የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር

የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በአገር ውስጥ የሥራ ስምሪት አገልግሎት ስለሚሰጥበት ሁኔታ ለመወሰን የወጣ መመሪያ ቁጥር 45/2013

የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በሀገር ውስጥ የሥራ ስምሪት አገልግሎት ስለሚሰጡበት ሁኔታ ለመወሰን የወጣ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር መመሪያ

የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች ሕግና አሠራርን በመከተል ፍትሃዊ፣ግልጽነትና ተጠያቂነት ያለው የሥራ ስምሪት አገልግሎት በሀገር ውስጥ የሚሰጡበትን ሁኔታ መወሰን በማስፈለጉ፤

በኤጀንሲ አማካኝነት ለሥራ የተሰማራውን ሠራተኛ መብትና ደህንነት በማስጠበቅ ረገድ ኤጀንሲው እና የአገልግሎት ተጠቃሚው ድርጅት ሊኖራቸው የሚገባውን የጋራና የተናጠል ኃላፊነት ለይቶ የማመልከቱ ተገቢነት ስለታመነበት፤

መንግሥት በሀገር ውስጥ በግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች የሚሰጠውን የሥራ ስምሪት አገልግሎት በብቃትና በተገቢው በመከታተል፣ በመቆጣጠርና በመደገፍ፣ በሥራ ላይ የሚሠማሩ ሠራተኞች መብት፣ ደህንነትና ጥቅም የሚጠበቅበትን ሁኔታ መፍጠር እና የኢንዱስትሪ ሠላምን ማስፈን አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

በመንግሥት እና በግሉ ዘርፍ የሚሰጡ የሥራ ስምሪት አገልግሎቶች በተቀናጀ አግባብ የሚፈጸሙበትን ሁኔታ በመፍጠር ለሀገሪቱ የሥራ ገበያ እድገትና ውጤታማነት ተገቢውን አስተዋጽኦ ማበርከት በማስፈለጉ፤

የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 በአንቀጽ 171/1/ተ እና በአንቀጽ 174 በተሰጠው ሥልጣን መሠረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል።

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች በሀገር ውስጥ የሥራ ስምሪት አገልግሎት ስለሚሰጡበት ሁኔታ ለመወሰን የወጣ መመሪያ ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

2. ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡-

1) **"አዋጅ"** ማለት የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ነው፡፡

2) **"ሚኒስቴር"** ማለት የሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ነው።

3) **"ኤጀንሲ"** ማለት በሀገር ውስጥ በግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝነት ሥራ ላይ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ከሠራተኛው ገንዘብ ሳይቀበል፣

   (ሀ) የሥራ ውል ተዋዋይ ወገን ሳይሆን ሥራና ሠራተኛን የማገናኘት ወይም

   (ለ) ከሠራተኛው ጋር የሥራ ውል ስምምነት በማድረግ ሠራተኛውን ለአገር ውስጥ ሥራ ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት የሚያቀርብና ሠራተኛውን የማስተዳደር ኃላፊነት ያለው ሰው ወይም ሁለቱን አገልግሎቶች አጣምሮ የሚሰጥ ሰው ነው።

4) **"ፈቃድ"** ማለት በግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝነት ሥራ ላይ ለመሰማራት የሚያስችል አግባብ ባለው ባለሥልጣን ለኤጀንሲ የሚሰጥ የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ነው፡፡

5) **"አሠሪ"** ማለት አንድ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ ሰዎችን በአዋጁ አንቀጽ 4 በተመለከተው መሠረት ቀጥሮ የሚያሠራ ግለሰብ ወይም ድርጅት ነው።

6) **"ሠራተኛ"** ማለት በአዋጁ አንቀጽ 4 የተሰጠው ትርጉም እንደተጠበቀ ሆኖ፣ እንደአግባቡ ሥራ ፈላጊ አመልካቾችንም ይጨምራል፡፡

7) **"የሥራ ደንብ"** ማለት በአዋጁና በሌሎች አግባብ ባላቸው ሕጎች የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ሰዓትን፣ የዕረፍት ጊዜን፣ የደመወዝ አከፋፈልና የሥራ አፈፃፀም ውጤት መለኪያ ዘዴን፣ የደህንነት ጥበቃና የአደጋ መከላከያን፣ የዲሲፕሊን ደንቦችና አፈፃፀማቸውን እንዲሁም ስለሌሎች የሥራ ሁኔታዎች የሚደነግግ የውስጥ ደንብ ነው፡፡

8) **"የሥራ ሁኔታ"** ማለት በአሠሪና ሠራተኞች መካከል ያለ ጠቅላላ ግንኙነት ሲሆን ይህም የሥራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ፈቃዶችን፣ ሠራተኞች ከሥራ በሚሰናበቱበት

ጊዜ የሚገባቸውን ክፍያዎች፣ ጤንነትንና ደኅንነትን፣ በሥራ ምክንያት ጉዳት ለደረሰባቸው ሠራተኞች የሚከፈል ካሣን፣ ሠራተኞች ከሥራ የሚቀነሱበት ሁኔታን፣ የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓቶችንና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል።

9) **"አገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት"** ማለት የሠራተኛ ምልመላ፣ ቅጥርና አስተዳደር አገልግሎት ለማግኘት ከኤጀንሲ ጋር የውል ስምምነት በመፈጸም በኤጀንሲው አማካኝነት ተቀጥረው ለሥራ የሚቀርቡ ሠራተኞች አገልግሎት ተጠቃሚ የሆነ ድርጅት ነው።

10) **"የንግድ ማህበር"** ማለት የሽርክና ማህበር፣ የአክሲዮን ማህበር ወይም ኃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማህበር ነው፤

11) **"አግባብ ያለው ባለሥልጣን"** ማለት በየክልሉ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕጎችን የማስፈፀም ኃላፊነት የተሰጠው መንግሥታዊ አካል ነው።

12) **"ክልል"** ማለት በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ-መንግሥት አንቀጽ 47(1) የተጠቀሰ ማንኛውም ክልል ሲሆን ለዚህ መመሪያ አፈፃፀም የአዲስ አበባና የድሬዳዋ ከተማ አስተዳደሮችን ይጨምራል።

13) **"ሰው"** ማለት ማንኛውም የተፈጥሮ ሰው ወይም በሕግ የሰውነት መብት የተሰጠው አካል ነው።

14) በወንድ ጾታ የተገለጸው ማንኛውም አነጋገር የሴትንም ጾታ ይጨምራል።

3. **የመመሪያው ተፈጻሚነት ወሰን**

ይህ መመሪያ በሀገር ውስጥ የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲዎች፣ በኤጀንሲዎች አማካኝነት ለሥራ በተሰማሩ ሠራተኞች፣ በአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅቶች እና መመሪያውን በሚያስፈጽሙ የመንግሥት አካላት ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

ክፍል ሁለት

ስለፈቃድ አሰጣጥ

4. **ፈቃድ ስለማስፈለጉ**

1) በአዋጁ መሠረት በሀገር ውስጥ ኤጀንሲ ሆኖ ለመሥራት የሚፈልግ ማንኛውም ሰው ሥራውን በሚያከናውንበት ክልል ከሚገኘው አግባብ ካለው ባለሥልጣን ፈቃድ ማውጣት አለበት፤

2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት ፈቃድ ያወጣ ኤጀንሲ ከአንድ ክልል በላይ ለመሥራት የሚፈልግ ከሆነ ከእያንዳንዱ ክልል ፈቃድ ማውጣት አለበት።

5. ፈቃድ ለማግኘት ብቁ ስላለመሆን

ከዚህ በታች የተመለከቱት ፈቃድ ለማግኘት ብቁ አይሆኑም፤

1) ኢትዮጵያዊ ዜግነት የሌለው ወይም በኢትዮጵያ ቋሚ የመኖሪያ ፈቃድ የሌለው የውጭ ዜጋ፤
2) የቀድሞ አዋጅ ቁጥር 632/2001 እና ይህንኑ አዋጅ ለማስፈጸም የወጣውን መመሪያ ወይም የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 እና ይህን መመሪያ በመተላለፍ የሠራተኞች መብትና ደህንነት ጥቅም በመጣሱ ምክንያት ፈቃዱ የተሰረዘበት ኤጀንሲ፤
3) በሕገወጥ የሰዎች ዝውውር ወይም ሰዎችን በሕገወጥ መንገድ ድንበር በማሻገር ወንጀል በፍርድ ቤት ውሳኔ የተቀጣ ወይም ክስ ተመስርቶበት ጉዳዩ በፍርድ ቤት በመታየት ላይ ያለ ሰው ውሳኔ እስከሚሰጥ ድረስ፤
4) ይህን መመሪያ የሚያስፈጽም ማንኛውም የመንግሥት የሥራ ኃላፊ እና ሠራተኛ፤

6. ፈቃድ ለማግኘት መሟላት ስላለባቸው መሥፈርቶች

1) በዚህ መመሪያ መሠረት ሥራና ሠራተኛን የማገናኘት አገልግሎት ለመስጠት የሚያስችል ፈቃድ ለማግኘት የሚያመለክት ማንኛውም ሰው የሚከተሉትን መሥፈርቶች አሟልቶ ማቅረብ ይኖርበታል፤

(ሀ) የሥራ ፈቃድ ለማውጣት በጽሁፍ የቀረበ የጥያቄ ማመልከቻ፣

(ለ) በኤጀንሲነት ሥራ ላይ ለመሰማራት የሚያስችል አግባብነት ካለው የመንግሥት አካል የተሰጠ የንግድ ምዝገባ እና የንግድ ስም ምዝገባ የምስክር ወረቀት፣

(ሐ) የአደረጃጀት መዋቅሩን የሚያሳይ ቻርት፣ ለሥራው የሚያስፈልግ የሰው ኃይል (ሥራ አስኪያጅ፣ ጉዳይ አስፈጻሚ፣ የሪከርድና ማህደር ሠራተኛ፣ የቅድመ-ቅጥር ገለጻና ምክር አገልግሎት ሰጪ ባለሙያ እና እንዳስፈላጊነቱ ሌሎች ሠራተኞች) ዝርዝርና የትምህርት ማስረጃ፣ የያንዳንዱ የሥራ ኃላፊና ሠራተኛ የሥራ መደብና የሥራ መዘርዝር፣ የግል ታሪክ፣ የፓስፖርት መጠን ያላቸው ሁለት ጉርድ ፎቶግራፎች፣

(መ) የኤጀንሲው ሥራ-አስኪያጅ ሆኖ የሚሠራ ሰው በማህበራዊ ሳይንስ ወይም በሕግ የትምህርት መስክ ቢያንስ የኮሌጅ ዲፕሎማ ኖሮት አምስት ዓመት የሥራ ልምድ ያለው ለመሆኑ የሚገልጽ ማስረጃ፣

(ሠ) የኤጀንሲው የሥራ ደንብ፣

(ረ) አመልካቹ ሥራውን የሚያካሂድበት የቢሮው ይዞታ የራስ ከሆነ የባለቤትነት ማረጋገጫ ደብተር ወይም ኪራይ ከሆነ የኪራይ ውል በሰነዶች ምዝገባ ማረጋገጫ ጽ/ቤት የተረጋገጠ ዋና ቅጂ ከኮፒ ጋር፣

(ሰ) አመልካቹ ከዚህ በላይ በፊደል ተራ (ረ) መሠረት ያለው ቢሮ በተገቢውና በተሟላ ሁኔታ ሥራውን ለማካሄድ የሚያስችል እና ለተገልጋዮች አካል ጉዳተኞችን ጨምሮ በቀላሉ ተደራሽና አመቺ ስለመሆኑ የቅድመ-ፈቃድ ቁጥጥር ተደርጎ የቀረበ ሪፖርት፣

(ሸ) አመልካቹ የሥራ ፈቃድ ለማውጣት የጠየቀው በግል ከሆነ ግለሰቡ፣በሽርክና ማህበር ከሆነ የማህበሩ አባላት ወይም ኃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማህበር፣ በአክሲዮን ማህበር ከሆነ የዳይሬክተሮች ቦርድ፣ የአመራር አካላት እና ተቀጣሪ ሠራተኞች በሕገ-ወጥ ሥራና ሠራተኛ አገናኝነት ወይም በሕገ-ወጥ የሰዎች ዝውውር ወንጀል ያልተቀጣ ወይም ያልተቀጡ ስለመሆኑ ወይም ስለመሆናቸው የሚያረጋግጥ የፖሊስ ማስረጃ፣

(ቀ) አመልካቹ የንግድ ማህበር ከሆነ በሕግ ሥልጣን በተሰጠው አካል የተረጋገጠ የማህበሩ መመሥረቻ ጽሑፍና መተዳደሪያ ደንብ ዋና ቅጂ ከኮፒ ጋር፣

(በ) አመልካቹ በቅድመ-ፈቃድ ገለጻ ስለመሳተፉ አግባብ ካለው ባለሥልጣን የተሰጠ የምስክር ወረቀት፣

(ተ) በሕግ የተወሰነ የፈቃድ አገልግሎት ክፍያ የተከፈለበት ደረሰኝ፣

2) ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት ሠራተኛውን በማቅረብ ለማሠራትና ለማስተዳደር የሚያመለክት ሰው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ከተመለከቱት በተጨማሪ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 30 የተመለከተው የዋስትና ግዴታ ማሟላቱን የሚገልጽ ማስረጃ ማቅረብ አለበት፡፡

7. **የቅድመ-ፈቃድ ገለጻ ስለመስጠት**

የኤጀንሲ ፈቃድ ጥያቄ የሚያቀርብ ማንኛውም ሰው ፈቃድ ከማግኘቱ በፊት በዚህ መመሪያ በአንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ (1) ፊደል ተራ /ሀ-ቀ/ እና (2) የተመለከቱት መሥፈርቶችን ማሟላቱ ሲረጋገጥ አመልካቹ በአዋጁ እና በዚህ መመሪያ የተጣሉበትን ግዴታዎችና ኃላፊነቶች በተገቢው ተገንዝቦ ወደ ዘርፉ መግባት የሚያስችል የቅድመ-ፈቃድ ገለጻ አግባብነት ባለው ባለሥልጣን ይሰጠዋል፡፡

8. ፈቃድ ስለመስጠት

1) አግባብ ያለው ባለሥልጣን በዚህ መመሪያ መሠረት ፈቃድ ለማግኘት የሚያበቁ ሁኔታዎች መሟላታቸውን በማረጋገጥ በአምስት የሥራ ቀናት ውስጥ ለአመልካቹ ፈቃድ ይሰጣል፤ የቀረበው የፈቃድ ጥያቄ ተቀባይነት የሌለው ከሆነም በዚሁ ጊዜ ውስጥ ለአመልካቹ በጽሁፍ ያሳውቃል።

2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከተው ቢኖርም፣ አገልግሎትን ተደራሽ ከማድረግ አኳያ አግባብ ያለው ባለሥልጣን እንዳስፈላጊነቱ በታችኛው የአስተዳደር እርከን ያለው አካል ለአመልካቹ ፈቃድ እንዲሰጠው ሊወክል ይችላል።

9. ፈቃድ ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜ

በዚህ መመሪያ መሠረት የተሰጠ ፈቃድ ለአንድ ዓመት የፀና ይሆናል።

10. ፈቃድ በግልጽ ቦታ ስለማስቀመጥ

ማንኛውም ኤጀንሲ በዚህ መመሪያ መሠረት የተሰጠውን ፈቃድ በከፈተው ቢሮ ውስጥ ግልጽ ሆኖ በሚታይ ቦታ ማስቀመጥ ይኖርበታል።

11.ፈቃድ ማስተላለፍ የተከለከለ ስለመሆኑ

1) ማንኛውም ኤጀንሲ አግባብ ባለው ባለሥልጣን የተሰጠውን ፈቃድ ለሌላ ሰው በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ማስተላለፍ የተከለከለ ነው።

2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) የተመለከተው ቢኖርም ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሠራና የሚያሥተዳድር ኤጀንሲ በግለሰብ የተቋቋመ ከሆነና ግለሰቡ ከሞተ ለሥራ የተሰማሩ ዜጎችን መብት ለማስጠበቅ ሲባል የተጀመረው ሥራ እስከሚጠናቀቅ ድረስ ለሟቹ ሕጋዊ ወራሾች የሥራ ፈቃዱ ይተላለፋል።

3) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) የተመለከቱት ወራሾች በዘላቂነት ሥራውን ማስቀጠል ከፈለጉ አግባብ ያለው ባለሥልጣን ለፈቃድ ብቁ መሆናቸውን በማረጋገጥ ፈቃዱን ሊያስተላልፍላቸው ይችላል።

12.የአመራር ወይም የሠራተኛ ለውጥን ስለማሳወቅ

ማንኛውም ኤጀንሲ የቦርድ አመራር ወይም የሥራ አስኪያጅ ለውጥ ሲያደርግ ወይም ሠራተኛን ሲቀጥር ወይም ሲያሰናብት ይህንኑ አግባብ ላለው ባለሥልጣን በ10 የሥራ ቀናት ውስጥ ማሳወቅ ይኖርበታል።

13. ቢሮ ስለመከፈትና ስለማዛወር

1) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ (1) እና (2) መሠረት ፈቃድ የተሰጠው ማንኛውም ኤጀንሲ ፈቃድ ባገኘበት ክልል ውስጥ ለሥራው ማካሄጃ የሚውል አመቺ ቢሮ (ለአስተዳደር እና ለተገልጋዮች ማስተናገጃ) መክፈት ይኖርበታል፡፡

2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት የሚከፈተው ቢሮ ከዋናው ወይም መጋቢ መንገድ ከ100 ሜትር በላይ ያልራቀ እና የዋናው ቢሮ ክፍል ስፋት ቢያንስ 16 ካሬ ሜትር፣ የተገልጋዮች ማስተናገጃ ክፍል 20 ካሬሜትር (በጠቅላላው የቢሮ ስፋት 36 ካሬሜትር) ሆኖ ለተገልጋዮች መቀመጫ ቢያንስ 12 ወንበሮች ያሉት መሆን አለበት፡፡

3) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሠራና የሚያስተዳድር ኤጀንሲ የሠራተኞቹ መብትና ደህንነት መጠበቁን ለመከታተልና ለማረጋገጥ የአገልግሎቱ ተጠቃሚ ድርጅት በሚገኝበት የክልሉ የዞን ከተማ ተጨማሪ ቢሮ በመክፈት ተገቢውን ክትትልና ድጋፍ የሚያድርጉ ሠራተኞችን መመደብ አለበት፡፡

4) ማንኛውም ኤጀንሲ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት ሲገለገልበት የቆየውን ቢሮ ማዛወር ሲፈልግ የአዲሱን ቢሮ አድራሻና የባለቤትነት ማረጋገጫ ወይም የኪራይ ውል የሚያሳይ ማስረጃ በማያያዝ በማመልከቻ እንዲፈቀድለት አግባብነት ያለውን ባለሥልጣን መጠየቅ ይኖርበታል፡፡

5) ማንኛውም ኤጀንሲ የሚከፍተው አዲስ ቢሮም ሆነ የነባር ቢሮ ዝውውር ተግባራዊ ሊሆን የሚችለው አግባብ ያለው ባለሥልጣን ቢሮውን በቅድሚያ በማየት ለሥራው አመቺ መሆኑን አረጋግጦ ሲፈቅድ ብቻ ነው፡፡

14. ስለ ፈቃድ ዕድሳት

1) በዚህ መመሪያ መሠረት የሚሰጥ ፈቃድ በየዓመቱ የሚታደስ ይሆናል፡፡

2) ማንኛውም ኤጀንሲ ፈቃድ ለማደስ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) የተመለከተው የጊዜ ገደብ ከማለቁ በፊት ባለው አንድ ወር ጊዜ ውስጥ የሚከተሉትን መሥፈርት አሟልቶ አግባብ ላለው ባለሥልጣን ጥያቄ ማቅረብ ይኖርበታል፤

(ሀ) ፈቃድ ለማደስ በጽሁፍ የቀረበ ማመልከቻ፣

(ለ) ቀደም ሲል ለኤጀንሲው የተሰጠ ፈቃድ፣

(ሐ) የታደሰ የንግድ ፈቃድ፣

(መ) የአደረጃጀት መዋቅሩን የሚያሳይ ቻርትና የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝነት ሥራውን የሚሠሩ ሠራተኞች የስም ዝርዝር፣

(ሠ) የአመልካቹን የሥራ ቦታ አድራሻና የቢሮ የይዞታ ባለቤትነት ማረጋገጫ ወይም ኪራይ ከሆነ የኪራይ ውል የሚያሳይ ማስረጃ፣

(ረ) አመልካቹ የሥራ ፈቃድ ለማደስ የጠየቀው በግሉ ከሆነ ግለሰቡ፣በሽርክና ማህበር ከሆነ የማህበሩ አባላት ወይም ኃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማህበር፣ በአክሲዮን ማህበር ከሆነ የዳይሬክተሮች ቦርድ፣ የአመራር አካላት እና ተቀጣሪ ሠራተኞች በሕገ-ወጥ ሥራና ሠራተኛ አገናኝነት ወይም በሕገ-ወጥ የሰዎች ዝውውር ወንጀል ያልተቀጣ ወይም ያልተቀጡ ስለመሆኑ ወይም ስለመሆናቸው የሚያረጋግጥ የፖሊስ ማስረጃ፤፤

(ሰ) ሕጋዊ ፈቃድ ባለው የሂሣብ ባለሙያ የተመረመረ የዘመኑ የኦዲት ሪፖርትና የወቅቱ ግብር የተከፈለ ስለመሆኑ የሚያሳይ ማስረጃ፣

(ሸ) ኤጀንሲው ለሥራ ስላሰማራቸው ሠራተኞች ሁኔታ የሚገልጽ አጠቃላይ ዓመታዊ ሪፖርት፤

(ቀ) በሕግ የተወሰነ የፈቃድ ዕድሳት የአገልግሎት ክፍያ የተከፈለበት ደረሰኝ።

3) ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሠራና የሚያሥተዳድር ኤጀንሲ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) ከተመለከቱት በተጨማሪ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 30 የተመለከተው የዋስትና ግዴታ ማሟላቱን የሚገልጽ ማስረጃ ማቅረብ አለበት።

4) አግባብ ያለው ባለሥልጣን በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 እና 3 መሠረት ፈቃድ ለማደስ የሚያበቁ ሁኔታዎች መሟላታቸውን ሲያረጋግጥ በሦስት የሥራ ቀናት ውስጥ ፈቃድ ያድሳል፤ የቀረበው የፈቃድ ዕድሳት ጥያቄ ተቀባይነት የሌለው ከሆነም በዚሁ ጊዜ ውስጥ ለአመልካቹ በጽሁፍ ያሳውቃል።

5) በዚህ መመሪያ በአንቀጽ 9 መሠረት ፈቃዱ ፀንቶ የሚቆይበት ጊዜ ሲጠናቀቅ ያልታደሰ የማንኛውም ኤጀንሲ ፈቃድ ታግዶ ይቆያል።

6) ማንኛውም ኤጀንሲ ፈቃዱን በወቅቱ ሳያሳድስ የቀረ እንደሆነ ጸንቶ የሚቆይበት ጊዜ ካበቃበት ቀን አንስቶ ባሉት 30 የሥራ ቀናት ውስጥ የዕድሳት ክፍያውን ሃምሣ በመቶ (50%) ቅጣት በተጨማሪ በመክፈል ፈቃዱን ሊያሳድስ ይችላል።

7) አግባብ ባለው ባለሥልጣን በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 6 መሠረት ያልታደሰን ፈቃድ ይሰርዛል፡፡

15. **ፈቃድ ስለመተካት**

1) ማንኛውም ኤጀንሲ የተሰጠው ፈቃድ ሲበላሽበት ወዲያውኑ ምትክ እንዲሰጠው ምክንያቱን በጽሑፍ በማስፈርና በመፈረም መጠየቅ ይኖርበታል፡፡

2) አግባብ ያለው ባለሥልጣን በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት ጥያቄ ሲቀርብለት አመልካቹ የተበላሸውን ፈቃድ እንዲመልስ እና ለዚሁ አስፈላጊውን የፈቃድ ክፍያ እንዲከፍል በማድረግ ምትክ ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

3) የተሰጠው ፈቃድ የጠፋበት ማንኛውም ኤጀንሲ ምትክ ፈቃድ እንዲሰጠው ሲጠይቅ ፈቃዱ እንዴት እንደጠፋ የሚገልጽ የተፈረመበት የጽሁፍ መግለጫ እና ከፖሊስ የተሰጠ ማስረጃ አግባብ ላለው ባለሥልጣን ማቅረብ አለበት፡፡

4) አግባብ ያለው ባለሥልጣን ተገቢው መግለጫ ሲቀርብለት አመልካች ፈቃዱ የጠፋበትና ምትክ ፈቃድ እንዲሰጠው የጠየቀ መሆኑን የሚገልጽ ማስታወቂያ ጥያቄው በቀረበበት ክልል ወይም ከተማ አሥተዳደር ውስጥ ሰፊ ተነባቢነት ባለው ጋዜጣ እንዲያወጣ ካደረገ ከአንድ ወር በኋላ አስፈላጊውን የፈቃድ ክፍያ እንዲከፈል በማድረግ ምትክ ፈቃድ ሊሰጠው ይችላል፡፡

16. **ፈቃድ ስለመመለስ እና የዋስትና ገንዘብ ስለመልቀቅ**

1) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 8 መሠረት የተሰጠን ፈቃድ በመመለስ ሥራውን ማቆም የሚፈልግ ማንኛውም ኤጀንሲ ጥያቄ ሲያቀርብ የሚከተሉትን አሟልቶ ማቅረብ አለበት፡፡

ሀ) አግባብ ባለው ባለሥልጣን ከተሰጠው ፈቃድ ጋር የቀረበ የጽሁፍ ማመልከቻ፣

ለ) ኤጀንሲው ፈቃድ ካወጣበት ጊዜ ጀምሮ ለሥራ ያሰማራቸው ሠራተኞች ሁኔታ የሚገልጽ ዝርዝር ሪፖርት፣

ሐ) ኤጀንሲው ከግብር ነፃ ስለመሆኑ ከሚመለከተው አካል የተሰጠ ክሊራንስ፣

2) አግባብ ያለው ባለሥልጣን በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከቱት ሁኔታዎች መሟላታቸውን በማረጋገጥ በ5 የሥራ ቀናት ውስጥ ለኤጀንሲው የተሰጠው ፈቃድ እንዲመለስና እንዲሰረዝ ያደርጋል፡፡

3) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ

የሚያሰራና የሚያስተዳድር ኤጀንሲ የተሰጠው ፈቃድ ከመመለሱ በፊት አግባብ ያለው ባለሥልጣን በኤጀንሲው ላይ መብት ጠያቂ ሠራተኛ ስለመኖር አለመኖሩ ለማረጋገጥ፤

(ሀ) አግባብነት ካላቸው የፍትህ አካላት የማጣራት፣

(ለ) ሰፊ ተነባቢነት ባለው ጋዜጣ ላይ ለአንድ ጊዜ ለ30 ቀናት የሚቆይ ማስታወቂያ የማውጣት፣

ተግባራትን ያከናውናል።

4) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3 መሠረት በኤጀንሲው ላይ ጥያቄ የሚያቀርብ ባለመብት ሠራተኛ አለመኖሩ በተረጋገጠ በ5 የሥራ ቀናት ውስጥ አግባብ ያለው ባለሥልጣን ለኤጀንሲው የተሰጠው ፈቃድ እንዲመለስና እንዲሰረዝ ያደርጋል፣

5) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 የተመለከተው ቢኖርም ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሰራና የሚያስተዳድር ኤጀንሲ ፈቃድ የሚመለሰው እና ለሠራተኛው መብት ዋስትና ማስከበሪያ ያስያዘው ገንዘብ የሚለቀቀው ኤጀንሲው ከሠራተኛው ጋር የገባው የሥራ ውል አግባብ ባለው ሕግ መሠረት የተቋረጠ ሲሆንና ሠራተኛው የሚጠይቀው መብት አለመኖሩ ሲረጋገጥ ብቻ ነው።

ክፍል ሦስት
በኤጀንሲ ስለሚሰጥ የሥራ ስምሪት አገልግሎት

17.ስለ ሥራ ስምሪት አገልግሎት ዓይነቶች

በዚህ መመሪያ መሠረት በማንኛውም ኤጀንሲ የሚሰጡ የሥራ ስምሪት አገልግሎቶች:-

1) የሠራተኛ ምዝገባና ምልመላን፤
2) ቃለ-መጠይቅ ማድረግና መረጣን፤
3) የጤና ምርመራ ማድረግን፤
4) ከወንጀል ነፃ ማስረጃ ማቅረብን፤
5) የቅድመ-ቅጥር ገለጻ መስጠትን፤
6) የሥራ ቅጥር ውል መፈጸምን፤
7) ሠራተኛው በተቀጠረበት የሥራ ቦታ እንዲሰማራ ማድረግን፤
8) ሠራተኛ ማስተዳደርን፤ እና የመሳሰሉትን ይጨምራል።

18. **ስለ ምዝገባና አመላመል ሥነ-ሥርዓት**

1) ማንኛውም ኤጀንሲ ሥራ ከመጀመሩ በፊት የሥራ ፈላጊ አመልካቾች ምዝገባና የአመላመል ሥነ-ሥርዓት የአሰራር መመሪያ (Opertional Guideline) በማዘጋጀት ሥራ ላይ ማዋል አለበት፡፡
2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የሚዘጋጀው የምዝገባና የአመላመል ሥነ-ሥርዓት የአሰራር መመሪያ በዋነኝነት፡-
   (ሀ) አሰራርን ግልጽ ከማድረግ አኳያ የአመልካቾች ምዝገባና አመላመል አካሄድና ውጤቱ ምን እንደሆነ፣
   (ለ) የአመልካቾች መብትና ክብር የሚጠበቅ ስለመሆኑ፣
   (ለ) በአመልካቾች ምዝገባና ምልመላ ወቅት ምንም ዓይነት ልዩነት እንደማይደረግና ግልጽነትና ተጠያቂነት ያለበት አሠራር እንደሚኖር፣
   (ሐ) ለአመልካቾች የሚቀርበው ማንኛውም ጥያቄ ከሚቀጠሩበት ሥራ ጋር ብቻ ግንኙነት ወይም ተዛማጅነት ያለው እንደሚሆን፣
   (መ) የተመዘገቡ አመልካቾች መረጃ በተገቢውና በምስጢር እንደሚጠብቅ፣
   (ሠ) በአመልካቾች ምዝገባና ምልመላ ቅሬታ ያለው ሰው በምን አግባብ ማቅረብ እንዳለበትና የቅሬታው አፈታት ሥርዓት እንዴት እንደሆነ፣

መያዝ ይኖርበታል፡፡

19. **ስለ ክፍት የሥራ ቦታ ማስታወቂያ**

ማንኛውም ኤጀንሲ በተገኙ ክፍት የሥራ ቦታዎች ላይ የሚቀጠሩ ሠራተኞችን በመመዝገብ ብቁ የሆኑትን ለመመልመልና ለመምረጥ በማናቸውም የመገናኛ ብዙኃን የጥሪ ማስታወቂያ ሲያወጣ የሚከተሉትን ማካተት ይኖርበታል፤

1) የኤጀንሲውን እና እንደአግባቡ የአሠሪውን ወይም የአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት ስምና አድራሻ፤
2) በኤጀንሲነት ለመሥራት የተሰጠውን የፈቃድ ቁጥር፤
3) የተገኘውን የሥራ ዓይነት እና ሥራው የሚጠይቀውን ተፈላጊ ችሎታ፤
4) የሚፈለገው ሠራተኛ ብዛት እና ሥራው የሚገኝበት ቦታ፤
5) ሥራው የሚጀመርበትንና የሚያበቃበትን ጊዜ፤
6) የደመወዝ ሁኔታ፡፡

20. ስለ ሠራተኛ ምልመላ

1) ማንኛውም ኤጀንሲ የሠራተኛ ምልመላ ማከናወን የሚችለው በከፈተው ቢሮ ውስጥ ብቻ ነው፡፡

2) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ድንጋጌ ቢኖርም የሚፈጸመው የሠራተኛ ምልመላ ብዙ የሰው ኃይል የሚጠይቅ ከሆነ ጊዜያዊ ምልመላ የሚካሄድበትን ቦታ አግባብ ያለው ባለሥልጣን ሊፈቅድ ይችላል፡፡

21. የቅድመ-ቅጥር ገለጻ ስለመስጠት

1) ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሰራና የሚያስተዳድር ኤጀንሲም ሆነ ሥራና ሠራተኛ የማገናኘት አገልግሎት ብቻ የሚሰጥ ኤጀንሲ ሠራተኞቹ በሚሰማሩበት የሥራ መስክ ሊኖራቸው ስለሚገባ አጠቃላይ እውቀትና ክህሎት፣ ስለመብታቸውና ኃላፊነታቸው እና ስለመሳሰሉት ጉዳዮች የቅድመ-ቅጥር ገለጻ መስጠት አለበት፡፡

2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት ሠራተኞች በቅድመ-ቅጥር ገለጻ ላይ ስለመሳተፋቸው የሚገልጽ የምስክር ወረቀት በኤጀንሲው ሊሰጣቸው ይገባል፡፡

22. ስለ የሥራ ውል

1) ሠራተኛን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሠራና የሚያስተዳድር ኤጀንሲ ከሠራተኛው ጋር የሚፈጸም የሥራ ውል በሦስት ቅጂ በማዘጋጀትና በመፈረም (አንድ ለሠራተኛ የሚሰጥ፣ አንድ ለኤጀንሲ እና አንድ ለመዝገብ ቤት) መያዝ አለበት፡፡

2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት በኤጀንሲውና በሠራተኛው መካከል የሚደረገው የሥራ ውል ይዘት በአዋጁ አንቀጽ 4 በተደነገገው መሠረት መሆን አለበት፡፡

23. ሰነዶችን አደራጅቶ ስለመያዝ

ሠራተኛን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሠራና የሚያስተዳድር ማንኛውም ኤጀንሲ የሚከተሉትን ሠነዶች አደራጅቶ መያዝ ይኖርበታል፡-

1) በኤጀንሲውና በሠራተኛው መካከል የተደረገ የሥራ ውል፣

2) በኤጀንሲውና በአገልግሎት ተጠቃሚው ድርጅት መካከል የተደረገ የአገልግሎት ስምምነት ውል፤

3) ለሥራ የሚሰማራው ሠራተኛ የቅርብ ተጠሪ ወይም ዋስ የቀበሌ መታወቂያ ቅጂ፤

4) እንዳስፈላጊነቱ ከፖሊስ ለሠራተኛው የተሰጠ የአሻራ ምርመራ ውጤት፤

5) ሠራተኛው በኤጀንሲ በኩል የተሰጠውን የቅድመ-ቅጥር ገለጻ የተከታተለ ስለመሆኑ የሚገልጽ የምስክር ወረቀት፤

6) የሠራተኛው የትምህርትና የሥራ ልምድ ማስረጃ፣

7) የሠራተኛው የግል ታሪክ የተሞላበት ቅጽ ከፎቶ ግራፍ ጋር፣

8) የሕይወትና የአካል ጉዳት ኢንሹራንስ ዋስትና ሽፋን ለሠራተኛው ስለመግባቱ የሚያሳይ ሰነድ፣

9) ለሠራተኛው የተሰጡ የተለያዩ ዕረፍቶች እና ስለሌሎች የሥራ ሁኔታዎች የሚገልጹ መረጃዎች፣

10) የሠራተኛው የገቢ ግብርና የጡረታ መዋጮ የተከፈለባቸውና ተመሳሳይ ሰነዶች፣

24. ሠራተኛን ለሥራ ስለማሰማራትና ስለማሳወቅ

ማንኛውም ኤጀንሲ ለሥራ ያሰማራቸውን ሠራተኞች ዝርዝር መረጃ (የሠራተኛው ስም፣ ፆታ፣ ዕድሜ፣ የተቀጠረበት የሙያ ዓይነት፣ የደመወዝ ልክ፣ የሥራ ውል፣ እና የመሳሰሉትን መረጃዎች) አግባብ ላለው ባለሥልጣን በሠላሣ የሥራ ቀናት ውስጥ በማቅረብ ማስመዝገብ አለበት።

25. ስለ ማበረታቻ ሥርዓት

አግባብ ያለው ባለሥልጣን በሥራ ስምሪት አገልግሎት አሰጣጥ ረገድ የተሻለ አሰራርና ተሞክሮ ያላቸውና ውጤታማ የሆኑ ኤጀንሲዎችን በመለየት ለማበረታታት የሚያግዝ የአሠራር ሥርዓት ይዘረጋል።

ክፍል አራት

የኤጀንሲ፣ የሠራተኛ እና የአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት ግዴታዎች

26. የኤጀንሲው ግዴታዎች

1) ማንኛውም ኤጀንሲ የሚከተሉት ግዴታዎች ይኖሩበታል፤

(ሀ) ሥራውን ከመጀመሩ በፊት የሥራ ፈላጊዎች አመላመልና ምዝገባ ሥነ-ሥርዓት የአሠራር መመሪያ አዘጋጅቶ አግባብ ላለው ባለሥልጣን በማቅረብ የማስፀደቅ፣

(ለ) እንደአግባቡ ሠራተኛው በሚሰማራበት የሥራ መስክ ተገቢው የትምህርት ዝግጅትና የሥራ ልምድ ያለው መሆኑን የማረጋገጥና ማስረጃዎችን የማቅረብ፤

Samuel Girma Legal Consultant & Attorney

(ሐ) ፈቃድ ሲያወጣ፣ ሲያሳድስና ሲተካ በሕግ የተወሰነውን የአገልግሎት ክፍያ አግባብ ላለው ባለሥልጣን የመክፈል፣

(መ) ሥራውን ከማቆሙ ከስድስት ወር በፊት በቅድሚያ አግባብ ላለው ባለሥልጣን የማሳወቅ፣

(ሠ) በሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የሚጠየቁ አስፈላጊ መረጃዎችና ማስረጃዎችን የማቅረብ፡፡

2) ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሠራና የሚያስተዳድር ኤጀንሲ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ከተመለከቱት በተጨማሪ የሚከተሉት ግዴታዎች ይኖሩታል፤

(ሀ) የቀጠረውን ሠራተኛ በሥራ የማሰማራት፣

(ለ) የሥራ ውል ፀንቶ ባለበት ጊዜ የሠራተኛን ስምምነት በጽሁፍ ሳያገኝ የሥራ ውል በማቋረጥ ለሌላ ኤጀንሲ ወይም አሠሪ ያለማስተላለፍ፣ ወይም በሥራ ውሉ ከተመለከተው ውጭ የሥራ ቦታ መቀየር፣

(ሐ) በሥራ ውሉ መሠረት የሠራተኛን ደመወዝ እና ሌሎች ጥቅማጥቅሞች በውሉ በተቀመጠው ጊዜ ውስጥ የመክፈልና አስፈላጊዎቹን ማስረጃዎች አደራጅቶ የመያዝ፣

(መ) በኤጀንሲ አማካይነት ቅጥሩ ተፈጽሞ ሥራ ላይ የተሰማራ ሠራተኛ የሥራ ሁኔታ በአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት ውስጥ ተመሳሳይ ሥራ ከሚሠሩ ሌሎች ሠራተኞች ባላነሰ ሁኔታ መጠበቁን የማረጋገጥ፤

(ሠ) በሥራ ላይ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ አስፈላጊውን የሕክምና ዕርዳታ እንዲያገኝ የማድረግ፣

(ረ) የሠራተኛው የሥራ ውል በማናቸውም ምክንያት ሲቋረጥ በአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ ከነምክንያቱ አግባብ ላለው ባለሥልጣን የማሳወቅ፣

(ሠ) ሠራተኛው በሥራ ላይ የአካል ጉዳት ወይም የሞት አደጋ ሲደርስበት አስፈላጊውን ድጋፍ እንዲያገኝ ማድረግ እና የአደጋውን መንሥኤና የተወሰዱ የመፍትሄ እርምጃዎችን ወዲያውኑ አግባብ ላለው ባለሥልጣን የማሳወቅ፣

(ሸ) በሥራ ውሉ ላይ ከተመለከተው የሥራ ቦታ ውጭ የሠራተኛን ስምምነት ሳያገኝ ሠራተኛን አለማዘዋወር፣

(ቀ) በዚህ መመሪያ በአንቀጽ 30 የተመለከተውን የዋስትና ገንዘብ በባንክ የማስቀመጥ፣

3) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) እና (2) የተመለከቱት ግዴታዎች እንደተጠበቁ ሆኖ፣ አሠሪን በተመለከተ በአዋጁና አዋጁን ተከትለው የወጡ ደንቦችና መመሪያዎች ላይ የተቀመጡ ድንጋጌዎች ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ በሚያሠራና በሚያስተዳድር ኤጀንሲ ላይ ተፈጻሚነት ይኖራቸዋል።

27. የሠራተኛው ግዴታዎች

በአዋጁና አዋጁን ተከትለው በወጡ ደንቦችና መመሪያዎች ላይ ሠራተኛን በሚመለከት የተቀመጡ ድንጋጌዎች በኤጀንሲ በተቀጠሩ ሠራተኞች ላይ ተፈጻሚነት ይኖራቸዋል።

28. የአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት ግዴታዎች

አገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በኤጀንሲ አማካኝነት ተቀጥረው ለሥራ የሚሰማሩ ሠራተኞች መብትና ደህንነትን በማስጠበቅ ረገድ የሚከተሉት ግዴታዎች ይኖሩታል።

1) ከኤጀንሲ ጋር በሚደረገው ድርድር እና በሚፈጸመው የአገልግሎት ስምምነት ውል ውስጥ የሠራተኛው መብትና ጥቅም በተገቢው ትኩረት የተሰጠውና የተካተተ መሆኑን የማረጋገጥ፤

2) ሠራተኛው ስለሚሰማራበት ድርጅት የሥራ ባህሪ፣ የድርጅት የሥራ ደንብ እና ሌሎች ሕጎችን እንዲያውቅ የማድረግ፤

3) በሥራ ቦታ የሠራተኛው ደህንነትና ጤንነት መጠበቁን የማረጋገጥ፤

4) በሥራ ቦታ ኃላፊነቱን በሚጠበቀው ደረጃ መወጣት ያልቻለ ወይም የሥነምግባር ጉድለት ያለበት ሠራተኛ ሲያጋጥም ለኤጀንሲው በተገቢው ማስረጃ በማስደገፍ በወቅቱ የማሳወቅ፤

5) በኤጀንሲው አማካኝነት ተቀጥረው በሥራ የተሰማሩ ሠራተኞች መብት፣ ደህንነትና ጥቅም በአዋጁና በዚህ መመሪያ መሠረት እንዲጠበቅ የማድረግ።

29. ስለ የጋራ እና የተናጥል ኃላፊነት

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 26 እና 28 የተመለከቱት የተናጥል ኃላፊነቶች እንደተጠበቁ ሆኖ ኤጀንሲው ከሠራተኞች ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት ለሥራ ያቀረባቸው ሠራተኞች መብት ቢጣስ ኤጀንሲው እና ድርጅቱ በጋራና በተናጠል ተጠያቂ ይሆናሉ።

ክፍል አምስት

ስለዋስትና ገንዘብ እና ኢንሹራንስ

30. ስለዋስትና ገንዘብ

1) ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሰራና የሚያስተዳድር ኤጀንሲ ለሠራተኛው መብት ዋስትና ማስከበሪያ የሚውል የሚከተለውን የገንዘብ መጠን በባንክ በዝግ ሂሳብ ማስቀመጥ አለበት፡፡

(ሀ) እስከ 100 ለሚደርሱ ሠራተኞች 100 ሺህ የኢትዮጵያ ብር፣

(ለ) ከ101-500 ለሚደርሱ ሠራተኞች 250 ሺህ የኢትዮጵያ ብር፣

(ሐ) ከ500 በላይ ለሚደርሱ ሠራተኞች 350 ሺህ የኢትዮጵያ ብር፣

2) አግባብ ያለው ባለሥልጣን ካልፈቀደ በስተቀር በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት በዝግ ሂሳብ የተቀመጠውን ገንዘብ ጉዳዩ የሚመለከተው ባንክ በማናቸውም ሁኔታ መልቀቅ አይችልም፡፡

3) ከኤጀንሲ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት ለሥራ የቀረበ ሠራተኛ መብት አዋጁንና አዋጁን ተከትለው በወጡ ደንቦችና መመሪያዎች መሠረት ኤጀንሲው ባለማክበሩ ጉዳዩ ፍርድ ቤት ቀርቦ በተሰጠ ትዕዛዝ ወይም ውሳኔ መሠረት አግባብ ያለው ባለሥልጣን ተቀማጭ ከሆነው ዋስትና ገንዘብ ላይ ወጪ በማድረግ ለተፈለገው ዓላማ ያውላል፡፡

4) ተቀማጭ የሆነው የዋስትና ገንዘብ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (3) መሠረት በጥቅም ላይ ከዋለ ኤጀንሲው ተቀናሽ የሆነውን ገንዘብ መጠን በ10 የሥራ ቀናት ውስጥ መልሶ መተካት ይኖርበታል፡፡

31. ስለኢንሹራንስ ሽፋን

1) ኤጀንሲው ከሠራተኛው ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ ለሚያሰራውና ለሚያስተዳድረው ሠራተኛ የሕይወትና የአካል ጉዳት ኢንሹራንስ የመግባት ግዴታ አለበት፣

2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተጠቀሰው የኢንሹራንስ ሰነድ የሚሸፍነው ጊዜ የሥራ ውሉ ዘመን ከሚቆይበት ጊዜ ማነስ የለበትም፡፡

ሳሙኤል ግርማ የሕግ አማካሪና ጠበቃ SG SAMUEL GIRMA Samuel Girma Legal Consultant & Attorney

ክፍል ስድስት

ስለ ሥራ ሁኔታ፣ ቁጥጥር እና ሪፖርት

32. ስለ ሥራ ሁኔታ

የሠራተኞች መብትና ደህንነት እንዲጠበቅ በአዋጁ የተደነገጉ የሥራ ሁኔታዎች ከኤጀንሲ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ለሥራ በተሰማሩ ሠራተኞችም ላይ ተፈጻሚነት ይኖራቸዋል።

33. ስለደመወዝ

ኤጀንሲው ከአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት ጋር በሚፈጸመው የአገልግሎት ውል ስምምነት ውስጥ ከተመለከተው ጠቅላላ ክፍያ ላይ ለሠራተኛው የሚከፈለው ደመወዝ ከሰማኒያ በመቶ (80%) ማነስ የለበትም።

34. ስለ ቁጥጥር

በአዋጁ አንቀጽ 178/1 መሠረት አግባብ ያለው ባለሥልጣን የሚመድበው የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ በአዋጁ ከተሰጠው ሥልጣንና ተግባር በተጨማሪ የሚከተሉት ሥልጣንና ተግባራት ይኖሩታል፤

1) ለኤጀንሲ የሥራ ፈቃድ ከመስጠቱ ወይም ከመታደሱ ወይም ነባሩን የቢሮ አድራሻ ከመለወጡ በፊት የተሟላ ቢሮ፣ የምልመላ ሥርዓትና የቅድመ ቅጥር ገለፃና የምክር አገልግሎት መስጫ ቦታና ባለሙያ ማሟላቱን የማረጋገጥ፤
2) የአዋጁን ድንጋጌዎች ወይም ይህን መመሪያ ኤጀንሲው መተላለፉን ራሱ ሲረዳ ወይም ጥቆማ ሲደርሰው ተገቢውን ቁጥጥር በማድረግ ማጣራት፤
3) ሕገ ወጥ የሠራተኛ ምልመላና ቅጥር ተግባር እንዳይከናወን ቁጥጥር የማካሄድ።

35. ሪፖርት ስለማቅረብ

ማንኛውም ኤጀንሲ የመዘገባቸውን ሥራ ፈላጊ አመልካቾች፣ የተገኙ ክፍት የሥራ ቦታዎች እና የተቀጠሩ ሠራተኞች ዝርዝር መረጃዎችን በየሦስት ወሩ አግባብ ላለው ባለሥልጣን ሪፖርት ማቅረብ አለበት።

ክፍል ሰባት

በኤጀንሲ ስለሚፈጸሙ ጥፋቶችና ስለሚወሰዱ ዕርምጃዎች

36. አስተዳደራዊ ጉዳዮችን የመወሰን ሥልጣን

አግባብ ያለው ባለሥልጣን አዋጁ ወይም ይህ መመሪያ በመጣሱ ምክንያት የሚቀርቡ አስተዳደራዊ ጉዳዮችን የመስማትና የመወሰን ሥልጣን ይኖረዋል።

37. የጥፋት ዓይነቶችና የሚወሰዱ እርምጃዎች

1) ከሚከተሉት ጥፋቶች አንዱን መፈጸም የማንኛውንም ኤጀንሲ ፈቃድ ዕገዳን ያስከትላል፤

(ሀ) አግባብ ያለው ባለሥልጣን ቁጥጥር እንዲያካሂድ የመደበውን የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ ሥራ ማሰናከል ወይም ለማሰናከል መሞከር፤

(ለ) አግባብ ላለው ባለሥልጣን በቅድሚያ ሳያሳውቅ ሥራ አስኪያጅ ወይም የአመራር ቦርድ አባል መሾም ወይም ሠራተኛ መቅጠር፤

(ሐ) አግባብ ያለው ባለሥልጣን የሚጠይቃቸውን የተመዘገቡ ሥራ ፈላጊዎች፣ የተገኙ ክፍት የሥራ ቦታዎች፣ የተቀጠሩ ሠራተኞች፣ በተለያዩ ምክንያቶች ከሥራቸው የተለዩ ሠራተኞች ዝርዝር እና ሌሎች ተያያዥነት ያላቸው መረጃዎችን በወቅቱ አለማሳወቅ፤

(መ) ፈቃዱን ሥራውን በሚያካሂድበት ቢሮ ውስጥ ግልጽ ሆኖ ሊታይ በሚችልበት ቦታ አለማኖር፤

2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ከተመለከቱት በተጨማሪ ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሠራና የሚያስተዳድር ኤጀንሲ ከሚከተሉት ጥፋቶች አንዱን ቢፈጽም የፈቃድ ዕገዳን ያስከትላል፤

(ሀ) በኤጀንሲው አማካኝነት በሥራ የተሰማራው ሠራተኛ መብት በመጣሱ ምክንያት ለሚቀርበው አቤቱታ መፍትሄ አለመስጠት፤

(ለ) የሠራተኛውን ደመወዝ እና ሌሎች ጥቅማጥቅሞችን መያዝ ወይም በወቅቱ ያለመክፈል፤

(ሐ) አንድን ሠራተኛ በሥራ ውሉ ከተመለከተው የሥራ ቦታ ውጭ ያለፈቃዱ ወደ ሌላ ቦታ ማዛወር፣

(መ) ሠራተኛው የአካል ጉዳት ወይም የሞት አደጋ ሲደርስበት የአደጋውን መንስኤና የተወሰዱ የመፍትሄ እርምጃዎችን ወዲያውኑ በማጣራት አግባብ ላለው ባለሥልጣን አለማሳወቅ፤

3) ከሚከተሉት ጥፋቶች አንዱን መፈጸም የማንኛውንም ኤጀንሲ ፈቃድ ስረዛን ያስከትላል።

(ሀ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 14 ንዑስ አንቀጽ (6) መሠረት ፈቃድ በ30 የሥራ ቀናት ውስጥ ሳይታደስ ሲቀር፤

(ለ) ፈቃድን በተሳሳተ መረጃ ማግኘት ወይም ማሳደስ፤

(ሐ) ሕገ-ወጥ የሠራተኛ ምልመላና ስምሪት ተግባር መፈጸም፤

(መ) የተሰጠውን ፈቃድ በዚህ መመሪያ ከተመለከተው ውጭ ለሌላ ማስተላለፍ ወይም ባለቤትነትን መቀየር፤

(ሠ) ሥራና ሠራተኛ ማገናኘትን ምክንያት በማድረግ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ከሠራተኛ ገንዘብ በጥሬም ሆነ በዓይነት መቀበል፤

(ረ) በተሰጠው ፈቃድ ከተመለከተው የአገልግሎት ዓይነት ወይም የሥራ ቦታ ውጭ መሥራት፤

(ሰ) በዚህ አዋጅ፣ በሌላ ሕግ ወይም በፍርድ ቤት ውሳኔ በሥራ ስምሪት አገልግሎት አሰጣጥ እንዳይሰማራ የተከለከለ ሰው በኤጀንሲው ሥራ ውስጥ እንዲሳተፍ ማድረግ፤

(ሸ) ሠራተኛን ለመመልመልና ለሥራ ለማሰማራት ሲባል የተሳሳተ ወይም የተጋነነ መረጃ መስጠት ወይም ማስታወቂያ ማውጣት፤

(ቀ) ሠራተኛን በማታለል ወይም በማስገደድ ባለመብት የሆነበትን ጥቅሞች እንዲተው ማድረግ።

4) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (3) ከተመለከቱት በተጨማሪ ከሠራተኛ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ሠራተኛውን ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት በማቅረብ የሚያሠራና የሚያስተዳድር ኤጀንሲ ከሚከተሉት ጥፋቶች አንዱን ቢፈጽም የፈቃድ ስረዛን ያስከትላል፤

(ሀ) በሥራ ውሉ ከተመለከተው የሥራ ቦታ ውጭ ሠራተኛን ለሥራ ማሰማራት፤

(ለ) ሠራተኛን በፀደቀው የሥራ ውል ከተመለከተው አሠሪ ውጭ ለሌላ አሠሪ ማስተላለፍ፤

(ሐ) ቀድሞ የተደረገውን የሥራ ውል የሠራተኛ ስምምነት ሳያገኝ በሌላ መተካት ወይም መቀየር፤

38. ጊዜያዊ እርምጃ ስለመውሰድ

አግባብ ያለው ባለሥልጣን በመታየት ላይ ያለ ጉዳይ ውሳኔ እስከሚያገኝ ድረስ በሚከተሉት ምክንያቶች የኤጀንሲውን ፈቃድ አግዶ ያቆያል፤

(1) አቤቱታ የቀረበበት ኤጀንሲ በአካል እንዲቀርብ ወይም አስፈላጊውን ሰነድ እንዲያቀርብ ትዕዛዝ ደርሶት ይህንኑ ካልፈፀመ፤

(2) ኤጀንሲው ሥራውን ቢቀጥል ለሥራ በሚያሰማራቸው ሠራተኞች ላይ የከፋ የመብት ጥሰት ወይም ብዝበዛ የሚያስከትል መሆኑ በማስረጃ ሲረጋገጥ፤

(3) አዋጁ ወይም ይህ መመሪያ በተጠሪው ኤጀንሲ ስለመጣሱ የሚያስረዳ ማስረጃ ከቀረበ።

39. አስተዳደራዊ እርምጃ

1) ማንኛውም ኤጀንሲ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 36 ንዑስ አንቀጽ (1) የተመለከተው ጥፋት መፈጸሙ ሲረጋገጥ፣

(ሀ) ድርጊቱ ለመጀመሪያ ጊዜ የተፈጸመ ከሆነ ለሦስት ወር፣

(ለ) ድርጊቱ ለሁለተኛ ጊዜ የተፈጸመ ከሆነ ለስድስት ወር፣

ፈቃዱ ይታገዳል።

2) ማንኛውም ኤጀንሲ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 37 ንዑስ አንቀጽ (1) የተጠቀሰውን ጥፋት ለሦስተኛ ጊዜ ወይም በአንቀጽ 37 ንዑስ አንቀጽ (2) የተመለከተውን ማንኛውንም ጥፋት መፈጸሙ ሲረጋገጥ ፈቃዱ ይሰረዛል።

3) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 37 ንዑስ አንቀጽ (2) ከፊደል ተራ (ለ) እስከ (መ) ከተዘረዘሩት ጥፋቶች አንዱን መፈጸም ከአስተዳደራዊ እርምጃ በተጨማሪ በአዋጁ አንቀጽ 187 ንዑስ አንቀጽ 3 የተመለከተው ቅጣት ተፈጻሚ ይሆናል።

40. ስለ ይግባኝ

1) ፈቃዱ እንዲታገድ ወይም እንዲሰረዝ አግባብ ያለው ባለስልጣን በሰጠው ውሳኔ ቅር የተሰኘ ኤጀንሲ ውሳኔ በደረሰው በ15 ቀናት ውስጥ እንደአግባቡ ለፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ወይም ለክልል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ይግባኝ ሊያቀርብ ይችላል፣

2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት በይግባኝ የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል።

41. የፈቃድ መታገድ ወይም መሰረዝ የሚያስከትለው ውጤት

1) ፈቃዱ የታገደበት ወይም የተሰረዘበት ኤጀንሲ ሥራና ሠራተኛ የማገናኘት ተግባሩን ያቆማል፣
2) በዚህ መመሪያ መሠረት ፈቃዱ የተሰረዘበት ኤጀንሲ እርምጃው በተወሰደ በአምስት የሥራ ቀናት ውስጥ ፈቃዱን አግባብ ላለው ባለሥልጣን ይመልሳል፣
3) አግባብ ያለው ባለሥልጣን በማናቸውም ምክንያት የኤጀንሲን ፈቃድ ሲሰርዝ ወይም ሲያግድ ይህንኑ ለሚመለከታቸው አካላትና ለሕብረተሰቡ አመቺ በሆነ መንገድ ያሳውቃል፣
4) ፈቃድ የታገደበት ወይም የተሰረዘበት ኤጀንሲ ለሥራ ያሰማራቸው ሠራተኞች ከሚያነሱት የመብት ጥያቄ ነጻ አያደርገውም፡፡

ክፍል ስምንት
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

42. በማህበር የመደራጀት መብት

ከኤጀንሲ ጋር የሥራ ውል በመፈጸም ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት ለሥራ የሚቀርቡ ሠራተኞች በአዋጁ አንቀጽ 113/1 መሠረት እንደማንኛውም ሠራተኛ በማኅበር የመደራጀትና የመደራደር፣ የማኅበር አባል የመሆንና የመሳተፍ መብት አላቸው፡፡

43. ስለ ሥራ ክርክር አፈታት

በሠራተኛ እና በኤጀንሲ መካከል ካለው የሥራ ግንኙነት በመነጨ የሚነሳ ማናቸውም የመብትና የጥቅም ክርክር ጉዳይ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳ አዋጅ መሠረት በተቋቋመ የሥራ ክርክር ችሎት ይታያል፡፡

44. ክልከላ

የሚከተሉትን ድርጊቶች መፈጸም የተከለከለ ነው፡፡

1) ማንኛውም ሰው ከአንድ ኤጀንሲ በላይ ባለቤት፣ የቦርድ አመራር ወይም ሠራተኛ ሆኖ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ መሥራት፣
2) ሥራና ሠራተኛ ማገናኘትን ምክንያት በማድረግ ከሠራተኛ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ገንዘብ በጥሬም ሆነ በዓይነት መቀበል፣

3) ሠራተኞች በአዋጁ አንቀጽ 113/1 መሠረት በማኅበር እንዳይደራጁ፣ የማኅበር አባል እንዳይሆኑና እንዳይሳተፉ ማድረግ፤

4) አግባብ ካለው ባለሥልጣን ፈቃድ ሳያገኝ መሥራት።

45. ተጠያቂነት

ማንኛውም ሰው፤

1) የአገልግሎት ተጠቃሚው ድርጅት ያወጣውን ጨረታ በማሸነፍ ከሚገባ የአገልግሎት ውል ስምምነት የሚገኘውን ኮሚሽን ዝቅ በማድረግ ሠራተኞች ሊያገኙት የሚገባቸውን ደመወዝና ጥቅማጥቅም የቀነሰ እንደሆነ፤

2) ከሠራተኞች ላይ የሚቀነሰውን የማህበራዊ ዋስትና እና የገቢ ግብር ወቅቱን ጠብቆ ለሚመለከታቸው አካላት ክፍያ በመፈጸም መረጃ ለሚጠይቁ ሠራተኞች ተገቢውን ማስረጃ ያላሳወቀ ወይም የከለከለ እንደሆነ፣

አግባብ ባለው ሕግ ተጠያቂ ይሆናል።

46. ስለይርጋ

በዚህ መመሪያ መሠረት ከሥራ ግንኙነት በመነጨ ምክንያት የሚቀርብ ማንኛውም አሥተዳደራዊ አቤቱታ ጥፋቱ ከተፈጸመበት ወይም ጥፋቱ መፈጸሙ ከታወቀበት ቀን አንስቶ አንድ ዓመት ድረስ አግባብነት ላለው ባለሥልጣን ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል።

47. የመተባበር ግዴታ

ማንኛውም ሰው ለዚህ መመሪያ አፈጻጸም የመተባበር ግዴታ አለበት።

48. ተፈጻሚነት የሌላቸው ሕጎች

1) የሥራና ሠራተኛ ማገናኘት አገልግሎት አዋጅ ቁጥር 632/2001ን ለማስፈጸም ወጥቶ የነበረው መመሪያ በዚህ መመሪያ ተሽሯል።

2) ከዚህ መመሪያ ጋር የሚቃረን ማንኛውም መመሪያ ወይም ልማዳዊ አሠራር በዚህ መመሪያ በተሸፈኑ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖረውም።

49. መመሪያውን የማሻሻል ሥልጣን

ሚኒስቴሩ አስፈላጊ ሆኖ ባገኘው ጊዜ ሁሉ ይህን መመሪያ ሊያሻሽለው ይችላል።

ሳሙኤል ግርማ
የሕግ አማካሪና ጠበቃ
SG
Samuel Girma
Legal Consultant & Attorney

0911-19-02-99