

Gender Integration in Sheep Fattening

A Training Manual

(Amharic Version)

Muluken Zeleke¹, Jane Wamatu¹, Getu Asefa², Elsa Mengiste² and Tesfa Getachew³

¹ The International Center for Agricultural Research in the Dry Areas (ICARDA), Addis Ababa, Ethiopia

² Gender Office, Bassona Worena District, North Shewa Zone, Debre berhan, Ethiopia

³ Debre Berhan Agricultural Research Center, Debre berhan, Ethiopia



Published by: International Center for Agricultural Research in the Dry Areas (ICARDA)

November 2022

The [Sustainable Intensification of Mixed Farming Systems Initiative](#) aims to provide equitable, transformative pathways for improved livelihoods of actors in mixed farming systems through sustainable intensification within target agroecologies and socio-economic settings.

Through action research and development partnerships, the Initiative will improve smallholder farmers' resilience to weather-induced shocks, provide a more stable income and significant benefits in welfare, and enhance social justice and inclusion for 13 million people by 2030.


Activities will be implemented in six focus countries globally representing diverse mixed farming systems as follows: Ghana (cereal–root crop mixed), Ethiopia (highland mixed), Malawi: (maize mixed), Bangladesh (rice mixed), Nepal (highland mixed), and Lao People's Democratic Republic (upland intensive mixed/ highland extensive mixed).

© 2022



This publication is licensed for use under the Creative Commons Attribution 4.0 International Licence - <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>.

Unless otherwise noted, you are free to share (copy and redistribute the material in any medium or format), adapt (remix, transform, and build upon the material) for any purpose, even commercially, under the following conditions:

 **ATTRIBUTION.** The work must be attributed, but not in any way that suggests endorsement by the publisher or the author(s).

Training Manual for Gender Inclusivity in Sheep Fattening

This manual engages smallholder farmers on women's participation at every level of the livestock value chain, where they face influences from factors, including: their skills, their access to capital; capacities, organizational skills, and their limitations. Women face higher transaction costs in marketing and are less likely than men to be served by formal financial institutions.

As livestock production becomes increasingly market-oriented, women may no longer be able to compete with men or gain the same benefits. Therefore, it is imperative that gender integration in livestock development considers how to enhance the position of women and influence strategic gender relations.

የሥልጠና ማኑዋል

የገንዘብ ወህደት በበግ ድልብ ለተሰማሩ ወጣቶች እና ሴቶች

ህዳር 2015 ዓ.ም.

ደ/ብርሃን

Contents

1. መግቢያ	5
---------------	---

1.1 የሥልጠናው ዓላማ	6
1.2 ዝርዝር ዓላማዎች	6
1.4 የሥልጠና አሰጣጥ ዘዴዎች	7
2. ለስርዓተ-ይታ አስተማሪዎች እድገት አስተዋጽኦ የሚያደርጉ አካላት	7
3. የስርዓተ-ይታ ሚናዎች	8
3.1 የማምረት ተግባር (productive Role)	9
3.2 ዘር የመተካት ተግባር (reproductive role)	9
3.3 የማህበራዊ ተግባር (Community Role)	9
4. ሃይማኖት (TNT)	10
5. ስልጠናው ለምን?	12

1. መግቢያ

1.1 የሥልጠናው ዓላማ

በህገ-መንግስቱ ሠነድ ላይ በተቀመጠው መሠረት ሴቶችና ወጣቶች በኢኮኖሚ፣ ማህበራዊ፣ ፖለቲካ ሂደት ውስጥ እኩል ተሳታፊና ተጠቃሚ እንዲሆኑ መንግስታዊና መንግስታዊ ያልሆኑ ተቁዋሚዎች በእቅዶቻቸውና በፕሮጀክቶቻቸው የሥርዓተ-ይዘትና የወጣቶችን ጉዳይ ተቁዋሚዎች በማድረግ ተሳታፊና ተጠቃሚ ማድረግ እንዲችሉ የአስፈጻሚዎችንና የፈጻሚዎችን አቅም ለመገንባት ነው።

1.2 ዝርዝር ዓላማዎች

1. በሥርዓተ-ይዘት ጉዳይ የሴቶችን ፅንሰ-ሀሳብ ላይ የጋራ ግንዛቤ ለመያዝ፤
2. የሥርዓተ-ይዘትን የሴቶችን ችግር መለየት የሚያስችል የመረጃ አሰባሰብና የትንተና ዘዴ ክህሎት ለማሳደግ፤
3. የሴቶችን ጉዳይ በልማት ሒደት ውስጥ ተካቶ እንዴት እንደሚሠራ ግንዛቤና ክህሎትን ለማሳደግ፤

- **ስ- (sex):-** sãC YzWT y,wlÇ bwNDÂ bs@T mµkL Ãl# |n(?Yw-êE L†nTN y,ÃúY s!çN Xnz!HM L†nèC xIM xqíêE ÂcWÝÝ IMú!@½ s@èC -#T½ wNìC dGä [!M x§cWÝÝ h#l#M |n(?Yw-êE L†nèC bs@TnTÂ bwNDnT y,gl[# XWn-ãC ÂcWÝÝ
- **|R†(ò- ¼Gender):-** bwNìCÂ bs@èC mµkL Ãl# ,ÂãCÂ ¥Hb%êE GNß#nèCN y,ÃmIKT nWÝÝ bl@§ xg§lç bHBrtsb# WS_ s@èCÂwNìC MN m|‰T XNd,gÆcW y,ÃmIKT s!çN YHM bwNìCÂ bs@èC mµkLS§IW ytÂ_L GNß#T úYçN b¥HbrsBÂ btìM dr© Æl# g#ÃxC y,-Y nWÝÝ

- **ySR»t(ò- FT/êEnT ¼Gender Equity/:-** ¥IT b|BT MdÆ½ b,f-, mLµM XDIÖCÂ bmúsl#T lwNìCÂ ls@èC ,²ÂêE ymçN £dT nWÝÝ FT!êEnT XNdmœ¶Ã |R»t(ò- Xk#LnT dGä XNdGB Y-ÃLYÝ bmçn#M y|R»t(ò- FT!êEnT IXk#LnT xStê{â ÃbrK-LÝÝ
- **y|R»t(ò- Xk#LnT ¼Gender Equality/:-** s@èCÂ wNìC sB»êE mBèÒcWN XWN b¥DrGÂlx!÷ñ,ÃêE½l¥Hb%êE l±ltEµêEÂ Æ?§êE :DgT y%úcwN xStê{â XNÄ!ÃbrKt\$ kXR#M t-” , XNÄ!çn# Xk#L :DL XNÄšcW y,ÃmIKT nWÝÝ
- **y|R»t(ò- GN²b@ XÖT ¼Gender Blind/:-** y|R»t(ò- }Ns `úíC GN²b@ xlmñRÂ Xnz!HM bs@èCÂ bwNìC bwND LíCÂ L©grìC b?YwT täKéãÒcW §Y SI,Ãm-#T W-@TÂ SI,ÃSgß#T ÍYÄ ÃlmrÄT nWÝÝ

1.4 የሥልጠና አሠጣጥ ዘዴዎች

- ገለፃ
- ውይይት
- ሥዕላዊ መግለጫዎች
- የቡድን ሥራ
- ልምድ ልውውጥ
- ማነቃቂያ መጠቀም ሲሆን፤
- ፅንሰ-ሣብን ከተጨባጭ ሁኔታ ጋር አገናዝቦ ማየት ላይ ያተኮረ ይሆናል።

2. ለስርዓተ-ፆታ አስተሳሰብ እድገት አስተዋጽኦ የሚያደርጉ አካላት

➤ **ቤተሰብ:-** ሕፃናት በመጀመሪያ የሚያገኙት ወላጆቻቸውን እንደመሆኑ መጠን የሴትነትንና የወንድነትን ሚና ይዘው እንዲያድጉ የባህሪ ቀረጻ የሚጀመረው በቤተሰብ ውስጥ ነው። በተጨማሪም ወላጆች በቤተሰብ ውስጥ የእናትንና የአባትን ሚና እያጠኑ ስለሚያድጉ ዕድሜያቸው ደርሶ ቤተሰብ ሲመሠርቱ ያደጉበትን አስተሳሰብ ያለተቃውሞ ተቀብለው ሲያንጸባርቁ ይታያል። ለምሳሌ፤ ቤተሰባዊ ውሳኔ መስጠት፣ የጋብቻ ሁኔታን መወሰን (ከአንድ ሚስት በላይ ማግባት)።

➤ **ህብረተሰብ:-** ልጆች ከቤተሰብ ቀጥሎ የሚያገኙት መምህርን፣ ጎረቤቶቻቸውን፣ ዘመዶቻቸውንና በአጠቃላይም ህብረተሰቡን ሲሆን ቤተሰባቸው ውስጥ የተማሩትን /የተቀረጹበትን/ ባህሪ ህብረተሰቡ የሚያጸድቀው በመሆኑና

በተቃራኒው ለየት ያለ አስተሳሰብን ማራመድ ተቀባይነትን የሚያሳጣ ወይም ጫና የሚፈጥር ሆኖ ስለሚያገኙት ህብረተሠብ የወንዶችንም ሆነ የሴቶችን ባህሪ በመቅረጽ ትልቅ ድርሻ አለው።

- **የሐይማኖት ተቋማት፡-** የሐይማኖት ተቋማት የሰውን ሥነ-ልቦና በመቅረጽ ረገድ ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያላቸው ሴሆን ሐይማኖታዊ ትእዛዛትን በማክበር ወንዶችም ሆኑ ሴቶች እንደሚከተሉት ሐይማኖት የሚጠበቅባቸውን ሚና ይወክላሉ።
- **ትምህርት ቤቶች፡-** በትምህርት ቤቶች ውስጥ መምህራን፣ የመማሪያ መጻሕፍት፣ የተማሪዎች የእረፍት ሰዓት እንቅስቃሴ፣ የሸልማትና የቅጣት አይነቶች ወንድና ሴት ተማሪዎች በሚያልፉበት የእድሜ ደረጃ የሚኖራቸውን ሚና በማስተዋወቅና በማሳደግ ረገድ ከፍተኛ ድርሻ አላቸው። በአብዛኛው እንደሚታየው መምህራንም ሆኑ በመማሪያ መጻሕፍት የሚሳተፉት ስዎች በህብረተሠቡ ውስጥ የሚኖሩ እንደመሆናቸው መጠን ህብረተሠቡ የተቀበለውን ባህል ፣ልማድና ወግ የሚያንጸባርቁ ይሆናሉ። ከዚህ ጎን ለጎን ትምህርት ቤቶች አዳዲስ ሃሳቦችን በህብረተሰቡ ውስጥ ለማስረጽ ቀዳሚያውን ቦታ እንደሚይዙ መዘንጋት አይኖርበትም ። ስለዚህ መምህራን ስለሥርዓተ ያታ ግንዛቤ ቢኖራቸው በህብረተሠቡ ውስጥ አዲስ አስተሳሰብ ለማምጣት የለውጥ ሃይል ይሆናሉ።
- **መገናኛ ብዙሃን፡-** በጋዜጣ፣ በሬዲዮና በተሌቪዥን የሚሰራጩ መልእክቶች ሴቶችና ወንዶች የሚሳሉበት ምስል ፣ የሚሰራጩ የመልዕክት ይዘት ሚዛናዊ መሆን ወይም ያለመሆን የትውልዱን አመለካከት በመቅረጽ ሰፊ ድርሻ አለው።
- **ሕግ፡-** የሰዎችን አኗኗር በስርዓት ለመምራት የሚወጡ ልዩ ልዩ ሕጎች ሴቶችና ወንዶች በራሳቸው ፣ በቤተሰባቸው እና በአገራቸው ጉዳይ ላይ ድምጽ እንዲኖራቸው ለማድረግ፣ ንብረት በማፍራትና በማስተዳደር ረገድም የሚኖራቸውን ሚና ለማደላደልና ለማስፈጸም መመሪያ ሆኖ ስለሚያገለግል ሴቶችና ወንዶች በህብረተሰብ ውስጥ ያላቸውን ቦታ ወይም ደረጃ ለመወሰን ትልቅ ድርሻ ይኖረዋል።
- **መንግስት፡-** ሕግን ከማወጣትና ከማስፈጸም ጎን ለጎን ዜጎችን ከጥቃት መከላከል የመንግስት ሃላፊነት እንደመሆኑ መጠን ሴቶችና ወንዶች በህግ ፊት የሚኖራቸውን ተደማጭነትና ሚና ለመወሰን መንግሥት ከፍተኛ ድርሻ አለው።

3. የስርዓተ-ጾታ ሚናዎች

ስርዓተ-ጾታን መሰረት ያደረጉ ስራዎች ከህብረተሰቡ “የወንድ ተግባራት” “የሴት ተግባራት” እና ኃላፊነቶች ብለን የምንማራቸው እና ከትውልድ ትውልድ እየተሸጋገሩ የመጡ ናቸው። ስርዓተ-ጾታን መሰረት ያደረጉ ሚናዎች የዕድሜ፣ መደብ፣ ዘር፣ ብሄር፣

ኃይማኖት፣ አካባቢ፣ ኢኮኖሚያዊና ፖለቲካዊ ሁኔታዎች የልማት ጥረቶችን በማካተት የሚታዩ ለውጦች ስርዓተ-ጾታን መሰረት ያደረጉ ሚናዎች ላይ ለውጥ ያሳያሉ። ሴቶችና ወንዶች በማህበረሰቡ ውስጥ ዘርፈ ብዙ ሚናዎችን ይወጣሉ። ስርዓተ ጾታን መሰረት ያደረጉ የሴቶች ሚናዎች ዘር የመተካት፣ የማምረትና የማህበራዊ ሚናዎች ሲሆኑ ወንዶች ግን በማምረትና በማህበራዊና ፖለቲካዊ ተግባራት የሚያደርጉት ተሳትፎ ከፍተኛ ነው። ከዚህ በታች ሶስቱንም ሚናዎች በዝርዝር ለመመልከት እንሞክራለን።

3.1 የማምረት ተግባር (productive Role)

የሰው ልጆች ኑሯቸውን ለመምራት የሚያስፈልጉ ምርቶችንና አገልግሎቶችን በማምረት ገቢ ለማግኘት ይሰራሉ። ገቢያ በማወጣትም ይገባሉ። አንዳንድ የዘርፉ ባለሙያዎች እንደሚሉት ሰዎች ለፍጆታቸው የሚወሉና ለገቢያ የሚቀርቡ ምርቶችን በማምረት ለአገልግሎት ያወላሉ። ወንዶችም ሆኑ ሴቶች ለቤተሰቡ ገቢ ለማስገኘት የሚሰሩ ቢሆንም በአብዛኛው ወንዶች በማምረት ስራ ላይ ይሳተፋሉ። ሴቶችም ቢሆኑ በማምረት ተግባር ላይ በስፋት የሚሳተፉ ቢሆንም በተለምዶ “የሴቶች ስራዎች” የሚባሉት እንደ ወንዶች ተገቢውን ግምት አያገኙም። በዚህም መሰረት ሴቶች በማህበረሰቡ ዘንድ ባላቸው የቤታችንት አመለካከት የልፋታቸውን ወጤት ሳያገኙ የመወሰን መብታቸው ተነፍሳ በድህነት ሲማቅቁ ይኖራሉ። በአገራችን በተካሄዱ

አንዳንድ ጥናቶች ሴቶች በቀን በአማካይ ከ13-17 ሰዓት የሚሰሩ ሲሆን ወንዶች በአማካይ ከ8 ሰዓት ያልበለጠ ይሰራሉ። ይህ የሚያሳየው ሴቶች በማምረት ተግባር ላይ ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያላቸው ቢሆንም ስራቸው ተገቢው ዋጋ አይሰጠውም።

3.2 ዘር የመተካት ተግባር (reproductive role)

ይህ ተግባር አሁን ያለውንና ወደፊት የሚመጣውን በዋነኝነት የማምረት ተግባር የሚያካሂደውን የሰው ኃይል የመተካት ተግባር ነው። በዚህ ተግባር ስር የሚከናወኑት ልጅ መወለድና ማጥባት ዋነኞቹ ናቸው። የስነተዋልዶ ተግባር በዚህ ብቻ የተወሰነ አይደለም። አንዳንድ ይህ ተግባር “ማህበራዊ ስነተዋልዶ” ተግባራት ህጻናትን መንከባከብ፣ ምግብ ማዘጋጀት፣ የታመሙትን መንከባከብ፣ ምግብ ማዘጋጀት፣ ታዳጊዎችን በወግና ልማድ ቀርጾ ማሳደግ፣ እምነትንና ወግን ተከትሎ ማከናወን ወዘተ...ያካትታል። የስነተዋልዶ ተግባራት ለሰው ልጅ መኖርና ዘርን ለመተካት ወሳኝ ቢሆንም ተገቢውን ግምትና ዋጋ አያገኝም። በዚህም መሰረት ስራው የሴቶችን የልጃገረዶች ተግባር ተደርጎ ይቆጠራል።

3.3 የማህበራዊ ተግባር (Community Role)

የማህበራዊ ተግባራት በአካባቢ ማለት በመንደርና በቀበሌ ደረጃ የሚከናወኑ ስራዎች ናቸው። የማህበራዊ ተግባራት በህብረተሰቡ ውስጥ ላሉ መልካምና ጠቃሚ ባህሎች መጠናከርና መቀጠል ከፍተኛ አስተዋጽኦ ይጫወታሉ። ለምሳሌ ሰርግ፣ ደቦ፣ በሃዘን ጊዜ ማስተዛዘን፣ እድር፣ እቁብ የመሳሰሉትን ያካትታል። በእነዚህ የስራ አይነቶች ወንዶችም ተሳታፊ ቢሆኑም ሴቶች ግን በዋነኛነት በስፋት ተዋናይ ናቸው። በዚህም ምክንያት ሴቶች ወደ አደባባይ በመወጣት ከመሳተፍና ከመወሰን ይልቅ ለረጅም ሰዓታት በመስራት አድካሚ ጫና አለባቸው። ከጥንት ጀምሮ ሲወርድ ሲዋረድ የመጣውና በተለምዶ ለሴቶች ብሎ ህብረተሰቡ የመደባቸው ሶስቱ የሴቶች የስራ ድርሻዎች ወይም ኃላፊነቶች ጠቃሚ ስራዎች ቢሆኑም ለወንዶች ከተሰጠው የስራ ድርሻ አንጻር ሲታይ ለቤተሰብ እና ለህብረተሰቡ ተገቢውን ጥቅም እንደሚሰጥ ተደርጎ አይወሰድም።

ለሴቶች ተብሎ የተሰጠው የስራ ኃላፊነት ማለትም በዓመት ውስጥ የሚከናወነው ስራ ገቢ ስለማያመጣ በተሳሳተ አመለካከት "ስራ ማለት ከቤት ወጭ የሚሰራ ነው" ተብሎ ይታመናል። ወንዶቹ የሚሰሩትና በአብዛኛው የወጭ ስራ ተብሎ የሚታመነው ተገቢውን ዋጋና ግምት ያስገኛል። ይህ ሁኔታ ለወንዶች የተሰጠው የስራ ድርሻ ወይም ሚና ከፍ ያለ ግምት እንዲሰጠው በአብዛኛው ሴቶች የሚሳተፉበት የቤት ውስጥ ስራ ደግሞ ተገቢ የሆነ ዋጋ የሌለው ስለሆነ በተለምዶ ዝቅተኛ ግምት ይሰጠዋል። ከዚህ መረዳት እንደሚቻለው ስርዓተ ጾታን መሰረት ያደረገው የስራ ክፍፍል በህብረተሰቡ ውስጥ የተዛባ አመለካከት እንዲፈጠር አድርጓል።

በመሆኑም ሴቶች ወደ ጓዳ ስራና ልጆችን ማሳደግና መንከባብ እንጂ ወደ አደባባይና ወሳኔ ሰጪነት ቦታዎች መሳተፍ እንደማይችሉና ሊውጡ እንደማይችሉ ተደርጎ የተሳሳተ አመለካከት ተይዟል ። በመሆኑም በተለምዶ የአደባባይ ስራ ለወንድ የተተወ ስለሆነ ሴቶች በአደባባይ በመውጣት ፍላጎታቸውንና የወሳኔ ሰጪነት አቅማቸውን እንዳያገለግሉ አድርጓቸዋል።

በተፈጥሮ ከተሰጣቸው የስራ ድርሻ (ስነ-ህይወታዊ ሚና) በስተቀር ሌሎችን ስራዎች ሴቶችም ሆኑ ወንዶች መስራት እንደሚችሉ የአስተሳሰብ ለውጥ ማምጣት እጅግ አስፈላጊ ነው። ስርዓተ ጾታ ከህጻንነት ጀምሮ ከቤተሰብ፣ ከጓደኛ፣ ከጎረቤትና ከማህበረሰብ የተማርነው ስለሆነ አሁንም ቢሆን ወንድም ሆነ ሴት ሁሉንም ስራዎች ማከናወን ይችላሉ ብሎ መማርና መቀየር ይቻላል። ይህን ለማድረግ የማህበረሰብ ወይይቶችና የግንዛቤ ማስጨበጫ መድረኮችን በሰፊው ማካሄድና የአመለካከት ለውጥ ማምጣት ይጠይቃል። ለረጅም ዘመናት የቆየ አስተሳሰብ ቢሆንም ተስፋ ሳይቆርጡ ጠንካራና ተከታታይ ጥረት ማድረግ ይጠይቃል።

4. y|R)t(ò- TNtÂ

bwNìCÂ bs@èC mµkL S§IW h#n@-½ X_rèC½ F§_èC QD,Ã SI,sÈcW g#ÄxCÂ ZNÆI@ãC y-lq GN²b@N YsÈLÝ k|R)t(ò- y,gßW mr© L†nèCN XNÁT tf-, IL†nèc\$ mf-R mNSx@ãC MN MN ÂcW I,|#T _Ãq&ãC M\$> SI,s_ __, ±!s!ãCN lmQr{ Y-Q¥LÝ y|R)t(ò-TN-n@ ymNG|T ±!s!ãC½ PéG%ãCÂ PéjKèC bwNìCÂ bs@èC btlÃ† mNgìC XNÁT t{Xñ XNd,ÃúD,, y,IY xSf§g! y±!s! TNtÂ xµL nWÝÝ y|R)t(ò- TNtÂ b,gÆ yÄbr ¥Hb%êEÂ yTNtÂ KHIÖèCN bxGÆb# ysl-n#Â LMD Ã§cW y¥?b%êE zRF tm%¥¶ãC wYM y|R)t(ò- ÆIÑÃãCN Y-Y”LÝÝ

bò- ytly mr©

YH lxND Itly g#ÄY wYM b¥N¼WM mSK bs@èCÂ bwNìC bwND LÍCÂ L©grìC mµkL ÄIWN L†nT y,ÄúY x|²êE yS-TStEKS mr© nWÝÝ

b|R>t(ò- yttntn mr©

wNiCÂ s@èc XNÄ!h#M wNiC LíCÂ L©gric Ä!#bTN dr© tNTñ x¹²êE ÆLçn mLk# bGL} y,ÄúY mr©
nWÝÝ

y|R>t(ò- L†nT wYM KfT

bwNiCÂ bs@èc bwNdC LíCÂ L©gric mµkL µ!#bT h#n@- UR btgÂß wYM khBT td%>n-cWÂ t-
",n-cW UR btÄÄz y,-Y Ìè ywÈ L†nT wYM Xk#L xlmçN nWÝÝ

y|R>t(ò- Ng#ÄYµtÝ(H¯CN½ ±!s!ãCNÂ PéG%öCN =Mé y-qÇ tGÆ%T bh!#M zRFÂ dr© Is@èCÂ
lwNiC Ä§cWN xNdM- ymÄsS EdT nWÝÝ y|R>t(ò- µtT bx!÷ñ,ÄêE ¥Hb%êEÂ ±ltEµêE g{-ãC WS_
ys@èCNÂ ywNiCN g#ÄxCÂ LMìC y±!s!ãCÂ yPéG%öC NDF½ Tgb%½ KTTLÂ GMg¥ ZGJT wú" xµL
b¥DrG s@èCÂ wNiC Xk#L t-",

XNÄ!çn#Â y|R>t(ò- Xk#LnT m²ÆT XNÄY-Y y,ÄdrG St%ot&©! nWÝÝ êÂ Gb#M y|R>t(ò- Xk#LnTN
XWN ¥DrG nWÝÝ |R>t(ò- N µtT b%os# GB xYdIMÝÝ yMÂSBbTN mNgD½ yXRS bRS GNß#nTÂ
|%öÖCNN úÄÌR_ yMN""bT xµÿD nWÝÝ

xNgBUB! y|R>t(ò- F§-èCÝ(xNgBUB! y|R>t(ò- F§-èC kL¥ÄêE y|R>t(ò- y|‰ KFFL bmnÚT
bwNiCÂ bs@èc tlytW yw-# F§-èC ÂcWÝÝ xNgBUB! y|R>t(ò- F§-èC bxÍÈ" !!à!# ÄSfLUI# ItÆI#
m\|-êE F§-èC M§> y,s-# ÂcWÝÝ xB²¼WM g!z@ XNd W` xQRIT½ y-@Â XNKBµb@½ m-
lÄ½dHNNt½ S‰ wzt X_rèC §Y Ät÷,, ÂcWÝÝ

St%ot&©!ÄêE y|R>t(ò- F§-èCÝ(|R>t(ò- Xk#L xlmçN mNSx@ kçn# g#ÄxC UR ytgÂß# yrJM g!z@
F§-èCÂ ÌtW ÄLw-# g#ÄxC ÂcWÝÝ

ST¶t&©!ÄêE F§-èC Is@èc s!à!# bs@èCÂ bwNiC mµkL ÆIW y|LÈN GNß#nT IWöCÂ mššlÖC
Y-ÄI#ÝÝ ¼IMúl@ y!BT td%>nTÂ q\$__R XNQÍT yçn# ?¯C mwgD½ yb@T WS_ |‰öC KFFLÂ bb@T
WS_ Xk#L yWœn@ s+nT mBT mSfn s@èc IytWÄw-#xcW SL-êE y|R>t(ò- F§-èCIs@èc XWQÂ kmS-
TÂ b?Brtsb# WS_ kwNiC UR µ§*cW GNß#nT xµ*Ä k,dRSÆcW yb-CnT tGÄèèC y,mnCE ÂcWÝÝ

IMúl@ IXk#L yQ_R :DL td%>nT½ Xk#L KFÃ½ Xk#L HUêE ÆlmbTnT ¼y|BT Xk#L td%>nTÂ q\$__R
wzt ÂcWÝÝ

5. s@èCN ¥B”T

s@èC y|LÈN Ælb@Tn-cWN l¥rUg_ b¥Hb%êEÂ y|R>t(ò- ÅÂ ÆSktsCW CGÉC \$Y y\$g tœTæ
XNÄ!ñ%cW y,ÃSCL £dT nWÝÝy\$g W½SLÈNÂ q\$__R yHBrtsB IW_ l¥MÈT wÄlm tGÆR
y,m,,bT £dT nWÝÝ s@èCN y¥B”T £dT kzRF \$Y ytmsrt úYçN ys@èCN bRµ- ,ÃãCÂ F\$`èC
y,ÃQFÂ bXnRs#M mµkL S\$IW GNß#nTy,””bW-@t\$Ms@èC b?Yw-cW y\$g yq\$__R xQM
XNÄ!f_R\$CW nWÝÝ

የቡድን ሥራ መመሪያ

1. ለናሙና ያህል ከተሰጠው ምሳሌ በመነሣት ሌሎችን የሥርዓተ-ጾታ እና የጾታ መገለጫዎችን ተለይቶ ይገለጽ።
2. የተለዩት ለውጥ ላይ) መሆን አለመሆናቸውን ካለፉት ዓመታት ጋር በማነፃፀር ያብራሩ።
3. ሥርዓተ-ጾታ(ተለምዶዎቹ ሥርዓት) ለልማት እንቅፋት ነው ይባላል። እንዴት ? ይብራሩ።
4. የሴቶች ሥራ፣የወንዶች ሥራ ተብሎ ለተከፋፈለው ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያደረገው የተፈጥሮ ልዩነት(ጾታ) ነው ወይስ ማህበራዊ (ሥርዓተ-ጾታ)
5. ይህንን ተለምዶአዊ አመለካከት ድርጊት የያዙት ወንዶች ብቻ ናቸው ወይስ ሴቶችም ናቸው? ምክንያቱ ምንድን ነው?
6. ሥርዓተ-ጾታ ላይ መሠረት ያደረገው የሥራ ክፍፍል በግለሰብ፣በማህበረሰብ፣በሀገር ልማት ላይ ምን አዎንታዊ/አሉታዊ ተጽእኖ አለው በማን ላይ (በሴቶች/ በወንዶች) ይህ ተለምዶአዊ የሥራ ክፍፍል የሥራ እድሉን ያጠበበው ለሴቶች ወይስ ለወንዶች
7. አሉታዊ ተፅእኖ ካለው እንዴት መቀነስ/መለወጥ ይቻላል የሚመለከተው የትኛውን ሴክተር ነው

|R>t(ò- t÷R ¼Gender Sensitive/- y,ÃmlKtW ys@èCÂ ywNìC ytlÃ+ F§-èCN ,ÃãCNÂ
`šđnèCN bxGÆb# mgNzB nWÝÝ Xnz!H L+nèC bs@èCÂ wNìC mµkL b|BT td%>nTÂ q\$__R
XNÄ!h#M bhBTÂ bL¥T túTæ t-“,nT dr© Ã!#TN L+nèC ytgnzb nWÝÝ

➤ **b|R>t(ò- g#Ä×C M§> sÀ ¼Gender
Responsive/- b|R>t(Û- {Ns |úB½
bL+nèCÂmNS>@ãÒcW §Y GN²b@
mÃZÂ b|R>t(ò-Xk#L ÃlmçN CGR**

¼Gender inequality/M>mS-
TÂCGéc\$N ¥SwgDN Ymlk-LÝÝ

➔ |R>t(ò-êEIW_¼GenderTransform
ative/:- bwNìCÂ bs@èC mµkL L†nT
y,f_„ g#Ä×CN mNSx@ãC mrÄTN Y-
Y”LÝÝ bwNìCÂ bs@èC mµkL ÑIW yt²Æ
y|LÈN GNß#nT lmlw_ XRM© bmWsD
ytšl ys@èC dr©Â y|R>t(ò- Xk#LnT
XNÄ!ñR ÑdRULÝÝ

አባል ለመሆን የሚያበቁ መመዘኛዎች

- በማኅበሩ የሥራ ክልል የሚገኝ በአዋጅ ቁጥር 147/1991 እና በማሸሻያ አዋጁ 402/1996 እንዲሁም በክልሉ አዋጅ 220/07በፊደራሉ 985/09 መሰረት የተመዘገበና አዋጁን መሠረት አድርገው የወጡ መመሪያዎችን ተግባራዊ የሚያደርግ፤
- በማድረግ ላይ በተወሰነው ጊዜ ጥራቱን የጠበቀ ድልብ ማቅረብ የሚችል፤
- በማህበሩ መተዳደሪያ ደንብ፣ ውስጠ ደንብና ልዩ ልዩ መመሪያዎችን የተቀበለና ለመፈጸም ፈቃደኛ የሆነ፤
- በዚህ መተዳደሪያ ደንብ የተወሰነውን የመመዘገቢያ ክፍያና ቢያንስ ዝቅተኛውን የዕጣ ብዛት መግዛት የሚችል፤

¾ማህበሩ ከሚያከናውናቸው ሥራዎች ጋር በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ በጥቅም የሚጋጭ ወይም ውድድር በሚያስከትል ተግባር ያልተሠማራ፤

በሌላ ሕዝባዊ ወይም መንግሥታዊ መዋቅር ተደራራቢ የሥራ ኃላፊነት የሌለበት መሆኑ በጠቅላላ ጉባዔ የታመነበት፤

በተቻለ መጠን ማንበብና መጻፍ የሚችል

የኅብረት ሥራ ማኅበር ስም፤

- 1) ማንኛውም የኅብረት ሥራ ማኅበር መጠሪያ ስም ይኖረዋል፤ የስም አወጣጡም ምክንያታዊ፤ ሕግንና የሕዝብን ሞራል የማይቃረን መሆን አለበት፡፡
- 2) ከማንኛውም የኅብረት ሥራ ማኅበር ስም መጨረሻ “ኃላፊነቱ የተወሰነ የኅብረት ሥራ ማህበር” የሚል ሐረግ መጻፍ ይኖርባቸዋል፡፡
- 3) አንድ የኅብረት ሥራ ማህበር በተመዘገበበት ስም፣ መለያ ምልክት እና የሥራ ክልል ውስጥ ሌላ ኅብረት ሥራ ማህበር ተመሳሳይ እና አሳሳች ስም ወይም መለያ ምልክት መጠቀም አይችልም፡፡
- 4) የማንኛውም የኅብረት ሥራ ማኅበር ስም ጉልህ ሆኖ ተጽፎ የኅብረት ሥራ ማኅበሩ ሥራ በሚካሄድበት በማንኛውም ሥፍራ መለጠፍ አለበት፡፡ እንዲሁም በኅብረት ሥራ ማኅበሩ ማስታወቂያዎች፣ ደብዳቤዎች፣ ሌሎች መግለጫዎችና በኅብረት ሥራ ማኅበሩ ስም በሚፈረሙ ሰነዶች ላይ መጻፍ ወይም ማኅተም መደረግ አለበት፡፡
- 5) ማንኛውም ሰው አግባብ ካለው ባለሥልጣን ፍቃድ ሳያገኝ “የኅብረት ሥራ ማህበር” የሚለውን ስያሜ መጠቀም አይችልም፡፡

ስለ ኅብረት ሥራ ማኅበር ምዝገባ

- 1) ማንኛውም ኅብረት ሥራ ማኅበር አግባብ ባለው ባለሥልጣን መመዘገብ አለበት፡፡
- 2) ማንኛውም የኅብረት ሥራ ማህበር ለመመዘገብ ማመልከቻውን ከሚከተሉት ጋር አያይዞ አግባብ ላለው ባለሥልጣን ያቀርባል፤

ሀ) የመሥራቾች ስብሰባ ቃለ ጉባኤ፤

ለ) መተዳደሪያ ደንብ ሦስት ቅጂዎች፤

ሐ) የሥራ አመራር ኮሚቴ አባላት ስም፣ አድራሻና ፊርማ፤

መ) የቁጥጥር ኮሚቴ አባላት ስም፣ አድራሻና ፊርማ፤

ሠ) አባላት ሆነው የሚመዘገቡት ግለሰቦች አባል ለመሆን ብቁ መሆናቸውን የሚያስረዱ ዝርዝር መግለጫዎች

ረ) ከመሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማህበር በላይ ከሆነ የአባል ኅብረት ሥራ ማህበራትን አድራሻ እና የተወካዮች ፊርማ፤

ሰ) ከሦስት እስከ አምስት ዓመት የሚደረስ የሥራ ዕቅድ፤ ሰነድ፤

ሸ) የመነሻ ካፒታሉን መጠንና ተሰብስቦ በባንክ ሂሳብ ገቢ መደረጉን ወይም ባንክ በሌለበት አካባቢ ከሆነ መዝጋቢው በወሰነው የፋይናንስ ተቋማት መቀመጡን የሚያረጋግጥ ;

ቀ) የሚሠራበት ቦታ መግለጫ፤

በ) ይህን አዋጅ ለማስፈጸም በሚወጡ ደንቦች ወይም መመሪያዎች የሚወሰኑ ሌሎች መግለጫዎች፡፡

- 3) አግባብ ያለው ባለሥልጣን የቀረበለትን የምዝገባ ማመልከቻ መርምሮ የተሟላ መሆኑን ሲያረጋግጥ በአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ የኅብረት ሥራ ማህበሩን መዝገብ የምዝገባ ምስክር ወረቀት ይሰጠዋል፡፡ በዚህም የምዝገባ ምስክር ወረቀት ላይ ኅብረት ሥራ ማህበሩ በኅብረት ሥራ ማህበርነት የተመዘገበበት ቀን ይጠቀሳል፡፡
- 4) አግባብ ያለው ባለሥልጣን አመልካቹን ኅብረት ሥራ ማህበር መመዝገብ አይገባውም ሲል የወሰነ እንደሆነ ምክንያቱን በጽሑፍ በማድረግ ለኅብረት ሥራ ማህበሩ ወኪሎች ከአመለከቱበት ቀን ጀምሮ በአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ መግለፅ አለበት፡፡
- 5) የአመልካች ወኪሎች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (4) መሠረት በጽሁፍ በተሰጠው ውሳኔ ላይ ቅሬታ ያላቸው ከሆነ፤ በክልል ሲሆን አግባብ ላለው የክልል ፍርድ ቤት ወይም በፌዴራል ደረጃ ሲሆን ለፌዴራል ከፍተኛ ደረጃ ፍርድ ቤት በ8 ተከታታይ ቀናት ውስጥ አቤቱታ ማቅረብ ይችላሉ፡፡
- 6) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (3) መሠረት የተሰጠ የምዝገባ የምስክር ወረቀት ኅብረት ሥራ ማህበሩ በዚህ አዋጅ በተደነገገው መሠረት የተመዘገበ ለመሆኑ በቂ ማስረጃ ይሆናል፡፡
- 7) በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (3) መሠረት በሕጋዊ መንገድ የተመዘገበ ማንኛውም የኅብረት ሥራ ማህበር በተመዘገበበት ዓላማና በመተዳደሪያ ደንቡ ውስጥ ለተፈቀደለት የሥራ መስክ ሌላ ተጨማሪ የንግድ ፈቃድ ሳያስፈልገው ይሠራል፡፡
- 8) በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (2) (ሀ) እስከ (ሸ) የተዘረዘሩት መስፈርቶች የተሟሉ መሆኑን አግባብ ያለው ባለሥልጣን ሲያረጋግጥ ከአንድ አመት ላልበለጠ ጊዜ የሚያገለግል ጊዜያዊ የምስክር ወረቀት ሰጥቶ የተቀሩት መስፈርቶች በተሰጠው የጊዜ ገደብ ውስጥ እንዲሟሉ ማስደረግ ይችላል፡፡
- 9) ማንኛውም የኅብረት ሥራ ማህበር ከተቋቋመበት ዓላማና መርህ ውጪ ሲንቀሳቀስ ከተገኘ በዚህ ሕግ የተፈቀደለትን ሥራ እንዳይሠራ አግባብ ያለው ባለሥልጣን ሊያግድ ይችላል ፡፡
- 10) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (9) መሠረት የታገደው ኅብረት ሥራ ማህበር እግዱ እንዲነሳለት በ30 ተከታታይ ቀናት ውስጥ ካላመለከተ አግባብ ያለው ባለሥልጣን ሕጋዊ የማፍረስ እርምጃ ይወስዳል፡፡
- 1) ማንኛውም ኅብረት ሥራ ማህበር በዚህ አዋጅ አንቀጽ (10) መሠረት ከተመዘገበበት ቀን ጀምሮ በሕግ የሰውነት መብት ይኖረዋል፡፡
- 2) ማንኛውም ኅብረት ሥራ ማህበር ካለው ጠቅላላ ንብረት በላይ በዕዳ ተጠያቂ አይሆንም፤ ኃላፊነቱ የተወሰነ ነው፡፡

. የኅብረት ሥራ ማህበር መተዳደሪያ ደንብ

- 1) ማንኛውም የኅብረት ሥራ ማህበር መተዳደሪያ ደንብ ይኖረዋል፤ መተዳደሪያ ደንቡ ይዘት የሚከተሉትን ይጨምራል፤
- 2) የኅብረት ሥራ ማህበር መተዳደሪያ ደንብ በጠቅላላ ጉባኤ ልዩ ውሳኔ ሊሻሻል ይችላል፤ ሆኖም የማንኛውም ኅብረት ሥራ ማህበር መተዳደሪያ ደንብ ማሻሻያ ሊጸና የሚችለው አግባብ ባለው ባለሥልጣን ቀርቦ ከተመዘገበበት ቀን አንስቶ ይሆናል፡፡

የኅብረት ሥራ ማህበር መተዳደሪያ ደንብ

ማንኛውም የኅብረት ሥራ ማህበር መተዳደሪያ ደንብ ይኖረዋል፤ መተዳደሪያ ደንቡ ይዘት የሚከተሉትን ይጨምራል፤

ሀ) የኅብረት ሥራ ማህበሩን ስምና አድራሻ፤

ለ) የኅብረት ሥራ ማህበሩን ዓላማና ተግባር፤

ሐ) የኅብረት ሥራ ማኅበሩን የሥራ ቦታ እና አካባቢ፤

መ) የኅብረት ሥራ ማኅበሩ አባል ለመሆን የሚያበቁ መመዘኛዎችን፤

ሠ) ስለ ኅብረት ሥራ ማኅበሩ አባላት መብትና ግዴታዎች፤

ረ) ስለ ኅብረት ሥራ ማኅበሩ አመራር አካላት ሥልጣን፣ ኃላፊነትና ተግባር፤

ሰ) አባላት ከኅብረት ሥራ ማኅበሩ ስለሚወጡበትና ስለሚሰናበቱበት ሁኔታ፤

ሸ) ስለ ኅብረት ሥራ ማኅበሩ ሥራ አመራር ኮሚቴ አባላትና ሌሎች የሥራ ኃላፊዎች ምርጫ፣ ሹመትና የሥራ ጊዜ እንዲሁም ከኃላፊነት ስለሚታገዱበት ወይም ስለሚሰናበቱበት ሁኔታ፤

ቀ) ስለ ኅብረት ሥራ ማኅበሩ ስብሰባ አጠራር እና ስለድምጽ አሰጣጥ፤

በ) ስለትርፍ አመዳደብና ክፍፍል፤

ተ) ስለ ሂሳብ ምርመራ፤

ቸ) ስለ ሠራተኛ አቀጣጠር፤

ኘ) ይህን አዋጅ እና አዋጁን ለማስፈጸም የሚወጣ ደንብ እና መመሪያን የማይቃረኑ ሌሎች ጉዳዮች፡፡

የኅብረት ሥራ ማህበራት ግዴታ

- 1) የኅብረት ሥራ ማህበራት አባሎቻቸው የሚፈልጉትን አገልግሎት በተያዘው ዕቅድ መሠረት የማቅረብ፤
- 2) በአገሪቱ የአሠሪና ሠራተኛ ሕግ መሠረት ለቀጠሯቸው ሠራተኞች መብታቸውን የመጠበቅ፤
- 3) ኅብረት ሥራ ማህበራት ከሚያገኙት ገቢ ላይ ከገቢ ግብር በስተቀር ሌሎች ለመንግስት መክፈል የሚገባቸውን ክፍያዎች በሕጉ መሠረት ወቅቱን ጠብቆ ገቢ የማድረግ፤
- 4) የመተዳደሪያ ደንቡን አክብሮ የመስራት፤
- 5) ለሚመለከተው አካል አስፈላጊውን መረጃ በተጠየቀ ጊዜ የመስጠት፤
- 6) የተቋቋመበትን መርህ እና ዓላማ አክብሮ የመሥራት፤

ሥራ ስለ መጀመር

1/ ማንኛውም ኅብረት ሥራ ማህበር ከተመዘገበበት ቀን ጀምሮ በስድስት ወር ውስጥ በዕቅዱ መሠረት ሥራ ካልጀመረ በተጨማሪ በሦስት ወር ውስጥ እንዲጀምር ማስጠንቀቂያ ይሰጠዋል፡፡

2/ የኅብረት ሥራ ማህበሩ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት በተሰጠው የማስጠንቀቂያ ጊዜ ውስጥ ሥራ ካልጀመረ የኅብረት ሥራ ማህበሩ ሂሳብ ከተጣራ እና መፍረሱ ከተወሰነ በኋላ ምዝገባው ተሰርዞ ሕጋዊ ሰውነቱን እንዲያጣ ይደረጋል፡፡

የምዝገባ ምስክር ወረቀትን ስለማሳደስ

1/ማንኛውም ኅብረት ሥራ ማህበር በዚህ አዋጅ ተቋቁሞ ከተመዘገበ እና ሕጋዊ ሰውነት ካገኘበት ቀን ጀምሮ አግባብ ያለው ባለሥልጣን ባወጣው መመሪያ መሠረት በየሦስት ዓመቱ የምዝገባ ምስክር ወረቀቱን ማሳደስ አለበት።

2/በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የምዝገባ ምስክር ወረቀት ያላሳደሰ ማንኛውም ኅብረት ሥራ ማህበር አግባብ ባለው ባለሥልጣን በሚያወጣው መመሪያ መሠረት እርምጃ ይወሰድበታል።

የኅብረት ሥራ ማህበራት ተግባራትና ኃላፊነቶች፤

- 1) የኅብረት ሥራ ማህበራት በየደረጃቸው በዚህ አንቀጽ ከንዑስ አንቀጽ (2) እስከ (9) የተመለከቱት ተግባራትና ኃላፊነቶች ይኖራቸዋል።
- 2) መሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማህበራት በዋናነት ግለሰብ አባላት በተናጠል መወጣት የማይችሉትንና ከአቅማቸው በላይ የሆነን የጋራ ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ችግር መፍታት የሚችሉ ተግባራትን የሚያከናውኑ ሆኖ በተለይ የሚከተሉትን ያካትታል፤

ሀ) ለአካባቢው ህብረተሰብ ስለኅብረት ሥራ ማህበር ፅንሰ ሃሳብ ግንዛቤ ማስጨበጥ እና ቅስቀሳ ማድረግ፤

ለ) የአካባቢ ልማት እና ጥበቃ ሥራ ላይ መሳተፍ፤

ለአባላት በቅድመ ምርት እና በድህረ ምርት ላይ ስለምርት ጥራት ሥልጠና መስጠት፤

መ) ለአባላት የመጋዘን አገልግሎት መስጠት፤

ሠ) የአባላትን ችግር የሚፈቱ ፕሮጀክቶችን የመንደፍ፤

ረ) የአባላትን ምርት በመረከብ ዕሴት በመጨመር አባል ለሆኑባቸው ዩኒቶን ወይም ፌዴሬሽን ማስረከብ ወይም የተሻለ የገበያ መዳረሻ በማፈለግ መሸጥ፤

ሰ) ሌሎች በመተዳደሪያ ደንባቸው የተዘረዘሩ ተግባራትን የማከናወን፤

3/ የኅብረት ሥራ ማህበራት ዩኒየኖች በዋናነት አባል መሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማህበራት በተናጠል መወጣት የማይችሉትን የጋራ ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ችግሮች መፍታት የሚችሉ ተግባራትን የሚያከናውኑ ሆኖ በተለይ የሚከተሉትን ያካትታል፤

ሀ) ለአባል መሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማህበራት በተሰማሩበት መስክ ሥልጠና መስጠት፤

ለ) ለአባል መሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማህበራት የማማከር አገልግሎት መስጠት፤

ሐ) ለአባል መሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማህበራት የገበያ መረጃ አገልግሎት መስጠት፤

መ) ለአባል መሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማህበራት የገበያ ትስስር ማመቻቸት፤

ሠ) የመጋዘን አገልግሎት መስጠት፤

ረ) የምርት ማሳደጊያዎችን እና የፍጆታ እቃዎችን በጅምላ ማቅረብ፤

ሰ) በአባላት ምርት ላይ እሴት መጨመር እና ሌሎች በመተዳደሪያ ደንባቸው ላይ የተዘረዘሩትን ተግባራት ማከናወን።

የኅብረት ሥራ ማህበራት ዓይነቶች

- 1) የኅብረት ሥራ ማህበር ምርት የማምረት ወይም አገልግሎት የመስጠት ወይም ምርት የማምረት እና አገልግሎት የመስጠት ሁለንተኛ ተግባር አጣምሮ የሚያከናውን ሆኖ ሊመሠረት ይችላል።

- 2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) የተደነገገው እንደ ተጠበቀ ሆኖ የሚደራጁት የኅብረት ሥራ ማህበራት ዓይነቶች በሕግ በተከለከሉ፣ የህዝብ ሞራላዊ ዕሴቶች በሚነኩ፣ የአካባቢን ደህንነት በሚጎዱ ተግባራት መደራጀት የማይቻል ሲሆን አግባብ ያለው ባለሥልጣን የኢኮኖሚ አዋቅጥነትን እንዲሁም በሚደራጁበት አካባቢ ሀብት መኖሩን በጥናት በመለየት የኅብረት ሥራ ማህበራት የሚደራጁባቸውን የአማራጭ አይነቶች በማቅረብ ሙያዊ ድጋፍ ይሰጣል።

መነሻ ካፒታል

- 1) ማንኛውም መሠረታዊ የኅብረት ሥራ ማህበር በሚያቀርበው የሥራ ዕቅድ እና የአዋቅጥነት ጥናት መሠረት ቢያንስ የመጀመሪያ ዓመት የሥራ ማስኬጃ ወጪዎቹን መሸፈን የሚያስችል ካፒታል ይዞ መመሥረት አለበት።
- 2) የኅብረት ሥራ ማህበራት የኒዩን ሊመሠረት የሚችለው በተደረገው የአዋቅጥነት ጥናት መሠረት ዕቅዳቸውን ለመፈጸም እንዲያስችል በጠቅላላ ጉባኤ ልዩ ውሳኔ መሰረት አባል ኅብረት ሥራ ማህበራት ቢያንስ የጠቅላላ ካፒታላቸውን 25% ያህል ዕጣ መግዛት ሲችሉ ነው።
- 3) የኅብረት ሥራ ማህበራት ፌዴሬሽን ሊመሠረት የሚችለው በተደረገው የአዋቅጥነት ጥናት መሠረት ዕቅዳቸውን ለመፈጸም እንዲያስችል በጠቅላላ ጉባኤ ልዩ ውሳኔ መሰረት አባል ኅብረት ሥራ ማህበራት የኔኖች ቢያንስ የጠቅላላ ካፒታላቸውን 30% ያህል ዕጣ መግዛት ሲችሉ ነው።

ከአባላት ወጭ ለሌሎች አገልግሎት ስለመስጠት

- 1) የኅብረት ሥራ ማህበራት ከአባላት ወጭ የሚሰጡት አገልግሎት በሚመሠረተው ውል መሠረት ሆኖ ለሚከተሉት ዓላማዎች ይሆናል፤

- ሀ) መንግስት ምርትና ምርታማነትን ለማሳደግ በብድር ከመንግስት ካዘና ወጪ ተደርጎ የሚቀርቡ ግብዓቶችን ለማስራጨት፤
- ለ) ፍላጎትና አቅርቦትን ለማመጣጠን በመንግስት በኩል የሚቀርቡ የፍጆታ ዕቃዎችን ለማስራጨት፤
- ሐ) ከልዩ ልዩ ድጋፍ ሰጪ አካላት ለህብረተሰቡ የሚቀርቡ ተዘዋዋሪ ብድሮች እና ማህበራዊ አገልግሎቶች ለማስራጨት፤ እና
- መ) በአርሻ ሥራ ላይ ለተሰማሩ አርሶ አደሮች የምርት ማሳደጊያ ግብአቶችን ማቅረብ እና ምርታቸውን ለመረከብ፤

- 1) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ዝርዝር አፈጻጸም በኅብረት ሥራ ማህበሩ መተዳደሪያ ደንብ ይወሰናል።

የኅብረት ሥራ ማህበር አባል ለመሆን መሟላት ያለባቸው መስፈርቶች

- 1) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) እና (3) የተመለከቱትን የሚያሟላ ማንኛውም ሰው የኅብረት ሥራ ማህበር አባል ለመሆን ይችላል።
- 2) አባልነቱ ለመሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማህበር ከሆነ፤

- ሀ) ዕድሜው 18 ዓመት የሞላው፤
- ለ) የኅብረት ሥራ ማህበሩን ዕጣ ለመግዛትና የመመዘገቢያ ክፍያ ለመክፈል የሚችል፤
- ሐ) የኅብረት ሥራ ማህበሩን ዓላማና መተዳደሪያ ደንብ የተቀበለና ግዴታዎችን ለመፈጸም ፈቃደኛ የሆነ፤
- መ) ይህን አዋጅ ለማስፈጸም በወጡት ደንቦችና መመሪያዎች የተወሰኑ ሁኔታዎችን የሚያሟላ።

- 3) አባልነቱ ከመሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማኅበር በላይ ለሆነ ኅብረት ሥራ ማኅበር ከሆነ አግባብ ባለው ባለሥልጣን ተመዝግቦ ሕጋዊ ሰውነት ያገኘ ኅብረት ሥራ ማኅበር መሆን አለበት።

የአባላት መዝገብ ስለ ማደራጀት

1/ ማንኛውም ኅብረት ሥራ ማኅበር የአባላት መዝገብ ማደራጀትና መያዝ አለበት።

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የተደራጀ የአባላት መዝገብ የሚከተሉትን ዝርዝር ይይዛል፤

ሀ) የመሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማኅበር ከሆነ የእያንዳንዱን አባል ስም፣ አድራሻ፣ ሥራ፣ ዕድሜ እና ጾታ የያዘ ሲሆን ከመሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማኅበር በላይ ከሆነ ስም፣ አድራሻ፣ የተመሰረተበት ዓመተ ምሕረት እና የተሰማራበት የሥራ መስክ ይሆናል፤

ለ) አባል የሆነበት ወይም አባልነቱን ያቋረጠበት ቀን፤

ሐ) እያንዳንዱ አባል የያዘውን የዕጣ መጠን እና የከፈለውን የመመዘገቢያ ክፍያ፤

መ) በመተዳደያ ደንቡ የተወሰኑ ሌሎች ዝርዝሮች፤

. ልዩ ልዩ መዝገብትና ሰነዶች፤

የአባላት መዝገብ

የአባላት የግል ፋይል

የቃለ ጉባዔ መዝገብት

የኅብረት መዝገብ

የብድር መዝገብ

የአባላት የግል የሂሳብ ደብተር

የአባላት የግል የሂሳብ ቋት

የገቢ ደረሰኝ

የወጪ ማዘዣ

የገቢና የወጪ መዝገብ

አጠቃላይ የሂሳብ ቋት እና ሌሎች ከሂሳብ አያያዝ መመሪያው የተመለከቱ የሂሳብ ቅጾችን ይጨምራል።

የገንዘብ ቁጠባ ኅብረተሰቡ ከሚያገኘው ገቢ ላይ የተወሰነ ገንዘብ በመቆጠብ እራሱን በራሱ እንዲረዳና የቁጠባን ባህል እንዲያዳብር እንዲሁም በቁጠባ የተገኘውን ገንዘብ የብድር አገልግሎት በመስጠት ኅብረተሰቡን የሚያገለግል የገንዘብ ተቋም ነው።

የገንዘብ ቁጠባ የሚሰጡት አገልግሎት ጉልህ በመሆኑ በሀገር፣ በአህጉር እንዲሁም በዓለም አቀፍ ደረጃ ማህበራቱ በይበልጥ እየተስፋፋ ይገኛሉ።

. የገንዘብ ቁጠባ አስፈላጊነት

የገንዘብ ቁጠባ ማለት በአንድ በተወሰነ የሥራ ክልል የሚኖሩ ወይም የሚሰሩ ግለሰቦች ተመሳሳይ ፍላጎትና ፈቃደኝነትን መሠረት በማድረግ በድካማቸው ከሚገኝ ገቢ በየጊዜው ለመቆጠብና ኑሮን ለማሻሻልም ሆነ ለችግር ጊዜ ገንዘብ ሲያስፈልጋቸው ብድር ለማግኘት፣ የገንዘብ አጠቃቀምን ሥርዓት ለመልመድና ባንክ ነክ አገልግሎቶችን በአቅራቢያው ለማግኘት እንዲቻል ለማግኘት የሚያስፈልገውን ካፒታል ከአባላት በማሰባሰብ የሚቋቋምና ዲሞክራሲያዊ በሆነ መንገድ አባላት በባለቤትነት ይዘው የሚመሩት፣ የሚያስተዳድሩት፣ የሚቆጣጠሩት፣ የገንዘብ ተቋም ነው።

አባላትና ኅብረተሰቡ የሚያገኙትን ገቢ በሥርዓት እንዲጠቀሙ ትምህርት ለመስጠት በግለሰቦች እጅ ተበታትኖ የሚገኘውንና በሥራ ላይ ያልዋለውን ገንዘብ በቁጠባ ለማሰባሰብ፣

አባላት ችግር ሲገጥማቸውም ሆነ ኑሮአቸውን ለማሻሻል ወይም ለሚኖራቸው ዕቅድ ማስፈጸሚያ ገንዘብ ሲያስፈልጋቸው ያለውጣ ውረድ ብድር ለማግኘት፣

ማህበራዊ ኑሮን በማጠናከር በአባላት መካከል እርስ በርስ የመረዳዳትና የመተሳሰብ ልምድ እንዲያድግ ለማስቻል፣

ለሚፈጠሩ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ችግሮች መፍትሔ ለመንደፍ እንዲሁም የአገሪቱን ማዕከላዊ የገንዘብ ክምችት እንዲዳብር የሚረዳ አስፈላጊ ህዝባዊ ባንክ ነው።

የገንዘብ ቁጠባ ዓላማ

ሀ. አባላትና ብሎም ኅብረተሰቡ የሚያገኙት ገቢ በስርዓት እንዲጠቀሙበት ትምህርት መስጠት፣

ለ. አባላት በማኅበራቸው ገንዘብ እንዲቆጥቡ በማድረግ ኑሮአቸውን ማሻሻል፣

ሐ. ለአባላት ፈጣንና ምቹ በሆነ መንገድ በተገቢው ወላድ የብድር አገልግሎት በመስጠት ኅብረተሰቡን ኋላቀር ከሆኑና ለብዝሃ ከሚያጋልጡ አራጣና ሌሎች የብድር ልምዶች ማላቀቅ፣

መ. ዘላቂነት ያለው የገንዘብ ተቋም በመፍጠር ሌሎች ባንክ ነክ አገልግሎት መስጠት፣

ሠ. በግለሰቦች እጅ ተበታትኖ የሚገኘውና በሥራ ላይ ያልዋለውን ገንዘብ በቁጠባ በማሰባሰብ የአገሪቱን ማዕከላዊ የገንዘብ ክምችት ማዳበር፣

የገንዘብ ቁ/ ተግባር፣

ሀ. የመመዝገቢያ ክፍያ፣ የዕጣ ክፍያ፣ መደበኛ ቁጠባ፣ መደበኛ ያልሆነ ቁጠባ፣ የአገልግሎት ክፍያዎችንና ሌሎች ገቢዎችን ከአባላት መሰብሰብ፣

ለ. በየጊዜው እንደአስፈላጊነቱ ዕጣ አዘጋጅቶ መሸጥ፣

ሐ. የኅብረት ሥራ አዋጆችን፣ ይህን የአደረጃጀት መመሪያና ደንቦችን መሰረት በማድረግ ልዩ ልዩ የአፈፃፀም ደንብና መመሪያዎችን ማውጣት፣

መ. በብድር መመሪያው መሠረት የብድር አገልግሎት መስጠት፣ ተበዳሪ አባላት ገንዘባቸውን በአግባቡ መጠቀም ይችሉ ዘንድ ተገቢውን ምክር፣ዕገዛ፣ ክትትል፣ ትምህርት መስጠት፣ ለብድር የተሰጠው ገንዘብ በወቅቱ ከነወለዱ እንዲመለስ አስፈላጊውን መፈጸም፣

ሠ. በቁጠባ ሂሳብ ለተቀመጠ ገንዘብ ተገቢውን ወላድ ማሰብ፣

ረ. ለማህበሩ ጥቅም በሚያስገኝ ቦታ ገንዘብ ማስቀመጥ፣

ሰ. መደበኛ ያልሆነ ቁጠባውን ግለሰቦች ወጪ ለማድረግ በጠየቁ ጊዜ ማስተናገድ፣

ሸ. ተከታታይ ትምህርት፣ መረጃና ሥልጠና ለአባላት፣ ለአመራር አካላት፣ ለቅጥር ሰራተኞች እና አባል ለሚሆኑ ግለሰቦች መስጠት፣

ቀ. ለስራው የሚያስፈልጉትን ቋሚና ተንቀሳቃሽ ንብረቶችን ማፍራትና ማስተዳደር፤

መደበኛ ቁጠባ፤

መደበኛ ቁጠባ ማለት የገንዘብ ቁጠባ አባላት በሚወስኑት የቁጠባ ጊዜ እና የቁጠባ መጠን መሠረት ያለማቋረጥ የሚቆጥቡት የቁጠባ ዓይነት ሲሆን፤ አባላት ከማኅበሩ በተለያዩ ምክንያት አባልነታቸውን እስካላቋረጡ እንዲሁም የአንድ አባል የተጠራቀመ ቁጠባ መጠን በገጠር ከብር 50,000/ ሃምሳ ሺህ/ና በከተማ ከብር 100,000/አንድ መቶ ሺህ/ በታች ከሆነ ወጪ ሆኖ አይሰጥም። አባላት የመደበኛ ቁጠባ ክፍያ ጊዜውን በግልጽ በመተዳደሪያ ደንባቸው ማስቀመጥ ይጠበቅባቸዋል።

የገቢ መጠንን፣ ፍላጎትን፣ ዕቅድን የቤተሰብ ብዛትን እንዲሁም የኑሮ ደረጃን መሠረት አድርጎ ለዕቅድ ዝግጅት፣ ለአሰራር፣ ለክትትል እንዲያመች ጠቅላላ ጉባዔው ዝቅተኛውን የመደበኛ ቁጠባ በመተዳደሪያ ደንቡ ይወስናል።

አባላት የመቆጠብ አቅማቸውን መሠረት አድርገው ከላይ በተቀመጠው የቁጠባ መጠን ገደብ ውስጥ ያለማቋረጥ በቁጠባ ጊዜው ሊቆጥቡ የወሰኑትን የገንዘብ መጠን በማመልከቻ ይገልጻሉ። አባላት ገደቡን ጠብቀው የመደበኛ ቁጠባ መጠናቸውን ከፍ ወይም ዝቅ ማድረግ ይችላሉ። የቁጠባ መጠናቸውን ማሳደግ ወይም መቀነስ ሲፈልጉ ተግባራዊ ማድረግ የሚቻለው በየስድስት ወሩ በጥርና በሐምሌ ወር ነው።

መደበኛ ያልሆነ ቁጠባ፤

መደበኛ ያልሆነ ቁጠባ ማለት የገንዘብ ቁጠባ አባል የሆኑና ያልሆኑ ግለሰቦችና ድርጅቶች በማኅበሩ መተዳደሪያ ደንብ መሠረት የሚቆጥቡትና በፈለጉ ጊዜ ወጭ አድርገው የሚጠቀሙበት የቁጠባ አይነት ነው።

ከማኅበሩ አባላት ውስጥ ተከታታይ ገቢ የሌላቸው አባላት በአንድ ወቅት ሊያገኙ የሚችሉትን የገንዘብ መጠን መደበኛ ባልሆነ ቁጠባ ውስጥ አስቀምጠው ቀደም ብለው በመደበኛ ቁጠባ ለመቆጠብ በወሰኑት የገንዘብ መጠን መሠረት ከመደበኛ ያልሆነ ቁጠባ ተቀናሽ እየሆነ ወደ መደበኛ ቁጠባ እየተዛወረ እንዲቆጠብ የማድረግ አማራጭ ይኖራል።

መደበኛ ካልሆነ ቁጠባ የሚሰበሰብ ገንዘብ በጥናት ላይ ተመስርቶ በጥንቃቄ ለብድር አገልግሎት ሊውል ይችላል።

መደበኛ ያልሆነ ቁጠባ የሚያስገኘው ጥቅም ወለድ ብቻ በመሆኑ በከተማም ሆነ በገጠር የሚቋቋመው ወይም የተቋቋመው የገንዘብ ቁጠባና ብድር ኅብረት ሥራ ማኅበሩ መደበኛ ያልሆነ ቁጠባን ለማበረታታት የሚከፈለውን የወለድ መጠን በአካባቢው ያሉ የፋይናንስ ተቋማት ከሚከፍሉት የወለድ መጠን ጋር ተመጣጣኝ ይሆናል። መጠኑም በጠቅላላ ጉባዔው እንዲወሰን ይደረጋል። መደበኛ ላልሆነ ቁጠባ የሚከፈለው የወለድ መጠንም ለሚቆጥቡ ሰዎች በቅድሚያ እንዲያውቁት ይደረጋል።

መደበኛ ላልሆነ ቁጠባ የሚከፈለው የቁጠባ ወለድ መጠንን የመክፈያ ጊዜ ከመደበኛ ቁጠባ የመክፈያ ጊዜ ጋር ተመሳሳይ ይሆናል።

ስጦታ፣ እርዳታ፣ሽልማት

ማኅበሩ ከግለሰቦች ከድርጅቶች ከመንግስት በጥሬ ገንዘብ ወይም በዓይነት ስጦታ፣ እርዳታ፣ሽልማት ሊያገኝ ይችላል። ይህም የማኅበሩ የጋራ ሀብት ይሆናል። ማኅበሩ እንኳ በፈርስ በስጦታ፣ በእርዳታና በሽልማት የተገኘው ሀብት ለሌላ ተመሳሳይ የኅብረት ሥራ ማኅበር የሚተላለፍ ይሆናል።

የገንዘብ ቁጠባና ብድር ኅብረት ሥራ ማኅበራት በህጋዊ መንገድ የሚመጡ ተዘዋዋሪና ሌሎች የፕሮጀክት ብድሮችን በማኅበሩና በፕሮጀክቶች መካከል በሚደረግ ስምምነት ተረክቦ ማስተዳደር ይችላሉ።