

ስለ መንግሥት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር

የቀረበ አጭር መግለጫ

መግቢያ

አቅም በፈቀደ መጠን መንግሥት ማህበራዊ ዋስትና ሽፋን በማስፋፋት ለዜጎች እንዲደርስ ለማድረግ እንደሚሠራ በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ-መንግስት አንቀጽ 90(1) ተመልክቷል። የሕገ-መንግስቱ ድንጋጌ በመከተል ልዩ ልዩ የማህበራዊ መድሀን(Social Insurance) አዋጆችንና የማህበራዊ ጥበቃ ፖሊሲ ወጥቶ በመተግበር ላይ ይገኛል። ከእነዚህ የማህበራዊ መድሀን ሕጎች አንዱ የመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 714/2003 ሲሆን አዋጁ ወጥቶ ሥራ ላይ ከዋለ 10 ዓመት ያህል ሆኗል። በዚህ ወቅት የዐቅዱን ሽፋን ለማስፋትና አንዳንድ ድንጋጌዎችን ግልጽ ለማድረግ በተወሰደ ደረጃ ማሻሻያ ተደርጓል።

መንግሥት የዜጎችን የኢኮኖሚና ማህበራዊ ዕድገት ተጠቃሚነት ለማሳደግ በአገር አቀፍ ደረጃ ሪፎርም እያካሄደ ከመሆኑም በላይ በየዘርፉ በሚሰጡ አገልግሎቶች የሚታዩ የመልካም አስተዳደር ችግሮች ለመፍታት ጥረት እየተደረገ ነው። በመንግስት አገልግሎት ጡረታ ዐቅድ (Pension Scheme) ለሚሸፈኑ ባለሙያዎች ፈጣን፣ ውጤታማና ተደራሽ የሆነ አገልግሎት በመስጠት የተገልጋይ እርካታ ለማሳደግ እንዲሁም ግልጽ የፈንድ አስተዳደር ሥርዓት ለመዘርጋት የጡረታ አዋጁን አንዳንድ ድንጋጌዎችን ማሻሻል አስፈላጊ ይሆናል። ከዚህ አንጻር በጡረታ አዋጁና መመሪያዎች ማስፈጸም ሂደት ያጋጠሙ ችግሮችን ለመቅረፍ እና የአስተዳደር ሥርዓቱን ግልጽ ለማድረግ በአንዳንድ የአዋጁ ድንጋጌዎች ላይ የተደረገው ማሻሻያ እና ምክንያቱ እንደሚከተለው ቀርቧል።

1. የአዋጅ አንቀጽ 5 ንዑስ አንቀጽ 1 ማሻሻል ያስፈለገበት

አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ አንቀጽ 5 ንዑስ አንቀጽ (1) ላይ ማንኛውም የመንግሥት መስሪያ ቤት ወይም የመንግሥት ሠራተኛ ማስረጃ ተሟልቶ ሲቀርብ የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር እንደሚሰጥ ተደንግጓል። ሆኖም መለያ ቁጥር ወጥነት ባለውና በብሔራዊ ደረጃ በሚታወቅ መጠቀም አስፈላጊ ይሆናል። ቀደም ሲል በግብር ከፋይ ቁጥር መጠቀም እንደሚቻል ተደንግጎ የነበረ ቢሆንም ይህ ቁጥር በየጊዜው የሚቀያየርና ሁሉም ሠራተኛ የግብር ከፋይነት መለያ ቁጥር ከሌለው ወጥነት ስለማይኖረው እንዲቀር ተደርጓል። በምትኩ ብሔራዊ መለያ ቁጥር ለመስጠት ሥልጣን ባለው የመንግሥት አካል የሚሰጥ መለያ ቁጥር ለመጠቀም እንደሚቻል በማሻሻያ ተስተካክሎ ገብቷል።

2. በአዋጁ አንቀጽ 6 አዲስ ንዑስ አንቀጽ (7) ማካተት አስፈላጊ የሆነበት

የልደት ዘመን አያያዝን በተመለከተ አዋጁ ለጡረታ ተግባር የሚያዘው የልደት ዘመን የመንግሥት ሠራተኛው በጡረታ ዐቅድ በሚሸፈን የመንግሥት መስሪያ ቤት ወይም የግል ድርጅት ለመጀመሪያ ጊዜ ሲቀጠር በሞላው የሕይወት ታሪክ ፎርም ላይ የተሞላው የልደት ዘመን መሆኑን ይደነግጋል። ሆኖም በፍርድ ቤቶችና በአንዳንድ አካላት የዚህ ድንጋጌ መሠረታዊ ዓላማ ባልተከተለና በሚጻረር መልኩ የተስተካከለ የልደት ዘመን በማስረጃ ለውጥ ተካቶ እንዲያዝ በማስገደዳቸው በአፈጻጸም ደረጃ ፈታኝ ሁኔታ ተፈጥሯል። በዚህ መሠረት ይህንን ችግር ለመቅረፍና የአዋጁን ድንጋጌ ግልጽ ለማድረግ ታስቦ በአዋጁ አንቀጽ 4 (1) እና 6 ከንዑስ አንቀጽ (1) እስከ (3) ከተጠቀሰው ውጪ በቅድሚያ የተመዘገበን የልደት ዘመን (ዕድሜን) ለመቀየር ወይም ለማሻሻል ከመንግስታዊም ሆነ ከሌላ አካል የሚቀርብ ማንኛውንም ማስረጃ ተቀባይነት እንደማይኖረው ማሻሻያ ተደርጓል።

3. የአዋጁ አንቀጽ 11 ንዑስ አንቀጽ (1) ማሻሻል ያስፈለገበት

የመከላከያ ሠራዊትና የፖሊስ አባላት ሥራው ከሚጠይቀው አካላዊ ብቃትና ልዩ ባህሪ የተነሳ የጡረታ መውጫ ዕድሜ ከሲቪል ሠራተኛ ባነሰ ዕድሜ ከመሆኑም በተጨማሪ ሥራው ለአደጋ ተጋላጭ በመሆኑ አብዛኛው የጡረታ አበል ተጠቃሚ የሚሆኑት በሥራ ላይ በሚደርስ ጉዳት ነው። በዕድሜ በጡረታ የሚገለሉትም ከሲቪል መንግሥት ሠራተኛ ባነሰ ዕድሜ ሆኖ ለረዥም ዓመታት የጡረታ አበል የሚከፈላቸው ሲሆን በሥራ ላይ ሆነው የሚያዋጡት የጡረታ መዋጮ ግን ለአጭር ጊዜ ነው። ከ10 ዓመት በኋላ ያለው የጡረታ አበል ስሌትም የሲቪል እያንዳንዱ ዓመት አገልግሎት በ1.25% የሚባዛ ሲሆን የወታደራዊና ፖሊስ አገልግሎት የጡረታ አበል ስሌት የሚባዛው ደግሞ በ1.65% በመሆኑ በወታደራዊና ፖሊስ ጡረታ ፈንዱ ላይ ከፍተኛ ደረጃ የወጪ ጫና ይፈጥራል። በ2003 ዓ/ም የጡረታ መዋጮ መጠን ሲወሰን የአሠሪ ድርሻ የሲቪል አገልግሎት ከ6% ወደ 11% (በ83%) እንዲያድግ የተደረገ ሲሆን የወታደራዊና የፖሊስ አገልግሎት የአሠሪ ድርሻ ከ16% ወደ 25% (56% ብቻ) እንዲጨምር ተደርጓል። የጭማሪው መቶኛ ከሲቪል አገልግሎት ጋር ሲነጻጸር አነስተኛ ነው። በዚህ ምክንያት የወታደራዊና ፖሊስ ጡረታ ፈንድ ቀጣይነትና አስተማማኝነት ለማረጋገጥ የአሠሪ ድርሻ መዋጮ መጠን ከ25% ወደ 33% (እስከ 30% ጭማሪ ሊያስከትል ይችላል) ከፍ ተደርጎ ማሻሻያ ቀርቧል።

4. የአዋጁ አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ (4)፣ (5)፣ (6) እና (9) ማሻሻል ያስፈለገበት

4.1. ንዑስ አንቀጽ (4) በተመለከተ ማሻሻያ ያስፈለገበት ምክንያት

በሥራ ላይ ባለው የመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ 714/2003 ሙሉ በሙሉ ወይም በከፊል በመንግስት በጀት የሚተዳደሩ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች የጡረታ መዋጮ እንደአግባቡ በገንዘብ ሚኒስቴርና በሚመለከተው የክልል አካላት እንደሚሰበሰብ ተደንግጎ ነበር። ሆኖም በአፈጻጸም ሲታይ የክልል የፋይናንስ ቢሮዎች የአዋጁ

ድንጋጌ “የሚመለከተው የፋይናንስ አካል” የሚል በመሆኑ ከምንጩ ከመሰብሰብ ይልቅ ገንዘቡን ወደ ወረዳዎች በማስተላለፍ አፈጻጸሙ ወጥነት እንዳይኖረው አድርገዋል። በመሆኑም ድንጋጌውን ግልጽ በማድረግ የጡረታ መዋጮውን በክልል ገንዘብና ኢኮኖሚ ልማት /የፋይናንስ/ ቢሮዎች እንዲሰበሰብ እና በሥራ ላይ የሚታየውን ችግር ማስቀረት በማስፈለጉ ንዑስ አንቀጹ ተሻሽሎ ቀርቧል።

4.2. ንዑስ አንቀጽ(5) በተመለከተ ማሻሻል ያስፈለገበት ምክንያት

አሁን በሥራ ላይ ባለው የጡረታ አዋጅ መሰረት በራሳቸው ገቢ የሚተዳደሩ የመንግሥት መ/ቤቶችን የጡረታ መዋጮ ኤጀንሲው በውክልና እንደሚሰበሰብ ተደንግጎ ይገኛል። ይሁንና በውክልና የጡረታ መዋጮ በሚሰበሰብበት ወቅት የአሠራር ክፍተት በማጋጠሙ አስተዳደሩ በራሱ የጡረታ መዋጮውን ለመሰብሰብ ተገዷል። በዚህ ምክንያት አስተዳደሩ ከውክልና በተጨማሪ በራሳቸው ገቢ ከሚተዳደሩ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች የጡረታ መዋጮ በራሱ መሰብሰብ እንደሚችል ማመልከት በማስፈለጉ በንዑስ አንቀጹ ላይ ማሻሻያ ተደርጓል።

4.3. ንዑስ አንቀጽ (6) በተመለከተ ማሻሻል ያስፈለገበት ምክንያት

ተቋሙ ከተሰጠው ዋና ዋና ሥልጣን መካከል የጡረታ መዋጮ በአግባቡ ተሰብስቦ በወቅቱ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ ስለመደረጉ የመቆጣጠር፣ የመመርመርና የማጣራት ሥራ በውክልና የጡረታ መዋጮ በሚሰበሰቡት አካላት እና የመንግስት መሥሪያ ቤቶች ላይ በመገኘት እንደሚያከናውን የሚታወቅ ነው። በመሆኑም በውክልና የጡረታ መዋጮ በሚሰበሰቡና አሠሪ የመንግስት መሥሪያ ቤቶች የጡረታ መዋጮውን ሰብስበው ገቢ ስለማድረጋቸው ለመመርመርና ለመቆጣጠር የሚያስችል ግልጽ የሆነ ድንጋጌ ባለመኖሩ አስተዳደሩ የጡረታ መዋጮ ሰብሳቢ አካላትን እና አሰሪ መሥሪያ ቤቶችን በመከታተል፣ በመመርመር እና በማጣራት በወቅቱ የጡረታ መዋጮ ሰብስበው ገቢ በማያደርጉት ላይ አስፈላጊውን ሕጋዊ እርምጃ የመውሰድ ስልጣን እንዲኖረው ግልጽ ድንጋጌ ማስቀመጥ አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ ማሻሻያ ተደርጓል።

4.4. ንዑስ አንቀጽ(9) በተመለከተ ማሻሻል ያስፈለገበት ምክንያት

ቀደም ሲል በነበረው ድንጋጌ የጡረታ መዋጮ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ ሳያደርግ ከ3 ወር በላይ የቆየ የመንግስት መሥሪያ ቤት በባንክ ካለው ሂሳብ ላይ ተቀንሶ ገቢ የማስደረግ ስልጣን እንዳለው ተደንግጓል። ማንኛውም ባንክ በኤጀንሲው ሲጠየቅ ያለምንም ቅድመ ሁኔታ የታዘዘውን የማስፈጸም ግዴታ እንዳለበት በድንጋጌው ተመልክቷል። ይሁን እንጂ አንዳንድ የክልል አሠሪ መሥሪያ ቤቶች ከዚህ ድንጋጌ ለማምለጥና በተለያዩ ምክንያት የመሥሪያ ቤቱን ገንዘብ ከባንኮች በተጨማሪ በሌሎች የፋይናንስ ተቋማት (በብድርና ቁጠባ) የሂሳብ አካውንት በመክፈት እነዚህ ድንጋጌዎች እንዳይፈጸሙ እንቅፋት ሲፈጥሩ ቆይተዋል። በመሆኑም በዚህ ማሻሻያ ባንኮች ብቻ

ሳይሆኑ ማንኛውም የፋይናንስ ተቋም በአስተዳደሩ ትዕዛዝ ሲሰጠው ከአሠሪው መሥሪያ ቤት የሂሳብ አካውንት በመቀነስ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ የማድረግ ግዴታ የሚጥል አስገዳጅ የሕግ ድንጋጌ ተጨምሮ ገብቷል።

5. በአዋጁ አንቀጽ 12 በአዲስ ንዑስ አንቀጽ (10) ማካተት ያስፈለገበት

አንዳንድ ባንኮች ከአሠሪ መሥሪያ ቤቶች ሂሳብ ቆርጠው ወደ ጡረታ ፈንዱ እንዲያስተላልፉ ትዕዛዝ ከተሰጣቸው በኋላ በወቅቱ ባለመቁረጣቸው የጡረታ መዋጮ ገቢ ዕዳ ያለባቸው መሥሪያ ቤቶች በአካውንት ያላቸውን ገንዘብ የሚያወጡበት ሁኔታ እየተፈጠረ ይገኛል። ስለዚህ ይህንን አካሄድ ለመቆጣጠር እንዲቻል የትዕዛዝ ደብዳቤ ደርሶት በወቅቱ ያላስፈጸመ ባንክ ኃላፊነት እንዲወስድ ታስቦ የተካተተ ማሻሻያ ነው።

6. የአዋጁ አንቀጽ 14 ንዑስ አንቀጽ (1) (ለ) ተሰርዞ በሌላ አዲስ ንዑስ አንቀጽ (1) (ለ) እንዲተካ ያስፈለገበት

ከጡረታ አበል ክፍያ የሚተርፈውን የጡረታ ፈንድ ገንዘብ በኢንቨስትመንት ሥራ ላይ በማዋል የጡረታ ፈንዱን ገቢ ማሳደግ እንዲቻል አስተዳደሩ ጥናት በማካሄድ አማራጮችን ማቅረብ ይኖርበታል። በሥራ ላይ ባለው አዋጅ መሠረት የኢንቨስትመንት መመሪያ በገንዘብ ሚኒስቴር እንደሚወጣ ተደንግጎ የነበረ ቢሆንም በሚኒስቴሩ መመሪያ ባለመውጣቱ፣ በመርህ ደረጃም የጡረታ ፈንድ የአደራ ገንዘብ በመሆኑ እራሱን በቻለና በመንግስት በሚመደብ የሥራ አመራር ቦርድ መመራት ስለሚኖርበት ንዑስ አንቀጽ ተሻሽሎ ቀርቧል። ይህም በጡረታ ፈንዱ አስተዳደር መልካም አስተዳደር እንዲኖር ያደርጋል። የሥራ አመራር ቦርዱ በተቋሙ ተጠንቶ የቀረበለትን አማራጭ የመንግስትን የፋይናንስና የኢንቨስትመንት ፖሊሲና ሕጎችን በመከተል መወሰን እንደሚኖርበት በድንጋጌው ተጨምሮ ገብቷል።

7. የአዋጁ አንቀጽ 16 ንዑስ አንቀጽ (4 እና 5) መጨመር ያስፈለገበት

በመንግሥትና በግል ድርጅቶች የተፈጸመ አገልግሎት ተደምሮ እንዲያዝና የማህበራዊ ዋስትና የመብት መንሸራሸር (Portability right) እንዲረጋገጥ በመንግሥት ሠራተኞችና በግል ድርጅቶች ሠራተኞች ጡረታ አዋጆች ድንጋጌዎች ተመልክቷል። ከዚህ ጋር በተያያዘ ሠራተኛው በመንግሥት ወይም በግል ድርጅት ሲሰራ የከፈለው መዋጮ ከመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ ወደ ግል ድርጅቶች ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ ወይም ከግል ወደ መንግሥት እንደሚዛወር ተደንግጓል። ሆኖም የጡረታ ዐቅድ ሽፋን፣

➔ በግለሰብ ደረጃ ታስቦ የተጠራቀመ ገንዘብ ሳይሆን መዋጮው ተሰብስቦ ወደ ፈንድ ቋት የሚገባና የግለሰብ ተለይቶ የማይያዝ በመሆኑ፣ እንዲሁም እንደ ፕሮቪደንት ፈንድ በግለሰብም የጡረታ መዋጮ ተሰብስቦና በተለየ ሂሳብ ተጠራቅሞ ስለማይያዝ በግለሰብ ስም ለይቶ ማዛወር ስለማይቻል፤

➔ የግለሰብ ጡረታ መዋጮ ታስቦ የሚዛወር ከሆነ የጡረታ ዐቅድ የተመሠረተበትን ከትውልድ ወደ ትውልድ የሚሸጋገር (Intergenerational solidarity system) ጋር ስለማይጣጣም፤

→ የጥቅምና ኪሳራን የመጋራትና መደጋገፍ (Risk pooling and benefit sharing) መርህን ያልተከተለ፤

→ የመንግሥት ልማት ድርጅቶች ወደ ግል ሲዛወሩ በድርጅቱ ውስጥ ሲሰሩ ለነበሩና በጡረታ ለተገለሉ ወይም ድርጅቱ ወደ ግል ሲዛወር ከሥራ ተቀንሰው በጡረታ ለሚገለሉት በመንግሥት አገልግሎት ጡረታ ፈንድ የጡረታ አበል የሚከፈልና ከግል ድርጅቶች ጡረታ ፈንድ የሚሰጥ ማካካሻ ባለመኖሩ፤

በአጠቃላይ የጡረታ መዋጮ ዝውውር ቢደረግ የመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ሥርዓት የሚያናጋና የሚያፈርስ ስለሚሆን በዚህም መሰረት ከላይ የተዘረዘሩትን ምክንያቶች ከግምት ውስጥ በማስገባት ሰፊ ያለ ጥናት በማካሄድ በተቆጣጣሪ ባለስልጣኑ የሚወሰን ቢሆን የተሻለ ስለሚሆን የመወሰን ስልጣኑን ለተቆጣጣሪ ባለስልጣኑ በመስጠት አዲስ ንዑስ አንቀጽ (4) ተጨምሮ ገብቷል።

የአዋጁ አንቀጽ 46 ማሻሻል ያስፈለገበት

አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ ዝቅተኛ የጡረታ አበል መጠን እና ማስተካከያ በየአምስት አመቱ ማሻሻያ እንደሚደረግ ተደንግጓል። በተግባር ግን በየሁለት እና በየሦስት ዓመት ዝቅተኛ የጡረታ አበል መጠንና ማስተካከያ እየተደረገ ነው። የጡረታ ባለሙያዎች በየጊዜው የሚከሰተውን የገበያ ዋጋ ለውጥና የኑሮ ውድነት በተወሰነ ደረጃ ለመቋቋም እንዲችሉ በአስተዳደሩ ሥራ አመራር ቦርድ የኑሮ ሁኔታ፣ የገንዘብ የመግዛት አቅምንና የአስተዳደሩ የመክፈል አቅም እየታየ ከግል ድርጅቶች ሰራተኞች ማህበራዊ ዋስትና ኤጀንሲ ጋር በመመመካከር እና ከሚመለከታቸው የመንግስት አካላት ጋር በመነጋገር ማስተካከያ እንዲደረግ ማሻሻያ ተደርጓል።

8. በአዋጁ አንቀጽ 47 አዲስ ንዑስ አንቀጽ(6) ማካተት አስፈላጊ የሆነበት

የመንግስት ሠራተኞች በተለያዩ ምክንያቶች በሕግ ከተደነገገ የጡረታ መውጫ ዕድሜ በላይ በሥራ ላይ የሚቆዩበት ሁኔታ በብዛት እየተስተዋለ ነው። በሌላ በኩል በሕግ ከተደነገገው ከጡረታ መውጫ ዕድሜ በላይ የተሰጠ አገልግሎት ለጡረታ አበል ስሌት እንደማይያዝ በዚህ አዋጅ ተደንግጓል። ከዚህ ጋር ተያይዞ ሠራተኛው ወደ ጡረታ በሚገለልበት ወቅት አገልግሎቱ ካልተያዘ የጡረታ አበል ክፍያ መነሻ ጊዜ ወደ ኋላ ሄዶ በሥራ ላይ ደመወዝ እያገኙ ለሰጡት አገልግሎት በተጨማሪ የጡረታ አበል እዲከፈላቸው እየጠየቁ ይገኛሉ። በመሠረቱ የማህበራዊ መድሃኒት ሽፋን ያስፈለገበት ዋና ምክንያት ዜጎች የገቢ መቋረጥ እንዳያጋጥማቸው እንጂ ተደራራቢ ጥቅም እንዲያገኙ አይደለም። ስለዚህ የጡረታ አበል የሚከፈላቸው የመንግሥት ሥራ እና ደመወዝ ከሚያቋርጡበት ከሚቀጥለው ወር አንስቶ እንዲሆን ማሻሻያ ተደርጓል።

9. በአዋጁ አንቀጽ 52(እንደተሻሻለው) ንዑስ አንቀጽ (1) ማሻሻል አስፈላጊ የሆነበት

የጡረታ አበል በመቀበል ላይ ያለ ዋና ባለሙሰት እንደገና በጡረታ ዐቅድ በሚሸፈን የመንግስት ወይም የግል ድርጅት ውስጥ ከተቀጠረ አገልግሎቱ ተደምሮ እንደሚያዝለት በሥራ ላይ ባላው አዋጅ ተመልክቷል። ሆኖም አንዳንድ በራስ ፍቃድ በጡረታ ተገልለው የጡረታ አበል መቀበል ከጀመሩ በኋላ እደገና በመቀጠር እና ሥራ በመልቀቅ በየጊዜው የጡረታ አበል ማሻሻያ በመጠየቅ የሥራ ጊዜና ወጪ ጫና እንዲፈጠር እያደረጉ ነው። ችግሩን ለማስቀረት በድጋሚ የሰጡት አገልግሎት ተደምሮ አበሉ ተሻሽሎ የሚወሰነው ዕድሜያቸው 60 ዓመት ከሚሞላበት ጊዜ ጀምሮ እንዲሆን ማሻሻያ ተደርጓል።

10. በአዋጁ አንቀጽ 52(እንደተሻሻለው) አዲስ ንዑስ አንቀጽ (7) ማካተት አስፈላጊ የሆነበት

አንዳንድ የመንግስት ሠራተኞች በራስ ፍቃድ በ55 ዓመት ዕድሜ በጡረታ ከተገለሉ በኋላ በዚያው በነበሩበት መስሪያ ቤት በመቀጠር ደመወዝ እና የጡረታ አበል በመቀበል ያለአግባብ ተደራቢ ጥቅም እያገኙ ነው። ይህ ከጡረታ መውጫ ዕድሜ 5 ዓመት አስቀድሞ በራስ ፍቃድ መውጣት እንደሚቻል የተደነገገውን ያለአግባብ በመጠቀም የጡረታ አበልና ደመወዝ አጣምረው እየተቀበሉ በዛው በነበሩበት መስሪያ ቤት በፕሮጀክትና ፕሮግራም በመቀጠር በሌሎች ስራ ፈላጊ ተወዳዳሪዎች ላይ ተገቢ ያልሆነ ተጽዕኖ እንዲፈጠርና የመልካም አስተዳደር ችግር እያስከተለ በመሆኑ ችግሩን ለመከላከል ተጨማሪ ንዑስ አንቀጽ እንዲገባ ተደርጓል።