በፍትሕ ሚኒስቴር
የፌዴራል ሕጎች ተፈጻሚነት
መከታተያ ዳይሬክቶሬት

የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሕግ አፈጻጸም የዳሰሳ ጥናት ሪፖርት

ሀምሌ 2012 ዓ.ም.

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ
THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA
ATTORNEY GENERAL

ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ
ATTORNEY GENERAL

በኢፌዴሪ ጠቅላይ ዐቃቤሕግ በፌዴራል ሕጎች ተፈጻሚነት መከታተያ ዳይሬክቶሬት የተዘጋጀ ጥናት

ርዕስ

የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሕግ አፈጻጸም የዳሰሳ ጥናት ሪፖርት

አዘጋጆች ፡- ኃይለገብርኤል አያሌው
ሃብታሙ ጋሹ
ወርቁ ይመር

ሀምሌ 2012ዓ/ም

ማውጫ

መቅድም/preface 1

ክፍል አንድ

የአሠሪና ሠራተኛ ሕግ አፈጻጸም ዳሰሳ 3

ምዕራፍ አንድ

1.መግቢያ 3

1.2 ጥናቱ ዓላማ 4

1.2.1ጠቅላላ አላማ/ General Objective 4

1.2.2 ዝርዝር ዓላማ/ specific objectives/ 5

1.3 የጥናቱ አስፈላጊነት 5

1.4 የጥናቱ ዘዴ 6

1.5 የጥናቱ ወሰን 6

1.6 ለጥናቱ መነሻ የሆኑ ጉዳዮች 6

ምዕራፍ ሁለት

2.በጥናቱ በሚዳሰሱ አንዳንድ ጉዳዮች ላይ የተደረገ ጽንሰ ሃሳባዊ ዳሰሳ 8

2.1. የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ምንነት 8

2.2.የስራ ገበያ 8

2.3.ሰራተኛን ማገናኘት እና ማቅረብ (Agency employment) 9

2.4.የስራ ሁኔታ ምንነት 10

2.5.ሰላማዊ የኢንደስትሪ ግንኙነት 11

2.5.1የሥራ ክርክር የሚገለጥባቸው መንገዶች እና መፍቻ ዘዴዎቹ 11

2.6.የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ 13

2.7.የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃን በማረጋገጥ ሂደት የመንግስት ሚና 16

2.8.በስራ ላይ የሚደርስ ጉዳት 18

2.9.በስራ ላይ የሚደርስ አደጋ 19

2.10.በስራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ 22

2.10.1 ኬሚካላዊ(chemical) ንጥረ-ነገሮች 24

2.10.2 ስነ-ህይወታዊ (biological) ባዮሎጂካል ምክንያቶች 24

2.10.3 ፊዚካል (physical) ምክንያቶች 25

2.10.4 ሜካኒካል (mechanical) ምክንያቶች 25

2.10.5 ኤርጎኖሚካል (Ergonomically) ምክንያቶች 25

2.10.6 ሳይኮሶሻል (psychological) ምክንያቶች 25

2.11.የአካል ጉዳት መጠን 25

2.11.1 የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች 25

2.11.2 የጉዳት መጠን አወሳሰን 29

2.12 የስራ ደረጃ ምንነት 30

2.13 የሰራተኛ ቅነሳ 29

2.13.1 የቅነሳ ምክንያት 32

2.13.2 የቅነሳ ስርዓት 33

ምዕራፍ ሶስት

3.የኢትዮጵያ የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ጥበቃ መሰረቶች 34

3.1 የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሕገ መንግሥት 34

3.2 ዓለም ዓቀፍ የሕግ ማዕቀፍ 36

3.3 የፖሊሲ እርምጃዎች 41

3.3.1 የኢትዮጵያ ብሔራዊ የሥራ ስምሪት ፖሊሲ እና ስትራትጂ 41

3.3.2 ብሄራዊ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ 42

ምዕራፍ አራት

4. በጥናቱ የሚዳሰሱ ጉዳዮች በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ያላቸው አፈጻጸም 43

4.1 የስራ ላይ መብቶች በመንግስት ላይ የሚጥሉት ግዴታ 43

4.2 አደረጃጀት 45

4.2.1 የውስጥ አደረጃጀት 45

4.2.2 ተቋም ዘለል አደረጃጀት 46

4.3 የአሰሪ እና ሰራተኛ ብሄራዊ የመረጃ ስርዓት እና አገራዊ የስራ ገበያ መረጃ ስርዓት ዝርጋታ ስርዓት ዳሰሳ 51

4.4 በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለ ጠቅላላ የስራ ደረጃ ዳሰሳ 53

4.5 በሥራ ላይ የሚከሠቱ አደጋዎችና በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ለመከላከል የሚያስችል የአሠራር ሥርዓት ዝርጋታ፤ የሙያ ጤንነትና ደኅንነት ደረጃዎች ማውጣቱንና ሥራ ላይ መዋላቸውን ቁጥጥር ዳሰሳ 54

4.6 የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎትን በሚመለከት የተደረገ ዳሰሳ 55

4.6.1. የስራ ሁኔታ፣ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታ ቁጥጥር ዳሰሳ 59

4.7 የግል የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት ፈቃድ አቅራቢዎች ዳሰሳ 61
4.8 የስራ አደጋዎች ምደባ/determination of hazardous jobs/ ዳሰሳ 62
4.9 የሙያ በሽታን ዝርዝር እና የአካል ጉዳት መጠን ሰንጠዥ የማዘጋጀት........ 63
4.10 ለስራ ላይ ጉዳት የሚሰጡ ክፍያዎችን ለመሸፈን ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸውን ድርጅቶች አወሳሰን ዳሰሳ 64
4.11 ሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎች ዳሰሳ........ 65
4.12 የውጭ አገር ዜጎች የስራ ፈቃድ ሁኔታ ዳሰሳ 67
4.13 ስለ ሰራተኛ ቅነሳ ስነ-ስርዓት ዳሰሳ........ 69
4.14 የሃገር ውስጥ የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች 71
4.15 ሰላማዊ የኢንደስትሪ ግንኙነትን ማጎልበትን በተመለከተ 72
ምዕራፍ አምስት
5.መደምደሚያ እና ምክረ-ሃሳብ 79
5.1 መደምደሚያ 79
5.2 ምክረ- ሃሳብ........ 79
ክፍል ሁለት
የውጭ አገር ስራ ስምሪት ሕግ አፈጻጸም ዳሰሳ........ 82
ምዕራፍ አንድ
1.መግቢያ 82
2.የጥናቱ ዓላማ 89
2.1 አጠቃላይ ዓላማ 89
2.2 ዝርዝር ዓላማዎች........ 89
3.የጥናቱ ዘዴ 85
4.የጥናቱ ወሰን 86
5.የጥናቱ ውስንነት........ 86
ምዕራፍ ሁለት
2. የዓለም ዓቀፍ መርሆዎች እና የኢትዮጵያ የሕግ ማዕቀፍ........ 87
2.1 የዓለም ዓቀፍ ስምምነት........ 87
2.2 የኢትዮጵያ የሕግ ማዕቀፍ 88
2.2.1 የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 88

ምዕራፍ ሶስት

3. የሰራተኛና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አፈጻጸም.......91

3.1 በአዋጁ መሰረት ለሚኒስቴሩ የተሰጡት ስልጣንና ተግባራት.......91

3.2 አደረጃጀት.......96

3.3 መመሪያዎችን ከማውጣት አንጻር.......93

3.2.1 በውጭ ሀገር በስራ የሚሰማሩ ዜጎችን የመድን ሽፋን ለመወሰን የወጣ መመሪያ ዳሰሳ.......93

3.2.2የውጭ አገር ስራ ስምሪት አፈጻጸም መመሪያ ዳሰሳ.......99

3.4 የዜጎችን መብት፣ ደኅንነት እና ክብር ከማስጠበቅ አንጻር.......95

3.4.1 የሁለትዮሽ ስምምነት አስፈላጊነትና አፈጻጸም.......96

3.4.2 አነስተኛ ደሞዝ ስለመወሰንና ስለስራ ሁኔታ.......99

3.4.3 ሌበር አታሼ ስለመመደብ.......103

3.5 ከኤጀንሲዎች ቁጥጥር እና ክትትል አንጻር.......103

3.6 ሌሎች የአዋጁን ድንጋጌዎች ከማስፈጸም አንጻር.......106

ምዕራፍ አራት

ማጠቃለያ እና መደምደሚያ.......108

ምዕራፍ አምስት

ምክረ ሀሳብ.......110

ክፍል ሶስት

የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት አዋጅ አፈጻጸም ዳሰሳ.......113

ምዕራፍ አንድ

1.መግቢያ.......113

1.2 የጥናቱ ዓላማ.......115

1.2.1 አጠቃላይ ዓላማ.......115

1.2.2.ዝርዝር ዓላማዎች.......115

1.3 የጥናቱ አስፈላጊነት.......115

1.4 የጥናቱ አይነትና ዘዴ.......116

1.5 የጥናቱ ወሰን.......116

1.6 የጥናቱ ውስንነት.......117

ምዕራፍ ሁለት

2.የጽንሰ ሀሳብ እና የሕግ ማዕቀፍ ዳሰሳ 118
2.1 የአካል ጉዳተኝነት ምንነት 118
2.2 የዓለም ዓቀፍ ሕግ ዳሰሳ 121
2.3 የኢትዮጵያ ሕግ ማዕቀፍ 125
2.3.1 የኢፌዲሪ ሕገ መንግስት 125
2.3.2 የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 125
2.3.3 የኢትዮጵያ የሕንፃ አዋጅ ቁጥር 624/2001 126
ምዕራፍ ሶስት
3.የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አፈጻጸም ዳሰሳ 127
3.1 የሚኒስቴሩ ተግባር እና ሃላፊነት 127
3.2 አደረጃጀት 128
3.2.1 የውስጥ አደረጃጀት 128
3.2.2 ተቋም ዘለል አደረጃጀት 129
3.3 መመሪያ ስለማውጣት 133
3.4 ለአካል ጉዳተኛ ሰራተኞች ምቹ አከባቢያዊን ተደራሽ ከማድረግ አንጻር 135
3.4.1 የሕንፃ ተዳራሽነት 135
3.4.2 የመረጃ እና ግንኙነት ተደራሽነት 136
3.4.3 ስለተመጣጠነ ማመቻቸት እና አድሏዊ አሰራር ስለማስቀረት 137
ምዕራፍ አራት
ማጠቃለያ እና መደምደምያ 139
ምዕራፍ አምስት
ምክረ ሃሳብ 142
አባሪ አንድ 144
ዋቢ መጽሃፍትና ጽሑፎ
አባሪ ሁለት 149
ለሰራተኛና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አመራሮችና ባለሙያዎች የተዘጋጀ ቃለመጠይቅ

መቅደም/preface

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ መንግስት የፌዴራል ጠቅላይ ዓቃቤ ሕግ በአዋጅ ቁጥር 943/2008 እንደገና ሲቋቋም ከተሰጠው ስልጣን መካከል በአዋጁ አንቀፅ 6(6) እንደተደነገገው በፌዴራል መንግስቱ የሚወጡ ሕጎች ወጥነት ባለው መልኩ ተግባራዊ መደረጋቸውንና አስፈፃሚ መስሪያ ቤቶችም ስራቸውን በሕጉ መሰረት መስራታቸውን የመቆጣጠርና የማረጋገጥ ሀላፊነት ይገኝበታል። ይህን ኃላፊነቱን ለመወጣት የፌዴራል ሕጎች ተፈፃሚነት መከታተያ ዳይሬክቶሬት አደራጅቶ ወደ ስራ የገባ ሲሆን ዳይሬክቶሬቱም የፌዴራሉ መንግስት የሚያወጣቸው ሕጎች ወጥነት ባለው መልኩ መተግበራቸውን ከሚያረጋግጥበት መንገድ አንዱ የሕግ አፈጻጸም ጥናት በማካሄድ ነው።

ከእነዚህ የፌዴራል ሕጎች አስፈፃሚ መሰሪያ ቤቶች ውስጥ አንዱ የኢ.ፌ.ዴ.ሪ ሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መስሪያ ቤት ነው። የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚንስቴር መስሪያ ቤት በኢትዮጵያ ለረጅም ጊዜ ከቆዩ ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች ውስጥ አንዱ ሲሆን መስሪያ ቤቱ የአስፈፃሚ አካላትን ሥልጣንና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 መሰረት የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕጎች ስራ ላይ መዋላቸውን መከታተል እና መቆጣጠር፣ ከባለድርሻ አካላት ጋር በመሆን የማኅበራዊ ጥበቃ ሥርዓትን በማጠናከር የዜጎች ማኅበራዊና ኢኮኖሚያዊ ደኅንነት እና ዋስትና የሚሻሻሉባቸውና የሚጠበቁባቸው ዘዴዎችን በሚመለከት በተለይም የአካል ጉዳተኞች እኩል ዕድል ተጠቃሚና ሙሉ ተሳታፊ እንዲሆኑ፣ አረጋዊያን እንክብካቤና ድጋፍ እንዲያገኙና ተሳትፏቸው እንዲጎለብት፣ የማኅበራዊና ኢኮኖሚያዊ ችግሮችን ለመከላከልና በችግሩ ውስጥ የሚገኙ በተለይም አረጋውያንና የአካል ጉዳተኞች አስፈላጊ የሆኑ አገልግሎቶችን እንዲያገኙ እና የኢትዮጵያውያን ዜጎች የውጭ አገር ሥራ ስምሪትን መቆጣጠር ከተሰጡት ኃላፊነቶች ውስጥ ዋና ዋናዎቹ ናቸው።

ስለሆነም ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ይህን በአዋጅ የተሰጡትን ስልጣንና ተግባራት እያስፈፀመ ያለበት ቁመና በተለይ ከአደረጃጀት፣ ከሰው ኃይል፣ ውጤታማና ቀልጣፋ መመሪያዎችን ከማዘጋጀት እና የአሰራር ስርዓቶችን ከመዘርጋት አንጻር እንዲሁም ከባለድርሻ አካላት ጋር ያለው ቅንጅት ምን እንደሚመስል እና በሚያስፈፅምበት ወቅት ያጋጠሙ ችግሮች እና መፍትሄዎቻቸውን ያካተተ የዳሰሳ ጥናት በኢ.ፌ.ዴ.ሪ ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ የፌዴራል ሕጎች ተፈጻሚነት መከታተያ ዳይሬክቶሬት ዐቃቤያነ ሕግ የጥናት ቡድን ተዘጋጅቷል። ለሚኒስቴሩ በሕግ ከተሰጡት ዋና ዋና ተለዕኮዎች በመነሳት ይህ የጥናት ጽሁፍ በሶስት ዋና ዋና ክፍሎች

የተከፋፈለ ሲሆን የመጀመሪያው ክፍል የአሰሪና ሰራተኛ ሕግን ከማስፈጸም ጋር የተያያዘ ሲሆን ሁለተኛው ክፍል ደግሞ የውጭ አገር ስራ ስምሪት አፈጻጸም የሚዳስስ ነው። የጥናቱ ሶስተኛው ክፍል ደግሞ የአካል ጉዳተኞችን ስራ ስምሪት መብት ከማስፈጸም ጋር የተያያዙ የሕግ እና አፈጻጸም ሁኔታዎች ተዳሰዋል። እያንዳንዱ ክፍል ደግሞ አምስት አምስት ምዕራፍ እንዲይዝ የተደረገ ሲሆን የመጀመሪው ምዕራፍ እንደተለመደው መግቢያ ፣ በሁለተኛው ምዕራፍ የጽንሰ ሃሳብ ዳሰሳ፣ በሶስተኛው ምዕራፍ የሚኒስቴሩ የሕግ እና አፈጻጸም ትንተና፣ አራተኛው ምዕራፍ ላይ ማጠቃለያ እና በአምስተኛው ምዕራፍ ደግሞ የመፍትሄ ሀሳብ እንዲይዝ ተደርጓል። በመጨረሻም ዋቢ መጻህፍት እና ለጥናቱ መረጃ ለማሰባሰብ የተዘጋጁ የቃለ መጠይቅ ጽሁፎች በአባሪነት ተያይዟል።

ክፍል አንድ

የአሠሪና ሠራተኛ የህግ አፈጻጸም ዳሰሳ

ምዕራፍ አንድ

1.መግቢያ

የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት በተቃርኖ ፍላጎቶች የተሞላ ነው። አሠሪው ትርፉን ብቻ በማሰብ የሠራተኛውን ሕገ መንግሥታዊና ሰብዓዊ መብቶች ይጥሳል። አለፍ ሲልም ሠራተኛው ሁሉንም ጊዜውን ተጠቅሞ ብዙ ሥራ ቢሠራ ትንሽ ቢከፈለው አሰሪው ደስተኛ ይሆናል። ሠራተኛውም የተሻለ የሥራ ሁኔታ ደመወዝና ጥቅማ ጥቅም ቢከፈለው ይመኛል። የሥራ ሁኔታዎችን አስመልክቶ በአሠሪና ሠራተኛ መካከል የሚነሱ የጥቅም ግጭቶችን ማስታረቅ የአሠሪና ሠራተኛ ሕጉ ዋነኛ ዓላማ ነው። ይህ ቅራኔ ሚዛናዊ በሆነ መልኩ የሚታረቀው የሠራተኛና አሠሪን ግንኙነት የሚገዛ ሕግ የሁለቱን መብቶችና ግዴታዎች በግልጽ ሲደነግግ ነው። የመንግሥት ድርሻም ከተዋዋይ ወገኖቹ በላይ ወሳኝ ነው። ስለሆነም በተቃርኖ ፍላጎቶች የተሞላውን አሠሪና ሠራተኛ ጥቅም እና ፍላጎት ለማታረቅ መንግሥት አነስተኛ የሥራ ሁኔታ መመዘኛዎችን በመደንገግ ሚዛናዊ የሥራ አስተዳደር እንዲኖር ያደርጋል።

*የኢትዮጵያ የአሠሪና የሠራተኛ የሕግ ግንኙነት ረዘም ያለ ምናልባትም የ*40 *እና* 50 *ዓመታት ታሪክ ያለው ነው ሊባል ይችላል። ታሪኩን ትተን ሕጎቹ የወጡበትን ቅደም ተከተል በአጭሩ ስናይ በቅድሚያ የምናገኘው በነጋሪት ጋዜጣ ቁጥር* 1/1953 *የወጣውና ከበርካታ ሕግጋት መሀል ስለሥራዎች አገልግሎት መስጠት ውል አንድ ክፍል የያዘው የፍትሐ ብሔር ሕግ ነው። ከዚህ ቀጥሎ በአዋጅ ደረጃ የአሠሪና ሠራተኛ ሕግ ከሌሎች ሕጎች ተነጥሎ በአዋጅ ቁጥር* 210/1956 *በዘውዳዊው የኃይለ ሥላሴ መንግሥት ተደንግጎ በወታደራዊው የደርግ መንግሥት የወጣው አዋጅ ቁጥር* 64/1968 *በአዋጅ ቁጥር* 85/1968 *እንደተሸሻለ፣ ሥራ ላይ የነበሩ ህግጋት ናቸው። ከደርግ መንግሥት መውደቅ በኋላ የወጣው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር* 42/1985 *እሱንም የተካው አዋጅ ቁጥር* 377/96 *እንዲሁም የዚሁ ሕግ ማሻሻያ አዋጅ ቁጥር* 494/98 *በቅርቡ በአዲስ ሕግ ተተክተዋል። በዚህም በአገራችን የወጡትን የአሠሪና ሠራተኛ ሕግጋት በየዘመኑ መንግሥታቱ ይከተሉት የነበረውን ርዕዮተ ዓለም በሚያንፀባርቅ መልኩ ወጥተው በስራ ላይ የነበሩ መሆኑን መገንዘብ ይቻላል። በዚህ*

ረገድ በአሁኑ ወቅት ተፈፃሚነት ያለው አዋጅ ቁጥር 1156/2011ም ሆነ አሁን በስራ ላይ ባለው አዋጅ የተተካው አዋጅ ቁጥር 377/1996 የአሠሪውን በኢንቨስትመንት የመሳተፍ መብትና የሠራተኛውን የሥራ መብት ሊያስከብር የሚያስችሉ ድንጋጌዎችን ይዟል። ሕጉ ለአሠሪ ያደላ ቢመስልም የሠራተኛውን ሰብዓዊ መብት በአጠቃላይና የሥራ መብቱን በተለየ የሚጠብቁ ድንጋጌዎችን አካትቷል።

በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፌደራል መንግስት የአስፈጻሚ አካላትን አደረጃጀት ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ህጎች፤ የሰራተኛ አስተዳደር ህጎች በትክክል ስራ ላይ መዋላቸውን ለመከታተል እና ለመቆጣጠር የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ስልጣን እና ተግባር ስለመሆኑ ተመልክቷል።[1] ስለሆነም የአሰሪ እና ሰራተኛ ህጉን በማስፈጸም የአሠሪውንና ሠራተኛውን አንፃራዊ ጥቅሞች ሚዛናዊ በሆነ ሁኔታ እንዲያስፈጽም ግዴታ የተጣለበት ሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ነው። ስለሆነም በዚህ የጥናቱ ክፍል የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሠሪና ሠራተኛ አስተዳደርን በተመለከተ ከአዋጅ ቁጥር 377/96 እና 1156/2011 አንጻር የተሰጡት ተግባር እና ሃላፊነቶች በጥናቱ ወሰን በሚዳሰሱ ጉዳዮች የህግ አፈጻጸም ምን እነደሚመስል ተዳሷል።

1.1 የጥናቱ ዓላማ

1.1.2 ጠቅላላ አላማ/ General Objective

የዚህ ክትትል ዓለማ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 29 መሰረት እና ከዚህ አዋጅ በፊት በነበሩት የአስፈጻሚ አካላትን ስልጣንና ተግባር በሚደንግጉት አዋጆች የተሰጡትን ስልጣን እና ተግባራት ወጥነት ባለው መልኩ እየፈጸመ ስለመሆኑ የዳሰሳ ጥናት በማድረግ ተቋሙ የተሰጠውን ተልዕኮ ባግባቡ እያከናወነ ስለመሆኑ ለማረጋገጥ ነው። ይህ ተቋም በሕግ አፈጻጸም ክፍተት ካለበት አፈጻጸሙን እንዲያሻሻል በጥናቱ የመፍትሄ ሃሳብ በማቅረብ የሚመለከተው አካል የቀረበው መፍትሄ እንዲፈጸም አፈጻጸሙን በመከታተል ወጥነት ባለው መልኩ የሕጎችን መፈጸም ማረጋገጥ ነው።

[1] *በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. የአስፈጻሚ አካላትን ስልጣን እና ተግባር መወሰኛ አዋጅ ቁጥር 1097/2011፣* አንቀጽ 29/1/

1.1.2 ዝርዝር ዓላማ/ specific objectives/

ይህ ክትትል የሚከተሉት ዝርዝር ዓላማዎች አሉት።

- የኢ.ፌዴሪ ሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር እንዲያስፈጽማቸው የተሰጡትን የፌዴራል ሕጎች ወጥነት ባለው መልኩ እያስፈጸመ ስለመሆኑ ማረጋገጥ ነው።
- በጥናቱ ተግባራዊ ያልተደረጉ ሕጎች ከተገኙ በመለየት እና ተግባራዊ ያልሆኑበትን ምክንያት በመለየት የመፍትሄ ሀሳብ በማቅረብ ተፈጻሚነታቸውን መከታተል ነው።
- የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መስሪያ ቤት በሌሎች አዋጆች መሰረት ደንብ፣ መመሪያና የአሰራር ስርዓቶች የሚያስፈልጋቸው ጉዳዮች ላይ ሙሉ በሙሉ እንዲወጡ ማድረጉን እና ተግባራዊነታቸውን ማረጋገጥ ነው።
- ለአሰራር ምቹ ያልሆኑ የሕግ ማዕቀፎች ካሉ ከተቋሙ መረጃ በመሰብሰብ የሚሻሻሉበትን መንገድ መጠቆም እና አዲስ መካተት ነበረባቸው የሚባሉ የሕግ ማዕቀፎች ካሉ ደግሞ ሕግ ሆነው የሚወጡበትን ሁኔታ ማመላከት ነው።

1.2 የጥናቱ አስፈላጊነት

ጥናቱ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሠሪና ሠራተኛ አስተዳደርን በተመለከተ የሚታዩ ጥንካሬዎችን እና ድክመቶችን በመለየት ለችግሮቹ ዘላቂ መፍትሄ ለመፈለግ ያስችላል። በጥናቱ የተገኙ መልካም ተሞክሮዎችን በማስፋት በቀጣይም ተግባራዊ እንዲሆኑ ያግዛል።

1.3 የጥናቱ ዘዴ

ጥናቱ በመረጃ አሰባሰብ ረገድ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከፍተኛ አመራሮችን እና የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አስተዳደርን ለማሳለጥ የተደራጁ የስራ ክፍል ሰራተኞች ጋር በተደረገ ቃለ መጠይቅ መረጃ ተሰብስቧል። ወደ ቃለ መጠይቅ ከመገባቱ በፊት በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ ያሉ ልዩ ልዩ ሰነዶችን ለመዳሰስ እና ጠቅላላ መረጃ ለማግኘት ጥረት ተደርጓል። በተቻለ መጠን ዓለም ዓቀፋዊ ሰነዶች፣ የኢ.ፌዲሪ ህገ መንግሰት፣ የብሄራዊ የሙያ

ደህንነት እና ጤንነት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ፣ የብሄራዊ የስራ ስምሪት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ፣ የአስፈጻሚ አካላትን አደረጃጀት ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011፣ የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 እና አዋጁን ለማስፈጸም የወጡ ልዩ ልዩ መመሪያዎች በመመልከት ትንታኔ ተሰጥቷል።

1.4 የጥናቱ ወሰን

ጥናቱ በዋናነት የሚያተኩረው እንደተቋም ሲታይ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ላይ ሆኖ የህግ እና የፖሊሲ ማዕቀፎቹ ደግሞ የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አስተዳደርን የሚመለከት ይሆናል። በአጠቃላይ የጥናቱ ወሰን የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሠሪና ሠራተኛ የህግ አፈጻጸም ላይ ያተኮረ ነው።

1.5 ለጥናቱ መነሻ የሆኑ ጉዳዮች

በጥናቱ መፍትሄ ያሻቸዋል ተብለው የተለዩ ዋና ዋና ጉዳዮች የሚከተሉት ናቸው::

- የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም አንቀጽ 171(1) እና አንቀጽ 178 እና ተከታዮቹ እንዲሁም የፌደራል መንግስት የአስፈጻሚ አካላትን አደረጃጀት ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 29 ስር በተሰጠው ስልጣን የአፈጻጸም መመርያዎችን ያወጣ ስለመሆኑ እና በአዋጁ መሰረት አፈጻጸሙንም እየተከታተለ ሲሆን በተለይም ፡-
    - ስለሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃን
    - በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለውን ጠቅላላ የስራ ሁኔታ
    - የስራ አደጋዎች ተለይተው ስለመመደባቸው
    - ጉዳዩ ከሚመለከታቸው ሌሎች አካላት ጋር በመመካከር ስለ ሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎች
    - የስራ ፈቃድ ስለሚያስፈልጋቸው የውጭ አገር ዜጎች እና በአጠቃላይ የስራ ፈቃድ ስለሚሰጥበት ሁኔታ
    - አሰሪ እና ሰራተኛን በማገናኘት በኩል የስራ ገበያ አመዘጋገብ እና የመረጃ አያያዝ ስርዓት

- የሰራተኛ ቅነሳ ስለሚፈጸምበት ስነ-ስርዓት
- በስራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች የሚሰጡ ክፍያዎችን ለመሸፈን ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸውን ድርጅቶች ስለመወሰን
- የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅን በተቀናጀ ሁኔታ ለማስፈጸም ቋሚ የሆነ አማካሪ ቦርድ ስለሚቋቋምበት እና ተግባር እና ሃላፊነቱ ስለሚወሰንበት ሁኔታ
- የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በሃገር ውስጥ የስራ ስምሪት አገልግሎት ስለሚሳተፉበት ሁኔታ
- የግል የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት አቅራቢዎች የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ለማግኘት ሊያሟሉት ስለሚገባቸው መስፈርቶች
- የስራ ክርክሮችን ክስተት ለመቀነስ የሚያስችሉ ስልቶችን ስለመቀየስ እና ሲከሰትም የተቀላጠፈ የአሰራር ስርዓት ስለመዘርጋት እና የአፈጻጸም ክትትል ሁኔታ
- የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎትን በሚመለከት ክትትል እና ቁጥጥር የሚያደርጉ የስራ ሁነታ ተቆጣጣሪዎችን ስለመመደብ
- የሙያ በሽታን ዝርዝር እና የአካል ጉዳት መጠን ሰንጠዠዥ የማዘጋጀት

ምዕራፍ ሁለት

2.በጥናቱ በሚዳሰሱ አንዳንድ ጉዳዮች ላይ የተደረገ ጽንሰ ሃሳባዊ ዳሰሳ

2.1. የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ምንነት

የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ የሚለው ስያሜ ሲታይ በውስጡ አንዱ ወገን አሰሪ ሌላኛው ወገን ደግሞ ሰራተኛ ሊሆኑበት የሚችሉ ብዙ የተለያዩ ህጎችን የያዘ ጠቅለል ያለ ስያሜ ነው ። እነዚህን ግንኙነቶች የሚመሩ የተለያዩ ህጎች ይኖራሉ። የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2001 *ዓ.ም የሚመራው የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ጠቅለል ባለ አነጋገር በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል በሚደረግ የስራ ውል ላይ ተመስርቶ የሚፈጠሩ ግንኙነቶችን የሚመራ፣ የሚቆጣጠር ህግ ነው ተብሎ ሊገለጽ ይችላል። የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ስንል በጥቅሉ የአስተዳደር አካላት ደንቦች፣ የፍርድ ቤት ውሳኔዎች እና የሌሎችም ህጎች ስብስብ ሆኖ የሰራተኛውን እና የአሰሪውን የስራ መብት እና ገደብ የሚመለከት ህግ ነው።*

2.2.የስራ ገበያ

የአሠሪና ሠራተኛ ህግ በዋናነት በአንድ ወገን አሰሪው በሌላኛው ወገን ደግሞ ሰራተኛው የሚገናኙበት የሁለትዮሽ ግንኙነት ነው። የመንግሰት ሚና ከአሠሪና ሠራተኛ ህግ ጋር በተያያዘ ዝቅተኛ የሥራ ሁኔታዎችን መደንገግ እና ማስፈጸም ነው። የሥራ ገበያ ማለት በአሰሪዎች በኩል ያለን ክፍት የስራ ቦታ እና ለመስራት ፍላጎት ኖሮት ስራ የሚፈልገውን የሰራተኛ ግንኙነት የሚመለከት ነው። የስራ ገበያ አመላካች መረጃዎችን በመሰብሰብ እና በመተንተን በተለያዩ የመረጃ ቅብብሎሽ ስርዓት የስራ እድሎች ማስፋትን ይመለከታል።

2.3. ሰራተኛን ማገናኘት እና ማቅረብ (Agency employment)

የኤጀንሲ ቅጥር ጥሬ ቃሉ ሲተረጎም ሰራተኛ 'ማከራት' ማለት ነው። አንድ ድርጅት ምርት ለማምረት ወይም አገልግሎት ለማቅረብ ሁልጊዜ የራሱን ግብዓቶች ላይጠቀም ይችላል። ስራን ከድርጅቱ ውስጣዊ መዋቅር በማውጣትና ለሌላ በማስተላፍ (out sourcing) *በሁለት ዓይነት መንገድ ሊከናወን ይችላል። የመጀመርያው ንዑስ የማምረት ተግባራትን ለተቋራጭ ድርጅቶች*

በመስጠት ሲሆን ሁለተኛው መንገድ ደግሞ የድርጅቱን ተቀጽላ ስራዎች በኤጀንሲው ሰራተኞች አማካኝነት ማከናወን ነው።[2]

አብዛኛዎቹ ድርጅቶች ለሰራተኞች የሚያወጡት ወጭ ከጊዜ ወደ ጊዜ እየናረ እና በገበያ ውስጥ ያላቸውን ተወዳዳሪነት እና ምርታማነት ጥያቄ ውስጥ እየገባ በመምጣቱ ምክንያት ሰራተኛን መከራየት በወጭ ቆጣቢነቱ እና በአመችነቱ ምትክ የሌለው አማራጭ እንዳስገኘላቸው ይነገራል። ድርጅቶች በኤጀንሲ በኩል ሰራተኛ ሲቀጥሩ ለደመወዝ፣ ለጥቅማ ጥቅም እና ካሳ ክፍያ ያወጡት የነበረው ወጭ በእጅጉ ይቀንስላቸዋል። የጡረታ መዋጮ እንዲያወጡም አይጠበቅባቸውም። በስራ ላይ ለሚደርስ ጉዳት ኃላፊነትን አይሸከሙም። በስራ ክርክር የሚያጠፉት ጊዜ፣ ጉልበት እና ገንዘብ አይኖርም።

በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 2/13/ መሰረት የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ ማለት *በሀገር ውስጥ የሥራ ስምሪት አገልግሎት ለመስጠት የሚያስችል ህጋዊ ፈቃድ ኖሮት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ከሠራተኛው ገንዘብ ሳይቀበል እና የሥራ ውል ተዋዋይ ወገን ባለመሆን በአገር ውስጥ ሥራና ሠራተኛን የማገናኘት፤ ወይም ከሠራተኛው ጋር የሥራ ውል ስምምነት በማድረግ ሠራተኛውን ለአገር ውስጥ ሥራ ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት የሚያቀርብና ሠራተኛውን የማስተዳደር ኃላፊነት ያለው ሰው ወይም ሁለቱን አገልግሎቶች አጣምሮ የሚሰጥ ሰው ነው።*[3] በዚህ ትርጓሜ መሰረት የአገልግሎቱ ዓይነት ስራ እና ሰራተኛን የማገናኘት ወይም ሰራተኛ የማቅረብ ወይም ሁለቱም ሊሆን የሚችል ሲሆን ኤጀንሲው የማገናኘት አገልግሎት ብቻ በሚሰጥበት ጊዜ የስራ ውሉ ተዋዋይ ወገን አይሆንም። በዚህ ጊዜ የአሰሪነት ሚና የሚኖረው 3ኛ ወገን ነው። ከዚህ በተቃራኒው ሰራተኛውን ለሶስተኛ ሰው ሲያቀርብ ግን ኤጀንሲው ከሰራተኛው ጋር የስራ ውል ስምምነት ያደርጋል። በዚህ ጊዜ አሰሪው ኤጀንሲው ይሆንና ሶስተኛው ወገን ደግሞ የአገልግሎት ተጠቃሚ ይሆናል ማለት ነው። ኤጀንሲው በሁለቱም መንገድ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ከሠራተኛው ገንዘብ መቀበል አይችልም።

[2] Lucca Ratti, ''Agency work and the idea of dual employership: A comprehensive perspective.'' *Comp. Lab.L & Policy J.* 30 (2008-2009): 835-890

[3] የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 2(13)

2.4. የስራ ሁኔታ ምንነት

አሰሪ እና ሰራተኛ ምንጊዜም ቢሆን እኩል የሆነ የመደራደር አቅም የላቸውም። ስለሆነም የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኙነትን በአሰሪ እና ሰራተኛው መልካም ፈቃድ ላይ ብቻ ተመስርቶ እንዲመራ ማድረግ ኢ-ፍትሃዊነትን ያስከትላል። ይህም የኢንዱስትሪ ሰላም መናጋትን ያስከትላል። ይህን ለማስጠበቅ የመንግስት ጣልቃገብነት በእጅጉ አስፈላጊ ሲሆን በአሰሪ እና ሰራኛ ጉዳይ የመንግስት ጣልቃ ገብነት የሚገለጸው ደግሞ ህግ በማውጣት እና አነስተኛ የስራ ሁኔታ መመዘኛዎችን ቀድሞ በማስቀመጥ ነው። የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ዋነኛ ዓላማው በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል በሚደረግ የስራ ውል ላይ ተመስርቶ የሚፈጠሩ ግንኙነቶችን ማስተዳደር ነው። የስራ ሁኔታ ቁጥጥርም አንዱ የአሰሪ እና ሰራተኛ አስተዳደር መገለጫ ነው።

የስራ ሁኔታ ሲባል በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለን ጠቅላላ ግንኙነት የሚመለከት ሰፊ ቃል ነው። የስራ ሁኔታ ሲባል የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኑነትን በተመለከተ የተቀመጡ የስራ ሁኔታዎችን የሚመለከት ሰፊ ቃል ሲሆን ከሙሉ በጥቂቱ የስራ ሰዓትን፣ ደመወዝን እና የስራ አካባቢ፣ ይጨምራል።[4] በሌላ በኩል በኢትዮጵያ የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ 1156/2011 አንቀጽ 2(7) እንደተመለከተው የስራ ሁኔታ ሲባል በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለን ጠቅላላ ግንኙነት ሲሆን ይህም የስራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል የሰራተኛው የስራ ፈቃድን በተመለከተ የተቀመጡ ድንጋጌዎችን፣ የስራ ስንበት ክፍያን፣ የስራ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታን፣ የስራ ላይ ጉዳት ካሳ ክፍያን፣ የሰራተኛ ቅነሳ የሚፈጸሙበትን ስርዓት ፣ የቅሬታ አቀራረብ ስርዓትን እና እና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል።[5]

2.5. ሰላማዊ የኢንደስትሪ ግንኙነት

የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ዓላማ በአንድ በኩል ሰራተኛውን ከአሰሪው አላግባብ ጥቃት እና ብዝበዛ መከላከል ሲሆን በሌላ በኩል ደግሞ የአሰሪውን ንብረት የማፍራት እና ባለቤት የመሆን መብት በማክበር አሰሪ እና ሰራተኛው በመተባበር የኢንዱስትሪ ሰላምን ፈጥረው ኢንቨስትመትን በማሳለጥ ለኢኮኖሚያዊ እድገት እና ልማት አስተዋጽኦ እንዲያደርጉ ማስቻል ነው። የኢንዱስትሪ ሰላም መስፈን የሰራተኛውን ምርታማነት ይጨምራል። ይህም የአሰሪውን ንብረት የማፍራት እና ባለቤት የመሆን መብት ያረጋግጣል።

---

[4] Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators, Department of Statistics (STATISTICS), Geneva: ILO, 2018. p 40.

[5] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 3፣ አንቀጽ 2/7/

የኢንዱስትሪ ሰላም በቀጥታ የሚያያዘው በአሰሪ እና ሰራተኛው መካከል ያለን ግንኙነት ሲሆን በተለይም የስራ ክርክር ማለታችን ነው። የስራ ክርክር በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለን አለመግባባት ይመለከታል።

"የስራ ክርክር ማለት ህግን፣ የህብረት ስምምነትን፣ የስራ ደንብን፣ ወይም የስራ ውልን መሰረት በማድረግ እንዲሁም በህብረት ስምምነት ድርድር ወቅት ወይም ከህብረት ስምምነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን በሚመለከት በሰራተኛ እና አሰሪ ወይም በሰራተኞች ማህበር እና በአሰሪዎች መካከል የሚነሳ ክርክር ነው።"[6] በዚህ ትርጓሜ መሰረት በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ለሚከሰት አለመግባባት ምክንያት ሊሆኑ የሚችሉት

- ✓ *ሕግ*
- ✓ *የኅብረት ስምምነት*
- ✓ *የሥራ ውል ወይም ሲሠራበት የቆየ ልምድ*
- ✓ *የሥራ ደንብ ወይም በኅብረት ድርድር ወቅት ወይም ከኅብረት ስምምነት ጋር*

የተያያዙ ጉዳዮች ናቸው። ጠቅለል ባለ አነጋገር የስራ ክርክር ጠቅላላ የስራ ሁኔታዎችን በተመለከተ የሚፈጠር አለመግባባት ነው ተብሎ ሊወሰድ ይችላል።

2.5.1የሥራ ክርክር የሚገለጥባቸው መንገዶች እና መፍቻ ዘዴዎቹ

የስራ ላይ ክርክር ወይም አለመግባባት በሚከተሉት ሁኔታዎች ይገለጣል።

ሀ. በሀይል ፍላጎትን ለማስፈጸም የሚወሰድ ርምጃ

በሰራተኞች ሀይል ፍላጎትን ለማስፈጸም የሚወሰድ ርምጃ የስራ ማቆም አድማ ወይም የስራ መዝጋት ርምጃ በመውሰድ የሚፈጸም ነው።

ለ. አለመግባባቱን ሊፈቱ ወደሚችሉ አካላት ጉዳዩን መውሰድ

በሁለት ወገኖች መካከል የሚፈጠርን አለመግባባት አለመግባባቱ የተፈጠረባቸው ወገኖች ራሳቸው ለመፍታት ያልቻሉ እንደሆነ ጉዳዩን ወደ ሶስተኛ አካል ገላጋይ ወይም አስታራቂ በመውሰድ እንዲፈታ ማድረግ ተቀባይነት ያለው እና የተለመደ ነው። ይሁን እንጅ አለመግባባቱን የፈጠሩት ወገኖች የመረጡት ገላጋይ ወይም አስታራቂ ከሌለ በአንዳቸው ወገን በሚቀርብ አቤቱታ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አለመግባባቱን ሊፈታ የሚችል አስማሚ ይመድባል።[7] ስለሆነም አማራጭ የክርክር መፍቻ ዘዴዎች የስራ ክርክር ሲከሰት

---

[6] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 137(3)

[7] አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 142(1)። አስማሚው በአዋጁ አንቀጽ 143(1) ስር የተዘረዘሩትን የወል የስራ ክርክሮችን ብቻ የሚመለከት ሲሆን እነዚህም በስራ ደንብ ወይም በህብረት ስምምነት ያልተወሰኑ የደመወዝ እና ሌሎች ጥቅማጥሞችን አወሳሰን፣ አዲስ የስራ ሁኔታዎችን ስለመመስረት፣ የኅብረት ስምምነት ስለመፈራረም፣ ስለማሻሻል፣ ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜና ስለሚፈርስበት ሁኔታ፤ በአሰሪ እና ሰራተና አዋጅ፣ የኅብረት ስምምነት ወይም የሥራ ደንብ ድንጋጌዎች

አለመግባባቱ በሶስተኛ ወገን የሚፈታው አንድም ባለጉዳዮቹ ራሳቸው በመረጡት ገላጋይ፣ በእርቅ ካለበለዚያም ሚኒስቴሩ በሚመድበው አስማሚ አማካኝነት ይሆናል ማለት ነው። ጊዜያዊ የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ[8]፣ ቋሚ የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ[9] እና ፍርድ ቤቶች[10] መደበኛ የሆኑ የስራ ላይ ክርክር መፍቻ መድረኮች ናቸው።

ሐ. ማህበራዊ ምክክር እንደ የስራ ክርክር መፍቻ ዘዴ

የማህበራዊ ምክክርን ምንነት በተመለከተ የዓለም ሥራ ድርጅት (ILO) የሰጠው መነሻ ትርጉም እንደሚያመለክተው ማህበራዊ ምክክር (Social dialogue) ማለት፡- Social dialogue includes all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between, or among, representatives of government, worker and employers, on issues of common interest relating to economic and social policy.[11]

ይህም በመንግስት ተወካዮች፣ በአሠሪዎችና በሠራተኞች መካከል ከኢኮኖሚ እና ከማህበራዊ ፖሊሲ ጋር ግንኙነት ባላቸው የጋራ ጉዳዮች ላይ የሚደረጉ ድርድሮች እና የመረጃ ልውውጥን የሚመለከት ነው ተብሎ በግርድፉ ይተረጎማ። ማህበራዊ ምክክር ከኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ፖሊሲ ጋር ተዛማጅ በሆኑ ጉዳዮች ላይ በመንግስት፣ በአሰሪና ሠራተኞች ተወካዮች መካከል የሚደረጉ ማንኛዉም ዓይነት ድርድሮች የሀሳብና የመረጃ ልዉዉጦች የሚካሄዱበት የጋራ መድረክ ነዉ። የማህበራዊ ምክክር በኢኮኖሚዉና በማህበራዊ ፖሊሲ አቀራረፅ ላይ

በሚመለከት ስለሚነሳ የትርጉም ክርክር፤ ስለሠራተኛ አቀጣጠርና ደረጃ እድገት አሰጣጥ ሥርዓት፤ አጠቃላይ ሠራተኞችንና የድርጅቱን ሕልውና የሚነኩ ጉዳዮች፤ዕድገት፣ ዝውውርና ሥልጠናን አስመልክቶ አሠሪው በሚያወጣቸው የአፈጻጸም ስርዓቶች ላይ የሚቀርቡ ክሶች፤ ስለሠራተኞች ቅነሳ ስርዓት ይቸምራል አንቀጽ 143(1(ሀ-ሸ) ተመልከት።

[8] በጊዜያዊ የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስር የሚወድቁት ጉፈዳዬች በአንቀጽ 143(1)(ሀ) ስር ስለደመወዝ እና ሌሎች ጥቅማጥሞችን አወሳሰን የተደነገጉት ስለመሆናቸው ከአንቀጽ 143(3)፣ 145(2) እና 148(2) መረዳት የሚቻል ሲሆን በአንቀጽ 143(3) ስር የተቀመጠውን ድንጋጌ ስናየው ጊዜያዊ የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የሚያየው በአንቀጽ 137(2) ላይ የተመለከቱትን የአየር መንገድ፣ የመብራት ሃይል እና አገልግሎት የሚሠጡ ድርጅቶችን፣ የውሃ አገልግሎት የሚሠጡ እና የከተማ ጽዳት የሚጠብቁ ድርጅቶችን፣ የከተማ አገልግሎት ሆስፒታሎች፣ ክሊኒኮች፣ የመድሃኒት ማከፋፈያ ድርጅቶች እና የመድሃኒት መሸጫ ቤቶች፣ የእሳት አደጋ አገልግሎቶች እና የቴሌኮሞኒኬሽን አገልግሎት ሰራተኞች የሚነሳውን የደመወዝ እና የሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን ብቻ እንጂ ከዚህ ውጪ ያሉትን ክፍሎች ጉዳይ የማየት ስልጣን እንደሌለው ያስመስለዋል። ነገር ግን ወደ አንቀጽ 148(2) ስንመለስ የደመወዝ እና የሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን በጥቅሉ የዚሁ ጊዜያዊ ቦርድ ስልጣን እንደሆነ ያሳያል።

[9] የቦርዱ ስልጣን በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 148(1(ለ)(ሐ)) ስር የተመለከተው ሆኖ በአንቀጽ 148(1)(ለ)) ላይ እንደተገለጸው በአንቀጽ 143(1)(ሀ) ላይ ከተገለጸው በስተቀር ሌሎችን የወል የስራ ክርክሮች ሁሉ ይጨምራል። በተጨማሪም ቋሚ ቦርዱ በአንቀጽ 143(1) መሰረት የስራ ክርክርን ለማስማማት የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የመደበው አስማሚ ማስማማት ያልቻለ መሆኑን ገልጾ ከተከራካሪዎች ወገኖ አንዳቸው ጉዳዩን ለቦርዱ ሲያቀርቡለት ቦርዱ ነገሩን ለማየት ስልጣን ይኖረዋል። አንቀጽ 143(3)ን ተመልከት። የቦርዱ ስልጣን በዚህ የሚያበቃ ሳይሆን በአንቀጽ 161 ስር የተመለከቱትን እንደ የስራ ማቆም ወይም መዝጋትን በተመለከተ የተከለከሉትን ድርጊቶች በቀረቡለት ጊዜ የማየት ስልጣነ አለው። በአጠቃላይ ቦርዱ የወል ባህሪ ያላቸው የስራ ክርክሮችን የማየት ስልጣን አለው።

[10] ፍርድ ቤቶች የስራ ክርክርን በቀጥታ ሲቀርብላቸው በመጀመርያ ደረጃ ስልጣናቸው(አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 139(1) ወይም በይግባኝ ሲቀርብላቸው(አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 140) በሁለቱ መንገዶች ያስተናግዳሉ። በቀጥታ ሲቀርብላቸው በመጀመርያ ደረጃ ስልጣናቸው የግል የስራ ክርክሮችን ይዳኛሉ።

[11] https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--en/index.htm

የሚደረገዉ የሶስትዮሽ ማህበራዊ ምክክር ዲሞክራሲን፣ ማህበራዊ ፍትህን፣ ምርታማና ተወዳዳሪ ኢኮኖሚን በማራመድ ረገድ የሚጫወተዉ ሚና ከፍ ያለ ነዉ።

በመሆኑም የዓለም አቀፉ የስራ ድርጅት በሰጠው ትርጉም መሰረት ለማህበራዊ ምክክር በተሰጠው ትርጉሙ ውስጥ የተካተቱት ዋና ዋና ነጥቦች፡- የሀሳብ እና የመረጃ ልወውጥ፣ መመካከርና መደራደር የሚሉት ሲሆኑ ሂደቱ ሲታይ አሳታፊ የሆነ ውሳኔን እውን ለማድረግ ያስችላል። ማህበራዊ ምክክር በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያሉ የማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ችግሮችን የመፍቻ ዋነኛ መሳሪያ ተደርጎ ይወሰዳል። ማህበራዊ ምክክር የጋራ ችግሮችን በመፍታት ረገድ ሁሉም ተጠቃሚ የሚሆንበት ውጤት ለማስገኘት የሚያስችል ገንቢ የሆነ እና ተቀራርቦ የመነጋገር ዕድል የሚከፍት ውጤታማ የስራ ክርክር መፍቻ መሣሪያ ነው።

2.6. የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ

የስራ ቦታ ከስራ ጋር ተያይዘው በሰራተኛው ላይ ከሚመጡ የደህንነት እና የጤንነት ችግሮች እና አደጋዎች ሊሆን ይገባል። በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ መሠረት ማንኛውም አሠሪ የሠራተኞች ደህንነትና ጤንነት በሚገባ ለመጠበቅ የሚያስፈልጉትን እርምጃዎች የመውሰድ ግዴታ የተጣለበት ሲሆን ሠራተኛው ለሥራ ምቹ በሆነ የሥራ አካባቢ ደህንነቱና ጤንነቱ በሚገባ ተጠብቶ የመሥራት መብት አለው።

ምቹ ስራ (Decent work) ማለት ምርታማ በቂ ገንዘብ የሚያስገኝ ከአደጋ እና የጤና ጉድለት የተጠበቀ፣ የማህበራዊ ዋስትና አገልግሎት እንዲሻሻል የሚያግዝ፣ አመለካከትን በነጻነት የመግለጽ መብትን የሚያከብር፣ ጥቅሞችን እና ፍላጎቶችን በሚመለከት በሚሰጡ ውሳኔዎች ላይ የተደራጀ እና የላቀ ተሳትፎን የሚፈቅድ እና ለሴቶች እና ለወጣቶች እኩል እድል እና ተሳትፎ የሚያጎናጽፍ ስራ ነው።

ምቹ ስራ ማለት መስራት የሚችል የሰው ሃይል ምርታማ በሆነ እና በቂ ምንዳ ወይም ደመወዝ በሚያስገኝ፣ የስራ ደረጃዎች፣ የስራ ቦታ እና ማህበራዊ ዋስተና በተረጋገጠበት ሁኔታ መስራት ማለት ሲሆን ምቹ ስራ የሰራተኛ ማህበር የማቋቋም መብትን እና የጾታ እኩልነትን የሚያጠቃልል ነው።

"ደህንነት ማለት ሆን ተብሎ ወይም በድንገተኛ አጋጣሚ በንብረት ወይም በአካል ላይ ሊደርስ ከሚችል አደጋ፣ ጉዳት፣ ስጋት ወይም ፍርሃት ነጻ መሆን ማለት ነው"[12] ሲል ይተረጉመዋል። ደህንነት ማለት ከአደጋ ነጻ መሆነ ማለት ሲሆን ከአካላዊ፣ ከማህበራዊ፣ ከመንፈሳዊ፣ ከገንዘብ ከፖለቲካ፣ ከስሜት ከስራ ከአዕምሮዓዊ፣ ከትምህርታዊ ወይም ከሌሎች ምክንያቶች እንደ ኪሳራ፣ መሰበር፣ ከስህተት፣ ከአደጋ፣ ከጎጅ ነገር ወይም ከማንኛውም ካልተፈለገ ነገር መጠበቅ ማለት ነው።

እንደ ዓለም የጤና ጥበቃ ድርጅት አገላለጽ ጤና ማለት "የአካል፣ የአዕምሮ እና ማህበራዊ ደህንነት በሚገባ መጠበቅ እንጅ ከህክምና ከአካለ ስንኩልነት ብቻ ነጻ መሆን አይደለም።"[13] በዚህ ትርጉም መሰረት አንድ ሰው ጤነኛ ነው የሚባለው የሰውነት አካል ክፍሉ ሙሉ ስለሆነ ብቻ ሳይሆን አዕምሮው እና ማህበራዊ ደህንነቱ የተረጋገጠለት ነው የሚል አንድምታ አለው።

ስለሆነም የስራ አካባቢ ደህንነት/Occupational safety / ማለት አንድ ሰራተኛ በስራ አካባቢ በሚገለገልባቸው የስራ መሳርያዎች እና በሚከተላቸው የአሰራር ዘዴዎች ምክንያት ሊገጥሙት ከሚችል አደጋዎች መጠበቅን የሚመለከት ሲሆን የስራ አካባቢ ጤንነት/Occupational Health/ ማለት ደግሞ ሰራተኛው ከስራ አካባቢው ወይም ከተመደበበት የስራ መደብ ባህሪ ሊመነጩ የሚችሉ እና በጤንነት ላይ ጉዳት ሊያደርሱ የሚችሉ ሁኔታዎችን ይመለከታል።

የሙያ ደህንነት እና ጤንነት አጠባበቅ ማለት በመከላከል መርህ ላይ የተመሰረተ የስራ ቦታዎች ምቹ፣ ጤናማ እና ከአደጋ የተጠበቁ እንዲሆኑ ለማድረግ፣ ጤናማ አምራች ዜጋ ለመፍጠር እና የስራ ውጤት እና ምርታማነትን ለማሳደግ የሚያስችል የተደራጀ፣ በስርዓት የሚመራ እና በቅንጅት የሚፈጸም የአሰሪ እና ሰራተኛ አስተዳደር ሁኔታ ነው።

የሙያ ጤና አጠባበቅ የሚከተሉትን ይጨምራል።

- የስራ ላይ አደጋ እና በሽታን በመከላከል እና በስራ ቦታ ላይ ለጤና እና ለደህንነት አደገኛ የሆኑ ሁኔታዎችን በማስወገድ የሰራተኞችን ጤንነት መጠበቅ እና ማረጋገጥን
- የሰራተኞች አካላዊ አዕምሮዓዊ እና ማህበራዊ ደህንነታቸውን መንከባከብ እና ማሳግ

[12] http://www.businessdictionary.com/definition/safety.html

[13] Preamble to the Constitution of WHO as adopted by the International Health Conference, New York, 19 June - 22 July 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of WHO, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.

- ማናቸውም ስራ ከፍተኛ የአካል፣ የአዕምሮ እና ማህበራዊ ደህንነትን መጠበቅ እና ማራመድን
- ሰራተኞች ከስራ ሲገለሉ በስራ ሁኔታ ምክያት ጤናቸው የተጓደለ እንዳይሆን ማድረግን
- ሰራተኞችን በሚስማማቸው እና በሚችሉት የስራ መደብ መመደብን

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 14(1)(ሠ) እና 92-93 በተመሳሳይ መልኩ ስለ አሰሪ እና ሰራተኛ በቅርብ የወጣው አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 14(1)(ሠ) እና 92-93 አሰሪው የሰራተኞችን የሙያ ደህንነት እና ጤንነት በሚገባ ለመጠበቅ ግዴታ ተጥሎበታል። ከዚህ በተጨማሪ የሙያ ደህንነት ጤንነት እና የስራ አካባቢን በተመለከተ አሰሪው የሚተሉት ግዴታዎች አሉበት።[14]

- አሰሪው ስለ ሰራተኞች የስራ አካባቢ ደህንነት ስልጠና መስጠት፣ የሚሰሩት ስራ ስለሚያስከትለው አደጋ እንዲሁም በጤንነታቸው ላይ የሚደርስ ጉዳትን ለማስወገድ መከላከያ ቁሳቁሶች አጠቃቀም መመሪያ እንዲሰጥ ማድረግ እና ይህንኑ የማረጋገጥ እና የስራ ላይ አደጋ ተከላካይ ሰራተኞችን መመደብ
- ለሰራተኞች የአደጋ መከላከያ መሣሪያ፣ ልብስና ሌሎች ቁሳቁሶች በማቅረብ ሰራተኞች ላይ ሊደርስ ከሚችል አደጋ እና የጤና ችግሮች መጠበቅ
- በስራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን እና አደጋዎችን የመመዝገብ እና ለስራ ሁኔታዎች የመቆጣጠርያ አገልግሎት የማሳወቅ
- የስራውን ጠባይ ግምት ውስጥ በማስገባት አዲስ ለሚቀጠሩ ሰራተኞች በራሱ ወጭ የጤና ምርመራ ለማድረግ፣ በአደገኛ ስራ ላይ ለሚሰማሩ ሰራተኞችም በነጻ የጤና ምርመራ የማድረግ
- ሰራተኞች የሚሰሩበት የስራ ቦታ እና ግቢ በሰራተኞች ደህንነት እና ጤንነት ላይ አደጋን የማያስከትል መሆኑን የማረጋገጥ
- በሰራተኞች ደህንነት እና ጤንነት ላይ ጉዳት የሚያደርሱ ፊዚካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ባዮሎጅካዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ስነ-ልቦናዊ ምንጮች እና ምክንያቶች በሰራተኞች ላይ ጉዳት እንዳያደርሱ አስፈላጊውን ጥንቃቄ የማድረግ የሚሉትን ይጨምራል።

[14] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 6፣ አንቀጽ 92

በሌላ በኩል የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ በማስጠበቅ በኩል ሰራተኛውም የራሱን ድርሻ ሊወጣ እንደሚገባ ህጉ ግዴታን ይጥላል። የሙያ ደህንነት ጤንነት እና የስራ አካባቢን በተመለከተ የሰራተኛው ግዴታ የሚተሉትን ይይዛል።[15]

- ✓ ደንቦችን በማዘጋጀት መተባበር እና በስራ ላይ ማዋል፣
- ✓ ጉድለት እና አደጋን ለአሰሪው ማሳወቅ፣
- ✓ አደጋ መከላከያ መሳሪያዎችን በትክክል ጥቅም ላይ ማዋል።

2.7. የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃን በማረጋገጥ ሂደት የመንግስት ሚና

በስራ ላይ የሚደርሱ አደጋዎችን እና የጤና ችግሮችን በአጠቃላይ የስራ ላይ ጉዳትን በመከላከል በስራ ቦታ የሠራተኞች ደህንነትና ጤንነት በማረጋገጥ መወሠድ የሚገባቸውን የመከላከያ ዕርምጃዎች ለማስፈጸም ከተለያዩ ዘርፎች የተውጣጡ አካላት ያቀፈ የቴክኒክ አማካሪ ኮሚቴ ሊቋቋም እንደሚችል ፖሊሲው ያመለክታል። የብሄራዊ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ፖሊሲ እና ስትራቴጅ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ ባለ ድርሻ አካላትን የሚዘረዝር ሲሆን እነዚህም መንግስት፣ አሠሪና የአሠሪ ማኅበራት፣ ሠራተኞችና የሠራተኞች ማኅበራት፣ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት፣ የከፍተኛ ትምህርትና የምርምር ተቋማት፣ የማኅበራዊ ዋስትናና የመድን አገልግሎት ሰጪ ተቋማት፣ ዲዛይን አውጪዎች፣ አምራቾች፣ አስመጪዎችና አከፋፋዮች እና የሲቪክና የሙያ ማህበራት ናቸው።[16] ፖሊሲው የእያንዳንዱን ባለድርሻ አካል ሚና የያዘ ሲሆን አንድም የአሰሪ እና ሰራተኛ ህጉን እንዲያስፈጽም ግዴታ የተጣለበት መንግስት በመሆኑ ሁለትም የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃን በማረጋገጥ ከዚህ ጥናት ጋር ቀጥታ ግንኙነት ያለው መንግስት እንደመሆኑ መጠን የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃን በተመለከተ የመንግስት ሚና ምን እንደሚመስል ይዳሰሳል። ስለሆነም የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ በኩል የመንግሰት ድርሻ ከሙሉ በከፊሉ የሚከተሉትን ይጨምራል። [17]

- ➢ የመንግስት አስፈጻሚ አካላትን እና የሰራተኛ እና አሰሪ ማህበራትን ማስተባበር፣

---

[15] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር፣ አንቀጽ 93

[16] የብሄራዊ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ፖሊሲ እና ስትራቴጅ፣ የሚኒስትሮች ምክር ቤት፣ 69ኛ መደበኛ ስብሰባ፣ ሃምሌ 11/2006፣ ከገጽ 11- 17

[17] ዝኒ ከማሁ

- ከሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ የተመለከቱ ዓለም ዓቀፍ ስምምነቶችን ማጽደቅ፣
- ከሰራተኛ እና አሰሪ ማህበራት ወኪሎች ጋር በመመካከር የፖሊሲ እና የህግ ማዕቀፍ ማውጣት እና ተፈጻሚነታቸውንም መከታተል፣
- ጉዳዩ ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመመካከር የሙያ ደህንነት እና ጤንነትን በተመለከተ ለኢንዱስትሪ ግንባታ ፕላኖች እና የአሰራር ሂደቶች ለጥሬ እቃዎች፣ ለስራ መሳሪያዎች እና አገልግሎቶች የብቃት ማረጋገጫ መስፈርት ማዘጋጀት እና ተግባራዊነቱን መከታተል፣
- ጉዳዩ ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመመካከር አደገኛ እና በጤና ላይ ጉዳት የሚያስከትሉ የስራ ሂደቶች፣ ጥሬ እቃዎች እና መሳሪያዎች ስለሚከለከሉበት፣ በአሰሪው ላይ ገደብ ስለሚደረግበት እና ስራ ላይ ስለሚውልበት ልዩ ሁኔታ መወሰን፣
- የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ ስርዓት ትምህርት መቅረጽ እና በሠለጠነ የሰው ሃይል እንዲሟላ ማድረግ፣
- ትኩረት በሚሹ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጉዳዮች ዙሪያ ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመቀናጀት ጥናት እና ምርምር ማድረግ፣
- በሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ ላይ የግሉን ዘርፍ ተሳትፎ እና የሲቪክ ማህበራትን ሚና ማሳደግ፣
- የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ የተመለከቱ መረጃዎችን ለሁሉም ባለድርሻ ዓካላት እና ለህዝብ ተደራሽማድረግ፣
- ከስራ ጋር ለተያያዙ ጉዳቶች የሚቀንሱበትን ስርዓት ማበጀት እና የካሳ ስርዓትን ማረጋገጥ፣
- ከፍተኛ ጉዳት የሚያስከትሉ የስራ ላይ አደጋዎችን ለመከላከል እና ለመግታት የሚያስችል የአደጋ ቅድመ ማስጠንቀቂያ ስርዓት መዘርጋት እና መከታተል።

የሙያ ደህንንት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ አጠባበቅ ጋር በተያያዘ በዓለም ዓቀፉ የስራ ድርጅት የወጣው ዓለም ዓቀፍ ስምምነት፣ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ህገ መንግስት፣ የአሰሪ እና ሰራተኛ ህጎች እና መመሪያዎች እና የኢትዮጵያ የሙያ ደህንነትና ጤንነት ፖሊሲ ዓላማ ማዕከል የሚያደርጉት በስራ ምክንያት የሚመጣ የስራ ላይ አደጋ እና በሽታን በመከላከል በስራ ምክንያት ከሚመጣ ጉዳት ሰራተኛውን መጠበቅ ነው። ጠቅለል ባለ አነጋገር የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ ስንል ከስራ ጋር ተያይዘው በሰራተኛው ላይ ከሚመጡ

የደህንነት እና የጤንነት ችግሮች እና አደጋዎች መተበቅን የሚመለከት ሲሆን እነዚህን መብቶች መከበራቸውን የመከታተል እና የማረጋገጥ ደግሞ የመንግስት ሚና ይሆናል ማለት ነው።

2.8.በስራ ላይ የሚደርስ ጉዳት

የስራ ላይ ሁኔታዎች የሰራተኛውንም ሆነ በሰራተኛው ስር የሚተዳደሩ ቤተሰቦቹን ጠቅላላ የኑሮ ሁኔታ በመወሰን በኩል ጉልህ ሚና አለው። የስራ ላይ ሁኔታ መጓደል ምክንያት በሰራተኛው ላይ የሚደርስ ጉዳት ከተጎጂው ሰራተኛ ዘልቆ በሥሩ የሚተዳደሩ ቤተሰቦቹን የሚነካ በመሆኑ ከፍ ያለ ቀውስን በህብረተሰቡ ውስጥ የሚፈጥር ነው።

የስራ ላይ ጉዳት ማለት በስራ ላይ በሚደርስ አደጋ ጋር በተያያዘ በሰውነት ላይ የሚደርስ ማንኛውም ዓይነት ጉዳት፣ በሽታ፣ ሞት ነው[18] ሲል ይተረጉመዋል። በዚህ ትርጉም መሰረት የስራ ላይ ጉዳት እና የስራ ላይ በሽታ የተለያዩ ናቸው። የስራ ላይ በሽታ የሚመጣው ሠራተኛው ከሚያከናውነው የሥራ ዓይነት ጋር በተያያዘ ስራው በሰራተኛው ላይ የሚያስከትለው የጤና መታወክ ነው።
የእኛን ሀገር የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ስንመለከት አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 95/1/ እና በተሻረው አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 95/2/ ላይ እንደተገለጸው በስራ ምክንያት የሚመጡ ጉዳቶች በሚለው ርዕስ ሥር ሁለት መሰረታዊ ሀሳቦች ተካተው እናገኛለን። እነዚህም በሥራ ላይ የሚደርሱ ጉዳቶች እና በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎች ናቸው። አንድን ጉዳት በስራ ላይ የደረሰ ጉዳት ነው ለማለት በሰራተኛውላይ የደረሰው ጉዳት ከሥራው ጋር የተያያዘ መሆን አለበት። የጉዳቱ ከሥራው ጋር የተያያዘ የመሆን አለመሆኑ ነገር ተጎጂውን ሠራተኛ ካሳ ለማስገኘትም ሆነ ለመከልከል ወሳኝ የሆነ መረጋገጥ ያለበት ጉዳይ ነው። ለማንኛውም ጉዳት አሠሪው ኃላፊነት ይውሰድ ማለት የአሠሪ ኢንቨስት ለማድረግ የሚኖረውን ፍላጎት ይገድባል፤ በዚሁ ደረጃም ዕድገት ይቀዘቅዛል። ስለሆነም አሠሪው ኃላፊ ሊሆንበት የሚገባውን በሥራ ምክንያት የሚመጣ አደጋ እና በሽታ መለየት ተገቢ ነገር ነው። የአሠሪው የኃላፊነት መጠንም የሚለካው በዚህ ነው። በሥራ ሂደትም ለተለያዩ አሰራሮች መፈጠር ምክንያት በመሆን የአፈፃፀም ወጥነት እንዳይኖር ያደርጋል።

[18] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 4

ጠቅለል ባለ አነጋገር በስራ ላይ የሚደርስ ጉዳታ ማለት በስራ ላይ የሚደርስ አደጋ ወይም በስራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ነው።[19] በሥራ ምክንያት የሚመጡ አደጋዎችና በሽታዎችን ምንነት እንደቅደም ተከተላቸው በሚከተለው መንገድ ከዚህ በታች ቀርበዋል።

2.9.በስራ ላይ የሚደርስ አደጋ

በስራ ሂደት ወይም ከስራ ጋር በተያያዘ ሁኔታ በማናቸውም ጊዜ ያልታሰቡ እና ያልጠበቁ አደጋዎች ሊከሰቱ ይችላሉ። በተለይም ዘመናዊው የኢንዱስትሪ አሰራር ሂደት እያደገ እና እየተወሳሰበ መምጣቱ ከመሳሪያዎቹ አጠቃቀም ጋር በተያያዘ አደጋ የመፈጠር እድሉን ሰፊ ያደርገዋለል። በዚህ ላይ ድህነት ሲጨመርበት ደግሞ ችግሩን የከፋ ያደርገዋል።

"An occupational accident is an unexpected and unplanned occurrence, including acts
of violence, arising out of or in connection with work which results in one or more workers incurring a personal injury, disease or death."[20]
በጥሬ ትርጉሙ የስራ ላይ አደጋ ማለት ያልተጠበቀ እና ያልታቀደ ከስራ የሚመነጭ ወይም ከስራ ጋር የሚያያዝ ሆኖ በአንድ ወይም በብዙ ሰራተኞች ላይ አካላዊ ጉዳት፣ በሽታ ወይም ሞትን የሚያስከትል ክስተት ነው ተብሎ ይተረጎማል ።

በስራ ላይ የሚደርስ አደጋ የሚለው ሐረግ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 97 እንደተገለፀው "ማንኛውም ሠራተኛ ሥራውን በማከናወን ላይ ሳለ ወይም ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ ከራሱ ውጭ በሆነ ምክንያት ወይም ሥራውን ለማከናወን ባደረገው ጥረት ምክንያት በአካሉ ላይ በድንገት የደረሰበት ጉዳት" ማለት ነው።[21] በዚህ ትርጉም መሰረት አንድ አደጋ በስራ ላይ የደረሰ አደጋ ነው የሚባለው የሚከተሉት ዋና ዋና ነጥቦች ሲሟሉ ነው።

የመጀመርያው ስራን በማከናወን ላይ የሚለው ሲሆን ይኸውም ስራው የሚከናወንበት ጊዜ፣ ሥራው የሚከናወንበትን ቦታ እና ሥራው የሚከናወንበትን ሁኔታ የሚያሳይ ነው። ይህ ማለት 'ሥራን በማከናወን ላይ' የሚለው አደጋው ከደረሰበት ጊዜ ቦታ እና ሁኔታ ጋር የተሳሰረ ነው ማለት ነው። ስራው የሚከናወንበት ጊዜ የሚለው በመደበኛው ሁኔታ ሥራ የሚሰራባቸውን

---

[19] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 12፣ አንቀጽ 95/1/
[20] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 18፣ ገጽ 41
[21] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 19፣ አንቀጽ 97

ጊዜያት የሚሸፍን ነው። ይህም ሲባል ከሥራው አካባቢ ጠቅላላ ሁኔታ ፣ ከሰው ልጅ የተፈጥሮ ባህሪ እና ሥራው ከሚጠይቀው ወይም በልማድ ከሚከናወንበት ሁኔታ አንፃር ወይም ለሥራው ተቀዳሚ ወይም ተከታይ የሆኑ ተግባሮችን ሲፈጽም በነበረበት ጊዜ አንድ ሰራተኛ ጉዳት የደረሰበት እንደሆነ አደጋው ሥራው ከሚሰራበት ሰዓት ውጪም ቢሆን ሥራ በሚከናወንበት ጊዜ የደረሰ አደጋ እንደሆነ ይታሳባል።

በሌላ በኩል አንድ ሥራ የሚሰራው ሥራውን በሚያሰራው ድርጅት ውስጥ እንደሆነ ይታሰባል። በዚህ ቦታ ላይ እያለ አንድ ሠራተኛ አደጋ ቢደርስበት በሥራ ቦታ ላይ የደረሰ አደጋ መሆኑ አያጠያይቅም። ሥራ የሚሠራው ግን ድርጅቱ ያለበት ቦታ ላይ ብቻ አይደለም፤ የሥራው ባህሪ ሠራተኛው ከመደበኛው የሥራ ቦታ ላይ ተነጥሎ ወደሌላ ቦታ እንዲሄድ ሊያስገድደው ይችላል። በዚህ ቦታ አደጋ ቢደረስበት በሥራ ቦታ ላይ የደረሰ አደጋ ይሆናል። ይህ እንግዲህ ሥራው የሚከናወንበትን ቦታ ይመለከታል።

የስራ ላይ አደጋ ሠራተኛው ሲሰራ የተከሰተ መሆን አለበት። ሠራተኛው ሥራውን ሲሰራ የደረሰ አደጋ ነው የሚባለው በሥራ ዝርዝር መግለጫው ሊሠራ የሚገባው ሥራ ብቻ ሳይሆን የሥራው ባህሪ የነገሮች አካባቢያዊ ሁኔታ፣ ሥራውን ተከትለው በሚመጡ አጋጣሚዎች ምክንያት፤ ከሥራ ዝርዝሩ ውጭ ያለን ሥራ እንዲሰራ ቢሆን ወይም ሥራውን ተቋርጦ ቢሆን በዚህ ሁኔታ ላይ እያለ አደጋ ቢደርስ ሥራውን በመሥራት ላይ የተከሰተ አደጋ ይሆናል። ይህም ሥራው የሚከናወንበትን ሁኔታ የሚመለከት ነው ማለት ነው።

በአጠቃላይ ሥራውን ሲሰራ የተከሰተ አደጋ ነው የሚባለው ሠራተኛው ሥራውን በተግባር እያከናወነ መሆኑን፣በተግባር እያከናወነ ባይሆን እንኳን ሥራውን ከፍ ሲል በተገለፁት ምክንያቶች ለጊዜው ሥራውን አቋርጦ ባለበት ጊዜ፣ የሥራ ባልደረባውን በመርዳት ላይ የአሰሪውን ትዕዛዝ በመፈጸም ላይ ሥራውን አቁሞትም ቢሆን ወደ ቤቱ ለመሄድ ነገር ግን በሥራ ቦታ ወይም በድርጅቱ ውስጥ እንዳለ አደጋ ሲደርስበት ነው።

ሁለተኛው ነጥብ አደጋው ከስራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ መሆኑ ነው። አንድ አደጋ ተገቢውን የካሳ ክፍያ እንዲያስገኝ ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ መሆኑ መረጋገጥ አለበት። የመሥሪያ መሣሪያዎቹ በአግባቡ ባለመስራታቸው ምክንያት፤ እየሰሩም ቢሆን በሥራው ላይ ያለውን ሠራተኛ ጉዳት ካደረሱበት ወይም ሠራተኞቹን አደገኛ ለሆነ ሁኔታ በማጋለጡ ምክንያት የተፈጠረ አደጋ *'ከስራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ"* የተፈጠረ ስለመሆኑ መረዳት ብዙም የሚከብድ አይሆንም።አንዳንድ ጊዜ ግን ጉዳቶቹ የሚመጡት ከሥራው ጋር በተያያዘ ሁኔታ መሆኑን መለየት ያስቸግራል። ለምሳሌ በሥራ ላይ

ያለ ሠራተኛ በመብረቅ ሊመታ ወይም በሥራ ላይ እያለ በደረሰ የመሬት መንቀጥቀጥ አደጋ ምክንያት ጉዳት ሊደርስበት ይችላል። በነበረበት የልብ ድካም፤የደም ብዛት ምክንያትም ሕይወቱ ሊያልፍ ወይም የአካል ጉዳተኛ ሊሆን ይችላል። እነኚህ ጉዳቶች በቁማቸው ሲታዩ ከሥራው ጋር ግንኙነት ያላቸው ናቸው ለማለት አያስደፍርም።

ነገር ግን አደጋው ሁልጊዜ ከሥራው የመነጨ እንዲሆንም አይጠበቅም። የሥራው ባህሪ ለአደጋው መከሰት የሚያበረክተው አስተዋጽኦ ካለ እንደሁ ይኸው ብቻም በቂ ይሆናል። በአጠቃላይ አደጋው በህጉ ጥበቃ የተሸፈነ ነው ለማለት ከሥራው ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት እንዲኖረው አይጠበቅም። በአንድ ዓይነት ምክንያት ከሥራው ባህሪ ጋር ትስስር ያለው መሆኑ ከታወቀ ወይም የስራው ባህሪ ለአደጋው መከሰት እንኳ ባይሆን አደጋው ሲከሰት ለደረሰብን/ለሚደርስብን ጉዳት የራሱ አስተዋጽኦ ያለው/የሚኖረው ከሆነ ከስራ ጋር ግንኙነት አለው ብሎ መደምደም ይቻላል።

ሶስተኛው ሥራን ለማከወን በሚደረግ ጥረት ውስጥ መሆኑ ነው:: ከፍ ሲል የተገለፁት ጉዳቶች 'የሥራ ላይ አደጋ' እንዲሆኑ አደጋው ከተጎጂው ውጪ በሆነ ምክንያት የደረሰ መሆን አለበት። የሰው ሚስት በመድፈሩ ምክንያት በቂም ይፈልገው የነበረው ባል ተጎጂውን ሥራ ቦታ ድረስ በመሄድ ቢገድለው ይህ የግድያ አደጋ የደረሰበት ከግል ግንኙነቱ የተነሳ የመጣ እንጂ ከሥራው ባህሪ ጋር ምንም ዓይነት ግንኙነት ወይም ትስስር ያለው ተደርጎ ሊወሰድ አይችልም። ስለሆነም የሥራ ላይ አደጋዎች ከተጎጂዎቹ የግል ህይወት አመራር ወይም ግንኙነት ውጪ በሆነ ምክንያት እነርሱ የተፈለገውን ያህል ጥረት ቢያደርጉም ሊቆጣጠሩዋቸው የማይችሉ ሲሆኑ ብቻ □የሥራ ላይ አደጋ□ ተደርገው ይወሰዳሉ።

ሥራን ለማከናወን በሚደረግ ጥረት ውስጥ የደረሰ ጉዳት ሶስተኛው ሥራን በማከናወን ሂደት የሚደርስ የስራ ላይ አደጋ ነው። አንድ ሰራተኛ ሥራውን ለመስራት ጥረት በማድረግ ላይ እያለ ጉዳት ቢደርስበት የሥራ ላይ አደጋ ይሆናል። ዋናው ነገር ሥራውን ለማከናወን ጥረት በሚያደርግበት ሁኔታ ላይ ጉዳት የደረሰበት መሆኑ ነው። ይህም ሲባል ሠራተኛው በነበረበት የልብ ድካም፤ የደም ብዛት ምክንያት ጉዳት ቢደርስበት ወይም በሌላ ሰው በደረሰበት ጥቃት ምክንያት ቢጎዳ ጉዳቱ ከስራው ጋር ያልተያያዘ ከሆነ የሥራ ላይ አደጋ ደርሶበታል ለማለት ያስቸግራል። ይህንንም ለመረዳት ሥራው ከደረሰበት ጉዳት ጋር ያለውን ትስስር መመርመር ይጠይቃል።

በአጠቃላይ በስራ ላይ የሚደርስ አደጋ ማለት ሰራተኛው መደበኛ ስራውን በማከናወን ላይ እንዳለ ወይም ከስራው ጋር በተያያዘ ምክንያት በአካሉ ወይም በአካሉ የተፈጥሮ ተግባር ላይ በድንገት የሚደርስ ጉዳት ሲሆን የሚከተሉትን ይይዛል።

- ሰራተኛው ከመደበኛ ስራው ወይም መደበኛ ስራ ቦታው ወይም ሰዓት ውጭ ስልጣኑ በሚፈቅድለት የስራ ሃላፊ የተሰጠውን ትዕዛዝ በመፈጸም ላይ እያለ የደረሰን ጉዳት
- ስልጣኑ በሚፈቅድለት የስራ ሃላፊ የተሰጠ ትዕዛዝ ባይኖርም የመንግስት ሰራተኛው በመንግስት መስርያ ቤቱ ውስጥ የደረሰን ድንገተኛ አደጋ ወይም ጥፋት ለመከላከል በስራ ሰዓት ወይም ከስራ ሰዓት ውጭ በሚፈጽመው ተግባር ምክንያት የደረሰ ጉዳት
- ሰራተኛው ወደ ስራ ቦታው ወይም ከስራ ቦታው ወደ መስርያ ቦታው ወይም ወደ ቤቱ ለሰራተኞች አገልግሎት እንዲሰጥ በተመደበ የመጓጓዣ አገልግሎት ወይም መስሪያ ቤቱ ለዚህ ተግባር በተከራየው እና በግልጽ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት በመጓዝ ላይ በነበረበት ጊዜ የደረሰ ጉዳት
- ሰራተኛው ከስራው ጋር በተያያዘ ግዴታ የተነሳ ከሰራው በፊት ወይም በኋላ ወይም ስራው ለጊዜው ተቋርጦ በነበረበት ጊዜ በስራው ቦታ ወይም መስርያ ቤቱ ግቢ ውስጥ በመገኘት የደረሰበትን ማንኛውንም ጉዳት
- ሰራተኛው ስራውን በማከናወን ላይ ባለበት ጊዜ በመስርያ ቤቱ /ስራ ቦታ/ ወይም በሶስተኛ ወገን ድርጊት ምክንያት የደረሰ ጉዳት።

መደበኛ ስራ ስንል ሰራተኛው በተሰጠው ሃላፊነት ወይም የስራ ውል መሰረት የሚያከናውነው ተግባር ማለታችን ሲሆን መደበኛ የስራ ቦታ ማለት ሰራተኛው የመስርያ ቤቱን ስራ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ የሚያከናውንበት ስፍራ ማለታችን ነው።

2.10.በስራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ

በስራ ምክንያት የሚመጣን በሽታ ትርጉም ማወቅ በሰራተኛው ላይ ከደረሰው የጤና መታወክ ውስጥ የትኛው በስራ ምክንያት እንደመጣ እና የትኛው ደግሞ በተለመደው ሁኔታ የመጣ የጤና መታወክ እና ከስራም ጋር ያልተያያዘ እንደሆነ ለመለየት ይረዳል።

የስራ ላይ በሽታ ማለት በሰው ልጅ ላይ የሚደርስ የከፋ የጤና መታወክ ሁኔታ ሲሆን ሊከሰት ወይም ሊባባስ የቻለው ሠራተኛው ከሚያከናውነው የሥራ ዓይነት ወይም የሥራ አካባቢ የተነሣ የሆነ እንደሆነ ነው።[22]

በኢትዮጵያ አሠሪና ሠራተኛ ህግ መሠረት በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ማለት ፡-

"ሠራተኛው ከሚሠራው የሥራ ዓይነት ወይም ሠራተኛው ከሚያከናውነው ሥራ አካባቢ የተነሣ በሽታው ከተከሰተበት ዕለት አስቀድሞ በነበረው የተወሰነ ጊዜ ውስጥ በፊዚካል፣ ኬሚካል ወይም ባዮሎጂካል ነገሮች አማካኝነት በሠራተኛው ላይ የሚደርስ የጤና መታወክ ነው" [23]

ከትርጉሙ መረዳት የሚቻለውም የሥራ ላይ በሽታው ምክንያት ሊሆኑ ይችላሉ ተብለው የተመለከቱት የሚከተሉት ናቸው።

- የሥራው ዓይነት ነው
- የሥራው አካባቢ ሁኔታም ነው።

እግዲህ በሽታው በእነዚህ በሁለቱ መንገዶች የመጣ እስከሆነ ድረስ በሽታው ከሥራው ጋር ግንኙነት አለው ሊባል ይችላል። የስራ ላይ በሽታ ከሌሎች በሽታዎች የሚለየውም በሽታው ለሥራው የተለመደ ወይም የሚታወቅ ውጤትን የሚያስከትል መሆኑ ነው።

የሥራው አካባቢ ሁኔታ ስንልም በሽታው ከሥራው ጠቅላላ ባህሪ የሚመነጭ ወይም በሥራው ባህሪ ምክንያት የሚመጣ ሳይሆን ሠራተኛው እንዲሠራ የሚጠበቅበትን የሥራ ተግባር ተደጋጋሚ በሆነ የማከናወን ሂደት ሲፈጽም ለአንድ ወይም ለሌላው በሽታ የሚጋለጥበት አጋጣሚ ማለት ነው። ነገር ግን የሥራ አካባቢ ሁኔታዎች በመደበኛ ሁኔታ ችግሩን ያስከትላሉ ባይባልም በልዩ አጋጣሚዎች በሥራ ምክንያት ለሚመጣ በሽታ ምክንያት ሊሆኑ እንደሚችሉ መዘንጋት የለበትም።

---

[22] Occupational health፡*A manual for primary health care workers*፡World Health Organization Regional Office for the Eastern Mediterranean፡Cairo 2001
https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf
[23] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 21፣ አንቀጽ 98/1(ሀ-ለ)

የሥራ ላይ በሽታዎችን በተመለከተ የሠራተኛ እና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ሚኒስቴር አግባብ ካለው ባለሥልጣን ጋር በመምከር በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር በመመሪያ እንዲያወጣ ሥልጣን የተሰጠው ሲሆን ከዚህ ጋር በተያያዘ ራሱን ችሎ በሌላ ክፍል ስለምንመለከተው ከዚህ ጋር ተያይዞ በዚህ ክፍል በዝርዝር አንመለከተውም። ይሁን እንጂ በአጭሩ ለመግለጽ ያህል በስራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ማለት ሰራተኛው ከሚሰራው የስራ ዓይነት ወይም ስራውን ከሚያከናውንበት አካባቢ የተነሳ በሽታውን ለሚያስከትሉ ሁኔታዎች ተጋልጦ በመቆየቱ ምክንያት የደረሰ የጤና መታወክ ሲሆን ስራን በሚያከናውንበት ቦታ የሚዛመቱ እና የሚያዙ ነዋሪ ወይም ተላላፊ በሽታዎችን አይጨምርም ብሎ መደምደም ይቻላል። የስራ ላይ በሽታ ምክንያቶች በእኛ አሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ከተመለከቱት ፊዚካል፣ ኬሚካል ወይም ባዮሎጂካል ነገሮች በተጨማሪ የሚከተሉትን ሊሆኑ ይችላሉ።[24]

2.10.1 ኬሚካላዊ (chemical) ንጥረ-ነገሮች

ኬሚካላዊ (chemical) ንጥረ-ነገሮች በፍሳሽ፣ በብናኝ፣ በጭስ፣ በተን፣ በጭጋግ እና በጋዝ መልክ ወደ ሰው አካል በቀጥታ በመግባት ወይም በንክኪ የጤና መታወክን የሚያስከትሉ ሲሆኑ የሚያስከትሉት ጉዳትም ጠቅላላ የአካል መመረዝ ወይም ከአካል ክፍል ውስጥ አናዱን ማለትም ሳንባን፣ ጉበትን ወይም ሌላ የሰውነት ክፍልን ለይቶ መመረዝ ወይም የቆዳ በሽታን መቃጠልን ወይም የእነዚህን ቅልቅል ሊያስከትል ይችላል።

2.10.2 ስነ-ህይወታዊ (biological) ባዮሎጂካል ምክንያቶች

ስነ-ህይወታዊ (biological) ባዮሎጂካል ምክንያቶች የሚባሉት ባክቴርያ፣ ቫይረስ፣ ፓራሳይት እና የመሳሰሉትን የሚያጠቃልል ነው። ለምሳሌ በከብት እርባታ፣ እርድ፣ በስጋ ማሸግ እና በቆዳ ማልፋት የተሰማሩ ሰራተኞች ለብሩሴሉሱስ (bruselosis) ፣ አንትራክስ (antrax) ፣ ለተባሉ በሽታዎች የተጋለጡ ሲሆኑ በላብራቶሪ ስራ እና በህክምና ሙያ የተሰማሩ ባለሞያዎችም እንደ ሳንባ ነቀርሳ፣ ጉበት መመረዝ እና ለልዩ ልዩ ዓይነት በሽታዎች የተጋለጡ ናቸው።

[24] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 22

2.10.3ፊዚካል (physical) ምክንያቶች

ፊዚካል (physical) ምክንያቶች የሚባሉት ጨኸት ወይም ከፍተኛ ድምጽ፣ ጨረር፣ እርግብግቢት (vibration)፣ የአየር መጠን እና ግፊት(የአየር መታመቅ)(air pressure)፣ ከፍተኛ ሙቀት እና ቅዝቃዜ፣ የኢንዱስተሪ ጨኸት የሚሉትን ያካትታል።

2.10.4ሜካኒካል (mechanical) ምክንያቶች

ሜካኒካል (mechanical) ምክንያቶች የሚባሉት የወለል አለመስተካከል፣ የማሽን ተሽከርካሪ አካላት አለመስተካከል፣ የኤለክትሪክ መስመር አዘረጋግ፣ የእቃዎች አነሳስ እና አደራደርን ይይዛል።

2.10.5ኤርጎኖሚካል (Ergonomically) ምክንያቶች

ኤርጎኖሚካል (Ergonomically) ምክንያቶች የሚባሉት ከአሰራ ስልት ቅልጥፍና ጉድለት፣ የአደጋዎችን መቀነስ፣ ዝቅተኛ የስራ ወጭን፣ ያነሰ የማሰልጠን ጊዜን፣ የተሸለ የሰው ሀይል አጠቃቀምን እና ሌሎችንም ይጨምራል።

2.10.6ሳይኮሶሻል (psychological) ምክንያቶች

የስራ ላይ ጉዳት በስራ ላይ በሚደርስ አደጋ ወይም በስራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ምክንያት በማናቸውም ጊዜ ባልተለመደ፣ ባልተጠበቀ ሁኔታ ያልታሰቡ አደጋዎች በሰራተኛው ላይ ሊከሰቱ ይችላሉ። ሠራተኛው ሊከሰት ከሚችለው አደጋ በስተጀርባ በርሱና በቤተሰቡ ላይ ሊደርስ የሚችለውን ችግር እያሰበ በጭንቀት መስራቱ በጤናው ላይ ተፅዕኖ ማሳደሩ አይቀሬ ነው። ሳይኮሶሻል (psychological) ምክንያቶች የሚባሉትም ሰራተኛው በሰዎች እና በነገሮች የተለመደ እንቅስቃሴ ሊደርስ የሚችለውን የሰው እና የንብረት ጉዳት በማሰብ በጤናው ላይ የሚደርሰውን ጉዳት የሚመለከት ነው።

2.11. የአካል ጉዳት መጠን

2.11.1የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች

የአካል ጉዳት ማለት የመስራት ችሎታ መቀነስን ወይም ማጣትን በሚያስከትል ሁኔታ በስራ ላይ የሚደርስ ጉዳት[25] ሲሆን የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች[26] በአራት ይከፈላሉ።

[25] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 23፣ አንቀጽ 99(1)

እነርሱም ፦

- ጊዜያዊ የአካል ጉዳት
- ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት
- ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት እና
- ሞት ናቸው።

ሀ. ጊዜያዊ የአካል ጉዳት

አንድ ጉዳት ጊዜያዊ የአካል ጉዳት ነው የሚባለው ሠራተኛው የተመደበበትን ሥራ ለተወሰነ ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል ለማከናወን እንዳይችል[27] የሚያደርግ የአካል ጉዳት ነው። የመሥራት ችሎታው መቀነስ ወይ መጥፋት ጉዳቱን ለመጠገን በሚወስደው ጊዜ ይገደባል። ከዚያ በኋላ የመሥራት ችሎታው ይመለሳል። የጊዘየያዊ የአካል ጉዳት የጊዜ ርዝማኔ በአብዛኛው ከአንድ ዓመት የሚዘል አይሆንም። ይንም በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 107(1)፣ 108(1) እና 108(3)ሐ) ስር ከተደነገገው ለጊዜያዊ የአካል ጉዳት ልዩ ልዩ ክፍያን አስመልክቶ ከተደነገገው መገንዘብ ይቻላል። በተለይም ጊዜያዊ የአካል ጉዳት እስከሚወገድበት ጊዜ ድረስ ተገቢው ክፍያ ሲፈፀም ቢቆይም ይህ በየጊዜው የሚሰጠው ክፍያ ከአንድ ዓመት የሚዘል አይሆንም ከሚለው ግልጽ ማሳያ ተደርጎ ይወሰዳል። ይህ ማለት ጊዜያዊ የአካል ጉዳት ከአንድ ዓመት ያለፈ የመሥራት ችሎታን የሚያሳጣ አይደለም የሚለውን ሐሳብ የሚያመጣ ነው።

ለ. ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት

ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት ማለት ጉዳቱ የደረሰበት ሠራተኛ የማይድን እና የመሥራት ችሎታውን የሚጐዳ ሆኖ በስራ ላይ የደረሰ ጉዳት ነው።[28] እዚህ ላይ የመሥራት ችሎታው መቀነስ ለተመደበበት ሥራ ብቻ ሳይሆን በተመሣሣይ ሥራ ላይ ያለውን የመሠራት ችሎታ ጭምር የሚመለከት ነው። በያዘው የሥራ መደብ ላይ መሥራቱን ቢቀጥልም ባይቀጥልም

---

[26] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 99/2/
[27] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 100
[28] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 101(1)

የመሥራት ችሎታው አንድ ጊዜ የቀነሰ እና አብሮት የሚዘልቅ በመሆኑ መለኪያው ይሠራ የነበረው ሥራ ብቻ አይሆንም። በሌላ ቦታ በሌላ ጊዜና ሁኔታ ሊሠራ ይችል ለነበረው ለዚያው ሥራ ያለውን አቅም የሚያዳክም በመሆኑ ይኸው ግምት ውስጥ የሚገባ ይሆናል።

ሐ. ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት

በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 101(2) ስር በግልጽ እንደተመለከተው አንድ ሰራተኛ ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት ደርሶበታል የሚባለው ደግሞ ማናቸውንም ደመወዝ የሚያስገኝ ሥራ ለመሥራት የሚከለክል ሊደርስ የማይችል ጉዳት የደረሰበት እንደሆነ ነው።

ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት ከዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት የሚለየውም በሁለት በሁለት ዋና ዋና ምክንያቶች ሲሆን የመጀመሪያው የጉዳቱ መጠን መለኪያ ሆኖ የቀረበው ገቢ የማግኘት እንጂ የመሥራት ችሎታው አቅም አለመሆኑ ነው። በከፊል ዘላቂ የአካል ጉዳት የመሥራት ችሎታ መቀነስ የገቢ መቀነስን የሚያስከትል ቢሆንም ሁል ጊዜ ይህ ይሆናል ማለት አይቻልም። የመሥራት ችሎታው ቀንሶ እያለ በዚያው ደመወዝ ወይም ሻል ባለ ደመወዝ ሊሠራ የሚችልበት አጋጣሚ ሊኖር ይችላል። ይህ ግን ሁኔታውን አይለውጠውም። ዋናው መለኪያ የገቢው አለመነካት ወይም ከፍ ማለት ሳይሆን የመሥራት አቅሙ መቀነስ ነው። በዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት ግን መሠረታዊው ጉዳይ ገቢ የማግኘ አቅምን ማሳጣት ነው:: ሁለተኛው ልዩነት በዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት የመሥራት ችሎታው መቀነስ በመደበኛ ሁኔታ የገቢ ሁኔታን የሚቀንስ ሲሆን ይህ የገቢ መቀነስ የሚታየው ሠራተኛው ይሠራ ከነበረው ወይም በተመሣሣዩ ሁኔታ ሊሠራ ይችል ከነበረው ሥራ አንፃር ነው። ለዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት መሠረት የሚሆነው ግን ሠራተኛው ማናቸውንም ገቢ የሚያስገኝ ሥራ ለማግኘት የሚከለክለው መሆኑ ነው።

መ. ሞት

ሞት በአንድ ሠራተኛ ላይ ሊደርስ የሚችለው አስከፊው እና የመጨረሻው የጉዳት ደረጃ ነው።

2.11.2የጉዳት መጠን አወሳሰን

በአንድ ሠራተኛ ላይ የሚደርሱት የጉዳት መጠን ደረጃዎች ከፍ ብለው የተገለፁት ናቸው። ይህን ደረጃ በመመሪያ በጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ የሚያወጣው የሠራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሲሆን ደረጃ የሚያወጣውም ለዘላቂ ከፊል እና ሙሉ የአካል ጉዳት ብቻ ነው።[29] በጊዜያዊ የአካል ጉዳት ሠራተኛው ቀድሞ የነበረውን የመሥራት ችሎታ መልሶ ስለሚያገኝ፤ ሞትም ቢሆን የጉዳቱ መጠን በራሱ የተገለጠ በመሆኑ ይመስላል ሚኒስቴሩ ለነዚህ ጉዳቶች ደረጃን የማይወስነው። የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የጉዳት ደረጃቸውን ለሚወስንላቸው ዘላቂ ሙሉ ወይም ከፊል ጉዳቶች የጉዳቶቹ መጠን ደረጃ ከመወሰኑ በፊት ጉዳቱ በደረሰ በአስራ ሁለት ወራት ውስጥ በተቻለ መጠን የጉዳቱን መጠን መወሰን ከሚኖርበት የህክምና ቦርድ ማስረጃ ማግኘትን ይጠይቃል።[30] ነገር ግን ከህክምና ቦርድ የሚቀርብ ማስረጃን መሰረት በማድረግ የጉዳቱ መጠን እና ደረጃ ከተወሰነ በኋላ ውሳኔው ቋሚ ሆኖ ላይቀጥል ይችላል። ይህም ማለት የጉዳቱ መጠን ከውሳኔው በኋላ ሊሻሻል የሚችልበት እድል እና አጋጣሚ ሊፈጠር ይችላል። የጉዳቱ መጠን ለመቀየር የሚያበቃ ምክንያት አለ ወይም ቀድሞ የተደረገው ምርመራ ሥህተት አለበት የሚል ወገን ወይም አግባብ ያለው ባለሥልጣን ሲጠይቅ በዚሁ መነሻነት በድጋሚ ምርመራ ሊደረግ ይችላል።[31] በድጋሚ ምርመራው የጉዳቱ መጠን ከተለወጠ ደረጃው በዚያው መጠን ታርሞ በጉዳቱ ምክንያት የሚገኘው ክፍያ እንዲቀጥል፣ እንዲጨምር ወይም እንዲቀንስ ይደረጋል።[32] ለማንኛውም የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሠራተኛ ላይ የሚደርሱት የጉዳት መጠን ደረጃዎች በመመርያ ማውጣትን በተመለከተ በሌላ የፅሁፉ ክፍል ራሱን ችሎ የምንመለከተው ይሆናል።

---

[29] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 102(1)

[30] ዝኒ ከማሁ

[31] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 102(3)

[32] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 102(4) እና (5)

2.12. የስራ ደረጃ ምንነት

የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ዋና ዓላማው በአሰሪ እና ሰራተኛው መካከል ያለን ዝቅተኛ የስራ ሁኔታ መመዘኛዎችን በመወሰን የኢንዱስትሪ ሰላምን ማረጋገጥ ነው። የስራ ደረጃ ማለት በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ሰላማዊ የኢንዱስትሪ ግንኙነት ለመፍጠር የሰው ሀብት ልማት እና አስተዳደር ውጤታማ እንዲሆን የሚያስችል የህግ ስርዓት ነው። ስለሆነም የስራ ደረጃ የተለያዩ የህግ ማዕቀፎችን በማውጣት በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለ ግንኙነት ስርዓት ነው ብሎ መውሰድ ይቻላል።

2.13 የሰራተኛ ቅነሳ

የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት የሚመሠረተው በሥራ ውል ሲሆን ይህ ውል ከተመሠረተ በኋላ በተፈጠሩ ክስተቶች ሊሻሻል፣ ሊታገድ ወይም ሊቋረጥ ይችላል። በአንድ በኩል በርካታ ሰራተኞችን በአንድ ጊዜ ስራቸውን ማሳጣት ከሰራተኞች አልፎ የሚያስተዳድሩት ቤተሰብ ጭምር ለችግር ይዳረጋል። የስራ አጥነትን ቁጥርም ይጨምራል። በሌላ በኩል ስናየው ደግሞ የሰራተኛ ቅነሳ ማድረጉ የአሰሪውን መብት እና ጥቅም ከማስጠበቅም አንጻር የግድ መሆኑ አይቀሬ ነው። ስለሆነም የሰራተኛ ቅነሳ መቼና በምን ሁኔታ ሊከናወን እንደሚገባ በህግ መንገድ ያስፈልጋል። የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 *አንቀጽ* 23(1) *የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኙነት የሚቋረጥባቸውን ምክንያቶች ይዘረዝራል። ይህም በህጉ መሰረት ሰራተኛው ከስራ በመቀነሱ ምክንያት የውሉ መቋረጥ አንዱ ነው። ስለሆነም የሰራተኛ ቅነሳ የስራ ውል ግንኙነት ህጋዊ በሆነ ሁኔታ ከሚቋረጥባቸው መንገዶች አንዱ ሲሆን የሚቀነሱ ሰራተኞች ቁጥር እና ቅነሳው የሚቆይበትን ጊዜ ከግምት በማስገባት አስገዳጅ የሰራተኛ ቅነሳ ስነ-ስርዓትን የያዘ ነው።*

> *"የሰራተኛ ቅነሳ ማለት" በአንቀጽ 28(2) በተጠቀሱት ምክንያቶች ቁጥራቸው ከድርጅቱ ሰራተኞች ቢያንስ ከመቶ አስር የሚያህለውን ወይም የሰራተኞች ቁጥር ከ ሃያ እስከ ሃምሳ በሆነበት ድርጅት ቢያንስ አምስት ሰራተኞችን የሚመለከት ከአስር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የሚቆይ የስራ ውል መቋረጥ ነው።*[33]

ድንጋጌው በሰራተኛ ቅነሳ ስርዓት ውስጥ ማለፍ ያለበትን የቅነሳ ዓይነት ለይቶ ትርጓሜ በመስጠት አነስተኛውን ሁኔታ በመወሰን አስቀምጧል። "የሰራተና ቁጥር" የሚለው ሃረግ

---

[33] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 29(1)

ከቅነሳ ውሳኔው በፊት ባሉት አስራ ሁለት ወራት ውስጥ በአሰሪው ተቀጥረው ይሰሩ የነበሩ ሰራተኞች አማካይ ቁጥርን ይመለከታል።[34]

በአጠቃላይ ከአንቀጽ 29(1) እና (2) ጣምራ ንባብ የሰራተኛ ቅነሳን መኖርን ለመወሰን እንደመስፈርት የተወሰዱት ሶስት ነገሮች ሲሆኑ እነዚህም የቅነሳው ምክንያት፣ የተቀናሽ ሰራተኞች ቁጥር እና ቅነሳው የሚቆይበት ጊዜ ናቸው።

የሰራተኛ ቅነሳን አስመልክቶ የሌሎች ሃገራትን ተሞክሮ ስንመለከት የአውሮፓ ካውንስል ቀደም ብለው ወጥተው የነበሩ መመሪያዎችን በማዋሃድ ባወጣው መመሪያ (council directive 98/59/EC on the approximation of the laws of the member states relating to collective redundancies) ለቅነሳ የሚከተለውን ትርጉም ይሰጣል።[35]

> 'Collective redundancies' means dismissal effected by an employer for one or more reason not related to the individual workers concerned where, according to the choice of the members states, the number of redundancies is:
>
> (i) either, over aperiod of 30 days:
>
> at least 10 in establishments normally employs more than 20 and less than 100 workers,
>
> at least 10 % of the number of workers in establishments normally employing at least 100 but less than 300 workers,
>
> at least 30 in establishments normally employing 300 workers or more,
>
> (ii) or, over a period dof 90 days, at least 20, whatever the number of workers normally employed in the establishment in question.

በእንግሊዝ ሃገር የስራ ውሉ በሚከተሉት ምክንያቶች ሲቋረጥ ሰራተኛ እንደተቀነሰ ይቆጠራል።[36]

- የድርጅቱ ወደ ሌላ ቦታ መዛወር(Moving Place of Business) እና ሰራተኛውም ተዛውሮ ለመስራት የማይችል ከሆነ

---

[34] ዝኒ ከማሁ

[35] Jeff kenner, *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*(Hart Publishing, 2003 ገፅ 28

[36] Deborah J. Lockton, *Employment Law*(4th ed, New York:Palgrave Macmillan, 2003) ገጽ 329-336

- ድርጅቱ የንግድ እንቅስቃሴውን ሲያቆም(Cessation of Business)
- በድርጅቱ ውስጥ ያለው ሰራተኛ ለስራው ከሚያስፈልገው በላይ ከሆነ(Excess Labour)

በእንግሊዝ የቅነሳው ምክንያት እንጅ የተቀናሽ ሰራተኛው ቁጥር ወይም ቅነሳው የሚቆይበት ጊዜ ለካሳ ክፍያ አወሳሰን ግምት ውስጥ አይገባም። ከላይ ከተጠቀሱት ምክንያቶች በአንዱ ምክንያት ውሉ የተቋረጠበት ሰራተኛ ቁጥር ምንም ይሁን ምን በቅነሳ ትርጓሜ ማዕቀፍ ውስጥ ይወድቃል። ይሁን እንጅ በትንሹ ሃያ ሰራተኞች በዘጠና ቀናት ወይም ባነሰ ጊዜ ውስጥ ከላይ በተመለከቱት ሶስት ምክንያቶች የተቀነሱ እንደሆነ አሰሪው ከሰራተኛ ማህበር ወይም ተወካዮች ጋር የመመካከርና ሌሎች የቅነሳ ስነ ስርዓቶችን የመከተል ግዴታ ይኖርበታል።[37]

በጀርመን ህግ መሰረት ሰራተኛ ለመቀነስ ከድርጅቱ አቋም ወይም የንግድ እንቅስቃሴ ጋር የተያያዙ አስገዳጅ ምክንያቶች (compelling operational or business reasons) መኖር ያለባቸው ሲሆን እነዚህ ከብዙ በጥቂቱ የምርት ተፈላጊነት መቀነስ፣ የሽያጭ ማሽቆልቆል፣ የትርፍ መቀዝቀዝ፣ የአመራረት እና የአሰራር ዘዴዎች መለወጥ፣ አዲስ ቴክኖሎጅ መጠቀም፣ የመዋቅር ለውጥ ማድረግ፣ የድርጅቱን ስራ በከፊል ለሌላ ድርጅት ማስተላለፍ (outsourcing)፣ የድርጅቱ በሙሉ ወይም በከፊል መዘጋት ሊሆኑ ይችላሉ።[38] በጀርመን ህግ መሰረት በእነዚህ ምክንያቶች የሰራተኛ ቅነሳ ሲደረግ በድርጅቱ ውስጥ ለመቆየት ቅድሚያ የሚሰጣቸው ሰራተኞች የአመራረጥ ስርዓት በግልጽ መስፈርቶች ላይ ተመርኩዞ መከናወን ያለበት ሲሆን ስርዓቱን ተፈጻሚ ለማድረግ የተቀናሽ ሰራተኞች ቁጥር ከግምት የሚገባ አይሆንም። ነገር ግን ቁጥሩ ከተወሰነ ወለል በላይ ሲያልፍ አሰሪው ስለ ቅነሳው ለሚመለከተው የመንግስት አካል የማስታወቅ፣ ከሰራተኛ ተወካዮች ጋር የመመካከር እና ሌሎች የቅነሳ ስርዓቶች የመከተል ግዴታ አለበት።

በዚሁ መሰረት በሰላሳ ቀናት ውስጥ፤

- የሰራተኞች ቁጥር ከ21 እስከ 59 በሆነበት ድርጅት ውስጥ ከ5 በላይ
- የሰራተኞች ቁጥር ከ60 እስከ 499 በሆነበት ድርጅት ውስጥ ከ25 ወይም ከ10 ፐርሰንት በላይ

---

[37] Peter Chandler, *Waud's Employment Law*(13th ed, London: Kogan page limited, 2001) ገጽ 121

[38] Jens Kirchner et al, *Key Aspects of Germany Employment Law*(springer, 2010) ገፅ 143-145

- የሰራተኞች ቁጥር ከ500 በላይ በሆነበት ድርጅት ውስጥ በትንሹ 30፣ በተጨማሪም በትንሹ 5 ፐርሰንት ሰራተኞች ሲቀነሱ የመመካከር እና የማስታወቅ ግዴታው ተፈጻሚ ይሆናል።[39]

አሁን ከላይ በአገራችን የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ የጠቀስነው የቅነሳ ትርጓሜ በውስጡ ያካተታቸውን ሶስት ማቋቋሚያ ነገሮች እንመልከት።

2.13.1የቅነሳ ምክንያት

በእና ሃገር የአሰሪ እና ሰራተና ህግ መሰረት ለሰራተኛ ቅነሳ የሚያበቁ ምክንያቶች በባህሪያቸው ሰራተኛውን የማይመለከቱ ድርጅታዊ (operational requirements) ወይም ኢኮኖሚያዊ ምክንያቶች (economic grounds) ሲሆኑ በአሰሪ እና አራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 28(3) ስር እንደሚከተለው ተዘርዝረው እናገኛቸዋለን።

- ሰራተኞች የተሰማሩባቸውን ስራዎች በከፊልም ሆነ በሙሉ በቀጥታና ለዘለቄታው የሚያስቀም የሥራ ውል መቋረጥ የሚያስከትል ሁኔታ ሲከሰት፤
- አሰሪው በሚያመርታቸው ምርቶች ወይም በሚሰጣቸው አገልግሎቶች ተፈላጊነት መቀነስ ምክንያት የድርጅቱ የሥራ እንቅስቃሴ በመቀዝቀዙ ወይም ትርፍ እየቀነሰ በመሄዱ የሥራ ውል ማቋረጥ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፤
- የድርጅቱን ምርታማነት ለማሳደግ የአሠራር ዘዴዎችን ለመለወጥ ወይም በአዲስ ቴክኖሎጂ ለመጠቀም ሲባል የሚደረግ የሥራ ውል መቋረጥ የሚያስከትል ውሣኔ።

የሰራተኛ ቅነሳ በእነዚህ ምክንያቶች ላይ ብቻ የተገደበ በመሆኑ በሌሎች ምክንያቶች የሰራተኛ ቅነሳ ማድረግ እንደማይቻል ያሳያል።

- **የሰራተኞች ቁጥር**

በአሰሪ እና ሰራተኛ ህጉ ለሰራተኛ ቅነሳ ከተሰጠው ትርጓሜ ሁለተኛ ነጥብ የሰራተኛ ቁጥር ነው። በዚሁ መሰረት የሰራተኛ ቅነሳ አለ ለማለት ከድርጅቱ ሰራተኞች ቢያንስ ከመቶ አስር ወይም የሰራተኞች ቁጥር ከሃያ እስከ ሃምሳ በሆነበት ድርጅት ቢያንስ አምስት ሰራተኞች መቀነስ ይኖርባቸዋል። በቂ የቅነሳ ምክንያት ቢኖርም የሰራተኞች ቁጥር በድንጋጌው ላይ ከተወሰነው አነስተኛ ቁጥር በታች ከሆነ አሰሪው ቅነሳ ሲያደርግ ማስጠንቀቂያ ከመስጠት ውጭ የትኛውንም ዓይነት ስርዓት እንዲያደርግ አይገደድም።

---

[39] ዝኒ ከማሁ ገጽ 148

- ***ቅነሳው የሚቆይበት ጊዜ***

ከቅነሳ ምክንያት እና ከሰራተኛ ቁጥር ባሻገር ቅነሳው ከአስር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ መቆየቱ የሰራተኛ ቅነሳ ትርጓሜ ሶስተኛው ነጥብ ሆኖ ተመልክቷል።

2.13.2የቅነሳ ስርዓት

አሰሪው የሰራተኛ ቅነሳ ለማድረግ ህጋዊ ምክንያት ሲኖረው እና ይኸውም በአንቀጽ 29(1) ***ስር የሚሸፈን የሆነ እንደሆነ የሚከተሉትን ሶስት የስነ ስርዓት ቅድመ ሁኔታዎች ለመከተል ይገደዳል።***

- ***የሁለት ወር ቅድሚያ ማስጠንቀቂያ የመስጠት***[40]
- ***ከሰራተኞች ማህበር ወይም ከሰራተኞች ተወካይ ጋር በጋራ መስራትና መመካከር***[41]
- ***የቅነሳውን ቅደም ተከተል በአንቀጽ*** 29(3) ***መሰረት ተፈጻሚ ማድረግ***[42]

ነገር ግን የእነዚህን የስነ ስርዓት ቅድመ ሁኔታዎች የአፈጻጸም ቅደም ተከተል በተመለከተ በተለይም ማስጠንቀቂያ መሰጠት ያለበት ከምክክር በፊት ነው ወይስ በኋላ? ምክክርስ መጀመር ያለበት መቼ ነው? ምክክሩ ለምን ያህል ጊዜ መቆት አለበት? ለሚሉት ጠያቂዎች አዋጁ ምላሽ አይሰጥም።

[40] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 33 አንቀጽ 35(1)መ))

[41] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 29(3)

[42] የስራ ችሎታ ያላቸውና ከፍተኛ የምርት ውጤት የሚያሳዩ ሠራተኞች በሥራቸው ላይ እንዲቆዩ ቅድሚያ የሚሰጣቸው ሲሆን ተመሳሳይ የስራ ችሎታ ያላቸውና ተመሳሳይ የምርት ውጤት የሚያሣዩ ሰራተኞች ሲኖሩ ቅነሣው በመጀመሪያ ደረጃ የሚመለከታቸው ሰራተኞች እንደሚከተለው ይሆናል።
ሀ. በድርጅቱ ለአጭር ጊዜ ያገለገሉ ሰራተኞች፣ ለ. አነስተኛ ቁጥር ያላቸው ጥገኞች ያላቸው ሰራተኞች፣ ሐ. ከፊደል ተራ (መ) እስከ (ሰ) ከተዘረዘሩት የሰራተኛ ክፍሎች ውጭ የሆኑ፣ መ. አካል ጉዳተኛ የሆኑ ሰራተኞች፣ ሠ. በድርጅቱ ሳሉ በሰራ ምክንያት ጉዳት የደረሰባቸው ሰራተኞች፣ ረ. የሰራተኞች ተጠሪዎች፣ ሰ. ነፍሰጡር ሰራተኞች ወይም ከወለዱ እስከ 4 ወር ድረስ የሆናቸው ሴት ሰራተኞች ናቸው።(አንቀጽ 29(3)ን ተመልከት።

ምዕራፍ ሶስት

3.የኢትዮጵያ የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ጥበቃ መሰረቶች

3.1የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሕገ መንግሥት

ሕገ መንግስት በጠቅላላ ሲታይ አንዲት ሃገር ወይም አንድ መንግስት የሚተዳደርባቸውን መሰረታዊ መርሆዎችን እና ደንቦችን የሚይዝ የህግ ማዕቀፍ ነው። የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ህገ መንግስት አሰሪ እና ሰራተኛን በሚመለከት ጠቅለል ብለው የተቀመጡ መርሆዎችን ይዟል። ነገር ግን የዚህ ጽሁፍ ዓላማ የኢትዮጵያ የአሠሪና የሠራተኛ ሕግ ስለ አሰሪ እና ሰራተኛ ከተደነገጉት መካከል የተወሰኑትን የሚይዝ በመሆኑ በህገ መንግስቱ ስር ያሉትን ከጉዳዩ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ብቻ ለመዳሰስ ይሞከራል።

የስራ መብትን አስመልክቶ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ህገ መንግሰት በአንቀጽ 41 *ማንኛውም ኢትዮጵያዊ በሃገሪቱ ውስጥ በማንኛውም የኢኮኖሚ እንቅስቃሴ የመሰማራ እና ለመተዳደሪያውም የመረጠውን ስራ የመስራት፤ እንዲሁም ሙያውን የመምረጥ መብት እንዳለው፣ መንግስትም ለስራ አጦች እና ችግረኞች ስራ ለመፍጠር የሚያስችል ፖሊሲ ሊከተል እንደሚገባ፤ በሚካሄዱትም የስራ ዘርፎች ውስጥ የስራ እድል ለመፍጠር የስራ ፕሮግራሞችን እንዲያወጣ፣ ፕሮጀክቶችን እንዲያካሂድ እና ዜጎች ጠቃሚ ስራ ማግኘት እድላቸው እየሰፋ እንዲሄድ ለማድረግ አስፈላጊ እርምጃዎችን ሊወስድ እንደሚገባ ይደነግጋል።*

የኢ.ፌ.ዲ.ሪ.ህገ መንግስት 42 *ስለ ሰራተኞች መብት የሚደነግግ ሲሆን በተለይ የፋብሪካ እና የአገልግሎት ሰራተኞች፣ ገበሬዎች፣ የእርሻ ሰራተኞች እና ሌሎች የገጠር ሰራተኞች እንዲሁም ከተወሰነ የሃላፊነት ደረጃ በታች ያሉ እና የስራ ጠባያቸው የሚፈቅድላቸው የመንግሰት ሰራተኞች የስራ እና የኢኮኖሚ ሁኔታዎችን ለማሻሻል በማህበር የመደራጀት መብት አላቸው። ይህም መብት የሰራተኞች ማህበራትን እና ሌሎች ማህበራትን የማደራጀት እና ከአሰሪዎች እና ጥቅማቸውን ከሚነኩ ሌሎች ድርጅቶች ጋር የመደራደር መብትን የሚያካትት ነው። በተጨማሪም የአንቀጽ* 42/2/ *ድንጋጌ ሲታይ ከላይ ተመለከቱተት የሰራተኞች ክፍሎች እና እነኚህን መብቶች ለመጠቀም እንዲችሉ በህግ የተወሰነላቸው የመንግስት ሰራተኞች ስራ ማቆምን ጨምሮ ቅሬታቸውን የማሰማት መብት አላቸው። ከዚህም ሌላ ሰራተኞች በአግባቡ የተወሰነ የስራ ሰዓት እረፍት፣ የመዝናኛ ጊዜ፣ በየጊዜው ከክፊያ ጋር*

የሚሰጡ የዕረፍት ቀኖች፣ ደመወዝ የሚከፈልባቸው የህዝብ በዓላት እና አደጋ የማያደርስ የስራ አካባቢ የማግኘት መብት ያላቸው መሆኑን እና ሴት ሰራተኞች ለተመሳሳይ ስራ ተመሳሳይ ክፍያ የማግኘት መብታቸው የተጠበቀ ሊሆን እንደሚገባ ያስገድዳል።

ማህበራትን የማደራጀት እና ከአሰሪዎች እና ጥቅማቸውን ከሚነኩ ሌሎች ድርጅቶች ጋር የመደራደር፣ ስራ ማቆምን ጨምሮ ቅሬታቸውን የማሰማት መብት፣ እንዲሁም የሚሠሩበትን ቦታና ሁኔታ ጤናማና አደጋ የማያስከትል መሆኑን ጨምሮ ለልዩ ልዩ የስራ ሁኔታዎች መብቶች ለሠራተኞች በሕገ መንግሥቱ የተረጋገጡ እና ጥበቃም የተደረገላቸው መብቶቻቸው ናቸው። እነዚህን መብት ለማረጋገጥ ደግሞ በምን መልኩና ሥርዓት መፈጸም እንዳለባቸው ሌላ ዝርዝር ሕግ ሊኖር እንደሚገባ ከዚሁ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3 መረዳት ይቻላል።

የሕገ መንግሥቱ አንቀጽ 36 በተለይ ስለሴት ሠራተኞችም ጭምር የሚሆኑ በርካታ መብቶችን አካትቷል። መንግሥት ሴቶች በበታችነትና በልዩነት በመታየታቸው የደረሰባቸውን የታሪክ ጠባሳ እንዲታረምላቸው የማድረግ ግዴታ እንዳለበት ተገልጿል። ጨቋኝ ከሆኑ ልማዶችና ሕጎች እንዲላቀቁ ብሎም በአካላቸውም ሆነ በአዕምሯቸው ላይ ጉዳት እንዳይደርስባቸው ማድረግ አለበት። እነዚህም ሴት ሰራተኞች ሴቶች ስለሆኑ በሴትነታቸው ህገ-መንግስቱ ጥበቃ የሚያደርግላቸው መብቶችና ተጨማሪ ድጋፎች ናቸው።

የመንግስትን ግዴታ ከሰራተኞች መብት አንጻር ሲታይም ሠራተኛውን የኅብረተሰብ ክፍል በሚመለከት ሊከተለው የሚገባ ኢኮኖሚያዊና ማኅበራዊ ነክ ዓላማዎች ጋር የተያያዙ ናቸው። በአንቀጽ 89 መሠረት መንግሥት ሠራተኛው የኅብረተሰብ ክፍል ጤንነቱና ደኅንነቱ እንዲጠበቅ የኑሮ ደረጃው እንዲሻሻል የሚያደርግ የኢኮኖሚ ፖሊሲ መከተል አለበት። ይህንንም ለማሟላት መጣር አለበት። በመሆኑም እነዚህ ሠራተኞችም ጤንነታቸው የሚጠበቅበት፣ አካላዊና አዕምሯዊ ደኅንነታቸው ጉዳት እንዳይደርስበት ከደረሰም የሚታረምበትና የሚካሱበትን ሥርዓት መዘርጋት አለበት ማለት ነው። ለዚህም መንግስት የሰራተኞችን የኑሮ ደረጃ ሊያሻሽሉ የሚችሉ የህግ ማዕቀፍ መዘርጋት አለበት ማለት ነው። ከዚህ በተጨማሪም ከላይ ከተገለጸው አንቀጽ ቀጥሎ የምናገኘው የአገሪቱ አቅም በፈቀደ መጠን የዜጎች ጤንነትና ማኅበራዊ ዋስትና የሚሻሻልበትን ሁኔታ ማመቻቸት እንዳለባት እንረዳለን።

3.2 ዓለም ዓቀፍ የሕግ ማዕቀፍ

የሰብአዊ መብቶች መከበር ለአለም ሰላምና ለእድገትና ለብልፅግና መሰረት በመሆናቸው የአለም አቀፉ ማህበረሰብ ጥበቃ ሊያደረግላቸው ይገባል የሚል አቋም ያዟል። ይህን ተከትሎ የተባበሩት መንግስታት ድርጅት (የ.ተ.መ.ድ) በ1945 በሳንፍራንሲስኮ ከተማ አሜሪካ ውስጥ በቻርተር አማካኝነት ተመሰረተ። ይህ ድርጅት በዋናነት የአለም አቀፍ ሰላምና ፀጥታን ለማረጋገጥ የተቋቋመ ቢሆንም የሰብአዊ መብቶችና ነፃነቶችን ማረጋገጥም ዋናው አላማው እንደሆነ የቻርተሩን አንቀፆች በማየት መገንዘብ ይቻላል። ኢትዮጵያ የ.ተ.መ.ድ ቻርተርን እ.አ.አ. በዲሰምበር 13 1945 ያፀደቀችና 193 ካሉት የ.ተ.መ.ድ. አባል ሀገራት አንዷ ናት። እንዲሁም በተባበሩት መንግሥታት ድርጅት (United Nation Organization) አማካይነት በተደረጉ ልዩ ልዩ ስምምነቶች የስራ መብት ከሰብአዊ መብት ጋር የተያያዘና አባል አገራት ፕሮግራሞቹን በማስፋፋት ዜጎችን ተጠቃሚ እንዲያደርጉ በቀጥታና በተዘዋዋሪ የሚያመለክቱ ድንጋጌዎች ተካትተዋል።

- እ.አ.አ. በ 1948 የወጣው ሁሉን አቀፍ የሰብአዊ መብቶች መግለጫ አንቀጽ 23 እና 24
- በ1966 የወጣው የኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊና የባህል መብቶች ኮንቬንሽን በክፍል 3 ከአንቀጽ 6-9
- በ 1969 የወጣው ሁሉንም ዓይነት የዘር መድልዎ ለማስወገድ የተደረገውን የዓለም አቀፍ ስምምነት አንቀጽ 5/ሠ/
- በ1981 የወጣው የአፍሪካ የሰዎች እና የህዝቦች መብቶች ቻርተር አንቀጽ 8 እና 15
- በ1990 የወጣው የአፍሪካ ህጻናት መብቶች እና ደህንነት ቻርተር አንቀጽ 15
- በ 1989 የወጣው የህፃናት መብቶች ኮንቬንሽን አንቀጽ 32
- በ 1979 የወጣው ማንኛውንም አይነት የሴቶች አድልኦአዊ ልዩነት ለማስወገድ የወጣው ኮንቬንሽን አንቀጽ 8 እና 11
- በ 2006 የወጣው የአካል ጉዳተኞች መብት ኮንቬንሽን አንቀጽ 28

እነዚህ አለም አቀፍ የሰብአዊ መብት ስምምነቶች ዘርፈ ብዙ የሰው ልጆችን መሰረታዊ መብቶች የሚደነግጉ ሲሆን የስራ መብትንም ለማስጠበቅ የወጡ ናቸው። በጠቅላላው አለም አቀፍ የሰብአዊ መብቶች ህግ በተለይ ደግሞ የስራ መብት የአለም አቀፍ ህግ አካል ነው።

ኢትዮጵያ በዓለም የሥራ ድርጅት (International Labour Organization /ILO) አማካይነት የስራ መብትን የሚመለከቱ ስምምነቶች ተቀብላ ያጸደቀች ሲሆን እስካሁንም 21

የሚሆኑ የዓለም የስራ ድርጅት ስምምነቶችን ተቀብላ አጽድቃለች። ከእነዚህ ውስጥ በዓለም አቀፉ የስራ ድርጅት በስራ ላይ ለሰው ልጅ መሰረታዊ መብት መረጋገጥ አስፈላጊ ናቸው በሚል የተለዩት ስምንት ስምነቶችም ይገኙበታል።[43] ነገር ግን በዓለም አቀፉ የስራ ድርጅት ቀደምት ስምምነቶች ተብለው ከተለዩት አራት ስምምነቶች አንዱን ብቻ ነው ተቀብላ ያጸደቀችው።[44] በዓለም ሥራ ድርጅት አማካይነት የስራ መብትን በተመለከተ በርካታ ስምምነቶች የተካሄዱ ሲሆን ዋና ዋናዎቹ፣-

3.2.1. **የስራ አጥነት ስምምነት ቁጥር** 2/1919(C002-unemployment convention, 1919(No. 2)

ስምምነቱ የስምምነቱን ፈራሚ ሃገራት ስራ አጥነትን በተመለከተ ያሉ ሁሉንም ዓይነት መረጃዎች የአሃዝ መረጃዎች እና እና ስራ አጥነትን ለማስቀረት ርምጃ እንዲወስዱ እና የተመሰዱ የመፍትሄ ርምጃዎችን ቢበዛ ከሶስት ወር ባልበለጠ ጊዜ ለዓለም ዓቀፉ የስረ ድርጅት ሪፖርት እንዲያቀርቡ[45] የሚያስገድድ ሲሆን፣ ከግል የአሰሪ እና ሰራተኛ ኤጀንሲዎች የተለዩ እና በመንግሰት ቁጥጥር የሚደረግበት ነጻ የሆነ የህዝብ አሰሪ እና ሰራተኛ ኤጀንሲዎች የሚቋቋሙበትን ስርዓት እንዲዘረጋ[46]፣ የሚሉ ግዴታዎችን በመንግስት ላይ ይጥላል።

3.2.2 **የስራ ስምሪት አገልግሎት ስምምነት ቁጥር** 88/1948(C88 Employment service convention, 1948)

ተዋዋይ ሃገራት ከክፍያ ነጻ የሆነ የቅጥር አገልግሎት በመንግስት ስር የሚተዳደር የሃገር ውስጥ የስራ ገበያ የስራ እድልን በማስፋት የስራ ገበያ አገልግሎትን ማስጠበቅ እንደ አንድ የሃገሪቱ ቁልፍ ፖሊሲ እና ስትራቴጂ አድርገው እንዲወስዱት እና ጉዳዩ ከሚመለከታቸው

---

[43] በዓለም አቀፉ የስራ ድርጅት በስራ ላይ ለሰው ልጅ መሰረታዊ መብት መረጋገጥ አስፈላጊ ናቸው ተብለው የተለዩት መሰረታዊ ስምምነቶች የማህበር ማቋቋም እና የመደራጀት ነጻነት መብት ስምምነት ቁጥር 87/1948 (C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948፣ የመደራጀት እና የህብረት ድርድር መብት ስምምነት ቁጥር 98/1949(C98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949)፣ የእኩል ክፍያ ስምምነት ቁጥር 100/1951)(C100 Equal Remuneration Convention, 1951)፣ የግዳጅ ስራን የማስወገድ ስምምነት ቁጥር (29/1930፣105/1957)(C29 Forced Labour Convention, 1930 and C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957)፣የስራ እና የመደብ አድልዎን የማስወገድ ስምምነት ቁጥር 111/1958(C111 Discrimination(Employment and Occupation) Convention, 1958፣የስራ መግቢያ ዝቅተኛ እድሜ መወሰኛ ስምምነት ቁጥር 138/1973 (C138 Minimum Age Convention, 1973)፣ አስከፊ የህጻናት የጉልበት ብዝበዛን ለማስወገድ የተደረገ ስምምነት ቁጥር 182/1999(C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999) ናቸው።

[44] በዓለም አቀፉ የስራ ድርጅት ቀደምት ተብለው የተለዩት Convention No. 81 on Labour Inspection, Convention No. on 129 Labour inspections (Agriculture), Convention No. 144 on tripartite consultations (International Labour Standards) and Convention No. 122 on Employment Policy) ሲሆኑ ኢትዮጵያ ዓለም አቀፍ የስራ ደረጃዎችን አፈጻጸም ለማስጠበቅ የተደረገ የሶስትዮሽ ስምምነት ቁጥር 144/1976(C144 Tripartite Consultation(International Labour Standards) Convention, 1976 ብቻ ነው የተቀበለችው።

[45] C002- unemployment convention, 1919(No. 2)፣ article 1

[46] ዝኒ ከማሁ፣ article 2(1)

የግል እና የመንግስት አካላት ጋር በመቀናጀት የማስፋፋት እና በሃገሪቱ ከሚገኙ የስራ እድል ፈጠራዎች ጋር በማስተሳሰር እንዲያረጋግጡ ትስስሩም በየጊዘው እየተሻሻለ እና እየታደሰ መሄድ እንዳለበት ያስገድዳል።[47]

3.2.3 የስራ ቦታ እና አካባቢ ደህንነት ጤና ስምምነት ቁጥር 155/1981(C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981)

የሙያ ደህንንት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ አጠባበቅ አስመልክቶ በዓለም ዓቀፉ የስራ ድርጅት የወጣውን ዓለም ዓቀፍ ስምምነት ቁጥር c155 ኢትዮጵያም እ.ኤ.አ በጥር 28 ቀን 1991 ተቀብላ አጽድቃዋለች። ስለሆነም በህገ መንግስቱ አንቀጽ 9/4/ መሰረት የሃገሪቱ የህግ አካል የሆነ ሊላኛው ቁልፍ ስምምነት ሲሆን ስምምነቱ ዓላማው በስራ ምክንያት የሚመጣ የስራ ላይ አደጋ እና በስራ ምክንያት የሚመጣን ጉዳት እንዲሁም በሽታ መከላከል ያደረገ ብሄራዊ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ ፖሊሲን አብዛኛውን ከሚወክሉ ከአሰሪዎች እና ሰራተኞች ማህበራት(with the most representative organizations of employers and Workers) ጋር በመሆን እንዲያዘጋጁ፣ እንዲያስፈጽሙ እና በየጊዜው እንዲገመግሙ ያዛል።[48] ስምምነቱ ሃገራት የሚያወጡትን የሙያ ደህንንት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ አጠባበቅ ፖሊሲውን ለማስፈጸም በህግ፣ በደንብ ወይም በሌላ መንገድ የአሰሪ እና ሰራተኛ ተወካዮችን ጨምሮ ማዕከል በማድረግ በተለያ መንገድ ሊያስፈጽሙ የሚችሉበትን የተለያዩ ስልቶችን እንዲዘረጉ[49] የሚጠይቅ ሲሆን የሙያ ደህንንት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ አጠባበቅን አስመልክቶ የወጡ ህጎች ደንቦች እና አሰራሮች በቂ የሆነ የስራ ሁኔታ ምርመራ ወይም ቁጥጥር ስርዓት በማበጀት ሊረጋገጥ እንደሚገባ።[50] ስምምነቱ የሙያ ደህንንት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ አጠባበቅ አስመልክቶ አሰሪዎች ያለባቸውን ግዴታም ይዘረዝራል።[51]

3.2.4 የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች ስምምነት ቁጥር 181/1997(C181 Private Employment Agencies Convention, 1997)

---

[47]Convention concerning the Organisation of the Employment Service, C088.
[48]Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment, C155.
[49] ዝኒ ከማሁ፣ art. 8.
[50] ዝኒ ከማሁ፣ art. 9(1).
[51] See generally Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment, C155, art 16-21

የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች ከማንኛውም ሰራተኛ ላይ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ ማንኛውንም ዓይነት ክፍያ መጠየቅ እንደማይችሉ የተገለጸ ሲሆን በልዩ ሁኔታ ለሰራተኛው ጥቅም ሲባል ብቻ ከፍተኛው ከሆነው የአሰሪው ወይም የሰራተኛው ተወካይ ጋር በመመካከር የስራ ክፍሎች ወይም የስራተኛ መደቦች ስልጣን ያለው የመንግስት አካል ሊወስን ይችላል።[52]

የስምምነቱ ፈራሚ ሃገራት በሃገሪቱ ከሚገኙ ከፍተኛው የአሰሪው ወይም የሰራተኛው ተወካይ ጋር በመሆን የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች አሠሪና ሠራተኛን በማገናኘት ሂደት ሊሳተፉ የማይችሉባቸውን የስራ ክፍሎች ወይም የሰራተኛ መደቦች በልዩ ሁኔታ ሊከለክሉ ወይም በቅድሚያ ልዩ ጥበቃ ሲደረግላቸው ብቻ ሊፈቀድ የሚችል እንደሚችል ሊወስን[53] እንደሚችል ይደነግጋል።

3.2.5 ዓለም አቀፍ የስራ ደረጃዎችን አፈጻጸም ለማስጠበቅ የተደረገ የሶስትዮሽ ስምምነት ቁጥር 144/1976(C144 Tripartite Consultation(International Labour Standards) Convention, 1976

ስምምነቱ ዓለም አቀፍ የስራ ደረጃዎችን አፈጻጸም ለማስጠበቅ የሶስትዮሽ (የአሰሪ፣ የሰራተኛ እና የመንግስት ወኪሎች) ትብብርን ለመገንባት የሚያስችል የአሰራር ስርዓትን ማሳደግ እንደሚገባ የሚደነግግ ሲሆን በአሰሪዎች እና በሰራተኞች በኩል የሚቀርቡ ወኪሎችም አብዛኛውን ከሚወክሉ ከአሰሪዎች እና ሰራተኞች ማህበራት (with the most representative organizations of employers and Workers እንደሆነ ይደነግጋል።

ከላይ የተጠቀሱት ስምምነቶች በዚህ ከሚዳሰሱት መካከል የሚመደቡ ሲሆን ከእነዚህ በተጨማሪ ኢትዮጵያ የሚከተሉን የዓለም ዓቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶችንም ተቀብላ አጽድቃለች።

- ስምምነት የተደረሰባቸው አንቀጾች ክለሳ ስምምነት ቁጥር 80/1946፣ 116/1961(C80/1946 and C116/1961 Final Articles Revision Convention)
- (የእርሻ) ማህበር ማቋቋም መብት ስምምነት ቁጥር 11/1921(C11 Right of association(agriculture) convention, 1921)[54]

---

[52] Convention concerning Private Employment Agencies, C181, art 7.

[53] ዝኒ ከማሁ፣ art. 3.

[54] የዚህ ስምምነት አንቀጽ 1 የስምምነቱን ፈራሚ ሃገራት በእንዱስትሪ መስክ ከተሰማሩ ሰራተኞች ባልተናነሰ ሁኔታ በእርሻ የስራ መስክ የተሰማሩ ሰራተኞችን የመደራጀት መብት መንግስታት እንዲያረጋግጡላቸው ያስገድዳል።

- ***የኢንዱስትሪ የሳምንታዊ እረፍት ስምምነት ቁጥር*** 14/1921(C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921)[55]
- ***የግዳጅ ስራን የማስወገድ ስምምነት ቁጥር*** (29/1930፣105/1957)(C29 Forced Labour Convention, 1930 and C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957)
- ***የማህበር ማቋቋም እና የመደራጀት ነጻነት መብት ስምምነት ቁጥር*** 87/1948 (C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948)[56]
- ***የመደራጀት እና የህብረት ድርድር መብት ስምምነት ቁጥር*** 98/1949(C98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949)[57]
- ***የእኩል ክፍያ ስምምነት ቁጥር*** 100/1951)(C100 Equal Remuneration Convention, 1951)[58]
- ***የንግድ ቦታዎች እና የቢሮ የሳምንታዊ እረፍት ስምምነት ቁጥር*** 106/1957(C106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957[59]
- ***የስራ እና የመደብ አድልዎን የማስወገድ ስምምነት ቁጥር*** 111/1958(C111 Discrimination(Employment and Occupation) Convention, 1958[60]
- ***የስራ መግቢያ ዝቅተኛ እድሜ መወሰኛ ስምምነት ቁጥር*** 138/1973 (C138 Minimum Age Convention, 1973)
- ***የሴት እና የወንድ ሰራተኞች እኩል እድል እና አገልግሎት እንዲሁም የቤተሰብ ሃላፊነት ያለባቸው ሰራተኞች ስምምነት ቁጥር*** 156/1981(C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981(No. 156)[61]

---

[55] የስምምነቱ አንቀጽ2(1) የኢንዱስትሪ ስራ መስኮችን የሚዘረዝር ሲሆን በመንግስትም ሆነ በግል በማንኛውም የኢንዱስትሪ የስራ መስክ ተቀጥረው የሚሰሩ ሁሉም ሰራተኞች በ7 የስራ ቀናት ውስጥ የ24 ሰዓታት ተከታታይ የእረፍት ጊዜ ሊኖራቸው እንደሚገባ በአስገዳጅ ሁኔታ ይደነግጋል።

[56] ሰራተኞች መብት እና ጥቅማቸውን ለማስከበር እና ለመደራደር በአሰሪዎች እና ሰራተኞች መካከል ምንም ዓይነት ልዩነት ሳይደረግ እና የማንም ፈቃድ ሳያስፈልጋቸው በመረጡት መንገድ በማህበር የመደራጀት መብት እንዳላቸው በአንቀጽ 2፣ [56] የሚደነግግ ሲሆን ይህ የመደራጀት መብት በፌደሬሽን ወይም ኮንፌደሬሽ የመመስረት እና አባል የመሆንን እንደሚጨምር በአንቀጽ 5 ስር የተመለከተ ሲሆን ተዋዋይ ሃገራት እነዚህን መብቶች የማስፈጸም ሃላፊነቶች እንዳለባቸው አንቀጽ 1 ያስገድዳል።

[57] ስምምነቱ ከስራቸው ጋር በተያያዘ በሰራተኞች ላይ የጸረ መደራጀት መድልዎ እንዳይደረግ በቂ ጥበቃ እንዲደረግላቸው የሚያሳስብ ሲሆን በተለይም በቅጥር ወቅት የሰራተኛው በማህበር አለመደራጀት ወይም ከማህበር መውጣት እንደቅድመ ሁኔታ ሊቀመጥ እንደማይገባ እና ከስራ ሰዓት ውጭ ሰራተኛው የአንድ ማህበር አባል በመሆኑ ወይም በመሳተፉ ብቻ ከስራ ለመሰናበት ምክንያት እንዳይሆን ጥበቃ ሊደረግ እንደሚገባ ይገልጻል።

[58] ስምምነቱ አሰሪው ለሰራተኛው በቀጥታ ወይም በተዘዋዋሪ መንገድ በዓይነት ወይም በገንዘብ የሚከፍለው ክፍያ ወይም ደመወዝ ወይም ምንዳ በወንድ እና ሴት ሰራተኞች መካከል ጾታን መሰረት በማድረግ ብቻ ልዩነት ሊኖር እንደማይገባ ይከለክላል።

[59] ይህ ስምምነት በአንቀጽ 6 ስር በንግድ ቦታዎች እና በቢሮዎች የስራ መስክ ተቀጥረው የሚሰሩ የሚሰሩ ሰራተኞች በ7 የስራ ቀናት ውስጥ የ24 ሰዓታት ተከታታይ የእረፍት ጊዜ ሊኖራቸው እንደሚገባ ያስገድዳል።

[60] የዚህ ስምምነት አንቀጽ 2 በስራ ቦታ ምንም ዓይነት የስራ እና የመደብ አድልዎ እንዳይኖር የሚከለክል ሲሆን ተዋዋይ ሃገራትም የስራ እና የመደብ አድልዎ የሚከለክል እና እኩልነትን የሚያረጋግጥ ህጎችን እንዲያወጡ ይደነግጋል።

- ***በአሰሪው አነሳሽነት የስራ ውልን የማቋረጥ ስምምነት ቁጥር*** 158/1982(C1158 Termination os Employment Convention, 1982)[62]
- (***ለአካል ጉዳተኞች***) ***የስራ፣ የሙያና ክህሎት ስልጠና***(***ተሃድሶ***) ***ስምምነት***(***ቁጥር*** 159/1983)(C159 Vocational Rehabilitation and Employment(Disabled Persons) Convention, 1983
- ***አስከፊ የህጻናት የጉልበት ብዝበዛን ለማስወገድ የተደረገ ስምምነት ቁጥር*** 182/1999(C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999)

3.3 የፖሊሲ እርምጃዎች

3.3.1 የኢትዮጵያ ብሔራዊ የሥራ ስምሪት ፖሊሲ እና ስትራትጂ

የሃገሪቱን የስራ ስምሪት እና የስራ ገበያ ጉዳዮች ወጥነት ባለው እና በተቀናጀ አግባብ ለመምራት እና ለማስፈጸም ብሔራዊ የሥራ ስምሪት ፖሊሲ እና ስትራትጂ ሚያዝያ 20 *ቀን* 2008 *ዓ.ም በሚኒስትሮች ምክር ቤት ጸድቋል። ፖሊሲው፡-*

- ✓ *የሰው ሃይል አቅርቦት እና ፍላጎትን በማጣጣም ምቹ የስራ እድል ማስፋፋት፣*
- ✓ *የስራ ገበያ መረጃ ስርዓትን እና የስራ ገበያ መረጃ አገልግሎትን ማሻሻል፣*
- ✓ *ሰላማዊ የኢንዱስትሪ ግንኙነትን ማጎልበትን፣*
- ✓ *ባለብዙ ዘርፍ(የስርዓተ-ጾታ ጉዳዮች በስራ ስምሪት ውስጥ እንዲካተቱ ማድረግን፣ ለወጣቶች የስራ ስምሪት እድሎችን ማስፋፋት፣ ለአካል ጉዳተኞች የስራ እድሎችን ማመቻቸት፣ የህጻናት ጉልበት ስራን መከላከል፣ የሰራተኛ ዝውውርን ፍትሃዊና ውጤታማ ማድረግ፣ የውጭ አገር ዜጎች ኢትዮጵያ ውስጥ ተቀጥረው የሚሰሩበትን ሁኔታ)፣*
- ✓ *የአካባቢ ጥበቃ እና የተፈጥሮ ሃብት አያያዝ ማሻሻልን የሚሉት የፖሊሲው የትኩረት አቅጣጫዎች ናቸው።*[63]

---

[61] ስምምነቱ በአንቀጽ 1 ስር የሴት እና የወንድ ሰራተኞች ቤተሰባዊ ሃላፊነት ያሉዋቸው በመሆናቸው ብቻ ምንም ዓይነት ገደብ ሊደረግባቸው እንደማይገባ እና እኩል በስራ የመሳተፍ እድል እንዳላቸው፣ መንግስትም ቤተሰባዊ ሃላፊነትን እንዲወጡ ምቹ ሁኔታዎችን ማረጋገጥ እንደሚጠበቅበት የሚያስገነዝብ ነው።
[62] ስምምነቱ በአሰሪው አነሳሽነት የሚደረግ የስራ ውል መቋረጥን የሚመለከት ሲሆን ሌሎች መንገዶች አልተካተቱም። በስምምነቱ አንቀጽ 4 ድንጋጌ መሰረት የስራ ውል በአሰሪው አነሳሽነት የሚቋረጠው በሶስት ምክንያቶች ሲሆኑ እነዚህም የሰራተኛው ችሎታ፣ የሰራተኛው ጠባይ እና የድርጅቱ አቋም ናቸው። ከእዚህ ውጭ የስራ ውልን በአሰሪው አነሳሽነት ማቋረጥ አይቻልም።

3.3.2 ብሄራዊ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ

የሙያ ደህንንት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ አጠባበቅ አስመልክቶ በዓለም ዓቀፉ የስራ ድርጅት የወጣውን ዓለም ዓቀፍ ስምምነት ቁጥር c155 መሰረት የሚኒስትሮች ምክር ቤት ሃምሌ 11 ቀን 2006 ዓ.ም ባካሄደው 69ኛ መደበኛ ስብሰባ ዓላማው በስራ ምክንያት የሚመጣ የስራ ላይ አደጋ እና በስራ ምክንያት የሚመጣን ጉዳት እንዲሁም በሽታ መከላከል ያደረገ ብሄራዊ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ ፖሊሲን በማዘጋጀት ብሄራዊ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ አጽድቋል።

ፖሊሲው በሁሉም የስራ ቦታዎች ስለሙያ ደህንነትና ጤንነት አካባቢ ሁኔታ ያለውን ሃገራዊ አቅጣጫ የሚያስቀምጥ ሲሆን በስራ ላይ የሰራተኞችን ደህንነትና ጤንነት ለመጠበቅ መወሰድ ስለሚገባቸው የመከላከያ እርምጃዎችን ይዟል። በተጨማሪም የሙያ ደህንነት፣ ጤንነትና የአካባቢ ሁኔታ በማጠበቅ ምቹ የስራ ሁኔታን ለመፍጠር ባለ ድርሻ አካላትን የሚዘረዝር ሲሆን እነዚህም መንግስት፣ አሠሪና የአሠሪ ማኅበራት፣ ሠራተኞችና የሠራተኞች ማኅበራት፣ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት፣ የከፍተኛ ትምህርትና የምርምር ተቋማት፣ የማኅበራዊ ዋስትናና የመድን አገልግሎት ሰጪ ተቋማት፣ ዲዛይን አውጪዎች፣ አምራቾች፣ አስመጪዎችና አከፋፋዮች እና የሲቪክና የሙያ ማህበራት ናቸው።[64] ፖሊሲው የእያንዳንዱን ባለድርሻ አካል ሚና ምን መሆን እንዳለበትም ይዘረዝራል።

[63] የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ብሄራዊ የስራ ስምሪት ፖሊሲና ስትራቴጂ፣ የሚኒስትሮች ምክር ቤት፣ 12ኛ መደበኛ ስብሰባ፣ ሚያዝያ 2008
[64] የብሄራዊ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ፖሊሲ እና ስትራቴጅ፣ የሚኒስትሮች ምክር ቤት፣ 69ኛ መደበኛ ስብሰባ፣ ሃምሌ 11/2006፣ ከገጽ 11- 17

ምዕራፍ አራት

4.በጥናቱ የሚዳሰሱ ጉዳዮች በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ያላቸው አፈጻጸም

4.1 የስራ ላይ መብቶች በመንግስት ላይ የሚጥሉት ግዴታ

ከላይ በምዕራፍ ሶስት ስር እንተጠቀሰው በዓለም አቀፍ ደረጃ የተለያዩ ጉዳዮችን የሚሸፍኑ በርካታ የሰብዓዊ መብት ስምምነቶችና ሰነዶች አሉ። ኢትዮያም በርካታ አለም አቀፍ የሰብአዊ መብት ስምምነቶችን ያፀደቀች ሲሆን አለም አቀፍ የሲቪልና የፖለቲካ መብቶች ቃልኪዳነን፣ አለም አቀፍ የኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊና የባህል መብቶች ቃልኪዳን፣ ማንኛውንም አይነት የሴቶች አድልኦአዊ ልዩነት ለማስወገድ የወጣው ኮንቬንሽን፣ አለም አቀፍ የህፃናት መብቶች ኮንቬንሽንና ሌሎች በርካታ ስምምነቶችን ጨምሮ ያካትታል። ስምምነቶቹን በማጽደቅ በህገ-መንግስቱ አንቀጽ 9(4) *መሰረት የሀገሪቱ የህግ አካል አድርጋቸዋለች።*

የኢ.ፌ.ድ.ሪ ህገ መንግስት ይህን ከግምት ውስጥ በማስገባት 1/3*ኛ የሚሆነውን ክፍል ለሰብአዊ መብቶችና ነፃነቶች በመዋል ዘርፈ ብዙ መብቶችን አካቷል። ከዚህ በተጨማሪም ኢትዮጵያ የህገ መንግሰቱ አንቀፅ* 13 (2) *እነደሚደነግገው የህገ መንግስቱን የሰብአዊ መብቶችና ነፃነቶች ትርጉም በተመለከተ ኢትዮጵያ ያፀደቀቻቸውን አለም አቀፍ ስምምነቶችና ሰነዶች መሰረት በማድረግ እንደሆነ ይደነግጋል።*

በጠቅላላው አነጋገር ሰብዓዊ መብቶችን በተመለከተ በመንግስት ላይ የተጣሉት ግዴታዎች መንግስት መብቶችን የማክበር፣ የማስከበርና የማሟላት ግዴታዎች ናቸው።[65] *የስራ ላይ መብቶች መነሻቸው የአሰሪ እና ሰራተኛ ስምምነት ቢሆንም ለመብቶቹ መረጋገጥ ድራሻውን የሚወስደው መንግስት ነው። ከስራ ላይ መብት አንጻር የመንግስት ግዴታ የስራ ላይ መብቶችን የማስከበርና የማሟላት ግዴታዎች ናቸው። የስራ ላይ መብቶች በውስጣቸው ዲሞክራሲያዊ መብቶችን የሚያቅፉ እንደመሆናቸው መጠን የስራ ላይ መብትን የማክበር ግዴታ አንዱ የመግስት ግዴታ ነው። ይህም መንግስት በሰራተኞች መብት ላይ ጣልቃ በመግባት የመብት ተጠቃሚነታቸውን እንዳይገድብ ግዴታ የሚጥሉ እና የሚያስገድዱ ናቸው።*

[65] Magdalena Sepúlveda et al, Human rights reference handbook, University for Peace (2004) p-6.

የስራ ላይ መብቶችን የማስከበር ግዴታ የመንግስት ከሌሎች ወገኖች ሊመጣ ከሚችል የስራ መብት ጥሰት መከላከል ግዴታን የሚመለከት ነው። መንግስት የሰራተኞችን ደህንነት ከማረጋገጥ ጋር ተያይዞ የሚመጣው ግዴታ በአሰሪዎች ሊደርስባቸው ከሚችል የመብት ጥሰት የመከላከልና ተጥሰው ሲገኙም የእርምት እርምጃን የመውሰድ ግዴታ ነው። በመሆኑም መንግስት የሰራተኞችን መብት በአሰሪዎች በኩል ከሚደርሱ የስራ ላይ መብት ጥሰቶች የመከላከልና ተጥሰው ሲገኙም አጥጋቢ መፍትሄ የመስጠት ግዴታ አለበት።

የስራ ላይ መብቶችን የማሟላት ግዴታ የመንግስት ሌላኛው ግዴታው ነው። የመንግስት የስራ ላይ መብት የማሟላት ግዴታ ስንል መንግስት የሰራተኞች የስራ ላይ መብቶቻቸውን እንዲያረጋግጡ የማገዝና የመርዳት ግዴታ ሲሆን የሰራተኞችን መብቶች ለማሟላት ፕሮግራምና ስተራቴጅወችን በመንደፍና አቅም በፈቀደ ተመጣጣኝ በጀት በመበጀት፣ ሰራተኞች የስራ ላይ መብታቸውን እነዲያውቁና እንዲገነዘቡ የስራ ላይ መብቶችን ማስተማርና ለአሰሪውም የማሳወቅ እና የማስገንዘብ ግዴታውን እንዲወጣ ይጠበቃል። ከስራ ላይ መብት አንጻር የመንግስት ግዴታ የስራ ላይ መብቶችን የማክበር፣ የማስከበርና የማሟላት ግዴታዎች እንዳሉበት ከፍ ሲል ተገልጹዋል። መንግስት ይህን ግዴታውን ለመወጣት የአሠሪና ሠራተኛ ህጎችን አውጥቷል። በአሠሪና ሠራተኛ መካከል የሚነሱ የጥቅም ግጭቶችን ሚዛናዊ በሆነ መንገድ ለማስታረቅ መንግሥት አነስተኛ የሥራ ሁኔታ መመዘኛዎችን በህግ ደንግጎ አስቀምጧል። ከዚህ አንጻር ቀደም ሲል በስራ ላይ የነበረው የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996 የተወሰኑ ማሻሻያዎችን በማካተት አዲስ በወጣው አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም ተተክቷል።

በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. የፌደራል መንግስት የአስፈጻሚ አካላትን አደረጃጀት ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ህጎች፤ የሰራተኛ አስተዳደር ህጎች በትክክል ስራ ላይ መዋላቸውን ለመከታተል እና ለመቆጣጠር የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሃላፊነት ተጥሎበታል። በሌላ በኩል የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ህጎች እና የሰራተኛ አስተዳደር ህጎች በትክክል ስራ ላይ መዋላቸውን የሚከታተለው እና የሚቆጣጠረው በተለያየ መንገድ ሲሆን ይህም በአዋጅ በተሰጠው ስልጣን ስር የበታች የማስፈጸሚያ ህጎችን በማውጣት እና ልዩ ልዩ የአሰራር ስርዓቶችን በመዘርጋት፣ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. የፌደራል መንግስት የአስፈጻሚ አካላትን አደረጃጀት ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 29(2) ስር እንደተደነገገው ተቀማጭነታቸው ከአንድ ክልል በላይ የሆኑ ድርጅቶችን የአሰሪ እና ሰራተኛ

ጉዳይ መከታተል እና ድጋፍም በመስጠት ወይም በዚሁ አዋጅ አንቀጽ 29(8) በአዲስ አበባ እና በድሬዳዋ ከተሞች ውስጥ የሚገኙ የፌደራል መንግስት የልማት ድርጅቶችን የሚመለከቱ የሰራተኛ ማህበራትንና የህብረት ስምምነቶችን መመዝገብ፣ የስራ ሁኔታ ቁጥጥር ማድረግ እና የስራ ክርክሮችን በስምምነት ለመጨረስ የማስማማት አገልግሎት በመስጠት ሊሆን ይችላል። በአጠቃላይ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በእነዚህ መንገዶች የስራ ላይ መብቶችን የማክበር፣ የማስከበርና የማሟላት ግዴታዎች ያሉበት የመንግስት አስፈጻሚ አካል ነው ማለት ነው። ስለሆነም በዚህ የጥናቱ ክፍል የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሠሪና ሠራተኛ አስተዳደርን በተመለከተ ከአዋጅ ቁጥር 377/96 እና 1156/2011 አንጻር የተሰጡት ተግባር እና ሃላፊነቶች በጥናቱ ወሰን በሚዳሰሱ ጉዳዮች ላይ ያለው የህግ አፈጻጸም ምን እንደሚመስል ተዳሷል።

4.2 አደረጃጀት

4.2.1 የውስጥ አደረጃጀት

የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በጠቅላላ አነጋገር የተሰጠውን ተግባር እና ሃላፊነት ለመወጣት ድርጅታዊ መዋቅር የዘረጋ ሲሆን በተለይ በአሰሪ እና ሰራተኛ ህጉ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት ለማስፈጸም የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት በሚል ተደራጅቷል። ዳይሬክቶሬትም የሚከተሉት ኃላፊነት ይኖሩታል።[66]

- *በጥናት እና ወቅታዊ መረጃ የተደገፈ ረቂቅ ፖሊሲ፣ ህግ እና ደረጃዎች ማዘጋጀት፣*
- *ሰራተኛ እና አሰሪዎች በማህበር እንዲደራጁ እና የመደራደር ባህል አእደንዲጎለብት ድጋፍ መስጠት*
- *ማህበራትን መመዝገብ፣ ለህብረት ስምምነቶች ድጋፍ እና እውቅና መስጠት*
- *የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኙነትና የስራ ላይ መብት ጥበቃን ማራመድ*
- *በስራ ቦታ ትብብር እና ማህበራዊ ምክክርን ማስፋፋት እና ማጠናከር*
- *መሰረታዊ የስራ ሁኔታዎችና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ቁጥጥር አገልግሎት መስጠት*
- *የመረጃ፣ የምክክር እና የስልጠና አገልግሎት መስጠት*
- *የማስማማት አገልግሎት መስጠት*

66

- ጉዳዩ ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመሆን ቀልጣፋ የስራ ክርክር መፍቻ ስርኣት ማጠናከር

  የሚሉት ናቸው።

የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት አደረጃጀት በአምስት ቡድኖች የተዋቀረ ነው።

1. የመረጃ እና አቅም ግንባታ ጉዳዮች ቡድን
2. የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ጉዳዮች ቡድን
3. የኢንዱስትሪ ግንኙነት ቡድን
4. የህግ እና ዓለም ዓቀፍ ጉዳዮች ቡድን
5. የስራ ሁኔታዎች ቁጥጥር ቡድን

4.2.2 ተቋም ዘለል አደረጃጀት

የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅን ለማስፈጸም ከዘረጋው ድርጅታዊ መዋቅር በተጨማሪ መስኩን በተቀናጀ ሁኔታ ለመምራት እና ለማስፈጸም ሌሎች ሥርዓቶችን በመዘርጋት በሥርዓትና ደንብ መፈጸሙን የሚከታተል አካል እንዲያቋቁም ይጠበቅበታል። ከእነዚህ አደረጃጀቶች አንዱ ደግሞ ቋሚ የሆነ አማካሪ ቦርድ ስለሚቋቋምበት እና ተግባር እና ሃላፊነቱ ስለሚወሰንበት ሁኔታ[67] የተመለከተው ይገኝበታል። ቦርዱ በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሚቋቋም በአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳዮች ላይ የሚመክር ቋሚ የሆነ የግንኙነት የጊዜ ሰሌዳም ሊኖረው እንደሚችል ህጉ በግልጽ ያስገነዝባል።

በሌላ በኩል ዓለም አቀፍ የስራ ደረጃዎችን አፈጻጸም ለማስጠበቅ የተደረገ የሶስትዮሽ ስምምነት ቁጥር 144/1976(C144 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976) በሀገሪቱ ካሉት አደረጃጀቶች ከፍተኛው የአሠሪና ሠራተኛ አደረጃጀት ማህበራት (with the most representative organizations of employers and Workers) ጋር በመሆን አሰሪ እና ሰራተኛ በሁለትዮሽ ወይም መንግሥትን ጨምሮ በሦስትዮሽ ዓለም አቀፍ የስራ ደረጃዎችን አፈጻጸም ለማስጠበቅ፣ የጋራ

---

[67]አማካሪ ቦርዱ የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ህጎችን እና ፖሊሲዎችን ለማዘጋጀት፣ ለማስተባበር፣ ለመከታተል እና ለማስፈጸም እንዲሁም የስራ ስምሪትን አገልግሎት እና የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎቶችን ለማጎልበት የሚቋቋም ሲሆን የአባላቱ አወቃቀር ስብጥር የመንግስት፣ የአሰሪዎች ማህበራት እና ሰራተኞች ማህበራትን ያካተተ እንዲሆን ይጠበቃል። የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011፣ 25ኛ ዓመት፣ ቁጥር 89፣ ነሃሴ 30 ቀን 2011፣ አንቀጽ 171(2)

ትብብርን ለመገንባት የሚያስችል የአሰራር ስርዓትን ማሳደግ እንደሚገባ ይደነግጋል። ስለሆነም የአማካሪ ቦርዱ ስብስብ በአሰሪዎችም ሆነ በሰራተኞች በኩል የሚቀርቡ ወኪሎችም አብዛኛውን ከሚወክሉ ከአሰሪዎች እና ሰራተኞች ማህበራት (with the most representative organizations of employers and Workers) የተውጣጡ ተወካዮች እንዲሆኑ ይጠበቃል።

ሌላው በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም አንቀጽ 113(1) ስር አሰሪዎች የአሠሪዎች ማኅበርን ለማቋቋምና ለመደራጀት፣ የማኅበር አባል ለመሆንና በማኅበርም ለመሳተፍ መብት ያላቸው መሆኑን የደነገገ ሲሆን የአሰሪዎች ማኅበር በአንድ ላይ በመሆን የአሠሪዎች ማኅበራት ፌዴሬሽን፣ የአሠሪዎች ማኅበራት ፌዴሬሽኖች በአንድ ላይ በመሆን የአሠሪዎች ማኅበራት ኮንፌዴሬሽን ሊመሰርቱ እንደሚችሉ በዚሁ አዋጅ አንቀጽ 114(4) ስር ተደንግጎ ይገኛል። እንዲሁም ማናኛውም የአሰሪ ማህበር የፌደሬሽን አባል ሳይሆን የኮንፌደሬሽን አባል መሆን እንደማይችል በአንቀጽ 114(5) የተመለከተ ሲሆን ነገር ግን በልዩ ሁኔታ አሰሪው ቀድሞ ከተቋቋመ የአሰሪዎች ማህበራት ፌደሬሽን ጋር አባል ሊሆን እንደሚችል በአንቀጽ 114(8) ተቀምጦ እናገኛለን። እነዚህ ማህበራት መመዝገብ እንዳለባቸው በአንቀጽ 119(1) ስር የተመለከተ ሲሆን በአዋጅ ቁጥር 1097/2011 ዓ.ም አንቀጽ 29(7) ስር ለሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከተሠጠው ስልጣን አንዱ በሃገር አቀፍ ደረጃ የሚደራጁትን የአሰሪ እና ሰራተኛ አደረጃጀቶች መመዝገብ ነው።[68]

በተደረገው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ኦዲት ግኝት የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አማካሪ ቦርዱ መኖሩን ይገልጻሉ። ይህንንም ሲገልጹ የተለያዩ የመንግሰት አካላት፣ አሰሪው እና ሰራተኛው የተወከሉበት የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አማካሪ ቦርድ አለ ብለዋል።[69] ሰራተኛውን በመወከል የሰራተኛውን መብት እና ጥቅም ለማስጠበቅ የተቋቋመው የኢትዮጵያ ሰራተኞች ኮንፌደሬሽንም የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አማካሪ ቦርድ መኖሩን[70] ይገልጻሉ። በሌላ በኩል አሰሪውን በመወከል የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ቦርድ አባል

---

[68] ማህበሩ ለምዝገባ ሲመጣ ለምዝገባ የሚያበቁ መስፈርቶች ማሟላት እንዳለበት አዋጅ ቁጥር 1156/2011 በአንቀጽ 119(2) ያስቀመጠ ሲሆን እነዚህም ሀ) የማኅበሩን የመተዳደሪያ ደንብ፤ ለ) የማኅበሩን አባሎችና መሪዎች ስም፣ አድራሻና ፊርማ የያዘ ሰነድ፤ ሐ) ማኅበሩ ጠቅላላ ማኅበር ከሆነ አባላቶቹ የሚገኙባቸውን ድርጅቶች ስም የያዘ ሰነድ፤ መ) ማኅበሩ ፌዴሬሽን ወይም ኮንፌዴሬሽን ከሆነ የአባል ማኅበሮችን ስምና አድራሻ፣ የመሪዎች ስም፣ አድራሻና ፊርማ የያዘ ሰነድ፤ ሠ) የማኅበሩ ስምና አርማ ሲሆኑ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴርም ሰነዶቹን መርምሮ መሟላታቸውን ሲያረጋግጥ የምዝገባ የምስክር ወረቀት እንደሚሰጥ በንዑስ አንቀጽ 3 ስር ተመልክቷል።

[69] ከዶ/ር ኤርጎጌ ተስፋየ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ጋር ከተደረገ ቃለ መጠይቅ የተወሰደ (ታህሳስ 21/ 2012)

[70] ከአያሌው የኢትዮጵያ ሰራተኞች ማህበራት ኮንፌደሬሽን ም/ፕሬዝዳንት ጋር ከተደረገ ቃለመጠይቅ የተወሰደ (ህዳር 26/ 2012)

የሆነው የኢትዮጵያ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን አማካሪ ቦርዱ መቋቋሙን ይገልጻል።[71] "የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሰሪ እና ሰራተኛ አማካሪ ቦርድ ያቋቋመ ሲሆን እኛም በቦርዱ ውስጥ ውክልና አለን"[72] ሲሉ በሁለተኛነት ኮንፌደሬሽን የእውቅና ሰርተፍኬት ተሰጥቶታል የተባለው የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን/የኢትዮጵያ አሰሪዎች ፌደሬሽን/ በተጨማሪም የጥናት ቡድኑ ባደረገው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ኦዲት ግኝት አማካሪ ቦርዱ የተቋቋመ ስለመሆኑ ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ ካደረጋቸው ልዩ ልዩ የደብዳቤ መጻጻፎችም ይህንኑ ያሳያሉ።[73]

ቦርዱ በቋሚነት በተመደበ የጊዜ ሰሌዳ ህጎችን እና ፖሊሲዎችን በማዘጋጀት፣ ለማስተባበር፣ ለመከታተል እና ለማስፈጸም እንዲሁም የስራ ስምሪት አገልግሎቶችን እና የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎቶችን እየሰራ ነው ወይ ለሚለው ጥያቄ ሲመልሱ ሁለት የአሰሪዎች ኮንፌደሬሽን በመኖሩ አብረን ለመስራት አስቸጋሪ ሁኔታ እንደፈጠረባቸው[74] ገልጸው አሁን ባለው ሁኔታ የምንገናኘው ኢ-መደበኛ በሆነ ሁኔታ ከሁለቱም የአሰሪዎች ኮንፌደሬሽ ተወካዮችን በመጥራት ሲሆን በተለይ አሁን በስራ ላይ ያለው የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ ሲወጣ ተገናኝተው እንደተወያዩ ይገልጻሉ።"[75] ይህም ማለት አማካሪ ቦርድ በቋሚነት በተመደበ የጊዜ ሰሌዳ እየተገናኘ የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አስተዳደርን በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ በመምከር ለሚኒስቴሩ አስተያየት እና ምክር እየሰጠ አይደለም። ለዚህ ድምዳሜ እንደማጠናከሪያም የኢትዮጵያ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን ተ/ምክትል ፕሬዝዳንቱ የአማካሪ ቦርዱ ስራውን ሰርቶ አያውቅም ሲሉ ይገልጻሉ።[76]

እንደ ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ገለጻ ቦርዱ ስራውን እንዳያከናውን ያደረገው የሁለት የአሰሪዎች ኮንፌደሬሽን መኖር ነው። ነገር ግን የኢትዮጵያ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን ህጋዊ መስፈርቱን አሟልቶ የምስክር ወረቀት ያገኘው ራሱ የኢትዮጵያ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን ብቻ መሆኑን እና የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን የሚባለው

---

[71] ከፍትህ ወ/ሰንበት የኢትዮጵያ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን ተ/ምክትል ፕሬዝዳንት ጋር ከተደረገ ቃለመጠይቅ የተወሰደ (ታህሳስ 14/ 2012)

[72] ከአቶ ስዑድ መሃመድ የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን/ የኢትዮጵያ አሰሪዎች ፌደሬሽን/ የፕሮጀክት አስተባባሪ ጋር ከተደረገ ቃለመጠይቅ የተወሰደ(ህዳር 24 ቀን 2012)

[73] ለምሳሌ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አማካሪ ቦርድ አባላትን እንዲወክሉ ለኢትዮጵያ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን በቀን 12/11/2010 ዓ.ም በቁጥር አ9/p/56/10 የጻፈው ደብዳቤ እና በቀን 02/12/2010 ዓ.ም በቁጥር አ9/p/56/11 የኮንፌደሬሽኑ አምስት አመራሮች የአማካሪ ቦርድ አባል መሆናቸው የተገለጸበት መግለጽ ይቻላል።

[74] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 68

[75] ዝኒ ከማሁ

[76] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 70

ማህበር ህጋዊ መሰፈርቱን ሳያሟላ በተጭበረበረ መንገድ የተገኘ መሆኑን የማህበሩ አመራር ይገልጻሉ።[77] እንዲሁም የጥናት ቡድኑ ባደረገው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ኦዲት ግኝት አንድ የአሰሪዎች ማህበራት ኮንፌደሬሽን ያለ እና ይኸው ማህበር አሰሪዎችን ወክሎ የምዝገባ የምስክር ወረቀት እንዳገኘ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ለማህበሩ እውቅና ከሰጠበት ደብዳቤ እና ከዚያ በኋላ ካደረጉዋቸው የደብዳቤ መጻጻፍ ልውውጦች ለማረጋገጥ ችለናል።[78]

በሌላ በኩል በሁለተኛነት የምዝገባ የምስክር ወረቀት እውቅና ተሰጥቶት ተመስርቷል የተባለው "የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን" ነው። የማህበሩን አመሰራረት ስንመለከትም መጀመሪያ ግንቦት 14 ቀን 2010 ዓ.ም የኮንፌደሬሽኑን መስራች ፌደሬሽኖች ዘርዝሮ አቅርቦ የምዝገባ የምስክር ወረቀት እውቅና እንዲሰጠው የጠየቀ እና ሰነዱ ሲመረመር በተለይም ፡-

- የኢትዮጵያ ጤና ተቋማት አሰሪዎች አገር አቀፍ ማህበር በመሰረታዊ ማህበርነት የተመዘገበ እንጂ ፌደሬሽን እንዳልሆነ
- የኢትዮጵያ መካከለኛ ሆቴል እና ሬስቶራንት አሰሪዎች ፌደሬሽን በሚል የተገለጸው እውቅና ያልተሰጠው እንደሆነ
- የኢትዮጵያ ነጋዴ ሴቶች ማህበር የንግድ ማህበር በመሆኑ የኮንፌደሬሽን አባል ለመሆን የሚያበቃ የህግ መሰረት እንደሌለ
- የድሬዳዋ፣ የጅማ፣ የመቀሌ፣ የጋምቤላ፣ የአዳማ፣ የቢሾፍቱ እና የሃዋሳ አሰሪዎች በሚል በፌደሬሽንነት ተገልጸው የቀረቡት ማህበራት ራሳቸውን ችለው ተቋቁመው የተመዘገቡ መሆኑን የሚያስረዳ የምዝገባ የምስክር ወረቀት እንዳልቀረበ

በመግለጽ የሰራተናና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የኮንፌደሬሽንነት ጥያቄውን ውድቅ ያደረገ ሲሆን በመቀጠልም እንደገና በቀን 17/11/2010 ዓ.ም በተጻፈ ደብዳቤ የኮንፌደሬሽኑን መስራች ፌደሬሽኖች ዘርዝሮ አቅርቦ የምዝገባ የምስክር ወረቀት እውቅና እንዲሰጠው በድጋሜ ጠይቆ ሰነዱ ሲመረመር ፡-

- የድሬዳዋ አስተዳደር አሰሪዎች ፌዴሬሽን ሰኔ 13 ቀን 2010 ዓ.ም
- የጅማ ከተማ አሰሪዎች ፌደሬሽን ሰኔ 19 ቀን 2010 ዓ.ም

---

[77] ዝኒ ከማሁ

[78] ሰ.ማ.ጉ.ሚ. ኮንፌደሬሽኑ በሰኔ ወር 2010 ዓ.ም በቀን አ9/የ/56/1 በተጻፈ ደብዳቤ እውቅና እንዳገኘ የገለጸበት፣ በቀን 02/12/2010 ዓ.ም የኮንፌደሬሽኑ አምስት አመራሮች የአማካሪ ቦርድ አባል መሆናቸው የተገለጸበት፣ በቀን 23/11/2010 ዓ.ም በቁጥር አ9/የ/56/9 በተጻፈ ደብዳቤ የአሰሪ እና ሰራተኛ ወሳኝ ቦርድ እንዲላክለት ለኮንፌደሬሽኑ በጻፈው ደብዳቤ እና በቀን 24/11/2010 ዓ.ም በቁጥር አ9/የ/56/10 ኮንፌደሬሽኑ በአባላት አብላጫም ሆነ በአደረጃጀቱ በሀገሪቱ ካሉት አሰሪዎች ከፍ ያለ መሆኑን የተገለጸበትን መግለጽ ይቻላል።

- የትግራይ አሰሪዎች ፌደሬሽን ሰኔ 22 ቀን 2010 ዓ.ም
- የጋምቤላ አሰሪዎች ፌደሬሽን ሰኔ 6 ቀን 2010 ዓ.ም
- የአዳማ ከተማ አሰሪዎች ፌደሬሽን ሃምሌ 3 ቀን 2010 ዓ.ም
- የቢሾፍቱ ከተማ አሰሪዎች ፌደሬሽን ሰኔ 19 ቀን 2010 ዓ.ም
- የሃረሪ አሰሪዎች ፌደሬሽን መጋቢት 22 ቀን 2010 ዓ.ም

መሆኑን በመግለጽ የመጀመሪያው ማለትም በቀን 14/09/2010 ዓ.ም የቀረበው የኮፌደሬሽን ልሁን ጥያቄ ፌደሬሽኖች ከመመስረታቸው በፊት የቀረበ በመሆኑ ፣ እንዲሁም ፌደሬሽኖች እንደተደራጁ ተደርጎ የቀረበው የእውቅና ምዝገባ ሰርተፍኬት ጥያቄ ህግን የተከተለ ነው ተብሎ እንደማያስደፍር የምዝገባ እውቅና ሰርተፍኬት ከመሰጠቱ በፊት መጣራትም እንዳለበት በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት የኢንዱስትሪ ግንኙነት ቡድን በነሃሴ 11 ቀን 2011 ዓ.ም ካደረገው ጥናት ለማረጋገጥ ተችሏል።[79] በተጨማሪም ይህ የስራ ክፍል በ24/11/2011 ዓ.ም ባደረገው የአሰሪዎች ፌደሬሽን የክትትል ሪፖርት ከኮንፌደሬሽኑ መስራች አደረጃጀቶች መካከል የድሬዳዋ ከተማ አስተዳደር አሰሪዎች ፌደሬሽን የፌደሬሽንነት መስፈርት ሳያሟላ እውቅና እንደተሰጠው በተለይም ስሙን ቀይሮ ወደ ኮንፌደሬሽንነት ባደገው እና ፌደሬሽኑን ባቀፈው በራሱ የኢትዮጵያ አሰሪዎች ፌደሬሽን ለድሬዳዋ ከተማ ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ጽ/ቤት የእውቅና ሰርተፍኬት እንዲሰጣቸው ባሳወቀው መሰረት እንደሆነ፣ የትግራይ ክልል አሰሪዎች ፌደሬሽንም ቀድሞ የኢትዮጵያ አሰሪዎች ማህበር ቅርንጫፍ የነበረ፣ ከክልሉ ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ የእውቅና ሰርተፍኬት የተሰጠበት አግባብ መስፈርቱን ተከትሎ እንዳልሆን ይልቁኑም እውቅናው ባስቸኳይ ስለሚያስፈልገን በቅርብ እናሟላለን በሚል በስራ ሂደት መሪው ፊርማ ተረጋግጦ እንደወሰዱ እና የክልሉ የቢሮ ሃላፊም አስፈላጊው እርምጃ እንዲወሰድባቸው ለባለሞያዎች ትዕዛዝ ማስተላለፋቸውን፣ የጋምቤላ ክልል አሰሪዎች ፌደሬሽንም ቀድሞ የኢትዮጵያ አሰሪዎች ማህበር ቅርንጫፍ የነበረ እና በኋላም በስሩ የነበሩ ማህበራቱን ይዞ ወደ ፌደሬሽን ተሸጋግሯል በማለት የኢትዮጵያ አሰሪዎች ማህበር ራሱ ለክልሉ ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ በጻፈው ደብዳቤ መነሻነት ከብዙ ጭቅጭቅ በኋላ እውቅና እንዳገኙ፣ የቢሾፍቱ እና የአዳማ ከተማ አሰሪዎች ፌደሬሽኖችም ቀድሞ የኢትዮጲያ አሰሪዎች ፌደሬሽኖች እንደነበሩ እና በኋላም ራሱ እውቅና ይሰጣቸው በማለት ሌከተማ

[79] የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት የውስጥ መጻጻፊያ ማስታወሻ፣ ከኢንዱስትሪ ግንኙነት ቡድን ለሰላማዊ ኢንዱስተሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት፣ የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን መጀመሪያ የኢትዮጵያ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን የሚል ስያሜ ይዞ ለሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የእውቅና የምዝገባ ጥያቄ ባቀረበበት ወቅት የተሰጠ አስተያየት፣ ነሃሴ 11 ቀን 2010 ዓ.ም.

አስተዳደሮቹ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ጽ/ቤት በጻፈው መሰረት እውቅና ተሰጥቷቸው በኋላም ስህተት መሆኑ ታምኖበት በክልሉ ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ እንደተሰረዘባቸው በመግለጽ ህጋዊ አይደሉም[80] ሲል ደምድሟል። የጥናት ቡድኑ አባላትም ለዚህ ጥናት ዓላማ መረጃ ለመሰብሰብ በሁለተኛነት እውቅና ተሰጥቶት ተመስርቷል ወደተባለው ኮንፌደሬሽን ለስራ በሄድንበት ጊዜ ማህበሩ ፌደሬሽን እንጅ የኮንፌደሬሽን ደረጃ የለንም የሚል መልስ ሰጥተውናል። በተጨማሪም በመስሪያ ቤቱ ላይ የተመለከተው ስያሜም "የኢትዮጵያ አሰሪዎች ማህበራት ፌደሬሽን" የሚል መሆኑን አይተናል።

በአጠቃላይ የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን ቀድሞ የኢትዮጵያ አሰሪዎች ፌደሬሽን የነበረው ማህበር ሲሆን የመሰረቱት የኮንፌደሬሽኑ አባል ማህበራትም የፌደሬሽኑ ቅርንጫፎች የነበሩ እና በራሱ በፌደሬሽኑ ትዕዛዝ ወደ ፌደሬሽንነት የተሸጋገሩ እና የክልል ቢሮዎችም በዚህ መነሻ ከህግ ውጭ የፌደሬሽንነት እውቅና የሰጧቸው ሲሆን በዚህ መንገድ የተመሰረተው የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽንም ህጋዊ ሰውነት ያለው አይደለም። በዚህም መሰረት የአሰሪ እና ሰራተኛ ተግባሮችን ለማከናወን ስልጣን የለውም።[81]

ሲጠቃለል የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አማካሪ ቦርዱ በ2010 ዓ.ም ከመቋቋም ባለፈ በተግባር አለ የሚባል ካለመሆኑ በተጨማሪ ይህ አማካሪ ቦርድ በቋሚነት በተመደበ የጊዜ ሰሌዳ ህጎችን እና ፖሊሲዎችን በማዘጋጀት፣ ለማስተባበር፣ ለመከታተል እና ለማስፈጸም እንዲሁም የስራ ስምሪት አገልግሎቶችን እና የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎቶችን እየሰራ ነው ሊባል አይችልም። የአባላቱ አወቃቀር ስብጥርም በተለይ ከአሰሪዎች ማህበራት አንጻር ሲታይ በአደረጃጀት ከፍተኛውን የአሰሪዎች ቁጥር የወከለ ነው ሊባል የማይችል ነው።

4.3 የአሰሪ እና ሰራተኛ ብሄራዊ የመረጃ ስርዓት እና አገራዊ የስራ ገበያ መረጃ ስርዓት ዝርጋታ ስርዓት ዳሰሳ

የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ስራ አጥነትን ለመቀነስ ለስራ ፈላጊዎች እና ስለ ክፍት የስራ ቦታዎች አመዘጋገብ ስነ ስርዓት ምን መሆን እንዳለበት መመሪያ ሊያወጣ እንደሚችል በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 171(1) ሰ) ስር ስልጣን

---

[80] የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት የውስጥ መጻጻፊያ ማስታወሻ፣ ከኢንዱስትሪ ግንኙነት ቡድን ለሰላማዊ ኢንዱስተሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት፣ የኢትዮጵያ ኢንዱስትሪ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን የመሰረቱት ፌደሬሽኖችን አስመልክቶ የቀረበ የጥናት ሪፖርት፣ ሃምሌ 24 ቀን 2010 ዓ.ም.

[81] ህጋዊ የአሰሪዎች ማህበራት ሚከተሉት ስራዎች ለማከናወን የሕግ ችሎታ ይኖራቸዋል፡-ሀ) ውል የመዋዋል፤ ለ) የመክሰስና የመከሰስ፤ ሐ) የንብረት ባለቤት የመሆን፣ በንብረት የመጠቀምና የማስተላለፍ፤ መ) በየትኛውም ደረጃ አባላትን የመወከል፤ ሠ) ዓላማቸውን ከግብ ለማድረስ የሚያስችላቸውን ሕጋዊ ተግባሮች የማከናወን(የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 119 (4)(6)ን ተመልከት።

ተሰጥቶታል።[82] በተጨማሪም የስራ ገበያ መረጃዎችን በመሰብሰብ እና በመተንተን ለቀጣሪዎች እና ለስራ ፈላጊዎች ተደራሽ ለማድረግ ብሄራዊ የቅብብሎሽ ስርዓት በመዘርጋት የስራ እድሎችን ተደራሽ በማድረግ ስራ እና ሰራተኛን የማገናኘት አገልግሎት መስፋት እንዳለበት የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ብሄራዊ የስራ ስምሪት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ ይገልጻል።[83] በአንጻሩ በተደረገው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ኦዲት ግኝት የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ስለ ክፍት የስራ ቦታዎች አመዘጋገብ ስነ ስርዓት ያወጣው መመርያ የለም።[84] እንደ ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ገለጻ መመሪያው ሊወጣ ያልቻለበት ምክንያት የመመሪያው መውጣት የብዙ አካላትን ተሳትፎ እና ተናቦ መስራት የሚጠይቅ እና በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ብቻ የሚሰራ ስራ ባለመሆኑ፣ በሙያው ክህሎት ያለው የሰው ሃይል እና የፋይናንስ እጥረት በመኖሩ ነው።[85] በሌላ በኩል ስራ ፈላጊዎችን እና ስለ ክፍት የስራ ቦታዎች አመዘጋገብ ስርዓት አስመልክቶ መመሪያ አይውጣ እንጅ ከዚህ በፊት የስራ ገበያ መረጃ አያያዝ ስርዓቱ በዓመት አንድ ጊዜ በየመስርያ ቤቱ ያለውን የስራ ገበያ እና ስራ ፈላጊ ከየክልሎቹ በሰው አማካኝነት በመሰበሰብ የስራ ፈላጊዎችን እና አሰሪዎችን ለማገናኘት ጥረት ሲደረግ ቆይቷል።[86]ይሁን እንጅ የስራ ገበያ መረጃ አሰባሰቡ በቴክኖሎጅ የታገዘ አይደለም።[87] በሃገሪቱ ስራ አጥ የሆኑ ሰዎች ምዝገባ ተካሂዶ እና ክፍት የስራ ቦታዎችም ተለይተው እንዲቀጠሩ ሲሰራ የቆየ ቢሆንም በየአመቱ በተለያየ የትምህርት መስክ የተመረቁ ዜጎችን ብዛት፣ ስራ የያዙትንና ያላገኙትን መጠን ለማወቅ ግና አይቻልም"[88]። የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ያለውን የስራ ገበያ እና ስራ ፈላጊ ብዛት በሰው/Mannually/ በመታገዝ ለማገናኘት ጥረት እንደሚደረግ የገለጹ ቢሆንም "እስካሁን የስራ ገበያ መረጃ ስርዓት የለም"[89] ሲሉ የኢትዮጵያ አሰሪዎች ኮንፌደሬሽን ተ/ምክትል ፕሬዝዳንት ይገልጻሉ።

በሌላ በኩል የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ዴኤታ የሆኑት ወ/ሮ አየለች የስራ ገበያ መረጃ አቅርቦት እና ፍላጎትን የሚያሣይ የመረጃ ስርዓት ከዓለም ዓቀፉ የስራ ድርጅት ጋር በመሆን ለመዘርጋት እየተሞከረ ነው[90] ያሉ ሲሆን "የሰራተኛ እና

---

[82] የራስጌ ማስታዎሻ 41፣ አንቀጽ 171(1)(ሰ)
[83] የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ብሄራዊ የስራ ስምሪት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ፣ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. መንግሰት የሚኒስትሮች ምክር ቤት፣ ሚያዝያ 20/2008፣ 12ኛ መደበኛ ስብሰባ፣ ከገጽ 7-8
[84] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 74
[85] ዝኒ ከማሁ
[86] ዝኒ ከማሁ
[87] ዝኒ ከማሁ
[88] ዝኒ ከማሁ
[89] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 76
[90] ከወ/ሮ አየለች እሸቴ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ዴኤታ ጋር ከተደረገ ቃለ መጠይቅ የተወሰደ (ታህሳስ 24/ 2012)

ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከዓለም ዓቀፉ የሰራተኞች ድርጅት ጋር በመሆን ባደረጉት ድጋፍ የኮንፌደሬሽናችን አባል የሆነው የአማራ ክልል የአሰሪዎች ፌደሬሽን በኩል የስራ ገበያ መረጃ አያያዝ ስርዓትን (employment center) መዘርጋቱን ገልጸው ስራው ግን በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር እየተሰራ እንዳልሆነ ይገልጻሉ"።[91]

በአጠቃላይ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ስለ ክፍት የስራ ቦታዎች አመዘጋገብ ስነ ስርዓት መመርያ ያላወጣ ሲሆን ወቅታዊ የስራ ገበያ አመላካች መረጃዎችን በመሰብሰብ እና በመተንተን ተደራሽ ማድረጊያ የመረጃ ቅብብሎሽ ስርዓት የለውም። የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር እንደገለጹት የመረጃ ቅብብሎሽ ስርዓት ለመዘርጋት እንደችግር ያነሱት አንደኛው መስኩ ለስራ እድል ፈጠራ ኮሚሽን የተሰጠ መሆኑን እና ይህም የስልጣን እና ተግባር ድግግሞሽ /duplication/ መኖር እንዲሁም በየዩኒቨርስቲዎች የአሰሪ እና ሰራተኛን በተመለከተ ጥናት አለመደረጉን ነው።[92]

4.4 በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለ ጠቅላላ የስራ ደረጃ ዳሰሳ

በጽሁፉ ውስጥ ተደጋግሞ እንደተገለጸው የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኙነት ለአሰሪ እና ሰራተኛው ነጻ ፈቃድ ብቻ የተተወ አይደለም። የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኙነት የመንግሰት ጣልቃ ገብነትም ያለበት ነው። የመንግስት ጣልቃገብነት ዋና ዓላማም በአሰሪ እና ሰራተኛው መካከል ያለን ዝቅተኛ የስራ ሁኔታ መመዘኛዎችን (minimum labor standard conditions) ማሟላት እና ማስከበር ነው። ይህም የተለያዩ የስራ ሁኔታዎችን እንደ፣ የስራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ሰራተኛው ያለውን የስራ ፈቃድን በተመለከተ የተቀመጡ ድንጋጌዎችን፣ የስራ ስንበት ክፍያን፣ የስራ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታን፣ የስራ ዋስትና፣ የስራ ላይ ጉዳት ካሳ ክፍያን፣ የሰራተኛ ቅነሳ አፈጻጸም፣ የቅሬታ አቀራረብ ስርዓትን ጨምሮ ሎሌሎች የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይን የተመለከቱ ሁኔታዎችን በተመለከተ የህግ ማዕቀፎችን ማውጣት ማስከበርን ያጠቃልላል።

እንግዲህ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ አስፈጻሚ የመንግስት አካል እንደመሆኑ መጠን የስራ ሁኔታዎችን በተመለከተ መመሪያዎችን ማውጣት እና አፈጻጸማቸውንም ለመታተል መመሪያ ሊያወጣ እንደሚችል በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 171(1)ለ) ስር ስልጣን ተሰጥቶታል። በጥናታችን በተደረገ

[91] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 88

[92] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 87

ዳሰሳም ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ በሁሉም ላይ ባይሆንም በተወሰኑ ጉዳዮች ላይ መመሪያ አውጥቷል። በተለይም በ1998 ዓ.ም የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ተከታታይ ኮሚቴን ለማቋቋም፣ በ1999 ዓ.ም የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ፣ በ2002 ዓ.ም የሰራተኛ ቅነሳ ስለሚፈፀምበት ስነ-ስርዓት፣ በ2005 ዓ.ም ስለ ሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎች ለመወሰን፣ በ2011 ዓ.ም ለውጭ አገር ዜጎች የስራ ፈቃድ ስለሚሰጥበት ሁኔታ ለመወሰን ተሻሽሎ የወጣ መመሪያ እና በ2012 ዓ.ም የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በሃገር ውስጥ የስራ ስምሪት አገልግሎት ስለሚሰጡበት ሁኔታ አወሳሰን ላይ የወጡ መመሪያዎች ይገኙበታል። ነገር ግን ሚኒሰቴር መስርያ ቤቱ በሌሎች የአሰሪ እና ሰራተኛው መካከል ያለን ዝቅተኛ የስራ ሁኔታ መመዘኛዎችን (minimum labor standard conditions) ጉዳዮች ላይ በተለይም የስራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ሰራተኛው ያለውን የስራ ፈቃድን በተመለከተ የተቀመጡ ድንጋጌዎችን፣ የስራ ስንበት ክፍያን፣ የስራ ዋስትና፣ የስራ ላይ ጉዳት ካሳ ክፍያን፣ የቅሬታ አቀራረብ ስርዓትን ጨምሮ በሎሌሎች የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይን የተመለከቱ ሁኔታዎችን በተመለከተ የወጣ መመርያ የለም። ሲጠቃለልም ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ መመርያ እንዲያወጣ ስልጣን በተሰጠው በአብዛኛዎቹ ጉዳይ ላይ መመሪያ አላወጣም።

4.5 በሥራ ላይ የሚከሠቱ አደጋዎችና በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ለመከላከል የሚያስችል የአሠራር ሥርዓት ዝርጋታ፤ የሙያ ጤንነትና ደኅንነት ደረጃዎች ማውጣቱንና ሥራ ላይ መዋላቸውን ቁጥጥር ዳሰሳ

የሙያ ደህንነት እና ጤንነት እና የስራ ጥበቃን በተመለከተ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መመርያ በ1999 ዓ.ም አውጥቶ እስካሁንም በስራ ላይ ይገኛል። መመሪያው አዋጅ ቁጥር 377/1996ን መሰረት አድርጎ የወጣ እንደመሆኑ መጠን ከዚህ አንጻር ሲታይ በአዋጁ የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢን በተመለከተ የአሰሪውን ግዴታዎች እና የሰራተኛውን መብት እና ግዴታ ጠቅለል አድርጎ ይዟል። በተለይም አሠሪው የሠራተኞች ደህንነትና ጤንነት በሚገባ ለመጠበቅ የሚያስፈልጉትን እርምጃዎች የመውሰድ፣ ሠራተኛው ለሥራ ምቹ በሆነ የሥራ አካባቢ ደህንነቱና ጤንነቱ በሚገባ ተጠብቶ የመሥራት መብትን ለማረጋገጥ አስፈላጊ የሆኑ እንደ የፖሊሲ እና ጥንቃቄ እርምጃዎችን የመውሰድ እና ሰራተኞችም እንዲያውቁ መደረጋቸውን ለማረጋገጥ አሰሪው አግባብነት ያለውን እርምጃ መውሰድ፣ አሰሪው የሰራተኞችን ደህንነት እና ጤንነት አካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ባይሎጂካዊ፣

ኤርጎኖሚካዊ እና ስነ-ልቦናዊ ጉዳት ከሚያደርሱ ጉዳቶች ለመጠበቅ ሊወሰዱ የሚገባ የጥንቃቄ እርምጃዎችን ይገልጻል።

በሌላ በኩል ባደረግነው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ኦዲት ግኝት "አሁን በስራ ላይ ያለው የሙያ ደህንነት ፣ ጤንነት እና የስራ ሁኔታ ቁጥጥር መመሪያ የሚያሰራ እና በቂ ነው"[93] ሲሉ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስቴር ዴኤታ የገለጹ ሲሆን "የሙያ ደህንነት ፣ ጤንነት እና የስራ ሁኔታ ቁጥጥር መመሪያውን አሁን አዲስ ከወጣው አዋጅ አንጻር መመሪያውን ለማሻሻል ጥረት እያደረጉ መሆናቸውን[94] የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት ተወካይ ዳይሬክተር ይገልጻሉ።

የመመርያው የተፈጻሚነት ወሰን ሲታይ ሰፊ እና ሁሉንም የአሰሪ እና ሰራተኛ ሴክተሮች የያዘ ሲሆን በማኑፋክቸሪንግ እና በግንባታ ሴክተር ያለው ማዕቀፍ ሲታይ ግን እጅግ አነስተኛ የሚባል ነው። በተጨማሪም መመሪያው በተለይ ዓለም አሁን ከደረሰበት ዘመናዊው የኢንዱስትሪ አሠራር ሂደት እና የስራ መሳሪያዎች እና ማሽነሪዎች እየተወሳሰበ መምጣት እና የየሥራ መስኮቹ ባህሪ መለያየት አንጻር ሲታይ እጅግ አነስተኛ፣ ወቅቱ የሚፈልገውን የስራ አካባቢ መሰረት በማድረግ ያልተሻሻለ እና ወቅታዊ በሆነ ሁኔታ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታን የዳሰሰ ነው ሊባል የሚችል አይደለም።

4.6 የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎትን በሚመለከት የተደረገ ዳሰሳ

የስራ ሁኔታ ሲባል የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኑነትን በተመለከተ የተቀመጡ ዝቅተኛ የስራ ሁኔታ መመዘኛዎችን የሚመለከት ሰፊ ትርጉም ያለው ነው። ጥቂቶቹን ለመጥቀስ ያህል የስራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል የሰራተኛው የስራ ፈቃድን በተመለከተ የተቀመጡ ድንጋጌዎችን፣ የስራ ስንበት ክፍያን፣ የስራ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታን፣ የስራ ላይ ጉዳት ካሳ ክፍያን፣ የሰራተኛ ቅነሳን እና ሌሎችንም ያጠቃልላል።

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 177-182 የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎትን በግልጽ ይደነግጋል። አዋጅ ቁጥር 377/1996ን ተክቶ በቅርብ የወጣው አዋጅ ቁጥር

---

[93] የራስኜ ማስታዎሻ ቁጥር 89

[94] ሀና ማሩ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት ተወካይ ዳይሬክተር ጋር የተወሰደ(ታህሳስ 24/2012)

1156/2011አንቀጽ 177-183 የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎትን የተመለከቱ ድንጋጌዎችን ይዟል።[95]

ከዚህ በታች የሙያ ጤንነትና ደኅንነት ደረጃዎችን ስራ ላይ እንዲውሉ በማድረግ በሥራ ላይ የሚከሠቱ አደጋዎችና በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ለመከላከል እንዲሁም የሰራተኞችን የስራ ላይ መብቶች መከበራቸውን በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር እየተደረገ ያለው የቁጥጥር ሁኔታ እንደሚከተለው ተዳሷል።

4.6.1. የስራ ሁኔታ፣ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታ ቁጥጥር ዳሰሳ

የስራ ሁኔታ፣ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታ በአጠቃላይ የስራ ላይ መብት እና ግዴታዎች መከበራቸው የሚረጋገጠው በተቆጣጣሪዎች ነው። የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ተከታታይ ኮሚቴ እንደሚያቋቁም በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 92/2/ ስር ተመልክቷል። በዚህም መሰረት የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ተከታታይ ኮሚቴ በ 1998 ዓ.ም በወጣ መመሪያ ተቋቁሟል። የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ የሚከናወነው በስራ ሁኔታ መርማሪዎች ሲሆን የሙያ ደህንንት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ አጠባበቅ አስመልክቶ በዓለም ዓቀፉ የስራ ድርጅት የወጣው ዓለም ዓቀፍ ስምምነት ቁጥር c155 በቂ የሆነ የስራ ሁኔታ ምርመራ ወይም ቁጥጥር ስርዓት በማበጀት ሊረጋገጥ እንደሚገባ ይመክራል። በሌላ በኩል ኢትዮጲያ ስምምነቱን ተቀብላ ባታጸድቅም የስራ ሁኔታን ምርመራ አስመልክቶ በዓለም ዓቀፉ የስራ ድርጅት የወጣው ስምምነት ቁጥር 081 የስራ ሁኔታዎች ቁጥጥር ሁሉንም የስራ ቦታዎች የሚሸፍንና ሁሉንም የስራ ሁኔታዎች (labour conditions) እንዲሁም የሰራተኞች ጥበቃ (workers protection) ጉዳቶችን የሚያካትት መሆን ይኖርበታል ሲል ያስገድዳል።[96]

የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የበሥራ ላይ የሚከሠቱ አደጋዎችንና በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ለመከላከል የሚያስችል የአሠራር ሥርዓት ለመዘርጋት እና የሙያ ጤንነትና ደኅንነት ደረጃዎችን ለማስጠበቅ ከተወሰዱ እርምጃዎች መካከል የሚከተሉት ይገኙበታል።

የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታን ለመቆጣጠር የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ጉዳዮች ቡድን እና የስራ ሁኔታዎች ቁጥጥር ቡድን

95 በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 ስር ከተካተቱ አዳዲስ ነገሮች መካከል አንዱ የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት ከመንግሰት ውጭ በሌሎች አካላት በግል እንዲጥ መፍቀዱ ሲሆን ከሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ካለው አካል በሚሰጥ ፈቃድ ልዩ ሙያና ቴክኒካል ፍተሻ በሚጠይቁ ስራዎች እና የስራ ቦታዎች ቴክኒካል ፍተሻ፣ የምክርና የስልጠና አገልግሎት ላይ ለመሰማራት ይችላሉ። የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 183 ን ተመልከት።

96 Convention concerning Labour Inspection in Industry and Commerce, convention C81, art 2

ደግሞ የስራ ሁኔታዎችን ለመቆጣጠር በሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት ስር እንዲደራጁ አድርጓል።

በሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ቡድን አማካኝነት በሰኔ 2006 የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ኮሚቴ በድርጅት ደረጃ ለማቋቋም እና ለማጠናከር የቴክኒክ ድጋፍ አሰጣጥ ማንዋል ተዘጋጅቷል። ማንዋሉ በዋናነት የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች በአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ከተሰጣቸው ህግን የማስፈጸም ተግባር እና ሃላፊነት በተጓዳኝ ማማከር እና የቴክኒክ ድጋፍ የመስጠት ሚናቸውን በማጎልበት ድርጅቶች ህጎችን ተፈጻሚ የማድረግ አቅማቸውን ለማሳደግ፣ ከአደጋ የተጠበቀ እና ምቹ የስራ አካባቢ በመፍጠር የኢንዱስትሪ ሰላም እና ምርታማነትን የሚያረጋግጥ ስራ በዋናነት ግንዛቤ የማሳድግ፣ ተቋማዊ የሴፍቲ ባህልን ለመገንባት፣ አሰሪዎች እና ሰራተኞች የጉዳዩ ባለቤቶች መሆናቸውን የማስገንዘብ እና በድርጅት ደረጃ የተደራጀና በእቅድ የተደገፈ ምላሽ መስጠት የሚሉትን ታሳቢ ያደረገ ሲሆን ማንዋሉ በስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የሚሰጡ የድጋፍ ዓይነቶችን የሚዘረዝር ሲሆን እነዚህም የመረጃ፣ የቴክኒክ ምክር ድጋፍ፣ የስልጠኛ እና የአቅም ግንባታ ድጋፍ፣ የጥናት እና የምርምር ድጋፍ መሆናቸውን ይዘረዝራል።

ሌላው በ2009 ዓ.ም የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የትግበራ ማንዋል የተዘጋጀ ሲሆን ማንዋሉ የስራ ሁኔታ ቁጥጥር ምንነት እና መሰረታዊ መርሆዎችን፣ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ሊከተሏቸው የሚገቡ የሙያ ስነ-ምግባር፣ የስራ ሁኔታ አተገባበር፣ የስራ ሁኔታ ቁጥጥር ዘዴዎች እና ዓይነቶች፣ የስራ ሁኔታ የክስ አመሰራረት ሂደት እና የመሳሰሉትን ይዟል።

በተጨማሪም በስራ አካባቢዎች ለከፍተኛ ድምጽ በመጋለጥ የሚከሰት የጆሮ ጉዳትን ስለመከላከል፣ በስራ ቦታዎች የኬሚካል አጠቃቀም ሚያዝያ 2006፣ በስራ ምክንያት ስለሚመጣ ጭንቀት ሚያዝያ 20 ቀን 2008፣ የስራ ቦታ ደህንንትና ጤንነት ቀንን አስመልክቶ ሚያዝያ 20 ቀን 2005 በስራ ምክንያት የሚከሰቱ በሽታዎችን ለመከላከል የታሰበ ትምህረታዊ ማንዋል ተዘጋጅቷል።

በኢትዮጵያ ያሉ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎችን ቁጥር አስመልክቶ የዓለም ዓቀፉ የሰራተኞች ድርጅት የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር 1321 የስራ ሁኔ ተቆጣጣሪዎች እንደሚያስፈልገው ያሳሰበ ቢሆንም በሀገር አቀፍ ደረጃ እስካሁን 516 የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ብቻ እንደሚገኙ የኢትዮጵያ የ2010/2011 የሰብዓዊ መብቶችን

አስመልክቶ የአሜሪካ ኤምባሲ ያወጣው ሪፖርት ያሳያል።[97] በሌላ በኩል ከኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በተገኘ መረጃ መሰረት በ2010 ዓ.ም የነበሩት ጠቅላላ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎችን ብዛት 537 መሆኑን ያሳያል።[98] አሁን ባለው ሁኔታ ደግሞ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎች ቁጥር 500 ነው።[99] እንዲሁም "በሃገሪቱ በጠቅላላ ያሉት የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎች በቁጥር እጅግ አነስተኛ ነው"[100] በማለት የኢትዮጵያ ሰራተኞች ማህበራት ኮንፌደሬሽን ይገልጻል። አሁን ላይ በሃገሪቱ ያሉት የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎችን ቁጥር ከአሰሪዎች ቁጥር አንጻር በቂ አለመሆኑን[101] የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ይገልጻል። በተጨማሪም የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎችን ቁጥር አነስተኛ ነው[102] ሲሉ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ዴኤታ ይገልጻሉ።

የኢትዮጵያ ሰራተኞች ማህበራት ኮንፌደሬሽን ደግሞ በአሁኑ ሰዓት በሃገሪቱ ያሉት የአሰሪዎች ቁጥር በተለይም በኢንዱስትሪ መስክ የጨመረ ቢሆንም የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎች ቁጥር ግን ይህንን ግምት ውስጥ ባስገባ መልኩ እንዳልጨመረ ይገልጻል።[103] ከላይ ከፍ የተገለጸው እንደ ሃገር ጠቅላላ ያለውን የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎችን ብዛት ሲሆን ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአዲስ አበባ እና ድሬዳዋ የሚገኙ የመንግስት የልማት ድርጅቶችን የሚቆጣጠሩ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎች ብዛት 7 ብቻ መሆኑን እና ይህም ሁሉንም የስራ ቦታዎች ለመሸፍንና ሁሉንም የስራ ሁኔታዎች ለመሸፈን በቂ አለመሆኑን[104] ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ይገልጻል።

---

[97] የኢትዮጵያ የ2010/2011 የሰብዓዊ መብቶች ሪፖርት፣ አጭር ማጠቃለያ ፣https://et.usembassy.gov/wpcontent/uploads/sites/188/ETHIOPIA-HRR-2018-AMH-FINAL.pdf ገጽ 49

[98] ከአቶ መስፍን ይልማ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሙያ ደህንነት፣ ጤንነትና የስራ አካባቢ ቡድን መሪ ጋር ከተደረገ ቃለ መጠይቅ የተወሰደ (የካቲት 10/ 2012

[99] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 93

[100] ከአቶ ብርሃኑ ድሪባ የኢትዮጵያ ሰራተኞች ማህበራት ኮንፌደሬሽን የትምህርትና ስልጠና ክፍል ሃላፊ ጋር ከተደረገ ቃለመጠይቅ የተወሰደ (ህዳር 26/ 2012)

[101] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 97

[102] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 92

[103] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 98

[104] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 100

ጠቅለል ተደርጎ ሲታይ ሊኖረው ከሚገባ የሰው ሃይል ቁጥር አንጻር ስናየው የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ቁጥር እጅግ አነስተኛ ምናልባትም ሊኖረው ከሚገባው ቁጥር በግማሽ ያነሰ በመሆኑ የስራ ሁኔታ ቁጥጥር ስራው ለመወጣት በቂ አለመሆኑን ያሳያል።

ሌላው የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎችን የሙያ ሁኔታ ስንመለት የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ጥበቃ ሲባል አካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ባይሎጂካዊ፣ ኤርጎኖሚካዊ እና ስነ-ልቦናዊ እና ሌሎች ጉዳት ከሚያደርሱ ጉዳቶች ጋር በተያይዞ በሰራተኛው ላይ ከሚመጡ የደህንነት እና የጤንነት ችግሮች እና አደጋዎች የሚመለከት ቢሆንም ያሉት መርማሪዎች ያላቸው ቴክኒካል እውቀት የስራ ሁኔታዎችን ለመቆጣጠር ብቁ[105] አለመሆኑን ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ ይገልጻል። በተጨማሪም የኢትዮጵያ ሰራተኞች ማህበራት ኮንፌደሬሽን የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎች ሁሉንም የስራ ላይ የሰራተኞች ጥበቃ ጉዳቶችን የመመርመር ብቃት እንደሌላቸውም[106] ጭምር ይገልጻሉ። ስለሆነም የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ያሉት መርማሪዎች የሰራተኞችን የሙያ ደህንነትና ጤንነትን የተመለከቱ ህጎች እና ደረጃዎች መተግበራቸውን ለማረጋገጥ ለመከታተልና ለመቆጣጠር የሚያስችል ሙያዊ እውቀቱ የላቸውም። ቁጥጥሩም ሁሉንም የስራ ላይ የሰራተኞች ጥበቃ ጉዳቶችን የሚያካትት አይደለም።

የሙያ ደህንት እና ጤንነትን ለመመርመር ከሚያስፈልጉ መሳሪያዎች አንጻር የሙያ ደህንት እና ጤንነት መርማሪዎች ሊኖራቸው ከሚገባው የሰው ሃይል እጥረት እና ሙያዊ እውቀት በተጨማሪ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ቁጥጥር ለማድረግ የሚረዱ መሳርያዎች የሌለው[107] መሆኑን በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሙያ ደህንነት፣ ጤንነትና የስራ አካባቢ ቡድን መሪ ይገልጻሉ። የቡድን መሪው ከገለጹት በተጨማሪ መርማሪዎች ላቦራቶሪን ጨምሮ የሙያ ደህንት እና ጤንነትን ለመመርመር የሚያገለግሉ መሳሪያዎች እንደሌላቸው[108] የኢትዮጵያ ሰራተኞች ማህበራት ኮንፌደሬሽን ይገልጻል። በሌላ በኩል የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ዴኤታ የሆኑት ወ/ሮ አየለች እሸቱ ደግሞ የመሳሪያዎች ዋጋ ውድ በመሆናቸው ከአጋዥ አካላት ጋር በመነጋገር መሳሪያዎችን ከውጭ ሀገር በማስገባት ለአምስት ክልሎች እንዲከፋፈል ማድረጋቸውን ይገልጻሉ።[109]

---

[105] ዝኒ ከማሁ

[106] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 102

[107] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 104

[108] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 69

[109] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 101

ከዚህ የምገነዘበው ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ቁጥጥር ለማድረግ የሚረዱ መሳርያዎች እና የሚያስፈልገውን ያህል በቂ የሆነ እና ያለውም የሰው ሃይል በሙያው የሰለጠነ እንዳልሆነ ነው። ስለሆነም የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የስራ ሁኔታዎች ባህሪ እና የሚፈልጉት የሃይል ብዛት እና ክህሎት አንጻር ሲታይ ችግሮች እንዳይከሰቱ በጥናት እና ምርምር ላይ ተመስርቶ ሁኔታዎችን በመተንተን መመዘኛዎችን በማዘጋጀት ለሰራተኛ እና ለአሰሪዎች የማሰራጨት እና ለሰራተኞች የግንዛቤ ማስጨበጫ ስራ በመስራት ሰራተኞችን ከአደጋ እና ለጤና ጠንቅ ነጻ ከሆነ የስራ አካባቢ እንዲኖር በማድረግ በመከላከል መርህ ላይ የተመሰረተ ስራ ለመስራት ዘርፉ በሰው ሃይል እና በመመርመሪያ መሳሪያ ግብዓት ያልተሟላ እና በቂ ነው የሚስብል አይደለም።

ሌላው ከሙያ ደህንነት እና ጤንነት እንዲሁም ከስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ጋር በተያያዘ መነሳት ያለበት ነጥብ ተቆጣጠሪዎች የአሰሪ እና ሰራተኛ ህጉን የማስፈጸሚያ መሳሪያ በመሆናቸው የቁጥጥር ስራቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ ከፖለቲካም ሆነ ከማንኛውም ጣልቃ ገብነት እና ተጽዕኖ ነጻ ሆነው ስራቸውን ከፍ ባለ ሙያዊ ነጻነት እና በቂ የስራ ዋስትና ሊረጋገጥላቸው የሚገባ መሆኑ ነው። ይሁን እንጅ ተቆጣጣሪዎች የቁጥጥር ስራቸውን በሚያከናውኑበት ወቅት የበላይ አመራሩ በተቆጣጣሪዎች ሳይቀር ጣልቃ እንደሚገባ እና ስራቸውንም በአጋባቡ ለማከናወን እየቻሉ እንዳልሆነ[110] በጥናታችን አረጋግጠናል። የኢትዮጵያ ሰራተኞች ማህበራት ኮንፌደሬሽንም የተቆጣጣሪዎች የቁጥጥር የማነስ እና በአሰሪዎች ጥፋቶች ተፈጽመው ሲገኙም ርምጃ እንደማይወሰድ ይገጻል።[111] በዚህም የሰራተኛው መብት እንደሚጣስ ለምሳሌ እንደ ኢትጵያ አየር መንገድ እና ኢንዱስትሪ ፓርኮች የሰራተኞችን የመደራጀት መብት ሲከለክሉ በተቆጣጣሪዎች የተወሰደ እርምጃ የለም[112] ይላሉ።

በአሰሪ እና ሰራተኛ ህጉ የተመለከቱ ግዴታዎች ተጥሰው ጥፋቶች ተፈጽመው ሲገኙ ክስ የማቀረብ ስልጣን የስራ ተተቆጣጣሪዎች ቢሆንም በተግባር ግን የስራ ተቆጣጣሪዎች የክህሎት ክፍተት ያለባቸው ክስ አዘጋጅተው ለማቅረብ የሚቸገሩ ሲሆን ፍርድ ቤቶችም የስራ ተቆጣጣሪዎችን እናንተ ክስ የማቅረብ መብት የላችሁም በማለት ይመልሷቸዋል።[113] ይህ የስራ ተቆጣጣሪዎች አስገዳጅ የስራ ህጎችን ተግባራዊ የማያደርጉ አካለት ተገቢውን ቅጣት እንዳያገኙ የሚያደርግ ሲሆን የስራ ተቆጣጣሪዎችም ሙያቸውን በአግባቡ እንዳያከናውኑ እንቅፋት እንደሆነባቸው መረዳት

[110] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 106
[111] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 105
[112] ዝኒ ከማሁ
[113] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 109

ይቻላል። ይህም ማለት የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የመንግስት አስፈጻሚ አካላትን እና የሰራተኛ እና አሰሪ ማህበራትን በማስተባበር፣ የሙያ ደህንነት እና ጤንነትን እና የስራ ሁኔታዎችን ለመከታተል ለመቆጣጠር ብቁ አይደለም። የስራ ላይ አደጋዎችን ለመከላከል እና ለመግታት የሚያስችል የአደጋ ቅድመ ማስጠንቀቂያ ስርዓት ዘርግቶ እየተከታተለ ነው ሊባል አይችልም። የሥራ መርማሪዎችም በሰው ሃይል አቅርቦቶች እጥረት ምክንያት የስራ ደረጃዎች ምርመራን በብቃት ለማስተባበር አይችሉም።

በአጠቃላይ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰራተኞችን የሙያ ደህንነትና ጤንነትን የተመለከቱ ህጎች መተግበራቸውን ለማረጋገጥ በሰራተኞች የሙያ ደህንነትና ጤንነት ላይ የሚደርሱ ጉዳቶችን ለመከላከል የወጡ ህጎች እና ደረጃዎች እንዲተገበሩ በመከታተልና በመቆጣጠር በኩል ድክመቶች እንዳሉበት መገንዘብ ይቻላል።

4.7 የግል የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት ፈቃድ አቅራቢዎች ዳሰሳ

የስራ ሁኔታ ቁጥጥር እንደየስራ ሁኔታው ባህሪ እና ለቁጥጥር የሚረዱ መሳርያዎች አጠቃቀም ሁኔታ ልዩ ሙያና ቴክኒካል ፍተሻ የሚጠይቅ መስክ ነው። የስራ ቦታዎች ቴክኒካል ፍተሻ፣ የምክርና የስልጠና አገልግሎት ላይ ሙያዊ እውቀቱ እና ክፍሎቱ ያላቸው ሌሎች አካላት እንዲሳተፉ ይጠይቃል። ስለሆነም በመስኩ በሙያው የሰለጠነ የሰው ሃይል እገዛን ይፈልጋል። ይህም የስራ ሁኔ ቁጥጥር እንዲስፋፋ በማድረግ በኩል ትልቅ ድርሻ አለው። የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 171(1)(ቸ) ስር የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሙያ ደህንነት የግል የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት አቅራቢዎች የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ለማግኘት ሊያሟሉት ስለሚገባቸው መስፈርቶች መመርያ ሊያወጣ እና አፈጻጸሙንም የመቆጣጠር ስልጠንና ሃላፊነት ተጥሎበታል። ይሁን እንጅ በተደረገው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ግኝት የግል የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎትን በተመለከተ እስካሁን በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የወጣ መመሪያ ያልወጣ[114] ሲሆን እንደሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መመሪያ ሊወጣ ያልቻለው የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 በቅርብ የወጣ በመሆኑ እና አዲስ ጽንሰ-ሃሳብ በመሆኑ ነው።[115]

[114] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 98

[115] ዝኒ ከማሁ

4.8 የስራ አደጋዎች ምደባ/determination of hazardous jobs/ ዳሰሳ

ተገቢው የስራ ላይ ደህንነት ጥንቃቄዎች ተግባራዊ እስካልተደረጉ ድረስ በህይወት፤በአካል፤በአዕምሮና በንብረት ላይ ጉዳት የሚያደርስ የስራ ላይ አደጋ መከሰቱ አይቀሬ ነው። በሌላ በኩል ሁሉም የስራ ዘርፎች ለስራ ላይ አደጋ ያላቸው ተጋላጭነት እና የሚያስከትሉት ጉዳትም እኩል አይደለም። አንዳንድ የስራ ዘርፎች በባህያቸው በከፍተኛ ደረጃ ለስራ ላይ አደጋ የተጋለጡ እና የሚያስከትሉት ጉዳትም በአንጻራዊነት ሲታይ ከፍ ያለ ነው። በመሆኑም የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር እንዲያስፈጽም ከተሰጡት ሃላፊለቶች አንዱ እነዚህን አደጋዎች አስቀድሞ በመለየት እንደየባህሪያቸው የሠራተኞች ደህንነትና ጤንነት በሚገባ ለመጠበቅ የሚያስፈልጉትን የጥንቃቄ እና የፖሊሲ እርምጃዎች ለመውሰድ እንዲቻል አደገኛ የሆኑ የስራ ዘርፎች መለየት እንዳለባቸው በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 *ዓ.ም አንቀጽ* 171(1)(*ሐ*) *ስር ተመልክቷል። ከዚህ አንጻር በተደረገው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ኦዲት ግኝት ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ ከላይ እንደተገለጸው የሰራተኞችን የሙያ ደህንነት እና ጤንነት እና የስራ ጥበቃ ለማረጋገጥ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢዎች ጥበቃ በ*1999 *ዓ.ም በወጣው መመርያ በክፍል አራት ስር አደገኛ ስራዎችን ወይም ድርጅቶች መድቦ አስቀምጧል። እንዲሁም መመሪያው አደገኛ ስራዎችን ወይም የስራ ግዴታዎች ለይቶ ያስቀመጠ ሲሆን ይህንን ተከትሎ በስራ ላይ ሊከሰቱ የሚችሉ የስራ ላይ በሽታ እና የስራ ላይ ጉዳት ለመከላከል ሊወሰዱ ስለሚገባቸው እርምጃዎችም ይዘረዝራል። ነገር ግን መመሪያው መመሪያ ላለፉት* 13 *ዓመታት ምንም ዓይነት ማሻሻያ ሳይደረግበት*[116] *እና አንድ ጊዜ ለስራ ላይ አደጋ የተጋለጡ ናቸው ያላቸውን የስራ ዘርፎች ብቻ ዘርዝሮ የያዘ ነው። መመሪያው ከወጣ በኋላ በከፍተኛ ደረጃ ለስራ ላይ አደጋ የመጋለጥ ባህያቸው ከፍ ያሉ እና አደገኛ የሆኑ የስራ ዘርፎችን አላካተተም። ስለሆነም ለስራ ላይ አደጋ በከፍተኛ ደረጃ የተጋለጡ የስራ ዘርፎችን ወቅቱን ጠብቆ በመለየት እና ዘርዝሮ ማስቀመጥ አልተቻለም።*

[116] ዝኒ ከማሁ

4.9 የሙያ በሽታን ዝርዝር እና የአካል ጉዳት መጠን ሰንጠዥዥ የማዘጋጀት

የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ቀድሞ በነበረው የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996ም ሆነ አሁን በስራ ላይ ባለው አዋጅ ቁጥር በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 እንዲሁም የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ፌደራል አስፈጻሚ አካላትን ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2010 ዓ.ም እንዲያስፈጽም ከተሰጡት ሃላፊነቶች ውስጥ አግባብ ካለው ባለሥልጣን ጋር በመምከር በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር በመመሪያ ማውጣት ነው።[117] መመሪያው ከሁኔታዎች መለዋወጥ ጋር በየጊዜው ሊሻሻል የሚችል ነው። በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር የሚያሳይ መመሪያ ሰንጠረዥ በየአምስት ዓመቱ እየተለየ የሚቀመጥ[118] ሲሆን ይህ መደረጉ የቴክኖሎጂውን ዕድገት እና ዓለም የደረሰበትን የሣይንሱን ምጥቀት ግምት ውስጥ በማስገባት በሰራተኛው ላይ የሙያ ላይ በሽታ እና የስራ ላይ አደጋ በሚያጋጥምበት ጊዜ ከማስረጃ አቀራረብ አንፃር ሰራተኛው በቀድሞው ዝርዝር ውስጥ ያልነበሩትን የስራ ላይ በሽታዎች ለማስረዳት የሚኖርበትን ችግር ያቃልላል። ለዚህ ደግሞ አሰሪው በስራ ምክንያት የሚደርሱ አደጋ እና በሽታዎችን የመመዝገብ እና የማሳወቅ ግዴታ በአሰሪ እና ሰራተኛ ህጉ ተጥሎበታል።

በሌላ በኩል ዝርዝሩ በጅምላ የሚወጣ ሳይሆን እንደየሥራ ባህሪው እየተለየ የሚገለፅ ነው። ለአንዱ የሥራ መስክ የሥራ ላይ በሽታ የሚባለው ለሌላው የሥራ መስክ የሥራ ላይ በሽታ ላይባል ይችላል። ስለሆነም ዝርዝሩ ከየሥራ መስኮቹ ባህሪ አንፃር እየታየ የሚዘጋጅ ነው። ዝርዝሩ ከተዘጋጀ በኋላ በዝርዝሩ ውስጥ ካሉት በአንዱ በሽታ የተጠቃ ሰው በሽታው እንዳለበት ሲረጋገጥ የሥራ ላይ በሽታ እንደያዘው ማስረጃ ሊሆነው ይችላል። ከተገለፁት ውጪ በሆነ በሽታ የተጠቃ ሰራተኛ ግን፦

- የተጠቃው በሥራ ላይ በሽታ ስለመሆኑ
- ለተገለፁት በሽታዎችም ቢሆን መንስኤ ናቸው የተባሉት ችግሮች ሌላ መገለጫ ያላቸው ስለመሆኑ ማስረጃ በማቅረብ የሥራ ላይ በሽታ ተጠቂ መሆኑን የማስረዳት ዕድል አለው።

[117] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 81፣ አንቀጽ 98(3)
[118] ዝኒ ከማሁ

ሌላው የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በሥራ ምክንያት የሚመጣ የአካል ጉዳት መጠን ደረጃ በመመሪያ በጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ ለዘላቂ ከፊል እና ሙሉ የአካል ጉዳት[119] ሰንጠረዥ እንዲያዘጋጅ ይጠበቃል፡፡

በዚህ መሰረት በተደረገው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ኦዲት ግኝት እንዳረጋገጥነው ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የሰራተኞችን የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢዎች ጥበቃን በተመለከተ በ1999 ዓ.ም በወጣው መመርያ በስራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር አስቀምጧል፡፡ ነገር ግን መመሪያው የቴክኖሎጂ የዕድገት ደረጃን፣ የሁኔታዎች መለዋወጥ፣ ከአሰሪዎች እና ከክልል ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ በሚቀርብ ሪፖርት እና ጥናት ላይ ተመስርቶ በህጉ መሰረት በየአምስት ዓመቱ ያልተሻሻለ፣[120] ዝርዝሩም በጠቅላላ አንድ ጊዜ ተሰርቶ የተቀመጠ ነው፡፡ በተጨማሪም በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በሥራ ምክንያት የሚመጣ ለዘላቂ ከፊል እና ሙሉ የአካል ጉዳት መጠን በመመሪያ በጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ አልተወሰነም፡፡ [121]

4.10 ለስራ ላይ ጉዳት የሚሰጡ ክፍያዎችን ለመሸፈን ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸውን ድርጅቶች አወሳሰን ዳሰሳ

በስራ ላይ በሚደርስ አደጋ ወይም በስራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ምክንያት በማናቸውም ጊዜ በሰራተኛው ላይ ያልታሰቡ ጉዳቶች ሊከሰቱ ይችላሉ፡፡ በተለይም በአንድ በኩል ዘመናዊው የኢንዱስትሪ አሠራር ሂደት እያደገና እየተወሳሰበ መምጣት እና በሌላ በኩል ከድኅነት ጋር በተያያዘ የስራ ላይ ጉዳት የመፈጠር ዕድሉን ሠፊ ያደርገዋል፡፡ ሰራተኛውም ሊከሰት ከሚችለው ጉዳት በስተጀርባ በርሱና በቤተሰቡ ላይ ሊደርስ የሚችለውን ችግር እያሰበ በጭንቀት መስራቱ በምርታማነት ላይ የራሱን ተፅዕኖ ማሳደሩ አይቀሬ ነው፡፡ የማህበራዊ ዋስትና ፖሊሲ ስርዓትን በማሳደግ በስራ ላይ የሚደርሱ ጉዳቶች ዋስትና ሊረጋገጥ ያስፈልጋል፡፡ ማህበራዊ ጥበቃን ማረጋገጥ ለማህበራዊ ፍትህ፣ ለኢንድስትሪ ሰላም፣ ለድህነት ቅነሳ እና ለልማት ያለው አስተዋጽኦ ላቅ ያለ ነው፡፡

ስለሆነም በአንድ በኩል የማኅበራዊ ዋስትናን ማረጋገጥ ተገቢ በመሆኑ፤ በሌላም በኩል ሠራተኛው ሊከሰት ከሚችለው አደጋ በስተጀርባ በርሱና በቤተሰቡ ላይ ሊደርስ የሚችለውን ችግር እያሰበ በጭንቀት መስራቱ በምርታማነት ላይ የራሱን ተፅዕኖ ስለሚያሰድር፤

[119] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 102(1)
[120] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 115
[121] ዝኒ ከማሁ

ሠራተኛው ለሚደርስበት ጉዳት የሚገባውን ካሳ የሚያገኝበትን የህግ ማዕቀፍ ማኖሩ ተገቢ ነው፡፡

ስለሆነም በስራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች የሚሰጡ ክፍያዎችን ለመሸፈን ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸውን ድርጅቶች ለመወሰን የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መመሪያ ሊያወጣ እንደሚችል በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 171(1)(ቀ) ተደንግጎ ይገኛል፡፡ በመሆኑም ሁሉም ድርጅቶች የማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ ማረጋገጥ አስፈላጊ ቢሆንም አደገኛ ተብለው በሚታወቁ የስራ ዘርፍ ላይ የተሰማሩ ድርጅቶች ሰራተኞች ካሳ የማግኘት መብት ደግሞ በህጉ ልዩ ጥበቃ እንዲያገኙ ተደርጓል ማለት ነው፡፡ ነገር ግን በጥናቱ የመረጃ አሰባሰብ ወቅት ተደረገው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ኦዲት ግኝት በዚህ ረገድ የወጣ መመሪያ የሌለ ስለመሆኑ አረጋግጠናል፡፡[122]

4.11 ሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎች ዳሰሳ

ሴት ሰራተኞች ሰራተኛ በመሆናቸው እንደማንኛውም ሰራተኛ በስራ ላይ ሲሰማሩ ከተለያዩ የስራ ላይ አደጋዎች እና በስራ ምክንያት ከሚመጡ በሽታዎች ጥበቃ የሚደረግላቸው ሲሆን ሴቶች እናት በመሆናቸው ብቻ በተለይም ደግሞ ነፍሰ ጡር የሆኑ እና የሚያጠቡ ሴት ሰራተኞች የስነ-ተዋልዶ የጤና ችግር ከሚያስከትሉ እና የጽንስን ተፈጥሮዓዊ እድገት ከሚያዛቡ የጤና ጠንቆች ከለላ ሊደረግላቸው የሚገባ የሰራተኛ ክፍሎች ናቸው፡፡ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴርም ጉዳዩ ከሚመለከታቸው ሌሎች አካላት ጋር በመመካከር ስለ ሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎችን በተመለከተ መመርያ እንዲያወጣ እና አፈጻጸሙንም እንዲታተል በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 171(1)(መ) ስር ሃላፊነት ተጥሎበታል፡፡ በዚህ መሰረት ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ ለሴት ሰራተኞች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ የሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን የሚያውኩ ስራዎችን ለመወሰን በሚያዝያ ወር 2005 ዓ.ም መመሪያ አውጥቶ በስራ ላይ ይገኛል፡፡ የመመርያው ይዘት ሲታይም በአጠቃላይ ለሴት ሰራተኞች የተከለከሉ፣ በልዩ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ጥበቃ ሴት ሰራተኞች የሚያከናውኑዋቸውን ስራዎች፣ ለነፍሰጡር እና ለሚያጠቡ ሴት ሰራተኞች

[122] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 108

የተከለከሉ ስራዎች በሚል ክፍፍል የተደረገበት ሲሆን የክፍፍሉ መሰረትም ኬሚካላዊ (chemical) ንጥረ-ነገሮችን፣ ስነ-ህይወታዊ (biological) ባዮሎጂካል ምክንያቶች፣ ፊዚካል (physical) ምክንያቶች፣ ሜካኒካል (mechanical) ምክንያቶች፣ ኤርጎኖሚካል (Ergonomically) ምክንያቶች ሳይኮሶሻል (psychological) ምክንያቶችን መሰረት ያደረገ ነው።

ሴት ሰራተኞችን በተለይም ደግሞ ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎችን በተመለከተ በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የወጣውን መመርያ አወጣጥ ስንመለከት የአሰሪ እና ሰራተኛ ህጉ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ለሴት ሰራተኞች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ የሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን የሚያውኩ ስራዎችን ለመወሰ ጉዳዩ ከሚመለከታቸው ሌሎች አካላት ጋር በመመካከር መሆን እንዳለበት ያስቀምጣል። አንድ ስራ ለሴት ሰራተኞች ከባድ ነው፣ ለጤናቸው ጎጅ እና የመውለድ ሁኔታን የሚያውኩ ስራ ነው የሚባለው በሳይንሳዊ ምርምር በባለሞያ ተረጋግጦ ነው። ከዚህ አንጻር በተደረገው የህግ አፈጻጸም የክዋኔ ኦዲት ግኝት መመርያው በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ ሲወጣ "የተረጋገጠ እና ተቀባይነት ያላቸው እውነታዎችን በማካተት፣ የዓለም የስራ ድርጅትን፣ የአሰሪ እና ሰራተኛ ማህበራትን እና የሴት ሰራተኞች ማህበራትን በማሳተፍ የወጣ"[123] እነደሆነ ይገልጻሉ። ነገር ግን አንድ ስራ ለሴት ሰራተኞች ከባድ ነው፣ ለጤናቸው ጎጅ እና የመውለድ ሁኔታን የሚያውኩ ስራ ነው የሚለውን ለመወሰን ተቀባይነት ያላቸው መርሆዎች ሊኖሩ ቢችሉም ሃገራት እንዳላቸው ተጨባጭ ሁኔታ መለያየቱ አይቀሬ ነው። በተጨማሪም አንድ ስራ ለሴት ሰራተኞች ከባድ ነው፣ ለጤናቸው ጎጅ እና የመውለድ ሁኔታን ያውካል የሚለው በሳይንሳዊ ምርምር በባለሞያ ተረጋግጦ የሚለይ እንጅ ዝም ብሎ እንዲሁ በዘፈቀደ የሚወሰን አይደለም። ከዚህ አለፍ ሲልም ለሴት ሰራተኞች ከባድ ነው፣ ለጤናቸው ጎጅ እና የመውለድ ሁኔታን የሚያውኩ ስራ በጊዜ ሂደት የሚለዋወጥ እና አንድ ጊዜ ብቻ ተወሰወኖ የሚቀር አይደለም። መመሪያውም ይህን ታሳቢ በማድረግ ከሁኔታዎች መለዋወጥ ጋር በየጊዜው ሊሻሻል ሲገባው ያልተሻሻለ ነው።

የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መመርያ እንዲያወጣ ከማድረግ ባለፈ አፈጻጸሙንም እንዲታተል ሃላፊነት ተጥሎበታል። ይሁን እንጅ በተደረገው የጥናት ግኝት በሰራተኛ እና

[123] ከአቶ ዘሪሁን ገዛኸኝ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ዴኤታ አማካሪ ጋር ከተደረገ ቃለ መጠይቅ የተወሰደ (ታህሳስ 24/ 2012

ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሙያ ደህንነት ጤንነት እና የስራ አካባቢ ቡድን መሪ "በሙያው የሰለጠነ እና በቁጥርም በቂ የሆነ የሰው ሃይል እና የስራ አካባቢ በመመርመሪያ የመሳሪያ ግብዓት ባለመኖሩ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ለሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ የስራ ሁኔታዎችን መከታተል መቆጣጠር አልቻልንም"[124] ሲሉ ይገልጻሉ። በተጨማሪም የቡድን መሪው "ለሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ የስራ ሁኔታዎች በተለየ ሁኔታ የመከታተል የመቆጣጠር ስራ አይሰራም"[125] ሲሉም ይገልጻሉ።

ከላይ የስራ ሁኔታ፣ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታ ቁጥጥርን አስመልክቶ በተደረገው ዳሰሳ እንደተረጋገጠው የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በኢትዮጵያ ያሉ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እና የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መርማሪዎች ቁጥር ከአሰሪዎች ቁጥር አንጻር በቂ አለመሆን፣ ያሉት መርማሪዎች ያላቸው ቴክኒካል እውቀት የስራ ሁኔታዎችን ለመቆጣጠር የሚያስችል አለመሆኑ እና የቁጥጥር ስራቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ ከበላይ አመራሩ በሚደረግ ጣልቃ ገብነት እና ተጽዕኖ ነጻ ሆነው ስራቸውን መስራት ባለመስራታቸው የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ለሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ የስራ ሁኔታዎችን ለመከታተልና ለመቆጣጠር አያስችላቸውም።

ጠቅለል ባለ አነጋገር የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የስራ ደረጃዎች ምርመራን በብቃት የማስተባበር ውስንነት ያለበት ሲሆን የሴት ሰራተኞችን በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ የስራ ሁኔታዎች ደግሞ መመሪያ ከማውጣት በዘለለ በተለየ ሁኔታ ለመከታተል እና ለመቆጣር ልዩ አደረጃጀትም ሆነ እየተሰራ ያለ ስራ የለም።

4.12 የውጭ አገር ዜጎች የስራ ፈቃድ ሁኔታ ዳሰሳ

በመርህ ደረጃ አሰሪ የስራ ውል ግንኙነት የሚደረገው ከኢትዮጵያውያን ዜጎች ጋር ነው። በአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኙነት አንዳንድ የስራ መስኮች ካላቸው ባህሪ አንጻር ልዩ ሙያዊ እውቀት የሚጠይቁ ሊሆኑ ይችላሉ። በዚህ ጊዜ አሰሪዎች ሙያው የሚጠይቀውን እውቀት እና

[124] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 103

[125] ዝኒ ከማሁ

ክህሎት ያለቸውን የውጭ አገር ዜጎች ኢትዮጵያ ውስጥ ለመስራት ህጉ አይከለክልም። የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴርም የስራ ፈቃድ ስለሚያስፈልጋቸው የውጭ አገር ዜጎች እና በአጠቃላይ የስራ ፈቃድ ስለሚሰጥበት ሁኔታ መመርያ እንዲያወጣ እና አፈጻጸሙንም እንዲታተል በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 171(1)(ሠ) ስር ሃላፊነት ተጥሎበታ። በዚህም መሰረት ለውጭ አገር ዜጎች የስራ የስራ ፈቃድ የሚሰጥበትን ሁኔታ ለመወሰን ተሻሽሎ የመጣው መመርያ በታህሳስ 23/2011 ዓ.ም ወጥቶ በስራ ላይ ይገኛል።

የውጭ አገር ዜጎች ኢትዮጵያ ውስጥ ለመስራት የሚችሉት ስራው በኢትዮጵያውያን ሊሸፈን በማይችል ጊዜ የውጭ አገር ዜጎች ኢትዮጵያ ውስጥ እንዲሰሩ በሚሰጥ ፈቃድ ነው።[126] ለውጭ አገር ዜጋው የሚሰጠው የስራ ፈቃድ የሚያገለግለውም ፈቃድ በጠየቀው አሰሪ ድርጅት ውስጥ በሚገኝ ፈቃድ በተጠየቀበት የስራ መደብ ላይ ብቻ[127] ሲሆን ተቀጣሪው የውጭ አገር ዜጋም በዚህ የስራ መደብ ላይ ለመስራት ግዴታ ተጥሎበታል።[128] በውጭ አገር ዜጎች ላይ የሚደረገውን ክትትል እና ቁጥጥር በተመለከተም በስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ተገቢው ክትትል እና ቁጥጥር እንደሚደረግ ይደነግጋል።[129]

ነገር ግን በአሰራር የውጭ አገር ዜጎች እንዲሳፉበት ከተፈቀደበት የስራ መስክ እና ቦታ ሊሳተፉ እንደሚችሉ፣ በስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎችም የተለየ የክትትል እና ቁጥጥር ስርዓት እንደሌለ[130] የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስተር ይገልጻሉ።

ሌላው አሰሪው የዉጭ ሀገር ዜጎችን ኢትዮጵያ ውስጥ ቀጥሮ ለማሰራት የስራ ፍቃድ ማውጣት የሚችለው፡- የውጭ አገር ዜጋው የሚሰማራበት የስራ መስክ በኢትዮጵያውያን የማይሸፈን ስለመሆኑ አግባብነት ያለው ሴክተር መስርያ ቤት በሚሰጠው ሴክተር መስርያ ቤት በሚሰጠው የጽሁፍ ማረጋገጫ ወይም የድጋፍ ደብዳቤ በቅርብ ከሚያስፈጽመዉ የመንግስት መስሪያ ቤት ለሚኒስቴሩ ቀርቦ ሲረጋገጥ ነው።[131] በዚህ ጥናት በተደረገ የማስረጃ አሰባሰብ ግኝት "የስራ ዘርፉን በቅርብ የሚያስፈጽመዉ የመንግስት መስሪያ ቤት አረጋግጦ በደብዳቤ ከገለጸ ለውጭ

[126] ለውጭ አገር ዜጎች የስራ የስራ ፈቃድ የሚሰጥበትን ሁኔታ ለመወሰን ተሻሽሎ የመጣው መመርያ፣ አንቀጽ 6(1)

[127] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 6(3)
[128] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 14(1) (3)
[129] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 21
[130] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 68
[131] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 128፣ አንቀጽ 8(1) እና 11(1)

አገር ዜጋው የስራ ፈቃድ እንሰጣለን"[132] ሲሉ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ገልጸውልናል። ይህ በስራ እድል በኢትዮጰያውያን እና የውጭ አገር ዜጎች መካከል አድልዎን ሊያመጣ ስለሚችል የአሰራር ወጥነት እንዲኖረው በኢትዮጵያውያን ሊሸፈኑ የማይችሉ የሙያ መስኮችን በተመለከተ ሃገራዊ በሆነ ጥናት መለየት እና ፈቃድም ሲሰጥ በጥናቱ በተለዩ መስኮች ላይ ብቻ እንዲሆን ሊደረግ ይገባል።

በሌላ በኩል ህጉ ሲወጣ የዉጭ አገር ዜጋው ለኢትዮጵያውያን ተገቢውን እውቀት እና ክህሎት፣ ለሃገርም የቴክኖኖጅ እውቀት ሽግግር ማድረግን ታሳቢ ያደረገ ሲሆን አሰሪውም ይህን የሚያረጋግጥ ሪፖርት እንዲያቀርብ[133]፣ ተቀጣሪው የውጭ አገር ዜጋም ለተተኪ ኢትዮጵያውያን እውቀት የማስተላለፍ ግዴታ ተጥሎበታል።[134] በሌላ በኩል የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ሚኒስቴር የውጭ አገር ዜጋው ለሃገሪቱ የእውቀት እና የቴክኖሎጅ ሽግግር ስለማድረጉም ሆነ ለኢትዮጵያውያን ተገቢውን እውቀት እና ክህሎት ስለማስተላለፉ የምንቆጣጠርበት ስርዓት[135] የለም ብለዋል። በአጠቃላይ የውጭ አገር ዜጎች የስራ ፈቃድ አሰጣጥ እና ቁጥጥር ሁኔታ ሲታይ የወጣው መመሪያ እየተፈጸመ ካለመሆኑም ሌላ መመሪያውም መስኩን ለመቆጣጠር የራሱ ክፍተት ያለበት ነው።

4.13 ስለ ሰራተኛ ቅነሳ ስነ-ስርዓት ዳሰሳ

ተደጋግሞ እንደተገለጸው የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኙነት ሙሉ በሙሉ ለተዋዋይ ወገኖች ፈቃድ ብቻ የሚተው አይደለም። ለተዋዋይ ወገኖች ፈቃድ ብቻ እንዳይተው እና ህግ ጣልቃ እንዲገባ ከሚያደርጉ ሁኔታዎች አንዱ የሰራተኛ ቅነሳን የሚመለከት ነው። ስለዚህ የስራ ውል ማቋረጥ በዘፈቀደ ሳይሆን በበቂ ምክንያት ላይ ተመስርቶ የተደረገ መሆኑን ለማረጋገጥ በህግ ጥበቃ ተሠጥቶታል።

የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴርም የሰራተኛ ቅነሳ ስለሚፈጸምበት ስነ-ስርዓት በተመለከተ መመርያ እንዲያወጣ እና አፈጻጸሙንም እንዲታተል በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 171(1) (ሸ) ስር ሃላፊነት ተጥሎበታ። በዚህም መሰረት ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የሰራተኛ ቅነሳ ስለሚፈጸምበት ስነ-ስርዓት በ2002 ዓ.ም ወጥቶ በስራ ላይ ይገኛል።

---

[132] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 129

[133] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 130፣ አንቀጽ 9(4) እና 13(10)።

[134] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 14(4)

[135] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 131

መመርያው በአጠቃላይ አስራ አንድ ያህል አንቀጾችን የያዘ ሲሆን ከእነዚህ ውስጥ ስለ ሰራተኛ ቅነሳ የተመለከቱ አራቱ ብቻ ናቸው። ይዘታቸውም ስለ ድርጅቱ የሰራተኞች ተወካይ አመራረጥ፣ አሰሪው ከሰራተኞች ማህበር ወይም ተወካይ ጋር ስለሚያደርገው ምክክር፣ የሰራተኛ ቅነሳውን አጠቃላይ ሁኔታ አሰሪው ለሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የማሳወቅ ግደታ እና ከዚህ ጋር ተያይዞ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ያለበትን ሃላፊነት የሚደነግጉ ናቸው።

ህግ አውጭው የመንግስት አካል በተለያዩ ቴክኒካዊ እና ምህበራዊ ምክንያቶች አዋጁን ለስፈጸም የሚያስችል መመርያ እንዲያወጣ ለሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሰጥቶታል። ይህ መመርያ በይዘቱ ዝርዝር እና አዋጁንም ለማስፈጸም የሚያስችል እንዲሆን ይጠበቅበታል። በዚህም መሰረት መመሪያው በአዋጁ ባልተሸፈኑ ጉዳዮች ላይ ምላሽ ለመስጠት ሞክሯል። በተለይም በጽሁፉ ምዕራፍ ሁለት ስር ላነሳናቸው ጥቄዎች በአንቀጽ 6(1) ቅነሳው ከመካሄዱ ከ 30 ቀናት በፊት ስለ ሰራተኛ ቅነሳ ሁኔታው ለሰራተኞች ማህበር ወይም ለሰራተኞች ተወካይ በጽሁፍ ማሳወቅ አለበት የሚለው ድንጋጌ ምክክሩ መጀመር ያለበትን እና የሚቆይበትን ጊዜ አመላካች ነው።

ሌላው አዋጁ በአሰሪው ላይ የመመካከር ግዴታ የተጣለበት ማን ቀድሞ መቀነስ አለበት የሚለውን ከመወያየት ባለፈ በተቀናሾች መብት እና ጥቅም ዙሪያ የመመካከር እና መፍትሄ የመሻትን ግዴታ አይጥልም። ነገር ግን መመሪያው ከዚህ ባለፈ ቅነሳውን ማስቀረት ወይም አሉታዊ ውጤቱን መቀነስ ስለሚቻልበት ሁኔታ ጭምር ለማካተት ሞክሯል። ይህም በአንቀጽ 6(1) ስር "ሌሎች አማራጮችን ለመውሰድ በሚያመች መልኩ" በሚል የተገለጸ ሲሆን የሚኒስቴሩ ሃላፊነትን በሚደነግገው አንቀጽ 8(2) "ቅነሳው የሚቀርበትን መንገድ ወይም በሰራተኞች ላይ ሊያስከትል የሚችለውን ጫና ለመቀነስ" በሚል መገለጹ ጠቃሚ ነው።

በሌላ በኩል በአዋጁ አንቀጽ 35(1) (መ)) ስር የተመለከተው የሁለት ወር ቅድሚያ ማስጠንቀቂያ ጊዜ ሊሰጥ የሚችለው በመመርያው አንቀጽ 6(1) ስር የ30 ቀናት የምክክር ጊዜ ማለቅን ተከትሎ ነው ወይስ በፊት የሚለውን መመሪያው በግልጽ አልመለሰውም። በእርግጥ በሰራተኛ ቅነሳ ሂደት ምክክር ቀዳሚው ስርዓት በመሆኑ እንዲሁም ምክክር ሳይደረግ ተቀናሽ ሰራተኞች ስለማይታወቁ ማስጠንቀቂያው የሚሰጠው የ30 ቀን ምክክር ጊዜው ካለቀ በኋላ ነው ሊባል ይችላል። በአዋጁ አንቀጽ 29(3) ስር የተመለከተው የሰራተኛ ቅነሳ ቅደም ተከተል ሲታይ እነደ መሪ ደንብ የሚያገለግል እንጅ ብቻውን ተቀናሾችን ለመለየት አያስችልም። አገላለጹ ሲታይ ቅደም ተከተሉን ለመለየት የተጠቀመው አንጻራዊ አገላለጽ (ለምሳሌ ከፍተኛ

የስራ ችሎታ ወይም የምርት ውጤት፣ አጭር የአገልግሎት ጊዜ፣ አነስተኛ ጥገኞች) የመሳሰሉትን የተጠቀመ ከመሆኑ አንጻር ለእያንዳንዱ መመዘኛ አተገባበር ዝርዝር የሆነ የምዘና መስፈርት ያስፈልገዋል።

በተጨማሪም በሰራተኛ ቅነሳ ስርዓት በስራ ላይ የሚቆየውን እና የሚቀነሰውን ሰራተኛ ወሰን በተመለከተ ሁሉም ሰራተኞች በቅነሳ ስርዓት ውስጥ መካተት አለባቸው ወይስ የለባቸውም የሚለውን አዋጁ ምላሽ አይሰጥም። ይህም በመመሪያ ሊሸፈን የሚገባው ሌላኛው ነጥብ ቢሆንም በወጣው መመሪያ አልተሸፈነም።

በአጠቃላይ መመርያው ሙሉ በሙሉ በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 28፣ 29 እና 30 ስር ከተመለከቱት የሰራተኛ ቅነሳ ስነ-ስርዓት የተሻለ ዝርዝር የአፈጻጸም ድንጋጌዎችን የያዘ እና አዋጁን ለማስፈጸም በሚያስችል መልኩ የተዘጋጀ ነው ሊያስብል አይችልም።

4.14 የሃገር ውስጥ የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች

የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች አሠሪና ሠራተኛን በማገናኘት ስራ አጥነትን በመቀነስ በኩል ጉልህ ድርሻ ያላቸው ቢሆንም ከዚህ በፊት ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል ስምምነት በማድረግ ሠራተኛን ለአሠሪ በማቅረብ የሚያፈሱትን ጉልበት የሚመጥን ክፍያ እና ጥቅማጥቅም እንዳያገኙ እንዲሁም ምቹ የስራ ሁኔታ እንዳይፈጠርላቸው አድረጎ ቆይቷል። ምክንያቱም ኤጀንሲዎች አሰሪና ሰራተኛ በማገናኘት በአስቀጣሪ ኤጀንሲ ስም በህገወጥነት ብር ይሰበስቡ ነበርና ነው።

የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴርም የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በሃገር ውስጥ የስራ ስምሪት አገልግሎት ስለሚሳተፉበት ሁኔታ መመርያ እንዲያወጣ እና አፈጻጸሙንም እንዲታተል በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 171(1) (ተ) ስር ሃላፊነት ተጥሎበታ። በዚህም መሰረት ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በሃገር ውስጥ የስራ ስምሪት አገልግሎት ስለሚሰጡበት ሁኔታ ለመወሰን የወጣ መምሪያ በታህሳስ 2012 ዓ.ም ወጥቶ በስራ ላይ ይገኛል።

መመሪያው አጠቃላይ የተፈጻሚነት ወሰን ሲታይ የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች፣ በኤጀንሲዎች አማካኝነት ለስራ በተሰማሩ ሰራተኞች ላይ፣ በአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅቶች እና መመርያውን በሚያስፈጽሙ የመንግሰት አካላት ላይ ሲሆን የኤጀንሲዎች ፈቃድ አሰጣጥን፣ በኤጀንሲዎች የሚሰጥ የስራ ስምሪትን፣ የኤጀንሲ፣ የሰራተኛ እና የአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅቶችን ግዴታዎች፣ ስለዋስትና ገንዘብ እና ኢንሹራንስ፣ የስራ ሁኔታ ቁጥጥር እና ሪፖርት እንዲሁም በኤጀንሲው ስለሚፈጸሙ ጥፋቶች እና እርምጃ ጠቅለል አድርጎ ይዟል።

የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ቀድሞ በነበረው የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996ም ሆነ አሁን በስራ ላይ ባለው አዋጅ ቁጥር በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 እንዲሁም የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ፌደራል አስፈጻሚ አካላትን ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግ አፈጻጸምን ለማስተዳደር እና ለመቆጣጠር ስልጣን እና ሃላፊነት ተጥሎበታል። በዚህ መሰረት የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የስራ ሁኔታዎች አፈጻጸም በተመለከተ የስራ ሁኔታ ቁጥጥር የሚደርግበት ስርዓት ከክልል ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ ጋር በቅንጅት የሚሰራበት ስርዓት ሊዘረጋ እና ድጋፍ እና ክትትል ሊያደርግ ይገባል።

4.15 ሰላማዊ የኢንደስትሪ ግንኙነትን ማጎልበትን በተመለከተ

ሰላማዊ የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኙነት ስርዓት መዘርጋት ለኢንዱስትሪ ልማት ወሳኝ ነው። ሰላማዊ የኢንዱስትሪ ግንኙነት በስራ ቦታ በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ሊነሱ የሚችሉ አለመግባባቶችን እና ግጭቶችን በመከላከል የስራ ክርክሮችን መቀነስና የሰራተኞችን ምርታማነት ማሳደግን ታሳቢ ያደረገ ነው። የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ማጎልበትን በተመለከተ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ፌደራል አስፈጻሚ አካላትን ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1096/2011 አንቀጽ 29(4) ስር ከተሰጡት ተግባር እና ሃላፊነቶች መካከል የስራ ክርክሮችን ክስተት ለመቀነስ የሚያስችሉ ስልቶችን መቀየስ እና የስራ ክርክሮች ሲከሰቱም የተቀላጠፈ የአሰራር ስርዓት መዘርጋት እና ማስፈጸም ይገኝበታል።

ሰላማዊ የሆነ የኢንዱስትሪ ግንኙነትን ለማጎልበት በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት ስር የተደራጀ የኢንዱስትሪ ግንኙነት

ቡድን አለ።[136] የዚህ የስራ ክፍል በዋናነት የሚሰራው በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለን የስራ ክርክር ወይም አለመግባባት መከላከል ላይ ትኩረት አድርጎ ነው።[137] ስለሆነም የአሰሪ እና ሰራተኛ ህግን ለማስፈጸም ከቋቋሙት አደረጃጀቶች በሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት ስር የሚገኘው የኢንዱስትሪ ግንኙነት ቡድን ሲሆን የስራ ክርክር ወይም አለመግባባቶችን መከላከል በሚቻልበት ሁኔታዎች ይሰራል። በአጠቃላይ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የስራ ክርክሮችን ክስተት ለመቀነስ የሚያስችሉ ስልቶችን መቀየስ እና የስራ ክርክሮች ሲከሰቱም ለመፍታት የሚያስችሉ የተቀላጠፈ የአሰራር ስርዓት የዘረጋ መሆኑን የሚያሳይ ሲሆን ይህ የስራ ክፍል አፈጻጸሙን መከታተል ሃላፊነት ተጥሎበታል።

በዚህም መሰረት የሁለትዮሽ የስራ ቦታ እና ማህበራዊ ምክክር ስምምነት በ2007 ዓ.ም የተዘጋጀ ሲሆን ሰነዱ ስምምነቱን የተፈራረሙ ድርጅቶች እና የሰራተና ማህበራት ሊያከናውኗቸው ስለሚገቡ ተግባራት እንደመነሻ መነሻ እቅድ የተዘጋጀ ነው። መነሻ እቅዱ ከመዘጋጀት ባለፈም "ሰነዱን ለሁሉም አሰሪዎች እና ሰራተኞች የማስተዋወቅ ስራ ተሰርቷል"[138] ሲሉ ገልጸዋል።

ሌላው የሁለትዮሽ የስራ ቦታ ማህበራዊ ምክክር የድጋፍ አሠጣጥ ማንዋልም በ2008 ዓ.ም ዓ.ም፣ በማህበር የተደራጁ ሰራተኞች ባሉባቸው ድርጅቶች የስራ ቦታ ትብብር መግባቢያ ሰነድ የተዘጋጀ ሲሆን ከዚሁ ጋር ድርጅቶች ወደራሳቸው ተጨባጭ ሁኔታ በመቀየር ለመጠቀም እንዲችሉ የስራ ቦታ ትብብር ሞዴል ሰነድ ተዘጋጅቷል። እንዲሁም የሁለትዮሽ እና የሶስትዮሽ ማህበራዊ ምክክር ስርዓትን፣ የህብረት ድርድርን እና አጠቃላይ የኢንዱስትሪ ግንኙነት አገልግሎት አሰጣጥ የድጋፍ ፓኬጅ በ2010 ዓ.ም ተዘጋጅቷል።

ሰነዶቹ ለክልሎች እና ለከተማ አስተዳደሮች የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ባለሞያዎችና አሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አስፈጻሚ አካላት ስልጠና መስጠትን፣ ክልሎች የስራ ቦታ ትብብር እና ማህበራዊ ምክክርን በተመለከተ ስርዓቱን እንዲዘረጉ የመደገፍ ስራ መስራትን፣ የስራ ቦታ ትብብር ሞዴል ሰነድ በማዘጋጀት ድርጅቶች ወደራሳቸው ተጨባጭ ሁኔታ በመቀየር ለመጠቀም እንዲችሉ የማድረግ፣ የማህበራዊ ምክክር ባለሞያዎች በየድርጅቶቹ እንዲመደቡ የግንዛቤ ትምህርት መስጠት ስራ ማከናወንን ታሳቢ ያደረጉ ናቸው።

[136] ወ/ት መሰለች ደጀኔ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት የኢንዱስትሪ ግንኙነት ቡድን መሪ
[137] ዝኒ ከማሁ
[138]ዝኒ ከማሁ

በዚህም መሰረት በ2011 ዓ.ም 33 የሚሆኑ የአሰሪ እና ሰራተኛ ማህበራትን የሁለትዮሽ የስራ ቦታ ማህበራዊ ምክክር ድጋፍ ያደረግን ሲሆን 20 የስራ ቦታ ትብብር ሞዴል ሰነድ በማዘጋጀት ድርጅቶች ወደራሳቸው ተጨባጭ ሁኔታ እየቀየሩ እንዲፈራረሙ አድርገናል።[139] ይሁን እንጅ ምን ያህል የአሰሪ እና የሰራተኛ ማህበራት እንዳሉ ከስራ ክፍሉ መረጃውን ለማግኘት አልተቻለም። "ከአሰሪ እና ሰራተኛ ጋር ማህበራዊ ምክክር ማድረግ የስራ ክርክሮችን ክስተት ለመቀነስ የተዘረጋ አደረጃጀት ቢሆንም የአፈጻጸም ክትትል እና ቁጥጥር ስርዓት የተሟላ ነው ብሎ መውሰድ ግን እንደማይቻል[140] የሰራተኛ እና ጉዳይ ሚኒስቴር ይገልጻል። በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል የስራ ክርክር ከተከሰተ በኋላ በተቻለ መጠን ክርክሩ በተቀላጠፈ መንገድ እልባት ሊያገኝ ይገባል። የስራ ክርክር መፍቻ ዘዴዎችም ራሳቸው የጉዳዩ ባለቤቶች በሚመርጧቸው ገላጋይ ወይመ አስታራቂ ወይም ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በሚመድበው አስማሚ አማካኝነት በአማራጭ የክርክር መፍቻ ዘዴዎች ወይም መደበኛ በሆነ መንገድ በቦርድ እና በፍርድ ቤቶች ሊሆን ይችላል።

የስራ ክርክርን ለመፍታት በሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ስር የአሰሪ እና ሰራተና ጉዳይን የሚያይ ቋሚ እና ጊዜያዊ ቦርድ የተቋቋመ[141] ሲሆን የስራ ክርክር ወሳኝ ቦርድ አማራጭ የክርክር መፍቻ ስርዓትን ጨምሮ የስራ ክርክሮች ሲከሰቱ በተቀላጠፈ ለመፍታት የሚያስችል ሁኔታ የተዘረጋ ስርዓት"[142] ነው።

በአጠቃላይ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የስራ ክርክሮችን ክስተት ለመቀነስ አደረጃጀቱ የተፈጠረ ቢሆንም ክፍሉ ሃላፊነቱን በአግባቡ እየተወጣ ነው ብሎ መውሰድ ያዳግታል።

[139] ዝኒ ከማሁ
[140] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 134
[141] ዝኒ ከማሁ
[142] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 93

ምዕራፍ አምስት

5.መደምደሚያ እና ምክረ-ሃሳብ

5.1 መደምደሚያ

- *የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አስተዳደርን በተለይም የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ህጎችን እና ፖሊሲዎችን ለማዘጋጀት፣ ለማስተባበር፣ ለመከታተል እና ለማስፈጸም እንዲሁም የስራ ስምሪትን አገልግሎት እና የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎቶችን በማጎልበት የተሰጠውን ተግባር እና ሃላፊነት በአግባቡ ለመወጣት የአሰሪው ወኪል የሆነ አማካሪ ቦርድ የለውም። የአሰሪ እና ሰራተኛ ማህበራት የምዝገባ እውቅና አሰጣጥ ስርዓት ህጉ በሚፈቅደው መሰረት በጥብቅ ቁጥጥር እየተደረገበት አይደለም። በክልሎች ያለው የማህበር ምዝገባ ስርዓትም ከክልል ክልል የሚለያይ ወጥነት የጎደለው ነው።*
- *የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ስራ አጥነትን ለመቀነስ ግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በሃገር ውስጥ የስራ ስምሪት አገልግሎት ስለሚሰጡበት ሁኔታ መመርያ* በ2012 *ዓ.ም በማውጣት በስራ ስምሪት አገልግሎት እንዲሳተፉ የተደረገ ቢሆንም ስለ ስራ ፈላጊዎች እና ስለ ክፍት የስራ ቦታዎች አመዘጋገብ ስነ ስርዓት መመርያ በማውጣት የስራ ገበያ መረጃዎችን በመሰብሰብ እና በመተንተን ለቀጣሪዎች እና ለስራ ፈላጊዎች ብሄራዊ የቅብብሎሽ ስርዓት በመዘርጋት የስራ እድሎችን ተደራሽ በማድረግ ስራ እና ሰራተኛን በማገናኘት በኩል የወጣ መመርያም ሆነ የተከናወነ ተግባር የለም።*
- *በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለን የስራ ደረጃ ለመወሰን_ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ በተለይም* በ1998 *ዓ.ም የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ተከታታይ ኮሚቴን ለማቋቋም፣ ስለ አደገኛ ስራዎች አወሳሰን፣ የሙያ በሽታን ዝርዝር በተመለከተ የተዘጋጀ ሲሆን* በ1999 *ዓ.ም የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ፣* በ2002 *ዓ.ም የሰራተኛ ቅነሳ ስለሚፈፀምበት ስነ-ስርዓት፣* በ2005 *ዓ.ም ስለ ሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎች ለመወሰን፣* በ2011 *ዓ.ም ለውጭ አገር ዜጎች የስራ ፈቃድ ስለሚሰጥበት ሁኔታ ለመወሰን ተሻሽሎ የወጣ መመሪያ እና* በ2012 *ዓ.ም የግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በሃገር*

ውስጥ የስራ ስምሪት አገልግሎት ስለሚሰጡበት ሁኔታ አወሳሰን ላይ መመሪያ ያወጣ ሲሆን በሌሎች ጉዳዮች ላይ በተለይም የስራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ሰራተኛው ያለውን የስራ ፈቃድን በተመለከተ የተቀመጡ ድንጋጌዎችን፣ የስራ ስንበት ክፍያን፣ የስራ ዋስትና፣ የስራ ላይ ጉዳት ካሳ ክፍያን፣ የቅሬታ አቀራረብ ስርዓትን ጨምሮ በሎሌሎች የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይን የተመለከቱ ሁኔታዎችን በተመለከተ የወጣ መመርያ የለም።

- የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰራተኞችን ደህንነት ጤንነት እና የስራ አካባቢያቸውን ጥበቃ መብትን ለማስጠበቅ እርምጃዎችን የወሰደ ሲሆን ከእነዚህም መካከል፣ በ1999 ዓ.ም የወጣው የሙያ ደህንነት እና ጤንነት መመርያ፣ በ1998 ዓ.ም የወጣው የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ተከታታይ ኮሚቴን ማቋቋሚያ፣ በ2005 ዓ.ም የወጣው ስለ ሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎች መወሰኛ መምሪያ አውጥቶ በስራ ላይ የሚገኙ ቢሆንም መመርያዎቹ ወቅቱን ጠብቀው መሻሻል ያልተደረገባቸው ናቸው። የሰራተኞችን የሙያ ደህንነትና ጤንነትን የተመለከቱ ህጎች በአግባቡ መተግበራቸውን የሚከታተልበትና ግብረመልስ የሚሰጥበት ስርአት አልተዘረጋም፣ ለክትትልና ቁጥጥር የሚረዱ የሙያ ደህንነትና ጤንነት መለኪያና መቆጣጠሪያ መሳሪያዎችን አይጠቀምም፤ ይህም በሰራተኞች ላይ የሚደርሰውን የስራ ላይ አደጋ ለመቆጣጠርና ለመቀነስ እንቅፋት ይሆናል። እንዲሁም በስራ አካባቢ የደረሱ ከባድ አደጋዎቹ ያደረሱትን ሰብዓዊ፣ ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ቀውሶች ለመገምገምና ተመሳሳይ አደጋዎች እንዳይደርሱ ለማድረግ የሚያስችል የአደጋ ምርመራ የሚያካሂድበትን የአሰራር ስርዓት ተግባራዊ እየተደረገ አይደለም።
- ዝቅተኛ የስራ ሁኔታ መመዘኛዎችን ለማስከበር ሃላፊት የተጣለባቸው የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ናቸው። የዓለም ዓቀፉ የሰራተኞች ድርጅት የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር 1321 የስራ ሁኔ ተቆጣጣሪዎች እንደሚያስፈልገው ያሳሰበ ቢሆንም በሀገር አቀፍ ደረጃ እስካሁን 516 የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ብቻ ይገኛሉ።[143] ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ በጣም የተገደበ አስተዳደራዊ አቅም ያለው፣ ተፈጸሙ የተባሉ የመብት ጥሰት ውንጀላዎችን ለመቀበል፣ ለመመርመር እና ለመከታተል የሚሆን ውጤታማ የአሰራር ዘዴ አነስተኛ የሆነ፣ እና ዝርዝር መረጃ የያዙ ዘርፍ ተኮር የጤና

[143] የራስጌ ማስታዎሻ ቁጥር 96

እና የደህንነት መመርመሪያዎች እጥረት የእነዚህ ዝቅተኛ መመዘኛዎች ስኬታማ ተግባራትን አደናቅፏል።[144]

- የግል የስራ ሁኔታ ቁጥጥር ማድረግ የስራ ሁኔታዎችን ቁጥጥር ለማሳደግ ሚናው ከፍ ያለ መሆኑ ቢታመንበትም አገልግሎት የሚሰጡ አካላት ወደ መስኩ የሚገቡበት ስርዓት በመመሪያ አልተወሰም።
- የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የስራ ላይ ጉዳትን ለመከላከል አደገኛ የሆኑ የስራ ዘርፎችን ለይቶ ያስቀመጠ ቢሆንም በየጊዜው በጥናት እና ምርምር ተንተርሶ የተሻሻለ አይደለም። አደገኛ በመሆናቸው ምክንት ለስራ ላይ ጉዳት የሚሰጡ ክፍያዎችን ለመሸፈን ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸውን ድርጅቶች ለመወሰን የወጣ መመሪያም የለም።
- በስራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎች ሰንጠረዥ ዝርዝር መመሪያ አንድ ጊዜ ተዘጋጅቶ የተቀመጠ ሲሆን በወቅታዊ ሪፖርት እና ጥናት ላይ ተመስርቶ በህጉ መሰረት በየ አምስት ዓመቱ እየተሻሻለ አይደለም፤ በሥራ ምክንያት ለሚመጣ ለዘላቂ ከፊል እና ሙሉ የአካል ጉዳት መጠን በጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ በመመሪያ አልተወሰነም። ስለሆነም ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በህግ ተቆጥሮ የተሰጠውን ግዴታ እየፈጸመ አይደለም።
- የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በ2005 ዓ.ም የወጣው ስለ ሴት ሰራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎች መወሰኛ መምሪያ አውጥቶ በስራ ላይ የሚገኙ ቢሆንም መመሪያው የዓለም የስራ ድርጅትን፣ የአሰሪ እና ሰራተኛ ማህበራትን እና የሴት ሰራተኞች ማህበራትን በማሳተፍ የወጣ መባሉ "ከሚመለከታቸው ሌሎች አካላት ጋር" በሚለው ጠቅላላ አገላለጽ ውስጥ ተካተዋል ካልተባለ በስተቀር ከፍተኛ ድርሻ ያላቸው የህክምና እና ሌሎች አካላትን ያሳተፈ አይደለም። በዚህ ምክንያት መመሪያው ለሴት ሰራተኞች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ የሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን የሚያውኩ ስራዎችን በበቂ ሁኔታ ያካተተ ነው ሊባል አይችልም። ከዚህ በተጨማሪም መመሪያው ወቅቱን ታሳቢ በማድረግ ያልተሻሻለ ሲሆን አፈጻጸሙም በስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ክትትልና ቁጥጥር እየተደረገበት አይደለም።
- የውጭ አገር ዜጎች ኢትዮጵያ ውስጥ ለመስራት የስራ ፈቃድ ካገኙ በኋላም በተፈቀደላቸው የስራ መስክ እና ቦታ ላይ ብቻ እየተሳፉ ስለመሆናቸው፣ ተገቢውን

[144] ዝኒ ከማሁ

እውቀት እና ክህሎት እንዲሁም የቴክኖሎጅ ሽግግር ስለመደረጉ በስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎችም የተለየ ክትትል እና ቁጥጥር የሚደረግበት ስርዓት የለም።

- የስራ ዋስትና ማረጋገጥን በተመለከተ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በ2002 ዓ.ም የሰራተኛ ቅነሳ ስለሚፈጸምበት ስነ-ስርዓት መመርያ ያወጣ ሲሆን መመርያው የበላይ ህግ ማስፈጸሚያ እንደመሆኑ መጠን በአዋጁ በክፍተትነት የሚታዩ ዝርዝር ጉዳዮችን ለመሸፈን አይደለም።
- ሰላማዊ የአሰሪ እና ሰራተኛ ግንኙነት ስርዓት መዘርጋት ለኢንዱስትሪ ልማት ወሳኝ ነው። ስለሆነም በስራ ቦታ በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ሊነሱ የሚችሉ አለመግባባቶችን እና ግጭቶችን በመከላከል የስራ ክርክሮችን መቀነስና የሰራተኞችን ምርታማነት ማሳደግ ያስፈልጋል። በስራ ቦታ የሚነሱ አለመግባባቶችን እና የስራ ክርክሮችን በሁለትዮሽ (በአሰሪዎች እና በሰራተኞች) እና በሶስትዮሽ (አሰሪዎች፣ ሰራተኞች እና መንግስት) በውይይት እና በምክክር እንዲፈቱ ለማድረግ የስራ ቦታ ትብብር እና ማህበራዊ ምክክርን ለማስፋት ጅማሮዎች ቢኖሩም ስራው በበቂ ሁኔታ እየተከናወነ አይደለም።

5.2 ምክረ- ሃሳብ

- የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አስተዳደርን በተመለከተ በተለይም የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ ህጎችን እና ፖሊሲዎችን ለማዘጋጀት፣ ለማስተባበር፣ ለመከታተል እና ለማስፈጸም እንዲሁም የስራ ስምሪትን አገልግሎት እና የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎቶችን በማጎልበት የተሰጠውን ተግባር እና ሃላፊነት በአግባቡ ለመወጣት ትክክለኛ የአሰሪው ወኪል የሆነ አማካሪ ቢያቋቁም። ለዚህም የኮንፌደሬሽን ማህበራትን አደረጃጀት በተመለከተ ህጋዊ ስርዓቱን ተከትለው የተቋቋመ ስለመሆኑ ማጣራት አድርጎ አስፈላጊውን እርምጃ ቢወስድ። የአሰሪ እና ሰራተኛ ማህበራት የምዝገባ አውቅና እውቅና አሰጣጥ ስርዓት ህጉ በሚፈቅደው መሰረት በጥብቅ ቁጥጥር ቢደረግ። በክልሎች ያለው የማህበር ምዝገባ ስርዕትም ወጥ እንዲሆን በትኩረት ቢሰራ።
- የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ስራ አጥነትን ለመቀነስ ብሄራዊ የሆነ የስራ ፈላጊዎች እና ስለ ክፍት የስራ ቦታዎች አመዘጋገብ ስነ ስርዓት መመርያ በማውጣት የስራ ገበያ መረጃዎችን በመሰብሰብ እና በመተንተን ለቀጣሪዎች እና ለስራ ፈላጊዎች ብሄራዊ የቅብብሎሽ ስርዓት በመዘርጋት የስራ እድሎችን በአንድ ማዕከል ተደራሽ የማድረግ ስራ ቢሰራ። ከግል ስራ እና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በተጨማሪ መንግስት ስራ እና ሰራተኛን የማገናኘት አገልግሎት የሚሰጥባቸው ማዕከላትን ማስፋፋት እና የማጠናከር ስራ ቢሰራ
- ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መመሪያ ባልወጣላቸው የስራ ደረጃዎች ላይ በተለይም የስራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ሰራተኛው ያለውን የስራ ፈቃድን በተመለከተ የተቀመጡ ድንጋጌዎችን፣ የስራ ስንበት ክፍያን፣ የስራ ዋስትና፣ የስራ ላይ ጉዳት ካሳ ክፍያን፣ የቅሬታ አቀራረብ ስርዓትን ጨምሮ በሎሌሎች የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይን የተመለከቱ ሁኔታዎችን በተመለከተ መመርያ የአዋጅ አፈጻጸም መመሪያዎችን ቢያወጣ።
- የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰራተኞችን የሙያ ደህንነትና ጤንነትን የተመለከቱ ህጎች በሁሉም የስራ ቦታዎች በአግባቡ መተግበራቸውን የሚከታተልበትና ግብረመልስ የሚሰጥበት ስርአት፣ ከክልል የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮዎች ያለው የክትትል እና የድጋፍ ስርዓት በግልጽ ሊዘረጋ፤ ለክትትልና ቁጥጥር የሚረዱ የሙያ ደህንነትና ጤንነት መለኪያና መቆጣጠሪያ መሳሪያዎችን እንዲሟሉ በማድረግ

በሰራተኞች ላይ የሚደርሰውን የስራ ላይ አደጋ ለመቆጣጠርና ለመቀነስ የሚቻልበት ስርዓት ሊዘረጋ ይገባል። እንዲሁም በስራ አካባቢ የደረሱ ከባድ አደጋዎቸ ያደረሱትን ሰብዓዊ፣ ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ቀውሶች ለመገምገምና ተመሳሳይ አደጋዎች እንዳይደርሱ ለማድረግ የሚያስችል የአደጋ ምርመራ የሚያካሂድበትን የአሰራር እና የመረጃ ቅብብሎሽ ስርዓት ተግባራዊ ሊደረግ ይገባል።

- የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የሰው ሃይል በቂ እና ቴክኒካል እውቀት ያላቸው እና የሰለጠኑ እንዲሁም ቁጥጥር ለማድረግ በሚረዱ መሳርያዎች እንዲሟላለት ቢደረግ። የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ስራቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ ሙያዊ ነጻነታቸው ተጠብቆላቸው ያለማንም ጣልቃ ገብነት ሊያከናውኑ ይገባል። በተጨማሪም የስራ ላይ ግዴታዎች ተጥሰው ሲገኙ ክስ ለማቅረብ እንዲችሉ በስልጠና ሊታገዙ እና የክስ አመሰራረት ሞዴል ቀድሞ ተዘጋጅቶላቸው ግዴታቸውን በአግባቡ እንዲወጡ እገዛ ቢደረግላቸው፤ ለዳኞች የስራ ተቆጣጣሪዎችን ክስ የማቅረብ ስልጣን አስመልክቶ የግንዛቤ ማስጨበጥ ስራ ቢሰራ
- የስራ ሁኔታ ቁጥጥርን ውጤታማ ለማድረግ ልዩ ሙያና ቴክኒካል ፍተሻ በሚጠይቁ ስራዎች እና የስራ ቦታዎች ቴክኒካል ፍተሻ፣ የምክርና የስልጠና አገልግሎት ላይ ሙያዊ እውቀቱ እና ክፍሎቱ ያላቸው ሌሎች አካላት እንዲሳተፉ እና የስራ ሁኔ ቁጥጥር እንዲስፋፋ ቢደረግ
- የግል የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት የሚሰጡ አካላት ወደ መስኩ የሚገቡበት ማበረታቻ እና የግንዛቤ ስራ ቢሰራ
- የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የስራ ላይ ጉዳትን ለመከላከል አደገኛ የሆኑ የስራ ዘርፎችን ጉዳዩ ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመነጋገር በየጊዜው በጥናት እና ምርምር በመለየት ሊወሰዱ የሚገባቸው እርምጃዎችንም እንዲሁም አደገኛ በመሆናቸው ምክንት ለስራ ላይ ጉዳት የሚሰጡ ክፍያዎችን ለመሸፈን ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸው ድርጅቶች በመመሪያ ተለይተው ቢቀመጡ እና የሰራተኞች የካሳ ስርዓትም ቢረጋገጥ
- በስራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎች ሰንጠረዥ ዝርዝር መመሪያ ከአሰሪዎች እና የክልል ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ በሚቀርብ ሪፖርት እና ጥናት ላይ ተመስርቶ በህጉ መሰረት በየ አምስት ዓመቱ እየተሻሻለ ቢሄድ፤ በሥራ ምክንያት ለሚመጣ ለዘላቂ ከፊል እና ሙሉ የአካል ጉዳት መጠን በጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ በመመሪያ ቢወሰን

- ለሴት ሰራተኞች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ስራዎች አወሳሰን መመሪያ ከፍተኛ ድርሻ ያላቸው የህክምና እና ሌሎች አካላትን በማሳተፍ ለሴት ሰራተኞች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጅ የሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን የሚያውኩ ስራዎች በበቂ ሁኔታ ወቅቱን ታሳቢ በማድረግ ሊያካትት እና አፈጻጸሙም በስራ ተቆጣጣሪዎች ክትትል ሊደረግበት ይገባል።
- የውጭ አገር ዜጎች ኢትዮጵያ ውስጥ ሊሰማሩባቸው የሚችሉ እና በኢትዮጵያውያን ሊሸፈኑ የማይችሉ የሙያ መስኮች ሃገራዊ በሆነ ጥናት መለየት እና ፈቃድም ሲሰጥ በጥናቱ በተለዩ መስኮች ላይ ብቻ እንዲሆን፣ የስራ ፈቃድ ካገኙ በኋላም በተፈቀደላቸው የስራ መስክ እና ቦታ ላይ ብቻ እየተሳፉ ስለመሆናቸው፣ ተገቢውን እውቀት እና ክህሎት እንዲሁም የቴክኖሎጅ ሽግግር ስለመደረጉ በስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎችም የተለየ የክትትል እና ቁጥጥር ስርዓት ሊደረግ ይገባል።
- የሰራተኛ ቅነሳ ስለሚፈጸምበት ስነ-ስርዓት የወጣው መመርያ በአዋጁ ያልተሸፈኑ ጉዳዮችን በጥናት በመለየት ክፍተቱን በሚሸፍን መልኩ ዝርዝር ጉዳዮችን ለመሸፈን በሚያስችል ሁኔታ ቢዘጋጅ።
- የዓለም የስራ ድርጅት ስምምነቶች የሆኑትን የሙያ ደህንነት ጤንነት እና የስራ አካባቢ ቁጥጥር ስምምነት ቁጥር 81/1947 (Labour inspection convention No.81) እና የግብርና ስራ የሙያ ደህንት ጤንነት እና የስራ አካባቢ ቁጥጥር ስምምነት ቁጥር 129/1969 (Labour inspection (Agriculture) convention No.129) የሚጽድቅበት ሁኔታ ላይ ጥናት ተደርጎ እንዲጸድቅ ቢደረግ።
- ሠላማዊ የኢንዱስትሪ ግንኙነት ለማረጋገጥ የአሰሪና ሠራተኛ የጋራ በሆነ ጉዳዮች ላይ በሥራ ቦታቸዉ አከባቢ መመካከር፣ መደራደርና መረጃ መለዋወጥ እንዲችሉ በሁሉም የስራ ቦታ፣ ክልሎችና ከተማ አስተዳደሮች በአካል በመገኘት የክትትልና ድጋፍ የማድረግ ሥራ ቢሰራ፣
- አዲሱ አዋጅ 1156/2011በቀድሞው አዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም ያልነበሩ የተለያዩ አዳዲስ ሀሳቦችን ያካተተ በመሆኑ ሚኒስቴር መስርያ ቤቱ አሰራሩን እና አደረጃጀቱን ከዚህ አንጻር በመቃኘት ቢያዋቅር፣ በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የወጡ በስራ ላይ ያሉት መመሪያዎች በአዲሱ አዋጅ የተካተቱ አዳዲስ ሃሳቦችን ባካተተ መልኩ እንደገና ቢሻሻሉ።

ክፍል ሁለት

የውጭ አገር ስራ ስምሪት ሕግ አፈጻጸም ዳሰሳ

ምዕራፍ አንድ

1.መግቢያ

በአሁኑ ጊዜ ስራ ፈላጊ የሆነ የሰው ኃይል በትውልድ አገሩ ካጋጠመው ኢኮኖሚያዊ እና ማህበራዊ ችግር ለመላቀቅ ወደሌላ አገር መሄዱ በዓለማችን በስፋት የሚስተዋል ነው። ሰዎች የትውልድ አገራቸውን ለቀው ወደ ሌላ አገር እንዲሰደዱ ከሚያደርጋቸው ገፊ ምክንያቶች ውስጥ የአገር ውስጥ ግጭት፣ የኢኮኖሚያዊ ቀውስ እና ስራ አጥነት በዋናነት የሚጠቀሱ ናቸው።

በዚህ ወቅት በአገራችንም ብዙ ኢትዮጵውያን በአገር ውስጥ ከሚያጋጥማቸው የስራ እጦት የተነሳ እና የተሻለ ኑሮ ፍለጋ ወደ ውጭ አገር የሚሄዱ መሆናቸው የሚታወቅ ነው። ታዲያ ከነዚህ ሰራተኞች ውስጥ በሕጋዊ መንገድ የሚሄዱት ጥቂቶች ብቻ ናቸው። አብዛኛዎቹ ደግሞ በሕጋዊ መንገድ መሄድ ሳይሳካላቸው ቢቀር እንኳ በጉዞ ወቅትም ሆነ በሚደርሱበት አገር ለተለያየ ችግር እንደሚጋለጡ በተለይም ለአካል ጉዳት፣ ለአስገድዶ መደፈር፣ ለጉልበት ብዝበዛእናለሞት እንደሚዳረጉ እያወቁ ፍላጎታቸውን እና ምኞታቸውን ለማሳካት በሕገ ወጥ መንገድ ጭምር ይሰደዳሉ።በመሆኑም በዚህ ሕገ ወጥ ስደት ብዙ ኢትዮጵያውያን በአሰቃቂ ሁኔታ ህይወታቸውን እንዳጡ፣ የተረፉት ደግሞ ለአካል ጉድለት እና ለስነልቦና ችግር የተዳረጉ ሲሆን ከፊሎቹ ደግሞ ለጉልበት ብዝበዛ አሊያም ደግሞ ቤተሰቦቻቸው ጭምር ለአጋቾች የማስለቀቅያ ገንዘብ ከአቅማቸው በላይ እንዲጠየቁ በማድረግ ለአጋቾችና በሕገወጥ የሰዎች ዝውውር ለተሰማሩ ደላሎች የገቢ ምንጭ እንደሚሆኑ የተለያዩ የዓለም ዓቀፍ እና የአገር ውስጥ ሚዲያዎች የየዕለት ዘገባዎች እየሆነ መምጣቱ የሚታወቅ ነው።

አብዛኞቹ ኢትዮጵያውያን በአሁኑ ጊዜ የሚሄዱት ደግሞ ወደመካከለኛው ምስራቅ አገራት ሲሆን ዝቅተኛ የትምህርት እና የክህሎት ደረጃ ያላቸው በመሆናቸው በቤት ሰራተኛነት እና እንክብካቤ ሰጪነት ለመቀጠር ነው። ከዚህ አንጻር የኢትዮጵያ መንግስት ሕገወጥ የሰዎች ዝውውርን ለመከላከል እና ሰዎችን በህገወጥ መንገድ ድንበር ማሻገር ወንጀልን ለመከላከል

የሚያስችል አዋጅ ቁጥር 909/2007 ማውጣቱ ይታወቃል።ይሁን እንጂ የዚህ ጥናት ዓላማ የአዋጁን ይዘት እና አፈጻጸም የሚመለከት ባለመሆኑ ወደ ጥናታችን ማጠንጠኛ ዋና ጉዳያችን እንመለስ።

ከላይ እንደተገለጸው በአሁኑ ጊዜ በተለየ ሁኔታ የሀገርን ሰላምና ደህንነት አደጋ ላይ የሚጥል ካልሆነ እናየህዝብን ሞራል የማይነካ ጉዳይ ካልሆነ በቀር ለስራም ሆነ በተለያየ ምክንያት የሰዎችን ከአንድ አገር ወደ ሌላ አገር ተዘዋውሮ መስራትን በሕግም በተግባርም መገደብ አይቻልም። በመሆኑም የአገራችን መንግስትይህን ሁኔታ መበገንዘብ ወደ ውጭ አገር ለስራ መሄድ ፍላጎት ላላቸው ዜጎች በሕጋዊ መንገድ እንዲሄዱ ለማመቻቸት እና ሕገወጥ ስደትን ለመቀነስበማሰብ ዜጎች መብታቸው፣ ደህንነታቸው እና ክብራቸው ተጠብቆ መስራት የሚችሉበትን ሁኔታ ለመፍጠር የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 ማውጣቱ ይታወቃል።

እንደ መንግስት የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ከሚያስፈጽማቸው የአገር ውስጥ አሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ሕግ በተጨማሪ የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 ውስጥ አንዱ እና ዋናው ሲሆን[145] እንደ ፊሊፒንስ ባሉ በውጭ አገር ስራ ስምሪት ውጤታማ የሆኑ አገራት የውጭ አገር ስራ ስምሪትን የሚመራናየሚቆጣጠር ራሱን የቻለ ሚኒስቴር መስሪያ ቤት እንዳላቸው የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ይገልጻሉ።[146] የውጭ አገር ስራ ስምሪትን በተመለከተ እንደ ሀገር የተዘጋጀ ፖሊሲ ባይኖርም ዘርፉን ለመምራት እና ለመቆጣጠር የሚያስችል የሕግ ማዕቀፍ ወጥቶለት ሲተገበር ቆይቷል። የውጭ አገር ስራ ስምሪትን በተመለከተ የሕግ ማዕቀፍ ማውጣት ያስፈለገበት ምክንያት በአዋጁ መግቢያ ላይ እንደተጠቀሰው ወደ ውጭ አገር ሄደው መስራት ለሚፈልጉ ዜጎች የስራ ዕድል መፍጠርና ዜጎች በሄዱበት አገር ክብራቸው፣ ደህንነታቸው እና መብታቸው ተጠብቆ ሰርተው ተጠቃሚ የሚሆኑበትን ሁኔታ ለማመቻቸት እንደሆነ ተገልጿል።[147] እንግዲህ ይህ በአዋጁ ላይ የተገጸው ጉዳይ ተግባራዊነቱ ሊረጋገጥ የሚችለው አዋጁን ለመስፈጸም ስልጣን የተሰጣቸው ተቋማት በሙሉ ሃላፊነታቸውን ባግባቡ በጋራ እና በቅንጅት መወጣት ሲችሉ እንጂ በሕጉ ላይ መገለጹ ብቻውን የተፈለገውን ውጤት ማምጣት እንደማይችል የሚታወቅ ነው። ምንም እንኳ የውጭ አገር ስራ ስምሪት አፈጻጸም በዋናነት የውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር እና የኢምግሬሽን ዜግነት እና

[145] የፌደራል አስፈጻሚ አካላት ስልጣንና ተግባር መወሰኛ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 29(15)
[146] ከክብረት ወ/ሮ ኤርጎጌ ተስፋዬ(ዶ/ር) የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚንስቴር ሚንስትር ጋር ታሕሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ ቃለ መጠይቅ
[147] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 መግቢያ

ወሳኝ ኩነት መስሪያቤት ተሳትፎን የሚጠየቅ ቢሆንም ጥናታችን ትኩረት የሚያደርገው ግን የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአዋጁ ተለይተው የተሰጡትን ተግባር እና ሃላፊነት ከመፈጸም አንጻር ያለው ቁመና ምን እንደሚመስል የሚዳስስ ነው።

2. የጥናቱ ዓላማ

2.1 አጠቃላይ ዓላማ

የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 ከማስፈጸም አንጻር የተጣሉበትን ሀላፊነቶች በአግባቡ እየተወጣ ስለመሆኑ በማጥናት የሚገኝበትን ቁመና ለማወቅ እና የአፈጻጸም ክፍተት የሚገኝ ከሆነ ደግሞ የመፍትሄ ሀሳብ ለሚመለከተው አካል በማቅረብ ተፈጻሚነታቸውን በመከታተል የሕጉን ተፈጻሚነት ከፍ እንዲል ለማድረግ እንዲያግዝ ነው።

2.2 ዝርዝር ዓላማዎች

- የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሕጉን በማስፈጸም ረገድ ያለበትን የመዋቅር ፣ የአደረጃጀት፣ የቅንጅት ወይም ሌላ ክፍተት ካለበት ለማሳየት እና የመፍትሄ ሀሳብ ለመጠቆም፤
- ተግባራዊ ያልተደረጉ የሕጉ ድንጋጌዎችን በጥናቱ ከተገኙ በመለየት ተፈጻሚ የሚሆኑበትን ወይም የሚሻሻሉበትን ወይም ቀሪ የሚሆኑበትን የመፍትሄ ሀሳብ ለሚመለከተው በማቅረብ
- ለአሰራር ምቹ ያልሆኑ ድንጋጌዎች ካሉ በመለየት ስለሚሻሻሉበት ሁኔታ መጠቆም እና መካተት ያለባቸው ድንጋጌዎች ከተገኙ ደግሞ እንዲካተቱ ሃሳብ በማቅረብ ተፈጻሚነታቸውን መከታተል፣
- የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መመሪያ እንዲያወጣ በተሰጠው ስልጣን መሰረት ከአዋጁ ጋር የሚጣጣም ዝርዝር የአፈጻጸም መመሪያ ያዘጋጀ ስለመሆኑን ለማስፈጸም ያለውን ብቃት ለማረጋገጥ፣

3. የጥናቱ ዘዴ

ይህን ጥናት ለማድረግ አይነታዊ (qualitative) ዘዴን የተጠቀምን ሲሆን የመረጃዎችን አሰባሰብን በተመለከተ ደግሞ አመቺነታቸውን (convienent sampling method) ከግምት ባስገባ ሁኔታ ከጉዳዩ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት እና አግባብነት ያላቸው መረጃዎችን ሊሰጡ ከሚችሉ ከተመረጡ ተቋማት እና ባለሙያዎች በቃለ መጠይቅ እና የሰነድ መረጃዎችን በቀጥታ በመምረጥ የመሰብሰብ ዘዴን ተጠቅመናል።

1. ይህን ጥናት ለማድረግ አዋጁን በማስፈጸም ረገድ ባጋጠሙ ችግሮችና መፍትሄዎቻቸው ላይ ባለድርሻ ከሆኑ መንግስታዊ እና መንግስታዊ ካልሆኑ አካለት ጋር ወይይት እና ቃለመጠይቅ አድርገናል። በተለይም፦
    - ከሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ጋር የተደረገ ቃለ መጠይቅ፣
    - በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ዘርፍ ሚኒስቴር ዴኤታ ጋር የተደረገ ቃለ መጠይቅ፣
    - በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የተለያዩ ዳይሬክቶሬቶች ዳይሬክተር እና ባለሙያዎች ጋር የተደረገ ቃለ መጠይቅ እና ውይይት
    - የውጭ አገር ስራ እና ሰራተኛን በማገናኘት የተሳማሩ ኤጀንሲዎች እና የኤጀንሲዎች ፌዴሬሽን ጋር የተደረገ ውይይት፣
2. ከጥናቱ ጋር ተያያዥ የሆኑ ዓለም ዓቀፍ እና የአገራችን ሕጎች፣ ፖሊሲዎች እና ከሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የተገኙ ሪፖርቶች ተዳሰዋል። በተለይም፦
    - ከውጭ አገር ሰራተኞች ጋር በተያያዘ በተባበሩት መነግስታት የወጡ ስምምነቶች፣
    - በዓለም ዓቀፍ ሰራተኞች ድርጅት ከውጭ አገር ሰራተኞች ጋር በተያያዘ የጸደቁ ስምምነቶች
    - የአገራችን የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ሕጎች፣ የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ በዋናነት ከተዳሰሱት ሕጎች ውስጥ ናቸው።

4. የጥናቱ ወሰን

ይህ ጥናት የተደረገው ወደውጭ አገር ለስራ የሚሄዱ ኢትዮጵያውያን በሚመለከት የወጣው የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 928/2008 አፈጻጸም ላይ ነው። እንደሚታወቀው አዋጁን ለማስፈጸም የተለያዩ ባለድርሻ አካላት ቢኖሩም ጥናቱ ግን የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አፈጻጸም ላይ ብቻ የሚያተኩር ይሆናል።

5. የጥናቱ ውስንነት

- ይህ ጥናት ሰፊ ይዘት ያለው በመሆኑ የተለያዩ ባለድርሻ አካላት እና ባለሙያዎች እንዲካተቱ አለመደረጉ፤
- ለጥናቱ የሚያስፈልጉ መረጃዎችን በተለይ ከጉዳዩ ጋር ተያያዥ የሆኑ ጥናቶችን በተደራጀ እና በበቂ ሁኔታ አለማግኘት፣
- ጥናቱን ያደረጉት ባለሙያዎች ቁጥር ጥቂት መሆኑ የሚሉትዋና ዋና የጥናቱ ውስንነቶች ናቸው።

ምዕራፍ ሁለት

2. የዓለም ዓቀፍ መርሆዎች እና የኢትዮጵያ የሕግ ማዕቀፍ

2.1 የዓለም ዓቀፍ ስምምነት

የተባበሩት መንግስታትየ1990ው የሌላ አገር ዜጋ ሰራተኞች እና የቤተሰቦቻቸው መብት ጥበቃ ስምምነት አንቀጽ 8(1) ላይ እንደተመለከተው በሌላ አገር መስራት የሚፈለግ ሰው ከቤተሰቡ ጋር የትውልድ አገሩን ጨምሮ ማንኛውንም አገር ለስራ ፍለጋ ሲል የመልቀቅ መብት እንዳለው ተደንግጓል።[148] በዚሁ ስምምነት የተገለጸው ሌላው ጉዳይ ከሌላ አገር ፈልሰው የመጡ ዜጎች በስራ የተሰማሩበት አገር ዜጎች ተፈጻሚ ከሚሆነው ሕግ የማያንስ የመብት ባለቤት እንደሆኑ ተመልክቷል። ይህ ማለት ስራን በተመለከተ አገራት ለራሳቸው ዜጎች የሚሰጡትን መብት በተመሳሳይ መልኩ ከሌላ አገር ለመጡ ሰራተኞችም ተፈጻሚ እንዲያደርጉ ስምምነቱን ባጸደቁት አገራት ላይ ግዴታ የሚጥል ዓለም ዓቀፍ ስምምነት ነው። ይሁን እንጂ ኢትዮጵያ እስካሁን ድረስ ይህን ስምምነት አላጸደቀችም።

የዓለም ዓቀፍ ሰራተኞች ድርጅት ለስራ ወደሌላ አገር ስለሚሄዱ ሰራተኞች በተመለከተ የወጣ ስምምነት 97 የተባለው አንቀጽ 11 ላይ የሌላ አገር ሰራተኛ ማለት ስራ ለመቀጠር በመፈለግ ከአንድ አገር ወደ ሌላ አገር የሚሄድ ወይም የመጣ ሰው ነው ይላል[149]። የዚህ ስምምነት አባል አገራት ታድያ ከክፍያ ጋር በተያያዘ፣ መደበኛ የስራ ሰዓትን በተመለከተ፣ የትርፍ ሰዓት ስራን በተመለከተ፣ የበዓላት ዕረፍት ከክፍያ ጋር እና የመሳሰሉት የስራ ሁኔታዎች ዜግነትን መሰረት ያደረገ ልዩነት መፍጠር የተከለከለ ስለመሆኑና ለሌላ አገር ዜጎች የሚሰጡት መብት ለዜጎቻቸው ከሚያደርጉት ያላነሰ መሆን እንዳለበት ይደነግጋል።

የውጭ አገር ዜጎች የማህበራዊ ዋስትና ተጠቃሚ ስለሚሆኑበት ሁኔታ በተመለከተ የዓለም ዓቀፍ ሰራተኞች ድርጅት ስምምነት 102 የተባለው ላይ እንደተመለከተው አገራት የማህበራዊ ዋስትና ተጠቃሚነት ጋር በተያያዘ ዜግነትን መሰረት ያደረገ አድልዎ መፈጸም እንደሌለባቸው ተደንግጓል።

---

[148] the 1990 UN Migrant Workers Convention guarantees migrant workers and members of their families art.8

[149] Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) art.11

አሁን ስራ ላይ ያለው የጡረታ ሕግ የመንግስት ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 714/2003 እና የግል ድርጅት ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2003 የተፈጻሚነት ወሰን ለዜጎች እንደሆነ ተደንግጓል።[150] በልዩ ሁኔታ ግን በዓለም ዓቀፍ ስምምነት መሰረት የውጭ አገር ዜጎች የጡረታ ተጠቃሚ ሊሆኑ እንደሚችሉ ሕጉ ሳይጠቆም አላለፈም። ይሁን እንጂ አገራችን ጡረታን ጨምሮ ሌሎች የማህበራዊ ደህንነትን በተመለከተ በዓለም ዓቀፍ ሰራተኞች ድርጅት የወጣው ስምምነት አባል አይደለችም።

ሌላው የቤት ሰራተኞች የዓለም አቀፍ ሰራተኞች ድርጅት ስምምነት 189 የተባለው በአንቀጽ 14(1) ላይ ማንኛውም የዚህ ስምምነት ዓባል የሆኑ አገራት በውስጥ ሕጎቻቸው የቤት ሰራተኞች ለሌሎች ሰራተኞች ተፈጻሚ የሚሆኑ የስራ ሁኔታዎች የማያንስ መበት ባለቤት እንደሆኑ በተለይም የማህበራዊ ዋስትና እና የወሊድ ፈቃድ መብት ተጠቃሚ መሆናቸውን ማረጋገጥ አለባቸው ይላል።[151] ይህ ስምምነት በተለይ እንደ ኢትዮጵያ ብዙ የቤት ሰራተኞች ወደ መካከለኛው ምስራቅ አገራት የመሄዱባት ሰራተኞችን ተጠቃሚ የሚያደርግ ነው። ነግር ግን ኢትዮጵያ ይህን ስምምነትም አላጸደቀችም።

ሌላው የዓለም ዓቀፍ ስምምነት የግል ስራና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ የሚመለከት ነው። ይህም በዓለም ዓቀፍ ሰራተኞች ድርጅት የወጣው የግል ስራና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ ስምምነት 181 የሚባለው ነው። በዚህ ስምምነት መሰረት ኤጀንሲዎች በአገር ውስጥ ወይም በውጭ አገር ስራ እና ሰራተኛን የማገናኘት ስራ ሲሰሩ ከሰራተኛው ምንም ዓይነት ክፍያ ሳይጠይቁ እንደሆነ ተደንግጓል። አገራችን ይህን ስምምነት አጽድቃለች።

2.2 የኢትዮጵያ የሕግ ማዕቀፍ

2.2.1 የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008

የአዋጁ መውጣት አስፈላጊነት በመግቢያው ላይ እንደሚከተለው ተዘርዝሯል።[152]

- *መሥራት ለሚችሉ ዜጎች ሁሉ በአገር ውስጥ ምቹ የሥራ ዕድሎች የሚስፋፉበትን ሁኔታ ለመፍጠር መንግሥት የሚያደርገው ጥረት እንደተጠበቀ ሆኖ ወደ ውጭ አገር በመሄድ ለመሥራት ፍላጎት ያላቸው ኢትዮጵያዊያን መብታቸው፣ ደህንነታቸው እና*

[150] የመንግስት ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 714/2003 አንቀጽ 3(1)፣ የግል ድርጅት ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2003 አንቀጽ 3(1)
[151] **the ILO's Domestic Workers Convention189 provisions of article 14(1)**
[152] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 መግቢያ

ክብራቸው ተጠብቆ ባላቸው ችሎታና አቅም ሠርተው ተጠቃሚ እንዲሆኑ ማስቻል አስፈላጊ በመሆኑ፤

- ከተቀባይ አገሮች ጋር የሁለትዮሽ ስምምነት መፈራረም ሕጋዊ የውጭ አገር ሥራ ስምሪትን በማጠናከር ሕገወጥ የሰዎች ዝውውርን ለመከላከል ጠቃሚ መሆኑ በመታመኑ፤
- የግሉ ዘርፍ በውጭ አገር ሥራ ስምሪት አገልግሎት አሰጣጥ ሊኖረው የሚገባውን ተሳትፎ በሕግ መወሰን በማስፈለጉ፤
- መንግሥት በውጭ አገር ሥራ ስምሪት አፈጻጸም የሚኖረውን የክትትልና የቁጥጥር ሚና ከፍ ማድረግ አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ የሚሉት ናቸው።

በዚህ አዋጅ የኤጀንሲዎች ፈቃድ አሰጣጥ፣ የኤጀንሲዎች ተግባር እና ሃላፊነት እና በአዋጁ የተገለጹ ክልከላዎችን በተላለፉ ጊዜ ስላለባቸው ኃላፊነት እና ስለሚወሰድባቸው እርምጃ ለመቆጣጠር የሚያስችሉ ድንጋጌዎችን ይዟል። በዚሁ መሰረት፦

- የግል ስራና ሰራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ ወደውጭ አገር ስለላከው ሰራተኛ አሰሪው በስራ ውሉ የተካተቱን ግዴታዎች እንዲያከብር የማድረግ ኃላፊነት አለበት ይላል።[153]
- ከሠራተኛ ጋር የተደረገ የሥራ ውል ቢጣስ ኤጀንሲውና አሠሪው ለሠራተኛው መብት በጋራና በተናጠል ኃላፊነት ያለባቸው ስለመሆኑ ተደንግጓል።[154]
- ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለሥልጣን ወይም ስለሰራተኛው ያገባኛል ከሚል ሰው ስለሚቀርበው የድጋፍ ጥያቄ ወይም ሠራተኛው ስለገጠመው ችግር ኤጀንሲዎች ተገቢውን መፍትሄ በመስጠት ሠራተኛው ስላለበት ሁኔታ ሪፖርት እንዲያቀርቡ ኃላፊነት እንዳለበቸው ተደንግጓል።

ለኤጀንሲ ፈቃድ ከመስጠት ጋር በተያዘ የቀድሞው አዋጅ 632/2001 ኤጀንሲው ወደ ውጭ አገር ለላከው ሰራተኛ ጉዳት ሲደርስበት የሚከፈል የዋስትና ገንዘብ ከ30 ሺ እስከ 50 ሺ የአሜሪካን ዶላር የሚደርስ 50% ብቻ በዝግ ሂሳብ ማስቀመጥ እንዳለበት የሚደነግግ[155] ሲሆን አዲሱ አዋጅ ግን ኤጀንሲው ፈቃድ ለማግኘት አንድ ሚሊዮን ብር ካፒታል ያለው መሆኑ

[153]የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 63(2)

[154]የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 40

[155] የስራና ሰራተኛ ማገናኘት አገልግሎት አዋጅ 632/2001 አንቀጽ 23 (1) ከፊደል ሀ-ሐ ሰር እንደተዘረዘረው አስከ 500 ሰራተኞች 30ሺ፣ ከ501-1000 ለሚደርሱ ሰራተኞች 40ሺ እና ከ1001 በላይ ለሆኑ ሰራተኞች ደግሞ 50ሺ ዶላር 50% በዝግ ሂሳብ ማስቀመጥ የሚል ሲሆን ቀሪው 50% የተረጋገጠና የማይሻር የባንክ ዋስትና ማቅረብ እንደሆነ ተመልክቷል፡፡

እንደተጠበቀ ሁኖ 100 ሺ. የአሜሪካን ዶላር ወይም ተመጣጣኝ የኢትዮጵያ ብር ምንዛሬ በዝግ ሂሳብ ውስጥ ማስቀመጥ እንዳለበት ይደነግጋል።[156]

ከኤጀንሲው የሰው ኃይል አደረጃጀት እና የቢሮ ሁኔታ አንጻር አዋጁ ትኩረት ያደረገበት ሌላው ጉዳይ ከዚህ በታች የተዘረዘሩት ናቸው።

- *የአደረጃጀት መዋቅሩን የሚያሳይ ቻርት፣ ለሥራ የሚያስፈልግ የሰው ኃይል ዝርዝርና የትምህርት ማስረጃ፣ የእያንዳንዱ ኃላፊና ሠራተኛ የሥራ መደብ፣ የግል ታሪክ፣ የፓስፖርት መጠን ያላቸው ሁለት ጉርድ ፎቶግራፎች፣*
- *የአመልካቹ የሥራ ቦታ አድራሻና የቢሮው ይዞታ የራስ ከሆነ የባለቤትነት ማረጋገጫ ደብተር ወይም ኪራይ ከሆነ የኪራይ ውል በሰነዶች ምዝገባና ማረጋገጫ ጽሕፈት ቤት የተረጋገጠ ዋና ቅጂ፣*
- *ይህ አዋጅ አንቀጽ ፳(፩) በሚያዘው መሰረት ማንኛውም ኤጀንሲ ለሠራተኛው መብት እና ደህንነት ዋስትና ማስከበሪያ የሚውል 100ሺ. የአሜሪካ ዶላር ወይም ተመጣጣኙን የኢትዮጵያ ብር በዝግ ሂሳብ በባንክ የዋስትና ግዴታ ስለማስቀመጡ የሚገልፅ የማረጋገጫ ሰነድ፣*
- *ሥራ አስኪያጁ ቢያንስ የመጀመሪያ ዲግሪ እና በሥራ አመራር ሦስት ዓመት የሥራ ልምድ ያለው ስለመሆኑ ማረጋገጫ ሰነድ፣*
- *ሥራው የሚቋቋመው በግለሰብ ከሆነ ባለቤቱ እና ሥራ አስኪያጁ፣ በንግድ ማህበርነት ከሆነ የማኅበሩ አባላትና የአመራር አካላት በቅድመ ፈቃድ ሥልጠና ላይ ስለመሳተፋቸው የሚገልፅ የምስክር ወረቀት የሚሉት በዝርዝር ተገልጸዋል።*[157]

ሌላው የዜጎችን ደኅንነት፣ ክብር እና መብት ለማስጠበቅ ሲባል ከተቀባይ አገራት ጋር የሁለትዮሽ የስራ ስምምነት አስፈላጊ ስለመሆኑ እና ወደውጭ አገር ለስራ መሄድ የሚፈልጉ ሰራተኞችም ሆኑ ሠራተኞችን የሚልኩ ኤጀንሲዎች ስምምነት ወደተደረገባቸው አገራት ብቻ መላክ የሚችሉ ስለመሆኑ የተደነገገው በአዲሱ አዋጅ ነው።

[156] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 928/2008 አንቀጽ 22(1)(2) እና 60(1)

[157] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 928/2008 አንቀጽ 24(4-7) የተዘረዘሩት ናቸው፡፡

ምዕራፍ ሶስት

3. የሰራተኛና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አፈጻጸም

3.1 በአዋጁ መሰረት ለሚኒስቴሩ የተሰጡት ስልጣንና ተግባራት

ይህን አዋጅ ለማስፈጸም የሌሎች ባለድርሻ አካላት ትብብርና ተሳትፎ እንደተጠበቀ ሁኖ የሚከተሉት ለሚኒስቴሩ የተሰጡ ተግባራት ናቸው።

- *አዋጁን ለማስፈጸም መመሪያ ማውጣት፣*
- *አዋጁን ለማስፈጸም አደረጃጀት መዘርጋት፣*
- *ሰራተኞችን ወደውጭ አገር በመላክ ስራ መሰማራት ለሚፈልጉ ኤጀንሲዎች ፈቃድ መስጠት እና አፈጻጸማቸውን መከታተል፣ መቆጣጠር እና ጥፋት ሲገኝ በሕጉ መሰረት እርምጃ መውሰድ፣*
- *ከውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር ጋር በመተባበር ከተቀባይ አገራት ጋር ስለሰራተኞች ሁኔታ የሁለትዮሽ ስምምነት ማድረግ*
- *ለስራ ወደ ውጭ አገራት የሚሄዱ ዜጎች ክብራቸው፣ ደህንነታቸውና መብታቸው ተጠብቆ የሚሰሩበት ሁኔታ እንዲፈጠር ከባለድርሻ አካላት ጋር በመተባበር መስራት*
- *ለሥራ ወደ ውጭ አገር ለመሄድ ፍላጎት ላላቸው ዜጎች ስለተቀባይ አገር ሁኔታ፣ በሚሰማሩበት የሥራ መስክ ሊኖራቸው ስለሚገባ ክህሎት፣ ስለመብታቸውና ኃላፊነታቸው እና ስለመሳሰሉት ጉዳዮች የቅድመ-ስምሪትና የቅድመ-ጉዞ ግንዛቤ ማሳደጊያ ሥልጠና በመደበኛነት መስጠት ወይም መሰጠቱን ማረጋገጥ እና ሌሎች የአዋጁን ድንጋጌዎች መፈጸም እና ማስፈጸም ናቸው።*

3.2 አደረጃጀት

በውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ አንቀጽ 13(1) ላይ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በዚህ አዋጅ የተሰጡትን ተግባሮች ለማከናወን አስፈላጊውን አደረጃጀት ይፈጥራል ይላል።[158] በዚሁ መሰረት ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የውጭ አገር ስራ ስምሪት ሕግ ለማስፈጸም በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ዘርፍ ሚኒስቴር ዴኤታ የሚመራ የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጄኔራል አደረጃጀት መኖሩን ተመልክተናል። በዳይሬክተር ጀነራሉ ስር ደግሞ ሁለት

[158] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 13(1)

ዳይሬክቶሬቶችን ያቀፈ አደረጃጀት ያለ ሲሆን የመጀመሪያው የኤጀንሲ ፈቃድ መስጫ ቁጥጥር፣ ክትትል እና ደጋፍ ዳይሬክቶሬት እና ሁለተኛው ደግሞ በውጭ አገር ስራ ስምሪት የሰራተኞች ደኅንነት ጥበቃ ዳይሬክቶሬት ናቸው። እያንዳንዳቸው ዳይሬክቶሬቶች በስራቸው አራት አራት የቡድን አደረጃጀት እንዲኖራቸው ተደርጓል።

ይህ አደረጃጀት ግን በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መስሪያ ቤት ብቻ የተገደበ እንጂ በተመሳሳይ ሁኔታ ወጥነት ባለው መልኩ አደረጃጀቱ ወደክልሎች ያልወረደ ከመሆኑ የተነሳ በክልሎች ያለው አሰራር የተለያየ ከመሆኑም በላይ በክልሎች የተሟላ አደረጃጀት ባለመኖሩ ምክንያት የስራ ጫናው ወደ ሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር እንደሚመጣ እና ዜጎች በክልል መጨረስ በሚገባቸው ጉዳዮች ወደ አዲስ አበባ በመምጣት ላልተፈለገ ወጪ እና እንግልት የሚዳረጉ መሆኑን የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጀነራሉ ያስረዳሉ።[159] ለምሳሌ በውጭ አገር ስራ ስምሪት ላይ አሰሪና ሰራተኛ ለማገናኘት የኤጀንሲ ፈቃድ ወስዶ መስራት ለሚፈልግ ሰው ወይም ድርጅት የስራ ፈቃድ ከሚኒስቴሩ ማግኘት እንዳለበት በአዋጅ ቁጥር 923/2008 ላይ ተደንግጓል።[160] ይህ ማለት ለኤጀንሲዎች ፈቃድ የመስጠት ስራ በተለየ ሁኔታ ለሚኒስቴሩ የተሰጠ ተግባር መሆኑን ያሳያል። ነግር ግን ሚኒስቴሩ በክልል መስራት ለሚፈልጉ ኤጀንሲዎች ፈቃድ ከሰጠ በኋላ ኤጀንሲዎቹ የአዋጁ ድንጋጌ በሚፈቅደው መሰረት የሰራተኞች ምልመላ እያደረጉ ስለመሆኑ እና በአደረጃጀት እና በሰው ሃይል ሕጉ በሚፈቅደው መሰረት ማሟላታቸውን በከፊል ክልል ላይ ተንጠልጥሎ ያለ እንጂ እስከ ታች ወረዳ ወይም ቀበሌ ድረስ በቅርበት የሚቆጣጠርበት አደረጃጀት በክልሎች ያልዘረጋ መሆኑን የክፍሉ ዳይሬክተር ያስረዳሉ።[161] ከዚህ አንጻር እንደ አገር ወጥ እና ተደራሽ የሆነ የተሟላ አደረጃጀት ከመዘርጋት አንጻር ክፍተት መኖሩን አይተናል።

ከአደረጃጀት ጋር ተያይዞ የሚነሳው ሌላው ጉዳይ በአዋጁ አንቀጽ 15 እና 16 መሰረት የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒሰቴር ከስራ ጋር በተያያዘ ከተቀባይ አገራት ጋር የሁለትዮሽ ስምምነት ስለሚደረግበት ሁኔታ ጥናት ማድረግ እና ወቅታዊ የውጭ አገር የሥራ ገበያ ሁኔታዎችን እና ማህበራዊ አገልግሎቶችን አስመልክቶ በዋናነት የስራው ባለቤት ሆኖ ሊሰራ

[159] ከአቶ ብርሃኑ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጄኔራል ጋር ታህሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ የቡድን ውይይት ላይ የተወሰደ

[160] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 21(1)

[161] ከአቶ ብርሃኑ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጄኔራል ጋር ታህሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ የቡድን ውይይት ላይ የተወሰደ

እና ሊያስተባብር የሚችል እንደኤጀንሲ ፈቃድ መስጫ ቁጥጥር፣ ክትትል እና ደጋፍ ዳይሬክቶሬት እና በውጭ አገር ስራ ስምሪት የሰራተኞች ደኅንነት ጥበቃ ዳይሬክቶሬት ሁሉ ራሱን የቻለ ክፍል አለመኖሩ በዚህ ረገድ ተቋሙ በሕግ የተጣለበትን ኃላፊነት ከመወጣት አንጻር የተሟላ አደረጃጀት የመፍጠር ሂደት አሁንም ክፍተት ያለው መሆኑን ጥናቱ ያሳያል።

3.3 መመሪያዎችን ከማውጣት አንጻር

የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአዋጁን ድንጋጌ ለማስፈጸም የሚያስችል ዝርዝር መመሪያዎችን ማዘጋጀት እንደሚችል በአንቀጽ 75(2) መሰረት ሃላፊነት የተሰጠው መሆኑ ይታወቃል። በዚሁ መሰረት ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ አዋጁን ለማስፈም ሁለት መመሪያዎችን አውጥቷል።

3.2.1 በውጭ ሀገር በስራ የሚሰማሩ ዜጎችን የመድን ሽፋን ለመወሰን የወጣ መመሪያ ዳሰሳ

ይህ መመሪያ የወጣው መስከረም 2011 ዓ/ም ነው። ምንም እንኳ ይህ መመሪያ አስቀድሞ በነበረው ስለስራና ሰራተኛ አገልግሎት የወጣ አዋጅ ቁጥር 632/2001 በ 10 ዓመት እና አሁን በስራ ላይ ባለው የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 በ 3 ዓመት ዘግይቶ የወጣ ቢሆንም በዚሁ አዋጅ አንቀጽ 62(1)[162] ማንኛውም ለስራ ወደ ውጭ አገር ለሚሄድ ሰራተኛ አሰሪው የህይወትና የአካል ጉዳት ካሳ የመድን ሽፋን በአገር ውስጥ መግባት እንዳለበት በመደንገግ ዝርዝር መመሪያው በሚኒሰቴሩ እንደሚወሰን በተመለከተው ሚኒስቴሩ በመመሪያው ላይ

- *የመድን ሽፋን የሚሰጥባቸውን ሁኔታዎች በመዘርዘር*[163]
- *የመድን ሽፋን የጊዜ ገደብ በመወሰን*[164]

[162] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 62

[163] በውጭ አገር በስራ የሚሰማሩ ዜጎችን የመድን ሽፋን ለመወሰን የወጣ መመሪያ 2011 ዓ/ም ተራ ቁጥር 7(1) ላይ የህይወት የመድን ሽፋን የሚሰጠው በተፈጥሮ፣ በድንገተኛ አደጋ ወይም ስራ ላይ እያለ ራስን የማጥፋት አደጋ ሲያጋጥም እና ተራ ቁጥር 7(2) ላይ ደግሞ የአካል ጉዳት መድን ሽፋን የሚሰጠው ዘላቂ ወይም ከፊል የአካል ጉዳት ሲደርስ፣ የአዕምሮ መታወክ ካጋጠመው የአሰገድዶ መድፈር ጉዳት ከደረሰ በሚል በዝርዝር ተገልጿል፡፡

[164]በውጭ አገር በስራ የሚሰማሩ ዜጎችን የመድን ሽፋን ለመወሰን የወጣ መመሪያ 2011 ዓ/ም ተራ ቁጥር 9 ላይ የመድን ሽፋን የጊዜ ገደብ ሰራተኛው ከአሰሪው ጋር የገባው የስራ ውል ዘመን እንደሆነ ተደንግጓል፡፡

- *የካሳ ክፍያ መጠን በመወሰን*[165] *ዜጎች ለሚደርስባቸው የህይወትና የአካል ጉዳት ካሳ የመድን ሽፋን የሚያገኙበትን ሁኔታ ለመወሰን የሚያስችል የተሻለ ዝርዝር የአፈጻጸም መመሪያ መሆኑን ከመመሪያው ይዘት መገንዘብ ይቻላል።*

3.2.2የውጭ አገር ስራ ስምሪት አፈጻጸም መመሪያ ዳሰሳ

ይህ መመሪያ ከአዋጁ መጽደቅ አንድ ዓመት በኋላ በሰኔ 2009 ዓ/ም የወጣ ነው። ይሁን እንጂ የመመሪያው ይዘት ሲፈተሽ የአዋጁን ድንጋጌ ለማስፈጸም በሚችል መልኩ ዝርዝር ጉዳዮችን ይዞ ያልወጣ ከመሆኑም በላይ በቀጥታ የአዋጁ ድንጋጌዎች ግልባጭ በመሆኑ ድግግሞሽን ከመፍጠር በዘለለ እንደመመሪያ አዋጁን ከማስፈጸም አንጻር የሚሰጠው ጥቅም እምብዛም ነው። ለምሳሌ በአዋጁ አንቀጽ 36 (1) ላይ ማንኛውም ኤጀንሲ የሠራተኛ ምልመላ ማከናወን የሚችለው በከፈተው ቢሮ ውስጥ ብቻ መሆን እንዳለበት ይደነግጋል። ይህም ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ኤጀንሲውን ለመቆጣጠር እንዲያመቸው እና በዋናነት ሕገወጥ የሰራተኞችን ምልመላ ለመቀነስ መሆኑ ከሕጉ መንፈስ መረዳት ይቻላል ። ነገር ግን በልዩ ሁኔታ የሚፈጸመው የሠራተኛ ምልመላ ብዙ የሰው ኃይል የሚጠይቅ ከሆነ ኤጀንሲው ከከፈተው ቢሮ ውጭ ጊዜያዊ ምልመላ የሚካሄድበትን ቦታ እንደአግባቡ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለሥልጣን ሊፈቅድ እንደሚችል እና ዝርዝር አፈፃፀሙ ሚኒስቴሩ በሚያወጣው መመሪያ እንደሚወሰን ተደንግጓል።[166] *ይልቁንም መመሪያው በድጋሚ ጊዜያዊ የሰራተኞች ምልመላ ሊፈቀድ የሚችለው፦*

ሀ/ የተገኙ ክፍት የሥራ መደቦች ዓይነትና ብዛት፣

ለ/ የሥራ መደቦች የሚጠይቁት ሙያና ተፈላጊ ችሎታ፣

ሐ/ የሚመለመሉ ሠራተኞች ብዛት፣

መ/ ምልመላው የሚካሄድበት ቦታ፣

ሠ/ ምልመላው የሚከናወንበት ቀን፣

ረ/ ምልመላው የሚወስደው ጊዜ፣ በማለት ይዘረዝራል።

እንግዲህ ሚኒስቴሩ ይህን ጉዳይ በመመሪያ ሲወስን በአዋጁ ላይ ብዙ የሰው ኃይል የሚጠይቅ ከሆነ የሚለው ቁጥር ብዛት ምን ያህል መሆን እንዳለበት መወሰን፣ የስራ መደቦች ዓይነትና

---

[165] በውጭ አገር በስራ የሚሰማሩ ዜጎችን የመድን ሽፋን ለመወሰን የወጣ መመሪያ 2011 ዓ/ም ተራ ቁጥር 13 ላይ ሰራተኛው በተፈጥሮ ህመም ሲሞት ሶስት መቶ ሺ ብር እና በአደጋ ወይም ራስን በማጥፋት ሲሆን የካሳ መጠኑ ሶስት መቶ ሃምሳ ሺ ብር እንደሆነ ተደንግጓል፡፡ ለአካል ጉዳት ግን የህክምና ማስረጃ በሚያረጋግጠው መሰረት ይሆናል ይላል፡፡

[166] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 36(2)

ብዛት በመግለጽ በዝርዝር ማስቀመጥ፣ ጊዜያዊ ምልመላው ምን ያህል ጊዜ መውሰድ እንዳለበት መወሰን እና ምልመላው የሚፈቀድበት ጊዜያዊ ቦታ የት ሊሆን እንደሚገባው ማመላከት ይጠበቅበት ነበር። ነገር ግን መመሪያው እንደ አዋጁ ጥቅል በሆነ አነጋገር ማስቀመጡ[167] ለአፈጻጸም እጅግ አስቸጋሪ ከመሆኑም በላይ ወጥ እና ግልጽ ላልሆነ አሰራር በር የሚከፍት ነው።

ሌላው የመመሪያው ችግር ማሳያ ደግሞ በአዋጁ የተካተቱትን ድንጋጌዎች የመተው ችግር ይስተዋልበታል። ይኸውም በአዋጁ አንቀጽ 17(1)[168] መሰረት በውጭ አገር ለስራ ለሚሄዱ ሰራተኞች አነስተኛ ደሞዝ ለመወሰን ከተቀመጡት ሁኔታዎች ውሰጥ የተቀባይ አገር መነሻ ክፍያ ተብሎ ከተወሰነው እና ሁለቱ አገሮች ባፀደቁት ዓለም አቀፍ ስምምነት ከተመለከተው አነስተኛ የደመወዝ መጠን የማያንስ እና የተሻለ ጥቅም የሚሰጥ የደመወዝ፣ መደበኛ የሥራ ስዓት እና የትርፍ ሰዓት ክፍያ የሚሉትን ሁኔታዎች በመተው በመመሪያው ላይ አንስተኛ ደመወዝ የሚወሰነው በሁለትዮሽ የስራ ስምሪት ስምምነት ወይም በስራ ውል ስምምነት መሰረት እንዲሆን መደረጉ[169] መመሪያው የአዋጁን ድንጋጌ ያልተከተለ መሆኑን ያሳያል። ይህ ደግሞ የሕጎችን የበላይ እና የበታች ተዋረድ(hierarchy of laws) አወጣጥ ያልጠበቀ መሆኑን ያሳያል። በአጠቃላይ ይህ መመሪያ የአዋጁን ድንጋጌ እንዳለ ከመድገም ያለፈ ለማስፈጸም የሚረዳ ዝርዝር ድንጋጌዎችን ካለመያዙም በላይ በአዋጁ ተቀባይነት ያላቸውን ጉዳዮች በከፊል ያለመቀበል ጉድለት ያለበት ነው። ይህ መመሪያ ጥናቱ እየተደረገ ባለበት ወቅት በአዲስ መመሪያ የተተካ ቢሆንም መመሪያው የኤጀንሲዎችን የቢሮ እና የሰው ኃይል አደረጃጀት ምን መመስል እንዳለበት ዝርዝር መለኪያዎችን ይዞ ከመምጣት በስተቀር ከላይ የተጠቀሱትን ጉድለቶች ሙሉ በሙሉ መፍትሄ ያስቀመጠ አይደለም።

3.4 የዜጎችን መብት፣ ደኅንነት እና ክብር ከማስጠበቅ አንጻር

በአዋጅ ቁጥር 923/2008 መግቢያ ላይ እንደተገለጸው የውጭ አገር ስራ ስምሪትን የሚመለከት ሕግ ማውጣት ያስፈለገበትን ምክነያት ሲያትት አነዱ እና ዋናው ነገር በውጭ አገር ለስራ የሚሄዱ ዜጎች መብታቸው፣ ክብራቸው እና ደኅንነታቸው ተጠብቆ ሰረተው

[167] የኢትዮጵያ የውጭ አገር ስራ ስምሪት አፈጻጸም መመሪያ ተራ ቁጥር 13
[168] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 17(1)
[169] የኢትዮጵያ የውጭ አገር ስራ ስምሪት አፈጻጸም መመሪያ ተራ ቁጥር 13

ተጠቃሚ እንዲሆኑ ለማስቻል መሆኑ ተጠቅሷል[170]። ከዚህ አንጻር በአዋጁ የዜጎችን መብት ያስጠበቃሉ በሚል የተካተቱትን ዋና ዋና ጉዳዮች በመለየት የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አፈጻጸም ምን እንደሚመስል እንደሚከተለው ተዳስሷል።

3.4.1 የሁለትዮሽ ስምምነት አስፈላጊነትና አፈጻጸም

ከተቀባይ አገሮች ጋር የሥራ ቅጥር አስመልክቶ በኢትዮጵያ እና በተቀባይ አገር መካከል የሁለትዮሽ ስምምነት መፈራረም ሕጋዊ የውጭ አገር ሥራ ስምሪትን የሚያጠናክር እና ሕገወጥ የሰዎች ዝውውርን በመከላከል ለስራ ወደ ወጭ አገር የሚሄዱ ዜጎችን መብት፣ ደኅንነት እና ክብር ለማስጠበቅ የሚቻል መሆኑ ታምኖበት ይህ የሕግ ማዕቀፍ እንደወጣ በአዋጁ መግቢያ ላይ ተገልጿል።[171] በዚሁ አዋጅ አንቀጽ 12 ላይ እንደተመለከተው በዚህ አዋጅ መሠረት ሠራተኛን በውጭ አገር ለሥራ ማሰማራት የሚቻለው በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ እና በተቀባይ አገር መካከል የሁለትዮሽ ስምምነት ሲኖር ብቻ ነው በማለት ይደነግጋል።[172] እንግዲህ ከላይ እንደተገለጸው ከተቀባይ አገራት ጋር የሁለትዮሽ ስምምነት መፈራረም ያስፈለገበት ዓላማ ዜጎች በሕገወጥ መንገድ በመሄድ ከሚደርስባቸው የመብት ጥሰት፣ የሰብአዊ ክብር መደፈር እና በአጠቃላይ ሊደርስባቸው ከሚችል እንግልት እና ስቃይ ለመጠበቅ በማሰብ መሆኑ ይታወቃል። በሌላ በኩል ደግሞ የዜጎችን መብት እና ደኅንነት ከማስጠበቅ ጎን ለጎን መንግስት በአገር ውስጥ የስራ ዕድል የማሰፋፋት ጥረት እንደተጠበቀ ሁኖ ወደ ውጭ አገር ሄደው መሥራት ለሚፈልጉ ዜጎች የሥራ ዕድሎች የሚስፋፉበትን ሁኔታ ለመፍጠር በመንግሥት ላይ ግዴታ የሚጥል ድንጋጌ ነው።

ከዚህ አንጻር ማን እና እንዴት የሁለትዮሽ ስምምነት መፈረም እንደሚችል ስንመለከት የፌዴራል አስፈጻሚ አካላትን ስልጣንና ተገባር መወሰኛ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 10 (ቀ) ስር እያንዳንዱ ሚኒስቴር መስሪያ ቤት በሕግ መሠረት ውሎችንና ዓለም አቀፍ ስምምነቶችን ይፈራረማል ይላል።[173] "በሕግ መሰረት…" የሚለው የድንጋጌው ሀረግ ሌላ ሕግ መኖሩን የሚያመላክት መሆኑ ግልጽ ነው። በመሆኑም ለዚህ ጉዳይ አግባብነት ያለው ሕግ የዓለም ዓቀፍ ስምምነቶች መዋዋያና ማፅደቂያ ሥነ-ሥርዓት አዋጅ ቁጥር 1024/2009 ነው።

[170] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 መግቢያ paragraph 1
[171] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 መግቢያ paragraph 2
[172] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 12
[173] የፌዴራል አስፈጻሚ አካላትን ስልጣንና ተገባር መወሰኛ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 10 (ቀ)

በዚሁ አዋጅ አንቀጽ 6(1)[174] መሰረት ጠቅላይ ሚኒስትሩ እና የውጭ ጉዳይ ሚኒስትሩ በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ስም ማንኛውንም ዓለም አቀፍ ስምምነት የመደራደር እና የመዋዋል ሥልጣን በሕግ የተሰጣቸው ሲሆን በአዋጁ አንቀጽ 4(1)[175] መሰረት ደግሞ ማንኛውም የመንግስት አካል የዓለም ዓቀፍ ስምምነት ድርድር እንዲጀመር ሀሳብ በማቅረብ ሚኒስቴሩንና የሚመለከታቸውን ባለድርሻ አካላት ማማከር እና ስምምነቱ የሚጥላቸውን ግዴታዎች እና ለኢትዮጵያ የሚኖረውን ጥቅም የሚያስረዳ ማብራሪያ ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ጽሕፈት ቤት በማቅረብ ማስፈቀድ እንደሚችል የተፈቀደ እና በአንቀጽ 6(2)[176]መሰረት ሌሎች የመንግስት ባለስልጣናት ዓለም አቀፍ ስምምነት መደራደርና መዋዋል የሚችሉት በዚህ አዋጅ መሰረት የሙሉ ሥልጣን ውክልና ሰነድ ሲሰጣቸው እንደሆነ ይደነግጋል።

የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር የስራ ስምሪት ጉዳዩ በቀጥታ የሚመለከተው በመሆኑ ከዚሁ ጋር በተያያዘ የሁለትዮሽ ስምምነት እንዲፈረም ሀሳብ ማቅረብ እንደተጠበቀ ሁኖ የሙሉ ውክልና ሲሰጠው ደግሞ ስምምነቱን የመፈረም ስልጣን ይኖረዋል ማለት ነው። በመሆኑም የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት የሁለትዮሽ ስምምነትን መፈራረም የስራው አካል አድርጎ እየሰራው ስለመሆኑን ከተቋሙ የ2011 ዓ/ም በጀት ዓመት የዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት ተመልክተናል።[177] ይሁን እንጂ አስካሁን ድረስ የሁለትዮሽ ስምምነት ማድረግ የተቻለው በመካከለኛው ምስራቅ ከሚገኙ አራት አገራት ጋር ብቻ እንደሆነ በሪፖርቱ ላይ የተገለጸ ሲሆን የውጭ አገር ስራ ስምሪቱን ለማስፋፋት የሁለትዮሽ ስምምነት ከኩዌት፣ ቤሩት፣ ባህሬን፣ ኦማን እንዲሁም ከሩቅ ምስራቅ አገር ደግሞ ከጃፓን መንግስት ጋር ለመፈራረም በሂደት ላይ መሆኑ ተመላክቷል።[178] ይህ ቁጥር ለብዙ ኢትዮጵያውያን ስራ ፈላጊ ዜጎች መዳረሻ ከሆኑ የመካከለኛው ምስራቅ አረብ አገራት ብዛት አንጻር ሲታይ እጅግ በጣም ጥቂት ነው። ነገር ግን UN DESA በ 2013

---

[174] የዓለም አቀፍ ስምምነቶች መዋዋያና ማፅደቂያ ሥነ-ሥርዓት አዋጅ ቁጥር 1024/2009አንቀጽ 6(1)

[175] የዓለም አቀፍ ስምምነቶች መዋዋያና ማፅደቂያ ሥነ-ሥርዓት አዋጅ ቁጥር 1024/2009አንቀጽ 4(1)

[176] የዓለም አቀፍ ስምምነቶች መዋዋያና ማፅደቂያ ሥነ-ሥርዓት አዋጅ ቁጥር 1024/2009አንቀጽ 6(2)

[177] የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የ2011ዓ/ም የዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት ገጽ 43

[178] የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የ2011ዓ/ም የዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት ገጽ 43 (የሁለትዮሽ ስምምነት የተደረገባቸው ሶስት ሲሆኑ እነርሱም አገራት ሰውዲአረቢያ፣ ኳታር እና ጆርዳን)ናቸው፡፡

ባወጣው ሪፖርት የኢትዮጵያ ዜጎች ለስራ የሚሄዱባቸው ዋና ዋና አገራት በማለት በቀጠና እንደሚከተለው በሰንጠረዥ አስቀምጧቸዋል።[179]

አፍሪካ	መካከለኛው ምስራቅ	አውሮፓ	አሜሪካእና አውስትራሊያ
ጂቡቲ	ባህሬን	ዴንማርክ	ካናዳ
ኬኒያ	እስራኤል	ፊላንድ	ዩናይትድ ስቴትስ
ሱማሊያ	ኩዌት	ኖርዌይ	አውስትራሊያ
ደቡብ ሱዳን	ኳታር	ስዊድን	ኒውዝልንድ
ዩጋንዳ	ሳውድ አረቢያ	ዩ.ኬ	
ሊቢያ	የተባበሩት አረብ ኢምሬቶች	ግሪክ	
ሱዳን	የመን	ጣሊያን	
ደቡብ አፍሪካ		ስፔይን	
		ኦስትሪያ	
		ፈረንሳይ፣ ሲዊዘርላንድ	
		ጀርመን፣ ኔዘርላንድ፣	

ከዚሁ ጋር ተያይዞ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚንስትር ማብራሪያ ሲሰጡ ብዙ አገራት የኢትዮጵያ ዜጎችን ለስራ እንደሚፈልጉ ገልጸው ነገር ግን በአገር ውስጥ እና በተቀባይ አገራት ያሉ በሕገ ወጥ የሰዎች ዝውውር የተሰማሩ ደላሎች የሰው ኃይል በማቅረብ ተቀባይ አገራት ከመንግስት ጋር የሁለትዮሽ ስምምነት በመፈራረም ከሚመጣባቸው ኃላፊነትና ግዴታ ለመሸሽ ሲሉ ስምምነቱን ለመፈረም ያላቸው ፍላጎት ይቀንሳል ብለዋል።[180]

ከሁለትዮሽ ስምምነት ጋር ተያይዞ በአዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 15 (2)(ሐ) መሰረት በምክትል ጠቅላይ ሚኒስቴር ስር ለተቋቋመው ብሔራዊ አስተበባሪ ኮሚቴ ተጠሪ ለሆነው ግብረ ሀይል ባለድርሻ ከሆኑት አካላት ውስጥ የሰራተኛና ማህበረዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የመሪነት ሚናውን ተጠቅሞ በአጠቃላይ ለግብረ ሃይሉ ከተሰጡት ተግባራት ውስጥ ከሥራ ስምሪት ጋር በተያያዙ ጉዳዮች ከተቀባይ አገራት ጋር የሁለትዮሽ ስምምነት ሊደረግ ስለሚችልበት ሁኔታ እንዲጠናና አመቺ ሁኔታ እንዲፈጠር ማድረግ የሚለው በቀጥታ የሚመለከተው ቢሆንም ከዚህ አንጻር በየጊዜው የተቀባይ አገራት የሰው ኃይል ፍላጎት እና የሁለትዮሽ ስምምነት ስለሚፈረምበት ሁኔታ በተመለከተ የተደረገ ጥናት በተቋሙ አልተገኘም። በመሆኑም ሕገወጥ

[179]NATIONAL LABOUR MIGRATION MANAGEMENT ASSESSMENT: ETHIOPIA published by IOM 2017 p,15

[180]ከክብረት ወ/ሮ ኤርጎጌ ተስፋዬ(ዶ/ር) የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚንስቴር ሚንስትር ጋር ታሕሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ ቃለ መጠይቅ

ደላሎች የሚፈጥሩት እንቅፋት እንዳለ ሁኖ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በኩል የተቀባይ አገራት የሰው ኃይል ፍላጎት እና የሁለትዮሽ ስምምነት ስለሚደረግበት ሁኔታ የተደረገ ጥናት አለመገኘቱ ከውስን ተቀባይ አገራት ጋር ብቻ ስምምነት ለመደረጉ ሌላው ምክንያት ይሆናል። በተጨማሪም የተደረጉት የሁለትዮሽ ስምምነቶች አረብ አገራት ላይ ብቻ መንጠልጠሉ ቀድሞውኑ ብዙ ኢትዮጵያውያን በቤት ሰራተኝነት ወደ እነዚህ ሀገራት በብዛት ይሄዱ ስለነበር እንጂ የተቀባይ አገራት ፍላጎት ጥናት አለመደረጉን የሚያጠናክር ምክንያት ነው።

ሌላው እስካሁን የተደረጉት ስምምነቶች በሙሉ በቤት ሰራተኛነት ለሚሄዱ ዜጎች ብቻ እንጂ በተለያየ ሙያ መሄድ ለሚፈልጉ ዜጎች የተደረገ ስምምነት አለመኖሩ ሲታይ የውጭ የስራ ዕድልን ከማስፋት አንጻር ክፍተት መኖሩን የሚያሳይ ነው። ይህን ክፍተት ለመቅረፍ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መከናወን ከነበረበት ስራዎች ውስጥ በአዋጁ አንቀጽ 16 ላይ የተገለጸው ወቅታዊ የውጭ አገር የሥራ ገበያ ሁኔታዎችን እና ማህበራዊ አገልግሎቶችን አስመልክቶ የሥራ ሁኔታ መመሪያ ሊያወጣ እንደሚችል[181] የተደነገገ ቢሆንም ይህ መመሪያ ያልወጣ በመሆኑ ክፍተቱ ባለበት እንዲቀጥል የሚያደርግ ነው። ከዚህ አንጻር የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጁም ቢሆን ከቤት ሰራተኞች ባለፈ ሌሎች ሙያተኞች መሄድ ስለሚችሉበት ሁኔታ በሰፊው ሽፋን አለመስጠቱ በዚህ ረገድ ላለው አፈጻጸም ዝቅተኛ መሆን እንደ ምክንያት የሚጠቀስ ነው።

ይህ ደግሞ ዜጎች በሕገወጥ መንገድ መሰደድን እንዲመርጡ በማድረግ ዜጎች ለእስር፣ ለአካል ጉዳት፣ ለአስገድዶ መደፈር፣ ለህይወት ህልፈት እና ያለክፍያ ወይም ደመወዝ እንዲሰሩ በማድረግ በመጀመሪያ ለዜጎች መብት እና ክብር መጣስ ሲቀጥልም የአገር ክብር ዝቅ እንዲል ያደርጋል።

3.6 አነስተኛ ደሞዝ ስለመወሰንና ስለስራ ሁኔታ

ሌላው ወደ ውጭ አገር ለስራ የሚሄዱ ዜጎችን መብት እና ክብር ማስጠበቅ የሚቻለው በቂ ደመወዝ እንዲከፈላቸው በማድረግ እና በአለም አቀፍ የሰራተኞች ድርጅት፣ በኢትዮጵያ እና በተቀባይ አገር የአሰሪና ሰራተኛ ሕጎች የተወሰኑትን ዝቅተኛ የስራ ሁኔታ መከበሩን

---

[181] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ16

በማረጋገጥ ነው።ከዚህ አንጻር አዋጅ ቁጥር 923/2008 ዓ/ም አንቀጽ 17(2) ላይ ሚኒስቴሩ ቢያንስ የሚከተሉትን ዝርዝሮች የያዘ ሞዴል የሥራ ውል ያዘጋጃል ይላል።[182]

ሀ) በተቀባይ አገር መነሻ ክፍያ ተብሎ ከተወሰነው፣ ኢትዮጵያና ተቀባይ አገር ባደረጉት የሠራተኛ ቅጥር ሁለትዮሽ ስምምነት መነሻ ክፍያ ተብሎ ከተደረሰው፣ ሁለቱ አገሮች ባፀደቁት ዓለም አቀፍ ስምምነት ከተመለከተው አነስተኛ የደመወዝ መጠን የማያንስ እና የተሻለ ጥቅም የሚሰጥ የደመወዝ፣መደበኛ የሥራ ሰዓት እና የትርፍ ሰዓት ክፍያ፤

ለ) የዓመት፣ የሣምንት እና የመሳሰሉት ዕረፍቶች፤

ሐ) ወደ ሥራ ቦታ መሄጃና ከሥራ ቦታ መመለሻ ነፃ የትራንስፖርት አገልግሎት ወይም ተመጣጣኝ ክፍያ፤

መ) ነፃ ሕክምና፣ ምግብና መጠለያ ወይም ተመጣጣኝ ክፍያ፤

ሠ) የሕይወትና የአካል ጉዳት ዋስትና ሽፋን፤

ረ) የሥራ ውል የሚቋረጥባቸው በቂ ምክንያቶች ።

በአዋጁ መሰረት አንስተኛ ደመወዝ ለመወሰን የሚያስችሉ ሶስት መስፈርቶች ተቀምጠዋል።

የመጀመሪያው መስፈርት ኢትዮጵያና ተቀባይ አገራት ባጸደቁት ዓለም ዓቀፍ ስምምነት ላይ ከተመለከተው አንስተኛ የደመወዝ መጠን ያላነሰ መሆን እንዳለበት ይደነግጋል። ምንም እንኳ አዋጁ በዓለም ዓቀፍ ስምምነት መሰረት የጸደቀ አንስተኛ የደመወዝ መጠን የሰራተኞችን ደመወዝ ለመወሰን እንደመነሻ ሊወሰድ የሚችል መሆኑን ቢገልጽም አንስተኛ ደመወዝ ለመወሰን የተደረገውን የዓለም ዓቀፉን የሰራተኞች ድርጅት ስምምነት አገራችን ያላፀደቀች ከመሆኑ አንጻር በደመወዝ ድርድር ጊዜ ይህን መስፈርት መጠቀም አይቻልም። ሕግ አውጭው ለደመወዝ አወሳሰን በሚል ይህን መስፈርት ማስቀመጡ ወደፊት ኢትዮጵያ ይህን ስምምነት ልታጸድቅ እንደምትችል አመላካች ነው። በተጨማሪም በቅርቡ የወጣው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ላይ አንስተኛ ደመወዝ መወሰን የሚያስፈልግ ስለመሆኑ መደንገጉ[183] ሲታይ ስለአንስተኛ ደመወዝ የተመለከተውን የዓለም ዓቀፍ የሰራተኞች ድርጅት ስምምነት ለማጽደቅ የተወሰደ አንድ እርምጃ መሆኑን መረዳት ይቻላል። በመሆኑም ይህን

[182] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 17(2)(ሀ-ረ)
[183] የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 55(2)

ስምምነት ቢጸድቅ በውጭ አገር ተቀጥረው ለሚሰሩ ዜጎቻችን የሚከፈላቸውን ደመወዝ ከማሻሻል አንጻር እና የደመወዝ ድርድር በሚደረግ ግዜ ከፍተኛ አስተዋጽዖ ያለው መሆኑ ግልጽ ነው። ምክንያቱም ዝቅተኛ የደመወዝ ተመኑ አስቀድሞ በዓለም ዓቀፍ ስምምነት መሰረት የሚወሰን በመሆኑ ነው።

ሁለተኛው መስፈርት ደግሞ ተቀባይ አገር ለዜጎቹ ከሚከፍለው አነስተኛ ደመወዝ የማያንስ መሆን እንዳለበት ያስቀምጣል። ኢትዮጵያ የዓለም ዓቀፉን የሰራተኞች ድርጅት አንስተኛ ደመወዝ ለመወሰን የወጣውን ስምምነት ሳታፀድቅ ወደውጭ አገር ለስራ ለሚሄዱ ዜጎቿ የተቀባይ አገራት ለዜጎቻቸው ከሚከፍሉት አንስተኛ ደመወዝ ያላነሰ ክፍያ እንዲከፍሉ መጠየቅ ምክንያታዊ ያልሆነና አንድ ወገን ላይ ብቻ ግዴታ የሚጥል በመሆኑ ተቀባይ አገራት ይህን የአንድ ወገን ግዴታ የመቀበል ፍላጎት አይኖራቸውም። ምንም እንኳ ይህ መስፈርት በአዋጁ ላይ የተቀመጠ ቢሆንም በደመወዝ አወሳሰን ድርድር ጊዜ ተፈጻሚ እንዳልሆነ የውጭ አገር ስራ ስምሪት አፈጻጸም መመሪያውን መመልከት በቂ ነው። መመሪያው በውጭ አገር ለሥራ የሚሠማሩ ዜጎች ዝቅተኛ የደመወዝ መጠን ከሙያ ሙያ፣ ከአገር አገር እና ከጊዜ ወደ ጊዜ ሊለያይ የሚችል ቢሆንም ኢትዮጵያ ከተቀባይ አገር ጋር በምታደርገው የሁለትዮሽ የሥራ ስምሪት ስምምነት ወይም በሥራ ውል የሚወሰን ይሆናል በማለት በአዋጁ ላይ የተቀመጠውን ሁለተኛ መስፈርት በግልጽ ትቶታል።[184]

ለስራ የሚሄዱ ዜጎችን ደመወዝ ለመወሰን እንደመነሻ እየተወሰደ እና እየተሰራበት ያለው ሶስተኛው መስፈርት ኢትዮጵያና ተቀባይ አገራት በሚያደርጉት የአነስተኛ ደመወዝ መጠን በሁለትዮሽ ስምምነት መሰረት መወሰን ነው። የውጭ አገር ስራ ስምሪት ስምምነት አፈጻጸም መመሪያም በአዋጁ ከተጠቀሱት ሶስት መስፈርቶች ውስጥ ሶስተኛውን መስፈርት ብቻ ደመወዝን ለመወሰን እንደመነሻ መወሰዱ ሌላው ማረጋገጫ ነው። ከዚህ አንጻር በአዋጁ መሰረት እንዲዘጋጅ የተፈለገው ሞዴል የስራ ውል ቢያንስ ፍትሃዊ እና ዜጎችን ተጠቃሚ የሚያደርግ ደመወዝን ለመወሰን ከሚያስችሉት በሕጉ ላይ ከተመለከቱት መለኪያዎች በታች ያነሰ መሆን እንደሌለበት ሕጉ ያዝዛል። ይሁን እንጂ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በሶስት ቋንቋ የተዘጋጀውን ባለሶስት ገጽ ሞዴል የስራ ውል ይዘት በሕጉ እንዲካተቱ የተፈለጉ ፍሬነገሮችን የያዘ ስለመሆኑ እና ሕጉ ለማሳካት ከፈለገው ዓላማ ጋር በማነጻጸር ስንመለከት በሞዴል የስራ ውሉ ስለደመወዝ አወሳሰን መለኪያ እና መስፈርቶች በግልጽ እንዲካተቱ

[184] የኢትዮጵያ የውጭ አገር ስራ ስምሪት አፈጻጸም መመሪያ ተራ ቁጥር 4

አልተደረገም። በተጨማሪም በሞዴል የስራ ውል ይዘት ቢያንስ መካተት እንዳለበት ሕጉ የሚያዝዘው መደበኛ የስራ ሰዓት ማለት በኢትዮጵያ ሕግ መሰረት ነው ወይም በተቀባይ አገር ሕግ የሚሸፈን ነው? መደበኛ የስራ ሰዓት ማለት ስንት ሰዓት ነው? ስለትርፍ ሰዓት ክፍያ መጠን እና ሁኔታ እንዲሁም የዓመት፣ የሣምንት እና የመሳሰሉት የዕረፍት ቀናት የሚወሰኑት በኢትዮጵያ ሕግ ነው? ወይም በተቀባይ አገራት ሕግ ወይም ደግሞ በዓለም ዓቀፍ ስምምነት የሚሸፈን ነው? የሚሉት ዝቅተኛ የስራ ሁኔታዎች በሙሉ ያልተካተቱ በመሆኑ ውሉ ለከፍተኛ ትርጉም የተጋለጠ ስለሚሆን በዚህ ዓይነት ውል መሰረት የተፈለገውን የዜጎች መብት እና ክብር ማስጠበቅ አይቻልም።

ከዚህ አንጻር የዓለም ዓቀፍ ሰራተኞች ድርጅት በገልፍ አገራት የሚሰሩ ሰራተኞች በተመለከተ በ2010 ባወጣው ሪፖርት በውጭ አገር ዜጎች ላይ መጠነሰፊ እና አስከፊ የሆነ ተጽዕኖ እና ብዝበዛ እንደሚደርስባቸው ስለመሆኑ ያትታል። በመሆኑም ወደ እነዚህ አገራት በቤት ሰራተኛነት የሚሄዱ ኢትዮጵያውያን ተጽዕኖ የሚደርስባቸው መሆኑ የሚታወቅ ነው። ይህም በተለይ ካፋላ በሚባለው የሰራተኞች ወኪል በኩል የሚሄዱት ሰራተኞችን ነጻነታቸውን መከልከል፣ ደመወዝ መከልከል፣ ምግብ አለማግኘት፣ ተገደው ለረጅም ሰዓት ያለክፍያ፣ መስራት፣ አካላዊ እና የስነልቦና ተጽዕኖ ሰለባ መሆን እና ፓስፖርት እና የጉዞ ሰነዶቻቸውን የመቀማት ችግር ያጋጥማቸዋል ማለት ነው።[185] በተጨማሪም በተቀባይ አገር ዜጋ ሰራተኞች ከሚከፈል ዝቅተኛ ደመወዝ በእጅጉ ባነሰ ክፍያ እንዲሰሩ ይደረጋሉ። ይህን በተመለከተ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ሲያስረዱ እንደነፊሊፒንስ ካሉ አገራት በተመሳሳይ ስራ የሚሄዱ ሰራተኞች በበቂ ሁኔታ የሰለጠኑ ሲሆን በሚኒስቴሩ ለሰራተኞች የቅድመ ጉዞ ስልጠና እና የብቃት ማረጋገጫ ምዘና ሰርትፊኬት መስጠቱ እንደተጠበቀ ሁኖ ከኢትዮጵያ የሚሄዱት አብዛኛው የቤት ሰራተኞች ከገጠር የሚመጡ ከመሆኑ የተነሳ በቤት አያያዝ እና መሰል ስራዎች በቂ ክህሎት እና እውቀት የሌላቸው በመሆኑ ለሚከፈላቸው ደመወዝ አንስተኛ መሆን አስተዋጾ ያደርጋል ብለዋል።[186]

---

[185] NATIONAL LABOUR MIGRATION MANAGEMENT ASSESSMENT: ETHIOPIA published by IOM 2017 p.7

[186] ከክብረት ወ/ሮ ኤርጎጌ ተስፋዬ(ዶ/ር) የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚንስቴር ሚንስትር ጋር ታሕሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ ቃለ መጠይቅ

3.7 ሌበር አታሼ ስለመመደብ

ሌላው በውጭ አገር ለስራ የሚሄዱ ዜጎችን በተመለከተ የሰራተኞችን ጉዳይ ብቻ እየተከታተለ መፍትሄ በመስጠት መብታቸው፣ ደኅንነታቸው እና ክብራቸውን የሚያስጠብቅ ሚኒስቴሩ ከውጭ ጉዳይ ሚነስቴር ጋር በመመካከር እና መንግስትን በማስፈቀድ በተቀባይ አገር በሚገኝ ሚሲዮን ሌበር አታሼ እንዲመደብ ያደረጋል በማለት በአዋጁ አንቀጽ 14(1) *ላይ ተገልጿል። ይህ ቀድሞ በነበረው ስራና ሰራተኛን ስለማገናኘት የወጣው አዋጅ ቁጥር* 632/2001 *ላይም እንደሚያስፈልግ የተደነገገ ቢሆንም እስካሁን ድረስ በተቀባይ አገር ባሉ የኢትዮጵያ ሚሲዮን የተመደበ ሌበር አታሼ የለም። በመሆኑም ይህ ድንጋጌ ሳይፈጸም ከ* 10 *ዓመት በላይ የቆየ መሆኑ ግልጽ ነው። ይህን ጉዳይ በተመለከተ ለሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ጥያቄ አቅርበንላቸው ማብራሪያ ሲሰጡ ሌበር አታሼ አለመመደቡን በመግለጽ በቅርቡ ግን ጉዳዩ በመንግስት ታመኖበት ከውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር ጋር በመነጋገር ለቦታው የሚሆኑ ሰዎችን ለመመልመል የሚያስፈለግ መስፈርት እና ማስታወቅያ ወጥቶ በሂደት ላይ መሆኑን አስረድተዋል።*[187] *በመሆኑም እንደተባለው ብዙ ኢትዮጵያውያን በሚኖሩበት እና በሚሰሩበት ውጭ አገራት በሚገኙ የኢትዮጵያ ሚሲዮን ሌበር አታሼ የመመደቡ ስራ በቅርብ የሚከናወን ከሆነ የሰራተኞችን መብት፣ ክብር እና ደህንነት ከማስጠበቅ አንጻር አዎንታዊ መሻሻሎችን ያመጣል ተብሎ ይታመናል።*

3.8 ከኤጀንሲዎች ቁጥጥር እና ክትትል አንጻር

ኤጀንሲዎች ወደ ውጭ አገር ለስራ መሄድ ለሚፈልጉ ዜጎች ሰራተኞችን የመመልመል፣ የስራ ዕድልን የማፈላለግ፣ ሰራተኛና አሰሪን የማገናኘት ስራዎችን እንዲሰሩ በሕግ ተፈቅዶላቸዋል። ማንኛውም በውጭ አገር ስራ ስምሪት ኤጀንሲነት ለመሰማራት የሚፈልግ ሰው ወይም ድርጅት ከሰራተኛና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የስራ ፈቃድ ማግኘት እንዳለበት በአዋጁ አንቀጽ 21(1) *ላይ ተቀምጧል።*[188] *በመሆኑም እስካሁን ድረስ እስከ* 690 *የሚደርሱ ኤጀንሲዎች ከሚኒስቴሩ የስራ ፈቃድ አውጥተው እየሰሩ የሚገኙ መሆኑን በውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጄኔራል የኤጀንሲ ፈቃድ መስጫ ቁጥጥር ክትትልና ደጋፍ ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር የተገኘው መረጃ ያመለክታል። ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለሥልጣን*

[187] ከክብረት ወ/ሮ ኤርጎጌ ተስፋዬ(ዶ/ር) የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚንስቴር ሚንስትር ጋር ታሕሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ ቃለ መጠይቅ
[188] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 21(1)

ማንኛውም ኤጀንሲ በዚህ አዋጅ መሠረት የተጣለበትን ግዴታና ኃላፊነት እየተወጣ ስለመሆኑ ክትትልና ቁጥጥር የሚያደርግ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ መመደብ እንዳለበት በአዋጁ አንቀጽ 20(2) ላይ ተደንግጓል።[189] በዚሁ መሰረት የሚመደቡት የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የሚከተሉት ስልጣንና ተግባሮች እንደሚኖሩት በዚሁ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3 ስር ተዘርዝረዋል።

ሀ) ለኤጀንሲ የሥራ ፈቃድ ከመሰጠቱ ወይም ከመታደሱ ወይም ነባሩን የቢሮ አድራሻ ከመለወጡ በፊት የተሟላ ቢሮ፣ የምልመላ ሥርዓትና የቅድመ ቅጥር ገለፃና የምክር አገልግሎት መስጫ ቦታና ባለሙያ ማሟላቱን የማረጋገጥ፤

ለ) በቴክኖሎጂ የተደገፈ ዘመናዊ የመረጃ አያያዝና አጠቃቀም ሥርዓት የዘረጋ መሆኑን የማረጋገጥ

ሐ) በኤጀንሲ አማካይነት ወደ ውጭ አገር ለሥራ ተቀጥረው ለሚሄዱ ሠራተኞች ስለአጠቃላይ የሥራ ሁኔታና ስለሚሄዱ ባቸው አገሮች ሁኔታ መግለጫ እና የቅድመ-ቅጥርና ቅድመ-ጉዞ ትምህርትና ምክር አገልግሎት የተሰጠ መሆኑን የማረጋገጥ፤

መ) የዚህን አዋጅ ድንጋጌዎች ወይም በዚህ አዋጅ መሠረት የወጡ ደንቦችን ወይም መመሪያዎችን ኤጀንሲው መተላለፉን ራሱ ሲረዳ ወይም ጥቆማ ሲደርሰው ተገቢውን ማጣራት የማከናወን፤

ሠ)ሕገ ወጥ የሠራተኛ ምልመላና ቅጥር ተግባር እንዳይከናወን ቁጥጥር የማካሄድ፤

ረ) በኤጀንሲው ቢሮ በማንኛውም የሥራ ሰዓት በመገኘት አስፈላጊ የሆኑ ሰነዶችን፣ መዝገቦችን፣ የሂሳብ መዛግብቶችንና የመሳሰ ሉትን የመመርመርና ጥያቄ የማቅረብ ።

ከዚህ አንጻር በውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጄኔራል የኤጀንሲ ፈቃድ መስጫ ቁጥጥር፣ ክትትልና ድጋፍ ዳይሬክቶሬት ስር የቁጥጥር፣ ክትትል እና ድጋፍ ቡድን አደረጃጀት ቢኖርም ያሉት ባለሙያዎች ግን በቁጥር 8 ናቸው። በሌላ በኩል ግን የኤጀንሲዎች ቁጥር ወደ 690 በላይ የሚደርሱ ከመሆኑ አንጻር ሁሉም ኤጀንሲዎች ጋር በየጊዜው በአካል በመገኘት ጠንካራ የቁጥጥርና ክትትል ስራ በሕጉ መሰረት እየተደረገ ነው ለማለት አያስችልም። ይህንን ሀሳብ የኤጀንሲ ፈቃድ መስጫ ቁጥጥር፣ ክትትልና ድጋፍ ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር ሲገልጹ

[189] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 20(2) እና (3)

የኤጀንሲዎች ቁጥር በየጊዜው እየጨመረ የሚሄድ ሲሆን ያሉት የቁጥጥር ሰራተኞች የዳይሬክቶሬቱን ተልዕኮ ከመፈጸም አንጻር ቁጥራቸው ትንሽ መሆኑን ያረጋግጣሉ።[190]

በዋናነት የቁጥጥር ስራው በሚቀርቡ አቤቱታዎች ላይ የተንጠለጠለ ስለመሆኑ ከዳይሬክቶሬቱ ያገኘነው መተጃ ያመለክታል። ይህ ደግሞ ሁሉም ዜጎች መብቶቻቸውን አውቀው አቤቱታ የማያቀርቡ ሊኖሩ የሚችሉ ከመሆኑም በላይ አቤቱታ እንኳ ቢያቀርቡ ጉዟቸው ሊሰናከል ይችላል የሚል ስጋት ስለሚያድርባቸው አቤቱታ ከማቅረብ ይቆጠባሉ። ይህ ደግሞ አጥፊዎችን ከድርጊታቸው እንዳይታረሙ እና በጥፋታቸው እንዲበረታቱ ያደርጋል ማለት ነው።

በቅድመ ፈቃድ መስጫ ወቅት ኤጀንሲዎች ማሟላት ከሚጠበቅባቸው ጉዳዮች አንዱ ለሠራተኛው መብት እና ደህንነት ዋስትና ማስከበሪያ የሚውል $100,000(አንድ መቶ ሺህ የአሜሪካን ዶላር) ወይም ተመጣጣኙን የኢትዮጵያ ብር በዝግ ሂሳብ በባንክ ማስቀመጥ እንዳለባቸው ሕጉ ይደነግጋል።[191] ከዚህ ጋር በተያያዘ የተለያዩ የአፈጻጸም ችግሮች እንደሚስተዋሉ ተገንዝበናል። ከሚኒስቴሩ ፈቃድ ወስደው ከሚሰሩ ኤጀንሲዎች መካከል በተደረገው ማጣራት የአንዳንድ ኤጀንሲዎች ገንዘብ የተቀመጠው በተንቀሳቃሽ ወይም በቁጠባ ሂሳብ ሲሆን በሌላ በኩል ደግሞ በዝግ ሂሳባቸው ውስጥ ከ100 ሺ ዶላር በታች ያላቸው የተገኙ ስለመሆኑ የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጀኔራል ያስረዳሉ።[192] በሕጉ የተቀመጠውን ያህል ገንዘብ በዝግ ሂሳብ ሳያስቀምጡ እንዳላቸው አድርገው ማስረጃ የመስጠት አጋጣሚዎች እንደነበሩ ከውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጄኔራል ቢሮ ያገኘነው መረጃ ያመለክታል። ይህ ደግሞ በኤጀንሲው ጥፋት ምክንያት በሰራተኛው ላይ ጉዳት ሲደርስ ኤጀንሲው በሕጉ ላይ በተመለከተው ጊዜ መክፈል ሳይችል ሲቀር ወዲያውኑ ከዝግ አካውንቱ ወጪ ተደርጎ ለሰራተኛው እንዲሰጠው የሚያደርገውን ሂደት በማስቀረት ተጎጂው ወዲያው ካሳ የማግኘት መብት ከማጣበቡም በላይ በኤጀንሲዎች መካከል ያልተገባ አድሎ እንዲፈጠር መንገድ የሚከፍት ነው። በመሆኑም በቅድመ ፈቃድ መስጫ ጊዜ ኤጀንሲዎች ማሟላት የሚገባቸውን መስፈርቶች በተለይ የሰነድ ማስረጃዎችን ትክክለኛነታቸውን አጣርቶ እና መርምሮ ከማረጋገጥ አንጻር ክፍተት መኖሩን የሚያሳይ ነው። በአንዳንድ ኤጀንሲዎች በዋናነት

[190] ከአቶ እሸቱ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክቶሬት ጀኔራል የኤጀንሲ ፈቃድ መስጫ ቁጥጥር፣ ክትትልና ድጋፍ ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር ጋር ጥር 2012 ዓ/ም የተደረገ ቃለ መጠይቅ

[191] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 60(1)

[192] ከአቶ ብርሃኑ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጄኔራል ጋር ታህሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ የቡድን ውይይት ላይ የተወሰደ

ሰራተኛን ከመመልመል እና ወደ ውጭ አገር በመላክ ሂደት ከሰራተኛ ጋር በተያያዘ ከሚፈጽሙት ጥፋቶች መካከል፦

- ወደ ውጭ አገር ከሚልኩት ሰራተኛ ገንዘብ መቀበል፣
- እድሜው ከ 18 ዓመት በታች የሆነ ሰው መመልመል እና ለስራ ማሰማራት፣
- በያንስ የ 8ኛ ክፍል ትምህርት ያላጠናቀቀ እና አግባብ ካለው የምዘና ማዕከል የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ማስረጃ ያልያዘን ሠራተኛ መመልመል፣
- ሀሰተኛ ሰነድ ማቅረብ የሚሉት ናቸው።

በአዋጁ አንቀጽ 42[193] ከተዘረዘሩት ጥፋቶች ውስጥ ከአስተዳደር ጋር በተያያዘ የሚፈጸሙ በተለይም ፈቃድ ከማሳደስ፣ ለሚኒስቴሩ ሪፖርት ከማቅረብ አንጻር እና ሌሎች ከቢሮ እና ከሰው ኃይል አስተዳደር ጋር የተያያዙ እና መሰል ጉዳዮች አልፎ አልፎ የሚያጋጥሙ ስለመሆኑ ከሚኒስቴሩ ያገኘነው መረጃ ያመለክታል።

3.9 ሌሎች የአዋጁን ድንጋጌዎች ከማስፈጸም አንጻር

አሁን ደግሞ ወደ ውጭ አገር ለስራ የሚሄዱ ዜጎች የጤና ምርመራ የሚያደርጉባቸው ተቋማት ጋር በተያያዘ ሕጉ እና አፈጻጸሙ ምን እንደሚመስል እንመለከታለን። እንግዲህ በአዋጁ አንቀጽ 9 ላይየሠራተኛ የጤና ምርመራን በተመለከተ የጤና ምርመራ የሚደረገው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር በሚመርጠው የጤና ተቋም ብቻ ይሆናል ይላል።[194] በዚሁ መሰረት የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር ወደ 60 የሚደርሱ የጤና ተቋማትን ለዚሁ ዓላማ መርጧል። ከእነዚህ ውስጥ በክልሎች የሚገኙ የጤና ተቋማት ለሚመለመሉ ሰራተኞች ተደራሽ እንዲሆን በማሰብ በምርጫው እንዲካተቱ ተደርጓል። ነገር ግን እስካሁን ድረስ ሰራተኞች የጤና ምርመራውጤት እንዲያቀርቡ የሚጠበቅባቸው በአዲስ አበባ ከሚገኙ በተቀባይ አገራት ብቻ (GAMCA) ይሁንታ ካገኙ 12 ጤና ተቋማት ነው። ይህም ሰራተኞች በቅርበት በሚያገኙት የጤና ተቋም ማስረጃ ማቅረብ እንዳይችሉ ከማድረጉም በላይ የጤና ምርመራ ለማድረግ ሰራተኞች ከክልሎች ወደ አዲስ አበባ በመምጣት ለተለያየ ወጪ እና እንግልት እንዲዳረጉ ያደርጋል። ይህን በተመለከተ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጄኔራል ሲያስረዱ ችግሩ መኖሩን ተቀብለው ነገር ግን የተቀባይ አገራት ፍላጎት አነርሱ በመረጡት የጤና ተቋማት

[193] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ 42(2) እና (3)
[194] የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 አንቀጽ (9)

ማስረጃው እንዲቀርብ ተጽዕኖ ስለሚያሳድሩ ነው ብለዋል።[195] **በመሆኑም የተቀባይ አገራትን በማሳመን የዜጎችን መብት እና ጥቅም ከማስጠበቅ አንጻር የአፈጻጸም ክፍተት መኖሩን ያሳያል።**

[195] ከአቶ ብርሃኑ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክተር ጄኔራል ጋር ታህሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ የቡድን ውይይት ላይ የተወሰደ

ምዕራፍ አራት

ማጠቃለያ እና መደምደሚያ

የፌዴራል መንግስት ስራ አስፈጻሚ ስልጣንና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 መሰረት የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመሆን የውጭ አገር ስራ ስምሪትን ይቆጣጠራል ይላል። በዚሁ መሰረት የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 923/2008 የማስፈጸም ስልጣን ተሰጥቶታል። ከዚህ አንጻር ባደረግነው የአፈጻጸም ዳሰሳ ጥናት ዋና ዋና ነጥቦችን በማጠቃለያ ሀሳብ እንደሚከተለው ቀርቧል።

ሚኒስቴር መስሪያቤቱ አዋጁን ለማስፈጸም የሚያስችል አደረጃጀት በዳይሬክተር ጄኔራል የሚመራ ሁለት ዳይርክቶሬቶችን ያቀፈ አደረጃጀት የዘረጋ ቢሆንም ሙሉ ለሙሉ የተሰጠውን ተግባር እና ኃላፊነት ለመወጣት በሚያስችል መልኩ ቀሪ አደረጃጀት መፍጠር እንዳለበት ተገንዝበናል። በተለይ የሁለትዮሽ ስምምነት ማድረግ ስለሚቻልበት ሁኔታ ጥናት የሚያደርግ እና የውጭ አገር የስራ ገበያ በተመለከተ መረጃ የሚሰጥ በዳይሬክቶሬት ደረጃ አለመዋቀሩ በጥናቱ እንደ ክፍተት የተለየ ነው። በተጨማሪም እንደአገር ወጥ የሆነ አደረጃጀት በክልሎች አለመፍጠር እና ዜጎች የቀድመ ጉዞ አገልግሎቶችን ማለትም የጤና ምርመራ፣ የአሻራ እና ፓስፖርት ባቅራቢያቸው አለማግኘት ሌላው የአፈጻጸም ክፍተት መሆኑ በጥናቱ የተዳሰሰ ነው።

መመሪያ ከማውጣት ጋር ተያይዞ እንደ ችግር የተመለከትነው በተለይ የውጭ አገር ስራ ስምሪት ቀድሞ የነበረውም ሆነ አዲስ በዚህ ዓመት የወጣው መመሪያ የአዋጁን ድንጋጌ እንዳለ ከመድገም ባለፈ አዋጁን ለማስፈጸም ዝርዝር ድንጋጌዎችን የማካተት ውስንነት ያለበት መሆኑ እና በአዋጁ ተቀባይነት ያገኙትን ድንጋጌዎች የመተው ችግር ይታይበታል።

ሌላው የዜጎችን ደኅንነት፣ ክብር እና መብት ያስጠብቃሉ በሚል በአዋጁ የተካተቱት ድንጋጌዎች በተለይ የሁለትዮሽ ስምምነት ከተቀባይ አገራት ጋር ማድረግ የሚለውን በተመለከተ እስካሁን ስምምነት ማድረግ የተቻለው ከአራት አገራት ጋር ብቻ በመሆኑ በስፋት ያልተኬደበት ስራ መሆኑን መገንዘብ ተችሏል። ይህ ደግሞ የውጭ አገር ስራ ስምሪት ከማሰፋፋት አንጻር አፈጻጸሙ ክፍተኛ ውስንነት ያለበት ከመሆኑም በላይ ወደተለያየ አገር ሂደው የመስራት ፍላጎት ያላቸውን ዜጎች መብት የሚያጣብብ ነው።

ከሁለትዮሽ ስምምነት በተጨማሪ በውጭ አገር የሚሰሩ ኢትዮጵያውያንን ይበልጥ ተጠቃሚ ለማድረግ በዓለም ዓቀፍ ስምምነት መሰረት የውጭ ዜጋ ሰራተኛ ሊሟላለት ስለሚገባው ዝቅተኛ መስፈረት እና ከተቀባይ አገር ዜጎች ያላነሰ የስራ መብት እንዲከበር ሊያደርጉ የሚችሉ የተባበሩት መንግስታት እና በዓለም ዓቀፍ ሰራተኞች ድርጅት የወጡ የተለያዩ የውጭ አገር ሰራተኞች መበት ለማስጠበቅ የወጡ ስምምነቶችን ያለማጽደቅ ችግር በጥናቱ የተዳሰሰ ጉዳይ ነው። ሌበር አታሼ የመመደብ ሰራ ደግሞ ሕጉ ከወጣ በኋላ ሳይጀመር ከ10 ዓመት በላይ የቆየ መሆኑ በጥናቱ የተረጋገጠ ነው። በተጨማሪም በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ የተዘጋጀው ሞዴል የስራ ውል ሰፊ ክፍተት ያለበት እና በአዋጁ ቢያንስ መካተት አለባቸው የተባሉ ጉዳዮችን የያዘ አይደለም።

ምዕራፍ አምስት

ምክረ ሀሳብ

- በመጀመሪያ የውጭ አገር ስራ ስምሪትን በተመለተ እንደ ሀገር ግልጽ እና ምን አይነት አቅጣጫ መከተል እንደሚያሰፈልግ የሚያመላክት ፖሊሲ እና ስትራቴጂ በመንግስት በኩል መውጣት አለበት። ከዚህ አንጻር የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መውጣት ስላለበት የፖሊሲ እና ስትራቴጂ ሀሳብ ለመንግስት በማቅረብ ረገድ የአንበሳውን ድርሻ መወጣት ይጠበቅበታል።
- ከአደረጃጀት አንጻር በዳይሬክተር ጄኔራል ስር ካሉት ሁለት ዳይሬክቶሬቶች በተጨማሪ ለሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአዋጁ አንቀጽ 15 እና 16 ስራ የተሰጡትን ተልዕኮዎች ለመወጣት እንዲያሰችለው ከሥራ ስምሪት ጋር በተያያዙ ጉዳዮች ከተቀባይ አገራት ጋር የሁለትዮሽ ስምምነት ሊደረግ ስለሚችልበት ሁኔታ እንዲጠናና አመቺ ሁኔታ እንዲፈጠር ማድረግ የሚለው እና የውጭ አገር የስራ ገበያ ሁኔታን የሚያጠና ዳይሬክቶሬት ማቋቋም ይጠበቅበታል።
- ሌላው ከአደረጃጀት ጋር ተያይዞ እንደአገር ወጥ የሆነ አሰራር መዘርጋት እና አገልግሎቱን ተደራሽ ማድረግ ያስፈልጋል። ከዚህ አንጻር በኤጀንሲነት ለመሰማራት ለሚፈልጉ ሰዎች ወይም ድርጅት ፈቃድ የሚሰጠው የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሲሆን እነዚህ ኤጀንሲዎች በክልል ሲሰሩ በቅርበት ሆኖ ለመከታተል እና ለመቆጣጠር የሚያስችል ያራሱን አደረጃጀት በክልሎች መክፈት ወይም ደግሞ በክልሉ ይህን ስራ ማከናወን የሚችል ራሱን የቻለ ወጥ የሆነ አደረጃጀት በሁሉም ክልሎች እንዲፈጠር ማድረግ እና ተፈጻሚነቱንም በበላይ ሆኖ መከታተል ይኖርበታል።
- የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መመሪያ ከማውጣት ጋር ተያይዞ ያሉ ችግሮችን ለመቅረፍ እንደገና መመሪያዎችን መከለስ ያስፈልጋል። በተለይ በ2011 ዓ/ም የወጣው የውጭ አገር ስራ ስምሪት አፈጻጸም መመሪያም ሆነ በዚህ ዓመት የወጣው ተመሳሳይ መመሪያ የአዋጁ ቀጥታ ግልባጭ እንጂ ዝርዝር የአፈጻጸም ድንጋጌዎችን ያላካተተ መሆኑ እና በከፊል በአዋጁ ተቀባይነት ያገኙ ጉዳዮችን ደግሞ የመተው ችግር የሚታይበት በመሆኑ ባለድርሻ አካላትን በማሳተፍ እና በጉዳዩ ጠለቅ ያለ እውቀት እና ልምድ

ያላቸውን ሰዎች በማሳተፍ እንዲሁም በውጭ አገር ስራ ስምሪት ስኬታማ የሆኑ የሌሎች አገራት ልምድ በማየት ሰፊ ወይይት ተደረጎ ማሻሻያ ማድረግ ያስፈልጋል።

- የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከመንግስት እና ከውጭ ጉዳ ሚኒስቴር ጋር በመመካከር በአዋጁ ላይ እንደተመለከተው በውጭ አገር የሚሰሩ ኢትዮጵያውያን በብዛት በሚገኙባቸው እና በተለይ የመብት ጥሰት ወደሚበዛባቸው የገልፍ አገራት መብታቸው፣ ደኅንነታቸው እና ክብራቸው ተጠብቆ የሚሰሩበት ሁኔታ እንዲኖር የሚያደርግ ሌበር አታሼ በሚሲዮኖች እና ቆንጽላዎች በተቻለ ፍጥነት እንዲመደብ ማድረግ ያስፈልጋል።
- በሚኒስቴሩ የተዘጋጀው የውጭ አገር ስራ ስምሪት ሞዴል ውል የሰራተኞችን መብት እና ጥቅም ያስጠብቃል ተብሎ በአዋጁ ቢያንስ እንደ ዝቅተኛ መስፈርት መካተት አለባቸው የተባሉት ጉዳዮች እንዲካተቱ ለማድረግ ሞዴል የስራ ውል ማሻሻያ ማድረግ ያስፈልጋል።
- በውጭ አገር የሚሰሩ ኢትዮጵያውያንን መብት እና ጥቅም ይበልጥ ለማስጠበቅ ይቻል ዘንድ በተባበሩት መንግስታት እና በዓለም ዓቀፍ የሰራተኞች ድርጅት ስለ ውጭ አገር ሰራተኞች መብት እና ጥቅም የተመለከቱ ስምምነቶችን መንግስት እንዲያጸድቅ ሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሀሳብ የማቅረቡን ሚና ባግባቡ መወጣት ይጠበቅበታል።እነርሱም፦
    - the 1990 UN Migrant Workers Convention guarantees migrant workers and members of their families
    - Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
    - the ILO’s Domestic Workers Convention189
    - ILO Convention No. 97 concerning Migration for Employment (1949)
    - ILO Convention No. 143 – Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (1975)
    - ILO Convention 168 of 1988 (Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention

እነዚህን ስምምነቶች ጥናት እያደረጉ በማጽደቅ የውጭ አገር ስራ ስምሪት የሕግ ማዕቀፍ በማጠናከር የዜጎች ክብር ደኅንነት እና መብት እንዲጠበቅ ማድረግ ያስፈልጋል።

እስካሁን ድረስ ከአራት የገልፍ አገራት ጋር ለቤት እና ለእንክብካቤ ሰራተኝነት ብቻ የተደረገው የሁለትዮሽ ስምምነት ለማሳደግ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከመንግስት እና ከባለድርሻ አካላት ጋር በመመካከር በጥናት እና በዕውቀት ላይ የተመሰረተ

የመደራደር አቅም በማጎልበት በተለያዩ የሙያ መስኮች ተፈላጊ ወደሆኑበት አገር የሰለጠኑ ባለሙያዎችን ጭምር ስለሚሄዱበት ሁኔታ ስምምነት በማድረግ የዜጎችን ውጭ አገር ሄዶ የመስራት መብታቸውን ማሰፋት እና እንዲጠቀሙ ማድረግ ያስፈልጋል።

- የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከሌሎች አግባብነት ካላቸው አካላት ጋር በመሆን ከአገራችን የተለያየ ክፍል ወደ ውጭ አገር ሄደው ለመስራት ለሚፈልጉ ዜጎች የጤና ምርመራ እና የአሻራ ምርመራ ቢያንስ በሚገኙበት ወይም በሚቀርባቸው ክልል የሚያገኙበትን አሰራር መዘርጋት ያስፈልጋል።
- ኤጀንሲዎች ወደውጭ ከሚልኳቸው ሰራተኞች በሕግ የተከለከለውን ክፍያ ሲቀበሉ አቤቱታ ከቀረበ በሕግ መሰረት የሚወሰደው እርምጃ እንደተጠበቀ ሆኖ በአሁኑ ጊዜ አብዛኛው ለቤት ሰራተኛነት ወደውጭ አገራት የሚሄዱ ሰዎች ዝቅተኛ ትምህርትና እውቀት ያላቸው በመሆኑ በሕጉ ላይ ከተመለከተው የፓስፖርት፣ የአሻራ እና የጤና ምርመራ ክፍያ በቀር ለኤጀንሲዎች ሌላ ምንም አይነት ክፍያ መክፈል እንደሌለባቸው ተደራሽ በሆነ መልክ መደበኛ እና ተከታታይ በሆነ ሁኔታ በመገናኛ ብዙሃን የግንዛቤ ማስጨበጫ ስራ መሰራት ያስፈልጋል።
- በሌላ በኩል ከውጭ አገር ስራ ስምሪት ጋር በተያያዘ የሚመጡ ሀሰተኛ የትምህርት ማስረጃ ወይም ደግሞ ሌላ ማንኛውንም ሰነድ ለመለየት የሚያስችል በቴክኖሎጂ የተደገፈ አሰራር በመዘርጋት የቁጥጥር ስርዓቱን ማጠናከር ያስፈልጋል።

ክፍል ሶስት

ምዕራፍ አንድ

የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት አዋጅ አፈጻጸም ዳሰሳ

1.መግቢያ

የኢ.ፌዲሪ የፌዴራል መንግስት ስራ አስፈጻሚ ስልጣንና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 29(11)[196] መሰረት ለሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከተሰጡት ስልጣንና ተግባራት ውስጥ የማኅበራዊ ጥበቃ ሥርዓትን በማጠናከር የዜጎች ማኅበራዊና ኢኮኖሚያዊ ደኅንነት እና ዋስትና የሚሻሻሉባቸውና የሚጠበቁባቸው ዘዴዎችን በሚመለከት በተለይም የአካል ጉዳተኞች እኩል ዕድል ተጠቃሚና ሙሉ ተሳታፊ እንዲሆኑ፣ አረጋዊያን እንክብካቤና ድጋፍ እንዲያገኙና ተሳትፏቸው እንዲጎለብት እና የማኅበራዊና ኢኮኖሚያዊ ችግሮችን ለመከላከልና በችግሩ ውስጥ የሚገኙ በተለይም አረጋውያንና የአካል ጉዳተኞች አስፈላጊ የሆኑ አገልግሎቶችን እንዲያገኙ የማድረግ ሃላፊነት ከሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር በመተባበር እንደሚሰራ ተገልጧል።

ከዚህ አንጻር መንግስት እነዚህ አካላት በሀገሪቱ ማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ፖለቲካዊ መስተጋብሮች ውስጥ በመሳተፍ ራሳቸውንና አገርን እንዲጠቅሙ ለማስቻል የብሄራዊ ጥበቃ ፖሊሲ እና ስትራቴጂ አዘጋጅቷል። የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መንግስትን በመወከል በአገር አቀፍ ደረጃ ይህን ፖሊሲ እና ስትራቴጂ በማስተባበር በበላይነት የማስፈጸም ስልጣን አለው።[197] በፖሊሲው ሽፋን ከተሰጣቸው 6 የትኩረት አቅጣጫዎች ውስጥ አንዱ ለጥቃትና በደል ተጋላጭ የሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎች የሕግ ጥበቃና ድጋፍ እንዲያገኙ ማድረግ የሚል ሲሆን ከነዚህ ውስጥ በጥናታችን የምንመለከተው የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ ይገኝበታል።

[196] የፌዴራል መንግሥት አስፈፃሚ አካላትን ሥልጣንና ተግባር ለመወሰን የወጣ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 29(11)

[197] የኢ.ፌ.ዴ.ሪ ብሔራዊ ማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ (2007) ገጽ.18

በዚህ መሰረት የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ በተመለከተ የወጣውን ፖሊሲና የድርጊት መርሃግብር ለማስፈጸም በሕግ መደገፍ ያለበት ስለመሆኑ በመታመኑ የተባበሩት መንግስታት የአካል ጉዳተኞችን መብት ለማስጠበቅ የወጣውን ዓለም ዓቀፍ ስምምነት አገራችን በ2002 ዓ/ም አጽድቃለች። በዚሁ አዋጅ መሰረት የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ኮንቬንሽኑ በሥራ ላይ እንዲውል የማድረግ ሥልጣን ተሰጥቶታል።[198] ይህ ዓለም ዓቀፍ ስምምነት በሚያዘው መሰረት ደግሞ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ብሄራዊ የድርጊት መርኃ ግብር ከ2004-2013 የሚቆይ በመንደፍ በአፈጻጸም ወቅት ቅድሚያ ለሚሰጣቸው ልዩ ጉዳዮች ትኩረት ሰጥቶ በመንቀሳቀስ የአካል ጉዳተኞች በማህበረሰቡ ውስጥ በዕኩልነት ተሳታፊ እንዳይሆኑ የሚያደርጓቸውን መሰናክሎች በማስወገድ አካታች ህብረተሰብ ለመፍጠር የሚደረገውን ጥረት ለማሳካት የድርጊት መርኃ ግብሩ አስተዋጽዖ እንዳለው ተመልክቷል።[199] በዚሁ የድርጊት መርኃ ግብር መሰረት የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ዋና ፈጻሚ መሆኑ የሚታወቅ ነው።

በተጨማሪም አካል ጉዳተኞች ስራን በተመለከተ እኩል እድልና ሙሉ ተሳታፊ እንዲሆኑ ለማስቻል የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2002 ሕግ መውጣቱ ይታወቃል።በመሆኑም ይህ የዳሰሳ ጥናት የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞችን የስራ ስምሪት መብት በተመለከተ በፖሊሲው፣ በድርጊት መርኃ ግብሩ እና የስራ ስምሪት አዋጁ መሰረት የተጣለበትን ሃላፊነት አፈጻጸም የሚዳስስ ነው።

---

[198] የአካል ጉዳተኞች መብቶች ኮንቬንሽን ማፅደቂያ አዋጅ ቁጥር 676/2002 አንቀጽ 3
[199] የኢፌዲሪ የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርኃ ግብር (2004-2013) ገጽ.21

1.2 የጥናቱ ዓላማ

1.2.1 አጠቃላይ ዓላማ

የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 ከማፈጸም አንጻር ሃላፊነቱን በምን መልኩ እና እንዴት እየተወጣ ስለመሆኑ በማጥናት የአፈጻጸም ደረጃውን መገምገም እና በተገኙ የአፈጻጸም ክፍተቶች ላይ የመፍትሄ ሀሳብ ለሚመለከተው አካል በማቅረብ ተፈጻሚነታቸውን መከታተል ነው።

1.2.2.ዝርዝር ዓላማዎች

- አካል ጉዳተኞች ከሌሎች አቻዎቻቸው ጋር እኩል የስራ እድል ተጠቃሚ እና ተሳተፊ የሚያደርግ አሰራር የተዘረጋ ስለመሆኑ ለመዳሰስ፤
- በስራ ቅጥር ላይ እና በስራ ወቅት አካል ጉዳተኞች በመሆናቸው ብቻ የሚያጋጥማቸውን አከባቢያዊ መሰናክል የሚቀርፍ አሰራር የተዘረጋ ስለመሆኑ፤
- የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአዋጁ ድንጋጌዎች እየተፈጸሙ ስለመሆኑ የመቆጣጠር እና የመከታተል ሃላፊነቱን ባግባቡ እየተወጣ ስለመሆኑ ለመዳሰስ ነው።

1.3 የጥናቱ አስፈላጊነት

ይህ ጥናት አካል ጉዳተኞች እንደማንኛውም ዜጎች በአገራቸው ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ጉዳዮች እኩል ተሳታፊ እና ተጠቃሚ በማድረግ ራሳቸውን እንዲጠቅሙ እና በአገር እድገት እና ልማት የበኩላቸውን አስተዋጾ ከማበርከት አንጻር በተባበሩት መንግስታት ድርጅት የወጣው የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት እና የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 በተለይ ከስራና ቅጥር ሁኔታዎች ጋር በተያያዘ የሚገጥማቸውን መሰናክሎች በመለየት እና ከማስወገድ አንጻር የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ያከናወናቸውን ተግበራት በመዳሰስ ያለበትን ቁመና መገምገም እና ያልተከናወኑ ቀሪ ስራዎች መኖራቸው በጥናቱ ከተገኙ የማስተካከያ እርምጃ እንዲወሰድ በማመለከት የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት በተሟላ ሁኔታ እንዲተገበር ለማድረግ የሚያግዝ ነው።

1.4 የጥናቱ አይነትና ዘዴ

ይህን ጥናት አይነታዊ (qualitative method) የተከተለ ሲሆን መረጃዎችን የማግኛ ስልት ደግሞ አመቺነታቸውን (convenient sampling) ከግምት ባስገባ ሁኔታ ከጉዳዩ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት እና አግባብነት ያላቸው መረጃዎችን ሊሰጡ ከሚችሉ ከተመረጡ ተቋማት እና ባለሙያዎች በቃለ መጠይቅ እና በሰነድ መረጃዎችን የመሰብሰብ ዘዴ ተጠቅመናል።

3. ይህን ጥናት ለማድረግ አዋጁን ለማስፈጸም ባለድርሻ ከሆኑ መንግስታዊ እና መንግስታዊ ካልሆኑ አካለት ጋር ምክክር እና ቃለመጠይቅ አድርገናል። በተለይም፦
    - ከሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ጋር የተደረገ ቃለ መጠይቅ፤
    - በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በማህበራዊ ጉዳይ ዘርፍ ሚኒስቴር ዴኤታ፤
    - በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የተለያዩ ዳይሬክቶሬቶች ዳይሬክተር እና ባለሙያዎች ጋር የተደረገ ቃለ መጠይቅ እና ውይይት፤
    - ከአካል ጉዳተኞች ብሔራዊ ፌዴሬሽን እና ኮንፌዴሬሽን ጋር የተደረገ ውይይት፤
4. ከጥናቱ ጋር ተያያዥ የሆኑ ዓለም ዓቀፍ እና የአገራችን ሕጎች፣ ፖሊሲዎች የድርጊት መርሃገብር እና ከሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የተገኙ ሪፖርቶች ተዳሰዋል። በተለይም፦
    - ከአካል ጉዳተኞች መብት ጋር በተያያዘ በተባበሩት መንግስታት የወጡ ስምምነቶች፣
    - በዓለም ዓቀፍ ሰራተኞች ድርጅት የአካል ጉዳተኞች የስራ፣ የሙያ እና የክህሎት ስልጠና ተሀድሶ ስምምነት
    - የአገራችን የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ሕጎች፣ የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ በዋናነት ከተዳሰሱት ሕጎች ውስጥ ናቸው።

1.5 የጥናቱ ወሰን

አካል ጉዳተኞች ዘረፈ ብዙ አገልግሎት የሚሹ ጉዳዮች ቢኖሩትም የዚህ ጥናት ወሰን ግን ከስራ ስምሪት መብት ጋር በታያያዘ የአዋጅ ቁጥር 568/2000 አፈጻጸም ላይ የሚያተኩር ይሆናል።

1.6 የጥናቱ ውስንነት

- በጥናቱ የተለያዩ ባለድርሻ አካላት እና የማህበረሰብ ባለሙያዎች እንዲካተቱ አለመደረጉ፤
- ለጥናቱ የሚያስፈልጉ መረጃዎችን በተለይ ከጉዳዩ ጋር ተያያዥ የሆኑ ጥናቶች አለማግኘት፣
- ጥናቱን ያደረጉት ባለሙያዎች ቁጥር ጥቂት መሆኑ፣
- የጊዜ ዕጥረት የሚሉት ዋና ዋና የጥናቱ ውስንነቶች ናቸው።

ምዕራፍ ሁለት

2.የጽንሰ ሀሳብ እና የሕግ ማዕቀፍ ዳሰሳ

2.1 የአካል ጉዳተኝነት ምንነት

ስለ አካል ጉዳተኞች መብት ከመናገር በፊት ስለ አካል ጉዳተኝነት ምንነት ወይም ትርጉም ማስቀደም ያስፈልጋል። እንግዲህ የአካል ጉዳተኝነት ትርጉም በየጊዜው እየተሸሻለ የሚሄድ ሰፊ ጽንሰ ሀሳብ ከመሆኑ የተነሳ ዓለም ዓቀፋዊና ወጥ የሆነ የጋራ ስምምነት የተደረሰበት ትርጓሜ ማግኘት ያስቸግራል። ከዚህ አንጻር ከጊዜ ወደጊዜ እየተሻሻሉና እየዳበሩ የመጡ አራት የተለያዩ የአካል ጉዳተኝነት እይታዎች ወይም ሞዴሎች መሰረት በማድረግ ትርጉም ሲሰጥ ቆይቷል።[200]

የመጀመሪያው በጎ አድራጎት (charity) ሞዴል የሚባለው ሲሆን ይህም አካል ጉዳተኞችን እንደጥገኛ እና ረዳት እንደሌላቸው የማህበረሰብ ክፍል የሚቆጥር ነው። በመሆኑም አካል ጉዳተኞች ከድህነት ጋር አብረው የተወለዱ፣ ኑሯቸው በበጎ አድራጎት ወይም በማህበራዊ ደህንነት ላይ የተመሰረተ ዕርዳታ ፈላጊና አድረጎ ይወስዳል። ይህ አይነቱ ሞዴል ከባህላዊ ልማዶች እና ሀይማኖታዊ ዕሴቶች ጋር ተያያዥነት ያለው ሞዴል ነው። በአሁኑ ጊዜ ይህ ሞዴል በዓለም ዓቀፍ ተቀባይነት እያጣ የመጣ ሞዴል ነው።

ሁለተኛው የህክምና (medical) ሞዴል የሚባለው ሲሆን አካል ጉዳተኞችን የጤና ችግር ያለባቸው በመሆኑ የህክምና እርዳታ ያስፈልጋቸዋል በማለት ያምናል። ማንኛውም ከአካል ጉዳተኛ ህመምተኛ ወይም በሽተኛ ናቸው በሚል የህክምና መፍትሄ የሚሻ የጤና ችግር አድርጎ ይገነዘባል።

ሶስተኛው ማህበራዊ (social) ሞዴል የሚባለው ደግሞ አካል ጉዳተኛ ማለት ከደረሰበት ወይም ካለበት የአካል ጉዳት በላይ በህብረተሰቡ በሚፈጠረው የተዛባ አመለካከትና አከባቢያዊ መሰናክሎች የተነሳ አካል ጉዳተኞች በህብረተሰቡ ውስጥ የሚኖራቸውን ሙሉ ተሳትፎ የሚቀንስ ነው። ይህ በህብረተሰቡ የሚፈጠር መሰናክል የሕግ ወይም አከባቢያዊ ሊሆን

---

[200] የኢፌዴሪ የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርኃ ግብር (2004-2013) ገጽ.13

የሚችል ሲሆን የመረጃ፣ የመገናኛ እና የአመለካከት ችግሮችን ያካትታል። በመሆኑም የማህበራዊ ሞዴል በአካል ጉዳተኞች ላይ መሰናክል ሊፈጥሩ የሚችሉ የተዛቡ አስተሳሰቦችን አከባቢያዊ ሁኔታዎችን በማስወገድ እና አድልዎን በመዋጋት እንደማንኛውም የህብረተሰብ ክፍል በሁለተናዊ የአገር እንቅስቃሴ መካተት እንዳለባቸው የሚሞግት ነው።

አራተኛው የሰብዓዊ መብቶች (human rights) ሞዴል አካል ጉዳተኞችን በተመለከተ በአሁኑ ጊዜ ተቀባይነት እያገኘ የመጣ ሞዴል ነው። ይህ ሞዴል የሚያምነው የሰው ልጆች ሁሉ በተፈጥሮ እኩል በመሆናቸው አካል ጉዳትን ጨምሮ ያለምንም ልዩነት የሰብዓዊ መብት ባለቤት ናቸው በማለት በዓለም ዓቀፍ የሰብዓዊ መበት ድንጋጌ መሰረት በማድረግ የሚሞግት ነው። በመሆኑም አካል ጉዳተኞች እንደማንኛውም ሰው የእኩል ዕድል ተሳታፊ ማድረግ እና አገልግሎት እንዲያገኙ አከባቢው ምቹ መሆን አለበት ይላል።

ስለዚህ እስካሁን የተመለከትናቸው አራት ሞዴሎች የአካል ጉዳተኝነትን ትርጉም ለማስቀመጥ እንደመሰረት በመሆን የሚጠቅሙ ናቸው። የመጀመሪያዎቹ ሁለት ሞዴሎች የተባበሩት መንግስታት የአካል ጉዳተኞችን መብት ጥበቃ ስምምነት ከመጽደቁ በፊት የአካል ጉዳተኝነትን ትርጉም ለማስቀመጥ ያገለግሉ የነበረ ሲሆን ይህ ስምምነት ከጸደቀ በኋላ ግን ሶሰተኛውና አራተኛውን ሞዴል በማጣመር በዓለም ዓቀፍ ሕግ እና በአገራት የውስጥ ሕግ ተቀባይነት እያገኘ መጥቷል።በመሆኑም በተለያየ ጊዜ በዓለም አቀፍ ሰነዶች እና ሕጎች ስለአካል ጉዳተኞች የተሰጠውን ትርጉም እንመለከታለን።

የመጀመሪያው የተባበሩት መንግስታት የአካል ጉዳተኞች መብት ድንጋጌ (1975) የሰጠውን ትርጉም ስንመለከት ("disabled person" means any person unable to ensure by himself or herself, wholly or partly, the necessities of a normal individual and/or social life, as a result of deficiency, either congenital or not, in his or her physical or mental capabilities.) አካል ጉዳተኛ ሰው ማለት ማንኛውም ሰው ለመደበኛ የግል ወይም ማህበራዊ ህይወቱ የሚያስፈልጉትን መሰረታዊ ነገሮች በከፊል ወይም በሙሉ በአካላዊ ወይም በአዕምሮ ጉድለት ምክንያት ማሳካት ሳይችል ሲቀር ነው በማለት

ያስቀምጣል።[201] በዚህ ዓለም ዓቀፍ ሰነድ መሰረት የተሰጠውን ትርጉም ይዘት ስንመረምር ማንኛውም አካል ጉዳተኛ የሚለው ሀረግ የአካል ጉዳትን ዓይነት ሳይለይ ሁሉንም ዓይነት የአካል ጉዳት ያካተተ ቢመስልም ቅሉ ለመደበኛ የግል ወይም ማህበራዊ ህይወቱ የሚያስፈልጉትን መሰረታዊ ነገሮች በከፊል ወይም በሙሉ በአካላዊ ወይም በአዕምሮ ጉድለት ምክንያት ማሳካት ሳይችል ሲቀር ነው የሚለው አነጋገር ደግሞ በእርግጥ አካል ጉዳተኛ ሆነው ነገር ግን ለኑሯቸው እና ለማህበራዊ ሕይወታቸው የሚያስፈልጋቸውን መሰረታዊ ነገር በራሳቸው የሚያሟሉ ከሆነ እንደ አካል ጉዳተኛ አይቆጠሩም የሚል እንድምታ የያዘ በመሆኑ ትርጉሙ ጉድለት ያለበት ነው ያሰኘዋል።

ሌላው የዓለም ዓቀፍ የሰራተኞች ንግድ ድርጅት የአካል ጉዳተኞች የስራ፣ የሙያ እና የክህሎት ስልጠና ተሀድሶ ስምምነት 159 የተባለው በተባ ማለትበሩት መንግስታት ጠቅላላ ጉባዔ የወጣው ድንጋጌ ነው። በዚሁ ስምምነት አንቀጽ 1(1) መሰረት (" disabled means an individual whose prospects of securing, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognized physical or mental impairment.") አካል ጉዳተኛ ማለት ስራ የማግኘት፣ የመያዝ እና ምቹ በሆነ ሁኔታ የመስራት ዕድል በደንብ በታወቀ የአካል ጉዳት ወይም የአዕምሮ መታወክ ምክንያት ብቻ ይህ መብት የሚሸራረፍበት ነው በማለት ይተረጉመዋል።[202] በዚህ ትርጉም መሰረት **በደንብ የታወቀ** የአካል ወይም የአዕምሮ መታወክ የሚለው ሀረግ መስፈርት ከአገር አገር ወይም እንደየሁኔታው ሊለያይ የሚችል በመሆኑ ለትርጉም የተጋለጠ እና ከፊል የአካል ወይም የአዕምሮ መታወክ ያለባቸውን ሰዎች እኩል የስራ እድል ተጠቃሚ እንዳይሆኑ በር የሚከፍት በመሆኑ ትርጉሙ የተሟላ ነው ለማለት አይቻልም።

ሶስተኛው ለአካል ጉዳተኝነት ትርጉም የሚሰጠው የተባበሩት መንግስታት የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት ነው። በዚህ ስምምነት አንቀጽ 1 ላይ አካል ጉዳተኞች ማለት ("Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various

[201] Declaration on the rights of disabled Persons, proclaimed by UN General Assembly Resolution 3447(xxx) of December 1975, art.1
[202] International Labour Organization, vocational Rehabilitation and Employment(disabled persons) convention 159.(1983) art.1(1)

barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others.") የተለያዩ መሰናክሎች ከሚያስከትሏቸው ተጽዕኖዎች የተነሳ ከሌሎች አቻዎቻቸው ጋር በእኩል ደረጃ በማህበረሰቡ ውስጥ ሙሉና ውጤታማ ተሳትፎ እንዳያደርጉ ሊገድቡ ከሚችሉ የረዥም ጊዜ አካላዊ፣ አዕምሯዊ፣ ስነ-አዕምሯዊ ወይም የስሜት ህዋሳት እክሎች ያሉባቸውን ወገኖች ያጠቃልላሉ ይላል።[203] ይህ ትርጉም በአሁኑ ጊዜ ስለአካል ጉዳተኝነት ያለውን አስተሳሰብ የሚያንጸባርቅ እና ከዚህ በፊት ከነበረው ትርጉም በጣም የተሻለ ነው።

አገራችን ይህን ስምምነት ያጸደቀች ከመሆኑ አንጻር ስለአካል ጉዳተኝት የተሰጠው ትርጉም በስምምነቱ የተሰጠውን የትርጉም አቀራረብ የተከተለ ነው። በመሆኑም የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 2(1) ላይ የአካል ጉዳተኛ ማለት በደረሰበት የአካል፣ የአዕምሮ ወይም የስሜት ህዋሳት ጉዳት ተከትሎ የሚመጣ የኢኮኖሚያዊ፣ የማህበራዊ፣ የባህላዊ መድሎ ሳቢያ በስራ ስምሪት የእኩል እድል ተጠቃሚ ያልሆነ ነው ይላል።[204] በአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርኃ ግብር የተሰጠው ትርጉም ደግሞ ቀጥታ ከአካል ጉደተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት ላይ ከተሰጠው የተወሰደ መሆኑን መገንዘብ ይቻላል።[205] ስለዚህ ከቅርብ ጊዜ ወዲህ በዓለም ዓቀፍ ተቀባይነት እያገኘ የመጣው የማህበራዊ እና የሰብዓዊ መብት ሞዴሎችን መሰረት ያደረገው የአካል ጉዳተኞች ትርጉም ኢትዮጵያም የተቀበለችው መሆኑን የሚያሳይ ነው።

2.2 የዓለም ዓቀፍ ሕግ ዳሰሳ

አካል ጉዳተኞችን በተመለከተ በአሁኑ ጊዜ ተቀባይነት ያለው ዓለም ዓቀፍ ሕግ በተባበሩት መንግስታት ድርጅት የጸደቀው የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት ነው። ይህ ማለት ግን ስለ ሰብዓዊ መብቶች የሚደነግጉት ዓለም ዓቀፍ ሰነዶች እና ስምምነቶች ለአካል ጉዳተኞች ተፈጻሚ አይሆኑም ማለት አይደለም። ምክንያቱም አካል ጉዳተኞች ሰው በመሆናቸው በተፈጥሮ ለሰው ልጆች ሁሉ የተሰጡ መብቶች በሙሉ ለእነርሱም ተፈጻሚ እንደሚሆኑ እርግጥ ነው። እንዲሁም አካል ጉዳተኞች ሴቶች ወይም ህጻናት ከሆኑ ደግሞ

[203] UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art.1
[204] የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 2(1)
[205] የኢፌዲሪ የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርኃ ግብር (2004-2013) ገጽ.13 ላይ አካል ጉዳተኛ ማለት የተለያዩ መሰናክሎች ከሚያስከትሏቸው ተጽዕኖዎች የተነሳ ከሌሎች አቻዎቻቸው ጋር በእኩል ደረጃ በማህበረሰቡ ውስጥ ሙሉና ውጤታማ ተሳትፎ እንዳያደርጉ ሊገድቡ ከሚችሉ የረዥም ጊዜ አካላዊ፣ አዕምሯዊ፣ ስነ-አዕምሯዊ ወይም የስሜት ህዋሳት እክሎች ያሉባቸውን ወገኖች ያጠቃልላሉ ይላል፡፡(uncrpd art,1)

በተለይ ለሴቶች ወይም ለህጻናት ተፈጻሚ የሚሆኑ በዓለም ዓቀፍ ተቀባይነት ያገኙ መብቶች እንዲሁ ተፈጻሚ ይሆንላቸዋል ማለት ነው። ስለዚህ ከአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት በተጨማሪ የሚከተሉት የዓለም ዓቀፍ የሰብዓዊ መብት ሰነዶች እና ስምምነቶች ተፈጻሚ እንደሚሆኑ በስምምነቱ መግቢያ ፊደል (ለ) እና (መ) ላይ እንደሚከተለው ተዘርዝረዋል። እነርሱም፦

- የዓለም ዓቀፍ ሰብዓዊ መብቶች ድንጋጌ(UDHR 1948)
- የዓለም ዓቀፎቹን የኢኮኖሚያዊ፣ ማኅበራዊና ባህላዊ መብቶች ቃልኪዳን (ICESCR 1966) እና የሲቪል እና የፖለቲካ መብቶች (ICCPR 1966)
- ማንኛውንም ዓይነት የዘር መድልዎ ለማስወገድ የተደረገውን ስምምነት(CERD
- በሴቶች ላይ የሚፈጸመውን ማናቸውንም ዓይነት አድልዎ ለማስወገድ የተደረገውን ስምምነት(CEDAW
- ከሰቆቃ ወይም ጭካኔ ከተሞላባቸው፣ ሰብዓዊነት ከጎደላቸውና ክብርን ከሚያዋርዱ አያያዞች ወይም ቅጣቶች ለመጠበቅ የተደረገው ስምምነት(CAT
- ስለ ህጻናት መብት ስምምነት(CRC
- ስለስደተኛ ሰራተኛ መብትና ቤተሰቦቻቸው መብት ጥበቃ ስምምነት(CPRMWF 1990)

በመሆኑም የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት አዲስ የሰብዓዊ መብት ድንጋጌ ይዞ የመጣ ሳይሆን ቀድሞ የነበሩትን እንዳለ በመቀበል ነገር ግን አካል ጉዳተኞች ከሌሎች ጋር እኩል የሰብዓዊ መብቶቻቸው ተጠቃሚ እንዲሆኑ ለማስቻል አገራት ምን ማድረግ እንዳለባቸው የሚያመላክት ነው። በዚህ ስምምነት የተለያዩ ድንጋጌዎች የተካተቱ ሲሆን በተለይ ከአንቀጽ 1-9 ያሉት ስለአካል ጉዳተኞች የእኩል እድል ተጠቃሚነት የሚያወሱ፣ ከአንቀጽ 10-23 ደግሞ ስለመሰረታዊ የሰብዓዊ መብቶች፣ ከአንቀጽ 24-30 ያሉት ድንጋጌዎች ስለኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊና ባህላዊ መብቶች የተካተቱበት ነው። የተቀሩት ድንጋጌዎች ግን እነዚህን መብቶች ለማስፈጸም የሚረዱ ስልቶችን የሚቀይስ ነው።

በመቀጠል የዚህ ጥናት ዋና ነጥብ ወደሆነው ስለአካል ጉዳተኞች ስራ የማግኘትና የመቀጠር መብት በተመለከተ በስምምነቱ የተካተቱ ድንጋጌዎችን በዝርዝር እንመለከታን። በመሆኑም

በስምምነቱ አንቀጽ 27[206] ላይ የዚህ ስምምነት ተዋዋይ መንግስታት አካል ጉዳተኞች ከሌሎች ጋር በእኩል ደረጃ ላላቸው የመስራት መብት ዕውቅና መስጠት አለባቸው ይላል።ይኸውም በነጻ የተመረጠን ወይም ግልጽ፣ ሁሉንም አካታችና ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽነት ባለው የስራ ገበያና ቅጥር የተገኘንና ተቀባይነት የተሰጠውን ስራ ሰርቶ መተዳደሪያ የማግኘት መበትን ይጨምራል ይላል። በመሆኑም ተዋዋይ መንግስታት የአካል ጉዳተኞች መብት በተመለከተ የአገር ውስጥ ሕግ ማውጣትን ጨምሮ የሚከተሉትን እርምጃዎች የወስዳሉ ይላል።

ሀ) ምልመላን፣ ጊዜያዊም ሆነ ቋሚ ቅጥርን፣ በቋሚ ስራ ላይ መቀጠልን የሙያ እድገትን ደህንነቱ የተጠበቀና ጤናማ የስራ ሁኔታዎችን ጨምሮ ተያያዥነት ያላቸውን ጉዳዮች ሁሉ አስመልክቶ በአካል ጉዳት ላይ የተመሰረተ ማናቸውም አይነት አድልዎ እንዳይፈጸም መከለከል፤

ለ) ከወከባ መጠበቅንና ለቅሬታዎች የመፍትሄ ምላሽ ማግኘትን፣ እኩል የስራ ዕድሎችን የማግኘትን ጨምሮ ለእኩል ስራ እኩል ክፍያ የማግኘት፣ ደህንነታቸው የተጠበቀና ጤናማ የስራ ሁኔታዎችን ጨምሮ ከሌሎች ጋር በእኩል ደረጃ ለአካል ጉዳተኞች ትክክለኛና ምቹ የስራ ሁኔታ የማግኘት መብትን መጠበቅ፤

ሐ) አካል ጉዳተኞች ከሌሎች ጋር በእኩል ደረጃ በስራና በሙያ ማኅበራት የመደራጀት መብት እንዳላቸው ማረጋገጥ፤

መ) አካል ጉዳተኞች የአጠቃላይ፣ የቴክኒክና ሙያ ነክ የአመራር መርኃ ግብሮች እንዲሁም የምደባ አገልግሎት፣ የሙያዊና ተከታታይነት ያለው ስልጠና ውጤታማ ተጠቃሚዎች እንዲሆኑ ማስቻል፣

ሠ) ለአካል ጉዳተኞች በስራ ገበያ ውስጥ የቅጥርና የሙያ እድገት እድሎችን ከፍ ማድረግና እንዲሁም ስራ ፍለጋ፣ ግኝት፣ ቆይታና የመልሶ ቅጥር ሁኔታዎች ረገድ ድጋፍ ማድረግ፤

ረ) በግል ስራ የመፍጠር፣ ገቢ በሚያስገኝ ተግባር የመሰማራት፣ የህብረት ስራ ማህበራትን የማሳደግና የራስን ስራ የመጀመር ዕድሎችን ከፍ ማድረግ፤

ሰ) በመንግስት የስራ ዘርፎች አካል ጉዳተኞችን በሰራተኝነት መቅጠር፤

[206] UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art. 27(1)(a-j)

ሽ) የድጋፍ መርሀ ግብሮችን፣ ማበረታቻዎችንና ሌሎች እርምጃዎች ሊያካትቱ በሚችሉ ተገቢ ፖሊሲዎችና እንቅስቃሴዎች አማካኝነት በግሉ ዘርፍ በኩል የአካል ጉዳተኞችን የስራ ቅጥርና ስምሪት ማሻሻል፤

ቀ) በስራ ቦታ ለአካል ጉዳተኞች ምክንያታዊ ተቀባይነት ያለው ማስተካከያ የቀረበላቸው መሆኑን ማረጋገጥ፤

በ) ክፍት በሆነው የስራ ገበያ ዘንድ የአካል ጉዳተኞችን የስራ ተሞክሮ ግኝት ማሻሻልና፤

ተ) የአካል ጉዳተኞችን የተለየ ስልጠና፣ ሙያዊ ተሃድሶ፣ ስራ ይዞ መቆየትና ወደስራ የመመለስ መርኃ ግብሮችን ማሰፋፋት የሚሉት መንግስታት እንዲወስዱት የሚጠበቁ እርምጃዎች ናቸው።

መንግስታት እነዚህን እርምጃዎች ለማስፈጸም አካል ጉዳተኞች ከሌሎች ጋር በእኩል ደረጃ የሰብዓዊ መብቶችና መሰረታዊ ነጻነቶች ተቋዳሽ ወይም ተጠቃሚ እንዲሆኑ ለማረጋገጥ ይቻል ዘንድ ምክንያታዊ የሆነ ተቀባይነት ያለው ማስተካከያ (reasonable accommodation) ማድረግ እንዳለባቸው በስምምነቱ አንቀጽ 2 ላይ ተመልክቷል።[207] ይህም እንደ አካል ጉዳቱ ዓይነት የቀጥታ ህይወት ድጋፍን ጨምሮ በስራ ቦታ መሪዎችን፣ አንባቢያንንም ሆነ በምልክት ቋንቋ የሰለጠኑ አስተርጓሚዎችን፣ ብሬሎችን፣የማጓጓዣ ዘዴዎች እና የስራ ማከናወኛ ቦታዎች ምቹነትን ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽ መሆን እንዳለባቸው በስምምነቱ አንቀጽ 9 ላይ ተደንግጓል።[208] ይህን ስምምነት አገራችን ያጸደቀችው በመሆኑ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴርን ጨምሮ ማንኛውም የመንግስት አስፈጻሚ አካላት በዚህ ስምምነት የተደነገጉትን የአካል ጉዳተኞች መብት የማስፈጸም ሃላፊነት አለባቸው ማለት ነው።

[207] UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art.2

[208] UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art.9

2.3 የኢትዮጵያ ሕግ ማዕቀፍ

2.3.1 የኢፌዲሪ ሕገ መንግስት

የኢፌዲሪ ሕገ መንግስት አንቀጽ 41(5) ላይ የአካልና የአዕምሮ ጉዳተኞችን ለመቋቋምና ለመርዳት የሀገሪቱ የኢኮኖሚ አቅም በፈቀደው ደረጃ መንግስት እንክብካቤ ማድረግ እንዳለበት ይገልጻል።[209] ምንም እንኳ የሕገ መንግስቱ አነጋገር በፊት የነበረው የጤና ሞዴል እንደሚለው አካል ጉዳተኞችን በሙሉ የጤና ችግር ያለባቸው አድርጎ የሚረዳ ቢመስልም አገራችን የተባበሩት መንግስታት የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት ያጸደቀች ከመሆኑ አንጻር በሕገ መንግስቱ አንቀጽ 13(2) መሰረት የሕገ መንግስቱ ምዕራፍ ሶስት ድንጋጌዎች ከዓለም ዓቀፍ ሰብዓዊ ስምምነቶች አንጻር መተርጎም ያለባቸው ስለመሆኑ የተደነገገ በመሆኑ እና አንቀጽ 9(4) ደግሞ ኢትዮጵያ ያጸደቀቻቸው ዓለም ዓቀፍ ስምምነቶች እንደ አገሪቷ ሕግ ይቆጠራሉ የሚል በመሆኑ ኋላ ላይ የጸደቀው የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት የማክበር ግዴታ ያለባት መሆኑ ግልጽ ነው።

2.3.2 የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000

ስለ አዋጁ መውጣት አስፈላጊነት በመግቢያው ላይ እንደተገለጸው፦[210]

- በማህበረሰቡ ዘንድ ስር ሰዶ የቆየው ስለአካል ጉዳተኝነት ያለው የተሳሳተ ግንዛቤ በአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት የራሱን ዓሉታዊ ተጽዕኖ ያሳደረ መሆኑን በመረዳት፤
- በስራ ላይ የቆየው የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት አዋጅ ለአካል ጉዳተኞች የተወሰኑ የስራ መደቦች እንዲለዩ መደንገጉ አካል ጉዳተኞች በችሎታቸው ተወዳድረው መስራት የማይችሉ አድርጎ የሚቆጥር፣ ምቹ የስራ ሁኔታ የማይፈጥር እና ተገቢውን የሕግ ከለላ የማይሰጥ ሆኖ መገኘቱ፤
- አገሪቱ ከምትከተለው እኩል የስራ እድል መርሆ ጋር የሚጣጣም፣ ለአካል ጉዳተኞች ምቹ የስራ ሁኔታ የሚፈጥርና በስራ ስምሪት የሚደርስባቸውን መድሎ በፍርድ መድረኮች በቀላሉ ለማስረዳት የሚያስችል አሰራር የሚዘረጋ አዲስ ሕግ ማውጣት እንዳስፈለገ ተገልጿል።

በመሆኑም በአዋጁ ላይ የሚከተሉት ዋና ዋና ፍሬ ጉዳዮች በአዋጁ ላይ ተካተዋል። የኸውም፦

አንቀጽ 5 ላይ መድልዎ የተከለከለ ስለመሆኑ

[209] የኢፌዲሪ ሕገ መንግስት አንቀጽ 41(5)

[210] የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 መግቢያ

በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ስር እንደተመለከተው ማንኛውም የአካል ጉዳተኞችን የስራ እድል የሚያጣብብ ሕግ፣ አሰራር፣ ልማድ፣ ዝንባሌ ወይም መድሎ የሚፈጥር ሌላ ሁኔታ ሕገ ወጥ ነው በማለት ይደነግጋል።

አንቀጽ 6 ላይ የተመጣጠነ ማመቻቸት ስለ ማድረግ

በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ከፊደል (ሀ-ሐ) ላይ አሰሪዎች ለአካል ጉዳተኞች ተስማሚ የሆኑ የስራ ወይም የስልጠና መሳሪያዎችን የማሟላት፣ ረዳት ለሚያስፈልገው መመደብ ግዴታቸው እንደሆነ ተቀምጧል።

አንቀጽ 7 ፍትህ የማግኘት መብት

በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ላይ ማንኛውም አካል ጉዳተኛ በአካል ጉዳት ምክንያት ብቻ፣ በቅጥር፣ በዕድገት፣ በድልድል፣ በዝውውር ወይም በሌሎች የስራ ሁኔታዎች ላይ መድሎ ተፈጽሞብኛል የሚል ጭብጥ በማስያዝ ብቻ ለሚመለከተው ፍርድ ቤት ክስ ማቅረብ ይችላል ይላል። በዘህ መሰረት ክስ የቀረበበት ወገን ድርጊቱ አድሏዊ እንዳልነበር የማስረዳት ሸክም አለበት በሚል ተደንግጓል።

2.3.3 የኢትዮጵያ የሕንፃ አዋጅ ቁጥር 624/2001

የኢትዮጵያ የሕንፃ አዋጅ ቁጥር 624/2001 አንቀጽ 36 ላይ የሕንፃዎች ዲዛይንና ግንባታ ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽ ለማድረግ በአዋጁ የሚከተሉት መፍትሄዎች ተቀምጠዋል።[211]

- በማንኛውም የህዝብ መገልገያ ሕንፃ ውስጥ በተሽከርካሪ ወንበር ለመንቀሳቀስ የሚገደዱትንና መራመድ የሚችሉ ሆኖ ደረጃ መውጣት የሚሳናቸውን ጨምሮ የአካል ጉዳት ላለባቸው ሰዎች የሚመች መጻረሻ መዘጋጀት እንዳለበት እና
- የመጸዳጃ ቤት ሊሰራበት በሚገባ በማናቸውም ህንፃ ውስጥ የአካል ጉዳት ላለባቸው ሰዎች የሚመቹና ሊደረሱባቸው የሚችሉ በቂ መጠን ያላቸው መጸዳጃ ቤቶች መኖር አለባቸው ይላል።

[211] የኢትዮጵያ የሕንጻ አዋጅ ቁጥር 624/2001 አንቀጽ 36

ምዕራፍ ሶስት

3.የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አፈጻጸም ዳሰሳ

3.1 የሚኒስቴሩ ተግባር እና ሃላፊነት

እንግዲህ የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ ዘርፈ ብዙ ትብበር የሚጠይቅ በመሆኑ የፌዴራል ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች፣ የክልል ቢሮዎች፣ የአካል ጉዳተኞች ማህበራት፣ በአካል ጉዳተኞች ዙሪያ አገልግሎት የሚሰጡ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችና የግሉ ሴክተር በቅርበትና በትብብር መስራት ይጠበቅባቸዋል።[212] ይሁን እንጂ በዚህ ጽሁፍ መግቢያ ላይ እንደተገለጸው የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በግንባር ቀደምትነት አካል ጉዳተኞችን በተመለከተ በኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊ እና ባህላዊ ጉዳዮች እኩል ዕድል ተጠቃሚና ሙሉ ተሳታፊ እንዲሆኑ ከባለድርሻ አካላት ጋር በመሆን የመስራት ኃላፊነት በሕግ ተጥሎበታል።[213] በዚሁ መሰረት የዚህ ጥናት ትኩረት የሆነው የአካል ጉዳተኞችን የስራ ስምሪት መብት ከማስፈጸም አንጻር በመሆኑ ሚኒስቴሩ በተባበሩት መንግስታት የአካል ጉዳተኞች መብቶች ጥበቃ ስምምነት(2006)፣ በአዋጅ ቁጥር 568/2000 እና በአካል ጉዳተኞች ብሔራዊ የድርጊት መርሃ ግበሩ መሰረት ለባለድርሻ አካላት የተሰጡ ተግባራት እንደተጠበቁ ሆኖ የሚከተሉት ለሚኒስቴሩ የተሰጡ ዋና ዋና ተግባራት ናቸው።[214]

- *አካል ጉዳተኞችን የሚመለከቱ ብሔራዊ ፖሊሲዎችና መመሪያዎች ማዘጋጀት፣*
- *የድርጊት መርሃ ግብሩን አተገባበር ዘዴዎች ያስተባብራል እንዲሁም የሀብት አጠቃቀምን ይቆጣጠራል፣*
- *በማናቸውም ዓይነት የስራ ቅጥር ሁኔታዎች ሁሉ በአካል ጉዳት ላይ የተመሰረተ ማናቸውም አይነት አድልዎ እንዳይፈጸም መከላከል፣*
- *የድጋፍ መርሃ ግብሮችን፣ ማበረታቻዎችንና ሌሎች እርምጃዎች ሊያካትቱ በሚችሉ ተገቢ ፖሊሲዎችና እንቅስቃሴዎች አማካኝነት በግሉ ዘርፍ በኩል የአካል ጉዳተኞችን የስራ ቅጥርና ስምሪት ማሻሻል፣*

---

[212] የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርሀግብር(2004-2013) ገጽ 71

[213] የፌደራል መንግሥት አስፈፃሚ አካላትን ሥልጣንና ተግባር ለመወሰን የወጣ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 29(11)፣ የአካል ጉዳተኞች መብቶች ጥበቃ ኮንቬንሽን ማፅደቂያ አዋጅ ቁጥር 676/2002 አንቀጽ 3

[214] UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art. 27(1)፣ የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርሀ ግብር(2004-2013)፣ የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000

- በስራ ቦታ ለአካል ጉዳተኞች የተመጣጠነ ማመቻቸት የቀረበላቸው መሆኑን ማረጋገጥ፣
- ስራ ፈላጊ አካል ጉዳተኞች የሚመዘገቡበት ስርዓት ማዘጋጀትና መተግበር፣
- ከባለድርሻ አካላት ጋር በመሆን አካል ጉዳተኞችን የሚቀጥሩ የማህበረሰብ ድርጅት እንዲደራጁና እንዲቋቋሙ መደገፍ እና ማመቻቸት፣
- ከባለድርሻ አካላት ጋር በመሆን አካል ጉዳተኞችን ለሚቀጥሩ የግል ድርጅቶች የታክስ ማበረታቻዎች እንዲያገኙ የሕግ ማዕቀፍ ማውጣት፣
- ከሚመለከተው አካል ጋር በመሆን አካል ጉዳተኞችን በብዛት ከቀጠሩ ድርጅቶች፣ ህብረት ስራ ማህበራትና ኩባንያዎች በተለየ ሁኔታ የመንግስት ግዢ መፈጸም የሚሉት ናቸው፡

ከዚህ አንጻር የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት በማስፈጸም ረገድ ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ያለው ቁመና ምን እንደሚመስል እና አጠቃላይ የአዋጁ አፈጻጸም ያለበትን ደረጃ እንደሚከተለው ተዳሷል።

3.2 አደረጃጀት

3.2.1 የውስጥ አደረጃጀት

የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በፌዴራል ደረጃ ለአካል ጉዳተኞች የስራ፣ የማህበራዊ እና የክህሎት ስልጠና ተሀድሶ የመስጠት ሃላፊነት እንዳለበት ይታወቃል።[215] በመሆኑም የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ ለማስፈጸም በማህበራዊ ጉዳይ ዘርፍ ሚኒስቴር ዴኤታ የሚመራ የማህበራዊ ደኅንነት ልማት ማስፋፊያ ዳይሬክቶሬት ስር የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ መከታተያ ቡድን በማደራጀት ሲሰራ የቆየ መሆኑን ከተቋሙ ያገኘነው መረጃ ያመለክታል።[216] ይህም የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ አገልግሎት ሰፊ ሆኖ ሳለ በሌላ ዳይሬክቶሬት ስር ተጨፍልቆ መቀየቱ የተሟላ የሰው ኃይል እና ለስራው ማስፈጸሚያ በቂ በጀት እንዳይያዝልት የሚያደርግ በመሆኑ ለክፍሉ ትኩረት ሳይሰጥ የቆየ መሆኑን ያሳያል። ከቅርብ ጊዜ ወዲህ ግን ማለትም በ2011 ዓ/ም በጀት ዓመት የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ የሚከታተል ራሱን የቻለ ዳይሬክቶሬት እንዲደራጅ የተደረገ መሆኑ ያለውን የአደረጃጀት ችግር ለመቅረፍ ጥረት የተጀመረ መሆኑን የሚያመላክት ነው። የተቋሙ 2011 ዓ/ም ዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት እንደሚያሳየው የአካል ጉዳተኞችን ተሳታፊነትና

[215] የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርሀግብር(2004-2013) ገጽ 41-48

[216] ከአቶ ጌታሁን በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የማህበራዊ ዘርፍ ሚኒስቴር ዴኤታ ጋር ታህሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ ቃለ መጠይቅ

ተጠቃሚነትን የሚያሳድግ አደረጃጀትና አሰራር አስፈላጊ መሆኑን በማመን ራሱን የቻለ የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ ዳይሬክቶሬት የተዋቀረ መሆኑን በመግለጽ የሰው ኃይል ተሟልቶ ወደስራ ተገብቷል ቢልም[217] ለአካል ጉዳተኞች ከሚሰጠው ልዩ ልዩ አገልግሎት አንጻር በቂ የሰው ኃይል፣ የቢሮ እና ሌሎች የአገልግሎት መስጫ ግብዓቶች ከፍተኛ እጥረት እንዳለበት ከክፍሉ ዳይሬክተር ያገኘነው መረጃ ያመለክታል።[218] የጥናት ቡድኑ በአካል በመገኘት ባደረገው ምልከታ ዳይሬክቶሬቱ አዲስ የተደራጀ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ የክፍሉ ቢሮ ጠባብ እና ለስራ ምቹ አለመሆን፣ በቂ የሰው ሃይል ያልተሟላለት እና የአካል ጉዳተኞችን የስራ ስምሪት መብትን ጉዳይ የሚመለከት በዳይሬክቶሬቱ ስር የቡድንም ሆነ ሌላ አይነት አደረጃጀት አለመኖሩ ሲታይ ዳይሬክቶሬቱን በበቂ የሰው ሃይል እና አደረጃጀት በማጠናከር በኩል ሰፊ ስራ እንደሚቀር ተገንዝበናል።

3.2.2 ተቋም ዘለል አደረጃጀት

የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት በሚያዘው መሰረት ተዋዋይ መንግስታት በሰምምነቱ የተካተቱትን የስራና ቅጥር እንዲሁም ሌሎች መብቶች ተግባራዊነት ጋር ለተያያዙ ጉዳዮች ተጠሪ የሚሆን እና በልዩ ልዩ ዘርፎች እና ደረጃዎች የሚወሰዱ እርምጃዎችን የሚያስተባብር አንድ አካል መሰየም እንዳለባቸው ተደንግጓል።[219] በዚሁ መሰረት እንደ አገር የአካል ጉዳተኞችን የስራም ሆነ ሌሎች መብቶችን ለማስፈጸም የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሚመራው ብሔራዊ የአተገባበርና ክትትል አስተባባሪ ኮሚቴ ተቋቁሟል። የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ይህን ኮሚቴ ወክሎ ሕግና ደንብን በተመለከተ ለአካል ጉዳተኞች የሚሰጡ አገልግሎቶች ስለሚሻሻሉበት ሁኔታ፣ አካል ጉዳተኞችን ስለማካተት፣ አዲስ የሚመነጩ የፖሊሲና የማስተባበር ጉዳዮች ላይ ለጠቅላይ ሚኒስቴሩ፣ ለሚኒስትሮች ምክር ቤት፣ በህዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ለሚመለከታቸው ቋሚ ኮሚቴዎች እንዲሁም ሌሎች ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች የማሻሻያ ሀሳቦችን እንደሚያቀርብ በድርጊት መረኃ ግበሩ ላይ ተመልክቷል።[220] በተጨማሪም የብሔራዊ የአተገባበርና የክትትል አሰተባባሪ ኮሚቴው የሚመለከታቸው የፌዴራል ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች እና ኤጀንሲዎች በመርሃ ግብሩ ላይ የተቀመጡትን ዓላማዎች፣ ውጤቶች፣ ተግባራት እና አመላካቾችን

---

[217] የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የ2011 ዓ/ም የዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት ገጽ 7

[218] ከአቶ አሳልፈው በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች አገልግሎት ጉዳይ ዳይሬክተር ጋር ታህሳስ 2012 የተደረገ ቃለመጠይቅ

[219] UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art. 33(1)

[220] የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርሀግብር(2004-2013) ገጽ 72

በተቀመጠላቸው ሀላፊነት መሰረት በዓመታዊ ዕቅዶቻቸው ውስጥ ማካተት ያለማካተታቸውን የማረጋገጥ ኃላፊነት አለበት። ከዘርፈ ብዙ የአካል ጉዳተኞች አገልግሎት ውስጥ የዚህ ጥናት ዋና ትኩረት የሆነው የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት እንደመሆኑ መጠን ዋና ፈጻሚው የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሲሆን ተባባሪ መስሪያ ቤቶች ደግሞ የሚከተሉት እንደሆኑ በድርጊት መርሃ ግብሩ ላይ ተገልጿል።[221] *እነርሱም፦*

- *የሲቪል ሰርቪስ ሚኒስቴር*
- *የንግድና ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር*
- *ግብርና ሚኒስቴር*
- *የአነስተኛ ገንዘብ ተቋማት*
- *የጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ(ሕግ ከማስከበር አንጻር)*
- *የሚመለከታቸው የክልል ቢሮዎች*
- *የአካል ጉዳተኞች ማህበራት ዋና ዋናዎቹ ባለድርሻ አካላት ናቸው።*

የጥናት ቡድኑ በማህበራዊ ጉዳይ ዘርፍ ሚኒስቴር ዴኤታ፣ የማህበራዊ ደኅንነት ልማት ማስፋፊያ ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር እና የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ ዳይሬክቶሬት ዳይረክተር ጋር ባደረገው ምክክር[222] *በድርጊት መርሃ ግብሩ ላይ እንደተገለጸው የአካል ጉዳተኞችን የስራ ቅጥር ዕድሎችን ከመፍጠር እና ከማስፋፋት አንጻር በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር እና ከላይ ከተገለጹት ባለድርሻ አካላት ጋር በቅንጅት መከናወን ካለባቸው ዋና ዋና ተግባራት ውስጥ ሆነው ነገር ግን ያልተከናወኑ ስራዎች የሚከተሉት እንደሆነ ከተቋሙ ያገኘነው መረጃ ያመለክታል።*

- *ስራ ፈላጊ አካል ጉዳተኞች የሚመዘገቡበት ስርዓት ማዘጋጀትና መተግበር፣*
- *አካል ጉዳተኞችን የሚቀጥሩ የማህበረሰብ ድርጅት እንዲደራጁና እንዲቋቋሙ መደገፍ እና ማመቻቸት፣*
- *አካል ጉዳተኞችን ለሚቀጥሩ የግል ድርጅቶች የታክስ ማበረታቻዎች እንዲያገኙ የሕግ ማዕቀፍ ማውጣት፣*
- *አካል ጉዳተኞችን በብዛት ከቀጠሩ ድርጅቶች፣ ህብረት ስራ ማህበራትና ኩባንያዎች በተለየ ሁኔታ የመንግስት ግዢ መፈጸም የሚሉት ናቸው።*

---

[221] የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርሀ ግብር (2004-2013ዓ/ም) ገጽ 41፤ የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት አፈጻጸምና ክትትል ብሔራዊ ኮሚቴ ለቋቋም የወጣ መመሪያ(2004ዓ/ም) ተራ ቁጥር 6 ስር የኮሚቴው አባላት ተዘርዝረዋል፡፡

[222] ክቡር አቶ ጌታሁን አብዲሳ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የማህበራዊ ደኅንነት ዘርፍ ሚኒስትር ዴኤታ በዘርፉ ስር በሚገኙ ዳይሬክቶሬት እና ከጥናት ቡድኑ ጋር ታህሳስ 2012 በተደረገ የምክክር መድረክ ላይ ከተናገሩት ላይ የተወሰደ

በዚሁ መሰረት ኮሚቴው ወቅቱን የጠበቀ ግንኙነት እንደሚያደርግ በድርጊት መርኃ ግብሩ ላይ የተገለጸ ቢሆንም የኮሚቴው ግንኙነት ወጥ ያልሆነና የተቆራረጠ በመሆኑ ምክንያት በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሚመራው የድርጊት መርሃ ግበሩ የአተገባበርና ክትትል አስተባባሪ ኮሚቴ የሚጠበቅበትን ያህል እየሰራ ነው ለማለት አይቻልም።

ሌላው ደግሞ የፌዴራል መንግስት ስራ አስፈጻሚዎች ስልጣንና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 10(4) መሰረት ሁሉም ሚኒስቴር መስሪያ ቤቶች የአረጋውያን፣ የአካል ጉዳተኞችና ለማኅበራዊና ኢኮኖሚያዊ ችግሮች ተጋላጭ የህብረተሰብ ክፍሎችን በተመለከተ በኃላፊነቱ ክልል የእኩል ዕድል ተጠቃሚና ሙሉ ተሳታፊ የሚሆኑበትን ሁኔታ ማመቻቸት እንዳለባቸው ተደንግጓል። ከዚሁ ጋር ተያይዞ የሚነሳው ሌላው ጉዳይ እንደተባለው ሁሉም ምኒስቴር መስሪያ ቤቶች የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ በእቅዶቻቸው አካተው እየፈጸሙ ስለመሆኑ ሪፖርት የማድረግ ግዴታን በማይወጡት የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር እርምጃ የሚወስድበት አስገዳጅ የሕግ ማዕቀፍ ባለመኖሩ አፈጻጸሙም ሆነ የክትትል እና ቁጥጥር ሂደቱ ደካማ እንዲሆን ያደረገው መሆኑን ከሚኒስቴሩ ያገኘነው መረጃ ያመለክታል።[223] የሆነው ሆኖ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ተቋማቱ በዓመታዊ እቅዶቻቸው አካተው እየሰሩ መሆናቸውን ለመከታተል የሚያስችል የአሰሪዎችና ሰራተኞች ኮንፌዴሬሽን እና የሀይማኖት ተቋማትን ጨምሮ በቁጥር 25 ከሚደርሱ ከዋና ዋና የፌዴራል አስፈጻሚ ተቋማት ጋር እና የመግባቢያ ሰነድ ተፈራርሟል። የተፈረመውን የመግባቢያ ሰነድ ተፈጻሚ ለማድረግ የሚያስችል የድርጊት መርሃ ግብር በማዘጋጀት ወደ ትግበራ እንዲገባ ተደርጓል።

በዚህ የድርጊት መርሃ ግበር ተጠቃሚ እንዲሆኑ ከተደረጉ የህብረተሰብ ክፍሎች ውስጥ የዚህ ጥናት ዋና ትኩረት የሆነው የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት እኩል እድል ተጠቃሚ እና ተሳትፎን ተግባራዊ ከማድረግ አንጻር ዝርዝር ዓላማዎች፣ ተግባራት እና አመላካች ውጤትን የያዘ ከየተቋማቱ ሃላፊነት ጋር የሚጣጣም ድርሻ ተሰጥቷቸዋል። ከዚህ አንጻር ሁሉም ተቋማት በሚሰጡት አገልግሎት አካል ጉዳተኞችን ያማከለ እንዲሆን ለማድረግ እንዲያከናውኑ በድርጊት መርሃ ግብሩ ከተሰጣቸው ዝርዝር ተግባራት በተጨማሪ

[223] ከአቶ አሳልፈው በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች አገልግሎት ጉዳይ ዳይሬክተር ጋር ታሕሳስ 2012 ዓ/ም ከተደረገው ቃለ መጠይቅ የተወሰደ

በየሴክተራቸው አካል ጉዳተኞች የስራ ዕድል ተጠቃሚ እንዲሆኑ ዕድል ማመቻቸት እንዳለባቸው ተገልጿል። በመሆኑም ተቋማቱ የተሰጣቸውን ተግባራት ለመፈጸም በራሳቸው የእቅድና ሪፖርት ሥራዎች የሚያካትቱት ሆኖ ተጠቃሚ የሚያደርጓቸውን የህብረተሰብ ክፍሎች ብዛት የሚያሳይ መረጃ በማደራጀት ለሰራተኛና ማህራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአመቱ መጀመሪያ እቅድ በየሩብ ዓመቱ የአፈፃጸም ሪፖርት እንደሚልኩ ይጠበቃል። ይሁን እንጂ ይህ አሰራር የሚፈለገውን ውጤት ማምጣት እንዳልቻለ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የ2011 በጀት ዓመት ዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት ላይ ተመልክቷል።[224] ለዚህ ውጤት አፈጻጸም ዝቅተኛ መሆን ደግሞ የሚከተሉት ምክንያቶች አስተዋጾ ያላቸው መሆኑን በጥናቱ ተለይተዋል።

- ለተቋማቱ በድርጊት መርሃ ግብሩ መሰረት የተሰጣቸውን ተግባራት እየፈጸሙ ስለመሆኑ ለመከታተል የሚያስችል እንደ መመዘኛ የሚያገለግል ቼክ ሊስት የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ያላዘጋጀ በመሆኑ አፈጻጸማቸውን ለመቆጣጠርና ግብረ መልስ ለመስጠት የሚያስችል መለኪያ የሌለው መሆኑ፣
- ተቋማቱ የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ አካተው ለመስራት የመግባቢያ ሰነድ የተፈራረሙ ቢሆንም እንኳ ሰነዱ አስገዳጅ በሆነ የማስፈጸሚያ ሕግ ያልተደገፈ መሆኑ፣
- ተቋማቱ ወቅቱን የጠበቀ ሪፖርት ያለመላክ እና አንዳንድ ተቋማት ሱፐርቪዥርን በሚደረግበት ጊዜ ለመተባበር ፈቃደኛ አለመሆን የሚሉት ዋና ዋና ምክንያቶች ናቸው።

ከውጫዊው አደረጃጀት ጋር ተያይዞ ሳይነሳ መታለፍ የሌለበት ጉዳይ የአካል ጉዳተኞችን የስራም ሆነ ሌሎች መብቶችን እንደ አገር ተግባራዊ መሆናቸውን ለመከታተል ተደራራቢ የሆነ አስተባባሪ ኮሚቴ ወይም አደረጃጀት መኖሩ ነው። የመጀመሪያው በተባበሩት መንግስታት ድርጅት የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት መሰረት አባል አገራት በስምምነቱ የተካተቱትን መብቶች ተፈጻሚነታቸውን ለማረጋገጥ የተቋቋመው አስተባባሪ ኮሚቴ ሲሆን ሁለተኛው ደግሞ ብሔራዊ የማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ መሰረት አድረጎ የአካል ጉዳተኞች፣ የአረጋውያንና ለኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ችግሮች ተጋላጭ የሆኑ የህብረተሰብ ክፍሎችን እኩል እድል ተሳታፊ እና ተጠቃሚ መሆናቸውን ለማረጋገጥ የተቋቋመው ኮሚቴ ነው። ይህ ደግሞ የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ በተመለከተ የተግባርና ሃላፊነት ድግግሞሽ

[224] የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የ2011 ዓ/ም በጀት ዓመት ዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት ገጽ 8

እንዲኖር ከማድረጉም በላይ ለአንድና ተመሳሳይ ዓላማ የተለያዩ አስተባባሪ ኮሚቴ በመፍጠር ሂደቶችን በማወሳሰብ ለጊዜና ሀብት ብክነት የሚዳርግ ይሆናል።

3.3 መመሪያ ስለማውጣት

የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞችን የስራ ስምሪት መብት ሕግ የሚያስፈጽምበት ሌላው መሳሪያ ደግሞ መመሪያ በማውጣት ነው። የኸውም በአዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 9(2) ላይ እንደተመለከተው ሚኒስቴሩ አዋጁን በሚገባ ለማስፈጸም የሚያስችል መመሪያ እንዲያወጣ ስልጣን ተሰጥቶታል።[225] በዚሁ መሰረት የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት አዋጅ አፈጻጸም መመሪያ 2003 የሚል በሚኒስቴሩ መዘጋጀቱን አይተናል። የዚህን መመሪያ ይዘት ከአዋጁ ጋር ያለውን መስተጋብር እንደሚከተለው ተመልክተነዋል።

በአዋጁ እና በመመሪያው ስለአካል ጉዳተኞች የተሰጠው ትርጉም የተለያያ እና የማይጣጣም ነው። ከላይ ስለአካል ጉዳተኞች ትርጉም በተመለከትነው ርዕስ ስር በአዋጁ የተሰጠው ትርጉም የዓለም ዓቀፉን የአካል ጉዳተኞች ጥበቃ ስምምነት አረዳድ የተከተለ እና በአሁኑ ጊዜ ተቀባይነት ያለው የማህበራዊ እና ሰብዓዊ መብቶችን ሞዴል መሰረት ያደረገ ነው። በመመሪያው ላይ የተሰጠው ትርጉም ግን አካል ጉዳተኛ ማለት በደረሰበት የአካል፣ የአዕምሮ ወይም የስሜት ሕዋሳት ጉዳት ሳቢያ የዕለት ተዕለት ተግባር እንዳያከናውን ከፍተኛ ገደብ የሚፈጥርበት ነው በማለት ጊዜው ያለፈበትን የጤና ሞዴል መሰረት ያደረገ ትርጉም ነው። ይህ ደግሞ አካል ጉዳተኞች በሙሉ የጤና ችግር እንዳለባቸው ብቻ የሚገነዘብ ሲሆን የትርጉሙ ዋና ፍሬ ነገር የሆነውን አካል ጉዳተኞች በደረሰባቸው ጉዳት ምክንያት ከማህበረሰቡ በሚደርስባቸው መድሎ እና መገለል የተነሳ በስራ ስምሪት እኩል ተጠቃሚ እንዳይሆኑ የተደረጉ ናቸው የሚለውን ያላካተተ ትርጉም ነው። ከዚህ አንጻር መመሪያው ከጅምሩ ከአዋጁ ጋር የማይጣጣም ያደርገዋል።

ሌላው የአዋጁ እና የመመሪያው የተፈጻሚነት ወሰን የተለያየ መሆኑ ነው። በአዋጁ አንቀጽ 3 ላይ እንደተመለከተው በማንኛውም ስራ ፈላጊ አካል ጉዳተኛ ወይም አካል ጉዳተኛ ሰራተኛና

[225] የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 9(2) ከሚኒስቴሩ በተጨማሪ የፌዴራል ሲቪል ሰርቪስ ኤጀንሲ የአሁኑ የፐብሊክ ሰርቪስ ሚኒስቴር እና አግባብ ያላቸው የክልል አካላት የአፈጻጸም መመሪያ እንደሚያወጡ ተጠቅሷል፡፡

በአሰሪ መካከል በሚኖር የስራ ስምሪት ግንኙነት ላይ ተፈጻሚ እንደሚሆን ተደንግጓል።[226] አሰሪ ማለት ደግሞ ማንኛውም የፌዴራል ወይም የክልል መንግስት መስሪያ ቤት ወይም በአሰሪና ሰራተኛ የሚተዳደር ማንኛውም ድርጅት ሊሆን እንደሚችል በአዋጁ አንቀጽ 1(3) ላይ ተተርጉሟል።[227] በመመሪያው ላይ የተገለጸው የተፈጻሚነት ወሰን ግን በግል የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ላይ ብቻ የሚሸፈን እንደሆነ በተራ ቁጥር 4(1)[228] መገለጹ ከመንግስት መስሪያ ቤቶች ጋር የሚደረጉ የስራ ግንኙነት ጭምር አዋጁ ተፈጻሚ እንደሚሆን የደነገገውን አለመቀበሉ ከአዋጁ ጋር የሚጋጭ መሆኑን ያመለክታል።

ከመመሪያው ጋር በተያያዘ በጥናቱ የተመለከትነው ሌላው ነጥብ አዋጁን ለማስፈጸም በቂ የሆኑ ዝርዝር ድንጋጌዎችን አለመያዙ ነው። በአዋጁ የትርጉም ክፍል አንቀጽ 1(5) ላይ የተመጣጠነ ማመቻቸት ምን ማለት እንደሆነ ሲተረጉም የአካል ጉዳተኛ ሰራተኛን የስራ ሁኔታ ለማመቻቸት ሲባል በመስሪያ መሳሪያዎች፣ በስራ ይዘት መዘርዝር፣ በስራ ሰዓት፣ በስራ አደረጃጀት እና የስራ አከባቢ ላይ የሚደረግ ለውጥ ወይም ማስተካከያ እንደሆነ ተገልጿል።[229] በመሆኑም ይህን የአዋጁን ድንጋጌ ለማስፈጸም በመመሪያው ውስጥ በአሰሪው ላይ የሚጣለው የተመጣጠነ ማመቻቸት የማድረግ ግዴታ ምን ምን ተግባራት ሊሆኑ እንደሚገባ በዝርዝር መቀመጥ ነበረበት። ይኸውም የብሬይል፣ የምልክት ቋንቋ አስተረጓሚ፣ የትራንስፖረት አቅርቦት ወዘተ የማቅረብ ግዴታዎች የአሰሪው መሆኑን በመመሪያው ማመላከት ያስፈልጋል። ለአካል ጉዳተኛ ሰራተኛ እንደ ጉዳቱ ዓይነትና የስራ ሁኔታ ሊደረግለት ስለሚገባው የተመጣጠነ ማመቻቸት በግልጽ በመመሪያ ባለተቀመጠበት ሁኔታ ግን የሕጉን አፈጻጸም መከታተል አስቸጋሪ ያደርገዋል።

የአካል ጉዳተኞች እኩል የስራ ዕድል ተጠቃሚነት እና ተሳታፊነትን ለማረጋገጥ የግል ቀጣሪ ድርጅቶች አካል ጉዳተኞችን እንዲቀጥሩ ለማድረግ የሚያስችሉ የማበረታቻ ዘዴዎች በመመሪያው መካተት የነበረባቸው ጉዳዮች የሚከተሉት ናቸው።[230]

[226] የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 3
[227] የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 1(3)
[228] የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት አዋጅ አፈጻጸም መመሪያ 2003 ተራ ቁጥር 4(1)
[229] የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 1(5)
[230] የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርሀግብር(2004-2013) ገጽ 44

- ከሚመለከታቸው የመንግስት አስፈጻሚ አካላት ጋር በመተባበር በተለይም ከገቢዎች ሚኒስቴር እና ንግድ ሚኒስቴር ጋር በመሆን አካል ጉዳተኞችን የሚቀጥር የግል ተቋማት የቴክኒክ ምክር አገልግሎትና የታክስ ማበረታቻዎች ስለሚደረጉበት ሁኔታ፣
- በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የስራ ስምሪት እና የክልል ቢሮዎች ስራ ፈላጊ አካል ጉዳተኞች የሚመዘገቡበት ስርዓት ማስተዋወቅ ፣
- ከመንግስት ግዢ ኤጀንሲ ጋር በመተባበር ብዙ አካል ጉዳተኞችን ለሚቀጥሩ ድርጅቶች፣ የህብረት ስራ ማህበራትና ኩባንያዎች በተመረጡ ዕቃዎችና አገልግሎቶች የመንግስት ግዢ ቅድሚያ ስለሚያገኙበት ሁኔታዎች በመመሪያው አለመካተታቸው በግሉ ዘርፍ ለአካል ጉዳተኞች የስራ ቅጥር ዕድሎችን ከመፍጠር አንጻር የሕግ ማዕቀፍ ክፍተት መኖሩን ይህ ጥናት ያመላክታል።

ከዚህ አንጻር የሰራተኛና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ለአካል ጉዳተኞች የስራ ዕድል ከማስፋፋት አንጻር ከላይ የተዘረዘሩትን ጉዳዮች ከሚመለከታቸው የመንግስት አስፈጻሚ አካላት ጋር በመሆን የሕግ ማዕቀፍ እንዲወጣ አለማድረጉ በተለይ በግሉ ዘርፍ የስራ ስምሪቱ ከማስፋፋት አንጻር አሉታዊ ተጽዕኖ ማሳደሩ አይቀሬ ነው።

3.4 ለአካል ጉዳተኛ ሰራተኞች ምቹ አከባቢያዊን ተደራሽ ከማድረግ አንጻር

3.4.1 የሕንፃ ተዳራሽነት

የአካል ጉዳተኛ ሰራተኞች ከሌሎች አቻዎቻቸው ጋር እኩል የስራ ስምሪት እድል ተጠቃሚ እና ተሳታፊ እንዲሆኑ ማድረግ የሚቻለው የሚሰሩበትን አከባቢ ምቹ እና ተደራሽ በማድረግ ነው። ከዚህ አንጻር የኢ.ፌዲሪ የህንጻ አዋጅ ቁጥር 624/2009 አንቀጽ 36 ላይ በማንኛውም የህዝብ መገልገያ ህንጻ ውስጥ በተሽከርካሪ ወንበር ለመንቀሳቀስ የሚገደዱትንና መራመድ የሚችሉ ሆኖ ደረጃ መውጣት የሚሳናቸውን ጨምሮ የአካል ጉዳት ላለባቸው ሰዎች የሚመች መዳረሻ መዘጋጀት እንዳለበት እና የመጸዳጃ ቤት ሊሰራበት በሚገባ በማናቸውም ህንጻ ውስጥ የአካል ጉዳት ላለባቸው ሰዎች የሚመቹና ሊደረሱባቸው የሚችሉ በቂ መጠን ያላቸው መጸዳጃ ቤቶች መኖር አለባቸው ይደነግጋል። ይህን አዋጅ በዋናነት የሚያስፈጽመው የከተማ ልማትና ኮንስትራክሽን ሚኒስቴር ነው።[231] ሚኒስቴሩ በኢትዮጵያ የህንጻ አዋጅ እና በዓለም ዓቀፍ ስታንዳርዶች መሰረት አዲስ በሚገነቡ እና ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽ እንዲሆኑ ተሻሽለው

[231] የፌዴራል መንግስት ስራ አስፈጻሚ አካላት ስልጣንና ተግባር ለመወሰን የወጣ አዋጅ ቁጥር 1097/ 2011 አንቀጽ22፤ የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርሀ ግብር (2004-2013) ገጽ 49

የሚሰሩ የህዝብ መገልገያ ህንጻዎች ግንባታ ላይ ከሚመለከታቸው የሚኒስቴር ማስሪያ ቤቶች ጋር በትብብር እንደሚሳተፍ በአካል ጉዳተኞች የድርጊት መርሃ ግብሩ ላይ ተገልጿል።[232] የዚህ ጉዳይ ዋና ባልድርሻ አካል ደግሞ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ነው። ምክንያቱም በህንጻዎች ምቹ እና ተደራሽ አለመሆን ምክንያት የአካል ጉዳተኞች እኩል የስራ ስምሪት መብት እንዳይጣስ የመከታተል እና የመቆጣጠር የማድረግ ኃላፊነት የሚኒስቴሩ ነው። ከዚህ አንጻር ሚኒስቴሩ ለባለድርሻ አካላት ማለትም ለከተማ ልማትና ኮንስትራክሽን ሚኒስቴር፣ ለሕንፃ ተቋራጮች፣ ለአማካሪ ድርጅቶች እና ለሕንፃ ባለንብረቶች ስለ አካል ጉዳተኞች መብት በተለይ ደግሞ ከህንፃ ተደራሽነት ጋር በተያያዘ ግንዛቤ የማስጨበጥ ሃላፊነት አለበት። በተጨማሪም ሚኒስቴሩ ባለድርሻ አካላት በዚህ ረገድ ሃላፊታቸውን እየተወጡ ስለመሆኑ የመከታተል፣ የመቆጣጠር እና የማረጋገጥ ሃላፊነት አለው። ይሁን እንጂ የሚገነቡ ሕንፃዎች በሕጉ ላይ በተቀመጠው መስፈርት መሰረት ለአካል ጉዳተኞች ምቹ እና ተደራሽ ሆነው እየተሰሩ ስለመሆኑ እና አለመሆኑ ለመከታተል እንዲያመች በሚል በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር እና በከተማ ልማት እና ኮንስትራክሽን ሚኒስቴር የመግባቢያ ሰነድ የተፈረመ ቢሆንም በየጊዜው እየተገናኙ የተገኙ ውጤቶችንና ያጋጠሙ ችግሮችን ከመገምገም እና መፍትሄዎችን እያስቀመጡ ከመሄድ አንጻር ተቀናጅቶ የመስራት ከፍተኛ ክፍተት እንዳለ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች ዳይሬክቶሬት ያገኘነው መረጃ ያመልክታል።[233] ይህም ለአካል ጉዳተኛ ሰራተኞች ሕንፃዎችን ተደራሽ ከማድረግ አንጻር ያለው አሰራር ከፍተኛ ክፍተት ያለው መሆኑን የሚያስገነዝብ ነው።

3.4.2 የመረጃ እና ግንኙነት ተደራሽነት

አካል ጉዳተኞች በስራ ስምሪት እኩል ዕድል ተሳታፊ እንዲሆኑ ለማድረግ ሌላው ተደራሽ መደረግ ያለበት የመረጃ እና ግንኙነት አገልግሎት ነው። ምቹ አከባቢ ካለመኖሩ የተነሳ በሚፈጠረው የተለያየ መሰናክል አካል ጉዳተኞች እንደሌሎች አቻዎቻቸው መረጃ በቀላሉ ማግኘት አይችሉም። መረጃ በቀላሉ ማግኘት በማይቻልበት ሁኔታ ደግሞ የስራ ስምሪት መብትም ሆነ ሌሎች መብቶችን መጠቀም አይቻልም። በመሆኑም አካል ጉዳተኞች መረጃ እንዳያገኙ መሰናክል የሚሆኑ ጉዳዮችን መለየት እና መፍትሄ ማስቀመጥ በመንግስት በኩል ትኩረት ሊሰጠው የሚገባው ጉዳይ ነው። ከዚህ አንጻር በአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ

[232] የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርሀግብር(2004-2013) ገጽ 76

[233] ከአቶ አሳልፈው በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ገዳተኞች ጉዳይ ዳሬክተር ጋር ታህሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ ቃለ ምልልስ

ስምምነት ላይ እንደተገለጸው የመረጃ መረብን ጨምሮ አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን፣ እንዲሁም ሌሎች የመርጃ መንገዶችን፣ የድጋፍ አገልግሎቶችንና ማቀላጠፊያዎችን ጨምሮ የእንቅስቃሴ መርጃ መሳሪያዎችንና ደጋፊ ተክኖሎጂዎችን አስመልክቶ ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽነት ባለው ዘዴ መረጃዎችን መስጠት በተለይም የቃል ንግግሮችን የሚታዩ ምልክቶችን፣ ብሬልን፣ በዳሰሳ የሚደረስባቸውን የግንኙነት ዘዴዎች ጉልህ ህትመቶችን፣ ምቹና ዘረፈ ብዙ የብዙሃን መገናኛ ዘዴዎችን የተጻፉና የተቀረጹ ድምጾችን፣ ግልጽ ቋንቋዎችን ሰብዓዊ አንባቢንና እንዲሁም በየጊዜው እየተሸሻሉ የሚሄዱ አማራጭ የመገናኛ ስልቶችን፣ መንገዶችንና ዘዴዎችን ተደራሽ ማድረግ ነው።[234] ከዚህ አንጻር የስራ ቅጥር ማስታወቅያ በህትመት ወይም በመገናኛ ብዙሀን ሲለቀቅ ለአይነ ስውራንና መስማት ለተሳናቸው በብሬልና በምልክት ቋንቋ ተደራሽ ማድረግ በአገራችን የማስታወቅያ ስራ የተለመደ አይደለም። ይህ አለመሆኑ ደግሞ አካል ጉዳተኞች እኩል የስራ ስመሪት መብት ተሰታፊ እንዳይሆኑ የራሱን አሉታዊ ተጽዕኖ ያሳድራል። በመሆኑም የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በሕግ የተጣለበትን አካል ጉዳተኞች እኩል እድል ተጠቃሚና ሙሉ ተሳታፊ እንዲሆኑ የማረጋገጥ ኃላፊነት በዋናነት የተጣለበት ከመሆኑ አኳያ ከመንግስት እና የግል የመገናኛ ብዙሃን ባለድርሻ አካላት ጋር በመሆን መረጃ የማግኘት መብት ተፈጻሚነታቸውን ማረጋገጥ ይጠበቅበታል። ከዚህ አንጻር የሰራተኛና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽ በሆነ መንገድ መረጃ የማግኘት መብት በዓለም ዓቀፍ ስምምነት እና በአገር ውስጥ ሕግ ተቀባይነት ያለው ስለመሆኑ ለባለድርሻ አካላት ግንዛቤ መስጠት እና በትብብር መስራት የሚስፈልጉባቸውን ጉዳዮች በመለየት በጋራ መስራት ስለሚቻልበት ሁኔታ ስልቶችን መንደፍ ያስፈልጋል። ይሁን እንጂ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች መረጃ የማግኘት መብት እንዳይጠቀሙ የሚያደርገውን አከባቢያዊ መሰናክል ለመቅረፍ የሚያስችል አሰራር ከባለድረሻ አካላት ጋር በመሆን አሰራሮችን በመዘረጋት እና አፈጻጸማቸውን ከማረጋገጥ አንጻር ክፍተት ያለበት መሆኑን ታይቷል፡

3.4.3 ስለተመጣጠነ ማመቻቸት እና አድሏዊ አሰራር ስለማስቀረት

እንግዲህ አካል ጉዳተኞች በደረሰባቸው የአካል ወይም የአዕምሮ ጉዳት ምክንያት በሁለተናዊ እንቅስቃሴያቸው ከከሌሎች ጋር እኩል ተወዳዳሪ እንዳይሆኑ የሚያደርጋቸውን አከባቢያዊ መሰናክል መለየት፣ መፍትሄ የመስጠት እና ተፈጻሚነታቸውን ማረጋገጥ የመንግስት ግዴታ

[234] UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art.2 , art 9(g)

እንደሆነ በአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት ላይ ተገልጿል፡፡[235] *አከባቢያዊ መስናክልን ለማስቀረት ከሚወሰዱት የመፍትሄ እርምጃዎች ውስጥ አንዱ የተመጣጠነ ማመቻቸት ለአካል ጉዳተኞች በማድረግ እና በህብረሰተቡ የተዛባ አመለካከት ምክንያት አድሏዊ አሰራርን ማስቀረት ሲቻል እንደሆነ በዓለም ዓቀፍ ስምምነቱ ላይም ሆነ በአገራችን የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር* 568/2000 *ላይ የሕግ መሰረት አለው፡፡ በመሆኑም እነዚህን መብቶች ለማስፈጸም መንግስት ዝቅተኛ መስፈርት እና መመሪያ በማዘጋጀት አፈጻጸሙን መከታተል እንደሚገባው በስምምነቱ ላይ ተመላክቷል፡፡ ከዚህ አንጻር የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መንግስትን ወክሎ ይህን ስምምነት እንደያስፈጽም ስልጣን በሕግ የተሰጠው መሆኑ የሚታወቅ ነው፡፡*[236] *በመሆኑም የአካል ጉዳተኞችን የስራ ስምሪት መብት ከማረጋገጥ አንጻር የመንግስት ተቋማትም ሆኑ የግሉ ዘርፍ መስጠት ስላለባቸው ዝቅተኛ መስፈርት እና ማድረግ ስለሚገባቸው የተመጣጠነ ማመቻቸት የሚገልጽ ዝርዝር መመሪያ አልተዘጋጀም፡፡ ይህ ደግሞ ምንም እንኳ በግልጽ አካል ጉዳተኞችን የሚያገል አድሏዊ አሰራርን የሚፈቅድ ሕግ ባይኖርም በአሰሪዎች መቅረብ ስለሚገባቸው የተመጣጠነ ማመቻቸት ለምሳሌ ከትራንስፖርት አቅርቦት፣ ከስራ ሰዓት መግቢያና መውጫ፣ የስራ ቦታ ምቹነት በተለይ ከሕንጻና ቢሮ ዲዛይን፣ ረዳት እና የምልክት ቋንቋ አስተርጓሚ ከመመደብ አንጻር፣ የብሬይል አቅርቦትና የመሳሰሉት ጉዳዮች ዝቅተኛ መስፈርት በመመሪያ አለመቀመጡ በቀጥታም ባይሆን በተዘዋዋሪ መንገድ አካል ጉዳተኞች ላይ አድሏዊ አሰራር እንዲኖር መንገድ የሚከፍት ነው፡፡ ስለዚህ በዝርዝር ተገልጾ የተቀመጠ የተመጣጠነ ማመቻቸት ዓይነት በመመሪያ ማውጣት ያስፈልጋል፡፡ በሕግ የተደነገጉትን የተመጣጠነ ማመቻቸት የማያደርግ አሰሪ በአካል ጉዳተኞች ላይ መድሎ እና ማግለል እንደፈጸመ ሊያስቆጥር የሚገባ ድንጋጌ በመመሪያ ማውጣት ያስፈልጋል፡፡ ይህ መመሪያ ባልተዘጋጀበት ሁኔታ ግን ተፈጻሚነቱን መከታተልና መቆጣጠር አይቻልም፡፡*

[235] UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art.2 , art 9

[236] የአካል ጉዳተኞች መብቶች ኮንቬንሽን ማፅደቂያ አዋጅ ቁጥር 676/2002 አንቀጽ 3

ምዕራፍ አራት

ማጠቃለያ እና መደምደምያ

አካል ጉዳተኞች ሰው በመሆናቸው በተፈጥሮ ለሰው ልጆች ሁሉ የተሰጡ መብቶች በሙሉ ለእነርሱም ተፈጻሚ እንደሚሆኑ እርግጥ ነው። ነገር ግን አካል ጉዳተኞች ከደረሰባቸው የረዥም ጊዜ አካላዊ፣ አዕምሯዊ፣ ስነ-አዕምሯዊ ወይም የስሜት ህዋሳት እክሎች ከሚያስከትሏቸው ተጽዕኖዎች የተነሳ ከሌሎች አቻዎቻቸው ጋር በእኩል ደረጃ በማህበረሰቡ ውስጥ ሙሉና ውጤታማ ተሳትፎ እንዳያደርጉ ሊገድቡ የሚችሉ የተለያዩ አከባቢያዊ መሰናክሎች ለማስቀረት ሲባል በዓለም ዓቀፍ ደረጃ ሕግ ማውጣት አስፈላጊ መሆኑን አገራት ተስማምተውበታል።

በአሁኑ ጊዜ አካል ጉዳተኞችን በተመለከተ ተቀባይነት ያለው ዓለም ዓቀፍ ሕግ በተባበሩት መንግስታት ድርጅት የጸደቀው የ2006ቱ የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት ነው። ይህ የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት አዲስ የሰብዓዊ መብት ድንጋጌ ይዞ የመጣ ሳይሆን ቀድሞ የነበሩትን እንዳለ በመቀበል ነገር ግን አካል ጉዳተኞች ከሌሎች ጋር እኩል የሰብዓዊ መብቶቻቸው ተጠቃሚ እንዲሆኑ ለማስቻል አገራት ምን ማድረግ እንዳለባቸው የሚያመላክት ነው። በስምምነቱ አንቀጽ 27[237] ላይ የዚህ ስምምነት ተዋዋይ መንግስታት አካል ጉዳተኞች ከሌሎች ጋር በእኩል ደረጃ ላላቸው የመስራት መብት ዕውቅና መስጠት አለባቸው ይላል።

በአገራችን የአካል ጉዳተኞችን የስራና ቅጥር እና ሌሎች መብቶችም ሊያስጠብቅ የሚችል የሕግ ማዕቀፍ መኖሩን ተመልክተናል። ይኸውም በተባበሩት መንግስታት ድርጅት የወጣውን የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት ያጸደቅን ከመሆኑም በላይ የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 ወጥቶ ስራ ላይ እንዲውል ተደርጓል። የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት እና የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት አዋጅን የማስፈጸም ሥልጣን የተሰጠው መሆኑ ይታወቃል። በመሆኑም ይህን የአዋጁን ድንጋጌ ለማስፈጸም ዝርዝር መመሪያ የማውጣት ስልጣን አለው።

[237] UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art. 27(1)(a-j)

ከዚህ አንጻር የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት እና የስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2000 ለማስፈጸም የወጣው መመሪያ እያንዳንዱን ዝርዝር ጉዳዮች ከማካተት አንጻር ክፍተት ያለበት መሆኑን ባደረግነው የዳሰሳ ጥናት ተመለክተናል። በአዋጁ ላይ የተገለጸው በአሰሪው ላይ የተጣለው የተመጣጠነ ማመቻቸት የማድረግ ግዴታ ምን ምን ተግባራት እንደሆኑ ለምሳሌ እንደብሬይል አቅርቦት፣ የምልክት ቋንቋ አስተረጓሚ መቅጠር፣ የትራንስፖርት አቅርቦት ሁኔታ ወዘተ የማቅረብ ግዴታዎች የአሰሪው ስለመሆኑ በመመሪያው ውስጥ አልተካተተም። ለአካል ጉዳተኛ ሰራተኛ እንደ ጉዳቱ ዓይነትና የስራ ሁኔታ ሊደረግለት ስለሚገባው የተመጣጠነ ማመቻቸት በግልጽ በአዋጅ ወይም በመመሪያ ባለተቀመጠበት ሁኔታ የተመጣጠነ ማመቻቸት ተደርጓል ወይም አልተደረገም ብሎ አፈጻጸሙን ለመከታተል አስቸጋሪ እንደሚሆን ግልጽ ነው። ሰለዚህ መመሪያው የአዋጁን ድንጋጌ ለማስፈጸም የሚችል ዝርዝር ጉዳዮችን ከማካተት አንጻር ከፍተኛ ክፍተት ያለበት መሆኑን የዳሰሳ ጥናቱ ያመላክታል። በተጨማሪም የስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2000 ይዘት ከአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት አንቀጽ 27 ስር ከተዘረዘሩት የስራና ቅጥር መብት አንጻር ሲታይ አጭር እና ዝርዝር ጉዳዮችን አለመያዙ ሌላው የሕግ ክፍተት መኖሩን በዳሰሳ ጥናቱ ተመላክቷል።

የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ ዘርፈ ብዙ ቅንጅት የሚጠይቅ በመሆኑ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከዋና ዋና የፌዴራል መንግስት ስራ አስፈጻሚዎች ጋር የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ አካተው እንዲሰሩ የመግባቢያ ሰነድ የተፈራረመ መሆኑን ተመልክተናል። በዚሁ መሰረት ባለድርሻ አካላት ለአካል ጉዳተኞች ከሚሰጡት አገልግሎት በተጨማሪ በሴክተሮቻቸው የስራ ዕድል እንዲፈጥሩ የሚል ቢሆንም በተወሰደው እርምጃ ምን ያህል አካል ጉዳተኞች የስራ እድል እንደተፈጠረላቸው አይታወቅም። እንደተባለው ሁሉም ምኒስቴር መስሪያ ቤቶች የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ በእቅዶቻቸው አካተው እየፈጸሙ ስለመሆኑ ሪፖርት የማድረግ ከፍተኛ ችግር ያለ መሆኑና ይህን እንዲፈጽሙ የሚያደርግ አስገዳጅ የሕግ ማዕቀፍ ባለመኖሩ አፈጻጸሙም ሆነ የክትትል እና ቁጥጥር ሂደቱ ደካማ እንዲሆን ያደረገው መሆኑን ከሚኒስቴሩ ያገኘነው መረጃ ያመለክታል። የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ተቋማቱ በድርጊት መርሃ ግብሩ መሰረት የተሰጣቸውን ተግባራት እየፈጸሙ ስለመሆኑ ለመከታተል የሚያስችል የመመዘኛ ቼክ ሊስት ያላዘጋጀ መሆኑ አፈጻጸማቸውን ለመቆጣጠርና ግብረ

መልስ ለመስጠት የሚያስችል መለኪያ የሌለው ስለሆነ ለሚፈለገው ውጤት አለመምጣት እንደምክነያት የሚጠቀስ ነው።

በጥናቱ ላይ እንደተመለከተው የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከአካል ጉዳተኞች ጋር በተያያዘ የ2006ቱ ዓለም አቀፍ የአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት፣ የአካል ጉዳተኞች የድርጊት መርሃግብር እና የስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2000 የተካተቱትን መብቶች ከባለድርሻ አካላት ጋር በመሆን እንደ አገር በዋናነት የሚያስፈጽም ወይም መፈጸማቸውን የማረጋገጥ ኃላፊነት የተሰጠው መሆኑ ይታወቃል። ይሁን እንጂ ይህን ዓለም ዓቀፋዊ እና ብሔራዊ የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ ለማስፈጸም ራሱን የቻለ ጠንካራ አደረጃጀት በተቋሙ ውስጥ ሳይኖር መቆየቱ እና በማህበራዊ ደህንነት ማስፋፊያ ዳይሬክቶሬት ስር በቡድን እንዲደራጅ መደረጉ ለጉዳዩ ትኩረት ያለመስጠት ወይም የስራውን ስፋት እና ጥልቅት ካለመረዳት የሚመነጭ መሆኑን የሚያሳይ ከመሆኑም በላይ ሕጎቹ በተሟላ መልኩ እንዳይፈጸሙ አሉታዊ ተጽዕኖ ሲያሳድር የቆየ እንደነበረ ተመልክተናል። ከ2011 ዓ/ም በጀት ዓመት ጀምሮ የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይን የሚከታተል ራሱን የቻለ ዳይሬክቶሬት እንዲደራጅ የተደረገ መሆኑ ሲታይ ያለውን የአደረጃጀት ችግር ለመቅረፍ ጥረት የተጀመረ መሆኑን የሚያመላክት ቢሆንም ለአካል ጉዳተኞች መሰጠት ከሚገባው ልዩ ልዩ አገልግሎት አንጻር በቂ የሰው ኃይል፣ የቢሮ፣ ምቹ የስራ ሁኔታ እና ሌሎች የአገልግሎት መስጫ ግብዓቶች ከፍተኛ እጥረት አሁንም ያለበት መሆኑን በጥናቱ ተዳሷል።

ምዕራፍ አምስት

ምክረ ሃሳብ

በዚህ የዳሰሳ ጥናት መሰረት የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞችን ስራ ስምሪት መብት ሕግ ይበልጥ አጠናክሮ ከማስፈጸም እና ተግባራዊነቱን ከማረጋገጥ አንጻር የሚከተሉትን ምክረ ሀሳቦች እንደ መፍትሄ አቅርበናል።

- ከአደረጃጀት አንጻር የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ አገልግሎት ለመስጠት በቅርቡ ራሱን የቻለ ዳይሬክቶሬት ማቋቋሙ ይታወቃል። ይሁን እንጂ ክፍሉ አዲስ ከመሆኑ አንጻር ያለበትን የቢሮ፣ የሰው ሃይል እና የመገልገያ ዕቃዎች እጥረት በማሟላት ክፍሉን ማጠናከር ያስፈልጋል። ይልቁንም "ስለኛ ያለኛ ምንም መወሰን የለበትም" በሚለው የአካል ጉዳተኞች መፈክር መሰረት አካል ጉዳተኞች በራሳቸው ጉዳይ ወደ አመራር ሰጪነት ማምጣት ያስፈልጋል። በዚሁ በተቋቋመው ዳይሬክቶሬት ስር የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብትን ተግባራዊነት ለማድረግ ይረዳ ዘንድ በተለይ ስራ ፈላጊ አካል ጉዳተኞችን የመመዝገብ፣ የአካል ጉዳተኞችን የስራ ሁኔታ የሚቆጣጠር እና በአሰሪዎች የተመጣጠነ ማመቻቸት እየተደረገ መሆኑን የሚከታተል ቢያንስ የቡድን አደረጃጀት መፍጠር ያስፈልጋል።
- የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት መብት አዋጅ ለማስፈጸም ያወጣውን መመሪያ እንደገና ማየት እና ማሻሻል ያስፈልጋል። መመሪያው ከአዋጁ ጋር እንዲጣጣም ማድረጉ እንደተጠበቀ ሁኖ በተለይ መመሪያው በአካል ጉዳተኞች መብት ጥበቃ ስምምነት አንቀጽ 27 ላይ የተገለጹትን የስራና ቅጥር ሁኔታዎች እንዲያካትት፣ እንዲሁም አዋጅ ቁጥር 568/2000 ለማስፈጸም የሚረዳ ዝርዝር ጉዳዮችን ማለትም አሰሪዎች ማድረግ ስላለባቸው የተመጣጠነ ማመቻቸት ዝቅተኛ ተግበራት መወሰን እና ለአካል ጉዳተኞች የስራ እድል ከማስፋፋት አንጻር በሚኒስቴሩ መወሰድ የሚገባቸውን እርምጃዎች በመመሪያው ማካተት ያስፈልጋል።
- አካል ጉዳተኞች እኩል የስራ እና ቅጥር እድል ተሳታፊ እና ተጠቃሚ መሆናቸውን ከማረጋገጥ አንጻር የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የብሔራዊ የአተገባበርና የክትትል አስተባባሪ ኮሚቴን በበላይነት የሚመራ

ከመሆኑ አኳያ እና የፌዴራል መንግስት ስልጣንና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011 መሰረት ግንባር ቀደም ኃላፊነት ያለው ከመሆኑ አንጻር ሁሉም ተቋማት የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ አካተው ለመስራት በተፈራረሙት የመግባቢያ ሰነድ መሰረት በተለይ ምን ያህል የስራ ዕድል እየፈጠሩ ስለመሆኑ የሚረዳ ቼክሊስት በማዘጋጀት ጠንከር ያለ የክትትል እና የቁጥጥር ስርዓት መዘረጋት ያስፈልጋል። እንዲሁም ተቋማቱ በመግባቢያ ሰነዱ መሰረት ሳይፈጽሙ ቢገኙ ተጠያቂ የሚያደርግ አስገዳጅ የሆነ የሕግ ማዕቅፍ እንዲወጣ ሚኒስቴሩ ለመንግስት ሀሳብ ማቅረብ ይጠበቅበታል።

- በአካል ጉዳተኞች ብሔራዊ የድርጊት መርሃ ግብር ላይ እንደተገለጸው ለአካል ጉዳተኞች የስራ ዕድል ከማስፋፋት አንጻር ስራ ፈላጊ አካል ጉዳተኞች የሚመዘገቡበት ስርዓት ማዘጋጀትና መተግበር፣
- ጉዳዩ የሚመለከታቸውን ባለድርሻ አካላት ማለትም እንደ ገቢዎች ሚኒስቴር፣ ንግድ ሚኒስቴር እና የመንግስት ግዢ ኤጀንሲ በማስተባበር እና በመምራት አካል ጉዳተኞችን የሚቀጥሩ የማህበረሰብ ድርጅት እንዲደራጁና እንዲቋቋሙ መደገፍ እና ማመቻቸት፣ አካል ጉዳተኞችን ለሚቀጥሩ የግል ድርጅቶች የታክስ ማበረታቻዎች እንዲያገኙ የሚያደርግ የሕግ ማዕቀፍ ማውጣት እና ይህንኑ የሚያስተገብር ስርዓት መዘርጋት(social corporate responsibility) እና አካል ጉዳተኞችን በብዛት ከቀጠሩ ድርጅቶች፣ ህብረት ስራ ማህበራትና ኩባንያዎች በተለየ ሁኔታ የመንግስት ግዢ መፈጸም የመሳሰሉት ጉዳዮች ተግባራዊ የሚሆኑበትን ስርዓት በመዘርጋት ለአካል ጉዳተኞች የስራ ዕድል ለመፍጠር እና ማስፋፋት ይረዳል።

አባሪ አንድ

ዋቢ መጽሃፍትና ጽሑፎች

ሀ. ሕጎች

1. የኢ.ፌ.ዴ.ሪ. ሕገ መንግስት
2. የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996
3. የአሰሪ እና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011
4. የፌደራል መንግስት የአስፈጻሚ አካላትን አደረጃጀት ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን የወጣው አዋጅ ቁጥር 1097/2011
5. የመንግስት ሰራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁጥር 714/2003
6. የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2003
7. የተሻሻለው የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 908/20082.
8. የፌዴራል መንግስት ስራ አስፈጻሚዎችን ስልጣንና ተግባር ለመደንገግ የወጣ አዋጅ ቁጥር 1097/2011
9. የውጭ አገር ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር923/2008
10. የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1056/2011
11. የስራና ሰራተኛ ማገናኘት አገልግሎት አዋጅ ቁጥር 632/2001
12. የዓለም አቀፍ ስምምነቶች መዋዋያና ማፅደቂያ ሥነ-ሥርዓት አዋጅ ቁጥር 1024/2009
13. የአካል ጉዳተኞች መብቶች ኮንቬንሽን ማፅደቂያ አዋጅ ቁጥር 676/2002
14. የአካል ጉዳተኞች ስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2000
15. የኢትዮጵያ የሕንፃ አዋጅ ቁጥር 624/2001

ለ. ቃለ-መጠይቅ

1. ከዶ/ር ኤርጎጌ ተስፋየ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር
2. ከክቡር አቶ ጌታሁን አብዲሳ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የማህበራዊ ዘርፍ ሚኒስቴር ዴኤታ ጋር ታህሳስ 2012 ዓ/ም የተደረገ ቃለ መጠይቅ
3. ከወ/ሮ አየለች እሸቴ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ዴኤታ ጋር ከተደረገ ቃለ መጠይቅ የተወሰደ (ታህሳስ 24/ 2012

4. ሀና ማሩ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት ተወካይ ዳይሬክተር
5. አቶ መስፍን ይልማ ይልማ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሙያ ደህንነት፣ ጤንነትና የስራ አካባቢ ቡድን መሪ
6. ከአቶ ዘሪሁን ገዛኸኝ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር ዴኤታ አማካሪ
7. ወ/ት መሰለች ደጀኔ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ. ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰላማዊ ኢንዱስትሪ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት የኢንዱስትሪ ግንኙነት ቡድን መሪ
8. .ከአቶ ብርሃኑ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክትር ጀኔራል ጋር የተደረገ ቃለ መጠይቅ
9. ከአቶ አሳልፈው በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች አገልግሎት ጉዳይ ዳይሬክተር ጋር ታህሳስ 2012 የተደረገ ቃለመጠይቅ
10. ከአቶ እሸቱ በሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የውጭ አገር ስራ ስምሪት ዳይሬክቶሬት ጀኔራል የኤጀንሲ ፈቃድ መስጫ ቁጥጥር፣ ክትትልና ድጋፍ ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር ጋር ጥር 2012 ዓ/ም የተደረገ ቃለ መጠይቅ

ሐ. ዓለም ዓቀፍ ስምምነቶች

- እ.አ.አ. በ 1948 የወጣው ሁሉን አቀፍ የሰብአዊ መብቶች መግለጫ
- በ1966 የወጣው የኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊና የባህል መብቶች ኮንቬንሽን
- በ 1969 የወጣው ሁሉንም ዓይነት የዘር መድልዎ ለማስወገድ የተደረገውን የዓለም አቀፍ ስምምነት
- በ1981 የወጣው የአፍሪካ የሰዎች እና የህዝቦች መብቶች ቻርተር
- በ1990 የወጣው የአፍሪካ ህጻናት መብቶች እና ደህንነት ቻርተር
- በ 1989 የወጣው የህፃናት መብቶች ኮንቬንሽን
- በ 1979 የወጣው ማንኛውንም አይነት የሴቶች አድልኦአዊ ልዩነት ለማስወገድ የወጣው ኮንቬንሽን
- በ 2006 የወጣው የአካል ጉዳተኞች መብት ኮንቬንሽን
- C002- unemployment convention, 1919(No. 2)
- C88 Employment service convention, 1948
- C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981

- C181 Private Employment Agencies Convention, 1997
- C144 Tripartite Consultation(International Labour Standards) Convention, 1976
- C80/1946 and C116/1961 Final Articles Revision Convention
- C11 Right of association(agriculture) convention, 1921
- C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921
- C29 Forced Labour Convention, 1930 and C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957
- C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948
- C98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949
- C100 Equal Remuneration Convention, 1951
- C106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957
- C111 Discrimination(Employment and Occupation) Convention, 1958
- C138 Minimum Age Convention, 1973
- C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981
- C1158 Termination os Employment Convention, 1982.
- The 1990 UN Migrant Workers Convention guarantees migrant workers and members of their families
- Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
- The ILO's Domestic Workers Convention189
- ILO Convention No. 143 – Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (1975)
- ILO Convention 168 of 1988 (Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention
- Declaration on the rights of disabled Persons, proclaimed by UN General Assembly Resolution 3447(xxx) of December 1975
- International Labour Organization, vocational Rehabilitation and Employment(disabled persons) convention 159.(1983)

- UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities art.1

መ. ፖሊሲና ስትራቴጂ

1. የብሄራዊ የሙያ ደህንነት እና ጤንነት ፖሊሲ እና ስትራቴጅ
2. የኢትዮጵያ ብሔራዊ የሥራ ስምሪት ፖሊሲ እና ስትራቴጅ
3. የኢፌዴሪ ብሔራዊ ማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ (2007)
4. የኢፌዲሪ የአካል ጉዳተኞች ብሄራዊ የድርጊት መርኃ ግብር (2004-2013)

ሠ. ጥናታዊ ጽሁፍ እና መጽሃፍት

1. በላቸው መኩሪያ፣ የኢትዮጵያ አሰሪ እና ሰራተኛ ህግ መሰረታዊ ነጥቦች፣ 2004 ዓ.ም
2. አንዳርጌ ካሴ፣ የኢትዮጵያ አሰሪ እና ሰራተኛ ህጎች ማብራሪያ
3. Jeff kenner, *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*(Hart Publishing, 2003
4. Deborah J. Lockton, *Employment Law*(4th ed, New York:Palgrave Macmillan, 2003)
5. Peter Chandler, *Waud's Employment Law*(13th ed, London: Kogan page limited, 2001)
6. Jens Kirchner et al, *Key Aspects of Germany Employment Law*(springer, 2010) ገፅ 143-145

<u>መጽሄት</u>

Lucca Ratti, ''Agency work and the idea of dual employership: A comprehensive perspective.'' *Comp. Lab.L & Policy J.* 30 (2008-2009):

<u>ኢንተርኔት</u>

1. Occupational health *A manual for primary health care workers* World Health Organization Regional Office for the Eastern Mediterranean Cairo 2001

https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehemhealthcareworkers.pdf

2. Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators, Department of Statistics (STATISTICS), Geneva: ILO, 2018.
3. http://www.businessdictionary.com/definition/safety.html
4. https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--en/index.htm
5. NATIONAL LABOUR MIGRATION MANAGEMENT ASSESSMENT: ETHIOPIA published by IOM 2017

<u>የሰበር ችሎት ውሳኔዎች</u>

1. ውድ መጣስ ኑሮ አስመጭ እና ላኪ ድርጅት እና እነ አቶ ሁነኛው ሰጠ(11 ሰዎች) (የሰ/መ/ቁ 42982 የካቲት 25 ቀን 2002 ቅጽ 9)
2. እምላሎ ወረዳ ኮንስትራክሽን እና እነ አቶ መሃመድ ሰይድ(6 ሰዎች)(የሰ/መ/ቁ/ 60036፣ ሰኔ 3 ቀን 2003 ዓ.ም ቅጽ 11)
3. አቶ ደረጀ ውለታው እና ዋሊያ ሌዘርስ ፕሮዳክትስ ኀ/የተ/የግ/ማ/፣ (የሰ/መ/ቁ/ 49273 ሚያዝያ 27 ቀን 2002 ቅጽ 9)

አባሪ ሁለት

ለሰራተኛና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አመራሮችና ባለሙያዎች የተዘጋጀ ቃለመጠይቅ

1. ለውጭ ሀገር ዜጎች የስራ ፈቃድ የሚሰጥበትን ሁኔታ ለመወሰን በ2011ዓ/ም በወጣው መመሪያ አንቀጽ 10(2) ላይ ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ስለተተኪው ኢትዮጵያዊ ሰራተኛ የዕውቀት ሽግግርና የስራ ሁኔታ ቁጥጥር እንዴት ነው የሚያደርገው?
2. የውጭ ሀገር ዜጋ በኢትዮጵያ የስራ ፈቃድ ሊያገኝ የሚችለው በዜጎች ሊሸፍን የማይችል ስራ ስለመሆኑ የሚያረጋግጠው አግባብነት ያለው አካል በሀገራችን አለ ወይ?
3. የማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ ለማስፈጸም የማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ ካውንስል ተቋቁማል ወይ? ተቋቁሞ ከሆነ የግንኙነት ጊዜው መች መች ነው? አፈጻጸሙስ ምን ይመስላል?
4. ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሀገራዊ የማህበራዊ ጥበቃ ፕሮግራም አፈጻጸም ቀልጣፋና ውጤታማ መሆኑን የሚጠበቀውን ውጤት እና ለውጥ ማስገኘቱን ለማረጋገጥ የሚያስችል የመረጃ አሰባሰብ ስርዓት ተዘርግቶዋል ወይ?ተግባራዊነቱስ ምን ይመስላል?
5. ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የማዕከላዊ የመረጃ ስርአት በማቋቋም ተጠቃሚዎችን በቦታ፣ ብዛት በአገልገሎት አይነት በማደራጀት የተሟላ መረጃ ለመያዝና ለመለዋወጥ የሚያስችል አሰራር ተዘርግቷል ወይ?
6. 6.የብሄራዊ ማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ ማስፈጸሚያ የድርጊት መርሃ ግብር አስካሁን ለምን ሳይዘጋጅ ቆየ? ይህስ በፖሊሲው በአፈጻጸሙ ላይ ተጽዕኖ አይፈጥርም ወይ?
7. ልማታዊ ሴፍቲኔት መስፋፋት ከማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ ስትራቴጂ ውስጥ አንዱ ሲሆን ሲሰራ የነበረው በግብርና ሚኒስቴር መሆኑ ይታወቃል። ነገር ግን ይህን ተገባር ወደ ሰማጉሚ ለማምጣት ሂደት ላይ እንደሆነ በ2011 ሪፖረት ላይ ተቀምጧል። ይህ የተደረገበት ምክነያት ምንድ ነው?ይህን ሀላፊነት ለመወጣት የሚያስችል አሰራር ዘርግቷል ወይ?
8. በአካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2000 ላይ ለአካል ጉዳተኞች የተመጣጠነ ማመቻቸት መደረግ አለበት ይላል። ይህን አዋጅ ለማስፈጸም ሰማጉሚ ያወጣው መመሪያ ላይ በተመሳሳይ የተመጣጠነ ማመቻቸት መደረግ እንዳለበት ይገልጻል። ነገር ግን የሚደረገው የተመጣጠነ ማመቻቸት ምን ምን ዝርዝር ተግባራት እንደሚያካትት በመመሪያው ላይ ለምን አልተዘረዘረም? የተመጣጠነ ማመቻቸት ምን ምን ተግባራት እንደሆነ በመመሪያው ላይ በዝርዝር ባልተቀመጠበት ሁኔታ በአዋጁ ለአካል ጉዳተኞች የተሰጠውን መብት ለማስፈጸም እንዴት ይቻላል?
9. ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የአካል ጉዳተኞችን የድርጊት መርሀግብር ለማስፈጸም ብሄራዊ አተገባበርና ክትትል አሰተባባሪ ኮሚቴ የሚመራ እንደመሆኑ መጠን የድርጊት መርሀግብር ዕቅድና አተገባበር ሌሎች ተቋማት አካተው እየፈጸሙ ስለመሆኑ እንዴት እየተከታተለ ይገኛል?

10. የውጭ ሀገር ስራ ስምሪት አዋጅን በተመለከተ የአዋጁን ድንጋጌ ለማስፈጸም በክልሎች የተፈጠረ አደረጃጀት አለ ወይ? ከሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ጋር ተቋማዊ ግንኙነት ስርዓት ተዘርግቶለታል ወይ? (አንቀጽ 13)
11. በውጭ ሀገር የሚሄዱ ሰራተኞች የጤና ምርመራ የሚያደርጉት ጤና ጥበቃ በመረጣቸው የጤና ተቋማት እንደሆነ በአዋጁ አንቀጽ 9 ላይ ተደንግጓል። ነግር ግን አሁን አገልግሎቱን እየሰጡ ያሉት ተቋማት በተቀባይ ሀገራት የተመረጡ 12 ተቋማት ከመሆኑ አንጻር የአዋጁ አፈጻጸም እንዴት ይታያል? በክልሎች የሰራተኞች የጤና ምርምራ እያደረጉ ያሉ የጤና ተቋማት አሉ ወይ? ለዚሁ ዓላማ በጤና ሚኒስቴር የተመረጡ 40 የሚደርሱ የጤና ተቋማት አገልግሎት እየሰጡ ነው ወይ?
12. በአዋጅ ቁጥር 909/2007 አንቀጽ 39 መሰረት ብሄራዊ አስተባባሪ ኮሚቴ ተቋቁሟል ወይ? የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ድርሻ ምንድነው?በተለይ ከስራ ስምሪት ጋር በተያያዙ ጉዳዮች ከተቀባይ ሀገራት ጋር የሁለትዮሽ ስምምነት ሊደረግ ስለሚችልበት ሁኔታ እንዲጠናና አመቺ ሁኔታ እንዲፈጠር ከማድረግ አንጻር ምን የተሰራ ስራ አለ?(አዋጅ ቁጥር 923/2007 አንቀጽ 15)
13. ኤጀንሲዎች ከሰራተኛ ምልመላና ቅጥር ጋር ተዛማጅነት ያላቸውን መረጃዎች እና ስለሰራተኛው ሁኔታ የሚጠየቁ ሌሎች መረጃዎችን በየስንት ጊዜ ነው ለሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ማሳወቅ ያለባቸው? የጊዜ ገደብ በመመሪያ ተወስኗል ወይ?(አንቀጽ 19)
14. ኤጀንሲዎች የተሟላ ቢሮ፣ የምልመላ ስርዓትና የቅድመ ቅጥር ገለጻና የምክር አገልግሎት መስጫ ቦታ እና ባለሙያ ማሟላቱን ለማረጋገጥ የሚያስችል ዝርዝር መመሪያ ወጥቷል ወይ?(አንቀጽ 20)
15. ሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ኤጀንሲዎች ስለሚፈጽሙት ጥፋት አስተዳደራዊ እርምጃ እንደሚወስድ ተደንግጓል።ነገር ግን ጥፋቶች እንዳይፈጸሙ ወይም ለመቀነስ አስቀድሞ ለመከላከል የሚያስችል የአሰራር ስርዓት ተዘርግቷል ወይ?(አንቀጽ 45፣46)
16. በውጭ ሀገር የሚሰሩ የኢትዮጵያ ዜጎችን መብት ለመጠበቅ ሌበር አታቼ ስለመመደብ እና ስለተግባርና ሃላፊነቱ በሚኒስቴር መስሪያ ቤት የተዘጋጀ መመሪያ አለ ወይ? (አንቀጽ 14)
17. ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ሞዴል የውጭ ሀገር የስራ ውል አዘጋጅቷል ወይ? ሞዴል ውሉ ተዘጋጅቶ ከሆነ በአዋጁ የተዘረዘሩትን አነስተኛ መስፈርት እንዲይዝ ተደርጓል ወይ?
18. የውጭ ሀገር የስራ ስምምነት ከተደረገባቸው ሶስት ሀገራት(ሰውዲ አረቢያ፣ጆረዳንና ኳታር) የሰራተኞች ደሞዝ ለመወሰን እንደ መነሻ የተወሰደው ምንድ ነው?የተቀባይ ሀገር ዝቅተኛ ደሞዝ ነው ወይም ሁለቱ ሀገራት ያጸደቁት አንስተኛ የደሞዝ ዓለም አቀፍ ስምምነት አለ ወይ? የተወሰነው ደሞዝ የዜጎችን ክብር የሚያስጠብቅ ነው ሊባል ይችላል?(አንቀጽ 17)
19. በአዋጁ መሰረት ሰራተኞችን ወደ ውጭ ሀገር ለማሰማራት የሚቻለው የሁለትዮሽ ስምምነት ሲኖር ብቻ ነው ይላል።(አንቀጽ12) ነግር ግን በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የ 2011 ዓ/ም ሪፖርት ከሶስት ሀገራት ጋር ብቻ መደረጉ የዜጎችን ተዘዋውሮ የመስራት መብት አይገድብም ወይ? ሕገ ወጥ ስደትንስ አያበረታታም ?
20. በማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ ውስጥ ልዩ ተጠቃሚ የሆኑት የአካል ጉዳተኞች እና አረጋውያን ጉዳይ የሕግ ማዕቀፍ ረቂቅ ሕግ እተዘጋጀ መሆኑ በሪፖርቱ ተመላክቷል። እስካሁን ያልወጣበት ምክንያት

ምንድነው? በዚህ ረገድ ሚኒስተሩ ድርሻውን ተወጥቷል ወይ?ሕግ አለመውጣቱ በፖሊሲው አፈጻጸም ላይ ተፅዕኖ አላሳደረም ወይ?

21. የውጭ ሀገር የስራ ስምሪት ላይ የሚሰሩ ኤጀንሲዎች የቁጥጥር ስርዓት ምን ይመስላል? የቁጥጥር ዘዴው ምንድነው ? በቂ የቁጥጥር ባለሙያዎች አሉ? የቁጥጥር ሂደቱ ውጤታማ ነው? (አንቀጽ 20) ቁጥጥር የሚከሄድበትን የአፈጻጸም ሥነ ስርዓት መመሪያ ወጥቷል ወይ?
22. የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅን ለማስፈጸም በሚኒስትር መስርያ ቤቱ ያለው አጠቃላይ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አስተዳደር አደረጃጀት ምን ይመስላል? የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ቋሚ የሆነ አማካሪ ቦርድ አቋቁማል ወይ? የቦርዱ አባላት አወቃቀር ስብጥርስ ምን ይመስላል? የግንኙነት ጊዜያችሁስ በምን ያህል ጊዜ ነው? ቦርዱ እስካሁንስ ባለው ሀኔታ በምን በምን ጉዳዮች ላይ በጋራ ሰርቷል?
23. ከስራ ሁኔታ ጋር በተያያዘ የሰራተኛውን መብቶች በማስጠበቅ በኩል በተለይም የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታን በተመለከተ፡- በሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የወጣ የህግ ማዕቀፍ ጋር ተያይዞ በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የወጣው መመርያ ምን ያህል በቂ ነው? ምን ያህል በየጊዜው እየተሻሻለ እና ወቅታዊ በሆነ ሁኔታ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታን የዳሰሰ ነው ብሎ መውሰድ ይቻላል?
    - የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታን በተመለከተ በህግ የተቀመጡ የስራ ሁኔታዎች እንዲከበሩ እየተደረገ ያለው የቁጥጥር እና የአፈጻጸም ክትትል ምን ይመስላል?
    - የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታን በተመለከተ ፖሊሲዎችም ሆኑ ህግጋት ችግሮች እንዳይከሰቱ መከላከልን መሰረት መሰረት ያደረጉ እንደመሆናቸው መጠን ከዚህ አንጻር ያለው የአሰራር ዘዴ የክትትል እና ቁጥጥር ስርዓት ምን ይመስላል?
    - የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት ከማረጋገጥ እና የስራ አካባቢ ሁኔታ ከማስጠበቅ ጋር በተያያዘ ምን እየተሰራ ነው?
    - የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት ከማረጋገጥ እና የስራ አካባቢ ሁኔታ ከማስጠበቅ አኳያ ሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሁለትዮሽ እና የሶስትዮሽ ግንኙነት እንዲፈጠር በማድረግ በኩል ምን ምን ስራዎች ተሰርተዋል?
    - የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት ከማረጋገጥ እና የስራ አካባቢ ሁኔታ መመዘኛ ተዘጋጅቶ ለአሰሪዎች የማሰራጨት እና የማሳወቅ ስራ አለ ወይ? ምን ያህል የሙያ ዘርፍን ያገናዘበስ ነው?
    - የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት ከማረጋገጥ እና የስራ አካባቢ ሁኔታ ህጎች በአግባቡ መተግበራቸውን ለመከታተል ግብረ መልስ የሚሰጥበት ስርዓት ምን ይመስላል?

- የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ሁኔታ ክትትል እና ቁጥጥር ምን ያህል የሙያ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢን ለመቆጣጠር በሚረዱ መሳርያዎች እና በሙያው በሰለጠነ የሰው ሃይል የታገዘ ነው? የመሳርያዎችን አጠቃቀም በተመለከተ እና የተመደበው የሰው ሃይል ምን ያህል በቂ ስልጠና ተሰጥቷል?
- ጥናትና ምርምር በማካሄድ እና በመተንተን ለሰራተኞች አደገኛ እና የጤና ጠንቅ የሆኑ የስራ ሁኔታዎችን በተመለከተ በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የወጣ የህግ ማዕቀፍ አለ ወይ? የአፈጻጸም ክትትሉስ ምን ይመስላል?
- በስራ ላይ በሰራተኞች የሚደርስ አደጋዎች ዝርዝር ምን ምን እንደሆኑ ተለይተዋል ወይ? ተለይተዋል ከተባለስ ጥናትና ምርምር በማካሄድ እና በመተንተን ሁሉንም አጠቃሎ(አካቶ) የያዘ ነው ወይ? ምን ያህልስ የጊዜውን ነባራዊ ሁኔታ ግምት ውስጥ ያስገባ ወቅታዊ መረጃን መሰረት ያደረገ ነው ሊባል ይችላል?
    - በስራ ምክንት በሰራተኞች ላይ የሚደርሱ በሽታን ዝርዝርና የደረሰባቸውን የአካል ጉዳት መጠን የሚያሳይ ሰንጠረዥ ተዘጋጅቶ መረጃ ተይዟል ወይ? መረጃው በአሰሪ እና ሰራተኛ ህጉ በሚሸፈኑ ሰራተኞች ተቀጥረው በሚሰሩበት ማንኛውም የስራ ቦታ ላይ ያለውን ሁኔታ የሚያሳይ ነው ወይ? መረጃው ምን ያህልስ በየጊዜው እየተሻሻለ እና ወቅታዊ መረጃን መሰረት ያደረገ ነው ሊባል ይችላል? የተለዩት በሽታዎች ዝርዝር ለአሰሪዎች እና ለሰራተኛው ከማሰራጨት እና ከማሳወቅ አኳያ ምን ምን ስራዎች እየተሰሩ ነው?

24. የሴት ሰራተኞችን ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጂ የሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን የሚያውኩ ስራዎችን ከመወሰን ጋር ተያይዞ ጉዳዩ የሚመለከታቸው ሌሎች አካላት እነማን ናቸው? ከዚህ ጉዳይ ጋር ተያይዞ በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የወጣው መመርያስ ከእነማን ጋር በመመካከር የወጣ ነው? መመርያው ምን ያህልስ ሁሉንም አጠቃሎ(አካቶ) የያዘ፣ በየጊዜው እየተሻሻለ እና ወቅታዊ በሆነ ሁኔታ የሴት ሰራተኞች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጂ የሆኑ ወይም የመውለድን ሁኔታ የሚያውኩ ስራዎችን የለየ ነው**?**

25. የስራ ገበያ መረጃን በተመለከተ ሚኒስትር መስርያ ቤቱ የብሄራዊ የስራ መረጃ ቅብብሎሽ ስርዓት በመዘርጋት ለስራ ፈላጊዎች ተደራሽ በማድረግ በኩል ስራዎችን እንዴት እሰራ ነው? ሚኒስትር መስርያ ቤቱ የስራ እድሎችን ለስራ ፈላጊው ተደራሽ በማድረግ በኩል ምን ምን አማራጭ መንገዶችን ተጠቅሟል? ሚኒስትር መስርያ ቤቱ በየምን ያህል ጊዜስ ነው አገር ውስጥ ከሚገኙ አሰሪዎች ጋር መረጃ እየተለዋወጠ ስራን ለስራ ፈላጊዎች በማሳወቅ እንደ ድልድይ ሆኖ የሚያገለግለው?

26. ከስራ ሁኔታ ቁጥጥር ጋር በተያያዘ፡-

- የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎችን በተመለከተ የኮሚቴው አወቃቀር ምን ይመስላል?
- የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የትኞቹን የስራ ሁኔታዎች ነው የሚቆጣጠረው?
- የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የየትኞቹን አሰሪዎች እና ሰራተኞች የስራ ሁኔታዎች ነው የሚቆጣጠሩት?
- በስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች እየተሰጡ ያሉ የሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎቶች ምን ምን ናቸው ?
- የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የስራ ቁጥጥር የሚያደርገው እንዴት እና መቼ ነው?
- የስራ ሁኔታዎች ጉድለት አጋጥሞ ያውቃል? በማጋጠሙ በሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች በአሰሪው ላይ የተወሰደ እርምጃስ አለ?
- የስራ ተቆጣጣሪዎች ስራቸውን እንዳይሰሩ በስራ ተቆጣጣሪዎች ላይ የተከለከሉ ድርጊቶች ተፈጽመው የተወሰደ እርምጃ አለ?

27. የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከሚያደርገው የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር በተጨማሪ በግላቸው የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር ለማድረግ ፍላጎታቸውን ያሳወቁ ሌሎች ድርጅቶች አሉ ወይ? አሉ

ከተባለ የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር ለመፍቀድ ያላቸው ብቃት እንዴት ነው የሚረጋገጠው? የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር ፈቃድ ለመስጠት የተቀመጠ መስፈርት አለ?

28. በሰራተኞች ላይ በስራ ላይ ላይ ለሚደርስ አደጋ መድህን የሚሆን ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸው ድርጅቶች ኢንሹራንስ እንዲገቡ በማድረግ በኩል ምን እየተሰራ ነው? ኢንሹራንስ እንዲገቡ ለማድረግ የተቀመጠ የአሰራር ስርዓትስ ተዘርግቷል ወይ? ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸው ድርጅቶች ተለይተዋል ወይ? ድርጅቶቹን ለመለየት በሚኒስቴር መስርያ ቤቱ የተቀመጠ መስፈርትስ አለ ወይ?

29. ሰላማዊ የኢንዱስትሪ ግንኙነትን ለማጎልበት በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ሊነሱ የሚችሉ የስራ ክርክሮችን ክስተት ለመቀነስ ተቀይሰው በስራ ላይ ያሉ የአሰራር ስርዓቶች ምን ይመስላሉ? በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል የስራ ክርክሮች ሲከሰቱ ይህንኑ በተቀላጠፈ ሁኔታ ለመፍታት የሚያስችል የአሰራር ስርዓት ተዘርግቷል ወይ? እንዴት እየተፈጸመ እንደሆነ የክትትል እና ቁጥጥር ስርዓቱስ ምን ይመስላል?

30. የስራ ፈቃድ የሚያስፈልጋቸው የውጭ አገር ዜጎች የስራ ፈቃድ አፈጻጸም የክትትል እና ቁጥጥር ስርዓት ምን ይመስላል? የእውቀት እና የክህሎት ክፍተት የሚታይባቸው የሥራ መስኮችን ጥናት በማድረግ የውጭ አገር ዜጎች በኢትዮጵያ ሊቀጠሩ የሚችሉበት የሙያ እና የኢኮኖሚ መስክ ለመለየት የተሰራ ጥናት አለ ወይ? ጥናቱ በየምን ያህል ጊዜስ የተደረገ ነው? ሃገሪቱ የእውቀት እና የቴክኖሎጅ ሽግግር ተጠቃሚ ስለመሆኗ፣ የውጭ አገር ዜጎች መብት፣ ደህንነት እና ጤንነት ስለመጠበቁ የተዘረጋ የክትትል እና ቁጥጥር ስርዓትስ ተዘርግቷል? ከስራ ስምሪት እና የሙያ ሁኔታ ጋር በተያያዘ በኢትዮጵያ ተቀጥረው በሚሰሩ የውጭ አገር ዜጎች እና በኢትዮጵያውያን ሰራተኞች መካከል አድሎ እንዳይፈጸም ከለላ የሚያደርግ በሚኒስቴሩ የወጣ የህግ ማዕቀፍ አለ ወይ?

31. ስለ ስራ ሁኔታ ደረጃ በተመለከተ፡-

- በአሰሪ እና ሰራተኛ መካከል ያለውን ጠቅላላ የስራ ሁኔታ በተመለከተ ደረጃዎችን የወጣ መመርያ አለ ወይ?
- የትኞቹን የስራ ሁኔታዎች በተመለከተ እንዲሸፍንስ ተደርጓል?
- የስራ ሁኔታን በተመለከተ የወጣው መመርያ እየተፈጸመ ስለመሆኑስ የቁጥጥር ስርዓቱ ምን ይመስላል?