የረቂቅ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ይዘትን አስመልክቶ የቀረበ አጭር ማብራሪያ (ሐተታ ዘምክንያት)

ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር

2011 ዓ.ም

አዲስ አበባ

የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር **377/1996** ከነማሻሻያዎቹ ለመተካት የወጣው ረቂቅ አዋጅ አጭር ምልከታ

1.1 መግቢያ

የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትና አስተዳደርን በሚመለከት በአሁኑ ወቅት በሥራ ላይ ያለው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 በሥራ ላይ ከዋለ ከአስራ ሦስት ዓመታት በላይ በማስቆጠር የኢንዱስትሪ ሠላምን እንዲያሰፍኑ በማድረግ ለአገራችን ሁለንተናዊ ዕድገትና ልማት በመተባበርና በጋራ እንዲሰሩ ለማድረግ የራሱ አስተዋጽኦ አድርጓል።
ይሁን እንጂ አገራችን እያስመዘገበችው ካለው ፈጣን የኢኮኖሚ እድገት እና ይህንኑ ሳይቆራረጥ ለማስቀጠል ሲባል ከተነደፉት የልማት ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች ጋር የሚጣጣምና በአንድ በኩል ኢንቨስትመንትን የሚያበረታታና ኢኮኖሚው በቂ ሥራ እየፈጠረ ሚዛኑን የጠበቀ የስራ ገበያ ለመፍጠር ፤ በሌላ በኩል ደግሞ ለሠራተኞች ምቹ የሥራ ሁኔታ የሚፈጥር የህግ ማእቀፍ የመቅረጽ አስፈላጊነት ታምኖበታል።
ከጊዜ ወደ ጊዜ እያደገ ከመጣው የኢንዱስትሪ እንቅስቃሴ ጋር አብሮ የሚሄድ እንዲሁም የአሠሪውና የሠራተኛው የሥራ ላይ ግንኙነት ከሽኩቻ የጸዳና ሰላማዊ እንዲሆን በማድረግ ሠራተኛው ሙሉ አቅሙና ፍላጎቱ በምርትና ምርታማነት ላይ በማዋል ትርፋማነትን ለማሳደግ የሚያስችል ማሻሻያ በህጉ ውስጥ ማካተቱ አስፈላጊ ብቻ ሳይሆን አስገዳጅም ጭምር እንደሆነ ግንዛቤ ተወስዷል።

ከዚህም አልፎ በሥራ ላይ ያለው አዋጅ በማስፈጸም ሂደት ያጋጠሙ ችግሮችን በተመለከተ የቀረቡ ሪፖርቶችን እንዲሁም በተለያዩ ጊዜያት በአዋጁ ላይ በሚታዩ ክፍተቶችና ባፈጻጸም በሚታዩ ችግሮች ላይ በአገር አቀፍ ደረጃ በተደረጉ ጥናቶችና አውደ ጥናቶች ተለይተዋል። የተለዩት ችግሮች ከባለ ድርሻ አካላት በተለይም ከኢትዮጵያ አሠሪዎች ፌዴሬሽንና ከኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበራት ኮንፌዴሬሽን ጋር ተከታታይ ምክክር የተደረገባቸው ሲሆን በእነርሱም በኩል ቢሻሻሉ ተገቢ ነው ተብለው የቀረቡ የተለያዩ ርእሰ ጉዳዮች በታሳቢነት ተይዘዋል። ከዚህም በተጨማሪ ሀገራችን አባል የሆነችበት የዓለም ሥራ ድርጅት (ILO) በተለያዩ ጊዜያት በአዋጁ ላይ ያቀረባቸው የማሻሻያ ምክረ ሃሳቦች መነሻ በማድረግ የፌዴራል ሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ከአራት ዓመታት በላይ የፈጀ የማሻሻያ ቅድመ ዝግጅትና የአዋጅ ማሻሻያ ሰነድ ሲያዘጋጅ ቆይቷል።

1.2 የህጉ ማሻሻያ ዝግጅት ሂደት

በመጀመሪያ ደረጃ ከሚመለከታቸው መንግስታዊና መንግስታዊ ያልሆኑ ባለድርሻ አካላት ማለትም ከመንግስት የልማት ድርጅቶች፤ ከኢትዮጵያ ሠራተኛ ማህበራት ኮንፌዴሬሽን እና ከኢትዮጵያ አሠሪዎች ፌዴሬሽን፤ ከጠቅላይ አቃቤ ህግ ፤ ከተለያዩ የፌደራልና የክልል አስፈፃሚ አካላት ጋር አዋጁን የማሻሻል አስፈላጊነትና ወቅታዊነት አስመልክቶ የጋራ መግባባት ተደርሷል። ሊሻሻሉ በሚገባቸው የአዋጁ ድንጋጌዎችና የአፈጻጸም ችግሮች ላይ በተካሄደ የጋራ መድረክ ዝርዝር ውይይት የተደረገ ሲሆን ከተደረጉት ውይይቶች የተገኙ ግብአቶች ማሻሻያው ሲከናወን ግምት ውስጥ ገብተዋል።

ሀገራችን ተቀብላ ያፀደቀቻቸው የዓለም አቀፍ ስምምነቶች እና የሌሎች አገሮችን ተሞክሮ፤ ሀገራችን የምትከተላቸው የልማት ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎች እንዲሁም የምትገኝበትን ፈጣን ፖለቲካዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ማኅበራዊ ዕድገት በመፈተሽ እንዲሁም እያስመዘገበችው ያለው ፈጣን ዕድገት ለማስተናገድ ያስችላል ተብሎ የታመነበት የመጀመሪያ ረቂቅ ተዘጋጅቶ ነበር።

ከዚያም በመቀጠል ከክልል እስከ ፌዴራል ከሚገኙ አስፈጻሚ አካላትና ሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር በተለያዩ ጊዜያት በጋራና በተናጠል በተካሄዱ ውይይቶች በረቂቁ ላይ ዝርዝር የሃሳብ ልውውጥ የተደረገ ሲሆን ከተደረገው ውይይት የተገኙ ግብአቶችን በማካተት ረቂቁ ላይ የማዳበር ሥራ ተሠርቷል።

ይህንን ሂደት ተከትሎ ረቂቅ ሰነዱ ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አማካሪ ቦርድ ቀርቦ ሰፊና ጥልቅ ውይይት ተደርጎበታል። ከአማካሪ ቦርዱ የተገኙ ግብአቶችን በማካተት ረቂቁ ለመንግስት እንዲቀርብ በተደረሰው ስምምነት መሰረት ረቂቅ የአዋጁ ማሻሻያ በወቅቱ ለማህበራዊ ጉዳይ ክላስተር ቀርቦ ውይይት ተደርጎበታል። ከዚሁ መድረክ የተገኙ ተጨማሪ ግብአቶችንም በረቂቅ ማሻሻያው ውስጥ እንዲካተቱ በማድረግ ረቂቁ የተሻለ ቅርጽና ይዘት እንዲይዝና እንዲዳብር እድል ተፈጥሮለታል።

በመጨረሻም በዚህ ሂደት የዳበረው ረቂቅ አዋጅ ቀደም ሲል ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ቀርቦ ነበረ ሲሆን ከመድረኩ በተሰጠው አቅጣጫ መሰረት ከሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር፣ ከኢንዱስትሪ ሚኒስቴር እና ከጠቅላይ ሚኒስቴር ጽ/ቤት ተወካዮች ያካተተ ኮሚቴ ተቋቁሞ የኢንዱስትሪ ሚኒስትር የባለድርሻ አካላት በማወያየት ያሰባሰባቸው የማሻሻያ ሃሳቦች በተለያየ ጊዜ ሰፊ ውይይት ተደርጎባቸው መግባባት የተደረሰባቸው ነጥቦች በረቂቁ ውስጥ እንዲካተቱ ተደርጓል።

ከዚህም በተጨማሪ በአጭር ጊዜ ውስጥ ፈጣን እድገት ካስመዘገቡ ከቬትናም እና ከደቡብ ኮሪያ በጉብኝቱ የተገኙ መልካም ተሞክሮዎች ከሀገራችን ነባራዊ ሁኔታ ጋር በማጣጣም በረቂቅ ማሻሻያው ውስጥ እንዲካተቱ ተደርጓል። ከዚህ ሁሉ ሂደት በኋላ ነው እንግዲህ ረቂቁ የህግ ማርቀቅ መርህን መከተሉን ለመመርመርና በሥራ ላይ ካሉ ሌሎች ህጎች በተለይም ከህገ መንግስቱ ጋር የማይጋጭ ይዘት እንደሌለው ለማጣራት ወደ ፌዴራል ጠቅላይ ዓቃቤ ህግ እንዲቀርብ የተደረገው። የፌዴራል ጠቅላይ ዓቃቤ ህግም የአዋጁን ቅርጽና ይዘት ላይ ስፊ የማሻሻያ አስተያየት የሰጠበት ሲሆን ይህንኑ ግምት ውስጥ በማስገባት ተጨማሪ የማሻሻያ ሥራ በረቂቁ ላይ ተከናውኗል። አሁን ወደዚህ መድረክ እየቀረበ ያለው ረቂቁ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ከላይ በተገለጸው ሂደት የተዘጋጀ ነው። ለአጠቃላይ ግንዛቤ እንዲረዳ የተዘጋጀው ረቂቅ አሁን በሥራ ላይ ካለው አዋጅ ለየት ብሎ የቀረበባቸው ጎላ ጎላ ያሉትና ትኩረት የሚሹ ናቸው ብለን ያመንባቸው ርእሰ ጉዳዮች ላይ አጠር አጠር ያሉ ማብራሪያዎች ከዚህ በታች በክፍል በክፍል ለይተን አቅርበናል።

2. የተከናወኑ ማሻሻያዎችና ለማሻሻል በታሳቢነት የተወሰዱ ነጥቦች

2.1. በረቂቁ ክፍል አንድ ሥር **(**ከአንቀጽ **1-3)**

አሁን በሥራ ላይ ባለው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንቀጽ 2 (4) ሥር "ሚኒስትር ወይም ሚኒስቴር ማለት እንደአግባቡ የሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ወይም ሚኒስቴር ወይም የክልል የሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ቢሮ ነው" በሚል በአንድ የትርጉም ዘንግ መቀመጣቸው የኃላፊነት መዘበራረቅ የሚፈጥር ሆኖ ስለተገኘ በረቂቁ ትርጉም ክፍል ሥር የየራሳቸው ትርጉም እንዲኖራቸው ተደርጓል። ለፌዴራሉ የአሠሪና ሠራተኛ ህጎች አስፈጻሚ አካል “ሚኒስቴር” ወይም “ሚኒስትር” በሚል የተጠቀሰ (አንቀጽ 2(4) ሲሆን በየክልሉ ለሚዋቀሩ አስፈጻሚ አካላት ደግሞ ክልሎቹ በየራሳቸው የተለያየ ስያሜ ሊሰጡዋቸው ስለሚችሉ ቢሮ ወይም ኤጄንሲ ብሎ ከመሰየም ይልቅ በጥቅሉ “አግባብ ያለው ባለስልጣን” በሚል ትርጉም (አንቀጽ 2(5) ተሰጥቶአቸዋል።

በኢንዱስትሪ ግንኙነት ረገድ ከሁበረት ድርድር በተጨማሪ ማህበራዊ ምክክር ሁነኛ የአለመግባባት መከላከያ ወይም የአለመግባባት መፍቻ መንገድ ሆኖ በአለም ዓቀፍ ደረጃ እያገለገለ በመሆኑና በሀገራችን የኢንዱስትሪ ግንኙነትም ጥቅም ላይ ማዋል እንደሚገባ በመታመኑ ምክንያቱ በትርጉም ሥር እንዲቀመጥ ተደርጎ በአዋጁ ውስጣዊ ክፍልም አስፈላጊ በሆነበት ምእራፍ ሥር እንዲቀመጥ ተደርጓል። በክፍል ሁለት ሥር ስለማህበራዊ ምክክር የሚደነግግ ንኡስ አንቀጽ (አንቀጽ 2(9)) ተመድቦለታል።

ሌላው መጠነኛ ለውጥ የተደረገበት ነጥብ አሁን በሥራ ላይ ባለው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ የሥራ መሪዎች በአዋጁ የሚሸፈኑ አይደሉም። “የሥራ መሪ” ማን ነው የሚለውም በትርጉም ክፍል ሥር አልተመለከተም በመሆኑም ትርጉምን የሚመለከት ድንጋጌ በትርጉም ክፍል ሥር ማስቀመጡ የተሻለ የህግ ማርቀቅ ሥርዓት ነው ተብሎ በመታመኑ ትርጉሙ ከዋናው የአዋጁ ክፍል ወጥቶ ወደ ትርጉም ክፍል እንዲመጣ ተደርጓል (አንቀጽ 2(10) ።

ነገር ግን በትርጉም ረገድም ረቂቁ “በሥራ መሪ” ላይ ሌላ ተጨማሪ ማሻሻያ ተደርጎበታል። ማሻሻያውም የሥራ መሪ ከሚለው ትርጉም ውስጥ የሥነ ሥርዓት እርምጃ የመውሰድ ተግባሮችን የሚያከናውን የሚለውን ሃረግ ከሥራ መሪነት ትርጉም እንዲወጣ አድርጓል። እንዲህ የተደረገበት ምክንያት “የሥነ ሥርዓት እርምጃ የሚወስድ” ሁሉ የሥራ መሪ ነው ብሎ በመፈረጅ ከአዋጁ ሽፋን ውጪ ማድረጉ ተገቢ ሆኖ ባለመገኘቱ ነው፡

በረቂቁ የተወሰደው እርምጃ የነበሩትን የትርጉም ድንጋጌዎች የማስተካከል ሥራ ብቻ ሳይሆን በአዋጁ ዋናው ክፍል ውስጥ ጥቅም ላይ የሚውሉ አዳዲስ ቃላትና ሃረጎችም በትርጉም ክፍሉ ሥር እንዲካተቱ ተደርጓል። ወሲባዊ ትንኮሳና ወሲባዊ ጥቃት የሚባሉ ሃረጎች ትርጉም ተሰጥቶባቸዋል። እንደሚታወቀው አሁን በሥራ ላይ ያለው አዋጅ ስለ ወሲባዊ ትንኮሳና ወሲባዊ ጥቃት ጉዳዮች በተዘዋዋሪ መንገድ የሚደረስበት ካልሆነ በቀር ግልጽ በሆነ መንገድ ያመለከተው ነገር የለም። በመሆኑም ድርጊቱ ምን እንደሆነና ምን ምን ዓይነት ድርጊቶች እንደሚያካትት መተርጎም አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ በረቂቁ በዚህ ክፍል ይህንኑ ተደንግጓል (አንቀጽ 2(12) እና 2(13)። በአዋጁ ውስጥ ደግሞ ድርጊቶቹና ሲፈጸሙ የሚያስከትሉት ህጋዊ ውጤት በተገቢው ቦታቸው እንዲቀመጡ ተደርገዋል።

ሌላው በትርጉም ክፍል ሥር የተካተተው የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ ምንነት የሚመለከቱ ሐረጎች ናቸው። የግል ሥራና ሠራተኛ የማገናኘት አገልግሎት ቀደም ሲል ራሱን የቻለ አዋጅ (ቁጥር 632/2001) የነበረው ቢሆንም ከኢትዮጵያ ውጪ ለሚደረግ የግል ሥራና ሠራተኛ የማገናኘት አገልግሎት ዘርፍ የሚገዛ ሌላ አዋጅ ስለተዘጋጀና የፊተኛው አዋጅ ስለተሻረ፤ የአገር ውስጡ የግል አሠሪና ሠራተኛ የማገናኘት አገልግሎት በዚህ አዋጅ ውስጥ እንዲካተት ማድረጉ ተመራጭ ሆኖ ተገኝቷል። ከዚህ አንጻር የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ ትርጉምና አገልግሎቱን ለማበርከት የብቃት ማረጋገጫ ማግኘት ቅድመ ሁኔታ እንደሆነ የሚደነግግ በአዋጁ ውስጣዊ ክፍል ስለሚገኝ ለዚሁም በዚህ ክፍል ሥር ትርጉም ተቀምጦለታል (አንቀጽ 2(14)።

እንዲሁም በአዋጁ በሠራተኞች መካከል ልዩነት ማድረግ የተከለከሉባቸው ሁኔታዎች በዝርዝር የተቀመጡ ቢሆኑም ለአንቀፅ የተሻለ አፈፃፀም ልዩነት ማድረግ ምን ማለት እንደሆነ መተርጎሙ አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ (አንቀጽ 2(15)ሥር ትርጉም ተቀምጦለታል።

በመጨረሻም በአዋጁ አንቀፅ 3(2)(መ) የግል አገልግሎት ቅጥር በሚል የተቀመጠውን ሀረግ የትኛውን የቅጥር ግንኙነት እንደሚመለከት ግልፅ ለማድረግ በዓለምሥራ ድርጅት ስምምነት ቁጥር 189 ላይ ከተሰጠው ትርጉም ጋር ተመሳሳይነት በሆነ ሁኔታ ትርጉም ተቀምጦለታል(አንቀፅ 2(16) ። በተመሳሳይ የንግድ መልክተኛ ወይም ወኪል ማለት በንግድ ህጉ የተሰጠውን ትርጉም እንዲይዝ ተደርጓል (አንቀፅ 2(17)።

2.2. በረቂቁ ክፍል ሁለት ሥር **(**ከአንቀጽ **4-52)**

በዚህ ክፍል ሥር ከተደረጉት ለውጦች አንዱ የሙከራ ጊዜ ርዝማኔ የሚመለከተው ነው። በሥራ ላይ ባለው አዋጅ መሠረት ሙከራ ጊዜ ከ45 ቀናት ሊበልጥ እንደማይገባ ተደንግጎ ይገኛል። ነገር ግን የሙከራ ጊዜ ዋነኛው ዓላማ ሠራተኛው ሊመደብበት ለታሰበው የሥራ መደብ ተስማሚ መሆኑ ወይም አለመሆኑ አሠሪው እንዲገመግም እድል ለመስጠት ነው። ከዚህ አንጻር የ45 ቀናት ጊዜ ለታሰበበት ዓላማ በቂ እንዳልሆነ ታምኖ በበርካታ አሠሪዎች በኩል ቅሬታና የማሻሻያ ሃሳብ ሲቀርብበት ነበር።

ሀገራችን ወደ ማምረቻ ዘርፍ በምናደርገው ሽግግር በርካታ የሥራ መደቦች በባለ ሙያዎች የሚያዙ ስለሚሆኑ አዳዲስ ተቀጣሪዎች ለሥራ መደቡ ተስማሚነታቸው ለመወሰን ረዘም ያለ ክትትልና ድጋፍ መጠየቃቸው አይቀርም። በጊዜ ሂደትም ዋነኛው የሃገራችን የኢንዱስትሪ ግንኙነት ኢንዱስትሪያላይዜሽን እንደሚሆን ይታመናል። ህጉ ደግሞ ለዛሬ ብቻ ሳይሆን ለነገም ጭምር ሊያገለግል ይገባል። እነዚህን ሁሉ ሁኔታዎች ግምት ውስጥ በማስገባት የሙከራ ጊዜው ወደ 60 የሥራ ቀናት ከፍ የሚያደርግ ረቂቅ ቀርቧል። የ60 የሥራ ቀናት የሙከራ ጊዜ መቆጠር የሚጀምረውም ሠራተኛው ሥራ ከጀመረበት የመጀመሪያ ቀን እንስቶ እንደሚሆን በግልጽ ተመልክቷል (አንቀጽ 11(3)።

ሌላው በዚህ ክፍል በአሠሪ ግዴታ ሥር የተካተተው አዲስ ድንጋጌ ሠራተኛው አባል ለሆነበት የሠራተኛ ማህበር የሚከፍለው ወርሐዊ መዋጮ ከደመወዙ እየተቀነሰ ለማህበሩ የባንክ ሂሳብ ገቢ እንዲደረግለት በጽሁፍ ሲያመለክት አሠሪው ይህንን የማከናወን ግዴታ እንዳለበት የሚያመለክት ነው (አንቀጽ 12(3))። እንዲህ ዓይነት የአሠሪ ትብብር ለሠራተኛ ማህበራት መጠናከር ጠቃሚ ሲሆን የአሠሪውና የሠራተኛ ማህበሩ ግንኙነትም የሠመረ እንዲሆን ያደርገዋል ተብሎ ይታመናል።

ከዚህም በተጨማሪ በአሠሪ ግዴታ ሥር አዲስ ግዴታ በአንቀጽ 12 (12) ላይ የተመለከተው ነው። አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ አሠሪው ሥራ የመምራት ሥልጣኑን ተግባራዊ ለማድረግ የሚያዘጋጃቸውን የስራ ደንቦች ይዘት ለሠራተኞቹ የማስተዋወቅ ግዴታ ተጥሎበታል። ይህም ግልጽነትን ለማበረታታትና ሠራተኛው ባላወቀው ሰነድ እንዳይጎዳ ለመጠበቅ ነው።

በረቂቁ አንቀጽ 14 (1) ሥር በአሠሪ ከተፈጸሙ የተከለከሉ ድርጊቶች ተደርገው የሚቆጠሩ ድርጊቶች ተዘርዝረው ተቀምጠዋል። ነገር ግን ለእንዲህ ዓይነቱ ጉዳይ "አሠሪ" ሲባል ማን ነው ማለትም የሥራ መሪን ይጨምራል ወይስ የድርጅቱ ባለቤትን ብቻ ነው የሚመለከተው የሚል ክርክር አልፎ አልፎ ሲነሳ ቆይቷል። ይህንኑ ነጥብ በተሻለ ግልጽ ለማድረግ የሥራ መሪው የሚፈጽመው ህገ ወጥ ድርጊት እንደአሠሪው ድርጊት (assimilated case) እንዲቆጠር ተደርጎ ተቀርጿል።

በተመሳሳይ ሁኔታ በረቂቁ አንቀጽ 14 (2) ሥር በሠራተኛው ሲፈጸሙ ህገ ወጥ ድርጊት ተብለው የሚወሰዱ ድርጊቶች ተዘርዝረው የተቀመጡ ሲሆን በረቂቁ ውስጥ በሥራ ላይ ባለው አዋጅ ከነበሩት ሌላ ተጨማሪ ህገ ወጥ ሊባሉ የሚገቡ ድርጊቶች ተካተውበታል። አዋጁ ለሠራተኛው የመብት ምንጭ ብቻ ሳይሆን ሠራተኛው ተቀባይነት ያለው ባህርይና ስነ ምግባር የመጠበቅ ግዴታም ይዞበት እንደመጣ መገንዘብ ጠቃሚ ነው። የሥራ ቦታ ዲስፕሊን መከበር ከሚኖረው ትልቅ ፋይዳ አንጻር እነዚህና መሰል ድርጊቶች ህገ ወጥ ተግባራት መሆናቸው በግልጽ ቋንቋ ማስቀመጡ ተገቢ ሆኖ ተገኝቷል። በዚህ ንኡስ አንቀጽ በሐሰተኛ ማስረጃ መጠቀም ወይም ለመጠቀም መሞከርም እየተስፋፋ የመጣ ተቀባይነት የሌለው ድርጊት በመሆኑ እንደ አንድ ህገ ወጥ ድርጊት ራሱን ችሎ ተቀምጧል (አንቀጽ 14(2)(ሐ)።

አንቀጽ 22 ላይ የእገዳ ጊዜ ማብቃት ተከትሎ ሠራተኞች ወደ ስራ ሲመለሱ ከምደባ ጋር ተያይዞ እየተነሱ ያሉ የስራ ክርክሮች መፍትሄ ለመስጠት እንዲቻል የእገዳ ጊዜ ሲያበቃ ሠራተኛውን ከሙያው ጋር አግባብነት ባለው መደብ ላይ ቀድሞ ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ ጠብቆ ወደ ስራ ሊመልሰው የሚገባ መሆኑን በሚገልፅ መልኩ አንቀፅ ተሻሽሏል (አንቀፅ 22)።

ሌላው በአንቀፅ 27(1)(ሀ) ሥር "ያለ በቂ ምክንያት በመደጋገም ዘግይቶ ወደ ሥራ ቦታ መምጣት" ያለማስጠንቀቂያ የቅጥር ውል ለማቋረጥ በቂ ነው የሚለው አሁን በሥራ ላይ ያለው አዋጅ መደጋገም ሲባል ምን ያህል ነው እንደሆነ ፤እንዲሁም በቂ የሆኑ እና በቂ ያልሆኑ ምክንያቶች የትኞች እንደሆኑ ባልተለዩበት ሁኔታ አንቀፁ መቀመጡ ለውዝግብና ለተለያየ ትርጉም በር የሚከፍት ስለነበር ጥቅልና ድፍን ያለ ቃል ከመጠቀም ይልቅ በቁጥር ግልጽ በማድረግ እና ለማርፈድ በቂ ያልሆኑ ምክንያቶች ሊዘረዘሩ የሚችሉበትን አግባብ በማመላከት አንቀፅ በአፈፃፀም ያለበትን ክፍተት ለመሙላት በሚያስችል መልኩ እንዲሁም በሰራተኞ የስራ ሰዓት አጠባበቅ ላይ እየታየ ያለውን ችግር ለመቅረፍ ህጉ የበኩሉን አስተዋፅኦ ሊያበረክት በሚችል መልኩ አንቀፁ ተሻሽሏል።

በተመሳሳይ ሁኔታ በአንቀጽ 27(1) (ለ) ሥር በመደዳው ለአምስት የሥራ ቀናት ያለ በቂ ምክንያት ከሥራ መቅረት... የሚል አገላለጽ በአንድ በኩል ከአምስት የሥራ ቀናት በታች ከሥራ መቅረትን እንዳያበረታታ፤ በሌላ በኩል ደግሞ አንዳንድ ሠራተኞች የህጉን ክፍተት በመጠቀም እስከ 4 ቀናት በመደዳው ይቀሩና በ 5 ኛው ቀን ወደ ስራ በመምጣት መደዳነቱን ካቋረጡ በኋላ እንደገና ቀሪ የሚሆኑበት አሠራር እያጋጠመ የሥራ ዲስፕሊን እየተጎዳ ነው። እነዚህን ሁኔታዎች ለመከላከል ረቂቁ ማሻሻያ ይዞ የቀረበ ሲሆን በማሻሻያውም መሠረት ያለ በቂ ምክንያትና ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው በስድስት ወር ውስጥ ለስምንት ጊዜ መዘግየትም ሆነ በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ ለአምስት ቀናት(ተከታታይም ባይሆን) ያህል ያለበቂ ምክንያት ከሥራ መቅረት የቅጥር ውል ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ መሆኑን የተደነገገበት ነው።

በረቂቁ ውስጥ በአንቀጽ 28 ሥር አዲስ ንኡስ 2 እንዲገባ ተደርጓል። ዓላማውም የአንቀጹን ንኡስ አንቀጽ 1(ሀ) ተፈጻሚነት ግልጽ ለማድረግ ነው። በአንቀጽ 28 (1) (ሀ) መሠረት ሠራተኛው የተመደበበትን ሥራ ለማከናወን ችሎታው ቀንሶ ሲገኝ አሠሪው ማስጠንቀቂያ ሰጥቶ የቅጥር ውሉን ማቋረጥ እንደሚችል ተደንግጓል። ነገር ግን ችሎታው መቀነሱን ለማረጋገጥ መቅረብ ስላለበት ማስረጃ ምንነት ግልጽ ድንጋጌ አልነበረም። በመሆኑም ሠራተኛው

በዘፈቀደ ከሚወሰድ የአሠሪ እርምጃ መጠበቅ እንደሚገባ በመታመኑ የሠራተኛው ችሎታ መቀነሱን የሚረጋገጥበት ስርዓት ግልጽነት የተላበሰ መሆን ስላለበት፤ ይህንኑ ግልጽ መስፈርት በህብረት ስምምነት ካልተመለከተ በቀር በየወቅቱ በሚደረግ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ሊረጋገጥ እንደሚገባ ያስገነዝባል። ከዚህ አንጻር አሠሪዎች የሠራተኞች የሥራ አፈጻጸም በየወቅቱ እንዲያከናውኑና መዝግበው እንዲይዙ የሚጠበቅባቸው ይሆናል ማለት ነው።

በአንቀጽ 29(3) ሥር የሠራተኞች ቅነሳ የማከናወን ሁኔታ ሲያስገድድ ጥበቃ ሊደረግላቸው የሚገቡ የህብረተሰብ ክፍሎች በቅደም ተከተል የተቀመጡ ቢሆንም ጥበቃ የሚያስፈልጋቸው ተጨማሪ የህብረተሰብ ክፍሎች መኖራቸው ስለታመነ በተጨማሪነት እንዲካተቱ ተደርጓል። እነዚህም በሥራ ባለው አዋጅ በድርጅቱ እየሰሩ ሳሉ የሥራ ላይ ጉዳት የደረሰባቸው በቅነሳ ወቅት ጥበቃ የተደረገላቸው ቢሆንም ከመጀመሪያ ሲቀጠሩ አካል ጉዳተኛ የነበሩ ሠራተኞች ግን የሚመለከት አልነበረም። በረቂቁ እነዚህ ወገኖች ተካትተዋል (አንቀጽ 29(3)(መ)። ከዚህም ሌላ ነፍሰ ጡር ሠራተኞች በቅነሳ ወቅት ጥበቃ ይደረግላቸው የነበረ ቢሆንም ጥበቃው ለህጻኑም ጭምር መሆን ስላለበት ጥበቃው በነፍሰጡርነት ወቅት ብቻ የተወሰነ ሳይሆን ሴት ሠራተኞች ከወለዱ እስከ አራት ወራት ድረስ እንዲራዘም ረቂቁ ሃሳብ አቅርቧል (አንቀጽ 29(3)(ሰ)።

በአንቀጽ 32 ሥር ሠራተኛው ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳይጠበቅበት ሥራውን በገዛ ፈቃዱ የሚለቅበት ሁኔታ የሚመለከቱ ድንጋጌዎች ተቀምጠዋል። ቀደም ሲል በትርጉም ክፍል እንደተጠቀሰው የወሲባዊ ትንኮሳና ጥቃት ጉዳይ በግልጽ ማመላከቱ አስፈላጊ መሆኑ ስለታመነበት በዚህ አንቀጽ ሥር ራሱን የቻለ ንኡስ አንቀጽ በማስቀመጥ 32 (1) (ለ) ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት የደረሰበት ሠራተኛ ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳይጠበቅበት ሥራውን የመልቀቅ መብት አጎናጽፎታል። ይህ የቅጥር ውል ማቋረጫ ምክንያት ምንም እንኳ የሠራተኛው ሞራልና ሰብአዊ ክብር የሚነካ ድርጊት ተፈጽሞበት ከሆነ ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳይጠበቅበት ሥራውን መልቀቅ ይችላል በሚል ሰፊ ሃረግ ሊካተት የሚችል ቢሆንም ለወሲባዊ ትንኮሳና ጥቃት ጉዳዮች ልዩ ክብደትና ትኩረት ለመስጠት የገባ ነው።

ከዚህ ጋር በተያያዘ አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ በአንቀጽ 39 (1) ሥር የሥራ ስንብት ክፍያ የሚያስገኙ የቅጥር ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ተዘርዝረው ተቀምጠዋል። ተመሳሳይ መብት የሚያስገኙ ተጨማሪ የቅጥር ውል ማቋረጫ ምክንያቶችም አዋጅ ቁጥር 494/1998 ይዞት በመጣ ማሻሻያ ተዘርዝረው ቀርበዋል። ረቂቁ ሌሎቹን አዋጆች የሚሽር ስለሆነ እነዚህ ተበታትነው የነበሩት ዝርዝሮች ለተደራሽነት ሲባል ወደ አንድ ሰነድ ማጠቃለል ስለሚገባው ይህንኑ ሥራ ተከናውኗል። አንዳንዶቹ የቅጥር ውል ማቋረጫ ምክንያቶችም ላይ ማስተካከያ ተደርጓል።

አንደኛ በህጉ አግባብ ለሥራ ስንብት ክፍያ ብቁ ለመሆን በዚህ ረቂቅ መሠረት የሙከራ ጊዜ መጨረስ፤ የጡረታ አበል ለመቀበል ብቁ አለመሆን እንደ ቅድመ ሁኔታ ተቀምጧል ። የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት የሥራ ስንብት ክፍያ የሚመለከተው የአዋጅ ቁጥር 494/1998 ድንጋጌ ሲተረጉም ሠራተኛው የጡረታ አበል ለመቀበል ብቁ ከሆነ በህጉ አግባብ የሥራ ስንብት ክፍያ ተጠቃሚ አይደለም የሚል ትርጉም ሰጥቶበታል።የሰበር ሰሚው አቋም ተቀባይነት ያለውና የህግ አውጪው ሃሳብ የሚያመለክት ነው ተብሎ በመታመኑ በህግ ማሻሻያው ውስጥ እንዲካተት ተደርጓል።

ከዚህ በተጨማሪ ማሻሻያው በአንቀጽ 39 (1) (መ) ሥር የወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት ሰለባ የሆነ ሠራተኛ በዚሁ ምክንያት የሥራ ውሉን ካቋረጠ ለሥራ ስንብት ክፍያ የመብት መሠረት ሆኖ ተካቷል።

በሥራ ላይ ባለው አንቀጽ 41 ላይ አዲስ ንኡስ አንቀጽ ተጨምሮበታል። እንደሚታወቀው ሠራተኛው ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳይጠበቅበት የሥራ ውሉን በፈቃዱ የሚያቋርጥባቸው ምክንያቶች በአንቀጽ 32 (1) ተዘርዝረዋል። ሠራተኛውም የሥራ ስንብት ክፍያ እንደሚያገኝ በአንቀጽ 39 ሥር፤ የክፍያው መጠንም በአንቀጽ 40 ይገኛሉ። ከዚህም በተጨማሪ በአዋጅ አንቀጽ 41 መሠረት የአንድ ወር ደመወዝ በካሳ መልክ እንዲከፈለው ተደንግጎ ይገኛል።

ነገር ግን ረቂቁ ሠራተኛው የሥራ ውሉን እንዲያቋርጥ የተገደደው በወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት ምክንያት ከሆነ በተለየ ሁኔታ እንዲታይ ሊደረግ ይገባል ከሚል እሳቤ የሚከፈለው የካሳ መጠን ወደ ሦስት ወር ደመወዝ ከፍ እንዲል ረቂቁ ሃሳብ ያቀርባል (አንቀጽ 41(2) ። ይህም የሥራ ቦታ ላይ ወሲባዊ ትንኮሳና ጥቃትን ለመከላከልና ለመቅጣት

መንግስት የሰጠውን ከፍተኛ ትኩረት የሚያመለክት ነው። ይህ ግን በአሠሪና ሠራተኛ ህጉ የተቀመጠውን ቅጣት ነክ ካሳ ለማመላከት እንጂ የወንጀል ተጠያቂነትን የሚያስቀር ተደርጎ ሊወሰድ አይገባም። የዚህ ዓይነቶቹ ጥቃቶች ዋነኛ ሰለባዎች ወጣት ሴት ሠራተኞች እንደሚሆኑ ስለሚታመን ድንጋጌው ለተቀጣሪ ሴቶች ጉልህ ፋይዳ ይኖረዋል ተብሎ ይታመናል።

2.3. በረቂቁ ክፍል ሦስት ሥር (ከአንቀጽ 53-60)

በዚህ ክፍል ሥር ማሻሻያ የተደረገበት ጉዳይ ዝቅተኛ ደመወዝን የሚመለከት ነው። እንደሚታወቀው በሀገራችን ለግሉ ዘርፍ የሚያገለግል በህግ የተደነገገ ዝቅተኛ ደመወዝ የለም። በርግጥ ለመንግስት ሠራተኞች ዝቅተኛ ደመወዝ በህግ ተደንግጓል። ለግል ዘርፉ ዝቅተኛ ደመወዝ በህግ ሊቀመጥ ይገባል ወይስ አይገባም በሚለው ላይ በተለያዩ ባለሙያዎችና የሥራ ኃላፊዎች በኩል የተለያዩ ሃሳቦች የሚንሸራሸሩ ቢሆንም እስከ አሁን ድረስ ቁርጥ ያለ የፖሊሲ ውሳኔ የተላለፈበት አይደለም።

ጉዳዩ ጊዜ ተወስዶ በባለሙያዎችና በህግ አውጪው በኩል ሰፊ የሃሳብ ልውውጥ ተደርጎበት ሊወሰን የሚገባው መሆኑ በመገንዘብ በረቂቁ ውስጥ አንድ ንኡስ አንቀጽ እንዲካተት ተደርጓል (አንቀጽ 55(2)። ይዘቱም የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ የደመወዝ ቦርድ የሚባል የተለያዩ ባለድርሻ አካላት የተካተቱበት ኮሚቴ እንደሚቋቋም፤ ኮሚቴውም በባለሙያዎች እያስጠና በየወቅቱ ዝቅተኛ ደመወዝ እንዲወሰን የሚያስገነዝብ ነው።

2.4. በረቂቁ ክፍል አራት ሥር (ከአንቀጽ 61-75)

በዚህ ክፍል ሥር በቀንም ሆነ በሳምንት የሚሠራው መደበኛ የሥራ ስዓት በቀን ስምንትና በሳምንት ከአርባ ስምንት ሰዓታት ሊበልጥ እንደማይገባ እንደተጠበቀ ሆኖ፤ ትርፍ ሰዓት የሚሠራው የጊዜ መጠንና የአከፋፈል ምጣኔው ላይ ግን ማሻሻያ ተደርጎበታል። በዚህ ውድድር በተጧጧፈበት ዘመንና ወደ ዓለም አቀፍ ገበያ እየገባን ያለንበት ዘመን በገፍ አምርቶ በተወሰነው የግዜ ገደብና በጥራት ማቅረብ የግድ የሚል ነው። በዚህ ሁኔታ ምርት የሚያስተጓጉሉ ብዙ ሁኔታዎች ባለበት ሀገር በመደበኛው የሥራ ሰዓት ብቻ ሰርቶ ይህንኑ የዓለም አቀፍ የውል ግዴታ ማሟላት አስቸጋሪ የሚሆንበት ሁኔታ ሊያጋጥም ይችላል። የምርት ክፍተቱን የትርፍ ሰዓት ሥራ አሰርቶ ማካካስ ተገቢ ሆኖ ይገኛል። መታወቅ ያለበት ነጥብ አሠሪው ምርቱን ለዓለም ገበያ የማቅረብ ግዴታው ሳይወጣ ቢቀር ጉዳቱ ለአሠሪውና ለሠራተኞቹ ብቻ ሣይሆን ለአገርም ጭምር የሚተርፍ ነው።

በመሆኑም መደበኛ የሥራ ሰዓታችን ሳይነካ የትርፍ ስዓት ድንጋጌዎቻችን ግን መለስ ብሎ ማየት ተገቢ ሆኖ ተገኝቷል። ከድህነት ለመውጣት በምናደርገው ጥረት ጠንክረንና ረዘም ላሉ ሰዓታት መስራት ይጠበቅብናል። በመሆኑም አስቸኳይ ሥራ ሲያጋጥም የሚሰራው የትርፍ ሰዓት በቀን ከሁለት ሰዓት ወደ አራት ሰዓት ከፍ የሚያደርግ፡ የሳምንቱም ትርፍ ሰዓት ሥራ እስከ አስራ ሁለት ሰዓት ድረስ ከፍ ማድረግ የሚያስችል ረቂቅ ተዘጋጅቷል (አንቀጽ 67(2)። እንዲህ ሲደረግ ግን ሠራተኛውም ከመደበኛ የሥራ ሰዓቱ ውጪ እንዲሰራ ሲጠየቅና ተቀብሎ ሲሰራ እረፍቱንና ለማህበራዊ ጉዳይ ማከናወኛ የመደበውን ጊዜ የሚነካበት ስለሚሆን መደበኛ የሥራ ሰዓት ሲሰራ ከሚከፈለው ምጣኔ በላይ ሊያገኝ ይገባዋል። ስለሆነም ለትርፍ ሰዓት የሚከፈለው ምጣኔ በረቂቁ መሠረት ከፍ እንዲል ተደርጓል (አንቀጽ 68(1)። በዚህ ረገድ አሠሪውም ቢሆን ለትርፍ ሰዓት የሚከፍለው ክፍያ ከመደበኛው የሥራ ሰዓት ክፍያ በላይ ውድ ከሆነበት በእርግጥም አስገዳጅ ሁኔታ ሳያጋጥመው ሠራተኞቹን በትርፍ ሰዓት እንዲሰሩለት አይጠይቅም ማለት ነው። እነዚህን ሁኔታዎች ታሳቢ በማድረግ በሥራ ላይ ያለው አዋጅ የትርፍ ሰዓት አከፋፈል ምጣኔ መጠነኛ ማሻሻያ ተደርጎበታል።

2.5. በረቂቁ ክፍል አምስት ሥር (ከአንቀጽ 76-86)

በዚህ ክፍል ሥር ማሻሻያ የተደረገበት ድንጋጌ የዓመት እረፍት ርዝመት የሚመለከተው ነው። በሥራ ላይ ባለው አዋጅ መሠረት የዓመት ፈቃድ ለመጀመሪያው ዓመት ቅጥር 14 የሥራ ቀናት ሆኖ በየዓመቱ የሚጨምር፡ ጣሪያም ያልተበጀለት መሆኑ በመንግስት የልማት ድርጅቶች ዘመን ጫናው ዞሮ ዞሮ መንግስት የሚሸከመው ስለነበር ብዙም

እንደችግር የሚነሳ አልነበረም። ዋናው ቀጣሪ የግሉ ዘርፍ እየሆነ ሲመጣና ውድድር ዓለም አቀፋዊ ባህርይ እየያዘ ሲመጣ ግን ከክፍያ ጋር የሚሰጡ ፈቃዶችን ቆም ብሎ ማየት የሚገባ ነው። ይህንኑ ግምት ውስጥ በማስገባትና አሠሪዎችም ከክፍያ ጋር የሚሰጡ ፈቃዶች መብዛታቸውን አስመልክቶ ያቀረቡትን ስጋት በመገንዘብ የዓመት እረፍት ፈቃድ ስሌት በየዓመቱ በሚጨምርበት መልኩ ሳይሆን ደረጃ በደረጃ እየጨመረ እንዲሄድ ረቂቁ ሃሳብ ያቀርባል። በዚህም መሠረት ለአንድ ዓመት አገልግሎት መነሻው 14 የሥራ ቀናት መሆኑ ቀርቶ 16 የሥራ ቀናት እንዲሆን የተደረገ ሲሆን፤ አንዳንድ የሥራ ቀን የሚጨመረው ግን በየዓመቱ ሳይሆን በየሁለት ዓመቱ እንዲሆን ረቂቁ ሃሳብ ያቀርባል (አንቀጽ 77(1)።

በመጨረሻ በአዋጁ አንቀጽ 79 ሥርም መጠነኛ የይዘት ማሻሻያ ተደርጎበታል። አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ አንቀጽ 79 (4) ሥር አንድ ሠራተኛ የዓመት ፈቃድ ላይ ባለበት ጊዜ ቢታመም የዓመት ፈቃዱ ተቋርጦ የህመም ፈቃዱን መጠቀም ይጀምራል የሚል ይዘት አለው። ረቂቁ ይህንን ንኡስ አንቀጽ 79(6) አድርጎ በመቅረጽ ማሻሻያ አድርጎበታል። ይህም ዓመት ፈቃዱ ተሰርዞ የህመም ፈቃድ የሚጀመርለት ሠራተኛ በህመሙ ምክንያት በህክምና ተቋም ተኝቶ እንዲታከም ከተደረገ እንጂ እንዲሁ በዓመት ፈቃድ እያለሁ ታምሜ ስለነበር የህመም ፈቃድ ይታሰብልኝ በሚል ጥያቄ ስለአቀረበ ብቻ አይሆንም።

ሌላው ማሻሻያው ይዞት የመጣው ጉዳይ ከህመም ፈቃድ ጋር በተያያዘ መቅረብ ስላለበት ማስረጃ ነው። ሠራተኛው ስለመታመሙ የሚቀርበው ማስረጃ በህብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በቀር በመንግስት ከታወቀ የህክምና ተቋም ነው። ነገር ግን በሁሉም ድርጅቶች የህብረት ስምምነት ይኖራል ተብሎ መደምደም ስለማይቻል አሠሪው በሚያወጣው የሥራ ደንብም ማስረጃው የሚመጣበት ምንጭ ለመገደብ እንዲቻል ረቂቁ መጠነኛ ማስተካከያ ተደርጎበታል (አንቀጽ 85(4)። መሠረታዊ መልእክቱም በእለት ተእለት የኢንዱስትሪ ግንኙነቶች እንደሚስተዋለው ከማንኛውም ከታወቀ የህክምና ተቋም ማስረጃ ማቅረብ ይቻላል እየተባለ የህመም ፈቃድ ማስረጃ ማቅረብ ቀላል እየሆነ መጥቷል። በዚህም ምክንያት የህመም ፈቃድ የማያስፈልጋቸው ሠራተኞች እረፍት እየተሰጣቸው፤ አጭር እረፍት ይገባቸው የነበሩትም ረጅም እረፍት እያገኙ ኢኮኖሚውንና የአሠሪዎችን ጥቅም የሚጎዳበት አጋጣሚ እየተከሰተ ስለሆነ ይህ ዓይነቱን የዘፈቀደ አሠራር ለመገደብ ነው።

በመሆኑም ረቂቁ ሠራተኛው ለህመም ፈቃድ ብቁ የሚያደርገው የህክምና ማስረጃ የሚያቀርበው ኩባንያው ክሊኒክ ያደራጀ ከሆነ ከኩባንያው ክሊኒክ፤ ክሊኒክ የሌለው ከሆነ ደግሞ ከኩባንያው ጋር የህክምና አገልግሎት ውል ከተፈራረመ የጤና ተቋም ብቻ ነው ብሎ በህብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ አማካይነት ለመገደብ እድል ይሰጠዋል።ኩባንያው ክሊኒክ ካደራጀ ወይም ለሠራተኞቹ የህክምና አገልግሎት እንዲሰጥለት ከህክምና ተቋም ጋር ውል ሲገባ ወጪው የሚሸፈነው በአሠሪው በመሆኑ በሠራተኛውም ላይ የተለየ ወጪና ጫና አያስከትልበትም።

በመጨረሻም ለቤተሰብ ጉዳይ የሚሰጡ ልዩ ልዩ ፈቃዶች በሚለው ክፍል ስር የሠራተኛው የትዳርጓደኛ ስትወልድ የ 3 ተከታታይ ቀናት የአባትነት ፈቃድ ከክፍያ ጋር የሚያገኝ መሆኑን የሚያመላክት አዲስ ድንጋጌ በአንቀፅ 81(1)(ሐ) ሥር እንዲገባ ተደርጓል። ለዚህም ማሻሻያ ምክንያት የትዳር ጓደኛ ስትወልድ እንክብካቤ እንዲያደርግላት እና በቤት ውስጥ ያለውን ሀላፊነት ለማከፋፈል ያስችላል ተብሎ በመታሰቡ ነው።

2.6. በረቂቁ ክፍል ስድስት ሥር **(**ከአንቀጽ **87-91)**

በዚህ ክፍል ሥር “ሴቶች በጾታቸው ምክንያት በሥራ ቅጥርና በክፍያ ልዩነት አይደረግባቸውም” ይል የነበረው በሥራ ላይ ያለው የአዋጁ አንቀጽ 87(1) ድንጋጌ ረቂቁ “ሴቶች በጾታቸው ምክንያት በማናቸውም ሁኔታ ልዩነት አይደረግባቸውም” በሚል እንዲስተካከል ሃሳብ ያቀርባል። ምክንያቱም ልዩነት የሚደረግባቸው ጉዳዮች በቅጥርና ክፍያ ላይ ብቻ ሳይወሰን በስልጠና፤ በደረጃ እድገት፤በዲስፕሊን እርምጃ አወሳሰድና በመሳሰሉት በርካታ ነገሮች የሚመለከት ስለሚሆን፡ ዘርዝሮ መጨረስም ስለማይቻል በጥቅሉ ቢቀመጥ ግን ሁሉንም አካትቶ ለመያዝና እያንዳንዱ ጉዳይ እየታየ ለመተርጎም ስለሚያስችል የረቂቁ አቀማመጥ ተመራጭ እንደሚሆን ታምኖበታል። በሌላ በኩል ግን አንድ ሴት ሠራተኛ በቅጥር፤ በደረጃ እድገት ወይም በሌላ ማናቸውም የጥቅማጥቅም ውድድር ከወንድ ሠራተኛ ጋር ተወዳድራ እኩል ነጥብ ካስመዘገበች ለሷ ቅድሚያ እንዲሰጣት የሚደነግግ ንኡስ አንቀጽ ተጨምሯል (አንቀጽ 87(2)። በቅጥር

ዘርፍ ለሴቶች የሚሰጠው ተጨማሪ የድጋፍ እርምጃ (affirmative action) እስከአሁን ድረስ በመንግስት መስሪያ ቤቶች ውስጥ ብቻ የታጠረ ሆኖ ቆይቷል። የድጋፍ እርምጃው ህገ መንግስታዊ ድንጋጌ ሲሆን ተፈጻሚነቱም በመንግስት መስሪያ ቤቶች ብቻ ሳይሆን በግል ዘርፉም ጭምር ነው(ህገ መንግስት አንቀጽ 35(3)። በመሆኑም በአሁኑ ረቂቅ እንዲካተት ተደርጓል።

በተጨማሪ በዚህ ክፍል ሥር ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ እወልዳለሁ ብላ ከገመተችበት ቀን በፊት የ 30 ቀን የቅድመ-ወሊድ ፈቃድ፣ እንዲሁም ስትወልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ ለ 60 ቀናት የድህረ-ወሊድ ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣታል ይል የነበረው በሥራ ላይ ያለው የአዋጁ አንቀጽ 88(3) ድንጋጌ ረቂቁ ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ እወልዳለሁ ብላ ከገመተችበት ቀን በፊት የ 30 የሥራ ቀናት የቅድመ-ወሊድ ፈቃድ፣ እንዲሁም ስትወልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ ለ 60 የሥራ ቀናት የድህረ-ወሊድ ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣታል በሚል የቅድመ ወሊድ እና የድረ-ወሊድ ፈቃድ እንዲጨምር ተደርጎ አንቀፁ ተሻሽሏል። ለዚህም በምክንያትነት የታመነበት ጉዳይ በተለይ ለነፍሰጡሯ ሆነ ለህፃኑ ጤንነት እንክብካቤ ረዘም ያለ እረፍት የሚያስፈልጋቸው በመሆኑ ከወሊድ በፊት እና በኃላ ያለው ተከታታይ ቀናት ወደ ሥራ ቀናት በማሻሻል የቅድመና ድህረ ወሊድ ፈቃድ እንዲጨምር ተደርጓል።

በመጨረሻም በዚህ ክፍል አንቀፅ 88(7) ነፍሰጡር በሆነችበት ጊዜና ከወለደችበት ቀን ጀምሮ በ 4 ወር ጊዜ ውስጥ በአንቀፅ 27(1)(ሀ) መሠረት (በማርፈድ ምክንያት) የስራ ውሏን ሊያቋርጥ እንደማይችል በሚገልፅ መልኩ አንቀፁ ተሻሽሏል።

2.7. በረቂቁ ክፍል ሰባት ሥር **(**ከአንቀጽ **92-112)**

በዚህ ክፍል ማሻሻያ የቀረበበት ጉዳይ በአንቀጽ 109 ሥር ከሥራ ላይ ጉዳት ካሳ የተያያዘ ነው። ሠራተኛው ሙሉና ዘላቂ የሥራ ላይ ጉዳት ቢደርስበትና በጡረታ ህግ የማይሸፈን ከሆነ ወይም ኢንሹራንስ ያልተገባለት ከሆነ የአንድ ዓመት ደመወዙ በአምስት ተባዝቶ እንዲከፈለው ህጉ ያዛል። ነገር ግን አሁን በሥራ ላይ ያለው አዋጅ የኢንሹራንስ ክፍያው መጠን ከሠራተኛው የአምስት ዓመት ደመወዝ በታች ከሆነ ምን ይደረጋል ለሚለው አዋጁ ግልጽ መልስ አይሰጥም።

በእርግጥ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በዚህ ረገድ ትርጉም ሰጥቶበታል። በሰበር ችሎቱ ትርጉም መሠረት በአዋጁ የተመለከተው የካሳ መጠን ዝቅተኛው ጥበቃ ነው። በመሆኑም የጉዳት ካሳው ከሠራተኛው የአምስት ዓመት ደመወዝ ማነስ ስለሌለበት የኢንሹራንስ ሽፋኑ ከአምስት ዓመት ደመወዝ ዝቅ ያለ ልዩነቱን አሠሪው ሊሸፍን ይገባል ተብሏል። ይህንኑ በህግ ትርጉም የሚደረስበት ሳይሆን በአዋጁ በግልጽ መስፈር እንዳለበት በመታመኑ በማሻሻያው ውስጥ እንዲካተት ተደርጓል (አንቀጽ 109(2)።

2.8. በረቂቁ ክፍል ስምንት ሥር **(**ከአንቀጽ **113-136)**

ለመደራጀት መብት የተመቸ ሁኔታ ለመፍጠር በማሰብ በዚህ ክፍል ሥር የተወሰኑ ማሻሻያዎች ተከናውነዋል። አንደኛ አንድ ማህበር ተመስርቶ አስፈላጊ ሰነዶች በማያያዝ ለመዝጋቢው አካል ካቀረበ በኃላ መዝጋቢው አካል ሰነዶቹ በቀረቡለት በአስራ አምስት የሥራ ቀናት ውስጥ የተሟላ ሰነድ ቀርቦለት ከሆነ ምዝገባውን ማከናወን፤ የተጓደሉ ሰነዶች ካሉ ግን እንዲሟሉ ማዘዝ ይገባዋል። ይህ ሳይሆን በዝምታ በህጉ የተቀመጠው የአስራ አምስት የሥራ ቀናት የጊዜ ገደብ ካለፈ ግን ማህበሩ እንደተመዘገበ ይቆጠራል በሚል አሁን በስራ ላይ ባለው አዋጅ አመላክቷል። ነገር ግን በተግባር ህጉ እንደተመዘገበ ቢቆጥረውም የምዝገባ ምስክር ወረቀት ካልያዘ የህጋዊ ሰውነት ማረጋገጫ ስለማይኖረው ህጋዊ ድርጊት ማከናወን አያስችለውም። ይህን ችግር ለመፍታት አዲሱ ረቂቅ እንደተመዘገበ ይቆጠራል በሚል ሳያበቃ መዝጋቢው አካል የምዝገባ ምስክር ወረቀት እንዲሰጠው ያዛል(አንቀጽ 119(3)።

ሁለተኛ አንድ ማህበር ለመጀመሪያ ምዝገባ ሲቀርብ አሁን በሥራ ላይ ባለው የቴምብር ቀረጥ አዋጅ ብር 350 (ሦስት መቶ ሃምሳ) እንዲከፍል ግዴታ ይጥላል። ይህ ወጪ በተለይ በጥቂት ሠራተኞች ለሚደራጁ የሠራተኛ

ማህበራት ቀላል ወጪ አይደለም። በመሆኑም በድህነት ምክንያት የመደራጀት መብታቸው እንዳይጣበብ በማሰብ ለሠራተኛ ማህበር ለመጀመሪያ ምዝገባ ሲሆን (አሠሪ ማህበር የተሻለ ኢኮኖሚያዊ አቅም እንደሚኖረው ስለሚታመን የአሠሪ ማህበርን አይመለከትም) ከቱምብር ቀረጥ ክፍያ ነጻ እንዲሆን ረቂቁ ይደነግጋል (አንቀጽ 119(5)።

ሌላው ከህብረት ድርድር ጋር በተያያዘ በአሠሪ በኩል ሊፈጸሙ የሚችሉ ድርድሩን የማዳተት ውጤት የሚኖረው ድርጊት ለመከላከል ሲባል በአዋጁ አንቀጽ 14 (1) በአሠሪ በኩል የተከለከሉ ድርጊቶች ሊባሉ የሚገባቸው ተዘርዝረው ተቀምጠዋል። ከእነዚህም አንዱ የህብረት ድርድር በአጭር ጊዜና በቶሎ እንዳይጠናቀቅ ከቅን ልቦና ውጪ የሆነ ተግባር በአሠሪ በኩል እንዳይፈጸም ይከለክላል። በዚህ ክፍል ሥር ደግሞ ድርጊቱ በአንድ አሠሪ በተናጠል ሳይሆን በአሠሪ ማህበር ወይም ማህበራት እንዲሁም በሠራተኛ ማህበራት በኩል ተመሳሳይ ድርጊት እንዳይፈጸም ለመገደብ ነው (አንቀጽ 117)።

ሌላው በዚህ ክፍል የተከናወነ የማሻሻያ ሥራ በሥራ ላይ ያለን የህብረት ስምምነት ለማሻሻል የህብረት ድርድር ሲካሄድ በህግ በተወሰነው ጊዜ ማለትም በሥራ ያለው የህብረት ስምምነት ተፈጻሚነት ከማብቃቱ በፊት ሦስት ወር ቀደም ብሎ ተጀምሮ፤ የህብረት ስምምነቱ ተፈጻሚነት ከሚያበቃበት የጊዜ ገደብ በኋላ ባለው ሦስት ወር ግዜ ውስጥ ካልተጠናቀቀ ደመወዝና ጥቅማ ጥቅም የሚመለከቱ የህብረት ስምምነቱ ድንጋጌዎች ተፈጻሚነት አይኖራቸውም የሚለው በአዋጅ ቁጥር 494/1998 የተካተተው ድንጋጌ ተዳራዳሪዎች ድርድሩን በጥድፍያ እንዲያከናውኑ ስለሚገፋፋ፤ ጊዜ ሰጥተውና በአግባቡ አስበውበት እንዲቋጩት እድል መስጠት አስፈላጊነቱ ታምኖበታል። በመሆኑም በህጉ የተቀመጠው የጊዜ ገደብ ቢያበቃም ተደራዳሪ ወገኖች ድርድሩ እስኪጠናቀቅ የህብረት ስምምነቱ የደመወዝና የጥቅማ ጥቅም ድንጋጌዎች ጸንተው እንዲቀጥሉ ከተስማሙ ህጉ ተቃውሞ እንደሌለው የሚያመለክት ማሻሻያ እንዲገባበት ተደርጓል(አንቀጽ 131(6)።

2.9. በረቂቁ ክፍል ዘጠኝ ሥር **(**ከአንቀጽ **137-163)**

ይህ ክፍል የሥራ ክርክሮችና የመፍቻ ሥርዓታቸው የሚመለከት ሲሆን የግልና የወል የሥራ ክርክሮችን በመለየት የግል ሥራ ክርክሮችን በፍርድ ቤቶች፤ የወል ሥራ ክርክሮች ደግሞ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች የሚስተናገዱ ሆነው ተደራጅተዋል። ነገር ግን የወል ሥራ ክርክር መሆናቸው ከተለየ በኋላም ቢሆን ህጉ በቋሚ አሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ውሳኔና ትእዛዝ አይሰጥባቸውም ብሎ የለያቸው “የደመወዝና ጥቅማ ጥቅም አወሳሰን” ጉዳዩች አሉ።

ይህንን መሠረት በማድረግም የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች በህብረት ስምምነት የተካተቱ የደመወዝና የቦነስ ጥያቄዎች እንዲያስፈጽሙላቸው ከተከራካሪ ወገኖች ጥያቄ ሲቀርብላቸው “እንዲህ ዓይነት ጉዳይ የማስተናገድ ከህግ የመነጨ ሥልጣን የለንም” እያሉ ፋይሉን ዘግተው ሲያሰናብቱ ይታያል። ይህንኑ ግልጽ ለማድረግ ሲባል አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ አንቀጽ 142 (1) (ሀ) ተስተካክሎ በረቂቁ በአንቀጽ 144 (1) (ሀ) ሥር “በሥራ ደንብ ወይም በህብረት ስምምነት ያልተወሰኑ የደመወዝና ጥቅማ ጥቅሞች አወሳሰን” በሚል እንዲሻሻል ተደርጓል። ዓላማውም ደመወዝና ጥቅማ ጥቅሙ በሥራ ደንብ ወይም በህብረት ስምምነት ተወስኖ ያለቀለት ከሆነ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ ትእዛዝና ውሳኔ ሊያሳልፍበት ይችላል ማለት ነው ምክንያቱም የቦርዱን ሥልጣን የሚደነግገው የረቂቁ አንቀጽ 149(1) (ሀ) እና (ለ) የሚያመራው ወደዚሁ አንቀጽ ስለሆነ ነው።

ከዚህም በተጨማሪ በዚህ ንኡስ አንቀጽ በ “ሰ” ሥር መጠነኛ ማሻሻያ ተደርጎበታል። አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ አንቀጽ 142 (1/) (ሰ) “አሠሪው እድገት፣ ዝውውርና ስልጠናን በሚመለከቱ ጉዳዮች በሚወስዳቸው እርምጃዎች ምክንያት የሚቀርቡ ክሶች” የወል የሥራ ክርክር ናቸው በሚል ስለተቀረጸ “እድገት ተከለከልኩ”፣ “አለአግባብ እንድዛወር ተደረግሁ” ወዘተ የሚሉና ተመሳሳይ የግል ቅሬታዎች በቦርድ ፊት እየቀረቡ አንዳንዴ ውሳኔ ሲያገኙ፣ በሌላ

ጊዜ ደግሞ የግል የሥራ ክርክር ናቸው እየተባሉ ወደ ሥራ ክርክር ችሎት እንጂ ወደ ቦርድ ሊቀርቡ አይገባም ተብለው ሲሰናበቱ ቆይተዋል። ሠራተኞችም ሲጉላሉበት የነበረ ጉዳይ ነው።

ይህንኑ ነጥብ ግልጽ የሆነ ህግ መሠረት ለማስያዝ ሲባል በንኡስ አንቀጽ "ሰ" ላይ መጠነኛ የቋንቋ ማስተካከያ ተደርጎበታል።

ሌላው ማሻሻያ የተደረገበት ጉዳይ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርዶች አደረጃጀት የሚመለከት ነው። አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ መሠረት የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርዶች በየክልሉ የሚደራጁ ሲሆን አዋጅ ቁጥር 466/1997 ይዘት በመጣው ማሻሻያ መሠረት በአዲስ አበባ መስተዳድር ለሚገኙ የመንግስት ልማት ድርጅቶች ጉዳዮች ብቻ የሚያስተናግድ በፌዴራል ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሥር የሚደራጅ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቋሚ ወይም ጊዚያዊ ቦርድ እንደሚደራጅ ተመልክቷል። አዲሱ አዋጅ ሲጸድቅ አዋጅ ቁጥር 466/1997 የሚሻር ስለሆነ የአዋጁ ይዘት ወደ ረቂቁ ሰነድ እንዲካተት ተደርጓል(አንቀጽ 146(1)።

በመጨረሻም በዚህ ክፍል ማሻሻያ የተደረገበት ጉዳይ የፌደራል እና የክልል የስራ ክርክር ችሎቶች የመጀመሪያ ደረጃና በይግባኝ የሚያዩዋቸው ጉዳዮች ግልፅነት ባለው መልኩ እንዲቀመጥ ተደርጓል።

2.10. በረቂቁ ክፍል አሥራ አንድ ሥር **(**ከአንቀጽ **172-182)**

በዚህ አዋጅ ለሚኒስትሩ በተለያዩ ርእሰ ጉዳዮች *መመሪያ* የማውጣት ሥልጣን የተሰጠው ሲሆን በተለያዩ የአዋጁ ምዕራፎች "ሚኒስትሩ *መመሪያ ያወጣል*" በሚል ተጠቅሰው የነበሩ ድንጋጌዎች በአንድ አንቀጽ ሥር ማሰባሰቡ ተመራጭ ሆኖ በመገኘቱ እነዚህኑ በተለያዩ የህጉ ምዕራፍ ተበታትነው የነበሩት ድንጋጌዎች በረቂቁ አንቀጽ 172 ሥር እንዲሰባሰቡ ተደርጓል። ረቂቁም በተጨማሪ ርእሰ ጉዳዮች ላይ *መመሪያ* የማውጣት ስልጣን ለሚኒስትሩ ያጎናጸፈ ስለሆነ እነዚህም ጉዳዮች በዚህ አንቀጽ ሥር ተካትተዋል። አዋጁ በፌዴራል ደረጃ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እንደሚቋቋም ብቻ የሚያመላክት በመሆኑ በረቂቅ ማሻሻያው በክልሎችም አማካሪ ቦርድ የሚቋቋም መሆኑ እንዲመላከት ተደርጓል።

ሌላው በዚህ ክፍል ሥር እንዲካተት የቀረበው አዲስ ድንጋጌ (አንቀጽ 175) የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ የሚመለከት ድንጋጌ ነው። ከኢትዮጵያ ውጪ ለሚደረግ ሥራና ሠራተኛ የማገናኘት አገልግሎት ራሱን በቻለ ልዩ አዋጅ እንደሚገዛ ስለሚታወቅ ይህ ድንጋጌ ተፈጻሚነቱ በሃገር ውስጥ ሥራና ሠራተኛ የማገናኘት አገልግሎት በተሰማሩ ድርጅቶች ብቻ ነው። በዚህ ስራ የሚሰማሩ ድርጅቶች የብቃት ማረጋገጫ ሊኖራቸው ስለሚገባና የፈቃድ እድሳትና ክፍያ የመሳሰሉ ጉዳዮች መደንገግ ስለሚገባ በዚህ ረገድ ሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብና የሚኒስትር መስሪያ ቤቱ ደግሞ *መመሪያ* እንዲያወጣ የሚያስገነዝብ ነው።

እንደሚታወቀው አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ መሠረት የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት የሚከናወነው የመንግስት ሠራተኞች በሆኑ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች በኩል ነው። ነገር ግን ኢንዱስትሪ እየተስፋፋ ሲሄድና ውስብስብ ቴክኒካዊ ሙያ የሚጠይቅ እየሆነ ሲመጣ ተገቢ ቁጥጥርና ክትትል እየተደረገበት የግሉ ዘርፍ እንዲገባበት ሁኔታዎች ማመቻቸት ተገቢነቱ በመታመኑ የግሉ ዘርፍ በዚህ አገልግሎት እንዲሰማራ የሚያስችል ድንጋጌ በረቂቁ አንቀጽ 176 (10) እንዲገባ ተደርጓል። በአንቀጽ 182 ሥርም የግል ድርጅቱ ሥራውን ለማከናወን ስለሚያስፈልገው የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት፤ የአገልግሎት ክፍያና የመሳሰሉት ጉዳዮች የሚመለከቱ ድንጋጌዎች በዝርዝር በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ የሚደነገጉ መሆናቸው የሚያመላክቱ ሃሳቦች ተቀምጠዋል።

2.11. በረቂቁ ክፍል አሥራ ሁለት ሥር **(**ከአንቀጽ **183-191)**

በመጨረሻ ረቂቁ የአዋጁ የተለያዩ ድንጋጌዎች ሲጣሱ የሚጣለው የገንዘብ ቅጣት የወንጀል ቅጣቶች ሳይሆኑ አስተዳደራዊ ቅጣቶች መሆናቸውን በሚያመላክት መልኩ መግቢያው ላይ ማሻሻያ ተደርጓል። እንዲሁም አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅም የተቀመጡት የቅጣት ድንጋጌዎች የጥፋቱ አፈጻጸም፤ የድርጅቱ አቅምና አደረጃጀት ወይም የጥፋቱ መደጋገም ግምት ውስጥ ያስገቡ አልነበሩም በተጨማሪም በቅጣት የተቀመጠው የገንዘብ መጠንም አሁን

ባለው የገንዘብ የመግዛት አቅም አንጻር ሲታይ እጅግ ዝቅተኛ በመሆኑ የመቀጣጫነት ባህርይ ኖሮት የባህርይ ለውጥ ለማምጣት የሚያስችል አይደለም።

ይህንኑ ግምት ውስጥ በማስገባት በረቂቅ አዋጁ የገንዘብ ቅጣቱ ጣሪያና ወለል ተቀምጦለት ቅጣቱን የሚወስን አካል የጥፋቱ አፈጻጸም፤ የጥፋቱ ተደጋጋሚነት፤ የአጥፊው የገንዘብ አቅምና አደረጃጀት ግምት ውስጥ አስገብቶ እንደየነገሩ ሁኔታ እያየ ፍትሃዊና ተመጣጣኝ እንዲሁም የመቀጣጫነት ግቡንም የሚያሳካ የቅጣት ምጣኔ ለመወሰን ያስችለዋል ተብሎ ይታመናል። የጥፋት ድርጊቱ እየከበደና እየተደጋገመ ከቀጠለም ጥፋቱን በአስተማማኝ ሁኔታ ለማረም ሲባል ጥፋቱ እስኪስተካከል ድረስ የድርጅቱን መዘጋት ሊያስከትል እንደሚችል ተመልክቷል።

----------//////----------