



ምቹ ሥራ

ምቹ ሥራ ለተሻለ ሕይወት እና ለምርታማነት



2016



Co-funded by the European Union



german
cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT



Implemented by
giz
Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



የሥራና ክህሎት ሚኒስቴር
Ministry of Labor and Skills



LEADERSHIP
MANAGEMENT
INSTITUTE
Developing Globally Competent Professionals and Organizations



CEFE
International

መግቢያ ምዕራ ማለት.....?

01	ስራና ደመወዝ	3
02	መካከላች	5
03	የአመት እረፍትና በህዝባዊ በአላት ቀናት መስራት	8
04	የስራ ዋስትና	10
05	የቤተሰብ ሀላፊነቶች	13
06	እናትነት በስራ ላይ	15
07	የስራ ላይ ጤናና ደህንነት	18
08	ስራና ህመም	21
09	ማህበራዊ ዋስትና	24
10	በስራ ቦታ ፍትሀዊ አያያዝ	27
11	ህፃናት በስራ ቦታ	30
12	የግዳጅ ስራ	32
13	የሰራተኛ ማህበር መብቶች	34

ምቹ ሥራ ማለት

ሀ) ምቹ ሥራ ማለት ሥራን በክብር መስራት ማለት ነው

ምቹ ሥራ ማለት ቤተሰቦቻችንን መመገብ መቻል ማለት ነው

ምቹ ሥራ ልጆቻችንን እንድናስተምር ያስችላል

ምቹ ሥራ ተሰማኒታችንን ያረጋግጣል

ምቹ ሥራ ከመድልዎ ይከላከላል

ምቹ ሥራ ደህንነታችንን ይጠብቃል

ምቹ ሥራ የተሻለ የኑሮ ደረጃን ያጎናጽፋል

ምቹ ሥራ በክብር ለመጦር ያበቃል

ለ) በተሻለው ዓለም/ ሕይወት

የሕፃናት ጉልበት ብዝበዛ አይኖርም

ተገዶ መስራት አይኖርም

ሁሉም በእኩል ይታያል

በሥራ ቦታ አደጋ አይኖርም

ጊዜው ምቹ ሥራ የሚገኝበት ነው

በነፃነት የምንገናኝበት

ስለ ፍላጎቶቻችን የምንወያይበት

በተሻለው ዓለም ሁላችንም ምቹ ሥራ ይኖረናል

ሐ) ምቹ ሥራ እንዲኖረን እንፈልጋለን

ለራሳችን

ለቤተሰቦቻችን

ለሀገራችን

ለተሻለ ሕይወት

ይህ እንዲረጋገጥ በጋራ አንድ እርምጃ እንወሰድ



ስራና ደመወዝ

መደበኛ ክፍያ

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሰረት ክፍያ ማለት ሰራተኛው/ዋ በስራ ቅጥር ውሉ መሰረት ለሚሰራው/ትሰራው ማግኘት ያለበት/ባት መደበኛ ክፍያ ነው። ክፍያዎች ከትርፍ ሰዓት ማካካሻ፣ አበሎች፣ ቦነስ፣ ኮሚሽኖች፣ ከደንበኞች ከሚሰጥ የአገልግሎት ክፍያ እና ለተጨማሪ ስራ ከሚከፈሉ ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች ውጪ ናቸው። ክፍያዎች በአሰሪው አማካኝነት ተቋርጦ ስራ መስራት የማይቻል (ማለትም ቁሳቁሶች እና ጥሬ እቃዎችን ማቅረብ በማቆሙ) ካልሆነ በስተቀር ክፍያዎች ሰራተኛው/ዋ ለሰራው/ችው ስራ ብቻ የሚከፈሉ ናቸው። በሌላ መልኩ ስምምነት ካልተደረገ በስተቀር የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ አሰሪ ክፍያዎችን በጥሬ ገንዘብ በስራ ቀን በስራ ቦታ እንዲከፍል ያስገድዳል። የክፍያ ቀን በአጋጣሚ (ቀደም ብሎ የተወሰነ ከሆነ) በሰዓት እረፍት ቀን ወይም በህዝብ በአል ቀን ላይ ከዋለ ክፍያዎች በቀጣይ የስራ ቀን የሚከፈል ይሆናል። ክፍያዎች በሰራተኛው ወይም ሰራተኛው ለወከለው ሰው በቀጥታ ይከፈላሉ። ክፍያዎች በአይነት ሊከፈሉ ይችላሉ ነገር ግን በጥሬ ገንዘብ በሚከፈሉ ክፍያዎች 30% በላይ መሆን የለባቸውም።

አሰሪው ለሠራተኛው ደመወዝና ሌሎች ክፍያዎችን በዚህ አዋጅ ወይም በህብረት ስምምነት መሠረት የመክፈል ግዴታ አለበት። የደመወዝ ክፍያ የሚፈጸምበት ጊዜ በህግ፣ በህብረት ስምምነት፣ በስራ ደንብ ወይም በስራ ውል በተወሰነው መሰረት ይሆናል።

በአጠቃላይ አሰሪው በህጉ ወይም በህብረት ስምምነት ወይም በስራ ደንቦች ካልተደነገገ ወይም በፍርድ ቤት ትእዛዝ ወይም በሰራተኛው የጽኑፍ ፍቃድ ካልሆነ በስተቀር ክፍያዎችን ለመቀነስ አይፈቀድለትም። የሚቀነሰውም መጠን ሰራተኛው በየወሩ ከሚከፈለው ክፍያ 1/3ኛ መብለጥ የለበትም። አሰሪው የሰራተኛው ፊርማ ያለበት ልዩ ስምምነት ከሌለ በስተቀር በመዝገቡ ውስጥ ያልተጣራ ክፍያ፣ የክፍያዎችን ስሌት ዘዴ፣ ሌሎች ተለዋዋጭ ጥቅማ ጥቅሞች፣ የተቀናሽ መጠን እና አይነት እና የተጣራ ክፍያ እና ሌሎች አግባብነት ያላቸው መግለጫዎችን የሚያሳይ የክፍያ መዝገብ የመያዝ ግዴታ አለበት። እንዲህ አይነቱ መዝገብ ለሁሉም ሰራተኞች ተደራሽ መሆን እና ሰራተኛው ጥያቄ ሲያቀርብ አመዘጋገቦቹ ይብራራሉ።

የኢትዮጵያ መንግስት በሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ሐምሌ 2011 ዓ.ም የፀደቀውን አዲሱን የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 (1156/2019) ነሐሴ 30 2011 ዓ.ም አሳትሟ። አዲሱ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019ን እንዲሁም በ1997, 1998 and 2002 የተደረጉትን ማሻሻያዎች ይሸራል።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 53-60

ማስታወሻ

መካከላች

የትርፍ ሰዓት ስራ ክፍያ

የመደበኛ የስራ ሰዓት በቀን 8 ሰዓት እና በሳምንት 48 ሰዓት ነው። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ «መደበኛ የስራ ሰዓት» ማለት ሰራተኛው በትክክል ስራውን የሚሰራበት ወይም እራሱን ለስራ ዝግጁ አድርጎ በህጉ፣ በህብረት ስምምነት ወይም በስራ ደንቦች መሰረት በስራ ቦታ የሚገኝበት ሰዓት ማለት እንደሆነ ይገልጻል። በሚኒስቴሩ መመሪያ መሰረት ለኢኮኖሚ ዘርፎች፣ ለኢንዱስትሪዎች ወይም ልዩ የስራ ሁኔታዎች ባሉባቸው ስራዎች የሰራተኛው ደመወዝ ሳይቀነስ በሰራተኛው የስራ ሰዓት ሊቀነስ ይችላል። የስራ ሰዓቶች ለሳምንቱ የስራ ቀናት እኩል ይደላደላሉ። ነገር ግን የስራው ባህሪ ይለያያል። በማናቸውም የሳምንቱ የስራ ቀኖች ሰዓቶችን ማሣጠርና ልዩነቱን ለተቀሩት ቀኖች ማደላደል ይቻላል። የስራ ሰዓታት በቀን እስከ 10 ሰዓታት ማራዘም ይቻላል።

ከመደበኛ የሥራ ሰዓት በላይ የሚሠራ ሥራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ነው። በአደጋ ጊዜ (አደጋ ሲደርስ ወይም የሚደርስ መሆኑ ሲያሰጋ) ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም፤ በአስቸኳይ መሰራት ያለበት ሥራ ሲያጋጥም እና በማያቋርጥና ተከታታይ ሥራ ላይ ከሥራ የቀሩ ሠራተኞችን ለመተካት ካልሆነ በስተቀር አንድ ሠራተኛ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዲሠራ አይገደድም። የትርፍ ሰዓት ሥራ በቀን ከ4 ሰዓት ወይም በሳምንት ከ12 ሰዓት ላይበልጥ ይችላል። አንድ ሰራተኛ በስራ ቀናት እንዲሰራ ከተወሰነው መደበኛ የስራ ሰዓት ውጭ ቢሰራ ማለትም በቀን 8 ሰዓት እና በሳምንት 48 ሰዓት ቢሰራ ከመደበኛ ደመወዙ በተጨማሪ ቀጥሎ በተመለከተው አኳኋን ይከፈላል።

- ከንጋቱ 12 ሰዓት እስከ ምሽቱ 4 ሰዓት ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራ በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ 150 % ተባዝቶ ይከፈላል
- ከምሽቱ 4 ሰዓት እስከ ንጋቱ 12 ሰዓት ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ 175 % ተባዝቶ ይከፈላል
- ከመደበኛ የሥራ ሰዓት ክፍያ ተመን 200% በሳምንቱ የዕረፍት ቀን ስራ እና
- ከመደበኛ የሥራ ሰዓት ክፍያ ተመን 250% በህዝባዊ በዓላት ቀን ስራ

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 61-68

የምሽት ስራ ክፍያ

በአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ መሠረት የምሽት ስራ ከምሽት 4 ሰዓት እስከ ንጋቱ 12 ሰዓት የሚሠራ ሥራ ማለት ነው። በሥራ ህጉ ላይ አሰሪዎቹ ለምሽት ሠራተኞች ክፍያ እንዲፈፀሙ የሚያደርግ አንቀፅ የለም። ከፍተኛ ክፍያዎች የሚፈፀሙት የቀን ሠራተኞች ሆነው በምሽት ትርፍ ስራ ለሚሰሩ ማካካሻ ክፍያዎችን ለመክፈል የሚያስገድድ የተለየ ድንጋጌ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ውስጥ የለም። የምሽት ሰዓታት ትርፍ ሰዓታት ከሆኑ ለሠራተኛው የመደበኛውን ክፍያ 150% ማግኘት አለበት።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 68

በምትክ የሚሰጥ ዕረፍት

ሰራተኞች በአደጋ(አደጋ ሲኖር ወይም ይደርሳል ተብሎ ሲገመት) ምክንያት የተከሰተ ከባድ ችግር ለማስወገድ ወይም ከአቅም በላይ በሆነ አደጋ ወይም አስቸኳይ ስራ ሲኖር በሳምንት የእረፍት ቀን ወይም በህዝባዊ በዓል ቀን ስራ እንዲሰሩ ሊደረጉ ይችላሉ።

አንድ ሰራተኛ ማካካሻ የሚያገኝበት የበዓል ቀን ከመድረሱ በፊት የስራ ውሉ/ኋላ ቢቋረጥ ማካካሻ የሚያገኝ/ታገኝ ይሆናል። በህዝባዊ በዓላት ቀናት ለሚሰሩ ሰራተኞች የሚሰጥ የምትክ ዕረፍት ጊዜን የተመለከተ ድንጋጌ የለም።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 75

ሰራተኞች በሰሞንን የአረፍት ቀናት ወይም ህዝባዊ በዓል ቀናት እንዲሰሩ ሊደረጉ ይችላሉ። እንዲህ አይነቱ ሁኔታ ሲኖር ሰራተኞች በህጋዊ ህዝባዊ በዓል ቀናት እንዲሰሩ ከተፈለገ መደበኛ የሰዓት ክፍያ ተመን 200% በማካካሻ ክፍያ የመቀበል መብት ይኖራቸዋል።

ማስታወሻ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

የአመት እረፍትና በህዝባዊ በአላት ቀናት መስራት

ከክፍያ ጋር ዕረፍት/ አመታዊ ፈቃድ

ለመጀመሪያ አንድ የአገልግሎት ዓመት ሠራተኞች 16 የሥራ ቀናት እንዲሁም ከአንድ ዓመት በላይ ለተበረከተ አገልግሎት ለእያንዳንዱ ሁለት የአገልግሎት ዓመታት አንድ የሥራ ቀን እየተጨመረ የዓመት ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣል። 5 አመት አገልግሎት ያለው ሰራተኛ 18 የሥራ ቀናት ከክፍያ ጋር የዓመት ፈቃድ ያገኛል (1 ተጨማሪ ቀን በየሁለት ዓመት)።

ቀጣሪው በሚያዘጋጀው የጊዜ ሰሌዳ መሠረት ሰራተኛው ከፈለገ/ገች እና መደበኛ ስራውን በአግባቡ እንዲሰራ አስፈላጊ ሲሆን አንድ ሠራተኛ የመጀመሪያውን የዓመት እረፍት ከአንድ ዓመት አገልግሎት በኋላ የመውሰድ መብት ሲኖረው ቀጣዩንና ተከታታዮቹን በእያንዳንዱ የካሌንደር ዓመት ውስጥ ሊወስድ ይችላል። አንድ ሠራተኛ በአሰሪው ፍቃድ እረፍቱን በሁለት በመክፈል ለመውሰድ ወይም እስከ ሁለት ዓመት ድረስ እንዲያስተላልፍለት አሰሪውን ሊጠይቅ ይችላል። ነገር ግን እንዲህ አይነቱ ለውጥ ሁለት ተከታታይ አመታት ሊበልጥ አይችልም።

አንድ ሰራተኛ የአመት ፍቃድ መብቱን ሳይጠቀም የስራ ውሉ ቢቋረጥ በአገልግሎት ዘመናት ርዝማኔ ጋር ተመጣጣኝ የሆነ የእረፍት ማካካሻ ይደረግለታል/ለታል። ከዚህ ድንጋጌ በተጨማሪ ለአመት እረፍት ማካካሻ የሚሰጥ ወይም የሚከፈልበት የአመት እረፍት መብትን የሚሸር ወይም የሚሰርዝ ወይም የሚያስቀር ማንኛውም ስምምነት፣ የህብረት ስምምነት ወይም ሌላ ስምምነት የተሻለ እና ተቀባይነት የሌለው ነው። አንድ ሰራተኛ በአመት እረፍቱ ጊዜ ቢታመም ከህመም ፍቃድ ጋር ግንኙነት ያላቸው ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ። የአመት እረፍት ሊቋረጥ የሚችል ሲሆን አሰሪው በአመት እረፍት ላይ ያለን ሰራተኛ መጥራት የሚችለው ያልታሰቡ ሁኔታዎች ተከስተው የሰራተኛውን በስራው ላይ መገኘት ሲያስፈልግ ብቻ ይሆናል። ከእረፍት ላይ የተጠራ ሰራተኛ በጉዞ ላይ ያጠፋውን ሰዓት ሳይጨምር የቀረ እረፍት ጊዜውን የሚሸፍን ክፍያ የማግኘት መብት ያለው ሲሆን አሰሪው ሰራተኛው በመጠራቱ ምክንያት በቀጥታ ለሚያጋጥመው ወጪ ሁሉ እና ውሎ አበል ወጪዎችን መሸፈን ይኖርበታል።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 77-79

በህዝባዊ በዓላት ወቅት ክፍያ

ሰራተኞች ክብረ በዓላት /ህዝባዊ እና ሀይማኖታዊ/ ወቅት ከሙሉ ክፍያ ጋር ዕረፍት የማግኘት መብት አላቸው። ይህም መታሰቢያ እና ሀይማኖታዊ /ክርስቲያንና ሙስሊም/ በዓላትን ይጨምራል። ህዝባዊ በዓላት አብዛኛውን ጊዜ በቁጥር 13 ናቸው።- እነዚህ ቀናት 7ና (ታህሳስ 29)፣ የነቢዩ ሙሐመድ ልደት (መውሊድ)፣ ጥምቀት (ጥር 11)፣ የአድዋ ድል (የካቲት 23)፣ ስቅለት (ሚያዝያ 10)፣ ትንሣዔ (ሚያዝያ 12)፣ ዓለም አቀፍ የሠራተኞች ቀን (ሚያዝያ 23)፣ የኢትዮጵያ አርበኞች መታሰቢያ (ሚያዝያ 27)፣ የደርግ መንግስት የወደቀበት (ግንቦት 20)፣ ኢድ አልፈጥር ረመዳን፣ የኢትዮጵያ አዲስ ዓመት (መስከረም 1)፣ መስቀል (መስከረም 17) እና ኢድ አል አድሐ/አረፋ ናቸው። (የሙስሊም በዓላት በጨረቃ ካላንደር መሠረት ናቸው)።

አንድ የሕዝብ በዓል ከሌላ የሕዝብ በዓል ጋር ቢደረብ ወይም በሕግ በተወሰነ የዕረፍት ቀን ላይ ቢውል በዚህ ቀን የሠራ ሠራተኛ ክፍያ የሚደረግለት በአንዱ የሕዝብ በዓል ብቻ ይሆናል።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 73-75፣ በ1975 የወጣው እና በ1996 የተሻሻለው የህዝባዊ ክብረ በዓላት እና እረፍት ቀናት አዋጅ።

ሰምንታዊ የዕረፍት ቀን

ሰራተኞች በሳምንት 124 ተከታታይ ሰዓታት እረፍት የማግኘት መብት አላቸው። የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ሳምንታዊ የእረፍት ቀን በመርህ ደረጃ ለሁሉም ሰራተኞች እሁድ መሆን እንዳለበት ይደነግጋል። በስራው ባህሪ ምክንያት ሳምንታዊ የእረፍት ቀን እሁድ ላይ መስጠት የማይቻል ከሆነ ሌላ ቀን እንደ ሳምንታዊ የእረፍት ቀን በምትክ ይሰጣል። ሳምንታዊ የእረፍት ቀን ከጠዋቱ 12፡00ሰዓት እስከ ጠዋቱ ቀን 12፡00ሰዓት ጠዋት ያለውን ጊዜ ይጨምራል። የስራው ባህሪ ወይም በአሰሪው የሚሰራው አገልግሎት ባህሪ በእሁድ ቀን የሳምንት እረፍት የማያሰጥ ከሆነ ሌላ ቀን እንደ ሳምንታዊ የእረፍት ቀን በምትክነት ሊሰጥ ይችላል።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 69

ማስታወሻ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

የስራ ዋስትና

በፅሁፍ የተቀመጡ የቅጥር ጉዳዮች

የግለሰብ የቅጥር ስምምነት በቃል ወይም በፅሁፍ ሊሆን ይችላል። ከተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ውል ካልሆነ በስተቀር የስራ ቅጥር ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል። የስራ ቅጥር ውል በገጽ መቀመጥ ያለበት ሲሆን በህገወጥ ስራ ወይም ሞራልን የሚነኩ ተግባራትን ለመፈጸም ሊደረግ አይገባም። ውሉም በህጉ፣ በህብረት ስምምነቱ እና በስራ ደንብ ውስጥ ከተቀመጡት በተሻለ ለሰራተኛው አመቺ የሆኑ ድንጋጌዎችን ማካተት ይኖርበታል። በጽኑነት የተደረገ የስራ ቅጥር ውል (የስራ ውል ከሌለ ዝርዝር ሁኔታዎችን የሚገልጽ መግለጫ) የሚከተሉትን መግለጽ ይጠበቅበታል፡ የቀጣሪው ስምና አድራሻ፣ የሠራተኛው ስም፣ አድራሻ እና የሥራ ካርድ ቁጥር፣ የቅጥሩ ዓይነት፣ የሥራ ቦታ፣ የደሞዝ መጠንና ስሌት፣ የክፍያው ጊዜ እና የኮንትራት ጊዜ። በሁለቱ ወገኖች መፈረም ይኖርበታል። አሰሪው የነዚህን ድንጋጌዎች መስፈርቶች የሚያሟላ ከሆነ ሰራተኛው በዚህ አዋጅ መሰረት የተሰጡትን መብቶችን ሊገፋፍ አይገባም።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 4-8

የተወሰነ ጊዜ ውል

የኢትዮጵያ አሰሪና ሰራተኛ አዋጅ የቋሚነት ባህሪ ላላቸው ስራዎች የውስን ጊዜ ሰራተኞች መቅጠርን ይከለክላል። ለተወሰነ ወይም ለተቆረጠ ጊዜ የሚሰራ የቅጥር ውል በሚከተሉት ሁኔታዎች ወቅት ሊፈፀም ይችላል። ተቀጣሪው ይሰራው ዘንድ ለተቀጠረበት የተወሰነ ስራ ፣ በእረፍት ወይም በሕመም ወይም በሌላ ምክንያት ለጊዜው በስራው ላይ ያልተገኘን ሰው ለመተካት፣ ከተለመደው የተለየ የስራ ጫና በሚኖርበት ወቅት፣ በሕይወት ወይም በንብረት ላይ አደጋ ወይም ጉዳት እንዳይደርስ ለመከላከል የሚሰራ አስቸኳይ ስራ ሲኖር፣ በስራ ቦታ የሚገኙ የካምፓኒው ስራዎች፣ ማቴሪያዎች፣ ህንፃዎችንና ማሽኖችን እንከፍችንና ብልሽቶችን ለመጠገን፣ የዋናው ስራ አካል የሆነ ነገር ግን መደበኛ ባልሆነ ጊዜያት የሚሰራ መደበኛ ያልሆነ ስራ፣ የቀጣሪው ዋና ስራ አካል የሆነና በዓመት ለተወሰነ ጊዜ የሚሰራ ነገር ግን በየተወሰነ ዓመት የሚደጋገሚ ወቅታዊ ስራ፣ የቀጣሪው ዋና ተግባር ወይም ስራ አካል ያልሆነ ነገር ግን አልፎ አልፎ የሚሰራ ስራ፣ የረዥም ጊዜ የስራ ውል እያለው በድንገትና ጠቅላላውን ከስራ የለቀቀን ሰራተኛ በጊዜያዊነት ለመተካት፣ በአደረጃጀት መዋቅር ጥናትና በትግበራ መካከል ባለው ጊዜ በክፍት ቦታ በጊዜያዊነት ሰው ለመመደብ። የሰራተኛ አዋጁ ውሉ ከ45 ተከታታይ ቀናት መብለጥ የለበትም እንደዚሁም መከናወን ያለበት አንድ ጊዜ ነው ብሎ ለመጨረሻዎቹ ሁለት አይነቶች ካስቀመጠው በስተቀር የውስን ጊዜ ውል የጊዜ መጠንን (እድሳቶችን ጨምሮ) አይወስንም። ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተደረገ የሥራ ውል ከፍተኛው የቆይታ ጊዜ 5 ዓመት መሆኑ በፍትሐ ብሔር ህጉ ተደንግጓል። ሆኖም ሠራተኛው ከ5 ዓመት በኋላ ሥራውን ከቀጠለ ወይም ውሉ ከታደሰ ነባሩ ውል ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ ውል እንደተደረገ ይሆናል።

አዲሱ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንድ ሰራተኛ በራሱ ቤት ሆኖ አሠራው በቀጥታ ሳይቆጣጠረው ወይም ሳይመራው ለተሰራው ሥራ ደመወዝ የሚከፈልበትን በቤት የሚሰራን ስራ አካሏል። በራሱ ቤት በሚሠራ ሠራተኛና በአንድ አሠሪ መካከል የሚደረግ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ እንደተደረገ የሥራ ውል ይቆጠራል።

ምንጭ፡ የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 9-10 እና 46፣ የ1952 የፍታብሄር ህግ አዋጅ ቁጥር 165 አንቀጽ 2568

የሙከራ ጊዜ

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሠረት የሙከራ ጊዜ አንድ ሰው በስራ ውሉ መሠረት ሊመደብበት ለታቀደው ቦታ ተስማሚ መሆኑን ለመመዘን የሚደረግ ነው። የሙከራ ጊዜው ስምምነት በፅሁፍ መደረግ ሲኖርበት ከ60 ተከታታይ ቀናት ሊበልጥ አይችልም።

- በተመሳሳይ ቀጣሪ ለተመሳሳይ ሥራ የተቀጠረ ሠራተኛ ከአመክሮ ነፃ ነው። የአመክሮ ተቀጣሪዎች ከሌሎች ተቀጣሪዎች ጋር ተመሳሳይ መብቶች እና ግዴታዎች አሏቸው። አንድ ሠራተኛ በአመክሮው ወቅት ለሥራው ተስማሚ ሳይሆን ከቀረ አሠራው ያለምንም ማስጠንቀቂያና ምንም ዓይነት የጥቅም ጥቅም ወይም የካሣ ክፍያ ኮንትራቱን ሊያቋርጥ ይችላል። ሠራተኛውም ያለምንም ማስጠንቀቂያ ኮንትራቱን ሊያቋርጥ ይችላል።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 11

የማስታወቂያ አስፈላጊነት

በህጉ ወይም ህብረት ስምምነት ወይም በሁለቱ ተዋዋይ ወገኖች ስምምነት መሰረት ማንኛውም ወገን ማስታወቂያ በመስጠት ወይም አስፈላጊውን ክፍያ በመፈፀም ውሉን ሊያቋርጥ ይችላል። በአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ መሰረት ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተገባው የስራ ውል ሲያበቃ ወይም ሲጠናቀቅ፣ ሰራተኛው ሲሞት ወይም ሰራተኛው በህጋዊ ማንገድ ጡረታ ሲወጣ ድርጅቱ በኪሳራ ወይም በሌላ ማንኛውም ምክንያት ሙሉ በሙሉ ስራ ሲያቆም ወይም በአካል ጉዳት ምክንያት መስራት የማይችል ሲሆን የስራ ቅጥር ውሉ ሊቋረጥ ይችላል። እንዲሁም የስራ ቅጥር ውሉ ከሰራተኛው ጠባይ ወይም የሠራተኛውን የመስራት ችሎታ ወይም ከድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ወይም የስራ እንቅስቃሴ ጋር ባላቸው ምክንያቶች ሊቋረጥ ይችላል። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ በተጨማሪም የስራ ውል ያለማስጠንቀቂያ ሊቋረጥ የሚችልባቸውን ሁኔታዎች ይጠቅሳል። ውሉን ማቋረጥ የፈለገ ሰራተኛ ለአሰሪው የ30 ቀናት ቅድመ ማስጠንቀቂያ በመስጠት ማቋረጥ ይችላል። በሌላ በኩል አሰሪው ከሰራተኛው ጋር ያለውን የስራ ውል ማቋረጥ ከፈለገ ማስታወቂያ የሚሰጠው በሚከተለው መሰረት ይሆናል።

- የሙከራ ጊዜያቸውን ለጠናቀቁ እና የአገልግሎት ጊዜያቸው ከአንድ አመት ላልበለጠ አንድ ወር
- ከአንድ እስከ 9 ዓመት የአገልግሎት ጊዜ ላላቸው ሰራተኞች ሁለት ወር
- ከ9 ዓመት በላይ አገልግሎት ላላቸው 3 ወር
- የሙከራ ጊዜያቸውን ለጠናቀቁ እና ነገር ግን የሰራተኛ ኃይል በመቀነሱ ምክንያት የስራ ውላቸው ለተቋረጠ ሰራተኞች 2 ወር

ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ የተደረገ የሥራ ውልን በሚመለከት የማስጠንቀቂያ ጊዜው ተዋዋይ ወገኖች በውሉ ላይ በተስማሙት መሠረት ይሆናል።

ምንጭ፡ የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀፅ 24-35፤ የ1952 የፍታብሄር ህግ አዋጅ ቁጥር 165 አንቀፅ 2571

የስራ ስንብት ክፍያ

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ የሙከራ ጊዜውን ለጠናቀቀ አንድ ሰራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ እንደሚከፈለው ይደነግጋል። የስራ ቅጥር ውሉ የአሰሪው ድርጅት በቋሚነት ስራዎችን በኪሳራ ወይም በሌላ ምክንያት በማቆሙ በአሰሪው የተቋረጠ እንደሆነ ወይም የሰራተኛው የስራ ቅጥር ውል ከህግ ድንጋጌ ውጪ ከተቋረጠ ወይም ሰራተኛው የተቀነሱ ሰራተኞች ውስጥ ከተካተተ ወይም አሰሪው የሰራተኛውን መብት የሚነካ ህገ-ወጥ ድርጊት ከፈጸመ ወይም አሰሪው በስራ ቦታ ስላለ አደጋ ካወቀ በኋላ የሰራተኛውን ጤንነት እና ደህንነት ለማስጠበቅ እርምጃ ያልወሰደ እንደሆነ እና የስራ ቅጥር ውል ሙሉ በሙሉ ወይም በከፊል የአካል ጉዳት ስለደረሰበት የሥራ ውሉ የተቋረጠ ሰራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ይኖረዋል።

የስራ ስንብት ክፍያው መጠን በአገልግሎት ዘመን ላይም የተመሰረተ ነው። በዚህም መሰረት በሚከተለው ተመን መሰረት የሚከፈል ይሆናል።

- . ለአንድ አመት አገልግሎት የ30 ቀናት ደመወዝ /ከአንድ አመት በታች ላገለገሉሠራተኞች የስራ ስንብት ክፍያው ባገለገሉበት ጊዜ መጠን ተሰልቶ ይከፈላቸዋል/
- . የ30 ቀናት ደመወዝና ለእያንዳንዱ ተጨማሪ አመት የ10 ቀናት ክፍያ / የስራ ስንብት ክፍያ ከሁለት ወራት ደመወዝ መብላጥ የለበትም።
- . የስራ ውላቸው በቅነሳ ምክንያት ለሚቋረጥ ሰራተኞች ከላይ ከተዘረዘሩት በተጨማሪ የ60 ቀናት ደመወዝ ይከፈላቸዋል።

:

ከላይ ከተመለከተው የሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ ሠራተኞች ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውላቸውን ሲያቋርጡ ተጨማሪ የ30 ቀናት ክፍያ በካሣ መልክ ያገኛሉ። የሥራ ውልን ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ምክንያቶች ዝርዝር የሚከተሉትን ሁኔታዎች ያካትታል፡- አሠሪው የሠራተኛውን ሰብአዊ ክብርና ሞራል የሚነካ ወይም በወንጀል ሕጉ መሠረት የሚያስቀጣ ሌላ አድራጎት የፈጸመበት እንደሆነ፤ ለሠራተኛው ደኅንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋና ሊደርስ የተቃረነ አደጋ የኖረ እንደሆነ፤ አሠሪው አደጋን እንዲቀርፍ እና ለመከላከል በሰጠው ማስጠንቀቂያ መሠረት በተወሰነው የጊዜ ገደብ ውስጥ እርምጃዎችን ያልወሰደ እንደሆነ እና በዚህ አዋጅ በጉብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ወይም አግባብ ባላቸው ሌሎች ሕጎች በተወሰነው መሠረት አሠሪው ለሠራተኛው መፈጸም ያለበትን ግዴታዎች በመደጋገም ያልፈጸመ እንደሆነ።

የቤተሰብ ሀላፊነቶች

የአባቶችን ፈቃድ

የ2003ቱ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ የትዳር ጓደኛ ስትወልድ ሰለሚሰጥ ፍቃድ የሚደነግግ አንቀፅ አልነበረውም።

በ2011ዓ.ም በተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንድ ወንድ ሠራተኛ የትዳር ዳደኛው ስትወልድ ደመወዝ የሚከፈልበት 3 ተከታታይ ቀናት ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣል።

ምንጩ፡- የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀፅ 81

ማስታወሻ

[illegible]

እናትነት በስራ ላይ

ነፃ የህክምና አገልግሎት

በወሊድ ህክምናን በተመለከተ ምንም አይነት ድንጋጌ የለም። እኤአ በ2010 አዲስ የማህበራዊ ጤና ደንብ አዋጅ ወጥቷል። ይህም ሁሉም ሠራተኞች የማህበራዊ ጤና መድን ዕቅድ አባላት እንዲሆኑ ይጠይቃል። ቢሆንም ይህ ህግ ወሊድን የተመለከቱ የጤንነት ጥቅሞችን በቀጥታ አይመለከትም።

ጎጂ ሥራዎች

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ሴቶች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጂ ናቸው ተብለው ሚኒስቴሩ በሚዘረዝራቸው ሥራዎች ላይ ማሰማራትን /ነፍሰጡሮች ቢሆኑም ባይሆኑም/ ይከለክላል።

በተመሳሳይም ነፍሰ ጡር ሰራተኞች ትርፍ ሰዓት ወይም የምሽት ስራዎችን እንዲሰሩ ሊጠየቁ አይችሉም። ነፍሰጡር የሆነች ሰራተኛ የምትሰራው ስራ ለራሷ ጤንነትም ሆነ ለፅንሷ አደገኛ ከሆነ ወደ ሌላ የስራ ቦታ ተመድባ መስራት አለባት።

የወሊድ ፈቃድ

የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት እና በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሰረት ሴት ሰራተኞች በህክምና ዶክተር ምክር ቤት 120 ቀናት (ከመውለዱ በፊት 30 ቀናት እንዲሁም ከወሊድ በኋላ 90 ቀናት) የወሊድ ፈቃድ ከሙሉ ክፍያ ጋር የማግኘት መብት አላቸው። እርጉዝ በ30ቀናት የቅድመ ወሊድ ፍቃዱ ጊዜ ውስጥ ያልወለደች እንደሆነ እስክትወልድ ድረስ ተጨማሪ ፍቃድ የማግኘት መብት አላት። እርጉዝ ሴት 30 ቀን ፍቃዱ ከመጠናቀቁ በፊት ከወለደች የድህረ ወሊድ ፍቃዱ ከወለደች በኋላ ይጀምራል። ከወሊድ ፈቃድ በተጨማሪ ሠራተኞች ከእርግዝና ጋር ለተያያዙ የሕክምና ምርመራዎች ከክፍያ ጋር ፈቃድ የማግኘት፣ በሕክምና ዶክተር ሲታዘዝም የእርግዝና እረፍት ከክፍያ ጋር የማግኘት መብት አላቸው። በ2011ዓ.ም በተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ የወሊድ ፈቃድ ከ90 የስራ ቀናት ወደ 120 የስራ ቀናት ከፍ ብሏል።

ምንጭ:-በ1987 የፀደቀው የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት አንቀጽ 35(5)፣ የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 88 እና ከአንቀጽ 92-93

ገቢ

የወሊድ ፈቃድ ሙሉ ደምወዝ የሚከፈልበት ፍቃድ ነው። የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ በቅድመ-ወሊድ (30 ቀናት) እንዲሁም በድህረ-ወሊድ (90 ቀናት) ወቅት ሙሉ ደምወዝ እንዲከፈላት ያዛል። አጠቃላይ የወሊድ ፈቃድ ከ90 የስራ ቀናት ወደ 120 የስራ ቀናት ከፍ ብሏል። የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት ሴት ሰራተኞች የወሊድ ፈቃድ ከሙሉ ደምወዝ ጋር የማግኘት መብት እንዳላቸው ይደነግጋል።

ምንጭ፡ በ 1994 በወጣው የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት አንቀጽ 35(5)፣ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 88; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2019

ከስራ ከመባረር ጥበቃ

ማንኛውም አሰሪ ሴት ሰራተኛ ነፍሰጡር በሆነችበት ጊዜ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ በአራት ወራት ጊዜ ውስጥ ከስራ ሊያሰናብት አይችልም። የሰራተኛ እርግዝና የሰራተኛዋን የስራ ውል ለማቋረጥ ምክንያት አይሆንም ነገር ግን ሴት ሰራተኛ ከእርግዝናና ከወሊድ ጋር ባልተያያዙ ምክንያቶች ልትሰናበት ትችላለች።

ምንጭ፡ በ 1994 በወጣው የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት አንቀጽ 35(5)፣ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 26(2) እና 87(5)

በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 ዓ.ም. ውስጥ ሴት ሠራተኛ ከወሊድ ፈቃድ በኋላ ወደነበረችበት የሥራ መደብ ትመለሳለች የሚል ቀጥተኛ የህግ አንቀጽ ባይኖርም በተዘዋዋሪ ግን አሠሪዋ በወሊድ ፈቃድ ምክንያት የሥራ ውል ማቋረጥ ስለማይችል በሥራ ውሉ መሠረት ወደነበረችበት የሥራ ኃላፊነት ወይም መደብ ይመልሳታል።

በአስሪና ሰራተኛ አዋጁ አስሪዎች ለሚያጠቡ እናቶች እረፍት እንዲሰጥ የሚጠይቅ ድንጋጌ የለውም

[illegible]

የስራ ላይ ጤናና ደህንነት

የአሰሪ ክብካቤዎች

በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ መሠረት ማንኛውም አሠሪ የሠራተኞች ደህንነትና ጤና በሚገባ ለመጠበቅ የሚያስፈልጉትን እርምጃዎች የመውሰድ ግዴታ አለበት።

ሠራተኛ ለሥራ ምቹ በሆነ የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤና በሚገባ ተጠብቶ የመሥራት መብት አለው። አሠሪ ሠራተኛን በህይወቱ ላይ አደጋ ሊደርስበት በሚችል አካሄድ እንዲሠራ ማድረግ ህገ-ወጥ ድርጊት ነው።

ሰራተኞች ከስራቸው ጋር በተያያዘ ሊያጋጥሟቸው ስለሚችል ስጋት እና ከባድ አደጋ እና በጤናነት ላይ ጉዳት የሚያደርሱ አደጋዎችን በመከላከል አስፈላጊ የሆኑ ጥንቃቄዎችን በተመለከተ በአግባቡ እንዲያውቁ መደረጋቸውን ለማረጋገጥ አሰሪው አግባብነት ያለውን እርምጃ መውሰድ ይኖርበታል። አዲስ የተቀጠሩ ሰራተኞች እና አደገኛ በሆኑ ስራዎች ላይ የተሰማሩ ሰራተኞችን የጤና ምርመራ በአሰሪው ወጪ ማካሄድ አስፈላጊ ነው። ሁሉም የስራ ሂደቶች ለሰራተኞች ደህንነት እና ጤና አካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ባዴሎጂካዊ፣ ኤሌክትሮኒካዊ እና ስነ-ልቦናዊ ጉዳት የሚያደርሱ ምንጭ መሆን የለባቸውም።

አሰሪው በድርጅቱ ውስጥ በሚኒስቴሩ በሚሰጠው መመሪያ መሰረት የስራ ደህንነት እና ጤና ኮሚቴ ማቋቋም የአሰሪው ግዴታ ነው። የስራ አደጋዎች እና የስራ በሽታዎች መመዝገብ እና ለስራ ተቆጣጣሪ ማሳወቅ ይኖርባቸዋል። የስራ አካባቢን ከሰራተኞች ደህንነት እና ጤና ላይ ጎጂ ከሆኑ አደጋዎች ነጻ ለማድረግ አሰሪው በዚህ አዋጅ መሰረት አግባብነት ካለው ባለስልጣን በሚሰጠው መመሪያ መሰረት መፈጸም ይኖርበታል። ሰራተኞችም በአሰሪው ወይም አግባብነት ባለው ባለስልጣን የሚሰጡት የደህንነት እና የጤና ጥንቃቄ መመሪያዎችን ሁሉ ማክበር እና የራሱን ደህንነት እና ጤና ለመጠበቅ የሚወጡ መመሪያዎችን በማዘጋጀት እና በመፈጸም መተባበር ይኖርባቸዋል።

ሰራተኞች ለደህንነት ሲባል የተቀመጡ የደህንነት መጠበቂያ ዕቃዎችን ወይም ሌሎች መሣሪያዎችን መነካካት፣ ማንሳት፣ ያለ ቦታቸው ማስቀመጥ፣ማጠገን ወይም ማጥፋት የለባቸውም። እንዲሁም ሰራተኞች ሥራ ላይ የሚደርስ አደጋን ለመቀነስ ሲባል የሚሰሩበትን ማንኛውንም ዘዴ ወይም አሠራር ማሰናከል የለባቸውም።

ምንጭ፡-የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 14(1ሠ) እና ከአንቀጽ 92-93

ነፃ መከላከያ

የስራ ህጉ አሰሪዎች ለሰራተኞች የአደጋ መከላከያ መሣሪያ ልብስና ሌሎች ቁሳቁሶች በማቅረብ ሰራተኞች ላይ ሊደርስ የሚችል የአደጋ እና የሌሎች በሠራተኞች ላይ ሊደርሱ የሚችሉ የጤና ችግር ስጋቶችን ማስወገድ ይጠበቅበታል።

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 92(3)

ስልጠና

አሰሪው ሰራተኞች የሚሰሩት ስራ ሊያስከትልባቸው ስለሚችለው አደጋ እንዲሁም በጤናነት ላይ የሚደርስ ጉዳትን ለማስወገድ ስለሚያስፈልገው ጥንቃቄ ተገቢውን ስልጠና እንዲሰጥ ይጠበቅበታል። አሰሪው በተጨማሪ ለሰራተኞቹ የመከላከያ ቁሳቁሶችን በአግባቡ ስለመጠቀም መመሪያ መስጠት ይኖርበታል።

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 92(2)

የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ጉልህ የሆነ የስራ ቁጥጥር አገልግሎትን ይደነግጋል። ነገር ግን አሁን በሥራ ላይ ያለው ሥርዓትከዓለም አቀፍ የሥራ ድርጅት ስምምነት 081 ጋር የተጣጣመ አይደለም። በሀገሪቱ 380 የሚጠጉ የሥራ መርማሪዎች አሉ ነገር ግን በአቅርቦቶች እጥረት ምክንያት መርማሪዎቹ ደረጃዎችን ብብቃት ለማስተባበር አይችሉም።

ስራና ህመም

የህመም ፈቃድ ከክፍያ ጋር

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ህመም መኖሩ ብቃት ባለው ዶክተር ከተረጋገጠ የሙከራ ጊዜውን ላጠናቀቀ ሰራተኛ እስከ 6ወር ድረስ የህመም ፍቃድ ከክፍያ ጋር እንደሚሰጥ ይደነግጋል። አንድ ሰራተኛ በስራ ላይ ከሚደርስ ጉዳት ሌላ በሆነ ህመም መስራት የማይችል/የማትችል ከሆነ የህመም ፍቃድ የማግኘት መብት አለው/አላት። አንድ ሰራተኛ በህመም ምክንያት ከስራ መቅረቱን ለአሰሪ መግለጽ እና በመንግስት እውቅና ካገኘ የህክምና ድርጅት የህክምና ማስረጃ ማቅረብ ይኖርበታል። አሰሪው የህመም ፍቃድ እንደሚከተለው ሊሰጥ ይችላል፡-

- . በህመም ፍቃድ የመጀመሪያው ወር 100% ክፍያ
- . በሁለተኛ እና በሶስተኛ ወር የህመም ፍቃድ 50%
- . ከአራተኛ እስከ ስድስተኛ ወር ድረስ የህመም ፍቃድ ያለክፍያ

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 85-86; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2017

የህክምና እንክብካቤ

በ2010 ዓ.ም የፀደቀው የማህበራዊ ጤና መድሀኒት አዋጅ ለሰራተኞች ስለሚቀርቡ የህክምና እና የጤና አገልግሎቶች ይደነግጋል። ሁሉም ሰራተኞች የማህበራዊ ጤና መድሀኒት መርህ ግብር አባል መሆን ይጠበቅባቸዋል። አንድ ሰራተኛ በሥራ ላይ ጉዳት ሲደርስበት የጠቅላላና የልዩ ሕክምና እንዲሁም የቀዶ ሕክምና ወጪዎችን፣ የሆስፒታልና የመድሃኒት ወጪዎችን እና የማንኛውም አስፈላጊ ሰው ሰራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎችን አሠራው ይከፍላል።

ምንጭ፡- PISSA 2019 የሀገራት መግለጫ ፤ የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 105

የስራ ደህንነት

የታመመ አንድ ሰራተኛ የስራ ውሉ በህመም ፍቃዱ ወቅት የተጠበቀ ይሆናል።

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 85-86; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2019

የአካል ጉዳት /የስራ ላይ ጉዳት ጥቅም

የስራ ላይ ጉዳቶች በአራት ይከፈላሉ ሀ/ ዘላቂታዊ ሙሉ መሰራት አለመቻል፤ ለ/ ዘላቂታዊ በከፊል መሰራት አለመቻል፤ ሐ/ ጊዜያዊ መስራት አለመቻል እና መ/ ሰራተኛውን ለሞት የሚበቃ አደገኛ ጉዳት

ኢንሹራንስ ያለመቻል / የአካል ጉዳት ሲከሰት፣ ዋስትና ያለው ሠራተኛ ቢያንስ 10% የሥራ አቅም ማጣት እና ሥራ መሥራት የማይችል ከሆነ የመድን ባለዕዳው የአንድ ወር ሰራተኛ 47% ይከፈላል። የጉዳት ክፍያው ከእርጅና ጡረታው ካነሰ ወይም እኩል ከሆነ ለሰራተኛው መድን የተገባለት የወርሃዊ መነሻ ደመወዝ እስከ 70% ከእርጅና ጡረታው ለሰራተኛው ይከፈላል። ሰራተኛው የደረሰበት ጉዳት ቋሚና ለዘላቂታዊ የማያሰራው ከሆነ የዓመታዊ ደመወዝ አምስት እጥፍ በአንድ ጊዜ ይከፈላል። /የአምስት አመት ደመወዝ/።

ከጉዳት በፊት የመደበኛው ደመወዝ 47% በጥቅሉ በ60 ወሮች ይባዛል።

የደረሰውን ጉዳት መጠን በመገመት ለደረሰው የአካል ጉዳት የሚፈለው፡- የዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳቱ ሠራተኛው ላይ 10% የመሥራት ችሎታውን ቀንሶ ነገር ግን ሠራተኛው ለመሥራት ከቻለ ነው። ለግል ሠራተኛ ዘላቂ ላልሆነ የአካል ጉዳት 100% አማካይ የሠራተኛው ወርሃዊ ገቢ ለሦስት ወር ይከፈላል። ለተከታታይ 3 ወራት የወር ደመወዝ 75% እና ቢያንስ 50%

ለተከታታይ ስድስት ወራት ይከፈለዋል።

ጥቅማ ጥቅም የሚከፈለው ለ12 ወራት ወይም የአካል ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ከጉዳቱ ሙሉ ለሙሉ ሲድን ወይም ጉዳቱ ዘላቂ የአካል ጉዳት መሆኑ ሠርተፊኬት ሲሰጠው ነው።

ለመንግሥት ሠራተኞች 100% የተቀጣሪው ማዕከላዊ የወር ገቢው ሠራተኛው እስከዳነ ድረስ ወይም ሥራ እስከጀመረ ድረስ ወይም ዘላቂ የአካል ጉዳት መሆኑን መረጃ ሠርቲፊኬት እስኪሰጠው ድረስ ነው።

ለሞት በሚያበቃ ጉዳት ወቅት ጥገኞች /ባል/ሚሰኙት፡ ከ18 ዓመት በታች ያሉ ህፃናትና ህይወቱ ባለፈው ሰራተኛ ይደገፉ የነበሩ ወላጆች/ ጡረታ ያገኛሉ። ህይወቱ ያለፈው ሰራተኛ ሊያገኘው ይችል ከነበረው ጡረታ 50% የተገመገመው ዘላቂታው ሙሉ ጉዳት ከሆነ ለባል/ሚሰኙ ይከፈላል። እናት ወይም አባት የሞቱባቸው ህጋዊ ልጆች ለእያንዳንዳቸው 20% የጡረታ ክፍያ ያገኛሉ። ሁለቱንም ወላጆች በሞት ላጣ ልጅ 30% የጡረታ ክፍያ ያገኛል። በህይወት ያሉ የሚችሉ ልጆች ክፍያ 100% የጉዳት ካህ ክፍያ ሆኖ ይህም መጠኑ ሚቼ በህይወት ቢኖር ኖሮ የሚከፈለው የጉዳት ካህ ክፍያ መጠን ነው።

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 95-112፣ የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2011 አንቀጽ 27-38; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2019

ማስታወሻ

[illegible]

ማህበራዊ ዋስትና

የጡረታ መብቶች

ህጉ ሙሉ እና ከፊል ጡረታን ይደነግጋል። ለሙሉ ጡረታ ሰራተኛው 60 ዓመት የሞላው /ለሴቶችም ተመሳሳይ ነው/ እና የ120 ወራት / 10 ዓመታት/ አልግሎት ያለው መሆን አለበት። አስቀድሞ ጡረታ መውጣትም የሚቻል ሲሆን ለዚህም ሰራተኛው 55 ዓመት የሞላውና ቢያንስ የ300 ወራት /25 ዓመታት/ (አገልግሎት ያለው እና ከ45-55 አመት እድሜ በማሸረጋቸው መሰረት) በውትድርና ቢያንስ 10አመት አገልግሎት ያለው መሆን አለበት።

የዕርጅና ጡረታ መጠን ሰራተኛው ባለፉት ሶስት አመታት ውስጥ ያገኘው የነበረው አማካይ ወርሃዊ ደመወዝ 30% ሆኖ በዚህ ላይም ዋስትና ያለው ሰራተኛ ከ10 ዓመት በላይ ለፈፀመው ለእያንዳንዱ ዓመት አገልግሎት አማካይ ወርሃዊ ደመወዝ 1.25% (ወታደር ያልሆነ) ወይም 1.65% (ወታደር) በመደመር ይታሰባል። አነስተኛው ወርሃዊ የጡረታ አበል መጠን ብር 744 ሲሆን ከፍተኛው ወርሃዊ የጡረታ አበል መጠን መድን የገባ ሰራተኛ ወርሃዊ መነሻ ደመወዝ 70% ነው። የመጀመሪያ ጡረታ አበል እንደ እርጅና ጡረታ አበል በተመሳሳይ ሊሰለፍ አንድ ሰራተኛ በ60 አመት እድሜው ለእርጅና ጡረታ ብቁ የሚያደርጉትን ሁኔታዎች የማያሟላ ከሆነ የሰራተኛው መነሻ ወርሃዊ ደመወዝ ጡረታ ከመውጣቱ አንድ ወር በፊት የነበረው ደመወዝ በአገልግሎት ዘመኑ እና መዋጮው ይከፈላል።

ምንጭ: የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2011 አንቀጽ 18-21; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2019

የጥገኞች ተተኪዎች ጥቅም

ከላይ የተጠቀሱት ህጎች በህይወት ላሉ ጥገኞች ባል/ሚስት ህፃናት እና ወላጆች በህይወት ያለ የትዳር ጓደኛ ወይም 18 አመት በታች የሆኑ ህፃናት (አካል ጉዳተኛ ከሆነ 21 አመት) እና ወላጆች (በህይወት ያለ የትዳር ጓደኛ ከሌለ) ጥቅሞችን እንደሚያገኙ ይደነግጋሉ።

ይህም የሚቼ ጡረታ 50% ሲሆን ይህም ለባል/ሚስት ይከፈላል። የሚቼ ጡረታ 20% ለእያንዳንዱ ወላጅ የሞተበት ህፃን ይከፈላል። የሚቼ ጡረታ 30% ለእያንዳንዱ ሁለቱም ወላጅ ለሞተበት ህፃን ይከፈላል። የሚቼ ጡረታ 15% ለእያንዳንዱ ህጋዊ ወላጅ ይከፈላል። አግባብነት ያላቸው በህይወት ያሉ ሰዎች ከሌላ ጥቅሙ የሚቼ ጡረታ 20% ይሆናል። ሚቹ ከ10ዓመት በታች የሆነ አገልግሎት እና መዋጮ ካለው እና ለጡረታ ብቁ ካልሆነ በህይወት ላለ የትዳር ጓደኛ የሚከፈል ክፍያ ብቃት ላላቸው በህይወት ያሉ የትዳር ጓደኞች ለሌላው በህይወት ያለ የትዳር ጓደኛ ጥቅም በተመሳሳይ ምጣኔ ይሰላል።

ምንጭ: የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2011 አንቀጽ 39-44; ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2019

የስራ አጥነት ጥቅም

በኢትዮጵያ የሰራተኛ ህጎች ውስጥ የስራ አጥነት ጥቅምን የተመለከቱ ድንጋጌዎች የሉም።

የመስራት አለመቻል / ጥቅም

ከላይ የተጠቀሱት ህጎች በዘላቂነት መስራት የማያስችሉ ከስራ ጋር ግንኙነት የሌላቸው አደጋዎች /ጉዳዮች/ በሽታዎችን የተመለከቱ ድንጋጌዎች አሏቸው። ሰራተኛው መደበኛ ጥቅም የሚያስገኝ ስራ መስራት የማያስችል የተገመገመ ችግር ያጋጠመውና የ10 ዓመት አገልግሎት ያለው መሆን አለበት። መስራት ያለመቻል ጥቅሞችም የሚሰራው ከእርጅና ጡረታ ጋር

ስራ ቦታ ፍትህዊ አያያዝ

እኩል ክፍያ

ለዕኩል ስራ እኩል ክፍያ የሚለው መርህ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ተቀባይነት ያገኘ ሲሆን ሴቶች በጾታቸው ምክንያት የክፍያ ልዩነት ማድረግ ህገ ወጥ ድርጊት ነው ህገ መንግስቱም ሴት ሰራተኞች ለተመሳሳይ ስራ ተመሳሳይ ክፍያ የማግኘት መብታቸውን ይደግፋል።

ምንጭ: በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 42(1) መ እና የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ቁጥር 1156/2019

የስራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ

የወንጀል ህግ የፆታ ትንኮሳን ይከለክላል። የፆታ ትንኮሳ ድርጊት የፈፀመን ሰው በቀላል እሥራት እንደሚቀጣ ይገልጻል። በወንጀል ህግ አንቀጽ 625 እንደተደነገገው አንድን ሴት ያለባትን ከፍ ያለ ችግር ወይም ጥገኝነት ምክንያት በማድረግ ወይም በጠባቂነት፣ በአስተማሪነት፣ በአሳዳሪነት፣ በአሠሪነት ወይም ይህን በመሠለ በማናቸውም ግንኙነት ምክንያት ያገኘውን ሥልጣን፣ ኃላፊነት ወይም ችሎታ በመጠቀም በማንኛውም ሴት ላይ የግብረ-ሥጋ ግንኙነት የፈፀመ ወይም የግብረ-ሥጋ ግንኙነት የመሠለ ድርጊት ወይም ለንጽህና ክብር ተቃራኒ የሆነ ማናቸውንም ሌላ ዓይነት ድርጊት የፈፀመ የግል አቤቱታ ሲቀርብበት በቀላል እሥራት ይቀጣል።

ለማናቸውም አሠሪ ወይም የስራ ሃላፊ በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም ህገወጥ ድርጊት ነው። በተመሳሳይ ሰራተኞች በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም የለባቸውም። ወሲባዊ ትንኮሳ ማለት በንግግር፣ በምልክት ወይም በሌላ ማናቸውም አድራጎች አንዱ ሌላውን ከፈቃዱ ውጭ ለወሲባዊ ተግባር ፈቃደኛ እንዲሆን ማባበል፣ መገፋፋት፣ ተፅዕኖ ማሳደር ነው። ወሲባዊ ጥቃት ማለት ኃይል የተቀላቀለበት ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም የዚህ ድርጊት ሙከራ ነው።

ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት የደረሰባቸው ሠራተኞች የሥራ ውላቸውን ያለ ማስጠንቀቂያ ማቋረጥ ይችላሉ እንዲሁም የሥራ ስንብት ክፍያ እና ካሣም ያገኛሉ። የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ በወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት ምክንያት የሥራ ውላቸውን ያለ ማስጠንቀቂያ እንዲያቋርጡ ለሚገደዱ ሰራተኞች ከፍተኛ የካሣ ክፍያን ይደነግጋል። በወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት ምክንያት የሥራ ውልን ያለ ማስጠንቀቂያ ማቋረጥ የ 3 ወር የካሳ ክፍያን ያስከትላል።

ምንጭ:-የወንጀልኛ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 141/1996 አንቀጽ 89(2)፤ የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 14

ዕኩልነት

በኢትዮጵያ ሕገ-መንግሥት መሠረት ሁሉም ሰዎች በህግ ፊት እኩል ናቸው። በመካከላቸውም ማንኛውም ልዩነት ሳይደረግ በህግ እኩል ጥበቃ ይደረግላቸዋል።

በዚህ ረገድ በዘር፣ በብሔር ብሔረሰብ፣ በቀለም፣ በፆታ፣ በቋንቋ፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ፣ በማህበራዊ አመጣጥ፣ በሀብት፣ በትውልድ ወይም በሌላ አቋም ምክንያት ልዩነት ሳይደረግ ሰዎች እኩልና ተጨባጭ የህግ ዋስትና የማግኘት መብት አላቸው። (አንቀጽ 25)

የአካል ጉዳተኞች አዋጅ ውስጥ በአንቀጽ 4 እንደተደነገገው ሁሉ የአካል ጉዳተኛነት ምክንያት በሥራ ቅጥር አድሎ ማድረግ የተከለከለ ነው።

በህጉ መሠረት ሠራተኛው በሠራተኞች ማህበር አባል በመሆኑ ወይም በማህበሩ ህጋዊ ተግባሮች ተካፋይ በመሆኑ ወይም የሠራተኛ ተጠሪ በመሆኑ ምክንያት አሠሪው የሥራ ውልን ለማቋረጥ አይችልም። ይህም በማህበር ላይ የሚደረግ አድሎን ይከለክላል። በዚህ አንቀጽ መሠረት አሠሪው የሠራተኛውን ብሔረሰብ፣ ፆታ፣ ሃይማኖት፣ ፖለቲካ አመለካከት፣ የጋብቻ

አደገኛ ስራዎችን የመስራት አነስተኛ ዕድሜ

አደገኛ ሥራ ላይ የመሳተፍ አገባቸው ዕድሜ 18 ነው። ዕድሜአቸው ከ15-18 ዓመት የሆኑ ሠራተኞች ወጣት ሠራተኞች ይባላሉ። የሥራው ተፈጥሮ ወይም አሠራሩ ሕይወታቸውን ወይም ጤንነታቸውን አደጋ ላይ ሊጥል በሚችል ሥራ ላይ ወጣት ሠራተኞችን መቅጠር የተከለከለ ነው። የተከለከሉ የሥራ ዓይነቶችን ዝርዝር የሚኒስቴር መ/ቤቱ የሚወስን ሲሆን ከሚያካትታቸው መካከል፡- መንገደኞችና ቁሳቁስን ማጓጓዝ፣ የኤሌክትሪክ ኃይል መስመሮች ላይ መስራት፣ የምድር ውስጥ ማዕድን ቁፋሮ የከበሩ ድንጋዦች መሰብሰብ፣ በፍሳሽና በቱቦ ቁፋሮ መስራት ይገኙበታል። ነገር ግን የሠራተኛ ሕጉ ከ15 ዓመት በላይ ያሉ ወጣቶች በመንግስት ተቀባይነት ያገኙ የሙያ ስልጠና ኮርሶችን ከወሰዱ በኋላ በአደገኛ ሥራዎች ላይ እንዲሳተፉ ይፈቅዳል። መንግስት የወጣት ሠራተኞች መመሪያን ያወጣ ሲሆን መመሪያው በውስጡ አደገኛ ሥራዎችን በተመለከተ የተሻሻለ ዝርዝር ይኳል። በዝርዝሩ ውስጥ ከተካተቱት መካከል በማዕድን ማውጫ ሥፍራዎች፣ በመስታወት ፋብሪካዎች፣ የቤት ውስጥ እና በመንገድ ላይ መስራት ይገኙበታል። የወጣት ሠራተኞች የሥራ ሰዓት በቀን ከሰባት ሰዓት መብለጥ አይችልም። ወጣት ሠራተኞችን ከምሽቱ 4:00 ሰዓት እስከ ንጋቱ 12:00 ሰዓት ድረስ፣ ትርፍ ሰዓት፣ በሰዓት የእረፍት ቀናቸው፣ በበዓላት ቀን ቀጥሮ ማሰራት የተከለከለ ነው።

ከ15 ዓመት በታች ያሉ ህፃናት

በተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ትንሹ የስራ ቅጥር እድሜ ከ14 ዓመት ወደ 15 ዓመት ከፍ ብሏል፡፡ ምንጩ፡-

የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀፅ 89(2)

ማስታወሻ

[illegible]

የግዳጅ ስራ

የግዳጅ ስራ

የግዳጅ ስራ በህገ መንግስቱ የተከለከለ ነው። - አንድ ሰው ሌላውን በማስፈራራት፣ በጉልበት፣ በማጭበርበር ወይም ሌላ ሕገ-ወጥ መንገድ በመጠቀም አንድን ሥራ ወይም የተለዩ የቅጥር ሁኔታዎችን እንዲቀበል ቢያደርግ፣ ወይም አሠራሩ የቅጥር ሁኔታን እንዲቀበል ወይም እንዲቀይር ለማስገደድ አለመስራት ወይም መለገም (refuse labor or withhold labor) ቅሬታ በሚቀርብበት ወቅት ቢያንስ በሶስት ወራት ቀላል እስር ወይም ለገንዘብ ቅጣት ይዳርጋል።

ፀረ ህገ-ወጥ የሰው ማዘዋወር ህግ ሰውን በህገ-ወጥ መንገድ ለቤት ውስጥ ሥራ ቅጥር ወይም በውጭ ሀገር ለማስቀጠር በሚል ስብብ ማዘዋወርን ይከለክላል። ለብዝሃነት የሰጠው ትርጉም የጉልበት ብዝሃነት፣ የግዳጅ ሥራን ወይም ያለውዴታ አገልጋይነትን ያካትታል። ይህ የወንጀል ድርጊት ከ15 እስከ 25 ዓመት ጽኑ እሥራትና ከብር 150,000 እስከ 300,000 ቅጣት ያስቀጣል።

ምንጭ፡ በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 42(2 እና 3) እና የወንጀለኛ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 414(2004); 2፣3 ህገወጥ የሰው ማዘዋወር መከላከልና ማቆም በማጭበርበር/በማዘዋወር አዋጅ ቁጥር 909/2015

ስራን የመቀየር ነፃነት እና ስራን የመተው መብት

ሰራተኞች ለአሰሪያቸው ማስታወቂያ ከሰጡ በኋላ ስራቸውን የመቀየር መብት አላቸው። ይህንን በተመለከተ ተጨማሪ መረጃ ለማግኘት እባክዎን የቅጥር ደህንነት የሚለውን ክፍል ይመልከቱ።

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 26-35

ኢ-ሰብአዊ የስራ ሁኔታዎች

የስራ ሰዓት ከመደበኛ የሥራ ሰዓት በቀን ከ8 ሰዓት ወይም በሣምንት ከ48 ሰዓት በላይ ሊሄድ ይችላል። ሆኖም የትርፍ ሰዓት ሥራ በቀን ከ4 ሰዓት ወይም በሳምንት ከ12 ሰዓት ሊበልጥ አይችልም። ከፍተኛው የስራ ሰዓት ትርፍ ሰዓትን ጨምሮ (48 ሰዓት + 12 ሰዓት) በሣምንት 60 ሰዓት ነው። ማንኛውም ሠራተኛ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዲሠራ አይገደድም አደጋ ሲደርስ ወይም የሚደርስ መሆኑ ሲያሰጋ፤ ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም፣ በአስቸኳይ መሰራት ያለበት ሥራ ሲያጋጥም ወይም በማያቋርጥና ተከታታይ ሥራ ላይ ከሥራ የቀሩ ሠራተኞችን ለመተካት ካልሆነ በቀር።

ምንጭ፡-የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 61-67

ማስታወሻ

የሰራተኛ ማህበር መብቶች

የማህበር አባል የመሆን ነፃነት

የኢትዮጵያ ህገ-መንግሥት እና የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ሠራተኞችና አሠሪዎች በማህበር የመደራጀት እንዲሁም ማህበሮቻቸውን የማቋቋም መብት እንዳላቸው ተደንግጓል። ይህ መብት አሠሪዎችም የአሠሪ ማህበር፣ ሠራተኞች የሠራተኛ ማህበር ለማቋቋምና ለመደራጀት መብት እንዳላቸው ተደንግጓል።

የሰራተኛ ማህበር የሰራተኞችን መብት እና ጥቅም የሚያስከብር የሰራተኞች ድርጅቱን በህብረት ስምምነት እና በስራ ግጭት ላይ ሰራተኞችን ይወክላል። የሰራተኛ ማህበሩ ህጎች፣ ደንቦች እና መመሪያዎች፣ ትእዛዞች በአባላቱ መታወቃቸውን፣ መከበራቸውን እና መፈጸማቸውን ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል። የሰራተኛ ማህበር አባላት ህጎች እና መመሪያዎች በሚወጡበት እና በሚሻሻሉበት ጊዜ ንቁ ተሳታፊ መሆን ይኖርባቸዋል። የሰራተኛ ማህበሩ የራሳቸውን የሚከተሉትን የሚያካትት ህገ-ደንብ ሊያወጡ ይችላሉ፡- የድርጅቱ ስም፣ የድርጅቱ ዋና መስሪያ ቤት አድራሻ፣ የድርጅቱ አላማ፣ የድርጅቱ የተቋቋመበት ቀን፣ የድርጅቱ አርማ፣ የአመራር ብቃት፣ የአባላት መዋጮ፣ የድርጅቱ የፋይናንስ እና ንብረት አስተዳደር፣ የሰብሰባ እና የምርጫ ስነ-ስርዓት፣ የዲሲፕሊን እርምጃዎች፣ የድርጅቱን ለማፍረስ የሚያስችሉ ሁኔታዎች፣ የድርጅቱ ከፈረሰ የንብረት ሁኔታ። የሰራተኛ ማህበሩ ህጎቻቸውን፣ የአመራሩን ስም፣ አድራሻ እና ፊርማ አጠቃላይ ማህበር ከሆነ ደግሞ አባላቱ የሚሰሩበት ድርጅት ስሞች እና የድርጅቱ ስምና አርማ የያዘ ሰነድ በማቅረብ በሚኒስቴሩ መመዝገብ ይኖርባቸዋል። የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰራተኛ ማህበር የሚያቀርቡትን የምዝገባ ማመልከቻ ከተቀበለ በኋላ በ15 ቀናት ውስጥ መልስ ካልሰጠ የሰራተኛ ማህበሩ እንደተመዘገበ ይቆጠራል።

ማንም ሰው በዛቻ፣ በኃይል ድርጊት፣ በማታለል ወይም በሌላ በህገ-ወጥ መንገድ ሊላውን ሰው በማስገደድ የማህበር አባል እንዲሆን ወይም እንዳይሆን ያደረገ ከሆነ በእሥር ወይም በመቀጮ ይቀጣል። ሠራተኛው ከደመወዙ የተወሰነ መቶኛ እየተቀነሰ ለሠራተኛ ማኅበር መዋጮ ገቢ እንዲደረግለት በጽሁፍ ሲያመለክት አሰሪው ይህንኑ መጠን በየወቅቱ ተቀናሽ በማድረግ ወደ ሠራተኛ ማኅበሩ የባንክ ሂሳብ በየወቅቱ ገቢ ማድረግ አለበት።

የሠራተኞች ማኅበር መሪዎች የሥራ ክርክር ለማቅረብ፣ የንብረት ስምምነት ለመደራደር፣ በማኅበር ስብሰባ ለመገኘት፣ በሴሚናሮችና በሥልጠና ለመካፈል እንዲችሉ ከክፍያ ጋር ፈቃድ ይሰጣቸዋል። ፈቃዱም የሚሰጥበት ሁኔታ በንብረት ስምምነት ሊወሰን ይችላል።

ምንጭ፡ በ1995 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 603 እና 42(1U) እና የወንጀለኛ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 414(2004፡- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 12(4), 82 እና 113

በህብረት የመደራደር ነፃነት

የሰራ ህጉ በህብረት መደራደርን ዕውቅና ሰጥቶታል።

የህብረት ስምምነት በአንድ ወይም ከዚያ በላይ በሆኑ የሰራተኛ ማህበር ተወካዮች እና አንድ ወይም ከዚያ በላይ በሆኑ አሰሪዎች ወይም ወኪሎች ወይም የአሰሪ ድርጅቶች ተወካዮች መካከል በጽኑነት የሚደረግ ስምምነት ነው። የህብረት ድርድር በአሰሪዎች እና በሰራተኛ ማህበራት ወይም በተወካዮቻቸው መካከል ስለ ስራ ሁኔታ ወይም የህብረት ድርድር ወይም ስለ ህብረት ስምምነት እድሳት እና ማሻሻያ ለመደራደር የሚደረግ ስምምነት ነው። በህብረት የመደራደር ስምምነት በህጉ ከተሰጡት የተሻለ ለሰራተኛው ጥቅም የሚሰጥ ነው። የህብረት ድርድር ስምምነት በህጉ ከተሰጠው ባነሰ ለሰራተኛው ጥቅም የሚሰጡ ድንጋጌዎች ካሉበት ተፈጻሚነት አይኖረውም።

በስምምነቱ ውስጥ በተለየ ካልተገለጸ በስተቀር የህብረት ድርድር ስምምነት በህጉ ተፈጻሚ የሚሆነው ከተፈረመበት ቀን ጀምሮ ቢያንስ እስከ 3 አመት ይሆናል። በዚያ ውስጥ በታቀፉት ወገኖች ሁሉ ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል። የህብረት ድርድር ስምምነት የህብረት ስምምነት አካል የሆነው የሰራተኞች ማህበር ቢፈርስ እንኳን በአሰሪና ሰራተኞች ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።



የተካተቱ ወገኖች እንዲመዘገብላቸው የህብረት ስምምነት በቂ ኮፒዎችን ለሚኒስቴሩ መላክ ይኖርባቸዋል። የተፈረመበት እና የተመዘገበ ስምምነት በሌሎች ተቀባይነት ሊኖረው ይችላል። ለማናቸውም የአሠሪ ወይም የሠራተኛ ማኅበር ከቅን ልቦና ተቃራኒ በሆነ ማንኛውም መንገድ የኅብረት ድርድር ጊዜ እንዲራዘም ማድረግ ህገወጥ ድርጊት ነው።

ምንጭ:-የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 125-135

ስራ የማቆም መብት

ስራ የማቆም መብት በህገ መንግስቱ ተደንግጓል በስራ ህጉም የህግ አግባብ ተበጅቶለታል ቢሆንም ግን በስራ የማቆም መብት ላይ የሚደረጉ ምክንያታዊ ያልሆኑ እገዳዎች /ረጅም የአስፈላጊ አገልግሎቶች ዝርዝር፣ ባልተፈቀዱ የስራ ማቆም እርምጃዎች ላይ በተሳተፉ ሰዎች ላይ የሚጣሉ ተመጣጣኝ ያልሆኑ የወንጀልና የፍትህብሔር እገዳዎች እና የተንዘቱ ሂደቶች/ ይህንን መብት ያኮላሹታል።

ሰላማዊ የስራ ማቆም አድማ ሁሉም የግጭት አፈታት ጥረቶች ሳይሳኩ ከቀሩ መብታቸውን ለማስጠበቅ ብቻ ይፈቀዳል። ከዚያ በፊት የሚደረግ የረጅም ጊዜ ድርድር እና የእርቅ እና ድርድር ሂደቶች በአጠቃላይ የስራ ማቆም መብትን ይገድባሉ፡ ህጋዊ የሆነ የስራ ማቆም አድማ ከመፈቀዱ በፊት አስገዳጅ የ30 ቀናት የድርድር ጊዜ ይሰጣል።

ቢያንስ 2/3ኛ የሚሆኑ የሰራተኛ ማህበር አባላት በተገኙበት አብላጫ ድምጽ ስራ ማቆምን መደገፍ ይኖርባቸዋል። የስራ ማቆም አድማ የሚያደርጉ ሰራተኞች በክልሉ ለሚገኝ የሚኒስቴሩ ተወካይ ወይም የሚመለከተውን የመንግስት መስሪያ ቤት ቢያንስ የስራ ማቆሙ ሊደረግ ከታሰበበት ቀን 10 ቀን አስቀድሞ ማሳወቅ እና ይህንን እርምጃ የሚወስዱበትን ምክንያት መግለጽ ይኖርባቸዋል። የስራ ማቆም አድማ ሰላማዊ ካልሆነ እና ከአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ጋር የሚጣረስ ከሆነ ህገ-ወጥ ተደርጎ ይወሰዳል። በዚህም ሁከት፣ ማስፈራራት፣ ኃይል መጠቀም ወይም በማንኛውም መልኩ በግልጽ እና በህጉ መሰረት ህገ-ወጥ የሆነ ተግባር የተከለከለ ነው። አሰሪዎች እና ሰራተኞች በድርጅቱ ውስጥ የደህንነት መመሪያዎች እና የአደጋ መከላከያ ደንቦች መከተል አለባቸው። አሠሪዎች በህጋዊ የሥራ ማቆም አድማ የተሳተፉ ሠራተኞችን ከሥራ ማባረር አይችሉም። በህጉ የተከለከለ ነው። ሠራተኞች በህጋዊ የሥራ ማቆም አድማ በመሳተፋቸው የተነሣ የሥራ ውላቸውን አሠሪዎች ለማቋረጥ ህጋዊ ምክንያት ሊሆናቸው አይችልም። ::

ምንጭ: በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 42(1ለ) እና የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 157-160; ምንጭ አንቀጽ 2581 የፍትሕ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 ዓ.ም.

ማስታወሻ

[illegible]