



የዓለም የሥራ ድርጅት
ጽህፈት ቤት
ጄኔቫ

 **Irish Aid**
Department of Foreign Affairs
An Roinn Gnóthaí Eachtracha

በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር



የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ





የዓለም
ሥራ
ድርጅት

በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር

የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

የዓለም ሥራ ድርጅት
የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

ባለ መብት © የዓለም ሥራ ድርጅት 2011

የመጀመሪያ አትም

የዓለም ሥራ ድርጅት ኅትመቶች በጠቅላላ የባለቤትነት ድንጋጌ ውስጥ ባለው ፕሮቶኮል 2 ስር የባለቤትነት መብት ይጠቀማሉ። ይሁንና የተገኙበት ምንጭ መጠቀሱን ተመርክቶ የተወጣጡ ዐረፍተ ነገሮችና ጥቅሶችን ያለ ፈቃድ ለማባዛት ይቻል ይሆናል። ለማባዛትና ለትርጉም መብቶች ማመልከቻዎች ለዓለም ኅትመቶች (መብቶችና ፈቃዶች) ክፍል በሚከተለው አድራሻ International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland ወይም በኢሜይል pubdroit@ilo.org መላክ ይኖርባቸዋል። የዓለም ሥራ ድርጅት ጽህፈት ቤት እንዲህ ያሉትን ማመልከቻዎች በደስታ ይቀበላል። በማባዛት መብቶች ድርጅቶች የተመዘገቡ መጻሕፍት ቤቶች፣ ተቀዋሞችና ሌሎች ተጠቃሚዎች ለዚሁ ዓላማ በተሰጣቸው ፈቃድ መሠረት ግልባጮችን ማባዛት ይችላሉ። በአገርዎ ያለውን የማባዛት መብቶች ድርጅት ለማግኘት www.ilo.org የተሰኘውን ድረ-ገጽ ይጎብኙ።

የዓለም የኅትመት አያያዝ መረጃ

በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ዕድሎችን ማስከበር

የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ / የዓለም ሥራ ድርጅት ጽህፈት ቤት - ጄኔቫ፣ ዓ.ም. 2011 ca p. 173

ISBN: 978-92-2-920141-2 (print); 978-92-2-120142-7 (CD-ROM); 978-92-2-920143-6 (web pdf)
International Labour Office

የአሰልጣኞች መመሪያ / አኩል የሥራ ስምሪት ዕድል / አካል ጉዳተኞች ሠራተኛ / አካል ጉዳተኛ / የሥራ ሕግ
13.02.3

የዓለም የኅትመት አያያዝ መረጃ

ከተባበሩት መንግሥታት ድርጅት አሠራር ጋር በሚስማማ መልኩ ጥቅም ላይ የሚውሉት የዓለም ሥራ ድርጅት ኅትመቶችና የያዙአቸው ቁሳቁሶች አቀራረብ የማንኛውንም አገር ሕጋዊ ሁኔታ፣ አካባቢ ወይም ግዛት ወይም ባለሥልጣኖችን በሚመለከት፣ ወይም የግዛት ክልሎችን አስመልክቶ በዓለም ሥራ ድርጅት በኩል ያለውን አመለካከት አያሳይም።

በተፈራረሙ ጽሁፎች፣ ጥናቶችና ሌሎች የተበረከቱ ሰነዶች የተገለጹት ሃሳቦች ኃላፊነት የደራሲዎቻቸው ብቻ ሲሆን በኅትመት መውጣታቸው በዓለም ሥራ ድርጅት ጽህፈት ቤት መጽደቃቸውን አያረጋግጥም።

የድርጅቶች፣ የንግድ ምርቶችና ሂደቶች ስሞች መጠቀስ በዓለም ሥራ ድርጅት ጽህፈት ቤት መጽደቃቸውን አያመለክትም፤ እንዲሁም የአንድ የተለየ ድርጅት፣ የንግድ ምርት ወይም ሂደት አለመጠቀስ የአለመስማማት ምልክት አይደለም።

የዓለም ሥራ ድርጅት ኅትመቶችና ኤሌክትሪክ ነክ ውጤቶች በዋነኛ መጻሕፍት መሸጫዎች ወይም በብዙ አገሮች በሚገኙት የዓለም ሥራ ድርጅት የአካባቢ ጽህፈት ቤቶች አማካይነት፣ ወይም International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland በሚል አድራሻ በቀጥታ ከዓለም ሥራ ድርጅት ኅትመቶች ማግኘት ይቻላል። የአዳዲስ ኅትመቶች ካታሎጎች ወይም ዝርዝሮች ከክፍያ ነፃ ሆነው ከላይ በተጠቀሰው አድራሻ ወይም በኢሜይል pubvente@ilo.org በመጠየቅ ይገኛሉ።

ድረ ገጻችንን www.ilo.org/publns ይጎብኙ።

የሽፋን ፎቶግራፎች © ዲን አ. ፊዮሬነቱ፣ ኤም. ራዊዋን

ዲዛይንና ዝግጅት በቱሪን፣ ኢጣልያ የሚገኘው የዓለም የሥልጠና ማእከል

በኢትዮጵያ ተተርጉሞ የታተመ

ማውጫ

መቅድም

፭

1

ዓላማ፣ ጭብጥና የማስተማር ስልቶች

1

የኮርስ ፍሬ ነገር.....	3
የመማር ልምድን መቅረጽ.....	5
አቀራረብን መምረጥ.....	6
መረጃ የማቅረብ ስልቶች.....	7
የሥልጠናና የማስተማር ዘዴዎች.....	9
ተጨማሪ መረጃዎችን ለይቶ ማወቅና ማሰባሰብ.....	17
መማርና ውጤትን መገምገምና መመዘን.....	17
የሥልጠና ዝርዝር.....	18
አጀማመር፡- ዝግጅት.....	18
አጀማመር፡- ትውውቅ.....	18

2

በአካል ጉዳት ሕግ የወቅቱ አዝማሚያዎች

23

አጀማመር፡- ትውውቅ.....	28
2.1 የዓሥር ድንጋጌዎችና መሪ ሃሳቦች.....	28
2.2 አካል ጉዳት እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ.....	29
2.3 የመድልዎ አልባነት መርህ.....	32
2.4 በሕግ ውስጥ የአካል ጉዳት ስፍራ.....	33
2.5 የአካል ጉዳት ጽንሰ ሃሳብ.....	35
2.6 በሕግ ውስጥ አካል ጉዳትን መግለጽ.....	37
2.7 የእኩልነት መርህ.....	38
2.8 ማህበራዊ ፖሊሲና አዎንታዊ እርምጃ.....	39
2.9 አካል ጉዳትና ሥርዓተ የታ.....	40

3

መድልዎ አልባ ሕግ

49

አጀማመር፡- ትውውቅ.....	52
3.1 አካል ጉዳት በሕግ ውስጥ.....	52
3.2 የአካል ጉዳት ሕግ አድማስ.....	54
3.3 የተለያዩ የመድልዎ ዓይነቶች.....	56
3.4 ተመጣጣኝ ማመቻቸት.....	58
3.5 ማስረጃ የማቅረብ ግዴታን ማዛወር.....	61

4

ኮታዎች

50

አጀማመር፡- ትውውቅ	74
4.1. የኮታ ቀረጥ ዘዴ	74
4.2. በውጤታማ ማበረታቻ ያልተደገፈ አስገዳጅ ኮታ	77
4.3. ሃሳብ በማቅረብ ላይ የተመሠረተ አስገዳጅ ያልሆነ ኮታ	77
4.4 ኮታው በተግባር እንዲሠራ ማድረግ.....	78

5

ለትግበራ ማቀድ

89

አጀማመር፡- ትውውቅ	94
5.1. የመረጃ ሚና	94
5.2. የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎች.....	96

6

ሕግና ፖሊሲ ማርቀቅ

111

አጀማመር፡- ትውውቅ	116
6.1. ከማኅበራዊ አጋሮችና ከሲቪል ጎብረተሰብ ጋር መመካከር.....	116
6.2. የምክክሩ ሂደት	123

7

ሕጉን ማስፈጸም

131

አጀማመር፡- ትውውቅ	136
7.1. ሕጉ በተግባር ሊተረጎም.....	136
7.2 በሕጉ ስር መብቶችን ማረጋገጥ	138
7.3 ፍትሐዊ አሠራሮችን ማጠናከር	139
7.4 አስተዳደራዊ አስፈጻሚ ተቅዋሞች.....	141
7.5. ሌሎች አቅራቢዎች	142

አባሪዎች

153

አባሪ ሀ የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝት	2 3 4 5 6 7	155
አባሪ ለ የመማር ዓላማዎች ግምገማ	2	157
አባሪ ሐ አማራጭ መልመጃ	3	158
አባሪ መ አማራጭ መልመጃ	3	159
አባሪ ሠ የመማር ዓላማዎች ግምገማ	3	164
አባሪ ረ የኮታ ምሳሌያዊ መልመጃ	4	165
አባሪ ሰ የመማር ዓላማዎች ግምገማ	4	166
አባሪ ሸ የመማር ዓላማዎች ግምገማ	5	167
አባሪ ቀ የመማር ዓላማዎች ግምገማ	6	168
አባሪ በ የመማር ዓላማዎች ግምገማ	7	169

መቅደም

የዓለም ሥራ ድርጅት (ዓሥድ) ለአጋሮቹ በሚሰጠው በዓለም አቀፍ የሥራ ደረጃዎች፣ እውቀትን ማስፋፋት፣ ጥብቅና መቆምና ቴክኒካዊ ማማከር አገልግሎቶቹ ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥልጠናና የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ለማሳደግ ለብዙ አሠራሮች ዓመቶች ሠርቶአል። ይህ ሥራ በግንቦት 2008 ወደ ተፈጻሚነት በገባው በተመድ የአካል ጉዳተኞች መብቶች ድንጋጌ አዲስ ጥንካሬ እንዲያገኝ ተደርጎአል። የዓሥድ የአካል ጉዳተኞች መብቶች ተሰድሶና የሥራ ስምሪት ድንጋጌ ቁ. 159 እና ሌሎች ዓለም አቀፍ የሥራ መስፈርቶች ከተመድ ድንጋጌው ጋር በመጣመር የአካል ጉዳትን ጉዳዮች በሰብአዊ መብቶች መዐቀፍ ውስጥ አጥብቀው ያስቀምጡታል። እነዚህ ሰነዶች በአንድ ላይ ለዚህ አዲስ የፖሊሲ ራእይ ውጤት ለመስጠት በዓለም ዙሪያ በብዙ አገሮች የሚፈለጉትን የሕግና የፖሊሲ የጉላሉ ለውጦች ያንጸባርቃሉ።

ይህ የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ «በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ዕድሎችን ማስከበር» እና ከእርሱ ጋር ተያያዥ የሆነው የሕግ መመሪያ በአየርላንድ መንግሥት በገንዘብ የሚረዳውና «የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት፣ የሕግ ውጤት» የተባለው የዓሥድ ፕሮጀክት አንድ ክፍል ሆነው ተዘጋጅተዋል። ይህን መመሪያ በዓለም ዙሪያ ባሉ አገሮች ለአሠልጣኞች እንደ ምንጭ እንዲያገለግል የኮርኔል ዩኒቨርሲቲ እንዲያዘጋጅ ዓሥድ ሥልጣን ሰጥቶታል። የትምህርትና የሥልጠና መመሪያው በዴብራ ፔሪ (ዓሥድ) እና በአካል ጉዳት ፖሊሲ መፍትሔዎች ተመራማሪ በሆኑት አይሊን ዛይትስር እርዳታ ከባርባራ መሬይ (ዓሥድ) ጋር በተደረገ የቅርብ ትብብር በኮርኔል ዩኒቨርሲቲ ውስጥ በሥራ ስምሪትና አካል ጉዳት ተቅዋም በሚሠሩት በቶማስ ፒ. ጎልደን የተደረሰና የተዘጋጀ ነው። እንዲሁም በኢትዮጵያ ይህ የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ በመስፍን ከበደ ወደ አማርኛ ተተርጉሟል።

መመሪያው በአንዳንድ ዩኒቨርሲቲዎች ባሉ የሕግ ፋካልቲዎች እስካሁን ድረስ በአካል ጉዳት ሕግ ዙሪያ ክፍል ትምህርቶችን ለማስተዋወቅ እንደ መነሻ አገልግሎት አለ። እንዲሁም ደግሞ ከአካል ጉዳተኞች ሕጋዊ መብቶች ጋር የተያያዙ የዲግሪ ኮርሶችና ዓመታዊ ዐውደ ጥናቶችን ለአካባቢው አገሮች እንዲሰጥ በዓሥድና በአይሪሽ ኤይድ ድጋፍ በደቡብ አፍሪካ በሚገኘው በዌስተርን ኬፕ ዩኒቨርሲቲ ውስጥ በ2010 በተቋቋመው የአካል ጉዳት ሕግና ፖሊሲ ማእከል መመሪያው በምንጭነት ያገለግላል። መመሪያው በዓሥድ ድረ ገጽ www.ilo.org/disability የሚገኝ ሲሆን በዓሥድ ጽህፈት ቤቶች ደግሞ በኅትመት ተዘጋጅቶ ይገኛል።

የተመድ የአካል ጉዳተኞች መብቶች ድንጋጌ በግንቦት 2008 በሕግነት የጸና ከመሆኑ ጋር ተያይዞ በሙያዎች መስፋፋትና በሥራ ስምሪት የአካል ጉዳተኞችን መብቶች በማሳደግ ረገድ አገሮች ከፍተኛ ቅድሚያ እየያዙ ነው። ለዚህ ነው ይህ የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ በጣም ወቅታዊና አካል ጉዳተኞችን ያካተተና ለእነርሱ ተደራሽ የሆነውን የክፍቱን የሥራ ገበያ ራእይ እውን ከማድረግ አኳያ አግባብነት ያለው የሆነው።



ክሪስቲን ኤቫንስ-ክሎክ

ዲሬክተር

የሙያዎችና ተቀጣሪነት መምሪያ



© ILO/M. Hendriksen

በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

ዓለማ፡ ጭብጥና የማስተማር ስልቶች

ይህ ክፍለ ትምህርት ይህን መመሪያ በመጠቀም ረገድ የመማርን ልምድና በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን በማስከበር ዙሪያ ሊከሰት የሚችል ውጤትን ለማሳደግ ጠቃሚ ምክሮች ይሰጣል።

ይህ የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ ከማኅበራዊ አጋሮችና ከሲቪል ኅብረተሰብ ድርጅቶች ጋር በመሆን የአካል ጉዳተኞችን እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎች በውጤታማ ሁኔታ የሚደግፍ ሕግ እንዲያወጡ፣ እንዲተገብሩና እንዲገመገሙ የመንግሥታትን የተሻሻለ አቅም ለመደገፍ የታቀደ ነው። ያንን ለማሳካት ፖሊሲ አውጪዎች፣ ሕግ አውጪዎች፣ ማኅበራዊ አጋሮች፣ አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች፣ ቤተሰቦቻቸው፣ ለእነርሱ ተሟጋች የሆኑትና ሌሎች ቁልፍ ግለሰቦች አዎንታዊ የሕግ አወጣጥ ውጤት እንዲያገኙ በማስቻል ረገድ ይህ ጠቃሚ መመሪያ ለአስተማሪዎችና ለአሰልጣኞች ይሰጣል።

የኮርስ ፍሬ ነገር

እንደ አስተማሪ እና/ወይም አሰልጣኝ እርስዎ በዚህ መስክ እድገትን የሚደግፉ የማስተማር ልምዶችን በመፍጠርና በመስጠት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን በአዎንታዊ መልኩ ተጽእኖ የሚያደርጉ ሕግና ፖሊሲዎች መቀረጽን ለማነሳሳት ችሎታው አለዎት። እርስዎ የተለዩ የሕግና የፖሊሲ ለውጦችን በቀጥታ የማያመጡ ሆነው ሳለ የሚያስተምሩአቸው ወይም የሚያሰሩአቸው ግለሰቦች ያ ቀጥተኛ ተጽእኖ ሊኖራቸው ይችላል። በአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት መስክ አዎንታዊ ለውጦች ማስገኘት በተለያዩ ደረጃዎች ማለትም የወቅቱን ሕግ በመለመጥና በማሻሻል፣ አዲስ ሕግ በመቅረጽ እና/ወይም ደንቦችን፣ ፖሊሲዎችን፣ ወይም የተለዩ ሕጎችን ለመተግበር በሚወጡ መመሪያዎች አማካይነት ሊሆኑ ይችላሉ። እነዚህን ዕድሎች ለማሳደግ በእርስዎ የትምህርት ክፍሎች ውስጥ ያሉት ግለሰቦች ደረጃ በወቅቱ፣ ወይም አሁን፣ ወይም ወደፊት ምንም ሊሆን ይችላል። ቁልፉ የማስተማር ዕድሎችን እንዴት መጠቀም እንደሚገባና እያንዳንዱ የኮርስ ተሳታፊዎች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል አጀንዳን ለማሳደግ የሚያስፈልጋቸውን መረጃ እንዴት ማስጨበጥ እንደሚቻል ማወቁ ላይ ነው። እነዚህን ግቦች ለመማሳካት እንዲፈቃዱ ይህ የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ ሰባት ክፍል ትምህርቶችን ያቀርባል።

	ክፍለ ትምህርት አንድ፡-	አስተማሪው ይህን መመሪያ እንዲጠቀም፣ የማስተማር ዘዴውንና በኮርሱ ተሳታፊዎች ላይ የሚያመጣውን ውጤት ለማሳደግና ለመለካት ያስችለዋል፡፡
	ክፍለ ትምህርት ሁለት፡-	በአካል ጉዳት ጽንሰ ሃሳብና በመሠረታዊው የሰብአዊ መብቶች ጭብጥ ዙሪያ ያሉትን ዋነኛ መርሆዎች ጨምሮ የውቅቱን የአካል ጉዳት ሕግ አዝማሚያዎች ይቃኛል፡፡
	ክፍለ ትምህርት ሦስት፡-	የአካል ጉዳት ሕግ ስፋትን፣ የመድልዎ ዓይነቶችንና ተመጣጣኝ ማመቻቸት ጽንሰ ሃሳብን ጨምሮ የመድልዎ አልባነት ሕግን ይዳስሳል፡፡
	ክፍለ ትምህርት አራት፡-	አስገዳጅ የሆኑና አስገዳጅ ያልሆኑ አቀራረቦችን፣ ከታዎች በተግባር እንዲሠሩ ለማድረግ ምክሮችን ጨምሮ የኮታ አሠራሮችን አጠቃላይ እይታ ይሰጣል፡፡
	ክፍለ ትምህርት አምስት፡-	ትራንስፖርትና ልዩ መሣሪያዎችን ጨምሮ የትገበራ ዕቅድና መታየት ያለባቸውን ልዩ ደንቦች ዝርዝር ያቀርባል፡፡
	ክፍለ ትምህርት ስድስት፡-	ሕግና ፖሊሲ ለማርቀቅ የሚረዱ ስትራቴጂዎችን፣ እንዲሁም ሂደቱን ለመደገፍ ወሳኝ ባለ ድርሻዎችን በሂደቱ ውስጥ በሚሳተፉበት ሁኔታ ዙሪያ ሃሳብ ያቀርባል፡፡
	ክፍለ ትምህርት ሰባት፡-	ቁጥጥርና ተገዥነትን መገምገም፣ እንዲሁም የሕግ አጠቃቀምን ጨምሮ ሕጎችና ፖሊሲዎች እንዴት ተፈጻሚ መሆን እንደሚኖርባቸው ይመለከታል፡፡

እንደ አሠልጣኝ እርስዎ ለማስተማር የሚወስኑትና የመማር ልምዱን እንዴት መቅረጽ እንዳለብዎት የሚወስኑት በሚያሠለጥኑአቸው ሰዎችና እርስዎ በሚሹአቸው ውጤቶች ላይ ይመረከባል፡፡ ችሎታ ያላቸውን የኮርስ ተሳታፊዎች በሚያስቡበት ጊዜ መንግሥታትን፣ የአሠሪዎች ማኅበራትን፣ የሠራተኞች ማኅበራትን፣ ሕግ አውጪዎችን/የፓርላማ አባላትን፣ እንደ ማኅበረሰብ ተህድሶ ፕሮግራሞች ያሉ የአካባቢ ድርጅቶችን፣ የመንግሥት ተወካዮችን፣ የአካል ጉዳት ቡድኖችና ማኅበራትን፣ የወላጆች ቡድኖችና ማኅበራትን፣ የሠራተኛ ማኅበራትን እንዲሁም የነጋዴ ቡድኖችን እንዳካተቱ ያረጋግጡ፡፡ እነዚህ ቡድኖች ሁሉ በእኩል ዕድሎች ውስጥ የሚጫወቱት ሚና ያለ ሲሆን በዚህ መስክ አዎንታዊ ለውጦችን በማስገኘት ረገድ መሳተፍ ይኖርባቸዋል፡፡

የመማር ልምድን መቅረጽ

ሠልጣኞች ሁሉ ወይም የታሰቡት ውጤቶች አንድ ዓይነት እንደማይሆኑ በመገንዘብ ይህ የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ ከፍተኛ ተለዋዋጭነትን ግምት ውስጥ በማስገባት ተዘጋጅቶአል። ዓላማው በውጤታማ ሕግ አማካይነት እኩል የሥራ ዕድሎችን ለአካል ጉዳተኞች ለማስፋፋትና ለማሳደግ ሆኖ ሳለ ይህ የሚከናወንባቸው መንገዶች ይለያያሉ። መመሪያው በሦስት መርሆዎች ላይ የተመሠረተ ነው፡-

- እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ለአካል ጉዳተኞች ለማስገኘት ተጽእኖ ለማድረግ በቁልፍ ቦታዎች የሚገኙ ግለሰቦች ያንን ግብ ለመምታት አንድ የተወሰነ እውቀት፣ ሙያዎችና ስልቶች ሊኖሩላቸው ይገባል።
- በውሱንና ልዩ ፍላጎቶቻቸው ላይ ተመሥርቶ ለእነዚህ ግለሰቦች መረጃ መስጠት። ለአንድ ፖሊሲ አውጪ ከሚሰጠው በተቃራኒ ለአንድ ዋና ተሟጋች የሚሰጠው መረጃ ተመሳሳይ ለውጥ ሊያስገኝ፣ በአመለካከቶቻቸውም ላይ ተመርኩዞ ሊለያይ ይችላል። ዋናው ተሟጋች ፖሊሲዎቹ እንዴት እንደ ወጡ መግለጫ ሊፈልግ ሲችል የፖሊሲ አውጪው በዚህ መስክ አስቀድሞ ጥልቅ እውቀት ያለው፣ ግን ደግሞ የአካል ጉዳት መብቶች ጉዳዮች ዙሪያ መሠረታዊ ግንዛቤ ላይኖረው ይችላል።
- ለኮርስ ተሳታፊው ለውጡን ለማሳደግ ተጨማሪ አገር ነክና ለአካባቢ አግባብነት ያላቸው ምሳሌዎችና መረጃ ያስፈልጋሉ።

እያንዳንዱ ክፍለ ትምህርት እነዚህን መርሆዎች በመደገፍ የዘዴዎችን ስብስብ ያቀርባል። ለእያንዳንዱ ክፍለ ትምህርት መሠረታዊ የዋነኛ ሥልጠና ዝርዝር ይሰጣል። ሙሉውን የዋነኛ ሥልጠና ዝርዝር ለማጠናቀቅ ከ30 እስከ 40 ሰዓታት የሚጠይቅ ሲሆን በሠልጣኞቹና በታሰበው ውጤት ላይ በመመርኮዝ ከአራት እስከ አምስት ቀኖችን በሚሸፍን ቀጣይ የትምህርት መልክ፣ ወይም በአንድ የተወሰነ ጊዜ በሚደረጉ ተከታታይ የብዙ ሰዓት ዝግጅቶች ሊካሄዱ ይችላሉ። እያንዳንዱ ዋነኛ የሥልጠና ዝርዝር፣ ምክንያት፣ የመማር ዓላማዎች፣ ቆይታ፣ ቁልፍ ጽንሰ ሃሳቦች፣ አዘውትሮ የሚያገለግሉ ቃላትና ሃሳቦች መፍቻን ይሰጣል (አባሪ ሀ)። የመማር ልምዱን ለማሳደግ አስፈላጊ የሆኑ ጽንሰ ሃሳቦችን መመሪያ ለመግለጽና ሙከራን ለማስቻል በሥልጠናው ዝርዝር ሁሉ አማራጭ መልመጃዎች ቀርበዋል። ይህ የተስፋፋ የመማር አማራጭ ተጨማሪ መልመጃዎችን፣ የሙከራ ልምዶችን፣ እንዲሁም የትምህርት አሰጣጥ ጽሁፎችን ይሰጣል። በመጨረሻም እያንዳንዱ ክፍለ ትምህርት ናሙና አስተያየቶችን/የግምገማ መገልገያዎችን፣ የኢንተርኔት ምንጮችን፣ እንዲሁም ማጣቀሻዎችንና ሊነበቡ የሚያስፈልጉ ጽሁፎችን ይጠቁማል። ከታች የሚታየው የቁልፍ ሥዕሎች መግለጫ የእያንዳንዱን ክፍለ ትምህርት አቀማመጥ ሲሰጥ በማሠልጠኑ ሂደት የሚያገለግሉ ምስሎችን ያሳያል።



የመማር ዓላማዎች



አጀማመር



የጊዜ ገደብ



አማራጭ መልመጃዎች



ቁልፍ ሃሳቦች



የግምገማ ውጤት



የቃላት መፍቻ



የኢንተርኔት ምንጮች



የሥልጠና ዝርዝር



ማጣቀሻዎችና ንባቦች

አቀራረብዎን መምረጥ

ይህን መረጃ ለማቅረብ የሚመርጡት አቀራረብና የሚመድቡት የጊዜ መጠን በቀዳሚ ሁኔታ በቡድኑ አወቃቀርና በኮርሱ ተሳታፊዎች የተለያዩ ልምድ የሚወሰን ይሆናል። እነርሱ አንድ ዓይነት ቡድን ናቸው ወይስ የስብጥር ቡድን (ለምሳሌ በተሟጋቾችና በአንጻሩ በፖሊሲ ላይ ተጽእኖ የሚያሳድሩ ሌሎች ግለሰቦች)? ስለ አካል ጉዳትና ስለ እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል ጉዳዮች ያላቸው ልምድ ምንድን ነው? ፖሊሲ በማውጣት ረገድ ያላቸው ልምድ ምንድን ነው? የቡድኑ የፆታ፣ የዕድሜና የትምህርት ክፍፍል ምንድን ነው? ለተሳታፊዎች ይበልጥ አግባብነት ያለው አንድ ልዩ ይዘት አለ? የኮርሱን ተሳታፊዎች ብቁ ለማድረግ የሚያስፈልገው አቀራረብና የጊዜ መጠን በሚወሰንበት ጊዜ እነዚህ ሁሉ ልዩነቶች አስፈላጊ ናቸው። ሌላው በጣም የሚታሰብበት ነገር በኮርሱ ለመሳተፍ ተማሪው የኮሌጅ አለዘያም የዩኒቨርሲቲ ውጤት ያስፈልገው ወይም አያስፈልገው እንደ ሆነ ነው። እንደዚህ ከሆነ የግንኙነት ሰዓቶች የእርስዎን ተቅዋማዊ ሁኔታዎች የሚወስኑ ሲሆን ይህን የጊዜ መስፈርት ለማሟላት ልዩ ይዘት ሊስተካከል ይገባል።

ሌላው መደረግ ያለበት ትኩረት የኮርሱን ኅብረተሰብ በሚፈጥሩት ግለሰቦች የሚወክሉት ልዩ ፍላጎቶች ላይ ነው። ለምሳሌ እያንዳንዱ የኮርስ ተሳታፊዎች እርስዎ ሥልጠናውን በሚቀርጹበት ጊዜ ማጤንና

መጠቀም የሚችሉባቸው ምን የተለዩ ጥንካሬዎችና ልምዶችን ወደ መማር አካባቢው ያመጣሉ?
ተሳታፊዎች መሟላት ያለባቸው የተለዩ ፍላጎቶች አሉባቸውን? እርስዎ የሰጡባቸውን መረጃ
ለመጠቀም ሲሞክሩ ተማሪዎች የሚያጋጥሙባቸው የተለዩ መሰናክሎች ወይም ፈተናዎች ይኖሩ
ይሆን? ይህ የመማር ልምዱን በሚቀርጹበት ጊዜ ሊያጤኑት የሚገባ ወሳኝ መረጃ ሲሆን ከተማሪዎች
ጋር በመወያየት፣ ካለፉ ትዝብቶች፣ ሰፊ ካሉ ባለ ድርሻዎች ጋር ከሚደረግ ውይይት፣ መረጃዎችና
ሪፖርቶችን ከመመርመር፣ ከመደበኛ ፍላጎቶች ዳሰሳ፣ እንዲሁም የኮርስ ተሳታፊዎች ሊሠሩባቸው
የሚያስፈልጉ የወቅቱን የሕግ፣ የፖሊሲና የደንብ ሁኔታዎችን ጨምሮ በተለያዩ መንገዶች መሰብሰብ
ይኖርበታል።

መረጃ የማቅረብ ስልቶች

እንደ አሠልጣኝ እርስዎ በቂ ጊዜ ወስደው ይህን እትም መመርመርዎ ወሳኝ ነው። በዚህ ሥርዓተ
ትምህርት ውስጥ መመሪያዎቹ «ወውደ ንባብ—Primer ፕራይመር» ተብለው የሚጠሩ ሲሆን
በመላው ፕሮግራም ውስጥ በተደጋጋሚ የተጠቀሱ በመሆናቸው ቅጂዎች ለኮርስ ተሳታፊዎች ሁሉ
ዝግጁ መሆናቸውን ማረጋገጥ ይኖርብዎታል። የዚህ መመሪያ ተጓዳኝ የሆኑት መመሪያዎቹ
ከሚከተለው ድረ ገጽ ሊገኙ ይችላሉ፡-

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091340/lang--en/index.htm

ከዚህ ጎትመት ጋር የሚኖርዎት ትውውቅ በአገርዎና በአካባቢ ደረጃ አግባብነት ባላቸው አርአያዎች
በወቅቱ ካለዎት የአኩል ሥራ ስምሪት ዕድል እውቀትና ልምድ ጋር ተዳብሎ ለሥልጠናዎ መሠረት
ይጥላል። ቴክኒካዊ መሠረቱ እንደ አስተማሪ አመኔታን ለማግኘትዎ ወሳኝ ነው። እንደ አስተማሪ
የግንኙነትዎ ውጤታማነት ከዚህ ጋር በአኩል ደረጃ በጣም አስፈላጊ ነው። ግንኙነት የገላጭና የተቀባይ
ጭብጦች ጥምረት ሆኖ ሳለ ከውጤታማ ግንኙነት 70 ከመቶው ተቀባይ (ማዳመጥ) ሲሆን 30
ከመቶው ብቻ ገላጭ (እርስዎ የሚልኩት) ነው። በገላጩ የግንኙነት ክፍል ውስጥ ሰዎች ከእርስዎ
ከሚሰሙት ከግማሽ በላይ በሰውነት እንቅስቃሴ የሚልኩት ነው። ከውጤታማ ግንኙነት ትንሹ ክፍል
ብቻ የሚናገሩባቸው ቃላት ሲሆኑ ሁለተኛው ትልቁ ነገር የድምጽዎ ቃና ወይም አረባብ ነው። ገላጭ
ግንኙነት ከጥሩ ንግግር ወደ 30 ከመቶ የሚሆነውን ይይዛል። ከዚህ ቀጥሎ የሚገኘው ግልጽና የታመነ
የሰውነት እንቅስቃሴ ዝርዝር ነው።

- በጣም ያልተዘናና፣ በጣምም ያልተጨነቀ የሚመች አቋምን ይጠብቁ። ይህ ፍላጎትን
ያመለክታል። በጣም ኮስታራ አቋም የሚስፈራራ ወይም እርስዎ ችኮላ ላይ መሆንዎን
አመልካች ሊሆን ይችላል።
- ጥሩ የዓይን ግንኙነት ይኑርዎት። ይህ ፍላጎት እንዳለዎት፣ ግምት የሚሰጡ መሆንዎን
ሲያመለክት የመተማመንና የመግባባትን መፈጠር ያሳድጋል። ይሁን እንጂ አንዳንድ ሰዎች
በጣም የበዛ ቀጥተኛ የዓይን ግንኙነት እንደ ፍጥጫ ወይም ግለኝነታቸውን እንደ መዳፈር
ስለሚቆጥሩት ለባህላዊ ወይም ከአካል ጉዳት በተያያዘ ለማይባሉ ነገሮች ጥንቁቅ ይሁኑ።
የአለመመቸት አመለካኾችን በዓይንዎ ግንኙነት ይመልከቱና በዚያው መሠረት ራስዎን
ያስተካክሉ።
- ከድንጋጤ፣ ከመከፋት፣ ከቁጣ ወይም ከአለመስማማት ነፃና ተፈጥሮአዊ የሆነ የፊት ገጽታ ነፃ
ግንኙነትን ያበረታታል። እንደ አሠልጣኝ በሚጫወቱት ሚና ምቹት የሚሰማዎት ከሆነ ይህን

ለማሳካት በአንጻራዊ መልኩ ቀላል ይሆናል። ይሁንና ለዚህ ሚና አዲስና በመጠኑ የተጨነቁ ከሆኑ መጨነቅዎን ስለሚያንጸባርቁ የፊት ገጽታዎችዎን ልብ ይበሉ። ጥሩ ነገር በማድረግ ላይ በሚያተኩሩበት ጊዜ በጣም ኮስታራ ሊመስሉ የሚችሉ ሲሆን ገጽታዎችዎም ከላይ ከተጠቀሱት አንዱን ያሳያሉ ተብለው በስህተት ሊተረጎሙ ይችላሉ።

እንደ ብዕርና ወረቀት ያለ ማንኛውንም ነገር በግልጽ ሁኔታ በእጅ ማፍተልተል የመሰለ ሃሳብን የሚሰርቅ የሰውነት እንቅስቃሴ ውጤታማ ግንኙነትን ሊቀንስ ይችላል። የሰውነት እንቅስቃሴዎ የኮርስ ተሳታፊዎቹን ሃሳብ የሚሰርቅ ወይም የሚያበሳጫቸው እንደ ሆነ ልብ ማለትን ያስታውሱ። አንድ ሰው እርስዎ የሚያስቡትን እንዲያውቅ ከሚናገሩአቸው ቃላት ይልቅ በድምጽዎ የሚንጸባረቀው ሀቀኝነት ይበልጥ ኃይለኛ ነው። የድምጽዎ ቃና በጣም ጥብቅ፣ በጣም ተጫዋች፣ ወይም በጣም አምባ ገነን ከሆነ አድማጩ ይህን አስፈሪ፣ ዝቅ የሚያደርግ፣ ወይም እርስዎ በእነርሱ ላይ የበላይነት እንደሚለማዎት አድርጎ ሊተረጎሙ ይችላሉ። የድምጽ ቃና የሚናገሩአቸውን ቃላት ዓላማ የሚመጥን መሆን ሲኖርበት ለግለሰቡ ፍላጎቶች የተስተካከለ መሆን ይኖርበታል። ቃላት የገላጭ ግንኙነት የመጨረሻ ጫፍ ናቸው፣ ይህን ክፍልም በሚመለከት የሚደረጉት ጥንቃቄዎች በቀላሉ ሊጠቃለሉ ይችላሉ። ከተማሪው ጋር በሚያደርጉአቸው ወይይቶች ልዩ አነጋገርና ለመረዳት የሚያስችግር ቋንቋን ያስወግዱ። ስለዚህ ብዙውን ጊዜ የማይታወቅ ግን እርስዎ ሊጠቀሙበት የሚገባ ልዩ የሆነውን ቋንቋ የኮርሱ ተሳታፊ እንደሚረዳው ያረጋግጡ፣ እንዲሁም በማንኛውም ጊዜ ማብራሪያ ቢጠይቁ ጥሩ እንደ ሆነ አዘውትረው ያሳስቡአቸው። በተጨማሪም የተወሳሰቡ ሃሳቦች ሲያስረዱና በምሳሌዎች፣ ሊሆኑ በሚችሉ ነገሮች፣ እንዲሁም በአማራጮች አማካይነት በሚናገሩበት ጊዜ እየተወያዩ ያሉባቸውን ሃሳቦች ግልጽ ለማድረግ የድምጽና ምስል (አዲዮ-ቪዥዎል) መሣሪያዎችን መጠቀም የሚረዳ ሊሆን ይችላል።

የሥልጠናና የማስተማር ዘዴዎች

እንደ ውስብስብ ሰብአዊ ፍጡራን ስሜታዊ፣ አእምሮዊ እንዲሁም ማኅበራዊ ጥምር መለያዎችን ወደ መማር አካባቢው እናመጣለን። ስብጥር የኮርስ ተሳታፊዎችን ለመቅረብና የተለያዩ የመማር ዓይነቶችን ለማመቻቸት መንገዱ የተለያዩ ትምህርታዊ ቴክኒኮች ነው። ይህን ለማድረግ አስተማሪው አስቀድሞ በመሳተፍ ላይ ያሉትን ሰዎች ልዩ የመረጃ ፍላጎት፣ ይህን የሚፈልጉበት ቅደም ተከተል፣ እንዲሁም መማርን ለማሳደግ መረጃውና ትምህርት ምን መልክ እንደሚይዝ ማወቅ አለበት። ዋና አሠልጥኑ፦

- ተገቢ አረባብና ቃና በመጠቀም ቀላል የሆነ ቋንቋ ይጠቀማሉ በግልጽነትም ይናገራሉ፤
- የፍሬ ነገር መስካቸውን ያውቃሉ፤
- የመማር ልምዱን ለማበልጸግ አብዛኛው የማሠልጠን ሥራቸውን በግል ልምዶች ላይ ይመሠርታሉ፤
- ብዛት ያላቸውን የማስተማር ዓይነቶችን የሚጠቀሙ ሲሆን የተሳታፊን ትኩረት ለመጠበቅ አጠቃቀማቸውን ያስተካክላሉ፤
- እንደ ተጠየቀውና እንደ ተፈለገው ሥልጠናን ያመቻቻሉ፤
- የተራቀቀ የድምጽ ምስል (አዲዮ-ቪዥዮል) ቴክኖሎጂ ለመጠቀም ቴክኒካዊ ሙያዎች አላቸው፤
- የሥልጠናውን ተሳታፊዎች የመማር ዓይነቶች ስብጥር ይገነዘባሉ፤
- በበራሪ ወረቀቱ ከተጠቀሰው ባሻገር ተሳታፊዎቹ በተለይ ለመማር የሚፈልጉትን ለመለካት በሥልጠናው በቀዳሚ ደረጃ የመማር ውል ይፈጥራሉ፤
- ተሳታፊዎችን ወደ ውይይት ለመሳብ ችሎታ አላቸው፤
- ውይይቱን ወደ ፍጻሜ ለማምጣት ችሎታ አላቸው፤
- ራሳቸውን የሚያምካሹ አይደሉም ለኮርስ ተሳታፊዎችም በቀላሉ ይገኛሉ፤
- በተሳታፊዎች መካከል መጋራትንና የእርስበርስ ግንኙነትን ያበረታታሉ፤
- ተሳታፊዎች ወደ ትምህርት አካባቢ የሚያመጡአቸውን እውቀትና ሙያዎች ያውቃሉ አክብሮትም ይሰጣሉ፤
- ትምህርቱን መቆጣጠርና ሂደቱን ጠብቆ እንዲሄድ ማድረግ ይችላሉ፤
- ሃሳቦችን፣ የግል እምነቶችና ልምዶች መጋራትን ለማስቻል አስተማማኝና የማይሰጋ የትምህርት አካባቢ ይፈጥራሉ።

መረጃው የሚሰጥበት ቅርጽ እርስዎ እንደሚሰጡት ነገር በጣም አስፈላጊ ነው። አሠልጣኙ ዋነኛውን የአንድ መንገድ ግንኙነት በመጠቀም አዲስ መረጃ በሚሰጥበት ሁኔታ የፖሊሲ ለውጥ በማስገኘት ረገድ አነስተኛ ልምድ ያላቸው ተሟጋቾች ይበልጥ የተለመደውን በማስተማር ላይ የተመሠረተ አቀራረብ ሊጠይቁ ይችላሉ። ከፍተኛ እውቀት ኖሮአቸው ከመሠረታዊ መረጃ ጋር በመጠኑ ትውውቅ ያላቸው የኮርስ ተሳታፊዎች አሠልጣኙ አንድ ትምህርት የሚሰጥበትን ግን ለመንታ መንገድ ግንኙነት አልፎ አልፎ ዕድል የሚያስቀምጥበትንና በተለይ ዓላማዎች ላይ የሚያተኩር ውይይት የሚያቅድበትን ይበልጥ የተመዘዘነ የትምህርት አሰጣጥ አቀራረብ ሊጠይቁ ይችላሉ። በመጨረሻ ችሎታዎቻቸውን ለማጣራት የሚፈልጉ በአንጻራዊ መልኩ ልምዱ ያላቸው ተሳታፊዎች በቡድን ውይይትና በመልመጃዎች፣ እንዲሁም ችሎታዎቻቸውን በመፈተንና ስል በማድረግ ዕድሎች ላይ የተመሠረተውን ተማሪ ተኮር አቀራረብ ሊጠይቁ ይችላሉ። በየትኛው ጊዜ የትኛውን አቀራረብ መጠቀም እንደሚገባ በማወቅ ረገድ የሠለጠኑ መሆን በጣም አስፈላጊ ነው። ከዚህ ቀጥሎ ያሉት ሰንጠረዦች አንዳንድ የተለመዱ አቀራረቦችን፣ እያንዳንዱ ለማሳካት የሚያስቀምጠውን ዓላማ፣ እንዲሁም መወገድ ያለባቸውን እንቅፋቶች ያሳያሉ።

ምን እንደ ሆነ	የሚያሳካው ግብ	ልብ የሚበሉ ነጥቦች/ አካል ጉዳት ነክ
ገለጻ	ከብዛታቸው የተነሳ የተሳተፈውን ጉዳት ለብዙ ጊዜ የማይታዩ በሆኑት ጉዳት ለብዙ አድማሮች ምቹ የሆኑ መተላለፍ ያለበት መረጃ - ግልጽ የቃላት አመራረጡም ቢሆን - አስቀድሞ በትክክል የሠራ ሊሆን ይችላል፡፡	<p>በሠልጣኖቹ በኩል የሚከሰተው የተሳትፎ ጉድለት መሰሉ ነው፤ ከመጀመሪያ እስከ መጨረሻ፤ መሰሉ በመሰሉ ካልታወቀና ካልተሰተዋለ ጥቅሙ እንደሚጠፋ ያመለክታል፡፡</p> <p>የባህርይና አመለካከት ለውጥ በማምጣት ረገድ ውሉን ዋጋ ያለው መሆኑ፡፡</p> <p>ልምምድ ለሚጠይቁ የማስተማር ሙያዎች ብቁ አስመሆኑ፡፡</p> <p>መስማት ለተሳናቸው ወይም የመስማት እካል ላለባቸው የክርስ ተታሳታፊዎች አስተርጓሚ ወይም ሌሎች ማመቻቸቶች እንደ ተሰጡ ያረጋግጡ፡፡ ይህ እንደ አሠልጣኝ እርስዎ ለሚያስተምሩበት ፍጥነት፤ አስተርጓሚዎችንም አስመልክቶ በውይይቱ ሂደት ውስጥ እረፍቶችን እንደሚፈቅዱ ጥንቃቄ ማድረግን ይጠይቃል፡፡ ደግሞም በገለጻው ሂደት ከተሳተፈዎች የሚቀርቡ ጥያቄዎች በደንብ እንዲለሙ መልሰው እንደ ተብራሩ ማረጋገጥ ይኖርብዎታል፡፡</p> <p>ዓይነ ስውር ወይም የማየት እካል ላለባቸው ተሳታፊዎች ንግግር በሚደረግበት ጊዜ ማየት የሚችሉት ተሳታፊዎች የሚመለከቱትን በአምራሳቸው መያዝ እንዲችሉ የሚታዩ ምስሎች ጥቅም ላይ ከዋሉ በኋላ ሁኔታ መብራራታቸው አስፈላጊ ነው፡፡</p> <p>ተሳታፊዎቹ የክንፈር እንቅስቃሴን በማየት የሚረዱ (የክንፈር አንባቢዎች) ከሆኑ አሠልጣኝ ክፍሉ በበቂ ሁኔታ ብርሃን እንዳገኘና ክንፈሮቻቸውን ከክንፈር አንባቢው እይታ እንደማይጋርዱ ማረጋገጥ ይኖርበታል፡፡ አሠልጣኞች አዘውትረው ይረሱና አጆቻቸውን እፋቸው ላይ ያደርጋሉ ወይም ምናልባት ከሰቃ ወይም የተሳተፈዎችን እይታ በማረጋገጥ ባለ ድምጽ ማጥያ መድረክ በስተ ጎሳ ይቆማሉ፡፡</p> <p>በንግግር ላይ የተመሠረተ ይዘት ጥቅም ላይ በሚውልበት ጊዜ ሌላው ጥንቃቄ የሚደረግበት ጉዳይ ግለሰቦች ስብጥር የመማር ዘዴዎች እንዳሉአቸው ማረጋገጥ ነው፡፡ አንዳንድ ሰዎች መረጃን በመስማት በተሻለ ሁኔታ የሚቀበሉ ሲሆኑ ሌሎች ግን ይህን ፈታኝ ሆኖ ሲያገኙት እየተባለ ያለውን ለመሞከር ወይም መልሶ እንዲብራራላቸው ዕድሎችን ይፈልጉ ይሆናል፡፡ እርስዎ ሁሉንም የመማር ዘዴዎች የሚያስተናግዱ ዕድሎችን ለመስጠትም እርግጠኛ ይሁኑ፡፡</p>

ምን እንደ ሆነ	የሚያሳካው ግብ	ልብ የሚባሉ ነጥቦች/ አካል ጉዳት ነክ
<p>ውይይት</p> <p>በአሠልጣኝና በኮርስ ተሳታፊዎች መካከል በአንድ የተለየ ርዕስ ዙሪያ በነፃ ስሜት እውቀት፣ ሃሳቦችና አስተያየቶች መለወጥ፡፡</p>	<p>የመረጃ አጠቃቀም የአስተያየት ጉዳይ በሆኑበት ቦታ አመቺ የሆኑ፡፡ ደግሞም በአመሰከቡት ዙሪያ ማግባባት እንዲደረግ ወይም እንዲለወጡ በሚፈለግበት ጊዜ ጠቃሚ የሆኑ፡፡ በንግግር ወቅት አመሰከቡት ወቅት መለወጥ እንደሚኖርበት ተነግሮአቸው ከነበረው ይልቅ የኮርስ ተሳታፊዎች ከውይይት በኋላ አመሰከቡት ወቅት የመለወጣቸው ዕድል የበለጠ ነው፡፡ ደግሞም የኮርስ ተሳታፊዎች የተማሩትን እውቀት ሊጠቀሙ ስለሚችሉበት መንገድ አስተያየት ለማግኘት አመቺ የሆኑ፡፡</p>	<p>የኮርስ ተሳታፊዎቹ ከርዕስ ጉዳዩ ሊወጡና በጠቃሚ መልኩ ሳይወያዩበት ሊቀሩ ይችላሉ፡፡ መላው ክፍለ ጊዜ የደረሰበትን ያተኩረት ያተሰጠው ሊሆን ይችላል፡፡ ለውጥን ለመቀበል ዝግጁ ከመሆን ይልቅ የኮርስ ተሳታፊዎች በአመሰከቡት ወቅት የጸኑ ሊሆኑ ይችላሉ፡፡</p> <p>ይህ አቀራረብ ጥቅም ላይ በሚውልበት ጊዜ ዓይነ ስውር ወይም የማየት እክል ያባለቸው ተሳታፊዎች በመናገር ላይ ያሉትን ግለሰቦች ላይ እንደሚችሉ ልብ ማለቱ ወሳኝ ነገር ነው፡፡ ስለዚህ መናገር ከመጀመር አስቀድሞ ራስን ማስተዋወቅ ለማንኛውም ሰው ጥሩ ልምድ ነው፡፡</p> <p>መስማት የተሳናቸውንና የመስማት እክል ያለውን ለመርዳት አስተርጓሚዎች በሚኖሩበት ጊዜ ውይይቱ በአስተርጓሚዎቹ እንዲለማና መተላለፍ እንዲችል በውይይቱ ውስጥ የገቡት ግለሰቦች በበቂ ሁኔታ ጮኽ ብለው እንዲናገሩ ማረጋገጥ አስፈላጊ ነው፡፡</p> <p>በውይይቱ የሚካፈሉት ተሳታፊዎች ሁልጊዜ የከንፈር እንቅስቃሴን በሚያነጠው ሰው እይታ ውስጥ ስለማይቆዩ ይህ አቀራረብ የከንፈር እንቅስቃሴ አንባቢዎች ሊሆኑ ለሚችሉ ተሳታፊዎች የተለየ ፈታኝ ሁኔታን ይፈጥርባቸዋል፡፡</p> <p>በእነዚህ ሁኔታዎች ስር ይህን አቀራረብ በሚጠቀሙበት ጊዜ ክፍሉ በቂ ብርሃን እንደሚያገኝና ጥያቄቱዎች የሚጠይቁት ሆኑ ወይም በውይይቱ ውስጥ የገቡት ሰዎች በቀላሉ ሊታዩ ወደሚችሉበት የክፍሉ መካከለኛ ቦታ እንደ መጡ ያረጋግጡ፡፡</p> <p>አድማጮችዎ የተሰባጠሩ እንደ መሆናቸው መጠን የቃላት ማሳጠሪያዎችና የጥበብ ቃላት በሁሉም ሰዎች ላይታወቁ ይችላሉ፡፡ ተሳታፊዎች የቃላት ማሳጠሪያዎችን ከመጠቀም እንዲቆጠቡና፣ መጠቀም ያለባቸውም ከሆነ፣ ምንን እንደሚወክሉ እንዲያባራሩ ተሳታፊዎችን ያበረታቱ፡፡</p> <p>ይህን አቀራረብ በሚጠቀሙበት ጊዜ አድማጮችዎ ለሚያደርጉት ቃል አልባ ግንኙነት ጥንቃቄ ያድርጉ፡፡ ውይይቶች አዘውትረው ግትር ሊሆኑና መላውን ክፍል የማይሳትፉ ሊሆኑ ይችላሉ፡፡ ውይይት ሁሉንም የኮርስ ተሳታፊዎች እንደሚያካትት ያረጋግጡ፡፡</p> <p>ግለሰቦች በአስተርጓሚ የሚጠቀሙ ከሆነ ቀጣይ በሆነው ውይይት መካከል እንዲችሉ አስተርጓሚዎቹ ስለ ተሳታፊው እንዲናገሩ ዕድል እንደ ተሰጣቸው ያረጋግጡ፡፡</p>

ምን እንደ ሆነ	የመያዣነው ግብ	ልብ የማሳለብ ነጥቦች/ አካል ጉዳት ነክ
<p>ገጸ ባህርይ መጫወት</p> <p>በሥልጠናው ሁኔታ ውስጥ የካርስ ተሳታፊዎች በሥራቸው ያላቸውን ገጸ ባህርይ እንዲተውኑ ይጠየቃሉ። ይህ በዋነኛነት ሁኔታዎችን ፊት ለፊት ለመጋፈጥ ያስጠቅማል።</p>	<p>ርእሱ በሥልጠናው ሁኔታ ውስጥ ላለ ትክክለኛ የሕይወት ልምድ ለካርስ ተሳታፊዎች ጠቃሚ መሆኑን በሚችልበት ቦታ አመቺ የሆነ። የካርሱ ተሳታፊዎች «ጥበቃ በሚደረግለት» የካርስ ሁኔታ ውስጥ ከባለደረጃቸው የባለሙያ ምክር፣ ትችትና አስተያየቶችን መቀበልና መሞከር ይችላሉ። ይህ ልብ መጠኑን እንዲሁም መመሪያዎችን ይሰጣል። የካርስ ተሳታፊዎች የትክክለኛ ሕይወት ጫናዎችን መልመድ ይችላሉ።</p>	<p>የካርስ ተሳታፊዎች በገጸ ባህርይ ጫወታ ለመግባት እምቢተኛ ሊሆኑ ሲችሉ አንዳንድ የተሳታፊዎች ቡድኖች የገጸ ባህርይ ጫወታውን እንደ ጠንካራ የመማር ዘዴ ላይቆጥሩት ይችላሉ።</p> <p>ክላይ ከተገለጸው ጉልህ ሁኔታ ባሻገር አንዳንድ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ያሉባቸው ግለሰቦች በዚህ ዓይነት እንቅስቃሴ ፈጽመው ላይገቡ እንደሚችሉ ልብ ያድርጉ። ለምሳሌ፦</p> <ul style="list-style-type: none"> - የከንፈር እንቅስቃሴን በማንበብ፣ በአስተርጓሚ አገልግሎቶች ወይም በትክክለኛ ጊዜ ቅጂ የሚጠቀሙ መስማት የተሳናቸው ወይም የመስማት ችግር ያለባቸው ግለሰቦች እነዚህ ድጋፎች እንዲታሰቡላቸው ይፈልጋሉ፤ - ዓይነ ስውራን የሆኑ ግለሰቦች የሚጠቀሙበት ስፍራ እንዴት እንደ ተቀመጠና በገጸ ባህርይ ጫወታው ውስጥ ላሉት ሌሎች ግለሰቦች የሚኖራቸውን የቅርበት ስፍራ በአእምሮአዊ እይታ ለማወቅ ተጨማሪ የዝግጅት ጊዜ ሊፈልጉ ይችላሉ፤ - አንዳንድ የጭንቀት ቀውሶች ወይም የአእምሮ ጤንነት እክሎች ያሉባቸው ግለሰቦች እንዲህ ያሉትን የእንቅስቃሴ ዓይነቶች በጣም አስቸጋሪ ሆነው ያገኙአቸዋል። <p>የገጸ ባህርይ ተጫዋቾች እንዲጠቀሙባቸው ትዕይንቶች የተሰጡ ከሆነ እርስዎ በቅድሚያ እንዲዘጋጁና እንዲሁም ልዩ ማመቻቸትን በሚጠይቀውና ለድርጊቱ ፈቃደኛ በሆነው ግለሰብ እንዲያጭሩ ትዕይንቶች በአማራጭ ይዘቶች መዘጋጀታቸውን ያረጋግጡ። ለምሳሌ የማየት እክል ያለበት ግለሰብ ጉልህ እትም ይፈልጋል።</p> <p>እውነታው አንዳንድ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ያሉባቸውም ሆኑ ወይም የሌላባቸው ግለሰቦች የገጸ ባህርይ ጫወታ እንቅስቃሴዎችን እጅግ አስልቺና ጭንቀትን የሚፈጥሩ ሆነው ሊያገኙላቸው መቻላቸው ነው። እርስዎ ለአድማጮችዎ ሁልጊዜ ጥንቁቅ መሆን ሲኖርብዎት ይህን አቀራረብ በሚጠቀሙበት ጊዜ ምናልባት «መድረክ ላይ መውጣት» የሚያስደስታቸውን ፈቃደኞች ይፈልጉ።</p>

ምን እንደ ሆነ	የሚያሳካው ግብ	ልብ የሚባሉ ነጥቦች/ አካል ጉዳት ነክ
<p>ጉዳዩ ጥናት</p> <p>የኮርስ ተሳታፊዎች የአንድን ድርጊት ታሪክ ወይም ሁኔታዎች አግባብነት ባላቸው ዝርዝሮች ይመረምራሉ። ጉዳዩ ጥናቶች በሁለት ፈርጆች ይመደባሉ፤ አካሪሱም፡- የኮርስ ተሳታፊዎች የአንድ የተለየ ችግር መንስኤን የሚመረምሩባቸውና፤ እንዲሁም፤ የኮርስ ተሳታፊዎች አንድን የተለየ ችግር ለመፍፈታት የሚያቀዱባቸው ናቸው።</p>	<p>ከትክክለኛው ድርጊት ጫናዎች ነፃ ሆኖ አንድ ዓላማ ችግሩን ወይም ሁኔታዎችን በሚመለከትበት ቦታ አመቺ የሆነ። ይህ የሃሳቦችን ልውውጥና የኮርስ ተሳታፊዎች በሥራ ሁኔታው ለሚገኙት ስሜቶች የሚቻሉ መፍትሔዎችን እንዲመልከቱ ዕድሎችን ይሰጣል።</p>	<p>የኮርስ ተሳታፊዎች ለትክክለኛው የሥራ ሁኔታ የተሳሳተ ግምት ሊኖራቸው ይችላል። በሥልጠናው ሁኔታ የተሰጡት ውሳኔዎች በቦታው በትክክለኛው ሁኔታ መደረግ ከሚኖርባቸው የተለዩ እንደ ሆኑ መንገዳቸው ይታያቸዋል።</p> <p>በሥልጠና አካባቢው ያለ ማሻሻያውም ለው ሁልጊዜ የተለዩ ትዕይንቶችን ለመመርመር እና/ወይም ቀድሞ ለማወቅ በትክክል ዝግጁ አይሆንም። በአካላዊ ምክንያቶች ሙያዎች በቡድኖች ዘንድ በደንብ በሚከፋፈሉበት መንገድ ግለሰቦችን በጥንድ ወይም በቡድን እንደሚከፋፍሉ ያረጋግጡ።</p> <p>ከላይ ከተገለጸው ጉልህ ሁኔታ ባሻገር አንዳንድ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ያሉባቸው ጢህ ዓይነት እንቅስቃሴ ፈጽመው ላይገቡ እንደሚችሉ ልብ ያድርጉ። ለምሳሌ፡-</p> <ul style="list-style-type: none"> - የከንፈር እንቅስቃሴን በማንበብ የሚጠቀሙ መስማት የተሳናቸው ወይም የመስማት ችግር ያለባቸው ግለሰቦች፤ የአስተርጓሚ አገልግሎቶች ወይም ትክክለኛ ጊዜ ቅጂ ድጋፎች እንዲታሰቡባቸው ይፈልጋሉ፤ - ዓይነ ስውራን የሆኑ ልምዳዊ ውስጥ ለመግባትና ለማጠናቀቅ ተጨማሪ ድጋፍ ሊፈልጉ ይችላሉ፤ - አንዳንድ የጭንቀት ቀውሶች ወይም የአእምሮ ጤንነት እክሎች ያሉባቸው ግለሰቦች አካላዊ ዓይነቶችን የእንቅስቃሴዎች በጣም አስቸጋሪ ሆነው ያገኙአቸዋል። <p>የጉዳዩ ጥናት ትዕይንቶች የተሰጡ ከሆነ እርስዎ አስቀድመው በደንብ እንዲዘጋጁ ትዕይንቶቹ በአማራጭ ይዘቶች እንደ ተዘጋጁ ያረጋግጡ።</p>
		<p>እውነታው አንዳንድ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ያሉባቸውም ሆኑ ወይም የሌላቸውም ግለሰቦች በቡድን መሥራት ባለባቸው ቦታ የጉዳዩ ጥናት ሁኔታዎችን እጅግ አሰልፏቸው ጭንቀትን የሚፈጥሩ ሆነው ሊያገኙባቸው መቻላቸው ነው።</p>

ምን እንደ ሆነ	የሚያሳካው ግብ	ልብ የሚባሉ ነጥቦች/ አካል ጉዳት ነክ
መልመጃ	በአሠልጣኞች የተቀመጡትን መመሪያዎች ተከትሎ የኮርስ ተሳታፊዎችን ወደ ተፈለገው ውጤት የሚመራ አንድ የተለየ ተግባር እንዲያከናውኑ ይጠየቃሉ። ይህ አዘውትሮ ከመልመጃው በፊት የተገኘው እውቀት፣ ልምድ ወይም መከራ ነው። መልመጃዎች ተጨማሪ መረጃ ወይም አዳዲስ ሃሳቦች ከመተዋወቃቸው በፊት የኮርስ ተሳታፊዎችን ነባር እውቀት ወይም ሃሳቦች ለማወቅ ሊጠቅሙ ይችላሉ። መልመጃዎች ለግለሰቦች ወይም ለቡድኖች ሊቀረጹ ይችላሉ።	መልመጃው ተጨባጭና የሚጠበቀውም ውጤት በሁሉም የኮርስ ተሳታፊዎች ሊደረስበት የሚችል መሆን አለበት፤ አስጠቢያ እምነት ያጡና ተስፋ መቁረጥ ያጋጥማቸዋል። አንዳንድ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ያሉባቸው ግለሰቦች በዚህ ዓይነቱ ድርጊት ሙሉ በሙሉ ለመግባት ተጨማሪ ድጋፍ ሊያስፈልጋቸው ይችላል። ለምሳሌ መስማት የተሳናቸው ወይም የከንፈር እንቅስቃሴን የሚያገባቡ የመስማት ችግር ያለባቸው ግለሰቦች፣ የአስተርጓሚ አገልግሎቶች፣ ወይም የትክክለኛ ጊዜ ቅጂዎች እዚህ ድጋፍ አንዳታስባቸው ይፈልጋሉ። ዓይነ ስውራን ግለሰቦች በመልመጃው ለመግባትና ለማጠናቀቅ ተጨማሪ ድጋፍ ይፈልጋሉ። እርስዎ በቅድሚያ ገጣጁ እንዲሆኑ መልመጃዎችና የጥያቄ ወረቀቶች የተሰጡ ከሆነ በአማራጭ ይዘቶች መቅረባቸውን ያረጋግጡ። እንደ አስተማሪ ጥንቃቄ የሚያደርጉበት መስክ ስለ መልመጃው ማብራሪያ ለመጠየቅ የሚያቅዱበት መንገድ ነው። አንዳንድ ግለሰቦች ለክፍል እንዲያቀርቡ ወይም ግኝቶቻቸውን እንዲያሳውቁ በሚጠየቁበት ጊዜ ሁኔታዎችን እጅግ አሰልጥኛ ትምህርትን በሚገታ መልኩ ጭንቀትን የሚፈጥሩ ሆነው ያገኙአቸዋል።

ምን እንደ ሆነ	የሚያሳካው ግብ	ልብ የሚበሉ ነጥቦች/ አካል ጉዳት ነክ
<p>የአጠቀቀም ፕሮጀክት</p> <p>አመልመጃ ጋር ተመሳሳይ የሆነ ግን ተነሣሽነትና የፈጠራ ሃሳቦችን ለማሳየት ለኮርስ ተሳታፊው ይበልጥ የላቀ ዕድል የሚሰጥ። አሠልጣኙ ልዩ የሆነውን ተግባር ያስቀምጣል፤ ነገር ግን ዓላማዎችን ለማሳካት የሚከተሉትን መስመሮች መወሰን ለተሳታፊዎቹ የተተወ ይሆናል።</p> <p>እንደ መልመጃዎች ሁሉ ፕሮጀክቶች ለግለሰቦች ወይም ለቡድኖች ሊዘጋጁ ይችላሉ።</p>	<p>ተነሣሽነትና ፈጣሪነት ማነቃቃትና ሙከራ በሚፈልጉበት ቦታ አመቺ የሆነ። ፕሮጀክቶች በኮርስ ተሳታፊዎች የግል መሳያዎች፤ እንዲሁም በሥራው ዙሪያ ስላላቸው የአውቀት መጠንና አመለካከት አስተያየት ይሰጣሉ። እንደ መልመጃዎች ሁሉ ፕሮጀክቶች በመጀመሪያ መከራ ፋንታ ሊያገለግሉ ይችላሉ። አሁንም ለሃሳብ አመገልጫው አሠልጣኝ መጠነ ሰፊ አማራጮች አሉ።</p>	<p>የዚህ ዓይነቶቹ አቀራረቦች ተሳታፊዎቹ በትክክለኛው መንገድ ሲሰሩ ላይ እንዳሉና ፕሮጀክቱን እንደሚያጠናቅቁ ለማረጋገጥ አስተማሪው የኮርስ ተሳታፊዎቹን ያለ ማዳረግ እንዲቆጣጠር ይጠይቃሉ። የራስ ተነሣሽነት ሳይኖራቸው የገቡ ግለሰቦች ከዚህ ዓይነቱ መልመጃ ጋር በደንብ ላይጓዙ ይችላሉ።</p> <p>አንዳንድ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ያሉባቸው ግለሰቦች በዚህ ዓይነቱ ድርጊት ሙሉ በሙሉ ለመግባት ተጨማሪ ድጋፍ ሊያገኙባቸው ይችላሉ። ለምሳሌ መስማት የተሳናቸው ወይም የከንፈር እንቅስቃሴን የሚያካብቡ የመስማት ችግር ያለባቸው ግለሰቦች፤ የአስተርጓሚ አገልግሎቶች፤ ወይም የትክክለኛ ጊዜ ቅጂዎች ድጋፎች እንዲታሰቡላቸው ይፈልጋሉ፤ ዓይነ ስውራን ግለሰቦች በመልጃው ለመግባትና ለማጠናቀቅ ተጨማሪ ድጋፍ ይፈልጋሉ።</p>

የአስተማሪዎችን/የአሰራሪዎችን የመማር ልምድ የሚያጠናክሩ ዝቅተኛ ቴክኖሎጂ ያላቸው መሣሪያዎች አሉ። እነዚህ የድምጽና ምስል መሣሪያዎች ተገላጭ የቻርት ወረቀቶችን (ፍሊፕ ቻርቶችን)፣ ከተናጋሪው በስተ ጀርባ ጽሁፎች/ምስሎች በጉልህ ማሳያ ፕሮጀክተሮችን፣ ጽሁፎች/ምስሎች የሚለዋውጡ ስላይዶችን ያካትታል። ተገላጭ ወረቀት (ፍሊፕ ቻርት) መጠቀም ለአሰራሪዎች በጣም አስፈላጊ ነገር ነው፤ ይሁንና ይህን ውጤታማ እንደ ሆነ ለማቆየት የሚከተሉትን ነጥቦች ያስታውሱ፡-

—

- የሚነበብ ያድርጉት! በጉልህ ፊደል ይጻፉት (ቢያንስ ግማሽ ኢንች ከፍታና በመስመሮች መካከል የሁለት ቦታዎች ርቀት)።
- የተገላጭ ወረቀቱን የግርጌ ክፍል ከ1/4 እስከ 1/3 የሚሆነውን ባዶ አድርገው ይተውት።
- ብዙ የቀለም ዓይነቶችን ይጠቀሙ (ከቢጫ በስተቀር)።
- ለቁልፍ ቃላት የግርጌ መስመሮችና ሣጥኖችን ይጠቀሙ። የተጠናቀቁ ወረቀቶችን ግድግዳ ላይ ለመለጠፍ ማጣበቂያ ይኑርዎት።
- በጣም ረጅም ለሆነ ጊዜ ጀርባዎን ለአድማጮቹ አይስጡ።
- ሊያዩላቸው ለማይችሉ እጅግ ብዙ አድማጮች እነዚህን መሣሪያዎች አይጠቀሙ።
- የማየት እክሎች ላሉባቸው ሰዎች ተደራሽነትን ለማረጋገጥ በፍሊፕቻርቱ ላይ ያስቀመጡትን ማንኛውንም ነገር ማንበብዎንና ማብራራትዎን ያረጋግጡ።

የሚከተሉት አካሄዶች የድምጽ-ምስል (ኦዲዮ-ቪዲዮ) መሣሪያዎን ውጤታማነት ያረጋግጣሉ፡-

- ከመጀመርዎ በፊት ዕቃውን ለእይታ አስተካክለው ያስቀምጡ - የሚታዩ መግለጫዎች ንጹህ፣ ጠንካራና ለእይታ የተመቻቹ መሆናቸውን ያረጋግጡ።
- የክፍሉን መብራት ይመልከቱ (ስክሪኩን ለማየት በደንብ የደበዘዘ፣ ግን ለማስታወሻዎችና ለደህንነት በቂ ብርሃን ያለው። የኮንፈር እንቅስቃሴ አንባቢ ለሆኑ ግለሰቦች አስተርጓሚ መጠቀምን ልብ ይበሉ)።
- የእያንዳንዱን የበስተ ጀርባ ማሳያ/ስላይድ አቀማመጥ መልሰው ይቆጣጠሩ።
- በስክሪኩ ፊት ወዲያና ወዲህ አይመለሱ ወይም አይቁሙ።
- በሚናገሩበት ጊዜ ስክሪኩን አይመልከቱ። ማስታወሻዎችን ከፈለጉ በጽሁፍ ገልብጠው ይያዙአቸው።
- ምናልባት አድማጮች ማስታወሻዎች እየወሰዱ እንዳይሆን በድምጽና ምስሎቹ መካከል አይንቀሳቀሱ (ወይም የበስተ ጀርባ ማሳያዎቹን ማለትም የስላይዶቹን ግልባጭ በወረቀት ይስጡአቸው)።
- ፕሮጀክተሩ ድምጽ ያለውና ሃሳብን የሚበቃትን ከሆነ ስለ አንድ ርዕስ በሚደረጉ ረጃጅም ወይይቶች ያጥፉት (ድምጽ ከሌለው ግን እንደ በራ ይተውት)።
- ትላልቅ የፊደል መጠኖችን (ፎንቶችን) ይጠቀሙ (ከ20 ነጥብ በላይ)።
- ያለ ከሆነ ቀለም ይጠቀሙ።
- ከመጠቀምዎ በፊት ቃላትና ፊደሎችን ይመልከቱ/አርትኦት ያድርጉ።
- ወደ ግርጌ በጣም የተጠጉ ጽሁፎች/ምስሎች አይኑሩዎት።
- የበስተ ጀርባ ማሳያ/ስላይድ ዝርዝር በሚያካትትበት ጊዜ ሁሉንም በአንዴ በማሳየት ፋንታ በዝግታ ወደ ታች ይልቀቁት።
- አሁንም የመረጃ ተደራሽነትን ለማረጋገጥ እየተጠቀሙባቸው ባሉት የሚታዩ ነገሮች ላይ ያለውን ማንኛውንም ነገር ማንበብና ማብራራት ያስታውሱ።

እርስዎ በአገር ውስጥና በክፍለ አህጉር አካባቢዎች የሚያዳብሩአቸውና የሚተገብሩአቸው እያንዳንዱ አቀራረቦች ልዩ መታወቂያዎችና የተለያዩ ውጤቶች ይኖሩአቸዋል። ለሥልጠናና ለአቀራረቦች የሚሰጡት የተሳታፊ መልሶች ልክ ሃሳቦችን እንደሚለዋወጡአቸው ግለሰቦች የተለያዩ ናቸው። ቀደም ካሉ ፕሮግራሞች የተገኙትን ትምህርቶች በእያንዳንዱ አዲስ ፕሮግራም ውስጥ ማዋሃድ ይኖርብዎታል።

ተጨማሪ መረጃዎችን ለይቶ ማወቅና ማሰባሰብ

ጥራት ያላቸው መሣሪያዎች ለማንኛውም የሥልጠና ፕሮግራም ዋነኛ ፍሬ ነገሮች ናቸው። የኮርስ ተሳታፊዎች ከትምህርቱ እንዳንዱን ወዲያውኑ ሊረሱ ሲችሉ የተሰጡት መረጃዎችና ምንጮች ዘግይተው እንደ ጠቃሚ መሣሪያዎች ያገለግላሉ። ልብ ይበሉ፤ የማጣቀሻ መሣሪያዎች የተሳታፊው የሥልጠና መመሪያ አይደሉም፤ ግን ደግሞ እንደ ርዕስ ነክ ጽሁፎች፣ መረጃ ነክ በራሪ ወረቀቶች፣ የድረ ገጽ ማጣቀሻዎች፣ ዋቤ መጻሕፍትና ሌሎች ፈጣን የማጣቀሻ መመሪያዎች የመሰሉትን ሊያካትቱ ይችላሉ። ሊከተሉት የሚገባው ጥሩ ደንብ ለማንኛውም የታቀደ የመማር ዓላማ ተሳታፊዎች ወደ ቤታቸው ወስደው ወደፊት በማጣቀሻነት የሚጠቀሙበት አንዳች ምንጭ እንዳላቸው ማረጋገጥ ነው። አስተማሪዎች ለዚህ አዘውተረው በሥልጠና መመሪያ ላይ የሚተማመኑ ሲሆን ከላይ ከተሰጡት ሃሳቦች አንዳንዶቹን በመጠቀም ይህ በተሳካ ሁኔታ መከናወን ይችላል።

ቁሳቁሶችን በአንድ ላይ ሲያሰባስቡ የተሰጠውን መረጃ ተደራሽነትና ጥቅም ላይ ለመዋል መቻል ልብ ይበሉ። ተመሳሳይ የድምጽ ምስል ቁሳቁሶች በሚያዘጋጁበት ጊዜ ተሳታፊዎች መረጃውን በኋላ መመዘን እንዲችሉ ለቁሳቁሶቹ ሙሉ ጥቅስ ማካተትዎን ያረጋግጡ። ይህ አካሄድ ሠልጣኑ መረጃውን እንዲሰማና እንዲያይ ብቻ ሳይሆን ግን ደግሞ ጠቅላላውን ቀዳሚ የመማር ዓይነቶች በመሸፈን እንዲያገኘውና እንዲሰማው ያስችለዋል።

መማርና ውጤትን መገምገምና መመዘን

የአንድን የሥልጠና ፕሮግራም ውጤታማነትና ተጽእኖ መገምገምና መመዘን ወሳኝ ነገር ነው። አጠቃላይ ግምገማ የተሰጠው የትምህርት ውጤት ሆኖ የተከሰተውን የመማር መጠን ብቻ ሳይሆን ከሥልጠናው ጋር የሚዛመዱ አካባቢያዊ ተለዋዋጭ ነገሮችን እንዲሁም የአስተማሪውን ውጤታማነት ለመለካት ይሻል። በዚህ መመሪያ ያለው እያንዳንዱ ክፍለ ትምህርት አስተማሪዎቹ ከእያንዳንዱ ክፍለ ትምህርት ጋር ከሚዛመደው የሥልጠና ጥረት የተገኘውን እውቀት ለመመዘን ወዲያውኑ መጠቀም የሚችሉበትን ናሙና መሣሪያ ይሰጣል፤ ይህም ከእያንዳንዱ ክፍለ ትምህርት የመማር ዓላማዎች ጋር በቀጥታ የሚገናኝ ነው። የመማር ልምዱን ውጤታማነት በመለካት ረገድ አስተማሪውን ለመርዳት አጠቃላይ የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝት ደግሞ በአባሪ «ሀ» በማጣቀሻነት ቀርቦአል።

የሥልጠና ዝርዝር

እርስዎ እንደ አስተማሪ እና/ወይም የኮርስ አስተባባሪ ለሥልጠናው ዝግጅት ዒላማ የሚሆኑ ሰዎችን ለይቶ ለማወቅ፤ የተለዩ ፍላጎቶቻቸውን ለይተው ማወቅዎን፤ ተሳታፊዎችን ለኮርሱ ማስተዋወቅዎንና መመዝገብዎን፤ ሥርዓተ ትምህርቱን ለዝግጅቱ ማስተካከልዎን፤ መሸፈን ባለበት ይዘት ላይ ተመሥርቶ እጅግ ተገቢ የሆኑ አስተማሪዎችን ለይተው ማወቅዎን፤ የሥልጠና አካባቢውን ማስተባበርዎና ማዘጋጀትዎን፤ የተሳታፊዎችን መገኘት ማረጋገጥዎና ለእነርሱም የዝግጅቱን መመሪያዎች መስጠትዎ ሥልጠናውን በትክክል ወደ ማካሄድ ነጥብ እንደሚያመራ ይገመታል። ከዚህ በታች ያለው የሥልጠና ዝርዝር ትክክለኛው ዝግጅት ከመካሄዱ አንድ ሰዓት አስቀድሞ ይጀምራል።

አጀማመር፡- ዝግጅት

- ሀ. ሴሚናሩ ከመጀመሩ ጊዜ ቢያንስ ከአንድ ሰዓት በፊት የሥልጠናውን አካባቢ ያዘጋጃል።
- ለ. የሥልጠናው ጽሁፎች ቅጂዎች መታደላቸውን ያረጋግጡ።
- ሐ. ጥቅም ላይ ለመዋል ዝግጁ መሆኑን ለማረጋገጥ የድምጽና ምስል መሣሪያውን ያስተካክሉና ይሞክሩት። ተሳታፊዎች እየገቡ ሳለ ስክሪኑን አብርተው ይተዉት።
የገለጻ ጽሁፍ 1
- መ. ሦስት የፖስተር/የተገላጭ ወረቀቶች በግድግዳ ላይ ይስቀሉና በመጀመሪያው ከላይ «መሠረታዊ ደንቦች»፣ ቀጥሎ «የመማር ዓላማዎች»፣ በሦስተኛው ደግሞ «የማቆሚያ ቦታ» ብለው ይጻፉ።
- ሠ. ለኮርስ ተሳታፊዎች አቀባበል ያድርጉ፤ ሴሚናሩንም በጊዜው ይጀምሩ።

አጀማመር፡- ትውውቅ

- ሀ. ራስዎን በማስተዋወቅና በአጠቃላይ «እንኳን በደህና መጣችሁ» በማለት ስብሰባውን ይጀምሩ። መጻፋቸውንና የአረፍት ቦታዎች የት እንደሚገኙ ይግለጹ። ሥልጠናውን «ከማጤስ ነፃ» በሆነ አካባቢ የሚያካሄዱ ከሆነ የማጨሻ አካባቢዎች የሚገኙበትን ለተሳታፊዎች ይነገሩ።
- ለ. ማስተማር ከመጀመርዎ አስቀድሞ የኮርሱን አጠቃላይ የመማር ዓላማዎች ለመመልከት ጊዜ ይኑርዎት። ተሳታፊዎች ስማቸውን፣ ድርጅታቸውን ወይም ከሌላ ድርጅት ጋር ያላቸውን ግንኙነት እንዲገልጹ፤ በአንድ ዐረፍተ ነገር ማጠቃለያ ምን እንደሚሠሩና ለሴሚናሩ ያላቸውን የተለዩ የመማር ዓላማ እንዲያስረዱ ይጠይቁ። ተሳታፊዎች የተለያዩ የመማር ዓላማዎቻቸውን በሚገልጹበት ወቅት በሴሚናሩ ቆይታ ሁሉ ለማጣቀሻነት እንዲያገለግሉ «የመማር ዓላማዎች» ተብሎ በተሰየመው ፖስተር/ተገላጭ ወረቀት ላይ ይጻፉአቸው። አንድ የኮርስ ተሳታፊ ከኮርሱ ዓላማዎች ጋር የማይስማማ ልዩ የመማር

ዓላማ ለይቶ ሲያመለክት ያ ዓላማ በዚህ ፕሮግራም እንደማይሸፈን ለግለሰቡ መግለጽ አስፈላጊ ነው። በእረፍት ጊዜ ወይም ከመጀመሪያው ክፍለ ጊዜ በኋላ ምናልባት ያ ዓላማ መሟላት የሚችልበትን ይበልጥ ትክክለኛ ቦታ ለግለሰቡ ደስ እያለዎት ለመጠቀም ይፈልጉ ይሆናል።

ሐ. ከትውውቆች ቀጥሎ ለመማር አካባቢው አንዳንድ መሠረታዊ ደንቦችን ለመመሥረት ጊዜ ይኑርዎት። «መሠረታዊ ደንቦች» የተሰኘውን የተገላጭ ገጽ በመጠቀም አንዳንድ በደንብ የታወቁ መሠረታዊ ደንቦችን ይጻፉ፤ በምሥጢርነት መጠበቅ፡- በክፍሉ ውስጥ የተባለው በክፍሉ ውስጥ ይቀራል። ከበሬታ፡- ማንኛውም ሰው ለአመለካከቱ/ለአመለካከቷ እና ለአስተያየቱ/ለአስተያየቷ ባለ መብት ነው/ናት። ማብራሪያ መጠየቅ፡- ለግል እምነቶች ተቃራኒ ሆነው ለተገለጹ ነገሮች ለክርክር ሳይሆን ለውይይት ዓላማ ጥቂዎችን መጠየቅ ተቀባይነት ያለው ነገር ነው። አስተማማኝ የመማር አካባቢ ለመመሥረት አስፈላጊ ናቸው ብለው የሚያስቡአቸውን መሠረታዊ ደንቦች እንዲዘረዝሩ ለተሳታፊዎች ዕድል ይስጡአቸው።

መ. በሴሚናሩ ሂደት ውስጥ በዚያ የተለየ ወቅት በመሸፈን ላይ ካለው ርዕስ ጋር አግባብነት ሊኖራቸው ወይም ላይኖራቸው የሚችል ጥያቄዎች ሊነሡ አንደሚችሉ ለተሳታፊዎች ያስረዱ፤ ይሁንና ያ አስፈላጊነታቸውን አያሳኝስም። «የማቆሚያ ቦታ—Parking Lot» የተሰኘውን ተገላጭ ገጽ ያቅርቡና በወቅቱ የማይዳሰሱ ሃሳቦችና ጥያቄዎች ሲነሡ በዚያ ገጽ ላይ እንደሚጻፉ ያስረዱ። ጉዳዮቹ ወይም ጥያቄዎቹ ሳይሸፈኑ ከቆዩ በሴሚናሩ መደምደሚያ እንዴት እንደሚፈቱ እና/ወይም የተባሉትን ዓላማዎች ለማሟላት ይበልጥ ተገቢ ወደ ሆነው ቦታ ለማስተላለፍ ጥቆማ በማድረግ ስልቶች ዙሪያ ውይይት ይደረጋል።

ሠ. ለሥልጠናው ጭብጥ ለማስቀመጥ ለረጅም ጊዜ የአካል ጉዳተኞች ሥራ አጥነትና በዝቅተኛ ሥራ መስማራት ምክንያት ራሱ የአካላዊና አእምሮአዊ እክሎች ያሉበት ሰው ነው ተብሎ ይገመት እንደ ነበር ይናገሩ። አሁን ግን አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች የሚያጋጥሙአቸው አስቸጋሪ ነገሮች፣ ከኅብረተሰቡም መገለጻቸው፣ በተለያዩ እክሎቻቸው ምክንያት ሳይሆን ኅብረተሰብ ለዚያ እክል ካለው የአጸፊታ መልስ የተነሣ መሆኑ እንደ ታወቀ ያስረዱ። ሕጎችና ፖሊሲዎች የዚህ አጸፊታ ክፍል ናቸው።

በአሁኑ ጊዜ የአካል ጉዳት ጉዳዮች በላቀ ሁኔታ እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳዮች እየታዩ ነው። በሰብአዊ ክብር ላይ የተማከለው የሰብአዊ መብቶች ሕግ መሠረታዊ ጽንሰ ሃሳብ ሰዎች ሁሉ እኩል መብቶች፣ በተለይ ሕይወትን በሙሉና በምቹ ሁኔታ የመኖር መብት፣ ያላቸው መሆኑ ነው። ይህ ማንኛውም ሰው ሰብአዊ ፍጡር ነው የሚለውን ቀላል፣ ግን ደግሞ በወሳኝ ሁኔታ አስፈላጊ የሆነውን አስተሳሰብ ያንጸባርቃል። ለግለሰቦች መብቶች መልስ በመስጠት መንግሥታት ሰብአዊ መብቶችን እንዲጠብቁ፣ እንዲያከብሩና እንዲፈጽሙ ግዴታ አለባቸው። ይህ ዳግመኛ ግምት በዓለም አቀፍና በብሔራዊ ሕግ ዋነኛ ለውጦችን እያነሳ ነው። በአሁኑ ጊዜ የአካል ጉዳተኞች ሰብአዊ መብቶች በአጠቃላይ፣ እንዲሁም በተለይ በተቀረጹ ሕጎች፣ ፖሊሲዎችና ፕሮግራሞች አማካይነት መጠበቅና ማደግ እንዳለባቸው በሰፊው ተቀባይነት እያገኘ ነው። ብሔራዊ መንግሥታት ይህንን በሕግ አወጣጣቸው አማካይነት ማረጋገጥ ይችላሉ።

በዚህ መመሪያ ውስጥ «ዐውደ-ንባብ» እየተባለ የሚጠቀሰው በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር፣ መመሪያዎች የተባለው መጽሐፍ የአካል ጉዳትን እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ ዳግመኛ ግምት ለማንጸባረቅ በዓለም ሥራ ድርጅት ጽህፈት ቤት የተዘጋጀ መሆኑን ለተሳታፊዎች ያስረዱ። እነዚህ መመሪያዎች

ለፖሊሲ አውጪዎችና ለሕግ አርቃቂዎች የታሰቡ ሲሆን የአካል ጉዳተኞችን ሥልጠናና የሥራ ስምሪት በሚመለከት የብሔራዊ ሕጎችን ውጤታማነት በማሻሻል ረገድ ለመርዳት ተዘጋጅተዋል። በዚህ መስክ የዓሥድ ዓለም አቀፍ የሥራ መስፈርቶችን፣ ነባር የዓሥድ የሥራ ሕግ መመሪያዎችንና እንዲሁም ሌሎች አግባብነት ያላቸውን ዓለም አቀፍ የሠራተኛና የሰብአዊ መብቶች ሰነዶችን በማጣቀስ ተረቅቀዋል። መመሪያዎቹ ብሔራዊ የእኩል ዕድል ስትራቴጂን ለመገምገም እንዲሁም በብሔራዊ ደረጃ ለሚደረግ ውይይትና ክርክር እንደ መሣሪያ የሚያገለግሉ ሲሆን እንዲሁም ልዩ ብሔራዊ ሕጎች፣ እነዚህንም ሕጎች ለመተግበር የሚወሰዱ የፖሊሲ እርምጃዎች እንዴት ከዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብቶችና የሠራተኛ ሕጎች እንደሚስማሙ ለመለካት እንደ መነሻ ማገልገል ይችላሉ።

የዐውደ ንባቡ ክፍል 2 ከቁልፍ ቃላት አጠቃቀም ጋር ለሕግ አወጣጥ መነሻ የሆኑ መሪ መርሆዎችና ሃሳቦችን ይሸፍናል። ክፍል 3 እና 4 በነፃው የሥራ ስምሪት ገበያ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማሳደግ የሚያገለግሉ ዋነኛ የሕግና የፖሊሲ ዓይነቶችን ሲመረምሩ ክፍል 5 በትግበራ እርምጃዎች ላይ ትኩረት ያደርጋል። ክፍል 6 የአካል ጉዳተኞችን እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ለማሳደግ ከሚሹ ሕግና ፖሊሲዎች መጽደቅ ወይም መሻሻል በፊት መቅደም የሚኖርበትን የምክክር ሂደት ይዳስሳል። ክፍል 7 የአካል ጉዳተኞችን እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል የሚያሳድጉ ሕጎችን ተፈጻሚነት ይተነትናል። የዋነኛ ነጥቦች ማጠቃለያ በክፍል 8 ቀርቦአል።

ዐውደ ንባቡ ለአሠልጣኞችና ለተሳታፊዎች እንደ ተጨማሪ ማስረጃ ከዚህ የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ ጋር አብሮ ያገለግላል።

ማስታወሻዎች

ማስታወሻዎች



በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

በአካል ጉዳት ሕግ የወቅቱ አዝማሚያዎች

ይህ አፍላ ትምህርት የአካል ጉዳትን፣ የመድልዎ አልባነትና የእኩልነት መርህን፣ በሕግ ውስጥ የአካል ጉዳትን ጭብጥ፣ እንዲሁም ወደ አዎንታዊ እርምጃ የሚያመራ ማህበራዊ ፖሊሲን በመዳሰስ ረገድ ሠልጣኙን በመርዳት አካል ጉዳትን እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ ያረጋግጣል።



የጊዜ ገደብ

ከ6 እስከ 9 ሰዓት (መግርን ለማጠናከር በተመረጡ በአማራጭ መልመጃዎች መጠን ላይ በመመርኮዝ)

የመማር ዓላማዎች



በኮርሱ ፍጻሜ ተሳታፊዎች ከዚህ ቀጥሎ በተጠቀሱት ፍሬ ነገሮች ዙሪያ በቂ ችሎታ ይኖራቸዋል፡-

✓	የአካል ጉዳተኞችን እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል መስፋፋት በመደገፍ ረገድ ዓሥድ የሚጫወተውን ሚና ያውቃሉ፡፡
✓	አካል ጉዳትን እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ በመውሰድ ረገድ የግል እምነቶቻቸውንና አመለካከቶቻቸውን ያንጸባቃሉ፡፡
✓	የመድልዎ አልባነት መርሆን ያስረዳሉ፡፡
✓	አካል ጉዳት በሕግ ውስጥ ሊኖረው የሚችለውን ስፍራ ያሳያሉ፡፡
✓	የሕግ ተጠቃሚ ማን ሊሆን በሚችልበት ጭብጥ ውስጥ አካል ጉዳትን ያብራራሉ፡፡
✓	በሕግ ውስጥ የአካል ጉዳትን ትርጓሜ ዒላማ የሚያደርጉ ልዩ ግቦችን ለይተው ያውቃሉ፡፡
✓	ወደ እኩልነት የሚያመሩ መሠረታዊ ሰብአዊ መርሆዎችን ያሳያሉ፡፡
✓	እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል መንታ አቀራረብን ያስረዳሉ፡፡
✓	መድልዎን በማጠናከር ረገድ ሥርዓተ የታ ሊጫወት የሚችለውን ሚና ያውቃሉ፡፡



ቁልፍ ጽንሰ ሃሳቦች

የመሠረታዊ ሃሳቦችን ጠንካራ መሠረት በመስጠት ፈጠራዊ የአካል ጉዳት እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል ሕግ እንዲቀርቡ ፖሊሲ አውጪዎችን መደገፍ ወሳኝ ነገር ነው። ይህ ክፍል ትምህርት ለእኩል የሥራ ስምሪት ዕድል መንታ ትርጉም ያቀርባል፤ ይህም በአካል ጉዳት ላይ የተመሠረተ መድልዎን መከልከል እና አካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎች እንደሚያገኙ ለማረጋገጥ የሚወሰድ አዎንታዊ እርምጃ ነው። አካል ጉዳት በሕግ ውስጥ መጠቃለል በሚችልበት ዙሪያ አካል ጉዳትን ለማብራራት ከሚያገለግሉት ሁለት አቀራረቦች ጋር ዐውደ ንባብ የቀረበ ሲሆን በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር የተባለው ዐውደ ንባብ በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል፡-

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091340/lang-en/index.htm

በዚህ ክፍል ትምህርት የሚታየው ስኬታማ የይዘት አቀራረብ እርስዎ እንደ አስተማሪ ለሚቀርቡት መረጃዎች በሚሰጡት ዕዞቶች ላይ በተመሠረተ ጠንካራ ጭብጥ ላይ ይመረከሳል፤ ይኸውም የአካል ጉዳት አጋጣሚን በሚመለከት የየራሳቸውን ዋጋዎችና የአመለካከት መንገዶች እንዲዳስሱና እንዲፈትኑ ለኮርስ ተሳታፊዎች ዕድል መስጠት ነው። ተሳታፊዎች እንዲመልሱት መቅረብ ያለበት አስፈላጊ ጥያቄ የአካል ጉዳት አጋጣሚ ከየት ይመነጫል ብለው እንደሚያስቡ ነው — ተፈጥሮአዊ መሆኑ ለማለስቡ ነው ወይስ ለአካባቢው? ከዚህ በታች በሚገኘው የአሠልጣኙ ዝርዝር በዚህ መስክ አመለካከቶቻቸውን እንዲዳስሱ ተማሪዎችን ለመርዳት መልመጃዎች ቀርበዋል።

የቃላት መፍቻ



- አዎንታዊ እርምጃ** በትምህርትና በሥራ ስምሪት እንደሚደረገው ሁሉ እኩል ዕድልን ለማረጋገጥ በተግባራዊ እርምጃዎች አማካይነት ያለፈ መድልዎን ለመካከል የሚሻ ፖሊሲ ወይም ፕሮግራም።
- ፍትሐ ብሔር (ሲቪል) ሕግ** ከግለሰቦች የግል መብቶችና እነዚህን ከሚመለከቱ ሕጋዊ እርምጃዎች ጋር የሚገናኝ ሕግ።
- ሕገ መንግሥታዊ ሕግ** የአንድ አገር እጅግ ከፍተኛው ሕግ። በማንኛውም በሚመለከተው አገር ሕገ መንግሥት ውስጥ የተቀመጡት ሃሳቦች መንግሥቱ ለዜጎቹ ያለበትን ኃላፊነትና መንግሥቱ ለዜጎቹ ያረጋገጣቸውን መብቶች ይገልጻሉ።
- የወንጀለኛ መቅጫ ሕግ** ስርቆትን የመሰለ የማንኛውም ወንጀል መፈጽም የሚመለከቱ ሕጎች ወይም ደንቦች።
- የዓለም ሠራተኞች ጽህፈት ቤት** የድርጅቱ ቋሚ ጽህፈት ቤት፤ ተንቀሳቃሽ መሥሪያ ቤቶች፤ የምርምር ማእከሉና የማተሚያ ቤቱ።
- የዓለም ሥራ ድርጅት** በነፃነት፣ በደህንነትና በሰብአዊ ክብር ሁኔታዎች ምቹና ምርታማ ሥራን ለሴቶችና ለወንዶች ለማራመድ የተቋቋመ የተባበሩት መንግሥታት ልዩ ድርጅት። ዋነኛ ዓላማዎቹ የሥራ ላይ መብቶችን ማሳደግ፣ ምቹ የሥራ ስምሪትን ማበረታታት፣ ማሳበራዊ ጥበቃን ከፍ ማድረግና ከሥራ ስምሪት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን በመፍታት ረገድ ማሳበራዊ ውይይትን ማጠናከር ናቸው።
- የሠራተኛ ሕግ፣** የሥራ ስምሪትን የሚመለከቱ ሕጎችና ደንቦች።
- መድልዎ አልባነት** ሰዎችን ያለ ጭፍን አመለካከት በመልካም ሁኔታ መያዝ።
- የቅጣት ሕግ** አንድን ድርጊት የሚከለክሉና ከተፈጸመም ቅጣትን የሚጥሉ ሕጎችና ደንቦች።



የሥልጠና ዝርዝር



አጀማመር፡- ትውውቅ

10 ደቂቃ



- ሀ. ይህን ክፍለ ጊዜ ለመጀመር ስክሪኑን ያብሩ። **የገለጻ ጽሁፍ 1**
- ለ. «መሠረታዊ ደንቦች» የሚለው ወረቀት በግልጽ እንደሚታይና ሌሎች የተገላጭ ወረቀቶች እንዳልሸፈኑት ያረጋግጡ።
- ሐ. **የገለጻ ጽሁፍ 2ን** በመጠቀም የዚህን ክፍለ ጊዜ አጠቃላይ ገጽታ ለተሳታፊዎች ያቅረቡ።
- መ. በሴሚናሩ ወቅት ለሚነሱ ውይይት እየተደረገበት ካለው ርዕስ ጋር አግባብነት ኖሮአቸው ወይም ሳይኖራቸው የሚነሱ ጥያቄዎችን «የማቆሚያ ቦታ» በተባለው ወረቀት ላይ እንደሚመዘግቡ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ። «የማቆሚያ ቦታ» ጽንሰ ሃሳብ በትምህርቱ ወቅት የሚነሱትን ጥያቄዎችና ጉዳዮች አስተማሪው የሚመዘግብበት መሣሪያ ነው። በወቅቱ ላለው ርዕስ አግባብነት ያላቸው ግን ዘግይቶ ውይይት የሚደረግባቸው ጥያቄዎች የተማሪውን ጥያቄ የሚያረጋግጥ ሲሆን ዘግይቶ ውይይት እንደሚደረግበት ጭብጥ ያስቀምጣል። አግባብነት ለሌላቸው ጉዳዮች አሁንም የተማሪውን ጥያቄ የሚያረጋግጥ ሲሆን እንደ አስተማሪ በሚቻል ሁኔታ መረጃና በሥልጠናው ላልተዳሰሰው ለዚያ ጉዳይ ጥቆማ ለመስጠት ከግለሰቡ ጋር በሌላ ጊዜ እንደሚገናኙ ለማረጋገጥ ለእርስዎ ጠቃሚ ፍንጭ ይሰጥዎታል።

20 ደቂቃ



2.1 መደበኛ ገለጻ

የዓሥድ ድንጋጌዎችና መሪ ሃሳቦች

- ሀ. **የገለጻ ጽሁፍ 3ን** ተጠቅመው የዓለም ሥራ ድርጅት (ዓሥድ) ምን እንደሆነ ያስረዱ። ዓሥድ በዋነኛነት ዓለም አቀፍ የሥራ ድንጋጌዎችና መሪ ሃሳቦች በማጽደቅ አማካይነት መስፈርቶችን በማስቀመጥ ተልእኮዎቹን እንደሚያካሂድ ያስረዱ።
- ለ. ከሁለተኛው የዓለም ጦርነት ማብቃት በፊት ጀምሮ እኩል የሥራ ዕድሎችን ማሳደግ የዓሥድ ቁልፍ ዓላማ መሆኑን ያስረዱ። በ1944¹ በዓለም አቀፍ የሠራተኞች ጉባኤ የጸደቀውን «የፌላዴልፊያ መግለጫ» ለመመልከት **የገለጻ ጽሁፍ 4ን** ይጠቀሙ።

¹ በዚህ መጽሐፍ የሚገኙት የዘመን አቆጣጠሮች እንደ አውሮፓውያን የዘመን አቆጣጠር የተጠቀሱ ናቸው።



- ሐ. **አማራጭ መልመጃ፦** ተሳታፊዎች መግለጫውን ልብ እንዲሉና በትክክል ምን ማለት እንደ ሆነ ሃሳቦችና አመለካከቶችን እንዲጋሩ ይጠይቁ። በአሁኑ ወቅት በየአገሮቻቸው ይህ እምነት ምን ያህል እንደ ተጠበቀ ወይም ውሳኔዎች እንዳሉ ተጨባጭ ምሳሌዎች እንዲሰጡ ይጠይቃቸዋል።
- መ. **የገለጻ ጽሁፍ 5ን** በመጠቀም ወደዚህ ወደ እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎች ታሪክ ደረጃ እንድንደርስ በዓሥድ የተወሰዱትን እርምጃዎች አጉልተው ያሳዩ። ከተጠቀሱት አብዛኛዎቹ ድንጋጌዎች አካል ጉዳተኞችን የሚመለከቱ ሆነው ሳሉ ነገር ግን በሥራ ስምሪትና በሙያ ረገድ የሚፈጸም መድልዎን በሚመለከት በ1958 የወጣው ድንጋጌ (ቁ. 111) አካል ጉዳትን ከመድልዎ ጥበቃ እንደሚያስፈልገው ፈርጅ በተናጥል እንደማይጠቅሰው ለተሳታፊዎች ያመልክቱ።
- ሠ. **የገለጻ ጽሁፍ 6—8** ያሉትን በመጠቀም እኩል የሥራ ስምሪት ዕድልን አስፈላጊነት ለማጠናከር በዓሥድ በኩል የተወሰዱትን እርምጃዎች አጉልቶ ማሳየትን በመፈጸም ይህን ክፍል ይጨርሱ።

2.2 መደበኛ ገለጻ

አካል ጉዳት እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ



- ሀ. ባለፈው ክፍል ዘመን አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች በሚታዩበት፣ ከእነርሱ ጋር ባለው ግንኙነት፣ በሚያዙበትና ለእነርሱ ድጋፍ በሚደረግበት መንገድ ዋነኛ አዝጋሚ ልውጥ ማየታችንን ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ለብዙ ክፍላቱ ዘመናት (ከባህላዊ አጉል እምነቶች ጋር በተያያዘ ሁኔታ) አካል ጉዳት መፈራት ያለበት ወይም ሊታዘንለት የሚገባ ነገር ነው። አካል ጉዳት በህክምናና በተሰደሰ አያያዝ፣ አዘውትሮ በተገለሉ ማእከሎች ውስጥ እስከ ተወሰነ ደረጃ በባለሙያ ሊስተካከል የሚችል ነገር ነው። በሚሉ አስተሳሰቦች ላይ ተመሥርቶ ብዙ አካል ጉዳተኞች ከአካታቹ ጎበዘተሰብ ተገልለው ቆይተዋል። ከእነዚህ የአካል ጉዳት ግንዛቤ መንገዶች ጋር የሚገናኘው የፖሊሲ ትኩረት በመጀመሪያ ጉዳይ በምጽዋት፣ በሁለተኛ ጉዳይ ደግሞ የህክምናና ተያያዥ የተሰደሰ ፍላጎቶቻቸውን - አንዲሁም የደህንነትና ማሳበራዊ ዋስትና አሰጣጦችን - በሚያስተናግዱ አገልግሎቶች አሰጣጥ ላይ ነበር። እነዚህ አቀራረቦች በአጠቃላይ የአካል ጉዳት የምጽዋት ሞዴልና የህክምና ሞዴል በመባል የታወቁ ሲሆን ወደ አካል ጉዳተኞች ማሳበራዊ መገለል አምርተዋል።

በቅርብ ዓመታት በኅብረተሰብ ውስጥ በአጠቃላይ በሥራ ዓለም የአካል ጉዳተኞችን ተሳትፎ በሚገቱ ማሳበራዊና ተፈጥሮአዊ የአካባቢ ጭብጦች ላይ ይበልጥ እያደገ የሚሄድ አጽንኦት አለ። ይህ አዝማሚያ የአካል ጉዳተኞችን መብቶችና እንደ ዜጎች ያላቸውን ቦታ በላቀ ሁኔታ ወደ ማወቅ አምርቶአል። የዚህ መነሻ የሆነው አካል ጉዳትን በመገንዘብ ረገድ የተገኘው ልውጥ ነው። እንደ ግል ችግር ወይም አደጋ ከመታየት ይልቅ በአሁኑ ጊዜ ብዙዎቹ የተሳትፎ መሰናክሎች ሰዎች ስለ አካል ጉዳት ከሚያስቡበትና ከሚፈጥሩአቸው የተባቡ ግምቶች ጋር ተዳብሎ ኅብረተሰብ ከተገነባበት ወይም ከተደራጀበት መንገድ እንደሚነሡ እውቅና አለ።

አዝጋሚ ለውጡ በፖሊሲ ሁኔታዎች ከህክምና ሞዴል ወደ ማኅበራዊ ሞዴል - ወይም ከቅርብ ጊዜ ወዲህ በሚታወቅበት በመብቶች ላይ ወደ ተመሠረተ ሞዴል - በመሸጋገሩ ይበልጥ አጠቃላይ የሆነ የአካል ጉዳት ተቀባይነት አለ። በውጤቱም አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች በኅብረተሰብ ውስጥ እንደ አምራች ዜጎች የሚጫወቱትን ሚና ለመመላት እጅግ የበለጠ ዕድል አግኝተዋል። ይህ ለውጥ በሕጎች፣ ፖሊሲዎችና ፕሮግራሞች ከጅምር እስከ ፍጻሜ በዘዴ ለማጥራት እንዲሁም አካል ጉዳተኞች በኅብረተሰብ ውስጥ ወደ ዳር ተገፍተውበት ከነበረው አካል ጉዳትን እንደ ማኅበራዊ ደህንነት ጉዳይ የመቁጠር የአገልግሎቶች አመለካከት ለመለወጥ ረዘም ያለ ጊዜ ወስዶአል።

የገለጸ ጽሁፍ 9ን ተጠቅመው ማኅበራዊው ሞዴል ለሙሉ ተሳትፎ እንቅፋት የሆኑትን አካባቢያዊ መሰናክሎችን በመበጣጠስ ላይ ሲያተኩር የህክምናው ሞዴል ግን «ስህተት እንዳለበት የሚታሰበውን ነገር በመጠገን» ላይ የተመሠረተ መሆኑን በመግለጽ በህክምናና በማኅበራዊ ሞዴሎች መካከል ያለውን ልዩነት ያስረዱ።

የህክምናው ሞዴል የግለሰቡን እክል፣ አካል ጉዳትና ውሱንነቶች ያጋንናል። ለማንኛውም ሰው አንድ ደንብ አለ በሚለው ጽንሰ ሃሳብ ላይ ተመሥርቶ «ትክክለኛ» ነው ተብሎ በሚታሰበው መሠረት ግለሰቡን መልሶ ለመጠገን ይሻል። አገልግሎቶች አካል ጉዳተኛው ግለሰብ በሚመርጠው መንገድ ሳይሆን በአጠቃላይ አለ በሚባለው ላይ ተመሥርተው ይሰጣሉ።

ማኅበራዊው ሞዴል አካል ጉዳተኞችን በአገልግሎቶችና በሚፈልጉት ድጋፍ መካከለኛ ክፍል ማስቀመጥ የሚሻ ሲሆን በአቅም ላይ አጽንኦት ያደርጋል - ማድረግ በማይችሉት ተቃራኒ ግለሰቡ ማድረግ የሚችለው ነገር ማለት ነው። በተጨማሪም ማኅበራዊው ሞዴል ባህርይ በአካባቢ ተጽእኖ እንደሚደረግበት ሲገልጽ ለምሳሌ የዊልፔር ተጠቃሚዎች ሙሉ በሙሉ ተደራሽ በሆኑ አካባቢዎች እንደሚኖሩና በሥራቸው ወይም በሚኖሩባቸው ማኅበረሰቦች እንቅፋቶች ወይም መሰናክሎች አያጋጥሙባቸውም ብሎ እስከ መናገር ድረስ ይሄዳል። ሞዴሉ ራሱን ችሎ መኖርን ሲያበቃታ የግለሰቡን አቅም ለይቶ በማወቅና በማሳደግ የአካል ጉዳትን አጋጣሚ ለማሳካት ይሻል። ይህ እክል ካለበት ግለሰብ ይልቅ ኅብረተሰብን መልሶ እንደ ማቋቋም ሊገለጽ ይችላል።

የገለጸ ጽሁፍ 10ን ተጠቅመው በአሁኑ ጊዜ አካል ጉዳት በላቀ ሁኔታ እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ እየታየ መሆኑን በማስመር የሰብአዊ መብቶችን ትርጉም ይግለጹ። ሰብአዊ ክብርን ማእከል ያደረገው የሰብአዊ መብቶች ሕግ መሠረታዊ ሃሳብ ሰዎች ሁሉ እኩል መብቶች፣ በተለይ በመሥራት መብት ሙሉ በሙሉ የተጠቃሚነት መብት፣ ያላቸው መሆኑ ነው። ይህ ማንኛውም ሰው ሰብአዊ ፍጡር ነው የሚለውን ቀላል ግን ደግሞ በወሳኝ ሁኔታ አስፈላጊ ጽንሰ ሃሳብ ያንጸባርቃል። ዜግነታቸው፣ የመኖሪያ ቦታቸው፣ የታቸው፣ ብሔራዊ ወይም ጎሣዊ ማንነታቸው፣ ቀለማቸው፣ ሃይማኖታቸው፣ ቋንቋቸው፣ አካል ጉዳታቸው ወይም ሌላ ሁኔታቸው ምንም ይሁን ሰብአዊ መብቶች ለሁሉም ሰብአዊ ፍጡራን የተገቡ ናቸው። ማንኛውም ሰው መድልዎ ሳይኖር ሰብአዊ መብቶችን የመጠቀም መብት አለው። ለእነዚህ የግለሰቦች መብቶች መልስ በመስጠት ረገድ መንግሥታት ሰብአዊ መብቶችን የመጠበቅ፣ የማክበርና የመፈጸም ግዴታ አለባቸው። መንግሥታት በተወሰኑ መንገዶች እንዲሠሩ ወይም ሰብአዊ መብቶችን፣ የግለሰቦችን ወይም የቡድኖችን መሠረታዊ ነፃነቶች ለማሳደግና ለመጠበቅ አንዳንድ ነገሮችን ከማድረግ እንዲቆጠቡ ዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብቶች ሕግ ግዴታዎችን ያስቀምጣል። ይህ የአካል ጉዳት ጉዳዮችን እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳዮች መልሶ የመመዘን ሁኔታ በዓለም አቀፍና በብሔራዊ ሕጎች ዋነኛ ለውጦችን እያበረታታ

ነው። በአሁኑ ጊዜ የአካል ጉዳተኞች መብቶች በአጠቃላይ፣ እንዲሁም በተለይ በተቀረጹ ሕጎች፣ ፖሊሲዎችና ፕሮግራሞች አማካይነት መጠበቅ ያለባቸው መሆኑ ሰፊ ተቀባይነት እያገኘ ነው። ብሔራዊ መንግሥታት ይህን በሕግ አወጣጣቸው አማካይነት የሚቻል ማድረግ ይችላሉ።

የ1946ቱን የተባበሩት መንግሥታት የሰብአዊ መብቶች ጠቅላላ መግለጫ፣ የ1966ቱን የተመድ ኤኮኖሚያዊ፣ ማኅበራዊና ባህላዊ መብቶች ቃል ኪዳንና በዚሁ ዓመት የወጣውን የተመድ የሲቪልና ፖለቲካዊ መብቶች ቃል ኪዳን የመሳሰሉ ከ1940ዎቹ አጋማሽ እስከ 1960ዎቹ መጨረሻ የጸደቁት የሰብአዊ መብቶች ቻርተሮችና ድንጋጌዎች አካል ጉዳትን ለይተው አይጠቅሱም። አካል ጉዳተኞችን የሚገጥሙአቸው አስቸጋሪ ነገሮች፣ ማኅበራዊ መገለላቸው፣ እንዲሁም የሚፈጸሟቸው መድልዎ የሰብአዊ መብቶች ጥያቄን እንደሚፈጥር የታሰበው ከ1970ዎቹ ወዲህ ነው። ከማኅበራዊ ደህንነት አቀራረብ በሰብአዊ መብቶች ላይ የተመሠረተ ወደ ሆነው የተደረገው ሽግግር ከ1980ዎቹ ወዲህ እንደ ተመድና የአውሮፓ ምክር ቤት በመሳሰሉ ድርጅቶች በጸደቁት ብዛት ባላቸው - አዘውትሮ አስገዳጅ ባልሆኑ - ሰነዶች እንዲሁም የሰብአዊ መብቶች ቻርተሮች፣ ድንጋጌዎችና ተነሣሽነቶች አካል ጉዳተኞችን በተለየ ሁኔታ በመጥቀስ ተንጸባርቆአል። እነዚህ ሰነዶች የ1992ቱን የአውሮፓ ምክር ቤት የአካል ጉዳተኞች ግልጽ ፖሊሲን እና የ1993ቱን ዕድሎችን ለአካል ጉዳተኞች እኩል በማድረግ ዙሪያ የተመድ መደበኛ ደንቦችን ያካትታሉ።

በማኅበራዊ ልማት፣ በሰብአዊ መብቶችና በመድልዎ አልባነት መስክ በታሪካዊው አቀራረብ ላይ ተመሥርቶ፣ እንዲሁም በሰብአዊ መብቶች ኮሚሽንና በማኅበራዊ ልማት ኮሚሽን የቀረቡትን መሪ ሃሳቦች ግምት ውስጥ በማስገባት የአካል ጉዳተኞችን መብቶችና ክብር ለማሳደግና ለማስጠበቅ አጠቃላይና ዓይነተኛ ለሆነ ዓለም አቀፍ ድንጋጌ ሃሳቦችን ለመመልከት ለሁሉም የተባበሩት መንግሥታት ድርጅት አባል መንግሥታትና ታዛቢዎች ክፍት የሆነ ጊዜያዊ (አድ ሆክ) ኮሚቴ እንዲቋቋም ታኅሣሥ 19 ቀን 2001 (እ.አ.አ) የተመድ ጠቅላላ ጉባኤ ውሳኔ 56/168ን አሳለፈ። ጊዜያዊ ኮሚቴው በሰኔ 2003 ባደረገው ሁለተኛ ስብሰባው እንዲህ ዓይነቱን ድንጋጌ በማዳበሩ ሂደት ለመቀጠል ውሳኔ ተላልፎአል። የአካል ጉዳተኞች መብቶች ድንጋጌና አብሮት የወጣው ተጨማሪ ፕሮቶኮል ኒውዮርክ በሚገኘው የተባበሩት መንግሥታት ድርጅት ዋና መሥሪያ ቤት ታኅሣሥ 13 ቀን 2006 የጸደቀ ሲሆን መጋቢት 30 ቀን 2007 ለፊርማ ክፍት ሆኖአል። ድንጋጌው ከተጨማሪ ፕሮቶኮሉ ጋር ግንቦት 3 ቀን 2008 የጸና ሕግ ሆኖአል። ይህ የአካል ጉዳተኞችን በሰብአዊ መብቶችና በመሠረታዊ ነፃነቶች ሙሉ ተጠቃሚነት ለማሳደግ፣ ለመጠበቅና ለማረጋገጥ፣ እንዲሁም ለተፈጥሮአዊ ክብራቸው ከበሬታን ለማሳደግ በሚደረገው ጥረት ዐቢይ ምዕራፍን አሳይቶአል።

ብዛት ያላቸው ነባር የሰብአዊ መብቶች ሰነዶች የአካል ጉዳተኞችን መብቶች እዲያካትቱ ሆነው በመሻሻል ላይ በመሆናቸው፣ አጠቃላይና አካል ጉዳት ነክ የሆኑ አዳዲስ ሰነዶችም እየጸደቁም ስለ ሆነ፣ ከማኅበራዊ ደህንነት ወደ ሰብአዊ መብቶች ሕግ አቀራረብ የሚደረጉ ተመሳሳይ ሽግግሮች በአካባቢና በብሔራዊ ደረጃ እየተካሄዱ ናቸው።

- ለ. **አማራጭ መልመጃ፡-** ተሳታፊዎች የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ያጠናቀቁባቸውን ዐሠርት ዓመታት (ለምሳሌ 1940ዎቹ፣ 1950ዎቹ፣ 1960ዎቹ፣ ወዘተ) መሠረት በማድረግ በትናንሽ ቡድኖች ይከፋፍሉአቸው። እያንዳንዱ ቡድን አንድ ሪፖርት አቅራቢ ወይም መዝጋቢ መምረጥ ይኖርበታል። ለእያንዳንዱ ቡድን የፍሊፒንቻርት ወረቀትና



መጻፊያ ማርከር መስጠት ያስፈልግዎታል። የገለጸ ጽሁፍ 11ን ተጠቅመው እያንዳንዱ ቡድን የከፍተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ገጠመኞቹን እንዲያስታውስና የሚከተሉትን ጥያቄዎች እንዲመልስ ያድርጉ፡- የጊዜው ወረቶች/ፋሽኖች ምን ነበሩ? ሳይንሳዊ ግኝቶቹ ምን ነበሩ? ዋነኛ ታዋቂዎቹ እነማን ነበሩ? እርስዎ አካል ጉዳተኞችን ያዩት የት ነው? መልሶች ሲመጡ መዝጋቢው ግለሰብ በተገላጭ ወረቀቱ ላይ መጻፍ ይኖርበታል። በመልመጃው ማብቂያ ሪፖርት አቅራቢው ግለሰብ የቡድኑን መልሶች ማጋራት ይኖርበታል። የተለመዱ ርዕሶችን ለመለየት አሥር ደቂቃ ይወሰዱና በዐሠርት ዓመታቱ አካል ጉዳተኞችን አስመልክቶ የሕዝብ አስተሳሰቦችና ገጠመኞችን ይወቁ።

ሐ. ከ1940ዎቹ አጋማሽ እስከ 1960ዎቹ መጨረሻ የጸደቁት የሰብአዊ መብቶች ቻርተሮችና ድንጋጌዎች አካል ጉዳተኞችን በተለይ እንደሚያጠቅሱ፣ አካል ጉዳተኞችን የሚያጋጥሙአቸው አስቸጋሪ ሁኔታዎች እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ መታሰብ የጀመሩት ከ1970ዎቹ ወዲህ እንደ ሆነ ለተሳታፊዎች የያስረዱ።

መ. የገለጸ ጽሁፍ 12ን ተጠቅመው የአካል ጉዳት አጋጣሚን እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ ከፍ ለማድረግ የተደረጉትን አዎንታዊ ለውጦች አጉልተው ያሳዩ።

ሠ. አካል ጉዳትን እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ የሚያጠናክረውን በጣም የቅርብ ጊዜ የተመድ ድንጋጌን አጉልቶ ለማሳየት የገለጸ ጽሁፍ 13ን ተጠቅመው ይህን ክፍል ይደምድሙ።

2.3 መደበኛ ገለጻ

የመድልዎ አልባነት መርህ

ሀ. የዚህ በሰብአዊ መብቶች ላይ የተመሠረተ አቀራረብ ቁልፍ ፍሬ ነገር የመድልዎ አልባነት ሕጎችና ፖሊሲዎች መጽደቅ እንደ ሆነ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። አካል ጉዳተኞች እኩል ሰብአዊ ፍጡራን መሆናቸውንና በዚህም፣ በተለይ የሥራ ስምሪትን አስመልክቶ፣ እኩል አያያዝና እኩል ዕድሎች የማግኘት መብት አላቸው። በዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብቶች ሕግ ውስጥ አቋራጭ መርህ የሆነውን መድልዎ አልባ መርህ ለመግለጽ የገለጸ ጽሁፍ 14ን ይጠቀሙ። መርሀው የተመድ የአካል ጉዳተኞች መብቶች ድንጋጌን ጨምሮ ዋነኛ በሆኑት በሁሉም የሰብአዊ መብቶች ድንጋጌዎች ውስጥ ይገኛል። በአካል ጉዳት ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን የድንጋጌው አንቀጽ 2 «በፖለቲካዊ፣ በኢኮኖሚያዊ፣ በማኅበራዊ፣ በባህላዊ፣ በሲቪል ወይም በማንኛውም ሌላ መስክ የሁሉንም ሰብአዊ መብቶችና መሠረታዊ ነፃነቶች እውቅና፣ ተጠቃሚነትና በሥራ ላይ መዋል የመጉዳት ወይም ዋጋ የማሳጣት ዓላማ ወይም ውጤት ያለው ማንኛውም ልዩነት፣ ማግለል ወይም ገደብ» በማለት ያብራራዋል። ይህም «ተመጣጣኝ ማመቻቸት» መነፈግን ጨምሮ ሁሉንም የመድልዎ ዓይነቶች ያካትታል። የድንጋጌው አንቀጽ 5 «የአካል ጉዳተኞችን ተጨባጭ እኩልነት ለማፋጠን ወይም ለማሳካት አስፈላጊ የሆኑ ልዩ እርምጃዎች በዚህ ድንጋጌ ስምምነቶች መሠረት እንደ መድልዎ» እንደሚታዩ እውቅና በመስጠት በመድልዎ አልባነት መርህ ዙሪያ ዝርዝር ያትታል። በእርግጥ እኩልነትን በአዎንታዊ እርምጃ ለማሳደግ የታሰቡ ከሆነ በአንድ ሥራ እርግጠኛና ትክክለኛ ፍላጎቶች ላይ በሚመሠረቱበት ጊዜ የሥራ ስምሪት አሠራሮች አድላዊ እንደ ሆኑ አይቆጠሩም።



በአሁኑ ጊዜ መድልዎን የሚከለክል ሕግ ለሥራ ስምሪት እንደ መሠረታዊ ነገር ተቆጥሮአል (የገለጻ ጽሁፍ 15)። የመድልዎ አልባነት ሕግ ዓላማ በአካል ጉዳት፣ እንዲሁም በሌሎች ጭብጦች፣ ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን መከላከል ነው። ቁጥራቸው በዛ ያሉ መንግሥታት በጠቅላላው ሕዝብ ውስጥ ለሚገኙ ልዩ ቡድኖች በሚገኝለግሉ ሕጎች፣ ወይም አካል ጉዳት ነክ በሆኑ ሕጎች፣ አማካይነት በአካል ጉዳት ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን ይከለክላሉ። ይህ በሚመለከታቸው ሁኔታዎች የተረጋገጠ በማይሆንበት ቦታ አካል ጉዳተኞችን ለማግለልና እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ለመንፈግ አካል ጉዳት እንደ ምክንያት እንደሚያገለግል ያደገ እውቅና ማግኘቱን ያንጸባርቃል። እንዲህ ያሉት ሕጎች ዓላማ የአካል ጉዳተኞችን መገለልና እንደ አካል ጉዳት ባሉ ልዩ መታወቂያዎች ምክንያት የሚደረግ የእኩል ዕድሎች መነፈግን ለመዋጋት ነው። አካል ጉዳትን ጥበቃ ያገኘ ጭብጥ በማድረግ ሕጉ በአድላዊ ባህርይ ላይ ጥበቃ የሚዘረጋ ሲሆን መድልዎ አልባ ደንቡን የሚጥሱትን ሰዎች ይቀጣል።

- ለ. የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግና ፖሊሲዎች ሊወሰዱ የሚችሉአቸውን የተለያዩ መልኮችና ትኩረቶች ለተሳታፊዎች ለማስረዳት (የገለጻ ጽሁፍ 16ን) ይጠቀሙ። አንድ ሕግ ወይም ፖሊሲ አካል ጉዳተኞችን እኩል ካልሆነ አያያዝ መጠበቅ የሚችልባቸውን ለአገር ውስጥ አግባብነት ያላቸውን አንዳንድ ተጨማሪ መስኮች እንዲፈጠሩ ተሳታፊዎችን ይጠይቁ፤ እንዲሁም የተሰጡትን ምሳሌዎች እንዲጽፉ ያድርጉ።
- ሐ. በአካል ጉዳተኞች ላይ የሚፈጸመው መድልዎ እንደ ሥርዓተ ያታ፣ ጉሣዊ ማንነት፣ ዘር ወይም ሃይማኖት ያሉ መድልዎ ከተከለከለባቸው አንዳንድ ጭብጦች አንዱ መሆን እንደሚችል ለማሳየት (የገለጻ ጽሁፍ 17ን) ይጠቀሙ። የተጠበቀ ሁኔታ በሕግ የተረጋገጠባቸው አንዳንድ ለአካባቢው አግባብነት ያላቸውን መስኮችን እንዲያመነጩ ተሳታፊዎችን ይጠይቁ፤ መልሶቻቸውንም በተገላጭ ወረቀቱ ላይ ይመዝግቡ።
- መ. እንዲሁም የመድልዎ አልባ ሕግን ግንዛቤ ከፍ ማድረግን ለመርዳት እንዲሁም በአካል ጉዳተኞችና አካል ጉዳት በሌለባቸው ሰዎች መካከል መኖር ስላለበት እኩል አያያዝ ደንቦችን መያዝ እንዴት እንደሚችሉ ለማስረዳት (የገለጻ ጽሁፍ 17ን) ይጠቀሙ። በገለጻ ጽሁፉ የተሰጡትን ምሳሌዎች አጉልተው ያሳዩ።

2.4. መደበኛ ገለጻ

በሕግ ውስጥ የአካል ጉዳት ስፍራ

- ሀ. የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ መርሆ በሕግ ውስጥ መጠቃለል በሚችልበት ዙሪያ የተለያዩ አማራጮች እንዳሉ ለተሳታፊዎች ያሳዩ፤ አማራጮቹ ሕገ መንግሥታዊ ሕግ (መንግሥታት ለዜጎቻቸው ኃላፊነት እንዳለባቸውና በመንግሥቱ የተረጋገጡትን መብቶች የሚያበራረሩት በአንድ አገር ሕገ መንግሥት ውስጥ የተቀመጡት ጽንሰ ሃሳቦች)፣ ፍትሐ ብሔር ወይም ሲቪል ሕግ (ከግለሰቦች የግል መብቶች ጋር የተያያዙትና እነዚህን የሚያካትቱት ሕጋዊ እርምጃዎች)፣ የሠራተኛ ሕግ (የሥራ ስምሪት ጉዳዮችን የሚመለከቱ ሕጎችና ደንቦች)፣ የወንጀለኛ ሕግ (እንደ ስርቆት ያለ ወንጀልን የሚመለከቱ) ወይም የመቅጫ ሕግ (አንድን ድርጊት የሚከለክሉና ለመፈጸሙም ቅጣትን የሚጥሉ)



ሊሆኑ ይችላሉ። መዳሰስ ባለበት ጉዳይ ስፋት ላይ በመመርኮዝ መንግሥታት ይህን በአንድ አቀራረብ ውስጥ ለማጠቃለል ወይም ዘርፈ-ብዙ አቀራረብ ሊመርጡ ይችላሉ።

- ለ. በጣም ከፍተኛው የሕግ ደረጃ «ሕገ መንግሥታዊ ሕግ» እንደ ሆነ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ይህ የመድልዎ አልባ መርሆ አመዳደብ ጉዳዩ በኅብረተሰብ ውስጥ ስላለው ከፍተኛ ግምት ብዙ እንደሚናገር ለተሳታፊዎች አጽንኦት ይስጡ። **የገለጻ ጽሁፍ 18ን** በመጠቀም የሕጎች ዓይነቶችና ደንቦች ሊይዙ የሚችሉአቸውን መልኮች ይዘርዝሩ፡-

የ1988ቱ የብራዚል ሕገ መንግሥት አካል ጉዳተኞች በግልጽ የተጠቀሱበትን አንድ ምሳሌ ይሰጣል። የዜጎችን መብቶችና የመንግሥቱን ግዴታ የሚመለከቱት የሕገ መንግሥቱ ምዕራፎች ሁሉ አካል ጉዳተኞችን በተለይ የሚጠቅሱ አንቀጾች አሉአቸው። ሕዝባዊ አገልግሎቶች ለአካል ጉዳተኞች ያሉባቸው ግዴታዎች በዝርዝር ተቀምጠዋል። በተጨማሪም ሕገ መንግሥቱ አካል ጉዳተኞችን እስከ ተመለከተ ድረስ የቅጥርን መስፈርቶች ወይም ክፍያ ልዩነቶችን አስመልክቶ የሚፈጸም መድልዎን ይከለክላል። ከዚህ ሌላ በ1988 የታተመው አዲሱ የፌዴራል ሕገ መንግሥት ግዛቶችና ከተሞች ስለ አካል ጉዳተኞች አንቀጾችን ለማካተት ሕጎቻቸውን ማሻሻል እንዳለባቸው አመልክቶአል።

አንድ ብሔራዊ ሕገ መንግሥት በጥቅሉ የአንድ አገር ከፍተኛው ሕግ እንደ ሆነና በሁሉም የመንግሥት ባለሥልጣኖች ላይ አስገዳጅ መሆኑን እንዲገነዘቡ ተሳታፊዎችን መርዳት ይቀጥሉ። ስለዚህ ሕጎችና ፖሊሲዎች ከሕገ መንግሥቱ ጋር የተስማሙ መሆን ይኖርባቸዋል። አንዳንድ አገሮች አካል ጉዳትን በሕገ መንግሥታዊ ደንቦቻቸው እንዲካተቱ ለማሳየት **የገለጻ ጽሁፍ 19ን** ይጠቀሙ። ሕገ መንግሥታዊ ደንቦች በብሔራዊ የሕግ ሥርዓት ውስጥ የአካል ጉዳተኞችን ሁኔታ አስመልክቶ ከፍተኛ ግምት ያለው መልእክት እንደሚልኩና ሌሎች ሕጎች እንዲሁም ፖሊሲዎች ከሕገ መንግሥቱ ጋር እንደሚጣጣሙ ለማረጋገጥ እንደሚችሉ በማጠናከር ያስረዱ። ልዩ የአገር ምሳሌዎችን ከመጥቀስዎ በፊት የሕገ መንግሥታዊ መብቶች መጽናትና ውጤት በአንድ አገር የሕግ ባህልና ሥርዓት ውስጥ ጥቅም ላይ በዋሉት ቃላት አመራረጥ ላይ እንደሚመረከዝ ለተሳታፊዎች ያስሰቡ። ሕገ መንግሥታዊ ደንቦችን ለመለየት ሦስት መንገዶች እንዳሉ ለተሳታፊዎች ይግለጹ። **የገለጻ ጽሁፍ 20ን** በመጠቀም (እንዲሁም ከወውደ ንባቡ ገጽ 9 ላይ ካሉት ተጨማሪ ምሳሌዎች በመጥቀስ) የአካል ጉዳተኞችን ማግበራዊ ውህደት ለማሳደግ የመጀመሪያው መንገድ መንግሥቱ ለልዩ እርምጃዎች ፍላጎቶች መልስ እንዲሰጥ እና/ወይም እርምጃ እንዲወስድ እንደሚጠይቅ ያስረዱ።

የገለጻ ጽሁፍ 21ን (እንዲሁም ከወውደ ንባቡ ገጽ 10 ተጨማሪ ምሳሌዎችን) በመጠቀም ሁለተኛው መንገድ በአካል ጉዳት ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን ለመከልከል እንደ ሆነ ያስረዱ።

የገለጻ ጽሁፍ 22ን (እንዲሁም ከወውደ ንባቡ ገጽ 11 ተጨማሪ ምሳሌዎችን) በመጠቀም ሦስተኛው መንገድ ለሕገ መንግሥታዊ መብቶች ተፈጻሚነት እንደ እንባ ጠባቂ (አምቡድስማን) ተቅዋም እና/ወይም የሰብአዊ መብቶች ኮሚሽን ያሉ የበላይ ተመልካች አካላትን ለመፍጠር እንደ ሆነ ያስረዱ።

- ሀ. የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ደንቦችን ለማጠቃለል ሁለተኛው መንገድ የፍትሐ ብሔርና የሠራተኛ ሕጎችን መጠቀም እንደ ሆነ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ሕጎች የመድልዎ አልባ ሕጎችን ወይም የሥራ ስምሪት መብቶች እንደሚሰጡት እንደ ኮታ ሕጎች ያሉ መልኮች

መያዝ ይችላሉ። **የገለጻ ጽሁፍ 23ን** በመጠቀም ለሕጉ ስፋት የሚቻሉ አማራጮችን ያሳዩ።

- ለ. የወንጀለኛ መቅጫ ወይም የቅጣት ሕግን አቀራረብ ያጠቃልሉ። ይህ አቀራረብ መድልዎ በትክክል እንደ ተፈጸመ በተረጋገጠ ጉዳይ መቀጫዎችን ወይም እስራትን እንደሚያስከትል ያስረዱ። አሠሪዎች መድልዎ ለማድረግ እንዳሰቡ እስካላረጋገጡ ድረስ ይህ አቀራረብ ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች በተለይ ውጤታማ እንዳልሆነ ያረጋግጡ። እንዲህ ያሉት ደንቦች ጠንካራ የሆኑ አሳማኝ መልእክቶችን መላክ እንደሚችሉ ይናገሩ።

እያንዳንዱ ብሔራዊ ሥርዓት ማኅበራዊ ጉዳዮችን በወንጀልነት የሚያይበት የየራሱ አቀራረብ እንዳለው በማስረዳት **የገለጻ ጽሁፍ 24ን** ይጠቀሙና የፈረንሳይ ወንጀለኛ መቅጫ ሕግ አንቀጽ 224ን ያሳዩ። ከዚህ ሌላ በአካል ጉዳት ላይ ተመርኩዞ የሚፈጸም መድልዎ የሚከለክሉ የወንጀለኛ መቅጫ ሕግ ደንቦች ያሉአቸውን አገሮች ያሳዩ። እነዚህም ፊንላንድ፣ ፈረንሳይ፣ ሉክሰምበርግና ስፔይን ያካትታሉ። በተጨማሪም እዚህ አገሮች (ከሉክሰምበርግ በቀር) ጸረ መድልዎ ደንብ በሌሎች የሕጎቻቸው ክፍሎች ውስጥ አስገብተዋል።

በመዝገያው አንዳንድ መንግሥታት ከወንጀለኛ መቅጫ ይልቅ በፍትሐ ብሔርና በሠራተኛ ሕጎች ውስጥ አካል ጉዳተኞችን የሚመለከቱ ደንቦች አጽድቀዋል፣ ነገር ግን ወንጀል ነክና አስተዳደራዊ ቅጣቶችን በእነዚህ ሕጎች ውስጥ ያካትታሉ።

- ሐ. **አማራጭ መልመጃ፡-** ተሳታፊዎችን በትናንሽ ቡድኖች በመከፋፈል ይህን መልመጃ ይጀምሩ። ለእያንዳንዱ ቡድን የሕግ ፈርጅ ይመድቡለት (ሕገ መንግሥታዊ ሕግ፣ ፍትሐ ብሔርና የሠራተኛ ሕግ፣ የወንጀለኛ መቅጫ ወይም የቅጣት ሕግ)። እያንዳንዱ ቡድን የተመደበበትን የሕግ ዓይነት ለመመልከትና ለመድልዎ አልባ ሕግ ልዩ ለሆነው ለዚያ አቀራረብ አዎንታዊና አሉታዊ መለያዎችን ለይቶ ለማወቅ 30 ደቂቃ እንዳላቸው ያስረዱ። እያንዳንዱ ቡድን በመልመጃው እንዲዘልቁበት የሚያስችላቸው አወያይና ለይተው ያወቁአቸውን አዎንታዊና አሉታዊ ነገሮች በሰነድነት የሚይዝ መዝጋቢ መምረጥ ይኖርበታል። በመጨረሻም እያንዳንዱ ቡድን የደረሰባቸውን ግኝቶች ለጠቅላላው ተሳታፊዎች መልሶ የሚያሳውቅ ዘጋቢ መምረጥ ይኖርበታል። በሪፖርቱ መደምደሚያ መድልዎ አልባ መርሆን ለመፍጠር «የበለጠው» አቀራረብ በተፈለገው ውጤት የተጻፈ መሆኑን አጽንኦት በመስጠት ይደምድሙ።

ማሳሰቢያ፡- ተሳታፊዎች እንዲመለከቱለው ሊሆኑ የሚችሉ ጠቋሚዎች በወውደ ንባቡ ገጽ 13-14 ተካትተዋል።

2.5. መደበኛ ገለጻ

የአካል ጉዳት ጽንሰ ሃሳብ

- ሀ. ውጤታማ አካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ በሚቀረጽበት ጊዜ ከትላልቁ ፈተናዎች አንዱ አካል ጉዳትን ማብራራት እንደ ሆነ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። አካል ጉዳትን ከማብራራት አስቀድሞ ፖሊሲ አውጪዎች ለማጥፋት የሚሞክሩአቸውን ሁኔታዎች



60 ደቂቃ



20 ደቂቃ

ወይም ለማሳደግ የሚመኙላቸውን ግቦች ማወቅ እንዳለባቸው ያስረዱላቸው። አካል ጉዳት የሚብራራበትን መንገድ ሊቀይሩ የሚችሉ ሦስት መንገዶች መኖራቸውን እንዲያውቁ ለመርዳት **የገለጸ ጽሁፍ 25ን** ይጠቀሙ።

30 ደቂቃ



ለ.

አማራጭ መልመጃ፡- በቀድሞ ጊዜ የነበራቸውንና የጠሉትን ክእለትም የተባረሩበትን ወይም የለቀቁትን ሥራ እንዲያስቡ ተሳታፊዎችን በመጠየቅ ይህን መልመጃ ይጀምሩ። ተሳታፊዎች ወደ ኮርስ ጓደኞቻቸው መለስ ብለው ሥራውን የለቀቁበት ወይም ለመባረር ያበቃቸው ምክንያት ምን እንደ ነበረ ደቂቃ ወስደው እዲገልጹላቸው ያድርጉላቸው። ፍሊፕቸርትና መጻፊያ ማርከር በመጠቀም የመልቀቅ ወይም የመባረር ምክንያቶቻቸውን እንዲያጋሩና እንዲመዘግቡ ያድርጉላቸው። ቀጠሎም ግለሰቦቹ በቀድሞ ጊዜ በአስቸጋሪ ሁኔታ የሠሩ - ምንም ያህል ቢሠሩ ሁልጊዜ የሚያቅታቸው፣ እርሮ የሚያበዙ - ወይም ስኬታማ የሆኑ (አካል ጉዳተኛ የሆኑ ወይም ያልሆኑ) ሰዎችን እንዲያስታውሱ ያድርጉላቸው። ተሳታፊዎች ወደ ኮርስ ጓደኞቻቸው መለስ ብለው ግለሰቡ ወይም ግለሰቧ ሁኔታውን አስቸጋሪ፣ የሚያቅት፣ ወይም የማይሳካ ያደረገባቸው ምክንያት ምን እንደ ሆነ ለመግለጽ ደቂቃ ይውሰዱ። ተገላጭ ወረቀትና ማርከር በመጠቀም ተሳታፊዎች አንዳንድ የመልቀቅ ወይም የመባረር ምክንያቶቻቸውን እንዲያጋሩና እንዲመዘግቡ ያድርጉላቸው። ሁለቱን ዝርዝሮች ጎን ለጎን ይለጥፉላቸውና ተሳታፊዎች አስተያየቶቻቸውን እንዲሰጡላቸው ይጠይቁ። ስለ ራሳቸው በሚናገሩበት ጊዜ ችግሩን ለአካባቢው እንደሚሰጡ፣ ስለ ሌሎች በሚናገሩበት ጊዜ ግን ችግሩ ሁልጊዜ ከግለሰቡ ጋር የተያያዘ እንደ ሆነ ወዲያውኑ ማወቅ ይኖርባቸዋል። ይህ አካል ጉዳትን በማብራራት ዙሪያ ቀጣዩን ክፍል ለመጀመር ልዩ ንጽጽር ይሥላል።

ሐ.

የህክምና ሞዴልና ማኅበራዊ ሞዴልን በሚመለከት ቀደም ብሎ የተደረገውን ውይይት (ወይም እርስዎ ያንን ክመረጡ አማራጭ መልመጃውን) በመጥቀስ ሁለቱ ተቃራኒ የአካል ጉዳት አመለካከቶች እንዴት ሊለዩ እንደሚችሉ ደግመው ያስረዱ። የአካል ጉዳትን አጋጣሚ በግለሰቡ ጭብጥ ውስጥ ማስቀመጥ (የህክምና ሞዴል) እንደ ተሀድሶ ህክምና ወይም የማኅበራዊ ደህንነት ሕግ ባሉት መስኮች በተለይ ሊረዳ የሚችል ሆኖ ሳለ የአካል ጉዳትን አጋጣሚ በባህልና በአካባቢ ጭብጥ ውስጥ ማስቀመጥ የመገለል፣ የጉስቅልናና የመድልዎ ስረ መሠረት የሆኑትን መንሥኤዎች በመቅረፍ ረገድ ዓይነተኛ መሣሪያ መሆን ይችላል። ማኅበራዊው ሞዴል አንድ ሰው አካል ጉዳት አለበት ተብሎ ይመደብ እንደ ሆነ ለሚቀርበው ጥያቄ መልሱ እንደ ባህል፣ ጊዜና አካባቢ ካሉ ጭብጦች ጋር በመሠረታዊ ሁኔታ የተገናኘ እንደ ሆነ ያውቃል።

45 ደቂቃ



መ.

አማራጭ መልመጃ፡- ተሳታፊዎችን በሦስት አነስተኛ ቡድኖች በመለያየት ይህን መልመጃ ይጀምሩ። **የገለጸ ጽሁፍ 25ን** ተጠቅመው ከታዩት ሦስት ግቦች እያንዳንዱን ለየቡድኑ ይመድቡ። እያንዳንዱ ቡድን ጊዜ ወስዶ የተመደቡለትን ግቦች እንዲወያይባቸውና የአካል ጉዳቱን የህክምና ሞዴል ወይም ማኅበራዊ ሞዴል ለመጠቀም በተሻለ ሁኔታ ላይ መሆናቸውን እንዲወስኑ ይጠይቁላቸው። ጉዳያቸውን በጥልቀት እንዲያሳስቡ ለእያንዳንዱ ቡድን 20 ደቂቃ ይስጡ። በዚህ ለመቀጠል እንዲረዳቸው አንድ አወያይና መልሶቻቸውን መዝግቦ የሚይዝ አንድ ጸሀፊ እንዲመድቡ ያድርጉ። የቡድኑን መልስ ለጠቅላላው ተሳታፊዎች በዝርዝር እንዲያቀርብ ደግሞ እያንዳንዱ ቡድን ዘገባ አቅራቢ መመደብ ይኖርበታል።



2.6. መደበኛ ገለጻ

በሕግ ውስጥ አካል ጉዳትን መግለጽ

ሀ. የአካል ጉዳት አገላለጽ ማን እንደ አካል ጉዳተኛ እንደሚታወቅ፣ ከዚህም የተነሣ አግባብነት ባለው ሕግ ጥበቃ እንደሚያገኝ የሚወስን መሆኑን ለተሳታፊዎች ያስረዳ። ይህ በልዩ ሕግ ወይም ፖሊሲ ክትትል እየተደረገበት ባለው ግብ ላይ እጅግ በጣም የተመረከበ ነው። በሠራተኛ ወይም በማኅበራዊ ሕግ በጠቅላላው ከዳር አስከፊ ዳር ማገልገል የሚችል ትክክለኛ ወይም አንድ ወጥ የሆነ የአካል ጉዳት አገላለጽ እንደሌለ አጽንኦት ያድርጉ። አካል ጉዳትን ለመግለጽ አዘውትረው በብሔራዊ ሕግ ውስጥ የሚገኙት ሁለቱን የተለያዩ አቀራረቦች መልሶ ለማየት **የገለጻ ጽሁፍ 26ን** ይጠቀሙ። በመጀመሪያ ደረጃ በጠባብ ሊታወቅ ለሚችል ተጠቃሚ ቡድን የታቀደ የቃላት አገባብ፣ ዓላማው ለአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ወይም የአካል ጉዳተኞች አሠሪዎች ለሆኑ ግለሰቦች የገንዘብ ወይም የቁሳቁስ ድጋፍ እንዲደረግ ሕግ ለማርቀቅ ከሆነ ይህ ጥቅም ላይ መዋል ይኖርበታል። ድጋፍ እጅግ ለሚያስፈልጋቸው እንደ ታቀደ የሚረጋገጥበት ውሉን፣ ከእክል ጋር ተያያዥ የሆነ የአካል ጉዳት አገላለጽ (የግለሰብ ሞዴል)። በሁለተኛ ደረጃ በአካል ጉዳት ላይ ተመሥርቶ ከሚፈጸም መድልዎ ጥበቃ ለማድረግ የታቀደ በስፋት አካታች የሆነ የቃላት አገባብ። ይህ ጥበቃ የሚደረግለት ቡድን (ማኅበራዊ ሞዴል) የአካል ጉዳት አገላለጽ በጸረ መድልዎ ሕግ ውስጥ ጥቅም ላይ መዋል ይኖርበታል። ምክንያቱም አነስተኛ አካል ጉዳት ያለባቸውን፣ ከአካል ጉዳተኞች ጋር የሚዛመዱ ሰዎችንና በስህተት አካል ጉዳት እንዳለባቸው የሚገመቱትን ጨምሮ ብዙ ሰዎች በአካል ጉዳት ላይ በተመሠረተ መድልዎ መጠቃት ስለሚችሉ ነው።

ለ. ከአውስትራልያ፣ ከቻይና፣ ከጀርመን፣ ከአንድ፣ ከደቡብ አፍሪካና ከታላቋ ብሪታንያ የተገኙ ምሳሌዎች ለተሳታፊዎች ለማሳየት የወውደ ንባቡን ገጽ 16 ይጥቀሱ።

ሐ. አካል ጉዳትን ለመግለጽ ስለሚያገለግሉት ቃላት ለተሳታፊዎች ለማስረዳት **የገለጻ ጽሁፍ 27ን** ይጠቀሙ። አካል ጉዳተኞችን ለመግለጽ የተለያዩ ቃላት ጥቅም ላይ ይውላሉ። «አቅመ ቢሶች»፣ «ስንኩሎች» ወይም «ዘገምተኞች» የተባሉትን የመሳሰሉት ቃላት በብዙዎች ዘንድ የሚያስከፉ ሆነው ሲታዩ የግለሰቡ ማንነት በቀዳሚ ሁኔታ ባለበት እክል ላይ እንደ ተመሠረተ አድርገው ይወስዳሉ። ሕግ ከሰብአዊ ፍጡራን ክብር ጋር ተስማሚ የሆኑ «አካል ጉዳተኞች» ወይም «አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች» የተባሉትን የመሳሰሉ ቃላት ማካተት ይኖርበታል።

መ. **አማራጭ መልመጃ፡-** **የገለጻ ጽሁፍ 28ን** በመጠቀም ግለሰብን የሚያስቀድሙ የቃላት መግለጫ መንገዶችን እንዲለዩ ተሳታፊዎችን በጥንዶች ተከፋፍለው እንዲሠሩ ያድርጉላቸው። ለመሥራትና ከዚያም መልሶቻቸውን እርስበርስ እንዲጋሩ ወደ 10 ደቂቃ ገደማ ይስጡላቸው።





2.7. መደበኛ ገለጻ የእኩልነት መርህ

ሀ. **የገለጻ ጽሁፎች 29—32ን** በመጠቀም ስለ እኩልነት መርህና በሕግ ውስጥ እርሱን ለመግለጽ ስለሚያገለግሉት መንገዶች ለተሳታፊዎች ያስረዱ። እኩልነት መርህ ከሰብአዊ ክብር አስተሳሰብ ጋር በቅርበት የተያያዘ ነው። ይህም አካላዊ፣ አእምሮአዊና ሌሎች ልዩነቶችን ግምት ውስጥ ሳያስገባ ሰብአዊ ፍጡራን ሁሉ እኩል ዋጋና ግምት አላቸው በሚለው ጽንሰ ሃሳብ ላይ የተመሠረተ ነው። እያንዳንዱ ሰው የእኩል ግምትና ክብር ባለ መብትና ሊሰጠው የሚገባ ነው። ወይም በ1948ቱ ጠቅላላ የሰብአዊ መብቶች መግለጫ አንቀጽ 1 እንደ ተገለጸው «ሰብአዊ ፍጡራን ሁሉ ነፃ እንዲሁም በክብርና በመብቶች እኩል ሆነው የተወለዱ ናቸው. . .» የዓሥድ የፊላዴልፊያ መግለጫ (1944) ዘር፣ ሃይማኖት፣ ወይም የታ ግምት ውስጥ ሳይገቡ ሰብአዊ ፍጡራን ሁሉ በነፃነት፣ በክብር፣ በኤኮኖሚያዊ ደህንነትና በእኩል ዕድል ቁሳዊ ደህንነታቸውንና መንፈሳዊ እድገታቸውን የማራመድ መብት አላቸው። ይህም ሴቶችና ወንዶች የሥራ ገበያውን ጨምሮ እኩል አጋጣሚ ሊኖራቸውና በኅብረተሰብ ውስጥ ለመሳተፍ እኩል ዕድሎች እንደኖራቸው ይገባል ማለት ነው። ስለዚህ ልዩነቶች ችላ መባል አለባቸውን? አይደለም፣ በተቃራኒው አስቸኳይ ሁኔታ በሚፈጥሩባቸው መንግዶች ከሌሎች የሚለዩ ሰዎች ከእነዚህ ልዩነቶች በመነሣት የሚገጥሙአቸውን ጉስቁልናዎች ለማካካስ በተለየ ሁኔታ መያዝ እንደሚኖርባቸው በስፋት ይታመናል።

የእኩልነት መርህ፣ እንዲሁም የእርሱ ተቀጽላ የሆነው መድልዎን መከልከል፣ በሕግ ውስጥ በተለያዩ መንገዶች መገለጽ ይችላል።

መደበኛ እኩልነት

በመደበኛ የእኩልነት አቀራረብ በተመሳሳይ ሁኔታ የተቀመጡ ሰዎች በአንድ ዓይነት መንገድ መያዝ ይኖርባቸዋል (**የገለጻ ጽሁፍ 31**)። እንዲህ ያለው አቀራረብ ግለሰብን፣ ጭብጣዊ ልዩነቶችና አስቸኳይ ሁኔታዎችን አዘውትሮ አግባብነት እንደሌላቸው አደርጎ ይተዋቸዋል። የአንድ ዓይነት አያያዝ መነፈግ ተከልክሎአል፣ ነገር ግን ማመቻቸቶችን ወይም ማስተካከያዎችን ለማድረግ የተቀመጠ መስፈርት የለም። ስለዚህ ይህ አቀራረብ የአንዳንድ አካል ጉዳተኞችን የድጋፍ ፍላጎቶች ማሟላት ያቅተዋል።

የዕድል እኩልነት

ሌላው እኩልነት በጽንሰ ሃሳብ መልክ ሊገለጽ የሚችልበት መንገድ በዕድል እኩልነት አማካይነት ነው (**የገለጻ ጽሁፍ 32**)። ይህ ጽንሰ ሃሳብ እኩል አጋጣሚዎችን ይሰጣል፣ ግን የግድ እኩል ውጤቶችን አይደለም። በዚህ እኩልነትን የመመልከቻ መንገድ የግለሰብ አስፈላጊነትና የወገን ልዩነቶች የታወቁ ሲሆኑ ማኅበራዊ ተሳትፎን ሊያግዱ የሚችሉ አካል ጉዳተኞችን የሚያጋጥሙአቸው ውጫዊ መሰናክሎች ግምት ውስጥ ገብተዋል። የተዛቡ አመለካከቶችና መዋቅራዊ መሰናክሎች ለሙሉ ተሳትፎ እንደ እንቅፋቶች ታይተዋል። በዚህ አቀራረብ የተዛቡ አመለካከቶች ለድርጊት መሠረት ከሆኑና መጠቀም መካተትን ለማሳደግ በማኅበራዊው ወይም በተገነባው አካባቢ የሚደረጉ ለውጦች አስፈላጊ ከሆኑ አካል ጉዳት ችላ ይባላል።

የውጤቶች እኩልነት

የውጤቶች እኩልነት ለሁሉም ሰው አንድ ዓይነት ውጤቶች ማስገኘትን ይመለከታል (የገለጻ ጽሁፍ 33)። እኩልነት በዚህ መንገድ በሚታይበት ጊዜ የግለሰብና የወገን ልዩነቶች ይታወቃሉ። ለምሳሌ እኩል ክፍያ ያገኙ እንደ ሆነ የሚቀርብ ጥያቄን በመመርመር ረገድ ለአንድ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ የሚያስፈልጉ ተጨማሪ ወጪዎች ግምት ውስጥ ይገባሉ። ይህ የእኩልነት ጽንሰ ሃሳብ ድክመት አለበት። በመንግሥት፣ በግሉ ዘርፍና በግለሰብ ደረጃ እውነተኛ የውጤቶች እኩልነት ዋስትና ይገኝ ዘንድ የአካል ጉዳተኞችን ፍላጎቶች ለማሟላት ኃላፊነቱ የትኛው ላይ እንደሚያርፍ በግልጽ አያመለክትም። በዚህ አቀራረብ እኩል ያልሆኑ ውጤቶችን ለማስተካከል የግለሰብ መልካም ሥራዎች ታወቀው እንደ ሆነ ግልጽ አይደለም።

- ለ. የገለጻ ጽሁፍ 29ን መልሰው ይመልከቱና በተሰጡት ሁለት መግለጫዎች እይታ የእኩልነት መርህ ለእነርሱ ምን ማለት እንደ ሆነ እንዲያጋሩ ተሳታፊዎችን ይጠይቁአቸው። በመሠረቱ ይህ ሴቶችና ወንዶች የሥራ ገበያውን ጨምሮ በኅብረተሰብ ውስጥ ለመሳተፍ እኩል አጋጣሚ ሊኖራቸው እንደሚገባ ያመለክታል።
- ሐ. ይህን ጥያቄ ለተሳታፊዎች ያቅርቡ፡- ስለዚህ ልዩነቶች ችላ መባል አለባቸውን? አይደለም፤ በተቃራኒው አስቸጋሪ ሁኔታ በሚፈጥሩባቸው መንገዶች ከሌሎች የሚለዩ ሰዎች ከእነዚህ ልዩነቶች በመነሣት የሚገጥሙአቸውን ጉስቁልናዎች ለማካካስ በተለየ ሁኔታ መያዝ እንደሚኖርባቸው በስፋት ይታመናል።
- መ. የዕድል እኩልነት ጽንሰ ሃሳብ በአሁኑ ጊዜ እጅግ አዘውትሮ በብሔራዊ ሕግ ውስጥ ጥቅም ላይ እንደሚውል በአጽንኦት ያስረዱ።

2.8. መደበኛ ገለጻ

ማኅበራዊ ፖሊሲና አዎንታዊ እርምጃ

- ሀ. ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማሳደግ በአካል ጉዳት ጭብጥ ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን መከልከል ብቻ እንዳልሆነ፤ ግን ደግሞ አካል ጉዳተኞች በሥራው ገበያ የሥራ ስምሪት ዕድሎች ማግኘታቸውን ለማረጋገጥ መንግሥታት አዎንታዊ እርምጃዎችን እንዲወስዱ ይጠይቃል። ይህ ቅድመ ገቢራዊ አቀራረብ መሥራት ለሚችሉ አካል ጉዳተኞች ተደራሽ እንዲሆን አስፈላጊ ከሆነ ከተገቢ የቴክኒክ እርዳታዎች ወይም ድጋፎች ጋር የሥራ ቦታ አካባቢን ተስማሚ የማድረግ ጥያቄዎችን ያካትታል። በቀላሉ መድልዎን የሚከለክሉ ሕጎች ወይም ደንቦች ማሳለፍ በቂ አይደለም።
- ለ. ሁልጊዜ የተፈቀዱ በሆኑት በማኅበራዊ ፖሊሲ እርምጃዎችና ከእኩል አያያዝ ደንብ ስለሚያፈነግጡ መስተካከል ባለባቸው የአዎንታዊ ተግባር እርምጃዎች መካከል ያለውን ልዩነት ለተሳታፊዎች ክለሳ ያድርጉ። ለምሳሌ የትራንስፖርት ኩባኒያዎች በአካል ጉዳተኞች ላይ መድልዎ መፈጸም እንደማይችሉ ሕጉ ዝም ብሎ ቢገልጽ ዊልቸር የሚጠቀሙ ሰዎች በአውቶቡሱ መጠቀም መቻላቸውን ለማረጋገጥ በበቂ ሁኔታ ግልጽ



አይደለም። ይልቁን ለዊልቸር ተጠቃሚዎች ተደራሽነታቸውን ለማረጋገጥ ኩባኒያዎች በቂ ብዛት ያላቸው አጫጭር አውቶቡሶች ወይም እንደ ታክሲና ሚኒባስ ያሉትን መግዛትና በመንገዶች ሁሉ እንዲሰማሩ ማድረግ ይጠበቅባቸዋል።

ሐ. ለሰብአዊ ክብር የሚሰጥ ከበሬታ እንዲህ ያሉትን ማኅበራዊ ፖሊሲዎች መቀረጽ እንደሚጠይቅ በማስረዳት **የገለጸ ጽሁፍ 34ን** ተጠቅመው የአንዳንድ ማኅበራዊ ፖሊሲዎች ምሳሌዎችን ያሳዩ። ተሳታፊዎች ተጨማሪ የማኅበራዊ ፖሊሲዎችን ምሳሌዎች እንዲያመነጩ ያድርጉ።

መ. **የገለጸ ጽሁፍ 35ን** ተጠቅመው የአዎንታዊ ድርጊት (ወይም ገንቢ ድርጊት) እርምጃዎች ለተጉላቆሉ ወይም ውክልና ለሌላቸው ወገኖች አባላት አንዳች ዓይነት የአማራጭ አያያዝ በመስጠት የአኩል ዕድል መርህን ለማሳደግ እንደሚሹ ያስረዱ። አዎንታዊ እርምጃ መድልዎ እንዳልሆነ አጥብቀው ይግለጹ። የአዎንታዊ ድርጊት እርምጃዎች የዕድል አኩልነትን ለማሳደግ የሚሹ ሲሆን አንድ ወገን ያጋጠመውን መዋቅራዊ ጉስቁልና ለማሸነፍ የታቀዱ ናቸው።



2.9. መደበኛ ገለጸ አካል ጉዳትና ሥርዓተ ያታ

ሀ. ችሎታዎችን ግምት ውስጥ ሳያስገባ ከወንዶች ይልቅ ሴቶች በይበልጥ የተጎጂነት ሁኔታ ሊያጋጥማቸው እንደሚችል እየጉላ በመሄድ ላይ ያለ ግንዛቤ እንዳለ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ይህ ለአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ደግሞ አውነት ይሆናል።

ለ. በአካል ጉዳት አጋጣሚ ውስጥ ያለውንና የተከበበውን የሥርዓተ ያታ ማዳላት ለመግለጽ **የገለጸ ጽሁፍ 36ን** ይጠቀሙ።

ሐ. ሕግ በማዘጋጀት ረገድ ብሔራዊ ሕግና ፖሊሲ አውጪዎች አካል ጉዳተኛ ሴቶችና ወንዶች ከአኩልነት እንደሚጠቀሙ እንዲያረጋግጡ ለአካል ጉዳት የሥርዓተ ያታ መለኪያ፣ ለአካል ጉዳት ሕጎችና ፖሊሲዎች፣ በተቻለ መጠን ጥንቃቄ ማድረግ እንደሚኖርባቸው አጽንኦት በመስጠት ይዘጉ።

ውጤትን መገምገም



ይህን ክፍል ጊዜ ከመዘጋትዎ በፊት ተሳታፊዎች በአባሪ «ሀ» የቀረበውን የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝት እና በአባሪ «ለ» ያለውን የክፍል ትምህርት 2 የመማር ዓላማዎች ግምገማ ጊዜ ወስደው እንዲያጠናቅቁ ይጠይቁአቸው። ሲያጠናቅቁም ለእርስዎ እንዲመልሱ ይጠይቁአቸው። አጠቃላይ የአስተማሪ ውጤታማነትና የተደረሰባቸውን ልዩ የማስተማር ዓላማዎች መጠን ለመለካት መልዕኾቸውን በየክፍሉ ይመድቡአቸው። መማርን ለማሳደግ ገለጸውና የመማር ልምዱ የትኛው ቦታ ላይ መበልጸግ ይችል እንደ ነበር በተለይ ማስታወሻ ይያዙ።

የመረጃ መረብ ምንጮች



<http://www.ilo.org>

ይህ የዓለም ሥራ ድርጅት ይፋ ድረ ገጽ (ዌብ ሳይት) ከዓሥሩ ጋር የተያያዙ ተነሣሽነቶች፣ ጎትመቶችና ዓለም አቀፍ የዜና ርዕሶች ክምችቶችና ማውጫዎችን ይሰጣል። በተለይ «ስለ እኛ— About Us » የተሰኘው ክፍል የግንቦት 1933ቱን የፊላዴልፊያ መግለጫን ጨምሮ ስለ ዓሥሩ ታሪክ፣ አባልነት፣ እንዲሁም ስለ ድርጅቱ ዓላማዎችና ሕገ ደንብ የሚገልጹ የድረ ገጽ ትስስሮች (links) አሉት። ከዚህ ሌላ ድረ ገጹ የሠራተኛ ስታቲስቲክስ ገጾች፣ የዓለም አቀፍ የሥራ ጥናቶች ተቅዋም የድረ ገጽ ትስስር (ሊንክ) እና በሥራ ስምሪት ዙሪያ ሙሉ የሆነ ክፍል አለው። ጥቂቶቹን ለመጥቀስ ያህል የሚከተሉትን እንመልከት፡-

<http://www.hrweb.org/resource.html>

ይህ ድረ ገጽ በዓለም ዙሪያ ባሉ የሰብአዊ መብቶች ድርጅቶች የድረ ገጽ ትስስሮች (ሊንክ) ላይ ያተኮረ ሙሉ ገጽ አለው። ይህ ድረ ገጽ በሰብአዊ መብቶች ድር የሚካሄድ ሲሆን ከተመድና ከመንግሥት የሰብአዊ መብቶች ገጾች ጋር ትስስር አለው። በተጨማሪም በዓለም አህጉሮች የተከፋፈሉ አካባቢያዊና ብሔራዊ የሰብአዊ መብቶች ድርጅቶችና ምንጮች አሉ።

<http://www.dredf.org/international/lawindex.shtml>

የአካል ጉዳት መብቶች ትምህርትና መከላከያ ድርጅት ድረ ገጽ ክፍል የሆነው ይህ ገጽ በዓለም ዙሪያ ካሉ አገሮች የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕጎች ማውጫ ነው። ገጹ በኢንተርኔት ላይ የሚነበቡ የሕግ ቅጂዎችን የሚይዝ ሲሆን ማውጫው እንደ ኮሎምቢያ፣ ፊጂ፣ ማዳጋስካርና ታይላንድ ያሉትን አገሮች ያካትታል።

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTDISABILITY/0,,menuPK:282704~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:282699,00.html>

ይህ ድረ ገጽ በዓለም ባንክ የሚካሄድ ሲሆን በኢንተርኔት ላይ የሚገኙ ጎትመቶችና ሪፖርቶችን በሚመለከት ከጠቃሚ ትስስሮች (ሊንክ) ጋር በአካል ጉዳት ዙሪያ ያተኮራል። ድረ ገጹ በክፍል አህጉራት የተከፋፈሉ የአካል ጉዳት ጉዳዮች፣ እንዲሁም እንደ ሥርዓተ ፆታና ድህነት ባሉ ልዩ

የአካል ጉዳት ርዕሶች ዙሪያ ምንጮች አሉት። ከእነዚህ ኅትመቶች አንዳንዶቹ አካል ጉዳትን በሥራ ቦታ በመምራት ዙሪያ ርዕሶችን ይሸፍናሉ።

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/index.htm>

ይህ ድረ ገጽ በእስያና በፓሲፊክ አካባቢ ያሉትን ፕሮጀክት እንቅስቃሴዎችን፣ አሠሪዎችና ሠራተኞችን፣ መስፈርቶችና መብቶችን፣ ብሔራዊ ሕጎችና መረጃዎችን እንዲሁም ኅትመቶችን በማሳየት የዓለም ሥራ ድርጅት (ዓሥድ) የአካል ጉዳት ፕሮግራምን ይወክላል።



ማጣቀሻዎችና ምንባቦች

1. ILO: Achieving Equal Employment Opportunities for Persons with Disabilities Through Legislation : Guidelines (2007) Geneva— ዓሥድ፣ በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር፣ መመሪያዎች (2007) ጄኔቫ (በአማርኛ ተተርጉሞ የታተመ)

እነዚህ መመሪያዎች የአካል ጉዳትን እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ ዳግመኛ ግምት ያንጸባርቃሉ። ለፖሊሲ አውጪዎችና ለሕግ አርቃቂዎች የታሰቡት እነዚህ መመሪያዎች «የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት፣ የሕግ ተጽእኖ» የተባለው የዓሥድ ፕሮጀክት አንድ ክፍል የሆኑት መመሪያዎች የአካል ጉዳተኞችን ሥልጠናና የሥራ ስምሪት በሚመለከት የብሔራዊ ሕጎችን ውጤታማነት በማሻሻል ረገድ ለመርዳት እንዲዳበሩ ተደርገዋል። ይህ ፕሮጀክት በአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ዙሪያ አንድም በሕጎች መልክ፣ ወይም ነባር ሕጎችን በማሻሻል፣ ወይም ደግሞ ሕጎችን ለመተግበር ደንቦችና ፖሊሲዎች በማውጣት አማካይነት ውጤታማ ሕግ እንዲተገብሩ የተመረጡ አገሮች መንግሥታት አቅምን ለማሳደግ ያቅዳል። ደግሞም ፕሮጀክቱ ለተመረጡ ብሔራዊ መንግሥታት በሕጎቻቸው ውስጥ አስፈላጊ ማሻሻያዎችን በመተግበር ረገድ የቴክኒክ እርዳታ ይሰጣል። ይህን የቴክኒክ አማካሪነት ሚና ለመርዳት እነዚህ የማርቀቂያ መመሪያዎች ዋጋ ያላቸው መሣሪያዎች ናቸው።

መመሪያዎቹ በእንግሊዝኛ በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛሉ፡-

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091340/lang-en/index.htm

2. Gubbels, A.; Kemppainen, E. (2002). *A review of legislation relevant to accessibility in Europe*. Europe Accessibility Group. ሪፖርቱ በአንዳንድ የአውሮፓ አገሮች ከኢንተርኔት ተደራሽነት አኳያ አውሮፓዊና ብሔራዊ ሕግን አስመልክቶ የተደረገ ውይይትን ያካትታል።

ሪፖርቱ በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል፡-

http://www.inst-informatica.pt/servicos/informacao-e-documentacao/biblioteca-digital/sociedade-da-informacao-1/2005-e-anos-antiores/eacc_rev_leg.pdf/view

3. Herr, Stanley, S.; Gostin, Lawrence, O.; Koh, Harold, Hongju, (eds); *The Human Rights of Persons with Intellectual Disabilities*; Oxford University Press; New York and Oxford. 3.

የአእምሮ ጉዳተኞች ያሉባቸው ሰዎች መብቶች ለረጅም ጊዜ በሰብአዊ መብቶች መስክ ችላ ተብለው ቆይተዋል። ይህ የአእምሮ ጉዳተኞች ባሉባቸው ሰዎች ዙሪያ የተበረከቱ ጽሁፎች ስብስብ መታሰቢያነቱ በዚህ መስክ እውቅ ተሟጋች ለነበሩት ስታንሊ ኤስ. ሄር የተሰጠ ነው። መጽሐፉ በዩናይትድ ስቴትስ በዩ.ኤስ.ኤስ. ትምህርት ቤት በመጋቢት 1995 የአእምሮ እድገት መዘግየት ባለባቸው ሰዎች ዙሪያ በተካሄደው ዓለም አቀፍ ዐውደ ጥናት (ሲምፖዝየም) በተረቀቀውና በተፈረመው «የዩ.ኤስ.ኤስ. መግለጫ» ላይ የተመሠረተ ነው።

ይህ አስምሮአዊ ጉዳዮች ላሉባቸው ሰዎች በመብት ላይ የተመሠረተ አቀራረብን በማሳደግ ረገድ ለመሥራት ተጨባጭ መሠረት የሚሰጥ በጣም ትልቅ የሆነ ጥራዝ ነው።

4. Lunt, N.; Thornton, P. (1994). Disability and employment: Towards an understanding of discourse and policy. *Disability & Society*, 9(2), 223-238.

ይህ ጽሁፍ ከአሥራ አምስት አገሮች ማስረጃ በመውሰድ የአካል ጉዳት የሥራ ስምሪት ፖሊሲን ባህርይ ይዳስሳል። ከቀደሙት የኅብረተሰባዊ ጥናት አቀራረቦች ጋር በሚስማማ መልኩ በጉዳዩ መስክ ፖሊሲ የሚቀረጽባቸውን ሁለት መንገዶች ይገልጻል። ሁለቱ ተምሳሌዎች በርእሶቹ ስር የሥራ ስምሪት ፖሊሲን፣ የሕግ እርምጃዎችን፣ ገላጣ የሥራ ስምሪት-በገንዘብ የሚደገፍ የሥራ ስምሪት የድጋፍ አገልግሎቶች እና ባለ መጠለያ/የሚደገፍ አሰጣጥን በወሳኝ መልኩ ለመገምገም የተቀረጹ የሚያገለግሉ ናቸው። በፖሊሲ ትግበራ ወቅት ሊነሡ የሚችሉ አጣብቂኞችና ችግር አቅላይ የሥራ ስምሪት ፖሊሲ በመገንባት የሚገኙት ውጤቶች ወይይት ተደርጎባቸዋል። በመጨረሻም ጽሁፉ አንድ ግልጽ የአካል ጉዳት ፖሊሲ ሊኖሩት የሚገቡትን ርዕሶች ወይም መለኪያዎች ሃሳብ ያቀርባል።

ሪፖርቱ በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል፡-

[http://taylorandfrancis.metapress.com/\(3dkun1z5cbtwvg45jmeuwxri\)/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,6,16;journal,73,100;linkingpublicationresults,1:100641,1](http://taylorandfrancis.metapress.com/(3dkun1z5cbtwvg45jmeuwxri)/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,6,16;journal,73,100;linkingpublicationresults,1:100641,1)

5. Mabbett, Deborah. (2005) “The Development of Rights-based Social Policy in the European Union: The Example of Disability Rights”. *JCMS Vol. 43 No. 1*. 97-120.

ይህ እትም አካል ጉዳትን በተለየ መንገድ በመጥቀስ በአውሮፓ ኅብረት የመድልዎ አልባ መብቶች መፈጠርን ይመረምራል። መድልዎን ለመዋጋት የማኅበረሰብ ተቅዋሞችን ብቃት ያራዘመውን የአንቀጽ 13 TEC መነሻዎችን የሚዘረዝር ሲሆን በአካል ጉዳት መስክ የሌሎች ተነሣሽነቶችን ታሪክ ይቃኛል።

6. አርተር ኦፊሊ፣ በመጀመሪያ በጥናታዊ ጽሁፍነት *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities* በሚል ርእስ በ2003፣ በተሻሻለ መልክ በ2007 በዓለም ሥራ ድርጅት በጄኔቫ የታተመ፣ በዚሁ ዓመት *አካል ጉዳተኞች ምቹ ሥራ ለማግኘት ያላቸው መብት በሚል ርእስ በአማርኛ ተተረጉሞ የታተመ*

የተባበሩት መንግሥታት የአካል ጉዳተኞች መብቶች ድንጋጌ በሚዘጋጅበት ጊዜ ይካሄዱ ለነበሩት ውይይቶች የድርሻውን ለማበርከት ዓላማ ይህ ጽሁፍ እንዲዘጋጅ ፈቅዶአል። ጽሁፉ በድንጋጌው ውስጥ በተለይ የሥራ ስምሪትና ሥራን የሚመለከቱትን ደንቦች አርቃቂዎች ለመርዳት የታሰበ ነው። ይህ ጽሁፍ በጊዜ ሂደት የአካል ጉዳተኞችን የመሥራት መብትና እስከዚያ ጊዜ ድረስ በዓለም አቀፍ ሰነዶችና በብሔራዊ ሕግ ጉዳዩ ይታይ የተነበረበትን መንገድ መርምሮአል። ይህ ጽሁፍ የተሻሻለው የ2007 እትም ነው።

ጽሁፉ በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል፡-

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/right.pdf>

7. Parker, Sarah. (2006). International justice: The United Nations, Human Rights and Disability. *Journal of Comparative Social Welfare*, 22(1), 63-78.

ይህ እትም በአካል ጉዳት መነጽር አማካይነት የተባበሩት መንግሥታት ድርጅት የሰብአዊ መብቶች አሠራርን ይዳስሳል። የአካል ጉዳተኞችን ተሳትፎ የሚያነሳሱትን ሦስት ቁልፍ መስኮች ማለትም መድልዎ አልባነትን፣ ማኅበራዊ ዋስትናና የሥራ ስምሪትን በመጥቀስ ዓለም አቀፍ የኤኮኖሚ፣ ማኅበራዊና ባህላዊ መብቶች ቃል ኪዳን እና ዕድሎችን ለአካል ጉዳተኞች እኩል የማድረግ መደበኛ ደንቦች የተባሉት ሁለት የሰብአዊ መብቶች ሰነዶች ትንተና ተካሂዶአል።

እትሙ በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል፡-

[http://taylorandfrancis.metapress.com/\(tj3ukh55lh2xgm55vcnwle55\)/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,6,8;journal,1,1;linkingpublicationresults,1:119819,1](http://taylorandfrancis.metapress.com/(tj3ukh55lh2xgm55vcnwle55)/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,6,8;journal,1,1;linkingpublicationresults,1:119819,1)

8. Quinn, G; Degener, Theresia; Bruce, Anna; *Human Rights and Disability: The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability*; Office of the High Commissioner for Human Rights; United Nations; New York; 2002.

ማስታወሻዎች

ማስታወሻዎች



በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

መድልዎ አልባ ሕግ

ይህ ክፍለ ትምህርት የመድልዎ አልባ ሕግን ጠቀሜታ በአጽንኦት የሚያሳይ ሲሆን የአካል ጉዳት ሕግ መያዝ ያለበትን አድማስ በአጭሩ ያትታል። በተጨማሪም ይህ ክፍለ ትምህርት መከሰት የሚችሉ የመድልዎ ዓይነቶችን አጉልቶ የሚያሳይ ሲሆን ለተመጣጣኝ ማመቻቸት አስፈላጊነት ጭብጥን ይመሠርታል።



የጊዜ ገደብ

ከ6 እስከ 9 ሰዓት
(መማርን ለማጠናከር
በተመረጡ በአማራጭ
መልመጃዎች መጠን
ላይ በመመርኮዝ)

የመማር ዓላማዎች



በኮርሱ ፍጻሜ ተሳታፊዎች ከዚህ ቀጥሎ በተጠቀሱት ፍሬ ነገሮች ዙሪያ በቂ ችሎታ ይኖራቸዋል፡-

✓	የአካል ጉዳት መድልዎ አልባነትን አስፈላጊነት ይዘረዝራሉ።
✓	የአካል ጉዳት ሕግ ሊይዘው የሚችለውን ስፋት ያውቃሉ።
✓	መድልዎ መያዝ የሚችላቸውን መልኮች ያስረዳሉ።
✓	ተመጣጣኝ ማመቻቸትን ያብራራሉ።
✓	የተመጣጣኝ ማመቻቸት ምሳሌዎችን ይሰጣሉ።
✓	ማስረጃ የማቅረብ ግዴታን የማዛወር ጽንሰ ሃሳቦችን ያብራራሉ።



ቁልፍ ጽንሰ ሃሳቦች

መድልዎን የሚከለክል ሕግ በአሁኑ ጊዜ በሥራ ስምሪት መድልዎ ጉዳይ እንደ መሠረታዊ ነገር እየታየ ነው። ይህ አካል ጉዳተኞችን ከሥራ ቦታና ከማህበረሰቦቻቸው ለማግለል አካል ጉዳት አዘውትሮ እንደ መንሥኤ ያገለግላል በሚለው ግምት ላይ የተመሠረተ ነው። ውጤታማ መድልዎ አልባ ሕግ አግላይ ልማድን የሚዋጋ ሲሆን ቀጥተኛና ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎን እንዲሁም እንግልትን፣ ትእዛዝና ማነሣሳትን ጨምሮ ብዙ መልኮችን መያዝ ይችላል። አንዳንድ ሰዎች በሥራ ቦታ ማመቻቸትን ለመስጠትና ልዩነትን ለመቀበል በማንሻበት ጊዜ መድልዎ በራሱ ሂደት ይኖራል ብለው ያስባሉ። ተመጣጣኝ ማመቻቸት አዲስ ጽንሰ ሃሳብ አይደለም። ከፍተኛ መደርደሪያ ላይ የተቀመጡ ሳህኖችን ለማውረድ ሰዎች ለምን ወንበር ላይ ይወጣሉ? ሰዎች ለምን የኤሌክትሪክ እርሳስ መቅረጫ ይጠቀማሉ? ሰዎች ለምን በብቃት የተሠሩ የቢሮ ወንበሮችና የሥራ ጣቢያዎች ይጠቀማሉ? በቀላሉ ሲቀመጥ እነዚህ አንድ ተግባር የቀለለ እንዲሆን የሚደረጉ ማስማማቶች ናቸው፤ እንዲሁም ጊዜን ለመቆጠብ ይረዳሉ። እነዚህ ይበልጥ አምራች ለመሆንና የሥራ ጫናቸውን ለማቅለል ሰዎች ሊያደርጉ የሚችሉአቸው የቀላል ማመቻቸት ምሳሌዎች ናቸው። ተመጣጣኝ ማመቻቸት አካል ጉዳት ያለበት የሠለጠነ ሰው ለአንድ የሥራ መደብ እንዲያመለክት፣ የመደቡን መሠረታዊ እንቅስቃሴ እንዲያከናውን፣ ወይም የሥራ ስምሪት ጥቅም ማግኘቱን የሚቻል ለማድረግ በሥራ፣ በሥራ ስምሪት ልምምድ፣ ወይም በሥራ አካባቢ የሚደረግ ለውጥ ወይም ማስተካከል ተብሎ ይብራራል። ይህ እየተወያየንባቸው ካሉት እንቅስቃሴአዊ ድጋፎች ወይም ማህበራዊ ውቅር ጋር የሚስማማ ሲሆን አንዳንድ ሁኔታዎች የሚኖሩ ከሆነ የአካል ጉዳት አጋጣሚ መቀነስ እንደሚችል ያውቃል። ይሁንና ማመቻቸቶች እያሉም ቢሆን መድልዎ መከሰት ይችላል። መድልዎን በሚመለከት ምንም እንኳን ብዙ አገሮች ማስረጃ የማቅረብ ግዴታን ከአቤቱታ አቅራቢ መድልዎ እንደ ፈጸመ ወደ ተነገረለት አካል ወይም ግለሰብ ያዛወሩ ቢሆንም ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ መድልዎ እንደ ተፈጸመበት በተነገረለት ግለሰብ ላይ ያርፋል።

የቃላት መፍቻ



አዎንታዊ እርምጃ: ሥርዓተ የታን ወይም ወደ ጎን የተገፉ ወገኖችን ይበልጥ የሚወክል እንዲሆን በሥራ ኃይሉ አወቃቀር ውስጥ ያለውን አለመመጣጠን ለማስተካከል በአንድ ከብሂያ ወይም ተቅዋም የሚወሰድ እርምጃ።

የሠለጠነ ሠራተኛ: ከተመጣጣኝ ማመቻቸት ጋር ወይም ይህ በሌለበት ሁኔታ በጥያቄ ውስጥ ያለውን ሥራ እንቅስቃሴዎች ማከናወን የሚችል ሠራተኛ ወይም አመልካች።

ተመጣጣኝ ማመቻቸት: ይህ ሕጋዊ ጽንሰ ሃሳብ ለመጀመሪያ ጊዜ እውን የሆነው በአሜሪካውያን አካል ጉዳተኞች ሕግ የነበረ ሲሆን አሁን ግን በሌሎች አገሮች ሕጎች እንዲሁም በተመድ የአካል ጉዳተኞች መብቶች ድንጋጌ ውስጥ እያገለገለ ነው። ማመቻቸቱ በእነዚህ የተወሰነ ባይሆንም የሚከተሉትን ሊያካትት ይችላል፡- (1) ሠራተኞች የሚጠቀሙባቸውን ነባር ሕንፃዎች ተደራሽና አካል ጉዳተኞች ሊጠቀሙባቸው የሚችሉ ማድረግ — ለምሳሌ የሠራተኞች መጻዳጃዎች፤ (2) የሥራ መደብን መልሶ ማዋቀር፤ የሥራ ስንጠረገሮችን መለወጥ፤ ወይም ወደ ክፍት የሥራ መደብ መልሶ መመደብ፤ (3) መሣሪያ ወይም አጋዥ ዕቃዎች ማግኘት ወይም መለወጥ፤ ወይም ፈተናዎችን፤ የሥልጠና ቁሳቁሶችን ወይም ፖሊሲዎችን ማስተካከል ወይም መለወጥ፤ እንዲሁም (4) መስማት ለተሳናቸው ወይም ዝቅተኛ እይታ ላላቸው ሰዎች የምልክት ቋንቋ አስተርጓሚዎች ወይም አንባቢዎች ማቅረብ።

ያልተገባ ችግር (ወይም ሽክም) ይህ የተመጣጣኝ ማመቻቸት ተቃራኒ ሲሆን በከብሂያው መጠን፣ ባሉት የገንዘብ ሀብቶችና በተግባሩ ባህርይና አወቃቀር በመሳሰሉት ጭብጦች አኳያ በሚታይበት ጊዜ የጎላ ችግር ወይም ወጪ እንደሚያስከትል ድርጊት ይገለጻል። ማመቻቸትን ለማድረግ አንድ አሠሪ የምርት መስፈርቶችን ዝቅ ማድረግ አይጠበቅበትም፤ ወይም እንደ ማዳመጫዎችና መነጽሮች ያሉ የግል መጠቀሚያ ዕቃዎችን ለማቅረብ አትገደድም ወይም አይገደድም።



የሥልጠና ዝርዝር



አጀማመር፡- ትውውቅ



10 ደቂቃ

- ሀ. ይህን ክፍለ ጊዜ ለመጀመር ስክሪትን ያብሩ። **የገለጸ ጽሁፍ 37**
- ለ. «መሠረታዊ ደንቦች» የሚለው ወረቀት በግልጽ እንደሚታይና ሌሎች የተገላጭ ወረቀቶች እንዳልሸፈኑት ያረጋግጡ።
- ሐ. **የገለጸ ጽሁፍ 38ን** በመጠቀም የዚህን ክፍለ ጊዜ አጠቃላይ ገጽታ ለተሳታፊዎች ያቅረቡ።
- መ. በሴሚናሩ ሂደት ሊነሡ የሚችሉና ለመወያያ ርእሱ አግባብነት ያላቸው ወይም የሌላቸውን ጥያቄዎች «የማቆሚያ ቦታ» በተባለው ወረቀት ላይ እንደሚያሰፍሩ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ (ገጽ 19 መ)።



15 ደቂቃ

3.1 መደበኛ ገለጻ አካል ጉዳት በሕግ ውስጥ

- ሀ. ለመድልዎ መፈጸም ጭብጦች የሆኑ ምሳሌዎችን እንዲለዩ ተሳታፊዎችን በመጠየቅ ይህን ክፍል ይጀምሩ። መድልዎን የሚከለክል ሕግ በአሁኑ ጊዜ ለሥራ ስምሪት መድልዎ መልስ እንደ መሠረታዊ ነገር እየታየ መሆኑን ለተሳታፊዎች በአጽንኦት ያሳስቡ። የመድልዎ አልባ ሕግ ዓላማ በአካል ጉዳት፣ እንዲሁም በሌሎች ጭብጦች፣ ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን ለመከላከል ነው።
- ለ. **የገለጸ ጽሁፍ 39ን** በመጠቀም በክፍለ ትምህርት 2 ውይይት የተደረገባቸው አንደ መድልዎ አልባነት፣ የዕድል እኩልነት፣ እኩል አያያዝና አዎንታዊ እርምጃዎች ያሉ አንዳንድ የመድልዎ አልባነት ሕግ ጽንሰ ሃሳቦች፣ እንዲሁም በዚህ ክፍለ ትምህርት ዘግይቶ ውይይት የሚደረግባቸውን ተመጣጣኝ ማመቻቸትና ያልተመጣጠነ ሽክምን በአጭሩ ያብራሩ።

መድልዎ አልባነት፡- በሥራ ስምሪትና በሙያ የሚፈጸም መድልዎን በሚመለከት የወጣው የዓሥሩ ድንጋጌ ቁጥር 111 መድልዎን በሥራ ስምሪት ወይም በሙያ አያያዝ የዕድል እኩልነትን የመጉዳት ወይም ዋጋ የማሳጣት ዓላማ ወይም ውጤት ያለው በዘር፣ በቀለም፣ በፆታ፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካዊ አመለካከት፣ በብሔራዊ መረጣ ወይም በማኅበራዊ ማንነት ላይ ተመሥርቶ የሚደረግ ማንኛውም ልዩነት፣ ማግለል ወይም ማቅረብ (አንቀጽ 1(ሀ))፣ ወይም ያሉ ከሆነ ከአሠራሮችና ከሠራተኞች ማኅበራት ጋር በመመካከር በሚመለከተው አባል ሊወሰን እንደሚችለው በሥራ ስምሪት ወይም በሙያ አያያዝ የዕድል እኩልነትን የመጉዳት ወይም ዋጋ የማሳጣት ዓላማ ወይም ውጤት ያለው እንዲህ ያለ ሌላ ልዩነት፣ ማግለል ወይም ማቅረብ (አንቀጽ 1(ለ))።

ይሁንና አንድ የተለየ የሥራ መደብ በሚጠይቃቸው ዋነኛ መስፈርቶች ላይ ተመሥርቶ የሚደረግ ማንኛውም ልዩነት፣ ማግለል ወይም ማቅረብ፣ መድልዎ እንደ ሆነ አይታሰብም (አንቀጽ 2)።

የተመድ የአካል ጉዳተኞች መብቶች ድንጋጌ በአካል ጉዳት ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን እንደሚከተለው ይገልጻል «በፖለቲካዊ፣ በኤኮኖሚያዊ፣ በማኅበራዊ፣ በባህላዊ፣ በሲቪል ወይም በማንኛውም ሌላ መስክ የሁሉንም ሰብአዊ መብቶችና መሠረታዊ ነፃነቶች እውቅና፣ ተጠቃሚነትና በሥራ ላይ መዋል የመጉዳት ወይም ዋጋ የማሳጣት ዓላማ ወይም ውጤት ያለው ማንኛውም ልዩነት፣ ማግለል ወይም ገደብ ማለት ነው። ይህም የተመጣጣኝ ማመቻቸት መንፈግን ጨምሮ ሁሉንም የመድልዎ ዓይነቶች ያካትታል።» (አንቀጽ 2)

በሥራ ስምሪት የዕድልና የአደጋዎች እኩልነት፡- ሁለት የእኩልነት አሠራሮች በሥራ ስምሪት ውስጥ አስፈላጊ ናቸው፤ እነዚህም የዕድል እኩልነትና የአደጋዎች እኩልነት ናቸው። እኩል ዕድል ማለት አካል ጉዳተኞችን ጨምሮ ለአንድ የሥራ መደብ ለማመልከት፣ ለመቀጠር፣ ትምህርታዊና የሥልጠና ኮርሶችን ለመካፈል፣ አንዳንድ ብቁነቶች ላይ ለመድረስ ባለ መብት መሆን፣ እንደ ሠራተኛ ለመታየት፣ ወይም በሁሉም መደቦችና ቦታዎች ለእድገት ለመታሰብ እኩል አጋጣሚ ማግኘት ማለት ነው። በግለሰብና በቡድን መካከል ያሉት ልዩነቶች የታወቁ ሲሆን ማኅበራዊ ተሳትፎን ሊከለክሉ የሚችሉ አካል ጉዳተኞችን የሚያጋጥሙአቸው ውጫዊ መሰናክሎችም ግምት ውስጥ ገብተዋል። እኩል አደጋዎች በክፍያ፣ በሥራ ሁኔታዎች፣ በሥራ ስምሪት ዋስትና እና በሌሎችም ባለመብት መሆንን ያመለክታል። የእኩልነት እድገት ኃይለኛ የሆኑ ቀጣይ ጥረቶችና የተጠባጭ እርምጃዎች ትግበራዎችን የሚጠይቅ ሲሆን ከመድልዎ ክልከላ ወይም መጥፋት ያለፈ እርምጃ ነው። በሥራ ስምሪትና በመደብ የሚፈጸም መድልዎን በሚመለከት በ1958 የወጣው የዓሥድ ድንጋጌ ቁ. 111 እና በሥራ ስምሪትና በመደብ የሚፈጸም መድልዎን በሚመለከት በዚህ ዓመት የወጣው መሪ ሃሳብ 111 ዓለም አቀፍ መስፈርቶችን አስቀምጠዋል።

ተመጣጣኝ ማመቻቸት፡- አንዳንድ ጊዜ አካል ጉዳት በተለመደው ወይም መደበኛ በሆነው መንገድ ሥራን ለማከናወን የግለሰብን ችሎታ ይካሄዳል። ተመጣጣኝ ወይም ውጤታማ ማመቻቸትን የማድረግ ግዴታ፣ ወይም ማመቻቸትን የማግኘት መብት፣ በዘመናዊው የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ ውስጥ አዘውትሮ የሚገኝ ነው። የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ አሠሪዎችና ሌሎች የአንድን ግለሰብ አካል ጉዳት ግምት ውስጥ እንዲያስገቡና የአንድ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ወይም የሥራ አመልካች ፍላጎቶች ለማስተናገድ፣ እንዲሁም በተፈጥሮአዊውና ማኅበራዊ አካባቢ የተጋረጡትን መሰናክሎች ለማስወገድ ጥረቶች እንዲያደርጉ በይበልጥ ይጠይቃል። ይህ ግዴታ ተመጣጣኝ ማመቻቸት የማድረግ መለኪያ በመባል ይታወቃል። በሥራ ገበያው መሰናክሎች ለሚያጋጥሙአቸው ሠራተኞች ወይም የሥራ አመልካቾች ተመጣጣኝ ማመቻቸት ለማቅረብ አለመቻል መጥፎ የሥራ ስምሪት አሠራር ብቻ ሳይሆን ተቀባይነት እንደሌለው የሥራ ስምሪት መድልዎ ዓይነት በበለጠ እየታየ ነው። የተሳሳተ አተረጓጎም እንዲወገድና አሠሪዎች ምን ማድረግ እንዳለባቸው እንዲገነዘቡ ሕጉ በተመጣጣኝ ማመቻቸት ምን ማመልከት እንደ ተፈለገ በግልጽ ማብራራት ይኖርበታል። በተመድ የአካል ጉዳተኞች መብቶች ድንጋጌ አንቀጽ 2 ተመጣጣኝ ማመቻቸት «ያልተመጣጠነ ወይም ያልተገባ ሽክም መጫን ሳይሆን በተለየ ሁኔታ አስፈላጊ በሚሆንበት ቦታ የአካል ጉዳተኞችን ከሌሎች ጋር በእኩል ደረጃ በሰብአዊ መብቶችና መሠረታዊ ነፃነቶች ተጠቃሚነትና በሥራ ላይ መዋል ለማረጋገጥ አስፈላጊና ተገቢ የሆነ ማሻሻያ ወይም

ማስተካከያዎች» እንደ ሆነ ተብራርቶአል። የተመጣጣኝ ማመቻቸት አስጣጥ በዓይነቱ ጊዜያዊ መሆን የማይፈልግ የተለያዩ እርምጃ ነው — በእርግጥ ለአንድ ግለሰብ በሥራ ስምሪት ቆይታው ወይም ቆይታዋ ሊሰጥ ይችላል። ተመጣጣኝ ማመቻቸት ለተወሰኑ ወገኖች ተስማሚ አያያዝ ከታቀደው የአዎንታዊ ተግባር እርምጃ ተለይቶ መታየት ይኖርበታል። ተመጣጣኝ ማመቻቸት የማቅረብ ግዴታ በጠቅላላ ተደራሽነት እንዲሁም በመያዊ ጤንነትና ደህንነት መስፈርቶች ከመስማማት ግዴታ ጋር መቀላቀል አይኖርበትም።

ያልተመጣጠነ ሽክም፡- የአንድ አካል ጉዳተኛ ፍላጎቶችን ላለማመቻቸት የሚቀርብ «መከላከያ» ወይም ማረጋገጫ በጥንቃቄ መረቀቅ አለበት። አለዚያ ይሉኝታ ቢስ አሠራሮች ማንኛውንም ግዴታ ለማስወገድ ይህን እንደ ፍንጭ ሊጠቀሙበት ይችላሉ። በርካታ ክስችንም ሊያስከትል ይችላል። የሥራ ሰንጠረዥ እንዳይመች የሚደረግበት ሁኔታ በግልጽ ያልተመጣጠነ ሽክም ወደ መሆን አይደርስም። በአሠራር ሁኔታ ያልተመጣጠነ ሽክምን ምን ይፈጥረዋል የሚለው ጥያቄ በሚመለከተው ጉዳይ ጭብጥ ላይ የሚመረከጥ ሲሆን በአንድ ማመቻቸት የገንዘብ ወጪዎች ወይም በገንዘብ ማካካሻ ዘዴዎች ላይ ብቻ የሚመረከጥ አይደለም። ይልቁን ገንዘብ ነክ እንደምታዎቹን፣ አጠቃላይ የሥራ ሂደት ውጤቶችን፣ አስቀድመው በተቀጠሩት አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ብዛትና በታሰበው የሥራ ስምሪት ውል ርዝመት በመሳሰሉት ጭብጦች ላይ ይመረከባል።

የአዎንታዊ ተግባር እርምጃ፡- አንዳንዴ ገንቢ እርምጃ የሚባለው ለተጎጂና ውክልና ለሌላቸው ወገኖች አባላት አማራጭ የአያያዝ መልክ በመስጠት የእኩል ዕድል መርህን ለማሳደግ ይሻል። ገንቢ እርምጃ ለአጋጠመ መዋቅራዊ ወይም ተቅዋማዊ መድልዎ እንደ መልስ፣ እንዲሁም ለእኩል አያያዝ መርህ እንደ ተረጋገጠ ልዩ ነገር በባህላዊው መንገድ ይታሰባል። በሌላ አነጋገር አዎንታዊ እርምጃ መድልዎ አይደለም። የአዎንታዊ ተግባር እርምጃዎች የዕድል እኩልነትን ለማሳደግ የሚሹ ሲሆን የተወሰኑ ወገኖች የሚያጋጥሙአቸውን መዋቅራዊ በደሎች ለማስወገድ የታቀዱ ናቸው። እንዲህ ያሉት እርምጃዎች የእያንዳንዱን ግለሰብ ፍላጎቶች ለማስተናገድ የታሰቡ ባለመሆናቸው በዚህ ከተመጣጣኝ ማመቻቸት የተለዩ ናቸው። የአዎንታዊ ተግባር እርምጃዎች በባህርያቸው ጊዜያዊ ሲሆኑ ማካካሻ እስከሚደረግበት ጊዜ ድረስ እንዲቆዩ፣ ወይም በመዋቅራዊ መልኩ ከተበደለው ባለ ሥራ መደብ መልስ ለማግኘት የታቀደ ነው።

3.2 መደበኛ ገለጻ የአካል ጉዳት ሕግ አድማስ

- ሀ. ቁጥራቸው በዛ ያለ መንግሥታት አንድም በሕዝቡ ውስጥ ለተለያዩ ወገኖች በሚያገለግሉ ሕጎች አማካይነት ወይም አካል ጉዳት ነክ በሆኑ ሕጎች አማካይነት በተለይ በሥራ ስምሪት መስክ በአካል ጉዳት ላይ ተመሥርቶ መድልዎን ይከለክላሉ። ምንም እንኳን የተለዩ ሁኔታዎች እንዲህ ያለውን አያያዝ ባያረጋግጡም ይህ ለውጥ አካል ጉዳተኞችን ለማግለልና እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ለመንፈግ አካል ጉዳት አዘውትሮ እንደ ምክንያት እንደሚያገለግል ያለውን የላቀ ግንዛቤ በይበልጥ ያንጸባርቃል። አካል ጉዳትን በሕግ ስር ጥበቃ እንደሚደረግለት ሁኔታ ማስከበር ጥበቃን በአድላዊ ጠባይ ላይ የሚያሰፍን ሲሆን መድልዎ አልባ ደንቡን የሚጥሱትን ሰዎች ይቀጣል።



- ለ. መንግሥታት የአካል ጉዳት መድልዎ አልባነትን ከሁለቱ መንገዶች እንደ አንዱ ለማካተት መምረጥ እንደሚችሉ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ይኸውም በመጀመሪያ አካል ጉዳትን በመጥቀስ ለጠቅላላው ሕዝብ የሚያገለግል አጠቃላይ መድልዎ አልባ ሕግ በመቅረጽ እና፣ ሁለተኛም፣ ለአካል ጉዳተኞች ብቻ የሚያገለግል ሕግ በማጽደቅ ነው። ለሕዝብ የሚያገለግል አጠቃላይና በተናጥል አካል ጉዳትን የሚጠቅስ መድልዎ አልባ ሕግ ያላቸውን መንግሥታት ለማሳየት **የገለጻ ጽሁፎች 40-41ን** ይጠቀሙ። **በገለጻ ጽሁፍ 42** ያሉትን ለአካል ጉዳተኞች ብቻ መድልዎ አልባ ሕግ ባላቸው መንግሥታት ምሳሌዎች ያንን ያሟሉ።

አካል ጉዳትን በተናጥል በመጥቀስ ለጠቅላላው ሕዝብ አጠቃላይ መድልዎ አልባ ሕግ ያላቸው መንግሥታት ምሳሌዎች፡-

ካናዳ፡ በዘር፣ በብሔራዊ ወይም በጉሳዊ ማንነት፣ በቀለም፣ በሃይማኖት፣ በዕድሜ፣ በፆታ፣ በወሲባዊ ዝንባሌ፣ በጋብቻ ሁኔታ፣ በቤተሰብ ሁኔታ፣ በአካል ጉዳት ወይም ይቅርታ በተደረገለት ጥፋት ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን የሚከለክል የሰብአዊ መብቶች ሕግ፣ 1985።

አየርላንድ፡ በፆታ፣ በጋብቻ ሁኔታ፣ በቤተሰብ ሁኔታ፣ በወሲባዊ ዝንባሌ፣ በሃይማኖታዊ እምነት፣ በዕድሜ፣ በአካል ጉዳት፣ በዘርና ከቦታ ወደ ቦታ ተጓዥ በሆነ ማኅበረሰብ አባልነት ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸመውን መድልዎ ሕገ ወጥ የሚያደርገው የሥራ ስምሪት ሕግ፣ 1998።

ናሚቢያ፡ የአዎንታዊ እርምጃ ሕግ፣ 1998፣ በዘራቸው ምክንያት ለተጨቆኑ ሰዎች፣ ዘርን ግምት ውስጥ ሳያስገባ ለሴቶችና ለአካል ጉዳተኞች (አካላዊ ወይም አእምሮአዊ ውሳኔነቶች፣ ማለትም ዘርን ወይም የታን ሳይለይ) ያገለግላል።

ለአካል ጉዳተኞች ብቻ የሚያገለግል መድልዎ አልባ ሕግ ያላቸው መንግሥታት ምሳሌዎች የሚከተሉትን ያካትታሉ፡-

ኮስታ ሪካ (ሕግ 7600 ለአካል ጉዳተኞች እኩል ዕድሎች በመስጠት ዙሪያ፣ 1996)

ጋና (የአካል ጉዳተኞች ሕግ፣ 1993)

ማልታ (እኩል ዕድሎች ለአካል ጉዳተኞች ሕግ፣ 2000)

ዩናይትድ ስቴትስ አሜሪካ (የተሀድሶ ሕግ፣ 1973፣ የአሜሪካውያን አካል ጉዳተኞች ሕግ፣ 1990)

- ሐ. **አማራጭ መልመጃ፡-** የዚህ መልመጃ ዓላማ የአጠቃላይና የተናጥል መድልዎ አልባ ሕግን ገንቢና አፍራሽ ጎኖች እንዲመለከቱ ለተሳታፊዎች ዕድሉን ለመስጠት ነው። ተሳታፊዎችን በሁለት ቡድኖች ይክፈሉአቸው። አንዱን ቡድን ለጠቅላላው ሕዝብ ለሚያገለግል ሙሉ የመድልዎ አልባነት ሕግ መቀረጽ ተሟጋቾች፣ ሌላውን ግማሽ ደግሞ ለተናጥል መድልዎ አልባ ሕግ ተሟጋቾች አድርገው ይመድቡአቸው። እያንዳንዱ ቡድን አቀራረቡ ለምን የተሻለ እንደ ሆነ የጋራ መከራከሪያውን ለማስረዳት 30 ደቂቃ ይኖረዋል፤ ከዚያም እያንዳንዱ ቡድን ሁለት ግለሰቦች ይመርጥና በክርክሩ የየራሱን ቡድን እንዲወክል ያደርጋል። አስተማሪው እንደ አወያይ የሚያገለግል ሲሆን የትኛው ቡድን አስቀድሞ ጉዳዩን እንደሚያቀርብ ለመወሰን ሳንቲም ወደ ላይ ወርውሮ ያሽከረክራል። አቅራቢዎቹ መከራከሪያቸውን ለማቅረብ 10 ደቂቃ ይኖራቸዋል፤ ከዚያም ተመሳሳይ ሁኔታዎች የሚኖሩት ሌላው ቡድን ይከተላል። ንግግሮቹን ተከትሎ የትኛው ቡድን ጠንካራ መከራከሪያ እንዳቀረበ ክፍሉ ድምጽ ይሰጣል።

- መ. የሕግ አወጣጥ በሕግ የተሸፈነውን የአካል ጉዳተኞች ፈርጅ በግልጽ ለማብራራት በሚሻበት ጊዜ በማወቅ ወይም ባለማወቅ ጥበቃ የሚደረግላቸውን የግለሰቦች ቡድን እንደማይገድብ ለማረጋገጥ ጥንቃቄ መደረግ እንደሚኖርበት ለተሳታፊዎች በአጽንኦት ያስረዱ። የአካል ጉዳት መድልዎ ለሚያጋጥሟቸው ግን በሕጋዊው የአካል ጉዳት አገላለጽ ውስጥ አንዳንድ መመዘኛዎችን ማሟላት ለሚያቅታቸው ግለሰቦች የሕግ ጥበቃ በማይሰጥበት ጊዜ ይህ መከሰት ይችላል። አካል ጉዳት የሚለውን ቃል በሕጋቸው ያላብራሩ ግን በዚህ ፋንታ በአካል ጉዳት ላይ ተመሥርቶ ለሚደረግ ያልተረጋገጠ ጎጂ አያያዝ አካል ጉዳት ላለባቸውና ለሌለባቸው ሰዎች ጥበቃ የሚሰጠውን የኔዘርላንድስ ሕግ



ምሳሌ ይግለጽ። እንዲህ ከሆነ ትክክለኛ በሆኑ ወይም በተገመቱ የእክል ጭብጦች ላይ ተመሥርቶ በአንድ ሰው ላይ መድልዎ በመፈጸሙ ዙሪያ አገሮች ትኩረት ማድረግ ይችላሉ። አንዳንድ ልዩነቶች መቼ መደረግ እንደሚኖርባቸው ግልጽ ለማድረግ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ለተሳታፊዎች ያቅረቡ፡- በጣም ውሱን ልዩ የሆነ የአካል ጉዳት አገላለጽ የሚያስፈልገው መቼ ነው? ሰፊ ያለ፣ ይበልጥ አካታች አገላለጽ ተመራጭ የሚሆነው መቼ ነው?

ሠ. እስካሁን የተወያየንባቸውን የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ፣ በሕግ ውስጥ ይህን የማጠቃለያ አቀራረቦች፣ ጥበቃ ለሚደረግላቸው የሕዝብ መደቦች እስካገለገለ ድረስ የአካል ጉዳት አገላለጽ፣ እንዲሁም ባሁኑ ጊዜ ሕጉ በትክክል ሽፋን ሊሰጠው ያለበው ማን የመሆኑን ምክንያቶች ለተሳታፊዎች ማጠቃለያ ይስጡ። በአብዛኞቹ የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕጎች ሁሉም አሠሪዎች እንዳልተሸፈኑ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ማን በሕግ ይሸፈናል የሚለው ጥያቄ ጥበቃ የሚደረግለት የግለሰቦች ወገን የትኛው መሆን እንደሚኖርበት ለይቶ ከማወቅ ጋር ተመሳሳይ ሂደት ነው - በሥራው ገበያና ተለይተው በታወቁት ፍላጎቶች ይመራል። በታላቋ ብሪታኒያና በዩናይትድ ስቴትስ አሜሪካ በየሕጎቻቸው የሚሸፈኑትን ሠራተኞች እንዴት ለይተው እንደ አወቁ ለማሳየት የገለጸ ጽሁፎች 43-44ን ይጠቀሙ።

ለምሳሌ በታላቋ ብሪታኒያ የ1995ቱ የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ ከመሠረቱ 20 ወይም ከዚያ በላይ ሠራተኞችን ያቀፈ የሥራ ኃይል ላላቸው አሠሪዎች የሚያገለግል ነው። ከአሠሪዎች 95 ከመቶውና 4.5 ሚልዮን ሠራተኞች፣ ከአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ሩብ የሚሆኑትን ጨምሮ፣ ከሽፋኑ መገለጻቸውን የመንግሥት ጥናት ይፋ አድርጎአል። በወጤቱም በ1998 ይህ እርከን ወደ 15 ወይም ከዚያ በላይ ሠራተኞች ዝቅ ተደርጎአል። በሥራ ስምሪትና በሙያ እኩል አያያዝን በሚመለከት የአውሮፓ ኮሚሽን ባወጣው መመሪያ (2000/78/EC) መሠረት የአነስተኛ አሠሪዎች ከታክስ ነፃ መሆን በጥቅምት 2004 ሙሉ በሙሉ ተወግዶአል። በዩናይትድ ስቴትስ በአሜሪካውያን የአካል ጉዳተኞች ሕግ (እንዲሁም በሌሎች የፌዴራል መድልዎ አልባ ሕጎች) ስር ከ15 በታች ሠራተኞች ያሉአቸው ድርጅቶች ከሕጉ ሽፋን ውጭ ተደርገዋል። ለዚህ ከግዴታ ነፃ መሆን ምክንያቱ አነስተኛ አሠሪዎች በግዛቶች መካከል ባለው የንግድ ግንኙነት እንዲገቡ ስለማይገደዱ፣ በዚህም የሥራ ስምሪት ፖሊሲዎቻቸውን ከመቆጣጠር የፌዴራል ሕግ አውጪ ክፍሉን ብቁነት ስለሚከለክለው ነው። አዘውትሮ የቃላት አገባቡ ተመሳሳይ በሆነው በግዛቶች የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕጎች ስር አነስተኛ አሠሪዎች ሽፋን ይደረግላቸዋል።

3.3 መደበኛ ገለጻ የተለያዩ የመድልዎ ዓይነቶች

ሀ. መድልዎን መከልከል በሠራተኞችና በሥራ አመልካቾች መካከል የሚደረጉትን ለይቶ የማወቂያ ዓይቶችን ሁሉ ሕገ ወጥ እንደማያደርጋቸው ለተሳታፊዎች ያስረዱ። በጣም አስፈላጊ የሆኑ ሙያዎችና ብቃቶች ያሉ እንደ መሆናቸው መጠን አመልካቾችና ሠራተኞች እነዚያን ሙያዎች እንደ ያዙ ለመጠየቅ አሠሪዎች መብት አላቸው። እነዚህ አዘውትረው በሥራው ባህርይ ወይም ሥራው በሚካሄድባቸው ጭብጦች የሚታዩ ናቸው። የታክስ ኩባኒያውን ምሳሌ ለማስዳት የገለጸ ጽሁፍ 45ን ይጠቀሙ። ለመጀመሪያው ጥያቄ የሚሰጡት መልሶች ዓይነ ስውሮችን፣ የማንቀጥቀጥ ቀውሶች ያሉባቸውን ሰዎች ወይም በሌሎች የህክምና ሁኔታዎች ምክንያት መንጃ ፈቃዳቸውን የተነጠቁ ግለሰቦችን ሊያካትቱ ይችላሉ። የተረጋገጡ ሙያዊ መስፈርቶች ያሉአቸውን ሌሎች ሙያዎች ለይተው እንዲያመለክቱ ተሳታፊዎችን ይጠይቁ።

ምሳሌ፡- የመንጃ ፈቃድ ያላቸውን የሥራ አመልካቾች የሚፈልግ አንድ የታክሲ ኩባንያ ዓይነት ስውርጥን እንዲሁም በህክምና ምክያት የመንጃ ፈቃድ የማይኖራቸውን ሰዎች ያገልጻል። በታክሲ ኩባንያው በኩል የቀረበው እንዲህ የመሰለው የመንጃ ፈቃድ መስፈርት ሕጋዊና ተመጣጣኝ ነው ስለዚህም ሀቀኛ ወይም ሊረጋገጥ የሚችል ሙያዊ መስፈርትን ያስከብራል።

- ለ. «አድላዊ ድርጊት መቼ ይከሰታል?» የሚል ጥያቄ ለተሳታፊዎች ያቅርቡ። እክሉ በሥራው ክንውን ላይ ምንም ተጽእኖ የሌለው፣ ቢኖረውም እምብዛም ሆኖ ሳለ አንድ አሠሪ እክል አለበት በሚል ጭብጥ ላይ በመመሥረት አንድን የሥራ አመልካች ወይም ሠራተኛ በጎጂ መልኩ በሚይዝበት ጊዜ አድላዊ ድርጊት እንደሚከሰት ለተሳታፊዎች በአጽንኦት ይግለጽ። የተለያዩ የመድልዎ ዓይነቶችን - የተዘረዘሩትን አጉልቶ በማሳየት - መልሰው እንደሚመለከቱ ለተሳታፊዎች በማስረዳት ወደ **የገለጸ ጽሁፍ 46** ይሸጋገሩ። ይህም ቀጥተኛና ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎን፣ እንግልትን፣ ትእዛዝና ማነሣሳትን ያካትታል።

- ሐ. **የገለጸ ጽሁፍ 47ን** ተጠቅመው ተጨባጭ ማረጋገጫ ሳኖይር እንደ ዘር ወይም የታ ባለ በመድልዎ አልባ ሕግ ጥበቃ ከሚደረግለት የታወቀ መለያ ካለው በተመሳሳይ ቦታ ከሚገኝ ሰው ይልቅ ሌላውን ሰው ባነሰ ሁኔታ በሚስተናገድበት ጊዜ ቀጥተኛ መድልዎ እንደሚከሰት ያስረዱ።

ምሳሌ፡- አንድ አሠሪ የሥራ ማስታወቂያ ሲያወጣ የመንጃ ፈቃድ ያላቸው ሰዎች ብቻ ማመልከት እንደሚኖርባቸው ይገልጻል። ይህ መስፈርት አካል ጉዳተኞችን በግልጽ አያገልጽም። ይሁንና አንዳንድ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ያሉባቸው ሰዎች የመንጃ ፈቃድ ማግኘት ስለማይችሉ ለሥራ መደቡ ለማመልከት አይችሉም። መስፈርቱ ሠራተኛው አንዳንድ ጊዜ ብቻ መኪና እንዲነዳ ስለሚጠይቅና የተሽከርካሪ ጉዞ በሚያስፈልግባቸው ጥቂት ወቅቶች ታክሲዎችን መከራየት ወይም በሕዝብ መጓጓዣ መጠቀም የሚቻል በመሆኑ መንጃ ፈቃድ የመያዝ መስፈርቱ ለሥራ መደቡ የማያስፈልግ ከሆነ ይህ ቀጥተኛ ወዳልሆነ መድልዎ ያዘነብሳል።

- መ. ከሌሎች ጋር ሲነፃፀር በመድልዎ አልባነት ሕግ ጥበቃ የሚደረግለት ወገን ጥቃት ሲደርስበት በግልጽ ገለልተኛ የሆነ የመለያ መስፈርት ጥቅም ላይ ውሎ ተጨባጭ ማረጋገጫ መኖሩን ማሳየት ሳይችል ሲቀር ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎ እንደሚከሰት **የገለጸ ጽሁፍ 48ን** በመጠቀም ያስረዱ። በጽሁፉ የቀረበውን ከምሳሌ ጋር ያብራሩ።

ምሳሌ፡- አንድ አሠሪ የሥራ ማስታወቂያ ሲያወጣ «የመንጃ ፈቃድ ያላቸው ሰዎች ብቻ ማመልከት ይኖርባቸዋል» በማለት በማስታወቂያው ይገልጻል። ማስታወቂያው ላይ ላይን አካል ጉዳተኞችን በግልጽ የማያገልጽ ሆኖ ሳለ የተረጋገጠ ሙያዊ መመዘኛ ባይሆንም የመንጃ ፈቃድ የሌላቸውን ከማመልከት የሚያግድ በመሆኑ ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎ ያደርጋል።

- ሠ. የአንድን ግለሰብ ክብር ለማጉደፍ እና/ወይም ለማስፈራራት፣ ጥላቻ፣ አዋራጅ፣ ዝቅ የሚያደርግ ወይም አስከፊ ሁኔታ ለመፍጠር ዓላማ ወይም ውጤት ጥበቃ ከሚደረግለት ጭብጥ ጋር ተያያዥ የሆነ አላስፈላጊ ድርጊት በሚፈጸምበት ጊዜ እንግልት (ማንገላታት) እንደሚከሰት **የገለጸ ጽሁፍ 49ን** በመጠቀም ያስረዱ።

ምሳሌ፡- እጆቹንና እግሮቹን መጠቀም የተሳነው ግለሰብ የሥራ ባልደረባ የሆነ ግለሰብ አካል ጉዳተኛውን በማዋረድና ዝቅ በማድረግ ስለ «ዊልፔር ተጠቃሚዎች» ይቀልዳል።

- ረ. አንድ ሰው ወይም ተቅዋም በመድልዎ አልባነት ሕግ ጥበቃ ከሚደረግለት የታወቀ መለያ ካለው በተመሳሳይ ቦታ ከሚገኝ ሰው ይልቅ ሌላውን ሰው ባነሰ ሁኔታ እንዲያስተናግዱ

ሌሎችን በሚጠይቅበት ወይም በሚያበረታታበት ጊዜ መድልዎን ለመፈጸም የሚደረግ ትእዛዝ ወይም ማነሣሳት እንደሚከሰት **የገለጻ ጽሁፍ 50ን** በመጠቀም ያስረዱ።

ምሳሌ፦ አንድ ሠራተኛ ወራዳና አስጸያፊ በሆኑ ቀልዶች ወይም ማታለሎች አማካይነት በአካል ጉዳተኛ የሥራ ባልደረባው ላይ በሥራ ቦታው ሌሎችን ለጥላቻ ወይም ለዐመፅ ያበረታታል ወይም ያነሣሳል።

60 ደቂቃ



- ሰ. **አማራጭ መልመጃ፦** የዚህ መልመጃ ዓላማ ተሳታፊዎች የመድልዎ ዓይነቶችን ለይተው እንዲያሳዩ ዕድሉን መስጠት ነው። በአባሪ «ሐ» «የተግባራዊ መማር» በተባለው ክፍል የተሰጡትን ጉዳዩ ጥናቶች ያከፋፍሉ። ተሳታፊዎችን ከ3 እስከ 5 ሰዎች በሚይዙ ቡድኖች ይከፋፍሉላቸው። በየቡድኑ መሥራትና በእያንዳንዱ ጉዳዩ ጥናቶች የሚከሰተውን የመድልዎ ዓይነት በሚመለከት ስምምነት ላይ መድረስ እንዳለባቸው ያስረዱላቸው። እያንዳንዱ ቡድን ግኝቶቹን ለማሳወቅና ለመረጠው ዓይነት መንሥኤውን ለመወያየት ዝግጁ መሆን ይኖርበታል። መልመጃውን ለመሥራት 30 ደቂቃ ለጠቅላላ ተሳታፊዎች መግለጫ ለመስጠት ደግሞ 30 ደቂቃ ይስጡላቸው። መልሶቹም እንደሚከተለው ይሆናሉ፦
- ጉዳዩ ጥናት 1፦ እንግልት
ጉዳዩ ጥናት 2፦ ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎ
ጉዳዩ ጥናት 3፦ ቀጥተኛ መድልዎ
ጉዳዩ ጥናት 4፦ ትእዛዝና ማነሣሳት

- ሸ. በአካል ጉዳት ጭብጦች ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን የሚከለክሉ ሕጎች አራቱንም የመድልዎ ዓይነቶች (ማለትም እንግልት፣ ቀጥተኛና ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎ፣ እንዲሁም ትእዛዝና ማነሣሳት) መሸፈን እንደሚኖርበትና የሀቀኛ መያዊ መስፈርቶች ከዚህ ውጭ መሆን በጥንቃቄ መገለጽና በጥብቅ ሥራ ላይ መዋል እንደሚኖርባቸው አጽንኦት በመስጠት ይህን ንኡስ ክፍል ይደምድሙ።

3.4 መደበኛ ገለጻ ተመጣጣኝ ማመቻቸት

- ሀ. ሕይወታቸውን ወይም ሥራቸውን ቀላል ያደረጉላቸውን መሣሪያዎች፣ ድጋፎች፣ ወይም ሰዎች በመጥቀስ ልምዶቻቸውን እንዲያካፍሉ ተሳታፊዎችን በመጠየቅ ይህን ንኡስ ክፍል ይጀምሩ። መልሶቻቸውን በተገላጭ ወረቀቱ ላይ ይጻፉ።

አንዳንድ ጊዜ አካል ጉዳት በተለመደው ወይም መደበኛ በሆነው መንገድ ሥራን ለማከናወን የግለሰብን ችሎታ ይነካል። ተመጣጣኝ ወይም ውጤታማ ማመቻቸትን የማድረግ ግዴታ፣ ወይም ማመቻቸትን የማግኘት መብት፣ በዘመናዊው የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ አዘውትሮ የሚገኝ ነው። የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ አሠሪዎችና ሌሎች ሰዎች የአንድን ግለሰብ አካል ጉዳት ግምት ውስጥ እንዲያስገቡና የአንድ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ወይም የሥራ አመልካች ፍላጎቶችን ለማስተናገድ፣ እንዲሁም በተፈጥሮአዊውና ማኅበራዊ አካባቢ የተጋረጡትን መሰናክሎች ለማስወገድ ጥረቶች እንዲያደርጉ በይበልጥ ይጠይቃል። ይህ ግዴታ ተመጣጣኝ ማመቻቸት የማድረግ መለኪያ በመባል ይታወቃል፤ በሌላም በኩል ተመጣጣኝ ማስተካከያ ወይም ውጤታማ ማመቻቸት/ማስተካከያ ተብሎ ይጠቀሳል። በሥራ ገበያው መሰናክሎች ለሚያጋጥሙላቸው ሠራተኞች ወይም የሥራ አመልካቾች ተመጣጣኝ ማመቻቸት

ለማቅረብ አለመቻል መጥፎ የሥራ ስምሪት አሠራር ብቻ ሳይሆን ተቀባይነት እንደሌለው የሥራ ስምሪት መድልዎ ዓይነት በበለጠ እየታየ ነው። የተሳሳተ አተረጓጎም እንዲወገድና አሠሪዎች ምን ማድረግ እንዳለባቸው እንዲገነዘቡ ሕጉ በተመጣጣኝ ማመቻቸት ምን ማመልከት እንደ ተፈለገ በግልጽ ማብራራት ይኖርበታል።

- ለ. **አማራጭ መልመጃ፡-** ተመጣጣኝ ማመቻቸት የተብራራበት መንገድ አካል ጉዳተኞችን በመጥቀስ እንደ ሆነ፣ ግን ደግሞ «ማመቻቸቶች» አካል ጉዳት ለሌለባቸው ሠራተኞችም እንደሚፈቀዱ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ተሳታፊዎችን ከ3 እስከ 5 በሚደርሱ አነስተኛ ቡድኖች ይከፋፍሉአቸው። የገለጸ ጽሁፍ 51ን በመጥቀስ ቡድኖቹ ቀጣዮቹን ጥያቄዎች ለመመለስ፣ ለመወያየትና ለተቀረው ቡድን ለማቅረብ እንዲዘጋጁ ይጠይቁ። ለቡድኑ ሥራ 30 ደቂቃ ለተለቀው በቡድኑ ገለጻ ለማቅረብ ደግሞ 30 ደቂቃ ይፍቀዱ። «እርስዎ በሚሠሩበት ወይም በሌላ ቦታ ማመቻቸቶቹ በውጤታማ ሁኔታ የተተገበሩበት ጊዜው መቼ እንደ ነበር ይግለጹ»። «ተመጣጣኝ ማመቻቸቶች» ምን ነበሩ? መቼ ነበር የተተገበሩት? በሂደቱ ማን ተካተተ? አካል ጉዳት ለሌለባቸው ሠራተኞች የተደረጉት ማመቻቸቶች ምን ይመስላሉ - ምን ሊሆኑ ይችላሉ? የተሰጡትን በእርስዎ የሥራ ቦታ ነው? በውጤታማ ሁኔታ ያልተተገበሩበት ወቅት ምን ይመስላል. . . ምን ቢደረግ በተሻለ ነበር?

- ሐ. የገለጸ ጽሁፍ 52ን ተጠቅመው ተመጣጣኝ ማመቻቸት የሠለጠነ አካል ጉዳተኛ ለአንድ የሥራ መደብ እንዲያመለክት፣ የሥራ መደቡን መሠረታዊ እንቅስቃሴ እንዲያከናውን፣ ወይም የሥራ ስምሪት ጥቅም እንዲያገኝ የሚያስችል የሥራ መደብ፣ የሥራ ስምሪት አሠራር፣ ወይም የሥራ አካባቢ ለውጥ ወይም ማስማማት ነው ተብሎ እንደሚብራራ ያያስረዱ። ተሳታፊዎች ለመጀመሪያው ጥያቄ ከሰጡአቸው መልሶች ጋር ሊነፃፀሩ የሚችሉ አንዳንድ ምሳሌዎችን ያሳዩ። ተመጣጣኝ ማመቻቸት የተስተካከለ የቢሮ ወንበርን (የጀርባ እክል ላለባቸው ሰዎች)፣ የሥራ ሰዓቶችን ማስማማትን (የተዘወተሩ የእረፍት ጊዜዎች ለሚያስፈልጉአቸው ህክምና ነክ ችግሮች ላሉባቸው ሰዎች)፣ እንዲሁም ብሬል አንባቢ የኮምፒውተር ኪቦርድን (ለዓይነ ስውራን ሰዎች) እና የሥራ መደብ አሠልጣኝን (ሥነ አእምሮአዊ ወይም የአእምሮ ጤና ጉዳት ላለባቸው ሰዎች) ሊያካትት ይችላል።

- መ. የገለጸ ጽሁፍ 54ን ተጠቅመው በአሜሪካውያን አካል ጉዳተኞች ሕግ በታቀፈው መሠረት ተመጣጣኝ ማመቻቸት የማድረግ ግዴታን ያሳዩ።

በዩናይትድ ስቴትስ አሜሪካ ተመጣጣኝ ማመቻቸት አንድን አካል ጉዳተኛ እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ለመጠቀም የሚያስችል በሥራ አካባቢ ወይም የሥራ መደብ በሚከናወንበት መንገድ ላይ የሚደረግ ለውጥን እንደሚያመለክት ይታወቃል። ሦስት «የተመጣጣኝ ማመቻቸት» ፈርጆች አሉ፣ እነርሱም፡- በሥራ መደብ/የቃል ፈተና ላይ የሚደረጉ ለውጦች፣ በሥራ አካባቢ ወይም ሥራው በትክክል በሚካሄድበት መንገድ ላይ የሚደረጉ ለውጦች፣ እንዲሁም ሥልጠና እንደ ማግኘት ያሉ አንድ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ እኩል የሥራ ስምሪት ጥቅሞችና አጋጣሚዎች እንዲያገኝ የሚያስችሉ ለውጦች ናቸው።

እንደ አውስትራልያ፣ ኒውዚላንድና ደቡብ አፍሪካ ባሉ ሌሎች አገሮች ተመጣጣኝ ማቻቸትን መስጠት አለመቻል አንድ የመድልዎ ዓይነት እንደሚፈጥር አጥብቀው የሚያሳስቡ የሕግ አንቀጾች እንዳሉአቸው ያስረዱ። የአውስትራልያው ሕግ «አንድን አካል ጉዳተኛ እንዳይጠቀም የሚያደርጉ ያልተመጣጠኑ መስፈርቶች መወገድ»፣



በኒውዘላንድ «አካል ጉዳትን ግምት ውስጥ ሳያስገባ ለሠራተኞች ሁሉ ተመጣጣኝ እርምጃዎችን መውሰድ ሁልጊዜ የአሠሪው ግዴታ» በመሆኑ፤ በደቡብ አፍሪካ ደግሞ «በአንድ የተለየ አሠሪ የሚተገበሩ የአዎንታዊ ተግባር እርምጃዎች . . . ከተለዩ ወገኖች የተውጣጡ ሰዎች በእኩል ዕድሎች እንደሚጠቀሙና በተለየ አሠሪ የሥራ ኃይል ውስጥ በትክክል እንደ ተወከሉ ለማረጋገጥ ተመጣጣኝ ማመቻቸት ማድረግን» የሚያካትቱ በመሆናቸው በጥቂቱ ከዩናይትድ ስቴትስ ሕግ ይለያሉ።

- ሠ. የተመጣጣኝ ማመቻቸት አሰጣጥ በዓይነቱ ጊዜያዊ መሆን የማይፈልግ የተለያየ እርምጃ እንደ ሆነ አጽንኦት ይሰጡ - እርግጥ ነው ይህ በግለሰቡ የሥራ ስምሪት ቆይታ ላይ የተመረከበ ነው። **የገለጻ ጽሁፍ 55ን** ተጠቅመው ተመጣጣኝ ማመቻቸት አዎንታዊ እርምጃ እንዳልሆነ ያስረዱ። አዎንታዊ እርምጃ ተለቅ ላለ ወገን ወይም ሕዝብ የታቀደ ተስማሚ ወይም ተመራጭ አያያዝ ነው።

የአዎንታዊ እርምጃ ምሳሌ ለመስጠት ያህል አንድ ኩባኒያ በውስጡ ያለው የሥራ ኃይል በአብላጫው በነጭ ወንዶች የተያዘ መሆኑን በመገንዘብ ሴቶችና የዘር አናሳዎችን በንቃት ለመመልመል ሲወስን አዲሶቹ ሠራተኞች ውክልና ከሌላቸው ወገኖች እንዲሆኑ የተወሰነ መቶኛ ግብ ያስቀምጣል። በተለዋጭ የሚሠሩበት ኩባኒያ ለእድገቶችና ለአመራር ቦታዎች በደፈናው ወንዶችን ይመርጣል የሚል ቅሬታ ባለው የሴቶች ቡድን በአዎንታዊ እርምጃ ሕጎች ስር ይቀርባል። ስለ ጠቅላላው የሠራተኞች ቡድን የቀረበው ይህን የመሰለው አቤቱታ ወይም ክስ የመደብ እርምጃ ክስ በመባል ይታወቃል።

- ለ. ተመጣጣኝ ማመቻቸት ግለሰቡ የሥራ መደቡን ወይም መደቧን ለማከናወን በሚኖሩት የድጋፍ ፍላጎቶች ላይ የተመረከበ የተለያየ ወይም የተስተካከለ ሂደት እንደ ሆነ ያስረዱ። አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ለመቅጠር በአዎንታዊ እርምጃ በሚሰማራው ከላይ በተጠቀሰው የኩባኒያ ምሳሌ ከሰዎቹ አንዱ ወይም የሚበዙት የሥራ መደቡን ወይም መደቧን ግዴታዎች ለማከናወን ተመጣጣኝ ማመቻቸት ሊፈልጉ እንደሚችሉ ያስረዱ። ለምሳሌ የኩባኒያው ደንቦች በሕንፃቸው የእንስሶችን መታየት ይከለክሉ ይሆናል። ይሁንና ከአዲሶቹ ሠራተኞች አንዱ ረዳት ውሻ የሚጠቀም ከሆነና ጓደኛ ውሻው መግባት እንዲችል ክልከላው እንዲታገድ የሚጠይቅ ከሆነ ኩባኒያው ተመጣጣኝ ማመቻቸት ማድረግ ያስፈልገዋል። ተመጣጣኝ ማመቻቸት የመስጠት ግዴታ ለጠቅላላ ተደራሽነት፣ ሙያዊ ጤናና ደህንነት መስፈርቶች ከሚኖረው የተገዢነት ግዴታ ጋር መምታታት አይኖርበትም።

- ሸ. ተመጣጣኝ ማመቻቸትን የሚጠይቅ አንድ አካል ጉዳተኛ የሥራ አመልካች ወይም ሠራተኛ ሦስት ነገሮችን ማሳየት ያስፈልገዋል፡- 1. ግለሰቡ/ግለሰቧ ለሥራ መደቡ የሠለጠኑ መሆናቸውን (በተለየ ሁኔታ)፤ 2. አሠሪው (ወይም ሌላ ወገን) የግለሰቦቹን ፍላጎቶች እንደሚገነዘብና፤ 3. በአንድ የተወሰነ ማመቻቸት (ደህንነት) ግለሰቦቹ የዚያን የተለየ የሥራ መደብ መሠረታዊ እንቅስቃሴዎች ማከናወን እንደሚችሉ **የገለጻ ጽሁፍ 56ን** ተጠቅመው ያስረዱ።

ቀ

አማራጭ መልመጃ፡- ተሳታፊዎቹን ከ3 እስከ 5 ሰዎችን በሚይዙ አነስተኛ ቡድኖች ይከፋፍሉአቸው፤ ለእያንዳንዱም ቡድን በአባሪ «መ» የቀረበውን ጉዳዩ ጥናት ይመድቡ። እያንዳንዱ አነስተኛ ቡድን ሪፖርት አቅራቢና ጸሀፊ እንዲኖረው ያድርጉ። በጉዳዩ ጥናቱ የቀረቡትን ጥያቄዎች ለመመለስ፣ ለመወያየትና ለተሳፊታዎች በሙሉ ለማቅረብ እንዲዘጋጁ ቡድኖቹን ይጠይቁ። በጉዳዩ ጥናቶቹ ዙሪያ ለመሥራት 45 ደቂቃ ለጠቅላላ ተሳታፊዎች ገለጻ ለማቅረብ ደግሞ 30 ደቂቃ ለቡድኖቹ ይሰጡ።



- በ. የገለጸ ጽሁፍ 57ን ተጠቅመው አንድ አሠሪ በእነርሱ ስር ተመጣጣኝ ማመቻቸትን ከመስጠት ነፃ መሆን የሚችልባቸውን ሦስት ሁኔታዎች ለመግለጽ ክትትል ያድርጉ። ይህ እርሱ/እርሷ የግለሰቡን የማመቻቸት ፍላጎቶች አለማወቃቸውን ያካትታል። ለምሳሌ አንድ ሠራተኛ በድብርት ይሰቃያል ግን ለአሠሪው መንገር ያቅተዋል፤ ከዚያም ለተወሰኑ ወራት የሆስፒታል ቆይታ ያደረገ ሲሆን ባልነበረበት ወቅት የሥራ መደቡን እንደ ያዘ በማቆየት ማመቻቸት እንዲደረግለት አሠሪውን ይጠይቃል፤ ወይም አንድን አካል ጉዳተኛ የሥራ አመልካች ወይም ሠራተኛ የሥራ መደቡን መሠረታዊ እንቅስቃሴዎች ለማከናወን የሚያስችል ውጤታማ ማመቻቸት በቦታው የለም። ሌላ ምሳሌ ሲታይ፣ ቀዳሚ ሥራው ካድ የተባለውን ሶፍትዌር በመጠቀም በኮምፒውተር የታገዘ ድዛይን መሥራት የሆነ አንድ መሀንዲስ ከስኳር በሽታ የተነሣ የማየት ችሎታውን ያጣል። ማመቻቸት እንዲያደርግለት አሠሪውን ይጠይቃል ነገር ግን ሠራተኛው የሥራ መደቡን ቀዳሚ ተግባሮች ማከናወን ስለማይችልና ኩባኒያው የሚያካሂደው ብቸኛ ሥራ ያ በመሆኑ፣ ወይም የተጠየቀው ማመቻቸት በአሠሪው ላይ «ያልተመጣጠነ ሽክም» ስለሚጭን፣ አሠሪው ጥያቄውን አልተቀበለም (የገለጸ ጽሁፍ 58)። በዚህ የመጨረሻ ሁኔታ አንድ ሠራተኛ በአደጋ ምክንያት የዊልፔር ተጠቃሚ ቢሆንና አሠሪው የመወጣጫ ሊፍት በሌለው ሕንፃ ውስጥ የሚገኝ ቢሆን ይህ አንድ ምሳሌ ይሆናል። አሠሪው ወደ ሌላ ሕንፃ እንዲዛወር ወይም ሊፍት እንዲያስገጥም መጠበቅ ያልተመጣጠነ ሽክምን ሊያሳይ ይችላል።

የአንድን አካል ጉዳተኛ ፍላጎቶች ላለማመቻቸት የሚቀርብ «መከላከያ» ወይም «ማረጋገጫ» በጥንቃቄ ሊነደፍ እንደሚያስፈልግ ያስረዱ። አለበለዚያ ይሉኝታ ቢስ አሠሪዎች ማንኛውንም ግዴታ ለማስወገድ እንደ መሹለኪያ ሊጠቀሙበት ይችላሉ። በአሠራር ሁኔታ ያልተመጣጠነ ሽክምን ምን ይፈጥረዋል የሚለው ጥያቄ በሚመለከተው ጉዳይ ጭብጥ ላይ የሚመረከገ ሲሆን በአንድ ማመቻቸት የገንዘብ ወጪዎች ወይም በገንዘብ ማካካሻ ዘዴዎች ላይ ብቻ የሚመረከገ አይደለም። ይልቁን ገንዘብ ነክ እንደምታዎቹን፣ አጠቃላይ የሥራ ሂደት ውጤቶቹን፣ አስቀድመው በተቀጠሩት አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ብዛትና በታሰበው የሥራ ስምሪት ውል ርዝመትን በመሳሰሉት ጭብጦች ላይ ይመረከባል።

3.5 መደበኛ ገለጻ ማስረጃ የማቅረብ ግዴታን ማዛወር

- ሀ. በአንዳንድ ሕጎች ስር አንድ ግለሰብ በመድልዎ ምክንያት በደል ተፈጽሞብኛል ባይ ሲሆን ወይም ስትሆን በደሉ ለመፈጸሙ ማስረጃ ማቅረብ እንዳለበት ወይም እንዳለባት የገለጸ ጽሁፍ 59ን ተጠቅመው ለተሳታፊዎች ያስረዱ። በአንዳንድ ሁኔታዎች እጅግ የማያስቸግር ሲሆን በሌሎች ደግሞ ፈጽሞ የማይቻል ነው።

ለመለየት ቀላል ሲሆን የሚችል የማስረጃ ዝርዝር እንዲፈጥሩ ተሳታፊዎችን ይጠይቁ። ይህ የሥራ ምደባን፣ ማስታወቂያዎችና የምልመላ ቁሳቁሶችን ሊያካትት ይችላል።

ለማግኘት በጣም አስቸጋሪ ሲሆን የሚችል የማስረጃ ዝርዝር እንዲፈጥሩ ተሳታፊዎችን ይጠይቁ። ይህ በተጨማሪ ማስረጃ ከመሆኑ ይልቅ ይበልጥ በጥርጣሬዎችና በአለመተማመን ላይ የተመሠረቱ ሁኔታዎችን ያካትታል።



ማስረጃ የማቅረብ ግዴታን አመልካቹ ወይም በሠራተኛው ላይ መጫን ፍትሐዊ ውጤት ለማግኘት ከማያስችሉት ታላላቅ እንቅፋቶች እንደ አንዱ እየታየ መሆኑን በአጽንኦት ያስረዳ።

- ለ. ብዙ አገሮች ማስረጃ የማቅረብ ግዴታን መድልዎ እንደ ፈጸመ ወደ ተነገረበት ወገን ማዛወር መጀመራቸውን ለተሳታፊዎች ያስረዳ። ባሁኑ ጊዜ በብዙ የሕግ አስተዳደሮች መድልዎ እንደ ደረሰበት አቤቱታ ለሚያቀርብ አንድ አካል ጉዳተኛ መድልዎ እንደ ተፈጸመ የሚገመትባቸውን ጭብጦች በፍርድ ቤት ወይም ብቃቱ ባለው ባለሥልጣን ፊት ማቅረብ ይበቃል። ከዚህ በኋላ መድልዎ እንዳልተፈጸመ የሚረጋገጡ ተግባር መድልዎ ፈጽሞአል ተብሎ የተከሰሰው ግለሰብ ፋንታ ነው። ይህ ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ ተገላቢጦሽ መድልዎ አልባ ሕግን ውጤታማ ያደርገዋል። ተገላቢጦሹ አንዴ ክስ ከቀረበ ማስረጃ የማቅረብ ግዴታውን መድልዎ አደረገ በተባለው ወገን ላይ ያስቀምጣል።

ለምሳሌ አንዲት ማየት የተሳናት የሕግ ባለሙያ አገሯን በዲፕሎማቲክ ንድ ውስጥ ለማገልገል ፈተና ትወስድና ከሦስቱ ከፍተኛ ደረጃዎች በአንዱ ታልፋለች። ይሁንና በመሾም ፋንታ ትታለፍና ከእርሷ ያነሱ ደረጃዎችን ያመጡ ሰዎች ምደባዎችን ያገኛሉ። የግልባጭ ምሳሌ ከሥራ መደቡ በተባረረ የቀዶ ጥገና ሀኪም የተከሰሰ ሆስፒታል ይሆናል። የቀዶ ጥገና ሀኪሙ ላለበት አካል ጉዳት ሆስፒታሉ ማመቻቸት እንዳቃተው ክስ ያቀርባል። ነገር ግን ጉዳቱ የመጠጥ ሱስ በመሆኑ ለሌሎች አደጋ ሊያስከትል ይችላል በሚል ጭብጥ ላይ በመመርኮዝ ሆስፒታሉ ያባርረዋል።

በመዝገያው **የገለጻ ጽሁፍ 60ን** ተጠቅመው ቀጥተኛ ወይም ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎን በሚያስከትሉ የሥራ ስምሪት መድልዎ ጉዳዮች ማስረጃ የማቅረብ ግዴታን ተገላቢጦሽ የሚያስችሉ ሕጎች ወይም ማሻሻያዎች አገሮች በሕጎቻቸው ውስጥ እንዲያስገቡ በመጠየቅ የአውሮፓ ኅብረት ያስቀመጠውን አርአያ ለውጥ ይግለጹ።

በ2003 አሥራ አምስቱ የአውሮፓ ኅብረት አገሮች ሁሉ ቀጥተኛ ወይም ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎን በሚያስከትሉ የሥራ ስምሪት መድልዎ ጉዳዮች ማስረጃ የማቅረብን ግዴታን ተገላቢጦሽ የሚያስችሉ ሕጎች ወይም ማሻሻያዎች በሕጎቻቸውና በሌሎች ሕግ ነክ ሰነዶቻቸው ውስጥ እንዲያስገቡ ተጠይቀው የነበረ ሲሆን እንዲሁም ወደ ኅብረቱ የሚገቡ አዳዲስ መንግሥታትም ይህን መከተል ይኖርባቸዋል። ይህ በ2000 ዓ/ም በሚኒስትሮች ምክር ቤት ከጸደቀው የአውሮፓ ኅብረት ሕግ (መመሪያ) የተከተለ ሲሆን አካል ጉዳተኛውን የሥራ አመልካች ወይም ሠራተኛ በመደገፍ ከ2003 በኋላ የአካል ጉዳት መድልዎ ጉዳዮች ማስረጃ በማቅረብ ግዴታ ዝውውር ላይ እንዲመረኮዙ አጥብቆ ያሳስባል።

መድልዎ አልባ ሕጎች አካል ጉዳትን ጥበቃ እንደሚደረግለት ጭብጥ መጥቀስ እንደሚኖርባቸው፤ መድልዎን የሚከለክሉ ሕጎች ቀጥተኛና ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎን፤ እንግልትን፤ ትእዛዝና ማነሣሳትን ጨምሮ ሁሉንም የመድልዎ ዓይነቶች መሸፈን እንደሚኖርባቸው፤ ተመጣጣኝ ማመቻቸት ለዘመናዊ ጸረ መድልዎ ሕግ ቁልፍ ክፍል እንደ ሆነና መስጠት እንደሚኖርበት፤ እንዲሁም ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ መድልዎ ፈጽመዋል ወደ ተባሉት ወገኖች መዛወር እንደሚኖርበት አጽንኦት በመስጠት ይህን ክፍለ ትምህርት ይደምድሙ።

ውጤትን መገምገም



ይህን ክፍለ ጊዜ ከመዝጋትዎ በፊት ተሳታፊዎች በአባሪ «ሀ» የተሰጠውን የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝት እና በአባሪ «ሠ» ያለውን የክፍለ ትምህርት 2 የመማር ዓላማዎች ግምገማ ጊዜ ወስደው እንዲያጠናቅቁ ይጠይቁአቸው። ሲያጠናቅቁም ወረቀቶቹን ለእርስዎ እንዲመልሱ ይጠይቁአቸው። አጠቃላይ የአስተማሪ ውጤታማነትና የተደረሰባቸውን ልዩ የማስተማር ዓላማዎች መጠን ለመለካት መልሶቻቸውን በየክፍሉ ይመድቡአቸው። መማርን ለማሳደግ ገለጻውና የመማር ልምዱ የትኛው ቦታ ላይ መበልጸግ ይችላል እንደ ነበር በተለይ ማስታወሻ ለመያዝ ጊዜ ይኑርዎት።

የመረጃ መረብ ምንጮች



<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disovlf.htm#overleg2>

«ዓለም አቀፍ የሕግ መዐቀፎች ለአካል ጉዳት ሕግ አጠቃላይ እይታ» በተባለው በዚህ የተባበሩት መንግሥታት ድርጅት ድረ ገጽ ላይ የሚገኝ ጽሁፍ የአካል ጉዳት ሕግ፣ ዓለም አቀፍ የሕግ መዐቀፍ፣ እንዲሁም የዓለም አቀፍ ድንጋጌዎች፣ መስፈርቶችና ደንቦች በአገር ውስጥ ሕግ ጥቅም ላይ የመዋልን ሚና በሚመለከት ተጨማሪ መረጃ ይዘላል። ለምሳሌ ዓለም አቀፍ የሕግ መዐቀፍ በተባለው ክፍል ውስጥ የዘር መድልዎን ወይም ከአገር ወደ አገር የሚዘዋወሩ ሠራተኞች መብቶች ጥበቃን በሚመለከት ከድንጋጌ ሥነ ሥርዓቶች ጋር ድረ ገጻዊ ትስስሮች (ሊንክ) አሉት። በተጨማሪም ከ«አካል ጉዳተኞች መብቶች መግለጫ» እና «አካል ጉዳተኞችን በሚመለከት የዓለም የድርጊት ፕሮግራም» ጋር ድረ ገጻዊ ትስስሮች (ሊንክ) አሉት።

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc7bkgrndra.htm>

በተመረጡ ብሔራዊ የአካል ጉዳት ሕጎች ውስጥ የተመጣጣኝ ማመቻቸት ጽንሰ ሃሳብ። ይህ ጽሁፍ እንደ ስብሰባ መነሻ ሰነድ በተመድ የኤኮኖሚና ማኅበራዊ ጉዳዮች መምሪያ የተዘጋጀ ሲሆን ብሔራዊ ሕግ «የተመጣኝ ማመቻቸት» ጽንሰ ሃሳብ ከአካል ጉዳተኞች ጋር እንዴት እንደሚጠቃለል መግለጫ ይሰጣል። ጽሁፉ ለጽሁፈት ቤቱ ባላቸው ዝግጁነትና ገላጭ ዕሴት ላይ ተመርኩዞ የተመረጡ አገሮች/ድርጅቶች ሕጎችን መሠረት ያደረገ ነው፤ እነርሱም አውስትራልያ፣ ካናዳ፣ የአውሮፓ ኅብረት፣ አየርላንድ፣ እስራኤል፣ ኒውዚላንድ፣ ፊሊፒንስ፣ ደቡብ አፍሪካ፣ ስፔይን፣ ታላቋ ብሪታኒያ፣ ዩናይትድ ኪንግደም ናቸው።



ማጣቀሻዎችና ምንባቦች

1. **Gunderson, M., & Hyatt, D. (1996). Do injured workers pay for reasonable accommodation? *Industrial and Labor Relations Review*, 50(1), 92-104.**

ደራሲዎች ከ1979 እስከ 1988 ባሉት ዓመታት በአንታርዮ ካናዳ ጉዳት የደረሰባቸው ሠራተኞች ከደረሰባቸው ጉዳት በኋላ ወደ ሥራ መመለሳቸውን ለማመቻቸት ለ«ተመጣጣኝ ማመቻቸት» መስፈርቶች ተብሎ ዝቅተኛ ክፍያዎች ባገኙበት ሁኔታ ዙሪያ ማስረጃ ያቀርባሉ። የመረጃ ምንጭ የሆነው የአንታርዮ ሠራተኞች የካሳ ቦርድ ቋሚ እክሎች ያሉባቸውን ሰዎች በሚመለከት ያደረገው ቅኝት በሁለት የማመቻቸት ፈርጆች ዙሪያ ዝርዝር መረጃ ይሰጣል፤ እነርሱም እንደ ተስተካክለ መሣሪያና አጭር የሥራ ሰንጠረዥ የመሰሉ የሥራ ቦታ ለውጦች፤ እንዲሁም ከማጎንበስ ወይም ክብደት ያለው ነገር ከማንሣት ነፃ መሆንን የመሰሉ የአካል እንቅስቃሴን የሚጠይቁ ድርጊቶች መቀነስ ናቸው። የተጎዳ ሠራተኛቸውን መልሰው የቀጠሩ አሠሪዎች ያደረጉትን የማመቻቸት ወጪ ሁሉ በውጤቱ ራሳቸው የወሰዱ ሲመስሉ በሌሎች ድርጅቶች ጉዳት የደረሰባቸውን ሠራተኞች የቀጠሩ አሠሪዎች ለሥራ ቦታ ለውጦች ከሚያስፈልገው ወጪ በርካታውን ድርሻ በዝቅተኛ ክፍያ መልክ ወደ ተጎዱት ሠራተኞች አዛውረዋል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል (ደንበኝነት -subscription- ያስፈልጋል)፡-

<http://www.jstor.org/pss/2524391>

2. **Metts, R. (2000). Disability issues, trends, and recommendations for the World Bank. *Social Protection*, 1-100.**

ሁለት ወቅታዊ የአካል ጉዳት ትርጉሞችን ከገለጸና ለአካል ጉዳት ፖሊሲና ዕቅድ አመቺነታቸውን ካነፃፀረ በኋላ ጽሁፉ የአካል ጉዳት ፖሊሲና አሠራርን አዝጋሚ ለውጥና አሁን ያለበትን ሁኔታ ገላጭ ትንታኔ ያቀርባል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል፡-

http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSPContentServer/WDSP/IB/2001/12/11/000094946_01110204011328/Rendered/PDF/multi0page.pdf

3. **Morris, J. (2001). Impairment and disability: Constructing an ethics of care that promotes human rights. *Hypatia*, 16(4), 1-16.**

ደራሲዋ ጄኒ ሞሪስ በማኅበራዊ የአካል ጉዳት ሞዴል ውስጥ የግል የአካል ተመክሮዋንና ሰብአዊ መብቶችን ለማሳደግ ለልዩነቶች እውቅና የመስጠትን አስፈላጊነት ታወያለች።

4. **O'Neil, T., & Piron, L. (2003). Rights-based approaches to tackling discrimination and horizontal inequality: Background paper. *Overseas Development Institute*, 1-21.**

ለእኩልነትና ለማኅበራዊ መካተት የሰብአዊ መብቶች አስፈላጊነት፤ የመድልዎ ስፋትና ባህርይ እንዲሁም በገቢ፤ በንብረቶች፤ በጤና፤ በትምህርት አኳያ ያሉትን እኩል ያለመሆን ክስተቶች በማስረዳት ረገድ ያለው ድርሻ፤ መድልዎ የሚከሰተበት ሂደትና መንግሥታት ቀጥተኛና ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎን በሕግና በአሠራር የሚዋጉበት ደረጃ በዚህ ጽሁፍ የተካተቱ ፍሬ ነገሮች ናቸው። በተጨማሪም የሚፈጥሩአቸውን መድልዎና እኩል ያለመሆን ክስተቶች ለመዋጋት በመንግሥታት፤ በሲቪል ጎብረተሰብና በዓለም አቀፍ ለጋሾች የሚደረጉትን ብመብት ላይ የተመሠረቱ አቀራረቦች እምቅ አስተዋጽኦ ይዳስሳል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል፡-

http://www.odi.org.uk/pppg/activities/country_level/mic/workshop/Rights_and_Discrimination_Background_Paper.pdf

5. Rosenthal, E., & Sundram, C. (2003). International human rights in mental health legislation. *World Health Organization. New York Law School Journal of International and Comparative Law. Volume 21 (3), p.469.*

ይህ ጽሁፍ መንግሥታት አካል ጉዳተኞችን የሚነኩ ሕጎች በሚያረቅቁበት ጊዜ ግምት ውስጥ ማስገባት የሚኖርባቸውን ዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብቶች ሕግ ፍሬ ነገሮች እንዳንደቸን ይገልጻል። ዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብቶች ሕግ የአእምሮ፣ የጤናና የማኅበራዊ አገልግሎት መዋቅሮችን አሠራር ለሚቆጣጠሩ ሕጎች፣ እንዲሁም ዜጎችን ሁሉ ከመድልዎ ለሚጠብቁ ሰፋ ያሉ ሕጎች ሁለት ዋነኛ እንደምታዎች አሉት።

6. The National Council on Disability Topical Overviews for Delegates to the 6th Ad Hoc Committee on the Protection and Promotion of the Human Rights of People with Disabilities.

የተመድ ድንጋጌውን ከማርቀቅ ጋር ተያይዘው ይደረጉ ለነበሩት የሰብአዊ መብቶች ውይይቶች አንገብጋቢ በሆኑ ርዕሶች ዙሪያ ይህ የተከታታይ ጽሁፎች ስብስብ እንዲዘጋጅ ብሔራዊ የአካል ጉዳት ምክር ቤት አዝዞአል። ጽሁፎቹ በውይይት ስር ያሉን ጽንሰ ሃሳቦችና አወቃቀሮች እንዲገነዘቡና እንደጠቀሙባቸው ልኩነትን ለመርዳት የታሰቡ ነበሩ። ርዕሶቹ የሥራ ስምሪትና የሥራን፣ የትምህርትን፣ የጤና አጠባበቅን፣ ትራንስፖርትን፣ የመረጃ ቴክኖሎጂን፣ ራስን ችሎ መኖርን፣ እንዲሁም በፖለቲካዊና በህዝባዊ ሕይወት መሳተፍን ያካትታሉ። እያንዳንዱ ጽሁፍ ለርዕሱ አግባብነት ያላቸውን ቁልፍ ጉዳዮች ሲመረመር ለምሳሌ በሥራ ስምሪትና በመሥራት መብት ዙሪያ በሚያወሳው ጽሁፍ እንደ «ተመጣጣኝ ማመቻቸት» እና «ያልተገባ ችግር» ያሉት ጽንሰ ሃሳቦች ተብራርተዋል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል፡-

<http://www.ncd.gov/newsroom/publications/2005/publications.htm>

7. Weiwei, L. (2004). Equality and non-discrimination under international human rights law. *Research Notes.*

ይህ ጽሁፍ የመድልዎ አልባነትና የጽንሰ ሃሳቡን ታሪካዊ እድገት ጠቅላላ እይታ የሚሰጥ ሲሆን የመድልዎ አልባነት መርሆን ስፋት በዝርዝር ይመረምራል። ጽሁፉ መርሆው በቻይና ሥራ ላይ የዋለበትን ሁኔታ ለውይይት በማቅረብ በአገር ውስጥ ትግበራው ረገድ አጽንኦት ይሰጣል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል፡-

<http://www.mittendrindaussenvor.de/fileadmin/bilder/0304.pdf>

ማስታወሻዎች

ማስታወሻዎች



በአግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

ኮታዎች

ይህ ክፍል ትምህርት የኮታ ቀረጥ ዘዴ ምን እንደ ሆነና ውጤታማ ማበረታቻ ሳይኖር ለአስገዳጅ ኮታ ተገቢ የሆኑ ጉዳዮችን በመሸፈን የኮታ ዘዴዎችን አጠቃላይ እይታ ይሰጣል። የኮታ አሠራሮች በተግባር እንዲሠሩ የሚያደርጉ ተግባራዊ ስልቶች ጉልተው ተቀምጠዋል።



የጊዜ ገደብ

ከ6 እስከ 9 ሰዓት (መማርን ለማጠናከር በተመረጡ በአማራጭ መልመጃዎች መጠን ላይ በመመርኮዝ)

4



የመማር ዓላማዎች

በኮርሱ ፍጻሜ ተሳታፊዎች ከዚህ ቀጥሎ በተጠቀሱት ፍሬ ነገሮች ዙሪያ በቂ ችሎታ ይኖራቸዋል፡-

✓	የኮታ ዘዴዎችን እንደ አዎንታዊ ተግባር እርምጃ ያብራራሉ፡፡
✓	የኮታ አሠራሮችን ሦስት መሠረታዊ ዘዴዎችና ለእያንዳንዱ ዘዴ ተገቢ የሆኑትን ጉዳዮች ለይተው ያውቃሉ፡፡
✓	አንድ የኮታ አሠራር በተግባር እንዲሠራ ለማድረግ ውጤታማ ስትራቴጂዎችን ይነድፋሉ፡፡
✓	የትኞቹ አካል ጉዳተኞች የኮታ ዘዴዎች ተጠቃሚና ባለ መብት መሆን እንደሚኖርባቸው ለይተው ያውቃሉ፡፡
✓	አንድ ኮታ የተወሰኑ አካል ጉዳተኞችን መደገፍ ይኖርበት እንደ ሆነ የሚደግፉና የሚቃወሙ ወገኖችን ያወያያሉ፡፡
✓	በመደበኛ ኮታ ወይም በተለያዩ የኮታ መጠኖች መካከል ይወስናሉ፡፡
✓	አግባብ ያለው የኮታ መቶኛን እንዲሁም ለዚሁ የታሰቡ አሠሪዎች ልዩነትና መጠን ይለያያሉ፡፡



ቁልፍ ጽንሰ ሃሳቦች

የኮታ ዘዴዎች በሥራው ገበያ የአካል ጉዳተኞችን ውህደት ለማሳደግ የታቀዱ ምናልባትም በበለጠ የታወቁና አጅግ የተለመዱ የአዎንታዊ ተግባር እርምጃዎች ናቸው። ኮታዎች አንዳንዴ በሕግ አንዳንዴ ደግሞ በመንግሥት ውሳኔ ወይም ደንብ ይተዋወቃሉ።

በኮታ ዘዴዎች ስር አነስተኛ ብዛት ያላቸውን ሰዎች የሚቀጥሩ አሠሪዎች ከሥራ ኃይላቸው የተወሰነው መቶኛ (ኮታ) በአካል ጉዳተኞች መያዙን እንዲያረጋግጡ ግዴታ ይጣልባቸዋል። ይህን መሰሎቹ ዘዴዎች መጀመሪያ ብቅ ያሉት ከአንደኛው የዓለም ጦርነት ማግስት ሲሆን ከወታደራዊ ግዳጅ የተነሣ የአካል ጉዳት የደርሰባቸው የጦርነት ተመላሾች ብቸኞቹ ተጠቃሚዎች ነበሩ። እነዚህ ዘዴዎች አነስተኛ አሠሪዎችን በተለምዶ ነፃ አድርገዋል። ከሁለተኛው የዓለም ጦርነት በኋላ ባለው ጊዜ የኮታ ዘዴዎች ሲቪል አካል ጉዳተኞችን እንዲሸፍኑ የተስፋፉ ሲሆን በዓለም ዙሪያ ባሉ አገሮች ተቀባይነት አግኝተዋል። ይሁንና ለአነስተኛ አሠሪዎች የተሰጠው ነፃ የመሆን ዕድል አዘውትሮ ተጠብቋል። በጣም በቅርቡ አንዳንድ የኮታ ዘዴዎች ሥነ ጥናታዊ ጉዳት ያለባቸውን ሰዎች (በጃፓን እንዳለው የኮታ ዘዴ) እና የአእምሮ ጤና ችግሮች ያለባቸውን ሰዎች (በጀርመን እንዳለው) እንዲያካትቱ ሆነው በግልጽ ተስፋፍተዋል።

የቃላት መፍቻ



የሥራ ስምሪት ኮታ እንደ አካል ጉዳተኞች፣ ከጦርነት ተመላሾች፣ አናሳ ወገኖች፣ ከሌላ አገር የሚፈልሱ ሠራተኞች፣ ጠረፍ-ዘለል ሠራተኞች፣ ወዘተ. ከመሳሰሉት ፈርጆች አስተኛ ወይም ብዙ ሠራተኞችን እንዲቀጥሩ በማንኛውም አሠሪ ወይም ከተወሰነ አነስተኛ ብዛት በላይ ሠራተኞች ባሉአቸው ላይ የሚጣል ግፊት።

የኮታ ቀረጥ ዘዴ የኮታ ግዴታን በማያሟሉ አሠሪዎች የሚደረግ የማካካሻ ክፍያን የሚያካትት የኮታ ዘዴ



የሥልጠና ዝርዝር



አጀማመር:- ትውውቅ



10 ደቂቃ

- ሀ. ይህን ክፍለ ጊዜ ለመጀመር ስክራንን ያብሩ። **የገለጸ ጽሁፍ 61**
- ለ. «መሠረታዊ ደንቦች» የሚለው ወረቀት በግልጽ እንደሚታይና ሌሎች የተገላጭ ወረቀቶች እንዳልሸፈኑት ያረጋግጡ።
- ሐ. **የገለጸ ጽሁፍ 62ን** በመጠቀም የዚህን ክፍለ ጊዜ አጠቃላይ ገጽታ ለተሳታፊዎች ያቅረቡ።
- መ. በሴሚናሩ ሂደት ሊነሡ የሚችሉና ለመወያየ ርእሱ አግባብነት ያላቸው ወይም የሌላቸውን ጥያቄዎች «የማቆሚያ ቦታ» በተባለው ወረቀት ላይ እንደሚያሰፍሩ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ (ስለ ማቆሚያ ቦታ ጽንሰ ሃሳብ ዝርዝር ገጽ 19 መ ይመልከቱ)



55 ደቂቃ

4.1 መደበኛ ገለጸ የኮታ ቀረጥ ዘዴ

- ሀ. የኮታ ዘዴዎች በተጠናከረ ማበረታቻ የሚደገፍ አስገዳጅ ኮታ (የኮታ ቀረጥ አሠራር)፣ በውጤታማ ማበረታቻ እና/ወይም በውጤታማ የማናጠከሪያ አሠራር የማይደገፍ አስገዳጅ ኮታ፣ ወይም እንደ መንግሥት መመሪያ ባለ መሪ ሃሳብ ላይ የተመረከበ አስገዳጅ ያልሆነ ኮታ በሚባሉ በሦስት መሠረታዊ ክፍሎች እንደሚከፈል ለተሳታፊዎች በማስረዳት ይህን የትምህርት ክፍል ይጀምሩ። **የገለጸ ጽሁፍ 63ን** ተጠቅመው እነዚህን ሦስት መሠረታዊ ክፍሎች ያስረዱ። የኮታ ዘዴዎች የተናጥል አሰጣጦች ሳይሆኑ ሰፊና ይበልጥ አጠቃላይ የሆነው የመድልዎ አልባነት ሕግ እጅግ አስፈላጊ ፍሬ ነገሮች እንደ ሆኑ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። በኮታ ዘዴዎች ስር አነስተኛ ብዛት ያላቸውን ሰዎች የሚቀጥሩ አሠራሮች ከሥራ ኃይላቸው የተወሰነው መቶኛ (ኮታ) በአካል ጉዳተኞች መያዙን እንዲያረጋግጡ ግዴታ ይጣልባቸዋል። ይህን መሰሎች ዘዴዎች መጀመሪያ ብቅ ያሉት በአንደኛው የዓለም ጦርነት ማግስት ሲሆን ከወታደራዊ ግዳጅ የተነሣ የአካል ጉዳት የደርሰባቸው የጦርነት ተመላሾች ብቸኞቹ ተጠቃሚዎች ነበሩ። እነዚህ ዘዴዎች አነስተኛ አሠራሮችን በተለምዶ ነፃ አድርገዋል። ከሁለተኛው የዓለም ጦርነት በኋላ ባለው ጊዜ የኮታ ዘዴዎች ሲቪል አካል ጉዳተኞችን እንዲሸፍኑ የተስፋፉ ሲሆን በዓለም ዙሪያ ባሉ አገሮች ተቀባይነት አግኝተዋል። ይሁንና ለአነስተኛ አሠራሮች የተሰጠው ነፃ የመሆን ዕድል አዘውትሮ ተጠብክቆል። በጣም በቅርቡ አንዳንድ የኮታ ዘዴዎች ሥነ ገሊናዊ ጉዳት ያለባቸውን ሰዎች (በጃፓን እንዳለው የኮታ ዘዴ) እና የአእምሮ ጤና ችግሮች ያለባቸውን ሰዎች (በጀርመን እንዳለው) እንዲያካትቱ ሆነው በግልጽ ተስፋፍተዋል።

በማበረታቻዎች ከማይደገፉ አጠቃላይ የኮታ አሠራሮች እንደ አዎንታዊ ተግባር መታየት ወደሚችሉትና አንዳንዴም ከውጤታማ መድልዎ አልባ ሕግ ጋር ወደሚገናኙት ወደ

ዛሬዎቹ የኮታ ቀረጥ አሠራሮች በመሸጋገር የኮታ ዘዴዎች በጊዜ ሂደት ሰፊ ባለ አዝጋሚ ለውጥ ውስጥ አልፈዋል።

ማስታወሻ፦ አንዳንድ አገሮችና በተለይ አንዳንድ የአካል ጉዳት ተሟጋቾች የኮታ ቀረጥ አሠራሮችን ተቃውመዋል። አንደ ዩናይትድ ስቴትስ አሜሪካ፣ ታላቋ ብሪታኒያ፣ ካናዳና አብዛኛዎቹ የአካል ጉዳት ማህበረሰቦቻቸው ኮታዎችን አካል ጉዳተኞች ተገቢ ማመቻቸቶች እስከ ተሰጡአቸው ድረስ አካል ጉዳት እንደሌለባቸው ግለሰቦች በእኩል ደረጃ አምራች ሠራተኞች መሆን ይችላሉ የሚለውን መከራከሪያ የሚያፈርስ ሆኖ ያገኙታል። ከቅጣት ለማምለጥ ግለሰቦችን እንዲቀጥሩ ስለሚያስገድዳቸው የኮታ ቀረጥ አሠራር በአሠሪዎች ዘንድ ተቃራኒ አቋም ያመጣል ብለው ያምናሉ። እነዚህ የኮታ ተቺዎች በቅጣት ከመሆኑ ይልቅ ለማመቻቸቶች እንደ መክፈል ባሉ ማትጊያዎች የበለጠ ጥቅም ይገኛል ብለው ያምናሉ።

- ለ. እያንዳንዱን እነዚህን አቀራረቦች ጠለቅ ባለ ዝርዝር እንደሚዳስሱአቸው ለተሳታፊዎች ያስረዱ። **የገለጸ ጽሁፍ 64ን** በመጠቀም በኮታ ቀረጥ ዘዴ ስር አስገዳጅ ኮታ የተቀመጠ ሲሆን ግዴታቸውን የማያሟሉ የተሸፈኑ አሠሪዎች ሁሉ የማካካሻ ክፍያ እንደሚከፍሉ በማስረዳት ይጀምሩ። ምንም እንኳን በፈረንሳይ እንዳለው በተለየ ሁኔታ ማህበራዊ አጋሮች ቢገቡም በዚህ ዓይነቱ የኮታ ዘዴ አማካይነት የተሰበሰበው ገንዘብ አዘውትሮ ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ድጋፍ እንዲውል በመንግሥት ባለሥልጣኖች ለሚተዳደር ድርጅት ገቢ ይሆናል።
- ሐ. ከዐውደ ንባቡ ገጽ 33ን በመጥቀስ ከጀርመን፣ ከፈረንሳይና ከጃፓን የቀረቡትን ምሳሌዎች ያሳዩ።

ጀርመን በ1974 የኮታ ቀረጥ ዘዴን ለመቀበል ከመጀመሪያዎቹ አገሮች መካከል ነበረች። በ2002 በወጣው ማህበራዊ ሕግ መጽሐፍ 9 ስር ቢያንስ 20 ሠራተኞችን ያቀፈ የሥራ ኃይል ያላቸው የመንግሥትና የግል አሠሪዎች ከሥራ ኃይላቸው 5 ከመቶው በአካል ጉዳተኞች መያዙን እንዲያረጋግጡ ይጠየቃሉ። የኮታ ግዴታቸውን የማያሟሉ አሠሪዎች ለማንኛውም ያልተያዘ የኮታ ቦታ የተወሰነ የማካካሻ ቀረጥ እንዲከፍሉ ይገደዳሉ። ቀረጡ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት በተለየ ሁኔታ ለማሳደግ የሚውል ሲሆን ለምሳሌ ከኮታ ግዴታቸው ልቀው ለሚገኙ አሠሪዎች እርዳታ ወይም ሕንፃዎችን እንደ ማስተካከል ወይም የተጨማሪ ሥልጠና አሰጣጥ ያሉ ከአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ጋር ተያያዥ የሆኑ ተጨማሪ ወጪዎች የሚያጋጥሙትን አሠሪ ለመርዳት ሊጠቅም ይችላል።

የኮታ ቀረጥ አሠራር **ፈረንሳይን** ጨምሮ በሌሎች የአውሮፓ አገሮች ደግሞ ተቀባይነት አግኝቶአል። በፈረንሳይ የኮታ ግዴታውን ካለማሟላት የሚሰበሰቡት ገንዘቦች ለአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ሙያዊ ሥልጠና ድጋፍ ሊውል ይችላል። በተጨማሪም የፈረንሳይ የኮታ ሕግ ግዴታቸውን በከፊል እንዲያሟሉ ሌሎች አማራጮችን ለአሠሪዎች ይሰጣል፤ ይህም አካል ጉዳተኞችን ከሚያሠሩ ባለ መጠለያ ማምረቻዎች ዕቃዎችና አገልግሎቶችን በመግዛት፣ ወይም በምልመላ፣ በሥልጠና፣ ሥራን ይዞ በማቆየት ወይም በቴክኖሎጂ ለውጥ ላይ በሚደረግ ማስተካከያ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች ውህደት በማቀድ፣ በአሠሪዎችና በሠራተኞች ማህበራት መካከል ድርድር የተደረገበትን ስምምነት በመተግበር በመሳሰሉት ነው።

በጃፓን በጠቅላላው የሥራ ገበያ ባለው ቋሚ የሥራ ስምሪትና ሥራ አጥነት ላይ በመመርኮዝ ለአካል ጉዳተኞች የሚሰጠው የሥራ ስምሪት ኮታ ይለያያል።

መ. አንድ አሠሪ የተቀመጠውን ኮታ ማሟላት ሲያቅተው ለቀረጥ ክፍያ መስጠቱ ብቻ በቂ እንዳልሆነ አጽንኦት ይሰጡ። ቀረጡ የሚሰበሰቡባቸው መንገዶች ደግሞ በቦታው መቀመጥ አለባቸው። ሕጋዊ አካላት በአጠቃላይ ገንዘቡን የመሰብሰብና የተሰበሰበውንም የማከፋፈል አስተዳደራዊ ተግባር እንደ ተሰጣቸው ያስረዱ። የሚከፈለውን ገንዘብ መጠን መገመትና መግለጽ፣ ከዚያም ለዚያ ለተገለጸው ዓላማ ለተቋቋመው ድርጅት ቀረጦቹን የመክፈል ተግባር በዓይነተኛ ሁኔታ ለአሠሪዎች ተሰጥቶአል። ቀረጦቹ በየዓመቱ፣ በየሦስት ወሩ ወይም በየወሩ የሚሰበሰቡ ወይም የሚከፈሉ ሲሆን አዘውትሮ ወደዚህ ድርጅት በቀጥታ ይዛወራሉ። በአንዳንድ አገሮች አሠሪዎቹ ቀረጡ እንደሚመለከታቸው ራሳቸውን ለይተው የማያውቁ በመሆኑ ስላሉባቸው የገንዘብ ግዴታዎች በተቆጣጣሪ አካል ይነገራቸዋል። **የገለጸ ጽሁፍ 65ን** ተጠቅመው እንደ ፖላንድ ባሉ አንዳንድ አገሮች ግብር ሰብሳቢዎች የቀረጥ ክፍያዎችን እንደሚሰበስቡና ለተቆጣጣሪ አካላት እንደሚያስተላልፉ በማስረዳት በአስትሪያና በፈረንሳይ ጥቅም ላይ የዋሉትን አቀራረቦች ያሳዩ።

በአስትሪያ ብሔራዊ የተህድሶ ፈንድ አንድ አሠሪ ያለበትን ዕዳ በሚያሰላውና ይህንንም ለአሠሪው በሚያሳውቀው በመንግሥት ሚኒስቴር ይተዳደራል። የሚኒስቴር መሥሪያ ቤቱ ስለ አሠሪው የኢሹራንስ ግዴታዎች መረጃ የሚያገኝ ሲሆን ይህንን መረጃ የኮታና የቀረጥ ኃላፊነቶችን ለማሰራጨት ይጠቀምበታል። በፈረንሳይ ፈንዱ AGEFIPH በተባለ ማኅበር የሚመራ ሲሆን በሕግ የተቋቋመው በ1987 ነበር። የAGEFIPH አስተዳደራዊ ምክር ቤት በአሠሪዎችና በሠራተኞች ተወካዮች፣ እንደ ተወካዮች በተመረጡ አካል ጉዳተኞች፣ በማኅበራዊ አጋሮች፣ በአካል ጉዳተኞች ማኅበራትና በሥራ ስምሪትና አንድነት ሚኒስቴር በተመረጡ የሠለጠኑ ሰዎች የተዋቀረ ነው።

በፖላንድ የቀረጥ ክፍያዎች ስለ ግብር ዕዳዎች በሚያዝዘው ሕግ ስር ይመራል። በዚህ ሕግ ስር የግብር መሥሪያ ቤቶች ክፍያዎችን መቆጣጠርና ለብሔራዊ ተህድሶ ፈንዱ ተከፋይ መሆን ያለባቸውን ገንዘቦች መሰብሰብ አለባቸው። አንድ አሠሪ ቀረጡን ለብሔራዊ ተህድሶ ፈንዱ በቀጥታ መክፈል ቢያቅተው ፈንዱ የፍርድ ቤት ማዘዣ ሳያስፈልገው በቀጥታ ከአሠሪው የባንክ ተቀማጭ ገንዘብ እንዲያወጣ ወይም የአሠሪውን ንብረት እንኳ እንዲወስድ የግብር መሥሪያ ቤቱን መጠየቅ ይችላል። በቻይና አሠሪዎች ክፍያውን ላዘዣበት ለእያንዳንዱ ቀን መቀጫ ይከፍላሉ።

ሠ. ያለ ውጤታማ ማበረታቻ አስገዳጅ ወደ ሆኑት ኮታዎች ከማለፍዎ በፊት በአንዳንድ አገሮች ሳይከፈሉ ለዘገዩ የቀረጥ ክፍያዎች አሠሪዎች እንደሚቀጡ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። በአንዳንድ አገሮች የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለመደገፍ የገቢ ምንጭ በመፍጠር አቅማቸው ምክንያት የኮታ ቀረጥ ዘዴዎች ከፍተኛ ግምት ይሰጣቸዋል። ይሁንና አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ከመቅጠር ይልቅ አሠሪዎች የኮታ ቀረጥ ለመክፈል የሚመርጡ ከሆነ የኮታ ዘዴ አሠራርና ውጤታማነት መልሶ መታየት ይኖርበታል። ከአካል ጉዳት ጋር ለተያያዙ እንቅስቃሴዎችና አገልግሎቶች የኮታ ቀረጥ ዘዴ እንደ ገንዘብ ምንጭ የሚታይ ከሆነ ሌሎች አቀራረቦች ይበልጥ ገንዘብ ቆጣቢ ስለሚሆኑ መዳሰስ እንደሚኖርባቸው በመግለጽ ይደምድሙ።



4.2 መደበኛ ገለጻ

በውጤታማ ማበረታቻ ያልተደገፈ አስገዳጅ ኮታ

- ሀ. የገለጻ ጽሁፍ 66ን ተጠቅመው በዚህ ዓይነቱ የኮታ አሠራር ስር አሠሪዎች የአካል ጉዳተኞችን የተወሰነ ድርሻ (ኮታ) እንዲቀጥሩ በሕግ አማካይነት ይገደዳሉ፤ ነገር ግን እንዲህ ዓይነቱ ማበረታቻ አንድም ስለማይኖር ወይም ማበረታቻው የተጠናከረ ስላልሆነ በማንኛውም ውጤታማ ማበረታቻ የተደገፈ እንዳይደለ ለተሳታፊዎች ያስረዳ። ይህ አለመኖር ሕጉ ውጤታማ ማበረታቻን ስለማይደነግግ ወይም የኮታ ግዴታው ባልተሟሉባቸው ጉዳዮች የመንግሥት ባለሥልጣኖች ክስ ለማቅረብ ባለመወሰናቸው ሊሆን ይችላል።
- ለ. ከታላቋ ብሪታኒያና ከታይላንድ ከተገኙት ምሳሌዎች ጋር ይህን ነጥብ ለማብራራት የገለጻ ጽሁፍ 67-68ን ይጠቀሙ። ኮታ መጣል ብቻ በቂ እንዳልሆነ፤ ግን ኮታው ተግባራዊ ውጤት ማምጣት ካለበት ለውጤታማ የአፈጻጸም አሠራሮች ደንቦች መፈጠር እንዳለባቸው በመግለጽ ይደምድሙ።

በታላቋ ብሪታኒያ በ1993 ከእንግሊዛውያን አሠሪዎች ከሃያ በመቶ በታች የሚሆኑት በ1944ቱ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ሕግ የተመሠረተውን ኮታ ሦስት ከመቶ አሟልተዋል። ለእንግሊዞቹ ኮታ አለመሰጠት ምክንያት የሆነው ጥብቅ ነፃ የመሆን ፈቃደኝን ለመስጠትና አጥፊ አሠሪዎችን በፍርድ ቤት አማካይነት በመቅጣት ኮታውን ለማጠናከር የተከታታይ መንግሥታት ፈቃደኛ አለመሆንና አለመቻል ነበር። ጥቂት ክስቶች ተከስተዋል። የ1995ቱ የአካል ጉዳት መድልዎ ሕግ በሥራ ላይ በዋለ ጊዜ ኮታው በ1996 ተሸርአል።

በታይላንድ ለግል አሠሪዎች የኮታ ግዴታ የተመሠረተው በ1991ዱ የአካል ጉዳተኞች ተሀድሶ ሕግ ነው። ኮታውን ማሟላት ያቃቃቸው ሰዎች በሕጉ ስር ቀረጥ እንዲከፍሉ ይገደዱ ነበር። የ1991ዱን ሕግ የተካው የ2007ቱ የአካል ጉዳተኞች ማጠናከሪያ ሕግ በመንግሥትና በግል አሠሪዎች ላይ የሥራ ስምሪት ኮታ የሚደነግግ ሲሆን ይህንንም በመከተል የወጣው የሚኒስቴር መሥሪያ ቤት ትእዛዝ አንድ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ በ100 ሠራተኞች መካከል እንዲገኝ ያገዛል። የማይስማሙ አሠሪዎች የዋጋ ቅነሳ ሊያደርጉ፣ ሽያጮች ወይም አገልግሎቶች ሊያቀርቡ፣ ወይም ለአካል ጉዳተኞች ሙያዊ ሥልጠና ሊሰጡ ይችላሉ። በእነዚህ አማራጮች የማይስማሙት የማካካሻ ክፍያ እንዲከፍሉ ይጠየቃሉ። ለሕጉ በመገዛት ወይም ባለመገዛት ዙሪያ መረጃዎች በማሳበራዊ ማበረታቻ መልክ ይፋ መደረግ ይችላሉ።

4.3 መደበኛ ገለጻ

ሃሳብ በማቅረብ ላይ የተመሠረተ አስገዳጅ ያልሆነ ኮታ

- ሀ. አስገዳጅ ባልሆነ ኮታ ስር አሠሪዎች የተቀመጠን የአካል ጉዳተኞች መቶኛ እንዲቀጥሩ እንደማይገደዱ ግን እንዲያደርጉት እንደሚበረታቱ ያስረዳ። በኮታው መስማማት ይልቁን በፈቃደኝነት ላይ የሚመሠረት ሲሆን ካለመስማማት የሚመነጭ ማበረታቻ የለም። ይህን ዓይነቱን ኮታ ለማብራራት የገለጻ ጽሁፍ 69ን ይጠቀሙ።
- ለ. በ1980ዎቹ አጋማሽ አስገዳጅ ያልሆነ የኮታ አሠራር በኔዘርላንድስ እንደ ነበር የገለጻ ጽሁፍ 70ን ተጠቅመው ያስረዳ። በሦስት ዓመታት ጊዜ ውስጥ ግቡን እንዲመታ የታቀደው ኮታ በሦስትና በአምስት ከመቶ መካከል ነበር። መንግሥቱ ይህን በሚገመግምበት ጊዜ አሠራሩ ያመጣው መሻሻል አነስተኛ በመሆኑ እንዲሻር ወስኖአል። በአሠሪዎች ላይ ምንም ሕጋዊ ግዴታ የማያመጣና ግቡን ማሟላት በማይቻልበት ጊዜ



ምንም ማዕቀቦች የማያስከትል ፈቃደኛ ኮታ በሥራ ስምሪት በአካል ጉዳተኞች ብዛት ላይ ተጽእኖ ማምጣቱ እምብዛም እንደ ሆነ በመግለጽ ያጠቃልሉ።

ብራዚል በዓይነተኛ የኮታ ዘዴ አሠራር መዋቅር ዙሪያ አስገራሚ ልዩነት አላት - ፈቃደኛ አይደለም ወይም ቀረጦችን አይጠቀምም። ኮታው 100 ወይም ከዚያ በላይ ሠራተኞች ላሉአቸው ከባሊያዎች የሚያገለግል ሲሆን በ100 የሠራተኛ ብዛት ሁለት ከመቶ የሚሆነው የሥራ ኃይል አካል ጉዳተኞችን እንዲይዝ ይጠይቃል። መስፈርቱ 1000 ሠራተኞች ላሉአቸው ድርጅቶች እስከ አምስት ከመቶ ይጨምራል። ቁጥጥርና አስፈጻሚነት የአንባ ጠባቂ (ኦምቡድስማን) ጽህፈት ቤት ኃላፊነት ሲሆን አሠሪዎች መቀጫ በመክፈል በቀላሉ መስማማትን ላያስወግዱ ይችላሉ። ይልቁን የምልመላ፣ የቅጥር፣ የሥልጠናና ሌላውንም ዕቅዳቸውን ጨምሮ መስፈርቱን ለማሟላት ምን በማድረግ ላይ እንዳሉ በሚመለከት ዝርዝር ዕቅዶችና ማስረጃዎች ለአንባ ጠባቂ ጽህፈት ቤቱ ማቅረብና ማሳየት ይኖርባቸዋል። ራስን ችሎ የመኖር ማእከል የተባለው ድርጅትና ሌሎች የአካል ጉዳተኞች ማህበራት የኮታ መስፈርቱን በመተግበር ረገድ ንቁ ሚና የሚጫወቱ በመሆናቸው ደግሞ የብራዚል ሞዴል በዓይነቱ የተለየ ነው። ባሁኑ ጊዜ 22 ራስን ችሎ የመኖር ማእከሎችና ከ500 በላይ የአካል ጉዳት ማህበራት በብራዚል የሚገኙ ሲሆን ብዙዎቹ ራስ አገዝ ሲሆኑ አንዳቸውም ከፌዴራል ወይም ከአካባቢ መንግሥት የገንዘብ እርዳታ አያገኙም። የኮታ መስፈርቱን ለማሟላት ስትራቴጂዎችን በሚተገብሩበት ጊዜ ችሎታው ባላቸው ሠራተኞች ምልመላና ሥልጠና እንዲረዱአቸው እንዲሁም በአንዳንድ ሁኔታዎች አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ለመምራት ብዙ አሠሪዎች ከአካባቢ ድርጅቶች ጋር ውል ያደርጋሉ። ራስን ችሎ የመኖር ማእከሎቹና የአካል ጉዳተኞች ማህበራቱ ሥራ የሚፈልጉ አካል ጉዳተኞችን መረጃ የሚይዙ ሲሆን ሥራ ለሚሰጡአቸው ከባሊያዎች በአስተባባሪነት ይሠራሉ። ራስን ችሎ የመኖር ማእከሎቹ ሥራውን የማለማመድ ጉዳዮችን በማቅረብ፣ የሥልጠና ትምህርት ቤቶች ቴክኒካዊ ሥልጠና በመስጠት፣ እንዲሁም ከባሊያው ልዩ የሥራ ሥልጠና በመስጠት ስለሚሳተፉ አቀራረቡ ማህበራዊ አጋሮችን ያነትታል። በተለምዶ ከሁለት ዓመት በታች ውሎች ያሉአቸውንና በማከሎቹና በአካል ጉዳት ማህበራቱ የሚከፈላቸውን የተፈላጊ ሠራተኞች እንዲያቀርቡ ከባሊያዎቹ ከድርጅቶቹ ይዋዋላሉ።

4.4 መደበኛ ገለጻ ኮታው በተግባር እንዲሠራ ማድረግ

- ሀ. ዒላማ በሆነው የተጠቃሚዎች ወገን (አካል ጉዳተኞች) እና ግዴታዎች በተጣሉበት ወገን (አሠሪዎች) መጠንና ባህርይ ላይ ተጽእኖ ለማሳደር ሕግና ፖሊሲ አውጪዎችን የሚያስችሉ እስከ ሆኑ ድረስ የኮታ አሠራሮች ለብሔራዊ ኤኮኖሚያዊና ፖለቲካዊ መስፈርቶች ተስማሚ መደረግ እንደሚችሉ ለተሳታፊዎች በአጽንኦት ይግለጹ። አዲስ የኮታ አሠራር በሚመሠረትበት ወይም ነባሩ በሚገመገምበት ጊዜ መጤን የሚኖርባቸውን ጭብጦች **የገለጻ ጽሁፍ 713** በመጠቀም ያሳዩ።

ብዙ አገሮች የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ውጤቶች ለማሻሻል የኮታ ወይም የኮታ ቀረጥ አሠራሮችን ቢመርጡም እስካሁን ነፃ ተወዳዳሪነት ያለበትን የአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች የሥራ ስምሪት አንደ ውጤታማ መሣሪያ ወደፊት ለማራመድ በከፊል ብቻ ውጤታማ መሆናቸውን ያሉት መረጃዎች እንደሚያመለክቱ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ለምሳሌ ለሕጉ ተገዢ ባልሆኑት መቀጫዎች ወይም ቀረጦች የመሳሰሉ ማዕቀቦችን የሚያገዝቡ አሠራሮች ባሉአቸው አገሮች ኮታዎች በከፊል ብቻ የተሞሉ ናቸው። እነዚህን ማዕቀቦች ለማስፈጸም የኮታዎችና ቀረጦች በበቂ ሰነዶች ሊታጅቡ እንደሚገባ፣ ግን በዚህም ጉዳይ ቢሆን ስኬታማነታቸውን አስመልክቶ ውጤቶች ወሳኝ እንዳይደሉ ጥናት ያመለክታል።

(1) «አካል ጉዳትን ወደ ችሎታ መለወጥ - ለአካል ጉዳተኞች የሥራና የገቢ ዋስትና ለማሳደግ የሚወጡ ፖሊሲዎች» በሚል ርዕስ በኤኮኖሚያዊ ትብብርና የልማት ድርጅት በ20 አገሮች በተካሄደ ጥናት ከአንድ ሦስተኛ የሚበልጡት አገሮች የግዴታ ኮታ አሠራሮችን እንደ ተጠቀሙ ለማወቅ ተችሎአል። በአሠራሮች ላይ የተጣሉት ግዴታዎች በኢጣልያ 7 ከመቶ፣ በፈረንሳይና በፖላንድ 6 ከመቶ፣ በጀርመን 5 ከመቶ፣ በስኮትሪያ 4 ከመቶ፣ በቱርክ 4 ከመቶ፣ እንዲሁም በኮርያና በስፔይን 2 በመቶ ነበሩ። ደንቦች አነስተኛ የሠራተኞች ብዛት ላሉአቸው አሠራሮች ብቻ ያገለግሉ ነበር፤ ይህም በኮርያ የሚጠይቀው 300፣ 50 በስፔይንና በቱርክ፣ እንዲሁም በሌሎች አገሮች ከ15 እስከ 25 ነው። እንዳንድ አገሮች ጽኑ አካል ጉዳት ያለባቸውን በኮታው ዓላማዎች ለማካተት ብለው በሁለት ወይም በሦስት እጥፍ እንዲቆጠሩ ያገዛሉ። አቀራረቡ በመብት ላይ የተመሠረተ (ፀረ መድልዎ)፣ በግዴታ ላይ የተመሠረተ (ኮታ) ይሁን ወይም በማትጊያዎች ላይ የተመሠረተ (ፈቃደኛ) በዋነኝነት ጥበቃ የሚያገኙት በወቅቱ አስናካይ ሁኔታ ይጋጠማቸው ሠራተኞች እንደ ሆኑ ጥናቱ ደምድሞአል። አንድ አካል ጉዳተኛ አመልካች እንዲቀጠር የኮታ ዘዴዎች አነስተኛ ማትጊያ የሚሰጡ ሆነው ሳለ አካል ጉዳት የሚያጋጥማቸውና ከዚህም የተነሣ በኮታ የመቆጠር መብት ያላቸው ሠራተኞች ይዘውት በነበረው የሥራ መደብ የመቆየት ዕድላቸው የበለጠ መሆኑን ተጨማሪ ድምዳሜ ያመለክታል [ገጽ 105]።

(2) በ1976 የጃፓን መንግሥት ኩባኒያዎች የተወሰነ የአካል ጉዳተኞች መቶኛ በሥራ ኃይላቸው ውስጥ መኖሩን ማረጋገጥን ግዴታ የሚያደርግ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መስፋፋት ሕግ አውጥቶአል። ሕጉ 56 ወይም ከዚያ በላይ ሠራተኞች ያሉአቸው የግሉ ዘርፍ ኩባኒያዎች ሁሉ ካሉአቸው ቦታዎች 1.8 ከመቶ የሚሆነው በአካል ጉዳተኞች መሞላት እንደሚኖርበት አጥብቆ ያገዛል። በመንግሥቱ ዘርፍ፣ በብሔራዊና በከተማ መስተዳድሮች፣ እንዲሁም ከመንግሥት ጋር ግንኙነት ባላቸው ድርጅቶች መቶኛው ወደ 2.1 ከመቶ ከፍ ይላል። ኮታው እንዲታወቅ ከተደረገ ጀምሮ ለሕጉ ያለው ተገዥነት ከሚጠበቀው ያነሰ ሲሆን ጉዳዩ በዚህ ሁኔታ ይቀጥላል። በጤና፣ ሠራተኛና ደህንነት ሚኒስቴር መግለጫ መሠረት ከሰኔ 2005 ጀምሮ ከግሉ ዘርፍ ኩባኒያዎች 42.1 ከመቶው፣ ከመንግሥት ጋር ግንኙነት ባላቸው ድርጅቶች እንዲሁም ብሔራዊና የከተማ መስተዳድር 44.8 ከመቶው ብቻ ለሕጉ ለመገዛት ተስማምተዋል። ምንም እንኳን የጃፓን ኮታዎች በኤኮኖሚ ትብብርና ልማት ድርጅት አባል አገሮች ያነሱ ቢሆኑም በተጨማሪም የሚታየው ይህ ነው።

(3) 20 ከመቶ ሥራ አጥነት ባለባት ባህሪን መንግሥቱ አንድ ኩባኒያ ሊቀጥራቸው የሚችለውን የውጭ ዜጎች ብዛት ለመገደብ ይሞክራል። ይሁንና የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ቅጥር ለማበረታታት አሠራሮች አንድ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ በቀጠሩ መጠን ሁለት የውጭ ዜጎች እንዲቀጥሩ መንግሥቱ ይፈቅዳል።»

ለ. የትኛዎቹ አካል ጉዳተኞች በኮታ ዘዴዎች ሁሉንም አካል ጉዳተኞች ዲላማ መሆን ይኖርባቸዋል?
የገለጸ ጽሁፍ 72ን በመጠቀምና የዐውደ ንባቡን ክፍል 4.4.1 በመጥቀስ አካል ጉዳተኞች በሕዝቡ ውስጥ ሰፊና የተሰባጠረ ክፍል እንደሚይዙ፣ እንዲሁም በጣም የተለያዩ ችሎታዎችና እክሎች ያሉባቸውን ሰዎች እንደሚያካትቱ ያስረዳል።

ይህን በማወቅ አንዳንድ የኮታ ዘዴዎች ሁሉንም አካል ጉዳተኞች ዲላማ ሲያደርጉ ሌሎቹ ደግሞ ጽኑ አካል ጉዳት ያለባቸውን ዲላማ ያደርጋሉ። የኋለኛው ቡድን ከአካል ጉዳት የመድልዎ አልባነት ሕግ መኖር በጥቂቱ ለመጠቀም የሚችል፣ በመድልዎ አልባ አካባቢዎችም ቢሆን ለመወዳደርና በግል መልካም ችሎታዎቻቸው የሥራ መደቦችን የማያሸንፉ ሊሆኑ እንደሚችሉ በአጽንኦት ያስቀምጡ። ስለዚህ በኮታ መልክ የታቀደ የአዎንታዊ ተግባር እርምጃ ለዚህ ቡድን የሥራ ስምሪትን ለማሳደግ ተገቢ መሣሪያ ሊሆን ይችላል።

«በጀርመን የኮታ ዘዴው ጽኑ አካል ጉዳት ላለባቸው ሰዎች በተለይ የታቀደ ነው።»

«በኔዘርላንድስ የአሠራሩ ዋነኛ ዓላማ የአቤቱታ አቅራቢዎችን ብዛት ለመቀነስ በመሆኑ የፈቃደኛ ኮታ አሠራር የአካል ጉዳት ጥቅም ለማግኘት መብት ያላቸውን ሰዎች ሁሉ ሸፍኖአል። ምንም እንኳን ፈቃደኛ ኮታው በሥራ ላይ ባይኖርም አሁንም ቢሆን አሠራተኞቻቸው አምስት ከመቶ የአካል ጉዳት የሥራ ስምሪት ያላቸው አሠራሮች ከማኅበራዊ ዋስትና ግብሮች ነፃ ለመሆን ብቁ ናቸው።»

ሁሉንም አካል ጉዳተኞች ከሚሸፍነው ዓለም አቀፍ የኮታ ዘዴ ጋር የሚያያዙ መለያዎችና ኃላፊነቶችን ጮኽ ብለው እንዲዘረዝሩ ተሳታፊዎችን ይጠይቁ። አዎንታዊ መለያዎች (1) የኮታ ዘዴዎች የማኅበራዊ ደህንነት ጥቅሞች የሚያገኙ ሰዎች ብዛት መቀነስን የመሳሰሉ ይበልጥ ዓለም አቀፍ ጉዳዮች ዒላማ ለማድረግ ይረዳሉ፤ እንዲሁም (2) እጅግ ዝግጁ የሆኑትን የሥራ ቦታ በማግኘት ዕድል እንዲጠቀሙ የሚያስችሉ መሆናቸውን ሊያካትቱ ይችላሉ። ኃላፊነቶቹ፡- (1) አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ብቻ መካተታቸውን፤ እና (2) እጅግ ጽኑ አካል ጉዳት ያላቸው ግለሰቦች ሥራ አጥ ሆነው ወይም በዝቅተኛ ሥራ ተሰማርተው መኖር የሚቀጥሉ መሆናቸውን ሊያካትቱ ይችላሉ። የትኛውም አቀራረብ ቢወሰድ ለታሰበው ወይም ለታቀደው ውጤት ትኩረት መሰጠት እንዳለበት በመግለጽ ይደምድሙ።

ሐ. በኮታ መሠረት ለሥራ ስምሪት ብቁ የሆኑት እንዴት መለየት ይቻላል?

የገለጻ ጽሁፍ 73 በመጠቀምና የዐውደ ንባቡን ክፍል 4.4.2 በመጥቀስ ኮታው ውጤታማ እንዲሆን በኮታው መሠረት ለሥራ ስምሪት ብቁ የሆኑትን ለመለየት ሁለት እርምጃዎችን ማካተት እንዳለበት ለተሳታፊዎች ያስረዳል። እነዚህ እርምጃዎች በግለሰቡ ውስጥ የመሥራት አቅምና እንዲህ ያሉት ሰዎች በአስተዳደራዊ መንገድ ተለይተው በሚታወቁበት ሁኔታ ዙሪያ የሚያተኩር የአካል ጉዳት ትርጓሜን ያካትታሉ።

አንድ የኮታ ዘዴ በሚቀረጽበት ጊዜ በጣም ትክክለኛዎቹ ጥቅሞች በዚህ አሠራር አካል ጉዳት እንዳለባቸው ለተመዘገቡት ወይም «ለታወቁት» እንደሚጨምሩ ማረጋገጥ አስፈላጊ ነው። ይህ ለቀረጸ የሚሰጠው ግምት እንደ ማግለል፤ ወይም በችሎታ እጥረቶች ዙሪያ ትኩረትን ማድረግ ከመሳሰሉ ከምዝገባ ጋር የተያያዙ ማናቸውንም ችግሮች በመቀነስ ረገድ ይረዳል። ይህን ግብ የማሳካያ አንዱ መንገድ ምዝገባ አንድን ግለሰብ በኮታ አሠራር እንዲሸፈን ብቻ ሳይሆን ተያያዥ ለሆኑ ጥቅሞች፤ የሥራ ስምሪት በማግኘት እና/ወይም ይዞ በማቆየት ረገድ ለመርዳት ለሚሰጥ የገንዘብ ድጋፍ ብቁ እንደሚያደርገው ማረጋገጥ ነው። አካል ጉዳት ለኮታ ዘዴ ዓላማዎች የሚተረጎምበት መንገድ ለማኅበራዊ ዋስትና ከሚያገለግለው ትርጓሜ የተለየ እንደ ሆነ እባክዎ ለተሳታፊዎቹ ያሳስቡ።

ለኮታው ብቁ የሆኑትን የመለያ ዘዴ በሚፈጠርበት ጊዜ ግምት ሊሰጣቸው የሚገቡትን የተለዩ ጉዳዮች አጉልተው ያሳዩ። በውሱን የሥራ አቅም ዙሪያ ከመሆኑ ይልቅ የአካል ጉዳት ትርጓሜው በእክል ላይ የሚያተኩር ከሆነ ችግሮች ይፈጠራሉ። በትክክል የሚጠቀሙት ኮታው ጥበቃ የሚያስፈልጋቸው ዝቅተኛ የመሥራት አቅም ያላቸው ግለሰቦች እንደ ሆኑ ለማረጋገጥ ይህን ማስወገዱ አስፈላጊ ነው። በተጨማሪም ለመሥራት ባለመቻልና በውሱን የመሥራት አቅም ላይ ማተኮር ካለባቸው ለኮታው የሚደረገው የምዝገባ ሂደት ግለሰቦችን በአሁኑኑ መልኩ ሊነካ ይችላል። ስለዚህ ግለሰቦቹን ተስፋ የሚያስቆርጡ ሁኔታዎችን ለመቀነስና ክብር እንዲሰማቸው ለማድረግ በኮታ ምዝገባ አሠራሩ ውስጥ ማትጊያዎች እንዲገቡ መደረግ ይኖርባቸዋል። በመጨረሻም ለኮታው ብቁ ከመሆን ጥቅም ይልቅ አካል ጉዳትን ለማረጋገጥ የህክምና ምርመራ የሚጠይቁ አካላዊና ስሜታዊ ወጪዎች ለግለሰቡ በጣም ውድ ሊሆኑ ይችላሉ።

መ. ኮታው የተወሰኑ አካል ጉዳተኞችን በተለይ መጥቀም ይኖርበታልን? የዐውደ ንባቡን ክፍል 4.4.3 በመጥቀስ አንድ ኮታ ጽኑ አካል ጉዳት ላለባቸው ወይም አካል ጉዳት ነክ ጥቅም ለሚጠይቁት የታቀደ ቢሆንም አሁንም የሥራ ስምሪት በማግኘት ረገድ የተለየ ችግር የሚያጋጥማቸው አለዚያም የሥራ ስምሪታቸው በአንዱ ወይም በሌላው ምክንያት ማደግ የሚኖርበት ሰዎች ሊኖሩ እንደሚችሉ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ። ሰዎቹ እነማንን ሊያካትቱ እንደሚችሉ ለማሳየት **የገለጻ ጽሁፍ 74**ን ይጠቀሙ። በተለየ ሁኔታ ጽኑ አካል ጉዳት ያለባቸው ሰዎች፤ ከጦርነት ተመላሽ አካል ጉዳተኞች፤ የሥልጠና ወይም የሰማጅ በታዎችን የያዙ አካል ጉዳተኞች፤ ሁለተኛ ደረጃ መድልዎ የሚያጋጥማቸው



በአግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

ኮታዎች

ይህ ክፍል ትምህርት የኮታ ቀረጥ ዘዴ ምን እንደ ሆነና ውጤታማ ማበረታቻ ሳይኖር ለአስገዳጅ ኮታ ተገቢ የሆኑ ጉዳዮችን በመሸፈን የኮታ ዘዴዎችን አጠቃላይ እይታ ይሰጣል። የኮታ አሠራሮች በተግባር እንዲሠሩ የሚያደርጉ ተግባራዊ ስልቶች ጉልተው ተቀምጠዋል።



የጊዜ ገደብ

ከ6 እስከ 9 ሰዓት (መማርን ለማጠናከር በተመረጡ በአማራጭ መልመጃዎች መጠን ላይ በመመርኮዝ)



ከመወሰኑ በፊት በአንድ አገር ውስጥ የሚደረግ አጠቃላይ የሥራ ስምሪት ዘርፎች ክለሳ መካሄድ እንደሚኖርበት በመግለጽ ይደምድሙ።

ረ. ተገቢው የኮታ መቶኛ ምንድር ነው?

ተገቢውን የኮታ መቶኛ መወሰን አንድ ሰው ሊያስበው እንደሚችለው የተወሳሰበ አይደለም። **የገለጸ ጽሁፍ 76ን** በመጠቀምና የዐውደ ንባቡን ክፍል 4.4.5ን በመጥቀስ የኮታ መቶኛ ለሥራ ፈቃደኛና ዝግጁ በሆኑት አካል ጉዳተኞች ብዛት፣ እንዲሁም በኤኮኖሚው ውስጥ ባሉ ኩባኒያዎች መጠን አጭር ታሪክ በመመልከት ዙሪያ የተመረከበ መሆን ይኖርበታል። አንዳንድ አገሮች በዘርፉ ላይ በመመርኮዝ የሚለያዩ የኮታ ግዴታዎች እንዳሉአቸው ለተሳታፊዎች ያስረዱ፤ ይኸውም እንደ ማምረቻ ላሉ ይበልጥ የተጠናከረ የሥራ ኃይል ላላቸው ዘርፎች ዝቅተኛ መስፈርቶች እንዲሁም የጽህፈት ሥራ ለመሰሉ ቁጭ ብለው የሚሠሩ የቢሮ ሥራዎች ከፍተኛ ኮታዎች ማለት ነው።

«በአውሮፓ ኅብረት ውስጥ የኮታ መቶኛ በስፔይን ባለው 2 ከመቶና እንዲሁም ኮታው አካል ጉዳተኞችን ብቻ ሳይሆን ባሎቻቸው የሞቱባቸውን ሴቶች፣ ወላጆቻቸውን በሞት ያጡ ሕፃናትና ስደተኞችን ደግሞ በሚያካተቱበት ኢጣልያ 15 ከመቶ መካከል ይለያያል።»

የተለዩ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ወይም ደረጃዎች ላሉባቸው ሰዎች ልዩ እርዳታ ያስፈልጋቸው እንደ ሆነ መወሰን እንደሚኖርበት ደግሞ አጽንኦት ይሰጡ። ይህ መረጃ አሠሪዎች ሁሉ የኮታ ግዴታቸውን ቢያሟሉ ሊገኝ በሚችለው የሥራ መደቦች ብዛትና የሥራ መደብ መስፈርቶችን ማሟላት በሚችሉ አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎች ብዛት መካከል ንጽጽር ለማድረግ ያስችላል።

ሰ. አነስተኛና መካከለኛ መጠን ያላቸው አሠሪዎች መካተት ይኖርባቸዋል?

የዐውደ ንባቡን ክፍል 4.4.6 በመጠቀስ በተለምዶ አነስተኛና ባለ መካከለኛ መጠን ኩባኒያዎች ከኮታ ግዴታዎች ነፃ ሲሆኑ ይህም በኮታ ዘዴ ውጤታማነት ላይ ተጽእኖ እንዳለው ያስረዱ። በአንዳንድ አገሮች ከግዴታው ነፃ መሆኑ ከ10 በታች ሠራተኞች ላሉአቸው አሠሪዎች፣ በሌሎች አገሮች ደግሞ ከ300 በታች ሠራተኞች ላሉአቸው ኩባኒያዎች ያገለግላል።

የገለጸ ጽሁፍ 77ን በመጠቀም አነስተኛ ኩባኒያዎች በኮታ አሠራር የመሸፈናቸው ወይም ነፃ የመሆናቸው ጥያቄ ለምን የጐላ እንደ ሆነ ያስረዱ። አዎንታዊና አሉታዊ ዘርፎችን ይግለጹ።

የአነስተኛ ኩባኒያዎችን መካተት የሚደግፉ መከራከሪያዎች አካል ጉዳተኞች በአነስተኛ ኩባኒያዎች ውስጥ በማኅበራዊ ሁኔታ ቢጠቃለሉ የቀለለ ነው የሚል ሃሳብ በሚያቀርበው ማስረጃ ላይ የተመሠረቱ ናቸው። በዚህ ላይ በመጨመር በአንድ አገር ባሉ አነስተኛ ኩባኒያዎች ከፍተኛ ቁጥር ያላቸው ሰዎች በሚቀጠሩበት ጊዜ እንዲህ ያሉት ድርጅቶች መገለል በተመሳሳይ ሁኔታ ሰፊ መጠን ያለው የሥራ ኃይል የሚያገልል ሲሆን በውጤቱም ለአካል ጉዳተኞች የተጠበቁትን ሥራ መደቦች በጐላ ሁኔታ ይገድባል።

የአነስተኛ ኩባኒያዎችን መካተት የሚቃወሙ መከራከሪያዎች አዘውትሮ ኤኮኖሚ ነክ ናቸው። ለምሳሌ በኮታ አሠራር ስር ድርጅቶች አንድን አካል ጉዳተኛ በሚቀጥሩበት ጊዜ ተጨማሪ ወጪዎች የሚከተሉባቸው ከሆነ፣ እነዚህም ወጪዎች ከብሔራዊ የገንዘብ ተቅም ወይም አግባብነት ካለው ድርጅት በሚሰጡ እርዳታዎች የማይካከሉ ከሆነ፣ በአንፃራዊ መልኩ ዝቅተኛ ገቢ ያላቸው አስተኛ ድርጅቶች ይህን ወጪ ለመሸፈን ያቅታቸውና በአስቸጋሪ ሁኔታ ላይ ሊገኙ ይችላሉ።

«በአውሮፓ ኅብረት በኮታ ሕግ የተሸፈነው የድርጅቶች አነስተኛ መጠን በጀርመን ካለው 20 ሠራተኞች በስፔይንና በቱርክ እስከ 50 ሠራተኞች ይለያያል። እነዚህ ቁርጥ ያሉ አጋዥ በኮታ አሠራሩ በተሸፈኑት አሠሪዎች ብዛትና በተገኙት የሥራ መደቦች ብዛት ላይ የጉላ ውጤት አላቸው። በአውሮፓ ኅብረት ካሉት ኢንተርናሽናሎች ሁሉ ወደ 90 ከመቶ የሚጠጉት ዘጠኝ ወይም ከዚያ ያነሱ ሠራተኞች ያሉአቸው ሲሆን በዚህም በአውሮፓ ኅብረት ካለው የሥራ ስምሪት ወደ 30 ከመቶ የሚጠጋውን የሚፈጥሩ ሲሆንም በማንኛውም የኮታ ዘዴ አይሸፈኑም። ይሁንና በስፔይንና በፖርቱጋል እንዲህ ባሉት ድርጅቶች ከተቀጠሩት 80 ከመቶ ሠራተኞች በዴሞክራሲ ካለው 63 ከመቶ ጋር ሲነፃፀር የአነስተኛ ድርጅቶች ብልጫ ከአገር አገር ይለያያል። ስለዚህ በዴሞክራሲ ከሚኖረው ይልቅ የአነስተኛ ድርጅቶች ከኮታ ዘዴ መውጣት በስፔይንና በፖርቱጋል እጅግ የላቀ ውጤት አለው። ኮታው 50ና ከዚያ በላይ ሠራተኞች ላሉአቸው አሠሪዎች በሚያገለግላቸው እንደ ሞንጎልያ ባሉ አገሮች አነስተኛ አሠሪዎችን ከኮታው ማስወጣት ለአካል ጉዳተኞች ጥቂት የሥራ መደቦችን ያስገኛል።»

አነስተኛ አሠሪዎች በኮታ ዘዴ ማካተት ወይም ማስወጣት ያስፈልግ እንደ ሆነና እንዲሁም በኮታው ለማይሸፈኑ አሠሪዎች የመቋጫ ነጥብ ከመወሰኑ በፊት በአንድ አገር ውስጥ ስላሉ አነስተኛ አሠሪዎች አስፈላጊነት ዳሰሳ መደረግ እንደሚኖርበት ደግመው በመግለጽ ይህን ንኡስ ክፍል ይደምድሙ። በአንድ አገር ውስጥ አነስተኛ አሠሪዎች ከፍተኛ የሥራ መደቦች መቶኛ በሚሰጡበት ቦታ እንዲህ ያሉትን አሠሪዎች ከወሰኑ የሚያስወጣቸው ከሆነ የኮታው ውጤት በጉላ ሁኔታ ያነሰ ይሆናል።

አማራጭ መልመጃ፡- የገለጸ ጽሁፍ 77ን በመጠቀም ፋንታ ተሳታፊዎቹን ከ3 እስከ 5 ሰዎች በሚይዙ አነስተኛ ቡድኖች ይከፋፍሉአቸው። የአነስተኛ አሠሪዎችን በኮታ ዘዴ መካተት ወይም መውጣት የሚደግፉትንና የሚቃወሙን ለማወያየት ለተሳታፊዎቹ 30 ደቂቃ ይሰጡ። እያንዳንዱ ቡድን መከራከሪያውን እንዲያዘጋጅ ያድርጉ ከዚያም ከሂደቱ ጊዜ ተከትሎ ግኝቶቹን እንዲያሳውቅ 30 ደቂቃ ይፍቀዱ። መልስ ሰጪዎች በገለጸ ጽሁፍ 77 የተቀመጡትን ነጥቦች በማጠናከር ይህን መልመጃ ይደምድሙ።

አማራጭ መልመጃ፡- ከላይ ያለውን አማራጭ መልመጃ በመጠቀም ፋንታ በተሳታፊዎቹ መካከል ውይይትን ለማመቻቸት ከዚህ በታች ያሉትን ጥያቄዎች ይጠቀሙ። ከዚህ በታች ያሉት ጥያቄዎች አንድ ሰው የኮታ አሠራርን ለመጠቀም ወይም ላለመጠቀም በሚያጠይቁት ጊዜ መመለስ የሚኖርባቸው የጥያቄ ዓይነቶች እንደ ሆኑ ለተሳታፊዎች ይግለጹ። የእምቅ መልሶችን ስፋት ለማሳየት ተሳታፊዎች እያንዳንዱን ጥያቄ እንዲመልሱ ይጠይቁአቸው።

1. ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ውጤቶችን ለማሻሻል ካለው ግልጽ አጠቃላይ የምኞት ግብ ባሻገር ከኮታ አሠራር አጠቃቀም ምን የተለዩ ግቦች ይጠበቃሉ? ለምሳሌ ኮታዎች የአካል ጉዳተኞችን ችግር ለመፍታት ብቻ የታሰቡ ናቸውን? እንደዚያ ከሆነ ለዚያ ግብ የሚሰጠው ድጋፍ እንዴት ይሰጣል?
2. ዝቅተኛ ክፍያ የሚያስገኙ ሥራዎችን ጨምሮ የአካል ጉዳተኞች ትንሽ የእድገት ዕድል ያለበትን ማንኛውንም ሥራ የማግኘት ግብ እንደ ፖሊሲ ውጤት በበቂ ሁኔታ ተቀባይነት አለውን?
3. ባለ መጠለያ ወይም ለብቻው የተነጠለ ሥራ ተቀባይነት ያለው ሥራ ነውን?
4. ገንዘብ ስብስቦ የሙያዊ ተሀድሶና የሥልጠና አገልግሎቶችን ለመርዳት ቀረጦችን የመጠቀም ግብ ተቀባይነት ያለው ውጤት ነውን?
- በ 5. የእነዚህ የገንዘብ እርዳታዎች አያያዝ እንዴት ቁጥጥር ይደረግበታል? ይህንን ማን ማድረግ ይኖርበታል?
6. ከቅጣቶች በተሰበሰቡት እርዳታዎች አጠቃቀም የሚኖረው ግልጽነት እንዴት የተረጋገጠ መሆን ይኖርበታል?



1 ሰዓት



1 ሰዓት

7. አሠሪዎች አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን እንዲቀጥሩና ይዘው እንዲያቆዩ ለማበረታታት ቀረጦች የተሻሉ ዘዴዎች ናቸውን? እርስዎ ስለሌሎች መንገዶች ወይም ጥምር አቀራረቦች ምን ማሰብ ይችላሉ?
8. መቀጫዎችን ላለመክፈልና አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ላለመቅጠር አሠሪዎች ምን መንገዶችን ሊጠቀሙ ይችላሉ? እርስዎ እነዚህን አሠራሮች ለማክሸፍ ምን ማድረግ ይችላሉ?
9. የአካል ጉዳተኞችን ቅጥርና ሥራን ይዞ መቆየት ከሚነኩ ሌሎች እርምጃዎች ጋር በሚገናኝ መልኩ የኮታ አሠራሮች እንዴት መቀረጽ ይኖርባቸዋል? ለምሳሌ ለአካል ጉዳት ጥቅሞች ብቁነት በሚያገለግሉት ተቃራኒ ብዙ አሠራሮች ለኮታ አሠራሩ የተለዩ አካል ጉዳት ትርጓሜዎችን ይጠቀማሉ - እርስዎ ስለዚህ ምን ያስባሉ?
10. በሲቪል መብቶች ላይ የተመሠረተ አቀራረብን ከመሰሉ ሌሎች ማትጊያዎች ጋር በማነጻጸር እርስዎ ስለ ኮታ አሠራሮች ያለዎት አስተያየት ምንድን ነው? የኮታ አሠራሮች ከነባር የሥራ ሕጎችና ከሠራተኛ ጥበቃ (ሙያ ነክ ደህንነትና ጤና) ሕጎች ጋር እንዲጣጣሙ አንዴት መገንባት ይኖርባቸዋል?

ሸ. ኮታው ለመንግሥትና ለግሉ ዘርፍ ማገልገል ይኖርበታልን?
የዐውደ ንባቡን ክፍል 4.4.7 በመጠቀስ የመንግሥቱን ዘርፍ አሠሪዎች በኮታ ዘዴ መካተት ወይም መውጣት አለባቸው ከሚሉት አስተሳሰቦች ጋር በሚዛመዱ ድጋፎችና ተቃውሞዎች ዙሪያ ስላሉአቸው ሃሳቦችና አስተያየቶች ተሳታፊዎችን ይጠይቁአቸው። በብዙ አገሮች የመንግሥቱ ዘርፍ ዋነኛ አሠሪ እስከ ሆነ ድረስ እንደ ሞዴል አሠሪ የሚጫወተው ጠቃሚ ሚና ያለው በመሆኑ ይህንን ዘርፍ ከኮታ ዘዴ ውጭ ማድረግ አፍራሽነት ይመስላል። ከዚህ ሌላ ሕጉ ለግሉ ዘርፍ ብቻ የሚያገለግል ከሆነ የመንግሥቱ ዘርፍ ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ቁርጠኛ የመሆኑን ጉዳይ ጥያቄ ውስጥ ያስገባል። የመንግሥቱ ዘርፍ መልካም አርአያ በማስቀመጥ ረገድ ያለበትን ኃላፊነት በሚመለከት ለተሳታፊዎች መቀመጥ ያለበት አስፈላጊ ነጥብ በተለምዶ መንግሥታት ዋነኛ የዕቃዎችና የአገልግሎቶች ገዢዎች በመሆናቸው ከዚህም የተነሣ ለእነርሱ አቅራቢዎች በሆኑት ላይ ጫና ለማሳደር በተለየ ሁኔታ ላይ መሆናቸውን ነው።

ቀ. ምን አማራጮች ለአሠሪዎች ክፍት መሆን ይርባቸዋል?
ባለፉት ጊዜያት የነበረው የኮታ ቀረጥ ዘዴዎች አሠራር ዒላማ የሆነውን ቡድን ከመቅጠር ይልቅ የኮታ አሠራሩ ግብ በከፊል ብቻ እንዲሳካ በመተው ብዙ አሠሪዎች ለቀረጥ ክፍያው ያላቸውን ዝንባሌ ለተሳታፊዎች በመግለጽ ይህን ሴሚናር ይደምድሙ። ይህን አዝማሚያ ለመቃወምና አሠሪዎች በበለጠ ንቃት እንዲሳተፉ ለማበረታታት፣ አሠሪዎች የኮታ ግዴታዎቻቸውን እንዲያሟሉ እንደ ሥራ ላይ ሥልጠና አሰጣጥ ወይም አካል ጉዳተኞችን ለሚቀጥሩ የሙያዊ ተሀድሶ ድርጅቶች እንደ ንኡስ ኮንትራት አሰጣጥ ዕድሎች ያሉ ሌሎች አማራጭ መንገዶች መጤን ይኖርባቸዋል።

የዐውደ ንባቡን ክፍል 4.4.8 በመጥቀስና **የገለጸ ጽሁፍ 78ን** በመጠቀም ሌሎች አማራጮችን ይግለጹ፤ እንዲሁም ኮታዎች ከመሠረቱ ለአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ሥራዎችን ለማሳደግ እንደ ተጀመሩ ልብ እንዲሉ ተሳታፊዎችን በማሳሰብ ይደምድሙ። በዚህ ክፍል ከተብራሩት ሌሎች የኮታ ዓይነቶች ይልቅ ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መስፋፋት የኮታ ቀረጥ አሠራር የላቀ ድርሻ የሚያበረክት ይመስላል።

በ. **አማራጭ መልመጃ**:- እርስዎ የኮታ ማስመሰያ እንደሚያካሄዱ ለክፍሉ ይግለጹ። የመልመጃው ዓላማ ተለይተው የታወቁትን ፍላጎቶች በበለጠ ሁኔታ የሚመጥን የኮታ አሠራርን ፍላጎትና ቀረጽ እንዲገመግሙ፤ እንደምታዎቹንም እንዲያጤኑ፤ ለተሳታፊዎች



ዕድሉን ለመስጠት ነው። ተሳታፊዎቹን ከ5 እስከ 7 ሰዎች በሚይዙ አነስተኛ ቡድኖች ይከፋፍሉላቸው። በአባሪ «ረ» የቀረበውን መልመጃ ያድሉ። በአንድ የቅስቀሳ ቡድን ይፋ የሆነ የቅርብ ጊዜ ጥናት የግራ እጅ ተጠቃሚ (ግራኝ) የሆኑ ግለሰቦች ከጠቅላላው ሕዝብ 15 ከመቶውን የሚይዙ ሊሆን ከትምህርታዊ ፕሮግራሞች በፊትና በኋላ በሚሰጥ አገልግሎት ባልተመጣጠነ ሁኔታ ዝቅተኛ ውክልና (ከ3 ከመቶ ያነሰ) ያላቸው ናቸው። በድኅረ ሁለተኛ ደረጃ የትምህርት ተቅዋሞች በግራ እጅ ተጠቃሚዎች ላይ የሚፈጸመውን መድልዎ የሚከለክል ሕግ የመቅረጽ ኃላፊነት በተሰጠው የባለሙያዎች ቡድን እርስዎ እንዲገቡ ተጠይቀዋል። የዚህ ጥረት ክፍል በመሆን በመንግሥት ውስጥ ያለ አንድ ክፍተኛ ባለሥልጣን የኮታ ዘዴ በሕጉ ውስጥ መጠቃለል ያስፈልገዋል በማለት ቅስቀሳ እያደረገ ነው። የኮታ አሠራርን መስፋፋት በመደገፍ የእርስዎ ግብረ ኃይል ከዚህ በታች ለተዘረዘሩት ጥያቄዎች በሚሰጡት መልሶች ዙሪያ መግባባት ላይ እንዲደርስ ኃላፊነት ተሰጥቶታል። እርስዎ እንዴት ይመልሳሉ?

1. መግባባቱ ላይ ለመድረስ ግብረ ኃይሉ የሚፈልገው መረጃ አለ? ከሆነስ ምን ዓይነት ተጨማሪ መረጃዎች ያስፈልጋሉ?
2. በተገለጹት ሁኔታዎች ላይ ተመርኩዞ ምን ዓይነት ኮታ ይመረጣል (የቀረጥ ኮታ፣ ማበረታቻ የሌለው አስገዳጅ ኮታ፣ ወይም አስገዳጅ ያልሆነ ኮታ)?
3. የቀረጥ ኮታ ከተመረጠ እርስዎ ዘዴውን እንዴት ያስተዳደሩና ያስፈጽሙታል?
4. ማበረታቻ የሌለው አስገዳጅ ኮታ ከሆነ ውጤቱ ምን ሊሆን ይችላል?
5. አስገዳጅ ያልሆነ ኮታ ቢሆን ውጤቱ ምን ሊሆን ይችላል?
6. የትኛው ዒላማ ቡድን ለኮታው መለየት ይኖርበታል?
7. ብቁነትን እርስዎ እንዴት ይገልጹታል?
8. ኮታው ከሌሎች ይልቅ ባለ ግራ እጆችን መደገፍ ይኖርበታልን?
9. ወጥ ኮታ ወይስ የተለያዩ የኮታ ደረጃዎች ሥራ ላይ መዋል ይኖርባቸዋል?
10. ተገቢው የኮታ መቶኛ ምንድር ነው?
11. ኮታው በማን ላይ ግዴታ ይሆናል?



ውጤትን መገምገም

ክፍለ ጊዜውን ከመዝጋት በፊት ተሳታፊዎች ጊዜ ወስደው በአባሪ «ሀ» የቀረበውን የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝትና በአባሪ «ረ» የሚገኘውን የመማር ዓላማዎች ግምገማ እንዲያጠናቅቁ ይጠይቁአቸው። ሲያጠናቅቁም ወረቀቶቹን ለእርስዎ እንዲመልሱ ይጠይቁአቸው። አጠቃላይ የአስተማሪ ውጤታማነትና የተደረሰባቸውን ልዩ የማስተማር ዓላማዎች መጠን ለመለካት መልሶቻቸውን በየክፍሉ ይመድቡአቸው። መማርን ለማሳደግ ገለጻውና የመማር ልምዱ የትኛው ቦታ ላይ መበልጸግ ይችላል እንደ ነበር በተለይ ማስታወሻ ለመያዝ ጊዜ ይኑርዎት።



ማጣቀሻዎችና ምንባቦች

1. Barnes, C. (1992). Disability and employment. *Department of Sociology & Social Policy, the University of Leeds*, 1-28.
ይህ ጽሁፍ በሥራ ስምሪት ረገድ በሚፈጸም ተቅዋማዊ መድልዎ ዙሪያ የሚያተኩር ሲሆን ጸረ መድልዎ ሕግ በአብዛኛው ለምን መፍትሔ እንደሚሆን ያስረዳል። ሪፖርቱ በአራት ክፍሎች የተከፋፈለ ነው። የመጀመሪያው ክፍል ጉዳተኞች ላይ የሚፈጸመውን ተቅዋማዊ መድልዎ ያብራራል። ሁለተኛው በሥራ ስምሪት የሚፈጸመውን ተቅዋማዊ መድልዎ ብዛት ያለው የተረጋገጠ ማስረጃ ያቀርባል። ሦስተኛው ለዚያ መድልዎ መንግሥቱ የሆኑትን ዋነኛ ጭብጦች ሲመረምር አራተኛው ከአካል ጉዳተኞች ጋር የሚገናኙ የመንግሥት ፖሊሲዎችን ይገመግማል።
2. McDonnell, R., & Weale, A. (1984). Regulating for equal employment opportunities: The case of the disabled quota. *Journal of Law and Society*, 11(1), 105-114.
ይህ ጽሁፍ የኮታን ታሪክ እንዲሁም በአካል ጉዳት ኮታዎች አጠቃቀም ረገድ የወቅቱን አዝማሚያዎች ይዳስሳል። የኮታዎች ውጤታማነትና አስተዳደራዊ ለውጦች ደግሞ ውይይት ተደርጎባቸዋል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል (ደንበኝነት -subscription- ያስፈልጋል):-
<http://www.jstor.org/pss/1409933>
3. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD); (2004) Transforming Disability into Ability: Policies to promote work and income security for disabled workers; Paris.
ይህ እትም በኢኮኖሚ ትብብርና ልማት ድርጅት የተዘጋጀ ሲሆን የአካል ጉዳተኞችን የመሥራት ችሎታ የሚያበረታቱበትን ወይም የሚያጣጥሉበትን ሁኔታ አስመልክቶ በሃያ አገሮች ማሳበራዊ ፖሊሲዎች የተደረገ ንጽጽር ነው። በሚጠቀሙባቸው የድርጅቱ አባል አገሮች የኮታ አሠራሮች ምን ያህል ውጤታማ የመሆናቸው ጉዳይ ይህ ጥናት ከሚመረምራቸው ብዙ ፖሊሲዎች መካከል ይገኛል።
4. Thornton, P. (1998) Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for policy and practice’
ይህ ዘገባ የኮታ ቀረጥ አሠራሮችን ታሪክ፣ ጥቅሞችና ጉዳዮች፣ ቀረጥን መልሶ በማከፋፈልና በብሔራዊ የተሰደሱ እርዳታዎች ዙሪያ ያወያያል። የኮታ ቀረጥ አሠራሮችን ያቋቁሙና የተሰደሱ እርዳታዎች ልምድ ባላቸው አገሮች ለተካሄዱት ቅኝቶች መልሶችን ያቀርባል፤ እንዲሁም የአስተራፍ፣ የቻይናና የሃንጋሪን ዘገባዎች ያጠቃልላል። በመጨረሻም በብሔራዊ እርዳታዎችና በፖሊሲ መማቋም አመራር ዙሪያ ዘገባ ያቀርባል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል
http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_106625/index.htm

ማስታወሻዎች

ማስታወሻዎች



© ILO/W. Chhoum

በስላም አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

ለትግበራ ማቀድ

ይህ ክፍል ትምህርት አንድ አገር የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ ለመተግበር በሚያቅድበት ጊዜ መጤን ያለባቸውን አስፈላጊ ነጥቦች ይዘረዝራል። ይዘቱ በመረጃ ዘመቻዎች ሚና፣ የሕጉን ትግበራ ለመደገፍ ጥበቃ ለሚደረግለት የአካል ጉዳተኞች ሁኔታ እና/ወይም ለድርጅቶችና ለአሠሪዎች ሊሰጡ በሚችሉ ወሳኝ የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎች ዙሪያ ውይይት ያካትታል።



የጊዜ ገደብ

ከ6 እስከ 9 ሰዓት (መማርን ለማጠናከር በተመረጡ በአማራጭ መልመጃዎች መጠን ላይ በመመርኮዝ)

የመማር ዓላማዎች



በኮርሱ ፍጻሜ ተሳታፊዎች ከዚህ ቀጥሎ በተጠቀሱት ፍሬ ነገሮች ዙሪያ በቂ ችሎታ ይኖራቸዋል፡-

✓	ለአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ ትግበራ በሚታቀድበት ጊዜ የመረጃ ዘመቻን አስፈላጊነት ያብራራሉ።
✓	ሕጋዊ ትግበራን ለመደገፍ ሊወስዱ የሚችሉትን ሦስት መሠረታዊ የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎች ዓይነቶች ይለያሉ።
✓	በሥራ ስምሪት ድጋፍ መልክ በተለየ ሁኔታ ከሥራ ጋር የተያያዙ ልዩ መሣሪያዎችና ለማስተካከያ የሚደረጉ የገንዘብ እርዳታዎችን አስፈላጊነት ይዘረዝራሉ።
✓	በሥራ ስምሪት ድጋፍ መልክ ለዕለታዊ ኑሮ የሚጠቅሙ ልዩ መሣሪያዎች የመስጠትን አስፈላጊነት ይዘረዝራሉ።
✓	ወደ ሥራ ሲሄዱና ሲመለሱ ለአካል ጉዳተኞች አስተማማኝና ተገቢ መጓጓዣ ለማሳደግ አቀራረቦችን ይለያሉ።
✓	የመድልዎ አልባነት ሕግ ግዴታዎችን በማሟላት ረገድ አሰሪዎችን ለመርዳትና ለመደገፍ ሌሎች የቴክኒክ አማካሪና የድጋፍ አገልግሎቶችን ያወያያሉ።
✓	አካል ጉዳተኞችን በሥራ ስምሪት ለማበረታታትና ለመደገፍ የገንዘብ ድጋፎችን በመስጠት ረገድ የተለዩ አቀራረቦችን ይለያሉ።
✓	ጥበቃ በሚረግሉት ሁኔታ ስር ላሉ ግለሰቦች የሥራ ስምሪትን ለማበረታታት ለአሰሪዎች የገንዘብ ድጎማ በመስጠት ረገድ አማራጮችን ይለያያሉ።



ቁልፍ ጽንሰ ሃሳቦች

የአካል ጉዳት ሕጎች በሚረቀቁበትና ፖሊሲዎች በሚቀረጹበት በትግበራው የሚነሡ ችግሮች ተለይተው መታወቅና በቀላሉ መፈታት እንዲችሉ ለትግበራ ልዩ ትኩረት መስጠት አለበት። ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል ለማሳደግ የሚያቅድ ሕግና ፖሊሲ ውጤታማነት እነዚህን በሥራ ለመተግበር በሚጀመሩ እርምጃዎች ላይ ይመረከባል። እርምጃዎቹ በሕጉ ስር ስለ አካል ጉዳተኞች፣ አሠሪዎችና ሌሎች ባለ ድርሻዎች መብቶችና ግዴታዎች፣ ስለ ተጀመሩ የፖሊሲ ደንቦች፣ እንዲሁም ስለ አሠሪዎች፣ ለአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችና ሠራተኞች ስለሚሰጥ የቴክኒክ ምክር፣ የድጋፍ አገልግሎቶችና እርምጃዎች የመረጃ ዘመቻዎችን ማካተት ይኖርባቸዋል። እነዚህ እርምጃዎች የገንዘብ ማትጊያዎችን እንዲሁም ከሥራ ጋር ተያያዥ የሆኑ ልዩ መሣሪያዎችን፣ ለሥራ ቦታ ማመቻቸት የሚሰጡ የገንዘብ እርዳታዎችን፣ ለዕለታዊ አኗኗር የሚያገለግሉ ልዩ መሣሪያዎችን የመሳሰሉ የተለዩ የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎችን ያካትታሉ።

የቃላት መፍቻ



ዘመቻ ለአንድ የተለየ ዓላማ የተዘጋጀ ሥነ ሥርዓታዊ የድርጊቶች ሂደት።

ማትሂያ ለድርጊት ወይም ለላቀ ጥረት የሚያነሣ ወይም ለበለጠ ምርታማነት ለማነሣሳት እንደ ወሮታ የሚሰጥ ነገር።

ድጎማ በመንግሥት ወይም በሌላ ተቅዋም ለግል ኢንዱስትሪያዊ ድርጅት፣ ለበጎ አድራጎት ድርጅት፣ ለግለሰብ ወይም ለመሰለው የሚሰጥ ቀጥተኛ የገንዘብ ድጋፍ።



የሥልጠና ዝርዝር



አጀማመር፡- ትውውቅ



10 ደቂቃ

- ሀ. ይህን ክፍለ ጊዜ ለመጀመር ስክሪኑን ያብሩ። **የገለጸ ጽሁፍ 79**
- ለ. «መሠረታዊ ደንቦች» የሚለው ወረቀት በግልጽ እንደሚታይና ሌሎች የተገላጭ ወረቀቶች እንዳልሸፈኑት ያረጋግጡ።
- ሐ. **የገለጸ ጽሁፍ 80ን** በመጠቀም የዚህን ክፍለ ጊዜ አጠቃላይ ገጽታ ለተሳታፊዎች ያቅረቡ።
- መ. በሴሚናሩ ሂደት ሊነሡ የሚችሉና ለመወያየ ርእሱ አግባብነት ያላቸው ወይም የሌላቸውን ጥያቄዎች «የማቆሚያ ቦታ» በተባለው ወረቀት ላይ እንደሚያሰፍሩ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ (ስለ ማቆሚያ ቦታ ጽንሰ ሃሳብ ዝርዝር ገጽ 19 መ ይመልከቱ)።



1 ሰዓት

5.1 መደበኛ ገለጻ የመረጃ ሚና

- ሀ. የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት የሚያሳድጉ ሕጎችን በመተግበርና አዎንታዊ የሥራ ስምሪት ልምዶችን በማበረታታት ረገድ የመረጃ ዘመቻዎች ጠቃሚ ሚና እንደሚጫወቱ ለተሳታፊዎች አጽንኦት በመስጠት ይጀምሩ። ልዩ መልእክቶችን ለተለዩ አድማጮች ለማድረስና በእነርሱም ላይ ጫና ለማሳደር የታቀዱ ዘመቻዎች በተለይ ጠቃሚ መሆን ይችላሉ። ለምሳሌ ከሥራ ሁኔታ የተነሣ ቋሚ አካል ጉዳት ለአጋጠማቸው ሠራተኞች አንዳንድ ጥበቃዎችን ለመስጠት የወጡ ሕጎችና ፖሊሲዎች በነባር ኢንዱስትሪዎችና የሥራ ቦታዎች ዘልቆ የሚደርስ በጣም ልዩ የማዳረስ ዘመቻ ይፈልጋሉ። በዚህ ምሳሌ እነዚህ ሠራተኞች ከሥራ ነክ ጉዳት ወይም አደጋ የተነሣ አካል ጉዳተኞች የመሆናቸው አደጋ የሰፋ በመሆኑ ይህ መልእክት ለመላው የሥራ ኃይል እንደሚደርስ ማወቅ ወሳኝ ይሆናል። ከዚህ ሌላ በኢንዱስትሪ ውስጥ ጉዳት የደረሰባቸውና አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የሚገናኙባቸው የተለመዱ ልዩ ቦታዎች ሊኖሩ ስለሚችሉ መልእክቱ በግልጽ እንደ ተሰራጩ ወይም አንደ ደረሰ ለማረጋገጥ እነዚህ ቦታዎች ማገልገል እንደሚኖርባቸው የተወሰኑ የግንኙነት ነጥቦች ሊኖሩ ይችላሉ።

ከታች በ«ለ» የተዘረዘረውን አማራጭ መልመጃ ለመሥራት የማይመርጡ ከሆነ **የገለጸ ጽሁፍ 81ን** በመጠቀም ለምሳሌ በደንብ ተዘጋጅቶ አሠሪዎችን ዒላማ ያደረገ የመረጃ ዘመቻ የሥራ ቦታ ስብጥር ጥሩ የድርጅት ስሜት የሚፈጥር መልእክት መላክ እንደሚችል ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ስብጥር የአካል ጉዳተኞችን የመሥራት አቅምና ብዙ አሠሪዎች አካል ጉዳተኛ ሠራተኞቻቸውን የላቁና የከባኚያው ሀብት ሆነው ያገኙበትን

እውነታ አጉልቶ በማሳየት አካል ጉዳት ጋር የተያያዘ መገለልን ይቀንሳል። ሌላው ጥሩ የመረጃ ዘመቻ አካል ጉዳተኞች በሥራ ስምሪት ሕግ ስር ስላሉባቸው መብቶች፣ ወይም አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች በመብቶቻቸው እንደሚጠቀሙ በማረጋገጥ ረገድ የሠራተኛ ማኅበራት ስላላቸው ሚና የሚያሳውቀው ነው።

ኩባንያዎች የድርጅት ትምህርት ቤቶችን በመምራት አዘውትሮ ጠቅላላ ማኅበራዊ ኃላፊነት ተብሎ ለሚጠራው ጽንሰ ሃሳብ በይበልጥ መልስ በመስጠት ላይ እንደ ሆኑ ያስረዱ። ጠቅላላ ማኅበራዊ ኃላፊነት አካል ጉዳተኞችን በመቅጠር፣ ይዞ በማቆየት፣ እንዲሁም እድገት በመስጠት አማካይነት ጨምሮ የጸዳ አካባቢን ለማሳደግ ሆነ ወይም ለሠራተኞች ልጆች የየዕለት እንክብካቤን ለመስጠት፣ ወይም በሥራ ኃይል ውስጥ ማኅበራዊ ስብጥርን ለማቀድ ማኅበራዊ ኃላፊነትን በመውሰድ ኩባንያዎችን የሚያሳድግ ሰፊ ያለ ሃሳብ ነው። ከተሰባጠሩ የኋላ ዳራዎች የተገኙ ሰዎች እምቅ ኃይል ያላቸው ደንበኞች በመሆናቸው በአሁኑ ጊዜ ኩባንያዎች በፆታ፣ በዘር፣ በባህል፣ በወሲባዊ ምርጫ፣ ወዘተ. ኅብረተሰባዊ ልዩነቶችን የሚያንጸባርቅ ስብጥር የሥራ ኃይል እየተገነዘቡ ናቸው።

- ለ. **አማራጭ መልመጃ፡-** ተሳታፊዎቹን በስድስት ቡድኖች ይከፋፍሉባቸው። እያንዳንዱን ቡድን በሥራ ስምሪት ሂደት እንደ ወሳኝ ባለ ድርሻ (ለምሳሌ አሠሪ፣ አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊ፣ እና የሥራ ባልደረቦች) አድርገው ይመድቡባቸው። አዲስ የወጣ የመድልዎ አልባነት ሕግን ትግበራ ለመደገፍ የታቀደ የመረጃ ግብይት ዘመቻን ጽንሰ ሃሳብ ለማመንጨት እያንዳንዱ ቡድን 30 ደቂቃ እንደሚኖረው ያስረዱ። የገለጻ ጽሁፍ 82ን በመጠቀም መድረስ ያለባቸው ልዩ መልእክቶች ለምን አስፈላጊ እንደ ሆኑና የቡድኑ አባላት መልእክታቸው ይኖረዋል ብለው የሚያስቡትን ማንኛውንም የተጠበቀ ውጤት ማረጋገጥ እንደሚኖርባቸው ለእያንዳንዱ ቡድን ያሳውቁ። የመረጃ ዘመቻውን ከመላው ተሳታፊዎች ጋር ለመጋራት እያንዳንዱ ቡድን የራሱን ሪፖርት አቅራቢ መምረጥ ይኖርበታል። ሪፖርቱን እንዲያቀርብና በእያንዳንዱም ጉዳይ ዙሪያ ጥያቄዎችና መልሶች ለማስከተል ለየቡድኑ አሥር ደቂቃ ይፍቀዳል።

እንደ ፖስተሮች፣ ኪዩስኮች፣ ተንሹ ተውኔቶች፣ ተከታታይ የፊደላዊ ድራማዎች፣ ወዘተ. የመሳሰሉት ከፍተኛ ወጪ ስለሚጠይቁ የመረጃ ዘመቻዎች አማራጮችን እንዲያስቡ ተሳታፊዎችን ያበረታቱ። ደግሞም መረጃው ሰፊ ላለ የአካል ጉዳት ቡድኖችና ባለ ድርሻዎች እንደሚደርስ ለማረጋገጥ መልእክቱ ሊይዛቸው የሚችለውን ይዘቶች ለማረጋገጥ ምን እርምጃዎችን ሊወስዱ እንደሚችሉ ተሳታፊዎችን ይጠይቁ።

- ሐ. አጠቃላይ የመረጃ ዘመቻን ለማሳደግ የሚኖሩ አማራጮችን ዝርዝር እንዲፈጥሩ ተሳታፊዎችን ይጠይቁ። መልሶቹ ፊደላዊ፣ ጋዜጦችና የቴሌቪዥን ማስታወቂያዎችን፣ በሕዝብ ማመላለሻ ተሽከርካሪዎች ላይ የሚለጠፉ ጽሁፎችን፣ ወዘተ. ሊያካትቱ ይችላሉ። መልሶቻቸውን በተገላጭ ወረቀቱ ላይ ይጻፉ።
- መ. በትንሹ አቅጣጫ ይለውጡና በበለጠ ታቀደውን የመረጃ ዘመቻ ለማሳደግ ሊያገለግሉ የሚችሉ የአማራጮች ዝርዝር በመፍጠር ረገድ ተሳታፊዎች እንዲረድዱ ይጠይቁባቸው። ዕቅዱ መልእክቱን በተለይ ለአሠሪዎች ወይም ለአካል ጉዳተኞች ወይም ደግሞ ለሠራተኛ ማኅበራት ለማዳረስ ቢሆንስ? ነባር አቀራረቦች ልክ ሆነው ይቆያሉ ወይስ የተገኙት አዲስ ስልቶች መስተካከል ያስፈልጋቸዋል?
- ሠ. በደንብ የታቀዱ የመረጃ ዘመቻዎች ወሳኝ እንደ ሆኑና ውጤታማ እንዲሆኑ የሚመለከታቸውን የተለያዩ ባለ ድርሻዎች ልዩ ፍላጎቶች የሚያሟሉ ሆነው መቀረጽ



1 ሰዓት ተኩል

እንዳለባቸው ለተሳታፊዎች በማሳሰብ ይህን የገለጸ ክፍል ይዘገብ። ከአጠቃላይ የመረጃ ዘመቻዎች በተጨማሪ ለባለ ድርሻዎች የታቀዱ መረጃና በቴክኒካዊ ማስማማቶች ዙሪያ የማማከር አገልግሎቶች፣ የሥራ ምደባ፣ የገንዘብ ማትሊያዎችና ሌሎች አስፈላጊ ሊሆኑ ለሚችሉ የሥራ ስምሪት ድጋፎችን ለመሳሰሉት በዕቅድ ደረጃ ላይ እያለ ደንብ መቀረጽ እንደሚኖርበት አጽንኦት ይሰጡ። ይህ በሚቀጥለው ክፍል ትምህርት በስፋት እንደሚዳሰስ ይግለጻል።

ውጤታማ የመረጃ ዘመቻ ምሳሌ

«በፖላንድ ኢንቴግራሽያ የተባለው ድርጅት የደረሰበትን አደጋ ተከተሎ እጆቹና እግሮቹ በመጎዳታቸው ፈጽሞ መሥራት እንደማይችል በዶክተሮች በተነገረው በፕሮትር ፓቭሎቭስኪ ከ20 ዓመት በፊት የተቋቋመ ነበር። ፕሮትር አሁን አርባ ሠራተኞች ያሉት በአንጻባራቂ ወረቀት የሚታተም መጽሔት የሚያዘጋጅ ድርጅት የሚያካሂድ ሲሆን በ90 ገጾች የሚታተመውም መጽሔት ከ15,000 በላይ በሆኑ ቅጂዎች በመዘጋጀት ከዚህ ዓይነቶቹ የፖላንድ መጽሔቶች ከፍተኛውን ስርጭት ይዞአል። ሥራ እንዴት እንደሚገኝ በመሳሰሉ ሰፊ ምርጫ ባላቸው ርዕሶች ዙሪያ የአገር ውስጥና ዓለም አቀፍ መረጃ የሚያቀርበው መጽሔቱ የዚህ ዘርፈ ብዙ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት አንድ ክፍል ነው። ኢንቴግራሽያ የሕዝብ አመለካከቶችን ለመለወጥ፣ ከአካል ጉዳት ጋር የተያያዙ የተዛቡ እምነቶችን ለማጥፋት፣ እንዲሁም የአካል ጉዳተኞችን ችሎታዎች በአጽንኦት ለማሳየት የትምህርት ዘመቻዎችን ያካሂዳል። ከብዙዎቹ ሌሎች እንቅስቃሴዎች መካከል የሥልጠና ኮርሶችን ያካሂዳል፣ በመንግሥት ቴሌቪዥን የራሱ ፕሮግራም አለው፣ ሌሎች የሬድዮና የቴሌቪዥን ፕሮግራሞችን አብሮ ያዘጋጃል እንዲሁም የአካል ጉዳተኞች ግለሰቦችን መረጃዎች ይይዛል። ከእንቅፋት ነፃ የሆነ ጉዞን በማሳደግ ረገድ ከስኬታማ ዘመቻዎቹ አንዱ በፖላንድኛና በእንግሊዝኛ ቋንቋዎች የታተሙ ስለ ዋርሶና ካርኮቭ ከተሞች ሁለት የቦታዎች ማሳያ መጻሕፍትን አስገኝቶአል። በትምህርት ቤቶችና በዩኒቨርሲቲዎች በሚደረጉ ንግግሮች አማካይነት ተማሪዎችን ለማንቃት ይሠራል። «ከእንቅፋቶች ነፃ የሆኑ መድኃኒት ቤቶች» እና «ከእንቅፋቶች ነፃ የሆኑ ሆቴሎች» በሚሉ ርዕሶች ስር ውድድሮች እንዲዘጋጁ በመርዳት ለተለያዩ ድርጅቶች የተሻለ ተደራሽነትን የሚያሳድግ ሲሆን እነዚህን ውድድሮች ለማስፋፋት ከሠራተኞች ማኅበራት ጋር አብሮ ይሠራል።»



5.2 መደበኛ ገለጻ የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎች

- ሀ. የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎች አንድም ለአሠሪው ወይም ለአካል ጉዳተኛው ግለሰብ አለዚያም ለሁለቱም መሰጠት እንደሚችሉ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ገና ውሳኔ ላላገኘ ማንኛውም ሕግ ስኬት ወሳኝ በሆነ መልኩ እነዚህ ድጋፎች ሕጉ ተፈጻሚ ከሚሆንበት ጊዜ ጀምሮ የታቀዱና በበቂ ሁኔታ የተደገፉ መሆን ይኖርባቸዋል። እንደ ገንዘብ ማትሊያዎች፣ እንደ ልዩ መሣሪያ ያሉ በዓይነት የሚሰጡ ጥቅሞች፣ የቴክኒክ ምክርና የድጋፍ አገልግሎቶችን የመሳሰሉ እነዚህ ድጋፎች ሊይዙ የሚችሉአቸውን ብዙ የተለያዩ መልኮች ለማሳየት **የገለጻ ጽሁፍ 83ን** ይጠቀሙ።
- ለ. የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎች የገንዘብ ድጋፍ መልክ በሚይዙበት ጊዜ ገንዘቡ ከአካል ጉዳተኛው ሠራተኛ የሥራ ስምሪት ጋር ተያያዥ የሆኑ ተጨማሪ ወጪዎችን (ለምሳሌ ተመጣጣኝ ማመቻቸትን የማድረግ ወጪዎች) ለመሸፈን ብቻ ሊውል ይችላል፤ ወይም የገንዘብ ድጋፉ የገንዘብ ማትሊያ እንዲሆን ለአካል ጉዳተኛው ግለሰብ፣ ወይም ይበልጥ አዘውትሮ ለአሠሪው ሊሰጥ ይችላል። እነዚህን አመራጮች ለማስረዳት **የገለጻ ጽሁፍ 84ን** ይጠቀሙ።

ለአሠሪዎች የሚሰጠው ማትሊያ አንድን አካል ጉዳተኛ ከመቅጠር ጋር ተያያዥነት ካላቸው ተለይተው ሊታወቁ ከሚችሉ ከማናቸውም ተጨማሪ ወጪዎች እንደሚያልፍ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ይህን የመሰሉት ማትሊያዎች ለአሠሪዎች የሚሰጡ «ወርታዎች» ተብለው መመደብ የሚችሉ ሲሆን አካል ጉዳተኞችን ከመቅጠር ጋር የሚያያዙ

ማናቸውም ወጪዎችን ለመሸፈን ወይም በተለይ እንዲገናኙ ሆነው የታቀዱ አይደሉም። ይሁንና አካል ጉዳተኞችን እንዲቀጥሩ አሠሪዎችን የመሸለም ልማድን ብዙ የአካል ጉዳት ተሟጋቾች የሚቃወሙት ሲሆን ትችታቸውም ልማዱ አካል ጉዳተኞች ዝቅተኛ ሠራተኞች ናቸው የሚለውን አስተሳሰብ የሚያጠናክር ብቻ ሳይሆን በዝቅተኛ ክፍያና በአነስተኛ የእድገት ዕድል ሠራተኞችን በሚይዙ አሠሪዎች ዘንድ አዘውትሮ ማደናገሪያ ይሆናል ከሚለው ጭብጥ ይመነጫል። መሠረታዊ ሃሳቡ አካል ጉዳት ከሌለባቸው ሠራተኞች ይልቅ አካል ጉዳተኛው ሠራተኛ ዝቅተኛ አምራች ነው የሚል ከሆነ አሠሪዎች እንዲህ ላሉት ሠራተኞች ዝቅተኛ ክፍያ እንዲከፍሩሉ ሊፈቀድላቸው ይገባል፤ ድጎማው ግን ለአሠሪው ከሚሰጥ ይልቅ ደመወዙን ለሌሎች ሠራተኞች ከሚከፈለው ጋር ከፍ አድርጎ ለማስተካከል ለሠራተኛው መሰጠት ይኖርበታል ብለው ያምናሉ። ወደ የገለጻ ጽሁፍ 85 ይሸጋገሩና የተለዩ የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎች ዓይነቶችን እንደሚመለከቱ ለተሳታፊዎች ያስረዱ።

- ሐ. ከሥራ ጋር ተያያዥ የሆኑ ዘመናዊ መሣሪያዎች አቅርቦት። የዐውደ ንባቡን ክፍል 5.2.1 በመጥቀስ በየገለጻ ጽሁፍ 86 የቀረቡትን ምሳሌዎች በመከለስ ይጀምሩ።

«ዓይነ ሰውር የሆነች ግለሰብ በኮምፒውተር ለመጠቀም ብሬል አንባቢ የሆነ ኪቦርድ ሊያስፈልጋት ይችላል።»

«ሴራብራል ፓልሲ የተባለ አካል ጉዳት ያለበት ግለሰብ በእርሻ ቦታው ለመሥራት ተስማሚ የግብርና መሣሪያ ሊያስፈልገው ይችላል።»

እነዚህ አንድ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ሥራውን/ሥራዋን በውጤታማ ሁኔታ ለማከናወን ሊያስፈልጉአቸው የሚችሉ ከሥራ ጋር የተያያዙ ዘመናዊ መሣሪያዎች ምሳሌዎች ናቸው። በብዙ ሁኔታዎች በተዘጋጀ መልክና በርካሽ ዋጋ ሊሠሩ ወይም ተስማሚ ሊደረጉ የሚችሉ ሲሆን አቅርቦታቸውም ችግር አይፈጥርም። አንዳንድ ጊዜ መሣሪያዎቹን ለማግኘት እና/ወይም ለእነርሱ ለመክፈል ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኛውም ሆነ ወይም ለአሠሪው ውድና ችግር ፈጣሪ ሊሆን እንደሚችል አጉልተው ያሳዩ። በእነዚህ ሁኔታዎች አማራጮችን ለማየት መልሰው የገለጻ ጽሁፍ 86ን ይጥቀሱ።

መሣሪያዎቹ ለአሠሪው ወይም ለግለሰብ ሠራተኛው በስጦታ የተገኙ ወይም በውሰት የቀረቡ እንደ ሆኑ ማረጋገጥ አስፈላጊ መሆኑን አጽንኦት ያድርጉ። ለግለሰብ ሠራተኞቹ በስጦታ የተገኙ ከሆነ ሥራቸውን ቢለውጡ ዘመናዊ መሣሪያዎቹን ይዘው መሄድ ይችላሉ። ለአሠሪው በውሰት የቀረቡ ከሆነ ግለሰቡ የሥራ መደቡን በሚለቅቅበት ጊዜ ምን ይሆናል የሚለው ጥያቄ መታሰብ አለበት። በመጨረሻም መሣሪያዎቹ ከክፍያ ነፃ ሆነው ይቀርቡ እንደ ሆነ አለዚያም ጥቂት ክፍያ ወይም ተቀማጭ ገንዘብ ይከፈል እንደ ሆነ ለሚቀርበው ጥያቄ ዘዴው በሚቀረጽበት ጊዜ መወሰን ያስፈልገዋል።

ከሥራ ጋር ተያያዥ በሆኑ ዘመናዊ መሣሪያዎች ዙሪያ የሚደረገውን ውይይት የሚከተለውን ከታላቋ ብሪታኒያ የተገኘውን ምሳሌ በመጥቀስ ይደምድሙ። በታላቋ ብሪታኒያ ዘመናዊ መሣሪያ የአገልግሎቶች የተቀናጀ ስብስብ አንድ ክፍል ሆኖ እንደሚሰጥ ለተሳታፊዎች በአጽንኦት ይንገሩ። በተጨማሪም የተለያዩ የድጋፍ ዘዴዎች በሚቀረጹበት ጊዜ የተለያዩ ፍላጎቶችን ለማስተናገድ በተለዋዋጭ ሁኔታ የተዋሃዱ የግልጽ አገልግሎቶችን ስብስብ መስጠት አስፈላጊ በመሆኑ ዙሪያ አጽንኦት ያድርጉ።

«በታላቋ ብሪታኒያ የሥራ ስምሪት አገልግሎት የተባለው መሥሪያ ቤት አንድ አካል ጉዳተኛ ሥራ እንዲይዝ ለመርዳት በተለይ የተቀረጸ የሥራ ስምሪት ተሀድሶ የሚባል የሥራ ዝግጅት ፕሮግራም ይሰጣል። ፕሮግራሙ ከግለሰቦች አካል ጉዳት የሚነሡና በወቅቱ ወደ ሥራ ስምሪት ለመግባት ወይም በአማራጭ ማንኛውንም ምቹ ሥልጠና ከማግኘት የሚከለክሉ ከሥራ ስምሪት ጋር የተያያዙ ፍላጎቶችን ይዳስሳል። የሥራ ዘዴ ማግኘት የተሰኘው ተጨማሪ የብሪታኒያ ዕቅድ ከአካል ጉዳት ጋር የተያያዙ እንቅፋቶችን ለማሸነፍ እንዲረዳ ተግባራዊ ምክር ይሰጣል። ለሥራ ስምሪት የሚሆኑ ልዩ ድጋፎችን ወይም መሣሪያዎችን፣ በሕንፃዎች ወይም በነባር መሣሪያዎች ላይ ማስተካከያዎችን፣ በሕዝብ ትራንስፖርት ለመጠቀም የማያመች ሲሆን የጉዞ እርዳታን፣ በሥራ ቦታ እርዳታ እንዲሰጥ የድጋፍ ሠራተኛና ቃለ መጠይቅ በሚኖርበት ጊዜ የማግባባት ድጋፍ የሚያደርገውን ጨምሮ በሥራ ስምሪት የሚከሰቱ ተጨማሪ ወጪዎችን በከፊል ለመሸፈን የታቀዱ እርዳታዎችን ይሰጣል።»

መ. ለዕለታዊ ኑሮ የሚሆን የዘመናዊ መሣሪያ አቅርቦት።

የዐወደ ንባቡን ክፍል 5.2.2 በመጥቀስ ብዙ አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች በየዕለቱ ሕይወታቸው ራስን የመቻል ደረጃን ለመቀዳጀትና የመንቀሳቀስ ችሎታቸውን ለመጨመር ዘመናዊ መሣሪያ እንደሚያስፈልጋቸው ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ዊልቸሮችና የመስሚያ ድጋፎችን ጨምሮ እንዲህ ያሉትን መሣሪያዎች ምሳሌዎች ለማሳየት **የገለጸ ጽሁፍ 87ን** ይጠቀሙ።

ያለ እነዚህ መሣሪያዎች አካል ጉዳተኞች ሥራ ለማግኘትና ይዘው ለማቆየት አስቸጋሪ እንደሚሆንባቸው አጽንኦት ይሰጡ። በዚህ ምክንያት በሁሉም የሕይወት ገጽታዎች ለመንቀሳቀስ አስፈላጊ የሆኑት የእነዚህ መሠረታዊ መሣሪያዎች አቅርቦት አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች የሥራ ስምሪት እንዲይዙ በማስቻል ረገድ ወሳኝ ሚና እንደሚጫወቱ ያስረዱ። የሚከተሉትን ጥያቄዎች ለተሳታፊዎች ያቅርቡ።

1. «ግለሰቦች በቤታቸው ውስጥ ለመንቀሳቀስ ዓላማ በግድግዳ ላይ የተገጠሙ የሚያዙ ድጋፎችን የሚፈልጉ ሆነው ግን እነዚህ ድጋፎች በማኅበረሰባቸው ወይም በሥራ ቦታቸው ባይኖሩ እንደምታዎቹ ምን ሊሆኑ ይችላሉ?»
2. «ይህን የግለሰቦችን ፍላጎት በሌሎች አካባቢዎች ማሟላት የሚችሉ ሌላ ዓይነት መሣሪያዎች አሉን?»
3. «እንደዚያ ከሆነ መሣሪያዎቹ በቦታው እንዲገኙ ለማድረግ ምን ትኩረቶች ይደረጉ ዘንድ ያስፈልጋሉ?»
4. «አንድ ግለሰብ የሚፈልገው ዘመናዊ መሣሪያ አገልግሎቱ ለሥራ ስምሪት ብቻ ካልሆነ አሠሪው እንዲያቀርብ መጠበቅ ተገቢ ነው?»

ለመጨረሻው ጥያቄ የሚሰጡት መልሶች ብዙ ሊሆኑ እንደሚችሉ ያስረዱ። መልሱ እንዲህ ያለው መሣሪያ አገልግሎት ከሥራ ስምሪት ውጭ በመዋሉ ላይ ይመረከሳል፤ ምክንያቱም በዚያ ሁኔታ አሠሪው አቅራቢ እንዲሆን መጠበቅ የተገባ ባለመሆኑ ነው። ይልቁን ከሥራ ጋር ተያያዥ በሆኑ ዘመናዊ መሣሪያዎች እንደ ሆነው ሁሉ ይህ ተግባር ከዕለታዊ ሕይወት ጋር ተያያዥ የሆነውን ይህን መሣሪያ ለማምረትና ለመጠገን የሚችሉ ክፍሎችን ማቋቋም በሚችሉት በመንግሥት ባለሥልጣኖች መቀናጀት ይኖርበታል። ከሥራ ጋር ተያያዥ በሆኑት መሣሪያዎች እንደ ሆነው ሁሉ ይህ መሣሪያ ከክፍያ ነፃ ሆኖ ይሰጥ ወይም ጥቂት ገንዘብ ያስከፍል እንደ ሆነ የመንግሥት ባለሥልጣኖች መወሰን ይኖርባቸዋል። በአንዳንድ አገሮች ለመክፈል ከሚጠየቀው ደረጃ በላይ ገቢ ላላቸውና እንዲሁም ከዚህ ደረጃ በታች የሆነ ገቢ ኖሮአቸው መሣሪያውን ከክፍያ ነፃ ለሚያገኙ ሰዎች የሙከራ ዘዴ ያገለግላል።

ሠ. የትራንስፖርት አገልግሎቶች አቅርቦት።
የዐውደ ንባቡን ክፍል 5.2.3 በመጥቀስ አካል ጉዳተኞችን ከሚያጋጥሙባቸው የተለመዱ ችግሮች አንዱ ትራንስፖርትን እንደሚመለከት ያሳስባል። ያጋጠሙ ቀዳሚ እንቅፋቶችና ጉዳዮች አንዳንዶቹን ለተሳታፊዎች መልሶ ለመመልከት **የገለጸ ጽሁፍ 88ን** ይጠቀሙ። ይህ ውይይት የተጓደሉ የትራንስፖርት አገልግሎቶች ወደ ሥራና ወደ ሌሎች ቦታዎች የመሄድና የመመለስን ችሎታ መገደብ የመቻሉን እውነታ ያካትታል። ከዚህም በላይ የሕዝብ የመጓጓዣ ዘዴዎች አንዳንድ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ላሉባቸው ሰዎች አዘውትረው ተደራሽ ያልሆኑ ናቸው። በመጨረሻም ብዙ አካል ጉዳተኞች የራሳቸው የሆነ መኪና ገዝተው ለመጓዳት ወይም ውድ ታክሲዎችን ለመጠቀም የማይችሉ ናቸው።

የአካል ጉዳተኞችን ወደ ሥራ የመሄድና የመመለስ አስተማማኝና ተገቢ ጉዞ ለማሳደግ የተለያዩ እርምጃዎች ሊጀመሩ እንደሚችሉ ያስረዱ፤ እነርሱም የሚከተሉትን ያካትታሉ፡-

- ተደራሽ የሕዝብ ትራንስፖርት ሥርዓት መፍጠር - ይህም አውቶቦሶች፣ ባቡሮች፣ ኤሌክትሪክ ባቡሮች፣ የምድር ውስጥ ማመላለሻዎችና ታክሲዎች ሁሉ ዊልፔር የሚጠቀሙ ሰዎችን ጨምሮ ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽ መሆናቸውን ማረጋገጥን ያጠቃልላል።
- አካል ጉዳተኞች አንዳንድ የግል ታክሲዎችን መጠቀም እንደሚችሉ ማረጋገጥ - ወደ ሥራ ለመሄድና ለመመለሻ ጉዞዎች በአሠሪው ወይም በመንግሥት ባለሥልጣኖች ሊመነዘሩ የሚችሉ ደረሰኞችን በመስጠት።
- የራሳቸውን ትራንስፖርት ለማስተካከል እንዲያስችላቸው ለአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች የገንዘብ ድጋፍ መስጠት - ለታክሲ ጉዞ፣ ለተስማሚ መኪና ግዢ ወይም ለመጓዳት ወይም ሌላ ሰው ወደ ሥራ እንዲያደርሳቸው ለመክፈል ድጎማ መስጠት። ደግሞም በብራዚል እንደሚደረገው አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች የሕዝብ ማመላለሻዎችን ያለ ክፍያ እንዲጠቀሙ ሊፈቀድላቸው ይችላል።
- ለዊልፔር ተጠቃሚዎች ተደራሽ መሆን የሚችሉ አዘውትሮ ተስማሚ በተደረጉ ሚኒ-ባስ መኪናዎች አካል ጉዳተኞችን ወደ ሥራ መሄድና መመለስ የሚያስችሉ ልዩና የተናጥል ትራንስፖርት ሥርዓቶችን መዘርጋት።

በዐውደ ንባቡ ገጽ 51 የቀረበውን የሚከተለውን የአውስትራልያ ምሳሌ በማብራራት ይህን ክፍል ይደምድሙ።

«በአውስትራልያ የእንቅስቃሴ አበል የተባለው ድርጅት ደመወዝ በሚከፈልበት ሥራ ስምሪት ላይ ሆነው፣ በበጎ ፈቃደኝነት ሥራ፣ በሙያዊ ሥልጠና፣ ራስን ችሎ የመኖር/ሕይወት ችሎታዎች ሥልጠና ወይም የክፍያ ሥራና ሥልጠና በጥምረት እየወሰዱ ጠቀም ያለ እርዳታ ላላገኙ በሕዝብ ማመላለሻ መጠቀም ለማይችሉ አካል ጉዳተኞች የገንዘብ እርዳታ ያደርጋል። ተረጂ ግለሰቦች የእንቅስቃሴ ፍላጎቶቻቸውን ለማሟላት ገንዘቡን እንዴት እንደሚጠቀሙበት ለመወሰን ነፃ ናቸው። ለምሳሌ ገንዘቡ ለተስማሚ ተሽከርካሪ መግዣ፣ ወይም ሌላ ሰው በግል ተሽከርካሪ የማመላለስ አገልግሎት እንዲሰጣቸው ለመክፈል፣ ወይም ለታክሲ ጉዞዎች ክፍያ ሊውል ይችላል።»

ረ. ለአካል ጉዳተኞች የሚሰጡ የገንዘብ ድጋፎች/የገንዘብ ማትሊያዎች።
ወደ **የገለጸ ጽሁፍ 89** በመሸጋገርና የዐውደ ንባቡን ክፍል 5.2.4 በመጥቀስ የሥራ ስምሪት እንዲይዙ ለማስቻል ወይም ለማበረታታት አንዳንድ አካል ጉዳተኞች የገንዘብ ድጋፍ ወይም የገንዘብ ማትሊያዎች ሊያስፈልጋቸው እንደሚችል ለተሳታፊዎች ያስረዱ። እንዲህ ያሉት የገንዘብ ድጋፍና ማትሊያዎች አስፈላጊ ሊሆኑ የሚችሉባቸውን ምክንያቶች አጉልተው ያሳዩ።

- ሥራ በሚይዙበት ጊዜ ግለሰቦች ዋስትና ያለውና መደበኛ ገቢ የሚያስገኝላቸውን የአካል ጉዳት ማግበራዊ ዋስትና ጥቅም የመጠየቅ መብትን ሊተዉ ይችላሉ። ሥራው ለወደፊት አስተማማኝነቱ እስካለተረጋገጠ ድረስ ይህ አስቸጋሪ ውሳኔ ሊሆን ይችላል። የአካል ጉዳት ጥቅሞች አሠራር ባላቸው አገሮች ያሉ ፖሊሲ አውጪዎች አካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት በሚይዙበት ጊዜ የማግበራዊ ዋስትና አሠራር ተስፋ የሚያስቆርጥ ነገር እንደማይፈጥርባቸው ለማረጋገጥ ልዩ ትኩረት መስጠት ይኖርባቸዋል።
- የሥራ ስምሪት አንዱ ማበረታቻ ዘዴ አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች በአንድ ምክንያት በሥራ ስምሪት ለመቆየት የማይችሉ ከሆነ ወዲያውኑ የአካል ጉዳት ጥቅማቸውን እንዲጠይቁ መፍቀድ ነው። ይህ መብት በጊዜ ገደብ የተወሰነ ሊሆን ይችላል - ለምሳሌ አንድ ዓመት። በብዙ አገሮች ለአካል ጉዳት ጥቅሞች ብቁ ሆኖ ለመታየት ጊዜ የሚወስድና ወደ ሥራ ስምሪት ለመግባት ከጥቅሙ የሚወጡት በተገለጸው ጊዜ ውስጥ ሥራቸውን ቢያጡ ያ የመጠበቂያ ወቅት ሊቀር እንደሚችል ለተሳታፊዎች በአጽንኦት ያስረዱ።
- የሥራ ስምሪትን ለማሳደግ ሌላው መንገድ ግለሰቦች የሚያገኙት አበል ሳይነካ በማግበራዊ ዋስትና አበላቸው ላይ እንደ ማሟያ የሚታይ አስከ ተወሰነ ደረጃ ገቢ ለማግኘት ብቁ የሚሆኑበትን «የመሸጋገሪያ» ማስተካከያ መጀመር ነው። ከዚያም ከዚህ እርከን በላይ ላለው ገቢ እስከ ተወሰነ ደረጃ ከዚህ አበል ላይ ተመጣጣኝ ቅነሳ ይደረግና ከከፍተኛ ደረጃ በላይ ላለው አበሉ ይቋረጣል። የገንዘብ ድጋፎችና ማትጊያዎች የተፈለጉበት ሌላው ምክንያት ብዙ አካል ጉዳተኞች ዝቅተኛ ክፍያ የሚያስገኝ ሥራ ብቻ ለማግኘት የሚችሉ መሆናቸው ነው። ከገንዘብ እይታ አኳያ ሲታይ ይህ ክስተት የአካል ጉዳት ጥቅሞችን ከመጠየቅ ሌላ በተሻለ ሁኔታ ላይ እንዳይገኙ ሊያደርጋቸው ይችላል። ዝቅተኛ ክፍያን ወደ ላይ የሚያወጣ የገንዘብ ማትጊያ ግለሰቦች እጅግ የተጓደለ ክፍያ የሚገኝበትን ሥራ መያዝ ሙያን ለማዳበር እንደ መጀመሪያ እርምጃ አድርገው እንዲወስዱት ለማበረታታት ሊረዳ ይችላል።
- ሌላው ነጥብ አዲስ ሥራ የሚጀምሩ ሰዎች አዘውትሮ ሥራውን ከመጀመራቸው አስቀድሞ አንዳንድ ወጪዎችን መሸፈን ያለባቸው መሆኑ ነው። እነዚህ ወጪዎች አዳዲስ ልብሶች፣ ለዘመናዊ መሣሪያ ወይም ለሥልጠና፣ ወይም ቅድመ ክፍያ የትራንስፖርት ትኬቶችን ከመግዛት ፍላጎት የመጡ ሊሆኑ ይችላሉ። ውሱን ገቢ ላላቸው አካል ጉዳተኞች የሚሰጥ የአንድ ጊዜ ወይም ቀጣይ ክፍያ ያሉባቸውን ወጪዎች ለመሸፈን የሚረዳ ሲሆን ሥራውን ለመያዝ የዚህን ወጪ እንቅፋት መሆን ይከላከላል።

በወውደ ንባቡ ገጽ 52 የቀረቡትን ከኒውዚላንድና ከፊንላንድ የተገኙትን ምሳሌዎች በመግለጽ ይህን ክፍል ይደምድሙ።

«በኒውዚላንድ የአካል ጉዳት ውሎ አበል የተባለው ድርጅት ሰዎች ለሚያጋጥሙባቸው ቀጣይነት ያላቸው መደበኛ ወጪዎች አካል ጉዳት ስላላቸው ማካካሻ ይሰጣቸዋል። የሚከፈለው ገንዘብ መጠን በግለሰቦቹ ወጪና በገቢያቸው ደረጃ ላይ ይመረኮዛል።»

«በፊንላንድ ዕድሜያቸው በ14 እና በ64 መካከል የሆነ አካል ጉዳተኞች በሥራም ሆነ በትምህርት የየዕለቱ ሕይወታቸውን በተሻለ ለመወጣት እንዲረዳቸው የአካል ጉዳት አበል ይከፈላቸዋል። አበሉ በአካል ጉዳት ወይም በተዛባ ጤንነት ምክንያት ለሚከተሉ ወጪዎች እንደ ማካካሻ የታቀደ ነው። አበሉ በአካል ጉዳቱ ጽኑነት ላይ ተመርክቶ በሦስት ደረጃዎች ይከፈላል። የተቀባዩ ገቢ ወይም ንብረቶች ግብር የማይከፈልበት በሆነው በአበሉ ላይ ተፅእኖ አያደርጉም።»

ሰ. ለአሠሪዎች የሚሰጡ የገንዘብ ድጋፍ/የገንዘብ ማትጊያዎች፡፡
የገንዘብ እርዳታዎችን፣ የግብር ብድሮችን፣ ግብር ቅንሳዎችንና የደመወዝ ድጎማዎችን ጨምሮ ለአሠሪዎች የሚሰጡ የገንዘብ ማትጊያዎች የተለያዩ መልኮችን ሊይዙ እንደሚችሉ ለማስረዳት **የገለጸ ጽሁፍ 90ን** ይጠቀሙ፡፡ ለአሠሪዎች የሚሰጥ የገንዘብ ድጋፍ ሁለት መልኮችን ሊይዝ እንደሚችል ለተሳታፊዎች አጽንኦት ይሰጡ - አነርሱም መልካም አሠራርን ለመደገፍ የሚሰጥ ማትጊያ፣ ወይም ከአንድ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ጋር ለተያያዙ ዝቅተኛ ምርታማነት ወይም ተጨማሪ ወጪዎችን ለማካካስ ለአሠሪው የሚሰጥ ድጎማ ናቸው፡፡

አንድን አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ከመቅጠር ጋር ተያያዥ የሆኑ ተጨማሪ ወጪዎችን ለመሸፈን የመንግሥት ባለሥልጣኖች በእርዳታ ወይም በግብር ማትጊያ መልክ ለአሠሪዎች የገንዘብ ድጎማዎችን ማድረግ እንደሚችሉ ያስረዱ፡፡ ለምሳሌ በአንዳንድ ሁኔታዎች ተጨማሪ ሥልጠናን በመስጠት ወይም በመገልገያዎች ላይ አስፈላጊ ማስማማቶችን ከማድረግ የተነሣ አሠሪው አንዳንድ ወጪዎች ሊያጋጥሙት ይችላሉ፡፡ እነዚህ ወጪዎች ተስፋ የሚያስቆርጡ ወይም አንድን አካል ጉዳተኛ ላለመቅጠር ምክንያት እንደማይሆኑ ለማረጋገጥ የመንግሥት ባለሥልጣኖች እነዚህን ወጪዎች በሙሉ ወይም በከፊል ማሟላት ይችላሉ፡፡ ዳሩ ግን በብዙ ሁኔታዎች አሠሪዎች ተጨማሪ ወጪዎችን የማያስከትሉ ሲሆን የገንዘብ ድጎማዎችም የሚያስፈልጉ አይሆኑም፡፡ ይህንን በዐውደ ንባቡ ገጽ 53 ከቤልጂየምና ከጀርመን በተገኙት ምሳሌዎች ያስረዱ፡፡

«**በቤልጂየም** በማኅበራዊ አጋሮች መካከል የተፈጸመ የኅብረት ስምምነት በአንዳንድ ሁኔታዎች ከአካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ጠቅላላ የደመወዝና ጥቅማጥቅም ክፍያ አሠሪው ከፊት ብቻ እንደሚከፍልና የተቀረው በመንግሥት አካል እንደሚከፈል ይገልጻል፡፡ በተለይ ሁኔታዎች በኅብረት ስምምነቶች ወይም በግብር ቢሮ የተቀመጠውንና ከዝቅተኛ ደረጃ በታች የሆነውን የደመወዝ ክፍያ አካል ጉዳት እንዳለባቸው ለታወቁት ሠራተኞች አሠሪው እንዲከፍል የሥራ ተቆጣጣሪዎች ሊፈቅዱለት ይችላሉ፡፡ ይህ ቅናሽ -ከመደበኛው የደመወዝ ክፍያ ፈጽሞ ከ50 ከመቶ በታች የማይወርደው ዝቅተኛ ለሆነው የሠራተኛው ምርታማነት ማካካሻ ነው ተብሎ ይታመናል፡፡ ከዚያም አሠሪው እንዲከፍል በተፈቀደለትና በመደበኛው የደመወዝ ክፍያ መካከል ያለው ልዩነት በመንግሥት ባለሥልጣኖች ለአካል ጉዳተኛው ይከፈላል፡፡»

«**በጀርመን** የተመጣጣኝ ማመቻቸት ግዴታዎችን ለማሟላት አሠሪዎች ለብድር ወይም ለእርዳታ ማመልከት ይችላሉ፡፡ በተጨማሪም ለአካል ጉዳተኞች ሁሉ የደመወዝ ድጎማዎችና ሙያዊ ሥልጠናዎች ይሰጣሉ፡፡ ለተመጣጣኝ ማመቻቸት ወይም ለኮታ ግዴታዎች ተገቢ ያልሆኑ አሠሪዎችም የመስክ ሥራዎቻቸውን ወይም የሥራ ቦታዎቻቸውን ተደራሽ ለማድረግ እርዳታ ለመጠየቅ ሊያመለክቱ ይችላሉ፡፡ የደመወዝ ድጎማዎች አንድ አካል ጉዳተኛ ዝቅተኛ የምርታማነት ደረጃ በሚኖረው ጊዜ ይሰጣሉ፡፡ የሚሰጠው ገንዘብ መጠን በአካል ጉዳቱ ጽኑነትና እንደ ዕድሜ ባሉ መካተትን በሚገቱ ሌሎች ጭብጦች ላይ ይመረከባል፡፡ የደመወዝ ድጎማዎች በተለያዩ ጭብጦች ላይ በመመሥረት በከፍተኛው ከሦስት አስከ ስምንት ዓመታት ለሚደርስ የተወሰነ የጊዜ ቆይታ ይሰጣሉ፡፡»

«**በኔዘርላንድስ** ድጎማዎች ከውህደትና ከመልሶ ውህደት ጋር ለሚያያዙ የቁሳቁሶች/አገልግሎቶች ወጪዎች እንዲውሉ ለአሠሪው ወይም ለአካል ጉዳተኛው ሠራተኛ ይሰጣሉ፡፡ እነዚህም ከልዩ የቢሮ ዕቃዎች ጀምሮ እስከ ትራንስፖርት መገልገያዎች፣ ትምህርት ወይም የሥልጠና ቁሳቁሶች ሊለያዩ ይችላሉ፡፡»

ሸ. ምልመላን ለማበረታታት የሚሰጡ የገንዘብ ድጋፍ/የገንዘብ ማትጊያዎች
ወደ ኋላ ተመልሰው **የገለጸ ጽሁፍ 90ን** በመጥቀስ አንድን አካል ጉዳተኛ እንዲቀጥሩ ለማበረታታት ለአሠሪዎች የሚሰጡ የገንዘብ ማትጊያዎች እርዳታዎችን፣ የደመወዝ ድጎማዎችን ወይም የግብር ማትጊያዎችን ጨምሮ የተለያዩ መልኮችን እንደሚይዙ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ፡፡

ከላይ ከተጠቀሰው የገንዘብ ድጎማ ጋር በማይመሳሰል መልኩ የዚህ ማትጊያ ዋጋ አንድን የተለየ አካል ጉዳተኛ በመቅጠር አማካይነት በአንድ አሠሪ ላይ ከሚደርሱ ማናቸውም ተጨማሪ ወጪዎች ጋር እንደማይያያዝ፣ በአነርሱም እንደማይወሰን ለተሳታፊዎች

ያስረዱ። የገንዘብ ማትጊያው አሠሪዎች አካል ጉዳተኛ ግለሰቦችን እንዲወስዱ እንደ ማበረታቻ የታሰበ ሊሆን በሥራው ገበያ የተለዩ ችግሮች ለሚያጋጥሙባቸው አካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪትን በማሳደግ ረገድ ጠቃሚ ሊሆን ይችላል። የማትጊያው ዋጋ ሠራተኛውን በመቅጠር ረገድ ከታሰበው ችግር ጋር ሊያያዝ ይችላል።

ከዚህ ምሳሌ ጋር ለማስረዳትና የሚከተሉትን ጥያቄዎች ለመጠየቅ **የገለጻ ጽሁፍ 91ን** ይጠቀሙ።

«ቀለል ያለ አካል ጉዳት ካለበት ወይም የተረጋገጠ የሥራ ታሪክ ካለው ሰው ይልቅ ጽኑ አካል ጉዳት ያለበትን ወይም የተረጋገጠ የሥራ ታሪክ የሌለውን ሰው መቅጠር ይበልጥ አስቸጋሪ ሆኖ ሊታይ ይችላል።»

1. «ይህን/ይህችን ግለሰብ እንዲቀጥሩ ለአሠሪዎች የገንዘብ ማትጊያ መስጠት ለምን በተለየ ሁኔታ አስፈላጊ ሊሆን ይችላል?»
2. «ለአካል ጉዳተኛ ግለሰቡ አንዳች ጥቅም አለ?»
3. «ለአሠሪው የገንዘብ ማትጊያ በመስጠት ረገድ እርስዎ አሉታዎች ወይም እንክፍኛ ያያሉ?»
4. «ለዚህ ዓይነቱ የገንዘብ ማትጊያ ማንን ብቁ እንደሚያደርጉ እንዴት ይወስናሉ?»

ማትጊያው ሠራተኛው ሥራ አጥ ሆኖ ከቆየበት ጊዜ መጠን ጋር ሊገናኝ እንደሚችል ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ለአንድ ዓመት ወይም ከዚያ ለበለጠ ጊዜ ሥራ አጥ ሆኖ የቆየውን ሠራተኛ ለመቅጠር ከፍ ያለ ማትጊያ ሊሰጥ ይችላል። ማትጊያው ከግለሰቡ የሥራ አቅም ጋር የተያያዘ ከመሆኑ ይልቅ ይህ አቀራረብ የማግለል አጋጣሚው ያነሰና ለማስተዳደር የቀለለ ነው። ማትጊያው ጊዜያዊ (ለምሳሌ በአንድ ወይም በሁለት ዓመት ጊዜ ውስጥ የሚሰጥ ወርሃዊ ክፍያ) ወይም የጊዜ ገደብ የሌለው ሊሆን ይችላል።

የገለጻ ጽሁፍ 92ን በመጠቀም የገንዘብ ማትጊያ እርምጃዎች በሚቀረጹበት ጊዜ ሊነሡ የሚችሉትን ከዚህ በታች የተጠቀሱትን ችግሮች ለመከላከል ወይም ለመቀነስ እርምጃዎች መወሰድ እንደሚኖርባቸው ለተሳታፊዎች ያሳስቡ።

- ዘዴዎቹ ጊዜያዊ በሚሆኑበት ጊዜ አሠሪዎች በዘዴው ስር የተቀጠሩትን ሠራተኞች ወዲያውኑ ለማባረርና ለገንዘብ ድጋፍ ብቁ የሆነ አዲስ አካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ለመቅጠር ያዘነብላሉ፤
- ይህን በመሳሰሉ ዘዴዎች ስር የተቀጠሩ አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ሊገለሉና ችሎታቸው ያነሰ ወይም ዝቅተኛ አምራች ተደርገው ሊታዩ ይችላሉ፤
- ለሥራዎቻቸው አስጊ ናቸው ብለው የሚያስቡ ከሆነ አካል ጉዳተኛ ያልሆኑ ሠራተኞች የተደጓሚ አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን የሥራ ስምሪት ሊቀየሙ ይችላሉ።

በገለጻ ጽሁፍ 92 እንደ ታየው እነዚህ ሊከሰቱ የሚችሉ ችግሮች እንዴት እንደሚወገዱ ተሳታፊዎችን ይጠይቁ። መፍትሔው በተሳታፊዎች ካልተገኘ ክፍያው ጊዜያዊ በሚሆንበት ጊዜ የማትጊያ ክፍያው ካቆመ በኋላ አሠሪው ሠራተኛውን ይዞ ለማቆየት ሊገደድ እንደሚችል አጽንኦት ያድርጉ። የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ችሎታ ለማሳየትና የተዛቡ አመለካከቶችን ለመቅረፍ የመረጃ ዘመቻዎች ሊቀረጹ ይችላሉ። አካል ጉዳተኛ ያልሆኑ ሠራተኞች ስለ ዘዴው ሊኖራቸው የሚችለውን ድምጽ ተወቅቶ ለማሸነፍ ለገንዘብ ማትጊያ ዘዴው የሚደረግ የሠራተኛ ማሳበራትን ድጋፍ ደግሞ መጠየቅ ይቻላል።

በዐውደ ንባቡ ገጽ 55 የቀሩትን ክፍሎችና ክስተቶች ለአካል ጉዳተኞች የተገኙ የሚከተሉትን ምሳሌዎች በማሳየት ይህን ክፍል ይደምድሙ፡፡

«በክፍሎችና ክስተቶች ለአካል ጉዳተኞች ሥራተኞችን ቢያንስ ለስድስት ወር አለዚያም በቋሚነት በሚቀጥሩበት ጊዜ «የምደባ በጀት» (Placement Budget) የተባለ ስምምነት የተደረገበት ድጎማ ለአሠሪዎች ይሰጣል፡፡ በተጨማሪም ከመጀመሪያው ተቀጥረውበት የነበረውን የሥራ መደብ ማከናወን ላቃተው/ላቃታት ሠራተኛ አዲስ የሥራ መደብ ለሚያደላድሱ አሠሪዎች «የመልሶ ድልድል በጀት» (Reallocation Budget) የተባለ ድጎማ ሊሰጥ ይችላል፡፡ በአማራጭ የመልሶ ውህደት ወጪዎች ከምደባ በጀት ወይም ከመልሶ ድልድል በጀት በሚበልጡበት ጊዜ የተመቻቸ የድጎማ አሠራር ለጠየቁ አሠሪዎች የመንግሥት ድጎማዎች ሊሰጡ ይችላሉ፡፡ በካናዳ የሥራ ስምሪት ዋስትና ባለ መብት ሆነው በሥራ ስምሪት መሰናክሎች ምክንያት ሥራ የማግኘት ችግር ያለባቸው ሥራ አጥ ግለሰቦች ከካናዳ የሰው ኃይል ቢሮ ጋር ስምምነት ያደረጉ አሠሪዎችን እንዲያገኙ ድጋፍ ይደረግላቸዋል፡፡ ከአሠሪው ጋር የሚደረገው ስምምነት በ78 ሳምንታት ውስጥ ሊጸድቅ ይችላል፡፡ በአውስትራልያ በክፍቱ የሥራ ገበያ ለአካል ጉዳተኞች የሥራ መደቦች ለሚሰጡ አሠሪዎች የደመወዝ ድጎማ ዘዴ እንደ ማበረታቻ ያገለግላል፡፡ ዘዴው በትንሹ ለ13 ሳምንታት ቢያንስ በቀን የ8 ሰዓት የሥራ ስምሪት በማግኘት የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ተወዳዳሪነት ለማሳደግ ይቻላል፡፡»

የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ ውጤታማ እንዲሆን የገንዘብ ማትሊያዎችና ከሥራ ስምሪት ጋር የተያያዘ ድጋፍ አገልግሎቶች ጥምረት መጀመር እንዳለበት እንዲሁም እነዚህን ማትሊያዎችና አገልግሎቶች በተቀናጀና ግልጽ በሆነ መንገድ መስጠት እንደሚያስፈልግ አጽንኦት ያድርጉ፡፡ እነዚህ ድጋፎች ወደ ሥራ የመሄጃ ወጪዎችን በማካከል፣ ልዩ የማመቻቸት ዓይነቶችን በማድረግ ረገድ ሊከሰቱ ሚችሉ ወጪዎችን ለአሠሪዎች በማወራረድና አካል ጉዳተኞችን በመመልመልና ይዞ በማቆየት ረገድ አሠሪዎችን በማስተባበር አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችን ሥራ በማግኘት ረገድ ይረዳሉ፡፡ እነዚህ ማበረታቻዎችና ድጋፎች ውጤታማ የኮታ ዘዴዎችን በመቅረጽ ረገድ ደግሞ ወሳኝ እንደ ሆኑ ያስረዱ፡፡

አማራጭ መልመጃ፡- የዚህ መልመጃ ዓላማ ለአካል ጉዳተኞች እና/ወይም ለአሠሪዎች ልዩ የገንዘብ ማትሊያዎችን የመስጠት ጥቅሞችና ጉዳቶች እንዲመዝገቡ ለተሳታፊዎች ዕድሉን ለመስጠት ነው፡፡ ተሳታፊዎቹን በስድስት ቡድኖች ይከፋፍላቸው፣ ለእያንዳንዱም ቡድን አቋም ይመድቡ፡፡

- ለአካል ጉዳተኞች ሥራን ለማበረታታት ከገንዘብ ማትሊያዎች ጋር የተያያዙ አዎንታዊ ጎኖች፡፡
- ለአካል ጉዳተኞች ሥራን ለማበረታታት ከገንዘብ ማትሊያዎች ጋር የተያያዙ አሉታዊ ጎኖች፡፡
- አካል ጉዳትና ተደራሽነት ነክ የሆኑ ወጪዎችን ለመሸፈን ለአሠሪዎች የገንዘብ ማትሊያዎችን ከመስጠት ጋር የተያያዙ አዎንታዊ ጎኖች፡፡
- አካል ጉዳትና ተደራሽነት ነክ የሆኑ ወጪዎችን ለመሸፈን ለአሠሪዎች የገንዘብ ማትሊያዎችን ከመስጠት ጋር የተያያዙ አሉታዊ ጎኖች፡፡
- ለመመልመል፣ ለመቅጠርና ይዞ ለማቆየት ለአሠሪዎች የገንዘብ ማትሊያዎችን ከመስጠት ጋር የተያያዙ አዎንታዊ ጎኖች፡፡
- ለመመልመል፣ ለመቅጠርና ይዞ ለማቆየት ለአሠሪዎች የገንዘብ ማትሊያዎችን ከመስጠት ጋር የተያያዙ አሉታዊ ጎኖች፡፡

የተመደቡበትን አቋም የሚወክል መከራከሪያ መፍጠር እንደሚያስፈልጋቸው ለተሳታፊዎች ያስረዱ፡፡ እያንዳንዱ ቡድን አቋሙን ለመወሰን 20 ደቂቃ ከዚያም ግኝቶቹን ለማጋራት 10 ደቂቃ ይኖረዋል፡፡



ቀ. የሥራ ስምሪት አገልግሎቶችን ማማከከር።

ባለፉት 20 ዓመታት ወደ ሥራው ገበያ የሚገቡት የአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ብዛት እየጨመረ መሄዱን ለተሳታፊዎች ያስረዱ። እድገቱ ለሥራ ቦታ መሠረታዊ ድጋፎችን በመስጠት መስኮች የተገቢ የሆኑትን እድገቶች አካትቶአል። ቅድመ ሥራ ስምሪት አገልግሎቶችን፣ የሥራ ምደባ አገልግሎቶችና የሥራ ስምሪት አገልግሎቶችን ጨምሮ ቴክኒካዊ ማማከርና የምክክር የሥራ ስምሪት ድጋፍ መስጠት የሚችሉአቸውን የተለያዩ መልኮች ለማሳየት **የገለጻ ጽሁፍ 93ን** ይጠቀሙ።

የገለጻ ጽሁፍ 94ን ተጠቅመው ሊገኙ የሚችሉ ቅድመ ሥራ ስምሪት አገልግሎቶችን ለተሳታፊዎች ይዘርዝሩ። መያዊ ግምት አንድ አካል ጉዳተኛ ያሉትን/ያሏትን ከተወሰኑ የሥራ መደቦች ጋር መስማማት የሚችሉ ልዩ መያዎች፣ መለያዎችና ችሎታዎች በማወቅ ረገድ ለመርዳት የታሰበ አገልግሎት ሲሆን ልዩ የድጋፍ ፍላጎቶችና አንድ ግለሰብ በሥራው ገበያ ስኬታማ እንዲሆን ሊፈልጋቸው የሚችሉትን ማመቻቸቶች ለይቶ በማወቅ ረገድ ደግሞ ይረዳል። በመሠረቱ መያዊ ግምት በመፈተን ላይ ላለው ግለሰብ መደበኛ መዐቀፍ ለመፍጠር የሚያገለግል የተወሰነ የስጦታና የሌሎች መከራዎች ኃይል ነው። የሥራ መከራዎችና ተግባራዊ ግምት በትክክለኛ ሁኔታዎች በሥራዎች ዙሪያ የሚያተኩሩ በመሆናቸውና ግለሰቡ በአካባቢውና በባህሉ ውስጥ ሥራውን በትክክል በሚያከናውንበት ወቅት ለሚኖረው መስተጋብር በመገመታቸው ይበልጥ በእንቅስቃሴ ላይ የተመሠረቱ ናቸው። የአንድን ግለሰብ ራሱን ችሎ የመንቀሳቀስ እንዲሁም በክንውኑ ወቅት ማመቻቸቶችና ለውጦችን ለመሞከር የላቀ ዕድል የመስጠት ችሎታን በመወሰን ረገድ የተሰበሰበው መረጃ ወሳኝ ሊሆን ይችላል። የቅድመ ሥራ ስምሪት መያዎች ሥልጠና የተወሰነ መያን ለመከተል ሊያስፈልጉአቸው የሚችሉትን መያዎች እንደይዙ ወይም፣ ይበልጥ በአጠቃላይ፣ መጠይቅ እና/ወይም የሥራ ፍለጋ ችሎታዎችን በማዳበር አማካይነት አካል ጉዳተኛ ግለሰቦችን በመርዳት ዙሪያ ያተኩራል። አዘውትሮ መያዊ የምክር አገልግሎት ቅድመ ሥራ ስምሪት አገልግሎቶችን አሰባስቦ የሚይዝ «መጫ» ነው፣ ምክንያቱም የቅድመ ሥራ ስምሪት ሂደት የግለሰቡን፣ ለእርሱ ወይም ለእርሷ ፍላጎት ተስማሚ የሆኑትን የሥራ አካባቢ ዓይነቶችና በሁለቱ መካከል የሚኖረውን የሥራ መስማማት የተሻለ ግንዛቤ ለማግኘት ቀጣይ ውይይት በመሆኑ ነው።

የገለጻ ጽሁፍ 95ን በመጠቀም የሥራ ምደባን ለመደገፍ ሊኖሩ የሚችሉ የአገልግሎቶችን ስፋት ለተሳታፊዎች ይዘርዝሩ። የሥራ ልማት የሥራ ምደባ ድርጅቶች በአካባቢያቸው ያለውን የሥራ ገበያና ሊኖሩ የሚችሉ የሥራ ስምሪት ዕድሎችን በማወቅ ረገድ እንዲረዳቸው የሚሰማሩበት ልዩ ተግባር ሲሆን ከሥራው ገበያና ለአካል ጉዳተኛ አመልካቾች የሥራ ዕድሎችን ከመፍጠር ጋር ግንኙነት በመፍጠር ዙሪያ ያተኩራል። የተለዩ የሥራ ስምሪት ግቦቻቸውን አንዴ ከወሰኑ የሥራ ፍለጋ ድጋፍ ለአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ይሰጣል። ድጋፉ በሥራ ምደባ ድርጅቱና በግለሰቡ መካከል የሚደረግ የድርድር ሂደት ነው። ግለሰቡ ራሱን ችሎ ማከናወን የሚችላቸውን የሥራ ፍለጋ ሂደቱ ክፍሎች ለይቶ ማወቅን እንዲሁም የሥራ ዕድሎችን እንደ ማግኘት ያለ ግለሰቡ/ግለሰቧ ሊፈልጉ የሚችሉትን ተጨማሪ ድጋፍ ያካትታል። የሥራ ማስማማት የሥራ ምደባ ሂደቱ ወሳኝ ክፍል ነው። ይህ ሂደት ስለ አካል ጉዳተኛ ግለሰቡ የታወቀውን የመያዊና ተግባራዊ ግምት ክፍል አድርጎ መውሰድና ያንንም ከተወሰነ ሥራና የሥራ አካባቢ እንዲሁም ባህል ትንታኔ ጋር ማጣመርን ያካትታል። ይህን እርምጃ የግለሰቡ መያዎችና ችሎታዎች ሥራውን የት ቦታ ላይ እንደሚመጥኑ ለመወሰን እንደ ማስተካከያ ድርጊት አድርገው ይመልከቱት። እነዚህ መያዎችና ችሎታዎች በማይመጥኑበት ቦታ የሥራ ምደባ ድርጅቱ ተጨማሪ ድጋፎች መስጠት እንዳለባቸው ያውቃል። ይህ ክፍተት ለውጤታማ የሥራ ክንውን አስፈላጊ በሆኑት ማመቻቸቶችና ማስማማቶች ዙሪያ አካል ጉዳተኛው ግለሰብና አሠሪው እንዲደራደሩ ድጋፍ መስጠትን ያስከትላል። አዘውትሮ በዚህ የሥራ ምደባ

ሂደት ወቅት የሥራ ምደባ ድርጅቱ ማመቻቸቶችን በማድረግ አለዚያም ከተቻለ ሥራውን ወይም የሥራውን ልዩ ተግባሮች መልሶ በማዋቀር ረገድ ለአሠሪዎች የቴክኒክ ምክር ሊሰጥ ይችላል።

የሥራ ስምሪት አገልግሎቶች የመስጠትን ብዙ ገጽታዎች ለማስረዳት **የገለጸ ጽሁፍ 96ን** ይጠቀሙ። በጣም በተለመደ ሁኔታ አንድ አካል ጉዳተኛ ግለሰብ አንዴ ሥራ ላይ ከተመደበ የሥልጠናውን ዓይነትና ግለሰቡ ለልዩ አካል ጉዳቱ ለማመቻቸት ሊፈልጋቸው የሚችለውን ተጨማሪ ድጋፎች በሚመለከት የተወሰነ ስምምነት ሊኖር ይችላል። ይህ ከሚቻሉ ማሻሻያዎች ጋር በአሠሪው የሚሰጥ የሥራ ላይ ሥልጠናን፣ እንዲሁም በሥራ ምደባ ድርጅቱ ሊሰጥ የሚችለውን የሥራ አሰሪዎችን ያካትታል። አንድ አካል ጉዳተኛ ግለሰብ አንዴ ከተቀጠረ የሥራ ምደባ ድርጅቱ ለሥራ እድገት፣ ለቀጣይ የሙያ ማማከርና ለችግር መፍታት ድጋፍ ለማድረግ ቀጣይ አገልግሎቶችን መስጠት ሊቀጥል ይችላል።

ወይም የተደረገባቸው አገልግሎቶችና ድጋፎች በአንድ የሥራ ምደባ ድርጅት ሊሰጡ ወይም ላይሰጡ እንደሚችሉ ለተሳታፊዎች በአጽንኦት በማሳሰብ ይህን ክፍለ ትምህርት ይዘገቡ። የሥራ ስምሪቱን ሂደት ለመደገፍ ሊኖሩ የሚችሉ የቴክኒክ ምክርና የማማከር ድጋፎችን መጠን ከየትኛዎቹ ድርጅቶች እንደሚገኙ ከጅምሩ ማረጋገጥ ወሳኝ ነው።



ውጤትን መገምገም

ክፍለ ጊዜውን ከመዘጋት በፊት ተሳታፊዎች ጊዜ ወስደው በመግለጫ «ሀ» የቀረበውን የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝትና በአባሪ «ሸ» የሚገኘውን የክፍለ ትምህርት 5 የመማር ዓላማዎች ማምገም እንዲያጠናቅቁ ይጠይቁአቸው። ሲያጠናቅቁም ወረቀቶቹን ለእርስዎ እንዲመልሱ ይጠይቁአቸው። አጠቃላይ የአስተማሪ ውጤታማነትና የተደረሰባቸውን ልዩ የማስተማር ዓላማዎች መጠን ለመለካት መልሶቻቸውን በየክፍሉ ይመድቡአቸው። መማርን ለማሳደግ ገለጻውና የመማር ልምዱ የትኛው ቦታ ላይ መበልጸግ ይችላል እንደ ነበር በተለይ ማስታወሻ ለመያዝ ጊዜ ይኑርዎት።



የመረጃ መረብ ምንጮች

<http://www.usdoj.gov/crt/ada/business.htm>

ይህ የአሜሪካውያን የአካል ጉዳተኞች ሕግ የንግድ ድርጅቶች ግንኙነት ድረ ገጽ ስለ ሕጉ የግብር ብድሮች ተደራሽ የመመሪያዎችና የመረጃ ንድፍን ጨምሮ የንግድ ድርጅቶች እንዴት ራሳቸውን ከሕጉ መስፈርቶች ጋር እንደሚያስማሙ ዘዴዎችን ያቀርባል። ምንም እንኳን ድረ ገጹ የንግድ ድርጅቶችን ለማገልገል የታቀደ ቢሆንም ተመሳሳይ የመመሪያዎች ንድፍ ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችም ማገልገል ይችላል።

<http://www.jan.wvu.edu>

ጃን (JAN) የተባለው ይህ ድረ ገጽ 1) የተለያዩ የሥራ ስፍራ ማመቻቶች መፍትሔዎች፤ 2) የአሜሪካውያን የአካል ጉዳተኞች ሕግና አካል ጉዳት ነክ የሆኑ ሌሎች ሕጎችን በሚመለከት የቴክኒክ እርዳታ በመስጠት፤ 3) ለስልክ ደዋዮች የራስን ሥራ ስለ መፍጠር አማራጮች በማስተማር የአካል ጉዳተኞችን ተቀጣሪነት ለማሳደግ የሚሠራ ነፃ የማማከር አገልግሎት ነው። ድረ ገጹ ለግል አሠሪዎች፣ ለፌዴራል መንግሥት አሠሪዎች፣ ለግዛትና ለአካባቢ መንግሥት አሠሪዎች የተለዩ መግቢያዎችን የሚይዝ ሲሆን በሥራ ቦታ በግል ረዳት አገልግሎቶች ዙሪያ መረጃ ይሰጣል።

<http://www.abledata.com>

ኤብልዳታ የኢንተርኔት «የኢጋዥ ቴክኖሎጂ ምንጭ መረጃ» ነው። ከሰው ሠራሽ አካላት አስከ ሥራ ቦታ መሣሪያ በሚለያዩ ምርቶች የምንጮችና የመረጃ ማእከሎችን ገጽ የሚይዝ ሲሆን ጥቂቶቹን ለመጥቀስ ያህል ለተወሰኑ አካል ጉዳተኞች የድረ ገጹ አድራሻዎች ዝርዝር እንዲሁም ለሥራ ቦታ ምንጮችና ለጠቅላላ የአካል ጉዳት ምንጮች የኢንተርኔት አድራሻዎች የመሳሰሉት ይገኙበታል።

<http://www.psi.org.uk/publications/DISAB/dissocpol.htm>

በኢንተርኔት ላይ የሚገኝ የአካል ጉዳትና የማበራዊ ፖሊሲ መጽሐፍ፣ ከያዛቸው ምዕራፎች ጥቂቶቹን ለመጥቀስ ያህል «ገቢን ለአካል ጉዳተኞች ቋሚ ማድረግ»፣ «የማሳበራዊ እንክብካቤ አገልግሎቶች ለአካል ጉዳተኞች» እና «የሥራ ስምሪት መሰናክሎችን ማሸነፍ» የሚሉት ይገኛሉ።

ማጣቀሻዎችና ምንባቦች



- 1. McFarlin, D. B., Song, J., & Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(2), 107-123**

አሠሪዎች ለአካል ጉዳተኞች ያላቸውን አመለካከት ለመወሰን ፣ እንዲሁም የአሠሪዎችን የቅጥርና የማመቻቸት አሠራሮች በተጨማሪ ለመዳለስ በ500 ከባኒያዎች የተካሄደ የዕድል ቅኝት፡፡ ማጣራቱ ጥቂት መረጃ በሚገኝለት ርእሰ ዙሪያ ብርሃን ለማሳረፍ የተደረገ ነበር፡፡

ጽሁፉ በሚከተለው ድረ ገጽ ለግብር ቀርቦአል፡-

[http://www.springerlink.com/\(1jd1thvzqgwtgam1q11km445\)/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,2,7;journal,44,57;linkingpublicationresults,1:105548,1](http://www.springerlink.com/(1jd1thvzqgwtgam1q11km445)/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,2,7;journal,44,57;linkingpublicationresults,1:105548,1)
- 2. Merilainen, A., & Helaakoski, R. (2001). Transport, poverty and disability in developing countries. 1-29.**

አካታች ትራንስፖርት በማደግ ላይ ባሉ አገሮች አካል ጉዳተኞችን በሚያካትተው አጠቃላይ ስትራቴጂ ውስጥ ወሳኝ ነገር ነው፡፡ እንዲህ ያሉት አሠራሮች ትምህርትን ሊያግዱ፣ በሥራው ገበያ መሳተፍን ሊከለክሉና እንዲሁም በጤናና በሌሎች ማኅበራዊ አገልግሎቶች መጠቀምን ሊገድቡ የሚችሉ እስከ ሆኑ ድረስ አካል ጉዳተኞችን የሚያገልጹ የትራንስፖርት አሠራሮች አካል ጉዳተኞች ድሆች ይሆናሉ ብለው በደፈናው ያረገግጣሉ፡፡ በአካል ጉዳተኞች ላይ «የገቢ ድህነት» ከመፍጠራቸው ሌላ አግላይ የትራንስፖርት አሠራሮች አካል ጉዳተኞችን ማኅበራዊ፣ ባህላዊና ፖለቲካዊ ዕድሎችን ይነፍጋሉ፡፡ ትራንስፖርትና አካል ጉዳትን አስመልክቶ አካባቢው በሚተነተንበት ጊዜ ሁለት ዋነኛ እይታዎች ሊታዩ ያስፈልጋል፡፡ እነዚህ እይታዎች በተሠራው አካባቢ መጠቀምና ተደራሽነት ናቸው፡፡

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTTRANSPORT/EXTTSTR/0,contentMDK:21268763~menuPK:2970912~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:463716,00.html>
- 3. Barbara Kolucki & Barbara Duncan; Working Together with the Media: A Practical Guide for People with Disabilities; International Labour Office and Rehabilitation International; 1994; Geneva**

ይህ እትም «ከመገናኛ ብዙሃን ጋር አብሮ መሥራት፣ ለአካል ጉዳተኞች የተዘጋጀ ተግባራዊ መመሪያ» በሚል ርእስ በ2005 በአማርኛ ተተርጉሞአል፡፡
- 4. Verick, S. (August 2004). Do financial incentives promote the employment of the disabled? Discussion Paper no. 1256, Institute for the Study of Labor, University of Bonn.**

በጀርመን በጥቅምት 1999 ጽኑ አካል ጉዳት ያለባቸው ሰዎች ሥራ አጥነት አካል ጉዳት ከሌለበት ሕዝብ ከአጥፍ በላይ ነበር፡፡ ይህን ሁኔታ ለማሻሻል ጽኑ አካል ጉዳት ያለባቸው ሰዎች ወደ ሥራ ኃይሉ እንዲገቡና አሠሪዎችም እንዲህ ያሉትን ሠራተኞች እንዲቀጥሩ ማትረያዎችን ለመጨመር የጽኑ አካል ጉዳተኞች ሕግ ተሻሽሎ ነበር፡፡ በ2003 ዓ/ም የፌዴራል መንግሥቱ በዚህ ማሻሻያ አማካይነት ወደ 45,000 ግለሰቦች የሚወክሉትን የሥራ አጦቶች ብዛት በ25 ከመቶ ለመቀነስ እንደ ተሳካለት አስታውቆአል፡፡ ይሁንና በዚህ ለጽኑ አካል ጉዳተኞች በሥራ ገበያ ውጤቶች ለማስገኘት በወጣ የማሻሻያ ፖሊሲ ተጽእኖ ላይ የተካሄደ አንድ ግምገማ ይህ ስኬት ግለሰቦችን ወደ ሥራ ስምሪት በማስገባት የተገኘ እንዳልነበር ያመለክታል፡፡ ከዚህም በላይ የቅርብ ጊዜው የሥራ አጦች ብዛት መባባስ የ2003ቱ ስኬት ጊዜያዊ እንደ ነበረ ያሳያል፡፡ በዚህ ዓይነት ሁኔታ በሕጉ ላይ የተደረጉት የገንዘብ ማትረያዎች ለውጦች በጽኑ አካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ላይ የረጅም ጊዜ አዎንታዊ ተጽእኖ እንደ ነበረው ምንም ማስረጃ የለም፡፡

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል

<http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2005/2455/pdf/dp1256.pdf>

5. Walls, R., Hendricks, D., Dowler, D., & Hirsch, A. (2000). Job accommodation resources: Lessons from the global neighborhood. *Journal of Rehabilitation*, 68(4), 34.

ይህ ጽሁፍ የሥራ ስምሪትን ለማመቻቸት ሊገኙ የሚችሉ ዘዴዎችን፣ የሥራ ስፍራ ማመቻቸት፣ የመረጃ ስርጭት ዓይነቶችን፣ እንዲሁም አካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት በማግኘት ረገድ የሚያጋጥሙአቸውን ነባር እንቅፋቶች ከዓለም አቀፍ እይታ አንፃር ያብራራል። ባለፉት 20 ዓመታት አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን በዓለም አቀፍ ደረጃ በማካተት ረገድ አስደናቂ እርምጃዎች ታይተዋል። ምንም እንኳን የተለያዩ መንግሥታት የሚለያዩ የሥልጣኔ ደረጃዎችን ቢቀዳጁም ግቦቹ፣ ሂደቶቹና ለሙሉ እንቅስቃሴ የሚያጋጥሙት እንቅፋቶች በዓለም ዙሪያ ተመሳሳይ ናቸው።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል

<http://linkresolver.library.cornell.edu:4550/resserv?sid=google&auinit=RT&aulast=Walls&atitle=Job+Accommodation+Resources:+Lessons+from+the+Global+Neighborhood.&title=journal+of+rehabilitation&volume=68&issue=4&date=2002&spage=34&issn=0022-4154>

ማስታወሻዎች



© ILO/A. Florente

በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

ሕግና ፖሊሲ ማርቀቅ

6

ይህ ክፍል ውጤታማ የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ በማውጣት ረገድ ምክር ሊጠየቁና ኃላፊነቱ ሊሰጣቸው ከሚገባው ባለ ድርሻዎች ጋር ግንኙነት ላላቸው ፖሊሲና ሕግ አውጪዎች አጠቃላይ መመሪያ ይሰጣል። አካል ጉዳተኞችና የሚወክሉአቸውን ድርጅቶች፣ አሠሪዎችና የአሠሪዎችና ማኅበራትን፣ ሠራተኞችና የሠራተኛ ማኅበራትን፣ አገልግሎት ሰጪዎችና ፍላጎቱ ያላቸውን ሌሎች ወገኖች ጨምሮ የተለያዩ ባለ ድርሻ ወገኖች ጠቅላላ እይታ ድጋፋቸውንና ተሳትፎአቸውን ለማግኘት ከሚጠቅሙ ስትራቴጂዎች ጋር ቀርቦአል። የምክክር ሂደቱ እንዴት መዋቀር እንዳለበትና ሌሎች አገሮች አስቀድሞ ሂደቱን እንዴት እንደ ቀረጹ ልዩ ምሳሌዎች ቀርበዋል።



የጊዜ ገደብ

ከ6 እስከ 8 ሰዓት (መግርን ለማጠናከር በተመረጡ በአማራጭ መልመጃዎች መጠን ላይ በመመርኮዝ)

የመማር ዓላማዎች



በኮርሱ ፍጻሜ ተሳታፊዎች ከዚህ ቀጥሎ በተጠቀሱት ፍሬ ነገሮች ዙሪያ በቂ ችሎታ ይኖራቸዋል፡-

✓	በሕግ ማውጣቱ ሂደት የምክክርን አስፈላጊነት ያብራራሉ፡፡
✓	የአኩል ሥራ ስምሪትና የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግና ፖሊሲ በማርቀቅ ወቅት ለምክክር የታቀዱትን አራት ቀዳሚ ቡድኖች ለይተው ያውቃሉ፡፡
✓	ትክለኛ የምክክር ሕጋዊ ሂደትን ይገልጻሉ፡፡
✓	በሕግ ማውጣት ሂደታቸው ዓላማ ከሆኑ የተወሰኑ ባለ ድርሻዎች ጋር በመመካከር ረገድ ስላላቸው ልምድ ቢያንስ የሦስት አገሮችን ምሳሌዎች አጉልተው ያሳያሉ፡፡



ቁልፍ ጽንሰ ሃሳቦች

ይህ ክፍል ትምህርት የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማሳደግ የታቀዱ ሕጎችን ለማርቀቅ ወይም ለማሻሻል እንዲሁም እነዚህን ሕጎች ለመተግበር ፖሊሲዎችን ለማውጣት በሚሹበት ጊዜ የሕግና ፖሊሲ አውጪዎች በስፋት መመካከር እንደሚኖርባቸው በመሠረታዊ ነገሮች ዙሪያ ያተኩራል። በስፋት የተደረገ ምክክር የሕግና ፖሊሲ አውጪዎችን በማኅበረሰቡ ውስጥ ካለው አውቀት ለመጠቀም የሚያስችላቸው ሲሆን የጸደቀውን ማንኛውንም ሕግና ፖሊሲ ውጤታማነት ለማረጋገጥ ይረዳቸዋል።

የቃላት መፍቻ



ምክክር ለንግግር፣ ለውይይት ወይም ለውሳኔ ዓላማ የሚደረግ ስብሰባ።

ነጭ ወረቀት በመንግሥት ወይም በአንድ ድርጅት የሚወጣ ይፋ የሆነ መንግሥታዊ ወይም የባለሥልጣን መግለጫ።



የሥልጠና ዝርዝር



አጀማመር:- ትውውቅ



15 ደቂቃ

- ሀ. ይህን ክፍለ ጊዜ ለመጀመር ስክሪኩን ያብሩ። **የገለጻ ጽሁፍ 97**
- ለ. «መሠረታዊ ደንቦች» የሚለው ወረቀት በግልጽ እንደሚታይና ሌሎች የተገላጭ ወረቀቶች እንዳልሸፈኑት ያረጋግጡ።
- ሐ. **የገለጻ ጽሁፍ 98ን** በመጠቀም የዚህን ክፍለ ጊዜ አጠቃላይ ገጽታ ለተሳታፊዎች ያቅረቡ።
- መ. በሴሚናሩ ሂደት ሊነሡ የሚችሉና ለመወያያ ርእሱ አግባብነት ያላቸው ወይም የሌላቸውን ጥያቄዎች «የማቆሚያ ቦታ» በተባለው ወረቀት ላይ እንደሚያሰፍሩ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ (ስለ ማቆሚያ ቦታ ጽንሰ ሃሳብ ዝርዝር ገጽ 19 መ ይመልከቱ)።

2 ሰዓት



6.1 መደበኛ ገለጻ

ከማኅበራዊ አጋሮችና ከሲቪል ጎብረተሰብ ጋር መመካከር

- ሀ. የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማሳደግ የታቀዱ ሕጎችን ለማርቀቅ ወይም ለማሻሻል እንዲሁም እነዚህን ሕጎች ለመተግበር ፖሊሲዎችን ለማውጣት በሚሹበት ጊዜ የሕግና ፖሊሲ አውጪዎች በስፋት መመካከር እንደሚኖርባቸው ለተሳታፊዎች አጽንኦት በማድረግ ይህን ክፍል ይጀምሩ። በስፋት የተደረገ ምክክር የሕግና ፖሊሲ አውጪዎችን በማኅበረሰቡ ውስጥ ካለው አውቀት ለመጠቀም እንደሚያስችላቸውና የጸደቀውን ማንኛውንም ሕግና ፖሊሲ ውጤታማነት ለማረጋገጥ እንደሚረዳቸው አጽንኦት ለመስጠት **የገለጻ ጽሁፍ 99ን** ይጠቀሙ።
- ለ. ከአካል ጉዳተኞች ማኅበራት ጋር መመካከር
እንደ እውነቱ ሕግ በማርቀቅ ሂደት ከአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች መረጃ ለመሰብሰብና እነርሱንም ለማሳተፍ የተለያዩ መንገዶች እንዳሉ ለተሳታፊዎች ሲያስረዱ ጥንቃቄ ያድርጉ። የዐውደ ንባቡን ክፍል 6.1.1 በመጥቀስ በመጀመሪያ አካል ጉዳተኛ ግለሰቦችን ከሚወለክሉ ማኅበራት ጋር፣ ከዚያም በሁለተኛ ደረጃ ከራሳቸው ከአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ወይም የአካል ጉዳተኞችን ችግሮች ከሚወክሉ የፓርላማ ተወካዮች ጋር በመመካከር መረጃ መሰብሰብና ተሳትፎአቸውን መጠየቅ እንደሚቻል ለማሳየት **የገለጻ ጽሁፍ 100ን** ይጠቀሙ።

ከአካል ጉዳተኞች ማኅበራት ጋር ለመመካከር ሌሎች አቀራረቦች።

«በቅርብ ዓመታት አንዳንድ አገሮች ሕግ፣ ወዘተ. ማርቀቅን በሚመለከት የአካል ጉዳተኞች ማኅበራትን ከማማከር አልፈው የመንግሥቱ ክፍል በመሆን የአካል ጉዳተኞችን ችግሮች በሚወክሉ ጉዳዮች በቀጥታ እንዲገቡ አድርገዋቸዋል። ለአካል ጉዳተኞች ፖለቲካዊ ድምጽ ለማረጋገጥ ሁነኛ ጥረት ያደረገች

የመጀመሪያዋ አገር ደቡብ አፍሪካ ነበረች። በ1999 አገሪቱ አካል ጉዳተኛ የሆኑ 10 የፓርላማ አባላት የነበሩት ሲሆን ይህም በዓለም አቀፍ ደረጃ ሕግ አፈጻጸም አገር እጅግ ከፍተኛው ቁጥር ነው። ይህ አጋጣሚ ወይም ድንገተኛ ክስተት አይደለም፤ ይልቁን ምንም የአካል ጉዳተኞች ውክልና ያልነበረባቸውን ያለፉትን የአፓርታይድ ልምዶች ለማውደም የብዙ-ጎኑ ፓርቲ የሆነው የአፍሪካ ብሔራዊ ኮንግራስ ካደረጋቸው ጥረቶች አንዱ ክፍል ነው። በአሁኑ ጊዜ በፓርላማ ውስጥ በተያዙት የአካል ጉዳት መቀመጫዎች ምክንያት ውክልናው የተረጋገጠ ነው። ብሔራዊ ኮንግራሱ በተለያዩ መልክዓለም ድረጃ አካባቢዎች ያሉ በደንብ የሠለጠኑ አካል ጉዳተኞች ዝርዝር ለማርቀቅና ከዚያም ስማቸው በፓርቲው ብሔራዊ መዝገብ ለማስፈር አካል ጉዳተኞች ማህበራትን ቀርቦ ጠይቆአቸዋል። ማስረጃዎቻቸውን ካረጋገጠ በኋላ ኮንግራሱ ስሞቻቸውን በምርጫ ወረቀቶች ላይ አኑሮአል። ከምርጫው በኋላ ለመቀመጫዎቹ የተመረጡት ሰዎች እነርሱን ሊነኩላቸው በሚችሉት መስኮች ሁሉ የአካል ጉዳተኞችን ፍላጎቶችና ስጋቶች መወከል ይጠበቅባቸዋል። ዛሬ አካል ፓርቲዎች ተመሳሳይ አሠራሮችን ተከትለዋል። በኡጋንዳ ያለው ሂደት ከደቡብ አፍሪካው የተለየ ነው። ከ1996 ወዲህ ኡጋንዳ የፖለቲካ ፓርቲዎች የሌሉበት ግን ደግሞ ሁሉም ወገኖች የራሳቸውን ተወካዮች የሚመርጡበት ሁሉን አቀፍ የሆነ የመንግሥት አሠራር እንቅስቃሴ ተቀብለዋል። ይህን የጀመሩት አገሪቱን በአራት ክልሎች በመክፈል ሲሆን ከዚያም ውክልናው እንዴት መከናወን እንዳለበት በትክክል ወሰነ፤ ይኸውም ለምሳሌ አንድ መቀመጫ በአካል ጉዳተኛ ሴት እንዲያዝ ሲወስኑ ለዚህም አንድ አካል ጉዳተኛ ሴት መወዳደር ትችላለች። ሚዛናዊ ውክልናን ለማረጋገጥ የተቀሩት አራት መቀመጫዎች በወንዶችና በሴቶች ውድድር የሚደረግባቸው ሲሆን ከዚያም እያንዳንዱ ወረዳ ተወካዮቹን የሚልክባቸው የምርጫ ጣቢያዎች ተቋቁመው ነበር። የፓርላማ አባላቱን የመምረጫው ጊዜ በደረሰ ጊዜ እያንዳንዱ ወረዳ አራት ሰዎች - ማለት አንድ የማየት እክል ያለበት፤ አንድ መስማት የተሳነው፤ አንድ አካላዊ ጉዳት ያለበት፤ በመጨረሻም ሌላ ዓይነት አካል ጉዳት ያለበት አንዲልክ ተጠየቀ። ሁሉም ወደ ምርጫ ጣቢያው ሄደው መግለጫቸውን የሚያረቅቁ ሲሆን በፓርላማ አባልነት ለማግለል የሚሻ ሰው በዘመቻው ይቀጥልበታል። አካል ጉዳተኞች ብቻ ለተወካዮቻቸው ድምጽ መስጠት የሚችሉ ሲሆን የመረጡት ማንኛውም ሰው የመንግሥት ማጽደቂያ ሳያስፈልገው የፓርላማ አባል ይሆናል። የራሳቸውን የፓርላማ አባላት በመምረጣቸው ብቻ ሳይሆን ካስፈለገ ወደ እነርሱ የሚሄዱባቸውን ከማህበረሰባቸው ለተገኙ ሌሎች የፓርላማ አባላትም ድምጽ በመስጠታቸው ደግሞ ኡጋንዳውያን አካል ጉዳተኞች ትልቅ ተጽእኖ የማሳደር አቅም አላቸው።»

በመጀመሪያው ምሳሌ ከአካል ጉዳተኞች ማህበራትና ለእነርሱ ከቆሙ ድርጅቶች ጋር መመካር አስፈላጊ እንደ ሆነ ያስረዱ። **የገለጸ ጽሁፍ 1017** ተጠቅመው ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ጨምሮ መደረግ የሚኖርባቸውን ልዩ ትኩረቶች ይግለጹ።

- አካል ጉዳት ሳይኖርባቸው ሆነው የአካል ጉዳተኞችን ፍላጎቶች ለመወከል ለሚሹት ከመሆኑ ይልቅ ማህበራት የአካል ጉዳት ማህበረሰቡ ወካይ መሆን ይኖርባቸዋል።
- ማህበራት የሴቶችን፣ የሌሎች ጎስቋሎችና ውክልና የሌላቸውን የአካል ጉዳተኞች ወገኖች ጭንቀቶች እንዲመለከቱ መበረታታት ይኖርባቸዋል።
- አካል ጉዳተኞች ራሳቸውን መወከል በማይችሉበት ጊዜ ምንም እንኳን በእነዚህ ሁኔታዎች አንዳንድ ሃሳቦችን ሊገልጹ የሚችሉትን አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ለማዳመጥ ማንኛውም መከራ መደረግ ቢኖርበትም ውክልናው በቤተሰብ አባላት ወይም በተሟጋቾች አማካይነት መሆን ይችላል።

አካል ጉዳተኛው ማህበረሰብ በጣም ቅይጥ መሆኑን ተሳታፊዎች መገንዘባቸውን ያረጋግጡ። የተለያዩ አካል ጉዳተኞች ያሉባቸውን ሰዎች የሚወክሉ በርካታ የተለያዩ ድርጅቶች ሊኖሩ ይችላሉ። ይህ በሚሆንበት ጊዜ ከሁሉም ወካይ ድርጅቶች ምክር መጠየቅ የሚኖርበት ሲሆን ምክክሩ በብሔራዊ የአካል ጉዳት ምክር ቤት ወይም በብሔራዊ የአካል ጉዳት ማህበራት ኔትወርክ ደግሞ ሊዘጋጅ ይችላል።

የተለዩ ችግሮች፣ ጉዳዮች፣ መቀረፍና መልስ ማግኘት ያለባቸውን ፍላጎቶች እንዲሁም የለውጥ አማራጮችን የሚያወያይ እንደ መነሻ ምክክሩ መጀመር የሚችልበት አንዳንዴ ነጭ ወረቀት እየተባለ የሚጠራው የአቋም መግለጫ ወረቀት መዘጋጀት እውን መሆን

ለሚችል ስትራቴጂ ጠቃሚ እንደሚሆን ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ሰፊ ያሉ የአካል ጉዳት ድርጅቶች በዚህ የአቋም መግለጫ ወረቀት ላይ አስተያየት እንዲሰጡና እንዲወያዩ በተለይ ሊጋበዙ ሲችሉ ባለሥልጣኖች የማያውቁአቸው አነስተኛ ድርጅቶች የሚፈልጉ ከሆነ መልስ የመስጠት ዕድሉ ሊሰጣቸው ይችላል። ይህ ዝግጅት እንዲሠራ የአቋም ወረቀቱ በስፋት መሰራጨትና ምክክሩን በሚመለከት በቂ ማስተዋወቂያ መዘጋጀት ይኖርበታል። ለሕዝብ የሚቀርቡ የአስተያየት ጥያቄዎች በዚህ ቀዳሚ ደረጃ ላይ ክርክሩን ያበለጽጉታል።



አማራጭ መልመጃ፡- በአገራቸው የአካል ጉዳትና ሥራ ስምሪት መድልዎ አልባ ሕግ መውጣትን በመደገፍ የአቋም መግለጫ ወረቀት (ነጭ ወረቀት) በማውጣት ረገድ ኃላፊነት እንደሚወስዱ ለተሳታፊዎች በመግለጽ ይህን መልመጃ ይጀምሩ። ተሳታፊዎቹን 5 ግለሰቦች በሚይዙ አነስተኛ ቡድኖች ይከፋፍሉአቸው፤ እያዳንዱን ቡድን የማውጫ ይዘትን ተጠቅሞ ጽሁፍ እንዲያረቅቅ ይጠይቁ። የጽሁፉ ዓላማ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት በሚመለከት መድልዎ አልባ ሕግ ዕቅድ ለማውጣት አንድ ሆነ ያስረዱ። ፈታኝ የሚሆንባቸው በአንድ አጠቃላይ ዕቅድ ውስጥ ምን መጠቃለል እንዳለበት ማለቡ ላይ ነው። ጽሁፉን ለማዘጋጀት ለእያንዳንዱ ቡድን 45 ደቂቃ እንዲሁም በመልመጃው ላይ መግለጫ ለመስጠትና የጽሁፉን ዝርዝር ለመላው ክፍል ለማጋራት ከ10 እስከ 15 ደቂቃ በመስጠት ሌላ 45 ደቂቃ ይስጡ።

ከአብዛኛው የአካል ጉዳት ማኅበረሰብ የሚገኘው ድጋፍ ለማንኛውም ተግባራዊ የፖሊሲ ስኬት ወሳኝ እንደ ሆነ ያስረዱ። ይህ ድጋፍ ማይኖር ከሆነ ለምሳሌ እንደ አካል ጉዳተኛ ባለመመዝገብ፣ ለገንዘብ ወይም ለቁሳቁስ ድጋፍ ባለማመልከት፣ ወይም የግል መብቶችን በፍርድ ቤት አማካይነት ለማስከበር ባለመፈለግ አካል ጉዳተኞች በፖሊሲው ላይ ያድሙ ይሆናል። ያለዚህ ድጋፍ ሕጉ ወይም ፖሊሲው የመክሸፍ ዕድሉ የሰፋ ነው።

የገለጻ ጽሁፎች 102-104ን በመጠቀም አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች በመመካከር ሂደቱ እንዲሳተፉ ለማድረግ የፖሊሲ አውጪዎች ማድረግ የሚያስፈልጉአቸውን አንዳንድ ተጨማሪ ትኩረቶች አጉልተው ያሳዩ።

- አካል ጉዳተኞችና ማኅበሮቻቸው አንድም በሕግና በፖሊሲ ጉዳዮች ዙሪያ ምክር ተጠይቀው ስለማያውቁ ወይም የተጻፈ መረጃን ለማንበብና ለመረዳት በአካላዊ ሁኔታ ስለማይችሉ በረቂቅ ሕግና ፖሊሲ ተነሣሽነቶች ዙሪያ መልስና አስተያየት በቀላሉ ለመስጠት አይችሉ ይሆናል።
- የአካል ጉዳተኞች ማኅበራትን ተሳትፎ ለማሳድግ ልዩ ጥረቶች መደረግ ይኖርባቸዋል።
- በምክክሩ ዙሪያ የሚዘጋጅ ማንኛውም የተጻፈ ወይም የቃል መረጃ የታሰበውን ችግርና ያንን ችግር ለመፍታት የታቀዱ መሣሪያዎችን በግልጽ የሚያስቀምጥ በቂ መጠን ያለው የመነሻ መረጃ መያዝ ይኖርበታል።
- በተለይ የአካል ጉዳተኞች ማኅበራት አስተያየቶቻቸውን በማይጠየቁበት ሁኔታ የአካል ጉዳተኞች አስተያየቶች ዋጋና ተቀባይነት ያላቸው የሆኑበት ጭብጥ ደግሞ አጽንኦት ሊደረግበት ይገባል።
- የተጻፈ መረጃ ከቀረበ አንዳንድ የአካል ጉዳት ዓይነቶች ላሉባቸው ሰዎች እንዲዳረስ እንደ ብሬል፣ የድምጽ ቴፖች፣ በጉልህ እትም የተዘጋጁ ጽሁፎች፣ ለማንበብ የቀለሉ

ጽሁፎችና አጫጭር ማጠቃለያዎች የመሳሰሉ አማራጭ ይዘቶች ደግሞ ያስፈልጉ ይሆናል።

- እንዲህ ያሉትን አማራጭ ይዘቶች ለማቅረብ ከገንዘብ አኳያ ቀላል በማይሆንበት ጊዜ፣ ወይም አግባብነት ያላቸው ካልሆኑ (ጽሁፉን በሚመረመረው ቡድን ካልተፈለገ) ዓይነ ስውራን የሆኑ ሰዎችንና የአእምሮ ጉዳተኞችን በመረጃውና በምክክሩ ሂደት የማሳተፍን አስፈላጊነት ሪፖርቱ ለአንባቢዎች ማሳሰብ ይኖርበታል።
- የሕግና የፖሊሲ ጉዳዮችን ከአካል ጉዳተኞችና ከማኅበሮቻቸው ጋር ለመወያየት የመንግሥት ባለሥልጣኖች ወደ አገሪቱ የተለያዩ ክፍሎች ሊላኩ ይችላሉ። የተጻፉ የምክክር ሰነዶችን ለመቀበል ወይም ለማንበብ ለማይችሉ ሰዎች በመድረስ እንዲህ ያሉት ስብሰባዎች አስቀድሞ የተሰጠውን መረጃ ማጠናከርና ግልጽ ማድረግ ይችላሉ።
- በአማራጭ እንዲህ ያሉትን ስብሰባዎች እንዲመሩና የሰሙአቸውን አስተያየቶች እንዲዘግቡ የመንግሥት ባለሥልጣኖች አካል ጉዳተኞችን ማሰልጠን ይችላሉ። ይህ ከአካል ጉዳት ማኅበረሰቡ ጋር ግልጽና መደበኛ ያልሆነ ውይይትን ያስከትላል።
- እንዲህ ባሉት ስብሰባዎች መስማት የተሳናቸውን ሰዎች ተሳትፎ ለማመቻቸት የምልክት ቋንቋ አስተርጓሚ ሊፈለግ ይችላል። በቂ ማሳሰቢያና ድጋፍ ከተሰጣቸው የአካባቢ ማኅበረሰቦች እነዚህን አስተርጓሚዎች ማቅረብ ይችላሉ ይሆናል።
- ስብሰባዎችን ማካሄድ ካልተቻለ በሕግና በፖሊሲ ጉዳዮች ዙሪያ ክርክር ለማካሄድ የሚችሉ አስተያየት ለማግኘት የፊደላዊ ጭውውት ፕሮግራሞች ጠቃሚ ሊሆኑ ይችላሉ።

በአካል ጉዳት ጉዳዮች ዙሪያ መንግሥትን ለማማከር አየርላንድ የወሰደቸውን የነፃ ኮሚቴ አቀራረብ የሚያሳየውን በወውደ ንባቡ ገጽ 59 የቀረበውን ምሳሌ በመጥቀስ ይህን ንኡስ ክፍል ይደምድሙ። ነፃ ኮሚቴዎች የአካል ጉዳተኞችን ድምጽ በሕዝባዊ የፖሊሲ አወጣጥ ውይይቶች የታወቁነት ቦታ እንዳለው በማረጋገጥ ረገድ ውጤታማ አሠራር እንደ ሆኑ አረጋግጠዋል። በተጨማሪም አሠራሩ ለፖሊሲ ማውጣት ሂደቱ ወሳኝ ሊሆኑ ከሚችሉ አንዳንድ ዒላማ ከሆኑ ወገኖች መረጃ ለመሰብሰብ፣ ለመተንተንና ለማቀነባበር ገለልተኛና የማይዳላ መሣሪያ ይሰጣል።

«በአየርላንድ በአካል ጉዳት ፖሊሲ ላይ መንግሥትን ለማማከር ነፃ የሆነ ኮሚቴ ተቋቁሞ ነበር። የኮሚቴው አባላት ሁሉ አካል ጉዳት ያለባቸው ወይም ራሳቸውን ለመወከል የማይችሉ አካል ጉዳተኞች ወላጆች ነበሩ። ኮሚቴው በመላው አየርላንድ በመዘዋወር ስለ ወደፊቱ የአካል ጉዳት ፖሊሲ ለመወያየት ሕዝባዊ መድረኮችን አዘጋጅቶአል። ኮሚቴው በአየርላንድ የአካል ጉዳት ፖሊሲ እንዴት መዘጋጀት እንደሚኖርበት በራሱና በሕዝብ ባገኛቸው አስተያየቶች ላይ የተመሠረተ ረጅም ሪፖርት በማቅረብ ሥራውን ደምድሞአል።»

- ሐ. ከአሠሪዎችና ከአሠሪዎች ማኅበራት ጋር መመካከር።
- የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማሳደግ አንድ ሕግ ወይም ፖሊሲ የሚያስከትላቸው ብዙ ግዴታዎች በአሠሪዎች ላይ እንደሚወድቁ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። በአሠሪዎች ላይ ከሚያመጣው ፍጹም ተጽእኖ በመነሣት ሕጉን ወይም ፖሊሲውን ከማጽደቅ ወይም ከማሻሻል አስቀድሞ የአሠሪዎችን አስተያየት መገንዘብና፣ በሚቻልበት ጊዜ፣ ከአሠሪዎች ጋር በመተባበር መሥራት አስፈላጊ ነው። በዚህ እይታ በሕግና ፖሊሲ ማውጣቱ ሂደት የአሠሪዎችን ተወካዮች ማሳተፍ ለምን አስፈላጊ እንደ ሆነ ተሳተፊዎችን ይጠይቁ - አንድ የአሠሪ ተወካይ በማርቀቁ ሂደት ለምን ግብአት እንዲኖረው ይፈልጋል? ተሳተፊዎችን መልሶች በተገላጭ ወረቀቱ ላይ መመዝገብዎን ያረጋግጡ።

የዐውደ ንባቡን ክፍል 6.1.2 በመጥቀስ የአሠሪ ማህበራትን ከማሳተፍ ጋር የሚገናኙ አንዳንድ መሠረታዊ መረጃዎችን ለማሳየት **የገለጻ ጽሁፍ 105ን** ይጠቀሙ። ብዙ አገሮች ብዛት ያላቸውን አሠሪዎች የሚወክሉ ማእከላዊ የአሠሪዎች ማህበራት እንዳሉአቸው ያስረዱ። ይሁንና ከአሠሪዎች ጋር የሚደረገው ምክክር በአንድ አካል የተወሰነ ይሆን ዘንድ አያስፈልግም። ምክክሩ እንደ ገጠርና ኢንዱስትሪያዊ አሠሪዎች፣ የተለያዩ ዘርፎች አሠሪዎች፣ እንዲሁም ትላልቅና አነስተኛ አሠሪዎች ካሉ የተለያዩ የአሠሪዎች ዓይነቶችን ከሚወክሉ አካላት ጋር መደረግ ይኖርበታል። ከአካል ጉዳተኞች ማህበራት ጋር በሚካሄደው ምክክር እንደሚደረገው ሁሉ አስተያየቶችን የሚጋብዘው የሕዝብ አቋም መግለጫ ወረቀት በስፋት መሰራጨት መልስን ለማግኛ አንዱ መንገድ ሊሆን ይችላል።

የገለጻ ጽሁፍ 106 የተዘረዘሩትን ለሚቻል አሠሪ ተሳትፎ ሊያጋጥሙ የሚችሉ መሰናክሎች መልሰው ይመልከቱ።

የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪትና እንዲሁም በሌሎች መስኮች ያሉትን በሚመለከት የሚወጡ አስገዳጅ ግዴታዎችን አሠሪዎች አዘውትረው እንደሚቃወሙ ሕግና ፖሊሲ አውጪዎች መገንዘብ እንደሚኖርባቸው ያስረዱ። ይልቁን የበጎ ፈቃድ መልካም አሠራር ደንብን አጠቃቀም ወደ መምረጥ ያዘነብላሉ። በመመሪያዎቹ እንደ ተገለጸው የአውሮፓና የሰሜን አሜሪካ አገሮች የበጎ ፈቃድ አቀራረብን አዘውትረው ከሞከሩ በኋላ ይህን የመሰለውን የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ማሳደጊያ አቀራረብ በመተው በምትኩ አስገዳጅ ግዴታዎችን በአሠሪዎች ላይ ጥለዋል።

ከገንዘብና ከማህበራዊ እይታ አኳያ አካል ጉዳተኞችን መቅጠር መልካም የሥራ ልማድ በመሆኑ ዙሪያ አጽንኦት ማድረግ አስፈላጊ እንደ ሆነ በመግለጽ ይደምድሙ። ከዚያም የተለያዩ የፖሊሲ አማራጮች እንዴት በሌሎች ቦታዎች እንደ ሠሩና ከእነዚህ ፖሊሲዎች በአንዳንዶቹ ስኬት ዙሪያ ግልጽ መረጃ በመስጠት ይህ የሥራ ጉዳይ በስፋት በሚዳረስ የሕዝብ መረጃ ዘመቻ መሰራጨት እንደሚኖርበት በመግለጽ ይህን ክፍል ይደምድሙ።

- መ. ከሠራተኞችና ከኅብረት ማህበራት ጋር መመካከር
- ከአሠሪዎች ማህበራት ጋር እንደሚደረገው ሁሉ ከማእከላዊው የኅብረት ማህበር ድርጅትና ከዘርፍ የሠራተኛ ማህበራት ጋር ምክክሮች መደረግ እንደሚኖርባቸው በማስረዳት በኅብረት ማህበራት ዙሪያ የሚደረገውን ውይይት ይጀምሩ።

የገለጻ ጽሁፍ 107ን በመጠቀም የዐውደ ንባቡን ክፍል 6.1.3 በመጠቀስ የሠራተኛ ማህበራትን በሕግ ማርቀቅ ሂደቱ ለማስገባትና ለማሳተፍ መሠረታዊ ትኩረቶችን መልሰው ይመልከቱ። የሠራተኛ ማህበራት በአጠቃላይ የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን የሥራ ስምሪት ይደግፉ እንደ ሆነ የሕግና ፖሊሲ አውጪዎች ልብ ማለት እንደሚኖርባቸው ያስረዱ። አንዳንድ የሠራተኛ ማህበራት አባሎቻቸው አካል ጉዳት የሌለባቸውን ሠራተኞች ብቻ የሚያካትት ነው ብለው ስለሚያስቡ የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የሥራ ስምሪት ለማሳደግ በሚደረጉት የላቁ ጥረቶች አስጊ ሁኔታ የተደቀነባቸው መስሎ ይሰማቸዋል። በሌላ በኩል የሠራተኛ ማህበራት የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት በማሳደግ ረገድ አስቀድመው በንቃት አየተሳተፉና በውጤታማ ፖሊሲዎችና ባጋጠሙ ችግሮች ዙሪያ ዋጋ ያለው የማስተዋል ችሎታቸውን እየሰጡ ይሆናል። በተለይ የተጠናከረ ሥራ የሚሠሩ ሠራተኞችን ወይም የአካል ጉዳተኞች የመከሰት ዕድል ከፍተኛ በሆነበት አደገኛ ሥራ የተሰማሩ ሠራተኞችን የሚወክሉ አንዳንድ የሠራተኛ ማህበራት ከተሀድሶና ከአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ወደ ሥራዎቻቸው መመለስ ጋር የሚገናኙ ጉዳዮችን የመያዝ የመጀመሪያ ደረጃ ልምድና እውቀቱ አላቸው።

በተጨማሪም ብዙ የሠራተኛ ማኅበራት በአንድ ኢንዱስትሪ የተሰማሩ ሠራተኞችን ስለሚወክሉ ወደ አካል ጉዳት ወይም ጉዳቶች ስለሚያመሩ የሥራ ሁኔታዎች እጅግ አዋቂ ናቸው፤ ስለዚህም እነዚህን ችግሮች በመከላከያ መንገዶች ዙሪያ አሠሪዎችና ሠራተኞችን ለመምክር በተሻለ አቋም ላይ ናቸው።

ዓለም አቀፍ የማሽን ባለሙያዎችና የጠፈር መንኲራኩር ሠራተኞች ማኅበር ምሳሌ
« ዓለም አቀፍ የማሽን ባለሙያዎችና የጠፈር መንኲራኩር ሠራተኞች ማኅበር በእንግሊዝኛው ምሳሌ ቃል **IAM CARES—አያም ኬርስ** ተብሎ የሚጠራውን የተህድሶና የሥራ ስምሪት አገልግሎቶችን ለማስተዳደር ዓለም አቀፍ የማሽን ባለሙያዎች ማእከል ይረዳል በገንዘብም ይደግፋል። አያም ኬርስ በዩናይትድ ስቴትስና በካናዳ በተለያዩ ምክንያቶች ከሥራ መደባቸው ለተፈናቀሉ የአየር መንገድ ሠራተኞች ፕሮግራሞችን ያዘጋጃል። ከአገልግሎቶቻቸው መካከል ከ25 በላይ የሚሆኑት ፕሮግራሞች በተለይ አካል ጉዳት ያጋጠማቸውን ሠራተኞች ወደ ሥራ መደባቸው እንዲመለሱ ወይም በኢንዱስትሪው ውስጥ ወደ ሌሎች የሥራ መደቦች እንዲዛወሩ በመርዳት የሚያስተናግዱ ናቸው። ኅብረቱ ነፃ የሥራ ስምሪት እርዳታና ሁሉም የአካል ጉዳት ዓይነቶች እና/ወይም ስር ሰደድ ሁኔታዎች ላሉባቸው ሰዎች የድጋፍ አገልግሎቶችን ከሚሰጥ አንድ የበጎ አድራሻት ድርጅት ጋር በሚገናኝ አያም ኬርስ ሶላዩቲ በሚባል አትራፊ ባልሆነ ድርጅት ይካሄዳል። በ1989 የዩናይትድ ስቴትስ አገልግሎቶች ባላቸው አትራፊ ያለመሆን ልምድና እውቀት የካናዳውያን አያም ኬርስ ማኅበር እንዲወለድ የረዱ ሲሆን በካናዳ ግን ዓለም አቀፍ የማሽን ባለሙያዎችና የጠፈር መንኲራኩር ሠራተኞች ማኅበሩ ከብረት ሠራተኞች ማኅበሩ ጋር አጋርነት የፈጠረ ሲሆን በካናዳ አገልግሎት አማካይነት የገንዘብ እርዳታ ይደረግለታል። አያም ኬርስ ማኅበር ወደ ሥራ ቦታ ሙሉ መካተት የሚመሩ ሙሉ የአገልግሎት ፈርጆችን የሚሰጡ አንዱ በብሪቲሽ ኮለምቢያ ሌላው በሞንትሮያል ኬኔኮ የሚገኙ ሁለት ጽህፈት ቤቶች አሉት። አያም ኬርስ በካናዳ በሠራተኛ ማኅበር የሚረዳ ብቸኛው የሥራ ስምሪት ምደባ ፕሮግራም ነው።»

የሠራተኛ ማኅበራት አካል ጉዳት የሚያጋጥማቸው ሠራተኞች ባለ መብት የሆኑባቸውን የማኅበራዊ ዋስትና ጥቅሞች እንዲያገኙ መርዳት ቀዳሚ ሚናቸው እንደ ሆነ አዘውትሮ የሚሰማቸው መሆኑ ሌላው ጭብጥ ነው። በዚህ መንገድ ሠራተኛው በሥራ መደቡ እንዲቆይ ወይም ሌላ ሥራ እንዲያገኝ ከመርዳት ይልቅ ለጥቅሞች በመከራከር ረገድ ይበልጥ ችሎታው ያላቸው ሊሆኑ ይችላሉ። በማንኛውም ሁኔታ የሠራተኛ ማኅበራት ወደ ሥራ መመለስን በማሳደግ ረገድ የማበረታታት አቀራረቦችን ማጤን ይኖርባቸዋል።

በወደ 3ባቡ ገጽ 60 የሚገኘውን በአውሮፓ ኅብረት ጥቅም ላይ የዋለውን ሂደት የሚከተለውን ምሳሌ በማሳየት ይደምድሙ

«የአውሮፓ ኅብረት አዲስ አውሮፓዊ የሥራ ሕግ እንዲወጣ ሃሳብ ለማቅረብ በሚያስብበት በማንኛውም ጊዜ በታቀደው መስክ ሕግ የማጽደቁን አስፈላጊነት እንደ አሠሪዎችና ሠራተኞች ተወካዮች ከመሰሉ ማኅበራዊ አጋሮች ጋር የመመካከር ግዴታ አለበት። የአውሮፓው ኅብረት ወደ ፊት ገፍቶ ለመሄድና በዚህ መስክ ሕግ ለማውጣት ከወሰነ በዚያ ሕግ ይዘት ላይ ማኅበራዊ አጋሮችን ማማከር አለበት።»

ሠ. አገልግሎት ሰጪዎችን ማማከር

ተሳታፊዎች ከአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ጋር በመደበኛ ሁኔታ የሚሠሩ የአገልግሎት ሰጪዎችን ዓይነቶች ዝርዝር እንዲፈጥሩ ይጠይቁአቸው፤ መልሶቻቸውንም በተገላጭ ወረቀቱ ላይ ይመዝግቡ። መልሶች ነፃና የማኅበረሰብ አኗኗር ሰጪዎችን፣ የሥራ ስምሪት አገልግሎቶችና የሙያዊ ሥልጠና ሰጪዎችን፣ ማኅበራዊና የመዝናኛ አገልግሎት ሰጪዎችን፣ ወዘተ. ጨምሮ ሙሉ የሆነ አጠቃላይ እይታን መሸፈን ይኖርበታል። ምክክሩ እነዚህን ሁሉ አገልግሎት ሰጪዎች መሸፈን ይኖርበታል።

1 ሰዓት



አማራጭ መልመጃ፡- ተሳታፊዎችን 4 እና 5 ግለሰቦችን በሚይዙ አነስተኛ ቡድኖች ይከፋፍሉላቸው። እያንዳንዱን ቡድን በመክፈቻ መልመጃው/ጥያቄው ተለይቶ በታወቀው አሠራር/ድርጅት ተወካይ ዓይነት ይመድቡ። በአሁኑ ወቅት አገሪቱ የአካል ጉዳት የሥራ ስምሪት መድልዎ አልባ ሕግ እያረቀቀች ሲሆን እነርሱ የሚወክሉላቸውን ወገኖች በምክክሩ ሂደት እንዳይካተቱ ውሳኔ መተላለፉን ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ለምን በማርቀቁ ሂደት ምክር ሊጠየቁ እንደሚገባቸው ለመናገርና መከራከሪያቸውን ለመላው ክፍል ለማቅረብ እንዲዘጋጁ ለእያንዳንዱ ቡድን 30 ደቂቃ ይስጡ። ለእያንዳንዱ መከራከሪያዎችና ገለጻ 30 ደቂቃ ይፍቀዱ።

1 ሰዓት



አማራጭ መልመጃ፡- ተሳታፊዎችን 4 እና 5 ግለሰቦችን በሚይዙ አነስተኛ ቡድኖች ይከፋፍሉላቸው። በመክፈቻው መልመጃ/ጥያቄ ተለይተው የታወቁትን አገልግሎት ሰጪዎች ዝርዝር በመጠቀም የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ ማውጣት ቢያስፈለግ በአገራቸው ውስጥ ምክር ሊጠየቁ የሚገባቸውን ትክክለኛ ድርጅቶች ዝርዝር እንዲያወጡ እያንዳንዱን ቡድን ይጠይቁ። የአካል ጉዳት ሕግ በማርቀቁ ሂደት በትክክል የሚሳተፉ ከሆነ የሚያወጡት ዝርዝር ጠቃሚ ምንጭ እንደሚሆን አጽንኦት በመስጠት ዝርዝሮቻቸውን እንዲሰበስቡ ለእያንዳንዱ ቡድን 45 ደቂቃ ይስጡ። ለተሳታፊዎች የመረጃ ክፍተቶች በሚኖሩበት ቦታ በዚያ መስክ ጠቃሚ ምንጭ የሆኑ ሰዎች/ድርጅቶችን በመለየት ረገድ ሊረዱላቸው ስለሚችሉ ሰዎች/ድርጅቶች በጥልቀት እንዲያሰላስቡ ይንገሩላቸው። የመረጃ ክፍተቶች ምን ቦታ ላይ እንደ ነበሩና እርስ በርሳቸው ትስስር ፈጥረው እነዚህን ክፍተቶች በመሙላት ረገድ እንዲረዱ ተሳታፊዎችን በመጠየቅ የመጨረሻውን 15 ደቂቃ መልመጃውን ለማወያየት ይጠቀሙበት።

የዐውደ ንባቡን ክፍል 6.1.4 በመጠቀም በምክክሩ ሂደት የአካል ጉዳተኞችን ክፍት የሥራ ስምሪት ለማሳደግ እንዲህ ያሉት አካላት ልምድና አውቀት እንዴት በበለጠ ጥቅም ላይ ሊውል እንደሚችል ለማስረዳት **የገለጻ ጽሁፍ 108ን** ይጠቀሙ። አንዳንድ ልዩ አገልግሎት ሰጪዎች ብዙ አካል ጉዳተኞች ወደ ክፍቱ የሥራ ስምሪት ገበያ ለመግባት ከቻሉ ለአገልግሎቶቻቸው የሚኖረው ፍላጎት ስለሚቀንስ ራሳቸውን ለማስማማትና ለመለወጥ እንደሚገደዱ ግምት ውስጥ መግባት አለበት። አንዳንድ ልዩ አገልግሎት ሰጪዎች ለምሳሌ በሥራ ምደባ ዘዴዎች ወይም በሥራ ስምሪት ላይ እያሉ ድጋፍ በመስጠት አማካይነት አስቀድመው በክፍቱ የሥራ ገበያ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት በንቃት እየደገፉ ይሆናል። እነዚህ ድርጅቶች የትኛው ዘዴ እንደሚሠራና የትኛው ዘዴ የማይሠራ በመሆኑ ዙሪያ ዋጋ ያለው ምክር ለመስጠት የሚችሉ ሲሆን እንዲሁም ለሌሎች ድርጅቶች እንደ አርአያ በመሆን ያገለግላሉ።

- ረ. ፍላጎቱ ያላቸውን ሌሎች ወገኖች ማማከር
አስቀድመው ከተጠቀሱት ሌላ በማርቀቁ ሂደት ምክር ሊጠየቁ የሚፈልጉ ሌሎች ባለ ድርሻዎች ሊኖሩ እንደሚችሉ ለተሳታፊዎች ያስረዱ።

ምክር እንዲጠየቁ የሚፈልጉ ሌሎች ወገኖችን ሃሳብ እንዲያቀርቡ ተሳታፊዎችን ይጠይቁና መልሶቻቸውን በተገላጭ ወረቀቱ ላይ ይመዝግቡ። ጥቂቶቹን ለመጥቀስ ያህል እነዚህ ወገኖች የአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ወላጆችና ቤተሰቦች እንዲሁም የሚወክሉላቸውን ማሳበራት፣ ሃይማኖታዊ ተቅዋሞችን፣ የበጎ አድራጎት ድርጅቶችን፣ በአልኮልና አደንዛዥ ዕዕ ሱስኝነት ዙሪያ የሚያተኩሩ ልዩ ድርጅቶችን እንዲሁም እንደ አነስተኛ የንግድ አስተዳደርና የአኮሚ ልማት ድርጅቶችን ያካትታሉ።

ቀደም ብሎ እንደ ተጠቀሰው አካል ጉዳተኞችን በመደገፍ (በሥራ ስምሪት) ቀጥተኛ ልምድ ሊኖራቸው ከሚችል ፍላጎቱ ካላቸው ወገኖች ጋር ምክክር ለማመቻቸት የሕዝብ አቋም ወረቀቱ ጠቃሚ መሆን እንደሚችል አጽንኦት ይሰጡ። የዐውደ ንባቡን ክፍል 6.1.5 በመጥቀስ በሕግ ማርቀቂያ ሂደት ወቅት ምክክርን ለመጠየቅ አንዳንድ ምክሮችን በመዘርዘር ለማጠናቀቅ **የገለጻ ጽሁፍ 109ገ** ይጠቀሙ።

- አንድ የአካል ጉዳት ሕግ ወይም ፖሊሲ በሚጸደቅበት ወይም በሚሻሻልበት ጊዜ ሰፊ ረድፍ ያላቸውን ያጋጠሙ ችግሮች እንዲሁም የሚቻሉ የፖሊሲ ሰነዶችና አቀራረቦችን በሚመለከት ሁሉም ዋጋ ያለው ልምድ የሚኖራቸውን ሰዎችና ድርጅቶች፣ በተለይ አካል ጉዳተኞችንና የሚወክላቸውን ድርጅቶች የሠራተኛ ማኅበራትና አሠሪዎችን እንደሚያማክሩ ያረጋግጡ።
- የኮታ ዘዴዎችን በማስተዳደርና የመድልዎ አልባነት ሕግን በመቆጣጠር የተሳተፉት አካላት እንደ ቻሉት ሁሉ ነፃ ባለሙያ አማካሪዎች ደግሞ የሚጫወቱት ሚና ሊኖር ይችላል። በዚህ መንገድ ያጋጠሙ ችግሮች ሊታወቁና በበቂ ሁኔታ መልስ ሊያገኙ ይችላሉ።
- የሕግ ወይም የፖሊሲ እርምጃዎች በሚረቀቁበት ወይም በሚሻሻሉበት ጊዜ የአካል ጉዳተኞች ማኅበራትን ማሳተፍና ማማከር፣ የእነዚህም ሰዎች ልምድና እውቀት ሙሉ በሙሉ እንደ ተዳሰሰ ለማረጋገጥ አማራጭ ዘዴዎችን ወይም መግባቢያን ማጤን ይጠይቃል።
- የመንግሥት ባለሥልጣኖች ተገቢ የሕግና የፖሊሲ እርምጃዎችን ለመፍጠር እንዲረዳቸው የማኅበራዊ አጋሮችን ልምድና አርቆ አስተዋይነት ለመጠቀም መሞከር ይኖርባቸዋል። ለምሳሌ ለአንድ ኮታ ስላለው ፍላጎትና ኮታው መያዝ የሚኖርበትን መልክ ተጨባጭ ዳሰሳ በማካሄድ፣ ወይም መድልዎ አልባ እርምጃዎችን በመፍጠር ሊሆን ይችላል።

6.2 መደበኛ ገለጻ የምክክሩ ሂደት



1 ሰዓት

ሀ. **የገለጻ ጽሁፍ 110ገ** በመጠቀም የዓይነተኛ ማርቀቅን/ምክክርን ደረጃዎች ይዘርዝሩ።

- ደረጃ አንድ፡- ሂደቱ ተለይቶ በመታወቅ ላይ ባለው ሕግ ወይም ፖሊሲ አስፈላጊነት ይጀምራል። ይህ ፍላጎት ተለይቶ የሚታወቀው በፖሊሲ አውጪዎች እና በሕግ አውጪዎች ወይም ከታች ባለው ኅብረተሰብ ሊሆን ይችላል። ይህ የምክክር ሂደቱ ጅምር ነው። ቁርጠኛ ፍላጎት ያላቸው ግለሰቦች ወይም ቡድኖች ለተወሰነ ሕግ ወይም ፖሊሲ የሚኖረውን ፍላጎት የመለየቱን ሃሳብ ሊያመነጩ የሚችሉ ሲሆን በዚህ የሂደቱ ደረጃ ላይ ተጨማሪ ባለ ድርሻዎችና ድጋፎችን ለይቶ ማወቅ ደግሞ አስፈላጊ ነው።
- ደረጃ ሁለት፡- የተነሡትን ጉዳዮችና ፍላጎቶች በሃሳብ መልክ ለመግለጽና ቅርጽ ለማስያዝ ይህ የሂደቱ ክፍል ነው። ከጅምሩ ይልቁን ቀላልና ባለ ፈርጂ ወጥ መስሎ የሚታየው ጉዳይ ውስብስብና ፈርጂ ሦስት ሆኖ ሊገኝ ይችላል። ይህ እርምጃ አንዳንድ ተጨማሪ ጭብጥ ፍለጋዎችን ያካትታል። ለምሳሌ እጅግ ዝቅተኛ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መጠኖችን ለማሳየት ስታቲስቲኮች ሊጠቀሱ ይችላሉ። ያ ክስተት ላይ ላዩን ሲታይ ለመድልዎ አልባነት ሕግና ፖሊሲዎች ያለውን ፍላጎት

ሲመለከት ስታቲስቲኮች በእውነት ከአድላዊ አሠራሮች ጋር ፈጽመው የማይገናኙ ሊሆኑ ይችላሉ። ምናልባት አገሪቱ በአካል ጉዳት ዋስትና (ኢንሹራንስ) ፕሮግራምና ሥራ ለመፈለግ የጥቅም ማግኛ መዝገቦችን እንዲተዉ ምንም ማትረፍዎችን በማይሰጠው የወቅቱ ፕሮግራም እየተሳተፉ ያሉ በርካታ አካል ጉዳተኞች ይኖሩአታል። ሌላው ቁልፍ ጉዳይ ካለው የሥራዎች ፍላጎት ጋር ለመመጣጠን ያሉት የሥራ ምደባ ድርጅቶች ብዛት የማይበቃ መሆኑ ነው። ቀዳሚ የሆነውን ችግር ለማረጋገጥና ተገቢ ሕግና ፖሊሲዎች ዒላማ ለማድረግ ጭብጥ ፍለጋው ወሳኝ ነው።

- ደረጃ ሦስት፡- ይህ ደረጃ የጉዳዩንና መዳሰስ የሚያስፈልጋቸውን ልምዶች ይበልጥ አጠቃላይ ሥዕል ማቅረብ ከሚችሉት ወገኖች ጋር ምክክርን ለማጣራት በመቀጠል ጉዳዩን መልክ በማስያዝ ይጀምራል። በዚህ ደረጃ ላይ የተጀመረው በጣም ውሱን ጉዳይ በጣም የተጠቃለለ ሊሆን ወይም በጣም በአጠቃላይ ሁኔታ ተጀምሮ ሊሆን የሚችለው በተጠየቀውና በተሰጠው ግብአት ላይ ተመርኩዞ ይበልጥ ውሱን ሊሆን እንደሚችል መገንዘብ አስፈላጊ ነው።
- ደረጃ አራት፡- ጉዳዮች አንዴ መልክ ካገኙ በኋላ የንድፈ ሃሳብ ወይም ነጭ ወረቀት ሊዘጋጅና ከዚያም በጉዳዩ ዙሪያ ስምምነት ላይ ለመድረስና የተፈለገውን ሕግ ወይም ፖሊሲ ቅርጽ ለማስያዝ ለሕዝብ ሊተዋወቅ ይችላል። ይህን የአቋም ወረቀት የሚጽፈው ማን በመሆኑ ዙሪያ የሚሰጠው ውሳኔ ጉዳዩ በሚታይበት ሁኔታ ላይ የተመረከዘ ይሆናል። ጉዳዩ መሠረት ላይ ያረፈ ከሆነ የፖሊሲ አውጪዎች ትኩረት ለመሰጠት እንደ መሣሪያ ሊያገለግል ይችላል። ጉዳዩ በፖሊሲ አውጪዎች ተለይቶ ከታወቀ በጉዳዩ ዙሪያ የአቋም ወረቀት በማዘጋጀት እንዲረዱአቸው በኮንትራት ወደ ተዋዋሉአቸው ወይም ወደ ሕጋዊ አጣሪ አካላት ፊታቸውን ሊመልሱ ይችላሉ።
- ደረጃ አምስት፡- ጽንሰ ሃሳባዊ ዕቅዱን ሁሉም ባለ ድርሻዎች እንዲያውቁት ከተደረገ በኋላ ጉዳዮቹ በትክክል እንደ ተወከሉ ለማረጋገጥ ወረቀቱን እንደ ገና መመርመር አስፈላጊ ነው። ይህ የወረቀት ሥራዎቹ ደራሲ(ዎች) አስተያየቶቻቸው በወረቀቱ የተገለጹትን ክፍሎች የሚወክሉ መርማሪዎችን እንዲለዩ ከጠየቀው አካል ጋር ጉዳዮቹን፣ ሊሆኑ የሚችሉ መፍትሔዎችና ሕዝባዊ የፖሊሲ ስትራቴጂዎችን የመዘርዘሩን ሥራ በትክክል እንደ ሠሩ የሚያረጋግጡበት አሠራር ነው።
- ደረጃ ስድስት፡- የሕግ ወይም የፖሊሲ ዕቅድን ማጥራት የብዙዎችን ፍላጎቶች ማስተካከል የሚጠይቅ ወሳኝ ደረጃ ነው። ይህ ደረጃ ለሚመለከታቸው ወገኖች የጋራ ጠቀሜታዎችን ለማስከበር እንደሚደረግ ሙከራ የድርድርን ጥበብ ያጠቃልላል።
- ደረጃ ሰባት፡- በሚመረጥ ሁኔታ የመጨረሻው ደረጃ የአንድ ሕግ ወይም ፖሊሲ የመጀመሪያ ረቂቅ ነው። አንድ ረቂቅ ከመስመር ሚኒስቴሩ ወጥቶ ወደ ፍትሕ ሚኒስቴር ወይም ወደ ተመሳሳይ፣ ወደ ካቢኔና አግባብነት ወዳለው ፓርላሜንታዊ ኮሚቴ ለውይይት ከመላኩ በፊት የምክክሩ ሂደት የተለያዩ ደረጃዎችን ሊያጠቃልል ይችላል። ረቂቅ ሕጉ የዳበረበት ሁኔታ ሕጉን በቀረጸው አገርና ምናልባትም ጉዳዩ እንደ ገና በሚታይበት ሁኔታ ላይ የተመረከዘ ይሆናል።

በአካል ጉዳት ነክ ሕጎችና ፖሊሲዎች ዙሪያ የሚደረግ ምክክር አካል ጉዳተኞችንና ተወካዮቻቸውን እንዲሁም አካል ጉዳት ነክ አገልግሎት ሰጪዎችን እንደሚያካትት ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ይህ ምክክር በሕጉ ዙሪያ ምክር ለመስጠት ልዩ ዓላማ በተቋቋሙ ገብረ ኃይሎች አማካይነት፣ ወይም የመንግሥት ሚኒስቴር መሥሪያ ቤቶችን በሚወክሉ ነባር ብሔራዊ ኮሚቴዎች ወይም ምክር ቤቶች እንዲሁም በአካል ጉዳተኞች ማኅበራትና

ለአነርሱ በቆሙ ድርጅቶች አማካይነት ይከናወናል። በአንዳንድ ሁኔታዎች ምክክሩ በመንግሥት በሚጠራ ስብሰባ ወይም ስብሰባዎች አማካይነት በልዩ (አድ ሆክ) ሁኔታ ይካሄዳል።

ከላይ እንደ ተጠቀሰው አቀራረቦችን ለመግለጽ በወውደ ንባቡ ገጽ 63 የተዘረዘሩትን ከአውስትራልያ፣ ካምቦዲያ፣ ቻይና፣ ኬንያ፣ ሞሪሸስ፣ ታዝኒያ እና ታላቋ ብሪታኒያ የተገኙትን ምሳሌዎች ለማቅረብ **የገለጻ ጽሁፍ 111ን** ይጠቀሙ።

«በአውስትራልያ ብሔራዊ የአካል ጉዳት አማካሪ ምክር ቤት በቤተሰብና ማህበረሰብ አገልግሎቶች ሚኒስቴር አማካይነት የጋራ ምጣኔ ሀብት መንግሥቱን ያማክራል። በ1996 የተመሠረተው ይህ ምክር ቤት አባላቱ በአካል ጉዳት ጉዳዮች ባላቸው ሙያና ችሎታ ላይ ተመሥርቶ ይመረጣሉ። ምክር ቤቱ ከተጠቃሚ ማህበራት፣ ከቤተሰቦች፣ ከተንከባካቢዎችና ከአገልግሎት ሰጪዎች ጋር በዋነኛ የመንግሥት ተካላቸኞች ዙሪያ ምክክር በማመቻቸት ከፍተኛ ሚና ይጫወታል። እንዲሁም በመንግሥትና በግዛት ደረጃ ከሚንቀሳቀሱ ተመሳሳይ የአካል ጉዳት አማካሪ አካላት ጋር ግንኙነቶችን ያደርጋል።»

«በካምቦዲያ መንግሥትን በአካል ጉዳት ስልትና ሕግ አወጣጥ ዙሪያ ለማማከር፣ እንዲሁም ከአካል ጉዳት ጋር ተያያዥ በሆኑ ፕሮግራሞችና አገልግሎቶች እንደ አስተባባሪ ሆኖ ለመሥራት የአካል ጉዳት ተግባር ምክር ቤት በ1999 ተቋቋመ። የምክር ቤቱ አስተዳደር ቦርድ የመንግሥት፣ የአካል ጉዳተኞችና መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ተወካዮችን ያካትታል። የአካል ጉዳት ተግባር ምክር ቤቱ ለተለዩ ዓላማዎች በተቋቋመ የሥራ ቡድኖች በኩል ማህበራዊ አጋሮችን ያሳትፋል።»

«በቻይና አካል ጉዳተኞችን የሚመለከቱ ሕጎችና ፖሊሲዎች በሚቀረፁበት ጊዜ መንግሥቱ የቻይና አካል ጉዳተኞች ፌዴሬሽንን፣ የመላው ቻይና የሠራተኞች ማህበራት ፌዴሬሽንን እና የቻይና ኢንተርፕራይዝ ፌዴሬሽንን ያማክራል። በተጨማሪም ብሔራዊ ፖሊሲዎች በሚተገበሩበት ጊዜ ከአካል ጉዳተኞች ፌዴሬሽን፣ የሠራተኞችና የኢንተርፕራይዝ ማህበራት ጋር ተደጋጋሚ ግንኙነት ይደረጋል።»

«በኬንያ ከአካል ጉዳተኞች ጋር የሚገናኙ ሕጎችን ለመመርመር በ1992 የአካል ጉዳተኞች ግብረ ኃይል ተቋቁሞአል። ቁልፍ ከሆኑት መሪ ሃሳቦች አንዱ የታቀደው የአካል ጉዳተኞች መጽደቅ ነበር። ይህን ስም የያዘው ሕግ ከአካል ጉዳተኞች ማህበራትና ከአገልግሎት ሰጪዎች ጋር በተደረገ ተጨማሪ ሰራ ምክክር በ2003 ጸድቆአል።»

«በሞሪሸስ በ1996 በሕግ የተቋቋመው የአካል ጉዳተኞች ሥልጠናና የሥራ ስምሪት ቦርድ በብሔራዊ ፖሊሲ መተግበር ዙሪያ በመንግሥት ምክር ይጠየቃል። ይህ ቦርድ የአካል ጉዳተኞችና የሠራተኞች ተወካዮችን የያዘ ነው።»

«በታዝኒያ በአሠሪዎችና በሠራተኞች ማህበራት አማካይነት በአካል ጉዳት ሕግ አጠቃቀም ረገድ ትብብር እንዲያደርጉ በሙያዊ ትምህርትና ሥልጠና ባለሥልጣንና በብሔራዊ አማካሪ ምክር ቤት በኩል ጥሪ ይደረግላቸዋል።»

«በታላቋ ብሪታኒያ የአካል ጉዳተኞችን ሕይወት የሚኒኩ ችግሮችን መጠን ለመመርመር፣ አጠቃላይና የተጠናከሩ የሲቪል መብቶችን ለማሳደግ ምን ተጨማሪ እርምጃ መወሰድ እንዳለበት መንግሥትን ለማማከር የአካል ጉዳት መብቶች ግብረ ኃይል በታላሣሥ 1997 ተመሥርቶአል።»

በመጨረሻ ውጤታማ ለመሆንና የአገሪቱን ፍላጎቶች በተጨማሪም ለማንጸባረቅ በአካል ጉዳት ነክ ሕግና ፖሊሲ ዙሪያ የሚደረጉ ምክክሮች ማህበራዊ አጋሮችን፣ ማለትም የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማህበራት ተወካዮችን እንዲሁም አካል ጉዳተኞችን ደግሞ ማካተት ይኖርባቸዋል።

የማህበራዊ አጋሮች ምልክታዎችን ለመግለጽ **የገለጻ ጽሁፍ 112ን** ይጠቀሙ። በተለያዩ አገሮች ያለውን የሠራተኛ ሕግ አወጣጥና የማሻሻል ሂደት በመመርመር የመጀመርን አስፈላጊነት አጽንኦት ይሰጡ። እንዲህ ያሉት ምክክሮች በአንዳንድ ሁኔታዎች በነባር የሦስትዮሽ ክፍል አካላት አማካይነት ሲደረጉ በሌሎች ሁኔታዎች ደግሞ በተለይ ለዓላማው በተቋቋሙ አካላት ወይም ይበልጥ መደበኛ ባልሆኑ ዝግጅቶች አማካይነት ይካሄዳሉ። የሠራተኛ ሚኒስቴር ከማህበራዊ አጋሮች ጋር ግንኙነት የሚያደርግ ሲሆን የነጭ ወረቀት አወጣጡ ሌላው የምክክር መንገድ መሆን ይችላል። አንዳንዶች የምክክሩ ሂደት በሕግ ማርቀቁ እንዲረዱ በተቀጠሩ ብሔራዊ ወይም ዓለም አቀፍ አማካሪዎች

ይሻሻላል። በዐወደ ንባቡ ገጽ 64-65 በልዩ (አድ ሆክ) የሦስትዮሽ ክፍል ግብረ ኃይሎችና በነባር የሦስትዮሽ ክፍል አካላት አማካይነት የሚደረጉትን የምክክር ምሳሌዎች ይጥቀሱና ያሳዩ።

በሦስትዮሽ ልዩ ግብረ ኃይሎች በኩል የሚደረግ ምክክር ምሳሌዎች፦

«በኬንያ በዓለም ሥራ ድርጅት ድጋፍ ወደ ተሻሻሉና አዳዲስ ሕጎች የሚያመራ የሠራተኛ ሕግ ማሻሻያ በተቀናጀ ሂደት በመካሄድ ላይ ነው። አዲሶቹ ሕጎች ኬንያ ካጸደቀቻቸው የዓለም ሥራ ድርጅት መስፈርቶች ጋር በሚስማማ መልኩ የተጠናከረ ማኅበራዊ ውይይትን ያበረታታሉ። በግንቦት 2001 የተቋቋመው የሦስትዮሽ የሠራተኛ ሕግ ግብረ ኃይል አዲሶቹ የሠራተኛ ሕጎች ምን መያዝ እንደሚኖርባቸው አገር-አቀፍ ምክክሮችን አካሂዶአል። በእነዚህ ምክክሮች ንቁ ተሳትፎ ነበር። መገናኛ ብዙሃን ለሕዝብ አስተያየት ጥሪ ባደረጉበት በመጀመሪያው ዙር ወደ 40 የሚጠጉ ተቅዋሞች፣ መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችና ግለሰቦች አስተያየቶቻቸውን አጋርተዋል። ግብረ ኃይሉ የመጨረሻውን ሪፖርትና ረቂቅ ሕጎችን በ2004 ፀደይ ለሠራተኛና የሰው ኃይል ልማት ሚኒስቴር አቅርቦአል።»

«በኢንዶኔዢያ የአስያው የገንዘብ ቀውስና ዲሞክራሲያዊ የፖለቲካ ለውጦችን በመደገፍ የአምባ ገነን አገዛዝ መውደቅ ላመጣው ለውጥ መልስ በመስጠት በ1999 በሰው ኃይል ሚኒስቴር በሕግ የተቋቋመው የተጨማሪ-ሦስትዮሽ ግብረ ኃይል ተሳታፊዎች የመንግሥት፣ የአሠሪዎችና የሠራተኞች ተወካዮችን፣ እንዲሁም ፍላጎቱ ያላቸውን የሲቪል ኅብረተሰብ ወገኖች አካትቶአል። በሰው ኃይል መምሪያ አማካይነት በተካሄዱ ዐውደ ጥናቶች በሰፊው በሚያመካከር ሂደት የተጨማሪ-ሦስትዮሽ አባላት የሠራተኛ ሕጎችን የመረመሩ ከመሆኑ በላይ ዲሞክራሲያዊና ዘመናዊ ለሆነው የሥራ ገበያ መልስ በሚሰጥ መልኩ አሻሽለዋቸዋል።»

በነባር የሦስትዮሽ አካላት አማካይነት የሚደረግ ምክክር ምሳሌዎች፦

«በደቡብ አፍሪካ ብሔራዊ የኤኮኖሚ ልማትና የሠራተኛ ምክር ቤት በ1995 ተቋቁሞአል። ምክር ቤቱ ድኅረ-አፓርታይድ መንግሥቱ በዋነኛ ኤኮኖሚያዊ፣ ማኅበራዊና የልማት ፖሊሲዎች ዙሪያ ወካይ አጠቃላይ የጋራ ስምምነት ላይ ለመድረስ የመሻቱን ቁርጠኝነት ያንጸባርቃል። በደቡብ አፍሪካ ክልሉ ፍላጎቶች አኳያ ምክር ቤቱ የማኅበረሰብ ፍላጎቶችን በሚወክሉ ባህላዊ ማኅበራዊ አጋሮች የተዋቀረ ነው። ዓላማዎቹ ከሥራ ገበያ ፖሊሲ ጋር ተያያዞ የቀረበ የሠራተኛ ሕግ ሁሉ ለፓርላመንት ከመቅረቡ በፊት መመልከትን ያካትታሉ። በአካል ጉዳትና በሌሎች ጭብጦች ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን የሚከለክለውን የ1998ቱን የሥራ ስምሪት ትክክለኛነት ሕግ ጨምሮ ምክር ቤቱ ሰፊ ረድፍ ባለው ሕግ ስምምነት ላይ ደርሶአል።

በሃንጋሪ የ1992ቱ የሠራተኛ ሕግ ለብሔራዊ የጥቅም ማስታረቂያ ምክር ቤት እውቅና ሰጥቶአል። ምክር ቤቱ ማኅበራዊ አጋሮችና የሠራተኛ ሚኒስቴርን የሚያቅፍ ሲሆን በሠራተኛ ግንኙነቶችና ብሔራዊ ጠቀሜታ ባላቸው የሥራ ስምሪት ጉዳዮች ላይ፣ በተለይም በአሠሪና ሠራተኛ ሕግ ማሻሻያ ላይ ምክክር መደረጉን የማረጋገጥ ኃላፊነት አለበት። ማኅበራዊ አጋሮች መረጃ የማግኘት በሕግ የተሰጠ መብትም አላቸው።

መደበኛ ዝግጅት ቢመረጥም ሆነ ወይም መደበኛ ያልሆነ አቀራረብ ቢወሰድ የምክክሩ ሂደት ለአካል ጉዳት ሕግ ወይም ፖሊሲ ፍላጎቱ ያላቸው ወይም በእርሱ የሚነኩ የተለያዩ ወገኖችን አንድ ላይ ለማሰባሰብ ልዩ ዕድል እንደሚሰጥ በማጠቃለል ይደምድሙ። ይህን መሰሉ የምክክር ሂደት መንግሥትን፣ የአሠሪዎችን፣ የሠራተኞችንና የአካል ጉዳተኞችን ተወካዮች እንዲሁም ፍላጎቱ ያላቸውን ሌሎች ወገኖች በማሳተፍ የተለያዩት ፍላጎቶች በሕጉና በፖሊሲው በበቂ ሁኔታ መንጸባረቃቸውን ለማረጋገጥ ረጅም መንገድ ይሄዳሉ።

ደግሞም የሕጉን ጽሁፍ ለማጠናቀቅ በተቻለ መጠን ስፋት ካለው የባለ ድርሻ ተሳትፎ ጋር የሚካሄዱ ሴሚናሮች ጠቃሚነታቸውን እንዳስመለከሩ ይጠቁሙ። የሕግና ፖሊሲ አውጪዎች ማኅበራዊ አጋሮችንና ሲቪሉን ኅብረተሰብ ለማማከር አስፈላጊ ጥረቶችን ማድረግ ይኖርባቸዋል።

ውጤትን መገምገም



ክፍለ ጊዜውን ከመዝጋት በፊት ተሳታፊዎች ጊዜ ወስደው በአባሪ «ሀ» የቀረበውን የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝትና በአባሪ «ቀ» የሚገኘውን የክፍለ ትምህርት 6 የመማር ዓላማዎች ግምገማ እንዲያጠናቅቁ ይጠይቁአቸው። ሲያጠናቅቁም ወረቀቶችን ለእርስዎ እንዲመልሱ ይጠይቁአቸው። አጠቃላይ የአስተማሪ ውጤታማነትና የተደረሰባቸውን ልዩ የማስተማር ዓላማዎች መጠን ለመለካት መልሶቻቸውን በየክፍሉ ይመድቡአቸው። መማርን ለማሳደግ ገለጻውና የመማር ልምዱ የትኛው ቦታ ላይ መበልጸግ ይችላል እንደ ነበር በተለይ ማስታወሻ ለመያዝ ጊዜ ይኑርዎት።

የመረጃ መረብ ምንጮች



<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disovlf.htm>

ይህ ለአካል ጉዳት ሕግ ዓለም አቀፍ ሕጋዊ መዐቀፎች አጠቃላይ እይታ የአካል ጉዳት ሕግን፣ ዓለም አቀፍ የሕጋዊ መዐቀፍ ሚናን፣ እንዲሁም በአገር ውስጥ ሕግ የዓለም አቀፍ ድንጋጌዎችን፣ መስፈርቶችና ደንቦች አጠቃቀም ይዳስሳል።

ማጣቀሻዎችና ምንባቦች



1. **Change from Within: International Overview of the Impact of Disabled Politicians and Disability Policy Bodies on Governance: Final Report of the International Disability Exchanges and Studies (IDEAS) Project for the New Millennium, 1999-2004; editors: Barbara Duncan, Rehabilitation International and Jennifer Geagan, World Institute on Disability, Oakland, CA; 2005; funded by the U.S. National Institute on Disability and Rehabilitation Research, Project#H133A990006.**

ይህ የብዙ አገሮች ጥናት አካል ጉዳተኞች ፖለቲከኞች በዓለም ዙሪያ ያላቸውን ተሰማራኝ ይመለከታል። በምርጫ በተገኙ ወይም በሹመት በተሰጡ ማዕረጎች መገኘታቸው በየአገሮቻቸው አካል ጉዳተኞችን አስመልክቶ የሚወጡ ፖሊሲዎችን እየነካና እንዲሁም አካል ጉዳት በሌለባቸው የፖለቲካ አቻዎቻቸው አመለካከቶችና ግንዛቤ ላይ በአዎንታዊ መልኩ ተጽእኖ እያሳደረ ይገኛል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል

Zeitzer, Ilene. "Disabled Persons in Positions of Governance: An Analysis"

http://www.disabilityworld.org/12-02_05/gov/pwdingov.shtml

2. **Dhir, A. (2004). Human rights treaty drafting through the lens of mental disability: The proposed international convention on protection and promotion of the rights and dignity of persons with disabilities. Cornell Law School LL.M. Paper Series, 2, 1-37.**

ይህ ጽሁፍ የሚጸድቅ ከሆነ ዓለም አቀፍ የአካል ጉዳተኞች መብቶችና ክብር ማስጠበቂያና ማሳደጊያ ድንጋጌ የአጸምሮ ጉዳተኞች እንዳሉባቸው በህክምና የታወቁትን ሰዎች መብቶች መጣስ ለመገደብ ውጤታማ መንገድ ይሆን እንደ ሆነ ይዳስሳል።

3. Fahrenhorst, R., & Kleiner, B. (2001). How to write non-discrimination policies effectively. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(8/9/10), 148-155.

ይህ ጽሁፍ መድልዎ አልባ ፖሊሲዎችን በውጤታማ ሁኔታ በመጻፍ ዙሪያ በቀዳሚነት ያተኩራል። ደግሞም እነዚህን ፖሊሲዎች በሥራ ቦታ በውጤታማ ሁኔታ እንዴት የሚተገበሩ በመሆናቸው ዙሪያ በመጠኑ ዳስሳ ያደርጋል። በተጨማሪም የአሠሪዎችን ተጠያቂነት ስለ መቀነስ ሃሳቦችን ያቀርባል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ላይ ይገኛል

<http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=Published/EmeraldAbstractOnlyArticle/Pdf/0310210815.pdf>

ማስታወሻዎች

ማስታወሻዎች



በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

ሕጉን ማስፈጸም

ይህ የመጨረሻ ክፍለ ትምህርት ሕግ በመረቀቅ ደረጃ ላይ እያለ ሕጎችና ፖሊሲዎች ተፈጻሚ የሚሆኑባቸውን መንገዶች ስለ ማቀድ አስፈላጊነት አጽንኦት ይሰጣል። ይህ ሕጎችና ፖሊሲዎች በተግባር ምን እንደሚመስሉና መብቶች እንዴት እንደሚረጋገጡ መመልከትን ይጠይቃል። የውል ተገዢነትን እንደ መሳሰሉት ሌሎች አቀራረቦች ሁሉ ፍትሐዊ አሠራሮችን እንዲሁም አስተዳደራዊ አስፈጻሚ ተቅዋሞችን ለማጠናከር የሚወጡ ስትራቴጂዎችን ይመረመራሉ።



የጊዜ ገደብ

ከ4 እስከ 7 ሰዓት
(መግርን ለማጠናከር
በተመረጡ በአማራጭ
መልመጃዎች መጠን
ላይ በመመርኮዝ)



የመማር ዓላማዎች

በኮርሱ ፍጻሜ ተሳታፊዎች ከዚህ ቀጥሎ በተጠቀሱት ፍሬ ነገሮች ዙሪያ በቂ ችሎታ ይኖራቸዋል፡-

✓	የሕግ አፈጻጸምን አስፈላጊነት ያብራራሉ።
✓	ለሕጉ ተፈጻሚነት አቀራረቦችን ይለያሉ።
✓	አንድን ሕግ በተግባር የመተረጎም እንደምታዎችን ይገልጻሉ።
✓	በሕጉ ስር የግለሰብን መብቶች በማረጋገጥ ዙሪያ የፍትሕ እና/ወይም የአስተዳደራዊ ሥነ ሥርዓቶችን አስፈላጊነት ይዘረዝራሉ።
✓	የፍትሕ አሠራሮችን ለማጠናከር ምሳሌዎችን አገልግሎት ያሳያሉ።
✓	አስተዳደራዊ አስፈጻሚ ተቅዋሞችን የሚደግፉትንና የሚቃወሙትን ያወያያሉ።



ቁልፍ ጽንሰ ሃሳቦች

ይህ ክፍል ትምህርት ሕግና ፖሊሲ አውጪዎች የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማሳደግ የታቀዱ ሕጎችን ለማውጣት ወይም ለማሻሻል እንዲሁም እነዚህን ሕጎች ለመተግበርና ፖሊሲዎችን ለመቅረጽ በሚሹበት ጊዜ በስፋት መመከካር እንደሚኖርባቸው በመሀረታዊ መነሻ ዙሪያ ያተኩራል። በስፋት የሚደረግ ምክክር የሕግና ፖሊሲ አውጪዎች በማኅበረሰቡ ውስጥ ካለው እውቀት እንዲጠቀሙ የሚያስችል ሲሆን በውጤቱ የጸደቀውን ማንኛውንም ሕግና ፖሊሲ ውጤታማነት ለማረጋገጥ ይረዳል።

የቃላት መፍቻ



ተፈጻሚነት የደንብ መክበርን፣ ለእርሱም መታዘዝን ማስገደድ፤ ለምሳሌ አንድን ሕግ ማስፈጸም።

እንባ ጠባቂ (አምቡድስማን) አቤቱታዎችን የሚያጣራና በተለይ በተከፋ ወገኖች መካከል ሀቀኛ ግልግሎችን የሚያስታርቅ ግለሰብ ወይም ድርጅት።



የሥልጠና ዝርዝር



አጀማመር፡- ትውውቅ

15 ደቂቃ



- ሀ. ይህን ክፍለ ጊዜ ለመጀመር ስክሪትን ያብሩ። **የገለጸ ጽሁፍ 113**
- ለ. «መሠረታዊ ደንቦች» የሚለው ወረቀት በግልጽ እንደሚታይና ሌሎች የተገላጭ ወረቀቶች እንዳልሸፈኑት ያረጋግጡ።
- ሐ. **የገለጸ ጽሁፎች 114-115ን** በመጠቀም የዚህን ክፍለ ጊዜ አጠቃላይ ገጽታ ለተሳታፊዎች ያቅረቡ።
- መ. በሴሚናሩ ሂደት ሊነሡ የሚችሉና ለመወያየ ርእሱ አግባብነት ያላቸው ወይም የሌላቸውን ጥያቄዎች «የማቆሚያ ቦታ» በተባለው ወረቀት ላይ እንደሚያሰፍሩ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ (ገጽ 19 መ)።

1 ሰዓት



7.1 መደበኛ ገለጻ

ሕጉ በተግባር ሲተረጎም

- ሀ. ሕጎችና ፖሊሲዎች በመረቀቅ ደረጃ ላይ እያሉ ተፈጻሚ የሚሆኑባቸውን መንገዶች ማቀድ በጣም አስፈላጊ እንደ ሆነ አጽንኦት ይስጡ። ተፈላጊ የሆኑ ቀዳሚ ተግባሮች ያሉ ሲሆን እነርሱም ማእከላዊ አስተዳደራዊ መረጃ አሰባሰብን፣ ቁጥጥርና ምርመራዎችን፣ ክርክር አፈታትና አቤቱታዎችን፣ እንዲሁም ውሳኔ አሰጣጥና ፍርዶችን ያካትታሉ፤ ግን በእነዚህ የተወሰኑ አይደሉም። የአንድ ሕግ ተፈጻሚነት በእነርሱ አማካይነት አስቀድሞ ሊታዩ የሚችሉባቸውን መንገዶች ለመዘርዘር **የገለጸ ጽሁፍ 116ን** ይጠቀሙ፤ እነርሱም የሥራ ቁጥጥር መሥሪያ ቤት፣ እንደ ብሔራዊ የአካል ጉዳት ምክር ቤት፣ የእንባ ጠባቂ (አምቡስማን²) ተቅዋም ወይም የእኩልነት ኮሚሽን ያለ አስተዳደራዊ የቁጥጥር ሥርዓት፣ በወንጀለኛ፣ ፍትሐ ብሔር ወይም የሠራተኛ ሕግ ፍርድ ቤቶች ያለ የፍትሕ አሠራር፣ ኢንዱስትሪያዊ የሥራ ስምሪት ልዩ ፍርድ ቤቶች ወይም ከላይ የተጠቀሱት አቀራረቦች ጥምረት ሊሆን ይችላል።
- ለ. የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት በሚመለከት የሚወጣ ሕግ በአጠቃላይ ለሕጉ ተፈጻሚነት ኃላፊነት ከተሰጣቸው ተቅዋማዊ መዋቅሮች ጋር የሚገናኙ ክፍሎችን ይይዛል፤ መዋቅሩ (ለምሳሌ ብሔራዊ የአካል ጉዳት ምክር ቤት) አዲስ ከሆነ ምሥረታውን ማስተዋወቅ፣ አወቃቀሩን፣ ሚናውንና ተግባሮቹን መዘርዘር እንደሚያስፈልግ ለማስረዳት **የገለጸ ጽሁፍ 117ን** ይጠቀሙ። ከአቤቱታ ሥነ ሥርዓቶች፣ ከእገዳዎች (አስተዳደራዊ ወይም የወንጀል ቅጣቶች፣ እስራት፣

² አምቡድስማን (Ombudsman) ከስዊድን ቋንቋ የተገኘ ቃል ሲሆን ትርጓሜው የሕግ ተወካይ ማለት ነው።

የፍትሕ ብሔር እርምጃዎች) ጋር የሠራተኛ ፍርድ ቤቶች ሚና ደግሞ በሕጉ ውስጥ ሊገለጽ ይችላል።

- ሐ. ለአኩል የሥራ ስምሪት ፖሊሲዎችና ሕጎች ተገዢነትን የመቆጣጠርና የመገምገም ተግባሮች ለሚመለከታቸው አስፈጻሚ ድርጅቶች ሊተው እና/ወይም ለልዩ አካላት ወይም ነፃ ለሆኑ ተመራማሪዎች ሊሰጡ እንደሚችሉ ለተሳታፊዎች ያስረዱ።

ፖሊሲዎችና ሕጎች አዘውትረው የተቀጠሩ አካል ጉዳተኞችን ብዛት መረጃዎች እንዲሰበሰቡና እነዚህን መረጃዎች ለልዩ ድርጅት እንዲያሳውቁ በአሠሪዎች ላይ ግዴታን ይጥላሉ። ይህን መሰሎቹ መረጃዎች በድርጅቱ ውስጥ አኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ለማሳደግና ለማሳበራዊ አጋሮች እንዲሁም የሠራተኛ የኅብረት ስምምነቶችን በሚያረቅቁበት ወይም በሚያሻሽሉበት ወቅት ሊያገለግሉ ይችላሉ። አካል ጉዳት ቢኖርም ወይም ባይኖር በእነዚህ ሰዎች ዙሪያ የሚሰጠው መረጃ የሚሰበሰብና ለሌሎች የሚተላለፍ እስከ ሆነ ድረስ እንዲህ ያሉት መረጃዎች አሰባሰብ በሚመለከታቸው አካል ጉዳተኞች የግል ምሥጢር መብት ላይ ገደብን ይፈጥራል።

ይህ የመረጃ ፍላጎት ለተጎዱና ውክልና ላጡ ወገኖች አኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ከማሳደግ ጋር ሊመጣጠን የሚችልበትን ሁኔታ በሚመለከት ጥንቃቄ የተሞላ ትኩረት እንደሚያስፈልግ ያስረዱ። የመረጃ አሰባሰቡን ከግል ምሥጢር መብት ጋር ማስታረቅ የግለሰቦች መረጃ ሊሰበሰብና ሊተላለፍ የሚችልባቸው ትክክለኛ ዓላማዎችና በግልጽ የተብራሩ ዓላማዎች አጥብቀው የሚያገዝቡ ሕጎችን መጽደቅ በቅድመ ሁኔታነት ይጠይቃል።

አማራጭ መልመጃ፦ ተሳታፊዎች ከ3 እስከ 5 ግለሰቦችን በሚይዙ አነስተኛ ቡድኖች እንዲከፋሉ (በገለጻ ጽሁፍ 118 እንደ ተብራራው) የሚከተሉትን ጥያቄዎች እንዲመልሱ ይጠይቁባቸው።

- የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ሁኔታ በሚመለከት መረጃ መሰብሰብ ለምን አስፈላጊ ሆነ?
- የመረጃ አሰባሰብ አካል ጉዳተኞችን እንዴት ያስማማል?
- ይህን ስጋት ለመቀነስ ግን ደግሞ በጣም የሚፈለገውን መረጃ ለማቅረብ የትኛዎቹ አቀራረቦች ሊወሰዱ ይችላሉ?

ለኢያንዳንዱ ጥያቄ መልስ ለመስጠትና ግኝቶቻቸውን ለጠቅላላው ቡድን ለማሳወቅ እንዲዘጋጁ 10 ደቂቃ ይፍቀዱ፤ እንዲሁም ለማጠቃለል 15 ደቂቃ ይፍቀዱ። ፈረንሳይ ይህን ጉዳይ እንዴት እንደ ፈታችው የሚያሳየውን ከፈረንሳይ የሠራተኛ ሕግ የተወሰደ ምሳሌ በማቅረብ ገለጻ ይስጡ።

«ለምሳሌ በፈረንሳይ የሠራተኛ ሕግ (L. 520) የግለሰቦችን ስሞች ሳይሆን በሥራ ስምሪት ላይ ያሉትን አካል ጉዳተኞች ብዛት መመዝገብ እንደሚገባ ለስታቲስቲክስ አሰባሰብ ደንብ ወጥቶለታል።»

- መ. የመረጃ አሰባሰብ እና/ወይም የአስፈጻሚነት ኃላፊነቶች ሊኖሩላቸው የሚችሉ ሌሎች ድርጅቶች ለመዘርዘር የገለጻ ጽሁፍ 119ን ይጠቀሙ። በተለመደው የመረጃ መሰብሰብ ግዴታዎች መፀቀፍ ውስጥ የሥራ ቁጥጥር መሥሪያ ቤቱ በአካል ጉዳት ሕግ ወይም ከአካል ጉዳት መለኪያ ጋር በአኩልነት ሕግ ስለሚወሰዱ እርምጃዎች ወይም ጥሰቶች መረጃ እንዲሰበሰቡ ጥሪ ሊደረግላቸው እንደሚችል ለተሳታፊዎች ያስረዱ።



ለእኩል ዕድሎች ፖሊሲዎችና ሕጎች ተገዢነትን የመቆጣጠርና ውጤቶቻቸውንም የመገምገሙ ተግባር እንደ ሰብአዊ መብቶች፣ የእኩል ዕድል ወይም የአካል ጉዳት ኮሚሽን ለመሳሰሉት አካላት ሊመደብ ይችላል። እነዚህ አካላት አብዛኛውን በግለሰብ አሠሪዎች በሚሰጡ መረጃዎች ላይ ጥገኛ ሲሆኑ ነገር ግን አዘውትረው በራሳቸው ተነሣሽነት ምርመራዎችን የመጀመር ሥልጣን አላቸው።

የእንባ ጠባቂ (አምቡድስማን) ተቅዋሞች አዘውትረው በመንግሥት ባለሥልጣኖች የሚፈጸሙ የሥልጣን መባለጎችን የመቆጣጠር አስተዳደራዊ ተግባሮች ያሉአቸው ሲሆን ለአካል ጉዳት ደንቦች ተገዢነትን ለመቆጣጠር ደግሞ ሊያገለግሉ ይችላሉ።

ተገዢነትን የመቆጣጠር ተግባሩ አካል ጉዳተኞችን የሚወክሉ ድርጅቶችን በመሳሰሉ መንግሥታዊ ባልሆኑ ድርጅቶች በከፊል ሊካሄድ ይችላል። እነዚህ አካላት እኩል የሥራ ስምሪት ፖሊሲዎችና ሕግ ጥንካሬዎችና ድክመቶችን በመመርመር ረገድ የላቀ አስተዋጽኦ ማድረግ ይችላሉ። ይሁንና አቤቱታዎችን ለመመርመርና የግለሰብ አሠሪዎችን ተገዢነት ለመለካት ሥልጣኑ - አዘውትሮም ዘዴው - ያንሳቸዋል፤ ከዚህም የተነሣ የቁጥጥሩ ተግባር ለእነዚህ አካላት ብቻ ሊተው አይችልም።

እነዚህን ተግባሮች የማከናወን ኃላፊነት ለተለያዩ ድርጅቶችና አካላት ሊመደብ እንደሚችል አጽንኦት በመስጠት ይህን ንኡስ ክፍል ይዘገባል። ይሁንና ውጤታማ ለመሆን እነዚህ ድርጅቶችና አካላት እንደ መረጃ፣ ሠራተኛና ሀብት የመሳሰለ በቂ አቅምና እነዚህን ተግባሮች ለማካሄድ አስፈላጊ ችሎታዎች እንዲኖሩአቸው ይገባል።

15 ደቂቃ



7.2 መደበኛ ገለጻ በሕጉ ስር መብቶችን ማረጋገጥ

- ሀ. የእኩል ሥራ ስምሪት ሕጎችና እነዚህን ሕጎች ለመተግበር የሚወጡ ደንቦች ውጤታማነት የፍትሐዊ እና/ወይም አስተዳደራዊ ሥነ ሥርዓቶች ለግለሰቦች ዝግጁ በመሆናቸውና በተደራሽነታቸው ላይ እንደሚመረኮዝ ለተሳታፊዎች ያስረዱ። ግለሰቦች፣ እንዲሁም የአገርሱን ፍላጎቶች የሚወክሉት የመድልዎ አልባነት መርሆን ለማስፈጸም ወይም ለፍርድ በቶች በሚቀርቡ የተለያዩ ጉዳዮች ወይም የቡድን ክሶች አማካይነት ተገቢ ማካካሻ ለመጠየቅ እንዲችሉ መደረግ አለባቸው።

የገለጻ ጽሁፍ 120ን በመጠቀም የአካል ጉዳት አቤቱታዎች በተለያዩ ወቅቶች በሕገ መንግሥታዊ የሕግ ደንቦች፣ በወንጀለኛ መቅጫ ደንቦች፣ በፍትሐ ብሔር ወይም በሠራተኛ ሕግ ደንቦች፣ እንዲሁም በወንጀለኛ መቅጫ፣ በፍትሐ ብሔርና በሕገ መንግሥታዊ ሕግ ጥምረቶች አማካይነት ሊቀርቡ እንደሚችሉ ይዘርዝሩ።

አማራጭ መልመጃ፡- ተሳታፊዎች ከ3 እስከ 5 ግለሰቦችን በሚይዙ አነስተኛ ቡድኖች እንዲከፋፈሉና (**በገለጻ ጽሁፍ 121** እንደ ተብራራው) የሚከተሉትን ጥያቄዎች እንዲመልሱ ይጠይቁአቸው።

- በሕጉ ስር መብቶችን ለማረጋገጥ የበለጠው መሣሪያ ወይም ዘዴ የትኛው ነው - የፍትሐ ብሔር ሕግ ወይስ የሠራተኛ ሕግ ወይስ ሕገ መንግሥታዊ ወይስ የወንጀለኛ መቅጫ ሕግ ደግሞስ ለምን? በብዙ አገሮች (በክፍለ ትምህርት 2 ክፍል 4 እንደ ተጠቀሰው) በተለምዶ የላቀ ዝርዝር በመስጠታቸውና አድላዊ አሠራርና ጥበቃ

30 ደቂቃ



የሚደረግላቸውን መደቦች በሚመለከት የሕጉን ጠቅላላ ስፋትና ግልጽ ትርጓሜዎች ጨምሮ ለሥራ ስምሪት መብቶች አጽንኦት የሰጡ በመሆናቸው አንድን አቤቱታ በፍትሕ ብሔርና በሠራተኛ ሕግ ስር ማቅረብ የቀለለና እምብዛም የማያስፈራ ነው።

- አንዱ ዘዴ ከሌላው ለምን ተሻለ? ሕገ መንግሥታዊ ሕግ ብሔራዊ ቃናን የሚያስቀምጥና የአካል ጉዳተኞችን መብቶች በማረጋገጥ በአንድ አገር ውስጥ የአካል ጉዳት ጉዳዮችን አስፈላጊነት ከፍ አድርጎ የሚመለከት ሆኖ ሳለ ከላይ እንደ ተዘረዘረው እነርሱ በአጠቃላይ በፍትሕ ብሔርና በሠራተኛ ሕግ ውስጥ የተገለጸ የልዩነት ደረጃ የላቸውም።
- ከአካል ጉዳት የሥራ ስምሪት መድልዎ አልባ ሕግ ጋር በሚገናኝ መልኩ ሁለቱም የሕግ ዓይነቶች አማራጮች መሆን ይኖርባቸዋል? ከላይ እንደ ተባለው ሁለቱም ወሳኝ ናቸው።

የፍትሕ ብሔርና የሠራተኛ ሕጎች አድላዊ አሠራርና ጥበቃ የሚደረግላቸው መደቦችን በሚመለከት ዝርዝሮቹን ሲገልጹ ሕገ መንግሥታዊ ሕግ ለማይነጣጠሉ መብቶች ዋስትና ይሰጣል። ጥያቄዎቹን ለመመለስ 15 ደቂቃ እንዲሁም ለቡድን ሪፖርት ማቅረቢያና መግባባትን ለመገንባት 10 ደቂቃ ለቡድኖቹ ይፍቀዳሉ። በመጨረሻዎቹ አምስት ደቂቃዎች አስቀድሞ በክፍል 2.4 እንደ ተገለጸው በሕገ መንግሥታዊ ሕግ ወይም በወንጀለኛ መቅጫ ሕግ ስር ከሚቀርብ ይልቅ በብዙ አገሮች አንድን አቤቱታ በፍትሕ ብሔር ወይም በሠራተኛ ሕግ ስር ማቅረብ የቀለለና እምብዛም የማያስፈራ እንደ ሆነ ደግመው በማሳሰብ ይደምድሙ። የፍርድ ቤት ሥነ ሥርዓቶች አስፈላጊ ሆነው ሳለ አኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ለአካል ጉዳተኞች በማሳደግ ረገድ ውጤታማነታቸው ከተገቢው በላይ መገመት እንደማይኖርበት ያስረዳል። በተነገረ አድላዊ የአያያዝ ዓይነት ምክንያት እንደ ተበደሉ የሚያስቡ ግለሰብ ሠራተኞች ግን ሕጋዊ ክሶቻቸውን ነፃ በሆነ ፍርድ ቤት ፊት እንዲያቀርቡ ዕድሉ መሰጠት ይኖርበታል።

7.3 መደበኛ ገለጻ ፍትሐዊ አሠራሮችን ማጠናከር

ሀ. የፍትሕ ሥነ ሥርዓቶች የተለያዩ እርምጃዎችን በመውሰድ መጠናከር እንደሚችሉ ያስረዳል። የተለያዩ ስትራቴጂዎችን ለማሳየትና ለማወያየት **የገለጻ ጽሁፎች 122-123ን** ይጠቀሙ

- ብሔራዊ ሕግ በመድልዎ ላይ አቤቱታ ባቀረበ ግለሰብ ላይ በአሠሪዎች የሚፈጸም ቅጣት ወይም አጸፋ ሰለባ ከመሆን ሠራተኞችን ለመከላከል አስፈላጊ የሆኑ እርምጃዎችን መያዝ ይኖርበታል።
- እንደ ፍርድ ቤት የአፈጻጸም አንድ ሥርዓት ወይም ቅድመ ችሎት ሂደት፣ እንደ ሽምግልና ወይም ሌሎች የሁከት ማስወገድና የማስማማት መንገዶች ባሉ የእርቅ አሠራሮች በባለጉዳዮች መካከል ባለ የእርስበርስ ግንኙነት ላይ የሚደርስ ጉዳት አዘውትሮ ሊወገድ፣ ሊያንስ ሊቀንስ፣ ይችላል።
- በሰብአዊ መብቶች ሕግ መሆን እንዳለበት የመብቶቻቸውን መከበር ለሚሹ ግለሰቦች የሚያጋጥማቸው የገንዘብ ግዴታ ግለሰብ አመልካቾቹ ክሶቻቸውን በትክክልና በአጥጋቢ ሁኔታ ለፍርድ ቤት እንዲያቀርቡ ለማስቻል እንደ ገንዘብ ድጋፍ ወይም የሕግ ባለሙያዎች ማቅረብ ባሉ በመንግሥት በሚወሰዱ አዎንታዊ እርምጃዎች ሊቀንስ ይችላል።



1 ሰዓት

- እምብዛም የማያስፈሩ በመሆናቸው እንደ ፍትሐ ብሔርና ሠራተኛ ፍርድ ቤት ክሶች የቀላልና ቀጥተኛ የፍርድ ቤት አሠራሮች መመረጥ ይኖርባቸዋል።
- ጥብቅ የጊዜ ገደብ በመጣልና በቂ የዳኞች ብዛት እንዳለ በማረጋገጥ ሕጋዊ ሥነ ሥርዓቶች የሚፈጁት ጊዜ ሊቀነስ ይችላል።
- መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ወይም የሠራተኛ ማኅበራት ግለሰብ አመልካቾችን ለመደገፍ በሚያደርጉት እገዛ በክሱ ሂደት ከአመልካቾቹ ጋር እንዲተባበሩ ወይም በእነርሱ ቦታ ሆነው ክሱን እንዲያቀርቡ በማድረግ የተከላከዩ ስሜታዊ ሽክም ሊቀንስ ይችላል።
- መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችና የሠራተኛ ማኅበራት አቤቱታዎችን በራሳቸው ስም እንዲያቀርቡ መብቱ ሊሰጣቸው ይችላል (የወል አቤቱታ አቀራረብ ሥነ ሥርዓት)።
- የማስረጃ ማቅረብ ግዴታን በከፊል በተገለበጠሽ እንዲፈጸም በማድረግ የአመልካቹን ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ ማቅለል ይችላል። ይህም ለአመልካቹ (አካል ጉዳተኛው ግለሰብ) በአካል ጉዳት ምክንያት በደል እንደ ተፈጸመ የሚያሳዩ ጭብጦችን ማቅረብ ይበቃል ማለት ነው። ይህ እንዴት ከሆነ በኋላ ተከላካዩ ወገን እርምጃው አድላዊ እንዳልነበረ ማረጋገጥ ይኖርበታል።
- በመጨረሻ በፍርድ ቤቶች አማካይነት የእኩል ሥራ ስምሪት ዕድሎች ሕጎችና ደንቦች መተግበርና ተፈጻሚ መሆን በዳኝነት አባላትና በሕግ አማካሪዎች ዘንድ ስለ መድልዎ ጉዳዮች እውቀትና የሁኔታዎቹን አሳሳቢነት መረዳትን በቅድመ ሁኔታነት ይጠይቃል። ይህም ሁኔታ በተለይ ለዳኞች፣ ለጠበቆችና ለሕግ አማካሪዎች ገለጻ ለመስጠትና ግንዛቤን ለማሳደግ በበቂ ሁኔታ የታቀዱና በሀብት (የሰው ኃይል፣ ገንዘብ ወ.ዘ.ተ) የተጠናከሩ ፕሮግራሞች መኖርን ይጠይቃል።

የእኩል ሥራ ስምሪት ሕግ በሚያጸድቁበት ወይም በሚያሻሽሉበት ጊዜ የሕግ አውጪዎች የፍርድ ቤት አፈጻጸም ሥነ ሥርዓቶችን ማውጣት ይኖርባቸዋል፤ ነገር ግን የሕጉን ውጤታማ አተገባበር ለማረጋገጥ እንዲህ ባሉት የተለያዩ የማስፈጸሚያ ዘዴዎች ላይ ብቻ መተማመን የለባቸውም።

አማራጭ መልመጃ፡- ተሳታፊዎች ከ3 እስከ 5 ግለሰቦችን በሚይዙ አነስተኛ ቡድኖች እንዲከፋፈሉና እነዚህ የአሠራር ዓይነቶች መብቶቻቸውን ለማረጋገጥ በሚሹ አካል ጉዳተኛ ግለሰቦች ላይ ሊኖሩላቸው የሚችሉትን ጫናዎችና ጭንቀቶች የሚቀንሱ ሆነው ሳለ የፍትሕ ሥነ ሥርዓቶችን ያጠናክራሉ ብለው በሚያስቡቸው ስትራቴጂዎች ዙሪያ እንዲወያዩ ይጠይቁላቸው። የተለመዱ የመጀመሪያ መልሶች በየገለጻ ጽሁፎች 122-123 ሊገኙ የሚችሉ ሲሆን ተሳታፊዎች አስቀድሞ ውይይት ከተደረገባቸው ስትራቴጂዎች ባሻገር እንዲያስቡ መበረታታት ይኖርባቸዋል።





7.4 መደበኛ ገለጻ

አስተዳደራዊ አስፈጻሚ ተቅዋሞች

- ሀ. አስተዳደራዊ የማስፈጸሚያ አሠራሮች እንዲኖሩ በማድረግ የመድልዎ አልባነት መብታቸው እንደ ተጣሰ ለሚያስቡ ሠራተኞች ከፍርድ ቤት ሥነ ሥርዓቶች ጋር የሚያያዙ አንዳንድ አደጋዎችና ጉዳዮችን መቀነስ እንደሚችሉ ያስረዱ። እንደ እንባ ጠባቂ (አምቡድስማን) ተቅዋም እና/ወይም የሰብአዊ መብቶች፣ የአኩል ዕድሎች ወይም የአካል ጉዳት ኮሚሽን ያሉ አስቀድመው **የገለጻ ጽሁፍ 116** የተዘረዘሩትን በጣም የተለመዱ የማስፈጸሚያ ድርጅቶች ዓይነቶች መልሰው ይመልከቱ።

የገለጻ ጽሁፍ 124ን በመጠቀም አነዚህ አካላት በጋራ የሚገለገሉባቸውን አሠራሮች ይመልከቱ፤ በተለያዩ ወገኖች ላይ ወጪዎችን አያስከትሉም፤ ሕጋዊ ውክልና አይጠየቅም፤ እንዲሁም የእነዚህ አካላት ውሳኔ የማያስገድዱ ናቸው። ከዚህ የተነሣ በእነዚህ አካላት ፊት ያሉት ሥነ ሥርዓቶች እምብዛም መደበኛ ያልሆነ ባህርይ ሲኖራቸው በአሠሪው በኩልና በሌሎች ወገኖች ዘንድ ከፍተኛ ደረጃ ያለው ትብብር አለ።

የእንባ ጠባቂ ተቅዋሞችና የኮሚሽኖቹ ውሳኔዎች የማያስገድዱ የሆኑበት ጭብጥ ሕጋዊ ፋይዳ ይጎድላቸዋል ማለት አለመሆኑን ተሳታፊዎች እንደሚገነዘቡ ያረጋግጡ። በተቃራኒው እነዚህ አካላት በሚመለከታቸው መስኮች የዳረ የሙያ ችሎታ ማስፈለጉን ግምት ውስጥ በማስገባት የተቋቋሙ ናቸው። ይህ ማስተካከያ የሚመለከታቸው ወገኖች ይከተሉአቸዋል በሚል ተስፋ የእነዚህ ባለሙያ አካላት ውሳኔዎች ተደማጭነት ያላቸው በፍርድ ቤት ችሎቶችም ክብደት ይሰጣቸዋል የሚል እንደምታ አለው።

- ለ. የእንባ ጠባቂ (አምቡድስማን) ተቅዋም በብዙ አገሮች የመንግሥትን መልካም አሠራር ለዜጎች ለማሳደግ አንድ ወይም ብዙ የእንባ ጠባቂ ተቅዋሞች እንደ ተቋቋሙ ያስረዱ። እንዲህ ያሉት ተቅዋሞች በተለምዶ በመንግሥት እና/ወይም በሌሎች ሕዝባዊ ድርጅቶች ላይ ከግለሰቦች በጽሁፍ ወይም በቃል የሚቀርብ አቤቱታን የመመርመር ተግባር አላቸው። ትኩረታቸው መልካም አሠራርን ማሳደግ አስከ ሆነ ድረስ በግል አሠሪዎች ላይ የሚቀርቡ አቤቱታዎችን ለመመርመር ሥልጠኑ የላቸውም።

የዐውደ ንባቡን ክፍል 7.4.1 በመጥቀስ **የገለጻ ጽሁፍ 125ን** በመጠቀም አንድ የእንባ ጠባቂ ተቅዋም አቤቱታ የሚመረምርበትን ሂደት ይግለጹ። አንድን አቤቱታ በሚመረምሩበት ጊዜ የእንባ ጠባቂ ተቅዋሞች ምንም እንኳን ሥልጣናቸው በእነዚህ የሕግ ምንጮች የተወሰነ ባይሆንም ድርጊትን እንደሚለኩበት መነሻ የሰብአዊ መብቶች ሕግ፣ ዓለም አቀፍ የሠራተኛ ሕግንና የመድልዎ አልባነት ሕግን መጠቀም ይችላሉ። መደበኛ ያልሆነና አስታራቂ አቀራረብ በመጠቀም ችሎቶችን ያካሄዳሉ። የምርመራዎቻቸው ውጤቶች ብዙውን ጊዜ ታትመው ለሁለቱም ወገኖች የሚላኩ ሲሆን ተገቢ ከሆነም ለድርጊቱ መሻሻል መሪ ሃሳቦችን ይይዛሉ። ከእንባ ጠባቂ ተቅዋም የሚወጣ ትእዛዝ እንዲሁም ውጤታማነቱ በግልጽ በተደነገገው ሥልጣን ላይ ይመረከባሉ።

በዐውደ ንባቡን ገጽ 72 የቀረቡትን ምሳሌዎች በመጥቀስ የእንባ ጠባቂ ተቅዋሞች ግልጽ ሥልጣን በአገሮች ውስጥና በመከከላቸው እንደሚለያዩ ያስረዱ። እንደ ስዊድን ባሉ አንዳንድ አገሮች ለተለያዩ የመድልዎ ጭብጦች የተለዩ የእንባ ጠባቂ ተቅዋሞች አሉ። እንደ ኔዘርላንድስ ባሉ ሌሎች አገሮች ደግሞ የመንግሥትን ድርጊቶችና ግድፈቶች

በተመለከተ ሰፊ ሥልጣን ያለው አንድ የእንባ ጠባቂ ተቅዋም አለ።

በኖርዌይ እኩል መብቶችና ዕድሎችን በማሳደግ ረገድና ለእኩልነት ሕግ ተገዢ መሆንን ለመቆጣጠር የእኩልነት እንባ ጠባቂ (አምቡድስማን) ጽህፈት ቤት አስተዳደራዊ ኃላፊነት አለው። ጽህፈት ቤቱ አቤቱታዎችን የሚቀበልና መሪ ሃሳቦችን (በተለይ ትእዛዞችን) የሚያወጣ ሲሆን (ምንም እንኳን በመቅጠርና በማባረር ጉዳዮች ባይሆንም) አንድን ክስ ትእዛዞችን ለማውጣት ውሱን ሥልጣን ወዳለው የእኩል መብቶች ቦርድ ይወስዳል። የዚህ አሠራር አንዱ ግልጽ ጠቀሜታ በተጠቃሚው ሠራተኛ ላይ ወጪዎች የማያስከትል መሆኑ ነው።

በፊንላንድ በእኩልነት እንባ ጠባቂ ጽህፈት ቤቱ ተነሣሽነት የእኩልነት ምክር ቤቱ የ1986ቱን የእኩልነት ሕግ ቁጥር 609 በመጣስ የሚደረግ አድላዊ ድርጊትን ለማቆም የማገጃ ትእዛዝ ሊያወጣ በሚችልበት ልዩነት ከላይ ከተመለከተው ጋር ተመሳሳይ የሆነ ሥርዓት አለው።

- ሐ. የሰብአዊ መብቶች፣ የእኩል ዕድል ወይም የአካል ጉዳት ኮሚሽን በተለያዩ አገሮች ሰብአዊ መብቶችን፣ የእኩል አያያዝና የአካል ጉዳተኞችን መብቶች ለማሳደግና ለማስጠበቅ የሰብአዊ መብቶች ኮሚሽኖች፣ የእኩል ዕድል ኮሚሽኖችና የአካል ጉዳት ኮሚሽኖች ተቋቁመዋል። አንዳንድ ጊዜ እነዚህ አካላት በመንግሥትና በግለሰብ አካላት ላይ የሚቀርቡ የግለሰብ አቤቱታዎችን ለመቀበል ሥልጣኑ አላቸው። ምንም እንኳን በአከራካሪ ሁኔታ እጅግ የበለጠውን ቢሆንም የግለሰብ አቤቱታዎች ብይን ለእነዚህ አካላት ከተመደቡት ብዙ ተግባሮች አንዱ ነው።

የዐውደ ንባቡን ክፍል 7.4.2 በመጥቀስ፣ እንዲሁም **የገለጻ ጽሁፍ 126ን** በመጠቀም፣ እነዚህ ኮሚሽኖች የሚመለከታቸውን የሕጎች አካላት ለማሳደግና ለመጠበቅ በጣም ሰፊ ሥልጣን እንዳላቸው ያስረዱ። ከዚህ የተነሣ እነዚህ አካላት አዘውትረው በራሳቸው ተነሣሽነት ምርመራዎችን የመጀመር፣ ለሰብአዊ መብቶች ተገዢ መሆን፣ በእኩል ዕድል፣ በአካል ጉዳተኞች መብቶች ዙሪያ ነፃ ጥናቶችን የማካሄድ፣ ነፃ ሪፖርቶችን የማሳተምና ሥልጣናቸው በሚፈቅድላቸው ጉዳዮች ዙሪያ መሪ ሃሳብ የማውጣትና እንደ ሕዝባዊ የመረጃ ዘመቻዎች ለሕጋዊ ቅስቀሳና ድጋፍ፣ ወዘተ. ባሉ ዘዴዎች የሰብአዊ መብቶች/የመድልዎ አልባነት ሕግ/የአካል ጉዳት ሕግ ጥሰት ስለባዎች ለሆኑት ድጋፍ የመስጠት ተግባሮች እንዳሉአቸው አጽንኦት ይስጡ።

በዐውደ ንባቡ ገጽ 73 የቀረበውንና ከአውስትራልያ የተገኘውን ምሳሌ በማሳየት ይህን ንኡስ ክፍል ይደምድሙ።

በአውስትራልያ **በገለጻ ጽሁፍ 126** የተጠቀሱት ተግባሮች በአንድ አካል ይተገበራሉ፤ ይኸውም በሰብአዊ መብቶችና የእኩል ዕድል ኮሚሽን አማካይነት ሲሆን በአንድ ፕሬዚደንትና በአራት ኮሚሽነሮች ሆኖ የሚከተሉትን ማለትም ይቻላል፡ አካል ጉዳትን፣ የሰብአዊ መብቶችና የአገሬ ተወላጅን ይወክላል። ለብቃት ሲባል የተለያዩ የሠለጠኑ አካላትን እውቀትና ችሎታ በማስባሰብ ወደ አንድ የሰብአዊ መብቶችና የእኩል አያያዝ ኮሚሽን በማምጣት ረገድ ዓለም አቀፍ አዝማሚያ ያለ ይመስላል።



7.5 መደበኛ ገለጻ ሌሎች አቀራረቦች

- ሀ. በርከት ባሉ አገሮች የሚገኙ ፖሊሲ አውጪዎች ሌሎች የማስፈጸሚያ አቀራረቦችን በመጠቀም የመድልዎ ውክልና የአለመኖር እንዲሁም ከአያንዳንዱ ሕግ ተፈጻሚነት ጋር የሚዛመዱ ችግሮችን ለመቅረፍ እንደ ሞከሩ ለተሳታፊዎች ያስረዱ።

ለምሳሌ እንደ ደቡብ አፍሪካ፣ ሜክሲኮ፣ ማላዊና ናሚቢያ ባሉ ጥቂት አገሮች የአካል ጉዳት ጉዳዮች በፕሬዚደንቱ ወይም በጠቅላይ ሚኒስትሩ ጽህፈት ቤት ወዳሉ የሁኔታ ጽህፈት ቤቶች ከፍ እንዲሉ ተደርገዋል። በደቡብ አፍሪካ የአካል ጉዳተኞች ሁኔታ ጽህፈት ቤት አካል ጉዳተኞችን በአካታቹ ኅብረተሰብ ውስጥ ለማዋህድ የሚያለግሉ ወይም የታቀዱ ፕሮግራሞችን ለማስተባበር፣ ለማመቻት፣ ለመቆጣጠርና ለመገምገም የተቋቋመ ክፍል ነው። ውህደቱን ማስተባበርና ሌሎችን ተግባሮች ማከናወን የእያንዳንዱ ሚኒስቴር መሥሪያ ቤት ወይም መንግሥታዊ መምሪያ ኃላፊነት በመሆኑ እንዲህ ያሉት ጽህፈት ቤቶች ሚና አገልግሎት አሰጣጥ አይደለም፤ በዚህ ፋንታ አገልግሎቶች በትክክል እንደ ተሰጡ ያረጋግጣሉ። በአጭሩ ይህ ጽህፈት ቤት ተቆጣጣሪ አካል ነው። የቀድሞው የሜክሲኮ ፕሬዚደንት ቪንሴንቱ ፎክስ ለአካል ጉዳተኞች ሕዝባዊ ፖሊሲን ለማስተባበር የአካል ጉዳተኞች ውክልናና ማኅበራዊ ውህደት ጽህፈት ቤት አቋቁመዋል። ያ ጽህፈት ቤት በተራው ማንኛውም የሚኒስቴር መሥሪያ ቤት አካል ጉዳተኞችን የሚያካትት ወይም በእነርሱ ላይ የሚያተኩር አንድ የተለየ ፕሮግራም እንዲያወጣ ጠየቀ። ደግሞም ጽህፈት ቤቱ የጤና፣ የሠራተኛ፣ የትምህርት፣ የመገናኛዎችና የማኅበራዊ ልማት አምስት የሚኒስቴር መሥሪያ ቤቶች አባላት የሆኑበትን ብሔራዊ የአካል ጉዳት ምክር ቤት ፈጥሮአል። በማላዊ በፕሬዚደንቱ ጽህፈት ቤት ለአካል ጉዳተኞች ኃላፊ የሆነው ሚኒስትር ሥራ የማላዊ አካል ጉዳተኞችን ከፓርላማውና ከካቢኔ ጋር ማገናኘት ነው። በተለየ ሁኔታ ፖሊሲዎቻቸው በአካል ጉዳተኞች ማኅበራት፣ በሲቪል ኅብረተሰብና በመንግሥታዊ ባለሥልጣኖች የሚጻፉ ሲሆን የዚያ ጽህፈት ቤት ሥራ ግን በማንኛውም ፖሊሲ ወይም ለውጥ ዙሪያ በሚሠሩበት ጊዜ የአካል ጉዳተኞችን እይታ እንደሚያጤኑ ማረጋገጥ ነው። በአጭሩ ይህን አሠራር በሚጠቀሙ አገሮች የአካል ጉዳተኞች ጉዳዮች ጽህፈት ቤት ወደ ፕሬዚደንት ጽህፈት ቤት ከፍ ማለት ውህደትና ማካተት የሁሉም ሰው ኃላፊነት የመሆናቸውን የተገመተና ተጨባጭ አስፈላጊነት ያጋራል።

እነርሱ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማሳደግና እኩልነትን ለማሳደግ በአሠሪዎች ላይ አዎንታዊ ግዴታዎችን በመጣል አማካይነት ለእነዚህ ጉዳዮች መልስ ሰጥተዋል።

የእነዚህ አዎንታዊ ግዴታዎች ግብ ብዙ ክፍት የሥራ ስምሪቶች ለአካል ጉዳተኞች (እንዲሁም ለሌሎች ተጎጂዎችና ውክልና ለሌላቸው ወገኖች) መኖራቸውን ለማረጋገጥ ሽፋን የተሰጣቸውን ተቅዋሞች (ለምሳሌ የግል ኩባኒያዎች፣ የመንግሥት ዘርፍ ድርጅቶች፣ ወዘተ.) መልሶ ለማዋቀር እንደ ሆነ ለማስረዳት **የገለጸ ጽሁፍ 127ን** ይጠቀሙ። ስለዚህ ግዴታዎቹ በተለየ የሥራ ዓይነቶች ወይም በሥልጣን ቦታዎች ያለውን ስር የሰደደ የአካል ጉዳተኞችን ውክልና ማጣት ጨምሮ ከሚታየው መዋቅራዊ መድልዎ የተነሣ የታቀዱ ናቸው። ከአዎንታዊ ግዴታዎቹ የተነሣ ለውጥን ለማምጣት እርምጃ ያስፈልጋል። እነዚህ አዎንታዊ ግዴታዎች የተለያዩ መልኮችን የሚይዙ ሲሆን ከእነርሱም አንዱ የውል ተገዢነት እንደ ሆነ ያስረዳል።

ለ. የውል ተገዢነት

በውል ተገዢነት ፕሮግራም ስር የመንግሥት ባለሥልጣኖች ተዋዋሮችን ሁሉ፣ ወይም ከመንግሥት ባለሥልጣኖች ጋር መዋዋል የሚፈልጉትን ድርጅቶች ሁሉ፣ የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን (ደግሞም የተጎጂና ውክልና የሌላቸው ወገኖች) የሥራ ስምሪት በተመለከተ ጥሩ ታሪክ እንዲኖራቸው እንደሚጠይቁ ያስረዳል። ይህ ተገዢነት ባልተረጋገጠበት ቦታ፣ እነዚህ ተዋዋሮች የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማሳደግ ንቁ እርምጃዎችን እንዲወስዱ ሊጠየቁ ይችላሉ። የዐውደ ንባቡን ክፍል 7.5.1 በመጥቀስ መሟላት ያለበት መስፈርት በአሠሪው ወይም ከላይ ከተጠቀሱት ኮሚሽኖች በአንዱ በሚሰጥ «የምስክር ወረቀት» የሚረጋገጥ ለአካል ጉዳት የሥራ ስምሪት ሕግ ተገዢ ከመሆን ታሪክ ያልበለጠ ሊሆን እንደሚችል ለማስረዳት **የገለጸ ጽሁፍ 128ን** ይጠቀሙ። ይሁንና ማንኛውንም የተገመተ ችግር ለመፍታት ወደ ከፍተኛ ደረጃ ሊያድግ ወይም እርምጃ መውሰድን ሊያካትት ይችላል። ለኮታ ዘዴ ተገዢነት ደግሞ መስፈርት መሆን ይችላል። በውል ተገዢነት ዘዴዎች ስር ያለው ግልጽ ግዴታ መለያየት ይችላል፣ ነገር ግን የመጨረሻ ግቡ በሥራ ኃይል ውስጥ አካል ጉዳተኞችን ተሳትፎ ማሳደግና፣ በአንዳንድ ወቅቶችም፣ ክፍያንና ጥቅሞች ማግኘትን እኩል ማድረግ ነው።

የገለጻ ጽሁፍ 129ን በመጠቀም በውል ተገዢነት ዘዴ ስር ለአሠሪዎች ሊኖሩ የሚችሉ የልዩ ግዴታዎች ምሳሌዎችን ይግለጹ።

- የነባር አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ብዛት መቆጣጠርና ማሳወቅ።
- የሥራ ስምሪት አሠራሮችን ወቅታዊ ግምገማዎች ማካሄድ።
- የውክልና አለመኖር በተከሰተበት ቦታ በሥራ ኃይል ውስጥ የአካል ጉዳተኞችን ውክልና ለማሻሻል በአዎንታዊ ተግባር መስማራት።

ለውል ተገዢነት ግዴታዎች ተገዢ መሆን ያጋጥመማሉ ተበለው የሚገመቱ አለመጣጣሞችን ለመፍታት የትክክለኛነት ዕቅድ በመውጣት ሂደት ውስጥ የሠራተኛ ማኅበራትን የሚያካትት አሳታፊ አሠራር መሆን እንደሚችል ያስረዳል። የውል ተገዢነት ግዴታዎችን መደገፍ ሽፋን ያገኙ ድርጅቶችን የሥራ ስምሪት ፖሊሲዎችንና የሥራ ስምሪት መዝገቦች በንቃት በሚመረምር ሕጋዊ አካል ወይም ከላይ ከተገለጹት ኮሚሽኖች በአንዱ ቁጥጥር ሊደረግበት ይገባል።

ከዩናይትድ ስቴትስና ከኬርላንድስ ተገኝተው በወውደ ንባቡ ገጾች 74-75 የቀረቡትን ምሳሌዎች በማጠቃለል ይህን ንኡስ ክፍል ይዝጉ።

የመንግሥት ተዋዋሮች ከሕገ ወጥ መድልዎ እንዲታቀቡ ብቻ ሳይሆን በሥራ ኃይል ውስጥ የዝቅተኞችን ውክልና ለማሳደግ አዎንታዊ እርምጃ እንዲወስዱ በሚጠየቁበት **በዩናይትድ ስቴትስ** እንዲህ ያሉት አዎንታዊ ግዴታዎች ቀዳሚነትን ይዘዋል። ከሠራተኛው ሕዝብ 40 ከመቶ የሚሆነውን የሚያሠሩት ወደ 300,000 የሚጠጉ የፌዴራል ተዋዋሮችን እንደሚመለከት የተገመተው ይህ ግዴታ ወደ ምርመራዎችና ክሶች ከሚያመራው የግለሰብ አቤቱታ ይልቅ በአሠሪዎች ላይ ይበልጥ የከበደ ጫና አለው። **በሰሜን አየርላንድ** የመንግሥት ባለሥልጣኖች ተግባሮቻቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ የዕድል እኩልነትን ለማሳደግ ተገቢ ትኩረት የመስጠት ግዴታ አለባቸው። እያንዳንዱ የመንግሥት ባለሥልጣን የዕድል እኩልነትን ለማሳደግ የወጡ ፖሊሲዎች ያስከተሉትን ለውጥ ለመመካከርና ለመገምገም የሚያስችል የባለሥልጣኑ ዝግጅቶች የሚገልጽ፤ እንዲህ ያሉትን ፖሊሲዎች አፍራሽ ውጤት ለመቆጣጠር፤ የግምገማቸው ውጤቶች ለማሳተም፤ እንዲሁም ሕዝብ መረጃና አገልግሎቶችን ማግኘቱን ለማረጋገጥ የሚያገለግል የእኩልነት ዕቅድ እንዲያዘጋጅ ይጠይቃል። እንዲህ ያሉት ዘዴዎች በሰሜን አየርላንድ የእኩልነት ኮሚሽን መጽደቅ ይኖርባቸዋል።

ሐ. **በገለጻ ጽሁፍ 130** የቀረቡትን ዋነኛ ፍሬ ነገሮች በማጠቃለል ይምድሙ።

- በእነዚህ ሕጎች ውስጥ ያለውን ምኞት እውን ለማድረግ የሚሹ የእኩል ዕድሎች ሕግና ፖሊሲዎች ትክክለኛ ትግበራ የመንግሥት ኃላፊነት ነው። ስለዚህ የእኩል ዕድሎች ሕግና ፖሊሲዎችን በሚያጸድቁበት ወይም በሚያሻሽሉበት ጊዜ ሕግና ፖሊሲ አውጪዎች ለእነዚህ መሣሪያዎች ቁጥጥርና ግምገማ ትኩረት መስጠት ይኖርባቸዋል።
- የሕጎችና ፖሊሲዎች ትክክለኛ ቁጥጥርና ትግበራ ይህን እንዲያከናውን ኃላፊነት የተሰጠው ድርጅት ወይም አካል እነዚህን ተግባሮች ለማከናወን አስፈላጊው አቅምና ችሎታዎች እንዲኖረው በቅድሚያ ይጠይቃል። እነዚህ ችሎታዎች ሕጉ በሥራ ላይ ከዋለበት ቀን ጀምሮ ይቀርቡ ዘንድ ያስፈልጋል።
- በፍርድ ቤት ነክ ወይም በሌላ ማስፈጸሚያ መንገድ የሚደረግ የሕጎችና ፖሊሲዎች ተፈጻሚነት የግለሰቦች ብቻ ተግባር አይደለም። መንግሥትም ደግሞ አስተዳደራዊ ወይም ተቅዋማዊ የማስፈጸሚያ አሠራሮችን የማስተዋወቅ ግዴታ አለበት።
- አካል ጉዳተኞችን የሚመለከቱ ሕጎች በቂና ቀልጣፋ የትግበራና የማስፈጸሚያ አሠራሮች መያዝ ይኖርባቸዋል። እንደ እንባ ጠባቂ ተቅዋም፤ ወይም የሰብአዊ መብቶች ኮሚሽን ወይም የእኩልነት ባለሥልጣን ያሉ አስፈጻሚ አካላት እንዲሁም አሠራሮች መጤን ይኖርባቸዋል።

የኮርስ ማጠቃለያ



1 ሰዓት

- ሀ. **የገለጻ ጽሁፍ 131ን** ያንሡና በዐውደ ንባቡ የቀረቡት መመሪያዎች ለፖሊሲ አውጪዎች፣ ለቀስቃሾችና እንዲሁም የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት በሚመለከት ብሔራዊ ወይም ፌዴራል ሕግ በማርቀቅ ለተሰማሩት የተዘጋጁ እንደ ሆኑ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ። በተግባር ይበልጥ ውጤታማ ይሆን ዘንድ ከመመሪያዎቹ ጋር በመዳበል በሥልጠናው ውስጥ የተሰጡት መልመጃዎች እነዚህን ሕጎች በማውጣት ወይም በማሻሻል ረገድ ጠቃሚነታቸው እንደሚረጋገጥ ተስፋ ይደረጋል።

በተጨማሪም የመመሪያዎቹ ቀዳሚ ትኩረት በአሁኑ ወቅት የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማሳደግ በቦታው ባሉ የፍትሕ ብሔር፣ የሠራተኛ ሕግና ተያያዥ የፖሊሲ ዓይነቶች ላይ ሆኖ ሳለ እንዲሁም ትኩረቱ ተግባራዊ ውጤቱን ለማሳደግ በተመጣጣኝ ማመቻቸትና በኮታ ሕጎች አማካይነት የመድልዎ አልባነት ሕግ ይበልጥ በሚሻሻልበት ሁኔታ ዙሪያ ሆኖአል።

- ለ. **የገለጻ ጽሁፍ 132ን** በመጠቀም ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን የሚያሳድግ ሕግ መጽደቅ ወይም እንዲህ ያለውን ሕግ ለመተግበር የሚሹ ፖሊሲዎች መቀረጽ በሚታስብበት ጊዜ ከዚህ በታች የተዘረዘሩት ውሳኔ መርሆዎች እንደ ሆኑ ያስረዱ፡-
- የአካል ጉዳት ሕጎችና ፖሊሲዎች ከዓለም አቀፍ የሰብአዊ መብቶች ሕጎች ጋር ሙሉ በሙሉ መስማማት ይኖርባቸዋል፤
 - ደንቦች ከሌሎች ብሔራዊ ሕጎችና ፖሊሲዎች ጋር መጣጣም ይኖርባቸዋል፤
 - አገልግሎት ላይ የዋለ የአካል ጉዳተኞች አተረጓጎም ወይም አተረጓጎሞች በግለሰባዊ ወይም በአካባቢያዊ መሰናክሎች የተነሣ አካል ጉዳተኞች በክፍቱ የሥራ ስምሪት ገበያ ከመሳተፍ ሊገቱአቸው የሚችሉበትን እውነታ ማንጸባረቅ ይኖርባቸዋል፤
 - የተጎዱ ግለሰቦችን የሚጠቅሙ አንዳንድ ጊዜያዊ አማራጭ አያያዞችን የሚያቀርቡ የአዎንታዊ ተግባር እርምጃዎች ደንቦች መውጣት ይኖርባቸዋል፤
 - የአካል ጉዳት የሥርዓተ ፆታ ፈርጆች ሁልጊዜ ግምት ውስጥ መግባት ይኖርባቸዋል፤
 - የአሠሪዎችን ማሳበራት፣ የሠራተኞችን ማሳበራት፣ የአካል ጉዳተኞችን ማሳበራትና ፍላጎቱ ያላቸውን ወገኖች ጨምሮ ሕጎችና ፖሊሲዎች የማውጣት ሂደት ከሁሉም ባለ ድርሻዎች ጋር በሚደረግ ምክክር አማካይነት አሳታፊ መሆን ይኖርበታል።
- ሐ. **የገለጻ ጽሁፍ 133-134ን** በመጠቀም በሥራው ገበያ በአካል ጉዳት ጭብጦች ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም መድልዎን ለመከልከል የታቀደ ሕግን ለማጽደቅ በሚጠይንበት ጊዜ የሚከተሉት መመሪያዎችና መርሆዎች ወሳኝ መሆናቸውን ያስረዱ።

መድልዎን የሚከለክል ሕግ፡-

- አካል ጉዳት ጥበቃ የሚደረግለት ጭብጥ መሆኑን በግልጽ መጥቀስ ይኖርበታል፤
- ለአካል ጉዳት ትርጓሜ በሚሰጥበት ጊዜ ጥንቃቄ ማድረግ ይኖርበታል፤
- ለአራቱ የመድልዎ ዓይነቶች ሁሉ ማለትም ቀጥተኛ መድልዎ፣ ቀጥተኛ ያልሆነ መድልዎ፣ እንግልት፣ መድልዎ ለመፈጸም ትእዛዝ መስጠት ለሚባሉት ሽፋን መስጠት ይኖርበታል፤
- «ለማይመጣጠን ሽክም» መከላከያ ግንዛቤ የሚሰጥ ሆኖ ሳለ ለተመጣጣኝ ማመቻቸት ደንብ ማውጣትና ይህም ምንን እንደሚያጠቃልል ማብራራት ይኖርበታል፤
- በጥንቃቄ ጥቅም ላይ መዋል ያለባቸውን ሀቀኛ ሙያ ነክ መስፈርቶችን መፍቀድ ይኖርበታል፤
- አቤቱታ አቅራቢው ወገን የመድልዎ መኖር ሊገመት የሚችልባቸውን ጭብጦች እስካቀረበ ድረስ ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ መድልዎ ፈጽሞአል ወደ ተባለው ግለሰብ እንደሚዛወር መደንገግ ይኖርበታል፤
- በማኅበራዊ የፖሊሲ እርምጃዎች መታገዝ ይኖርበታል፤ እንዲሁም
- የአዎንታዊ ተግባር እርምጃዎችን መፍቀድ ይኖርበታል፡፡

መ. የገለጻ ጽሁፎች 135-136ን በመጠቀም የኮታ ሕጎች መጽደቅ በሚጤንበት ጊዜ የሚከተሉት መርሆዎች ወሳኝ እንደ ሆኑ ያስረዱ፡፡ የኮታ ሕጎች፡-

- አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎች ሥራ እንዲያገኙ ለመርዳት የታቀዱ መሆን ይኖርባቸዋል፤
- የአሠሪዎችን ተገዢነት ለማበረታታት እንደ ማካካሻ ቀረጥና ውጤታማ የማስፈጸሚያ አሠራር ባለ ማበረታቻ የተደገፉ መሆን ይኖርባቸዋል፤
- አካል ጉዳተኞችን ከመመልመል እና/ወይም ቀረጥ ከመክፈል በተጨማሪ የኮታ ግዴታን የሚያሟሉባቸው ሌሎች አማራጭ መንገዶችን ለአሠሪዎች መስጠት ይኖርባቸዋል፤
- በግልጽ በታወቁ የፖሊሲ ግቦች ላይ መመሥረትና በግልጽ በተለዩ የአካል ጉዳተኞች ቡድን ላይ ማተኮር ይኖርባቸዋል፤
- አካል ጉዳት እንዳለባቸው ለታወቁት ግለሰቦች እርግጠኛ ጥቅሞች የማግኘት ዋስትናን በሚያረጋግጠው የምዝገባ/ለይቶ የማወቅ አሠራር ላይ የተመሠረቱ መሆን ይኖርባቸዋል፤
- በተጠቀሰው መንግሥት ውስጥ ላለው ኤክስሚያዊ ሁኔታና የሥራ ስምሪት ምሳሌ ተስማሚ መሆን ይኖርባቸዋል፡፡

ሰ. የእኩል ዕድሎች ሕግና የፖሊሲ እርምጃዎች ውጤታማ ስኬት አዘውትሮ የሚመሠረትባቸውን ሁኔታዎች ለመመልከት የገለጻ ጽሁፍ 137ን ይጠቀሙ፡፡ እነዚህ ሁኔታዎችና ምልክታ የሚከተሉትን ያካትታሉ፡-

- ጠቅላላና ቴክኒካዊ መረጃና ምክርን ጨምሮ የመረጃ ዘመቻዎች፤
- የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎች፤

- ሕጎችና ፖሊሲዎች በኅብረተሰቡ ውስጥ ያሉ ተጎጂ ወገኖችን የተለያዩ ፍላጎቶች የሚያንጸባርቁበት መጠን፤
- ከቁልፍ ባለ ድርሻዎች - ከአካል ጉዳተኞች ማኅበራት፣ ከአሠሪዎችና ከሠራተኞች ማኅበራት፣ ከአገልግሎት ሰጪዎችና እንዲሁም አግባብነት ካላቸው የመንግሥት ሚኒስቴር መሥሪያ ቤቶች ጋር ሰፊ ስልታዊ ምክክር፤
- በነባር አካላት አማካይነት ወይም ለዚህ ዓላማ በተቋቋሙ ግብረ ኃይሎች አማካይነት በተስማሚ ሁኔታ መደበኛ የተደረጉ ምክክሮች፡፡

ሸ. የሕጉ ውጤታማ ተፈጻሚነት ግለሰቦች ሕጋዊ ክሶቻቸውን ወደ ፍርድ ቤት እንዲያመጡ ለማስቻል የሥነ ሥርዓቶች ደንብ ማውጣት እንደሚጠይቅ ለተሳታፊዎች ያሳስቡ፡፡ በተጨማሪም እንደ እንባ ጠባቂ ተቅዋሞች ወይም የመብቶች ኮሚሽኖች በመሳሰሉት አማካይነት አፈጻጸሙን ማራመድ አስፈላጊ ነው፡፡ የተፈጻሚነት አሠራሮች ከጅምሩ የታቀዱና በበቂ ሁኔታ የዳበሩ መሆን ይኖርባቸዋል፡፡

ቀ. በክፍሉ ውስጥ እየተዘዋወሩ ተሳታፊዎች **በገለጻ ጽሁፍ 138** ለቀረቡት ጥያቄዎች መልሶችን እንዲያጋሩ በመጠየቅ ፕሮግራሙን ይዝጉ፡፡

- በዚህ ፕሮግራም ከመሳተፍ ምን ግንዛቤዎችን አገኙ?
- ይህን መረጃ በመጠቀም ረገድ እርስዎ የሚያጤኑት የመጀመሪያ እርምጃ ምንድን ነው?



ውጤትን መገምገም

ክፍለ ጊዜውን ከመዝጋትም በፊት ተሳታፊዎች ጊዜ ወስደው በአባሪ «ሀ» የቀረበውን የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝትና በአባሪ «በ» የሚገኘውን የክፍለ ትምህርት 7 የመማር ዓላማዎች ግምገማ እንዲያጠናቅቁ ይጠይቁአቸው። ሲያጠናቅቁም ወረቀቶችን ለእርስዎ እንዲመልሱ ይጠይቁአቸው። አጠቃላይ የአስተማሪ ውጤታማነትና የተደረሰባቸውን ልዩ የማስተማር ዓላማዎች መጠን ለመለካት መልሶቻቸውን በየክፍሉ ይመድቡአቸው። መማርን ለማሳደግ ገለጸውና የመማር ልምዱ የትኛው ቦታ ላይ መበልጸግ ይችላል እንደ ነበር በተለይ ማስታወሻ ለመያዝ ጊዜ ይኑርዎት።



ማጣቀሻዎችና ምንባቦች

1. Shrey, D., & Hursh, N. (1999). Workplace disability management: International trends and perspectives. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 9(1), 45-59.

በሥራ ቦታ የሚያጋጥም ጉዳትና አካል ጉዳት ማኅበራዊና ኤኮኖሚያዊ ወጪ በመላው ዓለም በአሠሪዎችና በኅብረተሰቦች ላይ አፍራሽ ተጽእኖ አለው። በሥራ ቦታ የአካል ጉዳት አመራር ፖሊሲዎችና አሠራሮች ዓለም አቀፍ አዝማሚያዎች በዓለም አቀፍ ደረጃ በተደረገባቸው ቅኝት መሠረት በዚህ ጽሁፍ ተዳስለዋል። ለአካል ጉዳት አመራር አስተባባሪዎች የሚሰጠው መደበኛ ሥልጠና አላስፈላጊ የሆነ የጊዜ መባከንን እና በሥራ ቦታ የሚያጋጥም አካል ጉዳት ወጪዎችን ከመቀነስ ጋር የሚገናኝ በመሆኑ ውይይት ተደርጎበታል። የአካል ጉዳት አመራር ቁጥጥር አሠራር ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ወደ ሥራ የመመለስ ፕሮግሞችን ለማዳበር እንደ ስልታዊ የዕቅድ አሠራር በጽሁፉ ውስጥ ተጠቃልሎአል።

በሚከተለው ድረ ገጽ ይገኛል፡

<http://linkresolver.library.cornell.edu:4550/resserv?sid=google&aunit=DE&aulast=Shrey&atitle=Workplace+Disability+Management:+International+Trends+and+Perspectives&title=journal+of+occupational+rehabilitation&volume=9&issue=1&date=1999&spage=45&issn=1053-0487>

2. Thornton, P., & Lunt, N. (1997). Employment policies for disabled people in eighteen countries: A review. Social Policy Research Unit, University of York, United Kingdom.

ይህ ጽሁፍ በፖሊሲና በተቅዋማዊ ጭብጥ፣ በአካል ጉዳት ትርጓሜዎች፣ በስታቲስቲክስ፣ በሥራ ስምሪት ድጋፍ አገልግሎቶች፣ በገላጣ የሥራ ስምሪትና ባለ መጠለያ የሥራ ስምሪት፣ በማጠቃለያ፣ በማጣቀሻዎችና በሕጋዊ ግዴታዎች፣ በገንዘብ እርምጃዎችና በአገሮች ረጅም የመብቶች ዝርዝር ዙሪያ የተዘጋጀ ነው። ጥቂቶችን ለመጥቀስ እንደ አውስትራልያ፣ ስዊድን፣ ኢጣልያ፣ ፊንላንድና ግሪክ ያሉትን ጨምሮ ብዛት ያለው የአካል ጉዳት የሥራ ስምሪት ፖሊሲ ጠቃሚ መረጃ በዓለም አቀፍ ደረጃ ዝግጁ ሆኖ ይገኛል።

ሊገኙ የሚችሉ ሌሎች ምንጮች

የተለያዩ አገሮች የአካል ጉዳት ፖሊሲዎች ጉዳዩ ጥናቶች

1. Comprehensive Disability Policy Framework for Kosovo አጠቃላይ የአካል ጉዳት ፖሊሲ መዐቀፍ ለኮሶቮ

http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/compr_disability_policy_frmwrk_kos-yugkos-enl-t02.pdf

ዓላማው ፖሊሲ በሚቀረጽበት ጊዜ የአካል ጉዳተኞች ፍላጎቶች ግምት ውስጥ እንደ ገቡ ለማረጋገጥ በኮሶቮ የሚገኙ የአካል ጉዳት ቡድኖች ፖሊሲ በሚቃቀድበት ጊዜ ድምጽ እንዲኖራቸው ለማስቻል ነው። በሀብቶች መኖር ላይ ተመርክሞ በኮሶቮ በሁሉም የመንግሥት ደረጃዎች አጠቃላይ የአካል ጉዳት ፖሊሲ የመተግበር ተግባር ያለው መምሪያ በጠቅላይ ሚኒስትሩ ጽህፈት ቤት ለማቋቋም ዕቅዶች ተዘጋጅተዋል። በአሁኑ ወቅት በኮሶቮ ባለው የተመድ ጊዜያዊ አስተዳደር ተልእኮ ውስጥ በአካል ጉዳት ዙሪያ የሚሠራውን ግብረ ኃይል በአካል ጉዳት ጉዳዮች ዙሪያ እንደ መመካከሪያ፣ አማካሪና ተቆጣጣሪ መዋቅር እንዲያገለግል ወደ አካል ጉዳት ምክር ቤት እንዲለወጥ ደግሞ ታስቦአል።

2. Country Profile on Disability (Sri Lanka) በአካል ጉዳት ዙሪያ አጭር አገራዊ መረጃ (ስሪ ላንካ)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/activitiesinsc.htm#SriLanka>

ስሪ ላንካ አካል ጉዳተኞች በመብቶቻቸው ለመጠቀም ለሚፈልጉት አገልግሎቶችና የሥራ ቦታ መብቶች መልስ ለመስጠት በምታደርጋቸው ጥረቶች ወደ ፊት እየተራመደች ነው። የዓለም ሥራ ድርጅት ይህን ጥረት ለመርዳት ለተለያዩ የመንግሥት ሚኒስቴር መሥሪያ ቤቶች፣ ለሌሎች የአሠራሮች ፌዴሬሽንና መንግሥታዊ ላልሆኑ ድርጅቶች ከአሠርት ዓመታት በላይ የቴክኒክ እርዳታ ሲሰጥ የቆየ ሲሆን የሚካሄዱ ስብሰባዎችና እንቅስቃሴዎችን ከሌሎች ጋር አብሮ ደግፎአል።

3. Disability and Citizenship in Post-Soviet Ukraine: An Anthropological Critique አካል ጉዳትና ዜግነት በድኅረ ሶቭየት ዩክሬይን፣ ነገረ-ሰብአዊ (አንትሮፖሎጂካል) ትንታኔ

http://www.ukrainianstudies.uottawa.ca/pdf/P_Phillips_Danyliw05.pdf

ጽሁፉ በመለወጥ ላይ ባለው የደህንነት ሁኔታ የተወሰኑ ሰዎች የተለዩ ዜጎች ወደ መሆን፣ በመለወጥም ላይ - እየተለወጡም - ያሉባቸውን ውስብስብ ሂደቶች ለመግለጽ በፍጥነት እያደገ ያለውን የዩክሬይን የአካል ጉዳት እንቅስቃሴን በዜግነት መነጽር አማካይነት ይመረምራል።

4. Disability Law in Germany: An Overview on Employment, Education and Access የአካል ጉዳት ሕግ በጀርመን፡- በሥራ ስምሪት፣ በትምህርትና በተጠቃሚነት ዙሪያ አጠቃላይ እይታ

<http://www.germanlawjournal.com/article.php?id=515>

በጀርመን ሕግ ስር አካል ጉዳተኞች አካል ጉዳታቸውን ለመከላከል፣ ለማጥፋት ወይም ለማሻሻል እርዳታና ድጋፍ የማግኘት መብት አላቸው። አጠቃላይ ግቡ በተቻለ መጠን የአካል ጉዳት ውጤቶችን ለማሸነፍና አካል ጉዳተኞችን በሁሉም የኅብረተሰብ መስኮች፣ በተለይም በሥራው ገበያና በማኅበረሰብ ሕይወት እንዲሳተፉ ለማስቻል ነው። የፌዴራል መንግሥቱ በሕዝባዊ ሕንፃዎች፣ በመንገዶች፣ ወዘተ. በግንባታ ከመሰናክል ነፃ የሆኑ ዲዛይኖችን እንዲያቀርብና በተለይ በአስተዳደራዊ የኢንተርኔት ድረ ገጾች፣ ይፋ ቅጾችና ማስታወቂያዎች ከመሰናክል ነፃ የሆነ የመገናኛ ተጠቃሚነትን የማቅረብ ግዴታ አለበት። በሕዝብ ማመላለሻው ዘርፍ ሁሉም የትራንስፖርት ዘዴዎችና መገልገያዎች (አውቶቡስ፣ ባቡር፣ ወዘተ.) ከመሰናክል ነፃ እንዲሆኑ የሚጠየቁ ሲሆን አነዚህ ከመሰናክል ነፃ የመሆን ደንቦች ለምግብ ቤቶችም ያለግላሉ።

5. The Right to Equal Opportunity and Treatment: Employment of Persons with Disabilities in Slovenia.

የእኩል ዕድልና አያያዝ መብት፣ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት በስሎቬንያ

<http://www.intjrehabilres.com/pt/re/intjrr/abstract.00004356-200412000-00011.htm;jsessionid=GvxZZrnQyyjNpsp5xTmwJJXXtFnhQMxLzHTI92NVyJZfhh7pQ7pS!-1734750035!-949856144!8091!-1>

ጽሁፉ በ2002/2003 በተሰደሰ ተቅዋም የተደረገውን ምርምር አጭር መግለጫ ያቀርባል። በጽሁፉ የመጀመሪያ ክፍል ከ1999 እስከ 2002 ባለው ወቅት የአካል ጉዳተኞችን ተሰድሶና የሥራ ስምሪት ለማሰደግ በስሎቬንያ የጸደቁ ፖሊሲዎች፣ ፕሮግራሞችና እርምጃዎች ተተንትነዋል። ቁልፍ ግኝቱ አካል ጉዳት ከሌለባቸው ሰዎች ይልቅ አካል ጉዳተኞች በሥራው ገበያ የሚገኙበት ሁኔታ በግልጽ ደረጃ ደካማ መሆኑ ነው። ሁለተኛው ክፍል የምርምሩን ተግባራዊ ክፍል የሚያካትት ሲሆን አሠሪዎች ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ያሉአቸውን የአመለካከቶች ችግሮች ይዳስሳል።

ማስታወሻዎች

ማስታወሻዎች



በሕግ አማካይነት ለአካል ጉዳተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማስከበር
የትምህርትና የሥልጠና መመሪያ

አባሪዎች

አባሪ ሀ

የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝት

የሥልጠና ፕሮግራም ቅኝት

1. ፆታ፡፡ ☐ ሴት፡፡ ☐ ወንድ፡፡
2. እርስዎ አካል ጉዳት አጋጥሞዎታልን? ☐ አዎን፡፡ ☐ አላጋጠመኝም፡፡
3. እርስዎ ድርጅትዎ ያገለገሉት ቀዳሚ የአካል ጉዳት ፈርጅ፡፡
 - ☐ አእምሮዊ ጉዳት / እድገታዊ ጉዳት፡፡
 - ☐ ሥነ ግለሰብ / ሥነ ግለሰብ-ማሳበራዊ ጉዳት፡፡
 - ☐ የአንጎል ጉዳት፡፡
 - ☐ አካላዊ ጉዳት፡፡
 - ☐ የማየት ጉዳት፡፡
 - ☐ የመስማት ጉዳት፡፡
 - ☐ ሌላ (ይዘርዝሩ)፡፡
 - ☐ ባሁኑ ወቅት አካል ጉዳተኞችን አላስተናግድም፡፡
4. በሥራ መደብዎ ተቀጥረው የቆዩበት የጊዜ መጠን
 - ☐ ከ1 ዓመት በታች፡፡
 - ☐ ከአንድ እስከ 3 ዓመት፡፡
 - ☐ ከ3 ዓመት በላይ፡፡
 - ☐ የሚገለግል አይደለም፡፡
5. የሥራ ማዕረግዎን ምን በደንብ ይገልጻል?
 - ☐ መንግሥት፡፡
 - ☐ የአሠሪዎች ማኅበር፡፡
 - ☐ የሠራተኞች ማኅበር፡፡
 - ☐ የሥራ ስምሪት አገልግሎት፡፡
 - ☐ የሙያዊ ሥልጠና ድርጅት፡፡
 - ☐ ሌላ (ይዘርዝሩ)፡፡

1

አባሪ ሀ

2

3

4

5

6

7

አባሪ ሀ

1

እባክዎ ከዚህ በታች ለቀረቡት ጥያቄዎች ተገቢውን ደረጃ (ከ1 እስከ 5) ይስጡ።

1= ደካማ፣ 5= በጣም ጥሩ

2

3

4

5

6

7

6	የሥልጠና ፕሮግራሙ ከመማር ዓላማዎች ጋር ይስማማል።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
7	ጠቅላላ የአደረጃጀት ይዘት።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
8	የሥልጠናው አካባቢ (አቀማመጥ፣ የአየር መጠን፣ ወዘተ.)።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
9	የሥልጠናው ይዘት የአስቸጋሪነት ደረጃ ተገቢነት።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
10	የፕሮግራሙ ይዘት ለማገዝ የቀረቡ የኅትመት ቁሳቁሶች አጠቃቀምና ብቃት።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
11	የሥልጠና መልመጃዎች አጠቃላይ አግባብነትና ጠቃሚነት።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
12	የፕሮግራም ይዘቱን ለማገዝና ለማሟላት ጥቅም ላይ የዋለው ሚዲያ (ፊልሞች፣ የብስተጀርባ ማሳያዎች) ውጤታማነት።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
13	የዚህ ሥልጠና አጠቃላይ ደረጃ አሰጣጥ።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
14	የአሠልጣኙ/የአሠልጣጁ የእውቀትና የዝግጁነት ደረጃ።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
15	ተሳታፊዎቹን ለማሳተፍ የአሠልጣኙ/የአሠልጣጁ ችሎታ።	<input type="checkbox"/> አስተያየት
16	ለወደፊት ማጣቀሻና ክትትል የምንጮች መገኘት።	<input type="checkbox"/> አስተያየት

አባሪ ለ

2 አባሪ ለ

የመማር ዓላማዎች ግምገማ

እባክዎ ጊዜ ወስደው የሚከተሉትን ተግባሮች ለማከናወን ኮርሱ ምን ያህል በጥሩ ሁኔታ ብቁ እንዳደረገዎት እንድናውቅ ይረዱን።

ተግባሮች	ደካማ	እምብዛም	በጣም ጥሩ
የአካል ጉዳተኞችን እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል መስፋፋት በመደገፍ ረገድ ዓሥድ የሚጫወተውን ሚና ያውቃሉ።			
አካል ጉዳትን እንደ ሰብአዊ መብቶች ጉዳይ በመውሰድ ረገድ የግል እምነቶቻቸውንና አመለካከቶቻቸውን ያንጸባቃሉ።			
የመድልዎ አልባነት መርህን ያስረዳሉ።			
አካል ጉዳት በሕግ ውስጥ ሊኖረው የሚችለውን ስፍራ ያሳያሉ።			
የሕግ ተጠቃሚ ማን ሊሆን በሚችልበት ጭብጥ ውስጥ አካል ጉዳትን ያብራራሉ።			
በሕግ ውስጥ የአካል ጉዳትን ትርጓሜ ዒላማ የሚያደርጉ ልዩ ግቦችን ለይተው ያውቃሉ።			
ወደ እኩልነት የሚያመሩ መሠረታዊ ሰብአዊ መርሆችን ያሳያሉ።			
እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል መንታ አቀራረብን ያስረዳሉ።			
ሥርዓተ ያታ በሁለተኛ ደረጃ መድልዎ ሊጫወት የሚችለውን ሚና ያውቃሉ።			

አማራጭ መልመጃ

የተግባራዊ መማር ጉዳዩ ጥናቶች

ጉዳዩ ጥናት 1፡- ላርስ

ላርስ በአንድ ትልቅ ኮርፖሬሽን ውስጥ በመገጣጠሚያ - መስመር ሠራተኛነት ተቀጥሮ ይሠራል። ሌግስላሽን ፓልሲ የያለበት ሲሆን አንዳንድ ጊዜ ንግግሩ ዝግ ያለ እና ምጥ የበዛበት ነው። ከበላይ ኃላፊው ጋር ልዩ የሆነ የሥራ ግንኙነት ስላለው በቀን ውስጥ በተደጋጋሚ ይነጋገራሉ። ላርስ በመገጣጠሚያ- መስመሩ ላይ ከሚሠሩ ሌሎች ሠራተኞች ጋርም አዘውትሮ በመነጋገር ይጠመዳል። በቅርቡ ከበስተኋላው የሚሠሩ ሁለት ሽማግሌዎች ደጋግመው በአነጋገሩ ሲያሾፉበትና ከሚናገራቸው ቃላት በመውሰድ ልክ እርሱን አስመስለው ለመናገር ሲሞክሩ አስተውሏል - በሁለት አጋጣሚዎችም ይህንን ድርጊታቸውን በሚመለከት ሊያነጋግራቸው የሞከረ ቢሆንም የእርሱን አነጋገር አስመስለው በመናገር እያሳቁበት ትተውት ሄደዋል። በቅርቡ እንዳስተዋለው ደግሞ ሌሎችም ከእርሱ ጋር መነጋገር አቁመዋል።

ጉዳዩ ጥናት 2 - ካሚላ

ካሚላ ለከብረያዋ ሁለት አዳዲስ የሥራ መደቦችን ማስታወቂያ የማውጣት ንላፊት አለባት። የምትሠራው የሰው ሀብት አስተዳደር ውስጥ ነው። አንደኛው ሥራ ለዳታ አከናዎኝ ነው፤ ለዚህ ሥራ ከዚህ በፊት ወጥቶ የነበረውን ማስታወቂያ ደግማ ሠራችው። ሌላው ሥራ ለፊት በር የጥበቃ ሠራተኛ የሥራ መደብ ነው። ሥራው የሚጠይቀው ለ8 ሰዓታት በትራፊክ ቤት ውስጥ ተቀምጦ ሰዎች ሲመጡ የመግቢያ ፈቃዳቸውን ትክክለኛነት ማረጋገጥ ብቻ ነው። የሥራውን ዋና ዋና ኃላፊነቶች ከዘረዘረች በኋላ፤ ሥራው ከግለሰብ መኪና የማሽከርከር ችሎታን ሳይሆን ስድስተኛ ደረጃ የማንበብ ችሎታ ብቻ የሚጠይቅ ቢሆንም፤ ግለሰቡ የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ዲፕሎማና ለዘመኑ የታደሰ የመንጃ ፈቃድ ሊኖረው እንደሚገባ አሰራረች።

ጉዳዩ ጥናት 3፡ ገፍኪያቭ

ገፍኪያቭ በሀላፊ ኮርፖሬሽን ለአሥር ዓመት በተመሳሳይ የኃላፊነት ደረጃ ላይ ሠርታለች። በሥራ ባለደረቦችዋ የተወደደች ስትሆን ከፍተኛ ውጤታማነትና ምርታማነት ያስመዘገበች ነች። ገፍኪያቭ ጽኑ የጀርባ ችግር አለባት። ካሏት የሙያ ችሎታዎችዋ አንጻር በሚገባ ለምትመጥነው አንድ የሥራ መደብ የዕድገት ማስታወቂያ መውጣቱን በመገንዘብዋ ለሥራ መደቡ ለማመልከት መፈለግን ለመግለጽ ከቅርብ አለቃዋ ዘንድ ትቀርባለች። የቅርብ አለቃዋ ሳቀና ለሥራ መደቡ የሚመጥን ብርታት የሌላት በመሆኑና የ24/7 ተረኛ መሆንን ስለሚጠይቅ አካል ጉዳተኞች ሊያመለክቱ አይገባም አላት።

ጉዳዩ ጥናት 4 - ቶማ

ቶማ በአንድ የተዘጋጀ ምግብ (ፋስት ፉድ) ተቅምም ውስጥ የአንድ ጥበቃ ሠተራኛ ረዳት ሆኖ የሚሠራ የአዕምሮ ዕድገት መዘግየት ያለበት ሰው ነው። ቶማ አንድ የሥራ አሠልጣኝ ያለው ሲሆን በየዓመቱ ደግሞ በልዩ አሎምፒክ ይሳተፋል። ለልዩ አሎምፒክ ገቢ ለማሰባሰብ እርሱ ራሱ ሊሳተፍበት ላለበው «ረዥም የእግር ጉዞ እናድርግ» ለሚል አንድ የስፖርትስሙን ማፈላለጊያ ዝግጅት ቶማ የቅርብ አለቃውን አስፈቅዶ ፖስተር ይለጥፋል። ከሥራ ባለደረቦቹ አንዱ፡- «ዕውን ሊያደርጉት ለማይችሉት ነገር ጥቂት ዝግምተኞችን ማንም ስፖርትስሙን ማድረግ አይፈልግም» ብሎ ፖስተሩን ቀዶ ጣለው። ከዚያ ከኋላው ለነበሩት ጓደኞቹ ይህንኑ ለቶማ ንገሩት አላቸው።

አባሪ መ

3

አባሪ መ

አማራጭ መልመጃ

ተመጣጣኝ ማመቻቸትን የሚመለከት ጉዳዩ ጥናት

ኮነር

ማካኒካዊ መሣሪያ የሚሸጥ የአንድ መደብር ሥራ አስኪያጅ የሆነው ኮነር ሥራውን የሚያፈቅርና በሚሠራው ነገርም በጣም ጎበዝ ነው። ለዎችን የመምራት ችሎታ ያለውና በተጨማሪም የተረጋገጠ ከፍተኛ የሥራ አፈጻጸም ለማሳየት የበቃ ነው። የችርቻሮ ሥራን በሚመለከቱ ማናቸውም ጉዳዮች ዙሪያ እውቀት ያለው ሲሆን አብሮት የሚሠራውን እያንዳንዱ ሰው እምነት እንዲያድርበት ያደርጋል። የደንበኞች አያያዙ እጅግ በጣም ጥሩ ከመሆኑ በላይ ሌሎች የሽያጭ ዘዴያቸውን እንዲያሻሽሉ ሥልጠና ይሰጣቸዋል።

ከስድስት ወራት በፊት በአንድ ግብዣ ቆይቶ መኪና እየነዳ ወደ ቤቱ በመመለስ ላይ ሳለ ኮነር አከርካሪውን ለጉዳት የዳረገ የመኪና አደጋ ይደርስበታል። ከወገቡ በላይ ምንም እንኳን ባይደርስበትም አደጋው ከወገብ በታች ጉዳት ያደረሰበት በመሆኑ ዊልፔር ይጠቀማል። ብዙ ጊዜ ከፈጅ የአካል ቴራፒ እና ተህድሶ በኋላም ኮነር ወደ ሥራው የመመለስ ስሜት አደረበት።

እርስዎ የኮነር የወረዳ ሥራ አስኪያጅ ነዎት። ቀጣዮቹን ሂደቶች ጋር ለመወሰን እርሱ ከእርስዎ ጋር ለመገናኘት ጠይቆአል።

ይህን ጉዳይ በሚመለከት እባክዎ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ይመልሱ/ያብራሩ

- 1) ለኮነር የሚመጥኑ ጥቂት ተገቢ ማመቻቸቶች ምን ይሆኑ?
- 2) ከላይ ከገለጹቸው ማመቻቸቶች መካከል ሁለቱን ይምረጡ። ለእያንዳንዳቸው፤
 - ሀ) የእነዚህን ማመቻቸቶች ተግባራዊነትና ውጤታማነት ለማረጋገጥ እርስዎ እንደ በላይ ኃላፊ ምን ማድረግ አለብዎት?
 - ለ) እነዚህ ማመቻቸቶች የእያንዳንዳቸው ወጪ ምን ያህል ይሆናል (በግምት)?
- 3) የኮነር ደመወዝ በዓመት 40,000 ዶላር ነው። በሳራቶጋ ኢንስቲትዩት አንድ ጥናት መሠረት እርሱ ሥራውን ቢለቅ እርሱን ለመተካት የእርሱን ዓመታዊ ደመወዝ 1.5 እጅ ወጪ ማውጣት ይጠይቃል። ይህም 60,000 ዶላር ማለት ነው። ሲነጻጸር የተገቢ ማመቻቸቶቹ ወጪ ምን ያህል ይሆናል? ልዩነቱስ ምን ያህል ነው?

ተመጣጣኝ ማመቻቸትን የሚመለከት ጉዳዩ ጥናት

ጌራልድ

የአንድ ሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርእሰ መምህር የሆነው ጌራልድ በስኬቶቹ ይኮራል። አብሮት የሚሠራውን የእያንዳንዱን ሰው እምነት ለማግኘት በቅቷል፤ የመምህራን መያ ለማዳበር አዲስ ግኝት የሆኑ ፕሮግራሞችን ፈጥሮአል፤ በትምህርት ቤቱ ዋና ዋና የሕንፃ መልሶ ግንባታዎች/ እድሳቶች ላይ ቁልፍ ሚና ተጫውቷል። ከስድስት ወራት በፊት ጌራልድ አንድ ቀላል ምርመራ ሲያደርግ አጠራጣሪ ነገር በመገኘቱ ለተጨማሪ ምርመራ ተልኮ ነበር። ከጥቂት ቀናት በኋላ ማንም ሰው ሊሰማቸው የማይፈልጋቸውን «ካንሰር አለብህ» የሚሉትን ቃላት ይሰማል።

ከሁለት ወራት ቀደም ጥገና እና ኬሞቴራፒ በኋላ፣ ጥቂት የኬሞቴራፒ ህክምና የቀረው ቢሆንም፣ ጌራልድ ወደ ሥራው መመለስ ይፈልጋል። እርሱም የእርሱ ትምህርት ቤት የሚገኝበት ወረዳ ኃላፊ ነዎት እናም ወደ ትምህርት ቤቱ ስለመመለስ ጉዳይ ከእርሱም ጋር ተገናኝቶ ለመነጋገር ጥያቄ አቅርቦአል።

እባክዎ በዚህ ጉዳይ ላይ ከዚህ በታች ለተመለከቱት ጥያቄዎች መልስ ይስጡ።

1. ለጌራልድ ሊመጥኑ ይችላሉ የሚሉአቸው ጥቂት ተገቢ ማመቻቸቶች ምንድን ናቸው?
2. ከላይ ከገለጹአቸው ማመቻቸቶች ውስጥ ሁለቱን ይምረጡ። ለእያንዳንዳቸው፤
 - ሀ. እነዚህ ማመቻቸቶች ተግባራዊ መሆናቸውንና ውጤታማታቸውን ለማረጋገጥ እንደ ኃላፊ ምን ማድረግ ይኖርብዎታል።
 - ለ. የእነዚህ ማመቻቸቶች የእያንዳንዳቸው ወጪ ምን ያህል ነው? (በግምት)
3. የጌራልድ ደመወዝ በዓመት 60,000 ዶላር ነው። በሳራቶጋ ኢንሰቲትዩት አንድ ጥናት መሠረት፣ እርሱ ሥራውን ቢለቅ እርሱን ለመተካት የእርሱን ዓመታዊ ደመወዝ 1.5 እጅ ወጪ ማውጣት ይጠይቃል። ይህም 90,000 ዶላር ማለት ነው። ሲነጻጸር፣ የተገቢ ማመቻቸቶቹ ወጪ ምን ያህል ይሆናል? ልዩነቱስ ምን ያህል ነው?

ተመጣጣኝ ማመቻቸትን የሚመለከት ጉዳዩ ጥናት

ሲንዲ

የ50 ዓመቷ ሲንዲ፣ አሁንም ገና ለጋ-ለግላጋ ናት። የአንድ በከፍተኛ ስኬታማነቱ የታወቀ በትልቅ ዩኒቨርሲቲ ውስጥ የሚገኝ የሴቶች ቅርጫት ኳስ ቡድን አሠልጣኝ ነች። ለሲንዲ ሥራዋ ሕይወቷ ነው። በሰውነት ማጉልመሻ መስክ ውስጥ በመሆንዋ፣ ሲንዲ ጤንነቷን በሚመለከት ሁልጊዜ ክብር ይሰማታል። ስለዚህ ይታይባት የነበረው ድካም ከሚገባው በላይ ሥራ በማብዛቷ ብቻ አለመሆኑን ባወቀች ጊዜ በጣም ደንግጣ ነበር። ሁለተኛው ዓይነት (Type II) የስኳር በሽታ ሆኖ ተገኘ።

ከአዲሱ የሕይወት ሁኔታዋ ጋር ራሷን ለማላመድ ለሁለት ሳምንታት ፈቃድ ወስዳ ካረፈች በኋላ፣ ወደ ሥራዋ ለመመለስ የዩኒቨርሲቲው አትሌቲክስ ዳሬክተር ከሆኑት ከእርስዎ ጋር ተገናኝታ ለመነጋገር ጠይቃለች።

እባክዎ በዚህ ጉዳይ ላይ ከዚህ በታች ለተመለከቱት ጥያቄዎች መልስ ይስጡ

1. ለሲንዲ ሊመጥኑ ይችላሉ የሚሏቸው ጥቂት ተገቢ ማመቻቸቶች ምንድን ናቸው?
2. ከላይ ከገለጹቸው ማመቻቸቶች ውስጥ ሁለቱን ይምረጡ። ለእያንዳንዳቸው፤
 - ሀ. እነዚህ ማመቻቸቶች ተግባራዊ መሆናቸውንና ውጤታማታቸውን ለማረጋገጥ እንደ ኃላፊ ምን ማድረግ ይኖርብዎታል።
 - ለ. የእነዚህ ማመቻቸቶች የእያንዳንዳቸው ወጪ ምን ያህል ነው? (በግምት)
3. የሲንዲ ደመወዝ በዓመት 60,000 ዶላር ነው። በሳራቶጋ ኢንስቲትዩት አንድ ጥናት መሠረት፣ እርሷ ሥራውን ብትለቅ እርሷን ለመተካት የዓመታዊ ደመወዝዋን 1.5 እጅ ወጪ ማውጣት ይጠይቃል። ይህም 90,000 ዶላር ማለት ነው። ሲነጻጸር፣ የተገቢ ማመቻቸቶቹ ወጪ ምን ያህል ይሆናል? ልዩነቱስ ምን ያህል ነው?

አባሪ መ 3

ተመጣጣኝ ማመቻቸትን የሚመለከት ጉዳዩ ጥናት

ጌል

የሥልጠናና አማካሪ ድርጅት ውስጥ ረዳት-አስተዳዳሪ የሆነችው ጌል የቡድኑ በርካታ ፕሮጀክቶች ማእከል ሆና ራሷን አገኘችው። የሥልጠናዎችን የጊዜ ሠሌዳ ታዘጋጃለች፤ የሥልጠና ፕሮጀክቶች ግስጋሴ ትከታተላለች፤ የግምገማ ዳታ ታስገባለች፤ በተለያዩ ኮሚቴዎች ውስጥ ታገለግላለች። አንድ ቀን፣ ለአንድ ሥልጠና የሚያገለግሉ መጻሕፍት የያዙ ሳጥኖችን በመጫን እያገዘች ሳለች፣ ከአንድ መደርደሪያ አናት ላይ አንድ ሣጥን ወድቆ አእምሮዋን ለመሳት ባበቃት ከፍተኛ ኃይል ጭንቅላቷን መታት። የሥራ ባልደረቦቿ አምቡላንስ ጠሩና ሆስፒታል ገባች። በምርመራው የጎላ የአንጎል ጉዳት እንደደረሰባት ተረጋገጠ።

እንደ አብዛኞቹ የአንጎል ጉዳቶች በመላ የሰውነት ተግባሮች ላይ የሚያስከትለው ለውጥ መጠን ጉዳቱ በደረሰባት የመጀመሪያዎቹ ቀናት ውስጥ ግልጽ አልነበረም። ነገር ግን በሚቀጥሉት 3-4 ሳምንታት ውስጥ ቀስ በቀስ ጌል የሰውነት ተግባሮች ይበልጥ ወደ ቀድሞው ሁኔታቸው መመለስ ጀመሩ።

አሁን ከሁለት ወራት በኋላ ጌል ወደ ሥራዋ ለመመለስ መሞከር ፈልጋለች። እርስዎ የእርሷ ቅርብ አለቃ በመሆንዎ ወደ ቀድሞ ሥራዋ የመመለሷን ጉዳይ በሚመለከት ለመነጋገር ከእርስዎ ጋር ለመገናኘት ጠይቃለች።

እባክዎ በዚህ ጉዳይ ላይ ከዚህ በታች ለተመለከቱት ጥያቄዎች መልስ ይስጡ፤

1. ለጌል ሊመጥኑ ይችላሉ የሚሏቸው ጥቂት ተገቢ ማመቻቸቶች ምንድን ናቸው?
2. ከላይ ከገለጹአቸው ማመቻቸቶች ውስጥ ሁለቱን ይምረጡ። ለእያንዳንዳቸው፤
 - ሀ. እኒህ ማመቻቸቶች ተግባራዊ መሆናቸውንና ውጤታማታቸውን ለማረጋገጥ እንደ ኃላፊ ምን ማድረግ ይኖርብዎታል።
 - ለ. የእነዚህ ማመቻቸቶች የእያንዳንዳቸው ወጪ ምን ያህል ነው? (በግምት)
3. የጌል ደመወዝ በዓመት 35,000 ዶላር ነው። በሳራቶጋ ኢንስቲትዩት አንድ ጥናት መሠረት፣ እርሷ ሥራውን ብትለቅ እርሷን ለመተካት የዓመታዊ ደመወዝን 1.5 እጅ ወጪ ማውጣት ይጠይቃል። ይህም 53,000 ዶላር ማለት ነው። ሲነጻጸር፣ የተገቢ ማመቻቸቶቹ ወጪ ምን ያህል ይሆናል? ልዩነቱስ ምን ያህል ነው?

ተመጣጣኝ ማመቻቸትን የሚመለከት ጉዳዩ ጥናት

ሳንዲ

በአንድ ዋነኛ ዩኒቨርሲቲ የባዮቴክኖሎጂ መምሪያ ውስጥ የቤተ መከራ (ላቦራቶሪ) ቴክኒሺያን የሆነችው ሳንዲ የምርምር ሂደቱን ማንኛውንም ዘርፍ ትወዳለች። ባሁኑ ጊዜ መረጃን ኮምፒውተር ውስጥ ከማስገባት ወንኛ ተግባርዋ አልፋ ከመረጃ መሰብሰብ ግኝቶችን እስከ ማሳወቅ ድረስ በማንኛውም የምርምሩ ሂደት ትሳተፋለች። አብዛኛውን ሥራዋን የምታከናውነው በኮምፒውተር ቢሆንም በትንታኔና ለምርምር ቤተ መከራን በማዘጋጀት አማካይነት ናሙናዎች ማከናወንን ጨምሮ በቤተ መከራ ምርምርም ደግሞ ትሳተፋለች።

በአንድ ወቅት የጀርባ ህመም በድንገት አጋጠማትና ሀኪሟ መንሥኤው ያልታወቀ የጡንቻ ስር መቃወስ እንዲጋጠማት ነገራት። ምንም እንኳን ምክንያቱን ማስረዳት ባትችልም አንድ ነገር ግልጽ ነበር፤ ይኸውም ክስተቱ ሕይወቷን የሚያፋልስና በቀላሉ የሚወገድ አለመምሰሉ ነው። ከሥራዋ የአራት ሳምንት እረፍት ወስዳ የተለያዩ ዶክተሮች ዘንድ ሄዳ ብትመረመርም ሕይወቷን ወደ ነበረበት ለመመለስ ምን ማድረግ እንደምትችል ተጨባጭ መልስ አላገኘችም። ነገር ግን የችግሯ መንሥኤ ወይም መፍትሔ ምንም ይሁን ወደ ሥራ መመለሷ የፈውሱ ዋነኛ ክፍል ነው በማለት ወሰነች። ለዚህም ነው ወደ ሥራዋ ለመመለስ እንዲረዷት ምን ማድረግ እንደሚቻል ለመወያየት ከእርስዎ ከአለቃዋ ጋር የተገናኘችው።

እባክዎ በዚህ ጉዳይ ላይ ከዚህ በታች ለተመለከቱት ጥያቄዎች መልስ ይስጡ፤

4. ለሳንዲ ሊመጥኑ ይችላሉ የሚሏቸው ጥቂት ተገቢ ማመቻቸቶች ምንድን ናቸው?
5. ከላይ ከገለጹአቸው ማመቻቸቶች ውስጥ ሁለቱን ይምረጡ። ለእያንዳንዳቸው፤
 - ሀ. እኒህ ማመቻቸቶች ተግባራዊ መሆናቸውንና ውጤታማታቸውን ለማረጋገጥ እንደ ኃላፊ ምን ማድረግ ይኖርብዎታል።
 - ለ. የእነዚህ ማመቻቸቶች የእያንዳንዳቸው ወጪ ምን ያህል ነው? (በግምት)
6. የሳንዲ ደመወዝ በዓመት 35,000 ዶላር ነው። በሳራቶጋ ኢንስቲትዩት አንድ ጥናት መሠረት፤ እርሷ ሥራውን ብትለቅ እርሷን ለመተካት የዓመታዊ ደመወዝን 1.5 እጅ ወጪ ማውጣት ይጠይቃል። ይህም 53,000 ዶላር ማለት ነው። ሲነጻጸር፤ የተገቢ ማመቻቸቶች ወጪ ምን ያህል ይሆናል? ልዩነቱስ ምን ያህል ነው?

አባሪ ሠ

የመማር ዓላማዎች ግምገማ

እባክዎ ጊዜ ወስደው የሚከተሉትን ተግባሮች ለማከናወን ኮርሱ ምን ያህል በጥሩ ሁኔታ ብቁ እንዳደረገዎት እንድናውቅ ይረዱን።

ተግባሮች	ደካማ	እምብዛም	በጣም ጥሩ
የአካል ጉዳት መድልዎ አልባነትን አስፈላጊነት ይዘረዝራሉ።			
የአካል ጉዳት ሕግ ሊይዘው የሚችለውን ስፋት ያውቃሉ።			
መድልዎ መያዝ የሚችላቸውን መልኮች ያስረዳሉ።			
ተመጣጣኝ ማመቻቸትን ያብራራሉ።			
የተመጣጣኝ ማመቻቸት ምሳሌዎችን ይሰጣሉ።			
ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ የማዛወር ጽንሰ ሃሳቦችን ያብራራሉ።			

አባሪ ፭

4

አባሪ ፭

የኮታ ማስመሰያ መልመጃ

መግባባት ላይ በመድረስ ረገድ ግብረ ኃይሉ የሚፈልገው ተጨማሪ መረጃ አለን? ካለስ ምን ዓይነት መረጃ ነው የሚፈለገው?

.....

በተገለጹት ሁኔታዎች ላይ በመመርኮዝ የትኛው የኮታ ዓይነት ተመራጭ ነው? (የኮታ ቀረጥ፣ ማበረታቻ የሌለው አስገዳጅ ኮታ፣ ወይም አስገዳጅ ያልሆነ ኮታ)

.....

እርስዎ የመረጡት የኮታ ቀረጥ አሠራር ከሆነ ዘዴውን እንዴት ያስተዳድሩታል በምንስ ሁኔታ ያስፈጽሙታል?

.....

ማበረታቻ የሌለው አስገዳጅ ኮታ ከሆነ የሚጠበቅ ውጤቱ ምን ይሆናል?

.....

የማያስገድድ ኮታ ከሆነ የሚጠበቅ ውጤቱ ምን ይሆናል?

.....

የትኛው የታሰበ ቡድን ለኮታው ተለይቶ መታወቅ ይኖርበታል?

.....

እርስዎ ብቁነትን እንዴት ይተረጉሙታል?

.....

ኮታው ከሌሎች ይልቅ የግራ እጅ ተጠቃሚዎችን መደገፍ ይኖርበታል?

.....

አንድ ወጥ ኮታ ወይስ የተለያዩ ኮታዎች ጥቅም ላይ መዋል ይኖርባቸዋል?

.....

ተገቢው የኮታ መቶኛ ምንድር ነው?

.....

ኮታው በማን ላይ ይጣላል?

.....

የመማር ዓላማዎች ግምገማ

እባክዎ ጊዜ ወስደው የሚከተሉትን ተግባሮች ለማከናወን ኮርሱ ምን ያህል በጥሩ ሁኔታ ብቁ እንዳደረገዎት እንድናውቅ ይረዱን።

ተግባሮች	ደካማ	እምብዛም	በጣም ጥሩ
የኮታ ዘዴዎችን እንደ አዎንታዊ ተግባር እርምጃ ያብራራሉ፤			
የኮታ አሠራሮች መከፋፈል የሚችሉበትን ሦስት መሠረታዊ ዘዴዎችና ከእነርሱ ለእያንዳንዱ ተገቢ የሆኑትን ጉዳዮች ለይተው ያውቃሉ።			
አንድ የኮታ አሠራር በተግባር እንዲሠራ ለማድረግ ውጤታማ ስትራቴጂዎችን ይነድፋሉ።			
የትኛዎቹ አካል ጉዳተኞች የኮታ ዘዴዎች ተጠቃሚና ባለ መበት መሆን እንደሚኖርባቸው ለይተው ያውቃሉ።			
አንድ ኮታ የተወሰኑ አካል ጉዳተኞች መደገፍ ይኖርበት እንደ ሆነ የሚደግፉና የሚቃወሙ ወገኖችን ያወያያሉ።			
በመደበኛ ኮታ ወይም በተለያዩ የኮታ መጠኖች መካከል ይወስናሉ።			
አግባብ ያለው የኮታ መቶኛን እንዲሁም ለዚሁ የታሰቡ አሠሪዎች ልዩነትና መጠን ይለያሉ።			

አባሪ ሽ

5

አባሪ ሽ

የመማር ዓላማዎች ግምገማ

እባክዎ ጊዜ ወስደው የሚከተሉትን ተግባሮች ለማከናወን ኮርሱ ምን ያህል በጥሩ ሁኔታ ብቁ እንዳደረገዎት እንድናውቅ ይረዱን።

ተግባሮች	ደካማ	እምብዛም	በጣም ጥሩ
ለአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ ትግበራ በሚታቀድበት ጊዜ የማሳበራዊ ግብይት ዘመቻን አስፈላጊነት ያብራራሉ።			
ሕጋዊ ትግበራን ለመደገፍ ሊወስዱ የሚችሉ ሦስት መሠረታዊ የሥራ ስምሪት ድጋፍ እርምጃዎችን ዓይነቶች ይለያሉ።			
በሥራ ስምሪት ድጋፍ መልክ በተለየ ሁኔታ ከሥራ ጋር የተያያዙ ልዩ መሣሪያዎችና ለማስተካከያ የሚደረጉ የገንዘብ እርዳታዎችን አስፈላጊነት ይዘረዝራሉ።			
በሥራ ስምሪት ድጋፍ መልክ ለዕለታዊ ኑሮ የሚጠቅሙ ልዩ መሣሪያዎችን የመስጠትን አስፈላጊነት ይዘረዝራሉ።			
ወደ ሥራ ሲሄዱና ሲመለሱ ለአካል ጉዳተኞች አስተማማኝና ተገቢ መጓጓዣ ለማሳደግ አቀራረቦችን ይለያሉ።			
የመድልዎ አልባነት ሕግ ግዴታዎችን በማሟላት ረገድ አሠሪዎችን ለመርዳትና ለመደገፍ ሌሎች የቴክኒክ አማካሪና የድጋፍ አገልግሎቶችን ያወያያሉ።			
የሥራ ስምሪትን ለማበረታታትና ለመደገፍ ለአካል ጉዳተኞች የገንዘብ ድጋፎችን በመስጠት ረገድ የተለያዩ አቀራረቦችን ይለያሉ።			

አባሪ ቀ

የመማር ዓላማዎች ግምገማ

እባክዎ ጊዜ ወስደው የሚከተሉትን ተግባሮች ለማከናወን ኮርሱ ምን ያህል በጥሩ ሁኔታ ብቁ እንዳደረገዎት እንድናውቅ ይረዱን።

ተግባሮች	ደካማ	እምብዛም	በጣም ጥሩ
ለአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግ ትግበራ በሚታቀድበት ጊዜ የምክክርን አስፈላጊነት ያብራራሉ።			
የእኩል ሥራ ስምሪትና የአካል ጉዳት መድልዎ አልባ ሕግና ፖሊሲ በሚረቀቅበት ወቅት ለምክክር የታቀዱትን አራት ቀዳሚ ቡድኖች ለይተው ያውቃሉ።			
ትክለኛ የምክክር ሕጋዊ ሂደትን ይገልጻሉ።			
በሕግ ማውጣት ሂደታቸው ዒላማ ከሆኑ የተወሰኑ ባለ ድርሻዎች ጋር በመመካከር ረገድ ስላላቸው ልምድ ቢያንስ የሦስት አገሮችን ምሳሌዎች አጉልተው ያሳያሉ።			

አባሪ በ

7

አባሪ በ

የመማር ዓላማዎች ግምገማ

እባክዎ ጊዜ ወስደው የሚከተሉትን ተግባሮች ለማከናወን ኮርሱ ምን ያህል በጥሩ ሁኔታ ብቁ እንዳደረገዎት እንድናውቅ ይረዱን።

ተግባሮች	ደካማ	እምብዛም	በጣም ጥሩ
የሕጋዊ አፈጻጸምን አስፈላጊነት ያብራራሉ።			
ለሕጉ ተፈጻሚነት አቀራረቦችን ይለያሉ።			
አንድን ሕግ በተግባር የመተረጎም እንደምታዎችን ይገልጻሉ።			
በሕጉ ስር የግለሰብን መብቶች በማረጋገጥ ዙሪያ የፍትሕ እና/ወይም የአስተዳደራዊ ሥነ ሥርዓቶችን አስፈላጊነት ይዘረዝራሉ።			
የፍትሕ አሠራሮችን ለማጠናከር ምሳሌዎችን አገልግተው ያሳያሉ።			
አስተዳደራዊ አስፈጻሚ ተቅጦችን የሚደግፉትንና የሚቃወሙትን ያወያያሉ።			

የሙያዎችና የተቀጣሪነት መምሪያ

Skills and Employability Department (EMP/SKILLS)

Employment Sector

International Labour Office

4, Route des Morillons

CH-1211 Geneva 22, SWITZERLAND

Tel: +41.22.799.7512

Fax: +41.22.799.6310

Email: disability@ilo.org

ISBN 978-92-2-920141-2