



*የአገልግሎት አቅራቢ የሰነድግባር
ደንብ*

PRIMARK®



የአገልግሎት አቅራቢ የስነምግባር ደንብ

- 1. የሥራ ቅጥር ያለምንም ግዴታ በነጻ ምርጫ የሚደረግ ነው
 - 1.1 ምንም ዓይነት በግዴታ ወይም በጥቅም በመገደድ፣ በሕገወጥ የሰው ዝውውር፣ ወይም የማረሚያ ቤት እስረኞችን ሥራ እንዲሰሩ ማስገደድን ጨምሮ በማናቸውም ዓይነት አስገዳጅ ሁኔታ ውስጥ የሚሰራ የጉልበት ሥራ አይኖርም።
 - 1.2 ሠራተኞች ከሥራ ቀጣሪዎቻቸው ዘንድ "ተቀማጭ ገንዘቦችን" ወይም ማንነታቸውን የሚገልጹ መታወቂያ ወረቀቶችን የማስቀመጥ ግዴታ የለባቸውም እንዲሁም በአግባቡ አስቀድሞ ማስጠንቀቂያ ለቀጣሪያቸው በመስጠት ከሥራ ገቢታቸው ለመልቀቅ ነጻ ናቸው።
- 2. በማኅበር ለመደራጀት እና በሠራተኛ ማኅበር በኩል የጥቅም ድርድር ለማድረግ ያሉት መብቶች እንደተከበሩ ናቸው
 - 2.1 1 ሠራተኞች፣ ያለምንም ገደብ እና ልዩነት፣ በራሳቸው ምርጫ ሠራተኛ ማኅበራትን መርጠው ለመቀላቀል ወይም የራሳቸው ማኅበር ለማቋቋም ብለውም በጋራ ጥቅማቸውን ለማስከበር ለመደራደር መብት አላቸው።
 - 2.2 ሥራ ቀጣሪው የሠራተኛ ማኅበራትን እንቅስቃሴዎችን እና ድርጅታዊ ሥራዎቻቸውን በተመለከተ በግልጽ የተቀመጠ ቀና አመለካከት ሊኖረው ይገባል።
 - 2.3 የሠራተኞች ወኪሎች ወኪል በመሆናቸው መድሎ አይፈጸምባቸውም እንዲሁም በሥራ ገቢታቸው ላይ የውክልና ኃላፊነት ግዴታዎቻቸውን ለመወጣት የሚያግታቸው ነገር አይኖርም።
 - 2.4 በሕግ ትዕዛዝ ምክንያት የሠራተኛ ማኅበር ለማቋቋም እና በጋራ ለጋራ ጥቅም የሚደረገውን ድርድር ለማድረግ የሚገድብ ሁኔታ ሲፈጠር፣ የሥራ ቀጣሪው ከዚህ ጎን ለጎን ሥራውን መስራት የሚችል ራሱን የቻለ እና ነጻ የሠራተኛ ማኅበር የሚቋቋምበትን እና ሠራተኛው በጋራ መብቱን በድርድር የሚያስከብርበትን መድረክ ለመፍጠር እገዛ ያደርጋል እንጂ እንቅስቃሴውን መግታት አይችልም።
- 3. የሥራ መሥሪያ ቦታ ሁኔታዎች ለደህንነት አስተማማኝ እና ንጹህ ናቸው
 - 3.1 ስለኢንዱስትሪው ሁኔታ ቀደም ሲል የሚታወቀውን እና ሊኖሩ የሚችሉ አደገኛ ነገሮችን ከግምት በማስገባት ለሠራተኛው ለደህንነቱ አስተማማኝ እና ንጹህ የሥራ ቦታና መስሪያ ሁኔታ ሊቀርብለት ይገባል። በሥራ ቦታ ድባብ ላይ አደጋን ሊያስከትሉ ይችላሉ ተብለው የሚታወቁ ምክንያቶችን በሚገባ ነጥሎ በማውጣት በተቻለ መጠን አደጋዎች እንዳይፈጠሩ እና በሥራው ምክንያት በጤና ላይ ወይም በአካል ላይ ጉዳት እንዳይደርስ ለመከላከል በቂ የሆኑ የመከላከያ እርምጃዎች መወሰድ ይኖርባቸዋል።
 - 3.2 ሠራተኞች ቀጣይነት ያለው መደበኛ የተመዘገበ የጤና እና የደህንነት አጠባበቅ ስልጠና ሊሰጣቸው የሚገባ ሲሆን እንዲህ ያለው ስልጠና ለአዳዲስ ወይም ዳግም ወደሌላ የሥራ መደብ ለተመደቡ ሠራተኞች ሊደገምላቸው ይገባል።
 - 3.3 ንጹህ መጻዳጃ ቤት አገልግሎቶች እና ንጹህ የሚጠጣ ውሃ እንዲሁም ተገቢነት ሲኖረው ንጽሕናው የተጠበቀ የምግብ ማስቀመጫ አገልግሎቶች መስጠት ይኖርባቸዋል።
 - 3.4 ማረፊያ ቦታ፣ አስፈላጊ ሆኖ ከተገኘ፣ ንጹህ፣ ለደህንነት አስተማማኝ እና የሠራተኞቹን መሰረታዊ ፍላጎቶች የሚያሟላ ሆኖ መገኘት አለበት።
 - 3.5 በስነምግባር ደንቡ የሚገዛው ኩባንያ ጤና እና ደህንነትን በተመለከተ ኃላፊነቱን ለከፍተኛ አመራር ተወካዮች ይሰጣል።
- 4. የአካባቢያ ጥበቃ አስፈላጊ መስፈርቶች
 - 4.1 Primark ተገቢነት ካለው አካባቢያዊ የጥበቃ ደረጃ ጋር በተጣጣመ መልኩ ከሚሰሩ አቅራቢዎች ጋር በመስራት አካባቢን ለመጠበቅ ያለውን ቁርጠኝነት በጋራ ለመካፈል ይፈልጋል።





5. ለአካል መጠን ያልደረሰ ሰው የሥራ ቅጥር በፍጹም ተግባራዊ አይሆንም

- 5.1 በምንም ዓይነት መልኩ ለአካል መጠን ያልደረሰ ሰው ለሥራ መቅጠር አይቻልም።
- 5.2 በዚህ የስነምግባር ደንብ ተጨማሪ ጽሑፎች ላይ እንደ "ሕጻን" እና "ለአካል መጠን ያልደረሰ ሰው የሥራ ቅጥር ወንጀል" ተብሎ ትርጓሜ የተሰጠው ሁኔታ ሙሉ በሙሉ እስኪወገድ እና አንድ ለአካል መጠን ያልደረሰ ሰው የሥራ ቅጥር ወንጀል ተብሎ የተጠቀሰ ሥራ ሲሰራ የተገኘ ሕጻን ሙሉ በሙሉ ከዚህ ወጥቶ ጥራት ያለው ትምህርት የሚማርበት ሁኔታ እስኪመቻችለት ድረስ የሚያቆይ የመሸጋገሪያ ስልት፣ ፖሊሲዎች እና መርሃግብሮችን ኩባንያዎች ማዘጋጀት ወይም በዝግጅቶች ላይ መሳተፍ እና የበኩላቸው የድጋፍ አስተዋጽኦ የማድረግ ግዴታ አለባቸው።
- 5.3 ሕጻናት እና ዕድሜያቸው ከ18 በታች የሆነ ታዳጊ ወጣቶች በሌሊት ሥራ ወይም በአደገኛ የሥራ ሁኔታዎች ውስጥ እንዲቀጠሩ ሊፈቀድላቸው አይገባም።
- 5.4 እነዚህ ፖሊሲዎች እና የሥራ አፈጻጸም መመሪያዎች ዓለም አቀፉ የሠራተኞች ድርጅት (ILO) ካወጣቸው ተገቢነት ያላቸው መመሪያዎች እና መስፈርቶች ጋር የሚጣጣሙ መሆን አለባቸው።

6. ሕያው የሆነ ደመዎዝ ይከፈላል

- 6.1 መደበኛ ለሆነ በአንድ የሥራ ሳምንት ለተሰራ ሥራ የሚከፈሉ ደመዎዞች እና ጥቅማጥቅሞች በብሔራዊ ደረጃ ከተቀመጠው መስፈርት ወይም ኢንዱስትሪው በሚፈቅደው የመጨረሻ ወለል በላይ ከሁለት አንዱ በተሻለው ተመርጦ ተከፋይ መሆን አለባቸው። በማናቸውም ክስተቶች ደመዎዞች ሁልጊዜ መሰረታዊ ፍላጎቶችን እና አንዳንድ ተጨማሪ ትርፍ አስፈላጊ ገቢዎችን ለማግኘት የሚበቁ መሆን ይጠበቅባቸዋል።
- 6.2 ሁሉም ሠራተኞች ከመቀጠራቸው እና ሥራ ከመጀመራቸው በፊት ስለሚሰሩት ሥራ ሁኔታዎች እና በሥራውም ስለሚያገኙት ደመዎዝ እንዲሁም በእያንዳንዱ የሚከፈላቸው ክፍለጊዜ ምን ያክል ስለሰሩ እንደሚከፈላቸው በጽሑፍ እና በሚገባቸው መልኩ በተዘጋጀ መረጃ መስጫ አማካይነት እንዲያውቁት መደረግ አለበት።
- 6.3 የዲስፕሊን እርምጃ ለመውሰድ ሲባል ከደመዎዝ ላይ ገንዘብን መቀነስ እንደ እርምጃ መጠቀም የማይፈቀድ ሲሆን በተመሳሳይ መልኩ በብሔራዊ ሕግ ያልተቀመጠ ማናቸውም ከደመዎዝ ላይ ተቀናሽ የሚደረግ ገንዘብ ሠራተኛው ስምምነቱን በግልጽ ካላስቀመጠ በቀር ገንዘቡ ሊቀነስ አይችልም። ሁሉም የሚወሰዱ ዲስፕሊናዊ እርምጃዎች ተመዝግበው መቀመጥ አለባቸው።





7. የሥራ ሰዓታት ከልክ በላይ የበዙ አይደሉም

- 7.1 በመደበኛ የሰራ ሳምንት የሚከፈል ደሞዝና ጥቅማ ጥቅሞች፣ ቢያንስ፣ የብሄራዊ ህጋዊ መነሻ ወይም የኢንዱስትሪ መነሻ ገደብን፣ በየትኛውም አይነት ሁኔታ የበለጠ መሆን አለበት።
- 7.2 ትርፍ የሥራ ሰዓታትን ሳይጨምር፣ መደበኛ የሥራ ሰዓታት በሥራ ውል መገለጽ እና በሳምንት ከ48 ሰዓታት ማለፍ የለባቸውም።*
- 7.3 ሁሉም የትርፍ ሰዓት ሥራዎች በበጎ ፈቃደኝነት ላይ የተመረከቡ መሆን አለባቸው። ትርፍ የሥራ ሰዓት ኃላፊነት በተሞላ መንገድ ሥራ ላይ መዋል ያለበት ሲሆን የሚከተሉትን ከግምት ማስገባት አለበት፡- ርዝማኔው፣ ድግምግሞሹ እና በነፍስ ወከፍ ሠራተኛው እና በመላው ሠራተኛ በትክክል በሥራ ላይ የሚውለው ሰዓት። መደበኛ የሥራ ቅጥርን ለመተካት ጥቅም ላይ መዋል የለበትም። ትርፍ የሥራ ሰዓት ሁልጊዜ ከመደበኛው የከፍታ ታሪፍ 125 በመቶ ባነሰ እንዲሆን በሚመከረው በፕሪሚየም ታሪፍ የሚሰላና ማካካሻ ከፍታ የሚፈጸምበት መሆን አለበት።
- 7.4 በ7 የሥራ ቀናት ሥራ ላይ የሚውለው የሥራ ሰዓታት ድምር ከዚህ በታች በአንቀጽ 7.5 ሽፋን ካልተሰጠው በቀር ከ60 ሰዓታት መብለጥ የለበትም።
- 7.5 የሥራ ሰዓታት በማናቸውም 7 ቀናት ክፍለ ጊዜ ውስጥ ከ60 ሰዓታት ሊበልጡ የሚችሉት የሚከተሉት ሁኔታዎች በሙሉ በሚሟሉባቸው ልዩ ሁኔታዎች ምክንያት ነው፡-

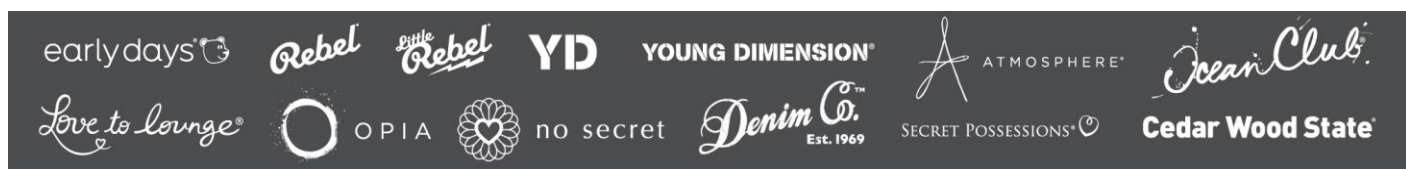
- * ይህን ማድረግ በአገር ውስጥ ሕግ የሚፈቀድ ሲሆን፤
- * የሠራተኛውን የሰው ኃይል አብዛኛውን ክፍል በሚወክል የሠራተኞች ድርጅት በነፃነት ድርድር ተደርጎበት በሠራተኛና አሠሪ የሕብረት ስምምነት ይህን ማድረግ የሚፈቀድ ሲሆን፤
- * የሠራተኞቹን ጤና እና ደህንነት ለመጠበቅ ተገቢነት ያላቸው ጥንቃቄዎች የተወሰዱ ከሆኑ፤

እና

- * ሠራተኛው እንደ ያልተጠበቀ የምርት ብዛት በከፍተኛ ደረጃ መጨመር፣ አደጋዎች ወይም አስቸኳይ ሁኔታዎች የመሳሰሉ ልዩ ሁኔታዎች ሲያጋጥሙ ለመቋቋም ስለመቻሉ በተግባር ማሳየት ይችላል።

- 7.6 ሠራተኞች በአያንዳንዱ 7 ቀን ክፍለ ጊዜ ውስጥ ቢያንስ 1 ሙሉ ቀን፣ በየ14 ቀን ክፍለ ጊዜ ውስጥ 2 ቀን ዕረፍት በአገር ውስጥ ሕግ ሲፈቀድ ሊሰጣቸው ይገባል።

* ዓለም አቀፍ የደረጃ መስፈርቶች የሥራ ሰዓት በሂደት ቀስ በቀስ እንደተገቢነቱ እስከ በሳምንት 40 ሰዓት ድረስ እንዲቀንስ እና በሚቀነሰው ሰዓት ልክ የሠራተኛው ደመዎዝ ወይም ምንም ዓይነት ተገቢ ከፍታ እንዳይቀነስ ምክር ይሰጣሉ።





8. ምንም ዓይነት መድልዎ አይፈቀድም

8.1 በዘር፣ በጎሳ፣ በብሔራዊ ምንነት፣ ሃይማኖት፣ ዕድሜ፣ የአካል ጉዳተኝነት፣ ጾታ፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ ወሲባዊ ዝንባሌ፣ የሠራተኛ ማኅበር አባልነት ወይም የፖለቲካ አመለካከት ላይ በመመርኮዝ በሥራ ቅጥር፣ ስልጠና፣ የማዕረግ ዕድገት፣ ሥራን ማቋረጥ መቻል አቅም ወይም ጡረታ መውጣት ላይ የሚደረግ ምንም ዓይነት መድልዎ አይኖርም።

9. መደበኛ የሆነ የሥራ ቅጥር ዕድል ይሰጣል

9.1 በማናቸውም የሚሰሩ ሥራዎች ላይ እስከተቻለ ደረጃ ድረስ የሚሰራው ሥራ እና የሚኖረው የአሠሪና የሠራተኛ ዝምድና በብሔራዊ ሕግ እና አሰራሮች ከተቀመጠው ላይ የሚመረኮዝ መሆን አለበት።

9.2 በሠራተኛ ወይም በማኅበራዊ ዋስትና ሕጎች እና ደንቦች ከመደበኛው የሥራ ቅጥር ዝምድና የሚነሱ ሠራተኞች የሚኖርባቸው ግዴታዎች የጉልበት ሥራ ብቻ ቅጥር፣ ንዑስ-ቅጥር፣ ወይም በቤት ውስጥ ሥራ እንዲሰሩ ሁኔታዎችን በማመቻቸት፣ ወይም ከፍሎትን ለማሻሻል ወይም መደበኛ የሥራ ቅጥር ለመስጠት ፍላጎት በሌለበት ሁኔታ የሚደረጉ በሥራ ላይ የሚደረጉ ልምዶች፣ እንዲሁም የተወሰነ ጊዜ የሥራ ቅጥርን ውል በመዋዋል ግዴታዎቹን ከመወጣት እንዲያመልጡ ሊያስደርጉዋቸው አይችሉም።

10. ምንም ዓይነት አሰቃቂ ወይም ኢሰብዓዊ አያያዝ አይፈቀድም

10.1 አካላዊ ጥቃት ወይም የዲስፕሊን እርምጃ፣ አካላዊ፣ ወሲባዊ ወይም ሌላ እንግልት ለማድረስ ማስፈራራት እና ጸያፍ ንግግር በመናገር ማወረድ ወይም ሌሎች ማስፈራሪያ ስልቶችን መጠቀም የተከለከለ ነው።

11. ሕጋዊ አስፈላጊ መስፈርቶች

11.1 Primark በእያንዳንዱ ግዢ Primark የሚፈጽምባቸው እና የንግድ ሥራውን በሚሰራባቸው ቦታዎች ሁሉ በእያንዳንዱ ግብይት ባሉት ሕጎች እና ደንቦች ለመግዛት ሙሉ በሙሉ ተነሽነት ያለው ከመሆኑ ባሻገር እንዲህ የመሰሉትን ሕጎች ወይም ደንቦች ሆነ ብሎ በማወቅ በሚጥስ መልኩ ሥራውን አያከናውንም።

11.2 Primark ተገቢነት ያላቸው ሕጎችን እና ደንቦችን ከሚጥሱ አገልግሎት አቅራቢዎች ጋር እያወቀው ሥራውን አብሮ አይሰራም።

12. ምንም ዓይነት ጉብ ወይም ሙስና አይፈቀድም

12.1 ጉብ ወይም እጅ መንሻዎችን መስጠት፣ መክፈል፣ እንዲከፈል ጥያቄ ማቅረብ ወይም መቀበል እና እንዲሁም ከፍያዎቹ እንዲፈጸሙ ሁኔታዎችን ማመቻቸት ጨምሮ በጥብቅ የተከለከሉ ተግባራት ናቸው። ጉብ ማናቸውም ዓይነት ስጦታ፣ ውለታ፣ ሽልማት መስጠትን ወይም አንድ በንግድ ሥራ ውስጥ ወይም በመንግስት ሥራ ውስጥ ያለ ሰው የንግድ ጥቅምን ለማግኘት በማሰብ ወይም ለማባበል ወይም ተቀባዩ ከአግባቡ ውጪ እንዲሰሩ በማድረግ ለመሸለም ወይም ተቀባዩ የሚያገኘው ጥቅም ተገቢነት ያለው ጥቅም እንዳልሆነ እያወቀው እንዲቀበል ማድረግን የመሳሰሉ መልኮች ሊኖሩት ይችላሉ። ጉብ መስጠት ስጦታው ወይም ጉብ አሰጣጡ መንገድ በሶስተኛ ወገን፣ ለምሳሌ፣ በወኪል፣ በተወካይ ወይም በመሃል አገናኝ በኩል ሊከናወን ይችላል።

የጉብ ዓይነት አንዳንድ ምሳሌዎች ከዚህ በታች ተሰጥተዋል። ይህ ምሳሌ ሁሉን የያዘ ዝርዝር አይደለም።

- ስጦታዎች፣ ወይም የጉዞ ወጪዎችን መሸፈን
- የከብንያውን አገልግሎቶች፣ መጠቀሚያዎች ወይም ንብረቶች ከብንያው ጥቅም በማያገኝበት መልኩ መጠቀም
- የጥሬ ገንዘብ ክፍያዎች
- ብድሮች፣ የብድር ዋስትናዎች ወይም ሌላ ዓይነት ቅድሚያ ክፍያ





- እንደ የትምህርት ወጪን ወይም የጤና እንክብካቤ ወጪን መሸፈኛ የመሳሰሉ ጥቅማጥቅሞችን ለአንድ ደንበኛ/የሕዝብ ወይም የመንግስት ባለስልጣን ቤተሰብ አባል ማቅረብ
 - ዋናውን ውል በሚሰጠው ግለሰብ ጋር ግንኙነት ላለው ሌላ ግለሰብ ንዑስ የሥራ ተቋራጭነት ውልን ማቅረብ/መስጠት
 - የአንድ ደንበኛ/ የሕዝብ ወይም የመንግስት ባለስልጣን የቤተሰብ አባል በባለቤትነት የያዘውን የአካባቢ ኩባንያ በሥራው ውስጥ እንዲሳተፍ ማድረግ
- 12.2 ማሳለጫ ክፍያዎች (እንደ ቪዛ ማግኘት እና የጉምሩክ ክፍያዎች የመሳሰሉ) የተመለዱ የመንግሥት መደበኛ ሥራዎችን ከንውን ለማቀላጠፍ ወይም ለማሳለጥ በመንግሥት ባለስልጣናት እንኪፈሉ የሚጠየቁ ትናንሽ ክፍያዎች ወይም ገንዘቦች ናቸው። እንዲህ መሰሎቹን ክፍያዎች መክፈል በጥብቅ የተከለከለ ነው።
- 12.3 አገልግሎት አቅራቢዎች፣ ተወካዮች እና የእነርሱ ሠራተኞች በሁሉም ተገቢነት ያላቸው ፀረ-ጉዞ ሕጎች የሚገዙ እና የሚታዘዙ መሆን አለባቸው። ምንም ዓይነት እንዲህ የመሰለው ፀረ-ጉዞ ወይም ፀረ-ሙስና ሕጎች አግባብነት ሳይኖራቸው በሚቀርበት ጊዜ፣ ወይም የተቀመጡት መስፈርቶች ከዩኤስ የጉዞ ሕግ 2010 (UK Bribery Act 2010) ያነሰ ደንቦችን የያዙ ሆነው በሚገኙበት ጊዜ አገልግሎት አቅራቢዎች፣ ተወካዮቻቸው እና ሠራተኞቻቸው በዩኤስ የጉዞ ሕግ 2010 (UK Bribery Act 2010) መሰረት መንቀሳቀስ ይኖርባቸዋል።
- 12.4 አገልግሎት አቅራቢዎች እና ተወካዮች ሠራተኞች ወይም ከእነርሱ ንግድ ሥራ ጋር ግንኙነት ያላቸው ግለሰቦች የጉዞ መቀበልና መስጠት ወይም የሙስና ጥፋት እንዳያጠፉ ለመከላከል ፀረ-ጉዞ እና ጉዞን የተመለከተ የአሠራር ደንቦች ሊኖርዋቸው ይገባል። አገልግሎት አቅራቢዎች እና ተወካዮች በንግድ ሥራቸው ላይ እነዚህን የሥራ አፈጻጸም ደንቦች በተግባር ላይ የሚያውሉ ሲሆን አፈጻጸማቸው በብቃት እየተከናወነ መሆኑን ለማረጋገጥ በተወሰነ ጊዜ ልዩነት ሊገመግሙዋቸው ይገባል።





13. ተጨማሪ ጽሑፍ A - ትርጓሜዎች

"ሕጻን"፡

ማናቸውም ዕድሜው ከ15 ዓመት በታች የሆነ ወይም የአካባቢው ሕግ ዝቅተኛ ለሥራ ለመቀጠር የሚያስችል ዕድሜ ብሎ ካስቀመጠው በታች ወይም የግድ ትምህርት ቤት መማር ያለበት ዕድሜ ብሎ ካስቀመጠው ገደብ፣ ከሁለቱ ትልቁ ያለው አንዱ ዕድሜ ያለው ማናቸውም ግለሰብ። በዓለም አቀፍ የሠራተኞች ድርጅት (ILO) ኮንቬንሽን ቁጥር 138 መሰረት በታዳጊ ሃገሮች በአካባቢው ለሥራ የሚፈቀደው ተብሎ የሚታሰበው ዕድሜ 14 ከሆነ፣ ከሁለት አንዱ ዝቅተኛው ዕድሜ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

ታዳጊ ወጣት፡

ማናቸውም ከላይ ዕድሜው እንደ ሕጻን ከሚቆጠር ግለሰብ ዕድሜ በላይ ያለ እና ዕድሜው ከ18 ዓመት በታች የሆነ ሠራተኛ።

ለአካል መጠን ያልደረሰ ሰው የሥራ ቅጥር ወንጀል፡

ከላይ በዝርዝር ከተቀመጡት የሕጻን ወይም የታዳጊ ወጣት ዕድሜ(ዎች) ውጭ የሚሰራ እና ተገቢነት ካላቸው በዓለም አቀፍ የሠራተኞች ድርጅት () ከተቀመጡት መስፈርቶች ውጭ የሚሰራ ሥራ እና እንዲሁም በሕጻኑ ወይም በታዳጊው ትምህርት ላይ አደጋን ሊያስከትል የሚችል ወይም የሚጣረስ ማናቸውም የሥራ ዓይነት ወይም ለሕጻኑ ወይም ለታዳጊው ወጣት ጤና ወይም የአካላዊ፣ ስነአእምሮዊ፣ መንፈሳዊ፣ ሞራላዊ ወይም ማኅበራዊ ዕድገት ጎጂ የሆነ ሥራ በሙሉ እንደ ለአካላዊ መጠን ያልደረሰ ሰው የሥራ ቅጥር ወንጀል ይቆጠራል።

