



# MUHTASARI WA RIPOTI YA HAKI ZA BINADAMU NA BIASHARA 2018/19

Tanzania Bara

*Kwa Jamii yenye Haki na Usawa*



**Muhtasari huu umetayarishwa na:**  
Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu (LHRC)

**Waandishi**  
Fundikila Wazambi  
Joyce Komanya

**Wahariri**  
Wakili Anna Henga  
Bi. Felista Mauya  
Bw. Michael Mallya

**Umechapishwa na:**  
Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu (LHRC)  
Oktoba, 2019

**Zingatia:**Kitabu hiki hakiuzwi

ISBN: 978-9987-740-51-2

# Yaliyomo

Kuhusu Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu	iii
<b>UTANGULIZI</b>	iv
<b>SURA YA KWANZA:</b> KUHUSU TANZANIA	6
<b>SURA YA PILI:</b> UZINGATIAJI WA SHERIA NA VIWANGO VYA KAZI KATIKA SEKTA YA BIASHARA	10
<b>SURA YA TATU:</b> UTWAAJI ARDHIKWA AJILI YA UWEKEZAJI	26
<b>SURA YA NNE:</b> UZINGATIAJI ULIPA KODI KATIKA SEKTA YA BIASHARA	28
<b>SURA YA TANO:</b> UWAJIBIKAJI WA MAKAMPUNI KWA JAMII NA JUKUMU LA MAKAMPUNI KUHESHIMU HAKI ZA BINADAMU	30
<b>SURA YA SITA:</b> UBAGUZI WA KIJINSIA NA AINA NYINGINE ZA UBAGUZI KATIKA SEKTA YA BIASHARA	34
<b>SURA YA SABA:</b> UTENDAJI NA UFANISI WA MAMLAKA ZA USIMAMIZI NA UDHIBITI KATIKA SEKTA YA BIASHARA	40
<b>SURA YA NANE:</b> MAZINGIRA YA BIASHARA NA ULINZI WA WALAJI NA WATUMIAJI WA BIDHAA NA HUDUMA	43
<b>SURA YA TISA:</b> MAPENDEKEZO MUHIMU	46

# KUHUSU KITUO CHA SHERIA NA HAKI ZA BINADAMU (LHRC)



Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu (LHRC) ni shirika binafsi, huru, la hiari, lisilo la kiserikali, lisilofungamana na itikadi yoyote ya kisiasa, kidini wala kikabila 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.

## 1995

kuanzishwa kwa

## LHRC

---

# UTANGULIZI

## 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 namna makampuni na taasisi zingine zinavyozingatia 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 zilizopo katika ripoti hii zilikusanywa kutoka vyanzo mbalimbali, ikiwemo ufafiti uliofanyika katika mikoa 15 ya Tanzania Bara, ambapo makampuni 151 yalifikwa, ikiwemo viwanda vidogo na vya kati. Jumla ya washiriki 2,118 walifikwa na utafiti huu, ambao ni wanajamii; maafisa na viongozi wa makampuni; wafanyakazi; maafisa wa mamlaka za usimamizi na udhibiti kwenye sekta ya biashara; maafisa wa vyama vya wafanyakazi; wafanyabiashara wanawake masokoni; watumiaji wa hudumaya usafiri; na maafisa kutoka halmashauri za wilaya. Taarifa pia zilipatikana kupitia ripoti mbalimbali za taasisi za Serikali, asasi za kiraia pamoja na vyombo vya habari. Mikoa iliyofikiwa ni: Dodoma, Dar es Salaam, Geita, Iringa, Mara, Mbeya, Songwe, Kimanjaru, Mtwara, Mwanza, Njombe, Pwani, Shinyanga, Tanga, na Arusha.

Lengo kubwa la ripoti hii ni kuelezea hali ya biashara na haki za binadamu katika mwaka wa fedha 2018/19 kwa upande wa Tanzania Bara, ikionesha 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 2018/19 ina jumla ya sura tisa. Sura ya Kwanza inaelezea kwa kifupi kuhusu Tanzania, biashara na haki za binadamu na uandaaji wa ripoti. Sura ya Pili inahusu uzingatiji 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, ikiangazia zaidi masuala ya fidia na uelewa kuhusu haki za ardhi. Sura ya Nne inahusu ulipaji kodu 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 inaangazia mazingira ya biashara na ulinzi wa walaji wa bidhaa, na mwisho kabisa Sura ya Tisa 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. 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 aliongoza TANU na Tanganyika kupata uhuru mwaka 1961, akiwa Waziri Mkuu wa Kwanza chini ya Katiba ya Uhuru.

Mwaka 1962, Tanganyika ikawa Jamhuri, Nyerere akiwa Rais wake wa kwanza chini ya Katiba ya Jamhuri, ambayo ilimfanya kuwa Kiongozi wa Taifa, Kiongozi wa Serikali na Amiri Jeshi Mkuu, pia akiwa sehemu ya Bunge. Mwaka 1964, Tanganyika iliungana na Zanzibar, ambayo ilikuwa imepata uhuru toka kwa Sultani wa Oman mwaka 1963, na kuunda Tanzania. Katiba ya tatu, Katiba ya Muungano, iliundwa, ikileta mfumo wa serikali mbili, chini ya vyama vya TANU (Tanzania Bara) na ASP (Zanzibar). Mwaka 1965, Katiba ya Mpito iliundwa, ambayo ilirudisha nchi katika mfumo wa chama kimoja. Katiba hii ilipitishwa kama sheria nyingine za bunge, kinyume na kanuni za kikatiba.

Mwaka 1977, vyama vya siasa vya TANU na ASP viliungana na kuunda Chama cha Mapinduzi (CCM), ambacho kilitengeneza Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka 1977, ambayo ndio inayotumika mpaka leo, japo imekuwa ikifanyiwa marekebisho mbalimbali yapatayo kumi na nne mpaka mwaka 2015. Mojawapo ya marekebisho makubwa ni yale ya mwaka 1992, ambayo yalirudisha mfumo wa vyama vingi. Mengine ni yale ya mwaka 1984, ambayo hatimaye yaliingiza hati ya haki za binadamu kwenye Katiba. Kabla ya hapo, tangu nchi ipate uhuru, haki za binadamu hazikuonekana kuwa muhimu sana kuwekwa kwenye Katiba, japo Tanzania ilikuwa imeshaanza kuridhia baadhi ya mikataba ya kimataifa ya haki za binadamu.

## 1.2. Jiografia

Tanzania iko kati ya Latitudo 10 na 120 Kusini na Longitudo 290 na 410 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 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 mjini.

## 1.4. Mihimili ya dola

Kuna mihimili mkuu mitatu ya dola nchini Tanzania, ambayo ni: Serikali, Bunge na Mahakama. Mihimili hii imeanzishwa na kupewa mamlaka na Kati ba 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 mam-

laka 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 nchini Tanzania, 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 zinazofuatiana ni Mahakama ya Hakimu Mkazi, Mahakama ya Wilaya na Mahakama ya Mwanzo – ambayo ndio mahakama ya chini kabisa. Tofauti na mahakama za rufaa na mahakama kuu, mahakama hizi za chini zina mahakimu. Mahakama Kuu ina vitengo mbalimbali, ikiwemo cha ardh, biashara, kazi na kingine kipya cha rushwa – ambacho kimeundwa hivi karibuni (mwaka 2016).

Majaji wanateuliwa na Rais baada ya kupata ushauri wa Tume ya Utumishi wa Mahakama, huku mahakimu wakichaguliwa na Tume hiyo moja kwa moja. 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 mahsusii kwa ajili ya wanajeshi.

Mahakama ya Rufaa ni mahakama yenye mamlaka hadi Zanzibar, ambayo pia ina mahakama zake ziitwazo Mahakama 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.

## 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),

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 pamoja na jukumu la makampuni kuheshimu haki za binadamu na nafuu za kisheria pale ambapo haki za binadamu zimevunjwa na makampuni.

### Marais wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania

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

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,

## 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. (Kanuni 4)

## Nafuu

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

# 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, kikiwa na kitaifa. Katika ngazi za kimataifa, kuna mikataba kadhaa inayohusiana na kazi na ajira ambayo Tanzania imeridhia.

Mikataba hii ni pamoja na mikataba ya Shirika la Kazi Duniani (ILO), ambapo Tanzania ni mwanachama, ikiwemo Mikataba dhidi ya Kazi ya Lazima wa mwaka 1930, Mikataba dhidi ya Ubaguzi Kazini wa mwaka 1958 na Mikataba 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 Tan-

zania, 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 Kazini 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.

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 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

## 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.

### Mikataba ya Ajira

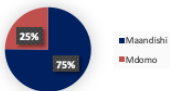
Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 inaelezea suala la mikataba ya ajira kwa wafanyakazi. Kwa mujibu wa sheria hii, mwajiri anatakiwa kumpatia mwajiriwa mkataba wa ajira, ambao unaweza kuwa wa maandishi au mdomo.

Hata hivyo, pale mwajiriwa anapoanza kazi, mwajiri lazima ampe maelezo ya takayokuwa kwenye maandishi yakioneshwa: 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 (84%) walidai kwamba wana mikataba ya ajira, huku 16% wakisema hawana mikataba ya ajira. Ukilinganisha na mwaka 2017, ambapo 74% ya wafanyakazi walisema wana mikataba ya ajira, kiwango cha wafanyakazi kuwa na mikataba ya ajira kimeimarika zaidi. Ni katika Mkoa wa Mtwara pekee, kati ya mikoa 15 iliyofikiwa, ambapo chini ya 50% ya washiriki walisema wana mikataba ya ajira; na kwa upande mwingine Mkoa wa Arusha ukiongoza kwa kuwa na wafanyakazi wengi wenye mikataba (94%).
- » Washiriki wa utafiti waliofanyiwa mahojiano maeneo ya viwandani walilalamika pia kuhusu waajiri kutokuheshimu makubaliano ya kwenye mkataba, ikiwemo kuwali-pa ujira chini ya ule ulioainishwa kwenye mikataba.

Una aina gani ya mikataba?



Mshahara uliokuwepo katika mkataba Makao makuu ni tofauti na malipo niliyokutana nayo huku njombe na kila nilipojaribu kufuatilia swala hili wenzangu waliniambia kampuni hii ina desturi ya kufanya hivyo hata sisi tulianza mshara huo huo tukaenda tukipanda ndani ya miaka mwili. - Mfanyakazi - Njombe

- » Robo ya wafanyakazi waliojaza madodoso walikuwa hawana mkataba wa maaandishi, huku robo tatu iliyobaki wakidai wana mikataba ya ajira ya maandishi.
- » Kulikuwa pia na malalamiko kuhusu waajiri kutowapatia waajiriwa nakala za mikataba ya ajira, jambo linalowaweka katika hali ya kutotendewa haki pale unapotokea mgogoro na mwajiri.

Nimesaini mkataba ila sijui kili-chopo ndani ya mkataba kwa sababu nililetewa na baada ya kusaini nikaambiwa mkataba unatakiwa kukusanywa na si-kupewa kopi ya mkataba huo - Mfanyakazi wa kampuni, Geita

- » Utafiti umeibua pia mikataba iliyoandaliwa bila makubaliano ya pamoja, madai yaliyotolewa na asilimia 50% ya wafanyakazi - suala ambao linawanyima uhuru wa kujumuika. Madai hayo mengi yalitolewa katika mikoa ya Shinyanga, Geita, Tanga, Mtwara, Shinyanga na Iringa.
- » Katika mikoa ya Tanga, Dodoma na Geita wafanyakazi walielezea wasiwasi wao kuhusu kupewa mikataba iliyoandikiwa katika lugha wasiyoielewa.
- » Baadhi ya mikataba pia ilionekana kutozingatia sheria za kazi, mfano kwa kujumuisha adhabu kali kwa mfanyakazi kushindwa kuripoti kazini. Pia, wakati wa mahojiano na baadhi ya wafanyakazi katika makampuni yaliyotembelewa ilibainika kuwa baadhi ya waajiriwa wameakuwa wakiwahimiza wafanyakazi kusaini mikataba mipya ya mwaka mmoja mmoja, badala ya ile ya muda mrefu.



Watu wachache wanaingia kwenye mkataba wa kazi kwa maandishi, ila na hao wenye maandishi wanaangalia tu pale sehemu pa kusaini tu, mfano kwenye madini watu wengi hawana 'written contract', na wenye nayo wamesaini tu bila kusoma na pia ni vigumu kumjua mwajiri wako " – Afisa Chama cha Wafanyakazi katika Sekta za Nishati na Madini Tanzania (NUMET)



### 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 masaa 12 kwa siku, ikiwemo muda wa ziada.

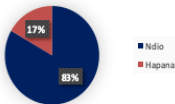
Mwajiri pia anatakiwa kutoa muda wa mapumziko usiopungua dakika 60 na kumlipa mwajiriwa ikiwa atafanya kazi ziku za sikukuu. Kwa upande wa masaa ya kufanya kazi, mambo makubwa yaliyobuliwa kwenye utafiti kuhusu haki za binadamu na biashara ni:

- » Zaidi ya 90% ya washiriki wa utafiti walionesha kwamba wanajua masaa ya kufanya kazi, kama yaliyoainishwa kwenye Sheria ya Kazi na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004. Wengi miongoni mwao (83%) walisema pia kwamba wako huru kwenda nyumbani baada ya muda wa kazi, huku 17% wakisema hawapo huru kuondoka baada ya muda wa kazi. Hii inaashiria ukiukwaji wa kiwango cha kazi cha masaa ya kufanya kazi.
- » 95% ya wafanyakazi walisema kwamba wanafanya kazi zaidi ya masaaa ya kawaida ya kufanya kazi; na miongoni mwao, 57% walisema wanalipwa kwa kufanya kazi zaidi ya muda wa kawaida – ambao ni masaa 9 kwa siku – huku 43% wakidai kwamba hawalipwi kitu chochote. Wakati wa mahojiano, baadhi ya wafanyakazi walisema kwamba muda mwingine wanafanya kazi zaidi ya jumla ya masaa 12 kwa siku, jambo ambalo lipo kinyume na sheria. Kwa mujibu wa Sheria ya Kazi na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004, muda wa masaa ya kazi pamoja na masaa ya ziada ya kufanya kazi hautakiwi kuzidi jumla ya masaa 12 kwa siku, hata kama mfanyakazi atakuwa tayari kufanya kazi zaidi ya muda huo.

“...muda wa kuingia kazini upo, lakini muda wa kuondoka haupo...hata ukija saa kumi na mbili jioni hapa watu utatukuta tunafanya kazi, ukilazimisha kuondoka kesho yake mnanuniana au wakati mwingine ukija anakuambia atakupigia simu, ujue ndiyo nitolee hiyo...”  
Mfanyakazi katika kampuni, Songwe

“Tunafanyishwa kazi mpaka masaa 12, yaani unaondoka nyumbani hujui utarudi saa ngapi. Mbaya zaidi ni kwamba hupevi malipo ya muda wa ziada wa kazi. Lakini pia hapa kazi inapigwa sometime mpaka Jumapili... nyie wenyewe mashahidi leo ni Jumamosi na mnatuona kazini.. hatupewi over time angali tunafanya kazi mpaka saa 12 jioni.  
Mfanyakazi, Mara

*Je, uko huru kuondoka kazini baada ya muda wa kazi?*

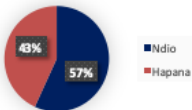


- » Zaidi ya 50% ya wafanyakazi katika Mikoa ya Geita, Mwanza, Mtwara, Songwe, Mara na Dodoma, walidai kutolipwa kwa masaa ya ziada ya kufanya kazi.
- » Wakati wa mahojiano, baadhi ya wafanyakazi walilalamika pia malipo finyu kwa kufanya kazi muda wa ziada. Mmojawapo wa wafanyakazi alisema kwamba wakati mwingine wakidai malipo, waajiri au wasimazi wao huwaambia “ni kazi kidogo tu” au kuwatishia kufukuzwa kazi.
- » Kupitia utafiti uliofanyika, wafanyakazi ambao wameonekana kufanya kazi kwa muda mrefu sana na kutopata mapumziko ya kutosha ni wafanyakazi wa mahoteli, madereva wa malori, walenzi na wadereva wa mabasi ya kwenda mkoani. Malalamiko kuhusu kutopata muda wa

kutosha wa kupumzika yalitolewa katika mikoa yote iliyotembelewa.

- » Tafiti mbalimbali zinaonyesha kwamba ufanyaji kazi kwa muda mrefu unaongeza uwezekano wa kupata ajali na magonjwa mahala pa kazi.

*Je, unalipwa kwa muda wa ziada ambao unafanya kazi?*



“Utaratibu wa kulipa overtime upo ila wengi hawalipwi na waajiri wanakataa kulipa, ili mfanyakazi alipwe lazima kutakuwa na mgogoro na pengine anaweza kuachishwa kazi.”  
Afisa Chama cha Wafanyakazi katika Sekta za Nishati na Madi-ni Tanzania (NUMET)

## 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 yanayodaiba na mfanyakazi yanayotokana na ajira ya mfanyakazi huyo.” Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania inatoa haki ya kupata ujira stahiki na malipo ya haki (yanayolingana na kazi yake).
- » Kwa upande wa suala la ujira, mambo makubwa yaliyobuliwa kwenye utafiti kuhusu haki za binadamu na biashara ni pamoja na:
- » Mishahara duni ilielezwa kuwa changamoto na wafanyakazi katika mikoa yote, wakidai viwango vya mishahara havizingatii gharama za maisha.
- » Baadhi ya waajiri katika mikoa kama Iringa, Njombe, Dodoma, Shinyanga, Arusha na Songwe walilalamikiwa na wafanyakazi kuchelewesha malipo ya mshahara.
- » Baadhi ya wafanyakazi walieleza pia waajiri wao kuwakata mishahara yao pale ambapo wameshindw-

kutokea kazini sababu ya ugonjwa au pale ambapo wamechukua likizo kwa sababu nyingine, kama vile kushiriki katika msiba.



“Siku unapokea huo mshahara ndio siku mshahara umeisha, hata ukienda sokoni kununua mahitaji ya familia kwa gharama zilivyopanda utarudi kapu halijajaa na pesa huna, usifanye mchezo pesa haitoshi kwa andazi wala kitumbua.”  
Mfanyakazi, Tanga



- » 18.6% ya wafanyakazi waliojaza madodoso walisema kwamba mojawapo ya hatua kuu za kinidhamu dhidi ya wafanyakazi ni kukatwa mishahara.
- » Waraka wa Serikali kuhusu Viwango vya Mishahara unootumika 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. Kuna haja ya kufanyia mapitio waraka huu na kuona namna ya kuboresha mishahara ya wafanyakazi wa kada mbalimbali ili kuwasadia kukidhi gharama za maisha.

## Mazingira ya Kazi: Afya na Usalama Kazini

Haki ya afya na usalama kazini ni haki ya msingi ya binadamu, 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 au magonjwa yatokeayo kazini, huku watu zaidi ya milioni 300 wakugua 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.

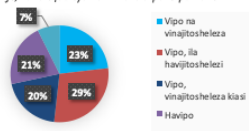
Kwa upande wa suala la mazingira ya kazi, mambo makubwa yaliyoibuliwa kwenye utafiti kuhusu haki za binadamu na biashara ni pamoja na:

- » Washiriki wengi walisema kwamba kwa ujumla mazingira ya kazi ni mazuri (36%) au mazuri sana (33%), lakini hali ya mahala pa kazi katika

maeneo mengi yaliyotembelwa yalionyesha hali nzuri, wastani na mbaya, hasa ukizingaia hali mbaya ya vyoo na ukosefu au upungufu wa vifaa vya kazi.

- » 52% ya wafanyakazi walidai kwamba walikuwa hawajapatiwa mafunzo yoyote ya afya na usalama kazini, huku 48% wakidai wameapatiwa mafunzo hayo.
- » Wafanyakazi wengi waliodai kupata mafunzo hayo walitoka Mikoa ya Pwani, Mtwara, Mara, Tanga, Mwanza, Kilimanjaro na Dodoma.

*Je, kuna vifaa vya kazi mahala pako pa kazi?*



- » Wafanyakazi walioشيرiki kwenye mahojiano katika maeneo ya viwanda vilivyofikiwa walilalamika kuhusu mahala pao pa kazi kuto-kaguliwa mara kwa mara, jambo linalosababisha viwango vya kazi kutozingatiwa kikamilifu na waajiri.
- » Washiriki wengi (29%) walionyeshwa tutoridhika na hali ya vifaa vya kazi katika mahala pao ka kazi, wakiona kwamba vifaa hivyo havijitoshelezi, wakifuatiwa na wale waliosema vifaa vipo na vinajitosheleza (23%). 20% ya washirikia walikuwa na mtazamo kwamba vifaa vipo kwa kiasi, huku 21% wakidai kwamba hawakuwa kabisa na vifaa vya kazi

“Tunafanya kazi kwenye mazingira magumu sana...hatuna vifaa vya kutosha, kazi yenyewe hii ya chokaa vumbi ni nyingi sana kwa hiyo hatari ya kupata magonjwa ni kubwa...”  
Mfanyakazi, Tanga

“Unaweza ukapewa gloves pair moja. Unapewa hiyo ndio mpaka mwisho, ikichanika ukiomba unambiwa hakuna gloves.”  
Mfanyakazi, Dodoma

Umewahi kupata mafunzo yoyote ya afya na usalama mahala pa kazi?



### 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 katika mahala

pa kazi palipofikiwa (37%) walise-  
ma kwamba hawajui utaratibu wa  
utoaji fidia pale ambapo ajali ime-  
tokea mahala pa kazi, huku 35%  
wakikiri kwamba wanapata fidia  
pale wanapoumia kazini. 28% ya  
washiriki walidai kwamba hakuna  
utaratibu wa ulipaji fidia katika ma-  
hala pao pa kazi.

- » Hata hivyo, wafanyakazi walioho-  
jiwa katika baadhi ya mikoa kama  
vile Cieta, Iringa, Njombe na Tanga,  
walisema kwamba fidia inayotole-  
wa ni ndogo.

## Uhuru wa Kujumuika na Makubaliano ya Pamoja

Uhuru wa kujumuika ni haki ya msingi ya  
binadamu na wafanyakazi. Haki hii inalind-  
wa katika mikataba mbalimbali ya haki za  
binadamu kama vile Mkataba wa Kimatai-  
fa wa Haki za Kiraia na Kisiasa (ICCPR) wa  
mwaka 1966, Mkataba wa Kimataifa wa  
Haki za Kiuchumi, Kijamii na Kiutamad-  
uni (ICESCR) wa mwaka 1966 na Mkataba  
wa Afrika wa Haki za Binadamu na Watu  
(ACHPR) wa mwaka 1981. Haki hii inaju-  
muisha haki ya kuanzisha na kujiunga na  
vyama vya wafanyakazi.

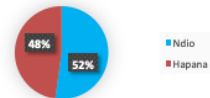
Haki ya makubaliano ya pamoja pia in-  
alindwa na mikataba ya Shirika la Kazi  
Duniani (ILO), ikiwemo Mkataba wa  
Makubaliano ya Pamoja wa mwaka 1981.  
Haki hizi, pamoja na haki ya kugoma, zime-  
jumuishwa kwenye Sheria ya Ajira na Ma-

husiano Kazini ya mwaka 2004.

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

- » Waajiri wameendela kuminya uhu-  
ru wa wafanyakazi wa kujumuika  
na kufanya makubaliano ya pamo-  
ja, ikiwemo kuwasihii wasijiunge na  
vyama vya wafanyakazi au kuwa-  
tishia pale wanapooonesha nia ya  
kujiunga navyo.
- » Nusu ya mahala pa kazi hapakuwa  
na matawi ya vyama vya wafanya-  
kazi.
- » Takribani 50% ya wafanyakazi wali-  
oshiriki kwenye utafiti waliona  
kwamba vyama vya wafanyaka-  
zi havina ufanisi mkubwa na tija  
kwao, huku 23% wakiona kwamba  
vyama hivyo vina ufanisi kwa kiasi  
fulani. Kwa upande mwingine, 29%  
ya wafanyakazi waliofikwa walise-  
ma kwamba vyama vya wafanya-  
kazi vina ufanisi au ufanisi mkubwa.

*Kuna tawi la chama cha wafanyakazi  
mahalo pako pa kazi?*



“Wawakilishi wa chama cha wafanyakazi wamebase sana kwa muhindi (mwajiri) nasio kutetea haki za wafanyakazi hawamfikishii mwajiri malalmiko yetu”. - Mfanyakazi katika kampuni, Dodoma

- » Wafanyakazi wengi walioona kwamba vyama vya wafanyakazi havina ufanisi katika kukuza na kulinda haki za wafanyakazi walikuwa ni kutoka Dar e Salaam (55%), Pwani (68%), Tanga (64%), Mtwara (87%), Mara (67%), Arusha (44%), Njombe (47%) na Kilimanjaro (46%).

“Vyama vya wafanyakazi vipo kimaslahi tuu kwa sababu yaani wakishakuja kujieleza na kusajili wafanyakazi ndo imetoka hiyo. Wakija wanatusikiliza tuu wakienda kwa mabosi wanaondoka na hamna kinachofanyika kutetea wafanyakazi” - Mfanyakazi katika kampuni, Mara

## 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 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 ya ajira kwa watoto yaliripotiwa katika mikoa yote iliyofikiwa, lakini jambo hili lilianishwa kuwa tatizo hasa katika Mikoa ya Dodoma, Arusha na Geita.
- » Kwa upande wa kulazimishwa kufanya kazi, washiriki katika karibia mahala pote pa kazi walisema kwamba hilo sio tatizo kwao, japo mtazamo huu unaweza kuwa umechangiwa na uelewa mdogo kuhusu haki za wafanyakazi na viwango vya kazi. Utafiti umeonye-

sha malalamiko ya wafanyakazi kufanyishwa kazi kupipa masaa ya kazi yaliyokubaliwa kisheria, suala ambalo linaweza kuashirika pia uwepo wa kufanyishwa kazi kwa shurti.

“Tatizo ajira za watoto zipo sana hapa Nyang’hwale, kwa sababu wanawachukua kama cheap labour na wanakimbilia kuchukua watoto wadogo ambao wanatakiwa kwenda shule kwa sababu ukimpa mtoto chakula tu atasaidia kuosha mchanga wa dhahabu n.k” - Afisa wa serikali, Geita

“Watoto wengi wanaajiriwa kuchunga ng’ombe matajiri wao wanawaahidi kuwapa ngombe au mshahara ila baadae wanawasingizia au kuwatafutia visa ili wawafukuze bila kuwalipa au kutimiza ahadi walizoahidi”  
Afisa wa serikali, Geita

## 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. Mwjari ana wajibu kuhakikisha kila mfanyakazi anaenda likizo na kufurahia haki yake ya likizo. Mwjari 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 Udhhibiti wa Sekta ya Hifadhi ya Jamii (SSRA), iliyoungwa mwaka 2008.

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

- » 62% ya wafanyakazi walidai kwamba walichukua likizo ya mwaka, huku 30% wakisema kwamba hawakuchukua na 8% wakidai kwamba hawakuwa na uhakika kama likizo hiyo hutolewa – hasa wale ambao wamekuwa kazini kwa kipindi kisichozidi miezi sita, ambao hawastahili likizo hiyo kisheria.
- » Hata hivyo, baadhi ya waajiri walisemekana kuichukulia likizo kama vile ni ‘msaada’ tu wanaotoa kwa wafanyakazi na sio haki, na wafanyakazi waliohojiwa walilalamika kuhusu waajiri wao kutowapa likizo ya malipo – kwamba unaambiwa uende likizo ila hulipwi hela ya likizo kama inavyoelezewa na sheria.
- » Karibia nusu ya wafanyakazi waliohiriki kwenye utafiti (49%) walisema kwamba hawakwenda likizo katika kipindi cha miezi 12 iliyopita.
- » 62% ya wafanyakazi wa kike walisema kwamba wanapewa likizo ya uzazi mahala pao pa kazi, huu 24% wakisema kwamba hawapewi likizo hiyo na 14% wakidai hawana uhakika.
- »
- » Ni 41% tu ya wafanyakazi wa kiume walisema kwamba likizo ya uzazi ya baba inatolewa mahala pao pa kazi. Wakati wa mahojiano, baadhi yao

**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 kaziwa 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**

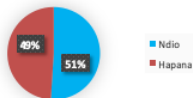
- » Siku 126
- » Mshahara wote kwa siku 63 za kwanza za ugonjwa
- » Nusu mshahara kwa siku 63 zilizobaki

**Likizo nyingine**

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

walionekana kutokujua hata kama aina hiyo ya likizo ipo kisheria, hasa katika Mikoa ya Njombe, Dodoma, Songwe na Mtwara.

*Umechukua likizo katika kipindi cha mwaka mmoja uliopita?*



- » Pia, kulikuwa na malalamiko ya baadhi ya waajiri kuwanyima wafanyakazi wao likizo ya ugonjwa. Kwa mfano, 19% ya wafanyakazi walioshiriki kwenye ufafiti kupitia madodoso walidai kwamba walinyimwa likizo hiyo, huku 68% wakisema likizo hiyo hutolewa.

"Sistaa, unaleta mchezo na boss wangu eeh?! Uende likizo ukale mawe?! Kwa starehe gani labda?! Sikukuu tunafunga ofisi mapema na kula na familia. Mambo ya kupumzika duniani hakuna subiria kaburini utapumzika hadi utachoka utatamani parapanda ifike haraka"  
Mfanyakazi, Kilimanjaro

- » Suala jingine ambalo lililamikiwa na wafanyakazi katika mikoa ambayo utafiti ulifanyika ni tabia ya waajiri kuwakata mishahara wafanyakazi ambao wamepewa likizo ya ugonjwa au dharura. Malalamiko hayo yaliibuliwa zaidi wakati wa mahojiano na wafanyakazi katika mahala pa kazi Mikoa ya Dar es Salaam, Dodoma, Iringa na Songwe.
- » Kwa upande wa suala la hifadhi ya jamii, utafiti umeonyesha kwamba bado ni changamoto kwa wafanyakazi – ambapo wafanyakazi waliohojiwa walilalamikia suala la michango yao ya hifadhi ya jamii kutopelekwa kwenye mamlaka husika na waajiri wao. Malalamiko haya yaliibuliwa zaidi wakati wa mahojiano na wafanyakazi katika mikoa ya Tanga, Mbeya na Iringa.

"Sioni sababu ya mimi kuwa na mkataba maana kuna wakati nilipewa mkataba lakini ikitokea naumwa nakatwa zile siku ambazo sijafika sababu ya ugonjwa ndio maana sitaki mkataba mimi kama mimi"  
Mfanyakazi, Dar es Salaam

“Kuna mwenzetu aliacha kazi sababu ya kuumia, akaemda kufuatilia mafao yake, akakuta mil 3 na ushee, na alifanya kazi kwa miaka kama 10... kule wakamwambia michango yake ilikua haipelekwi... hata hatujui tufanyeje kufuatilia michango yetu”  
Mfanyakazi, Iringa

### Usitishaji wa Ajira

Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini inakataza kusitishwa kwa ajira kusiko kwa haki. Kwa mujibu wa sheria hii, kusitishwa wa ajira kutaahasabika 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 awezi 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 mngomo halali. Sababu nyingine ni pamoja na ujauzito na ulemavu. Katika kusitisha ajira, mwajiri lazima athibitshwe kwamba usitishaji wa ajira ulikuwa wa haki.

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

- » Kwa upande wa usitishaji ajira, wafanyakazi walioshiriki kwenye mahojiano katika maeneo mbalimbali ya mahala pa kazi walionyesha hofu na kudai kupewa vitisho pale ambapo 'watakazana' kudai haki zao za msingi kama wafanyakazi.
- » Utafiti uliibua kesi za usitishaji ajira katika mikoa kama Dodoma, Iringa, Kilimanjaro, Mtwara na Songwe. Kupitia msaada kwa kisheria unaoolewa katika ofisi zake za jijini Dar es Salaam na Arusha, Kituo cha Sheria na Haki za Binadamu kimekuwa kikipokea kesi nyingi za ukiukwaji wa haki za wafanyakazi, ikiwemo usitishaji ajira kinyume na sheria au bila kuzingatia utaratibu na haki za mfanyakazi.

“Alinikuta nmelea viatu vyangu nkawa nmevianika ndo akanita ofisini na kuniandikia barua ya kuniachisha kazi bila notisi na malipo ya mshahara na kibaya zaidi mkataba sijapewa toka nmeanza kufanya kazi hapo nina miaka miwili na wafanyakazi kwenye hii kampuni wako wengi hawana vifaa na mikataba haijasaniwa na inasaniwa na utawala na wanabaki nayo ofisini wenyewe sisi ya kwetu haijasaniwa”  
Mfanyakazi, Kilimanjaro

## Uelewa kuhusu Sheria za Kazi, Haki na Wajibu

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

- » Wafanyakazi 7 kati ya 10 hawana uelewa mkubwa wa sheria na kanuni za kazi.
- » Miongoni mwa wafanyakazi waliodai kuwa na uelewa kuhusu sheria za kazi ambazo zinatoa haki za wajibu wa waajirwa na waajiri, ni 10% tu waliweza kutaja sheria 2 za kazi, huku 3% wakitaja sheria 1. Wengine wao (87%) hawakuweza kuzitaja kwa ufasa sheria zozote au kanuni za kazi.
- » Uelewa kuhusu sheria na kanuni za kazi ulionekana kuwa mdogo zaidi katika Mikoa ya Dar es Salaam an Arusha (62%), huku katika Mikoa ya Mwanza, Geita, Shinyanga, Mbeya, Iringa, Kilimanjaro na Dodoma, tati-zo la uelewa kuwa mdogo likiwa ni kati ya 70% hadi 76%.
- » 58% ya wafanyakazi walidai kwamba wanazifahamu haki zao, huku 33% wakisema hawazijui haki hizi na 9% wakidai hawazikumbuki. Hata hivyo, walipoombwa kuzijata haki 3 zozote za wafanyakazi wanazozijua, ni 13% tu ya wafanyakazi walizitaja kwa ufasa haki hizo, huku 55% wakitaja haki moja au mbili na 32% hawakuzweza kutaja kabisa haki hizo.
- » Uelewa mdogo kuhusu haki za wa-

fanyakazi miongoni mwa wafanyakazi waliofikwiwa na utafiti ulionekana kuwa juu zaidi katika Mkoa wa Mtwara (62%) na chini zaidi katika Mkoa wa Mwanza (23%).

“Madereva wengi hawazijui haki zao wanakuja kulalamika LATRA(SUMATRA) kuhusu udogo wa posho zao na maslahi mengine, ukimwambia tuchukue hatua anasema kuna watu wengine wanasubiri hiyo ajira na kama akiacha hao wanaosubiri wakiambiwa watakubali kwa posho hizo hizo ndogo.”

“Dereva wanaoenda mbali wanaweza kuambiwa watatumiwa posho zao wakiwa njiani ila wakishaondoka wakiwa njiani waajiri wao hawawatumii na hata wakirudi hawapewi na wanakaa kimya tu”  
Afisa, mamlaka ya usimamizi na udhibiti

## 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 kujiunga na vyama vya wafanyakazi; haki ya kuishi katika hali inayofaa; haki ya afya; haki ya maisha ya familia; uhuru wa kujieleza; haki ya mazingira bora ya kazi; haki ya hifadhi ya jamii; na haki ya elimu. Haki hizi zilivunjwa kwa njia zifuatazo:

Namna ambayo kiwango cha kazi hakikuzingatiwi	Haki ya binadamu iliyokiukwa
Kuwashurutisha wafanyakazi wasijiunge na vyama vya wafanyakazi	Haki ya kuanzisha na kujiunga na vyama vya wafanyakazi/Uhuru wa kujumuika
Kuwatishia wafanyakazi wanapodai mazingira ya kazi kuboreshwa	Haki ya ujira stahiki Uhuru wa kujieleza
Kutokuwa na makubaliano ya pamoja kati ya mwajiri na mwajiriwa	Haki ya ujira stahiki

Kukataa kutoa likizo	Haki ya mazingira bora ya kazi Haki ya kupata muda wa kutosha na familia
Makato ya mshara ya-siyo ya haki	Hakiya ujira stahiki Haki ya kuishi katika hali inayofaa
Kutozingatia afya na usalama wa wafanyakazi mahala pa kazi	Haki ya mazingira bora ya kazi Haki ya afya Haki ya kuishi
Kufanyishwa kazi kupita masaa ya kazi bila malipo ya ziada	Haki ya ujira stahiki
Kuwaacha au kuwalazimisha wafanyakazi kufanya kazi kwa masaa zaidi ya 12 mfululizo	Haki ya mazingira bora ya kazi Haki ya afya
Ukaguzi wa mahala pa kazi kutofanyika mara kwa mara	Haki ya mazingira bora ya kazi Haki ya kuwa huru na salama Haki ya afya

Ajira kwa watoto	Haki ya elimu Haki ya afya Haki ya kuwa huru na salama
Kutotota malipo ya likizo	Haki ya mazingira bora ya kazi
Kutoa ujira duni	Haki ya ujira stahiki Haki ya kuishi katika hali inayofaa
Kutowapatia wafanyakazi mikataba ya maandishi ya ajira	Haki ya hifadhi ya jamii

# 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.

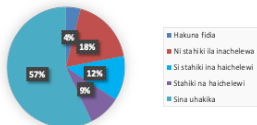
### Fidia kufuatia utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji

Wananchi walio Shiriki kwenye utafiti walioulizwa kuhusu fidia inayotolewa kutu

atia utwaaji wa ardhi kwa ajili ya uwekezaji. 57% ya washiriki walidai kwamba hawana uhakika kama fidia inayotolewa ni ya haki na inatolewa bila kuchelewa. 18% walisema kwamba fidia stahiki hutolewa lakini haitolewi kwa wakati, huku 12% wakidai kwamba fidia inatolewa kwawakati lakini sio stahiki.

Migogoro na malalamiko kuhusu fidia kutokuwa ya haki na kucheleweshwa yameripotiwa zaidi katika Kanda ya Ziwa, hasa katika maeneo ya migodi. Mikoa husika ni pamoja na Geita, Shinyanga na Mwanza, na malalamiko mengi yalitolewa dhidi ya Mgodi wa Dhahabu wa North Mara na Mgodi wa Dhahabu wa Geita.

*Udhidani fidia inayotolewa baada ya utwaaji wa ardhi kwa ajili ya uwekezaji ni stahiki na haichelewi*



## Ushiriki wa wananchi katika mchakato wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji

Ushiriki wa wananchi katika mchakato wa utwaaji wa ardhi kwa ajili ya uwekezaji umeonekana kutokuwa wa

kuridhisha. Walipoulizwa kuhusu ushiriki wao katika mchakato huo, ni 22% tu ya washiriki wa utafiti walisema kwamba wanajamii wanashirikishwa ipasavyo kwenye mchakato huo wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji.

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

## Upatikanaji wa ardhi ambayo haijatumika katika uwekezaji

Kwa upande wa wawekezaji/makampuni, 83% ya makampuni hayo yalifikiri kwamba hayawaruhusu wananchi kutumia sehemu yao ya ardhi ambayo hawajaitumia kwa ajili ya shughuli zao za kiuchumi. Wananchi pia waliulizwa kuhusiana na jambo hili, ambapo 57% walisema hawaruhusiwi kutumia ardhi hiyo, huku 31% wakidai hawana uhakika na 12% wakisema wanaruhusiwa.

# SURA YA NNE: UZINGATIAJI ULIPAJI KODI KATIKA SEKTA YA BIASHARA

## Utangulizi

### Mambo yaliyoangaliwa

Kodi kama suala la haki za binadamu; Ulipaji kodi wa makampuni; Ukwapaji kodi; Misamaha ya kodi; Kufaidika na kodi na Sababu za ukwapaji kodi; na Uvunjifu wa haki za binadamu kufuatia ukwapaji 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 zin-alindwa 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. Moja ya vyanzo vikuu vya mapato ya Serikali ni kodi. Hivyo basi, kutokukusanya kodi pamoja na ukwapaji 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 kusimamia 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 katika kipindi cha miaka 5 iliyopita zinaonyesha kwa ulipaji kodi, ikiwemo kodiya makampuni, umekuwa ukiongezeka, isipokuwa kwa mwaka wa fedha 2014/15 ambapo ukusanyaji ulishuka kwa asilimia 0.7.
- » Kwa upande wa makampuni, kumekuwa pia na ongezeko la kodi ya makampuni. Hata hivyo, isingekuwa ukwepaji kodi na misahama ya kodi, mapato ya aina hii ya kodi yangukuwa makubwa zaidi.
- » Zaidi ya nusu ya washiriki kutoa uongozi wa makapuni (53%) walidai kwamba kodi zinazotowa sio za haki, huku 47% wakisema kwamba kodi inayotowwa ni ya haki.
- » Wafanyabaishara wengi wa sokoni (41.7%) waliohiriki kwenye utafiti walitaja kodi kubwa na uelewa mdogo kuhusu umuhimu wa kodi kama sababu kuu za ukwepaji kodi.
- » Zaidi ya 50% ya wafanyabiashara wa sokoni walionekana kutoona au kuelewa faida za ukusanyaji kodi.

### **Uvunjifu wa haki za binadamu kufuatia ukwepaji kodi**

Ukwepaji kodi husababisha Serikali kukosa mapato ya kutosha kuiwezesha kutoa huduma muhimu kwa wananchi, zikiwemo huduma za afya, elimu na maji. Hivyo basi, ukwepaji kodi husababisha 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 binadamu.

# 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 kuyaletae makampuni hayo sifa nzuri, kuongeza uwezekano wa kubakisha wafanyakazi na kuyafanya makampuni hayo yakubalike katika jamii. Kwa mujibu wa Sera ya Madini ya Tanzania ya mwaka 2009, Serikali inatakiwa kuyataka makampuni kuwa na sera madhubuti ya uwajibikaji 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.

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 dhama na 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.

### **Uwajibikaji wa makampuni kwa jamii**

- » Nusu ya wanajamii walioshiriki kwenye utafiti (50.5%) walisema kwamba wanafaidika na uwekezaji katika maeneo yao wanayoishi, huku aslimia 44.5 wakisema hawanufaiki na uwekezaji huo.
- » Shughuli za uwajibikaji wa makampuni kwa jamii (CSR) zimejikita katika sekta za elimu, afya na maji.
- » Takribani 50% ya washiriki wa utafiti walionyesha kutokuridhika na shughuli za uwajibikaji wa makampuni kwa jamii. Wakati wa mahojiano, washiriki katika baadhi ya mikoa pia walionyesha kutokuridhishwa kwao na hali ya uwajibikaji wa makampuni kwa jamii katika maeneo yao.

- » Makampuni yaliyofanya vizuri zaidi kwenye upande wa uwajibikaji wa makampuni kwa jamii ni Kampuni ya Anglogold Ashanti/Mgodi wa Dhahabu wa Geita (GGM), Kampuni ya Uchimbaji wa Madani ya Acacia, Mgodi wa Dhahabu wa Shanta, Kampuni ya Asas, Mgodi wa Williamson, Kampuni ya TANWAT na Kampuni ya New Forest.
- » Hata hivyo, kumekuwa na masuala kadhaa kuhusiana na uwajibikaji wa makampuni kwa jamii, ambayo yanaleta changamoto. Masuala hayo ni pamoja na: waajiri kuwa huru kuamua namna ya utekezaji wa shughuli za uwekezaji wa makampuni kwa jamii – kitu ambacho kinaathiri maeneo yanayohitaji vipaumbele kwenye jamii; uendelevu wa miradi ya uwajibikaji wa makampuni kwa jamii; utamaduni wa utegemezi; michango ya uwajibikaji wa makampuni kwa jamii kutokutosheleza; malalamiko kuhusiana na ugawaji wa rasilimali za uwajibikaji wa makampuni kwa jamii usio wenye usawa; uwajibikaji wa makampuni kwa jamii kutumiwa kama kigezo cha kutaka kitu kutoka kwa wanajamii, ambapo kama kitu hicho kisipotolewa michango ya uwajibikaji huo inakatishwa; na makampuni kutotimiza ahadi zao za kuwajibika kijamii au kujikita zaidi katika fumbuzi za muda mfupi, badala ya kuleta fumbuzi za

kudumu au endelevu.

*Unaridhika na shughuli za uwajibikaji wa makampuni kwa jamii katika eneo lako?*

Jibu	Asilimia
Ndio	50.5
Hapana	44.5
Sijui/Sina Unahkika	5

"Kuna viongozi wakiwa na njaa, wanatunga matatizo ili tuwachangie, tukikataa wanasema watatengeneza mogogoro na sisi, sasa mimi sipendi kuwapa hela.... Naona bora ninunue kama madawati au cement na kuipeleka kwenye eneo husika directly..."

Meneja wa kampuni, Iringa

### Uwajibikaji wa makampuni katika kutunza mazingira

- » Uwajibikaji wa makampuni katika kutunza mazingira ni sehemu ya uwajibikaji wa makampuni kwa jamii. Makampuni yana jukumu la kutunza mazingira na kuheshimu haki ya kila mtu kuishi katika mazingira safi na salama, kama inavyoainishwa katika Sheria ya Usimamizi wa Mazingira ya mwaka 2004.
- » Wanajamii wengi walioshiriki kwenye utafiti (77%) walisema kwamba hawakushirikishwa katika zoezi la ufanyaji tathmini ya kijamii kabla ya uwekezaji.
- » Makampuni mengi hayana mikakati madhubuti ya kutunza mazingira au hawaitekelezi. Ni 47%

tu ya makampuni yaliyotembelewa yalikiria kuwa na sera au mikakti ya matumizi endelevu ya mazingira.

- » Malalamiko ya uchafuzi wa mazingira kutokana na shughuli za viwanda yalitolewa katika mikoa 11 kati ya 15 iliyofikiwa. Aina ya uchafuzi wa mazingira iliyoripotiwa zaidi ni uchafuzi wa maji na hewa. Hata hivyo, kuna haja ya utafiti wa kisanyasi kufanyika ili kubaini ukweli kuhusu madai hayo ya uchafuzi wa mazingira unaotokana shughuli za viwanda na madhara yake.
- » Jukumu la makampuni kuheshimu haki za binadamu
- » Malalamiko ya ukiukwaji wa haki za binadamu yaliyotolewa wakati wa utafiti ni: uchafuzi wa mazingira unaotokana na shughuli za viwanda; utwaaji wa ardhi usio wa haki, hasa sababu ya fidia isiyo stahiki; utesaji uonafanywa na walinzi wa migodi au askari polisi wanaolinda migodi; mauaji yanayofanywa na walinzi wa migodi; na uharibifu wa mali kutokana na shughuli za uchimbaji zinazofanywa na migodi.
- » Malalamiko ya ukiukwaji wa haki za binadamu yaliripotiwa katika maeneo ya uchimbaji madini katika Mikoa ya Shinyanga, Geita na Mara, pamoja na Mikoa ya Njombe, Mwanza, Iringa, Dar es Salaam na Songwe.
- » Upatikanaji wa nafuu kufuatia ukiukwaji wa haki za binadamu ulionekana kuwa changamoto. Kati ya makampuni yaliyofikiwa, ni 37% tu yalikiria kuwa na mifumo ya utatuzi wa migogoro inayotokana na malalamiko ya wananchi kuhusu shughuli za makampuni hayo.
- » Walipohojiwa kuhusu mifumo ya utatuzi wa migogoro, asilimia kubwa ya wananchi (58.2%) walidai kwamba hawaridhishwi na mifumo hiyo. Sababu za wananchi hao kutoridhika na utendaji kazi wa mifumo hiyo ni pamoja na: rushwa (31.7%), ufanisi mdogo (21.8%) na ucheleweshaji (25.7%).

*Una sera au mikakti wa matumizi bora na endelevu ya mazingira?*



■ Ndio

■ No

"Walinzi wanapiga sana watu wanaotumia hii barabara ifikapo saa 12 jioni, imewahi kutokea mara 2 mtu kauwawa na ni hao hao walinzi. Hatuna cha kufanya kwa kuwa askari wote wapo upande wao (migodi), na tumechoka kushitaki kwa kuwa hata ukishtaki hakuna hatua yeyote inayochukuliwa dhidi yao." - Mwananchi, kijiji cha Nyachibune - Mara

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

## Utangulizi

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. Kume kuwa 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;

## 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

- Uelewa mdogo kuhusu haki za wanawake;
- Taratibu ndefu au urasimu katika kuanzisha biashara;
- Sheria na kanuni kulenga zaidi makampuni makubwa na kusahau wafanyabiashara wadogo wadogo na wa kati;
- Mtazamo hasi kuhusu nafasi na uwezo mwanamke katika jamii;
- Unyanyasaji wa kijinsia, ikiwemo ukatili wa kingono unaofanywa na baadhi ya maafisa kwenye sekta ya biashara;
- Ubaguzi dhidi ya wanawake katika soko la ajira na mahala pa kazi – ikiwemo kulipwa ujira mdogo kuliko wanaume kwa kazi zinazofanana;
- Kiwango kidogo cha elimu ya ujasiriamali; na
- Kukosekana kwa masoko kwa ajili ya bidhaa wanazozalisha na maeneo rasmi ya kufanya biashara.

### Ubaguzi wa kijinsia kazini na katika kutafuta ajira

Katika utafiti uliofanyika, mojawapo ya mambo yaliyoibuliwa ni imani potofu kwamba wanawake hawapaswi kufanya kazi za uchimbaji madini, kwani wanaleta mkosi. Imani hii iliibuliwa katika Mkoa wa Geita, ambapo ilidaiwa kwamba kama wanawake wakishiriki katika uchimbaji dhahabu inaweza kupotea. Wanawake wanaofanya kazi katika sekta hiyo mkoani humo walilalamika kuhusiana na kubaguliwa na kubughudhiwa wakati wa kufanya shughuli hizo. Walielezea pia changamoto za kukosa vifaa vizuri vya uchimbaji, jambo linalowafanya washindwe kupiga hatua katika kazi hiyo na katika maisha yao. Hali hii inachangiwa na wao kukosa mtaji wa kutosha.

“Mwanamke kuipata dhahabu kwa kutumia vifaa vyetu ambavyo ni duni ni shida mpaka uishike mkononi ni adhabu sio dhahabu tena”  
 “Wakubwa ndio wanafaidi wale wenye mitaji, kama umeenda kuko-pa kwao ndie anakupangia bei na yeye ndio anapeleka kwenye soko la dhahabu” – Mwenyekiti wa GEWOMA, Geita

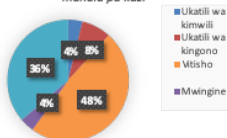
“Tatizo lipo kwenye malipo utakuta kazi ambazo wanafanya wakinamama na wanaume ni sawa lakini malipo ni tofauti”  
 “Wanawake wanahusika kuponda mawe bila kuwa na viziua vumbi ili wanaume wengi wanakuwa navyo”  
 “Geita kuna migodi midogo midogo mingi sana sema wana-hamahama sana ‘kuhila’ yaani gold rush, yaani wanakimbilila sehemu ambayo dhahabu inapatikana kwa wingi sana, wanaume wanasema shimo linatema dhahabu sana, wanawake hawaruhusiwi kwenda wanaamini dhahabu itapotea, kwa ujumla wanawake hawapewi kipumbele kwenye maeneo ya dhahabu ila pia wanawake wengi hawajitokezi” – Mtaalamu wa masuala ya ukatili wa kijinsia, NELICO

Katika makampuni mengi yaliyotembelewa, wafanyakazi wanawake walionekana kuwa wachache. Wakati wa mahojiano katika maeneo ya makampuni, wafanyakazi wanawake walilalamika kuhusu kulipwa ujira mdogo kuliko wanaume pamoja na kufanya kazi ya aina moja. Wafanyakazi wanawake pia walilalamika kuhusiana na kubaguliwa katika kupata ajira na mahala pa kazi kutokana na kushika mimba, na kutopewa malipo ya likizo ya uzazi.

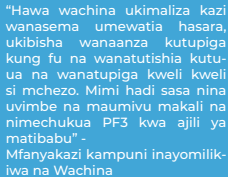
### Ubaguzi wa rangi na kabila

Sheria za kazi zinazotumika nchini Tanzania, ikiwemo Sheria ya Kazi na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004, sambamba na zile za kimataifa, hususan zinazotokana na Shirika la Kazi Duniani (ILO), zinakata ubaguzi wa aina yoyote mahala pa kazi, ikiwemo ubaguzi wa rangi na kabila. Katika ufafiti uliofanyika, malalamiko kadhaa yalitolewa kuhusu aina hii ya ubaguzi. Ubaguzi mahala pa kazi sababu ya rangi au kabila ulilalamikiwa na wafanyakazi wengi zaidi waliofikwa (43%), ukifuatiwa na ubaguzi sababu ya jinsi (27%) na ubaguzi sababu ya ulemavu (13%). Wakati wa mahojiano na wafanyakazi mahala pao pa kazi, malalamiko ya ubaguzi wa rangi yalitolewa zaidi katika makampuni yanayomilikiwa na wawekezaji wenye asili ya Kiasia, hasa kutoka nchi za China na India. Wafanyakazi hao walilalamika kunyanyaswa na kubughudiwa na wasimamizi au mabosi wa wenye asili ya kigeni, huku wakipewa vitisho mbalimbali ikiwa wataeda kinyume na matakwa yao.

Aina za ukatili wa kijinsia zinazotokea mahala pa kazi



Katika kampuni ya China Road and Bridge Corporation (CRBC), wafanyakazi walidai kwamba wananyaswa na mwajiri wao kwenye asili ya kichina kwa kulipwa ujira mdogo na kutopewa vifaa vya kazi, huku wakitishiwa kwa ukali kwamba watakomeshwa na wengine kutishiwa hata kuuawa, hasa wanapodai nyongeza ya mishahara. Malalamiko kama hayo yalitolewa katika kampuni ya China Paper Co. Ltd, iliyopo mkoani Kilimanjaro. Aidha, kwa upande wa kampuni ya China Railway Beaural Group Corporation Ltd, kulikuwa na malalamiko ya vitendo vya kibaguzi kwa wafanyakazi wa Kitanzania, ikiwemo kupigwa, kupunguzwa mshahara bila maelezo ya msingi na kufanyishwa kazi bila mkataba.



"Hawa wachina ukimaliza kazi wanasema umewatia hasara, ukibisha wanaanza kutupiga kung fu na wanatutishia kutuua na wanatupiga kweli kweli si mchezo. Mimi hadi sasa nina uvimbe na maumivu makali na nimechukua PF3 kwa ajili ya matibabu" - Mfanyakazi kampuni inayomilikiwa na Wachina

Hali kadhalika, mkoani Pwani katika kampuni iitwayo Zhong Fu International Company, iliripotiwa kwamba mfanyakazi mmoja aliyejulikana kwa jina la Juma Abiud, alifanyiwa kitendo cha kikatili cha kufungiwa kwenye banda la mbwa na boshi wake mwenye asili ya kiasia, sababu tu alidai mazingira ya kazi yaboreshwe. Mfanyakazi huyo alinukuliwa akisema, "Nilipiga kelele kuomba msaada lakini hakuna aliyejitokeza, baada ya muda yule mchina akaja akanichukua na kunipakia kwenye gari lake tukaenda kituo cha polisi cha Mkuranga, hawakunifikisha kituoni, alipaki pembeni akaenda kuchukua PF3, polisi walitoa PF3 bila hata kuniona, nilipelekwa Muhimbili lakini baadae nikahamishwa kwa kuwa wachina walilalamika gharama za matibabu ni kubwa."

## 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 ulemavu. Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 pia in

akataza ubaguzi katika ajira na mahala pa kazi, ikiwemo ubaguzi dhidi ya watu wenye ulemavu.

Imeripotiwa kuwa Kutengwa kwa watu wenye ulemavu mahali pa kazi, kwa njia ya ubaguzi au mazingira magumu ya kazi imegharimu Tanzania dola milioni 480 kila mwaka - asilimia 3.76 ya Pato la Taifa. Watu wenye ulemavu mara nyingi huishi katika umaskini mkubwa kwa sababu ya changamoto ya kupata kipato cha kutosha kutokana na kutengwa na watu wengi. Asilimia 3.1% tu kupata mapato kutoka na kazi inayolipwa, inaonyeshwa kuwa, kaya zinazoongozwa na watu wenye ulemavu zinaongoza kwakuwa na kiwango kikubwa cha umaskini.

Pamoja na uwepo wa sheria na kanuni zinazowalinda watu wenye ulemavu bado watu hao wanaendelea kukumbwa na changamoto na ubaguzi wa aina mbalimbali. Baadhi ya changamoto zinazowakumba watu wenye ulemavu kwenye sekta ya ajira ni kama ifuatavyo:

- Ukosefu wa elimu
- Kutokuwa na uelewa wa kutosha kuhusiana na jambo fulani
- Unyanyasaji
- Utekelezaji mdogo wa sheria zinazosimamia haki za watu wenye ulemavu
- Ukosefu wa miundombinu madhubuti inayoweza kutumiwa na watu wenye ulemavu
- Watu wenye ulemavu kunyimwa

nafasi za ajira hata pale ambapo wanaweza kupatiwa fursa hizo Utafiti umebaini kwamba waajiri wengi hawataki kuajiri watu wenye ulemavu kwa kigezo kuwa hawana uwezo wa kufanya kazi na watachelevesha matokeo ya haraka ya ufanyaji kazi. Wafanyakazi wanaokumbwa na ulemavu wakiwa kwenye maeneo yao ya kazi wengi wao huachishwa kazi kwa kigezo kuwa uwezo wao wa kufanya kazi hautakuwa sambamba na mtu ambaye hana ulemavu. Hivyo basi, ubaguzi wa watu wenye ulemavu katika kupata ajira bado ni changamoto kubwa. Makampuni mengi yaliyofikiwa yalionekana kutozingatia Sheria ya Watu wenye Ulemavu ya mwaka 2010, ambayo inataka asilimia 3% ya wafanyakazi walioajiriwa wawe 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 kisi-chozidi 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.

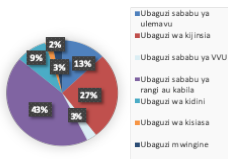
Pale ambapo mfanyakazi akiweka wazi hali yake ya VVU / UKIMWI kwa mwajiri wake basi mwajiri anapaswa kumlinda dhidi ya ubaguzi na unyanyapaa. Kuweka mazingira ambayo hayataruhusu unyanyapaa na ubaguzi wa mfanyakazi anayeishi na virusi vya UKIMWI kutoka kwa wafanyakazi wenzake.

Ubaguzi mahala pa kazi unaweza kuchukua sura tofauti, kwa hivyo mwajiri anapaswa kuwa na uelewa mpana kuhusu VVU / UKIMWI ili kuweza kuwalinda wanaoishi na VVU mahala pa kazi. Aina za ubaguzi zinazoweza kutokea mahali pa kazi ni pamoja na ifuatavyo:

- Ubaguzi wa moja kwa moja, mfano mwajiri kumtendea mfanyakazi aliyeye na VVU tofauti na wengine
- Ubaguzi usio wa moja kwa moja, mfano pale ambapo kuna vigezo na masharti ambayo hayamtendei haki mtu anayeishi na VVU.
- Unyanyasaji (mfano tabia au kumtendea mtu mwenye VVU vitendo ambavyo vitamfanya asiwe na amani au asiweze kuvumilia mazingira ya kazini.
- Ubaguzi unaotokana na ushirikiano, mfano mtu anapobaguliwa kwa

sababu ya kushirikiana mtu ambaye amepatikana na VVU.

Mojawapo ya makampuni yaliyotembelewa wakati wa utafiti ilikutwa na mkataba ambao unawabagua watu wenye VVU, ukieleza kwamba mfanyakazi atakapogunduliika na virusi hivyo basi ataachishwa kazi. Ukiacha suala hili, hakuna matukio ya ubaguzi sababu ya hali ya VVU yaliyoripotiwa na kukusanywa na LHRC kwa kipindi hiki.



### *Aina za ubaguzi mahala pa kazi*

# 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, ikiwemo sekta ya biashara. Mabadiliko 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 udhibiti, 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

- Uwezo wa wa kifedha umeendelea kuwa changamoto kubwa inayoathiri ufanisi wa mamlaka za udhibiti katika kutekeleza majukumu yao. 46% ya maafisa kutoka mamalaka mbalimbali za udhibiti katika sekta ya biashara waliofikwa wakati wa utafiti walisema kwamba mamlaka zao hazina uwezo wa kutosha wa kutekeleza shughuli zao.
- Upungufu wa maafisa wenye ujuzi wa kutosha ulitajwa kama tatizo kubwa zaidi linalokwamisha utekelezaji wa kazi kikamilifu na kwa ufanisi (38%).
- Changamoto zinazozikabili mamlaka za usimamizi na udhibiti ni pamoja na: bajeti isiyotosheleza; upungufu wa rasilimali watu/wafanyakazi wenye ujuzi; kuingiliwa kisiasa; uelewa mdogo kuhusu mamlaka za usimamizi na udhibiti na kazi zake; na baadhi ya mamlaka kutofikika kirahisi.
- Kuhusu mfumo wa kisheria, maafisa wengi wa mamlaka za usimamizi na udhibiti (76%) walidai kwamba mfumo uliopo wa kisheria unajitosheleza, huku asilimia 16% wakionyesha kutoridhishwa na mfumo huo. Hivyo basi, inaonekana tatizo

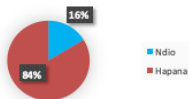
kubwa sio sheria, bali utekelezaji wa sheria na kanuni.

## Uelewa kuhusu mamlaka za usimamizi na udhibiti na kazi zake

Utafiti wa biashara na haki za binadamu umeonesha kwamba bado wanajamii na wafanyakazi wengi wana uelewa mdogo kuhusu mamlaka za usimamizi na udhibiti na kazi zake. Walipoulizwa kuhusu mamlaka za usimamizi na udhibiti, 84% ya wanajamii walisema kwamba hawazifahamu – jambo linaloashiria kwamba mamlaka hizo hazijajenga ukaribu wa kutosha na jamii. Pia, 85% ya wanajamii walidai kwamba hawajui kazi za mamlaka za usimamizi na udhibiti.

Kwa upande wa wafanyakazi, ni 28% tu walidai kuzijua mamlaka za usimamizi na udhibiti katika sekta ya biashara, huku 72% wakidai kutokuzijua. Hivyo basi, wengi wao walikiri kutojua kazi za mamlaka hizo. Miongoni mwa wale walidai kuzijua mamlaka hizo, 68% waliweza kutaja mamlaka moja tu, hasa OSHA.

Unazijua mamlaka za usimamizi na udhibiti?



### **Mwelekeo chanya: NEMC na OSHA**

Kwa upande mwingine, mamlaka za usimamizi na udhibiti za NEMC na OSHA zimeonyesha mwelekeo chanya. Kwa mfano, mwezi Juni 2019, NEMC ilitangaza kwamba inatarajia kuajiri wafanyakazi wa muda ili kusaidia kufanya ukaguzi katika miradi na viwanda mbalimbali nchi nzima. Mwezi wa Agosti 2019, OSHA ilitangaza kwamba imefanikiwa kuongeza idadi ya mahala pa kazi paliposajiliwa na kuongeza ukaguzi.

# SURA YA NANE: MAZINGIRA YA BIASHARA NA ULINZI WA WALAJI NA WATUMIAJI WA BIDHAA NA HUDUMA

## Mazingira ya Biashara

- Mazingira ya biashara ni suala ambalo limejitokeza na kujadiliwa kwa kiasi kikubwa katika kipindi cha mwaka wa 2018/19. Kwa mfano, mwezi Juni 2019, Mheshimiwa Rais wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, John P. Magfuli, aliongelea changamoto mbalimbali zinazoathiri mazingira ya biashara nchini Tanzania, ikiwemo mzigo wa kodi na rushwa miongoni mwa maafisa wa mamlaka za usimamizi na udhibiti katika sekta ya biashara.
- Kwa ujumla, utafiti umeonyesha kwamba masuala yanayoathiri mazingira ya biashara nchini Tanzania ni pamoja na: taratibu za kiutawala ambazo ni ngumu kufuata na ndefu; mzigo wa kodi; kutoweza kupata mikopo yenye riba nafuu; kutokuwepo mikakati madhubuti ya kuwasaidia wafanyabiashara wadogo na wa kati; bidhaa feki na zilizo chini ya kiwango; urasimu na

rushwa; na usimamizi na udhibiti uliopitiliza wa sekta ya biashara.

## Ulinzi wa walaji

- Ripoti ya mwaka 2017 iliyotolewa na Shirikisho la Viwanda Tanzania (CTI), inaonyesha kwamba kwa Afrika ya Mashariki, nchi za Tanzania na Kenya zimeathirika zaidi na uingizwaji wa bidhaa feki na zilizo chini ya kiwango sababu ya jiografia yake. Nchini Tanzania, bidhaa hizi zinaingingia zaidi kupitia mikoa ya Dar es Salaam, Aruha, Mwanza na Mbeya, huku 80% zikipitia bandari ya Dar es Salaam, pamoja na Tanga, Mbeya na Zanzibar. Kwa mujibu wa ripoti hiyo, 80% ya watu waliohojiwa walidai kwamba bidhaa hizo zinaathiri afya zao kama walaji ama watumiaji. Katika utafiti uliofanywa na LHRC, wanajamii waliulizwa kama wana tabia ya kukagua bidhaa kabla ya kuzinunua, na 55.3% walidai kuwa wanafanya hivyo, huku 30.7%

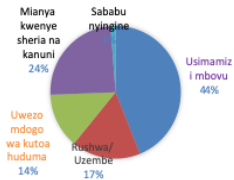
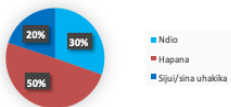
wakidai huwa hawakagui na 14.1% wakisema hawakumbuki ama hawana uhakika.

- Matokeo ya utafiti yanaonesha kwamba wanajamii wengi hawatoi taarifa kwa mamlaka husika kuhusu bidhaa feki na zilizo chini ya kiwango. Karibia 50% ya wananchi walioshiriki kwenye utafiti na ambao walikumbana na bidhaa hizo walisema hawakuchukua hatua yoyote.
- Hivyo, bidhaa feki na zilizo chini ya kiwango bado ni changamoto kubwa nchini Tanzania, zikichangia upotevu wa mapato kupitia kodi.
- Wanajamii walioshiriki kwenye utafiti ambao walidai kukumbana na bidhaa feki au zilizo chini ya kiwango, pia waliulizwa kuhusu utoaji taarifa kuhusu bidhaa feki na zilizo chini ya kiwango. Ni 5% tu walisema walitoa taarifa kwa mamlaka husika, which 44% wakisema hawakufanya chochote.
- Sababu za kushamiri kwa bidhaa feki na zilizo chini ya kiwango ni pamoja na: bajeti finyu inayotolewa kwa mamlaka zinazosimama na kudhibiti bidhaa; usimamizi mbovu na rushwa; utekelezaji usioridhisha wa sheria; ukosefu wa uratibu mzuri katika usimamizi na ukaguzi; na kushindwa kudhibiti baadhi ya mipaka na nchi za jirani.
- Katika kipindi hiki, mamlaka inayohusika na usimamizi wa chakula na

dawa, TFDA, pamoja na mamlaka inayosimamia viwango, TBS, zilikamata bidhaa mbalimbali feki. Kwa mfono, mwezi Julai 2018, Ofisi ya TFDA Kanda ya Magharibi ilitangaza kwamba imekamata na kutekeleza vyakula na madawa vilivyoin-gizwa toka nje vyenye thamani ya Shillingi milioni 15 mkoani Katawi. Pia, mwezi Agosti 2018, TBS ilikamata vifaa mbalimbali vya umeme jijini Dar es Salaam, ambavyo vilionekana kuwa feki au viko chini ya kiwango.

- Sababu za kushamiri kwa bidhaa feki na zilizo chini ya kiwango ni pamoja na: bajeti finyu inayotolewa kwa mamlaka zinazosimama na kudhibiti bidhaa; usimamizi mbovu na rushwa; utekelezaji usioridhisha wa sheria; ukosefu wa uratibu mzuri katika usimamizi na ukaguzi; na kushindwa kudhibiti baadhi ya mipaka na nchi za jirani.
- Katika kipindi hiki, mamlaka inayohusika na usimamizi wa chakula na dawa, TFDA, pamoja na mamlaka inayosimamia viwango, TBS, zilikamata bidhaa mbalimbali feki. Kwa mfono, mwezi Julai 2018, Ofisi ya TFDA Kanda ya Magharibi ilitangaza kwamba imekamata na kutekeleza vyakula na madawa vilivyoin-gizwa toka nje vyenye thamani ya Shillingi milioni 15 mkoani Katawi. Pia, mwezi Agosti 2018, TBS ilikamata vifaa mbalimbali vya umeme

*Umeshawahi kukumbana au kununua bidhaa  
feki au iliyo chiri ya kiwango?*



**Masuala yanayoleta  
changamoto huduma ya  
usafiri**

# SURA YA TISA: 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 haki za binadamu kwa wafanyakazi na waajiri katika kukuza haki za wafanyakazi na haki za binadamu kwenye sekta ya biashara. Hii ni kwa sababu utafiti umeonyesha uelewa wa haki za wafanyakazi na haki za binadamu bado ni mdogo sana.
- 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).
- Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana, ihakikishe Waraka wa Ser-

ikali 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, ikizingatiwa kwamba gharama za maisha zimeongezea.

- Vyombo vya habari, ikiwemo redio za jamii, kuingalia kwa jicho la karibu sekta ya biashara kuhakikisha haki za kazi na haki za binadamu kwa ujumla zinaheshimiwa pamoja na kuibua masuala au matukio ya haki hizo. Vyombo hivi pia vitoe elimu kuhusu haki za wafanyakazi na haki za binadamu kwa wanajamii, sambamba na kuripotia matukio mbalimbali yanayohusiana na haki za wafanyakazi.
- Wafanyakazi kufanya juhudi ya kujijua haki na wajibu wao pamoja na kujua haki na wajibu wa waajiri ili kuweza kujitetea na kutafuta nafuu pale ambapo haki hizo zimevunjwa. Vyama vya wafanyakazi visimamie na kutetea ipasavyo maslahi ya wa-

fanyakazi wanachama, ili kurudisha imani ya wanachama kwenye vya-ma hivyo.

- Waajiri wazingatie na kuheshimu viwango mbalimbali muhimu vya kazi, ikiwemo kutoa ujira stahiki na kwa wakati, kuruhusu wafanyakazi kujiunga na vya wafanyakazi bila vikwazo vyovyote, kuwapatia wafanyakazi mikataba, kuwaapatia wafanyakazi nakala za mikataba, kutoa likizo sambamba na malipo stahiki, na kuhakikisha mazingira bora a kufanyia kazi.

## **Utwaaji wa ardhi kwa ajili ya uwekezaji**

- Wizara ya Ardhi, Nyumba na Maendeleo ya Makazi na Wizara ya Tawala za Mikoa na Serikali za Mitaa, 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.

- Wizara ya Ardhi, Nyumba na Maendeleo ya Makazi, kuhakikisha sheria za ardhi, hususani 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 kutimika 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 kwa karibu 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/wanajamii ili kukuza uelewa wao na kuwawezesha washiriki kikamilifu katika mchakato wa utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji.

- Wawekezaji waheshimu sheria za ardhi, mazingira na uwekezaji na wahakikishe wananchi wanashiriki kwa kikamilifu katika zoezi la utwaaji ardhi kwa ajili ya uwekezaji na wanalipwa stahiki zao kwa haki na wakati.

## **Uzingatiaji ulipaji kodi katika sekta ya biashara**

- 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.
- Makampuni yalipe kodi kama sehemu ya utekelezaji wa jukumu lao la kuheshimu haki za binadamu na kuwajibika kwa jamii, na kuacha vitendo vya ukwepaji kodi.
- Wananchi wawe mstari wa mbele kulipa kodi, kwani ni muhimu sana kwa maendeleo ya taifa.
- Tume ya Haki za Binadamu, kwa kushirikiana na Mamlaka ya Mapato Tanzania (TRA) na asasi za kiraia, itoe elimu ya umuhimu wa kodi katika muktadha wa haki za binadamu, hususan haki za kiuchumi na kijamii.

## **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 kuendana na marekebisho ya Sheria ya Madini na kufanya uwajiba-

kaji huo kuwa lazima kisheria kwa makampuni yote.

- Wizara ya Nchi Ofisi ya Makamu wa Rais – Muungano na Mazingira, Wizara ya Ardhi, Nyumba na Maendeleo ya Makazi, Kituo cha Uwekezaji Tanzania (TIC) na Mamlaka ya Usimamizi wa Uhifadhi wa Mazingira (NEMC) 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 kukiuka haki za binadamu basi kutoa nafuu stahiki.
- Makampuni, hasa yanayojishughulisha na shuguli za uchimbaji madini, kutofanya vitendo vya ukukwaji wa haki za binadamu kwa kuwatesa, kuwapiga ama kuwaua watu wanaoingia maeneo ambao kampuni hizo zinafanyia shughuli zake.

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

- Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana, kuhakikisha watu wenye ulemavu, wanawake na watu wanaoishi na virusi vya UKIMWI hafanyiwi ubaguzi wa aina yoyote

katika mahala pa kazi, ikiwemo pale wanapofanya maombi ya kazi. Hili linaweza kufanyika kupitia usimamizi wa utekelezaji madhubuti wa sheria na sera za jinsia na afya.

- Maafisa maendeleo ya jamii na wadau wengine, ikiwemo asasi za kiraia, kuhakikisha kwamba haki za kijinsia na kutobaguliwa zinazingatiwa na kuingizwa katika mipango na shughuli mbalimbali za makampuni.

### **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. Hili linaweza kufanyika kupitia kuongeza bajeti za mamlaka hizo na kuzijengea uwezo.
- Mamlaka za usimamizi na udhibiti kuongeza juhudi za kueneza uelew kwa jamii kuhusu mamlaka na kazi zao ili waweze kuzifikia kwa urahisi.
- Serikali, kupitia wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana na Wizara ya Viwanda na Biashara, kuhakikisha mamlaka za usimamizi na udhibiti katika sekta ya biashara zinafanya kazi kwa kushirikiana na kuzuia muingiliano wa kazi na mgongano wa maslahi. Hii itasaidia

kuboresha utendaji na kuongeza ufanisi wa mamlaka hizo.

- 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.



Shiriki kulinda na kudumisha haki za binadamu

**Changia Haki**



### Changia kwa Airtel Money

Hatua ya 1: Ingia kwengeji Mnyu ya Airtel Money (\*505\*50#)  
 Hatua ya 2: Chagua (2) Lipia Bill  
 Hatua ya 3: Chagua (3) Ingiza Namba ya Kampuni  
 Hatua ya 4: Ingiza Namba ya Kampuni (275454)  
 Hatua ya 5: Weka Kiwazi Uruchukua KuChangia  
 Hatua ya 6: Ingiza Namba ya kumbukumbu (234)  
 Hatua ya 7: Weka Namba ya Siri Kuthibitisha Muamala

### Changia kwa Tigo Pesa

Hatua ya 1: Ingia kwengeji Mnyu ya Tigo Pesa (\*505\*50#)  
 Hatua ya 2: Chagua (2) Lipia Bill  
 Hatua ya 3: Chagua (3) Ingiza Namba ya Kampuni  
 Hatua ya 4: Ingiza Namba ya Kampuni (275454)  
 Hatua ya 5: Weka Kiwazi Uruchukua KuChangia  
 Hatua ya 6: Weka Kiwazi Uruchukua KuChangia  
 Hatua ya 7: Ingiza Namba ya Siri Kuthibitisha Muamala

### Changia M-Pesa

Hatua ya 1: Ingia kwengeji Mnyu ya M-Pesa (\*505\*50#)  
 Hatua ya 2: Chagua (2) Lipia Bill  
 Hatua ya 3: Chagua (3) Ingiza Namba ya Kampuni  
 Hatua ya 4: Weka Kiwazi Uruchukua KuChangia  
 Hatua ya 5: Weka Kiwazi Uruchukua KuChangia  
 Hatua ya 6: Weka Kiwazi  
 Hatua ya 7: Weka Namba ya Siri  
 Hatua ya 8: Bonyeza 1 Kuthibitisha Muamala



Kwa Jamii yenye Haki na Usawa



@humanrightstz  Haki TW





**HAKI**  
kiganjani

**TOA TAARIFA ZA MATUKIO  
YA UKIUKWAJI HAKI  
KUPITIA SIMU YAKO**

Tuma SMS kwenda 0699695486

Pakua #HakiKiganjani App  
katika Simu yako ya Android

[hakikiganjani.humanrights.or.tz](http://hakikiganjani.humanrights.or.tz)

**Usipotezee,  
toa taarifa  
sasa**



Norwegian Embassy



**Irish Aid**

Rialtas na hÉireann  
Government of Ireland



Ministry for Foreign  
Affairs of Finland

#### LEGAL AND HUMAN RIGHTS CENTRE - HEADQUARTERS

Justice Lugakingira House, Kijitonyama,  
P. O. Box 75254, Dar es Salaam - Tanzania

**Tel:** +255 22 2773038/4 **Fax:** +255 22 2773037

**Email:** lhrc@humanrights.or.tz **Website:** www.humanrights.or.tz

---

#### ARUSHA OFFICE

Olerian Street, Plot No. 116/5,  
Sakina kwa Iddi

P. O. Box 15243, Arusha, Tanzania

**Phone:** +255 27 2544187

**Email:** lhrcarusha@humanrights.or.tz

#### THE LEGAL AID CLINIC

Isere Street - Kinondoni,  
P. O. Box 79633,

Dar es Salaam, Tanzania

**Phone/Fax:** +255 22 27672015/6

**Email:** legalaid@humanrights.or.tz

---

#### DODOMA OFFICE

Plot No.22 Area D, P. O. Box 2289,  
Dodoma, Tanzania

**Phone/Fax:** +255 262350050

**Email:** lhrc@humanrights.or.tz



@humanrightstz



Haki TV

*For a Just and Equitable Society*

