በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ
ሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር

የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የሙያ ስነ-ምግባር መመሪያ

ቁጥር 649/2013

ሰኔ 2007

አዲስ አበባ

1. መግቢያ

ሙስና ባደጉም ባላደጉም አገሮች ተንሠራፍቶ የሚገኝ ፀረ-እድገትና ሰላም ነው፡፡ ሙስና በአንድ አገር ውስጥ የሚገኙ ማናቸውም የህብረተሰብ ክፍሎች የሚጉዳ ችግር ነው፡፡ ያደጉ አገሮች (Developed Countries) የከፋ ችግር ሣያስከትል መቆጣጠር ቢችሉም በማደግ ላይ ያሉ ድሀ አገሮች ግን ህልውናቸውም ጭምር እየተፈታተነ ይገኛል፡፡ ሙስና በመንግስት ተቋማት ብቻ ሣይወሰን በግል ተቋማትም ተንሰራፍቶ የሚገኝ የሀብት ክፍፍልን በእጅጉ የሚጉዳ፣ የእኩልነት መርህን ጥያቄ ውስጥ የሚያስገባ የዘመኑ በሽታ ነው፡፡ ጥናቶች እንደሚያሣዩት ሙስና በመንግስት የፖለቲካ ሹመኞች፣ በሀኪሞች፣ በግሙሩክ ሠራተኞች፣ በመንግስት ካምፓኒ ማናጀሮች፣ በፖሊስ፣ በግል ድርጅት ባለሀብቶች፣ በከተማ ማዘጋጀ ቤት ሠራተኞች፣ በዳኞች፣ በአስተማሪዎች፣ በተለያዩ ማህበራት አመራሮች ...ወዘተ የህብረተሰብ ክፍሎች እየተፈፀመ ያለ ሰፊ የህብረተሰብ ክፍል ሽፋን ያለው ነው፡፡

ከዚህ በመነሳት የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ከሙያ ስነ-ምግባር ባህርይ ውጭ (Non-ethical behaviour) ከሁኑት እንዱ የሆነው ለሙስና ሊጋለጡ ይችላሉ ወይ ብለን ሰንጠየቅ አዎ የሚል መልስ እናገኛለን፡፡ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ዋና ተግባራቸው አግባብ ያላቸው አሠሪና ሠራተኛን የተመለከቱ ህጐች (በሙያ ደህንነትና ጤንነት እንዲሁም የመሠረታዊ የስራ ሁኔታዎች) በስራ ላይ መዋላቸውን የማረጋገጥና የመቆጣጠር ነው፡፡ ይህንን ሰፊ ተግባር ሲያከናውኑ በተለይ በአሠሪ ላይ የተለያዩ አስገዳጅ ትዕዛዞችን (Notices) እና ውሳኔዎች የማስተላለፍና ጉዳዩን ወደ ፍርድ ቤት በማቅረብ አጥፊውን የማስቀጣት ተግባራትን ያከናውናሉ፡፡ በተጨማሪም በድርጅቶች ቁጥጥር ሲያከናውኑ አስፈላጊ መረጃዎችን ለማግኘት የተለያዩ የድርጅት ሰነዶችን የማየትና የመቅዳት ፣ ፎቶ ግራፍ የማንሣት ፣ አሠሪዎችና ሠራተኞች በግል ወይም በጋራ የማነጋገር...ወዘተ ተግባራትን ያከናውናል፡፡ በዚህም መሠረት የድርጅቱ ሚስጥራዊ መረጃዎችን በስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ እጅ ይገባሉ ማለት ነው፡፡

ከላይ እንደተጠቀሰው አሰሪዎች ከሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የሚተላለፉ መመርያዎች ለመፈጸም ወይም ለሟሟላት የግድ ወጪ ማውጣት ስለማይቀርባቸው ወጪያቸውን ለመቀነስ እንዲሁም ከቅጣት ለመዳን የተወሰኑ አሰሪዎች የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎችን በጥቅም ሊደልሉ ይችላሉ፡፡ በሌላ በኩል በአሁኑ ሰዓት መረጃ ማለት ትልቅ ሀብት ነው፡፡ አንድ ካምፓኒ ወይም ድርጅት ሌላኛውን ጥሉ ለማለፍ የካምፓኒውን ሚስጢራዊ መረጃ እንደምንም ብሎ በማግኘት ለዚሁ አላማ ለማዋል መፈለጉ አይቀርም፡፡ ይህንን መረጃ ከየት አገኛለሁ ብሎ ሲያስብ ደግሞ የመረጃው ምንጭ ሊሆኑ ከሚችሉ አንዱ የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ናቸው፡፡ ስለዚህ ይህንን የመረጃ ፍላጐቱ ለሟሟላት ከስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎቹ አሁንም በድጋሚ በጥቅም መደራደር ሊኖር ይችላል፡፡

ከላይ የተጠቀሱት እና ሌሎች ፍላጎቶች (Conflict of interest) ለማስጠበቅ በአሠሪና በስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ መካከል በሚከተሉት መንገዶች ሙስና ሊፈጸሙ ይችላሉ፡፡

- አሠሪው እንዳይከሰስ፣ እንዳይቀጣ፥ ወጪዎችን እንዳያወጣ በቀጥታለስራሁኔታተቆጣጣሪውገንዘብበማስጠት፣
- የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው ወደ ስራ ቦታ ለቁጥጥር ስሄድ ድርጅቱ ከሚያመርታቸውነገሮች በነጻ እንዲወስድበማድረግ፣
- የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው ከአሠሪው በብድር ቁስ ነገር ወይም ጥሬ-ገንዘብ እንዲወስድ ማድረግና በኋላ ግን ብድሩን እንዳይከፍል ሁኔታዎች በማመቻቸት፣ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ ወብ ሌሎች ተፎካካሪ ድርጅቶች ላይ የተለያዩ ፍትሓዊ ያልሆኑ እና ጎጂ መመርያዎች እንዲያስተላልፍ
- በጥቅማጥቅሞች መደለልን የማስሉትን ይገኙበታል፡፡

እነዚህ ከላይ የተጠቀሱት ሙያን ተገን በማድረግ የሚፈጸሙ ኢ-ስነምግባራዊ ድርጊቶች በአገልግሎት አሠጣጡና በአጠቃላይ በማህበረሰቡ የሚያስከትሉት ተጽእኖዎች እጅግ ከባድ መሆናቸው ግልጽ ነው፡፡ ስለሆነም ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በተሰጠው ተግባርና ሓላፊነት መሰረት ለህብረተሰቡ የሚሰጠውን አገልግሎት ተአማኒነት፣ ታማኝነት፣ ፍትሓዊነት፣ ግልጽኝነትና ተጠያቂነት የሰፈነበት እንዲሆን በማድረግ የተገልጋዩን እርካታ ለማሳደግ ይችል ዘንድ ይህንን የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የሙያ ስነ-ምግባር መመሪያ አውጥቷል፡፡

2. የመመርያው አላማዎች

የመመርያው ዋና ዋና አላማዎች.....

የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የአገልግሎቱ ተጠቃሚ የሆኑትን አሰሪዎች፣ ሰራተኞች እና ሌሎችን በመልካም ስነ-ምግባር እንዲያገለግሉ ለማስቻል፣

- በአገልግሎቱ አሰጣጥ (የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች፣አስተባባሪዎችና ሓላፊዎች ዘንድ) የግልጽነት፣የተጠያቂነትና የፍትሓዊነት አሰራር ስርአት እንዲጎለብት ለማስቻል፣
- አገልግሎቱ የሚሰጡባለሙያዎች ሙያቸውን ተገን በማድረግ ማናቸውምዓይነት የስነ-ምግባር ጥሰት እንዳይፈጽሙለመከላከልና ፈጽመው ከተገኙም ቀልጣፋ የእርምት እርምጃ ለመውሰድ እንዲያስችል
- በሙያ ስነ-ምግባር የታነጹ ባለሙያዎች እና ሓላፊዎች በማፍራት በስራ ቦታዎች ሰላማዊ የእንዱስትሪ ግንኙነት እንዲሰፍን ማስቻልንናቸው፡፡

3. የሙያ ስነ-ምግባር መሪ መርሆዎች (Guiding Principles)

- በማንኛውምቦታእና ጊዜ የላቀ የሙያ ደረጃ እና የስነ-ምግባር መርሆዎች ተከትሎመስራት፣

- ለተገልጋዮች ያለምንምአድሎአ ቀልጣፋና ፍትሓዊ አገልግሎት መስጠት፣

- የሠራተኛው ደህንነትና ጤንነት እንዲጠበቅ፣ የስራ ቦታዎች ምቹ እንደሆኑ (Decent work conditions) የላቀ ጥረት ማድረግ፣

- የሙያነጻነትንየሚሸረሽሩ ኢ-ስነምግባራዊተጽእኖዎችበቁርጠኝነትመታገል፣

- ሙያዊ ብቃትን በቀጣይነትና በሚያቋርጥ ሁኔታ ለማሳደግ (Sustainable Professional skillity and Capacity Building) ሁሌምመትጋት፣

4. የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ተግባራትና ግዴታዎች (Duties and responsibilities)

- በአሰሪና ሰራተኛጉዳይአዋጅቁጥር377/96ዓ.ም.አንቀጽ177-182 በተደነገገው መሰረት ቀልጣፋና ፍትሃዊ የስራ ሁኔታዎች ቁጥጥር አገልግሎት መስጠት፣

- የአገልግሎቱ ተጠቃሚዎች ወይም ባለጉዳዮችን የዘር፣ የጾታ፣ የቋንቋ፣ የሐይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት ወይምሌሎች የተሳሰተ ሁኔታዎች መሰረት አድርጎ ውሳኔ አለመስጠ፣

- የስራ ሁኔታዎች ቁጥጥር መሠረታዊ አላማዎች የሆኑትን የሠራተኛው ደህንነትና ጤንነት ማጠበቅ፣ ምቹ የስራ ቦታ በመፍጠር የኢንዱስትሪ ሰላምን ማስፈን እንዲሁም ምርትና ምርታማነት ማሳደግ ለማስካት በትጋትና በፍጹምታማኝነት ማስራት፣

- የግል እወቀትና ልምድን በቅንነትና በሐቀኝነት በማጠቀምእንዲሁም የስራ ባልደረቦችና ሓላፊዎችን በማማከር ውሳኔዎችን በተጨባጭና በነጻነት መወሰን፣

5. የስነ-ምግባር ባህርይ መርሆዎች/Principles of Ethical behaviors/ማኝቸውንም ዓይነት ማትና ከሚጸምራስህን መቆጠበ፣

የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት አሰጣጥና የሙያ ስነ-ምግባር የሚጻረር ተግባር የሚፈጽሙ የስራ ሁኔታ ቁጥጥር ባለሙያዎች፣ሐላፊዎች ወይም ሌሎች አካሎች

አስፈላጊውን እርምጃ እንዲወስድባቸው ለሚመለከተው አካል ማሳወቅ፣ ሚጋለጥ፣ ማታገል፣

የግል ዕውቀትን፣ ኃላፊነትን እንዲሁም ሙያን የህዝብ ፍላጎትን ለማሟላት፣ በደንበኞች እና በስራ ባልደረቦች ላይ አግባብ ያልሆነ ጉዳት ለማድረስና በአጠቃላይ የስራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት ለመጉዳት አለማጠቀም፡

ባለሙያ /ሀላፊ በስራ ምክንያት ያገኘውን ሚስጥራዊ ሰነድ፣ የንግድ ወይም የሌሎች የስራ ክፍሎችን ምስጢር በስራው ላይ እያለ እና ስራው ከለቀቀ በኋላ ለማንኛውም ሰው ወይም ተቋም አሳልፎ አለማስጠት ወይም በምስጢር ማያዝ፣

ባለሙያ/ሀላፊ በአሰሪ ወይም በሌላ አካል አግባብ ያላቸው አሰሪና ሰራተኛ የተመለከቱ ህጎች ሰለመተላለፍ ከሠራተኛው አቤቱታ ሲደርሳቸው አቤቱታው ከየት እንደደረሳቸው ከሚመለከተው የሚ/ር መ/ቤቱ ኃላፊ በስተቀር ለሌላ ሰው ወይም አካል አለመግለጽ፣

ከደንበኞችና ከኃላፊዎች የሚደርሱ አግባብ የሌላቸው ተጽእኖዎች (የሙያ ነጻነትን የሚጋፉ) ለማስቀም እንዲሁም ተገቢውን ቅጣት እንዲያገኙ ማታገል፣

ለስራ የተሰጡ ግብአቶች (ገንዘብ፣ ማኪና፣ የቴክኒክ መሣሪያዎች...ወዘተ) በአግባቡ ለስራ ብቻ ማዋል ወይም ማጠቀም፡ ፡

6.የሙያ ስነ -ምግባር መርሆዎች ትግበራ ስምምነት

ሚስጥራዊነት ሙያን ማስከበርና ከሚጻምሩ ስህንመቆጠበ፣

እኔ አቶ/ሮ...የስራ ሁኔታዎች ቁጥጥር ባለሙያ/አገልግሎት ሰጪ ባልደረባ የሁንኩት ከዚህ በላይ የቀረቡትን የሙያ የስነ-ምግባር መርሆዎችን በቅንነትና በታማኝነት ለመተግበር ከልብ በመቀበል ቃል የገባሁ መሆኔን በፊርማዬ አረጋግጣለሁ፡፡

ፊርማ……………………………

ቀን ………………………………..

አድራሻ/Address የሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ቂርቆስ ክፍለ-ከተማወረዳ 8 ካዛንቺስ ተብሎ በሚጠራው አካባቢ ይገኛል፡፡

The Ministry of Labour and Social Affairs is located in Kirkos sub-city Wereda 8, kazanchis
251-551-70-80/251-76-15/251-551-52-49
Fax 251-551-83-96/251-55012/20/251-53-16
E-mall;molsacomp@ethionet.et

Website;//www.molsa.gov.et
P.O.Box. 2056
Addis Ababa, Ethiopia.

Designby፡ Asegedech0911168853