

# Training Manual

## Gender Integration for Smallholder Livestock Keepers (Amharic Version)

A joint publication of ICARDA and Job & Training Office, Basona Worena District,  
Amhara Regional State, Ethiopia

November 2022



## **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

**መሰረታዊ**  $y | R \sim t(\delta - \{Ns \mid \text{ú}iC \text{ በበግ ድልብ ለተሰማሩ ወጣቶች$   
እና ሴቶች የተዘጋጀ

*ጌቱ አሰፋ፣ ኤልሳ መንግስቱ፣ ሙሉቀን ዘለቀ፣ ተስፋ ጌታቸው እና ጄን ዋማቱ*

ህዳር 2015 ዓ.ም.

ደ/ብርሃን

# 1. መግቢያ

## የሥልጠናው ዓላማ

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

## ዝርዝር ዓላማዎች

1. በሥርዓተ-ጾታ ጉዳይ የሴቶችን ፅንሰ-ሀሳብ ላይ የጋራ ግንዛቤ ለመያዝ፣
2. የሥርዓተ-ጾታንና የሴቶችን ችግር መለየት የሚያስችል የመረጃ አሰባሰብና የትንተና ዘዴ ክህሎት ለማሳደግ፣
3. የሴቶችና ጉዳይ በልማት ሒደት ውስጥ ተካቶ እንዴት እንደሚሠሩ ግንዛቤና ክህሎቱን ለማሳደግ፣

- **ò- (sex):-** sãC YzWT y,wlÇ bwNDÂ bs@T mµkL Āl# |n(?Yw-êE L†nTN y,ĀúY s!çN Xnz!HM L†nèC xIM xqíêE ĀcWÝÝ IMúI@½ s@èC -#T½ wNìC dGä [!M xšcWÝÝ h#l#M |n(?Yw-êE L†nèC bs@TnTĀ bwNDnT y,gl[# XWn-ãC ĀcWÝÝ
- **|R>t(ò- ¼Gender):-** bwNìCĀ bs@èC mµkL Āl# ,ĀãCĀ ¥Hb%èE GNß#nèCN y,ĀmIKT nWÝÝ bl@§ xgšl{ bHBrtsb# WS\_ s@èCĀwNìC MN m|‰T XNd,gÆcW y,ĀmIKT s!çN YHM bwNìCĀ bs@èC mµkLSšIW ytĀ\_L GNß#T úYçN b¥HbrsBĀ btIM dr© Æl# g#Ā×C y,-Y nWÝÝ
- **ySR>t(ò- FT/êEnT ¼Gender Equity):-** ¥IT b!BT MdÆ½ b,f-, mLµM XDIÖCĀ bmúsl#T lwNìCĀ ls@èC ,²ĀêE ymçN £dT nWÝÝ FT|êEnT XNdmœ¶Ā |R>t(ò- Xk#LnT dGä XNdGB Y-ĀLÝÝ bmçn#M y|R>t(ò- FT|êEnT IXk#LnT xStê{ã ĀbrK-LÝÝ
- **y|R>t(ò- Xk#LnT ¼Gender Equality):-** s@èCĀ wNìC sB>êE mBèÒcWN XWN b¥DrGĀlx!÷ñ,ĀêE½l¥Hb%èE l±ltEµêEĀ Æ?šêE :DgT y‰úçWN xStê{ã XNĀ!ĀbrKt\$ kXR#M t-”, XNĀ!çn# Xk#L :DL XNĀšcW y,ĀmIKT nWÝÝ
- **y|R>t(ò- GN²b@ XöT ¼Gender Blind):-** y|R>t(ò- }Ns `úic GN²b@ xlmñRĀ Xnz!HM bs@èCĀ bwNìC bwND LíCĀ L©grìC b?YwT täKéãÒcW šY Sl,Ām-#T W-@TĀ Sl,ĀSgß#T ÍYĀ ĀlmrĀT nWÝÝ

**የሥልጠና አሰጣጥ ዘዴዎች**

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

**ለስርዓተ-ጾታ አስተሳሰብ እድገት አስተዋጽኦ የሚያደርጉ አካላት**

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

➤ **ህብረተሠቡ፡-** ልጆች ከቤተሠብ ቀጥሎ የሚያገኙት መምህርን፣ ጎረቤቶቻቸውን፣ ዘመዶቻቸውንና በአጠቃላይም ህብረተሠቡን ሲሆን ቤተሠባቸው ውስጥ የተማሩትን /የተቀረጹበትን/ ባህሪ ህብረተሠቡ የሚያጸድቀው በመሆኑና በተቃራኒው ለየት ያለ አስተሳሰብን ማራመድ ተቀባይነትን የሚያሳጥ 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 እንደየሚከተሉት ሐይማኖት የሚጠበቅባቸውን ሚና ይወክላሉ።

➤ **ትምህርት ቤቶች፡-** በትምህርት ቤቶች ውስጥ መምህራን፣ የመማሪያ መጻሕፍት፣ የተማሪዎች የእረፍት ሰዓት እንቅስቃሴ፣ የሽልማትና የቅጣት አይነቶች ወንድና ሴት ተማሪዎች በሚያልፉበት የእድሜ ደረጃ የሚኖራቸውን ሚና በማስተዋወቅና በማሳደግ ረገድ ከፍተኛ ድርሻ አላቸው። በአብዛኛው እንደሚታየው መምህራንም ሆኑ በመማሪያ መጽሐፍት 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 ፆታ ግንዛቤ ቢኖራቸው በህብረተሠቡ ውስጥ አዳዲስ አስተሳሰብ ለማምጣት የለውጥ ሃይል ይሆናሉ።

- **መገናኛ ብዙሃን፡-** በጋዜጣ፣ በሬዲዮና በተሌቪዥን የሚሰራጩ መልእክቶች ሴቶችና ወንዶች የሚሠሩበት ምስል ፣ የሚሰራጩው 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።

## 2. የስርዓተ-ጾታ ሚናዎች

ስርዓተ-ጾታን መሰረት ያደረጉ ስራዎች ከህብረተሰቡ “የወንድ ተግባራት” “የሴት ተግባራት” እና ኃላፊነቶች ብለን የምንመለከታቸው እና ከትውልድ ትውልድ እየተሸጋገሩ የመጡ ናቸው። ስርዓተ-ጾታን መሰረት ያደረጉ ሚናዎች የዕድሜ፣ መደብ፣ ዘር፣ ብሄር፣ ኃይማኖት፣ አካባቢዊ፣ ኢኮኖሚያዊና ፖለቲካዊ ሁኔታዎች የልማት ጥረቶችን በማካተት የሚታዩ ለዉጦች ስርዓተ-ጾታን መሰረት ያደረጉ ሚናዎች ላይ ለዉጥ ያሳያሉ። ሴቶችና ወንዶች በማህበረሰቡ ውስጥ ዘርፈ ብዙ ሚናዎችን ይወጣሉ። ስርዓተ ጾታን መሰረት ያደረጉ የሴቶች ሚናዎች ዘር የመተካት፣ የማምረትና የማህበራዊ ሚናዎች ሲሆኑ ወንዶች ግን በማምረትና በማህበራዊ ፖለቲካዊ ተግባራት የሚያደርጉት ተሳትፎ ከፍተኛ ነው። ከዚህ በታች ሶስቱንም ሚናዎች በዝርዝር ለመመልከት እንሞክራለን።

### የማምረት ተግባር (productive Role)

የሰዉ ልጆች ኑሯቸውን ለመምራት የሚያስፈልጉ ምርቶችንና አገልግሎቶችን በማምረት ገቢ ለማግኘት ይሰራሉ። ገቢያ በማዉጣትም ይገበያያሉ። አንዳንድ የዘርፉ ባለሙያዎች እንደሚሉት ሰዎች ለፍጆታቸው

የሚዉሉና ለገበያ የሚቀርቡ ምርቶችን በማምረት ለአገልግሎት ያዉላሉ። 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 በማህረሰቡ ዘንድ ባላቸው የበታችነት አመለካከት የልፋታቸውን ዉጤት ሳያገኙ የመወሰን መብታቸው ተነፍጎ 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።

**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 መዉለድና ማጥባት ዋነኛዎቹ ናቸው። የስነተዋልዶ ተግባር በዚህ ብቻ የተወሰነ አይደለም። አንዳንዴ 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 የሴቶችና የልጃገረዶች ተግባር ተደርጎ ይቆጠራል።

**የማህበራዊ ተግባር (Community Role)**

የማህበራዊ ተግባራት በአካባቢ ማለት በመንደርና በቀበሌ ደረጃ የሚከናወኑ ስራዎች ናቸው። የማህበራዊ ተግባራት በህብረተሰቡ ዉስጥ ላሉ መልካምና ጠቃሚ ባህሎች መጠናከርና መቀጠል ከፍተኛ አስተዋጽኦ ይጨውታሉ። ለምሳሌ ሰርግ፣ ደቦ፣ በሃዘን ጊዜ ማስተዛዘን፣ እድር፣ እቁብ የመሳሰሉትን ያካትታል። በእነዚህ የስራ አይነቶች ወንዶችም ተሳታፊ ቢሆኑም ሴቶች ግን በዋነኝነት በስፋት ተዋናይ ናቸው። በዚህም ምክንያት ሴቶች ወደ አደባባይ በመዉጣት 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 ውጭ 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 የሚሰጡት 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 ውሳኔ ሰጪነት ቦታዎች መሳተፍ እንደማይችሉና ሊወጡ እንደማይችሉ ተደርጎ የተሳሳተ አመለካከት ተይዟል። በመሆኑም በተለምዶ የአደባባይ ስራ ለወንድ የተተወ ስለሆነ ሴቶች በአደባባይ በመውጣት ፍላጎታቸውንና የውሳኔ ሰጪነት አቅማቸውን እንዳያጎለብቱ 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፣ ከዳደሩ፣ ከጎረቤትና ከማህበረሰብ የተማርነው ስለሆነ አሁንም ቢሆን ወንድም ሆነ ሴት ሁሉንም ስራዎች ማከናወን ይችላሉ ብሎ መማርና መቀየር ይቻላል። ይህን ለማድረግ የማህበረሰብ ውይይቶችና የግንዛቤ ማስጨበጫ መድረኮችን በሰፊው ማካሄድና የአመለካከት ለውጥ ማምጣት ይጠይቃል። ለረጅም ዘመናት የቆየ አስተሳሰብ ቢሆንም ተስፋ ሳይቆርጡ ጠንካራና ተከታታይ ጥረት ማድረግ ይጠይቃል።

### 3. y|R>t(ò- TNtÂ ¼Gender Analysis/

bwNiCÂ bs@èC mµkL S§IW h#n@-½ X\_reC½ F§`èC QD,Ã SI,sÈcW g#Ä×CÂ 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,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 xSfšg! y±!s! TNTÂ xµL nWÝÝ  
y|R>t(ò- TNTÂ b,gÆ yÄbr ¥Hb%œEÂ yTntÂ KHIÖèCN bxGÆb# ysl-n#Â LMD ÃšcW y¥?b%œE zRF  
tm%œ¶¶ãC wYM y|R>t(ò- ÆIÑÃãCN Y-Y"LYÝ

**bò- ytly mr©**

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

**b|R>t(ò- yttntn mr©**

wNìCÂ s@èC XNÄ!h#M wNìC LíCÂ L©grìC Ā!#bTN dr© tNTñ x|²êE ÆLçn mLk# bGL} y,ÃúY mr©  
nWÝÝ

**y|R>t(ò- L+nT wYM KftT**

bwNìCÂ bs@èC bwNdC LíCÂ L©grìC mµkL µ!#bT h#n@- UR btgÂß wYM khBT td%œ>n-cWÂ t-  
",n-cW UR btÃÃz y,-Y Ìè ywÈ L+nT wYM Xk#L xlmçN nWÝÝ

**y|R>t(ò- Ng#ÄY¥µtY(** H`CN½ ±!s!ãCNÂ PéG%œäCN =Mé y-qÇ tGÆ%T bh#!#M zRFÂ dr© Is@èCÂ  
lwNìC ÃšcWN xNdM- ymÄsS ÆdT nWÝÝ y|R>t(ò- ¥µtT bx!÷ñ,ÃêE ¥Hb%œEÂ ±ltEµêE g{-ãC WS\_  
ys@èCNÂ ywNìCN g#ÄxCÂ LMìC y±!s!ãCÂ yPéG%œäC NDF½ Tgb%œ½ KTTLÂ GMg¥ ZGJT wú" xµL  
b¥DrG s@èCÂ wNìC 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%œs# GB xYdIMÝÝ yMÂSBbTN mNgD½ yXRS bRS GNß#nTÂ  
|%œãÖCNN úÀìR\_ yMN""bT xµÿD nWÝÝ

**xNgBUB! y|R>t(ò- Fš`èCÝ(** xNgBUB! y|R>t(ò- Fš`èC kL¥ÄêE y|R>t(ò- y|‰ KFFL bmnúT  
bwNìCÂ bs@èC tlytW yw-# Fš`èC ÂcWÝÝ xNgBUB! y|R>t(ò- Fš`èC bxÍÈ" !!à!# ĀSfLUI# ItÆI#  
m\r-êE Fš`èC Mš> y,s-# ÂcWÝÝ xB²¼WM g!z@ XNd W` xQRiT½ y-@Â XNKBµb@½ m-  
lÃ½dHNnT½ S%œ wzt X\_rèC šY Āt÷,, ÂcWÝÝ

St%ot&@!ÃêE y|R>t(ò- F\$-èCÝ( |R>t(ò- Xk#L xlmçN mNSx@ kçn# g#ÃxC UR ytgÂß# yrJM glz@  
F\$-èCÂ ~Lw ÃLw-# g#ÃxC ÂcWÝÝ

ST¶t&@!ÃêE F\$-èC ls@èC slàl# bs@èCÂ bwNìC mµkL ÆIW y|LÈN GNß#nT IWöCÂ mššlÖC  
Y-ÃI#ÝÝ ¼IMúl@ y!BT td%>nTÂ q\$\_\_R XNQÍT yçn# ?-C mwgD½ yb@T WS\_ |%ãC KFFLÂ bb@T  
WS\_ Xk#L yWœn@ s+nT mBT mSfN s@èC IYtWÃw-#xcW SL-êE y|R>t(ò- F\$-èCIs@èC XWQÂ kmS-  
TÂ b?Brtsb# WS\_ kwNìC UR µ\$\*cW GNß#nT xµ\*Ã k,dRSÆcW yb-CnT tGÄèèC y,mnCE ÂcWÝÝ  
IMúl@ IXk#L yQ\_R :DL td%>nT½ Xk#L KFÃ½ Xk#L HUêE ÆImBTnT ¼y!BT Xk#L td%>nTÂ q\$\_\_R  
wzt ÂcWÝÝ

### s@èCN ¥B”T

s@èC y|LÈN ÆIb@Tn-cWN I¥rUg\_ b¥Hb%êEÂ y|R>t(ò- ÅÂ ÆSkt\$çW CGÉC \$Y y\$ç toæTæ  
XNÄ!ñ%cW y,ÃSCL £dT nWÝÝy\$ç W½SLÈNÂ q\$\_\_R yHBrtsB IW\_ I¥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\$ç yq\$\_\_R xQM  
XNÄ!f\_R\$çW 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(ተለምዶዋዊ ሥርዓት) ለልማት እንቅፋት ነው ይባላል። እንዴት? ይብራራ።
4. የሴቶች ሥራ፣የወንዶች ሥራ ተብሎ ለተከፋፈለው ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያደረገው የተፈጥሮ ልዩነት(ፆታ) ነው ወይስ ማህበራዊ (ሥርዓተ-ፆታ)
5. ይህንን ተለምዶአዊ አመለካከት ድርጊት የያዙት ወንዶች ብቻ ናቸው ወይስ ሴቶችም ናቸው? ምክንያቱ ምንድን ነው?
6. ሥርዓተ-ፆታ 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,ÄmlKtW ys@èCÂ ywNìC ytlÄ+ F§-èCN ,ÄãCNÂ  
`§ðnèCN bxGÆb# mgNzB nWÝÝ Xnz!H L+nèC bs@èCÂ wNìC mµkL b|BT td%>nTÂ q\$\_\_R  
XNÄ!h#M bhBTÂ bLÿT túTæ t-” ,nT dr© Äl#TN L+nèC ytgznb nWÝÝ

➤ **b|R>t(ò- g#Ä×C M§> sÀ ¼Gender Responsive/-** b|R>t(Û- {Ns |úB½  
bL+nèCÂmNS>@ãÒcW §Y GN²b@  
mÄZÂ b|R>t(ò-Xk#L ÄlmçN CGR  
¼Gender inequality/M§>mS-  
TÂCGéc\$N ¥SwgDN Ymlk-LÝÝ

➤ **|R>t(ò-êElW\_¼Gender Transformative/-** bwNìCÂ bs@èC mµkL L+nT  
y,f\_„ g#Ä×CN mNSx@ãC mrÄTN Y-  
Y”LÝÝ bwNìCÂ bs@èC mµkL ÄlW yt²Æ  
y|LÈN GNß#nT lmlw\_ XRM© bmWsD  
ytšl ys@èC dr©Â y|R>t(ò- Xk#LnT  
XNÄ!ñR ÄdRULÝÝ

**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፤
- በማድለብ 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፤
- በሌላ ተመሳሳይ ማኅበር አባል ያልሆነ።
- እድሜው ከ18 ዓመት በላይ የሆነ
- ቢያንስ ማድለብ የሚችል እና በማድለብ ንግድ ያልተሰማራ መሆን አለበት
- በህግ መብቱ ያልተገፈፈና የአእምሮ መታወክ የሌለበት
- ገቢ ያለው፣ በአንድ አካባቢ የሚኖር ወይም በአንድ ድርጅት ወይም መስሪያ ቤት የሚሰራ፤
- በፋይናንስ አገልግሎት ተመሳሳይ ፍላጎትና ዓላማ ያለው፤
- በማኅበሩ የሥራ ክልል የሚኖር ወይም የሚሠራ፤

**የኅብረት ሥራ ማህበራት እና የአባላት እሴቶች**

**1/የኅብረት ሥራ ማህበራት እሴቶች፡-**

ሀ) ራስን በራስ መርዳት፤

ለ) የግል ኃላፊነትን መወጣት፤

ሐ) የዲሞክራሲ ባህልን ማስፋፋት፤

መ) እኩልነት፤

ሠ) ፍትሃዊነት፤

ረ) ወንድማማቾችን፤ ይሆናሉ።

**1. W^x LuG / W^x LY«r**

- \Pv z/RW Mzly £më|keLâr |Ft'âz £mzšn& £mâGlr~ £~'âdr tIn IMd~r lp~¼G ¼Tr Eéµ,, ŠMëvE'â IF" lŠÛpf ãT± £paE 'âõir EM.,r ^zãMëvEâ IMLz ^~ ^Y.õf ILDz }'â::
- znTr RW MzIWpýN £Mëz d]d\âr £t+mFrz £plqp} µzšn& ^'âdr~ µâGlr t+d~³s 'âõiqM ID} ^zi^g\î £paE 'âõir EM.,r IM\n }'â::
- ✓ ^|z«z«è t+mG IMzIU 'â^¼ £Më|³Yµ'âz ^zi^g\î £EiF'âz t+mG v·Y £MëÔq~ £paE p³gMë £Më|³Y· LD}âz l¼Gdr MLz~ "Cz IMTµâN EîEøvz £MëT« nu Q"Dz W\âz lpaE Aâ}iq £MëT« LD}âz Lµzšn pµlé }'â::
- ✓ ŠšêC maµY t+mFrN D}â MzIWz £MzIWt'â 'âõiqM}r~ £v-Zut'â LÔqr ^Y^ l^Y^ £Më|³Yµâr ¼Tr~ t£7r ^z³ ŠEiF t+k IMëµ,, £¶Û~ ^Y«q tELD}âz l¼Gdr M'i "µmt"G

**2. £W^ yFÖ}r**

- ጎብረት RW MzIWz ŠEiEøv £Y³sv Gx ŠMë|³Yt'â mCV|r mElísv: LV·v: £t+µG·Eø p³gMë·v: 'šp. t+mFr LD~t'â }'â::
- ILD}âN MzIUz 'âõiqM~ dG»x t+µG·Eø ^z«é\¼~ ጠይቅን ^z«é'Zô- λMT·& Šv·Zv~ Št³¶·v £Lol~ £LzŠmšn& ŠtÆ]V ^zi^g\î·v £LŠFŠG yFÖ}r £t+mFr }'â::
- ^|z«z«è t+mG MzIU £Më|³Lš·l'â tITqv ^zi^g\î £W\â ¼Tr ILD}â £Më|³p'âz |CG t+mFr £MzIWt'âz £~Er Š~Er ^zi^g\î l+mlâ mELŠqpFt'â~ mELNWqt" NCEz|r MzIWt'â £Më|³¼L'âz v·Y £L<ÔG~ £LÛqr yFÖ}r tEmt'â:

**3.«éOCEW\é**

- ✓ znTr RW MzIWz t+mFr lzgr £Mëj»³[t'â~ £MëQpÔmt" «éOCEW\é|""i Y³sv ~t'â::





ሀ) ታማኝነት፤

ለ) ግልፅኝነት፤

ሐ) ተጠያቂነት፤

መ) አሳታፊነት፤

ሠ) ማህበራዊ ኃላፊነት፤

ረ) ለሌሎች ማሰብ።

**ስላጎብረት ሥራ ማህበራት አመሠራረት**

1) የጎብረት ሥራ ማህበራት እንደየባህሪያቸው ከመሠረታዊ እስከ ፌዴሬሽን በየደረጃው ሊመሰረቱ ይችላሉ።

2) የመሠረታዊ ጎብረት ሥራ ማህበር፤

ሀ) በተወሰነ አካባቢ በሚኖሩ ወይም በሚሠሩ ወይም በተወሰነ ሙያ በተሰማሩ ግለሰቦች፤ እና

ለ) ቁጥራቸው ከሃምሳ በማያንሱ አባላት ይደራጃል።

1) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) ፊደል ተራ (ለ) ቢኖርም የሥራ ባህሪያቸውን እና የኢኮኖሚ አዋጭነታቸውን መሠረት በማድረግ አግባብ ያለው ባለሥልጣን የመነሻ ቁጥሩን በመመሪያ ሊወስን ይችላል። ሆኖም የመነሻ ቁጥሩ ከ10 ሊያንስ አይችልም።

4/ በፌዴራል ደረጃ የሚደራጁ መሠረታዊ ጎብረት ሥራ ማህበር አባላት ነዋሪነታቸው ከሁለት እና ከዚያ በላይ ከሆኑ ክልሎች የተውጣጡ ግለሰቦች መሆን አለባቸው።

5/ አግባብ ያለው ባለሥልጣን የጎብረት ሥራ ማህበራትን በፌዴራል ወይም በክልል ደረጃ በማደራጀት የሚመዘገብ ይሆናል።

**የማህበሩ የኮሚቴ አባል ለመሆን የሚያበቁ መመዘኛዎች**

የሚከተሉትን የማያሟላ ¼ማህበሩ ጠቅላላ ጉባዔ አባል፣ ሥራ አመራር ኮሚቴ አባል ወይም በሌሎች ኮሚቴዎች ውስጥ ሊመረጥ ይችላል።

በማናቸውም ሁኔታ ቀደም ሲል በምግባረ-ብልሹነት ወይም እምነት በማጉደል የማይታወቅ፣ ያልተፈረደበት፤

¼ማህበሩ 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 መፃፍ 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 መመዝገብ አለበት።
- 2) ማንኛውም የኅብረት ሥራ ማህበር ለመመዝገብ 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 መዝግቦ 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 ካለመለከተ 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 ኅብረት በላይ በዕዳ ተጠያቂ አይሆንም፤ ኃላፊነቱ የተወሰነ ነው።

**. የኅብረት ሥራ ማኅበር መተዳደሪያ ደንብ**

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

**የኅብረት ሥራ ማኅበር መተዳደሪያ ደንብ**

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

- ሀ) የኅብረት ሥራ ማኅበሩን ስምና አድራሻ፤
  - ለ) የኅብረት ሥራ ማኅበሩን ዓላማና ተግባር፤
  - ሐ) የኅብረት ሥራ ማኅበሩን የሥራ ቦታ እና አካባቢ፤
  - መ) የኅብረት ሥራ ማኅበሩ አባል ለመሆን የሚያበቁ መመዘኛዎችን፤
  - ሠ) ስለኅብረት 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፤
- ነ) ይህን አዋጅ እና አዋጁን ለማስፈጸም የሚወጣ ደንብ እና መመሪያን የማይቃረኑ ሌሎች ጉዳዮች።

**የኅብረት ሥራ ማኅበራት ግዴታ**

- 1) የኅብረት ሥራ ማኅበራት 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 በሕግ መሠረት ወቅቱን ጠብቆ ገቢ የማድረግ፤
- 4) የመተዳደሪያ ደንቡን አክብሮት የመስራት፤
- 5) ለሚመለከተው አካል አስፈላጊውን መረጃ በተጠየቀ ጊዜ የመስጠት፤
- 6) የተቋቋመበትን መርህ እና ዓላማ አክብሮት የመስራት፤

**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 ማህበር በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት በተሰጠው የማስጠንቀቂያ ጊዜ ውስጥ ሥራ ካልጀመረ የኅብረት ሥራ ማህበር 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 የኅብረት 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 ዩኒቤን ወይም ፌዴሬሽን ማስረከብ ወይም የተሻለ የገበያ መዳረሻ በማፈለግ መሸጥ፤

ሰ) ሌሎች በመተዳደሪያ ደንባቸው የተዘረዘሩ ተግባራትን የማከናወን፤

3/ የኅብረት ሥራ ማህበራት ዩኒቮርሲቲ 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 ሁለገብ 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 አዋጭነትን 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 የአዋጭነት ጥናት መሠረት ቢያንስ የመጀመሪያ ዓመት የሥራ ማስኬጃ ወጪዎችን መሸፈን የሚያስችል ካፒታል ይዞ መመሥረት አለበት።

- 2) የኅብረት ሥራ ማኅበራት ዩኒቤን ሊመሠረት የሚችለው በተደረገው የአዋጅነት ጥናት መሠረት ዕቅዳቸውን ለመፈፀም እንዲያስችል በጠቅላላ ጉባኤ ልዩ ውሳኔ መሰረት አባል ኅብረት ሥራ ማኅበራት ቢያንስ የጠቅላላ ካፒታላቸውን 25% ያህል ዕጣ መግዛት ሲችሉ ነው።
- 3) የኅብረት ሥራ ማኅበራት ፌዴሬሽን ሊመሠረት የሚችለው በተደረገው የአዋጅነት ጥናት መሠረት ዕቅዳቸውን ለመፈፀም እንዲያስችል በጠቅላላ ጉባኤ ልዩ ውሳኔ መሰረት አባል ኅብረት ሥራ ማኅበራት ዩኒኖች ቢያንስ የጠቅላላ ካፒታላቸውን 30% ያህል ዕጣ መግዛት ሲችሉ ነው።

**ከአባላት ዉጭ ለሌሎች አገልግሎት ስለመስጠት**

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

ሀ) መንግስት ምርትና ምርታማነትን ለማሳደግ በብድር ከመንግስት ካዝና ወጪ ተደርጎ የሚቀርቡ ግብዓቶችን ለማሰራጨት፤

ለ) ፍላጎትና አቅርቦትን ለማመጣጠን በመንግስት በኩል የሚቀርቡ የፍጆታ ዕቃዎችን ለማሰራጨት፤

ሐ) ከልዩ ልዩ ድጋፍ ሰጪ አካላት ለህብረተሰቡ የሚቀርቡ ተዘዋዋሪ ብድሮች እና ማህበራዊ አገልግሎቶች ለማሰራጨት፤ እና

መ) በእርሻ ሥራ ላይ ለተሰማሩ አርሶ አደሮች የምርት ማሳደጊያ ግብአቶችን ማቅረብ እና ምርታቸውን ለመረከብ፤

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

**የኅብረት ሥራ ማኅበር አባል ለመሆን መሟላት ያለባቸው መስፈርቶች**

- 1) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) እና (3) የተመለከቱትን የሚያሟላ ማንኛውም ሰው የኅብረት ሥራ ማኅበር አባል ለመሆን ይችላል።

- 2) አባልነቱ ለመሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማኅበር ከሆነ፤

ሀ) ዕድሜው 18 ዓመት የሞላው፤

ለ) የኅብረት ሥራ ማኅበሩን ዕጣ ለመግዛትና የመመዝገቢያ ክፍያ ለመክፈል የሚችል፤

ሐ) የኅብረት ሥራ ማኅበሩን 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 ማህበር የአባላት መዝገብ ማደራጀትና መያዝ አለበት።

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

ሀ) የመሠታዊ ኅብረት ሥራ ማህበር ከሆነ የእያንዳንዱን አባል ስም፣ አድራሻ፣ ሥራ፣ ዕድሜ እና ጾታ የያዘ ሲሆን ከመሠረታዊ ኅብረት ሥራ ማህበር 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 የክፈለውን የመመዝገቢያ ክፍያ፤

መ) በመተዳደያ ደንቡ የተወሰኑ ሌሎች ዝርዝሮች፤

**. ልዩ ልዩ መዛግብትና ሰነዶች፤**

የአባላት መዝገብ

የአባላት የግል ፋይል

የቃለ ጉባዔ መዛግብት

የንብረት መዝገብ

የብድር መዝገብ

የአባላት የግል የሂሳብ ደብተር

የአባላት የግል የሂሳብ ቋት

የገቢ ደረሰኝ

የወጪ ማዘዥ

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 ማህበራት በይበልጥ እየተስፋፉ ይገኛሉ።

## **የገንዘብ ቁጠባ አስፈላጊነት**

የገንዘብ ቁጠባ ማለት በአንድ በተወሰነ የሥራ ክልል የሚኖሩ ወይም የሚሰሩ ግለሰቦች ተመሳሳይ ፍላጎትንና 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 ለማንበሩ 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 እንዲያደግ 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 በማንበራቸው ገንዘብ እንዲቆጥቡ በማድረግ ኑሮአቸውን ማሻሻል፣

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

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

ሠ. በግለሰቦች እጅ ተበታትኖ የሚገኘውንና 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 ወለድ 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 መሰጠት፤

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 ከማንበሩ 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 ይገልፃሉ። 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 በማንበሩ መተዳደሪያ ደንብ መሠረት የሚቆጥቡትን በፈለጉ ጊዜ ወጪ አድርገው የሚጠቀሙበት የቁጠባ ዓይነት 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 መጠንና 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 ቢፈረስ 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፤