

IJUE HAKI YAKO WEWE MFANYAKAZI.

Usawa mahali pa kazi

Kwa mujibu wa Ibara ya 12 na 13 ya Katiba ya Tanzania, watu wote wanazaliwa sawa na wapo sawa mbele ya Sheria. Aidha Katiba inatambua haki ya kupata kazi na haki ya kupata malipo stahiki (Ibara ya 23). Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini 2004 pia inamtaka kila mwajiri kuhakikisha kuwa wanaume kwa wanawake aliowaajiri wanapata malipo sawa kwa kazi zenye thamani sawa wazifanyazo (Ibara ya 7.10).

Kutokubagua

Kwa mujibu wa Ibara ya 13 ya Katiba ya Tanzania, inakakataza ubaguzi wa aina yeyote kwa minajili ya utaifa, udini, mahali pa kuzaliwa, mwelekeo wa kisiasa, rangi, dini au kazi aifanyayo mtu. Sheria ya kazi na mahusiano, 2004 pia inakataza ubaguzi katika nyanja za rangi, utaifa, mahali pa kuzaliwa, jinsia, ujauzito, hali ya kuo au kutoa, asili ya mtu, mwelekeo wa kisiasa, ulemavu au UKIMWI. Haita chukuliwa Kama ubaguzi pale ambapo hatua madhubuti za kusaidia kukuza ajira kwa kundi lilio sahauliwa au ambalo limekuwa likibaguliwa kwa muda mrefu katika soko la ajira; kama vile kupendelea, kutenga au kuchagua mtu yeyote kwa minajili hii ya kazi, au kuajiri wafanyakazi kwa mujibu wa Sheria ya huduma za ajira (National Employment Promotion services Act, 1999, sehemu ya 7)

Haki ya Kufanya Kazi

Wanawake wanaweza kufanya kazi katika kiwanda kimoja na wanaume. Hakuna sheria inayokataza hili.

Uzazi na kazi.

Likizo ya Uzazi

Mfanyakazi atalazimika kutoa notisi kwa mwajiri kuhusiana na kusudio lake la kuchukua likizo ya uzazi angalau miezi mitatu kabla ya tarehe tarajiwa ya kujifungua na notisi hiyo italazimika kuambatana na cheti cha kitabibu.

Mfanyakazi anaweza kuanza likizo ya uzazi-

(a) muda wowote kutoka wiki nne kabla ya tarehe tarajiwa ya kujifungua; (b) katika tarehe ya mapema kama tabibu atathibitisha kwamba ni muhimu kwa afya ya mfanyakazi au ya mtoto wake ambaye hajazaliwa.

Mfanyakazi hatatakiwa kufanya kazi ndani ya wiki sita baada ya kuzaliwa kwa mtoto wake, labda tabibu awe amethibitisha kuwa anaweza kufanya hivyo.

Mfanyakazi mwanamke ana haki ya walau wiki kumi na mbili (siku 84) za likizo ya uzazi na kuendelea kupata mshahara wake. Atapata walau siku 100 za likizo ya uzazi endapo amejifungua watoto zaidi ya mmoja (mapacha). Pia ana haki ya kupata siku nyingine 84 za likizo hiyo endapo mtoto wake atafariki ndani ya mwaka wake wa kuzaliwa. Mwajiri anatakiwa kutoa likizo ya uzazi bila ya kumkata mshahara mfanyakazi si zaidi ya mara nne kwa kipindi chote atakapokuwa na mfanyakazi huyo (Sehemu ya 33 ya shereia ya kazi na mahusiano). Mwanamme nae anayo haki ya mapumziko ya siku tatu (3) pindi mke wake wa ndoa anapojifungua mtoto. **Mwajiri anawajibika kutoa likizo**

ya malipo kwa vipindi vine tu vya likizo ya uzazi kwa mfanyakazi.

Kama mfanyakazi ananyonyesha mtoto, mwajiri atalazimika kumruhusu mfanyakazi kumnyonyesha mtoto wakati wa saa za kazi kwa jumla ya mpaka masaa mawili kwa siku.

Mshahara

Mfanyakazi atapata mshahara wake kamilifu kipindi awapo katika likizo ya uzazi. Malipo haya hulipwa na mwajiri (Sehemu ya 33 ya sheria ya kazi na mahusiano, 2004).

Mfanyakazi mwenye kesi ya jinai

Hatua ya kinidhamu ya aina ya adhabu, kuachishwa au kufukuzwa haitachukuliwa kwa mfanyakazi ambaye anashitakiwa kwa kosa la jinai mpaka maamuzi ya mwisho ya mahakama yatakapotolewa na rufaa inayohusiana na hiyo.

Fidia kwa kazi za Usiku

Kama mfanyakazi kwa kawaida anafanya kazi usiku, amapaswa kulipwa nyongeza ya usiku ya asilimia 5 zaidi ya malipo yake ya kawaida. Kama mfanyakazi huyo anafanya kazi usiku Kama muda WA ziada (as overtime), anahaki ya kulipwa nyongeza ya usiku pamoja na malipo ya muda wa ziada (Sawa na 155% ya malipo yake yakawaida kwa kila saa). (Sehemu ya 20.4 ya sheria ya kazi na mahusiano kazini ya mwaka 2004)

Huduma ya bure ya matibabu

Kwa mujibu wa Sheria mwanamke ana haki ya uangalizi kiafya kabla na baada ya kujifungua, kama ana haki ya fao la uzazi chini ya sehemu ya 44 - 45 ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii ya Mwaka 1997

Likizo ya ugonjwa

Mfanyakazi atakuwa na haki ya likizo ya ugonjwa ya angalau siku 126 katika kila mzunguko wa likizo.

Likizo ya ugonjwa iliyotajwa katika sheria ya kazi italazimika kukotolewa kama ifuatavyo-

(a) siku 63 za kwanza zitatakiwa kulipwa mshahara mzima;

(b) siku 63 zinazofuata zitatakiwa kulipwa nusu mshahara.

Mwajiri hatatakiwa kumlipa mfanyakazi kwa ajili ya likizo ya ugonjwa kama mfanyakazi atashindwa kuwasilisha cheti cha matibabu. ‘cheti cha matibabu’ maana yake ni cheti kilichotolewa na tabibu aliyesajiliwa au tabibu yeyote mwingine anayekubalika na mwajiri, ambacho kukubalika kwake hakutakiwi kukataliwa bila sababu za msingi.

Afya na Usalama Mahali pa Kazi

Wajibu wa mwajiri

Sura ya 95 ya Sheria ya Afya na Usalama Mahali pa kazi, 2003 inamtaka Mwajiri kutoa mazingira yenye afya na salama kwa wafanyakazi na kufidia wafanyakazi walioathirika kiafya kutokana na mazingira ya kazi.

Kukingwa Bure

Sehemu ambayo vitu vyenye sumu vinazalishwa, kutunzwa au kuhifadhiwa, Mkaguzi mkuu wa masuala ya afya anaweza kumtaka mwajiri kutoa huduma za ziada kama Maliwato ya kuogea, kuandaa uchunguzi wa mara kwa mara wa afya toka kwa taasisi inayokubalika ikiwa ni pamoja na kutoa mavazi ya kujikinga. (sehemu ya 67.6 ya Sheria ya Usalama na afya kazini, 2003)

Mafunzo

Kwa mujibu wa sehemu ya 95ya Sheria ya Afya na Usalama sehemu ya kazi 2003, inamtaka mwajiri kutoa maelezo, mafunzo na usimamizi kadri inavyohitajika

kuhakikisha afya na usalama wa wafanyakazi wake. Kila mfanyakazi aeliemishwe juu ya madhara awezavyo kupata kutokana na kazi atakapofanya, na mashine, hatari za kiafya au nyenzo atakzo tumia (Sehemu ya 95 ya Sheria ya Usalama na Afya Kazini, 2003)

Fidia

Malipo kwa masaa ya ziada ya kazi

Kwa mujibu wa Sehemu ya 19 ya Sheria ya Kazi na Mahusiano ya mwaka 2004; mfanyakazi anaweza akahitajika kufanya kazi kwa siku 6 kwa juma. Masaa ya kazi ya kawaida kwa siku na juma ni 9 na 45 kwa wiki. Kama mfanyakazi atafanya kazi zaidi ya masaa hayo, ana haki ya kupata malipo kwa muda wa kazi wa ziada ambayo ni mara moja na nusu (1.5 of X or 150%) ya malipo kwa lisaa la muda wa kawaida wa kazi. Mwajiri na ambao wanaripoti moja kwa moja kwa mfanyakazi wa uongozi wa juu. Mwajiri hatakiwi kumtaka au kumruhusu mfanyakazi kufanya kazi kwa masaa Zaidi ya 12 kwa siku na zaidi ya saa 50 ya ziada katika mzunguko wa wiki nne. Mkataba ulioandikwa utatakiwa kumtaka au kumruhusu mfanyakazi kufanya kazi mpaka saa 12 kwa siku, ikijumuisha kipindi cha kula, bila kupokea malipo ya masaa ya ziada. Makubaliano hayo hayatakiwi kumtaka au kumruhusu mfanyakazi kufanya kazi- (a) kwa zaidi ya siku tano kwa wiki; (b) kwa zaidi ya saa 45 kwa wiki; (c) kwa zaidi ya saa ya ziada 10 kwa wiki. Mkataba wa hiari unatakiwa kutoa wastani wa saa za kawaida na saa za ziada za kazi kwa kipindi kilichokubaliwa. Hata hivyo hautakiwi kumtaka au kumruhusu mfanyakazi kufanya kazi kwa zaidi ya wastani wa: saa 40 za kawaida ya kazi kwa wiki yakikotolewa juu ya muda uliokubaliwa; (b) saa kumi za ziada kwa wiki yakikotolewa juu ya kipindi kilichokubaliwa. Masharti ya Sehemu hii Ndogo hayatatumika kwa wafanyakazi wanaowasimamia wafanyakazi wenzao kwa niaba

ya mwajiri na ambao wanaripoti moja kwa moja kwa mfanyakazi wa uongozi wa juu; au kwa kazi katika hali ya hatari ambayo haiwezi kufanywa na mfanyakazi wakati wa saa za kawaida ya kazi au pale ambapo makubaliano ya pamoja (ya hali bora) yanatoa mwongozo wa kuwa na wastani wa masaa ya kazi za ziada kwa kipindi kilicho kubaliwa kisicho zidi mwaka mmoja, ikiwa na kiwango cha juu cha wastani wa masaa 10 ya ziada kwa juma (sharia ya ajira na mahusiano sehemu ya 17 had 22).

Mapumziko ya Fidia kwa kufanya kazi siku za mapumziko

Sheria haitamki wazi ikimtaka mwajiri kutoa mapumziko ya fidia kwa mfanyakazi aliyefanya kazi siku ya mapumziko ya Juma au Kitaifa.

Fidia ya kufanya kazi siku za mapumziko ya Juma au Siku kuu za Kitaifa

Iwapo mfanyakazi atafanya kazi siku za mapumziko ya juma/sikuu za kitaifa atakuwa na haki ya kupata 200% ya mshahara wake wa siku wa kawaida. (Sehemu ya 24 na 25ya sheria ya kazi na mahusiano kazini ya 2004) Kwa mujibu wa sehemu 7 ya sheria ya mshahara ya 2010

Kazi na Kuugua

Huduma ya matibabu

Huduma ya afya ipo kwa wafanyakazi wenye bima na huduma hizi ni pamoja na huduma ya afya kwa ujumla, huduma ya madaktari bingwa, madawa, kulazwa na usafiri.

Usalama wa kazi wakati wa kuugua

Kwa mujibu wa sehemu ya 102 ya Sheria ya Afya na Usalama mahali pa kazi 2003, mwajiri haruhusiwi kumwachisha mfanyakazi wakati wa kuugua, magonjwa yanayotokana na kazi. Endapo hawezi kufanya kazi kutokana na sababu za kiafya, mwajiri anaweza kuvunja mkataba muda wowote kwa mujibu wa taratibu zilizopo kwenye Sheria ya ulinzi wa ajira ya mwaka 1964).

Haki za Vyama vya Wafanyakazi

Uhuru wa Kujiunga na chama cha wafanyakazi / waajiri

Ibara ya 20 ya Katiba inatoa maelekezo juu ya uhuru wa kujumuika wakati sehemu ya 9 ya Sheria ya kazi na Mahusiano Kazini inamruhusu mwajiri na wafanyakazi kujiunga na vyama vyao. Aidha wafanyakazi wanaruhusiwa kushiriki shughuli zote za kichama nje ya masaa ya kazi. Mfanyakazi hapaswi kutengwa kwa kujihusisha kwake na shughuli za chama cha wafanyakazi amboke yeye ni mwana chama.

Uhuru wa kujitoa katika chama cha wafanyakazi

Mwajiri atalazimika kukata michango ya chama kilichosajiliwa kutoka kwenye mshahara wa mfanyakazi kama mfanyakazi huyo amemruhusu mwajiri kufanya hivyo.

Mfanyakazi anaweza kufuta ruhusa kwa kutoa taarifa ya maandishi ya mwezi mmoja kwa mwajiri na chama cha wafanyakazi.

Kama mwajiri atafuta ruhusa chini ya sheria hii atalazimika kuacha kufanya makato baada ya kuisha kwa taarifa. hata hivyo kwa kuwa vyama vya wafanyakazi hufanya kazi ambazo hutoa matokeo chanya kwa wafanyakazi wote bila kujali ni mwanachama au kwa asiye mwanachama kama vile nyongeza za mishara,

kupunguzwa kwa kodi za serikali, sheria ya mahusiano kazini inazuia wafanyakazi kujitoa katika vyama vya wafanyakazi.

Uhuru wa makubaliano ya hiyari

Sheria ya kazi na mahusiano 2004 inaruhusu makubaliano ya hiyari katika maeneo ya kazi (sehemu ya 66 - 74).

Haki ya Kugoma

Haki ya kugoma inatambulika kisheria lakini haki hii inamasharti yakufuata. Kwa baadhi ya sekta za uchumi migomo hairuhusiwi, sekta zisizoruhusiwa kugoma ni zile zinazotoa huduma muhimu kama umeme, maji nk. Kabla ya kufanya mgomo lazima kuwe na siku 30 za upatanishi baada ya kushindwa ndipo mgomo utafuata. (sehemu ya 75 - 85 ya sheria ya kazi na mahusiano, 2004)

Hifadhi ya Jamii

Haki ya Pensheni

Sheria ya Hifadhi ya jamii, 1997 (sehemu ya 23-27) inaelezea juu ya pensheni kamili na isiyo kamili. Kwa pensheni kamili, mfanyakazi anapaswa awe amefikia umri wa miaka 60 na walau miezi 180 (miaka 15) ya kuchangia. Pensheni ya awali pia inaweza kutolewa kwa mfanyakazi aliyefikia umri wa miaka 55. Ni programu isiyo timilifu ya bima kamili na hulipwa kati ya umri wa miaka 55 hadi 59 (kwa wanaume) au 50 hadi 54 (wanawake). Kama mfanyakazi hana vigezo vya kupata pensheni kamili au isiyo kamili, anaweza akapata mafao ya uzeeni. Pensheni kwa mwezi ni 30% ya mshahara wa mfanyakazi aliye katika mfuko wa hifadhi ya jamii kwa miaka yake aliyolipwa vizuri mitano kati ya kumi ikiongezwa na 1.5% ya wastani wa mshahara wake wa mwezi kwa kila miezi 12 ya kipindi

chote kinachozidi miaka 15. Malipo ya mkupuo ya mara 24 ya pensheni ya mwezi italipwa Kwa mara ya kwanza na baada ya hapo atapata pensheni yake stahiki ya mwezi. Kiwango cha chini cha pensheni ni 80% ya kiwango cha chini cha mashahara cha kisheria.

Fao la Wategemezi wa mfanyakazi aliyefariki

Sheria ya NSSF, 1997 (sehemu ya 33 - 36) inatoa fao la wategemezi wa mfanyakazi aliyefariki (wategemezi hawa ni pamoja na mjane/kizuka, mgane, au watoto). Kama hakuna watoto tegemezi, 100% ya pensheni ya marehemu itaenda kwa mjane/mgane wa marehemu. Pensheni hii italipwa kwa miaka 2 kama mjane/mgane ana umri chini ya miaka 45 au hana mtoto chini ya miaka 15 wakati wa kifo cha mfanyakazi. Endapo kuna watoto tegemezi, mjane/mgane atapewa 40% ya pensheni na 60% itagawanywa kwa watoto. Kama hakuna mjane/mgane, 100% ya pensheni itagawanywa kwa watoto tegemezi (Chini ya miaka 18 au 21kama bado anahudhuria masomo). Na endapo hakuna mgane/mjane, wala watoto tegemezi basi 100% itagawanywa kwa wazazi wa marehemu. Pesa zenye thamani ya mara 24 ya pensheni kwa mwezi zitalipwa kwa mara ya kwanza na baada ya hapo itafuatiwa na pensheni ya mwezi. Kiwango cha chini cha pensheni ni 80% ya Viwango cha chini cha mshahara vya kisheria.

Fao la kuumia kazini na kutoweza kuendelea na Kazi

Sheria ya Hifadhi ya Jamii, 1997 (sehemu ya 28-32) inaelezea kuwepo kwa fao la ulemavu unaopatikana kwa sababu zisizo husiana na kazi ya muathirika. Pensheni kwa mwezi ni 30% ya wastani mshahara wa mfanyakazi huyo kwa miaka mitano kati ya kumi aliyofanya kazi pamoja na 1% ya wastani wa mshahara wake wa mwezi kwa kila miezi 12 inayozidi miaka 15. Malipo ya mkupuo ya mara 24 ya

pensheni yake ya mwezi yatalipwa kwa mara ya kwanza na kufuatiwa na pensheni ya mwezi. Kiwango cha chini cha Pensheni ni 80% ya kima cha chini kisheria cha mshahara. Kitalipwa hadi mfanyakazi atakapotimiza umri wa kupata pensheni (ambapo ataingia kwenye programu ya pensheni ya uzeeni) au kufariki, chochote kitakacho tangulia kutokea.

Kazi na Sikukuu

Likizo yenye malipo

Mwajiri atatakiwa kutoa kwa mfanyakazi angalau siku 28 mfululizo kuhusiana na kila mzunguko wa likizo, na likizo hiyo itajumuisha siku yoyote ya sikukuu ambayo inaweza kuangukia ndani ya kipindi cha likizo. Mfanyakazi mwenye miezi chini ya sita kazini hatakuwa na haki ya kupata likizo yenye malipo chini ya masharti ya ajira na mahusiano kazini. Hii haita husisha mfanyakazi aliyeajiriwa kwa msingi wa musimu au mfanyakazi, mwenye utumishi wa chini ya miezi sita na ambaye amefanya kwa zaidi ya mara moja katika mwaka. Mwajiri anaweza kuamua lini likizo ya mwaka ichukuliwe ikiwa haichukuliwi si zaidi ya - (a) miezi sita baada ya kuisha kwa mzunguko wa likizo; au (b) miezi kumi na mbili baada ya kuisha kwa mzunguko wa likizo kama -

- (i) mfanyakazi ameridhia; na (ii) kuongeza muda kunaruhusiwa kutokana na mahitaji ya kitendaji ya mwajiri. Mwajiri atatakiwa kumlipa mfanyakazi mshahara ambao mfanyakazi angelipwa kama mfanyakazi angefanya kazi wakati wa kipindi cha likizo kabla ya kuanza kwa likizo (sehemu ya 29 – 31 ya sharia ya ajira na mahusiano kazini).

Malipo siku za mapumziko kitaifa

Wafanyakazi wana haki ya kuendelea kulipwa ujira wao hata wawapo katika siku za mapumziko za kitaifa (za dini na za kiserikali). Siku za mapumziko kwa kwawaida hutangazwa na serikali (kwa kawaida zipo siku za mapumziko 17 kwa mwaka). Siku za mapumziko zina ongozwa na sharia ya Siku za mapumziko ya mwaka 1966. Siku hizi ni Mwaka mpya (1 Januari), Mapinduzi ya Zanzibar (12 Januari), Maulidi, Ijumaa kuu (19 Machi), Jumapili ya Pasaka, Jumatatu ya Pasaka, Kumbu kumbu ya Sheikh Abeid Amani Karume (Aprili 07), Muungano (Aprili 26), Siku ya wafanyakazi (Mei 01), Saba saba (Julai 07), Nane nane (Augusti 08), Eid-el-Fitri(siku 2), Siku ya kumbu kumbu ya Mwalimu Nyerere (Oktoba 14), Idd-El-Hajj , Uhuru wa Tanzania (Desemba 09), Krismasi (Desemba 25), Boxing Day (Desemba 26). Sikukuu za kiislamu zinategemea sana mwandamo wa mwezi

Siku ya Mapumziko ya juma

Wafanya kazi wana haki kupata walau siku moja kwa juma (Masaa 24 mfululizo). Kwa kawaida siku hii ya mapumziko ya juma ni Juma pili. (Sehemu ya 24 ya sheria ya kazi na mahusiano kazini, 2004

Majukumu ya kifamilia

Likizo ya uzazi kwa Mwanaume/ baba

Sehemu ya 34 ya sheria ya kazi na mahusiano ya 2004, inatoa fursa ya likizo ya uzazi kwa mwanaume/baba ya angalau siku 3 (ndani ya mzunguuko wa lizikizo wa miezi 12) kama itaombwa ndani ya kipindi cha siku 7 tangu kuzaliwa kwa mtoto.

Likizo ya malezi ya mtoto

Sheria haina kifungu kinacho elezea kwamba baba apewe likizo ya uzazi yenye malipo au isiyo na malipo.

Kazi mbadala zinazoruhusu kukidhi majukumu ya kifamilia kwa mfanyakazi mwenye mtoto mchanga

Hakuna kifungu cha sheria kinacho ruhusu mfanya kazi kukidhi mahitaji ya kazi na familia hususani anapokuwa na mtoto mchanga.

Usalama wa Ajira

Hati ya Maandishi ya Ajira

Sheria za kazi za Tanzanian zinataka mfanyakazi apewe hati ya maandishi ya majukumu yake ya kazi anapoanza kazi Taarifa hizo ni: (a) jina, umri, anuani ya kudumu na jinsia ya mfanyakazi; (b) mahali alipoajiriwa; (c) kazi zake; (d) tarehe ya kuanza; (e) muundo na muda wa mkataba; (f) kituo cha kazi; (g) masaa ya kazi; (h) ujira, njia ya ukokotoaji wake, na taarifa za mafao mengine au malipo ya vitu; na (i) na kitu kingine kilichotajwa. Kama taarifa zote hizi zilizotajwa zimeelezwa kwenye mkataba wa maandishi na mwajiri amempa mfanyakazi mkataba huo, mwajiri anaweza asitoe maelezo haya tena. (Sehemu ya 15 ya sheria ya kazi na mahusiano kazini, 2004).

Mkataba wa kazi wa kipindi maalumu

Kwa mujibu wa sheria za kazi za Tanzania, ni marufuku kuajiri mfanyakazi kwa kipindi cha muda maalumu ulio tajwa kwa kazi zenye asili ya kudumu. Mkataba na mfanyakazi utakuwa wa aina kati ya zifuatazo-(a) mkataba kwa kipindi cha

muda usiotajwa; (b) mkataba kwa kipindi cha muda kilichotajwa kwa kada za wataalamu na mameneja (c) mkataba wa kazi maalumu. Hakuna sehemu yeyote kwa mujibu wa Sheria ya ajira na mahusiano kazini ya 2004 inayo toa maelezo juu ya kuendeleza mkataba au muda wa juu wa mkataba wa kipindi maalumu (Sehemu ya 14 ya sheria za Ajira na mahusiano Kazini).

Kipindi cha majaribio kazini

Sheria za kazi hazisemi wazi ni kwa muda gani mfanyakazi atakuwa katika majaribio kazini chini ya mwajiri wake. Hata hivyo sehemu ya 35 ya sheria za kazi na mahusiano, 2004 inatamka japo si wazi sana kwamba Mafanyakazi mwenye chini ya miezi 6 kazini iwapo ataachishwa kazi hawezi kulalamika kuwa ameachishwa kwa hila.

Kuachishwa kazi kazi kusiko kwa haki

Itakuwa si halali kisheria kwa mwajiri kusitisha ajira ya mfanyakazi bila ya kufuata haki.

(2) Kusitishwa kwa ajira na mwajiri si kwa haki ikiwa mwajiri atashindwa kuthibitisha -

(a) kwamba sababu za kusitisha ni halali; (b) kwamba sababu ni sababu ya haki -

(i) inayohusiana na mwenendo wa mfanyakazi, uwezo au kuendana; au

(ii) inayohusiana na mahitaji ya uendeshaji ya mwajiri; na (c) kwamba ajira ilisitishwa kwa kufuata taratibu za haki. (3) Haitakuwa sababu ya haki kusitisha

ajira ya mfanyakazi- (a) kwa sababu kwamba- (i) amefichua taarifa ambazo mfanyakazi ana haki au anatakiwa kufichua kwa mtu mwingine chini ya Sheria hii au Sheria nyingine;

(ii) ameshindwa au amekataa kufanya kitu chochote ambacho mwajiri hawezi kisheria kuruhusu au kumtaka mfanyakazi kufanya; (iii) ametekeleza haki yoyote iliyotolewa kwa makubaliano, Sheria hii au sheria yoyote nyingine; (iv) amejiumba au alijiunga kwenye chama chochote cha wafanyakazi; au (v) ameshiriki katika kazi halali za chama cha wafanyakazi, ikujumuisha mgomo halali; (b) kwa sababu-

(i) zinahusiana na ujauzito;

(ii) zinahusiana na ulemavu; na

(iii) ambazo ni za kibaguzi .

(4) Katika kuamua kama usitishwaji na mwajiri ni wa haki,

mwajiri, msuluhishi au Mahakama ya Kazi italazimika kutilia maanani

kanuni za utendaji mzuri zilizotangazwa chini ya sheria ya kazi

Nafuu ya kuachishwa kazi kusikokuwa kwa haki

Ikiwa msuluhishi au Mahakama ya Kazi imeamua kuwa usitishwaji wa ajira ulikuwa si wa haki, msuluhishi au Mahakama inaweza kumwamuru mwajiri

(a) kumrudisha mfanyakazi kuanzia tarehe ambayo mfanyakazi aliachishwa kazi bila kupoteza mshahara wakati ambao mfanyakazi hakuwepo kazini kwa sababu za kuachishwa kusiko kwa haki; au

(b) kumwajiri upya mfanyakazi katika masharti ambayo msuluhishi au Mahakama inaweza kuamua; au

(c) kumlipa mfanyakazi fidia ya mishahara ya miezi isiyopungua kumi na miwili.

Kinua mgongo

“kiinua mgongo” maana yake kiasi cha mshahara wa angalau siku 7 kwa kila mwaka ulioisha wa utumishi wa moja kwa moja na huyo mwajiri mpaka kwa kiwango cha juu cha miaka kumi.

(2) Mwajiri atatakiwa kumlipa kiinua mgongo wakati wa kusitisha ajira ikiwa-

(a) mfanyakazi amemaliza miezi 12 ya utumishi wa moja kwa moja na mwajiri; na

(b) kwa kuzingatia masharti ya kifungu kidogo cha (3), mwajiri amesitisha ajira.

- (a) katika usitishwaji kwa sababu za utendaji mbovu;
- (b) kwa mfanyakazi ambaye amechishwa kwa sababu za uwezo, kutoendana au mahitaji ya uendeshaji ya mwajiri lakini ambaye atakataa bila sababu za msingi kukubali ajira mbadala na mwajiri huyo au mwajiri mwingine.
- (4) Malipo ya kiinua mgongo chini ya kifungu hiki hayataathiri haki nyingine za mfanyakazi za kulipwa kiasi kingine kilipwacho chini ya Sheria hii au sheria nyingine zilizoandikwa Kusafirishwa kwenda mahali pa kuajiriwa

Kusafirishwa baada ya kuachishwa kazi.

Kama mkataba wa mfanyakazi umesitishwa katika mahali ambapo sipo mfanyakazi alipoajiriwa, mwajiri atatakiwa aidha,

- (a) kumsafirisha mfanyakazi na vitu vyake kwenda sehemu aliyoajiriwa;
- (b) kulipa gharama za usafirishaji wa mfanyakazi kwenda mahali alipoajiriwa; au
- (c) kumlipa mfanyakazi posho ya usafiri kwenda sehemu aliyoajiriwa na posho ya gharama kwa kila siku wakati wa kipindi, kama kipo, kati ya tarehe ya kusitishwa kwa mkataba na tarehe ya kumsafirisha mfanyakazi na familia yake kwenye sehemu aliyoajiriwa.
- (2) Posho iliyotajwa chini ya sheria hii itakuwa sawasawa na angalau nauli ya basi kwenda kituo cha basi kilicho karibu na sehemu ya kuajiriwa.

Sababu za kufukuzwa kazi kwa haki

- (a) Kutoa siri za ofisi
- (b) Kushindwa kutunza kumbukumbu za ofisi
- (c) Utovu wa nidhamu mahali pa kazi kwa mwajiri wako na watumishi wengine
- (d) Utoro kazini wa zaidi ya siku tatu nk.

Kazi na Ujira

Kima cha Chini cha Mshahara

Kila mtu, bila ubaguzi wa aina yeyote, anahaki ya kupata ujira kutokana na kazi na wote wanaofanya kazi, wanaoaswa kupata stahiki zao za malipo kwa kadiri ya utendaji na sifa za kufanya kazi husika. Kila mtu ana haki ya kupata malipo stahiki (Sehemu ya 22 ya Katiba ya Tanzania ya 1977). Kima cha chini cha mshahara ni kati ya TSH 80,000 (wafanyakazi za ndani) na 400,000 (wafanyakazi wa sekta za mawasiliano na Migodini) wafanya kazi wa sekta mbalimbali nyingine wapo kati ya viwango hivi viwili. Viwango hivi huwekwa na Bodi za mishahara za kisekta ambazo zipo kwa mujibu wa Sheria ya kazi ya mwaka 2007. Ili kufikia viwango vya chini vya mshahara, bodi za mishahara za kisekta huzingatia vigezo muhimu kama vile gharama za maisha, hali ya mishahara nchini, uzalishaji, uwezo wa waajiri kuendesha biashara zao vizuri utekelezaji kazi wa shughuli za kibiashara za kati, ndogo na ndogo sana; biashara mpya; gharama za kuishi; kupunguza umaskini; kiwango cha chini cha kujikimu; malipo na makubaliano na masharti ya ajira kwa waajiriwa wa sekta ya Jumuiya ya Afrika Mashariki. Makubaliano yoyote ya pamoja ya malipo na mapatano na masharti ya ajira kwenye sekta. Tukio la sharti lolote la ajira lililopendekezwa kwa ajira yawakati huo au uuandaaji wa ajira (sehemu ya 37 ya sheria y taasisi za kazi). Kwa sasa kuna viwango vya chini vya mshahara kwa sekta zifuatazo: Ujenzi, shule binafsi, nishati, viwanda na biashara, hoteli na huduma za majumbani, Nyingine ni ulinzi binafsi, madini, afya, uvuvi, usafirishaji, mawasiliano na kilimo na nyingine zisizo tajwa hapa.

Malipo ya kawaida

Sheria ya kazi na Mahusiano ya mwaka 2004 inaratibu malipo ya mishahara kwa kada zote za wafanyakazi. Kwa mujibu wa Sehemu ya 26 ya sheria, Ujira unaweza kukokotolewa kwa saa, siku, juma au mwezi. Sehemu ya 27 inamtaka mwajiri kulipa wafanyakazi wake ujira wao wakati wa siku ya kazi kadri walivyo kubaliana mishahara ukiwa kwenye bahasha iliyofungwa kama unalipwa kwa taslimu au hundi.

Kazi za Ndani

- Fahamu yote kuhusu kazi za ndani, sheria zinazolinda wafanyakazi wa ndani na maazimio ya ILO kuhusu kazi za ndani, yote haya katika Mywage Tanzania
 - **Ni zipi kazi za ndani?**
- Kazi za ndani ni moja ya kazi za zamani sana kwa wanawake katika historia ya dunia. Kuna uhusiano mkubwa kati ya kazi za ndani na utumwa katika kipindi cha ukoloni. Ni moja ya sekta isiyo na usimamizi na isiyo na maendeleo kwa sababu katika nchi nyingi sheria za kazi hazitumiki kwa wafanyakazi wa ndani. Katika maazimio mapya yaliyokubaliwa na Shirika la Kazi la Kimataifa (ILO) mwezi Juni 2011 (C189), kazi za ndani zimeelezwa kama “ kazi zifanywazo ndani ya nyumba au kwa ajili ya nyumba”. Kazi za ndani ni tofauti na kazi zifanywazo na wanafamilia kama moja ya majukumu ya kifamilia na bila kuwapo na uhusiano wa ajira.
- Kazi za ndani ni pamoja na (ndani ya nyumba moja au zaidi)
 1. Usafi
 2. Kufua,
 3. Kupasi

4. Upishi

○ **Ni yupi mfanyakazi wa ndani?**

- Mfanyakazi wa ndani ni yule anaefanya kazi katika nyumba ya mtu mwingine. Kwa mtu kufuzu kua mfanyakazi wa ndani, ni lazima awe amefanya kazi za ndani katika makubaliano ya ajira. Kipengele “makubaliano ya ajira” kinawaengua watu wenye kufanya kazi za ndani wafuatao:
 - 1. Wenye kufanya kazi zao katika kipindi Fulani au mara moja moja (kama vile uyaya wa muda)
 - 2. Wenye kufanya kazi za ndani kama majukumu ya kifamilia (kama vile kulea watoto, wazee n.k)
- Hata hivyo, wafanyakazi walioajiriwa kwa ajili ya usafi katika majengo binafsi na yale ya umma na hao walitajwa hapo juu sio wafanyakazi wa ndani kwa kua kazi za ndani ni kazi zifanywazi ndani ya nyumba na kwa kawaida hufanywa ndani ya mipaka ya nyumba.

○ **Ni zipi aina za wafanyakazi wa ndani?**

- Wafanyakazi wa ndani wanaweza kugawanywa katika makundi makuu mawili, nayo ni; wafanyakazi wa ndani waishio kwa mwajiri na wafanyakazi wa ndani waishio nje ya nyumba ya mwajiri. Wafanyakazi wa ndani waishio kwa mwajiri ni wale wenye kukaa pale wanapofanyia kazi zao wakati wafanyakazi wa ndani waishio nje ya nyumba ya mwajiri ni wale waishio nje ya eneo lao la kazi. Aina nyingine ya wafanyakazi wa ndani ni wale wenye kufanya kazi wakati wote, wenye kufanya kazi wakati wa ziada, wafanyakazi wa ndani kwa ajili ya watoto, wafanyakazi wa ndani waliwekwa dhamana au waliolazimishwa na wafanyakazi wa ndani waliohamia au wakimbizi. Ni vizuri pia kuelezea kwamba kazi za ndani kwa

bara la Asia na Afrika zipo pia katika hali ya kutumia watoto na wale wenye kuwekwa dhamana au wenye kulazimishwa. Hata hivyo, wafanyakazi wa ndani wageni (waletwao kutoka nje na kuishi na familia ya mwajiri wao kama wanafamilia)mwanzo walianza kama utaratibu wa utamaduni wa kubadilishana kwa vijana, pia ni aina ya wafanyakazi wa ndani waliohamia nchini.

Ni haki zipi za wafanyakazi wa ndani zinazolindwa na Azimio jipya la Shirika la Kazi la Kimataifa?

- Maazimio mapya yanasisitiza upatikanaji wa haki za msingi kwa wafanyakazi wa ndani kama ilivyo kwa wafanyakazi wengine. Zaidi ya hayo pia inasisitiza kwamba:
 - 1. Wafanyakazi wa ndani wafahamishwe juu ya sheria na kanuni za ajira katika njia inayoeleweka kupitia mikataba ya maandishi;
Wafanyakazi wa ndani wafanye kazi katika muda wa kazi wa kawaida (kwa mfano, saa 45 kwa wiki kwa Tanzania) na vielelezo vingine kama malipo ya kufanya kazi muda wa ziada, mapumziko ya siku, wiki pamoja na likizo ya mwaka yenye malipo yazingatiwe;
 - 3. Kima cha chini cha mshahara na umri wa chini wa kuajiriwa kwa kuzingatia kanuni za sheria za kazi za nchi.
 - 4. Mishahara ilipwe yote kamili, ijapokua kiasi kidogo cha malipo kinaweza kua katika njia nyingine.
- Kwa wafanyakazi wa ndani waliohamia, maazimio yanasisitiza kuwepo mkataba wa maandishi utakao tiwa sahihi na kukabidhiwa kwa mfanyakazi kabla hajavuka mipaka ya nchi. Hata hivyo maazimio haya hayatumika kama tayari kuna makubaliano ya pamoja baina ya nchi. Maazimio haya pia hayatumika na Umoja wa Ulaya (EU)