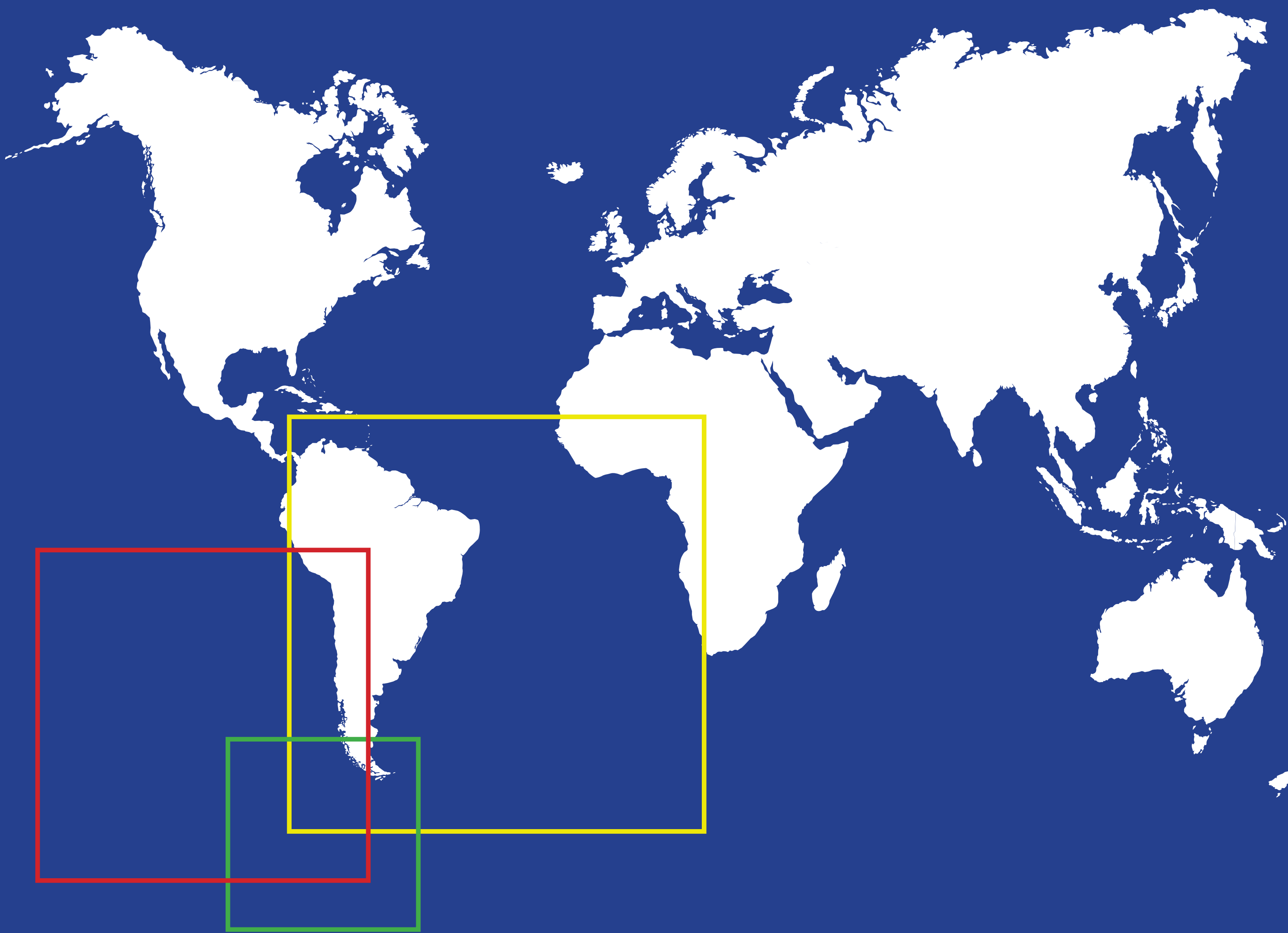
International Labour Office

Ripoti Fupi ya Nchi kuhusu Kazi Zenye Staha
TANZANIA
(bara)



Ripoti Fupi ya Nchi kuhusu Kazi Zenye Staha TANZANIA (bara)

Hakimiliki © Shirika la Kazi Duniani 2010

Toleo la kwanza 2010

Machapisho ya Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani yanalindwa na hakimiliki chini ya kanuni ya 2 ya Mkataba wa Hakimiliki wa Kimataifa. Hata hivyo nukuu fupi fupi zinaweza kutumiwa bila kuomba kibali ilimradi chanzo cha nukuu hizo kimeonyeshwa wazi wazi. Lakini mtu yeyote anayetaka kurudufisha au kutafsiri machapisho ya ILO sharti aombe kibali kutoka kwa Taasisi ya Uchapishaji (Haki na Vibali), Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani inakaribisha maombi kama hayo.

Maktaba, taasisi na watumiaji wengine wanaweza kunakili kwa mashine machapisho ya ILO kulingana na leseni walizopewa kutokana na: kusajiliwa nchini Uingereza na "Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Namba ya faksi : (+44)(0)20 7631 5500); barua pepe: cla@cla.co.uk]"; kusajiliwa nchini Marekani na Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01924 (Namba ya faksi: (+1) (978) 750 4470 au kusajiliwa katika nchi nyingine zozote zenye mahusiano na mashirika yanayoshughulikia hakimiliki.

Katalogi za ILO katika Takwimu ya Machapisho:

Ripoti fupi ya nchi ya Tanzania (Bara) kuhusu kazi zenye staha/Shirika la Kazi Duniani. Dar es Salaam na Geneva: ILO, 2010.

1 v.

ISBN 978-92-2-922957-7 (Kitabu); ISBN 978-92-2-922958-4 (Mtandaoni pdf)

International Labour Office
decent work / employment opportunity / working conditions / social security / social dialogue / Tanzania
13.01.1

Waratibu: Tite Habiyakare, Annamaria Kiaga, Malte Luebker, Hopolang Phororo na Sylvester Young.

Wengine waliochangia: Florence Bonnet, Mwila Chigaga, Lawrence Egulu, Katrina Liswani, Ansgar Mushi, Deborah Nyakirang'Ani, Hakki Ozel, Rene Robert na Lee Swepston.

Maelezo yaliyotumika katika machapisho ya ILO, ambayo yanazingatia taratibu za Umoja wa Mataifa pamoja na mfumo wa mpangilio uliotumika ndani ya machapisho hayo havitoi msimamo wowote wa Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani kuhusiana na hadhi ya kisheria ya nchi yoyote, eneo au kanda yoyote au viongozi wake, au kuhusiana na mipaka ya maeneo hayo.

Majukumu kuhusiana na maoni yaliyotolewa katika makala zilizosainiwa, tafiti au michango mingine ya maandishi yanabebwa na waandishi wenyewe na wala Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani halichukui jukumu lolote kuhusiana na maoni yaliyotolewa ndani yake kutokana na kuwa mchapishaji wa maandishi hayo.

Marejeo ya majina ya makampuni na bidhaa za kibiashara pamoja na michakato mbalimbali haina maana kwamba Ofisi ya Shirika la Kazi Duniani linakubaliana nayo wala kukosa kutaja kampuni mahususi, bidhaa ya kibiashara au mchakato fulani hakumaanishi kwamba ILO haitambui viro hivyo.

Machapisho ya ILO yanaweza kupatikana kupitia maduka makubwa ya kuuza vitabu au kutoka ofisi za ILO katika nchi yoyote ile, au moja kwa moja kutoka "ILO Publications, Intemational Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland". Aidha katalogi au orodha za machapisho mapya zinapatikana na kutolewa bure kupitia anwani hiyo iliyotolewa, au kwa barua pepe: pubvente@ilo.org

---

Mise en page en Suisse STR

Imprimé en Suisse par le Bureau International du Travail

Dibaji

Kazi ni muhimu kwa maisha ya watu. Hata hivyo mara nyingi watu wamekuwa wakifanya kazi katika mazingira ambayo yanahatarisha uwezo wao wa kuishi maisha bora. Miaka tisini iliyopita, Shirika la Kazi Duniani liliweka dira: "Iwapo mazingira ya kazi yaliyopo yanajumuisha udhalimu, ugumu wa maisha na ufukara kwa idadi kubwa ya watu na hivyo kusababisha vurugu kubwa sana kiasi kwamba yanahatarisha amani na utulivu duniani; uboreshaji wa mazingira hayo unahitaji kufanyika haraka sana." (*Dibaji ya Katiba ya Shirika la Kazi Duniani, 1919*). Leo dira hiyo imeingizwa katika Ajenda ya Kazi Zenye Staha ya Shirika la Kazi Duniani ambayo "inajumuisha matamanio ya watu ya kuwa na ajira ya kudumu yenye kuzalisha kipato ambayo inatoa kipato kwa haki, usalama mahali pa kazi na ulinzi wa kijamii kwa familia, matarajio makubwa ya maendeleo binafsi na mwingiliano wa kijamii, uhuru wa watu kueleza matatizo yao, kuandaa na kushiriki katika maamuzi ambayo yanaathiri maisha yao na kupata fursa usawa na kuwatendea haki wanawake na wanaume wote"[1].

Kufanikisha matarajio ya aina mbalimbali ya wafanyakazi ni jukumu kubwa ambalo linahitaji ufuatiliaji makini na upimaji wa migawanyo mbalimbali ya kazi zenye staha ili Serikali, Waajiri na Wafanyakazi waweze kufanya maamuzi ya uhakika kuhusu sera zinazoathiri ulimwengu wa kazi. Hivyo, ILO imewekeza sana katika kupima maendeleo kuelekea katika kazi zenye staha. Ni ndani ya muktadha huu kwamba Jamhuri ya Muungano wa Tanzania imeshiriki katika majadiliano ya awali na baadaye katika zoezi la majaribio kuhusu Viashiria vya Kazi Zenye Staha, ambalo limejumuisha viashiria vya kitakwimu na mfumo wa kisheria na kiasasi unaofafanua mazingira ya kazi.

Katika utafiti huu wa majaribio, ambao umefanyika nchini Tanzania pasipo kuhusisha visiwa vya Zanzibar, Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana ilifanya kazi kwa ushirikiano wa karibu na Chama cha Waajiri Tanzania (ATE) na Shirikisho la Vyama vya Wafanyakazi Tanzania (TUCTA) chini ya mwongozo wa Shirika la Takwimu la Taifa (NBS). Mikutano kadhaa ya utatu ilitangulia mkutano wa Mashauriano wa Wadau wa Kitaifa uliofanyika tarehe 14-15 Septemba 2009 ambao ulipitia Taarifa Fupi ya Kwanza ya Nchi ya Kazi Zenye Staha kwa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Ikiwa ya kwanza ya aina yake, Taarifa Fupi ya Nchi ya Kazi Zenye Staha Tanzania inatoa maelezo muhimu ya hatua zilizochukuliwa nchini+ katika kuelekea kuwa na kazi zenye staha na inaeleza wazi changamoto zilizobakia katika ajira kama lengo na maendeleo nchini. Inavyoeleweka, changamoto mbalimbali zilijitokeza katika kuandaa taarifa hii fupi hususan katika kuingiza vyanzo vya takwimu na kukagua uhakika wa takwimu iliyopo.

Taarifa Fupi ya kwanza ya Nchi ya Kazi Zenye Staha kwa Tanzania inaonyesha kuwa nchi inapiga hatua nzuri; hata hivyo, mambo mengi zaidi yanahitaji kufanyika katika kuandaa viashiria vya kitakwimu kuhusiana na uchumi usio rasmi ambao huajiri zaidi ya asilimia themanini ya watu nchini. Kwa ujumla, mwelekeo unaonyesha kuna mafanikio kidogo kuelekea katika kujenga fursa za ajira, ingawa bado kuna mapungufu makubwa. Mwelekeo huu, ingawa ni chanya, unaonyesha kuwa bado hakuna fursa za kutosha za ajira zilizoundwa. Taarifa hii fupi inaonyesha kuwa mapato halisi katika sekta zisizo za kilimo yameongezeka sana tangu mwanzoni mwa miaka ya 1990, na kuonyesha kuwepo maendeleo makubwa kuelekea katika kuwa na vipato vya kutosha. Licha ya maendeleo haya chanya, na licha ya uwiano

[1] Fasili ya ILO ya Kazi Zenye Staha inaweza kupatikana katika anwani ifuatayo: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang–en/index.htm

mkubwa wa ajira na idadi ya watu, hali ilivyo ni kwamba vipato bado havitoshi kwa idadi kubwa ya watu Tanzania, na havitoshi kuiondoa idadi kubwa ya watu kutoka katika umaskini.

Inatarajiwa kuwa, licha ya muda mfupi uliotumika, taarifa hii fupi inatoa mtazamo wa maendeleo katika vipengele vyote vya kazi zenye staha katika Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Professor Juma Athuman Kapuya

Waziri
Wizara ya Kazi,
Ajira na Maendeleo ya Vijana
Jamhuri ya Muungano wa Tanzania

Alexio Musindo

Mkurugenzi
Ofisi ya ILO kwa
nchi za Kenya, Uganda,
Tanzania na Somalia

Shukrani

Taarifa Fupi ya Nchi ya Kazi Zenye Staha kwa Tanzania (bara) imeandaliwa na Shirika la Kazi Duniani kwa ushirikiano na Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana, Chama cha Waajiri Tanzania, Shirikisho la Vyama vya Wafanyakazi Tanzania na Shirika la Taifa la Takwimu. Shirika la Kazi Duniani linapenda kuwashukuru hasa watu wafuatao kwa michango yao:

Tulia Ackson; Mary Aiwinia; Novati Buberwa; Isaiah Jairo; Josephat M. Lugakingira; Baraka H. Luvanda; Margaret Mandago; Erena Materu; James Mbongo; Clara Melchior; Mark Mfunguo; Nicholas Mgaya; Oscar Mkude; Aggrey Mlimuka; Robert Msigwa; Kijakazi Mtengwa; Ayub M. Musa; Godwin Mpelumbe; Edwin Mwakyembe; Pendo Mwandoro; Ernest K. Ndimbo; George Ruigu; Thomas Saguda; Joyce Shaidi; Joseph Shitundu; na Hawa Wenga.

Wakati likishukuru kwa michango ya hao wote waliotajwa, iwapo kutakuwa na makosa yoyote yaliyofanyika au vipengele kuachwa jukumu hilo litachukuliwa na Shirika la Kazi Duniani.

Muhtasari

Katika muongo uliopita, Tanzania imepiga hatua kubwa katika kuboresha muktadha wa kijamii na kiuchumi katika kazi zenye staha. Ndani ya mazingira ya uchumi mkubwa, nchi imekuwa katika kipindi cha ukuaji mkubwa na kiwango kidogo cha mfumuko wa bei. Viashiria vya kijamii pia vimeboreshwa, hasa kwa upande wa uandikishaji wa wanafunzi mashuleni (tazama Sura ya 11 "Muktadha wa kiuchumi na kijamii kwa kazi zenye staha"). Maendeleo haya yanayofaa kwa ujumla yamebadilishwa katika hatua mbalimbali za vipengele muhimu vya kazi zenye staha, kama vile kuongeza fursa za kuunda nafasi za ajira rasmi na ongezeko la vipato kutokana na kujiajiri katika shughuli zisizo za kilimo na kutokana na ajira yenye malipo. Hata hivyo, kama ripoti hii inavyoeleza, changamoto zilizoipata nchi katika kuelekea katika kufanikisha kazi zenye staha kwa wanaume na wanawake wote nchini Tanzania zinabaki kuwa kubwa. Taarifa Fupi ya Nchi ya Kazi Zenye Staha kwa Tanzania (ambayo inajadili maendeleo Tanzania bara tu)[1] inachanganua maendeleo na changamoto katika maeneo kumi tofauti ya mada, kuanzia katika fursa za ajira hadi majadiliano ya kijamii na uwakilishi wa wafanyakazi na waajiri. Taarifa hii fupi inategemea Viashiria vya Kitakwimu vya Kazi Zenye Staha (ambavyo viliandaliwa na Shirika la Taifa la Takwimu Tanzania) na taarifa kuhusu haki kazini na mfumo wa kisheria kwa ajili ya kazi zenye staha ambao unawasilishwa katika muundo wa Viashiria vya Mfumo wa Kisheria.

Kuhusiana na fursa za ajira, taarifa fupi ya nchi ya kazi zenye staha inaonyesha maendeleo kiasi fulani (tazama Sura ya 1 "Fursa za Ajira"). Mchango wa watu wenye umri wa kufanya kazi katika ajira umeongezeka kidogo kati ya mwaka 2000/01 na 2006 (miaka miwili yenye takwimu za utafiti) na ukosefu wa ajira umeendelea kupungua taratibu. Ingawa takwimu hizi hazionyeshi wazi kuhusu ubora wa kazi, inatia moyo kwamba mchango wa wafanyakazi wanaojilipa na wanafamilia wanaochangia katika jumla ya ajira (mara nyingi huitwa 'ajira duni') walipungua sana. Vilevile, idadi ya wafanyakazi ambao wanachukuliwa kuwa katika ajira isiyo rasmi ilipungua taratibu, ikiwa na maana kwamba idadi kubwa ya wafanyakazi wamenufaika kutokana na usalama na ulinzi ambao ajira rasmi inautoa. Wakati huohuo lazima isisitizwe kuwa, licha ya maendeleo haya chanya kuwepo, idadi kubwa sana ya wafanyakazi wa Kitanzania (wastani wa asilimia 90) wamebaki katika ajira duni na isiyo rasmi. Hali ya vijana, hasa wale walio katika maeneo ya mijini, ni ngumu kutokana na ukosefu wa ajira. Kukosekana kwa fursa za kutosha za ajira kwa vijana wa kike, ambao wamezidi kushiriki kwenye soko la ajira, kunazidi kufanya hali iwe ngumu zaidi. Athari za mgogoro wa sasa duniani, ingawa bado hazionyeshwi kwenye takwimu, zinaweza kujenga changamoto za ziada, hususan katika sekta za utalii na usafirishaji nje bidhaa.

Mapato halisi katika sekta zisizo za kilimo yameongezeka kwa kiasi kikubwa tangu mwanzoni mwa miaka ya 1990, na kuonyesha maendeleo ya kutosha kwa ujumla katika kuelekea kuwa na mapato ya kutosha kwa wafanyakazi na wafanyakazi waliojiajiri mbali na sekta ya kilimo (tazama Sura ya 2 "Mapato ya kutosha na kazi yenye kipato"). Licha ya maendeleo haya chanya, na licha ya uwiano mkubwa wa ajira na idadi ya watu, mapato bado hayatoshelezi kwa idadi kubwa ya watu wa Tanzania, na hayatoshi kuinua idadi kubwa ya watu kuondokana na umaskini. Wafanyakazi maskini wanabaki kuwa changamoto kubwa, kukiwa na karibu theluthi moja ya wafanyakazi wanaishi katika hali ya umaskini.[2] Tofauti imeendelea kuwepo katika mapato ya wanaume na wanawake, na baina ya maeneo ya mijini na vijijini. Hata hivyo, kwa upande chanya, kumekuwa na dalili za kupungua kwa tofauti hizi za kijinsia na kwa maeneo ya mijini na vijijini.

[1] Kwa kuwa kazi si suala la Muungano, Tanzania Bara na Zanzibar zimetenganisha asasi za soko la ajira na mifumo ya takwimu.

[2] Kwa kuzingatia Kiwango cha Umaskini wa Kukosa Mahitaji Muhimu.

Hali kwa ujumla ni nzuri kwa wale ambao wapo kwenye ajira ya kulipwa, na kuongezeka kwa upatikanaji wa ajira yenye malipo kwa usawa hivyo kufanya moja ya njia za kuelekea katika ajira yenye staha na inaonyesha changamoto muhimu ya sera. Serikali imeweka mfumo wa kisheria na vilevile taasisi na sera za kushughulikia masuala ya mishahara, hususan katika sekta binafsi na kuhusiana na mishahara ya kima cha chini. Hizi ni juhudi za hivi karibuni na kiwango na matokeo ya utekelezaji wao yatajulikana baadaye. Hata hivyo, sekta kubwa isiyo rasmi na sekta ya kilimo vijijini bado hazijaingizwa katika eneo la hatua hizi.

Kuhusiana na saa zenye staha, Tanzania imepiga hatua katika kipindi cha kuanzia mwaka 1991 hadi 2006 (tazama Sura ya 3 "Saa za kazi zenye staha"). Ingawa Watanzania wengi wanaendelea kufanya kazi kwa saa nyingi (yaani zaidi ya saa 48 kwa wiki), Watanzania wengi zaidi hawapati kazi ya ukubwa wa kutosha na hivyo bila kupenda wanafanya kazi kwa saa chache kuliko wanavyotaka. Idadi ya wafanyakazi wanaofanya kazi kwa saa za kawaida (yaani, ambao hawafanyi kazi kwa saa nyingi na ambao hawajaajiriwa chini ya kiwango) ni ndogo na imeendelea kupungua katika miaka iliyopita. Utekelezaji kamili wa mfumo wa kisheria kwa saa nyingi za kazi zilizopangwa ungebadili hali hii, kwa kuwa utapunguza idadi ya wale wenye saa nyingi za kazi na hivyo kuunda nafasi za kazi kwa wale wenye saa chache. Hata hivyo, hadi hapa wafanyakazi waliojiajiri hufanya kazi kwa saa nyingi ili kufidia mapato kidogo kwa kila saa, kuongeza tija na faida kwa kazi itakuwa kipengele kingine muhimu cha sera.

Taarifa ya nchi kuhusu kazi zenye staha imeona tofauti kubwa za kijinsia katika kuchanganya kazi, familia na maisha binafsi (tazama Sura ya 4 "Kuchanganya kazi, familia na maisha binafsi"). Takwimu za matumizi ya muda zinaonyesha kuwa wanawake wanabeba mzigo mkubwa wa kazi za nyumbani zisizo na malipo (matunzo ya kaya na malezi ya watoto na wagonjwa), na hufanya kazi hizi kama nyongeza – na kwa kiasi fulani kutokana na – kushiriki kwao katika kazi za kiuchumi. Masharti ya kushughulikia masuala haya kama vile likizo ya uzazi yenye malipo yamebaki kuwa kidogo, hususan kwa kuwa sehemu ndogo ya wanawake wana kazi rasmi. Kwa kuwa ni lengo linalohitaji Serikali kutoa masharti kwa kupambana na kazi na maisha ya familia kwa wafanyakazi katika uchumi usio rasmi na kwa wanawake wafanyakazi waliojiajiri, hili ni jukumu la kupanda ngazi kwa kuwa wanawake wengi hawaingii katika mahusiano sanifu ya ajira. Umakini wa kipekee uwekwe katika juhudi za kuwezesha sera kama vile utoaji wa huduma za malezi kwa watoto, huduma za kijamii kwa wazee na wagonjwa, kwa kulenga mahitaji yanayohusiana na VVU/UKIMWI, na huduma nyingine kwa wafanyakazi wenye majukumu ya kifamilia.

Kuhusu kazi ambazo zinatakiwa kupigwa marufuku, maendeleo ya haraka yanaweza kuonekana kuhusiana na utumikishwaji wa watoto (tazama Sura ya 5 "Kazi ambazo zinatakiwa kupigwa marufuku"). Utumikishwaji wa watoto umeendelea kuwa suala la kawaida mwaka 2006, wakati asilimia 27.5 ya watoto wote wenye umri kuanzia miaka 5 hadi 17 walipochukuliwa kuwa katika utumikishwaji wa watoto. Huu kwa kiasi fulani ni mtazamo wa nafasi ya watoto katika shughuli zinazozalisha vipato vya ziada katika kaya kukiwa na sababu zinazowadhoofisha watu wazima ikiwa ni pamoja na VVU/UKIMWI. Kuna tofauti kubwa kati ya maeneo ya mijini (ambapo kiwango kilikuwa asilimia 10.7) na maeneo ya vijijini (asilimia 32.3). Kwa ujumla, wasichana wachache kuliko wavulana wanashiriki katika utumikishwaji wa watoto. Dalili inayotia moyo ni kuwa kuanzia mwaka 2000/01 hadi 2006, idadi ya jumla imepungua kutoka asilimia 31.3 hadi 27.5. Kulingana na Serikali ya Tanzania, utumikishwaji wa watoto kazi za hatari kwa sasa upo katika sekta/maeneo makuu manne, ambayo ni: kilimo cha biashara; uchimbaji wa madini na uvunjaji kokoto; kazi za ndani; na biashara ya ngono.[3] Kutokana na kukosekana kwa takwimu, haikuwezekana kufanya tathmini ya maendeleo katika kazi za shuruti. Kazi za shuruti ni vigumu sana kuzipima kwa usahihi unaokubalika na kwa hali yoyote zimekuwa zikiripotiwa kidogo sana. Ingawa masharti ya kisheria kama vile kupiga marufuku kwa ujumla kazi za shuruti yamekuwepo, Kamati ya Wataalamu wa ILO kuhusu Matumizi ya Mikataba na Mapendekezo

3 Tazama United Republic of Tanzania: *National strategy for growth and reduction of poverty* (NSGRP) (Vice President's Office, June 2005), pg. 10, http://www.tanzania.go.tz/pdf/nsgrptext.pdf.

(Kamati ya Wataalamu) imeeleza wasiwasi wake juu ya matumizi yake.

Hali kwa ujumla kuhusiana na uimara na usalama wa kazi haileti matumaini kutokana na vikwazo vya upatikanaji wa takwimu, hakuna maelezo thabiti kuhusu hatua zilizopigwa kwa wakati yaliyoweza kutolewa (tazama Sura ya 6 “Uthabiti na usalama wa kazi”). Miongoni mwa wale walio na ajira yenye malipo, zaidi ya nusu yao walikuwa katika kazi za hatari mnamo 2006 (yaani walikuwa wafanyakazi wa mkataba au vibarua). Kwa wafanyakazi waliojiajiri mbali na kilimo, karibu robo yao walichukuliwa kuwa kazi zao haziaminiki. Picha ingekuwa na giza zaidi kama wafanyakazi waliojiajiri katika kilimo – idadi kubwa ya watu walioajiriwa – wangejumuishwa. Kutokana na hali ya shughuli zao za kilimo, haiwezekani kazi yao kuchukuliwa kuwa thabiti na salama. Takwimu kuhusu ajira isiyo rasmi iliyojadiliwa katika Sura ya 1 inaonyesha picha hii ya jumla: Asilimia 93.3 ya watu wote walioajiriwa walikuwa katika ajira isiyo rasmi mwaka 2006. Hata hivyo, haya ni mabadiliko kidogo katika miaka ya 2000/01, kuonyesha kuwa kuna hatua zilizopigwa katika kuunda nafasi za kazi rasmi.

Kuhusu fursa sawa na kutendewa sawa katika ajira, Tanzania imepiga hatua nzuri katika kujenga mfumo wa kisheria unaowezesha kukuza usawa katika ajira na kazi kwa mtazamo wa kutokomeza ubaguzi katika sababu mbalimbali (tazama Sura ya 7 “Fursa sawa na kutenda haki katika ajira”). Ingawa viashiria vya kazi zenye staha vinasisitiza ukweli kwamba Tanzania imepiga hatua fulani katika miaka iliyopita, mengi zaidi yanahitaji kufanyika kwa njia ya kusimamia sheria na utekelezaji madhubuti wa sera ili kupunguza tofauti za kijinsia ambazo bado zinaendelea kuwepo. Wanawake bado wanapata nafasi chache za ajira yenye malipo kuliko wanaume, kazi wanazofanya mara chache huwafikisha katika nafasi za kuwa viongozi waandamizi, na wanapata kipato kidogo sana kuliko wanaume. Ubaguzi wa kijinsia ulioonekana katika muktadha wa soko la ajira unaleta madhara kwa wanawake kuhusiana na ubora wa ajira yao. Kwa kiasi fulani, inatokana na uchaguzi uliofanyika katika mifumo ya elimu na mafunzo. Utaona kuwa wanawake hawapati fursa sawa na hawatendewi haki katika maeneo haya. Hivyo, ubaguzi wa kijinsia kazini umeenea na unaleta madhara kwa wanawake katika ubora wa ajira zao. Sheria, sera na programu zinatakiwa kushughulikia hali ya kihistoria ya wanawake kukosa haki kikamilifu ili kukuza mazingira ambayo yanahakikisha kuwa wanawake wanapata fursa sawa na kutendewa haki.

Ukosefu wa raslimali na wakaguzi wa kazi umekwamisha juhudi za kushughulikia suala la kazi salama kikamilifu (tazama Sura ya 8 “Mazingira salama ya kazi”). Sheria ya afya na usalama kazini imepitiwa upya na wakala imeanzishwa. Hata hivyo, upungufu wa wafanyakazi na fedha umekwamisha ufanisi wa utendaji wake. Tatizo na huenda mgogoro wa maslahi kuhusiana na nafasi ya maafisa kazi katika Wizara ya Kazi umetatuliwa na marekebisho ya sheria ya kazi mnamo mwaka 2004. Kabla ya hapo, maafisa kazi walitakiwa, na kwa upande mmoja, walifanya ukaguzi na uchunguzi wa kazi na, ilipobidi, waliwafungulia mashtaka waajiri mahakamani na, kwa upande mwingine, kuwa wenyeviti wa bodi za usuluhishi na kutoa maamuzi ambayo yaliwabana waajiri. Kazi za wakaguzi wa kazi kwa sasa zimetenganishwa na zile za waamuzi. Hata hivyo, bado kuna haja ya kuzidi kuajiri wakaguzi wa kazi, kuamsha ufahamu miongoni mwa wafanyakazi na waajiri ili waheshimu na kufuata sheria. Mfumo wa kuripoti uliotumika kukusanya takwimu kuhusu ajali, zilizosababisha vifo na zisizosababisha vifo, hauwezi kuonyesha picha kamili ya hali ilivyo nchini Tanzania (kutokana na kutokutoa ripoti ipasavyo na kutenganisha kilimo).

Upatikanaji wa takwimu unaonyesha kuwepo maendeleo kidogo kuhusiana na hifadhi ya jamii (tazama Sura ya 9 “Hifadhi ya jamii”). Katika miaka iliyopita, matumizi ya hifadhi ya jamii yaliongezeka kulingana na uchumi, idadi ya watu wanaofanya kazi na kuchangia katika mifumo ya hifadhi ya jamii iliongezeka kidogo (kwa asilimia 3.6 mwaka 2007), na idadi ya wazee waliopokea pensheni iliongezeka kiasi (kwa asilimia 4.2 mwaka 2007). Hata hivyo, viashiria kuhusu ufanisi wa mifumo ya hifadhi ya jamii nchini Tanzania vinaonyesha kuwa wafanyakazi nchini Tanzania wanapata hifadhi ndogo na isiyotosha ya hifadhi ya jamii, na kuwa mifumo ya hifadhi ya jamii kwa kuchangia inatoa huduma kwa wafanyakazi

rasmi tu (ambao karibu nusu yao wanapata hifadhi ya jamii). Pia ni dhahiri kuwa hatari za kijamii za muda mfupi kama vile ukosefu wa ajira hayashughulikiwi katika mfumo wa sasa. Masharti ya mafao ya muda mrefu kama vile mafao ya uzeeni (pensheni) na maisha yanatolewa kwa watu wachache. Kwa hali hii, mfumo huu bado utachukua muda mrefu kutoa hifadhi ya jamii kwa ufanisi kwa wafanyakazi wote wa Tanzania.

Tathmini isiyo kamili tu ingeweza kufanyika kuhusiana na majadiliano ya kijamii na uwakilishi wa wafanyakazi na waajiri (tazama Sura ya 10 "Majadiliano ya kijamii, uwakilishi wa wafanyakazi na waajiri"). Sheria za Tanzania zinawahakikishia waajiri na waajiriwa haki ya kuanzisha na kujiunga na chama. Ingawa idadi ya wanachama katika vyama vya wafanyakazi vilivyojiunga na TUCTA (shirikisho kuu la vyama vya wafanyakazi) imeongezeka katika miaka ya hivi karibuni, ongezeko la wanachama halikuenda sambamba na ongezeko katika ajira zenye malipo. Hivyo, ukubwa wa vyama vya wafanyakazi umepungua; kwa sasa mfanyakazi mmoja tu kati ya watano ndiye mwanachama wa chama cha wafanyakazi. Chama cha Waajiri Tanzania (ATE) kinawakilisha zaidi ya makampuni 800 ambayo, baina yao, huajiri kwa wastani asilimia 14 ya wafanyakazi wote wa kulipwa. Hakuna takwimu kuhusu idadi ya watu kutokana na makubaliano ya majadiliano ya pamoja iliyopatikana.

Yaliyomo

Dibaji iii

Shukrani v

Muhtasari vii

1. Fursa za Ajira 1
2. Kipato cha kutosha na kazi zenye kipato 7
3. Saa za kazi zenye staha 11
4. Kuchanganya kazi, familia na maisha binafsi 15
5. Kazi ambayo inafaa kupigwa marufuku 19
6. Uthabiti na uhakika katika kazi 23
7. Fursa sawa na kutenda haki katika ajira 27
8. Mazingira salama ya kazi 33
9. Hifadhi ya jamii 37
10. Majadiliano ya kijamii, uwakilishi wa wafanyakazi na waajiri 43
11. Muktadha wa kiuchumi na kijamii kwa ajili ya kazi zenye staha 47

Marejeo 53

Kiambatisho 1: Takwimu ya idadi ya watu 55

Kiambatisho 2: Takwimu za utumikishwaji wa watoto kwa kina 56

Kiambatisho 3: Mifumo ya hifadhi ya jamii 57

Kiambatisho 4: Wanachama wa vyama vya wafanyakazi 58

Orodha ya Majedwali yenye takwimu za Viashiria vya Kazi Zenye Staha

Jedwali 1. Fursa za Ajira 2

Jedwali 2.1. Mapato ya kutosha na kazi yenye kipato – Wastani wa mapato kwa mwezi 8

Jedwali 2.2. Mapato ya kutosha na kazi yenye kipato – Malipo kidogo 9

Jedwali 2.3. Mapato ya kutosha na kazi yenye kipato – Matukio ya wafanyakazi maskini na umaskini 9

Jedwali 3. Saa za Kazi Zenye Staha 12

Jedwali 4. Kuchanganya kazi, familia na maisha binafsi – Takwimu za matumizi ya muda (2006) 16

Jedwali 5. Kazi ambazo zinatakiwa kupigwa marufuku 20

Jedwali 6. Uthabiti na uhakika wa kazi 24

Jedwali 7.1. Fursa sawa na kutenda haki katika ajira – Ubaguzi kazini kwa jinsia 28

Jedwali 7.2. Fursa sawa na kutenda haki katika ajira – Tofauti za kijinsia 30

Jedwali 8. Mazingira salama ya kazi – Matukio ya kuumia kazini yaliyoripotiwa na wakaguzi wa kazi 34

Jedwali 9. Hifadhi ya jamii 38

Jedwali 10.1. Wanachama wa Vyama vya wafanyakazi na vyama vya waajiri 44

Jedwali 10.2. Wanachama wa vyama vya wafanyakazi vilivyojiunga na TUCTA na makubaliano ya majadiliano ya pamoja (2008) 44

Jedwali 10.3. Wanachama wa Chama cha Waajiri Tanzania (ATE), kwa vitengo (2008) 44

Jedwali 11.1. Muktadha wa kijamii na kiuchumi kwa kazi zenye staha – Viashiria vya kiuchumi 48

Jedwali 11.2. Muktadha wa kiuchumi na kijamii kwa kazi zenye staha – Viashiria vya elimu 49

Jedwali 11.3. Muktadha wa kiuchumi na kijamii kwa kazi zenye staha – Kuenea kwa VVU miongoni mwa watu wa umri wa kufanya kazi 50

Jedwali la Kiambatisho 1.1. Jumla ya nguvukazi, umri wa miaka 15-64 55

Jedwali la Kiambatisho 1.2. Jumla ya watu wenye umri wa kufanya kazi, umri wa miaka 15-64 55

Jedwali la Kiambatisho 1.3. Makadirio ya watu wa Tanzania Bara kwa makundi makuu ya umri, katika 1000s (2003-2012) 55

Jedwali la Kiambatisho 2.1. Watoto wanaofanya kazi na utumikishwaji wa watoto, miaka 5-17 (2000/01) 56

Jedwali la Kiambatisho 2.2. Watoto wanaofanya kazi na utumikishwaji wa watoto, miaka 5-17 (2006) 56

Jedwali la Kiambatisho 3. Muhtasari wa sheria za hifadhi ya jamii na utaratibu wa wanachama 57

Jedwali la Kiambatisho 4.1. Wanachama wa vyama vya wafanyakazi kwa jinsia, 2001 58

Jedwali la Kiambatisho 4.2. Wanachama wa vyama vya wafanyakazi, asilimia ya wanachama baina ya vyama wanachama wa TUCTA (Juni 2008) 58

Orodha ya Viashiria vya Mfumo wa Kisheria

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 1.	Msimamo wa serikali kufanikisha ajira kamili	3
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 2.	Bima ya ukosefu wa ajira	5
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 3.	Mshahara wa kima cha chini kisheria	10
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 4.	Kiwango cha juu cha saa za kazi	12
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 5.	Likizo ya mwaka yenye malipo	13
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 6.	Likizo ya uzazi	16
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 7.	Likizo ya ulezi	17
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 8.	Utumikishwaji wa watoto	21
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 9.	Kazi za shuruti	22
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 10.	Usitishaji wa ajira	25
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 11.	Fursa sawa na kutendewa haki	29
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 12.	Mishahara inayolingana kwa wanaume na wanawake kwa kazi yenye thamani sawa	31
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 13.	Mafao ya kuumia kazini	34
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 14.	Ukaguzi wa kazi	35
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 15.	Pensheni	39
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 16.	Kushindwa kufanya kazi kutokana na ugonjwa/likizo ya ugonjwa	39
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 17.	Kushindwa kufanya kazi kutokana na ulemavu	40
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 18.	Uhuru wa kujiunga na chama na haki ya kuongoza	43
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 19.	Haki ya kujadiliana kwa pamoja	45
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 20.	Majadiliano ya utatu	46
Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 21.	Usimamizi wa kazi	51

Orodha ya vifupisho

ASDP	Programu ya Maendeleo Sekta ya Kilimo
ATE	Chama cha Waajiri Tanzania
BEST	Programu ya Kuimarisha Mazingira ya Biashara Tanzania
CHF	Mfuko wa Afya ya Jamii
CMA	Tume ya Usuluhishi na Uamuzi
CWT	Chama cha Walimu Tanzania
DFID	Idara ya Maendeleo ya Kimataifa
GEPF	Mfuko wa Pensheni kwa Wafanyakazi wa Serikali
HIPC	Nchi Maskini Zaidi Duniani
ILFS	Utafiti wa Nguvukazi ya Pamoja
IPEC	Programu ya Kimataifa ya Kutokomeza Utumikishwaji wa Watoto
LAPF	Mfuko wa Pensheni wa Serikali za Mitaa
LESCO	Baraza la Kazi, Uchumi na Jamii
LIA	Sheria ya Taasisi za Kazi
MDG	Malengo na Maendeleo ya Milennia
MKUKUTA	Mkakati wa Kukuza Uchumi na Kuondoa Umaskini Tanzania (au NSGRP)
MLEYD	Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana
NBS	Shirika la Taifa la Takwimu
NECP	Programu ya Taifa ya Kuunda Nafasi za Ajira
NEP	Sera ya Taifa ya Ajira
NEPSA	Sheria ya Taifa ya Huduma ya Ukuzaji wa Ajira
NHIF	Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya
NISCC	Kamati ya Taifa ya Kuratibu Sekta Mbalimbali
NSSF	Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii
NYEAP	Mpango Mkakati wa Taifa wa Ajira kwa Vijana
OSHA	Sheria ya Usalama na Afya Kazini / Mamlaka ya Usalama na Afya Kazini
PPF	Mfuko wa Pensheni wa Mashirika ya Umma
PSPF	Mfuko wa Pensheni wa Watumishi wa Umma
SB	Bajeti ya Masuala ya Jamii
SPER	Uhakiki wa Matumizi ya Hifadhi ya Jamii na Ufanisi
SSRA	Mamlaka ya Udhibiti wa Hifadhi ya Jamii
TANAPA	Mamlaka ya Mbuga za Taifa za Wanyama Tanzania
TASCO	Upambanuzi Sanifu wa Kazi Tanzania
TUCTA	Shirikisho la Vyama vya Wafanyakazi Tanzania

1 Fursa za ajira

Serikali ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania imechukulia ajira na Ajenda ya Kazi Zenye Staha kama jukumu la kijamii katika maendeleo na ustawi wa nchi. Mkakati wa Kukuza Uchumi na Kuondoa Umaskini Tanzania (NSGRP au MKUKUTA)[1] unabainisha sera ya ajira kama sera muhimu na suala la kimkakati katika kupunguza umaskini. MKUKUTA unajaribu kujenga fursa za kazi zenye staha kwa watu wasio na ajira kwa:

- kuunda nafasi za kazi ambazo hazina mazingira mabaya ya kazi;
- kutoa kipato ambacho kinatosha kugharamia mahitaji ya msingi ya kijamii na kiuchumi;
- kulinganisha mahitaji na haki za wafanyakazi na waajiri;
- kuweka msimamo kwenye majadiliano ya kijamii.

Tanzania imeridhia Mkataba wa Sera ya Ajira, 1964 (Na.122). Hata hivyo, imetunga Sera ya Taifa ya Ajira (2008) ambayo imeweka mkakati wa kitaifa wa ukuzaji wa ajira (tazama pia Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 1 “Msimamo wa Serikali kufanikisha ajira kamili”). Katika kujaribu kukuza kazi zenye staha, Serikali, kwa msaada wa ILO, imeandaa Programu ya Nchi ya Kazi Zenye Staha ambayo inaendana na MKUKUTA na mifumo mingine ya maendeleo ya taifa kama vile Dira ya Tanzania 2025. Vipaumbele vya Programu ya Nchi ya Kazi Zenye Staha ni kupunguza umaskini kwa kuunda nafasi za kazi zenye staha kwa kuwalenga vijana wa kiume na kike, kupunguza matukio ya utumikishwaji wa watoto na utumikishwaji kazi za hatari, na kupunguza athari za VVU/UKIMWI kijamii na kiuchumi.

Baadhi ya hatua zilizofikiwa katika miaka ya karibuni zinaonekana wazi kutokana na viashiria vya kazi zenye staha katika Jedwali 1. Viashiria hivyo vimekokotolewa kwa kutumia fasili ya kitaifa na fasili sanifu ya ajira. Fasili ya pili ni fasili sanifu kimataifa ya ajira.[2] Fasili ya kwanza, ni fasili rasmi iliyopitishwa na Shirika la Taifa la Takwimu Tanzania, inayowaondoa kwenye ajira watu wote waliojiajiri ambao kwa muda hawakuwepo kazini katika kipindi kilichotajwa kwa sababu za kiuchumi kama vile kukosa ardhi inayofaa kwa kilimo, wakati usio wa msimu na ukosefu wa mtaji. Watu hawa, kawaida huchukuliwa kuwa wanajishughulisha katika shughuli za kujiajiri kulingana na fasili sanifu ya kimataifa, kwa muktadha wa Tanzania huchukuliwa kuwa wanajihusisha kidogo sana na shughuli hizi ndiyo maana wakachukuliwa hivyo. Kwa kali hiyo wamejumuishwa kwenye kategoria ya watu wasio na ajira kwa kuwa hawachukuliwi kuwa wanafanya kazi, ingawa wapo tayari kufanya kazi.

Fursa za ajira nchini Tanzania zimeongezeka katika kipindi cha miaka ya 1990/91 hadi 2006, kama zinavyopimwa kwa uwiano wa ajira na idadi ya watu katika Jedwali 1 (ongezeko la asilimia 3.6 kwa kipindi hiki, kwa kutumia fasili sanifu). Ukilinganisha ongezeko la asilimia 2.7 (fasili ya kitaifa) na ile ya asilimia 1.8 (fasili sanifu) kwa kipindi cha mwaka 2000/01 hadi 2006, utaona kuwa nafasi nyingi za kazi zilizoundwa zilikuwa kazi ‘halisi’, kwa kuwa watu waliojiajiri hawakuwepo sehemu ya kazi kutokana na sababu za kiuchumi hivyo wanaondolewa na fasili ya kwanza. Mtazamo chanya kama huu unaonekana

[1] Tazama United Republic of Tanzania, *National Strategy for Growth and Reduction of Poverty* (NSGRP) (Vice President’s Office, June 2005), http://www.tanzania.go.tz/pdf/nsgrptext.pdf.

[2] Tazama *Maazimio kuhusu takwimu ya watu wanaofanya kazi, ajira, ukosefu wa ajira*, imepitishwa na Mkutano wa 13 wa Kimataifa wa Wataalamu wa Takwimu za Kazi (Oktoba 1982), http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf.

Jedwali 1. Fursa za Ajira

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	Fasili ya Taifa			Fasili Sanifu		
	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006
Uwiano wa ajira na idadi ya watu (miaka 15-64), kwa %[1]	..	**78.0**	**80.7**	**83.5**	**85.3**	**87.1**
Wanaume	..	80.0	82.0	85.9	86.7	89.1
Wanawake	..	76.1	79.5	81.2	84.0	85.3
Maeneo ya Mijini	..	54.6	68.2	71.0	68.7	76.9
Maeneo ya Vijijini	..	85.1	85.9	86.5	90.4	91.3
Kiwango cha ukosefu wa ajira, kwa %[2]	..	**13.0**	**11.7**	**3.4**	**5.0**	**4.7**
Wanaume	..	11.6	10.7	2.7	4.2	3.0
Wanawake	..	14.4	12.6	4.2	5.8	6.2
Maeneo ya Mijini	..	32.6	22.6	10.2	15.2	12.4
Maeneo ya Vijijini	..	7.9	7.5	2.0	2.4	1.7
Ajira isiyo rasmi (proxy), katika %[3]	..	..	..	..	**95.0**	**93.3**
Wanaume	..	..	..	..	92.5	90.2
Wanawake	..	..	..	..	97.3	96.3
Maeneo ya Mijini	..	..	..	..	82.5	82.1
Maeneo ya Vijijini	..	..	..	..	97.8	97.0
Uwiano wa wafanyakazi waliojiajiri na wafanyakazi wanafamilia wanaochangia katika jumla ya ajira, katika %[4]	..	**90.4**	**87.7**	**90.7***	**91.2**	**88.6**
Wanaume	..	86.3	82.1	85.9*	87.3	83.5
Wanawake	..	94.5	92.9	95.5*	95.0	93.4
Maeneo ya Mijini	..	62.8	65.3	60.6*	70.4	69.3
Maeneo ya Vijijini	..	95.7	94.7	96.2*	96.0	95.0
Kiwango cha ukosefu wa ajira kwa kiwango cha elimu, katika %[5]	..	**13.0**	**11.7**	**3.6***	**5.0**	**4.7**
None	..	9.7	9.0	2.2*	3.1	2.1
Primary not completed	..	11.1	9.0	3.6*	3.7	2.5
Primary completed	..	14.9	12.9	4.4*	5.9	5.6
Secondary and above	..	18.3	17.3	6.6*	10.5	11.5
Vijana wasio katika elimu na hawana ajira (miaka 15-24), katika %[6]	..	**17.6**	**13.4**	..	**12.1**	**9.0**
Wanaume	..	14.9	11.5	..	10.4	6.7
Wanawake	..	20.1	15.1	..	13.8	11.1
Maeneo ya Mijini	..	37.9	25.0	..	28.5	19.2
Maeneo ya Vijijini	..	10.8	8.6	..	6.7	4.7
Kiwango cha ukosefu wa ajira kwa vijana (15-24 years), katika %[7]	..	**16.5**	**14.9**	**7.2**	**8.9**	**8.8**
Wanaume	..	14.8	14.3	6.7	8.0	7.4
Wanawake	..	18.2	15.4	7.5	9.8	10.1
Maeneo ya Mijini	..	43.1	33.1	25.0	28.1	24.4
Maeneo ya Vijijini	..	9.7	8.2	3.7	4.1	3.2

Maelezo: Safu ya 'Fasili ya Taifa inarejelea fasili ya taifa ya ukosefu wa ajira na ajira iliyotumiwa na Shirika la Taifa la Takwimu (NBS); safu ya 'Fasili Sanifu' inarelejelea fasili ya kimataifa ya ajira na fasili ya kimataifa isiyo na msisitizo ya ukosefu wa ajira (kutokuwa na kazi, kuwa tayari kufanya kazi).

1 Kwa sasa watu walioajiriwa wenye umri kati ya miaka 15 hadi 64, kama asilimia ya jumla ya watu wenye umri kati ya miaka 15 hadi 64.

2 Kwa sasa watu wasio na ajira wenye umri wa miaka 15 na kuendelea, kama asilimia ya jumla ya watu wenye uwezo wa kufanya kazi (walioajiriwa na wasioajiriwa) wenye umri wa miaka 15 na kuendelea.

3 Matumizi wakala katika dhana ya kazi isiyo rasmi (ICLS 2003), kulingana na hali katika ajira na fasili ya taifa ya sekta isiyo rasmi. Wafuatao walichukuliwa kuwa waajiriwa wasio rasmi: wafanyakazi wa familia wanaochangia (kilimo na shughuli zisizo za kilimo); wafanyakazi waliojiajiri katika mashamba yao wenyewe [bustani za mboga]; na wafanyakazi wa kulipwa na wafanyakazi waliojiajiri (shughuli zisizo za kilimo, wakiwa na au bila wafanyakazi) katika sekta isiyo rasmi au vitengo vya kaya vya uzalishaji. Wafuatao walichukuliwa kuwa waajiriwa rasmi: wafanyakazi wa kulipwa na wafanyakazi waliojiajiri (shughuli zisizo za kilimo, wenye au bila wafanyakazi) katika sekta rasmi. Wakati kulipokuwa hakuna taarifa katika utunzaji wa rekodi za waajiri, masuala hayo yaliingizwa kama si rasmi kwa kuwa uhakiki uliofanywa na jina la shirika umethibitisha kuwa hizi zilikuwa biashara zisizo rasmi. Imeonyeshwa kama asilimia ya jumla ya watu walioajiriwa kwa sasa; inarejelea katika shughuli kuu za watu wenye umri wa miaka 15 na kuendelea.

[4] Wafanyakazi wanaofanya kazi zao wenyewe na wafanyakazi wa familia wanaochangia wanaingia katika kategoria zifuatazo zilizotumiwa na NBS: waliojiajiri (shughuli zisizo za kilimo) bila wafanyakazi; msaidizi wa familia asiyelipwa (shughuli zisizo za kilimo); msaidizi wa familia asiyelipwa (kilimo); na wanaofanya kazi katika mashamba yao wenyewe [bustani ya mboga]. Imeonyeshwa kama asilimia ya jumla ya watu walioajiriwa sasa; inahusu shughuli kuu za watu wenye umri wa miaka 15 na zaidi (2000/01 na 2006) yaani watu wenye umri wa miaka 10 na zaidi (1990/91).

[5] Kategoria ya 'Msingi haikuingizwa ikiwa ni pamoja na wale ambao kwa sasa wanasoma shule ya msingi; kategoria ya 'Sekondari na juu yake inajumuisha wale ambao kwa sasa wanasoma shule za sekondari. Inahusu watu watu wenye umri wa miaka 15 na zaidi (2000/01 na 2006) na watu wenye umri wa miaka 10 na zaidi (1990/91). Kutokana na tofauti za kiumri katika mabano, jumla kwa mwaka 1990/91 katika safu hii (asilimia 3.6, umri wa miaka 10 na zaidi) inatofautiana na ile ya "Kiwango cha ukosefu wa ajira" hapo juu (asilimia 3.4, umri wa miaka 15 na zaidi).

[6] Vijana wenye umri wa kati ya miaka 15 hadi 24 ambao kwa sasa hawako katika ajira wala katika elimu, kama asilimia ya jumla ya vijana wenye umri kati ya miaka 15 hadi 24.

[7] Kwa sasa watu wasio na ajira wenye umri kati ya miaka 15 hadi 24, kama asilimia ya jumla ya watu waliopo wenye uwezo wa kufanya kazi (walioajiriwa na wasioajiriwa) wenye umri kati ya miaka 15 hadi 24.

* Inahusu watu wenye umri wa miaka 10 na zaidi.

Chanzo: National Bureau of Statistics, ILFS 1990/91, 2000/01 and 2006. Viashiria vilikokotolewa tena kwa kuzingatia takwimu ndogo (2000/01 na 2006) na Kiambatisho cha Jedwali T1, T5 na M4 ya mwaka 1990/91 Ripoti ya ILFS.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 1. Msimamo wa Serikali kufanikisha ajira kamili

Sheria, sera na taasisi: Serikali imeanza kuweka msimamo wa ajira kama kipengele muhimu katika mkakati wake wa maendeleo ya taifa, na imechukua hatua kutunga taratibu muhimu za kisheria na kisera kwa ajili ya kukuza ajira kikamilifu. Sheria ya Taifa ya Huduma ya Ukuzaji wa Ajira (NEPSA), 1999, "imeanzisha Huduma ya Taifa ya Ukuzaji wa Ajira ambayo itatoa nafasi za kazi, mwongozo wa kiufundi, na kushughulikia kikamilifu soko la ajira." Pia "imeanzisha Kamati ya Taifa ya Ushauri wa Masuala ya Ajira ambayo itatoa ushauri kuhusu utungaji wa sera za ajira, sheria kuhusu raslimali watu, na mambo yanayohusu ajira kwa watu wenye ulemavu na watu wanaofanya kazi katika sekta isiyo rasmi. Sehemu ya V inaongoza usajili wa wakala binafsi wa ajira. Sehemu ya VI inahusu ajira kwa wageni." Sheria hii inampa uwezo Waziri wa Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana "kupanga madaraja fulani ya ajira kama madaraja ambayo wageni hawawezi kuajiriwa, na inawataka wageni wote ambao wameajiriwa kuwa na vibali halali." Hata hivyo, sheria hii imepitiwa upya na mswada wa Sheria mpya ya Ajira upo katika hatua ya mbele, na tayari umeshapitishwa na Baraza la Kazi, Uchumi na Jamii (LESCO).

Kwa kuongezea katika NEPSA, Serikali imepitisha sera mbalimbali kutekeleza Mpango wa Taifa wa Ajira. Kwanza, Mkakati wa Kukuza Uchumi na Kuondoa Umaskini Tanzania (MKUKUTA), ambao unahusiana na Waraka wa Mkakati wa Kupunguza Umaskini (PRSP), unakusudia kupunguza ukosefu wa ajira kutoka asilimia 12.9 mwaka 2001/02 hadi asilimia 6.9 kufika mwaka 2010 na hususan kushughulikia masuala ya ajira chini ya kiwango katika maeneo ya vijijini. Juhudi nyingine ni pamoja na Programu ya Kuimarisha Mazingira ya Biashara kwa Tanzania (BEST), Programu ya Maendeleo ya Sekta ya Kilimo (ASDP), Sera ya Taifa ya Ajira (2008) (NEP), Programu ya Kuunda Nafasi za Ajira (2007) (NECP), Mpango wa Taifa wa Utekelezaji wa Ajira kwa Vijana (2007) (NYEAP), na vilevile utaratibu ulioanzishwa hivi karibuni wa ufuatiliaji baina ya wizara mbalimbali.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Hakuna taarifa zilizoonyeshwa na ILO; tazama pia takwimu za Viashiria vya Kazi Zenya Staha katika Jedwali 1.

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Sera ya Ajira, 1964 (Na. 122), haijaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Chanzo: Natlex database
(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=08&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

katika mabadiliko ya viwango vya ukosefu wa ajira (Jedwali 1). Viwango vilipungua kwa asilimia 1.3 (fasili ya kitaifa) lakini vimebadilika kidogo sana (asilimia 0.3) kwa kutumia fasili sanifu. Hii inaonyesha kuwa kupungua kwa viwango vya ajira kunatokana na watu wachache kutokuwepo katika kazi za kujiajiri kutokana na sababu za kiuchumi.

Kulingana na uchanganuzi wa ajira mijini/vijijini, hali kwa wakati huu ya uwiano wa ajira na watu na viwango vya ukosefu wa ajira unafuata ruwaza ya kitaifa katika maeneo yote ya vijijini na mijini (Jedwali 1). Hata hivyo, tofauti kati ya maeneo ya mijini na vijijini ni vigumu kuonekana. Uwiano wa ajira na watu vijijini ulikuwa mkubwa wakati wote kuliko ule wa mijini, wakati viwango vya ukosefu wa ajira ni vikubwa zaidi katika maeneo ya mijini (viwango vya mijini vilikuwa vikubwa mara tatu zaidi mwaka 2006, kwa kutumia fasili ya taifa). Tofauti hizi kwa kiasi fulani zinaweza kuelezwa kwa ukweli kwamba karibu watu wote wenye umri wa kufanya kazi katika maeneo ya vijijini

wanafanya kazi ya kilimo, na hivyo kuhesabiwa kuwa wameajiriwa. Hali si kama hivi katika maeneo ya mijini, ambapo kilimo si shughuli kuu. Hapa, watu wengi wanakumbana na ukosefu wa ajira kutokana na kushindwa kuunda nafasi nyingi za kazi zitakazowameza wale wanaoingia upya kwenye soko la ajira, pamoja na wale wanaohamia kutoka katika maeneo ya vijijini. Licha ya kushuka kati ya mwaka 2000/01 na 2006, viwango vya ukosefu wa ajira mijini bado vipo juu na, mwaka 2006, ulikuwa wa asilimia 12.4 ya nguvukazi kwa fasili sanifu na ilikuwa asilimia 22.6 kwa fasili ya kitaifa (Ambapo wafanyakazi waliojishikiza kidogo katika kazi za kujiajiri wanahesabiwa kuwa hawana ajira).

Kuimarika kwa uwiano wa ajira na idadi ya watu kitaifa na viwango vya ukosefu wa ajira – kwa jumla – inaonekana wazi kwa wanaume na wanawake. Hata hivyo, tofauti katika viwango vya ukosefu wa ajira baina ya jinsia inaonyesha kuwa hali ya wanawake kuwa mbaya zaidi wakati wote kuliko wanaume. Ukweli, viwango vya wanawake mwaka 2006 (kwa kutumia fasili sanifu) ni zaidi ya mara mbili ya viwango vya wanaume (asilimia 6.2 ikilinganishwa na asilimia 3.0) na ukweli vimeongezeka kidogo juu ya kiwango kilichorekodiwa mwaka 2000/01 (tazama Jedwali 1). Hata hivyo, kwa kutumia fasili ya kitaifa, inaweza kuonekana hali ya viwango kupungua kwa jinsia zote mbili. Idadi kubwa ya ukosefu wa ajira miongoni mwa wanawake inaweza kuelezwa kutokana na utamaduni uliopo wa kijinsia ambao huwabagua wanawake katika upatikanaji wa ajira.

Kukiwa na mwelekeo wa ongezeko la ajira na kupungua kwa ukosefu wa ajira ulioonekana hapo juu, itaonekana kuwa upatikanaji wa ajira unazidi kuongezeka katika ngazi ya taifa. Lazima ikumbukwe kuwa kiwango cha juu kabisa cha uwiano kati ya ajira na idadi ya watu (asilimia 87.1 mwaka 2006) na kiwango kidogo cha ukosefu wa ajira (asilimia 4.7) hakimaanishi uboreshaji wa kazi zenye staha. Viwango hivi vinaonyesha kuwa itawabidi watu wengi zaidi kutegemea ajira ya aina yoyote ili waweze kuishi, bila kujali umri wao au mahali walipo, kwa kuzingatia kuwa hakuna msaada wowote unaotolewa kutokana na kukosa ajira rasmi (tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 2 “Bima ya ukosefu wa ajira”). Ukweli, viwango hivi vikubwa vinaonyesha dalili kuwa mwamko wa elimu kwa vijana ni mdogo na unazidi kuwa mdogo zaidi na zaidi, na hivyo unahitaji kufanyiwa uchunguzi zaidi (tazama uchanganuzi zaidi hapo chini katika sura hii).

Kwa kuongezea, viashiria hivyo hapo juu ni vipimo vya wingi wa ajira (upatikanaji au ukosekanaji wake) na si lazima kuangalia ubora wa ajira. Kwa upande wa ubora, ingefaa kuangalia viashiria vingine vya kazi zenye staha. Viwili kati yao ni “Ajira isiyo rasmi” na “Uwiano wa kujiajiri na wanafamilia wafanyakazi wanaochangia katika ajira kwa ujumla”. Wafanyakazi katika hali yoyote kati ya hizo wanatarajiwa kuwa, kwa wastani, na kazi za ubora wa hali ya chini kuliko wale wenye kazi rasmi au wale ambao wapo kwenye ajira yenye malipo (au wenyewe ni waajiri). Watu walio katika kazi hizi wanaweza kunufaika kutokana na mikataba ya maandishi, likizo yenye malipo, mafao ya hifadhi ya jamii, kinga katika ajira na sauti kazini – hivi vyote ni vipengele muhimu vya kazi zenye staha.

Kiwango cha ajira isiyo rasmi[3], ambacho kilikuwa cha asilimia 95.0 mwaka 2000/01, kilipungua kidogo hadi asilimia 93.3 mwaka 2006 (tazama Jedwali 1). Kuendelea kuwepo kwa ajira zisizo rasmi kunaonyesha kuwa ongezeko la ajira halijaboresha upatikanaji wa kazi zenye staha katika uchumi. Uchanganuzi huu umeendelea kuthibitishwa na kuwepo kwa idadi kubwa ya watu waliojiajiri na wanafamilia wafanyakazi wanaochangia katika ajira (asilimia 88.6 mwaka 2006, kutoka asilimia 91.2 mwaka 2000/01). Hata hivyo, kuna dalili za matumaini (‘kazi zenye staha zinaongezeka haraka’) kwa sasa kama ulivyo mwelekeo kwa kipindi cha mwaka 2000/01 hadi 2006, ingawa kwa kiasi kidogo, ni mwelekeo ulio sahihi. Ukiangalia kwa namna nyingine, idadi ya wale walio kwenye ajira rasmi iliongezeka kutoka asilimia 5.0 mwaka 2000/01 hadi asilimia 6.7 mwaka 2006; na idadi ya wale ambao si waliojiajiri wala wanafamilia wafanyakazi wanaochangia

[3] Tafadhali kumbuka kuwa, kwa upande wa Tanzania (bara), wafanyakazi wote wanaolipwa katika sekta rasmi wanachukuliwa kuwa wanazo kazi rasmi. Hata hivyo, baadhi yao wanaweza kuwa wanafanya kazi hatarishi; thamani zilizoonyeshwa katika Jedwali 1 ni vya chini kuwa viwango halisi. Utaratibu huu wa uwakilishi ulitumika ili kutoa takwimu thabiti kwa mwaka 2000/01 na 2006.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 2. Bima ya Ukosefu wa Ajira

Sheria, Sera au Taasisi: Hakuna sheria au taasisi ya kutoa bima ya ukosefu wa ajira iliyoonekana.

Mafao (kiwango na muda): Haitumiki.

Kutajwa kwa wanawake katika sheria: Hakuna.

Kushughulikiwa kwa wafanyakazi kwa vitendo: Hakuna.

Kuridhia mikataba ya ILO: Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya Chini), 1952 (Na. 102), haujaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Vyanzo:

1. Natlex database (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=08&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).
2. International Social Security Association (ISSA) database (http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of).
3. Sheria za taifa.

iliongezeka kutoka asilimia 8.8 hadi asilimia 11.4 kwa kipindi hicho.

Wafanyakazi wa kike na wafanyakazi wa vijijini hali yao ni mbaya zaidi kuhusiana na kazi zenye staha kuliko wafanyakazi wa kiume na wafanyakazi wa mijini, kama ilivyopimwa kwa idadi ya ajira zisizo rasmi (asilimia 96.3 kwa wafanyakazi wa kike ikilinganishwa na asilimia 90.2 kwa wafanyakazi wa kiume; na asilimia 97.0 kwa wafanyakazi wa vijijini ikilinganishwa na asilimia 82.1 kwa wafanyakazi wa mijini; tazama Jedwali 1). Tofauti kama hiyo inaonekana kutokana na idadi ya wafanyakazi wanaojiajiri na wanafamilia wafanyakazi wanaochangia katika jumla ya ajira (asilimia 93.4 kwa wafanyakazi wa kike ikilinganishwa na asilimia 83.5 kwa wafanyakazi wa kiume, na asilimia 95.0 kwa wafanyakazi wa vijijini ikilinganishwa na asilimia 69.3 kwa wafanyakazi wa mijini).

Kuhusiana na kiwango cha elimu, ukosefu wa ajira ni tatizo kubwa kwa wale wenye elimu ya juu, hususan wale wenye elimu ya sekondari au zaidi ya hapo. Kiwango cha ukosefu wa ajira cha asilimia 11.5 kwa kundi hili mwaka 2006 ni zaidi ya mara tano ya kiwango cha wale ambao hawajapata elimu rasmi kabisa (asilimia 2.1). Zaidi ya hayo, mwelekeo wa wale wenye elimu ya sekondari na zaidi hautoi matumaini, baada ya kuongezeka kutoka asilimia 10.5 mwaka 2001 hadi asilimia 11.5 mwaka 2006. Hii inaimarisha taswira iliyokwishajengeka kuwa nafasi za kazi ambazo zimeundwa katika kipindi hiki ni za ubora wa chini ambazo zinahitaji elimu ya kiwango kidogo.

Kuhusiana na vijana, viwango vya ukosefu wa ajira katika Jedwali 1 vimebaki bila kubadilika kati ya mwaka 2000/01 na 2006, chini kidogo ya asilimia tisa. Idadi ya vijana ambao hawapo masomoni na hawajaajiriwa, hata hivyo imeshuka kutoka asilimia 12.1 hadi asilimia 9.0 kwa kipindi hiki. Ikichukuliwa pamoja, hii inaonyesha mafanikio fulani katika viwango vya uandikishaji na ongezeko la uwiano kati ya watu na ajira miongoni mwa vijana. Ingawa tofauti za mijini na vijijini bado zimeendelea kuwepo kukiwa na viwango vya ukosefu wa ajira kwa vijana vya asilimia 24.4 (mijini) na asilimia 3.2 (vijijini) mwaka 2006, mwelekeo wa vijana katika maeneo ya mijini unaonyesha kushuka kwa asilimia 3.7 katika kipindi cha kuanzia mwaka 2001 hadi 2006. Ruwaza ya viwango kwa vijana wasio masomoni na wasio na ajira inafanana: tofauti za mijini na vijijini imeendelea kuwepo, na mabadiliko kidogo yanaonekana hususan kwa vijana wa mijini. Kulingana na Jedwali 1, katika kipindi chote kati ya mwaka 2001 hadi 2006, vijana wa kike wamekuwa na viwango vikubwa vya ukosefu wa ajira kuliko vijana wa kiume (kwa mfano, asilimia 10.1 hadi asilimia 7.4 mwaka 2006).

Watu walio katika hatari zaidi ya kukosa ajira kwa ujumla ni vijana wanaoingia katika soko la ajira kwa mara ya kwanza (kiwango cha ukosefu

wa ajira kwa vijana cha asilimia 8.8 mwaka 2006 ni chini kidogo ya mara mbili ya kiwango cha jumla ya nguvukazi, asilimia 4.7). Sababu moja ya kuwa na viwango vikubwa vya ukosefu wa ajira kwa vijana ni kuwa wanaotafuta kazi kwa mara ya kwanza, ambao wengi wao ni vijana, wanapata ugumu kutokana na kukosa uzoefu wa kazi na, mara nyingi, wanashindwa kupata taarifa za kutosha kuhusu nafasi za kazi zilizopo. Sababu nyingine ni kuwa wafanyakazi vijana wanakuwa na matumizi makubwa kazini kutokana na kukosa ujuzi na mafunzo, hivyo wanakosa mikopo, na kukumbana na matatizo ya kubadili maisha kutoka yale ya shule hadi kazini. Katika kila hatua ya mpito, wanakuwa katika hatari ya kukosa ajira. Hatimaye, vijana wengi waliopata elimu, ambao wanaelekea kuwa wengi katika maeneo ya mijini, wamekuwa pia wakihama kutafuta malipo mazuri au kazi zenye uhakika zaidi, kwa kuwa maeneo ya mijini, pia yanatoa fursa mbalimbali za ajira. Hata katika maeneo ya vijijini, ambayo yanatoa fursa za kipekee kwa sababu vijana wanajifunza ujuzi wa aina mbalimbali kuanzia utotoni, ajira zinapungua wakati usio wa msimu wa kilimo kwa sababu hakuna shughuli za kilimo za kutosha kuwafanya vijana washughulike.

Kwa ujumla, mwelekeo ulioonyeshwa katika sura hii unaonyesha mabadiliko kiasi fulani katika kujenga fursa za ajira, ingawa bado kuna mapungufu makubwa yaliyobaki. Mwelekeo huu, ingawa ni chanya, umethibitisha kuwa bado hakuna fursa za kutosha za ajira zilizojengwa. Pia kuna suala linaloendelea la ubora wa nafasi za kazi zinazoundwa, nyingi ya kazi hizo zikiwa kwenye uchumi usio rasmi na unaoendeshwa na watu wanaojiajiri na wanafamilia wafanyakazi wanaochangia. Athari za mgogoro uliopo wa dunia, ingawa bado takwimu hazionyeshi, unaweza kuongeza ugumu zaidi, hususan katika tasnia ya utalii na sekta zinazohusika na masuala ya usafirishaji bidhaa nje ya nchi. Hali ya vijana, hususan wale walio katika maeneo ya mijini, ni ngumu kuhusiana na ajira. Ukosefu wa fursa za kutosha za ajira kwa vijana wa kike, ambao wamezidi kushiriki kwenye soko la ajira, unazidi kufanya hali kuwa ngumu zaidi. Njia pekee ya kushughulikia hili ni kutoa huduma za ajira hata nje ya Dar es Salaam, yaani kote nchini. Zaidi ya hayo, tabia ya kuwabagua wanawake katika soko la ajira bado inaendelea (kama inavyoonekana kutokana na kukiuka kwa kiasi kikubwa taratibu rasmi na hatari kubwa zaidi ya kukosa ajira). Ni muhimu sana kueleza matatizo haya ili kuwawezesha vijana na wa kike wafanyakazi kushiriki katika kazi zenye staha. Sera, programu na mfumo wa kisheria wa Serikali unakusudia kufanya hivyo, lakini changamoto itakuwa katika utekelezaji.

2 Kipato cha kutosha na kazi yenye kipato

Dhana ya kipato cha kutosha inahusu mapato kutokana na ajira ambayo ni muhimu kwa ajili ya maisha. Inawezekana kuchunguzwa kwa wastani wa mapato (ishara ya viwango vya mapato) na vilevile kiwango cha malipo na wafanyakazi wenye kipato kidogo (kiwango cha chini cha mgawanyo wa mapato). Matumizi ya vipato, hata hivyo, yanakwamisha pale ambapo kunakuwa na uzalishaji kwa ajili ya matumizi binafsi na mapato ya aina nyingine ya kubadili mali kwa mali. Hasa, ikumbukwe kuwa baadhi ya uchanganuzi unaofuata, haujumuishi watu waliojiajiri katika kilimo, ambao wamefikia asilimia 74.6 ya watu walioajiriwa mwaka 2006. Hata hivyo, mwelekeo uliopo unaonyesha hali ya jumla wa kipato cha kutosha.

Mapato ya wastani kwa kila mwezi kutokana na ajira yenye malipo na kujiajiri katika sekta isiyo ya kilimo nchini Tanzania yameongezeka sana kati ya mwaka 2000/01 na 2006 (tazama safu ya kwanza ya Jedwali 2.1.). Yakiwa yameonyeshwa kwa kiwango kisichobadilika mwaka 2000 katika Shilingi za Kitanzania, mapato yaliongezeka kutoka Sh 41,395 (2000/01) hadi Sh 64,138 (2006). Ongezeko hili linaweza kuonekana kwa wote wafanyakazi wa kiume na kike, na vilevile katika maeneo ya vijijini na mijini. Hata hivyo, wastani wa mapato ya kila mwezi yalikuwa makubwa kwa wafanyakazi wa kiume na kike (kwa uwiano wa 1.67 mwaka 2006), na juu zaidi katika maeneo ya mijini na vijijini (uwiano wa 1.56 mwaka 2006). Hii ni kwa sababu hasa wanaume na wafanyakazi wa mijini wana nafasi nzuri zaidi ya kupata ajira yenye malipo (ambapo vipato kwa ujumla ni vikubwa zaidi), na kutokana na tofauti za kipato kati ya wanaume na wanawake na tofauti ya kipato kati ya mijini na vijijini ndani ya kategoria hizo kwa wale walio kwenye ajira ya kulipwa na waliojiajiri. Hata hivyo, tofauti za jumla katika vipato kati ya wanaume na wanawake, na vilevile kati ya maeneo ya mijini na vijijini, zimepungua katika kipindi kati ya mwaka 2000/01 hadi 2006. Kupungua kwa tofauti hizo kulionekana zaidi kwa mapato kutokana na kujiajiri katika shughuli zisizo za kilimo.

Kwa ajili ya uchanganuzi wa mgawanyo wa vipato, kiashiria kilichotumika ni "kiwango kidogo cha malipo" (Jedwali 2.2). Kiwango kidogo cha malipo kinapima uwiano wa watu wote walioajiriwa ambao vipato vyao vya kila mwezi katika kazi zote vilikuwa chini ya 2/3 ya wastani wa mapato ya kila mwezi. Hivyo ni fasili ya mshahara mdogo kwa kazi iliyoelezwa *ikilinganishwa* na mapato yanayotolewa katika nchi yoyote ile; haitakiwi kugongana na fasili kamili ya mapato kidogo au yasiyokuwa ya kutosha (kwa mfano, haya yangeamuliwa kulingana na mahitaji ya matumizi ya msingi). Wastani wa mapato kwa mwezi yaliongezeka kutoka Sh 21,428 (2001) hadi Sh 36,000 (2006) kwa thamani halisi, na hivyo kiwango cha malipo yanayochukuliwa kuwa ya chini pia kiliongezeka. Hii inaonyesha kwa nini idadi ya wafanyakazi wanaolipwa kima cha chini ilipungua kidogo sana kutoka asilimia 37.9 (2001) hadi asilimia 36.7 (2006). Hatimaye, kulikuwa na mabadiliko kidogo katika muundo wa mapato ya kima cha chini.

Kwa ujumla, matukio ya kutolewa malipo kidogo ni mengi miongoni mwa wale ambao wanapata mapato yao kutokana na kujiajiri (asilimia 40.3 mwaka 2006), ikilinganishwa na wale wanaopata mapato kutokana na ajira yenye malipo (asilimia 29.5 mwaka 2006). Hali hii kimsingi haijabadilika

Jedwali 2.1. Mapato ya kutosha na kazi yenye kipato – Wastani wa mapato kwa mwezi

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	Vyanzo vyote vya mapato (ukiondoa kujiajiri katika kilimo)			Mapato kutokana na ajira ya kulipwa			Mapato kutokana na kujiajiri (ukiondoa kilimo)		
	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006
Wastani wa mapato kwa mwezi, katika Shilingi za Kitanzania[1]	**..**	**42,103**	**84,600**	**4,950**	**51,372**	**98,454**	**17,000***	**36,630**	**75,693**
Wanaume	..	53,053	100,736	5,150	55,685	106,272	24,000*	50,020	94,373
Wanawake	..	26,268	60,170	4,300	40,486	79,032	8,200*	21,601	53,163
Maeneo ya Mijini	..	59,544	104,472	5,460	69,418	122,297	..	52,236	89,011
Maeneo ya Vijijini	..	27,151	66,914	4,150	32,208	66,423	..	24,581	66,068
Wastani wa mapato ya kila mwezi, kwa wastani wa Shilingi za 2000 za Kitanzania[2]	**..**	**41,395**	**64,138**	**24,752**	**50,508**	**74,641**	**85,009***	**36,014**	**57,385**
Wanaume	..	52,161	76,371	25,753	54,748	80,568	120,012*	49,179	71,547
Wanawake	..	25,826	45,617	21,502	39,805	59,917	41,004*	21,238	40,305
Uwiano wa Wanaume/ Wanawake	*..*	*2.02*	*1.67*	*1.20*	*1.38*	*1.34*	*2.93*	*2.32*	*1.78*
Maeneo ya Mijini	..	58,542	79,204	27,303	68,250	92,717	..	51,357	67,482
Maeneo ya Vijijini	..	26,694	50,730	20,752	31,666	50,357	..	24,167	50,088
Uwiano wa Mijini/Vijijini	*..*	*2.19*	*1.56*	*1.32*	*2.16*	*1.84*	*..*	*2.13*	*1.35*

Maelezo:

1 Wastani huu ni wa mapato ya kati. Kwa kuzingatia jumla ya mapato ya kila mwezi kutokana na ajira ya kulipwa na mapato kutokana na kujiajiri (jumla ya mapato toa matumizi), yaliyotokana na shughuli kuu pamoja na shughuli nyingine zote za kiuchumi. Hakukuwa na takwimu za mapato kutokana kilimo. Kumbuka kuwa baadhi ya watu walioajiriwa wanapata mapato kutokana na ajira ya kulipwa na pia kutokana na kujiajiri katika shughuli zisizo za kilimo. Haikuwezekana kuonyesha mapato katika saa, kwa kuwa muda uliorekodiwa ulijumuisha kilimo na mapato hayakujumuisha kilimo.

2 Kazi ya uwandani kwa Utafiti wa Nguvu Kazi ya Pamoja (ILFS) wa mwaka 1990/91 uliofanyika kuanzia Oktoba 1990 hadi Septemba 1991 na utafiti wa uwandani kwa mwaka 2000/01 ulifanyika kuanzia Mei 2000 hadi Aprili 2001. Hatimaye, wastani uliokadiriwa wa CPI kwa mwaka wa kwanza na pili wa utafiti ulitumiwa kubadili fedha katika bei za kawaida (19.998 kwa 1990/91 na 101.711 kwa 2000/01). Utafiti wa 2006 uliendana na mwaka wa kalenda (CPI 131.903). CPI = 100 shilingi 2000. Thamani kwa mwaka 2000/01 katika safu ya juu kabisa ni katika shilingi za 2000/01, na hivyo ni nyingi kidogo kuliko zile zilizo katika wastani wa shilingi 2000.

* Mapato kutokana na kujiajiri yanaweza kuwa yametiwa chumvi mwaka 1990/91 (tazama NBS, 1990/91 ILFS report, kurasa 1-73).

Chanzo: National Bureau of Statistics, ILFS 1990/91 (Tables 9.2.3 and 9.3.1 and appendix table Y2 of the 1990/91 ILFS report), 2000/01 and 2006; recalculated on the basis of the micro-data (2000/01 and 2006); World Bank, World Development Indicators, for CPI.

kati ya mwaka 2000/01 na 2006. Hata hivyo, wastani wa wafanyakazi waliojiajiri wenye kipato kidogo umeongezeka kidogo (kutoka asilimia 42.5 mwaka 2000/01 hadi asilimia 40.3 mwaka 2006). Hali ya kupungua inaonekana kote, bila kujali jinsia na mahali mjini/vijijini. Kuhusu mapato kutokana na ajira yenye malipo, idadi ya wafanyakazi wenye kupata malipo kidogo iliongezeka katika maeneo ya mijini na vijijini vilevile (kwa asilimia 16.5 na 47.1 kwa mfuatano huo). Hata hivyo, kwa kuwa ajira yenye malipo ilihamia katika maeneo ya mijini (ambapo matukio ya kutoa malipo kidogo ni machache), idadi ya jumla ya wafanyakazi wanaopata malipo kidogo haikubadilika sana na ilibaki chini ya asilimia 30 (tazama Jedwali 2.2).

Upungufu wa mapato ya watu walioajiriwa unaweza kuchunguzwa kwa kutumia dhana ya wafanyakazi wenye kipato kidogo, ambao wamefasiliwa kama watu walioajiriwa (miaka 15 na zaidi) wanaoishi kwenye kaya ambayo inakadiriwa kuwa chini ya kiwango cha umaskini kitaifa (kilichoelezwa kama asilimia ya wafanyakazi wenye kipato kidogo katika ajira kwa ujumla). Tofauti na kiwango kidogo cha malipo (ambacho, kimetajwa hapo juu, dhana inayohusiana na hii), hivyo, kiwango cha wafanyakazi wenye kipato kidogo kimeelezwa kwa kufuata kiwango halisi (ambacho ni, kiwango cha umaskini wa kipato kitaifa). Tofauti nyingine ni kuwa, mbali na takwimu kuhusu mapato na malipo kidogo yaliyojadiliwa hadi sasa, idadi ya wafanyakazi wanaopata kipato kidogo inajumuisha robo tatu ya watu walioajiriwa ambao wana kazi za kujiajiri katika kilimo. Jedwali 2.3 linadhihirisha kuwa idadi ya watu walioajiriwa wanaoishi katika kaya zenye kipato chini ya kiwango cha umaskini bado ni kubwa, licha ya kupungua kuanzia asilimia 32.5 mwaka 2001 hadi asilimia 30.7 mwaka

Jedwali 2.2. Mapato ya kutosha na kazi ya kipato – Malipo kidogo

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	Wafanyakazi wote			Wafanyakazi walio kwenye ajira ya kulipwa			Wafanyakazi waliojiajiri wenyewe		
	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006
Malipo kidogo (wastani wa wafanyakazi na mapato ya kila mwezi chini ya 2/3 ya mapato ya kati ya kila mwezi, ukitoa kilimo), kwa %[1]	..	**37.9**	**36.7**	..	**29.0**	**29.5**	..	**42.5**	**40.3**
Wanaume	..	29.1	27.7	..	24.8	25.2	..	32.0	29.5
Wanawake	..	50.6	50.2	..	39.3	40.3	..	54.1	53.4
Maeneo ya Mijini	..	21.9	22.5	..	14.7	16.5	..	26.3	26.7
Maeneo ya Vijijini	..	51.5	49.3	..	44.0	47.1	..	54.9	50.1

Notes:

[1] Based on total monthly earnings from paid employment and net income from non-agricultural self-employment (gross takings less expenses), derived from main activity and all other economic activities. No data on earnings from agriculture are available. No conversion into hourly earnings was possible, since recorded working includes agriculture and earnings do not.

Source: Calculated from National Bureau of Statistics, Household Budget Survey, 1991, 2001 and 2006/7.

Jedwali 2.3. Mapato ya kutosha na kazi yenye kipato – Matukio ya wafanyakazi wenye kipato kidogo na umaskini

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	Umaskini wa Chakula			Umaskini wa Mahitaji Muhimu		
	1991/92	2000/01	2007	1991/92	2000/01	20006/7
Kiwango cha wafanyakazi maskini, kwa %[1]	..	..	..	..	**32.5**	**30.7**
Dar es Salaam	..	..	..	..	14.5	13.1
Maeneo ya Mijini	..	..	..	..	22.9	21.2
Maeneo ya Vijijini	..	..	..	..	35.6	34.7
Asilimia ya watu walio maskini kupita kiwango cha umaskini (Tanzania bara, kwa %	**21.6**	**18.7**	**16.6**	**38.6**	**35.7**	**33.6**
Dar es Salaam	13.6	7.5	7.4	28.1	17.6	16.4
Maeneo ya Mijini	15.0	13.2	12.9	28.7	25.8	24.1
Maeneo ya vijijini	23.1	20.4	18.4	40.8	38.7	37.6

Maelezo:

[1] Kutokana na jumla ya mapato ya kila mwezi yanayotokana na ajira ya kulipwa na mapato halisi kutokana na kujiajiri katika shughuli isiyo ya kilimo (mapato ya jumla ukitoa matumizi), yamekadiriwa kutokana na shughuli kuu na shughuli nyingine zote za kiuchumi. Hakuna takwimu kuhusu mapato kutokana na kilimo iliyopatikana. Haikuwezekana kubadili mapato kwa saa, kwa kuwa kazi zilizorekodiwa zinajumuisha kilimo na mapato hayajumuishi.

Chanzo: Imekokotolewa kutoka Utafiti wa Bajeti ya Kaya wa, 1991, 2001 na 2006/7 uliofanywa na Shirika la Taifa la Takwimu.

2006. Kupungua huku kunaendana na kupungua kwa umaskini kwa ujumla Tanzania bara. Kwa kutumia kipimo cha mahitaji ya msingi kwa watu wenye kipato kidogo, kwa wastani wa idadi ya watu imepungua kutoka asilimia 38.6 mwaka (1991/92) hadi asilimia 35.7 mwaka (2000/01) na zaidi kufikia asilimia 33.6 mwaka (2006/07). Hata hivyo, uwiano wa jumla wa idadi ya watu maskini umebaki kuwa kubwa, hususan katika maeneo ya vijijini (tazama Jedwali 2.3).

Kwa kuhitimisha, mapato halisi katika sekta zisizo za kilimo yameongezeka sana tangu mwanzoni mwa miaka ya 1990, na kuonyesha maendeleo makubwa katika kufikia kuwa na mapato ya kutosha. Licha ya maendeleo haya chanya, na licha ya kuwepo kwa kiwango kikubwa cha uwiano wa ajira na idadi ya watu, hali inaonyesha kuwa mapato bado hayatoshi kwa idadi kubwa ya Watanzania, na hayatoshi kuiondoa idadi kubwa ya watu kutoka katika hali ya umaskini.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 3. Kima cha chini cha mshahara kisheria

Sheria, Sera au Taasisi: Sheria ya Taasisi za Kazi, 2004, inaeleza mishahara ya kima cha chini kulingana na sekta. Sheria imeacha nafasi ya kuunda bodi za mishahara zitakazomshauri Waziri ambaye amepewa mamlaka ya kutoa agizo la mishahara.

Sehemu ya 27 ya Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini, 2004, ambayo imeanza kutumika mnamo Desemba 2006, inaeleza aina, fomula na muda wa malipo ya mishahara. Haya yote yamefanyika ili kuwalinda wafanyakazi. Katika Tanzania bara, Bodi za Mishahara zimeshaanzishwa chini ya Sheria ya Taasisi za Kazi Na. 7 ya mwaka 2004. Kabla ya kuteuliwa na Waziri kulingana na sekta au eneo la ajira litakalotafitiwa, wajumbe wa wafanyakazi na waajiri huteuliwa na Baraza la Kazi, Uchumi na Jamii kwa utatu. Boda za Mishahara humpa mapendekezo Waziri kwa kuzingatia, miongoni mwa masuala mengine, gharama za maisha, kiwango cha chini cha posho ya kujikimu, uendelevu wa biashara na nia ya kuondoa umaskini na kuunda nafasi za ajira. Mwaka 2007, bodi nane za kisekta kwa ajili ya sekta binafsi zilianzishwa. Mwaka huohuo, agizo la mshahara kwa wafanyakazi wa umma lilitolewa.

Mishahara ya kima cha chini: Bodi za mishahara zilipanga viwango vya chini vya mishahara kwa Tanzania Bara mwaka 2008, na kuiongeza kutoka TSh 35,000 (vijijini) na TSh 48,000 (mijini) hadi kati ya TSh 65,000 (kilimo) na TSh 350,000 (uchumbaji). Wengi walichukulia viwango vipya kuwa vikubwa sana. Waajiri waliomba Waziri ambaye aliteua timu aingilie kati kuchunguza kwa makili madai yao kuwa viwango vya mishahara vilikuwa vinawakandamiza waajiri. Tathmini ya athari imefanywa na Economic Research Bureau na imejadiliwa na Bodi za Mishahara ambazo zilitoa mapendekezo kwa Waziri. Tangazo la Waziri la agizo la mishahara mipya au iliyorekebishwa linasubiriwa.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Hakuna taarifa za uhakika zilizopatikana, lakini uchumi usio rasmi kuwa na idadi kubwa ina maana kuwa wafanyakazi wengi hawakuingizwa.

Kulindwa kwa wafanyakazi na sheria: Sheria inawalinda wafanyakazi wote katika sekta rasmi. Kwa Tanzania bara, utaratibu wa Sheria unaangalia sekta nane.

Kulindwa kwa wafanyakazi kwa vitendo: Sheria hii kimsingi inawalinda wafanyakazi katika sekta rasmi. Serikali imeeleza kuwa ni vigumu kukusanya takwimu kutokana na idadi kubwa ya wafanyakazi walio katika uchumi usio rasmi (tazama Jedwali 1).

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Kupanga Kima cha Chini cha Mishahara, 1970 (Na. 131), uliridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania mwaka 1983.

Vyanzo:

1. ILO Governing Body Discussion Paper GB.304/ESP/3 (point 19) (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_101713.pdf).
2. Maoni ya Kamati ya Wataalamu chini ya Mkataba Na. 131 yalipitiwa. (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C131&Lang=EN).

Kumeendelea kuwepo tofauti ya mapato kati ya wanaume na wanawake, na kati ya maeneo ya mijini na vijijini. Tofauti hizi zinaweza kuelezwa kutokana na kuendelea kuwepo kwa kaida za kitamaduni ambazo zinabagua kazi za wanawake na malipo wanayopata kutokana na kazi hizo. Kwa upande chanya, hata hivyo, kulikuwa na dalili za kupungua kwa tofauti hizi za kijinsia na tofauti za mijini na vijijini kwa ujumla. Hali kwa ujumla inazidi kuwa nzuri kwa wale walio kwenye kazi yenye malipo hivyo kuwa moja ya njia kuelekea katika ajira yenye staha na kutoa changamoto muhimu ya kisera. Serikali imeweka mfumo wa kisheria, taasisi na sera za kushughulikia masuala ya mishahara, hasa katika sekta binafsi, na kuhusiana na mishahara ya kima cha chini (tazama pia Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 3 “Mshahara wa kima cha chini kisheria”). Haya ni ya hivi karibuni na kiwango na matokeo ya utekelezaji vitajulikana baadaye. Hata hivyo sekta kubwa isiyo rasmi na sekta ya kilimo vijijini, bado hazijaingizwa katika hatua hizi.

3 Masaa ya kazi zenye staha

Masaa ya kazi zenye staha, kama dhana, yanahusu kiwango cha mwisho cha mgawanyo wa saa za kazi. Saa za kazi za ziada (kwa kiwango cha juu) zinachukuliwa kuwa hazifai, kwani pamoja na mazingira yatakayokuwepo taratibu hizo za kufanya kazi saa za ziada zinaweza kuleta madhara ya ustawi wa kimwili, kisaikolojia na kijamii kwa mfanyakazi. Wale ambao kwa kupenda wanachagua kufanya kazi kwa saa chache (yaani walio na kiwango kidogo) hawachukuliwi kama wana saa ambazo hazina staha. Kwa upande mwingine, pia inachukuliwa kuwa na watu wanafanya hivyo bila kupenda kutokana na sababu za kiuchumi (wakati mwingine wanarejelewa kulingana na muda kama wameajiriwa chini ya kiwango). Hali hii huathiri vibaya mapato yao na mafanikio ya maisha na ni dalili ya kutokuwa na ufanisi katika soko la ajira. Ingawa vipo viwango vya kimataifa kwa ajili ya kupima muda wa kazi,[1] na Tanzania imekuwa ikifanya hivyo kwa muda mrefu, ikumbukwe kuwa upimaji wake ni mgumu kutokana na kuwepo shughuli nyingi za kujiajiri na sekta isiyo rasmi, ambayo imekuwepo nchini Tanzania. Tatizo zaidi linaloonekana ni mshikamano wa kazi za ulezi na kazi ya kulipwa, kazi ya ulezi ikiwa na vipengele vingi vya kazi zisizo na malipo (ambazo hazikujumuishwa katika upimaji wa muda wa kazi).

Kiashiria cha kazi zenye staha kinachohusu saa za ziada kimefafanuliwa kama uwiano wa wafanyakazi ambao wanafanya kazi zaidi ya saa 48 kwa wiki. Kiwango kilichopendekezwa kwa ajili ya kuamua saa za "ziada" kimezingatia Mikataba ya ILO Na. 1 na 30, ambacho kimeweka masharti ya saa 48 kwa wiki kama kiwango cha juu cha saa za kawaida za kufanya kazi. Kiwango cha kimataifa kinatumika kwa ajili kurahisisha ulinganishaji, ingawa Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 imeeleza kiwango cha juu cha saa za kazi kuwa saa 45 kwa wiki nchini Tanzania (tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 4 "Kiwango cha juu cha saa za kazi"). Watanzania wengi wamefanya kazi kwa saa nyingi zaidi mwaka 2006 (asilimia 54.3) kuliko wakati mwingine wowote tangu 1990 (asilimia 40.3). Mwelekeo umeendelea kuwa na ongezeko kwa kipindi hiki chote (tazama Jedwali 3). Sababu ya kuwepo hali hii inaweza kuwa udhaifu katika utaratibu wa utekelezaji wa saa 45 zinazoruhusiwa na sheria (hususan kwa kuwa inawahusu wafanyakazi, ambao ni wachache kati ya wafanyakazi wote). Sababu nyingine kama ilivyoonekana katika sura iliyotangulia, inaweza kuwa mishahara, – ingawa imeongezeka – bado haiwatoshi wafanyakazi kukidhi mahitaji yao. Hivyo, inawabidi kufanya kazi kwa saa nyingi ama kwa kulipwa ajari au kazi za ziada ili kujazia vipato vyao.

Matokeo ya Utafiti wa Nguvu Kazi ya Pamoja yanaonyesha kuwa wanaume wengi zaidi (asilimia 59.9) wanafanya kazi kwa saa nyingi zaidi kuliko wanawake (asilimia 48.9), kulingana na taarifa zilizo katika Jedwali 3. Tofauti ya kijinsia inaweza kuelezewa kwamba wanawake wengi pia wanajihusisha katika kazi za nyumbani ambazo zinachukuliwa kama si shughuli za kiuchumi na hivyo hazikujumuishwa katika upimaji wa saa za kazi. Kufanya kazi kwa saa nyingi kunatajwa zaidi katika maeneo ya mijini (asilimia 62.2). Hii inatokana na ugumu wa kupima muda wa kazi katika maeneo ya vijijini. Matumizi ya saa halisi badala ya saa za kazi za kawaida yanaweza kupunguza thamani katika maeneo ya vijijini kutokana na kilimo kuwa cha msimu ikilinganishwa

[1] Tazama k.m. *Resolution concerning the measurement of working time*, adopted by the 18th International Conference of Labour Statisticians (2008), reproduced in the Report of the Conference, p. 41ff., http://www2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/–dgreports/–integration/–stat/documents/meetingdocument/wcms_101467.pdf.

Table 3. Decent hours

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	1990/91	2000/01	2006
Saa za ziada (wafanyakazi wanaofanya kazi kwa zaidi ya saa 48 kwa wiki), kwa %[1]	**40.3***	**45.0**	**54.3**
Wanaume	48.4*	52.0	59.9
Wanawake	32.1*	38.2	48.9
Maeneo ya Mijini	55.6*	57.3	62.2
Maeneo ya Vijijini	37.5*	42.2	51.6
Idadi ya ajira zilizo chini ya kiwango kulingana na muda, kwa %[2]	**4.4**	**12.4**	**13.1**
Wanaume	4.5	12.9	14.0
Wanawake	4.2	11.9	12.1
Maeneo ya Mijini	6.2	14.8	11.6
Maeneo ya Vijijini	4.0	11.8	13.6
Idadi ya wafanyakazi wenye saa za kazi zenye staha, kwa %[3]	**55.3***	**42.6**	**32.6**
Wanaume	47.1*	35.1	26.1
Wanawake	63.7*	49.9	39.0
Maeneo ya Mijini	38.2*	27.9	26.2
Maeneo ya Vijijini	58.5*	46.0	34.8

Maelezo:

1 Watu walioajiriwa wenye umri wa miaka 15 na zaidi wanaofanya kazi zaidi ya saa 48 (saa za kawaida), kama sehemu ya watu walioajiriwa wenye umri wa miaka 15 na zaidi. Ajira imefasiliwa kulingana na fasili ya kimataifa (iliyorejelewa kama 'fasili sanifu' na Shirika la Taifa la Takwimu.

2 Kwa sasa watu walioajiriwa chini ya kiwango wenye umri wa miaka 15 na zaidi, kama asilimia ya watu walioajiriwa kwa sasa wenye umri wa miaka 15 na zaidi. Chini ya fasili iliyotumiwa na Shirika la Taifa la Takwimu, watu walioajiriwa walichukuliwa kuwa katika ajira chini ya kiwango kwa wakati huo kama (a) amefanya kazi kwa saa chache chini ya 40 katika shughuli zote katika wiki iliyotangulia mahojiano; (b) sababu za kufanya kazi kwa saa chache chini ya 40 haikuwa ugonjwa, sikukuu au majukumu ya kifamilia, ulemavu au umri; shule au mafunzo; (msiba, mtoto mgonjwa, nk.; hakutaka kufanya kazi kwa saa nyingi zaidi; au kazi za nyumbani; na (c) ameeleza kuwa alikuwa tayari kufanya kazi kwa saa nyingi katika wiki iliyopita. Ajira iliyotolewa kulingana na fasili ya kimataifa ya ajira; inalingana na 'fasili sanifu' iliyotumiwa na Shirika la Taifa la Takwimu).

3 Watu walioajiriwa ambao hawafanyi kazi kwa saa nyingi wala hawajaajiriwa chini ya kiwango, kama asilimia ya jumla ya watu walioajiriwa.

* Mwaka1990/91, kiashiria kinahusu watu walioajiriwa wenye umri wa miaka 10 na zaidi wanaofanya kazi kwa zaidi ya saa 49 kwa wiki (saa za kawaida), kama sehemu ya jumla ya watu walioajiriwa wenye umri wa miaka 10 na zaidi.

Chanzo: National Bureau of Statistics, ILFS 1990/91, 2000/01 and 2006. Viashiria vilikokotolewa kwa kuzingatia micro data (2000/01 na 2006) na Kiambatisho cha Majedwali T1 na M18 ya ripoti ya Utafiti wa Nguvukazi ya Pamoja mwaka 1990/91.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 4. Kiwango cha juu cha saa za kazi

Sheria, sera au taasisi: Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka ya 2004 (ELRA), ambayo ilianza kutumika mnamo Desemba 2006.

Idadi ya saa zinazoruhusiwa: Sheria inatoa masharti ya kiwango cha juu cha saa za kufanya kazi cha saa 45 kwa wiki kukiwa na kikomo cha kila siku cha saa 9. Sheria inatoa masharti ya saa za ajari na muda wa mapumziko.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Tazama hapo chini. Ukubwa wa sekta isiyo rasmi hupunguza ufanisi wa utekelezaji.

Kinga ya wafanyakazi katika sheria: Katika Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya Tanzania bara, sheria hii inawahusu wafanyakazi wote, pamoja na wale walio katika utumishi wa umma wa Serikali ya Tanzania upande wa Tanzania bara. Hata hivyo, haiwahusu watu walioajiriwa na Jeshi la Wananchi wa Tanzania, Magereza, au Jeshi la Kujenga Taifa.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Serikali imetambua kuwa kuna idadi kubwa ya wafanyakazi walioajiriwa katika uchumi usio rasmi, na hivyo, hawalindwi na masharti ya Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini.

Kuridhia Mikataba ya ILO: Mkataba wa Saa za kazi (viwanda) za kawaida, 1919 (Na. 1), na Mkataba wa Saa za Kazi na (Saa za Biashara na Kazi), 1930 (No. 30), haujaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Chanzo: Natlex database
(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=08&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 5. Likizo ya mwaka yenye malipo

Sheria, sera au taasisi: Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka ya 2004 (ELRA), ambayo ilianza kutumika mnamo Desemba 2006.

Viwango vya likizo: Wafanyakazi wanastahili kupata likizo ya mwaka ya siku 28 yenye malipo.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Hakuna maelezo yaliyoweza kupatikana kwa ILO. Tazama hapo chini ili kuona kiwango cha uchumi usio rasmi. Katika Maombi ya moja kwa moja kuanzia mwaka 2005 hadi 2008 kuhusu Mkataba Na. 101, Kamati ya Wataalamu iliomba maelezo kuhusu usimamizi wa sheria hii katika kilimo, ambapo Serikali hadi sasa bado haijatoa majibu.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Tanzania bara Sheria hii inawahusu wafanyakazi wote ikiwa ni pamoja na wale walio katika utumishi wa umma wa Serikali ya Tanzania upande wa Tanzania bara. Hata hivyo, haiwahusu watu walioajiriwa na Jeshi la Wananchi wa Tanzania, Magereza, au Jeshi la Kujenga Taifa.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Serikali inatambua kuwa idadi kubwa ya wafanyakazi wameajiriwa katika uchumi usio rasmi, na hivyo, hawalindwi na masharti ya Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini.

Kuridhia Mikataba ya ILO: Mkataba wa Siku za Sikukuu zenye Malipo (Kilimo), 1952 (Na. 101), uliridhiwa mwaka 1962 kwa Tanganyika pekee (bara). Mkataba wa Siku za Sikukuu zenye Malipo, 1936 (Na. 52), na Mkataba wa Siku za Sikukuu zenye Malipo (Uliopitiwa upya), 1970 (Na. 132), bado haujaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Chanzo: Natlex database
(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=08&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

na muda wa ukusanyaji wa takwimu. Pia idadi kubwa ya wafanyakazi waliojiajiri na wanafamilia wafanyakazi wanaochangia katika maeneo ya vijijini inaweza kusababisha kutolewa kwa ripoti isiyo kamili ya muda wanaotumia kazini. Kulingana na Utafiti wa Nguvukazi ya Pamoja wa (2006), wafanyakazi wengi wanaolipwa na watu waliojiajiri hutumia zaidi ya saa 40 kufanya kazi kwa wiki, wakati wasaidizi wa familia wasiolipwa na wale ambao hufanya kazi katika mashamba yao binafsi (bustani ya mboga) wanaelekea kutumia chini ya saa 40 kwa wiki za wakati huo, lakini si kwa saa za kawaida kwa wale wanaofanya kazi katika kilimo.

Kiashiria cha muda wa ajira chini ya kiwango kinachopima wafanyakazi wale ambao wanafanya kazi kwa muda mchache chini ya saa 40, ambao wangependa kufanya kazi kwa saa nyingi zaidi, lakini wanashindwa kupata kazi kwa ajili ya saa za ziada walizo nazo, kimeonyeshwa kama wastani wa ajira kwa ujumla. Katika Jedwali 3, hali ya kupungua kwa saa za kazi zenye staha iliyoonekana hapo juu pia imeonekana katika saa chache za mgawanyo wa saa za kazi. Suala la ajira chini ya kiwango limezidi kuongezeka tangu mwaka 1990 kwa vikundi vyote vidogo, isipokuwa wafanyakazi wa mijini, na inakadiriwa kufikia asilimia 13.1 mwaka 2006. Ingawa viwango vya ajira iliyo chini ya kiwango kwa wanawake ni vidogo kuliko wanaume, kuondoa viwango hivyo kuchukuliwe kwa tahadhari. Desturi za jamii, hususan kuhusu nafasi ya wanawake ya uzazi, huwachukulia wanawake muda ambao wangeweza kuutenga katika kazi ya uzalishaji na hivyo kuwanyima wanawake uwezo wa uzalishaji wa kiuchumi. Nafasi wanayochukua wanawake ya uzazi na ulezi haikuingizwa.

Tanzania pia ina idadi ya wastani ya watu wanaofanya kazi katika uchumi usio rasmi. Zaidi ya asilimia tisini ya watu hasa walioajiriwa wana kazi zisizo rasmi; na chini kidogo ya asilimia tisini ni watu waliojiajiri au wanafamilia wafanyakazi wanaochangia kipato (tazama Jedwali 1 katika Sura 1 “Fursa za ajira”). Uchumi usio rasmi kwa hali ulivyo hauna usimamizi wa kisheria au kiutekelezaji. Hii pia hufanya iwe vigumu kuonyesha dalili halisi ya kiwango cha usimamizi au kufuata sheria.

Pamoja na vikwazo vyote vya upimaji vilivyojadiliwa hapo juu, ni wazi kuwa hakujawa na maendeleo yoyote katika kipengele hiki cha kazi zenye staha nchini Tanzania katika kipindi cha kuanzia mwaka 1991 hadi mwaka 2006. Idadi

ya wafanyakazi wenye kufanya kazi kwa saa zenye staha (ambazo hazijazidi kiasi na hawajaajiriwa chini ya kiwango) ni ndogo na zinaendelea kupungua kwa kiwango kinachoongezeka (Jedwali 3). Ilipungua kwa asilimia 12.7 katika miaka kumi (kutoka asilimia 55.3 mwaka 1991 hadi asilimia 42.6 mwaka 2001) na kisha kwa asilimia 10 kwa miaka mitano (kutoka asilimia 42.6 mwaka 2001 hadi asilimia 32.6 mwaka 2006). Hivyo, wakati Watanzania wengi wanaendelea kufanya kazi kwa saa nyingi zaidi, watu wengi zaidi pia wanafanya kazi kwa saa chache bila kupenda kuliko ambavyo wangetaka kufanya. Utekelezaji kamili wa mfumo wa kisheria kwa saa nyingi za kazi ambazo zimepangwa ungeweza kubadili hali hii, kwa kuwa ungepunguza idadi ya watu wenye saa nyingi zaidi na hivyo kuunda nafasi za kazi kwa wale wenye saa chache za kazi. Hata hivyo, hadi sasa kama ilivyo wafanyakazi waliojiajiri hutumia saa nyingi zaidi kufidia mapato kidogo kwa saa, na kuongeza tija na faida katika kazi kitakuwa kipengele kingine muhimu cha sera.

4 Kuchanganya kazi, familia na maisha binafsi

Hiki ni kipimo muhimu katika kupima kazi zenye staha kwa kuwa kinaonyesha uwiano ambao wafanyakazi wanaweza kuuweka baina ya kazi zao na maisha yao. Moja kati ya sheria muhimu katika ngazi ya kimataifa kuhusiana na kipimo hiki ni Mkataba wa Wafanyakazi Wenye Majukumu ya Kifamilia, 1981 (Na. 156), na Pendekezo lake (Na. 165). Ingawa Tanzania bado haijaridhia Mkataba huu, tayari imeshapitisha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini (ELRA) na Sheria ya Taasisi za Kazi (LIA), zote za 2004, ambazo zinazingatia mwingiliano wa kazi, familia na maisha binafsi. Hii imeonyeshwa katika aina mbalimbali za likizo kama vile likizo ya mwaka na likizo ya huruma (tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 5 "Likizo ya mwaka yenye malipo" katika Sura ya 3); likizo ya uzazi, mafao ya uzazi na likizo ya uzazi kwa baba (Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 6 "Likizo ya uzazi" na 7 "Likizo ya ulezi"); na vilevile kupitia marekebisho ya saa za kazi (tazama sura iliyopita). Katika kuchunguza maendeleo katika kipimo hiki, sura hii inaangalia muda ambao kaya imeutumia katika shughuli mbalimbali, za kiuchumi na zisizo za kiuchumi, na vilevile kiwango cha kinga ya uzazi na sera nyingine zinazohusiana na masuala ya familia.

Shirika la Taifa la Takwimu limejumuisha kipengele cha matumizi ya muda katika Utafiti wa Nguvukazi ya Pamoja wa 2006. Matokeo katika Jedwali la 4 yanaonyesha tofauti kati ya wanaume na wanawake katika matumizi ya muda katika kazi za kiuchumi (yaani ajira), kazi za nyumbani zisizokuwa na malipo, mapumziko na maendeleo ya watu. Ingawa wanaume walitumia dakika 71 zaidi kwa siku katika kazi za uzalishaji kuliko wanawake, wakati kazi za nyumbani zisizo na malipo zinapojumuishwa hali inakuwa kinyume – wanawake wanatumia dakika 69 zaidi kuliko wanaume kwa siku. Inafaa kukumbuka kuwa katika kazi za nyumbani zisizo na malipo pekee, wanawake hutumia dakika 140 zaidi kwa siku kuliko wanaume. Vilevile, wanawake wanatumia muda kidogo zaidi katika shughuli za mapumziko na katika shughuli kama vile kujifunza na kusikiliza vyombo vya habari. Hivyo wanawake wanapunjwa katika uwezo wao wa kuchanganya kazi, familia na maisha binafsi kutokana na kufanya kwao kazi za nyumbani zisizo na malipo.[1]

Kwa kutumia kipengele cha matumizi ya muda, uchunguzi wa matumizi ya muda uliofanyika mwaka 2009 unatoa takwimu muhimu kuhusu muda ambao Mtanzania wa wastani aliutumia katika shughuli mbalimbali.[2] Utafiti huu, hata hivyo, ulienda mbele zaidi hakuchanganua mwelekeo tu katika kategoria hizi pana za kazi za ulezi bila malipo, bali pia ulizigawa katika ulezi wa watoto, kuwatunza watu wazima, na wagonjwa, ubebaji wa maji na utafutaji wa kuni na kusafiri. Kuhusiana na ulezi wa watoto, ilionekana kuwa, jumla, asilimia 26 ya wanaume wenye umri kati ya miaka 15 na 49 waliripoti kushiriki katika ulezi wa watoto. Miongoni mwa wanaume kutoka katika kaya zenye kipato kikubwa (wenye kipato kinachozidi TSh 200,000 kwa mwezi), asilimia 17 tu ndio walioshiriki katika ulezi wa watoto. Ingawa hii inaweza kuonyesha upatikanaji wa huduma za ulezi wa watoto, kupitia wafanyakazi wa ndani kwa mfano, inawezekana kuwa kaya zenye utajiri zikawa na watoto wachache na hivyo kuwa na mahitaji kidogo ya ulezi wa watoto. Pia inaweza kuwa wanawake katika kaya tajiri wakatumia

[1] C. Lardechi: *Sustaining job creation and improving the quality of jobs in Tanzania*, World Bank Policy Note (Washington D.C, World Bank, 2009).

[2] TGNP: *Who cares for us? Time use study of unpaid care work in Tanzania* (TGNP, 2009).

Jedwali 4. Kuchanganya kazi, familia na maisha binafsi – Takwimu za matumizi ya muda (2006)

Shughuli	Muda uliotumika kwa siku, katika dakika		Tofauti ya wanaume na wanawake, katika dakika (A - B)
	Wanaume (A)	Wanawake (B)	
Ajira kwa ajili ya shirika	90	35	55
Uzalishaji wa msingi	180	163	17
Huduma kwa ajili ya mapato	6	7	-1
Jumla ndogo ya kazi ya 'kiuchumi'	**276**	**205**	**71**
Matunzo ya kaya	52	170	-118
Matunzo ya watoto, wagonjwa	11	35	-24
Huduma kwa jamii	9	7	2
Jumla ndogo ya kazi za 'kaya' zisizo na malipo	72	212	-140
Kujifunza	87	75	12
Matumizi ya vyombo vya habari	18	8	10
Jumla ndogo ya maendeleo ya raslimali watu	**105**	**83**	**22**
Jamii na utamaduni	**130**	**95**	**35**
Matumizi binafsi	**858**	**846**	**12**
Jumla	**1441**	**1441**	**0**

Kumbuka: Kutokana na makosa yaliyojirudia, jumla haifiki dakika 1440 (au saa 24)
Chanzo: Analytical Report for ILFS 2006 (p.91).

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 6. Likizo ya uzazi

Sheria, sera au taasisi: Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka ya 2004 (ELRA), ambayo ilianza kutumika mnamo Desemba 2006, inatoa likizo ya uzazi. Mafao ya likizo ya uzazi chini ya Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii (Na. 28) yalianza kutekelezwa mwaka 2005. Mafao ya uzazi yanatolewa na Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii (NSSF), 1997, na Sheria ya Mfuko wa Pensheni wa Serikali za Mitaa (LAPF), 2006, na vilevile Sera ya Taifa ya Hifadhi ya Jamii, 2003.

Mafao (viwango na muda): Mafao ni sawa na asilimia mia moja (100%) ya wastani wa mshahara wa kila siku wa mwanamke anayekatwa pensheni katika miezi sita kabla ya wiki ya ishirini ya ujauzito. Mafao hulipwa kwa wiki 12 kwa awamu moja au mbili: wiki 4 kabla na wiki 8 baada ya kujifungua (wiki 4 baada ya kujifungua kwa mtoto aliyekufa wakati wa kuzaliwa).

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Mafao ya uzazi yanatolewa kwa sekta rasmi. Makubaliano ya majadiliano ya pamoja pia yanayo masharti ya mafao ya uzazi.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Tanzania bara, Sheria hii inawahusu wafanyakazi wote ikiwa ni pamoja na wale walio katika utumishi wa umma wa Serikali ya Tanzania upande wa Tanzania bara. Hata hivyo, haiwahusu watu walioajiriwa na Jeshi la Wananchi wa Tanzania, Magereza, au Jeshi la Kujenga Taifa. Katika Tanzania bara, Sheria ya Taifa ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii inawahusu wafanyakazi katika sekta binafsi, vikundi vya pamoja (kama vile wanachama wa ushirika) katika sekta rasmi, na wafanyakazi katika sekta ya umma na watu waliojiajiri (alimradi wawe hawajajiunga na mfumo maalum wa mashirika ya umma). Wafanyakazi ambao hawajasajiliwa na NSSF hawapati kinga hii.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Serikali inatambua kuwa idadi kubwa ya wafanyakazi wameajiriwa katika uchumi usio rasmi, na hawalindwi na Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini. Hifadhi ya Jamii inachukua asilimia 3 ya wanawake wanaofanya kazi za uzalishaji (tazama viashiria vya kitakwimu katika Jedwali 9).

Kuridhia Mikataba ya ILO: Mkataba wa Ulinzi wa Uzazi, 2000 (Na. 183), na Sehemu ya VIII (kuhusu mafao ya uzazi) ya Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya Chini), 1952 (Na. 102), haijaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Vyanzo:
1. Sheria za Taifa.
2. ISSA database (http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of).

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 7. Likizo ya uzazi kwa baba

Sheria, sera au taasisi: Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka ya 2004 (ELRA), ambayo ilianza kutumika mnamo Desemba 2006.

Mafao (viwango na muda): Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini inaeleza katika kifungu cha 34 kuwa mfanyakazi anastahili angalau siku tatu zenye malipo za likizo ya uzazi kwa baba kama likizo hiyo itachukuliwa ndani ya siku saba za kuzaliwa kwa mtoto na mfanyakazi ni baba wa mtoto huyo. Angalau likizo ya siku nne zenye malipo inatolewa iwapo mtoto wa mfanyakazi ataugua au kufariki, kama ilivyo kwa suala la kifo cha mwenza, mzazi, babu au bibi, mjukuu au ndugu wa mfanyakazi.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Makubaliaono ya majadiliano ya pamoja yameweka masharti ya kutoa mafao ya uzazi kwa baba.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini inawahusu wafanyakazi wote katika Tanzania bara, pamoja na wale walio katika utumishi wa umma wa Serikali, isipokuwa watu walioajiriwa na Jeshi la Wananchi wa Tanzania, Magereza, au Jeshi la Kujenga Taifa.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Kama ilivyo kwa viashiria vingine vya mfumo wa kisheria, izingatiwe kuhusu idadi kubwa sana ya watu katika uchumi usio rasmi.

Kuridhia Mikataba ya ILO: Mkataba wa Wafanyakazi wenye Majukumu ya Kifamilia, 1981 (Na.156), uliridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Chanzo: NATLEX database
(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=16&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY)

muda kidogo katika kazi zenye malipo na kutumia muda mwingi katika malezi ya watoto.

Moja kati ya matokeo ya utafiti huu yalikuwa kwamba wanawake wenye umri wa miaka 18 hadi 19 hutumia zaidi ya saa 4 katika kazi za ulezi zisizokuwa na malipo kila siku, ikilinganishwa na karibu saa moja lililotumiwa na wanaume wa rika lao, bila kujali hadhi yao ya kuajiriwa (TGNP, 2009). Pia inaonekana kuwa wanaume na wanawake, wa kila umri, kwa wastani hutumia angalau saa moja kwa siku katika kuwahudumia wazee au wagonjwa. Utafiti huu unaripoti kuwa asilimia 8 ya kaya za vijijini na asilimia 3 ya kaya za mijini hutumia saa 2 au zaidi kwa siku kuchota maji.[3] Vilevile, kaya za vijijini, hususan wanawake, hutumia angalau saa moja kwa siku kutafuta kuni.

Ruwaza hizi za matumizi ya muda zinatakiwa kuchunguzwa kwa kuangalia athari zao kwa wanawake na wanaume wafanyakazi. Wanawake wanaofanya kazi, ambao wameachiwa wajibu wa kutimiza mahitaji haya, wanahitaji kuwa na mipango ya muda wa kazi unaoweza kubadilika kama inawabidi kuoanisha kazi yenye malipo na majukumu ya kifamilia. Hata hivyo, kukosekana kwa mipango ya kazi inayoweza kubadilika katika sekta rasmi huwasukuma wanawake kwenye uchumi usio rasmi, ambapo wanaweza kurekebisha mahitaji ya kazi yenye malipo kuendana na majukumu ya kifamilia. Wakati huo huo, ieleweke kuwa ingawa uchumi rasmi unatoa fursa ya kubadilika, muda wa kazi na mahali, kazi nyingi za kujiajiri kwa kawaida huwa ni za ubora wa chini, hazina kinga na hazihitaji ujuzi. Hivyo, ili kukidhi wajibu wao wa kijamii, inawabidi wanawake wafanyakazi kuoanisha muda wanaotumia katika majukumu ya uzalishaji na uzazi. Wakati wa kuchunguza ulinganifu wa kazi na majukumu ya kifamilia, ni muhimu kuzingatia majukumu hayo.

Tanzania bado haijaridhia Mkataba wa Kinga ya Uzazi, 2000 (Na. 183), au Sehemu ya VIII (kuhusu mafao ya uzazi) ya Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya Chini), 1952 (Na. 102) (tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 6 “Likizo ya uzazi”). Hata hivyo, Tanzania imeingiza masharti ya kuoanisha kazi, familia na maisha binafsi na kinga ya uzazi kupitia Sheria yake ya Ajira na Mahusiano Kazini ya 2004 (ELRA). Chini

[3] Mahali ambapo suala la kuchota maji linapojitokeza, kumekuwa na mdahalo kuhusu kiwango ambacho Utafiti wa Nguvukazi ya Pamoja umeonyesha muda uliotumika katika kuchota maji kwa kuzingatia umbali wa kutembea hadi kwenye chanzo cha maji.

ya sheria hii, waajiriwa wanastahili, ndani ya mzunguko wowote wa likizo, kupata angalau likizo ya siku 84 na mafao ya asilimia 100 ya mapato ya kipindi kilichopita. Kipindi hiki kimeongezwa hadi siku 100 za likizo ya uzazi yenye malipo kama mfanyakazi atajifungua zaidi ya mtoto mmoja kwa mara moja. Kama mtoto akifariki ndani ya mwaka aliozaliwa, mfanyakazi atastahili kupewa likizo ya ziada ya siku 84 yenye malipo ndani ya mzunguko wa likizo. Ili kuweza kupata kinga ya uzazi, mfanyakazi lazima awe amefanya kazi kwa mwajiri huyo mmoja kwa miezi isiyopungua sita na mfanyakazi awe hajachukua likizo kama hiyo kwa miaka mitatu. Masharti ya Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini yatatumika kwa wafanyakazi wote Tanzania Bara, ikiwa ni pamoja na wale walio kwenye utumishi wa umma wa Serikali ya Tanzania upande wa Tanzania bara, isipokuwa watu walioajiriwa na Jeshi la Wananchi wa Tanzania, Jeshi la Polisi, Jeshi la Magereza na Jeshi la Kujenga Taifa. Hata hivyo, wanawake waliojiajiri (yaani idadi kubwa ya wanawake wafanyakazi) hawalindwi na mpango huu.

Vipengele vingine vya kinga ya uzazi inayotolewa na Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya 2004 ni pamoja na mafao ya uzazi, kinga ya afya, masuala ya kupinga ubaguzi, likizo ya baba na likizo ya huruma, saa mbili kwa ajili ya kunyonyesha mtoto wakati wa saa za kazi, na kupiga marufuku kazi za usiku kwa wanawake waajiriwa wajawazito. Ikumbukwe, usimamizi wa masharti haya unategemea makubaliano yaliyofikiwa kati ya waajiri na wafanyakazi ili kuruhusu kuwepo mabadiliko fulani.[4] Kwa mfano, umbali mkubwa kutoka mahali pa kazi na nyumbani au kutokuwepo usafiri wa uhakika kutoka nyumbani kwenda kazini na kurudi kutafanya haki ya kuchukua saa mbili isiweze kutekelezeka, hivyo wafanyakazi wanaweza kuchagua kuja kazini mapema na kuondoka kazini mapema ili kuweza kumnyonyesha mtoto kwa saa nyingi zaidi kuliko ilivyotolewa na sheria. Mbali na kinga ya uzazi, likizo nyingine zinazohusiana na masuala ya kifamilia zinatolewa pia: siku tatu za likizo yenye malipo kwa baba (tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 7 "Likizo ya Ulezi") na siku nne za likizo ya huruma iwapo kutatokea kuuguliwa au kufiwa. Kumekuwa na maendeleo katika masharti ya kisheria kukiwa na ushahidi wa ongezeko la hali ya utekelezaji wa sheria hii. Hata hivyo, bado hakuna huduma za kijamii, za umma na binafsi, ili kusaidia kuchanganya kazi na majukumu ya kifamilia. Pia inawezekana kuhitimisha kuwa licha ya wanawake kuzidi kushiriki katika ajira sehemu ya majukumu yao ya kifamilia, kama yalivyopangwa na mgawanyo wa kazi kijinsia, haikupungua.

Kuna haja kwa Serikali kuweka masharti ya kuchanganya kazi na maisha ya kifamilia kwa wafanyakazi walio kwenye uchumi usio rasmi na kwa wanawake wafanyakazi waliojiajiri, kwa kuzingatia kuwa idadi kubwa ya wanawake wafanyakazi nchini Tanzania hawazingatiwi na mipango ya sasa. Inajulikana vizuri kuwa masharti ya kazi kwenye uchumi usio rasmi ni duni, hususan katika mapato, hifadhi ya jamii na haki za kazi, lakini wanawake wanajaribu kufanya kazi ndani yake – au wanafanya hivyo kutokana na kukosa chaguo – kama vile kuweza kubadili muda ili kuwawezesha kufanya kazi na kushughulikia majukumu ya kifamilia.[5] Umakini wa kipekee uwekwe kwenye juhudi za kuwezesha sera kama vile utoaji wa huduma za malezi, huduma za jamii kwa wazee na wagonjwa, kukiwa na mtazamo kuhusu mahitaji yanayohusiana na VVU/UKIMWI, na huduma nyingine kwa wafanyakazi wenye majukumu ya kifamilia.

[4] T. Ackson: *A Review of the legal framework on working conditions in Tanzania*, A report submitted to ILO Dar es Salaam, 2008.

[5] C. Lardechi: *Sustaining job creation and improving the quality of jobs in Tanzania*, World Bank Policy Note (Washington D.C, World Bank, 2009).

5 Kazi ambayo inafaa kupigwa marufuku

Mikataba ya Kimataifa inataka kuwa aina fulani za kazi zipigwe marufuku kwa gharama yoyote. Kazi Hizo ni utumikishwaji wa watoto. Tanzania imeridhia Mikataba kadhaa muhimu ya ILO katika maeneo haya mawili, ikiwa ni pamoja na Mkataba wa Umri Mdogo, 1973 (Na. 138), Mkataba wa Utumikishwaji wa Watoto Kazi za Hatari, 1999 (Na. 182), Mkataba wa Kazi za Shuruti, 1930 (Na. 29), na Mkataba wa Kupiga Marufuku Kazi za Shuruti, 1957 (Na. 105). Kuhusu mfumo wa kisheria, Serikali imepitisha sheria mpya (Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya 2004) ambayo inazuia utumikishwaji wa watoto na kazi za shuruti. Inaharamisha ajira ya watoto chini ya umri wa miaka kumi na nne, inakataza kuwaajiri watoto katika hali yoyote ambayo inadhuru afya, hatari, au vinginevyo haifai na imebatilishwa na Sheria ya Ajira ambapo kazi kwa mujibu inaweza kutolewa kwa malengo ya umma (tazama Viashiria vya Mfumo wa Kisheria 8 "Utumikishwaji wa watoto" na 9 "Kazi za shuruti"). Tanzania inafuata fasili ya kimataifa ya mtoto inayosema kuwa mtoto ni mtu yeyote mwenye umri chini ya miaka 18. Marekebisho muhimu ya sheria za ndani yamefanyika ili kuifanya nchi ifuate Mikataba ya kimataifa. Pia Serikali imepitisha hivi karibuni Sheria Inayopiga Marufuku Usafirishaji Haramu wa Watu (Juni 2008).[1]

ILO imetoa msaada kwa Serikali na washirika wengine wa kijamii nchini Tanzania ili kutokomeza utumikishwaji wa watoto tangu 1994 kupitia Programu ya Kimataifa ya Kutokomeza Utumikishwaji wa Watoto (IPEC). Mnamo 2001, Serikali ya Tanzania ilianza kutekeleza Programu ya Taifa ya Muda Maalum, ikiwa na seti ya sera na programu zinazofungamana na kuratibiwa, ili kuzuia na kutokomeza utumikishwaji wa watoto kazi za hatari ndani ya muda uliopangwa. Moja ya mafanikio makubwa imekuwa kwamba utumikishwaji wa watoto umejumuishwa kama moja ya viashiria katika waraka wa Mkakati wa Kukuza Uchumi na Kuondoa Umaskini Tanzania (MKUKUTA). Bajeti imepangwa katika ngazi za taifa na wilaya katika juhudi za kupambana na utumikishwaji wa watoto. Mwaka 2009, Mpango wa Taifa wa Utekelezaji kwa ajili ya kutokomeza utumikishwaji wa watoto uliandaliwa na kupitishwa Tanzania bara, na orodha ya shughuli za utumikishwaji wa watoto kazi zenye madhara imerekebishwa ili kuruhusu kushughulikia sekta mbalimbali na shughuli mbalimbali na vilevile kuifanya iendane na sheria mpya ya kazi. Sera ya Maendeleo ya Watoto ya 1996 imepitiwa upya ili kuingiza masuala yaliyojitokeza ya VVU/UKIMWI, kuwalinda watoto kutokana na utumikishwaji wa watoto kazi za hatari, kutowabagua watoto na kuwalinda watoto walio kwenye mazingira hatarishi.

Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana imechukua jukumu la uratibu shughuli za kutokomeza utumikishwaji wa watoto kitaifa na vilevile kama kituo cha kutoa taarifa na mwongozo wa sera kwa ujumla. Taasisi mbalimbali zimeimarishwa au kuanzishwa, kama vile Kitengo cha Utumikishwaji wa Watoto katika Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana, Kamati ya Taifa ya Kuratibu Sekta Mbalimbali (NISCC) na Kamati za Wilaya za Utumikishwaji wa Watoto. Moduli mbalimbali zimeanzishwa, miradi ya majaribio imejaribiwa na kurudufishwa, kama vile moduli ya wilaya ili kuimarisha uwezo wa wenyeji na kazi za kamati za utumikishwaji wa watoto katika maeneo husika zimeunganishwa katika kufuatilia utumikishwaji wa watoto; na moduli ya rufaa kwa ajili ya kuwabainisha watoto na kuwaunganisha na watoa elimu na mafunzo

[1] Tazama http://parliament.go.tz/Polis/PAMS/Docs/6-2008.pdf.

Jedwali 5. Kazi ambazo zinatakiwa kupigwa marufuku

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	1990/91	2000/01	2006
Utumikishwaji wa watoto (miaka 5-17), kwa %[1]	..	**31.3**	**27.5**
Wanaume	..	32.8	30.8
Wanawake	..	29.7	24.0
Maeneo ya Mijini	..	12.0	10.7
Maeneo ya Vijijini	..	36.4	32.3

Kumbuka:

1 Kulingana na fasili iliyotumiwa na ILO-SIMPOC kutoa Makadirio ya Dunia. Takwimu zinaweza kutofautiana na matokeo yaliyochapishwa awali ambayo yalitokana na methodolojia mbalimbali.

Chanzo: ILO Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), based on National Bureau of Statistics, ILFS 2000/01 and 2006.

ya ufundi stadi. Hata hivyo, licha ya mafanikio yaliyofikiwa, bado zimebaki changamoto na idadi ya watoto walio katika utumikishwaji wa watoto imebaki kuwa kubwa.

Ili kuchunguza kiwango na mwelekeo wa utumikishwaji wa watoto, Shirika la Taifa la Takwimu (NBS) limejumuisha moduli ya utumikishwaji wa watoto katika Utafiti wa Nguvukazi za Pamoja (ILFS) 2000/01 na 2006.[2] Utumikishwaji wa watoto kwa ujumla umeendelea kuwepo mwaka 2006, wakati asilimia 27.5 ya watoto wote wa umri kuanzia miaka 5 hadi 17 walipochukuliwa kuwa katika utumikishwaji wa watoto (tazama Jedwali 5).[3] Hii kwa kiasi fulani ni tafakuri ya nafasi ya watoto katika shughuli zinazozalisha mapato ya ziada katika ngazi ya kaya kukiwa na sababu zinazowadhoofisha watu wazima ikiwa ni pamoja na VVU/UKIMWI. Ipo tofauti kubwa baina ya maeneo ya mijini, ambapo kiwango kilikuwa asilimia 10.7, na maeneo ya vijijini ilikuwa asilimia 32.3. Kwa ujumla, wasichana wachache zaidi (asilimia 24.0) kuliko wavulana (asilimia 30.8) wanashiriki katika utumikishwaji wa watoto. Dalili ya matumaini inaonekana kuanzia 2000/01 hadi 2006, kwa ujumla utumikishwa wa watoto umepungua kutoka asilimia 31.3 hadi 27.5. Hali ya kupungua ilionekana zaidi kwa wasichana (asilimia 5.7) na katika maeneo ya vijijini (asilimia 4.1), ingawa viwango kwa wavulana na maeneo ya mijini pia vilipungua.

Kitu ambacho hakionekani wazi katika takwimu ni athari mbaya kwa wasichana walio na kawaida na taratibu fulani za kitamaduni, kutokana na mfumo wa familia nchini unaoongozwa na baba. Hii inaweza kusababisha hali ya wasichana katika utumikishwaji wa watoto na kazi zenye madhara kutozingatiwa, hususan katika eneo la kazi za nyumbani. Hali ya wasichana kuwa katika hatari kubwa ya kuwa wafanyakazi wa ndani na kunyanyaswa, ikiwa ni pamoja na kubakwa na unyanyasaji mwingine wa kijinsia, na ujeuri pia inawezekana visionyeshwe wazi. Mambo mengi hayajulikani kuhusu athari za ubaguzi wa kijinsia na mabadiliko yaliyotokea katika aina hii ya ajira, na hatimaye hatua gani zichukuliwe ambazo zitazingatia hali yao.

Pia, eneo moja la athari mbaya ni mwingiliano kati ya sheria zilizoandikwa, Mikataba ya kimataifa, na sheria za jadi, kwa mfano kuhusu umri wa kufunga ndoa. Sheria inaruhusu umri wa miaka 18 kuwa umri halali wa kufunga ndoa. Hata hivyo, sheria ya jadi inaruhusu wasichana kuolewa wakiwa na umri wa miaka 15. Watoto hawa walioolewa watachukuliwa kama wanawake walioolewa na hawataweza kuingizwa katika takwimu za utumikishwaji wa watoto, hata kama hali yao ikiwa imeainishwa kwa

2 Moduli ya utumikishwaji wa watoto inayowalenga watoto wote wenye umri kati ya miaka 5-17 wanaoishi katika kaya binafsi. Moduli hii ilichukua fasili pana ya kazi ambayo ilijumuisha kazi za uzalishaji ambazo zinasababisha mtu abainishwe kama mwajiriwa kutokana na takwimu za nguvukazi , na vilevile kazi zisizo za uzalishaji kama vile kazi za ndani zisizokuwa na malipo nyumbani kwa mhusika na kuwalewa watoto, wazee, wagonjwa na watu wenye ulemavu. Moduli hii ilitakiwa kutoa ufahamu katika masuala kama vile; watoto wanaoshiriki katika shughuli za kazi; watoto wanaoshiriki katika kazi za uzalishaji; mitazamo ya watoto na wazazi au walezi; watoto wanaoshiriki katika kazi za utunzaji wa nyumba; afya na usalama wa watoto wanaoshiriki katika shughuli za kazi; mahudhurio ya kazini na shuleni; watoto wanaoishi mbali na nyumbani; utumikishwaji wa watoto na matumizi ya muda.

3 Ukokotoaji uliofanyika umezingatia fasili ya ILO iliyoandaliwa kwa madhumuni ya makadirio ya dunia. Hesabu hizi zinaweza kutofautiana na hesabu zilizochapishwa na Shirika la Taifa la Takwimu ambalo lilitumia mbinu tofauti. Hesabu mpya zinafuata *Azimio linalohusu takwimu za utumikishwaji wa watoto* ambazo zilipitishwa na Mkutano wa Kimataifa wa 18 wa Watakwimu, tazama: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_112458.pdf.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 8. Utumikishwaji wa watoto

Sheria, sera au taasisi: Sheria husika kwa Tanzania bara ni Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 (ELRA), ambayo imeanza kutumika Desemba 2006, Sehemu ya II ambayo ina masharti kuhusu utumikishwaji wa watoto. Hata hivyo, Kamati ya Wataalamu iligundua mwaka 2007 kuwa Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini haikatazi vya kutosha utumikishwaji wa watoto, kwa kuwa inaangalia kazi chini ya mkataba wa ajira. Hivyo Kamati imeomba uthibitisho kuwa upigaji marufuku utumikishwaji wa watoto chini ya kifungu cha 86 cha Sera ya Maendeleo ya Mtoto 1996 unahusu shughuli zote za kiuchumi zinazofanywa na watoto wenye umri chini ya miaka 14, bila kujali hadhi ya ajira. Kamati ya Wataalamu pia imeonyesha dalili kuwa kanuni ya kuorodhesha kazi zenye madhara inaandaliwa na Waziri. Wizara ya Maendeleo ya Jamii, Jinsia na Watoto ipo katika mchakato wa kupitia upya Sera ya Maendeleo ya Watoto ili kuingiza masuala kuhusu utumikishwaji wa watoto na utumikishwaji kazi za hatari. Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana imeendelea kuwajibika na usimamizi wa sheria za kazi, pamoja na Tume ya Usuluhishi na Uamuzi na Mahakama ya Kazi. Wizara imeendelea kuendesha semina kuhusu utumikishwaji wa watoto katika maeneo mbalimbali ya nchi, na kama wizara nyingine za serikali, ina kitengo maalum cha utumikishwaji wa watoto.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Utafiti wa Nguvukazi ya Pamoja wa mwaka 2000-01 na Utafiti wa Utumikishwaji wa Watoto umegundua kwamba watoto 1,271,813 wenye umri wa miaka 5 hadi 9, na watoto 2,204,687 wa umri wa miaka 10 hadi 14 walikuwa wanafanya kazi za uzalishaji. Angalau watoto milioni 1.2 walishiriki katika utumikishwaji wa watoto kazi za hatari, na asilimia 26 tu ya watoto wa umri wa miaka 5 hadi 9 na asilimia 56 ya watoto wa umri wa miaka 10 hadi 14 walikuwa wakienda shule. Zaidi ya hayo, wakaguzi wachache wa kazi wamekuwa wakifanya ukaguzi kwa nia ya kusimamia sheria ya kupiga marufuku utumikishwaji wa watoto na sheria ya elimu kwa mujibu kutokana na ukosefu wa raslimali. Zaidi ya hayo, Mkakati wa Wizara wa Kitaifa wa Kutokomeza Utumikishwaji wa Watoto wa 2004 unaeleza kwamba unyonyaji katika biashara ya ngono unazidi kuongezeka, na kuwa mazingira ya kazi kwa wasichana wenye umri kati ya miaka 9 hadi 15 wanaofanya kazi za ndani yanaweza kuwa ya kinyonyaji na kinyanyasaji. Inakadiriwa kuwa watoto katika sekta hii hufanya kazi kati ya saa 12 na saa 18 kila siku. Kamati ya Wataalamu ilihitimisha mwaka 2006 kuwa, ingawa kuna mfumo wa kisheria kwa ajili ya kutokomeza utumikishwaji wa watoto, bado kuna matatizo mengi katika utekelezaji wake kwa vitendo. Hata hivyo, ILO/IPEC inafanya kazi nchini Tanzania, ambayo ni moja kati ya nchi za kwanza kushiriki katika Programu ya Muda Maalum ya ILO/IPEC kuhusu utumikishwaji wa watoto kazi za hatari. Matokeo yake, kuna programu mbalimbali za utekelezaji na miradi inayohusu utumikishwaji wa watoto na utumikishwaji kazi za hatari, pamoja na juhudi zinazolenga sekta zenye kazi zenye madhara (kama vile sekta za madini na kilimo) na unyanyasaji wa watoto kijinsia, na vilevile hatua zilizokusudia kuzuia utumikishwaji wa watoto kazi za hatari kupitia elimu na mafunzo.

Orodha ya kazi hatari iliwasilishwa kwenye Baraza la Kazi, Uchumi na Jamii (LESCO) kwa ajili ya majadiliano na kupitishwa, kabla ya kutiwa saini na Waziri. Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana ilitarajiwa kutoa kanuni mwaka 2009 kuhusu orodha ya kazi zenye madhara kama sehemu ya sheria mpya ya kazi, itakayochapishwa katika Gazeti Rasmi la Serikali.

Utekelezaji wa sera na programu dhidi ya utumikishwaji wa watoto umefanyika kupitia Programu ya Muda Maalum (TBP). Programu hii inajumuisha hatua za msaada zinazokusudia kushughulikia tatizo la utumikishwaji wa watoto nchini Tanzania, kama vile kupunguza umaskini, kukuza upatikanaji wa elimu ya msingi, kupitisha na kusimamia sheria ya utumikishwaji wa watoto na vilevile kuwaondoa na kuwarekebisha watoto walioshiriki katika Utumikishwaji wa Watoto Kazi za Hatari.

Kuridhia Mikataba ya ILO: Mkataba wa Umri Mdogo, 1973 (Na. 138), na Mkataba wa Utumikishwaji wa Watoto Kazi za Hatari, 1999 (Na. 182), iliridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania mwaka 1998 na 2001, kwa mfululizo huo.

Vyanzo:

1. Ombi Binafsi la Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 138, lililowasilishwa mwaka 2008 (Committee of Experts Individual Direct Requests concerning Convention No. 138, submitted in 2008) (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C138&Lang=EN).
2. Ombi Binafsi la Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 182, lililowasilishwa mwaka 2008 (Committee of Experts Individual Direct Requests concerning Convention No. 182, submitted in 2008) (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C182&Lang=EN).
3. "Child Labour in Tanzania"', Country Report, Integrated Labour Force and Child Labour Survey, 2000-01 (ILO/IPEC) (www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=5107).

usahihi kama moja ya utumikishwaji wa watoto. Kwa kuongezea, VVU/UKIMWI unasababisha vifo kwa wazazi, na sasa mwelekeo unaonyesha wasichana wadogo kuwa wakuu wa kaya. Hali hii na masuala mengine ya kijinsia inawezekana yasionyeshwe kwa usahihi, lakini yanaweza kuchangia kwa kiwango kikubwa katika utumikishwaji wa watoto hasa watoto wa kike.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 9. Kazi za shuruti

Sheria, sera au taasisi: Sheria husika kwa Tanzania bara ni Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 (ELRA), ambayo imeanza kutumika Desemba 2006, ilitangua Sheria ya Ajira, ambapo kazi kwa mujibu ingewekwa kwa ajili ya malengo ya umma.

Hata hivyo, Kamati ya Wataalamu imeona kwamba tatizo limebaki kimsingi katika ngazi ya serikali za mitaa kutokana na matumizi ya sheria ndogondogo na maelekezo yaliyotolewa na serikali za mitaa inayoamuru watu kufanya kazi kwa mujibu. Ili kutatua tatizo hili, Kikosi Kazi cha Serikali cha Marekebisho ya Sheria ya Kazi kimependekeza kuwa mamlaka husika zifanye marekebisho katika sheria hizi. Zaidi ya hayo, Sheria Dhidi ya Usafirishaji Haramu wa Watu inayoangalia usafirishaji haramu wa watu kwa ajili ya unyonyaji katika kazi na biashara ya ngono ilipitishwa tarehe 22 Januari 2008. Hata hivyo, sheria ya taifa bado haikidhi haja kwa kuwa si aina zote za usafirishaji wa watu zimepigwa marufuku. Utungaji wa sheria za taifa (Sheria ya Adhabu, Sheria ya Magazeti, Sheria ya Usafirishaji kwa Vyombo vya Majini na Sheria ya Serikali za Mitaa [Serikali za Wilaya]) za kazi kwa mujibu kama adhabu kutokana na kueleza mtazamo wa kisiasa, kwa kushindwa kushiriki katika kazi muhimu kijamii na uvunjaji wa nidhamu ya kazi haviendani na Mkataba Na. 105.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Serikali imeripoti kuwa inachunguza kwa makini masuala ya usafirishaji haramu kupitia taratibu zilizowekwa na sheria zilizopo. Kwa mfano, Kitengo cha Kupambana na Usafirishaji Haramu wa Watu kiliripotiwa kuchunguza njia zote za usafirishaji haramu zilizoripotiwa polisi uliofanywa na umma au vyombo vingine vya kusimamia sheria. Hata hivyo, kumekuwa hakuna mashtaka au hukumu iliyotolewa. Zaidi ya hayo, Kamati ya Wataalamu iliomba kupewa ufafanuzi kuhusu matokeo ya Umoja wa Mataifa kuwa vikundi vya upinzani vyenye silaha vimekuwa vikiwaajiri watoto kutoka katika makambi ya wakimbizi magharibi mwa Tanzania.

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Kazi za Shuruti, 1930 (Na. 29), Mkataba wa Kukomesha Kazi za Shuruti, 1957 (Na. 105), na Mkataba wa Utumikishwaji wa Watoto Kazi za Hatari, 1999 (Na. 182), uliridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania mwaka 1962 (kwa mikataba miwili ya kwanza) na 2001.

Vyanzo:

1. Ombi Binafsi la Moja kwa Moja la Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 182, lililowasilishwa mwaka 2008 (Committee of Experts Individual Direct Requests concerning Convention No. 182, submitted in 2008). (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C182&Lang=EN)
2. Maoni mengine ya Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 29 (Other comments of the Committee of Experts on Convention No. 29) (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C029&Lang=EN); No. 105 (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C105&Lang=EN); No. 182 (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C182&Lang=EN).

Hivyo, licha ya kuwepo kwa kikwazo katika sheria hizi mpya za kazi kama ilivyotajwa hapo juu, bado utumikishwaji wa watoto wa aina mbalimbali umeripotiwa kuwepo.[4] Kulingana na Serikali ya Tanzania, utumikishwaji wa watoto kazi za hatari kwa sasa umeenea katika sekta/maeneo makuu manne, ambayo ni kilimo cha biashara, migodi na uvunjaji wa kokoto; kazi za nyumbani; na biashara ya ngono.[5] Lengo ambalo lilipangwa katika MKUKUTA ilikuwa kupunguza wastani wa watoto wanaoshiriki katika utumikishwaji wa watoto kutoka asilimia 25 hadi kufikia chini ya asilimia 10 kufika mwaka 2010, na kuwezesha kuwepo njia mbadala kwa watoto hawa katika elimu na mafunzo ya ufundi stadi.[6] Hili bado linabakia kuwa changamoto kubwa hasa kwa kuzingatia idadi kubwa sana ya watoto waliokuwepo katika utumikishwaji mwaka 2006. Hata hivyo, hali ipo katika mwelekeo sahihi na hivyo hatua zimekwishapigwa katika kukomesha utumikishwaji wa watoto tangu 2001.

Kazi za shuruti ni vigumu sana kuzipima kwa kiwango kinachokubalika na mara nyingi huripotiwa kwa uchache. Kwa suala la Tanzania, hakuna takwimu zilizopo kama kiashiria. Ingawa masharti ya kisheria kama vile kupiga marufuku kwa ujumla utumikishwaji wa watoto katika Kifungu cha 6 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya 2004 yapo,[7] Kamati ya Wataalamu imeeleza wasiwasi wake kuhusu matumizi yake (tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 9 "Kazi za shuruti").

---

[4] G. Kahyarara, G. and L. Rutasitara: *A report on working conditions survey in Tanzania* (Geneva, ILO, forthcoming).

[5] Tazama United Republic of Tanzania, *National strategy for growth and reduction of poverty* (NSGRP) (Vice President's Office, June 2005), p. 10, http://www.tanzania.go.tz/pdf/nsgrptext.pdf.

[6] *Loc. cit.*, p. 48.

[7] Tazama http://www.parliament.go.tz/Polis/PAMS/Docs/6-2004.pdf.

6 Uthabiti na uhakika katika kazi

Kiwango cha uthabiti na uhakika wa kazi walio nao wafanyakazi katika kazi zao, wawe wenye ajira ya kulipwa au waliojiajiri, ni muhimu katika kutathmini maendeleo kuhusu kazi zenye staha nchini Tanzania. Katika kuchunguza hili, ni muhimu kuangalia kazi ambazo kwa jinsi zilivyo zinaweza kuwa thabiti au salama na vilevile kujadili kwa undani mitazamo ya wafanyakazi wenyewe kuhusu vipengele hivi vya kazi zao. Ili kufanya hili, sura hii inachanganua uwiano wa wafanyakazi wa kulipwa na kazi za hatari, kama vile vibarua, kazi za msimu na za muda; uwiano wa wanafamilia wanaojitegemea na wanaochangia katika sekta isiyo ya kilimo ambao wanachukulia kazi yao kuwa haina uhakika (kuhusu upatikanaji na saa za kutosha); na vilevile wastani wa wafanyakazi walio katika ajira isiyo rasmi, ambayo kwa hali ilivyo si thabiti na haina uhakika.

Takwimu za wastani wa wafanyakazi wa kulipwa katika kazi za hatari nchini Tanzania zinapatikana kwa mwaka 2006 tu. Kulingana na Jedwali 6 asilimia kubwa (zaidi ya nusu) ya wafanyakazi wa kulipwa wamekuwa katika aina moja au nyingine ya kazi za hatari, bila kujali jinsia au eneo. Wafanyakazi wengi wa kiume wa kulipwa (asilimia 58.4) wapo katika kazi za hatari kuliko wafanyakazi wa kike wa kulipwa (asilimia 56.5). Hii inawezekana kutokana na ukweli kwamba, ikilinganishwa na wanaume, wafanyakazi wa kike wachache wanafanya kazi katika tasnia hizo, kama vile ujenzi (asilimia 3.2 tu ya wanawake), ambapo aina hizi za kazi za hatari (vibarua na za muda) ni nyingi. Wastani wa wafanyakazi wa kulipwa katika kazi za hatari ni kubwa zaidi katika maeneo ya vijijini (asilimia 64.4) ikilinganishwa na maeneo ya mijini (asilimia 54.7). Katika maeneo ya vijijini, waajiri wote wa umma (serikali kuu na serikali za mitaa, mashirika ya umma na AZISE) na waajiri binafsi wana uwezekano mkubwa zaidi wa kuajiri vibarua kuliko katika maeneo ya mijini. Hata bila kufanya mchanganuo wa mwelekeo, inawezekana kuhitimisha kuwa kuhusiana na kipengele hiki cha kazi zenye staha, hali ya wafanyakazi wa kulipwa nchini Tanzania (chini kidogo ya asilimia 10 ya jumla ya ajira) si nzuri.

Kuhusu wafanyakazi wanaojiajiri na wafanyakazi wanafamilia wanaochangia kipato mbali na sekta ya kilimo, Utafiti wa Nguvukazi ya Pamoja (ILFS) ulijumuisha maswali mawili tofauti katika utafiti wa miaka ya hivi karibuni. Mwaka 2000/1 wahojiwa waliulizwa “Je kazi yako ni thabiti katika upatikanaji na utoshelevu kwa saa za kazi?”, wakati mwaka 2006 waliulizwa “Je kazi yako inaaminika katika upatikanaji?”. Hivyo, mwaka 2000/01 watu wengi waliohojiwa walikuwa na uwezekano wa kukana swali hilo kuliko mwaka 2006 (yaani wale wenye kazi ambayo haitoshelezi kwa saa za kazi). Matokeo yake, haiwezekani kulinganisha moja kwa moja matokeo ya tafiti hizo mbili na kushuka kwa wastani wa wafanyakazi waliojiajirina wale ambao wameripoti kuwa kazi zao hazina uhakika wanaweza kuonekana kama matokeo ya mabadiliko katika kidadisi (badala ya kutoa ushahidi wa maendeleo; tazama Jedwali 6).

Mwaka 2000/01, asilimia 42.4 ya wafanyakazi wote waliojiajiri nje ya sekta ya kilimo wameripoti kuwa kazi yao haikuwa ya kuaminika katika upatikanaji au upungufu wa saa za kazi. Hili ilikuwa tatizo hasa kwa wanawake wafanyakazi (asilimia 47.4) na katika maeneo ya mijini (asilimia 46.3), ingawa kuna idadi ndogo walioripoti kazi za chini ya kiwango miongoni mwa wafanyakazi wa kiume (asilimia 36.8) na katika maeneo ya vijijini (asilimia 35.6). Ajabu ni kuwa tofauti za kijinsia na mahali zinasababishwa na ukweli

Jedwali 6. Uthabiti na uhakika wa kazi

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	1990/91	2000/01	2006
Wastani wa wafanyakazi wa kulipwa katika kazi zenye mashaka (vibarua, wafanyakazi wa msimu na muda), kwa % ya wafanyakazi wote wa kulipwa[1]	..	..	**57.8**
Wanaume	..	..	58.4
Wanawake	..	..	56.5
Maeneo ya Mijini	..	..	54.7
Maeneo ya Vijijini	..	..	64.4
Wastani wa wafanyakazi waliojiajiri (shughuli zisizo za kilimo) wenye kazi zisizo na uhakika, kwa % ya wafanyakazi wote waliojiajiri[2]	..	**42.4**	**23.7***
Wanaume	..	36.8	26.3*
Wanawake	..	47.4	21.4*
Maeneo ya Mijini	..	46.3	24.7*
Maeneo ya Vijijini	..	35.6	21.9*

Maelezo:

1 Wafanyakazi wa kulipwa wenye mkataba usio wa kudumu (wa maandishi au maneno) na wafanyakazi wa muda (kwa mkataba), katika asilimia ya wafanyakazi wote. Inahusu shughuli kuu ya watu walioajiriwa wa umri wa miaka 15 na zaidi. Ajira imefasiliwa kulingana na fasili ya kimataifa ya ajira; inalingana na fasili sanifu iliyotumiwa na NBS.

2 Wafanyakazi waliojiajiri bila wafanyakazi (yaani wafanyakazi wanaofanya kazi wenyewe) na wafanyakazi wa familia wanaochangia katika sekta isiyo ya kilimo ambao wameeleza kuwa kazi yao haikuwa ya uhakika (ukiondoa waajiri). Inahusu shughuli kuu za watu walioajiriwa wa umri wa miaka 15 na zaidi. Ajira imefasiliwa kulingana na fasili ya kimataifa ya ajira; inalingana na fasili sanifu iliyotumiwa na NBS.

* Kumbuka kuwa majibu ya kuanzia mwaka 2000/01 hadi 2006 hayafanani sana kwa kuwa maswali yalibadilishwa kutoka “Je kazi yako ni ya kuaminika ukiangalia upatikanaji na utoshelevu kwa upande wa saa za kazi?” (2000/01) hadi “Je kazi yako ni ya kuaminika ukiangalia upatikanaji wake?” (2006).

Chanzo: National Bureau of Statistics, ILFS 2000/01 na 2006. Viashiria vilikokotolewa upya kulingana na takwimu chache zilizokuwepo.

kwamba wanawake wengi katika maeneo ya mijini wameripoti kuwa kazi hazina uhakika (asilimia 53.0); asilimia 36 tu ya wanawake katika maeneo ya vijijini na wanaume katika maeneo ya mijini na vijijini, wameripoti kuwa na kazi zisizoaminika (hazikuonyeshwa kwenye Jedwali). Hivyo, wanawake wa mijini walikuwa wamejiajiri kazi zisizo toshelevu.

Mwaka 2006, asilimia 23.7 tu ya wafanyakazi waliojiajiri waliripoti kuwa hakuna uhakika wa upatikanaji wa kazi. Idadi kubwa zaidi ya wanaume waliojiajiri (asilimia 26.3) walikuwa katika kazi zisizoaminika kuliko ilivyokuwa kwa wanawake (asilimia 21.4), na kurejesha hali iliyokuwepo mwaka 2000/01. Kama ilivyokuwa, kukosekana kwa uhakika wa kazi kulienea katika maeneo ya mijini (asilimia 24.7) kuliko katika maeneo ya vijijini (asilimia 21.9). Matokeo ya wakati uliopita yaliyoonyesha kuwa wanawake wa mijini wapo kwenye hatari kubwa ya kuwa na kazi zisizo na uhakika hayakurudufishwa mwaka 2006; waliripoti kuhusu wastani wa kiwango cha kazi zisizo na uhakika (asilimia 22.3). Kwa mara nyingine, hii inaweza kusababishwa na mabadiliko ya mbinu, kwa kuwa saa chache (ambazo ziliingizwa mnamo mwaka 2000/01 tu) zingeweza kuchukua nafasi muhimu kwa wanawake wa mijini.

Kategoria hizo hapo juu – wafanyakazi wa kulipwa na wafanyakazi waliojiajiri mbali na kilimo – wanawakilisha robo tu ya watu wote walioajiriwa. Ili kuweza kuelewa kuhusu hali hii kuhusu waliobaki, inabidi tukumbukie majadiliano kuhusu ajira isiyo rasmi katika Sura ya 1. Waajiriwa katika kazi zisizo rasmi mara nyingi hawana mkataba wa maandishi na hawana ulinzi katika ajira. Pia inaeleweka vizuri kuwa biashara nyingi za sekta isiyo rasmi hazina uhakika wa kudumu, na hivyo wamiliki wao hawawezi kuchukuliwa kama wenye kazi imara na zenye uhakika. Muhimu zaidi katika muktadha wa Tanzania, wafanyakazi waliojiajiri katika kilimo hawana uhakika wa kipato na hifadhi ya jamii ambayo inakuwa katika ajira rasmi yenye

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 10. Kuachisha kazi

Sheria, sera au taasisi: Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya 2004 (ELRA), ambayo ilianza kutumika mnamo Desemba 2006, inaeleza katika kifungu cha 37 kuwa ni makosa kwa mwajiri kumwachisha kazi mfanyakazi bila haki. Itakuwa si haki kumwachisha kazi mfanyakazi kama mwajiri atashindwa kuthibitisha uhalali wa sababu za kumwachisha kazi, kuwa sababu ni halali na kuwa kazi ilisitishwa kwa kufuata taratibu halali. Sababu 'halali' ni ile ambayo inahusiana na mwenendo, uwezo au kufaa kwa mfanyakazi, au ile inayozingatia mahitaji ya kiuendeshaji ya mwajiri. Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini imetangua sheria iliyotangulia ambayo iliruhusu kufukuza kazi bila kufuata utaratibu.

Muda wa kutoa taarifa: Muda wa kutoa taarifa unatofautiana kutoka siku 7 hadi 28, kutegemea aina ya mkataba na muda aliotumikia. Sheria inaeleza 'malipo ya kukatiwa ajira' kama kiasi kinacholingana na malipo ya mshahara wa msingi wa siku saba kwa kila mwaka aliomtumikia mwajiri huyo hadi muda usiozidi miaka kumi *(Kifungu cha. 42.1, ELRA)*. Mwajiri anatakiwa kulipa malipo ya kukatisha ajira kama mfanyakazi ametimiza miezi kumi na mbili mfululizo akifanya kazi kwa mwajiri huyo na mwajiri amekatisha ajira *(Kifungu cha. 42.2, ELRA)*. Malipo ya kukatisha ajira hayatakiwi kulipwa kama ukatishaji wa ajira na halali kwa sababu za mwenendo mbaya, au mfanyakazi anaachishwa kazi kutokana kutokuwa na uwezo, kutofaa au mahitaji ya kiuendeshaji, na ambaye anakataa ajira mbadala kwa mwajiri huyo au mwajiri mwingine yeyote.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Hakuna taarifa iliyoipata ILO. Kuhusu viashiria vingine vya mfumo wa kisheria, uchumi usio rasmi ambao unachukua watu wengi, uzingatiwe wakati wa kutathmini athari za sheria hii.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Kifungu cha 2 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini kinawaondolea kinga maaskari wa jeshi la wananchi, polisi, askari magereza na watumishi wa umma. Kifungu cha 35 cha sheria hii kinaeleza kuwa Sehemu Ndogo E, yenye kanuni zinazohusiana na Ukatishaji Ajira Isivyo Halali, hakitumiki kwa mfanyakazi aliyefanya kazi chini ya miezi sita kwa mwajiri mmoja, iwe chini ya mkataba mmoja au zaidi.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: ILO haikuona maelezo yoyote.

Kuridhia Mikataba ya ILO: Mkataba wa Ukatishaji wa Ajira, 1982 (Na. 158), haujaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Chanzo: ILO profile of corresponding national legislation (http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/tanzania.htm).

mshahara. Hivyo, watachukuliwa kuwa katika ajira isiyo rasmi, isipokuwa kama watakuwa wanalima shamba kubwa, la biashara lililosajiliwa.[1]

Hivyo, kukiwa na asilimia kubwa sana ya ajira isiyo rasmi (asilimia 93.3 mwaka 2006) nchini Tanzania, inaonekana kuwa kwa ujumla kuwa kazi zenye uhakika na thabiti ni chache. Ni wazi, wafanyakazi wa kudumu katika sekta rasmi wanapata msaada kupitia vyama vyao vya wafanyakazi, kama wakipunguzwa kazini, na wanaweza kupeleka malalamiko yao kwenye Tume ya Usuluhishi na Uamuzi. Hivyo wanapata ulinzi kiasi fulani ambao unasababisha kuwa na kazi za uhakika na thabiti. Hata hivyo, kiwango cha mshikamano wa wafanyakazi ni kidogo na hivyo wafanyakazi wengi hawanufaiki kutokana na ulinzi huo (tazama Sura ya 10 "Majadiliano ya kijamii, uwakilishi wa wafanyakazi na waajiri"). Kwa mfano, wafanyakazi wasiokuwa na mikataba, ambao mara nyingi si wanachama wa vyama vya wafanyakazi, hawawezi kutumia mfumo wa usuluhishi na uamuzi na hukubali kwa urahisi kupunguzwa kazini.

Kwa kuhitimisha, picha ya uthabiti na uhakika wa kazi kuhusiana na ajira ya kulipwa nchini Tanzania si ya kutia moyo; asilimia kubwa ya wafanyakazi (asilimia 57.8) walikuwa katika kazi za mashaka mwaka 2006. Kwa wafanyakazi waliojiajiri katika sekta isiyo ya kilimo, asilimia 23.7 walichukulia kazi zao kuwa si za kuaminika. Kwa kuongezea, marekebisho ya uchumi yamesababisha kuondolewa kwa baadhi ya kazi kupitia kupunguza wafanyakazi na vilevile mabadiliko ya soko la ajira, ambayo yamepunguza uthabiti na uhakika wa kazi. Hali hii inasababishwa na kutotekelezwa kwa Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya 2004 kwa wafanyakazi walio katika biashara za sekta isiyo rasmi. Picha inazidi kuwa ya giza zaidi wakati wafanyakazi waliojiajiri

1 Tazama R. Hussmanns: *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*, Integration Working Paper No. 53 (Geneva, ILO, 2004).

katika kilimo – idadi kubwa ya watu waliojiajiri – wanapokuwa wamejumuishwa. Kutokana na hali ya shughuli zao za kilimo, haiwezekani kazi zao kuchukuliwa kuwa thabiti na za uhakika. Takwimu kuhusu ajira isiyo rasmi zilizojadiliwa katika Sura ya 1 zinaonyesha picha hii ya jumla, ambapo asilimia 93.3 ya watu wote walioajiriwa walikuwa katika ajira isiyo rasmi. Hata hivyo, haya yalikuwa mafanikio madogo kwa mwaka 2000/01, yakionyesha kuwa katika kuunda nafasi rasmi za kazi mafanikio yalikuwepo.

7 Fursa sawa na kutenda haki katika ajira

Tanzania imeridhia mikataba husika kuhusu fursa sawa na kutenda haki katika ajira, yaani Mkataba wa Malipo ya Mishahara Inayolingana, 1951 (Na. 100), na Mkataba wa Ubaguzi (Ajira na Kazi), 1958 (Na. 111). Kwa kuongezea, Sera ya Taifa ya Ajira ya 2008 "inaweka masharti ya kutenda haki na usawa kwa wanaume na wanawake kwa kutambua kuwa wanawake wananyimwa haki katika ulimwengu wa kazi kwa sababu ya nafasi mbalimbali walizo nazo kama wazalishaji, warudufishaji na watoa huduma kwa familia."[1] Vifungu vya saba na nane vya Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya 2004 vinapiga marufuku ubaguzi mahali pa kazi na katika vyama vya wafanyakazi na vyama vya waajiri, (kwa sababu zilizoelezwa, tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 11 "Fursa sawa na kutenda haki"). Hivyo, kuna hatua zilizopigwa katika kuweka mfumo wa kisheria na kisera kwa kipengele hiki cha kazi zenye staha kwa kuwa kinahusisha usawa wa kijinsia.

Hatua za utekelezaji wa mfumo wa kisheria zinatakiwa kuchukuliwa kwa kuangalia mambo yanayowakabili hasa wanawake katika ulimwengu wa kazi. Ubaguzi mbaya kazini na kiwango ambacho wanawake wanakuwa katika nafasi za 'juu' ni maeneo mawili ambayo yanahitaji kufanyiwa uchunguzi huu. Jingine ni mapato ya kifedha wanayopata wanawake ikilinganishwa na yale ya wanaume katika shughuli zao za ajira.

Mgawanyo wa kijinsia kwa ajira kwa ujumla umebadilika kidogo kwa kipindi hiki wanawake wakiwa wanachukua nafasi kubwa zaidi kidogo mwaka 2006 ikilinganishwa na mwaka 1991. Kwa jinsia zote mbili, idadi kubwa ya ajira imechukuliwa na wafanyakazi kwenye kilimo na uvuvi (asilimia 69 kwa wanaume na asilimia 77 kwa wanawake; haikuonyeshwa kwenye jedwali). Kutoka Jedwali 7.1, inaonekana kuwa mwaka 1991 wanaume walikuwa wachache tu katika moja ya makundi ya kazi kwa kuangalia Viwango Bainifu vya Kazi Tanzania (TASCO), mwaka 2006 wanaume walikuwa chini ya asilimia 50 katika makundi makubwa matatu ya kazi. Zaidi ya hayo, idadi ya wanaume katika makundi hayo ambayo ilikuwa kubwa mwaka 1991 ilipungua mwaka 2006, ikiwa ni mabadiliko kidogo, kutokana na kupungua kwa ubaguzi kazini kwa nafasi moja kwa wakati. Hata hivyo, uchunguzi kuhusu hali ilivyokuwa mwaka 2006 unaonyesha kuwa wanaume waliendelea kuwa wengi kwa makundi fulani ya kazi ambayo yanakuwa na kazi 'nzuri', ingawa wanawake walikuwa wengi sana katika kazi za kawaida, kazi za ukarani na hususan, kati ya wafanyakazi wenye ujuzi katika kilimo na uvuvi. Kazi katika makundi haya yenye wanawake wengi zinaelekea kuwa na malipo kidogo, hadhi ya chini na fursa chache za maendeleo ikilinganishwa na wale walio katika makundi mengine yenye wanaume wengi (hasa wataalamu na wataalamu washiriki). Hali kuhusiana na makundi ya kazi ya ubunge, utawala na umeneja ni vigumu kuyatathmini kutokana na misimbo kutofautiana katika miaka tofauti. Hata hivyo, wanaume wamechukua karibu asilimia 84 ya ajira katika kategoria hii mwaka 2006, inaonekana wazi kwamba wanawake hawakutendewa haki katika ajira kwa kukosa nafasi katika kundi hili la ajira la ngazi ya juu zaidi.

Idadi ya wanawake wenye ajira katika kazi za ngazi za juu ni uthibitisho wa matokeo haya (tazama Jedwali 7.2). Kiashiria kimefasili kwa ufinyu zaidi kundi la wabunge na watawala (kundi dogo la 11) na wakurugenzi wa makampuni na mameneja wa mashirika (kundi dogo la 12),

[1] Sera ya Taifa ya Ajira, 2008, aya 3.24.

Jedwali 7.1. Fursa sawa na kutenda haki katika ajira – Ubaguzi kazini kwa jinsia

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	1990/91**		2000/01		2006	
	Wanaume	Wanawake	Wanaume	Wanawake	Wanaume	Wanawake
Ubaguzi kazini kwa jinsia (mgawanyo wa ajira katika makundi makuu ya TASCO), kwa %[1]						
Jumla ya ajira	50.1	49.9	49.0	51.0	48.9	51.1
1 Wabunge, watawala na mameneja	79.0*	21.0*	50.8*	49.2*	83.5	16.5
2 Wataalamu	89.8	10.2	73.6	26.4	65.0	35.0
3 Mafundi na wataalamu wadogo	69.9	30.1	67.6	32.4	60.9	39.1
4 Makarani	53.2	46.8	47.0	53.0	49.3	50.7
5 Watoa huduma na wauza maduka	55.5	44.5	49.0	51.0	52.3	47.7
6 Wafanyakazi wa kilimo na uvuvi wenye ujuzi	46.2	53.8	46.6	53.4	46.2	53.8
7 Wafanyakazi mafundi stadi na kazi nyingine zinazohusika	90.1	9.9	81.3	18.7	77.0	23.0
8 Waendesha mitambo na mashine na mafundi	89.2	11.8	91.7	8.3	87.1	12.9
9 Kazi ndogondogo	57.5	42.5	52.2	47.8	41.5	58.5

Maelezo:

1 Idadi ya wanaume na wanawake katika Upambanuzi Sanifu wa Kazi Tanzania (TASCO) makundi makuu, kwa %; yanalenga shughuli kuu za watu walioajiriwa wakati huu chini ya fasili sanifu na wenye umri wa miaka 15 na zaidi. Hesabu kwa miaka tofauti haziwezi kulinganishwa kabisa kutokana na tofauti za misimbo ya maswali na majibu. Wakulima wadogo wameingizwa katika makundi makubwa 6.

* Kumbuka kuwa idadi kubwa isivyo kawaida ya wahojiwa iliingizwa katika kundi hili mwaka 1990/91 na 2000/01 (asilimia 2.0 na asilimia 2.5 ya jumla ya watu walioajiriwa, kwa mfululizo huo), ikilinganishwa na 0.17 % ya jumla ya watu walioajiriwa mwaka 2006. Hii ilitokana na kuwaingiza watu wanaoendesha biashara zao ndogondogo mwaka 1990/91 na 2000/01.

** Inahusu watu walioajiriwa kwa wakati huo wenye umri wa miaka 10 na zaidi.

Chanzo: National Bureau of Statistics, ILFS 1990/91 2000/01 and 2006. Indicators were recalculated on the basis table 3.3 of the 1990/91 ILFS report and the micro-data for 2000/01 and 2006.

hatimaye kutenga kundi dogo la 13 (Mameneja wa Biashara Ndogondogo na Wasimamizi Wakuu), ili kuweza kulinganisha miaka ya utafiti. Ingawa idadi iliongezeka kutoka asilimia 7.2 mwaka 1991 hadi asilimia 17.4 mwaka 2006, bado ni ongezeko hilo ni dogo sana kuliko idadi ya wanawake katika ajira kwa ujumla (asilimia 51.1; Jedwali 7.2). Hii inaendelea kuthibitisha mchanganuo katika aya iliyotangulia wa uwakilishi mdogo wa wanawake katika 'kazi nzuri. Ukiangalia idadi ya wanawake katika ajira kwa sekta, inaonekana kuwa wanachukua zaidi kidogo tu ya robo ya ajira katika viwanda. Wengi wapo katika kilimo na wanakaribia kulingana na wanaume katika kazi za kutoa huduma. Ushiriki wao mdogo katika viwanda unaweza kuwa dalili ya kuendelea kuwepo mawazo potofu kutokana na desturi za kijinsia za kuwabagua wanawake na kuwanyima haki ya kuchagua kazi na kujiendeleza kazini.

Tofauti ya mishahara kijinsia inapima kiwango tofauti ya mishahara ya wanawake na wanaume. Ikiwa imeonyeshwa kama uwiano wa mishahara ya wanaume, thamani ya 0 inaonyesha kulingana kwa mishahara; thamani chanya zinaonyesha kiwango ambacho mishahara ya wanawake ilivyo pungufu ikilinganishwa na kiasi wanachopokea wanaume (kiwango cha juu cha kinadharia kikiwa asilimia 100) na alama hasi zinaonyesha kiwango ambacho mishahara ya wanawake ni mikubwa kuliko ya wanaume. Kwa asilimia 40.3, tofauti ya kijinsia kwa ujumla iliendelea kuwa kubwa mwaka 2006. Kwa maneno mengine, wanawake walipata karibu asilimia 40 pungufu kuliko wanaume. Hata hivyo, haya yalikuwa mafanikio ikilinganishwa na mwaka 2000/01, wakati tofauti ya kijinsia ilikuwa asilimia 50.5 (yaani wanawake walipata karibu nusu tu ya kiasi walichopata wanaume katika mwaka huo). Tofauti ni kubwa kidogo wakati mapato kutokana na kujiajiri katika shughuli zisizo za kilimo tu yakiangaliwa (asilimia 43.7), lakini kwa mara nyingine tena haya yalikuwa mafanikio kwa tofauti ya asilimia 56.8 mwaka 2000/01 ikilinganishwa na tofauti ya asilimia 65.8 iliyorekodiwa mwaka 1990/91. Ikilinganishwa na hali hii, hali katika ajira ya kulipwa ni bora zaidi, ambapo tofauti ilipungua kutoka asilimia 27.3 mwaka 2001 hadi asilimia 25.6 mwaka 2006.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 11. Fursa sawa na kutenda haki

Sheria, sera au taasisi: Sheria husika kwa Tanzania bara ni Sheria ya Kazi na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 (ELRA), ambayo ilianza kutumika mnamo Desemba 2006, na Kanuni za Ajira na Mahusiano Kazini (Kanuni za Utendaji Bora), 2007, ambazo zilitungwa chini ya kifungu cha 99(1) cha Sheria. Kamati ya wataalamu iliona kuwa kifungu cha 7 cha Sheria ya Kazi na Mahusiano Kazini inatoa ulinzi dhidi ya ubaguzi wa moja kwa moja na usio wa moja kwa moja katika sera na taratibu za ajira kutokana na sababu zote zilizowekwa katika Ibara ya 1(1)(a) ya Mkataba Na. 111, na kuwa inawataka waajiri kukuza fursa sawa katika ajira. Sheria hii pia inajumuisha sababu za ziada za ubaguzi, ambazo hazikutajwa maalum katika Ibara ya 1(1)(a), ikiwa ni pamoja na utaifa, kabila au asili ya mtu alipotoka; hali ya ndoa au wajibu kwa familia; ulemavu; hali ya VVU/UKIMWI; umri; na kituoa katika maisha, ambazo Serikali imeonyesha kuwa inachukulia kuwa zimeelezwa na Mkataba kufuatia Ibara ya 1(1)(b). Chombo kinachowajibika ni Ofisi ya Kamishna wa Kazi, ambayo ina mamlaka ya kisheria na ukaguzi. Kamati ya Wataalamu imeona kuwa katika Tanzania bara waajiri wanatakiwa kusajili kwa Kamishna wa Kazi mipango yao ya kukuza fursa sawa na kutokomeza ubaguzi mahali pa kazi na kuwa hatua madhubuti zinaruhusiwa kuchukuliwa. Katika utumishi wa umma, Sera ya Usimamizi wa Utumishi wa Umma na Ajira inapiga marufuku ubaguzi wa wazi au bila kukusudia dhidi ya wanawake, watu wenye ulemavu na vikundi vingine vya watu walio katika mazingira magumu katika mchakato wa ajira.

Sheria ya VVU/UKIMWI (Kinga na Udhibiti), Na. 28 ya tarehe 4 Aprili 2008 inaeleza katika kifungu cha 9 kuwa waajiri waanzishe na kuratibu programu ya mahali pa kazi kwa kushauriana na Wizara ya Afya. Kifungu cha 30(d) cha Sheria hii kinaeleza kuwa hali ya VVU, ama ikiwa kweli, au kutambulika au kuhisiwa, isiwe sababu ya kukataliwa kupewa ajira, wakati Sehemu ya V ya Sheria hii (vifungu vya 13 hadi 18) vinaeleza kuwa upimaji wa VVU uwe wa hiari na ufanyike tu kwa kukubali mwenyewe. Inaendelea kueleza kuwa taarifa zote zinazohusiana na VVU zitunzwe kwa siri.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Mwaka 2008, Kamati ya Wataalamu iliona dalili kuwa Serikali ilikuwa ikiendesha shughuli za uhamasishaji ili kuongeza ufahamu miongoni mwa wafanyakazi kuhusu sheria mpya ya kazi na kuwa mchakato wa kuandaa mipango ya kujenga usawa ulikuwa unaendelea. Taarifa za kitakwimu na nyingine za utekelezaji zimeombwa.

Hatua madhubuti na programu za fursa sawa zipo kwa malengo maalum ya kuwawezesha wanawake na wasichana kiuchumi kwa kuendeleza ujuzi na kutoa mafunzo; kuzidisha mahitaji ya kazi za wanawake; kuongeza ufahamu wa wanawake kuhusu fursa za ajira; kukuza maendeleo ya biashara na kuondoa imani ya umaskini kwa wanawake.

Kinga ya wafanyakazi katika sheria: Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini inawalinda wafanyakazi katika sekta binafsi na wafanyakazi […] katika utumishi wa umma wa Serikali ya Tanzania katika Tanzania bara. Zaidi ya hayo, Sheria ya Utumishi wa Umma inaeleza kuwa "Watumishi katika Wakala wa Serikali na Taasisi za Serikali wataongozwa na masharti ya Sheria zilizoanzisha wakala wa serikali na taasisi hizo."

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Malipo Sawa ya Mishahara, 1951 (Na. 100), na Mkataba wa Ubaguzi (Ajira na Kazi), 1958 (Na. 111), yote miwili iliridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania mwaka 2002.

Vyanzo:

1. Maombi Binafsi ya Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 111, yaliyowasilishwa mwaka 2006 (Committee of Experts Individual Direct Requests concerning Convention No. 111, submitted in 2006) (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C111&Lang=EN).
2. Maoni ya Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 111, yaliyowasilishwa mwaka 2009 (Committee of Experts Individual Observation concerning Convention No. 111, submitted in 2009).
3. Maombi Binafsi ya Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 111, yaliyowasilishwa mwaka 2009 (Committee of Experts Individual Direct Requests concerning Convention No. 111, submitted in 2009).
4. Ripoti za Serikali kuhusu matumizi ya Mkakaba Na. 111 pia ziliangaliwa.

Hata hivyo, takwimu zinaonyesha kuwa tofauti ya mishahara katika ajira ya kulipwa ilikuwa ndogo mwaka 1990/91 (asilimia 16.5).

Idadi ya wanawake katika ajira ya kulipwa imebaki kuwa ndogo kwa asilimia 29.5 kukiwa na ongezeko dogo au bila kuongezeka tangu mwaka 2000/01 (ingawa hali hii inaonyesha mafanikio mwaka 1990/91). Kinyume chake, idadi ya wanawake katika ajira ya kulipwa kwenye sekta isiyo ya kilimo imepungua kidogo kutoka asilimia 31.7 mwaka 2000/01 hadi asilimia 30.5 mwaka 2006. Kwa kuwa kazi katika ajira yenye ya kulipwa kwenye sekta isiyo ya kilimo kwa kawaida inategemewa kuwa na ubora wa hali ya juu kuliko kazi nyingine, hii inaonyesha dalili ya hali kuwa mbaya. Ukweli, idadi ya wanawake katika ajira yenye ya kulipwa kwenye sekta isiyo ya kilimo

Jedwali 7.2. Fursa sawa na kutenda haki katika ajira – Tofauti za kijinsia

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	1990/91*	2000/01	2006
Idadi ya wanawake katika kazi za hadhi ya juu, kwa %[1]	**7.2**	**11.7**	**17.4**
Idadi ya wanawake katika ajira, kwa %	**49.9**	**51.0**	**51.1**
Kilimo	53.6	52.6	53.3
Viwanda	17.3	23.1	28.5
Huduma	34.8	47.6	48.3
Idadi ya wanawake katika ajira ya kulipwa katika sekta isiyo ya kilimo, kwa %[2]	**..**	**31.7**	**30.5**
Idadi ya wanawake katika ajira ya kulipwa, kwa %[3]	**24.7**	**29.0**	**29.5**
Tofauti ya malipo kijinsia (Jumla ya mapato ya kila mwezi kutokana na ajira ya kulipwa na kujiajiri katika shughuli isiyo ya kilimo), kwa %[4]	**..**	**50.5**	**40.3**
Mapato ya kila mwezi kutokana na ajira ya kulipwa	16.5	27.3	25.6
Monthly earnings from non-agricultural self-employment	65.8	56.8	43.7

Maelezo:

1 Inahusu makundi 11 makubwa ya TASCO (Wabunge na watawala) na 12 (Wakurugenzi wa makampuni na mameneja wa mashirika). Kuongeza uwezekano wa kulinganisha baina ya miaka, kundi dogo chini ya kubwa la TASCO 13 (Mameneja wa biashara ndogondogo na wasimamizi) liliondolewa kwa kuwa idadi kubwa ya watu walioajiriwa waliingizwa katika kategoria hii mwaka 1990/91 na 2000/01 (174,136 na 346,207, kwa mfululizo huo), lakini si katika mwaka 2006 (43,796). Hii ilitokana na kuwatendea tofauti watu wanaoendesha biashara zao ndogondogo katika miaka tofauti. Kwa kuzingatia shughuli kuu ya watu walioajiriwa wakati huo wenye umri wa miaka 15 na zaidi.

2 Kiashiria cha lengo ya Lengo la 3.A. la Maendeleo ya Milenia, idadi ya wanawake katika ajira yenye malipo katika sekta isiyo ya kilimo, kwa %. Inawahusu kwa wakati huo watu walioajiriwa kulingana na fasili ya kimataifa ya ajira ya watu wenye umri wa miaka 15 na zaidi; inalingana na 'fasili sanifu' iliyotumiwa na NBS. Imekokotolewa kama (wanawake katika ajira yenye mshahara katika sekta isiyo ya kilimo/jumla ya watu walioajiriwa katika ajira yenye mshahara katika sekta isiyo ya kilimo * 100%). Ajira yenye malipo inawahusu wafanyakazi wa kulipwa kama ilivyoelezwa chini ya ICSE-93; sekta isiyo ya kilimo inahusu shughuli zote za kiuchumi mbali na kilimo, misitu na uvuvi (ISIC Rev. 4, section A). Kiasi kilichochapishwa wakati uliopita chaf 29.3 % kwa 2000/01 kilikokotolewa kama (wanawake katika ajira ya kulipwa/jumla ya ajira ya kulipwa) * 100 %, ambapo ajira inahusu watu walioajiriwa wenye umri wa miaka 10 na zaidi. Ili kufanikisha kulinganisha kati ya takwimu za 2000/01 na 2006, fasili iliyotajwa hapo juu ilitumika katika miaka yote miwili.

3 Inahusu watu walioajiriwa kulingana na fasili ya kimataifa ya ajira, wenye umri wa miaka 15 na zaidi; inalingana na fasili sanifu iliyotumiwa na NBS.

4 Tofauti ya kijinsia imekokotolewa kama GPG = (Em - Ef) / Em * 100 %, ambapo Em ni wastani wa mapato ya kila mwezi kwa wanaume na Ef ni wastani wa mapato ya kila mwezi kwa wanawake. Tofauti ya jumla ya kijinsia inahusu jumla ya mapato kutokana na ajira na mapato halisi kutokana na kujiajiri katika shughuli zisizo za kilimo kutokana na shughuli zote za kiuchumi (shughuli kuu na nyinginezo; hazikupatikana mwaka 1990/91). Mistari miwili ifuatayo inatofautiana chanzo cha mapato. Inahusu watu walioajiriwa wenye umri wa miaka 15 na zaidi.

* Inahusu watu walioajiriwa wenye umri wa miaka 10 na zaidi.

Chanzo: National Bureau of Statistics, Integrated Labour Force Survey 1990/91, 2000/01 and 2006. Viashiria vilikokotolewa upya kwa kuzingatia microdata (2000/01 na 2006) and Appendix Tables T7, Y6 and M6 of the 1990/91 ILFS report.

inatumika kufuatilia mafanikio kuhusu Malengo ya Maendeleo ya Milenia (MDG) 3 "Kukuza Usawa wa Kijinsia na Kuwawezesha Wanawake".[2]

Hitimisho la kutoa kuhusiana na fursa sawa na kutenda haki ni kuwa Tanzania imepiga hatua nzuri katika kujenga mfumo wa kisheria unaowezesha kukuza usawa katika ajira na kazi kwa mtazamo wa kutokomeza ubaguzi kutokana na sababu mbalimbali. Ingawa viashiria vinaonyesha ukweli kwamba Tanzania imepiga hatua katika miaka ya hivi karibuni, hatua zaidi zinahitaji kuchukuliwa katika kusimamia sheria na utekelezaji unaofaa wa sera ili kupunguza tofauti za kijinsia ambazo bado zinaendelea kuwepo. Wanawake bado wanapata fursa chache za ajira ya kulipwa kuliko wanaume, mara chache hufanya kazi ambazo zinaweza kuwafikisha katika nafasi ya kiongozi mwandamizi, na wanapata malipo kidogo sana kuliko wanaume. Ubaguzi wa kijinsia unaoonekana katika soko la ajira unawaathiri wanawake katika ubora wa ajira yao. Kwa kiwango fulani, hali hii hutokea kutokana uchaguzi uliofanywa katika mifumo ya elimu na mafunzo. Hivyo, utaona kuwa wanawake hawapati fursa sawa na hawatendewi haki katika maeneo haya. Sheria, sera na programu zinatakiwa kushughulikia kwa haraka hali hii ya kihistoria ya wanawake kunyimwa haki ili kujenga mazingira ambayo yanahakikisha kikamilifu kuwa wanawake wanapata fursa sawa na kutendewa haki.

2 Tazama Millennium Project, http://www.unmillenniumproject.org/goals/gti.htm. Kumbuka kuwa kiwango kilichochapishwa awali cha asilimia 29.3 % kwa mwaka 2000/01 kilihusu idadi ya wanawake katika jumla ya ajira ya kulipwa (ikijumuisha kilimo), ambato jumla ya watu walioajiriwa walikuwa na umri wa miaka 10 na kuendelea waliangaliwa (badala ya watu walioajiriwa wenye umri wa kufanya kazi).

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 12. Malipo sawa ya mshahara kwa wanaume na wanawake kwa kazi inayolingana thamani

Sheria, sera au taasisi: Sheria husika kwa Tanzania bara ni Sheria ya Kazi na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 (ELRA), ambayo ilianza kutumika mnamo Desemba 2006, na Kanuni za Ajira na Mahusiano Kazini (Kanuni za Utendaji Bora), 2007, ambazo zilitungwa chini ya kifungu cha 99(1) cha Sheria hii. Kamati ya Wataalamu imeona kuwa kifungu cha 7 cha Sheria hii kinatoa ulinzi dhidi ya ubaguzi wa moja kwa moja au usio wa moja kwa moja katika sera za ajira au taratibu katika sababu zote zilizoelezwa katika Ibara ya 1(1)(a) ya Mkataba Na. 111, na kuwa inataka waajiri wakuze fursa sawa za ajira. Sheria hii pia inapiga marufuku ubaguzi kwa kuzingatia jinsia, ujauzito, hali ya ndoa na majukumu ya kifamilia, ambayo yanahusiana kwa karibu na ubaguzi wa kijinsia. Sheria hii inapiga marufuku ubaguzi wa kijinsia katika malipo ya mishahara na inawataka waajiri kuchukua hatua kuhakikisha kuwepo fursa sawa na kutenda haki kwa wafanyakazi wa kiume na kike wanaofanya kazi inayolingana thamani. Chombo kinachowajibika kuhakikisha fursa sawa na kutenda haki kwa wafanyakazi wa kiume na kike ni Ofisi ya Kamishna wa Kazi, ambayo ina mamlaka ya kisheria na ukaguzi. Sheria ya Taasisi za Kazi ya mwaka 2004, iliunda Bodi za Mishahara ambazo zimepewa wajibu maalum miongoni mwa mambo mengine, kuhusiana na kima cha chini cha mishahara. Kamati ya Wataalamu imeona kuwa katika Tanzania bara waajiri wanatakiwa kusajili kwa Kamishna wa Kazi mipango yao ya kukuza fursa sawa na kutokomeza ubaguzi mahali pa kazi na kuwa hatua madhubuti zimeruhusiwa kuchukuliwa. Katika utumishi wa umma, Sera ya Usimamizi wa Utumishi wa Umma na Ajira inapiga marufuku ubaguzi wa wazi katika mchakato wa ajira dhidi ya wanawake, watu wenye ulemavu na watu wengine walio katika mazingira magumu.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Mnamo mwaka 2006, Kamati ya Wataalamu iliiomba Serikali itoe takwimu zinazoendana na wakati zilizogawanywa kwa jinsia, kuhusu viwango vya mapato vya wanaume na wanawake katika sekta mbalimbali na makundi ya kazi. Kamati imeona tofauti kubwa kati ya hesabu zilizotolewa na Sera ya Taifa ya Ajira na zile zilizotolewa na Shirika la Takwimu la Taifa katika kuwaelezea wanaume na wanawake katika aina mbalimbali za ajira na wanavyopata kazi.

Kuhusu ufanisi wa utekelezaji, hii inaonekana kuwa changamoto kubwa kwa serikali na mwelekeo umedhihirika kwa takwimu zinazotoa picha mchanganyiko katika kufanikisha fursa sawa na kutenda haki hususan kwa wanawake. Tofauti ya kijinsia katika upatikanaji sawa wa fursa na kutenda haki imeendelea kuwepo. Kwa mfano, licha ya kutambua kuwa mpango wa kukuza uchumi na kupunguza umaskini Tanzania unaweza kukuzwa kwa kuwawezesha wanawake kuchangia kikamilifu zaidi katika malengo ya Mkakati wa Taifa wa Kukuza Uchumi na Kupunguza Umaskini (MKUKUTA) na kuwa unabainisha jinsia kama suala mtambuka, hakutoi au kubainisha hatua maalum za kushughulikia vikwazo vya kijinsia katika kukuza uchumi na kupunguza umaskini.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini inawalinda wafanyakazi katika sekta binafsi na wafanyakazi […] katika utumishi wa umma wa Serikali ya Tanzania katika Tanzania bara. Zaidi ya hayo, Sheria ya Utumishi wa Umma inaeleza kuwa “Watumishi katika Wakala wa Serikali na Taasisi za Serikali wataongozwa na masharti ya Sheria zilizoanzisha wakala wa serikali na taasisi hizo.”

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Malipo Sawa, 1951 (Na. 100), na Mkataba wa Ubaguzi (Ajira na Kazi), 1958 (Na. 111), iliridhiwa yote na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania mwaka 2002.

Vyanzo:

1. Maombi Binafsi ya Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 111, yaliyowasilishwa mwaka 2006 (Committee of Experts Individual Direct Requests concerning Convention No. 111, submitted in 2006) (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C111&Lang=EN).
2. Maombi Binafsi ya Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 100, yaliyowasilishwa mwaka 2007 (Committee of Experts Individual Direct Requests concerning Convention No. 100, submitted in 2007) (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C100&Lang=EN).
3. Ripoti za Serikali kuhusu mikataba husika na Natlex database iliangaliwa, angalia katika tovuti: (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=05&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

8 Mazingira salama ya kazi

Tanzania imeridhia Mkataba wa Ukaguzi Kazini, 1947 (Na. 81), na Itifaki Na. 81 ya 1995 katika Mkataba wa Ukaguzi wa Kazi, na sheria nyingine husika (tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 14 "Ukaguzi wa Kazi"). Mfumo wa kisheria uliopo unaundwa na Sheria ya Afya na Usalama Kazini ya mwaka 2003 na Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya mwaka 2008. Kwa mara nyingine, kuwepo kwa mfumo huu na hatua hizi zilizochukuliwa na Serikali kunaonyesha maendeleo yaliyo katika jambo hili. Ili kuchunguza kiwango cha utekelezaji halisi, sura hii inatumia viashiria vyote viwili vya matokeo (kiwango cha kuumia kazini) na kiashiria cha pembejeo (kiwango cha ukaguzi wa kazi). Kwa ujumla vyote vinaonyesha hatua au ni viwakilishi kwa kiwango cha usalama mahali pa kazi.

Ajali zilizotokea kazini zinaweza kuripotiwa kupitia mfumo wa utoaji taarifa wa utawala katika eneo linaloangaliwa na mfumo katika ofisi ya idara ya kazi iliyo katika eneo husika au kupitia mfumo wa bima. Kwa hali yoyote, ripoti inayotolewa huwalenga wafanyakazi wanaoangaliwa na mfumo huo. Jedwali 8 hapo chini linathibitisha kuwa kuna mwelekeo wa kuongezeka kwa idadi ya ajali kazini zilizoripotiwa kwa ujumla, ingawa kuna mabadiliko yanayotokea kila mwaka. Pia kuna tofauti kubwa za ajali kazini zilizoripotiwa katika matawi mbalimbali ya uchumi wa Tanzania. Katika viwanda, idadi ya ajali kazini iliongezeka ghafla kutoka 90 mwaka 1999 hadi 309 mwaka 2008, kuanzia yale yenye idadi ndogo hadi yale yenye idadi kubwa ya ajali miongoni mwa sekta tatu zilizochunguzwa. Kinyume chake, sekta ya biashara, na hususan sekta ya huduma, imeonyesha mwelekeo wa kupungua kwa ajali katika miaka yote, ingawa kuna mabadiliko kila mwaka. Idadi kubwa ya ajali zilizoripotiwa hazikusababisha vifo, na hakukuwa na mfululizo wa ajali kazini zilizosababisha vifo katika miaka hiyo (hii ilikuwa wastani wa karibu ajali 22 kwa mwaka, vilevile kukiwa na mabadiliko kila mwaka). Wakati wote katika miaka hiyo, viwanda vimekuwa na idadi kubwa zaidi ya ajali zilizoripotiwa kusababisha vifo, kwa wastani wa ajali 12 kila mwaka. Uchanganuzi wa viwango vya ajali, ingawa ni sahihi zaidi, hautabadili hitimisho hili kwa kuwa ajira katika sekta ya huduma imeongezeka haraka kuliko ile ya viwanda.

Takwimu hazionyeshi idadi ya ajali kazini katika sekta ya kilimo ambayo huajiri idadi kubwa ya wafanyakazi. Kwa kuwa sekta hii inajulikana kuwa na viwango vikubwa vya ajali, kama ingeingizwa ingeonyesha idadi ya ajali kuwa kubwa. Mfumo wa kutoa taarifa uliotumika kutoa takwimu hautashughulikia ajira zote katika sekta hii na vilevile katika sekta isiyo rasmi. Hivyo uchanganuzi huo hapo juu hauelezei habari yote, na idadi iliyoripotiwa ifasiliwe kwa tahadhari.

Idadi ya wakaguzi wa kazi ni ishara ya uwezo wa Serikali kusimamia kanuni, sheria na taratibu za usalama kazini. Mamlaka ya Usalama na Afya Kazini (OSHA), chini ya Wizara ya Kazi Ajira na Maendeleo ya Vijana, inaendesha ukaguzi wake wa viwanda; hata hivyo taarifa kuhusu idadi ya wakaguzi walioajiriwa na OSHA haikuweza kupatikana. Jedwali 8 linathibitisha kuwa wakaguzi wa kazi, ukiondoa wale walioajiriwa na OSHA, wamebaki kuwa wachache kwa idadi (wastani 70) nchini Tanzania katika kipindi kuanzia mwaka 2005 hadi 2009. Vilevile, kama wakipangwa kulingana na ajira, idadi ya wakaguzi wa kazi ni ndogo sana (na inazidi kupungua): Tanzania (bara) ilikuwa na 0.33 ya wakaguzi wa kazi kwa kila wafanyakazi 10,000 wa kulipwa, au wakaguzi wa kazi 0.04 kwa kila watu 10,000 walioajiriwa.

Jedwali 8. Mazingira salama ya kazi – Matukio ya kuumia kazini yaliyoripotiwa na wakaguzi wa kazi

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	1999	2000	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Matukio ya kuumia kazini yaliyoripotiwa w(vifo na yasiyo ya vifo), jumla ya idadi	**552**	**552**	**479**	**558**	**603**	**582**	**743**	**478**	..
Viwanda	90	157	159	227	293	385	456	309	..
Huduma	310	253	204	202	218	135	65	128	..
Biashara	152	142	116	129	92	62	222	41	..
Matukio ya kuumia kazini yaliyoripotiwa (yasiyo ya vifo), jumla ya idadi	**535**	**524**	**454**	**542**	**581**	**564**	**720**	**454**	..
Viwanda	80	144	143	217	281	375	444	295	..
Huduma	306	247	197	198	209	131	60	121	..
Biashara	149	133	114	127	91	58	216	38	..
Matukio ya kuumia kazini yaliyoripotiwa (vifo), jumla ya idadi	**17**	**28**	**25**	**16**	**22**	**18**	**23**	**24**	..
Viwanda	10	13	16	10	12	10	12	14	..
Huduma	4	6	7	4	9	4	5	7	..
Biashara	3	9	2	2	1	4	6	3	..
Idadi ya wakaguzi wa kazi[1]	..	..	..	..	**ca. 70**	**ca. 70**	**ca. 70**	**ca. 70**	**ca. 70**
kwa kila wafanyakazi 10,000 wa kulipwa	..	..	..	..	0.43*	0.40	0.37*	0.35*	0.33*
kwa kila watu 10,000 walioajiriwa	..	..	..	..	0.04*	0.04	0.04*	0.04*	0.04*

Maelezo:

[1] Kwa mwaka 2005, idadi ya wafanyakazi wa kulipwa /watu walioajiriwa imezingatia kuingiza hesabu za kati ya mwaka 2000/01 na 2006 ILFS; kwa 2007 hadi 2009 kwa kufuata mwelekeo wa kipindi kilichopita. Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana, imeripoti kuwa kwa wastani zinafanyika kaguzi 1260 kwa mwaka.

* Kiwango hiki kimetokana na kubashiri/kuingiza hesabu (tazama hapo juu)

Chanzo: Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana, Juni 2009.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 13. Mafao ya kuumia kazini

Sheria, sera au taasisi: Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii (Na. 28 ya 1997), iliyotekezwa mwaka 2002; Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya mwaka 2008; na Mfumo wa Fidia kwa Watumishi wa Umma.

Mafao (kiwango na muda): *Mafao ya ulemavu wa muda:* Mafao ni sawa na asilimia 50 ya wastani wa mshahara wa kila siku wa mfanyakazi mwenye kinga kwa hadi wiki 26. Wastani wa mshahara kila siku unategemea mapato ya mfanyakazi mwenye kinga katika miezi 6 kabla ya mwezi ulemavu ulipoanza.

Mafao ya ulemavu wa kudumu: Kama mfanyakazi mwenye kinga akitathminiwa kuwa na ulemavu wa kudumu, mafao sawa na asilimia 60 ya wastani wa mapato ya kila mwezi ya mfanyakazi mwenye kinga yatalipwa kwa muda usiozidi miaka saba (7).

Ulemavu mdogo: Kama kiwango cha ulemavu kilichotathminiwa ni chini ya asilimia 30, malipo ya mkupuo mmoja yatatolewa. Mafao ya juu ya ulemavu mdogo ni sawa na wastani wa mapato ya kila mwezi ya mfanyakazi mwenye kinga mara 84, kulingana na kiwango kilichotathminiwa cha ulemavu.

Posho ya mahudhurio ya kila wakati: Sawa na asilimia 25 ya mafao ya ulemavu wa kudumu.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: ILO haikuweza kupata taarifa yoyote.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Wafanyakazi katika sekta binafsi (isipokuwa katika kampuni binafsi wanaolindwa na mfumo maalum wa mashirika ya umma), vikundi vya pamoja (kama vile wanachama wa vyama vya ushirika) katika sekta rasmi, na wafanyakazi wa sekta ya umma au vatu waliojiajiri ambao hawana kinga ya mfumo maalum wa pensheni ya mashirika ya umma. Wasiohusika: Wafanyakazi wa ndani. Mfumo maalum kwa wafanyakazi fulani.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Walio na Kinga ya Hifadhi ya Jamii ni chini ya asilimia 4 ya watu wenye uwezo wa kufanya kazi (tazama kiashiria cha takwimu katika Jedwali 9).

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya Chini), 1952 (Na. 102), na Mkataba wa Mafao ya Kuumia Kazini, 1964 (Na. 121), bado haijaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Chanzo: ISSA database (http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania.-United-Republic-of).

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 14. Ukaguzi wa kazi

Sheria, sera au taasisi: Idara ya ukaguzi wa kazi nchini Tanzania inasimamiwa na Sheria ya Taasisi za Kazi ya mwaka 2004 (LIA), na, kuhusu masuala ya usalama na afya, na Sheria ya Usalama na Afya Kazini ya mwaka 2003 (OSHA). Sheria zote hizo hazielezi wazi kuwa zinahusu Tanzania bara tu, na Serikali imeeleza katika ripoti yake ya mwaka 2006 kwa Kamati ya Wataalamu kuwa idara ya ukaguzi wa kazi inafanya kazi pote nchini, lakini taarifa za utekelezaji ni chache sana. Idara ya ukaguzi wa kazi inateuliwa chini ya vifungu vya 43 hadi 49 vya Sheria ya Taasisi za Kazi kusimamia sheria za kazi za nchi, kwa hali ambayo inaendana kwa karibu na Mkataba Na. 81. OSHA inaonyesha kuwa kazi za ukaguzi chini yake ni za "viwanda au mahali pa kazi". Kamati ya Wataalamu imeibua maswali kuhusu umuhimu halisi ya mamlaka walio nao maafisa wakaguzi (ambao pia hufanyakazi kama wakaguzi wa kazi). Mfumo uliopo wa kisheria unajumuisha Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi ya mwaka 2008.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Mwaka 2007, Kamati ya Wataalamu iliona katika Mkataba Na. 81 taarifa ya Serikali kuwa idadi ya maafisa kazi imeongezeka kutoka 74 mwaka 2006 hadi 87 mwaka 2007, kuwa wanafanya kazi nchini kote kama wakaguzi wa kazi. Pia imeona kuwa Sheria ya Taasisi za Kazi inaeleza kuwa 'Kutakuwa na maafisa kazi wengi wa kutosha kukagua na kusimamia sheria za kazi" (kifungu cha 43(4)). Kamati imefikia hitimisho kwa kuangalia kama hii idadi ya wakaguzi inatosha, lakini ikaeleza kuwa Serikali imeshindwa kuchapisha ripoti ya mwaka kuhusu utendaji wa idara ya ukaguzi wa kazi kama ilivyotakiwa na Mkataba, ambayo "itawezesha kupata uelewa wa jumla kuhusu namna mfumo huu unavyofanya kazi, kuchanganua vikwazo na vizuizi, kubainisha mahitaji ya kipaumbele na kupanga mahitaji ya mgao wa bajeti inayohitajika ili kukidhi haja." Inatoa msaada wa kiufundi kufanya hili.

Serikali ya Tanzania imeanzisha Mamlaka ya Usalama na Afya Kazini (OSHA) chini ya Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana. Mamlaka hii inayofanya ukaguzi wa afya na usalama mahali pa kazi, inawahamasisha waajiri na wafanyakazi kuhusu umuhimu wa mazingira ya kazi yaliyo salama, na kuwapatia mafunzo wafanyakazi kuhusu matumizi ya vifaa vya kujikinga katika kazi za hatari.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Ulinzi wa kisheria unaohusu ukaguzi wa kazi unaweza kuamuliwa kuwa mpana kwa kuzingatia maoni hayo hapo juu.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Hakuna hesabu kamili, lakini kuna nguvukazi kubwa isiyo rasmi nchini ambayo haitawajibika na ukaguzi.

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Ukaguzi wa Kazi, 1947 (Na. 81), na Itifaki (Na. 81) ya 1995

katika Mkataba wa Ukaguzi wa Kazi iliridhiwa na Tanganyika pekee mwaka 1962 na 1999, vilevie; Mkataba wa Ukaguzi wa Kazi (Kilimo), 1969 (Na. 129), haujaridhiwa. Jamhuri ya Muungano wa Tanzania

pia imeridhia Mkataba wa Kazi za Chini ya Ardhi (Wanawake), 1935 (Na. 45), Mkataba wa Mazingira ya Kazi,

1977 (Na. 148), na Mkataba wa Kemikali, 1990 (Na. 170).

Vyanzo:

1. Maoni ya Kamati ya Wataalamu kuhusu Mkataba Na. 81, yaliyowasilishwa mwaka 2008 (Committee of Experts Individual Observation concerning Convention No. 81, submitted in 2008)
2. Maoni mengine ya Kamati ya Wataalamu na sheria ya nchi inayopatikana katika NATLEX database yaliangaliwa pia, tazama: (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=07.01&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

Hii inaonyesha kuwa wakaguzi wa kazi bado hawatoshi nchini Tanzania. Hii inatoa nafasi ya ajali nyingi kutokea au mazingira mengine ya kazi yasiyo salama kutokea bila kuripotiwa ili hatua sahihi ziweze kuchukuliwa ili kuimarisha mazingira ya kazi yenye staha.

Licha ya kuwepo Sheria ya Usalama na Afya Kazini ya mwaka 2003 (OSHA) na kuundwa kwa Wakala wa Usalama na Afya Kazini, suala la kazi salama halijashughulikiwa vya kutosha, kama inavyoshuhudiwa na kuwepo kwa wakaguzi wachache sana wa kazi na ukosefu wa raslimali. Mfumo wa utoaji ripoti uliotumika kukusanya takwimu kuhusu ajali, zinazosababisha vifo na zisizosababisha vifo, hauonyesha picha kamili ya hali halisi nchini Tanzania. Vyanzo vingine vya takwimu viangaliwe, kama vile utafiti wa kaya. Vurugu na mgogoro wa maslahi unaoweza kutokea kuhusu nafasi ya maafisa kazi katika Wizara ya Kazi umesuluhishwa na marekebisho ya sheria ya kazi ya mwaka 2004. Hapo awali,

maafisa kazi walitakiwa kwa upande mmoja, kuendesha ukaguzi na uchunguzi wa kazi na, ikibidi, kuwashtaki waajiri katika mahakama na, kwa upande mwingine, kuwa wenyeviti wa tume za usuluhishi na maamuzi ambazo zilikuwa zikiwabana waajiri. Kazi za wakaguzi wa kazi kwa sasa zimetenganishwa na zile za wasuluhishi na waamuzi. Kuna haja ya kuajiri zaidi wakaguzi wa kazi, kuamsha ufahamu miongoni mwa wafanyakazi na waajiri kuheshimu sheria.

9 Hifadhi ya jamii

Tanzania imeridhia Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya Chini), 1952 (Na. 102). Hata hivyo, sheria zilizopo za hifadhi ya jamii zinazingatia masharti makuu ya mkataba huu. Sura hii inachunguza hali ilivyo ya kazi katika kipengele kipana cha kazi zenye staha cha hifadhi ya jamii kwa kutumia viashiria viwili vya matokeo (idadi ya watu wanaofanya kazi za uzalishaji wanaolindwa na mfumo wa hifadhi ya jamii; na idadi ya watu wenye umri wa miaka 60 na zaidi wanaonufaika na pensheni) na kiashiria kimoja cha pembejeo, kinachojulikana kama matumizi ya umma ya hifadhi ya jamii kama asilimia ya uchumi. Pia inajadili kwa ufupi utoaji wa huduma ya afya.

Tanzania (bara) ina mashirika kadhaa ya hifadhi ya jamii, ambayo ni Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii (NSSF), Mfuko wa Pensheni wa Mashirika ya Umma (PPF), Mfuko wa Pensheni kwa Watumishi wa Umma (PSPF), Mfuko wa Pensheni wa Wafanyakazi wa Serikali (GEPF), Mfuko wa Pensheni wa Serikali za Mitaa (LAPF) na Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya (NHIF). Sheria ya Hifadhi ya Jamii (Mamlaka ya Udhibiti) ya mwaka 2008 ni sheria inayotawala, na kupitia kanuni mbalimbali, inatoa mafao ya kiwango kidogo. Kwa sasa, mifuko mbalimbali ya hifadhi ya jamii inatoa mafao mbalimbali ya muda mfupi kama vile huduma ya afya, mafao ya uzazi, malipo ya kuumia na mazishi, na vilevile mafao ya muda mrefu kama vile pensheni baada ya kustaafu, pensheni kwa waliofiwa na pensheni kutokana na kupata ulemavu (tazama usuli katika Kiambatisho 3 na Viashiria vya Mfumo wa Kisheria vya 15 “Pensheni”, 16 “Kushindwa kufanya kazi kutokana na ugonjwa/Likizo ya ugonjwa”, 17 “Kushindwa kufanya kazi kutokana na ulemavu” katika sura hii, na vilevile Kiashiria cha 6 “Likizo ya Uzazi” katika Sura ya 4 na Kiashiria cha 13 “Mafao ya kuumia kazini” katika Sura ya 8).[1]

Vyanzo viwili tofauti vipo ili kukadiria idadi ya watu wanaoweza kufanya kazi za uzalishaji ambao wanahudumiwa na mashirika mbalimbali ya hifadhi ya jamii, na vyote vimetoa matokeo yanayofanana sana: Kulingana na makadirio yaliyofanywa kutokana na Maswali ya Hifadhi ya Jamii yaliyotolewa na ILO kuhusu msingi wa vyanzo vya takwimu za usimamizi, watu 672,700 walichangia katika moja kati ya mashirika ya hifadhi ya jamii mwaka 2006. Kulingana na Utafiti wa Nguvukazi ya Pamoja wa mwaka 2006, watu 675,200 walikuwa wanahudumiwa na moja ya mashirika ya hifadhi ya jamii. Kwa hali yoyote, hii inafikia asilimia 3.6 tu ya idadi ya watu wote wa Tanzania bara wenye uwezo wa kufanya kazi ya kuzalisha (tazama Jedwali 9). Hivyo, kwa ujumla huduma za hifadhi ya jamii zinawafikia watu wachache sana.

Huduma za hifadhi ya jamii zinawafikia watu wachache sana miongoni mwa wanawake wafanyakazi (asilimia 2.0) na wale walio katika maeneo ya mijini (asilimia1.4), na asilimia kubwa miongoni mwa wanaume (asilimia 5.3) na katika maeneo ya mijini (asilimia 9.5). Hata hivyo, tofauti kubwa zaidi ipo kati ya wafanyakazi waliojiajiri na wafanyakazi wasio na ajira (wakiwa hawapati hifadhi kabisa) na wale walio katika ajira ya kulipwa, miongoni mwao asilimia 36.8 wanachangia katika mfuko wa hifadhi ya jamii (hawajaonyeshwa katika jedwali). Vilevile, wafanyakazi wasio rasmi hawana hifadhi ya jamii,

[1] Kuhusiana na fidia, fidia kwa wafanyakazi inawashughulikia wafanyakazi walioumia au matukio ya vifo katika maeneo yote ya kazi yaliyosajiliwa bila kujali kuwa mwanachama wa mfuko wowote wa hifadhi ya jamii (lakini isipokuwa Jeshi la Wananchi wa Tanzania).

Jedwali 9. Hifadhi ya jamii

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Jumla ya matumizi ya umma kwa hifadhi ya jamii, kwa % ya uchumi[1]	**..**	**..**	**..**	**2.8**	**3.9**	**4.6**	**5.1**	**..**
Matumizi ya huduma ya afya kwa umma, kwa % ya uchumi	..	..	..	2.0	2.9	3.2	3.4	..
Matumizi mengine ya hifadhi ya jamii kwa umma, kwa % ya uchumi	..	..	..	0.8	1.0	1.4	1.7	..
Idadi ya watu wa umri wa miaka 60 na zaidi wanaonufaika na pensheni (makadirio ya ILO), kwa %[2]	**..**	**..**	**..**	**..**	**3.0**	**4.0**	**4.2**	**..**
Pensheni za serikali moja kwa moja	..	..	..	..	2.2	3.0	3.0	3.1
Pensheni ya uzeeni kutokana na kuchangia mfumo wa hifadhi ya jamii	..	..	..	..	0.8	1.0	1.1	..
Watu wenye uwezo wa kufanya kazi wanaokindwa na mfumo wa hifadhi ya jamii (makadirio ya ILO, kwa kuzingatia vyanzo vya takwimu ya utawala), kwa %[3]	**3.0**	**2.9**	**2.9**	**3.2**	**3.1**	**3.6**	**3.6**	**..**
Watu wenye uwezo wa kufanya kazi wenye kinga ya mfumo wa hifadhi ya jamii (ILFS takwimu), kwa %[4]	**..**	**..**	**..**	**..**	**..**	**3.6**	**..**	**..**
Wanaume	..	..	..	..	..	5.3	..	..
Wanawake	..	..	..	..	..	2.0	..	..
Maeneo ya Mijini	..	..	..	..	..	9.5	..	..
Maeneo ya Vijijini	..	..	..	..	..	1.4	..	..

Maelezo:

1 Ni pamoja na mafao yanayolipwa na mifumo ya pensheni, pensheni ya serikali, matumizi ya huduma ya afya kwa umma na msaada wa ustawi wa jamii kutoka serikalini; isipokuwa elimu, hifadhi ya jamii inayotolewa na AZISE na mabadiliko katika akiba. Kwa mujibu wa ILO (2008), Tanzania Mainland Social Protection Expenditure and Performance Review and Social Budget, Geneva, page 100f. Refers to fiscal years, e.g. data in column 2004 are for fiscal 2003/2004.

2 Kutokana na takwimu za kiutawala iliyokusanywa kwa kutumia Maswali ya Hifadhi ya Jamii yaliyotolewa na ILO. Mifuko ya hifadhi ya jamii kwa kuchangia inahusu NSSF, PPF, PSPF, LAPF na GEPF; kwa ujumla inajumuisha pensheni za serikali moja kwa moja. Inaweza kujumuisha baadhi ya walengwa wanaostaafu kabla ya umri wa miaka 55 hadi 59. Watu wenye umri wa miaka 60 na zaidi kutoka Makadirio ya Watu yaliyofanywa na Umoja wa Mataifa.

3 Kulingana na takwimu ya utawala iliyokusanywa na Kidadisi cha Hifadhi ya Jamii cha ILO. Inawahusu wachangiaji katika NSSF, PPF, PSPF, LAPF na GEPF; ukiacha mifuko ya pensheni bila kuchangia (k.m. stahili za pensheni ya moja kwa moja ya serikali). Imeonyeshwa kama asilimia ya watu wenye uwezo wa kufanya kazi (walioajiriwa na wasio na ajira, chini ya fasili sanifu iliyotumiwa na NBS) wenye umri wa miaka 15 na zaidi kutokana na ILFS 2000/01 na 2006 na kuchanganya/kutabiri kwa miaka iliyobakia.

4 Kutokana na ILFS 2006, swali: “Je wewe unalindwa na mfumo wowote wa hifadhi ya jamii, k.m. NSSF, LAPF, ZSSF, FETC?”. Watu wenye uwezo wa kufanya kazi ni raslimali watu (walioajiriwa na wasio na ajira, chini ya fasili sanifu iliyotumiwa na NBS) wenye umri wa miaka 15 na zaidi. Swali hili halikuwepo katika duru zilizopita za ILFS.

Chanzo: National Bureau of Statistics, Integrated Labour Force Survey 2000/01 and 2006; ILO Social Security Inquiry and takwimu provided by NSSF, PPF, PSPF, LAPF and GEPF; Tanzania’s Accountant General’s office; UN Population Prospects.

ingawa zaidi ya nusu (asilimia 51.4) ya wale walioainishwa kama wafanyakazi rasmi chini ya fasili wakilishi iliyotummika katika Sura ya 1 wanapata hifadhi ya jamii.[2] Hivyo, ongezeko la haraka la utoaji wa hifadhi ya jamii kati ya mwaka 2001 (asilimia 3.0) na mwaka 2006 (asilimia 3.6) lingaunganishwa na ongezeko katika ajira rasmi katika miaka iliyopita. Wakati huohuo, idadi kubwa ya wafanyakazi wasio rasmi (asilimia 93.3 mwaka 2006) na habari kwamba uchumi usio rasmi haukushughulikiwa ipasavyo na mfumo wa hifadhi ya jamii umebaki kuwa sababu moja muhimu zaidi ya idadi ya watu wanaopata hifadhi ya jamii kubaki kuwa ndogo ndogo nchini Tanzania, na hivyo haja ya kujumuisha uchumi usio rasmi katika hifadhi ya jamii inaonekana wazi.

Picha inayofanana na hivyo inajitokeza katika utoaji wa pensheni kwa watu wenye umri wa miaka 60 na zaidi. Kulingana na makadirio yaliyofanywa kutokana na Maswali ya Hifadhi ya Jamii yaliyotolewa na ILO kuhusu vyanzo vya takwimu ya msingi ya usimamizi, idadi ya wazee wanaopokea pensheni iliongezeka kutoka watu 53,900 (2005) hadi watu 79,200 (2007) katika miaka ya karibuni. Hii ni sawa na asilimia 3.0

2 Kumbuka kuwa, chini ya fasili wakilishi utumiaji wa ajira isiyo rasmi iliyotumika katika taarifa hii fupi ya nchi kuhusu kazi zenye staha, huduma ya hifadhi ya jamii haikutumika kama kigezo cha kufasili ajira isiyo rasmi.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 15. Pensheni

Sheria, sera au taasisi: Sheria ya Taifa ya Hifadhi ya Jamii (Na. 28 ya mwaka 1997), Sera ya Hifadhi ya Jamii, 2003, Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Mashirika ya Umma, 1978, Sheria ya Mfuko wa Pensheni kwa Watumishi wa Umma, 1999, Sheria ya Mfuko wa Pensheni wa Serikali za Mitaa, 2006, Sheria ya Hifadhi ya Jamii (Mamlaka ya Kisheria), 2008, na Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya, 1999.

Mafao (kiwango na muda): Umri wa kawaida wa pensheni ni miaka 60, kukiwa na sababu maalum katika mazingira maalum. Kuhusu viwango vya mafao, kipimo ni kuwa pensheni ni sawa na asilimia 30 ya wastani wa mapato ya kila mwezi ya mtu mwenye kinga katika muda wa miaka mitano kabla ya kustaafu, jumlisha asilimia 1.5 ya wastani wa mapato ya kila mwezi kwa kila kipindi cha miezi kumi na mbili ya kinga kinachozidi miezi 180. Mafao hupitiwa kila mara na Bodi ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii na kurekebishwa kulingana na tathmini halisi ya mfuko na mabadiliko ya mshahara wa kima cha chini kisheria. Kwa maelezo zaidi kuhusu mfumo husika, tazama Kiambatisho 3.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Kinga ya pensheni ni ndogo sana (tazama viashiria vya kitakwimu katika Jedwali 9).

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Wafanyakazi katika sekta binafsi (isipokuwa katika kampuni binafsi zilizo katika mfumo maalum wa mashirika ya umma), vikundi vya pamoja (kama vile wanachama wa vyama vya ushirika) katika sekta rasmi, na wafanyakazi wa serikali na watu waliojiajiri ambao hawalindwi na mfumo maalum wa pensheni wa mashirika ya umma. Inawezekana kuchangia kwa hiari. Wasioingia:

Wafanyakazi wa ndani. Mifumo maalum ya kuchangia kwa wafanyakazi wa mashirika ya umma, pamoja na makampuni binafsi ambayo serikali inamiliki hisa na mashirika ya umma ambayo yamerekebishwa au kuuzwa; watu waliojiajiri, pamoja na wafanyakazi wa sekta isiyo rasmi; wafanyakazi ambao wameanza ajira mpya wakiwa na umri wa miaka 46 au zaidi, wataalamu wanaochangia katika programu inayofanana na iliyo nchini mwao; watu wanaopata mapato ya msimu; na wafanyakazi wa serikali za mitaa. Mifumo maalum isiyo ya kuchangia kwa ajili ya wanajeshi na viongozi wa kisiasa.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Kuhusu asilimia 4 ya watu wenye umri wa miaka 60 na zaidi wanaopata pensheni; chini ya asilimia 4 ya watu wenye uwezo wa kufanya kazi wanaochangia katika mfumo wa hifadhi ya jamii (tazama viashiria vya kitakwimu katika Jedwali 9).

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya Chini), 1952 (Na. 102), haujaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Vyanzo:
1. ISSA database (http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of).
2. Natlex database (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 16. Kushindwa kufanya kazi kutokana na ugonjwa/likizo ya ugonjwa

Sheria, sera au taasisi: Sheria ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii (Na. 28 ya 1997), ilitekelezwa mwaka 2005.

Mafao (kiwango na muda): Hakuna mafao ya fedha taslimu yanayotolewa, lakini mafao yanajumuisha huduma za afya kwa wagonjwa wa kulazwa na kutwa. Mafao ya matibabu hutolewa kwa hospitali zenye sifa chini ya makubaliano na Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Hakuna taarifa ILO ilizopata.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Wafanyakazi katika sekta binafsi, vikundi vya pamoja (kama vile wanachama wa vyama vya ushirika) katika sekta rasmi, na wafanyakazi wa sekta ya umma na watu waliojiajiri ambao hawakuingia katika mfumo maalum wa pensheni wa mashirika ya umma. Wanaweza kuingia kwa hiari. Wasioingia: Wafanyakazi wa ndani.

Ulinzi kwa vitendo: Watu walio katika hifadhi ya jamii ni chini ya asilimia 4 ya watu wenye uwezo wa kufanya kazi (tazama kiashiria cha kitakwimu katika Jedwali 9).

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya Chini), 1952 (Na. 102), na Mkataba wa Mafao ya Huduma za Matibabu na Ugonjwa, 1969 (Na. 130), haujaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Vyanzo:
1. Sheria za taifa.
2. ISSA database (http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of).

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 17. Kushindwa kufanya kazi kutokana na ulemavu

Sheria, sera au taasisi: Sheria husika ni Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii (Na. 28 ya 1997), Sera ya Taifa ya Hifadhi ya Jamii, 2003 na Sheria ya Fidia kwa Wafanyakazi, 2008. Watumishi wa umma na wanajeshi wanapata hifadhi ya jamii chini ya maagizo ya serikali.

Mafao (kiwango na muda): Kuhusu vigezo kwa wafanyakazi walio wanachama wa mfuko ili kustahili pensheni ya ulemavu, mhusika lazima achunguzwe awe amepoteza angalau 2/3 ya uwezo wa kuingiza kipato na awe amechangia angalau miezi 180 au miezi 36 ya michango pamoja na hayo miezi 12 katika miezi 36 iwe kabla ya ulemavu kuanza. Ulemavu hutathminiwa na bodi ya matibabu inayoundwa na madaktari walioteuliwa na Wizara ya Afya, na mlengwa anaweza kutakiwa kufanyiwa vipimo na bodi ya matibabu. Kuhusu viwango vya mafao, pensheni ya ulemavu ni sawa na asilimia 30 ya wastani wa mapato ya kila mwezi ya mlengwa katika miaka 5 kati ya 10 kabla ya ulemavu kuanza, pamoja na asilimia 1 ya wastani wa mapato ya kila mwezi kwa kila kipindi cha miezi 12 ya kuchangia inayozidi miezi 180.

Mtu aliye mwanachama atapata mkupuo mmoja ulio sawa na mara 24 ya pensheni ya kila mwezi katika mwezi wa kwanza na baadaye pensheni ya kila mwezi. Kiwango cha chini cha pensheni ni sawa na asilimia 80 ya mshahara wa kima cha chini kisheria. Kiwango cha juu cha pensheni ni sawa na asilimia 67.5 ya wastani wa mapato ya kila mwezi yaliyopatikana. Pensheni ya ulemavu inaweza kubadilishwa na pensheni ya uzee akifikia umri wa miaka 60 kama thamani ya pensheni ya uzee angalau inalingana na pensheni ya ulemavu. Hatimaye, mafao hupitiwa upya kila mara na Boda ya Mfuko wa Hifadhi ya Jamii na kurekebishwa kwa kufuata tathmini halisi ya mfuko na mabadiliko ya kima cha chini cha mshahara kisheria. Ili kupata maelezo zaidi ya mfumo huu tazama Kiambatisho 3.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Idadi ya watu wenye kupata hifadhi ya jamii ni chini ya asilimia 4 ya watu wenye uwezo wa kufanya kazi (tazama kiashiria cha kitakwimu katika Jedwali 9). Karibu sekta yote isiyo rasmi haijaingia katika mfumo wa hifadhi ya jamii (zaidi ya kupata huduma chache za afya kwa umma).

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Wafanyakazi katika sekta binafsi (isipokuwa kampuni binafsi zinazochangia katika mfumo wa pensheni ya mashirika ya umma), vikundi vya pamoja (kama vile wanachama wa vyama vya ushirika) katika sekta rasmi, na wafanyakazi wa sekta ya umma na watu waliojiajiri ambao hawapo kwenye mfumo maalum wa pensheni ya mashirika ya umma. Inawezekana kuchangia kwa hiari. Wasioingia: Wafanyakazi wa ndani.

Mifumo maalum ya kuchangia kwa wafanyakazi wa mashirika ya umma, pamoja na makampuni binafsi ambayo serikali inamiliki hisa na mashirika ya umma ambayo yamebadilishwa muundo au kuuzwa; watu waliojiajiri, pamoja na wafanyakazi wa sekta isiyo rasmi; wafanyakazi ambao wameanza ajira mpya wakiwa na umri wa miaka 46 au zaidi, wataalamu ambao wanachangia programu sawa na hiyo nchini kwao; watu wenye kipato cha msimu; na wafanyakazi wa serikali za mitaa. Mifumo maalum isiyo ya kuchangia kwa ajili ya wanajeshi na viongozi wa kisiasa.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Watu walio katika hifadhi ya jamii ni chini ya asilimia 4 ya watu wenye uwezo wa kufanya kazi (tazama viashiria vya kitakwimu katika Jedwali 9).

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya Chini), 1952 (Na. 102), haujaridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania.

Vyanzo:

1. ISSA database (http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of).
2. Tanzania Mainland. Social Protection Expenditure and Performance Review and Social Budget. (Geneva: ILO, 2008) (http://www.ilo.org/gimi/gess/RessFileDownload.do?ressourceId=7452&ressFilename=7452.pdf&sizeKb=2238488&longTitle=Tanzania+Mainland%3A+Social+Protection+Expenditure+and+Performance+Review+and+Social+Budget+%28Report%29&author=Social+Security+Department%2C+ILO&ressYear=2008).
3. Natlex database (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

(2005) na asilimia 4.2 (2007) ya watu wenye umri zaidi ya miaka 60 (tazama Jedwali 9). Pensheni ya moja kwa moja toka Serikalini ni kipengele kimoja kikubwa zaidi; idadi ya wapokea pensheni iliongezeka kutoka watu 40,100 (2005) hadi watu 57,700 (2007) na ikaendelea kuongezeka hadi watu 61,200 mwaka 2008.[3] Maendeleo haya yanathibitisha zaidi kuhusu ongezeko kwa ujumla

[3] Taarifa zimechukuliwa kutoka Ofisi ya Mhasibu Mkuu Tanzania, Juni 2009.

la idadi ya wazee wanaopokea pensheni ambayo hata hivyo, imeendelea kuwa ndogo sana.

Sababu moja ya kimuundo ya kuwa na idadi ndogo ya watu wanaopata pensheni ni kuwa wafanyakazi wengi wanaonekana kuchukua mafao yao ya mwisho mwishoni mwa mkataba wa ajira, kutokana na ukweli kwamba hakuna bima ya kukosa ajira ambayo inawalinda wakati wanapotafuta kazi nyingine. Hata hivyo, tabia hii inaleta athari za muda mrefu katika idadi na sifa za kupata mafao ya pensheni kwa wanachama ambao wamekuwa wakichukua mafao yao mwishoni mwa mkataba wa ajira, hivyo kuongeza hatari ya umaskini wakati wa uzee au kuwa katika mazingira magumu.

Programu zilizopo zisizo za kuchangia zimebuniwa ili kutoa msaada kwa watu wengi walio na kipato kidogo na vikundi vya watu walio kwenye mazingira magumu: watu wenye ulemavu, watoto na wazee. Msaada wa kijamii kutoka Serikalini ni asilimia 0.5 ya uchumi na AZISE zinachangia asilimia 0.5 ya uchumi. Programu zote zimepata matatizo ya upungufu wa raslimali fedha na watu na hivyo zinalipia sehemu tu ya watu walio kwenye mazingira magumu.[4]

Kiwango cha matumizi ya hifadhi ya jamii kwa uwiano wa uchumi nchini Tanzania kiliongezeka kutoka asilimia 2.8 mwaka 2004 hadi asilimia 5.1 mwaka 2007 (Jedwali 9). Vilevile, matumizi ya afya kwa umma yaliongezeka kutoka asilimia 2.0 hadi asilimia 3.4 kwa kipindi hicho. Serikali ni mtoaji mkuu wa huduma za afya nchini Tanzania, ambazo husimamiwa na Wizara ya Afya na Ustawi wa Jamii, Ofisi ya Rais, tawala za mikoa na serikali za mitaa. Mfumo wa afya ya jamii unagharamiwa na mapato kutokana na kodi, wahisani na malipo kwa huduma. Malipo kwa ajili ya huduma hayatozwi kwa matibabu ya watoto wenye umri chini ya miaka mitano na magonjwa kama vile kifua kikuu, UKIMWI, magonjwa ya mlipuko na ukoma. Vipengele hivi vinawakilisha asilimia 2.5 tu ya jumla ya matumizi ya huduma za afya.

Kuna mifuko miwili ya hifadhi ya jamii inayotoa huduma za bima ya afya na matibabu: Mfuko wa Taifa wa Bima ya Afya (NHIF), ambao ni njia kuu ya kupata huduma za afya (kufuatia programu za huduma ya afya zinazogharamiwa na kodi za nchi), na Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii (NSSF). Kiwango cha bima inayotolewa na mifumo yote miwili ni kidogo. Mwaka 2005, NSSF ilikuwa na wanachama 9,000 waliojiunga na mfuko wake wa afya, asilimia 3.4 tu ya jumla ya wanachama hai wa NSSF. NHIF ilikuwa na wanachama 242,580 hai waliosajiliwa, na ikijumuisha wategemezi, jumla ya watu milioni moja waliweza kupata huduma hii.

Kwa kuongezea, kuna Mfuko wa Afya ya Jamii (CHF), ambao ulianzishwa kama njia mbadala ya mfumo wa ada kwa ajili ya huduma. Kwa sasa, wilaya 29 tu kati ya wilaya 72 zimeweza kupata huduma za programu hii na msaada kama huu kutoka Wizara ya Afya na Ustawi wa Jamii. Kwa sasa, chini ya asilimia kumi ya kaya zimejiunga na mifumo hii, ambazo zinachukua asilimia mbili ya jumla ya matumizi. Kuna taarifa chache kuhusu mifumo isiyo ya umma: bima ndogo ya afya, bima binafsi ya afya na huduma za afya kwa wananchi. Inafaa kuchukulia, kwa kuzingatia jumla ya malipo ya bima yaliyotolewa mwaka 2002 kuwa aina hii ya utoaji wa huduma inachangia asilimia moja ya jumla ya matumizi. Kuna historia ndefu ya vyama vya wananchi kuchangamkia kukusanya michango ya bima ya kulipia gharama za mazishi na matibabu.

Katika kuhitimisha, viashiria kuhusu ufanisi wa mifumo ya hifadhi ya jamii nchini Tanzania vinaonyesha kuwa wafanyakazi nchini Tanzania wana hifadhi ndogo ya jamii na isiyotosheleza, na kuwa huduma za mifuko ya hifadhi ya jamii kwa kuchangia zinatolewa kwa kiasi kikubwa kwa wafanyakazi rasmi (ambao karibu nusu yao wanapata hifadhi hiyo). Pia inaonekana wazi kuwa dharura za muda mfupi kama vile ukosefu wa ajira hazishughulikiwi na mfumo wa sasa. Mafao ya muda mrefu kama vile mafao ya pensheni kwa wanafamilia walioachwa na mwanachama baada ya kufa yanatolewa kwa watu wachache. Kwa hali

[4] Aya hii na inayofuata zimechukuliwa kikamilifu kutoka ILO's GESS Social Security Country Profile for Tanzania (tazama http://www.ilo.org/gimi/gess/ShowCountryProfile.do?cid=215&aid=2); more details are available in, ILO: *Tanzania mainland: Social-protection expenditure and performance review and social budget* (Geneva, ILO Social Security Department, 2008).

hii, mfumo wa hifadhi ya jamii hautimizi malengo yaliyotakiwa.

Kuna fursa mbalimbali za baadaye na changamoto kwa Tanzania bara, kukiwa na makadirio ya ongezeko la watu kufika 2020, na haja ya kufikiri kimkakati kuhusu jinsi raslimali zake zinavyotumiwa ipasavyo kuwekeza katika huduma za afya, elimu, na mifumo mingine ya hifadhi ya jamii. Kwa sasa Idara ya Maendeleo ya Kimataifa ya Uingereza (DFID) inalipia "Kampeni ya ILO kwa ajili ya hifadhi ya jamii na kutolewa kwa huduma hii kwa wote". Ni mradi wa pamoja kwa ajili ya Tanzania bara na Zanzibar (na vilevile kwa ajili ya Zambia). Kwa Tanzania bara, kazi ya Kupitia Upya Matumizi na Ufanisi wa Matumizi ya Hifadhi ya Jamii (SPER) na Bajeti ya Jamii (SB) imetolewa ripoti. Kazi hii imebainisha kuwa kuna fursa ya kuandaa mfumo rahisi wa Hifadhi ya Jamii ambao utatoa huduma kwa watu wengi katika jamii, kwa kutekeleza mpango wa pensheni kwa wote, mfumo wa mafao kwa watoto na misaada ya kijamii kwa walengwa.

10 Majadiliano ya kijamii, uwakilishi wa wafanyakazi na waajiri

Tanzania imeridhia mikataba ya ILO inayohusiana na majadiliano ya kijamii na uwakilishi wa wafanyakazi na waajiri, ambayo ni Mkataba wa Uhuru wa Kujiunga na Chama na Haki ya Kuongoza wa 1948 (Na. 87), Mkataba wa Haki ya Kuongoza na Kujadiliana kwa Pamoja, 1949 (Na. 98), na Mkataba wa Mashauriano ya Utatu (Viwango vya Shirika la Kazi Duniani), 1976 (Na. 144). Haki ya kujiunga na kuunda chama imehakikishwa na Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 (ELRA). Sheria hii inatoa haki kwa wafanyakazi kuanzisha na kujiunga na vyama vya wafanyakazi na kwa waajiri kuunda vyama vya waajiri (tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 18 "Uhuru wa kujiunga na chama na haki ya kuongoza"). Pia imeanzisha Baraza la Kazi, Uchumi na Jamii la utatu (LESCO) ambalo ni jukwaa la juu kabisa kwa ajili ya majadiliano ya kijamii (tazama Kishairia cha Mfumo wa Kisheria 20 "Mashauriano ya utatu").

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 18. Uhuru wa kujiunga na chama na haki ya kuongoza

Sheria, sera au taasisi: Katika Tanzania bara, Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 (Sehemu D) inahakikisha wafanyakazi na waajiri wanakuwa na haki ya kujiunga na chama; tazama pia Sheria ya Taasisi za Kazi, ya 2004. Sheria nyingine husika ni Sheria ya Utumishi wa Umma (Chombo cha Majadiliano), ambayo inahakikisha haki ya vyama kuandaa katiba na kanuni (kifungu cha 28), kuwa na uongozi, kushiriki katika shughuli mbalimbali, na kubuni programu (Sehemu ya V, Mali, Fedha na Akaunti). Kwa kuongezea, sheria inayopedekezwa inatoa haki kwa vyama kuingia na kufanya kazi zao mahali pa kazi, kukata michango ya vyama vya wafanyakazi, na likizo kwa ajili ya shuguli za chama cha wafanyakazi. Kamati ya Wataalamu ilirudia kuiomba Serikali irekebishe Mswada ili kupanua huduma na kiwango cha ulinzi kilichokuwa wakati wa kuuandika kwa sasa hauna matunda yoyote.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Hakuna kiashiria halisi cha ufanisi wa masharti ya nchi kuhusu uhuru wa kujiunga na chama, kwa kuwa sekta rasmi tu ndiyo inayoangaliwa na kuwa nchi ina idadi kubwa ya nguvukazi isiyo rasmi.

Hata hivyo, inawezekana kuhitimishwa kuwa idadi kubwa ya wafanyakazi hawana haki ya kutosha kuanzisha chama.

Ukweli, Kamati ya Wataalamu imetaja matatizo yanayohusiana na usajili na vikwazo katika kutumia haki ya mgomo.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Katika Tanzania bara, waajiri na wafanyakazi wengi wana haki ya kuunda chama, isipokuwa kwa mfano askari magereza na mahakimu.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Tazama viashiria vya kitakwimu katika Jedwali 10.1.

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Uhuru wa Kujiunga na Chama na Haki ya Kuongoza, 1948 (Na. 87), na Mkataba wa Haki ya Kuongoza na Majadiliano ya Pamoja, 1949 (Na. 98), iliridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania mwaka 2000 na 1962 vilevile.

Vyanzo:

1. Sheria za Nchi.
2. Committee of Experts Individual Direct Requests concerning Convention No. 87, submitted in 2004, 2005, 2007 and 2009 (http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C087&Lang=EN).

Jedwali 10.1. Wanachama wa Vyama vya wafanyakazi na vyama vya waajiri

Kiashiria cha Kazi Zenye Staha	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Wanachama wa chama cha wafanyakazi, jumla[1]	**300,746**	**317,878**	**335,997**	**355,149**	**375,392**	**396,790**	**419,407**	**403,838**
Wanaume	199,568	210,943	222,967	235,676	249,110	263,309	278,318	294,182
Wanawake	101,178	106,945	113,041	119,484	126,295	133,494	141,103	149,146
Ukubwa wa chama cha wafanyakazi, kwa % ya wafanyakazi[2]	**26.6**	**25.3***	**24.4***	**23.6***	**23.0***	**22.6**	**22.3***	**20.2***
Wanaume	24.9	23.7*	22.9*	22.2*	21.7*	21.3	21.0*	20.9*
Wanawake	30.9	29.2*	28.0*	27.0*	26.3*	25.8	25.4*	25.1*
Makampuni ambayo ni wanachama wa Chama cha Waajiri Tanzania (ATE)	..	..	..	..	..	..	..	**826**
Idadi ya wafanyakazi katika makampuni wanachama	..	..	..	..	..	..	..	165,089
Kiwango cha ukubwa (uliopimwa), kwa %[3]	..	..	..	..	..	..	..	ca. 13.7

Maelezo:

[1] Wanachama wa vyama vya wafanyakazi vilivyojiunga na TUCTA. Hesabu katika jedwali zimeingizwa kama zilivyotolewa. Kumbuka kuwa takwimu ya jumla ya wanachama haiendani na jumla ya wanachama wa kike na kiume katika baadhi ya miaka; tofauti ni kubwa zaidi mwaka 2008.

[2] Kiwango cha juu cha ukubwa wa chama cha wafanyakazi kimekokotolewa kama (wanachama wa chama cha wafanyakazi /wafanyakazi wa kulipwa) × 100 %. Kwa mwaka 2002 hadi 2005, idadi ya wafanyakazi inategemea utabiri baina ya miaka yenye ILFS; kwa 2007 na 2008 kwa kuingiza hesabu za mwelekeo wa mwaka uliopita.

[3] Inahusu kiwango cha ukubwa wa chama cha waajiri uliopimwa na ajira. Imekokotolewa kama EDR = (idadi ya wafanyakazi katika kampuni wanachama wa ATE / wafanyakazi katika kampuni zote za sekta rasmi binafsi) × 100 %. Idadi ya wafanyakazi katika kampuni za sekta binafsi (1,205,539) kwa kutumia 2006 ILFS; isipokuwa wafanyakazi wa serikali kuu na serikali za mitaa; mashirika ya umma; sekta isiyo rasmi na kaya.

* Denominator based on interpolation / extrapolation (tazama maelezo 2 hapo juu).

Chanzo: Summary Report of the Baseline Data Survey for the TUCTA/DANIDA/ na LO-FTF PROGRAMMES (2008); Association of Tanzanian Employers; National Bureau of Statistics, Integrated Labour Force Survey 2000/01 and 2006.

Jedwali 10.2. Wanachama wa vyama vya wafanyakazi vilivyojiunga na TUCTA na makubaliano ya majadiliano ya pamoja (2008)

Chama	Idadi ya wanachama	Idadi ya makubaliano ya majadiliano ya pamoja
CHODAWU	22,048	30
COTWU (T)	4,890	12
CWT	148,120	–
DOWUTA	2,500	2
RAAWU	10,686	3
TALGWU	54,992	64
TAMICO	8,301	8
TASU	503	3
TEWUTA	1,580	1
TPAWU	37,272	10
TRAWU	9,242	2
TUGHE	51,480	3
TUICO	51,820	17
TUJ	502	-
Total	**408,838**	**159**

Chanzo: Summary Report of the Baseline Data Survey for the TUCTA/DANIDA and LO-FTF programmes (2008).

Jedwali 10.3. Wanachama wa Chama cha Waajiri Tanzania (ATE), kwa vitengo (2008)

Vitengo	Idadi ya wanachama kwa kila kitengo	Idadi ya wafanyakazi kwa kila kitengo
Kilimo	30	25,956
Benki na fedha	42	10,298
Biashara	288	25,210
Viwanda	259	41,263
Madini	20	6238
Viwanda vya mafuta	17	1694
Huduma za umma	170	54,430
Jumla	**826**	**165,089**

Chanzo: Chama cha Waajiri Tanzania.

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 19. Haki ya majadiliano ya pamoja

Sheria, sera au taasisi: Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini (Sehemu D) na Sheria ya Taasisi za Kazi, zote za mwaka 2004.

Sheria nyingine ni Sheria ya Utumishi wa Umma (Chombo cha Majadiliano), ambayo inahakikisha haki za vyama kutunga katiba na kanuni (kifungu cha 28), kuwa na uongozi, kushiriki katika shughuli, kutunga programu (Sehemu ya V, Mali, Fedha na Akaunti). Kwa kuongezea, sheria inayopedekezwa inatoa haki kwa vyama kuingia na kufanya kazi zao mahali pa kazi, kukusanya michango ya vyama vya wafanyakazi, na likizo kwa ajili ya shuguli za chama cha wafanyakazi. Kamati ya Wataalamu ilirudia kuiomba Serikali irekebishe Mswada ili kupanua huduma na kiwango cha ulinzi na kurekebisha sheria iliyopo na vilevile idadi ya maoni.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Sheria inazuia mgomo kama kufanya hivyo kutahatarisha maisha na afya ya watu. Wafanyakazi katika sekta fulani (maji na usafi, umeme, huduma za afya na huduma za maabara, zimamoto, uongozaji wa ndege, mawasiliano ya ndege za umma, na huduma zozote za usafiri wanatakiwa kutoa huduma hizi) hawaruhusiwi kugoma. Wafanyakazi katika sekta nyingine pia wanaweza kuwekewa vikwazo.

Ulinzi wa wafanyakazi katika sheria: Wafanyakazi wote.

Ulinzi wa wafanyakazi kwa vitendo: Tazama Jedwali 10.3. kwa ajili ya takwimu ya makubaliano ya majadiliano ya pamoja.

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Uhuru wa Kujiunga na Chama na Haki za Kuongoza, 1948 (Na. 87), uliridhiwa mwaka 2000; na Mkataba wa Haki ya Kuongoza na Majadiliano ya Pamoja, 1949 (Na. 98), uliridhiwa mwaka 1962.

Chanzo: Sheria za nchi.

Ili kutathmini utekelezaji na maendeleo katika uwakilishi wa wafanyakazi na waajiri chini ya kipengele kipana cha kazi zenye staha cha majadiliano ya kijamii, viashiria viwili vya kitakwimu vinazingatiwa: kiwango cha ukubwa wa chama cha wafanyakazi na idadi ya kampuni zilizo wanachama wa chama cha waajiri.

Ukubwa wa chama cha wafanyakazi unatumika kama kipimo cha uwakilishi na uimara wa chama cha wafanyakazi. Shirikisho la Vyama vya Wafanyakazi Tanzania (TUCTA) ni shirikisho kuu la vyama vya wafanyakazi nchini Tanzania. Hata hivyo, baadhi ya vyama havikujiunga na Shirikisho la Vyama vya Wafanyakazi Tanzania "TUCTA" (ambavyo takwimu yao haikuweza kupatikana ILO). Kulingana na Jedwali 10.1, idadi ya wanachama wa vyama ambavyo ni wanachama wa TUCTA imeongezeka kutoka wanachama 300,746 mwaka 2001 hadi wanachama 403,833 (Juni 2008), ongezeko la wanachama 103,000. Hii ni sawa na ongezeko la asilimia 34 kwa miaka saba, au wanachama 14,700 kwa mwaka. Ingawa Serikali ya Tanzania inatambua uhuru wa kuwa na chama na majadiliano ya pamoja, na imeziingiza haki hizo katika sheria, ukubwa wa chama ni mdogo sana. Kwa kuwa ongezeko la wanachama katika chama cha wafanyakazi halikuenda sawa na ongezeko katika ajira ya kulipwa, ukubwa wa jumla wa chama cha wafanyakazi umepungua kutoka asilimia 26.6 hadi asilimia 20.2 mwaka 2008. Kwa maneno mengine, mfanyakazi mmoja tu kati ya watano alikuwa mwanachama katika chama cha wafanyakazi kilicho mwanachama wa TUCTA mwaka 2008, ikilinganishwa na mmoja kati ya wanne mwaka 2001. Vilevile, wafanyakazi wa kike ni wengi zaidi katika vyama ikilinganishwa na wafanyakazi wa kiume.[1]

Kwa kuwa wanachama wanatofautiana sana katika sekta mbalimbali za uchumi, ni muhimu kuripoti ukubwa wa chama kwa sekta ya viwanda, wakati wowote ikiwezekana. Hata hivyo, Jedwali 10.2. linatoa mtazamo kuhusu wingi vyama wanachama wa TUCTA. Kikiwa na wanachama chini ya 150,000, Chama cha Walimu Tanzania (CWT) ndicho kikubwa zaidi, kikifuatiwa na TALGWU (kinachowakilisha wafanyakazi wa serikali za mitaa), TUICO (wafanyakazi wa viwanda na taasisi za fedha) na TUGHE (wafanyakazi wa serikali na sekta ya afya) kikiwa na zaidi ya wanachama 50,000 kila kimoja. Pia ingekuwa muhimu kujua asilimia ya wanawake viongozi katika vyama, lakini taarifa hizi hazikuweza kupatikana.

Chama cha Waajiri Tanzania (ATE) ni msonge wa Chama cha Waajiri. Wanachama kwa sasa

[1] Kumbuka, hata hivyo, kwamba takwimu kuhusu wanachama wa kiume na kike hazilingani na zile za jumla ya wanachama. Tofauti ni kubwa sana kwa mwaka 2008: wanachama 403,838 (jumla) ikilinganishwa na wanachama 443,328 (wa kike na kiume pamoja).

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 20. Majadiliano ya utatu

Sheri, sera au taasisi: Sheria ya Taasisi za Kazi (Na. 7) ya mwaka 2004 ilianzisha taasisi mpya ya utatu, Baraza la Kazi, Uchumi na Jamii (LESCO), lililochukua nafasi ya Baraza la Ushauri wa Kazi.

Ushahidi wa ufanisi wa utekelezaji: Ripoti moja tu ya serikali imeshachunguzwa chini ya Mkataba Na. 144, mwaka 2006 (ingawa ripoti nyingine imeshapokelewa na itachunguzwa mwaka 2009). Kamati ya Wataalamu imeona katika ripoti ya mwaka 2007 kuwa mashauriano ya utatu ya LESCO yamefanyika na kuomba taarifa kuhusu mada za majadiliano kuhusiana na kila moja ya mada zilizowekwa kwenye Kifungu cha 5, aya ya 1, ya Mkataba, na kuhusu matokeo ya mapendekezo.

Pia Kamati iliona tamko la Serikali kuwa washiriki katika majadiliano ya utatu walipata mafunzo ya usuluhishi na uamuzi. Taarifa zaidi zimeombwa kutolewa.

Tume ya Usuluhishi na Uamuzi imeanzishwa tayari. Mahakama ya Kazi imeanzishwa kama Kitengo cha Mahakama Kuu ya Tanzania. Utaratibu wa utatu wa washirika wa kijamii kwa ajili ya kuimarisha majadiliano na kukuza mazingira yanayofaa kwa ajili ya ajira na kazi zenye staha umeshawekwa.

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO: Mkataba wa Majadiliano ya Utatu (Viwango vya Shirika la Kazi Duniani), 1976 (Na. 144), uliridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania mwaka 1983. Tanzania pia imeridhia Mkataba wa Uhuru wa Kujiunga na Chama na Haki ya Kuongoza, 1948 (Na. 87), na Mkataba wa Haki ya Kuongoza na Majadiliano ya Pamoja, 1949 (Na. 98).

Chanzo: Government report on Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144).

wameainishwa katika makundi saba, kama yalivyoonyeshwa katika Jedwali 10.3. Jumla ya wanachama wa ATE mwaka 2008 ilikuwa makampuni 826 yenye wafanyakazi 165,089 katika makampuni wanachama. Hii inafikia asilimia 13.7 ya jumla ya wafanyakazi wa kulipwa, ambayo pia inaonyesha ukubwa wa chama (tazama Jedwali 10.1). Pia kuna vyama vingine vya waajiri ambavyo si wanachama wa ATE. Vilevile, taarifa kuhusu wanachama kwa miaka ya mwanzo zingewezesha kusaidia uchanganuzi wa mwelekeo.

Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004 (ELRA) imetoa fursa ya kufanya majadiliano ya pamoja (tazama Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 19 “Haki ya majadiliano ya pamoja”).[2]

[2] Kati ya mwaka 1965 na 1992 Tanzania ilikuwa nchi ya chama kimoja. Chini ya mfumo huo vyama vya wafanyakazi vilikuwa chini ya chama tawala, na viongozi wa vyama vya wafanyakazi waliingia katika uongozi wa chama tawala na serikali kuu. Vyama vya wafanyakazi havikuweza kutoa hoja binafsi na kutetea maslahi ya wafanyakazi mbali na yale ya serikali. Pia ikumbukwe kwamba kutokana na mfumo wa kijamaa uliokuwa unafuatwa, njia kuu za uzalishaji zilimilikiwa na kudhibitiwa na serikali. Hii iliifanya serikali kuwa mwajiri mkuu. Viongozi wa vyama vya wafanyakazi waliteuliwa kama mawaziri wa serikali, na baadhi yao walishika nyadhifa nyingine muhimu katika serikali. Ingawa mfumo wa vyama vingi ulianza mwaka 1992, hasa kabla ya mwaka 1995 hakukuwa na utaratibu wa utatu unaofanya kazi. Hii ilikuwa kwa sababu ilichukua muda kwa viongozi wa vyama vya wafanyakazi, ambao walikuwa ndani ya mfumo wa siasa ya chama kimoja, kutambua kuwa waliunda sehemu tofauti ya utatu katika majadiliano ya masuala ya kazi. Katika baadhi ya matukio viongozi wapya wa vyama walitakiwa kutokea ili kujaza nafasi za viongozi wa chama ambao waliamua kubaki katika uongozi wa serikali au chama tawala.

Mawanda ya majadiliano ya pamoja hupimwa kwa idadi ya wafanyakazi katika ajira ambao malipo yao, na/au masharti ya ajira, huamuliwa moja kwa moja au kwa njia nyingine (k.m. kupitia vifungu vya ziada) na makubaliano ya aina moja au zaidi. Jedwali 10.3 linaonyesha idadi ya makubaliano ya pamoja yaliyosainiwa. Hata hivyo, ilikuwa vigumu kujua idadi kamili ya wafanyakazi waliolindwa na makubaliano haya kutokana na ukosefu wa takwimu.

Takwimu iliyopatikana inaonyesha kuwa kuna mwelekeo wa kupungua kwa idadi. Haikuwezekana kujua mwelekeo wa vyama vya waajiri vilivyo wanachama kutokana na kukosekana kwa takwimu. Takwimu pia inaonyesha ukweli kwamba mawanda ya makubaliano ya pamoja hayawezi kutathminiwa.

11 Muktadha wa kiuchumi na kijamii kwa ajili ya kazi zenye staha

Tangu katikati ya miaka ya 1990, Tanzania imekuwa ikitekeleza marekebisho mbalimbali ya kiuchumi wakati ikijenga uchumi imara mpana. Marekebisho ya muundo na uchumi imara yalisababisha ulegezaji wa masharti, ubinafsishaji wa makampuni ya umma na mashirika ya umma, kupunguza nakisi na kuimarisha usimamizi wa utumishi wa umma. Marekebisho haya yamefanyika kwa muda mrefu katika mazingira imara kisiasa. Mkakati wa sasa wa maendeleo ya nchi umeelezwa katika "Mkakati wa Kukuza Uchumi na Kuondoa Umaskini Tanzania" (MKUKUTA) wa mwaka 2005-2010, ambao umeandaliwa kutokana na Dira ya Maendeleo Tanzania (Dira ya 2025). Unahimiza ukuaji wa pamoja wa hali ya juu, maisha bora, amani, hali thabiti, utawala bora, elimu bora na ushindani wa kimataifa. MKUKUTA umehusishwa na msamaha wa madeni chini ya mpango wa Nchi Maskini Zaidi Duniani (HIPC) fedha za madeni yaliyosamehewa zilielekezwa kwenye sekta za kipaumbele kama vile elimu, afya, maji, kilimo na miundombinu ya usafiri vijijini. Kutumia fedha katika maeneo haya ilichukuliwa kuwa na athari kubwa zaidi katika kupunguza umaskini.[1]

Ufanisi wa nchi kiuchumi umekuwa ukiongezeka taratibu kwa ongezeko la uchumi la kiwango cha kutoka asilimia 2.1 mwaka 1991 hadi asilimia 6.2 mwaka 2001, asilimia 6.7 mwaka 2004 na asilimia 7.5 mwaka 2008 (Jedwali 11.1). Uchumi unaongozwa na sekta ya kilimo, ambayo inachukua karibu nusu ya uchumi na kuajiri karibu robo tatu ya watu walioajiriwa mwaka 2006. Uchumi usio rasmi umechukua sehemu kubwa ya uchumi, inayokadiriwa kufika asilimia 60 (Benki ya Dunia, 2007).[2] Mfumuko wa bei ulipungua kutoka asilimia 28.7 mwaka (1991) hadi asilimia 5.1 mwaka (2001). Mfumuko wa bei kwa kiasi fulani ulikuwa imara hadi mwakal 2006 na 2007 wakati ulipoongezeka hadi kufikia wastani wa asilimia saba na kisha ukaongezeka hadi asilimia 10.3 mwaka 2008 (Jedwali 11.1). Licha ya kuongezeka ghafla kwa mfumuko wa bei, hesabu zinaonyesha kuwa Tanzania ipo katika njia sahihi ya kufikia kuwa na uchumi imara. Kiwango cha ukuaji wa tija kazini kiliongezeka kutoka kiwango kidogo cha asilimia 1.4 mwaka 1998 hadi asilimia 6.6 mwaka 2005 na kisha kikashuka hadi asilimia 4.2 mwaka 2008. Ingawa hii inaonyesha hali ya kuongezeka, tija ya kazi bado ni ndogo sana. Hali hii ya kuwa na kiwango kidogo au kushuka kwa tija kazini inaweza kuwa dalili ya matatizo makubwa ya kiuchumi kama vile ukosefu wa mtaji, miundombinu duni, ukosefu wa ujuzi na teknolojia ndogo. Hata hivyo, ongezeko katika miundombinu kama vile barabara na mawasiliano ya simu na katika sekta nyingine kama vile madini na utalii limefikiwa, kutokana na kuongezeka kwa uwekezaji wa ndani wa moja kwa moja (FDI) na juhudi za kukusanya mapato.

Athari ya mgogoro wa uchumi duniani nchini Tanzania haijaonyeshwa wazi mpaka sasa. Hata hivyo, imeonekana hali ya kupungua kwa watalii

[1] Kuhusu mazingira ya kazi nchini Tanzania kwa ujumla, tazama G. Kahyarara and L. Rutasitara: *A report on working conditions survey in Tanzania* (Geneva, ILO, forthcoming) and G. Kahyarara and L. Rutasitara: *Final report on case studies of working conditions survey in Tanzania* (Geneva, ILO, forthcoming).

[2] World Bank: *Tanzania pilot rural investment climate assessment:Stimulating non-farm micro enterprise growth*, Report No. 40108- TZ (Washington D.C, World Bank, 2007).

Jedwali 11.1. Muktadha wa kijamii na kiuchumi kwa kazi zenye staha – Viashiria vya kiuchumi

Kiashiria cha Muktadha	1991	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kiwango cha ukuaji wa tija kazini (makadirio), kwa %[1]	..	1.4	1.1	3.3	4.5	5.6	4.3	5.6	6.6	5.8	4.3	4.2
Tofauti ya mapato (mbali na kilimo), P90/P10[2]	..	..	..	19.4	..	..	..	..	..	19.9	..	..
Gini index[3]	..		..	34.6	..	..	..	..	..	..	..	..
Kiwango cha mfumuko wa bei (CPI), kwa %[4]	28.7	12.8	7.9	5.9	5.1	1.0	5.3	4.7	5.0	7.3	7.0	10.3
Ajira kwa shughuli ya kiuchumi, kwa % kwa jumla[5]												
Kilimo	84.2*	..	..	82.3	..	..	..	..	..	74.6	..	..
Viwanda	4.1*	..	..	3.0	..	..	..	..	..	5.0	..	..
Huduma	11.7*	..	..	14.8	..	..	..	..	..	20.3	..	..
Ongezeko la uchumi (mwaka), kwa %[6]	2.1	3.7	3.5	5.1	6.2	7.2	5.7	6.7	7.4	6.7	7.1	7.5
uchumi kwa kila kichwa, kwa PPP$[7]	850	828	836	857	887	927	954	990	1035	1074	1118	1167
Ongezeko la uchumi kwa kila kichwa (mwaka), Kwa %[8]	-1.3	1.1	1.0	2.5	3.5	4.5	2.9	3.9	4.4	3.8	4.1	4.4
Kiasi cha mishahara katika uchumi, kwa%[9]	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..

Maelezo:

1 Tija kazini inakokotolewa kama zao ghafi la ndani ikigawanywa na jumla ya ajira katika uchumi. Benki ya Dunia imekadiria kwa kuangalia takwimu ya ajira kutoka Viashiria Muhimu vya ILO vya kanzi ya Soko la Ajira.

2 Kwa kuzingatia mapato ya kila mwezi kutokana na ajira ya kulipwa na kujiajiri (shughuli zisizo za kilimo tu) ya watu walioajiriwa. Uwiano wa P90/P10 unahusu mapato ya kila mwezi ya wale walio karibu juu ya mzunguko (asilimia 90), ikigawanywa na mapato ya kila mwezi ya walio walio na kipato kidogo (asilimia 10).

3 Takwimu ni za mwaka 2000-01 zilizokadiriwa na Benki ya Dunia kutokana na Utafiti wa Bajeti ya Kaya (taifa); 05/2000 – 06/2001. Gini Index inapima kiwango ambacho mgawanyo wa matumizi miongoni mwa watu au kaya ndani ya mabadiliko ya uchumi kutokana na mgawanyo ulio sawa (wakati thamani ya indexx itakuwa sifuri). Imeonyeshwa kwa asilimia, yaani Gini Index ikizidishwa kwa 100.

4 Mfumuko wa bei kama ulivyopimwa kwa bei ya mlaji inaonyesha mabadiliko ya asilimia kwa mwaka ya gharama kwa mlaji wa wastani kwa kununua kapu la bidhaa na huduma ambazo zinaweza kuwa zisizobadilika au zinazobadilika kwa muda maalum, kama vile kila mwaka. Fomula ya Laspeyres imetumika. Makadirio ya Benki ya Dunia kwa kuzingatia takwimu ya Shirika la Fedha Duniani, Takwimu za Fedha za Kimataifa na mafaili ya takwimu.

5 Kwa kutumia ILFS 1990/91, 2000/01 na 2006. Inawahusu watu walioajiriwa wenye umri wa miaka 15 na zaidi (2000/01 na 2006) na wenye umri wa miaka 10 na zaidi (1990/91). Viwanda vinahusu Migodi na machimbo ya kokoto; Uzalishaji; Usambazaji wa umeme, gesi na maji; na Ujenzi.

6 Asilimia ya ongezeko la uchumi kwa mwaka kwa bei za soko kulingana na fedha za nchi.

7 Uchumi kwa kila kichwa, PPP (haikubadilika 2005 kimataifa $); tazama Viashiria vya Maendeleo.

8 Kiwango cha asilimia ya ongezeko la uchumi kwa kila mtu kutokana na fedha za nchi zisizobadilika thamani. Imekokotolewa kama bidhaa ghafi ya ndani ikigawanywa na idadi ya watu katikati ya mwezi katika bei ya mnunuzi (jumla ya thamani ya jumla ikiongezwa na wazalishaji wote wa ndani katika uchumi jumlisha kodi zozote za bidhaa na toa ruzuku zozote ambazo hazikuingizwa katika thamani ya bidhaa). Kinakokotolewa bila kufanya makato ya kushuka thamani ya mali zilizotengenezwa au kutokana na kwisha au kuharibika kwa maliasili. Kutoka World Bank national accounts data and OECD National Accounts data files.

9 Takwimu haikuweza kupatikana.

Chanzo: 1. National Bureau of Statistics, Integrated Labour Force Survey 1990/91, 2000/01 and 2006. Indicators were recalculated on the basis of the micro-data (2000/01 and 2006) and 1990/91 ILFS report. 2. World Development Indicators (August 2009).

na kushuka kwa usafirishaji wa bidhaa nje ya nchi. Mamlaka ya Mbuga za Taifa za Wanyama (TANAPA) imerekodi kushuka ghafla kwa asilimia 20 ya mtiririko wa fedha kutokana na kuahirishwa kwa safari za watalii. Hii inaweza kusababisha kupoteza kazi, kupungua kwa mapato ya fedha za kigeni na kupunguza ukuaji wa uchumi kwa mwaka. Ukuaji wa uchumi unatarajiwa kupungua kutoka asilimia 7.5 mwaka 2008 hadi asilimia 5 mwaka 2009. Hesabu za robo mwaka ya kwanza wa mwaka 2009 zinazoonyesha kushuka kwa uchumi, kupitia rekodi za uchumi ilikuwa bado asilimia 5.6 juu zaidi katika robo mwaka ya kwanza ya mwaka 2009, ikilinganishwa na robo mwaka ya kwanza ya mwaka 2008.[3]

Hali ya ajira nchini iliathiriwa kwa kiasi kikubwa na muundo wa uchumi. Kilimo, uwindaji, misitu,

3 Tazama National Bureau of Statistics and Ministry of Finance and Economic Affairs: *Quarterly gross domestic product of Tanzania mainland, first quarter, 2009* (National Bureau of Statistics and Ministry of Finance and Economic Affairs, Dar es Salaam, 2009).

Jedwali 11.2. Muktadha wa kiuchumi na kijamii kwa kazi zenye staha – Viashiria vya elimu

Kiashiria cha Muktadha	1991	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Watoto wasioenda shule, miaka 5 hadi 9, kwa %[1]	..	..	..	..	..	..	..	..	..	**39.0**	..	..
Wanaume	..	..	..	..	..	..	..	..	..	41.4	..	..
Wanawake	..	..	..	..	..	..	..	..	..	36.7	..	..
Maeneo ya Mijini	..	..	..	..	..	..	..	..	..	22.3	..	..
Maeneo ya Vijijini	..	..	..	..	..	..	..	..	..	43.8	..	..
Watoto wasioenda shule, Miaka 10 hadi 14, kwa %	..	..	..	**21.2**	..	..	..	..	..	**9.8**	..	..
Wanaume	..	..	..	21.8	..	..	..	..	..	9.0	..	..
Wanawake	..	..	..	20.5	..	..	..	..	..	10.7	..	..
Maeneo ya Mijini	..	..	..	12.7	..	..	..	..	..	6.8	..	..
Maeneo ya Vijijini	..	..	..	23.3	..	..	..	..	..	10.7	..	..
Wastani wa watoto kujiunga na shule, Kwa %[2]	**50.5**	**49.0**	**49.6**	**53.4**	**58.5**	**74.0**	**83.2**	**88.0**	**92.5**	**97.8**	..	..
Wanaume	50.1	48.2	48.8	52.7	58.4	74.6	84.1	88.8	93.4	98.5	..	..
Wanawake	50.9	49.8	50.5	54.1	58.5	73.5	82.2	87.1	91.7	97.2	..	..
Idadi ya watu wazima wenye elimu, kwa %[3]	**69.2***	..	..	**71.2**	..	..	..	..	..	**74.2**	..	..
Wanaume	77.3*	..	..	78.8	..	..	..	..	..	81.4	..	..
Wanawake	61.5*	..	..	64.2	..	..	..	..	..	67.7	..	..
Maeneo ya Mijini	83.2*	..	..	87.4	..	..	..	..	..	89.5	..	..
Maeneo ya Vijijini	66.0*	..	..	66.3	..	..	..	..	..	68.2	..	..
Watu wenye elimu ya sekondari au zaidi (wanaosoma au waliohitimu), kwa %[4]	**3.1***	..	..	**7.0**		..	..	..	..	**8.7**	..	..
Wanaume	4.1*	..	..	8.6		..	..	..	..	10.6	..	..
Wanawake	2.2*	..	..	5.5		..	..	..	..	7.1	..	..
Maeneo ya Mijini	11.7*	..	..	19.8		..	..	..	..	20.4	..	..
Maeneo ya Vijijini	1.2*	..	..	3.1		..	..	..	..	4.1	..	..

Maelezo:

1 Kwa mwaka 2000/01, hakuna taarifa yoyote kuhusu watoto wenye umri wa miaka 5 hasi 9. Wengi wa wale ambao hawaendi shule hawajawahi kwenda shule. Hakuna wahojiwa wa umri wa miaka 10 walioingizwa katika hesabu.

2 Wastani wa waliojiunga na shule ni wastani wa watoto wa umri rasmi wa kwenda shule kwa kuzingatia Viwango vya Kimataifa vya Uainishaji wa Elimu 1997 ambao wamejiunga na shule katika kundi la watu wa umri rasmi wa kwenda shule. Elimu ya msingi inawapatia watoto ujuzi wa msingi wa kusoma, kuandika, na hesabu pamoja na uelewa kidogo wa masomo kama vile historia, jiongrafia, sayansi, sayansi jamii, sanaa na muziki. Makadirio ya Benki ya Dunia yametokana na takwimu ya Taasisi ya Takwimu ya Shirika la Umoja wa Mataifa la Elimu, Sayansi, na Utamaduni (UNESCO). Imegawanywa katika matoleo kati ya mwaka 1997 na 1998 kutokana na mabadiliko ya Viwango vya Kimataifa vya Uainishaji wa Elimu ISCED-76 to ISCED-97.

3 Kiwango cha watu wenye elimu kinawahusu wahojiwa wa umri wa miaka 15 na zaidi (2000/01 na 2006) na miaka 10 na zaidi (1990/91).

4 Elimu ya sekondari inawajumuisha wale ambao kwa wakati huo wanasoma shule za sekondari; inawahusu wahojiwa wa umri wa miaka 15 na zaidi (2000/01 na 2006) na miaka 10 na zaidi (1990/91).

* Inawahusu watu wenye umri wa miaka 10 na zaidi (kinyume na miaka 15 na zaidi, kama ilivyo katika miaka inayofuata).

Chanzo: 1. National Bureau of Statistics, Integrated Labour Force Survey 1990/91, 2000/01 and 2006. Indicators were recalculated on the basis of the micro-data (2000/01 and 2006) and the 1990/91 ILFS report. 2. World Development Indicators (August 2009).

uvuvi na shughuli za kiuchumi zinazohusika zilichukua sehemu kubwa miongoni mwa sekta kuu tatu, na kutoa ajira kwa karibu robo tatu ya wafanyakazi Watanzania (asilimia 74.6 mwaka 2006). Hata hivyo, mchango wa kilimo na viwanda ulikuwa unapungua kutokana na kuongeza ajira katika sekta ya huduma (tazama Jedwali 11.1). Wastani wa wafanyakazi walioajiriwa katika sekta ya huduma iliongezeka haraka kutoka asilimia 11.7 mwaka (1991) hadi asilimia 20.3 mwaka 2006. Wafanyakazi wa kike walikuwa wanachukua sehemu kubwa ya ajira katika sekta ya kilimo (asilimia 46.7 ikilinganishwa na asilimia 53.3 wanaume), ingawa wafanyakazi wa kiume walikuwa wengi katika viwanda (asilimia 71.5 wanaume ikilinganishwa na asilimia 28.5

Jedwali 11.3. Muktadha wa kiuchumi na kijamii kwa kazi zenye staha – Kuenea kwa VVU miongoni mwa watu wa umri wa kufanya kazi

Kiashiria cha Muktadha	1991	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kuenea kwa VVU miongoni mwa watu wa umri wa miaka 15 hadi 49, kwa % (takwimu ya taifa)	..	..	..	..	..	..	**7.0**	..	..	..	**5.7**	..
Wanaume	..	..	..	..	..	..	6.3	..	..	..	4.6	..
Wanawake	..	..	..	..	..	..	7.7	..	..	..	6.6	..
Kuenea kwa VVU miongoni mwa watu wenye umri wa miaka 15 hadi 49, kwa % (Makadirio ya UNAIDS)	..	**7.4**	**7.3**	**7.1**	**7.0**	**6.8**	**6.7**	**6.5**	**6.4**	**6.3**	**6.2**	..

Chanzo:
1 National Bureau of Statistics (2004-05 Tanzania Demographic and Health Survey and 2007-08 Tanzania HIV/AIDS and Malaria Indicator Survey);
2 UNAIDS/WHO, 2008 Report on the global AIDS epidemic, July 2008.

wanawake). Idadi ya wafanyakazi wa kike katika sekta ya huduma iliongezeka haraka na ilikuwa karibu na ya wanaume (asilimia 51.7 wanaume ikilinganishwa na asilimia 48.3 wanawake; haikuonyeshwa kwenye jedwali).

Licha ya uchumi kuimarika, umaskini na tofauti zimebaki kuwa changamoto kubwa nchini Tanzania. Jedwali 11.1 linaonyesha tofauti ya mapato nchini Tanzania, kukiwa na wastani wa asilimia 34.6 mwaka 2000. Miongoni mwa watu walioajiriwa, tofauti ya mapato ya kila mwezi kutokana na kujiajiri na ajira ya kulipwa tofauti na kilimo imeendelea kuwa kubwa. Uwiano wa kipato cha kila mwezi kwa wale wenye mishahara mikubwa (asilimia 90) ikilinganishwa na kipato cha wale walio na mishahara midogo (asilimia 10) ilikuwa 19.9 mwaka 2006, yaani wafanyakazi wenye hali nzuri walipata karibu mara 20 zaidi ya wale wenye kipato kidogo. Kumbuka, hata hivyo, kuwa hesabu hizi hazihusishi kilimo (mapato kwa ujumla yalikuwa madogo) na hivyo inawezekana kuwa hayakuzingatia tofauti zilizopo.

Ingawa soko la ajira Tanzania lina sifa ya kuwa na idadi kubwa ya ajira, idadi ya wafanyakazi wenye kipato kidogo imebaki kuwa kubwa kutokana na ukosefu wa hifadhi ya jamii na njia nyingine za kumudu maisha (tazama Sura ya 2 "Mapato ya kutosha na kazi zenye kipato"). Kuna wasiwasi kuhusu ubora wa kazi, hususan kwa vijana wa mijini. Idadi kubwa ya vijana wamebaki bila ajira, na nafasi mpya za ajira zilizoundwa kwa ajili ya vijana nje ya kilimo zilikuwa na malipo duni au hawakulipwa chochote. Kukiwa na uhamaji wa haraka kutoka vijijini kwenda mijini, uchumi usio rasmi wa mjini haukuweza kuimeza nguvukazi kubwa iliyokuwa inahamia mjini. Vilevile, hawa wameajiriwa katika uchumi usio rasmi mjini au wamebaki bila ajira.

Hatua zimechukuliwa kutoa huduma za jamii zikifuatiwa na kuboresha utendaji katika maeneo kama vile elimu ya msingi na huduma za afya. Idadi ya watoto wenye umri kati ya miaka 10 na 14 ambao hawaendi shule imeshuka kutoka asilimia 21.2 mwaka 2000 hadi asilimia 9.8 mwaka 2006 (tazama Jedwali 11.2.). Mwelekeo kama huo unaonekana wazi kutokana na kiwango cha kujiunga shule za msingi kuwa kidogo ambacho kimekuwa kikiongezeka wakati wote na kufikia asilimia 97.8 mwaka 2006. Hata hivyo, idadi kubwa ya watoto (asilimia 39) wa umri kati ya miaka 5 hadi 9 hawakuwa wakihudhuria shule mwaka 2006; idadi ya wasioenda shule ilikuwa kubwa zaidi kwa wavulana na katika maeneo ya vijijini. Kama inavyoonekana katika Jedwali 11.2, idadi ya ujumla ya watu waliopata elimu iliongezeka kutoka asilimia 71.2 mwaka (2000) hadi asilimia 74.2 (2006). Idadi ya wanaume waliopata elimu ni kubwa zaidi (asilimia 78.8 na asilimia 81.4 katika miaka miwili ya utafiti, kwa mfululizo huo) kuliko idadi ya wanawake waliopata elimu (asilimia 64.2 na 67.7, kwa mfululizo huo). Hata hivyo, idadi ya wanawake waliopata elimu imeongezeka kwa kasi kubwa, iliongezeka kwa asilimia 6.2 kati ya mwaka 1991 na 2006 ikilinganishwa na wanaume ambao wameongezeka kwa asilimia 4.1 kwa kipindi hicho (tazama Jedwali 11.2). Idadi ya wahitimu wa shule za sekondari imeongezeka haraka kwa

Kiashiria cha Mfumo wa Kisheria 21. Usimamizi wa kazi

Sheria, sera na taasisi: Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana (MLEYD) inaongozwa na Waziri. Imegawanyika katika idara kuu tatu (kazi, ajira na maendeleo ya vijana) chini ya uongozi wa Kamishna wa Kazi na Wakurugenzi wawili. Idara hizi zinasaidiwa na wakala watatu wanaojitegemea kiasi na kuunganishwa na Wizara: Wakala wa Usalama na Afya Kazini (OSHA), Tume ya Usuluhishi na Uamuzi (CMA) na Wakala wa Huduma za Ajira Tanzania. Zaidi ya hayo, Wizara ina vitengo/vyombo mbalimbali vya kusaidia ushauri wa masuala ya sheria, ukaguzi, sera na mipango, ununuzi, usajili wa Vyama vya Waajiri na Wafanyakazi na majadiliano ya utatu. Marekebisho ya hivi karibuni yamesababisha kupitishwa kwa Sheria ya Taasisi za Kazi mwaka 2004 na kuanzishwa Baraza la Kazi, Uchumi na Jamii (LESCO) la utatu, Tume ya Usuluhishi na Uamuzi, Kamati ya Huduma Muhimu na Idara ya Kazi ndani ya Mahakama Kuu. Sera ya Taifa ya Ajira imekuwepo tangu mwaka 2008.

Taasisi nyingine: *Ukaguzi wa kazi:* Kimsingi, wajibu wa ukaguzi wa kazi umegawanywa baina ya maafisa kazi wanaofanya kazi ndani ya Wizara (yaani kufuatilia mikataba ya ajira, mishahara, muda wa kazi, nk.) na wakaguzi wa usalama na afya kazini ambao wanafanya kazi chini ya wakala aliye huru kiasi fulani yaani OSHA. Katika sheria, maafisa kazi wote wanaonekana kuwa na mamlaka ya kufanya kila aina ya ukaguzi (mazingira na kazi na vilevile usalama na afya). Kwa kuongezea katika kutokuwa na mipaka iliyo wazi ya mamlaka, taasisi nyingine za serikali kama vile Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii unafanya ukaguzi wake wenyewe kwa kushirikiana kidogo na Wizara ya Kazi na OSHA. Maafisa kazi katika mikoa hufanya ukaguzi kwa kuchangia katika majukumu yao ya usimamizi wa kazi. OSHA pia ina wawakilishi mikoani ambao wamegawanyika katika kanda sita kukiwa na karibu wakaguzi watano kwa kila kanda.

Licha ya azimio: Tume ya Usuluhishi na Uamuzi (CMA) ilianzishwa na Sheria ya Taasisi za Kazi Na. 7 ya mwaka 2004. Ni chombo kikuu cha kushughulikia migogoro ya kazi na imekuwa ikifanya kazi tangu mwaka 2007. Tangu wakati huo, Tume ya Usuluhishi na Uamuzi imepokea kesi 19,000, imesuluhisha asilimia 87 kati yao. Kisheria, Tume ni chombo huru hakisimamiwi na Wizara ya Kazi na Maendeleo ya Vijana na ina bajeti na programu zake. Ina muundo unaojitegemea ikiwa na wastani wa wafanyakazi wawili kwa kila ofisi ya mkoa. Tume hii inaongozwa na mwenyekiti na makamishna sita wa utatu, wote wameteuliwa moja kwa moja na Waziri kutokana na ushauri wa LESCO. Kwa sasa kuna wafanyakazi 42 wanaofanya kazi katika Tume, lakini inajipanga kuwa na karibu mara mbili ya wafanyakazi mwaka ujao. Mamlaka yake ni pamoja na kusuluhisha na kuamua migogoro na vilevile kupanga mabaraza kwa ajili ya kuwashirikisha wafanyakazi kama itaombwa chini ya Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini ya mwaka 2004. Kazi za Tume ya Usuluhishi na Uamuzi ni pamoja na kutoa ushauri na mafunzo kwa Vyama vya Waajiri na Wafanyakazi, kusuluhisha migogoro ambayo haijapatiwa rufaa, na kusimamia uchaguzi wa vyama vya wafanyakazi vilivyosajiliwa kama itatakiwa kufanya hivyo na mahakama ya kazi au kama itaombwa na vyama vyenyewe.

Asasi za hifadhi ya jamii: Mnamo mwaka 2003 Serikali ilipitisha sera kuhusu hifadhi ya jamii katika juhudi za kuilinganisha mifuko saba tofauti ya hifadhi ya jamii iliyokuwepo. Mifuko hii iligawanyika chini ya mamlaka nne tofauti ikiwa ni pamoja na Wizara ya Kazi, Fedha, na Afya na vilevile Tawala za Mikoa. Lengo ni kuunda Mamlaka moja ya Kusimamia Hifadhi ya Jamii (SSRA) ambayo ilitakiwa kufanya kazi kikamilifu kuanzia mwezi Oktoba 2009. Ndani ya Wizara ya Kazi, Ajira na Maendeleo ya Vijana kuna idara ya hifadhi ya jamii yenye wafanyakazi sita chini ya uongozi wa Kamishna Msaidizi.

Kazi zake kubwa nne ni pamoja na kushughulikia fidia kwa wafanyakazi, kuratibu uandishi wa kanuni mpya, kutoa mwongozo kwa serikali kuhusu sera ya hifadhi ya jamii; na kuratibu uundaji wa Mamlaka ya Kusimamia Mifuko ya Hifadhi ya Jamii (SSRA). Mpaka sasa haieleweki idara ya hifadhi ya jamii ya Wizara ya Kazi, Ajira na maendeleo ya Vijana itakuwa na nafasi na majukumu gani chini ya mfumo huo mpya.

Sehemu ya nguvukazi isiyopewa kinga: Wafanyakazi wa ndani.

Uridhiaji wa Mikataba ya ILO:

Usimamizi wa Kazi: Mkataba wa Usimamizi wa Kazi, 1978 (Na. 150), haujaridhiwa.

Ukaguzi wa Kazi: Mkataba wa Ukaguzi wa Kazi, 1947 (Na. 81), uliridhiwa mwaka 1962; Itifaki ya 1995 katika Mkataba wa Ukaguzi wa Kazi, 1947 (Na. 81), iliridhiwa mwaka 1999; Mkataba wa Ukaguzi wa Kazi (Kilimo), 1969 (Na. 129), umeridhiwa.

Mahusiano viwandani: Mkataba wa Uhuru wa Kujiunga na Chama na Haki ya Kuongoza, 1948 (Na. 87), uliridhiwa mwaka 2000; Mkataba wa Haki ya Kuongoza na Majadiliano ya Pamoja, 1949 (Na. 98), uliridhiwa mwaka 1962.

Takwimu za kazi: Mkataba wa Takwimu za Kazi, 1985 (Na. 160), haujaridhiwa.

Hifadhi ya Jamii: Mkataba wa Hifadhi ya Jamii (Viwango vya Chini), 1952 (Na. 102), haujaridhiwa.

Sera ya Ajira: Mkataba wa Sera ya Ajira, 1964 (Na. 122), haujaridhiwa.

Usalama na Afya Kazini: Mkataba wa Usalama na Afya Kazini, 1981 (Na. 155), na Mkataba wa Mfumo wa Ukuzaji wa Usalama na Afya Kazini, 2006 (Na. 187), haujaridhiwa.

Mwongozo na Mafunzo ya Ufundi: Mkataba wa Uendelezaji wa Raslimali Watu, 1975 (Na. 142), uliridhiwa mwaka 1983.

Vyanzo: 1. ILO Labour Administration and Inspection Audit Report for the United Republic of Tanzania (October 2009).
2. ISSA database (http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of).

wote wanaume na wanawake, na hatimaye kwa taifa. Hata hivyo, tofauti zimebaki kwa upande wa wanaume na watu wa vijijini.

Tanzania kwa ujumla ina tatizo la kuenea VVU (tazama Jedwali 11.3). Kulingana na Kiashiria cha Utafiti wa VVU/UKIMWI na Malaria, VVU umeenea zaidi katika maeneo ya mijini kuliko maeneo ya vijijini (asilimia 8.7 ikilinganishwa na asilimia 4.7), na umeenea kidogo zaidi kuanzia asilimia 0.3 kwenye Kisiwa cha Pemba hadi asilimia 15.7 katika mkoa wa Iringa.[4] Kati ya wastani wa watu milioni 1.4 wanaoishi na VVU, asilimia 70.5 ni wale wenye umri kati ya miaka 25 na 49 na kwa hali hiyo hii ndiyo miaka yao ya kufanya kazi zaidi. Kiwango cha kuenea kwa VVU miongoni mwa vijana wa kike wenye umri kati ya miaka 15 hadi 24 ni asilimia 3.8, ambacho ni kiwango kikubwa zaidi kuliko kiwango cha asilimia 2.8 cha kuenea miongoni mwa vijana wa kiume katika umri unaolingana.[5] Watu wengine walio katika hatari kubwa ya maambukizi ya VVU ni pamoja na wafanyakazi katika biashara ya ngono, wachimbaji, maafisa wa polisi, wafungwa, watu katika sekta ya usafirishaji, na wanajeshi[6]. Kulingana na *Ripoti ya UNAIDS kuhusu Kuenea kwa UKIMWI Duniani* (2008), tangu miaka ya 1990, athari za VVU/UKIMWI zimechangia kupunguza nguvukazi ya sekta ya afya nchini Tanzania.

Hata hivyo, idadi ya watu wenye umri wa kufanya kazi ambao wana VVU imepungua kutoka asilimia 7.0 (2004/05) hadi asilimia 5.7 (2007/08), kwa asilimia ya wanaume kuwa ndogo zaidi (ilishuka kutoka asilimia 6.3 hadi asilimia 4.6) kuliko wanawake (ilishuka kutoka asilimia 7.7 hadi asilimia 6.6). Hii kwa kiasi fulani inaweza kuwa imesababishwa na kuongezeka kwa ufahamu kuhusu VVU na UKIMWI na/au vifo vya watu walioambukizwa ugonjwa kwa kipindi hicho. Hata hivyo, ingawa kama katika nchi nyingine katika Afrika Mashariki, hali ya kuenea kwa ugonjwa huu nchini Tanzania imeendelea kutengamaa katika miaka ya hivi karibuni (kama inavyoonekana katika makadirio ya muda yaliyofanywa na UNAIDS). Kumekuwa na ongezeko hivi karibuni la kuenea kwa VVU miongoni mwa makundi ya wazee, ikiwa kuenea kwa VVU miongoni mwa wanawake wenye umri kati ya miaka 30 hadi 34 kumefikia kiwango cha juu cha asilimia 13. Matumizi ya madawa ya kulevya kwa kujidunga pia yanaongezeka, ikionyesha kuwepo haja ya kuongeza juhudi za kuzuia na kuongeza upatikanaji wa tiba na huduma. Viwango vikubwa vya umaskini vinaendelea kukwamisha juhudi za kutoa huduma bora, ikiwa ni pamoja na huduma za kinga na tiba. Ubora wa huduma zilizopo pia ni suala muhimu na upatikanaji wa huduma za ushauri na kupima unatofautiana kwa kiasi kikubwa. Serikali hivi karibuni imeweka mfumo wa kimkakati[7] ambao unaweza kuchangia katika kushughulikia matatizo haya.

4 National Bureau of Statistics: *HIV/AIDS and malaria indicator survey 2007-2008* (Dar es Saalam, 2008).

5 UNAIDS: Report on the global AIDS epidemic (Geneva, 2008)

6 WHO: *Summary country profile on HIV/AIDS treatment scaleup – Tanzania* (Geneva, 2005).

7 National Multi-Sectoral Strategic Framework on HIV and AIDS, 2008-12, (tazama http://www.entersoftsystems.com/tacaids/documents/NMSF%20%202008%20-2012.pdf).

Marejeo

Ackson, T. 2008. *A review of the legal framework on working conditions in Tanzania.* A report submitted to ILO Office in Dar es Salaam (Dar es Salaam, ILO) (mimeo).

Anker, R.; Chernyshev I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2002. *Measuring decent work with statistical indicators.* Integration Working Paper No. 2 (Geneva, ILO). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf.

Hussmanns, R. 2004. *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*. Integration Working Paper No. 53 (Geneva, ILO). http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/wp53.pdf.

International Conference of Labour Statisticians. 2008. *Resolution concerning the measurement of working time*, adopted by the 18th International Conference of Labour Statisticians (ILO, Geneva). http://www2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101467.pdf.

—. 2003. *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment*, adopted by the 17th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, ILO). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087622.pdf.

—. 1982. *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment,* adopted by the 13th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, ILO). http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf.

International Labour Office (ILO). 2008. *Tanzania mainland: Social protection expenditure and performance review and social budget* (Geneva).

Kahyarara, G.; Rutasitara, L. Forthcoming. *A report on working conditions survey in Tanzania* (Geneva, ILO).

—. Forthcoming. *Final report on case studies of working conditions survey in Tanzania* (Geneva, ILO).

Laderchi, C. 2009. *Sustaining job creation and improving the quality of jobs in Tanzania*. World Bank Policy Note.

National Bureau of Statistics (NBS) and International Labour Office. Forthcoming. *Tanzania's analysis of MDG employment indicators* (Dar es Salaam and Geneva).

National Bureau of Statistics (NBS). 2008. *HIV/AIDS and malaria indicator survey 2007/2008* (Dar es Salaam). http://www.nbs.go.tz/THIS/Indicators.htm.

—. 2007. *Analytical report for integrated labour force survey 2006* (Dar es Salaam). http://www.nbs.go.tz/labourforce/ANALYTICAL_2006.pdf.

—. 2001. *Integrated labour force survey, 2000/01 – Analytical Report* (Dar es Salaam). http://www.nbs.go.tz/stlabourforce.htm.

—. 1993. *Tanzania (Mainland) labour force survey 1990/91* (Dar es Salaam).

National Bureau of Statistics and Ministry of Finance and Economic Affairs. 2009. *Quarterly gross domestic product of Tanzania mainland, first quarter, 2009* (Dar es Salaam). http://www.nbs.go.tz/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=87:national-accounts&download=255:quarterly-gdp&Itemid=106

Tanzania Commission for AIDS (TACAIDS). 2007. *The second national multi-sectoral strategic framework on HIV and AIDS, 2008-12* (Dar es Salaam). http://www.entersoftsystems.com/tacaids/documents/NMSF%20%202008%20-2012.pdf.

Tanzania Gender Networking Progamme. 2009. *Who cares for us? Time use study of unpaid care work in Tanzania* (without publication details).

UNAIDS. 2008. *Report on the global AIDS epidemic* (Geneva). http://viewer.zmags.com/publication/ad3eab7c#/ad3eab7c/14.

United Republic of Tanzania. 2008. *Basic education statistics in Tanzania (BEST), 2004-2008* (Dar es Salaam, Ministry of Education and Vocational Training).

—. 2005. *National strategy for growth and reduction of poverty (NSGRP*) 2005-2010. (Dar es Salaam, Vice President's Office). http://www.tanzania.go.tz/pdf/nsgrptext.pdf.

World Bank. 2007. *Tanzania pilot rural investment climate assessment: Stimulating non-farm microenterprise growth*. Report No. 40108-TZ (Washington D.C.). http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTARD/0,,contentMDK:21424706~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336682,00.html.

World Health Organization (WHO). 2005. *Summary country profile on HIV/AIDS treatment scale-up – Tanzania* (Geneva). http://www.who.int/hiv/HIVCP_TZA.pdf.

Kiambatisho 1: Takwimu ya idadi ya watu

Jedwali la Kiambatisho 1.1. Jumla ya nguvukazi, umri wa miaka 15-64

	1990/91	2000/01	2006
Nguvukazi, umri wa miaka 15-64 (jumla)	**10,052,139**	**14,698,816**	**17,634,223**
Wanaume	4,956,872	7,033,457	8,420,261
Wanawake	5,095,267	7,662,359	9,213,962

Chanzo: National Bureau of Statistics, Integrated Labour Force Survey 1990/91 (Table T1), 2000/01 and 2006 (micro-data files).

Jedwali la Kiambatisho 1.2. Jumla ya watu wenye umri wa kufanya kazi, umri wa miaka 15-64

	1990/91	2000/01	2006
Watu wenye umri wa kufanya kazi, umri wa miaka 15-64 (jumla)	**11,612,278**	**16,335,210**	**19,263,772**
Wanaume	5,606,202	7,752,181	9,148,057
Wanawake	6,006,076	8,583,029	10,115,715

Chanzo: National Bureau of Statistics, Integrated Labour Force Survey 1990/91 (Table T1), 2000/01 and 2006 (micro-data files).

Jedwali la Kiambatisho 1.3. Makadirio ya watu Tanzania Bara kwa makundi makuu ya umri, katika watu 1000 (2003-2012)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Watu wa kila umri	33,846	34,897	36,001	37,133	38,291	39,475	40,683	41,914	43,169	44,440
Mabadiliko ya mwaka uliopita, kwa %		3.1	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	3.0	2.9
Miaka 0-14	15,021	15,500	15,997	16,499	17,010	17,531	18,065	18,609	19,168	19,734
Idadi ya watu kwa ujumla, kwa %	44.4	44.4	44.4	44.4	44.4	44.4	44.4	44.4	44.4	44.4
Miaka 15-64	17,511	18,074	18,669	19,289	19,932	20,599	21,282	21,977	22,675	23,371
Idadi ya watu wote, kwa %	51.7	51.8	51.9	51.9	52.1	52.2	52.3	52.4	52.5	52.6
Miaka 65 na zaidi	1,313	1,323	1,336	1,346	1,349	1,345	1,336	1,328	1,326	1,334
Idadi ya watu wote, kwa %	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	3.0

Chanzo: National Bureau of Statistics.

Kiambatisho 2: Takwimu za kina za utumikishwaji wa watoto

Jedwali la Kiambatisho 2.1. Watoto wanaofanya kazi na utumikishwaji wa watoto, miaka 5-17 (2000/01)

	Jumla (Wavulana + wasichana)	Wavulana	Wasichana
Jumla ya watoto wanaofanya kazi, kwa % (mijini na vijijini)	**39.6**	**40.6**	**38.5**
Mijini, kwa %	16.6	16.2	16.9
Vijijini, kwa %	45.7	46.8	44.5
Jumla ya utumikishwaji wa watoto, kwa % (mijini na vijijini)[1]	**31.3**	**32.8**	**29.7**
Mijini, kwa %	12.0	11.5	12.6
Vijijini, kwa %	36.4	38.2	34.4

Kumbuka: Inahusu idadi ya matukio, yaani kwa asilimia ya idadi ya watoto. Utumikishwaji wa watoto kulingana na fasili ya ILO-SIMPOC kwa ajili ya kutoa Makadirio Duniani. Takwimu inaweza kutofautiana na matokeo yaliyochapishwa awali ambapo ilitumika njia tofauti.

Chanzo: ILO Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), based on National Bureau of Statistics, ILFS 2000/01.

Jedwali la Kiambatisho 2.2. Watoto wanaofanya kazi na utumikishwaji wa watoto, miaka 5-17 (2006)

	Jumla (Wavulana + wasichana)	Wavulana	Wasichana
Jumla ya watoto wanaofanya kazi, kwa % (mijini na vijijini)	**32.6**	**36.3**	**28.8**
Mijini, kwa %	15.1	15.8	14.4
Vijijini, kwa %	37.7	42.0	33.2
Jumla ya utumikishwaji wa watoto, kwa % (mijini na vijijini)	**27.5**	**30.8**	**24.0**
Mijini, kwa %	10.7	11.5	9.9
Vijijini, kwa %	32.3	36.1	28.2

Kumbuka: Yanahusu idadi ya matukio, yaani kwa asilimia ya watoto waliopo. Utumikishwaji wa watoto kulingana na fasili ya ILO-SIMPOC kwa ajili ya kutoa Makadirio Duniani. Takwimu inaweza kutofautiana na matokeo yaliyochapishwa hapo awali ambayo yametumia mkabala tofauti.

Chanzo: ILO Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour (SIMPOC), based on National Bureau of Statistics, ILFS 2006.

Kiambatisho 3: Mifumo ya hifadhi ya jamii

Jedwali la Kiambatisho 3. Muhtasari wa sheria za hifadhi ya jamii na utaratibu wa wanachama

Viashiria	Sheria ya Mfuko wa Taifa wa Hifadhi ya Jamii 1997	Sheria ya Mfumo wa Hifadhi ya Jamii kwa Mashirika ya Umma 1978 Iliyoanzisha Mfuko wa Hifadhi ya Jamii kwa Mashirika ya Umma (PPF)	Sheria ya Mafao ya Pensheni kwa Watumishi wa Umma 1999 Iliyoanzisha Mfuko wa Pensheni wa Watumishi wa Umma (PSPF)	Mfumo wa Pensheni wa Serikali chini ya hazina kwa ajili ya mikataba ya kudumu na pensheni (kabla ya 1999)
Idadi ya Wanachama	361,000	51,000	198,000	Haijulikani
Fomula ya Pensheni	1/720 × (30% + (1.5% × NE15)) × APE Mafao ya Juu 67.5%	1/600 × N × APE Mafao ya Juu 66.6%	1/540 × N × APE Hakuna kikomo	1/540 × N × APE (1999) 1/600 × N × APE (before) Hakuna kikomo
Miaka ya kuchangia ili kupata Pensheni ya juu kabisa	40	33.3	30 kama ikilinganishwa na mifuko mingine	33.33 Kwa sheria kabla ya 1999 na 30 kwa sheria baada ya 1999. (ikilinganishwa na mifuko mingine
Mchango wa kila mwezi	10% Mwajiriwa 10% Mwajiri 20% Jumla	15% Mwajiri 5% Mwajiriwa 20% Jumla	15% Mwajiri 5% Mwajiriwa 20% Jumla	Hakuna kuchangia
Idadi ya Mafao	7	4	4	2
Aina za Mafao	Mafao ya muda mfupi: Huduma ya afya, Uzazi, Kuumia kazini na Fedha za mazishi Mafao ya muda mrefu: Pensheni ya Kustaafu, Pensheni kwa Walioachwa na marehemu, Pensheni ya ulemavu	Mafao ya muda mrefu: Pensheni ya kustaafu, Pensheni ya walioachwa na marehemu, Pensheni ya ulemavu, Mafao ya Elimu	Mafao ya muda mrefu: Pensheni ya kustaafu, Pensheni ya walioachwa na marehemu, Pensheni ya ulemavu	Mafao ya muda mrefu: Pensheni ya kustaafu, Pensheni ya walioachwa na marehemu, Kiinua mgongo
Namna ya ulipaji	Pensheni ya kila mwezi 100% ya pensheni kulingana na hesabu	75% ya pensheni – 25% inalipwa kama nyongeza ya pensheni	50% ya pensheni – 50% hulipwa kama nyongeza ya pensheni	50% ya pensheni – 50% hulipwa kama pensheni ya ziada (1999) wakati kabla ya hapo kiasi kilichokuwa kikilipwa kila mwezi kilikuwa 75% ya pensheni – 25% hulipwa kama nyongeza ya pensheni

Ufunguo:

NE15 ➔ Idadi ya miaka inayozidi idadi ya chini ya miaka ya kuchangia ili kustahili malipo ambayo ni miaka 15 kwa NSSF

APE ➔ Wastani wa mshahara ambao hutumiwa kukokotoa pensheni siku ya kustaafu

N ➔ Idadi ya miaka au miezi iliyochangiwa au kufanyiwa kazi kwa mfumo usio wa kuchangia

Chanzo: ILO, 2008. *Tanzania Mainland Social Protection Expenditure and Performance Review and Social Budget* (Geneva, ILO), page 40.

Kiambatisho 4: Wanachama wa vyama vya wafanyakazi

Jedwali la Kiambatisho 4.1. Wanachama wa vyama vya wafanyakazi kwa jinsia, 2001

Chama	Idadi ya wanachama		
	Wanaume	Wanawake	Jumla
CHODAWU	12,000	6,953	18,953
RAAWU	6,833	3,417	10,250
TALGWU	17,984	17,404	35,388
TAMICO	7,720	875	8,595
TASU	407	23	430
TPAWU	24,850	7,572	32,322
TRAWU	12,087	713	12,800
TTU/CWT	75,000	42,000	117,000
TUGHE	16,008	13,220	29,328
TUICO	26,560	8,970	35,530
TUJ	125	25	150
JUMLA	**199,568**	**101,172**	**300,746**

Jedwali la Kiambatisho 4.2. Wanachama wa vyama vya wafanyakazi, asilimia ya wanachama baina ya vyama wanachama wa TUCTA (Juni 2008)

Chama	Jumla ya idadi ya wanachama	% ya wanachama wa TUCTA
CHODAWU	22,048	5.4
COTWU(T)	4,890	1.2
CWT	148,120	36.7
DOWUTA	2,500	0.6
RAAWU	10,686	2.6
TALGWU	54,992	13.6
TAMICO	8,301	2.1
TASU	503	0.1
TEWUTA	1,580	0.4
TPAWU	37,272	9.2
TRAWU	9,242	2.2
TUGHE	51,480	12.7
TUICO	51,820	12.8
TUJ	502	0.1
JUMLA	**408,838**	**100**

Kimechapwa na Shirika la Kazi Duniani

ISBN 978-92-2-922957-7