



**የሴት ቅጥር ሠራተኞች የሥራ ሁኔታ እና ለውጦች በኢትዮጵያ :- ከተመረጡ የአበባ እርሻዎች የተገኙ ተሞክሮዎች**

ፎረም ፎር ሶሻል ስተዲስ በሀገሪቱ የልማት ችግሮች ዙሪያ ፖሊሲ ነክ ምርምሮችን የሚያካሂድ ለትርፍ ያልተቋቋመ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ነው።

♣ ♣ ♣

የምርምር ውጤቶችን ለፖሊሲ አውጪዎችና ጉዳዩ ለሚመለከታቸው አካላት እንዲደርሱ ያደርጋል፤ ሕዝባዊ ውይይቶችን ያዘጋጃል፤ የተለያዩ የሕብረተሠብ ክፍሎችን ጋብሎ ያወያያል።

♣ ♣ ♣

በድረ-ገጹ የሕትመት ውጤቶችን ዝርዝር ያቀርባል፤ በልማት ዙሪያ ውይይቶችንም ያካሂዳል።

♣ ♣ ♣

በርዕሱ ዙሪያ ኃሳብ መሰንዘር የምትፈልጉ በኢሜል አድራሻችን ላኩልን።

♣ ♣ ♣

ኢሜል: [fss@ethionet.et](mailto:fss@ethionet.et)  
ድረ-ገጽ: [www.fssethiopia.org](http://www.fssethiopia.org)

**መግቢያ**

ኢትዮጵያ የእርሻ ዘርፉን የሥራ ብቃት በማሻሻል ኢኮኖሚውን ለማሳደግ እያደረገች ያለው ጥረት ለኢንዱስትሪዎች መስፋፋት መንገድ ጠርጓል። ለዚህም አንድ ምሳሌ የሚሆነው፣ ባለፉት ሶስት አስርት ዓመታት ውስጥ በአበባ ልማት ኢንቨስትመንት ዘርፍ የታየው እድገት ነው። ዘርፉ ለወጣቶች በተለይም ለሴቶች በእጅጉ የስራ ዕድል የፈጠረ ሆኖ ተገኝቷል። በተጨማሪም የአበባ ኢንቨስትመንቶች የሴቶችን አቅም በማጎልበት የግለሰብ እና የቤተሰብን ድህነት ለመቀነስ፣ የሕፃናት ትምህርት እና የጤና ሴክተርን እድገት ለመጨመር እንዲሁም የሃገሪቷን ጠቅላላ የአመት ገቢ (GDP) ከፍ ለማድረግ አስችሏል።

ሆኖም ሴቶች በዘርፉ ካላቸው በቁጥር ከፍተኛ የሆነ ድርሻን የሚመጡን ተሳትፎ እንዳይኖራቸው አስተዋፅኦ የሚያደርጉ ተለይተው የታወቁ ክፍተቶች ተስተውለዋል። በወንዶች እና በሴቶች መካከል ያለው የክፍያ ልዩነት፣ የሴቶች ዝቅተኛ ችሎታን በሚጠይቁ ሥራዎች ላይ ምደባና ይህም ዝቅተኛ ክፍያን ማስከተል፣ አስጊ የሥራ ሁኔታዎች፣ ወሲባዊ ጥቃት፣ የጉልበት ብዝሃነት እና የሴቶች የቤት ውስጥ የሥራ ጫና መጨመር በዘርፉ ጉልተው የታዩ ተግዳሮቶች ናቸው። በአበባ እርሻ እና ሌሎች ዘርፎችም ለሴት ላብ አደሮች ጥበቃ ለማድረግ የሚያስችሉ ሕጋዊ እና የፖሊሲ ምላሾች ውሱንነት፣ በዘርፉ ሴቶች የሚገኙበትን ሁኔታ የከፋ የሚያደርጉ ተግዳሮቶች ተደቅነውበታል። የኮቪድ-19 ወረርሽኝ መከሰትም በአበባ እርሻ ዘርፉ ከሥራ መረጋጋት እና ከገቢ ረገድ የላብ አደር ሴቶችን የሥራ እና የኑሮ ሁኔታ አስከፊነት ይበልጥ አባብሶታል።

ይህ ጥናት ከሃገሪቷ ማጎበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊ፣ ፖለቲካዊ እና ባህላዊ መዋቅሮች አንፃር ሲታይ የሴት ላብ አደሮች የሥራ ሁኔታዎች ያላቸውን ገፅታ፣ አካሄድ እና ለውጦች ይቃኛል። ይህ የፖሊሲ ፍሬ ሃሳብ የተዘጋጀው ቢሾፍቱ እና ሰበታ ውስጥ በሚገኙ ጆይቱክ እና ሳሮን በተባሉ የአበባ እርሻዎች ላይ የተደረገ ጥናትን ተመርኩዞ ነው። ጥናቱ ከሰኔ 2013 ዓ.ም እስከ ነሐሴ 2013 ዓ.ም ከ453 ሴት ላብ አደሮች ጋር በተደረገ ቃለመጠይቅ እና ሌሎች ጥናታዊ ምንጮችን በማመሳከር የተካሄደ ነበር።

**1. የጥናቱ አበይት ግኝቶች**

ኢትዮጵያ ውስጥ በሚገኙ የአበባ እርሻዎች ከፍተኛ የሚባሉ ለውጦች መከሰታቸው ሲዘገብ ቆይቷል። በተለይም የቅጥር ዕድሎች፣ የገቢ ጥቅማ ጥቅሞች፣ የታላላቅነት ቦታዎችን በማግኘት የሴቶች አቅም ማደግ፣ የሴቶች መብት ጥበቃ፣ እንዲሁም ለሴት ላብ አደሮች የድጋፍ ቁሳቁስ አቅርቦት የታዩበት ጊዜ ነበር። ይህንንም በጥቂቱ ለማየት ያህል፣ እንደሚከተለው ቀርቦታል።

**1.1. የሥራ ዕድሎችን በተመለከተ**

በዝቅተኛ ዋጋ የሚገኝ ጉልበት ተፈላጊ እንደመሆኑ ኢትዮጵያም ይህን አጋጣሚ የውጭ ሃገር ኢንቨስተሮችን ለመሳብ ስትጠቀምበት ቆይታለች። በዚህ ዕድልም ተጠቃሚ ለመሆን፣ ባለፉት ሁለት አስርተ ዓመታት በኢትዮጵያ ብዙ የአበባ እርሻዎች ተመሥርተው፣ አሁን በቁጥር ከ120 በላይ ደርሰዋል። ይህ የቁጥር እድገት በአበባ እርሻ የእሴት ሰንሰለቱ ውስጥ ለሴቶች ሰፊ የሥራ ዕድሎችን በመፍጠር፣ የዘርፉን 90 በመቶ ቅጥር በሴቶች እንዲሸፈን ለማድረግ አስችሎ ቆይቷል። በተለይም፣ ጥናቱ በተደረገበት ወቅት በጆይቱክ እርሻ ከሚገኙ 1500 ቅጥር ሠራተኞች መካከል 1050 ሴት ሰራተኞች ሲሆኑ፣

በሰላም እርሻ ከሚገኙ 500 ቅጥር ሠራተኞች መካከል 250 ሴት ሰራተኞች መሆናቸው ታውቋል።

የሴት ሠራተኞች የቅጥር ሁኔታን በተመለከተ የታየውን አሃዛዊ መረጃ ለውጥ ስንመለከት፣ ቀደም ሲል በአበባ እርሻ ድርጅቶች ውስጥ የሠራ ልምድ የነበራቸው በጣም ጥቂቱ ብቻ (6.4%) መሆናቸውን ይጠቁማል። ሌሎች ደግሞ በእርሻ (4%)፣ በቀን ሰራተኝነት (11.5%)፣ በአነስተኛ የንግድ ሥራ (9.5%)፣ በሴት ሠራተኝነት (3.5%)፣ በሴት እመቤትነት (2.6%) እና በምግብና መጠጥ መስተንግዶ (1.1%) ልምድ እንደነበራቸው ማወቅ ተችሏል። ይህም የሚያሳየው አብዛኞቹ ሴት ሰራተኞች ከቀን ሥራ፣ ከእንክብካቤ ሥራ፣ ወይም በአገልግሎት ሰጪ ዘርፍ ከአስተናጋጅነት ሥራ ወደ አበባ እርሻዎች መሸጋገራቸውን ያሳያል። ይህም በእርሻዎቹ የሚሰጡት አገልግሎቶች እና ክፍያው ዘርፉን ተመራጭ የሥራ ዘርፍ እንዳደረጉት ማሳያ ነው።

ውጥ የሆነ የምልመላ አሰራር ሂደቶችን መከተል እና የኮንትራት ስምምነቶችን መፈረም የፍትህዊ ሥራ ቅጥር ዋና መለያ ናቸው። ይሁን እንጂ፣ ቃለመጠይቆች እንዳረጋገጡት ከሆነ፣ በአበባ እርሻዎች የሚደረገው የሠራተኞች ቅጥር በአብዛኛው ቀረቤታን እና ነሲባዊ መረጣን የተከተለ መሆኑ ታውቋል።

አንዲት የኮንትራት ተቀጣሪ ሰራተኛ፣ የ45 ቀናት የሙከራ ጊዜዋን እንዳጠናቀቀች፣ ላልተተወሰነ ጊዜ በሚደረግ ውል 'ቋሚ' ተቀጣሪ የሚያደርጋትን የኮንትራት ስምምነት ትፈረማለች። ጥናቱ እንደሚያመለክተው በእርሻዎቹ ለናሙና ከተወሰዱት ሴት ሰራተኞች መካከል 95.1% በመቶው ላልተወሰነ ጊዜ በሚደረግ ውል ተቀጣሪዎች ሲሆኑ፣ 4.9% በመቶው ደግሞ 'የተወሰነ ጊዜ ኮንትራት' ተቀጣሪዎች ናቸው። ይሁን እንጂ፣ በተለይም የምርት ጣሪያ ከፍ ብሎ የአበባ እርሻዎቹ ለተወሰነ የጊዜ ገደብ በቀን እየከፈሉ የሚያሰሯቸው የቀን ሠራተኞች በሚያስፈልጋቸው ወቅት፣ በአብዛኛው ለአንድ ወር ገደማ የተወሰነ ሲሆን፣ እነዚህ ቁጥሮች ከወቅቱ ጋር ሊቀያየሩ እንደሚችሉ ተስተውሏል።

አብላጫ ቁጥር ያላቸው ሴት ሰራተኞች (92.0%) በእጃቸው የሥራ ኮንትራቶች አሏቸው። በአጠቃላይ፣ ኮንትራት ኖራቸውም አልኖራቸው፣ ከሴት ሰራተኞቹ መካከል 37.8% በመቶው ሥራቸውን የማጣት ስጋት እንዳላቸው በተለያዩ ደረጃ ያመለክቱ ቢሆንም 62.2% በመቶው ደግሞ ሥራቸውን የማጣት ምንም ዓይነት ስጋት እንደሌላቸው ገልጸዋል። ይህም በዘርፉ ከሚታዩት ዋና ዋና መልካም ለውጦች ውስጥ ሊጠቀስ የሚችል ነው።

**1.2. ገቢ፣ ጥቅማ ጥቅሞች እና አገልግሎቶች**

በሃገሪቷ ውስጥ የዝቅተኛ የደሞዝ ፖሊሲዎች ባይኖሩም፣ የዘርፉ ሴት ተቀጣሪዎች ክፍያ ባለፉት አመታት ማሻሻያ ተደርጎባቸዋል። ይሁን እንጂ፣ የዋጋ

ያለመረጋጋት እና የኑሮ ውድነት ሴት ሰራተኞች በድህነት አረንቋ ውስጥ ተዘፍቀው እንዲቆዩ አስገድዷቸዋል። ከጥናቱ የተገኘው ዓይነተኛ ጠቋሚ መረጃ እንደሚያሳየው ከሆነ፣ ሴት ሰራተኞች ክፍያቸውንም ሆነ ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞችን በጋራ ድርድር የመወሰን መብት ተነፍገዋል።

የሴት ሰራተኞች ዓላዛዊ የገቢ መረጃ ትንታኔ እንደሚያሳየው ከሆነ፣ አማካይ የመነሻ ደመወዛቸው 1049.31 ሲሆን የወቅቱ አማካይ ደመወዛቸው ደግሞ 1841.58 ነው። ከሌሎች አላባዊያን ጋር ባጠቃላይ ሲታይ፣ በመነሻውና በወቅቱ ክፍያ መካከል ያለው ልዩነት በየአመቱ የደመወዝ ጭማሪ መኖሩን የሚጠቁም ነው። ሌላው ቀርቶ የኮቪድ-19 ወረርሽኝ እንኳን መደበኛ አመታዊ የደመወዝ ጭማሪዎችን ከማድረግ አላገደም።

ከክፍያ ጥቅማ ጥቅሞችና ካመጧቸው ለውጦች ጋር ተያይዞ፣ የሴት ሰራተኞች የሴት ባለቤትነት ሁኔታ ላይ የዳሰሳ ጥናቱ ጥያቄ አቅርቦ ነበር። በዚህም ረገድ 81% በመቶው አሁንም ድረስ ከግለሰቦች በተከራዩዋቸው መኖሪያ ቤቶች ውስጥ፣ 3.5% በመቶው ከቀበሌ በተከራዩዋቸው ቤቶች ውስጥ፣ 4.9% በመቶው የቤተሰቦቻቸውን ቤቶች እየተጋሩ የሚኖሩ ሲሆኑ፣ መኖሪያ ቤቶች በነፃ የተሰጣቸው 1.5% በመቶው ብቻ መሆናቸው ታውቋል። ይህም የሚያሳየው የሴት ሰራተኞች ኑሮ ብዙ ማሻሻያ እያሳዩ እንዳልሆነ ይጠቁማል። በሌላ በኩል፣ የቋሚ ንብረቶች ባለቤትነት ሁኔታ ጥናት እንደሚያመለክተው ከሆነ፣ የሞባይል ስልክ፣ የቴሌቪዥን፣ የአልጋ፣ የሶፋ እና የማብሰያ ባለንብረትነት ከቅጥር በኋላ በከፍተኛ ደረጃ ጩምሯል።

የጥናቱ ውጤቶች ትንታኔ በተጨማሪ እንደሚያመለክተው የሴት ሰራተኞች በግምት 80% በመቶ የሚሆነው ወርሃዊ ገቢያቸውን በምግብ እና በመጠለያ ላይ ያጠፋሉ። ይህም ቋሚ ንብረቶችን እንዳያፈሩ ተግዳሮት መሆኑን ያሳያል።

የአበባ እርሻዎቹ የመጓጓዣ አገልግሎቶችን፣ በንፅፅር የተሻሉ የሚባሉ የጤና ፓኬጆችን እና ትስስሮችን፣ ስልጠናዎችን እንዲሁም የትምህርት ዕድሎችን ለማቅረብ አስፈላጊ የሆኑ እርምጃዎችን ወስደዋል። በተጨማሪም የአበባ እርሻዎቹ ለሠራተኞቻቸው ንጹህ ውሃ እና የገላ መታጠብያ (ሻወር) ክፍሎች ያሏቸው መጻዳጃ ቤቶችን ያቀርባሉ። ይህም የተሻለ የስራ ቦታን በመፍጠር የራሱ የሆነ ድርሻ አለው። እርሻዎቹ ከአቅም በላይ ለሆኑ ችግሮች በቅጥር ግቢያቸው ውስጥ ወይም በስተውጪ የሚገኙ የሥራ ፈቃድ ያላቸው መሠረታዊ የጤና ክሊኒኮችን በጋራ እንደሚሰሩ ተመለክቷል።

**1.3. የሴት ሠራተኞችን አቅም ማጎልበት**

ባለፉት ዓመታት በተጠቀሱት የአበባ እርሻዎች ሴት ሠራተኞች የአመራር ቦታን የመያዝ፣ በውሳኔ ሰጪነት እንዲሁም የሥራ ጉዳዮች እና በምርት ሥርዓቶቹ ውስጥ የመሳተፍ አቅም እያደገ መጥቷል። የአመራር ቦታ ላይ የተቀመጡ ሴቶች እጅ በመቶ (20%) ገደማ ደርሷል። በዚህ ምክንያትም፣ በእርሻ ሥራ ሂደትም ሆነ በሥራ

አስፈጻሚነት ውስጥ የሴት ሠራተኞች ተሳትፎ ከአመት ዓመት እያደገ በመሄድ፣ ዘርፉ የሴት ሰራተኞችን አቅም ለማጠናከር የሚያበረክተውን አስተዋጽኦ አሳይቷል።

ከወንድ አቻዎቻቸው ጋር ሲነጻጸሩ በቁጥር እና ሳይሁኑ እንጂ፣ ሴቶች በአመራር ቦታ ላይ ተቀምጠው በውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ላይ ንቁ ተሳታፊ ሆነው እየታዩ ነው። እስካሁን ድረስ፣ የሴት ሠራተኞችን አቅም በማጠናከር በአመራር እና በውሳኔ ሰጪነት ውስጥ እንዲሳተፉ ለማስቻል እየተንቀሳቀሰ የሚገኝ ተለይቶ የሚታወቅ ጠንካራ መርሃግብር አለመኖሩ በዚህ ዙርያ በሚሰሩ ሥራዎች ላይ ጥላ አጥሎቶታል። በሁለቱም እርሻዎች ውስጥ እመርታን የሚያሳዩ ሁሉን አቀፍ የድጋፍ ስርዓቶች አልተዘረጉም። ቁልፍ የሥራ አመራርን የመሳሰሉ ከፍተኛ ደረጃ ባላቸው የሥራ መደቦች በአብዛኛው በወንዶች የተያዙ ሲሆኑ፣ በተቃራኒው አብላጫ ቁጥር ያላቸው ሴቶች በዝቅተኛ የሥራ ደረጃዎች ላይ ይገኛሉ።

**1.4. ኮቪድ-19 እና በኢትዮጵያ የአበባ እርሻ ዘርፍ በሴት ሰራተኞች ላይ ያሳደረው ተጽዕኖ**

የኮቪድ-19 ወረርሽኝ በአበባ እርሻዎች ምርት፣ ሽያጭ እና ገቢ ላይ ያሳደረው ተፅዕኖ፣ ቀደም ሲል በዘርፉ ውስጥ የነበሩትን ጭናዎች እና ውስብስብ ችግሮች ማባባሱ ተዘግቧል። ኢትዮጵያ ውስጥና በሌሎች ሃገራት የተጣሉት ከሴት መውጣትን የሚከለክሉ ገደቦች ለአበባ ገበያ የነበረውን ፍላጎት በማላሸቃቸው የተነሳ የዘርፉ ምርት እንዲቀንስ እና ለኪሳራ እንዲዳረግ ምክንያት ሆኗል። ወረርሽኙ ያሳደረው ስነልቦናዊ፣ ማኅበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ጭናዎች በተለይም ወረርሽኙ በተከሰተባቸው ጊዜያት ያስከተሉት ቀውስ የከፋ እንደነበር መዘገቡ ይታወቃል።

የአበባ እርሻዎቹ፣ ወረርሽኙ ያስከተለውን ቀውስ ለማቅለል በሚል፣ አግባብ ካላቸው የመንግስት አካላት እና ከሠራተኞቹ ከራሳቸው ጋር በቅርብ በመነጋገር፣ በምርት ሥርዓቶቹ እና ሴት ሰራተኞች ዙርያ የተለያዩ እርምጃዎችን ወስደዋል። እነዚህም እርምጃዎች፣ የፊት መሸፈኛ ማስኮችን ማቅረብ፣ እጅ መታጠብን ማበረታታት እና ለዚህ አገልግሎት የሚውሉ ቁሳቁሶችን ማቅረብ፣ እንዲሁም የእጅ ፅዳት መጠበቂያ ማቅረብን ያጠቃልላሉ። በተጨማሪም የአበባ የእርሻ ሥራ አመራሩ የቫይረሱን መተላለፍ ለመቀነስ እንዲቻል የፈረቃ ሥራ ስርዓትን ዘርግቷል። ይህም ሆኖ፣ ወረርሽኙ በሴት ሰራተኞች ላይ ይመጣል ተብሎ የተጠበቀው እመርታን አደጋ ላይ መጣሉ አልቀረም።

**2. የፖሊሲ ምክረ-ሀሳቦች**

**በኢትዮጵያ የአበባ እርሻ ዘርፍ ዝቅተኛ የክፍያ መጠን መወሰን፡-** በኢትዮጵያ ዝቅተኛ የክፍያ መጠን ገደቦችን መወሰንን በተመለከተ ተጨባጭ እርምጃዎች ያለመኖራቸው፣ በዘርፉ ከሴቶች ቅጥር

ሊገኙ የሚችሉትን ጥቅሞች መገደቡን ቀጥሏል። ዝቅተኛ የክፍያ መጠን ገደቦችን የመወሰን ጠቀሜታ የሴቶች ሠራተኞችን መብቶች ከማክበር እና ከማጠናከር እንዲሁም ኑሯቸውን ከማሻሻል አኳያ መታየት ይኖርበታል። በኢትዮጵያ የሆርቲካልቸር አምራቾች እና ላኪዎች ማህበር (EHPEA) የክላስተር (cluster-based) የክፍያ ስርዓቶችን በማስተዋወቅ ረገድ ያደረገው ጥረት በስፋት ሊተገበር የሚገባው እና ለሌሎች ዘርፎችም እንደ መነሻ ሆኖ ሊያገለግል ይችላል። ይሁን እንጂ፣ መሰል አሰራሮች ጉዳት የሚያስከትሉበት ክፍተት እንዳይኖራቸው እና ዘላቂነታቸውን ለማረጋገጥ ሲባል የሕግ እና የቁጥጥር አካላትን ጠንካራ ድጋፍ መሻታቸው አይቀርም።

**በአበባ እርሻዎች ውስጥ ለሴት ሰራተኞች የሚሰጡ ስልጠናዎች እና የደረጃ እድገቶች፡-**

ማንኛውም ዓይነት ልማት እና እድገት የሚጀምረው የሰው ኃይል ሃብትን በመገንባት ነው። እርሻዎች ትርፋቸውን ማሳደግ የሚችሉት በክህሎትም ሆነ በገንዘብ ረገድ የሠራተኞቻቸው ብቃት በእጅጉ ሲሻሻል ብቻ ነው። መደበኛ ስልጠና እና ትምህርት ከፍተኛ ኢንቬስትመንቶችን የሚጠይቁ ይሁኑ እንጂ፣ አነስተኛ በሆነ ወጪ ከሥራ ጋር ተያይዘው (onjob) የሚሰጡ ስልጠናዎችን በመንደፍ፣ የአዲስ ተቀጣሪዎችን እውቀት ለማሳደግ እና በእርሻው ውስጥ የሚከናወኑ ተግባራትን ማቀላጠፍ የሚያስችሉ ክህሎቶችን እንዲያዳብሩ መርዳት ይቻላል። ይህን መሰል ስልጠና ቀጣይነት ባለው መልኩ ቢዘጋጅ፣ ሴት ሰራተኞች መብቶቻቸውን እና ኃላፊነቶቻቸውን እንዲከበሩ የማስቻል አቅማቸውን ያጉለብታሉባቸዋል።

ከዚህ በተጨማሪ፣ ሴት ሠራተኞች ራዕያቸውን እውን የሚያደርጉባቸውን የአመራር እና የሥራ አመራር ክህሎቶች እንዲያዳብሩ ለመርዳት፣ የአመራርነት ስልጠና ቀዳሚ ስፍራ ሊሰጠው ይገባል። እንደባለፉት አመታት አካሄድ እንዲሁም ሚዛን የማይደፍ እና የተነጣጠሉ አሰራሮች ሳይገደቡት፣ በድርጅቶች የተጠና እቅድ አወጣጥ እና በሰው ሃይል ፖሊሲዎች በሚመራ መልኩ የሴት ሠራተኞችን ብቃት ማሳገድ፣ መሠረታዊ የሆነ አትኩሮትን የሚሻ ነጥብ ከመሆኑም ባሻገር የኋላ ኋላ ምርታማነትን፣ የንግድ ሥራ እንቅስቃሴን እና ገቢን የማሳደግ ተፅዕኖው ከፍተኛ ነው።

በአሁኑ ወቅት በእርሻዎች ውስጥ የሚስተዋለው በአቀራረፃቸው ደካማ የሥራ እድገት አሰጣጥ የአሠራር ሂደቶች እና መመሪያዎች ሴት ሠራተኞች ከፍ ያሉ የስራ ደረጃዎች ላይ የመቀመጥ ተስፋቸውን አመንምኖታል። አሠራር ድርጅቶች ሴቶችን የሚደግፉ እና የአመራር ቦታዎችን ለመያዝ የሚያስችሏቸውን ግልጽ እና የማያዳሉ የሥራ ደረጃ እድገት መመሪያዎችን መንደፍ ይጠበቅባቸዋል።

**የሥራ ቦታ ደህንነት፡** የሥራ ቦታ ደህንነት ደንቦች በሥራ አስፈጻሚዎችም ሆነ በሠራተኞች በራሳቸው ያለ ልዩነት በጥብቅ ሊከበሩ ይገባል። በዚህ ረገድ የተደረጉ የተወሰኑ ጥረቶች ይኑሩ እንጂ፣ ይበልጥ ጥብቅነት ያላቸው የክትትል እና የቁጥጥር መመሪያዎች፣ ተቋማዊ

የደንብ ማስከበሪያ ስርዓቶች እንዲሁም በየጊዜው የሚደረጉ የጤና ምርመራዎች የሠራተኞችን ደህንነትን ለማረጋገጥ አስፈላጊነታቸው የጎላ ነው።

ከአበይት ነጥቦች መካከል አንዱ፣ በእርሻዎቹ ውስጥ የሚገኙት የሠራተኛ ማኅበራት፣ ደህንነታቸው የተጠበቁ የሠራተኞች መኖራቸውን ለማረጋገጥ እና የሴት ሠራተኞችን መብቶች ለማስጠበቅ ከአሠሪዎች ጋር በጣምራ የሚሰሩ እና ጠንካራ ሊሆኑ ይገባል። በተጨማሪም፣ የአበባ እርሻዎችን የመሰረተ መጠነ ሰፊ ኢንቬስትመንቶች የጤና መድሀን ዋስትናን ለሠራተኞቻቸው ማስተዋወቅ ይኖርባቸዋል። የሚቻል ከሆነም የአበባ እርሻዎች እራሳቸው አዳዲስ የጤና መድሀን በመግዛት ሴት ሰራተኞቻቸውን ማበረታታት የሚያስችል ፖሊሲዎችን መተግበር ይኖርባቸዋል።

**በኢትዮጵያ የአበባ እርሻዎች የሥርዓተ-ጾታዊ አቅም ማጎልበቻ ማዕከላትን ማጠናከር፡-** በአበባ እርሻዎች ውስጥ ማዕከላዊ የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ተጠሪ ግለሰብ መኖሩ ብቻውን በእነዚህ ስፍራዎች የሴት ሰራተኞችን አቅም ለማጎልበት በቂ ላይሆን ስለሚችል፣ በጠንካራ ሁኔታ የታነፁ የሥርዓተ-ጾታ ማዕከላት ሊመሠረቱ ይገባል። በአበባ እርሻዎቹ ውስጥ በሙሉ አቅሙ የሚንቀሳቀስ ሥርዓተ-ጾታዊ አሰራርን የማስረጃ ጥረትን በሁሉም የሠራተኞች ተግባራዊ ማድረግ የሥራ አመራሩን፣ የሴት ሠራተኞችን እና በዚህ አቅጣጫ እየሰሩ የሚገኙ ልዩ ባለሙያዎችን ያልተቆጠበ ታታሪነትን ይጠይቃል።

በእርሻዎቹ የተጠናከሩ ሥርዓተ-ጾታዊ ማዕከላትን ለማቋቋም የሚያስችሉ ማሻሻያዎች በሴት ሠራተኞች እና በሥራ አመራሩ መካከል የሚኖረውን ትብብር ለማፋጠን እንዲሁም የሴት ሰራተኞችን የተለዩ ፍላጎቶች ለመረዳት እገዛ ያደርጋል። ማዕከሉ እርሻዎቹ ከሚገኙባቸው የከተማውና እና የክልል መስተዳድሮች ጋር ከሚገኙ የሥራ እና የክህሎት ማዳበሪያ ጽህፈት ቤት ሰራተኞች ጋር በቅርበት መሥራት ይጠበቅባቸዋል። የሥርዓተ-ጾታ ማዕከሉ ከዚህ ሌላ ከጤና፣ ከቤተሰብ እቅድ፣ ከፀረ-ኤችአይቪ/ኤድስ መኮንኖች እና ከትዳር የምክር አገልግሎት ሰጪዎች ጋር በጣምራ በመሥራት የሴት ሠራተኞችን ችግሮች ለማቃለል ጥረት መደረግ የኖርበታል። በተለመደ መልኩ አንድ የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ተጠሪ ግለሰብ መኖሩ ብቻ ለውጥ እንደሚያመጣ ካለፈት አመታት ተሞክሮዎች በግልጽ ማየት ይቻላል።

ከላይ ከተጠቀሱት በተጨማሪ፣ በሥርዓተ-ጾታዊ አቅም ማጎልበቻ ማዕከላቱ ሴት ሠራተኞች ጾታዊ ጥቃት፣ የወሲብ ትንኮሳ ወይም መድልዎ በደረሰባቸው ጊዜ ሁሉ ሊመክሯቸው የሚችሉ የሕግ አማካሪ እና ከፍተኛ ባለሙያዎች እንዲኖራቸው ይመከራል። እነዚህ ሥርዓት በአጠቃላይ በአበባ እርሻዎች ውስጥ በሴት ሠራተኞች ላይ ለሚፈጠሩ ችግሮች ፍትህ የሚሰጥበትን መንገድ ለማሻሻልና በእርሻዎቹ ውስጥና ውጪ ለራሱ ለድርጅቱ ለዘለቄታዊነት እና መልካም ስም አስፈላጊ ናቸው።

**ተስፋዬ ዘለቀ (ዶ/ር)**

**እና**

**ኪያ ገዛኸኝ (ዶ/ር)**

**ምንጭ፡-**The State and Transformation of Female Wage Labour in Ethiopia: Lessons from the Textile/Garment, Floriculture and Hospitality Industries. Ezana Amdework and Belete Bizuneh, Ed.

**ምስጋናና ማሳሰቢያ**

ይህ ሠነድ የታተመው ከአፕን ሶሳይቲ ኢንቨስቲቭ (ኦሶኢ) በተገኘ የገንዘብ ድጋፍ ነው። ለሠነዱ ይዘት ሙሉ ኃላፊነቱ የተመራማሪዎቹ ሲሆን በምንም ሁኔታ የለጋሽ ድርጅቱን ወይም ፎራም ፎር ሶሻል ስተዲስን አቋም እንደሚያንጸባርቅ ተደርጎ መወሰድ የለበትም።

§§ አድራሻ፡- ፎራም ፎር ሶሻል ስተዲስ (FSS)      §§ ፖ.ሣ.ቁ.፡- 25864 ኮድ 1000 አዲስ አበባ ኢትዮጵያ  
 §§ ስልክ፡- 0111545605/06    §§ ፋክስ፡- 0111545608    §§ ኢ.ሜል፡- fss@ethionet.et    §§ ድረ-ገጽ፡- www.fssethiopia.org