

## وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لقطاع علاقات العمل:

# الاحتفاء بعيد العمال العالمي في اليمن له طابعه الخاص وأبعاده الوطنية المشرفة

وحول دلالات هذا الاحتفال والمسيرة العمالية الطافرة حرصت الثورة على الالتقاء بمسؤولين من كافة أطراف العمل وفي المقابلة التالية يستعرض الدكتور/ علي محمد أحمد وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لقطاع علاقات العمل أبرز ملامح المسيرة العمالية في اليمن في العيد العالمي للعمال والعيد الوطني الـ١٥ للوحدة اليمنية.

### أجرى اللقاء/حمدي دوبيلة

لوضع قانون خاص بالتقابات النوعية المهنية مستندة إلى عدد من المصادر العربية والدولية، لكونه ساد فهم خاطئ عن ما هي التقابة النوعية المهنية، وليس هذا فحسب بل ويتم إنشاء نقابات تحت هذه التسميات خارج تشريعات العمل.

كيفية تعاملون النزاعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل.

أوضح القانون كيف تتم معالجة أي نزاع بين العامل وصاحب العمل، ولدى مكاتب الوزارة أقسام خاصة بكل وتسوية المنازعات، وعندما تفشل هذه الأقسام بالتوصل إلى حلول مبنية على اتفاق الطرفين ترفع القضايا إلى لجان التحكيم التي ينظم أعمالها القانون واللوائح المنظمة، وهذه اللجان تقوم بأعمال عدلية وقضائية مستندة إلى قانون العمل والقوانين القضائية، وتصدر أحكامها التي هي بمثابة أحكام ابتدائية لم تكن نهائية، وعندما يرى أحد الطرفين أو كلاهما أن حكم اللجنة التحكيمية غير عادل من وجهة نظره فإن القانون يعطيهم الحق أن يستأنفوا الحكم إلى المحكمة الاستئنافية، ومن الملاحظ أنه يصدر قانون السلطة المحلية رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ واللائحة التنفيذية له الصادرة بقرار الجمهوري رقم (٢٦٩) لسنة ٢٠٠٠م قد أعطى القانون ولائحته مزيداً من الصلاحيات للمحافظات وساعد على أن تقوم الوزارة بالدور الملقى على عاتقها في مجال وضع السياسات ومراقبة ومتابعة تنفيذها وتقييمها، على الرغم من أن البعض لا يريد أن يفهم ذلك مما يسبب أحياناً التشنجات في مهام الغير وهذا ما نعمل على معالجته باستمرار.

**العمالة الأجنبية**

ماذا عن مشكلة العمالة الأجنبية؟

الجمهورية اليمنية ليست مغلقة أمام العمالة الأجنبية ولكن هناك التشريعات المنظمة لها، وهي تقسم المجال للخبراء، والإجانب في بعض المهن التي لا يستطيع العامل اليمني أن يغطيها، كما أن هؤلاء الخبراء مروهون استقدامهم بتوظيف نظراء لهم يمتدني ويتم تدريبهم من قبل الخبراء لمدة لا تزيد عن خمس سنوات بعدها يتم ترحيلهم والاستفادة عنهم، وهنا تبرز مشكلة أن كثيراً من المحاللات لا يتم توظيف نظير يمني لتدريب غير اليمني أو يكون الاختيار غير موفق لتدريب بقاء غير اليمني كون اليمني لم يتقن من استلامه عمل الخبير، وغيرها من المبررات، كما أن البعض يستقدم مهنيين للقيام بأعمال بسيطة لا تحتاج إلى مؤهلات عالية وبغلاض لا يحض الشريكات تطلب في شروط طلباتها وتفضل العمالة غير اليمنية في الأعمال التي يستطيع اليمنيون القيام بها، ولدينا قرار مجلس الوزراء رقم (٤) لسنة ١٩٩٤م الخاص بالتنصيف المهني، وقرار مجلس الوزراء رقم (٢٧٠) لسنة ١٩٩١م الذي يحدد الوظائف البسيطة التي يمنع اشتغال غير اليمنيين بها كما يمنع الاستقدام وتجنيد القوق فيها، ولكن القرار منح الوزير استثناء مشاريع العقود والشرايع الاستثمارية الكبيرة، القروض والمستاعدات، والمعدات الديوباسية، وتكاليف المحاسبة القانونية ومشترى النواحي الكبيرة، وحديقة أن مثل هذا الموضوع هام ويحتاج تكامل جهود عدد من المؤسسات، وتعمل الوزارة جاهدة على التعامل مع التشريعات وبروح المسؤولية العالية، وحتى نهاية ٢٠٠٣م بلغ حجم المصدرة اليمنية للعمال الأجرة قدره اليمنية ١٤,٣٥٥ عمالاً غير المتكثرون ١٠,٩٠٥ عمال والبنات ٣,٤٥٠ عمالة بلغ عدد الوافدين الجدد في نفس العام ٦,٦٠١ عمالاً منهم المتكثرون ٥,١٥٩ عمالاً والبنات ١,٤٤٢ عمالة، فيما بلغ إجمالي رخص العمل الممنوحة لعام ٢٠٠٢م بلغت ١٥,٦٤١ عمالاً منهم المتكثرون ١٢,١١٨ والبنات ٣,٥٢٣ وبلغت العمالة الوافدة ٦,٣٨٢ عمالاً الذكور ٥,٢٩٨ والبنات ١,٠٨٤ والعمالة المجددة تراخضت بلغت ٨,٩٥٩ عمالاً منهم الذكور ٦٨٢٠ عمالاً والبنات ٢,١٣٩ عمالة.

### من تشريعات متطورة

### أسس قانوني متين

### ظهور حركات أطراف العمل

### والبنات ١١٠٠٠ والذكور ٦٦٧٩

### حجم العمالة اليمنية

العمل والجزاءات والتدريب، والسلامة والصحة المهنية، وتأمينات الخدمة، وتفتيش العمل، ومنازعات العمل والإضراب المتزوج، والمنظمات النقابية، والعقوبات، ومن أهم المزايا التي جاء بها القانون العمل له لا يجوز أن تقل أجورهم في القطاع الخاص عن الحد الأدنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة، وسأوى القانون بين الرجل والمرأة في الأجر الواحد لقاء العمل الممن وشروطه، وحدد الإجازة المرضية للعمال، ونظام الإجازات والعطل، وعلى صاحب العمل أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية للعمال ولأجل ضمان ذلك قدم القانون تشكيل لجنة عليا للسلامة والصحة المهنية، ووفر القانون إمكانية حل النزاعات التي تنشأ بين أصحاب العمل والعمال من خلال الحلول عبر مكاتب الوزارة أو غير اللجان التحكيمية واستئناف القضايا التي يصعب حلها إلى محاكم الاستئناف، ومن حق التظلم للعمال، وتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية على عمال القطاع الخاص، وأعطى القانون الحق للعمال وأصحاب العمل أن يكونوا منظماتهم النقابية للدفاع عن حقوقهم المشروعة، وأن يجري إعادة النظر في قانون العمل رقم ٥٠، لسنة ١٩٩٥م في ضوء نتائج تطبيقه في ميدان العمل وملاحظات منظمة العمل الدولية عليه وسنته مناقشته مع أطراف العمل حتى إقراره بشكل نهائي. كما صدر القانون رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٢م بشأن تنظيم النقابات العمالية، لأن تم استكمال اللائحة التنفيذية للقانون وتجري الترتيبات المناقشات واسعة للائحة. كما تهتم الوزارة بمسألة التصنيف المهني وتجمع المعلومات الفنية



د. علي محمد أحمد

بعجلة التنمية وتؤمن حياة مستقرة للعمال وأسرهم، وخلال خمسة عشر عاماً مضت من عمر الوحدة أعيدت الحياة للعديد من المنشآت وعمالها، وفتحت العديد من المنشآت الجديدة التي تستقطب الآلاف من العمال، هذا ما يؤكد أن الوحدة حملت معها التشريعات العادلة لأطراف العمل وتهدف لتحقيق التنمية التي يجني ثمارها الجميع، وبلغت المنشآت في الجمهورية اليمنية ٩٠,٣٠٩ منشأة وفي مكان آخر نتحدث عن الإحصائيات الخاصة بالعمالة.

### أرقام وإحصائيات

● هل يمكن إعطاء صورة عن العمالة اليمنية والبطالة بالأرقام؟

– أولاً يجب البدء ببعض المعلومات الإحصائية ذات الارتباط الوثيق بجوهر السؤال ومنها أن نتائج الإسقاطات السكانية لنهائية عام ٢٠٠٢م تدلنا أن تعداد السكان بلغ حوالي ١٩,٤٩٥,٠٠٠ نسمة ونتائج التعداد الأولية لعام ٢٠٠٤م أعلنت أن عدد السكان بلغ ١٩,٧٢١,٦٤٣ نسمة منهم الذكور ١٠,٠١٦,١٣٧ نسمة والبنات ٩,٧٠٥,٥٠٦ نسمة ويمكننا الاعتماد على آخر المعلومات الإحصائية المتوفرة لدينا في جوانب تفصيليات الموضوع حيث نجد أن معدل النمو قد انخفض من ٣,٠٥٪ عام ٢٠٠٢م إلى ٢,٣٠٪ حسب نتائج الإحصاء الجديد، وإذا كان السكان في أول إحصاء سكاني ١٩٩٤م في الجمهورية اليمنية بلغ ١٤,٥٨٧,٨٠٧ نسمة يعني أن الزيادة خلال عشر سنوات بلغت حوالي ٥,١٣٣,٨٣٦ نسمة، وعليه أن موضوع العمل يجب أن يأخذ مسالة التعداد السكاني والنمو الاقتصادي وعدداً من المؤشرات الأخرى بعين الاعتبار.

ثانياً: أرضية العمل المتواجدة مساحية للتشغيل وهي قطاعات الحكومة، والقطاع العام الانتاجي والخدمي، والقطاع المخطط والقطاع الخاص، والقطاع التعاوني. وهذه الأرضية أعيد بناؤها وتقديم أوضاعها ما يحقق النواحي الاقتصادية والتنموية خلال الفترة المصغرة.

ثالثاً: تم سن تشريعات عمل متطورة أسهمت في حد كبير في تحقيق التطلعات التي يشهدها أطراف العمل للوصول إلى النتائج الإيجابية، ويمكن القول أن مثل هذه التشريعات تعتبر من أرقى التشريعات في المنطقة، ولا تتوقف الحكومة عند هذا الحد بل وتعمل على تطويرها باستمرار.

● كم حجم العمالة والبطالة وما هو الطموح لتحسين أوضاع العمال والتخفيف من البطالة؟

– حسب آخر إحصائيات متتابعة بلغ حجم العمالة حوالي ١٩,٧٢١,٦٤٣ عمالاً وعمالة منهم الذكور حوالي ١٠,٠١٦,١٣٧ والبنات ٩,٧٠٥,٥٠٦ عمالاً، وتهتم الوزارة بتحسين أوضاع العمال من خلال تطوير تشريعات العمل، وتعمل الحكومة والدولة على إصدار الاستراتيجية الوطنية للأجور والمراتب في القطاعات الخاصة بها، وهذه دورها ستؤثر على سوق العمل كذلك، كما تمنا تطوير الوزارة جهوداً على تطوير الاستثمار وتوسيع قاعدته وعمليات الاستثمار القطاعية والعديدية، وبعض الصناعات المحلية، وهذه الأعمال وغيرها من النشاطات الخدمية في المناطق الحرة والسوق التجارية تهيئ لمناخات وأعادة لتحسين أوضاع العمال، كما أن رفع الوعي العمالي ورفع وعي قيادات العمل الحكومي، والخاص، والنقابي من أهم مكونات العمل لتحسين أوضاع العمال والعمال والرفع بالنوعية والتهنية المتخلطين المناسبة للاستثمار، وحديقة إذا كان حجم المخاطر التي يصعب حلها إلى محاكم الاستئناف، ومن حق التظلم للعمال، وتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية على عمال القطاع الخاص، وأعطى القانون الحق للعمال وأصحاب العمل أن يكونوا منظماتهم النقابية للدفاع عن حقوقهم المشروعة، وأن يجري إعادة النظر في قانون العمل رقم ٥٠، لسنة ١٩٩٥م في ضوء نتائج تطبيقه في ميدان العمل وملاحظات منظمة العمل الدولية عليه وسنته مناقشته مع أطراف العمل حتى إقراره بشكل نهائي. كما صدر القانون رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٢م بشأن تنظيم النقابات العمالية، لأن تم استكمال اللائحة التنفيذية للقانون وتجري الترتيبات المناقشات واسعة للائحة. كما تهتم الوزارة بمسألة التصنيف المهني وتجمع المعلومات الفنية

## تزامن

## الاحتفال مع

## أفراح العيد

## الوطني يضيء

## على المناسبة

## أهمية خاصة

وبحقوق نتائج إيجابية حتى يشعر جميع العمال أن هذا العمل هو ملكهم مثلما هو ملك صاحب العمل كونهم ينجون ثماره جميعاً، ولدينا مثال جيد للإدارة الاقتصادية في مصنع عمران للأسمت سيبقى الاستفادة منه في عدد من المؤسسات.

كما أن العمال ومثليهم طرح عليهم الواقع الجديد مهما غير عادية كذلك فهم العمال الذين يتنجون ويكونون ويكدون، ويدونهم يبقي الراسماليون والآلات وسائل وأدوات عمل واقفة عن العمل، وعلى العمال ومثليهم أن يدركوا مجمل التحولات والمتغيرات سواء على الصعيد الوعي أو العمل في جميع المجتمعات وعليهم أن يدركوا أنهم ليسوا الوحدتهم في ميدان العمل، ويدركوا جميع العلاقات التي تربطهم بصاحب العمل سواء عبرهم مباشرة أو عبر مثليهم، وأن يتطورا مثل هذه العلاقات ويكونوا على معرفة تامة بإدارة الحوار الاجتماعي مع أصحاب العمل، ويمتلكوا القدرة على إقناع أصحاب العمل بالمبررات المنطقية التي تقود إلى تقديم المقترحات مبنية على الأدلة والأرقام والحجيات التي تجعل صاحب العمل يستوعب ما هو مطروح حتى يتم الإقناع به، كما أن على العمال أن يمتلكوا وعياً عمالياً يجسد العلاقة بينهم وبين العمل وصاحب العمل، وأن يكون لديهم وعي نقابي يساهم في رفع مكانة الحوار الاجتماعي دون تحصب، والعمال على فهم تشريعات العمل، وتطبيقها على أنفسهم، وبموجبها يساهمون في تحسين أوضاعهم، والخبريات بالخبر أن تشريعات العمل تحفظ حقوق الثلاثة الأطراف في العمل.

ويطرح الواقع الجديد على الحكومة ممثلة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ومسؤوليات كبيرة في رفع مكانة العلاقة بين أطراف العمل كون جميع تشريعات العمل تضع الحكومة المنسق الرئيسي للحوار الاجتماعي والمفاوضات بين أطراف الانتاج والعمل وتبني المجال واسعا لتكثيف الحوار والمفاوضات في جميع المستويات، ونحن في الوزارة ننهج طريق الحوار مع مختلف أطراف العمل ونراه الطريق المناسب لحل مختلف المشكلات التي قد تنشأ هنا وهناك لكون تحقيق نتائج الحوار سهولاً قانونية وتستند الإجراءات إلى الأوامر حتى وإن كانت قانونية وتستند للقوانين، لكون الأولى يقوم على الأخذ بالرد والاستماع للآخر وبالتالي الوصول إلى نتائج متفق عليها.

● كيف ترون وضعية العمل والعمال منذ تحقيق الوحدة اليمنية؟

– لقد تحسنت أوضاع العمل التي تشكل قاعدة متينة وأساسية لوجودة العمل، وروجحت أوضاع العديد من المؤسسات وجزت إعادتها وفقاً للأسس العلمية لبناء حياة اقتصادية سليمة، وعلى هذا الأساس ارتقى وضع العمال، ووفرت الحكومة ضمانات استثمارية وتوسيع النشاط الاقتصادي والاستثماري، وأصدرت الحكومة عدداً من التشريعات مستندة إلى الدستور والتي تساهم في الدفع

● كيف تنظرون إلى احتفالات الأول من مايو ٢٠٠٥م هذا العام؟

التوجهية المستمر لمعالي الأخ/ عبدالكريم إسماعيل الأرحبي وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، نرى أن احتفالات الأول من مايو هذا العام تتميز عن الاحتفالات السابقة في كونها جاءت متزامنة مع احتفالات شعبنا بمناسبة إعادة تحقيق الوحدة اليمنية في عيدها الخامس عشر، وهذه المناسبة العظيمة تضيء على مناسبة مايو صيغة مضيفة هامة في تاريخ اليمن واليمنيين. كما تتميز احتفالات هذا العام في كونها جاءت بعد الإعلان عن النتائج الأولية للاحصاء السكاني لعام ٢٠٠٤م، وهذه النتائج تعد جميع المجالات باخر الإحصائيات والمعلومات الحديثة والحقيقية، وتأتي هذه الاحتفالات وشعبنا بنعم بالديمقراطية التي اختارها كطريق لتطوره بقيادة المناضل الرئيس علي عبدالله صالح ذلك الرجل الذي يحمل الإنسانية بكل معانيها ويمارس كل قيمها ويعمل بكل ما فيه مصلحة كل أبناء الأمة.

كما تتميز هذا العام أنه يحمل معه الاستراتيجية الوطنية للأجور والمراتب في القطاع الحكومي والمختلط والذي لا بد من أن تكون له انعكاساته الإيجابية على حياة موظفي القطاع الخاص وعماله كذلك.

ويشعر الإنسان أن الإنجازات التي تحققت خلال مسيرة ٥٥ سنة من نضال شعبنا الأبي عظيمة ولا سبيل للمقارنة تحت خمس عشرة سنة سبقتها، في زمن التشطير، وجاءت الوحدة بالديمقراطية من أهم ثمراتها وأصبحت الوحدة والديمقراطية تامين لا يفتقدان عن بعضهما، ولأول مرة في تاريخ اليمن الحديث والمعاصر تعيش حياة ديمقراطية حقيقية.

ويتضمن احتفال هذا العام باهتمام الحكومة بمختلف قضايا العمل ورفع وتائر التنمية وتهئية المناخ لتشجيع الاستثمار وبناء مجتمع حديث بكل مفرات تطوره، كما تهتم الوزارة بالتطبيق الجيد بمرأية وتنسيق جهود الحوار الثلاثي لتشريعات العمل، وتطبيق الاتفاقيات العربية والدولية الخاصة بالعمل وتقييم مجريات التطبيق باستمرار.

● كيف كان وضع العمل والعمال قبل قيام الوحدة اليمنية؟

كانت أوضاع العمل والعمال مشطرة، وكان كثير من أوضاع المؤسسات في غاية الصعوبة حتى صبيحة الوحدة، وكان الميزان الاقتصادي لا وجود له في حياة أغلب المؤسسات الاقتصادية أي أن أوضاعها لا تقوم على منطق الربح والخسارة مما أدى إلى حدوث المشاكل لكثير من المؤسسات، وجاءت كثير من المؤسسات إلى الوحدة في مؤسسات خاسرة تعيش على حساب الاقتصاد الوطني وحياة السكان، وكثير من هذه المؤسسات حملت دولة الوحدة المشكلة التي جاءت من الماضي وليس مشكلة المؤسسات الحديثة بل إن كثيراً منها لم يسد مل ما كان يخصم على العمال من تامينات اجتماعية ويبقى العمال خارج مظلة التأمينات الاجتماعية مما جعل دولة الوحدة تنفق أضعافاً على هذه القضية المصرية حتى أوجدت لها المبالغيات القانونية وسددت الالتزامات السابقة على الحكومة في الماضي إضافة إلى تسديد التزامات ما دفعه العمال في السابق ولم تسدده الحكومة للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية والعشاش والقاعدية، هذا ما وفر ضمان استحقاقات من عمال في الماضي ولم تسدوا أو لم تسد مؤسساتهم عنهم اشتراكاتهم التأمينية التي كانت محكومة بقوانين لم تنفذ حينذاك.

● ماذا عن العلاقة بين أطراف الانتاج والعمال في الماضي والحاضر؟

– كانت العلاقة في الماضي محكومة بالأسئلة التاريخية والوضع السياسي والاقتصادي القائم حينذاك، وكانت مفاهيم الصراع بين العمال وأصحاب العمل راجحة، في الوعي العام ونوع التعمق في الآثار السلبية لجزرات ونتائج أي صراع كان سواء في العمل أم في غيره، وفي فترة لاحقة راجحت أفكار الطبقة للعمال في بعض البلدان مما أدى إلى إضعاف القطاع الخاص أو القضاء عليه وسيادة فكر الطبقة العاملة التي تقوم بالانوار اللائحة للاتحاد والعمل (الحكومة)، وأصحاب العمل والعمال وممثليهم حيث أدت حركة التاريخ تغير كثير من الضمان الفكرية والسياسية التي راحت في ظروف أنتهت مبررات وجودها، هذا ما وضع العالم أمام تطورات عديدة، والرفع من كفاءة العامل الذي كان وعيه لا يرتفع عن وعي عامل المانفخوترا والوعي إلى النرة، والتبثرون، والاكثرون وثورة المعلومات والاتصالات، هذا العامل المعاصر بهذا الوعي لا يمكن له إلا أن يتعامل مع مجمل المتغيرات بوعي الجيد، وكذلك صاحب العمل وحيزت العمل، هذا ما يضع أطراف الانتاج والعمل الثلاثة أمام مهام من نوع جديد تستدعي توسيع وتعظيم وتحديث الحوار الاجتماعي وتحكيم المنطق والعلم لحل أي مشكلة قد تبرز، وعليه أن العلاقة بين أطراف العمل تشهد تحولات نوعية عميقة في ضلعونها لما من شأنه تحقيق تنمية حقيقية تشترك فيها الأطراف الثلاثة بوعي وإدراك عميقين لهدف رفع المكانة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع ولما حوله من علاقات.

● وكيف يمكن أن تتطور العلاقة في ضوء المتغيرات الحديثة؟

– إن مثل هذه العلاقة يجب الاهتمام بتطويرها، ومن الصعب تجزئة الموضوع عن بعضه، فإذا كانت تتجسد بين الثلاثة الأطراف يعني أن هناك قضايا طرح نفسها أمام كل طرف ليقوم بدوره حتى يحدث التكامل بين الجميع ويمكن القول أنه دور غير عادي يطرح نفسه على أصحاب العمل بوصفهم عنصراً مهماً في التركيبة الثلاثية ويدونهم بصعب الحديث عن أي شيء في الموضوع، ومن أهم ما هو مطروح أمامهم أن عليهم أن يستوعبوا ما تحدثت من تطورات في مجالات اختصاصات نشاطاتهم وأن يكونوا على معرفة وارتباط بكل جديد، كما أن عليهم جميعاً معرفة اتجاهات التغيرات الدولية تجاه نشاطاتهم واستيعاب ذلك لديهم، وأن يدركوا أن زمن الحماية انتهى إلى غير رجعة، ويحل زمن المنافسة الحرة دون قيود، وبالتالي من المهم الاهتمام بالاتجاه الوطني بمواصفات تنافسية عالمية، وللنجاح الأمتل في هذا الميدان في اعتقادنا أن التوجه إلى الأعمال التي خاتمتها محلية لا تنضج يمكن أن تشكل تربة مناسبة لذلك، إضافة إلى اتباع عدد من المعايير الأخرى ومنها إدخال التقنيات الحديثة التي تحتاج إلى رفع القدرات المهنية المستخدمة فيها. الخ. هذا ما يطرح على هؤلاء تهينة جميع الظروف الداخلية الملائمة لرفع كفاءة وكمية الانتاج ونواتج العمل وبالتالي لا بد من أن يسود الحوار البناء مع العمال ومثليهم والتنسيق من قبل الحكومة لتحقيق تشريعات وأهداف العمل وقدرات أصحاب الأعمال على الحوار الاجتماعي في ميدان العمل الضيق يؤكد قدرتهم أو ضعفهم على مستوى الحوار الأمثل، وعليهم أن يدركوا جيداً أن عامل اليوم هو ليس عامل الماضي، إنه أصبح يدرن كل ما حوله فكيف له أن لا يعرف ما يعمل، وكلما أعطى صاحب العمل العامل حقه المطلوب الذي يساوي جهده ونتائج عمله بالمعنى الاقتصادي كلما قدم هذا العامل أكثر وبالتالي يخطو العمل خطوات متقدمة

