحرياته لتلك القيود التي يقررها القانون فقط، لضمان الاعتراف بحقوق الغير وحرياته واحترامها، ولتحقيق المقتضيات العادلة للنظام العام والمصلحة العامة والأخلاق في مجتمع ديمقراطي».

وقد أكد الفصل 49 من دستور 2014 على نفس هذا التوجه بإقراره أن الحد من الحقوق والحريات لا يتم إلا بمقتضى القانون. إذ ورد بهذا الفصل أن «يحدد القانون الضوابط المتعلقة بالحقوق والحريات وممارستها بما لا ينال من جوهرها. ولا توضع هذه الضوابط إلا لضرورة تقتضيها دولة مدنية ديمقراطية وبهدف

حماية حقوق الغير، أو لمقتضيات الأمن العام أو الدفاع الوطني أو الصحة العامة أو الآداب العامة، وذلك مع احترام التناسب بين هذه الضوابط وموجباتها...».

لا يجوز لعقوبة السجن أن تسلب من النزيل إلا ما ينص عليه القانون، فطالما لم ينص القانون على أن عقوبة السجن تحرم المحكوم من حق معين فإنه يتمتع بهذا الحق مثله في ذلك مثل الفرد الحر، ويجب في هذا المقام أن يفسر أثر العقوبة على حقوق النزيل تفسيرا حصريا وألا يكون التعرض لحقوقه إلا بقانون أو ما يقوم مقامه من إجراءات تشريعية، وذلك تطبيقا لمبدأ لا عقوبة إلا بقانون. وغني عن القول أن العقوبة المنصوص عليها في القانون والتي تم تسليطها على النزلاء هي السجن، وليس الحرمان من الحياة النقابية.

وبالعودة للفصل الخامس من المجلة الجزائية وتصفح قائمة العقوبات الأصلية والتكميلية المعتمدة بالنظام الجزائي التونسي، لا نجد التنصيص على عقوبة منع النزيل من الحياة النقابية، ولا نجد كذلك أثرا لهذه العقوبة لا بالأمر عدد 1876 لسنة 1988 المؤرخ في 04 نوفمبر 1988 والمتعلق بالنظام الخاص بالسجون ولا بالقانون عدد 52 لسنة 2001 المؤرخ في 14 ماي 2001 والمتعلق بنظام السجون.

عموما إن عدم السماح لنزلاء السجون بممارسة حقهم النقابي يثير مسألة الامتثال للشرعية والتي تشكل القانون الجنائي في تونس،وترد كضمان ضد تعسف السلطة القضائية والسلطة العقابية، فلا يجوز تسليط عقوبة على إنسان إلا متى نص عليها

القانون مع أن يكون الفعل المرتكب طبعا مجرما بنص سابق الوضع عدى حالة النص الأرفق.

يمنع التأويل والقياس في ميدان القانون الجزائي نظرا لارتباطه بالحقوق والحريات، فأي أمر أو فعل لم يمنعه القانون صراحة يعد مباحا، إذ الأصل الإباحة والاستثناء التجريم الذي يجب أن يكون واضحا ومحددا. وبذلك يكون القول بعدم تمتيع النزيل بحقه النقابي نظرا لغياب نص يبيح ذلك، قول محدود للغاية وغير مدعوم من الناحية القانونية.

نتبين هكذا محدودية العوائق القانونية للممارسة النقابية للنزيل، وهي محدودية سنجدها أيضا على مستوى دفعات جانب من علماء العقاب الرافضين لتلك الممارسة.

الفقرة الثانية: نسبية دفعات علماء العقاب الرافضين للممارسة النقابية للنزيل

يذهب البعض إلى أن مسألة تمتيع النزيل بالحق النقابي تعتبر مسألة مرفوضة تماما اجتماعيا، إضافة لكون المركز القانوني الخاص بالنزيل كشخص مسلوب الحرية ومقيد الأهلية يفرض عليه نظاما وتراتيبا سجنية داخلية واجبة الاحترام طيلة فترة عقوبته، وهذا الأمر يجعل من الصعب الاعتراف له بحقه في الانضمام إلى النقابات، حيث أن وضعه القانوني المتميز عن الشخص العادي وكذلك طبيعة العقوبة الخاضع لها والمؤسسة التي تتم فيها العقوبة يؤدي إلى حرمانه من الانخراط في كل نشاط نقابي.

تعتبر هذه الحجج التي يسوقها علماء العقاب الرافضين للممارسة النقابية للتأصيل لموقفهم جد نسبية، وسوف نبين ذلك من خلال تحليل كل حجة على حدة وإبراز حدودها.

أ- الحجة الأولى: الرفض الاجتماعي للممارسة النقابية للنزيل

يعتبر العديد من علماء العقاب أن حرمان النزيل من الحق النقابي أمر طبيعي جدا ومتماهي مع موقف المجتمع من هذه المسألة، حيث أن هذا يعكس بالدرجة الأولى نظرة أفراد المجتمع للجريمة باعتبارهم يميلون في أغلب الأحوال إلى تضخيم مستوى الإثم الجنائي إلى حد يفوق المعقول من الوصف، ومن هذا المنظور، فإن مسألة حرمان النزيل من الحق النقابي ومن كل حق قد يتولد عن العمل لا تزال غالبا يظهر كنتيجة طبيعية لا مفر منها ومبرر بالحرمان من الحرية.

لازال السجن ذلك المكان المغلق المخفي الذي يريد المجتمع نسيانه، ولا يزال العديد من المواطنين يعبرون عن صدمتهم لوجود التلفزيون في الغرف بالسجن، ومن حقيقة أن النزلاء يمكنهم كسب الأجور في السجن، إضافة إلى الانتقادات حول أن نزلاء السجون لديهم أقل جوع وأقل برد ويعيشون في ظروف أفضل من الكثير من الناس في العالم الحر والذين يعانون انعدام الأمن الاقتصادي، فما بالك بممارسة الحياة النقابية.

تؤثر هذه النظرة للسجن على موقف المجتمع من مسألة النشاط النقابي المرتبط بمجرم مدان، حيث لا يتقبل المجتمع وجود نقابة تدافع على حقوق المجرمين، فهذا أمر متضارب تماما مع المفهوم

الاجتماعي للعقاب، والذي يكون مفهوما باعتباره على حد السواء جزاء جنائي يعاقب على جريمة، وأيضا معاناة بدنية ونفسية.

إن هذه الرؤية للعقوبة كألم جسدي ونفسي وإذلال لا تزال مهيمنة في الرأي العام، خصوصا وأن الشعور السائد في المجتمع هو دائما التعاطف مع الضحايا، ولذلك فمن المفهوم أن العقوبة يجب أن تكون غير متوافقة مع أي شكل من أشكال المتعة أو الرفاهة أو الراحة، كما لو كان الحرمان من الحرية لا يكفي.

نحن لا ننكر وجود مثل هذه الأفكار وهذه النظرة الانتقامية تجاه نزيل المؤسسة السجنية عند شق هام من المجتمع، ولا ننكر أن مسألة تمتيع النزيل بحقه النقابي يصعب تقبلها اجتماعيا، إلا أننا كذلك نؤكد على ميل جانب من المجتمع للسماح للنزيل بممارسة حقوقه الإنساني والقانونية، واقتناعهم بضرورة إنجاح الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية بكل الطرق الممكنة.

حقوقيا، إن الرأي العام لم يدمج ضرورة احترام حقوق النزلاء، فذلك لم يفرض نفسه كمسألة بديهية حتى في أوساط الطبقات الاجتماعية المتعلمة، ففي أغلب الأحيان لا يستطيع الرأي العام أن يفهم أن حقوق النزلاء ليست امتيازات. وما زاد في ترسيخ ذلك قلة أو حتى انعدام الاهتمام الذي يبديه رجال السياسة سواء كانوا في السلطة أو في المعارضة إزاء انتهاكات حقوق نزلاء الحق العام، فمن الرفاهية في هذا الوقت الاهتمام بنزلاء الحق العام، وإلى الآن فإن الفكرة التي تعتبر الدفاع عنهم جزء لا يتجزأ من الدفاع عن حقوق الإنسان لا تزال لم تفرض نفسها كليا، وذلك على عكس نزلاء القضايا السياسية.

يصعب اليوم على طائفة كبيرة من المجتمع تصور أن للمنحرفين والمجرمين حقوقا، ومع ذلك فإن احترام هذه الحقوق هو الذي يمكن من قياس درجة تحضر مجتمع ما، إضافة لكون لا كرامة للوطن إلا بكرامة المواطن، والمجرم مواطن.

يجب أن ننظر إلى النزيل نظرة إنسانية، فهو آدمي له حقوق يجب أن تحترم، ويجب إعلاء الدور الإصلاحي للعقوبة، ويجب السعي لتوحيد وجهة نظر المجتمع نحو الأنسنة، وهي مسألة تتأسس على ثقافة قانونية واجتماعية تقوم على الاقتناع بأن الإنسان هو جوهر الحياة وأن احترام آدميته هو أقصى نجاح للسياسات الجزائية وللمجتمع نفسه.

يدفع علماء العقاب في إطار رفضهم للممارسة النقابية للنزيل، إضافة للرفض الاجتماعي، بتعارض هذه الممارسة مع طبيعة المؤسسة السجنية ومع مبدأ العقوبة ذاته.

ب- الحجة الثانية: طبيعة المؤسسة العقابية والعقوبة السجنية

يعتبر السجن مؤسسة عقابية توتاليتارية مخصصة لحماية المجتمع من تهديدات معتبرة قصدا من قبل المحجوزين طبعا، دون أن تكون مصلحة الأشخاص المحجوزين هي الهدف الأول المأخوذ بعين الاعتبار، فالسجن مكان مخصص لجماعة من الأشخاص فرضت عليهم شروط أشخاص آخرين ولا يملكون أدنى إمكانية في اختيار نمط حياتهم وتبديله، حيث أنهم تحت رحمة الضبط والحكم التقويمي للآخرين ومشاريعهم.

يمثل السجن مؤسسة شمولية من نوع خاص، تختلف عن غيرها من المؤسسات التي تحمل هذا التصنيف والتي تعمل لمصلحة

الجمهور المستهدف، فعلى عكس المستشفى التي تعمل من أجل رفاهية مرضاها، لا يعمل السجن من أجل مصلحة النزلاء، حيث أنه بدلا من ذلك يعمل من أجل مصلحة المجتمع ويحميه من الخطورة المعلنة للنزلاء.

تستخدم داخل السجن كمؤسسة شمولية تقنيات الإهانة بصفة إجمالية، والتي تعتبر مرتبطة أساسا بطبيعة السجن، فهي ضرورية لكي تخلق لدى النزيل شخصية متكيفة مع السجن، ومن بين هذه التقنيات نجد على سبيل المثال القطع والفصل الواضح مع بيئته الخارجية ومع حياته السابقة، وطقوس الإيداع والتفتيش الجسدي، ورقم التخصيص وزي السجن، إلخ. وتستخدم جميع هذه التقنيات لإعطاء النزيل هوية جديدة، وهي الهوية السجنية.

ينبع كل هذا من الأساس العقابي الذي يمثل الغرض الأول من إنشاء السجن، فكل الفلسفات العقابية ترمي في النهاية إلى أن يعلم المجرم بأنه حينما يرتكب الذنب أو المخالفة ويعتدي على قواعد المجتمع وقوانينه لا بد وأن يتحمل العقوبة الناتجة عن ذلك زجرا له، ثم ردعا لغيره من أفراد المجتمع ومنعا لهم وللمجرم نفسه من استسهال طريق الجريمة واستساغته.

إن الظروف القاسية للسجن تجعل منه رادعا، حيث يؤسس مبدأ الشدة الخوف من هذه المؤسسة ويجعلها مرعبة، وهذا أمر مطلوب، إذ لو أن الحكم بالسجن من شأنه أن يقدم للجناة وضعا أفضل من حالتهم العادية في المجتمع الحر فسيكون ذلك إغراء للضعفاء والفقراء، أو على الأقل لن يكون رادعا للذي يميل إلى ارتكاب الجريمة. فتوفر وسائل الراحة في السجن يجعل الحياة فيه أحيانا أفضل من الحياة التي كان يحياها المجرم قبل سجنه، وهذا

ما يؤدي بالتالي إلى أن يفقد السجن صفته العقابية، بل يتحول إلى النقيض، فيصبح أحد عوامل تعزيز السلوك الاجرامي عن طريق الاثابة الناتجة عن سهولة الحياة فيه أكثر مما هي خارجه بالنسبة لبعض النزلاء، وفي هذه الحالة من المتوقع أن يزداد معدل الجريمة باستمرار بدلا من أن ينخفض أو يظل على حاله.

عموما يجب أن تكون ظروف الاحتجاز قاسية لكي يحتفظ السجن بطبيعته العقابية، وفي هذا الإطار يمكن اعتبار النشاط النقابي معيقا للتأثير الرادع للسجن لأنه سيوفر للنزيل رفاهية تتعارض مع روح العقوبة السجنية، إضافة لكون نظام الحياة في السجن يفرض منع ذلك النشاط وكل ما تستلزمه الممارسة النقابية وما يتولد عنها من حقوق ومكتسبات، وذلك لتنافيها مع طبيعة السجن ذاته ومع جوه، ولنيلها من صرامة الحياة فيه، إضافة إلى ما يسببه النشاط النقابي من تشيع للفوضى وهو أمر يتعارض مع مقتضيات إدارته الحازمة.

إن القول بالشدة والقسوة وجعل المؤسسة العقابية مؤسسة مظلمة ومرعبة وخانقة لنزلائها، يجعلنا نتساءل عن الرسالة التي يريد السجن والمجتمع حقا إيصالها إلى جميع المواطنين، ولا سيما المخالفين والذين لا يحترمون القواعد التي تنظم الحياة الاجتماعية، فبهذا التوجه، تظهر هذه الرسالة غير واضحة، فبدل العمل على هدف إعادة الإدماج وإصلاح الأفراد المخالفين، نجد المؤسسة السجنية سائرة في انحدارها إلى الجحيم قبل أن تصبح أكثر وأكثر مكانا مفقود المعاني.

لقد دلت الدراسات التربوية والنفسية والاجتماعية، وكذلك الدراسات والإحصاءات المقارنة في مجالات الجريمة والعقاب، على

أن الاقتصار على أسلوب العقاب والردع ليس هو الأسلوب الأمثل لتعديل السلوك واكتساب الخبرات السوية التي تعيد النزيل عضوا نافعا في مجتمعه.

لقد برز خطأ الأفكار التي كانت تحكم مفاهيم السياسة الجزائية الماضية، وبان أن الجريمة ليست في الحقيقة إلا مظهرا لمرض مرده عوامل شخصية وبيئية، مما جعل الباحثين يطرحون فكرة العقاب الرادع كوسيلة لمعاملة الإنسان الجانح ليتبنوا أساليب جديدة تقوم على أسس علمية وتعتمد الوسائل العلاجية في الإصلاح والتأهيل.

اليوم، يعتبر السجن وسيلة لوقاية المجتمع من الجريمة من جهة وطريقة للكشف عن أسبابها وعلاجها من جهة أخرى، ففيه تبذل العناية الخلقية والصحية والثقافية والمهنية ليخرج منه الجانحون بعد شفائهم من أمراضهم مؤهلين اجتماعيا ومزودين بالخلق القويم والجسم السليم والمهنة الشريفة ليبدؤوا حياة جديدة كمواطنين صالحين وأعضاء نافعين في المجتمع، وهكذا غدا السجن معهد إصلاح وتأهيل وتربية ومعملا يهذب النفوس ويصنع الرجال الأسوياء.

تهدف العقوبة السجنية إلى ضمان إبعاد المحكوم عليه من الحياة العامة متى ثبت ذنبه أمام القضاء المختص، وحكم عليه نهائيا لارتكابه فعل مجرم، فالمساس بحرية المحكوم عليه يعد من قبيل العقوبة التي تضع الشخص المدان في مواجهة سلوكاته الآثمة التي أفضت به إلى تحمل وزر الإثم المتمثل في العقاب، كما يقتضي ضمان الأمن والسلم الاجتماعي عزل الأفراد الذي نثبت قيامهم بسلوكيات إجرامية عن الحياة العامة لتجنيب المجتمع شرهم في

المستقبل مما يوجب إقصاؤهم مؤقتا عن المجتمع، مما يضمن الحد من شرهم.

بعد إثبات المسؤولية الجزائية ووضع الجريمة على حساب الجاني بإثبات مسؤوليته الجزائية، لا مجال للومه على ماصدر منه من سلوك آثم، إلا بالقدر الذي يساهم في محو فكرة الجريمة من ذهنه، فهذا اللوم يضمحل وتزول آثاره متى أخضع الجاني لتدابير الدفاع الاجتماعي التي تستهدف إصلاحه وإعادة إدماجه في المجتمع.

يتمثل الهدف المنشود للسجن في إصلاح الجناة بغرض إعادة إدماجهم في الحياة الاجتماعية، وذلك لحماية المجتمع مستقبلا من أخطار الجريمة، ولا يكون ذلك إلا بمعاملة النزلاء معاملة تحترم إنسانيتهم، وتهدف إلى تخليصهم من عالم الجريمة.

إذا كان دور هذه العقوبة تحدد في الماضي في إطار مادي بحت هدفه إلحاق الألم وعزل المجرم عن الجماعة، فإن مثل هذا الدور بدأ يتحول باتجاهات إنسانية غايتها التأهيل، ولا شك أن النظرة والأسلوب والاتجاه فيما يتعلق برعاية النزلاء قد تطورت تطورا سريعا في وقتنا المعاصر، واعتبرت رعايتهم من أهم أنواع الجهود العلاجية التي تهدف إلى إعطاء الفرصة للنزيل كي يواجه مشاكله بطريقة واقعية وتزويده بالمهارات اللازمة التي تهيئه كي يعمل وينتج ويكسب.

يعتبر الحرمان من الحرية عقوبة في حد ذاتها، ومهمة إدارة السجن لا تتمثل في توقيع مزيد من العقوبة على النزيل، بل على العكس من ذلك، يجب أن يكون الهدف الرئيسي لسلطات السجن

من معاملتهم للنزلاء هو تشجيعهم على إصلاح أنفسهم وإعادة تأهيلهم اجتماعيا.

لا يعني الإصلاح الاجتماعي للفرد تراخي المجتمع تجاهه، بل يعني إعطاء العقوبة بعدا إنسانيا واجتماعيا يكون مردوده إيجابيا على الإنسان وعلى المجتمع، فالعقوبة ليست في حد ذاتها تكفير عن الجريمة بقدر ماهي فرصة كي يتعلم النزيل وينمو بصورة تسمح له أن يقدر قيمة الحرية وأن يسعى كفرد له حقوقه وواجباته في خدمة نفسه وخدمة مجتمعه.

إن المطلوب هنا هو أن ينظر للإنسان على أنه إنسان، له قوة ذاتية قادرة على الانطلاق إذا توفرت الظروف وأعطيت الفرصة، فالإشباع النفسي والجسماني والاقتصادي والاجتماعي لحاجات الإنسان يجب أن يكون أحد محاور الاهتمام الرئيسية للسياسة العقابية. فالمجرمون مهما كانوا واستحالوا فهم من صلب المجتمع ولا يمكن الاستغناء عنهم، إذ أنهم مهما طال بهم الزمن وراء أسوار السجن فهم عائدون لا محالة، لذلك وجب على المجتمع الاعتناء بهم، لا تهميشهم ونسيانهم والسخط عليهم.

ينبغي الاعتراف أن النزيل إنسان قبل أن يكون مجرما، وأن الحق الوحيد الذي يجب أن يحرم منه هو الحق في التنقل الحر وسط المجتمع، ويجب أن يكون لحقوقه المدنية والقانونية والدستورية القيمة نفسها مثل أي مواطن آخر، ومن هذا المنطلق وجب تمتيعه بحقه في الحياة النقابية.

إضافة لكل ما أوردناه من دفعات رافضة لتمكين النزيل من الحق النقابي، وكنا أيضا قد رددنا عليها، هناك من علماء العقاب

من يعترض على الممارسة النقابية للنزيل لأسباب أمنية ونظامية تتطلبها الحياة السجنية.

ج- الحجة الثالثة: المس بالأمن والنظام داخل المؤسسة السجنية

يعتمد نظام السجن على التحكم التام في جسد النزيل، وهو يغصب النزيل على أن يكون روبوتيا وينفذ كل ما تطلبه منه الإدارة السجنية ويلتزم بدقة شديدة ببرنامج حياته اليومية المرسوم مسبقا من قبل هذه الإدارة، حيث تتحكم الإدارة السجنية في كل تفاصيل الحياة اليومية للنزيل الذي يخضع لرقابتها الشاملة واللصيقة حتى أثناء نومه.

يلزم النزيل بتنفيذ كل الأوامر والتوجيهات التي يتلقاها من الإدارة السجنية، وليس له رفضها أو الاحتجاج عليها أو حتى مناقشتها، كما يلزم بالاحترام التام للتنظيم العلائقي والحياتي الذي يحكم المجتمع السجني والذي وضعته الإدارة مسبقا وحددت كل نواميسه، وهذه أمور تفرضها الحياة السجنية بهدف الحفاظ على الأمن والنظام داخل السجن.

يعتبر فرض واحترام الأمن والنظام داخل المؤسسة السجنية أمرا أساسيا لسير العمل السجني، وهو يقوم على توفير الظروف الموضوعية المزيلة لكل المخاطر والتهديدات بما يضمن التشغيل العادي وانسياب نشاط المؤسسة السجنية، وهو أمر يصعب في نظر البعض احترامه وتوفيره إذا ما تم السماح للنزيل بممارسة حياته النقابية. ذلك أن النشاط النقابي يتطلب اجتماعات ونقاشات تعلو فيها الأصوات مما يشكل مسا بالنظام داخل السجن، وأيضا

قد تحدث خلال هذه الاجتماعات العديد من التجاوزات اللفظية الماسة بالإدارة السجنية، وربما ينتج عنها احتجاجات أو تجاوزات مادية، مما يشكل تهديدا صارخا لأمن المؤسسة السجنية. ولا ننسى كذلك خطورة العديد من الآليات النقابية على أمن ونظام المؤسسة، وأهمها الإضراب.

توجد فكرة يتداولها العديد من علماء العقاب والكثير من المهتمين بالشأن السجني مفادها أن النزلاء يجب أن يكونوا دائما غير متحدين وأن لا يسود علاقتهم الوئام والاتفاق وأن لا تتطور هذه العلاقة لتمتاز بالصداقة والتضامن، وذلك بغاية الحرص على عدم تكوين لحمة بينهم قد تجعلهم قوة مطلبية واحتجاجية في مواجهة الإدارة السجنية، وهذا أمر قد يجعلهم في وضعية قوة تسمح لهم بفرض مطالبهم على الإدارة، وهذا أمر يشكل خطرا شديدا ليس على الأمن والنظام داخل السجن فقط بل على المؤسسة السجنية برمتها.

يتضارب السماح للنزيل بممارسة حياته النقابية تماما مع هذه الفكرة، حيث يمثل النشاط النقابي لأصحابها خطرا حالا على المؤسسة السجنية من ناحية أمنها وحسن سيرها، إضافة للمجهود الإضافي الذي ستتكبده المؤسسة لحماية أعوانها وكل الأشخاص المتواجدين بالسجن مما قد يرتكبه النزلاء من تجاوزات وفوضى بمناسبة نشاطهم النقابي.

لا نقاش في اعتبار حفظ السلام والهدوء وظيفة أساسية للإدارة العقابية وواجبة التطبيق بعناية وضرورية للحياة السجنية، ولا نقاش في أنه لا مجال للتهاون أو الإخلال بالأمن والنظام داخل المؤسسة السجنية، إلا أن هذا الأمر لا يشكل حاجزا ولا يعيق

تمتيع النزيل بحقه النقابي، حيث يمكن السماح له بممارسة حياته النقابية مع أخذ الإجراءات اللازمة والضامنة لعدم المس بالأمن والنظام داخل السجن، مع التأكيد على أن النشاط النقابي للنزيل يشكل في حد ذاته ضمانا ودعامة للهدوء من خلال خفض التوتر داخل المؤسسة السجنية.

لا يعني الأمن والنظام فقط الرقابة والسيطرة على تحركات النزلاء، بل يعني أيضا تخفيض التوتر وتجنب حدوث المشاكل والاضطرابات داخل الفضاء السجني قصد المستطاع، والتجارب العقابية وفي ظل تطور أسلوب المعاملة العقابية نحو الأنسنة أثبتت فشل الأسلوب القصري والرقابي الشمولي في تحقيق الأمن التام مقارنة بأسلوب اللين النسبي القائم على منح الثقة للنزلاء.

كنت قد بينت في موقع سابق من الكتاب الدور الذي يمكن أن تلعبه نقابة النزلاء في تخفيض التوترات داخل المؤسسة السجنية وكيف يمكن لهذه النقابة أن تؤثر إيجابا على الأجواء داخل السجن، إذ من وجهة نظر أمنية تعتبر هذه النقابة وسيلة فعالة لمساعدة الإدارة السجنية على تحقيق غايتها من حفاظ على الأمن واحترام للنظام.

الفقرة الثالثة: تخوف الإدارة العقابية من الممارسة النقابية للنزيل

تقوم المؤسسة السجنية بعزل الجانحين ومنع هروبهم، وتعمل على حفظ أمن النزلاء أنفسهم مما قد يهدد سلامتهم مدة محكوميتهم، إضافة لحماية طاقمها البشري وممتلكاتها المادية من كل خطر أو اعتداء. ولتحقيق هذه المهام أصبح السجن المكان الذي

تجهد فيه أوليات السلطة لتأطير الأفراد، وللائمة وتنقية الأجهزة التي تأخذ على عاتقها وتضع تحت المراقبة سلوك الأفراد اليومي وهويتهم ونشاطهم وحركتهم، إذ يمثل السجن تسييجا جزائيا متشددا للجسد الاجتماعي للنزيل.

رغم تطور السياسة العقابية وتطور أغراض العقوبة السجنية، فإن الصراع مازال مستمرا بين المهمة الأمنية وهدف إعادة التأهيل، والنتيجة إعطاء مبدأ الأمن الأولوية، أما إعادة الإدماج فلا تزال مهملة لحد كبير، فالسجن لا يزال الغرض منه امتلاك السيطرة والمعاقبة، حيث يوميا الضرورات الأمنية توجه الأنظمة الأساسية والقرارات ضد النزلاء، والذي زاد الوضع سوءا، علاقات الريبة والشك التي تسود علاقة المجتمع عامة والإدارة السجنية خاصة بالنزلاء، والتي تكسر مع الخصائص الأساسية الاجتماعية والمدنية العادية والتي تستند عموما على الثقة.

تخوف الإدارة العقابية من نزلاءها وهوسها من هروبهم ومن مساهمتهم في عمليات إجرامية بالعالم الحر، جعلها تركز في المقام الأول على المهمة الأمنية وتبالغ أحيانا في أخذ الاحتياطات الهادفة لصد الأخطار التي يمكن أن يشكلها النزيل، من ذلك أنها لا تفلت لا واردة ولا شاردة فيما يتعلق باتصالات النزيل بالعالم الخارجي، فنجدها تخضع كل لقاءات النزيل مع زواره إلى رقابة صارمة، وتفرض كذلك رقابة صارمة على المراسلات بين النزيل وأي شخص من الفضاء الحر ولو كان المحامي المكلف بالدفاع عنه أو حتى السلط القضائية المعنية.

هذا الهاجس من اتصال النزيل بالعالم الخارجي والذي ترى فيه الإدارة السجنية خطرا على أمنها وعلى أمن المجتمع، يجعل

هذه الإدارة تفزع وتدق نواقيس الخطر لتعلن أن نقابة النزلاء لن تكون إلا خطرا حالا وثابتا على أمنها وأمن المجتمع، حيث أن هذه النقابة ستكون طريقا مفتوحا بين العالم السجني والعالم الحر مما يضعف قدرتها على رقابة علاقة النزيل بالعالم الخارجي ويحد كثيرا من قدرتها على التحكم في هذه العلاقة.

تمثل النقابة بالنسبة للإدارة العقابية ثلاثة مخاطر محتملة يجب منعها، أولها أنها مشتبه بها لجلب السلع أو الأشياء الممنوعة، وثانيها أنها متواطئة مع النزيل لإعداد هروبه مع العلم أن إدارة السجن مسكونة بشبح الهروب، وأخيرا يعتبر الطاقم البشري للمؤسسة السجنية وخاصة أعوان السجون أن النقابة سوف تعرقل عملهم وسوف تشكل خطرا عليهم من خلال سعيها لنصرة النزلاء عليهم بجميع الوسائل، من ذلك التشهير والحملات الإعلامية ورفع الشكايات ورفع القضايا وغير ذلك من الأساليب التي قد تعتمدها النقابة في حربها المتوقعة تجاههم.

لا يمكن إنكار وجود هذه المخاطر، إلا أنه يجب عدم تهويل الأمر وإعطاء الأمور أكثر من حجمها، إذ أن العمل النقابي سيكون بطبيعة الحال خاضعا للرقابة، وسوف يتم اعتماد آليات رقابية تضمن الحفاظ على أمن المؤسسة السجنية والمجتمع.

ونجد من ضمن هذه الآليات مثلا التفتيش، وهو آلية موجهة لعضو النقابة الذي ليس نزيلا أي أنه من العالم الحر وينشط صلب نقابة النزلاء ويأتي إلى السجن في إطار مهمة نقابية، فهذا الشخص يمكن إذا ما حامت شكوك لدى الإدارة حول حمله لمواد أو أشياء ممنوعة إخضاعه للتفتيش، كما يتم بطبيعة الحال إخضاعه لأجهزة الكشف عن المعادن قبل الدخول إلى السجن فممنوع أن

يدخل السجن مع أشياء معدنية، وكذلك يمكن الانتفاع بالتطورات التقنية الحديثة لإجراء التفتيش، ومن ذلك اعتماد جهاز الكشف بالأشعة للزوار.

ولا ننسى دور التهديد التأديبي والإداري وخاصة الجزائي الذي تواجهه النقابة بصفة عامة إذا ما أخلت بالالتزامات المفروضة عليه بمناسبة أداءها لنشاطها، حيث أن القانون يكون الفيصل بين الإدارة العقابية والنقابة بصفة عامة وأعضاءها بصفة خاصة، فإن لم يلتزموا بالحدود القانونية لنشاطهم النقابي وبشروط هذا النشاط وأطره جاز تتبعهم وتحميلهم مسؤولية أفعالهم بمقتضى القانون.

أما فيما يتعلق بتخوف الطاقم البشري للمؤسسة السجنية وخاصة أعوان السجون من النشاط العدائي المحتمل لنقابة النزلاء تجاههم ومن عرقلتها لمهامهم، فهذا حديث مبالغ فيه وليس له أي أساس، حيث أن كل موظف بالمؤسسة السجنية ومهما كانت المهمة التي يضطلع بها، فسواء كان مديرا للسجن أو حارسا أو غير ذلك، عليه أن يعتمد في أداء مهامه على القانون الذي يجب أن يحترمه ولا يخرقه، فإن كان هذا الشخص محترما للقانون ولا يقوم بتجاوزات فما الذي سيخافه! وبماذا يمكن للنقابة أن تشتكيه! وحتى إن فعلت النقابة ذلك خطأ منها في التقدير فإمكانه إثبات خطئها والتفصي مما نسبته إليه، إضافة إلى إمكانية قيامه بتتبع النقابة إذا كان تصرفها ناتج عن سوء نية أو إذا شهرت به.

يعتبر القانون الفيصل بين الجميع، وباحترامه وتطبيقه التطبيق السليم من جميع الأطراف تكون حقوق الجميع محفوظة، فالقانون هو الكفيل بتنظيم العلاقات المختلفة بين تلك الأطراف،

وهو الكفيل برسم أطرها وبتحديد جزاء من يخالفه، وهذا المنطق يؤصل لعلاقة قائمة على الثقة والاحترام والتعاون المؤطر والمحمي قانونا وليس علاقة جبروت وخوف.

عموما إن خوف الإدارة العقابية من الحياة النقابية للنزيل مبالغ فيه ولا يتأسس على أسباب جدية، شأنه في ذلك شأن جميع المعوقات النظرية التي يقدمها المعارضون لتلك الحياة والتي تعتبر جد نسبية ومحدودة، مثلها مثل العائق القانوني الذي يدفع به البعض والمؤسس على غياب نص قانوني صريح يقر بالممارسة النقابية للنزيل وكذلك عدم تمتع النزيل بعقد عمل. فهل أن نفس النسبية والمحدودية سوف نجدها في المعوقات العملية لتلك الممارسة؟

المبحث الثاني: المعوقات العملية للممارسة النقابية للنزيل

تشهد مسألة تمكين النزيل من حقه في النشاط النقابي عدة عوائق عملية هامة قد تعرقل ممارسة هذا الحق الدستوري والإنساني، حيث أن النزيل يمتاز بوضعيته الخاصة مقارنة بالإنسان الحر، فهو إنسان محجوز بمكان مغلق وخاضع لضوابط عقابية وأمنية وسلوكية يفرضها هذا المكان المغلق وتتطلبها طبيعة العقوبة وغايتها التأهيلية، كذلك يمتاز هذا النزيل عن الإنسان الحر بانعدام حريته وبمحدودية علاقته مع العالم الخارجي.

تتمحور المعوقات العملية للممارسة النقابية للنزيل والمتولدة عن خصوصية وضعه، حول الكيفية التي سيتم بها تكوين نقابة لنزلاء السجون وطريقة عمل هذه النقابة وكيفية مراقبتها حتى لا تحيد عن أهدافها وعن القانون.

قد تبدو هذه المعوقات ظاهريا جدية إلا أن تحليلها سيبرز محدوديتها وكيف أن الحلول لتجاوزها متعددة، ولإثبات ذلك سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاث فقرات حسب موضوع الصعوبة العملية:

الفقرة الأولى: تنظيم العمل النقابي

الفقرة الثانية: الرقابة على العمل النقابي

الفقرة الثالثة: الأدوات المطلبية

الفقرة الأولى: تنظيم العمل النقابي

يتنزل ضمن تنظيم العمل النقابي مجموعة من الحريات الأساسية التي تنجر عن الحق النقابي لما أكد تعليه الاتفاقيات والمواثيق الدولية والدستور والقوانين الوطنية،وتتمثل هذه الحريات التي أرستها المعايير الدولية في حق إنشاء منظمة نقابية وحرية تكوينها وإدارتها، والحق في الانخراط الاختياري فيها، والأهم هو الحق في حماية العمل النقابي.

لئن كانت مختلف هذه الحريات مبدئيا لا تثير إشكالا عندما نتحدث عن النقابات الموجودة بالعالم الحر، فإن الوضع قد يختلف قليلا عندما نتحدث عن نقابة لنزلاء مؤسسة سجنية، حيث سوف تظهر بعض المعوقات المادية لهذه الحريات والتي يجب تجاوزها، وترتبط هذه المعوقات خاصة بمسألة الانضمام لنقابة نزلاء السجون وكذلك مسألة إدارة هذه النقابة، وهذا إضافة إلى خصوصية مسألة حماية العمل النقابي في هذا المجال.

أ- الانضمام لنقابة نزلاء السجون

تقر مختلف الأنظمة القانونية شأنها شأن النصوص الدولية بحرية الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية الانسحاب منها، فكل عامل حر في الانخراط بنقابة من عدمه، ولا تورد أي قيود على هذه الحرية إلاالقيدالمستمد من حرية المنظمة النقابية في وضع شروط الانضمام لعضويتها، ويحددالنظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه كما ينظم قواعد وإجراءات الانسحاب منها.

ويعتبر الحق في الانسحاب من النقابة دون أن يلحق المنسحب من جراء ذلك أي ضررالقاعدة الرئيسية للحرية النقابية ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية المتولدة عن الحق النقابي.

لا تشكل هذه القواعد أي إشكال بالعالم الحر باعتبار أن كل عامل متمتع بهذه الحقوق وباعتبار أن العالم الحر يشكل الفضاء الطبيعي للنشاط النقابي، إلا أن الوضع قد يختلف في الإطار السجني خصوصا وأن نقابة نزلاء السجون لا ينظم إليها العمال مثل النقابات الأخرى بل ينظم إليها النزلاء سواء كانوا عمالا أو لا، هذا إضافة لاستيعابها لأشخاص من العالم الحر والذين تختلف وضعياتهم المهنية وتتنوع مجالات مهنهم.

لا يشكل هذا الاختلاف في المهن وفي الوضعيات المهنية إشكالا أو حاجزا أمام الانضمام لنقابة النزلاء، إذ يمكن تجاوز الأمر من خلال تنظيم شروط الانضمام بمقتضى القانون الأساسي للنقابة، والذي من الأفضل أن يجعل الانضمام مفتوحا وعاما وممكنا لكل مواطن راشد مهما كان وضعه الجزائي والمهني ويرغب في الدفاع عن القضية التي تناضل من أجلها هذه النقابة، باستثناء المنتمين لبعض الوظائف واللذين في انتماءهم لنقابة النزلاء تضارب مصالح، ونجد من بينهم المنتمون للمؤسسة العقابية وكذلك المنتمين للأسلاك الأمنة، ومن الأفضل أن يتم تحديد قائمة حصرية بهذه المهن التي يمنع أصحابها من الانخراط بالنقابة.

أما مسألة الانسحاب من النقابة فلا إشكال فيها، حيث لا فرق بين الانسحاب من نقابة تنشط في مجال مهني بالعالم الحر

والانسحاب من نقابة النزلاء، ونفس الأمر يقال عن عدم الانضمام وخاصة فيما يتعلق بالنزلاء، فكل نزيل حر في الانضمام من عدمه.

ويجب في هذا الخصوص الحرص على عدم الضغط على النزلاء من أجل الانضمام للنقابة من قبل المنتمين إليها، وسواء كان ذلك بالتهديد أو من خلال الترغيب، فقرار الانضمام يجب أن يصدر عن إرادة حرة. لكن هذا لا يمنع قيام النقابة بحملات واجتماعات مع النزلاء، خاصة الوافدين الجدد والنزلاء القدامى الغير منخرطين في النقابة، من أجل التعريف بأهدافها ونشاطاتها وذلك بغاية إقناعهم بالانضمام إليها.

ب- إدارة نقابة نزلاء السجون

يتولد على الحق النقابي حرية إدارة المنظمات النقابية لشؤونها الداخلية دون تدخل الغير، ويترتب عن ذلك حرية وضع النظام الأساسي واللوائح وقواعد العمل، وحرية اختيار القيادات النقابية، وحرية التسيير، وحرية الاجتماع.

تتناول لائحة النظام الأساسي في العادة تحديد أهداف النقابة وأجهزتها الإدارية واختصاصاتها ونظمها المالية وأوجه نشاطها، ويكون ذلك طبعا في إطار احترام القانون والالتزام بتوجيهاته، وأي محاولة لإلزام النقابة بأن تضع نظامها الأساسي طبق النموذج معين، أو جعل الموافقة على اللوائح الأساسية رهنا للسلطة التقديرية للإدارة يعد انتهاكا لمبادئ الحرية النقابية، وهذا الأمر يشمل بالطبع نقابة النزلاء التي يحقلها وضع برامجها واعتماد الصيغ التنفيذية التي تراها ملائمة لتحقيق أهدافها.

وتتمتع نقابة النزلاء شأنها شأن كل النقابات بحرية تحديد هياكلها مع الامتثال للأحكام التشريعية والتنظيمية، وبذلك تختار النقابة قياداتها بحرية.

يقوم حق النقابة في اختيار قياداتها على أساسين، أولهما عدم تدخل السلطات في إجراء الانتخابات أو إبداء رأيها في المرشحين أو نتائج الانتخابات أو إيقاف نتائج الانتخابات، بينما يتمثل الأساس الأخر في امتناع السلطات عن وضع شروط على المرشحين. وبذلك يفترض هذا الحق امتناع السلطات الحكومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له، ومن المتصور في هذا الصدد أن يأتي التدخل الإداري سواء في مرحلة الإعداد للانتخابات وسيرها أو بوضع شروط خاصة في من يتقدم للترشح للمناصب القيادية.

إن الشروط الواجب توافرها في المرشحين يجب أن تحدد بصفة مسبقة بموجب القانون وأيضا بموجب اللوائح الداخلية للنقابة ضمان الاتفاق تلك الشروط ورغبات أعضاء النقابة، وفيما يتعلق بالشروع القانونية فيجب على المشرع عدم التعسف في تحديد هذه الشروط حتى لا تكون معرقلة للحق النقابي للنزيل.

لا ينحصر نشاط نقابة النزلاء على الفضاء السجني بل يمتد للعالم الحر، وتظم هذه النقابة أشخاصا نزلاء وأشخاصا من العالم الحر، وطبيعة الأمور تفرض أن لا تكون قيادات النقابة من النزلاء الذين يقضون محكوميتهم، لأن ذلك يجعلهم غير قادرين على إنجاز مهامهم وخاصة القيادات العليا. وكذلك تفرض طبيعة الأمور أيضا أن يكون في السجن قائد أو مسؤول نقابي أو أكثر يترأس وينظم النشاط النقابي داخل السجن، وهذا القائد لا يمكن إلا أن يكون

نزيلا باعتبار الحاجة لتواجده الدائم داخل الفضاء السجني حتى يتمكن من أداء مهمته النقابية.

لا تقف حقوق النقابة عند حرية انتخاب ممثليها وقياداتها بل تشمل أيضا حرية تسيير شؤونها الإدارية والداخلية والمالية، بمعنى أنه لايجوز إلزام النقابة بلوائح أو أنظمة خاصة لتسيير شؤونها، أو وضع قيود على نشاطها المالي، ولايقصد بذلك الإجراءات التنظيمية بلإجراءات التي تعرقل نشاط النقابة.

تتمتع النقابة مبدئيا بالحرية التامة في إدارة شؤونها الداخلية كوضع خطط نشاطها وبرامج تنفيذها وطرق عملها ومساءلتها لأعضائها، مع ضرورة احترام القوانين ووجود نوع من الرقابة على أعمالها، وتتسم هذهالرقابة بالحياد والموضوعية إذ هي تمارس بواسطة القضاء ويعد منافيا لمبادئ الحرية النقابية منح التشريع للسلطة الإدارية حق الرقابة كيفما تشاء والتحقيق في المسائل الداخلية.

قد يحدد القانون النصاب الواجب توافره عند التصويت على مسائل جوهرية،مثل تعديل القانون الأساسي للنقابة أو تحديد قيمة الاشتراك في النقابة أو إدماجها أوتبعيتها أوحلها، ولا يعد تحديدالأغلبية في هذه المسائل انتهاكا للحرية النقابية أوتدخلا في نشاطها الداخلي الإداري أو المالي، وإنما يعتبر إجراء تنظيمي محمود ولصالح النقابة وأعضائها، بشرط ألا يوضع النص القانوني بطريقة تعطل هذه الأعمال وتؤدي إلى نوع من تدخل السلطات العامة في نشاط النقابة كوضع قواعد منظمة لطريقة الاجتماع وأسلوب العمل وتشكيل الأجهزة الداخلية للنقابة وموعد الاجتماعات، حيث

أن تناول التشريع لهذه التفاصيل فيه مساس بالحرية المكفولة لتسيير النقابة لأعمالها.

ولا يكفي فقط امتناع الدولة عن التدخل في الشؤون المالية للنقابة بل الأمر يستلزم أن تتمتع النقابة بالاستقلال المالي بما يكفل لها حرية الحركة، ونقابة النزلاء شأنها شأن كل نقابة لها شخصية اعتبارية بما يعني اكتسابها لذمة مالية مستقلة، بحيث يكون لها ميزانية، ويحدد قانونها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيته او حسابها الختامي والتصديق عليها. ويمكن طبعا للسلط العمومية أن تتدخل في بعض الموارد، كالهبات والوصايا الصادرة عن منظمات أخرى أو هبات أجنبية، ولكن فقط للتحقق من مصدرها ومبلغها والضغوطات الناشئة عنها والتأكد من اتفاقها وأهداف النقابة.

وبالعودة إلى مسألة الإجتماعات، فيجب التأكيد أن من أول الضمانات التي يجب أن تكفل لمسيري وأعضاء النقابة هو حقهم في الاجتماع من أجل تبادل وجهات النظر واتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة، حيث يحق للنقابات الاجتماع الحر داخل مقراته او خارجها دون الحاجة لإذن مسبق ودون رقابة من السلطات العامة.

تشهد هذه المسألة عائقا ماديا هاما فيما يتعلق بنقابة النزلاء، باعتبار أن الاجتماعات النقابية يمكن أن تحدث خارج السجن ويمكن أن تحدث داخله، وإن كانت الاجتماعات خارج السجن لا تثير إشكالا لا من حيث مكان الاجتماع ولا توقيته، فإن الاجتماع داخل السجن لا يمكن أن يكون كذلك، إذ السجن مكان مغلق تتعارض طبيعته وآلياته مع السماح للنقابة بالاجتماع الحر داخل فضاءه خصوصا إذا كان هذا الاجتماع يضم أشخاصا من خارج السجن أي من العالم الحر.

يجب أن يتم تكريس واعتماد الإعلام المسبق من النقابة للإدارة السجنية بموعد الاجتماع النقابي المزعم إجراءه داخل الفضاء السجني ومدته، مع توفير قائمة بالمنتمين للنقابة من العالم الحر والذين سوف يشاركون بهذا الاجتماع، وتوفر الإدارة السجنية مكانا خاصا للاجتماع وتعمل بالتعاون مع النقابة على حسن تنظيم هذا الاجتماع.

ليس للإدارة السجنية رفض إجراء الاجتماع إذا كان موعده مناسبا، إلا أن لها اللجوء لقاضي التنفيذ لطلب تأجيله لأسباب معللة، ولضمان أن يكون موعد هذه الاجتماعات مناسبا، من المحبذ أن يتم مسبقا الاتفاق كتابة بين النقابة والإدارة السجنية على الأوقات التي يمكن أن تبرمج فيها النقابة مثل هذه الاجتماعات والمدة القصوى اللازمة لها.

عموما يجب أن تتمتع نقابة نزلاء السجون بكل الحقوق والحريات المتولدة عن الحق النقابي والضامنة لقيام هذه النقابة بمهامها ولتحقيق أهدافها، شأنها في ذلك شأن باقي النقابات، إلا أن الطبيعة الخاصة لهذه النقابة وخاصة نشاطها وتواجدها الجزئي بالفضاء السجني يحتم تعديل بعض الآليات ويفرض وضع حدود لبعض الحقوق في سبيل تمكين هذه النقابة من حسن النشاط، وهذا التعديل أو المس لا يمثل تعديا على الحق النقابي بل تفريدا وجوبيا لبعض آلياته وأحكامه يفرضها الواقع العملي.

هـ- حماية العمل النقابي

تتمتع النقابة بالحق في إبداء أراءها والإعراب عن وجهات نظرها والتعبير عن أعضائها في كل ما يتعلق بمصالحهم وحقوقهم، وهي

تسعى لضمان تحسين أحوال منظوريها ومعيشتهم وتعمل على تحقيق أهدافها في إطار القانون، وتحتاج النقابة لأداء مهامها للحماية خاصة من السلط العمومية التي قد تسعى لمحاصرتها وقمعها نظرا لتضارب المصالح.

تحتاج نقابة نزلاء السجون لحماية أكيدة لوجودها ولنشاطها وللمنتمين إليها، وهي حماية أوسع وأوكد مما هي عليه بالنسبة لباقي النقابات، وذلك اعتبارا لخصوصية هذه النقابة وخصوصية منظوريها وخصوصية الأهداف التي تعمل على تحقيقها وخصوصية السجن والإدارة السجنية.

يمكن للنقابة اللجوء إلى القضاء سواء لحماية مصالحها الخاصة أو لحماية مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية وسواء تعلق الأمر بنزاع معالإدارة أو منظمات نقابية أخرى أو غيرها من أشخاص معنوية.

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بأهلية التقاضي، وهو ما يسمح لها في صورة انسداد أبواب الحوار وعدم التوصل إلى تسوية ملائمة للخلافات عند وجود عراقيل ذاتية وموضوعية برفع دعاوى وتقديم طعون قضائية،كما يجوز لها أن تمارس جميع الحقوق المحفوظة للمطالب بالحق المدني بشأن كل واقعة أو فعل يلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصلحة الجماعية أو الفردية التي تمثلها.

يلعب القضاء دورا مهما في حماية الحق والعمل النقابي، وإن كانت مختلف النقابات تتجه للمحاكم للدفاع عن مختلف تلك المصالح، فإن نقابة السجناء إضافة لذلك يجب أن تتمتع بحماية

قاضي تنفيذ العقوبات لنشاطها وحقوقها، حيث أن صفة هذا القاضي وقربه من الفضاء السجني يجعله ضمانا هاما لاتزان العلاقة بين النقابة والإدارة السجنية ويجعله خاصة ضمانا لحماية النقابة وممثليها والمنتمين إليها من تعسف الإدارة.

يشمل كذلك دور القضاء في حماية العمل النقابي حماية النقابة ضد الحل أو وقف النشاط عن طريق السلطة الإدارية، وهي حماية جد أساسية، حيث أن استقلال النقابات عن الدولة لا يكتمل بمجرد أن يكون تكوينها غير خاضع لأي تدخل من جانب السلطة الإدارية، بل يجب حتي أخذ الحق النقابي مضمونا فعالا أن يشمل استقلال النقابات عن الدولة أيضا في حالات حل النقابة، ذلك لأن حل النقابة قرار خطير قد يتصل اتصالا وثيقا بالحرية النقابية، لذلك يجب حماية النقابات من خطر حلها أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري.

تعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضمانة مكملة لحق التكوين، إذ لا قيمة لحق التكوين إذا كان يظل تحت رحمة السلطات الإدارية أو يصبح مهددا بالحل والإيقاف، ويجب التوضيح أن الحظر منصب على الحل الذي تمارسه السلطة الإدارية وليس على الحلم طلقا، إذ يمكن أن يتم حل النقابة اختياريا عن طريق جمعيتها العامة أو بقوة القانون لاستحالة مواصلة النشاط النقابي لأحد الأسباب التي يقرها القانون، وفي كل الحالات وخاصة فيما يتعلق بنقابة النزلاء يجب المرور بالقضاء لرقابة مدى شرعية الأمر والتأشير عليه.

وهناك من يدفع بإمكانية حل أي نقابة تخالف القانون وذلك بمقتضى حكم قضائي، إلا أن احترام الحق النقابي يقضي بعدم

حل النقابة مطلقا وإنما يمكن مساءلة القيادات ومحاكمتها قضائيا دون مساس بالنقابة نفسها.

يجب أيضا أن لا ننسى في مجال حماية العمل النقابي حماية كل منتمي لنقابة، وهي حماية جد متأكدة خاصة بالنسبة للمنتمين لنقابة النزلاء المتواجدين بالسجن، حيث يجب توفير حماية قانونية خاصة لهؤلاء خصوصا مما قد تمارسه عليهم الإدارة السجنية من تعسف، وما قد يتعرضون له من تمييز سلبي في المعاملة واضطهاد بسبب نشاطهم النقابي.

تعتبر حماية العمل النقابي ركيزة جوهرية وضمانة أكيدة للحق النقابي، حيث تمكن النقابة من العمل على تحقيق أهدافها بعيدا عن الضغط والخوف والتدخل التعسفي للسلط العمومية، ولا تعني هذه الحماية إطلاقية العمل النقابي وتركه دون رقابة، بل إن الرقابة على العمل النقابي أمر لا نقاش فيه وذلك لضمان عدم خروج هذا العمل عن الحدود والإطار القانوني.

الفقرة الثانية: الرقابة على العمل النقابي

يترتب عن حق النقابة في إدارة شؤونها بنفسها عدم تدخل السلطات في الشؤون الداخلية للنقابات وخاصة عدم التدخل في أعمالها وأنشطتها، إلا أن هذا القول لا يؤخذ على إطلاقه، حيث تحقيقا للرقابة اللازمة يتم الاعتراف أحيانا بحق السلطات العامة في ممارسة نوع من الإشراف والرقابة في إطار القانون على أن تكون هذه الرقابة بإشراف قضائي.

وتعتبر الرقابة الإدارية على أعمال نقابة نزلاء السجون مطلوبة، هذا إضافة للرقابة القضائية التي تعتبر رقابة عامة على جميع النقابات.

أ- الرقابـــــــة الإداريـــــــــة

تتطلب خصوصية نقابة نزلاء المؤسسات السجنية وخصوصية أهدافها وميدان نشاطها أن يتم السماح للإدارة بمباشرة رقابة على أعمال هذه النقابة، وتشكل هذه الرقابة ضمانا كي لا تحيد أعمال وقرارات النقابة عن الأهداف التي تأسست لأجلها وكي لا تحيد عن القانون، وتمثل كذلك وسيلة لتلبية الهاجس الأمني الذي يسكن الإدارة السجنية وحتى لا تتعلل به الإدارة العقابية لتعطيل العمل النقابي.

يتمثل الهدف من هذه الرقابة في رصد الإدارة لأي قرار نقابي صادر عن القيادة النقابية من شأنه أن يشكل خرقا للقانون أو تهديدا واضحا وخطيرا للمؤسسة السجنية، وفي هذه الصورة لا يمكن للإدارة منع تطبيق ذلك القرار، وإنما يمكنها اللجوء للقضاء لطلب منع تنفيذه، وللقضاء سلطة فض النزاع حول هذا القرار،

حيث تنظر في دفعات ومؤيدات كل من الإدارة والنقابة وتقرر قبول طلب الإدارة أو رفضه.

ونظرا للصبغة الاستعجالية لمثل هذه الوضعيات، من المحبذ أن يرفع مطلب المنع إلى قاضي تنفيذ العقوبات الذي يشكل في هذه الصورة درجة حكم ابتدائي لهذا النزاع، ويكون استئناف قراره أمام المحكمة الابتدائية المختصة.

تتم الرقابة الإدارية من خلال ضرورة إعلام النقابة للإدارة السجنية وللإدارة العامة للسجون والإصلاح بالقرار المتخذ على مستوى هياكلها القيادية وذلك قبل أربعة وعشرون ساعة من تنفيذ هذا القرار، ويكون هذا الإعلام بواسطة الفاكس تبسيطا للإجراءات، وينظم القانون نوعية القرارات التي تخضع لهذا الإعلام، حيث لا يمكن القبول بالإعلام بجميع القرارات مهما كانت بساطتها وأثرها وموضوعها.

وأعتبر شخصيا أن القرارات الواجب الإعلام بها بتلك الشاكلة هي القرارات التي يتم تطبيقها داخل السجن والتي من الممكن أن يثير تطبيقها مشاكل أو تعطيلا للحياة السجنية، ونورد على سبيل الذكر لا الحصر قرار النقابة تجميد مسؤول نقابي متواجد بالسجن أي نزيل، وكذلك قرار النقابة إجراء استبيان يشارك فيه كل نزلاء المؤسسة السجنية، أو كذلك عقد اجتماع يضم كل المنتمين للنقابة داخل الفضاء السجني.

كما يمكن تفعيل الرقابة الإدارية للعمل النقابي من خلال خلق بعض اللجان المشتركة المهتمة بمسائل محددة، ويكون الهدف من هذه اللجان تقريب وجهات النظر بين الطرفين حول مسائل معينة، والوصول لاتخاذ قرارات ترضي الجميع ولو نسبيا، مع التأكيد على

أن دور الإدارة في هذه اللجان يجب أن يكون فقط استشاري، أما سلطة القرار فتبقى للنقابة.

ويمكن أن تضم هذه اللجان إضافة للنقابة والإدارة العقابية، ممثلين عن المجتمع المدني وممثلين عن الوزارات والإدارات المتداخلة في المسألة التي أنشئت لأجلها اللجنة المشتركة وكذلك كل من بإمكانه تقديم الإضافة حول الموضوع، مما يزيد من فرص الخروج بقرار توافقي يحظى برضاء خاصة النقابة والإدارة.

عموما تتعدد وتتنوع وسائل وآليات الرقابة الإدارية على العمل النقابي، ويبقى تحديدها وتنظيمها من صلاحيات القانون، ومهما تعددت هذه الآليات فإنها يجب أن لا يترتب عنها تدخل الإدارة وتوجيهها وسيطرتها على العمل النقابي، ويجب أن تكون تحت إشراف السلطة القضائية التي تمتلك وحدها سلطة التدخل في النشاط النقابي.

ب- الرقابة القضائية

تعتبر الرقابة القضائية بصفة عامة **رقابة قانونية بالدرجة الأولى، حيث أن هذه الرقابة تبحث في مدى مشروعية كل عمل نقابي بالنسبة للقانون، وبمعنى آخر تبحث ما إذا كانت النقابة تسير على الخطوط المرسومة لها أم حادت عنها، وبذلك تمثل هذه الرقابة الوسيلة اللازمة لرد طغيان النقابة وإرجاعها إلى حدودها القانونية، ومن ثمة فهي الوسيلة الأساسية لضمان نفاذ القانون.**

حين تراقب السلطة القضائية مدى قانونية عمل نقابي فإنما تفعل ذلك تقديسا واحتراما للقانون وتطبيقا لأحكامه،فالقاضي لا

يبحث في هذه الرقابة فيما إذا كان العمل أو القرار النقابي نافعا أم ضارا مناسبا أو غير مناسب، وإنما يحقق من ناحية واحدة فقط وهي توافق هذا العمل أو القرار النقابي مع أحكام القانون.

تخضع نقابة النزلاء لرقابة القضاء شأنها في ذلك شأن كل النقابات، فنفس الرقابة التي تفرضها السلطة القضائية على مختلف النقابات تشمل كذلك نقابة النزلاء بذات الشروط وذات الطريقة وذات الأحكام.

وتتميز نقابة النزلاء من حيث الرقابة القضائية بخضوعها لنوع من الرقابة خاص بها ولا نجده في باقي النقابات، وهو رقابة قاضي تنفيذ العقوبات، حيث أن طبيعة مهام هذا القاضي وتعامله المستمر مع النقابة ومع الإدارة السجنية ومع النزلاء تجعله يراقب عن كثب كل أنشطة النقابة وأعمال من يمثلها بالفضاء السجني، هذا إلى جانب تدخل قاضي تنفيذ العقوبات في العديد من الأعمال النقابية وتعاونه مع النقابة لإنجاز البعض من مهامه.

تتوقف رقابة قاضي تنفيذ العقوبات للعمل النقابي طبعا على تدخل المشرع لتوسيع صلاحيات هذا القاضي وفقا لما يقتضيه اعتماد الحياة النقابية للنزيل، وهي رقابة من المفروض أن تكون شاملة وفعالة بما يضمن عدم حياد العمل النقابي عن القانون وعن الأهداف المعلنة صلب النظام الأساسي لنقابة النزلاء.

الفقرة الثالثة: الآليات المطلبية

تمثل الآليات المطلبية أساليب النضال التي تعتمدها النقابات لتوصل مطالبها ومشاكلها إلى صانعي السياسات العامة وأصحاب القرار، وفي حالة نقابة نزلاء المؤسسات السجنية فإن هذه النقابة

تعتمد الأدوات المطلبية لتوصل مطالبها إلى الإدارة العقابية ومختلف أجهزة الدولة المتداخلة في الشأن السجني والمشرع في حد ذاته.

تتنوع الآليات المطلبية التي تستخدمها النقابات وفقا لعدة عوامل لعل أهمها مستوى استياء الرأي العام أو تعاطفهم مع المطالب النقابية، والوضع المالي والاقتصادي للمؤسسة أو للدولة، وكذلك تحليل ميزان القوى حتى تتفادى النقابات الصدامات المباشرة التي تؤدي إلى الإضرار بمناضليها، إضافة إلى نوع المطالب ومضمونها.

يعتبر الإضراب أهم آلية من الآليات المطلبية لما له من تداعيات خطيرة، ولا يتم اللجوء إليه في الغالب إلا عند فشل كل الآليات المطلبية الأخرى.

أ- الإضراب

يعرف الإضراب بأنه الكف عن عمل ما، فلو كان الكف أو الامتناع عن الطعام سمي الإضراب عن الطعام، وإن كان الإضراب من فئة من العمال سمي الإضراب العمالي، وإن كان المضربون هم كل الشعب سمي هذا الاضراب، الإضراب العام.

وقد عرف بعض المعاصرين من فقهاء القانون الإضراب بأنه امتناع شخص أو مجموعة من الأشخاص عن الطعام أو العمل تحقيقا لمطالب أو شروط يعلنون عنها للمسؤولين الرسميين أو غير الرسميين.

يعتبر الإضراب عن الطعام، أو ما يصطلح على تسميته بإضراب الجوع، نوع مشهور من الإضراب ومعروف عند الخاصة والعامة، وهو من الإضرابات القديمة عند البشر، ويستخدم هذا الإضراب

عادة كوسيلة ضغط على الغير، لتلبية بعض الطلبات أو لرفع ظلم ما وقع على المضربين.

وكثيرا ما يلجأ نزلاء المؤسسات السجنية لمثل هذا الإضراب، حيث يرفض نزيل أن يأكل، ويكون ذلك عادة احتجاجا ضد مشروعية الحكم الصادر عليه، أو ضد ظروف السجن. وفي الحقيقة لا يمكن حصر إضراب جوع على النزلاء فقط، لذلك يمكن أن يعرف بأنه امتناع نزيل، أو غيره، عن الأكل والشرب لمدة غير محددة، بغرض تحقيق مطالب يقصدها المضرب.

وينقسم إضراب الجوع أساسا إلى نوع عادي ونوع وحشي، فأما العادي فيتمثل في امتناع المضرب عن الطعام فقط دون الماء والسوائل والفيتامينات والملح، وهو أطول أنواع إضراب الجوع وأكثرها شهرة، لوجود وقت كاف لإيصال صوت المضربين للعالم، وللضغط على الطرف الثاني. وتتمثل فائدة الملح في أنه يحافظ على المعدة من التعفن، وفائدة السوائل والماء والفيتامينات في أنها تعويض عن الطعام وتحافظ على الجسم من الجفاف.

أما إضراب الجوع الوحشي فيتم بالامتناع التام عن الطعام والماء والسوائل وكل ما يمكن أن يغذي أو يروي الجسم، ويعتبر هذا الإضراب أخطر أنواع الإضراب، وأسرعها موتا، حيث يموت المضرب في حدود ثلاثة أيام تزيد أو تنقص قليلا، كما أنها تمثل خطرا في عدم وجود وقت كاف لتحقيق التضامن مع المضرب وإيصال صوته للعالم.

أدى هذا النوع من الإضراب في العديد والعديد من الحالات إلى وفاة نزلاء بسجوننا، وهي وضعية تسعى دائما الإدارة العقابية وكل المتداخلين والمهتمين بالميدان السجني لتفاديها، حيث يعمل الجميع

على تفادي دخول نزيل في إضراب جوع سواء عادي أو وحشي، وفي صورة حدوث الأمر فإن الجميع يعملون على إقناعه برفع هذا الإضراب مع خضوع هذا المضرب لرقابة صحية لصيقة أثناء مدة الإضراب، وهذا أمر من المحبذ أن تساهم نقابة النزلاء فيه وذلك بالعمل على تفادي دخول النزلاء خاصة في إضراب جوع وحشي وذلك حفاظا على صحتهم.

إضافة للإضراب عن الطعام كآلية مطلبية، هناك الإضراب عن العمل، وهذا الإضراب وإن كان معروفا منذ القدم إلا أنه لم يشتهر إلا في التاريخ الحديث، وهو يكون عادة نتيجة لظلم وقع على العمال من صاحب العمل، أو لطلبهم تحسين أوضاع العمل أو زيادة الأجور أو ما شابهه.

يعتبر هذا الإضراب وسيلة من الوسائل الحيوية التي يمكن من خلالها أن يدعم المضربون ونقابتهم مصالحهم، ويتم اعتماده بعد استنفاذ طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح، وتتنوع أشكال هذا الإضراب، فنجد ضمنها الإضراب المبرقع والإضراب المحدود والإضراب غير المحدود وحاجز الإضراب والإضراب العام...

يشكل اعتماد الإضراب عن العمل من قبل النزلاء أمر جد خطير على سير المؤسسة السجنية، خصوصا وأن هذا الإضراب يمكن أن يؤدي إلى توقف العديد من القطاعات والأنشطة الحيوية اللازمة للسير اليومي لهذه المؤسسة والتي يتكفل بأدائها النزلاء، من ذلك الطبخ والنظافة.

يعتبر الإضراب آخر وسيلة نضالية قد تعتمدها نقابة النزلاء في سبيل تحقيق مطالبها وحل خلافاتها في ذلك الإطار مع الإدارة

العقابية وأي طرف معني بتلك المطالب، ويتجسد ذلك الإضراب فيشكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع النزلاء أو بعضهم بقصد إجبار السلط على تلبية مطالبهم.

ويعد هذا الإضراب أقصى أداة مطلبية من جانب نقابة النزلاء، وهو أداة كفاح للحصول على مزيد من الحقوق، وبذلك نجد أن الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي من عملية المساومة.

لا يخلو الإضراب داخل المؤسسة السجنية من ضرر خطير بالمؤسسة العقابية وحتى بالنزلاء الذين سيحرمون من العديد من الخدمات الضرورية، لذلك يجب تحديد شروط استخدام هذا الحق على نحو يوفق بين حق النقابة في استخدامه وعدم الإضرارب المصالح العامة، ولا يجوز اللجوء إليه إلا بعد استنفاذ كل الآليات المطلبية الأخرى.

ب- الآليات المطلبية الأخرى

تلعب نقابة السجون دورا في ترقية المطلبية وتأطير وتوجيه النزلاء وتعبئتهم للدفاع عن حقوقهم، وتعمل كذلك النقابة على تعبئة المجتمع الحر لتبني والدفاع عن حقوق النزلاء، وغالبا ما ستمارس هذه النقابة ضغوطا من أجل تحسين ظروف الإقامة السجنية وإصلاح نظام المعاملة العقابية للنزيل.

تتعدد الآليات المطلبية التي يمكن أن تعتمدها النقابة لتحقيق أهدافها وكفالة حقوق ومصلحة النزلاء، ونجد ضمن هذه الآليات:

آلية المساومة: وتعرف أنها عملية تهدف إلى التوصل لمبادلات مفيدة للطرفين أو الأطراف المتساومة، فالحل الذي يتم التوصل له عن طريق المساومة يكون مقبولا ولو جزئيا من جانب الأطراف،

وليس بالضرورة أن يكون حلا مثاليا، وقد تتم المساومة بين النقابة وصناع السياسة العامة أو بينها والإدارة العقابية أو السجنية أو بينها وأي جهة رسمية.

آلية التعاون: ويتم اعتمادها حينما يستميل طرف ما الطرف الآخر ويحصل على موافقته في قضية معينة، وذلك بعد إقناعه بها بناء على حقائق كانت غائبة أو معلومات كانت غير متوفرة أو مصالحلم تكن واضحة للطرف الأخر.

آلية عريضة التوقيعات: وهي نص مكتوب يندد ويرفض وضعا قائما أو يعبر عن مطلب، وتكون هذه العريضة موقعة من قبل النزلاء بأسمائهم ومن قبل كل شخص مساند للمطلب، وبإمكان العريضة أن تؤثر في بعضالحالات وتحقق امتيازات صغيرة لأصحابها.

آلية الحوار: وتلعب دورا هاما في مجال العمل النقابي لكونه الأسلوب الأمثل لفض النزاعات بين الفرقاء، وتتوقف فاعلية الحوار إلى حاد كبير على أن يتم في جو منحرية التعبير، وأن تتفهم الأطراف المختلفة أنها شريكة وليست خصما للأطراف الأخرى مما يترتب عنه قبول حلول وسط.

آلية التشاور: ويكون التشاور عادة حول قضايا محددة تفضي إلى صياغة توصيات أو وضع اقتراحات أو تسجيل ملاحظات أو تقديم تقارير عن مشكلة ما، كما قد يسفر عن إبرام اتفاقيات غير ملزمة لاترتب سوى التزام معنوي أو سياسي. ويحتاج التشاور إلى هياكل تسيير الحوار ولجان تشاور ولجان لتبادل الأفكار، كما يتضمن لقاءات موسعة، وجلسات استماع لتبادل الأفكار وفهم مختلف الآراء، ومن الأفضل أن تتمثل أطراف التشاور في النقابة

والإدارة العقابية ومختلف الوزارات وأجهزة الدولة المتداخلة والمهتمة بالسجون والمجتمع المدني.

آلية المفاوضة: وتعني الحوار التفاوضي والمناقشات التي تدور بين النقابة والإدارة العقابية أو الدولة بهدف التوصل إلى اتفاق ملزم لأطرافه ينظم شروط وظروف أمر معين يهم النزلاء.

آليات المسيرة والاحتجاج والاعتصام: وهي آليات تكشف الصراع وتضفي الشعبية على النضال وتحافظ على الضغط وتتيح تقييم ميزان القوى وتعبئ الرأي العام من أجل المطلب النقابي، وطبعا تنفذ هذه الآليات بالعالم الحر.

يجب على النقابة اعتماد كل الوسائل السلمية والقانونية من أجل تحقيق أهدافها، زمن أجل أن تؤثر على الإدارة العقابية وعلىصنع سياساتالتعامل مع نزلاء المؤسسات السجنية، وذلك بغاية الأنسنة الفعلية للعقوبة وبغاية تمتيع النزيل بجميع حقوقه وتحويل السجن من مكان لتدمير الإنسان إلى مصحة لعلاج الانحراف وتقويم أعضاء من المجتمع أصابهم داء الجريمة.

ويجب على النقابة الابتعاد قدر المستطاع عن الآليات المطلبية الصراعية التي تتسم بالقوة والحزم مثل الإضراب، وعليها السعي الدائم لفتح قنوات للحوار والاتصال مع الدولة بكل مكوناتها والتكثيف من اللقاءات التشاورية والتفاوضية،حيث أن من مصلحة الجميع وخاصة النزيل أن تكون علاقة نقابة نزلاء السجون بالمؤسسة العقابية وبالدولة عامة علاقة تقوم على الشراكة والاعتماد المتبادل بغاية تحقيق تأهيل وإعادة إدماج النزلاء.

الفصل الثالث: الممارسة النقابية للنزيل بالأنظمة العقابية المقارنة

لا يوجد نظام عقابي واحد مكن نزيل المؤسسة السجنية من حقه في الحياة النقابية، حيث لا نجد ضمن دول العالم ولو دولة واحدة تمكن نزلاء مؤسساتها السجنية من حقهم في تكوين نقابة خاصة بهم، وربما يعود الأمر لعدم وجود طرح فعلي لهذا الموضوع من قبل المهتمين والمتداخلين في الشأن السجني بمختلف الأنظمة العقابية وحتى بالأنظمة الرائدة عالميا في مجال تأهيل النزيل، وربما يعود الأمر أيضا للنظرة الحذرة التي تحملها مختلف الأنظمة السياسية للنقابات بصفة عامة.

نجد في أقلية من الأنظمة العقابية بعض الممارسات والحقوق الممنوحة للنزيل والتي يمكن اعتبارها لبنة أولى في اتجاه تمكين النزيل

من حقه في الحياة النقابية، وتتمحور هذه الممارسات والحقوق حول السماح للنزيل بالمشاركة في الإدارة العامة للمؤسسة السجنية.

وضعت أقلية من البلدان تشريعات بشأن مشاركة النزلاء في الإدارة العامة للسجون، وتوجد مثل هذه التشريعات، على سبيل المثال، في هولندا والدنمارك وألمانيا وإسبانيا والسويد وفنلندا وبلجيكا وكندا. وكثيرا ما تكون الأحكام في هذا المجال موجزة إلى حد ما، وتحدد القيود والشروط التي يمكن أن تفرض على هذه المشاركة.

أوجب قانون السجونالهولندية بمقتضى المادة 74 على مدير السجن أن يكفل إجراء مشاورات منتظمة بشأن المسائل المتصلة مباشرة بظروف الاحتجاز مع النزلاء. وتشير مذكرة تفسيرية، دون إعطاء تفاصيل، إلى أن تنفيذ المشاورات يختلف وفقا لمختلف السجون وفئة النزلاء المحتجزين هناك.

كما أقر القانون الهولندي بحق النزلاء في تكوين اتحادات والانضمام إليها للدفاع عن حقوقهم وللتشاور مع الإدارة السجنية حول تحسين ظروف الحياة السجنية، وقد كرس القانون الهولندي هذا الحق منذ 1970، وحكم القضاء الهولندي في 25 جوان 1982 بأن على إدارة السجن أن تسهل ممارسة النزلاء لهذا الحق، كما يتعين عليها أن تخول لأعضاء الاتحاد زيارة زملائهم في زنزاناتهم شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى الإخلال بالأمن داخل المنشأة السجنية.

وينص القانون الدانماركي على وجوب أن تتاح للنزلاء فرصة المشاركة في تنظيم الحياة السجنية من خلال لجان نزلاء منتخبين بالاقتراع السري تحت إشراف الإدارة السجنية وممثلين عن المحتجزين، ويتم تحديد الممثلين بانتخاب ممثل عن كل جناح أو

فئة معينة من النزلاء مع إمكانية انتخاب مجموعة من الممثلين لممثل مشترك. ويتمتع كل نزيل بحق الانتخاب والترشح. ولا يسمح للنزلاء بمناقشة القضايا الفردية أو المسائل الأمنية.

يشير قانون ألمانيا إلى مفهوم المسؤولية المشتركة، وتنص المادة 160 على أنه «ينبغي تمكين السجناء من الاشتراك مع إدارة السجن، في المسائل الموضوعية المتعلقة بالمصلحة الجماعية والنابعة من طبيعة السجن ورسالته». ويحدد هذا الحكم الغرض الهام من التشريع، أي تقاسم المسؤولية، إلا أن تنفيذه بقي مرتبطا بحكومات الولايات وهذا ما تسبب في أن العديد من السجون ليس لديها لجان نزلاء، لكن عندما تتواجد هذه اللجان فإنها تعقد اجتماعات مع مدير السجن كل شهرين، وتتناول من المواضيع للنقاش أساسا الغذاء الأنشطة الثقافية والأنشطة الترفيهية. ويحظر مناقشة المسائل والقضايا الأمنية.

نظم القانون الإسباني المتعلق بمعاملة المحتجزين صلب المواد من 55 إلى 61، تنظيم انتخابات لجان النزلاء بالتفصيل والطريقة التي تعمل بها، ولا يحق للمحتجزين لارتكاب جرائم خطيرة الترشح لانتخابهم كأعضاء باللجان. وتجري هذه اللجان مشاورات مع كل غرفة احتجاز، ويقوم المسؤولون بإحالة اقتراحات اللجان إلى مدير المؤسسة السجنية، وتقتصر القضايا التي يمكن مناقشتها على الدين والعمل والأنشطة الثقافية والرياضية والغذاء، ويمكن لمجلس مديري السجون توسيع نطاق المناقشات. ويجوز لمجلس إدارة السجون تعليق أي استشارة في حالة حدوث اضطرابات في السجن.

ينص القانون السويدي الخاص بمعاملة المحتجزين على أن للمحتجزين الحق في أن يناقشوا، في شكل مناسب، مع الإدارة السجنية مسائل ذات اهتمام مشترك، ولهم أيضا الحق في أن ينظموا، في شكل مناسب، اجتماعات بينهم لمناقشة هذه المسائل.

وأجاز القانون الفنلندي لنزلاء المؤسسات السجنية الاجتماع تحت الرقابة لتنظيم الأنشطة الترفيهية أو التعامل مع المسائل المتعلقة بالحياة المشتركة.

ويتطلب القانون البلجيكي المتعلق بالسجن إنشاء هيئة استشارية وهيكلية تضم ممثلين عن النزلاء لخلق مناخ من التشاور في السجون.

نجد بكندامنذ بداية السبعينيات لجانا للنزلاء تعبر عن طلبات وآراء نزلاء المؤسسات السجنية، ومنذ عام 1992، أتيحت للنزلاء فرصة الاجتماع أو المشاركة في الاجتماعات السلمية لمناقشة وإبداء الرأي في كل المسائل المتعلقة بالحياة السجنية ما عدى القضايا الفردية والمسائل الأمنية.

يمكن إضافة إلى هذه الأنظمة العقابية التي أقرت ونظمت مشاركة النزيل في الإدارة العامة للمؤسسة السجنية، أن نشير إلى تمتع نزلاء السجون الإيطالية والذين يربطهم عقد عمل بمؤسسة خاصة بحق الاضراب، إلا أن الإضراب في هذه الصورة يجب أن يتم بشكل مراع للسجن مما يتولد عنه أن هناك العديد من أشكال الاضراب التي لا يمكنهم القيام بها.

تعتبر مثل هذه الممارسات والحقوق الممنوحة للنزيل من قبل بعض الأنظمة العقابية المقارنة ورغم محدوديتها دليلا على وعي هذه الأنظمة بوجوبية تمتيع النزيل بحقوقه الجماعية ودور ذلك

في إنجاح الغاية التأهيلية للعقوبة السجنية، وهذه الممارسات والحقوق وإن كانت في جانب منها ذات طبيعة نقابية ولو نسبيا إلا أنها لا ترقى لتكون وجها من أوجه الحياة النقابية للزيل ولا تلبي الحق النقابي لهذا الإنسان، والذي لا يمكن تلبيته إلا بتمتيع نزلاء المؤسسات السجنية من حقهم في تأسيس نقابة والنشاط صلبها.

شهد العالم تجربة معروفة وهامة لإحداث نقابة لنزلاء السجون، مع التأكيد على أن هذه النقابة تكونت من النزلاء فقط وحصرت ميدان اهتمامها في العمل فقط دون باقي المهام، إضافة إلى عدم تمكن هذه النقابة من النشاط الفعلي باعتبار عدم سماح السلط العامة بذلك وعرقلة مجهودات النزلاء في الوصول لحقهم في الحياة النقابية.

في ماي 2014، قام مجموعة من النزلاء بسجن Tegel ببرلين بقيادة النزيل Oliver Rast بتأسيس أول نقابة في العالم للدفاع عن مصالح النزلاء، وقد أطلق على هذه النقابة اسم «GGBO»، وهو اختصار «GefangenenGewerkschaftBundesweite Organisation» (نقابة المحتجزين).

تمثل المطلب الرئيسي لهذه النقابة في «محاربة العبودية» داخل بيئة السجن، على حد تعبير النزيل André Schmitz، منسق النقابة في غرب البلاد، وقال قادة النقابة أن النزلاء يعملون نوبات منتظمة في مطابخ السجن وورشاته، وهذا عمليا يجعلهم عمالا مثلهم مثل نظرائهم خارج أسوار السجن، واستنكروا استثناءهم من قانون الحد الأدنى للأجور، وأوضحت النقابة أن حرمان النزلاء من حقوق التقاعد يعني أن كثيرا من النزلاء كبار السن سيفرج عنهم ليقعوا في

براثن الفقر خارج السجن حيث لا تقاعد لهم، ولا هم قادرون على العمل بسبب تقدمهم في السن.

رفعت النقابة مطلب الحق في الحد الأدنى للأجور للنزلاء، فضلا عن الحق في تأمين الشيخوخة، وصرح النزيل Oliver Rast المتحدث باسم النقابة أن «النزلاء لم تكن لديهم ذات يوم جماعة ضغط تعمل من أجلهم ونحن بتأسيس نقابة النزلاء قررنا استحداث مثل هذه الجماعة بأنفسنا».

لقد ولدت هذه النقابة في سجن Tegel ببرلين، وسرعان ما وجدت انتشارا في جميع أنحاء البلاد، وجمعت هذه المبادرة أكثر من 400 عضو، منتشرين في حوالي أربعين مؤسسة عقابية في جميع أنحاء ألمانيا، وهي لا تتمتع بوجود قانوني، ويشهد المنتمين إليها وخاصة مؤسسها وقادتها تضييقيات شديدة من قبل الإدارة العقابية حسب تصريحات محامي النقابة Sven Landman، وهي إلى اليوم تواصل نضالها من أجل الحصول على الاعتراف القانوني بها حتى تتمكن من العمل على تحقيق أهدافها.

الخـاتمة

لقد كان للثورة الفكرية والفلسفية التي شهدها العالم أثرها في تغيير نظرة المجتمع إلى المحكوم عليه من نظرة احتقار ونفور إلى اعتباره مواطنا حاد عن الطريق السوي، مما يعني أنه لا يزال عنصرا من عناصر المجتمع محافظا على إنسانيته وكرامته، وإن له تجاه الدولة الحق في رعايته وتأهيله حتى يندمج من جديد في المجتمع.

ومن هذا المنطلق نشأة فكرة حقوق الإنسان أثناء مرحلة التنفيذ العقابي، حيث أقرت أغلب الأنظمة العقابية بحق النزيل في التمتع بجملة من الحقوق، وذلك استجابة لما استقرت عليه السياسة العقابية الحديثة من مراعاة لآدمية النزيل وكرامته من خلال إصلاحه وتأهيله وتقويمه لإعادته عنصر ناجح وفعال في المجتمع.

إلا أن هذا الإقرار لم يتجاوز مرحلة التكريس النظري، ذلك أن بعض حقوق النزيل الإنسان لم تدخل بعد مرحلة التطبيق

الفعلي، حيث توجد العديد من الصعوبات التي تقف دون تحقيق العقوبة لغايتها التأهيلية ودون الاحترام التام لحقوق النزيل، ولعل أهمها إضافة للعقلية الانتقامية المريضة التي يحملها جزء من المهتمين بالشأن السجني، اعتبارات الأمن ومتطلبات النظام داخل المؤسسات العقابية والتي تقف عائقا أمام تكريس حقوق النزيل على المستوى الواقعي، إذ تحد القواعد المسلطة من طرف الإدارة العقابية على بعض الحقوق من فعالية قواعد التأهيل والإصلاح مما يؤدي إلى التشكيك حول الاعتراف للنزيل بهذه الحقوق.

مهما تعددت واختلفت وتنوعت أسباب عدم تمتيع النزيل الإنسان بحقوقه، وسواء كانت هذه الأسباب مبررة أو غير مبررة، فإن ما يهم فيما يتعلق بالمؤسسة السجنية النتيجة، بما يعني النظر في مدى نجاح هذه المؤسسة في تحقيق أهدافها، وخاصة الهدف التأهيلي، ولا أحد يمكن أن ينكر فشل هذه المؤسسة في ذلك.

يفرض علينا هذا الفشل تحليل أسبابه والبحث عن الحلول لتفاديه، وهذا ما دفعني للمناداة بتمكين النزيل من حقه في الحياة النقابة، إذ أرى في نقابة النزلاء ركيزة لتأهيل النزيل ولتحقيق النجاعة المعيارية للمؤسسة العقابية، خصوصا إذا كانت هذه النقابة ذات أهداف واسعة مثلما أشرنا إليه صلب هذا الكتاب

يمثل تكوين نقابة للنزلاء خطوة استراتيجية في المعركة ضد السجن بصورته الحالية، أي ذلك المكان المظلم المدمر للإنسان والضار بالمجتمع، ويمثل توسيع نطاق مطالبها تفريدا تفرضه طبيعة الحياة السجنية ومتطلبات تأهيل النزلاء،

يتمتع النزيل بحق قانوني في الحياة النقابية، ويرتقي هذا الحق ليكون حقا دستوريا، مما يوجب تمتيعه بحقه باعتبار وأن وجود

الدستور في الدولة يعد من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد وحرياتهم الأساسية، لذلك يجب العمل على تجاوز معوقات التكريس الواقعي والفعلي لهذا الحق.

إذا أراد نظام العدالة الجنائية فعلا نزع الحرية من الفرد المذنب بغاية تأهيله وإعادة دمجه في المجتمع، دون أن يبتعد عن هذا الهدف الأساسي الذي يريده منه المجتمع أصلا، فعليه فعلا أن يحترم إنسانية النزيل ويمكنه من حقوقه، فبهذا فقط سوف يتحول السجن من مزبلة للمجتمع تنتج وتدعم الإجرام إلى مدرسة تعلم الفرد كيف يكون مواطنا صالحا.

إن النزلاء لا يمتلكون صوتا، وهم منسيون، ويمكن اعتبارهم من أكثر الفئات هشاشة في المجتمع، فهم يتعرضون لانتهاكات متعددة ودائمة لحقوق الإنسان ولا يمكنهم طلب الإنصاف، كما أنهم في حاجة أكيدة لحماية كينونتهم الإنسانية، وذلك لا يحتاج لترسانة من القوانين ولا إلى الخطب والمقالات الصحفية والدعوات الحقوقية، بل يحتاج إلى إرادة سياسية منكبة على الموضوع.

لا بد من توفر إرادة سياسية ثابتة لترسيخ النهج الإصلاحي ولإنجاح أي برنامج إصلاحي، فنحن نحتاج لتوفر إرادة سياسية حقيقية في المنبع تهدف إلى أنسنة السياسة العقابية عامة وأنسنة العقوبة السجنية خاصة، وعندها فقط سيكون النفع كبيرا للمجتمع.

المراجع المعتمدة

المراجـــــع باللغـــــــة العربـــــــية

المؤلفات العامة:

أحسن طالب، الجريمة والعقوبة والمؤسسات الإصلاحية، دار الطليعة للطباعة والنشر بيروت، لبنان، 2002.

رمسيس بهنام، علم الوقاية والتقويم: الأسلوب الأمثل لمكافحة الإجرام، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 1986.

عبد العزيز بوراوي، نضالات نقابية زوابع وانفراجات، مطبعة التسفير الفني، صفاقس 2013

عبد الله الأحمدي، حقوق الانسان والحريات العامة في القانون التونسي، شركة أوربيس للطباعة والنشر قصر السعيد، تونس، 1993.

علي محمد جعفر، داء الجريمة سياسة الوقاية والعلاج، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع بيروت، لبنان، 2003.

غنام محمد غنام، حقوق الانسان في السجون، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية 1994.

ماهر عبد مولاه، حقوق الانسان والحريات العامة في تونس: جدلية التأصيل والتحديث، مجمع الأطرش للكتاب المختص، تونس، 2014.

محمد شحاتة ربيع، جمعة سيد يوسف ومعتز سيد عبد الله، علم النفس الجنائي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة، مصر، 1994.

محمد لطفي الشايبي، الحركة الوطنية التونسية والمسألة العمالية النقابية، الجزء الأول، مركز النشر الجامعي، تونس 2015.

المؤلفات المتخصصة:

أحمد عثماني وصوفي بسيس، التحرر من السجن: تجربة عالمية في اصلاح السجون، دار محمد علي للنشر، تونس، 2011.

حسام الأحمد، حقوق السجين وضماناته في ضوء القانون والمقررات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان، 2010.

حفيظ طبابي، الحركة النقابية في مناجم قفصة خلال الفترة الاستعمارية، منشورات المعهد الأعلى لتاريخ الحركة الوطنية، تونس 2005.

رؤوف عباس حامد محمد، الحركة العمالية في مصر 1899 – 1952، المجلس الأعلى للثقافة، مصر 2016.

عبد الله عبد الغني غانم، مشكلات أسر السجناء ومحددات برامج علاجها، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، السعودية، 2009.

عمر سعيدان، فرحات حشاد زعيم الكفاح الوطني والاجتماعي والحركة النقابية الوطنية، مؤسسة سعيدان للطباعة والنشر، سوسة 2017.

مصطفى محمد موسى، إعادة تأهيل نزلاء المؤسسات العقابية في القضايا الجنائية والإرهابية، دار الكتب القانونية مصر، 2008.

محمد أزيزبي، واقع السجون المغربية وأهدافها الإصلاحية، افريقيا الشرق الدار البيضاء، 2006.

مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، حقوق الإنسان والسجون، مرشد مدرب موظفي السجون على حقوق الانسان، سلسلة التدريب المهني العدد رقم 11 الإضافة 02، الأمم المتحدة نيويورك وجنيف 2004.

منير العش، حق السجين في الحياة الجنسية، دار الاتحاد للنشر والتوزيع، تونس 2017.

هشام أحمد فؤاد، أحكام الاضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، دار الكتب المصرية 2014.

المذكرات والرسائل:

خيرة بورزيق، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية سعيدة الجزائر، 2014.

رايس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية الحمامات تبسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تبسة، الجزائر 2016.

سهام عاشور، الوضعية القانونية للسجين، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، 2010.

سهام عاشور، دور قاضي التنفيذ في تفريد العقوبة، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في العلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، 1999-2000.

سيدي محمد الحمليلي، السياسة الجنائية بين الاعتبارات التقليدية للتجريم والبحث العلمي في مادة الجريمة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه

في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان الجزائر، 2012.

المراجـــــع باللغـــــــة الفرنســـــــية

I. Ouvrages généraux :

George Kellens, Précis de pénologie et de droit des sanctions pénales, Editions collection scientifique de la faculté de Liège Belgique, 1991.

J.M.Pinatel, Précis élémentaire des sciences pénitentiaires, édition Sirey, 1950.

Larguier Jean, criminologie et science pénitentiaires, Dalloz, 1994.

II. Ouvrages spécialisés :

Commission nationale consultative des droits de l'homme, Les droits de l'homme dans la prison (volume 1), Editions la documentation française Paris, France, 2007.

Haut-commissariat des nations unies aux droits de l'homme, Les droits de l'homme et les prisons, Manuel de formation aux droits de l'homme a l'intention du personnel pénitentiaire, série sur la formation professionnelle n°11, Nations Unies, New York et Genève 2004.

S.M.Wurzer-Leenhout, l'évolution récente du system pénitentiaire au Pays-Bas, 1987.

Véronique Le Goaziou, Sortir de prison sans y retourner parcours de réinsertions réussis, Fédération des acteurs de la solidarité, France, 2014.

III. Etudes et rapports :

Direction de l'administration pénitentiaire, Droits et devoirs de la personne détenue, Ministère de la Justice Française, 2009.

Juriscope, Etude sur les prisons en Europe Les droits des détenus et la viabilité du système pénitentiaire : Le cas de la Belgique, Ministère de la justice service des affaires européennes et internationales Paris France, 2007.

Juriscope, Etude sur les prisons en Europe Les droits des détenus et la viabilité du système pénitentiaire : Le cas de l'Allemagne, Ministère de la justice service des affaires européennes et internationales Paris France, 2007.

Juriscope, Etude sur les prisons en Europe Les droits des détenus et la viabilité du système pénitentiaire : Le cas des Pays-Bas, Ministère de la justice service des affaires européennes et internationales Paris France, 2007.

Observatoire International des prisons, Pays-Bas une décroissance carcérale en trompe l'œil, mediapart.fr, 2016.

الفهـــــرس

تمهيـد 5

المقـدمة 9

الجزء الأول: الممارسة النقابية للنزيل كركيزة لتحقيق التأهيل وإعادة الإدماج 19

الفصل الأول: دور العمل النقابي في تحقيق الغاية التأهيلية لعمل نزلاء المؤسسات السجنية 21

المبحث الأول: تطور الغاية العقابية لعمل نزلاء السجون 21

الفقرة الأولى: التطور التاريخي لعمل نزلاء السجون 22

أ- العمل عقاب 23

ب- العمل تأهيل 25

الفقرة الثانية: الغاية التأهيلية لعمل نزلاء السجون 29

أ- العمل دعامة للتوازن الصحي للنزيل..... 30

ب- العمل دعامة لإعادة إدماج النزيل في المجتمع..... 38

الفقرة الثالثة: التكريس القانوني لحق النزيل في العمل..... 43

أ- التكريس القانوني لحق النزيل في العمل من خلال القانون الدولي..... 43

ب- التكريس القانوني لحق النزيل في العمل من خلال القانون الوطني..... 47

المبحث الثاني: التنظيم النقابي لعمل نزلاء السجون..... 51

الفقرة الأولى: تنظيم العمل..... 52

أ- تنظيم ظروف العمل..... 54

ب- حق النزيل في الأجر..... 67

الفقرة الثانية: حل الإشكاليات المحيطة بالعمل..... 76

أ- أمراض وحوادث الشغل..... 76

ب- الضمان الاجتماعي..... 86

الفقرة الثالثة: تشغيل النزيل بعد خروجه للعالم الحر..... 91

أ- المصلحة الاجتماعية من تشغيل النزيل عند إتمام عقوبته92

ب- آليات تشغيل النزيل بعد قضاء محكوميته 97

الفصل الثاني: دور العمل النقابي في تحقيق ظروف إقامة إنسانية للنزيل 103

المبحث الأول: وجوبية إقامة النزيل في ظروف إنسانية 105

الفقرة الأولى: إقرار حق النزيل في ظروف إقامة إنسانية 106

أ- ظروف الإقامة عقاب 107

ب- ظروف الإقامة علاج 109

الفقرة الثانية: الغاية التأهيلية للظروف الإنسانية لإقامة النزيل 112

أ- المحافظة على إنسانية النزيل 112

ب- تقبل النزيل للبرنامج التأهيلي 117

الفقرة الثالثة: التكريس القانوني لحق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية 121

أ- حق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية من خلال القانون الدولي.....122

ب- حق النزيل في الإقامة بظروف إنسانية من خلال القانون الوطني.....130

المبحث الثاني: التنظيم النقابي لظروف إقامة النزيل.....134

الفقرة الأولى: الاعتناء بالظروف المادية لإقامة النزيل.....135

أ- الظروف المادية الموضوعية.....136

ب- الظروف المادية الذاتية.....153

الفقرة الثانية: الاعتناء بالظروف المعنوية لإقامة النزيل.....163

أ- الاعتناء برفاه النزيل.....165

ب- الاعتناء بالحياة الثقافية.....971

الفقرة الثالثة: تنظيم تواصل النزيل مع العالم الخارجي.....192

أ- تواصل النزيل مع أسرته.....193

ب- الاتصال بالمجتمع وبأجهزة الدولة.....215

الفصل الثالث: دور العمل النقابي في تنظيم علاقة النزيل بالإدارة العقابية 229

المبحث الأول: دور العمل النقابي في ضمان توازن العلاقة بين الإدارة السجنية والنزيل 231

الفقرة الأولى: تكريس الاحترام المتبادل بين النزيل والإدارة العقابية 232

أ- تأطير العلاقة بين النزيل والحراس 233

ب- تأطير العلاقة بين النزيل وباقي موظفي السجن 238

الفقرة الثانية: فرض الأمن والهدوء داخل المؤسسة 241

أ- الإحاطة الأخلاقية بالنزيل 241

ب- حل النزاعات بين النزلاء 246

الفقرة الثالثة: مساعدة الإدارة العقابية على فهم شخصية النزيل 250

أ- حسن تحديد برنامج التأهيل 251

ب- تعاون النزيل مع الإدارة 255

المبحث الثاني: دور العمل النقابي في تحقيق نجاعة المنظومة التأديبية والتفريد التنفيذي 257

الفقرة الأولى: إرساء عدالة المساءلة التأديبية.....259

أ- تكريس عدالة العقوبة التأديبية.....260

ب- تكريس حق النزيل في الدفاع عن نفسه.....266

الفقرة الثانية: التعاون مع قاضي تنفيذ العقوبات.....275

أ- تسهيل مهمة قاضي التنفيذ في مراقبة ظروف تنفيذ العقوبة السجنية.....277

ب- دعم وتنظيم ملفات رخص الخروج.....279

الفقرة الثالثة: التفعيل الإيجابي لآليتي السراح الشرطي والعفو الخاص.....282

أ- دعم ملف السراح الشرطي.....283

ب- دعم ملف العفو الخاص.....288

الجزء الثاني: اعتماد الممارسة النقابية للنزيل... 293

الفصل الأول: وجوبية الإقرار بالممارسة النقابية للنزيل في المنظومة القانونية التونسية..... 295

المبحث الأول: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال القانون الدولي..... 297

الفقرة الأولى: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال النصوص الدولية ذات الصبغة العالمية..... 298

أ- الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان..... 298

ب- الاتفاقيات الخاصة بالحق النقابي..... 302

الفقرة الثانية: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال النصوص الدولية ذات الصبغة الإقليمية..... 307

أ- حق النزيل في الممارسة النقابية على المستوى العربي..... 308

ب- حق النزيل في الممارسة النقابية على المستوى الإفريقي..... 310

الفقرة الثالثة: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال النصوص الدولية الخاصة بحقوق النزيل..... 311

المبحث الثاني: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال التشريع الداخلي 315

الفقرة الأولى: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال الدستور 315

الفقرة الثانية: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال مجلة الشغل 317

الفقرة الثالثة: حق النزيل في الممارسة النقابية من خلال قانون السجون 320

الفصل الثاني: ضرورة تجاوز عوائق الممارسة النقابية للنزيل 323

المبحث الأول: المعوقات النظرية للممارسة النقابية للنزيل 324

الفقرة الأولى: محدودية العوائق القانونية للممارسة النقابية للنزيل 324

أ- غياب عقد عمل للنزيل 325

ب- غياب نص قانوني صريح يسمح بالممارسة النقابية للنزيل 327

الفقرة الثانية: نسبية دفعات علماء العقاب الرافضين للممارسة النقابية للنزيل 329

أ- الحجة الأولى: الرفض الاجتماعي للممارسة النقابية للنزيل..... 330

ب- الحجة الثانية: طبيعة المؤسسة العقابية والعقوبة السجنية..... 332

ج- الحجة الثالثة: المس بالأمن والنظام داخل المؤسسة السجنية..... 339

الفقرة الثالثة: تخوف الإدارة العقابية من الممارسة النقابية للنزيل..... 341

المبحث الثاني: المعوقات العملية للممارسة النقابية للنزيل..345

الفقرة الأولى: تنظيم العمل النقابي..... 347

أ- الانضمام لنقابة نزلاء السجون..... 347

ب- إدارة نقابة نزلاء السجون..... 349

هـ- حماية العمل النقابي..... 353

الفقرة الثانية: الرقابة على العمل النقابي..... 357

أ- الرقابـــــــة الإداريـــــــــة..... 357

ب- الرقابة القضائية..... 359

الفقرة الثالثة: الآليات المطلبية..... 360

أ- الإضراب 361

ب- الآليات المطلبية الأخرى 364

الفصل الثالث: الممارسة النقابية للنزيل بالأنظمة العقابية المقارنة 367

الخاتمة 373

المراجع المعتمدة 377

منير العش

مشروع إنسان... شبه مواطن...

باحث في علوم الإجرام

مدافع عن الفئات التي يلقي بها المجتمع في المستنقع دون ذنب ثم يتنكر لها ويعلنها ورما خبيثا ...

المؤلفات السابقة:

1- حق السجين في الحياة الجنسية، 2017.

2- الحماية القانونية لحقوق المؤلف، 2018.

البريد الإلكتروني: mounir.eleuch@gmail.com