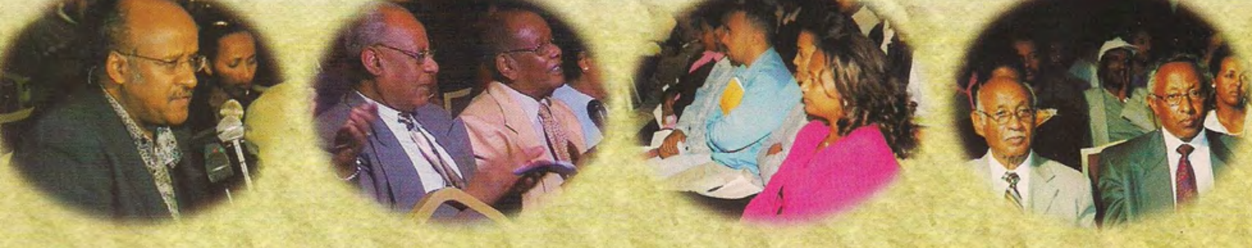
ከድኅነት ወደ ልማት፡- ዕውቀትን ለትውልድ ማስተላለፍ
3ኛ ዙር ተከታታይ ዕትም፣ ቁጥር 4

አቶ በትሩ አድማሴ

የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን ምሥረታና ዕድገት እስከ 1966 ዓ/ም

የማኅበራዊ ጥናት መድረክ (ማጥመ)



ከድህነት ወደ ልማት፡- ዕውቀትን ለትውልድ ማስተላለፍ
3ኛ ዙር፡ ተከታታይ ዕትም፣ ቁጥር 4

አቶ በትሩ አደም

የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን ምሥረታና ዕድገት

እስከ 1966 ዓ/ም

የማኅበራዊ ጥናት መድረክ
አዲስ አበባ

© ሕዳር 2000 የደራሲውና የማኅበራዊ ጥናት መድረክ

በአዲስ አበባ የታተመ

አድራሻ:

የማኅበራዊ ጥናት መድረክ
ፖ.ሣ.ቁ. 25864 ኮድ 1000
አዲስ አበባ
ኢትዮጵያ

ስልክ፡ (251-11) 157-2990/91
ፋክስ፡ (251-11) 157-2979
ኢ.ሜይል: fss@ethionet.et
ድረ-ገጽ፡ www.fssethiopia.org.et

© 2000 የማኅበራዊ ጥናት መድረክ

የሽፋንና የገጽ ዲዛይን፡- ቆንጅት በስጠ

ISBN 10: 99944 – 50 -17- 4
ISBN 13: 978-99944 – 50 -17- 6

ይህ ጽሑፍ የታተመው ከኖርዌይ ቤተ ክርስቲያን እርዳታ ድርጅት ፣ ከዴንማርክ ኤምባሲ፣ ከአየርላንድ ኤምባሲና ከእንግሊዝ ዓለም-አቀፍ የተራድዖ ድርጅት በተገኘ የገንዘብ ድጋፍ ነው፡፡

በዚህ ሕትመት ውስጥ የተገለጹት አስተያየቶች የማጥመን፣ የሥራ አመራር ቦርዱን ወይም የማጥመን አጋሮች አመለካከት ሳያንፀባርቁ ይችላሉ፡፡

ማውጫ

መግቢያ V

መቅድም*.. *2

1ኛ፡ 1886 - 1928 ከምኒልክ እስከ ፋሺስት ጦርነት*...................................... *4

2ኛ፡ 1928 - 1933 በፋሺስት ይዞታ*.. *9

3ኛ፡ 1933 - 1945 ከነፃነት በኋላ በቴ/ቴ ሚኒስቴር*...................................... *10

4ኛ፡ 1945 - 1966 የቴሌኮሙኒኬሽን ቦርድ ዘመን*.. *11

ማጠቃለያ*.. *23

ማውጫ

የመክፈቻ ንግግር v

የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን ምሥረታና ዕድገት እስከ 1966 ዓ.ም.

1. መቅድም 1

2. 1886-1928 ከምኒልክ እስከ ፋሽስት ጦርነት 3

3. አገልግሎት 7

4. 1928-1933 በፋሽስት ይዞታ 8

5. 1933-1945 ከነፃነት በኋላ በፖስታ ቴቴ ሚኒስቴር 8

6. 1945-1966 የቴሌኮሙኒኬሽን ቦርድ ዘመን 10

7 1945-1953 የተሀድሶ ፕሮግራም 15

8 ዋና የሥራ ውጤቶች 18

9. የሰው ኃይል 20

የመክፈቻ ንግግር

ሺፈራው በቀለ

የተከበራችሁ እንግዶቻችን፣

ኢትዮጵያን ወደ ዘመናዊ የሥልጣን ጐዳና የማግባት እንቅስቃሴ በ20ኛው ክፍለ ዘመን መጀመሪያ አካባቢ ሲጀመር አዳዲስ የህብረተሰብ ክፍሎች መፈጠር ጀመሩ፡፡ በጊዜው የነበረውና ዘመናዊነትን ለማስፋፋት ያለመው የዓጼ ኃይለሥላሴ መንግሥት እነዚህን አዳዲስ የህብረተሰብ ክፍሎች በሚመለከት የሚያስፈልጉትን ህጐችና ሥነ ሥርዓቶች ማውጣት ነበረበት፡፡

ዘመናዊ የሚኒስቴርና ሌሎችም ስፔሻላይዝድ የሆኑ መሥሪያ ቤቶች ማቋቋም አስፈላጊነቱ የታመነበት ገና ባጼ ምኒልክ ዘመነ መንግሥት ቢሆንም አስፈለጊ የሆኑት መሰረታዊ መዋቅሮች ሳይገነቡ ንጉሠ ነገሥቱ አረፉ፤ ወራሻቸውም ልጅ እያሱ ዘላቂ ሥራዎችን መጀመር ቀርቶ በአግባቡ እንኳ ሳይነግሱ ከሥልጣን ተወገዱ፡፡ ስለዚህ ኃላፊነቱ የዓፄ ኃይለሥላሴና የመንግሥታቸው ሆነ፡፡

የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ማቋቋም ትርጉም የሚኖረው ሲቪል ሰርቪስ ሲገነባ ብቻ ነበር፡፡ ሲቪል ሰርቪስ ለመገንባት ደግሞ አያሌ ቅድመ ሁኔታዎች ስለነበሩት ጊዜ ሊወስድ ችሏል፡፡ ሥራውም እውቀትን የሚጠይቅ፣ እቅድ የሚያስፈልገውና ወጪም ያለበት ስለነበር መንግሥት የውጪ እርዳታ እስከመጠየቅ የደረሰበት ሁኔታ ነበር፡፡

ከዚህ ጐን ለጐን ፋብሪካዎችና ሌሎች የኤኮኖሚ ተቋሞች ይከፈቱ ስለነበር የሠራተኛውም ቁጥር እየጨመረ ሄደ፡፡ ስለዚህ ይህንን ታዳጊ የላብ አደር ኃይል የሚያስተዳድር ህግና ደንብ ማውጣት በዚሁ በወጣቱ ሲቪል ሰርቪስ ትከሻ ላይ ወደቀ፡፡

በጊዜው ለዚሁ መስክ በከፍተኛ ደረጃ ሠልጥነው ከነበሩት እጅግ ጥቂት ወጣቶች አንዱ አምባሳደር ተፈራ ኃይለ ሥላሴ ነበሩ፡፡ እሳቸውም በዚሁ ሥራ ላይ ተመደቡ፡፡ አስፈላጊ የሆኑት ህጐችና ደንቦች እንዲወጡ በማድረግ ሥራ ላይ በግምባር ቀደምትነት ተካፍለዋል፡፡

ባገለገሉበት ዘመን ያዩትንና የተካፈሉበትን የሠራተኛ አስተዳደር ሥርዓት ግንባታ ሂደት በዚህ ጽሁፋቸው ያቀርባሉ፡፡ ትረካቸው እንደሚያሳየው ከፍተኛ ትኩረት የተሰጠው የሠራተኛውን ሁኔታ

የሚያስተዳድሩ ደንቦችና ህጐች ማውጣት ላይ ነበር፡፡ ህግ መሠረት እንደሆነ ታምኖበት ስለነበር ነው፡፡ የወጡትም ህጐችና ደንቦች እስከዛሬ ድረስ ላለው የሠራተኛ አስተዳደር ሁኔታ መነሻ ሆነው ያገለገሉ መሆናቸውን ስናገናዝብ የተሰራውን ስራ ጠንቃቃነትና አርቆ አስተዋይነት ለማድነቅ እንገደዳለን፡፡

ይህ ጽሁፍ፣ የሀገር ልማት ተከታታይነት ያለው፣ የቀደመው ትውልድ በገነባው ላይ አዲሱ ትውልድ የራሱን ጨምሮ ለወደፊቱ ትውልድ የሚያስተላልፈው፣ ቀጣይነት ያለውና ማቆሚያ የሌለው ሂደት መሆኑን ለመገንዘብ ይረዳል ብለን እናምናለን፡፡ በተለይም በሀገራችን በአሁኑ ጊዜ ተንሠራፍቶ ያለው አስተሳሰብ (ያለፉት ትውልዶች የሠሩትን ሥራ መጥፎነት ብቻ አጉልቶ ማየት) ትክክል እንዳልሆነ ለማሳየት አስተዋጽኦ ያደርጋል ብለን እናምናለን፡፡

አመሰግናለሁ!

ክፍል አንድ
የኢንዱስትሪ ሠራተኞች አስተዳደር እድገት

<u>መግቢያ</u>

ከሁሉ በማስቀደም የማኅበራዊ ጥናት መድረክ በቀዳማዊ ዓፄ ኃይለ ሥላሴ ዘመነ መንግሥት በኢትዮጵያ ስለነበረው የኢንዱስትሪና የመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር እድገት ተሞክሮ ለዛሬውም ሆነ ለመጪው ትውልድ ለማስተላለፍ በሚያመች ሁኔታ ለዚህ ጉባዔ እንዳቀርብ እድል ስለሰጠኝ ጥልቅ ምስጋና ላቀርብ እወዳለሁ::

ንግግር የማደርግበት ርእስ ሁለት ሰፋፊና በይዘታቸው የተለያዩ አርእስትን የሚመለከት ስለሆነ በዚህ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ በበቂ ጥልቀት እመረምራቸዋለሁ ለማለት አልደፍርም:: ቢሆንም የምችለውንና ጊዜው የሚፈቅድልኝን ያህል በሁለቱም ላይ መሰረታዊ የሆኑትን ጉዳዮች ለመዳሰስ እሞክራለሁ::

ገለጻው በሁለት አርእስት ሲከፈል የመጀመሪያው የኢንዱስትሪ ሠራተኞች (Labour Administration) አስተዳደር ሁለተኛው ደግሞ የመንግሥት መ/ቤቶች ሠራተኞች አስተዳደር ይሆናል:: እነዚህን የኢትዮጵያን የኢንዱስትሪና የመንግሥት ሠራተኞች የአስተዳደር ሥርዓቶች በተቻለ መጠን ከዓለም የሥራ ድርጅት (International Labour Organization) ድንጋጌዎችና (Conventions) በመልማት ላይ ካሉ አገሮች በተለይም ከአፍሪካ አገሮች ተሞክሮ ጋር እንደሁኔታውና አግባቡ በማነፃጸርና በማገናዘብ ለማቅረብ እሞክራለሁ::

የኢንዱስትሪ ሠራተኞች አስተዳደር የሚባለው የኢንዱስትሪ ግንኙነትን (Industrial Relation)፤ የሥራና የሰው ኃይል አስተዳደርንና (Employment and Manpower Administration) የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ መቆጣጠሪያ አገልግሎትን (Labour Inspection Service) ስለሚያጠቃልል እነዚህን ሦስት የሥራ ዘርፎች ከዚህ ቀጥለን እናያለን፡፡

1. የኢንዱስትሪ ግንኙነት

የኢንዱስትሪ ግንኙነት ከኢንዱስትሪ መስፋፋትና እድገት ጋር ተገናዝቦ የሚታይ ጉዳይ ነው፡፡ ኢንዱስትሪ በኢትዮጵያ መስፋፋት የጀመረበት ጊዜ ከሌሎች አገሮች በተለይ በቅኝ ግዛት አስተዳደር ስር ከነበሩ የአፍሪካ አገሮች የእድገት ታሪክ ጋር ሲነፃጸር እጅግ አጭር ሆኖ ይታያል፡፡ ዘመናዊ ኢንዱስትሪ ቀርቶ ለብዙ ሺ ዘመናት የኖረውን የመንግሥት መስተዳደር እንኳ በሥራ ዓይነት መደልደልና ሠራተኞችን በደሞዝ ማስተዳደር በጽንሰ ሀሳብ ደረጃ በዓፄ ቴዎድሮስ ዘመን የተጀመረ ቢሆንም በተወሰነ ደረጃ በተግባር መተርጎም የተጀመረው በዓፄ ምኒልክ ዘመነ መንግሥት ነበር፡፡ በግሉም ክፍለ ኢኮኖሚ እንደ ባንክ፣ ወፍጮ፣ ማተሚያ ቤት ሆቴል የመሳሰሉ አገልግሎቶች ብቅ ብቅ ማለት ቢጀምሩም ሠራተኞች የሚተዳደሩበት በመንግሥት ደረጃ የወጣ ሕግ አልነበረም፡፡ አሠሪው በመሰለው ደሞዝና የሥራ ሁኔታዎች ሠራተኛ የሚያስተዳድርበት ሁኔታ ነበር የሰፈነው፡፡ የኢንዱስትሪ መስፋፋት ገና በለጋነት እድሜ ስለነበር የሠራተኞችን የመደራጀት መብትን፣ ቅጥርን፣ ስንብትን፣ ደሞዝን፣ የሥራ ሰዓትንና ሌሎች የሥራ ሁኔታዎችን በደንብ መወሰን በጊዜው ከነበረው የመንግሥት መስተዳድር የንቃተ ህሊና ደረጃ አንፃር ሲታይ የሚታሰብና ትኩረት የሚሰጠው ጉዳይ አልነበረም፡፡ በተለይ የባርያ ስርዓት በሰፈነበት ኅብረተሰብ ውስጥ በጣት በሚቆጠሩ ተቋማት ውስጥ ለሚሠሩ አነስተኛ ቁጥር ለነበራቸው ሠራተኞች ደንብ ማውጣት የማይታሰብና እንደ ቅንጦት የሚቆጠር ነበር፡፡ በአሠሪና በሠራተኛ መካል የነበረውም ግንኙነት የጌታና የሎሌ ነበር፡፡

የዚህ ዓይነቱ ግንኙነት በኢንዱስትሪ እድገት በገፋችው በታላቋ ብሪታንያ እንኳ እስከ ቅርብ ጊዜ ድረስ ሠራተኞች የሚተዳደሩባቸው ሕጎች የጌታና የሎሌ ግንኙነትን የሚያንጸባረቁ ነበሩ፡፡

በንግሥተ ነገሥታት ዘወዲቱ ዘመነ መንግሥት (፲፱፻፱-፲፱፻፳፪ ዓ.ም.) የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችን በማደራጀትና የሥራ መመሪያ እንዲኖራቸው በማድረግ ረገድ ለውጥ የታየ ከመሆኑም በላይ በተለይ ከአልጋ ወራሽ ራስ ተፈሪ መኮንን የአውሮፓ አገሮች ጉብኝት (፲፱፻፲፮ ዓ.ም.) በኋላ ዘመናዊ ሥልጣኔ ወደ አገር ለማስገባት በየሥራ መስኩ የውጭ አገር ባለሙያዎች በመመደብ መስተዳድሩን ዘመናዊ ቅርጽ ለመስጠት ብዙ እንቅስቃሴ ይደረግ ነበር፡፡ በተጨማሪም በዚያን ዘመን ኢትዮጵያ በአፍሪካ ብቸኛ ነፃ አገር ስለነበረችና ይኸውም በዓለም መድረክ ተቀባይነት እንዲያገኝ በጊዜው የሚታወቁት ዓለም አቀፍ ድርጅቶች ማህበርተኛ ለመሆን ጥረት ይደረግ ነበር፡፡ በ*1914* ዓ.ም. የዓለም መንግሥታት ማኀበር (the League of Nations)፣ በ*1915* ዓ.ም. ደግሞ የዓለም የሥራ ድርጅት አባል ሆነች፡፡ ምንም እንኳ የእነዚህ ድርጅቶች በተለይም የዓለም የሥራ ድርጅት አባል መሆን የሠራተኛን መብት ለመጠበቅ ግዴታ የሚያስከትል ቢሆንም የኢንዱስትሪ ሠራተኞችን መብት ለማስጠብቅ ደንብ አልወጣም፡፡

አልጋ ወራሹ ንጉሠ ነገሥት ከሆኑም በኋላ የአገራቸውን አስተዳደር ሌሎች አገሮች ከደረሱበት የመንግሥት አስተዳደር ደረጃ ትይዩ ለማድረግ በነበራቸው ፍላጎት በኢትዮጵያ ታሪክ ለመጀመሪያ ጊዜ ሕገ መንግሥት ማውጣታቸው ሥር ነቀል ለውጥ ነበር፡፡ ይሁን እንጂ ሕገ መንግሥቱ መሰረታዊ የሆኑ መብቶችን በተመለከተ ድንጋጌዎች ቢኖሩትም የሠራተኞችን መብት የሚጠብቅ ድንጋጌ አላከተተም፡፡

የጠላት ወረራ ዘመን 1928-1933

ጣልያን ኢትዮጵያን ወርራ በነበረችበት አምስት ዓመታት ኢንዱስትሪዎች ከቀድሞው በበለጠ መስፋፋታቸው አሌ የሚባል አይደለም:: ጠላት ለጦሩና ለሰፋሪ ዜጎቹ የሚያስፈለገውን ቁሳቁስ ለማምረት ሲል የምግብ፣ የመጠጥ፣ የጨርቃጨርቅ፣ የሲሚንቶ፣ የሸክላ፣ የእንጨት መሰንጠቂያዎች የመሳሰሉትን የማምረቻ ተቋማት አቋቁሟል:: አገሪቱንም ለመቆጣጠር አውራ ጎዳናዎች በብዛት መቀደዳቸው ለብዙ ሰዎች የሥራ እድል ቢከፍትም የሠራተኞች መብት ግን አልተጠበቀም:: በማኅበር የመደራጀት መብትም አልነበራቸውም:: ለዚያውም የጣልያን የቅኝ አገዛዝ መርህ በዘር ልዩነት ላይ የተመሰረተ ስለነበር ሠራተኛው ስብእናው ይገሰስ መብቱም ይደፈር ነበር:: በዚያን የወረራ ዘመን ኢንዱስትሪ በዓይነትና በቁጥር እንደመጨመሩ በአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት ረገድ ከቁጥር የሚገባ ጠቃሚ ተሞክሮ ትቶ አላለፈም::

ጠላት ድል ከሆነ በኋላ[1]

ጣልያን ድል ሲሆን ቀድሞ አዲስ አበባን የተቆጣጠረው የእንግሊዝ የጦር ሠራዊት ነበር:: ጦሩ በአጋጣሚው ተጠቅሞ ቁጥራቸው በእራሱ በእንግሊዝ መንግሥት ታውቆ ያለተመዘገቡ የማምረቻና የአገልግሎተ ሰጪ ተቋማት ተነቅለው ወደ እንግሊዝ ቅኝ ግዛቶች ኬንያና ታንዛኒያ ተወስደዋል:: ኤርትራም በእንግሊዝ ጦር ስር ስለነበረች ወደዚያም የተላኩ ድርጅቶች ነበሩ:: ለምሳሌ አንድ ማተሚያ ቤት ከሐረር ተነቀሎ ተወስዶአል:: እንዲሁም የቃጫ ፋብሪካ በመካሄድ ላይ ለነበረው ለሁለተኛው የዓለም ጦርነት ይጠቅማል በሚል ሰበብ ከአዲስ አበባ ወደ ታንዛኒያ ተልኳል:: የደቡብ አፍሪካም ጦር አዲስ አበባን ከእንግሊዝ ጦር ጋር አብሮ ይዞ ስለነበር እርሱም የምህንድስና ተቋም ነቅሎ ወስዷል::

---

[1] . ኢትዮጵያና ብሪታኒያ፡የዲፕሎማቲክ ታሪክ ከ1798-1966 ዓ.ም. ከተፈራ ኃይለ ሥላሴ በቅርብ ጊዜ የሚታተም ረቂቅ::

በዚህ ወቅት የኢትዮጵያ መንግሥት በእንግሊዝ ጥበቃ ሥር እንደነበር የሚቆጠርበት ሁኔታ ስለነበር የንብረት ዘረፋውን ለመቋቋም ሮሮ ከማሰማት ያለፈ ጉልበትና ተሰሚነት አልነበረውም፡፡ ቢሆንም ሮሮ ስለበዛ የጠላት ንብረትን እየመረመረ ለጦርነት የሚውለውን እንዲለይ የኢትዮጵያ መንግሥትና የእንግሊዝ ጦር ወኪሎች የሚገኙበት የጋራ ኮሚቴ እንዲቋቋም ተደረገ፡፡ የኮሚቴው አባላት አብዛኛዎቹ እንግሊዞች ስለነበሩ ዘረፋውን ኢትዮጵያውያኑን በማሳታፍ ሕጋዊ ከማስመሰል በሻገር ሊያስቀረው አልቻለም፡፡ በዚህ ላይ የኢትዮጵያ መንግሥት የራሱ ህልውና እንኳን አስጊ ሁኔታ ላይ ስለነበር የጠላት ንብረት ዘረፋውን ለመግታት የሚችልበት ኃይል አልነበረውም፡፡

ከእንግሊዝ ጦር ዘረፋ የተረፉት ተቋማት ነበሩ ለኢትዮጵያ የኢንዱስትሪ መሰረት የሆኑት፡፡ እነዚህን በአዲስ አበባና በድሬዳዋ ከተሞች የተሰራጩትን ድርጅቶች መንግሥት በባለቤትነት ማስተዳደር ስለነበረበት የሠራተኞች ማስተዳደር ጉዳይ ለመጀመሪያ ጊዜ በቀጥታ ስለተመለከተው በ1936 ዓ.ም. የፋብሪካዎች መቆጣጠሪያ አዋጅ ቁጥር 58/1936 አወጣ፡፡ አዋጁን የማስፈጸም ኃላፊነትና ሥልጣንም ለንግድና ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ተሰጠ፡፡

አዋጁ ፋብሪካዎች ስለሚሰሩበትና በውስጣቸው የሚተከሉት መሣሪያዎች በሠራተኞች ላይ አደጋ እንዳያደርሱና ለጤናቸውም ጠንቅ እንዳይሆኑ መመሪያ ማወጣትና በተግባር መተርጐማቸው ላይ ያተኮረ ነበር፡፡ በተጨማሪም የሥራ ሰዓትንና ሌሎችም የሥራ ሁኔታዎችን በደንብ ለመወሰን ለሚኒስትሩ ሥልጣን ቢሰጠውም የፍትሐ ብሔር ሕግ በ1952 ዓ.ም. እስከ ወጣበት ድረስ ምንም ዓይነት ደንብ አላወጣም፡፡ የፋብሪካዎች ቁጥር እጨመረ እንደመሔዱ የሠራተኞችን የሥራ ሁኔታዎች በመወሰንና የሥራ ክርክሮች የሚፈቱበት ሥርዓት በማቋቋም ረገድ ለ16 ዓመታት ያህል ምንም ዓይነት እድገት አልታየም፡፡ ይህም ሁኔታ የሚያሳየው የአሠሪና የሠራተኛ ግንኙነት በኢኮኖሚ እድገት ላይ ያለውን ወሳኝ ሚና ያለመረዳት ወይም አብዛኞቹ ትልልቅ

ኢንዱስትሪዎች በሙሉ ወይም በከፊል የመንግሥት ስለነበሩና መንግሥትም የአሠሪንና የመንግሥትን ተግባሮች አጣመሮ በመያዙ ከጥቅም ግጭት የተነሳ ለጉዳዩ ትኩረት ነፍጎታል የሚል ድምዳሜ ላይ ያደርሳል፡፡

በኢትዮጵያ የኢንዱስትሪ ሠራተኞች አስተዳደር ጉዳይ ትልቅ መሰረት የጣለው የፍትሐ ብሔር ሕግ ስለሆነ ከዚህ ቀጥለን እናየዋለን፡፡

2. በ1952 ዓ.ም. የፍትሐ ብሔር ሕግ የአሠሪዎችና የሠራተኞች መብቶችና ግዴታዎችን በተመለከተ

ከዚህ በላይ እንደተጠቀሰው ከ1936 ዓ.ም. እስከ 1952 ዓ.ም. ድረስ በሥራ ላይ የዋለው ባለስድስት አንቀጾች የፋብሪካዎች ዓዋጅ ይዘቱ በዝርዝርነትና በጥልቀት ያልታደለ ነበር፡፡ በዚህ ላይ የንግድና ኢንዱስትሪ ሚኒስቴሩ የዐዋጁን ዓላማ ተከትሎ ዝርዝር ደንቦች ባለማውጣቱ የሠራተኞችን መብት በማስጠበቅና መልካም የኢንዱስትሪ ግንኙነት እንዲሰፍን በማድረግ በኩል የሚገባውን ያህል አላደረገም፡፡

በኢትዮጵያ ታሪክ ለመጀመሪያ ጊዜ ለመልካም የኢንዱስትሪ ግንኙነት መሰረት የጣለው የፍትሐ በሔር ሕግ ዐዋጅ ነው፡፡ በዚህ ሕግ አንቀጽ 16 የሥራዎችን አገልግሎት መስጠትን የሚመለከቱ ውሎች ከቁጥር 2512-2597 የተዋዋዮችን መብቶችና ግዴታዎች ደንግገዋል፡፡ ድንጋጌዎቹ ለኢትዮጵያ የኢንዱስትሪ ግንኙነት መሰረት ጥለዋል፡፡ ዐዋጁ የጌታና የሎሌ ግንኙነት ለነበረውን በአሠሪና የሠራተኞች ግንኙነት ተክቶታል፡፡ በተለይ በአሠሪው መልካም ፈቃድና ችሮታ ይተዳደር የነበረው ሠራተኛ ከአሠሪው ጋር በእኩልነት ደረጃ መብቱን የሚያስጠብቅበትና ግዴታውንም የሚፈጽምበት ሁኔታ ተመቻችቶለታል፡፡

በሕጉ ስለውል አፈጻጸም፣ የኅብረት ስምምነት ስለማድረግ፣ ስለ ደሞዝ ስለ ልዩ ፈቃዶች፣ በሥራ ጊዜና ቦታ ስለሚደርስ አደጋ፣ በሙያ ሥራዎች ላይ ስለሚደርስ በሽታ፣ ውልን ስለማቋረጥ፣ ከሥራ

በመሰናበት ስለሚከፈል ካሣ፣ ስለ ሥራ ማቆም አድማ፣ ስለ ሥራ መዝጋትና ስለ ሌሎችም የሥራ ሁኔታዎች የወጡት ዝርዝር ድንጋጌዎች የአሠሪና የሠራተኛ ግንኙነትን ለማሻሻል የማይናቅ አስተዋጽኦ አድርገዋል፡፡ ይህ እንደተጠበቀ ሆኖ ዐዋጁ መደበኛውን የቀኑንና የሳምንቱን የሥራ ሰዓቶች አለመወሰኑ ሠራተኛውን ለብዝበዛ አጋልጦታል፡፡ በሌላ በኩል የኢንዱስትሪ ሰላም ለማስፈን መሰረት የሆነው የሥራ ክርክር የሚፈታበት ሥርዓት ባለመቋቋሙ በሥራ ውል ምክንያት የሚነሱ ክርክሮች እንደሌላው የፍትሐ ብሔር ጉዳዮች በመደበኛ ፍርድ ቤቶች ይታዩ ነበር፡፡ ሌላው የዐዋጁ ግድፈት የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይን የሚከታተልና የሚያስፈጽም የሠራተኛ ጉዳይ መሥሪያ ቤት አለመቋቋም ነበር፡፡ በተጨማሪም ሠራተኞች በሕጉ ቁጥር 406 የሞያ ሥራ ማኅበር/ሰንዲካ (Labour/Trade Union) እንዲያቋቁሙ ቢፈቀደም ተግባራቸው ባለመለየቱና አሠሪውም ማህበሩን አውቆ ከእነርሱ ጋር ለአብዛኛዎቹ ሠራተኞች ስለ ሥራ ሁኔታዎች እንዲደራደር የሚያስገድደው ድንጋጌ ባለመኖሩ የነብረት ስምምነት እንዳይዳብር ማነቆ ሆኖአል፡፡ በዚህ ላይ ሠራተኞች በሥራ ሁኔታዎች ላይ የሚያነሱትን ክርክር አሠሪው ለመፍታት ከቅን ልቦና ጉድለት ፈቃደኛ ባይሆን ሠራተኞች በሥራ ማቆም መብት በመጠቀም የሚያስገድዱበት ሁኔታ አለመኖሩ አምባገነን ለሆነ አሠሪ አመቺ ነበር፡፡

በኢንዱስትሪ ግንኙነት አሠሪዎችና ሠራተኞች በማህበር ተደራጅተው የሚያደርጉት የጋራ ውይይት የኢንዱስትሪ ሰላም እንዲሰፍን ከፍተኛና ወሳኝ ሚና እንዳለው የተረጋገጠ ነው፡፡ የፍትሐ ብሔር አዋጅ ቁጥር 406 የሠራተኞችና የአሠሪዎች ማኅበራት መቋቋምን ቢፈቅደም ቀደም ሲል እንደተገለጸው ተግባሮቻቸው መብቶቻቸውና ግዴታዎቻቸው ስለአልተገለጹ ስለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ በቁጥር 49/1954 ዓ.ም. የወጣው ድንጋጌ (ኋላ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ዐዋጅ ቁጥር 210/1956 ዓ.ም.) በሥራ ላይ እስከ ዋለ ድረስ የተቋቋሙት የሠራተኞች ማኅበራት የመረዳጃ ማኅበራት ሁነው ከመንቀሳቀስ ያለፈ በሥራ ክርክር

ከአሠሪዎች ጋር ስለ ሥራ ሁኔታዎች ተደራድረው የኅብረት ስምምነት ያደረጉበት አጋጣሚ አልነበረም:: በዚህ ጉዳይ ላይ የነበረው ጉድለት በአሠሪና በሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ እንዴት እንደተሟላ ወደፊት የምናየው ይሆናል::

3. የኢንዱስትሪ መስፋፋት የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይን ስመመርመር አስገዳጅ ስለመሆኑ

ከጠላት በተወረሱትና በግለሰቦች ሥር በሚተደደሩት ኢንዱስትሪዎች ላይ አዳዲስ የማምረቻና የአገልግሎት ሰጪ ድርጅቶች መጨመራቸውና በ1950ዎቹ ዓመታት በአፍሪካ የቅኝ ግዛት የነበሩ አገሮች ነፃ መውጣትና በመንግሥት መስተዳድርና በሠራተኛ ሕግ ረገድ ያሳዩት ለውጥ በኢትዮጵያም የመንግሥትና የኢንዱስትሪ ሠራተኞች አስተዳደር ላይ አዎንታዊ ተጽዕኖ ማድረጋቸው አልቀረም:: ሌላው ቢቀር የውጭ አገር መዋዕለ ነዋይ ወደ አገር ውስጥ እንዲገባ ለመሳብ ነፃ ከወጡ አገሮች የኢንዱስትሪ ሠራተኞች ሕጎች ጋር የሚስተካከል ሕግ ማውጣት የጊዜው ተጨባጭ ሁኔታ የሚጠይቀው ነበር:: በተጨማሪም የ1953 ዓ.ም. የመፈንቅለ መንግሥት ሙከራ ብዙ የአስተዳደር ቅሬታዎችን አደባባይ ስላወጣቸው መንግሥት በየሥራ መስኩ ከጊዜው የእደገት ደረጃ ጋር የሚመጣጠኑ ለውጦች ማድረግ ግድ ሆነበት:: ከእነዚህ ሁኔታዎች ይበልጥ መንግሥት በ1949 ዓ.ም. ዕቅድ አውጥቶ መንቀሳቀስ ጀምሮ ስለነበረ የእድገት ማነቆ የሆኑትን ማስወገድ የአገሪቱን የተፈጥሮ ሀብትና የሰው ኃይል በሚገባ ለመጠቀም አስፈላጊነቱ ግንዛቤ አግኝቶ ነበር:: በዚህ ላይ የሠራተኛው ብዛት እየጨመረ እንደመሄዱ መብቱ እንዲከበርለት የሚያቀርባቸው ጥያቄዎች መስተናገድ እንደሚገባቸው መንግሥት ስለተገነዘበ የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይን በ1954 ዓ.ም. የሕዝባዊ ኑሮ እድገት ሚኒስቴር በኃላፊነት እንዲመራ ተደረገ:: ሚኒስቴሩም የተሰጠውን ኃላፊነት ለመወጣት አንድ ንዑስ ክፍል አቋቁሞ ሁለት በማህበራዊ ጉዳይ በማስተርስ ዲግሪ የተመረቁ ባለሙዎች ከጥቂት ረዳቶች ጋር መደበ:: በተጨማሪም ከዓለም የሥራ ድርጅት አንድ የሕግ ባለሙያ ተመድበው ቀደም ሲል በንግድና ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ተረቅቆ የነበረውን የአዋጅ ረቂቅ ከአገሪቱ ተጨባጭ ሁኔታና ከዓለም የሥራ ድርጅት ቃልኪዳኖች ጋር አገናዝበው የአሠሪና የሠራተኛ የአዋጅ ረቂቅ አዘጋጁ::

4. የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ አዋጅና ደንቦች ስለ መውጣታቸው

የሕዝባዊ ኑሮ እድገትና የማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ያቋቋመው ክፍል ባለሙያዎች ከኢትዮጵያ ጋር በተመሳሳይ የእድገት ደረጃ ላይ ያሉ አገሮችን ተሞክሮዎችና መሰረታዊ[2] ከሚባሉት የዓለም የሥራ ድርጅት ቃልኪዳኖች በተለይም Convention No. 87, Concerning Freedom of Association and the Protection of the Right to Organize እና Convention No. 98, Concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and Bargain Collectively መሰረት አድርጎ ያረቀቀው የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ ድንጋጌ ቁጥር 49/1954 ዓ.ም. ወጥቶ ምክር ቤቱ ከእረፍት ተመልሶ ሥራውን ሲጀመር ድንጋጌው ሥሙ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ዐዋጅ ቁጥር 210/1956 ተሻሽሎ ተተካ:: ከዚህ ቀጥሎ በፍትሐ ብሔር ሕግ ድንጋጌዎች ያለተካተቱትን የሥራ ሰዓትና የትርፍ ሰዓት ክፍያ እንዲሁም የሕዝብ በዓላትን የዓመት ፈቃድንና ሌሎችም የሥራ ሁኔታዎችን በማሻሻል ስለሠራተኛ የሥራ ሁኔታ የ1957 ዓ.ም. ደንብ (የሕግ ክፍል ማስታወቂያ ቁጥር 302/1957 ዓ.ም.) አወጣ::

የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ ዐዋጅ በኢትዮጵያ ታሪክ ትልቅ መሠረት የጣለ የዓለም የሥራ ድርጅትን መሠረታዊ የሠራተኞች መብቶችን ጠብቆ የተዘጋጀ ሕግ ነበር:: የዐዋጁ ዋና ዓላማ በማኅበር የተደራጁ አሠሪዎችና ሠራተኞች ከመንግሥት ጋር በመመካከርና በቡድን በመሥራት የኢንዱስትሪ ሰላም የሚያሰፍኑበት የሠርቶ አዳሪው ሕዝብ መብቱና ስብዕናው ተጠብቆ ምርታማነቱ የሚዳብርበት ስርዓት ለመዘርጋት ነበር:: የሥራ ሁኔታዎችንም በሚመለከት መንግሥት እንደሁኔታው አነስተኛውን ወይም ከፍተኛውን የሥራ ሁኔታ መነሻ ወይም መድረሻ ሲወስን አንድ አሠሪ ወይም የአሠሪዎች ማኅበር

---

[2]. **መሰረታዊ የተባሉት ቃል ኪዳኖች፡-** Convention No. 87 (Freedom of Association and the Right to organize), Convention No.98 (the Right to organize and bargain collectively), Conventions No.110 and 111(concerning discrimination in Employment and Occupation) Conventions No. 29 and 105 (Forced Labour), Conventions 138 and 182 (Child Labour).

ከሠራተኞች ማኅበር ጋር በኅብረት በመደራደር በኅብረት ስምምነት የሥራ ሁኔታዎች የሚያሻሽሉበት ሥርዓት ዘርግቷል፡፡ የኅብረት ስምምነት ለማድረግ የሚችሉ ወገኖች የሚደራደሩባቸውን ጉዳዮች ስምምነቱ ፀንቶ የሚቆይበትን ጊዜ፣ ወዘተ... በግልጽ በማስቀመጡ የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበር ኃላፊነትና ተግባር ግልጽ ሆኗል፡፡

ሌላው የዐዋጁ ትልቅ አስተዋጽኦ የሥራ ክርክር ሳይጓተት የሚወሰንበት ስርዓት ማቋቋሙ ነበር፡፡ ማናቸውንም የሥራ ክርክር መጀመሪያ አሠሪውና የሠራተኞቹ ማኅበር በሰላምና በመግባባት በውይይት እንዲፈቱት ማድረግ አስፈላጊ ነው፡፡ ስምምነት ላይ መድረስ ካልቻሉ በሕዝባዊ ኑሮ እድገትና የማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ወይም በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ቦርድ በእርቅ እንዲወሰን ይደረጋል፡፡ በእርቅ ክርክሩን መቁረጥ ካልተቻለ የሕዝባዊ ኑሮ እድገት ሚኒስቴር ወይም ከተከራካሪዎቹ አንደኛው ወገን ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ቦርድ ያቀርባል፡፡ ቦርዱም በፍሬ ነገሩ ላይ የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡ የቦርዱ ውሳኔ የሕግ ስህተት አለበት የሚለው ወገን ለከፍተኛ ው ፍርድ ቤት የሠራተኛ ጉዳይ ችሎት ይግባኝ የማለት መብት ሲኖረው ፍርድ ቤቱ የሚሰጠውም ውሰኔ የመጨረሻ ነበር፡፡

የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ቦርድ የዓለም የሥራ ድርጅት በሚከተለው የሦስትዮሽ ትብብርን መሠረት አድረጎ የተቋቋመ ሲሆን በሕዝባዊ ኑሮ እድገትና የማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አቅራቢነት አምስት አባለት በንጉሠ ነገሥቱ የሚሾሙበት ነበር፡፡ ከአባለቱም ሦስቱ በመንግሥት፣ አንዱ ከኢትዮጵያ ሠራተኞች ማህበር፣ አንዱ ደግሞ በኢትዮጵያ የአሠሪዎች ማኅበር የሚመረጡ ነበሩ፡፡ በኢትዮጵያ ታሪክ ለመጀመሪያ ጊዜ መንግሥት የአሠሪና የሠራተኞች ወኪሎች በተለይ ሠራተኞች በሥራ ሁኔታዎችና ተገቢ ባልሆኑ የሥራ አፈጻጸሞች ላይ በእኩልነት ተቀምጠው ለመዳኘት መብቃታቸው በኢንዱስትሪ ግንኙነት ሥር-ነቀል ለውጥ ነበር፡፡

ሌለው በኢንዱስትሪ ግንኙነት መሠረታዊ ለውጥ የተደረገው ሠራተኞች በማኅበር እንዲደራጁ መፈቀዱ ነው። በ1948 ዓ.ም. የተሻሻለው ሕገ መንግሥት አንቀጽ 47 «ማናቸውም የኢትዮጵያ ዜጋ በሕገ መንግሥቱ መሰረት ማናቸውንም ዓይነት ሥራ እየሠራ ለመኖር ማናቸውንም ዓይነት ማኅበር ለማቋቋምና በማናቸውም ማኅበር አባል ለመሆን መብት አለው።» በማለት የደነገገ ቢሆንም ስለአፈጻጸሙ በግልጽ የተመለከተ መመሪያ ባለመውጣቱ ሠራተኞች ሕገ መንግሥቱ በሰጣቸው መብት ለመጠቀም አልቻሉም። በሕገ መንግሥቱ መሠረት የወጣው የ1952 ዓ.ም. የፍትሐ ብሔር አዋጅ ቁጥር 406 «የሙያ ሥራ ማህበር/ሰንዲካ፡-

፩/ የአባሎቻቸውን የገንዘብ ጥቀም ለመከላከል ወይም ላንድ ለተወሰነ የሙያ ሥራ እንደራሴ ለመሆን የተቋቋሙ ስብሰባዎች የሙያ ሥራ ማኅበሮችን (ሰንዲኮችን) በሚመለከቱ ልዩ ሕጎች የሚመሩ ናቸው።

፪/ እነርሱን የሚመለከቱ ልዩ ሕጎች ባይኖሩም እነዚህ ስብሰባዎች እንደ ተራ ማኅበሮች ተገምተው በዚህ ምዕራፍ ሕጋውያን ደንቦች የሚመሩ የሆናሉ።» የሚለው ድንጋጌ የሠራተኞች ማኅበሮች ሕጋዊ ተግባራት ለማከናወን በቂ ደጋፍ ስላልሰጣቸው የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ ዐዋጅ እስከ ወጣበት ድረስ በዚህ ድንጋጌ የተመዘገቡ ማኅበራት በመረዳጃ ማኅበር ስም ከመንቀሳቀስ ያለፈ በአሠሪዎች ታውቀው የኢኮኖሚ ጥቅማቸውን ያስከበሩበት ሁኔታ አልነበረም። የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ ዐዋጅ ማኅበራት የሚመዘገቡበትንና ተግባራቸውን በግልጽ በማውጣቱ እንዲሁም ዐዋጁን የሚያስፈጽም መ/ቤት ተለይቶ ኃላፊነቱን እንዲይዝ በመደረጉ በአጭር ጊዜ ውስጥ አብዛኛው ሰርቶ አደር በማኅበር ለመደራጀት በቅቷል።

የኅብረት ድርድርና ስምምነት ስለማድረግን

የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበሮች ስምምነት ማድረግ እንደሚችሉ የፍትሐ ብሔር ሕግ ቁጥር 2516 «አሠሪዎች ወይም የአሠሪዎች ስብሰባ

ባንድ ወገን የሠራተኞች ስብሰባ በሌላ ወገን ከኅብረት ስምምነት ውስጥ እነዚህኑ የሚመሩ የእያንዳንዳቸው የሥራ ውል የሚያደርጉበትን ሁኔታዎች መወሰን ይችላሉ፡፡» በማለት መሠረቱን ቢጥልም ሕጉን የሚያስፈጽም አካል ተለይቶ ባለመታወቁና የአሠሪና ሠራተኛ ማኅበራት ለኅብረት ድርድርና ስምምነት እንግዳ በመሆናቸውና መብታቸውን በሚገባ ባለመረዳታቸው በዚህ ረገድ የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ ዐዋጅ እስከታወጀበት ድረስ አንድም የተመዘገበ የሕብረት ስምምነት አልነበረም፡፡

መሰረታዊ የሥራ ሁኔታዎች (minimum labour conditions) በፍትሐ ብሔር ሕግ ባለመወሰናቸው የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ ዐዋጅ በሥራ ላይ መዋል ሲጀምር የኅብረት ስምምነት ለማድረግ ስላላመቸ ተጨማሪ ደንብ ማውጣት በማስፈለጉ በሕግ ክፍል ማስታወቂያ ቁጥር 302/1957 ደንብ ወጣ፡፡ ደንቡ ስለቀኑና የሳምንቱ የሥራ ሰዓቶች የሳምንቱ የእረፍት ቀን የሕዝብ በዓላት ልዩ ፈቃዶች የትርፍ ሰዓት ክፍያና ስለሌሎችም የሥራ ሁኔታዎች እንደ አግባቡ መነሻውን ወይም መድረሻውን ስለ ወሰነ የኅብረት ስምምነት ድርድር ለመጀመር አመቸ፡፡ ተዋዋዮች ወገኖች መሠረታዊ የሥራ ሁኔታዎችን ለሠራተኛው በሚጠቅም መልኩ በድርድር የሚያሻሽሉበት ሥርዓት ተዘረጋ፡፡

የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ በአንድ ተቋም ሥር ተደራጅቶ አንድ ወጥ አመራር እንዲኖረው የዓለም የሥራ ድርጅት ይገፋበት ስለነበር ሐሳቡ በብዙ መንግሥታትም ዘንድ ተቀባይነት በማግኘቱ በሚኒስቴር መሥሪያ ቤት ደረጃ ወይም የአሠራር ነፃነት ተሰጥቶት የተዋቀረበት ሁኔታ ኢትዮጵያም የዓለም የሥራ ድርጅት አባል እንደመሆኗ ይኸንኑ የአደረጃጀት ስልት መከተል አስፈላጊ መሆኑ ስለታመነበት የሠራተኛ ጉዳይ መሥሪያ ቤት (Employment Administration) በ1954 ዓ.ም ተቋቋመ፡፡

5. የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት መቋቋም

የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ ዐዋጅ ጥናት ሲደረግ ሥራውን የሚመራ ተቋም በአጠቃላይ የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይን ማለትም የኢንዱስትሪ ግንኙነት የሠራተኛ ጉዳይ አስተዳደር እና የሥራ ሁኔታዎች መቆጣጠሪያ አገልግሎት ተሟልተው በተጓዳኝ በአንድ አመራር ሥር ካልተጠቃለሉ የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ እንዳለፉት ዘመናት አለውጤት መክኖ እንዳይቀር የሚያስችል የአሠራር ነፃነት ያለው መ/ቤት ማቋቋም አስፈላጊነቱ ስለታመነበት የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት በትዕዛዝ ቁጥር 26/1954 ተቋቋመ:: መ/ቤቱ የአስተዳደር ነፃነት ኖሮት በሕዝባዊ ኑሮ እድገትና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የበላይ ተቆጣጣሪነት የራሱ በጀትና ሠራተኞች ተመደቡለት::

የሥራ ጉዳይ (employment) *ትኩረት ያልተሰጠው የሥራ መስክ ነበር:: ሆኖም የኢንዱስትሪ ማደግና መስፋፋት እንዲሁም የመንግሥትም አስተዳደር እያደገ ሲሄድ የሚያስፈልገው የሰው ኃይል በሙያ ዓይነትና በመጠን ተለይቶ ባለመታወቁ ኢኮኖሚውና አስተዳደሩ የሰለጠነ የሰው ኃይል እጥረት ይገጥማቸው ጀመር:: በአንድ በኩል እጥረት ሲታይ በሌላ አቀጣጫ ደግሞ የተማረ የሰው ኃይል ጭምር ሥራ አጥ መሆኑ የሰው ኃይል ፍላጎት ከትምህርትና ከማሰልጠኛ ተቋማት ውጤት ጋር አለመገናዘባቸው በገሀድ ወጣ:: በዚህ ላይ አገሪቱ በአምስት ዓመት ፕላን መሥራት ጀምራ ስለነበር የሰው ኃይል ስልጠናንና የኢኮኖሚውን ፍላጎት ማጣጣም ግድ ሆነ::*

የሠራተኛ ጉዳይ መሥሪያ ቤት ዋና ዓላማ የኢኮኖሚውንና የአገር አስተዳደሩን የሰው ኃይል ፍላጎት ያገናዘበ የትምህርትና የሥልጠና ሥርዓት ለመጣል የሥራ አጥነትን ችግር ለማቀለልና ለማስወገድ የሚቻሉበትን ዘዴዎች ማመልከት የሥራ ገበያውን (employment/labour market) *ለማስተካከል የሚረዱ መረጃዎች መሰብሰብና ለሚመለከታቸው የሥራ ክፍሎች ማቅረብ ነበር:: እነዚህንም ተግባሮች ለማከናወን*

ቁጥራቸው ከአስር በላይ የሚቀጥሩ ድርጅቶች ሲቋቋሙ በቅድሚያ የሚስፈልጋቸውን የሰው ኃይል የሙያ ስብጥርና ብዛት ለሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት እንዲያስታውቁና የሠራተኞች ምልመላቸውንም በተቻለ መጠን ከመንግሥት የአሠሪና የሠራተኛ ማገናኛ ጽሕፈት ቤቶች ወይም ከመንግሥት ፈቃድ ከተሰጣቸው የግል የአሠሪና የሠራተኛ ማገናኛ ጽሕፈት ቤቶች አማካይነት እንዲያደርጉ ማበረታታት ነበር፡፡ እንዲሁም የውጭ አገር ዜጎች በኢትዮጵያ ውስጥ ለመሥራት ፈቃድ ስለማያስፈልጋቸው በትላልቅ ኢንዱስትሪዎች ኢትዮጵያውያን ሊሠሯቸው የሚችሉ የሥራ መደቦች በውጭ አገር ዜጎች መያዛቸው አሳሳቢ ደረጃ ላይ ደርሶ ስለነበር ሌሎች አገር እንደሚደረገው ይህን የተዛባ ሁኔታ ለማስተካከል በመጀመሪያ ደረጃ ማናቸው የሥራ እድል ተፈላጊው ትምህርት ችሎታና የሥራ ልምድ ላላቸው ኢትዮጵያውያን ቅድሚያ እንዲሰጣቸው ማድረግ የመንግሥት ግዴታና ኃላፊነቱ ስለሆነ የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት ለውጭ አገር ዜጎች የሥራ ፈቃድ የመስጠትና የመንፈግ ሥልጣን ተሰጠው፡፡

የሥራ ፈቃድ የሚሰጥበት መሠረታዊ ዓላማው አሠሪው ለሚፈልገው የሥራ መደብ ተፈላጊው ትምህርት/ሥልጠና ችሎታና የሥራ ልምድ ያለው ዜጋ ከአገር ውስጥ ሲጠፋ ብቻ ነው፡፡ አሠሪው ይህንን ግዴታውን መወጣት የሚችለው በመገናኛ ብዙኃን ማስታወቂያ በማውጣት ከሥራ ገበያው የሚፈልገውን ሠራተኛ ለማግኘት አለመቻሉን ሲያረጋግጥ ነበር፡፡ የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤትም የሥራ ፈቃዱን ሲሰጥ አሠሪው የውጭ አገሩን ዜጋ የሚተካ ኢትዮጵያዊ ለማሠልጠን ግዴታ አስገብቶ ነበር፡፡ ይህም ሥርዓት ለብዙ ኢትዮጵያውያን የሥራ እድል ከመክፈቱም በላይ እንደ ሼል ኢትዮጵያ የመሳሰሉ ተራማጅ ድርጅቶች በውጭ አገር ዜጎች የተያዙ የሥራ መደቦችን በኢትዮጵያውን የሚተኩበት እቅድ (Ethiopianization programme) አውጥተው ተግባራዊ እንዲያደርጉ ሁኔታዎችን አመቻችቷል፡፡

ቀደም ሲል እንደተገለጸው የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት ለብሔራዊ ፕላንና ለማሠልጠኛ ተቋማት የሚጠቅሙ መረጃዎች መሰብሰብና ተንትኖ ለሚመለከታቸው ወገኖች ማቅረብ ከሥራ ኃላፊነቱ ዐቢይ ክፍል ስለነበር ኢንዱስትሪዎች በብዛት በሚገኙባቸው ከተሞች በአዲስ አበባ በድሬዳና በአሥመራ ቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች በመክፈት አገልግሎት ማቅረቡን በስፋት ቀጠለ።

በሠራተኛ ጉዳይ ላይ የመንግሥት የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማህበሮች ወኪሎች እየተገናኙ ሀሳብ የሚለዋወጡበት መድረክ አስፈላጊ በመሆኑ ከማዕከል አንስቶ የሠራተኛ ጉዳይ ቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች በሚገኙባቸው ቦታዎች የሥራ አማካሪ ኮሚቴዎች የሚቋቋሙባቸው ሁኔታዎች ተመቻችተው በሥራ ላይ ማዋል ተጀምሮ ነበር። ሌላው የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት ያተኮረበት የሙያ ሥልጠና ነበር። በሥራ ላይ ለተሠማሩ ለአሠሪዎችና ለሠራተኞች የሙያ ማሻሻያ ስልጠና አስፈላጊ በመሆኑ በተለይ የአጭር ጊዜ የሙያ ሥራ ሥልጠና የሚሰጥበት አመቺ ሁኔታ ተመቻችቶ ነበር። በዚህ አኳያ ትልቅ አስተዋጽኦ የነበረው የትናንሽ ድርጅቶች ባለቤቶች በቂ የሥራ አመራር ልምድና ችሎታ ሳይኖራቸው በፍላጎት ብቻ ተነሳተው ያቋቋመቸው ድርጅቶች ተገቢው የሥራ አመራር ክህሎት ቢታከልባቸው ምርታማ ከመሆን አልፈው ለብዙ ሠራተኞች ተጨማሪ የሥራ ዕድል ለመፍጠር ስለሚችሉ ይህንን የኋላ ቀርነት ሁኔታ ለመለወጥ በተባበሩት መንግሥታት የልማት ድርጅትና (United Nations Development Programme/ UNDP) በዓለም የሥራ ድርጅት እርዳታ በ1961 ዓ.ም. የሥራ አስኪያጆች ማሠልጠኛ ድርጅት (Centre for Entrepreneurship and Management) በአዲስ አበባ ተቋቁሞ በሥራ አመራር፣ በሂሳብ አያያዝ፣ በግዥና ሽያጭ ወዘተ. የአጭር ጊዜ ሥልጠናና የምክር አገልገሎት ከመስጠቱም በላይ ምርምርና ጥናት ያደርግ ነበር።

ሌላው ችግር እንደሚታወቀው አብዛኛው በኢንዱስትሪዎች የተሰማራው የሰው ኃይል ከገጠር የፈለሰና ተፈላጊው ክህሎት ስላልነበረው በአጭር ጊዜ ስልጠና የክህሎት ደረጃውን ከፍ ለማድረግ በዓለም የሥራ ድርጅት እርዳታ የመርሀ ሙያ ማሰልጠኛ ድርጅት (Vocational Training Centre) በአዲስ አበባ ተቋቁሞ ጠቃሚ አገልግሎት እንዲሰጥ ተደርጓል፡፡

በአጠቃላይ የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት መቋቋም የሥራ ገበያውን ለማስተካከል፡ ሥራና ሠራተኛን በማገናኘት የሥራ ዕድል ስለሚፈጠርበት የሥራ አጥነት ችግር ስለ መፍታት የሙያ ሥልጠና በመስጠትና የሠራተኛ ጉዳይ መረጃዎች በማሰባሰበና ለተጠቃሚ ወገኖች በማቅረብ መሠረት ጥሏል፡፡ በተለይ አንደኛውና ሁለተኛው የአምስት ዓመት ብሔራዊ ፕላኖች/ዕቅዶች በመረጃ እጥረት ረገድ የገጠማቸው ችግር ትልቅ ማነቆ እንደነበር የፕላኖቹ ግምገማዎች በማሳየታቸው ለተከታታይ ፕላኖች በመረጃ እጥረትና ጥራት አኳያ የነበረውን ክፍተት ለማረም የጠቅላይ ስታቲስተከ ጽ/ቤት ቢቋቋምም በተለይ የሠራተኛ ጉዳይ መረጃ (labour statistics) ችግር አልተወገደም ነበር፡፡ ፕላኖቹም ሲዘጋጁ በሥራ ላይ የተሰማራውን የሰው ኃይል በሙያ ደልሎ የሚያሳይ ስታቲስቲክስ ካለመኖሩም በላይ በኢንዱስትሪው ክፍለ ኢኮኖሚ የተሰማራውን የሰው ኃይል ብዛት የሚያሳይ መረጃ ጉድለት ጎልቶ ይታይ ነበር፡፡ የሠራተኛ ጉዳይ መሥሪያ ቤት መቋቋም ይህንን ጉድለት ለማስተካከል እንደመሆኑ በ1962 ዓ.ም. በኢትዮጵያ ታሪክ ለመጀመሪያ ጊዜ በኢንዱስትሪዎች የተሰማሩትን ሠራተኞች በሙያ ድልድል የሚያሳይ ጥናት (A Survey of the Occupational Pattern of Employment in Ethiopia, 1962 E.C.) ተደረገ፡፡ ጥናቱ ከመከላከያና ከደህንነት በሰተቀር በሙሉ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችን፤ ማዘጋጃ ቤቶችን፤ በቻርተር የሚተዳደሩ መሥሪያ ቤቶችንና ከአስር በላይ ሠራተኞች የሚያስተዳደሩ ኢንዱስትሪዎችን የሚሸፍን ነበር ፡፡ ጥናቱ የተካሄደው በ70 ከተማዎች ሲሆን 5000 ሕዝብ የሚገኝባቸውንም ከተሞች የሚጨምር ነበር፡፡ በጥናቱ የተሸፈኑት ተቋማት 272432

ሠራተኞች የሚያስተዳድሩ ሲሆነ ከነዚህ ውስጥ 6078 የውጭ አገር ዜጎች እንደነበሩ በጥናቱ[3] *ተመልክቷል:: ጥናቱ በመንግሥት አስተዳደርና በኢንዱስትሪ የተሰማራውን የሰው ኃይል በሙያ ደልድሎ ለማሳየት መሰረት ከመሆኑም በላይ ከንጉሠ ነገሥቱ መንግሥት በኋላም ለተተኩት መንግሥታት ትቶ ያለፈው ተሞክሮ በቀላሉ የሚገመት አይደለም::*

ከፍ ብሎ እንደተጠቀሰው የንጉሠ ነገሥቱ መንግሥት የሠራተኛ ጉዳይን በሁለንተናዊ ይዘቱ በማደራጀት የኢንዱስትሪ ሰላም በማስፈን ምርታማነት እዲጨምርና የሥራ ገበያው በሥርዓት እንዲመራ ለፕላንና ለስልጠና ገብአት የሚረዱ መረጃዎች አሰባሰቦና ተንትኖ ለተጠቃሚዎች ማቅረብን ትኩረት ሰጥቶታል:: ቢሆንም በልዩ ልዩ የሠራተኛ ጉዳይ ላይ የሚወጡ ሕግጋት ደንቦችና ሌሎችም ሕጋዊ ውሳኔዎች መፈጸማቸውን የሚከታተል አካል ማቋቋም አስፈላጊነት ጉልቶ ስለታየ በ1957 ዓ.ም. በሕዝባዊ ኑሮ እድገት ሚኒስቴር ስር በትዕዛዝ ቁጥር 37/57 ዓ.ም. የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ መቆጣጠሪያ መ/ቤት (Labour Inspection Service) *ሲቋቋም በ1958 ዓ.ም. ደግሞ ስለ ሥራ ሁኔታዎች ደረጃ ስለመወሰንና ማስፈጸሚያ* (A Proclamation to Provide for the Establismrnt and Enforcement of Labour Standards) ***ዐዋጅ ቁጥር 232/58 ዓ.ም.*** *ወጣ:: እነርሱንም ከዚህ ቀጥለን እንዳስሳቸዋለን::*

6. የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ መቆጣጠሪያ መ/ቤት መቋቋም

የሥራ ቦታዎች መሣሪያዎችና አካባቢዎች ሠራተኛውን ለአካል ጉዳት ለሞት ለሙያ ሥራ በሽታ እንዳያጋልጡት የሚቆጣጠር ክፍል በ1936 ዓ.ም. በንግድና ኢንዱስትሪ ሚኒስቴር ውስጥ እንደነበር ቀደም ሲል መጠቀሱ ይታወሳል:: ይሁን እንጂ የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ አንድ ወጥ በሆነ መልክ በሕዝባዊ ኑሮ እድገትና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ውስጥ በተቋቋመው በአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ መቆጣጠሪያ መ/ቤት

[3]. A Survey of the Occupational Pattern of Employment in Ethiopia, 1962 E.C. Manpower Research and Statistics Section, Department of Labour.

ተጠቃሏል:: መ/ቤቱም የሠራተኛ ጉዳይ ሕጎች ደንቦች የኅበረት ስምምነቶችና ውሳኔዎች መፈጸማቸውን እንዲሁም የሥራ ቦታዎችና በውስጣቸውም የሚገኙት ወይም የተተከሉት መሣሪያዎች በሠራተኞች ላይ ያካል ጉዳት የሙያ ሥራ በሽታ ወይም የሕይወት እልፈት እንዳያስከትሉ መቆጣጠር ኃላፊነቱ ነበር:: መንግሥት መ/ቤቱ የተሰጠውን ኃላፊነት በሚገባ ለመፈጸም የሚያስችለው በጀትና የሰው ኃይል መድቦለት ነበር:: መንግሥት አንድ ራሱን የቻለ መ/ቤት በማቋቋሙ አሠሪዎችና ሠራተኞች ሕጋትን ደንቦችንና ኅብረት ስምምነቶችን አክብረው ተልዕኳቸውን በማድረስ ለአገር ልማትና ብልጽግና የበኩላቸውን አስተዋጽኦ ለማድረግ እንዲቸሉ ሁኔታዎችን ማመቻቸቱ ለአሠሪና ለሠራተኛ ጉዳይ ትኩረት ሰጥቶት እንደነበር ያሳያል::

የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ መቆጣጠሪያ መ/ቤት እራሱን እንዳደረጃ በ1958 ዓ.ም. ስለ ሥራ ሁኔታዎች ደረጃ አወሳሰንና አፈጻጸም ያዘጋጀው የሕግ ረቂቅ ሥርዐቱን ተከትሎ ታወጀ:: ዐዋጁ የበላይ መቤቱን ሕዝባዊ ኑሮ እድገትና የማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴርን የሥራ ሁኔታ አማካሪ ቦርድን የራሱን የተቆጣጣሪውን መ/ቤት ተግባርና ኃለፊነት እንዲሁም የተቆጣጣሪዎቹን ተግባራት ለይቶ በማያሻማ መልክ ማስቀመጡ የሙያ ጥራት ያለው አገልገሎት ለመስጠት አስችሎታል:: የአሠሪዎችንም ኃላፊነት ከዚያ ቀደም ባልተለመደና ባልታወቀ መልክ ዘርዝሮታል:: ከነዚህም አደጋ ስለመከላከል አደጋ ሲደርስ ወዲያው ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ መቆጣጠሪያ መ/ቤት የማስታወቅና ለሠራታኛውም አደጋንና የሙያ ሥራ በሽታን የሚሸፍን መድን/ኢንሹራንስ እንዲገባ ያስገድደዋል:: በተጨማሪም ተረስተው የነበሩ አካለ መጥን ያላደረሱ ልጆች የሚቀጠሩበት የሥራዎች ዓይነትና የሥራ ሁኔታዎችን በሚመለከት ልዩ ጥንቃቄና ጥበቃ ማድረግ የአሠሪዎች ግዴታ አድረጎታል:: ዐዋጁ ያከተታቸው ጉዳች የዓለም የሥራ ድርጅት ያወጣቸውን መስፈርቶችና መመሪያዎች ከአገሪቱ ተጨባጭ ሁኔታ ጋር

ተገናዝበው የተዘጋጁ በመሆናቸው የኢትዮጵያን የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ ሕግጋትን በማስፈጸም ረገድ ከሌሎች በተመሳሳይ የእድገት ደረጃ ላይ ከሚገኙ አገሮች አፈጻጸም ጋር በአቻ ደረጃ አስቀምጦታል፡፡ በኢትዮጵያ በኢንዱስትሪ የተሰማረው ሠራተኛ ከአፍሪካ አገሮች ጋር እንኳ ሲወዳደር አነስተኛ[4] መሆኑና ስርጭቱም በአመዛኙ በአዲስ አበባ፣ በአሥመራና በድሬድዋ ላይ መከማቸቱ ቁጥጥር ለማካሄድ አመቺ ነበር፡፡

የዐዋጁ ሌላው ጠንካራ ጎኑ የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራት ሕጎች ሲረቀቁና የወጡትም በሥራ ላይ ሲውሉ ስለሚያጋጠሙ የአፈጻጸም ችግሮች ሐሰባቸውን የሚገልጹበት መድረክ መፍጠሩ ነበር፡፡ ቀደም ሲል እንደተገለጸው የአሠሪዎቸና የሠራተኞች ማኅበራት የሥራ ክርክርን በመፈታትና የሥራ ገበያውን ለመቆጣጠር የሚያስችሉ መረጃዎች በመሰብሰብ የኢንዱስትሪን የሰለጠነ የሰው ኃይል ፍላጎት ለማርካት የማሰልጠኛ ተቋማት የሥልጠና ሥርዓተ ትምህርታቸውን ከሃገሪቱ የሰው ኃይል ፍላጎት ጋር ስለ ሚያጣጥሙበት ሁኔታ በሠራተኛ ጉዳይ አማካሪ ኮሚቴ እንዲያገለግሉ ዕድል እንደተሰጣቸው ቀደም ሲል ተጠቅሷል፡፡ ከዚህ ቀጥሎ የአሠሪዎቸና ሠራተኞች በማኅበራት የመደራጀት ሂደት ይመረመራል፡፡

7. አሠሪዎችና ሠራተኞች በማኅበራት ስለ መደራጀታቸው

ቀደም ብሎ እንደተገለጸው የ1948 ዓ.ም. የተሻሻለው ሕገ መንግሥት ማኅበር የማቋቋም መብት ቢሰጥም የ1952 የፍትሐ ብሔር ሕግ የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራትን ተግባርና ኃላፊነታቸው ባለመገለጹና ተመዝግበው የኢኮኖሚና ማኅበራዊ ጥቅሞቻቸውን የሚያስጠብቁበት ሥርዓት ካለማቋቋሙም በላይ በተለይ የሠራተኞች ማኅበራትን እንደሌሎች የመረዳጃ ማኅበራት ስለቆጠራቸው በ1954 ዓ.ም.

---

[4] . ሠንጠረዥ 1 ይመለከቷል፡፡

የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ድንጋጌ እስከ ወጣ ድረስ የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራት አልነበሩም ማለት ይቻላል፡፡ ድንጋጌው እንደወጣ አሠሪዎችና በተለይ ሠራተኞች በማህበራት ለመደራጀትና ሕጋዊ እውቅና አግኝተው ለመመዝገብ ብዙ ጊዜ አልወሰደባቸውም፡፡ በሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤትም በኩል ድንጋጌውን (በኋላ ዐዋጅ ቁጥር 210/1956 ዓ.ም.) ለማስፈጸም ቀናነት ስለነበር በአጭር ጊዜ ውስጥ ቁጥራቸው ከ60000-70000 የሚደርሱ አባለት የነበሯቸው 109 የሠራተኞች ማኅበራትና አንድ የአሠሪዎች ማኅበር ተመዘገቡ፡፡ በ1966 ዓ.ም 80000 አባለት የነበሯቸው 167 የሠራተኞች ማኅበራት የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር አባላት ሆነው ነበር፡፡

ሕጉ የሚፈቀደው ከ50 በላይ ሠራተኞች ቀጥሮ በሚያስተዳድር የንግድ ወይም የማምረቻ ወይም የአገልገሎት ሰጪ ወይም በግንባታ ተቋም ውስጥ የሚሠሩ ሠራተኞች በማኅበር እንዲደራጁ፤ ከ50 በታች ሠራተኞች በሚገኙበት ድርጅት ውስጥ የሚሠሩ ደግሞ በተመሳሳይ የሥራ መስክ ከተሰማሩ ድርጅቶች ሠራተኞች ጋር ተደባልቀው ማኅበር ለማቋቋም መበት እንዳላቸው አረጋግጧል፡፡ በዚያን ዘመን የኢንዱስትሪ ሠራተኞች ከ90 በመቶ በላይ የሚሆኑት ከገጠር ፈልሰው ከመምጣታቸውም በላይ የመሃይምነቱም መጠን እስከ 95 በመቶ የሚደርስ ስለነበር ብዙዎች በማኅበር በመደራጀት መብታቸውን በሚገባ ተጠቅመውበታል ለማለት አያስደፍርም፡፡

ሌሎች በማኅበር መደራጀት ላይ ንቁ ተሳትፎ ያልነበራቸው ትንሽ በትምህርት ደረጃ ከሠርቶ አደሩ ከፍ ብለው የሚታዩ የአየር ትራንስፖርት፣ የባንክ፣ የመድንና የመሳሰሉ ድርጅቶች ሠራተኞች (White-collar workers) ነበሩ፡፡ ከሌሎች የኢንዱስትሪ ሠራተኞች ጋር አንድ ግንባር ለመፍጠርም ሆነ የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር አባል ለመሆን ፍላጎት አልነበራቸውም፡፡ የዚህ ዓይነቱ ራስን ከፍ አድርጎ የማየት ዝንባሌ በሌሎችም አገሮች የሠራተኞች ማኅበራት እንቅስቃሴ

የታየ ነበር:: ለምሳሌ በዩ ኤስ ኤ American Federation of Labour (AFL) ክህሎት የሌላቸውን ሠራተኞች በማግለሉ Congress of Industrial Organizations (CIO) ተቋቋመ::

የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር መቋቋም

የኢትዮጵያ ሠራተኞች በመሥሪያ ቤት ወይም በኩባንያ ደረጃ ከተቋቋሙ በኋላ በ1955 ዓ.ም. የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበራት ኮንፌደሬሽንን መሰረቱ:: የማኅበሩም ዓላማ የሠራተኞች ማኅበራት እንዲደራጁ ማበረታታት ለማህበራት መሪዎችና ለአባላት ስለ ሠራተኞች ማኅበራት አስተዳደርና አመራር ትምህርትና የኅብረት ድርድር ሲደረግ የሙያና የሕግ አገልግሎት መስጠት እንዲሁም የኢትዮጵያ ሠራተኞችን በአገር ውስጥና በዓለም አቀፍ ስብሰባዎች መወከል ነበር:: ማኅበሩ እነዚህን የሙያ ችሎታ የሚጠይቁ አገልግሎቶች ለመስጠት ልምድና ዝግጅት አልነበረውም:: ይህንንም ድክመቱን የሚሸፍኑለት አራት የዩኒቬርሲቲ ምሩቃን ቀጥሮ ሁለቱን ወደ ዩ ኤስ ኤ በመላክ በኢንዱስትሪ ግንኙነት አስመርቆ በአገልግሎት ላይ አውሏቸዋል::

የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር እንደተቋቋመ ራሱን ከማደራጀት ቀጥሎ ቅድሚያ የሰጠው ለሠራተኞች ማኅበራት መሪዎች ሥልጠና ነበር:: የሥልጠና ፕሮግራሙን ለማካሔድ በሙያና በድርጅት አቋሙ ባለመጠናከሩ በርዕዮተ ዓለም ከሚመስለው ዓለም አቀፍ ነፃ የሠራተኞች ማኅበራት ኅብረት (International Federation of Free Trade Unions /ICFTU) *ጋር በመተባበር ለ40 የሠራተኞች ማኅበራት መሪዎችና ለራሱም የአመራር አካላት ጭምር በአዲስ አበባ በ1955 ዓ.ም. የስልጠና ፕሮግራም አካሄዶአል:: በተጨማሪም ከልዩ ልዩ ማኅበራት ለተውጣጡ ለ50 አባላት በሠራተኛ ማኅበራት ሥራ የሰባት ሳምንታት በማታ ትምህርት ስልጠና ሰጥቶአል:: እንዲሁም በሕዝባዊ ኑሮ እድገትና የማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ድጋፍ የዓለም የሥራ ድርጅት ለኢትዮጵያ ሠራተኞች መሪዎች ለማኅበራት የአመራር አካላት አባላት በአዲሰ*

አበባ፣ በአስመራ፣ በድሬዳዋ፣ በባሕር ዳርና በሌሎችም ማኅበራት በተቋቋሙባቸው አካባቢዎች ስለ ማኅበራት ኃላፊነትና ግዴታ ስለ፤ ኅብረት ክርክርና ስምምነት፤ ስለ ሥራ ክርክርና ስለ ሌሎችም ጉዳዮች ትምህርት ሰጥቷል:: በተከታታይ ከ800 ላላነሱ መሪዎችና አባላት የዓለም የሥራ ድርጅትም ሥልጠና ሰጥቷል[5]:: ሥልጠናው የማኅበራት መሪዎችንና የአባላትን እይታ ከማስፋትና ኃላፊነታቸውንም ከማሳወቁም ባሻገር የሠራተኞች ማኅበራት መሃይምነትን ለማጥፋት በግምባር ቀደምነት መታገል እንዳለባቸው አስገንዝቧቸዋል::

8. የመንግሥት የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራት ግንኙነት

የመንግሥት ባለሥልጣኖችና አሠሪዎች በሥራና በማኅበራዊ ኑሮ የሚገናኙበት መንገድ ስለነበር ተባብሮ ለመሥራት አዳጋች አልነበረም:: እንግዳው ነገር የሠራተኞች ማኅበራት መሪዎች ከመንግሥት ሹሞችና ከአሠሪዎች ጋር በክእኩልነት በሥራ ሁኔታዎች ላይ ሐሳብ ተለዋውጠውና ተከራክረው ስምምነት ላይ የሚደርሱበት መድረክ መፍጠር ነበረ::

መንግሥት የአሠሪና የሠራተኞች ወገኖችን የሚያቀራርቡና በጋራ የሚያሳትፉ ሕጎችና ደንቦች በማውጣት ብቻ ሳይወሰን ለኢንዱስትሪ ሰላም የበኩላቸውን እንዲያበረክቱ አመራር መስጠት ነበረበት:: ከሕዝባዊ ኑሮ እድገትና የማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር አንስቶ እስከ ተራ ሠራተኞች ድረስ ቀና አስተሳሰብና በጎ አመለካከት ስለነበር የአሠሪዎችና የሠራኞች ግንኙነት እንዲሰምር ያልተቆጠበ ጥረት በማድረግና የትርፍ ጊዜያቸውንም ሳይቀር በመሰዋት የሚያገለግሉ ዜጎች ነበሩ:: ለአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት የሚመለመሉት አብዛኛዎቹ የዩኒቬርሲቲ ምሩቃን በመሆናቸው የኢትዮጵያ ሠራኞች ማህበርም የሙያ አገልግሎት የሚሠጡት ምሩቃን በመቅጠሩና የአሠሪዎችም ማኅበር በዋና ፀሐፊነት የሚመሩት የአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ መምህር ስለነበሩ በአሠሪና ሠራተኛ

[5]. ILO, Report on Workers Education in Ethiopia, 1964.

ጉዳይ መ/ቤት በአሠሪዎችና በሠራተኞች ማኅበራት መካከል መግባበትና መልካም የሥራ ግንኙነት ፈጥረው ነበር፡፡

ሆኖም በአንድ ወቅት የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማህበር በሰርቶ አደሩ ላይ ብዙ በደል ደርሶበታል በሚል ሰበብ ጠቅላላ የሥራ ማቆም አድማ ለማድረግ ውሳኔ አስተላለፈ፡፡ የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት የሥራ ክርክር ካለ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ዐዋጅ መሰረት አቤቱታቸውን ለአሠሪና ሠራተኛ ጉይ ቦርድ እንዲያቀርቡና በሕጋዊ መንገድ እንዲከራከሩ በቃልና በጽሑፍ ምክር ቢሰጥም አመራሩ ግትር አቋም በመያዙ የአድማ ውሳኔውን ለመለወጥ ፈቃደኛ ባለመሆኑ የሕዝብ ደህንነት ጥበቃ መ/ቤት በጉዳዩ ጣልቃ ገባ፡፡ የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት አስቀደሞ ሲከላከል የነበረው የሕዝብ ደህንነት ጣልቃ በመግባት ጉዳዩን ወደ አልተፈለገ አቅጣጫ እንዳይወስደው ነበር፡፡ የደህንነቱ መ/ቤት የአድማው ውሳኔ እንዲነሳ ብቻ ሳይሆን የማህበሩ ፕሬዝዳንት ስልጣኑን እንዲለቅ ባይለቅ ግን አስፈላጊውን እርመጃ እንደሚወስድ አቋሙን ግልጽ አደረገ፡፡ ከዚህ በኋላ ጉዳዩ የሥራ ክርክር መሆኑ ቀረና ፀጥታ የማስከበር ጉዳይ ሆነ፡፡ ማህበሩም የሕግ ድጋፍ ስላልነበረው ወዲያው ለደህንነት ጥያቄ ሽብረክ አለ፡፡ ፕሬዝዳንቱ ሥራውን ካልለቀቀ እርምጃ እንደሚወሰድበት ተነግሮት ስለነበር ሥራውን ለቀቀ፡ የሥራ ማቆሙም አድማው ተጨናገፈ፡፡ ማኅበሩ የሥራ ማቆም አድማ ለማድረግ ሲወስን በሥራ ሰብብ ወደ አስመራ ሄዶ የነበረው የማኅበሩ ምክትል ፕሬዝዳንት ወደ አዲስ አበባ ተመለሶ የፕሬዝዳንትነቱን ቦታ ያዘ፡፡ በጊዜው የነበሩ የሠራተኞች ማኅበራት የውስጥ ፖለቲካ ተመልካቾች ፕሬዝዳንቱ ሥልጣን በሚፈለጉ የአመራር አካለት ተገፋፍቶ ከመንግሥት ጋር የማያስፈልግ ውዝግብ ውስጥ እንደገባ ይተቻሉ፡፡ የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር መንግሥትን ከሕግ ውጭ በሆነ መንገድ ለመፈታተን ያደረገው ከንቱ ሙከራ ትምህርት በመሆኑ የነገሠ ነገሥት መንገሥቱ ከስልጣን አስከተወገደበት ድረስ አሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራት ለሕግ ተገዥ ነበሩ፡፡

በአሠሪዎችና በሠራተኞች ማኅበራት መካከል የነበረው ግንኙነት ከድርጅት ወደ ድርጅት ይለያይ ነበር፡፡ በትላልቅ እንደ ወንጂና ሸዋ የስኳር ፋብሪካ፣ የኢንዶ ኢትዮጵያ የጨርቃ ጨርቅ ፋብሪካ፣ የድሬዳዋ የጨርቃ ጨርቅ ፋብሪካ፣ የባህር ዳር የጨርቃ ጨርቅ ፋብሪካ፣ የስሚንቶ ፋብሪካዎች፣ የኢትዮጵያ አየር መንገድ፣ የሼል ኩባያንና በሌሎቹም ትላልቅ ድርጀቶች የሥራ ክርክሮች በመግባባትና በመቻቻል የሚፈቱበት ሁኔታ እየተለመደ ሄዶ ነበር፡፡ በአነስተኛ ድርጅቶች በተለይ በሥራ አመራር ዕውቀት ምስኪንነት የተነሳ የግሪክ፣ የአርመን፣ የሕንድና የዐረብ ዜጎች እንዲሁም ኢትዮጵያውያን በባሌበትነት የሚያካሄዱአቸው ድርጅቶች ውስጥ የሠራተኞችን ወኪሎች ወይም መሪዎች በእኩልነት ተቀብለው ማነጋገሩን እንኳን እንደውርደት የሚቆጥሩ ማኅበራትን ለማፍረስ መሪዎቹን የሚያጉላሉና የሚደልሉ ነበሩ፡፡ በሠራተኞችም በኩል ኃላፊነትና ግዴታን ካለመረዳት የሚታየው ሥራን የማቀዝቀዝና የማቆም ሕገወጥ ድርጊት በሂደት መቃለል ጀመሮ ነበር፡፡ የኢንዱስትሪ ሰላምም አዘውትሮ የሚታወከው በአበዛኛው በአነስተኛ ድርጅቶች ውስጥ ነበር፡፡

የወንጂና የሸዋ የስኳር ፋብሪካና የሠራተኞች ማኅበሩ በኢትዮጵያ ለመጀመሪየ ጊዜ በሥራ ሁኔታዎች ላይ ተደራድረው የኃብረት ሰምምነት ማድረጋቸው ለሌሎች አሠሪዎቸና ማኅበራት መልካም ምሳሌ በመሆኑ በታላለቅ ድርጅቶችና ማኅበራት መካከል የኅብረት ስምምነቶች ተፈረሙ፡፡ ስምምነቶቹም የኢንዱስትሪ ሰላም የሚሰፍንበት መሰረት ጥለዋል፡፡

የሠራተኞች ማኅበራትና አሠሪዎች በጋራ እየተመካከሩ ለኢንዱስትሪ ሰላምና በሎም ለአገር ልማት በቡድን የመሥራት ባህል እንግዳ ነገር በመሆኑ የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤት ከአሠሪዎችና ከሠራተኞች ማኅበራት ጋር በመተባበር አዲሱን ዘዴ ለማስጨበጥ በየጊዜው የሥልጠና ፕሮግራም በማካሄደና ከሌሎች አገሮች ተሞክሮዎች ጋር ለማስተዋወቅ የሚያደርገው ጥረት በቀላሉ የሚታይ አልነበረም፡፡ በዚህ ረገድ

መንግሥትም ልዩ ትኩረት በመስጠት የአሠሪዎችና የሠራተኞች የአመራር አካላት በውጭ አገር ጉብኝት እንዲያደርጉና በተለይም አንድ ወር ያህል በሚቆየው በዓለም የሥራ ድርጅት ዓመታዊ ጉባዔ ላይ እንዲካፈሉ ለኢትዮጵያ አሠሪዎች ፌደሬሽንና ለኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር ለእያንዳንዳቸው የአንድ ልዑክ የአየር ትራንስፖርትና የውሎ አበል ወጪ በመክፈል ወደ ጄኔቭ ይልክ ነበር፡፡ በጉባዔው ላይ በሚያደርጉት ተሳትፎና ግንኙነት በተለይ የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር እይታውን በማዳበር በኩል በእጅጉ ተጠቃሚ ሆኖአል፡፡ የውጭ ግንኙነት ሰፋ ባለ መልክ ከዚህ ቀጥሎ ይብራራል፡፡

9. የኢትዮጵያ ሠራተኞችና የዓለም ሠራተኞች እንቅስቃሴ

የኢትዮጵያ ሠርቶ አደር ሕዝብ ለረጅም ዘመናት በማኀበር አለመደራጀቱ በዓለም ውስጥ ይደረግ ከነበረው የሠራተኞች እንቅስቃሴ ተገልሎ በመላ ዓለም የነበረው የሠራተኞች እንቅስቃሴ ተካፋዩ መሆን ቀርቶ በአፍሪካ አህጉር እንኳ በተለይ በ1960ዎቹ ዓመታት የጋለ እንቅስቃሴ መኖሩን የሚያውቅበት ሁኔታ አልነበረም፡፡ በብዙ አገሮች የሠራተኛው እንቅስቃሴ የመንግሥትን የፖለቲካ አቅጣጫ እየተከተለ የሚያስተጋባ ነበር፡፡ ከሁለተኛው የዓለም ጦርነት በኋላ ናዚዝምና ፋሺዝም ያደረሱት ጥፋት እንዳይደገም የዓለም መንግሥታት ኢትዮጵያን ጨመሮ የተባበሩት መንግሥታት ማኀበርን ሲያቋቁሙ በሌላ በኩል ደግሞ በምዕራቡ ዓለምና በምሥራቅ አገሮች የነበሩ የሠራተኞች ማኀበራት እ.ኤ.አ በ1945 ዓ.ም. በእንግሊዝ የሠራተኞች ማኀበር ኮንግረስ (UK Trade Union Congress) መሪነት የዓለም የሠራተኞች ኃብረት ፌደሬሽን (World Federation of Trade Unions /WFTU) ሲያቋቁሙ ከአሜሪካ AFL አፈንገጦ ራሱን ከWFTU ሲያገል CIO የሚባለው የሠራተኞች ማኀበር ደግሞ የዚሁ ዓለም አቀፍ ድርጅት አባል ሆነ፡፡

የWFTU ዓላማ የሠራተኛውን ሕዝብ የማኃበራዊ፣ የኢኮኖሚና የፖለቲካ መብቶቹን ማስጠበቅ ሲሆን በተጨማሪም የጦርነት መነሾችና ጦርነት ጠፍተው በዓለም ውስጥ ሰላም እንዲሰፍን ማድረግ ነበር፡፡ ይሁን እንጂ አብዛኛው በቅኝ ግዛት ቀምበር ስር የነበሩት የአፍሪካ የእስያና የላቲን አሜሪካ ሕዝቦች ነፃ ካልወጡ በዓለም ሰላም ሊኖር አይችልም የሚለው አስተሳሰብ በአመዛኙ የድርጅቱ አባላት ዘንድ ተቀባይነት አገኘ፡፡ ድርጅቱ በዚህ አቋሙ ብቻ ሳይወሰን ለሕዝቦች ጭቆና ምክንያት በሆኑት በኢምፔሪያሊዝምና በቅኝ አገዛዝ ላይ አሉታዊ አቋም መያዙ የቅኝ ገዥዎች መንግሥታትን አስቀየመ፡፡ እያደር በፀረ-ኢምፔሪያሊዝምና በፀረ-ቅኝ አገዛዝ አቋም በነበራቸውና በሌላው የምሥራቁ ዓለም ደጋፊዎች በሆኑት የድርጅቱ አባላት መካከል ቅራኔው እየሰፋ ሄደ፡፡ ቅራኔው በመስፋቱ ከሁለተኛው የዓለም ጦርነት በኋላ ሰላምን ለማስፈን የነበረው የጋለ ስሜትና ለአንድ ዓላማ የመሥራት ፍላጎት ቀረና በርዕዮተ ዓለም ላይ የተመሰረተ የእርስ በእርስ ንትርክ በመጠናከሩ የምእራብና የምሥራቅ ጎራ የሆኑት አገሮች የሠራተኞቸ ማኀበራት አብረው ለመሥራት የማይችሉበት ደረጃ ላይ ደረሱ፡፡

እ.አ.አ. በ1949 ዓ.ም. የምዕራባዊ አገሮች የሠራተኞች ማኀበራት ከዓለም የሠራተኞች ማኀበር /WFTU ተገንጥለው በእንግሊዝ በፈረንሳይና በአሜሪካን የሠራተኞች ማኀበራት መሪነት ዓለም አቀፍ ነፃ የሠራተኞች ማኀበራት ኀብረትን (International Confederation of Free Trade Unions/ ICFTU) አቋቋሙ፡፡ ከዚህ ጊዜ ጀምሮ WFTU እና ICFTU የምዕራብና የምሥራቅ ጎራ መንግሥታት የቀዝቃዛውን ጦርነት ዓላማ በመከተላቸው ትግሉ በምዕራብና በምሥራቅ ጎራ መካከል ተጧጧፈ፡፡ ሁለቱም ጎራዎች ነፃነታቸውን ያገኙ አገሮችን ወደ ጎራቸው ለማስገባት የሚያደርጉት ትግል በሠራተኛውም ዓለም ተንፀባርቆ WFTU እና ICFTU የልዩ ልዩ አገሮችን የሠራተኞች ማኀበራት አባላት ለማድረግ መሯሯጡን ተያያዙት፡፡ ትግሉ አፍላ ላይ በነበረበት ወቅት በኢትዮጵያ የሠራተኞች ማኃበራት ባለመደራጀታቸው ከጎራ ጉትቻ ውስጥ ለመግባት አልቻሉም፡፡

የፖለቲካ ቀዝቃዛው ጦርነት እየተፋፋመ ሲሔድ በተለይ ICFTU በአፍሪካ፣ በአውሮፓ በእስያና በሌሎችም አህጉራት ቅርንጫፎች ከፍቶ ፀረ-ኮሚኒዝም ዘመቻ በማካሄዱ ከሠራተኞች ጥቅም የበለጠ በፖለቲካ ላይ ማትኮሩ የምዕራብ መንግሥታት የፖለቲካ ተቀጽላ ድርጅት ስለአስመሰለውና አሜሪካኖችም ፀረ-ኮሚኒዝም ትግሉን በረቀቀ መንገድ ለመምራት እ.ኤ.አ በ1964 ዓ.ም. CIO ከ ICFTU አባልነቱን አቋርጦ ከAFL-CIO እና ከCIA ጋር አንድ ግንባር ፈጥረው African American Labour Centre (AALC) የተባለ ድርጅት መሰረቱ:: ድርጅቱ በአፍሪካ አገሮች የሠራተኛ መሪዎችን በማሠልጠን፤ የገንዘብ ድጋፍ በመስጠት፤ የ WFTU አባላት በመሆን ኮሚንዝም በሠራተኞች ማኅበራት ውስጥ እንዳይስፋፋ ይከላከል ነበር ::

የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር እንደተቋቋመ ተሽቀዳድመው ግንኙነት የጀመሩት AALC እና ICFTU ነበሩ:: እነዚህ ሁለት ድርጅቶች በመተባበር የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር ወደ ኮሚኒስት ጎራ እንዳይገባ ከማድረጋቸውም በላይ የማኅበሩን መሪዎች በማሰልጠን በቁሳቁስና በገንዘብ ከመደገፋቸውም በላይ በተለይ AALC የኢትዮጵያ ሠራተኞችን ማህበር ዋና ጽሕፈት ቤት ሕንፃ በ1962 ዓ.ም. አሰርቶለት በንጉሠ ነገሥቱ ተመርቋል::

10. የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበርና የሌሎች የአፍሪካ አህጉር የሠራተኞች ማኅበራት እንቅስቃሴ

የአፍሪካ አገሮች በቅኝ ግዛት አስተዳደር ሥር ከነበሩበት ጊዜ ጀምሮ ምንም እንኳ በመብታቸውና በእንቅስቃሴአቸው ላይ ገደብና ቁጥጥር ቢኖርባቸውም በዘርና በቀለም ልዩነት ላይ የተመሰረቱ የሠራተኞች ማኅበራት ማቋቋም ይፈቀድላቸው ነበር:: ማኅበራቱም የቅኝ ገዥዎቻቸው አገሮች ማኅበራት ተቀጽላዎች እንደመሆናቸው በመጀመሪያ የ WFTU በኋላ ድርጅቱ ሁለት ላይ ሲከፈል የICFTU

አባላት ሆነው ነበር:: ነፃ የወጡት የአፍሪካ አገሮች መንግሥታትና የሠራተኞች ማኅበራት የነፃነት ትግል አቀራርቧቸው ስለነበር አንዳዶቹም ማኅበራት የገዥው ፓርቲ የኢንዱስትሪ ዘርፍ ወይም የቅርብ አጋር የሆኑበት አጋጣሚ ነበር:: በተለይ በምዕራብ አፍሪካ አገሮች የጋናና የጊኒ-ኮናክሪ፤ ከሰሜን አፍሪካ ደግሞ የግብጽ ሠራተኞች ማኅበራት የመንግሥቶቻቸውን የፖለቲካ አቋም የሚከተሉ ስለነበር በምዕራብና በምሥራቅ ጎራዎች ከሚደገፉት ከICFTU እና ከWFTU ገለል ለማለት የመላ አፍሪካ የሠራተኞች ማኅበራት ፌደሬሽን (All Africa Trade Union Fedaration/ AATUF) በ1951 ዓ.ም. አቋቁመው ብዙዎቹን የICFTU አባለትን አስኮበለሉ:: ማኅበሩም ፀረ-ኢምፔሪያሊዝም አቋም ይዞ መንቀሳቀስ ቀጠለ:: በሌላ በኩል የቱኒዝያ፣ የዩጋንዳ፣ የኬንያና የሞሮኮ የሠራተኞች ማኅበራት ሌሎች መሰሎቻቸውን አገር አቀፍ ማኅበራት ጨምረው በ1959 ዓ.ም. የአፍሪካ የሠራተኞች ማኅበራት (African Trade Union Confederation /ATUC) አቋቁሙ:: የዚህ ማኅበር አባላትም ከICFTU ጋር የነበራቸው የሥራ ግንኙነት እንደተጠበቀ አባልነታቸውን ሠርዘው መንቀሳቀስ ጀመሩ::

የአፍሪካ የሠራተኞች ማኅበራትም ልክ እንደለሙት አገሮች ማኅበራት በርዕዮት ዓለም በሁለት ጎራ ተከፍለው በተፎካካሪነት መንቀሳቀሳቸውን ቀጠሉ:: የኢትዮጵያ ሠራተኞችም ማኅበር ገና እንደተቋቋመ የአፍሪካ ሠራተኞች ጎራ ውስጥ ከመግባት የICFTU አባል ሆነ:: የICFTU የአፍሪካ ቅርንጫፉን በአዲስ መልክ ለማደንጀት የኢትዮጵያንና የላይቤሪያን አገር አቀፍ ማኅበራት ይዞ ተንቀሳቀሰ:: የኢትዮጵያ የሠራተኞች ማኅበር ከ AATUF እና ከ ATUC በገለልተኛነት መንቀሳቀስ ላይ እንዳለ በአፍሪካ አንድነት ድርጅት ጥረት እ.አ.አ. በ1973 ዓ.ም. ሁለቱ ማኅበራት ተዋህደው የአፍሪካ የሠራተኞች ማኅበራት ኅብረትን (Organization of African Trade Union Unity /OATUU) ተቋቋመ::

የኢትዮጵያም ሠራተኞች ማኅበር የዚሁ አህጉራዊ ድርጅት አባል ሆኖ ነበር፡፡

የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማኅበር ቀደም ሲል እንደተገለጸው ከሌሎች የአፍሪካ የሠራተኞች ማኅበራት ጋር ሲነጻጸር ገና ለጋ ስለነበር ትኩረቱ የአመራር አባላትን ማሰልጠንና መሠረታዊ የሥራ ሁኔታዎችን ማስከበር ላይ ሳለ የ1966 ዓ.ም. አብዮት ተቀጣጠለ፡፡

ክፍል ሁለት

የመንግሥት መስተዳድር በዘመናዊ መልክ መደራጀትና የመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር

11. የመንግሥት መስተዳድር እድገት

የሚኒስቴር መሥሪያ ቤቶች የተቋቋሙት በዐፄ ምኒልክ ዘመነ መንግሥት መጨረሻ ላይ በ1900 ዓ.ም. ቢሆንም ጥራት ያለው መመሪያና መሥሪያ ቤት እንዲኖራቸው የተደረገው በንግሥተ ነገሥታት ዘውዲቱ ዘመነ መንግሥት ራስ ተፈሪ መኮንን የመንግሥቱ አልጋ ወራሽና ባለሙሉ ሥልጣን እንደራሴ በነበሩበት ጊዜ በ1913 ዓ.ም. ነበር።

በዘመኑ አገሪቱ ባፈራቻቸው ጥቂት የተማሩ ዜጎች ተጠንቶ ለሚኒስቴሮች ሁሉ ዝርዝር የሥራ መመሪያ ተሰጣቸው። ለፍርድ ተቋማትም ደንብ ወጣላቸው፡ ምንም እንኳ ፍርድ የሚሰጠው በፍትሐ ነገሥት መሠረት ቢሆንም የወንጀል ቅጣት ሰብዓዊነት ይጎለው ነበር። ለምሳሌ አካል በማጉደል (እጅ ወይም እግር መቁረጥ) ይፈጸም የነበረው ቅጣት በ1923 ዓ.ም. ወንጀለንና ተመጣጣኝ ቅጣት የሚዘረዝር የወንጀለኛ መቅጫ ደንብ በመውጣቱ ለፍትህ ሥራ ፈር ቀዷል።

በአገር አስተዳደር እንደ ርስት ከአባት ወደ ልጅ የሚተላለፈው የአገር አገዛዝ ባህልም ከ1910 ዓ.ም. ጀመሮ በትውልድ ብቻ ሳይሆን ለሥራው ብቃትና ችሎታ ያላቸው ዜጎች መመደብ ተጀመረ። ለምሳሌ በጎጃም፣ በበጌምድር፣ በየጁ፣ በወለጋ፣ በጅማ ባላባቶች ብቻ መሾማቸው ቀርቶ ለሥራው በችሎታቸው የሚመጥኑ ዜጎችም ሲመደቡ ይታይ ነበር።

የመንግሥት መስተዳድርን መልክ ማስያዝ መሰረታዊ ለውጥ ቢሆንም ከፈረሱ በፊት ሠረገላው እንዲሉ የሕዝቦችን መብትና ግዴታ እንዲሁም ለማናቸውም ሕግ ምንጭ የሆነውን የ1923 ዓ.ም. ሕገ መንግሥት ዐፄ

ኃይለ ሥላሴ እንደነገሡ ለኢትዮጵያ ሕዝብ አበረከቱ፡፡ በዚያን ዘመን ንጉሠ ነገሥቱ ሕገ መንግሥት በማውጣት የወሰዱት ቆራጥ እርምጃ በሥነ መንግሥት ታሪክ እንደታላቅ እመርታ ሊቆጠር የሚገባው ነው፡፡

ሕገ መንግሥቱ የመስተዳድሩን ሥልጣንና ተግባር የሕግ መወሰኛንና መምሪያ ምክር ቤቶች እንዲሁም የዳኝነትን ሥራ ለይቶ ወሰነ፡፡ ምክር ቤቱ ሁለት ቤቶች ሲኖሩት የሕግ መወሰኛው አባላት ተሿሚዎች ሲሆኑ የመምሪያው አባላት ደግሞ በሕዝብ የሚመረጡ ነበሩ፡፡ ፓርላማው መሰረታዊ ድክመት ቢኖሮውም ተቋማቱ መፈጠራቸው እንደቀላል ለውጥ የሚታይ አልነበረም፡፡ ምክር ቤቱ የውጭ አገር መንግሥታት መልዕክተኞች በተገኙበት ጥቅምት 24 ቀን 1924 ዓ.ም. ተከፈተ፡፡ ከአራት ዓመታት በኋላ አገሪቱ በኢጣልያን ስትወረር በዐፄ ኃይለ ሥላሴ የተጀመረው በሕገ መንግሥት የመተዳደር ባህል ሥር ሳይሰድ ተጨናገፈ፡፡

ጠላት ከተባረረ በኋላ መንግሥት መልሶ ስለማቋቋም

ኢጣልያ በእንግሊዝ ሠራዊትና በኢትዮጵያ አርበኞች ኅብረት ድል እንደሆነች በ1933 ዓ.ም. ንጉሠ ነገሥቱ አገራቸው እንደገቡ የመንግሥት ሥልጣን ይዘው የአገሪቱን መንግሥትና መስተዳድር በፈለጉት መልክ መልሰው ለማቋቋም የእንግሊዝ መንግሥት የቅኝ ግዛት አስተዳደር እንቅፋት ሆኖባቸው ነበር፡፡ እንግሊዝ ከጣለያን ጋር ጦርነት ለመክፈት ስታውጅ የኢትዮጵያን ነፃነት ጠብቃ የንጉሠ ነገሥቱን ወደ ዙፋናቸው መመለስ እንደምትደግፍ በይፋ አስታውቃ ነበር፡፡ ዳሩ ግን የጄነራል ካኒግሐም ጦር ከንጉሠ ነገሥቱ ቀድሞ አዲስ አበባን ተቆጣጥሮ ስለነበር ለከተማዋ ሰላምና በኢጣልያ ዜጎች ላይ ጥቃት ይደረስባቸዋል በሚል ምክንያት ስውር የቅኝ ግዛት ዓላማውን ለመተግበር ንጉሠ ነገሥቱን ደብረ ማርቆስ እንዲቆያቸው ለባልደረባቸው ለኮሎኔል (ኋላ ሜጀር ጀነራል) ኦድር ዊንጌት ትዕዛዝ አስተላልፎለት ነበር፡፡ ዳሩ ግን ዊንጌት ከውትድርና ሥርዓት ውጭ ትእዛዙን በመጋፋት ንጉሠ ነገሥቱ

ካኒንግሐም አዲስ አበባን በተቆጣጠረ በወሩ ወደ መናገሻ ከተማቸው እንዲገቡ በማድረጉ ወዲያው በቅጣት መልክ ወደ አገሩ እንዲመለስ ተደረገ።

እንግሊዝ ኤርትራን፣ የኢጣልያንና የእንግሊዝ ሱማሌዎችን፣ እንዲሁም ኢትዮጵያን እንደተቆጣጠረች የእንግሊዝ የምሥራቅ አፍሪካ የቅኝ ግዛት አስተዳዳሪ የነበረውን ሜ/ጀነራል ፊልፕ ሚሼልን ለሦስቱም የጠላት ግዛቶች (enemy territories) ኢትዮጵያን ጨመሮ አስተዳዳሪ አድርጋ ሾመች። ለሦስቱም ግዛቶት ከዋናው የፖለቲካ ሹም ሥር ለእያንዳንዳቸው ምክትል የፖለቲካ ሹም ተመድቦላቸው ነበር። ኢትዮጵያም ከጠላት እንደተያዘች ግዛት ተቆጥራ ንጉሠ ነገሥቱ ጉዳያቸውን የሚያስፈጽሙት በምክትል የፖለቲካ ሹሙ በብርጋዴር ላሽ አማካይነት ነበር። የንጉሠ ነገሥቱ አቋም ኢትዮጵያ ከጠላት የተያዘች ግዛት አይደለችም የሚል ቢሆንም ሀሳባቸው በእንግሊዝ መንግሥት የቅኝ ግዛት ሚኒስቴር የጦር አዛዦችና የአድያማት ሚኒስቴር ተቀባይንት አለነበረውም። በውጭ ጉዳይ ምኒስትሩ በአንተኒ ኤደንንና በጠቅላይ ሚኒስትሩ ሰር ዊኒሰተን ቸርቾል የንጉሠ ነገሥቱን አቋም መደገፍ አዝማሚያ አሳይተው ነበር። ቢሆንም ሁለተኛው የዓለም ጦርነት ገና ያልተጠናቀቀ ስለነበር የጦር አዛዦች በተለይም ኢትዮጵያን በተመለከተ የቅርብና የመካከለኛው ምሥራቅ የጦር አዛዥ ጀኔራል ዌቭል ተሰሚነት ስለነበረውና እርሱ የመለመለውም የፖለቲካ ሹሙ ጀነራል ፊሊፐ ሚሼል ኢትዮጵያን እንደ ቅኝ ግዛት በመቁጠሩ ኢትዮጵያውያን እራሳቸውን እንዲያስተዳድሩ ስለማይፈልግ ንጉሠ ንገሥቱ ከሌሎች ቅኝ ግዛት ባለባቶች የበለጠ መብት አልነበራቸውም። የእንግሊዝ ጦር አዛዥ ኢትዮጵያን በዘጠኝ አውራጃዎች ከፋፍሎ ለያንዳንዱ ግዛት አንድ የእንግሊዝ ዜጋ የፖለቲካ ሹም መድቦ ነበር። በአጠቃላይ በመንግሥቱ አስተዳደር ውስጥ ከ80 በላይ የሚሆኑ የቅኝ ግዛት ሹማምንት ተመድበው የአገሪቱን አስተዳደር ይመሩ ነበር።

ንጉሠ ነገሥቱ አዲስ አበባ ሚያዝያ 27 ቀን 1933 ዓ.ም. ገብተው ግንቦት 5 ቀን የእንግሊዝ መንግሥት በኢትዮጵያ ነፃነት ላይ የነበረውን አቋም ለማረጋገጥ ሰባት ሚኒስትሮች ሾሙ፡፡ ሚኒስትሮቹም የሚከተሉት ነበሩ:-

1. ደጃዝማች (ኋላ ልዑል ራስ) መኮንን እንዳልካቸው - የአገር ግዛት ሚኒስትር
2. አቶ (ኋላ ፀሐፊ ትእዛዝ) ወልደ ጊዮርጊስ ወልደ ዮሐንስ - የጽሕፈት ሚኒስትር
3. አቶ (ኋላ ብላቴን ጌታ) ሎሬንሶ ታዕዛዝ - የውጭ ጉዳይ ሚኒስትር
4. አቶ (ኋላ ነጋድራስ) ገብረ እግዚአብሔር - የንግድና የኢንዱስትሪ ሚኒስትር
5. ደጃዝማች መኮንን ደስታ - የትምህርትና የሥነ ጥበብ ሚኒስትር
6. ብላታ አየለ ገብሬ - የፍርድ ሚኒስትር
7. አቶ በላቸው ያደታ - የፖስታ የቴሌግራምና ቴሌፎን ሚኒስትር

ንጉሠ ነገሥቱ ራሳቸውን እንደ አንድ የነፃ አገር መሪ በመቁጠር የሰጡት ሹመት የእንግሊዝን መንግሥት የፖለቲካ ሹም ጀነራል ፊሊፕ ሚሼልን አስደንግጦና አስቆጥቶት ስለነበር ሁኔታውን ለመንግሥቱ አመለከተ፡፡ የእንግሊዝ መንግሥት በተለይ ከጦር ሚኒስቴር የተሰጠው ትእዛዝ ከኢጣልያን ጋር የሰላም ስምምነት ከመደረጉ በፊት ንጉሠ ነገሥቱ በእንግሊዝ ም/የፖለቲካ ሹም ብርጋዴር ላሽና በእርሱም በኩል ዋናውን የፖለቲካ ሹም ጀነራል ሚሼልን ሳያማያክሩና ሳይፈቅድላቸው ምንም ዓይነት እርምጃ እንዳይወስዱ ማስጠንቀቂያ እንዲሰጣቸው ተደረገ፡፡ ንጉሠ ነገሥቱ ኢትዮጵያ ነፃ መንግሥት መሆኗን ለማረጋገጥ የወሰዱት እርምጃ ያለማዋጣቱን በመረዳት ሚኒስትሮቹን የሾሙት

የእንግሊዝን የፖለቲካ ሹሞች በአገር ጉዳይ ላይ እንዲያማክሩ መሆኑን በማስረዳት ይቅርታ ጠይቀው ለወደፊትም የፖለቲካ ሹሙን ሳያማክሩ እርምጃ እንደማይወስዱ ተፈጥመው፡ የፖለቲካ ሹሙ የሚኒስትሮቹን ማንነት ካጣራ በኋላ በተመደቡበት የሥራ ክፍል ጥናት እያደረጉ ለንጉሠ ነገሥቱ እንዲያቀርቡ መመሪያ ተሰጣቸው፡፡ ከዚህ በኋላ በኢትዮጵያ መንግሥትና በእንግሊዝ መንግሥት መካከል የ1934 ዓ.ም. ውል እስከተደረገ ድረስ ኢትጵዮጵያ የምትቆጠረው ከጠላት እንደተያዘች ግዛት ነበር፡፡ በ1934 ዓ.ም. የወዳጅነትና የወታደራዊ ተራድኦ ጉዳይ ስምምነት ሲደረግ የእንግሊዝ መንግሥት በውሉ ውስጥ ብዙ የኢትዮጵያን ሉላዊነት የሚጻረሩ ድንጋጌዎች ቢያስገባም ኢትዮጵያን በነፃ መንግሥትነት ለማወቅ ተገዷል፡፡ ሁለተኛው የዓለም ጦርነት ገና ስለአልተጠናቀቀ ኢትዮጵያን በአስተዳደር በመጫን ችግር በራሱ ላይ ላለመጨመርና በሌላ በኩል የባጀት ድጋፍ በመስጠት እንዲሁም የፖሊስና የጦር ሠራዊቷን ጭምር ለመቆጣጠር የሚችልበት ሁኔታ ስለነበር በውስጥ አስተዳደር ንጉሠ ነገሥቱ ተሳትፎ እንዲኖራቸውና በሕዝብም ዘንድ ሥልጣን ያላቸው እንዲመስሉ ሹሞቹ ጥንቃቄ እንዲያደርጉ መመሪያ ሰጥቶ ነበር፡፡

ንጉሠ ነገሥቱ የመንግሥቱን መስተዳድር ከእንግሊዝ የፖለቲካ ሹሞች ጋር በመመካከር እንዳደራጁት የክፍለ ሀገሩንም አስተዳደር መዋቅር ማሻሻል ስለአስፈለገ በትእዛዝ ቁጥር 1/1934 ዓ.ም. አገሪቱ በ12 አውራጃዎች፤ በ60 የወረዳ ግዛቶች፤ በ339 ምስለኔዎች ተደለደለች፡፡ በትእዛዙ በየደረጃው የሚመደቡት አስተዳዳሪዎች ሥልጣንና ተግባር ተለይቶ ወጣ፡፡ እንግሊዞችም በቀጥታ አስተዳደሩን በመያዝ ከአገር ተወላጆቹ ጋር ከመቃቃር አማካሪዎች፣ ዳኞች፣ የፖሊስ ኮሚሽነርና ሌሎች መኮንኖች በመመደብ በተዘዋዋሪ መንገድ አስተዳደሩን የሚቆጣጠሩበት አመቺ ሁኔታ ፈጥረው ነበር፡፡ እንዲሁም የጦር ሠራዊቱን በእንግሊዝ የወታደራዊ ሚሲዮን አማካይነት በመያዛቸውና ቀደም በሎ እንደተጠቀሰው በባጀት ድጎማ የመቆጣጠሪያ ስልት ቀይሰው

በሥራ ላይ ስላዋሉ የአስተዳደር ለውጡን ለመቀበል አልተቸገሩም። ጠላት ድል ሆኖ ካገር ሲወጣ ብሄራዊ ግምጃ ቤቱ ባዶ ስለነበር በጠቅላላ የመንግሥቱ መስተዳድርና የሠራዊቱ ደሞዝና የሥራ ማስኬጃ ሳይቀር የሚሸፈነው በእንግሊዝ መንግሥት ስለነበር የኢትዮጵያ መንግሥት እንደፈለገው ለመሆን የሚያወላዳ ገቢ ስላልነበረው እንግሊዝን በዘዴና በመግባበት እያባበለ አብሮ መሥራት ነበረበት።

በ1935 ዓ.ም. የሚኒስትሮች ምክር ቤትንና የሚኒስትሮችን ሥልጣንና ሥራ ስለመወሰን ትእዛዝ ቁጥር 1/1935 ዓ.ም. ወጣ። የትእዛዙ መውጣት ለንጉሠ ነገሥቱና ለሹሞቻቸው ኢትዮጵያ ከእንግሊዝ ጥበቃ እያዘገመችም ቢሆን ወደ ነፃ መንግሥትነት ለመቃረብዋ ማረጋገጫ ነበር። በዚሁ ዘመን በሐምሌ ወር ራስ መኮንን እንዳልካቸው ጠቅላይ ሚኒስትር ሆኑ። በ1936 ዓ.ም. የጠቅላይ ሚኒስትሩና የሚኒስትሮች ተግባርና ኃላፊነት በትእዛዝ (ቁጥር 2/1936 ዓ.ም.) ተደነገገ።

የሚኒስትሮች ምክር ቤትና ሚኒስቴሮች በሂደት ሲጠናከሩ በአንጻሩ በአገር አስተዳደሩም ከ1934 ዓ.ም. ጀምሮ በሥራ ላይ የዋለው የሐገር አስተዳደር ደንብ (ድንጋጌ ቁጥር 1/ 1934 ዓ.ም.) በድንጋጌ ቁጥር 6/1938 ዓ.ም. የሚከተለው ለውጥ ተደረገበት:-

1. አውራጃ የነበረው ወደ ጠቅላይ ግዛት
2. ወረዳ የነበረው ወደ አወራጃ ግዛት
3. ምስለኔ የነበረው ወደ ወረዳ ግዛት ከፍ ተደረጉ።
4. ም/ክትል ወረዳም ተጨመረ።

በከተማ አስተዳርም አዲስ አበባና ጎንደር በከንቲባ የቀሩት ከተማዎች ደግሞ በከተማ ሹሞች እንዲተዳደሩ ተደረገ። የአገር ግዛት ሚኒስቴርም ሥራ እያደገ በመሔዱ በ1940 ዓ.ም. የጤና ጥበቃ ሥራ ከአገር ግዛት ሚኒስቴር ወጥቶ በሚኒስቴር ደረጃ ተዋቀረ።

የፍትህ አስተዳደሩም አራት እርከን ባለቸው ፍርድ ቤቶች ተዋቀረ:: እነርሱም የሚከተሉት ናቸው:-

1. ጠቅላይ ንጉሠ ነገሥት ፍርድ ቤት
2. ከፍተኛው ፍርድ ቤት
3. የጠቅላይ ግዛት ፍርድ ቤትና
4. የወረዳ ፍርድ ቤት

ፍርድ ቤቶች የራሳቸው መዋቅር ቢኖራቸውም በተለይ ከጠቅላይ ግዛት እስከ ወረደ ድረስ ገዥዎች የፍርድ ቤቶቹ ሰበሳቢዎቹ ነበሩ::

ፀጥታ ጥበቃንም በተመለከተ በእንግሊዝ የወታደራዊ ሚሲዮንና በእንግሊዝ የፖሊስ ኮሚሽነር የሚመራ ስለነበር ንጉሠ ነገሥቱ ከዋናው ከተማ እስከ ምስለኔ ግዛት ድረስ አስተዳደራቸው የሚያዝበት የጥበቃ ኃይል አቋቁመው ነበር:: የፖሊስ ሠራዊቱ አዛዥ ለኢትዮጵያ መንግሥት ተጠሪ ሲሆን የጥበቃ ኃይሉም ከሰመ::

ከፍ ብሎ እንደተጠቀሰው የመንግሥት መ/ቤቶች ከ1933 ዓ.ም ጀምሮ በቅርጽና በይዘት እያደጉ እንደመሄዳቸው ሠራተኞቹ የሚተዳደሩበት ደንብ የማውጣት ጉዳይ ትኩረት አልተሰጠውም ነበር:: ሠራተኞች በደሞዛቸው መተዳደር እንዳለባቸው ከመወሰኑ በስተቀር የሥራ ሁኔታዎችን ማለትም ደሞዝን፣ የሥራ ሰዓትን፣ ልዩ ልዩ ፈቃዶችን ወዘተ. የደነገገ ደንብ አልነበረም:: በእርግጥ በንጉሠ ነገሥቱ የሚሾሙት ተመሳሳይ ጥቅማ ጥቅም ቢኖራቸውም በጽሕፈት ሚኒስቴር ትእዛዝ የማይቀጠሩት ብዙኃን ሠራተኞች የመንግሥት ሠራተኞች ማስተዳደሪያ ጠቅላይ መ/ቤትና የመንግሥት ሠራተኞች ትእዛዝ ቁጥር 23/1954 ዓ.ም. እስከ ወጡ ድረስ ለ21 ዓመታት ያህል በልምድና በዘፈቀደ ይተዳደሩ ነበር::

የመንግሥት ሠራተኞችን አንድ ወጥ በሆነ ደንብ ማስተዳደርና የሚተዳደሩበትም ደንብ ማውጣት አስፈላጊነቱ ስለታመነበት የመንግሥት ሠራተኞች ጠቅላይ መ/ቤት በሚኒስትሮች ምክር ቤት ሥር ተቋቋመ:: ደንብም ወጣ:: እነዚህንም ከዚህ ቀጥለን በየፈርጃቸው እንመረምራቸዋለን::

12. የመንግሥት ሠራተኞች ማስተዳደሪያ ጠቅላይ መ/ቤትናየመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር

የመንግሥት መ/ቤቶች መበራከትና የሠራተኛው ብዛት በዓይነትና በመጠን በመጨመሩ እንዲሁም የንጉሠ ነገሥቱ መንግሥት ዓለም አቀፍ ግንኙነት በመስፋፋቱ የሠራተኛውን አስተዳደር ዘመናዊ መልክ ማስያዝ ግዴታ ሆነ:: በተለይም በቅኝ ግዛት ቀምበር ስር የነበሩት ግዛቶች እንኳ የመንግሥት ሠራተኞችን አስተዳደር በኃላፊነት የሚመሩ መ/ቤቶች ሠራተኞች የሚያስተዳድሩባቸው ደንቦች ሲኖሯቸው ለአያሌ ዘመናት በነፃነት የኖረች አገር አለ ደንብ ሠራተኞችን ማስተዳደሯን በጊዜው በነበረው አስተሳሰብ የንጉሠ ነገሥቱ መንግሥት የሚቀበለው እውነታ አልነበረም:: ሆኖም ይህንን ደካማ ጎን ለመሸፈን በተባበሩት መንግሥታትና በኢትዮጵያውያን ባለሙያዎች አስጠንቶ በ1954 ዓ.ም. በትእዛዝ ቁጥር 23/1954 ዓ.ም. የመንግሥት ሠራተኞች ማስተዳደሪያ ጠቅላይ መ/ቤት አቋቋመ:: የሠራተኞች ማስተዳደሪያ ዝርዝር ድንጋጌዎች የያዘ ደንብም በሕግ ክፍል ማስታወቂያ ቁ 265/1955 ዓ.ም. አወጣ::

የመሥሪያ ቤቱም ዓላማ የመንግሥት አስተዳደር ሠራተኞች በአንድ ወጥ ደንብና ሥርዓት የሚተዳደሩባቸውን የሥራ ሁኔታዎችና (የሠራተኛ አቀጣጠር፣ ስንብት፣ ደሞዝ፣ ደረጃ ምደባ፣ የደረጃ እድገት፣ ፈቃድ፣ የሥራ ሰዓት፣ ወዘተ.) የዲሲፕሊን ማስከበሪያ ሥርዓት የሠራተኛ ማሰልጠኛ ደንቦችና መመሪያዎችን በተመለከተ ጥናት እያደረገ ለመንግሥት አቅርቦ ማስፈቀድና አፈጻጸማቸውንም የመከታተል

ኃላፊነት ነበር፡፡ መ/ቤቱም በንጉሠ ነገሥቱ በሚሾሙ የበላይ ኮሚሽነርና ሁለት ኮሚሽነሮች የሚመራ ሲሆን ተጠሪነቱም ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ነበር፡፡ ማናቸውም የመ/ቤቱ ውሳኔ የሚሰጠው በኮሚሽነሮች ጉባዔ ነበር፡፡

የመ/ቤቱ መቋቋምና የተሰጠው ኃላፊነት በኢትዮጵያ መንግሥት ከተቋቋመበት ጊዜ ጀምሮ የመንግሥት ሠራተኞችን መብቶችና ግዴታዎቻቸን ዘርዝሮ በማቅረብ እንደ አንድ ትልቅ እመርታ የሚቆጠር መሰረታዊ ለውጥ ነው፡፡ መ/ቤቱ የማንኛውንም ከረዳት ሚኒስትር በታች በሆነ የሥራ መደብ ላይ የተመደበ ሠራተኛን ቅጥርና እድገት የመፍቀድ ብቸኛ መብት ነበረው፡፡ የመንግሥት መ/ቤቶች በሙሉ ሠራተኛ ለመቅጠርም ሆነ የደረጃ እድገት ለመስጠት በቅድሚያ የእርሱን ስምምነት ማግኘት ነበረባቸው፡፡ ይህም በመሆኑ ደንብ ከመውጣቱ በፊት በአምቻ ጋብቻ ይፈጸም የነበረውን ቅጥር እድገትና ሹመት ለመቆጣጠር አስችሏል፡፡

የሠራተኛ ቅጥር በማስታወቂያ ወጥቶ ምልመላውም የመንግሥት ሠራተኞች ጠቅላይ መ/ቤት ውስጥ በተቋቋመ የቀጣሪው መ/ቤት ወኪል በአባልነት የሚገኝበት የቅጥር ኮሚቴ ተካሂዶ በችሎታ፣ በትምህርት፣ በሥራ ልምድ፣ በስነ ምግባር፣ የላቀው ተወዳዳሪ ይቀጠራል፡፡ የሠራተኛ ምልመላና ቅጥር እንዲሁም የደረጃ እድገት በችሎታ (merit) ላይ መመስረታቸው በመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር መሠረታዊ ለውጥ ነው፡፡

የመንግሥት ሠራተኞች ማስተዳደሪያ ጠቅላይ መ/ቤት ከኃላፊነቱ አንዱ የሠራተኞችን የሥራ ደረጃ መወሰን ነበር፡፡ በዚህ አኳያ የተጣለው መሰረት ደሞዝና እደገት የሚወሰኑት በሥራው ምደባ (position classification) ላይ እንዲሆኑ በማድረጉ የመንግሥት ሠራተኞች ለተመሳይ ሥራ አንድ አይነት ደሞዝ እንዲከፈል አድርጓል፡፡ ከዚሁ ጋር

ተያይዞ የደሞዝ ስኬል መውጣቱም የሠራተኛውን መብት ለማስጠበቅ የሚቻልበት ሁኔታ ተፈጥሯል፡፡

ሌላው አዲስ ለውጥ የታየበት ለሠራተኛው የልምምድ ስልጠና በመስጠት ምርታማነቱን ለማሳደግና የደረጃ እደገት እድሉም በአንድ ሥራ መደብ ተወስኖ የማይቀርበት ሁኔታ መመቻቸቱ ነበር፡፡ እንደሌሎች አገሮች የመንግሥት ሠራተኞች ማሰልጠኛ ማዕከል ባይኖረም የመንግሥት ሠራተኞች ማስተዳደሪያ ጠቅላይ መ/ቤት ከሚመለከተው መ/ቤት ጋር በመተባበር የሚፈጸምበትን መንገድ ቀይሷል፡፡

የሠራተኛ ምልመላ፣ ቅጥር፣ ደሞዝና የደረጃ እድገት ወዘተ. ስርዓት እንደመያዛቸው ሠራተኛ ከሥነ ሥርዓት ውጭ በሚሆንበት ጊዜ የሚታረምበት ወይም እንደጥፋቱ ክብደት ከሥራ የሚገለልበትና የሠራተኛውም መብት በስሜትና በማን አለብኝነት እንዳይነካ የሚጠበቅበት የዲሲፕሊን ማስፈጸሚያ ስርዓት ተቋቁማል፡፡ ቀጣሪው መ/ቤት በሚወስደው እርምጃ ላይ ገደብ ተደርጎበት ቀለል ባሉ ጥፋቶች በቻ የዲሲፕሊን እርምጃ ለመወስድ ይችላል፡፡ ከባድ ጥፋት ግን በመርማሪ ተጣርቶ በመስሪያ ቤቱ የዲሲፕሊን ኮሚቴ ተወስኖ በመ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ ሲጸድቅ በሥራ ላይ ይውላል፡፡ የመሥሪያ ቤቱን ውሳኔ ሠራተኛው ካልተቀበለው በመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር ጠቅላይ መ/ቤት ውስጥ ለተቋቋመ አስተዳደር ፍርድ ቤት ይግባኝ ማለት ይችላል፡፡ የፍርድ ቤቱንም ወሳኔ ካልተቀበለ ለኮሚሽነሮች ጉባዔ ማቅረብ ይችላል፡፡ ይህ የዲሲፕሊን ማስፈጸሚያ ሥርዓት የሠራተኛው መብት በሹሞች የሚረገጥበትን ሁኔታ ለመቆጣጠር አስችሏል፡፡

የመንግሥት ሠራተኞች ማስተዳደሪያ ደንብ መውጣቱ በተለይ የሠራተኛ ቅጥርን፣ እድገትን፣ ደሞዝን፣ ዝውውርን፣ ልዩ ልዩ ፈቃድን፣ ቅጣትን፣ ስልጠናን፣ ወዘተ. በመሳሳሉ የሥራ ሁኔታዎች ላይ ሥር ነቀል ለውጥ አድርጓል፡፡ ሠራተኛውም ተግባሩንና ኃላፊነቱን እንዲሁም መብቱንና

ግጺታውን በመረዳት ሥራውን የሚያከናውንበት አመቺ ሁኔታ ተፈጥሮለታል። በሌላ በኩል ደግሞ መንግሥት ለኢንዱስትሪ ሠራተኞች በማኅበር ተደራጅተው በልዩ ልዩ ኮሚቴዎች አባል በመሆን ኃሳብና ውሳኔ የመስጠት መብት ሲሰጥ የመንግሥት አስተዳደር ሠራተኞች ግን በማኅበር ተደራጅተው ሐሳባቸውን የሚገልጹበትና በውሳኔም አሰጣጥ የሚካፈሉበት እድል ተነፍገዋል።

13. የመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ አገልግሎት መ/ቤት መቋቋም

የ1950ዎቹ ዘመናት በመንግሥት አስተዳደር ብዙ መሰረታዊ ለውጦች የተደረጉባቸው ዘመናት ነበሩ። በዚሁ ዘመን ነበር የመንግሥት አስተዳደር ሠራተኞች የጦርና የፖሊስ ሠራዊት እንዲሆም የዳኞች የጡረታ መብት ያገኙት። ለጉዳዩ ከፍተኛ ትኩረት መንግሥት እንደሰጠው የሚያሳየው የጡረታን ጉዳይ የሚከታተልና የሚያስፈጽም መ/ቤት በሚኒስቴር ደረጃ በ1950 ዓ.ም. ማደራጀቱ ነው። በሂደት ልምድ እያካበተ ሲሄድ በ1954 ዓ.ም. ደግሞ የመንግሥት የጡረታ አገልግሎት ጉባዔን በቻርተር (የሕግ ክፍል ማስታወቂያ ቁጥር 250/1954 ዓ.ም.) አቋቋመ። ከዚያን ጊዜ ጀምሮ የጡረታ ሚኒስቴር በትዕዛዝ ቁጥር 46/1954 ዓ.ም. ፈረሰ። ጉባዔውም ከመንግሥት ሠራተኞች ጠቅላይ መ/ቤት ጋር ሆኖ በኮሚሽነሮች ሲተዳደር የእለት ተእለት ሥራው በኮሚሽነሮቹ በሚሾም ሥራ አስኪያጅ እንዲመራ ተደረገ ።

ለመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ መብት የተሰጣቸው በመንግሥት ሥራ ላይ ለአገለገሉ ሰዎች የጡረታ አበል አከፋፈል የወጣው ድንጋጌ ቁጥር 46/1953 (ኋላ የመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁጥር 209/ የ1955 ዓ.ም.) ነበር። አዋጁ ለብዙ ዘመናት የሠራተኛውና የቤተሰቡ ስጋት የነበረውን ከባድ የማኅበራዊ ችግር አስወገደለት። የጡረታ እድሜ የወንድ 60 የሴት ደግሞ 55 ሆነ። ማናቸውም የጡረታ እድሜ የደረሰ ሠራተኛ የመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ መዋጮ አዋጅ (ቁጥር 199/1955 ዓ.ም.) የተወሰነውን ከወር ደሞዙ 4 በመቶ እንዲሁም

አሠሪው ደግሞ 6 በመቶ በማዋጣት ከአስር ዓመት ያለነሰ አገልግሎት ከሰጠ ጡረታ የማግኘት መብቱ ይጠበቅለት ነበር፡፡ በሥራ ላይ በሚደርስ አደጋ ወይም ከሙያ ሥራ በሚነሳ በሽታ ለመሥራት ባይችል የእድሜ ጣራ እስኪሞላ ሳይጠብቅ ጡረታ ይሠጠዋል፡፡ ዳሩ ግን ሠራተኛው በአደጋ ወይም በበሽታ ምክንያት ቢሞት ለባለቤቱና ከአስራ ስምንት ዓመት በታች ለሆኑት ልጆቹ እንዲሁም የእርሱ ጥገኞች ለሆኑት ወላጆቹ የጡረታ መብት ይጠበቅላቸው ነበረ፡፡ ከዚህ በላይ በሕመምና በቀላል አደጋ ምክንያት ሠራተኛው ላልሠራበት ለተወሰነ ጊዜ ደሞዙ እንዳይቋረጥበት ሲደረግ የአካል ጉዳት የደረሰበት ከሆነ ካሳም የማግኘት መብት ነበረው፡፡

ስለጡረታ የወጡት ደንቦች ከጊዜው የአገሪቱ ኢኮኖሚ ጋር የተገናዘቡ ከመሆናቸውም በላይ የዓለም የሥራ ድርጅት ስለ ማኅበራዊ ዋስትና ባወጠው ቃልኪዳን (ILO, Social Security Minimum Standards Convention No. 102, 1952) ከተዘረዘሩት ጉዳዮች ማለትም የሕክምና እንክብካቤ (Medical Care)፤ በሕመም ጊዜ የሚከፈል ገንዘብ (sickness cash benefit)፤ በሥራ አጥነት ጊዜ የሚሰጥ ጥቅም (Unemployment Benefit)፤ የወሊድ ጥቅም፤ (maternity benefit) ፤ ጡረታ(pension) ፤ በሥራ ላይ የሚደርስ የአካል ጉዳት ካሳ (employment injury benefit) ፤ የቤተሰብ ጥቅም (family benefit) ፤ ለአካለ ስንኩላን የሚሰጥ ጥቅም (invalidity benefit) ፤ እና ለጥገኞች የሚሰጥ ጥቅም (survivors benefit) ስድስቱ በመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ አዋጅ ተጠቃልለዋል፡፡ የቀሩት ሦስቱ ማለትም የሕክምና እንክብካቤ በሥራ አጥነት ጊዜ የሚሰጥ ጥቅምና የቤተሰብ ጥቅም በለሙት አገሮች እንኳ በጥቂት አገሮች ብቻ ነው በማኅበራዊ ዋስትና የተጠቃለሉት፡፡ በዚህ አንጻር ሲታይ በንጉሠ ነገሥቱ ዘመን የማኅበራዊ ዋስትና በተደላደለ መሰረት ላይ አርፎ ነበር ማለት ይቻላል፡፡

ማጠቃለያ

የንጉሠ ነገሥቱ መንግሥት በኢንዱስትሪ ግንኙነት በሠራተኛ ጉዳይ አስተዳደርና በሥራ ሁኔታዎች የመቆጣጠሪያ አገልግሎት መሠረት የተጣለበት ዘመን ነበር፡፡ አሠሪዎችና ሠራተኞች የሚተዳደሩባቸው ሕጎችና ደንቦች ከማውጣቱም በላይ በሚዘጋጁበት ጊዜም የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራት የኮሚቴዎችና የቦርዶች አባላት በመሆን ሀሳባቸውንና አቋማቸውን የሚገልጹበት መድረክ ፈጥሮ በተግባር አውሏል፡፡ የሥራ ክርክርን የመንግሥት የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራት ተጠሪዎች በእኩልነት የሚወስኑበት ሥርዓት ዘርግቷል፡፡ የሥራ ሁኔታዎችን በመወሰን ረገድ መንግሥት እንደ አግባቡ መነሻውን ወይም ጣራውን ሲወስን አሠሪዎቸና የሠራተኞች ማህበራት ደግሞ ይህን በህብረት ክርክርና ስምምነት እንዲያሻሽሉ መብት ሰጥቷቸዋል፡፡ በዚህ ላይ አሠሪዎችና ሠራተኞች በማኅበራት እንዲደራጁ መንግሥት በመሪዎች ምርጫና በውስጥ ሥራቸው ጣልቃ ሳይገባ ሕጋዊ ዓላማቸውን በነፃነት የሚያከናውኑበት ሁኔታ ፈጥሮላቸዋል፡፡ ሕጎችና ደንቦች መውጣታቸውና የኅብረት ስምነቶች መደረጋቸው ለተፈጻሚነታቸው ማረጋገጫ ስላልሆነ ሥልጣኑና ኃለፊነቱ ተለይቶ በሁሉም ዘንድ የታወቀ የሠራተኛ ጉዳይ መቆጣጠሪያ አገልግሎት ተቋቁሞ ነበር፡፡ እንዲሁም የሠራተኞችን መብት የበለጠ ለማስፋት የመነሻ ደሞዝ ለመወሰንና የማኅበራዊ ዋስትና አገልግሎት ለመስጥት የሚያስችሉ ሁለት ጥናቶች በዓለም የሥራ ድርጅት ተጠናቅቀው ተግባራዊ የሚሆኑበት ዘዴ እየታየ የነበር፡፡

የንጉሠ ነገሥቱ መንግሥት የኢንዱስትሪን ሰላም ለማስፈን ምርታማነትን ለማሳደግና የውጭና የአገር ውስጥ ባለሀብቶችን ለመሳብ በነበረው ፍላጎት ከሥልጣን ጨርሶ በተወገደበት ወቀት የሠራተኛ ጉዳይ መ/ቤትን በባጀትና በሰው ኃይል የተጠናከረ በከፍተኛ ኮሚሽነር የሚመራ መሥሪያ ቤት አድርጎት ነበር፡፡ መንግሥት የአሠሪዎችና የሠራተኞች

ማኅበራት ለኢንዱስትሪ ሰላምና ለኢኮኖሚ እድገት በቡድን የመሥራት ልምድ ማዳበር ጀምረው ነበር።

የንገሠ ነገሥቱ መንግሥት የመንግሥቱን መስተዳድርና የመንግሥት ሠራተኞች የሚተዳደሩበት ሥርነቀል ሕግና ደንብ አውጥቶ ተግባራዊ አድርጓል። በዚህ ረገድ የመንግሥት ሠራተኞች ጠቅላይ መሥሪያ ቤትና የጡረታ ኮሚሽን ተቋቁመው የሠራተኛውን መብት ከቅጥር አንስቶ እስከ እድሜው ልኩ እንዲጠበቅ ሲያደርጉ ሕይወቱም ሲያልፍ ለባለቤቱ አስራ ስምንት አመት አድሜ እስኪሞላቸው ለልጆቹና ለጥገኛ ወላጆችም ተገቢውን አበል ይከፈል ነበር። የመንግሥት አስተዳደር ሠራተኞች የጡረታ አገልግሎት ማግኘታቸው ለኑሯቸው ትልቅ መድን ሆኗቸዋል። ከዚህ የተገኘው ልምድና ተሞክሮ ነበር የንጉሠ ነገሠቱን መንግሥት በኢንዱስትሪ ለተሰማሩት ሠራተኞች የማኅበራዊ ዋስትና አገልግሎት ለማቋቋም ጥናት ለማድረግ ያደፋፈረው።

ምንም እንኳ የመንግሥት አስተዳደር ሠራተኞች የጡረታ መብት ማግኘ ታቸው በጥቅም አንጻር ከኢንዱስትሪ ሠራተኞች የተሻለ ሁኔታ ላይ ቢያስቀምጣቸውም በሌላ በኩል ደግሞ በማኅበር የመደራጀት መብት፤ በሥራ ሁኔታዎችና በዲሲፕሊን ጉዳይ ኃሳባቸውን የሚገልጹበት ወይም በውሳኔ አሰጣጥ የሚካፈሉበት መድረክ አለማግኘታቸው ብዙ ትግል ማድረግ እንደነበረባቸው ያሳያል።

ማናቸውም ለውጥ ሲደረግ በተለይም ለውጡ ለዘመናት ሲሠራበት የነበረውን ባህልና የማኅበራዊ ግንኙነት የሚለውጥ ሲሆን የሚገጥመው ተቃውሞ ቀላል አይሆንም። የንጉሠ ነገሥቱ መንግሥት የኢንዱስትሪና የመንግሥት ሠራተኞች የሚተዳደሩበትና መብታቸውም የሚጠበቅበት ስርዓት ሲያቋቁም ብዙ ድካም እንደነበረበት ማስተዋል የሚያዳግት አይመስለኝም። ትልቁ ቁም ነገር ከእኛ በፊት የነበሩት ከተዉት ያስተዳደር ቅርስ ምን እንማራለን፤ እኛስ ለተተኪው ትውልድ ምን

ጨምረንና አዳብረን እናወርሰዋለን፤ የሚለውን መርህ በተግባር መተርጎሙ ላይ ነው፡፡

በትዕግሥት ስለአዳመጣችሁኝ አመሰግናለሁ፡፡

በተመረጡ የአፍሪካ አገሮችና በኢትዮጵያ በኢንዱስትሪ
የተሰማራውን የሰው ኃይል የሚያነጻጽር

ሠንጠረዥ 1

አገር/ግዛት	እርሻ	ማእድንና ደንጊያ ማምረት	ማምረቻ	ግንባታ	ኤሌክትሪክ ውሀ ጋዝ	ንግድ	ትራንስፖርትና መገናኛ	አገልግሎት	ሌሎች	ጠቅላላ የሠራተኞች ድምር
ኢትዮጵያ	37330	***3503***	***74675***	***15057***	***2288***	***24518***	***17119***	***97942***	***--------***	***272432***
አልጀሪያ	***603850***	***14019***	***112555***	***76210***	***5626***	***68457***	***55409***	***138161***	***223153***	***1297440***
ኬንያ	***1426761***	***11478***	***375017***	***90668***	***16182***	***126006***	***142249***	***563038***	***855***	***2752254***
ሞሮኮ	***247218***	***6015***	***45920***	***17710***	***1946***	***22242***	***35993***	***157581***	***--------***	***534733***
ናይጀሪያ	***352855***	***18115***	***98225***	***76315***	***--------***	***22880***	***32635***	***109170***	***18010***	***728205***
ታንዛኒያ	***42680***	***53630***	***31574***	***111208***	***8816***	***56565***	***45052***	***123882***	***2191***	***475578***
ዩጋንዳ	***213092***	***12182***	***21326***	***10438***	***--------***	***11800***	***7891***	***152729***	***1083***	***430541***
ማለጋሴ	***51525***	***3449***	***30701***	***--------***	***8646***	***10378***	***86558***	***--------***		

♦*የመረጃ ምንጮች:-* For Ethiopia:Survey of Occupational Pattern of Emplyoment in Ethiopia,1962 E.C. ,
Department of Labour of the Imperial Ethiopian Government.
For other African countries: African Regional Conference, Relations between Employers and Workers, ILO, Geneva, 1960.

ዋቢ ሰነዶች

1. **ተፈራ ኃይለ ሥላሴ፡ ኢትዮጵያና ታላቋ ብሪታኒያ የዲፕሎማቲክ ታሪክ ከ፲፯፺፰-፲፱፻፷፯ ዓ.ም. በቅርብ ጊዜ የሚታተም ረቂቅ መጽሐፍ::**
2. **የኢትዮጵያ ንጉሠ ነገሥት መንግሥት ነጋሪት ጋዜጣ፡ ድንጋጌዎችና ትዕዛዞች ቮልዩም 1 አዲስ አበባ 1943 ዓ.ም.**
3. **የኢትዮጵያ ንጉሠ ነገሥት መንግሥት ነጋሪት ጋዜጣ፡ ዐዋጆች ቮልዩም 1 አዲስ አበባ 1943 ዓ.ም.**
4. **የኢትዮጵያ ንጉሠ ነገሥት መንግሥት የ1952 ዓ.ም. የፍትሐ ብሔር ሕግ አዲስ አበባ 1952 ዓ.ም.**
5. **የኢትዮጵያ ንጉሠ ነገሥት መንግሥት የመንግሥት ሠራተኞች ማስተዳደሪያ ጠቅላይ መ/ቤትና የመንግሥት ሠራተኞች ደንብ አዲስ አበባ 1955 ዓ.ም.**
6. **ቀዳማዊ ኃይለ ሥላሴ ሕይወቴና የኢትዮጵያ እርምጃ ፪ኛ መጽሐፍ ብርሃንና ሰላም ማተሚያ ቤት አዲስ አበባ ፲፱፻፵፩ ዓ.ም.**
7. Centre for Entrepreneurship and Management, Report on the Formation and Development and Operation of the Centre to 7th July 1969, Addis Ababa, 1969.
8. ILO Conventions:
   - Convention No. 102 Minimum Standards on Social Security, 1952.
   - Convention No. 87 Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948.
   - Convention No. 98 Concerning the Right to Organize and Bargain Collectively.
   - Conventions No. 110 and No. 111 Concerning Discrimination in Employment and Occupation.
   - Conventions No. 138 and No. 182 Concerning Child Labour.
   - Conventions No. 29 and No. 105 Concerning Forced Labour.
9. ILO, Report on Workers Education in Ethiopia, Geneva, 1964.

10. ILO, Report to the Government of Ethiopia on Minimum Wage Fixing, Geneva, 1970.

11. ILO, Report to the Government of Ethiopia on Social Security, Geneva, 1968.

12. Ministry of National Community Development and Social Affairs, Department of Labour, A Survey of Occupational Pattern of Employment in Ethiopia, 1962 E.C. Addis Ababa, 1971.

13. Ministry of National Community Development and Social Affairs, Department of Labour, The Training of Manpower in Ethiopia 1961 E.C., Addis Ababa, 1971.

FSS Publications List

[currently available in stock]

FSS Periodical

- *Medrek, now renamed FSS BULLETIN* (Quarterly since 1998. English and Amharic)
- *Africa Review of Books* (Managed by FSS for CODESRIA)
  - Vol. 1, No. 1 (October 2004)
  - Vol. 1, No. 2 (September 2005)
  - Vol. 2, No. 1 (March 2006)
  - Vol. 2, No. 2 (September 2006)
  - Vol. 3, No. 1 (March 2007)

FSS Discussion Papers		Price (Birr)
No. 8	*Livelihood Insecurity Among Urban Households in Ethiopia.* Dessalegn Rahmato and Aklilu Kidanu. 2002	20.00
No. 9	*Rural Poverty in Ethiopia: Household Case Studies from North Shewa.* Yared Amare. 2002	20.00
No.10	*Rural Lands and Evolving Tenure Arrangements in Ethiopia: Issues, Evidences and Policies.* Tesfaye Teklu. 2003	20.00
No.11	*Resettlement in Ethiopia: The Tragedy of Population Relocation in the 1980s.* Dessalegn Rahmato. 2003	20.00
No.12	*Searching for Tenure Security? The Land System and New Policy Initiatives in Ethiopia.* Dessalegn Rahmato. 2004	20.00
No.13	*A Comparative Study of Forest Management in Eza District, Gurage Zone, Southern Ethiopia.* Tenkir Bonger. 2005	20.00

FSS Monograph Series		Price (Birr)
No. 2	*Poverty And The Social Context of Sex Work In Addis Ababa: An Anthropological Perspective.* Bethlehem Tekola. 2006	40.00
No. 3	*Democratic Assistance to Post-Conflict Ethiopia: Impact and Limitations.* Dessalegn Rahmato and Meheret Ayenew. 2004	25.00
No. 4	*Development Interventions in Wollaita, 1960s-2000s: A Critical Review. Dessalegn Rahmato. 2007*	35.00
Special No. 1	*Lord, Zega and Peasant: A Study of Property and Agrarian Relations in Rural Eastern Gojjam.* Habtamu Mengistie. *2004*	30.00

Consultation Papers on Poverty		Price (Birr)
No. 3	*Civil Society Groups and Poverty Reduction.* Abonesh H. Mariam, Zena Berhanu, and Zewdie Shitie. Edited by Meheret Ayenew. 2001	5.00

No. 4	*Listening to the Poor.* Oral Presentation by Gizachew Haile, Senait Zenawi, Sisay Gessesse and Martha Tadesse (in Amharic). Edited by Meheret Ayenew. 2001	5.00

Gender Policy Dialogue Series		Price (Birr)
No. 1	*Gender and Economic Policy.* Edited by Zenebework Tadesse. 2003	10.00
No. 2	*Gender and Poverty* (Amharic). Edited by Zenebework Tadesse. 2003	10.00
No. 4	*Gender Policy Dialogue in Oromiya Region.* Edited by Eshetu Bekele. 2003	10.00
No. 6	*Gender Policy Dialogue in Southern Region.* Edited by Eshetu Bekele. 2004	10.00

Consultation Papers on Environment		Price (Birr)
No.1	*Environment and Environmental Change in Ethiopia*. Edited by Gedion Asfaw. Consultation Papers on Environment. 2003	10.00
No.2	*Environment, Poverty and Gender*. Edited by Gedion Asfaw. Consultation Papers on Environment. 2003	10.00
No.3	*Environmental Conflict*. Edited by Gedion Asfaw. Consultation Papers on Environment. July 2003	10.00
No.4	*Economic Development and Its Environmental Impact*. Edited by Gedion Asfaw. Consultation Papers on Environment. 2003	10.00
No.5	*Government and Environmental Policy*. Consultation Papers on Environment. 2004	10.00
No.6	*የግልና የጋራ ጥረት ለአካባቢ ሕይወት መሻሻል (የሰሜን ሸዋ ገበሬዎች ተሞክሮ)* Consultation Papers on Environment. May 2004	10.00
No.7	*Environmental Challenges of Contemporary Ethiopia and the Indispensable Role of Indigenous Trees*. Legesse Negash. 2004	10.00

FSS Studies on Poverty		Price (Birr)
No.1	*Some Aspects of Poverty in Ethiopia: Three Selected Papers.* Dessalegn Rahmato, Meheret Ayenew and Aklilu Kidanu. Edited by Dessalegn Rahmato. 2003	10.00
No.2	*Faces of Poverty: Life in Gäta, Wälo.* Harald Aspen. 2003	15.00
No.3	*Destitution in Rural Ethiopia.* Yared Amare. 2003	10.00
No.4	*Environment, Poverty and Conflict*. Tesfaye Teklu and Tesfaye Tafesse. 2004	10.00
No.5	*Issues in Urban Poverty: Two Selected Papers*. Daniel Kassahun and Meron Assefa. July 2005	10.00

ከድህነት ወደ ልማት:- ዕውቀትን ለትውልድ ማስተላለፍ **From Poverty to Development: Intergenerational Transfer of Knowledge**		Price (Birr)
ቁጥር 1	*ድርቅንና ረሀብን ለመቋቋም የተደረጉ እንቅስቃሴዎች (1966-1983)::* ሽመልስ አዱኛ፣ 1997 ዓ.ም.	10.00
ቁጥር 2	*የአባይና የተፋሰሶቹ ዓለም ዓቀፋዊ ችግር።* ዘውዴ ገ/ሥላሴ፣ 1997 ዓ.ም.	10.00
No. 2	*The Blue Nile and Its Basins: An Issue of International Concern*. [English Version]. Zewde G/Sellassie. 2006.	10.00
ቁጥር 3	*ትምህርት፣ ባህልና ዕድገት: የትዝታ ጉዞ ከአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ኮሌጅ እስከ ዓለም አቀፍ የኤኮኖሚ ተቋማት (1948-1996)::* አስፋው ዳምጤ፣ 1998 ዓ.ም.	10.00
ቁጥር 4	*ጆርናሊዝምና እድገት በኢትዮጵያ፤ የግል ትዝታዎች ከ1952 ጀምሮ::* ነጋሽ ገ/ማርያም፣ 1998 ዓ.ም.	10.00
No. 5	*National Air Carriers as Catalysts for Devleopment: The Case of Ethiopian Airlines (ET)*. Semret Medhane, 2006.	10.00
2ኛ ዙር ቁጥር 2	*በኢትዮጵያ የወባ በሽታ ታሪካዊ ሂደት፣ ነባራዊ ሁኔታና የወደፊቱ ስጋት:: ጠና አበረ፣ 1999 ዓ.ም.*	10.00
3ኛ ዙር ቁጥር 3	*የኢንዱስትሪና የመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር እድገት:: ተፈራ ኃ/ሥላሴ 1999 ዓ.ም.*	10.00

Book Series	Price (Birr)
• *Ethiopia: The Challenge of Democracy from Below*. Edited by Bahru Zewde and Siegried Pausewang. Nordic African Institute, Uppsala and the Forum for Social Studies, Addis Ababa. 2006	80.00

Environmental Documentaries on CD and Video	Price (Birr)
• የከተማችን አንባቢ ከየት ወደየት? (Amharic Video Film)	50.00
• ውጥንቅጥነ ድህነትና የአንባቢያችን መጎሳቆል (Amharic Video Film)	50.00
• "Witinkit": Poverty and Environmental Degradation (CD in Amharic with English Subtitles)	100.00

Proceedings	Price (Birr)
• *Decentralization in Ethiopia. Edited* by Taye Assefa & Tegegne Gebre-Egziabher . 2007	51.00

Research Report	Price (Birr)
• *Rainwater Harvesting in Ethiopia: Capturing the Realities and Exploring Opportunities. Daniel Kassahun. 2007.*	25.00

የማኅበራዊ ጥናት መድረክ

የማኅበራዊ ጥናት መድረክ (ማጥመ) አትራፊ ያልሆነ፣ ልማት-ነክ በሆኑ የፖሊሲ ጉዳዮች ላይ ጥናት የሚያካሂድ ነፃ ተቋም ነው። ማጥመ በሕዝባዊ የፖሊሲ ጉዳዮች ላይ ነፃ የውይይት መድረኮችን ያዘጋጃል፤ የሕዝብን ግንዛቤ ለማዳበር ይንቀሳቀሳል። በፖሊሲ ክርክሮች ውስጥ ሰፋ ያለ የሕዝብ ተሳትፎን ማዳበር ለዲሞክራሲው ሂደት ትልቅ አስተዋጽዖ ይኖረዋል ብሎ ማጥመ ያምናል። ግቦቹን ለማሳካትም ማጥመ ዐውደ-ጥናቶችን ያዘጋጃል፣ የምርምር ውጤቶቹንም በማሳተም ለፖሊሲ አመንጪዎችና ሌሎች የመንግሥት አካላት፣ ለሲቪል ማኅበራት፣ ለባለሙያዎች፣ ለግሉ ክፍለ-ኤኮኖሚ አባላትና ሌሎች የሕብረተሰብ ክፍሎች፣ እንዲሁም ለለጋሽ ድርጅቶች ያሠራጫል።

www.unitedprinters.biz