የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ

FEDERAL NEGARIT GAZETA

OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

አሥራአራተኛ ዓመት ቁጥር ፳
አዲስ አበባ መጋቢት ፲፯ ቀን ፪ሺ ዓ.ም

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

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

<u>ማውጫ</u>

አዋጅ ቁጥር ፭፻፷፰/፪ሺ ዓ.ም

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

<u>**CONTENTS**</u>

Proclamation No. 568/2008

Right to Employment of Persons with Disability Proclamation ……Page 4027

አዋጅ ቁጥር ፭፻፷፰/፪ሺ

<u>**ስለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መብት የወጣ አዋጅ**</u>

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

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

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

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

PROCLAMATION NO. 568/2008

<u>**A PROCLAMATION TO PROVIDE FOR THE RIGHT TO EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITY**</u>

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

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

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

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

፩. <u>አጭር ርዕስ</u>

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

፪. <u>ትርጓሜ</u>

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ አዋጅ ውስጥ

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

፪/ "የሥራ ሥምሪት" ማለት ቅጥር፣ ዕድገት፣ ሥልጠና፣ ዝውውርና ሌሎች የሥራ ሁኔታዎችን ጨምሮ በማንኛውም የአካል ጉዳተኛና በአሠሪ መካከል በሥራ ምክንያት የሚፈጠር ግንኙነት ነው፣

፫/ "አሠሪ" ማለት ማንኛውም የፌዴራል ወይም የክልል መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ የሚተዳደር ማንኛውም ድርጅት ነው፣

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

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

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

1. <u>Short Title</u>

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

2. <u>Definitions</u>

In this Proclamation, unless the context requires otherwise:

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

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

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

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

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

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

፯/ "ፍርድ ቤት" ማለት እንደአግባቡ የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ወይም የክልል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ወይም የፌዴራል ወይም የክልል የሲቪል ሰርቪስ የአስተዳደር ፍርድ ቤት ነው፣

፰/ "የሥራው ፀባይ የማይፈቅድ" ማለት ተፈላጊውን ችሎታ የሚያሟላ የአካል ጉዳተኛ ተመጣጣኝ ማመቻቸት ተደርጎለትም ቢሆን ሊያከናውነው የማይችል ሥራን ያመለክታል፣

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

፫. <u>የተፈጻሚነት ወሰን</u>

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

፬. <u>የአካል ጉዳተኞችን የሥራ ሥምሪት መብት ስለመጠበቅ</u>

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

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

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

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

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

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

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

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

3. <u>Scope of Application</u>

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

4. <u>Protection of the Right of Persons with Disability to Employment</u>

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

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

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

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

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

፬/ ማንኛውም የአካል ጉዳተኛ የተመደበበት የሥራ መደብ የሚያስገኘውን ደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች የማግኘት መብት አለው፡፡

፭. መድልዎ ስለመከልከሉ

፩/ የማንኛውንም አካል ጉዳተኛ እኩል የሥራ ዕድል የሚያጣብብ፣ ሕግ፣ አሠራር፣ ልማድ፣ ዝንባሌ ወይም መድልዎ የሚፈጥር ሌላ ሁኔታ ሕገወጥ ነው፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ /፩/ የተደነገገው እንደ ተጠበቀ ሆኖ በቅጥር፣ በዕድገት፣ በድልድል፣ በዝውውር ወይም በሌሎች የሥራ ሥምሪት ሁኔታዎች ለማወዳደሪያ የሚቀመጡ መስፈርቶች የአካል ጉዳተኞችን የሥራ እድል የሚያጣብቡ ሆነው ከተገኙ እንደመድልዎ ይቆጠራሉ፡፡

፫/ ተመጣጣኝ የሆነ ምቹ የሥራ ሁኔታ ባለመፈጠሩ የተነሳ አካል ጉዳተኛ በእኩል የሥራ ዕድል መብቱ መጠቀም ባለመቻሉ የሚፈጠር የሥራ እድል መጣበብ መድልዎ እንደመፈጸም ይቆጠራል፡፡

፬/ የአካል ጉዳተኛን የእኩል የሥራ ዕድል ተጠቃሚ ለማድረግ ሲባል የሚፈጸም አዎንታዊ ተግባር ወይም ከሥራው ፀባይ አስገዳጅነት የተነሳ የሚደረግ ልዩነት መድልዎ እንደመፈጸም አይቆጠርም፡፡

፮. የአሠሪ ኃላፊነቶች

፩/ ማንኛውም አሠሪ፣

ሀ/ ለአካል ጉዳተኞች የሥራና የሥልጠና አካባቢን የማመቻቸትና ተስማሚ የሆኑ የሥራ ወይም የሥልጠና መሣሪያዎችን የማሟላት፣

ለ/ ለሴት አካል ጉዳተኞች በጾታና በአካል ጉዳት ምክንያት ያለባቸውን ተደራራቢ ጫና ያገናዘበ ተገቢ የሆነ ማስተካከያና የድጋፍ እርምጃዎች የመውሰድ፣

ሐ/ ማንኛውም ረዳት የሚያስፈልገው አካል ጉዳተኛ ሥራውን ለመሥራት ወይም ሥልጠናውን ለመከታተል የሚያስችለው ረዳት የመመደብ፣

4/ Any person with disability shall have the right to get the wage and other benefits of the position he occupies.

5. Prohibition of Discrimination

1/ Any law, practice, custom, attitude or other discriminatory situations that impair the equal opportunities of employment of a disabled person are illegal.

2/ Without prejudice to Sub-Article (1) of this Article, selection criteria which can impair the equal opportunity of disabled persons in recruitment, promotion, placement, transfer or other employment conditions shall be regarded as discriminatory acts.

3/ When a disabled person is not in a position to exercise his equal right of employment opportunity, as a result of absence of a reasonable accommodation, such an act shall be regarded as discrimination.

4/ Affirmative actions taken to create equal employment opportunity to persons with disabilities or exclusions dictated by the nature of the work may not be regarded as discrimination.

6. Responsibilities of Employers

1/ Any employer shall have the responsibility to:

a) take measures to provide appropriate working and training conditions and working and training materials for persons with disability;

b) take all reasonable accommodation and measures of affirmative action to women with disability taking into account their multiple burden that arise from their sex and disability;

c) shall assign an assistant to enable a person with disability to perform his work or follow his training;

መ/ ሴት አካል ጉዳተኞች በሥራ ቦታ የሚደርስባቸውን ጾታዊ ጥቃት የመከላከልና ተፈጽሞ ሲገኝም ፈጻሚው በመጀመሪያ ህግ የመጠየቁ ሁኔታ እንደተጠበቀ ሆኖ አስተዳደራዊ እርምጃ የመውሰድ፣

ኃላፊነት አለበት።

፪/ ማንኛውም አሠሪ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩//ሀ/ እና /ለ/ የተደነገገውን እንዲፈጽም የማይገደደው እርምጃው ያልተመጣጠነ ጫና የሚፈጥርበት ሆኖ ሲገኝ ነው። ሆኖም በማናቸውም ሁኔታ ለአካል ጉዳተኛ ረዳት መመደብ ያልተመጣጠነ ማመቻቸት በአሠሪው ላይ አስከትሏል ሊባል አይችልም።

፯. የማስረዳት ግዴታ

፩/ ማንኛውም አካል ጉዳተኛ በአካል ጉዳት ምክንያት ብቻ በቅጥር፣ በዕድገት፣ በድልድል፣ በዝውውር ወይም በሌሎች የሥራ ሁኔታዎች ላይ መድልዎ ተፈጽሞብኛል የሚል ጭብጥ በማስያዝ ብቻ ለሚመለከተው ፍርድ ቤት ክስ ማቅረብ ይቻላል።

፪/ በአካል ጉዳተኛ ክስ የቀረበበት ወገን ድርጊቱ አድሏዊ እንዳልነበረ በማስረጃ የማረጋገጥ ኃላፊነት አለበት።

፰. የአካል ጉዳተኛ ሠራተኛ ኃላፊነት

፩/ ማንኛውም የአካል ጉዳተኛ የተመደበበትን ሥራ በሙሉ ኃላፊነት የማከናወን ግዴታ አለበት።

፪/ የአካል ጉዳተኛው የሥራ ኃላፊነቱን በትክክል ባይወጣ ወይም ጥፋት ቢፈጽም የአካል ጉዳቱ ከተጠያቂነት አያድነውም።

፱. ስለአዋጁ አፈጻጸም

፩/ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ይህንን አዋጅ በሚገባ ለማስፈጸም የሚያስፈልጉ ደንቦችን ሊያወጣ ይችላል።

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር፣ የፌዴራል ሲቪል ሰርቪስ ኤጀንሲ እና አግባብ ያላቸው የክልል አካላት ይህን አዋጅ በሚገባ ለማስፈጸም የሚያስፈልጉ መመሪያዎችን በየሥልጣን ክልላቸው ለማውጣት ይችላሉ።

d) protect women with disabilities from sexual violence that occur in work places and, without prejudice to other sanctions to be taken against the offender under the relevant laws, take administrative measures against the perpetrator of acts of violence.

2/ An employer shall be relieved from taking any measure as provided in Sub-Article (1) (a) and (b) of this Article where it creates an undue burden to him; provided, however, that the assignment of an assistant for a person with disability shall, under no circumstance, constitute undue burden to an employer.

7. Burden of Proof

1/ Any person with disability who alleges that discrimination on the ground of his disability existed with respect to recruitment, promotion, placement, transfer or other conditions of employment may institute a suit to the competent court on the issue with out the requirement of the burden of proof.

2/ The defendant to a suit instituted pursuant to Sub-Article (1) of this Article shall be responsible to prove that there was no act of discrimination. the.

8. Responsibility of Employee with Disability

1/ Any employee with disability shall perform his duty with full responsibility.

2/ Where an employee with disability does not perform his duty appropriately or commits a fault, his disability shall not relive him from responsibility.

9. Implementation of the Proclamation

1/ The Council of Ministers may issue regulations necessary for the proper implementation of this Proclamation.

2/ Without prejudice to the provisions of Sub-Article (1) of this Article, the Ministry of Labor and Social Affairs, the Federal Civil Service Agency and the appropriate regional organs may, in their respective jurisdiction, issue directives necessary for the proper implementation of this Proclamation.

፫/ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር፣ የፌዴራል ሲቪል ሰርቪስ ኤጀንሲ እና የሚመለከታቸው የክልል አካላት ይህ አዋጅና በአዋጁ መሠረት የወጡ ደንቦችና መመሪያዎች በትክክል ሥራ ላይ መዋላቸውን በየ ሥልጣን ክልላቸው የመከታተልና የመቆጣጠር ሥልጣን ተሰጥቷቸዋል።

፲. <u>ክስ የመመስረት መብት</u>

፩/ የዚህ አዋጅ ድንጋጌዎች ወይም ይህን አዋጅ ለማስፈጸም የወጡ ደንቦች ወይም መመሪያዎች ባለመከበራቸው ምክንያት መብቱ የተነካበት ማንኛውም የአካል ጉዳተኛ ወይም አካል ጉዳተኛው አባል የሆነበት የአካል ጉዳተኞች ማህበር ወይም አካል ጉዳተኛው አባል የሆነበት የሠራተኞች ማህበር ወይም ይህን አዋጅ የሚያስፈጽም አግባብ ያለው አካል ለሚመለከተው ፍርድ ቤት ክስ ማቅረብ ይችላል።

፪/ ክሱ የቀረበለት ፍርድ ቤትም ጉዳዩ በቀረበለት በ፷ ቀናት ውስጥ ውሳኔ መስጠት አለበት።

፲፩. <u>ስለቅጣት</u>

፩/ በወንጀለኛ መቅጫ ሕግ የበለጠ የሚያስቀጣ ካልሆነ በስተቀር የዚህን አዋጅ ድንጋጌዎች ወይም በአዋጁ መሠረት የወጡ ደንቦችን ወይም መመሪያዎችን የተላለፈ አሠሪ ከብር ፪ሺ /ሁለት ሺህ ብር/ በማያንስና ከብር ፭ሺ /አምስት ሺህ ብር/ በማይበልጥ መቀጮ ይቀጣል።

፪/ ፍርድ ቤት በሚሰጠው ውሳኔ መሠረት የተጣሰው ግዴታ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ በአሠሪው ካልተስተካከለ የቅጣቱ መጠን በእጥፍ ጨምሮ ሊወሰን ይችላል።

፫/ አሠሪው ግዴታውን ያልተወጣው በሚመለከተው ኃላፊ ወይም ሠራተኛ ጥፋት ምክንያት ከሆነ ኃላፊውን ወይም ሠራተኛውን አግባብ ባለው ሕግ መሠረት ተጠያቂ ሊያደርገው ይችላል።

፲፪. <u>የተሻሩና ተፈጻሚ የማይሆኑ ሕጎች</u>

፩/ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ሥምሪት መብት አዋጅ ቁጥር ፩፻፩/፲፱፻፹፮ በዚህ አዋጅ ተሽሯል።

3/ The Ministry of Labor and Social Affairs, the Federal Civil Service Agency and the appropriate regional organs shall have the power to follow up and ensure the proper implementation of the provisions of this Proclamation and regulation and directive issued pursuant to this Proclamation..

10. <u>Right to Institute an Action</u>

1/ Any person with disability whose rights are infringed due to non-observance of the provisions of this Proclamation, regulations or directives issued for the proper implementation of this proclamation or the association of persons with disabilities of which he is a member, or the trade union of which he is a member, or the concerned organ entrusted to implement this Proclamation may institute a suit before the competent court.

2/ The court shall render its decision within 60 days from the date on which the suit is instituted.

11. Penalty

1/ Unless the provisions of the Criminal Code provide more severe penalties, an employer who contravenes the provisions of this Proclamation or regulations or directives issued pursuant to this Proclamation shall be penalized by a fine not less than Birr 2,000 or not exceeding Birr 5,000.

2/ Where the employer fails to rectify the contravention, within one month, in accordance with the decision of the court, the penalty shall be increased by twofold.

3/ The employer may, in accordance with the appropriate law, hold responsible its officer or employee where the contravention is attributable to the fault of such officer or employee.

12. <u>Repealed and Inapplicable Laws</u>

1/ The Right of Disabled Persons to Employment Proclamation No. 101/1994 is hereby repealed.

፪/ ይህን አዋጅ የሚቃረን ማንኛውም ሕግ፣ ደንብ፣ መመሪያ ወይም የአሠራር ልምድ በዚህ አዋጅ ውስጥ በተመለከቱ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖረውም።

፲፫. የመሸጋገሪያ ድንጋጌ

ሥልጣን ባለው አካል በመታየት ላይ ያለ የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት ክርክር ይህ አዋጅ ከመጽናቱ በፊት በነበረው ሕግ መሠረት ፍጻሜ ያገኛል።

፲፬. አዋጁ የሚፀናበት ጊዜ

ይህ አዋጅ በፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል።

አዲስ አበባ መጋቢት ፲፮ ቀን ፪ሺ ዓ.ም

ግርማ ወልደጊዮርጊስ

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ፕሬዚዳንት

2/ No law, regulation, directive or practice shall, in so far as it is inconsistent with this Proclamations, have force and effect in respect of matters provided for in this Proclamation.

13. Transitory Provisions

Labor disputes pending before any competent body prior to the coming into force of this Proclamation, shall be settled in accordance with the law which was in force before this Proclamation come into force.

14. Effective Date

This Proclamation shall enter into force up on Publication in the Federal Negarit Gazeta.

Done at Addis Ababa, this 25th day of March, 2008

GIRMA WOLDEGIORGIS

PRESIDENT OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA