የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታን ለመደንገግ በቀረበ ረቂቅ አዋጅ ላይ የተዘጋጀ አጭር መግለጫ

ጥቅምት 2014 ዓ.ም

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታን ለመደንገግ በቀረበ ረቂቅ ላይ አዋጅ

የተዘጋጀ አጭር መግለጫ

በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሕገ-መንግስት አንቀጽ 90/1/ ላይ የሃገሪቱ አቅም በፈቀደ መጠን ደረጃ በደረጃ ሁሉም ዜጎች የማህበራዊ ዋስትና ሽፋን እንዲያገኙ እንደሚደረግ ይደነግጋል፡፡ይህንን የህገ-መንግስቱ ድንጋጌ መሰረት በማድረግ የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2003 ወጥቶ ከአስር አመት በላይ ተግባራዊ በመደረግ ላይ የሚገኝ ሲሆን በ2007 ዓ.ም በወቅቱ የነበረውን የአፈጻጸም ችግር ለመፍታትና ሽፋኑን ለማስፋት በአዋጅ ቁጥር 908/2007 ማሻሻያ ተደርጓል፡፡

መንግስት በአገሪቱ እየታየ ካለው ፈጣን ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ዕድገት ጋር የተጣጣመና ዜጎችን ይበልጥ ተጠቃሚ ለማድረግ የሚያስችል ሃገራዊ ሪፎርም በማካሄድ በየዘርፉ በሚሰጡ አገልግሎቶች ላይ ተግዳት የሆኑ ችግሮችን በመፍታት ጥራቱን የጠበቀ፣ቀልጣፋና ውጤታማ አገልግሎት ለመስጠት የሚያችል ምቹ ሁኔታዎችን ለመፍጠር ጥረት እያደረገ ይገኛል፡፡

በዚሁ መሠረት በመንግስት ሠራተኞች እና በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድና ፈንድ አስተዳደር ላይ ሁለንተናዊ ለውጥ (ሪፎርም) ለማምጣት መንግስት ማኬንዚ የተባለ የውጪ አማካሪ ድርጅት በመቅጠር ያስጠና ሲሆን በአጥኚው ድርጅት የጥናት ውጤትና ምክረ ሃሳቦች መሠረት የጡረታ አዋጁን ማሻሻል አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል፡፡ በዚሁ መሠረት ማሻሻያ በሚያስፈልጋቸው የአዋጁ ድንጋጌዎች ላይ ማሻሻያ የተደረገበት ምክንያት እንደሚከተለው በአጭሩ ቀርቧል፡፡

አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 4

በህገ-መንግስቱ አንቀጽ 47 ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ 9 ክልሎች ዝርዝራቸው የተቀመጠ ቢሆንም በዚሁ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 ላይ ሌሎች አዳዲስ ክልሎች ሊቋቋሙ እንደሚችሉ የሚደነግግ በመሆኑ ሌሎች አዳዲስ ክልሎችን ሊያካትት በሚችል መልኩ ማሻሻያ ተደርጎበታል፡፡

አንቀጽ 3 ንዑስ አንቀጽ 2

በ2007 ዓ.ም ተዘጋጅቶ በቀረበው የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐዋጅ ማሻሻያ ረቂቅ ላይ አዋጅ ቁጥር 715/2003 ጸንቶ በስራ ላይ ከመዋሉ አስቀድሞ በነበራቸው የፕሮቪደንት ፈንድ ወይም ጡረታ ዐቅድ ለመቀጠል ወስነው የነበሩ የግል ድርጅቶች ሠራተኞች በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ እንዲሸፈኑ የፖሊሲ ውሳኔ አርፎበት የህዝብ ውይይት ከተደረገበት በኋላ ለአስተያየት ለህግ፣ ፍትህና አስተዳደር ጉዳዮች ቋሚ ኮሚቴ ተመርቶ

https://chilot.me

የነበረ ቢሆንም በቋሚ ኮሚቴው ተቀባይነት ባለማግኘቱ ችግሩን በዘላቂነት ለመፍታት በማያስችል መልኩ ፕሮቪደንት ፈንድ ሽፋን የነበራቸው የግል ድርጅት ሠራተኞች በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ እንደሚሸፈኑ የተቀመጠው የማሻሻያ ድንጋጌ ወጥቶ ማሻሻያ አዋጁ እንዲጸድቅ ተደርጓል፡፡

ይህም ሆኖ በነበራቸው ፕሮቪደንት ፈንድና ጡረታ ዐቅድ ለመሸፈን የወሠኑ ሠራተኞች ከድርጅቱ ጋር የነበራቸውን የስራ ውል በማቋረጥ በሌላ የግል ድርጅት ሲቀጠሩ በእነዚህ ፕሮቪደንት ፈንድና ጡረታ ዐቅድ ሽፋን ባላቸው የግል ድርጅቶች ውስጥ የሚቀጠሩት አዲስ ሠራተኞች በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ስለሚሸፈኑ፣ ይህንኑ ሁለት አይነት አሠራር በማስቀረት ሁሉም የግል ድርጅት ሠራተኛ በግል ድርጅ ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ሽፋን እንዲኖረው በማድረግ ችግሩን በዘላቂነት መፍታት አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል፡፡በመሆኑ በነበራቸው ፕሮቪደንት ፈንድና ጡረታ ዐቅድ ለመሸፈን ወስነው የነበሩ ሠራተኞች ይህ አዋጅ ጸንቶ በስራ ላይ ከዋለበት ጊዜ ጀምሮ በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ እንዲሸፈኑ ሃሳብ ቀርቧል፡፡

አንቀጽ 3 ንዑስ አንቀጽ 4(ሐ)

አንዳንድ በራሳቸው ስም የግል ድርጅት ከፍተውና ሠራተኛ ቀጥረው የሚያሰሩ የግል ድርጅት ባለቤቶች (Sole owners/ sole proprietors) ከንግድ ህግ መርህ አንጻር ከድርጅቱ የማይነጣጠሉ በመሆናቸው፣ ከቅጥርም መርህ አንጻር በድርጅታቸው ውስጥ ቀጣሪ እንጂ ተቀጣሪ ሠራተኛ መሆን ስለማይችሉ የግል ድርጅት ባለቤቶች በራሳቸው የግል ድርጅት ውስጥ ራሳቸውን ቢቀጥሩ የጥቅም ግጭት ስለሚፈጥር በግል ድርጅት ሠራኞች ጡረታ እንደማይሸፈኑ በሚያመለክት መልኩ በአንቀጽ 3 ንዑስ አንቀጽ 3 ላይ ማሻሻያ ተደርጓል፡፡

አንቀጽ 4 ንዑስ አንቀጽ 1

የግል ድርጅት ሠራተኛው በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ለመመዝገብ ለመጀመሪያ ጊዜ ሲቀጠር መሙላት ያለበት የግል፣ የአገልግሎትና የቤተሠብ ሁኔታ መግለጫ ቅጽ(ቅጽ ጡ 1) በመሆኑ ይህንኑ በሚያመለክት መልኩ አንቀጽ 4 ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ ማሻሻያ ተደርጓል፡፡

አንቀጽ 5 ንዑስ አንቀጽ 1

ሃገሪቱ የወሳኝ ኩነት ምዝገባ የሚያከናውን ራሱን የቻለ ተቋም አቋቁማ የወሳኝ ኩነት ምዝገባ በማከናወን ላይ ትገኛለች፡፡በዚህ የወሳኝ ኩነት ምዝገባ ሂደት ለእያንዳንዱ ዜጋ ብሄራዊ መለያ ቁጥር የሚሠጥ ከሆነ ይህ ብሄራዊ መለያ ቁጥር ለወደፊቱ የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር ጭምር ሆኖ ሊያገለግል ይችላል፣በሌሎች ሃገራትም በወሳኝ ኩነት የሚሠጥ ብሄራዊ መለያ ቁጥር የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥሩ ሆኖ ጥቅም ላይ እንደሚውል ጥናቶች

ያሳያሉ፡፡ በመሆኑ ብሄራዊ መለያ ቁጥር የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር ጭምር ሆኖ እንደሚያገለግል በአንቀጽ 5 ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ የሚገልጽ ማሻሻያ ተደርጓል፡፡

አንቀጽ 11 ስለጡረታ መዋጮ ገቢ አሰባሠብ

በመንግስት ሠራተኞች እና በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅዶችና ፈንዶች አስተዳደር ላይ መሠረታዊ ለውጥ(ሪፎርም) ለማምጣት በመንግስት የተቀጠረው ማኬንዚ የተባለው አለም አቀፍ አማካሪ ድርጅት የተለያዩ ሃገራት የጡረታ መዋጮን ግብርና ታክስ የሚሠበስቡ ተቋማት እንዲሠበስቡ በህግ ስልጣን በመስጠት የጡረታ መዋጮ ገቢ አሠባሠባቸውን ውጤታማ እንዳደረጉ ተሞክሮ በመጥቀስ የጡረታ መዋጮ የሚሠበስቡት አካላት በህግ ስልጣን እንዲሠጣቸው ባቀረበው ምክረ ሃሳብ መሠረት የጡረታ መዋጮ በገቢዎች ሚኒስቴርና በክልል ገቢዎች ቢሮዎች ተሠብስቦ ወደ ጡረታ ፈንዱ እንደሚተላፍ የሚያመለክት አዲስ አንቀጽ ተጨምሯል፡፡

አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 4

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2003 በአዋጅ ቁጥር 908/2007 እንደተሻሻለው አንቀጽ 13 መሠረት የሚከፈል ቅጣት ላይ ገደብ ማስቀመጥ አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል፡፡በዚሁ መሠረትም ድርጅቱ በየወሩ የሚከፍለው መቀጫ ከሚፈለግበት ዕዳ ሊበልጥ እንደማይችል በአንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 4 ላይ ተሸሽሎ ገብቷል፡፡

አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 6

በማሻሻያ ረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 10 ላይ የጡረታ መዋጮ ገቢን የመሠብሠብ ስራ በፌደራል በገቢዎች ሚኒስቴር፣ለክልል በገቢዎች ቢሮ ተሠጥቷል፡፡ነገር ግን ከተደራሽነትም በመነጨ ይሁን በሌላ ማናቸውም ምክንያቶች ገቢ ሠብሳቢው ሊያገኛቸው የማይችላቸው ድርጅቶች በመኖራቸው እነዚህ አካላት ከማይደርሱባቸው የግል ድርጅቶች የጡረታ መዋጮ ራሱ ሊሠበስብ ወይም ለሌሎች አካላት አካላት ውክልና በመስጠት መሠብሠብ እንዲችል ውክልና መስጠት የሚያስችል አዲስ ድንጋጌ አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 6 ሆኖ እንዲካተት ተደርጓል፡፡

አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 7

የጡረታ መዋጮ ገቢን የመሠብሰብ ስልጣን በፌደራል ለገቢዎች ሚኒስቴር እና በክልል ለገቢዎች ቢሮ በዚህ አዋጅ የተሠጠ ቢሆንም ገቢው የጡረታ ፈንዱ ነው፡፡ይህንኑ የጡረታ ፈንዱን የሚያስተዳድረውና የሚቆጣጠረው የማህበራዊ ዋትና ፈንድ አስተዳር በመሆኑ የጡረታ መዋጮ በወቅቱና በተገቢው መጠን ገቢ ስለመደረጉ የመከታተል፣ የመቆጣጠርና በአዋጁ መሠረት ሳይፈጸም ሲቀር ደግሞ ህጋዊ እርምጃ ለመውሠድ ስልጣን ለማህበራዊ ዋስትና ፈንድ አስተዳር የሚሠጥ ድንጋጌ በአንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 7 ላይ ተሸሽሎ ተካትቷል፡፡

https://chilot.me

አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 9 እና 10

ማህበራዊ ዋስትና ፈንዱ ውዝፍ የጡረታ መዋጮ ዕዳ የሚፈለግባቸውን የግል ድርጅቶች ከባንክ ሂሳባቸው ላይ ተቀንሶ ገቢ የማስደረግ ስልጣን የተሠጠው ቢሆንም አንዳንድ የግል ድርጅቶች ሌሎች የፋይናንስ ተቋማትን ለገንዘብ ማስቀመጫነትና ማንቀሳቀሻነት ሲጠቀሙ ይስተዋላል፡፡በመሆኑም ማህበራዊ ዋስትና ፈንዱም   ሆነ የጡረታ መዋጮ እንዲሠበስቡ በህግም ሆነ በውል ስልጣን የተሠጣቸው አካላት በፋይናንስ ተቋማት የግል ድርጅቱ ከከፈተው ሂሳብ ላይ የማስቀነስ፣የማስገደድና የማስፈጸሙን ስልጣን በሚሠጥ መልኩ አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 9 ላይ ማሻሻያ ተደርጓል፣ ባንኮችና የፋይናስ ተቋማቱም ስለሚኖርባቸው ኃላፊነት አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 10 አዲስ ድንጋጌ ሆኖ ተጨምሯል፡፡

አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 12

ማህበራዊ ዋስትና ፈንዱ የጡረታ መዋጮ ገቢ መሠብሠብና የጡረታ መዋጮ ገቢ አሠባሠብ ስርአት የመዘርጋት ስልጣን የተሠጠው በመሆኑ ማህበራዊ ዋስትና ፈንዱ የሚያወጣውን መመሪያ በመከተል ውዝፍ የጡረታ መዋጮ መሠብሠብ የሚያስችል ማሻሻያ ሃሳብ ቀርቧል፡፡

አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 14

በተለያዩ ህጎች ላይ ለተለያዩ ዕዳዎች የቀዳሚነት መብት ተሠጥቷል ከእነዚህም መካከል የባንክ ዕዳ፣የታክስ ዕዳ፣የሠራተኛ ደመወዝ እንዲሁም የጡረታ መዋጮ ዕዳ በዋናነት የሚጠቀሡ ናቸው፡፡ የጡረታ መዋጮ ዕዳ ክፍያ የሚመነጨው በቅጥር ላይ ከተመሠረተ ግንኙነት በመሆኑ እና ይህ የጡረታ መዋጮ በሠራተኛው መደበኛ የወር ደመወዝ ላይ ተመስርቶ ከሠራተኛው ደመወዝ ላይ ተቀንሶና የአሠሪው ድርሻ መዋጮ ተጨምሮ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ እየተደረገ ለሠራተኛው የማህበራዊ ዋስትና/የጡረታ አበል ክፍያ የሚውል በመሆኑ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 168 ላይ በቅጥር ላይ ከተመሠረተ ግንኙነት የሚመነጭ ማንኛውም የሠራተኛ ክፍያ ጥያቄ ከማንኛውም የክፍያ ወይም የዕዳ ጥያቄ ቅድሚያ እንዳለው በግልጽ የሚደነግግ በመሆኑ ከዚሁ ጋር በተጣጣመ መልኩ አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 14 ላይ ማሻሻያ ተደርጓል፡፡

አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 15

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ መዋጮ ላይ የተመሠረተ በመሆኑ ሳይሠበሠብ የሚቀርን ውዝፍ የጡረታ መዋጮ ለመቀነስ የሚያስችል በህግ የተደገፈ ጠንካራ የማስፈጸሚያ ስልት መዘርጋት አስፈላጊ ነው፡፡ ለዚህም በተሞክሮ ከተወሠዱት መካከል ማንኛውም የግል ድርጅት የዘመኑን ታክስ

ካልከፈለ መንግስት በሚያወጣቸው ጨረታዎች ላይ መሳተፍ እንደማይችል እና ንግድ ፈቃዱም የማይታደስ መሆኑ አንዱ ማሳያ ሲሆን ከዚህ በተጨማሪም ማንኛውም የግል ድርጅት የንግድ ፈቃዱን ለማሳደስ በቅድሚያ ከመንግስት የሚፈለግበትን ማናቸውንም የግብር፣የታክስ እና ሌሎች ዕዳዎች የከፈለ ስለመሆኑ አግባብነት ካላቸው የመንግስት ተቋማት ማረጋገጫ ማቅረብ እንዳለበት ይደነግጋል ፡፡በመሆኑም ማንኛውም የግል ድርጅት ፈቃዱን ለማሳደስ የጡረታ መዋጮ ዕዳ የማይፈለግበት መሆኑን የሚገልጽ ማረጋገጫ ማቅረብ እንዳለበት የሚያመላክት ድንጋጌ አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 15 ሆኖ ተጨምሯል፡፡

አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 16

በአክሲዮን ማህበር ደረጃ ከተቋቋሙት በስተቀር በግል ስማቸው ድርጅት ከፍተው እንዲሁም ቤተሠብንና የቅርብ ወዳጆችን በማሠባሠብ ኃላፊነቱ የተወሠነ የግል ማህበር በማቋቋም የንግድ ወይም የቢዝነስ ስራ የሚያከናውኑ የግል ድርጅት ስራ አስኪያጆች በማናቸውም ሁኔታ ከድርጅቱ የሚፈለግ ዕዳ ሲበዛባቸው ድርጅቱን በመዝጋት ሌላ አዲስ ድርጅት በማቋቋም የንግድ ወይም የቢዝነስ ስራቸውን ያከናውናሉ፡፡እነዚህ የድርጅት ስራ አስኪያጆች ከድርጅቱ የሚፈለገው ማንኛውንም ዕዳ መከፈሉን የማረጋገጥ ግዴታ ያለባቸው ሲሆን ለዚሁም ኃላፊ በመሆናቸው ሃላፊነታቸውን የሚያመለክት ድንጋጌ አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ 16 ሆኖ ተጨምሯል፡፡

አንቀጽ 14 ንዑስ አንቀጽ 1(ለ)

በሥራ ላይ ባለው አዋጅ ቁጥር 715/2003 ላይ የጡረታ ፈንዱ የገንዘብ ሚኒስቴር በሚያወጣው መመሪያ በሚወሠኑ አዋጭና አስተማማኝ የኢንቨስትመንት መስኮች ላይ እንደሚውል ተደንግጎ የነበረ ቢሆንም በሚኒስቴር መ/ቤቱ መመሪያ አልወጣም፡፡ በመርህ ደረጃም የጡረታ ፈንድ የአደራ ገንዘብ በመሆኑ እራሱን በቻለና በመንግስት በሚመደብ የሥራ አመራር ቦርድ መመራት ይኖርበታል፡፡ በመንግስት ሠራተኞች እና በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድና ፈንድ አስተዳደር ላይ የአሠራና የአደረጃጀት ለውጥ ለማምጣት በመንግስት የተቀጠረው አማካሪ ድርጅት የተለያዩ ሃገራት የጡረታ ፈንድ አስተዳደርን በማጥናት የጡረታ ፈንድ ኢንቨስትመንት ውሳኔዎች መወሠን ያለባቸው የጡረታ ፈንዱን በሚያስተዳደርው ተቋም መሆን እንዳለበት ምክረ ሃሳብ ሠጥቷል፡፡ በዚሁ ምክረ ሃሳብ መሠረትም የጡረታ ፈንድ ኢንቨስትመንት ውሳኔዎች በማህበራዊ ዋስትና ፈንድ አስተዳደር እንደሚወሠኑ የማሻሻያ ሃሳብ ቀርቧል፡፡

አንቀጽ 18 ንዑስ አንቀጽ 2 አዲስ የተጨመረ

በአዋጁ አንቀጽ 18 ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ "የጡረታ መውጫ ዕድሜ የግል ድርጅት ሠራተኛው ለመጀመሪያ ጊዜ ሲቀጠር በቅድሚያ የመዘገበውን የልደት ዘመን መሠረት በማድረግ 60 ዓመት ይሆናል" በሚል ይደነግጋል፡፡ ይህ አንቀጽ በዚህ መልኩ ሊደነገግ የቻለው አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ የሚቀጠረው ዕድሜው 18 አመት እና ከዛ

በላይ ከሆነ በኋላ በመሆኑና ሲቀጠር የሚሠጠው መረጃ ያለማንም አስገዳጅነት በመሆኑ ሠራተኛው ለመጀመሪያ ጊዜ ሲቀጠር በቅድሚያ የሚመዘግበው የልደት ዘመን በሌሎች ማናቸውም ማስረጃዎች ሊስተካከል ወይም ሊስተባበል እንደማይችል አዲስ ድንጋጌ ተጨምሯል፡፡

አንቀጽ 19 ንዑስ አንቀጽ 1

የግል ድርጅት ሠራተኞች በተለያየ ምክንያቶች በህግ ከተደነገገ የጡረታ መውጫ ዕድሜ በላይ በስራ ላይ ይቆያል፡፡በህግ ከተደነገገው የጡረታ መውጪያ ዕድሜ በላይ የተሰጠ አገልገሎት ለጡረታ አበል አወሳሰን አይታሰብም፡፡ነገር ግን ለሠራተኛው አበል የሚወሠነው አገልግሎቱ ሲቋረጥ እንደሆነ የጡረታ አዋጁ አንቀጽ 18 በግልጽ የሚደነግግ በመሆኑ ሠራተኛው ሥራ ላይ ቢሆንም ዕድሜው 60 ከሞላ የጡረታ መብቱ እንደሚከበር በሚያመለክት መልኩ አንቀጽ 19 ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ ማሻሻያ ተደርጓል፡፡

አንቀጽ 20(2) እና አንቀጽ 22(2)

በአለም አቀፍ የማህበራዊ ዋስትና አሠራ መርህ መሠረት ከዐቅዱ አባላት የሚሠበሠብ የጡረታ መዋጮ እና የሚከፈል የጡረታ አበል ተመጣጣኝ ሊሆን እንደሚገባ ጥናቶች ያሳያሉ፡፡በኛ ሃገር ተጨባጭ ሁኔታ በበርካታ የግል ድርጅቶች የደመወዝ አከፋፈሉ ስርአት የሌለው ሲሆን አንዳንዶቹ የግል ድርጅች የቤተሠብ ቢዝነስ በመሆናቸው፣በአንዳንዶቹም የግል ድርጅቶች መጦሪያ ዕድሜ ላይ ለሚገኙ ባለመብቶች ከፍተኛ የደመወዝ ጭማሪ በማድረግ ባለመብቶች የሚገኙት የጡረታ አበል ከፍተኛ እንዲሆን ሲያደርጉ ይስተዋላል፡፡ይህ አይነቱ የደመወዝ ጭማሪ ባለመብቱን ተጠቃሚ የሚያደርግ ቢሆንም በጡረታ ፈንዱ ላይ እያስከተለ ያለው ጫና ቀላል አይደለም፡፡ይህም በመሆኑ የግል ድርጅት ሠራተኛው በጡረታ ከሚገለልበት ወር ሶስት አመት አስቀድሞ ባለው ወር ሲከፈለው ከነበረው መደበኛ የወር ደመወዝ በ25 በመቶ የሚበልጥ አመታዊ አማካኝ የደመወዝ ክፍያ ያገኘ እንደሆነ በየአመቱ እስከ 25 በመቶ ያለው የደመወዝ ክፍያ ብቻ በደመወዙ ላይ ተደምሮ የሶስት አመት አማካይ የወር ደመወዙ እንደሚታሠብለት የዳረጎት አበሉም ቢሆን በዚሁ መሠረት እንደሚሠላ ማሻሻያ ተደርጓል፡፡

አንቀጽ 45

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ የተቋቋመው ለባለምብቶችና ለዐቅዱ አባላት ጥቅም ነው፡፡በዚሁ መሠረት የጡረታ አበል ጭማሪና ማስተካከያ የሚደረገው ከኢንቨስትመን የተገኘ ትርፍን፣የገበያ ዋጋ ግሽበትንና የወለድ ምጣኔን መሠረት በማድረግ ነው፡፡ በዚሁ መሠረት ለባለመብቶች የሚከፈለው የጡረታ አበል ዋጋውን ጠብቆ እንዲሄድ በየግዜው የሚታየውን የገበያ ዋጋ ግሽበትና የወቅቱን የገንዘብ የመግዛት አቅም መሠረት ያደረገ የጡረታ አበል ጭማሪ ሊደረግ ስለሚገባ በዚህ አንቀጽ ላይ ማሻሻያ ተደርጓል፡፡

https://chilot.me

አንቀጽ 48 ንዑስ አንቀጽ 3(ለ)

አንድ ሠው በህግ በተወሠነው ጊዜ ውስጥ በመብቱ መጠቀም ሳይችል ሲቀር መብቱ በይርጋ ይታገዳል፡፡ይርጋው ቀሪ የሚሆነው በህግ በተመለከቱት ምክንያቶች ብቻ ነው፡፡ነገር ግን ባለመብቱ መብቱን ለመጠየቅና በመብቱ ለመጠቀም ቸልተኛ ከሆነ መብቱ በይርጋ የሚታገድ ይሆናል፡፡ በዚሁ መሠረት በአዋጁ አንቀጽ 49 ንዑስ አንቀጽ 4(ለ) መሠረት የጡረታ ባለመብቱ መብት በይርጋ የማይታገድበትን ሁኔታ ግልጽ ለማድረግ ማሻሻያ ተደርጎበታል፡፡