

**በኢትዮጵያ የሥራ ግብዓት ሙሉ አጠቃላይ አመለካከት፡**

**በጥቅም ተሾሞ**

... ከፍተኛ ስርዓት ሁኔታ ሊያሰጥ፣ የዓለምን ሰላምና ደህንነትም በእጅጉ ሊያውክ የሚችሉ ባለፈው የተቃራኒ፣ ሙከራና አስቸጋሪ የሥራ ሁኔታዎች አሁንም በዘርካታ ሕዝቦች ላይ ተከትሎ ይገኛሉ።

... ሰብዓዊ ክብር የተላበሱ የሥራ ሁኔታዎችን የግዴታና የትኛውም ሀገር ቤዎን በራሳቸው የገዛት ክልል የሥራ ሁኔታዎችን ለማሻሻል ፍላጎት ያላቸው ሌሎች ሀገሮች ላይ ተፅዕኖ ማሳደራ አይቀፈ ነው።

1. አጠቃላይ ሁኔታዎች

አሠሪዎችና ሠራተኞች የየራሳቸውን ጥቅም ለማራመድ ሲሉ በውል በሚመሠረቱትና አልፎ አልፎም እውነታዊ ግብዓት ሊከበቁ በሚችሉበት በኢንፍላሽን ጥገና ስር ሥርዓት ውስጥ አሠሪው የኢኮኖሚ የበላይነቱንና የሥራ አመራር ችሎታውን በማቀናጀት ከማምረትና አገልግሎት ዘመቻውን ሂደቱ የሚገኘውን ጥቅም በተቻለ መጠን አብልጦ ለሰውነቱ ጥረት ማድረግ፣ ሠራተኞችም ድርጅታዊ ጥንካሬያቸውን ማረጋገጥ በማድረግ ከሚገኘው ትርፍ የተሻለ ድርሻ ለማግኘት፣ ለሙሉ የሥራ ሁኔታዎችንና አስተማማኝ የሥራ ዋስትና ለመፍጠር የበኩላቸውን ትግል ማካሄዳቸው የሚጠበቅ ነገር ነው። ሠራተኞች እንዲሁንና ሙሉ አካላዊ ማገበራዊ ጥቅሞችን ለማግኘትና ለማስከበር ሲሉ በሕብረት የሚያካሂዱት የሥራ ግብዓት እርምጃም የዚህ ትግል አንድ ኃላፊ ነው። እርምጃው "በርካታ ቂጥር ያላቸው ሠራተኞች በግብረት ሆነው ለአሠሪው ያቀረቡት ጥያቄ ተቀባይነት በማጣቱ ምክንያት እንደ እርምጃ ወደፊት በሙሉ አሠሪውን የሚያስገድዱበት ነው"።<sup>2</sup>

\* በአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ የሕግ ሪፖርት ፕሮፌሰር፣ ቀደም ሲል የጠቅላይ ፍርድ ቤት ጸሃፊ የነበሩ።

የሥራ ጥቅም መብት

የሥራ ጥቅም እርምጃ የተጀመረውና ያደገው ለሠራተኞች የሙያ ማግበራት መፈጠርና መጎልበት፣ እንደዚሁም ለጎብረት ድርድር ሥርዓት በር ከክፈተውና ሠራተኞች ምንም እየተቀበሉ አገልግሎታቸውን ለአሠሪው ከሚሸጡበት የበመናችን የካፒታሊስት ሥልተ ምርት ነው። ሥራው የሚቆመው በጊዜያዊነት እንደመሆኑ መጠን በሁለቱ ወገኖች መሀል ያለውን የሥራ ውል ከነአካላት የሚያቋርጥ አይደለም። ሠራተኞቹ ከሚሠሩበት ድርጅት ጋር ያላቸውን ጥንኑነት እንደተጠሉ ነው ወደዚህ ዓይነት እርምጃ የሚሠጡት። ለእርምጃው መነሻ የሚሆኑት ብዙውን ጊዜ ኢኮኖሚያዊ ምክንያቶች ሲሆኑ እጅግ የተለመደው ከመደወዥ ጥያቄ ጋር የተያያዘው ነው። የሥራ ሁኔታዎችን ለማሻሻል፣ የሥራ ደህንነት እንዲጠበቅ፣ ወይም የሥራ ሰዓት እንዲቀንስ የሚነሱ ጥያቄዎችም በዚህ ይካተታሉ። በተጨማሪም የሙያ ማግበራት ዕውቅና እንዲያገኙ የሚቀርቡ ጥያቄዎችና አድራሻዊ የሆኑ የሠራተኞች አቀጣጠር መመርኮዎችን በመቃወም የሚነሱ አለመግባባቶችም ለሥራ ጥቅም እርምጃ እንደመነሻ ይወሰዳሉ። እርግጥ እነዚህ የጋለኞቹ የውዝግብ ነጥቦች ከኢንሱስትሪ ጥንኑነትም ባሻገር ሌሎች ማግበራዊና ፖለቲካዊ ጉዳዮችን የሚጻሱሉ መሆናቸው ግንዛቤ ሊያገኝም ይገባል።

የፖለቲካ ዓላማ ያላቸውን የሥራ ጥቅም እርምጃዎች የተመለከትን እንደሆነ ብዙውን ጊዜ መነሻዎቻቸው የሥራ ውል ወይም አጣጣሪ የሆኑ የሠራተኞች የጥቅም ጥያቄዎች አይደሉም። በይበልጥ በሙያ ማግበራት ፈጠራዎች፣ ኮንፈራንሶች ወይም በሌሎች ኃይሎች ግፊት የሚካሄዱት የዚህ ዓይነት እርምጃዎች ዓላማቸው የሚያደርጉት ፖለቲካዊ ጉዳዮች ነው።<sup>3</sup>

ምንም እንኳ በትድሚያ አለመግባባቶችን ለመፍታት የተለያዩና ተጨባጭ ጥረቶች መክናወን አለባቸው የሚሉ ሌሎች በብዛት የሚገኙ ቢሆኑም የሥራ ጥቅም መብት በመብትነቱ በበርካታ ህጎች ተቀባይነትንና ዕውቅናን አግኝቷል። ይህም ስለተባለ የዚህ አጠቃላይ ሂደት ተበፊ ግብር የሆኑና ማናቸውም ዓይነት የሥራ ጥቅም እርምጃ ሥርዓታችንን ለማደፍረስና ለማናወጥ የታቀደ ነው የሚል አስተሳሰብ ዛሬም የሚያስተናግዱ የሕገደንብቸውን ሁለንተናዊ እንቅስቃሴ በፈላጊው ቆራጭነት የሚቆጣጠሩ

አገዛዞችም አይታዩም። ዳሩ ግን በብዛት ተቀባይነት ያገኘው አመለካከት ለዚህ መሠረታዊ መብት ስውኔትና የሚሠጥ ነው።

ይህም ላይ ያለው ዓለም ዓቀፍ ሕግም ከዚህ ጋር የሚጣጣም ነው። ግንም ለው ... የሥራ ስነ-ምግባር መብት፣ የሚሠራውን ሥራ የመምረጥ መብት፣ ጽንሰ-ሀሳብና ሚዛናዊ የሥራ ሁኔታዎችን የማግኘት መብት ... እንዲሁም የተባበሩት መንግሥታት ድርጅት ባወጣው ሁለተኛው የሰብዓዊ መብት መግለጫ አንቀጽ 23 ተመልክቷል። ከዚህም በተያያዘ የሥራ ግብዓት መብት የተባበሩት መንግሥታት ድርጅት ጠቅላላ ጉባኤ ቤተ-መጠኑ የዓለም አቀፍ ኢኮኖሚያዊ፣ ማኅበራዊና ባህሳዊ መብቶች ቃል ሲጻግ አንቀጽ 8 ላይ በማያሻማ ሁኔታ ተቀምጧል።

የዓለም የሥራ ድርጅትም እንደዚህ የሠራተኞች ወገን የመደራጀት ነፃነትና የሕብረት ድርድር የማካሄድ መብት የሚደነግጉ ብዛት ያላቸው የቃል ሲጻግ ስምምነቶችና የድጋፍ ሀሳቦች አጽደቆ አውጥቷል። ፈራሚ ሀገሮች እንደዚህ መብቶች አውቀው እንዲቀበሉ፣ በግዛታቸው ውስጥም ለተግባራዊነታቸው ተገቢውን ማረጋገጫ እንዲሰጡ ግዴታ ተዋሉበቸዋል።

እንደዚህ የቃል ሲጻግ ስምምነቶችና የድጋፍ ሀሳቦች ሠራተኞች እንደምርጫቸው ማህበር ለማድረግና ለባል ለመሆን፣ የመተዳደርያ ደንቦቻቸውን ለማውጣት፣ ተወካዮቻቸውን ለመምረጥ፣ የውስጥ አስተዳደራቸውንም በሙሉ ነፃነት ለማካሄድ ያደረጉት መብቶች ያረጋግጣሉ። የሠራተኞች ማኅበራትን በጊዜያዊነት የሚያግዱ፣ ወይም ለዘላቂነት የሚያፈርሱ፣ ወይም በሠራተኞች አቀጣጠርና በፅድገት አሰጣጥ ረገድ የሚወሰኑ አድጋሚ ፀረ-ማኅበር እርምጃዎችን፣ እንደዚህም ሠራተኞች በማኅበር ውስጥ ያላቸውን ተሳትፎ ምክንያት በማድረግ የሚፈጸሙ ከሥራ የማባረር ድርጅቶችን፣ አጥብቀው ይከለክላሉ። ማኅበራት የተዋቀሩበትና ተመዝግበው የሚሠሩበት ብሄራዊ ሕግም ይህን እንደዚህ መብቶች በሚያጠብቅ ወይም በሚያጣፍም መልኩ ገዢ ራዊ መሆን እንደሌለበት ያመለክታሉ።



መፈጸም አለበት ብሎ ያመነበትን የራሱን ትእዛዝ በማስፈር በርዱ በጉዳዩ ላይ የመጨረሻውን ውሳኔ ይሰጥ ዘንድ መልሶ ይልክለታል።<sup>7</sup>

በተጨማሪም ይህ አዋጅ የአሠሪዎችንና የሠራተኞችን የመደራጀት መብት ያወቀና የጎበኛት ድርድር ሊካሄድ የሚችልበትን ሥርዓት የአረጋ ነበር። ከዚህም በሻገር የሠራተኞች ማጎበኛት በዘርፍና በሀገር አቀፍ ደረጃ ማጎበኛት የሚያቋቁሙበትንና የሚቀናጅበትን መርህ በመብት ደረጃ ተቀብሏል።<sup>8</sup> በሕግ ደረጃ የሠራ ማቆም እርምጃ ምን እንደሆነ አዋጁ ሲተረጎም፡

... በእንደ የሠራ ክርክር ምኞታቸው እንዲፈጸም ለማድረግ ብዙ ሠራተኞች ተስማምተው ለጊዜው የሚያደርጉት ሥራ ማቆረጥ ማለት ነው።<sup>9</sup>

ይለቀሉ ምንም እንኳ ይህ አረጋግጥም በአዋጁ የሠራሪ ቢሆንም ሠራኞች ምላሽ አልባ የሆነው ጥያቄያቸው ተፈጻሚ እንዲሆን ብለው የሠራ ማቆም እርምጃ መውሰድ የሚችሉ መሆናቸውን በግልጽ የሚያመለክቱ አንቀጾች አይገኙበትም። እርምጃውን መውሰድ አይችሉም ተብሎ በግልጽ የተደነገገ ነገርም የለም። በተዘዋዋሪ አዋጁ ተገቢ የልሆኑ የሠራ አፈጻጸሞች የተከለከሉ ናቸው ይልቅ እንዳንድ የሠራ ማቆም እርምጃዎችን በእነዚህ በተከለከሉ ተግባሮች ውስጥ የካትታቸዋል።<sup>10</sup> በተከለከሉትና በተፈቀዱት የሠራ አፈጻጸሞች መሀል ያለውን ችግር በውል ማመልከቱ አስቸጋሪ መሰሉ ቢታይም ይህንን አንቀጽ በመጠኑም ቢሆን ቀጥለን እንመረምራለን።

በዚህም ዓይነት የሠራ ማቆም እርምጃዎች ላይ የተጣለው የመጀመርያው ማዕቀብ የሠራተኞች ማጎበኛት በስተቀር ማንም ግለሰብ ወይም ቡድን የሠራ ማቆም እርምጃ ለማነሳሳት፣ ለማደራጀትና ለማካሄድ ያለመችሉ ጉዳይ ነው። የሁንም ያህል የክብደት የሠራ ክርክር ከአሠሪዎቻቸው ጋር ቢኖራቸው፣ የሁያ ማጎበኛት የሌላቸው ሠራተኞች የሠራ ማቆም እርምጃን መወጠንም ሆነ ማካሄድ አልተፈቀደላቸውም ነበር። ምንም እንኳ ከሌሎች የሠራ ተቋሞች ሠራኞች ጋር በመሆን አጠቃላይ የሁያ ማጎበኛት ማቋቋም ይችላሉ የነበረ ቢሆንም ከሃምሳ በታች ሠራተኞች በነበሩበት የሠራ ተቋም ማጎበኛት ለማቋቋም አዋጁ አልፈቀደም። በጊዜውም አጠቃላይ የሠራተኛ ማጎበኛትን ማቋቋም እምብዛም የተለመደ አልነበረም።

ለሠራተኞች ማኅበራት በሕግ ከተፈቀደው የሥራ ድርሻ ወሰን አልፎ የሥራ ጥቅም እርምጃ ማንሳሳትና ማካሄድም በአዋጅ ትርጉም ተገቢ ያልሆነ የሥራ አፈጻጸም ነበር። የማኅበራት የሥራ ድርሻ ተብለው ከተመለከቱት ውስጥ በአዋጅ የተገለጹትን የሥራ ሁኔታዎችና አፈጻጸሞች መወሰን፣ የላባላትን የኢኮኖሚ፣ የማኅበራዊና የጥራት ጥቅሞች ማጥናት፣ መጠበቅ ማሳደግ፣ የሚሉት ይገኙበት ነበር። በተጨማሪም የሥራ ሁኔታዎችን በሚመለከቱ ጉዳዮች ሁሉ ያለሥጋትና በፈቃደኝነት መነጋገር፣ የሚነሱ የሥራ ክርክሮችን በሰላማዊ መንገድ እንዲያልቁ ማድረግ ከማኅበራት ተግባር ሌላው ዘርፍ ነበር።<sup>11</sup>

በዚህ መሠረት ሳይፈጸምና በቅን ልቦና የተደረገ ንግግር ሳይኖር በእልዎ ተጀመረ የተባለን የሥራ ጥቅም እርምጃ አዋጅ ተገቢ ባልሆነ የሥራ አፈጻጸም ውስጥ ይመድበው ነበር። እዚህ ላይ ነው እንግዲህ እውባዊ ተያያዥ የሚነሱት። በእልዎ የተጀመረ የሥራ ጥቅም እርምጃ ማለት ምን ማለት ነው? ማህበራት በቅን ልቦና ለመደራደር ፈቃደኝነት አለማሳየታቸው የሚታወቀው እንዴት ነው? ለመሆኑ “ቅን ልቦና” እና “እልዎ” ስንል ምን ማለታችን ነው? የእነዚህን ፍሬ ነገሮች መኖርና አለመኖር የሚወስነውስ ማን ነበር? ለእነዚህና በተጓዳኝ ለሚነሱ አስቸጋሪ ጥያቄዎች አዋጅ የሚሰጠው መግለጫ ባይኖርም አተረጓጎሙ በጊዜው ይህንሕግ ለማሰፈጸምና ደንቦችንም ለማውጣት ስፊ ሥልጣን ተሰጥቶት ለነበረው የሕዝባዊ ኑሮ እድገትና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር የተተወ ነበር ብሎ መገመት ይቻላል።<sup>12</sup> ሌሎች አካላት ደግሞ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ቦርድና የጠቅላይ ንጉሠ ነገሥት ፍርድ ቤት ነበሩ።

ሌላው በዚህ አዋጅ የተከለከለና ሕጋዊ አይደለም የተባለ አፈጻጸም ደግሞ ለሥራ ጥቅም እርምጃው መንስኤ ነው የተባለው የሥራ ክርክር ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ቦርድ ከመቅረቡ በፊት የተደራጀና የተጀመረ፣ ወይም የቦርዱን የመጨረሻ ውሳኔ ወይም ትእዛዝ በመቃወም የተደራጀና የተጀመረ የሥራ ጥቅም እርምጃ ነበር። በቅድሚያ ለውጃግብ መንስኤ በሆነው ጉዳይ ላይ ከአሠሪው ጋር መወያየት ግድ ነበር። ንግግሩ ሁለቱንም ወገኖች የሚያመረቃ ውጤት ካለመጣ ጉዳዩ እቦርዱ ዘንድ መቅረብ ነበረበት።

በርዳ እለመግባባችን ለመጽሐት አመች የሆኑትን ዘዴዎች ተጠቅሞ አጥጋቢ ውጤት ላይ መድረስ ካልቻለ ውለት አግራሎች ነበሩት። አንዱ ተገቢ ናቸው የሚላቸውን መሪ ህባቦች በማስፈር የሠራተኞች ማኅበሩ ያቀረበውን የሥራ ማቆም እርምጃ ጥያቄ እንዲያነሳ ማዘጋጀት፣ ውለተኛው የሥራ ማቆሙ እርምጃ እንዲቀጥልና እሠራው በዚህ እርምጃ እንዲገደድ ማድረግ ነበር። እንደዚሁም የሠራተኞች ማህበሩ ጥያቄውን ለየርዳ ካቀረበና ይህም እካል በሰድሳ ቀን ጊዜ ውስጥ በጉዳዩ ላይ ውሳኔ ካልሰጠ ሕጋዊ የሥራ ማቆም እርምጃ መውሰድ ይቻል እንደነበር አጥጦ ይጠቁማል። የተባለው ጊዜ ካልፈ የየርዳ ህምታ ብቻውን እርምጃውን ሕጋዊ ያደርገዋል።

ማዕቀቡ በዚህ ብቻ አያበቃም። የሥራ ማቆም እርምጃ በታይል ተግባር ከተደገፈ፣ የማስፈራራት ጉዳይ ካለበት ወይም አግባብ ያልሆነ መግለጫ የተሰጠበት ከሆነ አሁንም ሕገ-ወጥ ነበር። የታይልና የማስፈራራት ሁኔታዎች የሚሉትን አባባሎች መረዳት አዳጋች አይደለም። "ሕገ-ወጥ የሆነ መግለጫ" የሚለው ህጋዊ ግን አወዛጋቢ ነው። ሕጋዊና ሕገ-ወጥ ተብለው የሚለዩት የመግለጫ ዓይነቶች እንዴት ያሉት ነበሩ? ማኅበራት የሥራ ማቆም እርምጃውን በሚመለከት ጽሁፍችንና በራሪ ወረቀቶችን ለአባላትና ለሕዝብ ማሠራጨት አይችሉም ማለት ነው? በእርምጃው የሚሰጡትን ዜና በመንግሥት ቅድመ ምርመራ /ሳንሱር/ ከፍል ማሳልፍ ይጠበቅባቸው ነበር? በእርምጃው ጋዜጣዊ መግለጫ ቢሰጡ ሕጋዊ አይደለም ይባል ነበር? የመግለጫውን ሕጋዊነትን የሚወሰነው ማን ነበር?

በዚህ ጉዳይ ላንወጣ በመጨረሻ የምንመለከተው ሕገ ሥራ ማቆም በሚችሉና በማይችሉ ሠራተኞች መሀል የሚያደርገውን ልዩነት ነው። ይህ ልዩነት የተፈጠረው በሚሠራው ሥራ ሕዝባዊ ጠቀሜታና በአገልግሎት አስፈላጊነት ላይ ነው ተብሎ በአጥጥ ተገልጿል። ለምሳሌም ያህል በኤሌክትሪክ፣ በውሃ፣ በሌሎችም የሕዝብ አገልግሎቶች፣





ላይ "ይህን አዋጅ የሚቃረኑ ሕጎች ደንቦችና ውሳኔዎች ይህን አዋጅ በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚ እይቻሉ" የሚለው ኃይል ቃል የተደገፈው አዋጅ በኢንፎርሜሽን ግንኙነቶች ላይ የነበረውን ተፈጻሚነት አስቀርቷል። የአሠሪዎች ግንባራትን የሚመለከት አንጋገርም በአዋጁ እይቻል። ሆኖ ተብሎ ይሁን ወይም በሌላ ሰበብ "አሠሪ" የሚለው ቃል "ድርጅት" በሚለው መተካትን እንገነዘባለን። እነዚህ የፊት ህጋዊ የቃላት ለውጦችና ግድገሞች በዘመኑ የነበሩት ፖሊሲ አውጭዎች በግሰመሰልም ሆነ በሌላ ሰበብ-ደብዳቤ አስተሳሰብ ያሳዩት የነበረውን ዝንባሌ የሚጠቁሙ መሆናቸውን መገመት ይቻላል።

ይህ አዋጅ የኢንፎርሜሽን ግንኙነቶችን በተመለከተ ሰፊ ያሉ ጉዳዮችን ያካተተ ሲሆን የራሱ የሆኑ በጎና ደካማ ጎናች ነበሩበት። የአንዳንዶቹ አንቀጾች ትርጉምም እጅግ ሲያወዛገብ ያቆየ ነበር። ወደ ዝርዝሩ መግባት የጽሁፉ ዓላማ ባለመሆኑ ፍተሻችንን የመደራጀትንና የሥራ ጥቆም መብትን በሚመለከቱት አንቀጾች ዜሪያ ብቻ እናሰባስባለን።

ሠራተኞች በዚህ አዋጅ ግዕዞር ለማድደምና በአባልነት ለመሳተፍ መብት የነበራቸው መሆኑ፣ የሠራተኞች ግንባራት የኢንፎርሜሽን ግንባራትን ለማድደምና በአባልነት ለመሳተፍ መቻላቸው፣ የሥራ ጥቆም በደረጃቸው የመሳሰሉ ኢንፎርሜሽን ሠራተኞች ግንባራ /መኪኒን/ እየተባለ ይጠራ የነበረውን ሀገር አቀፍና ብቸኛ አጠቃላይ ግንባራ ለመመሥረት መቻላቸው እርግጥ ነበር።<sup>16</sup> የግንባራ ትርጉም አወቃቀር ከላይ እስከታች የተዘረጋና አንድ ወጥ የእዝ ሠንሰለትን ጎቢራዊ ለማድረግ በሚሾሱት ሙልኮ የተቀመጠ ሲሆን ዓላማው "ዲሞክራሲያዊ ግልበግነት" እየተባለ ይሞክሻል የነበረውን የአደረጃጀት መርህ የተከተለ ነበር። በአዋጁ መሠረት በአንድ የሥራ ተቋም ውስጥ የሚደቋው አንድ የሠራተኞች ግንባራ ብቻ ነበር። የበቃች ግንባራት

የሥራ ግብዓት መብት

ለበላዮቻቸው ሥነምግባር እንዲሆኑና አባቶቻቸው ጠንካራ ዲሲፕሊን እንዲኖራቸው ይጠበቅባቸው ነበር። እንደዚህም እታች ያሉት ማኅበራት የላይኞቹን መመርያዎችና ውሳኔዎች ተቀብለው ከሥራ ላይ እንዲያውሉ ይገደቡ ነበር።<sup>15</sup>

ሁሉም ማኅበራት የሙንግሥት አካላትን በተለይም ደግሞ ለኢትዮጵያ ሕብረተሰብ ፖለቲካዊና ርዕዮተኛነት "እውራር የመስጠት ኃላፊነት" በሕጋዊ ቡራኬ የተረከበውን በወቅቱ የነበረውን ፖርቲ ደግሞ የግክበርና ትእዛዙንም የመፈጸም ግዴታ ነበረባቸው።<sup>16</sup> በተጨማሪም ማንኛውም ማኅበር ሠራተኛው ሕጎችን፣ ደንቦችን፣ በምምኑነቶችን፣ የሥራና የአስተዳደር ሥርዓቶችን አክብሮ መሥራቱን የመክታተል ኃላፊነት ነበረበት።<sup>17</sup> ከአዋጁ በፊት ተቋቁመው የነበሩት የሠራተኛ ማኅበራት በሙሉ ፈርሰው መብትና ግዴታዎቻቸው በዚህ አዋጅ መሠረት በምትካቸው ለተቋቋሙት ማኅበራት ተላልፏል። በገተሠ ነገሥቱ ዘመን ተቋቋመው የነበሩት በርካታ ማኅበራት በነፃ ፈቃዳቸው በአንድነት ሆነው የመሠረቱትና የኢትዮጵያ ሠራተኞች አንድነት ማኅበር /ኢሠአማ/ በመባል ይታወቅ የነበረው አጠቃላይ ማኅበር ፅግ ፋንታም ከአነስተኛዎቹ ማኅበራት የተለየ አልነበረም። ማኅበሩ ፈርሶ መብቶችና ግዴታዎቹ በሙሉ ለመጣው ኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር ተላልፏል።<sup>18</sup> ይህ የጳለኛው አገር አቀፍ ማኅበር በሕግ ደረጃም ቢሆን በሀገሪቱ ያሉ ሠራተኞች ተጠሪ መሆኑ ተገልጿል "… የሠራተኛውን አንቅስቃሴ በበላይነት የመምራት፣ የመቆጣጠርና ማኅበሮች ተግባራቸውን በጎብረሰብዓዊነት ፍልስፍና መሠረት እንዲያካሂዱ መመርያዎች የመስጠት …" ሥልጣን ተሰጥቶታል ነበር።<sup>19</sup>

ዳሩ ግን ይህ ማኅበራትን ከአንድ ደግሞ እየፈለፈሉ የማዋቀርና የማደራጀት ስልት፣ ሠራተኞች በፈቃዱት መንገድ እንዳይደራጁከ የሚያደርግና ምርጫቸውንም የሚያጠብካው እየተባለ በብዙ አካላት ቢነቀፍ ቆይቷል። ይህን በተመከተ ለምሳሌ ያህል

እንደ የዓለም የሥራ ድርጅት የባለሙያዎች ቡድን አዋጁን መርምሮ በለጠው አስተያየት አዋጁ ሠራተኞች በመረጡት መንገድ ማግበር ለመመሥረትና በሚፈልጉት ማግበር ውስጥም አባል ለመሆን ይችላሉ ተብሎ በዚህ ዓለም አቀፍ ድርጅት የወጣውን የመደራጀት ነፃነትንና የማግበራትን አድም የሚጠብቀውን፣ በቁጥር 87 የሚታወቀውን፣ ኢትዮጵያም ብትሆን ይህ አዋጅ ከመውጣቱ በፊትም ጊዜ በፈት የተቀበለውን፣ የቃል ኪዳን ስምምነት እንቀጽ 2 የሚይዘተል ነው ብሎታል።<sup>20</sup> ይኸው ሪፖርት በተጠናከረና በተጠቃለለ መልክ የሚዋቀር የሠራተኞች ማግበር እስፈላጊ በሆነ መንገድ ተበታትኖው ከሚሠሩ ማግበራት አንጻር የሚኖረውን ጠቀሜታ ያወጣና ይህ ሲባል ግን ማግበራት መጠቃለል ያለባቸው በራሳቸው ፈቃድና ፍላጎት ብቻ እንደ በአዋጅ መሆን እንደሌለበት ያስገንዝባል። ሪፖርቱ ይህንን አባባል በመቀጠል፡

...የሠራተኞችን ማግበራትን በዋናዎቹ በባቸኝነት/ በግጠቃለል በአዋጅ መልክ በሚወበድ እርምጃ፣ ሠራተኞች ፈላጎት ወይም ማግበርያቸው የነገሮችን ነባራዊ ሂደት በሚገባ አጠቃላይ፣ የአዋጅ መውጣት አስፈላጊ ሳይሆን፣ በገዛ ፍላጎታቸው በእንደ አጠቃላይ ድርጅት በሚታቀቁበት የአደረጃጀት ስልት መሀል መሠረታዊ የሆነ ልዩነት እንዳለ ...<sup>21</sup> መገንዘብ ያስፈልጋል ይላል።

የሥራ ግብዓት እርምጃን በተመለከተ አዋጅ፣ የሚበጠው ትርጉም ቀደም ሲል ከነበረው አዋጅ አተረጓጎም ጋር ከሞላ ጎደል ተመሳሳይ ነው። በተጨማሪም ሥራን ማቀዝቀዝ፣ ህውክት መፍጠርና ሠራተኞችን እንዳይሠሩ ማድረግም በዚህ ትርጉም ውስጥ ተካትተዋል።<sup>22</sup> ይህም አዋጅ ቢሆን የሥራን ግብዓት መሰብሰብ የሚያረጋግጡ እንቀጾች የሉትም። ዳሩ ግን ሕገ ወጥ የሆነ የሥራ ግብዓት እርምጃን ምንነት ሲያመለክት፣

የሥራ ጥቆም መብት

በማናቸውም ድርጅት ውስጥ

1. የሠራተኞች ማኅበር ተካፋይ የሆነበት የወል የሥራ ክርክር ሳይኖር፣ ክርክር ቢኖርም በዚህ አዋጅ በተመለከተው መሠረት ለዘፍተኛ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት ከመቅረብ በፊትና ከቀረበም በኋላ ውሳኔ ሳይሰጥበት፣ ሃምሳ (50) ቀን ከመፈጸሙ በፊት በሠራተኛ ወይም በሠራተኛ ማኅበር የተጀመረ።
2. የአሰራር ወይም የክፍተኛ ፍርድ ቤት የሠራተኛ ጉዳይ ችሎት የሠጠውን ውሳኔ በመቃወም የተጀመረ።
3. በማኅበሩ መተሳደርያ ሰነድ ከተወሰነው ውጭ የተደረገ፣<sup>23</sup> ሥራ ጥቆም ነው ይላል።

የአንቀጽ ተግባራዊነት የሚያስከትለውን ችግር መግመት ከባድ ባይሆንም በውስጡ ያለውን መልዕክት በቅጠ የሚመረምር ሁሉ ቀጥሎ ያሉትን ንግዶች ሳያስተውል አያልፍም።

እሳይ እንደተገለጸው ምንም እንኳ አዋጁ የሥራ ጥቆም እርምጃን በመብትነት በግልጽ ባያውቅም፣ ይህን አንቀጽ በተዘዋዋሪ በመተርጎም በሕግ የተፈቀደው የሥራ ጥቆም እርምጃ እንደት ዓይነቱ እንደሆነ መረዳት ይቻላል።

በባሕርያቸው የሥራ ጥቆም እርምጃዎች ያልተፈቱ አለመግባባቶች የሚያስከትሏቸው ውጤቶች ናቸው። ይሁንና ሁሉም ዓይነት የሥራ ክርክሮች ወደዚህ እርምጃ እንደማያደርሱ አዋጁ ይናገራል። በመጀመርያ ደረጃ የውዝግቡ ዓይነት የግል ሳይሆን የወል የሥራ ክርክር መሆን ያስፈልገው ነበር። እርምጃውን ማቀናበርና ማካሄድ የሚችለውም በሥራ ተቋሙ የተቋቋመው የሠራተኛ ማኅበር ብቻ ነበር። እዚህ ጋ

ጥያቄዎች ቢነሱ አግባብ ይሆናል። የጥላና የወል የሥራ ክርክር ስንልም ግለሰቦችን ነው? በግል የሥራ ክርክር በአሠሪው ክፍ ያለ በደል ለተፈጻሚነት ባልደረገባቸው ሠራተኞች የሚያበረክቱት የትግል ድጋፍ ስምን መልኩ እንዲገለጽ ይጠበቅ ነበር?

እርግጥ የሁለቱም የሥራ ክርክር ዓይነቶች ትርጉም ስለሆኑ ተቀምጧል። ለይነቶችን በውል መረዳት ግን አዋጁን በግርድቶ የግንባብን ያህል ቀላል አልነበረም።<sup>24</sup> ይሁንና አንድ ጊዜ ክርክሩ የወል ነው ከተባለ የሥራ ግብዓት እርምጃውን ለማቀናበርና ለማካሄድ መብት የነበረው ማንበሩ ብቻ ነበር። የክርክሩ ጉዳይ የቀንም ያህል የከበደና ሠራተኞችን በጥቅል የሚመለከት ቢሆንም ከማንበሩ ውጭ ሌላ አካል ወይም ግለሰብ ሠራተኞች ሥራን የማቆም እርምጃን ማካሄድ አይችሉም ነበር። የክርክሩ ጉዳይ ራሱ የሙያ ማንበሩ ባለበት የሥራ ተቋም ያሉትን ሠራተኞች ብቻ የሚመለከት እንዲሆን ይጠበቅ ነበር። ሌሎች ጉዳዮችን ከቶውንም ማንሳት አይቻልም። ይህም ገደብ ጠቅላላና ድጋፍ ሰጭ የሥራ ግብዓት እርምጃዎች ማካሄድን የማይሞክር አድርጎት ቆይቷል።

አለመግባባቱን በሰላም ለመጨረስ መከተል ያስፈልገን የነበረውን ስርዓት ስንዳለስ ደግሞ ቀጥሎ ያሉትን እናገኛለን። ውጤት ያለው የሥራ ግብዓት እርምጃ ከመወጣት በፊት የሠራተኛ ማንበር ጉዳዩን ለከፍተኛው ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት ማቅረብ ነበረበት። እዚያም ካቀረቡ በኋላ በሕግ የተመለከተው የሃምሳ ቀን ጊዜ እስኪያልፍ መጠበቅ አስፈላጊ ነበር። ፍርድ ቤቁ ጥያቄውን ካልተቀበለ ነገር እገደው ያልቅለታል። ውሳኔውን ባለመቀበል በእርምጃው መግባት በነፃነት ወይም በገንዘብ እንደሚያሰተግ የውጃል ተግባር ይወሰዳል።

ሌላው መሰናክል ደግሞ የግንበር መተዳደርያ ደንብን በተመለከተ የተቀመጠው ነበር። በዚህ ዓይነት ደንብ ከተመለከተው ውጭ የሥራ ጥቅም እርምጃ ማካሄድ እንደ ሕገ ወጥ ድርጊት ይገመት ነበር። የግንበራት መተዳደርያ ደንቦች መያዝ ከሚገባቸው ዋና ዋና ጉዳዮች ውስጥ የግንበራ ዓላማ፣ የግንበርተኞች መብትና ግዴታ፣ የመሪዎች ተግባርና ህጻኔነት፣ ጠቅላላና ልዩ ስብሰባዎችን የሚመለከቱት እንደሚገኙበት በአዋጁ ተመልክቷል።<sup>25</sup> የሥራ ክርክርኞች የሚፈቀዱት ሥርዓት በመተዳደርያ ደንቡ መመልከት ያለበት ስለመሆን አለመሆኑ አዋጁ የሚለው የሰው ነገር ግን በመተዳደርያ ደንብ ውስጥ የሚገቡ ጉዳዮች በአዋጁ የተገደቡ ሳላልነበሩ አዋጁን እስካልተደረሰ ድረስ ማስገራት ውዝግብን በመጭቀስ ረገድ መከተል ያለባቸውን ሥርዓት በደንቡ ውስጥ ከማስቀመጥ አይከለክሉም ነበር ብሎ መገመት ይቻላል። እንዲህ ከሆነም ደንቡን ሳይጠብቁ የሥራ ጥቅም እርምጃ መውሰድ አይቻልም ነበር።

በእነዚህ በሥራ ጥቅም እርምጃ ላይ በተደቀኑ አስቸጋሪ መሰናክሎች ላይም የአለም የሥራ ድርጅት ባለሙያዎች ነቀፋ ሳይሆንም እሳለቱም። እሳይ የተጠቀሰው አንቀጽ የሚያስከትለውን ውጤት አስመልክተው በዘገባቸው ቢተኩ "ሠራዊቱን መብታቸውን ለማስከበር ሲሉ መውሰድ ያለባቸውን የሥራ ጥቅም መብት የሚያሸመደም ድ "አስከግሰት ደርሰዋል። አያይዘውም "...ከልከላው ለሠራዊቱ የተከፈተውን የመብት ማስከበር ጉዳይ የሚዘጋ ነው..." ካሉ በኋላ ብሄራዊ ሕግም ቢሆን ይህን በዓለም አቀፍ የቃል ስላን ስምምነት የተጋገጠውን መብት ለማደናቀፍ በታቀደ ዓላማ ገቢራዊ ሊሆን እንዳማይገባው ጠቅሰው "... የሠራዊቱ ማህበራት ጉዳዮቸውን በነፃነት የመምራት መብታቸው ..." አንዳከበር በመጠየቅ ዘገባቸውን ደምድሞዋል።<sup>26</sup>

4. የአሠሪና ሠራተኞች ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 42/1985

የኢ.ሕ.አ.ዲ.ግ. ኃይሎች<sup>27</sup> ሀገሪቱን ከተቆጣጠሩና የደርግ ዘመን መንግሥት ካከተሙ ከጥቂት ሳምንታት በኋላ የዛሬው የኢትዮጵያ የሸግግር መንግሥት ተሰርጎልዋል። አዲሶቹ ሠራተኞች በበኩላቸው የሀገሪቱን ግንባራና ፍጥነት ማሳደግ ለማድረግ ይበደላል። በሚሉት ለስተሳሰብ ለማነጻጸ ከወሰዱዎቹው ለርግጫዎች አንዱ ሌላ የአሠሪና ሠራተኞች ጉዳይ አዋጅ እንዲወጣ ጥረት ማድረግ ነው።

አዲሱ አዋጅ አሠሪዎችና ሠራተኞች በየበኩላቸው ግንባራቸውን ለማድረግና በጉዳት ለመሳተፍ ያላቸውን ሙዝት ይቀበላል። የአሠሪዎችም ሆነ የሠራተኞች ግንባራን በፈጠራ ለማድረግ በኮንሬት ለመደራጀት የሚችሉ መሆናቸውንም ያመለክታል።<sup>28</sup> ይሁንና በአንድ የሥራ ተቋም ውስጥ ግዳጅ የሚቻለው አንድ የሠራተኞች ግንባር ብቻ ነው። ይህም ግንባር የሚቋቋመው በሥራ ተቋሙ ውስጥ ያሉት ሠራተኞች ብዛት ከሃያ ያሳስሆኖ በሚገኝበት ጊዜ ነው። ቲዎራቸው ከሃያ በታች የሆኑ ሠራተኞች ባሉባቸው የሥራ ተቋሞች የሚገኙት ሠራተኞች ግንባር ግዳጅ የሚችሉት በሌሎች ተሰራጭ ተቋሞች ካሉ ሠራተኞች ጋር በመቀናጀትና ሕግ የጠየቀውን ቲዎር በማሟላት ነው።<sup>29</sup> ይህ አካሄድ ቀደም ሲል ከነበረው የሠራተኞች ጉዳይ አዋጅ የተወሰደ ነው።

የግንባራን ጥራትና አወቃቀርና አዳድሮች የሚናገሩትን የአዋጅን አንቀጾች ስንመለከት አዲሱ አዋጅ ቀደም ሲል ከነበረው በአዋጅ ቲዎር 64/1968 የነበሩትን አንዳንድ ግድቆች እንዳሰወጣ እንረዳለን። የሕጉ ተግባራዊ ለፈጻሚ ወደፊት የሚታይ ቢሆንም በሀገር አቀፍ ደረጃ አንድ አጠቃላይ ግንባር ወይም ኮንሬት ለማድረግ ብቻ ይቋቋማል የሚል አንቀጽ እይታን ሰጥቷል። ይልቅም ታላቅ "ኮንሬት ለማድረግ" ብሎ

የሥራ ጥቅም መብት

በማስቀመጥ ከአንድ በላይ አጠቃላይ ማኅበሮች ሊጻጹ የሚችሉበትን ሁኔታ ይጠቁማል። ማዕከላዊ አሠራርንና ከአባላት ይጠበቅ የነበረውን የጥብቅ ሊሲፕሊን መመዘኛ የሚመለከቱ ጉዳዮችን በአዋጁ አንዲወጡ ተደርጓል። የመንግሥት ጅምርንና የፖለቲካ ቡድኖች በማኅበራት ጉዳይ ሊያደርጉ የሚችሉትን ጥልቃ ገብነት እስከተወሰነ ደረጃም ቢሆን የመቀነሱ አሃዳዊ ስልጣን ይታያል።

የሠራተኞች ማኅበራት፣ ፈደራሽኖችና ኮንፈደራሽኖች የሚጸዱበት ዋና ዓላማ የአባሎቻቸውን መብትና ጥቅም ለማስከበር መሆኑ የማያስረክር ነው። እንግዲህ ከዚህ መሠረታዊ ነጥብ በመነሳት አዋጁን ስንመረምር ሕገ አውጭዎቻና ሕጉን በማርቀቅና በማስፈጸሙ ረገድ ሃላፊነት ያለባቸው አካላት ይህን ጉዳይ ሙሉ በሙሉ ለባለቤቶቹ ለሙተው ያላቸውን ጥላቻ እጥፍ ላይ የሚጥል አንቀጽ እናገኛለን። ይህም ጥርጣሬ የሚመነጨው ማኅበራት፣ ፈደራሽኖችና ኮንፈደራሽኖች ነው።

ሌላች. ደገቦች. መመርያዎችና መገለጫዎች በአባሎች እንዲታወቁ፣ እንዲከበሩና በተገቢው ሁኔታ በሥራ ላይ እንዲውሉ ግድረግ።<sup>30</sup>

ተግባራቸው ይሆናል ተብሎ ከተገለጸበት የአዋጁ አንቀጽ ነው።

እዚህ ላይ አንድንድ ጥያቄዎች ሊነሱ ይችላሉ። በመሠረቱ ይህን አባባል በሕግ ቀርጾ ማስቀመጥ ለምን አስፈለገ? የሠራተኛ ማኅበር የሕግ እስፈጻሚ አካላትን ተግባርም እንዲያከናውን ሊጠበቅበት ነው? አባላቱን እንዴት አድርገው ነው የመንግሥት ሕጎችን፣ ደንቦችን፣ መመርያዎችንና መገለጫዎችን የሚያስፈጽሙት? ይህን ተግባር ባልፈጸመ ሠራተኛ ላይ ማኅበሩ የሚወስደው እርምጃ ምንድን ነው?

ሕጉን ማክበር በማንም ሰው ላይ የተጣለ ግዴታ ነው። ስለማኅበራት ምሥረታና ስለመደራጀት መብት በአለም የሥራ ድርጅት የወጣው የቃል ቢላን ስምምነትም ቢሆን



ይህን ጉዳይ እሌ እይባውም። ይህ ግለት ግን ሕጎችንና ደንቦችን የጥላውትና የግብዓት ሰብስቦ ሰጥቶ የሠራተኛ ግንብራት ሥራ ነው ግለት እይታው። ለዚህ ጉዳይ ብዙ ራሱ መንግሥት ያደገው አውቃር ስራ። እንደ ሠራተኛ በግንብር የሚታተፈውም እነዚህን ጉዳዮች ለመፈጸምና ለማስፈጸም ሳይሆን ከሌሎች መሰረቶች ጋር በመሆን ጥቅሙን ለመጠበቅና ለማራመድ ነው። ግንም ሰው ሕግን ግንብር ያለበት መሆኑ አያጠያይቅም። የሚያጠያይቀው ሁሉንም ሰው የሕግ እሰክባሪነት ሚና እንዲያከናውን የመጠበቅ ነገር ነው።

ይህን አወጣጥሮ እንቀጽ ጨረፍ እርርገን ካየን በኋላ እስኪ ደግሞ አዲሱ አዋጅ ሥራ በሰሚያቆሙ ሠራተኞች የሚለውን እንመልከት። አዋጁ የሥራ ግብዓት እርምጃ ትርጉምና አፈጻጸምን የሚመለከት እንደ ራሱን የጾላ ምዕራፍ ይዞ ወጥቷል። ከዚህ ምዕራፍ ውስጥ መሪ የሆነው እንቀጽ፡

1. ሠራተኞች በዚህ አዋጅ በተመለከተው መሠረት ጥቅሞቹን ለግብዓት የሥራ ግብዓት እርምጃ የመውሰድ መብት አላቸው።
3. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 እና 2 ድንጋጌዎች በዚህ አዋጅ አንቀጽ 136 (2) ለተመለከቱት ድርጅቶች፣ ሠራተኞችና አሠሪዎች ተፈጻሚ አይሆኑም።<sup>31</sup>

የሚሉ ህሳቦችን የያዘ ነው። ይህን እንቀጽ ገባ ብሎ የሚመረጥ ሁሉ ሦስት ዓልፍ የሆኑ ቁም ነገሮችን ይጨምራል። እነዚህም የሥራ ግብዓት መብት ያላቸውና የሌላቸው ሠራተኞች መኖራቸው፣ ሥራ የግብዓት መብት ያላቸውም ቢሆኑ መከተል ያለባቸው ሥርዓቶች እንዳሉ፣ የእርምጃው ምክንያት ምን መሆን እንዳለበት በሕግ መገለጹ ናቸው። በየፈርዶቸው እንመልከታቸዋለን።

4.1 የሥራ ግብዓት መብት የሌላቸው ሠራተኞች

ሁሉም ዓይነት ሠራተኞች የሥራ ግብዓት እርምጃን የመጠየቅ፣ የማቀናበርና የማካሄድ መብት የላቸውም። ከእነዚህም በመጀመሪያ የምናገኘው በዚህ አዋጅ የማይሸፈኑ ሠራተኞችን ነው። የመንግሥት የአስተዳደር ሠራተኞች፣ የጦርና የፖሊስ ኃይል አባላት፣ በሥራ አመራር ላይ የሚገኙ ሠራተኞች በዋናነት ዲጠቀሱ ይችላሉ። ከእነዚህም ሌላ ኢንቶኦይዎ ውስጥ በሚገኙ የውጭ ህገር የዲፕሎማቲክ ሚሲዮኖችና ዓለም ዓቀፍ ድርጅቶች እንደዚሁም በሃይማኖትና በበላ አድራጎች ተዳማት ውስጥ ያሉ ሠራተኞችን ሁኔታ ለመወሰን ይችላል። በንድ አዋጅ ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ሥልጣን ይሰጣል።<sup>32</sup>

በመንግሥት የአስተዳደር መሥሪያ ቤቶች ውስጥ የሚገኙ ሠራተኞችና የጦርና የፖሊስ ኃይል አባላትን ጉዳይ የሚሸፍኑ ሕጎች እንዳሉ የሚታወቅ ነው። ለምሳሌም ያህል የመንግሥት የአስተዳደር ሠራተኞች የሚተዳደሩት በሥራ ላይ ባለው የመንግሥት ሠራተኞች ማስተዳደሪያ ደንብ ነው። ይህም ደንብ በማናቸውም መልክ ቢሆን የመንግሥት የአስተዳደር ሠራተኞች በተቀናጀ የሥራ ግብዓት እርምጃ ውስጥ እንዳይሳተፉ የሚከለክል ነው።<sup>33</sup>

የእኛን ህገር ጨምሮ ብዙ ህገሮች በመንግሥት የአስተዳደር ሠራተኞች የሚወሰዱ የሥራ ግብዓት እርምጃዎችን በአደገኛ አዝማምያነት የሚመለከቱ ስለሆኑ፣ እዚህ ላይ የዓለም የሥራ ድርጅት በቁጥር 151 ያወጣውን የቃል ኪዳን ስምምነትና አይዘም በቁጥር 159 ያስተላለፈውን የድጋፍ ለስተያየት መመልከቱ ለተያዘው ጉዳይ አጥባብነት ያለው ነው። የተጠቀሰው የቃል ኪዳን ስምምነት የመንግሥት የአስተዳደር ሠራተኞች በማግበር ለመደራጀት ያላቸውን መብት የሚያውቅና የሥራ ሁኔታዎቻቸውን እንዲጠበቁ ፈራሚ መንግሥታትን የሚጠይቅ ነው። ስምምነቱ በመሰክድ ያለው የሠራተ

ሞች ተባብሮና ቁጥር ከጊዜ ወደጊዜ እያደገና እየሰፋ መምጣቱን በማመልከት ፍሬያማ የሆነ የአሠራር ሠራተኞች ግንኙነት የሚኖርበትን መንግሥት የሚጠቁም ነው። በኮር ልማት ዕውቀት ፖሊሲ አውጭ እየተሳሉ ከሚታወቁት ከከፍተኛ የመንግሥት ባለሥልጣናችና የሥራ አመራር ሃላፊዎች፣ የሥራቸው ባሕርይ ጥብቅ የሆነ ምስጢራዊ ተግባር እንዲያከናውኑ ከሚጠበቅባቸው ሠራተኞች በስተቀር ሌሎች የመንግሥት ሠራተኞች በዚህ የቃል ኪዳን ስምምነት የሚሸፈኑ ናቸው።<sup>34</sup> በሌሎች የሥራ መስኮች ለተሠማሩ ሠራተኞች ቀደም ባለው በዓለም የሥራ ድርጅት በወጡት የቃል ኪዳን ስምምነቶች የተሰጡት ሠራተኞችን ፀረ ማኅበር ከሆኑ አድሎአዊ አሠራሮች የመጠበቅ መብቶች በዚህ ስምምነት ለመንግሥት የአስተዳደር ሠራተኞችም ተፈጻሚ መሆን እንዳለባቸው ተመልክቷል። በማኅበር የመደራጀትና በሕብረት የመደራጀት መብቶቻቸው ታውቋል። በሌላ የሥራ ዘርፍ ለተሰማሩ ሠራተኞችና ለማኅበሮቻቸው የተሰጠው ግናቸውም ጥበቃ ሁሉ ለመንግሥት የአስተዳደር መሥሪያ ቤት ሠራተኞችና ለማኅበሮቻቸውም ተፈጻሚ መሆን እንዳለበት ተደግግቷል።

የሥራ ክርክርን በመወሰን ረገድ መፈጸም ያለበትን ሥርዓት አስመልክቶም።

የሥራ ውሎችንና ውኔታዎችን አወጣጥን በተመለከተ የሚነቡክርክሮች በየሀገሩ ካለው ነባራዊ ሁኔታ ጋር በሚጣጣም መልኩ በተከራከሪ ወገኖች መሀል በሚደረጉ ድርጅቶች፣ ይህ የግዴታ ሲሆን ደግሞ የግራ ቀኑን አመኔታ ባገኘ ነገር ገለልተኛ በሆነ አስገራሚ ወይም ገባጋይ እየታየ መወሰን ይገባል።<sup>35</sup>

በግለሰብ የቃል ኪዳን ስምምነቱ ይደነግጋል።

ሀገራችን እስከሃረ ይህን ስምምነት ተቀብላ ማጽደቅ አለማጽደቅ በዚህ ጸሐፊ በኩል አይታወቅም። የመንግሥት የአስተዳደር መሥሪያ ቤት ሠራተኞች ቀደም ሲል ሲደረግ እንደነበረው ሁሉ በአዲሱም አዋጅ አይሸፈኑም ተብለው ከዚህ መብት መገሰጻቸው ገን ቁልጭ ብሎ የተቀመጠ ነገር ነው።

የሥራ ግብዓት መብት

የሥራ ግብዓት መብት የሌላቸውና በሁለተኛው ደረጃ የተፈረጁት ሠራተኞች ደግሞ እጅግ አስፈላጊ የሕዝብ አገልግሎቶች ናቸው ተብሎ በአዋጅ በተገለጹት የሥራ ዘርፎች ውስጥ የተሠማሩት ናቸው። አዋጁ እንዲሁም የሥራ ተቋማት “ሕሴቱ የማይቋርጥ አገልግሎት የሚሰጡ” በሚል ህረግ ይተረጎምና የሚከተሉትን እንደሚጠይቁ ያመለክታል።

- ሀ) የአየር መንገድ እና የምድር ባቡር ትራንስፖርት አገልግሎቶች;
- ለ) የኤሌክትሪክ መብራትና ኃይል አገልግሎት የሚሰጡ ድርጅቶች;
- ሐ) የውሃ አገልግሎት የሚሰጡና የከተማ ጽላት የሚጠብቁ ድርጅቶች;
- መ) በከተማ ውስጥና ከከተማ ውጭ የአውቶብስ አገልግሎት የሚሰጡ ድርጅቶችና ነጻድ ግደያዎች;
- ሠ) ህሊና ጋራ ስራዎች፣ ክሊኒኮች፣ የመድኃኒት ግክፋፊያ ድርጅቶችና የመድኃኒት ማሻሻያ ቤቶች;
- ረ) በገንቦች;
- ሰ) የእሳት አደጋ አገልግሎት; እና
- ሸ) የፖለቲካ የቴሌቮሎኒኬሽን አገልግሎቶች።<sup>36</sup>

ሕጉ እጅግ አስፈላጊ ናቸው እያለ በሚጠራቸው በእንዲህ የኢኮኖሚ ዘርፎች የተሠማሩት ሠራተኞች በሀገሪቱ ውስጥ በሠራተኞች ማኅበር ከታቀፉት ሠራተኞች አግባብ ውስጥ ጠቀሜታ ያለውን የሚይዙ ናቸው። ከዚህ ያለ ሥልጠናና የዳበረ የፖለቲካ ንቃት ያላቸው ሠራተኞች በእንዲህ ዘርፎች እንደሚገኙም የሚጠበቅ ነገር ነው። ታዲያ እንዲህ ሠራተኞች የተከለከሉትን ይህን ቁልፍ መብት በሌላ መንገድ ለማካካስ ሕጉ የሚሰጣቸው ምርጫ ምንድን ነው? ለጥያቄው ምላሽ ፍለጋ ፈታኞችን አሁንም ወደ አዋጁ አንቀጽ ስንመልስ የምናገኛው እመርቂው ውጤት የሰጠው።

ሠራተኞችን የሥራ ግብዓት መብት ለመከላከል የሚቀርበው ምንክያትም ቢሆን አወዛጋቢ ነው። በእንዲህ ዘርፎች የተሠማሩት ሠራተኞች የሚያበረከቱት አገልግሎት ለሕብረተሰቡ እጅግ ከፍ ያለ ጠቀሜታ ያለው በመሆኑ ሥራ በግብዓት እርምጃ የሚከተለው ውጤት የማይመለስ ጥገና ያስከትላልና መብቱን አስመልጠው ተገቢ ነው

የሚሉ ወገኖች አሉ። ይህንን ሀሳብ ሲያጠናክሩም የሥራ ማቆም እርምጃ በመጠቀም ሊታወቅ የሚገባው ቢሆንም እነዚህ ሠራተኞች ሥራ ቢያቆሙ የሚመጣው ጣጣ ከእነርሱም አልፎ ጠቅላላውን ሕብረተሰብ ጉዳት ላይ የሚጥል ነው እያሉ ይከራከራሉ።

ይህን አባባል የማይቀበሉት ወገኖች ደግሞ ሥራን የማቆም መብት የቅንጦት ላይሆን የሠራተኞች ቁልፍ የመብት ማስከበር ያመጣራል ስለሆነ ከቆይታም ችላ ሊባል አይገባውም ባዮች ናቸው። ከሁሉም በፊት፣ ይላሉ እነዚህ ወገኖች፣ ክልከላው በበርካታ የዓለም የሥራ ድርጅት የቃል ዚጋን ስምምነቶችና የድጋፍ እስተያየቶች፣ በተባበሩት መንግሥታት ድርጅት ሁለንተናዊ የሰብአዊ መብቶች መግለጫ፣ በዚህ ድርጅት በደደቀውና ኢኮኖሚያዊ፣ ማኅበራዊና ሰብዓዊ መብቶችን በሚያከበረው ዓለም አቀፍ የቃል ዚጋን ስምምነት፣ እንደዚሁም በሌሎች ዓለም አቀፍ ሕጎች የተወቀውን የመደራጀት ነፃነት መርህ የሚጻረር ነው። አባባላቸውን ሲያጠናክሩም የሥራ ባሕርያቸውን ብቻ ምክንያት በማድረግ በሠራተኞች መሀል ልዩነት ማድረግ በሕግ ፊት በእኩልነት የመታየትን አስተሳሰብ የማይከተል ነው ይላሉ።

ከዚህ ጋር አብረው መታየት ያለባቸው ተዛማጅ ጉዳዮች እጅግ አስፈላጊ ናቸው በሚባሉትና በሌሎች አገልግሎቶች መሀል ያለውን ልዩነት በማረጋገጥ ረገድ የሚያገጥመው ችግር ነው። አዋጁ እነዚህን አገልግሎቶች ለሕዝብ የማያዳርጥ አገልግሎት የሚሰጡ ብሎ ይተረጎማቸዋል። በግልጽ ከተመለከቀት የሥራ ዘርፎች በተጨማሪ የአዋጁ አንቀጽ አንጋገር ሌሎች አገልግሎቶችም አስፈላጊ ሊባሉ በእንደሚችሉ ፍንጭ ይሰጣል። ታዲያ ይህን የአንቀጽን አተረጓጎም እንዴት ጠባብ ማድረግ ይቻላል? ለመሆኑ አንድን ዓይነት አገልግሎት ከሌላው ዓይነት ለይቶ ሕዝባዊ አገልግሎት ወይንም እጅግ ጠቃሚ አገልግሎት የሚያሰኘው ምንድን ነው? በከተማና ከከተማ ውጭ ያሉ የአውቶቡስ አገልግሎት ስጭ ድርጅቶች ሠራተኞች የሥራ ማቆም እርምጃ መውሰድ እንደማይችሉ ከፍ ብለን አይተናል። የከባድ የሆኑት ማመላለሽ

የሥራ ጥቆም መብት

ካዊቶን ጉረፎች፣ ለምሳሌ በኢትዮጵያ የጭነት ማመላለሻ ኮርፖሬሽን የሚገኙት፣ ሥራ ለጥቆም ቢወሰኑ ምን ይደረጋሉ? እንዲህ ሰዎች የሚሰጡት አገልግሎት የአውቶቡሶች ጉረፎች የሚሰጡትን ያህል እጅግ አሰረገጧል እይደለም ሊባል ነው? እንደገና ሰዎች ይህንን ጥያቄ በአዎንታ ሌሎች ደግሞ በአሉታ ሊመልሱት ይችላሉ ይሆናል። ሁለቱም የሚሰጡት ምላሽ እንደተነሱበት አቋም ወይም እንደየጥል እመለካክታኛው የተለያየ ነው የሚሆነው። ክርክር በሚነሳበት ጊዜ አንዱን ምላሽ መቀበልና ሌላውን መጣል ለሚቋቋመው የአሠሪና ሠራተኛ ቦርድ አባላትና በጭንቅ ሥራ ለሚሰጥሩ ጥያቄ ፈታኝ እንደሚሆን አያጠያይቅም።

ያም ሆነ ይህ "እጅግ አሰረገጧል ናቸው" የሚባሉትን የሥራ ክርፎች ያለቅጥ በማብዛት በረቂቅ ሕጋዊ ቡራኪ ሽፋን የሥራ ጥቆም መብትን ዋና ዋና ናቸው ተብለው በሚገመቱ የኢኮኖሚና ማኅበራዊ አውታሮች ማሸመድ መድ አይገባም። መብቱ ለአጠቃላይ የሠራተኞች ድርጅታዊ ነፃነት ቅልጭ ጉዳይ ስለሆነ ፍትሕንና ግብዓትን ለራምዳለሁ የሚል ማንኛውም ሥርዓት ሊያከብረው ይገባል። ይህ ሲሆን ነው ቆይታለሁ ለሁሉ ለሚለው ዓላማ ያለውን ጽናት የሚያሰመክረው።

4.2 የሥራ ጥቆም መብት አረጋገጫ ሥርዓትና ይዘቱ።

በአዋጁ የሥራ ጥቆም መብት ያላቸው ሠራተኞችም ቢሆኑ እርምጃውን ከመውሰዳቸው በፊት በሕጉ በግርዛር የተመለከቱትን የሥነ ሥርዓት ደንቦች እንዲፈጽሙ ይጠበቅባቸዋል። ወደ እርምጃው ከማምራታቸው በፊት ምክንያቶቻቸውን በመግለጽ ሠራተኞቹ በማኅበራቸው አማካኝነት ለአሠሪያቸው የቅድም ደረጃ ማስጠንቀቅያ መሰጠት፣ የሥራ ክርክሩን በሰው ምንት ለመጨረስ ጥረት ማድረግ፣ እርምጃው አብዛኛው የማኅበሩ አባላት በተገኙበት ስብሰባ ባያንስ በሁለት ሦስተኛው ጽምፅ መደገፉን ማሳየት፣

የሥራ ተቋሙ የደህንነት መመሪያዎችና የአደጋ መከላከያ ዘዴዎች መክበራቸውን ማረጋገጥ፣ ይጠበቅባቸዋል።<sup>37</sup>

ለአሠራሩ ብቻ በትንቢት የአሥር ቀን የቅድሚያ ማስጠንቀቅያ መስጠት በቂ አይደለም። ይህንን ማስጠንቀቅያ በአካባቢው ለሚገኘው የሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ተወካይ ወይም አግባብ ላለው የመንግሥት መሥሪያ ቤትም መስጠት ያበረሳል። ለእነዚህ ሰደለኞች መሥሪያ ቤቶች ይህን ማስጠንቀቅያ መስጠት ለምን አበረሰገ የሚል ጥያቄ ሊነሳ ይችላል። ግልፅ የሚመስለው ምክንያት የፅጥታ ጥያቄ ነው። ሌሎች ድግሞ ፖሊሲ ነክ ምክንያቶች ሊሆኑ ይችላሉ። ምክንያቱም የሚኒስቴር መሥሪያ ቤት የሠራተኞች ማኅበራትን እንቅስቃሴ ከመንግሥት በኩል ሆኖ የሚከታተል አካል በመሆኑ ነው። እስኪ ሌላ ቢኖር እርስዎም ይጨምሩበት!

ከማስጠንቀቅያ ቀጥሎ የሚመጣው ውዝግቡን በስምምነት የመጨረሻ አስፈላጊነት ነው። የሠራተኞች ማኅበራት በዚህ ረገድ የሚነሱ ክርክሮችን ሁሉ በተቻለ መጠን በስምምነት እንዲያልቁ ማድረግ ይጠበቅባቸዋል። በአዎጽ ትርጓሜ ማስማማት ማለት፣

... የሥራ ክርክር ያለባቸው ወገኖች በአንድነት በመረጡት ሰው ወይም ሰዎች፣ ወይም በተከፈሉ ወገኖች ጠያቂነት በሚኒስተር በሚመደብ አስማሚ ተክራካሪ ወገኖች በፈቃዳቸው በራሳቸው ጥረት ስምምነት ላይ ለመድረስ በማይችሉበት ጉዳይ ባለጉዳዮችን አቀራረቦ የጉዳዩን ጭንቋ ለማስገኘት የሚደረግ ጥረት ነው።<sup>38</sup>

እስማሚው ዘንድ የሚቀርቡ ጉዳዮች ሠራተኞችን በወል የሚመለከቱ እንደደመወዝ፣ የሥራ ሁኔታዎች፣ የኅብረት ድርድር፣ ወዘተ፣ ያሉት ናቸው። እነዚህም ጉዳዮች ሠራተኞችን በጥቅልና የሥራ ተቋሙንም ሕልውና በቀጥታም ሆኑ በተዘዋዋሪ ይነካካሉ። እስማሚው የዚህ ዓይነት ጉዳዮች ሊቀርቡለት በሠላላ ቀናት ውስጥ ክርክሩን

ሰላማዊ በሆነ መንገድ ለመፍታት ጥረት ያደርጋል። በዚህ ጊዜ ውስጥ የሚረገገውን ውጤት ለማሰገንና ካልቻለ ምክንያቱን በዘገባው ለሚኒስትሩ ገልጾ ከጉዳዩ ውጭ ይሆናል።<sup>39</sup>

ክርክሩ አስማሚው ዘንድ ቀርቦ አመርቂ ውጤት ካልተገኘ፣ ተከራካሪዎቹም ጉዳዩን ለአሠሪና ሠራተኛ በርድ ካላቀረቡት እንደዚሁም የትኩረት ማስጠንቀቅያው ከተሰጠ የሥራ ማቆም እርምጃው ሕጋዊ በሆነ መንገድ ይቀጥላል ብሎ መገመት ይቻላል።<sup>40</sup>

ዳሩ ግን ጉዳዩን ገባ ብለን ሰናዩው ነገሩ በዚሁ እያቦቃም፣ ተከራካሪዎች ጉዳዩን ለበርዱ የማቅረብ መብት ሰላላቸው አንዱ ወገን ወደህያድ ከወሰደው እርምጃው በርዱ ጉዳዩን አይቶ ለመወሰን እንዲያስችለው የተፈቀደውን ሰላሳ ቀን መጠበቅ አለበት ማለት ነው። ክርክሩ በምን ያህል ጊዜ ከአስማሚው ወደ በርዱ መቅረብ እንዳለበት እዋጁ አይገልጽም። ቢሆንም የችግሩ አስቸኳይነት አጣጥሎ እርምጃን ይጠይቃል። አጣጥሎ እርምጃ ማለትም ሚዳናዊ በሆነ መለኪያ በሚጠቀም ሰው አስተያየት የሚወስን ነው።

በበርዱ ውሳኔ ቅር የተሰኘ ወገን ከረገገ የበርዱ ውሳኔ በይፋ ከተነበበት ወይም ለተከራከሪዎቹ ወገኖች ከተሰጠበት ቀን አንስቶ ባሉት ሰላሳ ቀናት ውስጥ ይገባኙን ለማሰካዊ ከፍተኛው ፍርድ ቤት የማቅረብ መብት አለው። የይግባኝ ቅሬታው ነጥብ በርዱ በሕግ ትርጉም በሠጠውና የይግባኝ ባዩን መብት ያለእግባብ አጣጧል በተባሉ ሰህተቶች ብቻ መወሰን አለበት።<sup>41</sup> የሕግ ትርጉም ሰህተት ሲባል እንዴት ዓይነቱ እንደሆነና ከፍሪ ነገር ግንባቢ ለሀተት በምን እንደሚለይ የመወሰኑ ተግባር ጉዳዩን ለሚመለከቱት ለማሰካዊ ከፍተኛው ፍርድ ቤት ዳኞች የተተወ ነው። ያም ሆኑ ይህ አንድ ጊዜ ይገባኙ ለዚህ ፍርድ ቤት ከቀረበ የሠራተኛ ማንበሩ የሥራ ማቆም እርምጃውን ከመቀጠሉ በፊት እንደገና ሰላሳ ቀን መጠበቅ አለበት።



ይገባኝ የሚቀርብለት ማዕከላዊ ከፍተኛው ፍርድ ቤት ጉዳዩን በሁለት ሙንገድ ለመጨረስ ሥልጣን አለው። ቀላሉ ሙንገድ የቦርዱን ውሳኔ ማጽናት ነው። ይህ ሲሆን ማንበሩ እንደ ቦርዱ ውሳኔ የሥራ ማቆም እርምጃውን ሊቀጥል ወይም ሊቆይም ይችላል። የከፍተኛው ፍርድ ቤት ቦርዱ የተረበውን ጉዳይ በሕግ አንጻር በአገባቡ አልተመለከተውም፣ ይህም የነገሩን አካሄድ ተገቢ ያልሆነ አትጣጫ ያስይዛል የሚል አጭር ላይ ከደረሰ።

... የመጨረሻ ውሳኔ ይሰጥበት ዘንድ ከህርህር ወይም ከአጠቃላይ ሙሉ ስልጣን ጉዳይ ሊፈቀደው የሚገባውን ትእዛዝ በመስጠት በዚህ ትእዛዝ መሠረት እንዲሠራ ውሳኔውን ወደ ቦርዱ መመለስ አለበት። ስለዚህም ፍርድ ቤቱ የቦርዱን ውሳኔ ለመሻር ወይም ለማሻሻል አይችልም።<sup>42</sup>

ይህን ንቅስ እንቀጥሎ ገብ ብሎ የሚመረምር ሰው ቀጥሎ ያሌትን ጥያቄዎች ሊያነሳ ይችላል። እንደ የቦርድ ውሳኔ በሕግ ጉዳይ ለህገ-መንግሥት አለበት፣ ይህም ለሕገ-መንግሥት ውሳኔውን ያዘባ ነው የሚባለው በምን አካሄድ ነው? ፍርድ ቤቱ የቦርዱን ውሳኔ ለመሻር ወይም ለማሻሻል ካልቻለ በምን አካሄድ ነው ጉዳዩን ወደ ቦርዱ መልሶ የመጨረሻ ውሳኔ እንዲሰጥ የሚያዘዘው? ጉዳዩን ወደቦርድ ከህርህር ወይም ከአጠቃላይ ሙሉ ስልጣን ጉዳይ ለመላክ ውሳኔውን ከማሻሻል ወይም ከመለወጥ ውጭ ሌላ ምን ሊሆን ይችላል? ጉዳዩ ከተመለሰ በኋላ ቦርዱ አሁንም የፈተኛው ውሳኔ የ ትክክል ነው ብሎ በዝያው አቋሙ ቢጸና ውጤቱ ምን ሊሆን ነው?

እነዚህን አወባቃይ ምላሾች ሊያስከትሉ የሚችሉ ጥያቄዎችን ካነሳን በኋላ ማንበራት ሕጋዊ ነው የሚባል የሥራ ማቆም እርምጃ ከማድረጋቸው በፊት ማለፍ ወደሚገባቸው መሰናክሎች ፈቃድን ስንመለስ ጉዳዩ ከግራ ቀኝ የጋራ ድርድር እንስቶ በአስማሚው የሚደረግ የማግባባት ጥረትን፣ በአሠሪና ሠራተኞች ጉዳይ ቦርድ የሚካፈል ሙንገትንና በማዕከላዊ የከፍተኛው ፍ/ቤት የሚታይ የይግባኝ ክርክርን ዑሉ የሚያልፍ

የሥራ ጥቆም መብት

በት ሁኔታ እንዳለ እንገነዘባለን። ይህም እስኪሆን ከእርምጃው በፊት ቢያንስ ቢያንስ እንድ መቶ በላይ ቀናት ያልፋሉ። ይህም ለአሠራው የሚሠጠውን የአሥር ቀን የቅድመ ደንብ ጥበብን ቀንቶ፣ ለአስጣሚው፣ ለዞርቶ እና ለጥዕክላዊ ክፍተኛው ፍርድ ቤት ለእያንዳንዳቸው የሥራ ጥበብና የተፈቀዱትን ሰላሳ ቀናት እንደዚሁም ከዞርቶ ወደ ጥዕክላዊ ክፍተኛው ፍርድ ቤት ይግባኝ ለሚል ወገን የተፈቀደውን የሰላሳ ቀን የይግባኝ ጥቅረብ ደ ዜ የሚያካትት ነው። እንግዲህ በዚህ መሀል የሚመጣውን የሚያውቀው እግዚአብሔር ብቻ ነው።

ሌሎችን የሥነ ሥርዓት መልክዎች ስንቃኝ ደግሞ እርምጃው ጉዳዩ ከሚመለከታቸው የሠራተኛ ጥንበራት አባላት ውስጥ ሕግ በጠየቀው የሠራተኞች ቁጥር መደገፍ ያለበት መሆኑ የሚያነጋግር አይደለም። የሚያከራክረው የድርጅቱ የድገትን መመርያዎችና የአደጋ መከላከያ ዘዴዎች በቅድሚያ መጠበቅን ማረጋገጥ ያስፈልጋል የሚለው ኃይል ቃል ነው። እንደ ሠራተኛ ይህን እንዲያከብር የተባለበት ምክንያት ምንድን ነው? የሥራ ጥቆም እርምጃ ሠራተኞች በአንድነት በአሠራው ላይ የሚወሰዱት የመብት ጥበብና የአንድ አማራጭ አይደለም? እነዚህ መመርያዎችና ዘዴዎች ይከበሩ መባሉ ለምንድን? ደንቦችን ጥክበርና አሰጣጥ ከሥራ ጥቆም እርምጃ ጋር የሚያያዝ አይደለም። በአሠራው ወይም በሠራተኛው የግል ሃላፊነትና ጥፋት ላይ የተመሠረተ የፍትህ ብሄር ተጠያቂነት፣ አልፎ አልፎ የወንጀል ቅጣትን የሚያሰክትል ተግባር እንጂ።

የሥራ ጥቆም እርምጃ መነሻ ምክንያቶች እንደት ያሉት ናቸው የሚለውን ጥያቄ ከአዋጁ ጋር ስናገናዝብ ማናቸውም የዚህ ዓይነት እርምጃ የእርምጃው ተሳታፊ የሚሆኑትን ሠራተኞች ጥቅም የጥበብና ግላግ እንዲኖረው ያስፈልጋል። ይሁንና “ጥቅም ጥበብ” የሚለው ሐረግ በራሱ እነጋገሪ ነው። የአዋጁን አንቀጾች እርስ በርስ ላቸው እያዛመድን በሁለተኛው መልክ ስንመለከት ሕግ አውጭው ለእርምጃው መነሻ

የሚሆኑት የክርክር አይነቶች የውል ባህርይ ያላቸው እንዲሆኑ መፈለጉን እንረዳለን። በአዋጁ ውስጥ ግን የውልና የግል የሥራ ክርክሮች ምን እንደሆኑ ተለይተው አልተተረጎሙም። ይሁንና አዋጁ አልፎ አልፎ ሁለቱንም የክርክር ዓይነቶች ጠቅሰው ጠቅሰው ያደርጋል። ለምሳሌም ያህል በአንቀጽ 138 (1) እና 142(1) ያለውን ይመለከቷል። የኢትዮጵያ ፍርድ ቤቶች ጉዳዮችን በሚመለከቱበት ጊዜ ቀደም ሲል የተሰጡ ፍርዶችን ለመክተል ስለማይገደዱ የሁለቱን የክርክር ዓይነቶች በውል ለይቶ አለማስተዋወጥ በዚህ ረገድ የሚነሱ ውዝግቦችን በመፍታት ረገድ እስካሁን ያለውን ችግር የሚያባይስ መሰሉ ይታያል።

አሁን በተጀረው በአዋጅ ቂጥር 64/1968 ለሁለቱ የክርክር ዓይነቶች ተለየተለየ በሰፈረውን ትርጉም ለማዋሃድ የተደረገ በሚመስል ጥረት አዲሱ አዋጅ "የሥራ ክርክር" የሚሰጠውን ሐረግ ጠቅላላ አድርጎ እንደሚከተለው ያስቀምጠዋል።

ሕግ፣ የገብረት ስምምነት፣ የሥራ ደንብ፣ የሥራ ውልን ወይም ቢሠራበት የቀየሩ ልምድን መሠረት በማድረግ እንዲሁም በሕብረት ስምምነት ድርድር ወይም ከሕብረት ስምምነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን በሚመለከት በሠራተኛና ለሠራ ወይም በሠራተኞች ማኅበርና በአሠራሮች መካከል የሚነሳ ክርክር ነው።<sup>43</sup>

ትኩረት የሚሻውና ከተያዘው ጉዳይ ጋር የሚዛመደው ሌላው ጉዳይ ደግሞ ለመሆኑ ሠራተኞች አጠቃላይ ወይም ድጋፍ ሰጭ የሥራ ማቆም እርምጃዎችን ለማካሄድ ቢፈልጉ በሕግ የሚኖረው ውጤት ምንድነው የሚለው ጥያቄ ነው። አዋጁ የሚኖረው በአንድ የሥራ ተቋም ውስጥ የሚሠሩ ሠራተኞች በማኅበራቸው አማካይነት ስለሚያካሂዱት ኢኮኖሚያዊ የሥራ ማቆም እርምጃ ብቻ ነው። ሠራተኞች ለእርምጃው ምክንያት ስሆነው ጉዳይ ሳይ ያላቸውን ቀራቢ ጥቅም እንዲያሳዩ ሕጉ ይጠብቅባቸዋል። ከዚህ የምንረዳው በአዲሱ አዋጅም ቢሆን ሠራተኞች ለሌሎች መሰሉቻቸው ጥያቄዎች የትግል እንድንት ስመገለጽ ብለው የሚጠሩዋቸው ጠቅላላ ወይም ድጋፍ ሰጭ የሥራ

ገሥሬ ግብድ ጠባቢ

ግብድ እርምጃ የግብደድ ጠባቢ እንደሌላቸው ነው። ምንም እንኳን ፈጠራዎችንና ኮንፌዴሬሽኖችን ግብድም ቢያልም እንደህ እካላት የሥራ ግብድ ጥሪ ግድረግ አይችሉም። በአስጣጫ፣ በአሠሪና ሠራተኛ ትግይ በርድ ወይም በጭርድ ቤቶች ዘንድ በግድረግ የሥራ ክርክርቶ ውበተም የጠላተኛ ጠባቢ የላቸውም። እንደዚህ ከሆነ ሦልድ እንደሆነ እካላት የግብድ ፍይዳ ምንድነው ብሎ ጠየቅ ይቻላል። 'የላጅ እይባኛም እንደ።'<sup>44</sup>

4.3 በሄደቱ የአሠሪው ግድ፣

ይህን በጠባቢ የሥራ ክርክር አንጻር ጠባቢን ያለበት ነገር አሠሪው የሚኖረው ግድ ነው። በጠባቢው የቅጥር ግንኙነት የሚመነጨው በአሠሪውና በሠራተኛው ጠላቢ እንደሚኖረው ውል ነው። የዚህ ግድነት ስምምነት ሠራተኛው ለአሠሪው።

... አንድ ግደባነት ያለው ወይም የአክሮ ሥራ በተወሰነ ወይም ባልተወሰነ ጊዜ ውስጥ አሠሪው ለአጭሩ በተገደበት አንድ ደውወዝ በርሱ አገልግሎትና በርሱ ጠባቢ ሥራውን ለግብድ ግድታ የገባበት ውል ነው።<sup>45</sup>

የቅጥር ውል ያለው ለየት ያለ ባሕርይ፣ የውሉ ተግይ የሚመለከተው የሰው ልጅን አገልግሎት ጠባቢ፣ አሠሪው በግንኙነቱ ያለው ሊኮኖሚያዊና የሥራ አመራር የበላይነት፣ የተለየ ትኩረት የሚያሻቸው ነገሮች ቢሆኑም፣ ዞር ዞር ውል ነውና የሁለቱ ወገኖች በተግባር ላይ በሀሳብ ጠግባባ እንደግንኛው ውል ሁሉ በሥራ ውል ጠባቢ ነው።

እስከጋሪነታቸው ሳንዘንጋ፣ ሕገ የሚጠይቃቸው የሥነ ሥርዓት ሁኔታዎች ተግባራዊ ሳንልና ጥያቄውን ያቀረቡትም ሠራተኞች በሕግ ይህ ጠባቢ ከተሰጣቸው ውስጥ ናቸው ብንል፣ የሥራ ግብድ እርምጃውም ቢቀጥል፣ አሠሪው እስከጠጠረላቸው

የሠራተኞችን ጥያቄ ላለመቀበል ክቆረጠው ውጤቱ ምን ይሆናል? ነገሩን ክዚህም በላይ እባብሰ በሕግና በሕብረት ስምምነት ያሉትን መብቶች በመጠቀም የሥራ ውሉን እድርጫለሁ ቢልበ?

የባለንብረትነት መብት በማይገሠሥበት፣ በሕግና በሕገ መንግሥትም ጭምር በቂ ተበታ በሚያገኝበት በጎግ የኢኮኖሚ ሥርዓት ውስጥ ባለሀብቱ በሕግ ካልሆነ በቀር ሊቀኔሰ ወይም ሊከፋፈል የማይችል ክሁሉ የሰፊ መብት በንብረቱ ላይ ይኖረዋል።<sup>46</sup> ታዲያ ይህ መብት ያለው እሠራ ለሠራተኞቹ ጥያቄ ካልተንበረከከ እርምጃው እስከመቼ ሊቆይ ይችላል? ሠራተኞቹ በዚህ ጊዜ የሚኖረዋለችው ሌሎች አማራጮች ምንድናቸው? የዚህ ዓይነት ሁኔታዎች እምብዛም የሚያጋጥሙ ባይሆኑም ከተውኑም ሊከሰቱ አይችሉም ማለትም አጻጋች ነው። ሕጉ ይህን ችግር ያስተዋለው አይመስለኛም።

4.4 የቅጣት ድንጋጌዎች

የሥራ ክርክሩ ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ቦርድ ወይም ለማዕከላዊ ከፍተኛው ፍርድ ቤት ቀርቦ ትእዛዝ ወይም ውሳኔ ከማግኘቱ በፊትና ለዚህ የተመደበው የሰላሳ ቀን ጊዜ ባይሞላ የሥራ ማቆም እርምጃን ማቀናበርና ማካሄድ በአዋጁ አንታገር ሕግ ወጥ ድርጊት ነው። እንደዚሁም በርዱ የሥራ ክርክሩን በተመለከተ የሚሰጠውን ውሳኔ ባለመቀበል የሚደረግ ሥራ ማቆም ወይም ውሳኔውንና ትእዛዙን ያለበቂ ምክንያት ሳይፈጽሙ መዘግየት ተቀባይነት የሌለው ድርጊት ነው።<sup>47</sup> ይህን አለማክበር በወንጀልም ጭምር የሚያስቀጣ ሲሆን የቅጣቱም መጠን አጥፊው ማግቦር ሲሆን ብር 1,200 ግለሰብ ሠራተኛ ከሆኑ ብር 300 ሊደርስ ይችላል ተብሎ ተመልክቷል። ይሁንና ድርጊቱ በወንጀልም መቅጫ ሕግ የሚሸፈን ሲሆንና በዚህ ሕግ ያለው ቅጣት ከፍተኛ ከሆኑ ጥፋተኛው የሚቀጣው ከፍተኛ ቅጣት ባለው አንቀጽ መሠረት ነው።<sup>48</sup>

5. የግጥም አስተያየቶች

የግጥም ጥቅም አስተያየት ሲገኝው ሥራ ጥቅም የሚል ሁሉ አደፍራሽና ተቃዋሚ ነው ብሎ ማሰብ ከጊዮክራሲያዊ አስተሳሰብ ጋር አብሮ የማይገኝ ግንዛቤ መጠየቅ ነው። እርምጃው የተወሰነው ግንባራዊና ኢኮኖሚያዊ ችግሮች የሚያመጡት ውጤት በመሆኑ ጉዳዩ በሚመለከታቸው ወገኖችም ሆነ በመንግሥት በኩል በእርጋታና በማሰተዋል መመርመር ያለበት ነው። የሥራ ጥቅም እርምጃ ከመውረቅ የማይረዳ ጉዳይ አልፎ አልፎ ግን እይቀሬ ነው። ግንባራዊ መስተጋብር እስካለ ድረስ ቅሬታዎች ይፈጠራሉ። የሥርዓታዊ መዘውር በትክክለኛው ሰቅላይ የሚሸከረከረው ይህን ችግር በቅጣት ተረድቶ ሚዛናዊ መፍትሄ ሲፈለግላት ነው። በአለመግባባትና በጥራት መሀል ጉልህ ልዩነት እንዳለ መገንዘብ ብልህነት ነው። አለመግባባት ግንባራዊ ግንኙነት ካለ ተያይዞ የሚመጣና የማይቀር ነገር ሲሆን፣ ፍጥጫን ግን ከእኔም፣ ከአንተም፣ ከአንችም፣ ይቅር በመባባልና ፍትሐዊ ፖሊሲን በመንደፍ ማስቀረት ይቻላል። እኔ እንደሚሰበው ማሰብ፣ እኔ እንደምመኘው መመኘት፣ እኔ የማደርገውን ማደረግ አለብህ ብሎ ልዩነት ማረጋገጥ የከፋ ከበሮውን እየደለቀ ውሎ አድርጎ እንዲመለስ በቀጠሮ ጥቅም ነው።

እስከህግ ያለው የዚህ ህገ ስርዓት የሚያሳዩን ሠራተኞች ከአሠሪዎቻቸውና ከመንግሥት ጋር ያላቸው ግንኙነት ማሰፍያ ነው። በሚባለበት ወቅት እንኳ ከመሸቆጥቆጥ ያልበለጠ መሆኑን ነው። በዚህ ጽሁፍ ሠራተኞች ለመደራጀት ያላቸውን ነፃነትና ሥራ ለመቆም የሚኖራቸውን መብት በኢትዮጵያ ክፍለ-መንግሥት ሕግና አሁንም ካለው አዋጅ ጋር በማነፃፀር ለመመልከት ሙከራ ተደርጓል። እነዚህ ሕግጋት ያበረከቁትን ገንዚ አስተዋፅኦ ላይክንጋ፣ የተያዘውን ጉዳይ በተመለከተ በዓለም የሥራ ድርጅት የወጡት በርካታ የቃል ዚግን ስምምነቶችና የድጋፍ አስተያየቶች፣ እንደዚህም ሌሎች ዓለም አቀፍ ሕጎችና



ጥሰታዎቻቸው

1. አ.ኤ.አ በግዴታ 10 ቀን 1944 በፊላዴልፊያ ከጸደቀው የዓለም የሥራ ድርጅት መሪ ሕግ ግንባር መቅደም የተወሰደ፡ /ትርጉም የጸሐፊው/
2. Black's Law Dictionary, 5th ed., 1979, West Publishing Company /ትርጉም የጸሐፊው/
3. የሥራ ጥቅም እርምጃ የሚለይበት ሌላው መንገድ እንደ እርምጃው አወሳሰድ ነው። ከነዚህም አጠቃላይ የሥራ ጥቅም፣ ድጋፍ ሰጭ የሥራ ጥቅም፣ ባሉበት ቦታ ሥራ ጥቅም፣ አፈንጋጭ የሥራ ጥቅም የተለመዱት ናቸው። አጠቃላይ የሥራ ጥቅም እርምጃ ባለውን ጊዜ የሚጠራው በሠራተኞች ግንባር ትሬዲንግ ስርዓትና ኮንፈረንስ ስርዓት ሲሆን ተሳታፊ የሚሆኑት ሠራተኞች በእንደ በተወሰነ የኢኮኖሚ ዘርፍ የተሰማሩ፣ በክልል፣ ወይም በህገር አቀፍ ደረጃ የሚገኙ ሲሆኑ ይችላሉ። እነዚህ ግንባራት በሚደገፉት የፖለቲካ ፓርቲዎች የሚጠሩበት ሁኔታም አለ። ዓላማዎቻቸው የአባላትን ኢኮኖሚያዊ ወይም ፖለቲካዊ ጥቅም እናበጠብቃለን ከሚሉ አመለካከቶች የመነሻ ሲሆኑ ይችላሉ። ባሉበት የሥራ ተቋም ሥራ የሚያቆሙ ሠራተኞች ሥራውን አይወሩም ከሥራ ገበታቸው ግን አይለዩም። አፈንጋጭ የሥራ ጥቅም እርምጃዎች የሚባሉት ሠራተኞች ያለግንባራቸው ድጋፍ አንዳንድም ግንባራን በሙሉም የሚያደርጉት ነው። ድጋፍ ሰጭ የሥራ ጥቅም እርምጃ በሚደረግበት ጊዜ ሁለት ዓይነት ሠራተኞች ይኖራሉ። የመጀመርያዎቹ ለአወራሮቻቸው ወይም ለሌላ አካል እንዳች ዓይነት ጥያቄ እንደሚሰጡ ሳይተረጎሙ አንሠራም የሚሉት ሲሆኑ ሌሎች ደግሞ ለእነዚህ ሠራተኞች የትግል ድጋፍ ለመስጠት ሥራ የሚያቆሙት ናቸው።



- 4. በዚህ ረገድ ዋና ዋናዎቹ የዓለም የሥራ ስርጅት ያወጣቸው ሰነዶች፡
  - ሀ) የማኅበር ነፃነትን ለማረጋገጥና የሠራተኞችን የመደራጀት መብት ለመጠበቅ በቁጥር 87 እ.ኤ.አ በ1948 የወጣው የቃል ኪዳን ስምምነት፡
  - ለ) የመደራጀትና የመደራጀትን መብት በማወቅ በቁጥር 98 እ.ኤ.አ 1949 የወጣው የቃል ኪዳን ስምምነት፡
  - ሐ) የሠራተኞችን ተወካዮች በተመለከተ በቁጥር 135 እ.ኤ.አ በ1971 የወጣው የቃል ኪዳን ስምምነት፡
  - መ) የሠራተኞችን ተወካዮች በተመለከተ በቁጥር 143 እ.ኤ.አ በ1971 የወጣው የድጋፍ ሀሳብ፡

5. አዋጅ ቁጥር 210/1956፣ አንቀጽ 2(1)

6. ዝኔ ከግሁ፣ አንቀጽ 12

7. ዝኔ ከግሁ፣ አንቀጽ 19

8. አዋጅ ከመውጣቱ በፊት የሠራተኞች ግንባራትና ሌሎች የሲቪል ግንባራት በተመሳሳይ ሁኔታ በ1952 ዓ.ም በተለይ በወጣው ነጋሪት ጋዜጣ፣ 19ኛ ዓመት ዓመት ቁጥር 2 በታወጀው በኢትዮጵያ የፍትሀዊነት ሕግ አንቀጾች ሥር ይታዩ ነበር። የሕጉን አንደኛ መጽሐፍ፣ አንቀጽ 3፣ ፖሪራፍ 2 በአጠቃላይና የሕጉን ቁጥር 406 በተለይ ይመለከቷል።

የሥራ ግብዓት መብት

9. አዋጅ ቁጥር 210/1956፣ አንቀጽ 2 (ዘ)
10. ዝኔ ከግሁ፣ አንቀጽ 2 (ደ) ን ከአንቀጽ 28 ጋር ያገናዝቧል።
11. ዝኔ ከግሁ፣ አንቀጽ 22
12. ዝኔ ከግሁ፣ አንቀጽ 3 እና አንቀጽ 37 ያገናዝቧል። ሚኒስትሩ አዋጁን ለማስፈጸም በተሰጠው ሥልጣን መሠረት የመሠረታዊ የሥራ ሁኔታዎች ደንብ ቁጥር 302/1964 በኃጋረት ጋዜጣ ታትሞ እንዲወጣ አድርጓል።
13. እዚህ ላይ የመንግሥት ባለቤትነት ስንል በሚያስረክቱት አገልግሎት ጠቀሜታና ከአስፈላጊነታቸውም አንጻር እየታዩ በመንግሥት ብቻ የሚካሄዱ የሥራ ጽርፎችን ለማለት ነው።
14. አዋጅ ቁጥር 64/1968፣ አንቀጽ 49፣
15. ዝኔ ከግሁ፣ አንቀጽ 50(4) (5) (7)።
16. የኢትዮጵያ ሠርቶ አደጎች ፓርቲ እደራጅ ኮሚሽንን ለማቋቋም የወጣውን አዋጅ ቁጥር 174/1972 ይመለከታል።
17. አዋጅ ቁጥር 64/1968፣ አንቀጽ 52(1) (ሶ)
18. ዝኔ ከግሁ፣ አንቀጽ 114 (2)።

19. ህዲ ከግሁ፡ አንቀጽ 53 (3) (ለ)፡

20. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations; International Labour Office Publication, Geneva, 1976, p. 120.

21. ህዲ ከግሁ፡ /ትርጉም የጸሐፊው/

22. አዋጅ ቁጥር 64/1968፡ አንቀጽ 2(22)

23. ህዲ ከግሁ፡ አንቀጽ 106፡

24. ህዲ ከግሁ፡ አንቀጽ 2(5) እና አንቀጽ 2(12)፡ እነዚህ ሁለት ንዑስ አንቀጾች እንደቅደም ተከተላቸው የወልና የግል የሥራ ክርክር ግለት ምን ግለት እንደሆነ ይገልጻሉ፡- የወል የሥራ ክርክር ግለት የሕፃናት፣ ደንበኞች፣ የሕብረት ስምምነቶች፣ የሥራና የአስተዳደር ደንቦች ትርጉምና በእነዚህ ውስጥ የተመለከቱ የሥራ ሁኔታዎች ወይም ጥቅሞች ወይም ቢሠሩባቸው የቆዩ ልምዶች ስለሚሻሻሉበት ሁኔታ ወይም አዲስ ጥቅሞችን ለማግኘት በድርጅት ወይም በሠራተኞች የሚቀርብ አባላታትን የሚመለከትና እንዲሁም በወይይት ጊዜ የሚነሳ ክርክር ነው፡- የግል የሥራ ክርክር ደግሞ ጉዳዩ የሚመለከተው ሠራተኛ በሕግ በደንብ በሥራና የአስተዳደር ደንብ ወይም በሥራ ውል ውስጥ የተመለከተ ሁኔታን የሚሸር ወይም የሚቀንስ ርዕዥ ድርጅቱ በመውሰዱ ወይም በድርጅቱ ቤሠራባቸው የቆዩ ልምዶች ሥራ ላይ ባለውዋላቸው በሠራተኛው ጥያቄ የሚቀርብ ማናቸውም ክርክር ነው፡-

የሥራ ጥቅም ጠቅላይ

25. ህዲ ከግራ. አንቀጽ 55.
26. በግርጌ ጥሰታዎች ቁጥር 20 እሳይ የተጠቀሰው ሪፖርት ገጽ 121.
27. ኢሕአዴግ፣ የኢትዮጵያ ሕዝቦች አብዮታዊ ዲሞክራሲያዊ ግንባር፣ በበጫን ኢትዮጵያ ተፈፍግ ሸለቆዎች ተመሥርቶ ያደገና የጎለበተ፣ ከአሥራ አምስት ዓመታት በላይ ከወሰደ የሸለቆ ቅሬታዎች ውግያ በኋላ የደርግን መንግሥት የጣለ የፖለቲካ ድርጅት ነው። በአሁኑ ጊዜ እራት ድርጅቶችን ያካተተ ግንባር ሲሆን እነዚህም ሕዝባዊ ወያኔ ሐርነት ትግራይ፣ /ሕወሐት/ የኢትዮጵያ ሕዝቦች ዲሞክራሲያዊ ንቅናቄ፣ /ኢሕዴግ/ የአርጥ ሕዝብ ዲሞክራሲያዊ ድርጅት፣ /ኢሕዴግ/ እንደዚህም ብዙም የግዴታዎቻቸው የኢትዮጵያ ዲሞክራሲያዊ ጠቅላይ ስልጣን ንቅናቄ /ኢደመአን/ ናቸው። በገገግ ግርጌ መንግሥቱ የተወካዮች ምክር ቤት ከተመደቡት 87 መቀመጫዎች ውስጥ 32ቱ፣ የኢሕአዴግ ናቸው። ሌሎች 55 መቀመጫዎች ብዙት ያላቸው የፖለቲካ ቢድኖችና ነፃ እውጭ ንቅናቄዎች ይጋራዎቻቸዋል።
28. አዋጅ ቁጥር 42/1985. አንቀጽ 113.
29. ህዲ ከግራ. አንቀጽ 114.
30. ህዲ ከግራ. አንቀጽ 115.
31. ህዲ ከግራ. አንቀጽ 157.
32. ህዲ ከግራ. አንቀጽ 3.

33. የመንግሥት ሠራተኞች ግስተዳደር ደንብ ቁጥር 269/1954፣ አንቀጽ 83።
34. በመንግሥት የአስተዳደር ሥራ የተሠማሩ ሠራተኞችን የሥራ ሁኔታ በተመለከተ በቁጥር 151 እ.ኤ.አ በ1978 የወጣው የቃል ዜግን ስምምነት፣ አንቀጽ 2።
35. ዝኒ ከግሁ፣ አንቀጽ 8፣ /ትርጉም የጸሐፊው/
36. አዋጅ ቁጥር 42/1985፣ አንቀጽ 136(2)።
37. ዝኒ ከግሁ፣ አንቀጽ 158።
38. ዝኒ ከግሁ፣ አንቀጽ 136(1)።
39. ዝኒ ከግሁ፣ አንቀጽ 142።
40. በንጉሠ ነገሥቱ ዘመን ተቋቁሞ የነበረው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ በርድ በአዋጅ ቁጥር 64/1968 እንዲፈረስ ተደርጎ የነበረ ቢሆንም በአዲሱ አዋጅ እንደገና ተቋቁሟል። ሥልጣንና ተግባሩም የወል የሥራ ክርክሮችን ማየት፣ ተከራካሪዎችን ማስማማት አስፈላጊ ቢሆንም ተገቢውን ትእዛዝና ውሳኔ መስጠት ነው።
41. አዋጅ ቁጥር 42/1985፣ አንቀጽ 154።
42. ዝኒ ከግሁ።

የሥራ ግብዥ መብት

43. ዝኔ ከግሁ፣ እንቀጽ 136(3)።
44. ዝኔ ከግሁ፣ እንቀጽ 116፣ ኮፊ ዲሬሽኖችና ከኮንፈረንሶችና ተግባር የለባል ግንባራትን እንድትገኙ የመረጣላት መንፈስ ግጥም ነው። በሙያ ወይም በኢንጅነሪንግ ዘርፍ የሥራ ሁኔታዎችን ለማሻሻልና ለመወሰን በሚደረጉት ጥረቶች መሳተፍ እንዲሁም አባላቸው በአገሪቱ ኢኮኖሚ ግንባታ ተሳትፎአቸው እንዲጠናከር ግብረታታት ይገኙበታል። ጥያቄው ታዲያ ነገር እንዲህ ከሆነ እነዚህ አካላት እንዴት አድርገው ነው ይህን ተግባር የሚፈጽሙት የሚለው ነው።
45. የጭንቀት ስርዓት ስርዓት 2512።
46. ዝኔ ከግሁ፣ ቁጥር 1204።
47. አዋጅ ቁጥር 42/1985፣ እንቀጽ 160።
48. ዝኔ ከግሁ፣ እንቀጽ 185 ከእንቀጽ 183 ጋር ያናዝዷል። እንደዚሁም የወንጀለኛ መቅጫ ስርዓት ቁጥር 413 ይመለከቷል። ነጋሪት ጋዜጣ በተለይ የወጣ፣ 16ኛ ገጽ ቁጥር 1።