



DECENT WORK CHECK
ETHIOPIA 2025

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

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

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Ethiopia. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

Bibliographical information

WageIndicator Foundation, June 2025. *Ethiopia Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

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

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

ይዘቶች

መግቢያ	1
በስራና በሥራ ላይ ዋነኛው ህገ-ደንብ	2
01/13 ስራና ደመወዝ.....	3
02/13 ማካካሻ እና የስራ ሰአት	5
03/13 የአመት እረፍትና በህዝባዊ በአላት ቀናት መስራት	7
04/13 የስራ ኮንትራቶች እና ስንብት.....	9
05/13 የቤተሰብ ሀላፊነቶች	15
06/13 እናትነት በስራ ላይ	17
07/13 የስራ ላይ ጤናና ደህንነት	19
08/13 የህመም ፈቃድ እና በስራ ምክናያት የሚመጣ ጉዳት ካላ.....	22
09/13 ማህበራዊ ዋስትና.....	25
10/13 በስራ ቦታ የሰራተኛ ፍትህዊ አያያዝ	27
11/13 ህፃናት በስራ ቦታ	30
12/13 የግዳጅ ስራ	32
13/13 የሰራተኛ ማህበር መብቶች	34
መጠይቅ	37



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

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, the Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work.” The work makes abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

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

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

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

በሰራና በሥራ ላይ ዋነኛው ህገ-ደንብ

1. የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ መንግስት 1994
2. የወንጀለኛ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 414/2004
3. የፍትሕ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 ዓ.ም
4. በ1975 የወጣው እና በ1996 የተሻሻለው የህዝባዊ ክብረ በዓላት እና እረፍት ቀናት አዋጅ::
5. የአሰሪና ሰራተኛ ዓዋጅ ቁ.1156/2019
6. 2022 የወጣው የማህበረሰብ አቀፍ የጤና መድሃኒት አዋጅ ቁጥር 1273
7. የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1268/2022
8. ለወጣት ሰራተኞች የተከለከሉ ሥራዎች ዝርዝር እንደገና ለመወሰን የወጣ መመሪያ ቁጥር 813/2021
9. ህገወጥ የሰው ማዘዋወር መከላከልና ማቆም በማጭበርበር/በማዘዋወር አዋጅ ቁጥር 909/2015

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

01/13 ስራና ደመወዝ

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለድ) ስምምነት

ስለዝቅተኛ ደመወዝ ስምምነት 131 /1970/
መደበኛ ክፍያ እና ክፍያዎችን ማስከበር ስምምነት 95/1949/ እና 117/1962/

እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ ኢትዮጵያ አልተቀበለቻቸውም

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

ለሰራተኛው የሚከፈል ዝቅተኛው ደመወዝ፣ ሰራተኛውንና የቤተሰቡን ኑሮ አስፈላጊ የሆኑ ወጪዎችን የሚሸፍን መሆን አለበት። በተጨማሪም ሌሎች ማህበራዊ ቡድኖች የሚያገኙትን ደመወዝና የኑሮ ደረጃ በተቻለ መጠን ያገናዘበ መሆን አለበት።

ደመወዝ በየእለቱ፣ በየሳምንቱ፣ በየሁለት ሳምንቱ ወይም በየወሩ በመደበኛነት መክፈል አለበት።

ስራና ደመወዝን የተመለከቱ ደንቦች:

- የአሰሪና ሰራተኛ ዓዋጅ ቁ. 1156/2019

አነስተኛ የክፍያ ወለል

ብሔራዊ የሆነ አነስተኛ የክፍያ ወለል የለም። አነስተኛ ክፍያ ያለው በመንግስት ዘርፍ ብቻ ሲሆን ይህም 4760 ብር /36.20 የአሜሪካን ዶላር/ አካባቢ ነው። አንዳንድ መንግስታዊ ተቋማት የራሳቸውን አነስተኛ የክፍያ መጠን ያስቀምጣሉ።

በአዲሱ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ የሚኒስትሮች ምክር ቤት የደመወዝ ቦርድን ስልጣንና ሃላፊነት ደንብ ሲያወጣለት፣ ቦርዱ ዝቅተኛ የደመወዝ ክፍያን ይመለከታል። የደመወዝ ቦርድ የመንግሥት፣ የአሠሪና ሠራተኛ ተወካዮች እንዲሁም ሌሎች ባለድርሻ አካላትን ያካትታል። የደመወዝ ቦርድ የሃገሪቱ የኢኮኖሚ እድገት፣ የሥራ ገበያ ሁኔታ እና የመሳሰሉትን እያስጠና ዝቅተኛ ደመወዝ በየጊዜው ይከልሳል።

የመንግሥት ሠራተኞች መነሻ የደመወዝ ወለል የተወሰነው በብሔራዊ ደረጃ ሆኖ በሠራተኛ አገልግሎት ዓይነትና በሙያ ደረጃ ነው። በሚኒስትሮች ምክር ቤት ውሳኔ ላይ ተመሥርቶ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሲቭል ሠርቪስ ሚኒስቴር እንደገለጸው የመነሻ ደመወዝ ወለል ከሌሎች የደመወዝ ደረጃዎች ጋር እንደ ሠራተኛው የሙያና የአገልግሎት ዓይነት የሚከፈል ነው። የመነሻ ደመወዝ ወለል የሚሰላውም በቀን፣ በሰዓት፣ በሳምንት እና በወር ነው።

የሠራተኛ እና ክህሎቶች ሚኒስቴር (MOLS) ለሠራተኛ ቁጥጥር እና የሠራተኛ ሕጎችን መከበራቸውን የሚረጋገጥ ኃላፊነት አለበት። ሰራተኞች በአቅራቢያቸው ለሚገኝ የሰራተኛ ቢሮ ቅሬታ ማቅረብ ይችላሉ።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 55(2)

አሁን ስራ ላይ ያለው አነስተኛ የክፍያ ወለል በአነስተኛ ክፍያ መደብ ስር ይገኛል።

መደበኛ ክፍያ

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሰረት ክፍያ ማለት ሰራተኛው/ዋ በስራ ቅጥር ውሎ መሰረት ለሚሰራው/ለምትሰራው ማግኘት ያለበት/ባት መደበኛ ክፍያ ነው። ክፍያዎች ከትርፍ ሰዓት ማካካሻ፣ አበሎች፣ ጉርሻ፣ ኮሚሽኖች፣ ከደንበኞች ከሚሰጥ የአገልግሎት ክፍያ እና ለተጨማሪ ስራ ከሚከፈሉ ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች ውጪ ናቸው። ክፍያዎች በአሰሪው አማካኝነት ተቋርጦ ስራ መስራት የማይቻል (ማለትም ቁሳቁሶች እና ጥሬ እቃዎችን ማቅረብ በማቆሙ) ካልሆነ በስተቀር ክፍያዎች ሰራተኛው/ዋ ለሰራው/ችው ስራ ብቻ የሚከፈሉ ናቸው። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ፣ አሠሪዎች የተለየ ስምምነት ከላደረጉ

በስተቀር፣ ደሞዝ በስራ ቀንና በስራ ቦታ በጥሬ ገንዘብ እንዲከፍሉ ያስገድዳል። የመክፈያ ቀን (ቀድሞውኑ የተወሰነበት ካልሆነ ስተቀር)፣ በየሳምንቱ የአረፍት ቀን ወይም በህዝባዊ በዓል ላይ የሚውል ከሆነ፣ ደመወዙ የሚከፈለው ከሳምንቱ የአረፍት ቀን ወይም ከበአሉ በፊት ባለው የስራ ቀን ነው። ደመወዝ የሚከፈለው በቀጥታ ለሠራተኛው ወይም በሠራተኛው ለተፈቀደለት ሰው ነው። ደሞዝ በአይነት ሊከፈል ይችላል፤ ነገር ግን በጥሬ ገንዘብ ከሚከፈለው ደሞዝ ከ30% በላይ ሙብለጥ የለበትም።

አሰሪው ለሠራተኛው ደመወዙንና ሌሎች ክፍያዎችን በዚህ አዋጅ ወይም በህብረት ስምምነት መሠረት የመክፈል ግዴታ አለበት። የደመወዝ ክፍያ የሚፈጸምበት ጊዜ በህግ፣ በህብረት ስምምነት፣ በስራ ደንብ ወይም በስራ ውል በተወሰነው መሰረት ይሆናል።

በአጠቃላይ አሰሪው በህጉ ወይም በህብረት ስምምነት ወይም በስራ ደንቦች ካልተደነገገ ወይም በፍርድ ቤት ትእዛዝ ወይም በሰራተኛው የጽሑፍ ስምምነት ካልሆነ በስተቀር ክፍያዎችን መቀነስ/መቁረጥ አይችልም። ከላይ በተዘረዘሩት ምክንያቶች የሚቀነስበት ከሆነ፣ የሚቀነሰውም መጠን ሰራተኛው በየወሩ ከሚከፈለው ክፍያ 1/3ኛ ሙብለጥ የለበትም። አሰሪው የሰራተኛው ፊርማ ያለበት ልዩ ስምምነት ከሌለ በስተቀር በመዝገቡ ውስጥ ያልተጣራ ክፍያ፣ የክፍያዎችን ስሌት ዘዴ፣ ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች፣ የተቀናሽ መጠን እና አይነት እና የተጣራ ክፍያ እና ሌሎች አግባብነት ያላቸው መግለጫዎችን የሚያሳይ የክፍያ መዝገብ የመያዝ ግዴታ አለበት። እንዲህ አይነቱ መዝገብ ለሁሉም ሰራተኞች ተደራሽ መሆን እና ሰራተኛው ጥያቄ ሲያቀርብ አሰሪው/ስሌቱ ይብራራለታል።

ኢትዮጵያ ውስጥ ለ13ኛ ወይም ለ14ኛ ወር ደመወዝ ወይም ለሌላ የግዴታ ጉርሻ ምንም አይነት ህጋዊ መስፈርት የለም። እነዚህ ክፍያዎች በድርጅቱ የሥራ ሕግ ወይም በጋራ ስምምነት መሠረት ሊደረጉ ይችላሉ።

የኢትዮጵያ መንግስት በሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ሐምሌ 2011 ዓ.ም የፀደቀውን አዲሱን የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 (1156/2019) ነጻሴ 30 2011 ዓ.ም አሳትሟል። አዲሱ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 (1156/2019)፣ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጆችን ቁጥር 377/1996፣ 466/1997፣ 494/1998 እና የሥራና ሠራተኛ ማገናኘት አገልግሎት አዋጅ ቁጥር 632/2001 ይሽራል።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 53-60

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

02/13 ማካካሻ እና የሥራ ሰዓት

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለድ) ስምምነት

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

እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ ኢትዮጵያ አልተቀበለቻቸውም።

በአለም አቀፍ የሥራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

የትርፍ ሰዓት ስራ መቅረት አለበት። ማስቀረት ካልተቻለ ግን ተጨማሪ ክፍያ ይከፈላል፤ ለሰዓት ተጨማሪ ሰዓት በትንሹ መሠረታዊው የሰዓት ክፍያ እንዲሁም ስራተኛው የሚገባው ሌሎች ተጨማሪ ጥቅማ ጥቅሞች በሙሉ መከፈል አለበት። በዓለም አቀፍ የሥራ ድርጅት ስምምነት 01 መሠረት፡ የትርፍ ሰዓት ክፍያ ከመደበኛው ክፍያ ከአንድ ከሩብ እጅ (125%) ማነስ የለበትም።

የማታ/የምሽት/የሌሊት ስራ ማለት ከእኩል ሌሊት እስከ ጧት/ንጋቱ 11:00 ሰዓት ያለውን የጊዜ ልዩነት ጨምሮ ለተከታታይ ከሰዓት (07) ሰዓታት ያላነሰ ጊዜ ውስጥ የሚከናወኑ ስራዎች በሙሉ ማለት ነው። የምሽት ጊዜ ስራተኛ ማለት ለሚሰራው ስራ ከተወሰነው ገደብ (ቢያንስ 3 ሰዓት) በላይ የሆነ ከፍተኛ የሰዓት የምሽት ስራ አፈፃፀም የሚጠየቅ ስራተኛ ነው። ኮንቬንሽን 171 የምሽት ስራተኞች በአጠረፍ የሥራ ጊዜ ወይም ከፍ ያለ ክፍያ ወይም ሌሎች ተመሳሳይ ጥቅማ ጥቅሞች እንዲከፈላቸው ይጠይቃል። ተመሳሳይ ድንጋጌዎች በምሽት/በሌሊት ስራ ምክረ-ሀሳብ/የውሳኔ ሃሳብ ቁጥር 178/1998 ላይ ይገኛል።

አንድ ስራተኛ፡ በብሔራዊና ሀይማኖታዊ በአል ቀን ከሰራ ካሳ/ማካካሻ ማግኘት አለበት። ሆኖም፡ የክፍያ ካሳው መብት እስካልተተወ ድረስ፡ ማካካሻው የግድ የግድ በዚያው ሳምንት ላይሆን ይችላል።

አንድ ስራተኛ በሳምንት የመጨረሻ ቀናት መስራት ካለበት፡ በምትኩ የ24 ተከታታይ ሰዓታት የዕረፍት ጊዜ የማግኘት መብት አለው። ይህ የግድ በሳምንት መጨረሻ መሆን የለበትም፡ ነገር ግን ቢያንስ በሚቀጥለው ሳምንት ውስጥ መሆን አለበት። በተመሳሳይም አንድ ስራተኛ በህዝባዊ በአል ቀን መስራት ካለበት፡ ምትክ የዕረፍት ቀን ሊሰጠው የግድ ነው። አንድ ስራተኛ በህዝባዊ በአል ቀን ወይም በሳምንት መጨረሻ ቀናት በመስራቱ የሚያገኘው ከፍ ያለ ክፍያ፡ ዕረፍት የማግኘት መብቱን አያስቀረውም።

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

በማካካሻ እና የስራ ሰዓት ድጋግ ደንብ:

- የአሰሪና ሰራተኛ ዓዋጅ ቁ. 1156/2019

የትርፍ ሰዓት ስራ ክፍያ

መደበኛ የስራ ሰዓት በቀን 8 ሰዓት እንዲሁም በሳምንት 48 ሰዓት ነው። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ «መደበኛ የስራ ሰዓት» ማለት ሰራተኛው በትክክል ስራውን የሚሰራበት ወይም እራሱን ለስራ ዝግጁ አድርጎ በህጉ፣ በህብረት ስምምነት ወይም በስራ ደንቦች መሰረት በስራ ቦታ የሚገኝበት ሰዓት ማለት እንደሆነ ይገልጻል። በሚኒስቴሩ መመሪያ መሰረት ለኢኮኖሚ ዘርፎች፣ ለኢንዱስትሪዎች ወይም ልዩ የስራ ሁኔታዎች ባሉባቸው ስራዎች የሰራተኛው ደመወዝ ሳይቀነስ በሰራተኛው የስራ ሰዓት ሊቀነስ ይችላል። የስራ ሰዓቶች ለሳምንቱ የስራ ቀናት እኩል ይደለዳሉ። ነገር ግን የስራው ባህሪ ሲያስገድድ በማናቸውም የሳምንቱ የስራ ቀናት ሰዓቶችን ማሳጠርና ልዩነቱን ለተቀሩት ቀናት ማደላደል ይቻላል። የስራ ሰዓታት በቀን እስከ 10 ሰዓታት ማራዘም ይቻላል።

በሕብረት ስምምነት ወይም በሥራ ሕጎች ካልተገለፀ በስተቀር መደበኛ የሥራ ሰዓት ገደብ ለንግድ ተጓዥነት ወይም ተወካዮች ተፈጻሚ አይሆንም።

ከመደበኛ የሥራ ሰዓት በላይ የሚሠራ ሥራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ነው። በአደጋ ጊዜ (አደጋ ሲደርስ ወይም የሚደርስ መሆኑ ሲያሰጋ) ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም፣ በአስቸኳይ መሰራት ያለበት ሥራ ሲያጋጥም እና በማያቋርጥና ተከታታይ ሥራ ላይ ከሥራ የቀሩ ሠራተኞችን ለመተካት ካልሆነ በስተቀር አንድ ሠራተኛ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዲሠራ አይገደድም። የትርፍ ሰዓት ሥራ በቀን ከ4 ሰዓት ወይም በሳምንት ከ12 ሰዓት ላይበልጥ ይችላል። አንድ ሰራተኛ በስራ ቀናት እንዲሰራ ከተወሰነው መደበኛ የስራ ሰዓት ማለትም በቀን 8 ሰዓት እና በሳምንት 48 ሰዓት ውጭ ቢሰራ ከመደበኛ ደመወዙ በተጨማሪ ቀጥሎ በተመለከተው ይከፈለዋል።

- ከንጋቱ 12 ሰዓት እስከ ምሽቱ 4 ሰዓት ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራ በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በ150 % ተባዝቶ ይከፈላል
- ከምሽቱ 4 ሰዓት እስከ ንጋቱ 12 ሰዓት ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በ175 % ተባዝቶ ይከፈላል
- በሳምንት የዕረፍት ቀን የሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛው ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በ200% ተባዝቶ

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 61-68

የምሽት ስራ ክፍያ

በአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ መሠረት የምሽት ስራ ከምሽት 4 ሰዓት እስከ ንጋቱ 12 ሰዓት የሚሠራ ሥራ ማለት ነው።

በአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጁ ላይ አሰሪዎቹ ለምሽት ሠራተኞች ክፍያ እንዲፈፀሙ የሚያደርግ አንቀፅ የለም። ከፍተኛ ክፍያዎች የሚፈፀሙት የቀን ሠራተኞች ሆነው በምሽት ትርፍ ስራ ለሚሠሩ ነው። ማካካሻ ክፍያዎችን ለመክፈል የሚያስገድድ የተለየ ድንጋጌ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ውስጥ የለም። የምሽት ሰዓታት ትርፍ ሰዓታት ከሆኑ ለሠራተኛው የመደበኛውን ክፍያ 150% ማግኘት አለበት።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 68

በምትክ የሚሰጥ ዕረፍት

ከባድ የስራ መስተጓጎልን ለማስወገድ ሲባል፣ ሰራተኞች በአደጋ ምክንያት (አደጋ ሲኖር ወይም አደጋ ይደርሳል ተብሎ ሲገመት)፣ ወይም ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም ወይም አስቸኳይ ስራ ሲኖር፣ በሳምንት የአረፍት ቀን ወይም በህዝባዊ በዓል ቀን ስራ እንዲሰሩ ሊደረጉ ይችላሉ።

አንድ ሰራተኛ ማካካሻ የሚያገኝበት የበዓል ቀን ከመድረሱ በፊት የስራ ውሉ/ሷ ቢቋረጥ ማካካሻ የሚያገኝ/የምታገኝ ይሆናል። በህዝባዊ በዓላት ቀናት ለሚሰሩ ሰራተኞች የሚሰጥ የምትክ ዕረፍት ጊዜን የተመለከተ ድንጋጌ ግን የለም።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 75

የሳምንት መጨረሻ / የህዝባዊ በዓላት ስራ ማካካሻ ክፍያ

ሰራተኞች በሳምንት የአረፍት ቀናት ወይም ህዝባዊ በዓል ቀናት እንዲሰሩ ሊደረጉ ይችላሉ። እንዲህ አይነቱ ሁኔታ ሲኖር፣ ማለትም ሰራተኞቹ በህጋዊ/ህዝባዊ በዓላት ቀናት እንዲሰሩ ከተደረገ፣ የማካካሻ ክፍያ መደበኛ የሰዓት ክፍያቸው ከሚከፈላቸው በ200% ተባዝቶ ይከፈላቸዋል።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 75

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

03/13 የአመት እረፍትና በህዝባዊ በአላት ቀናት መስራት

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለም) ስምምነት

ስምምነት 132 /1970/ በዓላት ከክፍያ ጋር ስምምነት
ስምምነት 14 /1921/ ፣ 47 /1935/ እና 106 /1957/ ለሳምንታዊ የእረፍት ቀናት። በተጨማሪ ለተለያዩ ኢንዱስትሪዎች የተለያዩ ስምምነቶች ስራ ላይ ይውላሉ።

ኢትዮጵያ ስምምነት 14 እና 106ን ተቀብላለች

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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

አንድ ሰራተኛ በብሔራዊና በአፌሴል በሚታወቁ ህዝባዊ በዓላት ወቅት ከሙሉ ክፍያ ጋር ዕረፍት ማግኘት አለበት

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

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

የአመት እረፍት ና በዓላትን የተመለከቱ ደንቦች:

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 1156/2019
- የህዝብ በዓላት እና የእረፍት ቀን አዋጅ 1975፣ በ1996 የተሻሻለ

ከክፍያ ጋር ዕረፍት/ አመታዊ ፈቃድ

ለመጀመሪያ አንድ ዓመት የአገልግሎት ጊዜ፡ ሠራተኞች 16 የሥራ ቀናት፤ እንዲሁም ከአንድ ዓመት በላይ ለተበረከተ አገልግሎት፡ ለእያንዳንዱ ሁለት የአገልግሎት ዓመታት፡ አንድ የሥራ ቀን እየተጨመረ የዓመት ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣል። 5 አመት አገልግሎት ያለው ሰራተኛ 18 የሥራ ቀናት ከክፍያ ጋር የዓመት ፈቃድ ያገኛል (1 ተጨማሪ ቀን በየሁለት ዓመት)።

አንድ ሠራተኛ የመጀመሪያውን የዓመት እረፍት ከአንድ ዓመት አገልግሎት በኋላ የመውሰድ መብት ሲኖረው፤ ቀጣዩንና ተከታዮቹን የዓመት እረፍት ቀጣሪው በሚያዘጋጀው የጊዜ ሰሌዳ መሠረት ሰራተኛው ከፈለገ/ገኝ እና መደበኛ ስራውን በአግባቡ እንዲሰራ አስፈላጊ ሲሆን በእያንዳንዱ የካሌንደር ዓመት ውስጥ ሊወሰድ ይችላል።

: አንድ ሠራተኛ በአሰሪው ፍቃድ እረፍቱን በሁለት በመክፈል ለመውሰድ ወይም እስከ ሁለት ዓመት ድረስ እንዲያስተላልፍለት አሰሪውን ሊጠይቅ ይችላል። ነገር ግን እንዲህ አይነቱ ለውጥ ሁለት ተከታታይ አመታት ሊበልጥ አይችልም።

አንድ ሰራተኛ የአመት ፍቃድ መብቱን ሳይጠቀም የስራ ውሉ ቢቋረጥ በአገልግሎት ዘመናት ርዝማኔ ጋር ተመጣጣኝ የሆነ የእረፍት ማካካሻ ይደረግለታል/ላታል። ከዚህ ድንጋጌ በተጨማሪ ለአመት እረፍት ማካካሻ የሚሰጥ ወይም የሚከፈልበት የአመት እረፍት መብትን የሚሸር ወይም የሚሰርዝ ወይም የሚያስቀር ማንኛውም ስምምነት፣ የህብረት ስምምነት ወይም ሌላ ስምምነት ውድቅ እና ተቀባይነት የለለው ነው። አንድ ሰራተኛ በአመት እረፍቱ ጊዜ ቢታመም ከህመም ፍቃድ ጋር ግንኙነት ያላቸው ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ። የአመት እረፍት ሊቋረጥ የሚችል ሲሆን አሰሪው በአመት እረፍት ላይ ያለን ሰራተኛ መጥራት የሚችለው ያልታሰቡ ሁኔታዎች ተከስተው የሰራተኛውን በሰራው ላይ መገኘት ሲያስፈልግ ብቻ ይሆናል። ከእረፍት ላይ የተጠራ ሰራተኛ በጉዞ ላይ ያጠፋውን ሰዓት ሳይጨምር የቀሪ እረፍት ጊዜውን የሚሸፍን ክፍያ የማግኘት መብት ያለው ሲሆን አሰሪው ሰራተኛው በመጠራቱ ምክንያት በቀጥታ ለሚያጋጥመው ወጪ ሁሉ እና ውሉ አበል ወጪዎችን መሸፈን ይኖርበታል።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 76-80

በህዝባዊ በዓላት ወቅት ክፍያ

በህዝባዊ እና ህይማኖታዊ ክብረ በዓላት ወቅት፡ ሰራተኞች ከሙሉ ክፍያ ጋር ዕረፍት የማግኘት መብት አላቸው። ይህም መታሰቢያ እና ህይማኖታዊ /ክርስቲያንና ሙስሊም/ በዓላትን ይጨምራል። ህዝባዊ በዓላት አብዛኛውን ጊዜ በቁጥር 13 ናቸው። እነዚህም ቀናት ገና (ታህሳስ 29)፣ የነቢዩ መሐመድ ልደት (መውሊድ)፣ ጥምቀት (ጥር 11)፣ የአድዋ ድል (የካቲት 23)፣ ስቅለት (ሚያዝያ 10)፣ ትንሣዔ (ሚያዝያ 12)፣ ዓለም አቀፍ የሠራተኞች ቀን (ሚያዝያ 23)፣ የኢትዮጵያ አርበኞች መታሰቢያ (ሚያዝያ 27)፣ የደርግ መንግስት የወደቀበት (ግንቦት 20)፣ ኢድ አልፈጥር ረመዳን፣ የኢትዮጵያ አዲስ ዓመት (መስከረም 1)፣ መስቀል (መስከረም 17) እና ኢድ አል አድሐ/አረፋ ናቸው። (የሙስሊም በዓላት በጨረቃ ካላንደር መሠረት ናቸው)።

አንድ የህዝብ በዓል ከሌላ የህዝብ በዓል ጋር ቢደረብ ወይም በህዝብ በተወሰነ የዕረፍት ቀን ላይ ቢውል በዚህ ቀን የሠራ ሠራተኛ ክፍያ የሚደረግለት በአንዱ የህዝብ በዓል ብቻ ይሆናል።

ሰራተኛው በአንድ ቀን ለተከበሩ ክብረ በአላት፡ ድርብ ካሳ መቀበል አይችልም። ቀጣሪዎችም እንዲሁ በዓላትን ለማካካስ ተጨማሪ የዕረፍት ቀን መስጠት አይጠበቅባቸውም።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 73-75፣ በ1975 የወጣው እና በ1996 የተሻሻለው የህዝባዊ ክብረ በዓላት እና እረፍት ቀናት አዋጅ።

ሳምንታዊ የዕረፍት ቀን

ሰራተኞች በሳምንት ለ24 ተከታታይ ሰዓታት እረፍት የማግኘት መብት አላቸው። የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ሳምንታዊ የእረፍት ቀን በመርህ ደረጃ ለሁሉም ሰራተኞች እሁድ መሆን እንዳለበት ይደነግጋል። በሰራው ባህሪ ምክንያት ሳምንታዊ የእረፍት ቀን እሁድ ላይ መስጠት የማይቻል ከሆነ ሌላ ቀን እንደ ሳምንታዊ የእረፍት ቀን በምትክ ይሰጣል። ሳምንታዊ የእረፍት ቀን ከጠዋቱ 12፡ 00ሰዓት እስከ ቀጣዩ ቀን 12፡00ሰዓት ጠዋት ያለውን ጊዜ ይጨምራል። የሰራው ባህሪ ወይም በአሰሪው የሚሰራው አገልግሎት ባህሪ በእሁድ ቀን የሳምንት እረፍት የማያሰጥ ከሆነ ሌላ ቀን እንደ ሳምንታዊ የእረፍት ቀን በምትክነት ሊሰጥ ይችላል።

ምንጭ: የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 69

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

04/13 የሰራ ኮንትራቶች እና ስንብት

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለም) ስምምነት

ስምምነት 158 /1982 ቅጥር ስለማቋረጥ

ስኢትዮጵያ ስምምነት 158ን ተቀብላለች”

በአለም አቀፍ የሰራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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

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

ቅጥር በዘፈቀደ እንዳይሆን፣ የቋሚነት ባህርይ ላላቸው ሰራዎች የኮንትራት ሰራተኞች መቀጠር የለባቸውም። አንድ ሰራተኛ አዳዲስ ክህሎቶችን ማዳበር እንዲችል በቂ የሙከራ ጊዜ ሊሰጠው ይገባል። አዲስ የተቀጠረ ሰራተኛ ያለምንም መጥፎ ተከታይ ሁኔታዎች በሙከራ ጊዜ ውስጥ ሊባረር ይችላል።

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

ስለ ስንብት ክፍያ አሰሪዎች ሰራተኞች ከስራ በተለያዩ ምክንያቶች /ለምሳሌ በቅንሳና በሌሎች ምክንያቶች ነገር ግን የችሎታ ማነስና የባህርይ ችግርን ሳይጨምር / ሲሰናቡ የሰራ ስንብት ክፍያ እንዲፈፀሙ ሊጠይቁ ይችላሉ።

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ኮንትራቶች እና የሥራ ስንብት ደንቦች

- የአሰሪና ሰራተኛ ዓዋጅ ቁ. 1156/2019

በፅሁፍ የተቀመጡ የቅጥር ጉዳዮች

የግለሰብ የቅጥር ስምምነት በቃል ወይም በፅሁፍ ሊሆን ይችላል። ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ውል ካልሆነ በስተቀር የሥራ ቅጥር ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል። የሥራ ቅጥር ውል በግልፅ መቀመጥ ያለበት ሲሆን በህገወጥ ስራ ወይም ሞራልን የሚነኩ ተግባራትን ለመፈጸም ሊደረግ አይገባም። ውሉም በህጉ፣ በህብረት ስምምነቱ እና በስራ ደንብ ውስጥ ከተቀመጡት በተሻለ ለሰራተኛው አመቺ የሆኑ ድንጋጌዎችን ማካተት ይኖርበታል። የሥራ ቅጥር በጽሑፍ ካልተደረገ፣ አሠሪው የሥራ ቅጥር ኮንትራቱ በተጠናቀቀ በ15 ቀናት ውስጥ የሥራ ቅጥር ውል ዝርዝሮችን በጽሁፍ ማቅረብ ይጠበቅበታል። በጽሑፍ የተደረገ የሥራ ቅጥር ውል (የሥራ ውል ከሌለ ዝርዝር ሁኔታዎችን የሚገልጽ መግለጫ) የሚከተሉትን መግለጽ ይጠበቅበታል፡ የቀጣሪው ስምና አድራሻ፣ የሥራተኛው ስም፣ እድሜ ፣ አድራሻ እና የሥራ ካርድ ቁጥር፣ የቅጥሩ ዓይነት፣ የሥራ ቦታ፣ የደሞዝ መጠንና ስሌት፣ የክፍያው ጊዜ እና የኮንትራት ጊዜ። በሁለቱ ወገኖች መፈረም ይኖርበታል። አሰሪው የእነዚህን ድንጋጌዎች መስፈርቶች የማያሟላ ከሆነ ሰራተኛው በዚህ አዋጅ መሰረት የተሰጡትን መብቶችን ሊገፈፍ አይገባም፡

ምንጭ፡- የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 4-8

የተወሰነ ጊዜ ውል

የኢትዮጵያ አሰሪና ሰራተኛ አዋጅ የቋሚነት ባህርይ ላላቸው ሰራተኞች የውስን ጊዜ ሰራተኞች መቅጠርን ይከለክላል። ለተወሰነ ወይም ለተቆረጠ ጊዜ ወይም ለውስን ሥራ የሚሰሩ የቅጥር ውል በሚከተሉት ሁኔታዎች ወቅት ሊፈፀም ይችላል። ተቀጣሪው ይሰራው ዘንድ ለተቀጠረበት የተወሰነ ስራ ከተጠናቀቀ/ከተፈፀመ፣ በአረፍት ወይም በሕመም ወይም በሌላ ምክንያት ለጊዜው በስራው ላይ ያልተገኘን ሰው ለመተካት፣ ከተለመደው የተለየ የሥራ ጫና በሚኖርበት ወቅት፣ በሕይወት ወይም በንብረት ላይ አደጋ ወይም ጉዳት እንዳይደርስ ለመከላከል የሚሰሩ አስቸኳይ ስራ ሲኖር፣ በስራ ቦታ የሚገኙ የካምፓኒው ሰራተኞች፣ ማቴሪያሎች፣ ህንፃዎችንና ማሽኖችን እንከፍቻለንና ብልሹቶችን ለመጠገን፣ የዋናው ስራ አካል የሆነ ነገር ግን መደበኛ ባልሆነ ጊዜያት የሚሰሩ መደበኛ ያልሆነ ስራ፣ የቀጣሪው ዋና ስራ አካል የሆነና በዓመት ለተወሰነ ጊዜ የሚሰሩ ነገር ግን በየተወሰነ ዓመት የሚደጋገሚ ወቅታዊ ስራ፣ የቀጣሪው ዋና ተግባር ወይም ስራ አካል ያልሆነ ነገር ግን አልፎ አልፎ የሚሰሩ ስራ፣ የረዥም ጊዜ የሥራ ውል እያለው በድንገትና ጠቅላላውን ከስራ የለቀቀን ሰራተኛ በጊዜያዊነት ለመተካት፣ በአደረጃጀት መዋቅር ጥናትና

በትግበራ መካከል ባለው ጊዜ በክፍት ቦታ በጊዜያዊነት ሰው ለመመደብ። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ከፍተኛውን የቋሚ ጊዜ ውል (እድሳትን ጨምሮ) የጊዜ ገደብ አላስቀመጠም፣ በዚህም ከላይ ከተገለፁት ሁለት ጉዳዮች በስተቀር ውሉ ከተከታታይ 45 ቀናት ሊበልጥ እንደማይችል እና አንድ ጊዜ ብቻ መደምደም እንዳለበት ተቀምጧል። ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተደረገ የሥራ ውል ከፍተኛው የቆይታ ጊዜ 5 ዓመት መሆኑ በፍትህ ብሔር ህጉ ተደንግጓል። ሆኖም ሠራተኛው ከ5 ዓመት በኋላ ሥራውን ከቀጠለ ወይም ውሉ ከታደሰ ነገሩ ውል ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ ውል እንደተደረገ ይሆናል።

አዲሱ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንድ ሰራተኛ በራሱ ቤት ሆኖ አሠሪው በቀጥታ ሳይቆጣጠረው ወይም ሳይመራው ለተሰራው ሥራ ደመወዝ የሚከፈልበትን በቤት የሚሰሩን ስራ አካቷል። በራሱ ቤት በሚሠራ ሠራተኛና በአንድ አሠሪ መካከል የሚደረግ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ እንደተደረገ የሥራ ውል ይቆጠራል።

ምንጭ፡- የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 9-10 እና 46፣ የ1960 የፍታብሄር ህግ አዋጅ ቁጥር 165 አንቀጽ 2568

የሙከራ ጊዜ

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሠረት የሙከራ ጊዜ አንድ ሰው በስራ ውሉ መሠረት ሊመደብበት ሊታቀደው ቦታ ተስማሚ መሆኑን ለመመዘን የሚታይበት ጊዜ ነው። የሙከራ ጊዜው ስምምነት በፅሁፍ መደረግ ሲኖርበት ከ60 ተከታታይ ቀናት ሊበልጥ አይችልም። በተመሳሳይ ቀጣሪ ለተመሳሳይ ሥራ የተቀጠረ ሠራተኛ ከአመክሮ ነፃ ነው። የአመክሮ ተቀጣሪዎች ከሌሎች ተቀጣሪዎች ጋር ተመሳሳይ መብቶች እና ግዴታዎች አሏቸው። አንድ ሠራተኛ በአመክሮው ወቅት ለሥራው ተስማሚ ሳይሆን ከቀረ አሠሪው ያለምንም ማስጠንቀቂያና ምንም ዓይነት የጥቅማ ጥቅም ወይም የካሣ ክፍያ ኮንትራቱን ሊያቋርጥ ይችላል። ሠራተኛውም ያለምንም ማስጠንቀቂያ ኮንትራቱን ሊያቋርጥ ይችላል።

ምንጭ፡- የአሰሪ እና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 11

የቅጥር ማቋረጥ

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ሶስት ዋና ዋና የሥራ ማቋረጥ ዓይነቶችን ይለያል። እነሆ፡-

1. **በሕግ ሥራ ማቋረጥ፡-** ይህም የሚሆነው የተወሰነ ሥራ ሲጠናቀቅ፣ ሠራተኛው ከሞተ፣ ጡረታ በመውጣት፣ የድርጅቱ ሥራ በኪሳራ ምክንያት በቋሚነት ሲዘጋ፣ ወይም የሠራተኛው ቋሚ የአቅም ማነስ ሲኖር፣
2. **በስምምነት መቋረጥ፡-** ሁለቱም ወገኖች የሥራ ግንኙነታቸውን ለማቆም ሲስማሙ።

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

3. በአሰሪው ወይም በሰራተኛው የተጀመረ ማቋረጥ፡- ሁለቱም ወገኖች እንደየምክንያቱ (አንቀጽ 32፣ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019) በማስታወቂያም ሆነ ያለማስታወቂያ ውሉን ያቋርጣል።

በአሠሪው የተጀመረ የሥራ ስምሪት ማቋረጥ ምክንያቶች የሥነ ምግባር ጉድለት፣ ደካማ አፈጻጸም፣ ኢኮኖሚያዊ ምክንያቶች ወይም የሥራ ማስኬጃ መስፈርቶችን ሊያካትቱ ይችላሉ።

ሠራተኛው ከሚከተሉት ድርጊቶች ውስጥ አንዱን ቢፈጽም፡ አሠሪው ያለምንም ቅድመ-ማስታወቂያ የሥራ ውል ሊያቋርጥ ይችላል።

1. በተደጋጋሚ መዘግየት ወይም መቅረት፡-
 - * በኅብረት ስምምነት፣ በሥራ ሕግ ወይም በሥራ ውል ካልተረጋገጠ በስተቀር፡ በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ ለስምንት ጊዜ ከሥራ ማረፊያ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ቢሰጥም ውል ሊቋረጥ ይችላል።
 - * በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ በአጠቃላይ ለአምስት ቀናት ከሥራ መቅረት፣ በአዋጁ ስለፈቃድ አሰጣጥ ድንጋጌዎች መሠረት የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ከተቀበለ በኋላ.

2. አለመታመን (የታማኝነት ችግር) ወይም ማጭበርበር፡-
 - * በሥራ ላይ በማታለል ወይም በማጭበርበር ተግባር መሳተፍ።
 - * በህገ-ወጥ መንገድ ራስን ወይም ሶስተኛ ወገንን ለማበልጸግ በማሰብ የአሰሪውን ንብረት ወይም ገንዘብ ያለአግባብ መበዘበዘ።

3. ደካማ አፈጻጸም፡-
 - * የቅድመ-ማስጠንቀቂያ ቢሰጠውም፡ ሰራተኛው በቋሚነት ከአቅሙ በታች እና በህብረት ስምምነት ወይም ከስራ ቦታ ህግ ወይም በስራ ውሉ ከተሰማማው የተለየ ዝቅተኛ አፈጻጸምን (በጥራት/በብዛት) ሲያሳይ፤

4. በሥራ ቦታ ብጥብጥ ወይም ማስተጓጎል፡-
 - * የክስተቱን ክብደት ግምት ውስጥ በማስገባት በሥራ ላይ ለሚነሱ ግጭቶች ወይም ጠብ ተጠያቂ መሆን።
 - * በሥራ ቦታ በማንኛውም ሰው ላይ አካላዊ ጥቃት መፈጸም።
 - * በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ወሲባዊ ጥቃትን መፈጸም።

5. የወንጀል ተግባር፡-
 - * ሰራተኛው ከስራ ቦታቸው ጋር አብሮ የማይሄድ ወንጀል ጥፋተኛ መሆን።
 - * ከ 30 ቀናት በላይ በፍርድ ቤት ቅጣት ምክንያት ከስራ መቅረት

6. የንብረት ውድመት፡-

* በአሠሪው ንብረት ወይም ከሥራ ጋር በተያያዙ ንብረቶች ላይ ሆነ ተብሎ ወይም በቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ።

7. የተከለከሉ ድርጊቶች (አንቀጽ 14(2) እንደተጠቀሰው)፡-

- * የሠራተኛ ግዴታዎችን በሚዘረዝርበት በአንቀጽ 14(2) በግልጽ የተከለከሉ ድርጊቶችን መፈጸም። እነዚህም የሚከተሉትን ያካትታሉ፡
- * ሆን ብሎ በስራ ቦታ ህይወትን ወይም ንብረትን አደጋ ላይ ይጥላል።
- * ያለፈቃድ የአሰሪውን ንብረት ማስወገድ.
- * የተጭበረበሩ ሰነዶችን መጠቀም.
- * ሕገወጥ እጾችን ወይም አልኮልን መጠቀም፣ አፈጻጸምን ማበላሸት
- * ለበጎ ምክንያት በሕግ ወይም በአሠሪ የሚፈለጉትን የሕክምና ምርመራዎች (ኤችአይቪ/ኤድስን ሳይጨምር) አለመቀበል።
- * የደህንነት/የአደጋ መከላከያ ደንቦችን ወይም ቅድመ ጥንቃቄዎችን ችላ ማለት።
- * በሥራ ሰዓት ያልተፈቀዱ ስብሰባዎችን ማካሄድ

8. ሌሎች ጥሰቶች፡-

- * በህብረት ስምምነት ውስጥ በግልፅ የተዘረዘሩት ሁኔታዎችን መጣስ ያለማሳወቂያ ለማቋረጥ ምክንያት ሆኖ በግልፅ ተቀምጧል።

አሰሪ እና ገደቦች (አንቀጽ 27(2)-(4))

- * የጽሑፍ ማስታወቂያ፡- ምንም እንኳን የቅድሚያ ማስታወቂያ ባይጠየቅም፡ ቀጣሪው ውል የመቋረጡን ምክንያት እና የሚፀናበትን ቀን በጽሑፍ ለሰራተኛው ማሳወቅ አለበት።
- * የጊዜ ገደብ፡- አሠሪው ጥፋቱን ካወቁበት ቀን አንሥቶ በ30 የሥራ ቀናት ውስጥ መፈፀም አለበት (ወይም ጥፋቱ ሂደት ላይ ከሆነ ጥፋቱ ሲቆም) ወይም ያለማስጠንቀቂያ የማቋረጥ መብት ሲኖር።
- * የማስረዳት ሀላፊነት፡- ክርክር ከተነሳ፡ አሰሪው ጥፋቱን በፍርድ ቤት ወይም በቦርድ ፊት ቀርቦ የማስረዳት ሀላፊነት አለበት።

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ውስጥ በግልፅ የሚፈቀዱ ልዩ ሁኔታዎች እስካልተገኙ ድረስ ቀጣሪዎች በሚከተሉት ምክንያቶች የስራ ውልን እንዳይቋረጡ ታግደዋል፡-

1. በሠራተኛ ማኅበር አባል መሆን ወይም በኅብረት እንቅስቃሴዎች ውስጥ መሳተፍ፡-
 - የሠራተኛ ማኅበር አባል በመሆኑ ወይም ከሥራ ሰዓት ውጭ በማህበር እንቅስቃሴዎች ውስጥ ህጋዊ ተሳትፎ በማድረግ ምክንያት ውል ማቋረጥ የተከለከለ ነው።
 - የሠራተኛ ማኅበሩ እንቅስቃሴ በሥራ ሰዓት ውስጥ ከሆነ በአሰሪው ወይም በኅብረት ስምምነት በኩል መፈቀድ አለት፤ አለበለዚያ ክልከላ ተግባራዊ ይሆናል።

2. የሠራተኛ ማኅበሩን ቢሮ ለማስተዳደር ወይም መያዝ፡-

- ሠራተኞች እንደ ማኅበር ተወካይ ሆነው ለመሥራት በመፈለጋቸው (ለምሳሌ፡- በመሪነት/በሠራተኛ ማኅበሩ ሀላፊነት ሚና) ወይም በሀላፊነት ደረጃ/ሀላፊውን በመወከል የማህበሩን ሥራ በመሥራታቸው ከሥራ ሊባረሩ አይችሉም።

3. ቅሬታዎችን ማቅረብ ወይም በህግ ሂደት ውስጥ መሳተፍ፡-

- በግልም ሆነ በቡድን በአሠሪው ላይ ቅሬታ ስላቀረቡ/ቡ የስራ ውል ማቋረጥ የተከለከለ ነው።
- እንዲሁም ሰራተኛው በአሰሪው ላይ በፍርድ ወይም በአስተዳደራዊ ሂደቶች ውስጥ ከተሳተፈ የተከለከለ ነው (ለምሳሌ፡- በስራ ክርክር ውስጥ መመስከር)

4. በህግ በተከበሩ ባህሪያት ላይ የተመሰረተ መድልዎ፡-

- በሠራተኛው ዘር፣ ቀለም፣ ጾታ፣ ሃይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት፣ ብሔራዊ ማንነት፣ የዘር ምንጭ፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ የአካል ጉዳት፣ የቤተሰብ ኃላፊነቶች ወይም ማህበራዊ አቋም የተነሳሳ ማሰናበት ሕገ-ወጥ ነው።

5. በእርግዝና፣ በወሊድ ፈቃድ ወይም ተዛማጅ መቅረቶች፡-

- በሠራተኛዎ እርግዝና፣ በወሊድ ፈቃድ መቅረት ወይም በህመም ወይም በአካል ጉዳት ምክንያት በጊዜያዊነት መቅረት (በአንቀጽ 85(2) የተደነገገው እስከ 6 ወር የሚደርስ የሕመም ፈቃድ በመኖሩ ምክንያት፣ ይህንን ህግ በትክክል መተግበሩን ሳያስተውሉ) ውል ማቋረጥ የተከለከለ ነው።

6. ጊዜያዊ ሕመም ወይም ጉዳት ሲያጋጥም፡-

- በሕመም ፈቃድ መብቱ መሰረት (አንቀጽ 85፣ ሰራተኛው በህመም ሲያጋጥመው 3 ወር ሙሉ ክፍያ፣ 3 ወር በግማሽ ክፍያ እየተከፈለው፣ ከ6 ወር በላይ ካልረዘመ በቀር በአንቀጽ 28(1)(ሐ) መሠረት እንደገና ምደባ ወይም መቋረጥ ካላስከተለ በስተቀር በጊዜያዊ መቅረት ምክንያት በህመም ወይም በጉዳት ከሥራ መባረር ሊከሰት አይችልም።

ከሥራ መባረር በከባድ የሥነ ምግባር ጉድለት (ለምሳሌ፣ መዘግየት፣ ስርቆት፣ ሁከት) ወይም ፍትሃዊ በሆነ ምክንያት (ሕጋዊ ምክንያቶች ከማስታወቂያ ጋር፡ ለምሳሌ፣ የኢኮኖሚ ቅንሳ፣ ቋሚ የአቅም ማጎነት)፣ አሰሪው ተገቢውን ሂደት ከተከተለ ከላይ ያሉት ክልከላዎች አይተገበሩም።

አንድ ሰራተኛ በተከለከለው የውል ማቋረጥ መሰረት ከሰራ መባረርን ከተናገረ አሰሪው መቋረጡ በህጋዊ ምክንያት

በሰራተኛ ግንኙነት ቦርድ ወይም በፍርድ ቤት የተፈረደ መሆኑን ማረጋገጥ አለበት።

በሚከተሉት ሁኔታዎች ውስጥ አንድ ሠራተኛ ተገቢውን ማስታወቂያ ሳይሰጥ የሥራ ስምሪት ውሉን ማቋረጥ ይችላል።

- አሰሪው በወንጀል ህግ የሚያስቀጣ ድርጊት የፈፀመ ከሆነ፡- አሰሪው የሰውን ክብር እና ሞራል የሚጻረር ድርጊት የፈፀመ እንደሆነ፣ ወይም በወንጀል ህግ በሰራተኛው ላይ የሚያስቀጣ ተግባር የፈፀመ እንደሆነ፡
- በአሰሪው የሚደርስበት ትንኮሳ ወይም እንግልት፡- ሰራተኛው በአሰሪው ወይም በአስተዳዳሪው ሰራተኛ የያታዊ ትንኮሳ ወይም ወሲባዊ ጥቃት ስለባ ከሆነ
- ደህንነቱ ያልተጠበቀ ወይም ጎጂ የሰራ ሁኔታ፡- የሰራ አካባቢው በሰራተኛው ጤና እና ደህንነት ላይ ከባድ አደጋ ካጋጠመው እና ቀጣሪው በተደጋጋሚ ማስጠንቀቂያ ቢሰጥም ለማስተካከል እርምጃ ካልወሰደ
- ቀጣሪው የውል ግዴታዎችን አለመወጣት፡- አሠሪው በዚህ አዋጅ፣ በጋራ ስምምነት፣ በሥራ ሕጎች ወይም በሌሎች አግባብነት ባላቸው ሕጎች በተደነገገው መሠረት ለሠራተኛው ያለውን መሠረታዊ ግዴታ በተደጋጋሚ ካልተወጣ፣ ይህም የሙሉ እና ወቅታዊ የደመወዝ ክፍያ እና ሌሎች ክፍያዎችን ይጨምራል።
- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ የጅምላ ስንብት ወይም የሰው ሃይል ቅንሳን ይቆጣጠራል፡- የሰራተኛ ጉልበት መቀነስ ማለት የድርጅቱን የሰው ኃይል ለአሰሪው ወይም ለድርጅታዊ መስፈርቶች ማቋረጥን ያመለክታል። ቢያንስ 10% ሰራተኞች ሲጎዱ የጅምላ ስንብት ወይም የሰው ሃይል መቀነስ ይከሰታል ተብሎ ይታሰባል። ከ20-50 ሠራተኞች ባሉባቸው ኢንተርፕራይዞች ውስጥ ቢያንስ አምስት ሠራተኞች በተከታታይ በ10 ቀናት ውስጥ ከሥራ ሲሰናበቱ የጅምላ መባረር ይከሰታል። አሰሪው ከሰራተኛ ማህበር ወይም ከሰራተኛ ተወካዮች ጋር መመካከር አለበት። ይህም አላማው የተለያዩ ከሰራ መባረር አማራጮችን ማሰስ እና ከፍተኛ ክህሎት እና ምርታማነት ያላቸው ሰራተኞች እንዲቆዩ ማድረግ ነው። በሠራተኛ ኃይል ቅንሳ በመጀመሪያ የሚቀነሱት ሠራተኞች በድርጅቱ ውስጥ አጭር የአገልግሎት ጊዜ ያላቸው (የአገልግሎት ጊዜ መስፈርት) እና ጥቂት ጥገኞች (የቤተሰብ-በዛት መስፈርት) ያላቸው መሆን አለባቸው። እንደ ነፍሰ ጡር እናቶች እና ከታሰሩ አራት ወራት የሆናቸው እናቶች፣ አካል ጉዳተኛ ሰራተኞች፣ በስራ ላይ ጉዳት የደረሰባቸው ሰራተኞች እና የሰራተኞች ተወካዮች ባሉበት ለመቆየት ቅድሚያ ሊሰጣቸው ይገባል።

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሰረት ቀጣሪው ሰራው የተቋረጠበት ሰራተኛ ሲጠይቀው የሰራው ስራ አይነት፣

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

የአገልግሎት ዘመኑን እና ለሰራተኛው የሚከፈለውን ደመወዝ የሚገልጽ የአገልግሎት ሰርተፍኬት ይሰጣል።

ምንጭ፡- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 12(8) እና 26-41

የማስታወቂያ አስፈላጊነት

በህጉ ወይም ህብረት ስምምነት ወይም በሁለቱ ተዋዋይ ወገኖች ስምምነት መሰረት ማንኛውም ወገን ማስታወቂያ በመስጠት ወይም አስፈላጊውን ክፍያ በመፈፀም ውሉን ሊያቋርጥ ይችላል። በአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ መሰረት ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተገባው የሰራ ውል ሲያበቃ ወይም ሲጠናቀቅ፣ ሰራተኛው ሲሞት ወይም ሰራተኛው በህጋዊ መንገድ ጡረታ ሲወጣ ድርጅቱ በኪሳራ ወይም በሌላ ማንኛውም ምክንያት ሙሉ በሙሉ ስራ ሲያቆም ወይም በአካል ጉዳት ምክንያት መሰረት የማይችል ሲሆን የሰራ ቅጥር ውሉ ሊቋረጥ ይችላል። እንዲሁም የሰራ ቅጥር ውሉ ከሰራተኛው ጠባይ ወይም የሠራተኛውን የመሰራት ችሎታ ወይም ከድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ወይም የሰራ እንቅስቃሴ ጋር ባላቸው ምክንያቶች ሊቋረጥ ይችላል። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ በተጨማሪም የሰራ ውል ያለማስጠንቀቂያ ሊቋረጥ የሚችልባቸውን ሁኔታዎች ይጠቅሳል። ውሉን ማቋረጥ የፈለገ ሰራተኛ ለአሰሪው የ30 ቀናት ቅድመ ማስጠንቀቂያ በመስጠት ማቋረጥ ይችላል። በሌላ በኩል አሰሪው ከሰራተኛው ጋር ያለውን የሰራ ውል ማቋረጥ ከፈለገ ማስታወቂያ የሚሰጠው በሚከተለው መሰረት ይሆናል።

- * አንድ ወር፡ የሙከራ ጊዜያቸውን ላጠናቀቁ ሰራተኞች እና የአገልግሎት ጊዜያቸው ከ 1 ዓመት ላልበለጠ
- * ሁለት ወር፡ ከአንድ እስከ ዘጠኝ (1-9) ዓመታት የአገልግሎት ጊዜ ላላቸው ሠራተኞች
- * ሦስት ወር፡ ከ 9 ዓመት በላይ አገልግሎት ላላቸው ሠራተኞች፣ እና
- * ሁለት ወር፡ የሙከራ ጊዜያቸውን ላጠናቀቁ ነገር ግን በሠራተኛ ኃይል ቅነሳ ምክንያት ሥራቸው ለተቋረጠ ሠራተኞች።

ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ የተደረገ የሥራ ውልን በሚመለከት የማስጠንቀቂያ ጊዜው ተዋዋይ ወገኖች በውሉ ላይ በተስማሙት መሠረት ይሆናል። ከላይ የተገለጹት የስታንዳርድ ማስታወቂያ ጊዜዎች በሙከራ ጊዜ ውስጥ ከሥራ ማባረር ፣ የውስን ጊዜ ውል ሲያልቅ እና ሠራተኛን በከባድ የሰነድ ምግባር ጉድለት ምክንያት ከሥራ ማሰናበት ሲከሰት ተፈጻሚ አይሆንም።

ምንጭ፡- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 24-35፣ የፍትሕ ብሔር ሕግ ቁጥር 257፣ የ 1960 አዋጅ ቁጥር 165።

የሰራ ስንብት ክፍያ

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ የሙከራ ጊዜውን ላጠናቀቀ አንድ ሰራተኛ የሰራ ስንብት ክፍያ እንደሚከፈለው ይደነግጋል፡ ፡ የሰራ ቅጥር ውሉ የአሰሪው ድርጅት በቋሚነት ስራዎቹን በኪሳራ ወይም በሌላ ምክንያት በማቆሙ በአሰሪው የተቋረጠ እንደሆነ ወይም የሰራተኛው የሰራ ቅጥር ውል ከህግ ድንጋጌ ውጪ ከተቋረጠ ወይም ሰራተኛው የተቀነሱ ሰራተኞች ውስጥ ከተካተተ ወይም አሰሪው የሰራተኛውን መብት የሚነካ ህገ-ወጥ ድርጊት ከፈጸመ ወይም አሰሪው የሰራተኞችን ጤና እና ደህንነት ለመጠበቅ ስላለው አደጋ ሲነገረው ምንም አይነት የጥንቃቄ እርምጃ ካልወሰደ እና የሰራ ቅጥር ውል ሙሉ በሙሉ ወይም በከፊል የአካል ጉዳት ስለደረሰበት የሥራ ውሉ የተቋረጠ ሰራተኛ የሰራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ይኖረዋል። ሠራተኛው በፈቃዱ ከሥራ ሲሰናበት፣ ሠራተኛው በከባድ ጥፋት ምክንያት ከሥራ ሲሰናበት እና የውስን ጊዜ ውል ሲያጠናቅቅ የሥራ ስንብት ክፍያ አይከፈልም። ሠራተኛው በፈቃዱ ከሥራ ሲሰናበት፣ ሠራተኛው በከባድ ጥፋት ምክንያት ከሥራ ሲሰናበት እና የውስን ጊዜ ውል ሲያጠናቅቅ የሥራ ስንብት ክፍያ አይከፈልም።

የሰራ ስንብት ክፍያው መጠን በአገልግሎት ዘመን ላይም የተመሰረተ ነው። በዚህም መሰረት በሚከተለው ተመን መሰረት የሚከፈል ይሆናል።

- * የ 30 ቀናት ደምዘ ለአንድ አመት (እንዲሁም የመጀመሪያ አመት) አገልግሎት። (ከ 1 አመት በታች ለሆኑ ሰራተኞች የሰንብት ክፍያ ከአገልግሎት ጊዜ ጋር በተመጣጣኝ መጠን ይሰላል)፣
- * ከመጀመሪያው ዓመት በኋላ ለእያንዳንዱ ተጨማሪ የአገልግሎት ዓመት የ 10 ቀናት ደመወዝ። (ነገር ግን አጠቃላይ የሥራ ስንብት ክፍያ ከ 12 ወር ደመወዝ መብለጥ የለበትም)፣
- * ከዚህ በላይ ከተጠቀሱት ክፍያዎች በተጨማሪ፡ የ60 ቀናት ደምዘ በቅናሽ ምክንያት ለተቋረጡ ሰራተኞች

ከላይ ከተመለከተው የሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ ሠራተኞች ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውላቸውን ሲያቋርጡ ተጨማሪ የ30 ቀናት ክፍያ በካሣ መልክ ያገኛሉ። የሥራ ውልን ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ምክንያቶች ዝርዝር የሚከተሉትን ሁኔታዎች ያካትታል፡- አሠሪው የሠራተኛውን ሰብአዊ ክብርና ሞራል የሚነካ ወይም በወንጀል ሕጉ መሠረት የሚያስቀጣ ሌላ አድራጎት የፈጸመበት እንደሆነ፤ ለሠራተኛው ደኅንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋና ሊደርስ የተቃረበ አደጋ የኖረ እንደሆነ፤ አሠሪው አደጋን እንዲቀርፍ እና ለመከላከል በሰጠው ማስጠንቀቂያ መሠረት በተወሰነው የጊዜ ገደብ ውስጥ እርምጃዎችን ያልወሰደ እንደሆነ እና በዚህ አዋጅ በጎብኒት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ወይም አግባብ ባላቸው ሌሎች ሕጎች በተወሰነው መሠረት አሠሪው ለሠራተኛው መፈጸም ያለበትን ግዴታዎች በመደጋገም ያልፈጸመ እንደሆነ።

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

አንድ ሰራተኛ በአሠሪ ወይም በሥራ መሪ በሚፈጸምበት ወሲባዊ ጥቃት ወይም ትንኮሳ ምክንያት የሥራ ውሉን ያለማስጠንቀቂያ ያቋረጠ እንደሆነ ሰራተኛው ከሥራ ስንብት ክፍያው በተጨማሪ የቀን ደመወዙ በ90 ተባዝቶ ይከፈለዋል።

ምንጭ፡- የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 32፣39-40

05/13 የቤተሰብ ሀላፊነቶች

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለም) ስምምነት

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

ስምምነት 156ን ኢትዮጵያ ተቀብላለች

በአለም አቀፍ የሰራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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

በአለምአቀፍ የሰራ ድርጅት የቤተሰብ ሀላፊነት ያለባቸው ሰራተኞች ስምምነት አባሪ የሆነው ሬክመንዴሽን /ቁ 165/ የወላጅነት ፈቃድን የሚደነግግ ሲሆን ይህም በአማራጭነት ከሁለቱ

ለማናቸውም ወላጆች /ከክፍያ ጋር ወይም ያለክፍያ/ ስራቸውን ለይተው የሚሰጥ ፈቃድ ነው። የወላጅነት ፈቃድ የሚወሰደው የእናትነትና የአባትነት ፈቃዶች ካለቁ በኋላ ነው። የሚሰሩ ወላጆች የግድ ሊወስዷቸው የሚገባቸው የወላጅነት ዕረፍት ክፍል በህግ ሊወሰን ይችላል።

ሬክመንዴሽን 165 የተመቻቹ የሰራ ሁኔታዎችን ለማምጣት እንደሁኔታው የሚቀያየር የአሰራር ሁኔታ እንዲመቻች ይጠይቃል፡

:

የቤተሰብ ሀላፊነቶች ያሉባቸውን ሠራተኞች የተመለከቱ ድንጋጌዎች:

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 1156/2019

የአባትነት ፈቃድ

የ2003ቱ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ የትዳር ጓደኛ ስትወልድ ስለሚሰጥ ፍቃድ የሚደነግግ አንቀፅ አልነበረውም።

በ2019ዓ.ም በተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንድ ወንድ ሠራተኛ የትዳር ጓደኛው ስትወልድ ደመወዝ የሚከፈልበት 3 ተከታታይ ቀናት ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጠዋል።

ምንጭ:- የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀፅ 81

የወላጅነት ፈቃድ እና ስራ

የወሊድ ፈቃድ ከወጡ በኋላ ለአዲሶቹ ወላጆች የወላጅ ፈቃድን በሚደግፍ ሕግ ውስጥ የሉም ።

ህፃናት ልጆችና ሌሎች የቤተሰብ ሀላፊነት ላሉባቸው ሠራተኞች የሚበጁ አማራጭ

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

ልዩ ፈቃዶችን

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ በሚከተሉት ጉዳዮች ላይ ልዩ ፈቃዶችን ይሰጣል።

- **ለቤተሰብ ዝግጅቶች ፈቃድ:-** ሠራተኛ በሚከተሉት ጉዳዮች ልዩ ፈቃድ የማግኘት መብት አለው።
 - የሰራተኛው ጋብቻ- የ 3 የሰራ ቀናት እረፍት
 - የቤተሰብ አባል ሞት:- የትዳር ጓደኛ፣ ልጆች፣ ወላጆች/አያቶች፣ ወንድም፣ እህት፣ አጎት፣ አክስት ሞት- የ3 የሰራ ቀናት እረፍት
 - ከባድ ችግር ሲያጋጥም ሰራተኞች እስከ አምስት ተከታታይ ቀናት ያለክፍያ ፈቃድ የማግኘት መብት አላቸው።
- **የሕብረት ፈቃድ:** የሠራተኛ ማኅበራት መሪዎች ለሚከተሉት ዓላማዎች ከክፍያ ጋር የመውጣት መብት አላቸው።
 - በሠራተኛ ክርክር ጊዜ ጉዳዮችን ማቅረብ.
 - የጋራ ስምምነቶችን መደራደር.
 - በማህበር ስብሰባዎች ላይ መገኘት.
 - በሴሚናሮች ወይም በስልጠና ኮርሶች ውስጥ መሳተፍ.

- እንዲህ ዓይነቱን ፈቃድ የሚሰጥበት መንገድ በጋራ ስምምነት ሊወሰን ይችላል
- **ለልዩ ዓላማ የሚሰጥ ፈቃድ**
 - የምስክርነት ወይም የድምፅ መስጫ ፈቃድ፡ የመምረጥ መብቶችን ለመጠቀም ወይም ግዴታዎችን በፍርድ ቤት ወይም በፍትህ አካላት ፊት ለመፈፀም ለሚውለው ጊዜ ከክፍያ ጋር ፈቃድ ይሰጣል።
 - የትምህርት ወይም የሥልጠና ፈቃድ፡ ፈቃዱ የሚሰጥበት መንገድ እና የገንዘብ ድጋፍ መጠን በጎብረት ስምምነት ወይም በሥራ ሕግ ሊወሰን ይችላል።

በእነዚህ ድንጋጌዎች መሠረት ፈቃድ ለመውሰድ የሚፈልግ ሠራተኛ ለአሰሪው አስቀድሞ ማሳወቅ እና በተጠየቀ ጊዜ አስፈላጊ የሆኑ ደጋፊ ማስረጃዎችን ማቅረብ አለበት።

ምንጭ:- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀፅ 81-84

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>



የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለም) ስምምነት

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

ኢትዮጵያ ከላይ የተጠቀሰውን ስምምነት አልተቀበለችውም።

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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

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

የወሊድ ፈቃድሽ ቢያንስ 14 ሳምንታት መሆን አለበት

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

በእርግዝናና በወሊድ ፈቃድሽ ወቅት ከስራ ከመባረርና ከሌሎች መድሎዎች የመጠበቅ መብት አለሽ

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

ከወሊድ በኋላ ወደ ስራ ስትመለሱ ልጅሽን የምታጠብቁበት ጊዜ ሊፈቀድልሽ ይገባል።

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ወሊድ እና ሥራን የተመለከቱ ድንጋጌዎች:

- የአሰሪና ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 1156/2019

ነፃ የህክምና አገልግሎት

በወሊድ ህክምናን በተመለከተ ምንም አይነት ድንጋጌ የለም። እኤአ በ2010 አዲስ የማህበራዊ ጤና ደንብ አዋጅ ወጥቷል። ይህም ሁሉም ሠራተኞች የማህበራዊ ጤና መድን ዕቅድ አባላት እንዲሆኑ ይጠይቃል። ቢሆንም ይህ ህግ ወሊድን የተመለከቱ የጤንነት ጥቅሞችን በቀጥታ አይመለከትም።

ጎጂ ሥራዎች

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ሴቶች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጂ ናቸው ተብለው ሚኒስቴሩ በሚዘረዝራቸው ሥራዎች ላይ ማሰማራትን /ነፍሰጡሮች ቢሆኑም ባይሆኑም/ ይከለክላል።

በተመሳሳይም ነፍሰ ጡር ሰራተኞች ትርፍ ሰዓት ወይም የምሽት ሰራዎችን እንዲሰሩ ሊጠየቁ አይችሉም። ነፍሰጡር የሆነች ሰራተኛ የምትሰራው ስራ ለራሷ ጤንነትም ሆነ ለፅንሰ አደገኛ ከሆነ ወደ ሌላ የስራ ቦታ ተመድባ መሰራት አለባት።

የወሊድ ፈቃድ

በኢትዮጵያ ህገ-መንግስት እና በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሰረት ሴት ሰራተኛ በህክምና ዶክተር ምክር የ120 ቀናት (ከመውለዱ በፊት 30 ቀናት እንዲሁም ከወሊድ በኋላ 90 ቀናት) የወሊድ ፈቃድ ከመሉ ክፍያ ጋር የማግኘት መብት አላቸው። እርጉዝ በ30ቀናት የቅድመ ወሊድ ፍቃድ ጊዜ ውስጥ ያልወለደች እንደሆነ እስክትወልድ ድረስ ተጨማሪ ፍቃድ የማግኘት መብት አላት። እርጉዝ ሴት 30 ቀን ፍቃድ ከመጠናቀቁ በፊት ከወለደች የድህረ ወሊድ ፍቃድ ከወለደች በኋላ ይጀምራል። ከወሊድ ፈቃድ በተጨማሪ ሠራተኞች ከእርግዝና ጋር ለተያያዙ የሕክምና ምርመራዎች ከክፍያ ጋር ፈቃድ የማግኘት፣ በሕክምና ዶክተር ሲታዘዝም የእርግዝና እረፍት ከክፍያ ጋር የማግኘት መብት አላቸው። : በ2011ዓ.ም በተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ የወሊድ ፈቃድ ከ90 የስራ ቀናት ወደ 120 የስራ ቀናት ከፍ ብሏል።

ምንጭ:-በ1994 የፀደቀው የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት አንቀጽ 35(5)፤ የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 88

ገቢ

የወሊድ ፈቃድ ሙሉ ደምወዝ የሚከፈልበት ፍቃድ ነው። : የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ነፍሰጡር

የሆነች ሠራተኛ በቅድመ-ወሊድ (30 ቀናት) እንዲሁም በድህረ-ወሊድ (90 ቀናት) ወቅት ሙሉ ደምወዝ እንዲከፈላት ያዛል። አጠቃላይ የወሊድ ፈቃድ ከ90 የስራ ቀናት ወደ 120 የስራ ቀናት ከፍ ብሏል። የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት ሴት ሰራተኞች የወሊድ ፈቃድ ከሙሉ ደምወዝ ጋር የማግኘት መብት እንዳላቸው ይደነግጋል።

ምንጭ: በ 1994 በወጣው የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት አንቀጽ 35(5)፤ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 88; ISSA የሀገር ፕሮፋይል

ከስራ ከመባረር ጥበቃ

ማንኛውም አሰሪ ሴት ሰራተኛ ነፍሰጡር በሆነችበት ጊዜ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ በአራት ወራት ጊዜ ውስጥ ከስራ ሊያሰናብት አይችልም። የሰራተኛ እርግዝና የሰራተኛዋን የስራ ውል ለማቋረጥ ምክንያት አይሆንም ነገር ግን ሴት ሰራተኛ ከእርግዝናና ከወሊድ ጋር ባልተያያዙ ምክንያቶች ልትሰናበት ትችላለች።

ምንጭ: በ 1994 በወጣው የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት አንቀጽ 35(5)፤ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 26(2) እና 87(5)

ቀድሞ ወደ ሥራ መደብ የመመለስ መብት

በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 ዓ.ም. ውስጥ ሴት ሠራተኛ ከወሊድ ፈቃድ በኋላ ወደነበረችበት የሥራ መደብ ትመለሳለች የሚል ቀጥተኛ የህግ አንቀጽ ባይኖርም በተዘዋዋሪ ግን አሠሪዋ በወሊድ ፈቃድ ምክንያት የሥራ ውል ማቋረጥ ስለማይችል በሥራ ውሉ መሠረት ወደነበረችበት የሥራ ኃላፊነት ወይም መደብ ይመልሳታል።

ለሰራተኛ ሴቶች የማጥባት ዕረፍት

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ አሰሪዎች ለሚያጠቡ እናቶች እረፍት እንዲሰጥ የሚጠይቅ ድንጋጌ የለውም

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

07/13 የሥራ ላይ ጤናና ደህንነት

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለድ) ስምምነት

አብዛኛዎቹ የ የዓለም የሥራ ድርጅት የሥራ ላይ ደህንነትና ጤና ስምምነቶች የሚያተኩሩት በተወሰኑ ከስራ ጋር ተያያዥነት ባላቸው የደህንነት እና የጤና አደጋዎች ለአብነት ያክል እንደ አስቤስቶስ ከሚካሉ ላይ ነው።

ስምምነት 155 (C155 /1981):- የሥራ ላይ ጤናና ደህንነትን በሚመለከት አግባብነት ያለው ስምምነት በዋናነት ነው።

የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር ስምምነት 81/1947/- ከስራ ሁኔታ፣ ከደህንነት፣ ከጤና እንዲሁም ከደሞዝ ጋር የተያያዙ የሥራተኛ ህጎች መከበራቸውን ለማረጋገጥ በተለይም በኢንዱስትሪ እና በንግድ የሥራ ቦታዎች ላይ ለሚከናወኑ የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር ስርዓቶች አስገዳጅ ማዕቀፍ ያስቀምጣል።

ኢትዮጵያ ስምምነት 155 ብቻ ተቀብላለች።

በአለም የሥራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ የሥራ ላይ ደህንነትንና ጤናን የተመለከቱ ዋና ዋና ድንጋጌዎች

አሰሪ በማንኛውም ሁኔታ የሥራ ሂደቱን ደህንነት ማረጋገጥ አለበት።

አሰሪ የአደጋ መከላከያ መሣሪያ ልብስና ሌሎች ቁሳቁሶች በነፃ ማቅረብ አለበት።

ሰራተኞች የሥራ ላይ ደህንነትና ጤናን የተመለከቱ ስልጠናዎች የማግኘትና የአደጋ ጊዜ መውጫዎችን ማወቅ አለባቸው።

የሥራ ቦታ ደህንነትና ጤናን ለማረጋገጥ ማዕከላዊ፣ ነፃና ብቁ የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር ስርዓት መኖር አለበት።

ጤንነትና ደህንነትን የተመለከቱ ደንቦች፡

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 1156/2019

አሰሪ ለሰራተኞቹ የሚያደርገው ጥበቃ

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሠረት ማንኛውም ሰራተኛ ለሥራ ምቹ በሆነ የሥራ አካባቢ ደህንነቱና ጤንነቱ በሚገባ ተጠብቆ የመሥራት መብት አለው። በሌላ በኩል ማንኛውም አሰሪ የሰራተኞች ደህንነትና ጤንነት በሚገባ ለመጠበቅ የሚያስፈልጉትን እርምጃዎች የመውሰድ ግዴታ አለበት። ሰራተኛን በህይወቱ ላይ አደጋ ሊደርስበት በሚችል አካላትን እንዲሠራ ማድረግ ህገ-ወጥ ድርጊት ነው።

ሰራተኞች ከሰራተኛው ጋር በተያያዘ ሊያጋጥሟቸው ስለሚችል አደጋ እና በጤንነት ላይ የሚያደርስ ጉዳት ለመከላከል የሚደረጉ አስፈላጊ የሆኑ ጥንቃቄዎችን በተመለከተ በአግባቡ እንዲያውቁ መደረጋቸውን ለማረጋገጥ አሰሪው አግባብነት ያለውን እርምጃ መውሰድ ይኖርበታል። አዲስ የተቀጠሩ ሰራተኞች እና አደገኛ በሆኑ ሰራተኞች ላይ የተሰማሩ ሰራተኞችን የጤና ምርመራ በአሰሪው ወጪ ማካሄድ አስፈላጊ ነው። ሁሉም የሰራ ሂደቶች ለሰራተኞች ደህንነት እና ጤንነት አካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ተፈጥሯዊ፣ ኤርጎኖሚካዊ እና ስነ-ልቦናዊ ጉዳት ምንጭ መሆን የለባቸውም።

አሰሪው በድርጅቱ ውስጥ በሰራተኛ ክህሎት ሚኒስቴር በሚሰጠው መመሪያ መሰረት የሰራ ደህንነት እና ጤንነት ኮሚቴ የማቋቋም ግዴታ አለበት። የሰራ አደጋዎች እና በሰራ ምክናያት የሚመጡ በሽታዎች መመዘገብ እንዲሁም ለሰራ ተቆጣጣሪ መገለጽ ይኖርባቸዋል። አሰሪው በዚህ አዋጅ መሰረት አግባብነት ካለው ባለስልጣን በሚሰጠው መመሪያ መሰረት የሰራ አካባቢን ለሰራተኞች ደህንነት እና ጤና ላይ ጎጂ ከሆኑ አደጋዎች ነጻ ማድረግ ይኖርበታል።

ሰራተኞችም በአሰሪው ወይም አግባብነት ባለው ባለስልጣን የሚሰጡት የደህንነት እና የጤንነት ጥንቃቄ መመሪያዎችን ሁሉ ማክበር እና የራሱን ደህንነት እና ጤና ለመጠበቅ የሚወጡ መመሪያዎችን በማዘጋጀት እና በመፈጸም መተባበር ይኖርባቸዋል። ሰራተኞች ለደኅንነት ሲባል የተቀመጡ የደኅንነት መጠበቂያ ዕቃዎችን ወይም ሌሎች መሣሪያዎችን መነካካት፣ ማንሳት፣ ያለ ቦታቸው ማስቀመጥ፣ ማበላሸት ወይም ማጥፋት የለባቸውም። እንዲሁም ሰራተኞች ሥራ ላይ የሚደርስ አደጋን ለመቀነስ ሲባል የሚሰራበትን ማንኛውንም ዘዴ ወይም አሠራር ማሰናከል የለባቸውም።

ምንጭ፡-የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 14(ሠ) እና ከአንቀጽ 92-93

ነፃ የሰራ አደጋ መከላከያ መሳሪያዎችን ማቅረብ

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ መሰረት አሰሪ ለሰራተኞች የአደጋ መከላከያ መሣሪያ ልብስና ሌሎች ቁሳቁሶች በማቅረብ ሰራተኞች ላይ ሊደርስ የሚችል አደጋን እና የሌሎች የጤና ችግር ስጋቶችን ማስወገድ ይጠበቅበታል።

ምንጭ፡- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 92(3)

ለሰራተኞች ስልጠና መስጠት

አሰሪው ሰራተኞች የሚሰሩት ስራ ሊያስከትልባቸው ስለሚችለው አደጋ እንዲሁም በጤንነት ላይ የሚደርስ ጉዳትን ለማስወገድ ስለሚያስፈልገው ጥንቃቄ ተገቢውን ስልጠና መስጠት ይጠበቅበታል። አሰሪው በተጨማሪ ለሰራተኞቹ የአደጋ መከላከያ ቁሳቁሶችን በአግባቡ ስለመጠቀም መመሪያ መስጠት ይኖርበታል።

ምንጭ፡- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 92(2)

የሰራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ ስርዓት

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ባለስልጣን መሰሪያ ቤቱ ንቁ የሆነ የሰራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት እንዲዘረጋ ይደነግጋል። ነገር ግን አሁን በሥራ ላይ ያለው ሥርዓት ከዓለም አቀፍ የሥራ ድርጅት ስምምነት 081 ጋር የተጣጣመ አይደለም። በሀገሪቱ 380 የሚጠጉ የሥራ መርማሪዎች አሉ ነገር ግን በአቅርቦቶች እጥረት ምክንያት መርማሪዎቹ ደረጃዎችን በብቃት ለማስተባበር አይችሉም።

በሰራና ክህሎት ሚኒስቴር ስር የተቋቋመው የሰራ ደህንነት፣ ጤንነት እና የሰራ አካባቢ ዲፓርትመንት የሰራ ቁጥጥር የማድረግ ኃላፊነት ተሰጥቶታል። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 የሰራተኞች አገልግሎት፣ የሰራ ሁኔታዎች፣ የሰራተኞች ጤንነት እና ደህንነት፣ በአጠቃላይ የሰራ ህጎች ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን በማጥናት እና በመመርመር ለሚኒስቴር መሰሪያ ቤቱ ምክር ሃሳብ ማቅረብ የሚችል የሶስትዮሽ የሰራ አማካሪ ቦርድ የመመስረትን አስፈላጊነት ይደነግጋል። የሰራ ተቆጣጣሪዎች የቁጥጥር አገልግሎትን ለመከታተል እና የሱፐርቪዥን ኃላፊነት ለመወጣት በሚኒስቴሩ ስልጣን ተሰጥቷቸዋል። አዋጁ በሰራ ሰዓት ያለ ቅድመ ማስጠንቀቂያ ወደ ስራ ቦታ የመግባት እና እርምጃዎችን የመውሰድ፣ ፎቶግራፍ የማንሳት፣ ናሙና የመውሰድ እና ለምርመራ እና ለመጠይቅ የሚረዳቸውን መዛግብት የመውሰድ፣ የመመርመር የመዝገቦችን ኮፒ ወይም ከመዝገቦች የተወሰዱትን ሰነዶች፣ የምስክር ወረቀቶች፣ ማስታወቂያዎች የመውሰድ እና ማንኛውንም ሰው ቃለ-መጠይቅ የማድረግ እና አሰሪው በስራ ቦታው አግባብነት ባለው ቦታ ላይ አስፈላጊ የሆኑ ማስታወቂያዎች መለጠፉን የማረጋገጥ ስልጣን ለሰራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ይሰጣል።

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

የሥራ ተቆጣጣሪው አሰሪውንና ሰራተኞቹን የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ድንጋጌዎች ተግባራዊ እንዲያደርጉ እና በሰራተኞች ጤና፣ ደህንነት እና መልካም ህይወት ላይ አደጋ ሊያስከትሉ የሚችሉ ስጋቶችን ለማስወገድ እጅግ ተመራጭ ዘዴዎችን በማስቀመጥ ምክር ይሰጣሉ። አሰሪው የተሰጠውን ምክር በተሰጠው ጊዜ ውስጥ በግብሩ ሳይፈጽም ከቀረ ተቆጣጣሪው በሰራተኞች ጤንነት እና ደህንነት ላይ ከፍተኛ አደጋ እንዳይደርስ ለማድረግ የሚያስፈልጉ እርምጃዎች መውሰድ ይኖርበታል። አንድ ተቆጣጣሪ በሰራው አማካኝነት ያገኘውን ማንኛውንም መረጃ ይፋ አለማድረግ እና በሥራ ግጭት ውስጥ ወይም በህብረት ስምምነት ውስጥ እንደ አስታራቂ ወይም አደራዳሪ ሆኖ ከመሳተፍ መቆጠብ ይኖርበታል።

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

ምንጭ:- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 177-182

08/13 የህመም ፈቃድ እና በስራ ምክናያት የሚመጣ ጉዳት ካሳ

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለም) ስምምነት

ስምምነት 102 /1952/ ማህበራዊ ዋስትና
ስምምነቶች 121/1964/ የስራ ጉዳት ካሳ
130 /1969/ ህክምናና የህመም ጥቅሞች

ኢትዮጵያ ከእነዚህ ስምምነቶች አንዱንም አልተቀበለችም፡፡

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ የህመም ፈቃድ እና በስራ ምክናያት የሚመጣ ጉዳት ካሳን የሚመለከቱ ዋና ዋና ድንጋጌዎች

ሰራተኛ በሚታመምበት ወቅት የመስራትና ገቢ የማግኘት ሙብቱ መጠበቅ አለበት፡፡ የአንድ ሃገር የስራ ህግ በመጀመሪያዎቹ ሰዓት ቀናት ምንም ክፍያ እንደማይኖር ሊደነግግ ይችላል፡፡ እንደየሃገሩ ህግ ሰራተኛ በስራ ምክናያት ከሚመጣ ህመም ጥቅማጥቅም ለማግኘት ሰራተኛው መጠበቅ ያለበት ጊዜ ሊለያይ ይችላል፡፡ ነገር ግን ቢያንስ በመጀመሪያዎቹ ስድስት የህመም ወራት ገቢ የማግኘት ሙብቱ አለው፡፡ ይህም ገቢ ቢያንስ የአነስተኛው ደመወዝ 45 በመቶ ሊሆን ይገባል፡፡ /ሀገሮች የመጨረሻውን ደመወዝ 60 በመቶ ለመጀመሪያዎቹ 6 የህመም ወራት ወይም ለመጀመሪያው ዓመት የመክፈል አማራጭን ሊተገብሩ ይችላሉ፡፡ ከዚህ ክፍያ ጋር ሰራተኛው የህመም ፈቃድ የማግኘት ሙብቱ የተጠበቀ ነው፡፡

ሰራተኛው በሚታመምበት ጊዜ አሰሪው የህክምና ወጭውን ሊሸፍንለት እና የህክምና አገልግሎት የማግኘት ሙብቱ አለው፡፡ የሰራተኛው በተሰበሰቡም ቢሆኑ በሚታመሙበት ወቅት በተመጣጣኝ ወጪ የህክምና አገልግሎት የማግኘት ሙብቱ አላቸው፡፡

በመጀመሪያዎቹ 6 የህመም ወራት ከስራ መባረር የለብህም፡፡

ሰራተኛው ከስራ ጋር በተያያዘ በሽታ ወይም አደጋ ደርሶበት አካለ ጎደሎ ቢሆንና መስራት ቢያቅተው ከፍ ያለ የጉዳት ካሳ ማግኘት አለበት፡፡ በጊዜያዊ ወይም በሙሉ አቅም ማጣት /ጉዳት ወቅት ሰራተኛው የደመወዙን ቢያንስ 50% ማግኘት ሲችል ለሞት በሚያበቃ ጉዳት ወቅት በህይወት ያሉ የሚቻዩ ዘመዶች የሚቻዩን ሰራተኛ አማካይ ደመወዝ 40% በየተወሰነ ጊዜ ሊያገኙ ይችላሉ፡፡

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

የህመም ፈቃድ እና በሰራ ምክናያት የሚመጣ ጉዳት ካሳን የተመለከቱ ድንጋጌዎች

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ.1156/2019
- የግል ድርጅቶች የሰራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አዋጅ ቁጥር 1268/2022

የህመም ፈቃድ ከክፍያ ጋር

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ህመም መኖሩ አግባብ ባለው መስሪያ ቤት የብቃት ማረጋገጫ የተሰጠው ዶክተር ከተረጋገጠ የሙከራ ጊዜውን ላጠናቀቀ ሰራተኛ እስከ 6 ወር ድረስ የህመም ፈቃድ ከክፍያ ጋር እንደሚሰጥ ይደነግጋል። አንድ ሰራተኛ በተከታታይ አስራሁለት ወራት ውስጥ ለስድስት ወራት የሚዘልቅ የህመም ፈቃድ የማግኘት መብት አለው። ሆኖም ይህ ጊዜ ሰራተኛው በህመም ምክናያት የቀረበት ቀናት በትከታታይ ወይም በተለያዩ ጊዜ ሊሆን ይችላል። አንድ ሰራተኛ በሰራ ላይ ከሚደርስ ጉዳት ሌላ በሆነ ህመም መስራት የማይችል/የማትችል ከሆነ የህመም ፈቃድ የማግኘት መብት አለው/አላት። አንድ ሰራተኛ በህመም ምክናያት ከሰራ መቅረቱን ለአሰሪ መግለጽ እና በመንግስት እውቅና ካገኘ የህክምና ድርጅት የህክምና ማስረጃ ማቅረብ ይኖርበታል።

አሰሪው የህመም ፈቃድ እንደሚከተለው ሊሰጥ ይችላል፡-

- በህመም ፈቃድ የመጀመሪያው ወር 100% ክፍያ
- በሁለተኛ እና በሶስተኛ ወር የህመም ፈቃድ 50%
- ከአራተኛ እስከ ስድስተኛ ወር ድረስ የህመም ፈቃድ ያለክፍያ

ምንጭ:- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 85-86፣ ISSA የሀገር ፕሮፋይል

የህክምና አገልግሎት

በ2010 ዓ.ም የፀደቀው የማህበራዊ ጤና መድህን አዋጅ ለሰራተኞች ስለሚቀርቡ የህክምና እና የጤና አገልግሎቶች ይደነግጋል። ሁሉም ሰራተኞች የማህበራዊ ጤና መድህን መርህ ግብር አባል መሆን ይጠበቅባቸዋል። አንድ ሰራተኛ በሥራ ላይ ጉዳት ሲደርስበት የጠቅላላና የልዩ ሕክምና እንዲሁም የቀዶ ሕክምና ወጪዎችን፣ የሆስፒታልና የመድሃኒት ወጪዎችን እና የማንኛውም አስፈላጊ ሰው ሰራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎችን አሠራው ይከፍላል። ነገር ግን የዚህ አዋጅ አፈጻጸም እንዲዘገይ ተደርጓል።

የማህበረሰብ የጤና መድህን አዋጅ ቁጥር 1273/2014 ሰራተኞችን ብቻ ሳይሆን አጠቃላይ ማህበረሰቡን ተጠቃሚ በሚያደርግ መልኩ የተረቀቀ ነው።

ምንጭ:- ISSA የሀገር ፕሮፋይል ፣ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ

አዋጅ ቁጥር 1156/2019 ፣ አንቀጽ 105 የሰራ ቅጥር ዋስትና

የታመመ አንድ ሰራተኛ የሰራ ውሉ በህመም ፍቃዱ ወቅት የተጠበቀ ይሆናል። አሰሪው ሰራተኛውን የ6 ወር የህመም ፈቃዱ ሳይልክ በህመሙ ምክናያት ከሰራው ሊያባርረው አይችልም። ሰራተኛን የ6 ወር የህመም ፈቃድ ሳይጨርስ ከሰራው በህመም ምክናያት ማሰናበት ህገወጥ የሰራ ማሰናበት ይሆናል።

ምንጭ:- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 85-86; ISSA የሀገር ፕሮፋይል

በሰራ ላይ የሚገጥም የአካል ጉዳት ካሳ

የሰራ ላይ ጉዳቶች በአራት ይከፈላሉ ሀ/ ዘለቁታዊ ሙሉ መሰራት አለመቻል፣ ለ/ ዘለቁታዊ በከፊል መሰራት አለመቻል፣ ሐ/ ጊዜያዊ መሰራት አለመቻል እና መ/ ሰራተኛውን ለሞት የሚበቃ አደገኛ ጉዳት ናቸው።

ኢንሹራንስ ያለመቻል / የአካል ጉዳት ሲከሰት, ዋስትና ያለው ሠራተኛ ቢያንስ 10% የሥራ አቅም ማጣት እና ሥራ መሥራት የማይችል ከሆነ የመድን ባለዕዳው ለሰራተኛው የአንድ ወር ደመውዙን 47% ይከፈላል። የጉዳት ክፍያው ከእርጅና ጡረታው ካነሰ ወይም እኩል ከሆነ ለሰራተኛው መድን የተገባለት የወርሃዊ መነሻ ደመወዝ እስከ 70% ከእርጅና ጡረታው ለሰራተኛው ይከፈላል። ሰራተኛው የደረሰበት ጉዳት ቋሚና ለዘለቁታዊም የማይሰራው ከሆነ የዓመታዊ ደመወዝ አምስት እጥፍ በአንድ ጊዜ ይከፈላል። /የአምስት አመት ደመወዝ/። ከጉዳት በፊት የመደበኛው ደመወዝ 47% በጥቅሉ በ60 ወሮች ይባዛል።

የደረሰውን ጉዳት መጠን በመገመት ለደረሰው የአካል ጉዳት የሚፈለው:- የዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳቱ ሠራተኛው ላይ 10% የመሥራት ችሎታውን ቀንሶ ነገር ግን ሠራተኛው ለመሥራት ከቻለ ነው። ለግል ሠራተኛ ዘላቂ ላልሆነ የአካል ጉዳት 100% አማካይ የሠራተኛው ወርሃዊ ገቢ ለሦስት ወር ይከፈላል። ለተከታታይ 3 ወራት የወር ደመወዝ 75% እና ቢያንስ 50% ለተከታታይ ስድስት ወራት ይከፈላል። ጥቅማ ጥቅም የሚከፈለው ለ12 ወራት ወይም የአካል ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ከጉዳቱ ሙሉ ለሙሉ ሲድን ወይም ጉዳቱ ዘላቂ የአካል ጉዳት መሆኑ ሠርቲፊኬት ሲሰጠው ነው።

ለመንግሥት ሠራተኞች 100% የተቀጣሪው ማዕከላዊ የወር ገቢው ሠራተኛው እስከዳነ ድረስ ወይም ሥራ እስከጀመረ ድረስ ወይም ዘላቂ የአካል ጉዳት መሆኑን መረጃ ሠርቲፊኬት እስኪሰጠው ድረስ ነው።

ለሞት በሚያበቃ ጉዳት ወቅት ህይወቱ ባለፈው ሰራተኛ ይደገፉ የነበሩ ጥገኞች /ባል/ሚሰጡ፣ ከ18 ዓመት በታች ያሉ ህፃናትና ወላጆች/ ጡረታ ያገኛሉ። ህይወቱ ያለፈው

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ሰራተኛ ሊያገኘው ይችል ከነበረው ጠረታ 50% የተገመገመው ዘለቂታው ሙሉ ጉዳት ከሆነ ለባል/ሚስት ይከፈላል። እናት ወይም አባት የሞቱባቸው ህጋዊ ልጆች ለእያንዳንዳቸው 20% የጠረታ ክፍያ ያገኛሉ። ሁለቱንም ወላጆች በሞት ላጣ ልጅ 30% የጠረታ ክፍያ ያገኛል። በህይወት ያሉ የሚችሉ ልጆች ክፍያ 100% የጉዳት ካህ ክፍያ ሆኖ ይህም መጠኑ ሚቹ በህይወት ቢኖር ኖሮ የሚከፈለው የጉዳት ካህ ክፍያ መጠን ነው።

ምንጭ:- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 ፣ አንቀጽ 95-112፣ የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጠረታ አዋጅ ቁጥር 1268/2022 አንቀጽ 27-38; ISSA የሀገር ፕሮግራም

09/13 ማህበራዊ ዋስትና

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለድ) ስምምነት

የአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች በማህበራዊ ዋስትና ላይ መሟላት ያለባቸውን መሰረታዊ ሁኔታዎች በስምምነት ቁጥር 102(1952) ያስቀመጠ ሲሆን ዘግይተው በመጡ ስምምነቶች ውስጥ ጥቅማጥቅሞች ተሻሻለው ቀርበዋል።

የስራ ላይ ጉዳት ጥቅሞች ስምምነት 121/1964/

ስራ መስራት አለመቻል እርጅናና በህይወት ያሉ ዘመዶች ጥቅሞች ስምምነት 128 /1967/

የህክምናና የህመም ጥቅሞች ስምምነት 130 /1969/

የስራ አጥነት ጥቅም ስምምነት 168(1988)

ኢትዮጵያ እነዚህን ስምምነቶች በሙሉ አልተቀበለችም።

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ያሉ የስራተኞችን ማህበራዊ ዋስትና የሚመለከቱ ዋና ዋና ድንጋጌዎች

በተለመደው ሁኔታ ጡረታ የመውጫ ዕድሜ ከ65 ዓመት ላይበልጥ ይችላል። ጡረታ የመውጫ ዕድሜ ከ65 በላይ እንዲሆን ከተወሰነ "የአረጋውያንን የመስራት ችሎታ ከግምት ውስጥ ለማስገባት" እና "በስታትስቲካዊ መንገድ በሚገለጸው ስነህዝባዊ ፣ ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ መስፈርቶች "መሠረት ይሆናል። የጡረታ ተከፋይ መጠኑም ከዝቅተኛው የደመወዝ መጠን ወይም ሲከፈለው ከነበረው የደመወዝ መጠን አንፃር በፐርሰንት ይሰላል።

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

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

ስራተኞችና ቤተሰቦቻቸው አስፈላጊ መሠረታዊ ህክምና በተመጣጣኝ ክፍያ ማግኘት አለባቸው። መስራት ያለመቻል ጥቅም የሚሰጠው አንድ ሰው መደበኛው የጡረታ መውጫ ዕድሜ ላይ ከመድረሱ በፊት ከስራ ጋር ባልተገናኘ አደገኛ ሁኔታ ለበሽታ በመጋለጡ ጥቅም በሚያስገኝ ስራ ላይ መስራት ሳይችል ሲቀር ነው። መስራት ያለመቻል ጥቅም የመነሻ /reference/ ደመወዙ ቢያንስ 40% መሆን አለበት

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ማህበራዊ ዋስትናን የሚመለከቱ የሃገር ውስጥ ህጎች

- የማህበራዊ ጤና ዋስትና አዋጅ ቁጥ 690/2010
- የግል ድርጅቶች ሰራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁ.1268/2022

የጡረታ ሙብቶች

ህጉ ሙሉ እና ከፊል ጡረታን ይደነግጋል። ለሙሉ ጡረታ ሰራተኛው 60 ዓመት የሞላው /ለሴቶችም ተመሳሳይ ነው/ እና የ120 ወራት /10 ዓመታት/ አልግሎት ያለው መሆን አለበት። አስቀድሞ ጡረታ መውጣትም የሚቻል ሲሆን ለዚህም ሰራተኛው 55 ዓመት የሞላውና ቢያንስ የ300 ወራት /25 አገልግሎት ያለው መሆን አለበት።

የዕርጅና ጡረታ መጠን ሰራተኛው ባለፉት ሶስት አመታት ውስጥ ያገኘው የነበረው አማካይ ወርሃዊ ደመወዝ 30% ሆኖ በዚህ ላይም ዋስትና ያለው ሰራተኛ ከ10 ዓመት በላይ ለፈፀመው ለእያንዳንዱ ዓመት አገልግሎት አማካይ ወርሃዊ ደመወዝ 1.25% በመደመር ይታሰባል። ሲሆን ከፍተኛው ወርሃዊ የጡረታ አበል መጠን መድን የገባ ሰራተኛ ወርሃዊ መነሻ ደመወዝ 70% ነው። የመጀመሪያ ጡረታ አበል እንደ እርጅና ጡረታ አበል በተመሳሳይ ሊሰለፍ አንድ ሰራተኛ በ60 አመት እድሜው ለእርጅና ጡረታ ብቁ የሚያደርጉትን ሁኔታዎች የማያሟላ ከሆነ የሰራተኛው መነሻ ወርሃዊ ደመወዝ ጡረታ ከመውጣቱ አንድ ወር በፊት የነበረው ደመወዙ በአገልግሎት ዘመኑ እና መዋጮው ይከፈላል።

ምንጭ:- የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1268/2022 አንቀጽ 18-21; ISSA የሀገር ፕሮፋይል

የጥገኞች ወይም ተተኪዎች ጥቅም

ከላይ የተጠቀሱት ህጎች በህይወት ላሉ ጥገኞች ባል/ሚስት ህፃናት እና ወላጆች በህይወት ያለ የትዳር ጓደኛ ወይም 18 አመት በታች የሆኑ ህፃናት (አካል ጉዳተኛ ከሆነ 21 አመት) እና ወላጆች (በህይወት ያለ የትዳር ጓደኛ ከሌለ) ጥቅሞችን እንደሚያገኙ ይደነግጋሉ።

ይህም የሚቼ ጡረታ 50% ለባል/ሚስት ይከፈላል። የሚቼ ጡረታ 20% ለእያንዳንዱ ወላጅ የሞተበት ህፃን ይከፈላል። የሚቼ ጡረታ 30% ለእያንዳንዱ ሁለቱም ወላጅ ለሞተበት ህፃን ይከፈላል። የሚቼ ጡረታ 15% ለእያንዳንዱ ህጋዊ ወላጅ ይከፈላል፤ ሌሎች አግባብነት ያላቸው በህይወት ያሉ ተተኪዎች ከሌሉ ጥቅሙ የሚቼ ጡረታ 20% ይሆናል። ሚስት/ባል ሌላ ትዳር በሚመሰርቱበት ጊዜ ሴት ከሆነች ዕድሜዋ ከ45 አመት በታች ፤ ወንድ ከሆነ ደግሞ 50 ዓመት በታች ከሆነ ክፍያው ይቋረጣል። ጠገኛው የአካል ጉዳተኛ ከሆነ

ማግባታ/ማግባቱ ክፍያውን አያስቆመውም። ሆኖም ለሁሉም ተተኪዎች የሚከፈላቸው ክፍያ ከሚች አጠቃላይ ወርሃዊ የጡረታ ክፍያ ሊበልጥ አይችልም። ሚች ከ10ዓመት በታች የሆነ አገልግሎት እና መዋጮ ካለው እና ለጡረታ ብቁ ካልሆነ በህይወት ላለ የትዳር ጓደኛ የሚከፈል ክፍያ ብቃት ላላቸው በህይወት ያሉ የትዳር ጓደኞች ለሌላው በህይወት ያለ የትዳር ጓደኛ ጥቅም በተመሳሳይ ምጣኔ ይሰላል።

ምንጭ:- የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1268/2022 አንቀጽ 39-44; ISSA የሀገር ፕሮፋይል

የሰራ አጥነት ካሳ

በኢትዮጵያ የሰራተኛ ህጎች ውስጥ የሰራ አጥነት ካሳን የተመለከቱ ድንጋጌዎች የሉም።

የመሰራት አለመቻል ካሳ

ከላይ የተጠቀሱት ህጎች በዘለቄታነት መስራት የማያስችሉ ከሰራ ጋር ግንኙነት የሌላቸው አደጋዎች /ጉዳዮች/ በሽታዎችን የተመለከቱ ድንጋጌዎች አሏቸው። ሰራተኛው መደበኛ ጥቅም የሚያስገኝ ሰራ መስራት የማያስችል የተገመገመ ችግር ያጋጠመውና የ10 ዓመት አገልግሎት ያለው መሆን አለበት። መስራት ያለመቻል ጥቅሞችም የሚሰራው ከእርጅና ጡረታ ጋር በተመሳሳይ ነው። መስራት ያለመቻል ጡረታ ሰራተኛው ከጉዳቱ በፊት ባሉት ሶስት አመታት የነበረው ወርሃዊ ገቢ 30% በዚህ ላይም ዋስትና ያለው ሰራተኛ ከ10 ዓመታት በላይ ላበረከተው አገልግሎት የአማካይ ወርሃዊ ገቢ 1.25% (ወታደር ላልሆነ) እና 1.65% (ወታደር) በመደመር ይሆናል። መድን የገባ ሰራተኛ ከፍተኛ ወርሃዊ የጡረታ አበል የወረሃዊ መነሻ ደመወዙ አማካይ 70% ነው።

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

ምንጭ:- የግል ድርጅቶች ሰራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1268/2022 አንቀጽ 22-26; ISSA የሀገር ፕሮፋይል

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

10/13 በስራ ቦታ የሰራተኛ ፍትህዊ ኢያያዝ

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለም) ስምምነት

ስምምነት 111/1958/ የተከለከሉ የመድልዎ ምክንያቶችን ይዘረዝራል
ስምምነት 100 /1952 / ዕኩል ዋጋ ላለው ስራ ዕኩል ክፍያን ይመለከታል
ስምምነት 190/2019/ በስራ አለም ውስጥ ሁከትን እና ትንኮሳን ስለማስወገድ ነው

ኢትዮጵያ ስምምነት 100 እና 111ን ተቀብላለች

በአለም አቀፍ የሰራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ የሰራተኛን ፍትህዊ ኢያያዝ የሚመለከቱ ድንጋጌዎች ዋና ዋናዎቹ

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

ስምምነት ቁጥር 190 ማንኛውም ሰው ከጥቃት እና ትንኮሳ የጸዳ የሰራ ቦታ የማግኘት መብት እንዳለው እውቅና ይሰጣል። ስምምነቱ ጥቃትን እና ትንኮሳን “ተቀባይነት የሌላቸው ባህሪያትና ተግባራት፣ ወይም ማስፈራሪያዎቹ፣ የአንድ ጊዜም ሆነ ተደጋጋሚ የአካል፣ ስነ-ልቦናዊ፣ ጾታዊ ወይም ኢኮኖሚያዊ ጉዳት የሚያደርስ፣ የሚያስከትል ወይም ሊያስከትል የሚችል፣ እና ጾታን መሰረት ያደረገ ጥቃት እና ትንኮሳን ያጠቃልላል” ሲል ይገልጻል። ይህ ፍቺ አካላዊ ጥቃትን፣ የቃላት ስድብን፣ ጉልበተኝነትን እና ጩኸትን፣ ጾታዊ ትንኮሳን፣ ዛቻን እና ማሳደድን እንዲሁም ሌሎች ነገሮችን ያጠቃልላል።

አሰሪህ በማንኛውም የሰራ ዕድል /ሹመት፣ዕድገት፣ስልጠናና ዝውውር/ ላይ በማህበር አባልነት ወይም በማህበር እንቅስቃሴዎች ውስጥ በመሳተፍ፣ በአሰሪ ላይ ቅሬታ በማቅረብ፣ በዘር፣በቀለም፣በጾታ፣በትዳር ሁኔታ፣ በቤተሰብ ሀላፊነት፣ በእርግዝና፣ በሀይማኖት፣በፖለቲካ አመለካከት፣ በብሔራዊ ምንጭ ወይም በማህበራዊ ቦታና በህመም ምክንያት ለጊዜው በመቅረት፣ በዕድሜ፣ በሰራተኛ ማህበር አባልነትና በአካል ጉዳት/ኤች አይቪ ኤድስ ፣ ወይም በወሊድ ፈቃድ ምክንያት ከስራ በመቅረት ምክንያት ሊያዳላብሽ አይችልም። (ስምምነት ቁጥር 111 ፣ 156 ፣ 158 ፣ 159 እና 183 ይመልከቱ)

ስዎች የመሰራት መብት ስላላቸው በጾታ አማካይነት በስራ ቦታ መድልዎ ሊደረግባቸው አይችልም።

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

በስራ ቦታ ፍትህዊ አያያዥን የተመለከቱ የሀገር ወስጥ ደንቦች፡-

- የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ መንግስት 1994
- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019
- የአካል ጉዳተኞች የመቀጠር ሙብት አዋጅ ቁጥር 568/2000
- የወንጀለኛ መቅጫ ህግ አዋጅ ቁጥር 414/2004

እኩል ክፍያ

ለዕኩል ስራ እኩል ክፍያ የሚለው መርህ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ተቀባይነት ያገኘ ሲሆን ሴቶች በጾታቸው ምክንያት የክፍያ ልዩነት ማድረግ ህገ ወጥ ድርጊት ነው ህገ መንግስቱም ሴት ሰራተኞች ለተመሳሳይ ስራ ተመሳሳይ ክፍያ የማግኘት ሙብታቸውን ይደግፋል ።

ምንጭ፡- በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 42(1) መ እና የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ቁጥር 1156/2019

በስራ ቦታ የሚፈጸም ወሲባዊ ትንኮሳ

የወንጀል ህግ የጾታ ትንኮሳን ይከለክላል። የጾታ ትንኮሳ ድርጊት የፈጸመን ሰው በቀላል እሥራት እንደሚቀጣ ይገልጻል። በወንጀል ህግ አንቀጽ 625 እንደተደነገገው አንድን ሴት ያለባትን ከፍ ያለ ችግር ወይም ጥገኝነት ምክንያት በማድረግ ወይም በጠባቂነት፣ በአስተማሪነት፣ በአሳዳሪነት፣ በአሰሪነት ወይም ይህን በመሠለ በማናቸውም ግንኙነት ምክንያት ያገኘውን ሥልጣን፣ ኃላፊነት ወይም ችሎታ በመጠቀም በማንኛውም ሴት ላይ የግብረ-ሥጋ ግንኙነት የፈጸመ ወይም የግብረ-ሥጋ ግንኙነት የመሠለ ድርጊት ወይም ለንጽህና ክብር ተቃራኒ የሆነ ማናቸውንም ሌላ ዓይነት ድርጊት የፈጸመ የግል አቤቱታ ሲቀርብበት በቀላል እሥራት ይቀጣል።

ለማናቸውም አሠሪ ወይም የስራ ሃላፊ በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈጸም ህገወጥ ድርጊት ነው። በተመሳሳይ ሰራተኞች በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈጸም የለባቸውም። ወሲባዊ ትንኮሳ ማለት በንግግር፣ በምልክት ወይም በሌላ ማናቸውም አድራጎት አንዱ ሌላውን ከፈቃዱ ውጭ ለወሲባዊ ተግባር ፈቃደኛ እንዲሆን ማባበል፣ መገፋፋት፣ ተፅዕኖ ማሳደር ነው። ወሲባዊ ጥቃት ማለት ኃይል የተቀላቀለበት ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም የዚሁ ድርጊት ሙከራ ነው።

ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት የደረሰባቸው ሠራተኞች የሥራ ውላቸውን ያለ ማስጠንቀቂያ ማቋረጥ ይችላሉ እንዲሁም የሥራ ስንብት ክፍያ እና ካሳም ያገኛሉ። የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ በወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት ምክንያት የሥራ ውላቸውን ያለ ማስጠንቀቂያ እንዲያቋርጡ ለሚገደዱ ሰራተኞች ከፍተኛ የካሳ ክፍያን ይደነግጋል። በወሲባዊ ትንኮሳ ወይም

ጥቃት ምክንያት የሥራ ውልን ያለ ማስጠንቀቂያ ማቋረጥ የ 3 ወር የካሳ ክፍያን ያስከትላል።

ምንጭ፡- የወንጀለኛ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 414/2004 አንቀጽ 625፣ የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 14

ዕኩልነት

በኢትዮጵያ ሕገ-መንግሥት መሠረት ሁሉም ሰዎች በህግ ፊት እኩል ናቸው። በመካከላቸውም ማንኛውም ልዩነት ሳይደረግ በህግ እኩል ጥበቃ ይደረግላቸዋል። በዚህ ረገድ በዘር፣ በብሔር ብሔረሰብ፣ በቀለም፣ በጾታ፣ በቋንቋ፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ፣ በማህበራዊ አመጣጥ፣ በሀብት፣ በትውልድ ወይም በሌላ አቋም ምክንያት ልዩነት ሳይደረግ ሰዎች እኩልና ተጨባጭ የህግ ዋስትና የማግኘት ሙብት አላቸው (አንቀጽ 25 ይመልከቱ)። የአካል ጉዳተኞች አዋጅ ውስጥ በአንቀጽ 4 እንደተደነገገው ሁሉ በአካል ጉዳተኝነት ምክንያት በሥራ ቅጥር አድሎ ማድረግ የተከለከለ ነው።

በህጉ መሠረት ሠራተኛው በሠራተኞች ማህበር አባል በመሆኑ ወይም በማህበሩ ህጋዊ ተግባሮች ተካፋይ በመሆኑ ወይም የሠራተኛ ተጠሪ በመሆኑ ምክንያት አሠሪው የሥራ ውልን ለማቋረጥ አይችልም። ይህም በማህበር ላይ የሚደረግ አድሎን ይከላከላል። በዚህ አንቀጽ መሠረት አሠሪው የሠራተኛውን ብሔረሰብ፣ ጾታ፣ ሃይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ የዘር፣ የቀለም፣ የቤተሰብ ኃላፊነት፣ የዘር ሐረግ፣ እርግዝና ወይም ማህበራዊ አቋም ምክንያት በማድረግ የሥራ ውሉን ማቋረጥ አይችልም።

ምንጭ፡- በ1994 የወጣው የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ህገ-መንግስት አንቀጽ 25 እና የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 14 እና 26

የመሰራት ሙብት

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መሰረት የሰራተኛ ክህሎት ሚኒስቴር ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመካከር ለሴቶች ጤና እክል እንዲሁም እና የስነተዋልዶ ችግር የሚያስከትሉ የስራ መደቦችን በመምሪያ ለይቶ ሊያስቀምጥ ይችላል። አዋጁ አክሎም "ሴቶችን ለሴቶች አደገኛ ተብለው በሚኒስቴሩ ተለይተው በተቀመጡ ስራዎች ላይ መመደብ የተከለከለ ነው" ይላል። በሌላ በኩል ደግሞ የኢትዮጵያ ህገ-መንግስት «እያንዳንዱ ኢትዮጵያዊ መተዳደሪያውን፣ ስራውን እና ሙያውን የመምረጥ ሙብት ይኖረዋል» ይላል።

ምንጭ፡- በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 41 እና የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 87(2)

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

11/13 ህፃናት በስራ ቦታ

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለም) ስምምነት

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

ኢትዮጵያ እነዚህን ስምምነቶች ተቀብላለች

በአለም አቀፍ የስራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ ህፃናትና ስራን የሚመለከቱ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

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

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

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ህፃናት በስራ ቦታን የተመለከቱ የሃገር ዉስጥ ህጎች

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019
- ለወጣት ሠራተኞች የተከለከሉ ሥራዎች ዝርዝር እንደገና ለመወሰን የወጣ መመሪያ ቁጥር 813/2021

ከ15 ዓመት በታች ያሉ ህፃናት

በተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ትንሹ የስራ ቅጥር እድሜ ከ14 ዓመት ወደ 15 ዓመት ከፍ ብሏል።

ምንጭ:- የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 89(2)

አደገኛ ስራዎችን የመስራት አነስተኛ ዕድሜ

አደገኛ ሥራ ላይ የመሳተፍ አነስተኛው ዕድሜ 18 ነው። ዕድሜአቸው ከ15-18 ዓመት የሆኑ ሠራተኞች ወጣት ሠራተኞች ይባላሉ። የሥራው ተፈጥሮ ወይም አሠራሩ ሕይወታቸውን ወይም ጤንነታቸውን አደጋ ላይ ሊጥል በሚችል ሥራ ላይ ወጣት ሠራተኞችን መቅጠር የተከለከለ ነው። የተከለከሉ የሥራ ዓይነቶችን ዝርዝር የሚኒስቴር መ/ቤቱ የሚወስን ሲሆን ከሚያካትታቸው መካከል:- መንገደኞችና ቁሳቁስን ማጓጓዣ፣ የኤሌክትሪክ ኃይል መስመሮች ላይ መስራት፣ የምድር ውስጥ ማዕድን ቁፋሮ የከበሩ ድንጋዮች መሰብሰብ፣ በፍሳሽና በቱቦ ቁፋሮ መስራት ይገኙበታል።

ነገር ግን የሠራተኛ ሕጉ ከ15 ዓመት በላይ ያሉ ወጣቶች በመንግስት ተቀባይነት ያገኙ የሙያ ስልጠና ኮርሶችን ከወሰዱ በኋላ በአደገኛ ሥራዎች ላይ እንዲሳተፉ ይፈቅዳል። መንግስት የወጣት ሠራተኞች መመሪያ ቁጥር 813/2013ን ያወጣ ሲሆን መመሪያው በውስጡ አደገኛ ሥራዎችን በተመለከተ የተሻሻለ ዝርዝር ይዟል። በዝርዝሩ ውስጥ ከተካተቱት መካከል እቃዎችን ወይም ተሳፋሪዎችን በየብስ፣ በአየር ወይም በውሃ ማጓጓዣ ፣ በወደቦች እና መጋዘኖች ውስጥ ከባድ ጭነት ማንሳት እና ተዛማጅ ስራዎች ፣ ከኤሌክትሪክ ኃይል ማመንጨት እና ስርጭት ጋር በቀጥታ የተገናኙ ስራዎች ፣ በማዕድን እና በድንጋይ ወይም የመሬት ውስጥ ሥራ ፣ እንደ ክሬን ባሉ ስካፎልዲንግ ወይም ማሽነሪዎች ላይ ከፍታ ላይ መሥራት ፣ ሱስን የሚያነሳሱ ንጥረ ነገሮችን ማምረት ወይም ማስተናገድ (ለምሳሌ ፣ አልኮል ፣ ትምባሆ) ፣ በጣም ሞቃት ወይም ቀዝቃዛ አካባቢዎች ውስጥ መሥራት ፣ ለጎጂ ጨረሮች መጋለጥ ፣ እንደ አርሴኒክ ፣ እርሳስ ፣ ሜርኩሪ እና ሲያናይድ ያሉ አደገኛ ኬሚካሎችን አያያዝ ፣ ከፈንጂዎች እና ተቀጣጣይ ንጥረ ነገሮች ጋር መስራት ፣ እና እንደ ፈንገሶች ፣ ባክቴሪያ ወይም ተላላፊ በሽታዎችን ለሚያስከትሉ ቫይረሶች በቀጥታ የሚያጋልጡ ስራዎች ይገኙበታል። የወጣት ሠራተኞች የሥራ ሰዓት በቀን

ከሰባት ሰዓት ሙብለጥ አይችልም። ወጣት ሠራተኞችን ከምሽቱ 4:00 ሰዓት እስከ ንጋቱ 12:00 ሰዓት ድረስ፣ ትርፍ ሰዓት፣ በሳምንት የእረፍት ቀናቸው፣ በበዓላት ቀን ቀጥሮ ማሰራት የተከለከለ ነው።

ምንጭ:- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 89-91 ፣ ለወጣት ሠራተኞች የተከለከሉ ሥራዎች ዝርዝር እንደገና ለመወሰን የወጣ መመሪያ ቁጥር 813/2021

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

12/13 የግዳጅ ስራ

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓለም) ስምምነት

የግዳጅ ስራ : ስምምነት 29 /1930/

የግዳጅ ስራን ማስወገድ : ስምምነት 105 /1957/

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

ኢትዮጵያ ስምምነት 29 እና 105 ሁለቱንም ተቀብላለች።

በአለም አቀፍ የሰራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ የግዳጅ ስራን የሚመለከቱ ድንጋጌዎች ማጠቃለያ

ከተወሰኑ ሁኔታዎች በስተቀር የግዳጅ /የራስህ ፈቃደኝነት የሌበትና በቅጣት ማስፈራሪያ ፍራቻ የሚሰራ / ስራ የተከለከለ ነው።

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

የግዳጅ ስራን የተመለከቱ የሃገር ዉስጥ ህጎች

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019
- የኢ.ፌ.ዴ.ሪ ህገ መንግስት 1994
- የወንጀለኛ መቅጫ ሕግ ቁጥር 414/2004
- ሕገ-ወጥ የሰዎች ዝውውር እና ስደተኞችን በሕገ-ወጥ መንገድ ድንበር ማሻገር ወንጀልን ለመከላከልና ለመቆጣጠር የወጣ አዋጅ ቁጥር 909/2015

የግዳጅ ስራ ክልል

የግዳጅ ስራ በህገ መንግስቱ የተከለከለ ነው። አንድ ሰው ሌላውን በማስፈራራት፣ በጉልበት፣ በማጭበርበር ወይም ሌላ ሕገ-ወጥ መንገድ በመጠቀም አንድን ሰራ ወይም የተለየ የቅጥር ሁኔታዎችን እንዲቀበል ሊያደርግ፣ ወይም አሠሪው የቅጥር ሁኔታን እንዲቀበል ወይም እንዲቀይር ለማስገደድ አለመስራት ወይም መለገም (refuse labor or withhold labor) ቅሬታ በሚቀርብበት ወቅት ሊያንስ በሶስት ወራት ቀላል እስር ወይም ለገንዘብ ቅጣት ይዳርጋል።

ፀረ ህገ-ወጥ የሰው ማዘዋወር ህግ ሰውን በህገ-ወጥ መንገድ ለቤት ውስጥ ሰራ ቅጥር ወይም በውጭ ሀገር ለማስቀጠር በሚል ስብብ ማዘዋወርን ይከላከላል። ለብዝበዛ የሰጠው ትርጉም የጉልበት ብዝበዛን፣ የግዳጅ ሰራን ወይም ያለውደታ አገልጋይነትን ያካትታል። ይህ የወንጀል ድርጊት ከ7 እስከ 15 ዓመት ጽኑ እሥራትና ከብር 20,000 እስከ 100,000 ቅጣት ያስቀጣል።

ምንጭ:- በ1994 የወጣው የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 42(2 እና 3) እና የወንጀለኛ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 414/2004፤ ህገወጥ የሰው ማዘዋወር መከላከልና ማቆም በማጭበርበር/በማዘዋወር አዋጅ ቁጥር 909/2015 አንቀጽ 2 እና 3።

ስራን የመቀየር ነገነት እና ስራን የመተው መብት

ሰራተኞች ለአሰሪያቸው ማስታወቂያ ከሰጡ በኋላ ስራቸውን የመቀየር መብት አላቸው። ይህንን በተመለከተ ተጨማሪ መረጃ ለማግኘት እባክዎን የቅጥር ዋስትና የሚለውን ክፍል ይመልከቱ።

ምንጭ:- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 26-35

ኢ-ሰብአዊ የስራ ሁኔታዎች

የስራ ሰዓት ከመደበኛ የሥራ ሰዓት በቀን ከ8 ሰዓት ወይም በሣምንት ከ48 ሰዓት በላይ ሊሄድ ይችላል። ሆኖም የትርፍ ሰዓት ሥራ በቀን ከ4 ሰዓት ወይም በሳምንት ከ12 ሰዓት ሊበልጥ አይችልም። ከፍተኛው የስራ ሰዓት ትርፍ ሰዓትን ጨምሮ (48 ሰዓት + 12 ሰዓት) በሣምንት 60

ሰዓት ነው። ማንኛውም ሠራተኛ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዲሠራ አይገደድም አደጋ ሲደርስ ወይም የሚደርስ መሆኑ ሲያሰጋ፤ ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም፣ በአስቸኳይ መሰራት ያለበት ሥራ ሲያጋጥም ወይም በማያቋርጥና ተከታታይ ሥራ ላይ ከሥራ የቀሩ ሠራተኞችን ለመተካት ካልሆነ በቀር። ተጨማሪ መረጃ ለማግኘት በዚህ ጽሁፍ ካሳ በሚለው እርስ ስር ያለውን ክፍል ይመልከቱ።

ምንጭ:- የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 61-67

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

13/13 የሰራተኛ ማህበር መብቶች

የዓለም የሥራ ድርጅት (የዓስድ) ስምምነት

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

ኢትዮጵያ ስምምነቶች 87 እና 98 ሁለቱንም ተቀብላለች።

በአለም አቀፍ የሰራ ድርጅት ስምምነቶች ውስጥ የሰራ ማህበራትን አስመልክቶ የተቀመጡ ድንጋጌዎች

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

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

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

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

የሰራተኛ ማህበራትን የተመለከቱ የሃገር ዉስጥ ህጎች

- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 1156/2019
- የኢ.ፌ.ድ.ሪ ህገ መንግስት 1994

የማህበር አባል የመሆን ነፃነት

የኢትዮጵያ ህገ-መንግሥት እና የአሠሪና ሠሪተኛ ጉዳይ አዋጅ ሠራተኞችና አሠሪዎች በማህበር የመደራጀት እንዲሁም ማህበሮቻቸውን የማቋቋም መብት እንዳላቸው ተደንግጓል። ይህ መብት አሠሪዎችም የአሠሪ ማህበር፣ ሠራተኞች የሠራተኛ ማህበር ለማቋቋምና ለመደራጀት መብት እንዳላቸው ተደንግጓል።

የሰራተኛ ማህበር የሰራተኞችን መብት እና ጥቅም የሚያስከብር የሰራተኞች ድርጅቱን በህብረት ስምምነት እና በሰራ ግጭት ላይ ሰራተኞችን ይወክላል። የሰራተኛ ማህበሩ ህጎች፣ ደንቦች እና መመሪያዎች፣ ትእዛዞች በአባላቱ መታወቃቸውን፣ መከበራቸውን እና መፈጸማቸውን ማረጋገጥ ይኖርበታል። የሰራተኛ ማህበር አባላት ህጎች እና መመሪያዎች በሚወጡበት እና በሚሻሻሉበት ጊዜ ንቁ ተሳታፊ መሆን ይኖርባቸዋል። የሰራተኛ ማህበራት የራሳቸውን የሚከተሉትን የሚያካትት ህገ-ደንብ ሊያወጡ ይችላሉ፡ - የድርጅቱ ስም፣ የድርጅቱ ዋና መስሪያ ቤት አድራሻ፣ የድርጅቱ አላማ፣ ድርጅቱ የተቋቋመበት ቀን፣ የድርጅቱ አርማ፣ የአመራር ብቃት፣ የአባላት መዋጮ፣ የድርጅቱ የፋይናንስ እና ንብረት አስተዳደር፣ የሰብሰባ እና የምርጫ ስነ-ስርዓት፣ የዲሲፕሊን እርምጃዎች፣ ድርጅቱን ለማፍረስ የሚያስችሉ ሁኔታዎች፣ ድርጅቱ ከፈረሰ የንብረት ሁኔታ። የሰራተኛ ማህበራት ህጎቻቸውን፣ የአመራሩን ስም፣ አድራሻ እና ፊርማ አጠቃላይ ማህበር ከሆነ ደግሞ አባላቱ የሚሰሩበት ድርጅት ስሞች እና የድርጅቱ ስምና አርማ የያዘ ሰነድ በማቅረብ በሚኒስቴሩ መመዘገብ ይኖርባቸዋል። የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የሰራተኛ ማህበር የሚያቀርቡትን የምዝገባ ማመልከቻ ከተቀበለ በኋላ በ15 ቀናት ውስጥ መልስ ካልሰጠ የሰራተኛ ማህበሩ እንደተመዘገበ ይቆጠራል።

ማንም ሰው በዛቻ፣ በኃይል ድርጊት፣ በማታለል ወይም በሌላ በህገ-ወጥ መንገድ ሊላውን ሰው በማስገደድ የማህበር አባል እንዲሆን ወይም እንዳይሆን ያደረገ ከሆነ በእሥር ወይም በመቀጮ ይቀጣል። ሠራተኛው ከደመወዙ የተወሰነ መቶኛ እየተቀነሰ ለሠራተኛ ማኅበር መዋጮ ገቢ እንዲደረግለት በጽሁፍ ሲያመለክት አሰሪው ይህንኑ መጠን በየወቅቱ ተቀናሽ በማድረግ ወደ ሠራተኛ ማኅበሩ የባንክ ሂሳብ በየወቅቱ ገቢ ማድረግ አለበት።

የሠራተኞች ማኅበር መሪዎች የሥራ ክርክር ለማቅረብ፣ የኅብረት ስምምነት ለመደራደር፣ በማኅበር ስብሰባ

ለመገኘት፣ በሴሚናሮችና በሥልጠና ለመካፈል እንዲችሉ ከክፍያ ጋር ፈቃድ ይሰጣቸዋል። ፈቃዱም የሚሰጥበት ሁኔታ በኅብረት ስምምነት ሊወሰን ይችላል።

ምንጭ:- የ1994 ኢ.ፌ.ድ.ሪ ህገ መንግስት አንቀጽ 42(10) ፤ የወንጀለኛ መቅጫ አዋጅ ቁጥር 414/2004 አንቀጽ 603 ፤ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 12(4), 82 እና 113

በህብረት የመደራደር ነፃነት

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ በህብረት መደራደርን ዕውቅና ሰጥቶታል።

የህብረት ስምምነት በአንድ ወይም ከዚያ በላይ በሆኑ የሰራተኛ ማህበር ተወካዮች እና አንድ ወይም ከዚያ በላይ በሆኑ አሰሪዎች ወይም ወኪሎች ወይም የአሰሪ ድርጅቶች ተወካዮች መካከል በጽሁፍ የሚደረግ ስምምነት ነው። የህብረት ድርድር በአሰሪዎች እና በሰራተኛ ማህበራት ወይም በተወካዮቻቸው መካከል ስለ ስራ ሁኔታ ወይም የህብረት ድርድር ወይም ስለ ህብረት ስምምነት እድሳት እና ማሻሻያ ለመደራደር የሚደረግ ስምምነት ነው። በህብረት የመደራደር ስምምነት በህጉ ከተሰጡት የተሻለ ለሰራተኛው ጥቅም የሚሰጥ ነው። የህብረት ድርድር ስምምነት በህጉ ከተሰጠው ባነሰ ለሰራተኛው ጥቅም የሚሰጡ ድንጋጌዎች ካሉበት ተፈጻሚነት አይኖረውም።

በስምምነቱ ውስጥ በተለየ ካልተገለጸ በስተቀር የህብረት ድርድር ስምምነት በህጉ ተፈጻሚ የሚሆነው ከተፈረመበት ቀን ጀምሮ ቢያንስ እስከ 3 አመት ይሆናል። በዚያ ውስጥ በታቀፉት ወገኖች ሁሉ ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል። የህብረት ድርድር ስምምነት የህብረት ስምምነት አካል የሆነው የሰራተኞች ማህበር ቢፈርስ እንኳን በአሰሪና ሰራተኞች ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

የተካተቱ ወገኖች እንዲመዘገቡላቸው የህብረት ስምምነት በቂ ኮፒዎችን ለሚኒስቴሩ መለክ ይኖርባቸዋል። የተፈረመበት እና የተመዘገበ ስምምነት በሌሎች ተቀባይነት ሊኖረው ይችላል። ለማናቸውም የአሠሪ ወይም የሠራተኛ ማኅበር ከቅን ልቦና ተቃራኒ በሆነ ማንኛውም መንገድ የኅብረት ድርድር ጊዜ እንዲራዘም ማድረግ ህገወጥ ድርጊት ነው።

ምንጭ:- የተሻሻለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 124-135

ስራ የማቆም መብት

ስራ የማቆም መብት በህገ መንግስቱ ተደንግጓል በስራ ህጉም የህግ አግባብ ተበጅቶለታል ፤ ቢሆንም ስራ የማቆም መብትን ተግባራዊ ለማድረግ የተቀመጡ

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

ቅድመ-ሁኔታዎች እና የተንዛዛ ሽምግልና፣ እንዲሁም ረጅም የመሰረታዊ አገልግሎቶች ዝርዝሮች የሥራ ማቆም መብትን ተፈጻሚ እንዳይሆን ያኮላኹታል።

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

ቢያንስ 2/3ኛ የሚሆኑ የሥራተኛ ማህበር አባላት በተገኙበት አብላጫ ድምጽ ሥራ ማቆምን መደገፍ ይኖርባቸዋል። የሥራ ማቆም አድማ የሚያደርጉ ሰራተኞች በክልሉ ለሚገኝ የሚኒስቴሩ ተወካይ ወይም የሚመለከተውን የመንግስት መስሪያ ቤት ቢያንስ የሥራ ማቆሙ ሊደረግ ከታሰበበት ቀን 10 ቀን አስቀድሞ ማሳወቅ እና ይህንን እርምጃ የሚወስዱበትን ምክንያት መግለጽ ይኖርባቸዋል። የሥራ ማቆም አድማ ሰላማዊ ካልሆነ እና ከአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ጋር የሚጣረስ ከሆነ ህገ-ወጥ ተደርጎ ይወሰዳል። በዚህም ሁከት፣ ማስፈራራት ፣ ኃይል መጠቀም ወይም በማንኛውም መልኩ በግልጽ እና በህጉ መሰረት ህገ-ወጥ የሆነ ተግባር የተከለከለ ነው። አሰሪዎች እና ሰራተኞች በድርጅቱ ውስጥ የደህንነት መመሪያዎች እና የአደጋ መከላከያ ደንቦች መከተል አለባቸው። አሰሪዎች በህጋዊ የሥራ ማቆም አድማ የተሳተፉ ሠራተኞችን ከሥራ ማባረር አይችሉም። በህጉ የተከለከለ ነው። ሠራተኞች በህጋዊ የሥራ ማቆም አድማ በመሳተፋቸው የተነሳ የሥራ ውላቸውን አሰሪዎች ለማቋረጥ ህጋዊ ምክንያት ሊሆናቸው አይችልም።

ምንጭ:- የ1994 ኢ.ፌ.ድ.ሪ ህገ-መንግስት አንቀጽ 42(1ሰ) እና የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2019 አንቀጽ 157-160 ፣ የፍትህ ብሔር ህግ አዋጅ ቁጥር 165/1960 አንቀጽ 2581

መጠይቅ

The text in this document was last updated in June 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ethiopia in Amharic, please refer to: <https://mysalary.ee>

DECENTWORKCHECK.ORG

Check

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



National Regulation Exists



National Regulation Does Not Exist

01/13 ስራና ደመወዝን

- | | NR | Yes | No |
|--|----|--------------------------|--------------------------|
| 1. በወር ቢያንስ 420 ብር አገኛለሁ | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. ደመወዜን በመደበኛ ሁኔታ አገኛለሁ
<i>(በየቀኑ በየሰዓት በየሰዓት ሰዓት ወይም በየወር)</i> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

02/13 መካከሽ

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

03/13 የዓመት ዕረፍት እና በሰዓት ወይም በህዝባዊ በዓላት መስራት

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

04/13 የስራ ዋስትና

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

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

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 የቤተሰብ ሀላፊነቶች

NR Yes No

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

06/13 ወሊድ እና ሥራ

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

07/13 ጤንነትና ደህንነት በስራ ቦታ

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

08/13 ስራና ህመም

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

DECENTWORKCHECK.ORG

09/13 ማህበራዊ ዋስትና

	NR	Yes	No
33. ዓመት ሲሞላኝ ጡረታ የመውጣት መብት አለኝ/ለወንዶችም ለሴቶችም/	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. ሰራተኛ እያለሁ ብዎት የቅርብ ዘመዶቼ ጥቅም ያገኛሉ	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. ከስራ ውጭ ብሆን የስራ አጥነት ጥቅም አገኛለሁ	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. ከስራ ጋር ባልተያያዘ በሽታ፣ ጉዳት ወይም አደጋ ምክንያት ገቢ ማግኘት የማልችል ቢሆን መስራት ያለመቻል ጥቅም /invalidity benefit/ የማግኘት መብት አለኝ	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10/13 በስራ ቦታ ፍትሀዊ አያያዝ

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

11/13 ህፃናት በስራ ቦታ

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

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

DECENTWORKCHECK.ORG




12/13

የግዳጅ ስራ





NR

Yes

No

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

13/13 የሰራተኛ ማህበራት መብት

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

DECENTWORKCHECK.ORG

ውጤቶች

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

... "አዎ" በማለት አንተ የሰበሰብከው ነጥብ ነው

ዓለም አቀፍ የስራ ደረጃን በተመለከተ ኢትዮጵያ ከ49 ጥያቄዎች 41 "አዎ" ነጥብ አላት

ነጥብ 1 እና በ18 መካከል ከሆነ

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

ነጥብ 19 እና በ38 መካከል ከሆነ

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

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

ነጥብ 39 እና በ49 መካከል ከሆነ

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