

በሥራና ክህሎት ሚኒስቴር ውስጥ "ነጻና ገለልተኛ የሥራ አፈጻጸም፣ ምዘናና የቅሬታ አፈታት ሥርዓት" ለመዘርጋት የሚያገለግል መነሻ ሰነድ (Concept Note) ነው፤ ይህ ሥርዓት ሚኒስቴሩ የሚሰጣቸውን አገልግሎቶች ግልጽነት ለማረጋገጥ፣ ሙያዊ ብቃትን ለማበረታታትና የተጠያቂነት መንፈስን ለማስፈን ያለመ ነው።

1. የመነሻ ሐሳብ መግለጫ (Concept Note)

ርዕስ፦ ግልጽነት፣ ተጠያቂነትና ፍትሐዊነትን የሚያረጋግጥ የነጻና ገለልተኛ ሥርዓት ዝርጋታ።

አስፈላጊነቱ፦

የሥራና ክህሎት ሚኒስቴር ሰፊ የሰው ኃይል ሥምሪት፣ የሥልጠና ተቋማት ቁጥጥርና የሥራ ዕድል ፈጠራን የሚመራ መሆኑ ይታወቃል፤ በእነዚህ ሂደቶች ውስጥ ሊከሰቱ የሚችሉ አድልዎችን፣ የጥቅም ግጭቶችንና የአሰራር ጉድለቶችን ለመቅረፍ ተቋማዊ ነጻነቱን የጠበቀ ሥርዓት መዘርጋት የግድ ይላል።

ዓላማዎች፦

- የአገልግሎት አሰጣጥን ከፖለቲካዊ ወይም ከግል ዝንባሌ ነጻ ማድረግ።
- በብቃትና በውጤት ላይ የተመሠረተ የምዘና ሥርዓት መገንባት።
- ተገልጋዮችና ሠራተኞች ቅሬታቸውን ያለስጋት የሚያቀርቡበት ገለልተኛ መድረክ መፍጠር።

2. የሥርዓቱ ዋና ዋና ይዘቶች (Core Pillars)

ሥርዓቱ ውጤታማ እንዲሆን በሚከተሉት አራት ምሳሌዎች ላይ ይገነባል፦

ምሳሌ	ዝርዝር ተግባራት
ዲጂታላይዜሽን	ሰብዓዊ ንክኪን ለመቀነስና አድልዎን ለማስቀረት የአገልግሎት አሰጣጥን በቴክኖሎጂ መደገፍ።
ገለልተኛ የምዘና ቦርድ	ከሚኒስቴሩ መደበኛ መዋቅር ውጭ የሆኑ ባለሙያዎችን ያካተተ የክትትልና ምዘና ቦርድን ማቋቋም።
የቅሬታ አቀባበል ሥርዓት	ማንነትን ሳይገልጹ (Anonymous) ጥቆማና ቅሬታ ማቅረቢያ መንገዶችን (Hotline, App) ማመቻቸት።

የግልጽነት መመሪያዎች	ለቅጥር፣ ለሥልጠናና ለፈቃድ አሰጣጥ ግልጽ የሆኑ መስፈርቶችን ማውጣትና ለሕዝብ ይፋ ማድረግ።
----------------------	---

3. የዝርዝር ሰነዱ ይዘት (Detailed Framework)

ሰነዱ በሚከተሉት ክፍሎች ተከፋፍሎ መዘጋጀት ይኖርበታል፡-

ሀ. የአሰራር መመሪያ (Standard Operating Procedures - SOP)

- እያንዳንዱ የሥራ ክፍል የሚመራበት ግልጽ "የገለልተኝነት መመሪያ" ማዘጋጀት።
- የጥቅም ግጭት (Conflict of Interest) ሲከሰት ባለሙያዎች ራሳቸውን የሚያገለብት ሕጋዊ ማዕቀፍ።

ለ. የክትትልና ግምገማ (M&E) ማዕቀፍ

- አፈጻጸምን ለመለካት የሚያገለግሉ ቁልፍ መለኪያዎች (KPIs)
- በየሦስት ወሩ የሚካሄድ የውጭ ኦዲት (External Quality Audit)

ሐ. የባለድርሻ አካላት ተሳትፎ

- ከግል ዘርፉ፣ ከሲቪል ማኅበራትና ከዓለም አቀፍ ተቋማት የተውጣጣ የጋራ የምክክር መድረክ።
- የተገልጋዮች የረካታ ደረጃ ዳሰሳ (Customer Satisfaction Survey)

4. ተግባራዊ ለማድረግ የሚወሰዱ እርምጃዎች (Roadmap)

1. ቅድመ ዝግጅት፡- አሁን ያለውን አሰራር መፈተሽና የክፍተት ትንተና (Gap Analysis) መስራት።
2. መዋቅራዊ ማስተካከያ፡- ለገለልተኛው አካል አስፈላጊውን በጀትና የሰው ኃይል መመደብ።
3. የሙከራ ትግበራ፡- በአንድ መምሪያ ላይ ለ6 ወራት የሙከራ ስራ መጀመር።
4. ሙሉ ትግበራ፡- ከሙከራው የተገኙ ትምህርቶችን በመቀመር ወደ ሙሉ ሚኒስቴሩ ማሸጋገር።

ለሥራና ክህሎት ሚኒስቴር የሚሆን ሙሉ የፕሮጀክት ፕሮፖዛል (Full Project Proposal)
እንደሚከተለው ቀርቧል፡-

የፕሮጀክት ፕሮፖዛል፡- ነጻና ገለልተኛ የአሰራር ሥርዓት ዝርጋታ

ተፈጻሚነት፡- በሥራና ክህሎት ሚኒስቴር ዋና መስሪያ ቤትና ተጠሪ ተቋማት

የቆይታ ጊዜ፡- 24 ወራት (የዝግጅት፣ የትግበራና የክትትል ምዕራፎችን ጨምሮ)

1. መግቢያ (Introduction)

የሥራና ክህሎት ሚኒስቴር የሀገሪቱን የሰው ኃይል ልማት፣ የሥራ ስምሪትና የኢንዱስትሪ ሰላምን የመምራት ትልቅ ኃላፊነት አለበት፤ ይህንን ኃላፊነት በብቃት ለመወጣት የአገልግሎት አሰጣጥ ሂደቱ ከማንኛውም ወገንተኝነት የጸዳ፣ በዕውቀትና በሕግ ላይ የተመሰረተ መሆኑን ማረጋገጥ የግድ ይላል፤ ይህ ፕሮጀክት በሚኒስቴሩ ውስጥ ፍትሐዊነትን የሚያሰፍን ዘመናዊና ገለልተኛ ሥርዓት ለመዘርጋት የቀረበ ነው።

2. የችግሩ መግለጫ (Problem Statement)

በአሁኑ ወቅት በሚኒስቴሩ የሥራ ሂደቶች ውስጥ የሚታዩ ዋና ዋና ተግዳሮቶች፡-

- በአገልግሎት አሰጣጥ ላይ የሚታዩ የሰብዓዊ ጣልቃ ገብነቶች (Manual processes) ለአድልዎ በር መክፈታቸው።
- የቅሬታ አቀባበልና አፈታት ሥርዓቱ ግልጽና ለተገልጋዩ እምነት የሚጥል አለመሆኑ።
- የሥራ አፈጻጸም ምዘናዎች ከግላዊ ግንኙነት ይልቅ በውጤት ላይ ብቻ የተመሰረቱ እንዲሆኑ የሚያደርግ ጠንካራ የክትትል ሥርዓት ማነስ።

3. የፕሮጀክቱ ግቦችና ዓላማዎች (Goals and Objectives)

ዋና ግብ፡- በሚኒስቴሩ ውስጥ ግልጽነት፣ ተጠያቂነትና የሙያ ነጻነት የሰፈነበት የአሰራር ባህል መገንባት።

ዝርዝር ዓላማዎች፡-

1. በመጀመሪያው 6 ወራት ውስጥ 80% የሚሆኑ የቅሬታ ማቅረቢያ መንገዶችን ዲጂታላይዝ ማድረግ።
2. በተቋሙ ውስጥ ገለልተኛ የኦዲትና የምዘና ኮሚቴ ማቋቋም።
3. የሠራተኞችንና የተገልጋዮችን የእርካታ ደረጃ በ30% ማሳደግ።

4. የፕሮጀክቱ ዋና ዋና ክፍሎች (Key Project Components)

ሀ. የሕግና የመመሪያ ማዕቀፍ (Policy & Regulatory Framework)

- የሥነ-ምግባር ደንብ ማሻሻል፡- የጥቅም ግጭትን (Conflict of Interest) በግልጽ የሚከለክልና ቅጣቱን የሚያስቀምጥ መመሪያ ማርቀቅ።
- የገለልተኝነት ቻርተር፡- እያንዳንዱ አመራርና ባለሙያ የሥራ ነጻነቱንና ገለልተኝነቱን ለመጠበቅ የሚገባው ቃል-ኪዳን (Ombudsman-style Charter)

ለ. የቴክኖሎጂ መሰረተ-ልማት (Digital Transformation)

- የቅሬታ መከታተያ ፖርታል (Grievance Tracking System) ፡- ተገልጋዮች ቅሬታቸውን በስልክ ወይም በድረ-ገጽ አቅርበው የደረሰበትን ደረጃ የሚከታተሉበት ሲስተም።
- አውቶሜትድ የምዘና ሥርዓት፡- የሠራተኞች ውጤት በሰው ጣልቃ ገብነት ሳይሆን አስቀድሞ በተቀመጠ ዳታ (KPI) ብቻ የሚሰላበት ሥርዓት።

ሐ. ገለልተኛ የምዘናና የክትትል ቦርድ (Independent Oversight Board)

- ከሚኒስቴሩ ውጭ ያሉ ባለሙያዎችን (ከዩኒቨርሲቲዎች፣ ከግሉ ዘርፍና ከሲቪል ማህበራት) ያቀፈ ቦርድ ማቋቋም።
- ቦርዱ ተጠሪነቱ ለሚኒስቴሩ ወይም ለፓርላማ ሆኖ፣ የአሰራር ግድፈቶችን የመመርመር ሙሉ ሥልጣን ይኖረዋል።

5. የትግበራ የጊዜ ሰሌዳ (Implementation Roadmap)

ምዕራፍ	ተግባራት	ጊዜ (ወራት)
ምዕራፍ 1፡ ጥናት	የክፍተት ዳሰሳ (Gap Analysis) እና የልምድ ልውውጥ	1 - 4
ምዕራፍ 2፡ ዝግጅት	የመመሪያዎች ዝግጅትና የዲጂታል ሲስተም ግንባታ	5 - 10
ምዕራፍ 3፡ ሙከራ	በተመረጡ መምሪያዎች ላይ የሙከራ ትግበራ (Pilot Stage)	11 - 16
ምዕራፍ 4፡ ሙሉ ትግበራ	ስልጠና መስጠትና ሥርዓቱን በሙሉ ተቋሙ ተግባራዊ ማድረግ	17 - 24

6. የሚጠበቁ ውጤቶች (Expected Outcomes)

- እምነት፡ በተገልጋዩና በሚኒስቴሩ መካከል ያለው የጋራ እምነት ይጨምራል።
- ብቃት፡ ሠራተኞች በችሎታቸው ብቻ እንደሚመዘኑ ሲያውቁ የሥራ ተነሳሽነታቸው ይጨምራል።
- ሙስናን መከላከል፡ አድልዎና ሙስናን የሚቀንስ ግልጽ አሰራር ይፈጠራል።

7. ቀጣይነት (Sustainability)

ሥርዓቱ በሰው ኃይል ለውጥ እንዳይደናቀፍ ተቋማዊ መዋቅር (Institutionalization) ይሰጠዋል። በየዓመቱ የገለልተኝነት ኦዲት በማድረግና ውጤቱን ለሕዝብ ይፋ በማድረግ ቀጣይነቱ ይረጋገጣል።

"ነጻና ገለልተኛ የአሰራር ስርዓት" ለመገንባት እንዲቻል፣ እንደየተቋማቱ ባህሪና ተልዕኮ ተለዋዋጭ በሆነ መልኩ የተዘጋጀ ነው። ሰነዱ ሰልጣኞች ፅንሰ-ሀሳቡን እንዲረዱና በተግባር እንዲተረጉሙት ታስቦ የቀረበ ነው።

የስልጠና ሰነድ፡ በመንግስት መሥሪያ ቤቶች ገለልተኛ ሥርዓት መገንባት

የስልጠናው ዓላማ፡ ፈጻሚዎችና አመራሮች ተቋማዊ አደረጃጀትን ጠብቀው፣ ከፖለቲካዊና ከግላዊ ተጽዕኖ ነጻ የሆነ አገልግሎት እንዲሰጡ ማስቻል ነው።

ክፍል 1፡ የገለልተኝነትና የነጻነት ምንነት (Foundations)

1.1. ገለልተኝነት (Impartiality) ማለት ምን ማለት ነው?

- ፍትሐዊነት፡ ለአንድ ወገን ሳያደሉ አገልግሎት መስጠት።
- ከጥቅም ግጭት ነጻ መሆን፡ የግል ጥቅም ወይም ዝምድና በሥራ ላይ ተጽዕኖ እንዳያሳድር ማድረግ።
- በሕግ መመራት፡ ከሰው ፍላጎት ይልቅ ለሕግና ለደንብ መገዛት።

1.2. የተቋማት ባህሪና አደረጃጀት ምደባ

የገለልተኝነት ሥርዓቱ እንደ መስሪያ ቤቱ ባህሪ ይለያያል፡-

1. አገልግሎት ሰጪ ተቋማት (Service Oriented): (ምሳሌ፡ ጤና፣ ትምህርት) - ትኩረቱ ተደራሽነትና ፍትሐዊ የሀብት ክፍፍል ላይ ነው።

2. **ተቆጣጣሪ ተቋማት (Regulatory):** (ምሳሌ፡- ንግድና ቀጠናዊ ትስስር፣ የሥራና ክህሎት ሚኒስቴር) - ትኩረቱ ጥብቅ ሕግ ማስከበርና የፍቃድ አሰጣጥ ግልጽነት ላይ ነው።
3. **ፖሊሲ አውጪዎች (Policy Makers):** ትኩረቱ በማስረጃ ላይ የተመሰረተ (Evidence-based) ውሳኔ መስጠት ላይ ነው።

ክፍል 2፡ እንደ መሥሪያ ቤቱ ባህሪ የሚዘረጉ ሥርዓቶች

የመሥሪያ ቤቱ ባህሪ	የገለልተኝነት ስልት (Strategy)	ተግባራዊ መሣሪያዎች
ከፍተኛ የገንዘብ/ሀብት እንቅስቃሴ ያለበት	የጥቅም ግጭት ቁጥጥርና ግልጽነት።	የሀብት ምዝገባ፣ የዲጂታል ክፍያ፣ የንብረት ግዥ አዲት።
የሰውን ሕይወትና መብት የሚነካ	ሙያዊ ነጻነት (Professional Autonomy)	የሙያ ሥነ-ምግባር ኮድ፣ የባለሙያ ጥበቃ መመሪያ።
የሥራ ዕድልና ፈቃድ የሚሰጥ	በብቃትና መስፈርት ላይ ብቻ መመስረት።	የውጤት ተኮር ምዘና (KPI)፣ በዕጣ ወይም በኮምፒውተር የሚለዩ ሂደቶች።

ክፍል 3፡ የገለልተኝነት ስጋቶችን የመለየት ጥበብ (Risk Assessment)

ሰልጣኞች የሚከተሉትን "ቀይ መብራቶች" መለየት መቻል አለባቸው፡-

- **ተገቢ ያልሆነ ትዕዛዝ (Undue Influence):** ከአሰራር ውጭ ከአመራር የሚመጣ ጫና።
- **የጥቅም ትስስር (Affiliation):** በዘር፣ በሃይማኖት ወይም በፖለቲካ አመለካከት ምክንያት ለተገልጋይ ቅድሚያ መስጠት።
- **መረጃን መደበቅ (Information Asymmetry):** መረጃን ለተመረጡ ወገኖች ብቻ ተደራሽ ማድረግ።

ክፍል 4፡ የተግባር ልምምድ (Case Studies & Exercises)

ተግባር 1፡ "የውሳኔ አሰጣጥ ፈተና"

ሁኔታ፡ አንድ የቅርብ ጓደኛዎ መስፈርቱን ሳያሟላ የሥራ ፈቃድ እንዲሰጠው ጠየቀዎት።

የቢሮዎ ጎሳፊም "ይስተናገድ" የሚል የቃል ትዕዛዝ ሰጥቶዎታል።

- **ጥያቄ፦** ገለልተኝነትዎን ለመጠበቅ ምን እርምጃ ይወስዳሉ? (ሀ) ትዕዛዙን መፈጸም (ለ) በጽሁፍ ማረጋገጫ መጠየቅ (ሐ) ለቅሬታ ሰሚ አካል ማሳወቅ።

ተግባር 2፦ "የአደረጃጀት ማሻሻያ"

- **ቡድን ሥራ፦** በየመሥሪያ ቤታችሁ ውስጥ ለሙስና ወይም ለአድልዎ ተጋላጭ የሆኑ 3 ነጥቦችን ለዩና በገለልተኛ ሥርዓት እንዴት እንደሚቀየሩ አቅዱ።

ክፍል 5፦ የክትትልና የሪፖርት ሥርዓት (Accountability)

1. የውስጥ አዲት፦ በየጊዜው የአሰራር ገለልተኝነትን መፈተሽ።
2. የጥቆማ ሥርዓት (Whistleblowing): የአሰራር ጥሰት ሲኖር ያለ ስጋት ጥቆማ የሚሰጥበት ጥበቃ።
3. የውጭ ግምገማ፦ በገለልተኛ አካላት (ተገልጋዮች) የሚሰጥ ግብረ-መልስ።

ማጠቃለያ

ነጻና ገለልተኛ ሥርዓት መዘርጋት ማለት ከመንግስት መዋቅር መውጣት ማለት ሳይሆን፣ በመንግስት መዋቅር ውስጥ ሆኖ ለሕዝብና ለሕግ ታማኝ መሆን ማለት ነው።

ከላይ የቀረበውን የሥልጠና ሰነድ መሠረት በማድረግ ለሰልጣኞች የሚቀርብ የፓወር ፖይንት (PowerPoint) መዋቅር እና የሰልጣኞችን ግንዛቤ መመዘኛ የፈተና ጥያቄዎች እንደሚከተለው ቀርቧል፦

ክፍል 1፦ የፓወር ፖይንት (PowerPoint) ስላይድ መዋቅር

Slide 1: የርዕስ ገጽ

- **ርዕስ፦** በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ነጻና ገለልተኛ ሥርዓት መዘርጋት።
- **ንዑስ ርዕስ፦** ግልጽነትን፣ ተጠያቂነትንና ሙያዊ ነጻነትን የማረጋገጫ ስልጠና።

Slide 2: የሥልጠናው አስፈላጊነት (The 'Why')

- የሕዝብ አመኔታን ለመገንባት።
- ሙስናንና አድልዎአዊ አሰራርን ለመቀነስ።
- በብቃትና በውጤት ላይ የተመሰረተ አገልግሎት ለመስጠት።

Slide 3: የመሥሪያ ቤቶች ባህሪና አደረጃጀት

- አገልግሎት ሰጪ፦ ፍትሐዊ ተደራሽነት።

- ተቆጣጣሪ፡ ገለልተኛ የምርመራና የፈቃድ አሰጣጥ።
- ፖሊሲ አውጪ፡ በማስረጃ ላይ የተመሰረተ ውሳኔ።

Slide 4: የገለልተኝነት አምስት ምስሶች

1. ግልጽነት (Transparency): መረጃን ለሁሉም ማጋራት።
2. ተጠያቂነት (Accountability): ለውሳኔዎች ኃላፊነት መውሰድ።
3. ፍትሐዊነት (Equity): ያለ አድልዎ ማገልገል።
4. ሙያዊነት (Professionalism): በዕውቀት መመራት።
5. ታማኝነት (Integrity): ለሕግና ለሥነ-ምግባር መገዛት።

Slide 5: የጥቅም ግጭት (Conflict of Interest)

- ምንነት፡ የግል ፍላጎት ከሕዝብ ኃላፊነት ጋር ሲጋጭ።
- መፍትሔ፡ ራስን ማግለል (Recusal) እና ይፋ ማድረግ (Disclosure)።

Slide 6: የዲጂታል ሥርዓት ሚና

- ሰብዓዊ ንክኪን በመቀነስ አድልዎን ማስቀረት።
- ሁሉንም ግብይቶችና ውሳኔዎች መመዝገብ (Traceability)።

ክፍል 2፡ የሰልጣኞች ግንዛቤ መመዘኛ ፈተና

መመሪያ፡ ለሚከተሉት ጥያቄዎች ትክክለኛውን መልስ ምረጥ።

1. አንድ የመንግሥት ሠራተኛ "ገለልተኛ ነው" የሚባለው መቼ ነው?

ሀ) የላይኛው አመራር የሚለውን ብቻ ሲፈጽም

ለ) በግል ዝንባሌ ሳይሆን በሕግና በመመሪያ ብቻ ሲመራ

ሐ) ሁሉንም ተገልጋይ በእኩልነት ማስተናገድ ሲያቅተው

መ) መረጃን ለቅርብ ወዳጆቹ ብቻ ሲሰጥ

2. ከሚከተሉት ውስጥ "የጥቅም ግጭት" ሊባል የሚችለው የትኛው ነው?

ሀ) አንድ ሠራተኛ ለዘመዱ የሥራ ቅጥር ፈተና በሚያርም ኮሚቴ ውስጥ መሳተፉ

ለ) በመመሪያ መሠረት ለአካል ጉዳተኞች ቅድሚያ መስጠት

ሐ) ሁሉንም ተገልጋይ በዲጂታል ወረፋ ማስተናገድ

መ) በሥራ ሰዓት የተሰጠውን ተግባር ማከናወን

3. በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች "ነጻ ሥርዓት" ለመዘርጋት ቀዳሚው ተግባር ምንድነው?

ሀ) የሠራተኞችን ደመወዝ መጨመር ብቻ

ለ) ግልጽ የአሰራር መመሪያ Standard Operating Procedure (SOP) እና የዲጂታል ክትትል መዘርጋት

ሐ) ሁሉንም አገልግሎቶች ማቆም

መ) መመሪያዎችን ሚስጥር ማድረግ

4. የ "Whistleblowing" (ጥቆማ) ሥርዓት ዋና ዓላማ ምንድነው?

ሀ) ሠራተኞችን እርስ በእርስ ማጋጨት

ለ) የአሰራር ጥሰቶችን ያለ ስጋት ለሚመለከተው አካል ማሳወቅ

ሐ) የግል ወሬዎችን ማናፈስ

መ) የአመራርን ስም ማጥፋት

የመልስ ቁልፍ፡- 1 (ለ)፣ 2 (ሀ)፣ 3 (ለ)፣ 4 (ለ)

ክፍል 3፡ የተግባር ልምምድ (Group Discussion)

ውይይት፡- በመሥሪያ ቤታችሁ ውስጥ "ገለልተኝነትን" የሚፈታተኑ ሦስት ዋና ዋና እንቅፋቶችን ለዩ። እነዚህን እንቅፋቶች በቴክኖሎጂ ወይም በመዋቅራዊ ለውጥ እንዴት ማስተካከል ይቻላል? (ለ15 ደቂቃ ተወያይተው ሪፖርት ያቅርቡ)።

ነጻና ገለልተኛ የአሰራር ሥርዓት (Independent and Impartial Operating System) በአንድ የመንግሥት ተቋም ውስጥ ሲዘረጋ፣ ተቋሙ ከማንኛውም ያልተገባ የፖለቲካ ተጽዕኖ፣ ከግል ጥቅምና ከአድልዎ ነጻ ሆኖ ሕግና መመሪያን ብቻ መሠረት አድርጎ እንዲሠራ የሚያስችል መዋቅር ማለት ነው።

ይህ ሥርዓት በሥራና ክህሎት ሚኒስቴርም ሆነ በማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ ሲተገበር የሚከተሉትን ዋና ዋና ጽንሰ-ሐሳቦች ያካትታል፡-

1. ተቋማዊ ነጻነት (Institutional Autonomy)

ይህ ማለት ተቋሙ የዕለት ተዕለት ሥራውን ሲያከናውንና ውሳኔዎችን ሲያስተላልፍ ያለ ውጫዊ ጣልቃ ገብነት የመወሰን መብትና አቅም ይኖረዋል ማለት ነው።

- የበጀት ነጻነት፡- ተቋሙ ሥራውን ለማከናወን የሚያስፈልገው በጀት በግልጽ ተለይቶ የሚመደብለትና ለታለመለት ዓላማ ብቻ የሚውል መሆኑ።

- የመዋቅር ነጻነት፡- ተቋሙ የራሱ የሆነ የውስጥ ደንብና የሰው ኃይል አስተዳደር መመሪያ ኖሮት በሙያዊ ብቃት ላይ ተመስርቶ መመራቱ።

2. ገለልተኝነት (Impartiality)

ገለልተኝነት ማለት ማንኛውንም አገልግሎት ፈላጊ ወይም ጉዳይ ባለቤት ያለ አድልዎ ማስተናገድ ነው።

- ከወገንተኝነት ነጻ መሆን፡- በዘር፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት ወይም በዝምድና ሳይወሰኑ ለሁሉም ዜጋ እኩል አገልግሎት መስጠት።
- የጥቅም ግጭት አያያዝ፡- አንድ ፈጻሚ ወይም አመራር ከሚወስነው ውሳኔ ጋር የግል ጥቅሙ የሚጋጭ ከሆነ (ለምሳሌ የቅርብ ዘመድ ጉዳይ ከሆነ) ራሱን ከውሳኔው ሂደት የማግለል ሥርዓት።

3. የሕግ የበላይነት (Rule of Law)

በዚህ ሥርዓት ውስጥ "ከፍተኛው አለቃ" ሕጉ ብቻ ነው።

- መገመት የሚቻል አሰራር (Predictability): አንድ ተገልጋይ ጉዳዩን ይዞ ሲመጣ ውጤቱ ምን ሊሆን እንደሚችል አስቀድሞ በመመሪያው መሠረት ማወቅ ይችላል። በፈጻሚው ፍላጎት ላይ የተመሰረተ ውሳኔ አይኖርም።

4. ግልጽነትና ተጠያቂነት (Transparency & Accountability)

- መረጃን ይፋ ማድረግ፡- የአገልግሎት መስፈርቶች፣ የጊዜ ገደቦችና ክፍያዎች ለሕዝብ ግልጽ መሆን አለባቸው።
- የውሳኔ ምክንያት (Reasoning): ማንኛውም ውሳኔ ለምን እንደተወሰነ በሕግና በማስረጃ ተደግፎ መገለጽ አለበት። ውሳኔው ስህተት ከሆነ ደግሞ የሚጠየቅበት ሥርዓት መኖር።

5. የባለሙያ ነጻነት (Professional Integrity)

ባለሙያዎች የሙያ ሥነ-ምግባራቸውን ጠብቀው እንዲሠሩ ጥበቃ ይደረግላቸዋል።

- ከላይኛው አመራር ሕገ-ወጥ ትዕዛዝ ቢመጣባቸው እንኳ "አይሆንም" የማለትና ሕጋዊ አሰራርን የመከተል መብት ይኖራቸዋል። ይህንን በማድረጋቸውም ከጥቃት ሊጠበቁ ይገባል።

ለምን ያስፈልጋል? (ጥቅሙ)

1. የሕዝብ አመኔታን ለመገንባት፡- ዜጎች በመንግሥት አሰራር ላይ እምነት እንዲኖራቸው ያደርጋል።

2. **ሙስናን ለመከላከል፦** አድልዎና ድብቅ አሰራር በሌለበት ሙስና የመፈጠር ዕድሉ ጠባብ ነው።
3. **ውጤታማነትን ለመጨመር፦** ሥራዎች በብቃትና በሥርዓት ስለሚመሩ ሀብትና ጊዜ አይባክንም።

ይህ ሥርዓት እንዴት ይዘረጋል? (The Strategy)

- **በቴክኖሎጂ (Digitalization):** የሰውን ንክኪ በመቀነስ የአሰራር ግልጽነትን ማረጋገጥ።
- **በክትትል (Oversight):** ገለልተኛ የሆኑ የውስጥና የውጭ አዲተሮች ወይም የቅሬታ ሰሚ ቦርድ ማቋቋም።
- **በባህል ለውጥ (Change Management):** የሠራተኞችን አስተሳሰብ ከ"አገልጋይነት" ይልቅ "ባለሥልጣን ነኝ" ወደሚል ስሜት እንዲያዘነብሉ በሥልጠና መለወጥ።

ይህ ጽንሰ-ሐሳብ በሥራና ክህሎት ሚኒስቴር ውስጥ ተግባራዊ ሲሆን፣ ለምሳሌ በሥራ ስምሪት ሂደት ላይ ፍትሐዊነትን ለማምጣትና በቴክኒክና ሙያ ትምህርት ጥራት ላይ ትልቅ ለውጥ ለማምጣት ይረዳል።

በሥራና ክህሎት ሚኒስቴር ስር ያሉትን ሦስቱን ዋና ዋና ዘርፎች (ሥራ ስምሪት፣ ቴክኒክና ሙያ ሥልጠና፣ እና የኢንዱስትሪ ሰላም) መሠረት በማድረግ፣ ነጻና ገለልተኛ የአሰራር ሥርዓት በእያንዳንዳቸው ውስጥ እንዴት ሊዘረጋ እንደሚችል ዝርዝር መረጃው እንደሚከተለው ቀርቧል፦

1. የሥራ ስምሪትና ገበያ ዘርፍ (Employment & Labor Market)

በዚህ ዘርፍ ገለልተኝነት ማለት የሥራ ዕድሎችን ያለ አድልዎ፣ በብቃትና በግልጽ መስፈርት ለዜጎች ተደራሽ ማድረግ ማለት ነው።

- **የዲጂታል የሥራ መረጃ ሥርዓት (Labor Market Information System):** የሥራ ፈላጊዎች ምዝገባና ከቀጣሪዎች ጋር የሚገናኙበት መንገድ በሰው ንክኪ ሳይሆን በሲስተም እንዲመራ ማድረግ። ይህም "ለዘመድ ወይም ለታዋቂ ሰው ቅድሚያ መስጠትን" ያስቀራል።

- **ገለልተኛ የቅጥር ምዘና ማዕከል፦** የመንግሥትም ሆነ የግሎ ሀገር ቅጥሮች ሲከናወኑ ሚኒስቴሩ እንደ ገለልተኛ ታዛቢ ወይም መመዘኛ ተቋም ሆኖ በማገልገል፣ ቅጥሩ በብቃት (Merit-based) መሆኑን የሚያረጋግጥበት ሥርዓት።
- **የውጭ ሀገር ሥራ ስምሪት ቁጥጥር፦** የኤጀንሲዎች ፍቃድ አሰጣጥና የዜጎች ስምሪት ሂደት ግልጽ በሆነ "የነጥብ መመሪያ" እንዲመራ በማድረግ፣ ጉቦና ሙስናን የሚከላከሉ የክትትል መካኒዝሞችን መዘርጋት።

2. የቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ዘርፍ (TVET Sector)

በዚህ ዘርፍ ገለልተኝነት ማለት የሥልጠና ጥራትን ማረጋገጥና የምዘና ሥርዓቱን ከማንኛውም ተጽዕኖ ነጻ ማድረግ ማለት ነው።

- **ገለልተኛ የምዘናና ብቃት ማረጋገጫ (Independent Assessment):** አሰልጣኙ ተቋምና መዛኙ ተቋም መለያየት አለባቸው። ተማሪዎች የሚመዘኑት ባልሠለጠኑበት ተቋም እና በማያውቁት ገለልተኛ መዛኝ መሆኑን የሚያረጋግጥ ሥርዓት መዘርጋት።
- **የሥልጠና ተቋማት እውቅና (Accreditation):** ለግልና ለመንግሥት የቴክኒክና ሙያ ኮሌጆች የደረጃ ምደባና የፍቃድ ዕድሳት ሲደረግ፣ መመዘኛው ተጨባጭ መረጃ (\$Objective-criteria\$) ላይ ብቻ የተመሰረተ እንዲሆን ማድረግ።
- **የሀብት ክፍፍልና ድጋፍ፦** ለተቋማት የሚሰጥ በጀትና ቁሳቁስ በፖለቲካዊ ወገንተኝነት ሳይሆን ተቋማቱ ባላቸው የተማሪ ቁጥርና በሚያስመዘግቡት የውጤት ጥራት ላይ ተመስርቶ እንዲከፋፈል ማድረግ።

3. የሥራ ሁኔታና ኢንዱስትሪ ሰላም ዘርፍ (Labor Relations & Industrial Peace)

ይህ ዘርፍ ከፍተኛ "ዳኝነት" የሚጠይቅ በመሆኑ፣ ገለልተኝነት ለዘርፉ ህልውና ወሳኝ ነው።

- **ገለልተኛ የአሰሪና ሠራተኛ ክርክር አስታራቂነት፦** በሚኒስቴሩ የሚመደቡ አስታራቂዎች (Mediators) ከአሰሪውም ሆነ ከሠራተኛው ወገን ላልተገኘ ጥቅምና ጫና የማይገዙ፣ በሕግና በኅብረት ስምምነት ብቻ የሚመሩ መሆናቸውን ማረጋገጥ።
- **የሥራ ቦታ ኢንስፔክሽን (Labor Inspection):** የሥራ ላይ ደህንነትና መብት ጥሰቶችን የሚከታተሉ ኢንስፔክተሮች ከቀጣሪዎች ከሚመጣ "ጥቅማ ጥቅም" ነጻ የሚሆኑበትን የክትትልና የደመወዝ ሥርዓት መዘርጋት።

- የማኅበራት ምዝገባ ነጻነት፡- የአሰሪና የሠራተኛ ማኅበራት ሲመዘገቡም ሆነ ሲደራጁ ሚኒስቴሩ የአስተዳደራዊ ድጋፍ እንጂ የውሳኔ ጣልቃ ገብነት እንዳያደርግ የሚከለክል ሥርዓት።

በሦስቱም ዘርፎች የሚተገበሩ የጋራ መሣሪያዎች

መሣሪያ	ተግባራዊነቱ
Ombudsman (ቅሬታ ሰሚ)	በማንኛውም ዘርፍ በፈጸሟው ውሳኔ ቅር የተሰኘ አካል ለገለልተኛ የቅሬታ ክፍል አቤቱታ የሚያቀርብበት።
Anti-Corruption Audit	በየዘርፉ ያሉ የአሰራር ክፍተቶችን (Loop-holes) በየጊዜው የሚያጠናና የሚዘጋ ቡድን።
Whistle-blower Protection	የአሰራር ግድፈትን የሚያጋልጡ ሠራተኞችን ከበቀል እርምጃ የሚጠብቅ መመሪያ።