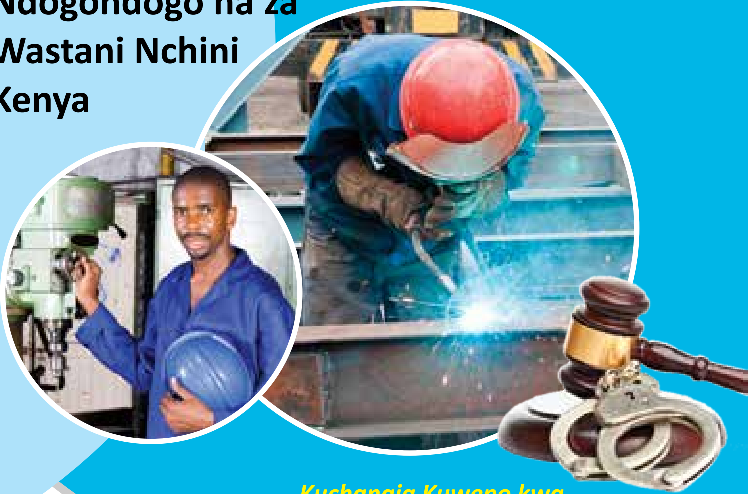
SHERIA ZA LEBA - KENYA

Toleo Lililorahisishwa la Kutumiwa na Wafanyao Biashara Ndogondogo na za Wastani Nchini Kenya



Kuchangia Kuwepo kwa Mazingira ya Kisera Yanayowezesha Maendeleo ya Biashara Ndogondogo na za Wastani

FEDERATION OF KENYA EMPLOYERS
The Voice of Employers

HARAMBEE

CENTRAL ORGANIZATION OF TRADE UNIONS (KENYA)
COTU (K)
ALL WORKERS • ONE VOICE

SHERIA ZA LEBA

Toleo lililorahisisishwa la kutumiwa na wafanyao biashara ndogondogo na za wastani nchini Kenya

Kuchangia Kuwepo kwa Mazingira ya Kisera yanayowezesha Maendeleo ya Biashara ndogondogo na za wastani

Hakimiliki © Shirika la Leba Duniani 2013
Uchapishaji wa kwanza 2013
Tafsiri hii 2016

Machapisho ya Shirika la Leba Duniani yanapata hakimiliki chini ya Kanuni ya 2 ya Mkataba wa Kilimwengu wa Hakimiliki. Hata hivyo, sehemu ndogondogo kutoka kwa machapisho hayo zinaweza kuchapishwa bila idhini yao kwa masharti kwamba chapisho lemyewelitajwe kama marejeleo. Kwa haki za utoleshaji au tafsiri, maombi yanafaa kufanywa kwa Machapisho ya Shirika la Leba Duniani, ILO (Haki na Idhini), Ofisi ya Shirika la Leba Duniani, CH-1211 Geneva 22, Uswizi, au kwa baruapepe: pubdroit@ilo.org. Ofisi ya Shirika la Leba Duniani inakaribisha maombi kama hayo. Maktaba, taasisi na watumizi wengine waliosajiliwa na haki za utoleshaji wanaweza kutoa nakala kulingana na leseni iliyotolewa kwao kwa lengo hili. Onawww.ifrro.org ili upate mashirika yanayotoa haki za utoleshaji katika nchi yako.

Katalogi ya Shirika la Leba Duniani (ILO) katika Data ya Uchapishaji

Mradi wa Awamu ya II ya Uhusianokati ya Ukuaji naSheria: Sheria za Leba na Hali ya Kuwezesha Biashara kwa wafanya biashara ndogondogo na wastani nchini Kenya na Zambia:
Toleo lililorahisishwa la Sheria za Leba kwa Biashara ndogondogo na za wastani nchini Kenya

ISBN: 978-92-2-127479-7 (chapisho) 978-92-2-127480-3 (mtandao)

Ofisi ya Shirika la Leba Duniani nchini Tanzania, Kenya, Rwanda na Uganda; Ushirikiano wa Kiufundi wa Mradi wa Awamu ya II ya Uhusiano kati ya Ukuaji na Sheria

Chapisho hili liliandaliwa na Kampuni ya Washauri la Beacons Training and Consultants Ltd likiongozwa na Harun Mwaura na Kiragu Wachiri pamoja na mchango kutoka kwa Shirika la Leba Duniani (ILO) kitengo cha Mradi wa Awamu ya II ya Uhusiano kati ya Ukuaji na Sheria. Tafsiri imefanywa na Dkt. Iribe Mwangi na Paul Warambo wa Almasi Language Consulatants na DMG Golda Associates.

Ufadhili wa kifedha wa chapisho hili la Shirika la Leba Duniani ulitolewa na Mradi wa Awamu ya II ya Uhusiano kati ya Ukuaji na Sheria,Mradi uliofadhiliwa na Shirika la Ushirikiano la Kimaendeleo la Norway (NORAD).

Nyadhifa zinazotumiwa katika machapisho ya Shirika la Leba Duniani ambazo zinawiana na Utendakazi wa Umoja wa Mataifa, na uwasilishi wa yaliyomo haumaanishi kwamba kuna uwasilishaji wa mawazo wa aina yoyote ile na Ofisi ya Shirika la Leba Duniani kuhusu hali ya kisheria ya nchi yoyote, maneo au mipaka yake, au ya mamlaka yake au kuhusu ukiukaji wa mipaka yake.

Wajibu wa mawazo yaliyowasilishwa katika Makala yaliyotiwa sahihi, tafiti na michango mingine upo kwa waandishi wa Makala hayo na kuchapisha hakumaanishi kwamba Ofisi ya Shirika la Leba Duniani imeidhinisha mawazo hayo yaliyowasilishwa.

Marejeleo ya majina na makampuni na bidhaa za kibiashara na michakato haimanishi kwamba Ofisi ya Shirika la Leba Duniani imeyaidhinisha na kukosa kutaja kampuni fulani, bidhaa ya kibishara au mchakato siyo ishara kwamba haijaidhinishwa.

Machapisho ya Shirika la Leba Duniani na yale ya kielektroniki yanaweza kupatikana kupitia 2wauzaji vitabu wakuu au Ofisi za Shirika la Leba Duniani katika nchi nyingi au moja kwa moja katika Ofisi ya Machapisho ya Shirika la Leba Duniani CH-1211 Geneva 22, Uswizi. Katalogi na orodha ya machapisho mapya yanapatikana bila malipo kupitia anwani iliyo hapo juu au: pubvente@ilo.org au uangalie tovuti yetu: www.ilo.org/publns.

Shughuli ya kuandaa na kutafsiri kijitabu hiki ilishirikishwa na Eunice Mathenge (Mshirikishi wa Kitaifa wa Mradi wa Awamu ya II ya Uhusiano kati ya Ukuaji na Sheria (LGN Kenya).

YALIYOMO

AKROMIMU NA VIFUPISHO 8
SURA YA 1 9
Utangulizi 9

SURA YA 2........ 12
Sheria za Leba Zinazohusu Sekta ya Biashara Ndogondogo na za Wastani Nchini Kenya 12
2.1. Katiba ya Kenya........ 12
2.2. Viwango vya Kimataifa vya Leba........ 15
2.2.1. Shirika la Leba Duniani: Azimilia la Kanuni Msingi na Haki Kazini la mwaka 1998 16
2.2.2. Kanuni ya "Uhuru wa Vyama" Mkataba wa Shirika la Leba Duniani Nambari. 87 16
2.2.3. Mkataba wa Shirika la Leba Duniani Nambari. 98 18

2.3. Sheria ya Ajira ya Mwaka, 2007........ 22

2.4. Sheria za Taasisi za Leba ya mwaka wa 2007........ 37

2.5. Sheria ya Mahusiano ya Leba ya mwaka wa 2007 43

2.6 Sheria ya Mahakama ya Viwanda Nambari 20 ya 2011 53

2.7. Sheria ya Afya na Usalama Kazini ya mwaka 2007 58
2.8 Sheria ya Fidia ya Majeraha ya Kazini ya Mwaka 2007 70

2.9. Sheria ya Hazina ya Kitaifa ya Malipo ya Uzeeni 81

DIBAJI

Katika mwaka wa 2002, kikao cha tisini cha Kongamano la Kimataifa la Leba kilihitimisha kwamba kukuakwa uchumi usio rasmi kunaweza kuhusishwa na sera zisizofaa na zisizotekelezi na pia ukosefu wa mifumo ifaayo ya kisheria na kitaasisi na ukosefu wa utekelezwaji fanifu wa sera na sharia. Kwa sababu hiyo, kulihitajika suluhu katika hali ya "kushinda kotekote" ambapo ukuaji wa biashara nakulindwakwa wafanyakazi yangefanywa kwa pamoja.

Muundo wa kisheria na sheria ambazo ni msingi wake kwa pamoja zinaweka daraja au muungano kwa upande mmoja kati ya maendeleo yasiyodhibitiwa, duni na yasiyoendelevu na kwa upande mwingine maendeleo yaliyodhibitiwa, bora, yenye haki na endelevu.

Ni katika msingi huu ambapo Shirika la Leba Duniani kwa kushirikiana na washiriki wake wakuu – Serikali, Wafanyakazi na Waajiri nchini Kenya na Zambia lilibuni Mradi wa Awamu ya II ya Uhusiano kati ya Ukuaji na Sheria kushughulikia changamoto katika usafiri wa umma ("matatu") nchini Kenya na sekta ya ujenzi nchini Zambia. Mradi huu unawiana na Mpango wa Kazi Bora katika Nchi (DWCP) ambao nchini Kenya unatambua Ulinzi wa Kijamii, Kuzalisha Ajira na Mjadala wa Kijamii kama maeneo yanayohitaji kushughulikiwa mwanzo na kwa haraka. Mpango huu unalenga kuendeleza kufuatwa kwa utawala wa kisheria, kukuza uwezo wa washiriki wa kijamii kushiriki katika mjadala wa kijamii, kusaidia mageuzi ya kudhibiti sekta hizi na kuimarisha uwezo wa biashara ndogondogo na za wastani katika kuzingatia Sheria za Leba.

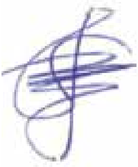
Kwa kutambua baadhi ya malengo, mradi huu ulitoa mpango wa kuchapishwa kwatoleo lililorahisishwa la sheria za leba na sheria nyinginezo zinazohusiana na leba. Kufikia hapo, Kampuni ya Washauri - Beacons Training and Consultants Ltd, ilitambuliwa kuandaa 'toleo maarufu lililorahisishwa la sheria za leba kwa sekta ndogo ya "matatu" nchini Kenya' nakala ambayo utendakazi wake unazidi sekta ndogo ya matatu na litakalotumika katika sekta zote ndogo kwenye uchumi pana rasmi na usiorasmi kote nchini.

Ili kuhakikisha ubora wa toleo, wadau wa mradi walipeleka rasimu hiyo kwa warsha ya uidhinisho iliyoshirikisha washiriki kutoka maeneo mengi ya wadau na wahusika katika sekta ya usafiri wa umma pamoja na mashirika ya utekelezwaji wa sheria za leba. Wadau hawa walijumuisha, maafisa kutoka Wizara ya Leba na Maendeleo ya Mashirika, Ukaguzi wa Jiji la Nairobi, Muungano wa Waajiri wa Kenya (FKE), Muungano wa Vyama vya Wafanyakazi (COTU), Shirika la Ustawi waSekta ya Matatu (MWA) , Shirika la Wamiliki wa Matatu (MOA) na Shirika la Ustawiwa Madereva na Makondakta wa Matatu (MADCOWA). Kama Wizara, ni imani yetu kwamba Toleo lililorahisishwa la sheria za leba na sheria zinazohusiana na lebalitawezesha wafanyakazi na waajiri katika sekta ndogo ya matatu kuelewa baadhi ya vifungu muhimu vya sheria za leba na sheria zinazohusiana na leba zinazowahusu na kufurahia manufaa ya kuzizingatia ambayo ndiyo inatarajiwa kuzitimiza kupitia mtazamo wa ushirikiano kuliko kutumia nguvu. Moja ya faida kuu ya harakati hii ni kwamba itasaidia kufikia utiifu wakati ambapo rasilimali za kiserikali zinadidimia (wafanyakazi, usafiri nk) ambazo zingesaidia katika ukaguzi mzima wa kazi na mikakati mingineyo ya kuchunguza utiifu.

Toleo lililorahisishwa la sheria za leba ni bora kwa uendelevu wake kwa mujibu wa sifa zake za ufaafu katika sekta zote rasmi na zisizorasmi za uchumi; kwa sasa na siku zijazo.

Ningependa kutoa shukrani za Serikali kwa Shirika la Leba Duniani (ILO) kwa kuchagua Kenya kama nchi mojawapo ya nchi mbili barani Afrika kufaidika kwa mradi huu na pia kwa kutoa rasilimali muhimu kwa ajili ya utekelezaji wake.

Kwa kutolesha rasimu bora ya toleo lililorahisishwa la sheria za leba, ningependa kushukuru Washiriki waMradi wa Awamu ya II ya Uhusiano kati ya Ukuaji na Sheria ikiongozwa na Mshauri Mkuu wa Kiufundi Bi. Grace Tiberondwa Sebageni na Mshirirkishi wa Kitaifa, Bi. Eunice Mathenge, Wanachama wa Kamati ya Kiufundi wa Mradi, Kampuni ya Washauri ya Beacons Training and Consultants Ltd, ikiongozwa na Bw. Harun K. Mwaura na wawakilishi wa wadau kutoka mashirika yaliyotajwa hapo juu (walioidhinisha kazi ya washauri) kwa mchango wao na kujitolea kwao katika kufaulisha uchapishaji wa toleo hili lilorahisishwa la sheria za leba.



Dkt. S.T. Nyambari, MBS
KAMISHNA WA LEBA

VIFUPISHO

COTU (K)	Muungano wa Vyama vya Wafanyakazi Kenya
ILO	Shirika la Leba Duniani
MADCOWA	Shirika la Ustawi wa Madereva na Makondakta wa Matatu
MSE	Biashara ndogondogo
MOA	Shirika la Wamiliki wa Matatu
MWA	Shirika la Ustawi wa Sekta ya Matatu
MSME	Biashara ndogondogo na za wastani
LGN	Uhusiano kati ya Ukuaji na Sheria
KNPSWU	Chama cha Kitaifa cha walinzi wa Kibinafsi
NTSA	Mamlaka ya Usafiri na Usalama

UTANGULIZI

Biashara ndogondogo na za wastani ni njia muhimu za kuwapa watu kazi na pia kuzalisha mapato katika ulimwengu wa leo. Serikali katika nchi zinazoendelea na nchi zilizoendelea zimetambua biashara hizi na zinatia juhudi kuimarisha mazingira ya biashara yanayoweza kuendeleza ukuwaji wao. Katika nchi zinazoendelea, shughuli nyingi katika eneo hili zinalenga kuboresha maswala ya sera na mazingira ya kisheria yanayochukuliwa kuathiri moja kwa moja biashara ndogondogo na za wastani na kuingia katika uchumi rasmikama vile usajili wa biashara, kupata leseni, ulipaji ushuru na kuafikia mikopo.

Ingawa sekta ya biashara ndogondogo na za kati inajulikana kwa kuzalisha idadi kubwa sana ya ajira, leba hizi mara nyingi haziwezi kutegemewa. Wafanyakazi wengi katika biashara ndogondogo na za kati hawana mapato imara na hupata matatizo mengi ya hali duni ya kikazi. Hali hizi mbaya za kikazi hasa zimeenea sana katika nchi zinazoendelea ambapo

biashara ndogondogo na za kati huwa nje ya udhibiti wa kisheria.
Sheria za Leba ni muhimu katika kuimarisha ukuaji wa biashara hizi kwa maendeleo sawa ya kiuchumi na hali bora ya leba. Hali hii ni sawa na viwango vya kimataifa vya leba. Hata hivyo matumizi ya sheria za leba katika sekta yanamatatizo mengi kuanzia ukosefu wa ufahamu hadi uelewa mbaya wa vifungu vya sheria.

Kijitabu hiki kinatoa nakala ya kueleweka iliyorahisishwa ya sheria za leba zinazohusu sekta ya biashara ndogondogo na za kati nchini Kenya.Sababu yake kuuni kurahisisha na kufanya sheria za leba kueleweka katika sekta hii ili ielewe na izingatie sheria hizo. Jambo hili litawezesha kuanza kwa ukuaji ulio na mpango. Inatarajiwa kwamba uzingatiaji wa sheria za leba katika sekta hii hasa na waajiri, wafanyakazi na serikali utasababisha kuongezeka kwa mazao na ukuaji wa biashara na hatimaye kuongezeka kwa uekezaji.

Kijitabu hiki kimeandaliwa chini ya Mradi wa Uhusiano kati ya Ukuaji na Sheria(LGN). Mradi huu unatekelezwa na Shirika la Leba Duniani kupitia

washirika wake watatu: Serikali ya Kenya kupitia Wizara ya Leba, Muungano wa Waajiri wa Kenya na Muungano wa Vyama vya Wafanyakazi(COTU). Washirika wengineni pamoja na Mamlaka ya Biashara ndogondogo na kati, Mamlaka ya Usafiri na Usalama (NTSA),Shirika la Ustawi wa Sketa ya Matatu(MWA), Chama cha wamiliki wa Matatu (MOA), Shirika la madereva na Makondakta wa Matatu (MADCOWA), Chama cha Kitaifa cha Walinzi wa Kibinafsi (KNPSWU), Chama cha Watoaji Ulinzi wa kibinafsi (PSIA), Watoaji teule wa huduma za maendeleo ya kibiashara miongoni mwa wengine. Kijitabu hiki pia kinajumuisha sheria zingine zinazohusika na sekta hii inayoainishwa chini ya biashara ndogondogo na za wastani na zinazofanya kazi kwa njia zisizorasmi katika uainishaji huu.

Eunice Mathenge
Mshirikishi wa Kitaifa wa
Mradi wa Uhusiano kati ya
Ukuaji na Sheria (LGN)

SHERIA ZA LEBA ZINAZOHUSU SEKTA YA BIASHARA NDOGONDOGO NA ZA WASTANI NCHINI KENYA

2.1. Katiba ya Kenya

Katiba ya Kenya ndiyo sheria kuu zaidi katika taifa inayomwongoza kila mtu na vyombo vyote vya utawala. Kulingana na Kifungu cha 3, kila mtu analazimika kuiheshimu, kuilinda na kuitetea Katiba. Kuhusiana na sheria za leba, Katiba inatoa maadili ya kimsingi ya haki mbalimbali na uhuru pamoja na wajibu kama ulivyoelezwa hapa chini-

Kifungu cha 10 – Kinaonyesha maadili ya kimsingi ya kitaifa na kanuni za utawala zinazofunga kila mtu – uzalendo, umoja wa kitaifa, utawala wa kisheria, demokrasia na ushirikishwaji wa watu, heshima ya binadamu, usawa, haki za kijamii, haki za kibinadamu, kutobagua, uwazi, uajibikaji na maendeleo endelevu.

Kifungu cha 36 – Kinatambua haki yako ya uhuru wa kujiunga na makundi na inajumuisha haki ya kuanzisha, kujiunga na kushiriki katika shughuli za

chama chochote. Chama kinaweza kubuniwa na waajiri kama vile wamiliki wa matatu au wafanyakazi kama vile madereva na makondakta. Aidha mtu hawezi kulazimishwa kujiunga na chama au muungano na kabla ya kufutiliwa mbali kwa usajili wa chama, mtu lazima apatiwe haki ya kusikilizwa.

Kifungu cha 41 – Kinatambua haki yako ya kufanya kazi katika hali ifaayo -

a. Kama mfanyakazi una haki ya kupata mshahara wa haki (mshahara na marupurupu mengine) mazingira bora ya kufanya kazi, kujiunga na kushiriki shughuli na mipango ya chama cha wafanyakazi na kugoma;
b. Kama mwajiri, una haki ya kuanzisha na kujiunga na shirika la waajiri na kushiriki katika shughuli na mipango ya shirika la waajiri;
c. Kila chama cha wafanyakazi na shirika la waajiri, zina haki ya kuwa na watawala wake, mipango na shughuli zake, kupanga na kujiunga na muungano.
d. Kila chama cha wafanyakazi, shirika la waajiri au mwajiri ana haki ya kushiriki katika majadiliano ya pamoja kuhusu kanuni na masharti ya utendakazi.
e. Kifungu cha 43 kinatambua haki za kiuchumi na kijamii (afya, elimu, makazi na chakula).

Kifungu cha 48 – Kinatoa uhuru wa kufikia haki (hii inaweza kuonekana katika huduma zilizoko kwa wafanyakazi wote na waajiri chini ya vifungu vya Sheria za Leba hasa Sheria ya Mahusiano ya Kikazi na Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba).

Kifungu cha 49 - kinatoa haki ya mtu aliyekamatwa kama vile –

- Haki ya kupatiwa taarifa mara moja kwa lugha anayoielewa mtu, sababu ya kukamatwa
- Haki ya kukaa kimya
- Haki ya kuwasiliana na wakili na watu wengine ambao msaada wao unahitajika
- Haki ya kutolazimishwa kutubu au kukubali kitu ambacho kinaweza kutumika kama ushahidi dhidi ya mtu
- Haki ya kufikishwa mbele ya mahakama haraka iwezekanavyo lakini siyo zaidi ya masaa 24 baada ya kukamatwa

Kifungu cha 50 – Kinatoa haki ya kusikilizwa kwa mzozo wowote kwa kutumia sheria kwa njia ya mahakama au halmashauri nyinginezo zisizopendelea upande wowote zilizobuniwa kisheria (Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Lebakatika kesi na migogoro ya leba)

2.2. Viwango vya Kimataifa vya Leba

Shirika la Kimataifa la Leba ndilo shirika la kipekee la Umoja wa Mataifa linaloendeleza haki kazini, kuhimiza nafasi bora za ajira, linakuza ulinzi wa kijamii na kuimarisha majadiliano ya maswala yanayohusu leba kote ulimwenguni. Shirika la Leba Duniani linatoa viwango na kanuni zinazohusiana na sekta ya Biashara Ndogondogo na za Wastani.

2.2.1. Shirika la Leba Duniani: Azimio la Kanuni Msingi na Haki Kazini la mwaka wa 1998

a. Uhuru wa kujiunga na chama na haki ya kujadiliana kwa pamoja kuhusu kanuni na masharti ya utendakazi;
b. Kukomesha kabisa ajira ya watoto;
c. Kukomesha ubaguzi kwa mujibu wa ajira na leba.

2.2.2. Kanuni ya "Uhuru wa kujiunga na Chama" Mkataba wa Shirika la Leba Duniani Nambari 87

Kifungu cha 2

Wafanyakazi na waajiri wote wana haki ya kuanzisha na, kwa mujibu tu wa sheria za shirika husika, wana haki ya kujiunga na shirika walilolichagua bila idhini ya awali.

Kifungu cha 3

a. Mashirika ya wafanyakazi na waajiri yana haki ya kubuni katiba yao na sheria zao, kuchagua wawakilishi wao kwa uhuru kamili, kupanga shughuli zao za utawala na kuandaa mipango yao.

b. Mamlaka ya kiutawala yanakatazwa kuzuia utekelezaji wa haki hii.

Uhuru wa kujiunga na chama na mpangilio katika viwanda

Kifungu cha 4

Mashirika ya wafanyakazi na waajiri hayatavunjwa au kusimamishwa na mamlaka ya kiutawala.

Kifungu cha 5
Mashirika ya wafanyakazi na waajiri yana haki ya kuanzisha na kujiunga na miungano na mashirika, miungano na mashirikisho yoyote kama hayo yana haki ya kuungana na mashirika ya kimataifa ya wafanyakazi na waajiri.

2.2.3. Mkataba wa Shirika la Leba Duniani Nambari 98 (Kuhusu haki ya Kupanga na Kushiriki Mjadala wa Pamoja wa kanuni na masharti ya utendakazi)

Kifungu cha 1

a. Wafanyakazi watalindwa dhidi ya vitendo vya ubaguzi wa vyama vya wafanyakazi kuhusiana na ajira yao.
b. Ulinzi kama huo utahusiana hasa na vitendo vinavyokusudiwa:
i. Kusababisha wafanyakazi kuwa katika hali ambayo inawafanya kutojiunga na chama cha wafanyakazi au kujiondoa katika chama hicho;
ii. Kuchochea kufutwa au kubagua mfanyakazi kwa sababu ya kuwa mwanachama katika chama cha wafanyakazi au kwa ajili ya kushiriki katika shughuli za chama nje ya masaa ya kazi au wakati wa kazi

lakini kwa ruhusa ya mwajiri.

Kifungu cha 2

a. Mashirika ya wafanyakazi na waajiri yatafaidika kwa ulinzi wa kutosha dhidi ya vitendo vyovyote vya kuingilia mawakala (maajenti) wa kila mmoja au wanachama wao katika kazi zao, utendakazi wao na utawala wao.

b. Kwa hakika vitendo vinavyokusudiwa kuendeleza kuanzishwa kwa mashirika ya wafanyakazi chini ya udhibiti wa waajiri au mashirika ya waajiri au kusaidia mashirika ya wafanyakazi kifedha au vinginevyo, kwa lengo la kuweka mashirika kama hayo chini ya udhibiti wa waajiri au mashirika ya waajiri vitachukuliwa kama vitendo vinavyoingilia wafanyakazi kwa mujibu wa maana ya kifungu hiki.

2.2.4 Mkataba Nambari 100 wa Shirika la Leba Duniani:

Malipo yenye usawa: inatoa usawa katika malipo na faida nyinginezo kazini kwa kazi yenye thamani sawa.

2.2.5 Mkataba Nambari 111 wa Shirika la Leba Duniani:

Ubaguzi katika ajira na kazi – mkataba huu unaeleza kuhusu kanuni ya usawa katika ajira na kazini pasipo kujali kabila, rangi, jinsia, dini, mwegemeo wa kisiasa, utaifa au chimbuko la kijamii.

2.2.6 Pendekezo Nambari 189 la mwaka wa 1998, Uzalishaji wa kazi katika biashara ndogondogo na za wastani

- Pendekezo hili linaeleza kwamba jukumu muhimu linalotekelezwa na biashara ndogondogo na za wastani linatambuliwa katika kuzalisha kazi. Biashara hizi huleta mapato kikamilifu na huchaguliwa kwa hiari ya mtu ikiwa ni pamoja na kuyashirikisha zaidi makundi yaliyotengwa. Pendekezo hili linashughulikia kwa kina suala la haki za wafanyakazi katika biashara ndogondogo. Pendekezo lenyewe linatoa mwito kwa mataifa wanachama kurekebisha sheria za kijamii na leba kuhakikisha zinakidhi matakwa ya biashara ndogondogo na za wastani, huku zikiwapa wafanyakazi ulinzi wa kutosha na mazingira bora ya kufanyia kazi.

2.2.7 Mkataba Nambari 187 wa mwaka wa 2006 kuhusu Mfumo wa kupandisha mtu cheo, Usalama na Afya kazini unaeleza katika Kifungu cha 4, kwamba mataifa wanachama waanzishe mfumo wa kitaifa ambao unafaa kujumuisha mikakati ya usaidizi wa kuimarisha usalama na afya kazini katika biashara ndogondogo na za wastani na katika sekta ya uchumi usio rasmi.

2.2.8 Mkataba Nambari 122 wa mwaka 1964 kuhusu Sera ya Ajira – Mkataba huu unatoa mwito kwa mataifa wanachama kupitisha, kama lengo kuu la sera ya kijamii na kiuchumi, madhumuni kamili ya ajira bora na inayochaguliwa kwa hiari ya mtu katika mazingira ya kazi inayompa mtu riziki.

2.2.9 Mkataba Nambari 1 wa mwaka 1919 kuhusu Masaa ya Kufanya Kazi, mkataba huu unaeleza kanuni ya kufanya kazi masaa nane kwa siku na masaa arobaini kwa wiki.

2.3. Sheria ya Ajira, ya Mnamo 2007

Lengo la sheria hii

Lengo la sheria hii ni -

a. Kueleza na kutangaza haki za kimsingi za wafanyakazi;
b. Kutoa hali za kimsingi katika ajira ya wafanyakazi;
c. Kudhibiti ajira ya watoto.

Ulinzi wa Malipo:

Shabaha kuu ya Sheria za Leba

a. Kuweka viwango vya chini na masharti ya ajira
b. Kukuza mahusiano mema ya kazi
c. Kutoa taratibu na taasisi za kusimamia masuala ya kazi katika ngazi mbalimbali
d. Utekelezwaji wa sheria
e. Kusaidia kuweka mpangilio na heshima inayohitajika katika ukuaji wa kijamii na kiuchumi

Matumizi:

Sheria hii inatumika kwa wafanyakazi wote walioajiriwa chini ya mkataba wa huduma na mwajiri wao. Sheria na masharti yanayowasilishwa katika Sheria hii yanahusu viwango vya chini kabisa na masharti ya mkataba wa ajira ya wafanyakazi walio chini ya mkataba.

Masharti ya Sheria ya Ajira unayohitaji kujua:

a. Mshahara na masharti ya ajira (masaa ya kufanyakazi, vipindi vya mapumziko, likizo ya kila mwaka, likizo kwa mama aliyepata mtoto/ baba aliyepata mtoto.)
b. Mikataba mbalimbali ya Ajira
c. Mamlaka ya wakaguzi/maafisa wa leba wanaokagua hali za kufanyia kazi.

Ufafanuzi wa baadhi ya maneno, istilahi na dhana muhimu:-

a. "Mfanyakazi wa sulubu (kibarua)" – Ni mfanyakazi ambaye mkataba wake unamhitaji kulipwa kila baada ya kukamilika kwa siku na ambaye hafanyi kazi kwa muda zaidi ya masaa 24 mfululizo kwa wakati mmoja.
b. "Mkataba wa Huduma" – Ni mkataba wa huduma ambao unaweza kuwa umeandikwa, umesemwa kwa mdomo tu au umemaanishwa.
c. "Mtoto"- mtu yeyote aliye chini ya miaka 18.
d. "Makubaliano ya Pamoja" – Makubaliano baina ya wafanyakazi na mwajiri au kundi la waajiri, makubaliano yaliyoandikishwa (katika Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba) yaliyo na sheria na masharti ya ajira katika maandishi.

e. “Mwajiriwa” – Mtu aliyeajiriwa kwa mshahara (malipo ya pesa au ya ukarimu).
f. “Mwajiri” – Mtu yeyote (shirika la umma, kampuni, ajenti) anayeweka mkataba wa huduma na mtu mwingine (mwajiriwa)
g. “Ahadi ya Utendakazi”– Inajumuisha usafiri wa abiria au bidhaa kwa barabara, reli na kadhalika.

h. “Mkaguzi wa Leba” – Mtu aliyeteuliwa (katika Idara ya Leba) kutekeleza ukaguzi (kuhusu sheria na masharti ya ajira).
i. “Chama cha Wafanyakazi” – Ni muungano wa waajiriwa unaodhibiti mahusiano baina ya waajiriwa na waajiri.

Kanuni za Kijumla:

Sehemu ya 5 – Inakataza ubaguzi katika ajira kwa misingi ya asili, kabila, jinsia, dini, lugha, utaifa, rangi,

ulemavu, ujauzito, hali ya kiakili au kuwa na ugonjwa wa ukimwi – Kazi sawa kwa malipo sawa. Mwajiri anapaswa kuhakikisha kwamba hakuna ubaguzi katika ajira.

Sehemu ya 6 – Inakataza unyanyasaji wa kimapenzi katika maeneo ya kazi. Ikiwa mwajiri ana zaidi ya wafanyakazi 20, basi anatakiwa kuwa na sera inayohusu unyanyasaji wa kimapenzi.

Mahusiano Kazini:

Sehemu ya 7 - Inaeleza kwamba kila mkataba wa huduma ni lazima uzingatie sheria, uwe ni mkataba ulioandikwa au ni wa kusemwa kwa mdomo.

Sehemu ya 7, 8 na 9 – Zinaeleza kwamba mikataba yote ya ajira ya miezi 3 na zaidi iwekwe katika maandishi.

Mfanyakazi atia saini makubaliano ya kazi.

Mfanyakazi anapokea mkataba rasmi wa kazi.

Mkataba sahili (rahisi) wa huduma chini ya Sheria hii unafaa kujumuisha mambo yafuatayo, miongoni mwa mengine:

a. Jina, miaka, anwani ya kudumu na jinsia ya mwajiriwa;
b. Jina la mwajiri;
c. Maelezo ya kazi kama vile Dereva, Kondakta, Meneja na kadhalika;
d. Tarehe ya kuanza kazi;
e. Hali na muda wa kudumu wa mkataba;
f. Maeneo ya kazi;
g. Masaa ya kufanya kazi;
h. Malipo na namna ya kuhesabu malipo na marupurupu mengine;
i. Mapishano ya malipo ya likizo ya kila mwaka, siku kuu za umma, na malipo wakati wa siku kuu za umma pamoja na kufanya kazi kwa masaa ya ziada;
j. Muda wa kutoa notisi ya siku za likizo;
k. Faida nyinginezo;
l. Malipo ya uzeeni;
m. Makato ya kisheria;
n. Muda wa kutoa notisi, likizo mtu akiwa mgonjwa na mtu akipata ajali akiwa kazini
o. Kujeruhiwa kazini
p. Kutamatishwa kwa mkataba na mwajiriwa au mwajiri.

Sehemu ya 10 - Inaeleza maswala ambayo sharti yafafanuliwe katika Mkataba wa kutoa Huduma.

Sehemu ya 11 na ya12 – Zinamhitaji mwajiri aliye na wafanyakazi zaidi ya 50 kuwa na sheria na taratibu za nidhamu ambazo zimewekwa mahali wazi hapo kazini.

Wafanyakazi wanasoma sheria na kanuni za kazi katika Ubao wa matangazo.

Ulinzi wa mshahara:

Kwa nini unafaa kufahamu mambo ya Msingi kuhusu Sheria za Leba?

a. kujua haki zako;
b. kujua unayohitajika kufanya;
c. kujua ni nani au ni taasisi zipi zilizopo kukusaidia iwapo utapata matatizo ya kikazi;

Sehemu ya 13, 14, 15 na 16 - Zinaeleza kwamba wafanyakazi waweze kuzifikia sheria hizi kwa urahisi na pia waweze kupata habari inayohusu haki zao na wazizingatie.

Sehemu ya 17 – Inaeleza kwamba malipo ya mshahara yawe katika shilingi taslimu za Kenya au kwa hundi au kupitia akaunti ya benki. Malipo yasiyokuwa ya pesa hayapendekezwi. Mtu yeyote ambaye amekataa kumlipa mfanyakazai anaweza kutozwa faini ya Shilingi 100,000 pesa taslimu au afungwe jela kwa miaka miwili au yote mawili.

Sehemu ya 18 – Mishahara inafaa kulipwa kila mwisho wa mwezi, wiki au siku kutegemea mkataba wa makubaliano. Mwajiriwa akifukuzwa kazi, mwajiri wake anafaa kuweka pesa zote zinazodaiwa na

mfanya kazi huyu katika ofisi za leba katika muda usiopita siku saba.

Sehemu ya 19 – Inaeleza kuhusu makato ya mshahara kwa sababu ya uzembe, uharibifu wa mali, mikopo kwa shirika la uekezaji au benki, kutofika kazini bila sababu, malipo yaliyofanywa kimakosa, na kiwango kinachowiana na makato ya kisheria.

Sehemu ya 20 – Kila mfanyakazi ana haki ya kupata kijikaratasi chake cha mshahara kila mwisho wa mwezi wa kufanya kazi.

Sehemu ya 24 – Kila mwajiri anatakiwa kuripoti kifo cha mfanyakazi kwa Ofisa wa Leba na malipo yoyote yaliyotolewa kwa wategemezi wake kwa muda usiopita siku 30.

Haki na Uajibu katika Ajira:

Sehemu ya 27 – Kila mfanyakazi ana haki ya kuwa na siku moja ya mapumziko kwa kila kipindi cha siku saba za kufanya kazi.

Sehemu ya 28 – Kila mfanyakazi ana haki ya kupata siku 21 kama likizo ya mwaka na kulipwa mshahara kamili kwa siku hizo.

Mfanyakazi anafurahia likizo yake pamoja na familia yake.

Sehemu ya 29 – Mfanyakazi wa kike ana haki ya kupatiwa likizo ya miezi mitatu anapojifungua na kulipwa kikamilifu kwa miezi hiyo.

Sehemu ya 30 – Baada ya miezi miwili ya kufanya kazi, kila mfanyakazi ana haki ya kupata siku saba za likizo ya kuugua na kulipwa kikamilifu na siku saba zingine za likizo ya kuugua kwa malipo nusu.

Sehemu ya 31 – Kila mwajiri awe na nyumba za wafanyakazi karibu na maeneo ya kazi au alipe pesa za kutosha za kulipa kodi ya nyumba kwa mfanyakazi wake.

Sehemu ya 32 na 33 – Zinaeleza kwamba mwajiri awe na maji ya kutosha na chakula katika maeneo ya kazi.

Sehemu ya 34 – Inaeleza kwamba kila mwajiri anafaa kuhakikisha kuwepo kwa matibabu kwa wafanyakazi katika kituo cha afya kilichoko karibu au kituo cha afya cha serikali.

Kuachishwa au Kufutwa kazi:

Kuondolewa kazini:

a. Sababu za kuachishwa kazi zielezwe kwa njia inayoeleweka;
b. Notisi iliyoandikwa (ya mwezi mmoja) au malipo ya mwezi mmoja badala ya notisi;
c. Ikiwa hujatosheka na sababu za kuachishwa kazi unaweza kutoa malalamishi yako kupitia chama cha wafanyakazi au Ofisi ya Leba.

Sehemu ya 35 – Inaeleza kuhusu kutoa notisi kwa maandishi au malipo badala ya notisi hiyo; haya yanaweza kufanywa na mwajiri au mwajiriwa anayenuia kusitisha huduma.

Sehemu ya 37 – Mfanyakazi wa sulubu (kibarua) ambaye mkataba wake umekuwa mfululizo kwa zaidi ya mwezi mmoja ana haki ya kupata malipo ya kuondolewa kazini kama yule mfanyakazi wa kudumu.

Sehemu ya 40 – Kuachishwa kazi bila kosa lolote kwa ajili ya urudufishaji wa majukumu, mfanyakazi ana haki ya kupata faida zote ikiwemo malipo ya muda wake aliyohudumu ya siku 15 kwa kila mwaka aliyokamilisha akihudumu.

Sehemu ya 42 – Mikataba ya majaribio haifai kuzidi miezi sita lakini inaweza kuzidishwa hadi miezi 12 ikiwa kuna makubaliano

Sehemu ya 44 – Inatambua kufutwa kazi kwa mfanyakazi yeyote kwa ajili ya kutofika kazini kwa siku zaidi ya moja, ulevi, uzembe, matumizi ya lugha ya matusi, kukosa kutii ilani kutoka kwa wakubwa, kukamatwa kwa kosa la jinai na kutoachiliwa kwa dhamana kwa siku 14, au kusababisha hasara ya mali kwa mwajiri huyo.

Sehemu ya 45 na 46 – Hakuna mwajiri yeyote atakayemfukuza kazini mfanyakazi bila sababu.

Sehemu ya 47 na 48 – Watu wote waliofutwa kazi bila haki wanapaswa kupiga ripoti katika ofisi ya Leba kwa miezi isiyopitamitatu na wanaweza kuwakilishwa na mwakilishi wa chama cha wafanyakazi au ofisa wa kutoka kwa chama cha waajiri lakini sio wakili.

Section 51 – Kila mfanyakazi ana haki ya cheti cha huduma baada ya kuachishwa au kufutwa kazi. Mwajiri anaweza kutozwa faini ya Shilingi 100,000 kwa kutotoa cheti hicho au afungwe jela kwa miezi sita au apate adhabu zote mbili.

Ulinzi wa watoto:

Sehemu ya 52 hadi 65 zinakataza na kulinda watoto dhidi ya aina mbaya ya ajira. Mwajiri yeyote anayeajiri watoto, anayeshirikisha watoto au kuwatumia watoto kwa namna inayodhuru afya yao ya kimwili, kiakili au ukuaji wao wa kijamii atatozwa faini ya Shilingi 500,000 au afungwe jela kwa miezi 12 au apate adhabu zote mbili.

Kufilisika kwa mwajiri:

Sehemu ya 66 hadi 73 – Zinalinda mishahara ya mfanyakazi isiyozidi ya miezi sita na malipo ya kusimamishwa kazi kampuni ikifilisika au kutangazwa kuwa maskini.

Rekodi za ajira:

Sehemu ya 74 na 75 – Zinaeleza kwamba mwajiri lazima ahifadhi rekodi zote za wafanyakazi aliowajiri kwa miezi isiyopungua 36 baada ya kuondoka kwao na anaweza kutozwa faini ya Shilingi 500,000 au afungwe jela kwa miezi sita au apate adhabu zote mbili kwa kuhifadhi rekodi za uongo.

Taratibu za kutatua Mizozo:

Sehemu ya 87 – Inaeleza kwamba mwajiri au mfanyakazi yeyote anayekataa kutimiza mkataba wa huduma anaweza kuwasilisha malalamishi yake kwa Ofisi ya Leba au kusajilisha kesi kwa Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba iliyo na uwezo wa kuamua kesi zote zinazohusu waajiri na wafanyakazi nchini Kenya.

Masharti ya ziada:

Sehemu ya 91 – Inaeleza kwamba Waziri kwa kushauriana na Bodi ya Kitaifa ya Leba anaweza kubuni sheria na taratibu zitakazofanya utawala na uzingatiaji wa sheria hii kufanikiwa.

2.4. Sheria za Taasisi za Leba ya mwaka wa 2007

Madhumuni:

Madhumuni ya sheria hii ni kuanzisha Taasisi za Leba na kueleza utendakazi, mamlaka na majukumu yao.

Sehemu ya 3 – Ufafanuzi wa baadhi ya Istilahi na Dhana:

a. "Bodi" inamaanisha Bodi ya Kitaifa ya Leba iliyoanzishwa chini ya Sheria hii.
b. "Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba" inamaanisha Mahakama ya mizozo ya ufanyakazi iliyoanzishwa chini ya sheria hii;
c. "Kamati ya Uchunguzi" inamaanisha kamati iliyoteuliwa na Waziri kuchunguza swala lolote linalohusu mahusiano ya kikazi.

Sehemu ya 4 – Matumizi:

Sheria hii inatumika kwa wafanyakazi wote ikijumuisha wale wanaofanya kazi katika Biashara za Wastani na zile ndogondogo isipokuwa majeshi.

Sehemu ya 28 – Kamati ya Uchunguzi

Sehemu ya 28 na 29 – Zinaeleza kwamba Waziri anaweza kuteua kamati yoyote ya uchunguzi kuchunguza swala lolote linalohusu mizozo ya kikazi ambayo itawasilisha ripoti yake kwa waziri wa leba.

Sehemu ya 34 – Inampa mamlaka Ofisa wa Leba kuingia mahali popote pa kazi na kufanya ukaguzi wake.

Mkaguzi wa Kazi anakagua mazingira ya kazi.

Madhumuni ya Ukaguzi wa Kazi

a. Kuwapa wafanyakazi na waajiri ushauri na habari katika maeneo ya kazi
b. Kuhakikisha kwamba viwango vya chini vinavyokubalika katika kazi (mishahara, masaa ya kazi, afya na usalama) vimezingatiwa
c. Kuziona, kuzihifadhi na kuzipokea habari zitakazoboresha viwango vya kazi

Sehemu ya 34, 35, 36 na 37 – Zinaeleza mamlaka ya Ofisa wa Leba, Ofisa wa Ajira na Daktari Mkuu kutekeleza majukumu yao chini ya sheria hii na pia inaweka faini ya Shilingi 100,000 au kifungo cha miezi sita au adhabu zote mbili kwa mtu yeyote anayezuia maafisa hao kutekeleza majukumu yao.

Sehemu ya 39 na 40 – Zinaeleza jinsi makosa yaliyofanywa na kampuni yanaweza kushughulikiwa na habari zote zilizoko kwenye madaftari na rekodi za maandishi zinavyokubalika kama ushahidi mahakamani.

Sehemu ya 41 – Maafisa wote wenye mamlaka wanatakiwa kuweka siri habari zote walizopata wakitekeleza majukumu yao, wasipodumisha siri wanaweza kutozwa faini ya shilingi 100,000 au kifungo cha miezi sita au adhabu zote mbili.

Halmashauri ya Mishahara

Sehemu ya 43 – Inaeleza kuhusu kuanzishwa kwa Halmashauri ya Kijumla ya Mishahara na Halmashauri ya Mishahara ya Kilimo. Halmashauri ya Mishahara za Sekta nyinginezo zinaweza kuanzishwa baada ya kuidhinishwa na Bodi ya Kitaifa ya Leba kwa

kushauriana na Waziri.

Sehemu ya 44 – Inaeleza majukumu ya Halmashauri ya Mishahara (hasa katika kumshauri Waziri kuhusu mishahara na masharti mengine ya leba).

Sehemu ya 48, 49, 50 na 51 – Zinaeleza kwamba amri ya mshahara ijumuishe viwango vya chini vya hali na masharti ya ajira. Mwajiri yeyote anayekataa kutimiza masharti hayo anafanya makosa na Ofisa wa Leba anaweza kumshtaki mahakamani.

Sehemu ya 53 na 54 – Zinahitaji kwamba mwajiri ahifadhi rekodi za wafanyakazi kwa miaka isiyopungua mitatu na ni hatia kuwa na mkataba wa kugawa sehemu ya kazi na ajenti.

Madhumuni:

Madhumuni ya Sheria hii ni kuweka msingi wa:-

a. usajili, udhibiti, usimamizi na demokrasia ya vyama vya wafanyakazi na mashirika na miungano ya waajiri
b. kukuza uhusiano mzuri baina ya mfanyakazi na mwajiri;
c. ulinzi wa uhuru wa kujiunga na chama;

d. kukuza na kuhimiza majadiliano ya pamoja ya kanuni na masharti ya utendakazi
e. kutatua kwa haraka mizozo ya kikazi;
f. Uanzishwaji wa haki za kijamii na maendeleo ya kiuchumi yaliyo endelevu.

2.5. Sheria ya Mahusiano ya Leba ya mwaka wa 2007

Unayostahili kujua kuhusu Sheria ya Mahusiano Kazini

a. Kuhimiza mahusiano mema kazini
b. Kuunda chama cha wafanyakazi kwa ajili ya uwakilishaji
c. Mbinu za kutatua mizozo inayohusiana na kazi

Utangulizi:

Sehemu ya 2 – Ufafanuzi wa Masharti na dhana husika:

a. "Maamuzi" inamaanisha maamuzi (uamuzi) yaliyotolewa na Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba;
b. "Makubaliano ya Pamoja" inamaanisha makubaliano yaliyoandikwa kuhusu sheria na masharti yoyote yaliyowekwa baina ya chama cha wafanyakazi na mwajiri;
c. "Mkataba wa huduma" inamaanisha makubaliano yoyote baina ya mwajiri na mfanyakazi kwa huduma ya malipo;
d. "Upatanisho" inamaanisha kuleta pamoja makundi yanayozozana;
e. "Mfanyakazi" inamaanisha mtu aliye ajiriwa

kwa malipo au mshahara na anaweza kuwa ni mwanafunzi au mtu anayefundishwa kazi;

f. “Mwajiri” inamaanisha mtu au kampuni iliyoweka mkataba wa ajira kuajiri mtu yeyote;
g. “Suala la Ajira” inamaanisha sheria ama masharti yoyote ya ajira;
h. “Muungano” inamaanisha kundi linalojumuisha vyama vingi vya wafanyakazi au kundi la vyama vya waajiri;
i. “Makubaliano ya utambulishi” inamaanisha makubaliano yaliyoandikwa kati ya chama cha wafanyakazi na mwajiri yanayodhibiti utambuzi wa chama cha wafanyakazi kama mwakilishi wa wafanyakazi waliona idhini ya kujiunga na chama na ambao wameajiriwa na mwajiri;
j. “kuachishwa kazi bila kosa kutokana na urudufishaji wa majukumu” inamaanisha kupoteza ajira bila kufanya kosa lolote kama mfanyakazi;
k. “Sekta” inamaanisha jambo linaloleta mapato au huduma;
l. “Mizozo ya Kikazi” inamaanisha mizozo au tofauti kati ya wafanyakazi na waajiri kuhusu suala la ajira;
m. “Chama cha Wafanyakazi” inamaanisha muungano wa wafanyakazi ambao lengo lao ni kudhibiti mahusiano kati ya wafanyakazi na waajiri;

n. “Mfanyakazi aliye na idhini ya kujiunga na chama” inamaanisha mfanyakazi anayekubaliwa na sheria kuwa mwanachama katika chama cha wafanyakazi.

Sehemu ya 3 – Matumizi:

Sheria hii inatumika katika sekta zote ikijumuisha Biashara za Kati na Ndogondogo isipokuwa wanajeshi na kikosi cha polisi.

Uhuru wa Kujiunga na chama:

Je, nitafaidika vipi kwa kijiunga na Chama cha wafanyakazi?

a. Uwakilishaji kama kukiwa na mizozo kazini;
b. Majadiliano kuhusu mishahara bora na mazingira bora ya kazi;
c. Kuweza kuwania uchaguzi kuwa ofisa wa chama, mfanyakazi au mwakilishiwa mwajiri katika chama;
d. Mafunzo kwa ajili ya utendakazi bora na mwenendo mwema.

Sehemu ya 4 (1) – Kila mfanyakazi ana haki ya:

a. Kushiriki katika kuunda chama cha wafanyakazi au miungano ya vyama vya wafanyakazi.
b. Kujiunga na chama cha wafanyakazi; au
c. Kutoka katika chama cha wafanyakazi.

4(2) Bila kuvunja katiba ya chama husika, kila mwanachama wa chama cha wafanyakazi ana haki ya:

a. Kushiriki katika shughuli halali za chama;
b. Kushiriki katika uchaguzi wa wakuu na wawakilishi wa chama.
c. Kuwania uchaguzi pamoja na kuwa na uwezo wa kuteuliwa kama ofisa au mkuu, na ukichaguliwa au ukiteuliwa kushikilia ofisi na;

d. Kuwania uchaguzi au kutafuta uteuzi kama mwakilishi katika chama cha wafanyakazi na ukichaguliwa au ukiteuliwa kutekeleza majukumu yafaayo kwa mujibu wa sheria hii au makubaliano ya pamoja kuhusu kanuni na masharti ya utendakazi mishahara.

Uhuru wa kujiunga na chama – kuchagua wawakilishi wa wafanyakazi.

Sehemu ya 5 (1) – Hakuna mtu atakayembagua mfanyakazi au mtu yeyote anayetafuta ajira kwa kuzingatia haki hii.

5 (2)- Hakuna mtu atakayefanya, au kutisha kufanya, yoyote kati ya mambo yafuatayo:

a. Kumzuia mfanyakazi anayetafuta ajira kuwa mwanachama wa chama cha wafanyakazi au kujiondoa katika uanachama wa chama cha wafanyakazi.
b. Kuzuiwa kushiriki katika jambo lolote maalumu lililoelezwa katika sheria hii.
c. Kufukuza au kumbagua mfanyakazi au mtu anayetafuta ajira kwa ajili ya kushiriki hapo awali, sasa au anayenuia kuwa mwanachama wa chama cha wafanyakazi.

Viongozi na Wajumbe wa Vyama vya Wafanyakazi na Shirika la Waajiri:

Kifungu cha 31 - Viongozi wa chama cha wafanyakazi au shirika la waajiri lazima wawe wanaohusika katika sekta ambayo chama cha wafanyakazi au shirika la waajiri limesajiliwa.

Kifungu cha 33 - Hakuna mtu atakayekuwa mwanachama kamili wa chama cha wafanyakazi isipokuwa walioajiriwa katika sekta ambapo chama hicho kimesajiliwa.

Utambuaji wa Vyama vya Wafanyakazi na Mikataba ya Pamoja:

Kifungu cha 54 - Utambuaji utatolewa kwa Chama cha Wafanyakazi baada ya Chama hicho kusajili wingi wa wafanyakazi wanaohitimu kuingia katika chama.

Kifungu cha 57 - Mwajiri ambaye ametambua chama cha wafanyakazi lazima akamilishemkataba wa pamoja na chama cha wafanyakazi kilichotambuliwa unaotoa sheria na masharti ya huduma kwa wafanyakazi wote wanaohitimu kujiunga na vyama walio chini ya mkataba huo uliotambuliwa.

Kifungu cha 59 (3) – Sheria za mkataba wa pamoja zitajumuishwa kwenye mkataba wa ajira wa kila mfanyakazi aliye chini ya mkataba huo unaotambua.

Utatuaji wa mizozo:

Kifungu cha 62

1. Mzozo wa kikazi unaweza kuripotiwa kwa Waziri na chama, au kwa niaba ya chama cha wafanyakazi au mwajiri, kinachohusika kwenye mzozo huo.
2. Mzozo wa kikazi unaotokana na kufutwa au kusitisha kwa kazi utaripotiwa kwa Waziri katika:

kipindi cha siku tisini (90) za kufukuzwa; au kipindi kingine chochote kirefu ambacho Waziri, ataruhusu kwa sababu nzuri.

Kifungu cha 65 – Katika siku ishirini na moja (21) za kuripotiwa kwa mzozo wa kikazi, Waziri atateua mpatanishi atakayejaribu kutatua isipokuwa pale ambapo taratibu za mkataba wa pamoja hazijatumiwa kikamilifu au kama masuala hayo siyo ya kujadiliana.

Kifungu cha 66 – Mtu aliyeteuliwa kupatanisha mzozo atakuwa afisa wa umma, au aliyeteuliwa na Waziri.

Kifungu cha 67 – Mpatanishi au kamati inayoendesha mapatano inaweza kupatanisha pande hizo; kuendesha mchakato wa kupata ukweli na kutoa mapendekezo kwa pande hizo kwa utatuaji wa mzozo huo.

Kifungu cha 68 - Ikiwa mzozo utatatuliwa kupitia upatanisho, pande hizo na mpatanishi watatia sahihi kwenye mkataba.

Uamuaji wa Mizozo:

Kifungu cha 73

1. Iwapo mzozo wa kikazi haujatatuliwa baada ya upatanisho, upande mmoja unaweza kuupeleka katika Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba.
2. Mzozo wa kikazi unaweza tu kupelekwa kwa Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba na mwakilishi halisi wa mwajiri au chama cha wafanyakazi.

Kifungu cha 74

Chama cha wafanyakazi kinaweza kupeleka mzozo kwenye Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba Kama jambo la dharura mzozo ukihusiana na:

a. Utambuaji wa chama cha wafanyakazi
b. Kusimamishwa kazi
c. Waajiri na wafanyakazi wanashiriki katika huduma muhimu.

2.6. Sheria ya Mahakama ya Viwanda Nambari 20 ya 2011

2.6. Sheria ya Mahakama ya Viwanda Nambari 20 ya 2011

Madhumuni

Madhumuni ya Sheria hii ni kuanzisha Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Lebana kuipa mamlaka ya kushughulikia uhusiano wa ajira na leba. Ni taasisi ya Leba ambayo hutoa njia ya haki za kijamii na kiuchumi kwa mahusiano mazuri mahali pa kazi.

Utangulizi:

Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba

a. Hushughulikia mizozo yote ya kazi inayokosa kutatuliwa kwenye ngazi ya chini
b. Husaidia katika kudumisha mahusiano bora ya kikazi mahali pa kazi

Kifungu cha 2 - Baadhi ya fafanuzi muhimu:

a. "Makubaliano ya Pamoja" humaanisha makubaliano yaliyosajiliwa yanayohusu sheria na masharti yoyote ya ajira yaliyofanywa kwa maandishi kati ya chama cha wafanyakazi na mwajiri.
b. "Mahakama" humaanisha Mahakama ya Uajiri na Mahusiano ya Leba.
c. "Mfanyakazi" humaanisha mtu yeyote aliyeajiriwa

kwa ajili ya malipo au mshahara na hujumuisha hata mwanafunzi anayefundishwa kazi.

d. "Mwajiri" humaanisha mtu yeyote, shirika la umma, kundi au kampuni ambayo au ambalo lina mkataba wa huduma wa kuajiri mtu yeyote.

e. "Muungano" humaanisha shirikisho la vyama vya wafanyakazi au shirika la waajiri.

f. "Vyama vya Wafanyakazi" humaanisha jumuiya iliyosajiliwa ya wafanyakazi ambayo lengo kuu ni kusimamia, kuendesha na kudhibiti mahusiano kati ya wafanyakazi na waajiri na pia shirika la waajiri.

Kifungu cha 3 - Malengo Makuu:

a. Kuwezesha Mahakama kutatua mizozo iliyo chini ya Sheria hii kwa urahisi, kwa njia ya haki, kwa haraka na usawa.

b. Kusaidia Mahakama kufikia lengo hili, pande zinazohusika zitatarajiwa kushiriki katika kesi ya Mahakama, na kutii miongozo na maagizo ya mahakama.

Uanzishaji na Uanachama wa Mahakama

Kifungu cha 4 - Kinaanzisha Mahakama ya Leba kwa lengo la kutatua mizozo ya mahusiano ya ajira na kikazi,kuendeleza ukuzaji, ulinzi na udumishaji wa mahusiano mazuri ya ajira na leba nchini Kenya.

Mamlaka ya Mahakama

a. Mahakama ina mamlaka ya kusikiza na kuamua mizozo yote inayopelekewa juu ya mahusiano ya ajira na kazi katika masuala ya: -

i. Wafanyakazi
ii. Mwajiri na chama cha wafanyakazi
iii. Chama cha wafanyakazi na wanachama wake
iv. Usajili na uchaguzi wa viongozi wa chama cha wafanyakazi; na
v. Usajili na utekelezaji wa mkataba wa pamoja.

b. Mahakama ina mamlaka ya kutoa amri zifuatazo -

i. Amri ya kusitisha kwa muda katika kesi ya dharura
ii. Amri ya kuharamisha;
iii. Amri ya utendaji maalum
iv. Amri ya kutangaza jambo fulani
v. Uamuzi wa kutoa fidia
vi. Uamuzi wa kufidia uharibifu (chini ya Sheria hii)
vii. Amri ya kurejeshwa kwa mfanyakazi yeyote katika kipindi kisichopita miaka 3 baada ya kufutwa, kwa kufuatia masharti yatakayowekwa na mahakama; au
viii. Maamuzi mengine yoyote yanayofaa kwa mujibu wa kauli ya mahakama.

c. Kwa kufuata sheria, Mahakama inaweza kutoa amri

ya kulipa gharama kwa namna ionayo kuwa ya haki.

Utekelezaji wa Amri za Mahakama

13. Malipo yanayotolewa na Mahakama yatatekelezwa kwa mujibu wa sheria zilizotungwa chini ya Sheria hii.

Kesi Zilizo Mahakamani

19. Kama haitaelezwa vingenevyo, kesi zote za Mahakama zitafanyiwa hadharani

22. Mhusika kwenye kesi anaweza kujisimamia kibinafsi au kuwakilishwa na wakili au kiongozi rasmi wa chama chake cha wafanyakazi au shirika la waajiri.

Mahakama za Kisheria za Milimani, Nairobi

2.7. Sheria ya Usalama na Afya Kazini ya mwaka wa 2007

Madhumuni

Madhumuni ya sheria hii ni kuhakikisha usalama, afya na ustawi wa wafanyakazi na kila mtu aliye kwenye maeneo ya kazi kihalali na kuanzisha Baraza la Kitaifa la Usalama na Afya Kazini.

Sheria ya Usalama na Afya Kazini: Unafaa kujua:

a. Usalama, afya na ustawi wako umelindwa
b. Jukumu lako la kudumisha usalama mahali pa kazi limeelezwa
c. Maana ya mahali pa kazi imeelezwa
d. Mamlaka ya maafisa wa usalama kukagua yameelezwa
e. Inatambua kuwepo kwa kamati za usalama

Kifungu cha 2 - Ufafanuzi: -

a. "Kelele" - Kelele inamaanisha sauti inayosumbua na inayoweza kusababisha uziwi utokanao na kelele kwa binadamu;
b. "Mkaazi" - Maana yake ni mtu anayekaa mahali pa kazi, awe mmiliki au la, na ni pamoja na mwajiri;
c. "Mmiliki" - Maana yake ni mtu anayepokea kodi au faida ya rasilimali iwapo kwa niaba yake mwenyewe au kama wakala;
d. "Mahali/majengo" - Inamaanisha sehemu yoyote na huweza kujumuisha gari, chombo, ndege nk
e. "Hatari" maana yake ni uwezekano wa tukio la athari mbaya kutoka kwa watu au mazingira na kiwango cha athari ya tukio hilo lenye madhara;
f. "Mahali pa kazi" ni mahali alipo mfanyakazi anapotekeleza majukumu aliyopewa na mwajiri;

Kifungu cha 3 - Matumizi:

Sheria hii inatumika katika maeneo yote ya kazi ambapo mtu yeyote hufanyia kazi, iwe kwa muda au kwa kudumu.

Kifungu cha 6 – Wajibu wa Jumla (Majukumu):

a. Ni wajibu wa kila mtu anayesimamia mahali pa kazi kuhakikisha kuwa kuna usalama, hali ya afya ni nzuri na kuwa kuna ustawi wa watu wote wanaofanya

kazi mahali pale.

b. Kila mtu anayesimamia mahali pa kazi atatoa habari, maagizo, mafunzo na usimamizi wa kutosha ili kuhakikisha kuna usalama na afya nzuri ya watu kazini pale.

c. UTATHMINI WA HATARI - Mtu anayesimamia mahali pa kazi atafanya utathmini sahihi wa hatari kwa madhumuni ya kuwa na usalama na afya ya watu kazini na, kutumia matokeo hayo, kutoa njia za kuzuia na kukinga ili kuhakikisha kuwa chini ya masharti yote ya matumizi, kemikali, mashine, vifaa, zana na taratibu zote chini ya usimamizi wake ni salama na bila hatari kwa afya na zina zingatia mahitaji ya viwango vya usalama na afya katika Sheria hii.

d. Mtu anayesimamia mahali pa kazi ni lazima achukue hatua za haraka kuacha kazi au shughuli yoyote yenye uwezekano wa kuwa na hatari kubwa kwa usalama na afya na kuwaondoa watu wote walioajiriwa kutoka eneo la hatari hiyo ifaavyo.

Kifungu cha 10 – Wajibu Kutowalipisha Wafanyakazi kwa Mambo Yanayofanywa au Kutolewa:

Mwajiri hatatoza malipo kwenye mshahara wa mfanyakazi kulazimisha au kuruhusu kutoza

mfanyakazi yeyote fedha kuhusiana na jambo lolote lililofanyika au kutolewa katika kutimiza Sheria hii au sheria na kanuni zozote zilizoundwa chini ya Sheria hii.

Kifungu cha 12 - Wajibu wa Mtu Aliyejiajiri

Kila mtu aliyejiajiri atatekeleza hatua zote muhimu kuhakikisha usalama na afya yake mwenyewe na ya mtu mwingine yeyote katika mahali pake pa kazi au katika mazingira ya mahali pake pa kazi;

Kifungu cha 13 - Wajibu wa Wafanyakazi

a. Kila mfanyakazi awapo mahali pa kazi atahakikisha usalama na afya yake mwenyewe na ya watu wengine wanaoweza kuathiriwa na matendo yake mahali pa kazi;
b. Kushirikiana na mwajiri wake au mtu mwingine yeyote katika kutekeleza wajibu au jukumu lolote la mwajiri au mtu huyo mwingine na Sheria hii au kanuni yoyote iliyotolewa hapa;

Mfanyakazi wa matatu akimsaidia abiria kufunga mshipi wa usalama

Kifungu cha 14 – Jukumu la Kuripoti Kazi Hatari:
Kila mfanyakazi ataripoti kwa msimamizi kazi yoyote ambayo mfanyakazi huyo ana sababu nzuri kuamini kuwa inaleta hatari kubwa kwa usalama au afya ya mfanyakazi huyo au ya mtu mwingine mahali pale. Hatari hiyo lazima iondolewe kabla ya kazi kuendelea mahali pale pa kazi.

Kifungu cha 16 – Kupiga Marufuku Usababishaji wa Hatari:
Hakuna mtu atakayeshiriki katika shughuli au tabia yoyote mbaya mahali pa kazi, inayoweza kusababisha hatari kwa mtu huyo au mtu mwingine yeyote. Tabia isiyofaa kama vile kuleta vurugu, kupigana, mzaha,

kukimbia au kuruka kusikohitajika au mienendo kama hiyo.

Usafi:

Kila mahali pa kazi patadumishwa pakiwa pasafi, na bila harufu, kinyeso au mchozo mbaya utokanao na bomba au tatizo lolote la kiusafi.

Matumizi salama ya mitambo, mashine na vifaa:

Kila mitambo, mashine na vifaa viwe vimekongomewa au la vya kutumiwa mahali pa kazi au kama mahali pa kazi, sharti vitumiwe kwa kazi yavyo tu na kuendeshwa na mtu mwenye ujuzi.

Mashine ya transimita:

Kila sehemu ya roda, mfumo wa roda, uunganishaji, ukanda wa kuendeshea, gia na mtaimbo vitawekewa ukingo sawasawa ili kuzuia majeraha kwa wafanyakazi

Mashine nyinginezo:

Kila sehemu hatari ya mashine itawekewa ukingo sawasawa kuzuia majeraha kwa wafanyakazi. Gurudumu tegemeo lolote lililoshikamana moja kwa moja na injini, gari au vifaa vingine vinavyotoa nishati ya kimitambo na kila sehemu inayosonga ya

kifaa chochote kama hicho kitazingirwa sawasawa ili kuzuia majeraha kwa wafanyakazi

Vyombo na Vifaa vya Umeme Vinavyoshikwa Mikononi:

Kila mwajiri atawajibikia usalama wa vyombo na vifaa vinavyotumiwa na wafanyakazi wake, vikiwemo vyombo na vifaa vinavyotolewa na wafanyakazi;
Mwajiri atahakikisha kuwa hakuna kifaa au chombo cha umeme cha mkononi kitakachotumika katika mazingira yaliyo na au yanayoweza kuwa na mivuke inayowaka au dutu isipokuwa pale ambapo usalama wa kufanya kazi katika mazingira yale unahakikishwa.

Minyororo, Kamba na Ayari ya Kuinua:

Kwa madhumuni ya kuinua au kuteremsha watu, mizigo au vifaa, hakuna minyororo, kamba au ayari ya kuinua itakayotumika isipokuwa pale inapothibitishwa kuwa imetengezwa vizuri, kwa vifaa bora, yenye nguvu thabiti na isiyokuwa na kasoro asilia:-

Kila Kipokea Mawimbi ya Hewa:

a. Kisafishwe vizuri na kuchunguzwa vizuri na mtu aliyeidhinishwa angalau mara moja kwa kila kipindi cha miezi ishirini na nne au baada ya ukarabati wowote mkubwa;

b. Kiwe na alama ili kionekane waziwazi kwa shinikizo bora la utendakazi salama;
c. Kiwekewe vali bora ya usalama kuruhusu hewa kutoka mara tu shinikizo bora la utendakazi limetishwa.

Ngazi: Kila ngazi itakayotolewa katika mahali pa kazi iwe imetengenezwa vizuri, kwa vifaa bora, nguzo thabiti na bora kwa kazi inayofanya na itatunzwa vizuri.

Hakuna ngazi itakayotumika isipokuwa: -

a. Imeezekwa vizuri mahali panapoizuia kuteleza au kuanguka, ila wakati hili haliwezekani, mtu atawekwa chini ya ngazi hiyo kuizuia kuteleza au kuanguka;
b. Inasimama mahali thabiti na laini isipokuwa ikining'inizwa;
c. Imezingirwa ikihitajika ili kuzuia kuyumbayumba kusikohitajika;

Mazingira ya Wanaohusika na Mashine (bora na yanayofaa) mahali pa kazi:

Kila mwajiri atachukua hatua mwafaka kuhakikisha kuwa vituo, vifaa na shughuli za kazi zinafaa mfanyakazi na uwezo wa mfanyakazi ikiwemo kukinga dhidi ya matatizo ya kiakili.

Uzuiaji wa Moto:

Bidhaa zote za vitu vinavyowaka kirahisi zinafaa kuwekwa mahali panapokinza moto au mahali salama nje ya jumba la makazi (au mahali pa kazi).

a. Hakuna tanki au chombo kilicho na au kilichokuwa na kilipuzi au kitu kinachowaka kitakachotiwa weko, kutiwa shaba au lehemu au kukatwa kunakohusisha moto, hadi hatua zote zitakapochukuliwa kuondoa dutu na mvuke unaotoka, au kuvifanya visilipuke au visishike moto; na, ikiwa mtambo, tanki au kifaa chochote kimefanyiwa mambo haya, hakuna kilipuzi au kitu cha kuwaka kitakachoruhusiwa kuingia kwenye mtambo, tanki au kifaa hicho hadi chuma hicho kipoteze joto ipasavyo ili kuzuia hatari yoyote ya kuwasha dutu hiyo.

b. Uangalifu dhidi ya vilipuzi au vumbi au gesi ya kuwaka katika kila mahali pa kazi kutakuwa na:

c. Vifaa vya kuzima moto vilivyowekwa mahali ambapo vinaonekana na kufikiwa kwa urahisi, vitakavyokuwa vya kutosha na bora kwa kila tukio; na

d. Watu waliohitimu katika utumizi bora wa vifaa hivyo vya kuzima moto saa zote za kufanya kazi.

e. Kila mkazi wa mahali pa kazi atatengeza taratibu za uhamisho zitakazotumiwa katika dharura na kuzijaribu taratibu hizo mara kwa mara.

Maji ya Kunywa:
Kila mtu anayesimamia mahali pa kazi atatoa na kudumisha maji safi ya kunywa mahali bora panapofikiwa haraka na watu wote wanaofanya kazi hapo.

Vyakula Katika Kazi Fulani Hatari:
Hakuna mtu atakayeruhusiwa kula chakula katika mahali pa kazi palipo na dutu zenye sumu au zinazoweza kusababisha madhara husika.

Kudhibiti Uharibifu wa Hewa, Kelele na Mtikisiko: kila mahali pa kazi ambapo:

a. Mchakato wa kazi unatoa vumbi au mvuke au uchafu mwingine wowote unaoweza kuleta madhara kwa wafanyakazi, kila hatua mwafaka itachukuliwa kukinga wafanyakazi dhidi ya kupumua vumbi, mvuke au uchafu huo na kuzuia kujikusanya kwake kwenye chumba cha kazi;
b. Kiwango cha kelele au mtikisiko utokao unaweza kusababisha madhara kwa masikio au kuathiri afya, hatua zote mwafaka zitachukuliwa na mwajiri kuhakikisha kuondolewa au kudhibiti kelele kama hiyo kwa ajili kumkinga mtu yeyote dhidi

anayeweza kuathiriwa;

c. Mtikisiko wowote, unaopitia mwili wa binadamu kupitia vitu ni hatari kwa afya au na hatua zote bora za kudhibiti, kuzuia na kukinga zitachukuliwa na mwajiri kulinda usalama na afya ya watu wanaoweza kuathiriwa.

Hatia na Faini za Jumla: Mtu yeyote anayepatikana na hatia chini ya Sheria hii ambayo hakuna faini ya moja kwa moja iliyotolewa akihukumiwa atatozwa faini isiyozidi shilingi laki tatu au kifungo kisichozidi miezi mitatu au yote mawili.

2.8. Sheria ya Fidia ya Majeraha ya Kazini ya Mwaka 2007

Madhumuni

Madhumuni ya Sheria hii ni kutoa fidia kwa wafanyakazi kwa majeraha na magonjwa yapatikanayo katika muda wa kuajiriwa kazini hapo.

Ni nini kinachofaa kufanyika majeraha yanayohusiana na kazi yanapotokea:

a. Mara moja ripoti kwa mwajiriwa au msimamizi;
b. Mwajiri kuripoti kwa Halmashauri ya Kitaifa ya Usalama na Afya Kazini mapema iwezekanavyo;
c. Endelea na matibabu ya daktari hadi utakapochunguzwa kueleza kiwango cha majeraha na daktari;
d. Chukua hatua kuzuia ajali za aina hiyo.

Kifungu cha 2 – Ufafanuzi:

"Ajali" na inamaanisha ajali inayotokana na kazi aliyoajiriwa mfanyakazi na katika muda wa ajira hiyo na inayosababisha majeraha ya kibinafsi;

"Mtegemezi" inamaanisha: -

a. Mjane mwanamke (mke wa aliyefariki) au mjane mwanamume (mume wa aliyefariki) wa mfanyakazi;
b. Mtoto wa mfanyakazi ambaye hajafikisha umri wa miaka kumi na minane akiwemo mtoto aliyezaliwa baada ya kufariki, mtoto wa kambo na mtoto aliyeasiliwa kabla ya ajali hiyo, lakini haihusu mtoto

aliyeoa au kuolewa au anayejisimamia;

c. Mzazi, mzazi wa kambo au mzazi wa kuasili aliyeasili mfanyakazi huyo kabla ya ajali au kifo hicho;
d. Mtoto wa mfanyakazi asiyeelezwa katika kifungu (b);
e. Kaka, dada, kaka wa kambo, dada wa kambo au mzazi, babu/nyanya, au mjukuu wa mfanyakazi; na
f. Mtu yeyote ambaye wakati wa ajali alikuwa anamtegemea kikamilifu mfanyakazi kwa mahitaji ya maisha.

Ambapo mfanyakazi anaacha wajane wawili au zaidi, wajane hao wana haki ya kugawana fidia kama vile ingelikuwa kwa mjane mmoja wa mfanyakazi aliyefariki.

"Mkurugenzi" inamaanisha Mkurugenzi wa Huduma za Usalama na Afya Kazini.

"Malipo" inamaanisha pesa alizopata mfanyakazi wakati wa ajali;

"Mfanyakazi" inamaanisha mtu aliyekuwa ameajiriwa kwa ijara au mshahara chini ya mkataba wa huduma.

"Mwajiri" inamaanisha mtu yeyote anayeajiri mfanyakazi akiwemo wakala wa mwajiri;

“Jeraha” inamaanisha jeraha la kibinafsi na inajumuisha kupata ugonjwa ulioelezwa kwenye Sheria;

“Jopo la Washauri wa Kiafya” inamaanisha jopo lililochaguliwa kutoka kwa wahudumu wa afya na usalama kazini kushauri Mkurugenzi kuhusu fidia ya wafanyakazi;

“Waziri” inamaanisha Waziri wa masuala ya leba wakati huo;

“Ulemavu wa Kudumu” inamaanisha jeraha au ulemavu wa kudumu hadi kifo;

“Ulemavu wa Muda” inamaanisha, hali ya muda iliyosababishwa na ajali inayosababisha kupotea au kupungua kwa uwezo wa kupata ajira kazini ambapo mfanyakazi huyo alikuwa ameajiriwa wakati wa ajali;

Kifungu cha 3 – Matumizi:
Sheria hii inatumika kwa wafanyakazi wote, (wakiwemo walio katika biashara ndogondogo na sekta ndogo ya Matatu).

Kifungu cha 7 – Wajibu wa Waajiri:

a. Kila mwajiri atachukua na kuendesha bima kushughulikia hasara yoyote anayopata mwajiri chini ya Sheria hii kwa yeyote wa wafanyakazi wake;
b. Mwajiri ataweka rejista ya malipo na maelezo mengine ya wafanyakazi wote; na atajiwekea rejista hiyo kwa muda wa angalau miaka sita baada ya maandishi ya mwisho kwenye rejista hiyo.
c. Kila mwajiri anayeendesha biashara nchini Kenya atajisajili na Mkurugenzi na kuwasilisha kwa Mkurugenzi stakabadhi zote za biashara yake;
d. Mwajiri atamfahamisha Mkurugenzi katika siku thelathini za kubadilisha stakabadhi za biashara.
e. Mwajiri aliyesajiliwa na Mkurugenzi anapoacha kufanya kazi kwa sababu yoyote, atamfahamisha Mkurugenzi kabla ya kufunga biashara.

Kifungu cha 10 – Haki ya Fidia:

a. Mfanyakazi aliyehusika katika ajali iliyopelekea mfanyakazi huyo kupata ulemavu au kufariki yuko chini ya maagizo ya Sheria hii, na ana haki ya kupata fidia iliyo kwenye Sheria hii.
b. Mwajiri anatarajiwa kulipa fidia kulingana na maagizo ya Sheria hii kwa mfanyakazi aliyeumia kazini.

c. Mfanyakazi hafai kufidiwa iwapo ajali, isiyosababisha ulemavu mkubwa au kifo, imesababishwa na mienendo mibaya ya kimakusudi ya mfanyakazi.

d. Kwa mujibu wa Sheria hii, ajali au ugonjwa wa kikazi unaopelekea ulemavu mkubwa au kifo cha mfanyakazi unaochukuliwa kuwa ulitokana na kazi na katika muda wa kazi iwapo ajali hiyo ilitokana na kitendo kilichofanywa na mfanyakazi huyo kwa mujibu wa biashara ya mwajiri hata ingawa mfanyakazi huyo, wakati wa ajali alikuwa akifanya:

i. Kinyume na sheria yoyote au maagizo yoyote na au kwa niaba ya mwajiri wake; au

ii. Bila maagizo yoyote kutoka kwa mwajiri.

Hali Maalum ambapo Mkurugenzi Anaweza Kuamrisha Fidia:

i. Iwapo inaelekea kama kwamba mahitaji ya fidia chini ya Sheria hii yanazua utata kuhusu mkataba wa uajiri.

ii. Mkurugenzi anaweza kuamuru fidia iwapo mkataba ulikuwa halali wakati wa ajali.

iii. Mwajiri akihitaji usaidizi endelevu: Iwapo jeraha linalostahili fidia linasababisha ulemavu kiasi kwamba mfanyakazi hawezi kutekeleza majukumu muhimu ya maisha bila msaada endelevu wa mtu mwingine, Mkurugenzi ataamuru malipo zaidi

kuongezea kwa mengine yaliyotolewa chini ya Sheria hii, kwa malipo ya msaada kama huo kwa muda maalum, ambapo malipo hayo yatazingatiwa muda kwa muda.

Madai dhidi ya mtu wa tatu:

Iwapo ajali au ugonjwa wa kikazi unaofaa fidia ulisababishwa katika hali zilizopelekea mtu mwingine asiye mwajiri mhusika (anayejulikana kama 'mtu wa tatu' kwenye kifungu hiki) kufaa kuwajibikia uharibifu kwa mujibu wa ajali au ugonjwa kama huo

a. Mfanyakazi anaweza kudai fidia kulingana na Sheria hii na pia anaweza kuchukua hatua ya malipo ya madhara kortini dhidi ya mtu huyo wa tatu; na
b. Mwajiri au mwuza bima anayefaa kulipa fidia ya ajali au ugonjwa huo anaweza kuchukua hatua za kisheria kortini dhidi ya mtu wa tatu ili kupata fidia ambayo mwajiri au mwuza bima, jinsi itakavyokuwa, alipaswa kulipa chini ya Sheria hii.

Kifungu cha 21 – Kuripoti Ajali:

a. Mwajiri ataripoti ajali kwa Mkurugenzi kwa njia inayohitajika katika muda usiopita siku saba baada ya kupata notisi ya ajali au baada ya kujua kuwa mfanyakazi ameumia kwenye ajali.
b. Wakati wa kuripoti ajali ama baadaye kama

akiombwa na mwajiri au Mkurugenzi, mfanyakazi aliyeumia katika ajali au mtegemea wake atatoa habari zitakazoombwa pamoja na stakabadhi zitakazotakikana.

c. Madai ya fidia yatolewa na, au kwa niaba ya mdai kwa njia inayostahili katika muda usiopita miezi kumi na miwili baada ya tarehe ya ajali au, kama ni kifo, katika miezi isiyopita kumi na miwili baada ya kifo hicho.

d. Iwapo madai ya fidia hayatatolewa katika muda huo wa miezi 12 baada ya tarehe ya ajali au kifo, haki ya fidia kulingana na Sheria hii itapotea.

e. Mfanyakazi hatalipwa fidia ya ajali moja au zaidi ikitokea kuwa zaidi ya fidia inayofaa kulipwa katika hali za ulemavu kamili wa kudumu.

f. Iwapo mfanyakazi atafariki kutokana na jeraha lililosababishwa na ajali, fidia italipwa kwa wategemea wa mfanyakazi huyo kulingana na maagizo na kwa kuzingatia kiwango cha juu na cha chini kilichoamuliwa na Waziri baada ya majadiliano na Halmashauri.

g. Fidia inayofaa kutolewa kulingana na maagizo ya Sheria hii, kwa sababu zitakazopitishwa na Mkurugenzi inaweza:

h. Kulipwa kwa Mdhamini wa Umma ili kutumiwa kuwanufaisha wategemea wa mfanyakazi aliyefariki;

i. Kuwekezwa au kutumiwa kwa manufaa ya mfanyakazi au wategemea wa mfanyakazi;
j. Kulipwa kwa mfanyakazi au mtegemea wa mfanyakazi anayefaa kupata, au kwa mtu mwingine yeyote kwa niaba ya mfanyakazi huyo au mtegemea, kwa mafungu au kwa njia atayopendekeza Mkurugenzi.
k. Ili kuamua fidia, malipo ya mfanyakazi huchukuliwa kuwa kiwango cha mwezi ambapo mfanyakazi alikuwa akilipwa na mwajiri wakati wa ajali, ikiwemo-
l. Faida ya migao yoyote, chumba cha kuishi au vyote vimetolewa na mwajiri kwa mfanyakazi hadi tarehe ya ajali au kuripoti kwa ugonjwa;
m. Marupurupu yanayolipwa mara kwa mara; na
n. Malipo yoyote ya kazi iliyofanywa zaidi ya muda wa kawaida wa kazi au malipo mengine maalum ya mara kwa mara au kazi iliyofanywa kikawaida; lakini haitajumuisha: -
i. Malipo ya kazi iliyofanywa zaidi ya muda wa kawaida ikiwa kazi hiyo si ya mfululizo;
ii. Malipo ya huduma za mara moja zisizotokea tena;
iii. Fedha zinazolipwa na mwajiri kwa mfanyakazi kukimu gharama maalum; na
iv. Malipo ya hiari au yasiyoamuliwa kisheria yafanywayo na mwajiri au mtu mwingine yeyote.

v. Kifungu cha 34 – Kinaelezea kuwa fidia ilipwe kwa wategemezi rasmi wa mfanyakazi majeraha yanayohusiana na kazi yakisababisha kifo.

Kifungu cha 38 – Magonjwa ya Kazini:

a. Mfanyakazi atatoa notisi kwa maandishi haraka iwezekanavyo mwanzo wa ugonjwa wa kazini kwa mwajiri au kwa mwakilishi ambapo mfanyakazi huyo alikuwa ameajiriwa awali, na kwa njia inayofaa kwa Mkurugenzi.
b. Mwanzo wa ugonjwa wa kazini huchukuliwa kuwa tarehe ambapo mhudumu wa afya alitambua ugonjwa huo mara ya kwanza au tarehe ya mapema jinsi itakavyotambuliwa na mhudumu wa afya kuwa bora kwa mfanyakazi.

Kifungu cha 45 Usaidizi wa Kimatibabu:

a. Mwajiri atatoa na kudumisha vifaa vya kutoa huduma ya kwanza kwa wafanyakazi wake kukitokea ajali zozote jinsi itakavyotakiwa katika sheria nyingine yoyote iliyoandikwa kulingana na kazi au biashara ambayo mwajiri anafanya.
b. Iwapo mfanyakazi anaumia katika ajali na itahitajika mfanyakazi huyo kusafirishwa hospitalini au kwenye kituo cha afya; au kutoka kwa hospitali au kituo cha afya hadi nyumbani kwa mfanyakazi

huyo, mwajiri atapanga usafiri huo.

c. Mwajiri, anayeitisha, kupokea, kukata au kuchukua kutoka kwa mfanyakazi mchango wa gharama ya usaidizi wa kimatibabu aliopokea au atakaopokea kulingana na maagizo ya Sheria, anatenda kosa kisheria.

2.9. Sheria ya Hazina ya Kitaifa ya Malipo ya Uzeeni Kifungucha 258

2.9. Sheria ya Hazina ya Kitaifa ya Malipo ya Uzeeni Kifungucha 258

Taasisi ya Fedha za Utunzaji (Shirika la Kitaifa) ambalo wajibu wake ni pamoja na:-

a. Kukusanya pesa kutoka kwa mwajiri hadi kwa akaunti za wafanyakazi (wanachama);
b. Kuwekeza (kwa niaba ya wanachama) kwenye sehemu zenye faida za uchumi;
c. Hatimaye kulipa faida mbalimbali kulingana na maagizo ya sheria.

Ufafanuzi wa Baadhi ya Maneno Muhimu

Kifungu cha 13 – Mchango maalum kwa sababu ya vibarua kwa kiwango cha shilingi moja (1) kwa kila shilingi 20 bila mchango kutoka kwa ajira ya mfanyakazi;

Kifungu cha 19 – Fidia:

a. Uzee – Fidia inayolipwa baada ya mwanachama kufikisha umri wa miaka 55;
b. Ulemavu – Fidia inayolipwa kufuatia ulemavu unaopelekea kutoweza kufanya kazi kwa malipo;
c. Malipo kwa wategemea – Fidia inayolipwa kwa wategemea rasmi wa mfanyakazi baada ya yeye kufariki;

d. Uondoaji – Fidia inayolipwa kwa mfanyakazi baada ya kufikisha umri wa miaka 50 na asiye katika ajira;
e. Uhamiaji – Fidia inayolipwa kwa mfanyakazi anayehamia nchi nyingine;
f. Ruzuku ya mazishi – Hulipwa kusaidia katika gharama za mazishi ya mwanachama aliyefariki (hivi sasa shilingi 2,500).

Matumizi

Hutumika kwa wafanyakazi wote wakiwemo wale wa serikali.

Kifungu cha 15 kinaagiza kuwa fidia ya mwanachama haiwezi kuambatishwa wala kutozwa kwa ajili ya deni lolote. Hata katika kufilisika, fidia ya mwanachama itaenda katika akaunti yake, au ya mdhamini.

Kifungu cha 34 kinatoa mamlaka ya Afisa Mtekelezaji kuingia mahali pa kazi pa mwajiri na kukagua kuhakikisha kuwa sheria inafuatwa.

Kifungu cha 40 kinaagiza kuwa pesa za mwanachama zilizopotea na kupatikana kupitia korti lazima ziwekwe kwenye akaunti yake.

Kuna marekebisho yanayoendelea kutekelezwa katika Sheria hii na matumizi yake.

Ufadhili wa kifedha wa chapisho hili ulitolewa na Mradi wa Awamu ya III ya Uhusiano kati ya Ukuaji na Sheria, Mradi wa Shirika la Leba Duniani uliofadhiliwa na Shirika la Ushirikiano wa Kimaendeleo la Norway (NORAD).

LGN Law Growth Nexus Project

International Labour Organization