

በኢትዮጵያ የሠራተኛ ጉዳይ ሕግ መሠረት ሠጠኞች በሥራ አመራር

ስላላቸው ተሳትፎ

በጻገኤል ኃይሌ *

1. የሠራተኞች ተሳትፎ ፅንሰ - ሃሳብ

የሠራተኞች ተሳትፎ ከፍተኛና ጠንክር ባለ ሁኔታ አከራካሪ ጉዳይ ከሆነ ሰንበት ብሏል ። ስለሆነም በዚህ ይኸንን በመሳሰሉ ጥያቄዎች ላይ የበለጠ መውያየት እስካሁን ያለውን ውዝግብ እንዲጋጋልና የሃሳብ ፎካላቸንም የበለጠ እንዲጨምሩ ማድረግ ይኖራል ። ይኸንን ሁኔታ አዳዲስ ሃሳቦችን በማክል ወይም የቆዩትን እንደገና በማንሳት እንዲባባስ ከማድረግ ይልቅ ፣ ፅንሰ - ሃሳቡን ሰፊ ያለ ከተግባር ጋር የተያያዘ ትርጉም እንሰጠዋለን ። ሰፊ ባለ አነጋገር የሠራተኞች ተሳትፎ በድርጅት (በኢንተርፕራይዝ) ውስጥ ሠራተኞችና ተወካዮቻቸው በተለያዩ መንገዶች በውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ውስጥ የሚኖራቸውን ተሰሚነት ያጠቃልላል ።¹

ይህ ትርጉም ከህብረት ስምምነት ድርድር እስከ እራሱን በራስ ማስተዳደር ያሉትን የተለያዩ መንገዶችና ተቋሞችን ይይዛል ። በዚህም አኳያ ይህ ትርጉም ምንም ልዩነት ሳያደርግ ማንኛውንም ተሳትፎ ፣ የመረኛን መለዋወጥ መሳሪያ የሚያስጠብቅ ፣ በአስተዳደር (ፐርሶኔል) ሥራ ሳይጠን ውሳኔዎችን የፖሊሲንም ጭምር በአንድ ላይ (Co-decision) እስከ መውሰድ ተሳትፎ የሚያጠቃልል ነው ።

ይህ ስራ ትርጓሜ ወደ አስቸኳይ የፍት ወጥመድና ውስብስብ መንገድ ውስጥ ሳንገባ ፣ አማራጭ መንገዶችን እንድንመረምርና ስለ ተቋሞቹ ክተግባር ጋር የተያያዘ ትንተና (Functional Analysis) እንድንሰጥ ይረዳናል ።

ከዚህ በላይ የተሰጠው ትርጓሜ “ ተሳትፎን ” በሚመለከት ያሉትን የሃሳብ ልዩነቶች ለመቀነስ በመጠን ቢረዳንም እንኳ ፣ የሥራ ክርክር ችሎታችን ወደ ጊዜያቸውን በአብዛኛው የሚያባክኑበትን ጥያቄ ማለት “ ሠራተኛ ” ለሚለው ቃል ፍት ለመስጠት ያለውን ችግር አያቃልልንም ።

የሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ሠራተኛ የሚሆኑትን ቃል “ በድርጅቱ መሪነት በደመወዝ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ የጉልበት ወይም የአእምሮ አገልግሎት ለመስጠት ለድርጅቱ ግዴታ የገባ ሰው ነው ” የሚል ትርጓሜ ከሰጠ በኋላ “ የደርጅትና የቅርንጫፍ መሥሪያ ቤት ሥራ አስኪያጅ እና ተጠሪነቱ ለሥራ አስኪያጁ ወይም ለፖክትሉ የሆኑ ኃላፊዎችን ” ለሠራተኛ ከተሰጠው ትርጓሜ ወጭ ያደርጋቸዋል።² የዚህን ትርጓሜ ገደብ ለመወሰን ፍርድ ቤቶች የአንዱን ድርጅት ጭምር ቅርና አንድ ግለሰብ በመዋቅሩ ውስጥ ያለውን ሥልጣን ብቻ ሳይሆን የሚያዩት በተግባር የሚከናወነውን ሥራ ማለትም እንደ መቅጠርና ማስናበት ፣ አጠቃላይ ፖሊሲን በማውጣት ረገድ ያለውን ሚና፣ ድርጅታዊና የሥራ ኑፍጹሉን ወዘተ³ በመሳሰሉ የግለሰብን የሥራ አመራር ተግባር ጭምር አዘውትረው ይመለከታሉ

ይህ ጠባብ አተረጓጎም ትክክል የሚሆንበት ምክንያት የተለየ ይህ ቃል ያላቸውን ውሳኔን በሆነ መንገድ ትርጓሜ መስጠት አለበት የሚለውን ሕግ ለመጠበቅ ብቻ ሳይሆን እነዚህን ክፍሎች ከማስወገዱም ዓላማ ጋር አብሮ የሚያያዝ ስለሆነ ነው ። አዋጁ “ የሥራ አመራር ክፍሉን ” የሚያገለግል የሠራተኛ ሃሳቦቹን ለማጠናከርና የእርሱን ፍላጎት የሚያገጸባርቅ አንድ ወጥ የሆነ አካል ለመፍጠር ነው ። የሥራ አመራሩ ፍላጎት ከድርጅቱ ፍላጎት ጋር በቅርብ የተሳሰረ በመሆኑ

ለማህበር አባልነት እንዲበቁ በሚል እንደ ሠራተኛ ቢቆጠሩ የተለየ ፍላጎት ስለሚያንጸባርቁ ለማህበሮቹ ፍራያማ ሥራ ቅድመ ሁኔታ የሆነውን የፍላጎቶች እንደነት (Community of Interest) ያፋልሳሉ ።

የተሳትፎ ዐበይት ምክንያቶች

የሥራ አመራሩን ክፍል ከማህበር ተሳትፎ ለማግለል የሚቀርቡት የፖሊሲ ምክንያቶች ተሰሚነት ያላቸው ናቸው ። ነገር ግን በሥራ አመራር ውስጥ የመሳተፍ ጉዳይን ስንመለከት ፤ እነዚህ የፖሊሲ ምክንያቶች ያውናቸውን? በሌላ አነጋገር የሥራ አመራር ክፍሉን እንዴት ማየት ይኖርባቸዋል? በሥራ አመራር ውስጥ ለመሳተፍ እንደ ሠራተኞች መቁጠር ይገባናል ወይንስ ሠራተኞች አይደሉም በማለት ማግለል አለብን?

ይኸንን ጥያቄ በብቃት ለመመለስ ለሠራተኞች ተሳትፎ መሠረታዊ የሆኑትን ፖሊሲዎች መመርመር አስፈላጊ ነው ። የ1968 የሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ በመቅደሙ በአጭፍ እንዲህ ይላል ። “ ሠራተኛው በድርጅት አመራር እንዲሳተፍ ማድረግ የሥራ ውጤት እንዲያድግና የሠራተኛው የኑሮ ደረጃና ክብረ ሕሊና በዚያው መጠን ከፍ እንዲል ያደርጋል ። ”

የሠራተኛ ጉዳይ አዋጁ እንደ መጀመሪያ የተሳትፎ ዓላማ አድርጎ የሚጠቅሰው የምርት መጠንን ማሳደግ ነው ። ይህም ሠራተኞች ድርጅቱ ከሚሰጣቸው ውሳኔዎች ጋር እንዲቀራረቡ በማድረግ የድርጅቱን ብቃት ለማሳደግ የሚረዳ እኩኛ ሚያዊ ትልም ነው ። የዚህም ዓይነት ግንኙነት የምርት ውጤት ጥራትና ብዛትን ፤ የሠራተኛውን ጉልበት ፤ የጥራ ሀብቶችንና መሣሪያዎችን አጠቃቀም እንዲሁም አዳዲስ ቴክኒኮችን ማስተዋወቅን ያሻሽላል ተብሎ ይታመናል ። በተጨማሪም ሲገለፅ እንደሚከተለው ይታያል ።

- 1/ ሠራተኞች ጠቃሚ የሳብ እንዳላቸው ፤
- 2/ የቱቀላጠፈ ግንኙነት ከበላይ አካል ጋሮ መኖር ተሰሚነት ያላቸው ውሳኔዎችን ከላይ ለመለጠት ያስችላል ፤
- 3/ ሠራተኞች እነርሱን በሚመለከት ውሳኔ ላይ ከተካፈሉ የበለጠ ሊሠሩ ይችላሉ ፤
- 4/ ሠራተኞች በውሳኔ አሰጣጡ ሂደት ውስጥ የውሳኔውን ምክንያቶችና ዓላማውን የተሻለ ከተረዱ በበለጠ ንቃት ሊሠሩ ይችላሉ ፤
- 5/ የሠራተኞች ተሳትፎ በሠራተኞችና በሥራ አመራሩ መካከል ይበልጥ መተባበርን ይፈጥራል ። በዚህም የቡድን ሥራን በማሻሻልና በኢንዱስትሪ ውዝግብ ምክንያት የሚነሳውን የብቃት ማነስ በመገታት ቁቃትን ያላድጋል ፤
- 6/ የሠራተኞች ተሳትፎ የሥራ አመራሩን ብቃት ለማሳደግ ይረዳል።

በአጭፍ የኢንዱስትሪ ዲሞክራሲ መኖር በሠራተኛው መካከል የአነሳሽነትና የጋራነት ስሜት ስለሚቀሰቅስ ፤ ሥራ አመራሩ ከሠራተኞች ተግባራዊ ልምድ መቅሰም ስለሚያስችለው ፤ በሁለቱ ደረጃዎች መካከል ትብብርን ስለሚያሳድግ ፤ አለመግባባትን ፤ ግትርነትን ፤ ዝቅተኛ ሞራልን ፤ ጥርጣሬንና የሠራተኛውን ቅሬታ ስለሚያስወግድ የድርጅቶችን ምርታማነት ለማሻሻል ጠንካራ አስተዋጽኦ ይኖረዋል ።

ከእነዚህ አጠቃላይ የኤኮኖሚ ሁኔታዎች በተጨማሪ ከ1966 የኢትዮጵያ አብዮት ፍንዳታ ወዲህ ያለው ሁኔታ ሠራተኞች በሥራ አመራር የሚኖራቸው ተሳትፎ አስፈላጊ እንደ ሆነና ተቀባይነት እንዳለው ይታመናል ። ከአብዮቱ በኋላ መሠረታዊ የምርት መገልገያዎችን በሚመለከት የተከናወነው ዐብይ ውርስ እነዚህን የምርት መገልገያዎች ከግል ወደ ሕዝብ ባለቤትነት እንዲለወጡ አድርጓል ። ነገር ግን የቀድሞዎቹ የግል ባለቤቶች በአንዳንድ የተወረሱ ድርጅቶች ውስጥ በአመራር ሥራ ላይ እንዳሉ ቆይተዋል ። እንደዚህ ባለ ሁኔታ ላይ ሊከሰቱ የሚችሉ ማናቸውም ዓይነት አሻጥሮችን አስቀድሞ ለመግታት ሠራተኞች በድርጅቶች የሥራ አመራር ውስጥ እንዲሳተፉ መብት በመስጠት ሥራዎችን በጥንቃቄ የሚከታተል ክፍል መፍጠር አስፈላጊ ነበር ። ስለሆነም በ1971 (1979 እ.ኤ.አ.) በሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር የተሰጠው መመሪያ የመንግሥት ድርጅቶችን ብቻ የሚመለከት መሆኑ አስገራሚ አይደለም ።

የሠራተኛው ጉዳይ አዋጅ ፀላተኛ ዓላማ የሠራተኛውን ክብረ ሕሊና ማሳደግ ነው ። ኤኮኖሚያዊ ደህንነት እንደ አንድ ምክንያት ሆኖ ቢቆጠርም የሰው ልጅ በምግብ ብቻ ስለማይኖር የሰብዓዊ መብትና ክብረ ሕሊና ፅንሰ ሐሳብ እንደሚሰጡ የአንድን ግለሰብ ዕድገት የተሟላ ለማድረግ የሠራተኛው በውሳኔ አሰጣጥ ውስጥ መሳተፍ አስፈላጊ መሆኑ ይታመናል ።

የ1948 (እ. ኤ.አ.) ዓለም አቀፍ የሰብዓዊ መብቶች ድንጋጌ እንዲህ ይላል ፤

የሰው ልጆች በሙሉ በመብትና በክብረ ሕሊናቸው እኩልና ነጻ ሆነው ተፈጥረዋል
እያንዳንዱ ሰው የህብረተሰቡ አባል እንደመሆኑ መጠን ለራሱ ነጻ ዕድገትና ክብረ ሕሊና አስፈላጊ የሆኑ ኤኮኖሚያዊ ፣ ማህበራዊና ባህላዊ መብቶች ይኖሩታል ።⁶

ከዚህ በኋላም አቀፍ የሰብዓዊ መብቶች ድንጋጌ ከተጠቀሰው ፅንሰ ሐሳብ በተጨማሪ የህብረተሰብ ፍትህን መሠረታዊ ሃሳብ በመመርኮዝ ፣ ሠራተኞች በድርጅቱ ውስጥ በመሥራታቸው ብቻ በሚሠሩበት ድርጅት ሥራ አመራር ውስጥ ተደማጭነት ሊኖራቸው እንደሚገባም ይታመናል ። በአጭር አነጋገር በአንድ ድርጅት ውስጥ ጉልበታቸውን የሚያፈሱ ሠራተኞች ካፒታላቸውን እንደሚያያዙ ባለአክሲዮኖች ጸውሳኔ አሰጣጥ ላይ ተፅዕኖ የማሳደር መብት ሊኖራቸው ይገባል ።

በተጨማሪም የሶሻሊዲት ህብረተሰብ በገንዘብ ማበረታቻ ብቻ የተመሠረተ ሳይሆን ህብረተሰቡን በማገልገልና ህብረተሰቡም ይህንን ግልጋሎት በውዴታ ጸመቀበል ሃሳብ ላይ የተመሠረተ ነው ። ስለሆነም እያንዳንዱ ሠራተኛ ባለው ችሎታ የዕድገት ጉዳዩን የሚከተል መንግሥት ለመገንባት ዕገዛ እያደረገ መሆኑን ማሳወቅ አስፈላጊ ነው ። ስለዚህም ነው በኢንዱስትሪ ውስጥ ዲሞክራሲያዊ አሠራር መኖር ለሶሻሊዲት ህብረተሰብ አስፈላጊ የሚሆነው ።⁷

ከዚህም ባሻገር በአንድ የሥራ ዘርፍ የሥራ አመራር ውስጥ ሠራተኞች እንዲሳተፉ ማድረግ ከወል ባለቤትነት የማይነጣጠልና ይኸንን ኤኮኖሚያዊ ግንኙነት የሚያቀናጅ የህብረተሰብ ግንኙነትን የሚያሳይ ነው ። በሌላ አነጋገር በካፒታሊስቶች እጅ ተጠቃሎ የነበረውን የኤኮኖሚ፣ ኃይል ለማከፋፈል የሚረዳ ዘዴ ነው ።⁸

ሠራተኞች በሥራ አመራር ውስጥ ስለሚኖራቸው ተሳትፎ ከዚህ ከፍ ብለን የተመለከትነው ፍልስፍናና እንደ ማህበራት ያሉ አንድ ዓይነት ፍላጎት የሚያ ስጠብቁ ቡድኖችን ለማቋቋም የሚሰነዘረውን ፍልስፍና ስናነጻጽር ሙሉ በሙሉ አንድ ሆነው አናገኛቸውም ። ስለሆነም ለአንደኛው ዓላማ አጥጋቢ የማግለያ ነጥብ ነው ብለን የምንወስደው ሃሳብ ለሌላኛው ዓላማ አጥጋቢ ነው ብለን ወዲ ያውኑ መቀበል አይኖርብንም ።

ይህን በሚመለከት “ የሥራ አስፈጻሚ ክፍል ” (Executive Staff) በተሳትፎው ሕግ እንዴት እንደሚታይ መገንዘቡ ጠቃሚ ይሆናል ። በዚህ ክፍል የሚገኙት ሰዎች የሚከተሉትን ኃላፊነት የያዙ ናቸው ፤

- 1/ በድርጅቱ ወይም በአንዱ ክፍል ስም በራሳቸው ኃላፊነት ሠራተኞችን የመቅጠርና የማሰናበት ሥልጣን ያላቸው ፤
- 2/ ሙሉ ውክልና ወይም ሌሎችን የመወከል አጠቃላይ ኃላፊነት የተ ሰጣቸው ፤
- 3/ ለድርጅቱ ዕድገትና ሕልውና አስፈላጊ የሆኑ ሥራዎችን በሚመለከት በልምዳቸው ፤ በዕውቀታቸው ምክንያት እነዚህን ሥራዎች በራሳቸው ኃላፊነት የሚያከናውኑ ።

ከዚህ በላይ የተጠቀሰው ክፍል እንደ ሥራ አመራሩ አካል ፤ በዝቅተኛ ደረጃ የሠራተኛ ካውንስል በሚገኘው የሠራተኛ ምክር ቤት (Workers Council) በሚደረገው ተሳትፎ ሠራተኛ በሚለው ትርጉም ውስጥ አይጠቃለልም ። ቢሆንም ይኸው ክፍል በ1968 /1976 እ.ኤ.አ./ በድርጅቶች ውስጥ የሠራተኞች ተሳትፎ እንዲኖር ባደረገው አዋጅ መሠረት አጠቃላይ ድርጅቱን በሚመለከት በቁጥጥር ቦርዶች (Supervisory Boards) (ከፍተኛው አካል) በሚደረገው ተሳትፎ ላይ እንደ ሠራተኞች ይቆጠራሉ ¹⁰ ።

በማንኛውም መንገድ የሚመሠረት የተሳትፎ ዓይነት ፍሬያማ እንዲሆን በተለይም ሠራተኞችን ብቻ እንዲያቅፍ ከተፈለገ በውስጡ የሚካፈሉ ወይም የማይካፈሉ ክፍሎች ተጽዕኖ ስለሚኖራቸው ሠራተኛ ለሚለው ቃል ተስማሚ ትርጉም መፈለግ አለብን ። ይህም የሠራተኛው ተሳትፎ ውጤት ባለው መንገድ እንዲከሰት ይረዳናል ።

አንድ ዓይነት ትርጉም መስጠት አጥጋቢ ሊመስል ይችላል ፤ ነገር ግን ብቃት ያለው ትርጉም ከመስጠት አይበልጥም ። ስለዚህ ከፍ ብለን ከተመለከትነው አንጻር ተስማሚ ትርጉም መፈለግ አለብን ።

የሠራተኞችን ተሳትፎ በሚመለከት የሚሰጡት ምክንያቶች ተቃዋሚም አሏቸው ። “ ውጤቱን ለማረጋገጥ በቂ የሆነ መረጃ ባለመኖሩም ተሳትፎው ድርጅቱ አጠቃላይ ብቃት የሥራ ዕርካታ ፤ የምርት መጠንና የኢንዱስትሪ ስላም ላይ ምን ያህል ለውጥ እንዳሳየ ለማረጋገጥ አልተቻለም ። ከዚህም የተነሣ ፍጹም የተለያዩ አስተሳሰቦች እንዲኖሩ አድርጓል ። ” በአንድ በኩል ተሳትፎው ጊዜ የሚፈጁ ዝግጅቶችና መዘግየትን የሚያመጡ ስነ ሥርዓቶችን ያስከትላል የሚል ትችት አለ ። ሌሎች እንደዚህ የሠራተኞች በኩባንያው የአስቸኳይ ጊዜ የቦርድ ስብሰባ ላይ መሳተፍ በመዋዕለ ንዋይ (ኢንቨስትመንት) ላይ በሚደረጉ ውሳኔዎች ኢንዱስትሪን በሚገባ መንገድና ምርታማነትን ከማሳደግ ይልቅ ለሠራተኞች የሥራ ዋስትና ሲባል ኢንዱስትሪ በሚገባ እንዳይሠራ ሊያደርጉ ይችላሉ ይላሉ ። በሌላ በኩል ፤ የሠራተኞችን ተሳትፎ የሚደግፉ ወገኖች የሠራተኞች በውሳኔ

አሰጣጥ ውስጥ መሳተፍ በህይወታቸውና በሥራቸው እርካታን ለማስገኘት ሕጋዊ የሰው መብት መሆኑን ፣ የሥራን ሚናና ክብረ ሕሊና መገንዘቡን እንደሚያስከትል ፣ ልምዳቸውም እየዳበረ እንደሚሄድ ፣ ግጭቶችን ለመቀነስና ሠራተኞች ለወደፊት በድርጅቱ ላይ የሚኖራቸው ዕምነት ከፍ እንደሚል ያወሳሉ ። ይኸ ሁሉ የአንድን ድርጅት አሠራርና ጠቅላላውን የኤኮኖሚ ሁኔታ በሚገባና በተደላደለ ሁኔታ ያለምንም ችግር ያራምደዋል ተብሎ ይታመንበታል ¹¹ ።

ምንም እንኳ እነዚህ እጅግ የተቃረኑ አስተሳሰቦች ቢኖሩም በዓለም ላይ የሠራተኞች በውሳኔ ላይ መሳተፍ አስፈላጊነት ፍልስፍና በመሠረቱ ተቀባይነት ሲኖረው አሁን ያለው ውይይት የሠራተኞች ተሳትፎ ጉዳይ ሳይሆን ተሳትፎ እስከምን ድረስና በምን ዓይነት ይሁን በሚለው ላይ ነው ።

የተሳትፎው ዓይነትና አቅጣጫ

ይህንን በሚመለከት ሁኔታውን ስንመረምረው በአሁኑ ወቅት የሠራተኞችን ተሳትፎ በሚመለከት በተለያዩ የዓለም ክፍሎች አምስት ዓይነት መሠረታዊ የሠራተኞች ተሳትፎ ዓይነቶች አሉ ፤

- /ሀ/ እራሱን በራስ ማስተዳደር ወይም ከዚህ ጋር የተያያዙ የአምራቾች የህብረት ሥራ ማህበር ፤
- /ለ/ በግልና በሕዝባዊ ክፍሎች ባሉ ድርጅቶች ውስጥ ፣ በድራክተሮች ቦርድ ፣ በቁጥጥር ቦርዶች ወይም ሌሎች የሥራ አመራር አካሎች ላይ ፣ ሠራተኞች በእኩልነት ወይም በአነስተኛ ተጠሪነት መሳተፍ፤
- /ሐ/ ሠራተኛውን ለመወከል የሠራተኛው ምክር ቤት ወይም ኮሚቴ እና ከዚህ ጋር የሚመሳሰሉ ልዩ ተቋሞች ፤
- /መ/ በካፒታሊስት አገሮች (በገበያ ኤኮኖሚ አገሮች) እንደሚካሄደው የህብረት ስምምነት ድርድሮችና
- /ሠ/ በአንዳንድ በማዕከላዊ ፕላን በሚመሩ አገሮች በተለይ በምሥራቅ አውሮፓ የሠራተኞች ማህበር ባላቸው ሥልጣን በሥራ አመራሩ ላይ የሚያደርጉት ተፅዕኖ ¹² ፤

ምርምራችን እላይ የተጠቀሱትን በሙሉ የሚመለከት ሳይሆን የኢትዮጵያ ውስጥ ባሉት የተሳትፎ ዓይነቶች ማለት ህብረት ስምምነት ድርድርና በሠራተኞች ኮሚቴዎች ላይ ያተኩራል ።

ሀ. የህብረት ስምምነት ድርድር

ካሉት የተለያዩ የተሳትፎ ዓይነቶች የህብረት ስምምነት ድርድር አሠራር በስፋትና ጠንካራ በሆነ ሁኔታ በአጠቃላይ ተቀባይነት በማግኘት በኢንዱስትሪ በበለጸጉ አገሮችና በታዳጊ አገሮች ይሠራበታል ። ይህም የርዕዮተ ዓለምና የብሔራዊ ድንበርክልል ሳይወሰነው በሁሉም ሥፍራ ይገኛል ¹³ ። ይኸው የተሳትፎ ዓይነትም በኢትዮጵያ በልማድ የሚሠራበት ነው ። በ1963 እ.አ.አ. የታወጀው የሠራተኞች ግንኙነት አዋጅ ሠራተኞች በማህበር እንዲደራጁ ፣ ቀጣሪዎቻቸውን የህብረት ስምምነት ድርድር እንዲያደርጉ ለማስገደድና የድርድሩን መሠረታዊ ደምቦች ለማውጣት እንዲችሉ መብት ሰጥቷቸዋል ¹⁴ ። በሆንም ብዙ ጉዳዮችን ለራሳቸው ለሠራተኛ ገበያ ድርጅቶች ትቶላቸዋል ። እንዲያውም የህብረት ስምምነት ድርድር የሚለውን ሃሳብ እንኳን ለመተርጎም አልቃጣም ። ከ1966 የኢትዮጵያ አብ

የት በኋላ ፤ በ1968 የወጣው የሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ የህብረት ስምምነት ድር ድርን ተቋም በማጠናከር ሥርዓትና ውጤቱን ግልፅ አድርጎታል ።¹⁵

በ1955(1963 እ.ኤ.አ.) የወጣው የሠራተኞች ግንኙነት አዋጅ ምንም እንኳ የህብረት ስምምነት ድርድርን ተቋም ባይገድበውም ፤ በተለይ ያተኩር የነ በረው በዕለት ተዕለት ጉዳዮች ላይ ፤ ማለት የደሞዝና የሥራ ስዓት ሁኔታዎች ላይ ብቻ ነበር ። የህብረት ስምምነት ድርድር ሃሳብ እንዲስፋፋ ከተደረገም በኋላ አሁንም በተለምዶ ይሠራበት በነበረው ሁኔታ የማትኮር አዝማሚያ አለ ። ይህንኑ እውነት በማገናኘብ ነው የሚኒስትሮች ምክር ቤት የሚከተለውን ያስገነዘበው ።

“ እስከ ዛሬ እንደተለመደው የህብረት ስምምነት ለሠራተኞች የሚሰጡ ጥቅሞችና አገልግሎቶች የደመወዝ ጭማሪን የሚመለከቱ እንደነበርና ድርጅቶችና ሠራተኞች በእነዚህ ላይ ተወያይተው ውሳኔ ሲያደርጉ ቆይተዋል ። በሌላ በኩል ግን ህብረተሰቡ የሚጠብቀው ማለትም የምርት መጠን ጥራትና ብዛት እንዲሁም በህብረተሰብ ንብረት አጠቃቀምና ይዘታ ረገድ እምብዛም የሚወሰንበት አልነበረም ። ወደፊት የህብረት ስምምነት ድርድሮችና ሌሎች ስምምነቶች በዚህም አንጻር መታየት አለባቸው ፤ ማለትም ከሽያጭ ፤ ከምርት ፤ ከወጪ ወዘተ ጋር በተዛመደ መንገድ መታየት አለበት ።”¹⁶

የህብረት ስምምነት ድርድር የደመወዝና የሥራ ሁኔታን በመወሰን ብቻ የሚገደብ ሳይሆን ከዚህ ቀደም የሥራ አመራሩ መብት ተደርገው የሚቆጠሩ ሌሎች ብዙ ጉዳዮችን ስለሚጨምር በተሳትፎ በኩል ከፍተኛ ቦታ ይዞ ይቆያል ።¹⁷

ምንም እንኳ ሠራተኞች ከሥራ አመራሩ ጋር በሚደረገው ድርድር ሃሳባቸውን (ጥያቄያቸውን) በማቅረብ ረገድ መሳተፋቸውና ተወካዮቻቸውም በህብረት ስምምነት ድርድሩ የሚገኙትን አንቀጾች እሥራ ላይ ለማዋል በኮሚቴዎች ውስጥ ቢሳተፉም¹⁸ እነዚህ የተሳትፎ ዓይነቶች የተለያዩ ድክመቶች አሏቸው ። ከእነዚህም መካከል የሚከተሉት ዋናዎቹ ናቸው ።

/ሀ/ በሠራተኞች ተወካዮች በኩል የሚደረገው ድርድር በየጊዜው ወይም በተሰበጠጠረ መንገድ በመሆኑ አጥጋቢ የሆነ የሠራተኞች ተሳትፎ ብዙ ጊዜ አይታይም ፤

/ለ/ የህብረት ስምምነት ድርድር የተቃራኒ ጸባይ ያዘለ በመሆኑና ይህም በኢንዱስትሪ ሰላምና ምርታማነት ላይ ተጽዕኖ ስለሚያሳድር ሌላኛው ድክመት ነው ። ድርድሩ የተቃራኒ ጸባይ ያለው በመሆኑ ጊዜ የሚፈጅ ብቻ ሳይሆን አንዳንድ ጊዜም የውሳኔዎች መሰናክልን ያስከትላል ።

/ሐ/ ስለተኛው ድክመት የድርድሩን ድህረ ከስተት (Post Facto) ጸባይ የሚመለከት ነው ። ይህም ማለት የሥራ አመራሩ አካል የሠራተኛውን ፍላጎት በሚመለከት ጉዳይ ላይ ውሳኔ ከሰጠ በኋላ የህብረት ስምምነት ድርድሩ አንዳንድ ጊዜ ዘግይቶ መድረሱ ነው ።¹⁹

የ1968ቱ የሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ የሠራተኞችን ተሳትፎ በድርድር ብቻ ያልገደበው ከላይ በተጠቀሱት ድክመቶቹ ሳይሆን አይቀርም ። ከዚህ በተጨማሪ አዋጁ “የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ሠራተኞች በድርጅቱ ሥራ አመራር ውስጥ ያላቸውን ተሳትፎ እንዲወስን”²⁰ ሥልጣን ሰጥቶታል።ይህንንም ሥልጣን በመመርኮዝ ሚኒስትሩ መመሪያ አስተላልፎዋል ።

በመመሪያውም መሠረት የድርጅቱ ሥራ አስኪያጅና በሠራተኞች የተመረጡ ተወካዮችን የሚያቅፍ በአንድ የሠራተኞች ኮሚቴ ሁሉም መንግሥታዊ ድር

ጅቶች ውስጥ ያቋቁማል ²¹ ። ኮሚቴው ሊቀ መንበሩን ጨምሮ ከአምስት እስከ ዘጠኝ አባላት የሚኖሩት ሲሆን ይኸም የሚወሰነው በድርጅቱ ውስጥ ባሉት የሠራተኞች ብዛት ይሆናል ²² ።

ይህ መመሪያ ሁሉንም መንግሥታዊ ድርጅቶች የሚመለከት ነው ። በጠቅላላ የመንግሥት ድርጅቶች ውስጥ የሠራተኛ ኮሚቴዎች መቋቋም የፀዘብ ንብረት በመንከባከብ በኩል የነቁ ዜጎችን ለመፍጠር ቢረዳም እንኳ ሠራተኞች በድርጅቱ ውስጥ ለሚኖራቸው ተሳትፎ ብቁ ነው ። ለማለት አያስችለንም ። ብቃት ያላቸው የሠራተኞች ኮሚቴዎች እንዲኖሩ ለኮሚቴዎች አሠራር አመቺ የሆነ የድርጅት ሁኔታ መኖር አለበት ። የሠራተኛ ኮሚቴ ለማቋቋም ወይም ላለማቋቋም የድርጅቱን ሁኔታ በምንመረምርበት ወቅት የሚከተሉትን ነጥቦች መንገዘብ ይኖርብናል ፤ የድርጅቱን የነጻነት ደረጃ ፤ መዋቅሩንና ስፋቱን ፤ የሠራተኞች መበታተን በቴክኖሎጂ በኩል ያለውን የዕድገት መጠን ።

በአንድ ሚኒስትር ወይም የበላይ አስተዳደር አካል የቅርብ ቁጥጥር ሥር ያለ ድርጅት ፤ ከሌሎች ድርጅቶች ጋር ሲነጻጸር አነስተኛ የሆነና ውሳኔ በሚሰጠው አካልና ውሳኔው በሚፈጸምባቸው ስዎች መካከል ቅርብ የሆነ የግል ግንኙነት ባለበት ድርጅት ፤ ወይም ሰፊ ድርጅት ሆኖ ሠራተኞች በየቦታው የተበታተኑ ከሆኑና በስዎች ለሚሰጥ ውሳኔ ብዙ ቀዳዳ የማይከፍትና በረቀቀ የቴክኖሎጂ ዘዴ (Automation) በሚጠቀም ድርጅት ውስጥ የሠራተኞች ኮሚቴ መቋቋምና ማሠራት አመቺ አይሆንም ። ለእዚህ ምክንያቱ ግልጽ ነው ። ድርጅቱ የቅርብ ተቆጣጣሪ ያለው በመሆኑ መሠረታዊ የፖሊሲ ጉዳዮች ላይ እራሱ ውሳኔ የመስጠት ነጻነት አይኖረውም ። ስለዚህ እራሱ የሌለውን ሥልጣን ለሠራተኞች ኮሚቴዎች መስጠት አይቻልም ። እንደዚሁም የድርጅቱ ስፋት እንደ አንድ መሠረታዊ ነጥብ የሚቆጠር ነው ። ምክንያቱም አነስተኛ ድርጅት ከሆነ መደበኛ የተሳትፎ መዋቅር መዘርጋቱ እምብዛም አስፈላጊ አይሆንም ይህ መብት ለአነስተኛ ድርጅቶች ይሰጥ ቢባል እንኳ በጀርመን ፊደራል ሪፐብሊክ ረጅም ልምድ እንደታየው እሥራ ላይ መዋሉ በጣም አጠራጣሪ ነው ። ሌላ ከአምስት ሠራተኞች በላይ ባላቸው ድርጅቶች የሠራተኛ ምክር ቤቶች እንዲቋቋሙ ቢፈቅድም ቅሉ እነዚህ ምክር ቤቶች ከሃምሳ ሠራተኞች በታች ባላቸው በአብዛኞቹ ድርጅቶች እንኳ አልተቋቋሙም ²³ ። በመጨረሻም የድርጅቱ የአሠራር ሁኔታ በአብዛኛው አውቶመት ይከሰታል ። ከሆነ በሰው የሚሰጥ ውሳኔ ብዙም ቦታ አይኖረውም ። ስለዚህ እንዲህ ዓይነት ድርጅቶች ውስጥ የሠራተኞች ኮሚቴ ማቋቋም ብዙም ሚና ስለማይኖራቸው እንዲያው ለይስሙላ ይሆናል ።

ከዚህ በላይ ከተጠቀሱት አስተያየቶች በመነሳት የሠራተኞች ኮሚቴዎች በትልልቅ ድርጅቶች ውስጥ ብቻ እንዲቋቋሙ ሃሳብ እናቅርባለን። መሠረታዊ የሠራተኛ ማህበሮችን ለማቋቋም የሚያስችለው ቁጥር በትላልቅና በትናንሽ ድርጅቶች መካከል እንደመለያ ነጥብ አድርገን መውሰድ እንችል ይሆናል ።

አንድ ድርጅት እነዚህን ተፈላጊ ነጥቦች ካሟላ የሠራተኞች ኮሚቴዎችን ለማቋቋም በመንግሥት ወይም በግል ይዘታ ሥር ባሉ ድርጅቶች መካከል ልዩ ነት መደረግ የለበትም ። በመንግሥት ይዘታ ሥር ካሉ ድርጅቶች ይልቅ በግል ይዘታ ሥር ያሉ ድርጅቶች ውስጥ የሠራተኞች ተሳትፎ ይበልጥ አስፈላጊ ነው ። ይህም የሚሆንበት ምክንያት በግል ይዘታ ሥር ያሉ ድርጅቶች ለትርፍ ብቻ የሚሯሯሙ ሲሆን በመንግሥት ይዘታ ሥር ያሉ ድርጅቶች ግን ትርፍ ከማግኘት ባሻገር ህብረተሰቡን ለሚመለከቱ ጉዳዮችም ትኩረት የመስጠት ግዴታ አለባቸው

የሠራተኞች ኮሚቴዎችን የተሳትፎ ሥልጣን ወይም ክልል በምንመረምርበት ወቅት የወጣው መመሪያ ግልጽ ካለመሆኑ የተነሳ የሥልጣናቸውን ትክክለኛ ገደብ ለማወቅ በጣም አስቸጋሪ ነው። የመመሪያው አንቀጽ 7 ኮሚቴዎች በሚከተሉት ጉዳዮች ላይ አስተያየቶችን የማቅረብ ሥልጣን እንዳላቸው ይገልጻል

- 1. /ሀ/ የድርጅቱን ዕድገትና መስፋፋት በሚመለከት የአጭርና የረጅም ጊዜ ዕቅድ ማቅረብ ፤
 - /ለ/ የድርጅቶችን የውስጥ ሥነ ሥርዓት በሚመለከት ማሻሻያ ሀሳቦችን ማቅረብ ፤
 - /ሐ/ የሠራተኞችን የሥራ ክንውን ፣ ብቃትና ምርታማነትን በሚመለከት አስተያየት ማቅረብ ፤
 - /መ/ የሠራተኞች የሥልጣና ፕሮግራም ዕቅድና የኤክስፐርቶች ምደባን በሚመለከት አስተያየት ማቅረብ ፤
 - /ሠ/ የሥራ ሁኔታዎች እሥራ ላይ መዋላቸውን መመልከት
2. አንድን ድርጅት አስመልክቶ መንግሥት በሚያወጣው ዕቅድ ላይ አስተያየት ማቅረብ ፤
3. በኮሚቴው ወይም በመንግሥት አነሳሽነት የወጡ የኤኮኖሚ ልማት ዕቅዶችን መንግሥት ክጋደቀው በኋላ ሥራ ላይ መዋላቸውን መቆጣጠር ።

የተሳትፎውን ክልል በሚመለከት የፕሮሰኔ ጉዳዮች ላይ ካለው ተሳትፎ አንስቶ አጠቃላይ ፖሊሲን ማውጣትን ጨምሮ ያለውን የሥራ አመራሩን ተሳትፎ የሚያጠቃልል የተለያዩ አማራጮችን ይይዛል። ስለዚህ የሠራተኞችን ኮሚቴዎች ተሳትፎ በሚመለከት ሥልጣኑን በጥሞና ለማየት ሕጉ የሚሠራባቸውን አካባቢዎች መመልከት አስፈላጊ ነው።

የችግሩን ሁኔታዎች በተጨማሪ ለመረዳት እንደገና የተለያዩ የሥራ አመራር ውሳኔዎች በመውሰድ የትኞቹ በሠራተኞች ኮሚቴዎች ሥልጣን ሥር ሊውሉ እንደሚችሉ እንመልከት።

አራት ዋና ዋና የውሳኔ ዓይነቶችን እንለያለን ስለነሱም

- /ሀ/ የቴክኒካል ጉዳዮችን በሚመለከት (ምርት ፣ ድርጅት ፣ የሥራ መገልገያ የሥራ ዘዴዎች (Methods) እና የሥራ ክንውን
- /ለ/ የሥራ አቀጣጠርና የፕሮሰኔ ጥያቄዎችን በሚመለከት ማለትም ሠራተኛው ላይና አንዳንዴም ከሥራው ውጭ አመራረጥ ፣ ምልመላ ፣ የሥራ ምደባና ክፍፍል ፣ የሥራ ዓይነት ዝርዝርና እና አመዛዘን ፣ ክፍያ ፣ የልዩ ስጦታ ዕድገት ፣ የሥራ ፖሊሲ (Career Policy) የሥራ ሁኔታ ፣ የሥራ ቅንሳና ዕረፍቶች ፣ ጥበቃ እና ጤና የማህበራዊ ኑሮ አገልግሎትና ተቋሞች አንዳንድ ጊዜ እንደዚህ ሰፋት ያላቸው ይሆናሉ። ምክንያቱም የሕክምና አገልግሎትን ፣ የምግብ ቤቶችን ፣ በቅናሽ ዋጋ የሚቀርቡ ዕቃዎችን ፣ የመኖርያ ቤቶች ጉዳይን ፣ የመዋዕለ ሕጻናትን ፣ የማረፊያ ቦታዎችን ፣ የሕጻናት የዕረፍት ማሳለፊያ ጣቢያዎችን ፣ ስፖርትና የተለያዩ የሶሻልና የባህል ዕንቅስቃሴዎችን እንዲሁም ማሰልጠንና እንደገና በሚያስፈልግ ወቅት የማ

ሻሻያ ሥልጠናን መስጠት ፣ ዲስፕሊን ፣ የግልና አጠቃላይ ከሥራ ማሰናበትን የመሳሰሉ ሥራዎችን ይጨምራል ።

/ሐ/ የድርጅቱን የኤኮኖሚና የገንዘብ ነክ ፖሊሲዎች ውሳኔዎችን በሚመለከት (ግቦችን ፣ ፕሮግራሞችን ፣ መዋዕል ንዋይን (Investment) እና የዋጋ ፖሊሲን የትርፍ አከፋፈልን እንዲሁም ፤

/መ/ ከድርጅቱ ሕልውና መዋቅር ጋር የሚያያዙ አጠቃላይ የፖሊሲ ውሳኔዎች የበላይ ሥራ አስኪያጆች አቀጣጠር ፣ በከፊል ወይም ሙሉ በሙሉ የድርጅት መዘጋትንና የተለያዩ ድርጅቶችን የማዋሐድ ተግባርን ያጠቃልላሉ ፡፡²⁴ ።

ከዚህ በፊት እንደተጠቀሰው በአንዳንድ ግልጽ ባልሆነ ቃላት (Terminology) ምክንያት በሥልጣኑ ውስጥ የትኞቹ የሥራ አመራር ውሳኔዎች እንደሚገኙ በጉልህ ለማወቅ አስቸጋሪ ሆኗል ። ነገር ግን የሠራተኞቹ ኮሚቴዎች ሚና በአማካኝነት ደረጃ ብቻ ስለተወሰነ ሥልጣኑን በሰፊው መተርጎሙ ምንም ዓይነት ቅሬታን አያስከትልም ። ሆኖም ሚናቸው ሌላ እንዲሆን ሃሳብ ስለምናቀርብ በዚህ ጊዜ የሥልጣኑን ትክክለኛ ትርጉም መስጠት እጅግ አስፈላጊ ሆኖ እናገኘዋለን ። ከዚህ ጉልህ ያልሆነው በመመሪያው ያለው አንቀጽ 7 ትክክለኛውን የሥልጣን ገደብ በበለጠ ግልጽ ሆኖ እንዲቀመጥ ሃሳብ እናቀርባለን ።

የእነዚህን የተሳትፎ አካል ሚና አንድ ሰው አተኩሮ ሲመለከተው ፣ የሥራ አመራሩን በብዙ መንገዶች ተጽዕኖ ሲያደርጉበት እንደሚችሉ ሊረዳ ይገባዋል ። መረጃ ፣ ምክርና የሃሳብ ልውውጥ (Consultation) ፣ የትብብር ውሳኔ (Co-decision) (Self Management) እና ራስ በራስ አስተዳደር ናቸው ።

“ የመረጃ መስጠት ማለት ድርጅቱ መረጃ ያቀርባል ፣ በዚህም ጊዜ ስለ ድርጅቱ ምክር ለማግኘት የሃሳብ ልውውጥ ይካሄዳል ። ምክሩ አጠቃላይ የሆነ ስምምነት አያሻውም ፣ የአብዛኛውን ድምጽ ያዘለ የሃሳብ ልውውጥ ቅጣሪው የተለያዩ አስተያየቶችን እንዲያመዛዝን የሚረዳው ንድፍ ነው ። ምክሩ ቀጣሪውን በምንም ዓይነት ግዴታ ውስጥ አይከተውም ። በመተባበር ውሳኔ መስጠት ሠራተኛው ከቀጣሪው ጋር በአንድነት የሚወስደው የውሳኔ ዓይነት ነው ። በመጨረሻም የራስ በራስ አስተዳደር እራሳቸው ሠራተኞቹ ድርጅቱን በሚመለከት የሚወስኑትን ውሳኔ የሚመለከት ነው ።²⁵ ።

ከላይ እንደ ተጠቀሰው በመመሪያው መሠረት የተቋቋሙት የሠራተኞች ኮሚቴዎች በሥራ አመራር ከሚያገኙት መረጃ የማማከር ሥልጣን ስለሆነ የሚሰጡት አስተያየት ብቻ ስለሆነም ፣ በውሳኔዎች ወቅት የሚሰጡት አስተያየቶች በቂ ግን ዛቤ ማግኘት አለማግኘታቸውን የሚረዱበት መሣሪያ ስለሌለ ተሳትፎው እንደ ተፈለገው ሊሆን አይችልም²⁶ ። በተቃራኒው የሠራተኞች ኮሚቴዎች መቋቋም በነሱና በማህበራት መካከል ፕሮግራሚያዊ ስለሚፈጠር በመካከላቸው ያለውን ውድድር ስለሚያደፈርሰው ፣ ቀጣሪው የከፋፍሎ መግዛትን ዘዴ ለመጠቀም የሚያመችው ሁኔታን ፈጥረዋል ። ይኸው ሁኔታ የሠራተኞች ምክር ቤትና የሠራተኞች ማህበር ሥልጣን ምን እንደሆነ በግልጽና በዝርዝር በተገለጸበት ነገሮችም ዕውነትነት አለው ። በሁለቱ መካከል ያለው አለመግባባትና መለያየት በተለይ የሚከረው የኤኮኖሚ ቀውስ ሲኖርና የሥራ አጥ ብዛት ሲጨምር መሆኑ ተጠቅሷል²⁷ ።

4. መደምደሚያ የውሳኔ ሀሳቦች

በሠራተኛ ሕግ ውስጥ ያለው የሠራተኛው ተሳትፎ ለረጅም ጊዜ እጅግ አጠ ያያቂና አሟጋች ጉዳይ ሆኖ የቆየ ቢሆንም እንኳ ፤ በኢትዮጵያ ውስጥ በዚህ ጉዳይ ያለው ልዩ ትኩረትና ፍላጎት የተከሰተው ከአብዮቱ ፍንዳታ ወዲህ ነው ። የብዙኃኑ ህዝብ ማህበራዊና ፖለቲካዊ በሆኑ ጉዳዮች ላይ ዲሞክራሲያዊ ተሳትፎ ማድረግ ፤ የ1966ቱ አብዮት ካስገኛቸው አያሌ ድሎች መሀከል አንዱ ታላቅ ፍሬ ነው ። የልዩ ልዩ ህዝባዊ ማህበራት ማለትም የገበሬ ማህበራት ፤ የከተማ ነዋሪዎች ፤ የወጣቶችና የሴቶች ማህበራት መቋቋም ህዝቡ ራሱን በራሱ የማስተዳደርና ከፍተኛ ህዝባዊ ተሳትፎ ማድረግን እንዲያውቅ ታላቅ ልስተዋጽኦ አበርክቶለታል ።

ሠራተኛው በሥራ አመራር ውስጥ የመሳተፍ መብት እንዲኖረው ለማድረግ የወጣው የ1968 አዋጅም በህዝቡ ዲሞክራሲያዊ ተሳትፎ ዕድገት ሂደት ውስጥ መጤን ያለባትና ይኸው መንፈስ ወደ ሥራ ዓለም እንዲዘልቅ ሲባል መሆኑን መረዳት ያሻል ። በ1974 (1982 እ.ኤ.አ.) የሠራተኛ ማህበራት ማቋቋም አዋጅ መሠረት የመላው ኢትዮጵያ ሠራተኞች ማህበርም ፤ የሠራተኛ ሕጋትን ፤ ደንቦችንና መመሪያዎችን አበክሮ ማጥናትና ሠራተኛው በትክክል በተግባር ማዋሉን ማረጋገጥ ግዴታው መሆኑን ይጠቅሳል ። ከዚህም በላይ የሀገሪቱን ፖለቲካዊ ፤ ኢኮኖሚያዊ ፤ ማህበራዊና ባህላዊ ዕቅድ የማዘጋጀት ተግባር ውስጥ የመሳተፍ ኃላፊነት አለበት²⁸። እነዚህ ህጋትና ፖሊሲዎች ወሳኔዎችን ለመስጠት ቁልፍ መሣሪያዎች በመሆናቸው በዚህ ረገድ ያለውን ተሳትፎ ጉዳይ ከቶም ችላ ማለት አይቻልም ። ሆኖም የዚህ ጽሑፍ ዓላማ ሠራተኞች በሥራ አመራር ውስጥ የሚሳተፉበትን መንገድና ተቋሞቻቸውን የሚመለከት በመሆኑ በአብዛኛው በህብረት ስምምነት ድርድርና በሠራተኞች ኮሚቴዎች ላይ ያተኩረ ይሆናል ።

ይህንን አስመልክቶ የወጣው የሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ፤ አዋጁን በተግባር ለማስተርጎም በሁለት መንገድ አካቶታል ። የህብረት ስምምነትና ህግ ማውጣት (Legislating) የተሳትፎን ጉዳይ በህብረት ስምምነቱ መሠረት እንዲሆን በህግ ጠቅሶ ያቀርብና ዝርዝር ቅዳዩን ግን ሁለቱ ወገኖች እንዲፈጽሙት ይተዋል ። ከዚህም በላይ የሠራተኛው ተሳትፎ ምን ዓይነት መሆን እንዳለበት የሚወስነውና ደንብ የሚያወጣው የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር መሆኑን ገልጾ ሥልጣኑን ሰጥቶታል²⁹ ። ቀደም ብሎ እንደ ተገለጸው የመንግሥት ይዘታዎችን በሚመለከት መመሪያዎችን የሚያወጣው ይኸው ባለሥልጣን ሲሆን የግል ይዘታዎች ሁኔታ ግን ገና በህብረት ስምምነት የሚወሰን ነው ።

የሠራተኞች ተሳትፎን የሚመለከተው ዕቅድ ጉዳይ በተለያዩ ወገኖች ስምምነት ላይ የተጣለ መሆኑ አንድም የሠራተኞችና የአሠሪዎች ሁለት ወገን መኖሩንና አቅምና መብታቸውም ተመጣጣኝ መሆኑን ፤ አንድ የረዥም ጊዜ የህብረት ስምምነት ባህል እንዳለ የሚቆጠር መሆኑን ይጠቁማል ። እነዚህም ቅድመ ሁኔታዎች በብዙ ታዳጊ አገሮች ውስጥ ተሟልተው እንደ ማደገኛ ግልጽ ነው ። በአብዛኛዎቹ የሶስትኛ ዓለም አገሮች መንግሥት ከኢንዱስትሪ በተዛመዱ ጉዳዮች ላይ ፍዝ ተመልካች (Passive) ሆኖ እጁን አጣምሮ መቀመጥ ሳይሆን በአዳዲስ የፈጠራ ግንኙነትና በሰፊ የአስተሳሰብ አድማስ ላይ ተመርኮዞ ኢንዱስትሪ ነክ የሆኑ ሕጎችን ማውጣትና በዚህ መሰክ ሊገኝ የሚችለውን የዕድገት ፈር መተለም ይገባዋል³⁰ ። የኢትዮጵያም በዕቅድ ላይ የተመሠረተ ኤኮኖሚ በዚህ አንጻር እጅግ አመርቂ የሆነ የመንግሥት ድጋፍ ያሻዋል ።

በዚህ ረገድ የሠራተኞችን ተሳትፎ በሚመለከት በሚኒስትሩ መመሪያ ወደ ቀጥተኛው ጉዳዩ የሚወስድ አንድ እርምጃ ነው ። ሆኖም የተሰጠው መመሪያ ውስጥ ባህሪ ያለው በመሆኑ ያሉትን አንዳንድ ቀዳዳዎች የመሸፈን ያህል እንጂ እጅግም ሁሉን አቀፍ ዕርምጃ አልሆነም ። ከዚህም በላይ የሠራተኛውን ትኩረት ሕሊና እየዳ በረና እየሰፋ ሰሻሊዝምም በየአቅጣጫው ሥር እየሰደደ ሲሄድ መሠረተ ጉዳዩን እንደገና መርምሮ የማሻሻልና ተሳትፎው የሚበረታታበትንና የበለጠ ፍሬያማ የሚሆንበትን መንገድ መፍጠር ያስፈልጋል ።

በሀገራችን ነባራዊ ሁኔታ አንጻር እንደ አንዳንዶች የምዕራብ አውሮፓ ሀገሮች በኩባንያ ቦርዶች ውስጥ የሠራተኛ ተሳትፎ እንዲኖር ማድረግ የሚበጅ እይቃንም ። የሠራተኞች በድርጅት ውስጥ የመሳተፍ ጽንሰ ሃሳብ ያፈለቀቸውን የፈደራል ሪፐብሊክ ጀርመንን በዚሁ አንጻር ስናጤን “ ለዚሁ የሚደረገውን አስተዋጽኦ የሚያስተውሉ አመለካከቶች ከሞላ ጉዳይ ተዳክመዋል ። ይህም በየሠራተኛ ማህበሮቹ ጥያቄዎቻቸው በአዲሱ የመሳተፍ መብት ለካፒታል ቅድሚያና ከብደት የሚሰጥ በመሆኑ ምላሽ ለማግኘት አልቻሉም ። ከዚህ ሁሉ በላይ ደግሞ ሌላው ቅርቶ በጠባቡና መደበኛ በሆነው በማዕድን ኢንዱስትሪ ውስጥ በተግባር የሚተረጎሙትን የሠራተኞች የመሳተፍ መብት የሚወስነው አዋጅ እንኳ ለመቆጣጠር ያቃታቸው በመሆኑ በዚሁ ሀሳብ የአወቃቀር ድክመትናውድቀት ባለባቸው የማዕድን ኢንዱስትሪ መብት ከሌላቸው ኢንዱስትሪዎች ይሻላሉበት ባሉት የብረታ ብረት ኢንዱስትሪዎች ሠራተኞች ላይ የታየውን የቁጥጥር ጉድለትም ማሸነፍ አልቻሉም³¹ ። ይህን የመሰሉ ቅሬታዎች ከአንድ ቃለ መጠይቅ ከተደረገለት የማህበራት ተወካይም ተከስቷል ። በ1968(1976 እ.ኤ.አ.) ዓ.ም. ሠራተኞች በድርጅት ውስጥ ስለሚኖራቸው ተሳትፎ ለመወሰን የወጣው አዋጅ ከታወጀ በኋላ ሠራተኞች በቦርድ ውስጥ የመሳተፍ መብት የተሰጣቸው በመሆኑ ለዚህ እንቅፋት ለመሆኑ የሚካበውን እየናዱና የሚገነባውን እያፈረሱ የቦርዶቹን ተግባር እጅግ ውስን ያደረጉት መሆኑን ተወካዩ አስረድቷል³² ።

የተሳትፎ ጉዳይ በአማካሪ ደረጃ ብቻ መወሰኑ ከቶ ምንም ፍሬ ስለማያስገኝ ሁነኛ ውጤትና ልባዊ ትጋትም እንዲያፈራ በመመሪያው ላይ የሚከተሉት ለውጦችና ማሻሻያዎች እንዲደረጉ እንጠቁማለን ።

የድጋፍ አስተያየታችን ሁለት ነገሮች ላይ ያተኩራል ፤ የህጉ ተግባራዊ ክልልና የተሳትፎ ተግባር ባህሪና ዝርዝር አፈጻጸም ።

ሀ. የህጉ ተግባራዊ ክልል

የ1968 የሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ የሠራተኛውን ተሳትፎ ጉዳይ ሁሉም ድርጅቶች የሚደራደሩበት ጉዳይ አድርጎ የቃሉን ትርጉም በዝርዝር ገልጾ አስቀምጦታል³³ ። ምንም እንኳን የባለቤትነት ጥያቄ ከዚያ ሥር በቀጥታ ባይውልም የ1971 (እ.ኤ.አ.1979) መመሪያ የመንግሥት ይዞታዎችን ብቻ የሚመለከት ሲሆን የግል ይዞታዎች ጉዳይ በአሠሪና ሠራተኞች የህብረት ስምምነት ድርድር የሚታይ ነው። ሆኖም ከልምድ እንደታየው የህብረት ስምምነት የሚያተኩርባቸው ጉዳዮች የዕለት እንጀራን የሚመለከቱ የደመወዝና የሥራ ሰዓት ወዘተ ጥያቄዎች ላይ ብቻ በጠባቡ የተገኙ በመሆናቸው የተሳትፎ ጥያቄን የመሰሉ ጉዳዮችን አያጠቃልሉም። ተጠቃሎ እንኳ ቢገኝ ተሳትፎው በምን ሁኔታና እስከ የትስ ድረስ የሚለው የሚወሰነው በሁለቱ ወገኖች በመሆኑ ያልተጠናና የዘፈቀደ እየሆነ ከመንግሥት ፖሊሲ ጋርም ሊጋጭ ይችላል ። ለዚህ ጥሩ ምሳሌ የሚሆነን በኢትዮጵያ የወረቀት

ፋብሪካና በሠራተኞቹ መሀከል የተደረገው የህብረት ስምምነት ነው ። በህብረት ስምምነት ድርድር እንቅጽ 30/2/ መሠረት የሠራተኛው ኮሚቴ ሥራ አመራር ጋር በጥምር የመወሰን መብት አለው ይባላል ። ሆኖም ውሳኔዎች ከተወሰኑ በኋላ የሥራ አመራር በመሸሩ ምክንያት የሠራተኛው ኮሚቴ ወደ ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ጉዳዩን ያቀርባል ። የሚኒስትሩም “የሠራተኛው ኮሚቴ አማካሪ እንጂ ውሳኔ ሰጭ አካል አይደለም ። ሥራ አስኪያጅ በኮሚቴ አባላት የቀረበለትን ሃሳብ ሊቀበልም ሊሸርም ይችላል ። ሥራ አስኪያጅ በኮሚቴ የቀረበለትን ሃሳብ ባለመቀበሉ ለሚፈጽመው ስህተት ተጠሪነቱ ለከፍተኛ የመንግሥት አካል ነውና በዚያ አካል ተጠያቂ ይሆናል ብሎ ወስኗል ። ስለሆነም ለዚህ ግር መፍትሔ በዕቅድ ላይ የተመሠረተና የተስተካከለ ዘዴ እንደማስፈለጉና የሠራተኛው ተሳትፎም ከትርፍ ባሻገር ለሌሎች ማህበራዊ ጉዳዮች ትኩረት ከሚሰጡት ከመንግሥት ይዘታዎች ይልቅ ፤ በግል ይዘታዎች ይበልጥ አስፈላጊ በመሆኑ በመንግሥት ሳይሆን ወደ ግል ይዘታዎችም መዝለቅ ይገባዋል እንላለን ። እዚህ ላይ ከባለቤትነት ሳይቅ የድርጅቱ ባህሪ ማለትም ዓይነቱ ስፋቱ ወዘተ እንዲሁም የሚሰጠው አገልግሎት ለአንድ ሕግ ጥልቀትና ስፋት የበለጠ ጠቃሚ መሆኖቸውን መገንዘብ ያስፈልጋል ።

ለ/ የተሳትፎው አስፈጻሚ አካል ባህሪ

ሠራተኞቹ በሥራ አመራር ውስጥ የሚሳተፉበትን ቅድመ ሁኔታ ከለዩንና ካጣራን በኋላ የሚቀጥለው ጉዳይ የተሳትፎ ተግባሩን ባህሪ መመርመር ይሆናል ። ይህን ጉዳይ አጠንክረንና ውስጡን ገላልጠን የመመርመር ዕቅድ ባይኖረንም ሁለት ዋና ዋና ገፅታዎችን ለማሳየት እንሻለን ። አንደኛው የተሳትፎው ምንነት ሲሆን ፤ ሁለተኛው በምን ዓይነት ሁኔታ እንደሚቀናባበር ይሆናል ።

ቀደም ብሎ እንደ ተገለጸው የሠራተኛው ተሳትፎ ፅንሰ ሐሳብ በሥራ የሚተረጎም ባቸው ብዙ አማራጭ መንገዶች አሉ ። ሆኖም የሠራተኞቹ ኮሚቴ መቋቋም ይኖርበታል ። ተብሎ ቢወሰን እንኳ ስለምንነቱና በምን ዓይነት ሁኔታ እንደ ሚዋቀርም ጥያቄ መነሳቱ አይቀርም ።

“ የሥራ አመራር ውስጥ የሚሳተፉ አዳዲስ ተቋሞቹን በመሠረትን ቁጥር የአባላቱን መብት የማስጠበቁን ሚና የሚጫወተውን ማህበርና ከተቋሞቹ ጋር ያለውን የግንኙነት ሁኔታ አክራካሪ ጉዳይ ሆኖ እናገኘዋለን ። የሠራተኛ ማህበራት አመሠራረት በመሠረቱ እንደ ጥቃት ተቃዋሚ ድርጅት ሲሆን ሠራተኞችን ለመወከል ተፀንሰው ስለነሱ ቆመው ተደራድረውና ካስፈለገም ኢንዱስትሪን የሚመለከት ዕርምጃ ለመውሰድ ተደራጅተው ነው ። ይህ ሁኔታ ቀስ በቀስ የሠራተኛ ማህበራቱን አስተሳሰብ እየ ተጫኑ ከመሄዱ የተነሳ ድርድር አልባ የሆኑ ተሳትፎዎችን ለማድረግ አዳጋች እየሆነ ይመጣል ³⁴ ።

በተጨማሪም አንዳንድ የሠራተኛ ማህበር አቀንቃኞች የሠራተኛ ተወካዮች በግል ድርጅቶች ሥራ አመራር ውስጥ መሳተፍ የለባቸውም ይላሉ ። ምክንያቱም “ ሁኔታ ሲሳካና ድል ሲገኝ የበታች ፤ ውድቀት ሲመጣ ግን የበላይና የችግሩ ተቀዳሚ ቀማሽ መሆን ስለሌባቸው ነው ይላሉ ። ከዚህም በላይ የሠራተኞች ድርጅቶች ” የተወሰኑ ይዘታዎች አመራር ላይ ማተኮር የለባቸውም ። ይልቁንም የመዋቅር ለውጥና ማክሮ ኤኮኖሚያዊ ዲሞክራሲን ³⁵ መሻት አለባቸው ይላሉ ። ይኸው ግን አዳስ ከሚፈጠሩት የሠራተኛ ኮሚቴ መዋቅሮች ጋር ጤናማ ሁኔታ እንዳይፈጠር የማድረግ አሂማኒያ ሊኖረው ይችላል ። ማህበራቱ የተቃውሞ ድርጅት

መልክ በመያዛቸው ምክንያትና የህብረት ስምምነት ድርድሩንም የሚያቃቅር ዓይነት በማድረጋቸው የተሻለ አሠሪና ሠራተኞች በማይጣጣሙና ጥቅም በማይገናኙ ጉዳዮች ላይ በመነጋገር ዳር ሳይደርሱ የሠራተኞቹ ኮሚቴዎች በመላተፍ ላይ ብቻ ይወሰናሉ። በጋራ ጥቅም ላይ የተመሠረተው ውይይቶችና ምክክሮች እጅግ ዋና ጉዳዮች ናቸው። ኮሚቴዎቹ የሠራተኛ ማህበራት ንዑስ ክፍሎች ሳይሆኑ እራሳቸውን የቻሉና ህጋዊ ሰውነት ያላቸው ተቋሞች ናቸው። ሆኖም በነዚህ ለጋራ ግብና ለሠራተኛ ደህንነት በቆሙ ሁለት ተቋሞች መሀከል ሊፈጠር የሚችለውን ግጭትና መቃቃር ለመቀነስና የሠራተኛ ማህበራት በኮሚቴዎች ውስጥ የሚወከሉትን የተወሰኑ ሠራተኞች በቁጥር የመጠቆም ወይም የመምረጥ አሊያም የመጠቆምም የመምረጥም መብት እንዲኖራቸው ቢደረግ የሚበጅ ይሆናል። ይህም በመሀከላቸው ቀና የመግባብያ መንገድ የሚፈጥርና የትብብር መንፈሳቸውንም የሚያጠናክር ነው።

እራሱን የቻለ ህጋዊ ሰውነት ያለው ተቋም ከፈጠርን ዘንድ ቀጥለን የአወቃቀሩንና የአወካክሉን ጉዳይ እንመለከታለን። በመመሪያው መሠረት በሠራተኞች ኮሚቴ ውስጥ ሊቀ መንበሩ ብቻ የሥራ አመራር ተወካይ ሲሆን ሌሎቹ የኮሚቴ አባላት በሙሉ የሠራተኞች ተወካዮች ይሆናሉ። ይህ የአወቃቀር መንገድ ወይም ማናቸውም አወቃቀር ቢሆን የኮሚቴው አቅም በማማከር ተግባር ላይ ብቻ የተወሰነ እስከ ሆነ ድረስ በቂ ነው። ሆኖም የኮሚቴው የተሳትፎ ሚና በጥምር ወደ መወሰን (Co-decision) የተሻገረ ከሆነ ግን የኮሚቴው አወቃቀር እጅግ አንገብ ጋቢ ይሆናል። ውሳኔዎች በድምፅ ብልጫ መወሰናቸው ካልቀረ ሌላ አማራጭ የለምና።

የኮሚቴ አባላት ቁጥር በመመሪያው እንደ ተገለጸው ከአምስት እስከ ዘጠኝ ነው። ይህም ቁጥር ከዘጠኝ አለመብለጡ ስብሰባን ያለ መንዛዛት ለመምራትና ውሳኔዎች እንዳይገኙት ስለሚረዳ እጅግ አመቺ ቁጥር ነው። ለማንኛውም ሠራተኞች በጥምር 1 የመወሰን መብታቸው መጠበቁ ጠቃሚ ነው። የሚል የድጋፍ አስተያየት የምንሰነዝር ስለሆነ በዚህ እንጸር አወቃቀሩም የኮሚቴው ሲሶ (1/3) ከሥራ አመራር 1 ሲሶው ደግሞ (1/3) ከሠራተኞች የቀረው ሲሶ (1/3) የህዝብን ጥቅም ለማስጠበቅ ከቆሙ ሌሎች የውጪ ሰዎች ቢሆኑ ቀና ይመስላል። የመጨረሻዎቹ ተወካዮች ባካባቢ የሠራተኛ ፓርቲ ቅርንጫፍ ወይም ድርጅቱ በሚገኝበት አካባቢ ካሉ ህዝባውያን ድርጅቶች የተመረጡ ሊሆኑ ይችላሉ።

ሐ. የሥልጣን ክልል

በመመሪያው ላይ ስለ ተሳትፎው ዓይነት የተገለፀውን ቀደም ብለን እንዳየነው በድርጅቱ ሥራ አስኪያጅ ሊቀ መንበርነት የሚመራ የሠራተኞች ኮሚቴ ነው። ምንም እንኳ ኮሚቴው እራሱን ለመግለጽና ያሻውን ለማስረዳት የተሰጠው ክልል ጠባብ ባይሆንም የሚጫወተው ሚና ግን በአማካሪነት ብቻ የተወሰነ ነው። እርግጥ ሠራተኞች ከአብዮቱ በፊት በዚህ ዓይነት ጉዳይ ውስጥ ገብቶ የመሥራት ልምድ ስላልነበራቸው የኮሚቴውን ሚና የተወሰነ ማድረግ ያለ ጥርጥር ብልህ ዕርምጃ ነው። ሆኖም ከቀን ወደ ቀን ንቃት ህሊናቸው እያደገ ሲመጣና በጉዳይ በቂ ልምድም ሲገበዩ ውሳኔ የመስጠት ሚና የሚጫወቱበት አመቺ ሁኔታ የመፍጠር ዘዴ መቀየስ አለበት። ይህ ሳይደረግ ቢቀር የምን ቸገረኝ ስሜት ተፈጥሮ ለተቋሞቹ ዕድገትና እንቅስቃሴ እንቅፋት ሊሆን ይችላል።

ይህን ለማድረግ ኮሚቴዎቹ በሀገራችን ተጨባጭ ሁኔታና በሌሎች አገሮች ገንቢ ልምድ ላይ በመመርኮዝ ግልጽ በሆኑ የተግባር ክልሎች ወይም ጉዳዮች ላይ

የማማከርና በጥምር የመወሰን መብት እንዲኖራቸው ማድረግ ያስፈልጋል ። ምንም እንኳን እንዲህ ያለው ጉዳይ ላይ ተጨባጭ የድጋፍ አስተያየት ከመስጠት በፊት ጥልቅና ዝርዝር ጥናት የሚያሻው ቢሆንም ባገኘናቸው በጣት የሚቆጠሩ በዚህ ጉዳይ ላይ የተጻፉ ኢትዮጵያዊ ምንጮች ላይ ተመርኩዘን አንዳንድ አጠቃላይ አስተያየቶች ብንሰነዝር ከድፍረት አይቆጠርብንም ።

የቤትና የቁጠባ ባንክ ፣ በባንክ ሠራተኞች ማህበር በተነሳው የህብረት ስምምነት ክርክር ላይ የሠራተኞች ተሳትፎ ጉዳይ ተነስቶ ነበር ። በዚህ ጉዳይ ማህበሩ ሠራተኞች በባንክ የፖሊሲ ኮሚቴ ውስጥ መወከል አለባቸው ባይ ነው። የባንኩ የፖሊሲ ኮሚቴ በዋናው ሥራ አስኪያጅ የሚመራና የክፍል ኃላፊዎች ብቻ አባል የሆኑበት ኮሚቴ ነው ። ባንኩ በበኩሉ ሠራተኞች በቅጥር ፤ በዝውውር ሠራተኛ በማሰናበትና ሌሎች የዲሲፕሊን እርምጃዎችን ጉዳይ በሚመለከተው በፐርሶኔል አስተዳደር ኮሚቴ የሚወከሉ መሆናቸውን በመጥቀስ በፖሊሲ ኮሚቴ እንዲሳተፉ ቢደረግ ግን የማያስፈልጉ ጥቃቅን ነገሮች ላይ ጭቅጭቅ እየተፈጠረ ባንኩንም የሚጉዳበት ደረጃ ሊደርስ ይችላል በማለት ጥያቄውን ተቃውሞታል ።

ፍርድ ቤቱ ከሁለቱም ወገን የተሰነዘሩትን ክርክሮች ካየ በኋላ የሚከተለውን አንቀጽ ለቅጽ ከህብረት ስምምነት ውስጥ መግባት አለበት ብሎ ወሰነ ።

“ ሠራተኞች ፖሊሲ ነክ ጉዳይ እንዲታይላቸው ከፈለጉ በሥራ አስኪያጁ በኩል ማስተላለፍ የሚገባቸው ሲሆን እሱም በስብሰባ አጀንዳው ውስጥ አክሎ ያቀርባል ። በስብሰባው ላይም ድምፅ የማይሰጡ ሠራተኞች በታዛቢነት ይወከላሉ³⁷። ከዚህ ፍርድ ቤት አወሳሰን ሠራተኛው በፖሊሲ ነክ ጉዳዮች ውስጥ እንደማይሳተፍና በፐርሶኔል ጉዳዮች ላይ ተሳትፎው የተወሰነ መሆኑን ያሳያል ። እዚህ ላይ ማስተዋል ያለብን ፍርድ ቤቶች ስለ ፐርሶኔል ጉዳዮች ያላቸው አስተያየት በጣም ሰፊ መሆኑንና ለዚህም በኢትዮጵያ የቤት ዕቃዎች ኮርፖሬሽን ሠራተኞች ማህበርና በኮርፖሬሽኑ መካከል በተደረገው ክርክር ላይ የተሰጠው ውሳኔ ጥሩ ማስረጃ ይሆናል³⁸ ።

ምንም እንኳ ፍርድ ቤቶች በፐርሶኔልና በፖሊሲ መካከል የሚያቀርቡት ልዩነት በጣም የተብራራ ባይሆንም ምናልባትም በተለያዩ መንገዶች ሊተረጎሙ ሲችሉ በተለያዩ ሌሎች ህገሮች ፍርድ ሰጭ አካላትም ዘንድ እንደነዚህ ያሉ ልዩነቶችና ማዕቀቦች ይታያሉ ። ለምሳሌ በፌዴራል ሪፐብሊክ ጀርመን ምክር ቤቶች የሥልጣን ክልልና ኃይል ብንመለከት “ ይህ አካል በሰው ኃይል ዕቅድ በማውጣትና ፤ በኢኮኖሚያዊ እንዲሁም በፋይናንስ ጉዳዮች ላይ የማወቅ መብት አለው ። በሥራ ሂደትና በሥራ አፈጻጸም እንዲሁም በሰው ኃይል ዕቅድ አወጣጥ ላይ የመመካከር መብት አለው ። በመጨረሻም የሠራተኛ መቅጠሪያ ቅድመ ሁኔታዎችን የማመቻቸት ፤ የሠራተኛ ምልመላና አመራረጥ መምሪያ በመስጠት ፤ የመቅጠር ፤ የማሰናበትና የማዛወር ፤ የሙያ ማሰልጠኛ ማቴሪያሎችን እሥራ ላይ መዋል የመቆጣጠር የአብሮ መወሰን መብት አለው ። በተጨማሪም የአብሮ መወሰን መብቶች የቀኑን ሥራ ሰዓቶችን የመወሰን ፤ የሙያ ሥራ ፕሮግራም የማዘጋጀት ፤ የደመወዝ ፤ ጊዜ ቦታና ዓይነትን የመወሰን ፤ የቴክኒክ መሣሪያዎችን ማስተዋወቅና በመሣሪያዎቹም ረዳትነት የሠራተኞችን ሥራ መቆጣጠር በፕላንቱ (ፋብሪካው) ያሉትን ማህበራዊ ግልጋሎቶች የማስተካከልና የማስተዳደር ሥራንና (ጉርሻን) የመወሰን መብትን ያጠቃልላሉ³⁹ ይላል ።

በመጨረሻም የተሳትፎ አካባቢዎችን በሚመለከት ጠጋ ብለን ስንመለከትና በዚህ አንጻር ያለውን አዝማሚያ ስናስተውል የማህበራዊ በጎ አድራጎት ደገፕ

ርዕይል ጥያቄዎችንና ጉዳዮች እንዲሁም የአሠሪና የሠራተኞችን የጋራ ጥቅም የሚመለከቱ ጉዳዮችን (በተለይም የሠራተኛ ምክር ቤት ካውንስል የሚባሉት ዓይነት) ይይዙ የነበሩ የተለምዶ የሠራተኛ ተሳትፎ አካባቢዎች ወደ ሌሎች የተለወጡ መሆናቸውን እናያለን ። እነዚህም (ሀ) የደህንነትና የጤናን (ለ) የሥልጠናን (ሐ) ሠራተኛው ክልክ በላይ መብዛት ጥያቄና በህብረት የግባረር ሁኔታን የሚያጠቃልሉ ናቸው ። ደህንነትና ጤናን በሚመለከት የሚሰጠው ውሳኔ በሥራ አመራር አካል ብቻ ወይም በኤክስፐርቶች ብቻ የሚወሰን ሳይሆን አደጋውን ተሸክመው ከጥቅሙም ተቋዳሽ የሆኑትና በቀጥተኛ ተግባራዊ እንቅስቃሴ ላይ የሚካፈሉት ሰዎች መሳተፍ አለባቸው ። ያለ ሠራተኛው ድጋፍ ሥራውን ማንቀሳቀስ አዳጋች እንደመሆኑና የሠራተኛው መያዝ ማሻሻል ለድርጅቱ ሁነኛ ትርፍ የሚያስገኝ በመሆኑ አሠሪና ሠራተኞች በቀላሉ ተመካክረው የሚሰማ መብት ጉዳይ ነው።⁴⁰ ።

ከዚህ በላይ እንደጠቀምነው አግባብ ባላቸው ጉዳዮች የሠራተኞች ኮሚቴ አብሮ የመወሰን መብት ይሰጣቸው የሚለው የውሳኔ ሐሳብ ተቀባይነት ካገኘ ዝርዝር የሆነ የሥልጣን ክልል ማውጫ አስፈላጊነት ጉልህ ነው ።

በአጠቃላይ ግን በጽሑፍ በቀረቡት ምክንያቶች በ 1968 ዓ.ም. ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ውስጥ የተደነገገውን የሠራተኞች በድርጅቶች አመራር የመሳተፍ መሠረተ ሃሳብ ሙሉ በሙሉ ተግባራዊ ለማድረግና ለማሟላት ስለዚህ ጉዳይ አጠቃላይ ሕግ ማውጣት ጊዜው የደረሰ መሆኑን ነው የምናስገነዝበው ።

የግርጌ ማስታወሻዎች

በአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ የሕግ ፋኩልቲ ተባባሪ ፕሮፌሰር ጻፉ

- 1. ጀሎንስ ሸራገል «ኮምፖራቲቭ ኢንዱስትሪያል ሪሌሽንስ፣ ፒትሪልሰኤንድ ፖቲንሽያልስ» 193 ኢንተርናሽናል ሌቦር ሪቪው 1 23/76/ = በብዙ ምቹ የምዕራብ አውሮፓ አገሮች ያሉትን ሁለት የተሳተፈ ግዴታዎች ለመረዳት በድርጅትና (undertaking) በኢንተርፕራይዝ (enteriprse) መካከል ልዩነት ማድረግ በጣም አስፈላጊ ነው ። ድርጅት (አንደርቲኪንግ) ለሕጋዊ ሰውነት ያለው ተጽዕኖ ሲሆን አንድ ወይም ብዙ ኢንተርፕራይዞችን (ፕላንት) በውስጡ ሲያዝ ይችላል ። በድርጅት (አንደርቲኪንግ) ደረጃ ያለው ተሳትፎ በዚያው ድርጅት በርድ ውስጥ የሠራተኞች ተወካዮችን የመምረጥን ጉዳይ የሚመለከት ሲሆን፣ በኢንተርፕራይዝ ደረጃ ያለው ተሳትፎ ግን ሠራተኞችን ብቻ ወይም ሠራተኞችንና ሥራ አመራሩን በአንድ ላይ የያዘ የሠራተኞች ካውንስልን መጽደብ ይመለከታል ።
- 2. የ1968 የሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ፣ አንቀጽ 2/27 /
- 3. የናይል ሆቲል ጉዳይ፣ የአመዲ ገበያ ጉዳይ፣ ኮጀክና ሌሎችም
- 4. የ1968 ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ፣ መቅደም
- 5. የዓለም አቀፍ የሠራተኞች ጉዳይ ቢሮ፣ በድርጅቶች ውስጥ በውሳኔ ላይ የሠራተኞች ተሳትፎ (1983 እ.ኤ.አ.) ገጽ 118
- 6. ዓለም አቀፍ የሰብዓዊ መብቶች ድንጋጌ 1948
- 7. እይ አልል፣ 5 በማስታወሻ ቁጥር 5 ተጠቅሳል ገጽ 10
- 8. ኢቢድ (ከዚያው) ገጽ 10

ግህበራዊና ፖለቲካዊ ብሎም የኢኮኖሚክስ ጽንሰ ሃሳቦችን ወደ ኢኮኖሚው መስክ ለማዘለቅ ከዚህ በላይ የተሰጡት የድጋፍ አስተሳሰቦች ተቅዋሚ አሏቸው ። እነዚህም ተቃዋሚዎች መንግሥትና ድርጅትን ማመሳሰል ትክክል አይደለም ይላሉ ። « መንግሥትንና የድርጅት የሥራ አመራር አካልን ማመሳሰል ከቶ አይቻልም ። አንድ መንግሥት ሕግ የማውጣት ሥልጣን፣ ቀረጥ የመጨመሪያ መብት፣ የፖሊስ ሠራዊትና ሌሎችም የህዝቡን ታዛዥነት የሚያስጠብቅበት መንገዶች አሉት ። አንድ የንግድ ድርጅት ግን እነዚህ ሁሉ ኃይሎች የሉትም ። ነገር ግን ለድርጅቱ ፍሬያማ አሠራርና የሥራ አመራሩ አካል ትዕዛዝ ከሚሰጣቸው ክፍሎች ነጻ መሆን አለበት ። የአንድ ድርጅት ኃላፊ፣ ውሳኔዎቹ በአንደኛው ክፍል ተቀባይነት ነሮት ሌላኛው ክፍል ግን የማይቀበለው ከሆነ ምን ሥልጣን አለው ቢባል ይቻላል ። በአርግጥም የኢኮኖሚክስ መርሆችን በተግባር ላይ በማዋል አንድ የኢንዱስትሪ ድርጅትን ፍሬማ በሆነ መንገድ ማስተዳደር ፈጽሞ አይቻልም ። የሥራ አመራሩ አካል በድርጅቱ ውስጥ ከፍተኛ ትብብርንና ኃላፊነትን ማስጠበቅና የኢኮኖሚ ሁኔታዎች ሲለወጡ ከዚህ ለውጥ ጋር አብሮ ለመሄድ የአውራሪ ነጻነት ያስፈልገዋል ። በተጨማሪም አንዳንድ የሠራተኛ ግህበራት ከሥራ አመራሩ አካል ጋር መዋሃድ የሠራተኛ ግህበራትን እንቅስቃሴ እንደሚያዳክም ይገምታሉ ። ሌሎች ተመሳሳይ ሥራዎች አመርቂ ሥራን እንደ እነሳሽነት፣ ማሰብ ወይም የፈጠራ ችሎታን የሚጠይቁ አይደሉም ይላሉ ።

በመጨረሻም የሠራተኞችን ተሳትፎ በመታወቅ የሚቀርጸው ሌላኛው ነጥብ! «አብዛኛዎቹ ሠራተኞች የሥራ አመራሩን ኃላፊነት ለመሸከም የሚያስችል እውቀት የሌላቸው መሆኑ በተግባር የሚታይ ነው ። የሚል ሃሳብ ቀርቧል ።

- 9. የፌዴራል ሪፐብሊክ ጀርመን የሠራተኞች (የሥራ) ሕገ መንግሥት ድንጋጌ 1964(1972 እ.ኤ.አ.) አንቀጽ 5/3/
- 10. የፌዴራል ሪፐብሊክ ጀርመን የድርጅቶች የሠራተኞችን ተሳትፎ ለመወሰን የወጣ አዋጅ 1968/76/ እ.ኤ.አ. (አንቀጽ 3/2/
- 11. ኢ.ኮርዶቭ « በድርጅቶች ውስጥ በውሳኔ ላይ የሠራተኞች ተሳትፎ ። ችግሮቹንና የቅርብ አዝማሚያዎች ። ኢንተርናሽናል ሌቦር ሪቪው ቮልዩም 121 ቁጥር 2 (ማርች ኤፕሪል 1987 እ.ኤ.አ. መጋቢት ፣ ግንቦት 1 ገጽ 138
- 12. እይ.ኤል.አ. በማስታወሻ ቁጥር 5 ተጠቅሷል ገጽ 197
- 13. ኢ.ኮርዶቭ በማስታወሻ 11 ተጠቅሷል ገጽ 128
- 14. የ1963 (እ.ኤ.አ.) የሠራተኛ ግንኙነት አዋጅ አንቀጽ 20-25
- 15. 1968 ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንቀጽ 63—76
- 16. የሚንስትርች ምክር ቤት፣ የህብረት ስምምነትን በሚመለከት የወጣ መመሪያ (መስከረም 26 1972) መመሪያ ቁጥር 39/72
- 17. አንቀጽ 66ትን ግዮት ሙሉ በሙሉ ይህንን እውነታ ያረጋግጣል ።
- 18. የ1968 ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንቀጽ 68/2/

- 19. ኢ. ኮርዳሻ በማስታወሻ ቁጥር 11 ተጠቅሷል ፣ ገጽ 128
- 20. 1968 ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንቀጽ 109/9/
- 21. የመመሪያው አንቀጽ 2/9/ በግል ይዘታ ሥር ያሉ ሠራተኞችን ከዚህ ውጭ ያደርጋቸዋል ።
- 22. 1979 /እ.ኤ.አ./ የሠራተኞች ኮሚቴዎች ግድግዳ መመሪያ አንቀጽ 3
- 23. ከሠራተኛ ማህበሮችና ከሠራተኞች ጋር የተደረገ ቃለ መጠይቅ
- 24. የአለም አቀፍ የሠራተኞች ድርጅት (አይ. ኤል. ኦ) ጭንቀታዎች 5 ተጠቅሷል
- 25. አር. ብለውጋን “የሠራተኞች አስተዋጽኦ በሥራ ክፍለ ውሳኔ አሰጣጥ የሠራተኛ ሠራተኞች ገንጠታ መጽሔት ቁጥር 8 (1977) ፣ ገጽ 10
- 26. ጆሐንስ ቨሪግል “በድርጅቶች ውስጥ በሚሰጥ ውሳኔ ላይ የሠራተኞች ተሳትፎ “ ኢንተርናሽናል ሌቦር ሪቪው ቮልዩም 113 ቁጥር 1/ ጀንዋሪ ፌብሩዋሪ 1976) ገጽ 8
- 27. ከአንድ ከዲጂቢ ጠበቃ ጋር የተደረገ ቃለ መጠይቅ ዲጂቢ በፈጠራ ሪፐብሊክ ጀርመን ትልቁ የሠራተኛ ማህበር ነው
- 28. 1968 ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንቀጽ 79/1/
- 29. 1968 ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንቀጽ 109/5/
- 30. ጆ ቨሪግል በማስታወሻ ቁጥር 11 ተጠቅሷል ገጽ 5
- 31. ውልፍጋንግ ሲቨር እየ አልሪክ ሲህሊንግ ዌንድሊንግ ፣ “በእውጋራ ህብረተሰብ ሠራተኞች በድርጅት አመራር ሰላላቸው ተሳትፎ ላይ በተደረገ ውይይት አዳዲስ ዕድገቶች” ሥራና ህብረተሰብ ቮልዩም 4 ቁጥር 1 ፣ ጃንዋሪ 1979 (እ. ኤ. አ.) ገጽ 96
- 32. ከዲጂቢ ተወካዮች ጋር የተደረገ ቃለ መጠይቅ
- 33. “ ድርጅት ” ማለት ከመንግሥት የአስተዳደር ክፍል በስተቀር ሠራተኞች ቅጥር የሚያሠራ ሰው ወይም ሕጋዊ አካል ያለው አዳም ነው ። (1968 ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ አንቀጽ 2/ 25/
- 34. ኢ.ኮርዳሻ በማስታወሻ ቁጥር 11 ተጠቅሷል ገጽ 134
- 35. ኢቢድ (ከዚያው) ገጽ 134- 35
- 36. መመሪያ አንቀጽ 3
- 37. የፍትሕ ብሔር ጉዳይ 1325/69
- 38. የፍትሕ ብሔር ጉዳይ 46/73
 በዚህ ጉዳይ ላይ ኮርፖሬሽን የሱፐርባይዘርነት ክፍል ኃላፊ ባዶ ቦታዎች በአስተዳደር ኮሚቴው ውስጥ ባሉ የሥራ አመራር አባላት መዋላት አለበት ብሎ ቢከራከርም እንኳ ፣ ፍርድ ቤቱ ግን የሥራ አመራር አካላት ውስጥ ባዶ ቦታዎች ከተፈጠሩ የሥራ አመራሩንና የሠራተኞች ተወካዮችን የሚያቅፍ የደረጃ እድገት ኮሚቴው አድሚኒስትሬሽን ኮሚቴ ጌንዚህን ባዶ ቦታዎች ለመሙላት ችሎታ አለው ብሎ ወስኗል ።
- 39. ሕልደርጋርድ ዋስትኬ ፣ በፈድራል ሪፐብሊክ ጀርመን የሠራተኛ ማህበራት ተጽዕኖ ፣
- 40. ኮርዳሻ በማስታወሻ ቁጥር 11 ተጠቅሷል ። ገጽ 131 - 132

