



በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ  
ፎርሞሽን መንግሥት  
የሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር



**የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 41/2013**

**1. አውጭው ባለስልጣን**

የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት አዋጅ ቁጥር 568/2000ዓ.ም አንቀጽ 9 ንዑስ አንቀጽ 2 በተሰጠው ሥልጣን መሰረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል።

**2. አጭር ርዕስ**

ይህ መመሪያ “የአካል ጉዳተኞች ሥራ ሥምሪት አፈፃፀም መብት መመሪያ ቁጥር 41/2013” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

**3. ትርጓሜ**

የቃሉ አግባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡

1. “አካል ጉዳተኝነት” ማለት ግለሰቡ በደረሰበት የአካል፣ የአዕምሮ ወይም የሰሜት ሕዋሳት ጉዳት ሳቢያ የዕለት ተዕለት ተግባር እንዳያከናውን ከፍተኛ ገደብ የሚፈጥርና ለረዥም ጊዜ የሚቆይ ጉዳት ነው።
2. “የረዥም ጊዜ ውጤት” ማለት ጉዳቱ ከተከሰተ እስከ 12 ወር መታየት እንደሚቀጥል ሲገመት ወይም ከ12 ወር በላይ የቆየ ወይም በግለሰቡ በተቀረው የሕይወት ዘመኑ አብሮት የሚቆይ ሲሆን ነው።

3. "በተደጋጋሚ የሚከሰት ጉዳት" ማለት ጉዳቱ እንደገና ሊከሰት የሚችል እና በእንቅስቃሴ ላይ ከፍተኛ የመስራት ገደብ የሚፈጥር ሆኖ የማይድን ሲሆን ነው።
4. "አዋጅ" ማለት የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 ዓ.ም ነው።
5. "ከፍተኛ ገደብ" ማለት ጉዳቱ ቀላል ያልሆነ ሆኖ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 5 ንዑስ አንቀጽ 1 የተጠቀሱ መመዘኛዎችን የሚያካትት ነው።
6. "የተለምዶ የዕለት ተዕለት ተግባር" ማለት የማየት፣ የመራመድ፣ የመስማት፣ የመናገር፣ የማሰብ፣ የመተንፈስ፣ የመማር፣ የመሥራት፣ ለራስ እንክብካቤ ማድረግ እና የጉልበት ሥራ መሥራትን ይጨምራል።
7. "የአካል ጉዳተኛ"፣ "ተመጣጣኝ ማመቻቸት"፣ "ያልተመጣጠነ ጫና" ማለት በአዋጁ የተሰጣቸው ትርጉም ይኖራቸዋል።
8. በዚህ መመሪያ ውስጥ በወንድ ጾታ የተደነገገው የሴትንም ጾታ ያካትታል።

#### 4. የመመሪያው ተፈጻሚነት ወሰን

የሚከተሉት ሁኔታዎች ተሟልተው ሲገኙ የዚህ መመሪያ ድንጋጌዎች ተፈጻሚነት ይኖራቸዋል።

1. የቅጥር ግንኙነቱ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 የሚሸፈን ወይም የተሸፈነ፣ ወይም
2. በዚህ መመሪያ አንቀጽ 3 ንዑስ አንቀጽ 1 የተጠቀሰው ተሟልቶ ሲገኝ፣
3. በሚከተሉት ሁኔታዎች ይህ መመሪያ ተፈጻሚነት አይኖረውም፣፣

ሀ. ጉዳቱን በቀላሉ በመቆጣጠር፣ በማስተካከል ወይም በመቀነስ እንቅስቃሴን የመገደብ ባሕሪ የሌለው ከሆነ፣

ለ. ጉዳቱ የተከሰተው በአደንዛኝ እፅ በመጠቀም ወይም በመጠጥ ሱስኝነት ከሆነ፣

ሐ. ጉዳቱ እየተባባሰ ወይም በተደጋጋሚ በመከሰቱ ምክንያት ውጫዊ ምልክት ሳይኖር ወይም የጉዳቱ ደረጃ ሥራውን እንዳያከናውን ከፍተኛ ገደብ ካልፈጠረበት በቀር የዚህ መመሪያ ድንጋጌዎች ተፈጻሚነት አይኖራቸውም።

## 5. ስለ ክፍተኛ ገደብ

- 1 ግለሰቡ ላይ ክፍተኛ የእንቅስቃሴ ገደብ የፈጠረበት ለመሆኑ ለማረጋገጥ የሚከተሉት መሥፈርቶች እንደ መመዘኛ ይወሰዳሉ፤

ሀ. የጉዳቱ ባሕሪና ከባድነት፤

ለ. ጉዳቱ የሚድንበት ወይም ለመዳን የሚወስደው ጊዜ፤

ሐ. ጉዳቱ ያስከተለው ወይም የሚያስከትለው ቋሚ ወይም የረጅም ጊዜ ውጤት፤ እና ግለሰቡ ሊመደብ ለታሰበው ሥራ የሥራውን ቁልፍ ተግባራት ለመፈፀም የመሥራት አቅሙ በክፍተኛ ሁኔታ ሲገደብ ነው።

2. የአካል ወይም የአእምሮ ወይም የስሜት ሕዋሳት ጉዳት መኖሩ፤ በተደጋጋሚ በመከሰቱ ወይም ለረጅም ጊዜ የቆየ መሆኑ ብቻ ጉዳቱን ያስከተለው ውጤት ክፍተኛ ገደብ ፈጥሮበታል አያሰኝም።

## 6. ስለ ተለምዶ የዕለት ተዕለት ተግባር

በግለሰቡ የደረሰው ጉዳት የተለምዶ የዕለት ተዕለት ተግባራት እንዳያከናውን ገደብ ፈጥሮበታል የሚባለው ከሚከተሉት ቢያንስ በአንዱ ላይ ችግር ሲከሰት ነው።

ሀ. በእንቅስቃሴ

ለ. በእጅ ቅልጥፍና

ሐ. በአካላዊ ቅንጅት

መ. ራስን ከመግታት

ሠ. ዕቃ የማንሳት ወይም የማንቀሳቀስ

ረ. በመናገር፣ በመስማት ወይም በማየት

ሰ. በማስታወስ ወይም በአንድ ነገር ላይ ትኩረት የመስጠት፣ የመማር ወይም የመገንዘብ፣ ወይም

ሸ. አካላዊ አደጋ የሚያስከትሉ ሁኔታዎችን መገንዘብ አለመቻል።

**7. ስለተመጣጣኝ ማመቻቸት**

1. የተመጣጣኝ ማመቻቸት ዓላማዎች የሚከተሉት ናቸው፡

ሀ. በምልመላና መረጣ ሂደት ወቅት የእኩል ዕድል ተጠቃሚነትን ለማረጋገጥ፣

ለ. ብቃት ያለው አካል ጉዳተኛ የሥራውን ቁልፍ ተግባር እንዲያከናውን ለማስቻል፣ እና

ሐ. አካል ጉዳተኛ የሆነ ሠራተኛ በአዋጅ ቁጥር 377/96 የሚያስገኘውን መብትና ጥቅም ለማስጠበቅ ።

2. ተመጣጣኝ ማመቻቸት ለማድረግ የሚከተሉት እርምጃዎች መወሰድ ይኖርባቸዋል።

ሀ. ከስራው ጋር በተያያዘ ያለውን ገደብ ለመለየት፣ ችግሩን እንዴት መፍታት እንደሚቻል ለመወሰንና ስለሚያስፈልገው የተመጣጠነ ማመቻቸት የሚሰጠውን የመፍትሄ ሃሳብ ለማግኘት አሠሪው አካል ጉዳተኛውን የማማከር

ለ. የተለያዩ የተመጣጠነ ማመቻቸት ለማድረግ የሚያስችሉ ሁኔታዎችን በመለየትና በማጣራት ቅድሚያ ለአካል ጉዳተኛው ምርጫ በመስጠት ውጤታማ የሚሆነውን የተመጣጠነ ማመቻቸት በመምረጥ ተግባራዊ ማድረግ

ሐ. የተመረጠው ተመጣጣኝ ማመቻቸት በተግባር ሲውል የተፈለገውን ውጤት ስለማስገኘቱ ክትትል ማድረግ

8. ተመጣጣኝ ማመቻቸት የማይመለከቱ ሁኔታዎች ተመጣጣኝ ማመቻቸት የሚከተሉትን አይመለከትም

1. የሥራ መደቡን መሠረታዊ ወይም ዋና ተግባራት የሚቃረን ሲሆን
2. የምርቱን ደረጃ መጠን ወይም ጥራት እንዲቀንስ የሚያደርግ ሲሆን
3. ለግል እንቅስቃሴ አካላዊ ድጋፍ የሚመለከት ሲሆን

### 9. ያልተመጣጠነ ጫና

ያልተመጣጠነ ጫና የሚከተሉትን አያጠቃልልም

1. በአካል ጉዳተኞች የመሰራት ችሎታ ላይ ከሌሎች ሠራተኞች ወይም ደንበኞች ጥርጣሬ ወይም ፍራቻ መኖር፤
2. የሚደረገው ተመጣጣኝ ማመቻቸት በሌሎች ሠራተኞች ላይ የሞራል ተጽዕኖ የሚፈጥር መሆን፤
3. አሠሪው የተከራየውን ወይም ባለቤትነቱ የሌላ ወገን የሆነ ንብረት ላይ ለሚደረጉ ማሻሻያዎች አስፈላጊውን የፈቃድ ሁኔታ በማመቻቸት ተመጣጣኝ ማመቻቸት አለማድረግ፤ ወይም
4. በአንድ ወቅት በአንድ አሠሪ ሊደረግ ለታሰበ ተመጣጣኝ ማመቻቸት ያልተመጣጠነ ጫና ፈጥሯል መባሉ በሌላ ጊዜ ለዚህ ወይም ለሌላ አሠሪ ይኸው ያልተመጣጠነ ጫና ፈጥሯል ሊባል አይችልም።

### 10. ስለ ምልመላና መረጣ፤

1. አካል ጉዳተኛ አመልካች የተመጣጠነ ማመቻቸት ተደርጎለት ወይም ሳይደረግለት ሥራውን እንዲያከናውን ለማስቻል

ሀ. የሥራ መደቡ ቁልፍ ተግባራት እና ቁልፍ ተግባራት ያልሆኑት መለየት አለባቸው

ለ. አካል ጉዳተኛ አመልካች ቁልፍ ተግባሮችን የተመጣጠነ ማመቻቸት ተደርጎለት ወይም ሳይደረግለት ማከናወን አለበት



## 2. ቁልፍ ተግባራት መለየት

የሥራ መደቡን ቁልፍ ተግባራት ለመለየትና ለመወሰን ከዚህ የሚከተሉትን እርምጃዎች መወሰድ አለባቸው

ሀ. አሠሪው የሥራ መደቡ ቁልፍ ተግባራት ለይቶ የመያዝ

ለ. የሥራ መደቡ የሥራ ዝርዝር መግለጫን የመገምገም

ሐ. በሥራ መደቡ ላይ ልምድ ያላቸውን ሠራተኞች አስተያየት የመሰብሰብ

መ. ተግባሩ ባይከናወን ሊያስከትለው የሚችለው አሉታዊ ውጤት የማጤን

ሠ. ሥራው የሚጠይቀውን የአካል፣ የእእምሮ እና የስሜት ሁኔታዎች የሥራ ማሳሪያዎችና ሥራው ስለሚከናወንበት ሁኔታ መለየትና መግለጽ

## 3. ክፍት የሥራ ማስታወቂያ

ሀ. የሥራ መደቡን ቁልፍ ተግባራት፣ ለሥራ መደቡ የሚፈልገውን ዕውቀት፣ ክህሎትና ሌሎች ተፈላጊ ችሎታዎች መያዝ አለበት

ለ. የሥራ መደቡ የስራ ጠባይ ከሚጠይቀው ውጭ ሌላ ተፈላጊ ችሎታ ወይንም መስፈርት መገለጽ የለበትም፤

ሐ. አካል ጉዳተኞች ይበረታታሉ ማለት ይቻላል፤

መ. ለአካል ጉዳተኛው ተደራሽ መደረግ አለበት።

4. የሥራ መጠየቂያ ቅጽ

- ሀ. አመልካቹ የክፍት ስራ መደቡ ቁልፍ ተግባራትን ለማከናወን ያለውን ችሎታ መለየት ላይ ትኩረት መስጠት አለበት።
- ለ. ቅጹ ለአካል ጉዳተኛው ሊደረግ ስለሚገባ የተመጣጠነ ማመቻቸት ጥያቄ መያዝ አለበት።
- ሐ. ለአካል ጉዳተኞች በሚያመች መልኩ እንዲዘጋጁ ጥረት መደረግ አለበት።

5. ለቅጥር በወጣ ማስታወቂያ ለክፍት ሥራ መደቡ የሚጠይቀውን ተፈላጊ ችሎታ ያሟላ አካል ጉዳተኛ ማጣሪያ ምርጫ ውስጥ ሳይገባ ወደ ፈተና እንዲቀርብ መደረግ አለበት።

6. አሠሪው

- ሀ. ለአካል ጉዳተኞች እና ለጉዳት አልባ አመልካቾች ተመሳሳይ የምርጫ መስፈርት መጠቀም አለበት፤
- ለ. የምርጫ ሂደቱን መዝግቦ መያዝ አለበት፤

7. የመምረጫ ፈተና

- ሀ. የመምረጫ ፈተናዎች በነባራዊ ሁኔታ ላይ የተመሰረተና ከአሉታዊ አስተሳሰብ የፀዳ መሆን አለበት
- ለ. ፈተናው አመልካቹ የክፍት ስራ መደቡን ቁልፍ ተግባራት የማከናወን ችሎታ ላይ ትኩረት መስጠት አለበት
- ሐ. ፈተና የሚሰጥበት ቦታ ለሁሉም አመልካቾች ተደራሽ መሆን አለበት

8. ምርጫን ማጠናቀቅ

ሀ. የተመጣጣኝ ማመቻቸት ተደርጎለት ወይንም ሳይደረግለት የሰራ መደቡን ቁልፍ ተግባራት ማከናወን የሚችል በውድድር ብልጫ ያገኘ አካል ጉዳተኛ መቀጠር ይኖርበታል፤

ለ. አካል ጉዳተኛው ለቅጥር ወይም ለደረጃ እድገት ተመዝግቦ ሲወዳደር አጠቃላይ አማካኝ ውጤታቸው አንደኛ ከወጣው አዎንታዊ ድጋፍ ከማይደረግለት ዕጩ ጋር ሲነጻጸር ከ 3% ካልበለጠ ለአካል ጉዳተኛው መመረጥ ቅድሚያ ይሰጣል። ሁለቱም አካል ጉዳተኞች ከሆኑ ቅድሚያ ለሴት አካል ጉዳተኛ ይሰጣል። ሁለቱም አካል ጉዳተኞች ወንዶች ወይም ሴቶች ከሆኑ የመምረጥ ኃላፊነት ለአሠራው ይሰጣል፤

9. አካል ጉዳተኛው ሰራተኛ

ሀ. በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/96 መሠረት የሥራ ውል ሊያሟላ የሚገባውን መሥሪያቸው መያዝ ይኖርበታል።

ለ. የሚመደብበት የሥራ ቦታ ከሌሎች ጉዳት አልባ ሠራተኞች ያነሰ የሥራ ሁኔታ መሆን የለበትም።

10. የማሰልጠንና የማስተዋወቅ ሂደት

ሀ. የሚሰጠው የማስተዋወቅ እና ስልጠና ፕሮግራም ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽ፤ የአካል ጉዳተኛውን ሁኔታ ያገናዘበና ተመጣጣኝ ማመቻቸት እርምጃዎች የያዘ መሆን አለበት።

ለ.. አሰሪው የማስተዋወቅና የስልጠና ፕሮግራሙ ስለ አካል ጉዳተኞች መብት ግንዛቤ ማስጨበጫ ማካተት አለበት፤

ሐ. ለሥልጠና ተሳታፊ ለመምረጥ በሚደረግ ውድድር አሠሪው ለአካል ጉዳተኛውና ለጉዳት አልባው ተመሳሳይ የምርጫ መስፈርት መጠቀም አለበት። የምርጫው አፈጻጸም በዚህ መመሪያ አንቀጽ 8/ለ/ በተመለከተው መሰረተ ሀሳብ መሰረት ተፈጻሚ ይሆናል።

መ. የስልጠና ቦታዎች፣ መሳሪያዎች እና ማንዋሎች ለአካል ጉዳተኛው ተደራሽ መሆን አለባቸው።

### 11. በሥራ ስለማቆየት

ሀ. አሰሪው በስራ ላይ ጉዳት የደረሰበትን አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ በማነጋገር ተመሳሳይ ደረጃ ወደ አለው የስራ መደብ ላይ እንዲመደብ ማድረግ አለበት፤

ለ. ተመሳሳይ ደረጃ ያለው ሥራ መደብ ከታጣና አካል ጉዳተኛው ሠራተኛ ዝቅ ባለ ደረጃ ለመስራት ፍቃደኛ ከሆነ ዝቅ ባለው የስራ መደብ ላይ እንዲመደብ ያደርጋል፤

ሐ. በዚህ ንፁህ አንቀጽ በፊደል ተራ "ለ" መሠረት የሚመደብ አካል ጉዳተኛ ደመወዝና ሌሎች መብቶቹ አይቀንሱበትም፤

## 12. የተከለከሉ ድርጊቶች

1. የሚከተሉት የተከለከሉ ድርጊቶች ናቸው

ሀ. አካል ጉዳተኛውን ከአካል ጉዳቱ የተነሳ ክሌሎች አመልካቾች በእነሰ ሁኔታ ማስተናገድ፤

ለ. በአካል ጉዳተኞች ላይ ምልመላና መረጣ ወቅት ልዩነት ማድረግ፤

ሐ. ለአካል ጉዳተኛው አመቺ ሁኔታ መፍጠር እየተቻለ አለመፍጠር፤

2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከቱት እንደተጠበቁ ሆነው አካል ጉዳተኛው አመልካች የክፍት ሥራ መደቡን ቁልፍ ተግባራት ማከናወን ባለመቻሉ ሳይመረጥ ቢቀር እንደክልከላ አይቆጠርም።

## 13. ስለ ተቆጣጣሪ

በአዋጁና በዚህ መመሪያ የተመለከቱ ድንጋጌዎች ሲጣሉ በአዋጁ አንቀጽ 10 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት አግባብ ያለውን አካል ወክሎ ክስ የመመስረት ሥልጣን ያለው በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 186 መሰረት ሥልጣን የተሰጠው የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ ነው።

## 14. ክስ ስለማቅረብ

በአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መብት አዋጅ ቁጥር 568/2000 እና በዚህ መመሪያ ላይ በተደነገጉ መብቶች ላይ የሚነሱ ክርክሮች በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/96 እንደተሻሻለ ሥልጣን ላለው ፍ/ቤት ይቀርባል።

15. ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ሕጎች

ከዚህ መመሪያ ጋር የሚቃረኑ ማናቸውም መመሪያዎች ወይም የአሰራር ልምዶች በዚህ መመሪያ በተመለከቱት ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖራቸውም።

16. መመሪያው ስለሚፀናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ ከሚያዝያ 10 ቀን 2003 ዓ.ም ጀምሮ የፀና ይሆናል።

አዲስ አበባ ሚያዝያ 10 ቀን 2003 ዓ.ም

አብዱልፈታህ አብዱላሂ  
የፌዴራል ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ  
ሚኒስቴር ሚኒስትር