KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

Tanzania ya Viwanda na Haki za Wafanyakazi

MUHTASARI WA RIPOTI YA HAKI ZA BINADAMU NA BIASHARA 2017

Tanzania Bara

Watayarishaji

Fundikila Wazambi

Joyce Komanya

Tito Magoti

Wahariri

Wakili Anna Henga

Bi. Felista Mauya

Wakili Naemy Sillayo

Bw. Fundikila Wazambi

Bw. Paul Mikongoti

Bw. Michael Mallya

Wachapishaji

Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu

August, 2018

Kitabu hiki hakiuzwi

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

Yaliyomo

Kuhusu Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu....iv
UTANGULIZI....iv
SURA YA KWANZA: KUHUSU TANZANIA....1
SURA YA PILI: UZINGATIAJI WA SHERIA NA VIWANGO VYA KAZI KATIKA SEKTA YA BIASHARA....4
Mikataba ya Ajira....5
Masaa ya Kufanya Kazi....6
Ujira....7
Mazingira ya Kazi: Afya na Usalama Kazini....7
Fidia kutokana na Kuumia Kazini....9
Uhuru wa Kujumuika na Makubaliano ya Pamoja....9
Ajira kwa Watoto na Kazi ya Lazima....10
Likizo na Hifadhi ya Jamii....10
Usitishaji wa Ajira....12
Upatikanaji wa Nafuu....13
Uelewa kuhusu Sheria za Kazi, Haki na Wajibu....13
Uvunjifu wa Haki za Binadamu unaotokana na Kutozingatia Sheria za Kazi....14
SURA YA TATU: UTWAAJI WA ARDHI KWA AJILI YA UWEKEZAJI....16
Utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji....16
Fidia kufuatia utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji....16
Ushiriki wananchi katika mchakato wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji na Uelewa kuhusu haki za ardhi na uwekezaji....17
Migogoro ya ardhi inayohusiana na uwekezaji....17
Upatikanaji wa ardhi ambayo haijatumika katika uwekezaji....17
SURA YA NNE: UZINGATIAJI ULIPAJI KODI KATIKA SEKTA YA BIASHARA....19
Ulipaji kodi wa makampuni na Ukwepaji kodi....19
Misamaha ya kodi....19
Hatua zilizochukuliwa na Serikali kufuatia ukwepaji kodi....20
Kufaidika na kodi na Sababu za ukwepaji kodi....20

Uvunjifu wa haki za binadamu kufuatia ukwepaji kodi 21

SURA YA TANO: UWAJIBIKAJI WA MAKAMPUNI KWA JAMII NA JUKUMU LA MAKAMPUNI KUHESHIMU HAKI ZA BINADAMU 22

Uwajibikaji wa makampuni kwa jamii 22

Uwajibikaji wa makampuni kwa jamii kwenye sekta ya madini 24

Uelewa kuhusu uwajibikaji wa makampuni kwa jamii miongoni mwa makampuni na wanajamii 24

Uwajibikaji wa makampuni upande wa mazingira 24

Jukumu la makampuni kuheshimu haki za binadamu 25

SURA YA SITA: UBAGUZI WA KIJINSIA NA AINA NYINGINE ZA UBAGUZI KATIKA SEKTA YA BIASHARA 27

Hali ya wanawake katika sekta ya biashara 27

Ubaguzi wa kijinsia katika kutafuta ajira na kazini 28

Ubaguzi wa kikabila 28

Ajira kwa watu wenye ulemavu 28

Ubaguzi wa watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI 29

SURA YA SABA: UTENDAJI NA UFANISI WA MAMLAKA ZA USIMAMIZI NA UDHIBITI KATIKA SEKTA YA BIASHARA 30

Wajibu wa Serikali kulinda haki za binadamu kupitia mamlaka za usimamizi na udhibiti 30

Utendaji wa mamlaka za usimamizi na udhibiti 30

Uelewa kuhusu mamlaka za usimamizi na udhibiti na kazi zake 31

SURA YA NANE: MAPENDEKEZO MUHIMU 33

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

Kuhusu Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu

Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu (LHRC) ni shirika binafsi, huru, la hiari, lisilo la kiserikali, lisilofungamana na chama chochote cha kisiasa na lisilotengeneza faida kwa ajili ya kugawana, ambalo linataamali jamii yenye haki na usawa. LHRC ina lengo la kuwawezesha Watanzania ili kuendeleza, kuimarisha na kulinda haki za binadamu na utawala bora nchini. Lengo kubwa la LHRC ni kujenga ufahamu wa sheria na haki za binadamu miongoni mwa umma, hasa watu ambao wako kwenye hatari kubwa ya kunyimwa haki zao za msingi; kutoa elimu ya sheria na uraia; kufanya utetezi unaohusisha pia msaada wa kisheria; utafiti; na ufuatiliaji wa haki za binadamu. Kituo kilianzishwa mwaka 1995 na kinafanya kazi Tanzania Bara.

UTANGULIZI

Matukio Makubwa Yaliyoathiri au Kuimarisha Ulinzi wa Haki za Binadamu katika Sekta ya Biashara mwaka 2017

Kufanyiwa marekebisho Sheria ya Madini ya Mwaka 2010 kufanya **Uwajibaki wa Makampuni kwa Jamii** kuwa ni jukumu la kisheria.
Kutungwa kwa sheria mpya za maliasili ambazo zinalenga kuhakikisha wananchi wanafaidikia zaidi na maliasili zao.
Wasiwasi mkubwa kuhusu uvunjifu wa haki za binadamu katika mgodi wa Acacia wa North Mara.
Serikali kuongeza juhudi katika kupambana na ukwepaji kodi kwenye sekta ya madini.
Mabadilko makubwa kwenye sekta ya madini, Tume ya Madini ikichukua nafasi ya Wakala wa Ukaguzi wa Madini (TMAA), baada ya Serikali kutoridhishwa na utendaji kazi wake.
Kutengenezwa kwa mpango kazi wa taifa wa biashara na haki za binadamu.

Madhumuni ya Ripoti na Ukusanyaji Taarifa

Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu (LHRC) kimekua kikiandaa ripoti kuhusu biashara na haki za binadamu tangu mwaka 2012. Hivyo, hii ni ripoti ya sita kutengenezwa, ikiangazia uzingatiaji wa makampuni na biashara nyingine wa sheria na viwango vya kazi, wajibu wa makampuni kuheshimu haki za binadamu, wajibu wa Serikali kulinda haki za binadamu na upatikanaji wa nafuu pale ambapo haki za binadamu katika sekta ya biashara zimevunjwa. Ripoti hii imejikita upande wa Tanzania Bara pekee.

Taarifa zilizotumika kuandaa ripoti hii zilikusanywa kutoka vyanzo mbalimbali, ikiwemo ufatifi uliofanyika katika mikoa 15 ya Tanzania Bara, ambapo makampuni 55 yalitembelewa, ukihusisha washiriki 1,067. Taarifa pia zilipatikana kutoka kwa wanajamii, maafisa za vyama vya wafanyakazi,

maafisa wa mamlaka za usimamizi na udhibiti katika sekta ya biashara na ripoti mbalimbali za taasisi za Serikali, asasi za kiraia pamoja na vyombo vya habari.

Lengo kubwa la ripoti hii ni kuonesha hali ya biashara na haki za binadamu kwa mwaka 2017 kwa upande wa Tanzania Bara, ikionyesha ni kwa namna gani makampuni yaliweza kuzingatia sheria za kazi, ardhi na mazingira; na namna gani makampuni hayo yaliheshimu au kuvunja haki za binadamu. Ripoti hii itatumika kama nyenzo ya kuboresha haki za binadamu katika sekta ya biashara nchini.

Muundo wa Ripoti

Ripoti ya Haki za Binadamu na Biashara 2017 ina jumla ya sura nane. ***Sura ya Kwanza*** inaelezea kwa kifupi kuhusu Tanzania, biashara na haki za binadamu na uandaaji wa ripoti. ***Sura ya Pili*** inahusu uzingatiaji wa sheria na viwango vya kazi katika sekta ya biashara, ikijikita zaidi kwenye makampuni; huku ***Sura ya Tatu*** inaangalia utwaaji wa ardhi kwa ajili ya uwekezaji, ikiangalia zaidi masuala ya fidia na uelewa kuhusu haki za ardhi. **Sura ya Nne** inahusu ulipagaji kodi wa makampuni katika sekta ya biashara. ***Sura ya Tano*** inaangalia uwajibikaji wa makampuni kwa jamii na jukumu la makampuni kuheshimu haki za binadamu. ***Sura ya Sita*** imejikita katika ubaguzi wa kijinsia na aina nyingine za ubaguzi katika sekta ya biashara, huku ***Sura ya Saba*** ikiangalia utendaji na ufanisi wa mamlaka za usimamizi na udhibiti katika sekta ya biashara. ***Sura ya Nane*** inatoa majumuisho na mapendekezo.

SURA YA KWANZA: KUHUSU TANZANIA

1.1. Historia

Kabla ya kutawaliwa na wakoloni wa Kijerumani na Kiingereza katika Karne ya 19, Tanganyika (sasa Tanzania Bara) ilikaliwa na wazawa waliokuwa wakizungumza lugha ya Kibantu, ambao baadae walipata ugeni toka Bara la Asia na toka Uarabuni. Kufikia Karne ya 15 Wareno nao wakaingia; na katika kipindi hicho cha Waarabu na Wareno, ndipo biashara ya utumwa ilipamba moto. Ilipofika mwaka 1880 ulifanyika mkutano mkubwa katika Mji wa Berlin – Ujerumani, ambapo nchi za Ulaya zililigawa Bara la Afrika kwa ajili ya kulitawala. Ujerumani ilipewa sehemu mbalimbali za Afrika Mashariki, ikiwemo Tanganyika. Baada ya Vita Kuu ya Pili ya Dunia, Tanganyika iliwekwa chini ya Uingereza, mpaka ilipofikia mwaka 1961, ambapo ilipata uhuru. Katika kipindi chote cha ukoloni, machifu mbalimbali walipigana na uongozi kandamizi wa kikoloni, **ambao ulikandamiza haki zao kama binadamu**, akiwemo Mtemi Mirambo wa Wanyamwezi, Mangi Meli wa Wachagga na Abushri wa Pangani. Mapigano makubwa zaidi yalitokea Mwaka 1905 wakati wa ukoloni wa Mjerumani, yakifahamika zaidi kama *Vita vya Majimaji*, ambavyo viliongozwa na kiongozi wa kimila na kiroho aliyeitwa Kinjekitile Ngwale, ambaye aliaminika kuwa na uwezo wa kugeuza risasi kuwa maji.

Harakati za kupata uhuru ziliongozwa na chama cha TANU (Tanganyika African National Union), ambacho kilizaliwa mwaka 1954, kabla ya hapo kikifahamika kama TAA (Tanganyika African Association), kilichoanzishwa mwaka 1929. Kiongozi wa chama alikuwa Mwl. Julius Nyerere, ambaye aliiongoza TANU na Tanganyika kupata uhuru mwaka 1961, akiwa waziri mkuu wa kwanza. Tangu kupata uhuru, **hati ya haki za binadamu** haikuwekwa kwenye katiba hadi ilipoingizwa mwaka 1984 kwenye Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka 1977.

1.2. Jiografia

Tanzania iko kati ya Latitudo 1^0 na 12^0 Kusini na Longitudo 29^0 na 41^0 Mashariki. Inapakana na Bahari ya Hindi upande wa Mashariki na imepakana na nchi za Kenya, Uganda, Rwanda, Burundi, Malawi na Zambia kwa pande nyingine. Tanzania ndio nchi kubwa kuliko zote Afrika Mashariki na kuna Mlima Kilimanjaro, ambao ndio mlima mrefu kuliko yote barani Afrika, wa tatu duniani. Tanzania imebarikiwa kuwa na maliasili nyingi, ikiwemo mimea, mabonde ya ufa, maziwa, mito na mbuga za wanyama. Maziwa ni pamoja na Ziwa Victoria - ambalo ni kubwa kuliko yote Afrika, na Ziwa Tanganyika - ambalo lina kina kirefu kuliko yote Afrika. Mbuga za wanyama ni pamoja na Serengeti, Mikumi, Manyara, Ngorongoro na Katavi.

1.3. Idadi ya watu

Idadi ya watu Tanzania inaendelea kuongezeka, ambapo kwa mujibu wa Sensa ya Watu na Makazi ya mwaka 2012, idadi ya watu ni 43,625,354 kwa Tanzania Bara na 1,303,569 kwa

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

Zanzibar. Wanawake ni wengi zaidi (51.3%) ukilinganisha na wanaume (48.7%). Kufikia mwaka 2016, idadi ya watu iliongezeka hadi kufikia takribani 50,144,175, huku 24,412,889 wakiwa wanaume na 25,731,286 wakiwa wanawake. Idadi kubwa ya watu wapo vijijini kuliko mijini.

1.4. Mihimili ya dola

Kuna mihimili mikuu mitatu ya dola nchini Tanzania, ambayo ni: Serikali, Bunge na Mahakama. Mihimili hii imeanzishwa na kupewa mamlaka na **Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya Mwaka 1977**.

A. Serikali

Serikali inajumuisha Rais - ambaye ni Kiongozi wa Taifa, Kiongozi wa Serikali na Amiri Jeshi Mkuu - na Baraza la Mawaziri. Baraza la mawaziri linajumuisha Makamu wa Rais, Waziri Mkuu, Rais wa Zanzibar na mawaziri wote. Rais ndiye Mwenyekiti wa Baraza la Mawaziri. Makamu wa Rais anamsaidia Rais kwenye mambo yote ya muungano. Zanzibar ina serikali yake na Rais wake chini ya mfumo wa serikali mbili ambao Tanzania unautumia, na ina mamlaka juu mambo yote ambayo sio ya muungano, kama yalivyoainishwa kwenye Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

B. Bunge

Bunge la Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ndio chombo kikuu cha kutengeneza sheria nchini, ambacho kinaundwa na wabunge mbalimbali wa chama tawala (CCM) na vyama vya upinzani. Rais pia ni sehemu ya Bunge kwa mujibu wa Katiba. Kazi kuu ya bunge ni kuisimamia na kuishauri Serikali. Bunge hili lina mamlaka juu ya mambo yote ya muungano. Zanzibar ina Baraza la Wawakilishi, ambacho ndio chombo chake kikuu cha kutengeneza sheria na kuisimamia Serikali ya Mapinduzi ya Zanzibar. Bunge lina wabunge wa kuchaguliwa na wabunge wa kuteuliwa.

C. Mahakama

Mahakama ni chombo kikuu cha utoaji haki nchiniTanzania, ambapo kuna mahakama kadhaa ambazo zinatofautiana kimamlaka. Mahakama ya juu kabisa ni Mahakama ya Rufaa, ambayo ina majaji wa Mahakama ya Rufaa, ambao husimamia na kutolea maamuzi kesi zote za rufaa. Ya pili ni Mahakama Kuu, ambayo pia ina majaji (Majaji wa Mahakama Kuu), ambao husimamia kesi zote katika ngazi hiyo na kuzitolea maamuzi. Mahakama zinazofuatia ni Mahakama ya Hakimu Mkazi, Mahakama ya Wilaya na Mahakama ya Mwanzo – ambayo ndio mahakama ya chini kabisa. Pia kuna **Mahakama Maalum ya Katiba**, ambayo ina mamlaka ya kushughulikia kesi za kikatiba, ikiwemo haki za binadamu. Ukiacha mahakama hizi, kuna mahakama za kijeshi-ambazo ni mahsusi kwa ajili ya wanajeshi.

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

Mahakama ya Rufaa ni mahakama yenye mamlaka hadi Zanzibar, ambayo pia ina mahakama zake ziitwazo Mahamaka Kuu ya Zanzibar, Mahakama ya Hakimu Mkazi, Mahakama ya Wilaya na Mahakama ya Mwanzo. Pia kuna Mahakama ya Rufaa ya Kadhi na Mahakama ya Kadhi.

Marais wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania

Mw. Julius Kambarage Nyerere: 1964-1985
Ali Hassan Mwinyi: 1985-1995
Benjamin William Mkapa: 1995-2005
Jakaya Mrisho Kikwete: 2005-2015
John Pombe Magufuli: 2015-mpaka sasa

1.5. Kuhusu Haki za Binadamu na Biashara: Viwango vya Kimataifa

Viwango vya kimataifa vya haki za binadamu na biashara vinapatikana katika nyaraka na mikataba mbalimbali ya kimataifa, ikiwemo Tamko la Kimataifa la Haki za Binadamu (UDHR), Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Kiraia na Kisiasa (ICCPR), Mkataba wa Kimatifa wa Haki za Kiuchumi, Kijamii na Kiutamaduni (ICESCR), Tamko la Shirika la Kazi Duniani (ILO) juu ya Kanuni za Msingi na Haki Mahala pa Kazi, na Kanuni za Umoja wa Mataifa za Biashara na Haki za Binadamu.

Tamko la Kimataifa la Haki za Binadamu (UDHR), Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Kiraia na Kisiasa (ICCPR) na Mkataba wa Kimatifa wa Haki za Kiuchumi, Kijamii na Kiutamaduni (ICESCR) inalinda haki za binadamu ambazo zinatakiwa kuheshimiwa katika sekta ya biashara, ikiwemo **haki ya kufanya kazi**, **uhuru wa kujumuika**, **haki ya ujira stahiki**, **haki ya kuishi**, **haki ya afya**, **haki ya elimu**, **haki ya faragha** na **haki ya kutobaguliwa**. Kanuni za Umoja wa Mataifa za Biashara na Haki za Binadamu zipo **31**, zikijita katika wajibu wa serikali kulinda haki za binadamu; jukumu la makampuni kuheshimu haki za binadamu; na nafuu za kisheria pale ambapo haki za binadamu zimevunjwa na makampuni.

Linda

Serikali ina wajibu wa kulinda wananchi dhidi ya uvunjifu wa haki za binadamu, ikiwemo unaofanywa na makampuni. (Kanuni 10)

Heshimu

Makampuni yana jukumu la kuheshimu haki za binadamu, ikiwemo kutosababisha au kushiriki katika uvunjifu wa haki hizo. (Kanuni14)

Nafuu

Serikali na makampuni yanatakiwa kuhakikisha nafuu inapatikana pale ambapo haki za binadamu zimevunjwa. (Kanuni 7)

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

SURA YA PILI: UZINGATIAJI WA SHERIA NA VIWANGO VYA KAZI KATIKA SEKTA YA BIASHARA

Utangulizi

Mambo Yaliyoangaliwa

Mikataba ya Ajira; Masaa ya Kufanya Kazi; Ujira; Mazingira ya Kazi; Fidia kutokana na Kuumia Kazini; Uhuru wa Kujumuika na Makubaliano ya Pamoja; Ajira kwa Watoto; Kazi ya Lazima; Likizo; Hifadhi ya Jamii; Usitishaji wa Ajira; Upatikanaji wa Nafuu; Uelewa kuhusu Sheria za Kazi, Haki na Wajibu; na Uvunjifu wa Haki za Binadamu unaotokana na Kutozingatia Sheria za Kazi.

Nchini Tanzania, masuala ya kazi na ajira yapo kisheria katika ngazi za kimataifa, kikanda na kitaifa. Katika ngazi ya kimataifa, kuna mikataba kadhaa inayohusiana na kazi na ajira ambayo Tanzania imeridhia. Mikataba hii ni pamoja na mikataba ya Shirikila la Kazi Duniani (ILO), ambapo Tanzania ni mwanachama, ikiwemo Mkataba dhidi ya Kazi ya Lazima wa mwaka 1930, Mkataba dhidi ya Ubaguzi Kazini wa mwaka 1958 na Mkataba wa Haki ya Kujumuika na Makubaliano ya Pamoja wa mwaka 1949. Haki zinazohusiana na masuala ya kazi na ajira pia zimejumuishwa kwenye Tamko la Kimataifa la Haki za Binadamu (UDHR) la mwaka 1948 na mikataba mbalimbali ya haki za binadamu iliyoridhiwa na Tanzania, ikiwemo Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Kiuchumi, Kijamii na Kiutamaduni wa mwaka 1966 na Mkataba wa Kuondoa aina zote za Ubaguzi dhidi ya Wanawake (CEDAW)wa mwaka 1979. Katika ngazi ya kikanda/kibara, haki za kazi na ajira zinalindwa katika mikataba kadhaa, ikiwemo Mkataba wa Afrika wa Haki za Watu na Binadamu (ACHPR) wa mwaka 1981 na Mkataba wa Nyongeza katika Mkataba wa Afrika wa Haki za Watu na Binadamu juu ya Haki za Wanawake Barani Afrika (Maputo Protocol) wa mwaka 2003. Katika ngazi ya kitaifa, kuna Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka 1977, Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazi ya mwaka 2004, Sheria ya Mkataba, Sheria ya Taasisi za Kazi ya mwaka 2004, Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi na Sheria ya Afya na Usalama Kazini.

Viwango vya Msingi vya Kazi

- Uhuru wa kujumuika na kutambua haki ya makubaliano ya pamoja.
- Kuondoa aina zote za kazi za lazima.
- Kuondoa ajira kwa watoto.
- Kuondoa ubaguzi katika kutafuta kazi na kazini.

Sheria na mikataba mbalimbali iliyoainishwa hapo juu inalinda haki mbalimbali za wafanyakazi na binadamu, ikiwemo **haki ya kujumuika**, haki ya kutobaguliwa, **haki ya kugoma**, **haki ya**

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

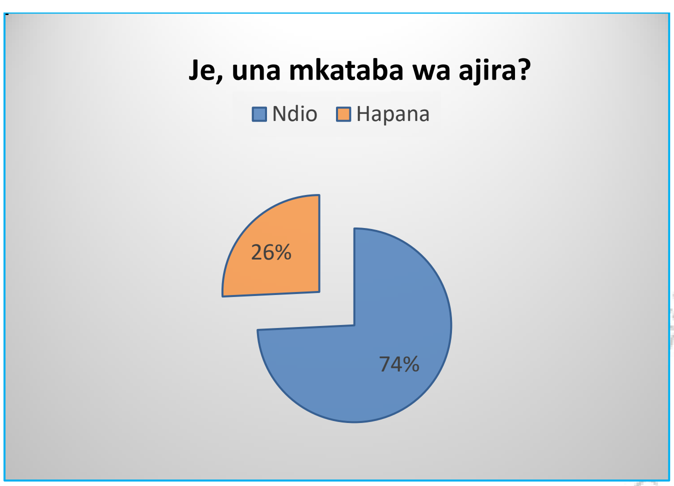
ujira sawa na stahiki, **haki ya fidia baada ya kuumia kazini**, **haki ya mazingira bora ya kazi** na **haki ya kujiunga na vyama vya wafanyakazi**. Pale ambapo makampuni na biashara nyingine zinashindwa kuzingatia sheria za kazi hupelekea uvunjifu wa haki za binadamu.

Mikataba ya Ajira

Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 inaelezea suala la mikataba ya ajira kwa wafanyakazi. Kwa mujibu wa sheria hii, mwajiri anatakiwa kumpatia mwajiriwa mkataba wa ajira, ambao unaweza kuwa wa maandishi au mdomo. Hata hivyo, pale mwajiriwa anapoanza kazi, mwajiri lazima ampe maelezo yatakayokuwa kwenye maandishi yakionyesha: **jina, umri, anuani na jinsi ya mfanyakazi; mahali pa kuajiriwa; kazi na maelezo ya kazi yenyewe; tarehe ya kuanza kazi; aina na muda wa mkataba; mahali pa kazi; saa za kazi; ujira, mahesabu ya ujira huo na maelezo kuhusu malipo mengine; maelezo kuhusu likizo; jambo lingine lolote ambalo kisheria lazima litolewe maelezo.**

Kwa upande wa mikataba ya ajira, mambo makubwa yaliyoibuliwa kwenye utafiti kuhusu haki za binadamu na biashara uliofanywa na LHRC ni pamoja na:

- Wafanyakazi wengi (74%) katika makampuni yaliyofikiwa walidai kuwa na mikataba ya ajira.
- Wafanyakazi wengi walidai kuwa na mikataba ya ajira ya maandishi.
- Baadhi ya wafanyakazi walionyesha kutokuwa na haraka ya mikataba ya ajira kwa kuwa wanalipwa kila mwezi kama kawaida na hawawezi kukatwa makato yoyote, hali inayoonyesha uelewa mdogo kuhusu umuhimu wa mkataba na makato hayo.
- Tatizo la mikataba iliyoandaliwa bila makubaliano ya pamoja liliendelea kuwa changamoto kubwa kwa mwaka 2017. Tatizo hili lilionekana katika mikoa mbalimbali, ikiwemo Iringa, Kilimanjaro, Dodoma na Njombe.
- Baadhi ya wafanyakazi walidai kupewa mikataba katika lugha wasiyoilewa, ikiwemo Kiingereza.
- Baadhi ya wafanyakazi wanaogopa kudai mikataba kwa hofu ya kupoteza kazi. Hili lilionekana kuwa tatizo zaidi katika Mikoa ya Dodoma, Mara na Morogoro.



"Kila mwaka wanasema wanaandaa mikataba, ila miaka mitano imeshapita mpaka sasa na bado hatujaona kitu."

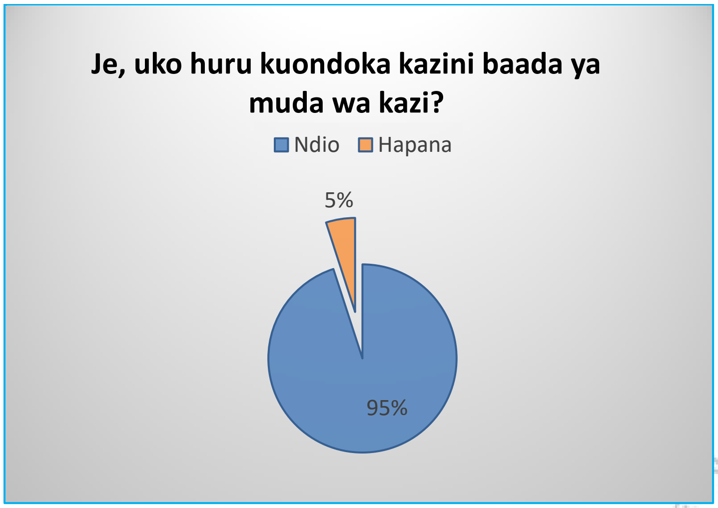
Mfanyakazi, Morogoro

Masaa ya Kufanya Kazi

Kwa mujibu wa Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004, muda wa kufanya kazi hautakiwi kuzidi masaa 45 kwa wiki, siku 6 ndani ya wiki na masaa 9 kwa siku. Sheria hii pia inaruhusu muda wa ziada kazini, ila unaambatana na makubaliano maalum kati ya mwajiri na mwajiriwa na malipo ya ziada. Hata hivyo, mwajiri anakatazwa kumruhusu mwajiriwa kufanya kazi kwa muda unaozidi masaa12 kwa siku, ikiwemo muda wa ziada. Mwajiri pia anatakiwa kutoa muda wa mapumziko usiopungua dakika 60 na kumlipa mwajiriwa ikiwa atafanya kazi ziku za sikukuu.

Kwa upande wa masaa ya kufanya kazi, mambo makubwa yaliyoibuliwa kwenye utafiti kuhusu haki za binadamu na biashara ni:

- Wafanyakazi wengi (95%) walisema wanafanya kazi kwa muda unaotakiwa kisheria na wako huru kuondoka kazini baada ya muda huo.
- Asilimia 33 ya wafanyakazi walioshiriki katika utafiti walilalamika kuhusiana na kutakiwa kufanya kazi zaidi ya muda unaotakiwa bila ya kulipwa au kulipwa inavyostahiki.
- Baadhi ya wafanyakazi, hasa Mkoani Mbeya, walilamika kutopatiwa muda wa kutosha wa kupumzika kama inavyotakiwa kisheria.
- Baadhi ya waajiri hawajui kwamba hawaruhusiwi kisheria kuwaacha waajira wafanye kazi zaidi ya masaa 12 kwa siku hata kama wamejitolea kufanya hivyo.



> "Tumepewa mikataba inayoonyesha tunatakiwa kufanya kazi kwa siku 6 kati ya 7 za wiki kwa masaa 8 kwa siku, lakini tumekuwa tukifanya kazi bila kupata muda wa kutosha wa kupumzika. Ukishindwa kuja kazini kwa sababu yoyote ile unakatwa mshahara, hata kama unaumwa."
>
> *Mfanyakazi, Mbeya*

Ujira

Kwa mujibu wa Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 na mikataba mbalimbali inayohusiana na haki ya kufanya kazi, mfanyakazi ana haki ya kulipwa na mwajiri wake ujira wowote wa kifedha ambao mfanyakazi huyo anastahili. Sheria hii inatafsiri ujira kama "thamani kamili ya malipo katika fedha au vitu yanayofanywa au yanayodaiwa na mfanyakazi yanayotokana na ajira ya mfanyakazi huyo." Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania inatoa haki ya kupata ujira stahikina na malipo ya haki (yanayolingana na kazi yake).

Kwa upande wa suala la ujira, mambo makubwa yaliyoibuliwa kwenye utafiti kuhusu haki za binadamu na biashara ni pamoja na:

- Malalamiko ya mishahara duni yalitolewa na wafanyakazi katika mikoa yote 15 iliyotembelewa, hasa Mbeya, Morogoro na Tanga. Mkoani Mbeya, maafisa kutoka vyama vya wafanyakazi vya TUICO, TPAWU na CHODAWU walisema kwamba viwango vya chini vya mishahara kwenye Waraka wa Serikali kuhusu Viwango vya Mishahara wa mwaka 2013 havitoshelezi, ukizingatia gharama za maisha ambazo zinapanda kila mwaka.
- Baadhi ya wafanyakazi waliohojiwa walilamika kwamba wakiomba kuongezewa mishahara wanatishiwa kufukuzwa au kuambiwa kuacha kazi.
- Waraka wa Serikali kuhusu Viwango vya Mishahara unoatumika ni wa mwaka 2013. Hata hivyo, waraka huo unatakiwa kupitiwa kila baada ya miaka 3 ili kuboresha mishahara na masharti ya kazi kati ya mwajiri na mwajiriwa.
- Kumekuwa na tabia ya waajiri kuwakata mishahara wafanyakazi ambao wanashindwa kufika kazini sababu ya kuumwa au sababu nyingine za msingi. Suala hili lililamikiwa zaidi katika mikoa ya Mtwara na Mbeya.

> "Kilio chetu kikubwa ni mishahara midogo ambayo tunalipwa, ambayo haitutoshelezi sisi na familia zetu."
>
> *Mfanyakazi, Manyara*

Mazingira ya Kazi: Afya na Usalama Kazini

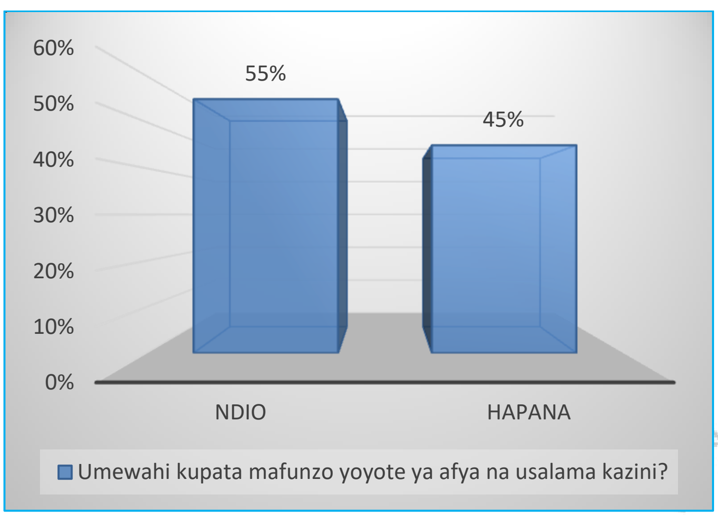
Haki ya afya na usalama kazini ni haki ya msingi ya binadadmu, kama inavyoanishwa katika Tamko la Kimataifa la Haki za Binadamu la mwaka 1948, Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Kiuchumi, Kijamii na Kiutamaduni wa mwaka 1966 na mikataba mbalimbali ya Shirika la Kazi Duniani (ILO). Kwa mujibu wa shirika hili, takribani watu milioni 2 wanafariki kila mwaka duniani sababu ya ajali

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

au magonjwa yatokeayo kazini, huku watu zaidi ya milioni 300 wakiugua magonjwa ambayo wameyapata kazini. Kwa kuzingatia ukubwa wa tatizo hili, shirika hili lilipitisha Mkataba wa Usalama na Afya Kazini mwaka 1981. Hapa Tanzania kuna Sheria ya Afya na Usalama Kazini ya mwaka 2003, ambayo pamoja na Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004, zinatoa ulinzi kwa wafanyakazi wakiwa kazini. Kwa mujibu wa sheria hizi, waajiri wanatakiwa kuhakikisha wafanyakazi wanafanya kazi katika mazingira bora na salama, ikiwemo kuwapatia vifaa vya kazi na kuwapatia mafunzo kuhusu usalama na afya kazini.

Kwa upande wa suala la mazingira ya kazi, mambo makubwa yaliyoibuliwa kwenye utafiti kuhusu haki za binadamu na biashara ni pamoja na:

- Wafanyakazi wengi walioshiriki kwenye utafiti (73%) walisema kwamba kwa ujumla mazingira ya kazi ni ya wastani, mazuri, na mazuri sana.
- Hata hivyo, suala la vifaa vya kazi kama glavu na vifaa vya kukinga uso na mabuti, vimeonekana kuendelea kuwa changamoto kwa wafanyakazi wengi, hasa mikoa ya Mtwara, Morogoro na mikoa ambayo kuna shughuli za uchimbaji madini. Kwa upande wa wanawake wanaofanya kazi katika viwanda ya korosho, kukosekana kwa glavu kumeonekana kuwa changamoto zaidi, suala linalowaweka katika hatari ya kupata magonjwa ya kazini.
- Ulinzi wa haki ya afya na usalama kazini unaathiriwa na kukosekana kwa ukaguzi wa mara kwa mara wa mahali pa kazi. Mamlaka ya Usalama na Afya Mahali pa Kazi (OSHA) imekuwa ikikumbwa na changamoto za upungufu wa rasilimali watu na fedha kuiwezesha kufanya ukaguzi mara kwa mara.
- Takribani asilimia 50 ya wafanyakazi walioshiriki kwenye utafiti walisema kwamba hawakuwa wamepata mafunzo ya afya na usalama kazini, japokuwa waajiri wengi walidai kwamba mafunzo hayo yamekuwa yakitolewa.



Fidia kutokana na Kuumia Kazini

Haki ya kupata fidia kutokana na kuumia kazini inalindwa katika Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Fidia kutokana na Ajali Kazini wa mwaka 1925, ambao Tanzania imeuridhia. Haki hii pia inalindwa kwenye Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya mwaka 2008, ambayo inatoa haki ya fidia kwa ajali kazini na haki ya fidia kwa magonjwa yanayotokana na mahala pa kazi. Kuanzishwa kwa Mfuko wa Fidia kwa Wafanyakazi kutasaidia zaidi suala la fidia.

Kwa upande wa suala la mazingira ya kazi, mambo makubwa yaliyoibuliwa kwenye utafiti kuhusu haki za binadamu na biashara ni pamoja na:

- Wafanyakazi wengi waliofikiwa na timu ya ufafiti ya LHRC, 45%, walisema kwamba fidia inatolewa, huku 32% wakisema hakuna fidia na 23% wakisema hawana uhakika kama fidia inatolewa au la na inatolewaje. Malalamiko ya kutopewa fidia yalitolewa zaidi katika Mikoa ya Iringa, Manyara, Mbeya, Mtwara, Mwanza na Njombe.

Uhuru wa Kujumuika na Makubaliano ya Pamoja

Uhuru wa kujumuika ni haki ya msingi ya binadamu na wafanyakazi. Haki hii inalindwa katika mikataba mbalimbali ya haki za binadamu kama vile Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Kiraia na Kisiasa (ICCPR) wa mwaka 1966, Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Kiuchumi, Kijamii na Kiutamaduni (ICESCR) wa mwaka 1966 na Mkataba wa Afrika wa Haki za Watu na Binadamu (ACHPR) wa mwaka 1981. Haki hii inajumuisha haki ya kuanzisha na kujiunga na vyama vya wafanyakazi. Haki ya makubaliano ya pamoja pia inalindwa na mikataba ya Shirika la Kazi Duniani (ILO), ikiwemo Mkataba wa Makubaliano ya Pamoja wa mwaka 1981. Haki hizi, pamoja na haki ya kugoma, zimejumuishwa kwenye Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004.

Kwa upande wa uhuru wa kujumuika na makubalino ya pamoja, mambo makubwa yaliyoibuliwa ni:

- Waajiri wengi wanaminya uhuru wa wafanyakazi wa kujumuika, hususani haki ya kujiunga na vyama vya wafanyakazi, wakiviona vyama hivyo kama visumbufu. Wafanyakazi wengi waliohojiwa katika Mikoa ya Morogoro, Mbeya, Mwanza na Njombe walidai kwamba waajiri wao huwa wanawashauri wasijiunge na vyama vya wafanyakazi.
- Hata hivyo wafanyakazi walitoa sababu mbalimbali za kutojiunga au kujihusisha na vyama vya wafanyakazi, ikiwemo vitisho toka kwa waajiri, michango ya kila mwezi ya vyama hivyo, kutokuwa na imani na vyama hivyo sababu ya rushwa na uelewa mdogo kuhusu haki ya kujumuika na makubaliano ya pamoja.
- Asilimia 66% ya wafanyakazi walidai kuna matawi ya vyama vya wafanyakazi mahala pao pa kazi. Hata hivyo, ni asilimia 17.6 tu wanaona kama vyama hivyo vina ufanisi mkubwa na tija kwao, asilimia 29 wakisema vina tija, na asilimia 34.1 wakisema havina tija au vina tija kidogo kwao.

"Vyama hivi vya wafanyakazi ni kwa manufaa ya waajiri maana hata tukikaa na kuongea changamoto zetu hapa kesho yake tunaitwa ofisini na wakubwa wetu wa kazi tunaambiwa naskia mnaongea ongea na mara nyingi yule mwenye kulalamika hufanyiwa mbinu za kufukuzwa kazi. Sasa hatuna imani na vyama hivi maana tunaona ni kama shushushu wa waajiri na sio kutututea sisi maana wanatoa siri na malalamiko yetu kwa waajiri"

Mfanyakazi, Njombe

Ajira kwa Watoto na Kazi ya Lazima

Ajira kwa watoto inakatazwa katika mikataba mbalimbali, ikiwemo Mkataba wa Kimaitaifa wa Haki za Mtoto (CRC) wa mwaka 1989 na Mkataba wa Afrika wa Haki na Ustawi wa Mtoto wa mwaka 1990. Kazi za lazima pia zinakatazwa katika mikataba mbalimbali, ikiwemo Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Kuondoa Kazi za Lazima wa mwaka 1957. Katika ngazi ya taifa, Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 inakataza ajira kwa watoto na kazi ya lazima. Kwa mujibu wa sheria hii, 'Mtoto mwenye umri chini ya miaka kumi na nane haruhusiwi kuajiriwa kwenye mgodi, kiwanda au kufanya kazi katika meli au katika sehemu nyingine za kazi, ikijumuisha ajira isiyo maalumu na kilimo, kwenye mazingira ya kazi ambayo Waziri anaweza kuona ni hatarishi' [Kifungu cha 5(3)].

Kwa upande wa ajira kwa watoto na kazi ya lazima, mambo makubwa yaliyoibuliwa ni:

- Matukio machache ya ajira kwa watoto yaliripotiwa katika makampuni ambayo yalitembelewa, japokuwa suala hili bado ni changamoto kubwa, hasa katika maeneo ya migodi ya madini.
- Asilimia 30 ya makampuni yaliyotembelewa hayakuwa na sera ya umri wa chini wa ajira.
- Asilimia 95 ya wafanyakazi walisema kwamba hawalazimishwi kufanya kazi zaidi ya masaa yaliyopangwa ya kazi.

Likizo na Hifadhi ya Jamii

Haki ya likizo imetajwa katika Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004. Kwa mujibu wa sheria hii, mfanyakazi ambaye hajavuka miezi 6 tangu aajiriwe hastahili likizo. Mwajiri ana wajibu kuhakikisha kila mfanyakazi anaenda likizo na kufurahia haki yake ya likizo. Mwajiri pia ana wajibu wa kumruhusu mwajiriwa wa kike ambaye ananyonyesha mtoto kupata masaa yasiyozidi 2 ya kunyonyesha kwa kipindi kisichopungua miezi 6 baada ya likizo ya uzazi. Haki ya hifadhi ya jamii ni haki ya msingi ambayo inalindwa kwenye mikataba mbalimbali ya kimataifa, ikiwemo Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Kiuchumi, Kijamii na Kiutamaduni (ICESCR) wa mwaka 1966, Mkataba wa Kuondoa aina zote za Ubaguzi dhidi ya Wanawake (CEDAW) wa mwaka 1979 na Mkataba wa Shirika la Kazi Duniani (ILO) wa Hifadhi ya Jamii wa mwaka 1952. Nchini Tanzania kuna mifuko mbalimbali ya hifadhi ya jamii, ikiwemo NSSF, PFF, LAPF na GEPF, yote ikisimamiwa

na Mamlaka ya Usimamizi na Udhibiti wa Sekta ya Hifadhi ya Jamii (SSRA), iliyoundwa mwaka 2008.

Kwa upande wa likizo na hifadhi ya jamii, mambo makubwa yaliyoibuliwa ni pamoja na:

- Zaidi ya 90% ya wafanyakazi walidai kwamba huwa wanaenda likizo. Hata hivyo 61% tu walidai kwenda likizo katika kipindi cha mwaka mmoja uliopita.
- Baadhi ya wafanyakazi waliohojiwa walilamika kutolipwa wakienda likizo.
- Baadhi ya waajiri 'hununua' au 'kubadilisha' likizo za wafanyakazi, kinyume na sheria za kazi. Suala hili liliibuliwa zaidi Mikoa ya Morogoro na Mwanza. Hata hivyo baadhi ya wafanyakazi walionekana kufurahia 'kuuza' likizo zao kwa waajiri ili wapate pesa kuliko kwenda likizo. Jambo ambalo hawakuonekana kufahamu ni kwamba wanayo haki ya likizo ya malipo, na siyo likizo pekee.
- Baadhi ya wafanyakazi wanaogopa kuchukua au kuomba kwenda likizo kwa hofu ya kupoteza kazi zao. Hili liliongelewa zaidi Mikoa ya Mara na Dodoma.
- Suala la hifadhi ya jamii bado ni changamoto kwa wafanyakazi wengi.

Likizo kwenye Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004

Likizo ya Mwaka

- Siku 28 mfululizo
- Likizo ya malipo
- Inajumuisha siku za sikukuu
- Hakuna kufanya kazi wakati wa likizo

Likizo ya Uzazi

- Ni ya wanawake wanaotarajia kujifungua au wamejifungua
- Anatakiwa atoe notisi ya miezi 3 kwa mwajiri
- Kuanzia wiki 4 kabla ya tarehe za kujifungua
- Likizo ya malipo ya siku 84 kama kazaliwa mtoto 1
- Likizo ya malipo ya siku 100 kama atazaa mtoto zaidi ya 1

Likizo ya uzazi ya baba

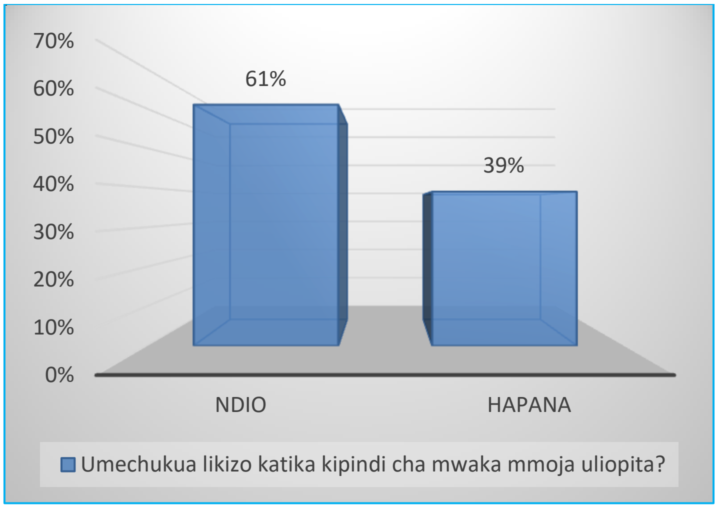
- Kwa akinababa
- Likizo ya siku 3
- Inachukuliwa ndani ya siku 7 tangu mtoto kuzaliwa

Likizo ya Ugonjwa

- Siku 126
- Mshahara wote kwa siku 63 za kwanza za ugonjwa
- Nusu mshahara kwa siku 63 zilizobaki

Likizo nyingine

- Siku 4
- Likizo ya malipo
- Likizo ya kifo au ugonjwa wa mtoto
- Likizo ya kifo cha mwenza, mzazi, babu/bibi, mjukuu



> "Likizo ya mwaka huwa tunapata lakini tunamuuzia bosi wetu... mimi siwezi acha hela niende likizo bila malipo... bora niuze likizo nilipwe nipate hela."
>
> *Mfanyakazi, Mwanza*

Usitishaji wa Ajira

Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini inakataza kusitishwa kwa ajira kusiko kwa haki. Kwa mujibu wa sheria hii, kusitishwa wa ajira na mwajiri si kwa haki ikiwa mwajiri atashindwa kuthibitisha kwamba sababu za kusitisha ni halali, zinahusiana na mwenendo wa mfanyakazi au taratibu za haki zilifuatwa [Kifungu cha 37]. Sababu zisizo za haki za kusitisha ajira ya mfanyakazi ni pamoja na mfanyakazi kukataa kufanya kitu chochote ambacho mwajiri hawezi kisheria kuruhusu au kumtaka afanye; kufichua taarifa ambazo mfanyakazi ana haki au anatakiwa kufichua kwa mtu mwingine kisheria; mfanyakazi kutekeleza au kufurahia haki yoyote kisheria; na mfanyakazi kushiriki katika kazi halali za chama cha wafanyakazi, ikijumuisha mgomo halali. Sababu nyingine ni pamoja na ujauzito na ulemavu. Katika kusitisha ajira, mwajiri lazima athibitshe kwamba usitishaji wa ajira ulikuwa wa haki.

Kwa upande wa suala la usitishaji ajira, mambo makubwa yaliyoibuliwa ni pamoja na:

- Baadhi ya wafanyakazi walilamika kuhusu wasimamizi na waajiri wao kuwatishia kusitisha ajira zao pindi wakihoji uvunjifu wa haki zao kama wafanyakazi.
- Mojawapo ya malalamiko makubwa ya wateja wa msaada wa kisheria waliopokolewa na vituo vya kutoa msaada huo vya LHRC Dar es Salaam na Arusha ilikuwa ni kusitishwa kwa ajira kusiko kwa haki. Kituo cha Msaada wa Kisheria cha Kinondoni – Dar es Salaam kilipokea malalamiko mapya 107 ya kusitishwa kwa ajira kusiko kwa haki, yakihukua nafasi ya pili baada ya malalamiko 362 ya uvunjifu wa haki za wafanyakazi. Katika ofisi ya

Arusha, LHRC ilipokea kesi 168 za kusitishwa kwa ajira kusiko kwa haki kwa mwaka 2017.

- Wafanyakazi ambao hawalindwi na makubaliano ya pamoja wapo katika hatari zaidi ya kusitishiwa ajira zao kinyume na sheria.

Upatikanaji wa Nafuu

Haki ya kupata nafuu pale haki zinapovunjiwa ni haki ya msingi ya binadamu inayolindwa na sheria na mikataba mbalimbali, ikiwemo Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 na Sheria ya Taasisi za Kazi ya mwaka 2004. Sheria ya Taasisi za Kazi inaunda Tume ya Usuluhishi na Uamuzi (CMA), ambayo ina jukumu la kutatua migogoro ya kazi, kati ya waajiri na waajiriwa. Sheria hii pia imeunda kitengo cha Kazi katika Mahakama Kuu, ambacho kinasuluhisha migogoro ya kazi iliyokatiwa rufaa kutoka Tume ya Usuluhishi na Uamuzi, kushughulikia migogoro hiyo moja kwa moja au kupitia maamuzi yaliyotolewa na tume hiyo.

Kwa upande wa upatikanaji wa nafuu, mambo makubwa yaliyoibuliwa ni:

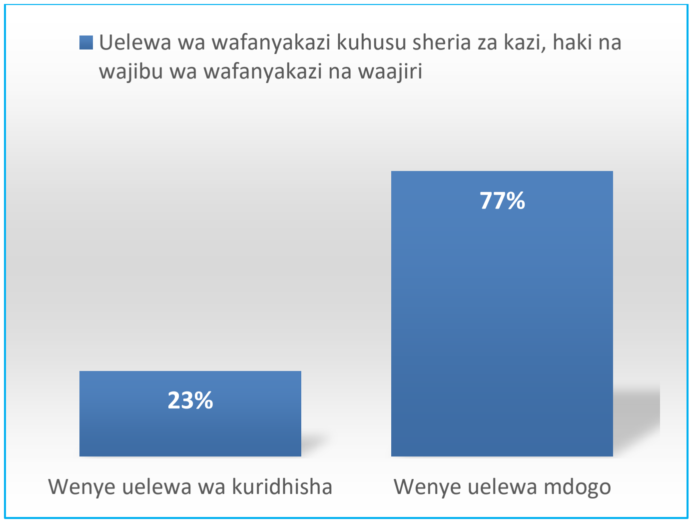
- Upatikanaji wa nafuu bado ni changamoto katika sekta ya biashara kutokana na sababu mbalimbali, ikiwemo rushwa, uelewa mdogo wa haki na taratibu, wafanyakazi kuogopa kufungua kesi dhidi ya waajiri, makampuni kutokuwa na utaratibu wa ndani wa kupokea na kufanyika kazi malalamiko au kutofuata utaratibu huo kama upo. Matatizo katika Tume ya Usuluhishi na Uamuzi, kama vile upungufu wa rasilimali watu na ofisi, pia kunaathiri upatikanaji wa haki katika sekta ya biashara.
- 75% ya makampuni yaliyotembelewa yalisema yana utaratibu wa ndani wa kushughulikia malalamiko.

Uelewa kuhusu Sheria za Kazi, Haki na Wajibu

Kwa upande wa uelewa kuhusu sheria za kazi, haki na wajibu, mambo makubwa yaliyoibuliwa ni:

- Asilimia 77 ya wafanyakazi walionyesha uelewa mdogo kuhusu sheria za kazi, haki na wajibu. Ni asilimia 23 tu ya wafanyakazi ndio walionyesha uelewa wa sheria, haki na wajibu na waliweza kutaja baadha ya sheria, haki na wajibu.
- Waajiri wengi bado hawaweki maelezo ya haki za wafanyakazi sehemu inayoonekana ya mahala pa kazi, kama inavyotakiwa kisheria. Takribani nusu ya makampuni yaliyotembelewa ndio yalikuwa yameweka maelezo hayo.
- Kukubali 'kuuza' na 'kubadilisha' likizo pia kunaonyesha uelewa mdogo wa wafanyakazi kuhusu haki zao.
- Japokuwa uelewa kuhusu vyama vya wafanyakazi umeongezeka, wafanyakazi wengi bado hawajaelewa umuhimu wa vyama hivyo.
- Ni asilimia 33 tu ya wafanyakazi walionesha uelewa wa kuridhisha kuhusu mamlaka za usimamizi na udhibiti katika sekta ya biashara.

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU



Uvunjifu wa Haki za Binadamu unaotokana na Kutozingatia Sheria za Kazi

Haki za binadamu zilizovunjwa kutokana na kutozingatia sheria na viwango vya kazi ni pamoja na: **haki ya kufanya kazi**, ambayo inajumuisha haki ya kupata kipato kutokana na kazi na haki ya mazingira bora ya kazi; **haki ya ujira stahiki**; **uhuru wa kujumuika**; **haki ya kuanzisha na kujinga na vyama vya wafanyakazi**; **haki ya kuishi katika hali inayofaa**; **haki ya afya**; **haki ya maisha ya familia**; **haki ya hifadhi ya jamii**; na **haki ya elimu**. Haki hizi zilikiukwa kwa namna ifuatayo:

Haki ya Binadamu	Namna Ilivyokiukwa
Haki ya kufanyaka kazi (haki ya kupata kipato kutokana na kazi na haki ya mazingira bora ya kazi)	• Mishahara duni • Vitisho vya kusitisha ajira • Kusitisha ajira kusiko kwa haki
Haki ya ujira stahiki	• Mikataba ambayo haijajumuisha makubaliano ya pamoja • Mishahara duni • Kukatwa mshahara kusiko kwa haki
Uhuru wa kujumuika	• Kuwashurutisha wafanyakazi wasijiunge na vyama vya wafanyakazi
Haki ya kuanzisha na kujiunga na vyama vya wafanyakazi	• Kuwashurutisha wafanyakazi wasijiunge na vyama vya wafanyakazi
Uhuru wa kujieleza	• Uminyaji wa uhuru wa kujumuika • Kuwashurutisha wafanyakazi wasijiunge na vyama vya wafanyakazi
Haki ya kuishi katika hali inayofaa	• Mishahara duni

RIGHTS CENTRE
KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

	• Kukatwa mshahara kusiko kwa haki
Haki ya afya	• Kutozingatia afya na usalama mahala pa kazi • Kutofanya ukaguzi wa mahala pa kazi mara kwa mara • Kutowapatia wafanyakazi wa vifaa vya kazi
Haki ya maisha ya familia	• Kukataa kutoa au kuminya likizo • 'Kununua' au 'kubadilisha' likizo
Haki ya hifadhi ya jamii	• Kutotoa mikataba ya ajira • Kutopata hifadhi ya jamii
Haki ya elimu	• Uwepo wa ajira kwa watoto

SURA YA TATU: UTWAAJI WA ARDHI KWA AJILI YA UWEKEZAJI

Utangulizi

Mambo yaliyoangaliwa

Utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji; Fidia kufuatia utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji; Ushiriki wa wananchi katika mchakato wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji; Migogoro ya ardhi inayohusiana na uwekezaji; Upatikanaji wa ardhi ambayo haijatumika katika uwekezaji; na Uelewa kuhusu haki za ardhi na uwekezaji.

Ardhi ni mojawapo ya rasilimali muhimu sana kwa binadamu. Nchini Tanzania, ardhi ni muhimu zaidi ukizingatia kilimo, ambacho kinahitaji ardhi, ndiyo sekta iliyoajiri Watanzania wengi kuliko zote, takribani asilimia 70. Sheria kuu za ardhi ni Sheria ya Ardhi ya mwaka 1999, Sheria ya Ardhi ya Kijiji ya mwaka 1999, Sheria ya Utwaaji Ardhi na Sheria ya Usajili wa Ardhi. Sheria hizi zinazungumzia masuala mbalimbali yanayohusiana na ardhi, ikiwemo umiliki na aina za ardhi.

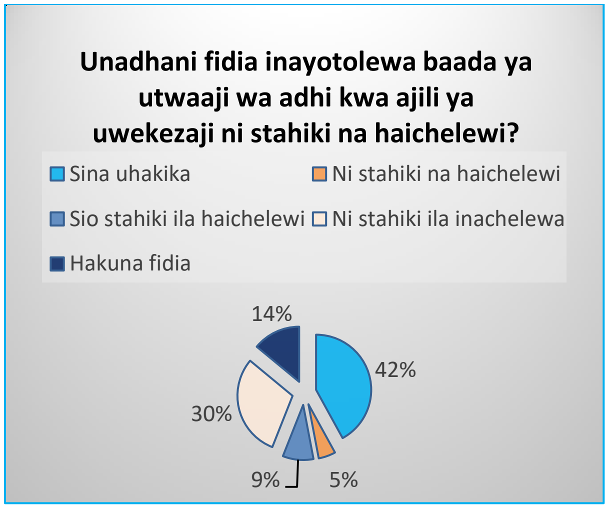
Utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji

Sheria ya Utwaaji Ardhi inamruhusu Rais kutwaa ardhi kwa ajili ya manufaa ya umma, ikiwemo uwekezaji. Sheria hii inatoa utaratibu wa utwaaji ardhi na kugusia masuala mbalimbali ya msingi ambayo lazima yazingatiwe, ikiwemo fidia kwa wananchi ambao watatakiwa kuondolewa kwenye ardhi husika.

Fidia kufuatia utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji

Walipoulizwa kuhusu fidia, washiriki wengi, 42%, walisema hawana uhakika kama fidia inayotolewa ni ya haki na inatolewa bila kuchelewa, huku 30% wakisema fidia ni ya haki ila inachelewa.

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE
LHRC
KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU



Ushiriki wananchi katika mchakato wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji na Uelewa kuhusu haki za ardhi na uwekezaji

Wanajamii hawashiriki vya kutosha kwenye mchakato wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji, mara nyingi wakikosa uelewa mzuri wa sheria na haki za ardhi pamoja na kutokuwa na taarifa za kutosha au sahihi kuhusu uwekezaji unaopendekezwa. Pia, mara nyingi wanapewa ahadi nyingi na wawekezaji, lakini kwa kuwa ahadi hizo mara nyingi haziwekwi kwenye maandishi huishia kuwa ahadi hewa. Asilimia 47 ya washiriki wa utafiti walidai kwamba hawajawahi kushiriki katika mchakato wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji. Uelewa kuhusu haki za ardhi na uwekezaji pia ulionekana kuwa ni mdogo.

Utwaaji wa ardhi usio wa haki na fidia isiyo ya haki/stahiki vinaweza kusababisha uvunjifu wa haki za binadamu, ikiwemo **haki ya afya**, **haki ya kumiliki mali**, **haki ya kufaidika na mal**iasili na **haki ya mazingira safi na salama**.

Migogoro ya ardhi inayohusiana na uwekezaji

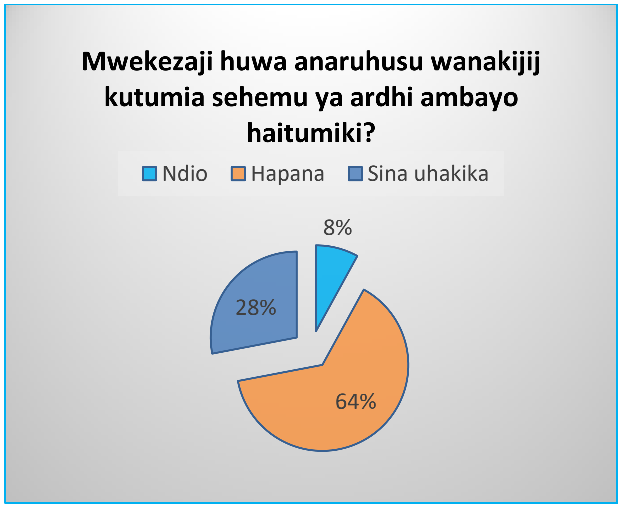
Utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji usio wa haki unachangia kwa kiasi kikubwa migogoro ya ardhi, ikiwemo migogori kati ya wanakijiji na wawekezaji pamoja na wakulima na wafugaji. Mfano mzuri ni migogoro ya ardhi kule Kisarawe, Mkoa wa Pwani, ambapo wanakijiji walilamika kuhusu baadhi ya wawekezaji kutumia rushwa kuchukua ardhi yao na wao kutopewa fidia. Rushwa katika sekta ya ardhi pia inachangia utwaaji wa ardhi kwa ajili ya uwekezaji usio wa haki.

Upatikanaji wa ardhi ambayo haijatumika katika uwekezaji

Wawekezaji wengi wanaotwaa ardhi kubwa bila kuitumia hawawaruhusu wanakijiji kutumia sehemu ya ardhi hiyo kwa ajili ya shughuli za kiuchumi. 64% ya wanajamii walioshiriki kwenye utafiti walidai kwamba wawekezaji hawakuwaruhusu kutumia sehemu ya ardhi ambayo hawaitumii, 28% wakisema hawana uhakika na asilimia 8% wakisema wanaruhusiwa kutumia

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

sehemu ya ardhi ya mwekezaji. Makampuni mengi ya uwekezaji yaliyotembelewa (66%) yalikiri pia kwamba huwa hayatoi ruhusa kwa wanajamii kutumia sehemu ya ardhi ambayo haitumiki.



LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE
LHRC
KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

SURA YA NNE: UZINGATIAJI ULIPAJI KODI KATIKA SEKTA YA BIASHARA

Utangulizi

Mambo yaliyoangaliwa
Kodi kama suala la haki za binadamu; Ulipaji kodi wa makampuni; Ukwepaji kodi; Misamaha ya kodi; Hatua zilizochukuliwa na Serikali kufuatia ukwepaji kodi; Kufaidika na kodi na Sababu za ukwepaji kodi; na Uvunjifu wa haki za binadamu kufuatia ukwepaji kodi.

Haki za binadamu zimegawanyika katika makundi makuu matatu: haki za kiraia na kisiasa; haki za kiuchumi, kijamii na kiutamaduni; na haki za ujumla. Haki za kiuchumi, kijamii na kiutamaduni zinalindwa kwenye Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Kiuchumi, Kijamii na Kiutamaduni (ICESCR) wa mwaka 1966, ambao Tanzania imeuridhia. Haki zinazolindwa na mkataba huu ni pamoja na haki ya afya, haki ya maji na haki ya elimu. Kwa mujibu wa mkataba huu wa kimataifa wa haki za binadamu, Serikali ina wajibu wa kutekeleza haki hizi kulingana na rasilimali zinazopatikana. Mojawapo ya vyanzo vikuu vya mapato ya Serikali ni kodi. Hivyo basi, kutokukusanya kodi pamoja na ukwepaji kodi kunaweza kuathiri haki za kiuchumi, kijamii na kiutamaduni; na kwa muktadha huo kodi ni suala la haki za binadamu.

Nchini Tanzania kuna mfumo wa kisheria na kitaasisi wa kodi. Sheria za kodi ni pamoja na Sheria ya Kodi ya Mapato na Sheria ya Kodi ya Ongezeko la Thamani. Kwa upande wa makampuni kuna kodi ya makampuni.

Ulipaji kodi wa makampuni na Ukwepaji kodi

Takwimu za hivi karibuni zinaonyesha kwamba ulipaji kodi, ikiwemo kodi ya makampuni, umekuwa ukiongezeka katika Serikali ya Awamu ya Tano. Hata hivyo, inasemekana kwamba Tanzania ingeweza kupata mapato zaidi kupitia kodi kama ingeweza kuzuia ukwepaji kodi. Kwa mujibu wa Mkaguzi Mkuu wa Hesabu za Serikali (CAG), makampuni yanayochimba dhahabu yamekuwa yakitumia mianya kwenye mikataba ya madini kukwepa kodi.

Misamaha ya kodi

Mojawapo ya njia ambazo nchi nyingi barani Afrika hutumia kuvutia uwekezaji ni misamaha ya kodi. Kwa muda mrefu Tanzania imekua ikijulikana kama mojawapo ya nchi Barani Afrika ambazo hutoa misamaha ya kodi kwa kiasi kikubwa kwa wawekezaji. Suala hili limekuwa likizua wasiwasi na mijadala mbalimbali. Mojawapo ya wanufaika wakubwa wa misamaha ya kodi ni wawekezaji kwenye sekta ya madini. Ripoti Mkaguzi Mkuu wa Hesabu za Serikali (CAG) ya

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

mwaka wa fedha 2015/2016 iliyotolewa Machi 2017, ilionesha mianya mbalimbali katika mikataba ya madini na makampuni ya uchimbaji madini ya Geita, Buzwagi, Bulyanhulu na North Mara, ikiwemo misahama ya kodi isiyo na tija. Kupitia ripoti hiyo, Mkaguzi wa Hesabu za Serikali pia aliishauri Serikali kuondoa msamaha wa kodi ya mafuta kwa makampuni ya madini.

Hatua zilizochukuliwa na Serikali kufuatia ukwepaji kodi

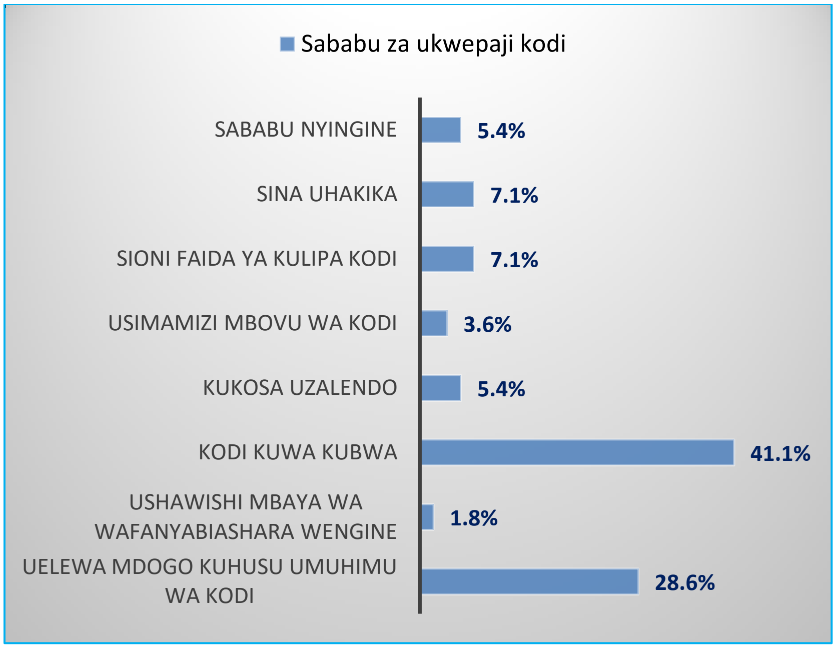
Katika kupambana na ukwepaji kodi, hasa kwenye sekta ya madini, mwaka 2017 Serikali ilichukua hatua kadhaa ikiwemo kuwafukuza na kuwachukulia hatua maafisa wa kodi na madini ambao walishiriki kufanikisha ukwepaji kodi na kufanya uchuguzi wa makampuni ya madini, ikiwemo Kampuni ya Acacia. Tume iliyoundwa na Serikali kufanya uchunguzi huo ilibaini upotevu wa mabilioni ya shilingi sababu ya ukwepaji kodi; na Serikali ilichukua hatua ya kuzuia usafirishaji wa makinikia na baadaye kufanya majadiliano na Acacia kuhusu ukwepaji kodi na namna ambavyo Serikali itapata stahiki zake za mapato.

Hatua kubwa nyingine iliyochukuliwa na Serikali kwenye sekta ya madini ni kuleta sheria mpya mbili za maliasili. Sheria hizi zinaiwezesha Serikali kupitia upya mikataba inayogusa maliasili na kufanya makubaliano mapya pamoja na kutoa ulinzi zaidi kwenye maliasili.

Kufaidika na kodi na Sababu za ukwepaji kodi

Wafanyabiashara eneo la Kariakoo Jijini Dar es Salaam waliulizwa kuhusu kufaidika na ulipaji kodi na sababu za ukwepaji kodi. Wengi wao (34.5%) walisema hawaoni kama wanafaidika na ulipaji kodi, wakifuatiwa na waliosema wanafaidika kidogo (27.3%), huku 36.4% wakisema wanafaidika au kufaidika kiasi. Ni asilimia 1.8 ndio walisema wanafaidika sana na ulipaji kodi.

Kuhusu sababu za ukwepaji kodi, asilimia 41.1 ya wafanyabiashara walitaja kodi kuwa kubwa kama sababu, huku asilimia 28.6 wakitaja uelewa mdogo kuhusu umuhimu wa kodi.



Uvunjifu wa haki za binadamu kufuatia ukwepaji kodi

Ukwepaji kodi unasababisha Serikali kukosa mapato ya kutosha kuiwezesha kutoa huduma muhimu kwa wananchi, zikiwemo huduma za afya, elimu na maji. Hivyo basi, ukwepaji kodi unasababisha uvunjifu wa haki za msingi za binadamu (haki za kiuchumi, kijamii na kiutamaduni), ikiwemo haki ya elimu bora, haki ya afya na haki ya maji safi na salama. Kwa kukwepa kodi, makampuni yanakwenda kinyume na jukumu lao la kuheshimu haki za binaamu.

SURA YA TANO: UWAJIBIKAJI WA MAKAMPUNI KWA JAMII NA JUKUMU LA MAKAMPUNI KUHESHIMU HAKI ZA BINADAMU

Utangulizi

Mambo Yaliyoangaliwa

Uwajibikaji wa makampuni kwa jamii; Uwajibikaji wa makampuni kwa jamii kwenye sekta ya madini;
Uelewa kuhusu uwajibikaji wa makampuni kwa jamii miongoni mwa makampuni na wanajamii;
Uwajibikaji wa makampuni upande wa mazingira;
Jukumu la makampuni kuheshimu haki za binadamu

Kuna tafsiri nyingi za **uwajibikaji wa makampuni kwa jamii** (CSR), ila tafsiri rahisi ni hali ya makampuni kuchangia katika maendeleo, hasa ya kiuchumi, ya jamii inayoyazunguka, yakisaidia kuboresha maisha ya wafanyakazi wa makampuni hayo, familia zao, wanajamii kwenye maeneo husika na jamii nzima kwa ujumla. Wajibu wa makampuni kwa jamii ni njia mojawapo ya kuboresha mahusiano kati ya makampuni na jamii inayoyazunguka, na una faida nyingi kwa makampuni, ikiwemo kuyaletea makampuni hayo sifa nzuri, kuongeza uwezekano wa kubakisha wafanyakazi na kuyafanya makampuni hayo yakubalike katika jamii. Uelewa kuhusu uwajibikaji wa makampuni nchini Tanzania unaendelea kukua. Kwa mujibu wa Sera ya Madini ya Tanzania ya mwaka 2009, Serikali inatakiwa kuyataka makampuni kuwa na sera madhubuti ya uwajibakaji wa makampuni kwa jamii na kutekeleza sera hiyo. Hata hivyo tatizo kubwa limekuwa kukosekana kwa sheria ya uwajibikaji wa makampuni kwa jamii, kama ambavyo imekuwa ikilezewa katika ripoti mbalimbali za nyuma kuhusu biashara na haki za binadamu za LHRC.

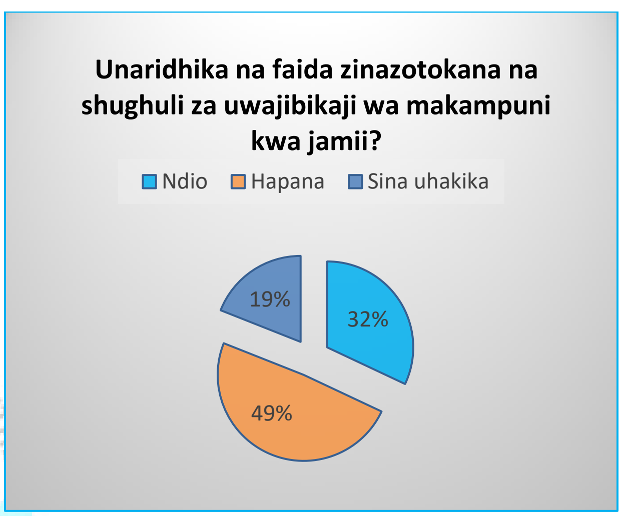
Uwajibikaji wa makampuni kwa jamii

Katika mikoa 15 ya Tanzania Bara iliyofanyiwa utafiti, hali ya uwajibikaji wa makampuni kijamii ilionekana kuimarika zaidi, ukilingalisha na hali ya mwaka 2016. Makampuni mengi yaliyotembelewa yaliweza kuonyesha ushahidi wa uwajibikaji wao kwa jamii, kama inavyoonekana katika jedwali hapo chini. Makampuni mengi yalionekana kuchangia zaidi katika elimu, ikiwemo kuchangia vifaa vya elimu na kujenga madarasa.

Kampuni	Shughuli za uwajibikaji wa makampuni kwa jamii
Kampuni ya Madini Shanta	Elimu (madarasa), afya (wodi ya kinamama wajawazito), Ajira
Kampuni ya madini ya GGM	Afya (ujenzi na ukarabati wa vituo vya afya, kusaidia juhudi za kutokomeza malaria, kusaidia mpango wa kuzuia na kutokomeza UKIMWI),

	Elimu (mchango wa madawati), michezo (kudhamini Timu ya Mpira wa Miguu ya Geita Gold), elimu (ujenzi wa shule ya sekondari ya wasichana ya Nyankumbu), maji (ujenzi wa kisima), ajira
Kampuni ya Sukari ya Manyara	Elimu, afya, ajira
Kampuni ya Farm Africa Agrofocus (T) Ltd	Mchango wa kusaidia maendeleo ya serikali za mitaa, ajira
Kampuni ya Almasi ya Williamson	Elimu (shule), afya(vituo vya afya), maji, ajira
Kampuni ya Acacia (Mgodi wa North Mara)	Elimu (shule), maji, afya, ajira
Kampuni ya madini ya Geita Gold Mine (GGM)	Miundombinu (barabara), afya (vituo vya afya), watoto (vituo vya watoto yatima), ajira
Kampuni ya Jambo Foods Products Ltd.	Michezo (klabu ya mpira wa miguu), maji, ajira
Kiwanda cha Dangote	Miundombinu, elimu, vifaa vya ujenzi
Kiwanda cha Mamujee	Elimu, ajira
MeTL	Vifaa vya ujenzi, Afya, usafiri, michango, ajira
Kiwanda cha Maziwa Tanga Fresh	Elimu, ajira
Kampuni ya Ngano Ltd	Afya, ajira

Hata hivyo, nusu ya wanajamii walioshiriki kwenye utafiti walisema hawaridhiki na shughuli za uwajibikaji wa makampuni kwa jamii, wakiamini makampuni hayo yanatakiwa kuchangia zaidi.



Uwajibikaji wa makampuni kwa jamii kwenye sekta ya madini

Kwa mwaka 2017, uwajibikaji wa makampuni kwa jamii kwenye sekta ya madini uliimarishwa zaidi kufuatia marekebisho yaliyofanywa kwenye Sheria ya Madini ya mwaka 2010, kufanya uwajibikaji wa makampuni kwa jamii katika sekta hiyo kuwa ni lazima kisheria. Kwa mujibu wa marekebisho hayo, makampuni ya uchimbaji madini sasa yanatakiwa kuwa na mpango madhubuti wa uwajibikaji wa makampuni kwa jamii ambao utapitishwa na serikali za mitaa kila mwaka kupitia waziri mwenye dhamana ya serikali za mitaa na Waziri wa Fedha na Mipango. Mpango huo utazingatia vipaumbele katika jamii husika na lazima upitishwe na serikali za mitaa kulingana na miongozo ya serikali hizo. LHRC inaiopongeza sana Serikali kwa hatua hii muhimu ambayo itawezesha uwajibikaji zaidi wa makampuni kwa jamii. Hata hivyo hatua kama hii inahitajika kuchukuliwa kwa makampuni yote katika sekta nyingine.

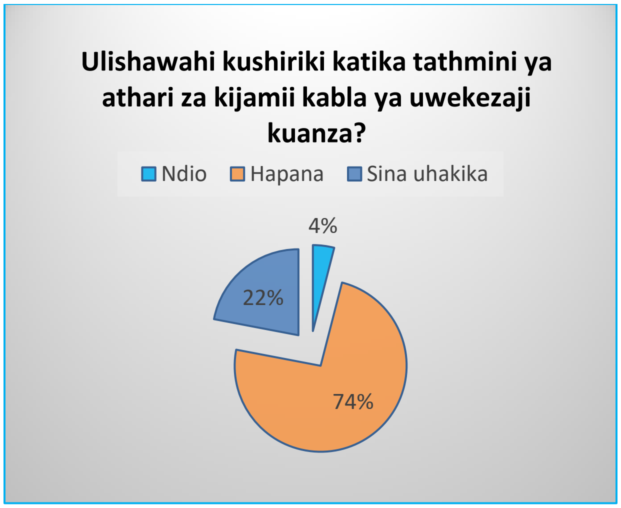
Uelewa kuhusu uwajibikaji wa makampuni kwa jamii miongoni mwa makampuni na wanajamii

Japokuwa uelewa kuhusu uwajibikaji wa makampuni kwa jamii unaendelea kukua, LHRC imebaini kwamba uelewa kuhusu uwajibaki huo miongoni mwa makampuni na wanajamii bado ni mdogo. Wengi wanaelewa uwajibakaji wa makampuni kwa jamii kama uchangiaji au utoaji misaada. Hata hivyo kuna masuala mengine ya kiuchumi, kijamii na kimazingira kwenye uwajibaki wa makampuni kwa jamii. Kwa mfano, uwajibakaji wa makampuni kwa jamii unajumuisha pia ulipaji kodi (kutokwepa kodi); kuheshimu wateja na kuwatengenezea bidhaa zenye ubora; kuwajali wafanyakazi, ikiwemo kuwalipa vizuri na kuboresha mazingira ya kazi; kuheshimu haki za kazi na za binadamu; na kufanya tathimini ya athari za kijamii na kimazingira kabla ya uwekezaji.

Uwajibikaji wa makampuni upande wa mazingira

Uwajibikaji wa makampuni upande wa mazingira ni sehemu ya uwajibikaji wa makampuni kwa jamii. Makampuni yana jukumu wa kutunza mazingira na kuheshimu haki ya kila mtu anayeishi nchini Tanzania ya mazingira safi na salama, kama inavyoainishwa katika Sheria ya Usimamizi wa Mazingira ya mwaka 2004. Utafiti uliofanywa na LHRC unaonyesha kwamba makampuni mengi hayachukui hatua madhubuti kutunza mazingira na kuheshimu haki za mazingira. Na pale ambapo haki hizo zimevunjwa, makampuni hayo hayatoi nafuu kwa waathirika. Asilimia 44 ya makampuni yaliyotembelewa yalisema hayana utaratibu wa kushughulikia malalamiko ya wananchi kuhusu mazingira. Uchafuzi wa mazingira ni mojawapo ya matatizo makubwa yanayosababishwa na shughuli za makampuni.

Ushiriki wa wanajamii katika tathimini ya athari za kijamii pia ulionekana ni changamoto. Wanajamii wengi walioshiriki kwenye utafiti kuhusu biashara na haki za binadamu walisema hawakushiriki katika tathmini hiyo.



Jukumu la makampuni kuheshimu haki za binadamu

Kama ilivyoelezwa, makampuni yana jukumu la kuheshimu haki za binadamu, ikiwemo kuzingaita viwango mbalimbali vya kazi na haki za binadamu. Jedwali lifuatalo linaonyesha namna ambavyo makampuni yanaweza kuvunja haki za binadamu:

Haki ya Binadamu	Namna inavyoweza Kuvunjwa na Makampuni
Haki ya kuishi	• Shughuli za makampuni zinazohatarisha afya za wafanyakazi wake • Matumizi ya nguvu kupita kiasi dhidi ya wafanyakazi au wanajamii yanayofanywa na walinzi wa makampuni au askari wa jeshi la polisi • Uzalishaji wa bidhaa za chakula zisizokidhi viwango • Kutozingatia afya na usalama kazini
Haki ya afya	• Makampuni kuuza bidhaa za chakula zilizo chini ya kiwango au feki • Uchafuzi wa mazingira unaotokana na shughuli za makampuni
Haki ya elimu	• Ajira kwa watoto
Haki ya faragha	• Kutoa taarifa binafsi za wafanyakazi kwa watu wengine kinyume na sheria
Haki ya kutokubaguliwa	• Ubaguzi kwenye utoaji ajira au kazini
Haki ya kufanya kazi	• Usitishaji wa ajira usio wa haki
Haki maisha ya familia/kujumuika na familia	• Kukataliwa kwenda likizo • Kutozingatia masaa ya kufanya kazi yaliyowekwa kisheria

Haki ya kufanya kazi kwenye mazingira Bora	• Kutozingatia afya na usalama mahala pa kazi • Ujira usio stahiki
Haki ya kuanzisha na kujiunga vyama vya wafanyakazi	• Kukataza wafanyakazi kujiunga na vyama vya wafanyakazi

Uvunjifu mkubwa wa haki za binadamu uliotajwa kufanywa na makampuni ni uchafuzi wa mazingira (33%), ukifuatiwa na utwaaji wa ardhi usio wa haki (19.1%). Mwaka 2017 mashirika mbalimbali ya haki za binadamu ya kitaifa na kimataifa, likiwemo LHRC, yalionyesha wasiwasi kuhusu uvunjifu wa haki za binadamu uliokuwa unafanyika katika mgodi wa kampuni ya Acacia wa North Mara, ambapo yalimwandikia barua Rais John P. Magufuli kumwomba aingilie kati suala hilo wakati wa mazungumzo na kampuni hiyo.

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA ... BINADAMU

SURA YA SITA: UBAGUZI WA KIJINSIA NA AINA NYINGINE ZA UBAGUZI KATIKA SEKTA YA BIASHARA

Utangulizi

Mambo Yaliyoangaliwa

Hali ya wanawake katika sekta ya biashara; Ubaguzi wa kijinsia kazini na katika kutafuta ajira; Ubaguzi wa kikabila; Ajira kwa watu wenye ulemavu; Ubaguzi wa watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI

Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka 1977 inakataza aina zote za ubaguzi, ikiwemo ubaguzi wa kijinsia, kikabila na hali ya ulemavu. Kwa upande wa kazi, Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 pia inakataza ubaguzi wa aina yoyote katika utoaji ajira na mahala pa kazi.

Hali ya wanawake katika sekta ya biashara

Wanawake wana mchango mkubwa katika ukuaji wa uchumi, hasa kupitia sekta isiyo rasmi na sekta binafsi, wakimiliki zaidi ya asilimia 50 ya biashara ndogo na kati (SME). Kumekuwa na juhudi kadhaa kwa upande wa Serikali na sekta binafsi kuwasaidia wanawake katika sekta ya biashara. Hata hivyo, wanawake wanakumbwa na changamoto kadhaa, hasa katika sekta isiyo rasmi. Changamoto hizo ni pamoja na:

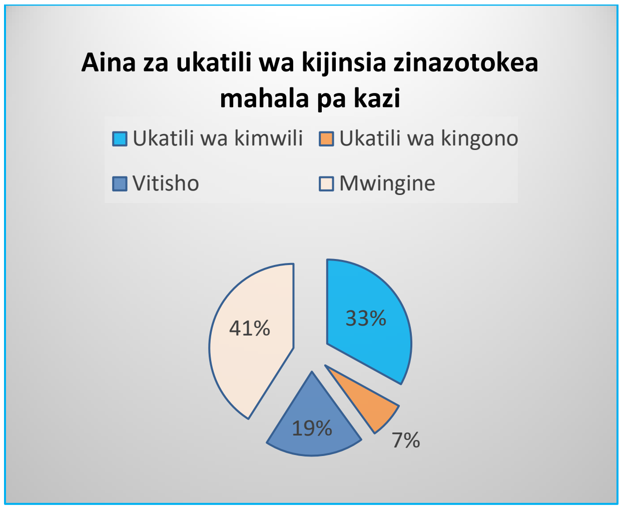
- Kutokuwa na mtaji wa kutosha;
- Kukosekana kwa mikopo nafuu;
- Kunyimwa haki ya kumiliki mali, hivyo kukosa dhamana ya mikopo;
- Uelewa mdogo kuhusu masuala ya sharia na haki za wanawake;
- Taratibu ndefu au urasimu kuanzisha biashara;
- Sheria na kanuni kulenga zaidi makampuni makubwa na kusahau wafanyabiashara wadogo wadogo na wa kati;
- Mfumo dume, ambao unasababisha mtazamo hasi kuhusu nafasi ya mwanamke katika jamii;
- Unyanyasaji wa kijinsia, ikiwemo ukatili wa kingono unaofanywa na baadhi ya maafisa kwenye sekta ya biashara;
- Kiwango kidogo cha elimu rasmi pamoja na elimu ya ujasiriamali; na
- Kukosekana kwa masoko kwa ajili bidhaa wanazozalisha na maeneo rasmi ya kufanyia biashara.

Kwa upande wa sekta ya viwanda, utafiti wa Ofisi ya Taifa ya Takwimu kuhusu wafanyakazi wa mwaka 2014 unaonesha kwamba wanawake walioajiriwa katika sekta ndogo za sekta hiyo ni

9,887, huku wanaume wakiwa 10,144. Pia, wanawake zaidi sasa wanaajiriwa kufanya kazi ambazo hapo mwanzo zilionekana ni za kiume tu, ikiwemo katika sekta ya usafirishaji na madini.

Ubaguzi wa kijinsia kazini na katika kutafuta ajira

Wafanyakazi wengi walioshiriki kwenye ufatifi walisema kwamba hakuna ukatili wa kijinsia mahala pao pa kazi. Mtazamo huu unaweza kuwa unachangiwa na uelewa mdogo wa masuala ya ukatili wa kijnsia. Hata hivyo, matukio ya ukatili wa kimwili yalitajwa kutokea zaidi makazini na wafanyakazi ambao wapo kwenye menejimenti za makampuni zilizotembelewa, ukifuatiwa na vitisho.



Ubaguzi wa kikabila

Mojawapo ya malalamiko ambayo yamekuwa yakitolewa kuhusu kazi na ajira ni suala la ubaguzi wa kikabila. Suala hili limekuwa likijitokeza katika ripoti mbalimbali za LHRC pamoja na msaada wa kisheria kwa wateja katika vituo vyake vya msaada wa kisheria. Katika utafiti uliofanyika katika mikoa 15 ya Tanzania Bara, malalamiko ya ubaguzi wa kikabila katika ajira na mahala pa kazi yalitolewa na wafanyakazi takribani 10 waliohojiwa, hasa mikoa ya Kanda ya Ziwa ya Mwanza, Shinyanga na Geita. Hivyo malalamiko hayo hayakuwa mengi kwa mwaka 2017.

Ajira kwa watu wenye ulemavu

Haki za watu wenye ulemavu zinalindwa katika mikataba mbalimbali ya haki za binadamu, hususani Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Watu wenye Ulemavu (CRPD) wa mwaka 2006, ambao Tanzania umeridhia. Mwaka 2010, Tanzania ilitunga sheria ya Watu wenye Ulemavu, ambayo inaendana na mkataba huo. Sheria hii pia inalinda haki za watu wenye ulemavu, ikiwemo haki ya kutobaguliwa, haki ya kufanya kazi, haki ya kupata ajira, haki ya elimu, haki ya usawa mbele ya sheria na haki ya afya. Mkataba wa Kimataifa wa Haki za Watu wenye Ulemavu unazitaka Serikali kuchukua hatua kadhaa ili kulinda haki ya watu wenye ulemavu ya kufanya kazi, ikiwemo: **kukataza ubaguzi wa watu wenye ulemavu katika masuala ya ajira**; **kulinda haki za watu wenye ulemavu sawa na watu wengine**, ikiwemo mazingira bora ya kazi na

kuwalinda dhidi ya ukatili; **kuhakikisha watu wenye ulemavu walioajiriwa wanaweza kufurahia haki ya kujiunga na vyama vya wafanyakazi sawa na wafanyakazi wengine**; na **kuweka sera na mikakati ya kuimarisha nafasi za ajira kwa watu wenye ulemavu kwenye sekta binafsi**. Sheria hii inalenga kutekeleza **Sera ya Taifa ya Ulemavu ya mwaka 2004** na inampa mamlaka Waziri mwenye dhamana, kwa kushirikiana na Waziri mwenye dhamana ya kazi, kutunga kanuni zinazowataka waajiri wenye wafanyakazi 20 na zaidi wanahakikisha **asilimia 3 ya wafanyakazi ni watu wenye ul**emavu. Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 pia inakataza ubaguzi katika ajira na mahala pa kazi, ikiwemo ubaguzi dhidi ya watu wenye ulemavu.

Pamoja na kuwa na mfumo mzuri wa kisera na kisheria, watu wenye ulemavu bado wanaendelea kupata changamoto katika kufanya kazi na kupata ajira. Kwa mujibu wa Shirikisho la Vyama vya Watu wenye Ulemavu Tanzania (SHIVYAWATA), mojawapo ya changamoto kubwa zinazowakabili watu wenye ulemavu ni ajira. Imekua ikiwawia vigumu watu wenye ulemavu kupata ajira kutokana na dhana potofu na ubaguzi wanaokumbana nao katika jamii, wakionekana kwamba ni watu ambao hawana uwezo wa kufanya kazi na wanahitaji kusaidiwa tu, jambo ambalo halina ukweli wowote. Katika makumpuni 55 yaliyotembelewa, LHRC haikuweza kupata idadi ya watu wenye ulemavu waliojariwa, ila iliweza kuona watu wenye ulemavu waliojiriwa wachache. Hivyo basi, bado kuna changamoto kubwa katika kuhakikisha katika makampuni yenye wafanyakazi 20 na zaidi basi angalau asilimia 3 wawe ni watu wenye ulemavu.

Ubaguzi wa watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI

Kundi la watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI ni mojawapo ya makundi yanayohitaji ulinzi na uangalizi maalumu. Watu hawa wamekuwa wakipata changamoto mbalimbali katika jamii na mahala pa kazi, hasa ubaguzi na unyanyapaa. Sheria ya Kuzuia na Kudhibiti UKIMWI ya mwaka 2008 inalinda haki za watu wanaoishi na UKIMWI na kukataza ubaguzi na unyanyapaa dhidi yao. Sheria hii inasisitiza kwamba watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI wasibaguliwe mahala pa kazi na katika kutafuta ajira. Kwa mujibu wa sheria hii, ni **kosa la jinai kuwabagua na kuwanyanyapaa watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI**, kosa ambalo linaweza kupeleka **faini isiyopungua milioni 2 au kifungo kisichozidi mwaka mmoja**, au vyote. Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 pia inakataza ubaguzi dhidi ya wafanyakazi kwa sababu ya kuwa na virusi vya UKIMWI.

Pamoja na kuwepo kwa mfumo wa kisheria wa kulinda haki za watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI, watu hawa bado wanakabiliwa na changamoto kubwa ya ubaguzi na unyanyapaa katika jamii na mahala pa kazi, hali inayopelekea kutofanya kazi kwa uhuru na kupata wasiwasi mkubwa itakapogundulika wana virusi vya UKIMWI.

Makampuni mengi yaliyotembelewa (63%) yalikuwa na sera za jinsia na UKIMWI. Sera hizi, pamoja na mambo mengine, zinaelezea haki za watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI na kukataza ubaguzi na unyanyapaa dhidi yao.

SURA YA SABA: UTENDAJI NA UFANISI WA MAMLAKA ZA USIMAMIZI NA UDHIBITI KATIKA SEKTA YA BIASHARA

Utangulizi

Mambo Yaliyoangaliwa
Wajibu wa Serikali kulinda haki za binadamu kupitia mamlaka za usimamizi na udhibiti; Utendaji wa mamlaka za usimamizi na udhibiti; na Uelewa kuhusu mamlaka za usimamizi na udhibiti na kazi zake

Mamlaka za usimamizi na udhibiti ni vyombo maalum vilivyoanzishwa kisheria kwa lengo la kudhibiti na kusimamia sekta mbalimbali, ikwemo sekta ya biashara. Mabadilko ya kiuchumi yamepelekea ustawi wa biashara, hasa kwenye sekta binafsi. Suala hili limeongeza umuhimu wa kuwa na mamlaka za kusimamia sekta hiyo.

Wajibu wa Serikali kulinda haki za binadamu kupitia mamlaka za usimamizi na udhibiti

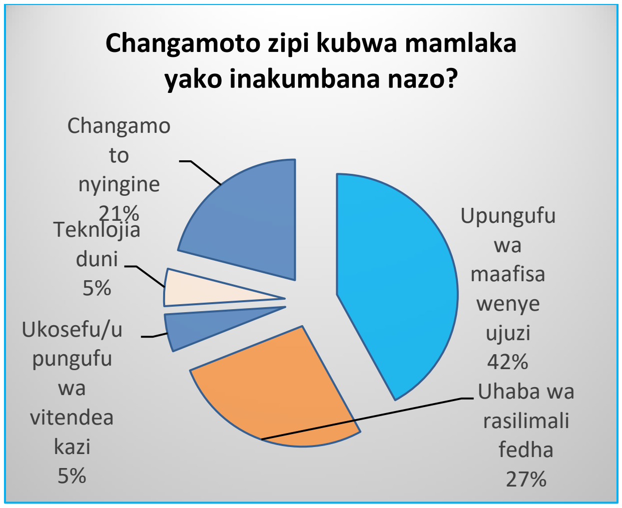
Serikali ina wajibu wa kulinda haki za binadamu, ikiwemo katika sekta ya biashara. Mojawapo ya njia za kulinda haki hizo ni kuunda vyombo vya usimamizi na uthibiti, ambazo pamoja na mambo mengine kazi zao ni kuhakikisha makampuni yanazingatia sheria na miongozo ya nchi, ikiwemo inayohusiana na haki za kisheria na binadamu. Baadhi ya mamlaka za usimamizi na udhibiti ambazo zinasimamia sekta ya biashara ni pamoja na: Baraza la Taifa la Usimamizi na Hifadhi ya Mazingira (NEMC), Wakala wa Usalama na Afya mahala pa Kazi (OSHA), Shirika la Viwango Tanzania (TBS), Mamlaka ya Chakula na Dawa Tanzania (TFDA) na Mamlaka ya Mapato Tanzania (TRA).

Utendaji wa mamlaka za usimamizi na udhibiti

Utendaji madhubuti wa mamlaka za usimamizi na udhibiti unategemea mambo kadhaa, ikiwemo idadi ya ofisi, weledi wa maafisa katika utelezaji wa majukumu yao, na uwepo wa rasilimali watu na rasilimali fedha. Mamlaka nyingi hazina ofisi katika mikoa yote bali kuna ofisi za kanda, ikiwemo OSHA, NEMC na TFDA. Ufinyu wa ofisi umekuwa ukileta changamoto katika usimamizi na uthibiti katika sekta ya biashara, hali hii ikichangiwa na upungufu wa rasilimali fedha na watu.

Maafisa kutoka katika baadhi ya mamlaka za usimamizi na udhibiti walishiriki katika utafiti kuhusu biashara na haki za binadamu. Mojawapo ya maswali waliyoulizwa ni kuhusu changamoto zinazoathiri utendaji kazi wao. Asilimia kubwa ya maafisa hao (42%), walitaja upungufu wa

maafisa wenye ujuzi kama changamoto kubwa, ikifuatiwa na changamoto ya uhaba wa rasilimali fedha.



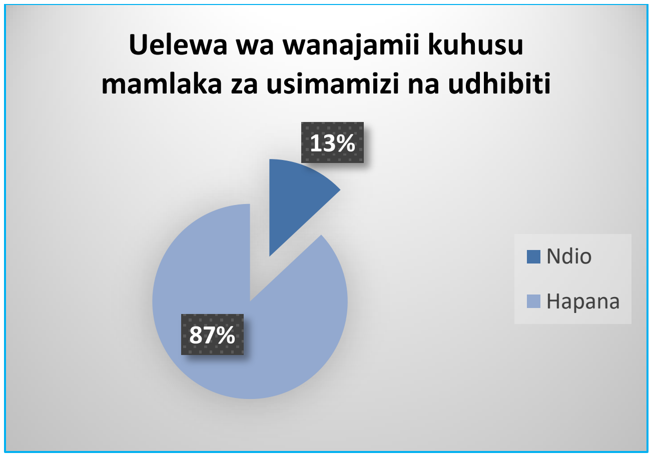
Kwa upande wa mfumo wa kisheria, maafisa wengi (67%) wa mamlaka za usimamizi na udhibiti katika sekta ya biashara walisema kwamba mfumo unajitosheleza, huku 20% wakisema unajitosheleza sana na 13% wakisema unajitosheleza kiasi. Hivyo basi, inaonekana tatizo kubwa sio sheria, bali utekelezaji wa sharia hizo.

Baadhi ya changamoto zinazozikabili mamlaka za usimamizi na udhibiti

- Ushirikiano hafifu miongoni mwa mamlaka za udhibiti.
- Upungufu wa rasilimali fedha na watu
- Rushwa miongoni mwa maafisa wa mamalaka za usimamizi na udhibiti
- Mwingilio wa kisiasa
- Baadhi ya mamlaka kutofikika kirahisi
- Muingiliano wa kazi kati ya mamlaka moja ya udhibiti na nyingine
- Mgongano wa maslahi

Uelewa kuhusu mamlaka za usimamizi na udhibiti na kazi zake

Utafiti wa biashara na haki za binadamu ulionyesha kwamba wanajamii na wafanyakazi wana uelewa mdogo kuhusu mamlaka za usimamizi na udhibiti na kazi zake. Ni asilimia 13 tu ya wanajamii walioshiriki kwenye utafiti walikuwa na uelewa kuhusu mamlaka hizo na kazi zake. Kwa upande wa wafanyakazi, ni asilimia 33 tu ndio walionyesha kuwa na uelewa kuhusu mamlaka hizo na kazi zake.



LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE
LHRC

SURA YA NANE: MAPENDEKEZO MUHIMU

Uzingatiaji wa sheria na viwango vya kazi katika sekta ya biashara

- Serikali, kupitia Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana, kuhakikisha sheria za kazi zinatekelezwa ili makampuni yaheshimu sheria za kazi na haki za binadamu katika sekta ya biashara.
- Asasi za kiraia na Tume ya Haki za Binadamu na Utawala Bora kutoa mafunzo kuhusu haki za kazi na binadamu kwa wafanyakazi na waajiri katika kukuza haki za binadamu kwenye sekta ya biashara.
- Serikali na Mhimili wa Mahakama kuongeza upatikanaji wa nafuu katika sekta ya biashara, ikiwemo kwa kuimarisha taasisi muhimu kama Tume ya Usuluhishi na Maaamuzi (CMA).
- Kuhimiza uendelevu wa mchakato wa badaliko ya katiba na kuhakikisha haki za kazi zinajumuishwa kwenye katiba itakayopatikana.
- Serikali ihakikishe Waraka wa Serikali kuhusu Mishahara unapitiwa kila baada ya miaka mitatu kama inavyotakiwa kisheria na kufanyiwa marekebisho ili kuhakikisha haki ya ujira stahiki na haki ya kuishi katika hali inayofaa zinazingatiwa.
- Vyombo vya habari, ikiwemo redio za jamii, kuingalia kwa jicho la karibu sekta ya biashara kuhakikisha haki za kazi na binadamu zinaheshimiwa pamoja na kuibua masuala au matukio ya haki hizo. Vyombo hivi pia vitoe elimu kuhusu haki za kazi na binadamu kwa wanajamii.
- Wafanyakazi kufanya juhudi ya kuzijua haki na wajibu wao pamoja na kujua haki na wajibu wa waajiri ili kuweza kujitetea na kutafuta nafuu pale ambapo haki hizo zimevunjwa.

Utwaaji wa ardhi kwa ajili ya uwekezaji

- Serikali, kupitia Wizara ya Ardhi, Nyumba na Maendeleo ya Makazi, kuhakikisha wanajamii wanashiriki kikamilifu katika mchakato wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji, ikiwemo kuwa na ufahamu kuhusu sheria na kuwa na taarifa sahihi kuhusu uwekezaji unaotaka kufanyika ili kufanya maamuzi sahihi.
- Serikali, kupitia Wizara ya Ardhi, Nyumba na Maendeleo ya Makazi, kuhakiksha sheria za ardhi, hususan sheria inayohusu utwaaji wa ardhi, zinafanyiwa marekebisho kuweka ukomo wa ardhi inayoweza kutwaliwa kwa ajili ya uwekezaji ili kuondoa tatizo la ardhi kubwa inayochukuliwa kwa ajili ya uwekezaji na kutumika sehemu ndogo. Hatua hiyo itasaidia kupunguza tatizo la ardhi na migogoro ya ardhi baina ya wananchi.
- Wizara ya Ardhi, Nyumba na Maendeleo ya Makazi ishirikiane na Wizara ya Katiba na Sheria pamoja na Mhimili wa Mahakama kushughulikia migogoro ya ardhi kati ya wanajamii na wawekezaji.
- Wizara ya Ardhi, Nyumba na Maendeleo ya Makazi kuhakikisha utwaaji wa ardhi kwa ajili ya uwekezaji ni wa haki na fidia stahiki inatolewa kwa wananchi na kwa wakati.
- Asasi za kiraia na Tume ya Haki za Binadamu na Utawala Bora kutoa elimu kuhusu sheria na haki za ardhi kwa wanajamii/wanakijiji ili kukuza uelewa wao na kuwawezesha washiriki kikamilifu katika mchakato wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji.

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

Uzingatiaji ulipaji kodi katika sekta ya biashara

- Serikali, kupitia Mamlaka ya Mapato Tanzania (TRA), kuendelea kuyafuatilia makampuni na kuhakikisha yanalipa kodi ya makampuni kwa mujibu wa sheria, hasa yale ya kwenye sekta ya madini – ambayo yameonekana kuwa yanakwepa zaidi kodi.
- Serikali kupunguza misamaha ya kodi ambayo inasababisha upotevu mkubwa wa mapato, ikiwemo iliyoanishwa katika ripoti ya Mkaguzi Mkuu wa Serikali (CAG) ya mwaka wa fedha 2015/2016.
- Makampuni yasikwepe kodi kama sehemu ya utekelezaji wa jukumu lao la kuheshimu haki za binadamu na kuwajibika kwa jamii.

Uwajibikaji wa makampuni kwa jamii na jukumu la makampuni kuheshimu haki za binadamu

- Serikali, kupitia Wizara ya Katiba na Sheria, kutengeneza sheria ya uwajibikaji wa makampuni kwa jamii ili kunaendena na marekebisho ya Sheria ya Madini na kufanya uwajibakaji huo kuwa lazima kisheria kwa makampuni yote.
- Serikali, kupitia wizara zenye dhamana ya uwekezaji, ardhi na mazingira kuhakikisha tathmini za athari kwa mazingira na jamii zinafanyika kabla ya uwekezaji ili kulinda maslahi ya wanajamii husika, kama inavyotakiwa chini ya Sheria ya Usimamizi wa Mazingira ya mwaka 2004.
- Makampuni yahakikishe hayaathiri haki za binadamu katika kufanya shughuli zake na pale shughuli hizo zinapoathiri au kuvunja haki za binadamu basi kutoa nafuu stahiki.

Ubaguzi wa kijinsia na aina nyingine za ubaguzi katika sekta ya biashara

- Serikali, kupitia wizara inayohusika na kazi na mamlaka husika za usimamizi na udhibiti, kuhakikisha watu wenye ulemavu, wanawake na watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI hawafanyiwi ubaguzi wa aina yoyote katika mahala pa kazi, ikiwemo pale wanapofanya maombi ya kazi.
- Maafisa maendeleo ya jamii na wadau wengine kuhakikisha kwamba haki za kijinsia na kutobaguliwa zinazingatiwa na kuingizwa katika mipango na shughuli mbalimbali za makampuni.
- Waajiri na makampuni kuhakikisha wanakuwa na sera zinazozungumzia haki za kijinsia kazini pamoja na kuwa na utaratibu wa kuwajengea uwezo na uelewa waajiriwa juu ya haki hizo.

Mamlaka za usimamizi na udhibiti

- Serikali, kupitia wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana, kuimarisha mamlaka muhimu za usimamizi na udhibiti katika sekta ya biashara, ili kuboresha utendaji kazi wa mamlaka hizo, hasa ukaguzi na ufuatiliaji wa makampuni na biashara nyingine.
- Mamlaka za usimamizi na udhibiti kuongeza juhudi za kueneza uelewa kwa jamii kuhusu mamlaka na kazi zao ili waweze kuzifikia kwa uharihisi.

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

- Serikali kuhakikisha mamlaka za usimamizi na udhibiti zinafanya kazi kwa kushirikiana na kuzuia muingiliano wa kazi na mgongano wa maslahi. Hii itasaidia kuboresha utendaji na kuongeza ufanisi wa mamlaka hizo.
- Serikali kongeza rasilimali watu na fedha katika mamlaka hizi ili kumaliza au kupunguza tatizo la uhaba wa rasilimali hizo na kuboresha ufanisi wao.
- Wadau wengine, kama vile serikali za mitaa, wanajamii na asasi za kiraia kuzisaidia mamlaka za usimamizi na udhibiti katika kuhakikisha makampuni yanazingatia sheria na viwango husika, ikiwemo kutoa taarifa kwa mamlaka hizo pale wanapobaini ukiukwaji wa sheria na viwango hivyo.

LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE LHRC KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU

WASILIANA NASI:
Makao Makuu
Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu (LHRC)
Jengo Jaji Lugakingira, Kijitonyama, S.L.P 75254,
Dar es Salaam – Tanzania
Simu: +255 22 2773038/48 *Faksi*: +255 22 2773037
Barua pepe: lhrc@humanrights.or.tz *Tovuti*: www.humanrights.or.tz

Ofisi ya Msaada wa Kisheria
Mtaa wa Isere – Kinondoni, S.LP 79633, Dar es Salaam – Tanzania
Simu/Faksi:: +255 27 2544187 *Barua pepe*: legalaid@humanrights.or.tz

Ofisi ya Arusha
Mtaa wa Olerian, Ploti Na. 116/5, Sakina kwa Iddi, S.L.P 15243, Arusha-Tanzania
Simu: +255 27 2544187 *Barua pepe*: lhrcarusha@humanrights.or.tz