



ETHIOPIA

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Ethiopia. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raof Ali. Hunde Gudeta translated the Decent Work Check to Amharic.

Bibliographical information

Ahmad I (2019) *Ethiopia Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, January.

For an updated version in the national language, please refer to <https://mysalary.ee>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

ይዘቶች

መግቢያ	1
በስራና በሥራ ላይ ዋናው ህገ-ደንብ.....	2
01/13 ስራና ደመወዝ.....	3
02/13 መካካላች.....	5
03/13 የአመት እረፍትና በህዝባዊ በአላት ቀናት መስራት.....	8
04/13 የስራ ዋስትና.....	10
05/13 የቤተሰብ ሀላፊነቶች.....	13
06/13 እናትነት በስራ ላይ.....	15
07/13 የስራ ላይ ጤናና ደህንነት.....	18
08/13 ስራና ህመም	21
09/13 ማህበራዊ ዋስትና	24
10/13 በስራ ቦታ ፍትህዊ አያያዝ.....	27
11/13 ህፃናት በስራ ቦታ	30
12/13 የግዳጅ ስራ	32
13/13 የሰራተኛ ማህበር መብቶች.....	34
ዲክቲቭ የሥራ ጉዳይ	37

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO Conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

በሰራና በሥራ ላይ ዋነኛው ህገ-ደንብ

1. የአሰሪና ሰራተኛ ዓዋጅ ቁ. 377/2003
2. ዋስትናን የተመለቱ ደንቦች የማህበራዊ ጤና ዋስትና አዋጅ ቁጥ 690/2010 የግል ድርጅቶች
3. ሰራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁ.715/2011
4. የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ መንግስት 1987
5. የወንጀለኛ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 414/2004
6. የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ.347/2003
7. የፍትሕ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 ዓ.ም
8. የወጣው እና በ1996 የተሻሻለው የህዝባዊ ክብረ በዓላት እና እረፍት ቀናት አዋጅ።

01/13 ስራና ደመወዝ

የዓሥድ ኮንቨንቶች

አስተኛ ደመወዝ ስምምነት 131 /1970/
መደበኛ ክፍያ እና የደመወዝ ጥበቃ ስምምነት 95/1949/ እና 117/1962/

እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ ኢትዮጵያ አልተቀበሉቻቸውም

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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

ሰራና ደመወዝን የተመለከቱ ደንቦች:

- 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 እንደገለጸው 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/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) በሳምንት እረፍት ቀን ወይም በህዝብ በአል ቀን ላይ ከዋለ ክፍያዎች በቀጣይ የሰራ 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 የሚፈጸምበት ጊዜ በህግ፣ በህብረት ስምምነት፣ በሰራ ደንብ ወይም በሰራ ውል በተወሰነው መሰረት ይሆናል።

በአጠቃላይ አሰሪው በህጉ ወይም በህብረት ስምምነት ወይም በሰራ 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 አንቀጽ 53-60

የዓሥድ ኮንቨንቶች

የትርፍ ሰዓት ክፍያ ስምምነት 01//1919/
የምሽት ስራ 171//1990/

እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ ኢትዮጵያ አልተቀበሉቻቸውም።

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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 ከሩብ (125%) ማነስ የለበትም።

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

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 ክፍ ያለ ክፍያ ዕረፍት የማግኘት መብትህን አያስቀረውም።

በማካካሻ ደንብ:

- 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 ይደለደላሉ። ነገር ግን የስራው ባህሪ ሲያስገድድ በማናቸውም የሳምንቱ የስራ ቀናት ሰዓቶችን ማሳጠርና ልዩነቱን ለተቀሩት ቀናት ማደላደል ይቻላል። የስራ ሰዓታት በቀን እስከ 10 ሰዓታት ማራዘም ይቻላል።

በህብረት ስምምነቱ ወይም በስራ ደንቦች ውስጥ ካልተደነገገ በስተቀር የስራ ሰዓቶች በንግድ ተጓዥነት ወይም በወኪሎቻቸው ላይ መደበኛ የስራ ሰዓት ተፈጻሚነት አይኖራቸውም። ትርፍ ሰዓት ከቀን የስራ ሰዓት ውጪ የተሰራ ስራ ነው። አንድ ሰራተኛ 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 ሰራተኞች 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 ሰራተኛ 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 - ምሽት 4:00 ሰዓት የትርፍ ሰዓት ስራ

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

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 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/ሷ 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

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

የሳምንት መጨረሻ / የህዝባዊ በዓላት ስራ ክፍያ

ሰራተኞች በሳምንት የእረፍት ቀናት ወይም ህዝባዊ በዓል ቀናት እንዲሰሩ ሊደረጉ ይችላሉ። እንዲህ አይነቱ ሁኔታ ሲኖር ሰራተኞቹ 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

03/13 የአመት እረፍትና በህዝባዊ በአላት ቀናት መስራት

የዓሥድ ኮንቪንቶች

ስምምነት 132 /1970/ በዓላት ከክፍያ ጋር ስምምነት
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

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

አንድ ሰራተኛ ቢያንስ ለ21 ተከታታይ ቀናት አመታዊ ፈቃድ የማግኘት መብት አለው። እዚህ ውስጥ ብሔራዊና ሀይማኖታዊ በአላት አይካተቱም። የህብረት ስምምነቶች ሰራተኛው ለሰራተኛው ለእያንዳንዱ 17 ቀናት የአንድ ቀን የአመት ፈቃድ ከሙሉ ክፍያ ጋር መደንገግ አለባቸው

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

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

ሰራና በዓላትን የተመለከቱ ደንቦች:

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 377/2003

ከክፍያ ጋር ዕረፍት/ አመታዊ ፈቃድ

ሰራተኞች ለመጀመሪያ የአንድ አመት አገልግሎት ሲያጠናቅቁ 14 የሰራ ቀናት ከክፍያ ጋር እንዲሁም ከአንድ አመት በላይ ለሆነ አገልግሎት ለእያንዳንዱ ተጨማሪ የአገልግሎት ዓመት አንድ የሰራ 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 የሰራ ውሉ ቢቋረጥ በአገልግሎት ዘመናዊ/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 በሰራው ላይ መገኘት ሲያስፈልግ ብቻ ይሆናል። ከእረፍት ላይ የተጠራ ሰራተኛ በጉዞ ላይ ያጠፋውን ሰዓት ሳይጨምር የቀሪ 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 ህይማኖታዊ/ ወቅት ከሙሉ ክፍያ ጋር ዕረፍት የማግኘት መብት አላቸው። ይህም መታሰቢያ እና ህይማኖታዊ /ክርስቲያንና ሙስሊም/ በዓላትን ይጨምራል። ህዝባዊ በዓላት አብዛኛውን ጊዜ በቁጥር 13 ናቸው።- እነዚህ ቀናት ገና (ታህሳስ 29)፣ የነቢዩ መሐመድ 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 ኦሮሞ 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።

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። በሰራው 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። የሰራው 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 አንቀጽ 69

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

04/13 የሥራ ዋስትና

የዓሥድ ኮንቪንቶች

በቅጥር መቋረጥ ላይ ስምምነት 158 /1982/ በቅጥር መቋረጥ ላይ

ስምምነት 158ን ኢትዮጵያ ተቀብላለች

በአለም አቀፍ የሥራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

በዚህ ክፍል ስር ያሉት ጥያቄዎች የሚመዘኑት በስራ ግንኙነት ውስጥ ያለውን ዋስትና ወይም ግትር ያለመሆን /flexibility/ ወይም የዘፈቀደ መሆን /Precariousness/ ነው። ምንም እንኳን እነዚህ በስምምነት ውስጥ በግልፅ ባይጠቀሱም /የሥራ ስንብት ክፍያና የማስታወቂያ አስፈላጊነት በቅጥር ማቋረጥ ስምምነት ቁ.158 ውስጥ ተደንግጓል/ በመስኩ ያሉ ምርጫ 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፣ የሥራ ግንኙነትን ከማቋረጥ በፊት በማስታወቂያ ጊዜ መስጠት እንዳለበት እና የሥራ ግንኙነት በሚቋረጥበት ጊዜ ሰራተኞች የስንብት አበል እንዲከፈላቸው ይጠይቃሉ።

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

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

አንድ ሰራተኛ አዳዲስ ክህሎቶችን ማዳበር እንዲችል በቂ የሙከራ ጊዜ ሊሰጠው ይገባል። አዲስ የተቀጠረ ሰራተኛ ያለምንም መጥፎ ተከታይ ሁኔታዎች በሙከራ ጊዜ ውስጥ ሊባረር ይችላል።

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 የሥራ ስንብት ክፍያ እንዲፈፀሙ ሊጠይቁ ይችላሉ።

የስራ ሁኔታዎችን የተመለከቱ ደንቦች

- 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 በህገ፣ 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 የሚሰሩ 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 የሚሰሩ አስቸኳይ ስራ ሲኖር፣ በስራ ቦታ የሚገኙ የካምፓኒው ስራዎች፣ ማቴሪያሎች፣ ህንፃዎችንና ማሽኖችን እንከፍቻለንና ብልሹቶችን ለመጠገን፣ የዋናው ስራ አካል የሆነ ነገር ግን መደበኛ ባልሆነ ጊዜያት የሚሰሩ መደበኛ ያልሆነ ስራ፣ የቀጣሪው ዋና ስራ አካል የሆነና በዓመት ለተወሰነ ጊዜ የሚሰሩ ነገር ግን በየተወሰነ ዓመት የሚደጋገሚ ወቅታዊ ስራ፣ የቀጣሪው ዋና ተግባር ወይም ስራ አካል ያልሆነ ነገር ግን አልፎ አልፎ የሚሰሩ 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 በፍትህ 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፣ የፍትህ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 ዓ.ም

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 ለሥራው ተስማሚ ሳይሆን ከቀረ አሠራው ያለምንም ማስጠንቀቂያና ምንም ዓይነት የጥቅማ ጥቅም ወይም የካሳ 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 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 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 የመሰራት 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 ላጠናቀቁ እና የአገልግሎት ጊዜያቸው ከአንድ አመት ላልበለጠ አንድ ወር
- ከአንድ እስከ 9ዓመት የአገልግሎት ጊዜ ላላቸው ሰራተኞች ሁለት ወር
- ከ9ዓመት በላይ አገልግሎት ላላቸው 3 ወር
- የሙከራ ጊዜያቸውን ላጠናቀቁ 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 የፍትህ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 ዓ.ም.

የስራ ስንብት ክፍያ

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ የሙከራ ጊዜውን ላጠናቀቀ አንድ ሰራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ እንደሚከፈለው ይደነግጋል። የስራ ቅጥር ውሉ የአሰሪው ድርጅት በቋሚነት ስራዎቹን 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 ላገለገሉ ሠራተኞች የስራ ስንብት ክፍያው ባገለገሉበት ጊዜ መጠን ተሰልቶ ይከፈላቸዋል/

. የ30 ቀናት ደመወዝና ለእያንዳንዱ ተጨማሪ አመት የ10 ቀናት ክፍያ / የስራ ስንብት ክፍያ ከሁለት ወራት ደመወዝ መብለጥ የለበትም።

. የስራ ውላቸው በቅነሳ ምክንያት ለሚቋረጥ ሰራተኞች ከላይ ከተዘረዘሩት በተጨማሪ የ60 ቀናት ደመወዝ ይከፈላቸዋል።

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

05/13 የቤተሰብ ሀላፊነቶች

የዓሥድ ኮንቪንቶች

ስምምነት 156 የቤተሰብ ሀላፊነት ያለባቸው ሰራተኞች ስምምነት /1981/
ሬኮመንዴሽን 165 የቤተሰብ ሀላፊነት ያለባቸው ሰራተኞች /1981/

ስምምነት 156ን ኢትዮጵያ ተቀብላለች

በአለም አቀፍ የሥራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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

ለአለምአቀፍ የሥራ 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።

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

የቤተሰብ ሀላፊነቶች ያሉባቸውን ሠራተኞች የተመለከቱ ድንጋጌዎች:

- 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።

የዓሥድ ኮንቪንቶች

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።

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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

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

የወሊድ ፈቃድሽ ቢያንስ 14 ሳምንታት መሆን አለበት

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

በእርግዝናና በወሊድ ፈቃድሽ ወቅት ከስራ ከመባረርና ከሌሎች መድሎዎች የመጠበቅ መብት አለሽ

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

ከወሊድ በኋላ ወደ ስራ ስትመለሱ ልጅሽን የምታጠባበቅ ጊዜ ሊፈቀድልሽ ይገባል።

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ወሊድ እና ሥራን የተመለከቱ ድንጋጌዎች:

- 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 የሆኑት ሰራተኛ የምትሰራው ስራ ለራሷ ጤንነትም ሆነ ለፅንሷ አደገኛ ከሆነ ወደ ሌላ የስራ ቦታ ተመድባ መሰራት አለባት።

የወሊድ ፈቃድ

በኢትዮጵያ ህገ-መንግስት እና በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሰረት ሴት ሰራተኞች በህክምና ዶክተር ምክር የ90 ቀናት (ከመውለዱ በፊት 30 ቀናት እንዲሁም ከወሊድ በኋላ 60 ቀናት) የወሊድ ፈቃድ ከመሉ 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 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: በ 1994 በወጣው የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት አንቀጽ 35(5)፣ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 88

ገቢ

የወሊድ ፈቃድ ከመሉ 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 እንዲሰጣት ይደነግጋል። የኢትዮጵያ ህገ - መንግስት ሴት ሰራተኞች ሙሉ ደመወዝ የሚከፈልበት የወሊድ ፍቃድ የማግኘት መብት እንዳላቸው ያስቀምጣል። በኢትዮጵያ ህገ መንግስት ሴት ሰራተኞች የወሊድ ፈቃድ ከመሉ 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።

ምን ጭ: በ 1994 በ ወጣው የ ኢትዮጵያ ህገ -መን ግ ስ ት አ ን ቀ ጽ 35(5)፣ የ አ ሰ ሪ ና ሰ ራ-ተኛ አ ዋጅ ቁ ጥር 377/2003 አ ን ቀ ጽ 26(2) እ ና 87(5)

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ቀድሞ ወደ ሥራ መደብ የመመለስ መብት

በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1997 ዓ.ም. ወስጥ ሴት ሠራተኛ ከወሊድ ፈቃድ በኋላ ወደነበረችበት የሥራ መደብ ትመለሳለች የሚል ቀጥተኛ የህግ አንቀጽ ባይኖርም በተዘዋዋሪ ግን አሠሪዋ በወሊድ ፈቃድ ምክንያት የሥራ ውል ማድረግ 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

የዓሥድ ኮንቪንቶች

አብዛኛዎቹ የ ILO DSH ስምምነቶች የሚያተኩሩት በተወሰኑ የሥራ ደህንነት አደጋዎች ለምሳሌ በአስቤስቶስ ና ኬሚካሎች ላይ ነው። እዚህ ጋር አግባብነት ያለው ስምምነት 155 /1981/ ነው። የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት ስምምነት 81/1947/

ኢትዮጵያ ስምምነት 155 ብቻ ተቀብላለች

በአለም አቀፍ የሥራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

አሰሪህ ምንም ቢሆን የሥራ ቦታው ደህንነት ማረጋገጥ አለበት።

አሰሪህ የአደጋ መከላከያ መሣሪያ ልብስና ሌሎች ቁሳቁሶች በነፃ ማቅረብ አለበት።

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

የሥራ ቦታ ደህንነትና ጤንነትን ለማረጋገጥ ማዕከላዊ፣ ነፃና ብቃት ያለው የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት መኖር አለበት።

ጤንነትና ደህንነትን የተመለከቱ ደንቦች:

- 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 የሰራ ሂደቶች ለሰራተኞች ደህንነት እና ጤንነት አካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ባይዮሎጂካዊ፣ ኤርጎኖሚካዊ እና ስነ-ልቦናዊ ጉዳት የሚያደርሱ ምንጭ መሆን የለባቸውም።

አሰሪው በድርጅቱ ውስጥ በሚኒስቴሩ በሚሰጠው መመሪያ መሰረት የሰራ ደህንነት እና ጤንነት ኮሚቴ ማቋቋም የአሰሪው ግዴታ ነው። የሰራ አደጋዎች እና የሰራ በሽታዎች መመዘገብ እና ለሰራ ተቆጣጣሪ ማሳወቅ ይኖርባቸዋል። የሰራ አካባቢን ከስራተኞች 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

የሰራ 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)

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)

የሰራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ጉልህ የሆነ የሰራ 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።

የሰራና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰራ ደህንነት፣ ጤንነት እና የሰራ አካባቢ ዲፓርትመንት የሰራ ቁጥጥር የማድረግ ኃላፊነት አለበት። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 የሰራተኞች አገልግሎት፣ የሰራ ሁኔታዎች፣ የሰራተኞች ጤንነት እና ደህንነት፣ በአጠቃላይ የሰራ ህጎች ጋር የተያያዙ ነገሮችን ለማጥናት እና ለመመርመር የሚችል የሶስትዮሽ የሰራ አማካሪ ቦርድ የመመስረትን አስፈላጊነት ይደነግጋል። የሰራ ተቆጣጣሪዎች የቁጥጥር አገልግሎትን ለመከታተል እና

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ሱፐርቫይዝ 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

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

08/13 ስራና ህመም

የዓሥድ ኮንቪንቶች

ስምምነት 102 /1952/፣ ስምምነቶች 121/1964/ እና 130 /1969/ በማህበራዊ ዋስትና የስራ ጉዳት ጥቅሞችና ህክምና ና የህመም ጥቅሞች

ኢትዮጵያ እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ አልተቀበላቸውም፡፡

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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

በመጀመሪያዎቹ ስድስት የህመም ወራት ቢያንስ ገቢ የማግኘት ሙብት 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 ሙብት አለህ፡፡

በመጀመሪያዎቹ 6 የህመም ወራት ከስራ መባረር የለብህም፡፡

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

ሰራና ህመምን የተመለከቱ ደንቦች:

- 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 በሰራ ላይ ከሚደርስ ጉዳት ሌላ በሆነ ህመም መስራት የማይችል/የማትችል ከሆነ የህመም ፍቃድ የማግኘት መብት አለው/አላት። አንድ ሰራተኛ በህመም ምክንያት ከሰራ 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 መድህን አዋጅ ለሰራተኞች የህክምና እና የጤና አገልግሎቶች እንደሚሰጡ ይደነግጋል። ሁሉም ሰራተኞች የማህበራዊ ጤና መድህን ፕሮግራም አባል መሆን ይኖርባቸዋል።

ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2017

የሰራ ደህንነት

የታመመ አንድ ሰራተኛ የሰራ ውሉ በህመም ፍቃዱ ወቅት የተጠበቀ ይሆናል።

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

የአካል ጉዳት /የሰራ ላይ ጉዳት ጥቅም

የሰራ ላይ ጉዳቶች በአራት ይከፈላሉ ሀ/ ዘለቂታዊ ሙሉ መሰራት አለመቻል፣ ለ/ ዘለቂታዊ 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 መስራት 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 የማይሰራው 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% የመስራት ችሎታውን ቀንሶ ነገር ግን ሠራተኛው ለመስራት ከቻለ ነው። ለግል ሠራተኛ ዘላቂ ላልሆነ የአካል ጉዳት 100%

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

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 የሟች ልጆች ክፍያ 100% የጉዳት ካህ ክፍያ ሆኖ ይህም መጠኑ ሟቹ በህይወት ቢኖር ኖሮ የሚከፈለው የጉዳት ካህ 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

09/13 ማህበራዊ ዋስትና

የዓሥድ ኮንቪንቶች

የአለም አቀፉ የስራ ድርጅት ስምምነቶች በማህበራዊ ዋስትና ላይ ማህበራዊ ዋስትና የስራ ላይ ጉዳት ጥቅሞች ስምምነት 121/1964/ ስራ መስራት አለመቻል እርጅናና በህይወት ያሉ ዘመዶች ጥቅሞች ስምምነት 128 /1967/ የህክምናና የህመም ጥቅሞች ስምምነት 168 /1988/ የስራ አጥነት ጥቅም ስምምነት 168(1988)

ኢትዮጵያ እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ አልተቀበለቻቸውም።

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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 አንጻር በፕሮሰንት ይሰላል።

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።

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

ስራተኞችና ቤተሰቦቻቸው አስፈላጊ መሠረታዊ ህክምና በተመጣጣኝ ክፍያ ማግኘት አለባቸው

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

ማህበራዊ :

- ዋስትናን የተመለቱ ደንቦች የማህበራዊ ጤና
- ዋስትና አዋጅ ቁጥ 690/2010 የግል ድርጅቶች
- ሰራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁ.715/2011

የጡረታ ሙብቶች

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 በማደራጀቱ 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 ደመወዙ በአገልግሎት ዘመኑ እና መዋጮው ይከፈላል።

ምንጭ: የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2011 አንቀጽ 18-21; ምንጭ ISSA የሀገር ፕሮፋይል 2017

የጥገኞች ተተኪዎች ጥቅም

ከላይ የተጠቀሱት ህጎች በህይወት ላሉ ጥገኞች ባል/ሚስት ህፃናት እና ወላጆች በህይወት ያለ የትዳር ጓደኛ ወይም 18 አመት በታች የሆኑ ህጻናት (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። ሚቸ 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

የሰራ አጥነት ጥቅም

በኢትዮጵያ የሰራተኛ ህጎች ውስጥ የሰራ አጥነት ጥቅምን የተመለከቱ ድንጋጌዎች የሉም።

የመስራት አለመቻል / ጥቅሞች

ከላይ የተጠቀሱት ህጎች 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

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

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 ድጉማ ይከፈለዋል. ይከፈላል.

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

10/13 በስራ ቦታ ፍትህዊ አያያዝ

የዓሥድ ኮንቨንቶች

የተከለከሉ የመድልዎ ምክንያቶችን ይዘረዝራል
ስምምነት 100 /1952 / ዕኩል ዋጋ ላለው ስራ ዕኩል ክፍያን ይመለከታል ::

ኢትዮጵያ ሁለቱንም ስምምነቶች ተቀብላለች

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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 ለመከለላቸው ግልፅ የሆነ የክፍያ ስርዓት እና ግልፅና ተዛማጅ የሆነ ክፍያ ሀላፊነት መተግበር አለበት።

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

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 ሀላፊነት፣ በእርግዝና፣ በሀይማኖት፣በፖለቲካ አመለካከት፣ በብሔራዊ ምንጭ ወይም በማህበራዊ ቦታና በህመም ምክንያት ለጊዜው በመቅረት፣ በዕድሜ፣ በስራተኛ ማህበር አባልነትና በአካል ጉዳት/ኤች አይቪ ኤድስ ፣ ወይም በወሊድ ፈቃድ ምክንያት ከስራ በመቅረት ምክንያት ሊያዳላብሽ አይችልም።

ስዎች የመስራት መብት ስላላቸው በጾታ አማካይነት የስራ መድልዎ ሊኖር አይችልም።

በሰራ ቦታ ፍትህዊ አያያዝን የተመለከቱ ደንቦች:

- የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ሕገ መንግስት 1987
- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003

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 377/2003

የሰራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ

የወንጀል ህግ የጾታ ትንኮሳን ይከለክላል። የጾታ ትንኮሳ ድርጊት የፈፀመን ሰው በቀላል እሥራት እንደሚቀጣ ይገልጻል። በወንጀል ህግ አንቀጽ 625 እንደተደነገገው አንድን ሴት ያለባትን ክፍ 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።

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

ዕኩልነት

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

በዚህ ረገድ በዘር፣ በብሔር ብሔረሰብ፣ በቀለም፣ በጾታ፣ 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 ይከለክላል። በዚህ አንቀጽ መሠረት አሠሪው የሠራተኛውን ብሔረሰብ፣ ጾታ፣ 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 «አያንዳንዱ 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)

11/13 ህፃናት በስራ ቦታ

የዓሥድ ኮንቪንቶች

አነስተኛ ዕድሜ ስምምነት 138/1973/
እጅግ መጥፎ / የህፃናት ስራ ስምምነት 182 /1999/

ኢትዮጵያ እነዚህን ስምምነቶች ተቀብላለች

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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።

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

ህፃናት በስራ ቦታን የተመለከቱ ደንቦች:

- የኢ.ፌ.ድ.ሪ ህገ መንግስት 1987
- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003

ከ15 ዓመት በታች ያሉ ህፃናት

አነስተኛው የሰራ ሰዓት 14 ዓመት ነው።

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

አደገኛ ስራዎችን የመስራት አነስተኛ ሰዓት

አደገኛ ሥራ ላይ የመሳተፍ አነስተኛው ሰዓት 18 ነው። ስራዎች አቸው ከ14-18 ዓመት የሆኑ ሠራተኞች ወጣት ሠራተኞች ይባላሉ። የሥራው ተፈጥሮ ወይም አሠራሩ ሕይወታቸውን ወይም ጤንነታቸውን አደጋ ላይ ሊጥል በሚችል ሥራ ላይ ወጣት ሠራተኞችን መቆጠር የተከለከለ ነው። የተከለከሉ የሥራ ዓይነቶችን ዝርዝር የሚኒስቴር 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 ከሰዓት ሰዓት መብለጥ አይችልም። ወጣት ሠራተኞችን ከምሽቱ 4:00 ሰዓት እስከ ንጋቱ 12:00 ሰዓት ድረስ፣ ትርፍ ሰዓት፣ በላምንት የአረፍት ቀናቸው፣ በበዓላት ቀን ቀጥሮ ማሰራት የተከለከለ ነው።

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

12/13 የግዳጅ ስራ

የዓሥድ ኮንቪንቶች

የግዳጅ ስራ : ስምምነት 29 /1930/

የግዳጅ ስራን ማስወገድ : ስምምነት 105 /1957/

የግዳጅ ስራ አንድ ሰው ቅጣትን በመፍራት እንዲሰራው የሚገደደው ስራ ነው ይህም የደመወዝ ክልከላ፣ ማባረር፣ በጉልበት ማስፈራራት እና አካላዊ ቅጣትን ይጨምራል። የግዳጅ ስራ የሰብአዊ መብት ጥሰት ነው።

ኢትዮጵያ ስምምነት 29 እና 105 ሁለቱንም ተቀብላለች።

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

የግዳጅና የአስገዳጅ ስራ ክልከላ (forced and compuisory labour) ከተወሰኑ ሁኔታዎች በስተቀር የግዳጅና አስገዳጅ /የራሱን ፈቃደኝነት የሌበትና በቅጣት ማስፈራሪያ ፍራቻ የሚሰራ / ስራ የተከለከለ ነው።

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

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

የግዳጅ ስራን የተመለከቱ ደንቦች:

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003
- የኢ.ፌ.ድ.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 አሠሪው 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 ይከላከላል። ለብዝሃ የሰው 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 የወንጀልኛ 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 በምትከነት 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

13/13 የሰራተኛ ማህበር መብቶች

የዓሥድ ኮንቪንቶች

የመደራጀት ነፃነትና የመደራጀት መብት ጥበቃ ስምምነት 87 /1948/
የመደራጀትና በህብረት የመደራደር መብት ስምምነት 98/1949/

ኢትዮጵያ ስምምነቶች 87 እና 98 ሁለቱንም ተቀብላለች.

በአለም አቀፍ የሰራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

የሰራ 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 የሰራ ድርጅት ይህ መርህ በሚጣሰበት ወቅት ከሠራተኛ ማህበራት የሚቀርቡ ቅሬታዎችን የሚያስተናግድበት ልዩ አሰራር አለው። /

የመደራጀት ነፃነት ማለት የሰራተኛ ማህበር አባል መሆን ማለት ነው። ይህ የመሠረታዊ ሰብአዊ መብቶች አካል ነው። ሰራተኞች ከሰራ ሰዓታት ውጭ በሰራተኛ ማህበራት ውስጥ በንቃት በመሳተፋቸው ሊገዙ አይገባም። /

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

የሰራተኛ ማህበራትን የተመለከቱ ደንቦች:

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 377/2003
- የኢ.ፌ.ድ.ሪ ህገ መንግስት 1987

የማህበር አባል የመሆን ነፃነት

የኢትዮጵያ ህገ-መንግሥት እና የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ሰራተኞችና አሰሪዎች በማህበር የመደራጀት እንዲሁም ማህበሮቻቸውን የማቋቋም መብት እንዳላቸው ተደንግጓል። ይህ መብት አሰሪዎችም የአሰሪ ማህበር፣ ሰራተኞች የሰራተኛ 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፣ የሰብሰባ 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 መመዘገብ 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(1ሀ) እና የወንጀለኛ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 414(2004፡- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 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 በድህረ ምረቃ 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 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

The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ሰራ የማቆም ሙብት

ሰራ የማቆም ሙብት በህገ መንግስቱ ተደንግጓል በሰራ ህጉም የህግ አግባብ ተበጅቶለታል ቢሆንም ግን በሰራ የማቆም ሙብት ላይ የሚደረጉ ምክንያታዊ ያልሆኑ እገዳዎች / ረጅም የአስፈላጊ አገልግሎቶች ዝርዝር፣ ባልተፈቀዱ የሰራ ማቆም እርምጃዎች ላይ በተሳተፉ ሰዎች ላይ የሚጣሉ ተመጣጣኝ ያልሆኑ የወንጀልና የፍትህብሔር እገዳዎች እና የተንዘዙ ሂደቶች/ ይህንን ሙብት ያኮላሹታል።

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

ቢያንስ 2/3ኛ የሚሆኑ የሰራተኛ ማህበር አባላት በተገኙበት አብላጫ ድምጽ ሰራ ማቆምን መደገፍ ይኖርባቸዋል። የሰራ ማቆም አድማ የሚያደርጉ ሰራተኞች በክልሉ ለሚገኝ የሚኒስቴሩ ተወካይ ወይም የሚመለከተውን የመንግስት መስሪያ ቤት ቢያንስ የሰራ ማቆሙ ሊደረግ ከታሰበበት ቀን 10 ቀን አስቀድሞ ማሳወቅ እና ይህንን እርምጃ የሚወስዱበትን ምክንያት መግለጽ ይኖርባቸዋል። የሰራ ማቆም አድማ ሰላማዊ ካልሆነ እና ከአስሪና 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። አሰሪዎች በህጋዊ የሥራ ማቆም አድማ የተሳተፉ ሠራተኞችን ከሥራ ማባረር አይችሉም። በህጉ የተከለከለ ነው። ሠራተኞች በህጋዊ የሥራ ማቆም አድማ በመሳተፋቸው የተነሣ የሥራ ውላቸውን አሰሪዎች ለማደረግ ህጋዊ ምክንያት ሊሆናቸው አይችሉም። ።

ምንጭ፡ በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 42(1ለ) እና የአስሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/2003 አንቀጽ 157-160; ምንጭ አንቀጽ 2581 የፍትህ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 ዓ.ም.



ዲክቲቭ የሥራ ጉዳይ

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 | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. ደመወዜን በመደበኛ ሁኔታ አገኛለሁ
<i>(በየቀኑ በየሰዓት በየሆሊት ሰዓት ወይም በየወሩ)</i> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

02/13 መካካሽ

- | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 3. የትርፍ ሰዓት ስራ በምሥራብ ጊዜ ሁሉም ክፍያ አገኛለሁ
<i>(Overtime rate is fixed at a higher rate if your work over 48 hours a week)</i> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. በምሽት በምሥራብ ወቅት/ ለምሽቱ ስራ ከፍ ያለ ክፍያ አገኛለሁ | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. በህዝባዊ በዓላት ወይም በሰዓት ወይም የዕረፍት ቀን መስራት ካለብኝ የምትክ ዕረፍት አገኛለሁ። | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. በሰዓት ወይም የዕረፍት ቀን ወይም በህዝባዊ በዓል ቀን በምሥራብ ጊዜ ሁሉ በቂ ክፍያ አገኛለሁ። | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

03/13 የዓመት ዕረፍት እና በሰዓት ወይም በህዝባዊ በዓላት መስራት

- | | | | |
|---|--|--|---|
| 7. ከክፍያ ጋር የስንት ሰዓት የአመት ዕረፍት መብት አለሁ*
<i>መብት የአንድ ዓመት አልግሎት ከሰጠህ በኋላ ከክፍያ ጋር የ14 ስራ ቀን ዕረፍት ነው።</i> | | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4+ |
| 8. በህዝባዊ (ብሔራዊና ህይወት ወይም የሰዓት) በዓላት ወቅት ክፍያ አገኛለሁ | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. በሰዓት ቢያንስ የአንድ ቀን (24 ሰዓት) ዕረፍት አገኛለሁ | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

04/13 የስራ ዋስትና

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

* 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 ከወላጆቹ 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 ሀላፊነቶቼ 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 የደሞወዜን 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 የሚገኝ ለማግኘት 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 በመጀመሪያዎቹ 6 ወራት የደመወዜን ቢያንስ 45% አገኛለሁ
- 30. በህመምና 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/		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. ሰራተኛ እያለሁ ብዎት የቅርብ ዘመዶቼ ጥቅም ያገኛሉ		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. ከስራ ውጭ ብሆን የስራ አጥነት ጥቅም አገኛለሁ		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. ከስራ ጋር ባልተያያዘ በሽታ፣ ጉዳት ወይም አደጋ ምክንያት ገቢ ማግኘት የማልችል ቢሆን መስራት ያለመቻል ጥቅም /invalidity benefit/ የማግኘት መብት አለኝ		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10/13 በስራ ቦታ ፍትህዊ አያያዝ

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

11/13 ህፃናት በስራ ቦታ

41. በኔ የስራ ቦታ ከ14 ዓመት በታች ያሉ ህፃናት ክልክል ናቸው <i>አነስተኛው የስራ ዕድሜ 14 ዓመት ነው።</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. በኔ የስራ ቦታ ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ህፃናት በአደገኛ ስራ ቦታ ክልክል ናቸው <i>በአደገኛ ቦታ ለመስራት አነስተኛው የቅጥር ዕድሜ 18 ነው።</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* 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 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. | አሰሪዬ የስራ ቦታዬን ከግዳጅ ስራ ነፃ እንዲሆን ያደርጋል |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. | ትርፍ የስራ ሰዓት ስሰራ በወር ለ20 ሰዓታት ብቻ እሰራለሁ ለዚሁም በቂ የትርፍ ሰዓት ክፍያ አገኛለሁ። |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13/13 የሰራተኛ ማህበራት መብት

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

DECENTWORKCHECK.ORG

ውጤቶች

የምታገኘው የግል ውጤት አሰሪ ስራን በተመለከተ ምን ያህል ለብሔራዊ ህጋዊ ደረጃዎች ተገዢ እንደሆነ ያሳያል። የ Decent work check ውጤትን 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 የሚሰሩ የሰራተኛ ማህበር ካለ አባል ሆነና ዕርዳታ ጠይቅ።

ነጥብ 19 እና በ38 መካከል ከሆነ

እንደምታየው ነገሮችን ለማሻሻል በቂ ቦታ አለ። ነገር ግን እባክህን ሁሉንም ነጥቦች በአንድ ጊዜ አትጋፈጣቸው። በጣም ከሚጎዳው ጀምሮ። 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 39 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።