

ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ

FEDERAL NEGARIT GAZETA

OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

አሥራኦራተኛ ዓመት ቁጥር ፳
አዲስ አበባ መጋቢት ፲፮ ቀን ፪ሺህ ዓ.ም

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

14th Year No 20
ADDIS ABABA 25th March, 2008

ማውጫ

አዋጅ ቁጥር ፭፻፳፭/፪ሺህ ዓ.ም

የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ.....
ገጽ ፬ሺ፳፯

CONTENTS

Proclamation No. 568/2008

Right to Employment of Persons with Disability
ProclamationPage 4027

አዋጅ ቁጥር ፭፻፳፭/፪ሺህ

ስለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መብት የወጣ አዋጅ

በማህበረሰቡ ዘንድ ሥር ሰዶ የቆየው ስለአካል ጉዳተኝነት ያለው የተሳሳተ ግንዛቤ በአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት ላይ የራሱን አሉታዊ ተጽእኖ ያሳደረ መሆኑን በመረዳት፤

በሥራ ላይ የቆየው የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መብት አዋጅ ለአካል ጉዳተኞች የተወሰኑ የሥራ መደቦች እንዲለዩ መደንገጉ አካል ጉዳተኞች በችሎታቸው ተወዳድረው መሥራት የማይችሉ አድርጎ የሚቆጥር፤ ምቹ የሥራ ሁኔታ የማይፈጥር እና ተገቢውን የሕግ ክልል የማይሰጥ ሆኖ በመገኘቱ፤

አገሪቱ ከምትከተለው እኩል የሥራ ዕድል መርህ ጋር የሚጣጣም፤ ለአካል ጉዳተኞች ምቹ የሥራ ሁኔታ የሚፈጥርና በሥራ ሥምሪት የሚደርስባቸውን መድልዎ በፍርድ መድረኮች በቀላሉ ለማስረዳት የሚያስችል አሠራር የሚዘረጋ አዲስ ሕግ ማውጣት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ መንግሥት አንቀጽ ፶፭ /፩/ እና /፫/ መሠረት የሚከተለው ታውጇል።

PROCLAMATION NO. 568/2008

A PROCLAMATION TO PROVIDE FOR THE RIGHT TO EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITY

WHEREAS, the negative perception of persons' disablement in society is deep rooted that, it has adversely affected the right of persons with disability to employment;

WHEREAS, the existing legislation on the right of disabled persons to employment created, by providing for reservation of vacancies for disabled persons, an image whereby people with disabilities to be considered as incapable of performing jobs based on merit and failed to guarantee their right to reasonable accommodation and to provide for proper protection;

WHEREAS, it has become necessary to enact a new law that complies with the countries policy of equal employment opportunity, provides reasonable accommodation for people with disabilities to employment and lays down simple procedural rule that enable them to prove before any judicial organ discriminations encountered in employment;

NOW, THEREFORE, in accordance with Article 55 (1) and (3) of the Constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia, it is hereby proclaimed as follows:

፪. አጭር ርዕስ

ይህ አዋጅ «የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምራት መብት አዋጅ ቁጥር ፭፻፷፰/፪ሺሀ» ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

፩. ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ አዋጅ ውስጥ

፩/ “የአካል ጉዳተኛ” ማለት በደረሰበት የአካል፣ የአእምሮ ወይም የስሜት ሕዋሳት ጉዳት ተከትሎ የሚመጣ የኢኮኖሚያዊ፣ የማህበራዊ ወይም የባህላዊ መድሎ ሳቢያ በሥራ ሥምራት የእኩል ዕዳል ተጠቃሚ ያልሆነ ሰው ነው፤

፪/ “የሥራ ሥምራት” ማለት ቅጥር፣ ዕድገት፣ ሥልጠና፣ ዝውውርና ሌሎች የሥራ ሁኔታዎችን ጨምሮ በማንኛውም የአካል ጉዳተኛና በአሠሪ መካከል በሥራ ምክንያት የሚፈጠር ግንኙነት ነው፤

፫/ “አሠሪ” ማለት ማንኛውም የፌዴራል ወይም የክልል መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ የሚተዳደር ማንኛውም ድርጅት ነው፤

፬/ “መድልዎ” ማለት የሥራ ዕድልን በሚመለከት በአካል ጉዳት ላይ ተመስርቶ የሚደረግ ልዩነት ሲሆን ከሥራው ፀባይ የተነሳ ወይም ለአካል ጉዳተኛው አወንታዊ ድጋፍ ለማድረግ ሲባል የሚደረጉ አሠራሮችን አይጨምርም፤

፭/ “ተመጣጣኝ ማመቻቸት” ማለት የአካል ጉዳተኛ ሠራተኛን የሥራ ሁኔታ ለማመቻቸት ሲባል በመሥሪያ መሣሪያዎች፣ በሥራ ይዘት መዘርዘር፣ በሥራ ሰዓት፣ በሥራ አደረጃጀትና የሥራ አካባቢ ላይ የሚደረግ ለውጥ ወይም ማስተካከያ ነው፤

፮/ “ያልተመጣጠነ ጫና” ማለት ለአካል ጉዳተኛ ምቹ የሥራ ሁኔታ ለመፍጠር ሲባል ከሚወሰደው የማስተካከያ እርምጃ ባሕርይ፣ ከድርጅቱ ስፋት ወይም ከአጠቃላይ ሠራተኞች ብዛትና ስብጥር አንፃር ሲመዘዝን በአሠሪው ላይ ከፍተኛ የአሠራር ችግር ወይም የወጭ ጫና የሚያስከትል እርምጃ ነው፤

1. Short Title

This Proclamation may be cited as the “Right to Employment of Persons With Disability Proclamation No. 568/2008”.

2. Definitions

In this Proclamation, unless the context requires otherwise:

1/ “Person with disability” means an individual whose equal employment opportunity is reduced as a result of his physical, mental or sensory impairments in relation with social, economic and cultural discrimination ;

2/ “Employment” means a relationship that exists between any person with disability and an employer, which includes recruitment, promotion, training, transfer and other conditions of work;

3/ “Employer” means any federal or regional government office or an undertaking governed by the Labor Proclamation;

4/ “Discrimination” means to accord different treatment in employment opportunity as a result of disability; provided, however, that any inherent requirement of the job or measures of affirmative actions may not be considered as discrimination;

5/ “Reasonable accommodation” means an adjustment or accommodation with respect to equipment at the work place, requirement of the job, working hours, structure of the business and working environment with a view to accommodate persons with disabilities to employment;

6/ “Undue burden” means an action that entails considerable difficulty or expense on the employer in accommodating persons with disabilities when considered in light of the nature and cost of the adjustments, the size and structure of the business, the cost of its operations and the number and composition of its employees;

፯/ “ፍርድ ቤት” ማለት እንደአግባቡ የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ወይም የክልል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ወይም የፌዴራል ወይም የክልል የሲቪል ሰርቪስ የአስተዳደር ፍርድ ቤት ነው፤

፰/ “የሥራው ፀባይ የማይፈቅድ” ማለት ተፈላጊውን ችሎታ የሚያሟላ የአካል ጉዳተኛ ተመጣጣኝ ማመቻቸት ተደርጎለትም ቢሆን ሊያከናውነው የማይችል ሥራን ያመለክታል፤

፱/ በዚህ አዋጅ ውስጥ በወንድ ጾታ የተደነገገው የሴትንም ጾታ ያካትታል።

፫. የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ አዋጅ በማንኛውም ሥራ ፈላጊ አካል ጉዳተኛ ወይም አካል ጉዳተኛ ሠራተኛና በአሰሪ መካከል በሚኖር የሥራ ስምሪት ግንኙነት ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

፬. የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ሥምሪት መብት ስለመጠበቅ

፩/ የሥራው ጠባይ የማይፈቅድ ካልሆነ በስተቀር የተፈላጊ ችሎታ መመዘኛዎችን አሟልቶ የተገኘና በውድድር ውጤቱ ብልጫ ነጥብ ያገኘ ማንኛውም የአካል ጉዳተኛ በምንም ዓይነት መልኩ መድልዎ ሳይደረግበት፤

ሀ/ በማንኛውም መሥሪያ ቤት ወይም ድርጅት ውስጥ የሚገኝ ክፍት የሥራ ቦታን በቅጥር፣ በዕድገት፣ በድልድል ወይም በዝውውር ለመያዝ፣ ወይም

ለ/ በአገር ውስጥም ሆነ በውጭ አገር በሚሰጥ የሥልጠና ፕሮግራም ለመሳተፍ፣ መብት አለው።

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ላይ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የተፈላጊ ችሎታ መመዘኛዎችን አሟልቶ የተገኘና ለውድድር ውጤት እኩል ወይም ተቀራራቢ ነጥብ ያገኘ ማንኛውም የአካል ጉዳተኛ በምንም ዓይነት መልኩ መድልዎ ሳይደረግበት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩/ሀ/ እና /ለ/ ለተመለከቱት መብቶች ቅድሚያ ይሰጣል።

፫/ በሥራው ጠባይ አስገዳጅነት ካልሆነ በስተቀር ማንኛውም የመወዳደሪያ መሥራርት በተወዳዳሪው ላይ ያለውን ጉዳት የሚመለከት መሆን የለበትም።

7/ “Court” means the Federal First Instance Court or regional High Court or federal or regional civil service administrative tribunal;

8/ “Unless the nature of the work dictates” means a job that could not be performed by a qualified person with disabilities even if reasonable accommodation is provided.

9/ provisions of this Proclamation set out in the masculine gender shall also apply to the feminine gender.

3. Scope of Application

This Proclamation shall be applicable to the Employment relationship between a qualified worker or job-seeker with disability and an employer.

4. Protection of the Right of Persons with Disability to Employment

1/ Unless the nature of the work dictates otherwise, a person with disability having the necessary qualification and scored more to that of other candidates shall have the right with out any discrimination:

a) to occupy a vacant post in any office or undertaking through recruitment, promotion, placement or transfer procedures; or

b) to participate in a training programme to be conducted either locally or abroad.

2/ Subject to the provision of Sub-Article (1) of this Article, where a person with disability acquires the necessary qualification and having equal or close score to that of other candidates, preference shall be given to the conditions provided for in Sub-Article 1 (a) and (b) of this Article.

3/ No selection criteria shall refer to disabilities of a candidate unless the nature of the work dictates otherwise.