

DECENTWORKCHECK.ORG

Check

DecentWorkCheck Ethiopia is a product of
WageIndicator.org and www.mywage.org/ethiopia/home



National Regulation Exists



National Regulation Does Not Exist

01/13 ስራና ደመወዝን

NR Yes No

- | | | | | |
|----|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 1. | በወር ቢያንስ 420 ብር አገኛለሁ | | ☐ | ☐ |
| 2. | ደመወዜን በመደበኛ ሁኔታ አገኛለሁ
(በየቀኑ በየሰዓቱ በየሰዓቱ ሰዓት ወይም በየወሩ) | | ☐ | ☐ |

02/13 መካከላች

- | | | | | |
|----|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 3. | የትርፍ ሰዓት ስራ በምሠራበት ጊዜ ሁሉም ክፍያ አገኛለሁ
(Overtime rate is fixed at a higher rate if your work over 48 hours a week) | | ☐ | ☐ |
| 4. | በምሽት በምሰራበት ወቅት/ ለምሽቱ ስራ ከፍተኛ ክፍያ አገኛለሁ | | ☐ | ☐ |
| 5. | በህዝባዊ በዓላት ወይም በሰዓታዊ የዕረፍት ቀን መስራት ካለብኝ የምትክ ዕረፍት አገኛለሁ። | | ☐ | ☐ |
| 6. | በሰዓታዊ የዕረፍት ቀን ወይም በህዝባዊ በዓል ቀን በምሠራበት ጊዜ ሁሉ በቂ ክፍያ አገኛለሁ። | | ☐ | ☐ |

03/13 የዓመት ዕረፍት እና በሰዓታዊና በህዝብ በዓላት መስራት

- | | | | | |
|----|---|--|--|---|
| 7. | ከክፍያ ጋር የስንት ሰዓታት የአመት ዕረፍት መብት አለሁ*
መብትህ የአንድ ዓመት አልግሎት ከሰጠህ በኋላ ከክፍያ ጋር የ14 ሰራ ቀን ዕረፍት ነው። | | ☐ 1
☐ 2 | ☐ 3
☐ 4+ |
| 8. | በህዝባዊ (ብሔራዊና ሀይማኖታዊ) በዓላት ወቅት ክፍያ አገኛለሁ | | ☐ | ☐ |
| 9. | በሰዓታት ቢያንስ የአንድ ቀን (24 ሰዓታት) ዕረፍት አገኛለሁ | | ☐ | ☐ |

04/13 የስራ ዋስትና

- | | | | | |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 10. | ስራ በጀመርኩበት ወቅት ዝርዝሮችን ያካተተ መረጃ በፅሁፍ ተሰጥቶኝ ነበር | | ☐ | ☐ |
| 11. | አሰሪዬ ቋሚነት ባህርይ ላላቸው ስራዎች የውስን ጊዜ ሰራተኞችን አይቀጥርም አሰሪህ ለቋሚ ስራዎች ጊዜያዊ ሰራተኞችን የሚቀጥር ከሆነ "አይ" የሚለው ላይ ምልክት አድርግ
Please tick "NO" if your employer hires contract workers for permanent tasks | | ☐ | ☐ |
| 12. | የሙከራ ጊዜዬ 45 ቀን ብቻ ነው | | ☐ | ☐ |
| 13. | አሰሪዬ የስራ ውል ከማቋረጡ በፊት ማስጠንቀቂያ /ማስታወቂያ ይሰጣል | | ☐ | ☐ |
| 14. | የስራ ውል ሲቋረጥ አሰሪዬ የስራ ስንብት ክፍያ ይሰጣል
የስራ ስንብት ክፍያ በህግ የተደነገገ ሲሆን በደመወዝና በአልግሎት ዘመን መጠን ይወሰናል።
Severance pay is provided under the law. It is dependent on wages of an employee and length of service. | | ☐ | ☐ |

* ጥያቄ ቁጥር 7 ላይ 3 ወይም 4 የስራ ሰዓት ብቻ ከአንድ "አዎ" ጋር እኩል ናቸው።

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 የቤተሰብ ሀላፊነቶች

NR Yes No

15. አሰሪዬ የአባትነት ዕረፍት ከክፍያ ጋር ይሰጣል
ይህ ፈቃድ ለአዲስ አባቶች/ወላጆች የሚሰጥ ሲሆን የሚሰጠውም ልጅ በተወለደ ጊዜ ነው።
This leave is for new fathers/partners and is given at the time of child birth
16. አሰሪዬ የወላጅነት ዕረፍት (ከክፍያ ጋር ወይም ያለ ክፍያ) ይሰጣል።
ይህ ፈቃድ የሚሰጠው የወሊድ እና የአባትነት ፈቃድ ካበቃ በኋላ ነው። ፈቃዱም ከወላጆች በአንዱ ወይም በተከታታይ በሁለቱም ሊወሰድ ይችላል።
This leave is provided once maternity and paternity leaves have been exhausted. Can be taken by either parent or both the parents consecutively.
17. የኔ የስራ መርሀ ግብር ስራዬን ከቤተሰብ ሀላፊነቶች ጋር አጣጥሜ ለማስኬድ የሚያስችል ነው በትርፍ ሰዓት ስራ ወይም በሌላ የስራ አማራጮች
Through part-time work or other flex time options

06/13 ወሊድ እና ሥራ

18. ነፃ የቅድመ እና የድህረ ወሊድ ህክምና አገኛለሁ
19. በእርግዝና ወቅት ከምሽት ፈረቃዎች /ከምሽት ስራ/ እና ከአደገኛ ስራ ነፃ ነኝ
20. የወሊድ ፈቃዴ ቢያንስ ለ90 ቀናት ይዘልቃል
21. በወሊድ ፈቃዴ ጊዜ የደምወዜን ቢያንስ 2/3ኛ አገኛለሁ።
22. በእርግዝና ጊዜ ከስራ ከመባረር ጥበቃ አለኝ
ሰራተኞች ከእርግዝና ጋር ግንኙነት በሌላቸው እንደ ባህሪ እና አቅም በመሰሰሉ ምክንያቶች ሊባረሩ ይችላሉ።
23. ከወሊድ ፈቃዴ ስመለስ የቀድሞ ስራዬን ወይም ተመሳሳይ የማግኘት መብት አለኝ
24. አሰሪዬ በስራ ሰዓት ወቅት ልጄን ለማጥባት እንድችል ዕረፍት ይሰጠኛል።

07/13 ጤንነትና ደህንነት በስራ ቦታ

25. አሰሪዬ የስራ ቦታዬ ደህንነቱ የተጠበቀና ጤናማ መሆኑን ያረጋግጣል
26. አሰሪዬ መከላከያ ቁሳቁስ መከላከያ ልብስን ጨምሮ ያለምንም ክፍያ ያቀርባል
27. አሰሪዬ በቂ የጤናና የደህንነት ስልጠናዎችን ይሰጣል፤ በተጨማሪም ሠራተኞች ጤናን አደጋ ላይ የሚጥሉ ነገሮችን እና በአደጋ ወቅት የሚያገለግሉ የተለያዩ መውጫዎችን እንዲያውቁ ያደርጋል።
28. የስራ ቦታዬ በአመት ቢያንስ ለአንድ ጊዜ በስራ ተቆጣጣሪ ቁጥጥር ከስራ ህግጋት ጋር መጣጣሙ ይረጋገጣል

08/13 ስራና ህመም

29. አሰሪዬ የህመም ዕረፍት ይሰጣል እኔም በመጀመሪያዎች 6 ወራት የደመወዜን ቢያንስ 45% አገኛለሁ
30. በህመም በስራ ጉዳት ወቅት ነፃ የህክምና እንክብካቤ አገኛለሁ
31. በህመም ወቅት በመጀመሪያዎቹ 6 ወራት ስራዬ ዋስትና አለው
32. በስራ ላይ ጉዳት ቢደርስብኝ ወይም በሽታ ቢይዘኝ በቂ ክፍያ አኛለሁ።

DECENTWORKCHECK.ORG

09/13 ማህበራዊ ዋስትና

NR Yes No

33. ዓመት ሲሞላኝ ጡረታ የመውጣት መብት አለኝ/ለወንዶችም ለሴቶችም/  ☐ ☐
34. ሰራተኛ እያለሁ ብዎት የቅርብ ዘመዶች ጥቅም ያገኛሉ  ☐ ☐
35. ከስራ ውጭ ብሆን የስራ አጥነት ጥቅም አገኛለሁ  ☐ ☐
36. ከስራ ጋር ባልተያያዘ በሽታ፣ ጉዳት ወይም አደጋ ምክንያት ገቢ ማግኘት የማልችል ቢሆን መስራት ያለመቻል ጥቅም /invalidity benefit/ የማግኘት መብት አለኝ  ☐ ☐

10/13 በስራ ቦታ ፍትሀዊ አያያዝ

37. አሰሪዬ ለእኩል/ ለተመሳሳይ ስራ /ዕኩል ዋጋ ላለው ስራ/ ያለምንም ልዩነት እኩል ክፍያ ይፈፀማል  ☐ ☐
38. አሰሪዬ በስራ ቦታ በሚከሰት ወሲባዊ ትንኮሳ ላይ ጥብቅ እርምጃ ይወስዳል  ☐ ☐
39. የስራ ዕድሎች /ሹመት፣ እድገት፣ ስልጠና እና ዝውውር/ በተመለከተ የሚከተሉትን መሰረት ያደረገ መድልዎ ሳይፈፀምብኝ በእኩልነት እስተናገዳለሁ*  ☐ ☐
- i. Sex/gender ጾታ  ☐ ☐
- ii. Race ዘር  ☐ ☐
- iii. Colour ቀለም  ☐ ☐
- iv. Religion ሀይማኖት  ☐ ☐
- v. Political Opinion የፖለቲካ አመለካከት  ☐ ☐
- vi. Nationality/Place of Birth ብሄር/የትውልድ ቦታ  ☐ ☐
- vii. Social Origin/Caste የዘር ምንጭ /ሃረግ  ☐ ☐
- viii. Family responsibilities/family status የቤተሰብ ሀላፊነቶች /የ ቤተሰብ ሁኔታ  ☐ ☐
- ix. Age ዕድሜ  ☐ ☐
- x. Disability/HIV-AIDS አካል ጉዳተኝነት/ኤች አይቪ- ኤድስ  ☐ ☐
- xi. Trade union membership and related activities የሰራተኛ ማህበር አባልነት እና ሌሎች ተያያዥ ስራዎች  ☐ ☐
- xii. Language  ☐ ☐
- xiii. Sexual Orientation (homosexual, bisexual, or hetrosexual orientation)  ☐ ☐
- xiv. Marital Status  ☐ ☐
- xv. Physical Appearance  ☐ ☐
- xvi. Pregnancy/Maternity  ☐ ☐
40. እኔ እንደ ሴት ወንዶች በሚሰሩበት ኢንዱስትሪ ውስጥ መሰረት በሌላቸው ጾታዊ አባባሎች ተፅዕኖ መስራት እችላለሁ።  ☐ ☐
- without any stereotyping on the basis of gender

11/13 ህፃናት በስራ ቦታ

41. በኔ የስራ ቦታ ከ14 ዓመት በታች ያሉ ህፃናት ክልክል ናቸው  ☐ ☐
- አነስተኛው የስራ ዕድሜ 14 ዓመት ነው።
42. በኔ የስራ ቦታ ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ህፃናት በአደገኛ ስራ ቦታ ክልክል ናቸው  ☐ ☐
- በአደገኛ ቦታ ለመስራት አነስተኛው የቅጥር ዕድሜ 18 ነው።

* For a composite positive score on question 39, you must have answered "yes" to at least 9 of the choices.

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13

የግዳጅ ስራ

NR Yes No

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 43. | ስራዬን በፈቃዴ ወይም በማሳወቅ የመልቀቅ /የመተው መብት አለኝ |  | ☐ | ☐ |
| 44. | አሰሪዬ የስራ ቦታዬን ከግዳጅ ስራ ነፃ እንዲሆን ያደርጋል |  | ☐ | ☐ |
| 45. | ትርፍ የስራ ሰዓት ስሰራ በወር ለ20 ሰዓታት ብቻ እሰራለሁ ለዚሁም በቂ የትርፍ ሰዓት ክፍያ አገኛለሁ። |  | ☐ | ☐ |

13/13 የሰራተኛ ማህበራት መብት

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 46. | በስራ ቦታዬ የሰራተኛ ማህበር አለኝ |  | ☐ | ☐ |
| 47. | በስራ ቦታዬ የሰራተኛ ማህበር አባል የመሆን መብት አለኝ |  | ☐ | ☐ |
| 48. | አሰሪዬ በስራ ቦታዬ በጋራ መደራደርን ይፈቅዳል |  | ☐ | ☐ |
| 49. | ከስራ ባልደረባዎቼ ጋር በመሆን ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ፍላጎቶቻችንን "በአድማ" ያለምንም የመገለል ፍራቻ መከላከል እንችላለን |  | ☐ | ☐ |

DECENTWORKCHECK.ORG

ውጤቶች

የምታገኘው የግል ውጤት አሰሪ ስራን በተመለከተ ምን ያህል ለብሔራዊ ህጋዊ ደረጃዎች ተገዢ እንደሆነ ያሳያል። የ Decent work check ውጤት ለማስላት ለእያንዳንዱ "አዎ" ምላሽ አንድ ነጥብ መስጠት አለብህ ከዚያም ከዚህ በታች ካለው ሳጥን ጋር አወዳድረው

...

"አዎ" በማለት አንተ የሰበሰብከው ነጥብ ነው

ዓለም አቀፍ የስራ ደረጃን በተመለከተ ኢትዮጵያ ከ49 ጥያቄዎች 36 "አዎ" ነጥብ አላት

ነጥብ 1 እና በ18 መካከል ከሆነ

ይህ የማይታመን ውጤት ነው! ለመሆኑ አሰሪ በ21 ጅው ክፍለ ዘመን ውስጥ እየኖርን መሆኑን ያውቃል? መብቶችህን ጠይቅ። በምትሰሩበት ካምፓኒ ወይም የኢንዱስትሪ ቅርንጫፍ የሚሰራ የሰራተኛ ማህበር ካለ አባል ሆንና ዕርዳታ ጠይቅ።

ነጥብ በ19 እና በ38 መካከል ከሆነ

እንደምታየው ነገሮችን ለማሻሻል በቂ ቦታ አለ። ነገር ግን እባክህን ሁሉንም ነጥቦች በአንድ ጊዜ አትጋፈጣቸው። በጣም ከሚጎዳው ጀምረ። ይህ በእንዲህ እንዳለ ማህበርህን ወይም

Wageindicator ጉዳዩን እንዲያውቁ በማድረግ ሊረዱህ ይችላሉ። ለ

<http://www.mywage.Org/Ethiopia/home/contact> e-mail ስታደርግ ቅሬታህን በተቻለ መጠን ግልፅ አድርግ ከቻልክም የአሰሪህን ስም ግለፅ። በተጨማሪም ካምፓኒህ Corporate social Responsibility በመባል የሚታወቀውን ኮድ መስማማቱን አጣራ። የተስማማ ከሆነ የአለም አቀፍ የስራ ማህበር /ILO/ ደረጃዎችን ማሟላት አለበት። የማይስማማ ከሆነ መስማማት አለበት። ብዙ ካምፓኒዎች አሁን ተስማምተዋል። ይህንንም አንሳ።

ነጥብ በ39 እና በ49 መካከል ከሆነ

ከአደገኛው ቀጠና ውጭ ነህ። አሰሪህ ከአብዛኞቹ የስራ ህጎችና ደንቦች ጋር የተስማማ ነው። ነገር ግን ሁልጊዜም ለመሻሻል ቦታ አለ። ስለዚህ በሚቀጥለው ጊዜ ከማኔጅመንቱ ጋር ስለ ስራህ ሁኔታ ስትወያይ በደንብ ተዘጋጅ። በተጨማሪም ይህንን Decent work check እንደ ጠቋሚ ተጠቀምበት።

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 ስራና ደመወዝን

ስራና ደመወዝን የተመለከቱ ደንቦች:

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ ዓዋጅ ቁ. 377/2003

አነስተኛ የክፍያ ወለል

ብሔራዊ የሆነ አነስተኛ የክፍያ ወለል የለም። አነስተኛ ክፍያ ያለው በመንግስት ዘርፍ ብቻ ሲሆን ይህም 420 ብር /22 የአሜሪካን ዶላር/ አካባቢ ነው። አንዳንድ መንግስታዊ ተቋማት የራሳቸውን አነስተኛ የክፍያ መጠን ያስቀምጣሉ።

የመንግሥት ሠራተኞች መነሻ የደመወዝ ወለል የተወሰነው በብሔራዊ ደረጃ ሆኖ በሠራተኛ አገልግሎት ዓይነትና በሙያ ደረጃ ነው።

በሚኒስትሮች ምክር ቤት ውሳኔ ላይ ተመሥርቶ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሲቭል ሠርቪስ ሚኒስቴር እንደገለፀው የመነሻ ደመወዝ ወለል ከሌሎች የደመወዝ ደረጃዎች ጋር እንደ ሠራተኛው የሙያና የአገልግሎት ዓይነት የሚከፈል ነው። የመነሻ ደመወዝ ወለል የሚሰላውም በሰዓት፣ በቀንና በወር የደመወዝ መጠን ነው።

የአሁኑ አነስተኛ የክፍያ ወለል በአነስተኛ ክፍያ ክፍል ውስጥ ይገኛል።

መደበኛ ክፍያ

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሰረት ክፍያ ማለት ሰራተኛው/ዋ በስራ ቅጥር ውሉ መሰረት ለሚሰራው/ትሰራው ማግኘት ያለበት/ት 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 ደመወዙንና ሌሎች ክፍያዎችን በዚህ አዋጅ ወይም በህብረት ስምምነት መሠረት የመክፈል ግዴታ አለበት። የደመወዝ ክፍያ የሚፈፀምበት ጊዜ በህግ፣ በህብረት ስምምነት፣ በስራ ደንብ ወይም በስራ ውል በተወሰነው መሰረት ይሆናል።

DECENTWORKCHECK.ORG

በአጠቃላይ አሰሪው በህጉ ወይም በህብረት ስምምነት ወይም በስራ ደንቦች ካልተደነገገ ወይም በፍርድ ቤት ትእዛዝ ወይም በሰራተኛው የጽሑፍ 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 ይብራሩለታል።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 ኣንቀጽ 53-60

DECENTWORKCHECK.ORG

02/13 መካከላች

Regulations on Compensation:

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ ዓዋጅ ቁ. 377/2003

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 ቢያስገድድ በማናቸውም የሣምንቱ የስራ ቀኖች ሰዓቶችን ማሣጠርና ልዩነቱን ለተቀሩት ቀኖች ማደላደል ይቻላል። የስራ ሰዓታት በቀን እስከ 10 ሰዓታት ማራዘም ይቻላል።

በህብረት ስምምነቱ ወይም በስራ ደንቦች ውስጥ ካልተደነገገ በስተቀር የስራ ሰዓቶች በንግድ ተጓዦች ወይም በወኪሎቻቸው ላይ መደበኛ የስራ ሰዓት ተፈጻሚነት አይኖራቸውም። ትርፍ ሰዓት ከቀን የስራ ሰዓት ውጪ የተሰራ ስራ ነው። አንድ ሠራተኛ በአደጋ (በትክክል ያጋጠመ ወይም ሊያጋጥም ይችላል ተብሎ የሚታሰብ) አደጋ ሲኖር (አደጋ ይደርሳል ተብሎ ሲገመት)፣ ያልተጠበቁ ከአቅም በላይ የሆኑ ሁኔታዎች ሲያጋጥሙ፣ አስቸኳይ ሥራ ሲኖርና ሳይቋረጥ መሠራት ባለበት ሥራ ላይ ሠራተኞች ከሥራ ሲቀሩ እነርሱን ለመተካት ሲባል ካልሆነ በስተቀር ትርፍ ሰዓት እንዲሰራ ሊገደድ አይችልም። ትርፍ የስራ ሰዓታት በቀን ከ2 ሰዓት ወይም በወር ከ20 ሰዓት ወይም በዓመት ከ100 ሰዓት መብለጥ አይችልም። አንድ ሠራተኛ በሳምንት ከተቀመጠው የስራ ሰዓት ማለትም በቀን ከ8 ሰዓት እና በሳምንት ከ48 ሰዓት በላይ ከሰራ/ች ከዚህ በታች በተዘረዘረው መሠረት የትርፍ ሰዓት ማካካሻ ክፍያ እንደሚከተለው የማግኘት መብት ይኖረዋል/ታል።- ከመደበኛ የሥራ ሰዓት ክፍያ ተመን 125% ከንጋቱ 12:00 - ምሽቱ 4:00 ሰዓት የትርፍ ሰዓት ስራ

- ከመደበኛ የሥራ ሰዓት ክፍያ ተመን 150% ከምሽቱ 4:00 ሰዓት - ንጋቱ 12:00 ሰዓት የትርፍ ሰዓት ስራ

- 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 377/2003 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 377/2003 አንቀጽ 68

DECENTWORKCHECK.ORG

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 በሰላምነት 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 377/2003 አንቀጽ 75

የሰላምነት መጨረሻ / የህዝባዊ በዓላት ስራ ክፍያ

ሰራተኞች በሰላምነት የእረፍት 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።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 75

DECENTWORKCHECK.ORG

03/13 የዓመት ዕረፍት እና በሰሜንታዊና በህዝብ በዓላት መስራት

ስራና በዓላትን የተመለከቱ ደንቦች:

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 377/2003

ከክፍያ ጋር ዕረፍት/ አመታዊ ፈቃድ

ሰራተኞች ለመጀመሪያ የአንድ አመት አገልግሎት ሲያጠናቅቁ 14 የስራ ቀናት ከክፍያ ጋር እንዲሁም ከአንድ አመት በላይ ለሆነ አገልግሎት ለእያንዳንዱ ተጨማሪ የአገልግሎት ዓመት አንድ የስራ ቀን ዕረፍት የማግኘት መብት አላቸው የአምስት ዓመት አገልግሎት ያለው ሰራተኛ 18 የሥራ ቀናት ከክፍያ ጋር ዕረፍት ይኖረዋል። 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 ዘመኗ/ኑ ርዝማኔ ጋር ተመጣጣኝ የሆነ የእረፍት ማካካሻ ይደረግለታል/ላታል። 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 377/2003 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 መሐመድ ልደት (መውሊድ)፣ ጥምቀት (ጥር 11)፣ የኢድዋ 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)።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 73-75፣ በ1975 የወጣው እና በ1996 የተሻሻለው የህዝባዊ ክብረ በዓላት እና እረፍት ቀናት አዋጅ።

DECENTWORKCHECK.ORG

ሳምንታዊ የዕረፍት ቀን

ሰራተኞች በሳምንት ለ24 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 ቀጣዩ 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 377/2003 ኣንቀጽ 69

DECENTWORKCHECK.ORG

04/13 የስራ ዋስትና

የስራ ሁኔታዎችን የተመለከቱ ደንቦች

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ ዓዋጅ ቁ. 377/2003

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። በጽሁፍ 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 ሊገፈፍ አይገባም።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 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፣ ህንፃዎችና 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 በትግብራ 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።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 9-10; አንቀጽ 2568፣ የፍትሐ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 ዓ.ም

DECENTWORKCHECK.ORG

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 ከ45 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 ለሠራው ተስማሚ ሳይሆን ከቀረ አሠራው ያለምንም ማስጠንቀቂያ ምንም ዓይነት የጥቅማ ጥቅም ወይም የካሣ ክፍያ ኮንትራቱን ሊያቋርጥ ይችላል። ሠራተኛውም ያለምንም ማስጠንቀቂያ ኮንትራቱን ሊያቋርጥ ይችላል።

ምንጭ፡ የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 11

የማስታወቂያ አስፈላጊነት

በህጉ ወይም ህብረት ስምምነት ወይም በሁለቱ ተዋዋይ ወገኖች ስምምነት መሰረት ማንኛውም ወገን የማስታወቂያ 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 መንገድ ጡረታ ሲወጣ ድርጅቱ በኪሳራ ወይም በሌላ ማንኛውም ምክንያት ሙሉ በሙሉ ስራ ሲያቆም ወይም በአካል ጉዳት ምክንያት መሰራት 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 የማስታወቂያ 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

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 24-35; አንቀጽ 2571 የፍትሕ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 ዓ.ም.

DECENTWORKCHECK.ORG

የስራ ስንብት ክፍያ

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ የሙከራ ጊዜውን ላጠናቀቀ 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 ለሚቋረጡ ሰራተኞች ከላይ ከተዘረዘሩት በተጨማሪ የ60 ቀናት ደመወዝ ይከፈላቸዋል።

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 39-40

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 የቤተሰብ ሀላፊነቶች

የቤተሰብ ሀላፊነቶች ያሉባቸውን ሠራተኞች የተመለከቱ ድንጋጌዎች:

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 377/2003

የአባትነት ፈቃድ

በአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ 2003 ውስጥ የአባትነት ፈቃድን የተመለከተ ምንም ዓይነት ድንጋጌ የለም። ነገር ግን አንቀጽ 81 ለልዩና አደገኛ ሁኔታዎች እስከ 5 ተከታታይ ቀናት ያለክፍያ እረፍት ይፈቅዳል።

ምንጭ: የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 81

የወላጅነት ፈቃድ እና ስራ

በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ህገ መንግስት

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003

ህፃናት ልጆችና ሌሎች የቤተሰብ ሀላፊነት ላሉባቸው ሠራተኞች የሚበጁ አማራጭ

በህጉ ውስጥ የወላጆች እና የቤተሰብ ሀላፊነት ያለባቸው ሰራተኞች የስራና ህይወት ሚዛን ይጠብቁ ዘንድ አጋዥ የሆኑ ድንጋጌዎች የሉም።

DECENTWORKCHECK.ORG

06/13 ወሊድ እና ሥራ

ወሊድ እና ሥራን የተመለከቱ ድንጋጌዎች:

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 377/2003

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

በኢትዮጵያ ህገ-መንግስት እና በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሰረት ሴት ሰራተኞች በህክምና ዶክተር ምክር የ90 ቀናት (ከመውለዷ በፊት 30 ቀናት እንዲሁም ከወሊድ በኋላ 60 ቀናት) የወሊድ ፈቃድ ከመሉ ክፍያ ጋር የማግኘት መብት አላቸው። እርጉዝ በ30ቀናት የቅድመ ወሊድ ፍቃዷ ጊዜ ውስጥ ያልወለደች እንደሆነ እስክትወልድ ድረስ ተጨማሪ ፍቃድ የማግኘት መብት አላት። እርጉዝ ሴት 30 ቀን ፍቃዷ ከመጠናቀቁ በፊት ከወለደች የድህረ ወሊድ ፍቃዷ 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።

ምንጭ፡ በ1994 በወጣው የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት አንቀጽ 35(5)፣ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 88

DECENTWORKCHECK.ORG

ገቢ

የወሊድ ፈቃድ ከሙሉ ክፍያ ጋር የሚሰጥ ፈቃድ ነው። የወሊድ ፍቃድ ሙሉ ደመወዝ የሚከፈልበት ፍቃድ ነው። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ነብሰ ጡር ሰራተኛ በቅድመ (30 ቀን) እና ድህር (60 ቀን) ወሊድ ወቅት ሙሉ ደመወዝ እንዲሰጥ ይደነግጋል። የኢትዮጵያ ህገ - መንግስት ሴት ሰራተኞች ሙሉ ደመወዝ የሚከፈልበት የወሊድ ፍቃድ የማግኘት መብት እንዳላቸው ያስቀምጣል። በኢትዮጵያ ህገ መንግስት ሴት ሰራተኞች የወሊድ ፈቃድ ከሙሉ ክፍያ ጋር የማግኘት መብት እንዳላቸው ይደነግጋል።

ምንጭ፡ በ 1994 በወጣው የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት አንቀጽ 35(5)፣ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 88; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2017

ከስራ ከመባረር ጥበቃ

ማንኛውም አሰሪ ሴት ሰራተኛ ነፍሰጡር በሆነችበት ጊዜና 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 377/2003 አንቀጽ 26(2) እና 87(5)

ቀድሞ ወደ ሥራ መደብ የመመለስ መብት

በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1997 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።

ለሰራተኛ ሴቶች የማጥባት ዕረፍት

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ አሰሪዎች ለሚያጠቡ እናቶች እረፍት እንዲሰጥ የሚጠይቅ ድንጋጌ የለውም

DECENTWORKCHECK.ORG

07/13 ጤንነትና ደህንነት በስራ ቦታ

ጤንነትና ደህንነትን የተመለከቱ ደንቦች:

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 377/2003

የአሰሪ ክብካቤዎች

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

ሠራተኛ ለሥራ ምቹ በሆነ የሥራ አካባቢ ደህንነቱና ጤንነቱ 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 በጤንነት 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 ጤንነት አካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ባይዮሎጂካዊ፣ ኤርጎኖሚካዊ እና ስነ-ልቦናዊ ጉዳት የሚያደርሱ ምንጭ መሆን የለባቸውም።

አሰሪው በድርጅቱ ውስጥ በሚኒስቴሩ በሚሰጠው መመሪያ መሰረት የስራ ደህንነት እና ጤንነት 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 የጤንነት ጥንቃቄ መመሪያዎችን ሁሉ ማክበር እና የራሱን ደህንነት እና ጤና ለመጠበቅ የሚወጡ መመሪያዎችን በማዘጋጀት እና በመፈጸም መተባበር ይኖርባቸዋል።

ምንጭ: የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 14(1ሠ) እና 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 377/2003 አንቀጽ 92(3)

DECENTWORKCHECK.ORG

Training ስልጠና

አሰሪው ሰራተኞች የሚሰሩት ስራ ሊያስከትልባቸው ስለሚችለው አደጋ እንዲሁም በጤንነት 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 377/2003 አንቀጽ 92(2)

የስራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት

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

የስራና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የስራ ደህንነት፣ ጤንነት እና የስራ አካባቢ ዲፓርትመንት የስራ ቁጥጥር የማድረግ ኃላፊነት አለበት። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 የሰራተኞች አገልግሎት፣ የስራ ሁኔታዎች፣ የሰራተኞች ጤንነት እና ደህንነት፣ በአጠቃላይ የስራ ህጎች ጋር የተያያዙ ነገሮችን ለማጥናት እና ለመመርመር የሚችል የሶስትዮሽ የስራ አማካሪ ቦርድ የመመስረትን አስፈላጊነት ይደነግጋል። የስራ ተቆጣጣሪዎች የቁጥጥር አገልግሎትን ለመከታተል እና ሱፐርቪይዝ ኃላፊነት ለመወጣት በሚኒስቴሩ ስልጣን ተሰጥቷቸዋል። ብሔራዊ ድንጋጌ በስራ ሰዓት ያለ ቅድመ ማስጠንቀቂያ ወደ ጊቢ የመግባት እና እርምጃዎችን የመውሰድ፣ ፎቶግራፍ የማንሳት፣ ናሙና የመውሰድ እና ለምርመራ እና ለፈተና የሚረዳቸውን መዛግብት የመውሰድ፣ የመመርመር የመዝገቦችን ኮፒ ወይም ከመዝገቦች የተወሰዱትን ሰነዶች፣ የምስክር ወረቀቶች፣ ማስታወቂያዎች የመውሰድ እና ማንኛውንም ሰው ቃለ መጠይቅ የማድረግ እና አግባብነት ባለው የስራ ቦታ ላይ አስፈላጊ የሆኑ ማስታወቂያዎች መለጠፋቸውን የማረጋገጥ ስልጣን ለስራ ተቆጣጣሪዎች ይሰጣል።

የስራ ተቆጣጣሪ አሰሪዎችን እና ሰራተኞችን የህግ ድንጋጌዎችን ለማሟላት እና በሰራተኞች ጤና፣ ደህንነት እና መልካም ህይወት ላይ አጠቃላይ አደጋ ሊያስከትሉ የሚችሉ ስጋቶችን ለማስወገድ እጅግ ተመራጭ ዘዴዎች ላይ ወይም በሰራተኞች ጤንነት እና ደህንነት ላይ ከፍተኛ አደጋ እንዳይደርስ ለማድረግ የሚያስፈልጉ እርምጃዎች ላይ አሰሪዎችን እና ሰራተኞችን ምክር ይሰጣሉ። አንድ ተቆጣጣሪ በስራው አማካኝነት ያገኘውን ማንኛውንም መረጃ ይፋ አለማድረግ እና በስራ ግጭት ውስጥ በህብረት ስምምነት ውስጥ እንደ አስታራቂ ወይም አደራዳሪ ሆኖ ከመሳተፍ መቆጠብ ይኖርበታል።

አሰሪው ወይም ተወካዩ በተጨማሪም ለተቆጣጣሪው ሁኔታዎችን ማመቻቸት እና ስራውን በሚሰራበት ጊዜ ጣልቃ አለመግባት አለበት።

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 177-182

DECENTWORKCHECK.ORG

08/13 ስራና ህመም

ስራና ህመምን የተመለከቱ ደንቦች:

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ.377/2003

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 377/2003 አንቀጽ 85-86; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2017

የህክምና እንክብካቤ

በ2010 የወጣው የማህበራዊ ጤና መድሀን አዋጅ ለሰራተኞች የህክምና እና የጤና አገልግሎቶች እንደሚሰጡ ይደነግጋል። ሁሉም ሰራተኞች የማህበራዊ ጤና መድሀን ፕሮግራም አባል መሆን ይኖርባቸዋል።

ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2017

የስራ ደህንነት

የታመመ አንድ ሰራተኛ የስራ ውሉ በህመም ፍቃዱ ወቅት የተጠበቀ ይሆናል።

ምንጭ: የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 85-86; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2017

DECENTWORKCHECK.ORG

የአካል ጉዳት / የስራ ላይ ጉዳት ጥቅም

የስራ ላይ ጉዳቶች በአራት ይከፈላሉ ሀ/ ዘለቄታዊ ሙሉ መሰራት አለመቻል፣ ለ/ ዘለቄታዊ 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 ለዘለቄታውም 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 ይከፈላል።

ጥቅማ ጥቅም የሚከፈለው ለ12 ወራት ወይም የአካል ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ከጉዳቱ ሙሉ ለሙሉ ሲድን ወይም ጉዳቱ ዘላቂ የአካል ጉዳት መሆኑ ሠርቲፊኬት 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/ሚሰጡ፣ 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/ሚሰጡ 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 ካሳ ክፍያ ሆኖ ይህም መጠኑ ሚቼ በህይወት ቢኖር ኖሮ የሚከፈለው የጉዳት ካሳ ክፍያ መጠን ነው።

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 95-112፣ የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2011 አንቀጽ 27-38; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2017

DECENTWORKCHECK.ORG

09/13 Social Security **ማህበራዊ ዋስትና****Regulations on social security: ማህበራዊ**

ዋስትናን የተመለከቱ ደንቦች የማህበራዊ ጤና

ዋስትና አዋጅ ቁጥ 690/2010 የግል ድርጅቶች

ሰራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁ.715/2011

Pension Rights 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 2017

Dependent's/Survivors' Benefit የጥገኞች ተተኪዎች ጥቅም

ከላይ የተጠቀሱት ህጌች 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 ከሌሉ ጥቅሙ የሚቼ ጡረታ 20% ይሆናል። ሚች 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 2017

DECENTWORKCHECK.ORG

የስራ አጥነት ጥቅም

በኢትዮጵያ የሰራተኛ ህግ ውስጥ የስራ አጥነት ጥቅምን የተመለከቱ ድንጋጌዎች የሉም፡፡

የመስራት አለመቻል / ጥቅሞች

ከላይ የተጠቀሱት ህግ በዘለቄታነት 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 በተመሳሳይ ነው፡፡ መስራት ያለመቻል ጡረታ ሰራተኛው ከጉዳቱ በፊት ባሉት ሶስት አመታት የነበረው ወርሃዊ ገቢ 30% በዚህ ላይም ዋስትና ያለው ሰራተኛ ከ10 ዓመታት በላይ ላበረከተው አገልግሎት የአማካይ ወርሃዊ ገቢ 1.25% (ወታደር ላልሆነ) እና 1.65%(ወታደር) በመደመር ይሆናል፡፡

መድን የገባ ሰራተኛ ከፍተኛ ወርሃዊ የጡረታ አበል የወረሃዊ መነሻ ደመወዙ አማካይ ይሆናል፡፡

የአካል ጉዳተኝነት ከመቆሙ በፊት በነበረው ወር ውስጥ 1.25 (ሲቪል) ወይም 1.65 (ወታደራዊና ፖሊስ) በሚባሉት ወርሃዊ ደመወዝ በአንድ ጊዜ አጠቃላይ የሆነ የደመወዝ ክፍያ መጠን ከ 10 አመታት ድጋማ ይከፈላል. ይከፈላል.

ምንጭ፡ የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2011 አንቀጽ 22-26; ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2017

DECENTWORKCHECK.ORG

10/13 በስራ ቦታ ፍትሀዊ አያያዝ

በስራ ቦታ ፍትሀዊ አያያዝን የተመለከቱ ደንቦች:

Constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia, 1995 የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ መንግስት 1987

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ

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 ሪፐብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 42(1)መ እና የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ቁጥር 377/2003

የስራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ

የወንጀል ህግ የፆታ ትንኮሳን ይከለክላል። የፆታ ትንኮሳ ድርጊት የፈፀመን ሰው በቀላል እሥራት እንደሚቀጣ ይገልፃል። በወንጀል ህግ አንቀጽ 625 እንደተደነገገው አንድን ሴት ያለባትን ከፍተኛ ችግር ወይም ጥገኝነት ያለው ምክንያት በማድረግ ወይም በጠባቂነት፣ በአስተማሪነት፣ በአሳዳሪነት፣ በአሰሪነት 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።

ምንጭ: የወንጀል ህግ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 414/2004 አንቀጽ 625

DECENTWORKCHECK.ORG

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 በአካል 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 ይከላከላል። በዚህ አንቀጽ መሠረት አሠሪው የሠራተኛውን ብሔረሰብ፣ ፆታ፣ ሃይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ የዘር፣ የቀለም፣ የቤተሰብ ኃላፊነት፣ የዘር ሐረግ፣ እርግዝና ወይም ማህበራዊ አቋም ምክንያት በማድረግ የሥራ ውሉን ማቋረጥ አይችልም።

ምንጭ፡ በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 25 እና የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 14 እና 26

የመስራት መብት

ሴቶች ከወንዶች ጋር በተመሳሳይ በተለይም ለጤናቸው ጎጂ በሆኑ ስራዎች ላይ አይሰማሩም። በሌላ በኩል ደግሞ የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት «እያንዳንዱ ኢትዮጵያዊ መተዳደሪያውን፣ ስራውን እና ሙያውን የመምረጥ መብት ይኖረዋል» ይላል።

ምንጭ፡ በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 41 እና የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 87(2)

DECENTWORKCHECK.ORG

11/13 ህፃናት በስራ ቦታ

ህፃናት በስራ ቦታን የተመለከቱ ደንቦች:

Constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia, 1995

የኢ.ፌ.ዴ.ሪ ህገ መንግስት 1987

Labour Proclamation No.377/2003

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ.347/2003

ከ15 ዓመት በታች ያሉ ህፃናት

አነስተኛው የስራ ዕድሜ 14 ዓመት ነው።

ምንጭ: የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 89(2)

አደገኛ ስራዎችን የመስራት አነስተኛ ዕድሜ

አደገኛ ሥራ ላይ የመሳተፍ አነስተኛው ዕድሜ 18 ነው። ዕድሜያቸው ከ14-18 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 የሚደረግ መ/ቤቱ የሚወስን ሲሆን ከሚያካትታቸው መካከል፡- መንገደኞችና ቁሳቁስን ማጓጓዣ፣ የኤሌክትሪክ ኃይል መስመሮች ላይ መስራት፣ የምድር ውስጥ ማዕድን ቁፋሮ የከበሩ ድንጋዮች መሰብሰብ፣ በፍሳሽና በቱቦ ቁፋሮ መስራት ይገኙበታል። ነገር ግን የሠራተኛ ሕጉ ከ14 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 ይዟል። 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፣ በሰላምነት የእረፍት ቀናቸው፣ በበዓላት ቀን ቀጥሮ ማሰራት የተከለከለ ነው።

ምንጭ: የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 89-91

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13

የግዳጅ ስራ

Regulations on forced labour: የግዳጅ ስራን የተመለከቱ ደንቦች:

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003

Constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia, 1994 የኢ.ፌ.ዴ.ሪ ህገ መንግስት 1987

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 377/2003 አንቀጽ 26-35

Inhuman Working Conditions

ኢ-ሰብአዊ የስራ ሁኔታ

የስራ ሰዓት በሳምንት ከ48ሰዓት እና በቀን 8 ሰዓት መደበኛ የስራ ሰዓት በላይ ሊራዘም ይችላል። ነገር ግን የትርፍ ሰዓት ስራ በቀን ከ2ሰዓት በላይ ወይም በወር ውስጥ ከ20ሰዓት ወይም በአመት ውስጥ ከ100ሰዓት በላይ መሆን የለበትም። አንድ ሰራተኛ አደጋ (የደረሰ አደጋ ወይም ይደርሳል ተብሎ የተገመተ)፣ ከአቅም በላይ የሆነ አደጋ፣ አስቸኳይ ስራ ወይም ያለማቋረጥ በተከታታይ የሚሰራ ስራ ላይ የተመደበ ሰራተኛ ሲቀር በምትክነት ካልሆነ በስተቀር ትርፍ ሰዓት እንዲሰራ ሊገደድ አይችልም።

በዚህ ላይ ተጨማሪ መረጃ ለማግኘት እባክዎን በማካካሻ ላይ የተቀመጠውን ክፍል ይመልከቱ።

ምንጭ፡ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 61-67

DECENTWORKCHECK.ORG

13/13 የሰራተኛ ማህበራት መብት

የሰራተኛ ማህበራትን የተመለከቱ ደንቦች:

Labour Proclamation No.377/2003 የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 377/2003

Constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia, 1995 የኢ.ፌ.ዴ.ሪ ህገ መንግስት 1987

የማህበር አባል የመሆን ነፃነት

የኢትዮጵያ ህገ-መንግሥት እና የአሠሪና ሰራተኛ 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 ይኖርበታል። የሰራተኛ ማህበር አባላት ህጎች እና መመሪያዎች በሚወጡበት እና በሚሻሻሉበት ጊዜ ንቁ ተሳታፊ መሆን ይኖርባቸዋል። የሰራተኛ ማህበራት የራሳቸውን የሚከተሉትን የሚያካትት ህገ-ደንብ ሊያወጡ ይችላሉ፡- የድርጅቱ ስም፣ የድርጅቱ ዋና መስሪያ ቤት አድራሻ፣ የድርጅቱ አላማ፣ ድርጅቱ የተቋቋመበት ቀን፣ የድርጅቱ አርማ፣ የአመራር ብቃት፣ የአባላት መዋጮ፣ የድርጅቱ የፋይናንስ እና ንብረት አስተዳደር፣ የስብሰባ እና የምርጫ ስነ-ስርዓት፣ የዲሲፕሊን እርምጃዎች፣ ድርጅቱን ለማፍረስ የሚያስችሉ ሁኔታዎች፣ ድርጅቱ ከፈረሰ የንብረት ሁኔታ። የሰራተኛ ማህበራት 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።

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 377/2003 አንቀጽ 113

በህብረት የመደራደር ነፃነት

የስራ 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 በጽሑፍ 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።

DECENTWORKCHECK.ORG

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 እንዲመዘገቡላቸው የህብረት ስምምነት በቂ ኮፒዎችን ለሚኒስቴሩ መላክ ይኖርባቸዋል። የተፈረመበት እና የተመዘገበ ስምምነት በሌሎች ተቀባይነት ሊኖረው ይችላል።

ምንጭ:- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 124-135

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 የተንዛዙ 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 377/2003 አንቀጽ 157-160; ምንጭ አንቀጽ 2581 የፍትሕ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 ዓ.ም.

01/13 ስራና ደመወዝ

የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት የስራና የደመወዝ ስምምነቶች

Minimum wage: Convention 131 (1970) አስተኛ ደመወዝ ስምምነት 131 /1970/

Regular pay & wage protection: Conventions 95 (1949) and 117(1962) መደበኛ ክፍያ እና የደመወዝ ጥበቃ ስምምነት 95/1949/ እና 117/1962/

እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ ኢትዮጵያ አልተቀበለችውም**አስተኛ ደመወዝ**

አስተኛ ክፍያ ሰራተኛውን የቤተሰቡን ኑሮ አስፈላጊ የሆኑ ወጪዎችን የሚሸፍን መሆን አለበት። በተጨማሪም ሌሎች ማህበራዊ ቡድኖች የሚያገኙትን ደመወዝና የኑሮ ደረጃ በተቻለ መጠን ያገናከበ መሆን አለበት።

መደበኛ ክፍያ ደመወዝ በመደበኛ ሁኔታ መከፈል አለበት

02/13 መካከሻ

Compensation overtime: Convention 01 (1919) የትርፍ ሰዓት ክፍያ ስምምነት 01//1919/

እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ ኢትዮጵያ አልተቀበለችውም**የትርፍ ሰዓት ስራ ክፍያ**

የትርፍ ሰዓት ስራ መቅረት አለበት። ማስቀረት ካልተቻለ ግን ተጨማሪ ክፍያ ይከተላል። በትንሹ መሠረታዊው የሰዓት ክፍያ እንዲሁም ሌሎች ተጨማሪ ጥቅሞች በሙሉ። በዓለም አቀፍ የሥራ

ድርጅት ስምምነት 1 መሠረት የትርፍ ሰዓት ክፍያ ከመደበኛው ክፍያ ከአንድ ከፋብ (125%) ማነስ የለበትም።

በምትክ የሚሰጥ ዕረፍት

በብሔራዊና / ሀይማኖታዊ በአል ቀን መስራት ካለብህ ምትክ ማግኘት አለብህ። ይህ የግድ በዚያው ሳምንት ላይሆን ይችላል ይህም የክፍያ ካሳ መብት ካልተተወ ነው።

የሳምንት መጨረሻ/ የህዝባዊ በአል ስራ ካሳ

በሳምንት መጨረሻ ቀናት መስራት ካለብህ በምትኩ የ24 ተከታታይ ሰዓታት የዕረፍት ጊዜ የማግኘት መብት አለህ። ይህ የግድ በሳምንት መጨረሻ መሆን የለበትም ነገር ግን ቢያንስ

በሚቀጥለው ሳምንት ውስጥ መሆን አለበት። በተመሳሳይም በህዝባዊ በአል ቀን መስራት ካለብህ የምትክ ዕረፍት የማግኘት መብት አለህ። በህዝባዊ በአል ቀን ወይም በሳምንት መጨረሻ ቀናት በመስራትህ የምታገኘው ከፍ ያለ ክፍያ ዕረፍት የማግኘት መብትህን አያስቀረውም።

03/13 የአመት እረፍትና በህዝባዊ በአላት ቀናት መስራት

በሳምንታዊ የስራ ቀናትና ከክፍያ ጋር የአመት ፈቃድን የተመለከቱ የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች

Convention 132 (1970) on Holidays with Pay Convention ስምምነት 132 /1970/ በዓላት ከክፍያ ጋር ስምምነት Conventions 14(1921), 47 (1935) and 106 (1957) for weekly rest days. In addition, for several industries, different Conventions apply.

ስምምነት 14 /1921/ ፣ 47 /1935/ እና 106 /1957/ ለሳምንታዊ የእረፍት ቀናት፡፡ በተጨማሪ ለተለያዩ ስራዎች የተለያዩ ስምምነቶች ስራ ላይ ይውላሉ፡፡

ኢትዮጵያ ስምምነት 14 እና 106 ን ተቀብላለች

በአል ከክፍያ ጋር

አንድ ሰራተኛ ቢያንስ ለ21 ተከታታይ ቀናት አመታዊ ፈቃድ የማግኘት መብት አለው፡፡

እዚህ ውስጥ ብሔራዊና ሀይማኖታዊ በአላት አይካተቱም፡፡ የህብረት ስምምነቶች ሰራተኛው ለሰራባቸው ለእያንዳንዱ 17 ቀናት የአንድ ቀን የአመት ፈቃድ ከሙሉ ክፍያ ጋር መደንገግ አለባቸው

በህዝባዊ በዓላት ክፍያ

በብሔራዊና በኦፊሴል በሚታወቁ ህዝባዊ በዓላት ወቅት ከሙሉ ክፍያ ጋር ዕረፍት ማግኘት አለብህ

ሳምንታዊ የእረፍት ቀን

ሰራተኞች በየሰዓት ቀን ጊዜያት /በሳምንት/ ቢያንስ ለ24 ተከታታይ ሰዓታት ዕረፍት የማግኘት መብት አላቸው

04/13 የስራ ዋስትና

ILO Convention on employment termination የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነት በቅጥር መቋረጥ ላይ

በቅጥር መቋረጥ ላይ ስምምነት 158 /1982/ በቅጥር መቋረጥ ላይ

ስምምነት 158 ን ኢትዮጵያ ተቀብላለች

በዚህ ክፍል ስር ያሉት ጥያቄዎች የሚመዝኑት በስራ ግንኙነት ውስጥ ያለውን ዋስትና ወይም ግትር ያለመሆን /flexibility/ ወይም የዘፈቀደ መሆን /Precariousness/ ነው፡፡ ምንም እንኳን እነዚህ በስምምነት ውስጥ በግልፅ ባይጠቀሱም /የስራ ስንብት ክፍያና የማስታወቂያ አስፈላጊነት በቅጥር መቋረጥ ስምምነት ቁ.158 ውስጥ ተደንግጓል/ በመስኩ ያሉ ምርጥ አሰራሮች ሰራተኞች ቅጥራቸው በፅሁፍ እንዲበጣቸው፣ የቋሚነት ባህርይ ላላቸው ስራዎች የውስን ጊዜ ሰራተኞች እንዳይቀጠሩ፣ በቂ የሙከራ ጊዜ / ለ6 ወራት ወይም ላነሰ ጊዜ/ በመስጠት የሠራተኛን ተስማሚነት መገምገም እንዳለበት፣ የስራ ግንኙነትን ከማቋረጥ በፊት በማስታወቂያ ጊዜ መስጠት እንዳለበት እና የስራ ግንኙነት በሚቋረጥበት ጊዜ ሰራተኞች የስንብት አበል እንዲከፈላቸው ይጠይቃሉ፡፡

በፅሁፍ የተቀመጡ የቅጥር ዝርዝሮች

የቅጥር ውል በቃል ወይም በፅሁፍ ሊደረግ ይችላል ነገር ግን ሰራተኞች ስራ ሲጀምሩ የቅጥር ሁኔታው ዝርዝር በፅሁፍ ሊሰጣቸው ይገባል፡፡

ለቋሚ ስራዎች የውስን ጊዜ ኮንትራት

ወደየዘፈቀደ ቅጥር እንዳያመራ የቋሚነት ባህርይ ላላቸው ስራዎች የኮንትራት ሰራተኞች መቀጠር የለባቸውም፡፡

DECENTWORKCHECK.ORG

የሙከራ ጊዜ

አንድ ሰራተኛ አዳዲስ ክህሎቶችን ማዳበር እንዲችል በቂ የሙከራ ጊዜ ሊሰጠው ይገባል። አዲስ የተቀጠረ ሰራተኛ የለምንም መጥፎ ተከታይ ሁኔታዎች በሙከራ ጊዜ ውስጥ ሊባረሩ ይችላሉ።

የማስታወቂያ አስፈላጊነት

አንድ ሰራተኛ ካለው የአገልግሎት ጊዜ ርዝመት ጋር የሚጣጣም የማስታወቂያ ጊዜ ከስራው በሚሰናበትበት ጊዜ ሊሰጠው ይገባል።

ስለ ስንብት ክፍያ አሰሪዎች ሰራተኞች ከስራ በተለያዩ ምክንያቶች /ለምሳሌ በቅነሳና በሌሎች ምክንያቶች ነገር ግን የችሎታ ማነስና የባህርይ ችግርን ሳይጨምር / ሲሰናበቱ የስራ ስንብት ክፍያ እንዲፈፀሙ ሊጠይቁ ይችላሉ።

05/13 የቤተሰብ ሀላፊነቶች**ILO Conventions on family responsibilities: የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት የቤተሰብ ሀላፊነቶች ስምምነቶች**

Convention 156: Workers with Family Responsibilities Convention (1981). ስምምነት 156 የቤተሰብ ሀላፊነት ያለባቸው ሰራተኞች ስምምነት /1981/

Recommendation 165: Workers with Family Responsibilities (1981) ሬኮመንዴሽን 165 የቤተሰብ ሀላፊነት ያለባቸው ሰራተኞች /1981/

ስምምነት 156 ን አትሞጽፉ ተቀብላዋለች**የአባትነት ፈቃድ /ዕረፍት**

ይህ ለአዲስ አባቶች ልጅ በሚወለድበት ወቅት የሚሰጥ ሲሆን አጠር ያለ የዕረፈት ጊዜ ነው።

የወላጅነት ፈቃድ

ለአለም አቀፍ የስራ ድርጅት የቤተሰብ ሀላፊነት ያለባቸው ሰራተኞች ስምምነት አባሪ የሆነው ሬኮመንዴሽን /ቁ 165/ የወላጅነት ፈቃድን የሚደነግግ ሲሆን ይህም በአማራጭነት ከሁለቱ ለማናቸውም ወላጆች /ከክፍያ ጋር ወይም ያለክፍያ/ ስራቸውን ለይተው የሚሰጥ ፈቃድ ነው። የወላጅነት ፈቃድ የሚወሰደው የእናትነትና የአባትነት ፈቃዶች ካለቁ በኋላ ነው። የሚሰሩ ወላጆች የግድ ሊወስዷቸው የሚገባቸው የወላጅነት ዕረፍት ክፍል በህግ ሊወሰን ይችላል።

የስራ ህይወት ሚዛን

ሬኮመንዴሽን 165 የተመቻቹ የስራ ሁኔታዎችን ለማምጣት እንደሁኔታው የሚቀያየር የአሰራር ሁኔታ እንዲመቻች ይጠይቃል።

06/13 እናትነት በስራ ላይ

ILO Conventions on maternity and work: የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች በእናትነት በስራ ላይ

ቀደም ያለ አንድ ስምምነት/103 ከ 1952/ ቢያንስ የ12 ሳምንታት የወሊድ ፈቃድ ማለትም 6 ሳምንታት ከወሊድ በፊትና 6 ሳምንታት ከወሊድ በኋላ አስፈላጊ ነው ይላል። ነገር ግን በኋላ የመጣ ሌላ ስምምነት/ቁ. 183-2000/ የወሊድ ፈቃድ ቢያንስ 14 ሳምንታት መሆን እንዳለበትና ከዚህ ውስጥ ስድስቱ ሳምንታት ከወሊድ በኋላ መሆን አለባቸው ይላል፡

ኢትዮጵያ ከላይ የተጠቀሰውን ስምምነት አልተቀበለችውም።

ነፃ ህክምና

በእርግዝናና በወሊድ ፈቃድ ወቅት ህክምናና የአዋላጅ አገልግሎት ያለምንም ተጨማሪ ወጪ የማግኘት መብት አለሽ

በሚጎዳ ስራ አለመስራት

በእርግዝናና ጡት በማጥባት ወቅት የአንቺም ሆነ የልጅሽን ጤና ሊጎዳ ከሚችል ስራ የመጠበቅ መብት አለሽ

የወሊድ ፈቃድ

የወሊድ ፈቃድሽ ቢያንስ 14 ሳምንታት መሆን አለበት

ገቢ

በወሊድ ፈቃድሽ ጊዜ የምታገኘው ገቢ ቀደም ካለው ደመወዝሽ ቢያንስ ሁለት ሶስተኛው መሆን አለበት

ከስራ ከመባረር መጠበቅ

በእርግዝናና በወሊድ ፈቃድሽ ወቅት ከስራ ከመባረርና ከሌሎች መድሎዎች የመጠበቅ መብት አለሽ

መብት

ከወሊድ ፈቃድ በኋላ ሰራተኞች ወደ ቀድሞው ስራ ወይም ወደ ተመሳሳይ ቦታ የመመለስ መብት አላቸው

ጡት የማጥባት እረፍት

ከወሊድ በኋላ ወደ ስራ ስትመለሻ ልጅሽን የምታጠባበቅ ጊዜ ሊፈቀድልሽ ይገባል።

07/13 የስራ ላይ ጤናና ደህንነት

ILO conventions on health and safety at work: የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት የስራ ላይ ጤናና ደህንነት ስምምነቶች

አብዛኛዎቹ የ ILO DSH ስምምነቶች የሚያተኩሩት በተወሰኑ የስራ ደህንነት አደጋዎች ለምሳሌ በአስቸኳይነትና ኬሚካሎች ላይ ነው። እዚህ ጋር አግባብነት ያለው ስምምነት 155 /1981/ ነው።

labour Inspection Convention: 81 (1947) የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት ስምምነት 81/1947/

ኢትዮጵያ ስምምነት 155 ብቻ ተቀብላለች

የአሰሪ ክብካቤ

አሰሪህ ምንም ቢሆን የስራ ቦታው ደህንነት ማረጋገጥ አለበት።

DECENTWORKCHECK.ORG

ፃ መከላከያ

አሰሪዎች የአደጋ መከላከያ መሣሪያ ልብስና ሌሎች ቁሳቁሶች በነፃ ማቅረብ አለበት፡፡

ስልጠና

አንተም ሆነ የስራ ባልደረቦችህ የስራ ላይ ደህንነትና ጤናን የተመለከቱ ስልጠናዎች የማግኘትና በአደጋ ጊዜ መውጫዎችን ማወቅ አለባችሁ

የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት

የስራ ቦታ ደህንነትና ጤናን ለማረጋገጥ ማዕከላዊ፣ ነፃና ብቃት ያለው የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት መኖር አለበት፡፡

08/13 ስራና ህመም**ILO conventions on Sickness and Employment Injury: የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት የህመምና የስራ ጉዳት ስምምነቶች**

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) and 130 (1969) concerning Social Security, Employment Injury Benefits and Medical Care and Sickness Benefits. ስምምነት 102 /1952/፣ ስምምነቶች 121/1964/ እና 130 /1969/ በማህበራዊ ዋስትና የስራ ጉዳት ጥቅሞችና ህክምናና የህመም ጥቅሞች

ኢትዮጵያ እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ አልተቀበላቸውም፡፡

በህመም ወቅት ገቢ

በምትታመምበት ወቅት የመስራትና ገቢ የማግኘት መብትህ መጠበቅ አለበት፡፡ ብሔራዊው የስራ ህግ በመጀመሪያዎቹ ሶስት ቀናት ምንም ክፍያ እንደማይኖር ሊደነግግ ይችላል፡፡

አነስተኛ ገቢ

በመጀመሪያዎቹ ስድስት የህመም ወራት ቢያንስ ገቢ የማግኘት መብት አለህ፡፡ ይህም ገቢ ቢያንስ የአነስተኛው ደመወዝ 45 በመቶ ሊሆን ይገባል፡፡ /ሀገሮች የመጨረሻውን ደመወዝ 60 በመቶ ለመጀመሪያዎቹ 6 የህመም ወራት ወይም ለመጀመሪያው ዓመት የመክፈል አማራጭን ሊተገብሩ ይችላሉ፡፡/ ከክፍያ ጋር የህመም ፈቃድ የማግኘት መብት አለህ፡፡

የስራ ዋስትና

በመጀመሪያዎቹ 6 የህመም ወራት ከስራ መባረር የለብህም፡፡

የአካል ጉዳት ጥቅም

ከስራ ጋር በተያያዘ በሽታ ወይም አደጋ ደርሶብህ መስራት ቢያቅትህ ከፍተኛ ጥቅም ማግኘት አለብህ በጊዜያዊ ወይም በሙሉ አቅም ማጣት /ጉዳት ወቅት ሰራተኛው ደመወዙን ቢያንስ 50% ማግኘት ሲችል ለሞት በሚያበቃ ጉዳት ወቅት በህይወት ያሉ የሚቼ ዘመዶች የሚቼን ስራተኛ አማካይ ደመወዝ 40% በየተወሰነ ጊዜ ሊያገኙ ይችላሉ፡፡

09/13 ማህበራዊ ዋስትና

ILO Conventions on social security: የአለም አቀፉ የስራ ድርጅት ስምምነቶች በማህበራዊ ዋስትና ላይ

Social Security (minimum standards): Convention 102 (1952). For several benefits somewhat higher standards have been set in subsequent Conventions የአለም አቀፉ የስራ ድርጅት ስምምነቶች በማህበራዊ ዋስትና ላይ ማህበራዊ ዋስትና

Employment Injury Benefits: Conventions 121 (1964), የስራ ላይ ጉዳት ጥቅሞች ስምምነት 121/1964/

Invalidity, Old age and survivors' benefits: Convention 128(1967) ስራ መስራት አለመቻል እርጅናና በህይወት ያሉ ዘመዶች ጥቅሞች ስምምነት 128 /1967/ Medical Care and Sickness Benefits: Convention 130 (1969)

የህክምናና የህመም ጥቅሞች ስምምነት 168 /1988/

Unemployment Benefits: Convention 168 (1988). የስራ አጥነት ጥቅም ስምምነት 168(1988)

ኢትዮጵያ እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ አልተቀበለችውም፡፡**የጡረታ መብት**

በተለመደው ሁኔታ ጡረታ የመውጫ ዕድሜ ከ65 ዓመት ላይበልጥ ይችላል፡፡ ጡረታ የመውጫ ዕድሜ ከ65 በላይ እንዲሆን ከተወሰነ "የአረጋውያንን የመስራት ችሎታ ከግምት ውስጥ

ለማስገባት" እና "በስታትስቲካዊ መንገድ በሚገለጸው ስነህዝባዊ ፣ ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ መስፈርቶች "መሠረት ይሆናል፡፡ የጡረታ ተከፋይ መጠኑም ከዝቅተኛው የደመወዝ መጠን ወይም ከተገኘ የደመወዝ መጠን አንፃር በፐርሰንት ይሰላል፡፡

የጥገኞች ጥቅም

የቤተሰቡ አስተዳዳሪ ሲሞት ባለቤቱና ልጆቹ ጥቅም የማግኘት መብት አላቸው ይህም ከአነስተኛው ደመወዝ ወይም የሚያገኘው ደመወዝ በመቶኛ የሚሰላ ይሆናል፡፡ ይህም የመነሻ /reference/ ደመወዙ ቢያንስ 40% መሆን አለበት፡፡

የስራ አጥነት ጥቅም

ለተወሰነ ጊዜ ስራ አጡ የስራ አጥነት ጥቅም የማግኘት መብት ሲኖረው ከአነስተኛው ወይም ከሚያገኘው ደመወዝ በመቶኛ የሚሰላ ይሆናል፡፡

ህክምና

ሰራተኞችና ቤተሰቦቻቸው አስፈላጊ መሠረታዊ ህክምና በተመጣጣኝ ክፍያ ማግኘት አለባቸው

Invalidity Benefit መስራት ያለመቻል ጥቅም

መስራት ያለመቻል ጥቅም የሚሰጠው አንድ ሰው መደበኛው የጡረታ መውጫ ዕድሜ ላይ ከመድረሱ በፊት ከስራ ጋር ባልተገናኘ አደገኛ ሁኔታ ለበሽታ በመጋለጡ ጥቅም በሚያስገኝ ስራ ላይ መስራት ሳይችል ሲቀር ነው፡፡ መስራት ያለመቻል ጥቅም የመነሻ /reference/ ደመወዙ ቢያንስ 40% መሆን አለበት

10/13 በስራ ቦታ ፍትሀዊ አያያዝ

ILO Conventions on fair treatment at work: የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች በስራ ቦታ ፍትሀዊ አያያዝ ላይ

Convention 111 (1958) lists the discrimination grounds which are forbidden. ስምምነት 111 /1958/ የተከለከለው የመድልዎ ምክንያቶችን ይዘረዝራል Convention 100 (1952) is about Equal Remuneration for Work of Equal Value. ስምምነት 100 /1952 / ዕኩል ዋጋ ላለው ስራ ዕኩል ክፍያን ይመለከታል ።

ኢትዮጵያ ሁለቱንም ስምምነቶች ተቀብላለች

እኩል ክፍያ

በስራ ቦታዎች ለወንዶችና ለሴቶች ባለትዳር ሆኑም አልሆኑ እኩል ዋጋ ላለው ስራ እኩል ክፍያ የግድ ነው። በዘር፣ በቀለም፣ በጾታ፣ በሀይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በብሔራዊ ምንጭ/የትውልድ ቦታ ወይም በማህበራዊ ቦታ ምክንያት የክፍያ ልዩነት ማድረግ የተከለከለ ነው። የደመወዝ ልዩነትን ለመከላከል ግልፅ የሆነ የክፍያ ስርዓት እና ግልፅና ተዛማጅ የሆነ ክፍያና ሀላፊነት መተግበር አለበት።

ወሲባዊ ትንኮሳ

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ በግልፅ አልተቀመጠም። ቢሆንም ወሲባዊ ማስፈራራት/ትንኮሳ የጾታ ልዩነት ነው።

እኩልነት

አሰሪህ በማንኛውም የስራ ዕድል /ሹመት፣ዕድገት፣ስልጠናና ዝውውር/ ላይ በማህበር አባልነት ወይም በማህበር እንቅስቃሴዎች ውስጥ በመሳተፍ፣ በአሰሪ ላይ ቅሬታ በማቅረብ፣ በዘር፣በቀለም፣በጾታ፣በትዳር ሁኔታ፣ በቤተሰብ ሀላፊነቶች፣ በእርግዝና፣ በሀይማኖት፣በፖለቲካ አመለካከት፣ በብሔራዊ ምንጭ ወይም በማህበራዊ ቦታና በህመም ምክንያት ለጊዜው በመቅረት፣ በዕድሜ፣ በሰራተኛ ማህበር አባልነትና በአካል ጉዳት/ኤች አይቪ ኤድስ ፣ ወይም በወሊድ ፈቃድ ምክንያት ከስራ በመቅረት ምክንያት ሊያዳላብሽ አይችልም።

የመስራት መብት

ሰዎች የመስራት መብት ስላላቸው በጾታ አማካይነት የስራ መድልዎ ሊኖር አይችልም።

11/13 ህፃናት በስራ ቦታ

ILO Conventions about working children: የአለም አቀፉ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ህፃናትን በስራ ቦታ በተመለከተ

Minimum Age: Convention 138 (1973) . አነስተኛ ዕድሜ ስምምነት 138/1973/

Worst Forms of Child labour: Convention 182 (1999) . እጅግ መጥፎ /worst forms/ የህፃናት ስራ ስምምነት 182 /1999/

ኢትዮጵያ እነዚህን ስምምነቶች ተቀብላለች

ከ15 ዓመት በታች ያሉ ህፃናት በስራ ቦታዎች ህፃናት ጤናቸውን የሚጎዳና አካላዊና አዕምሯዊ ዕድገታቸውን የሚያስተጓጉል ስራ እንዲሰሩ አይገደዱም። ሁሉም ህፃናት ትምህርት ቤት መግባት አለባቸው። ይህ ከተሟላ ዕድሜያቸው በ12 እና በ14 መካከል የሆኑ ህፃናት ቀላል የሆኑ ስራዎችን ቢሰሩ ተቃውሞ የለም። በአጠቃላይ አነስተኛው የስራ እድሜ 15 ሲሆን በማደግ ላይ ያሉ ሀገሮች 14 ሊያደርጉት ይችላሉ። አደገኛ ስራ ማለትም የወጣቶችን ጤንነት፣ ደህንነትና ሞራል ሊጎዳ የሚችል ስራ የመስራት አነስተኛው ዕድሜ 18 ነው። በተወሰኑ ሁኔታዎች ውስጥ ይህ ዕድሜ ወደ 16 ዝቅ ሊደረግ ይችላል።

አደገኛ ስራ

ህፃናት ጤንነታቸውን፣ ደህንነታቸውንና ሞራላቸውን ሊጎዳ በሚችል ስራ መቀጠር የለባቸውም። ይህ እጅግ አስከፊው የህፃናት ስራ ነው። ለአደገኛ ስራ አነስተኛው ዕድሜ 18 ነው።

12/13 የግዳጅ ስራ

ILO Conventions on Forced/Bonded labour: የአለም አቀፉ የስራ ድርጅት ስምምነቶች በግዳጅ ስራ ላይ

Forced labour: Conventions 29 (1930) የግዳጅ ስራ : ስምምነት 29 /1930/

Abolition of Forced labour: Conventions 105 (1957) የግዳጅ ስራን ማስወገድ : ስምምነት 105 /1957/

Forced labour is the work one has to perform under threat of punishment: forfeit of wages, dismissal, harassment or violence, even corporal punishment. Forced labour means violation of human rights. የግዳጅ ስራ አንድ ሰው ቅጣትን በመፍራት እንዲሰራው የሚገደደው ስራ ነው ይህም የደመወዝ ክልከል፣ ማባረር፣ በጉልበት ማስፈራራት እና አካላዊ ቅጣትን ይጨምራል። የግዳጅ ስራ የሰብአዊ መብት ጥሰት ነው።

ኢትዮጵያ ስምምነት 29 እና 105 ሁለቱንም ተቀብላለች።

የግዳጅና የአስገዳጅ ስራ ክልከል

የግዳጅና የአስገዳጅ ስራ ክልከል (forced and compulsory labour) ከተወሰኑ ሁኔታዎች በስተቀር የግዳጅና አስገዳጅ /የራስህ ፈቃደኝነት የሌበትና በቅጣት ማስፈራሪያ ፍራቻ የሚሰራ / ስራ የተከለከለ ነው።

ስራ የመቀየር ነፃነት

አሰሪዎች ሌላ ቦታ ስራ እንድታፈላልግ መፍቀድ አለባቸው። ይህንን ስታደርግ ደመወዝህ ሊቀነስና የማባረር ዛቻ ሊደርስብህ አይገባም። /በሌላው አንፃር አለም አቀፍ ህግ ይህንን እንደ አስገዳጅ ስራ ያየዋል።/

13/13 የሰራተኛ ማህበር መብቶች

ILO Conventions on trade union rights: የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች በሰራተኛ ማህበር መብቶች ላይ

Freedom of association and protection of the right to organize: Convention 87 (1948) የመደራጀት ነፃነትና የመደራጀት መብት ጥበቃ ስምምነት 87 /1948/ Right to Organize and Collective Bargaining: Convention 98 (1949) የመደራጀትና በህብረት የመደራደር መብት ስምምነት 98/1949/

ኢትዮጵያ ስምምነቶች 87 እና 98 ሁለቱንም ተቀብላለች

የሰራተኛ ማህበር በስራ ቦታ እና በህብረት መደራደር

የስራ ሁኔታን በተመለከተ የሰራተኛ ማህበራት ከአሰሪዎች ጋር ያለማንገራገር የመደራደር መብት አላቸው የጋራ ስምምነት ላይ ለመድረስ የሠራተኛ ማህበራት ከአሰሪዎች ጋር ለመደራደር ያላቸው ነፃነት የተጠበቀ ነው። / አለም አቀፍ የስራ ድርጅት ይህ መርህ በሚጣስበት ወቅት ከሠራተኛ ማህበራት የሚቀርቡ ቅሬታዎችን የሚያስተናግድበት ልዩ አሰራር አለው።/

የማህበር አባል የመሆንና የማህበር የመመሰረት ነፃነት

የመደራጀት ነፃነት ማለት የሰራተኛ ማህበር አባል መሆን ማለት ነው። ይህ የመሠረታዊ ሰብአዊ መብቶች አካል ነው። ሰራተኞች ከስራ ሰዓታት ውጭ በሰራተኛ ማህበራት ውስጥ በንቃት በመሳተፋቸው ሊገኙ ይገባሉ።/

የማደም መብት

ሰራተኞች ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ጥቅሞቻቸውን ለመጠበቅ ሲሉ የማደም መብት አላቸው። / በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት 87 ድንጋጌ መሠረት ይህ ከመደራጀት መብት ጋር ተያያዥ ነው/

DECENTWORKCHECK.ORG

About Decent Work and Decent Work Check

የራስህን ሁኔታ ከአለም አቀፍ የስራ ስታንዳርዶች ጋር እና በኢትዮጵያ ውስጥ እንዴት እንደሚተገበሩ አነፃፅር። በዚህ መጠይቅ መጨረሻ የራስህ ሁኔታ እንዴት እንደሆነ ታያለህ። አለም አቀፍ ስታንዳርዶች ከሚያዙት በተሻለ ሁኔታ ላይ ልትገኝ ትችላለህ በከፋ ሁኔታ መኖር ግን የለብህም። ከእያንዳንዱ መልስ ጀርባ በብሔራዊ እና በአለም አቀፍ ደረጃ ስላሉህ መብቶች አጭጭር ማብራሪያዎች ልታገኝ ትችላለህ። ወዲያውም የራስህን ሁኔታ ማሻሻል ትችል እንደሆነ ታያለህ።

Decent work check ረቂቅ የሚመስሉ ስምምነቶችንና የህግ ፅሁፎችን ተጨባጭ ያደርጋቸዋል። ምክንያቱም በመጨረሻ በስራ ላይ ያሉህ መብቶች በተግባር ያላቸውን ትርጉም፣ ምን መጠየቅ እንደምትችል እንደዚሁም ያልተጠበቀ ችግር ቢደርስ ምን አይነት የጥበቃ መብቶች እንዳሉህ ማወቅ ትፈልጋለህ። Decent work Check ሁለት የማነፃፀር ዘዴዎችን ይጠቁማል። በመጀመሪያ ብሔራዊ ህጉን ከአለም አቀፍ ስታንዳርዶች ጋር በማነፃፀር ለብሔራዊ ሁኔታው ውጤት ይሰጣል /ደስተኛ ወይም ያዘነ ፊት/። ሰራተኞች የራሳቸውን ትክክለኛ ሁኔታ በሀገሪቱ ውስጥ ካሉ ደንቦች ጋር እንዲያስተያይ ያደርጋል። ከዚያም ሰራተኞች ውጤት በብሔራዊና በአለም አቀፍ ደረጃዎች ያነፃፅራሉ Decent work Check በስራ ህጉ ላይ እንደሚገኙት አይነት ህጋዊ ድንጋጌዎች ላይ የተመሰረተ ነው። የእውነተኛው አሰራር መረጃ የሚገኘው ከሠራተኞች ከራሳቸው ነው። ይህ መጠይቅ የዓለም ባንክ Doing Business Indicators ወይም ISSA's Social Security Programs ከመሳሰሉት ጠቋሚዎች የተለየ ነውም። ከምክንያቱም በተፈጥሮው ገላጭ (descriptive)/ከማንኛውም የግል አመለካከት ነፃ/ መሆን ብቻ ሳይሆን በርካታ የተለያዩ ጉዳዮችን የሚያነሳ በመሆኑ ነው። የተሻሻለው መጠይቅም /Revised Decent Work Check/ የተዘጀው በቅርቡ የሚጨመሩ ጠቋሚዎች ከግምት ውስጥ በማስገባት ነው። Decent Work check ለሠራተኞች ብቻ ሳይሆን ለአሰሪዎችም ጠቃሚ ነው። ዕውቀት ይሰጣቸዋል ይህም ለማንኛውም መሻሻል የመጀመሪያው ደረጃ ነው። ለሰራተኞች በስራ ቦታዎች ስላሏቸው መብቶች መረጃዎችን ይሰጣል ጌን ለጌንም አሰሪዎች ስለደግዴታዎቻቸው እንዲያውቁ ያደርጋል። በተጨማሪም Decednt Work Check ለተመራማሪዎች ይጠቅማል እነዚህም በስራ ቦታ ባሉ የመብት ሁኔታዎች ላይ ቅኝት የሚያደርጉ የሠራተኛ መብት ድርጅቶች እና ስለ ስራ ዓለም የበለጠ ማወቅ የሚፈልጉ የአጠቃላይ ህብረተሰብ ክፍሎች ሊሆኑ ይችላሉ።

እንደ በመላው ዓለም የሚገኙ የwage indicator ቡድኖች ግኝት ሰራተኞች አነስተኛ አሰሪዎችና የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የስራ ህጉን እንኳን አያውቁትም። መረጃ ሲኖርህ ሠራተኛ ፣የራስህ ቀጣሪ፣ ተቀጣሪ ፣ ቀጣሪ፣ ፖሊሲ አውጪ ወይም የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ ሆነህ ሊሆን ይችላል መብቶችን የመጠየቅ /እንደ ሰራተኛ/፣ ደንቦችን የማክበር/ እንደ አሰሪ/፣እና እነዚህን ለማስተግበር የመጣር/እንደ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ/ የሚኖርህ ዕድል ከፍ ያለ ይሆናል። ልክ የ Decent Work Check መጠይቅን እንዳጠናቀቅክ በስራ ህይወትህ የትኞቹ ጉዳዮች መሻሻል እንደሚገባቸው ታያለህ። በበርካታ የ Wageindicator ሀገሮችም ባሉ ክርክሮችም የተመረጠው ስትራቴጂ በትክክል ይኸው ነው ከ20-30 የሚደርሱ ሁሉንም ወገኖች የሚወክሉ ሰዎች በተሰባሰቡበት የክርክር ጠረጴዛ ዙሪያ Decent Work Check የአንድ አነስተኛ የ ማህበራዊ ውይይት መንፈስ ይፈጥራል። ውይይቱን የሚያካሂዱት ሰዎች በእኩል ደረጃ በቂ መጃ ያላቸው ናቸው።

ዓለም አቀፍ የስራ ስታንዳርዶች የተቀመጡት በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት (ILO) ስምምነቶች ውስጥ ነው። ዓለም አቀፍ የስራ ድርጅት በስራ ሁኔታዎች ላይ የሚሰራ ልዩ የተባበሩት መንግስታት አካል ሲሆን የተመሠረተውም በ1919 ዓ.ም. ነበር። በድርጅቱ ውስጥ እንደ በስራ ላይ ያሉ መብቶችና ማህበራዊ ጥበቃን በመሠሰሉ ጉዳዮች ዙሪያ በመንግስታትና በአባል ሀገራት እንዲሁም በብሔራዊ የሰራተኛ ማህበራትና የአሰሪ ማህበራት መካከል ሁልጊዜ የሚካሄዱ ድርድሮች አሉ። እነዚህ ድርድሮች አመታት ሊወስዱ ይችላሉ ነገር ግን በመጨረሻ ወደ ስምምነቶችና የመፍትሄ ሀሳቦች ይደርሳሉ። በስምምነቶች ውልና አነስተኛ ስታንዳርዶች ይቀመጣሉ። ስምምነቶች ህግ አይደሉም ነገር ግን የሚፈለገው አባል ሀገራት ስታንዳርዱን እንዲቀበሉ ነው። ይህንን ለማድረግ ትክክለኛው መንገድ በፓርላማ አስፀድቆ

ብሔራዊ ህግ ማውጣት ነው /አንዳንድ ሀገሮች በራሳቸው የሚፈፀሙ ስምምነቶች ዘዴን/asystem of self - executing treaties/ ሊከተሉ ይችላሉ። / ብሔራዊ ህግን ማስፈፀም ይቻላል። የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች በተለምዶ በአባሪነት ስታንዳርዶችን እንዴት መተግበር እንደሚቻል የሚጠቁሙ መረጃዎች አሏቸው።

ከ1999 ጀምሮ አለም አቀፍ የስራ ድርጅት Decent Work Agenda በሚባለው መሰረት እየሰራ ይገኛል። ይህ በእንዲህ እያለም ይህ Decent Work Agenda ድህነትን ለመዋጋትና ልማትን ለማምጣት እንደ አንድ ጠቃሚ ስትራቴጂ በሰፊው ተቀባይነትን አግኝቷል። ይህ አጀንዳም በተባበሩት መንግስታት የምዕተ - ዓመት ግቦች ውስጥ ተካትቷል። በአጭሩ ከ Decent Work ጀርባ ያለው ሀሣብ ሰራተኛው ግለሰብ ጥሩ ኑሮ እንዲኖረው የሚያስችል ገቢ የሚል ነው። በተጨማሪም በስራ ቦታ ሁሉም ሰው ራሱን ለማሻሻል እኩል ዕድል አለው፣ የስራ ሁኔታዎች ይህንነታቸው

የተጠበቀ ነው፣ የህፃናት ወይም የግዳጅ ስራ የለም፣ እንዲሁም መድልዎ አይፈፀምም።የሠራተኛ ማህበራት ስራን በተመለከቱ ጉዳዮች ላይ እውነተኛ ተደማጭነት (Real say) አላቸው እንዲሁም መንግስት ለሁሉም በተለይም ለታመሙ፣ ለደከሙ፣ ለአረጋውያንና ለነፍሰጡር ሴቶች ማህበራዊ ሴፍቲ ኔት ፈጥሯል።

Iftikhar Ahmad, Labour Law Specialist, and Team

18-July-2018