



የዓለም ስራ
ድርጅት
ጽሕፈት ቤት
ጄኔቫ

103851 / 381

**አካል ጉዳተኛነትን
በሥራ ቦታ መምራት**

(A)

ISBN 92-2-911639-4

copyright©International Labour Organization 2002

First Published 2002

በሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኛነትን
ስለ መምራት የወጣ የተግባር መመሪያ

የዓለም ሥራ ድርጅት ጽሕፈት ቤት፥
ጄኔቫ

መቅደም

አካል ጉዳተኞች¹ በአንድ ወጥ ቡድን ውስጥ የሚፈረጁ አይደሉም። የአካል፣ የሰሜት ህዋስ ወይም የአእምሮ ጉዳት ሊኖርባቸው ይችላል። የአካል ጉዳት የደረሰባቸው ከተወለዱበት ጊዜ ጀምሮ ሊሆን ይችላል። ወይም ጉዳቱ በልጅነታቸው፣ በወጣትነታቸው፣ አለዚያም በትምህርት ወይም በሥራ ላይ እያሉ አጋጥሞአቸው ይሆናል። የአካል ጉዳተኛነታቸው በመሥራት ችሎታቸው ላይና በኅብረተሰቡ ውስጥ ተሳትፎ ለማድረግ አነስተኛ ተጽእኖ አድርጎባቸው ይሆናል። ወይም ላቅ ያለ ድጋፍና እርዳታን የሚጠይቅ ከፍተኛ ተጽእኖ አሳድሮባቸው ይሆናል።

በመላው ዓለም የሚገኙት አካል ጉዳተኞች በሥራው ዓለም በሁሉም ደረጃ እየተሳተፉና አስተዋጽኦ እያደረጉ ይገኛሉ። ይሁንና ለመሥራት የሚፈልጉ ብዙ የአካል ጉዳተኞች በብዙ እክሎች ምክንያት የመሥራት ዕድል የላቸውም።

በዓለማችን መሥራት በሚችሉበት ዕድሜ ያሉ ግለሰቦች ይልቅ በሥራ የዕድሜ ክልል ውስጥ ካሉ 386 ሚሊዮን² የአካል ጉዳተኞች መካከል ሥራ አጥነት በጣም ከፍተኛ አንደሆነና በአንዳንድ አገሮችም³ መጠኑ እስከ 80 በመቶ እንደሚደርስ ይነገራል። የኤኮኖሚ እድገት ወደ በለጠ የሥራ ስምሪት ዕድሎች ሊመራ እንደሚችል የታወቀ ሲሆን ይህ መመሪያ በተጨማሪም ብሔራዊ ሁኔታዎች ውስጥ የአካል ጉዳተኞችን ሙያና እምቅ ችሎታ (Potential) ግልጋሎት ላይ እንዲውሉ ለማስቻል በጣም ጥሩ ልምዶችን ለአሠሪዎች ያሳያል።

¹ በእነዚህ መመሪያዎች ውስጥ "አካል ጉዳት የለባቸው ሰዎች" people with disabilities፣ "የአካል ጉዳተኛ ሰዎች" persons with disabilities፣ "የአካል ጉዳት ያለባቸው ሰዎች" disabled persons እና "የአካል ጉዳተኞች" disabled people የሚሉ አገባቦች በተለዋዋጭ ጥቅም ላይ ውለዋል። አገባቦቹን የመጠቀሙ ዓላማ በተለያዩ የዓለም ክፍሎች ያላቸውን አጠቃቀም ለማሳየት/ለመንጸባረቅ ነው።

² በዓለም ጤና ድርጅት ግምት መሠረት ከዓለም ሕዝብ 10 በመቶው፣ ወይም 610 ሚሊዮን ሕዝብ፣ የአካል ጉዳት አለበት፣ ከዚህም 386 ሚሊዮን የሚሆኑት በ15 እና በ64 ዓመታት የዕድሜ ክልል መካከል የሚገኙ ናቸው (የተባበሩት መንግሥታት የሕዝብ ቆጠራ/ስታቲስቲክስ፣ 1998)።

³ በታላቋ ብሪታንያ እንዳለ ከሚነገረው በ13 በመቶ የሥራ አጥነት መጠን፣ የአካል ጉዳተኛ ካልሆነው የሥራ ኃይል እጥፍ መሆኑ ነው። በጀርመን ያለው 18 በመቶ ያሳያል፣ ይኸውም በማደግ ላይ ባሉ አገሮች እስከ 80 በመቶ እንደሚደርስ የሚገመተውን ሳይጨምር ነው።

መቅደም

አካል ጉዳተኞች ለብሔራዊ ኤኮኖሚ እጅግ ጠቃሚ አስተዋጽዖ ከማድረጋቸው በላይ የሥራ ስምሪታቸው የአካል ጉዳተኞች ጥቅሞች ክፍያን እንደሚያሳኝና እንዲሁም ድህነትን እንደሚቀንስ በጣም ግልጽ ነው። ሁልጊዜ በአንድ የተለየ ሥራ እስከ ሠለጠኑ ድረስ አካል ጉዳተኞችን ለመቅጠር የሚያነሣ የሥራ ሁኔታ አለ። በሥራው ላይ የተገኘና ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሥልጠና የዳበረ ችሎታ ተጠቃሚ ለመሆን አሠሪዎች የአካል ጉዳተኛ የሚሆኑ ሰዎችን የሥራ ውል እየቀጠሉ የብቁ ሠራተኞችን ቁጥር በማበራከት ጥቅም ሊያገኙ ይችላሉ።

የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራትን እንዲሁም የአካል ጉዳተኞች ማኅበራትን ጨምሮ ብዙ ድርጅቶችና አውታሮቻቸው የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት፣ ሥራ መያዝና ወደ ሥራ መመለስ ለማመቻቸት አስተዋጽኦ እያደረጉ ነው። በእነዚህ ድርጅቶች ተቀባይነት ያገኙት እርምጃዎች የፖሊሲ መግለጫዎችንና እንዲሁም የምክርና የድጋፍ አገልግሎት አሰጣጦችን ያካትታሉ።

ይህ መመሪያ ትልቅም ይሁኑ መካከለኛ፣ ወይም አነስተኛ ድርጅቶች /ኢንተርፕራይዞች፣ በግሉ ወይም በመንግሥታዊ ዘርፍ፣ በማደግ ላይ ባሉ ወይም እጅግ በበለጸጉ አገሮች አሠሪዎች በሥራ ቦታ ከአካል ጉዳተኞች ጋር የተገናኙ ጉዳዮችን በመምራቱ ሂደት አዎንታዊ ስልት እንዲከተሉ ለማሳየት የተነደፈ ነው።

መመሪያው በዋናነት ለአሠሪዎች የተዘጋጀ ቢሆንም ድጋፍ ሰጪ ሕጎችና የማኅበራዊ ፖሊሲ አሠራሮችን በመፍጠር፣ እንዲሁም የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ዕድሎች በማሳደጉ ሂደት ማበረታቻ በመስጠት መንግሥታት መሠረታዊ ሚና ይጫወታሉ። በተጨማሪም ለዚህ መመሪያ ውጤታማ መሆን የአካል ጉዳተኛ ሰዎች ተሳትፎና ተነሣሽነት አስፈላጊ ነው።

የመመሪያው ይዘቶች የአካል ጉዳተኛ ሰዎችን አስተማማኝና ጤናማ የሥራ ስምሪት ለማሳደግ በታቀዱ፣ ዓለም አቀፍ ሰነዶችና ተነሣሽነቶችን (በአባሪ 1 እና 2 የተዘረዘሩትን) በሚያጠናክሩ መርሆዎች ላይ የተመሠረቱ ናቸው። ይህ መመሪያ አስገዳጅ የሕግ ሰነድ አይደለም፣ ብሔራዊ ሕጎችንም ለመሻር ወይም ለመተካት የታቀደ አይደለም። በብሔራዊ ሁኔታዎች ጭብጥ ውስጥ እንዲነበብ የታቀደና ከብሔራዊ ሕግና ደንብ በሚሰማማ መልኩ የሚተገበር ነው።

ማውጫ

መቅደም||

1. ጠቅላላ ድንጋጌዎች1

 1.1 ዓላማ1

 1.2 መርሆች1

 1.3 አጠቃቀም2

 1.4 ትርጓሜ3

2. የአሠሪዎችና የሠራተኞች ተወካዮች ጠቅላላ ግዴታዎችና ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ኃላፊነት10

 2.1 የአሠሪዎች ጠቅላላ ግዴታዎች10

 2.2 ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ኃላፊነት12

 2.3 የሠራተኞች ተወካዮች ጠቅላላ ግዴታዎች15

3. በሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኛነት ጉዳዮች ሥራ አመራር የአሠራር ዘዴዎች (Framework)16

 3.1 በሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኛነትን ሥራ አመራር ስልትን ማጎልበት16

 3.2 መገናኛ እና ግንዛቤን ማስፋት17

 3.3 ውጤታማነትን መገምገም19

4. ምልመላ19

 4.1 ለምልመላ መዘጋጀት19

 4.2 ቃለ መጠይቅና ፈተና21

 4.3 ለሠራተኞች የሚሰጥ የሥራዎች ማስታወቂያና ገለጻ22

 4.4 የሥራ ልምድ23

 4.5 የሥራ መከራዎችና ድጋፍ የሚደረግባቸው የሥራ ስምሪት ምደባዎች24

 4.6 የተወሰዱ እርምጃዎችን መገምገም25

5. የደረጃ እድገት 25

 5.1 ሙያተኛነትን ማሳደግ (Career Développement) 25

 5.2 በአሠሪዎች የሚደገፉ የሥልጠና እድሎች፦
 መመሪያዎችና ኮርሶች 26

 5.3 ከሥራ በታ ውጭ የሚደረግ የሙያ ሥልጠና 27

 5.4 ግምገማና ምዘና 27

6. ሥራን እንደ ያዙ ማቆየት 28

 6.1 በሥራ ላይ ስለሚያጋጥሙ አካል ጉዳተኛነቶች ፖሊሲ 28

 6.2 ግምትና ተሀድሶ 29

7. ማስተካከያዎች 31

 7.1 ምቹ ሁኔታን ስለ መፍጠር (Accessibility) 31

 7.2 ተስማሚ ማድረግ 32

 7.3 ማበረታቻዎችና የድጋፍ አገልግሎቶች 33

8. የመረጃዎች ምሥጢራዊነት 33

አባሪ 1 34

 አግባብነት ያላቸው ዓለም አቀፍ የአካል ጉዳተኛነት ተነሣሽነቶች .. 34

አባሪ 2 35

 ሌሎች ግንኙነት ያላቸው የዓለም ሥራ ድርጅት ድንጋጌዎችና 35

 መሪ ሃሳቦች 35

 መሠረታዊ ሰብአዊ መብቶች 35

 የሥራ ስምሪት 35

 የሠራተኞች ግንኙነቶች 36

 የሥራ ሁኔታዎች 36

 ማገበራዊ ዋስትና 36

አባሪ 3 37

 በአንዳንድ የዓለም ሥራ ድርጅት አባል መንግሥታት የጸደቁ
 የሕግና የፖሊሲ አሠራር ምሳሌዎች 37

1. ጠቅላላ ድንጋጌዎች

1.1. ዓላማ

የዚህ መመሪያ ዓላማ በሥራ ቦታ ላይ የአካል ጉዳተኛነትን አመራር በሚመለከት፡-

- ሀ. አካል ጉዳተኞች በሥራ ቦታ እኩል እድል ማግኘታቸውን ማረጋገጥ፤
 - ለ. ምልመላን፡ ወደ ሥራ መመለስን፤ በሥራ ላይ መቆየትና የማደግ ዕድሎችን በማመቻቸት የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ራእዮች ማሻሻል፤
 - ሐ. አስተማማኝ፤ ምቹና ጤናማ የሥራ ቦታን ማሳደግ፤
 - መ. የጤና ጥበቃና የመድን ዋስትና ክፍያዎችን ጨምሮ ከአካል ጉዳተኛነት ጋር በተገናኘ መልኩ በሠራተኞች መካከል አሠሪዎች የሚያወጡአቸው ወጪዎች መቀነሳቸውን ማረጋገጥ፤
 - ሠ. ያካል ጉዳት ያለባቸው ሠራተኞች ሊያበረክቱ የሚችሉአቸውን አስተዋጽዖዎች ከፍ ማድረግ
- የሚያስችል የሥራ አመራር ተግባራዊ መመሪያ መስጠት ነው።

1.2. መርሆዎች

1.2.1. በ1983 ዓ.ም.⁴ የወጡት የአካል ጉዳተኞች የሙያ ተሀድሶና የሥራ ስምሪት ድንጋጌ (ቁ. 159) እና መሪ ሃሳብ (ቁ. 168)ን ጨምሮ ለዚህ መመሪያ ምንጭ የሆኑት መመሪያዎች በዓለም አቀፍ የሥራ መስፈርቶች (International Labour Standards) ስር ያሉ ናቸው።

1.2.2. በማስረጃ፤ በጥሩ ተግባርና ልምድ ላይ የተመሠረቱ ውጤታማ የሥራ ቦታ ያካል ጉዳት አመራር ልምዶች አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ለድርጅቱ ምርታማነት አስተዋፅዖ ለማድረግና እጅግ ጠቃሚ የሥራ ልምዶችን ለማዳበር ያስችላቸዋል።

⁴በዚህ የተግባር መመሪያ ውስጥ የተጠቀሱት ዓመተ ምሕረቶች ሁሉ እንደ አውሮፓውያን ዘመን አቆጣጠር የሚጠቀሱ ናቸው።

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

1.2.3. መመሪያው ከአካል ጉዳተኛነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮች በአግባቡ ከተያዙ ከሙያቸውና ችሎታቸው ጋር በሚጣጣሙ ሥራዎች ላይ ታላቅ አስተዋጽዖ ለማድረግ የሚችሉ የአካል ጉዳት ያለባቸውን ሰዎች በመቅጠር አሠሪዎች ይጠቀማሉ በሚል ጽኑ እምነት ላይ የተመሠረተ ነው። እንዲሁም ውጤታማ የሆነ የአካል ጉዳተኛነት አመራር ስልት እንዲኖር ከተደረገ የጤና ወጪዎችን፣ የመድሀን ዋስትና ክፍያዎችና የሚባከን ጊዜን በሚያድን መልኩ ታላቅ ትርፍ ሊገኝ እንደሚችል በማመልከት ድርጅቶች የአካል ጉዳት የደረሰባቸውንና የሥራ ልምድ ያላቸውን ሠራተኞች ይዞ በማቆየት ጥቅም ሊያገኙ ይችላሉ በሚል ማስረጃ ላይ የተመሠረተ ነው።

1.2.4. በዓለም ሥራ ድርጅት መስፈርቶች መሠረት አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ውጤታማ የዕድሎችና የእንክብካቤ እኩልነት ለማምጣት የሚደረጉ ልዩ የሆኑ አዎንታዊ እርምጃዎች በሌሎች ሠራተኞች ላይ እንደ ተፈጻሙ የአድልዎ እርምጃዎች ተደርገው ሊቆጠሩ አይገባም።

1.2.5. የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ተግባሮች በመንግሥታት፣ በአሠሪዎች ማኅበራት፣ በሠራተኞች ተወካዮች፣ በሠራተኞች ማኅበራትና በአካል ጉዳተኞች ማኅበራት መካከል በሚደረግ አዎንታዊ ትብብር ላይ ከተመሠረቱ በጣም ውጤታማ ይሆናሉ።

1.3 አጠቃቀም

1.3.1. ይህ መመሪያ ቀጥሎ ለተዘረዘሩት ጥቅሞች እንዲውል የታቀደ ነው፡-

1. በበለጸጉ፣ በማደግ ላይና በሽግግር ላይ ባሉ አገሮች በከተማና በገጠር አካባቢዎች ለሚገኙ የተለያዩ መጠን ያላቸው የግልና የመንግሥታዊ ዘርፍ አሠሪዎች፣
2. ለአባሎቻቸው ሚያበረክቱት እንደ መረጃ፣ ከምክርና ሌሎች አገልግሎቶች ሰጪነት ሚናቸው አኳያ ለአሠሪዎች ማኅበራት፣ እንዲሁም ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ዕድሎች ተከራካሪ ለሆኑ፣

3. በሥራ ቦታ ወይም በብሔራዊ ደረጃ በሚደረጉ የምክክርና የድርድር ሂደቶች አካል ጉዳተኞችን ጨምሮ የሠራተኞችን ፍላጎቶች ለሚወክሉ ሠራተኞች ማግባራት፤
4. የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ዕድሎችን ማሳደግ አስመልክቶ የሚወጡ ብሔራዊ ፖሊሲዎችን ተግባራዊ የማድረግ ኃላፊነት ላለባቸው መንግሥታዊ ድርጅቶች፤
5. የአካል ጉዳተኝነትን መንስዔ ወይም ባሕርይ ግምት ውስጥ ሳያስገባ ለአካል ጉዳተኛ ሰዎች ሁሉ፤
6. የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ዕድሎች በማሳደግ ሚናቸው ለአካል ጉዳተኞች ማግባራት ፤
7. መንስዔው ግምት ውስጥ ሳይገባ የአካል ጉዳት ቢደርስባቸው የሥራ ስምሪታቸውን እንደያዙ ለማቆየት ለእነርሱ ድጋፍ ሰጪ ሁኔታ መኖሩን በመገንዘባቸው በሥራ ቦታ ላሉ ሌሎች ሠራተኞች ሁሉ፡፡

1.3.2. በሥራ ቦታ ለአካል ጉዳተኝነት ጥያቄዎች ውጤታማ የሥራ አመራር ለማስፈን የመመሪያው ድንጋጌዎች እንደ መሠረታዊ ጭብጦች ሊቆጠሩ ይገባል፡፡ ምክንያቱም የአካል ጉዳተኞችን በመቅጠርና በሥራ ላይ በማቆየት የሚገኘውን ጥቅም በማሳደግ ረገድ አሠሪዎችን ሊረዱ ይችላሉ፡፡ በብሔራዊ ሕግ በተደነገገው ሕጋዊ አሠራር ውስጥ እኩል ዕድሎች ካላቸውና አድልዎ ካልተደረገባቸው አካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ዋጋ ያለው አስተዋጽዖ ሊያደርጉ እንደሚችሉ ለማረጋገጥ ሊጠቅሙ ይችላሉ፡፡

1.4 ትርጓሜ

ማስተካከያ ወይም ማመቻቸት

የማሸኛችና የመሣሪያ ማስተካከያ ወይም አመቺ ማድረግን እና/ወይም የሥራ ይዘት፣ የሥራ አደረጃጀትና የሥራ አካባቢን ማስተካከልን ጨምሮ የሥራ ቦታና ሰዓትን ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ምቹ ማድረግ፡፡

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

ችሎታ ያለው ባለሥልጣን

በሕግ ተፈጻሚነት ያላቸውን ደንቦች፣ ትእዛዞች ወይም ሌሎች መመሪያዎች ለማውጣት ሥልጣን ያለው ሚኒስቴር፣ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም መንግሥታዊ ባለሥልጣን።

የአካል ጉዳተኛነት የሥራ አመራር

በሥራ ቦታ በተቀናጀ ጥረት የተለያዩ ፍላጎቶችን፣ የሥራ አካባቢን፣ የድርጅት ፍላጎቶችና ሕጋዊ ኃላፊነቶችን ግምት ውስጥ በማስገባት የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማመቻቸት የታቀደ አሠራር።

የአካል ጉዳተኛ

በጥቅሉ ከሚታይ /ተለይቶ ከሚታወቅ/ የአካልና የአእምሮ ጉዳት የተነሣ ተስማሚ የሥራ ስምሪት ማግኘት፣ በዘላቂነት እየሠሩ የመቆየትና የማደግ እድሉ በጣም ዝቅ ያለበት ግለሰብ።

አድልዎ

በሥራ ስምሪት ወይም በሙያ የዕድሎች ወይም የእንክብካቤ እኩልነትን በሚያዳክሙ ወይም በሚያፈርሱ አንዳንድ ጭብጦች ላይ የተመሠረተ ማንኛውም ልዩነት፣ ማግለል ወይም ማዳላት። በተከለከሉ ጭብጦች ላይ ተመሥርተው በሕግ አድልዎን በመፍጠር ልዩነቶችን የሚያመጡ አጠቃላይ መስፈርቶች። በአሠራር በተከለከሉ ጭብጦች ላይ ተመሥርቶ አድልዎን በመፍጠር ሰዎችን ወይም የአንድ ቡድን አባላትን በእኩል የማይንከባከብ የመንግሥት ባለሥልጣን ወይም በግሉ ዘርፍ ያለ ግለሰብ የተለየ አመለካከት። ቀጥተኛ ያልሆነ አድልዎ የተወሰነ ባሕርይ ባሉአቸው ሰዎች ላይ እኩል ያልሆነ አያያዝን የሚያስከትሉ፣ በግልጽ ገለልተኛ የሆኑ ሁኔታዎችን፣ ደንቦችና አሠራሮችን ያመለክታል። የአካል ጉዳተኞችን የተለየ ፍላጎት ለማሟላት ሲባል በሚወሰድ እርምጃ የተነሣ የሚደረግ ልዩነት ወይም ምርጫ እንደ አድልዎ ሊቆጠር አይገባም።

አሠሪ

በሁለቱ ወገኖች (በአሠሪውና በሠራተኞች) መካከል መብቶችና ግዴታዎችን በሚደነግግ ብሔራዊ ሕግና ልምድ መሠረት ሠራተኞችን በጽሑፍ ወይም በቃል ስምምነት የሚቀጥር። መንግሥታት፣ መንግሥታዊና ሕዝባዊ ባለሥልጣናት፣ የግል ድርጅቶችና ግለሰቦች አሠሪዎች ሊሆኑ ይችላሉ።

የሠራተኛ እገዛ ፕሮግራም

በአሠሪውና በሠራተኞች ማኅበራት በጋራ፣ ወይም በአሠሪው ብቻ፣ ወይም በሠራተኞች ማኅበር ብቻ የሚካሄድ ለሠራተኞችና እንዲሁም አዘውትሮ ለቤተሰቦቻቸው አባላት የሥራ ምርታማነትን በሚጎዳ ወይም በተጨማሪ ሊጎዳ በሚችል የግል ችግራቸው እገዛ የሚሰጥ ፕሮግራም።

የአሠሪዎች ድርጅት

ግለሰብ አሠሪዎች፣ ሌሎች የአሠሪዎች ማኅበራት ወይም ሁለቱ የተካተቱበት፣ በቀዳሚነት የአባላቱን ጥቅሞች ለመጠበቅና ለማሳደግ፣ ከሥራ ስምሪት ጋር በተያያዙ ጉዳዮች ለአባላቱ አገልግሎት የሚሰጥ ድርጅት።

እኩል ዕድል

የአካል ጉዳተኞችን የሙያ ተሀድሶና የሥራ ስምሪት አስመልክቶ በወጣው የዓለም ሥራ ድርጅት ድንጋጌ /ኮንቬንሽን/ ቁጥር 159 አንቀጽ 4 መሠረት ያለ ምንም አድልዎ ሰዎች ሁሉ እኩል የሥራ ስምሪት፣ የሙያ ሥልጠናና የተለየ ሥራ የማግኘት ዕድሎች።

እክል (Impairment)

የአእምሮ አሠራርን ጨምሮ የሥነ አእምሮ፣ የተክለ ሰውነት ወይም አካላዊ እንቅስቃሴ (ተግባር) መጓደል ወይም ከተለመደው ውጭ መሆን።

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

ዓለም አቀፍ የሥራ መስፈርቶች (ደረጃዎች)

በዓለም ሥራ ድርጅት የሦስትዮሽ (መንግሥታት፣ አሠሪዎችና ሠራተኞች) ጉባዔ የጸደቀ ከሥራ ጉዳዮች ጋር የተያያዙ መርሆዎችና ደንቦች። እነዚህ መስፈርቶች ዓለም አቀፍ የሥራ ድንጋጌዎች (convention) እና የመሪ ሃሳቦችን (Recommendations) መልክ ይይዛሉ። ድንጋጌዎቹ በአባል አገሮች ሲጸድቁ እንዲተገበሩ አስገዳጅ ስምምነቶችን ይፈጥራሉ። መሪ ሃሳቦች በፖሊሲ፣ በሕግ ማውጣትና በተግባር ላይ መመሪያ የሚሰጡ አስገዳጅ ያልሆኑ ሰነዶች ናቸው።

ሥራን ተስማሚ ማድረግ (Job Adaptation)

የእጅ መሣሪያዎችን፣ ማሸኖችን፣ የሥራ ጣቢያዎችና የሥራ አካባቢን ለአንድ ግለሰብ ፍላጎቶች ተስማሚ ማድረግ ወይም እንደገና መሥራት። ይህ ደግሞ በሥራ አደረጃጀት፣ በሥራ የጊዜ ሰሌዳ፣ በሥራ ቅደም ተከተሎችና የሚሠሩ ሥራዎች የሚያካትቱ መሠረታዊ ነገሮች ዘርዘር በማቅረብ ረገድ የሚደረጉ ማስተካከያዎችን ያካትታል።

የሥራ መደብ ትንተና

አንድ የተለየ ሥራ የሚያካትታቸውን ግዴታዎችና የሚያስፈልጉ ሙያዎች ዝርዝር ሊስት ማዘጋጀት። ይህ ሠራተኛው/ሠራተኛዋ ምን ማድረግ እንዳለባቸው፣ እንዴት ማድረግ እንዳለባቸው፣ ለምን እንደሚያደርጉና በማድረግ ሂደት ምን ዓይነት ሙያ መካተት እንደሚኖርበት ያመለክታል። እንዲሁም ትንተናው ስለ እጅ መሣሪያዎችና አገልግሎት ላይ ስለሚውሉ ማሸኖች ጭብጦችን ሊያካትት ይችላል። አንድ የሥራ መደብ ትንተና ሁልጊዜ በምደባ ሂደት ውስጥ የመጀመሪያ እርምጃ ነው።

ሥራን ይዞ ማቆየት

በክፍያ ወይም ያለ ክፍያ ከምድብ ቦታ ተለይተው ከቆዩ በኋላ ወደ ሥራ

መመለስን ጨምሮ በተመሳሳይ ወይም በተለያዩ የሥራ ስምሪት ግዴታዎች ወይም ሁኔታዎች ከአንድ አሠሪ ጋር መዘለቅ።

ማካተት (Mainstreaming)

የአካል ጉዳተኞችን በሥራ ስምሪት፣ በትምህርት፣ በሥልጠናና በኅብረተሰቡ ሁሉም ዘርፎች እንዲካተቱ ማድረግ።

ከሥራ ጋር የተያያዙ የጤና አገልግሎቶች (Occupational Health Service/OHS)

ከመሠረቱ የመከላከል ተግባር ያላቸውና ከሥራ ጋር በተገናኘ መልኩ የላቀ አካላዊና አእምሮአዊ ጤንነትን ለማመቻቸት አስተማማኝና ጤናማ የሥራ አካባቢ በመፍጠርና በመጠበቅ አስፈላጊነት ላይ አሠሪዎች፣ ለሠራተኞችና ለተወካዮቻቸው ምክር የመስጠት ኃላፊነት ያለባቸው የጤና አገልግሎቶች። በተጨማሪም ከሥራ ጋር የተያያዙ የጤና አገልግሎቶች ከሠራተኞች የአካልና የአእምሮ ጤንነት አንፃር ከአቅማቸው ጋር በሚጣጣም መልኩ የማስተካከል ምክር ይሰጣሉ።

የአካል ጉዳተኞች ማኅበራት

አካል ጉዳተኞችን የሚወክሉና ለመብቶቻቸው የሚከራከሩ ማኅበራት። እነዚህም የአካል ጉዳተኞች ወይም ለእነርሱ የተቋቋሙ ድርጅቶች ሊሆኑ ይችላሉ።

ወደ ሥራ መመለስ

አንድ ሠራተኛ በጉዳት ወይም በህመም ምክንያት ከሥራ ተለይቶ ከቆየ በኋላ ሥራውን እንዲቀጥል ድጋፍ የሚያገኝበት አሠራር።

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

የሙያ ተሀድሶ

ሥልጠናን ወይም እንደገና መሠልጠንን ጨምሮ የአካል ጉዳተኞች ምቹ የሥራ ስምሪት ማግኘት፣ በዘላቂነት እየሠሩ መቆየትና ማደግ፣ በውጤቱም በጎብረተሰቡ ውስጥ የሚኖራቸውን ውህደት (integration) ወይም መልሶ ውህደት(reintegration) ለማገዝ የሚያስችል አሠራር/ሂደት።

የሥራ ካውንስል/የሥራ ቦታ ኮሚቴ

አሠሪው የሚተባበረውና የጋራ ትኩረትን በሚጠይቁ ጉዳዮች ላይ በአሠሪው ምክር የሚጠየቅ በአንድ ኢንተርፕራይዝ ውስጥ ያለ የሠራተኞች ኮሚቴ።

ሠራተኛ

ለአንድ አሠሪ በደመወዝ ወይም በክፍያ የሚሠራና አገልግሎቶችን የሚሰጥ ማንኛውም ሰው። የሥራ ስምሪት በተጻፈ ወይም በቃል የአገልግሎት ውል መሠረት ተፈጻሚ ይሆናል።

የሠራተኞች ተወካዮች

በ1971ዱ የዓለም ሥራ ድርጅት የሠራተኞች ተወካዮች ድንጋጌ /ኮንቬንሽን/ (ቁ. 135) መሠረት በብሔራዊ ሕግ ወይም ልምድ መሠረት በተወካይነት እውቅና ያገኙ ሰዎች።

እነርሱም፡-

- ሀ. የሠራተኛ ማኅበር ተወካዮች፣ ማለትም በሠራተኛ ማኅበራት የተመረጡ ወይም የተሾሙ ተወካዮች፣ ወይም
- ለ. የተመረጡ ተወካዮች፣ ማለትም በብሔራዊ ሕጎች ወይም ደንቦች በሚደነገጉት ወይም በጎብረት ስምምነቶች መሠረት በሠራተኞች የተመረጡና ዓላማዎቻቸው በሚመለከተው አገር ውስጥ ላሉት ለሠራተኛ ማኅበራት እንደ ልዩ መብት ሆነው እውቅና ያገኙትን እንቅስቃሴዎች የማይጨምር።

የሥራ ሁኔታዎች

ሠራተኛው የሚሠራባቸውን ሁኔታዎች የሚወሰኑ ጭብጦች። እነዚህም የሥራ ሰዓቶችን፣ የሥራ አደረጃጀትን፣ የሥራ ይዘትን፣ የደህንነት አገልግሎቶችንና በሥራ ላይ የሠራተኛውን ደህንነትና ጤና ለመጠበቅ የሚወሰዱ እርምጃዎችን ያካትታሉ።

የሥራ አካባቢ

ሥራ በሚከናወንበት ቦታ ላይ ያሉ ሥራ ማከናወኛዎችና ሁኔታዎች፣ የሠራተኛውን ጤንነት ሊነኩ የሚችሉ የአካባቢያዊ ነገሮችና ሁኔታዎች።

የሥራ ቦታ

በሥራ ስምሪት ላይ ያሉ ሰዎች ሥራቸውን ለማከናወን ሊገኙባቸው ወይም ሊሄዱባቸው የሚፈልጉባቸው በቀጥታም ሆነ ወይም በተዘዋዋሪ በአሠሪው ቁጥጥር ሥር ያሉ ቦታዎች ሁሉ። ቢሮዎች፣ ፋብሪካዎች፣ የእርሻ ቦታዎች፣ የግንባታ ቦታዎች፣ መርከቦችና የግል መኖሪያ ቤቶች በምሳሌነት ይካተታሉ።

የሥራ ጣቢያ

ጠረጴዛን ወይም በጥቅም ላይ የዋለ የሥራ ቦታን፣ ወንበርን፣ ዕቃና ሌሎች ነገሮችን ጨምሮ አንድ ግለሰብ ሥራውን የሚያከናውንበት የቢሮ ወይም የፋብሪካ ክፍል።

የሥራ ሙከራ

ለልምድ እና/ወይም በአንድ የተለየ ሥራ ብቁነትን ለመፈተን የሚሰጥ የሥራ ተግባር።

የአሠሪዎችና የሠራተኞች—

2. የአሠሪዎችና የሠራተኞች ተወካዮች ጠቅላላ ግዴታዎችና ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ኃላፊነቶች

2.1. የአሠሪዎች ጠቅላላ ግዴታዎች

2..1.1. በሥራ ቦታ ከአካል ጉዳተኛነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን ለመምራት አሠሪዎች እንደ አጠቃላይ የሥራ ስምሪት ፖሊሲያቸው ዋነኛ ክፍልና በተለይ እንደ ሰው ኃይል ልማት እቅድ የአካል ጉዳተኛነትን የሚመሩበት ስልት ተግባራዊ ማድረግ ይኖርባቸዋል። ይህ ስልት የሠራተኛ እገዛ ፕሮግራሞች ባሉበት ቦታ ከፕሮግራሞቹ ጋር ሊያያዝ ይችላል።

2.1.2. የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልት ቀጥሎ የተዘረዘሩትን አፈጻጸሞች ያካትታል፡-

- ሀ. አስቀድሞ ሥራ ያልነበራቸውንና አቋርጠው ከቆዩ በኋላ ወደ ሥራ መመለስ የሚፈልጉትን ጨምሮ ሥራ ፈላጊ የአካል ጉዳተኞችን መመልመል፤
- ለ. ለአካል ጉዳተኞች ሠራተኞች እኩል ዕድሎች መስጠት፤
- ሐ. የአካል ጉዳት የደረሰባቸውን ሠራተኞች በዘላቂነት በሥራ ላይ ማቆየት።

2.1.3. የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልት አስተማማኝና ጤናማ የሥራ ቦታ ለማሳደግ በሥራ ቦታ ደረጃ ከወጣ ፖሊሲ ጋር የተያያዘ መሆን ይኖርበታል። ይህም በሥራ ላይ የደህንነትንና የጤና እርምጃዎችን፣ የማንኛውንም ማስማማት፣ የአደጋ ትንታኔ ማስተካከያ ወይም ማመቻቸት፣ በሥራ ስምሪት ላይ እያሉ የአካል ጉዳት ለደረሰባቸው የቅድሚያ ገላጋይነት (early intervention) ማድረግ፣ ለሕክምና ሪፈራል መስጠትና ተሀድሶ፣ የአዲስ ሠራተኛ ውህደት እንደሚበረታታ ለማረጋገጥ የአሠራር ቁጥጥርን ያካትታል።

2.1.4. ስልቱ ከብሔራዊ ፖሊሲዎችና ሕጎች ጋር የሚስማማና የአኩል ዕድሎችና የአካታች ትምህርት (Mainstreaming) መርሆዎችን ያጠቃለለ፣ አግባብነት ያላቸውን የዓለም ሥራ ድርጅት ድንጋጌዎች፣ በተለይ ድንጋጌ ቁጥር 159ን የሚያጠናክር መሆን ይኖርበታል።

2.1.5. ፕሮግራሙ ከሠራተኞች ተወካዮች ጋር በመተባበር፣ ከተለያዩ የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች እንዲሁም ከተቻለ የሥራ ላይ የጤና አገልግሎቶች ባሉበት ከአካል ጉዳተኞች ማገበራት ጋር በመመካከር መቀረጽ ይኖርበታል። እነዚህን ፕሮግራሞች በማዳበሩ ረገድ አሠሪዎች ችሎታው ካላቸው ባለሥልጣኖችና ከአካል ጉዳተኛነት ጋር በተገናኘ መልኩ በሚነሱ ጉዳዮች ላይ ልዩ እውቀት ያዳበሩ ባለሙያዎች ካሉአቸው ድርጅቶች ጋር ከሚደረገው ምክክር ጠቀሜታ ሊያገኙ ይችላሉ።

2.1.6. በሥራ ቦታ የሚገኝ የአካል ጉዳተኞች ሥራ አመራር ስልት ነባር የውክልና መዋቅሮችን ወይም ለዚህ ዓላማ የተመሠረተ አዲስ መዋቅርን በመጠቀም የተቀናጀ መሆን ይኖርበታል። ለፕሮግራሙ ቅንጅት ኃላፊ የሆነው ሰው በአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ሥልጠና ሊያገኝ ወይም በመስኩ ከሠለጠነ ባለሙያ ጋር ግንኙነት ሊኖረው ይገባል።

2.1.7. አሠሪዎች ሥራ ፈላጊ የአካል ጉዳተኞችን ለችሎታቸው፣ ለሥራ አቅማቸውና ፍላጎታቸው ከሚስማሙ ሥራዎች ጋር በማመጣጠን ረገድ ከሥራ ስምሪት አገልግሎት ሰጪዎች ጋር መተባበር ይኖርባቸዋል።

2.1.8. አሠሪዎች የአካል ጉዳተኞች በሥራ ስምሪታቸው የመኖሪያ ቤትና ትራንስፖርት (መጓጓዣ) የመሳሰሉትን በዓይነት የሚሰጡ ጥቅሞችን በተመለከተ የአካል ጉዳት ከሌለባቸው ሠራተኞች እኩል እንክብካቤ እንደ ተደረገላቸው ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል።

2.1.9. የአሠሪዎች ማገበራት በአባሎቻቸው መካከል የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ማሳደግና በሥራ ላይ ሆነው የአካል ጉዳት የደረሰባቸው ሥራቸውን እንደያዙ እንዲቆዩ ማድረግን በሚመለከት እንደ ተከራካሪዎች ሆነው መሥራት ይኖርባቸዋል። ይህንንም ለምሳሌ ተግባራዊ መረጃና የምክር አገልግሎቶች በተለይ ለአነስተኛ ኩባንያዎች በመስጠት፣ የአካል

የአሠሪዎችና የሠራተኞች---

ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ለሥራ ቦታ ያለውን ጠቀሜታዎች በማስተዋወቅ፣ የአካል ጉዳተኛነትን ሥራ አመራር በሚመለከት በአሠሪዎች መካከል አጋርነቶችን በማሳደግና በብሔራዊና በዓለም አቀፍ ደረጃዎች በሚካሄዱ ምክክሮች ላይ ለአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር በመሟገት ሊያደርጉት ይችላሉ።

2.1.10. የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራርን በሥራ ቦታ ማስተዋወቅን ለማሳደግ የአሠሪዎች ማኅበራት እንዲህ ያለውን ስልት ለሠራተኞቻቸው ማስተዋወቅና ተግባራዊ ማድረግ ይኖርባቸዋል።

2.2. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ኃላፊነቶች

2.2.1. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች የሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልቶች በግልና በመንግሥታዊ ዘርፎች የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለማሳደግ እንደ ብሔራዊ ፖሊሲ ክፍል ሆነው በአሠሪዎች ዘንድ ተቀባይነትን እንዲያገኙ መሟገት ይኖርባቸዋል።

2.2.2. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ብሔራዊ ሁኔታዎችንና ልምዶችን ግምት ውስጥ በማስገባት ከአካል ጉዳተኛነት ጋር የተያያዙ ነጥቦችን በአጠቃላይ ኤኮኖሚያዊና ማኅበራዊ አሠራሮች ውስጥ ማካተት ይኖርባቸዋል።

2.2.3. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች በአካል ጉዳተኞች ላይ አድልዎ የሚያደርጉ ነገሮችን እንዳልያዙ ለማረጋገጥ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት፣ በመንግሥትና በግል ዘርፎች ሥራን እንደ ያዙ ማቆየትና ወደ ሥራ መመለስ የሚቆጣጠሩትን ደንቦችና መመሪያዎች በየጊዜው መገምገም ይኖርባቸዋል።

2.2.4. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች የአካል ጉዳተኞች ወደ ሥራ ዓለም በሚገቡበት ጊዜ፣ ሥራቸውን ወይም ሙያቸውን እንደያዙ ሲቆዩ ወይም ወደ ነፃው የሥራ ገበያ የሚከፈልበት የሥራ ስምሪት ሲመለሱ ብቁ ድጋፍ እንደ ተሰጣቸውና አግባብነት የሌለው ምንም ዓይነት እንቅፋት ያልተደቀነባቸው መሆኑን ለማረጋገጥ የካሳ ክፍያን ጨምሮ በማኅበራዊ ጥበቃ አሠራሮቻቸው ላይ ወቅታዊ ግምገማ ማድረግ ይኖርባቸዋል።

2.2.5. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች በሥራ ቦታ በአካል ጉዳተኛነት አመራር ጉዳዮች፣ በአካል ጉዳተኞች ምልመላ፣ በሥራ ላይ ስለ መቆየት ወይም ወደ ሥራ መመለስን በሚመለከት የላቀ ጥራት ያለው ምደባን፣ ቴክኒካዊ ምክርን፣ ተሀድሶንና እንዲሁም መንግሥታዊና የግል የሆኑ የድጋፍ አገልግሎቶችን እንዲለዩ በመርዳት ለአሠሪዎች ማመቻቸት ይኖርባቸዋል። የመስክ ላይ የደህንነትና የጤና ኮሚቴዎች፣ የሠራተኛ እገዛ ፕሮግራሞች፣ ኢንዱስትሪያዊ የግንኙነት ክፍሎችና የእኩልነት ኮሚቴዎች ደግሞ ከብሔራዊ ሁኔታዎችና ሕግ ጋር በሚስማማ መልኩ ለዚህ ጉዳይ በታሳቢነት ሊያዙ ይችላሉ።

2.2.6. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች በአሠሪዎች የሚጠየቁት የተለያዩ ድርጅቶች የሚሰጡአቸው አገልግሎቶች ከፍተኛ ደረጃ እንዳላቸው፣ በተቀጀና ጊዜውን በጠበቀ ሁኔታ እንደተሰጡ ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል።

2.2.7. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ለብሔራዊ ሕግና አሠራር በሚስማማ መልኩ ለማስተካከያ ወይም ለማመቻቸት ዓላማዎች ተገቢ የሆነውን መለኪያ የሚወስኑ መስፈርቶችን ወይም መመዘኛዎችን ማስቀመጥ ይኖርባቸዋል።

2.2.8. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪትና ሥራን ይዞ የማቆየት ዕድሎች ለማሳደግ ወይም ለማመቻቸት ቴክኒካዊ ድጋፍ፣ የክፍያ ድጎማዎችና ሌሎች ማበረታቻዎችን ማቅረብና ይህንንም ለአሠሪዎች ማሳወቅ ይኖርባቸዋል።

2.2.9. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ለሥራ ስምሪት ምክር በመስጠትና አግባብነት ካላቸው ሌሎች አገልግሎቶች ጋር በመሥራት ረገድ የአሠሪዎችን ማሳበራት ለማሳተፍ መሻትና እንዲሁም ብቁና ውጤታማ መሆናቸውን ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል። እንዲሁም የአካል ጉዳተኛነትንና የሥራ ስምሪትን አስመልክቶ በሚካሄዱ የግንዛቤ ማሳደጊያ ዘመቻዎች እንዲሳተፉ ወይም ወጪውን እንዲሸፍኑ (ስፖንሰር እንዲያደርጉ) የአሠሪዎች ማሳበራትን መጋበዝ ይኖርባቸዋል።

የአሠሪዎችና የሠራተኞች—

2.2.10. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች በሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኝነትን ሥራ አመራር በሚመለከት በሥራ ቦታ ላይ መረጃ ለመለዋወጥ በአሠሪዎችና በሠራተኞች ማኅበራት መካከል፣ እንዲሁም አግባብነት ካላቸው ባለሙያ ድርጅቶች፣ አገልግሎት ሰጪ ድርጅቶችና ከአካል ጉዳተኞች ማኅበራት ጋር ግንኙነት እንዲፈጥሩ ማመቻቸት ይኖርባቸዋል። ይህም የሚከተሉትን ያካትታል፡-

- ሀ. የሥራ ቦታዎችን ተስማሚ ለማድረግ የሚበጁ የአሠራር ዘዴዎችን የቴክኖሎጂ እድገቶች።
- ለ. የአካል ጉዳተኞች የሥራ ምደባ ሥርዓቶችና የሥራ ልምድ።
- ሐ. ለአካል ጉዳተኞች ምልመላና እድገት በማስታወቂያ አወጣጥና በቃለ መጠይቅ ሥርዓቶች ረገድ ማስተካከያ ማድረግ።
- መ. የአካል ጉዳተኞችን መረጃ ይፋ በማድረግ ረገድና የአካል ጉዳተኝነትን ግንዛቤ ከፍ ከማድረግ ጋር በተገናኘ መልኩ ሥነ ምግባራዊ ጉዳዮች አፈጻጸም።

2.2.11. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን የሥራ ስምሪት፣ ሥራን እንደ ያዙ መቆየትና ወደ ሥራ የመመለስን ዕድሎች በማሳደግ ረገድ ከሥራ ስምሪት ጋር የተያያዙ የአካል ጉዳተኝነት ጉዳዮች በሚመለከት የተሰጡ ማናቸውንም ማበረታቻዎች ወይም የቴክኒካዊ ምክር አገልግሎቶችን ውጤታማነት መቆጣጠርና በየጊዜው መገምገም ይኖርባቸዋል።

2.2.12. በሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኝነት ሥራ አመራር ስልቶችን ማስተዋወቂያ ለማሳደግ ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች እንዲህ ያለውን ስልት ለሠራተኞቻቸው ማስተዋወቅና የአካል ጉዳተኞችን የመመልመል፣ ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች እኩል ዕድሎችን የመስጠት፣ ሥራን እንደ ያዙ የመቆየትና ወደ ሥራ የመመለስ እርምጃዎችን ተግባራዊ በማድረግ ለአርአያነት የሚበቁ አሠሪዎች መሆን ይኖርባቸዋል።

2.2.13. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ለአካል ጉዳተኛ ሴቶች የሚደረጉትን የተለዩ ድርጊቶች የሚያካትት የአካል ጉዳተኞችን የሥራ

ስምሪት፥ ሥራን እንደያዙ የማቆየትና ወደ ሥራ የመመለስን ዕድሎች ለማሳደግ እርምጃዎችን ለመውሰድ ትኩረት መስጠት ይኖርባቸዋል።

2.3 የሠራተኞች ተወካዮች ጠቅላላ ግዴታዎች

2.3.1. በግለሰብ አሠሪና በብሔራዊ የምክክርና የድርድር ሂደቶች ደረጃ ለሠራተኞች እኩል የሥራ ስምሪት ዕድል ፖሊሲዎችን በማሳደጉ ረገድ የሠራተኞች ማኅበራት ሥራን እንደያዙ የመቆየትና ወደ ሥራ የመመለስ እርምጃዎችን ጨምሮ ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪትና የሥልጠና ዕድሎች መሟገት ይኖርባቸዋል።

2.3.2. የሠራተኞች ማኅበራት የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ማኅበሮቻቸውን በአባልነት እንዲቀላቀሉና የአመራሩን ሚናዎች እንዲይዙ አጠንክረው ማበረታታት ይኖርባቸዋል።

2.3.3. የሠራተኞች ማኅበራት ለአስተዳደርና ለማንኛውም የሥራ መማክርት፥ ለደህንነት ኮሚቴ ወይም ሌላ የሥራ ኮሚቴ የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ፍላጎቶች መወከል፥ በሥራ አስኪያጆችና በመሥሪያ ቤቱ ባልደረቦች መካከል የሚደረግ ግንዛቤን ማስፋትና እንዲሁም አንዳንድ ማስተካከያዎችና ማስማማቶችን ጨምሮ በሥራ ቦታ አለመገለገታቸውን ለማበረታታት የታቀደን አዎንታዊ እንቅስቃሴ ማሳደግ ይኖርባቸዋል።

2.3.4. የሠራተኞች ማኅበራት የአካል ጉዳተኛነትን በሚመለከት ግንዛቤን ከፍ በሚያደርጉ ድርጊቶችና የአካል ጉዳተኞችን የእኩልነት ጥያቄዎችን በሚያቀረቡ የማኅበራት ኅትመቶች አባሎቻቸውን ማነቃቃትና ማሠልጠን ይኖርባቸዋል።

2.3.5. ጤናማና አስተማማኝ የሥራ ቦታ ለማሳደግ፥ የሠራተኞች ማኅበራት የሚከተሉትን እርምጃዎች መውሰድ ይኖርባቸዋል፡-

- ሀ. ነባር የሥራ ላይ ደህንነትና የጤና መስፈርቶች ተፈጻሚ እንዲሆኑ ቅድመ መከላከል ማድረግና የሕክምና ሪፈራል ሥነ ሥርዓቶች

በሥራ ቦታ የአካል---

እንዲዘረጉ በዚህ መመሪያ መሠረት በጽኑ መሟገት፦

A. ለሠራተኞች ጥቅም ሲባል በአሠሪዎች እና/ወይም በአካል ጉዳተኞች ማኅበራት በሚቀርቡ የአካል ጉዳተኝነት የመረጃና የመከላከል ፕሮግራሞች መሳተፍና ከእነርሱ ጋር በመተባበር።

2.3.6. በሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኝነትን ሥራ አመራር ስልቶች ጅምር ለማሳደግ የሠራተኞች ማኅበራት እንዲህ ያለውን ስልት ለሠራተኞቻቸው ማስተዋወቅና ተግባራዊ ማድረግ ይኖርባቸዋል።

2.3.7. የሠራተኞች ማኅበራት ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ማግኘት ለሚያመቻቹ ልዩ የሠራተኛ ሕጎች፦ ድንጋጌዎችና የቴክኖሎጂ ድጋፎች በተመለከተ አሠሪዎች ያላቸውን ግንዛቤ ከፍ ማድረግ ይኖርባቸዋል።

2.3.8. የሠራተኞች ማኅበራት ከዚህ መመሪያ ጋር በሚስማማ መልኩ ወደ ሥራ በቅድሚያ ለመመለስ በአሠሪዎች ከተቀረጹ ወደ ሥራ የመመለስ ፕሮግራሞች ጋር እንዲተባበሩ አባሎችን ማበረታታት ይኖርባቸዋል።

3. በሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኝነት ጉዳዮች ሥራ አመራር የአሠራር ዘዴዎች (Framework)

3.1. በሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኝነት ሥራ አመራር ስልትን ማሳልበት

3.1.1. አሠሪዎች የሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኝነት ጉዳዮችን አመራር ለሥራ ስኬት አስተዋጽኦ እንደሚያደርግ ቀዳሚ ተግባር መቁጠርና በሥራ ቦታ የሰው ኃይል ልማት ስልት ውስጥ እንደ ዋና ክፍል አድርገው መመልከት ይኖርባቸዋል።

3.1.2. የአካል ጉዳተኝነት ሥራ አመራር ስልት ለብሔራዊ ሕግ፦ ፖሊሲና ልምድ በሚስማማ መልኩ በዚህ መስክ ያሉትን ብሔራዊ ተቅዋሞችና ማኅበራት ግንዛቤ ውስጥ በማስገባት መቀረጽ ይኖርበታል።

3.1.3. የአካል ጉዳተኛነት ጉዳዮች በሥራ ቦታ ለመምራት ስልት በመቅረጽ ረገድ አሠሪዎች ከሠራተኛ ተወካዮች ጋር በመተባበርና ከአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ወይም ከተወካዮቻቸው ጋር መመካከር ይኖርባቸዋል።

3.1.4. ስልቱ በሥራ ቦታ ደረጃ የሠራተኞችን ሁሉ አስተዋጽዖዎችና ችሎታዎች ለማሳደግ ባለው ዓላማ የሰው ኃይል ልማት ስልትን ማሟላት ይኖርበታል። ይህም የአካል ጉዳት ያለባቸውን ጨምሮ ለዚህ መመሪያ መርሆዎች በሚሰማማ መልኩ የሥራ ላይ ደህንነትና የጤና መስፈርቶች ድጋፍና ተያያዥነት ላላቸው ቅድመ መከላከልና ለሕክምና ሪፈራል የመስጠት አሠራሮች የሚሰጥ እገዛን ያካትታል።

3.1.5. የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልት የአካል ጉዳተኛ ለሆኑ የቤተሰብ አባላት ኃላፊነት ያለባቸው ሠራተኞችን የሚመለከት ደንብ ማውጣትን ትኩረት ውስጥ ማስገባት ይችላል።

3.1.6 በምልመላ አሠራሮች እንደ ተለመደው ሁሉ አንድ የአካል ጉዳት ያለበት ግለሰብ እንደ ችሎታው፣ የሥራ አቅምና ፍላጎቱ አንጻር ለሥራው በትክክል እንደሚመጥን ለማረጋገጥ በሥራ ቦታ ያለ ያካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልት አስፈላጊ በሚሆንበት ቦታ የሥራ ስምሪት አገልግሎት ወይም ባለሙያ ድርጅቶች ምክር የሚገኝበትን ሁኔታ የሚደነግግ ደንብ ማካተት ይኖርበታል።

3.2. መገናኛ እና ግንዛቤን ማስፋት

3.2.1. በሥራ ቦታ ያለ የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልት ከሠራተኛ ተወካዮች ጋር በመተባበር ሠራተኞች በቀላሉ ሊረዱት በሚችሉት ቋንቋ ሠራተኞች እንዲያውቁት መደረግ ይኖርበታል።

3.2.2. የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ውጤታማነታቸውን እንዲያሳድጉ ለማስቻል የኢንተርፕራይዙን ስልት (ስትራቴጂ) ከሚመለከት የተወሰነ መረጃ ጋር በአንድ የሥራ አካባቢ፣ የሥራ ጣቢያና የሥራ ሰሌዳ ውስጥ ሊያስፈልግ የሚችል ማመቻቸትን በሚመለከት ለሠራተኞች ሁሉ በአካል ጉዳተኛነት ላይ አጠቃላይ መረጃ መስጠት ይኖርበታል። ይህ

በሥራ ቦታ የአካል---

ለተቆጣጣሪዎችና ለሠራተኞች ወይም ለአካል ጉዳተኞች ግንዛቤ ስብሰባና ለሥራ ስምሪት በአዲስነት ለሚመደቡ የሚሰጥ አጠቃላይ ማብራሪያ አንድ ክፍል ሊሆን ይችላል። በማያያዝ ሠራተኞች ሁሉ ከአካል ጉዳተኛ ባልደረቦቻቸው ጋር መሥራትን በሚመለከት ስለሚኖራቸው አመለካከት ማንኛውንም ጥያቄ እንዲያነሱ ዕድሉ መስጠት ይኖርበታል።

3.2.3. በሥራ ቦታ እነዚህን የመረጃና ግንዛቤን የማስፋት ስብሰባዎችን በማቀድ ረገድ የአካል ጉዳተኞች ማኅበራትን ጨምሮ አስፈላጊ ሲሆን ከባለሙያ ድርጅቶች የሚገኙ ግብአቶች (inputs) መፈለግ ይኖርባቸዋል።

3.2.4. ከፍተኛ ሥራ አስኪያጆችን ጨምሮ አሠሪዎች የአካል ጉዳተኛ ሰዎችን በመመልመልና የአካል ጉዳት የደረሰባቸውን ይዞ ማቆየትን በሚመለከት ተገቢ ናቸው ብለው የሚያስቡአቸውን እርምጃዎች በመውሰድ ለአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልት ያላቸውን ቁርጠኝነት ማመላከት ይኖርባቸዋል።

3.2.5. አሠሪዎች፣ የአሠሪዎች ማኅበራትና የሠራተኞች ማኅበራት፣ ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖችና የአካል ጉዳተኞች ማኅበራት በአካል ጉዳተኛነት ጉዳዮች ላይ የታቀዱ ስልቶችን በኅብረት የሚያስተዋውቁበትንና እነዚህ ፖሊሲዎች በሚተገበሩበት ሁኔታ ላይ ማተኮር ይኖርባቸዋል።

3.2.6. ጥሩ ልምድን ለማበረታታት አሠሪዎች ስለ አካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልቶቻቸው ለዕቃ አቅራቢዎቻቸውና ለግዢ ምንጮቻቸው ማሳወቅ ይኖርባቸዋል።

3.2.7. በሥራ ቦታ አካል ጉዳተኛነትን የመምራት ስልቶችን በማሳደግ ረገድ አሠሪዎችና ማኅበሮቻቸው አግባብነት ካላቸው የመንግሥታዊ ዘርፍ ወኪሎች፣ ባለሙያ ድርጅቶችና ሌሎች ድርጅቶች ጋር የመረጃና የሥልጠና ልውውጥ እንዲኖር ዝግጅት በማድረግ ላይ ትኩረት መስጠት ይኖርባቸዋል።

3.3 ውጤታማነትን መገምገም

3.3.1. አሠሪዎች የሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልቶቻቸውን በመደበኛ የጊዜ ልዩነት መገምገምና አስፈላጊ በሚሆንበትም ቦታ ማሻሻያዎችን ማድረግ ይኖርባቸዋል።

3.3.2. በሥራ ቦታ የሠራተኞች ተወካዮች ውጤቱን ማግኘትና በግምገማው መሳተፍ ይኖርባቸዋል።

3.3.3. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ለእነዚህ ፕሮግራሞች የሚያደርጉት ድጋፍ ካለ ውጤታማነቱን ለመመዘን ከአሠሪው መረጃ ለመጠየቅ ይችላሉ።

3.3.4. የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ፕሮግራምን የሚመለከቱ መረጃዎች ሁሉ ከመሰራጨታቸው አስቀድሞ ስም የማይጠቅሱና በምሥጢር የተጠበቁ መሆን ይኖርባቸዋል።

4. ምልመላ

4.1 ለምልመላ መዘጋጀት

4.1.1. ለአሠሪው ከፍተኛ ጠቀሜታ ለማስገኘትና አካል ጉዳተኛ ላልሆኑና ጉዳተኛ እጩዎች ትክክለኛ እኩልነት ለማረጋገጥ በምልመላው ጠቅላላ ሂደት የእድልዎ አልባነት መርህ የተከበረ መሆን ይኖርበታል ። ለምሳሌ አሠሪዎች በምልመላ አሠራራቸውና በሥራ ማስታወቂያቸው ውስጥ እኩል ዕድሎች ለመስጠት ያላቸውን የቁርጠኝነት መግለጫ ሊያካትቱ፣ እንዲህ ያለው ፖሊሲ በኢንተርፕራይዙ ውስጥ በሥራ ላይ እንደሞለ የሚያመለክት አርማ መጠቀም ይችላሉ። በተለይ ከአካል ጉዳተኞች የሚቀርቡ ማመልከቻዎችን መጋበዝና እጩዎች በችሎታቸው ላይ በመመሥረት ብቻ እንደሚመዘኑ መግለጽ ይኖርባቸዋል ።

4.1.2 አሠሪዎች የምልመላው አሠራር በተቻለ መጠን ከብዙ የአካል ጉዳተኞች የሚመጡ ማመልከቻዎችን እንደሚሰብ ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል ። ለምሳሌ ይህንን የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት አገልግሎቶችን ወይም

ምልመላ

ልዩ ድርጅቶችን በማማከር ክፍት የሥራ ቦታዎች የተለያዩ የአካል ጉዳቶች ላለባቸው ሰዎች ግንዛቤ ምቹነት ባለው የአቀራረብ መልክ (ፎርማት) - በጎነት መትፎ፣ በሬዲዮ፣ በኢንተርኔት - እንዲታወቅ መደረጉን በማረጋገጥና የማመልከቻ ቁሳቁሶችን ሰፋት ባለው የአቀራረብ መልክ በማቅረብ ሊያደርጉት ይችላሉ ።

4.1.3 አሠሪዎች በምልመላ ሥራ አመራር ረገድ በሙያው በተሰማሩ ድርጅቶች ላይ በሚተማመኑበት ቦታ ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችን ማመልከቻ እንዲያቀርቡ ለመሳብ የማስተዋወቅ ልምዶችን ለማዳበር ከአሠሪዎች ማህበራት፣ አግባብነት ካላቸው የአካል ጉዳተኞች ማህበራትና ከማስታወቂያ ድርጅቶች ጋር መተባበር ይኖርባቸዋል ።

4.1.4 ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች የአካል ጉዳተኞችም ምልመላ ውጤታማ በሆኑ የሥራ ምደባ አገልግሎቶች እንዲጠቀሙ በማመቻቸት አሠሪዎችን መርዳት ይኖርባቸዋል። እንዲሁም ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች የቴክኒካዊ ምክር ዝግጅትን፣ የደመወዝ ድጎማዎችና ሌሎች ማበረታቻዎችን እንደ ተገቢነቱ ማመቻቸት ይኖርባቸዋል ።

4.1.5 የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማህበራት፣ እንዲሁም ተገቢ በሚሆንበት ቦታ ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች፣ በከተማና በገጠር የሚገኙ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ለመርዳት መመሪያዎችን ማዘጋጀት ይችላሉ ። እነዚህ መመሪያዎች የብሔራዊና የዘርፍ (sector) ሁኔታዎች ማንጸባረቅ ይኖርባቸዋል።

4.1.6 የአሠሪዎች ማህበራት የቀረቡት አገልግሎቶች የአሠሪውን ፍላጎት በአጥጋቢ ሁኔታ እንደሚያሟሉ ለማረጋገጥ ከአገልግሎት ድርጅቶች፣ ከሥራ ስምሪት አገልግሎቶችና ከአካል ጉዳተኞች ማህበራት ጋር በመሥራት የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ምልመላ ሊደግፉ ይችላሉ ።

4.1.7 አንድን የአካል ጉዳተኛ እጩ ለአንድ የተለየ ሥራ በሚያስቡበት ጊዜ አሠሪዎች ከተጠየቁ ሥራውን እንዲያከናውን የዚህን እጩ ችሎታ

ለማሳደግ አስፈላጊ ከሆነ በሥራ ቦታ፣ በሥራ ጣቢያና በሥራ ሁኔታዎች ላይ ማስተካከያዎችን ለማድረግ ዝግጁ መሆን ይኖርባቸዋል ። በተገቢ ማስተካከያዎች ላይ የሚሰጥ ምክርና መመሪያ የአካል ጉዳተኞች ማጎበራትን ጨምሮ ከሥራ ስምሪት አገልግሎቶች ወይም ከባለሙያ ድርጅቶች ሊገኝ ይችላል ። ማስተካከያ አስፈላጊ በሚሆንበት ቦታ የአካል ጉዳተኛና የአካል ጉዳተኛ ካልሆኑ ሠራተኞች ጋር በመመካከር የሠራተኞች ተወካዮችና የሚመለከታቸው የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ስምምነት በተደረገበት መሆን ይኖርበታል (እንዲሁም በክፍል 7 ይመልከቱ) ።

4.2 ቃለ መጠይቅና ፈተና

4.2.1. ቅድመ ሥራ ስምሪት ፈተናዎችና የምርጫ መስፈርቶች ለክፍት ሥራ መደቡ ተግባር እንደ መሠረታዊ ነገሮች በሚቆጠሩት ልዩ በሆኑ ሙያዎች፣ እውቀትና ችሎታ ላይ ማተኮር ይኖርባቸዋል ። ፈተናዎቹ ሲመረጡም ለአካል ጉዳተኛ አመልካቾች ምቹ በሆነ ይዘት መቅረባቸውን ለማረጋገጥ ጥንቃቄ መወሰድ አለበት ። በተመሳሳይ ሁኔታ የምርጫ መስፈርቶች በግዴለሽነት ወይም ባለማወቅ የአካል ጉዳተኞችን እንደማያገሉ ለማረጋገጥ በጥንቃቄ መመርመር ይኖርባቸዋል።

4.2.2. በግልና በመንግሥታዊ ዘርፎች ላሉ የቃለ መጠይቅ ኮሚቴ አባላት ስለ አካል ጉዳተኞች የቃለ መጠይቅና የምርጫ አሠራር መመሪያ መሰጠት ይኖርባቸዋል።

4.2.3. አሠሪዎች ለምሳሌ በቃለ መጠይቁ ሂደት ውስጥ የምልክት ቋንቋ፣ አስተርጓሚ ወይም ጠበቃ እንዲኖር በመፍቀድ የአካል ጉዳተኛ እጩዎችን ከሌሎች እጩዎች ጋር በእኩልነት በቃለ መጠይቅ ላይ ለመሳተፍና ለመሥራት የሚችሉበትን መንገድ መመርመር ይኖርባቸዋል ።

4.2.4. ለቃለ መጠይቅ ጥሪ በሚያስተላልፉበት ጊዜ በቃለ መጠይቁ ለመሳተፍ ሊሟሉላቸው የሚገቡ የተለዩ ፍላጎቶች ወይም ማመቻቶች እንዳሉ አስቀድመው እንዲገልጹ አሠሪዎች እጩዎችን ማበረታታት ይችላሉ።

ምልመላ

4.2.5. በምልመላው ሂደት የአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎችን ልዩ ፍላጎቶች ግምት ውስጥ ያስገቡ ማስተካከያዎችና እንዲህ ላሉት ማስተካከያዎች የቀረበው በቂ ምክንያት ለአካል ጉዳተኛ እጩዎችና ሠራተኞች መተላለፍ ይኖርባቸዋል።

4.3. ለሠራተኞች የሚሰጥ የሥራዎች ማስተዋወቂያ ገለጻ

4.3.1 አሠሪዎች ስለ ካምፓኒው ወይም ስለ አገልግሎቱ፣ ስለ ሥራው አካባቢና ስለ ሥራው የአካል ጉዳት ለሌለባቸው ሠራተኞች እንደሚደረገው ሁሉ እያንዳንዱ አዲስ የተመለመለው የአካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ስለሚይዘው ሥራ የገለጸ ፕሮግራም ማዘጋጀት ይኖርባቸዋል።

4.3.2 አሠሪዎች እንደ ሥራ ትእዛዞች፣ የሥራ መመሪያዎች፣ የሥራ ማዘዣዎች፣ መመሪያዎች (ማንዋሎች)፣ የሠራተኛ ደንቦች መረጃ፣ የአቤቱታ አሠራሮች ወይም የጤናና የደህንነት አሠራሮች ያሉ ለሥራ ቦታው መሠረታዊ የሆኑ መረጃዎች ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ሙሉ በሙሉ እንዲረዱት በሚያደርግ ይዘት እንደተላለፈላቸው ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል።

4.3.3 አሠሪዎች ለአካል ጉዳተኛ እጩ ሥራ በሚሰጡበት ጊዜ ማንኛውንም ከአካል ጉዳተኛነት ጋር በተገናኘ መልኩ በሥራ ሁኔታ፣ በሥራ ጣቢያ፣ በሥራ ሰሌዳ ወይም በሥልጠና ላይ የታቀዱ ማስተካከያዎችን ማመላከትና በተጨማሪ በጉዳዩ ላይ ከእጩው ጋር መመካከር ይኖርባቸዋል። ማንኛውም አስፈላጊ የሆነ ልዩ የሥራ ሥልጠና ወይም የግል ድጋፍ በዚህ ጊዜ ውይይት ሊደረግበት ይገባል።

4.3.4 የሠራተኞች ተወካዮችና የሥራ ባልደረቦች የአካል ጉዳተኛ ሠራተኛን የተለዩ ፍላጎቶች ግምት ውስጥ በማስገባት በተደረጉ ወይም ሊደረጉ በታቀዱ ማንኛውም የጎሉ ማስተካከያዎች ላይ ምክር መጠየቅ ይኖርባቸዋል።

4.3.5 የመናገር፣ የመስማት ወይም የቃላት ቋንቋን የመረዳት ችግር ካለባቸው የሥራ ባልደረቦቻቸው ጋር በተሻለ ሁኔታ ለመግባባት አማራጭ የመግባቢያ ዘዴዎችን መማር ለሚፈልጉ ሥራ አስኪያጆች፤ ተቆጣጣሪዎች ወይም የሥራ ባልደረቦች ኮርሶችን በማመቻቸቱ ረገድ አሠሪዎች ችሎታው ካላቸው ባለሥልጣኖችና አግባብነት ካላቸው ድርጅቶች ጋር መተባበር ይኖርባቸዋል።

4.3.6 የአንድ አካል ጉዳተኛ ሰው ምልመላ አንዴ ከተጠናቀቀ በኋላ ሊከሰቱ የሚችሉ አንዳንድ ችግሮችን በፍጥነት እንደታወቁና መፍትሔ የተሰጣቸው መሆኑን በማረጋገጡ ረገድ የክትትል አገልግሎቶች በጣም አስፈላጊ ሊሆኑ ይችላሉ። በዚህ ሁኔታ አሠሪዎችና የአካል ጉዳት ያለባቸው ሠራተኞች ከሥራ ስምሪት አገልግሎቶችና አግባብነት ካላቸው ሌሎች ድርጅቶች ጋር ከሚያደርጉት ቀጣይነት ያለው ግንኙነት ጠቀሜታ ሊያገኙ ይችላሉ። አስፈላጊ ከሆነ አሠሪዎች እነዚህን አገልግሎቶችና ድርጅቶችን በቀጥታ ማማከርና በሥራ ቦታው አካል ጉዳተኞች ሊኖራቸው የሚችለውን አጥጋቢ ውህደት ለማሳደግ ሲባል የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ራሳቸው ግንኙነት እንዲፈጥሩ ማመቻቸት ይኖርባቸዋል።

4.4 የሥራ ልምድ

4.4.1 አንድ የአካል ጉዳት ያለበትን ሠራተኛ ወዲያውኑ ለመቅጠር በማይችሉበት ሁኔታ በሥራ ቦታው ለተወሰኑ ሥራዎች አስፈላጊ የሆኑትን ሙያዎች፣ እውቀትና የሥራ ጠባይ እንዲያገኝ ለማስቻል አሠሪዎች ለአካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎች የሥራ ልምድ ዕድሎችን የሚሰጡበትን ሁኔታ ትኩረት ውስጥ ማስገባት ይኖርባቸዋል። እንዲህ ያለው በሥራ ቦታ ላይ የተመሠረተ ልምድ የሥራ ፈላጊው ሙያዎች ከአሠሪው ፍላጎቶች ጋር አግባብነት ያላቸው እንዲሆኑ ለማድረግ ሊረዳ ይችላል። እንዲሁም ምናልባት የሥልጠናው ጊዜ አንዴ ከተፈጸመ በኋላ ምልመላን ትኩረት ውስጥ ለማስገባት ይህ ለአንድ አሠሪ የአካል ጉዳተኛውን ችሎታና አቅም ለመገመት ዕድል ይሰጠዋል።

ምልመላ

4.4.2 የሥራ ልምድ በሚሰጡበት ጊዜ አሠሪዎች ግለሰቡን ለመርዳት ተቆጣጣሪ ወይም የረጅም ጊዜ ልምድ ያለው ሠራተኛ (senior worker) ሊመድቡ ይችላሉ። በአማራጭም የሥራ አለማማጅ አገልግሎቶች በሥራ ስምሪት አገልግሎቶች በኩል ሊሰጡ ይችላሉ።

4.5. የሥራ ሙከራዎችና ድጋፍ የሚደረግባቸው የሥራ ስምሪት ምደባዎች

4.5.1. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ካስፈለገ ለአሠሪዎችና ለአካል ጉዳተኞች ቴክኒካዊ ምክር በመስጠትና እንደ ምንዳ ወጪዎች ወይም የሥራ አካባቢን፣ የሥራ መገልገያዎችን ወይም የእጅ መሣሪያዎችን ተስማሚ ለማድረግ የሚያስፈልጉ ወጪዎችን ለመደገም ስለሚደረጉ የማበረታቻ ዕቅዶች ለእነርሱ በመንገር የሥራ ልምድ፣ የሥራ ሙከራዎችንና የሥራ ስምሪትን ማመቻቸት ይኖርባቸዋል።

4.5.2. ለአፋጣኝ ምልመላ ወይም የሥራ ልምድ አሰጣጥ እድሎች እንደ አማራጭ አሠሪዎች ከብሔራዊ ሕግና ደንብ ጋር በሚስማማ መልኩ ለአንድ የአካል ጉዳተኛ የሥራ ሙከራ ወይም የሚደገፍ የሥራ ስምሪት ምደባ መስጠትን ሊያጤኑ ይችላሉ። ልክ እንደ ሥራ ልምዱ ሁሉ እነዚህ ሁኔታዎች አሠሪው ችሎታና አቅምን እንዲመረምር ዕድል ይሰጡታል። በአንዳንድ ሁኔታዎችም ምልመላ ሊከተል ይችላል። ይህ ውጤት በማይላካበት ሁኔታ እንኳ የሥራ ሙከራ ወይም የሚደገፍ የሥራ ስምሪት ምደባ ለአካል ጉዳተኞቹ ሥራ ፈላጊዎች የወደፊት ተቀጣሪነታቸውን የሚያሳድግ ጠቃሚ የሥራ ልምድ ሊሰጣቸው ይችላል።

4.5.3. የሚደገፍ የሥራ ስምሪትን በሚመለከት ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች በምደባው ሂደት ውስጥ በመንግሥታዊ የሥራ ስምሪት አገልግሎቶች ወይም በሌሎች ባለሙያ ድርጅቶች በኩል የሥራ አስጠኝ አገልግሎቶችና ቀጣይነት ያለው ክትትል የሚሰጥበትን ሁኔታ ሊያመቻቹ ይችላሉ።

የደረጃ እድገት

4.5.4. የሥራ ሙከራዎች በሚፈጸሙበት ጊዜ ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ወይም ሌሎች ባለሙያ ድርጅቶች የሙከራውን ስኬት ለመቃኘትና አስፈላጊ ከሆነ ሌሎች ማስተካከያዎችን ለማድረግ ከአሠሪዎች ጋር ሆነው ሊከታተሉ ይችላሉ። እነዚህ ሁኔታዎች የሥራ ሙከራውን በካምፓኒው ውስጥ ወይም በሌላ ቦታ ወዳለ ሌላ ሥራ ዝውውር በማድረግ፣ ወይም ተጨማሪ ሥልጠና፣ ወይም ሌላ የአካል ጉዳተኞች እገዛዎችን በማዘጋጀት ሊጨምር ይችላል።

4.6. የተወሰዱ እርምጃዎችን መገምገም

4.6.1. የተለያዩ ዓይነት የአካል ጉዳት ያለባቸው ሰዎች ሊጠቀሙበት እንደሚችሉ ለማረጋገጥ አሠሪዎች የምልመላ አሠራራቸውን መገምገም ይኖርባቸዋል።

4.6.2. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪትን ዕድል ለማሳደግ በሚወሰዱ እርምጃዎች ውጤታማነት ላይ አስፈላጊ በሚሆንበት ቦታም የእነዚህን እርምጃዎች ውጤታማነት ለማሻሻል መደበኛ ግምገማዎችን ማድረግ ይኖርባቸዋል። እነዚህ ግምገማዎች ከአሠሪዎችና ከሠራተኞች ተወካዮች፣ እንዲሁም ከአካል ጉዳተኞች ተወካዮች ጋር በመመካከር መደረግ ይኖርባቸዋል።

5. የደረጃ እድገት

5.1. ሙያተኝነትን ማሳደግ (Career Development)

5.1.1. በሥራ ቦታ ሙያተኝነታቸውን ለማሳደግ አስፈላጊ የሆኑ ሙያዎችና ልምድ እንዲያገኙ ከሌሎች ሠራተኞች ጋር ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች እኩል ዕድል መስጠት ይኖበታል ።

5.1.2. ሙያተኝነትን ስለ ማጎልበትና በዚህ ረገድ ስላሉ የእድገት ዕድሎች የሚገልጹ መረጃዎች መዘጋጀትና በኢንተርፕራይዙ ውስጥ የተለያዩ

የደረጃ እድገት

ዓይነቶች የአካል ጉዳት ያሉባቸው ሠራተኞች ሊያገኙላቸው በሚችሉበት ይዘቶች (ፎርማቶች) መተላለፍ ይኖርባቸዋል። እንደዚህ ያሉት መረጃዎች በኤሌክትሮኒክ ዘዴ በመቀርቡበት ቦታ ለምቹነት (accessibility) የተለየ ትኩረት ሊሰጥ ይገባል።

5.1.3. የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች በተለይ ከአንድ ዓይነት እክል፥ ወይም የአካል ጉዳተኛነታቸው ከሚያመጣው እንፈቅፋት፥ ወይም በሥራ አካባቢያቸው ከሚታይ እንቅፋት የተነሳ ለእድገት ማመልከቻ ለማቅረብ ፈቃደኛ ያልሆኑ በሚመስሉበት ቦታ እንዲያመለክቱ መበረታታት ይኖርባቸዋል።

5.1.4. ሠራተኞችን ለደረጃ እድገት በሚያስቡበት ጊዜ አሠሪዎች ለሥራው መሠረታዊ ፍላጎቶች ተገቢ ከሆኑት መደበኛ ችሎታዎች በተጨማሪ ቀዳሚ ልምዳቸውን ፥ ችሎታቸውን ፥ ባሁኑ ጊዜ ያላቸውን ብቃትና አቅም ግምት ውስጥ ማስገባት ይኖርባቸዋል።

5.2. በአሠሪዎች የሚደገፉ የሥልጠና ዕድሎች፥ መመሪያዎችና ኮርሶች

5.2.1. የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን ለመጥቀም የሚዘጋጁ የውስጥ ሥልጠና ፕሮግራም ዕድሎች ተዘጋጅተው በይፋ እንዲታወቁ መደረግ ይኖርባቸዋል። አስፈላጊ በሚሆንበት ቦታ የአንባቢዎች፥ የአስተርጓሚዎችና የተስማሚ ቁሳቁሶች አጠቃቀም ችሎታው ባላቸው ባለሥልጣኖች፥ ወይም በአካል ጉዳተኞች ማኅበራት፥ ወይም ለእነርሱ በቆሙ ድርጅቶች መመቻቸት ይኖርባቸዋል።

5.2.2. አሠሪዎች የሠራተኞችን ሙያተኛነት ለማሳደግ በታቀዱ እርምጃዎች የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የሚኖራቸውን ተሳትፎ ለማመቻቸትና ለማሳደግ የጊዜ ሰሌዳዎችን፥ ስፍራዎችንና ፕሮግራሞች የሚያስተካክሉበትን ሁኔታ ማጤን ይኖርባቸዋል።

5.2.3. የሥልጠና ዕድሎች በሚዘጋጁበት ጊዜ አሠሪዎች ወይም የአሠሪዎች ቡድኖች ሥልጠናዎቹ ለአካል ጉዳተኞች ምቹ በሆነ መንገድ መዘጋጀታቸውን ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል።

5.2.4. አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ የኅትመት ቁሳቁሶችንና ሥዕላዊ መግለጫዎችን በጽሑፍ ፋንታ አማራጭ ይዘቶች (ፎርማቶች) ተጠቅሞ ማቅረብን ጨምሮ የሥራ ቦታ ሥልጠና መጻሕፍትና ቁሳቁሶች የመግባባት እክልና የአእምሮ ችግር ያለባቸው ሰዎች ሊጠቀሙባቸው የሚችሉ መሆን ይኖርባቸዋል።

5.3. ከሥራ ቦታ ውጭ የሚደረግ የሙያ ሥልጠና

5.3.1. አስፈላጊ በሚሆንበት ቦታ በኮርስ ማንዋሎችና ቁሳቁሶች ላይ ማሻሻያ ማድረግን ጨምሮ የእኩል ዕድል ፖሊሲ በሥራ ላይ በተመሠረተ የሙያ ሥልጠና ምዝገባና ኮርሶች የአካል ጉዳተኞችን ጨምሮ ለሠራተኞች ሁሉ እንዲዘጋጁና ምቹ በሆነ መንገድ እንዲቀርቡ በማድረግ ተግባራዊ መሆን ይኖርባቸዋል።

5.3.2. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች አካል ጉዳተኞችን በግልጽ የሥራ ስምሪት እንዲጠቀሙ ለማስቻል ትምህርታዊና የሥልጠና መዋቅሮች ለአካል ጉዳተኞች ምቹነት ያላቸው መሆኑን ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል።

5.3.3. አሠሪዎች የውጭ የሥልጠና አገልግሎቶችና ዕድሎችን በሚመርጡበት ጊዜ ስፍራዎቹ ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ምቹነት ያላቸው መሆኑን ግምት ውስጥ ማስገባት ይኖርባቸዋል።

5.4. ግምገማና ምዘና

5.4.1. የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ምዘና የሥራ አፈጻጸም በተመሳሳይ ሥራ ላይ ላሉ ሠራተኞች እንደሚደረገው ሁሉ በአንድ ዓይነት መስፈርት መፈጸም ይኖርበታል።

ሥራን እንደ ያዙ ግቆየት

6. ሥራን እንደ ያዙ ግቆየት

6.1. በሥራ ላይ ስለሚያጋጥሙ አካል ጉዳተኛነቶች ፖሊሲ

6.1.1. ነባር ሠራተኞች በሥራ ስምሪት ላይ እያሉ የአካል ጉዳት ሲያጋጥማቸው አሠሪዎች እርምጃዎችን በመውሰድና ሠራተኞቹ የሥራ ስምሪታቸውን እንደ ያዙ እንዲቆዩ በማስቻል ከተጠራቀመው ችሎታቸውና ልምዳቸው ጠቀሜታን ማግኘት ሊቀጥሉ ይችላሉ። በሥራ ቦታ የአካል ጉዳተኛነት አመራር ስልት በሚያዳብሩበት ጊዜ አሠሪዎች ሥራን እንደያዙ የግቆየት እርምጃዎችን ሲወስዱ ቀጥሎ የተዘረዘሩትን ነጥቦች ያካተቱ መሆን ይኖርባቸዋል፡-

- ሀ. ቅድመ መከላከልና ወደ ተገቢው አገልግሎት በሪፈራል ማስተላለፍ፤
- ለ. በየደረጃው ሥራን የመቀጠል እርምጃዎችን መውሰድ፤
- ሐ. የአካል ጉዳት የደረሰባቸው ሠራተኞች የቀድሞ ሥራቸውን ለመቀጠል ካልቻሉ የሥራ ሙከራ ወይም በአማራጭ ሥራ ላይ የሥራ ልምድ እንዲያገኙ እድሎችን መስጠት፤
- መ. አስፈላጊ ሊሆኑ የሚችሉ ዕድሎችና ማስተካከያዎችን ለይቶ ለማወቅ ድጋፍና ቴክኒካዊ ምክርን መጠቀም።

6.1.2 ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች ሥራን እንደ ያዙ ግቆየትን ወይም ወደ ሥራ መመለስን በሚያመቻቹበት ጊዜ አሠሪዎች ሊኖሩ የሚችሉ አማራጮችን መጠን መገንዘብ ይኖርባቸዋል። በአንዳንድ ሁኔታዎች ሠራተኛው ምንም ለውጥ ሳይኖር በፊት ወደ ነበረበት ሥራው ይመለስ ይሆናል፤ በሌሎች ሁኔታዎች በራሱ በሥራው፣ በሥራው ጣቢያ ወይም በሥራው ሁኔታ ላይ አንዳንድ ማስተካከያዎችን ማድረግ ያስፈልግ ይሆናል። አሁንም በሌሎች ሁኔታዎች ግለሰቡን በሥራ ቦታው ወዳለ ሌላ ሥራ ማካወር አስፈላጊ ሊሆን ይችላል። የአካል ጉዳተኛነት ሥራ አመራር ስልት በእነዚህ በእያንዳንዱ መልኮች የሚወሰዱ ሥራን ይዞ የመቆየት እርምጃዎችን ማካተት ይኖርበታል። እርምጃዎቹ ለሚመለከተው ግለሰብ ሥልጠና መስጠትን ወይም እንደገና ማሠልጠን፣ ለተቆጣጣሪዎችና ለሥራ ባልደረቦች የመረጃ አሰጣጥን የዘዴዎችና የመሣሪያዎች አጠቃቀምን፣

እንደ ተገቢነቱ ሌሎች ድጋፎች የማግኘት መብትን፤ እንዲሁም ሥራውን ለማከናወን በሚያስፈልጉ አሠራሮች ውስጥ ማንኛውም ተጨባጭ ሁኔታ እንዳይባባስ የሚደረጉ ማሻሻያዎችን ወይም የተሻሉ አማራጮችን አጠቃቀም ያካትታሉ።

6.1.3 የአካል ጉዳተኛ ሠራኞችን ደግመኛ በሥራ የማስማራት (redeployment) እርምጃዎችን በሚያዳብሩበት ጊዜ አሠሪዎች የእነዚህን ሠራተኞች የሙያ ምርጫዎች ግምት ውስጥ ማስገባትና ካስፈለገ ከሠራተኞች ተወካዮች ጋር መመካከር ይኖርባቸዋል።

6.1.4 አንድ ሠራተኛ የአካል ጉዳት ሲያጋጥመው ሌሎች እርምጃዎች ከመወሰዳቸው በፊት ያዚያን ሠራተኛ ቀሪ እምቅ ችሎታና ሙያ ለመጠቀም የማመቻቸት እርምጃዎች ሙሉ በሙሉ ትኩረት እንደ ተሰጣቸው አሠሪው ማረጋገጥ ይኖርበታል።

6.1.5 የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪታቸውን እንደ ያዙ እንዲቆዩና ከአደጋ፣ ከጉዳት፣ ከህመም፣ ከአቅም መለወጥና ካሰናካይ ሁኔታ በኋላ በአፋጣኝ ሥራ የመቀጠል እድላቸውን ለማሳደግ ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ለአሠሪዎች፣ ለአሠሪ ቡድኖችና ለአሠሪዎች ማኅበራት መመሪያ፣ አገልግሎቶችና ማበረታቻዎች መስጠት ይኖርባቸዋል። እነዚህ እርምጃዎችም የሚቻል እስከ ሆነ ድረስ ሠራተኞቹ ክፍያዎችን ሳያጡ ችሎታዎቻቸውን ወይም ልምዳቸውን መጠቀም እንዲችሉ፣ አሁን ባሉበት ወይም በሌላ ሙያ የሚሰማሩበትን ዕድል የማሳደግ ዓላማ ያላቸው በተናጥል የምክር አገልግሎት ማግኘት የሚያስችሉ እርምጃዎችን፣ በተናጥል የተሀድሶ እቅዶችን ወይም ሥራን እንደ ያዙ የማቆየት ፕሮግራሞችን ያካትታሉ። እንዲህ ያሉት እርምጃዎች ካሠሪዎች ማኅበራት፣ ከሠራተኞች ማኅበራት፣ አግባብነት ካላቸው ባለሙያዎችና ከአካል ጉዳተኞች ማኅበራት ጋር በመመካከር መዳበር ይኖርባቸዋል።

6.2. ግምትና ተሀድሶ

6.2.1. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ከአሠሪው ጥያቄ ሲቀርብ የአካል

ሥራን እንደ ያዙ ማቆየት

ጉዳት የደረሰባቸው ወይም የሥራ አቅማቸው የቀነሰ ሠራተኞችን ችሎታና የሥራ ልምድ ለመገመት አስፈላጊ በሚሆንበት ቦታ የሥራ ተግባራቸውን የሥራውን ሁኔታና የሥራ ሰሌዳ በማስተካከል አሠሪዎችን ማገዝ ይኖርባቸዋል።

6.2.2. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች በሥራ ላይ እያሉ የአካል ጉዳት ላጋጠማቸው ፣ ከሥራ ጋር በተያየዘ ሁኔታ ጉዳት ለደረሰባቸው ፣ ከሙያቸው የተነሣ ለበሽታ የተጋለጡ ሠራተኞች በሥራ ዘመናቸው ከዚህ በታች በተዘረዘሩት ሁኔታዎች ኤኮኖሚያዊ አቋማቸው ሳይናጋ ለመቆየት የሚያስችሉአቸውን ዕድሎች የሚያገኙበትን መንገድ ማሳደግ ይኖርባቸዋል። ሁኔታዎቹም የሚከተሉት ናቸው ፡-

- ሀ. በነፃው የሥራ ገበያ ለተለያዩ ዘርፎች በሚያመች መንገድ መደረጉን ያካተቱ ድጋሚ የሙያ ሥልጠና እድሎች፤
- ለ. የመረጃ ፣ ሥራን ይዞ መቆየትንና ወደ ሥራ መመለስን በሚመለከት የምክር አገልግሎቶችን ማሳደግና ድጋፍ መስጠት፤
- ሐ. የሚቻል ከሆነ ለብሔራዊ ሁኔታዎች ተገቢ በሆነ መልኩ በከተማና በገጠር ለሚገኙ ወንዶችና ሴቶች ፣ ለሽማግሌና ለወጣት ሠራተኞች በሚያመች መንገድ ስኬታማ ሥራን ይዞ የማቆየት አሠራሮችና ልምዶች ምሳሌዎችን የሚገልጹ በኤሌክትሮኒክ መረጃ ቋት መልክ የተሠሩ ቁሳቁሶችን ማዘጋጀት፤
- መ. የአካል ጉዳተኞች በሥራው ገበያ የሚኖራቸውን ውህደትና መልሶ ውህደት ለማመቻቸት ጠንካራ ፕሮግራሞችን ማዘጋጀት፤
- ሠ. የአካል ጉዳተኞችን የሚደግፉ የማሳበራዊ ዋስትና አሠራሮች ሥራን ይዞ ከማቆየትና ወደ ሥራ መመለስ ግቦች ጋር መጣጣማቸውን መቆጣጠር።

6.2.3. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች በሥራ ላይ እያሉ የአካል ጉዳት ለሚያጋጥማቸው ሠራተኞች የሚያስፈልጉት ተገቢ አገልግሎቶች በፍጥነት እንደቀረቡላቸው ፣ ከፍተኛ ደረጃ ያላቸውና በሚገባ የተቀናጁ መሆናቸውን ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል።

6.2.4. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች ከአካል ጉዳተኛነት ጋር በተዛመደ መልኩ በማኅበራዊ ዋስትናቸው ውስጥ በገንዘብና በዓይነት ለመከላከያ፣ ለማካካሻና ለማቋቋሚያ ተግባር የታሰቡትን ዕቅዶች መጠን፣ ስፋትና አፈጻጸም ሠራተኞች ሁሉ እንዲገነዘቡት ማድረግ ይችላሉ።

6.2.5. ችሎታው ያላቸው በለሥልጣኖች በመንግሥታዊው ዘርፍ ሥራን ይዞ የማቆየት ዓይነተኛ ልምዶችና አሠራሮችን መቅረጽ ይኖርባቸዋል።

6.2.6 የሠራተኞች ተወካዮች በማኅበሮቻቸውና ለኅብረት ስምምነት በሚያቀርቡአቸው የመደራደሪያ ሃሳቦች አካል ጉዳተኞች ሥራን ይዘው የሚቆዩበትን ፖሊሲ ማውጣት ይኖርባቸዋል።

7. ማስተካከያዎች

የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችን በሚመለምሉበት ወይም በሥራ ላይ በሚያቆዩበት ጊዜ አሠሪዎች በአንዳንድ ሁኔታዎች ግለሰቡ ሥራውን በአመርቂ ሁኔታ እንዲያከናውን ለማስቻል ማስተካከያን ወይም ማስተካከያዎችን ማድረግ ይፈልጉ ይሆናል። ለአጠቃቀሙ ያመች ዘንድ የተለያዩ የማስተካከያ ዓይነቶች አፈጻጸሞች በዚህ ክፍል በአንድላይ ተካትተዋል። ይሁንና እንዲህ ያሉት ማስተካከያዎች በብዙ ሁኔታዎች አስፈላጊ እንዳልሆኑ አጽንኦት ተሰጥቶበታል።

7.1. ምቹ ሁኔታን ስለ መፍጠር (Accessibility)

7.1.1. የአካል ጉዳተኞችን ምልመላና የአካል ጉዳት የደረሰባቸው ሠራተኞች ሥራቸውን እንደያዙ እንዲቆዩ ለማመቻቸት አሠሪዎች የተለያዩ ዓይነት የአካል ጉዳት ላለባቸው ሠራተኞች የሕንፃዎችን ምቹነት ለማሻሻል እርምጃዎችን መውሰድ ይኖርባቸዋል። ይህም ወደ ሕንፃው መግቢያውን፣ በዙሪያው የሚደረግ እንቅስቃሴን፣ ለመጸዳጃ ቤትና ለእጥበት ክፍል ዕቃዎች ምቹነት ትኩረት መስጠትን ማካተት ይኖርበታል።

ግስተካኪያዎች

7.1.2. ምቹ ሁኔታን መፍጠር በጥቅም ላይ ያለ ምልክትን፥ መመሪያዎችን፥ የሥራ ቦታ ደንቦችንና ኤሌክትሮኒክ መረጃዎችን እንደሚያካትት መታወቅ ይኖርበታል። አስፈላጊ በሚሆንበት ቦታ በተለይ ማየት ለተሳናቸውና የሥነ አእምሮ ጉዳት ላለባቸው ሰዎች ምቹነት ሲባል እነዚህ መገምገም ይኖርባቸዋል።

7.1.3. ምቹ ሁኔታን መፍጠር መስማት ለተሳናቸው ሰዎች እንደ ደወል፥ የእሳት አደጋ ማስጠንቀቂያ፥ ፊሽካ ወይም ሳይረን ያሉት ዘወትር በድምፅ የሚተላለፉ መረጃዎች መጠቀምን ያካትታል። እንዲህ ያሉ መገልገያዎች መገምገምና አስፈላጊ በሚሆንበት ቦታ እንደ መብራት ባሉ አማራጭ ዘዴዎች መሟላት ይኖርባቸዋል።

7.1.4. ምቹ ሁኔታን ለማሻሻል በሚያቅዱበት ጊዜ አሠሪዎች ከአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችና ከባለሙያ የቴክኒክ ምክር አገልግሎቶች (የአካል ጉዳተኞች ማህበራትን ሊጨምር ይችላል) ጋር መመካከርና ችሎታው በላቸው ባለሥልጣኖች የወጡትን መመዘኛዎች መመልከት ይኖርባቸዋል።

7.1.5. የድንገተኛ ሁኔታ እቅዶች የአካል ጉዳተኞች ከሥራ ቦታቸው ደህንነቱ ወደ ተጠበቀ አካባቢ በአስተማማኝና ውጤታማ መንገድ ለመውጣት እንደሚችሉ ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል።

7.2. ተስማሚ ማድረግ

7.2.1. የአካል ጉዳተኛውን ሠራተኛ ሥራውን በአጥጋቢ ሁኔታ እንዲያከናውን ለማስቻል የሥራ ጣቢያውን ተስማሚ ማድረግ ያስፈልግ ይሆናል። ተስማሚ ማድረግን በሚያቅዱበት ጊዜ አሠሪዎች ጉዳዩ ከሚመለከታቸው አካል ጉዳተኛ ሠራተኞችና ከሠራተኞች ተወካዮች ጋር መመካከር ይኖርባቸዋል።

7.2.2. በተመሳሳይ መንገድ ስኬታማ የሥራ ክንውን እንዲኖር ለማመቻቸት የእጅ መሣሪያዎችና ዕቃዎችን ተሰማሚ ማድረግ ያስፈልጋል። እነዚህም ደግሞ ከአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችና ከሠራተኞች ተወካዮች ጋር በመመካከር መታቀድ ይኖርባቸዋል።

7.2.3. ለአንዳንድ የአካል ጉዳተኛ ሠራተኞች የሥራ መግለጫውን እንደገና መቃኘትና ለምሳሌ ግለሰቡ ሊያከናውነው ያልቻለውን የሥራ ክፍል በመሰረዝና በሌላ ተግባር በመተካት ለውጦችን ማድረግ አስፈላጊ ሊሆን ይችላል።

7.2.4. አንዳንድ የአካል ጉዳተኛ ግለሰቦች አንድን ሥራ በአጥጋቢ ሁኔታ እንዲያከናውኑ በማስቻሉ ሂደት በቀላሉ ሊቀየሩ የሚችሉ የሥራ ሰሌዳዎች ከፍተኛ አስተዋጽኦ ሊያደርጉ ይችላሉ። እንደ ገና ይህ ከሚመለከታቸው ሠራተኞችና ከተወካዮቻቸው ጋር በመመካከር መመርመር ይኖርበታል።

7.2.5. የሥራ ክንዋኔ መመዘኛዎችን ከአካል ጉዳተኛ ሠራተኞችና ከተወካዮቻቸው ጋር በመመካከር መገምገም ያስፈልጋል፤ ይህም በተለይ ገና ከጅምሩ ከምልመላ በኋላ ወይም አንድ ነባር ሠራተኛ የአካል ጉዳት ከደረሰበት በኋላ መሆን አለበት።

7.3. ማበረታቻዎችና የድጋፍ አገልግሎቶች

7.3.1. ችሎታው ያላቸው ባለሥልጣኖች የሥራ ቦታ ማስተካከያ ማበረታቻዎችን፣ እንዲሁም እንዳስፈላጊነቱ በሥራ ቦታ ማስተካከያዎች ላይ ወቅታዊ ምክርና መረጃ የሚሰጥ የቴክኒክ አማካሪ አገልግሎት ለአሠሪዎች ማዘጋጀት ይኖርባቸዋል።

8. የመረጃዎች ምሥጢራዊነት

8.1. የአንድ አካል ጉዳተኛን መደበኛ ተግባር የማከናወን አቅም መቀነስ ወይም የጤና እክል ሁኔታን የሚመለከቱ መረጃዎችን በእነርሱ ስምምነት አሠራው መሰብሰብና ምሥጢራዊነትን በተከተለ ሁኔታ መጠበቅ ይኖርበታል።

አባሪ 1

አግባብነት ያላቸው ዓለም አቀፍ የአካል ጉዳተኛነት ተነሣሽነቶች

አግባብነት ያላቸው ዓለም አቀፍ ተነሣሽነቶች ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ያካትታሉ፦

- የተባበሩት መንግሥታት ድርጅት በ1982 ያጸደቀው ዓለም አቀፍ የአካል ጉዳተኞች የተግባር ፕሮግራም
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>)::
 - የተባበሩት መንግሥታት ድርጅት የአካል ጉዳተኞች አሠርት-ዓመት
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>)::
 - በ1993 የጸደቀው የተባበሩት መንግሥታት ድርጅት የአካል ጉዳተኞች የእኩልነት ዕድሎች መደበኛ ደንቦች
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>)::
 - የዓለም ሥራ ድርጅት በ1983 ያወጣው የአካል ጉዳተኞች የሙያ ተሀድሶና የሥራ ስምሪት ድንጋጌ /ኮንቬንሽን/ (ቁ.159) እና የእርሱ ተጓዳኝ የሆነው የ1983ቱ መሪ ሃሳብ /ሪኮሜንዴሽን/ (ቁ.168)፤ እንዲሁም የ1955ቱ የአካል ጉዳተኞች የሙያ ተሀድሶና የሥራ ስምሪት መሪ ሃሳብ /ሪኮሜንዴሽን/(ቁ.99)
(<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iiilba.htm>)::
 - የእስያና የፓሲፊክ አገሮች የአካል ጉዳተኞች አሠርት-ዓመት 1993-2002
(<http://www.unescap.org/decade/index.htm>)::
 - የኮፐንሃገን የማኅበራዊ ልማት መግለጫ፦ 1995
(<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssdr1.htm>)::
 - የአፍሪካውያን አካል ጉዳተኞች አሠርት-ዓመት፦ 2000-2009
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecn017e2.htm>)::
- እነዚህ ተነሣሽነቶች የአካል ጉዳተኞች በሁሉም የኅብረተሰቡ ገፅታዎችና ዘርፎች ውስጥ የሚኖራቸውን ሙሉ ተሳትፎ ለማሳደግ ያቅዳሉ። የ1995ቱ የኮፐንሃገን መግለጫ የአካል ጉዳተኛነትን እንደ አንድ የማኅበራዊ ልዩነት መልክ በመመልከት "ኅብረተሰብ ለሁሉም" በሚል መርህ ሁሉንም ለማቀፍ የሚጥር የአጠቃላይ መልስ አስፈላጊነትን ያመለክታል።

አባሪ 2

ሌሎች ግንኙነት ያላቸው የዓለም ሥራ ድርጅት ድንጋጌዎችና መሪ ሃሳቦች

መሠረታዊ ሰብዓዊ መብቶች

- በሥራ ስምሪትና በሙያ ላይ ስለሚደረግ አድልዎ ድንጋጌ (ቁ.111) እና መሪ ሃሳብ (ቁ. 111) 1958::

የሥራ ስምሪት

የሥራ ስምሪት ፖሊሲ

- የሥራ ስምሪት ፖሊሲ ድንጋጌ (ቁ. 122) እና መሪ ሃሳብ (ቁ. 122)1964::
- የሥራ ስምሪት ፍጻሜ ድንጋጌ (ቁ. 158) 1982::
- የሥራ ስምሪት ፖሊሲ ተጨማሪ አፈጻጸሞች መሪ ሃሳብ (ቁ.169) 1984::
- ሥራ ስምሪትን የማሳደግና ሥራ አጥነትን የመከላከል ድንጋጌ (ቁ.168) 1988::

የሥራ ስምሪት አገልግሎቶች

- የሥራ ስምሪት አገልግሎት ድንጋጌ (ቁ. 88) እና መሪ ሃሳብ (ቁ.83)::

የሙያ መመሪያና ሥልጠና

- የሰው ኃይል ልማት ድንጋጌ (ቁ. 142) እና መሪ ሃሳብ (ቁ.150) 1975::

በተወሰነ ፈርጅ ያሉ ሰዎች የሥራ ስምሪት

- በኢንዱስትሪ ለወጣቶች የሚሰጥ የሕክምና ምርመራ ድንጋጌ (ቁ.77) 1944::
- ኢንዱስትሪያዊ ባልሆኑ ሙያዎች ለተሰማሩ ወጣቶች የሚሰጥ የሕክምና ምርመራ ድንጋጌ (ቁ. 78) 1946::

- የወጣቶች ሕክምና ምርመራ መሪ ሃሳት (ቁ.179) 1946::
- የሸመገላ ሠራተኞች መሪ ሃሳብ (ቁ.162) 1952::

የሠራተኛ ግንኙነቶች

- በአፈጻጸም ደረጃ የሚደረግ ትብብር መሪ ሃሳብ (ቁ.94) 1952::

የሥራ ሁኔታዎች

ከሥራ ጋር የተያየዘ ደህንነትና ጤንነት::

- የሥራ አካባቢ (የአየር ብክለት፣ ድምፅና ንቅናቄ) ድንጋጌ (ቁ.148) 1977::
- ከሥራ ጋር የተያየዘ የደህንነትና የጤንነት ድንጋጌ (ቁ.155) እና መሪ ሃሳብ (164) 1985::
- ከሥራ ጋር የተያየዙ የጤና አገልግሎቶች ድንጋጌ (ቁ.161) እና መሪ ሃሳብ (171) 1985::
- ኬሚካሎችን በሚመለከት የወጣ ድንጋጌ (ቁ. 170) 1990

ክፍያዎች

- የእርሻ ማሽኖችን በመጠገን የሚገኝ ዝቅተኛ ክፍያ ድንጋጌ (ቁ. 99) 1951::
- የእኩል ሽልማት ድንጋጌ (ቁ. 100) 1951::

ማኅበራዊ ዋስትና

- የገቢ ዋስትና መሪ ሃሳብ (ቁ. 67) 1944::
- ማኅበራዊ ዋስትና (ዝቅተኛ መስፈርቶች) ድንጋጌ (ቁ. 102) 1952::
- በሥራ ስምሪት ለሚደርስ ጉዳት የሚሰጡ ጥቅሞች ድንጋጌ (ቁ. 121) እና መሪ ሃሳብ (ቁ. 121) 1964::
- በሕመም ወይም በጉዳት የመሥራት አቅም ላጡ፣ ለሽምግልና ለወራሾች የሚሰጡ ጥቅሞች ድንጋጌ (ቁ. 128) እና መሪ ሃሳብ (ቁ.131) 1964::

እነዚህ ድንጋጌዎችና መሪ ሃሳቦች በዓለም ሥራ ድርጅት ዌብሳይት (<http://www.ilo.org>) ላይ ይገኛሉ::

አባሪ 3

በአንዳንድ የዓለም ሥራ ድርጅት አባል መንግሥታት የጸደቁ የሕግና የፖሊሲ አሠራር ምሳሌዎች

በሃያኛው ክፍለ ዘመን የመጨረሻ አሠርት ዓመታት በመላው ዓለም በሚገኙ አገሮች የአካል ጉዳተኛነትን በሚመለከት በወጡ ሕጎችና ፖሊሲዎች አፈጻጸም የጉሉ ለውጦች ተመዝግበዋል። በርካታ መንግሥታት አካል ጉዳተኞች በተቻለ መጠን በኅብረተሰብ ውስጥ ሙሉ በሙሉ የመሳተፍ መብታቸውን የሚያሳድጉ ፖሊሲዎች አጽድቀዋል። እነዚህም ዘወትር በሕግ የሚደገፉ የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ስምሪት ዕድሎች ፖሊሲዎች ያካትታሉ።

ይህ በአንዳንድ አገሮች አሠሪዎች አንዳንድ የሥራ ዓይነቶችን በተመጣጠነ ድርሻ ለአካል ጉዳተኞች እንዲይዙ የሚጠይቁ-በአጠቃላይ የድርሻ (ኩታ) ሕጎች በመባል የሚጠቀሱትን- ሕጎችን ወይም ደንቦችን ያቅፋል። አሠሪዎች እነዚህን ግዴታዎች የማያሟሉ ከሆነ በብዙ አገሮች የሥራ ቦታዎች ምቹነት ወይም የሙያ ተሀድሶ ዓላማዎችን ለማሳደግ የሚጠቅም መዋጮ ለማዕከላዊው ፈንድ እንዲከፍሉ ይጠየቃሉ። ይህን ዓይነት ሕግ ካላቸው ብዙ የአውሮፓ አገሮች እንደ ፈረንሳይ፣ጀርመንና ኢጣሊያ፣ ከእስያ አገሮች ደግሞ እንደ ቻይና፣ጃፓንና ታይላንድ ያሉት ይካተታሉ።

ሌሎች አገሮች በአካል ጉዳተኛነት ላይ ተመሥርቶ አሠሪዎች በምልመላ፣ በእድገት፣ ከሥራ በማበረርና በሌሎች የሥራ ስምሪት ጉዳዮች ላይ የሚያደርጉትን አድልዎ ሕገወጥ የሚያደርግ ፀረ አድልዎ ወይም የሥራ ስምሪት ትክክለኛነት ሕጎች አውጥተዋል።ይህን ዓይነት ሕጎች ካሉአቸው አገሮች ውስጥ አውስትራልያ፣ካናዳ፣ኒውዚላንድ የስካንዲኔቪያ አገሮች፣ ደቡብ አፍሪካ፣ ታላቋ ብሪታኒያና ዩናይትድ ስቴትስ ይካተታሉ።

ብዙ አገሮች የእነዚህን ፖሊሲዎችና ሕጎች ተግባራዊነት ለመደገፍ በተለያዩ መጠን ያላቸውን እርምጃዎች ወስደዋል።ይህም የአንድ ግለሰብ የሥራ

ስምሪት በአሠሪው ላይ ምንም ተጨማሪ ወጪ እንደማያሰከተልና ችግር እንደማይፈጥር ለማረጋገጥ ለአሠሪዎች የሚሰጥ የገንዘብ ድጋፍን፣ እንዲሁም ማንኛውም ችግሮች በአፋጣኝ እንደ ተፈቱ እንዲያረጋግጡ አግባብነት ያለው ቴክኒካዊ ምክር የሚሰጡ የድጋፍ አገልግሎቶችን ያካትታል።

በእነዚህ የፖሊሲና የሕግ ለውጦች ላይ በመመርኮዝ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ዕድሎች ባለፉት 10 እና 20 ዓመታት በሚያሰገርም ሁኔታ እየዳበሩ ሄደዋል። በልዩ ማእከሎች ለእነርሱ ሥራን ከመስጠት ይልቅ አካል ጉዳተኛ ሥራ ፈላጊዎቻን ውድድር ባለበት የሥራ ስምሪት ውስጥ ማጠቃለሉ ላይ የበለጠ አጽንኦት እየተሰጠበት ነው። አንዳንድ አሠሪዎች የአካል ጉዳተኛ እጩዎችን በቀጥታ ሲመለምሉ ሌሎቹ ደግሞ በምልመላው ሂደት ውስጥ ራሳቸውን ከማስገባታቸው በፊት የሥራ ሙከራ ወይም የሥራ ልምድ ጊዜ በመስጠት በአቀራረባቸው ጠንቃቃ ሆነዋል። ከዚህ የተነሣ አንዳንዴ ይህን እንዲያደርጉ በሕግ ስለሚገደዱ፣ እንዲሁም በአካል ጉዳተኝነታቸው ምክንያት ከሥራ ስምሪታቸው ወጥተው የቆዩ ሠራተኞችን መመለስ በማመቻቸት በአሁኑ ጊዜ ብዙ አሠሪዎች በሥራ ገበታቸው ላይ እንዳሉ የአካል ጉዳት የደረሰባቸውን ሠራተኞች እንደ ያዙ ይገኛሉ። በዚህም የአካል ጉዳተኞች ሥራዎቻቸውን በብቃት ስለ ማከናወናቸው ለማረጋገጥ በአሠሪዎችና ከሥራ ስምሪት ጋር የተያያዙ ድጋፎችን በሚሰጡ በሌሎች ግንዛቤ ውስጥ መጠበቅ ያለባቸው ጠቃሚ ትምህርቶች ተገኝተዋል።