

**(PENSION RETIREMENT IN ISLAMIC JURISPRUDENCE
AND THAILAND LABOUR LAW)**

معاش التقاعد في الفقه الإسلامي وقانون العمل التايلندي

Abdulsoma Thoarlim¹, Ahmad Farid Ibrahim²

ABSTRACT

A pension retirement is a type of insurance and termination indemnity if the specified conditions are met. The worker is entitled to the sum of the money, or to the dependents, that the pension is a sum of money due to the employee or employee after the termination of employment or when he reaches a certain age or because of his retirement from work, and pension also guaranteed until the death of the person, and under the Thailand Labor Law on pensions and retirement they did not address for civil institutions or companies because workers or employees in enterprises or companies did not have a pension and retirement scheme. The methodology used by the researcher in the preparation of this research is under two methodology: first the Inductive Method, under this method the researcher tried to deduce first the texts of the Holy Quran, then the Prophetic Sunnah (Hadith), and then the sources of other Islamic legislation that related to the subject, and the second method is the Descriptive Analytical Approach. The researcher in this study analyzed the views of the scholars on the subject. All statements and evidence are stated along with indications of the evidence of relation and mental evidence that we need, and the most important findings of the study is to say that the jurists have entered the pension after the completion of his service, we find that the law has a defect and lack of reality on this matter, and the end of service reward in Islamic jurisprudence, we find that the worker is entitled to reward end of his service if the conditions are met, and the remuneration from either the State or the company or factories paid at the end of the work, and the end of service and the beneficial in the Thailand Labor Law has addressed under Article (118) and it depends on the workers according to the length and time of work if they are working for the long term they will receive the end of service reward at a large amount. May Allah Bless our Prophet Muhammad SAW and his all families and companions. Praise be to Allah, Lord of the Worlds.

Keywords: Pension, Retirement, Islamic Jurisprudence, Labor Law.

الملخص

يعتبر معاش التقاعد نوع من أنواع التأمين، ومكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت الشروط المحددة يستحق العامل المبلغ من المال، أو لمن يعولهم، أن معاش التقاعد هو مبلغ من المال يستحقه العامل أو الموظف بعد انتهاء العمل أو عندما يبلغ سنًا معينة، أو بسبب تقاعده من العمل، والراتب التقاعدي مضمون حتى وفاة الشخص، ولم يتطرق قانون العمل التايلندي للمعاش التقاعدي في المؤسسات أو الشركات الأهلية، لأن العاملين أو الموظفين في المؤسسات أو الشركات ليس لديهم معاش تقاعدي، وقد ذكر المعاش التقاعدي للعمال الجهة الحكومية فقط،

¹ الدكتور عبدالصمد توعالم، المحاضر في قسم الشريعة، كلية الدراسات الإسلامية المعاصرة، جامعة سلطان زين العابدين، جونج بادق، ترنج كانو.

abdulsomad@unisza.edu.my

² أحمد فريد إبراهيم، المحاضر في قسم الشريعة، كلية الدراسات الإسلامية المعاصرة، جامعة سلطان زين العابدين، جونج بادق، ترنج كانو.

farid@unisza.edu.my

والمنهج الذي اتبعه الباحث في إعداد هذا البحث يتمثل في منهجين: المنهج الاستقرائي: حاولت الاستدلال أولاً بنصوص القرآن الكريم، ثم بالسنة النبوية، ثم بمصادر التشريع الإسلامي الأخرى التي تتعلق بالموضوع، والمنهج الوصفي التحليلي: قام الباحث في هذه الدراسة بتحليل آراء الفقهاء حول الموضوع، وذكر كل الأقوال وأدلتها مع بيان أوجه الاستدلال من الأدلة النقلية والعقلية إذا احتجت إليها، وأما أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى قول الفقهاء قد جوّزوا المعاش التقاعدي بعد الانتهاء عن خدمته، نجد على أن القانون قد خلل ونقص واقع على هذا الأمر، وبخصوص مكافأة نهاية الخدمة في الفقه الإسلامي نجد أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت الشروط المحددة، وهذه المكافأة إما من الدولة أو الشركة أو المصانع تدفع في نهاية العمل، وأما مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل التايلندي فقد تطرقت المادة (١١٨) لها وأنه يتوقف على العمال بحسب مدة ووقت العمل فيما إذا كانت المدة طويلة سيحصل على مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ كبير، وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين، والحمد لله رب العالمين.

مفاتيح الكلمات: معاش، التقاعد، الفقه، القانون العمل.

المقدمة

إن الحمد لله نحمده، ونستعينه، ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا، ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله؛ فلا مضل له، ومن يضلل؛ فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمدًا عبده ورسوله، اللهم صلِّ وسلِّم وبارك على نبيِّنا محمدٍ وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم البعث والدين، أما بعد:

اختلف الفقهاء حول المعاش التقاعدي على قولين، بعض الفقهاء قالوا بجواز أن يأخذ العامل المبلغ من المال بعد الانتهاء عن خدمته، وبعضهم قالوا أن المعاش التقاعدي حرام مطلقاً، فلم يكن الضمان معروفاً عند الفقهاء المتقدمين، وبخصوص للمعاش التقاعدي لم يذكر في قانون العمل التايلندي، وقد ذكر المعاش التقاعدي للعمال الجهة الحكومية فقط.

معاش التقاعد في الفقه الإسلامي وقانون العمل التايلندي

المعاش التقاعديّ هو: "مال يقبضه الذي أُحيل على التقاعد"،^٣ أو "ما يقدمه التأمين الاجتماعي من نقد بصفة دورية بعد إحالة المؤمن عليه على التقاعد وانتهاء خدمته، سواء كان انتهاؤها بسبب الوصول لسن الشيخوخة أو انتهاء الخدمة أو العجز عن العمل"، ويستمر الراتب التقاعدي الجديد ما دام حياً مهما طال حياته، وينقل إلى عائلته التي يعولها من زوجة وأولاد وغيرهم بشروط معينة بعد وفاته".^٤

وخلاصة القول أن معاش التقاعد هو مبلغ من المال يستحقه العامل أو الموظف بعد انتهاء العمل أو عندما يبلغ سناً معينة، أو بسبب تقاعده من العمل، والراتب التقاعدي مضمون حتى وفاة الشخص، وإن كان متزوجاً، يتم دفع نسبة منه إلى المنتفع بعد وفاة الشخص.

وهناك تنوع واختلاف في عمر التقاعد وأسبابه يعني أن عملية التقاعد تختلف من شخص لآخر فمثلاً المسن الذي يمر بعملية التحول من شخص عامل إلى شخص غير عامل، وتقسّم إلى سبع خطوات، وهذه الخطوات كالآتي:-

١- مرحلة التفكير في التقاعد: وهي تحدث قبل التقاعد بفترة، قد تكون قصيرة أو طويلة، وقد تبدأ عند البعض ما بين ٤٠-٥٠ عاماً، وفي بعض الدول ما بين ٥٠-٦٠ عاماً، وأغلب الدول ما بين ٦٠-٦٥ عاماً، وعند معظم الراشدين، وهذا هو وقت النشاط المكثف في العمل، وهو وقت الاستمتاع بثمار العمل، والأمن الاقتصادي والشعور بالكفاءة، وما إلى ذلك، ولهذا فإن تفكيره في التقاعد حينئذ -إن حدث- يكون غامضاً، وقليل من الجهد يبذل للإعداد للتقاعد في هذه المرحلة، إلا في حالات التقاعد الإجباري المبكر مثل ضباط الجيش.^٥

٢- مرحلة الاقتراب من التقاعد: وفيها يكون تفكير المرء أكثر إيجابية، وتخطيطه أكثر تنظيمًا للتقاعد، وتقوم بعض المجتمعات بتقديم برامج لما قبل التقاعد، يلتحق بها الراشدون في أواخر طور منتصف العمر، وفيها تُقدّم لهم خدمات إرشادية حول التقاعد، ويتدربون على التخطيط لهذا الطور من الحياة، ويرى آتشلي: "أن هذا هو وقت بداية التحرر من الالتزامات في العمل؛ حيث يتحلل الشخص تدريجياً من المسؤوليات والالتزامات التي تنقل إلى الجيل الأصغر، وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد الفعلي".^٦

^٣ أحمد مختار عبد الحميد عمر (ت: ١٤٢٤هـ)، معجم اللغة العربية المعاصرة، (القاهرة: عالم الكتب، ط ١، ١٤٢٩هـ / ٢٠٠٨م)، ج ٣، ص ١٨٤٤؛ أحمد مختار عمر، معجم الصواب اللغوي دليل المثقف العربي، (القاهرة: عالم الكتب، ط ١، ١٤٢٩هـ / ٢٠٠٨م)، ج ٢، ص ٩٩٢.

^٤ عبد اللطيف محمد آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، (بيروت: دار النفائس، ط ١، ١٤١٤هـ / ١٩٩٤م)، ص ٣٧٩.

^٥ شوكت عليان، التأمين في الشريعة الإسلامية، (الرياض: دار الرشيد للنشر والتوزيع، ط ٢، ١٤٠١هـ / ١٩٨١م)، ص ٢٠٥. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، (عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط ١، ٢٠٠٦م)، ص ٥٠٥.

^٦ فؤاد عبد اللطيف أبو حطب، عملية التقاعد، تاريخ الاسترجاع في: ١٥-٥-٢٠١٢م، <http://books.islamww.com/GoToPage>

^٧ أمال صادق وفؤاد أبو حطب، هو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين، (القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ط ٤، د.ت)، ج ١، ص ٥٨٩.

٣- مرحلة الأثر المبدئي: "وهي المرحلة الأولى من التقاعد الفعلي وتمثل الانتقال والتحول من دور العامل إلى دور غير العامل، ويختلف سلوك المسنين في هذه المرحلة؛ فعند البعض قد يصاحبها حماسٌ مبدئيٌّ وحالة استثارة، وشعور بالنشاط الزائد والحيوية الفائقة، وعندئذ يبدأ الشخص في تنفيذ الأنشطة الكبيرة التي ربما خطط لها من قبل ولم يستطع القيام بها؛ مثل: رحلة طويلة، أو زيارة الأقارب والأبناء، أو البدء في إصلاح البيت، أو تجديد حديقة المنزل، أو الكتابة والقراءة، أو محض الاسترخاء، وبالطبع فإن خبرة الاستثارة والحماس في المرحلة المبدئية هذه ليست شائعة عند جميع المتقاعدين، فأولئك الذي يجبرون على التقاعد إما بسبب السياسة الرسمية أو ضعف الصحة، وأولئك الذين يجدون أن موقفهم المالي يمنعهم من الانشغال في الأعمال والأنشطة التي خططوا لها، يشعرون عادةً بعدم الرضا والإحباط، بل والفشل الفعلي عند التقاعد".^٨

٤- مرحلة التحرر من الالتزام: "يشعر المتقاعد أنه قد حبط سعيه، وقد يصاحب ذلك بعض الاكتئاب، وهذه المرحلة يمر بها حتى أولئك الذين شعروا بخبرات الحماس في المرحلة السابقة، فهؤلاء قد يكتشفون أن بعض خططهم أبعد من وسائلهم، أو أن بعض هذه الخطط ليست مثيرة كما كانوا يتوقعون، إلا أن هذه المرحلة لا تستمر طويلاً، فمع استمرار سنوات ما بعد التقاعد ينتقل المسن إلى المرحلة التالية".^٩

٥- مرحلة إعادة التوجيه: وفيها يبدأ المرء في تقبل حقيقة التقاعد ومعناه بالنسبة له وللمجتمع، وحينئذ يبدأ في إعادة توجيه ذاته للمستقبل، وإعادة تقويم أهدافه ووسائله في الوصول إليها.

٦- مرحلة الاستقرار: يختلف الأفراد في معدلات وصولهم إلى هذه المرحلة، فبعضهم يصل إليها بعد مرحلتَي التحرر من الالتزام وإعادة التوجيه، والبعض الآخر يصل إليها مباشرة بعد مرحلة الأثر المبدئي، وتأتي أهمية هذه المرحلة من أنها وقت اتخاذ قرارات هامة حول اختيارات أو أهداف طويلة المدى وتنفيذها.^{١٠}

٧- المرحلة الختامية: وهي المرحلة الأخيرة في عملية التقاعد، وفيها يفقد التقاعد الكثير من أهميته ومغزاه للشخص المسن، وتحل محله في الأهمية عوامل أخرى مثل المرض الخطير، وعندئذ يتخلى المسن عن دور المتقاعد ويحل محله دور المريض أو العاجز، وعند البعض تتخذ المرحلة الختامية صورة أخرى، فعند الرضا عن أهداف وأنشطة التقاعد، ويشمل ذلك ما يرتبط منه بوقت الفراغ الطويل، قد يدفع الشخص المسن إلى البحث عن العمل مرة أخرى، وعادةً ما يكون بعض الوقت، وغالبًا ما يكون عملاً لا يرتبط مطلقاً بالأنشطة المهنية السابقة، وقد يكون عملاً تطوعياً، وهكذا تكتمل الدائرة بالفرد من عاملٍ إلى غير عاملٍ إلى عاملٍ مرةً أخرى".^{١١}

وبناء على ما سبق بإمكاننا أن نقول هذه المراحل تختلف من بلد إلى بلد آخر ومن بيئة إلى بيئة أخرى بحسب اختلاف العادات والتقاليد والأعراف والثقافات والعقائد.

^٨ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، ص ٥٠٥.

^٩ آمال صادق وفؤاد أبو حطب، نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين، ص ٥٩٠.

^{١٠} عبد اللطيف محمد آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ص ٣٧٩.

^{١١} التقاعد عند المسنين، تاريخ الاسترجاع في: ١٥-٥-٢٠١٢م، <http://rock1.com.vb/showtread.php>

الأحكام التي تتعلق بالمعاش التقاعدي

اختلف الفقهاء حول المعاش التقاعدي على قولين:-

القول الأول: : جواز أن يأخذ العامل المبلغ من المال بعد الانتهاء عن خدمته،^{١٢} حين حياته ولورثته بعد موته، إما مما يخصم من النسبة المؤوية من راتبه الأساسي، ومما يضاف من النسبة المؤوية من ولي الأمر إلى هذا المخصص من مرتبه، ويودع هذا والذي قبله لدى مصلحة معاشات التقاعد ليتقاضاه الموظف إذا أحيل إلى التقاعد، ويصرف ما بقي على ورثته بعد موته، وإن كان له أولاد فأولاده حصتهم، ولزوجته حصتها من التقاعد،^{١٣} وهذا المال لا بأس به لأنه جزء ادخرته الدولة من راتب الموظف عند الحاجة إليه.^{١٤}

والدليل على جواز أخذ المعاش التقاعدي كما قال شوكت عليان: "إنّ المعاش التقاعدي كان على صفة التبرع، فالموظف متبرع بما يؤخذ منه لمن وجدت فيه صفة خاصة من زملائه، والدولة متبرعة كذلك بما تدفعه عن موظفيها، بدليل أنها لا تسعى للربح، ويجوز في عقود التبرعات ما لا يجوز في المعاوضات من غرر ونحوه، وما يقتطع من رواتب الموظفين لا يدخل ملك الدولة بل يوقف عليهم إلى حين الحاجة، بخلاف شركات التأمين التي هي تجارة يخضع لقواعد معينة، وتدخل شبهات متعددة، وبمجرد دفع المستأمن القسط يصير ملكها للشركة المؤمنة، وتستغله بوسائلها الخاصة ولمصلحتها هي دون المستأمنين".^{١٥}

القول الثاني: المعاش التقاعدي حرام مطلقاً، فلم يكن الضمان معروفاً عند الفقهاء المتقدمين، لأنه لم يرد فيه نص شرعي، ولم يكن من بين الصحابة رضي الله عنهم، والأئمة المجتهدين من تعرض لحكمه، فالضمان الاجتماعي حرام لما يشتمل عليه من معاملات حرمها الشارع الحكيم، منها الربا، والقمار، والغرر، والمراهنة، وغيرها، ومن ثم فالضمان الاجتماعي أو التأمين حرام؛ لأنه قائم على الربا، والربا محرم بنصوص القرآن الكريم والأحاديث النبوية، كما أنه يقوم على القمار، والمقامرة أيضاً حرام،^{١٦} ففيه غرر، و"الغرر حرام، وفيه أكل لأموال الناس بالباطل، وأنه بيع

^{١٢} محمد بن إبراهيم بن عبد اللطيف آل الشيخ (ت: ١٣٨٩هـ)، فتاوى ورسائل سماحة الشيخ محمد بن إبراهيم بن عبد اللطيف آل الشيخ، تحقيق: محمد بن عبد الرحمن بن قاسم، (الرياض: طبعة الحكومة بمكة المكرمة، ط ١، ١٣٩٩هـ)، ج ٩، ص ٢٣٩.

^{١٣} بن باز، فتاوى نور على الدرب، جمعها: محمد بن سعد الشويعر، ج ١٤، ص ٣١٥.

^{١٤} ابن العثيمين، مجموع فتاوى ورسائل فضيلة الشيخ محمد بن صالح العثيمين، ج ١٨، ص ١٧٤؛ اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، فتاوى اللجنة الدائمة، ج ٢٣، ص ٤٧٣.

^{١٥} شوكت عليان، التأمين في الشريعة الإسلامية، ص ٢٠٧.

^{١٦} عمر بن عبد العزيز المترك، الربا والمعاملات المصرفية، (الرياض: دار العاصمة، ط ١، ١٤١٤هـ)، ص ٤٠٧.

نقود بنقود أقل منها أو أكثر مع تأجيل أحد النقدين، ففيه ربا الفضل وفيه ربا النساء؛ لأن أصحاب الضمان أو التأمين يأخذون نقود الناس ويعدونهم بإعطائهم نقوداً أقل أو أكثر، وهو الربا، والربا محرم بنص القرآن في آيات كثيرة^{١٧}، لقول الله سبحانه وتعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْحُمُرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ [المائدة: ٩٠].

والذي ظهر الباحث -والله تعالى أعلم- بعد عرض الأقوال والأدلة والتعليل، أن القول الأول أرجح لقوة تعليقه، وأن الضمان الاجتماعي داخل تحت التكافل الاجتماعي وليس فيه غرر ولا ربا ولا قمار، وما إلى ذلك، كما قال الشيخ عبد اللطيف مٌجد: "إنّ المعاش التقاعدي يكون من الكفالة الاجتماعية في أنظمة التأمين الممولة من الدولة بانفراد باعتبارها صاحبة سلطة لا باعتبارها صاحبة العمل، من إيراداتها العامة أو المخصصة، وكذلك الممولة من أصحاب العمل بانفراد أو بالاشتراك مع الدولة، أما الأنظمة الممولة من المؤمن عليهم فهو من التكافل الاجتماعي، وهذه النظرة تنطبق على البدلات فهي إما كفالة أو تكافل، وأن الشريعة الإسلامية لا تمنع شيئاً من التعامل بالكفالة الاجتماعية"^{١٨}.

ولم يتطرق قانون العمل التايلندي للمعاش التقاعدي في المؤسسات أو الشركات الأهلية، لأن العاملين أو الموظفين في المؤسسات أو الشركات ليس لديهم معاش تقاعدي. وبخصوص للمعاش التقاعدي لم يذكر في قانون العمل التايلندي، وقد ذكر المعاش التقاعدي للعمال الجهة الحكومية فقط، وإذا نظرنا إلى قول الفقهاء قد جوّزوا المعاش التقاعدي بعد الانتهاء عن خدمته، نجد على أن القانون قد خلل ونقص واقع على هذا الأمر، وإذا نظرنا إلى قول الفقهاء قد حرموا نجد أن القانون قد وافق مع الفقه الإسلامي.

مكافأة نهاية الخدمة في الفقه الإسلامي وقانون العمل التايلندي

إن مكافأة نهاية الخدمة هي: "مبلغ مالي مقطوع يستحقه العامل على رب العمل في نهاية خدمته بمقتضى القوانين والأنظمة إذا توافرت الشروط المحددة فيها"^{١٩}، وبموجبه يدفع الثاني للأول عند إنهاء خدمته، أو لمن يعولهم مبلغ نقدي معين دفعة واحدة، يُلاحظ في تحديد مقداره مدة الخدمة وسبب إنحائها والراتب الشهري الأخير

^{١٧} عبد الحق حميش، قضايا فقهية معاصرة، (الشارقة: مطبعة كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، ط ٢، ١٤٢٨هـ/٢٠٠٧م)، ص ١٤٧.

^{١٨} عبد اللطيف مٌجد آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ص ٣٨٠-٣٨٢.

^{١٩} عبد الستار أبو غدة، زكاة مكافأة نهاية الخدمة، بحث مقدم لندوة أبحاث وأعمال الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة، ١٤١٥هـ)، ص ٢.

للعامل.^{٢٠} وفي بعض الدول التي لديها زيادة في عدد العمال والموظفين، تقوم بتقديم هذه المكافأة تشجيعاً لخروجهم من الوظائف تخفيفاً من التضخم الوظيفي، وهذه المكافأة والتي تحسب عادة ضمن معادلة حسابية تجمع بين قيمة آخر راتب تقاضاه العامل أو الموظف مضروبة بعدد سنوات الخدمة مضروبة بنسبة مئوية تحددتها الشركة.^{٢١}

وتوجد فوارق بين المعاش التقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة:-

الأول: إنّ الراتب الشهري للمعاش التقاعدي ليس من صاحب العمل، وإنما من المؤسسة العامة ذات الشخصية الاعتبارية، وهي الدولة أو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الثاني: مكافأة نهاية الخدمة لا يستحقها إلا العامل الذي يدفع أقساطاً تقتطع من راتبه بصورة دورية، وفي بعض البلدان، إذا كان صاحب العمل مؤسسة خاصة وجب عليها دفع أقساط لمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تعادل ما يفرضه قانون العمل من مكافأة نهاية الخدمة، أما إذا كان صاحب العمل هو الدولة نفسها اقتصر على موظفيها.

الثالث: إذا توافرت شروط معينة متعلقة بعمر الموظف وعدد الأشهر التي دفع أقساطها استحق الموظف راتباً تقاعدياً له أو لبعض ورثته، فإذا تخلفت هذه الشروط استحق مبلغاً مالياً يحسب بطريقة محددة يُراعى فيها مدة خدمته وراتبه السنوي، وهذا مكافأة نهاية التقاعد.

وأما قانون العمل التايلندي فتطرق لمكافأة نهاية الخدمة كالآتي:-

جاء في البند ١ من المادة (١١٨) المكافأة يستحقها العاملون أو الموظفون الذين يعملون لمدة مائة وعشرين يوماً متتالية، أو أقل من سنة، ويدفع لهم على معدل أجر الثلاثين يوماً الأخيرة.

وجاء في البند ٢ من المادة (١١٨) المكافأة يستحقها العاملون أو الموظفون الذين يعملون لمدة سنة، أو أقل من ثلاث سنوات، ويدفع لهم على معدل أجر التسعين يوماً الأخيرة.

وجاء في البند ٣ من المادة (١١٨) المكافأة يحق للعاملين أو الموظفين الذين يعملون لمدة ثلاث سنوات، أو أقل من ست سنوات، ويدفع لهم على معدل أجر المائة وثمانين يوماً الأخيرة.

وجاء في البند ٤ من المادة (١١٨) المكافأة يستحقها العاملون أو الموظفون الذين يعملون لمدة ست سنوات، أو أقل من عشر سنوات، ويدفع لهم على معدل أجر المائتين وأربعين يوماً الأخيرة.

وجاء في البند ٥ من المادة (١١٨) المكافأة يستحقها العاملون أو الموظفون الذين يعملون لمدة أكثر من عشر سنوات، ويدفع لهم على معدل أجر آخر ثلاث مائة يوم.

^{٢٠} محمد سليمان الأشقر وآخرون، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، (عمان: دار النفائس، ط ١، ج ١، ١٩٩٨م)، ص ١٥٥.

^{٢١} عودة، حقوق العمال بين الشريعة الإسلامية وقانون العمل الفلسطيني والمليزي، ص ٣٤٨.

وبخصوص مكافأة نهاية الخدمة في الفقه الإسلامي نجد أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت الشروط المحددة، وهذه المكافأة إما من الدولة أو الشركة أو المصانع تدفع في نهاية العمل.

وأما مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل التايلندي فقد تطرقت المادة (١١٨) لها وأنه يتوقف على العمال بحسب مدة ووقت العمل فيما إذا كانت المدة طويلة سيحصل على مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ كبير.

الخاتمة

الحمد لله رب العالمين، الذي وفقنا لإتمام هذه المقالة معاش التقاعد في الفقه الإسلامي وقانون العمل التايلندي، وأهم النتائج التي توصلت إليها، أن المرحلة المهمة في حياة العمل هي المرحلة الأخيرة في عملية التقاعد، وفيها يفقد التقاعد الكثير من أهميته ومغزاه للشخص المسن، وتحل محله في الأهمية عوامل أخرى مثل المرض الخطير، وعندئذ يتخلى المسن عن دور المتقاعد ويحل محله دور المريض أو العاجز، وهناك اختلاف الفقهاء حول المعاش التقاعدي، وكذلك للمعاش التقاعدي لم يذكر في قانون العمل التايلندي، وبخصوص مكافأة نهاية الخدمة في الفقه الإسلامي نجد أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت الشروط المحددة، وهذه المكافأة إما من الدولة أو الشركة أو المصانع تدفع في نهاية العمل، وكذلك قد تطرق القانون التايلندي عن مكافأة نهاية الخدمة، وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه والحمد لله رب العالمين.

المصادر والمراجع

- ابن العثيمين، أبو عبد الله محمد بن صالح بن محمد بن سليمان بن عبد الرحمن العثيمين، **مجموع فتاوى ورسائل فضيلة الشيخ محمد بن صالح العثيمين**، ج ١٨.
- أحمد مختار عبد الحميد عمر (ت: ١٤٢٤هـ)، **معجم اللغة العربية المعاصرة**، القاهرة: عالم الكتب، ط ١، ١٤٢٩ هـ/٢٠٠٨م، ج ٣.
- أحمد مختار عمر، **معجم الصواب اللغوي دليل المثقف العربي**، القاهرة: عالم الكتب، ط ١، ١٤٢٩ هـ/٢٠٠٨م، ج ٢.
- آمال صادق وفؤاد أبو حطب، **نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين**، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ط ٤، د.ت، ج ١.

بن باز، عبد العزيز بن عبد الله بن باز(ت: ١٤٢٠)، فتاوى نور على الدرب، جمعها: محمد بن سعد الشويعر، ج ١٤.

شوكت عليان، التأمين في الشريعة الإسلامية، الرياض: دار الرشيد للنشر والتوزيع، ط ٢، ١٤٠١هـ/١٩٨١م.
عبد الحق حميش، قضايا فقهية معاصرة، الشارقة: مطبعة كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، ط ٢، ١٤٢٨هـ/٢٠٠٧م.

عبد الستار أبو غدة، زكاة مكافأة نهاية الخدمة، بحث مقدم لندوة أبحاث وأعمال الندوة الخامسة لقضايا الزكاة المعاصرة، ١٤١٥هـ.

عبد اللطيف محمد آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، بيروت: دار النفائس، ط ١، ١٤١٤هـ/١٩٩٤م.

عمر بن عبد العزيز المترك، الربا والمعاملات المصرفية، الرياض: دار العاصمة، ط ١، ١٤١٤هـ.
عودة، مراد رايق رشيد عودة، حقوق العمال بين الشريعة الإسلامية وقانون العمل الفلسطيني والماليزي، ماليزيا: الجامعة الوطنية الماليزية، بانجي، رسالة دكتوراه في الفلسفة، ١٤٣٠هـ/٢٠٠٩م.

اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، فتاوى اللجنة الدائمة، الرياض: الرئاسة العامة للبحوث والإفتاء، ج ٢٣.

محمد بن إبراهيم بن عبد اللطيف آل الشيخ (ت: ١٣٨٩هـ)، فتاوى ورسائل سماحة الشيخ محمد بن إبراهيم بن عبد اللطيف آل الشيخ، تحقيق: محمد بن عبد الرحمن بن قاسم، الرياض: طبعة الحكومة بمكة المكرمة، ط ١، ١٣٩٩هـ، ج ٩.

محمد سليمان الأشقر وآخرون، أبحاث فقهية في قضايا الزكاة المعاصرة، عمان: دار النفائس، ط ١، ١٩٩٨م. ج ١

يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط ١، ٢٠٠٦م.
The Institute of Labour Administration, 2007. Ministry of Labour Thailand, Labour Law of Thailand 2007, Bangkok.

التقاعد عند المسنين، تاريخ الاسترجاع في: ١٥-٥-٢٠١٢م،

<http://rock1.com.vb/showtread.php>

فؤاد عبد اللطيف أبو حطب، عملية التقاعد، تاريخ الاسترجاع في: ١٥-٥-

<http://books.islamww.com/GoToPage>، ٢٠١٢م،

