

مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل

استحقاق وهمي وعدالة مهشمة

الباحث العمالي حسن البربري



مكافأة نهاية الخدمة في قانون العملاستحقاق وهمي وعدالة مهشمة

مقدمة

أعاد قانون العمل الجديد طرح مسألة مكافأة نهاية الخدمة بوصفها أحد حقوق العامل عند انتهاء علاقة العمل إلا أن الصياغة التي خرج بها نص المادة (١٧٢) في قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ و التي تنص علي " يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين ، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة ، وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة ، والعجز ، والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه وتستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل ، أو المتدرج حسب الأحوال وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاء وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إلي " فلم تفتح باب جديد للحماية الاجتماعية بقدر ما كشفت عن إشكالية تشريعية عميقة تمس فلسفة الحقوق العمالية ذاتها فقد ربط المشرع استحقاق مكافأة نهاية الخدمة بشرط عدم وجود حقوق تأمينية عن ذات مدة العمل وهو ربط غير مألوف في منطقتي تشريعات العمل ويؤسس لخلط خطير بين نظامين مختلفين في الطبيعة والهدف والوظيفة

إن ربط أحد الحقين بنفي الآخر لا يخلق حماية مزدوجة بل يؤسس لمقايضة تشريعية غير عادلة توضع فيها الحقوق في مواجهة بعضها بدلا من أن تتكامل وهو ما يفرغ مكافأة نهاية الخدمة من مضمونها ويحولها من قاعدة عامة إلى استثناء ضيق ويخلق في الوقت نفسه حافزا غير مباشر لتوسيع العمل غير المؤمن عليه بما يحمله ذلك من مخاطر اجتماعية واقتصادية واسعة

تنطلق هذه الورقة من أن الإشكالية لا تكمن في وجود نص عن مكافأة نهاية الخدمة وإنما في الفلسفة التي أعيد بناؤها بها وفي الآثار التي يترتبها على منظومة الحماية الاجتماعية وعلى سلوك أصحاب الأعمال وعلى وعي العمال بحقوقهم

تهدف هذه الورقة إلى توضيح المشكلة بشكل دقيق وفصل الحق في مكافأة نهاية الخدمة عن نظام التأمينات الاجتماعية وتحليل أثر المادة الحالية على العمال وسوق العمل ثم تقديم بديل واضح يعيد المكافأة إلى طبيعتها كحق مستقل لجميع العمال ويقترح نصا تشريعي معدل يعزز العدالة ويحمي حقوق العمال ويقوي منظومة الحماية الاجتماعية

أولاً : الإطار المفاهيمي والتحليلي

لفهم الخطأ الجوهرى فى المادة ١٧٢ من قانون العمل الجديد لابد أولاً من تفكيك النظامين المختلفين اللذين حاول النص ربطهما بشكل غير منطقي:

- التأمينات الاجتماعية

التأمينات الاجتماعية هي نظام حماية اجتماعية طويل الأجل يهدف إلى إدارة المخاطر المرتبطة بفقدان الدخل نتيجة الشيخوخة أو العجز أو الوفاة ويتم تمويله عن طريق اشتراكات إلزامية يساهم فيها العامل وصاحب العمل والدولة.

وظيفته الأساسية ليست تعويض مباشر عن انتهاء علاقة العمل بل ضمان استمرار الدخل للعامل بعد فقدانه القدرة على العمل أو عند وقوع أحداث غير متوقعة.

خصائص التأمينات الاجتماعية:

١. إلزامية لجميع العاملين في سوق العمل الرسمي.
٢. تحمي العامل من مخاطر اقتصادية مستقبلية بعيدة المدى، مثل الشيخوخة أو العجز أو الوفاة.
٣. تمنح حقوقاً مستمرة حتى بعد انتهاء الخدمة الفعلية.

- مكافأة نهاية الخدمة

على العكس نجد ان مكافأة نهاية الخدمة هي حق عمالي مباشر مرتبط بعلاقة العمل نفسها هدفها تعويض العامل عن سنوات خدمته ومكافأته على ولائه المهني وتخفيف فجوة الانتقال الاقتصادي عند انتهاء العمل "هي حق فردي ومباشر يخص كل عامل عند انتهاء عقده أو بلوغه سن المعاش بغض النظر عن وضعه في نظام التأمينات الاجتماعية".

خصائص مكافأة نهاية الخدمة:

أولاً - مرتبطة مباشرة بانتهاء علاقة العمل :-

١. تهدف لجبر أثر الانقطاع عن العمل وليس إدارة مخاطر مستقبلية.
٢. قابلة للتطبيق لكل العمال، مؤمن عليهم وغير مؤمنين، طالما انتهت خدمتهم.

- الفرق الجوهرى بين النظامين

التأمينات: - حماية مستمرة طويلة المدى، تمويلها من مساهمات مستمرة. تهدف إلى ضمان الدخل بعد انتهاء الخدمة

المكافأة: - حق تعويضي فوري عند انتهاء العلاقة العمالية، تمويلها من أموال صاحب العمل مباشر تهدف إلى تعويض الفترة التي قضاها العامل ولملمة أثر الانقطاع الاقتصادي.

- كيف يفسد الربط بين النظامين المادة ١٧٢

عندما يشترط القانون لقيام مكافأة نهاية الخدمة غياب حقوق التأمينات عن نفس الفترة فإنه يحول الحق من كونه قاعدة عامة لجميع العمال إلى استثناء محدود ويضع حقوق العمال في مواجهة بعضها البعض فتكون النتيجة العملية:

١. معظم العمال المنتظمين مؤمن عليهم مسبقاً وبالتالي يُحرمون من المكافأة.
٢. المادة تصبح منطبقة أساساً على حالات غير قانونية أو هامشية.
٣. تُفتح ثغرة لتحفيز أصحاب الأعمال على العمل غير الرسمي والتهرب من التأمينات.

ثانياً : - تحليل المادة الحالية وأثرها العملي والاجتماعي

المادة ١٧٢ من قانون العمل الجديد تضع شرطاً ينص على أن العامل لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت له حقوق تأمينية عن نفس مدة العمل عند قراءة هذا النص تكتشف على الفور أن الهدف الظاهري منه وهو حماية العامل بعد سن الستين لم يتحقق عملياً بل بالعكس فقد أفرغت المكافأة من مضمونها وأصبح تطبيقها محدوداً للغاية.

-أثر المادة على العمال

- ١- حرمان الغالبية الساحقة من المكافأة:

معظم العمال في سوق العمل الرسمي مسجلون في نظام التأمينات الاجتماعية واشتراكهم إلزامي هذا يعني أن نص المادة يمنعهم عملياً من الاستفادة من مكافأة نهاية الخدمة بعد سن الستين رغم أنهم استوفوا كل شروط الخدمة.

- ٢- تشجيع العمل غير الرسمي:

بسبب هذا الشرط قد يلجأ بعض العمال إلى العمل غير الرسمي أو التنازل عن التسجيل في التأمينات لتأمين حق المكافأة وهو ما يضعهم في موقف اقتصادي واجتماعي هش ويزيد من انتشار الاقتصاد غير الرسمي.

- ٣- إضعاف الثقة في القانون:

ربط المكافأة بحقوق التأمينات يخلق شعوراً بأن القانون لا يحقق العدالة للعمال وأن المكافأة ليست حقاً ثابتاً بل ميزة استثنائية قابلة للإلغاء بحسب وضع التأمينات مما يضعف ثقة العمال في التشريع وحماية الدولة لهم.

- أثر المادة على سوق العمل

- ١- تفويض منظومة الحماية الاجتماعية :

المادة تضع الحماية التأمينية والمكافأة في مواجهة بعضها وهو ما يقوض فلسفة التكامل بين الحقوق العمالية ونظام التأمينات مما ينتج عنه اختلال التوازن بين تأمين دخل العامل والحماية بعد انتهاء الخدمة.

- ٢- فتح ثغرات للتهرب من التأمينات:

أصحاب العمل قد يستغلون المادة لتقليل التزاماتهم تجاه التأمينات عبر تسجيل العمال جزئياً أو العمل على إبقائهم خارج منظومة التأمين لتوفير المكافأة لاحقاً مما يضر بنظام التأمينات ويزيد العبء على الدولة لاحقاً.

- ٣- توسيع الاقتصاد الهش:

أي تحفيز غير مباشر للعمل بدون تأمينات أو التلاعب بشرط المكافأة يساهم في زيادة العمالة غير المنتظمة و غير الرسمية مما يؤدي إلى ضعف الالتزام بالضرائب وارتفاع هشاشة العمال بعد سن الستين.

- الاستنتاج التحليلي

المادة في شكلها الحالي ليست مجرد خلل صياغة بل تعكس خلط منهجي بين وظيفتين مختلفتين للحماية الاقتصادية والاجتماعية فالتأمينات الاجتماعية تهدف لإدارة المخاطر طويلة الأجل بينما المكافأة تعوض عن سنوات الخدمة مباشرة و ان ربط الاستحقاق بينهما يفرغ المكافأة من مضمونها ويقصرها على حالات نادرة ويخلق حوافز سلبية على مستوى سوق العمل ويضر بثقة العمال في القانون.

ثالثاً :- الأمثلة الدولية ومقارنتها بالمعايير الدولية

عند مقارنة القانون المصري بقوانين الدول الأخرى يتضح جليا الخلل في ربط مكافأة نهاية الخدمة بالتأمينات الاجتماعية ففي مصر القانون القديم رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ربط المكافأة بحقوق التأمينات الاجتماعية للقضاء على التكرار أما القانون الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ فقد كرر نفس النهج لكن بشكل أكثر تشددا مما أدى إلى حرمان غالبية العمال المنتظمين من المكافأة وهو ما يخالف الممارسة الدولية ،ففي السعودية والإمارات والهند علي سبيل المثال تعتبر المكافأة حق مستقل لا علاقة له بالحقوق التأمينية ويستحقها كل عامل استوفى مدة الخدمة القانونية حتى لو كان مشمولاً بالتأمينات الاجتماعية وكذلك تشجع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٨ على ضمان تعويض عادل عند انتهاء الخدمة ويؤكد على ضرورة حماية العامل اقتصاديا وهو ما يتوافق مع فكرة المكافأة المستقلة وهذا يقود إلى استنتاج أن ربط المكافأة بالتأمينات في مصر لا يحقق الهدف الاجتماعي والاقتصادي من إنشائها ويحولها إلى حق محدود وشبه استثنائي كما أن هذه الصياغة تشجع على العمل غير الرسمي لتفادي فقد المكافأة وتزيد من تعقيد العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال لذلك يظهر جليا أن السياسة القانونية الحالية بحاجة إلى تعديل جوهري يضمن فصل المكافأة عن التأمينات الاجتماعية ويحولها إلى حق مستقل لكل عامل يحقق العدالة الاجتماعية والاقتصادية ويمنح العمال حماية فعلية عند انتهاء خدمتهم دون قيود خارجية أو شروط معقدة

المملكة العربية السعودية

- ينص [قانون العمل السعودي](#) على استحقاق مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل عند انتهاء الخدمة، سواء كان العقد محددًا أم غير محدد المدة.
- الحساب يعتمد على سنوات الخدمة والأجر الأخير: نصف أجر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر كامل عن كل سنة بعد ذلك.
- المكافأة مستقلة تمامًا عن أي حقوق تأمينية أو معاشية، مما يجعلها حقًا مباشرًا للعامل.

الإمارات العربية المتحدة

- يمنح [القانون](#) العامل مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء الخدمة، بغض النظر عن اشتراكه في التأمينات الاجتماعية أو أي نظام تقاعدي.

- المكافأة تُحسب على الأجر الأخير وعدد سنوات الخدمة، وتعتبر حقاً مضموناً لكل عامل استوفى فترة الخدمة القانونية.

الهند

- قانون [Gratuity Act](#) ينص على استحقاق [المكافأة](#) بعد مرور خمس سنوات من الخدمة.
- الحساب يعتمد على الأجر الأخير وعدد سنوات الخدمة.
- المكافأة مستقلة عن أي اشتراكات أو برامج تأمينية، وتعمل كحق حماية مباشر للعامل عند انتهاء الخدمة.

رابعا :- السياسة البديلة المقترحة وإعادة بناء المكافأة كحق مستقل

انطلاقاً من التحليل السابق يتضح أن ربط مكافأة نهاية الخدمة بحقوق التأمينات الاجتماعية خطأ تشريعي وفلسفي ويؤدي إلى آثار سلبية على العمال وسوق العمل لذلك تركز السياسة البديلة على إعادة المكافأة إلى طبيعتها كحق مستقل منفصل عن نظام التأمينات مع الحفاظ على العدالة وحماية الاقتصاد الوطني.

أولاً: المبادئ الأساسية للسياسة البديلة

فصل كامل بين المكافأة والتأمينات:

مكافأة نهاية الخدمة يجب أن تظل حق عمالي مستقل لا يتأثر بوجود معاش أو أي حقوق تأمينية أخرى فكل نظام له وظيفته ولا يجوز أن يحل أحدهما محل الآخر أو يلغيه.

حق عام لجميع العمال:

يستحق كل عامل مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء الخدمة سواء كان مؤمن عليه أم لا وسواء عمل قبل سن المعاش أم بعده طالما استوفى شروط الخدمة القانونية.

الاستحقاق التلقائي:

المكافأة يجب أن تُحسب تلقائياً عند انتهاء الخدمة بناءً على سنوات الخدمة والأجر الأخير دون شروط إضافية أو قيود مرتبطة بالتأمينات.

صياغة نص قانوني بديل للمادة ١٧٢:

يحدد استحقاق المكافأة لكل عامل عند انتهاء خدمته وينص صراحة على أن الاستحقاق لا يتأثر بأي حقوق تأمينية أو معاشية.

ثالثاً: النتائج المتوقعة من تطبيق السياسة البديلة

- حماية شاملة لجميع العمال دون تمييز أو استثناء.
- تعزيز الثقة في القانون وفهم العمال لحقوقهم.
- تقليل العمل غير الرسمي والتهرب من التأمينات.
- تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية بعد انتهاء الخدمة.

الخلاصة

إعادة بناء المادة ١٧٢ وفق السياسة البديلة المقترحة يحافظ على حقوق العمال الأساسية ويحد من العمل غير الرسمي ويقوي منظومة الحماية الاجتماعية المكافئة يجب أن تبقى حق مستقل لجميع العمال عند انتهاء الخدمة دون أي قيود أو شروط تعوق استحقاقها.