TUME YA KUREKEBISHA SHERIA ZANZIBAR

RIPOTI YA UTAFITI WA SHERIA YA FIDIA KWA WAFANYAKAZI YA NAM 15 YA MWAKA 1986

NAMBA 5/2022

INAWASILISHWA KWA MHESHIMIWA WAZIRI WA NCHI, OFISI YA RAIS, KATIBA, SHERIA, UTUMISHI NA UTAWALA BORA

JANUARI, 2022

MHESHIMIWA HAROUN ALI SULEIMAN,

WAZIRI WA NCHI, AFISI YA RAIS- KATIBA, SHERIA, UTUMISHI NA UTAWALA BORA,

ZANZIBAR.

MHESHIMIWA DKT. MWINYI TALIB HAJI,
MWANASHERIA MKUU WA ZANZIBAR,
ZANZIBAR.

MHESHIMIWA MUDRIK RAMADHAN SORAGA,
WAZIRI WA NCHI, AFISI YA RAIS - KAZI, UCHUMI NA UWEKEZAJI
ZANZIBAR.

Kwa mujibu wa Kifungu cha 14 cha Sheria ya Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar, Nam. 16 ya Mwaka 1986, kwa heshima, Tume inawasilisha Ripoti ya Mapitio ya Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nam.15 ya mwaka 1986.

………………………

MUSSA KOMBO BAKARI
KAIMU MWENYEKITI,
TUME YA KUREKEBISHA SHERIA,
ZANZIBAR

07 Machi, 2022.

TUME YA KUREKEBISHA SHERIA ZANZIBAR

WATAFITI

Nd. Mussa Kombo Bakari	Katibu wa Tume
Nd. Fathiya Abdalla Salum	Mtafiti wa Sheria
Dr. Mahfoudha Masoud Ali	Mtafiti wa Sheria
Nd. Yakuob Rajab Juma	Mtafiti wa Sheria

Tume ya Kurekebisha Sheria

Vuga, Zanzibar-

P.O BOX 2539,

Simu +255 24 2231143,

Nukushi +255 24 2231137,

barua pepe info@lrcz.go.tz,

tovuti www.lrcz.go.tz

VIFUNGU VYA UTANGULIZI

Sheria zilizotumika……………………………………………………………………………vi

Shukrani………………………………………………………………………………………vii

Vifupisho vya Maneno……………………………………………………………………viii

Rejea……………………………………………………………………………………………ix

SURA YA KWANZA

1.0 **UTANGULIZI**……………………………………………………………………………….1

1.1 **Mamlaka ya Tume**………………………………………………………………………….1

1.2 Tamko la Utafiti……………………………………………………………………..........2

1.3 Njia zilizotumika katika Utafiti…………………………………………………………….4

1.4 Lengo la utafiti……………………………………………………………………………….5

1.5 Hadidu Rejea…………………………………………………………………………………5

1.6 Ukomo wa Utafiti…………………………………………………………………………...6

1.7 Historia ya fidia kwa wafanyakazi………………………………………………………...6

SURA YA PILI

2.0 **DHANA YA FIDIA KWA WAFANYAKAZI**………………………………………………….12

2.1 **Maana ya Fidia kwa Wafanyakazi**…………………………………………………………12

2.2 Dhima kutokana na Uzembe katika kulipa Fidia………………………………………….12

2.3 Michango katika Mfuko wa Fidia……………………………………………………….....13

SURA YA TATU

3.0 **UCHAMBUZI WA SERA NA MFUMO WA KISHERIA………………………………………16**

3.1 **Mfumo wa Kisheria uliopo katika kuratibu fidia kwa wafanyakazi………………16**

3.2 Sera ya Hifadhi ya Jamii yam waka 2014…………………………………………………..16

3.3 Sera ya Usalama na Afya Kazini Zanzibar yam waka 2017 ……………………………...18

3.3.1 Hifadhi ya Jamii, Mpango wa Bima na Huduma ya Fidia kwa wafanyakazi…………...19

3.3.2 Takwimu za Ajali na Maradhi……………………………………………………………....21

3.4 Sera ya Ajira ya Zanzibar ya mwaka 2009…………………………………………………21

3.5 Sera ya Afya ya Zanzibar, 2011……………………………………………………………22

3.6 Katiba ya Zanzibar ya mwaka 1984……………………………………………………………………..23
3.7 Sheria ya Fidia kwa wafanyakazi, Nam. 15 ya mwaka 1986……………………………………..24
3.8 Sheria na Usalama wa Afya Kazini yam waka 2005……………………………………………….27
3.9 Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, Nam. 2 ya mwaka 2005………………………………..29

SURA YA NNE

4.0 **MAONI YA WADAU……………………………………………………………………………………32**

4.1 Maoni ya Kisheria……………………………………………………………………………………..32

4.2 Maoni ya Kiutendaji…………………………………………………………………………………..44

SURA YA TANO

5.0 **MIKATABA YA KIMATAIFA NA UZOEFU WA NCHI NYENGINE……………………..49**

5.1 **UTANGULIZI……………………………………………………………………………………49**

5.2 MIKATABA YA KIMATAIFA……………………………………………………………………50

5.3 SHERIA UZOEFU WA NCHI MBALI MBALI……………………………………………………56

5.4 TANZANIA BARA…………………………………………………………………………………56

5.4.1 Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya 1977………………………………………56

5.4.2 Sheria ya Fidia ya Tanzania ya 2015……………………………………………………………57

5.5 JAMHURI YA KENYA……………………………………………………………………………60

5.5.1 Sheria ya Fidia ya Majeraha Kazini ya 2007……………………………………………………60

5.6 JAMHURI YA AFRIKA YA KUSINI………………………………………………………………63

5.6.1 Mfuko wa Fidia ya Afrika ya Kusini……………………………………………………………63

5.7 SWAZILAND………………………………………………………………………………………67

5.7.1 Sheria ya Fidia ya Wafanyakazi ya 1983…………………………………………………………67

5.8 FIJI…………………………………………………………………………………………………70

5.8.1 Sheria ya Fidia kwa wafanyakazi ya 1964………………………………………………………70

5.9 MURITIUS NA RWANDA…………………………………………………………………………71

SURA YA SITA

6.0 **MATOKEO YA UTAFITI…………………………………………………………………………73**

6.1 **Utangulizi…………………………………………………………………………………………73**

SURA YA SABA

7.0 **HITIMISHO NA MAPENDEKEZO YA TUME……………………………………………….82**

7.1 **Mapendekezo…………………………………………………………………………….82**

7.1.1 Mapendekezo ya Kisheria…………………………………………………………82

7.1.2 Mapendekezo ya Kiutendaji……………………………………………………...91

7.2 HITIMISHO…………………………………………………………………………………93

SHERIA ZILIZOTUMIKA

ORODHA YA KATIBA NA SHERIA

1. Katiba ya Zanzibar ya 1984;
2. Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya 1977;
3. Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar Nam. 2 ya 2005;
4. Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nam. 15 ya 1986;
5. Sheria ya Usalama na Afya Kazini Nam. 8 ya 2005
6. Sheria ya Ajira Nam. 11 ya 2005;
7. Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi (Cap 263 R.E.2015) , Tanzania Bara;
8. Sheria ya Fidia ya Majeraha Kazini ya Kenya ya mwaka 2007
9. Sheria ya Fidia kwa Majeruhi na Magonjwa kazini ya Afrika Kusini, Nam. 130 ya 1993
10. Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya Swaziland ya mwaka 1983
11. Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya Fiji ya 1964

ORODHA YA SERA

1. Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar, ya mwaka 2014;
2. Sera ya Usalama na Afya Kazini Zanzibar yamwaka 2017.
3. Sera ya Ajira Zanzibar, 2009
4. Sera ya Afya ya Zanzibar, 2011

SHUKRANI

Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar inapenda kutoa shukrani za dhati kwa Mheshimiwa Waziri wa Nchi, Ofisi ya Rais, Kazi, Uchumi na Uwekezaji Katibu Mkuu, pamoja na viongozi wengine wa Ofisi hiyo. Uongozi huo wa wizara umekuwa na msaada mkubwa katika kufanikisha ripoti hii. Aidha, tunapenda kuushkuru Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF) kwa ushirikiano mkubwa waliotupatia katika hatua mbali mbali za utafiti wakati wa mapitio ya Sheria ya Fidia kwa wafanyakazi, Nam. 15 ya mwaka 1986.

Shukrani zetu pia tunazitoa kwa Shirikisho la Vyama vya Wafanyakazi kwa Maoni na utaalamu wa ambao umeisaidia sana Tume katika kufanikisha ripoti hii.

Aidha, tunawashkuru wataalam wa Sheria, Utafiti na Mipango, walioongoza zoezi la utafiti huu mdogo na kufanya uchambuzi yakinifu na uandishi wa ripoti.

Pia tunatoa shukrani za dhati kwa wadau wengine mbali mbali waliotoa michango mikubwa ya kiutalaamu na kiutendaji wakati wa vikao vya wadau kujadili mapitio ya Sheria hii ya Mfuko wa Wafanyakazi Nam. 15 ya mwaka 1986. Wadau hao wanajumuisha taasisi mbali mbali za Serikali na binafsi. Tunathamini sana michango yao ambayo imechangia sana katika kufanikisha utafiti huu na hatimaye uandishi wa ripoti hii.

VIFUPISHO VYA MANENO

ZSSF	Zanzibar Social Security Fund
ILO	International Labour Organisation
WCF	Workers Compensation Fund
ZATUC	Zanzibar Trade Union Confederation
ZANEMA	Zanzibar Employers Association
MZMUJ	Mkakati wa Zanzibar wa Mageuzi ya Kiuchumi na Kijamii
ZSTC	Zanzibar State Trade Corparation
COIDA	Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act

REJEA

NAKALA ZA VITABU

Boden, Leslie I., and Monica Galizzi. 1999. "Economic Consequences of Workplace Injuries and Illnesses:Lost Earnings and Benefit Adequacy." American Journal of Industrial Medicine 36(5): 487-503.

Fan ZJ, Bonauto DK, Foley MP, Silverstein BA: Underreporting of work-related injury or illness to workers' compensation: individual and industry factors. J Occup Environ Med. 2006, 48: 914-922.

Geerts A, Urmson J. (1977) Compensation for Bodily Harm. Brussels: Fernand Nathan.

John F. Burton (2005) Permanent Partial Disability Benefits, Jr. Rutgers University, Upjohn Institute Press

Lindley D. Clark, "The Legal Liability of Employers for Injuries to their Employees, in the United States," Bulletin of the Bureau of Labor, vol. XVI, no. 74 (January 1908), pp. 1-121.

Peterson, Mark A., Robert T. Reville, Rachel Kaganoff Stern, and Peter S. Barth. 1998. Compensating Permanent Workplace Injuries: a Study of the California System. Monograph Report No. MR-920-ICJ. Santa Monica, CA: Rand corporation.

Steinberg F. the law of workers' compensation as it applies to hand injuries. Occupational Med 1989; 4:559-569

Price V. Fishback and Shawn Everett Kantor, (2000) A Prelude to the Welfare State: The Origins of Workers' Compensation Article in Southern Economic Journal , University of Chicago Press

Price V. Fishback and Shawn Everett Kantor The Adoption of Workers' Compensation in the United States, 1900–1930 The Journal of Law & Economics , Vol. 41, No. 2 (October 1998), pp. 305-342

Terry Thomason Timothy P. Schmidle John F. Burton, Jr (2001) Workers' Compensation Benefits, Costs, and Safety under Alternative Insurance Arrangements , W.E. Upjohn Institute for Employment Research Kalamazoo, Michigan

Terry Thomason (1994) Correlates of Workers' Compensation Claims Adjustment. The Journal of Risk and Insurance, vol. 61, No. 1 (mar., 1994), pp 59-77 Published by American Risk and Insurance Association.

Turner John A., Social Security and Pension in East Africa, Pg 248, 2014

Walters D: An International Comparison of Occupational Disease and Injury Compensation Schemes. 2007, A Research Report prepared for the Industrial Injuries Advisory Council (IIAC), Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University,

WEBSITE/TOVUTI

Workers' Compensation: overview and Issues Updated February 18, 2020 congressional Research Service http://crsreport.congress.govR44580

, https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v65n4/v65n4p7.html

https://www.researchgate.net/profile/Price-Fishback/publication/37692761_A_Prelude_to_the_Welfare_State_The_Origins_of_Workers%27_Compensation/links/0deec52685f2d37647000000/A-Prelude-to-the-Welfare-State-The-Origins-of-Workers-Compensation.pdf?origin=publication_detail

https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?filename=4&article=1171&context=up_press&type=additional
https://www.jstor.org/stable/pdf/10.1086/467392.pdf?refreqid=excelsior%3A6465759364acfb0fa91bc131f1a9431e&ab_segments=&origin

https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1058&context=up_press
http://www.jstor.com/stable/20783495

http://www.jstor.com/stable/20783495

www.zssf.org.com/background

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_516141.

The ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

www.gov.za

Guidelines for Claims | Labour Guide

https://www.social-protection.org/gimi/ShowRessource.action;jsessionid=8I0Z6iG56pVGVy1HptWaLxx7QR_szEsXWdN-m9eXuWp9M

https://www.insureon.com/blog/history-of wokers -compenA Brief History of Workers' Compensation | Insureon.

SURA YA KWANZA

1.0 UTANGULIZI

1.1 Mamlaka ya Tume

Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar imeanzishwa kwa mujibu wa kifungu cha 3 cha Sheria ya Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar Nam. 16 ya 1986. Kwa mujibu wa Sheria hiyo, Tume ina jukumu la kufanya tafiti za mapitio ya sheria kwa kutoa mapendekezo ya marekebisho, kuziweka vizuri zaidi sheria kulingana na misingi ya Katiba ya Zanzibar ya 1984, sheria na kwa kuzingatia mipango ya maendeleo ya nchi.

Haja ya Tume ya Kurekebisha Sheria kufanya mapitio ya Sheria inatokana na ukweli kuwa sheria hizo hufanya kazi katika mazingira ya kijamii, kiuchumi, kisiasa na kiutamaduni, mazingira ambayo hubadilika kutokana na wakati na hivyo sheria hizo hupitwa na wakati na kuhitaji kufanyiwa mapitio. Katika kutekeleza jukumu hili la kufaya mapitio ya sheria, Tume hukutana na wadau mbali mbali kwa lengo la kupata maoni na kufahamu kwa kina maeneo yenye changamoto katika utekelezaji wa sheria husika.

Suala la mapitio ya sheria ni mchakato wa kudumu ili kubaini sheria zilizopitwa na wakati au zenye matatizo katika utekelezaji wake kwa madhumuni ya kupendekeza marekebisho ili ziendane na maendeleo ya kijamii na kiuchumi. Kwa mnasaba huo, Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar, kama chombo

kilichopewa mamlaka ya mapitio ya sheria kwa kufanya utafiti, imeamua kufanya mapitio ya Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nam. 10 ya 1986 na kutoa mapendekezo yake Serikalini.

1.2 Tamko la Utafiti

Ustawi wa wafanyakazi katika sekta ya ajira, pamoja na mambo mengine, unategemea sana suala la usalama wa wafanyakazi hao na mfumo wa kuwatibu na kulipa fidia wafanyakazi hao pale wanapoumia, kupata maradhi au kufariki kutokana na mazingira ya kazi. Wafanyakazi wamekuwa wakiathirika kwa namna tofauti katika mazingira ya kazi zao na baadhi, mustakabali wa maisha yao ya kazi umeharibika kutokana na madhara wanayoyapata kutokana na kazi hizo.

Kwa upande wa Zanzibar, kama zilivyo nchi nyengine, athari hizo za kuumia au kupata madhara mengine ikiwemo vifo kwa wafanyakazi kutokana na mazingira ya kazi, zimekuwa zikijitokeza.[1] Pamoja na kuwepo kwa tatizo hilo, bado inaonekana mfumo uliopo kwa mujibu wa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi, Nam. 15 ya mwaka 1986 haukidhi mahitaji yaliyopo[2]. Tofauti na nchi mbali mbali zilizoanzisha Mifuko ya Fidia kwa wafanyakazi, Zanzibar

[1] Taarifa kutoka Kitengo cha Fidia katika Ofisi ya Rais, Kazi, Uchumi na Uwekezaji wakati wa kikao cha wadau kilichofanyika katika Ofisi za Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar, tarehe 08 Februari, 2022.
[2] Ibid.

haina Mfuko wa Fidia, badala yake suala la kulipa fidia linategemea fedha za matumizi mengineyo (Other Charges- OC) zinazoingizwa kupitia wizara husika. Miongoni mwa mikakati ya msingi ambayo inaweza kusaidia katika kutatua tatizo hili kwa wafanyakazi, ni kuwa na mfumo mzuri wa kisheria utakaoweka utaratibu wa kusimamia fidia kwa wafanyakazi kupitia uanzishaji wa Mfuko wa Fida hapa Zanzibar. Suala hili la kuwa na mfumo mzuri wa kisheria katika kuwalinda wafanyakazi ni moja ya misingi iliyowekwa na Shirika la Kazi Duniani (ILO) na kusisitiza nchi wanachama kuweka taratibu za kuwalinda wafanyakazi[3].

Kutokana na Sheria yetu ya Fidia kwa Wafanyakazi, Nam. 15 ya mwaka 1986 kuonyesha udhaifu katika kusimamia suala la fidia kwa wafanyakazi pale wanapopata madhara kutokana na mazingira yao ya kazi, kuna haja ya kufanya Mapitio katika Sheria hiyo ili kuja na mapendekezo ya marekebisho, mapendekezo ambayo yatasaidia kuimarisha mfumo wa kuwapatia matibabu na fidia wafanyakazi.

Hivyo, Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar imefanya utafiti wa Sheria hii kwa madhumuni ya kuangalia suala la namna Sheria ilivyo sasa, uzoefu wa mifumo katika ngazi ya kimataifa pamoja na namna nchi mbali mbali zilivyoweka

---

[3]

mifumo ya ulipaji fidia kwa wafanyakazi wanaopata madhara kutokana na kazi zao na kutoa mapendekezo Serikalini jinsi ya kuimarisha mfumo huo wa kisheria.

1.3 Njia zilizotumika katika Utafiti

Katika utafiti huu, njia zifuatazo zilitumika kupata taarifa na kuweza kufanikisha malengo yaliyokusudiwa.

(a) Kupitia nyaraka mbali mbali hasa sheria za nchi mbali mbali, ripoti za kimataifa kuhusu suala la ulipaji wa fidia kwa wafanyakazi,

(b) Marejeo ya vitabu, majarida na makala za kitaifa na kimataifa kuhusu eneo hili pamoja na nyaraka nyengine zenye mnasaba na masuala ya uratibu wa fidia kwa wafanyakazi wanaoumia au kupata madhara au vifo kutokana na mazingira yao ya kazi, Makala na nyaraka mbali mbali zinazozungumzia suala hilo.

(c) Uchambuzi wa maoni ya wadau katika mikutano ya kukusanya maoni ya wadau hao.

(d) Uchambuzi wa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi, Nam. 15 ya mwaka 1986.

(e) Kufanya mahojiano na baadhi ya wanasheria na wataalam wengine wenye uweledi mkubwa katika masuala ya fidia kwa wafanyakazi kwa madhara wanayoyapata kutokana na kazi.

1.4 Lengo la Utafiti

Lengo kuu la utafiti huu ni kufanya mapitio ya Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nam. 15 ya mwaka 1986 kwa kuangalia mapungufu yaliyopo na maendeleo ya eneo hili katika wigo wa kimataifa na uzoefu wa nchi mbali mbali na kutoa mapendekezo Serikalini juu ya namna ya kuwa na Sheria bora zaidi.

1.5 Hadidu Rejea

Utafiti huu umezingatia Hadidu Rejea zifuatazo:

a) Kupitia Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nam 15 ya mwaka 1986 pamoja na kupitia sheria nyengine za Zanzibar zinazohusiana na suala hili la fidia kwa wafanyakazi zikiwemo sheria za kazi ili kubaini mapungufu na maeneo ya kuimarisha;

b) Kufanya utafiti wa masuala ya fidia kwa wafanyakazi kwa kupitia nyaraka mbali mbali za ndani na nje ya nchi ili kubaini mapungufu yaliyopo kwa upande wa Zanzibar;

c) Kuangalia uzoefu wa nchi nyengine na taasisi za kimataifa katika masuala ya fidia kwa wafanyakazi na kupendekeza maeneo ya kuimarisha;

d) Kufanya tathmini ya matokeo baada ya kupitia nyaraka mbali mbali na uzoefu wa kimataifa na nchi nyengine;

e) Kutoa mapendekezo yanayofaa ya kisheria na kiutendaji kwa ajili ya kutatua changamoto ziliopo.

1.6 Ukomo wa Utafiti

Katika kufanya utafiti huu, mapungufu yafuatayo yamejitokeza:

(a) Muda mfupi wa kufanya utafiti huu kutokana na haja ya kupatikana kwa ripoti kwa haraka;

(b) Kutopatikana kwa baadhi ya wadau muhimu katika utafiti huu hasa kwa upande wa kisiwa cha Pemba;

(c) Uhaba wa nyaraka na tafiti za ndani katika eneo husika na hivyo kuangalia zaidi tafiti na nyaraka za nje ya nchi.

1.7 Historia ya fidia kwa wafanyakazi

Historia ya malipo ya fidia kwa wafanyakazi inaanzia miaka mingi iliyopita na Iraq inatajwa kuwa miongoni mwa nchi za mwanzo kabisa kutekeleza suala la

fidia kwa mfayakazi aliyeumia kutokana na kazi yake, miaka 2050 kabla ya Kristo[4]. Sheria ya Kisumeri ilitoa fidia ya pesa kwa jeraha mahsusi katika sehemu ya mwili wa mfanyakazi, pamoja na kuvunjika kwa kiungo[5]. Sheria ya Ur nayo iliambua ulipaji wa pesa kufidia majeraha yaliyopatikana kutokana na kazi[6]. Sheria ya Ugiriki ya Kale, Kirumi, Kiarabu na Kichina ilitoa utaratibu wa ulipaji fidia, pamoja na malipo mahususi kwa kupoteza sehemu ya mwili.[7] Kwa mfano, chini ya sheria za kale za Waarabu, kupoteza kiungo cha kidole gumba kilikuwa na thamani ya nusu ya thamani ya kidole. Mipango yote ya fidia ya mapema ilijumuisha utaratribu maalum na kuamua malipo maalum.

Mfumo rasmi wa Fidia ya wafanyakazi ilianzishwa kwa mara ya kwanza nchini Ujerumani mwaka wa 1884, na katikati ya karne ya 20 nchi nyingi duniani zilikuwa na aina fulani ya sheria ya fidia ya wafanyakazi au majeraha ya ajira.[8] Sheria kama hizo zilizofuata zilipitishwa nchini Uingereza mwaka wa 1897.[9] Historia ya nchi nyingi kuhusiana na fidia kwa wafanyakazi inaonyesha kufuata

---

[4] Historia fupi ya Fidia kwa wafanyakazi inayopatikana A Brief History of Workers' Compensation | Insureon.
[5] Ibid.
[6] The IOWA Orthopaedic Journal linalopatikana A Brief History of Workers' Compensation (nih.gov)
[7]Geerts A, Kornblith B, Urmson J. (1977) *Compensation for Bodily Harm.* Brussels: Fernand Nathan; ukurasawa 7–211
[8]Geerts A, Kornblith B, Urmson J. (1977) *Compensation for Bodily Harm.* Brussels: Fernand Nathan; ukurasawa 7–211
[9]Walters D: An International Comparison of Occupational Disease and Injury Compensation Schemes. 2007, A Research Report prepared for the Industrial Injuries Advisory Council (IIAC), Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University,

asili ya mfumo wa sasa wa fidia kwa wafanyakazi wa Marekani na nchi za Ulaya.[10]

Kwa upande wa nchi ya Marekani, kupitishwa kwa sheria za Fidia kwa wafanyakazi kuanzia miaka ya 1910, ni tukio muhimu katika historia ya taifa hilo na lilikuwa tukio la kwanza la bima ya kijamii katika majimbo yote nchini Marekani na hadi kufikia 1921, ni majimbo sita tu ambayo yalikuwa bado hayajatunga sheria ya fidia kwa wafanyakazi.[11]

Historia inaonyesha kuwa kabla ya mipango ya fidia ya wafanyakazi kupitishwa mapema karne ya ishirini, majeraha yanayohusiana na kazi yalishughulikiwa na mashirika ya kusaidiana ya wafanyakazi kupitia mfumo wa madai (tort).[12] Katika mfumo wa "tort'', wafanyakazi waliojeruhiwa kazini na kutafuta fidia, walitakiwa kuthibitisha Mahakamani kwamba uzembe wa waajiri wao umesababisha majeraha yao na mwajiri aliweza kuepuka uzembe huo kwa kuonyesha matendo ya mfanyakazi yalichangia angalau kwa kiasi fulani kuleta majeraha.[13]

---

[10]Boden, Leslie I., and Monica Galizzi. 1999. "Economic Consequences of Workplace Injuries and Illnesses: Lost Earnings and Benefit Adequacy." *American Journal of Industrial Medicine* 36(5): 487–503.

[11]Price V. Fishback and Shawn Everett KantorThe Adoption of Workers' Compensation in the United States, 1900–1930, University of Arizona and National Bureau of Economic Research, The Journal of Law and EconomicsVolume 41, Number 2October 1998

[12] Peterson, Mark A., Robert T. Reville, Rachel Kaganoff Stern, and Peter S. Barth. 1998. Compensating Permanent Workplace Injuries: A Study of the California System. Monograph Report No. MR-920-ICJ. Santa Monica, CA: Rand Corporation.

[13] Terry Thomason (1994) Correlates of Workers' Compensation Claims Adjustment The Journal of Risk and Insurance, Vol. 61, No. 1 (Mar., 1994), pp. 59-77 Published by: American Risk and Insurance Association

Mahakama za madai ndio iliyokuwa jukwaa pekee la kuamua mgogoro kuhusu kuwajibika kwa mwajiri kubeba dhima kwa kuumia, kupata maradhi au kufariki kwa mfanyakazi kutokana na ajali, maradhi au kifo hicho cha mfanyakazi kwa sababu ya kazi yake. Mahakama iliweza kutoa amri kwa mwajiri kumlipa fidia mfanyakazi aliyeumia, kupata maradhi au kufariki kutokana na kazi ikiwa itajiridhisha kuwa mwajiri alikuwa mzembe na kupelekea ajali, maradhi au kifo hicho cha mfanyakazi[14].

Uthibitishaji huo mbele ya mahakama ulikuwa na mchakato mrefu, wenye gharama kubwa na usio na uhakika. Utaratibu huo wa awali uliwaathiri sana wafanyakazi katika maisha yao ya kila siku.[15] Waajiri kwa upande wao walijiandaa kwa utetezi mbele ya mahakama ili kuepuka dhima ya majeraha kwa mfanyakazi na hivyo kufanya mchakato wa madai ya fidia kwa mfanyakazi aliyeumia kutokana na mazingira ya kazi kuwa mgumu zaidi. Utetezi mkubwa ambao waajiri walitumia ni uzembe wa wafanyakazi ambao kama ungeepukwa, ungezuia mfanyakazi kutopata ajali/madhara yoyote.[16]

---

[14] Workers' Compensation: Overview and Issues Updated February 18, 2020 Congressional Research Service https://crsreports.congress.gov R44580, ukurasa wa 2

[15] Steinberg F. The law of workers' compensation as it applies to hand injuries. *Occupational Med.* 1989;4:559–569.

[16]Fan ZJ, Bonauto DK, Foley MP, Silverstein BA: Underreporting of work-related injury or illness to workers' compensation: individual and industry factors. J Occup Environ Med. 2006, 48: 914-922.

Tafiti mbali mbali zilizofanywa kuhusu dhima za waajiri kwa upande wa Serikali, zinaonesha kuwa idadi ya wafanyakazi waliopata ajali hawakuwa wakifanikiwa kupata fidia chini ya mfumo uliokuwa ukifanya kazi kabla ya sheria za fidia za wafanyakazi.[17] Wafanyakazi walipokea mishahara ya juu zaidi kwa kutambua na kukubali hatari ya ajali zinazoweza kutokea kutokana na kazi za hatari zaidi. Wafanyakazi hawa walikuwa na fursa ndogo ya kupata bima ya ajali au maisha ili kusaidia kulinda afya zao na mapato yao, na baadhi ya wafanyakazi hawakujua umuhimu wa upatikanaji wa bima hiyo.[18] Hali hiyo ilisababisha vyama vya wafanyakazi vilivyokuwa na nguvu kuunga mkono mabadiliko makubwa katika masuala ya fidia kwa wafanyakazi wanaopata madhara kutokana na kazi zao.[19]

Sheria za fidia zilipunguza vifo vya wafanyakazi kwa sababu utaratibu huo mpya uliongeza wastani wa fidia na kuwafanya wafanyakazi kuwa salama.[20]

---

[17]Ann Clayton (2003) Workers Compensation: A Background for Social Security Proffessionals, Social Security Bulletin, Vol 65, No. 4, 2003/2004, https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v65n4/v65n4p7.html

[18] Price V. Fishback and Shawn Everett Kantor, (2000) A Prelude to the Welfare State: The Origins of Workers' Compensation Article in Southern Economic Journal , University of Chicago Press https://www.researchgate.net/profile/Price-Fishback/publication/37692761_A_Prelude_to_the_Welfare_State_The_Origins_of_Workers%27_Compensation/links/0deec52685f2d37647000000/A-Prelude-to-the-Welfare-State-The-Origins-of-Workers-Compensation.pdf?origin=publication_detail

[19] John F. Burton (2005) Permanent Partial Disability Benefits, Jr. Rutgers University, Upjohn Institute Press https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?filename=4&article=1171&context=up_press&type=additional

[20] Price V. Fishback and Shawn Everett Kantor The Adoption of Workers' Compensation in the United States, 1900–1930 The Journal of Law & Economics , Vol. 41, No. 2 (October 1998), pp. 305-342 https://www.jstor.org/stable/pdf/10.1086/467392.pdf?refreqid=excelsior%3A6465759364acfb0fa91bc131f1a9431e&ab_segments=&origin=

Changamoto kuu katika kusimamia kikamilifu mipango ya fidia ya wafanyakazi ilijitokeza mapema miaka ya 1970,[21] na kusababisha wimbi la mabadiliko katika sheria nyingi za fidia za wafanyakazi katika miaka hiyo ya 1970 na mapema miaka ya 1980. Wimbi jengine la mageuzi lilitokea mwishoni mwa miaka ya 1980 na mapema miaka ya 1990 ili kukabiliana na ongezeko la gharama za fidia ya wafanyakazi kwa waajiri. Gharama za juu zaidi zilitokana na kupanda kwa viwango vya mafao na wigo wa huduma za fidia katika miaka ya 1970 na 1980.[22]

Kwa upande wa Zanzibar, Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ni Sheria (Cap 65) iliyoletwa na Wakoloni wa Kiingereza mwaka 1957 wakati walipokuwa wanatawala hapa kwetu. Sheria hii ikaendelea kutumika hata baada ya Mapinduzi ya Zanzibar yaliyotokea mnamo tarehe 12 Januari mwaka 1964. Imeendelea kutumika hivyo hivyo mpaka mwaka 1986, ambapo, Baraza la Wawakilishi liliifuta Sheria hii na kutunga Sheria mpya Nam. 15/1986, ili kwenda sambamba na mahitajio ya wakati huo.

Miaka tisa baadae, Baraza la Wawakilishi liliirekebisha kwa mara nyengine Sheria hii, pale lilipotunga Sheria ya Marekebisho ya Sheria ya Fidia kwa

[21] A Prelude to the Welfare State: The Origins of Workers' Compensation By Price V. Fishback and Shawn Everett Kantor Chicago: University of Chicago Press, 2000. Pp. xiii

[22] Terry Thomason Timothy P. Schmidle John F. Burton, Jr (2001) Workers' Compensation Benefits, Costs, and Safety under Alternative Insurance Arrangements , W.E. Upjohn Institute for Employment Research Kalamazoo, Michigan https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1058&context=up_press

Wafanyakazi, Sheria Namba 5/2005. Sheria hii pamoja na marekebisho hayo yaliyofanywa, ndiyo inayotumika kwa sasa na vyombo vyote vya umma ikiwemo Mahakama.

SURA YA PILI

2.0 DHANA YA FIDIA KWA WAFANYAKAZI

2.1 Maana ya Fidia kwa wafanyakazi

Fidia kwa mfanyakazi ina maana ya stahiki kwa mfanyakazi anapoumia, anapopata maradhi au anapofariki kutokana na ajira yake, kutibiwa maradhi au majeraha aliyoyapata, malipo ya fidia kutokana na kushindwa kuendelea na kazi kutokana na maradhi au ajali hiyo na malipo ya fidia kwa familia aliyoacha mfanyakazi baada ya kufariki kwa sababu ya mazingira yake ya kazi.[23] Kwa maelezo haya, fidia kwa mfanyakazi inajumuisha matibabu kwa mfanyakazi anayeumia au anayepata maradhi kutokana na kazi anayoifanya au manufaa ya

[23] Workers' Compensation: Overview and Issues Updated February 18, 2020 Congressional Research Service https://crsreports.congress.gov R44580, ukurasa wa 1.

fedha kama fidia kwa familia ya mfanyakazi atakayefariki katika mazingira ambayo kazi yake ndiyo iliyosababisha kifo hicho.

2.2 Dhima kutokana na Uzembe katika kulipa Fidia

Mafao hayo ya fidia kwa mfanyakazi hutolewa bila ya kuangalia suala la uzembe kwa upande wa mfanyakazi au mwajiri na msingi wa malipo hayo ni kwa mfanyakazi kuathirika kwa ajali au maradhi au kifo kutokana na mazingira ya kazi tu.[24] Kwa kurejea Sheria za nchi mbali mbali kwa mujibu wa utafiti wa Sheria hii, nchi nyingi hivi sasa zinatumia utaratibu wa kulipa fidia kwa wafanyakazi wake pale wanapapatwa na ajali, ugonjwa au vifo kutokana na mazingira ya kazi zao.

Fidia kwa wafanyakazi imekuwa ikirejewa kama ''Mapatano Makuu'' baina ya wafanyakazi na waajiri ambapo wafanyakazi au familia zao hufidiwa baada ya madhara ya ajali, maradhi au vifo kutokana na kazi zao bila ya kuangalia upande uliosababisha madhara hayo, lakini mfanyakazi hatoruhusiwa kumshtaki mwajiri kwa athari alizozopata kazini.[25].

[24] Workers' Compensation: Overview and Issues Updated February 18, 2020 Congressional Research Service https://crsreports.congress.gov R44580, ukurasa wa 1. Ibid.
[25] Workers' Compensation: Overview and Issues Updated February 18, 2020 Congressional Research Service https://crsreports.congress.gov R44580, ukurasa wa 2

2.3 Michango katika Mfuko wa Fidia

Kwa kuzingatia kuwa Mwajiri ndiye mwenye dhamana ya usalama wa mfanyakazi wake katika eneo la kazi, mchango katika utaratibu wa kupatikana kwa fidia kwa mfanyakazi inapaswa kutolewa na mwajiri mwenyewe. Katika mazingira ambayo hakuna utaratibu wa Mfuko wa Fidia kwa wafanyakazi, mwajiri anapaswa kugharamia matibabu kwa mfanyakazi anayeumia au kupata maradhi kunakosababishwa na mazingira ya kazi au kugharamia bima ya afya kwa wafanyakazi wake.

Uanzishwaji wa mfumo wa Fidia kwa Wafanyakazi ulitokana na makubaliano ya pamoja baina ya waajiri na wafanyakazi ambapo kwa waajiri, utaratibu huu wa fidia kwa wafanyakazi uliwaondolea shaka ya kulipa fedha nyingi, suala ambalo hatma yake ilikuwa mikononi mwa jaji wa kesi ya madai ya fidia. Kwa upande mwengine, kuanza kwa mfumo huu wa fidia kwa wafanyakazi kuliwaondolea wafanyakazi matatizo ya kubeba mzigo wa gharama zilizotokana na bima ya afya kutokana na waajiri kutumia mbinu za kuwalipa mishahara midogo wafanyakazi wao ili kufidia gharama hizo za bima kwa ajili ya afya ya mfanyakazi. Mfumo huu wa fidia kwa wafanyakazi uliwaondolea wafanyakazi dhima ya kushinda kesi dhidi ya waajiri wao ili kupata fidia kwa

ajili ya majeraha, maradhi au vifo vya wafanyakazi kutokana na kazi wanazozifanya.[26]

Mwaka 1908, Bunge la Marekani lilipitisha Sheria kuhusu fidia kwa wafanyakazi kwa ajili ya wafanyakazi wa Serikali walioajiriwa katika sehemu zenye hatari kama vile wafanyakazi wa viwanda vya uzalishaji wa bidhaa mbali mbali ikiwemo utengenezaji wa silaha na maeneo mengine hatarishi kama hayo[27]. Sheria hii iliwapa wafanyakazi haki ya kupata mshahara katika kipindi cha mwaka mmoja pale wanapopata ulemavu kutokana na madhara waliyoyapata katika kazi na warithi wao kupatiwa mshahara wa mwaka mmoja endapo mfanyakazi atafariki kutokana na mazingira ya kazi[28].

Moja ya kesi maarufu kuhusu suala la fidia kwa wafanyakazi ni kesi ya Entenmann's Bakery v. Smith ambapo Daniel Smith alikuwa na historia ya maumivu ya mgongo ambapo mwaka 1985 alifanyiwa upasuaji wa mgongo na kuonekana kuwa na ulemavu kwa kiwango cha asilimia 25 na mwaka 1989 aliajiriwa kama dereva wa malori katika Kampuni ya Entenmann's Bakery na

[26] Workers' Compensation: Overview and Issues Updated February 18, 2020 Congressional Research Service https://crsreports.congress.gov R44580, ukurasa wa 3
[27] Lindley D. Clark, "The Legal Liability of Employers for Injuries to their Employees, in the United States," Bulletin of the Bureau of Labor, vol. XVI, no. 74 (January 1908), pp. 1-121.
[28] Lindley D. Clark, "The Legal Liability of Employers for Injuries to their Employees, in the United States," Bulletin of the Bureau of Labor, vol. XVI, no. 74 (January 1908), pp. 1-121.

kupata ajali[29]. Mahakama ya Rufaa iliamua kuwa Smith alipwe fidia ya ulemavu wa kudumu baada ya ripoti ya daktari kushauri kutoendesha gari kwa mwendo mrefu na kushauriwa kutumia dawa zinazosababisha usingizi kwa kiwango kikubwa.[30]

SURA YA TATU

3.0 UCHAMBUZI WA SERA NA MFUMO WA KISHERIA

3.1 Mfumo wa Kisheria uliopo katika kuratibu fidia kwa wafanyakazi

Katika kusaidia kuwepo kwa ustawi wa wafanyakazi nchini, kama zilivyo nchi nyengine, Zanzibar nayo imeweka mfumo wa kisheria wa kushughulikia suala la fidia kwa wafanyakazi pale wanapoumia, kupata maradhi au wanapofariki

[29] WORKERS' COMPENSATION Source: Mental and Physical Disability Law Reporter , Nov - Dec 1993, Vol. 17, No. 6 (Nov - Dec 1993), pp. 619-621 Published by: American Bar Association Stable URL: http://www.jstor.com/stable/20783495 ukurasa wa 620.

[30] Ibid.

kutokana na mazingira ya kazi zao. Mfumo huo wa kisheria unafafanuliwa hapa chini, kwa Sera na Sheria mbali mbali zilizotungwa kwa madhumuni hayo.

3.2 Sera ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2014

Lengo la jumla la Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar ni kuanzisha mfumo uliokamilika wa hifadhi ya jamii ambao utatosheleza mahitaji ya uhakika wa kipato, utadhibiti hali zinazohatarisha watu kuingia katika umasikini na utawezesha upatikanaji wa huduma za msingi kwa watu wote, hivyo kuchangia katika kuleta usawa kwenye jamii.[31]

Lengo la msingi la kiuchumi la Sera ya Hifadhi ya Jamii Zanzibar ni kuhakikisha kuwa Wazanzibari wote wanakuwa na uhakika wa kipato cha kukimu mahitaji yao ya msingi.[32] Uhakika wa kipato utapatikana kupitia programu za hifadhi ya jamii, ikiwemo kuwa na mfumo wa fidia kwa mfanyakazi, utakaotoa uhakika wa mtu anayejishughulisha na kazi Fulani, kuendelea kupata kipato baada ya kupata ajali au maradhi kutokana na kazi yake, na ajali hiyo au maradhi hayo yakamfanya kushindwa kuendelea na kazi.[33] Mfumo huo pia utatoa uhakika

[31] Sera ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2014, Ukurasa wa 16.
[32] Sera ya Hifadhi ya Jamii ya mwaka 2014, Ukurasa wa 18
[33] Ibid.

kwa familia ya mfanyakazi aliyefariki kutokana na kazi, kwa kulipwa fidia itakayowasaidia katika kuendesha maisha yao[34].

Malengo mengine ya Hifadhi ya Jamii ni pamoja na kuhakikisha Wazanzibari wote wanalindwa dhidi ya majanga ya kimaisha kwa kuanzisha programu madhubuti na endelevu za misaada ya kijamii na kutanua huduma za hifadhi ya jamii ili ziweze kuwafikia watu wengi zaidi,[35] kuendelea kutanua wigo wa upatikanaji wa huduma za msingi za jamii kama vile elimu, huduma za afya, huduma za ustawi wa jamii, huduma za ulinzi wa watoto na huduma nyengine za hifadhi, pamoja na kuhakikisha ubora wa huduma hizo.[36] Mbali na majanga makubwa yanayoathiri jamii kubwa kwa wakati mmoja, ajali za wafanyakazi au maradhi makubwa wanayoyapata wafanyakazi hao katika mazingira ya kazi zao, yanaweza kujumuishwa katika majanga ya kimaisha yaliyoelezwa katika Sera hii na kukusudiwa kulindwa kwa wananchi walioajiriwa, kupitia fidia kwa wafanyakazi hao.

Katika Sera hii, Serikali imechukua jukumu la kuhakikisha inachochea upanuzi wa wigo wa fidia ili kuwafikia wafanyakazi wote katika sekta rasmi, sekta zisizo rasmi, za umma na za binafsi kwa lengo la kuhamasisha wafanyakazi na waajiri kutekeleza sheria inayohusiana na fidia kwa wafanyakazi na kushajihisha

[35] Ibid.
[36] Ibid.

upanuzi wa wigo wa mfumo wa fidia ili kuwafikia wafanyakazi wasio rasmi na wa mikataba katika sekta isiyo rasmi.[37]

3.3 Sera ya Usalama na Afya Kazini Zanzibar ya mwaka 2017.

Sera ya Usalama na Afya Kazini imeeleza kua Majeraha na maradhi yanayohusiana na kazi, yameenea katika sehemu za kazi na matokeo yake yanaathiri uchumi wa nchi, kwasababu waathirika wanahitaji fidia[38]. Mkakati wa Zanzibar wa Mageuzi ya Kiuchumi na Kijamii (MZMUJ), unasisitiza haja ya kuwa na miongozo imara na sera ambazo zitawaelekeza waajiri na waajiriwa kufuata viwango vya kazi vilivyokubaliwa.[39] Viwango hivyo vitawalinda wafanyakazi dhidi ya maradhi yanayoweza kuwapata kutokana na mazingira ya kazi na hivyo kuwaondoa wafanyakazi hao katika hali ya hatari ya kupata matatizo hayo.

Kati ya kanuni za misingi zinazoongoza Sera hii ni kwamba, Fidia na huduma za urekebishaji stahiki uwe nafuu na unaolingana. Hii ina maana kwamba utoaji Fidia na urekebishaji wa majeraha uwe unakidhi haja, wenye kuwafikia wahitaji wote na wenye uwiano kwa wafanyakazi katika sekta zote za uchumi

[37] Ibid, UK 27.
[38] Wizara ya Kazi, Uwezeshaji, Wazee Vijana, Wanawake na Watoto, Sera ya Usalama na Afya Kazini Zanzibar Januari, 2017, Uk 2
[39] Ibid.

na katika aina zote za uhusiano katika ajira. Aidha, mwajiri anatakiwa kwa mujibu wa Sera hii, abebe dhamana ya kulipa kwa wafanyakazi wake na jamii inayomzunguka, eneo la kazi, gharama za matibabu, fidia na marekebisho yanayotokana na ajali na maradhi yanayohusiana na kazi katika sehemu ya kazi.[40]

3.3.1 Hifadhi ya Jamii, Mpango wa Bima na Huduma ya Fidia kwa Wafanyakazi.

Fidia kwa wafanyakazi kwa Zanzibar inashughulikiwa na Kitengo cha Fidia kwa Wafanyakazi, kwenye Idara ya Wazee na Ustawi wa Jamii, ingawa, Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi nambari 15 ya 1986 pamoja na marekebisho yake yaliyofanywa mwaka 2005, inaeleza kuwa kazi ya fidia kwa wafanyakazi iwe chini ya Wizara inayohusika na masuala ya kazi. Fedha inayotengwa haitoshi kwa ajili ya majukumu ya msingi ya Kitengo cha Fidia kwa Wafanyakazi ili kulipa fidia kwa wafanyakazi hao wanapoumia, kupata maradhi au wanapofariki na hivyo wategemezi wao kulipwa fidia. Kwa sababu hiyo, Kitengo hicho kina upungufu wa raslimali na hakiwezi kulipa madai ya waajiriwa kwa wakati.

[40] Ibid, Uk 18.

Kwa upande mwengine, Kitengo chenyewe hakifanyi makisio ya bajeti ipasavyo inayohusu madai ambayo wanategemea kuyapokea na kuyafanyia kazi; badala yake, mipango yake inategemea madai yaliyopo. Katika kipindi cha miaka mitatu (2013/14 – 2015/2016), jumla ya TZS 130,315,319.00 zimetumika kwa fidia za wafanyakazi, kulipia watu 140, waliojeruhiwa katika mazingira ya kazi. Kufikia mwezi Mei, 2015, bado kuna wafanyakazi 26, wanaodai jumla ya TZS 44,003,355.00.[41]

Kitengo cha Fidia kwa Wafanyakazi, hushughulikia madai ya majeruhi na maradhi yanatokanayo na shughuli za kazi, katika sekta ya umma na sekta binafsi. Kiwango cha fidia kwa wafanyakazi waliojeruhiwa, hasa wale wenye majeraha ya kudumu, ambayo yamewapunguzia uwezo wao wa kipato. Hata hivyo, kiwango hicho hakitoshi, na mara nyingi hakitolewi kwa kwa wakati na usawa. Huduma za matibabu ya kurekebisha viungo kwa watu waliojeruhiwa zinatolewa kwa watu wachache tu, miongoni mwa wafanyakazi wanaojeruhiwa. Takriban, waajiri wote hawalipi wafanyakazi wao wanaojeruhiwa kwa wakati, na baadhi yao, hawalipi kabisa.

[41] Ibid, Uk 13.

3.3.2 Takwimu za Ajali na Maradhi.

Sera inafafanua kuwa Kitengo cha Fidia kwa wafanyakazi, kwa kipindi cha miaka mitano (2007-2011), kimerekodi wafanyakazi 351 walioumia kwa ajali katika mazingira ya kazi, kwa mgawanyiko ufuatao:- Serikali Kuu (148), Mashirika (18), Idara Maalum (48), ajali za mikarafuu na minazi (43), na Sekta binaafsi (94)[42]. Takwimu hizo, zinahusu taarifa za ajali za waajiriwa na wanaojitegemea pekee; sehemu kubwa ya watu wanaojiajiri na wanaojitegemea hazikuzingatiwa. Takwimu hizo ni kiasi kidogo tu cha idadi halisi ya matukio ya magonjwa na ajali zinazohusiana na kazi, kwani inaeleweka kwamba idadi kubwa ya waajiri kwa kawaida, hawatoi taarifa za matukio ya magonjwa na ajali zenye uhusiano na kazi, kwa taasisi zinazohusika na malipo ya fidia.[43]

3.4 Sera ya Ajira Zanzibar ya mwaka 2009

Sera ya Ajira imetambua uimarishwaji wa huduma za Hifadhi ya Jamii zinazohusiana na Ajira kwa watumishi wa umma, wafanyakazi binafsi na ajira za kujitegemea. Sera hiyo imeeleza kuwa ukubwa wa sekta ya uchumi usio

[42] Ibid, ukurasa wa 14.
[43] Ibid.

rasmi ukilinganisha na ule wa uchumi rasmi, Hifadhi ya Jamii na huduma za jamii zinaifikia asilimia ndogo ya nguvu kazi. Idadi kubwa ya walioajiriwa na waliojiajiri inabaki bila ya kuwa na hifadhi.[44] Changamoto iliyopo ni kuweka mipango imara ya kutoa huduma za hifadhi ya jamii kwa wafanyakazi ambao hapo awali hawakuzingatiwa katika utaratibu huo.[45]

Hivyo, Serikali imeeleza kuwa itahakikisha huduma za hifadhi ya jamii zinawafikia wananchi pamoja na makundi maalum katika jamii, itaweka huduma bora za hifadhi ya jamii kwa wafanyakazi walioajiriwa na wasioajiriwa.[46] Aidha, Serikali imesema itahakikisha huduma za usalama na afya kazini zinapatikana kwa wafanyakazi wote walioajiriwa na waliojiajiri.[47]

3.5 Sera ya Afya ya Zanzibar, 2011

Sera ya Afya ya Zanzibar imebainisha baadhi ya hoja muhimu za kisera ambazo zikichukuliwa hatua zitaimarisha usalama na afya kazini. Baadhi ya hoja zilizobainishwa zinahusu, kinga na udhibiti wa maradhi ya kuambukiza na yasiyoambukiza, kuyalinda makundi yaliyomo kwenye hatari katika jamii, na

[44] Wizara ya Kazi, Maendeleo ya Vijana, Wanawake na Watoto, Sera ya Ajira Zanzibar, 2009, Uk 36.
[45] Ibid
[46] Ibid, Uk 37
[47] Ibid, Uk 37

kutoa na kuimarisha huduma za afya.[48] Inatarajiwa kwamba, utoaji wa huduma bora za afya utajumuisha huduma za afya kazini pamoja na huduma za tiba kwa wafanyakazi watakaougua kazini, kutokana na hali duni ya mazingira ya kiafya katika maeneo yao ya kazi.[49]

3.6 Katiba ya Zanzibar ya mwaka 1984

Katiba ya Zanzibar ya mwaka 1984, imeeleza haki ya mtu kuwa na hifadhi ya maisha yake. Kifungu cha 13 (1 na 2) cha Katiba kimeeleza:

13(1) "Kila mtu anayo haki ya kuwa na hifadhi ya maisha yake".

(2)"Kila mtu anayo haki ya kuishi na kupata kutoka kwa jamii hifadhi ya maisha yake kwa mujibu wa sheria".

Kwa mujibu wa kifungu hiki cha Katiba, suala la kuweka hifadhi kwa wafanyakazi pale wanapoumia au kupata maradhi katika mazingira ya kazi, ni utekelezaji wa msingi wa kifungu hicho cha Katiba. Kwa mnasaba huo, ni vyema kuweka mfumo mzuri zaidi wa kuwahifadhi wafanyakazi kwa kuwawekea mfumo imara zaidi wa fidia pale wafanyakazi hao watakapoathiriwa katika kazi zao.

---

[48] Wizara ya Kazi, Uwezeshaji, Wazee Vijana, Wanawake na Watoto, Seraya Usalama na Afya Kazini Zanzibar Januari, 2017, Uk 4.
[49] Wizara ya Kazi, Uwezeshaji, Wazee Vijana, Wanawake na Watoto, Seraya Usalama na Afya Kazini Zanzibar Januari, 2017, Uk 4.

Aidha, kifungu cha 10(g) cha Katiba kinaeleza wazi kuwa:

" itakuwa ni wajibu wa Serikali ya Mapinduzi Zanzibar…….kwamba kila mtu mwenye uwezo wa kufanya kazi ana fursa ya kufanya kazi na kwamba msaada utatolewa kwa wale wasiojiweza, wazee, wagonjwa, watoto na walemavu".

Kifungu hiki cha Katiba kinaweka jukumu kwa Serikali kuweka mazingira ya kuwasaidia pamoja na makundi mengine, kundi la wagonjwa ambao hawawezi kutumia haki yao ya kufanya kazi. Kwa tafsiri ya kifungu hiki cha Katiba, wafanyakazi wanaoumia au kupata maradhi yatakayowafanya washindwe kufanya kazi tena, wana haki ya kupata msaada utakaowawezesha kujikimu kimaisha.

3.7 Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi, Nam. 15 ya mwaka 1986

Sheria ya Fidia Nam. 15 ya mwaka 1986 imefanyiwa marekebisho na Sheria namba 5 ya mwaka 2005. Sheria hii ilitungwa ili isimamie na iratibu njia nzuri za ulipaji wa fidia kwa waajiri wa Wafanyakazi ambao wataumia, kupata maradhi au kupata ajali wakiwa kazini. Sheria hii imeweka wazi wajibu wa muajiri kumlipa fidia muajiriwa aliyepata ajali au kuumia akiwa kazini.[50] Aidha, Sheria hii imeweka utaratibu maalumu wa ulipaji fidia kwa muajiri wa

[50]Kifungu cha 4 Sheria Nam. 15 ya mwaka 1986

mfanyakazi aliyeumia au kupata ajali akiwa kazini au kupata ajali akiwa njiani kuelekea kazini ama kutoka kazini[51].

Hata hivyo, Sheria hii inaelekeza kuwa muajiri hatolipa fidia iwapo mfanyakazi huyo ameumia na kushindwa kufanya kazi kwa siku zisizozidi tatu au ikiwa ajali hiyo imesababishwa na uzembe wa mfanyakazi, uzembe ambao hautosababisha ulemavu wa kudumu au kifo. Katika mazingira hayo, mfanyakazi huyo hatostahiki kupata fidia[52]. Kwa mujibu wa Sheria hii, mfanyakazi hatolipwa mafao yake iwapo atakuwa amesema uongo kwa njia ya maandishi, kukataa kuwa hana maradhi wakati anayo na yakampelekea maradhi hayo kupata ajali au kifo.[53] Aidha, Sheria hii imeanzisha kitengo cha kusimamia fidia za wafanyakazi kupitia ukaguzi kwa wafanyakazi "*worker's compensation inspectorate*"[54]

Sheria hii imemlinda muajiriwa kwa kumpa nguvu Waziri husika kumtaka muajiri au baadhi ya waajiri kuwakatia BIMA waajiriwa ili fidia iweze kulipwa kwa waajiriwa hao iwapo ajali itatokea.[55] Sambamba na hayo, Sheria hii imeweka adhabu kwa muajiriwa iwapo atashindwa kutekeleza matakwa hayo

[51]Kifungu cha 4 (3) na (4) cha Sheria Nam. 5 ya mwaka 2005
[52]Kifungu 4 (1) (a) na (b) Sheria Nam. 15 ya mwaka 1986
[53]Kifungu cha 4 (4) cha Sheria Nam. 15 ya mwaka1986
[54]Kifungu cha 3A sheria namba 5 yamwaka 2005.
[55]Kifungu cha 8(1) cha Sheria Nam. 5 ya mwaka 2005

ya BIMA kwa kutozwa faini isiyopungua shilingi laki tano na isiyozidi shilingi milioni moja au kifungo cha miezi mitatu au vyote kwa pamoja.[56]

Aidha, Sheria hii imeweka viwango vya malipo endapo mfanyakazi atafariki, au atapata ulemavu wa kudumu, ulemavu mdogo au ulemavu wa muda mfupi na namna ya kukisia mapato aliyokuwa akiyapata mfanyakazi kabla ya kulipwa fidia. Sheria hii imeweka utaratibu mzuri wa kutolewa kwa fidia hizo kwa muajiriwa na hata kwa warithi wake au wanaomtegemea baada ya kufariki kwa muajiriwa. Fidia hiyo inashughulikia mpaka gharama za mazishi kwa mfanyakazi aliyefariki[57].

Kwa upande mwengine, Sheria hii imeweka utaratibu wa fidia kwa wachumaji karafuu.[58]Pia Sheria imeweka utaratibu maalum wa kulipwa fidia kwa wanamichezo ambao wataumia wakati wa michezo.[59] Aidha, Sheria hii imeweka utaratibu mzuri wa malipo ya fidia kwa mfanyakazi ambaye atafariki (kutolewa fidia kwa wategemezi wake) au kupata ulemavu wa kudumu kutokana na maradhi aliyopata kutokana na ajira yake.[60]

---

[56]Kifunngu cha 8 (4) cha Sheria Nam. 15 ya mwaka 1986.
[57]Kifungu cha 10 mpaka 14 cha Sheria Namba 15 ya mwaka 1986
[58]Vifungu vya 15 mpaka 18 vya Sheria Namba 15 ya mwaka 1986.
[59]Vifungu vya 19 mpaka 21 vya Sheria namba 15 ya mwaka 1986.
[60]Kifungu cha 39 cha Sheria namba 15 ya mwaka 1986.

3.8 Sheria ya Usalama na Afya Kazini ya mwaka 2005

Sheria ya Usalama na Afya Kazini imeweka masharti bora zaidi yatakayowafanya waajiri wazingatie usalama na afya za waajiriwa. Masharti hayo ni pamoja na usajili wa sehemu zote za kazi pamoja na mitambo na zana zinazotumika katika uzalishaji au kutoa huduma, utoaji taarifa za ajali na maradhi yanayotokana na ajira, kuundwa kwa chombo cha kusimamia afya na usalama, ukaguzi wa usalama na afya katika sehemu za kazi na matumizi ya vifaa vya kinga za ajali na maradhi yanayotokana na ajira.[61]

Sheria hii imeanzisha kurugenzi ya usalama na afya kazini ambayo inaongozwa na Mkurugenzi na itakuwa chini ya Kamisheni ya Kazi.[62] Pia Waziri atateua wakaguzi ambao watakuwa na uwezo wa kuingia na kukagua sehemu yoyote ya kazi wanayoitilia mashaka.[63] Ikiwa Mkaguzi atazuiliwa kuingia sehemu ya kazi, anaweza kutumia afisa wa polisi katika kuingia sehemu hiyo[64]. Katika ukaguzi wake anaweza kukagua daftari, cheti, notisi, hati, mitambo, mashine pamoja na kitu chochote kilichopo sehemu hiyo ya kazi. Pale Mkurugenzi

[61] Sheria ya Usalama na Afya Kazini, No 8 ya mwaka 2005, Kifungu cha 20, Uk 22.
[62] Ibid, Kifungu cha 4, Uk 11.
[63] Ibid, Kifungu cha 6, Uk 13.
[64] Kifungu cha 9(1)(e)

anapofanya maamuzi yake na ikiwa mtu yoyote hakuridhika na maamuzi hayo, mtu huyo anaweza kukata rufaa kwenye Kamati ya Usalama na Afya Kazini.[65]

Sheria inataka majengo ya sehemu za kazi yawe madhubuti. Jengo liwe katika hali itakayowalinda waajiriwa kutokana na hali ya hewa, mapaa yasiyovuja, lisiwe na unyevunyevu unaoweza kuliathiri jengo lenyewe au afya za wafanyakazi, na liwe katika hali ya kuwawezesha watu wenye ulemavu waweze kuingia kwa urahisi[66]. Hatua madhubuti zichukuliwe kadri inavyowezekana kuzuia waajiriwa kuathirika na kelele wanapokuwa kazini. [67]

Aidha, mwajiri anapaswa kuweka kisanduku cha huduma ya kwanza kikiwa na vifaa vya huduma hiyo na kitunzwe na mtu aliyepata mafunzo ya huduma ya kwanza. Mwajiriwa anapoumia na kuhitaji matibabu zaidi, uwepo usafiri wa uhakika wa kumfikisha hospitali.[68]

Endapo waajiriwa wanafanya kazi inayowakaribisha na kitu chochote chenye kudhuru au katika mazingira ya hatari, muajiri anapaswa kuwapatia vifaa maalum vya kinga. Katika kazi kama vile za uchomaji na uunganishaji vyuma, hatua madhubuti zichukuliwe kuwakinga na mwangaza. Kwa waajiri waliojiajiri wenyewe, wana wajibu wa kuhakikisha kwamba watu wanaokuja

[65] Ibid. Kifungu cha 12, Uk 18.
[66] Ibid, kifungu cha 27.
[67] Ibid, Kifungu cha 27, Uk 25.
[68] Ibid, Kifungu cha 32, Uk 27.

katika sehemu zao za kazi hawapati madhara ya usalama au afya zao.[69] Kila baada ya muda, waajiriwa wanatakiwa wachunguzwe afya zao na madaktari wenye sifa ambao wataidhinishwa na Mkurugenzi na gharama za uchunguzi zitalipwa na mwajiri[70].

Kwa upande mwengine, Sheria hii imetambua haki na Wajibu wa Mwajiriwa anapokuwa kazini. Miongoni mwa wajibu wa mwajiriwa ni pamoja na kuchukua hadhari kwa usalama na afya yake binafsi na watu wengine ambao wanaweza kuathirika na utendaji kazi wake, kutoharibu kwa makusudi au kwa uzembe kitu kilichowekwa kwa ajili ya afya, usalama au ustawi kutokana na masharti ya Sheria hii[71]. Kila penye wajibu pia pana haki. Mwajiriwa ana haki ya kukimbia hatari, kuondoka sehemu ya kazi endapo anaamini kwamba hatari inaweza kutokea na kusababisha hasara kwa maisha au afya.[72]

3.9 Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii, Nam. 2 ya mwaka 2005

Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii (ZSSF) imetungwa kwa madhumuni ya kutoa hifadhi kwa wanachama wake dhidi ya dhiki ambayo itasababishwa na kupunguzwa kwa mapato kwa sababu ya uzee, ulemavu, uzazi au kifo cha mwanachama na kuwa na uwezo wa kulipa mafao yote, na majukumu ya

---

[69] Ibid, Kifungu cha 43.
[70] Ibid, Kifungu cha 58.
[71] Ibid, kifungu cha 101.
[72] Ibid, Kifungu cha 54, Uk 37.

gharama wakati unaostahili.[73] Mfuko unahakikisha kwamba baadhi ya fedha zinawekezwa katika njia ambayo zitachangia kuimarisha hali ya afya na elimu, au kiwango cha maisha cha wanachama.[74]

Miongoni mwa kazi za Mfuko kama ilivyoelezwa katika Sheria, ni pamoja na kukusanya michango ya wanachama wa Mfuko ambapo kila mwanachama atachangia asilimia 7 ya mshahara wake wa mwezi na muajiri anapaswa kukata mchango huo kutoka katika mshahara wa mwajiriwa wake na kila muajiri anapaswa kuchangia asilimia 13 itakayokokotolewa kutoka katika jumla ya mshahara wa mwezi anaolipwa mwaajiriwa,[75] kuweka taarifa mbali mbali za waajiri na taarifa za mwanachama ambazo zinahitajika kupatikana kwa wanachama na wadau wengine kupitia njia mbali mbali za mawasiliano, kuwekeza fedha zinazokusanywa na kuwalipa wanachama au warithi wao mafao yao kwa mujibu wa sheria.[76]

Malipo ya mafao ya ZSSF ni eneo kuu la matumizi ya Mfuko kwani iko chini ya majukumu ya msingi ya Sheria ya ZSSF. Sheria inatoa mafao kwa wanachama wake ikiwa ni pamoja na mafao ya uzeeni, mafao ya ulemavu, mafao ya uzazi,

[73] www.zssf.org.com/background of ZSSF, accessed on 3rd July, 2021 at 09:07 pm.
[74] Ibid
[75] Kifungu cha 3 cha Jadueli la kwanza , sheria ya marekebisho ya Sheria ya hifadhi ya jamii Zanzibar Nam. 10 ya mwaka 2016.
[76] Kifungu cha 5 cha sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya jamii Zanzibar nam. 2 ya mwaka 2005.

mafao ya matibabu na mafao mengine yoyote ambayo yanaweza kuidhinishwa na Bodi.[77]

[77] Kifungu cha 26

SURA YA NNE

4.0 MAONI YA WADAU

Katika Sehemu hii, Tume inaainisha maoni mbali mbali yaliyotolewa na wadau wakati wa vikao maaalum vilivyoandaliwa kwa madhumuni ya kukusanya maoni kuhusiana na Sheria hii ya Fidia kwa Wafanyakazi. Wajibu wa kukusanya maoni kutoka kwa wadau unatokana na kifungu cha 10 cha Sheria ya Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar, Nam. 16 ya mwaka 1986 kinachotaka Tume kukusanya maoni ya wadau wengi kadri invyowezekana, wakati wa mapitio ya sheria. Kwa msingi huo, maoni ya wadau mbali mbali yalikusanywa. Kwa madhumui ya kuyaweka vizuri maoni hayo ili yasomeke kwa urahisi, Tume imeyagawa maoni katika kundi la maoni ya kisheria na kundi la maoni ya kiutendaji kama inavyoainishwa hapa chini.

4.1 Maoni ya Kisheria

Wadau walitoa maoni mbali mbali yanayohusiana na mambo ya kisheria na kueleza kuwa kuna haja kubwa ya kuangaliwa upya kwa sheria hiyo, kwani kumekuwa na mambo mengi ya msingi ambayo hayakuzingatiwa katika Sheria hiyo. Maoni hayo yanakusudia kupendekeza kufanywa kwa marekebisho katika vifungu vya Sheria iliyopo sasa. Maeneo hayo yaliyopendekezwa na wadau yanaelezwa hapa chini kama ifuatavyo:

a) Kuanzishwa kwa Mfuko wa Fidia

Kutokana na changamoto kubwa ziliopo hivi sasa katika kushughulikia suala la fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini, wadau wamependekeza kuwa kuna haja ya kuanzisha Mfuko wa Fidia Zanzibar. Wadau hao wamependekeza kuwa Sheria hiyo ya Mfuko wa Fidia irekebishwe na kuingiza kifungu cha 3BA ili kuruhusu kuanzishwa kwa Mfuko huo wa Fidia. Aidha, wadau hao wamependekeza kuwa Sheria hiyo iweke utaratibu mzuri wa uendeshaji na usimamizi wa Mfuko huo ili wanaoathirika kutokana na kazi zao waweze kupatiwa fidia na matibabu kwa wakati.

Aidha, wadau wamependekeza kuwa Mfuko huo uendeshwe na usimamiwe na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF) badala ya kuanzisha chombo chengine cha kusimamia uendeshaji wa Mfuko huo, jambo ambalo litaongeza gharama za uendeshaji kwa kuajiri na kuwateua watu wengine wapya kusimamia Mfuko huo akiwemo kiongozi mkuu wa Mfuko huo (Mkurugenzi Mkuu au wadhifa mwengine wowote), pamoja na viongozi na watendaji wengine. Endapo Mfuko huo wa Fidia utasimamiwa na ZSSF, hakutohitajika uongozi mpya kuteuliwa na watendaji kuajiriwa kusimamia Mfuko huo na badala yake, huenda kukahitajika kuongezwa wafanyakazi wachache

kusaidiana na wafanyakazi waliopo ZSSF na Kitengo cha Fidia (watakaohamishiwa ZSSF) hivi sasa ili kusimamia uendeshaji wa Mfuko huu.

Umuhimu mwengine ulioelezwa na wadau kwa Mfuko huo kusimamiwa na ZSSF, ni kuwa tayari ZSSF wana utaalamu na uzoefu wa muda mrefu wa uendeshaji na usimamizi wa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii na hivyo uzoefu huo unaweza kutumika katika uendeshaji wa Mfuko wa Fidia kwa wafanyakazi. Kuteua timu mpya kusimamia uendeshaji wa Mfuko huo kunaweza kuathiri mafanikio hasa katika miaka ya mwanzoni, kwa uongozi huo kukosa uzoefu wa uendeshaji wa mifuko.

Hata hivyo, baadhi ya wadau walipendekeza kuwa Mfuko huo usiwe chini ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF) na badala yake uanzishwe chini ya Kamisheni ya Kazi kwa sababu wao ndio ambao wana wajibu wa kushughulikia masuala yote ya kazi.

b) Muundo wa Mfuko

Kuhusu muundo wa Mfuko wa Fidia utakaoanzishwa, wadau walipendekeza kuwa Mfuko huo uwe ni miongoni mwa mipango (schemes) ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii na usiwe Mfuko unaosimama peke yake nje ya ZSSF. Aidha, wadau walipendekeza jina la Mpango (scheme) huo liwe Mpango wa Fidia kwa Wafanyakazi (Workers Compensation Scheme). Hivyo walipendekeza kuwepo

kwa kifungu maalum cha Sheria kitakachoeleza kuwa kutakuwa na Mpango wa Fidia kwa Wafanyakazi (Workers Compensation Scheme) chini ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii (ZSSF).

c) Ulipaji wa Fidia

Katika ulipaji wa fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini, wadau walipendekeza kuwa Sheria iweke msingi mzuri wa ulipaji wa fidia. Aidha, wadau walipendekeza kuwa msingi huo wa ulipaji uendane na uhalisia na kuweza kumsaidia mfanyakazi atakayestahiki kulipwa fidia kwa mujibu wa uzito wa athari ya maradhi aliyoyapata kutokana na kazi anayoifanya, na pia kumuwezesha kuishi maisha ya kawaida hata baada ya kuathirika na maradhi hayo.

d) Tafsiri ya ajali Kazini

Ili kuondoa utata baina ya wafanyakazi na mamlaka nyengine, wadau wamependekeza haja ya kuweka tafsiri ya maneno ''ajali kazini'' kwenye kifungu cha tatu (3) kwa madhumuni ya kufahamika vyema na mamlaka zote zinazohusika. Kuwekwa kwa tafsiri hiyo katika Sheria kutarahisisha mchakato wa ulipaji wa fidia kwa kuwa mazingira ya ajali kazini yatakuwa yanafahamika vyema na wahusika wote.

e) Kukosekana kwa Huduma za Utengamao

Wadau wameeleza kuwa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi haikutoa huduma za Utengamao kwa wafanyakazi watakaopata madhara ya ulemavu wakiwa kazini. Huduma hizo zinajumuisha viungo bandia na stadi za maisha, ili viweze kuwasaidia pindi wanapokua na uhitaji wa namna hiyo. Wadau hao walipendekeza kuwa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi kwenye Sehemu ya Tatu (III) ya Sheria inayoelezea ulipaji wa Fidia kwa mfanyakazi atakaeumia, ifanyiwe marekebisho na kubainisha kwa uwazi, huduma hizo za utengamao.

f) Kubainishwa maradhi

Kwa upande mwengine, wadau hao walieleza kuwa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi haikueleza kuhusu baadhi ya (maradhi) viungo vya mwanaadamu ambavyo pia vinaweza kupata athari katika mazingira ya kazi na kuzingatiwa kama viungo vinavyotambulika kwa madhumuni ya fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini. Viungo hivyo vinavyokosekana na ambavyo havikutajwa kwenye Sheria kama ilivyoelezwa na wadau, vinajumuisha kiungo cha ulimi, figo, mapafu na sehemu za siri (kike na kiume).

Kwa mnasaba huo, wadau hao wamependekeza Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi katika Jadweli la Kwanza na Jadweli la Pili irekebishwe kwa kuweka orodha iliyokamilika ya viungo vinavyopaswa kuzingatiwa kwa

madhumuni ya ulipaji fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini.

g) Kuruhusu kuingizwa kwa maradhi mapya

Wadau pia wamependekeza kuwa Sheria irekebishwe ili kuweka kifungu katika Sehemu ya tatu (III), ya nne (IV) au ya tano (IV), kifungu kitakachoruhusu kuzingatiwa kwa maradhi mapya ambayo hayakutajwa katika Sheria na kwa sasa hayajulikani. Mfano wa maradhi hayo ni pamoja na maradhi ya mripuko kama vile Uviko 19 ambapo mfanyakazi hasa wa sekta ya afya anaweza kuathirika nayo wakati akiwa kazini ikiwa mazingira ya kazi hayatomkinga mfanyakazi huyo.

h) Muda wa kukusanya Michango (waiting period)

Suala jengine ambalo lilitolewa maoni kwa uzito mkubwa na wadau ni kuhusu muda wa kuanza kulipa fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini, tangu kuanzishwa Mfuko huo na kuanza kupokea michango (waiting period). Katika kujadili hili, wadau wamekuwa na mitazamo miwili tofauti. Mtizamo wa mwanzo, wadau wamependekeza kuwa muda huo wa kuanza kulipa fidia tangu kuanza kupokelewa michango uwe ni kipindi cha mwaka mmoja ili kuuwezesha Mfuko huo uweze kutoa fidia katika kiwango kinachostahiki.

Upande mwengine wa wadau ulipendekeza kuwa kipindi cha kusubiri kabla ya kuanza kulipa fidia tangu kuanza kupokea michango katika Mfuko, kiwe kipindi cha miezi mitatu hadi miezi sita. Wadau hao walieleza kuwa kipindi hicho cha miezi mitatu hadi sita, kinawezekana kuanza kulipa fidia kutokana na matarajio ya Mfuko huo kuchangiwa kwa idadi ya wafanyakazi wengi na uhalisia wanaopata matatizo na kuhitaji ulipwaji wa fidia ni wachache kama ilivyo kwa mfumo wa bima za vyombo vya moto au nyumba.

Kwa mnasaba huo, wadau kwa mitizamo yote miwili, wamependekeza kurekebishwa kwa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ili kuweka utaratibu huo wa muda wa kuanza kutumika kwa Mfuko wa Fidia baada ya kuanzishwa kwake.

Hata hivyo, kulikuwa na hofu iliyoonyeshwa na baadhi ya wadau ya waajiri kubeba mzigo wa gharama mara mbili wakati wa kipindi hicho cha Muda wa Kusubiri (waiting period). Gharama hizo ni mchango katika Mfuko ambao gharama zake zitatoka kwa mwajiri na gharama anazopaswa kulipa mwajiri kwa mfanyakazi wake pale mfanyakazi atakapoumia kazini katika kipindi cha muda wa kusubiri, ambapo Mfuko utakuwa bado haujaanza kulipa fidia. Kwa muktadh huo, wadau hao walipendekeza kuwa, gharama za fidia katika kipindi

cha kukusanya michango kabla ya kuanza kulipa fidia, zibebwe kwa pamoja baina ya mwajiri na Mfuko.

i) Kiwango cha Michango katika Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi

Suala la kiwango cha michango katika Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi nalo lilielezwa na wadau kwa mitizamo tofauti kama ilivyokuwa kwa suala la muda wa kusubiri kabla ya kuanza kulipa fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini. Mtizamo wa mwanzo wa wadau ulikuwa na mapendekezo ya viwango vifuatavyo:

i) Mchango wa 0.5% ya mshahara wa msingi wa mfanyakazi (basic salary) kwa sekta za umma na;

ii) Mchango wa 1% ya mshahara wa msingi (basic salary) kwa sekta binafsi.

Mtizamo mwengine wa wadau walishauri Mfuko utakaoanzishwa uanze kupokea michango kwa kiwango cha 1% kwa Sekta zote (sekta ya umma na sekta binafsi). Wadau hao walipendekeza hivyo kwa msingi kwamba isngekuwa vyema kuwa na viwango tofauti vya michango katika Mfuko mmoja kwa kuzingatia sekta ya umma na sekta binafsi na hivyo kupendekeza kiwango cha aina moja kwa sekta zote hizo.

Kwa upande mwengine, baadhi ya wadau walipendekeza kuwa waajiri wasibebeshwe mzigo wa kuchangia Mfuko wa fidia kutokana na gharama kubwa za uendeshaji walizonazo sasa. Badala ya kulipa kiwango hicho kipya kwa ajili ya Mfuko wa Fidia, wadau walishauri kiwango cha asilimia 3 inayolipwa sasa katika Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa ajili ya matibabu (kati ya asilimia 20 inayolipwa na mwajiri na mwajiriwa kwa ajili ya kila mfanyakazi), itumike katika kugharamia Mfuko wa Fidia.

Hata hivyo, baadhi ya wadau wameeleza kuwa uzoefu na tafiti zitakazofanywa zitaonyesha kama kuna haja ya kuongeza au kupunguzwa kwa kiwango kitakachowekwa katika Sheria.

Aidha, wadau walipendekeza kuwa michango katika Mfuko wa Fidia ilipwe kwa gharama za mwajiri na ikokotolewe kwa kuzingatia mshahara wa msingi wa mfanyakazi (basic salary) bila ya kuingiza posho. Wadau walitoa maoni haya kwa lengo la kupunguza gharama za uendeshaji kwa mwajiri, kwa kuwa endapo kiwango hicho kitakokotolewa kutokana na 'gross salary'', mwajiri atalazimika kumplipia mfanyakazi wake fedha nyingi zaidi. Aidha, kukokotoa kwa kuzingatia ''gross salary'' kunaweza kuathiri nyongeza za posho kwa wafanyakazi kwa kuwa kitendo cha kuongeza posho hizo, kutakuwa na athari katika ulipaji wa michango katika Mfuko wa Fidia.

Hivyo, wadau walipendekeza viwango hivyo vya michango vibainishwe wazi katika Sheria hiyo ya Fidia kwa wafanyakazi na hivyo Sheria iliyopo sasa irekebishwe ili kuruhusu kuwekwa kwa viwango hivyo.

j) Kanuni zinazomuongoza Daktari

Wadau pia wameongelea suala zima la kutokuwepo kwa kanuni ambazo zinatoa muongozo kwa Daktari kwenye kutambua aina ya Maradhi, hali ambayo inaleta ugumu katika ulipaji wa fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini.

Hivyo wadau hao wameshauri kuwepo na kanuni ambazo zitamsaidia Daktari katika kutambua kwamba maradhi aliyonayo mfanyakazi yamesababishwa na kazi anayoifanya, taratibu zitakazomuongoza daktari huyo ili kutambua kiwango cha fidia ambacho kinastahiki kulipwa kwa mfanyakazi huyo.

k) Kuharakishwa kwa malipo ya Fidia

Kutokana na hali ilivyo sasa ambapo kumekuwa na ucheleweshaji mkubwa wa malipo ya fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini, wadau wamependekeza kuwekwa taratibu nzuri ili Mfuko uweze kulipa fidia mapema. Wadau hao wameeleza kuwa suala la ulipaji wa fidia mapema ni muhimu ili kuthibitisha

haja ya kuanzishwa kwa Mfuko huu badala ya kuendelea na utaratibu wa awali uliokuwa na matatizo katika ulipaji wa fidia. Hivyo, wadau wamependekeza kuwa Sheria iweke muda maalum ambao malipo ya fidia yanapaswa kuwa tayari yamefanyika.

l) Mahali pa Kufanya Mgao wa Fidia

Kuhusu mahala pa kufanya mgao wa fidia kwa warithi wa mfanyakazi aliyefariki kutokana na mazingira ya kazi, wadau walihoji utaratibu uliowekwa katika vifungu vya 28(1) na 17 vya Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi vinavyotaka mgao huo kufanyika mahakamani. Kwa mnasaba huo, wadau walipendekeza kurekebishwa kwa Sheria ili kuruhusu upande wa waislam, kufuatwa kwa taratibu zinazotumika kushughulikia mali stahiki za wanaofariki kupitia Kamisheni ya Wakfu na Mali ya Amana na kwa upande wa dini nyengine waendelee kutumia utaratibu wa Mahakama.

m) Migogoro kwenda Mahakama ya Kazi

Wadau walipendekeza kuwa Sheria itamke bayana kuwa migogoro yote itakayotokana na utekelezaji au kutokutekelezwa kwa Sheria hii, iamuliwe katika Mahkama ya Kazi na sio kuanzia Mahakamani kama ilivyo katika kifungu cha 37. Wadau hao walitoa maoni hayo kwa kuamini kuwa Mahkama ya Kazi ina uweledi wa kutosha wa kuamua masuala hayo na hivyo haki itapatikana kwa pande zitakazokuwa na migogoro.

n) Fomu ya Daktari kuwekwa Kisheria

Wadau walipendekeza kuwa fomu ya daktari inayojazwa taarifa kuhusiana na mfanyakazi aliyepata ajali au maradhi yaliyotokana na kazi yake, itajwe kwa uwazi katika Sheria. Mapendekezo hayo ya wadau yalitokana na haja ya kuijengea uhalali fomu hiyo na hivyo taarifa zitakazojazwa katika fomu hizo zipate uhalali na kuweza kutumika hata katika vyombo vya sheria bila ya matatizo.

o) Kutungwa kwa Kanuni za Sheria

Wadau walieleza kuwa, moja ya changamoto kubwa katika Sheria hii ya Fidia kwa Wafanyakazi ni kutokutungwa kwa Kanuni za Sheria kama ilivyoelekezwa kwa mujibu wa kifungu cha 48 cha Sheria hiyo kinachompa mamlaka Waziri husika kutunga Kanuni hizo. Walieleza kuwa Kanuni hizo ilikusudiwa zisaidie

utekelezaji mzuri wa Sheria hiyo na hivyo kutokutungwa kwake kunaviza utekelezaji mzuri wa Sheria hii ya Fidia kwa Wafanyakazi. Hivyo wadau hao wamependekeza kutungwa kwa kanuni hizo.

4.2 Maoni ya Kiutendaji

a) Elimu kwa Wafanyakazi juu ya masuala ya Fidia

Wadau wamebainisha ukweli kuhusu kutofahamika vyema kwa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi wengi na hivyo wafanyakazi hao wanapougua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara waliyoyapata wakiwa kazini, kutochukua hatua za kufuatilia masuala ya fidia. Hivyo, wadau hao wamependekeza kutolewa elimu zaidi kwa wafanyakazi kuhusu Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ili kutoa uelewa mkubwa zaidi kwa wafanyakazi hao.

Aidha, wadau hao walitolea mfano wa wafanyakazi wengi kutokuwa na uelewa wa kuwepo kwa fidia kwa suala la maradhi anayoyapata mfanyakazi kutokana na mazingira yake anayoyafanyia kazi na badala yake, wafanyakazi hudhani fidia inatolewa kwa ajali katika sehemu za kazi tu.

b) Kitengo cha Fidia kihamishiwe Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar

Kwa kuzingatia maoni ya Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi kuhamishiwa Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar, wadau walipendekeza kitengo cha Fidia kiliopo Wizara inayohusika na masuala ya kazi, nacho kihamishiwe katika Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar. Wadau walifafanua kuwa wataalam hao wa kitengo cha fidia kutokana na utaalam na uzoefu walionao, wataweza kusaidia uendeshaji mzuri wa mfuko huo wa fidia watakapohamishiwa ZSSF na kushirikiana na wafanyakazi wa Mfuko waliopo na watakaoajiriwa.

c) Madaktari kwa ajili ya tathmini ya ajali au ugonjwa

Katika kuhakikisha kunakuwa na taratibu nzuri zitakazotoa haki kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini, wadau wamependekeza kuwepo kwa Kituo cha Uchunguzi wa Afya kwa Wafanyakazi wanaodai fidia (Diagnostic Centre). Kituo hicho kimependekezwa kuwa na madaktari wa kutosha kwa madhumuni hayo ya kumchunguza mfanyakazi huyo aliyeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini

d) Fidia kwa Wafanyakazi ambao hawajalipwa

Wadau pia wameshauri Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi utakaoanzishwa ubebe deni la nyuma la wafanyakazi ambao wamepata maafa wakiwa kazini, kwani deni lililopo ni kubwa na halijamalizwa kulipwa kwa wahusika wa fidia. Wameeleza kuwa deni hilo la fidia kwa wafanyakazi likiachwa katika Kitengo cha Fidia, itawapa wakati mgumu kuweza kulipa deni hilo kwani kitengo hicho kinategemea Matumizi Mengineyo (OC) kutoka Serikali Kuu, na kitengo hicho kikiondoshewa usimamizi wa fidia, ruzuku hiyo itasita. Katika mazingira hayo, waathirika wanaohitaji kulipwa fidia watachelewa zaidi kupata haki zao.

e) Kuwekwa mazingira mazuri na salama katika sehemu za kazi

Wadau wameshauri kwamba kuna haja kubwa ya kuweka mazingira mazuri katika sehemu za kazi ili kuepusha maafa makubwa yatayopelekea kulipa gharama kubwa za kumlipa fidia mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini. Wadau hao walieleza kuwa, ulipaji huo wa fidia unaweza kuepukika kwa kuweka mazingira mazuri na salama kwa mfanyakazi huyo, katika sehemu anayofanyia kazi.

Miongoni mwa mazingira mazuri yanayopaswa kuwekwa katika sehemu za kazi kama yalivyoelezwa na wadau hao ni pamoja na viti vya kukalia wafanyakazi kuwa na ubora wa kulinda afya za wafanyakazi, badala ya kusubiri

mpaka mfanyakazi akapata maradhi na kugharamiwa matibabu na malipo ya fidia. Hii inatokana na ukweli kuwa gharama za matibabu na fidia kwa mfanyakazi huwa kubwa kuliko gharama za kuweka mazingira mazuri kwa mfanyakazi ili kuepuka madhara.

f) Kutathmini uwezo wa Mfuko

Wadau walipendekeza haja ya kuchukuliwa tahadhari ya kutosha katika kuangalia uwezo wa Mfuko kubeba gharama za malipo ya fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini. Kwa mnasaba huo, wadau walipendekeza kufanyika kwa utafiti wa Mfuko (Acturial study) ili kubaini uwezo wa Mfuko huo na mapendekezo ya namna ya kuufanya Mfuko huo kuwa endelevu na hivyo kuendeleza madhumuni ya uanzishwaji wake.

g) Mfuko kujumuisha Sekta isiyo Rasmi

Katika kuhakikisha kuwa Mfuko huo unawanufaisha wengi zaidi, wadau walipendekeza kujumuishwa kwa sekta isiyo rasmi katika Mfuko huo wakiwemo wanamichezo hasa wanaotumikia timu za Taifa katika mashindano mbali mbali pamoja na wachuma karafuu wanaoumia wakati wa uchumuji karafuu. Wadau walitoa maoni hayo kutokana na matukio ya baadhi ya wanamichezo hao wanaoliwakilisha Taifa kupata ajali na kushindwa

kugharamiwa ipasavyo na kupata tabu za kimaisha kutokana na kushindwa kuendelea na michezo baada ya kuumia.

Kwa upande mwengine baadhi ya wadau wameshauri wachumaji karafuu ni vyema wasiingizwe katika Mfuko wa Fidia kwani wao si wafanyakazi na badala yake wabakie kupangiwa utaratibu wa kulipwa kupitia ZSTC.

h) Idara ya Tathmini ya Ajali

Kwa kuzingatia uzoefu wa Mifuko inayosimamia masuala ya fidia kwa wafanyakazi, wadau walipendekeza kuwepo kwa Idara tathmini ya ajali katika muundo wa Mfuko. Wadau hao walieleza umuhimu wa kuwepo kwa Idara hiyo, ili iweze kusaidia kufanya tathmini ya kina panapotokea ajali kwa mfanyakazi katika maeneo ya kazi na kushauri uongozi wa Mfuko kwa uweledi ili haki itendeke kwa mfanyakazi huyo.

Hata hivyo, baadhi ya wadau walipendekeza kuanzishwa divisheni ya tathmini ya ajali badala ya kuanzisha Idara kamili ya kusimamia suala hilo. Wadau hao walieleza haja ya kuzingatia gharama katika kuanzisha Mfuko huu wa Fidia kwa Wafanyakazi na hivyo ingekuwa vyema kuwa na divisheni tu badala ya Idara.

Kwa kuwa taratibu za miundo zinaongozwa kwa mujibu wa Sheria ya Utumishi wa Umma, suala hilo lifanyiwe kazi kwa taratibu hizo, kama ilivyofafanuliwa katika Sheria hiyo.

SURA YA TANO

5.0 MIKATABA YA KIMATAIFA NA UZOEFU WA NCHI NYENGINE

5.1 Utangulizi

Sura hii inazungumzia Mikataba ya Kimataifa na uzoefu wa nchi mbalimbali. Tume imeangalia Mikataba ya Kimataifa na sheria za nchi mbalimbali katika kuangalia uzoefu na taratibu za kisheria zilizowekwa juu ya malipo ya fidia kwa wafanyakazi. Kwa mujibu wa Shirika la Kazi Duniani, takribani watu milioni 2 wanafariki kila mwaka duniani sababu ya ajali au magonjwa yatokeayo kazini[78].

[78] Muhtasari wa Ripoti ya Haki za Binadamu na Biashara 2017 Tanzania Bara uk. 7 inapatikana Muhtasari wa Ripoti ya Haki za Binadamu na Biashara 2017(1).pdf (humanrights.or.tz)

Aidha, watu zaidi ya milioni 300 wanaugua magonjwa ambayo wameyapata kazini.[79]

Kwa kuzingatia ukubwa wa tatizo hili, Shirika la Kazi Duniani limepitisha Mikataba mbalimbali kwa ajili ya kumlinda na kumpatia haki zake muajiriwa pale atakapokutana na ajali kazini. Mikataba hiyo inajumuisha Mkataba wa Usalama na Afya Kazini wa mwaka 1981 ambao una uhusiano wa karibu na utafiti huu. Tanzania imeridhia mikataba mbalimbali ambayo inasimamia utoaji haki kwa wafanyakazi ikiwemo ile ya Shirika la Kazi Duniani ambayo inahusiana na ulipaji wa fidia kwa wafanyakazi.

5.2 MIKATABA YA KIMATAIFA

Shirika la Kazi Duniani (ILO) ni shirika maalum la Umoja wa Mataifa ambalo linashughulikia masuala yanayohusiana na kazi duniani kote kama vile haki za wafanyakazi, kuhimiza fursa za ajira pamoja na kuimarisha ulinzi wa kijamii. Shirika la Kazi Duniani limepitisha na linaendelea kupitisha mikataba kadhaa pamoja na mapendekezo ya utekelezaji wa mikataba hiyo kwa nia ya

[79] ibid

kuimarisha mazingira ya kazi na haki za wafanyakazi.[80]Nchi wanachama wa Umoja wa Mataifa wanatakiwa kutekeleza Mikataba ya Kazi Kimataifa[81].

Kuna mikataba kadhaa ya jumla na maalum iliyotolewa na ILO inayohusika na fidia kwa wafanyakazi ambayo inafanya kazi sambamba na Mkataba wa Kimataifa wa Uchumi, Jamii na Haki za Utamaduni wa mwaka 1966, Azimio la Haki za Binadamu la mwaka 1948 pamoja na Mkataba wa Kimataifa juu ya Haki za Kiraia na Kisiasa na Itifaki ya Kwanza ya Hiari (ICCPR) 1976. Shirika la Kazi Duniani (ILO) limeweka mafao kwa mfanyakazi kwa kuumia kazini kwa umuhimu mkubwa kama sehemu ya haki ya kulindwa kijamii (Social Security Right). Mikataba maalum iliyotolewa na ILO inayohusika na fidia kwa wafanyakazi ni:

a) **Mkataba Namba 17 wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Fidia kutokana na Ajali Kazini wa mwaka 1925.**

Mkataba huu wa ILO ambao Tanzania imeuridhia, umezitaka nchi wanachama kuhakikisha kuwa wafanyakazi watakaopata ajali wakiwa kazini (industrial

---

[80] Mikataba muhimu ya kazi ya Kimataifa ikiwemo Kazi za Shuruti wa mwaka 1930 namba 29 Mkataba huu unakataza watu kulazimishwa kufanya kazi wasioichagua wenyewe. Mkataba wa ubaguzi katika Ajira wa mwaka 1958 namba 111 Mkataba huu unawakinga wafanyakazi na ubaguzi katika masuala ya ajira. Kwa taarifa zaidi angalia Mwongozo wa Vyama vya Wafanyakazi unaopatikana https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_516141.pdf

[81] Talib Mbwana Mohammed Mwamadzingo, Mwongozo wa Vyama vya Wafanyakazi, , Shirika la Kazi Duniani, Chapisho la Kwanza 2016, Uk 7.

accident) kupatiwa malipo yao ambayo yatalingana na malipo yaliyomo ndani ya mkataba huu[82].

Mktaba huu unaelekeza malipo kwa mfayakazi atakayeumia kazini na kusababishiwa ulemavu wa kudumu au kifo, basi malipo yake yatafanyika baada ya muda maalumu kwa kuzingatiwa tu malipo hayo yatafanyika kwa kulipwa yote au kwa awamu iwapo mamlaka husika itaridhia kuwa fedha hizo zitatumika vizuri. Kwa ajali ambazo zimepelekea mfanyakazi kushindwa kufanya kazi (incapacity), basi malipo yanatakiwa yafanyike si zaidi ya siku tano tu baada ya ajali[83]. Iwapo ajali itasababisha mfanyakazi kuwa mtegemezi wa mtu mwengine katika kujihudumia, basi kwa mujibu wa mkataba huu, msaidizi huyo wa mfanyakazi aliyepata ajali atatakiwa apatiwe malipo[84].

Mfanyakazi aliyepata ajali anastahiki kulipiwa na muajiri wake au kampuni ya bima, matibabu yake ikiwemo matibabu ya upasuaji pamoja na msaada wa dawa iwapo itaonekana ni lazima kupata vitu hivyo kutokana na ajali aliyoipata. Aidha, mfanyakazi huyo anastahiki kupatiwa viungo bandia kila vinapohitajika[85].

[82] Ibara ya 1 ya mkataba wa ILO namb 17
[83] [83] Ibara ya 5 na 6 za Mkataba wa ILO namba 17
[84] [84] Ibara ya 7 cha mkataba wa ILO namba 17
[85] [85] Ibara ya 9 na 10 za Mkataba wa ILO namba 17

b) **Mkataba Namba 18 wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Fidia kutokana na maradhi yanayotokana na kazi wa mwaka 1925 pamoja na marekebisho yake ya mwaka 1934 katika Mkataba Namba 42 wa ILO**.

Mkataba huu unaeleza kuwa wafanyakazi ambao watapata ulemavu au kifo kutokana na maradhi yanayotokana na ajira zao, basi muajiri anatakiwa kumlipa mfanyakazi huyo na iwapo ameshafariki, malipo yafanyike kwa wanaomtegemea, na kiwango cha fidia kiwe si chini ya kile kilicholipwa wafanyakazi waliojeruhiwa katika ajali za viwandani[86]. Aidha, mkataba huu umeambatanisha orodha ya magonjwa pamoja na sumu na mazingira yake ambayo yataweza kusababisha kutokea kwa madhara.[87] Ikiwa maradhi au sumu imemuathiri mfanyakazi au anayeuza sumu hiyo na haipo katika orodha iliyowekwa katika mkataba huu, basi nchi mwanachama inatakiwa kuidhinisha kuwa nayo ni maradhi yatokanayo na ajira.[88]

[86] Kifungu cha 1 cha mkataba wa ILO namba 18
[87] Kifungu cha 2 cha mkataba wa ILO namba 18
[88]Ministry of Business, Innovation and Employment "International labour conventions ratified by New Zealand " 2015

c) Mkataba Namba 19 wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Usawa wa Fidia kutokana na Ajali Kazini wa mwaka 1925.

Mkataba huu wa ILO umetoa usawa kwa malipo ya fidia kwa wafanyakazi wageni kutoka nchi nyengine, pamoja na wanaowategemea, ambapo wamehakikishiwa ndani ya mkataba huu kupatiwa malipo ya fidia ya ajali kazini sawa na wafanyakazi ambao ni raia wa nchi wanayoifanyia kazi.

d) Mkataba Namba 121 wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Mafao ya Kuumia Kazini (Employment Injury Benefits) wa mwaka 1964 pamoja na marekebisho yake ya mwaka 1980.

Mkataba huu pamoja na mapendekezo yake (Recommendations) unamtaka muajiriwa kulipwa iwapo ataumia kazini na kupata madhara ya kimwili au kiakili kutokana na maradhi aliyoyapata akiwa kazini (morbid condition). Aidha, muajiriwa atalipwa fidia iwapo kuumia huko kutamsababishia kushindwa kufanya kazi hivyo kukosa kipato chake kwa muda au kwa kudumu. Pia, mkataba huu unasimamia malipo ya fidia kwa familia ambayo muajiriwa aliyekuwa ndio mtegemewa kufariki, hivyo familia hiyo kukosa usaidizi uliokuwa ukipatikana awali kutoka kwa muajiwa[89].

[89] Kifungu cha 6 cha Mkataba wa ILO namba 121.

Aidha, mkataba huu umeweka orodha ya maradhi ambayo wanachama wote wanatakiwa kuyakubali kuwa ni maradhi yanayotokana na ajira pamoja na kuweka tafsiri iliyo wazi katika sheria za nchi wanachama ambayo itafafanua maana halisi ya maradhi yanayotokana na kazi kwa upana wake[90].

Mkataba huu pia umezitaka nchi wanachama kumlinda kila mfanyakazi ambaye ataumia kazini kwa kuhakikisha sheria za nchi zinampatia mfanyakazi huyo matibabu pamoja na mafao mengine yanayolingana na matibabu. Aidha, kwa kesi zinazopelekea mfanyakazi kukosa kipato cha kujikimu yeye mwenyewe au familia yake aliyoiacha iwapo atakuwa amefariki, Mkataba umeelekeza kupatiwa malipo ya fedha taslimu.[91] Ibara ya 10 ya Mktaba wa ILO namba 121 umeorodhesha aina ya matibabu pamoja na fidia zinazoambatana kwa wafanyakazi waliopata madhara wakiwa kazini.

Aidha, mktaba huu umezitaka nchi wanachama ambao wanatoa huduma za afya kupitia mifuko ya afya maalum (general health scheme or medical care scheme) sheria za nchi hizo ziweke wazi kuwa mifuko hiyo inahusika katika

---

[90] Kifungu cha 8 cha Mkataba wa ILO namba 121

[91] Kifungu cha 9 ILO namb 121

kusimamia wagonjwa ambao wataumia wakiwa kazini ili kuondoa usumbufu kwa wafanyakazi watakaoumia katika mazingira hayo.[92]

e) Mkataba Namba 12 wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Fidia kwa wakulima wa mwaka 1921 pamoja na marekebisho yake ya mwaka 1946.

Mkataba huu unaelekeza kutolewa fidia kwa mtu binafsi aliyeumia kwa kusababishwa na ajira yake. Vile vile, mkataba huu unawajumuisha wakulima katika kupatiwa mafao yao.[93] Aidha, kinga inayotolewa ndani ya mkataba huu kwa wakulima ni ndogo kulingana na kinga wanayopewa wafanyakazi wa viwandani[94]. Mkataba huu umeridhiwa tarehe 29 Machi, 1938 na nchi wanachama 77.

f) Mkataba Namba 102 wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Hifadhi ya Jamii (viwango vya chini) ya mwaka 1952.

Shirika la Kazi Duniani limeanzisha mkataba wa Hifadhi ya Jamii ambapo mafao tisa yaweze kutolewa na Mifuko ya Hifadhi ya Jamii. Moja kati ya mafao hayo yaliyoelekezwa kulipwa kwa wafanyakazi ni pamoja na fao la fidia kwa

---

[92] Kifungu cha 11 cha mkataba wa ILO namba 121.
[93] Kifungu cha 1 cha mkataba wa ILO namba 12
[94] Ministry of Business, Innovation and Employment "International labour conventions ratified by New Zealand " 2015

mfanyakazi atakayeumia, kupata maradhi au kufariki katika au kutokana na mazingira ya kazi.[95]

5.3 SHERIA NA UZOEFU WA NCHI MBALI MBALI

5.4 TANZANIA BARA

5.4.1 Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya 1977

Msingi wa kutambuliwa haki ya mafao ya fidia kwa mfanyakazi kwa upande wa Tanzania imewekwa katika Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka 1977. Katiba hiyo imetambua haki za watumishi wote wa sekta za umma na sekta binafsi na umuhimu wa kusimamia na kutekeleza kwa vitendo misingi ya haki hizo katika kila sekta. Katiba hii imemlinda mfanyakazi pale anapokumbwa na majanga mbali mbali kama vile maradhi au ulemavu kwa kuelekeza kupatiwa msaada wa kibinaadamu wa hifadhi na fidia. Katika kulifanikisha suala hili, mamlaka mbali mbali za nchi zimetakiwa kuandaa na kuweka utaratibu mzuri utakaolinda maslahi na mustakabali mzima wa mfanyakazi katika mamlaka hizo.

Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya 1977 imeeleza kuwa mamlaka ya nchi itaweka utaratibu unaofaa kwa ajili ya kufanikisha utekelezaji wa haki

[95]The ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

ya mtu kufanya kazi, haki ya kujipatia elimu na haki ya kupata msaada kutoka kwa jamii wakati wa uzee, maradhi au hali ya ulemavu na katika hali nyengine za mtu anapokuwa hajiwezi.[96]

5.4.2 Sheria ya Fidia ya Tanzania ya 2015

Katika jitihada za kulinda ustawi wa wafanyakazi ili kuleta maendeleo nchini Tanzania, Serikali ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania kupitia chombo chake cha kutunga sheria, imetunga sheria inayojulikana kama Sheria ya Fidia ya 2015 ambayo inalinda haki na maslahi ya wafanya kazi.

Kuanzishwa kwa Mfuko wa Fidia

Fidia kwa wafanyakazi imeanzishiwa Mfuko maalum ambao unajulikana kama Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi (Workers Compensation Fund- WCF) ambao umeanzishwa chini ya kifungu cha 5 cha sheria hiyo. Mfuko huo upo chini ya Wizara ya Kazi. Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi haujaunganishwa na mifuko mengine kwa sababu Mfuko huo upo tofauti na Mifuko mengine ya mafao kwa wafanyakazi. Lengo kuu la kuanzishwa kwa Mfuko huo ni kushughulikia masuala ya Fidia kwa Wafanyakazi waliopo katika sekta ya umma na binafsi,

[96] Ibara ya 11(1), Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya 1977

ambao watapata majanga kama kuumia, kuugua magonjwa makubwa, mfano Kansa au kifafa n.k. ama kufariki kutokana na kazi wanazozifanya kwa mujibu wa mikataba ya ajira zao.[97]

Lengo jengine la Mfuko huo ni kutoa huduma ya utengemao (vifaa wezeshi) ikiwemo huduma ya kupatiwa zana za kumsaidia mtu aliyeumia au kupata ulemavu ili aweze kurejesha afya yake. Zana hizo ni kama vile mikono au miguu bandia au kutoa stadi za maisha kwa mtu ambae hawezi tena kuendelea na kazi, kama kumpa elimu ya ujasiriamali ili aweze kujitegemea au aweze kubadilisha kazi baada ya kushindwa kuendelea na kazi alizokuwa akizifanya awali kutokana na athari zilizotokana na mazingira ya kazi.[98]

Michango katika Mfuko wa Fidia

Ili Mfuko uwe endelevu, Muajiri ndiye anayewajibika kuchangia Mfuko kwa niaba ya Mfanyakazi wake.[99] Utaratibu wa Mfuko huu ni tofauti na Mifuko mengine ya Hifadhi ya Jamii ambapo mchangiaji wa Mfuko ni muajiri na

[97]Kifungu cha (69) cha Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi (Cap 263 R.E.2015).
[98]Ibid
[99] Kifungu cha 5 cha Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya Tanzania ya 2015, uk. 10

mfanyakazi kwa pamoja. Utaratibu wa uchangiaji katika Sekta ya Umma ni mchango wa 0.5% na katika Sekta Binafsi ilikua 1% lakini kwa sasa kiwango hicho kimeshuka hadi 0.6%. Uamuzi huo wa kushusha kiwango hicho umechukuliwa kuhakikisha kuwa sekta hiyo inaendelea kukua kwa kasi katika kuchangia ajira na uchumi wa nchi.[100]

Ulipaji wa fidia

Malipo ya fidia yanaweza kulipwa kwa malipo ya vipindi maalum (Periodical payments), malipo ya mkupuo (Lumpsum) na Pensheni ya kila mwezi kulingana na aina ya ulemavu, asilimia ya ulemavu na kiwango cha utegemezi[101]. Mfuko unatoa mafao ya huduma ya matibabu, malipo ya ulemavu wa muda, malipo ya ulemavu wa kudumu, malipo kwa anayemhudumia mgonjwa, huduma za utengemao, msaada wa mazishi na malipo kwa wategemezi endapo mfanyakazi atafariki[102].

Aidha mfuko huu umejumuisha vyanzo mbali mbali vya fedha kama vile tathmini zinazolipwa na mwajiri chini ya Sheria hii, fedha nyengine zozote zinazolipwa na mwajiri katika Mfuko chini ya Sheria hii, adhabu nyengine

---

[100] Ufafanuzi wa Dkt. John Mduma, Mkurugenzi Mkuu wa WCF wakati wa Maonyesho ya Kimataifa ya Biashara ya Sabasaba, Tarehe 7 Julai, 2021 WCF | Workers Compensation Fund

[101] WCF | Workers Compensation Fund

[102] Ibid

zinazotozwa chini ya Sheria hii, isipokuwa za mahkama, na ruzuku zozote kutoka serikalini n.k.[103]

5.5 JAMHURI YA KENYA

5.5.1 Sheria ya Fidia ya Majeraha Kazini ya 2007

Sheria ya Mafao kwa Wafanyakazi waliopata madhara Kazini Nchini Kenya ya mwaka 2007 ina lengo la kuwalipa fidia wafanyakazi walioumia au kupata maradhi yanayotokana na kazi. Sheria hii inatumika kwa wafanyakazi wote, (wakiwemo walio katika biashara ndogondogo na sekta ndogo ya Matatu)[104] . Sheria hiyo inasimamiwa na Mkurugenzi wa Usalama na Afya Kazini katika Wizara ya Kazi. Muajiri ndie mwenye wajibu wa kulipa fidia kwa mujibu wa Sheria hii[105].

Sheria hii imejaribu kutaja maeneo mbali mbali ambayo mwajiriwa ana haki ya kulipwa fidia kutokana na majeraha anayoyapata wakati wa utekelezaji wa majukumu yake ya kikazi. Miongoni mwa maeneo hayo ni kama ifuatavyo:

[103]kifungu cha 5(2), Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya Tanzania ya 2015, uk. 10

[104] Beacons Training and Consultants Ltd likiongozwa na Harun Mwaura na Kiragu Wachiri pamoja na mchango kutoka kwa Shirika la Leba Duniani (ILO) ''SHERIA ZA LEBA'' Imechapishwa na Shirika la Kazi Duniani 2013, Uk 73 FIDIA KENYA.pdf

[105] Kifungu cha 10, Sheria ya Fidia ya Majeraha Kazini ya Kenya ya 2007.

Fidia kwa jeraha linalotokana na ajali nje ya Kenya

Sheria hii pia imezingatia mazingira ya ajali ambayo hutokea nje ya mipaka ya nchi ya Kenya na ajali hiyo kusababisha majeraha kwa waajiriwa waliotumwa kutekeleza majukumu yao ya kikazi nje ya mipaka ya nchi hiyo. Kwa mnasaba huu, ili mwajiriwa alipwe fidia chini ya Sheria hii, ni sharti kwamba mwajiriwa huyo asiwe ametumwa nje ya Kenya kwa muda mfululizo wa miezi kumi na mbili au zaidi, au mwajiriwa kwa muda mfupi zaidi, ikiwa ajira nje ya Kenya inatarajiwa kudumu kwa zaidi ya miezi kumi na mbili.[106]

Hivyo, Sheria inaeleza kuwa ikiwa mwajiri anafanya shughuli zake Kenya na mwajiriwa ambaye kwa kawaida ameajiriwa nchini Kenya amepata jeraha linalotokana na ajali wakati akitekeleza majukumu yake aliyotumwa kwa muda mfupi nje ya Kenya, mwajiriwa huyo atatakiwa kulipwa fidia kana kwamba ajali imetokea Kenya.[107]

Uwezo wa Mkurugenzi kuamuru ulipaji wa fidia katika mazingira maalum

Katika kuhakikisha uadilifu na haki inatendeka miongoni mwa wafanya kazi wa taasisi mbali mbali za ajira nchini Kenya, Mkurugenzi amepewa uwezo chini

[106] Ibid, kifungu cha 11(3, uk 12
[107] Ibid, kifungu cha 11(1), uk 11

ya Sheria hii kutoa amri ya kulipwa fidia msaidizi au mtu ambaye yupo katika mafunzo ya kazi kutokana na ajali kazini[108]. Katika mazingira ambayo mkataba wa msaidizi huyo au mtu ambaye yupo katika mafunzo ya kazi sio halali, Mkurugenzi ana uwezo wa kuamuru kulipwa fidia kwa dai la watu hao kama vile mkataba ulikua halali wakati wa ajali. Sheria hii inaeleza kwamba ikiwa katika dai la fidia chini ya Sheria hii imeonekana kuwa mkataba wa huduma ya usaidizi au mafunzo ya mwajiriwa husika si halali, Mkurugenzi anaweza kuthibitisha fidia kwa dai kama vile mkataba ulikuwa halali wakati wa ajali.[109]

Kupitwa kwa muda kwa haki ya kunufaika na fidia

Sheria ya Fidia ya Majeraha Kazini nchini Kenya imetoa indhari kwa waajiriwa ambao wangeweza kupata fidia kutokana na majeraha ya ajali kazini kuwa haki zao zinaweza kupitwa na muda chini ya Sheria hii ikiwa watashindwa kutoa taarifa ya ajali hizo kwa mwajiri wao ndani ya kipindi cha miezi kumi na mbili baada ya tarehe ya kutokea kwa ajali hiyo. Katika kifungu cha 27(1) cha Sheria hiyo, imeelezwa kuwa haki ya kunufaika kwa mujibu wa Sheria hii itapitwa na muda ikiwa ajali haikutolewa taarifa yake kwa mwajiri ndani ya miezi kumi na mbili baada ya tarehe ya ajali hiyo.

[108] Ibid, kifungu cha 14, uk 13.
[109] Ibid.

Hata hivyo, kifungu cha 27(2) cha Sheria hiyo kimeeleza kuwa bila ya kujali masharti ya kifungu kidogo cha (1), kushindwa kutoa taarifa ya ajali kwa mwajiri kama inavyohitajika katika kifungu kidogo cha (1), haitokuwa kikwazo cha kulipwa fidia ikiwa itathibitika kwamba mwajiri alikuwa na uelewa wa ajali kutoka katika chanzo chochote.[110]

5.6 JAMHURI YA AFRIKA YA KUSINI

5.6.1 Mfuko wa Fidia wa Afrika ya Kusini

Kuwepo kwa Mfuko wa Fidia nchini Afrika Kusini kunasaidia kwa kiasi kikubwa kulinda maslahi na utu wa mwananchi ambae ameajiriwa katika vyombo mbali mbali katika nchi hiyo. Mfuko wa Fidia wa Afrika ya Kusini ni shirika la umma chini ya Idara ya Kazi ambayo inawajibika na Fidia na jukumu lake la msingi la Mfuko huo ni kutoa fidia kwa wafanya kazi waliopata majeraha, maradhi au wafanyakazi waliopata ulemavu katika kutekeleza majukumu yao ya kazi. Adha, kwa wafanyakazi wanaofariki kutokana na majeraha au maradhi wanayoyapata wakiwa kazini.[111] Mfuko huo wa Fidia upo chini ya Sheria ya

---

[110] kifungu cha 27(2), Sheria ya Fidia ya Majeraha Kazini ya Kenya ya 2007.
[111] www.gov.za

Fidia kwa Majeruhi na Magonjwa kazini (Na 130 ya 1993) (COIDA) na Fidia ya Majeraha na Magonjwa ya Kazini (No 61 ya 1997).[112]

Aidha, Mfuko wa Fidia nchini humo hulipa fidia kwa wafanyakazi wa kudumu, wafanyakazi wa kawaida, wafanyakazi wasaidizi na wanafunzi wanaopoteza vipato vyao baada ya kupata majeraha au maradhi wakati wakifanya kazi zao. Pale ambapo mfanyakazi amefariki, wategemezi wa mfanyakazi huyo wanaweza kudai fidia kutoka katika Mfuko wa Fidia nchini humo.[113]

Utendaji wa Mfuko

Kwa mujibu wa Sheria ya Usimamizi wa Fedha za Umma (1999), Mamlaka ya kiutendaji yapo chini ya Waziri wa Kazi, ambapo mambo yanayohusiana na Fedha (Account) yanashughulikiwa na Mkurugenzi Mtendaji[114]. Kamishna wa Fidia anateuliwa kusimamia Mfuko na kuidhinisha madai ya wafanyakazi na anatakiwa kuripoti kwa Mkurugenzi Mtendaji.[115] Mfanyakazi anapata fidia kutoka kwa Mfuko huo na si moja kwa moja kutoka kwa mwajiri. Hii ina maana kwamba mwajiri hana haja ya kuwa na wasiwasi juu ya madai yenye gharama kubwa pale mfanyakazi anapopata madhara kutokana na kazi yake.

[112] Guidelines for Claims | Labour Guide

[113] ibid

[114] Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act, No. 130 of 1993, Kifungu cha 18.

[115] FIDIA SOUTH AFRICAII.pdf

Wafanyakazi waliojeruhiwa kabla ya tarehe 01 Machi 1994, wanashughulikiwa kwa mujibu wa Sheria ya Fidia ya Wafanyakazi ya zamani.[116]

Bodi ya Fidia ni chombo cha kisheria cha Mfuko wa Fidia ambacho kinamshauri Waziri wa Kazi juu ya masuala kama vile masuala ya sera, ongezeko la faida ya kila mwaka, kuteua wakaguzi (assessors) na marekebisho kwenye Sheria. Bodi hii inaundwa na watu mbali mbali wakiwemo wawakilishi kutoka kwenye biashara iliyopangwa (organised business), kazi iliyopangwa, Serikali, wataalamu wa matibabu na watu wengine.

Wafanyakazi ambao ni madereva au ambao wanapaswa kusafirishwa kwa mujibu wa kazi zao, wanaweza kuhusika katika ajali za gari wakati wa kazi. Ajali za gari kazini zinasimamiwa na Sheria ya Mfuko wa Ajali Barabarani. Ajali lazima iripotiwe kwa Kamishna wa Fidia, na itafuata utaratibu wa kawaida wa Fidia, lakini pesa zitalipwa na Mfuko wa Ajali Barabarani. Mfuko wa Ajali kwa Njia ya Barabara hulipa vitu vyengine vya ziada ambavyo havikuzingatiwa na Mfuko wa Fidia.[117] Sheria hiyo imewatoa baadhi ya wafanyakazi kutokudai fidia kutoka Mfuko kama vile Watumishi wa ndani katika kaya binafsi, Wanachama wa Jeshi la Ulinzi la Taifa la Afrika Kusini na Huduma za Polisi za Afrika Kusini (Taasisi hizo zina Mfuko wao wenyewe) na wafanyakazi wanaofanya kazi nje

[116] Supra Guidelines for Claims | Labour Guide.
[117]Ibid.

ya Afrika Kusini kwa zaidi ya miezi 12 kwa wakati mmoja, isipokuwa kama kuna makubaliano maalum na Kamishna[118].

Sheria hiyo inaeleza kuwa mwajiri anapaswa kulipa fidia kwa mfanyakazi aliyejeruhiwa kwa miezi 3 ya kwanza kuanzia tarehe ya kuumia kazini. Mfuko wa Fidia utamlipa mwajiri kwa fedha ambazo zililipwa.

Maradhi ambayo hayajaorodheshwa

Wafanyakazi wanaweza kudai fidia kwa ugonjwa ambao haujaorodheshwa. Mfanyakazi atatakiwa kuthibitisha kwamba ugonjwa huo umetokana na kazi na si kwa sababu nyingine[119]. Ushahidi wa matibabu na ripoti zitatakiwa kuwasilishwa kwa Kamishna. Inaweza kuwa vigumu na gharama kubwa kupata ushahidi na ripoti. Kuna mashirika kutoka katika Idara ya Kazi ambayo husaidia wafanyakazi kwenye utambuzi wa magonjwa yaliyotokana na kazi[120]. Inaweza kuchukua muda kwa ugonjwa huo kuwa wazi. Aidha, wafanyakazi wanaweza kudai fidia ikiwa hawako tena mahali pa kazi ikiwa itathibitishwa kuwa maradhi waliyoyapata yametokana na kazi walizokuwa wakizifanya kabla ya kuondoka sehemu hizo za kazi[121]. Kamishna ataidhinisha au kukataa madai

[118]Ibid.
[119] Ibid.
[120] Ibid.
[121] Ibid.

hayo. Ikiwa Kamishna anakubali madai, mfanyakazi atapata fidia (kwa ulemavu wa muda au wa kudumu) na gharama za matibabu zitalipwa.[122]

Adhabu kwa Muajiri ambae hajajisajili

Hata hivyo, Sheria inaeleza kuwa kama mfanyakazi atawasilisha madai na mwajiri wake hajasajiliwa, madai bado yataendelea kupitia Mfuko wa Fidia. Mfuko wa Fidia utafuatilia mwajiri ambaye hajasajiliwa kulipa faini (mwajiri anawajibika kwa gharama zote za fidia ikiwa hawajasajiliwa na Mfuko huo).Kwa hali hiyo, Mfuko wa Fidia unatimiza kazi ya chaguo la kurudi nyuma kwa wafanyakazi wote (function of a fall-back option for all employees) hata katika kesi ambayo waajiri wao hawajachangia Katika Mfuko wa Fidia.[123]

5.7 SWAZILAND

5.7.1 Sheria ya Fidia kwa Wafanya kazi ya 1983

Sheria hii imejiegemeza katika maeneo makuu mawili ambayo yanajumuisha ulipaji wa fidia kwa mfanyakazi kwa majeraha aliyoyapata wakati akiwa kazini na ulipaji wa fidia kwa wategemezi wa mfanyakazi ambaye kifo chake kimesababishwa na jeraha au majeraha aliyoyapata wakati akiwa kazini.

[122]Ibid.
[123]FIDIA SOUTH AFRICAII.pdf

Miongoni mwa mambo ya msingi yaliyozingatiwa katika Sheria hii ni pamoja na:

Malipo yanayosubiri utatuzi wa dai la fidia

Katika kusimamia haki na kulinda maslahi ya mwajiriwa au mtegemezi yasipotee, Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya nchini Swaziland imefafanua kuwa mwajiri ana fursa chini ya Sheria hii ya kufanya malipo ambayo yanasubiri dai la fidia kutatuliwa kwa mfanyakazi au mtegemezi wake.[124]

Sheria haikumzuia mwajiri kufanya malipo hayo lakini pia imefafanua kuwa Kamishna wa Kazi au Mahkama, kwa kadri itakavyowezekana, anaweza kuamuru kwamba malipo yote au sehemu ya malipo yanayofanywa kwa namna hiyo yakatwe kutokana na kiasi cha fidia inayolipwa chini ya Sheria hii.[125]

Mwajiri kulipa gharama za matibabu ya mwajiriwa aliyepata ajali akiwa kazini

Sheria ya Fidia ya nchini Swaziland imetambua ulazima wa mwajiri kulipa gharama za matibabu ya mwajiriwa wake kwa kueleza kuwa pale ambapo mwajiriwa atapatwa na ajali wakati akitekeleza majukumu yake ya kikazi, mwajiri atalazimika kulipia gharama zote za matibabu kwa mwajiriwa huyo.

[124] kifungu cha 15, Sheria ya Fidia kwa Wafanya kazi ya Swaziland ya 1983.
[125] ibid

Sheria imefafanua kwa kuyataja maeneo ambayo mwajiri atayagharamia kama vile huduma kwa daktari mkuu na mtaalamu wa huduma ya mgonjwa nje na ndani, ikiwa ni pamoja na kutembelea makaazi, huduma ya meno, huduma ya uuguzi nyumbani au hospitalini au taasisi nyengine ya matibabu, hifadhi katika hospitali au taasisi nyengine ya matibabu, meno, dawa na vifaa vyengine vya matibabu au upasuaji, usafirishaji wa kwenda na kutoka mahali kwa madhumuni ya matibabu yaliyoidhinishwa kama inavyohitajika na daktari anayehusika, na ugawaji, uhifadhi, ukarabati na utengenezaji wa viungo na vifaa vya bandia vilivvyolazimu kutokana na ajali.[126]

Adhabu kwa waajiri wanaoshindwa au kudharau kulipa fidia kwa wafanya kazi

Sheria ya Fidia ya nchini Swaziland imeeleza kuwa pale ambapo mwajiri ataamuriwa kulipa fidia kwa mfanyakazi kwa mujibu wa Sheria hii, basi ni wajibu wa mwajiri huyo kutii maagizo kama ambavyo Sheria imemuelekeza. Kukataa au kudharau kulipa fidia ni kufanya kosa na mwajiri huyo atawajibishwa kwa mujibu wa Sheria hii, kwa adhabu ya faini au kutumikia kifungo au vyote viwili. Kifungu cha 46(1) cha Sheria hiyo kinaeleza kuwa mwajiri ambaye atashindwa au kudharau kulipa fidia ambayo anawajibika

[126]kifungu cha 30(1), Sheria ya Fidia ya Swaziland ya 1983, uk 18

kulipa chini ya Sheria hii, atakuwa ni mkosa na akitiwa hatiani, atawajibika kulipa faini isiyozidi E500,00 au kifungo kisichozidi miezi kumi na mbili au vyote viwili kwa pamoja.[127]

5.8 FIJI

5.8.1 Sheria ya Fidia kwa Wafanya kazi ya 1964

Malipo ya fidia kwa wafanya kazi, wategemezi wa mfanyakazi au malipo mengine ya fidia yanayohusiana na mfanya kazi nchini Fiji, yanaongozwa na kusimamiwa na Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya 1964. Sheria imetambua mambo mbali mbali kama ifuatavyo:

Ulipaji wa fidia kwa wanaogharamia mazishi ya mfanyakazi ambaye hakuwa na mtegemezi

Serikali ya Fiji kwa kupitia vyombo vyake vya sheria imetunga sheria maalum ambayo inatambulika kama Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya 1964. Katika kujali utu na kuzingatia misingi imara ya haki kwa wananchi wa nchi hiyo, Sheria hiyo haikuzingatia tu kulipa fidia kwa wategemezi wa mfanyakazi aliyefariki kutokana na jeraha au maradhi aliyoyapata wakati wa kazi, bali pia

[127] kifungu cha 46(1), Sheria ya Fidia ya Swaziland ya 1983, uk 24

inazingatia kulipa fidia hata kwa mtu yeyote yule ambaye hakuwa mtegemezi lakini amelipia gharama zote za mazishi ya mfanyakazi huyo ikiwa mfanyakazi huyo hakuwa na wategemezi[128].

Sheria hiyo imefafanua kuwa katika mazingira ambayo mfanyakazi aliyefariki hakuacha mtegemezi yeyote, mwajiri wa mfanyakazi huyo atalazimika kulipa kiwango cha fedha kilichobainishwa chini ya Sheria hiyo kwa mtu ambaye amegharamia gharama zote za mazishi ya mfanya kazi huyo.[129]

5.9 MAURITIUS NA RWANDA

Katika nchi zote mbili, Fidia ya kuumia katika ajira ni sehemu ya mpango wa jumla ambao pia unashughulikia mafao ya kustaafu, ulemavu, na mafao ya warithi. Kwa upande wa Nchi ya Mauritius, kiwango cha uchangiaji ni 6% kwa waajiri, na mfanyakazi 3%. Kwa sasa, karibu 0.5% ya asilimia zote imetengwa kufadhili mafao ya kuumia katika ajira.[130] Kwa upande wa nchi ya Rwanda, kiwango cha kuchangia ni 3% kwa muajiri na muajiriwa.[131] Lengo moja wapo

[128] Kifungu cha 6(c) cha Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi, Sura ya 94 ya Sheria za Fiji
[129] kifungu cha 6(a), Sheria ya Fidia kwa Wafanya kazi ya Fiji ya 1964
[130]Ibid, pg 177
[131]Turner John A., Social Security and Pension in East Africa, Pg 248, 2014

kwa mifuko hiyo ni kuwasaidia wafanyakazi wanapopata ajali au maradhi yanayotokana na ajira zao.[132]

Rwanda, waathirika wa ajali au maradhi hayo wana haki ya kupata huduma ya matibabu bure, fedha za kujikimu kila siku kutokana na kuumwa kwao, mafao ya hifadhi ya jamii ya kuwa mlemavu, mafao ya mkupuo ya kuwa mlemavu au fedha za warithi wake.[133]

[132]https://www.social-protection.org/gimi/ShowRessource.action;jsessionid=8I0Z6iG56pVGVy1HptWaLxx7QR_szEsXWdN-m9eXuWp9M
[133] Ibid

SEHEMU YA SITA

6.0 MATOKEO YA UTAFITI

6.1 Utangulizi

Katika Mapitio ya Sheria hii ya Fidia kwa Wafanyakazi, Tume imezingatia misingi ya Katiba ya Zanzibar ya mwaka 1984, Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi, Nam. 15 ya 1986, Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar ya mwaka 2005 na sheria nyengine za Zanzibar zenye mnasaba na masuala ya fidia kwa wafanyakazi. Aidha, nyaraka mbali mbali zinazohusiana suala hili la fidia kwa wafanyakazi zilitumika katika utafiti huu.

Aidha, Tume imezingatia sheria za nchi mbalimbali zinazohusu fidia kwa wafanyakazi. Miongoni mwa nchi ambazo sheria zake za mifuko ya fidia kwa wafanyakazi zimeangaliwa ni pamoja na Kenya, Tanzania Bara, Rwanda na Africa Kusini. Taratibu za uanzishaji na uendeshaji wa mifuko ya fidia kwa wafanyakazi imezingatiwa katika kuangalia uzoefu wa nchi nyengine katika suala la mifuko ya fidia kwa wafanyakazi.

Hivyo, Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar inawasilisha mambo kadhaa yaliyobainika katika utafiti huu. Masuala hayo yametokana na maoni ya wadau mbali mbali katika suala la fidia kwa wafanyakazi, uzoefu wa nchi mbali mbali kwa kuangalia sheria za fidia kwa wafanyakazi katika nchi hizo, mikataba ya

kimataifa inayohusiana na suala la fidia kwa wafanyakazi na kwa kuangalia mifumo ya sera na sheria za Zanzibar. Mambo hayo yaliyobainika katika utafiti huu yanaanishwa hapa chini kama ifuatavyo:

(a) Changamoto katika ulipaji wa Fidia kwa Wafanyakazi

Kutokana na vyanzo mbali mbali vilivyotumika na Tume katika utafiti huu yakiwemo maoni ya wadau katika vikao mbali mbali, imebainika kuwa kuna changamoto kubwa ya malipo ya fidia kwa wafanyakazi wanaoumia, kupata maradhi au kufariki kutokana na mazingira ya kazi zao. Changamoto hiyo imebainika kuwa inatokana na mfumo uliopo sasa wa kutokuwa na Mfuko wa Fidia kwa wafanyakazi na badala yake, fedha za fidia kwa wafanyakazi kulipwa kutokana na fedha za matumizi mengineyo (Other Charges- OC). Hali hiyo imepelekea kuwepo kwa malimbikizo ya madeni ya fidia kwa wafanyakazi wanaoumia, kupata maradhi au kufariki kutokana na mazingira ya kazi.

(b) **Haja ya Kuanzishwa kwa Mfuko wa Fidia**

Kutokana na changamoto ya kushindwa kulipa fidia kwa wafanyakazi walioathirika kutokana na mazingira ya kazi, Utafiti huu umebaini kuwa kuna haja ya kuanzishwa kwa Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi walioathirika kutokana na mazingira ya kazi. Utafiti umebaini kuwa uanzishwaji wa Mfuko wa Fidia kwa mujibu wa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi unaweza kuwa suluhisho la changamoto ya ulipaji wa mafao kwa wafanyakazi. Aidha,

imebainika kuwa, Mfuko huo wa Fidia unaweza kufanya vizuri endapo utaanzishwa kwa taratibu zitakazowekwa kwa mujibu wa Sheria.

(c)Usimamizi wa Mfuko wa Fidia

Kuhusu suala la usimamizi na uendeshaji wa Mfuko wa Fidia, utafiti umebaini kuwa Mifuko kama hii husimamiwa chini ya Wizara inayohusika na masuala ya kazi. Utafiti ulibaini kuwa uzoefu wa nchi kama Tanzania Bara, Kenya na Afrika Kusini na nchi nyenginezo, suala la Mfuko wa Fidia kwa wafanyakazi linasimamiwa na kuendeshwa chini ya Wizara inayohusika na masuala ya kazi. Hata hivyo, kulikuwa na maoni miongoni mwa wadau juu ya haja ya kuuweka Mfuko huu wa Fidia chini ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii (ZSSF) kutokana na uzoefu ambao ZSSF tayari wanao katika uendeshaji wa Mifuko pamoja na kuepuka gharama za ziada endapo kutaanzishwa Mfuko mpya wenye uongozi mpya na wafanyakazi wapya, na wazo la kuurudisha Mfuko huu katika wizara inayohusu masuala ya kazi lifanyiwe kazi baadae.

(d) Uchangiaji katika Mfuko wa Fidia

Kutokana na uzoefu wa mifuko ya fidia kwa wafanyakazi katika nchi mbali mbali kwa mujibu wa sheria za nchi hizo, pamoja na maoni ya wadau, utafiti umebaini kuwa jukumu la kuchangia katika mifuko ya fidia ni la mwajiri. Aidha, katika Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nam 15 ya mwaka 1986, mwajiri ndiye mwenye jukumu kwa mfanyakazi endapo mfanyakazi huyo ataumia, kupata

maradhi au kufariki kutokana na mazingira ya kazi. Katika kuangalia viwango vya uchangiaji katika Mfuko wa Fidia kwa wafanyakazi katika baadhi ya nchi na maoni ya wadau, utafiti huu umebaini kuwa waajiri wamekuwa wakichangia baina ya asilimia 0.5 hadi asilimia 1 ya mshahara wa mfanyakazi katika Mfuko huo wa Fidia.

Aidha, utafiti umebaini kuwepo haja kwa Serikali kuchangia katika Mfuko huu, hasa katika hatua za awali za uanzishaji wake ili Mfuko huu uanze kazi mara moja.

(e) kutokuwepo kwa Khiyari kwa waajiri kuchangia katika Mfuko wa Fidia

Ili kuhakikisha kuwa Mfuko wa Fidia kwa Wafayakazi unaimarika zaidi, utafiti huu umebaini kuwa uendelevu wa Mfuko unatokana na kila mwajiri kuchangia katika Mfuko. Kwa msingi huo, utafiti umebaini kuwa nchi mbali mbali zimelifanya suala la mwajiri kuchangia katika Mfuko wa Fidia kwa niaba ya wafanyakazi wake kuwa ni suala la shuruti na si suala la khiyari kwa mwajiri yeyote. Kwa madhumuni ya kutilia nguvu Sheria hasa katika kuiendeleza mifuko ya fidia. Sheria za nchi mbali mbali zimeweka adhabu kwa mwajiri atakayeshindwa kutekeleza masharti ya sheria ikiwemo kuchangia katika mifuko ya fidia iliyoanzishwa kwa mujibu wa sheria.

(f) Orodha ya viungo vinavyohusika katika Fidia

Utafiti huu umebaini kuwa orodha ya viungo vilivyotambuliwa katika Sheria kwa ajili ya malipo ya fidia pale inapotokea ajali au mfanyakazi kupatwa na maradhi haijitoshelezi. Viungo kadhaa kama vile ulimi, sehemu za siri na magonjwa mapya yanayojitokeza hayakutajwa wala kuwekewa utaratibu wa kisheria ili kutambulika pale yatakapojitokeza na kuathiri wafanyakazi. Utafiti umebaini kuwa baadhi ya nchi zimeweka utaratibu wa kutambua maradhi ambayo hayakutajwa katika orodha iliyowekwa katika sheria, endapo maradhi ambayo hayakutarajiwa yatajitokeza, baada ya taratibu kufuatwa na kukidhi masharti ya kulipwa fidia kwa mfanyakazi.

(g) Masharti ya Kisheria kwa wafanyakazi kupimwa afya kabla ya kuajiriwa

Utafiti umebaini kuwepo kwa changamoto kubwa katika suala la ulipaji fidia kwa wafanyakazi wanaopata madhara kutokana na kazi zao, hasa katika kuthibitisha kwa uhakika, kama maradhi aliyoyapata mfanyakazi yalitokana na mazingira ya kazi yake. Changamoto hiyo imeelezwa kutokana na kukosa uweledi mkubwa katika kutambua uhusiano baina ya maradhi aliyoyapata mfanyakazi na kazi anayoifanya mfanyakazi huyo. Aidha, sababu nyengine ya changamoto hiyo ni kushindwa kuwapima wafanyakazi kwa uchunguzi wa

kina, wakati wa hatua za uajiri ili kubaini maradhi yanayomsumbua mhusika anayetarajiwa kuajiriwa.

Kutokana na mijadala wakati wa vikao vya wadau, ilibainika kuwepo uwezekano wa mfanyakazi kudai fidia kwa maradhi anayoeleza kuwa yametokana na mazingira ya kazi, lakini uhalisia ikawa maradhi hayo aliingia nayo kazini tangu wakati anaajiriwa. Kutobainika kwa maradhi hayo mapema wakati mfanyakazi anaajiriwa, kunatokana na kutofanyika uchunguzi wa afya wa kina na kutolewa cheti chenye uhalisia wa afya ya mfanyakazi.

Kwa kuzingatia uzoefu wa mifumo ya fidia kwa nchi nyengine, ilibainika kuwa nchi nyengine zimekuwa na utaratibu wa kufanya uchunguzi wa kina wa afya za watu wanaokusudiwa kuajiriwa ili iweze kuthibitika kwa urahisi kama maradhi yalijtokeza wakati mfanyakazi akiwa kweye ajira.

(h) Kuimarishwa kwa Kitengo cha Afya na Usalama Kazini

Utafiti pia umebaini kuwa ili kuufanya Mfuko wa Fidia kwa wafanyakazi uendeshwe vizuri bila ya kutetereka kwa kuwalipa wafanyakazi wengi fidia kutokana na madhara wanayoyapata kazini, kumekuwa na umuhimu mkubwa wa vitengo vinavyosimamia masuala ya afya na usalama kazini kuimarishwa. Imebainika kuwa vitengo hivyo vinapoelimisha kuhusu uchukuaji wa hatua mbali mbali ili kupunguza uwezekano wa kupata maradhi katika maeneo ya

kazi, inaweza kuufanya Mfuko wa Fidia kutoelemewa na madai ya fidia yanayozidi michango inayolipwa na waajiri wa wafanyakazi hao.

(i) ufafanuzi wa wazi wa mazingira ya kulipwa fidia

Utafiti huu umebaini kuwa mazingira yanayokubalika kwa mfanyakazi kuhesabika kupata madhara katika kazi hayajawekwa wazi kiasi cha kutosha ili kuondoa utata pale mfanyakazi anapodai fidia kutokana na madhara hayo. Imebainika kuwa sheria za nchi mbali mbali zimejitahidi kuweka kwa uwazi kila mazingira yanayokidhi vigezo vya mfanyakazi kulipwa fidia kutokana na madhara atakayoyapata katika mazingira ya kazi, ikiwemo mazingira ya ajali. Sheria za nchi hizo zimekuwa zikieleza kwa uwazi ajali zinazotokea katika mazingira gani zinaweza kuzingatiwa kwa mfanyakazi kulipwa fidia na hivyo, kwa kiasi kikubwa kuondoa utata pale mfanyakazi anapopata ajali.

(j) Uamuzi wa malipo ya Fidia kufuata taratibu za kisheria

Utafiti huu pia umebaini kuwepo kwa haja kwa wafanyakazi kulipwa fidia kwa kutegemea uamuzi utakaofanywa kwa mujibu wa taratibu za sheria zilizowekwa bayana na si kwa kufuata mamlaka ya mtu mmoja. Imebainika kuwa sheria za nchi nyingi zimeepuka utaratibu wa kuwaachia viongozi wachache kufanya uamuzi wa kama mfanyakazi anastahili au hastahiki kulipwa fidia. Kwa msingi huo, kilichoonekana ni kwa taratibu kuwekwa wazi ili kila mfanyakazi aliyepata madhara ya kazi ajue anachostahiki kulipwa. Pale

inapobidi kufanywa maamuzi, basi maamuzi hayo kufanywa kwa mashauriano baina ya vyombo kama Bodi badala ya mtu mmoja kama Mkurugenzi pekee kufanya uamuzi kuhusu kupata au kukosa haki ya fidia kwa mfanyakazi.

(k) Udhibiti wa udanganyifu katika Mfuko

Katika utafiti huu, imebainika kuwepo kwa masuala ya udanganyifu kwa upande wa wafanyakazi ili kujipatia fidia mahali ambapo wasingestahiki kupata fidia hiyo au kujipatia fidia kubwa kuliko walivyosatahiki. Utafiti umebaini haja kubwa ya kuzuia udanganyifu katika Mifuko ya Fidia kwa kuwa endapo udanganyifu huo hautodhibitiwa, unaweza kuiyumbisha Mifuko hiyo. Kwa msingi huo, nchi mbali mbali zimeweka vifungu vya sheria vinavyodhibiti udanganyifu katika ulipaji wa fidia kwa wafanyakazi ikiwemo uwezo wa kubatilisha ulipaji wa mafao pale inapogundulika kuwa mfanyakazi aliwasilisha taarifa za uongo ili kujipatia fidia au kujipatia fidia kubwa zaidi kuliko anavyostahiki.

(l) kuwepo kwa taratibu zilizo wazi kwa washauri (assessors)

Wakati wa vikao vya wadau na kwa kuangalia uzoefu wa sheria za nchi mbali mbali, utafiti umebaini kuwepo kwa washauri katika kushughulikia suala la kutathmini maradhi au madhara aliyoyapata mfanyakazi kutokana na kazi na haja ya washauri hao kuwekewa utaratibu ulio wazi. Utaratibu huo unahusisha majukumu ya washauri hao, nafasi na uzito wa ushauri wao, malipo kutokana

na majukumu yao na muda wa kutumikia nafasi zao na namna wanavyosita kutumikia nafasi zao ikiwemo suala la ukiukaji wa maadili kama vile kuwa na mgongano wa kimaslahi wakati wakitoa ushauri wao wa kitaalamu. Utafiti umebaini kuwa sheria za nchi mbali mbali zimeweka uwazi katika masuala hayo ya washauri, katika vifungu vya sheria.

(m) Uwekezaji wa Mfuko

Utafiti pia umebaini haja ya uwekezaji wa Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi ili kuuimarisha Mfuko huo na uweze kukua na kuleta tija kwa wafanyakazi na Serikali kwa ujumla. Uzoefu wa sheria za nchi nyengine unaonyesha kuwepo kwa vifungu vya sheria vinavyoruhusu uwekezaji wa fedha za Mfuko huo wa fidia. Hata hivyo, utafiti wetu umebaini haja ya kuwekwa kwa tahadhari kubwa wakati wa kufanya uamuzi wa kuziwekeza fedha za Mfuko wa Fidia ili kutozikwamisha fedha hizo na kuathiri ulipaji wa fidia kwa wafanyakazi pale inapotokea haja ya kufanya hivyo kwa mujibu wa sheria.

SURA YA SABA

7.0 HITIMISHO NA MAPENDEKEZO YA TUME

7.1 Mapendekezo

Baada ya Tume ya Kurekebisha Sheria Zanzibar kukamilisha utafiti huu kwa kupitia sheria za nchi mbali mbali, mikataba ya kimataifa, maoni ya wadau na makala na vitabu vyenye mnasaba na masuala ya fidia kwa wafanyakazi, kuna mapendekezo kadhaa yameanishwa katika ripoti hii kwa madhumuni ya kushauri kuboreshwa kwa Sheria iliyopo sasa. Aidha, mapendekezo katika ripoti hii yanatolewa ili kuifanya Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi Nam. 15 ya 1986 iweze kuendana na kukidhi matakwa ya mikataba ya kimataifa ambayo Tanzania ni mwanachama na mifano mizuri (best practices) kutoka nchi nyengine. Mapendekezo hayo yanayojumuisha mapendekezo ya kisheria na yasiyokuwa ya kisheria, yanaorodheshwa hapa chini kama ifuatavyo:

Tunaamini kuwa, mapendekezo yaliyotolewa katika ripoti hii, yatasaidia katika uwekaji wa msingi katika suala la fidia kwa wafanyakazi walioathirika kutokana na mazingira ya kazi zao.

7.1.1 Mapendekezo ya Kisheria

1. Mfuko wa Fidia kwa wafanyakazi uanzishwe kwa mujibu wa Sheria kwa kuweka kifungu mahsusi kitakachobainisha uanzishaji wa Mfuko huo wa fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini. Kuanzishwa kwa Mfuko huu kutasaidia kuondosha changamoto ziliopo hivi sasa katika masuala ya ulipaji wa fidia kwa wafanyakazi wanaopata madhara kutokana na kazi zao.
2. Aidha, inapendekezwa kuwa Mfuko huo wa Fidia utakaoanzishwa uendeshwe na usimamiwe na Mfuko wa Hifadhi ya Jamii Zanzibar (ZSSF). Kifungu hicho hicho kitakachoanzisha Mfuko, kiweke kifungu kidogo kitakachoeleza taasisi itakayosimamia na kuuendesha Mfuko huo. Mapendekezo haya ya kuuweka Mfuko huo chini ya usimamizi na uendeshaji wa ZSSF badala ya kuanzisha chombo chengine cha kusimamia uendeshaji wa Mfuko huo, yatapunguza gharama za uendeshaji kwa kuajiri na kuwateua watu wengine wapya kusimamia Mfuko huo. Aidha, ZSSF tayari ina uzoefu wa kuendesha Mifuko na inaweza kuongezewa wafanyakazi wachache kuendesha Mfuko huo.
3. Pamoja na pendekezo la Mfuko huo kuwa chini ya ZSSF, inapendekezwa pia kuwa muundo wa Mfuko huo wa Fidia uwe ni miongoni mwa mipango (schemes) ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii na jina la Mpango (scheme) huo

liwe Mpango wa Fidia kwa Wafanyakazi (Workers Compensation Scheme).

4. Aidha, inapendekezwa Sheria iweke kifungu kitakachobainisha kwa uwazi kuwa jukumu la kuchangia Mfuko wa Fidia ni la kila Mwajiri. Kifungu hicho kileleze kiwango cha mchango wa mwajiri kwa kila mfanyakazi wake kwa kila mwezi na inapendekezwa kiwango cha asilimia 0.5 ya mshahara wa msingi (basic salary) kwa kila mfanyakazi kila mwezi.
5. Inapendekezwa kuwa Sheria ibainishe wazi viwango vya malipo ya fidia kwa kila aina ya madhara anayoyapata mfanyakazi kutokana na kazi zake kama ilivyo mifuko ya fidia ya nchi nyengine. Aidha, inapendekezwa viwango hivyo vya fidia viwe vinaweza kuwafanya wafanyakazi waliopata madhara na kushindwa kufanya kazi tena, waweze kujikwamua kimaisha.
6. Inapendekezwa kuwa muda wa kuanza kulipa fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini, tangu kuanzishwa Mfuko huo na kuanza kupokea michango (waiting period) uwe ni kipindi cha miezi sita ili kuuwezesha Mfuko huo uweze kutoa fidia katika kiwango kinachostahiki.

7. Inapendekezwa kuwa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi katika Jadweli la Kwanza na la Pili irekebishwe kwa kuweka orodha iliyokamilika ya viungo vinavyopaswa kuzingatiwa kwa madhumuni ya ulipaji fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini. Viungo hivyo ambavyo havikutajwa kwenye Sheria, vinajumuisha kiungo cha ulimi, figo, mapafu na sehemu za siri (kike na kiume).
8. Inapendekezwa kuwa Sheria iweke utaratibu mzuri wa uendeshaji na usimamizi wa Mfuko huo ili wanaoathirika kutokana na kazi zao waweze kupatiwa matibabu na fidia kama inavyostahiki. Kwa msingi huo, Sheria iweke masharti yatakayobainisha kwa uwazi, mazingira ambayo mfanyakazi atastahiki kulipwa fidia kutokana na madhara atakayoyapata katika mazingira ya kazi. Mazingira hayo ni pamoja na kueleza kwa uwazi ni kwa vipi mfanyakazi atahesabika kupata ajali akiwa kazini kwa kujumuisha nyakati mfanyakazi anapoelekea au kutoka kazini na anapotekeleza majukumu ya kazi nje ya ofisi.
9. Ili kuondoa changamoto iliyopo sasa kwa wafanyakazi wanaopata madhara katika mazingira ya kazi kuchelewa kulipwa fidia, inapendekezwa kuwa Sheria iweke muda mahsusi usiozidi mwezi mmoja kwa wafanyakazi hao kulipwa mafao yao, baada ya taratibu kukamilika.

10. Ili kuratibu ulipwaji wa fidia kwa mfanyakazi aliyepata ajali au maradhi kutokana na kazi yake, inapendekezwa Sheria iweke jukumu kwa mfanyakazi aliyepata madhara kutoa taarifa ya ajali au maradhi hayo mapema ili madai ya fidia yaweze kufanyiwa kazi mapema. Hata hivyo, inapendekezwa kuwa pale mfanyakazi aliyepata ajali anapokuwa katika hali mbaya kiasi cha kushindwa kutoa taarifa, Sheria itambue hali hiyo ya mfanyakazi huyo na kuondoa wajibu huo wa mfanyakazi huyo.

11. Kama ilivyowekwa katika kifungu cha 9 cha Sheria ya Fidia kwa wafanyakazi ya Nchini Zambia, inapendekezwa Sheria yetu itambue haki ya mfanyakazi kulipwa fidia na mtu aliyemsababishia ajali, mbali ya fidia atakayoipata kutoka katika Mfuko wa Fidia. Kifungu hicho cha Sheria kibainishe uwezo wa mfanyakazi aliyepata ajali katika mazingira ya kazi, kumdai mtu aliyemsababishia ajali (ambaye si mwajiri wake), hata kama mfanyakazi huyo atalipwa fidia kutoka katika Mfuko wa Fidia.

12. Inapendekezwa kuwepo na kifungu kinachosisitiza kutoajiriwa kwa mfanyakazi yeyote mpaka atakapopimwa afya yake ili kufahamu afya ya kila mfanyakazi wakati anaajiriwa. Hii itasaidia katika kutathmini kama maradhi atakayoyapata mfanyakazi yalitokana na kazi anayoifanya au ni maradhi aliyokuwa nayo na yaliyotokana na sababu nyengine.

13. Aidha, inapendekezwa kuwa Sheria irekebishwe ili kuweka kifungu kitakachoruhusu kuzingatiwa kwa maradhi mapya ambayo hayakutajwa katika Sheria na kwa sasa hayajulikani, kama maradhi ya mripuko kama Uviko 19, ambapo mfanyakazi hasa wa sekta ya afya anaweza kuathirika nayo wakati akiwa kazini ikiwa mazingira ya kazi hayatomkinga mfanyakazi huyo.

14. Inapendekezwa kuwa vifungu vya 28(1) na 17 vya Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi vinavyotaka mgao wa fidia kwa warithi wa mfanyakazi aliyefariki kutokana na mazingira ya kazi kufanyika mahakamani virekebishwe, ili kuruhusu upande wa waislam, kufuatwa kwa taratibu zinazotumika kushughulikia mali stahiki za wanaofariki kupitia Kamisheni ya Wakfu na Mali ya Amana. Kwa wasiokuwa waislamu, inapendekezwa waendelee na utaratibu wa kupitia mahakamani.

15. Inapendekezwa kuwa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi iweke kifungu mahsusi kitakachobainisha huduma za Utengamao kwa wafanyakazi watakaopata madhara ya ulemavu wakiwa kazini. Huduma hizo zinajumuisha viungo bandia na stadi za maisha, ili viweze kuwasaidia pindi wanapokua na uhitaji wa namna hiyo. Inapendekezwa kuwa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi kwenye Sehemu ya Tatu (III) ya

Sheria inayoelezea ulipaji wa Fidia kwa mfanyakazi atakaeumia ifanyiwe marekebisho na kubainisha kwa uwazi, huduma hizo za utengamao.

16. Kwa kuondoa utata pale mfanyakazi anapopata ajali au maradhi yatakayompelekea kushindwa kufanya kazi tena katika maisha yake na hivyo kulipwa fidia kwa mujibu wa Sheria, haki zake za kupata mafao yake chini ya Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii zisiathiriwe na hivyo ziendelee kulipwa kama kawaida. Kwa msingi huo, malipo ya kiinua mgongo na pencheni ya kila mwezi ziendelee kulipwa kwa mfanyakazi atakayeshindwa kuendelea na kazi kutokana na ajali au maradhi, hata kama mfanyakazi huyo atalipwa fidia kupitia Mfuko wa Fidia kwa wafanyakazi. Sheria iweke kifungu mahsusi kutambua mazingira hayo.

17. Katika kulinda haki ya fidia kwa mfanyakazi, inapendekezwa Sheria iweke masharti ya kutotambuliwa kwa makubaliano yoyote yatakayoeleza kuwa mfanyakazi atasamehe fidia atakapopatwa na madhara katika kazi yake. Sheria ibainishe wazi kuwa mkataba wa aina hiyo baina ya mfanyakazi na mwajiri wake, utakaoonyesha kuwa mfanyakazi na wategemezi wake hawatodai fidia endapo mfanyakazi atapata madhara kutokana na kazi yake, uwe ni batili.

18. Inapendekezwa kuwa malipo kwa wategemezi wa mfanyakazi aliyefariki yasisitishwe hata kama mzazi wao aliyebakia ataolewa au

kuoa baada ya mwenza wake kufariki kutokana na ajali au maradhi yaliyotokana na kazi. Hii itasaidia kurejesha kwa kiasi Fulani, msaada ambao watoto wa mfanyakazi aliyefariki walikuwa wakiupata kutoka kwa mzazi wao aliyefariki kutokana na mazingira yake ya kikazi.

19. Kwa upande mwengine, inapendekezwa kuwa uwepo utaratibu wa kutatua migogoro kwa njia ya usuluhishi pale ambapo mfanyakazi na mwajiri au Mfuko wa Fidia wanapotofautiana kuhusu suala la matibabu au fidia kwa mfanyakazi huyo aliyepata madhara kutokana na kazi yake. Inaposhindikana kutatua tofauti hizo, au mfanyakazi asiporidhishwa na maamuzi ya Bodi au Waziri husika wa masuala ya Fidia kwa wafanyakazi, inapendekezwa sehemu ya kuamua mashauri yote yanayohusiana na fidia kwa wafanyakazi iwe ni Mahakama ya Kazi.

20. Aidha, inapendekezwa kuwa fomu ya daktari inayojazwa taarifa kuhusiana na mfanyakazi aliyepata ajali au maradhi yaliyotokana na kazi yake, ibainishwe kwa uwazi katika Sheria ili kuijengea uhalali fomu hiyo na hivyo taarifa zitakazojazwa katika fomu hizo zipate uhalali na kuweza kutumika hata katika vyombo vya sheria bila ya matatizo.

21. Inapendekezwa kuwekwa kwa kifungu cha Sheria kitakachotambua haki ya mfanyakazi kutambuliwa kupata ajali kazini

hata kama ajali hiyo imetokea nje ya Zanzibar kama mfayakazi huyo alikuwa katika majukumu ya kazi nje ya kituo chake cha kazi.

22. Inapendekezwa kuwa Sheria itoe tafsiri ya washauri katika masuala ya fidia (Assessors), idadi yao, majukumu yao kisheria, namna wanavyoweza kuondoshwa na pia hatua za kuchukua endapo kuna kesi ambayo atakuwa na mgongano wa kimaslahi, kwa kujiondoa katika kesi hiyo ili haki iweze kutendekeka.

23. Aidha, inapendekezwa kuwa Sheria iweke kifungu cha kuondoa manufaa ya fidia kwa mfanyakazi atakayeumia katika mazingira ya kazi ikiwa atafanya udanganyifu, pamoja na kuweka adhabu kwa mfanyakazi atakayefanya udanganyifu ili kuufanya Mfuko kulipa madai halali ya fidia.

24. Inapendekezwa kuwa mara baada ya kukamilika hatua za utungaji wa Sheria hii, Kanuni za Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi zitungwe kwa haraka kama ilivyoelekezwa kwa mujibu wa kifungu cha 48 cha Sheria hiyo ili zisaidie utekelezaji mzuri wa Sheria hiyo. Inapendekezwa miongoni mwa mambo ya kuzingatiwa katika Kanuni hizo ni pamoja na kanuni zikakazotoa muongozo kwa Daktari kwenye kutambua aina ya Maradhi, ili kurahisisha ulipaji wa fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki kutokana na mazingira ya kazi.

7.1.2 Mapendekezo ya Kiutendaji

1. Kwa kuzingatia ukweli kuwa mifuko ya fidia ni jambo linalohusu suala la kazi (labour related issue) na kwamba katika nchi nyingi mifuko hiyo huwekwa chini ya wizara ya kazi, inapendekezwa baada ya Mfuko huu kuanza utendaji wake, uhamishiwe katika Wizara inayohusiana na masuala ya Kazi. Hii ina maana kuwa usimamizi wote wa Mfuko uwe chini ya wizara ya kazi na hata rufaa kwa uamuzi wa Bodi, ziwe zinakwenda kwa waziri anayehusika na masuala ya kazi.
2. Kutokana na kutofahamika vyema kwa Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi na hivyo kuathiri ushughulikiaji wa madai ya wafanyakazi hao wanapougua, kuumia au kufariki kutokana na madhara waliyoyapata katika kazi, inapendekezwa kutolewa elimu zaidi kuhusu Sheria hiyo. Elimu hiyo inaweza kuelekezwa zaidi kwa Wafanyakazi, waajiri na taasisi za Serikali zinazohusika ili kutoa uelewa mkubwa zaidi wa suala hilo.
3. Katika kuhakikisha kunakuwa na taratibu nzuri zitakazotoa haki kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini, inapendekezwa kuwepo kwa Kituo

cha Uchunguzi wa Afya kwa Wafanyakazi wanaodai fidia (Diagnostic Centre). Kituo hicho kinapendekezwa kuwa na madaktari wa kutosha kwa madhumuni hayo ya kumchunguza mfanyakazi huyo aliyeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini.

4. Inapendekezwa haja ya kuweka mazingira mazuri katika sehemu za kazi ili kuepusha maafa makubwa yatakayopelekea kulipa gharama kubwa za fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini. Ulipaji huo wa fidia unaweza kuepukika kwa kuweka mazingira mazuri na salama kwa mfanyakazi huyo, katika sehemu anayofanyia kazi. Miongoni mwa mazingira mazuri yanayopaswa kuwekwa katika sehemu za kazi ni pamoja na viti vya kukalia wafanyakazi kuwa na ubora wa kulinda afya za wafanyakazi.
5. Inapendekezwa kuchukuliwa tahadhari ya kutosha katika kuangalia uwezo wa Mfuko kubeba gharama za malipo ya fidia kwa mfanyakazi anayeugua, kuumia au kufariki katika kazi au kutokana na madhara aliyoyapata akiwa kazini. Kwa msingi huo, inapendekezwa kufanyika kwa utafiti wa Mfuko (Acturial study) ili kubaini uwezo wa Mfuko huo na kupendekeza namna ya kuufanya Mfuko huo kuwa endelevu.

6. Katika kuhakikisha kuwa Mfuko huo unawanufaiisha wengi zaidi, inapendekezwa kujumuishwa kwa sekta isiyo rasmi katika Mfuko huo wakiwemo wanamichezo hasa wanaotumikia timu za Taifa katika mashindano mbali mbali pamoja na wachuma karafuu wanaoumia wakati wa uchumuji karafuu. Utaratibu huo wa kujumuisha sekta isiyo rasmi unaweza kuanzishwa baadaye, ili kufanya utafiti wa kina wa namna ya kujumuisha sekta hiyo kwa utaratibu mzuri.
7. Inapendekezwa kwa mujibu wa Sheria ya Utumishi wa Umma, Nam. 2 ya 2011, muundo wa usimamizi wa Mfuko huu wa Fidia ujumuishe Idara ya tathmini ya ajali ili iweze kusaidia kufanya tathmini ya kina panapotokea ajali kwa mfanyakazi katika maeneo ya kazi na kushauri uongozi wa Mfuko kwa uweledi ili haki itendeke.
8. Inapendekezwa kuwa Serikali itenge fedha kwa ajili ya kulipa madeni yote ya fidia kwa wafanyakazi wa umma ambayo yanadaiwa kabla ya kuanza kwa Mfuko wa Fidia, pamoja na kusimamia kulipwa kwa madeni hayo kwa sekta binafsi.

7.2 HITIMISHO

Kama ilivyoelezwa katika Ripoti hii, suala la changamoto ya ajali na maradhi katika sehemu za kazi ni tatizo kubwa linalowakumba wafanyakazi wengi duniani. Kuwepo kwa hali hii ya ajali na maradhi kwa wafanyakazi, madhara yanayotokana na kazi zao, kunahitaji kuwekewa utaratibu mzuri wa kusaidia kupunguza madhara hayo kwa wafanyakazi au warithi wao pale mfanyakazi anapofariki kutokana na mazingira ya kazi yake. Katika kuhakikisha kuwa utaratibu unaowekwa unatiliwa nguvu, ni vyema utaratibu huo ukawekwa kisheria ili uweze kusheshimiwa na kufuatwa na mamlaka zinazohusika katika kumpatia mfanyakazi haki zake.

Pamoja na Zanzibar kuwa na mfumo wa kisheria katika masuala ya fidia kwa wafanyakazi kupitia Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi, Nam. 16 ya mwaka 1986, bado kuna haja ya kuuimarisha mfumo huo wa kisheria ili suala la fidia kwa wafanyakazi hao wanapopatwa na ajali au maradhi kutokana na kazi zao, waweze kupata matibabu na fidia kwa wakati.

Tunaamini kwa dhati kuwa, kuanzishwa kwa Mfuko wa Fidia kwa wafanyakazi kutasaidia kwa kiwango kikubwa, tatizo la wafanyakazi ama kutokulipwa au kutokulipwa kwa wakati fidia zao pale

wanapopatwa na madhara kutokana na kazi zao. Kama ilivyobainishwa katika ripoti hii, ulipaji wa fidia kwa wafanyakazi hao kupitia utaratibu wa fedha za matumizi mengineyo (Other harges -OC) ni utaratibu mgumu kuweza kufanikisha azma ya kushughulikia kwa mafanikio matatizo hayo ya wafanyakazi. Ni vyema kwa Zanzibar nayo kufuata mwenendo wa nchi nyingi duniani kuwa na Mifuko ya Fidia, mifuko ambayo hutoa uhakika wa mfanyakazi kulipwa stahiki zake pale anapopatwa na madhara kwa mujibu wa sheria.

Ili Mfuko huo wa Fidia utakaoanzishwa hapa Zanzibar kwa mujibu wa Sheria uweze kuwa endelevu, ni muhimu kwa taratibu za kisheria kufuatwa, ikiwemo utaratibu wa kuchangia katika Mfuko huo pamoja na kulipa mafao ya fidia kwa wafanyakazi watakaopata madhara kutokana na kazi zao. Moja ya mambo muhimu katika kuuendeleza Mfuko huu wa Fidia kwa Wafanyakazi ni kwa wahusika kutekeleza wajibu wao na kuepuka udanganyifu, ambao unaweza kuuathiri Mfuko huo kwa kiwango kikubwa.

REJEA

NAKALA ZA VITABU

Boden, Leslie I., and Monica Galizzi. 1999. "Economic Consequences of Workplace Injuries and Illnesses:Lost Earnings and Benefit Adequacy." American Journal of Industrial Medicine 36(5): 487-503.

Fan ZJ, Bonauto DK, Foley MP, Silverstein BA: Underreporting of work-related injury or illness to workers' compensation: individual and industry factors. J Occup Environ Med. 2006, 48: 914-922.

Geerts A, Urmson J. (1977) Compensation for Bodily Harm. Brussels: Fernand Nathan.

John F. Burton (2005) Permanent Partial Disability Benefits, Jr. Rutgers University, Upjohn Institute Press

Lindley D. Clark, "The Legal Liability of Employers for Injuries to their Employees, in the United States," Bulletin of the Bureau of Labor, vol. XVI, no. 74 (January 1908), pp. 1-121.

Peterson, Mark A., Robert T. Reville, Rachel Kaganoff Stern, and Peter S. Barth. 1998. Compensating Permanent Workplace Injuries: a Study of the California System. Monograph Report No. MR-920-ICJ. Santa Monica, CA: Rand corporation.

Steinberg F. the law of workers' compensation as it applies to hand injuries. Occupational Med 1989; 4:559-569

Price V. Fishback and Shawn Everett Kantor, (2000) A Prelude to the Welfare State: The Origins of Workers' Compensation Article in Southern Economic Journal , University of Chicago Press

Price V. Fishback and Shawn Everett Kantor The Adoption of Workers' Compensation in the United States, 1900–1930 The Journal of Law & Economics , Vol. 41, No. 2 (October 1998), pp. 305-342

Terry Thomason Timothy P. Schmidle John F. Burton, Jr (2001) Workers' Compensation Benefits, Costs, and Safety under Alternative Insurance Arrangements , W.E. Upjohn Institute for Employment Research Kalamazoo, Michigan

Terry Thomason (1994) Correlates of Workers' Compensation Claims Adjustment. The Journal of Risk and Insurance, vol. 61, No. 1 (mar., 1994), pp 59-77 Published by American Risk and Insurance Association.

Turner John A., Social Security and Pension in East Africa, Pg 248, 2014

Walters D: An International Comparison of Occupational Disease and Injury Compensation Schemes. 2007, A Research Report prepared for the Industrial Injuries Advisory Council (IIAC), Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University,

WEBSITE/TOVUTI

Workers' Compensation: overview and Issues Updated February 18, 2020 congressional Research Service http://crsreport.congress.govR44580

, https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v65n4/v65n4p7.html

https://www.researchgate.net/profile/Price-Fishback/publication/37692761_A_Prelude_to_the_Welfare_State_The_Origins_of_Workers%27_Compensation/links/0deec52685f2d37647000000/A-Prelude-to-the-Welfare-State-The-Origins-of-Workers-Compensation.pdf?origin=publication_detail

https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?filename=4&article=1171&context=up_press&type=additional
https://www.jstor.org/stable/pdf/10.1086/467392.pdf?refreqid=excelsior%3A6465759364acfb0fa91bc131f1a9431e&ab_segments=&origin

https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1058&context=up_press
http://www.jstor.com/stable/20783495

http://www.jstor.com/stable/20783495

www.zssf.org.com/background

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_516141.

The ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

www.gov.za

Guidelines for Claims | Labour Guide

https://www.social-protection.org/gimi/ShowRessource.action;jsessionid=8I0Z6iG56pVGVy1HptWaLxx7QR_szEsXWdN-m9eXuWp9M

https://www.insureon.com/blog/history-of wokers -compenA Brief History of Workers' Compensation | Insureon.