

العمل العقابي كأحد أساليب المعاملة العقابية في سلطنة عُمان في ضوء القانون العماني

PUNITIVE WORK AS ONE OF THE METHODS OF PUNITIVE TREATMENT IN THE SULTANATE OF OMAN ACCORDING TO OMANI LAW

^{i,*} Zulfaqar Mamatⁱⁱ Nisar Mohamad Ahmad & ⁱⁱⁱ Yaser Abdullah Saed al-Badi,

^{i&ii} Faculty of Syariah and Law Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai, 71800 Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia

ⁱⁱⁱ Al-Ain American School, Building No. 77, Apartment No. 6, Asharj District, Al Khalasiya Street No. 41, Abu Dhabi, United Arab Emirates.

*(Corresponding author) e-mail: zulfaqar@usim.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.33102/mjssl.vol11no1.397>

ABSTRACT

The main objective of this study is to explore an important method of punitive treatment within correctional institutions (prisons) through which the disciplining, rehabilitation and reform of the convicts can be achieved. The punitive action ceased to be painful, and it no longer has anything to do with determining the type of freedom-depriving punishment. Using the descriptive analytical approach, the study explored the purposes of punitive work as one of the modern punitive treatment methods whose purpose is to discipline, rehabilitate and reform. The study took into account that punitive work has a key role in rehabilitating the convict, as it either helps him to master the profession he used to practice before entering prison, or it pushes him to learn a new profession consistent with his inclinations and desires. In addition, giving the inmate a remuneration makes him discover the value of himself as a human being and his role in satisfying his needs. This work is organized and regulated, not contracts of employment or contracting contracts concluded between the penal administration and the convicts, and the results of data analysis showed that punitive work within the correctional and penal institutions today is one of the most important methods of other modern punitive treatment, which all together lead to an effective contribution to the rehabilitation and reform of the convicts. The study found that there are several goals that can be achieved through the punitive work method within the correctional institution, including the rehabilitation purpose of the convicts, in addition to the other purposes of maintaining order within the penal institution, in addition to the economic purpose whose impact is reflected not only on the convict, but also to the whole community. Thus, the study concluded that punitive work is a right of the convict that requires him to take advantage such as obtaining the appropriate wage for him, obtaining rest, determining the maximum working hours and the obligation to compensate those who are injured because of it from those convicted in work accidents and occupational diseases, and that the convict also has the right to choose work that matches his inclinations and his desires and abilities, and also concluded that punitive work in penal institutions develops talents and abilities, generates self-confidence, self-esteem and responsibility, brings satisfaction and instils a love of work and familiarity with it.

Keywords: *penal institution, punitive works, Omani law*

How to cite (APA 6th Style):

Saed al-Badi, Y. A., Mamat, Z., & Ahmad, N. M. (2023). العمل العقابي كأحد أساليب المعاملة العقابية في سلطنة عُمان في ضوء القانون العماني Punitive work as one of the methods of punitive treatment in the Sultanate of Oman according to Omani Law. *Malaysian Journal of Syariah and Law*, 11(1), 31- 48. <https://doi.org/10.33102/mjssl.vol11no2.397>

ملخص البحث

الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو استكشاف وسيلة مهمة من وسائل المعاملة العقابية داخل المؤسسات الإصلاحية (السجون) والتي يمكن عن طريقها تحقيق تهذيب المحكوم عليهم وتأهيلهم وإصلاحهم، فقد أصبح اليوم العمل داخل المؤسسة العقابية حقاً للمحكوم عليه لا صفة للعقوبة، ومن ثم زالت عن العمل العقابي صفة الإيلاء، ولم يعد له شأن في تحديد نوع العقوبة السالبة للحرية. وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد استكشفت الدراسة أغراض العمل العقابي بوصفه واحداً من أساليب المعاملة العقابية الحديثة والتي يكون غرضها التهذيب والتأهيل والإصلاح. وقد أخذت الدراسة بعين الاعتبار أن للعمل العقابي دوراً أساسياً في تأهيل المحكوم عليه، فهو إما أن يساعده على إتقان المهنة التي كان يزاولها قبل دخوله السجن، وإما أن يدفع به إلى تعلم مهنة جديدة تتفق مع ميوله ورغباته. كما أن إعطاء التريل مقابلاً يجعله يكشف قيمة نفسه كإنسان ودوره في إشباع حاجاته، لذلك ينبغي الإشارة إلى أن مصدر العمل الذي يباشره المحكوم عليهم في أثناء تنفيذهم للعقوبة إنما هو القانون الذي يفرض هذا العمل وينظمه، لا عقود عمل أو عقود مقاوله تبرم ما بين الإدارة العقابية والمحكوم عليهم، وأظهرت نتائج تحليل البيانات أن العمل العقابي داخل المؤسسات الإصلاحية والعقابية اليوم يعد من أهم أساليب المعاملة العقابية الحديثة الأخرى والتي تؤدي كلها مجتمعة إلى المساهمة الفاعلة في تأهيل المحكوم عليهم وإصلاحهم وتهذيبهم، ووجدت الدراسة بأن هناك عدة أغراض يمكن تحقيقها عن طريق أسلوب العمل العقابي داخل المؤسسة الإصلاحية والتي منها الغرض التأهيلي للمحكوم عليهم و الاغراض الأخرى المتمثلة في حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية، إلى جانب الغرض الاقتصادي الذي ينعكس أثره على المحكوم عليه وعلى المجتمع بأكمله. وخلصت الدراسة إلى أن العمل العقابي هو حقاً للمحكوم عليه يتطلب استئثاره بمزاياه كالحصول على الأجر المناسب له، والحصول على الراحة وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل ووجوب تعويض من يصاب بسببه من المحكوم عليهم في حوادث العمل وأمراض المهنة، وأن يكون من حق المحكوم عليه أيضاً اختيار العمل الذي يتناسب مع ميوله ورغباته وقدراته، وخلصت كذلك إلى أن العمل العقابي في المؤسسات العقابية ينمي المواهب والقدرات ويولد الثقة بالنفس والاعتداد بالذات وتحمل المسؤولية، ويجلب الرضا ويغرس حب العمل والاعتقاد عليه.

الكلمات المفتاحية: العمل العقابي، القانون العماني، المؤسسات العقابية

مقدمة

ارتبط تاريخ العمل العقابي بتاريخ العقوبة السالبة للحرية ويتحدد غرضه بالغرض الذي تسعى إلى تحقيقه العقوبات السالبة للحرية. ولذلك يعدّ العمل داخل المؤسسات الإصلاحية والعقابية اليوم من أهم أساليب المعاملة العقابية الحديثة الأخرى والتي تؤدي كلها مجتمعة إلى المساهمة الفاعلة في تأهيل المحكوم عليهم وإصلاحهم وتهذيبهم، فبعد أن كان للعمل صفة العقوبة لأن الغرض منه كان إيلاء المحكوم عليهم، إلى الدرجة التي أصبح فيها نوع العمل معياراً يميز بين العقوبات السالبة للحرية، وكذلك للتمييز بين المحكوم عليهم في مقدار الألم الذي تخوون عليه أنواع أعمالهم، فقد أصبح اليوم وسيلة مهمة يمكن عن طريقها تحقيق تهذيب المحكوم عليهم وتأهيلهم وإصلاحهم، فأصبح العمل داخل المؤسسة العقابية حقاً للمحكوم عليه لا صفة للعقوبة، ومن ثم زالت عن العمل العقابي صفة الإيلاء، ولم يعد له شأن في تحديد نوع العقوبة السالبة للحرية (Mahmud Najib Husni, 1983)

وتجسيداُ لذلك نجد أن المادة ١٧ في الفقرة الأولى من قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء تنص على أنه "لا يجوز أن يكون العمل في السجن ذا طبيعة مؤلمة".

وكذلك تطرق القانون النموذجي العربي الموحد لتنظيم السجون إلى تأهيل وتشغيل المحبوسين في الفصل السابع من الباب الثالث في المواد (٣٨ - ٣١).

أما قانون السجون العماني فقد افرد الفصل الثالث للتشغيل والأجور في المواد (٢١-١٥) وفصل تلك المواد في الفصل الرابع من لائحته التنفيذية في المواد (٢١-٢٥).

وتتناول أسلوب العمل العقابي بوصفه نوعاً من أساليب المعاملة العقابية الحديثة في أربعة مطالب وهي التعريف بالعمل العقابي، وأغراض العمل العقابي، والتكليف القانوني للعمل العقابي، وشروط العمل العقابي.

التعريف بالعمل العقابي

يقصد بالعمل لغة بأنه المهنة التي يمتحن بها الشخص أو الوظيفة التي يقوم بها. ويقصد بالعمل العقابي في الفكر العقابي الحديث اصطلاحاً تشغيل المحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية في الأعمال التي تحددها الإدارة العقابية دون توقف ذلك على قبول منهم، ويتم ذلك وفق الشروط التي تضعها الإدارة وذلك بدون أن يكون للمحكوم عليهم أي حق في الاعتراض على تلك الشروط أو مناقشتها (Al-Qahwaji & Sami Abd al-Karim, 2010)

Mahmud, (2010)

ويعتبر العمل العقابي -استناداً إلى هذا المفهوم- من أهم أساليب المعاملة العقابية داخل المؤسسة العقابية، إذ يعتمد عليه اعتماداً كبيراً في تحقيق الغرض الأساسي للعقوبة في الفكر العقابي الحديث الذي هو تأهيل المحكوم عليه وإصلاح وتهذيبه. وليس المقصود بالعمل داخل المؤسسات العقابية اليوم أن يعمل المحكوم عليه بهدف زيادة كم الألم لديه أو تعذيبه وإنما أصبح العمل العقابي اليوم بمتزلة أسلوب أو نظام عقابي يستغل عن طريق الإدارة العقابية في المساهمة في تأهيل المحكوم عليهم وإصلاحهم وتهذيبهم (Al-Buraimi, 2008).

التكليف القانوني للعمل العقابي

يعتبر العمل العقابي واحداً من الأساليب المهمة للمعاملة العقابية داخل المؤسسات العقابية ووجوده مرتبط بمخضوع المحكوم عليه لتنفيذ عقوبة ما يجب عليه قضاء مدتها داخل هذه المؤسسات. لذلك ينبغي الإشارة إلى أن مصدر العمل الذي يباشره المحكوم عليهم في أثناء تنفيذهم للعقوبة إنما هو القانون الذي يفرض هذا العمل وينظمه، لا عقود عمل أو عقود مقاوله ترم ما بين الإدارة العقابية والمحكوم عليهم.

لذا فالعمل العقابي في طبيعته القانونية التزام يخضع له المحكوم عليه بوصفه واحداً من الأساليب التي تؤدي إلى تأهيله وإصلاحه، وكذلك يعتبر العمل العقابي حقاً له لأنه أصبح من حقوق المحكوم عليهم اليوم مطالبة المؤسسات العقابية باستعمال العقوبة في أغراض تحقيق تأهيلهم وإصلاحهم لا وسيلة لتعذيبهم وإيلاهم أو الانتقام منهم، فضلاً عن النظرة إلى المحكوم عليه بوصفه إنساناً قبل كل شيء، فيكون من واجب المجتمع الذي يعيش فيه توفير العمل المناسب له (Usamah Abdullah Qayid, 1986).

ومن جهة الدولة فإن تطبيقها للعمل داخل مؤسساتها العقابية يعد التزاماً عليها لأن تطبيقه بوصفه واحداً من الأساليب العقابية ذات الشأن في تحقيق أغراض العقوبة في التأهيل والإصلاح.

ولقد أكدت المادة ٧١ في الفقرة الثانية من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء طبيعة العمل العقابي فنصت على أنه "يجب أن يلزم جميع المسجونين المحكوم عليهم بالعمل، مع مراعاة مدى استعدادهم الجسماني والعقلي وفق ما يقرره الطبيب".

وهو ما أكدته المادة (١٥) من قانون السجون العماني حيث نصت على أن "يكون تشغيل التزلاء داخل السجون أو خارجها إلزامياً ما لم تمنعهم حالتهم الصحية من ذلك".

ولا يجوز تشغيل المحبوسين والتزلاء المحكوم عليهم بالسجن مدة لا تزيد على شهرين في غير الأعمال المتعلقة بتنظيف أماكن إيوائهم".

ولقد نظم قانون السجون العماني العمل العقابي حيث افرد الفصل الثالث منه للتشغيل والأجور وذلك في المواد (١٥-٢١)، ووضحت ذلك لائحته التنفيذية في الفصل الرابع تحت عنوان التشغيل والأجور في المواد (٢١-٢٥).

وليس بغريب أن يكون العمل حقاً للمحكوم عليه يتطلب استئثاره بمزاياه كالحصول على الأجر المناسب له، والحصول على الراحة وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل ووجوب تعويض من يصاب بسببه من المحكوم عليهم في حوادث العمل وأمراض المهنة، وأن يكون من حق المحكوم عليه أيضاً اختيار العمل الذي يتناسب مع ميوله ورغباته وقدراته (Fawziah Abd al-Satar, 1975).

ولقد أكدت المواد ٦/٧١، ٢/٧٤، ١/٧، و ١/٧٦ من (مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء) على ما يخص المحكوم عليهم من حقوق والتي يجب أن يتمتعوا بها نتيجة للعمل الذي يقومون به لصالح المؤسسات العقابية.

وتنص المادة رقم (٣٢) من نظام السجون رقم ١ لإمارة دبي على أنه "تبين النظم الداخلية أنواع الأشغال المفروضة على المحكوم عليهم بالحبس مع الشغل وهم المسجونون من الفئة (ب)، ولا يجوز أن تنقص مدة الشغل عن ست ساعات في اليوم أو تزيد عن ثماني ساعات، ولا يجوز تشغيل المسجونين في أيام الجمع والأعياد الرسمية، أو تشغيل غير المسلمين في أعيادهم الدينية وذلك فيما عدا أعمال السجن الضرورية كالنظافة والطهي".

وتنص كذلك المادة رقم (٣٣) من هذا النظام على أنه "يراعى في تشغيل المحبوسين من الفئة (ب) حالتهم الصحية".

وعلى وفق هذا النظام يكون العمل التزاماً يفرض على الفئة (ب) من المحكوم عليهم القيام به، غير أن هذا الأمر لا يجوز دون مراعاة إنسانيتهم فالعمل له حد أدنى لا يقل عن ست ساعات في اليوم، وله حد أقصى لا يزيد عن ثماني ساعات وذلك لكي تتحقق أغراضه التهذيبية والتأهيلية والاقتصادية، كما أنه يجب عدم حرمان المحكوم عليهم من حقهم في التعطل عن العمل في أيام الجمع، وأيام الأعياد الرسمية، وأيام الأعياد الدينية للمحكوم عليهم، كذلك فإنه يجب مراعاة الحالة الصحية للمحكوم عليهم عند تكليفهم بالعمل.

وتنص المادة (٢٤) من قانون المنشآت العقابية الاتحادي لدولة الإمارات على أنه "لا يجوز تشغيل المسجونين من الفئة (ج) إلا في الأعمال التي تحددها اللائحة التنفيذية، وبمحنون أجراً مناسباً عن قيامهم بهذه الأعمال، ولا

يجوز أن تزيد مدة التشغيل عن ثمان ساعات في اليوم، وتراعى في تشغيلهم حالتهم الصحية، وأن يعملوا بقدر الإمكان في الحرف التي كانوا يشتغلون بها خارج المنشأة.

ولا يجوز تشغيلهم في أيام الجمع والأعياد الرسمية، وذلك فيما عدا أعمال السجن الضرورية كالنظافة والطهي".
ولا يوجد خلاف في أن هذه الامتيازات المقررة للمحكوم عليهم نتيجة لالتزامهم بالعمل تجعل هذا العمل بمترة حق لهم وليس مجرد التزام يتعين عليهم الوفاء به، لاسيما أن العمل أصبح اليوم أسلوبا مهما من أساليب المعاملة التي تساهم في إصلاحهم وتأهيلهم، وتدفع إلى ما يحقق أهم أغراض العقوبة في الفكر العقابي الحديث (Jawdah Hussain Jihad & Ali Mahmud Ali Hamudah, 2007).

أغراض العمل العقابي

أشرنا فيما سبق إلى أن العمل العقابي يقوم بدور أساسي وفعال في تأهيل المحكوم عليهم بصفة عامة، وهو ما يبرز على نحو واضح الغرض التأهيلي له. إلا أن ثمة أغراضا أخرى له تتمثل في حفظ النظام داخل المؤسسة العقابية، إلى جانب الغرض الاقتصادي الذي ينعكس أثره ليس على المحكوم عليه فحسب، وإنما أيضاً على المجتمع بأكمله.

من هذا المنطلق نرى بأن العمل العقابي بوصفه واحداً من أساليب المعاملة العقابية الحديثة والتي يكون غرضها التهذيب والتأهيل والإصلاح يستهدف تحقيق الأغراض الآتية:

أ – تحقيق النظام داخل المؤسسات العقابية.

يلاحظ أن للبطالة مخاطر على نفسية التزليل قد تكون مقدمة لتمرده وعصيانه على النظام داخل المؤسسة العقابية، ولهذا يؤدي العمل العقابي إلى تجنب تلك المخاطر. فهو من ناحية وسيلة لحفظ النظام واحترامه؛ لأنه يقتطع جانباً كبيراً من وقت المحكوم عليه وطاقته فينصرف إلى التفكير في المسائل المتعلقة بذلك العمل ولأنه من جهة أخرى ينمي روح التعاون بين المحكوم عليه وبين زملائه وأيضاً بين المحكوم عليه وبين الإدارة العقابية- (Abd al-Fattah al-Saifi, 1982).

وتعد مسألة الفراغ في المؤسسة العقابية واحدة من المشكلات الرئيسية التي قد يعاني منها المحكوم عليهم في أثناء تنفيذهم للعقوبات السالبة للحرية ومن الواضح أن هذا الفراغ لا يقف في ضرره عند المحكوم عليه بما يصيبه من ملل واكتئاب وضجر وأمراض نفسية، بل قد تمتد آثاره الضارة إلى المؤسسة العقابية، فقد يستغل المحكوم عليه هذا الفراغ في إثارة المشاكل أو الإضرابات أو في الإخلال بأنظمة ولوائح المؤسسة العقابية أو في إتقان وارتكاب المزيد من فنون الإجرام كل ذلك نتيجة عدم استغلال وقت فراغه فيما يعود عليه بالنفع والفائدة (Ahmad Iwad Bilal, 1984).

ولذلك نجد المادة ٧١ من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء في الفقرة الثالثة تنص على أنه "يجب توفير العمل الكافي والمفيد في طبيعته بحيث يشغل أذهان المسجونين ويستحوذ على تفكيرهم ونشاطهم طوال الفترة العادية لليوم العالمي".

ولذلك يكون من شأن العمل داخل المؤسسات العقابية شغل أوقات فراغ المحكوم عليهم في أعمال ذات فائدة اجتماعية واقتصادية بالنسبة لهم، مما يؤدي إلى استقرار النظام داخل المؤسسة، ويساعد القائمين عليها على التفرغ لأداء واجباتهم على الوجه الأكمل.

ب - الغرض التأهيلي والتهديبي.

لا شك في أن العمل العقابي في المؤسسات العقابية ينمي المواهب والقدرات ويولد الثقة بالنفس والاعتداد بالذات وتحمل المسؤولية، ويحلب الرضا ويغرس حب العمل والاعتقاد عليه. وكل هذا يصاحبه مردود نفسي إذ أنه يساعد على نحو غير مباشر بتدريب المحكوم عليه على العيش الشريف والحياة المنظمة المنتجة والبعد عن التكاليف على الغير في تأمين رزقه بعد خروجه من المؤسسة العقابية (Usamah Abdullah Qayid, 1986).

والحقيقة أن للعمل العقابي دوراً أساسياً في تأهيل المحكوم عليه، فهو إما أن يساعده على إتقان المهنة التي كان يزاولها قبل دخوله السجن، وإما أن يدفع به إلى تعلم مهنة جديدة تتفق مع ميوله ورغباته، وفي هذا أو ذاك ما يمنحه الفرصة في العيش من العمل الشريف الذي سيعمل فيه بعد الإفراج عنه. كما أن إعطاء التريل مقابلاً يجعله يكتشف قيمة نفسه كإنسان ودوره في إشباع حاجاته، فيلجأ إلى العمل بعد الإفراج عنه طلباً للرزق ويتعد عن إشباع حاجاته عن طريق الإجرام (Abd al-Fattah al-Saifi, 1982).

ولقد نصت المادة (٣٤) من نظام السجون رقم ١ لإمارة دبي على أن "يعمل المسجونون من الفئة (ب) بقدر الإمكان في الحرف التي كانوا يشتغلون بها خارج السجن".

لا شك في أن العمل الذي يقوم به المحكوم عليهم داخل المؤسسات العقابية يؤدي إلى زيادة الثقة في أنفسهم ويعودهم الاعتماد عليه بوصفه وسيلة تدر عليهم دخلاً، مما يساعد في امتناعهم عن سلوك طرق غير مشروعة لتوفير سبل عيشهم بعد إطلاق سراحهم.

ولقد لوحظ في هذا الصدد فضلاً عما أسلفنا القول فيه أن العمل يؤدي إلى الحفاظ على التوازن النفسي والعقلي للمحكوم عليهم، إذ يقوي عندهم الشعور بالذات، مما يجعلهم يشعرون بكيانهم وبأهميتهم داخل المجتمع، وهو ما تنعكس آثاره على حالتهم النفسية والعقلية، فيتحقق لديهم الاستقرار والراحة النفسية وتبتعد عنهم الاضطرابات العقلية (Jawdah Hussain Jihad & Ali Mahmud Ali Hamudah, 2007).

لذا فالعمل العقابي يؤدي إلى شعور المحكوم عليهم بالأمان بالنسبة للمستقبل لأنه يرسم لهم هذا المستقبل بعد خروجهم إلى حياة الحرية عن طريق طرق العيش المشروعة. ولقد أكدت هذا المعنى المادة ٧١ في الفقرة الرابعة من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء بنصها على أنه "يجب على قدر المستطاع أن يكون العمل متاح من النوع الذي يساعد المسجونين على الاحتفاظ بمقدرتهم على كسب أرزاقهم بطرق شريفة، أو من النوع الذي ينمي لديهم هذه المقدرة".

ج - الغرض الاقتصادي.

يحقق العمل العقابي غرض اقتصادي سواء كان ذلك بالنسبة للمحكوم عليه أو بالنسبة للمجتمع بأكمله. ففيما يتعلق بالمحكوم عليه نجد أن الأجر الذي يحصل عليه مقابل أدائه للعمل يساعده في تلبية جانب كبير من احتياجاته ومستلزماته المادية خلال مدة الإقامة داخل المؤسسة العقابية. كما يتيح أمامه الفرصة لادخار جزء من الأجر لأجل أن يستغله في مشروع اقتصادي يستطيع أن يعيش منه ولمواجهة أعباء حياته بعد الإفراج عنه (Ahmad Iwad Bilal, 1984).

أما من ناحية المجتمع فنجد أن الإيرادات الناتجة من بيع منتجات المحكوم عليهم تعود بالنفع على المؤسسة العقابية. إذ أنه يستعمل إلى جانب ما يتم خصمه من أجر التزيل لصالح المؤسسة العقابية في تخفيف أعبائها المتعلقة بالإنفاق على السجون من إعاشة التزلاء وحراستهم وتنفيذ البرامج الموضوعية لتأهيلهم وإصلاحهم وتهذيبهم (Ali Abd al-Qadir al-Qahwaji & Sami Abd al-Karim Mahmud, 2010).

وقد أكدت هذا المعنى القواعد (٣٥، ٣٦، ٣٧) من نظام السجون رقم ١ لإمارة دبي حيث نصت المادة (٣٥) على أنه "يمنح المسجونون من الفئة (ب) مكافأة مادية عن عمله بالسجن وتزداد قيمة المكافأة إذا كان عمله فنياً بحسب ما تقرره النظم الداخلية"، وأما المادة (٣٦) فإنها تنص على أنه "يجوز أن يسلم المسجون من الفئة (ب) بعضاً من مكافأته إلى من يريد من أفراد أسرته، أو أن يستعملها في أغراضه الخاصة بالسجن، على أنه يجب الاحتفاظ بنصف مجموع المكافأة لتسليمها له عند الإفراج عنه.

وكذلك نصت المادة (٣٧) على أنه "لا يجوز استيفاء الالتزامات المالية التي تستحق على المسجون للأفراد أو للحكومة من المكافأة التي تمنح له".

ويترتب على ذلك أن العائد الاقتصادي الذي يدره العمل داخل المؤسسات العقابية يجب أن يساهم في إصلاح المحكوم عليهم وتأهيلهم، وهو أمر لا يمنع قطعاً من استغلال العمل على أنه مورد اقتصادي لهذه المؤسسات، ولكن يجب أن يكون ذلك في المرتبة الثانية بعد غرض تأهيل وتهذيب وإصلاح المحكوم عليهم حيث يعتبر الغرض الأساسي الذي تسعى إليه السياسة الجنائية الحديثة (Jawdah Hussain Jihad & Ali Mahmud Ali Hamudah, 2007).

ولذا كان منطقياً ألا تقبل فكرة المؤسسة العقابية المنتجة التي تعتمد ذاتياً على مواردها في تغطية نفقاتها كافة بصورة مستقلة عن الدولة فلا يقدم إليها أي دعم من موارد الدولة.

وقد كان أنصار هذه الفكرة يذهبون في تأييدها إلى القول بأنه ليس من العدل أن يتحمل دافعو الضرائب الإنفاق على أشخاص مجرمين خالفوا القانون، خاصة أنه لا ذنب لهم في سلوك هؤلاء طريق الإجرام. ومن ثم يجب ألا يتم الإنفاق عليهم من أموالهم التي يدفعونها في صورة ضرائب ينتظرون من الدولة أن تعيد تقديمها إليهم في هيئة خدمات حقيقية.

إلا أن هذه النظرة تعرضت للنقد الأمر الذي كان كفيلاً برفضها وعدم تأييدها، ومن أهم الانتقادات التي وجهت إليها:

- أنه من غير المقبول التسليم بأن المجتمع وأفراده غير مسؤولين عن انحراف هؤلاء المسجونين. فالمجتمع بظروفه والأوضاع الموجودة فيه إنما يساهم ولو جزئياً في سلوكهم لطريق الإجرام. ومن ثم كان منطقياً أن تتكاتف جهود أفراد المجتمع كافة في تأهيل هؤلاء الأشخاص وإعادة تم إلى المجتمع من جديد أفراداً ايجابيين ومنتجين، وفي ذلك فائدة عظيمة ومصدر خير للمجتمع بأكمله. وإيماناً بتلك الحجة فليس لدافعي الضرائب أن يشكوا

من استعمال بعض حصيلتها في الإنفاق على المؤسسات العقابية بزعم أنهم لا يجرزون من وراء ذلك فائدة تذكر. إذ ليس هناك فائدة أفضل من أن ينعم المجتمع وأفراده بالعيش في أمان بعيداً عن الجريمة واضرارها.

– أن تغليب هدف الكسب المادي من العمل العقابي من شأنه أن يعوق الدور الأساسي له في التأهيل والتهذيب. وسوف يؤدي إلى إهمال دور المؤسسة العقابية في تدريب التزليل على ممارسة مهنة أو حرفة بعد الإفراج عنه. كما أن هدف المؤسسة العقابية سيتحول إلى استغلال المحكوم عليهم عن طريق تشغيلهم بأي صورة حتى ولو لم تكن طبيعة العمل وظروفه تتلاءم مع ظروفهم وقدراتهم (Ali Abd al-Qadir al-Qahwaji & Sami Abd al-Karim Mahmud, 2010).

لذلك نرى بأن القاعدة ٧٢ في الفقرة الثانية من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء أكدت على أن مع ذلك فإن صالح المسجونين وتدريبهم المهني يجب الا يكون ثانوياً بالنسبة للرغبة في تحقيق ربح مالي من صناعة ما في المؤسسة. وذلك بعد تأكيدها في الفقرة الأولى على أن يتم التدريب داخل المؤسسة على أعمال تقترب قدر المستطاع من مثيلتها في المجتمع الخارجي.

شروط العمل العقابي

للعمل العقابي شروط أربعة وهي أن يكون: منتجاً، ومتنوعاً، وممثلاً للعمل الحر وأخيراً أن يكون له أجر

أ – أن يكون العمل العقابي منتجاً

لا يوجد خلاف بأن شعور المحكوم عليه بجدوى العمل الذي يقوم به لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال إحساسه بأن المجهود الذي يبذله في أدائه إنما يحقق فائدة وقيمة لمجتمعه. هذا الشعور يدفعه إلى التمسك بهذا العمل والإخلاص في أدائه؛ الأمر الذي يدفعه لإتقانه واتخاذه وسيلة للرزق بعد الإفراج عنه. هذا فضلاً على أن العمل الذي تتوافر له تلك الصفة يسمو بالروح المعنوية للمحكوم عليه، وينمي فيه الرغبة في العودة إلى مجتمعه الذي يطمح إلى أن يجد فيه مكاناً بوصفه عنصر نفع وفائدة له لا أن يكون عالة على مجتمعه.

لقد اختفت من التشريعات الجنائية الحديثة فكرة تشغيل المحكوم عليهم في أشق الأعمال وتلك الأعمال التي لا فائدة ترحى منها ولا مصلحة من ورائها ما عدا إيلاهم وتعذيبهم وإذلالهم، وظهرت بدلاً من تلك الفكرة

فكرة الأخذ بأيدي المحكوم عليهم والسير بهم في طريق التأهيل والإصلاح انطلاقاً من النظرة الإنسانية الحديثة للعقوبة والتي تجعل من العمل وسيلة من الوسائل الناجعة في تحقيق التأهيل والإصلاح، وأول ما يتطلبه هذا الأمر أن يكون العمل منتجاً وذا مردود نفعي مباشر لكي يستطيع تحقيق هذا الغرض .

وقد أكدت ذلك المعنى القاعدة (٣/٧١) من قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء فنصت على أن "يوفر للسجناء عمل منتج يكفي لشغيلهم طوال يوم العمل العادي".

أما الفقرة الرابعة في القاعدة (٧١) من قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء فقد نصت على أن "يكون هذا العمل على قدر المستطاع، من نوع يصون أو يزيد قدرة السجين على تأمين عيشه بكسب شريف بعد إطلاق سراحه".

وعلى العكس من ذلك فإن تسخير المحكوم عليهم في أعمال ليست مفيدة ومنتجة إنما يكون مدعاة للتكاسل عن أدائها والنفور عنها بعد خروجهم من المؤسسة العقابية، الأمر الذي يبدد كل أمل في التأهيل إذ يجد المحكوم عليهم أنفسهم في نهاية الأمر عرضة إلى العودة إلى طريق الجريمة من جديد (Ali Abd al-Qadir al-Qahwaji & Sami Abd al-Karim Mahmud, 2010).

ب- أن يكون العمل العقابي متنوعاً

يتوجب أن تضم المؤسسة العقابية أعمالاً متنوعة، سواء كانت صناعية أو زراعية أو غيرها، والحكمة من ذلك اختلاف قدرات وإمكانيات المحكوم عليهم، وتباين رغباتهم في نوع العمل الذي يؤدونه، ويرتبط ذلك أيضاً بإمكانية تغيير نوع العمل إذا ثبت عدم ملاءمته للمحكوم عليه (Muhammad al-Sibaie, 2009).

ذلك ما أكدته المادة (١٦) من قانون السجون على انه مع مراعاة أحكام قانون العمل تحدد اللائحة أنواع الأعمال التي يقوم بها النزلاء، وطبيعتها والحد الأقصى لساعات العمل اليومية.

وأيضاً جاءت المادة (٢١) من اللائحة التنفيذية ونصت على انه على لجنة تصنيف النزلاء عند تحديدها للعمل الذي يشتغله التريل أن تراعي الآتي:

١. سن التريل وخبرته واستعداده وميوله وقدراته ومهاراته، وحالته الصحية ونوع الجريمة المعاقب عليها ومدة العقوبة المحكوم بها.

٢. تحديد التزلاء الذين يمكن تأهيلهم لعمل ينفعهم لمستقبلهم، ويكون ذلك في حدود الأشغال التي تسمح بها إمكانيات السجن، والمتمثلة في الآتي:

- أعمال المخابز والمطابخ وغسيل وكي الملابس.
- الصناعات المهنية (أعمال النجارة، الحدادة، السمكرة، الخراطة، السباكة، الميكانيك، خياطة الملابس)
- الصناعات الحرفية (الغزل، النسيج، السعفيات، الصناعات الجلدية)
- أعمال النحت، والرسم، والأشغال الفنية، والمتزلية.
- الزراعة وتصنيع المنتجات الزراعية والثروة الحيوانية.

وللمدير العام أن يقرر إضافة أية أعمال تساهم في تأهيل التزليل."

لذلك يجب ألا يقتصر العمل العقابي على الأعمال الصناعية فقط وإنما يجب أن يمتد ليشمل أعمال الزراعة وغيرها من الأعمال التي تكون ذات فائدة وجدوى لكل من المنشأة العقابية والمحكوم عليه، وفي جميع الأحوال يلزم أن يكون العمل متفقاً مع ميول التزليل وقدراته حتى يتحقق غرض التأهيل والإصلاح.

إن التنوع في العمل العقابي إنما يفرضه اختلاف ظروف المحكوم عليهم وقدراتهم. ومن ثم لا بد من تنوع الأعمال وتعددتها بما يضمن اختيار العمل الملائم لقدرات المحكوم عليهم وهذا الاختيار لا بد أن يقوم على عدة أسس أهمها دراسة وافية للحرف والصناعات المنتشرة في بيئة المحكوم عليه، وفي ضوء ذلك يتعين على الإدارة العقابية اختيار نوع العمل الذي ينهض به بعد الإفراج عنه. ومن ثم إن كان يعيش في مجتمع يهتم ويعيش على الزراعة وجب أن يفسح المجال لتدريبه على الأعمال الزراعية. وإن كان يعيش في مجتمع يهتم ويقوم على الصناعة وجب تدريبه على حرفة أو عمل صناعي^(١).

ومن المهم في هذا المجال أن تكون ثمة مرونة في اختيار نوع العمل إذ يجب تغييره إن ثبت عدم ملاءمته لحالة المحكوم عليه وظروفه وقدراته وميوله (Ali Abd al- Qadir al-Qahwaji & Sami Abd al-Karim, 2010).Mahmud,

ج- أن يكون العمل العقابي ماثلاً للعمل الحر

ومن هنا نستطيع القول بأن العمل داخل المؤسسات العقابية يهدف إلى تأهيل المحكوم عليه، ليستطيع ذلك الشخص المحكوم عليه أن ينخرط ويندمج في المجتمع مرة أخرى بعد الإفراج عنه، ولذلك يجب أن يكون نوع العمل الذي يمارسه داخل المنشأة ماثلاً مع العمل الحر الذي يطلب أن يمارسه بعد الإفراج عنه.

أكدت ذلك القاعدة ٧٢ من مجموعة قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء إذ نصت على أنه "يجب أن يكون تنظيم العمل ووسائله في المؤسسات على غرار مثيله في المجتمع الخارجي على قدر المستطاع، حتى يمكن تهيئة المسجونين وإعدادهم لمواجهة الظروف الطبيعية للحياة المهنية".

وهذا يعني من جهة أخرى عدم دفع التريل إلى التدريب على عمل لم تعد بالمجتمع حاجة إليه، أو أن تسند إليه أعمال يدوية في حين أنها أصبحت تؤدي في خارج المنشأة العقابية بالتكنولوجيا الحديثة، فالتشديد على التماثل بين العمل داخل المنشأة وخارجها نوعاً وأسلوباً إنما كان لأنه يساهم مساهمة مباشرة في تحقيق التأهيل المرجو للمحكوم عليه فضلاً عما أشرنا إليه من أنه يساعده على الاستمرار في العمل بعد الإفراج عنه ومن ثم يساعده على تدبير سبل عيشه بالطرق المشروعة، وهو ما يباعد بينه وبين السير في طريق الجريمة مرة أخرى (ibid)

د- أن يكون للعمل العقابي مقابل

لكي يقبل المحكوم عليه العمل ويتقن تأديته له ويعطيه أقصى عنايته يجب أن يكون لهذا العمل مقابل يؤدي إليه. فالمحكوم عليه من حقه الحصول على الأجر المناسب للعمل الذي يلتزم بالقيام به لأن هذا المقابل يساهم في تحقيق العمل لأغراضه في التأهيل والإصلاح حيث إن وجود المقابل للعمل الذي يقوم به يشعره بقيمة عمله، ويسر له سبيل بناء حياة شريفة بعد الإفراج عنه (Muhammad al-Sibaie, 2009)

ولقد أكدت المادة (١٩) من قانون السجون على أن يمنح التريل مقابل عمله أجراً تحدد اللائحة مقداراه وشروط استحقاقه.

وقد نصت المادة (٣٥) من نظام السجون لإمارة دبي سالف الإشارة إليه على "منح المسجونين من الفئة (ب) مكافأة مادية عن عملهم بالسجن، وتزداد قيمة هذه المكافأة إذا كان هذا العمل فنياً".

وكذلك نصت المادة (٢٥) من قانون تنظيم السجون في مصر على حق المحكوم عليهم في الحصول على أجر مقابل أعمالهم في السجن، ونصت القاعدة ٧٦ الفقرة الأولى من قواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء على أن

"يكافأ السجناء على عملهم وفقاً لنظام أجور منصف" وتنص الفقرة الثانية منها على أنه "يجب أن يسمح النظام للسجناء بأن يستخدموا جزءاً من أجورهم في شراء أشياء مرخص بها لاستعمالهم الشخصي، وأن يسلموا جزء آخر منه إلى أسرهم"، وأما الفقرة الثالثة منها فإنها تنص على أنه "يجب أن ينص النظام أيضاً على احتجاز الإدارة لجزء من الأجر بحيث يشكل كسباً مدخراً يتم تسليمه للسجين لدى إطلاق سراحه" (Jawdah Hussain Jihad & Ali Mahmud Ali Hamudah, 2007).

وقد ثار جدل فقهي حول مبدأ استحقاق هذا الأجر. فأنصار الفكر العقابي الحديث يرون إضفاء صفة الأجر على هذا المقابل الذي يحصل عليه السجين مقابل العمل الذي يؤديه إنما كانت تأسيساً على أن هذا العمل كما هو التزام على المحكوم عليه فإنه أيضاً حق له، ومن ثم يتعين تمتعه بمزايا هذا الحق التي أهمها الأجر الذي سيحصل عليه مقابل تأديته له (Futuh Abdullah al-Syazili, 1991).

ومادام ان هذا المقابل يعد أجراً يحصل عليه المحكوم عليه، فهو يستوجب أن يكون مماثلاً للأجر المقرر للعمل المماثل له الذي يؤديه الأفراد خارج السجون، ولا يشترط أن يتحقق التساوي التام بينهما، بل يكفي أن يكون متقارباً معه.

أما أنصار الفكر العقابي التقليدي فإنهم يرون أن الإدارة العقابية غير ملتزمة بأداء هذا الأجر لانتهاء العلاقة التعاقدية بينها وبين المحكوم عليه. كما يرون أنه في حالة اذ اعترف بنشوء مثل هذا الالتزام بدفع أجر للمحكوم عليه فمعنى ذلك أنه يجوز له اللجوء إلى القضاء للمطالبة به حال تقاعس الإدارة العقابية عن أدائه، الأمر الذي يؤدي إلى إضعاف سلطتها في مواجهة المحكوم عليه. ويضيف أنصار هذا الاتجاه حجة أخرى مؤداها أن العمل العقابي هو أحد عناصر المعاملة العقابية ومن ثم فحين يؤديه المحكوم عليه فمعنى ذلك أنه ينفذ العقوبة المحكوم بها (Ali Abd al-Qadir al-Qahwaji & Sami Abd al-Karim Mahmud, 2010).

ولكن تلك الحجج لم تصمد أمام الرأي الغالب في الفكر العقابي الحديث الذي يرى في دفع الأجر التزاماً يقع على عاتق المؤسسة العقابية لمصلحة المحكوم عليه. ويرد أصحاب هذا الرأي على الحجج التي ساقها أنصار الفكر العقابي التقليدي إذ يرون أن الالتزام بدفع الأجر ليس منشأه فحسب وجود علاقة تعاقدية، ولكن يكفي أن يتقرر هذا الحق إما بناء على نص قانوني أو على مجرد الوجود في مركز قانوني معين. وهو الأمر المتحقق في الحالة التي يوجد عليها المحكوم عليه حيث ينفذ العقوبة المحكوم بها عليه. أما القول بأنه يمكن له اللجوء إلى القضاء لاقتضائه عند الخلاف عليه مما يؤثر في هيبته وسلطة الإدارة العقابية فمردود عليه بأنه ليس ثمة ضرر من تدخل القضاء في أثناء التنفيذ العقابي بوصفه أحد أهم ضمانات حقوق المحكوم عليه وحرياته. وإلا لما كان هناك من داعٍ لأن تطبق العديد من النظم العقابية نظام قاضي الإشراف على التنفيذ للفصل فيما قد ينشب من خلافات

المحكوم عليه مع الإدارة العقابية في أثناء تنفيذ العقوبة. وأخيراً فإن الفكر العقابي الحديث لم يعد ينظر إلى العمل العقابي على أنه عنصر من عناصر العقوبة أو أنه عنصر مكمل لها، بل هو في منهجه عنصر ضرورة من عناصر تأهيل المحكوم عليه وإصلاحه. وحتى يتحقق هذا الغرض فلا بد من إشعار المحكوم عليه بأهمية العمل وقيّمته من خلال إعطائه مقابلاً عادلاً له وهو الأجر.

ويضيف أنصار هذا الاتجاه، أن في منح المحكوم عليه أجراً لقاء عمله عدة مزايا، وهي كالآتي:

١. أن في منح المحكوم عليه أجراً مقابل القيام بالعمل ينفي عن العمل العقابي وصف السخرة وهو ذلك الوصف الذي يشعر المحكوم عليه بالذل والمهانة.

٢. أن تقرير أجر للتريل مقابل العمل إنما يشجعه على أداء عمله بأمانة ودقة وإتقان.

٣. أنه ينمي في المحكوم عليه احترامه لنفسه؛ كونه أصبح شخصاً منتجاً في مجتمعه مما يسمو بحالته المعنوية ويزيد من تقديره لقيمة الحياة المنتجة المنظمة.

٤. أن هذا المقابل يساعد المحكوم عليه على النهوض بجانب كبير من أعبائه الشخصية في أثناء مدة إقامته في المؤسسة العقابية أو من أعبائه الأسرية من خلال استمراره في الإنفاق على أسرته بما يساهم في التخفيف من العبء النفسي الذي يشعر به نتيجة بعده عنها وخوفه على مستقبلها فضلاً عن أهمية هذا المقابل في مرحلة ما بعد الإفراج عنه حين يكون قد أدخر منه جزءاً يمكنه من إقامة مشروع صغير يكون مصدراً لرزقه في المستقبل.

ولذلك تجرى النظم العقابية الحديثة على العمل بقاعدة مؤداها عدم تسليم الأجر نقداً إلى المحكوم عليه أسوة بما هو عليه الحال في سوق العمل الحر. إذ تتولى الإدارة العقابية توزيع الأجر على أوجه الصرف المختلفة على نحو عادل، وبما يتفق مع ظروف المحكوم عليه الشخصية والأسرية.

والغالب في ذلك أن يقتطع جزء من الأجر لتغطية نفقات إعالته داخل المؤسسة العقابية ويقتطع جزء آخر منه لتسديد المصروفات القضائية والغرامة، والتعويض المستحق للمتضرر من الجريمة، كما يخصص جزء آخر منه للإنفاق على أسرته، ويدخر له ما يتبقى ليسلم إليه عند الإفراج عنه. أما ما تبقى بعد ذلك فيجوز له استعماله في شراء شيء من مستلزماته من مقصف السجن.

وقد رأى فريق من الفقهاء أن في تلك التفرقة بين وضع المحكوم عليه ووضع العامل الحر ما يمكن أن يؤثر سلبياً في فرص التأهيل، إذ أنها قد تقلل من شعور المحكوم عليه بقيمة العمل الذي يؤديه، الأمر الذي يفقد العمل

نفسه قيمته التهذيبية. إلا أن هذا الرأي مردود عليه بأن أوجه الإنفاق التي تحددها الإدارة العقابية ليست - في غالبها - إلا التزامات يوجه إليها أجر الشخص على نحو تلقائي في ظل ظروف الحياة الحرة، وهكذا فإن الرأي الراجح هو الذي يؤيد عدم تسليم الأجر نقداً تسليمًا كاملاً إلى المحكوم عليه وحججهم في ذلك متعددة وأهمها:

١. أن المحكوم عليه يصبح في وضع أفضل من العامل الحر الذي يسخر جانباً كبيراً من أجره وفي الغالب كل أجره في إعانة نفسه وأسرته، في حين أن الدولة تتحمل نفقات إقامة المحكوم عليه في المؤسسة العقابية.

٢. أن أوجه الإنفاق بالنسبة للمحكوم عليه داخل المؤسسة العقابية محددة في شراء حاجاته الشخصية من مقصف السجن، ومن ثم فلن يستطيع إنفاق كامل المبلغ الذي يحصل عليه مقابل أدائه للعمل.

٣. أن المؤسسة العقابية - على خلاف المحكوم عليه - تكون قادرة على توزيع الأجر على أوجه الإنفاق المختلفة على نحو عادل؛ وبما يضمن تحقيق الغرض من العمل المتمثل في تأهيل وإصلاح المحكوم عليه

الخلاصة والنتائج

توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

١. أن للعمل العقابي دوراً أساسياً في تأهيل المحكوم عليه، فهو إما أن يساعده على إتقان المهنة التي كان يزاولها قبل دخوله السجن، وإما أن يدفع به إلى تعلم مهنة جديدة تتفق مع ميوله ورغباته، وفي هذا أو ذاك ما يمنحه الفرصة في العيش من العمل الشريف الذي سيعمل فيه بعد الإفراج عنه.

٢. أن إعطاء التزليل مقابلاً يجعله يكتشف قيمة نفسه كإنسان ودوره في إشباع حاجاته، فيلجأ إلى العمل بعد الإفراج عنه طلباً للرزق ويتعد عن إشباع حاجاته عن طريق الإجرام.

٣. ولا يوجد خلاف في أن هذه الامتيازات المقررة للمحكوم عليهم نتيجة لالتزامهم بالعمل تجعل هذا العمل بمرتبة حق لهم وليس مجرد التزام يتعين عليهم الوفاء به، لاسيما أن العمل أصبح اليوم أسلوباً مهماً من أساليب المعاملة التي تساهم في إصلاحهم وتأهيلهم، وتدفع إلى ما يحقق أهم أغراض العقوبة في الفكر العقابي الحديث.

٤. يكون العمل التزاماً يفرض من قبل الدولة على بعض فئات المحكوم عليهم لأن عليها أن تطبقه بوصفه واحداً من الأساليب العقابية ذات الشأن في تحقيق أغراض العقوبة في التأهيل والإصلاح، غير أن هذا الأمر لا يجوز دون مراعاة إنسانيتهم فالعمل له حد أدنى لا يقل عن ست ساعات في اليوم، وله حد أقصى لا يزيد عن ثماني ساعات وذلك لكي تتحقق أغراضه التهديبية والتأهيلية والاقتصادية، كما أنه يجب عدم حرمان المحكوم عليهم من حقهم في التمتع بالعمل في أيام الجمع، وأيام الأعياد الرسمية، وأيام الأعياد الدينية للمحكوم عليهم، كذلك فإنه يجب مراعاة الحالة الصحية للمحكوم عليهم عند تكليفهم بالعمل.

التوصيات

١. أن يكون العمل إضافة إلى كونه التزاماً من جانب الدولة أن يكون كذلك حقاً للمحكوم عليه ويتطلب استثنائه بمزاياه كالحصول على الأجر المناسب له، والحصول على الراحة وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل ووجوب تعويض من يصاب بسببه من المحكوم عليهم في حوادث العمل وأمراض المهنة، وأن يكون من حق المحكوم عليه أيضاً اختيار العمل الذي يتناسب مع ميوله ورغباته وقدراته.
٢. يتوجب النظرة إلى المحكوم عليه بوصفه إنساناً قبل كل شيء، فيكون من واجب المجتمع الذي يعيش فيه توفير العمل المناسب له. فالمجتمع بظروفه والأوضاع الموجودة فيه إنما يساهم ولو جزئياً في سلوكهم لطريق الإحرام.
٣. ضرورة أن تتكاتف جهود أفراد المجتمع كافة في تأهيل هؤلاء الأشخاص وإعادة إدماجهم إلى المجتمع من جديد أفراداً إيجابيين ومنتجين، وفي ذلك فائدة عظيمة ومصدر خير للمجتمع بأكمله.

References

- Abd al-Fattah al-Saifi. (1982). *Ilm al-Ijram wa al-Iqab*. Al-Qahirah: Dar al-Nahdah al-Arabiah.
- Ahmad Iwad Bilal. (1984). *Ilm al-Iqab (al-Nazariah al-Ammah wa al-Tatbiqat)*. Al-Qahirah: Dar al-Thaqafah al-Arabiah.
- Aisyah Ibrahim al-Barimi. (2008). *Athar al-Muassasah al-Islahiyyah wa al-Iqabiyyah ala al-Nuzala' Markaz Buhuth al-Shurtah*. Al-Shariqah. UAE: Shurtah al-Shariqah.
- Al-La'ihah al-Tanfiziah li Qanun al-Sujun al-Ummami al-Sadirah bi Tarikh 7/10/2007M min Syawwal 1430H, bi Qarar al-Mufattish al-Am li al-Shurtah wa al-Jamarik Raqm (56/2009)

- Al-Nizam al-Asasi li al-Dawlah, al-Sadir bi al-Marsum al-Sultani Raqm (96/101)* bi Tarikh 6/11/1996M. Wizarah al-Shuun al-Qanuniah. Sultanah Oman.
- Al-Qanun al-Ittihad li Dawlah al-Imarat al-Arabiah al-Muttahidah, Raqm (43)*. 1992M fi Sha'n Tanzim al-Manshaat al-Iqabiah.
- Al-Qanun al-Namuzaji al-Arabi al-Muwahhid li Tanzim al-Sujun. Majlis Wuzara' al-Adl al-Arabi fi Dawrah al-Sadisah Asharah bi al-Qarar Raqm 365-D-16* bi Tarikh 6/11/2000M. Ali Abd al-Qadir al-Qahwaji & Sami Abd al-Karim Mahmud. (2010). *Usul Ilm al-Ijram wa al-Iqab*. Beirut. Manshurat al-Halabi al-Huquqiyyah.
- Fawziah Abd al-Satar. (1975). *Ilm al-Ijram wa al-Iqab*. Al-Qahirah: Dar al-Nahdah al-Arabiah.
- Futuh Abdullah al-Syazili. (1991). *Dirasat fi Ilm al-Ijram*. Al-Iskandariah: Muassasah al-Thaqafah al-Jamiyyah l al-Thibaah wa al-Nashr.
- Jawdah Hussain Jihad & Ali Mahmud Ali Hamudah. (2007). *Ilmi al-Ijram wa al-Iqab*. Dubai, UAE: Akademiyah Shurtah Dubai.
- Mahmud Najib Husni. (1983). *Ilm al-Iqab*. Al-Qahirah: Dar al-Nahdah al-Arabiah.
- Muhammad al-Sibaie. (2009). *Khaskhasat al-Sujun*. Al-Iskandariah: Dar al-Jamiah al-Jadidah.
- Nizam al-Sujun Raqm (1) li Sanah 1985M li Imarat Dubai*, al-Sadir bi Tarikh 10/2/1985M bi Qarar Qaid Aam Shurtah Dubai, al-Imarat al-Arabiah al-Muttahidah.
- Qanun al-Sujun al-Ummanni al-Sadir bi al-Marsum al-Sultani Raqm (48/98)*. Tarikh 1/8/1998M.
- Qanun Tanzim al-Sujun fi Misr al-Sadir bi al-Marsum Raqm 296*. 1956M. Jumhuriyah Misr al-Arabiah.
- Qawaid al-Hadd al-Adna li Muamalah al-Sujana'*. (1955). Mu'tamar al-Umam al-Muttahidah al-Awwal li Man'e al-Jarimah wa Muamalah al-Mujrimin al-Ma'qud fi Geneva.
- Usamah Abdullah Qayid. (1986). *Ilm al-Iqab*. Al-Qahirah: Dar al-Nahdah al-Arabiah.