



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

በአዋጅ ቁጥር 568/2000 (የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ) ዙሪያ የቀረበ ማብራሪያ

የኢትዮጵያ የህግ ባለሙያ አካል ጉዳተኞች ማህበር ከዩ.ኤስ.ኤ.አይ.ዲ ፍትህ (ጀስቲስ) አክቲቪቲ ጋር በመተባበር የተዘጋጀ

ጥቅምት 2015 ዓ.ም

Feteh (Justice) Activity

I N E T H I O P I A

ይህ ህትመት በዩ.ኤስ.ኤ.አይ.ዲ የሥራ ሥምሪት ኤጀንሲ (ዩ.ኤስ.ኤ.አይ.ዲ) በአሜሪካ ህዝብ ድጋፍ በኩል መከናወን ተችሏል። በሰነዱ የተገለጸ ይዘት እና ሀሳብ/አመለካከት በማንኛውም መንገድ የዩ.ኤስ.ኤ.አይ.ዲ የሥራ ሥምሪት ኤጀንሲ አመለካከትን አያንጸባርቅም።

Table of Contents

ማስታወሻ:-	1
1. መግቢያ:-.....	2
2. ከአዋጅ መውጣት ጀርባ ያሉ ፅንሰ-ሐሳባዊ/ፍልሥናናዊ ዕላማዎች እና ታሪካዊ ዳራ:-	4
3. አዋጅ የሚመለከታቸው አካላትና በአዋጅ የሚሸፈኑ አበይት ቁም ነገሮች:-	7
3.1. አዋጅ ተፈጻሚ የሚሆንባቸው አካላት (ሠራተኞችና አሠሪዎች).....	7
4. የአካል ጉዳተኞች የሥራ ላይ መብቶችና ግዴታዎች:-.....	13
4.1. የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞች መብቶች:-.....	13
4.2. የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞች ግዴታዎች:-	18
5. የአሠሪዎች መብቶችና ግዴታዎች:-.....	19
6. በአዋጅ ላይ የሚነሡ ሥነ-ሥርዓታዊ ጉዳዮች፣ ክስ የማቅረብ መብት እና ክሱ በማን እንደሚታይ:-.....	23
6.1. በአዋጅ ላይ የሚነሡ ሥነ-ሥርዓታዊ ጉዳዮች:-	23
6.2. ክስ የማቅረብ መብት እና ክሱ በማን እንደሚታይ:-	26
7. አዋጅን ለማስፈፀም ስልጣንና ኃላፊነት የተሰጣቸው አካላት/መንግሥታዊ ተቋማት:-	27
8. አዋጅን ተከትሎ የወጡ ደንቦችና መመሪያዎች:-	28
9. ማጠቃለያ:-.....	31
10. በአዋጅ አፈፃፀም እና ውጤታማነት ረገድ የታዩ ተግዳሮቶች እና ለአዋጅ ውጤታማነትና የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት መከበር የሚረዱ የመፍትሄ አቅጣጫዎች:-	33
10.1. በአዋጅ አፈፃፀም እና ውጤታማነት ረገድ የታዩ ተግዳሮቶች:-	33
10.2. ለአዋጅ ውጤታማነትና የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት መከበር የሚረዱ የመፍትሄ አቅጣጫዎች:-	35
11. አባሪ.....	37

ማስታወሻ፡-

ይህ ማብራሪያ በኢትዮጵያ የህግ ባለሙያ አካል ጉዳተኞች ማህበር የተዘጋጀ ሲሆን፣ ማብራሪያው በዋነኝነት የሚዳስሰው የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000ን ነው። የማብራሪያው አላማ አዋጁ በስራ ፈላጊ ወይም ሠራተኛ አካል ጉዳተኞች እና በአሠሪዎች መካከል ሊኖር የሚገባውን ግንኙነት በማሳየት የአሰሪዎችን ሁለንተናዊ ግንዛቤ ማሳደግ ነው።

በተጨማሪም፣ በዚህ ጽጉፍ ውስጥ በወንድ ያታ የተገለፁት በሙሉ ሴትንም የሚመለከቱ መሆኑን ለመግለፅ እንወዳለን።

1. መግቢያ፡-

የእኩል ሥራ ዕድል ተሳታፊ ያለመሆን አካል ጉዳተኞች በሚኖሩበት ማህበረሰብ ውስጥ ከሚያጋጥማቸው መድሎዎች አንዱ ሲሆን፤ ይህም ሁኔታ አካል ጉዳተኞች ለዘርፈ-ብዙ ኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊና ሌሎችም ችግሮች ከጉዳት-አልባው ማህበረሰብ በባሠ ሁኔታ የተጋለጡ ሆነው እንዲገኙ አድርጓል፡፡¹

የዕኩል ሥራ ዕድል ተሳትፎ አለመረጋገጥ አካል ጉዳተኞች ላሏቸው ኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊና ባህላዊ ፍላጎቶቻቸው የሚኖሩበት ማህበረሰብ ጥገኛ እንዲሆኑ ማድረጉም የማይታበይ ሀቅ ነው፡፡²

አካል ጉዳተኞች በሚኖሩበት ማህበረሰብ ውስጥ ያለ ሰው ድጋፍ በራሳቸው ሰርተው ማደር የማይችሉ ተደርገው መቆጠራቸው በራሳቸው በአካል ጉዳተኛ ዜጎች ላይ የሚፈጥረው ኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊና ስነ-ልቦናዊ ጫናና የስሜት መጎዳት እንደተጠበቀ ሆኖ፤ ይህ በማህበረሰቡ ዘንድ ሰርጾ የሚገኘው የተዛባ አመለካከት ሀገሪቱ ከአካል ጉዳተኞች ጥረትና ተሳትፎ ልታገኝ የሚገባትን ዕድገትና ልማት እንዳታጣጥም አድርጓል፡፡³

ጥናቶች እንደሚያሳዩት፤ አካል ጉዳተኞች ባላቸው ዕምቅ አቅምና ችሎታ ልክ ሰርተው አለማደራቸው በአንድ ሀገር ጠቅላላ የምርት አቅም ማለትም (Growth Domestic Product) ላይ ከ 3 እስከ 7 በመቶ የሚደርስ ጉዳት እንዲፈጠር ያደርጋል፡፡⁴

ከላይ ከፍ ብሎ የተገለፀው የዕኩል ሥራ ዕድል ተሳታፊነት አለመኖር፣ በማህበረሰቡ የተዛባ አመለካከት የተነሣ የተፈጠረ ከመሆኑም በላይ ችግሩ ለዘመናት ሥር ሰዶ የቆየ መሆኑ ጉዳዩን የበለጠ አሳሳቢ ያደርገዋል፡፡⁵

¹ “ሠብሩስ እና ሌሎችም (ሂውማን ራይትስ ኤንድ ዲሴቢሊቲ፡- ዘ ከረንት ዩዝ ኤንድ ፊውቸር ፖቲንሻል ኦፍ ዩናይትድ ኔሽንስ ሂውማን ራይትስ ኢንስትሩመንትስ ኢን ዘ ኮንቴክስት ኦፍ ዲሴቢሊቲ) ዩናይትድ ኔሽንስ ኒውዮርክ ኤንድ ጄኔቫ (2002) 1.1፡፡”

² Ibid

³ Ibid

⁴ “ባካፕ ሠባሥቲያን፣ ዘ ፕራይስ ኦፍ ኤክስክሎፕሮን፣ ዘ ኢኮኖሚክ ኮንሲኩዌንሽስ ኦፍ ኤክስክሎ-ዲንግ ፒፕል ዊዝ ዲሴቢሊቲስ ፍሮም ዘ ዎርልድ ኦፍ ዎርክ፣ ሰባስቲያን ባካፕ ኢንተርናሽናል ሌቦር ኦፊስ ኢምፕሎይመንት ሴክተር እስኪልስ ኤንድ ኢምፕሎይመንት ዲፓርትመንት ጄኔቫ አይኤልኦ 2009፣ ገፅ 1”

እናም፣ ኢትዮጵያ ይህን በማህበረሰብ ውስጥ ሥር ወይ የኖረ “አካል ጉዳተኞች ሠርተው ማደር አይችሉም” የሚል አሥተሣሰብ ለመለወጥና ለመቀየር ጥረት ስታደርግ ብትቆይም፣ ቀደም ሲል የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ሥምሪት መብት ለመጠበቅ የወጡ ህጎችም ጭምር በአመለካከት ረገድ የዚህ የተዛባ አሥተሣሰብ ነጸብራቅ እና ሠለባ መሆናቸው የሠብዓዊ መብት ትንተናን ማዕከል ያደረገ አዲስ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት አዋጅ ለማውጣት ገሬ ምክንያት ሆኗል።

ጉዳዩን በይበልጥ ለማብራራት ያህል፣ ይህን “አካል ጉዳተኞች ሠርተው ማደር አይችሉም” የሚል የተዛባ አሥተሣሰብ ለመቀየር በተለያዩ ወቅቶች አያሌ አካል ጉዳተኛ ተኮር እንቅስቃሴዎች ተደርገዋል። በተለይም ደግሞ ከቅርብ ጊዜ ወዲህ የአካል ጉዳተኞች ጉዳይ እንደ መብት እንጂ እንደ ድጋፍ ወይም ችሮታ ሊታይ አይገባም የሚል አቋም ያነገበ እንቅስቃሴ እየተሰፋፋና ተሰፋ ሠጪ ዕድገት እያሳየ መምጣቱ፣ በአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት ረገድ ሠብዓዊ መብት ተኮር የሆነ የህግ ማዕቀፍ እንዲወጣ ምክንያት ሆኗል።⁶

ይህ እንቅስቃሴም አካል ጉዳተኞችን እንደማንኛውም ሰው ሠብዓዊ መብቶቻቸው ተከብረውና ዕኩልነታቸው ተረጋግጦ መኖር ይኖርባቸዋል ከሚል አሥተሣሰብ የተቀዳ ሲሆን፣ ሀገራችን ቀደም ሲል በአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት ዙሪያ የነበራት ህግ አዋጅ ቁጥር 101/1987 የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ እንደመብት የያዘ ሳይሆን የተዛባ አመለካከት የሚያንጸባርቅና የተወሰኑ ሥራዎችን ለአካል ጉዳተኞች የመመደብ ዝንባሌ ሥለነበረው አዲሱ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 ጸድቆ በሥራ ላይ መዋሉ አስፈላጊ ሆኗል።

ይህ የማብራሪያ ዕውቀትም በዚህ አዋጅ ላይ የቀረበ ሲሆን፣ ዕውቀት አዋጁ ሊወጣ የቻለባቸውን ምክንያቶች፣ ከአዋጁ መውጣት ጀርባ ያሉ ዕላማዎችን፣ አዋጁ የሚመለከታቸውን አካላት፣ አዋጁ በሥራ ላይ ላሉ አካል ጉዳተኞች የሚሠጣቸው መብቶችና ግዴታዎችን፣ በአሠሪዎች ላይ የሚጥላቸውን ግዴታዎች እንዲሁም በአዋጁ ላይ ያሉ የሥነ-ሥርዓት ጉዳዮችን ይዳሥሳል።

⁵ Supra at 1.
⁶ “ሠብረስ እና ሌሎችም (ሂውማን ራይትስ ኤንድ ዲሴቢሊቲ፡- ዘ ከረንት ዩዝ ኤንድ ፊውቸር ፖቲንሻል ኦፍ ዩናይትድ ኔሽንስ ሂውማን ራይትስ ኢንስትሩመንትስ ኢን ዘ ኮንቴክስት ኦፍ ዲሴቢሊቲ) ዩናይትድ ኔሽንስ ኒውዮርክ ኤንድ ጄኔቫ (2002) 1.3።”

2. ከአዋጅ መውጣት ጀርባ ያሉ ፅንሰ-ሐሳባዊ/ፍልሥናዊ ዕውቀቶች እና ታሪካዊ ዳራ፡-

ኢትዮጵያ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ሥምሪት መብት ለማስጠበቅ ሲባል ህጎችና ፖሊሲዎችን ስታወጣ ይህ አዋጅ የመጀመሪያ አይደለም።

ይልቁንም፣ ከንጉሠ-ነገስቱ ሥርዓተ-መንግሥት ጀምሮ በአካል ጉዳተኞች ልማትና ተሃድሶ ዙሪያ የሚያተኩሩ ፖሊሲዎችና ህጎች እንደነበሩ ምክንያታዊ ግምት መውሰድ ይቻላል።

ለዚህም ማሳያ የሚሆኑት በዋነኝነት በሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መሪነት ሢኪሜዳ የነበሩ ውሥን ፕሮጀክቶች፣ ለአብነት ያህል እንደ በጎ አድራጎትና ተሀድሶ ድርጅት፣ የድኩማን ድርጅት ወዘተ... በሚሉ ሥያሜዎች ከመንግሥትና ሌሎች በጎ አድራጎት ድርጅቶች በሚገኝ የገንዘብና ቁሳዊ ድጋፍ ይካሄዱ የነበሩ የመልስ ማቋቋም ተግባራት ተጠቃሽ ናቸው።

እነዚህ ፕሮግራሞች ምንም እንኳን፣ የሠብዓዊ መብት ትንተናን ማዕከል ያደረጉ ባይሆኑም፣ ይልቁንም የችሮታ ማለትም (Charity Model) አስተሳሰብን መሠረት ያደረጉ ቢሆኑም፣ አካል ጉዳተኞች በተወሰኑ የሥራ ዘርፎች በተወሰነ ደረጃ በመሰማራት ሠርተው ሊያድሩ የሚችሉ ዜጎች እንደሆኑ መጠነኛ ግንዛቤ የነበረ መሆኑን ያሳያሉ።

ይህ ዕውቀት በደርግ ዘመንም ተመሳሳይ ሲባል በሚችል ሁኔታ የቀጠለ ሲሆን፣ በኢትዮጵያ የሽግግር መንግሥት ወቅት የወጣው አዋጅ ቁጥር 101/1987 ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችና ሥራ ፈላጊዎች የዕኩል ሥራ ዕድል ተሳትፎ መረጋገጥ በከፍተኛ የመንግሥት መዋቅር ደረጃ የተወሰደ እንደ ትልቅ እርምጃ ሊቆጠር የሚችል ታሪካዊ ኩነት ነው።

ምንም እንኳን፣ በሽግግር መንግሥት ወቅት የወጣው አዋጅ ቁጥር 101/1987 ከ20 ዓመታት ላላነሠ ጊዜ በሥራ ላይ የቆየ ቢሆንም፣ አዋጁ ለአካል ጉዳተኞች የተወሰኑ የሥራ ዘርፎችን ብቻ የሚዘረዝርና ሠብዓዊ መብት ተኮር ባለመሆኑ፣ በአዋጅ ቁጥር 568/2000 ሊተካ ችሏል።⁷

⁷ “የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 14ኛ ዓመት ቁጥር 20 መቅደም 2”

እናም፣ አዋጅ ቁጥር 101/1987፣ በአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት ላይ አሉታዊ ገጽታ የሚፈጥር እንደሆነ በጉልህ እየታየ በመምጣቱ፣ በአዲሱ አዋጅ ቁጥር 568/2000 ተሸሯል።

አዲሱ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 በአንጻሩ፣ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ሥምሪት መብት ለማሥጠብ የሠብዓዊ መብት ትንተናን መሠረት ያደረገ አካሄድ ተከትሏል።

ይህ ሠብዓዊ መብትን ማዕከል ያደረገው የአዲሱ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ መጽደቅ የዓለም አቀፉን እንቅስቃሴ ተከትሎ የተወሰደ እርምጃ ሲሆን፣ ሠብዓዊ መብትን መሠረት ያደረገ አካሄድ በዓለም አቀፍ ደረጃ መታየት የጀመረው በ20ኛው መቶ ክፍለ-ዘመን ማብቂያ አካባቢ ነው።⁸

ለዚህ ለውጥ መነሻ የሆነው ምክንያትም፣ ቀደም ሲል አካል ጉዳተኞችን በተመለከተ ይወሰዱ የነበሩ እርምጃዎች የአካል ጉዳተኞችን ጥያቄዎች እንደመብት በመቁጠር የሚወሰዱ ስላልነበሩና የአካል ጉዳተኞችን ጉዳይ ከመብት ይልቅ እንደችሮታና ድጋፍ የሚያዩ፣ ብሎም፣ የነዚህን ማህበረሰብ ክፍሎች ሥነ-ልቦና የሚጎዱ ሆነው በመገኘታቸው ነው።

ከአዲሱ አዋጅ መጽደቅ በፊት የነበረው ሁኔታ ምን ያህል ተስፋ አስቆራጭና የአካል ጉዳተኞችን ሥነ-ልቦና የሚጎዳ እንደነበረ ለመረዳት አያዳግትም።

የአዲሱ አዋጅ ቁጥር 568/2000 መግቢያ አንቀጽ 2 በግልፅ እንደሚያስቀምጠው፣ አዲስ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ማውጣት አስፈላጊ ሆኖ ከተገኘባቸው አበይት ምክንያቶች አንዱ፣ የቀደመው አዋጅ የተወሰኑ ሥራዎች ለአካል ጉዳተኞች እንዲለዩ ስለሚደነግግና በዚህ የተነሳም አካል ጉዳተኞች በችሎታቸው ተወዳድረው መስራት የማይችሉ አድርጎ የሚቆጥር በመሆኑ ነው።

በመሆኑም፣ በአዋጁ መግቢያ አንቀጽ 1 ላይ እንደተገለፀው ከአዋጁ ዋና ዋና ዓላማዎች አንዱ፣ በማህበረሠቡ ዘንድ ስር ሰዶ የቆየው ስለ አካል ጉዳተኝነት ያለው የተሳሳተ ግንዛቤ በአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት ላይ የራሱን አሉታዊ ተፅዕኖ ያሳደረ መሆኑን በመረዳት

⁸ “Supra at 1.”

አካል ጉዳተኞች በሥራ ላይ ያሏቸው መብቶች በድጋፍ መልኩ ሳይሆን፣ እንደመብት እንዲከበሩላቸው የህግ እውቅና መስጠት ወይም መደንገግ ነው።

በሌላም በኩል፣ የአዋጁ መግቢያ አንቀጽ 3 ለአዋጁ መውጣት ምክንያት የሆኑ 3 ዋና ዋና ነጥቦችን ከዚህ እንደሚከተለው ያስቀምጣል።

ሀገሪቱ ከምትከተለው እኩል የሥራ ዕድል መርህ ጋር የሚጣጣም የአካል ጉዳተኞችን ዕኩል የሥራ ዕድል ተሳትፎ ማረጋገጥ፤

ለአካል ጉዳተኞች ዕኩል የሥራ ዕድል የሚፈጥር አሠራርን መዘርጋትና;

አካል ጉዳተኞች የሚደርስባቸውን የስራ ላይ መድሎ በፍርድ ቤት በቀላሉ እንዲያስረዱ በማስቻል በፍርድ አደባባይ የሚሹትን ፍትህ እንዲያገኙ ማድረግ ናቸው።

ሲጠቃለልም፣ ዕኩል የሥራ ዕድል የማግኘት መብት ተራ ኢኮኖሚያዊ መብት ብቻ ሳይሆን፣ እንደ መሠረታዊ የሠብዓዊ መብት የሚታይ አብይ ቁም ነገር ነው።⁹

በመሆኑም፣ አዲሱ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ከመውጣቱ ጀርባ ሊጠቀሱ ከሚችሉ ዓይነተኛ ፍልስፍናዊ ዕሳቤዎች አንዱና ዋናው በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ህገ-መንግሥት አንቀጽ 25 ላይ የተጠቀሰው የሰዎች ሁሉ በህግ ፊት ዕኩል ሆኖ የመታየት መብት ነው።

ይህ የዕኩልነት መብት በሀገሪቱ ህገ-መንግሥት ላይ የተጠቀሰ ብቻ ሳይሆን፣ ኢትዮጵያ ፈርማ ባጸደቀቻቸው ዓለም አቀፍ የሲቪልና ፖለቲካዊ መብቶችና ዓለም አቀፍ የኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊ መብቶች ኮንቪንሽኖች ውስጥም የተካተተ ነው።¹⁰

በመጨረሻም አዋጅ ቁጥር 568/2000 በህዝብ ተወካዮች ምክር ቤት የጸደቀው መጋቢት 4 ቀን 2000 ዓ.ም ሲሆን፣ ይህ አዋጅ ከወጣ ከ2 ዓመት በኋላ፣ ማለትም በ2002 ዓ.ም፣ ኢትዮጵያ ዓለም አቀፍ የአካል ጉዳተኞች መብቶች ኮንቪንሽን በመፈረም በአዋጅ ቁጥር 674/2002 አጽድቃ በመቀበል የሀገሪቱ ህግ አካል አድርጋዋለች።

እናም፣ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 ጸድቆ በሥራ ላይ መዋል፣ ኢትዮጵያ በአካል ጉዳተኞች መብቶች መከበር ረገድ ሰፊና ዝርዝር ነጥቦችን የያዘውን

⁹ “ዓለማቀፍ የኢኮኖሚያዊ፣ ባሕላዊና ማህበራዊ መብቶች ሥምምነት አንቀጽ 6 (1)”

¹⁰ “ዓለማቀፍ የሲቪልና ፖለቲካዊ መብቶች ሥምምነት አንቀጽ 26”

ዓለም አቀፉን የአካል ጉዳተኞች መብቶች ኮንቨንሽን በማጽደቅ ሥራ ላይ እንድታውል እንደ ጥርጊያ መንገድ ያገለገለ ነው ቢባል ማጋነን አይሆንም።

ከአዲሱ አዋጅ መውጣት ጀርባ ያሉ ፅንሠ-ሀሳባዊ/ፍልሥፍናዊ ዕላማዎች እና ታሪካዊ ዳራን ከብዙ በጥቂቱ እንደዚህ ከተመለከትን፣ ቀጣዩ ጉዳይ የሚሆነው ደግሞ አዋጁ የሚመለከታቸው አካላትና በአዋጁ የሚሸፈኑ አበይት ቁም ነገሮች የሚለው ንዑስ ርዕስ ነው።

3. አዋጁ የሚመለከታቸው አካላትና በአዋጁ የሚሸፈኑ አበይት ቁም ነገሮች፡-

3.1. አዋጁ ተፈጻሚ የሚሆንባቸው አካላት (ሠራተኞችና አሠሪዎች)

የአዋጁ አንቀፅ 3 እንደሚለው ይህ አዋጅ በማንኛውም አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊ ወይም አካል ጉዳተኛ ሠራተኛና አሠሪ መካከል በሚኖር የሥራ ሥምሪት ግንኙነት ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

ይህ ሲባልም፣ አዋጁ በቀጥታ የሚመለከታቸው 2 ወገኖች አሉ ማለት ነው።

የመጀመሪያው ወገን ሥራ ፈላጊ ወይም ሠራተኛ አካል ጉዳተኞች ሲሆኑ፣ አዋጁም የወጣው በቀዳሚነት የነዚህን አካላት መብት ለማስከበር ነው። ሁለተኛው ወገን ደግሞ ቀጣሪ ወይም አሰሪዎች ናቸው።

ይህ አዋጅ ከመደበኛው የአሠሪና ሠራተኛ ወይንም የሲቪል ሰርቪስ አዋጅ ከሚለይባቸው ምክንያቶች አንዱና ልዩ የሚያደርገው መደበኛው የአሠሪና ሠራተኛ ወይንም ሲቪል ሰርቪስ አዋጅ የሚገዛው ባመዘኑ ከቅጥር በኋላ ሊኖር የሚችለውን የሁለቱ ወገኖች ግንኙነት ሲሆን፣ በአንፃሩ ደግሞ፣ አዋጅ ቁጥር 568/2000 የሚሸፍነው የቅጥር ግንኙነት ባላቸው አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችና በአሠሪዎቻቸው መካከል ያለውን ግንኙነት ብቻ ሳይሆን፣ በአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና አሠሪዎቻቸው ሊሆኑ በሚችሉ ወገኖች መካከል ጭምር መሆኑን ከአዋጁ ድንጋጌ ለመረዳት ይቻላል።

ይህ ሊሆን የቻለውም ከመነሻው በአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎች ላይ ወደ ሥራ እንዳይገቡ ሊደረግ የሚችለውን መድሎና መገለል ለማስቀረት ነው።

እናም፣ ማንኛውም አሠሪ በአንድ አካል ጉዳተኛ ላይ የሥራ ቅጥር ግንኙነት ከመጀመሩም በፊት ቢሆን ዓድሎዓዊና የዕኩል ሥራ ዕድል ተሳትፎውን ሊያሰናክሉ በሚችሉ ማናቸውም ተግባራት ላይ መገኘት የለበትም።

እዚህ ላይ ልብ ሊባል የሚገባው ጉዳይ፣ አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችን ወይንም ሠራተኞችን ከሌሎች ጉዳት አልባ ሰዎች የሚለያቸው አካል ጉዳተኝነታቸው ብቻ ስለሆነ፣ ህጉ በማህበረሰቡ ውስጥ ሰፍኖ በሚገኘው የተዛባ ዝንባሌ ምክንያት ብቻ ከአካል ጉዳት አልባ ሥራ ፈላጊዎች ይልቅ ለአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎች በህግ ረገድ ልዩ ጥበቃ ያደረገላቸው መሆኑን ነው።

ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችም ሆነ ገና የቅጥር ግንኙነት መኖሩን ለማሥረዳት ለማይችሉ አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችም ጭምር በዚህ አዋጅ ልዩ ጥበቃ መደረጉ “አካል ጉዳት ማለት ምንድን ነው?” የሚለውን ጥያቄ እንድናነሳ ያስገድደናል።

በዚህም መሠረት የአዋጁ አንቀጽ 2 (1) ድንጋጌ አካል ጉዳተኛ የሚለውን ቃል “የደረሰበትን የአካል፣ የዓዕምር ወይንም የሥሜት ህዋሳት ጉዳት ተከትሎ የሚመጣ የኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊ ወይም ባህላዊ መድሎ ሳቢያ የሥራ ሥምሪት የዕኩል ዕድል ተጠቃሚ ያልሆነ ሰው” ሲል ይገልጻል።

በዚህ ትርጉም መሠረት ዕኩል የሥራ ዕድልን በተመለከተ አንድ ግለሠብ አካል ጉዳተኛ ሊባል የሚችለው 3 ነገሮች ሲሟሉ ሲሆን፣ ፡የመጀመሪያው የአካል፣ የዓዕምር ወይንም የሥሜት ህዋሳት ጉዳት መከሰት ነው።

ሁለተኛው ደግሞ፣ ይህን ጉዳት ተከትሎ የሚመጣ ኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊ ወይም ባህላዊ መድሎ ሲሆን፣ ሶስተኛውና ከላይ የተጠቀሙት ሁኔታዎች ውጤት የሆነው ደግሞ የሥራ ሥምሪት ዕኩል ዕድል ተጠቃሚ አለመሆን ነው።

ስለዚህ አንድ ሰው አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ወይንም ሥራ ፈላጊ ሊባል የሚችለው የሥራ ዕድልን በተመለከተ ያለበት ጉዳት ማህበረሰቡ ውስጥ ማንኛውንም ዓይነት መድሎ የሚያስከትልበት ከሆነ ነው።

የአዋጁን አንቀጽ 3 ድንጋጌ መሠረት በማድረግ ሊነሣ የሚገባው ሌላኛው ነጥብ ደግሞ፣ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁም ሆነ በሲቪል ሰርቪስ አዋጅ ከሚተዳደሩ አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችም ሆኑ ሥራ ፈላጊዎች ባለፈ ከመደበኛው የቅጥር ግንኙነት ውጭ ያሉና ተቀጥረው ደምወዝ

እያገኙ የሚሠሩ አካል ጉዳተኛ ዜጎች በአዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 3 ድንጋጌ ይሸፈናሉ?
የሚለው ጥያቄ ነው።

ጉዳዩን ይበልጥ ለማብራራት ያህል፣ አካል ጉዳተኛ ተሟላቾች፣ ማለትም፣ እንደ ዓቃቤያነ
ህግ፣ ዳኞች፣ የካቢኔ አመራሮች፣ የምክር ቤት አባላትና ሌሎች የሥራ መሪ ሊባሉ የሚችሉ
ሰዎች ከአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 3 ድንጋጌ
ተጠቃሚ ናቸው ወይ? የሚለው ጥያቄ እጅጉን ወሳኝ ነው።

እንደማንኛውም ምክንያታዊ ሰው የአንቀጽን አገላለፅ ስንመለከተው አዋጁ ለማናቸውም ከአንድ
አሠሪ ወገን ጋር ባላቸው የሥራ ግንኙነት መነሻነት ደምወዝ እየተከፈላቸው የሚሠሩ አካል
ጉዳተኞችን በሙሉ የሚሸፍን ነው ከሚል ድምዳሜ ላይ ለመድረስ ይቻላል።

የአዋጁ ዓላማ አካል ጉዳተኞች በሥራ ፍለጋ፣ ቅጥር፣ ምልመላ፣ ዝውውር፣ ምደባ፣ ድልድል፣
ሥልጠና ወዘተ... ሊደርሱባቸው የሚችለውን ጉዳተኝነታቸውን መሠረት ያደረገ መድሎና
መገለል ማስቀረት እስከሆነ ድረስ አዋጁ ከመደበኛው የቅጥር ግንኙነት ውጭ ያሉ
ተሟላቾችን፣ የምክር ቤት ተመራጮችንና የሥራ መሪዎችን ሁሉ ሊሸፍንና ተጠቃሚ
ሊያደርግ ይገባል።

ሆኖም ግን ምናልባትም፣ ህግ አውጪው አካል አዋጁን ካጸደቀበትና ህጉም ሊያሳካ ካሰበው
ዓላማና ግብ ውጭ ሊባል በሚችል ሁኔታ የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት
በቅጽ 14 ዕትሙ፣ በሠ/መ/ቁ. 75034፣ ህዳር 03 ቀን 2005 ዓ.ም በዋለው ችሎት እንደ ዓቃቤ
ህግነት ያሉ በሹመት የሚያዙ ሥራዎች ላይ ተሠማርተው የሚገኙ አካል ጉዳተኛ ዜጎች
ከአዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 3 ድንጋጌ ተጠቃሚ ሊሆኑ እንደማይገባ አስገዳጅ የህግ
ትርጉም ሰጥቶበታል።

ጉዳዩን እጅግ አሳዛኝ የሚያደርገው ይኸው በማናቸውም የሥር ፍ/ቤቶች አስገዳጅነት ያለው
የህግ ትርጉም የተሰጠው አቶ መኮንን ተክሉ በተባሉ አካል ጉዳተኛ ዓቃቤ ህግና በአዲስ አበባ
ፍትህ ቢሮ መካከል በተደረገ ክርክር ሲሆን፣ ብዙ አካል ጉዳተኞች ተሠማርተው በሚገኙባቸው
ከላይ እንደተጠቀሰው ባሉ ዘርፎች ጭምር ተገማች የሆነ መድሎ ሊደርስ እንደሚችል
እየታወቀ ፍርድ ቤቱ ከአካል ጉዳት ይልቅ ለሙያ ዘርፍ ቅድሚያ በመስጠት ከእንደዚህ ያለ
የተሳሳተ ድምዳሜ ላይ መድረሱ ነው።

ምነው ቢሉ? አካል ጉዳተኞች መድሎና መገለል የሚደርስባቸው በሥራ መደባቸው ምክንያት ማለትም ተሟላ፣ ተመራጭ፣ የሥራ መሪዎች ወይም ተራ ሠራተኞች በመሆናቸው ሳይሆን፣ ይልቁንም በአካል ጉዳተኝነታቸው የተነሳ መሆኑ ግልፅና የታወቀ ሆኖ ሳለ ሰበር ሰሚ ችሎቱ ከንደዚህ ያለ ውሳኔ ላይ መድረሱ ተገቢነት የሌለውና ህጉም ሆነ ህግ አውጪው አካል ሊያሳካ ካለበው ግብና ዓላማ ውጭ ከመሆኑም በላይ በዘርፉ እየታየ የነበረውን አዋጁን መነሻ በማድረግ መብትን የማስከበር ዝንባሌ ከጅምሩ የቀጨ በመላው ኢትዮጵያዊያን አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችና ሥራ ፈላጊዎች ተስፋ ላይ ቀዝቃዛ በረዶ የቸለሰ ነው ለማለት ይቻላል።

የሰበር ፍርድ ቤቱን አስገዳጅ የህግ ትርጉም አስመልክቶ አንዳንዶች ችሎቱ “አካል ጉዳተኛ ዓቃቤያነ ህግ ጉዳያቸው የሚታየው በዓቃቤያነ ህግ አሥተዳደር ጉባዔ ነው” አለ እንጂ “በአዋጅ ቁጥር 568/2000 ድንጋጌዎች አይሸፈኑም” አላለም በማለት ክርክር ያቀርባሉ።

ይሁንና የችሎቱ ጠቅላላ ድምዳሜ ህጉን በአግባቡ የተነተነ ካለመሆኑም በላይ፣ አካል ጉዳተኛ ዓቃቤያነ ህግ፣ ዳኞች፣ ፊደላት-ራሮች፣ የካቢኔ ተሟላጭዎች፣ የምክር ቤት ተመራጮችና ሌሎች የሥራ መሪዎች በፍርድ አደባባይ ማለትም ህጉን በነፃነትና ገለልተኝነት በመመርመር ተገቢውን ፍትህ ሊሰጡ በሚችሉት መደበኛ ፍርድ ቤቶች በመስተናገድ ሊያገኙ የሚችሉትን ፍትህና ርትዕ የሚያሳጣ ነው ቢባል ከአውነት የራቀ አይሆንም።

በአዋጁ የሚገዙ አካላትን ማንነት አስመልክቶ በአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችና ሥራ ፈላጊዎች እና ተያያዥ ጉዳዮች ዙሪያ ይህን ያህል ከተወያየን ወደ ቀጣዮቹ አካላት፣ ይኸውም አሠሪዎችን ወደተመለከተው ጉዳይ ማለፉ አስፈላጊ ይሆናል።

አዋጁ አሠሪዎችን አስመልክቶ ምን ምን ጉዳዮችን እንደሚዳስስ በዝርዝር ከማየታችን በፊት ግን፣ አሠሪዎች የሚላቸው እነማንን ነው? የሚለውን ነጥብ ማንሳት ተገቢ ይሆናል።

በአዋጁ አንቀፅ 2 (3) መሠረት “አሰሪ ማለት ማንኛውም የፌደራል፣ የክልል መሥሪያ ቤት ወይም በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ የሚተዳደር ማንኛውም ድርጅት ነው”

በዚህ አባባል መሠረት ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በዚህ አዋጅ ተገዢ ነው ለማለት ቢቻልም፣ ውስን አዋጁ ተፈፃሚ የማይሆንባቸው አሰሪ አካላት እንዳሉ ልብ ሊባል ይገባል።

እናም፣ ጉዳዩን የበለጠ ለመተንተንና ይህ አዋጅ የሚመለከታቸውን እንዲሁም ከአዋጁ ተፈጻሚነት ወሰን ውጭ ያሉ አሰሪዎችን በአግባቡ ለመለየት፣ የአሰሪና ሠራተኛ አዋጁን መመልከት አስፈላጊ ይሆናል።

የአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 2 (2) ድርጅት የሚለውን ቃል “ማንኛውም ህጋዊ ዓላማ ለማከናወን ሲባል የተቋቋመ፣ በአንድ አካል የሚተዳደር” ሲል ይተረጎመዋል።

ይህ አተረጓጎም ማንኛውም ድርጅት የህግ ሰውነት ተሰጥቶት የተቋቋመ እስከሆነ ድረስ የአሰሪና ሠራተኛ አዋጁ ተፈጻሚ ሊሆንበት እንደሚችል ያመለክታል።

ይሁንና የዚህ አዋጅ አንቀጽ 3 (2) የተወሰኑ የቅጥር ስምምነቶችን ከአዋጁ ማዕቀፍ ውጭ ስለሚያደርጋቸውና አዋጁ በእነዚህ የቅጥር ስምምነቶች ላይ የሚወድቁ ድርጅቶች ላይ ተፈጻሚ ስለማይሆን፣ አዋጁ በትክክል የሚመለከታቸውን አሰሪ ድርጅቶች ለመለየት ከአዋጁ ውጭ የተደረጉ የቅጥር ስምምነቶችን ማየቱ ጠቃሚ ይሆናል።

በመሆኑም፣ መደበኛው የአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ የተወሰኑ የቅጥር ግንኙነቶችን ከማዕቀፍ ውጭ የሚያደርጋቸው ምናልባትም፣ ለትርፍ ሲባል የሚፈጸሙ ስምምነቶች ሥላልሆኑ ይመስላል።

ለአብነትም፣ ለሞግዚትነት ሥራ ሲባል፣ ለህክምና ሥራ፣ ወይም ከህመም ለመዳን፣ ወይም ከመልሶ መቋቋም እና የሙያ መልመጃ ትምህርትን ሳይጨምር ለመማር ወይም ለመስልጠን የሚፈጸሙ የቅጥር ስምምነቶች ከአሰሪና ሠራተኛ አዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ውጭ ናቸው።¹¹

በተጨማሪም፣ ለትርፍ በሚካሄድ ሥራ ላይ ያልተመሠረተ የግል አገልግሎት ቅጥር ሲባል የሚፈጸም የቅጥር ግንኙነት፣ ማለትም እንደ የቤት ሠራተኛ ቅጥር ያለው ከአሰሪና ሠራተኛ አዋጁ ተፈጻሚነት ወሰን ውጭ ነው።¹²

በሌላ በኩል ደግሞ፣ የሚተዳደሩበት የተለየ ህግ ሥላላቸው ከአሰሪና ሠራተኛ አዋጁ ውጭ የተደረጉ የተለያዩ አሰሪ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች እንዳሉም ልብ ይላል።¹³

¹¹ “የአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 3 (2) (ሀና ለ)”

¹² “የአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 3 (2) (መ)”

በመጨረሻም፣ በቅጥር ስምምነቱ ተፈላጊነት ይኖራቸዋል በሚልና ከአሠሪዎች ጋር ያላቸው የመደራደር ዓቅም ከፍተኛነት ምክንያት ከአዋጁ የተገለሉ ሠራተኞች መኖራቸውን ማስተዋል ይገባል። እነዚህም፣ በአዋጁ ላይ “የድርጅቱን አስተዳደራዊ መርሐ-ግብሮችን እንዲቀርፁና እንዲያስፈፅሙ በህግ ስልጣን የተሰጣቸው ወይም በአሠሪው የተወከሉ የሥራ ኃላፊዎች ሲሆኑ፣ ሙያውን መሠረት በማድረግ ፍቃድ አውጥተው የንግድ እንቅስቃሴ ውስጥ የገቡ እንደ ህንፃ ተቋራጮች፣ ጠበቆች፣ ሀኪሞች ወዘተ ያሉትም ጭምር፣ ከደንበኞቻቸው ጋር የሚፈፀሟቸው ስምምነቶች ከአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ውጭ መሆናቸው በግልፅ ተደንግጓል።¹⁴

በተረፈ፣ ከላይ ከተጠቀሱት ከአዋጁ ተፈጻሚነት ወሰን ውጭ ካሉ አሠሪዎች በስተቀር፣ የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ በሌሎች የቅጥር ግንኙነቶች ሁሉ ላይ ተፈጻሚ ይሆናል። ይህም ማለት፣ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀፅ 3 በግልፅ ከተለዩ አሠሪዎች ውጭ ያሉ ሌሎች መንግሥታዊም ሆኑ የግል ድርጅቶች/ግለሰቦች በአዋጁ የሚገዙ ይሆናል።

እያየነው ያለው የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት አዋጅ ሠራተኛ የሚላቸው ወገኖች በአሠሪና ሠራተኛ ወይም የሲቪል ሰርቪስ አዋጆች ውስጥ የተካተቱትን ብቻ ነው? ወይስ ከተፈጻሚነት ወሰን ውጭ ናቸው የተባሉትን ከአሠሪዎቻቸው ጋር የቅጥር ግንኙነት ያላቸው ማናቸውም ወገኖች?

በዚህ ረገድ ጉዳዩን ከሰብዓዊ መብት ትንተና አንፃር ስንመለከተው፣ የአዋጅ ቁጥር 568/2000 መውጣት ዋና ዓላማ በቅጥር ግንኙነት ውስጥ እስከሰሩ ድረስ እና የሚነሳው ጥያቄ የአካል ጉዳትን መሠረት ያደረገ መድሎን ከማስወገድ ጋር የተያያዘ እስከሆነ፣ በመደበኛው የአሠሪና ሠራተኛም ሆነ የሲቪል ሰርቪስ አዋጅ የተፈጻሚነት ወሰን እንደ አሠሪና ሠራተኛ አይቆጠሩም የተባሉ አካላትም ጭምር የተለየው አዋጅ ሊገዛቸው ይገባል።

ያም ማለት ለአብነት ያህል ተሟላዎች፣ ተመራጮችም ሆኑ የሥራ መሪ ሊባሉ የሚችሉ አካል ጉዳተኛ ዜጎች፣ የሚያነሱት ጥያቄ ከመደበኛዎቹ የአሠሪና ሠራተኛ ህጎች እና የውል ስምምነቶች ይልቅ አካል ጉዳትን መሠረት ያደረገና መድሎና መገለልን ማስቀረትን ያነገበ እስከሆነ ድረስ ጉዳያቸው በአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቢታይ ፍትህን እና

¹³ “የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀፅ 3 (2) (ሠ)”

¹⁴ “የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀፅ 3 (2) (ሐ)”

ርትዕን በማስፈን ረገድ የራሱ የሆነ አውንታዊ ሚና ይኖረዋል ከሚል ድምዳሜ ላይ ያደርሳናል።

ይህም ከፍ ብሎ የተጠቀሰው የመከራከሪያ ነጥብ “ልዩ የሆነው ህግ ጠቅላላ የሆነውን ህግ ይሽራል” (The Special Law derogates the General law) ከሚለው መሠረታዊ የህግ አተረጓጎም መርህ ጋር የተስማማ ሆኖ ይታያል።

ከላይ የተገለፀው አዋጅ በሰፊውና ለአካል ጉዳተኛው ተቀጣሪ ወይም ተሿሚ በሚጠቅምና መድሎን በሚያስወግድ ሁኔታ ሊተረጎም ይገባል የሚለው ሀሳብ፣ በራሱ በአዋጁ ውስጥ የሥራ ሥምሪት የሚለውን ቃል ትርጓሜ በመመልከት ጭምር ለመረዳት ይቻላል።

የአዋጁ አንቀፅ 2 (2) የሥራ ሥምሪት የሚለውን ቃል “ቅጥር፣ እድገት፣ ሥልጠና፣ ዝውውርና ሌሎች የሥራ ሁኔታዎችን ጨምሮ በማንኛውም በአካል ጉዳተኛ ግለሰብና በአሠሪ መካከል በሥራ ምክንያት የሚፈጠር ግንኙነት ነው” በማለት ትርጓሜ የሰጠው ሲሆን፣ የሥራ ቅጥር፣ ምልመላ፣ ዕድገት፣ ዝውውርና ሌሎች ሥራ ላይ የሚኖሩ ሁኔታዎችን የሚፈጥር የሥራ ግንኙነት በሙሉ የሥራ ሥምሪት ተብሎ ይጠራል።

ሲጠቃለልም፣ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ እጅግ በሰፊውና ለአካል ጉዳተኛው ተቀጣሪ ወይም ተሿሚ ሊጠቅም በሚችልና ከሥራው ዓይነት ይልቅ ጉዳትን መሠረት ያደረገ መድሎ አለ? ወይስ የለም? በሚለው ጉዳይ ላይ ያተኮረ መሆኑን በመረዳት ህግ አውጪው አካል ሊያሳካ ካሰበው ዓላማና ግብ አኳያ በማህበረሠቡ ውስጥ አውንታዊ ለውጥ ሊያመጣ በሚያስችል ሁኔታ መተርጎም አለበት።

4. የአካል ጉዳተኞች የሥራ ላይ መብቶችና ግዴታዎች፡-

4.1. የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞች መብቶች፡-

የአዋጁ ዋና ዓላማ አካል ጉዳተኞች በሥራ ላይ የሚደርስባቸውን መድሎ ማስወገድ መሆኑ ዕሙን ነው። የአዋጁ አንቀፅ 2 (4) መድሎ ማለት የሥራ ድልድልን በሚመለከት በአካል ጉዳት ላይ ተመስርቶ የሚደረግ ልዩነት ሲሆን፣ ከሥራው ጠባይ የተነሳ ወይም ለአካል ጉዳተኛው አውንታዊ ድጋፍ ለማድረግ ሲባል የሚደረጉ አሰራሮችን አይጨምርም በማለት የመድሎን ምንነት ያብራራል።

ይህ ትርጓሜ፣ የትኛውም አካል ጉዳትን መሠረት ያደረገ ልዩነት በሥራ ፈላጊዎች ወይም ሠራተኞች መካከል መፍጠር መድሎ እንደሆነ ያሳያል። ነገር ግን፣ ምንም እንኳን ከላይ ሲታዩ መድሎ የሚመስሉ ቢሆንም፣ ሁለት ሁኔታዎችን ብቻ ህጉ እንደመድሎ አይቆጥራቸውም።

እነዚህም ሁኔታዎች በሥራው ባህርይ የተነሳና ዓውንታዊ ድጋፍ ለመስጠት ሢባል የሚፈጸሙ ተግባራት ናቸው።

የመጀመሪያውና ከላይ ሲታይ መድሎ የሚመስል ነገር ግን አዋጁ እንደመድሎ የማይቆጥረው “በሥራ ጠባይ የተነሳ” በሚለው ሀረግ የተገለጸውን ሁኔታ ሲሆን፣ የሥራው ባህሪ አንድ አካል ጉዳተኛ ያለበት የአካል፣ የዓዕምሮ ወይንም የስሜት ህዋስ ጉዳት ያለመኖር በቅድመ-ሁኔታነት የሚፈለግ መሆኑን ያሳያል።

የአዋጁ አንቀጽ 2 (8) ድንጋጌ፣ እንዲህ ዓይነቱን ሥራ ተፈላጊውን ችሎታ የሚያሟላ የአካል ጉዳተኛ ተመጣጣኝ ማመቻቸት ተደርጎለትም ቢሆን እንኳ ሊያከናውነው የማይችል ሥራ እንደሆነ በግልፅ ያሳያል።

ለምሳሌ፣ ለሾፌርነት የሥራ ዘርፍ ሙሉና የተስተካከለ እይታ ያለው ግለሰብ በሚል የሥራ መዘርዘር ቢወጣ፣ አይነሥውር የሆነ ተወዳዳሪ መድሎ ተፈጸመብኝ በማለት ሊከራከር አይችልም። ምክንያቱም፣ የማሽከርከር ሙያ በዋነኝነት እይታን ስለሚፈልግ ነው።

በአዋጁ አንቀጽ 2 (4) ሁለተኛው ሀረግ ላይ የተጠቀሰውና እንደመድሎ የማይቆጠረው ሌላኛው ነጥብ ደግሞ ለአካል ጉዳተኛው አውንታዊ ድጋፍ ለመስጠት ሲባል የሚደረግ ልዩነት ነው። እናም፣ አካል ጉዳተኛውን ለመጥቀም በማሰብ የሚወሰደው ይህ ዓይነቱ እርምጃ ላይ ላዩን ሲታይ መድሎ ቢመስልም እንዲህ ያለው ነገር በማህበረሰቡ ዘንድ ሰፍኖ የቆየውን የተዛባ አመለካከት፣ በአካል ጉዳተኛና ጉዳት አልባ ዜጎች መካከል ለዘመናት ፀንቶ የኖረውን የዕኩል ዕድል ዕጦት፣ የሀብት ተደራሽነትና ሌሎች ኢፍትህዊነት የሚታይባቸውን ሁኔታዎች ከግምት በማስገባት ወደ ዕኩልነት ደረጃ ለማምጣት የሚፈጸም በመሆኑ እንደመድሎ ሊቆጠር የሚችል አይደለም።

በዚህ መሠረት አሠሪዎች አካል ጉዳተኞችን ባለባቸው አካል ጉዳት ሳቢያ ሊደርስባቸው የሚችለውን የዕኩል ዕድል መብት ክፍተት ለማቻቻል ሲሉ በሌሎች አካል ጉዳት አልባ ሥራ ፈላጊዎች ወይም ሠራተኞች ላይ ህጋዊ መድሎ ሊፈፀሙ እንደሚችሉ የአዋጁ አንቀጽ 5 (4)

ድንጋጌ ያመለክታል። እነደምሳሌ በዚህ ረገድ፣ በአዋጁ አንቀጽ 9 (2) ድንጋጌ መሠረት በየስልጣን ክልላቸው የማስፈጸሚያ መመሪያ ለማውጣት ለየክልሎች በሰጣቸው ስልጣን መነሻነት የድሬዳዋ አስተዳደር ሲቪል ሰርቪስቢሮ ተቀራራቢ የሚለውን ሀረግ 5 ነጥብ በሚል በግልፅ በመደንገግ ተምሳሌትነት ያለው ተግባር ፈጽሟል።

በተመሳሳይ ሁኔታ የሠራተኛና ማህበራዊጉዳይ ሚኒስቴርአዋጁን ለማስፈጸም ባወጣው መመሪያ ቁጥር 10/2003 አንቀጽ 10 ንዑስ አንቀጽ 8 (ለ) መሠረት ተቀራራቢ ውጤት የሚለው ቃል የ3 ነጥብ ልዩነት መሆኑ ተደንግጓል። ነገር ግን፣ ከነዚህ ሁኔታዎች ውጭ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ አካል ጉዳትን መሠረት ያደረገ የሥራ ላይ ልዩነት የተከለከለ ነው።

የአዋጁ አንቀጽ 4 (1) ድንጋጌ እንደሚለው፣ የሥራው ጠባይ የማይፈቅድ ካልሆነ በቀርና የተፈላጊ ችሎታ መመዘኛዎችን አሟልቶ በውድድር ነጥብ ብልጫ ያገኘ ማንኛውም አካል ጉዳተኛ ያለምንም መድሎ በማንኛውም መስሪያ ቤት ወይም ድርጅት የሚገኝ ክፍት የሥራ ቦታን በቅጥር፣ በዕድገት፣ በድልድል ወይም በዝውውር ለመያዝ፣ ወይም ደግሞ፣ በሀገር ውስጥም ሆነ በውጭ ሀገር የሚሰጥ የሥልጠና ፕሮግራም ላይ ለመሳተፍ መብት አለው።

ይህ ድንጋጌ አካል ጉዳተኞች ለአዲስ ሥራም ሆነ በሥራ ላይ ለሚደረግ የዕድገት፣ የድልድል፣ የዝውውር ወዘተ ሁኔታዎች ከአካል ጉዳት አልባ ሥራ ፈላጊዎች ወይም ሠራተኞች ያለመድሎ ዕኩል የመወዳደር መብት እንዳላቸው የሚያሳይ ሲሆን፣ ሌላው ቀርቶ፣ አንድ አካል ጉዳተኛ የተፈላጊ ችሎታ መመዘኛዎችን አሟልቶ በውድድር ውጤቱ ዕኩል ወይም ተቀራራቢ ውጤት ቢያስመዘግብ ቅድሚያ ሊሰጠው እንደሚገባ ተደንግጓል።

ከዚህ ጋር ተያይዞ፣ አንድ አካል ጉዳተኛ ቅድሚያ የሚሰጠው ምን ያህል ተቀራራቢ ነጥብ ካገኘ ነው? የሚለውን ጉዳይ ማየት ያስፈልጋል።

ተቀራራቢ የሚለውን አነጋገር ግልፅ ለማድረግ የሚኒስትሮች ምክር ቤት በተሰጠው ስልጣን መሠረት ደንብ ሊያወጣ እንደሚችል ታሳቢ በማድረግ፣ ይኸው ደንብ እስኪወጣ ድረስ “ተቀራራቢ” የሚለውን ሀረግ ምክንያታዊ ሰው (Reasonable Person Standard) መለኪያ በመጠቀም ትርጉም መስጠት አስፈላጊ ይሆናል።

የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አዋጁን ለማስፈፀም ባወጣው መመሪያ ቁጥር 10/2003 አንቀፅ 10 ንዑስ አንቀፅ 8 (ለ) መሠረት ተቀራራቢ ውጤት የሚለው ቃል የ3 ነጥብ ልዩነት መሆኑ ተደንግጓል።

ሆኖም ግን፣ ግልፅ መመሪያ በሌለ ጊዜ ለመወዳደሪያነት የቀረቡት ጥያቄዎች ብዛት፣ ተወዳዳሪዎች ያገኙት አጠቃላይ ነጥብ፣ በአካል ጉዳተኛ ተወዳዳሪው ነጥብና ከፍተኛ ነጥብ ባስመዘገበው አካል ጉዳት አልባ ተወዳዳሪ ነጥብ መካከል ያለው ልዩነት ወዘተ የአካል ጉዳተኛው ነጥብ ተቀራራቢ ነው ብሎ ለመወሰንና ለአካል ጉዳተኛው ቅድሚያ ለመስጠት ከግምት ውስጥ ማስገባት እንደሚቻል ዕውቀት ነው።

ከላይ በተገለፀው መብት የተነሳ አሰሪዎች በአካል ጉዳተኛው ላይ መድሎ ሊፈጥር የሚችል ምንም ዓይነት የመመልመያ መስፈርት ሊያወጡ የማይገባ ሲሆን፣ በተለይም፣ ማንኛውም የመወዳደሪያ መስፈርት በተወዳዳሪው ላይ ያለውን ጉዳት የሚመለከት መሆን እንደሌለበት በአዋጁ አንቀፅ 4 (3) ላይ በግልፅ ተደንግጓል።

ለምሳሌ፣ አንድ አሰሪ የፕሮጀክት አስተባባሪ ወይም የሂሳብ ባለሙያ፣ የቋንቋ መምህር፣ ወዘተ..... ለመቅጠር “ሙሉ ጤና ያለው” የሚል መስፈርት ሊያወጣ አይገባም።

በተጨማሪ፣ አዋጁ ማንኛውንም የአካል ጉዳተኞችን ዕኩል የሥራ ዕድል መብት ሊያጣብብ የሚችል መመልመያ መስፈርት እንዳይኖር ከመከልከሉም በላይ፣ የሥራው ጠባይ አስገዳጅ ሳይሆን በአካል ጉዳተኛው ላይ ያለውን ጉዳት በቀጥታ መጥቀስም ሆነ በሌላ በተዘዋዋሪ መንገድ የአካል ጉዳተኛውን ዕኩል የሥራ ዕድል መብት የሚያጣብብ የመመልመያ መስፈርት መጠቀም ፈጽሞ የተከለከለ ነው።¹⁵

የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ አንቀፅ 4 (4) ድንጋጌ እንደሚያሳየው፣ ህጉ ለአዲስ የሥራ ቅጥር፣ ዕድገት፣ ዝውውር፣ ስልጠና ወዘተ ያለመድሎ መወዳደር በሚል ብቻ የተወሰነ ሳይሆን፣ ከቅጥር በኋላም ማንኛውም አካል ጉዳተኛ የተመደበበት የሥራ መደብ የሚያስገኘውን ደምወዝና ሌሎች ጥቅማጥቅሞችን የማግኘት መብት አለው።

¹⁵ “የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 14ኛ ዓመት ቁጥር 20 አንቀፅ 4 (3)”

ሌላውና ዋናው የአካል ጉዳተኞች የሥራ ላይ መብት “ተመጣጣኝ ማመቻቸት” (Reasonable Accommodation) ማግኘት መብት ሲሆን፤ በአዋጁ አንቀጽ 2 (5) ድንጋጌ መሠረት፤ ተመጣጣኝ ማመቻቸት ማለት የአካል ጉዳተኛውን የሥራ ሁኔታ ለማመቻቸት ሲባል በመሥሪያ መሣሪያዎች፤ በሥራ ይዘት መዘርዘር፤ በሥራ ሰዓት፤ በሥራ አደረጃጀትና በሥራ አካባቢ ላይ የሚደረግ ለውጥ ወይም ማስተካከያ ነው።

እዚህ ላይ ልብ ልንለው የሚገባ ጉዳይ፤ በመሠረቱ ተመጣጣኝ ማመቻቸት የሚደረገው ለአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎች ወይም ሠራተኞች ብቻ አይደለም።

ይልቁንም፤ ምርታማነትን ለማሳደግና ሥራን ለማቅለል ለሠራተኞች በሙሉ ተመጣጣኝ ማመቻቸት ሊደረግ እንደሚችል ምክንያታዊ ዕሴት መያዝ የሚቻል ሲሆን፤ አሠሪዎች ለሠራተኞቻቸው የትራንስፖርት አገልግሎት ማቅረብ፤ እንደኮምፒውተር ላፕቶፕ ኢንተርኔት አገልግሎት፤ ኤሌክትሮኒክስ የሂሳብ ማሸንፍ ሌሎችም ዘመናዊ የቴክኖሎጂ ውጤቶች እንዲኖሩ ማድረጋቸውን ለጉዳት አልባ ሠራተኞችም ጭምር ተመጣጣኝ ማመቻቸት እንደሚደረግ ዓይነተኛ ማሳያዎች ናቸው።

ታዲያ እንዳለመታደል ሆኖ፤ አሠሪዎች ለአካል ጉዳት አልባ ሠራተኞቻቸው የሚያደርጉት ተመጣጣኝ ማመቻቸት ብዙም ሳይቆረቆራቸው አካል ጉዳተኞችን በተመለከተ ይህንኑ ዓይነት የማስተካከያ እርምጃ እንዲወስዱ ሲጠየቁ ግን መልካም ፈቃደኝነታቸው ዝቅ ያለ ሆኖ ይታያል።

አዋጁ ተመጣጣኝ ማመቻቸትን በተለይ ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኛ እንደመብት የሚያስቀምጠው ለእነርሱ አስፈላጊና ሥራቸውን በአግባቡ ለማከናወን የሚያስችላቸው በመሆኑ ምክንያት ስለሆነ፤ አሠሪዎች አካል ጉዳተኛ ሠራተኞቻቸው እንደጉዳታቸው አይነት ምን አይነት ተመጣጣኝ ማመቻቸት እንደሚፈልጉ ማወቅ ይኖርባቸዋል።

ለምሳሌ፤ ዊልፔር ተጠቃሚ አካል ጉዳተኛ በሥራው አካባቢ ማለትም በመስሪያ ቤቱ ህንፃ ላይ የአሣንሠር ሊፍት፤ የደረጃ ምትክ የደረጃ መውጫ ወይም የዊልፔር ተሽከርካሪ ወንበር መውጫ፤ የእጅ ድጋፍ (ሃንድልዊል) እንዲሁም፤ የእይታ ችግር ያለበት ሠራተኛ በሚጠቀምበት ኮምፒውተር ላይ አንባቢ ወይም እስክሪን ሪደር ፕሮግራም ወዘተ ያስፈልጋል።

በአጠቃላይ፣ ተመጣጣኝ ማመቻቸት ማግኘት ወሳኝ የአካል ጉዳተኞች መብት መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ተመጣጣኝ ማመቻቸትን ታሳቢ ያደረገ ምቹ የሥራ ሁኔታ ባለመኖሩ ምክንያት አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የዕኩል ሥራ ዕድል መብት ተጠቃሚ አለመሆናቸውና ይህን ተከትሎ የሚፈጠር የሥራ ዕድል መጣበብ መድሎ እንደመፈፀም እንደሚቆጠር የአዋጁ አንቀፅ 5 (3) ድንጋጌ በግልፅ ያሳያል። በዚህ ረገድ አሰሪዎች የአካልጉዳተኛ ሰራተኞችን መካተት ለማረጋገጥ እና የአካልጉዳተኞችን የቅጥር ሰብአዊ መብት ለማስከበር በማለም ተለዋዋጭ የሆኑ ተመጣጣኝ እርምጃዎችን መውሰድ ይኖርባቸዋል ተመጣጣኝ እርምጃም እንደሰራው ባህሪ እና እንደአካልጉዳተኛው ሰራተኛ የጉዳት አይነት እና ፍላጎት እንዲሁም እንደወቅቱ እንደሚለያይ መሬት ላይ ያሉ ሀቆችን በመመልከት እና ግምት በመውሰድ አሰሪዎች በኮቪድ-19 ወቅት እና በድህረ ኮቪድ-19 ጊዜ በተግባር እንደታየው አስፈላጊ እና አስገዳጅ ሆኖ ሲገኝ አካልጉዳተኛ ሰራተኞች በአካል በስራ ቦታቸው መገኘት ሳይጠበቅባቸው፣ ስራቸውን የሚሰሩበትን ሁኔታ ሊጀምሩ እና ሂደቱንም ሊደግፉ ይገባል። በመጨረሻም፣ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ላይ መብት ለማስጠበቅ ጥብቅ በሆነ ሁኔታ የአዋጁ አንቀፅ 5 (1) ድንጋጌ፣ ማንኛውንም የአካል ጉዳተኛ የሥራ ዕድል የሚያጣብብ አሠራር፣ ልማድ፣ ዝንባሌ፣ ወይንም መድሎ የሚፈጥር ሌላ ሁኔታ ህገ-ወጥ መሆኑን ያሳያል።

4.2. የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞች ግዴታዎች፡-

የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞችን መብቶች በተመለከተ ይህን ያህል ከተወያየን፣ አካል ጉዳተኞች በሥራ ላይ ያሉባቸው ግዴታዎች ምን ምን ናቸው? የሚለውን ደግሞ በጥቂቱ ለማየት እንሞክራለን።

እንደ ጉዳት አልባው ሠራተኛ ሁሉ የአካል ጉዳት ያለበት ሠራተኛ የተመደበበትን ሥራ በአግባቡ የመሥራት ኃላፊነት አለበት።

ከዚህ አንጻር፣ አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ሥራቸውን በአግባቡ የማይሰሩ ወይንም ጥፋት ፈፀመው የሚገኙ ከሆነ አካል ጉዳተኝነታቸው ከተጠያቂነት አያድናቸውም።

ነገር ግን፣ ሊነሳ የሚገባው ጥያቄ አካል ጉዳተኛው የሥራ ኃላፊነቱን ያልተወጣው አሰሪው የተመጣጠነ ማመቻቸት እርምጃ ስላልወሰደለት ቢሆንስ? የሚለው ነው።

ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የተመጣጠነ ማመቻቸት ባለመደረጉ ምክንያት ኃላፊነታቸውን ያልተወጡ እንደሆነ፣ ከጉዳዩ ጋር ተያይዞ በፍፁም ተጠያቂነት እንደሌለባቸው እና እንዲህ ያለው ሁኔታ በራሱ እንደ መድሎ የሚቆጠር ህገ-ወጥ ተግባር መሆኑን የአዋጁ አንቀፅ 5 (3) ድንጋጌ ያሳያል።

የሆነ ሆኖ፣ የአዋጁ አንቀፅ 8 ድንጋጌ በማያጠራጥር ሁኔታ እንደሚያሳየው፣ ማንኛውም አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ የተመደበበትን ሥራ በአግባቡና ኃላፊነት በተመላበት አካሄድን የማከናወን ግዴታ ያለበት ሲሆን፣ ኃላፊነትና ግዴታውን በአግባቡ ባለመወጣት ጥፋት ፈጽሞ ቢገኝ ግን አካል ጉዳተኛ መሆኑ ከተጠያቂነት እንደማያድነው በግልፅ ሊታወቅ ይገባል። ለምሳሌ ያክል አንድ አካል ጉዳተኛ ከቀጣሪው በኩል ምክንያታዊ ማመቻቸት ተደርጎለት ስራውን በአግባቡ ሳይሰራ ቢቀር ተጠያቂ ይሆናል። ግለሰቡ አካል ጉዳተኛ በመሆኑ ብቻ ከሀላፊነት ነጻ አይሆንም።

5. የአሠሪዎች መብቶችና ግዴታዎች፡-

አዋጁ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ላይ መብት የሚደነግገው መብቶችን ለመዘርዘር ብቻ ሳይሆን፣ አሠሪዎች ለአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞች በአዋጁ የተጠበቁ መብቶቻቸውን እንዲያከብሩላቸው ጭምር ነው።

ይህም አሠሪዎች አካል ጉዳተኛ ሠራተኞቻቸውን አስመልክቶ በህግ የተጣለ ተነፃፃሪ ግዴታ፣ መድሎና ያልተገባ አሰራርን በማስወገድ ምርትና ምርታማነትን ይጨምራል።

የሆነው ሆኖ፣ አሠሪዎች በአዋጁ ውስጥ ግዴታን ለመወጣት ብቻ የተጠቀሱ ሳይሆኑ፣ የራሳቸው የሆኑ በአዋጁ የተረጋገጡ መብቶች ያሏቸው ናቸው። እነዚህን መብቶቻቸውን ተግባራዊ ማድረግ ይችሉ ዘንድ ግን፣ ከላይ እንደገለፅነው በህግ የሚኖሩባቸውን ተነፃፃሪ ግዴታዎች በአግባቡ መወጣት አለባቸው።

ከሁሉ አስቀድሞ፣ በአዋጁ አንቀፅ 5 ላይ በግልፅ እንደተቀመጠው፣ አሠሪዎች ማንኛውንም ሠራተኛ ዕኩል የማስተናገድና በተለይም ደግሞ በአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ላይ የሥራ ላይ መድሎ ያለመፈፀም ግዴታ አለባቸው።

ከዚህ ጥቅል ኃላፊነት በተጨማሪ፣ አዋጁ በግልፅ የዘረዘራቸው አሠሪዎች ላይ የተጣሉ ኃላፊነቶች አሉ።

የመጀመሪያው እና በአዋጁ አንቀጽ 6 (1) (ሀ) ላይ የተጠቀሰው የአሰሪዎች ግዴታ ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የስራና የስልጠና አካባቢን ማመቻቸትና ተስማሚ የሆኑ የሥራ ወይንም የስልጠና መሳሪያዎችን የማሟላት ሲሆን፤ ይህ ኃላፊነት የአካል ጉዳተኞችን በሥራ ላይ ተመጣጣኝ ማመቻቸት የማግኘት መብት ተከትሎ የተጣለ ነው።

በሌላ በኩል በአዋጁ አንቀጽ 6 (1) (ሐ) ድንጋጌ መሠረት አሰሪዎች አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ሥራቸውን በአግባቡ ለመሥራት የሚያስችሏቸውን ረዳቶች የመመደብ ግዴታ አለባቸው።

ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የሚመደቡት ረዳቶች አካል ጉዳተኞች ያለባቸውን ጉዳት ተከትሎ የተፈጠረባቸውን የሥራ ላይ አለመመቻቸት ለማስተካከል በማሰብ የሚያገለግሉ ናቸው።

ለምሳሌ፣ ሥራ ላይ ያለ ዓይነሥውር ሠራተኛ በሥራው አካባቢ የቀለም ፅኑፎች የሚመሩለት ከሆነና ፅኑፎቹን ለማንበብ የሚያስችለው ሌላ ቴክኖሎጂ ከሌለ ለፅኑፎቹ አንባቢ ያስፈልገዋል።

እንደዚሁም፣ በሥራ ላይ ያለ መስማት የተሳነው አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ከሥራ ባልደረቦቹ ጋር መግባባት ይችል ዘንድ የምልክት ቋንቋ ተርጓሚ ያስፈልገዋል።

በተጨማሪም፣ በአዋጁ አንቀጽ 6 (1) (ለ) ድንጋጌ መሠረት አሰሪዎች ሴት አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች በጾታቸው እና በአካል ጉዳተኝነታቸው ምክንያት ያለባቸውን ተደራራቢ ጫና ያገናዘበ ተገቢ የሆነ ማስተካከያና የድጋፍ እርምጃዎች የመውሰድ ግዴታ አለባቸው።

ምንም እንኳን አዋጁ ለሴት አካል ጉዳተኞች ምን ያህል አውንታዊ እርምጃ ሊወሰድ እንደሚገባ በግልፅ ባያስቀምጥም አሰሪዎች ይህን ጉዳይ በተመለከተ ለሴቶች በጥቅሉ የወጡ ህጎችን በመመልከት ለሴት አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የተሻለ አውንታዊ እርምጃ መውሰድ ይኖርባቸዋል።

ለሴት አካል ጉዳተኞች የሚደረግላቸው ተመጣጣኝ ማመቻቸት በጾታ ምክንያት የደረሰባቸው ተጨማሪ ጫና ካለ እርሱን ያገናዘበ መሆን ይኖርበታል። ሴት አካል ጉዳተኞችን በተመለከተ ሴት አካል ጉዳተኞች ለተደራራቢ የመብት ጥሰቶች ተጋላጭ መሆናቸውን በመገንዘብ የጉዳታቸውን አይነት መሰረት በማድረግ ቀጣሪዎች የምክንያታዊ ማመቻቸት ስራዎችን በመስራት ሀላፊነታቸውን ሊወጡ ይገባል።

በመጨረሻም፣ በአዋጁ አንቀጽ 6 (1) (መ) ድንጋጌ መሠረት አሰሪዎች አካል ጉዳተኛ ሴት ሠራተኞች በሥራ ላይ የታዩ ጥቃት እንዳይደርስባቸው የመከላከልና ተፈፅሞም ሲገኝ በፈፃሚው ላይ ተገቢውን ህጋዊ እርምጃ የመውሰድ ግዴታ አለባቸው።

ከላይ ከፍ ብሎ የዘረዘርናቸው የአሠሪዎች ግዴታዎች በአመዛኙ ሊከበሩ የተገባ ሆኖ፣ ነገር ግን፣ ከግምት ውስጥ ማስገባት ያለብን አንድ ቁም ነገር አለ።

ይህም ቁም ነገር፣ አሠሪዎች ካሉባቸው ግዴታዎች ከአንዱ ነፃ ሊሆኑ የሚችሉበት ሁኔታ መኖሩ ሲሆን፣ ይህም ያልተመጣጠነ ጫና ሊያስከትል ከሚችል የተመጣጣኝ ማመቻቸት ግዴታ ነፃ የመሆን መብት ነው።

በአዋጁ አንቀጽ 2 (6)ና አንቀጽ 6 (2) መሠረት የተመጣጣኝ ማመቻቸት ግዴታ በአንድ አሠሪ ላይ ያልተመጣጠነ ጫና የሚያስከትልበት ነው የሚባለው፣ ለአካል ጉዳተኛው ሠራተኛ ምቹ ሁኔታ ለመፍጠር ሲባል ከሚወሰደው የማስተካከያ እርምጃ ባህርይ፣ የድርጅቱ ስፋት ወይም ከአጠቃላይ የሰራተኞች ብዛትና ስብጥር አንጻር ሲመዘዘን በአሠሪው ላይ ከፍተኛ የአሰራር ችግር ወይም ከፍተኛ የወጭ ጫና የሚያስከትል እርምጃ ሲሆን ነው። ለምሳሌ ያክል አነስተኛ በጀት እና ጥቂት ሰራተኞች ያሉት አንድ አሰሪ አካል ጉዳተኛ የዊልፔር ተጠቃሚ ሰራተኞችን ቀጥሮ ለማሰራት በሚል ምክንያት ለአካል ጉዳተኛ ሰራተኞች ሊወሰድ እንደሚገባ ምክንያታዊ እርምጃ በመቁጠር ህንጻውን ዳግም አፍርሶ ስላሽ ወለል እና አሳንሰር የተገጠመለት ህንጻ መስራት አይጠበቅበትም።

የማመቻቸት ተመጣጣኝነት እንደማመቻቸት ዓይነቱ ሊለያይ ቢችልም፣ አሠሪዎች ማመቻቸቱ ያልተመጣጠነ ጫና ያስከትላል ብለው ከመወሰናቸው በፊት ተመጣጣኝ ማመቻቸት ከሚፈልጉት አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎች ወይም ሠራተኞች ጋር መወያየት አስፈላጊ ነው።

ነገር ግን በማናቸውም ሁኔታ አሠሪዎች ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኛ በሥራ ላይ ረዳት ለመመደብ ካለባቸው ግዴታ ነፃ ሊሆኑ እንደማይችሉና ይህ ረዳት ለሚያስፈልገው አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ረዳት የመቅጠር ኃላፊነት በማናቸውም ሁኔታ እንደ ያልተመጣጠነ ጫና ሊቆጠር እንደማይችል፣ በአዋጁ አንቀጽ 6 (2) የመጨረሻ ሀረግ ላይ በግልፅ ተቀምጧል።

ይሁንና ይህ ግዴታ በአሠሪዎች ላይ የተጣለው የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ላይ መብት ለማስጠበቅ በመሆኑ አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የሚያስፈልጋቸው ከሆነ ረዳት ለመመደብ

የሚወጣው ወጭ በሌላ ማመቻቸት፣ ለምሳሌ ተስማሚ ቴክኖሎጂዎችን በመጠቀም ሊተካ ይችላል።

ከግዴታዎቻቸው ጎን ለጎን አሰሪዎች በሥራ ላይ ያሉ አካል ጉዳተኛ ሠራተኞቻቸውን የተመደቡበትን ሥራ በአግባቡ እንዲያከናውኑ የመጠየቅ መብት አላቸው።

ይህ ሳይሆን ቀርቶ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛው ጥፋት ቢፈፀም ወይም ሥራውን በአግባቡ ባያከናውን አሰሪው ህጉ በሚፈቅደው መሠረት እርምጃ ሊወስድበት እንደሚችል የአዋጁ አንቀፅ 8 አነጋገር በግልፅ ያስረዳል።

ስለአሰሪዎች መብቶችና ግዴታዎች ይህን ያህል ከተነጋገርን፣ ከዚህ ጋር ተያይዞ ሊነሳ ወደሚገባ ሌላ ነጥብ እንለፍ። ይኸውም፣ አሰሪዎች ግዴታዎቻቸውን ሳይወጡ ቢቀሩስ? የሚለው ጥያቄ ነው።

በዚህ ረገድ፣ የአዋጁንና አዋጁን መሠረት አድርገው የወጡ ደንቦችን ወይም መመሪያዎችን ድንጋጌዎች መተላለፍ የወንጀል ተጠያቂነት እንደሚያስከትል በአዋጁ አንቀፅ 11 ላይ በግልፅ ተደንግጓል።

አንቀፅ 11 (1) እንደሚደነግገው፣ የወንጀለኛ መቅጫ ህጉ በነዚህ ተላላፊዎች ላይ የበለጠ መቀጮ የማይጥል ከሆነ አዋጁ የሚጥለው ከብር 2000.00 ያላነሰና ከብር 5000.00 ያልበለጠ መቀጮ ነው።

በመቀጠልም፣ በአዋጁ አንቀፅ 11 (2) ላይ እንደተገለፀው፣ ፍርድ ቤት በሰጠው ውሳኔ መሠረት የተጣሰው ግዴታ በአንድ ወር ውስጥ ካልተስተካከለ መቀጮው በዕጥፍ ጨምሮ ሊወሰን ይችላል።

ይህ የወንጀል ቅጣት ግን፣ መድሎ የደረሰባቸው አካል ጉዳተኞች በአሰሪዎቻቸው ላይ ሊያነሱ ከሚችሉት የፍትሁ-በሔር ክስ ተጨማሪ መሆኑን መገንዘብ ግድ ይላል።

ወንጀል በተፈጥሮ ሰውም ሆነ በህግ ዕውቅና በተሰጠው ሰው ሊፈፀም የሚችል እንደመሆኑ መጠን፣ የዚህን አዋጅ ወይም ከዚህ አዋጅ ጋር ግንኙነት ያላቸው ድንጋጌዎችን ተላልፈው በወንጀል ሊቀጡ የሚችሉት በቀጥታ ከወንጀል ድርጊቱ ጋር ግንኙነት ያላቸው የሥራ

ኃላፊዎች እና ኃላፊዎቹ ሥራቸውን የሚሠሩባቸው መሥሪያ ቤቶች ወይም ድርጅቶች ሊሆኑ ይችላሉ።

ከላይ የተጠቀሱትን ኃላፊነቶች ለማስቀረት ደግሞ፣ አሠሪዎች በመሥሪያ ቤቶቻቸውም ሆነ በድርጅቶቻቸው ውስጥ የአዎጁና አዎጁን መሠረት በማድረግ የወጡ ደንቦች ወይንም መመሪያዎች ድንጋጌ በአግባቡ መፈፀማቸውን ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል።

በሌላ በኩል፣ የአዎጁ አንቀፅ 11 (3) እንደሚለው፣ ጥፋቱ የተፈፀመባቸው በበታች ኃላፊ ወይንም ሠራተኛ ከሆነ አሠሪ ድርጅቱን ነፃ ባያደርገውም ጥፋቱን የፈፀመውን አካል ግን አግባብነት ባለው ህግ ተጠያቂ ማድረግ ይቻላል።

በዚህ ነጥብ ላይ አግባብነት ያለው ህግ ማለት የአሠሪና ሠራተኛ አዎጅ ወይም የሲቪል/ፐብሊክ ሰርቪስ አዎጅ ሊሆን ይችላል።

ይህ መብት አሠሪዎች የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ላይ መብት የተላለፉ ኃላፊዎች ወይንም ሠራተኞች ላይ የሥነ-ሥርዓት እርምጃ እንዲወስዱ፣ ወይንም ኃላፊዎቹ ወይም ሠራተኞቹ የፍትህ-ብሔር ኪሳራ አድርሰው ከሆነ ኪሳራውን በህግ እንዲጠይቁ ያስችላቸዋል።

6. በአዎጁ ላይ የሚነሡ ሥነ-ሥርዓታዊ ጉዳዮች፣ ክስ የማቅረብ መብት እና ክስ በማን እንደሚታይ፡-

6.1. በአዎጁ ላይ የሚነሡ ሥነ-ሥርዓታዊ ጉዳዮች፡-

በክፍል 5 የመጨረሻ አንቀጾች ላይ ለመግለጽ እንደተሞከረው የዚህ አዎጅ ድንጋጌዎች ሲጣሱ ወይንም ሳይከበሩ ሲቀሩ የፍትህ-ብሔር ወይንም የወንጀል ክስ ሊመሠረት ይችላል።

በሀገራችን የሥነ-ሥርዓት ህጎች መሠረት ደግሞ በየክሱ ዓይነት በፍርድ ቤት ልንከተል የሚገቡን ሂደቶችና አሠራሮች መኖራቸው ዕሙን ነው።

በመርህ ደረጃ፣ አንድ ክስ የሚያቀርብ አካል ክሱን ወይንም ሊያረጋግጥ የሚችለው መብት ወይም ግዴታ መኖሩን ወይንም አለመኖሩን አቤቱታውን የማስረዳት ግዴታ የዕርሱ ነው።¹⁶

¹⁶ “የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 1957 (ነግ. ጋዜ. አንቀፅ 82)”

ያም ማለት፣ አንድ ሰው ከፍርድ ቤት ላይ ዳኝነት ሲጠይቅ፣ የሚጠይቀው መብት ወይንም ነገር የሚገባው መሆኑን የማስረዳት ግዴታ አለበት። በሌላ አነጋገር አንድ ጠያቂ መብቱን በማስረጃ ማስደገፍ ግዴታው ነው። (He who claims must prove his allegations.)

ከዚህ ጋር ተያይዞ፣ የኢትዮጵያ የፍትህ-ብሔር ሥነ-ሥርዓት ህግ አንቀጽ 33 (2) ድንጋጌ አንድ ሰው ከሳሽ ለመሆን በጉዳዩ ላይ መብትና ጥቅም ያለው መሆኑን የማስረዳት ሽክም አለበት።

በተመሳሳይ ሁኔታ፣ ከውስን የወንጀል ዘርፎች ማለትም እንደሙስና ወንጀል ካሉት በስተቀር የአንድን ወንጀል ድርጊት መፈፀም የማስረዳት ሽክም (Duty of Burden of Proof) የዓቃቤ ህግ ነው።

ይሁንና የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2000፣ የፍትህ-ብሔር ክስ አካሄድ ሥነ-ሥርዓትን በተመለከተ ይዞ የመጣው አዲስ ነገር የማስረዳት ሽክም ኃላፊነት መዞር፣ (Shift of Duty of Burden of Proof) ነው።

ይህን መሠረት አድርጎ በአዋጁ አንቀጽ 7 (1) ድንጋጌ መሠረት የሥራ ሥምሪት መብቱ የተጣሰበት ማንኛውም አካል ጉዳተኛ ግለሰብ የማስረዳት ሽክም ሳይኖርበት የክስ ጭብጥ በማስያዝ ብቻ የፍትህ-ብሔር ክስ መመስረት ይችላል።

የአዋጁ አንቀጽ 7 (2) እንደሚደነግገው፣ ክስ ያቀረበው አካል ጉዳተኛ ላይ የሥራ መድሎ ያልተፈፀመ መሆኑን የማስረዳት ሽክም የሚኖርበት ተከላኝ የሆነው አሠሪ ይሆናል።

ይህም ሁኔታ፣ በመሠረቱ አንድ ከሳሽ የፍትህ-ብሔር ክስ ሲመሰርት በክሱ ያቀረበውን ጉዳይ የሚያረጋግጡለትን ማስረጃዎች የማቅረብና የማስረዳት ግዴታ ይኖርበታል ከሚለው ጠቅላላ መርህ በተለየ አኳኋን የተቀመጠ ነው።

ይህ የሥነ-ሥርዓት መብት ለአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎች ወይንም ሠራተኞች ሊሰጥ የቻለው፣ አካል ጉዳተኞች የሚደርስባቸውን የመብት ጥሰት ለማስረዳት በቂ የሆነ ማስረጃ ማግኘት አዳጋች ስለሚሆንባቸው ነው። በዚህ ረገድም የማስረዳት ሽክም ከተለመደው የፍታብሔር ክስ በተለየ ሁኔታ አካል-ጉዳተኛ ዜጎች ስራን የተመለከቱ አቤቱታዎችን

በሚያቀርቡበት ጊዜ ክስ ከመጀመር በተጨማሪ፣ ሁኔታውን ለማስረዳት የማይጠበቅባቸው ሲሆን ማስረጃ አቅርቦ የማስተባበል ግዴታው ወደ አሰሪው ይዞራል።

ክስን ከማስረዳት ግዴታ ጋር ተያይዞ፣ በወንጀል ክስ ረገድ የሚኖረው ሁኔታ ከፍትሐ ብሔር አካሄድ በጥቂቱ ይለያል።

በ1996 የወጣው አዲሱ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ የወንጀል ህግ አንቀጽ 23 (2 እና 3) እንደሚለው፣ የወንጀል ህጉን ጠቅላላ መርሆዎች ያልጣሱ ከሆነ ለሌላ አላማ የሚውሉ አዋጆች የወንጀል ድንጋጌዎችን ሊይዙ ወይም ሊያወጡ ይችላሉ።

በዚህ መሠረት የዚህ አዋጅ ወይም በአዋጁ መሠረት የወጡ ደንቦችና መመሪያዎች ድንጋጌዎች ሆን ተብሎ ሲጣሱ ያየ ወይም መጣሳቸውን የሚያውቅ ማንኛውም ሰው የወንጀል ክስ እንዲመሰርት በማሰብ ለፖሊስ ወይም ለዓቃቤ ህግ ቢሮ ሊያመለክት ይችላል።

እናም፣ በአዋጅ ቁጥር 568/2000 መሠረት የወንጀል ክስ በአሠሪዎች ላይ የሚመሠርት ከሆነ የምንከተለው የወንጀልኛ መቅጫ ሥነ-ሥርዓት ህጉን መርሆዎች ይሆናል።

በሌላ በኩል፣ የወንጀል ህጉን በፍርድ ቤት ለማስፈጸም የምንጠቀመው የወንጀልኛ መቅጫ ሥነ-ሥርዓት ህግ ከመሆኑ አኳያ በወንጀል ረገድ ልክ እንደፍትሐ-ብሔር ክሶች ሁሉ የማስረዳት ሽክም ወደ ተከላሽ ይዞራል? ወይስ አይዞርም? የሚል ጥያቄ ሊነሳ ይችላል።

ምንም እንኳን አከራካሪ ሁኔታዎች ሊኖሩ እንደሚችሉ ቢገመትም፣ በአዋጁ መጣስ ምክንያት የወንጀል ክስ የሚቀርብ ከሆነ አቅራቢው ዓቃቤ ህግ ከመሆኑ በስተቀር፣ የማስረዳት ሽክምን አስመልክቶ ግን የተለየ ነገር አይኖርም።

ጉዳዩን ይበልጥ ለማብራራት፣ ዝቅ ብለን እንደምናየው፣ የፍትሐ-ብሔር ክስ አቀራረብን አስመልክቶ ክሱ በማን አማካይነት ሊቀርብ ይችላል? ከሚለው ጥያቄ አንፃር ክሱ በተለያዩ አካላት በኩል ሊቀርብ ይችላል።

በወንጀል ክስ ረገድ ግን ክስ አቅራቢ የሚሆነው ዓቃቤ ህግ ብቻ ይሆናል ማለት ነው።

ከዚህ በተረፈ ግን፣ ክሱ የፍትሐ-ብሔርም ሆነ የወንጀል፣ በማስረዳት ሽክም ረገድ በተከላሹ ላይ የተጣለው ግዴታ ቀሪ አይሆንም።

ምክንያቱም፣ አንድ ሰው ጉዳዩን በሚዛናዊነት መርምሮ ሊረዳ እንደሚችለው ከአዋጅ ቁጥር 568/2000 አንጻር ሊቀርቡ የሚችሉ ክሶች በአንድም ሆነ በሌላ መንገድ በአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ላይ ከሚፈፀሙ መድሎች ጋር የተገናኙ መሆናቸው ዕውቀት ነው።

ስለሆነም፣ በፍትህ-ብሔር ጉዳይ መድሎ ተፈፅሟል በሚለው ነጥብ ዙሪያ የማስረዳት ሽክም የተከላከለ እንደሆነው ሁሉ፣ በወንጀል ጉዳይም ክስ ቢቀርብ የማስረዳት ሽክም ማለትም በአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎች ወይም ሠራተኞች ላይ መድሎ አለመፈፀሙን የማስረዳት ግዴታ የአሠሪው ነው የሚል የህግ መሰረት ያለው አቋም አለን።

ከላይ እንደገለፅነው፣ በአዋጁ ዙሪያ የሚቀርቡ የወንጀል ክሶች በዓቃቤ ህግ አቅራቢነት የሚከወኑ ሲሆን፣ ነገር ግን፣ የፍትህ-ብሔር ክሶችን በተመለከተ ክስ የማቅረብ መብት ያላቸው የተለያዩ አካላት ይሆናሉ።

6.2. ክስ የማቅረብ መብት እና ክሱ በማን እንደሚታይ፡-

በአዋጁ አንቀፅ 10 ድንጋጌ መሠረት፣ አግባብነት ላለው ፍርድ ቤት የፍትህ-ብሔር ክስ የማቅረብ መብት ያላቸው 4 አካላት ተዘርዝረዋል።

እነዚህም፣ የመብት መጓደል የደረሰበት አካል ጉዳተኛ፣ አካል ጉዳተኛው አባል የሆነበት የአካል ጉዳተኛ ማህበር፣ አካል ጉዳተኛው አባል የሆነበት የሠራተኛ ማህበር እና አዋጁንና የአዋጁን ተፈጻሚነት ለማረጋገጥ የወጡ ደንቦችና መመሪያዎችን የማስፈፀም ስልጣንና ኃላፊነት የተሰጣቸው አካላት ናቸው።

ከክስ ሥነ-ሥርዓት አቀራረብ ጋር ተያይዞ የሚነሳው ሌላው ነጥብ የፍትህ-ብሔርም ሆነ የወንጀል ክሶች ሊቀርቡ የሚገባው ለየትኛው ፍርድ ቤት ነው? የሚለው ጥያቄ ሲሆን፣ በአዋጁ መሠረት የሚነሱ የፍትህ-ብሔር ክሶችን ለማየት ስልጣን ያላቸው፣ እንደነገሩ ሁኔታ የፌደራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት፣ የክልል ከፍተኛ ፍርድ ቤት፣ የፌደራል ወይም የክልል የሲቪል ሰርቪስ አሥተዳደር ፍርድ ቤቶች ናቸው።

እዚህ ላይ ማስተዋል የሚገባን ጉዳይ፣ ክሱ የወንጀል ከሆነ፣ ጉዳዩን የማየት ስልጣን የመደበኛ ፍርድ ቤቶች ብቻ መሆኑን ነው። ያም ማለት የፌደራልና የክልል ፍትህ-ብሔር ምድብ ችሎቶችም ሆኑ የፌደራል

ልና የክልል የሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ፍርድ ቤቶች ለመዳኘት የሚችሉት እንደነገሩ ሁኔታ በአዋጁ ዙሪያ የሚነሱ የፍትህ-ብሔር ክሶችን ብቻ ነው።

በአዋጁ አንቀጽ 10 (2) መሠረት፣ የፍትህ-ብሔር ክስ የቀረበለት ፍርድ ቤትም ክሱ በቀረበ በ60 ቀናት ውስጥ ለክሱ የመጨረሻ ውሳኔ መስጠት አለበት።

7. አዋጁን ለማስፈጸም ስልጣንና ኃላፊነት የተሰጣቸው አካላት/መንግሥታዊ ተቋማት፡-

የውይይቶችን ዋናኛ ርዕስ “አዋጁ የሚመለከታቸውን አካላትና ከዚህ ርዕስ ጋር ተያይዞ የሚነሱ ጉዳዮችን የሚዳስስ ከመሆኑ አንፃር ሊነሳ የሚገባው ሌላኛው ነጥብ፣ አዋጁን ለማስፈጸም ወይም አፈፃፀሙን ለመከታተልና ለመቆጣጠር ስልጣን የተሰጠው አካል ማነው? የሚለው ነው።

ከዚህ አንጻር አዋጁ በአንቀጽ 9 (1) ላይ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ይህን አዋጅ በሚገባ ለማስፈጸም የሚያስፈልጉ ደንቦችን ሊያወጣ ይችላል፤ በማለት የሚደነግግ ሲሆን፣ በመቀጠልም፣ በአዋጁ አንቀጽ 9 (2 እና 3) መሠረት፣ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር፣ የፌደራል ሲቪል ሰርቪስ ኤጀንሲና አግባብ ያላቸው የክልል አካላት ይህንን አዋጅ በአግባቡ ለማስፈጸም የሚያስፈልጉ መመሪያዎችን በየስልጣን ክልላቸው ለማውጣት እንደሚችሉና አዋጁና በአዋጁ መሠረት የወጡ ደንቦች እና መመሪያዎች በትክክል መፈጸማቸውን የመከታተልና የመቆጣጠር ኃላፊነት አለባቸው።

እዚህ ላይ፣ አዋጁ ለሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መመሪያ የማውጣት ስልጣን መስጠቱን ተከትሎ በአሁኑ አደረጃጀት የሴቶችና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ይህን ስልጣን ወርሷል። ጥያቄው ግን፣ ከሴቶችና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ይልቅ ለምን የሠራተኛና ክህሎት ሚኒስቴር መመሪያ የማውጣቱን ስልጣን አልወረሰም? የሚለው ነው።

መመሪያ የማውጣት ስልጣን ከሁለቱ ሚኒስቴር መሥሪያ ቤቶች ለማንም ተሰጠ ለማን፣ ያን ያህል የተለየ አጀንዳ የለም። ሆኖም ግን፣ መመሪያ የማውጣት ስልጣን ከሠራተኛና ክህሎት ሚኒስቴር ይልቅ ለሴቶችና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መስጠቱ ከላይ በተደጋጋሚ ስናነሳቸው ከነበሩ የአዋጁን ተፈፃሚነት ወሰን የሚመለከቱ ጉዳዮች ጋር በተያያዘ የራሱ አንደምታ አለው።

ይኸውም፣ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ሥምሪት መብት በተመለከተ ከሠራተኝነት ወይም የሥራ ባህርይ ይልቅ አካል ጉዳተኝነትን ተከትሎ በሚፈጠር መድሎ ላይ የሚያተኩር መሆኑን፣ ማለትም ከአካል ጉዳት ጋር በተያያዘ የማህበራዊነቱ ነገር ከሥራ ዘርፍ በበለጠ የሚሳሳና አዋጁም በአካል ጉዳተኝነት ላይ ይበልጥ በማተኮር በሰፊው ሊተረጎም የሚገባ መሆኑን ያሳያል።

ይህም ሁኔታ ቀደም ሲል የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ከአካል ጉዳተኝነት ይልቅ ለሥራው ባህርይ ይበልጥ ትኩረት በመስጠት አካል ጉዳተኛ የሆነ ዓቃቤ ህግ ከአዋጅ ቁጥር 568/2000 ትሩፋቶች እንዳይጠቀም ማድረግ ተገቢነት እንደሌለውና በቀጣይ በጉዳዩ ላይ የተለየ የህግ ትርጉም መስጠት እንዳለበት በግልፅ ያመለክታል።

ለማገባደድ ያህል፣ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር፣ በአሁኑ የሴቶችና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር፣ የፌደራል ሲቪል ሰርቪስ ኤጀንሲ፣ እንዲሁም አግባብ ያላቸው የክልል አካላት የአዋጁንና አዋጁን መሠረት በማድረግ የወጡ ደንቦችንና መመሪያዎችን በትክክል በሥራ ላይ መዋላቸውን የመከታተልና የመቆጣጠር ስልጣንና ኃላፊነት ያለባቸው ሲሆን፣ እነዚህ አካላት በተለይ ይህ ኃላፊነትና ተግባር ሊጣልባቸው የቻለበት ምክንያት ደግሞ፣ በባህርያቸው በመንግሥት መስሪያ ቤትና በግል ድርጅቶች ውስጥ የሥራ ግንኙነትን የሚከታተሉና የሚቆጣጠሩ ስለሆነ አካል ጉዳተኞች በነዚህ መስሪያ ቤቶችና ድርጅቶች ውስጥ የሚኖራቸውን የሥራ ግንኙነት በቅርበት በማየት ለክትትልና ቁጥጥር የተሻለ ቅርበት አላቸው ተብሎ ስለታመነበት ነው።¹⁷

8. አዋጁን ተከትሎ የወጡ ደንቦችና መመሪያዎች፡-

አዋጁን ለማስፈፀም ደንብና መመሪያ የማውጣት ስልጣን ያላቸውን አካላት በተመለከተ ቀደም ሲል ባየነው ንዑስ ርዕስ ላይ አያሌ ነጥቦችን አንስተናል።

በዚህ ንዑስ ርዕስ ደግሞ፣ የአዋጁን መውጣት ተከትሎ የወጡ ደንቦችና መመሪያዎችን በወፍ በረር ለመዳሰስ እንሞክራለን።

¹⁷ “የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 14ኛ ዓመት ቁጥር 20 አንቀፅ 9 (2 እና 3)”

በመሠረቱ፣ የአዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 9 (1) ድንጋጌ አዋጁን ለማስፈጸም የሚያስችል ደንብ የማውጣት ስልጣን የሚንስትሮች ምክር ቤት መሆኑን ይገልጻል።

ሆኖም ግን፣ የሚንስትሮች ምክር ቤት በዚህ ረገድ የተሰጠውን ስልጣንና ኃላፊነት በአግባቡ አልተወጣም።

ያም ማለት አዋጁን ለማስፈጸም ደንብ የማውጣት ስልጣንና ኃላፊነት የሚንስትሮች ምክር ቤት ሆኖ ሳለ፣ ይኸው ደንብ እስካሁን ድረስ ማለትም፣ ላለፉት 14 ዓመታት የአዋጁ ማስፈጸሚያ ደንብ አለመውጣቱ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ሥምሪት መብት በማስከበር ረገድ በመንግስት በኩል በሚፈለገው ደረጃ ቁርጠኝነትና ተነሳሽነት ያለመኖሩን ለመገንዘብ ያስችላል።

የሆነው ሆኖ፣ ምንም እንኳን የሚንስትሮች ምክር ቤት በአዋጁ የተጣለበትን ደንብ የማውጣት ስልጣንና ኃላፊነት ባይወጣም፣ ከዕርሱ ዝቅ ብሎ መመሪያ የማውጣት ስልጣንና ኃላፊነት የተሰጣቸው አካላት ግን ከሚንስትሮች ምክር ቤት በተሻለ መጠነኛ ተነሳሽነት እንዳላቸው ለመረዳት ይቻላል።

በአዋጁ አንቀጽ 9 (2) ድንጋጌ መሠረት የተሰጣቸውን ስልጣንና ኃላፊነት ተከትሎ ለአዋጁ ማስፈጸሚያ የሚረዱ መመሪያዎችን ያወጡ የፌደራልና ክልል አካላት በቁጥር ውስን ቢሆኑም፣ በጉዳዩ ዙሪያ ከሚንስትሮች ምክር ቤት በተሻለ ሁኔታ እየተንቀሳቀሱ መሆኑን ለመገንዘብ ግን ይቻላል።

ባነሳነው ንዑስ ርዕስ ማለትም አዋጁን ተከትሎ የወጡ ደንብና መመሪያዎችን በተመለከተ ዓይነተኛ ሊባል የሚችል እርምጃ ከወሰዱ ተቋማት አንዱና ዋናው በቀድሞው አጠራር የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ነው።

የቀድሞው ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአሁኑ አጠራር የሴቶችና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 10/2003ን አውጥቶ በሥራ ላይ አውሏል።

እናም፣ ለአንባቢያን መጠነኛ ግንዛቤ ይረዳ ዘንድ በመመሪያው ውስጥ የተካተቱ ዋና ዋና አንቀጾችን በመጠኑ ለመዳሰስ እንሞክራለን።

በመመሪያው አንቀጽ 3 (1) ላይ እንደተደነገገው የአካል ጉዳተኝነት ማለት ግለሰቡ በደረሰበት የአካል፣ የዓዕምሮ ወይም የስሜት ህዋሳት ጉዳት ሳቢያ የዕለት ተዕለት ተግባር እንዳያከናውን ከፍተኛ ገደብ የሚፈጥርና ለረጅም ጊዜ የሚቆይ ጉዳት ነው።

በመመሪያው አንቀጽ 3 (2) ላይ እንደምናየው ለረጅም ጊዜ የሚቆይ ጉዳት ሲባል ከተከሰተበት ቀን አንስቶ እስከ 12 ወራት ወይም ከዚያ በላይ ማለትም እስከተቀረው የግለሰቡ የዕድሜ ዘመን መጨረሻ ድረስ ሊቀጥል የሚችል ጉዳት ማለት ነው።

እዚህ ላይ ከፍተኛ ገደብ የሚፈጥር ጉዳት ማለት በራሱ ምን ማለት ነው? የሚለውን ጥያቄ ማንሳት ያስፈልጋል።

በዚህም መሠረት በዕለት ተዕለት እንቅስቃሴ ላይ ከፍተኛ ገደብ የሚፈጥር ጉዳት አለ የሚባለው የጉዳቱ ባህርይና ከባድነት፣ ጉዳቱ የሚደንበት ወይም ለመዳን የሚወስደው ጊዜ፣ ጉዳቱ ያስከተለው ወይም የሚያስከትለው ቋሚ የረጅም ጊዜ ውጤትና ግለሰቡ ሊመደብበት ለታሰበው ሥራ የሥራውን ቁልፍ ተግባራት ለመፈፀም ያለው ዓቅም በከፍተኛ ሁኔታ የተገደበ ሆኖ ሲገኝ ነው።¹⁸

የመመሪያውን የተፈጻሚነት ወሰን አመልክቶ በአንቀጽ 4 (1) ላይ በግልፅ እንደተደነገገው ይህ መመሪያ በዋናነት የሚመለከተው በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ የሚተዳደሩ አካላትን ሲሆን፣ ሆኖም ግን፣ በግለሰቡ ላይ በደረሰበት የአካል፣ የዓዕምሮ ወይም የስሜት ህዋሳት ጉዳት ምክንያት የዕለት ተዕለት እንቅስቃሴ ለማድረግ ከፍተኛ ገደብ ያለበትን ማናቸውንም ዓይነት አካል ጉዳተኛ ሊሸፍን እንደሚችል ተገልጿል።¹⁹

ሆኖም ግን፣ ጉዳቱን በቀላሉ በመቆጣጠር፣ በማስተካከል ወይም በመቀነስ እንቅስቃሴን የመገደብ ባህሪ የሌለው፣ ጉዳቱ የተከሰተው በአደንዛዥ እፅ ተጠቃሚነት ወይም በመጠጥ ሱሰኝነት ወይም ደግሞ ጉዳቱ በመባባስ ወይም በተደጋጋሚ በመከሰት ውጫዊ ምልክት

¹⁸ “የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 10/2003 አንቀጽ 5 (1) (ሀ፣ ለና ሐ)”

¹⁹ “የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 10/2003 አንቀጽ 3 (1)ና አንቀጽ 4 (1)”

የማያሳይና ሥራን ለማከናወን ከፍተኛ ገደብ የማይፈጥር ከሆነ በመመሪያው እንደማይሸፈን በግልፅ ተደንግጓል።²⁰

የተለመዱ የዕለት ተዕለት ተግባራትን ለማከናወን ከፍተኛ ገደብ ፈጥሮበታል በሚል የተዘረዘሩትን ለመመልከት ስንሞክር፣ በእንቅስቃሴ፣ በእጅ ቅልጥፍና፣ በአካላዊ ቅንጅት፣ ራስን ከመግታት፣ ዕቃ የማንሳት ወይም የማንቀሳቀስ፣ በመናገር፣ በመስማት ወይም በማየት እንዲሁም በማስታወስ ወይም በአንድ ነገር ላይ ትኩረት የመስጠት የመማር ወይም የመገንዘብ ወይም አካላዊ አደጋ የሚያስከትሉ ሁኔታዎችን ለመገንዘብ አለመቻል የመሳሰሉትን ሁኔታዎች የሚያጠቃልል ነው።²¹

በመጨረሻም፣ በመመሪያው ውስጥ በአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት ረገድ የተጠቀሰው አብይ ቁም ነገር፣ በቅጥርና ምልመላ ወቅት በአካል ጉዳተኛው ላይ ሊደርስ የሚችል መድሎን ማስወገድ ነው።

ለዚህም ዓላማ ሲባል፣ ለቅጥር በወጣ ማስታወቂያ ለክፍት ሥራ መደቡ የሚጠየቀውን ተፈላጊ ችሎታ ያሟላ አካል ጉዳተኛ ተወዳዳሪ የማጣሪያ ምርጫ ውስጥ ሳይገባ (Without Screening) ለፈተና እንዲቀርብ መደረግ አለበት።²²

ይህም አሥገዳጅ አንቀፅ በመመሪያው ሊካተት የቻለበት ዋና ምክንያት አሠሪዎች አካል ጉዳተኛውን በቅድሚያ ማጣሪያ (Screening) ሰበብ ከውድድር ውጭ በማድረግ ሊገመት የሚችል መድሎ እንዳይፈፅሙ ለመከላከል ነው።

9. ማጠቃለያ፡-

የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ሥምሪት መብት ለማስጠበቅ ኢትዮጵያ ያወጣችው አዲሱ አዋጅ ቁጥር 568/2000 ሰብዓዊ መብትን መሠረት አድርጎ የወጣ ነው።

²⁰ “የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አፈ.ፃፀም መመሪያ ቁጥር 10/2003 አንቀፅ 4 (3)(ሀ፣ ለና ሐ)”

²¹ “የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አፈ.ፃፀም መመሪያ ቁጥር 10/2003 አንቀፅ 6 (ሀ-ሸ)”

²² “የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 አፈ.ፃፀም መመሪያ ቁጥር 10/2003 አንቀፅ 10 (5)”

የተወሰኑ ስራዎች ለአካል ጉዳተኞች እንዲለዩ ስለሚል በአካል ጉዳተኞች ዙሪያ የተዛባ አመለካከት የሚፈጥር በመሆኑ ይህ አዲስ አዋጅ የቀደመውን የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት አዋጅ ቁጥር 101/1987ን የሻረ ነው።

በአንጻር፣ አዲሱ አዋጅ አካል ጉዳተኞች ዕኩል የሥራ ዕድል በውድድርና በችሎታቸው እንዲያገኙ የሚያስችል ሲሆን፣ በአካል ጉዳተኝነታቸው ምክንያት ብቻ ልዩነት እንዳይፈፀምባቸው አዋጁ አካል ጉዳተኞች በሥራ ላይ ሊከበሩላቸው የሚገቡ መብቶችን ይዘረዝራል።

እነዚህ መብቶችም ከሞላ ጎደል ከዚህ በሚከተለው ሁኔታ ተዘርዝረዋል።

ሀ. አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞች፣ በሥራ ምልመላና ቅጥር፣ ዕድገት፣ ዝውውርና ድልድል ያለመድሎ እንዲሳተፉ፤

ለ. አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች በሀገር ውስጥም ሆነ በውጭ ሀገር ለሚሰጥ ሥልጠና ያላንዳች መድሎና ልዩነት በዕኩልነት እንዲሳተፉ፤

ሐ. አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የተመደቡበት የሥራ መደብ የሚያስገኘውን ደምወዝና ጥቅማጥቅም ያለመድሎ እንዲያገኙ፤

መ. አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች በሥራ ላይ ተመጣጣኝ ማመቻቸት እንዲደረግላቸው፤

ሠ. አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ሥራቸውን በአግባቡ ለማከናወን የሚያስችሉ ረዳቶች እንዲመደቡላቸው፤

ረ. በተለይም ሴት አካል ጉዳተኞች ያጋጠማቸውን ተደራራቢ ችግር መሠረት ያደረገ አውንታዊ ድጋፍ እንዲያገኙ፤ እና

ሰ. ሴት አካል ጉዳተኞች በሥራ ላይ ሊደርስ ከሚችል ያታዊ ጥቃት የመጠበቅ መብት እንዲረጋገጥላቸው ማስቻል የሚሉ ናቸው።

በመጨረሻም፣ አዋጁ አዲስ የሆነ የሥነ-ሥርዓት መብት ለአካል ጉዳተኞች ያጎናፀፋቸው ሲሆን፣ ይህም መብት የማስረዳት ሸክምን ኃላፊነት ወደ ተከላሹ በማዞር በአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞች ላይ የሚፈፀሙ መድሎችን ማስወገድ ነው።

ይህም ሲባል በሥራ ሥምሪት መድሎ የደረሰባቸው አካል ጉዳተኞች የማስረዳት ሸክም ሳይኖርባቸው፣ ማለትም ክስ ባቀረቡበት ጉዳይ ማስረጃ ማቅረብ ሳያስፈልጋቸው ክስ እንዲመሰርቱ ያስችላቸዋል።

ከዚህም ሌላ አዋጅ ድንጋጌዎቹን በሚጥሱ ወይም በሚተላለፉ አሰሪዎች ላይ የወንጀል ቅጣት የሚጥል ሲሆን፣ እነዚህም ሁኔታዎች ምንም እንኳን በበቂ ሁኔታ ሊባል ባይቻልም የአዋጁን የመፈፀም አቅም የሚያጎለብቱ ናቸው።

10. በአዋጅ አፈፃፀም እና ውጤታማነት ረገድ የታዩ ተግዳሮቶች እና ለአዋጅ

ውጤታማነትና የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት መከበር የሚረዱ የመፍትሄ አቅጣጫዎች፡-

ከምንም በላይ፣ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 ፀድቆ ሥራ ላይ መዋሉ በራሱ የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞችን መብት በማስከበር ረገድ እንደከፍተኛ ስኬት የሚቆጠር ዓዎንታዊ ተግባር ነው።

ሆኖም ግን፣ አዋጁን ውጤታማ በሆነና የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችንና ሠራተኞችን መብት ሊያስከበር በሚችል አኳኋን በሥራ ላይ ለማዋል አያሌ ፈተናዎችና ተግዳሮቶች መታየታቸው ዕሙን ነው።

10.1. በአዋጅ አፈፃፀም እና ውጤታማነት ረገድ የታዩ ተግዳሮቶች፡-

አዋጁን ውጤታማ በሚባል መልኩ ለማስፈፀም እንደተግዳሮት ከሚታዩና ህግ አውጪው ሊያሳካ ካሰበው አላማና ግብ አኳያ የሚፈለገው ውጤት እንዳይገኝ ካደረጉ ሁኔታዎች አንዱ፣ አዋጁን ለሁሉም አካል ጉዳተኞች ሊጠቅም በሚችል ሁኔታ ያለመተርጎም ወይም አዋጁን በጠባቡ የመተርጎም ዝንባሌ ነው።

ለዚህም እንደማሳያ የሚሆነው ከላይ በክፍል 3 እንዳነሳነው በመደበኛው የአሰሪና ሠራተኛም ሆነ የሲቪል ሰርቪስ አዋጅ እንደሰራተኛ የማይቆጠሩ፣ ግለሰቦችን ጉዳይ፣ ለአብነትም ያህል እንደ ዳኞችና ዓቃቢያን ህግ ያሉ ተገሚዎች፣ የካቢኔ አመራሮች፣ ተመራጮችና የሥራ

መሪዎች ሆነው በቅጥር ውል መነሻነት የሚያገለግሉ አካል ጉዳተኛ ሰዎች ጉዳታቸውን መሠረት ያደረገ መድሎ ቢፈጸሙባቸው እንኳን በተሟላነታቸው፣ ተመራጭነታቸው ወይም የሥራ መሪነታቸው ምክንያት ብቻ አዋጅ ቁጥር 568/2000 ከሚሰጣቸው ጥበቃ ተጠቃሚ እንዳይሆኑ መደረጉ ነው።

ለዚህም እንደማሳያ የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሠ/መ/ቁ. 75034 ህዳር 03 ቀን 2005 ዓ.ም (ቅፅ 14) ላይ በአቶ መኮንን ተክሉና የአዲስ አበባ ፍትህ ቢሮ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠውን አስገዳጅ የህግ ትርጉም ይመለከቷል።

ከዚህ በተጨማሪም፣ በክልሎች ደረጃ መመሪያዎችን አለማውጣት እና አዋጁን የማስፈጸምና መመሪያዎችን የማውጣት ስልጣንና ኃላፊነት ለተለያዩ መንግስታዊ አስፈጻሚ አካላት መሰጠቱ የአዋጁን ተፈጻሚነት አስመልክቶ ግልፅና ወጥነት ያለው አሰራር እንዳይሰፍን አድርጓል።

ለምሳሌ ያህል፣ በፌደራል ደረጃ ያለውን ሁኔታ ስንመለከት፣ በአንድ በኩል የሴቶችና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አዋጁን ለማስፈጸም ስልጣን ሲኖረው፣ በተመሳሳይ ሁኔታ ይኸው ስልጣንና ኃላፊነት ለፕብሊክ ሰርቪስ ኮሚሽን መሰጠቱ በአዋጁ ዙሪያ ያለውን የሀብት መበታተን በማስወገድ ውጤታማ ሊባል የሚችል ሥራ እንዳይሰራና ወጥነት ያለው አሰራር በመዘርጋት የዳበረ አቅም ያለው አስፈጻሚ አካል እንዳይኖር አድርጓል።

ከዚህ ጋር ተያይዞ አዋጁን የመተርጎም ስልጣን ለተለያዩ ፍርድ ቤቶችና ዳኝነት መሰል ስልጣን ያላቸው አካላት መሰጠቱ በህግ አተረጓጎምና የአሠራር ወጥነት አለመኖር ረገድ የራሱን ዓሉታዊ ሚና ተጫውቷል።

ያም ማለት፣ አዋጁን ለማስፈጸምም ሆነ ለመተርጎም ለአንድ መንግስታዊ አካል ብቻ ስልጣን ቢሰጠው ኖሮ፣ በአዋጁ አፈጻጸም ረገድ የተሻለ እመርታ ሊታይ በቻለ ነበር የሚል ዕሳቤ አለ።

በሌላም በኩል አዋጁን ለማስፈጸም ስልጣን የተሰጣቸው መንግስታዊ አካላት የሚታይባቸው የተሰሚነት እጦት ወይም ለአዋጁ ሁለንተናዊ ተፈጻሚነት ቁርጠኝነት አለመኖር እንደተጨማሪ ተግዳሮት ሊታይ ይችላል።

በተጨማሪም አዋጁን ለማስፈጸም የሚረዱ ደንቦች እና መመሪያዎች ባለመውጣታቸው አፈጻጸሙ ውስን ሊሆን ችሏል።

በአዋጁ ተፈጻሚነት ዙሪያ ከሚታዩ አያሌ ተግዳሮቶች ሌላኛው፣ ጠንካራና በአካል ጉዳተኞች መብቶች ዙሪያ የሚሰሩ የአካል ጉዳተኞች ጠቅላላ ወይም የሙያ ማህበራት በብዛት ያለመኖር ነው።

በመጨረሻም፣ አዋጁ ተጥሶ ቢገኝም ህጉን የሚጥሱ አሰሪዎች ሊገጥማቸው የሚችለው ቅጣት ዝቅተኝነት ለአዋጁ ውጤታማ አለመሆን ጉልህ ሚና የሚጫወት መሆኑ ነው።

ጉዳዩን ይበልጥ ግልፅ ለማድረግ፣ በአዋጁ ውስጥ የተቀመጡት የቅጣትና መቀጮ አይነቶች እጅጉን ዝቅተኛና ህጉን በሚጥሱ አሰሪዎች ላይ ምንም አይነት ጫና የማይፈጥሩ ወይም የመድሎን ድርጊት ለማስቆም በቂ ያልሆኑ ናቸው።

በመሆኑም፣ ከላይ የተጠቀሱት ተግዳሮቶች ባልተወገዱበትና አዋጁን በሚጥሱ አሰሪዎች ላይ የእስራት ቅጣትን ጨምሮ ጠንካራና ክፍ ያለ የገንዘብ መቀጮን የሚደነግጉ አንቀጾች ባልተጣሉበት አኳኋን የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ተፈላጊውን ውጤት ያመጣል ማለት ዘበት ነው።

10.2. ለአዋጁ ውጤታማነትና የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት መከበር የሚረዱ የመፍትሄ አቅጣጫዎች፡-

ከላይ በክፍል 10.1. ላይ እንደገለፅነው፣ ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ውጤታማነትና የመብት መከበር የሚረዱ የመፍትሄ አቅጣጫዎች በዝርዝር ከተጠቀሱት ተግዳሮቶች መቀረፍ ይመነጫል።

በዚህም መሠረት፣ አዋጁ የሁሉንም በቅጥር ውል መነሻነት ደምወዝ እየተከፈላቸው የሚሰሩ አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች መብት እንዲያካትት በሚያስችል ሁኔታ በሰፊው ተግባር ላይ እንዲውል ማድረግ አስፈላጊ ነው።

በተጨማሪም፣ አዋጁን ለማስፈጸም ስልጣንና ኃላፊነቱን በተለያዩ ተቋማት ስር እንዲወድቅ ከማድረግ ይልቅ ይህንኑ ስልጣን ለአንድ አስፈጻሚ አካል በመስጠት ሊኖር የሚችለውን የሀብት ብክነት መከላከልና ግልፅና ወጥነት ያለው አሰራር መዘርጋትም ያስፈልጋል።

አዋጁን ለመተርጎም ለአያሌ ፍርድ ቤቶችና የዳኝነት መሰል ስልጣን ያላቸው አካላት የተሰጠውን ኃላፊነት በማስቀረት አዋጁን የመተርጎም ስልጣን የመደበኛ ፍርድ ቤቶች ብቻ እንዲሆን ቢደረግ በጉዳዩ ዙሪያ የተሻለና ፍትህን የሚያረጋግጥ አሰራር እንዲኖር ያደርጋል።

አዋጁን ለማስፈፀም ኃላፊነት የተጣለባቸው መንግስታዊ አካላት ጠንካራና ተፅዕኖ ፈጣሪ አለመሆናቸውና በጠቅላላው ለአካል ጉዳተኞች መብት መከበር በመንግስት በኩል የሚታየው ቁርጠኝነት መንገድ ለአዋጁ ውጤታማ አለመሆንና የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችም ሆነ ሠራተኞች መብት አለመከበር የራሱ አሉታዊ አስተዋፆ ስላለው፣ ጠንካራና ተፅዕኖ ፈጣሪ፣ ብሎም ከፍተኛ ፖለቲካዊ ቁርጠኝነት ያላቸው አስፈፃሚ አካላት ሊኖሩ ይገባል።

እንዲሁም፣ በአካል ጉዳተኞች ዙሪያ የሚሰሩ ጠቅላላና ሙያ-ነክ ማህበራትን አቅም ማሳደግና ማሳልበት በአዋጁ ውጤታማነትና ተፈፃሚነት ረገድ የራሱ የሆነ የማይተካ ሚና ይኖረዋል።

በመጨረሻም፣ በአዋጅ ቁጥር 568/2000 ላይ የተቀመጠው ቅጣት አነስተኝነት ለአዋጁ ውጤታማ አለመሆን የራሱ የሆነ ሚና አለው።

ያም ማለት፣ በአዋጁ ላይ የተቀመጠው የገንዘብ መቀጮ ብቻ ሲሆን፣ ይኸውም በማናቸውም አይነት ሁኔታ እጅጉን ቢበዛ ከብር 10,000.00 (አሥር ሺህ) ብር የማይዘልና መድሎ ፈፅሞ በሚገኝ አሰሪ ላይ ተፅዕኖ የማይፈጥርና አስተማሪነትም ሆነ ጥፋትን የማስቆም ኃይል የሌለው ነው።

ይህንንም ችግር ለመቅረፍ ይቻል ዘንድ፣ አዋጁን በሚጥሱ አሰሪዎች ላይ ከፍተኛ የገንዘብ መቀጮና እንዲሁም ደግሞ የአስራት ቅጣትንም ጭምር ያካተተ ማሻሻያ ማድረግ በአዋጁ ውጤታማነትና ተፈፃሚነት ረገድ ጉልህ አውንታዊ ሚና ይጫወታል ተብሎ ይታመናል።

ተፈፀመ

11.አባሪ

ቅፅ 14 ሠ/መ/ቁ. 75034

የሰ/መ/ቁ. 75034

ህዳር 03 ቀን 2005 ዓ.ም.

ዳኞች፡-ተገኔ ጌታነህ

ተሻገር ገ/ሥላሴ አልማው ወሌ

ዓሊ መሐመድ

አዳነ ንጉሴ

አመልካች፡- የአዲስ አበባ ከተማ ፍትህ ቢሮ - ነ/ፈ.ጅ መስፍን አበበ ቀረቡ

ተጠሪ፡- አቶ መኮንን ተክሉ - ቀረቡ

መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍርድ

ጉዳዩ ከአቃቤ ሕግ ሙያ ጋር ተያይዞ የተነሳውን የስራ መደብና ቦታ ዝውውርን መቃወምን የሚመለከት ሲሆን ክርክሩ የተጀመረው የአሁኑ ተጠሪ ባሁኑ አመልካች ላይ በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በመሰረቱት ክስ መነሻ ነው። ተጠሪ በአመልካች ላይ የመሰረቱት ክስ ይዘት ሲታይም በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር በቂርቆስ ክፍለ ከተማ ፍትህ ጽ/ቤት በአቤቱታ ምርመራና ክስ አቀራረብ ንዑስ የስራ ሂደት በምርመራና ክስ ኤክስፐርትነት የስራ መደብ ታክስን ጨምሮ ብር 4,210.00 ደመወዝ እየተከፈላቸው ለሁለት አመታት ያገለገሉ መሆኑን፣ የአካል ጉዳተኛ መሆናቸውንና በ2002 ዓ.ም እና 2003 ዓ/ም በተደረገ የስራ አፈጻጸም ግምገማ የላቀ የስራ አፈጻጸም ውጤት ያላቸው መሆኑን ገልጸው አመልካች ያላግባብ ወደ ልደታ ክፍለ ከተማ ንቃተ ሕግ መፍጠር ንኡስ የስራ ሂደት ተጠሪ ተዛውረው በሕግ ኤክስፐርትነት እንዲሰሩ በማድረግ ከቀድሞው ደመወዝና ጥቅማጥቅም ብር 425.00 እንዲቀነስ በማድረግ ከሕግ ውጪ የተደረገና የተከናወነ ተግባር ነው፣ መድሎም ተፈጽሟል ተብሎ እና አንባቢ ተመድቦላቸው ወደ ቀድሞው ስራ እንዲመለሱ ይወሰንላቸው ዘንድ ዳኝነት

መጠየቃቸውን የሚያሳይ ነው። የአሁኑ አመልካች ለክሱ በሰጠው መከላከያ መልስም አመልካች ዝውውሩን ለመፈጸም ስልጣን እንደአለውና ጉዳዩም በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሊታይ የማይገባው እና በከተማው ፍርድ ቤቶች ስልጣን ስር እንደሚወድቅ ገልጾ ክሱ በመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ እንዲዘጋ ዳኝነት የጠየቀ ሲሆን በፍሬ ነገር ረገድም ተጠሪ የተሻለ ውጤት ሊያስመዝገቡ ይችላሉ ተብሎ በታመነው የስራ መደብ ላይ እንዲመደቡ መደረጉንና በደመወዝና ጥቅማ ጥቅም ረገድም የስራ ቦታው የትራንስፖርት አበል የማያስፈልገው በመሆኑ ምክንያት ይኸው አበል ከመቀነሱ ውጪ የተቀነሰ ደመወዝ የሌለ መሆኑን ጠቅሶ ክሱ ውድቅ ሲሆን ይገባል ሲል ተከራክሯል።

ተጠሪ በቃል ክርክር ወቅት ከአዋጅ ቁጥር 568/2000 አንጻር የፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ጉዳዩን ለማየት ስልጣን እንደአለው ገልጸው ተከራክረዋል። ጉዳዩ በዚህ መልክ የቀረበለት የፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤትም የተጠሪ የዳኝነት ጥያቄ መሰረት ያደረገው አዋጅ ቁጥር 568/2000 መሆኑና በዚህ አዋጅ አንቀጽ 2(7) ስር ደግሞ ፍርድ ቤቱ ጉዳዩን ለመዳኘት የሚችል መሆኑን በሚያስገነዝብ መልኩ መደንገጉን ጠቅሶ በዚህ ረገድ አመልካች ያቀረበውን ተቃውሞ ያለፈው ሲሆን ፍሬ ነገሩን መርምሮም የተጠሪ ዝውውር በአድሎአዊ ተግባር የተፈጸመ ሳላለመሆኑ አመልካች በአዋጁ አንቀጽ 7(2) ድንጋጌ መሰረት የማስረዳት ሽክመትን አልተወጣም ወደሚለው ድምዳሜ ደርሶ ዝውውሩን ሽሮ ተጠሪ ቀድሞ ይሰሩበት ወደ ነበረው ቦታና የምርመራና ክስ ኤክስፐርትነት የስራ መደብ እንዲመለሱ ሲል ወስኗል። ከዚህ በኋላም አመልካች ይግባኙን ለፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት አቅርቦ ግራ ቀኙ ከተከራከሩ በኋላ የስር ፍርድ ቤት ውሳኔ ሙሉ በሙሉ ፀንቷል። የአሁኑ የሰበር አቤቱታ የቀረበውም ይህንኑ ውሳኔ በመቃወም ለማስለወጥ ነው። የአመልካች የሰበር አቤቱታ መሰረታዊ ይዘትም ጉዳዩ በፍርድ ቤቱ የታየው ከስልጣኑ ውጪና ባልተረጋገጠ ፍሬ ነገር ነው በማለት መከራከሩን የሚያሳይ ነው። አቤቱታው ተመርምሮም አመልካች ጉዳዩ መታየት ያለበት በአዋጅ ቁጥር 568/2000 መሰረት በሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ፍርድ ቤት ነው በማለት ያቀረበው ተቃውሞ ታልፎ የበታች ፍርድ ቤቶች ጉዳዩን ከዓቃቤ ሕግ መተዳደሪያ ደንብ ቁጥር 24/1999 መሰረት አስተናግደው ዝውውሩ ሕገ ወጥ ነው በማለት የመወሰናቸውን አግባብነት ለመመርመር ሲባል ጉዳዩ ለሰበር ችሎቱ እንዲቀርብ የተደረገ ሲሆን ለተጠሪ ጥሪ ተደርጎላቸው ቀርበውም ግራ ቀኙ በጽሑፍ እንዲከራከሩ ተደርጓል።

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተገለፀው ሲሆን ይህ ችሎትም የግራ ቀኝን ክርክር ለሰበር አቤቱታው መነሻ ከሆነው ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ ጉዳዩን በሚከተለው መልኩ መርምሮታል። እንደመረመረውም የተጠሪ የዳኝነት ጥያቄ በፍርድ የሚያልቅ ነው? ወይስ አይደለም? የሚለው ነጥብ በጭብጥነት ሊታይ የሚገባው ሁኖ ተገኝቷል።

ከክርክሩ ሂደት መገንዘብ የተቻለው ተጠሪ በአመልካች መስሪያ ቤት የሚሰሩት በአቃቤ ሕግነት ሙያ መሆኑን፣ ተጠሪ በአመልካች ላይ ክስ የመሰረቱት ተጠሪ ከሚሰሩበት፣ በቂርቆስ ክፍለ ከተማ የፍትህ ጽ/ቤት የአቤቱታ ምርመራና ክስ አቀራረብ ንዑስ የስራ ሂደት በምርመራና ክስ ኤክስፐርት የስራ መደብ ወደ ልደታ ክፍለ ከተማ ፍትህ ጽ/ቤት ንቃተ ሕግ መፍጠር ንዑስ የስራ ሂደት አመልካች ያላግባብ አዛውሯል፣ ከቀድሞው ደመወዝና ጥቅማጥቅም ብር 425.00 እንዲቀንስ በማድረግ ዝውውሩ ከሕግ ውጪ ነው፣ አካል ጉዳተኛ በመሆኑም መድሎ ተፈጽሟል በሚል ምክንያት መሆኑን ነው። አመልካች በበኩሉ ተጠሪ በአቃቤ ሕግነት ተሹመው የሚሰሩ መሆኑን ሳይክድ ዝውውሩ ስራና ሰራተኛን ለማገናኘት የተደረገ መሆኑን ጠቅሶ ጉዳዩ በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሊታይ እንደማይገባና በሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ፍርድ ቤት ወይም በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ፍርድ ቤቶች የሚታይ መሆኑን ገልጾ መከራከሩን ከመዘገቡ ተመልክተናል። ከዚህ በቀላሉ መገንዘብ የሚቻለው ተጠሪ በአቃቤ ሕግነት ተሹመው የሚሰሩ የአመልካች ሰራተኛ መሆናቸውን ነው።

በመሰረቱ የበታች ፍርድ ቤቶች የተጠሪን ክስ ለመዳኘት የቻሉት የአዋጅ ቁጥር 568/2000 አንቀጽ 2(7) ስር የተመለከተውን ድንጋጌ በዋቢነት በመጥቀስ ነው። ይህ ድንጋጌ ፍርድ ቤት ማለት የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ወይም የክልል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ወይም የፌዴራል ወይም የክልል ሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ፍርድ ቤት እንደሆነ በግልጽ አስቀምጧል፡ ፡ አዋጁ በአንቀጽ 10(1) ስርም በአዋጁ ድንጋጌዎች ወይም ይህን አዋጅ ለማስፈጸም የወጡ ደንቦች ወይም መመሪያዎች ባለመከበራቸው ምክንያት መብቱ የተነሳበት ማንኛውም የአካል ጉዳተኛ ወይም አካል ጉዳተኛ አባል የሆነበት የአካል ጉዳተኞች ማህበር ወይም አካል ጉዳተኛው አባል የሆነበት የሰራተኛ ማህበር ወይም አዋጁን የሚያስፈጽም አግባብ ያለው አካል ለሚመለከተው ፍርድ ቤት ክስ ማቅረብ እንደሚችል የተቀመጠ ሲሆን በአዋጁ አንቀጽ 3 ደግሞ አዋጁ በማንኛውም ስራ ፈላጊ አካል ጉዳተኛ ወይም አካል ጉዳተኛ ሰራተኛና በአሰሪ መካከል በሚኖር የስራ ስምሪት ግንኙነት ላይ ተፈጻሚነት እንደሚኖረው ተደግገንናል።

እንዲሁም አዋጁ የአካል ጉዳተኞችን የስራ መብት መጠበቁና አድሎም መከልከሉን እንደ ቅደም ተከተላቸው በአንቀፅ 4 እና 5 ስር በዝርዝር አስቀምጧል። እንግዲህ እነዚህ ድንጋጌዎች የሚያሳዩት በሹመት የሚያዙ የስራ መደቦችን ሁሉ በተመለከተ በአዋጁ ለመግዛት የታሰበ ያለመሆኑን ነው። ይህ ማለት ግን በአዋጁ የተቀመጡት የአካል ጉዳተኛ መብቶችን ተሟላ የሆነውን አካል ጉዳተኛ የሚያስተዳድረው አካል ሊያከብራቸው አይገባም ማለት አይደለም። በመሆኑም ተሟላ የሆነውን የአካል ጉዳተኛ ጉዳይ በአዋጁ አንቀጽ 2(7) መሰረት ፍርድ ቤት ሊመለከተው ይገባል ከተባለ በተለይም በዳኝነት ስራ ወይም በአቃቤ ሕግነት ስራ የተሰማሩትን አካል ጉዳተኞችን ጉዳይ በዚህ ረገድ በሕግ አግባብ የተቋቋሙት አካላት እንዳይመለከቱ የማድረግ ውጤትን የሚያስከትል ነው። ስለሆነም አዋጅ ቁጥር 568/2000 ስለ አካል ጉዳተኞች የስራ ስምሪት የወጣ አዋጅ ሁኖ በአዋጁ፣ አግባብ ባለው ደንብና መመሪያ የተከበሩ መብቶችን የሚነካ ተግባር ሲፈጸም በፍርድ የሚያልቅበት አግባብ ያለ መሆኑን የሚደነግግ ቢሆንም ተሟላ የሆኑ አካል ጉዳተኞችን በተመለከተ ግን ጉዳዩ በፍርድ ቤት ክስ የሚቀርብበት ሳይሆን በዚህ ረገድ በሕግ ተለይተው ለተቋቋሙት አካላት የሚቀርብና እነዚህ አካላትም አዋጁንና ሌሎች አግባብነት ያላቸውን ሕጎች መሰረት አድርገው ጉዳዩን የሚያስተዳድሩበት ስለመሆኑ አግባብነት ያላቸውን ሕጎች ይዘት፣ መንፈስና ዓላማ በማገናዘብ የምንረዳው ጉዳይ ነው።

ለጉዳዩ ቀጥተኛ ተፈጻሚነት ባለው የተሻሻለው የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የዐቃቤያነ ሕግ መተዳደሪያ ደንብ ቁጥር 24/1999 አንቀፅ 2(4) ዐቃቤ ሕግ ማለት በወንጀልም ሆነ በፍትሐብሔር የፍትህ አስተዳደር እንዲያገለግል በደንቡ አንቀጽ 4 በተመለከቱት ደረጃዎች በአንዱ የተሾመ ሰራተኛ መሆኑን ትርጉም የተሠጠበት ጉዳይ ሲሆን የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 6/2000 አንቀጽ 2(5(ሐ)) ድንጋጌ ሲታይም የአዲስ አበባ ከተማ ፍርድ ቤቶች ዳኞችና አቃቤያነ ሕግን እንደማያካትት የተደነገገ ሲሆን የእነዚህ ባለሙያዎችን ጉዳይ በተመለከተ የሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ፍርድ ቤት የሚያስተናግድበት አግባብ አይኖርም። ከእነዚህ የሕግ ማዕቀፎች በግልጽ መረዳት የሚቻለው የአቃቤያነ ሕግ ስራ የሚገኘው በሹመት መሆኑን ሲሆን ጉዳዩን የሚገዛው የተለየ ሕግም በደንብ ቁጥር 24/1999 ወጥቶ ስራ ላይ ያለ መሆኑንና ይህ ደንብ በሕግ አግባብ ያልተለወጠ መሆኑን ነው። ደንቡ የዐቃቤነ ሕግ አስተዳደር ጉባኤ መቋቋሙን በአንቀፅ 44 በግልጽ ያስቀመጠ ሲሆን በአንቀጽ 46 ስር ደግሞ ስለጉባኤው ስልጣንና ተግባር ዘርዘሮ አስቀምጧል። ከጉባኤው ስልጣንና ተግባራት መካከል አንዱ ደግሞ ደረጃቸው ከምክትል ረዳት ጠቅላይ አቃቤ

ሕግ በታች የሆኑ አቃቤያነ ሕግን ቅጥር፣ ዝውውርና የደረጃ እድገት በሚመለከት ውሳኔ መስጠት ስለመሆኑ ደንቡ በአንቀጽ 46(3) ድንጋጌ ስር አስገዳጅነት ባለው መልኩ አስቀምጧል፡፡ ደንቡ የይግባኝ መብትን በተመለከተም በአንቀጽ 41 ስር አስቀምጧል፡፡ ለጉዳዩ ቀጥተኛ ተፈጻሚነት ያለው ደንብ ይህን ያህል ግልጽ ከሆነ ደግሞ የከተማውን አቃቤያነ ሕግን በተመለከተ በመሰረታዊ የስራ ሂደት ለውጥ ምክንያት የተለየ ሕግ ባልወጣበት ሁኔታና አዋጅ ቁጥር 568/2000 በሕግ ተዋረድ ከደንቡ በላይ መሆኑ ግልጽ ቢሆንም አዋጁ ደንቡን ሙሉ በሙሉ የተካበት መንገድ ያለ ስለመሆኑ በግልጽ የሚያሳይ ድንጋጌ ሳይኖር በአዋጅ ቁጥር 568/2000 መሰረት የአካል ጉዳተኞች አቃቤያነ ሕግ የዝውውር ጉዳይ የአድሎ ተግባር የተፈጸመ ነው ተብሎ ስለተገለጸ ብቻ በፍርድ እንዲያልቅ የሚደረግበት አግባብ የለም፡፡ ስለሆነም የበታች ፍርድ ቤቶች ተጠሪ በአቃቤያነ ሕግነት ተመድበው የሚሰሩ ሰራተኛ እና ስራው ሹመት ሁኖ የተለየ የሕግ ማዕቀፍ በሆነው በደንብ ቁጥር 24/1999 የሚገዛ መሆኑን ከአዋጅ ቁጥር 568/2000 ይዘትና መንፈስ አዛምደው ሳይመለከቱ ጉዳዩ በፍርድ ቤት ቀጥታ ክስ የሚቀርብበትና እልባት የሚሰጥበት ነው በሚል ምክንያት ጉዳዩን መዳኘታቸው በሕጉ ባልተሰጣቸው ስልጣን ሁኖ ስለአገኘን ከኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሕገ መንግስት አንቀጽ 37፣ ከፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 4፣ 9 እና 231(1(ለ)) ድንጋጌዎች አኳያ ሲታይ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ያለበት ሁኖ አግኝተናል፡፡ በዚህም ምክንያት ተከታዩን ወስነናል፡፡

ው ሣ ኔ

1. በፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 00746 ሐምሌ 08 ቀን 2003 ዓ/ም ተሰጥቶ በፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 111843 ህዳር 22 ቀን 2004 ዓ/ም የጸናው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 348(1) መሰረት ተሸሯል፡፡
2. ተጠሪ አካል ጉዳተኛ ቢሆኑም በደንብ ቁጥር 24/1999 መሰረት ተሹመው የሚሰሩ በመሆኑ አከራካሪው ጉዳያቸው በደንቡ መሰረት ስልጣን ባለው አካል ከሚታይ በስተቀር በፍርድ ሊያልቅ የሚችል አይደለም ብለናል፡፡
3. ለክርክሩ የወጣውን ወጪና ኪሳራ ግራ ቀኙ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል፡፡

መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ ብለናል፡፡

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት፡፡

