

النظام القانوني لتشغيل السجناء في ضوء التشريع المغربي والدولي

The Legal System for the Employment of Prisoners in Light of Moroccan and International Legislation

جمال حميدا Jamal hmaida

دكتور في القانون الخاص

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - وجدة -

الملخص:

تعتبر عملية تشغيل السجناء في المؤسسات السجنية من القضايا المثيرة للجدل والتي تتداخل فيها جوانب قانونية واجتماعية وانسانية.. وقد اقترن مفهوم السجن قديما بالقهر والايلام والاقتصاص وسلب حرية الجاني عما اقترفه من أفعال، غير أنه مع تطور الفكر العقابي، انتقلت السياسة العقابية من الفكرة الانتقامية إلى الفكرة الإصلاحية، وهكذا أصبح الإصلاح من المبادئ الأساسية التي تركز عليها المعاملة العقابية.

ويُعتبر تشغيل السجناء أحد الوسائل الفعالة لتحقيق التأهيل وإعادة الإدماج الاجتماعي للسجناء، وذلك من خلال منحهم الفرصة لتطوير مهاراتهم الحرفية والمهنية، ما يساعدهم على الاندماج في المجتمع مجددًا بمهارات جديدة تمكنهم من بناء حياة جديدة خالية من الانحرافات وبعيدة عن الجريمة .

كما تعتبر عملية تشغيل السجناء أحد أكثر العمليات تعقيدا وذلك لارتباطها بمجموعة من الحقوق والواجبات سواء باعتبار الشغل حقا للسجين تخوله له صفته الانسانية أو باعتباره واجبا على الدولة لالتزامها بتحقيق غرض التأهيل لإعادة الادماج أو من حيث التزامها بضمان حقوق المواطنين

ولكن، لا تخلو هذه الممارسة من تحديات قانونية وحقوقية، إذ يشمل هذا الموضوع اشكالات تتعلق بحقوق السجناء في العمل ووطبيعة وظروف العمل داخل المؤسسات السجنية، كما يتطلب تشغيل السجناء توفير بيئة آمنة وصحية تراعي احتياجاتهم النفسية والجسدية، وتحميهم من الاستغلال.

بناءً على ذلك، فإن موضوع تشغيل السجناء في المؤسسات السجنية يتطلب دراسة معمقة تأخذ بعين الاعتبار كافة الأبعاد القانونية والاجتماعية، فضلاً عن ضمان احترام حقوق السجناء أثناء تنفيذ العمل العقابي، بما يساهم في تحقيق الأهداف التأهيلية والإنسانية في الوقت ذاته.

لمعالجة الموضوع المشار إليه، آثرنا مقارنة الاشكالية المثارة وفق تصور، نراهن على تعميق البحث فيه انطلاقاً من مطلبين اثنين، تناولنا في المطلب الأول الطبيعة القانونية لعمل السجن داخل المؤسسة السجنية ثم تطرقنا في المطلب الثاني إلى مظاهر الحماية القانونية للسجناء من مخاطر الشغل والأمراض المهنية

الكلمات المفتاحية: تشغيل السجناء-المؤسسة السجنية-المحكوم عليه-العمل العقابي

Abstract:

The issue of employing prisoners in correctional institutions is one of the controversial matters that involves legal, social, and humanitarian aspects. Historically, the concept of imprisonment was associated with coercion, pain, retribution, and the deprivation of the offender's liberty as a punishment for their actions. However, with the evolution of penal thinking, penal policy has shifted from a punitive approach to a reformative one. Thus, reform has become one of the fundamental principles underpinning penal treatment.

Employing prisoners is considered an effective means of achieving rehabilitation and reintegration into society by providing them with the opportunity to develop vocational and professional skills, helping them reintegrate into society with new abilities that enable them to build a new life free from deviance and distant from crime.

The process of employing prisoners is also one of the most complex operations due to its connection to a set of rights and obligations, whether considering work as a right granted to the prisoner by virtue of their humanity, or as a duty for the state to fulfill its commitment to achieve rehabilitation for reintegration, or regarding its obligation to ensure the rights of citizens.

However, this practice is not without legal and human rights challenges, as it raises issues related to prisoners' rights to work and the nature and conditions of work within correctional institutions. Moreover, employing prisoners requires providing a safe and healthy environment that considers their psychological and physical needs and protects them from exploitation.

Therefore, the topic of employing prisoners in correctional institutions requires an in-depth study that takes into account all the legal and social dimensions, as well as ensuring respect for prisoners' rights during the implementation of penal work, contributing to achieving both rehabilitative and humanitarian goals at the same time.

To address the aforementioned topic, we have chosen to approach the raised issue with a vision, aiming to deepen the research starting from two main points: In the first section, we discussed the legal nature of the prisoner's work within the correctional institution, and in the second section, we addressed Aspects of legal protection for prisoners from occupational hazards and occupational diseases

Keywords: Prisoner Employment – Correctional Institution – Convicted Person – Penal Work.

مقدمة:

لا شك أن الحق في العمل من الحقوق الثابتة والمرتبطة ارتباطا وطيدا بالإنسان، إذ يستوي في هذا أن يكون شخصا سويا أو متمردا على المجتمع، فالحق في العمل من الحقوق التي يتفرد بها الإنسان عن باقي الكائنات، ويعد من أهمها على الإطلاق، إذ يأتي الحق في العمل من حيث الأهمية بعد الحق في الحياة، بل إن بعض المفكرين¹ اعتبرهما حقان متلازمان تلازما حتميا لا يمكن تحقق أحدهما دون الآخر، وغني عن البيان أن الحق في العمل يشكل أحد أسباب وجود الإنسان على الأرض مصداقا لقوله تعالى: "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون".

وبينما تُعتبر حرية الإنسان في العمل قاعدة أساسية، فإن تشغيل فئة السجناء يمثل استثناءً من هذه القاعدة، حيث يعرف بعض الفقهاء² تشغيل السجناء بأنه التقادم والالتزام القانوني الذي يلزم فيه الأشخاص المحكوم عليهم بأداء عمل لفائدة الإدارة السجنية من دون أن يكون لهم الحق في الرفض وإلا اعتبر هذا مخالفا لقواعد الإدارة السجنية.

كان الهدف من السجون في بداية نشأتها في القرن السادس عشر هو اعتبارها مكانا يلتزم فيه المتشردون والمتسولون بالعمل، وسميت بسجون عمل، وعندما تحول سلب الحرية إلى عقوبة، أصبح العمل بمثابة عقوبة إضافية إلى جانب سلب الحرية، وكانت شدة العمل تتناسب مع قسوة العقوبة. فكلما كانت العقوبة الأشغال الشاقة، كان يستخدم المحكوم عليهم في أقسى الأعمال وتقل شدة تلك القسوة تدريجيا إذا كانت العقوبة هي السجن أو الحبس. وكانت الدولة تستخدم المحكوم عليهم طبقاً لحاجتها أو حاجة رجال الصناعة دون اهتمام بأمر النزلاء من حيث تلقيهم أصول مهنة يتعيشون منها بعد الإفراج أو من الظروف التي يعملون فيها.

استمرت النظرة التقليدية للعمل العقابي باعتباره وسيلة لإيلاام المحكوم عليه، شأنه شأن العقوبة، حتى جاء القرن العشرون برياح التطور التي أسفرت عن تحول كبير في الفكر الجنائي. فقد أصبح التركيز منصبا على تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه، مما أدى إلى تحول وظيفة سلب الحرية من مجرد عقوبة إلى وسيلة لتحقيق هذا التأهيل. نتيجة لذلك، تغير مفهوم العمل العقابي ليصبح ليس فقط عقوبة إضافية، بل قيمة ذاتية تهدف إلى إصلاح المحكوم عليه وتأهيله، كما أصبح العمل حقا للمحكوم عليه تلتزم الدولة بضمانه.

وقد اختار النظام الجنائي المغربي تبني نفس التوجه من خلال نهج سياسة جنائية قوامها فلسفة حقوق الإنسان، ومنها اختيار السياسة العقابية الرامية إلى التأهيل بهدف إعادة الادماج باعتبارها أحد أهداف الجزاء الجنائي خاصة من خلال الاهتمام بالبعد

¹ - من بينهم جون رولز في كتابه الشهير "نظرية العدالة"، والفيلسوف كارل ماركس، والمفكر الفرنسي "فرانز فانون" في اعماله حول الاستعمار والتحرر، والاقتصادي Amartya Sen " في كتابه التنمية كحرية وكذا المفكر "إلينور أوستروم".

كل هؤلاء المفكرين والفلاسفة يعتقدون أن الحق في العمل والحق في الحياة متلازمان، بل هو جزء أساسي من تحقيق الذات والكرامة الإنسانية. كما اعتبروا أن الحق في العمل يُعد من الحقوق التي تساهم في ضمان الحياة الكريمة، وهو لا يمكن أن يتحقق دون الاستقلالية والفرص المتساوية.

² - المفكر الفرنسي "جون لاکوتور".

الاجتماعي لفئة السجناء باعتبارهم اشخاصا مسلوبي الحرية مع احتفاظهم بالكرامة الانسانية، وهذا ما جعل اهتمام المغرب متزايدا بهذه الفئة لا سيما بعد إحداث مؤسسة مُجد السادس لإعادة ادماج السجناء¹.

وتتجلى فلسفة المشرع العقابية الرامية إلى التأديب والتهذيب والاصلاح وإعادة الادماج من خلال قراءة مقتضيات القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية²، ناهيك عن إحداث المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الادماج وتحديد اختصاصاتها³. ولعل ما يؤكد تبني النظام الجنائي المغربي توجه فلسفة حقوق الانسان ما تضمنه الفرع الثاني من الباب الرابع من القانون 10.23 المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية⁴ المعنون بـ " تشغيل المعتقلين " حيث نصت الفقرة الاولى من المادة 140 من القانون المشار اليه اعلاه على انه: " يوفر للمعتقل المدان عمل ملائم ومفيد لإعادة ادماجه، ومنتج يكفي لتشغيله، ويمكن اعفاؤه منه اعتبارا لسنه، أو عجزه عن العمل بعد استشارة طبيب المؤسسة السجنية" كما نصت المادة 141 من نفس القانون على انه: " يجوز توفير عمل للمعتقل الاحتياطي أو المعتقل المكره بدنيا والمعتقل المؤقت بطلب منه...".

كما نصت على ذلك المواثيق الدولية ذات الصلة، لاسيما القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، والتي لم تكن أكثر من مجرد إعلان نوايا، قبل أن تؤكد القواعد من 96 إلى 103 من قواعد (نيلسون مانديلا) النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 17 دجنبر 2015..

وهكذا فإن حق السجين في الشغل ثابت بموجب القانون إلا أن هذا النوع من العمل يثير إشكالات حول الطبيعة القانونية لهذا العمل داخل المؤسسة السجنية وكذا الطبيعة الوقائية لعمل هذه الفئة داخل المؤسسة السجنية؟

وهذا ما سنعالجه من خلال مطلبين سنبرزهما على النحو التالي:

- الطبيعة القانونية لعمل السجين داخل المؤسسة السجنية.

- الحماية القانونية للسجناء من مخاطر الشغل والأمراض المهنية.

1- من بين ما جاء في خطاب جلالة الملك مُجد السادس بمناسبة افتتاح السنة القضائية بتاريخ 29 يناير 2003 ما يلي: "إن ما نوليه من رعاية شاملة للبعد الاجتماعي في مجال العدالة لا يستكمل الا بما نوفره من الكرامة الانسانية للمواطنين السجناء التي لا تجردهم منها الاحكام القضائية السالبة لحياتهم".

2 - تم نسخ أحكام هذا القانون بمقتضى المادة 220 من القانون رقم 10.23 المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.24.33 صادر في 18 من محرم 1446 (24 يوليو 2024)، الجريدة الرسمية عدد 7328 بتاريخ 17 صفر 1446 (22 أغسطس 2024)، ص 5334.

3- الظهير الشريف رقم 108.49 الصادر بتاريخ 29 أبريل 2008 بتعيين المندوب العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج وتحديد اختصاصاته؛

المرسوم رقم 2.088.599 صادر بتاريخ 7 نونبر 2008 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج؛

المرسوم رقم 2.08.772 صادر بتاريخ 21 ماي 2009 بتحديد اختصاصات وتنظيم المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

4- القانون رقم 10.23 المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية الجريدة الرسمية عدد 7328 بتاريخ 17 صفر 1446 (22 أغسطس 2024)، ص 5334.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لعمل السجين داخل المؤسسة السجنية

تظهر علاقات الشغل بصفة أساسية بين المؤسسة السجنية والنزلاء، وتبرز هذه العلاقات في صورة التزامات وحقوق متبادلة لكل من الطرفين في مواجهة الطرف الآخر. وبالتالي ينبغي تبعا لذلك تحديد مصدر تلك العلاقات وطبيعتها. وتجدر الإشارة منذ البداية إلى أنه يجب استبعاد أي مصدر تعاقدى لتلك العلاقات، إذ لا يوجد عقد عمل أو أي عمل أو أي علاقة تعاقدية بين الإدارة والنزلاء، وإنما يحكم علاقاتهم ويحددها وينظمها القانون وحده، ولا مجال إلى أي مصدر آخر غيره.

وتحدد طبيعة علاقات تشغيل السجناء في أنه لم يعد مجرد عقوبة إضافية، بل أصبح أسلوباً من أساليب المعاملة التي تروم بشكل أساسي تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه. وبما أنه يعد أسلوباً للمعاملة، فإنه يفرض على السجين كما تفرض عليه باقي أساليب المعاملة العقابية الأخرى، بما أن هدفه هو التأهيل، فإن ذلك يعني أن للسجين الحق في هذا التأهيل. وبذلك، يمكن القول إن تشغيل السجناء إذا نظرنا إليه من زاوية السجين يتسم بخصائص مزدوجة: التزام وحق، يوازيه بطبيعة الحال حق والتزام من جانب الإدارة السجنية.

ويرجع اعتبار العمل حقاً للسجين إلى كونه مواطناً من ناحية، وإلى حقه في التأهيل والإصلاح من ناحية أخرى. فالسجين جزء من هذا المجتمع لا يقل شأناً عن باقي المواطنين، وإذا كانت العقوبة السجنية تسلبه حريته، فإنه لا يعني تبعا لذلك سلبه حقوقه الأخرى التي يتمتع بها كمواطن في الدولة ومن بينها حق الشغل.

وبالنظر إلى طبيعة الشغل الذي يمارسه السجين في المؤسسة السجنية يبدو أن جميع عناصر عقد الشغل متوفرة سواء فيما يتعلق بأداء السجين للعمل لفائدة المؤسسة السجنية أو ما يتعلق بوجود علاقة تبعية بين السجين والمؤسسة السجنية التي تملك سلطة المراقبة والتوجيه وكذا وجود مكافأة مقابل العمل.

لكن في واقع الحال سنلاحظ مجموعة من الاختلافات التي تميز عمل السجين عن عمل الاجير الحر، فاذا كانت عناصر عقد الشغل تضمن للأجير مجموعة من الحقوق لاسيما الحق في الضمان الاجتماعي والتغطية الصحية فان السجين تنتفي منه صفة الأجير لان العمل الذي يقدمه يدخل في إطار الخدمة العامة وبالتالي لا تشمل هذه الحماية كما أن هذه العلاقة لا تطبق عليها جل المقتضيات القانونية لمدونة الشغل.

الفقرة الأولى: الأسباب التي تحول دون تطبيق قانون الشغل على السجناء

وتتمثل في عدم تصور قيام عقد الشغل بين السجين والإدارة السجنية (أولاً) وعنصر التبعية (ثانياً) ثم مدى استفادة السجين من ساعات العمل والراحة الاسبوعية والعطل (ثالثاً).

أولاً: غياب عقد الشغل في المؤسسة السجنية

معلوم ان عقود الشغل قد تكون مكتوبة أو غير مكتوبة كما يمكنها أن يكون محدد المدة أو غير محدد المدة¹، الا انه يظل من الصعب إدراج علاقة شغل السجناء داخل المؤسسة السجنية بأي شكل من الاشكال وذلك لسببين رئيسيين:

- أن ركن الرضا الذي يعد من أركان عقد الشغل وأي عقد من العقود بشكل عام غير متوفر فالسجين لا يزاوّل نشاطه بالمؤسسة السجنية بمحض إرادته كما انه لا يختار الشغل الذي يزاوّل ولا يناقش المقابل الممنوح له، مما يستتبع معه القول بانه من غير الممكن تصور قيام عقد شغل أو أي عقد كان نوعه بين السجين العامل والمؤسسة السجنية نظرا لانتفاء ركن أساسي من أركان العقد وهو ركن الرضا.

- أن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين² يقضي بان التزام المتعاقد ينتج عن العقد والحال أن التزام السجين بالعمل بالمؤسسة السجنية ناشئ من الحكم القضائي القاضي عليه بالعقوبة السجنية.

نستشف مما سبق انه من الصعب اعتبار عمل السجين بالمؤسسة السجنية علاقة شغل بالمفهوم القانوني لهذه العلاقة وبالتالي لا يمكن تطبيق مقتضيات مدونة الشغل على هذه العلاقة وذلك لاعتبارات أمنية تفرضها السياسة السجنية والعقابية فإعطاء السجناء الحقوق التي يكفلها قانون الشغل من قبيل تكوين نقابات واختيار ممثلين على سبيل المثال قد يؤثر على أمن السجناء ونظام المؤسسة السجنية.

ثانيا: في ما يخص عنصر التبعية.

إذا كان من الممكن افتراض وجود تبعية³ قانونية بين السجين الذي يزاوّل عملا بالمؤسسة السجنية استنادا إلى كون هذه الأخيرة تملك في مواجهة السجين حق الرقابة والتوجيه والادارة إلا أن التبعية القانونية⁴ لم تعد بمفردها تميز علاقة الشغل.

فمقارنة بعلاقة التبعية القانونية التي تعتبر مفهوما تقليديا لعلاقة التبعية بات المفهوم الحديث للعلاقة التبعية هو التبعية الاقتصادية، اذ أصبحت عنصرا مميزا لعقد الشغل وهذا التصور الجديد لعلاقة التبعية يفترض فيه أن العامل يستند في كسب عيشه على ما يتقاضاه من مشغله في حين ان السجين لا يعتمد في معيشته على ما يتقاضاه من المؤسسة السجنية لكون هذه الأخيرة تضمن توفير التغذية والإقامة لجميع السجناء ومن ثم ينتفي عنصر التبعية الاقتصادية التي هي العنصر المميز لعقد الشغل.

1- المادة 16 من مدونة الشغل.

2- الفصل 230 من ق ل ع.

3- لم يعرف المشرع التبعية إلا انه من خلال تحديده لمفهوم الأجير تطرق بطريقة غير مباشرة للتبعية، وذلك حينما نص بمقتضى المادة السادسة من المدونة على أنه "يعد أجيروا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين".

4- المشرع المغربي يأخذ بالتبعية القانونية كعنصر أساسي من عناصر عقد الشغل، وذلك من حيث المبدأ على اعتبار أن هناك تعطيل لهذا المعيار بالنسبة لبعض الفئات التي رغم قيامها بعملها في إطار التبعية إلا أنها لا تخضع لمدونة الشغل، كما هو الشأن بالنسبة لأجراء الصناعة التقليدية والعمال في الاوراش الحرفية.

ومعلوم ان عنصر التبعية بشكل عام ينشئ علاقة قانونية واقتصادية بين الاجير والمشغل حيث أن هذه العلاقة تلزم المشغل بأن يصرح بالأجراء الذين يشتغلون عنده لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي¹، بيد ان هذه العلاقة لا يمكن تصورها داخل المؤسسة السجنية بحيث أنه لا يتم التصريح بالسجناء المزاولين للعمل داخل المؤسسة السجنية لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ثالثا: في ما يخص ساعات العمل والراحة الاسبوعية والعطل

بخلاف ما نصت عليه المادة 42 من القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية التي أحالت بشكل واضح على مقتضيات مدونة الشغل² فيما يتعلق بتحديد ساعات العمل للسجين العامل فإن المادة 146 من القانون رقم 10.23 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية جاءت لتنص على انه: "يراعى عند تشغيل المعتقل احترام ساعات العمل والراحة الاسبوعية وأيام العطل مع تخصيص الاوقات الضرورية للراحة والاكل والفسحة اليومية...." باستقراءنا للمادة اعلاه يبرز إشكال يتمثل في كون المادة لم تحدد ما اذا كان تنظيم الراحة الاسبوعية وايام العطل ومدى احترام ساعات العمل التي يستفيد منها الاجير يخضع لأحكام مدونة الشغل ام لا واذا افترضنا انها خاضعة لأحكام مدونة الشغل فماهي ضوابط تحديد الراحة اسبوعية للسجين العامل بالمؤسسة السجنية، كما ان القانون اعلاه لم يشر إلى استفادة السجين العامل من المقتضيات التشريعية والتنظيمية لقانون الشغل المتعلقة بحماية امن وصحة العاملين بخلاف ما نصت عليه المادة 43³ من القانون 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية.

الفقرة الثانية: إشكالية المقابل الذي يتقاضاه السجين نظير عمله

هناك شبه إجماع في علم العقاب والتشريعات الحديثة على أن تشغيل السجناء يجب أن يكون نظير مقابل ويستند هذا الاجماع إلى أهمية المقابل في توجيه العمل إلى تحقيق الأغراض المنوطة به، ولكن يثور بعد ذلك الخلاف حول تحديد التكييف القانوني لهذا المقابل، وما إذا كان أجراً أو مجرد منحة؛ ويثور بعد ذلك خلاف - عند من يقررون له صفة الأجر - حول مقداره، وما إذا كان يعادل أجر المثل أي أجر عامل حر يؤدي عملاً ماثلاً أم أنه ينبغي أن يكون أقل من ذلك.

1- د.الحاج الكوري، "قانون الضمان الاجتماعي (دراسة تحليلية ومقارنة)"، مطبعة دار السلام الرباط، الطبعة الاولى، سنة 2001، ص42.

2- تنص الفقرة الاولى من المادة 184 من مدونة الشغل على انه: "تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع".

3- تنص المادة 43 من القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية على انه: "تطبق على الانشطة المهنية داخل المؤسسات السجنية المقتضيات التشريعية والتنظيمية لقانون الشغل المتعلقة بحماية امن وصحة العاملين".

لقد ثار خلاف بين الفقه الجنائي حول تكييف المقابل الذي يحصل عليه السجين نظير عمله، حيث انقسم الفقه في هذا الإطار إلى فريقين: اتجاه تقليدي ينفي صفة الأجر عن المقابل الذي يؤدي للسجين، واتجاه آخر حديث يضيف صفة الأجر على هذا المقابل.

أولاً: موقف الفقه الجنائي التقليدي

يذهب الفقه الجنائي التقليدي إلى نفي صفة الأجر عن المقابل الذي يتقاضاه السجين، ويرتبط بذلك نفي أن يكون للسجين حق في الحصول عليه حيث يعتبره مجرد منحة تقدمها الدولة للمحكوم عليه لتحقيق مصلحة عامة. وأبرز ما يحتج به أصحاب هذا الطرح:

- أن العلاقة بين المحكوم عليه والمؤسسة السجنية ليست علاقة تعاقدية حتى يمكن اعتبار الأجر من آثاره¹.
 - أن العمل العقابي يعد عنصراً من عناصر المعاملة العقابية، وليس في معزل عنها وبالتالي يجب على المحكوم عليه أن يخضع لكل مقتضياته دون مناقشة، وإذا ما التزم به السجين فسبب التزامه ليس الأجر الذي يدفع له، بل الحكم القضائي الصادر بإدانتته. وهكذا فخضوع المحكوم عليه للالتزام بالعمل لا يمنحه الحق في الأجر.
 - إن إضفاء صفة الأجر على المقابل يؤدي إلى نتائج غير مقبولة، لعل أهمها امكانية لجوء المحكوم عليه إلى القضاء للمطالبة به، مع ما يترتب على ذلك من إضعاف لسلطة المؤسسة السجنية في مواجهة المحكوم عليه.
 - أن الدولة تقوم بتغطية جميع نفقات السجين، فلا يتصور أن تلتزم إضافة إلى ذلك بأداء مقابل للشغل في صورة الأجر.
- لا بد أن نشير إلى أن هذا الرأي اقرته المؤتمرات الأولى التي عقدتها اللجنة الدولية للعقوبات والسجون خصوصاً مؤتمر باريس لسنة 1895 ولندن لسنة 1925².

ثانياً: موقف الفقه الجنائي الحديث

يجمع الفقه الجنائي الحديث³ على إضفاء صفة الأجر على المقابل الذي يحصل عليه السجين عن الشغل ويرى هذا الفقه أن أساس استحقاق السجين للأجر يستند إلى المبررات التالية:

- إن الشغل بمفهومه الحديث هو حق للمحكوم عليه وليس مجرد التزام فحسب، وينبغي الاعتراف له بهذا الحق أن يتمتع بالمزايا المتفرعة عنه وفي مقدمتها الأجر.

1- محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967، ص 328.

2- جاء في مؤتمر باريس لسنة 1895 توصية تنص على أنه: "ليس للسجين حق في الاجر، وإنما للدولة مصلحة في إعطائه منحة".

3- حسن فؤاد علام، العمل في السجون: دراسة في النظرة العامة للعمل في النظرية العامة للعمل، أطروحة لنيل دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1960، ص 163.

-إن العلاقة بين المحكوم عليه وإدارة السجن تتميز وفق هذا الرأي بطابع قانوني تنشأ عنه التزامات تبادلية، فإذا ثبت أن تنفيذ أمر معين يسهم في توجيه العقوبة نحو تحقيق أهدافها التأهيلية وهو ما تحقق بالنسبة للمقابل فإنها تصبح ملزمة بحكم القانون بأداء أجر نظير هذا العمل.

إن السجن يستمد حقه في اقتضاء مقابل عن الشغل من مبدأ شرعية العقوبة الذي لا يتضمن أية مصادرة لجهد السجن، وبالتالي لا يحق لغيره أن يستأثر دونه بما ينتج من شغله حتى ولو كان هذا الغير هو الدولة التي تتولى تنفيذ العقوبة.

وهكذا فإنه لا يستلزم وجود علاقة تعاقدية بين السجن وإدارة السجن لكي يمكن اعتبار مقابل الشغل أجرا بل يكفي أن ينص القانون على ذلك وهو بالنسبة للسجين ينشأ عن مركز قانوني ناتج عن حكم صادر بالإدانة.

كما أن اعتبار عمل السجن أحد أساليب العقوبة السجنية لا يعني مصادرة حق السجن في الأجر لأن هذه المعاملة تقوم على حقوق والتزامات متبادلة بين السجن والمؤسسة السجنية. ناهيك أن صفة الأجر التي يتخذها مقابل الشغل لا يغيرها قيام الدولة بالإنفاق على السجن العامل، إذ أن ذلك مرتبط بكيفية توزيع الأجر وهذا أمر يتحدد بعد تقرير مبدأ الأجر ذاته¹.

وهكذا فإنه رغم إجماع الفقه الجنائي الحديث على إضفاء طابع الأجر على مقابل الشغل الممنوح للسجين فقد انقسم بخصوص تحديد هذا الأجر إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول يرى أن الأجر الذي يتقاضاه السجن العامل يجب أن يكون أقل مما يحصل عليه الأجير الحر محتجا بذلك بعدم جواز المساواة بين عامل مجرم وعامل شريف أما **الاتجاه الثاني** فيقر للسجين العامل بأجر يعادل أجر المثل أي الأجر الذي يتقاضاه الأجير الحر². وبقطع النظر عن الاختلاف الحاصل بين أنصار هذا الفقه فإن ما ذهب إليه بخصوص إضفاء صفة الأجر للمقابل الممنوح للسجين العامل نظير عمله، أقرته المواثيق الدولية والمؤتمرات الحديثة حول معاملة السجناء.

فقد نصت الفقرة الثانية من المادة 23 من العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 دجنبر 1948 على أن: لكل فرد دون أي تمييز، الحق في الحصول على أجر المثل عن الشغل الذي يؤديه ". وبمقتضى هذه الفقرة فإن مفهوم "عدم التمييز يسري على جميع الأفراد سواء الذين يوجدون في مركز قانوني قوي كالأجراء أو في مركز قانوني ضعيف مثل السجناء.

كما جاء في التوصية السادسة الصادرة عن مؤتمر لاهي لسنة 1950 أنه: " ينبغي أن يتقاضى السجناء أجرا".

ثالثا: موقف التشريع المغربي

1- علي عبد القادر القهوجي، علم الإجرام وعلم العقاب، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1986، ص 297.

2- محمود نجيب حسني، علم العقاب، مرجع سابق، ص 331.

تتفق جل التشريعات الأوروبية في التأكيد على ان الشغل الذي يؤديه السجناء في المؤسسات السجنية يتم في ظروف شبيهة كثيرا بتلك التي ينظمها قانون الشغل. وعلى خلاف ذلك، فإن التشريعات العربية تكتفي بتحديد أنواع الحقوق المخولة للسجناء في مجال الشغل، ومن بينها القانون المغربي المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية¹. بحيث نصت الفقرة الاولى من المادة 140 من القانون المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية على انه: "يوفر للمعتقل المدان عمل ملائم ومفيد لإعادة ادماجه ومنتج، يكفي لتشغيله....".

كما نصت الفقرة الاولى من المادة 53 من نفس القانون على انه: "يخصص مقابل مالي للمعتقل الذي يمارس عملا منتجا، يسجل فورا في حسابه الاسمي ويقسم إلى قسطين متساويين....".

كما نصت المادة 146 من ذات القانون على أنه: "يراعى عند تشغيل المعتقل احترام ساعات العمل والراحة الاسبوعية وأيام العطل....".

وباستقراءنا لمقتضيات القانون 10.23 المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية خصوصا الفرع الثاني من الباب الرابع لم نجد ان المشرع يستعمل مصطلح اجر بل اكتفى باستعمال "مقابل مالي" في المادة 53 على غرار ما كان عليه الحال في المادة 45 من القانون 23.98 من القانون المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية² تحت مسمى "مقابل منصف" ونعتقد انه لو كان يعتبر المقابل الذي يتقاضاه السجن العامل نظير عمله اجرا بالمعنى القانوني لنص على ذلك صراحة من دون ان يفتح الباب للتأويل.

المطلب الثاني: الاجراءات الوقائية للسجناء من مخاطر الشغل

يعتبر الحق في الصحة أحد أعمدة حقوق الانسان تم الاعلان عنه لأول مرة في دستور منظمة الصحة العالمية لسنة 1946 وتم دجه في الاعلان العالمي لحقوق الانسان سنة 1948 والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي تم اعتماده سنة 1966 من قبل الامم المتحدة³.

ويقدم الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي يشكل مصدر جميع حقوق الانسان وأداتها الاساسية الحق في الصحة كحق لا ينفصل ومتربط مع مجموعة كاملة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الاخرى⁴. ويعرف العهد الدولي الخاص بالحقوق

1- القانون رقم 10.23 المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية الجريدة الرسمية عدد 7328 بتاريخ 17 صفر 1446 (22 اغسطس 2024)، ص 5334.

2- ظهير شريف رقم 1.99.200 صادر في 13 جمادى الأولى 1420 م (25 أغسطس 1999) بتنفيذ القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية.

3- تقرير مركز دراسات حقوق الانسان والديموقراطية حول وضعية السجون في المغرب على ضوء المعايير الدولية والتشريعات الوطنية وضرورة الاصلاح (2016-2020). ص 145.

4- نصت المادة 25 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان على انه: "لكل شخص حق في مستوى معيشة تكفي لضمان الصحة والرفاهية له ولأسرته وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الاخرى".

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق في الصحة على أنه "حق كل فرد في التمتع بأعلى مستوى من الصحة البدنية والعقلية يمكن بلوغه". وتعتبر لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهي الهيئة الرئيسية التي تراقب احترام الحق في الصحة على المستوى الدولي، الحق في الصحة "حق أساسي من حقوق الإنسان، ضروري ممارسة حقوق الانسان الأخرى.

وقد تم تكريس الحق في الصحة للأشخاص المعتقلين في العديد من الصكوك القانونية الدولية والاقليمية والوطنية، وتكرس العديد من النصوص والاعلانات منها حق المعتقل في الصحة وتؤكد بقوة على ضرورة احترام كرامة المعتقل وحماية شخصه من جميع اشكال المعاملة القاسية واللاإنسانية.

وتنص القاعدة 22 من قواعد الامم المتحدة الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) على ما يلي: "....ينبغي أن يتم تنظيم الخدمات الطبية على نحو وثيق الصلة بإدارة الصحة العامة محلية أو الوطنية....".

كما نصت الفقرة الاولى من القاعدة 74 على أنه: "تتخذ مؤسسات السجن نفس الاحتياطات المفروضة لحماية سلامة وصحة الأجراء الأحرار".

والظاهر ان هذا هو التوجه الذي أخذت به أغلب التشريعات ومن بينها القانون المغربي المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية الذي خصص الفرع الثالث منه "الرعاية الصحية"¹ إذ نص في المادة 96 على أن: "الحق في الرعاية الصحية والعلاج مضمون لجميع المعتقلين دون تمييز...".

الفقرة الاولى: التدابير الوقائية لحفظ صحة السجناء وسلامتهم من حوادث الشغل والأمراض المهنية

لا محل للظن بأن أول شروط الوقاية من الحوادث والأمراض داخل المؤسسات السجنية بشكل عام هو البناء الصحي، بيد ان هذا الشرط يتطلب بناء هذه المؤسسات على أسس فنية يتم من خلالها توزيع جميع مرافقها توزيعا ملائما، مع ايلاء عناية خاصة للمرافق المتعلقة بالجانب التأهيلي للسجناء لاسيما أماكن الشغل.

وقد أكدت على ذلك مجموعة القواعد النموذجية لمعاملة السجناء لا سيما القاعدة 14 التي نصت على أنه: «في أي مكان يكون على السجناء في ان يعيشوا أو يعملوا:

- أ- يجب ان تكون النوافذ من الاتساع بحيث تمكن السجناء من استخدام الضوء الطبيعي في القراءة والشغل، وأن تكون مركبة على نحو يتيح دخول الهواء النقي سواء وجدت أم لم توجد تهوية صناعية.
- ب- يجب ان تكون الاضاءة الصناعية كافية لتمكين السجناء من القراءة والشغل دون ارهاق نظرهم.

1- من المواد 96 الى 122 من القانون رقم 10.23 المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية.

وهو النهج الذي سارت عليه جل التشريعات ومن ضمنها القانون المغربي المتعلق بتنظيم وتبدير المؤسسات السجنية الذي نص في المادة 123: يجب ان يتم الاعتقال في ظروف انسانية وآمنة وملائمة للصحة والسلامة.

كما أكدت المادة 124 من نفس القانون على ضرورة استجابة أماكن الاعتقال لمتطلبات الصحة والسلامة، لاسيما النظافة والمساحة الدنيا المخصصة لكل معتقل والحيز الهوائي والتدفئة والتهوية والاضاءة والانارة...

نستشف اذن من خلال المواد المومأ اليها اعلاه انها كلها أكدت على ضرورة أن تتوفر في الأماكن المخصصة للشغل في السجون جميع الشروط الصحية اللازمة، خاصة من حيث التهوية والإضاءة الطبيعية والإضاءة الاصطناعية وان من أهم شروط السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء بكيفية عامة، أن تكون أماكن الشغل مجهزة بشكل يضمن سلامتهم من جهة وأن تكون الآلات مزودة بوسائل للوقاية ذات فعالية معترف بها من شأنها أن توفر أفضل شروط الأمان الممكنة، وأن تعمل على تفادي ما قد ينجم عن استعمالها من خطر عليهما من جهة ثانية. ولا تخرج أماكن الشغل في المؤسسات السجنية عن هذا الإطار، بحيث يتعين تجهيزها بوسائل السلامة بالنسبة للسجناء وكذا تزويد الآلات التي يتم استعمالها بأدوات الوقاية الضرورية¹.

الفقرة الثانية: استفادة السجناء العامل من الرعاية الطبية ومن التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية

تشكل إصابة السجناء بأي مرض أو حادثة خلال فترة قضاء عقوبته السالبة للحرية أمرا محتملا بالنظر لكونه يعيش فترة قد تطول إلى أشهر أو سنوات، لذلك فإن المؤسسة السجنية ملزمة بتوفير الرعاية الصحية اللازمة للأجير (أولا) كما أنه يستفيد من التعويضات في حالة اصابته بحادثة أو مرض خلال عمله بالمؤسسة السجنية(ثانيا)

أولا: توفير الرعاية الطبية للسجناء العاملين

يعتبر الحق في الحصول على الرعاية الصحية حقا معترف به دوليا كحق أساسي للسجناء من قبل الامم المتحدة، القاعدة 24 من قواعد الامم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء² ولجنة الدول الامريكية لحقوق الإنسان (المبدأ العاشر من المبادئ وأفضل الممارسات بشأن حماية الاشخاص المحرومين من حريتهم في الأمريكتين³ ومجلس أوروبا (القاعدة 39 من قواعد السجون الأوروبية)⁴.

1-عبد الجليل العينوسي: "تشغيل السجناء في المغرب بين القانون والواقع"، دار النشر ابي رقراق- الطبعة الاولى 2012.

2- قواعد نيلسون مانديلا، القاعدة 24.1.

3- لجنة الدول الأمريكية لحقوق الإنسان، القرار. 1/08 المبادئ وأفضل الممارسات بشأن حماية الأشخاص المحرومين من حريتهم في الأمريكتين، تم تبنيها خلال الدورة العادية 131 للدورات، 14-3 مارس / آذار 2008، doc.131II / V / L / Ser / OEA.26، المبدأ العاشر.

4- قواعد السجون الأوروبية، القاعدة.39.

واللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب) المادتان 20 و 31 من المبادئ التوجيهية وتدابير حظر ومناهضة التعذيب والمعاملة والعقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة في إفريقيا¹.

كما أكدت على ذلك القاعدة 96 من مجموعة القواعد النموذجية لمعاملة السجناء عندما نصت على أنه: يجب إتاحة الفرصة للسجناء للمحكوم عليهم للعمل أو المشاركة في نشاط إعادة تأهيلهم، على أن يقرر طبيب أو غيره من اختصاصي الرعاية الصحية المؤهلين لياقتهم البدنية والعقلية.

فوفقا للقانون الدولي لا يقتصر تقديم الرعاية الصحية في المؤسسة السجنية على مجرد السجناء المرضى، بل يشمل الطب الاجتماعي والوقائي² للوفاء بمسؤوليتها القانونية في توفير الطب الاجتماعي والوقائي في السجون. وهكذا فإن الدول مسؤولة عن توفير الرعاية الصحية للسجناء، كما تقع على عاتقها مسؤولية ضمان صحة ورفاه الأشخاص المحرومين من حريتهم. كما لا يمكن للدول التذرع بالضائقة الاقتصادية لتبرير ظروف سجن غير متماثلة مع الحد الأدنى من المعايير الدولية أو لا تحترم الكرامة المتأصلة في الإنسان.³

والمرشح المغربي بدوره أكد من خلال الفرع الثالث من الباب الثالث من القانون 10.23 المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية على ضرورة استفادة جميع المعتقلين من الرعاية الصحية دون تمييز بينهم بحيث أناط مهام تنظيم وتسيير شؤون الوحدة الصحية السجنية لوحدة صحية مجهزة لتقديم الخدمات الطبية الأساسية يشرف عليها طبيب يعهد إليه إجراء فحص طبي على السجناء الذين يطالبون بإعفائهم من الشغل أو تسليم الشواهد الطبية لمن يتعرض منهم لحادثة شغل أو مرض مهني وهو ما نصت عليه المادة 101 من القانون المغربي المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية : يجب أن يقوم طبيب بفحص يشمل: -"لمعتقلين الذين طلبوا لأسباب صحية بإعفائهم من أي نشاط مهني...".

كما نصت المادة 103 من القانون 10.23 المتعلق بتنظيم وتدير المؤسسات السجنية على أنه: يتعين على الطبيب القيام بما يلي:

-انجاز الشواهد والتقارير الطبية المنصوص عليها في التشريعات الجاري بها العمل عند وقوع حادث شغل أو الإصابة بمرض مهني...

1- اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، إرشادات جزيرة روبن، المادتان 20 و 31.

2-قواعد نيلسون مانديلا، القاعدة 25.1.

3- الأمم المتحدة، لجنة حقوق الإنسان، التعليق العام رقم 36 (2018) على المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بشأن الحق في الحياة، الفقرة 25.

وهكذا فالمراقبة الطبية في الشغل داخل المؤسسات السجنية التي تتم عن طريق طبيب السجن تعد أمراً ضرورياً تستلزمه عملية تأهيل المحكوم عليه، حيث تساهم في تحضيره لمواكبة برامج العمل والتفاعل معها بشكل إيجابي.

ثانياً: استفادة السجين العامل من التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية

طالما سلمنا بأن للسجين حقاً في العمل فإنه يتعين التسليم تبعاً لذلك بحقه في المزايا وتدابير الحماية المرتبطة به توازي الالتزامات المفروضة عليه، وإذا علمنا بأنه جزء من الفئة العاملة في المجتمع يتعين عليه تبعاً لذلك الالتزام بالقواعد التي تخضع لها، وإذا افترضنا أن تأمين أساليب الحماية يعد أمراً ضرورياً لضمان سير العمل داخل المؤسسة السجنية بشكل صحيح تحقق من خلالها أهدافها المنشودة، فإنه بات من المسلم به وجوب تمتع السجين بجميع المزايا السابقة، بل انه ينبغي ان يتمتع بها طبقاً لنفس القواعد التي يتمتع بها العمال الحرار.

ولقد نصت على تلك المبادئ القاعدة 74 من قواعد الحد الأدنى للمعاملة بقولها أنه: "يجب أن تتخذ في المؤسسات العقابية جميع الاحتياطات المقررة لحماية صحة العمال من غير المسجونين وسالمتهم.

وفي نفس المضمار نصت التوصية الخامسة من توصيات مؤتمر لاهاي على أنه: "ينبغي ان يحصل المسجونون على تعويضات عن اصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً لقوانين بلادهم..."

كما تقرر ذلك في التوصية السادسة من توصيات جنيف التي نصت على: "وجوب اتخاذ تدابير لتعويض المحكوم عليهم عن اصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً لشروط ليست أقل ملائمة مما يقرره القانون للعمال الاحرار".

والمرجع المغربي بدوره واءم هذه التوصيات عندما اعترف للسجين العامل بالحق في التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية من خلال المادة 148 من القانون 10.23 المتعلق بتنظيم وتدابير المؤسسات السجنية التي نصت على أنه: "يستفيد المعتقل من الحماية المقررة في التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية".

فباستقراء مقتضيات القانون 18.12¹ المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية نجده ينص صراحة على استفادة السجناء الذين يمارسون عملاً بالمؤسسات السجنية من احكام هذا القانون².

1- القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.14.190 بتاريخ 29 دجنبر 2014، الجريدة الرسمية (النشرة العامة) عدد 6328 بتاريخ 22 يناير 2015، ص 489.

2- الفرع الاول من الباب الثاني المعنون ب"مجال التطبيق والاشخاص المستفيدون من احكام هذا القانوني ينص في المادة السابعة على انه: يستفيد كذلك من احكام هذا القانون:

- المعتقلون الذين يمارسون عملاً بالمؤسسات السجنية من أحكام هذا القانون.

وطبقا للمادة 3 من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل: "تعتبر حادثة شغل كل حادثة، كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر للمستفيد من أحكام هذا القانون، سواء كان أجيرا أو يعمل بأية صفة تبعية كانت وفي أي محل كان إما لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به، ولو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت ظروف الشغل قد تسببت في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها إلا إذا أثبت المشغل أو مؤمنه طبقا للقواعد العامة للقانون أن مرض المصاب كان سببا مباشرا في وقوع الحادثة.

ويقصد بالضرر في مفهوم هذا القانون كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي مؤقت أو دائم، للمستفيد من أحكامه".

الظاهر من خلال هذه المادة أن المشرع لم يضع تعريفا لحادثة الشغل، مكتفيا بتعريف الضرر، الذي قصره في كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم للمستفيد من أحكامه.

وهكذا باستقراء المادة اعلاه يمكن التسليم بأن حادثة الشغل بالنسبة للسجين العامل هي كل حادثة شغل يتعرض لها كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر، وكذا الحادثة التي يتعرض لها في مسافة الذهاب والاياب للقيام بالشغل والمحددة في إطار نظام العمل في المؤسسة السجنية.

وعليه، لا يمكن اعتبار اي حادثة تعرض لها السجين العامل حادثة شغل الا إذا استوفت الشروط الثلاثة الاساسية الواجب توفرها في حادثة الشغل بشكل عام والمتمثلة في:

- أن تحدث الإصابة ضرر بجسم الأجير؛

- أن تقع الحادثة بشكل مفاجئ؛

- أن يقع الحادث أثناء الشغل أو بسببه.

كما ان المشرع لم يبين المقصود من الأمراض المهنية من خلال وضع تعريف لها وانما قام بتحديدتها بواسطة عدة نصوص قانونية الحقت بظهير 31 ماي 1943. كما قام بتعداد مختلف الاعمال التي تساعد عمليا على اندلاع هذه الأمراض ومدة هذا الاندلاع وتقسّم القوائم التي وضعها المشرع المغربي عادة إلى لائحتين، لائحة بأسماء الأمراض المهنية، ولائحة بأسماء الاعمال والمواد المستعملة بمقر العمل والتي قد تسبب في تلك الامراض، واعتمادا على ذلك يتضح ان المشرع قسم الأمراض المهنية إلى ثلاثة انواع:

1- أمراض التسمم الحادة أو المزمنة: وهي التي تظهر لدى العمال الذين يستخدمون خلال نشاطهم المهني مواد

سامة ورد النص عليها على سبيل المثال لا الحصر.

2- أمراض التعفن الناتجة عن بعض الجراثيم

3- الأمراض الناتجة عن المحيط الذي يشتغل فيه العامل: وهي أمراض ناتجة عن المحيط الذي يشتغل فيه المصاب أو الوضعيات التي يتخذها أثناء اشتغاله لانجاز عمل من الاعمال المشار اليها في القوائم المتعلقة بهذا القسم¹. وهكذا، لكي يعتبر السجين العامل مصابا بمرض مهني ويستفيد تبعا لذلك من التعويضات المنصوص عليها في القانون المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية لا بد من تحقق ثلاث شروط رئيسية وهي كالتالي:

- أن يصاب بمرض اعتبره المشرع مهنيا على ضوء ظهور 31 ماي 1943.

- ان يكون قد عمل بانتظام في المجال المسبب لهذا المرض.

- إثبات المدة الكافية لاندلاع المرض المهني.

خاتمة

لقد اختلف الغرض من تشغيل السجناء باختلاف التطور الذي شمل أغراض العقوبة فعندما كان الهدف من العقوبة هو تعذيب وإيلام السجناء، كان ينظر إلى الشغل كحق من حقوق الدولة اتجاء السجناء، بخولها إلى جانب سلب حريتهم، مصادرة نشاطهم من خلال إلزامهم به وفقا لما تراه ملائما، بيد انه مع تطور اهداف العقوبة تجاه تكريس أساليب التأهيل في معاملة السجناء، أصبحت الدول توفر الشغل لسجنائها وأضحى الشغل في المؤسسات السجنية ينطوي على صفة مزدوجة بالنسبة للسجناء، فهو حق والتزام في نفس الوقت، كما انه التزام من جانب الدولة اتجاء السجناء يتيح للسجين تبعا لذلك الاستفادة من حقه في المزايا وتدابير الحماية المرتبطة.

واتفقت جل التشريعات الأوروبية في التأكيد على ان الشغل الذي يؤديه السجناء في المؤسسات السجنية يتم في ظروف شبيهة كثيرا بتلك التي ينظمها قانون الشغل على خلاف ذلك فإن التشريعات العربية ومن بينها القانون المغربي المتعلق بتنظيم وتدبير المؤسسات السجنية اكتفى بتحديد انواع الحقوق المخولة للسجناء في مجال الشغل، الذي لم يشر لا بشكل صريح ولا ضمني إلى مسألة ابرام عقد الشغل.

1- محمد بركة غزول: "الأمراض المهنية في التشريع المغربي، دراسة وتطبيق"، مطبعة ومكتبة الأمانة الرباط 1991 ص 11 وما بعدها.

قائمة المراجع المعتمدة:

الكتب:

- د.الحاج الكوري، "قانون الضمان الاجتماعي (دراسة تحليلية ومقارنة)"، مطبعة دار السلام الرباط، الطبعة الاولى، سنة 2001.
- عبد الجليل العينوسي: "تشغيل السجناء في المغرب بين القانون والواقع"، دار النشر ابي رراق - الطبعة الاولى 2012.
- محمود نجيب حسني، علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967.
- علي عبد القادر القهوجي، علم الإجرام وعلم العقاب، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1986.
- محمد برادة غزبول: "الأمراض المهنية في التشريع المغربي، دراسة وتطبيق"، مطبعة ومكتبة الأمنية الرباط 1991.

الأنطروحات :

- حسن فؤاد علام، العمل في السجون: دراسة في النظرة العامة للعمل في النظرية العامة للعمل، أطروحة لنيل دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1960.

التقارير:

- تقرير مركز دراسات حقوق الانسان والديموقراطية حول وضعية السجون في المغرب على ضوء المعايير الدولية والتشريعات الوطنية وضرورة الاصلاح (2016-2020).

النصوص القانونية:

- القانون رقم 10.23 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية الجريدة الرسمية عدد 7328 بتاريخ 17 صفر 1446 (22 اغسطس 2024)، ص 5334.
- ظهير شريف رقم 1.99.200 صادر في 13 جمادى الأولى 1420 م (25 أغسطس 1999) بتنفيذ القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية.
- القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.14.190 بتاريخ 29 دجنبر 2014، الجريدة الرسمية عدد 6328 بتاريخ 22 يناير 2015، ص 489.
- قانون رقم 99-65 بمثابة مدونة الشغل: ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.
- القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، قواعد (نيلسون مانديلا)